

**EUROOPA LIIDUGA ÜHINEMISE MÕJUD  
PALKADELE JA TÖÖJÕU VABALE LIIKUMISELE**

**K. PHILIPS, M. PRIINITS, M. RÕÕM, A. VÕRK**

**TARTU ÜLIKOOL  
MAJANDUSTEADUSKOND**

**TARTU 2002**

# SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS .....</b>	<b>6</b>
<b>1. TÖÖTURU INSTITUTSIOONID JA NENDE MÕJU PALKADELE.....</b>	<b>8</b>
1.1. PALKADE TASET MÕJUTAVAD INSTITUTIONAALSSED TEGURID: TEOREETILISED SEISUKOHAD.....	8
1.1.1. Tööturu institutsioonid, nende eesmärgid ja mõju tööturu käitumisele.....	8
1.1.2. Ametiühingud ja nende roll palkade kujunemise protsessis.....	9
1.1.3. Alampalk.....	12
1.1.4. Töötajate kaitse seadusandlus ja selle mõju palkadele.....	15
1.1.5. Töötushüvitised ja sotsiaalne kaitse.....	16
1.1.6. Kokkuvõte.....	17
1.2. INSTITUTSIOONIDE MÕJU PALKADELE EUROOPA LIIDUS NING EESTIS .....	18
1.2.1. Sissejuhatus .....	18
1.2.2. Ametiühingute mõju palkade kujunemisele ja kollektiivlepingud .....	20
1.2.3. Alampalga kehtestamine ja tase.....	28
1.2.4. Töötajate kaitse seadusandlus.....	33
1.2.5. Töötute sotsiaalne kaitse .....	36
1.2.6. Kokkuvõte.....	38
1.3. PALKADE TASE JA PAINDLIKKUS EESTIS JA EUROOPA LIIDUS.....	40
1.3.1. Sissejuhatus .....	40
1.3.2. Palkade tase ja dünaamika Euroopa Liidus ja Eestis.....	41
1.3.3. Majandusharude ja ametialade vahelised palgaerinevused .....	45
1.3.4. Meeste ja naiste palgaerinevused .....	50
1.3.5. Palgaerinevusi mõjutavad tegurid Euroopa Liidus ja Eestis.....	53
1.3.6. Kokkuvõte.....	55
<b>2. PALGATASEME JA TÖÖJÕU LIIKIMISE VAHELISED SEOSSED .....</b>	<b>57</b>
2.1. PALGATASEME JA TÖÖJÕU LIIKUMISE VAHELISED SEOSSED: TEOREETILISED SEISUKOHAD.....	57
2.1.1. Sissejuhatus .....	57
2.1.2. Rahvusvahelise migratsiooni teoreetilised käsitlused.....	57
2.1.3. Migratsiooni mõjutegurid .....	63
2.1.4. Kokkuvõte.....	66
2.2. TÖÖJÕU LIIKUMINE EUROOPA LIIDU LIIKMESRIIKIDES JA KANDIDAATRIIKIDE VAHEL.....	67
2.2.1. Sissejuhatus .....	67
2.2.2. Töötajate liikumine Euroopa Liidu liikmesriikide vahel.....	68
2.2.3. Töötajate liikumine Euroopa Liidu ja uute kandidaatriikide vahel .....	71
2.2.4. Kokkuvõte.....	75
2.3. INSTITUTSIOONIDE JA PALKADE MÕJU TÖÖJÕU LIIKUMISELE EESTIS .....	76
2.3.1. Eestisene ränne.....	76
2.3.2. Ränne Eestist väljapoole .....	81
2.3.3. Eestlaste rahvusvahelist migratsiooni mõjutavad tegurid .....	83

2.3.4. Kokkuvõte .....	94
<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>96</b>
<b>SOOVITUSED.....</b>	<b>103</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS .....</b>	<b>109</b>
<b>LISAD.....</b>	<b>117</b>
<i>Lisa 1. Uurimuses kasutatud andmete kirjeldus.....</i>	<i>117</i>
<i>Lisa 2. Ametiühingud ja sotsiaalne dialoog Eestis .....</i>	<i>120</i>
<i>Lisa 3. Alampalga võrdlus erinevate regioonide keskmise palgaga Eestis aastal 2001 .....</i>	<i>124</i>
<i>Lisa 4. Alampalga võrdlus majandusharude keskmise palgaga Eestis aastal 2001 ..</i>	<i>125</i>
<i>Lisa 5. Palkade struktuur majandusharude lõikes Eestis .....</i>	<i>126</i>
<i>Lisa 6. Palkade struktuur majandusharude lõikes EL liikmesriikides ja Eestis .....</i>	<i>130</i>
<i>Lisa 7. Palkade struktuur ametialade lõikes Eestis.....</i>	<i>132</i>
<i>Lisa 8. Palkade struktuur ametialade lõikes Eestis ja Rootsis (Eesti ametipalk aastal 2001, Rootsi ametipalk aastal 1999).....</i>	<i>135</i>
<i>Lisa 9. Meeste ja naiste palkade erinevused Eestis .....</i>	<i>138</i>
<i>Lisa 10. Palgaerinevuste analüüs Eesti tööjõu-uuringute andmatel .....</i>	<i>140</i>
<i>Lisa 11. Rahvusvahelise migratsiooni teooriad .....</i>	<i>148</i>

## JOONISTE NIMEKIRI

1.1.1. Hõive ja palgatase monopoolse ametiühingu mudelis .....	10
1.1.2. Hõive ja palgatase efektiivse läbirääkimise mudelis .....	11
1.1.3. Alampalga mõju tööhõivele .....	12
1.1.4. Alampalga mõju hõivele alampalgaga katmata sektoris .....	14
1.2.1. Euroopa rahvuslikud sotsiaalse dialoogi mudelid .....	24
1.2.2. Alampalga suhe töölise keskmisesse palka töötlevas tööstuses Euroopa Liidu liikmesriikides aastatel 1990 ja 1999 .....	32
1.2.3. Töötajate arvu vähendamist reguleeriva seadusandluse rangus valitud OECD riikides ja Eestis Nicoletti indeksi põhjal .....	35
1.3.1. Sissetulekute konvergenstiks kuluv aeg EL kandidaatriikides .....	43
1.3.2. Tootlikkuse, reaalpalka ja hõive muutused Eestis aastatel 1995-2001 .....	44
1.3.3. Palkade struktuur majandusharude ja ametialade lõikes Euroopa Liidus (vastava majandusharu ja ametiala palk võrreldes keskmise palgaga) aastal 1998 .....	46
1.3.4. Palkade struktuur majandusharude ja ametialade lõikes Eestis (vastava majandusharu ja ametiala palk võrreldes keskmise palgaga) aastal 1998 .....	46
1.3.5. Hõive struktuuri erinevused Euroopa Liidus ja Eestis .....	47
1.3.6. Suhteline palkade struktuur majandusharude lõikes Eestis, Soomes, Rootsis ja Taanis .....	48
1.3.7. Naiste keskmine palk võrreldes meeste keskmise palgaga tööstuses ja teeninduses 1999. aastal EL kandidaatriikides .....	51
1.3.8. Täis- ja osalise tööajaga töötavate meeste ja naiste hõive erinevused ning palgaerinevused majandusharude lõikes Eestis aastal 2001 .....	52
2.1.1. Migratsioonivooge mõjutavad tegurid .....	62
2.3.1. Keskmine brutopalk Eestis maakondade lõikes 2001. aastal .....	80
2.3.2. Lääne-Euroopa elanike vanuseline püramiid aastatel 2000 ja 2050 .....	84
2.3.3. Eesti rahvastiku vanuseline püramiid aastatel 2000 ja 2050 .....	84
2.3.4. Keskmise palgaga töötaja brutosissetulekute struktuur Euroopa Liidu liikmesriikides .....	90
2.3.5. Hariduse osalusmäärad vanuses 15-20 Eestis ja valitud EL liikmesriikides (1999/2000 õppeaasta) .....	92

## TABELITE NIMEKIRI

1.2.1. Ametiühingusse kuuluvus Euroopa Liidu liikmesriikides ja kandidaatriikides aastal 2000 .....	21
1.2.2. Ametiühingute liikmelisus ja kogu tööjõud Eestis aastatel 1991-2000 .....	22
1.2.3. Kollektiivsete palgaläbirääkimiste tasandid Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides .....	25
1.2.4. Palgalepetega hõlmatud töötajad Euroopa Liidu liikmesriikides (aastatel 2000-2002) ja kandidaatriikides (aastatel 1999-2001) .....	28
1.2.5. Alampalga süsteemid Euroopa Liidu liikmesriikides (seisuga veebruar 2002) .....	30
1.2.6. Kohustuslikud alampalgad Euroopa Liidu liikmesriikides, 1995-2001 (aasta keskmine, EUR) .....	31
1.2.7. Alampalk ja selle suhe keskmisesse palka Eestis aastatel 1992-2003 .....	33
1.2.8. Hõive kaitse Euroopa Liidu liikmesriikides .....	34
1.2.9. Töötuskindlustushüvitise suurus ja kestus Euroopa Liidu riikides aastatel 1997-1999 .....	37
1.2.10. Toimetulekutoetus, töötu abiraha ja selle suhe miinimumpalka Eestis aastatel 1992-2002 .....	38
1.3.1. Keskmine brutopalk EL liikmes- ja kandidaatriikides tööstuses ja teeninduses, 1996-2000 (EUR) .....	41
1.3.2. Nominaal- ja reaalsalga kasv Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides 2001. aastal .....	42
1.3.3. Erinevad majandusnäitajad Eestis aastatel 1996-2001 .....	44
1.3.4. Madalamalt ja kõrgemalt tasustatud ametialad Eestis (aastal 2001) võrreldes Rootsi (aastal 1998) .....	49
1.3.5. Meeste ja naiste palga suhe Euroopa Liidus aastal 1998 .....	50
1.3.6. Majandusharudevaheliste palgaerinevuste kaalutud standardhälvete (WASD) võrdlus .....	55
2.2.1 Potentsiaalne migratsioon Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest Euroopa Liidu liikmesriikidesse idalaienemise järel .....	74
2.3.1. Rahvastiku paiknemine Eestis aastatel 1989 ja 2000 .....	77
2.3.2. Eesti rahvastik EL liikmesriikides 1998. aastal .....	82
2.3.3. Inimeste hulk, kes sooviks minna Eestist välismaale tööle .....	82
2.3.4. Tööturu põhinäitajad EL liikmes- ja kandidaatriikides aastal 2001 .....	85
2.3.5. Hõive majandusharuline struktuur Euroopa Liidus aastatel 1995 ja 1998 .....	86
2.3.6. Saksamaal töötavad ajutised migrandid kandidaatriikidest aastatel 1991-1998 ...	87
2.3.7. Sissetulek inimese kohta jooksvates vahetuskurssides EL kandidaatriikides aastatel 1990-1998 .....	88
2.3.8. Sissetulek inimese kohta ostujõu pariteedi alusel aastatel 1997-1998 .....	89
2.3.9. Palkade tase EL liikmes- ja kandidaatriikides aastatel 1995 ja 1998 .....	91
2.3.10. Piirangud Eestist EL liikmesriikidesse suundumisel 2000. aasta seisuga .....	93

## SISSEJUHATUS

Ühinemine Euroopa Liiduga toob kaasa mitmesuguseid institutsionaalseid muutusi nii Euroopa Liidu sees, kui ka uutes liikmesriikides. Uute ja praeguste liikmesriikide vahel on suured erinevused majanduslikes tingimustes ja keskkonnas, mis tulenevad eelkõige erinevusest tootmisteguritega kindlustatuses ning nende erinevast tootlikkuse tasemest. Kogutootlikkuse erinevused peegelduvad sissetulekute erinevuses, mille allikaks on erinevused füüsilise ja inimkapitaliga kindlustatuses. Keskmise palgatase kandidaatriikides on märgatavalt erinev Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisest tasemest. Kirjanduses leidub vähe ühtseid vastuseid, kas sissetulekute erinevus ühinemisel väheneb. Ühisel seisukohal ollakse aga selles, et isegi kui konvergens toimub, on see pikaajaline protsess ning suured sissetulekute erinevused kestavad pikka aega.

Majanduse fundamentaalnäitajate konvergens on üldiselt sissetulekute konvergensti eeltingimuseks. Ennakkasvu hüpoteesi kohaselt peaksid vaesed riigid kalduma kasvama rikkastest riikidest kiiremini, kuid empiirilised uuringud on rikkuse ja kasvu vaheliste seoste kohta leidnud pigem vastupidise seose. Siiski on paljud majandusteadlased leidnud, et sissetulekute konvergensti ilmnemist on alust eeldada Euroopa Liidu majandusruumis ning seda eeldust toetavad ka empiirilised uuringud. Lääne-Euroopa riikide sissetulekud on viimasel kümnendil oluliselt ühtlustunud, iseäranis kiiresti on toimunud Euroopa Liidu asutajariikide sissetulekute konvergens. Euroopa Komisjoni hinnangul on ühtse turu programm oluliselt edendanud sissetulekute ühtlustumist juba niigi küllalt tugevasti integreerunud Lääne-Euroopa majanduste vahel.

Üheks oluliseks teguriks tagamaks majanduse kiiret arengut on tööturu paindlikkus. Tööturu paindlikkus on eriti oluline üleminekuperioodil võimaldamaks ressursside kiiret ümberpaigutumist. Makrotasandi tööturu paindlikkuse puhul vaadeldakse eelkõige tööturu institutsionaalset paindlikkust (kuivõrd mõjutavad institutsioonid tööturu toimimist) ja palkade paindlikkust (kuivõrd palgad on mõjutatavad ümbritseva keskkonna muutustest ja seadusandlike regulatsioonide poolt). Tööturu institutsionaalse paindlikkuse tase mõjutab palkade taset ja palkade paindlikkust. Töö-ökonoomikas on leitud, et tööturu institutsioonid võivad suurendada tööpuudust, vähendada hõivet ning majanduskasvu. Tööturu institutsioonide all vaadeldakse tööturu reguleerimissüsteeme ja asutusi, mis mõjutavad tööturu toimimist. Enamikel juhtudel piirduakse tööturu institutsioonide uurimisega ametiühingute, alampalga, sotsiaaltoetuste, töötajate kaitse seadusandluse uurimisega, vahel kaasatakse uurimustesse ka tööjõu maksustamisega seonduv probleemaatika.

Eestit on seni iseloomustanud suhteliselt vähe reguleeritud tööturg, mis on võimaldanud edukalt ja kiiresti kohaneda siirdeprotsessi käigus asetleidnud muutustega. Suurt tööpuudust seostatakse peamiselt struktuursete muutustega tootmises, mis viis muutusteni tööjõu nõudluses, samas kui tööjõu pakkumise struktuuri muutumine on olnud aeganõudvam protsess. Eesti tööpuuduse tekkepõhjused seisnevad eelkõige tööjõu nõudluse ja pakkumise mittevastavuses kvalifikatsiooni ja regionaalse paiknemise lõikes. Senine Eesti tööturu

analüüs on kontsentreerunud eelkõige struktuursete muutuste kirjeldamisele ja struktuurse tööpuuduse põhjuste väljaselgitamisele. Tööturu toimimist mõjutavad reformid (töötuskindlustuse loomine, alampalga suurendamine, tööturu seadusandluse ühtlustamine Euroopa Liidu direktiividega) viivad vajaduseni uurida tööturu institutsioonide mõju Eesti tööturu toimimisele. Eesti tööturu institutsioonide seni üheks põhjalikumaks analüüsiks võib pidada Kuddo jt (2002) poolt teostatud uurimust sotsiaaltoetuste mõjust töajõu pakumisele. Ametiühingute, alampalga ning töötajate kaitse seadusandluse mõju Eesti tööturule pole veel põhjalikult uuritud.

Käesolev uurimus kontsentreerub ühinemise mõjudele tööturul ning eriti olulised on kaks aspekti: (1) palkade tase ja paindlikkus sõltuvalt institutsionaalsetest teguritest tööturul ning (2) töajõu liikumise küsimused. Kuna palgaerinevused liikmesriikide ja uute ühinevate riikide vahel jäävad kestma pikaks ajaks, siis mõjutavad need oluliselt ka migratsiooniprotsesse. Samas sõltub migratsiooni tase sissetulekute tasemest, tööturu paindlikkusest ning tööpuuduse määrast erinevates liikmesriikides. Eeltoodust tulenevalt on uurimisprojekti eesmärgiks analüüsida tööturu institutsionaalseid reforme Euroopa Liiduga liitumisel ning nende mõju palkadele ja töajõu liikumisele. Selle eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad alameesmärgid:

- Analüüsida palkade kujunemise protsessi ja palga kujunemist mõjutavaid institutsionaalseid tegureid EL liikmesriikides ja võrrelda neid Eestis kehtivate palka mõjutavate institutsionaalsete teguritega.
- Analüüsida erinevate institutsionaalsete muutuste mõju EL ühinemisel palkadele Eestis ja seeläbi ka ühinemise mõju töajõule, tööpuudusele ja riikidevahelisele töajõu liikumisele.
- Ettepanekute tegemine sissetulekute ja sotsiaalpoliitika valdkonnas, et leevendada ühinemisprotsessiga kaasnevaid pingeid ja sotsiaalset diferentseeritust.
- Ettepanekute tegemine migratsioonipoliitika valdkonnas lahendamaks töajõu liikumisest ja vananemisest tekkivaid demograafilisi pingeid.

Palkasid ja töajõu liikumist mõjutavate erinevate tegurite analüüsimisel on kasutatud eelkõige võrdlevat analüüsi: kõrvutatakse erinevaid palka ja töajõu rahvusvahelist migratsiooni mõjutavaid tegureid Eestis ja Euroopa Liidus ning võrreldakse eelnevate ühinemiste kogemusi. Makrotasandi andmete analüüsimiseks kasutatakse eelkõige võrdlevat statistilist analüüsi. Uurimaks Eesti puhul palkade taset mõjutavaid tegureid indiviidi tasandil, kasutatakse Eesti töajõu-uuringute andmetele tuginedes ökonomeetrilist analüüsi. Uurimuses kasutatavad andmed pärinevad nii Eesti Statistikaameti, kui Rootsi, Soome, Taani ja Saksamaa Statistikaametite kodulehekülgedelt, Eurostati ja ILO (Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni), Maailmapanga kodulehekülgedelt (vt lisa 1 andmete kirjelduse kohta). Kasutatud on ka erinevate uurimis- ja teadusasutuste poolt läbiviidud uuringute tulemusi, näiteks võib siin mainida EIRO, IZA, NBER jt materjale. Kokku on kasutatud uurimuse koostamisel enam kui sadat kirjandusallikat.

Käesoleva uurimistöö puhul osalesid autorid järgmiste osade kirjutamisel: Marit Priinits peatükid 1.2, 1.3 ja vastavad lisad, Marit Rõõm peatükid 1.1, 1.2 ja 2.3, Andres Võrk peatükid 1.2, 2.1 ja 2.3 ning Kaia Philips peatükkide 1.2, 1.3, 2.1, 2.2 ja 2.3 kirjutamisel. Samuti toimetab Kaia Philips antud uurimistöö ja kirjutab sissejuhatuse ja kokkuvõtte. Soovituste formuleerimisel osalesid M. Priinits, A. Võrk ja K. Philips.

# 1. TÖÖTURU INSTITUTSIOONID JA NENDE MÕJU PALKADELE

## 1.1. Palkade taset mõjutavad institutsionaalsed tegurid: teoreetilised seisukohad

### 1.1.1. Tööturu institutsioonid, nende eesmärgid ja mõju tööturu käitumisele

Selle alapeatüki eesmärgiks on anda ülevaade tööturu institutsionaalsetest teguritest, mis mõjutavad palkade taset, palkade kujunemisprotsessi ja palkade paindlikkust. Tööturu institutsioonide all selle mõiste laiemas tähenduses mõeldakse regulatsioone ja organisatsioone, mis mõjutavad tööturu toimimist, avaldades mõju palkadele ja hõivele. Tavaliselt käsitletakse tööturu toimimist ja sealhulgas palkade taset mõjutavate institutsioonidena ametiühinguid, miinimumpalka, töötushüvitisi ning töötajate kaitse seadusandlust. Enamikes uuringutes on tööturu institutsioonide mõju uurimisel vaatluse alt välja jäetud tooteturgude regulatsioonid, mis avaldavad kaudset mõju tööturule. Samas on mitmetes uuringutes vaadeldud tööturu institutsioonide all ka erinevaid makse, kuna need mõjutavad samuti tööturgu, kuigi tavaliselt ei peeta neid tööturu institutsioonideks.

Blau ja Kahn (1999) oma ülevaateartiklis tööturu institutsioonide ja palkade vaheliste seoste kohta toovad välja järgmised institutsionaalsed tegurid, mis mõjutavad palkade kujunemisprotsessi ja nende taset riigis:

- ametiühingud ja kollektiivlepingud,
- miinimumpalk,
- töötajate kaitse seadusandlus,
- töötute sotsiaalne kaitse.

Ametiühingud mängivad suurt rolli palkade määramise protsessis ning koos alampalga regulatsiooniga avaldavad otsest mõju palkade tasemele. Palkade (tööjõukulude) taset otseselt mõjutavaks teguriks tuleb lugeda ka töötajate kaitse regulatsioonid, mis sätestavad eelkõige koondamishüvitiste maksmise (koondamiskulutuste suuruse). Töötute sotsiaalne kaitse avaldab kaudset mõju palgatasemele, mõjutades indiviidi reservatsioonipalka (s.o madalaimat palgataset, millega inimene on nõus tööle asuma).

Tööturgu reguleerivate institutsioonide eesmärk on seotud õigluse tagamisega ning eelkõige sissetulekute õiglase jaotusega<sup>1</sup>. Mitmed tööturu institutsioonid, näiteks ametiühingud, töötajate kaitse regulatsioonid, töötushüvitised, peaksid tagama võrdsed positsioonid tööandjatele ja töövõtjatele tööturul. Ametiühingud peaksid tugevdama töövõtjate positsiooni palgaläbirääkimistel. Töötushüvitised peaksid võimaldama otsida uut töökohta ilma

---

<sup>1</sup> Tööturu institutsioonide eksisteerimist on põhjendatud õiglase jaotuse saavutamise, mistõttu valitsus reguleerib tööturu toimimist seal, kus turg ise toime ei tule. Teise võimaliku lähenemise kohaselt on tööturu institutsioonide tekkimisel oluline roll survegruppidel. Tegemist on institutsiooniökonomika lähenemisega tööturu institutsioonide tekkimise selgitamisel (valdkond, mis suures osas põhineb Saint-Paul'i uuringutel). Nimetatud lähenemise abil on võimalik põhjendada, miks võetakse vastu regulatsioonid, mis on soodsamad hõivatute, mitte töötute jaoks (tavaliselt on hõivatud rohkem organiseerunud ja nende hulk on suurem, mistõttu neil on hääletamisprotsessis suurem mõjujõud).



majandusliku olukorra pärast muretsemata. Alampalka eesmärk on takistada töötamist palgataseme juures, mis tundub ühiskonnale ebaõiglane.

Tööturu institutsioonid võivad seega takistada turul osalejatel vabalt valida pakutavat või nõutavat tööjõuhulka ja -hinda. Näiteks hõive kaitse regulatsioonid vähendavad ettevõtte võimalusi palgatavat tööjõu hulka vastavalt nõudlusele kiiresti ja vähete kuludega muuta. Alampalk seab alumise piiri, millega inimene tööd võib leida. Kollektiivsed palgalepingud võivad viia jäikade palgasüsteemideni ja palgaskaala väikese ulatuseni, mis ei võimalda küllaldaselt palkasid sõltuvalt tööjõu kvalifikatsioonist diferentseerida. Töötushüvitised omakorda aga suurendavad reservatsioonipalka, millega töötaja on nõus tööle asuma.

Töö-ökonomikas on leitud, et tööturu institutsioonid võivad suurendada tööpuudust ja vähendada hõivet ning majanduskasvu. Tööturu institutsioonide mõju tööturu toimimisele, s.h eriti tööpuudusele, on palju uuritud (tööturu institutsioonide mõjust ülevaate annavad näiteks Nickell, 1997; Nickell ja Layard, 1999; Blau ja Kahn, 1999). Kokkuvõttes on jõutud seisukohale, et tööturu institutsioonide tõttu on paljudes riikides liiga jäik tööturg, mis eelkõige suurendab tööpuudust. Kui vaadelda tööturu institutsioonide mõju üksikult võetuna, siis on leitud, et mitte kõik neist ei avalda tööturule ühtlaselt negatiivset mõju ning erinevate tööturu institutsioonide mõju osas on jõutud vastandlikele järeldustele. Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt institutsioonide mõju tööturul, vaadates institutsioonidest põhjustatud muutusi nii palgatasemes kui ka hõives.

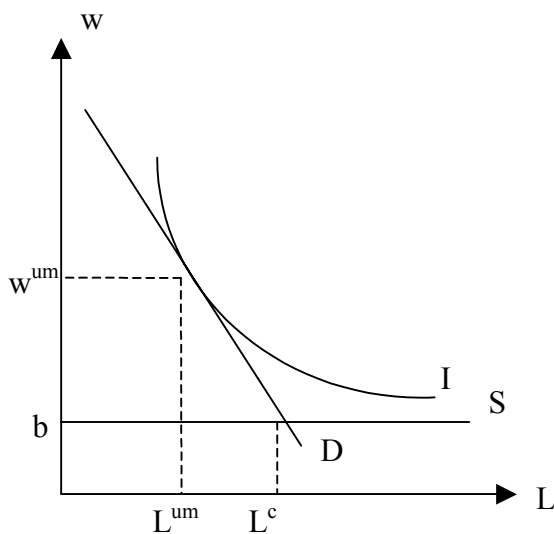
### 1.1.2. Ametiühingud ja nende roll palkade kujunemise protsessis

Ametiühingute rolli palgataseme määramisel on palju uuritud (ülevaate sellest teemast annavad näiteks Oswald, 1985; Booth, 1995; Bertola, 1999). Ametiühingud peaksid tagama tööandjate ja töövõtjate vahelistel palgaläbirääkimistel töövõtjatele paremad positsioonid, kuna kollektiivsetel palgaläbirääkimistel on töövõtjatel rohkem võimalusi avaldada survet palga tõstmise osas. Seeläbi ametiühinguliikmete suur osakaal hõivatutest peaks viima palgataseme suurenemiseni. Lõpptulemusena võib aga töötajate produktiivsuse suurenemisest kiirem palkade kasv viia tööpuuduse suurenemiseni.

Ametiühingute rolli palgaläbirääkimistes on kujutatud peamiselt kolme mudeli abil: monopoolse ametiühingu mudeli (*union monopol model*), õigus juhtida mudeli (*right to manage model*) ja efektiivse läbirääkimise mudeli (*effective bargaining model*) abil. Monopoolse ametiühingu mudelis ametiühing otsustab palgataseme üle ja seejärel valib ettevõtte töötajate hulga (Dunlop, 1944). Õigus juhtida mudelis otsustatakse palgataseme ametiühingu ja ettevõtte vahelises palgaläbirääkimiste protsessis ja seejärel valib ettevõtte töötajate hulga (Nickell ja Andrews, 1983). Töö-ökonomikas on välja arendatud erinevad õigus juhtida mudeli spetsifikatsioonid. Staaži (*seniority*) mudelis (Oswald, 1993) ei hooli ametiühingud hõive tasemest, kuna vanematel ametiühinguliikmetel, kes palgaläbirääkimistes otseselt osalevad, on väike töötuks jäämise risk. Sees- ja väljasolijate (*insider-outsider*) mudelis (Blanchard ja Summers, 1986) ei mõjuta tööpuuduse tase ametiühingu poolt nõutavat palgataset, kuna palgaläbirääkimistes osalevad vaid nn seesolijad. Efektiivse läbirääkimise mudelis otsustatakse läbirääkimiste käigus nii palgataset kui töötajate hulk (Leontief, 1946). Kõigis nimetatud mudelites suurendavad ametiühingud palgataset, kuid ametiühingute tegevuse mõju hõive tasemele on mudelites erinev.

### Monopoolse ametiühingu mudel

Ametiühingu puudumisel on palgatase ja hõive määratud tööjõu nõudluse ja pakkumisega. Tasakaalupalga tase on võrdne töötajate reservatsioonipalgaga, mille määrab töötu alternatiivne sissetulek s.o töötü abiraha. Nagu öeldud otsustab monopoolse ametiühingu mudelis ametiühing palgatase üle ja seejärel valib ettevõtte töötajate hulga. Ametiühingu eesmärgiks on maksimeerida oma liikmete kasulikkust, mis sõltub nii palgast kui ka hõivest/tööpuudusest. Ettevõtte aga, otsustades palgatava tööjõukoguse üle, maksimeerib oma kasumit. Monopoolse ametiühingu mudelis üritab ametiühing maksimeerida kasulikkust võttes ettevõtte tööjõu nõudluskõvera etteantuks. Tulemuseks on konkurentsilahendiga võrreldes kõrgem palgatase ja väiksem hõive (vt joonis 1.1.1).



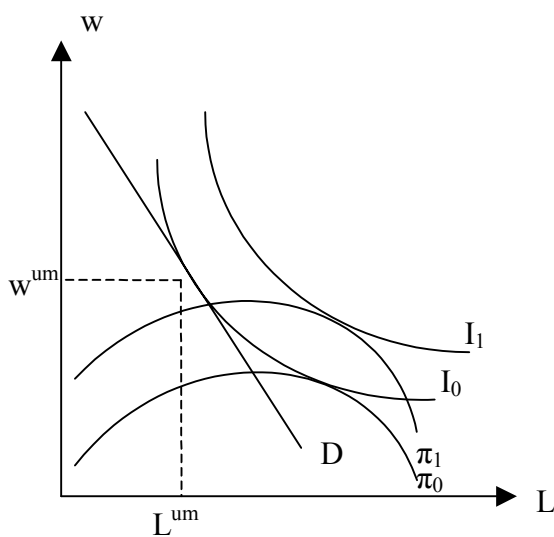
Joonis 1.1.1. Hõive ja palgatase monopoolse ametiühingu mudelis

Monopoolse ametiühingu mudeli lahend on kujutatud joonisel 1.1.1. Joonisel asub konkurentsilahend, vastavalt palgatase ( $b$ ) ja sellele vastav hõive ( $L^c$ ), tööjõu nõudluskõvera ( $D$ ) ja pakkumiskõvera ( $S$ ) lõikepunktis. Maksimeerimaks oma liikmete kasulikkust valib ametiühing palgatase ( $w^{um}$ ), teades ettevõtte poolt selle palgaga nõutavat tööjõukogust. Monopoolse ametiühingu mudeli lahend ( $w^{um}$ ,  $L^{um}$ ) asub joonisel ettevõtte tööjõunõudluskõvera ( $D$ ) ja ametiühingu samaväärsuskõvera ( $I$ ) puutepunktis.

Monopoolse ametiühingu mudeliga sarnase tulemuse annab ka õigus juhtida mudel, kus palgatase otsustatakse ametiühingu ja ettevõtte vahelises palgaläbirääkimiste protsessis ja seejärel valib ettevõtte töötajate hulga.

### *Efektiivse läbirääkimise mudel*

Efektiivse läbirääkimise mudelis otsustatakse läbirääkimiste käigus nii palgatase kui ka töötajate hulk. Läbirääkimiste mudeli lahendiks on suurem hõive ja madalam palgatase monopoolse ametiühingu mudeliga võrreldes ning võrreldes konkurentsilahendiga. Ametiühingu hõivet suurendav mõju efektiivse läbirääkimise mudelis konkurentsiga võrreldes on esmapilgul raskesti selgitatav. Oswald (1985) on selgitanud seda indiviidi sooviga kindlustada end tööpuuduse (tööpuuduse tõttu sissetuleku vähenemise) riski vastu ja puuduliku kindlustusvõimalusega, mistõttu ametiühingud realiseerivad indiviidide soovi kindlustuse järele, vähendades tööpuuduse tõenäosust.



Joonis 1.1.2. Hõive ja palgatase efektiivse läbirääkimise mudelis

Joonisel 1.1.2 asuvad läbirääkimiste mudeli lahendid ametiühingu samaväärsuskõvera ( $I$ ) ja ettevõtte samakasumijoone ( $\pi$ ) puutepunktides. Saab näidata, et liikudes monopoolse ametiühingu mudeli lahendist efektiivse läbirääkimise mudeli lahendini suureneb mõlema osapoole kasulikkus.

### *Ametiühingute tsentraliseeritus*

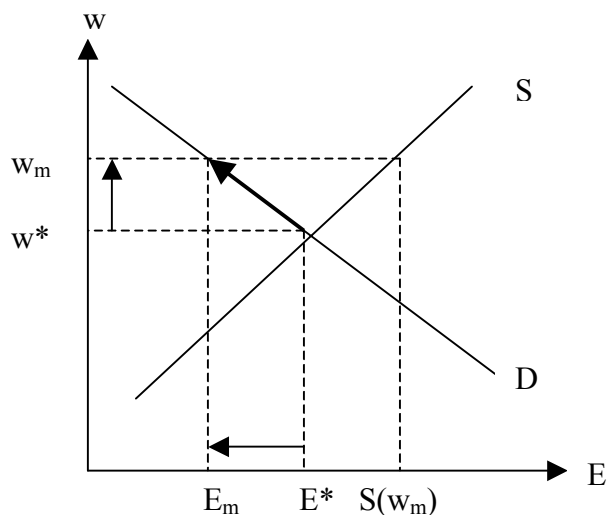
Oluline palgade taset mõjutav tegur ametiühingutega seoses on palgaläbirääkimiste tsentraliseerituse tase (Calmfors ja Driffill, 1988). Detsentraliseeritud läbirääkimistega turul, kus valitseb konkurents, on ametiühingute mõjujõud väike ja seega puudub neil võimalus palku suurendada. Teises äärmuses, tsentraliseeritud läbirääkimiste korral on ametiühingute nõudmised palga tõstmise osas samuti väiksemad. Kui läbirääkimised hõlmavad suurt osa ametiühinguliikmetest, siis suuremad palgad mõjutavad negatiivselt hõive taset ning on kokkuvõttes kahjulikud ametiühinguliikmetele.

### 1.1.3. Alampalk

Alampalga mõju palkadele ja hõivele on olnud palju uuritud teema aastakümnete jooksul. Võib öelda, et majandusteadlased jõudsid alampalga mõju osas teatavale konsensusele 1980-ndatel aastatel. Alampalga mõju käsitlevate uurimuste kohta on avaldatud mitmeid põhjalikke ülevaateid (näiteks Brown, 1999; Krueger, 1994). On lihtne näidata, et kehtestades turutasakaalu palgast kõrgema alampalga, piirab see palgajaotust altpoolt ja vähendab seeläbi madalama produktiivsusega töötajate võimalust leida tööd. Üldiselt ollakse seisukohal, et alampalk on enamikes riikides piisavalt madal ning ei avalda seetõttu olulist mõju palkadele ja seeläbi hõivele.

#### *Alampalga mõju ühe sektoriga mudelis*

Alampalga mõju tööturule saab selgitada lihtsa tööturugu kirjeldava mudeli abil, kus alampalk kehtib kogu tööjõu kohta, tööjõud on homogeenne ja tööturul valitseb konkurents. Alampalga puudumisel turg tasakaalustuks palga juures, kus tööjõu pakkumine ja nõudlus võrduvad. Kui aga kehtestatakse alampalk, mis ületab turutasakaalu palka, siis suureneb tööjõu pakkumine ja samas väheneb nõudlus, mille tulemusena hõive väheneb. Hõive vähenemise ulatus sõltub lisaks alampalga suurusele ka tööjõu nõudluse elastsusest palga suhtes. Tööjõu pakkumise suurenemine alampalga kasvades ja seeläbi tööpuuduse suurenemine sõltub tööjõus osalemise otsustest. On arvatud, et mitteaktiivsete otsus asuda tööd otsima sõltub tõenäosusest tööd leida ja oodatavast palgast, mistõttu palga suurenemisel ei pruugi tööjõu pakkumine kasvada (Mincer, 1976).



Joonis 1.1.3. Alampalga mõju tööhõivele

Alampalga mõju palgale ( $w$ ) ja hõivele ( $E$ ) tööturul, kus alampalk kehtib kogu tööjõu kohta, on kirjeldatud joonisel 1.1.3. Enne alampalga ( $w_m$ ) kehtestamist määrab turutasakaalu palga ( $w^*$ ) ja sellele vastava hõive ( $E^*$ ) tööjõu nõudlus ( $D$ ) ja pakkumine ( $S$ ). Jooni-

sel on kirjeldatud palga suurenemine tasakaalutasemelt ( $w^*$ ) kehtestatud alampalgani ( $w_m$ ), mis viib hõive vähenemiseni tasemeni ( $E_m$ ).

### ***Alampalga mõju kahe sektoriga mudelis***

Praktikas eksisteerib tihti olukordi, kus alampalk ei kehti kogu tööturul, vaid eksisteerib ka alampalgaga katmata sektoreid<sup>2</sup>. Sellises olukorras võib alampalgaga katmata sektor vähendada alampalga mõju hõive alanemisele. Kui alampalk kehtestatakse vaid ühel osal tööturust, siis palgatase seal suureneb, mis viib tööjõu nõudluse ja hõive vähenemiseni selles sektoris (sarnane eelnevale käsitlusele). Ülejäänud tööturu osas võib aga mõju palgatasele ja hõivele olla erinev.

Welch (1976) eeldab, et alampalgaga kaetud sektoris jaotatakse töökohad juhuslikult pakutava tööjõu hulgas ja kogu ülejäänud tööjõud suundub alampalgaga katmata sektorisse. Seega tööjõu pakkumine suureneb alampalgaga katmata sektoris alampalgaga kaetud sektorist töötuks jäänute võrra, kuna need liiguvad sektorisse, kus on võimalik, et palgatase kohaneb ja tööjõu nõudlus suureneb. Palk alampalgaga katmata sektoris langeb varasemalt turutasakaalu tasemelt, et viia suurem tööjõu pakkumine tasakaalu tööjõu nõudlusega. Lõpptulemusena, tööjõu nõudlus suureneb madalama palga juures ja seetõttu ka hõive alampalgaga katmata sektoris.

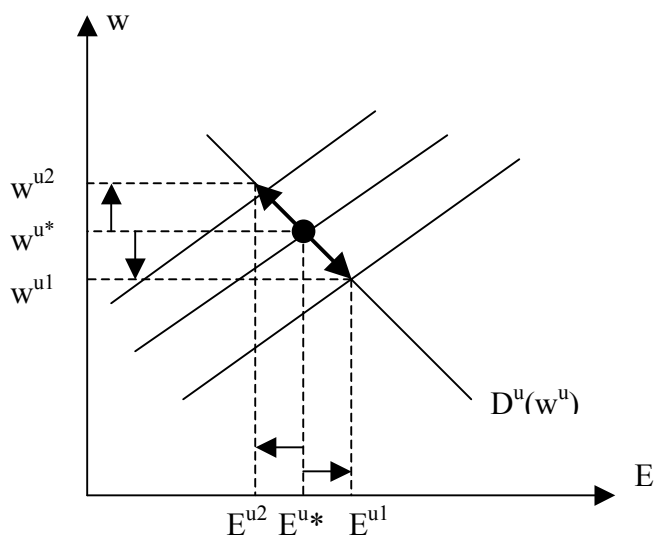
Gramlich (1976) ja Mincer (1976) aga eeldavad, et peale alampalga kehtestamist valivad töötajad ühe või teise sektori, teades, et alampalgaga kaetud sektoris on palk suurem, samas kui töö leidmise tõenäosus on seal väiksem. Alampalgaga kaetud sektoris tekib teatav hulk töötusijaid, kes loodavad seal leida tööd vastavalt suurema palgaga kui teises sektoris. Gramlich ja Mincer näitavad, et olenevalt tingimustest võib tööjõud liikuda mõlemat pidi - nii alampalgaga kaetud sektorist katmata sektorisse kui ka vastupidi. Sõltuvalt sellest, mis suunas tööjõu liikumine toimub, muutub ka palgatase alampalgaga katmata sektoris. Mincer ja Gramlich näitavad, et tööjõu liikumise suund sõltub tööjõu nõudluse elastsusest alampalgaga kaetud sektoris ja vakantside tekkimise määrast. Kui tööjõu nõudluse elastsus alampalgaga kaetud sektoris on väiksem kui vakantside tekkimise määr selles sektoris, siis tööjõud liigub alampalgaga kaetud sektorisse ja palk alampalgaga katmata sektoris kasvab.

Joonisel 1.1.4 on kirjeldatud alampalga mõju palgatasele ja hõivele alampalgaga katmata sektoris ( $U$ ). Enne alampalga kehtestamist vastab selles sektoris tööjõu nõudlus tööjõu pakkumisele, mis määravad tasakaalupalga ( $w^{u*}$ ) ja hõive ( $E^{u*}$ ). Kui ühes sektoris ( $C$ ) kehtestatakse alampalk, siis jääb seal hulk inimesi töötuks, kes liiguvad alampalgaga katmata sektorisse, misjärel sektoris ( $U$ ) senise tasakaalupalga juures on tööjõu pakkumine<sup>3</sup> liiga suur, mis viib palga languseni tasemeni  $w^{u1}$  ja hõive suurenemiseni tasemeni  $E^{u1}$ .

---

<sup>2</sup> Alampalgaga katmata sektoritest räägitakse tihti seoses arengumaadega, kus on suur varimajanduse osakaal.

<sup>3</sup> Uus tööjõu pakkumine võrdub sektoris  $U$  valitseva palga juures pakutav tööjõukogus, mida on vähendatud inimeste võrra, kes said tööd alampalgaga kaetud sektoris  $C$ .



Joonis 1.1.4. Alampalga mõju hõivele alampalgaga katmata sektoris

Kui nüüd aga alampalga kehtestamisel, vastavalt Gramlichile (1976) ja Mincerile (1976), mitte kogu tööjühulk, kes alampalgaga kaetud sektoris tööta jäi, ei liigu alampalgaga katmata sektorisse, vaid osa hakkab otsima tööd alampalgaga kaetud sektoris, siis võrreldes eelneva käsitlusega on tööjõu pakkumine alampalgaga katmata sektoris väiksem inimeste hulga võrra, kes sektoris  $C$  on töötud<sup>4</sup>. Nagu öeldud, võib tööjõu liikumissuund kahe sektori vahel olla nii üht kui ka teist pidi, mis määrab siis vastavalt ka palgataseme alampalgaga katmata sektoris. Joonisel 1.1.4 on kujutatud olukorda, kus tööjõud liigub alampalgaga kaetud sektorisse, misjärel palgataseme alampalgaga katmata sektoris suureneb tasemeni ( $w^{u2}$ ) ja hõive väheneb tasemeni ( $E^{u2}$ ).

### ***Alampalga mõju palgatasemele ja hõivele heterogeense tööjõu korral***

Seni eeldasime, et tegemist on homogeense tööjõuga. Praktikas on aga tegemist erineva kvalifikatsiooniga töötajatega ning on igati loogiline, et alampalga mõju palgatasemele ja hõivele erinevates tööjõu gruppides varieerub. Alampalk mõjutab kõige rohkem madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu, kelle produktiivsus ja seeläbi tööjõuhind on madal.

Browni (1999) põhjal võib alampalga mõju heterogeensele tööjõule kokku võtta alljärgneval viisil. Alampalga kehtestamise järgselt:

- need töötajad, kes töötasid alampalgast madalama palgataseme juures, on tõenäoliselt töötud, kuna nende tootlikkus on madalam kui alampalk;
- osa indiviididest, kes enne alampalga kehtestamist töötasid alampalgast madalama palgataseme juures, töötavad nüüd alampalga eest, kuna töötajate hulga vähenedes tööjõuhind kasvas;

<sup>4</sup> Tasakaalus mõlemas sektoris oodatav palk on võrdne:  $w^u = Pw^m$ . Tõenäosus  $P$  leida tööd alampalgaga kaetud sektoris avaldub kujul:  $P = D^c(w^m) / [D^c(w^m) + U]$ . Siit saab avaldada töötute hulga ja tööjõu pakkumise alampalgaga katmata sektoris.

- hõivatute, kelle palgatase on kehtestatud alampalgast pisut suurem, palk võib suure- neda, kuna nõudlus selliste töötajate järele suureneb;
- alampalk võib kaudselt mõjutada kõrgemat palgataset, kuid üldiselt ollakse seisukohal, et võimalik mõju on väike.

Seega alampalga kehtestamisel või suurendamisel suureneb eelkõige vähe kvalifitseeritud tööjõu hind ja hakatakse otsima asendamisevõimalust sellisele tööjõule. Madala kvalifikat- siooniga tööjõu asendamiseks kasutatakse tihti masinaid ja seadmeid, mistõttu alampalk võib lihtsalt vähendada hõivet. Kui otsitakse asendamisevõimalust aga tööjõu hulgast, siis kõige esimeseks variandiks on töötajad, kes töötavad alampalgast pisut suurema tasu juures.

#### **1.1.4. Töötajate kaitse seadusandlus ja selle mõju palkadele**

Töötajate kaitse seadusandlus hõlmab töötajate töölevõtmist ja koondamist käsitlevaid sea- dusakte. Töötajate kaitse regulatsioonide mõju osas palkadele pole päris ühtset seisukohta välja kujunenud. Ranged töötajate kaitse regulatsioonid, s.h suured koondamishüvitised või pikad koondamisest etteteatamise tähtajad, suurendavad tööjõukuluseid ja vähendavad ette- võtja võimalust reageerida turusituatsiooni muutustele, takistades töötajate vallandamist majanduslanguse korral, samuti vähendades tööandjate soovi uusi töötajaid muretseda töu- sufaasis. Seetõttu rangete töötajate kaitse regulatsioonide korral väheneb lühiajaline töö- puudus ja suureneb pikaajaline tööpuudus (Bentolila ja Bertola, 1990; Nickell, 1997).

Tööjõu koondamise regulatsioonide puudumisel, kui töötajate töölevõtmine ei ole seotud lisakulutustega, on ettevõttel võimalik kohandada palgatavat tööjõuhulka vastavalt muu- tustele tootenõudluses. Koondamisregulatsioonide puudumisel palkab ettevõtte igal perioo- dil sellise koguse tööjõudu, mille korral tööjõu piirkulu ja piirtulu võrduvad. Seega tööta- jate kaitse regulatsioonide puudumisel muutub ettevõtte optimaalne palgatava tööjõu kogus vastavalt muutustele eksogeensetes tegurites nagu tootmistegurite produktiivsus või teiste tootmistegurite hind. Töötajate kaitse regulatsioonid aga suurendavad ettevõtja motiva- tsiooni mitte muuta palgatavat tööjõukogust. Kui palgatava tööjõuhulga muutumisega kaas- nevad kulud (tingituna töötajate kaitse regulatsioonidest) on ettevõtte sunnitud tööjõuko- guse üle otsustamisel arvesse võtma tulevikuootusi. Töötajate kaitse regulatsioonide korral, kus ettevõtte peab tegema kulutusi töötajate koondamisel, sõltub palgatav tööjõukogus tõe- näosusest, et situatsioon ettevõtte jaoks muutub, mis mõjutab tööjõu nõudlust. Töötajate kaitse regulatsioonide korral suure tööjõu nõudluse olukorras, on tööjõu piirkulu suurem kui palgatase, kuna eksisteerib tõenäosus, et järgmisel perioodil peab ettevõtte tegema ku- lutusi töötajate vallandamiseks. Seetõttu on ettevõtte jaoks optimaalne valida suurema nõudluse tingimustes väiksem tööjõukogus, võrreldes olukorraga, kus koondamiskulud puuduvad. Samuti valib ettevõtte väiksema tööjõu nõudluse korral suurema tööjõuhulga, võrreldes olukorraga, kus koondamisega ei kaasnenud kulutusi. Seega viivad koondamis- kulud stabiilsema hõivatute arvuni.

Töötajate kaitse regulatsioonide mõju tööpuudusele ja hõivele on palju uuritud. Võiks ar- vata, et kui töötajate kaitse regulatsioonide tõttu suureneb tööjõuhind, siis väheneb nõutav tööjõukogus. Siiski on leitud (Lazaer, 1990; Bentolila ja Bertola, 1990; Bertola, 1992), et töötajate kaitse regulatsioonide mõju hõivele võib olla mitmepidine. Teoreetilistes tööturgu kirjeldavates mudelites sõltub see tööjõu nõudluse funktsiooni kujust, tööjõu nõudlust mõjutavate šokkide kestusest, tulevikus saadava tulu diskonteerimismäärast, töökohtade

kaotamise sagedusest. Üldiselt ollakse seisukohal, et töötajate kaitse regulatsioonide mõju hõivele on üsna väike, samas kui mõju suund võib olla erinev sõltuvalt konkreetsest mudelist (Bentolila ja Bertola, 1990; Bertola, 1992).

Töötajate kaitse regulatsioonid võivad mõjutada hõivet kaudselt palgaläbirääkimiste protsessis. Lindbeck ja Snower (1986) toovad välja, et töötajate kaitse regulatsioonid tugevdavad nn seesolijate positsiooni palgaläbirääkimiste protsessis. Seesolijatel on võimalik suurendada oma palganõudmisi, teades et tööjõuhulga muutmine on tööandja jaoks kallis, mis kokkuvõttes võib viia väiksema hõiveni.

Praktikas ei pruugi töötajate kaitse regulatsioonide mõju tööturul olla vaid negatiivne. Töötajate kaitse regulatsioonide üheks eesmärgiks on parandada ressursside paigutust olukorras, kus turg ei vii efektiivseima lahendini. Nagu eelpool näidatud pikendavad töötajate kaitse regulatsioonid hõiveperioodide pikkust, suurendavad seeläbi ettevõtte ja töötaja motivatsiooni teha pikaajalisi investeeringuid töökoha spetsiifilisse inimkapitali. Ilma regulatsioonideta oleks raske kindlustada töökoha piisavat kestust, mis oleks vajalik selliste investeeringute tegemiseks. Samuti suurendab kokkusurutud palgajaotus töökoha spetsiifilisi investeeringuid (Acemoglu ja Pischke, 1998).

### **1.1.5. Töötushüvitised ja sotsiaalne kaitse**

Töötushüvitised määravad töötaja minimaalse palgataseme (reservatsioonipalga), mille eest töötaja on nõus tööle asumata, toimides seeläbi individipoolse alampalgana. Liiga suured ja piiramatud maksimisperiodidga töötushüvitised võivad vähendada töötute motivatsiooni tööd otsida, pakkudes alternatiivi töötamisele. Lõpptulemusena hüvitised, suurendades reservatsioonipalka, tõstavad tööjõuhinda ja vähendavad seeläbi hõivet.

Töötushüvitised peaksid suurendama tööjõu liikumist tööturul, seeläbi kiirendades struktuurseid muutusi ja kohandumisprotsesse. Töötushüvitise eesmärk peaks olema tagada töötutele püsimine teatud tarbimistasemel üleminekuperioodil ühelt töökohalt teisele s.o ajal, kui nad otsivad endale sobivat töökohta. Töötushüvitise negatiivne mõju hõivele tekib majandusteoorias tuntud moraalariski (*moral hazard*) probleemi tõttu. Kuna ei ole võimalik täpselt kindlaks teha, kas ja kui palju töötute tööd otsib, võib töötushüvistest maksmine vähendada töötute motivatsiooni üldse tööle asuda. Üldiselt ollakse seisukohal, et töötushüvitise negatiivse mõju minimeerimiseks on oluline, et hüvitise maksmise kestus oleks lühike (Atkinson ja Micklewright, 1991).

Töötushüvitise mõju tööturule on võimalik analüüsida otsimismudeli abil (Mortensen ja Pissarides, 1999). Otsimismudeli raamistikus saab näidata, et töötushüvitise suurendamine ja töötushüvitise maksmisperiodi pikendamine suurendades reservatsioonipalka tõstab palgataseme ja vähendab tööjõupakkumist. Otsimismudeli raames töötute otsib tööd palgaga, mis on suurem kui tema reservatsioonipalk, et maksimeerida oma oodatavat kasulikkust (sissetulekut). Töökoha otsimisel saab töötute valida oma reservatsioonipalga taseme ja samuti tööotsimise intensiivsuse. Optimaalse reservatsioonipalga korral oodatav tulu uuest töökohast on võrdne oodatava tuluga otsimisest. Eeldades, et töötushüvitis on töötute ainus sissetulek, määrabki see töötute minimaalse reservatsioonipalga taseme. Töötute ei ole nõus asumata tööle töötushüvitisest madalama tasu eest. Kui töökoha otsimine võttes vastu esimese tööd, kus palgataseme on suurem kui reservatsioonipalk, võiks jätkuda sama efektiivselt



kui varem, siis töötul ei oleks mõtet seada reservatsioonipalka kõrgemaks töötushüvitisest. Kui aga töö otsimise jätkamine juba tööl olles on raskendatud, siis töötul on nõus osa tööpakkumistest, kus palk on kõrgem kui töötushüvitis tagasi lükkama, oodates kõrgemat palgataset järgnevate pakkumiste korral. Mida suurem on aga töötul reservatsioonipalk, muude samade tingimuste juures, seda väiksema tõenäosusega töötul võtab vastu talle tehtava palgapakkumise.

Töötushüvitiste mõju reservatsioonipalgale ja seeläbi palgatasemele sõltub veel mitmetest teistest teguritest, mis mõjutavad reservatsioonipalka, näiteks töötusperioodi kestusest ja säästudest. Pikk töötusperiood võib vähendada töötul kvalifikatsiooni, mis viib töötul reservatsioonipalga languseni, mistõttu töötul hüvitise roll reservatsioonipalga suurendajana muutub veelgi olulisemaks. Samas kui töötul jäämise tõenäosus on suur, võib suureneda säästmine, mis hoolimata töötul hüvitistest viib suurema reservatsioonipalgani.

### **1.1.6. Kokkuvõte**

Töötul institutsioonid peaksid tagama sissetulekute õiglase jaotuse luues töötandjatele ja töövõtjatele võrdsed positsioonid töötul. Takistades töötul loomulikku toimimist võivad töötul institutsioonid suurendada tööpuudust ja vähendada hõivet. Käesolevas alapunktis vaadeldi ametiühingute, alampalga, hõive kaitse regulatsioonide ning töötul hüvitiste mõju hõivele ning palgatasemele. Tuginedes teistes riikides tehtud uurimustele võib kokkuvõttevalt välja tuua järgmise.

Ametiühingud peaksid looma töötandjatele ja töövõtjatele võrdsemad positsioonid palgaläbirääkimistel parandades töövõtjate olukorda, kuna kollektiivsetel palgaläbirääkimistel töövõtjatel rohkem võimalusi avaldada survet palga tõstmise osas. Töötajate produktiivsuse suurenemisest kiirem palkade kasv viib aga tööpuuduse suurenemiseni. Empiirilistes uurimustes on leidnud kinnitust, et ametiühingute suur mõju viib tööpuuduse suurenemiseni. Samas on empiirilistes uurimustes leitud, et ametiühingute negatiivset mõju on võimalik piirata ametiühingute ja töötandjate koostöö abil, kui ametiühingutega on hõlmatud suur hulk töötajaid, siis ametiühingute ja töötandjate koostöö võib vähendada ametiühingute nõudmisi palga tõstmise osas ja seeläbi ametiühingute tööpuudust suurendavat mõju.

Alampalk vähendab madalama produktiivsusega töötajate võimalust leida tööd. Empiirilistes uurimustes on jõutud vastuoluliste tulemusteni selles osas, kui oluliselt alampalk mõjutab tööpuudust. Üldiselt on leitud, et alampalk võib mõjutada hõivet madalama kvalifikatsiooniga töötajate ja alla 25-aastaste töötajate hulgas, kuid tavaliselt on alampalk piisavalt madal, et mitte avaldada mõju teistele töötajagruppidele.

Hõive kaitse regulatsioonid hõlmavad töötajate töölevõtmist ja vallandamist käsitlevaid seadusakte. Hõive kaitse regulatsioonide mõju osas tööpuudusele pole ühest seisukohta. Ranged hõive kaitse regulatsioonid vähendavad ettevõtja võimalust reageerida turusituatsiooni muutustele, takistades töötajate vallandamist majanduslanguse korral, samuti vähendades töötandjate soovi uusi töötajaid muretseda tõusufaasis. Empiirilistes uurimustes on leitud, et kõrged koondamishüvitisid ja pikad koondamisest etteteatamistähtajad vähendavad nii koondamisi kui ka töölevõtmisi. Seetõttu rangete hõive kaitse regulatsioonide korral väheneb lühiajaline tööpuudus ning suureneb pikaajaline tööpuudus. On raske hin-

nata kumb efekt on suurem. Rangete hõive kaitse regulatsioonide positiivseks mõjuks on stabiilsem tööpuuduse ja hõive tase. Samas võib pikaajaline tööpuudus olla negatiivsema mõjuga nii indiviidi kui ka ühiskonna seisukohalt, suurendades vaesust ja vähendades tööjõuhulka.

Töötushüvitised määravad töötaja minimaalse palgataseme, mille eest töötaja on nõus tööle asuma, toimides seeläbi individipoolse alampalgana. Liiga suured ja piiramatud maksimisperiodiga töötushüvitised võivad töötute töötamise motiive vähendada. Samas võivad töötushüvitised suurendada tööjõu liikumist tööturul, seeläbi kiirendades struktuurset muutusi ja kohandumisprotsesse. Üldiselt ollakse seisukohal, et pikaajalise tööpuuduse suurenemise takistamiseks on oluline, et hüvitise maksamise kestus oleks lühike Riikidevahelises võrdluses selgub, et töötushüvitise pikema maksimisperiodiga riikides on suurem pikaajaliste töötusperiodide osakaal. Samas riikidevahelises võrdluses pole võimalik kindlaks teha seose suunda. Siiski on töötushüvitise töötusperiodi pikendava mõju olemasolule leitud kinnitust ka tööturu mikroandmete abil teostatud uurimustes.

Kokkuvõttes võib tõdeda, et töö-ökonomikas on levinud seisukoht, et oluliselt mõjutavad palgatasest ja seeläbi omavad tööpuudust suurendavat mõju ametiühingud (Calmfors, 1993; Nickell, 1997; Nickell ja Layard, 1999) ja töötushüvitised (Ball, 1996; Jackman jt, 1996). Enamikes riikides on leitud, et alampalk on piisavalt madal ja ei avalda olulist mõju palgatasemele ja ei vähenda hõivet (Simonazzi ja Villa, 1999; Brown, 1999; Kennan, 1995). Hõive kaitse regulatsioonide kohta on leitud, et need mõjutavad oluliselt tööjõukulusid, suurendades seeläbi pikaajalist, kuid vähendades lühiajalist tööpuudust (Jackman jt, 1996).

## **1.2. *Institutsioonide mõju palkadele Euroopa Liidus ning Eestis***

### **1.2.1. Sissejuhatus**

Peamised tööturgu puudutavad küsimused (töötingimused, sotsiaalne kaitse, tööjõu vaba liikumine) Euroopa Liidus kuuluvad sotsiaalpoliitika valdkonda. Kuid tegeliku sotsiaalpoliitika EL lepingujärgne pädevus on integratsioonivaldkonna tähtsust arvestades olnud ebapiisav. Pädevus piirdub töövõtjate elamis- ja töötingimuste parandamisega ning nende kohandamisega (art 136) (Pabsch, 1999; lk 196).

Üldisi EL lepingu eesmärgi järgides võeti 1961. aasta oktoobris Torinos toimunud riigipeade ja valitsusjuhtide tippkohtumisel vastu Euroopa Sotsiaalharta, milles liikmesriigid leppisid kokku kaitsta oma elanikke seal kindlaks määratud sotsiaalseid õigusi, töstmaks nende elatustaset ja suurendamiseks sotsiaalset heaolu. 21. ja 22. oktoobril 1991. aastal Torinos toimunud ministrite konverentsil otsustati kaasajastada ja kohendada harta tegelik sisu, arvestamaks eelkõige aset leidnud sotsiaalseid muutusi, mis olid toimunud pärast esialgse teksti allkirjastamist. (Euroopa Sotsiaalharta, 1997; lk 3)

Sotsiaalharta allkirjutanud liikmesriigid (lepingupooled) tunnistavad, et nende poliitika eesmärk, mille saavutamist tuleb taotleda kõigi asjakohaste riiklike ja rahvusvaheliste abinõudega, on luua tingimused järgmiste tööturgu puudutavate õiguste ja põhimõtete tulemuslikuks rakendamiseks (Euroopa Sotsiaalharta, 1997).

- Sotsiaalharta artiklite 2-4 kohaselt on kõigil töötajatel õigus õiglastele töötingimustele, töötada ohututes ja tervislikes töötingimustes ning saada õiglast töötasu. Õiglase töötasu rakendamine saavutatakse vabalt sõlmitud kollektiivlepingute, riikliku palgaregulatsioonimehhanismi või muude riigi oludele vastavate vahenditega.
- Artiklite 5 ja 6 kohaselt on kõigil töötajatel ja tööandjatel õigus ühineda oma majanduslike ja sotsiaalsete huvide kaitseks üleriigiliste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega ning pidada kollektiivläbirääkimisi. Et tagada või suurendada töötajate ja tööandjate vabadust moodustada oma majandus- ja sotsiaalhuvide kaitseks kohalikke, üleriigilisi ja rahvusvahelisi organisatsioone ning nende organisatsioonidega ühineda, kohustuvad lepingupooled tagama, et siseriiklikud õigusaktid ega nende rakendamine ei kitsendaks seda vabadust.
- Artikliga 12 määratakse ära kõigi töötajate ja nende ülalpeetavate õigus sotsiaalkindlustusele.
- Artikliga 18 on kõigi lepingupoolte riikide kodanikel õigus tegelda mis tahes teise lepingupoolte territooriumil mis tahes tulundustegevusega võrdsetel alustel selle kodanikega, arvestades põhjendatud majanduslikest või ühiskondlikest kaalutlustest tulenevaid piiranguid. Artikli 19 kohaselt on lepingupoolte kodanikest võõrtöötajatel ja nende perekondadel õigus saada kaitset ja abi mis tahes teise lepingupoolte territooriumil.

Euroopa Sotsiaalharta sätted ei mõjuta riigi seaduste või mis tahes juba jõustunud või jõustuda võivate kahe- või mitmepoolsete lepingute, konventsioonide või kokkulepete sätteid, mis tagavad kaitstavatele isikutele hartas ettenähtuga võrreldes soodsama kohtlemise. Harta sätteid tuleb rakendada kas seaduste või teiste õigusaktide kaudu, tööandjate või tööandjate organisatsioonide ning töötajate organisatsioonide vaheliste kokkulepete kaudu või neid kaht meetodit kombineerides või muude sobivate abinõudega. (Euroopa Sotsiaalharta, 1997)

EL liikmesriigid on kokkuleppinud, et miinimumpalga küsimusi ei käsitleta otseselt. Euroopa Sotsiaalharta artikkel 4 kinnitab töötajate õigust teenida õiglast palka, mis oleks piisav normaalseks elustandardiks, kuid miinimumpalga kehtestamine iga liikmesriigi piires peetakse liikmesriigi enda siseküsimuseks. Kuna reaalpalkade erinevused liikmesriigiti ei olnud suured enne Kreeka, Portugali ja Hispaania liikmeksvõtmist 1980-ndatel, siis miinimumpalga taseme määramine polnud lihtsalt tähtis küsimus Euroopa poliitilises debatis. (Ehrenberg, 1994)

Sotsiaaldialoog on EL (nagu ka paljudes liikmesriikides) organiseeritud sektori ning tööstusharu tasanditel. Amsterdamis leping annab sotsiaalpartneritele erilise jõu – Euroopa Komisjon on lepingu kohaselt kohustatud konsulteerima sotsiaalpartneritega enne mingite seadusandlike ettepanekute tegemist sotsiaalpoliitika valdkonnas. Sotsiaalpartnerid võivad sekkuda seadusandlikku protsessi ning pidada läbirääkimisi kokkuleppe saamiseks ning kui nad seda soovivad, võib see viia ühenduse seadusandluseni. (Creating an..., 2001, lk. 59). Praegusel ajal on veel Euroopa Liidu tasandil sotsiaalne dialoog arenemisjärgus, läbirääkimispartnerid on suhteliselt väikese mõjujõuga ja esindavad väga erinevaid huvigruppe.

EL liikmesriigid peaksid 2002. aasta lõpuks *Employment Guidelines*'i raames saavutama palga kujundamise eesmärgi, mille kohaselt tuleb edendada palga kujundamise protsessi,

kus võetaks paremini arvesse töötajate produktiivsust ja kohaliku tööturu tingimusi (Commission recommendation ..., 2001).

Selle alapeatüki ülesanneteks ongi uurida palgu mõjutavaid institutsionaalseid tegureid Euroopa Liidus, samuti analüüsida praeguse institutsionaalse olukorra kujunemist mõjutanud tegureid Eestis ja institutsioonide mõju tööturu toimimisele ja palkadele. Selle peatüki kirjutamisel on kasutatud erinevaid EIRO (*European Industrial Relations Observatory*) publikatsioone ja muid materjale; konverentsi “Tripartism in an Enlarged EU”<sup>5</sup> materjale; samuti erinevate autorite uurimusi.

## 1.2.2. Ametiühingute mõju palkade kujunemisele ja kollektiivlepingud

### *Ametiühingu liikmelisus*

Riiklikul tasandil ametiühingute arv, nende tegevus, liikmelisus ja läbirääkimisvõime on erinevates EL liikmesriikides, aga ka kandidaatriikides väga erinev. Praegustest liikmesriikidest on Austrias, Saksamaal, Iirimaal ja Suurbritannias üks domineeriv ametiühingu konföderatsioon. Seitsmes liikmesriigis (Belgia, Prantsusmaa, Itaalia, Luksemburg, Madalmaad, Portugal ja Hispaania) on mitmeid konkureerivaid ametiühingu konföderatsioone, mis jagunevad peamiselt poliitilistel ja religioossetel alustel. Põhjamaades (Taani, Soome ja Rootsi) on eraldiseisvad ametigruppide konföderatsioonid põhiliselt sinikraedele, valgekraedele ja professionaalidele ning akadeemilisele personalile. Kreekas on ametiühingute konföderatsioonid jagunenud riiklikeks ja erasektoril põhinevateks. (Industrial Relations ..., 2002)

Kandidaatriikides on üks riiklikul tasandil domineeriv ametiühingute konföderatsioon Tšehhis, Eestis<sup>6</sup>, Lätis, Slovakkias ja Sloveenias. Teistes kandidaatriikides on mitmed omavahel konkureerivad ametiühingute liidud (näiteks kaks Maltal ja Poolas ning koguni kuus Ungaris), mis on kujunenud eelkõige poliitilistel alustel, kuid mõningatel juhtudel ka ametialade järgi. Samuti on osa ametiühinguid reorganiseeritud nõukogude süsteemis eksisteerinutest, samal ajal on ka loodud täiesti uusi ametiühingute organisatsioone. (Industrial Relations ..., 2002)

Enamikes EL liikmesriikides on ametiühingute liikmelisus vähenenud viimase aastakümne jooksul. Erinevate autorite arvates on need trendid olnud seotud eelkõige tööhõive vähenemisega traditsiooniliselt kõrge liikmelisusega töötlevas tööstuses ning tööhõive kasvuga madala liikmelisusega teenindavates majandusharudes ning suurenev eraettevõtjate hulk. Samas on liikmelisuse languse tendents ja selle algus olnud erinevad erinevates EL liikmesriikides. Näiteks Rootsis on ametiühingu liikmelisus alles hiljuti hakanud langema, samas kui näiteks Austrias ja Saksamaal on langusetendentsid praeguseks juba aeglustunud ning Suurbritannias liikmelisus viimastel aastatel isegi mõnevõrra tõusnud. Kuna enamikes liikmesriikides on viimastel aastatel hõivatute hulk suurenenud, siis isegi juhtudel, kus

<sup>5</sup> Konverents “Tripartism and an Enlarged European Union” toimus 29. ja 30. oktoobril 2002 Elsinoris, Taanis.

<sup>6</sup> Eestis kolmepoolsete läbirääkimiste sotsiaalsete partneritena riiklikul tasandil esinevad töövõtjate poolt Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) ja Teenistujate Ametiliitide Organisatsioon (TALO) (nii koos kui eraldi), tööandjaid esindab Eesti Tööandjate Keskliit (ETTK) ja valitsusepoolse esinduse koostab Sotsiaalministeerium) (vt ka lisa 2).

ametiühingute liikmelisuse languse stabiliseerumise või väikese kasvu tingimustes väheneb siiski ametiühingusse kuuluvuse (*union density*) näitaja.

EL liikmesriikides varieerub ametiühingusse kuuluvus 80%-st ja enam Taanis, Soomes ja Rootsis. Samas on ametiühingusse kuuluvus 20% ja alla selle Prantsusmaal, Hispaanias, Madalmaades (vt tabel 1.2.1). Suhteliselt madala liikmelisuse tasemega Suurbritannias ja Prantsusmaal täheldatakse jätkuvalt ametiühingute liikmelisuse kasvu. Põhjamaades, mida iseloomustab aga võrreldes ülejäänud EL liikmesriikidega suur ametiühingu liikmete arv, on ametiühingute kasv viimastel aastatel pidurdunud. Sama tendentsi täheldatakse ka Austrias, Iirimaa ja Itaalias. Seoses taasühinemisega on ametiühingute osakaal vähenenud Saksamaal. Hollandi ja Šveitsi puhul on ametiühingute suurus stabiliseerunud madalamal tasemel kui varem. (Industrial Relations ..., 2001 ja 2002; A review of ..., 2002)

Kandidaatriikide puhul varieerub vastav näitaja 70%-st Küprosel ja Maltal kuni 15%-ni ja alla selle Eestis, Poolas, Leedus. Ka kandidaatriike iseloomustab ametiühingu liikmelisuse vähenemine viimase kümnendi jooksul, mis on eelkõige olnud põhjustatud majanduslikest ja poliitilistest muutustest.

Tabel 1.2.1. Ametiühingusse kuuluvus Euroopa Liidu liikmesriikides ja kandidaatriikides aastal 2000.

Liikmesriigid	Ametiühingusse kuuluvus	Kandidaatriigid	Ametiühingusse kuuluvus
Taani	87,5	Küpros	70,0
Soome	79,0	Malta	65,0
Rootsi	79,0	Sloveenia	41,3
Belgia	69,2	Slovakkia	40,0
Luksemburg	50,0	Tšehhi	30,0
Iirimaa	44,5	Läti	30,0
Austria	39,8	Ungari	20,0
Itaalia	35,4	Leedu	15,0
Kreeka	32,5	Poola	15,0
Portugal	30,0	Eesti	14,8
Saksamaa	29,7		
Suurbritannia	29,0		
Madalmaad	27,0		
Hispaania	15,0		
Prantsusmaa	9,1		
<b>Kaalumata keskmine</b>	<b>43,8</b>		<b>34,1</b>
<b>Kaalutud keskmine</b>	<b>30,4</b>		<b>21,9</b>

Allikas: Industrial Relations ..., 2002.

Tabel 1.2.1 näitab, et EL liikmesriikide puhul on ametiühingu liikmete tihedus 43,8% (arvestamata riikide erinevat suurust) ning kümne kandidaatriigi keskmine näitaja on 34,1%. Vastavad kaalutud näitajad (arvesse on võetud erinevate riikide suurusi) on aga EL liikmesriikides 30,4% ja kandidaatriikides 21,9%, mis näitab suurt erinevust ametiühingute

osast ühiskonnas ning väljendab ka nende suuremat läbirääkimisvõimet EL liikmesriikides. Samas, nagu juba eespool toodud, on ametiühingute liikmete osakaal kogu hõivatutest Lääne-Euroopas tervikuna 1980-ndatest aastatest alates pidevalt langenud. Vähenenud on ka streikide arv ja palkade-kasumite suhe (Industrial Relations ..., 2001), mis annab tunnistust töövõtjate üldisest turujõu vähenemisest.

Eesti puhul on ametiühingusse kuuluvus kandidaatriikide seas üks madalamaid, ainult 14,8% ning käesoleval ajal on nii ametiühingu liikumine kui osalusdemokraatia suhteliselt nõrgalt arenenud. Samas tuleb tunnistada, et sotsiaalpartnerite roll on aastatega täpsustunud ning tugevnenud ja seda eriti riiklikul tasandil. Kui 1990-ndate aastate alguses kuulusid Eestis ametiühingutesse peaaegu kõik töötajad, siis üleminekuperioodi jooksul on ametiühingu liikmete arv pidevalt vähenenud. Tabelis 1.2.2 on toodud ametiühingusse kuulamise dünaamika aastatel 1991 – 2000.

Tabel 1.2.2. Ametiühingute liikmelisus ja kogu tööjõud Eestis aastatel 1991-2000 (tuhandetes)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tööjõud kokku	727,7	717,0	694,0	686,8	679,8	668,9	673,9	666,0	660,2	662,2
EAKL-i liikmed	699,6	609,9	341,8	200,2	139,2	119,3	68,6	65,1	65,3	57,9
TALO liikmed		60,0	55,0	50,0	47,0	45,0	40,0	40,0	40,0	40,0
Ametiühingusse kuuluvus	96,1	93,4	57,2	36,4	27,4	24,6	16,1	15,8	15,9	14,8

Allikas: EAKL, TALO, Eesti Statistikaamet.

Ametiühingu liikmeskonna vähenemisel viimase kümnendi jooksul Eestis on mitmeid põhjusi, mis on tingitud eelkõige üleminekuprotsessidest plaanimajanduselt turumajandusele:

- turumajandusele üleminekuuga ei olnud ametiühingusse kuulumine enam kohustuslik ja seetõttu paljud töötajad lahkusid ametiühingutest. Samuti ei tegutsenud ametiühingud enam sotsiaalsete hüvede jaotamisega, mis oli nende oluliseks funktsiooniks nõukogude süsteemis;
- privatiseerimise ja majanduslike reformide tagajärjel muutus ettevõtete struktuur: riiklike suurettevõtete arv vähenes kiiresti ja asemele tekkisid eraomandil põhinevad väikeettevõtted (Eesti ettevõtetest on praegu 90% väikeettevõtted ja 9% keskmised ettevõtted), mis on aga ebasoodne pind ametiühingute loomiseks. Samuti langes hõivatute hulk töötlevas tööstuses ning suurenes teenindavas sektoris, kus ametiühinguliikumisel puuduvad traditsioonid ning samuti on väikeettevõtete puhul töötajatel raskem organiseeruda ja ametiühingud kohtavad sageli ka tööandjapoolset vastuseisu;
- toimusid ka muutused tööjõu pakkumises ning üldine rahvastiku vananemine ja mitteaktiivsuse tõus on samuti vähendanud ametiühingu liikmelisust.
- tööpuuduse suurenemine vähendab otseselt ametiühingu liikmelisust, kuid samas vähendab ka töövõtjate läbirääkimisvõimet.

Suuremad ametiühingud Eestis on praegu kergetööstuses, energeetikatööstuses ja transpordisektoris. Ametiühingud puuduvad praktiliselt panganduses, ehituses ning üldiselt teenindavas sektoris, samas on aga suur osa töötajatest hõivatud nimetatud majandusharudes. Samuti ei ole ametiühinguid väikeettevõtluses. Osaliselt on ametiühingute puudumine nendes majandusharudes tulenev asjaolust, et mõningates majandusharudes on üldine majanduslik seis parem ja ka keskmine palk kõrgem (nt finantsvahenduses). Seega puudub töötajatel motivatsioon ametiühingute moodustamiseks paremate palgatingimuste saavutamisel. Teistel puhkudel on ametiühingute loomisele tööandja vastuseis nii suur, et töötajad töö kaotamise hirmus, ei loo ametiühingut (eriti tuleb see esile väikeettevõtluse puhul, kus võib kehtida suusõnaline keeld ametiühingu loomiseks). Ametiühingute harulise arengu taustal on piirkondlik areng olnud väga vähene. Piirkondlikud organisatsioonid ametiühingute tegevuse arendamiseks on loodud EAKL-i poolt Tartus, Virumaal, Viljandimaal, Saaremaal ja Pärnus (5 maakonnas 15-st). Täiendavate piirkondlike organisatsioonide loomine on jäänud peamiselt finantsiliste põhjuste taha.

Soome tööministeeriumi küsitluse (Antila ja Ylöstalo, 1999) põhjal kuulub 20% vene keelsest töötajaskonnast ametiühingusse, samas kuulub eestlastest sinna vaid 9%. Sooline erinevus ametiühingusse kuulumisel ei ole nii oluline (14% naistest ja 10% meestest kuulub ametiühingusse). Keskmine ametiühingusse kuuluv töötaja on 40 aastane (kuni 30-aastasest kuulub ametiühingusse umbes 7% töötajatest ning vanuses 30-49 eluaastat 15% töötajatest). Ametiühingutesse kuulumine on suurem riiklikus sektoris (20%) võrreldes erasektoriga (8%).

Ühelt poolt on ametiühingute nõrkus turumajandusele üleminekuga kaasnevate majandusprotsesside tagajärg. Teiselt poolt on ametiühingud sisemiselt nõrgad: puuduvad küllaldaselt läbirääkimiste oskused ja vähe on tehtud organisatsiooni propageerimiseks. Väikese liikmeskonna ja madalate palkade tõttu on ametiühingute kasutatavad finantsressursid piiratud (keskliitu finantseerivad liikmesorganisatsioonid 4-8% ulatuses liikmemaksudest, mis on keskmiselt 1% brutopalgast). Täiendavalt ametiühingute liikmeskonna väiksusele vähendab ametiühingute mõjujõudu Eestis ametiühingute killustatus. 2000. aastal kuulus EAKL-i 26 ja TALO-sse 11 liikmesorganisatsiooni. Eesti suuruse riigi jaoks on selline harulituse arv liiga suur ning see põhjustab spetsialistide ja rahaliste vahendite killustatuse ning töö väiksema efektiivsuse.

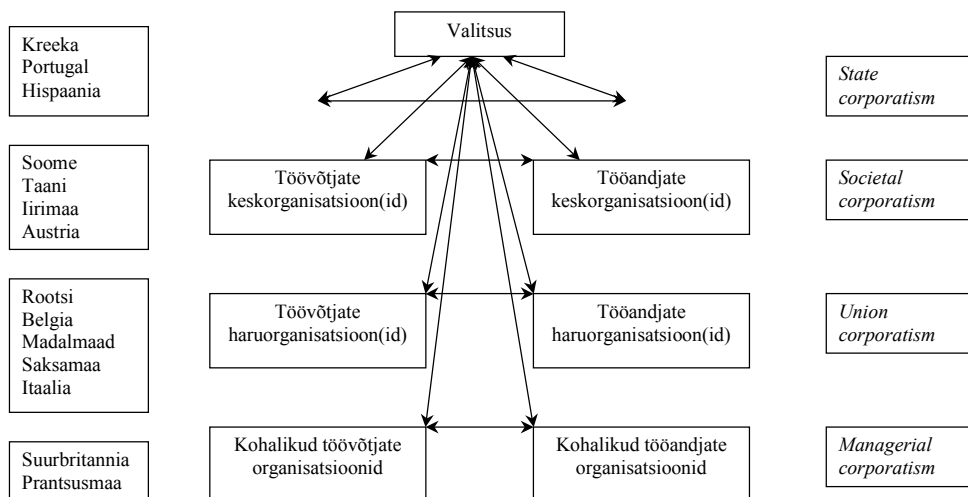
### ***Kollektiivlepingud ja palgaläbirääkimised***

EL tasandil on peetud esimesi läbirääkimisi rahvusvahelise töövõtjate organisatsiooni ETUC ning rahvusvaheliste tööandjate organisatsioonide UNICE ja CEEP vahel, täiendamaks EL seadusandlust tööhõive ja sotsiaalvaldkonnas. Tegu on siiski alles arenemisjärgus oleva protsessiga, kus läbirääkijad on veel suhteliselt nõrgad ning nende võimalused piiratud. Viimastel aastatel on siiski jõutud Euroopa lepinguteni lapsehoolduse, osaaja töö ja tähtajalise töö valdkonnas, mis on seadustatud läbi EL direktiivide. Juulis 2002 sõlmiti raamleping telekommunikatsiooni valdkonnas. Samuti on arenemas EL tasandil sektorite spetsiifilised kui ka erinevad sektoritevahelised läbirääkimised erinevates küsimustes. Samas pole konkreetseid palga ning tööhõive tingimused olnud läbirääkimiste subjektiks ei Euroopa sektoriaalses kui ka sektorivahelises sotsiaalses dialoogis.

Kollektiivsed läbirääkimised mängivad olulist rolli töösuhetes kõigis EL liikmesriikides, kuigi rahvuslikud süsteemid erinevad üksteisest märgatavalt nii läbirääkimiste toimumise

tasemest lähtuvalt, sõlmitud lepingute kaetuse ulatusest, kui ka läbirääkimiste sisu poolest. Palgaläbirääkimiste puhul on oluline vaadata, millisel tasandil erinevaid läbirääkimisi peetakse ning milline on töötajate kaetus sõlmitud lepingutega.

Palgaläbirääkimised toimuvad ja palgakokkuleppeid sõlmitakse Euroopa Liidu liikmesriikides paralleelselt mitmetel tasanditel (vt joonis 1.2.1 ja tabel 1.2.3). Kui näiteks USAs ja Kanadas toimuvad palgaläbirääkimised peamiselt ettevõtetasandil, siis võib vastandiks pidada Põhjamaid, kus on levinud tsentraliseeritud palgaläbirääkimised. Kõigis Euroopa-Liidu liikmesriikides toimub palgakokkulepete sõlmimine ettevõtte ja sektoritasandil. Järgnevas viies riigis toimuvad ka riiklikul tasandil palgaläbirääkimised: Soomes ja Iirimaa kogu majanduse kohta, Belgias ja Kreekas erasektori kohta, Taanis tööstuse kohta. Võib öelda, et Euroopas on kõige levinumaks sektoritasandil läbirääkimised. Viimaste kümnendite jooksul on Euroopa riikides olnud suund palgaläbirääkimiste detsentraliseerimisele, kuid siiski on palgaläbirääkimiste süsteem püsinud enamikes riikides stabiilsena. (Wage policy in EMU, 2000)



Joonis 1.2.1. Euroopa rahvuslikud sotsiaalse dialoogi mudelid

Allikas: Kauppinen, 2002.



Tabel 1.2.3. Kollektiivsete palgaläbirääkimiste tasandid Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides

Liikmesriigid	Sektorite- vaheline tasand	Sektoriaalne tasand	Ettevõtte tasand	Kandidaatriigid	Sektorite- vaheline tasand	Sektoriaalne tasand	Ettevõtte tasand
Austria		◇	□	Küpros		◇	□
Belgia	◇	□	□	Tšehhi		□	◇
Taani	○	○	□	Eesti		□	◇
Soome	◇	□	□	Ungari	□	○	◇
Prantsusmaa		□	◇	Läti	□	□	◇
Saksamaa		◇	□	Leedu		□	◇
Kreeka	□	◇	□	Malta			◇
Iirimaa	◇	□	□	Poola		□	◇
Itaalia		◇	□	Slovakkia		◇	□
Luksemburg		○	○	Sloveenia	◇	○	□
Madalmaad		◇	□				
Portugal		◇	□				
Hispaania		◇	□				
Rootsi		◇	□				
Suurbritannia		□	◇				

Märkused: ◇ - domineeriv palgaläbirääkimiste tasand; ○ - oluline, kuid mitte domineeriv palgaläbirääkimiste tasand; □ - eksisteerivad palgaläbirääkimised ka antud tasandil-

Allikas: Industrial Relations ..., 2002

Sotsiaalne dialoog Eestis<sup>7</sup> toimub riiklikul tasandil nii kahe- kui kolmepoolsete läbirääkimiste näol. Sotsiaalne dialoog riiklikul tasandil on arenenud oluliselt paremini kui sektore, regiooni või ettevõtte tasandil. Kolmepoolseid kokkuleppeid riiklikul tasandil on sõlmitud Eestis alates 1992. aastast. Peamiselt on kolmepoolsetes lepingutes käsitletud sissetulekute küsimusi: palga alammäär, töötü abirahad, elatusmiinimum, maksuvaba tulu. Samas on arutluse all olnud ka osalusdemokraatia küsimused, sotsiaalse dialoogi ja kolmepoolsete organite (kolmepoolsete lepingutega on määratletud ka näiteks tööhõivenõukogude, sotsiaalmajandusnõukogu jt organite) areng. Samuti on täiustatud tööhõive seadusandlust. Kolmepoolsete läbirääkimiste põhiteemaks on siiski olnud palga alammäär ning kolmepoolsetel läbirääkimistel kokku lepitava palga alammäära kehtestab valitsus oma määrusega. Aastatega on kolme- ja kahepoolsed kokkulepped muutunud konkreetsemateks ja seetõttu ka täidetavamaks (vt ka lisa 2).

Ametiühingutepoolne rõhuasetus kolmepoolsetel läbirääkimistel sissetulekute küsimusele tuleneb nende eesmärgist vähendada üleminekumajandusega suurenevat vaesust. Seetõttu on kolmepoolsetel läbirääkimistel olnud läbivateks teemadeks tulumaksuvaba miinimum, alampalk, töötü abiraha jm. Lisaks sissetulekuid puudutavatele küsimustele on kolmepoolse dialoogi üheks teemaks olnud läbi aegade tööhõivet ja sotsiaalseid garantiisid puu-

<sup>7</sup> Ametiühingute tegevust ja töösuhteid Eestis on analüüsitud põhjalikumalt J. Järve, E. Kallaste ja R. Eametsa (2001) uurimuses "Töösuhted Eestis – Euroopa Liiduga liitumise taustal" ning R. Arro, R. Eametsa, J. Järve, E. Kallaste ja K. Philipsi uurimuses "Labour Market Flexibility and Employment Security. Estonia".

dutav seadusandlus. 1996. aastal vastuvõetud kolmepoolsete läbirääkimiste reglemendi kohaselt peab valitsus esitama seaduseelnõud ettepanekute tegemiseks ja konsulteerimiseks ka tööandjatele ja töövõtjatele. Ametiühingute initsiatiivil käivitus Eestis 1996. aastal individuaalsete töövaidluste lahendamiseks töövaidluskomisjonide süsteem. Mitmeid parandusi on tehtud usaldusisikute õiguste osas töötajate usaldusisiku, töölepingu ja kollektiivlepingu seadustesse. Peaaegu kogu sotsiaaltagatise ja tööhõivet puudutav seadusandlus on välja töötatud sotsiaalpartneritega koostöös ja nende huvisid arvestades: pensioni- ja haiguskindlustusseadused, töö- ja puhkeaja seadus, sotsiaalkindlustusseadus jne (EAKL-i koduleheküljel).

Kahepoolsete läbirääkimised riiklikul tasandil toimuvad valitsuse ja töövõtjate esinduste, valitsuse ja tööandjate esinduste ning tööandjate esinduste ja töövõtjate esinduste vahel (Järve jt, 2001):

- Valitsuse ja töövõtjate vahelised läbirääkimised puudutavad tööhõivet, sissetulekuid ja sotsiaalseid garantiisid. Valitsus esineb siinjuhul peamiselt tööandjana. Valitsuse läbirääkimistes töövõtjatega käsitletakse majanduspoliitilisi küsimusi.
- Teise ametiühingute keskliidu - TALO - kahepoolset lepingut riiklikul tasandil on enamikus sõlmitud valitsuse kui tööandjaga ja selliseid palgatingimusi puudutavaid lepinguid on sõlmitud alates 1994. aastast. Kuna TALO hõlmab peamiselt töötajaid, kelle töötasu makstakse riikliku eelarve või kohalike eelarvete kaudu, siis peabki TALO kahepoolset läbirääkimisi valitsuse kui tööandjaga. TALO räägib läbi palgafondi kui terviku, mitte konkreetsete palganumbrite üle.
- Tööandjate ja -võtjate vahelised läbirääkimised võivad puudutada kõikvõimalikke tööga seotud küsimusi ning selle väljundiks peaks olema kollektiivleping. Üleriigilisi kahepoolset kokkuleppeid tööandjate ja -võtjate vahel on EAKL ja ETTK sõlminud näiteks sotsiaalpartnerluse ning töötuskindlustuse osas.

Kollektiivsed palgaläbirääkimised Eestis toimuvad nii riiklikul, regiooni-, majandusharukui ka ettevõtte tasandil. Riiklikul tasandil toimuvad palgaläbirääkimised nii kahe- kui kolmepoolsetena. Läbirääkimised riiklikul tasandil on arenenud suhteliselt paremini kui majandusharu või regiooni tasandil. Suhteliselt paremini on arenenud palgaläbirääkimised ka ettevõtte tasandil.

Kollektiivlepingutest sektori- ja ettevõtetasandil ülevaate andmist takistab suures osas asjaolu, et Eestis kollektiivlepinguid ei registreeritud kuni 2000. aastani. Sektoritasandil kollektiivlepingud on peamiselt sõlmitud sektorites, kus on riigiosalusega ettevõtted või erastatud ettevõtted. 2000. aastani sõlmiti EAKL-i haruliitude tasemel 13 kollektiivlepingut. Kollektiivlepinguga hõlmatud ametiühinguliikmete arv vähenes, 2000. aastaks oli selleks 17 400. Samas kui kollektiivlepinguga hõlmatud töötajate arv oli 36 000. TALO liikmesliitudest on sõlminud kollektiivlepingu sektoritasandil kolm haruliitu. Võib näha, et haruliitude tasandil lepingute sõlmimine on olnud suhteliselt tagasihoidlik. Tihti on põhjuseks tööandjate liidu näol sotsiaalse partneri puudumine. (Järve jt, 2001)

Regionaalsel tasandil on kohalike omavalitsuste, tööandjate ja töövõtjate vahel sõlmitud koostööleping ainukesena Ida-Virumaal. Leping puudutab tööhõivet ja tööpuudust, kuid on sõlmitud piisavalt üldises vormis, mistõttu ei kohusta pooli millekski. Haru ja ettevõtte tasandil ametiühingute vähese tähtsuse peamiseks põhjusteks Eestis võib lugeda: töötajate negatiivset suhtumist, mis võib olla tingitud ametiühingute varasemast mainest; tööandjate vähest organiseeritust; väikeste ettevõtete suurt osakaalu.

Eeltoodust saab järeltada, et Eestis on domineerivaks siiski individuaalsed kokkulepped. Kuna ametiühingutesse kuuluvus on madal, ei mängi kollektiivlepingud töösuhete kujundamisel eriti olulist rolli. Ametiühingutel on Eesti tööturul oluline roll peamiselt riiklikul tasandil toimuvatel palgaläbirääkimistel. Seadusandlusega on paika pandud miinimumnormid töötajate kaitseks, kollektiivsete läbirääkimiste arendamiseks jne. Täpsemad tingimused selguvad individuaalläbirääkimiste käigus. Seadusandluse puudujäägina tuleks lisada, et Eestis ei ole loodud seaduslikku baasi töötajate kaasamiseks ettevõtte juhtimisse. Sektoritasandil palgakokkuleppeid on sõlmitud vähe, samuti on ettevõtetasandi kollektiivlepped levinud vaid üksikutes sektorites. Sõlmitud kollektiivlepingute arv Eestis on suhteliselt väike ja sunnimehhanisme (streigid jne) tööandjate mõjutamiseks kollektiivlepingute sõlmimisel on kasutatud suhteliselt vähe. See tuleneb osaliselt töövõtjate organisatsioonide nõrkusest, osaliselt aga ei saada aru tööandjapoolsest kollektiivlepingu sõlmimisest keeldumisest kui töövaidlusest. (Järve jt, 2001)

### ***Kollektiivlepingute kaetus***

Ametiühingute liikmete arvust olulisem on ametiühingute palgalepetega hõlmatud töötajate arv, mis Euroopa riikides on tavaliselt märgatavalt suurem kui ametiühingu liikmete arv. Paljudes riikides laiendab seadusandlus ametiühingute kollektiivlepped kogu vastava ettevõtte või sektori töötajaskonnale. Enamikus Euroopa riikides, eranditeks vaid Suurbritannia, Taani ja Portugal, on vähemalt 2/3 töötajaskonnast hõlmatud kollektiivlepingutega (vt tabel 1.2.4). Samas kui ametiühingute liikmete osakaal kogu hõivatusest on mitmetes riikides (Prantsusmaa, Hispaania) vähem kui 20%. Kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate arv sõltub oluliselt tööandjate organiseeritusest. Tööandjate organisatsioonide nõrgenemist peetakse üheks olulisemaks põhjuseks, mis on viinud näiteks Saksamaa, Taani ja Suurbritannia kollektiivlepete ulatuse vähenemiseni.

Ametiühingute palganõudmisi mõjutavaid tegureid on mitmeid. On leitud, et ametiühingute nõudmisi mõjutavad siiski kaks peamist faktorit – inflatsioon ja majanduse üldine olukord (kas majanduskasv või produktiivsus). Teiste teguritena, mida ametiühingud võtavad arvesse oma nõudmisi esitades, on välja toodud veel õiglase ümberjaotuse saavutamist ja tööpuuduse vähendamist. (Wage policy in EMU, 2000; vt ka ptk 1.1.2). Mitmetes Euroopa riikides (Austria, Saksamaa, Soome, Iirimaa, Holland) kasutavad ametiühingud oma nõudmiste põhjendamiseks konkreetset palgavõrrandit (Wage policy in EMU, 2000).

Tabel 1.2.4. Palgalepetega hõlmatud töötajad Euroopa Liidu liikmesriikides (aastatel 2000 – 2002) ja kandidaatriikides (aastatel 1999 – 2001)

Liikmesriigid	Lepingutega kaetus	Kandidaatriigid	Lepingutega kaetus
Belgia	~100%	Sloveenia	~100%
Austria	98%	Küpros	65 – 70%
Rootsi	94%	Slovakkia	48%
Soome	90%	Poola	40%
Prantsusmaa	90%	Ungari	34%
Taani	85%	Tšehhi	25 – 30%
Hispaania	81%	Eesti	29%
Madalmaad	78%	Läti	Alla 20%
Saksamaa	67%	Leedu	10 – 15%
Portugal	62%		
Luksemburg	60%		
Suurbritannia	36%		

Allikas: Industrial Relations ..., 2002, lk 6.

Kollektiivleping on Eestis reeglina ulatuslikum kui palgakokkulepe, kuid palgakokkulepet tuleb pidada kollektiivlepingu tähtsaimaks osaks. Teoreetiliselt laieneb sõlmitud kollektiivleping töötajatele, kes kuuluvad ametiühingusse, mis lepingu sõlmis. Praktilises elus laieneb kollektiivleping enamasti kogu ettevõtte töötajatele<sup>8</sup>. Lepingu kehtivuse ajal<sup>9</sup> on pooled kohustatud hoiduma streikimisest ja töösulgudest kollektiivlepingu tingimuste muutmise eesmärgil. Ettevõtete ja organisatsioonide tasandil oli ETUCi andmetel kollektiivlepingutega Eestis 2001. aastal hõlmatud umbes 29% hõivatutest. Ettevõtetasandil kollektiivlepingud on sõlmitud peamiselt avalikus sektoris, riigiosalusega ettevõtetes ning erastatud ettevõtetes.

### 1.2.3. Alampalga kehtestamine ja tase

#### *Alampalga kehtestamine*

Euroopa Liidu liikmesriikidest üheksas (Belgia, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Iirimaa, Luksemburg, Madalamaad, Portugal ja Suurbritannia) määratakse kollektiivsete läbirääkimiste käigus riikliku alampalga tase. Teistes liikmesriikides kohustuslikku miinimumpalka ei kehtestata. EL liikmesriikides kasutatakse erinevaid alampalga kehtestamise süsteeme, mis mõnedes liikmesriikides on tunduvalt keerulisemad kui Eestis. Hispaanias, Prantsusmaal, Luksemburgis, Madalmaades, Portugalis, Iirimaal ja Suurbritannias kehtestatakse riiklikud tunni- ja kuu alampalga määrad enamikel juhtudel sotsiaalpartnerite läbirääki-

<sup>8</sup> Kollektiivlepingute seadusega on sätestatud, et kui töötaja kohta kehtivad erinevad kollektiivlepingud, siis kehtestatakse tema suhtes soodsam (sama kehtib ka juhul kui individuaalne ja kollektiivne leping on vastuolus). Nimetatud sättest tulenevalt ei ole ettevõtetasandi palgakokkuleppega võimalik kehtestada sektoritasandi palga alammäärast madalamat palgataset.

<sup>9</sup> Kollektiivlepingu kehtivus on üks aasta, kui lepingus ei ole märgitud teisiti: igal aastal peab sellisel juhul sõlmima uue lepingu. Läbirääkimiste ajal kehtib kuni uue lepingu sõlmimiseni vana leping, välja arvatud õigused streigile ja töösulule.

miste tulemusena, mis seejärel kehtestatakse seadusandliku aktiga riigi tasandil (vt tabel 1.2.5). Belgias kehtestatakse alampalk sotsiaalsete partnerite vahelise kokkuleppe tulemusena olles kohustuslik kõigis sektorites. Kreekas lepatakse kokku üldine miinimumpalka tase ja erinevused tööliste ja teenistujate vahel (kvalifitseeritud ja mitte-kvalifitseeritud töötajad). (Clare, 2002) Mõnes riigis, kus seadusandlikult kehtestatud alampalka piirmäär puudub, eksisteerib praktikas töötav alampalk (OECD Submission to the Irish ..., 1997). Selline mitteseadusandlik alampalk on tekkinud, kuna kollektiivsed palgaläbirääkimised katavad suurt osa tööturust või kollektiivsete palgaläbirääkimiste tulemusi on valitsuse poolt laiendatud ka mitteorganiseerunud ettevõtetele ja töötajatele.

Alampalka määramise tingimused (alampalka suhe keskmisesse palka, erinevused vanusegruppide ja regioonide lõikes, indekseerimise mehhanism, valitsuse ja teiste institutsioonide roll miinimumpalka kehtestamisel) erinevad riigiti oluliselt. Oluliselt erineb kohustusliku alampalgaga kaetud töötajate gruppide määratlus. Tihti ei käi alampalka piirmäär lepingu puudega töötajate kohta. Mõnedel juhtudel riigisektori töötajad ei ole alampalgaga kaetud (Prantsusmaa, Kreeka, Luksemburg). Paljudes Euroopa riikides on noortele kehtestatud täiskasvanutega võrreldes madalam alampalk. Mõnedes riikides on kvalifitseeritud ja kogunud töötajatel õigus kõrgemale alampalgale. Alampalk võib sõltuda ka perekonnaisust ja laste arvust (Kreekas ja Luksemburgis).

Alampalka muutmise süsteem (kas alampalk on indekseeritud või mitte, kuidas ja kui tihti alampalka korrigeeritakse) erineb liikmesriigiti oluliselt. Belgias, Luksemburgis ja Prantsusmaal on miinimumpalk automaatselt indekseeritud inflatsiooniga; Prantsusmaal, Kreekas, Portugalis ja Hispaanias võetakse hindade ja keskmiste palkade muutumist arvesse iga aastasel alampalka muutmisel. Vähestes riikides võetakse arvesse ka alampalka mõju hõivele, töötusele ja konkurentsivõimele (Luksemburg, Portugal ja Hispaania). Mitmetes riikides on kolmepoolsetel nõukogudel konsultatiivne roll alampalka kehtestamisel (Prantsusmaa, Portugal, Hispaania).

Eestis kehtestatakse palga alammäär lõplikult valitsuse määrusega, kuid selle suurus lepatakse kokku kolmepoolsete läbirääkimiste käigus. Esimene kokkulepe selles osas saavutati 1992. aastal. Igal järgneval aastal (v.a 1994, mil sõlmiti erimeelsuste tõttu vaid kolmepoolne protokoll, mis määratles alampalka alates 1. juulist 450 krooni kuus) on palga alammäär suurenenud, kuid jäänud nii suhteliselt kui absoluutselt väikeseks.

Tabel 1.2.5. Alampalga süsteemid Euroopa Liidu liikmesriikides (seisuga veebruar 2002)

Riik (alates aastast)	Miinum-palgaga kaetus	Fikseerimise meetod	Kaasajastamise meetod	Alampalga tüüp
Belgia (1975)	Erasektori töötajad vanuses üle 21 aasta	Sotsiaalpartnerite vahelised läbirääkimised	Automaatne indekseerimine + perioodilised ülevaatused	Kuine alampalk
Kreeka (1991)	Kõik kvalifitseeritud töötajad: töötajad 19 eluaastat ja vanemad, mitte-kvalifitseeritud töötajad 18 aastat ja vanemad	Iga-aastased sotsiaalpartnerite vahelised läbirääkimised	Iga-aastaselt, sõltuvalt valituse poolsetest inflatsiooni prognoosidest	Kuine alampalk kvalifitseeritud töötajatele ja päevane alampalk mitte-kvalifitseeritud töötajatele
Hispaania (1980)	Kõik töötajad sõltumata vanusest	Valituse poolt kehtestatav	Iga-aastaselt, sõltuvalt valituse poolsetest inflatsiooni prognoosidest	Kuine ja päevane alampalk
Prantsusmaa (1970)	Kõik töötajad vanuses 18 ja rohkem	Valitsuse poolt kehtestatav	Automaatne indekseerimine + perioodilised ülevaatused	Tunni alampalk
Iirimaa (2000)	Kogemustega täiskasvanud töötajad <sup>1</sup>	Valituse poolt kehtestatav, järgides sotsiaalpartnerite soovitusi või töökohtu otsuseid	Valituse poolt kehtestatav, järgides sotsiaalpartnerite soovitusi või töökohtu otsuseid	Tunni alampalk
Luksemburg (1973)	Kõik töötajad vanuses 18 aastat ja rohkem	Valitsuse poolt kehtestatav	Automaatne indekseerimine + perioodilised ülevaatused	Kuine alampalk
Madalmaad (1969)	Kõik töötajad vanuses 23 aastat ja rohkem	Valitsuse poolt kehtestatav	Kaks korda aastas	Kuine alampalk
Portugal (1974)	Kõik töötajad sõltumata vanusest	Valitsuse poolt kehtestatav	Iga-aastaselt, sõltuvalt valituse poolsetest inflatsiooni prognoosidest	Kuine alampalk
Suurbritannia (1999)	Kõik töötajad vanuses 18 aastat ja vanemad	Valituse poolt kehtestatav, järgides sotsiaalpartnerite soovitusi	Valituse poolt kehtestatav, järgides sotsiaalpartnerite soovitusi	Tunni alampalk

Märkused: (1) – Iirimaal võib maksta kehtivast miinimumpalgast vähem, kui (i) töötaja on noorem kui 18 aastat, (ii) kui ta asub tööle oma esimesel töökojal, või (iii) võtab osa koolitusest.

Allikas: Clare, 2002.

### *Alampalga tase*

Eurostati andmetel varieerus 2002. aasta veebruaris miinimumpalga tase üheksas liikmesriigis 406 ja 1290 euro vahel. Madalaimad miinimumpalgad olid Portugalis, Kreekas ja Hispaanias, samal ajal kui ülejäänud kuues liikmesriigis ületas miinimumpalga tase 1000 eurot. Kõrgeim miinimumpalk oli Luksemburgis – 1290 eurot. Selline riikidevaheline järjestus alampalga suuruses pole alates 2001. aasta jaanuarist muutunud, kuid miinimumpalga kasv erinevates liikmesriikides on olnud erinev (vt tabel 1.2.6). (Clare, 2002)

Tabel 1.2.6. Kohustuslikud alampalgad Euroopa Liidu liikmesriikides, 1995 – 2001 (aasta keskmine, EUR)

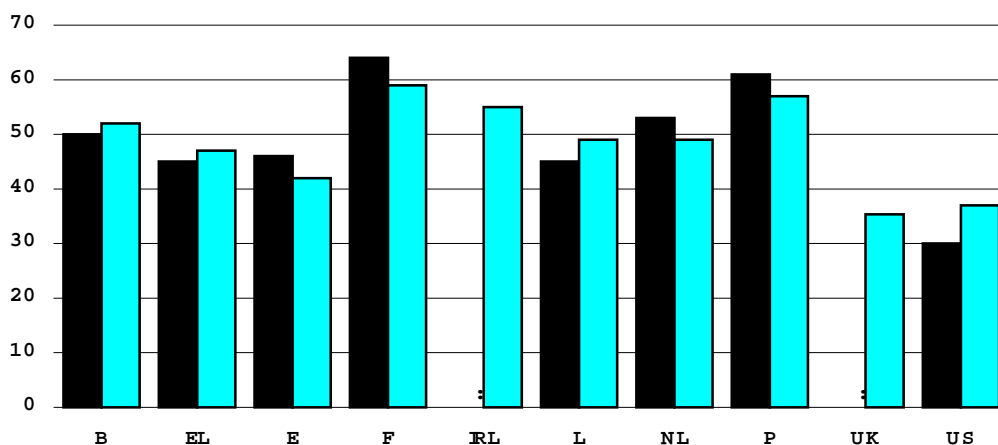
<b>Riik</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Belgia	1081	1074	1061	1067	1074	1096	1131
Kreeka	386	412	440	434	458	461	469
Hispaania	449	471	472	475	486	496	506
Prantsusmaa	939	978	993	1019	1036	1066	1083
Iirimaa	-	-	-	-	-	983	983
Luksemburg	1125	1113	1139	1139	1174	1221	1282
Madalmaad	1030	1026	1018	1018	1064	1092	1167
Portugal	309	325	338	341	357	371	390
Suurbritannia	-	-	-	-	899	972	979

Märkused: Kreekas kehtib toodud alampalk vallalise kvalifitseeritud töötaja kohta tema esimesel töökohal. Andmeid on korrigeeritud, võttes arvesse võimalikud lisatasud (13. ja 14. kuu palga).

Allikas: Eurostat Yearbook 2002; lk 213.

Tihti võrreldakse riigiti alampalga ja keskmise palga (sageli kasutatakse mediaan palka) suhet<sup>10</sup> (vt joonis 1.2.2). Antud tegur annab informatsiooni kui suurt osa hõivatutest võib alampalk mõjutada. Selline suurus on oluliselt erinev regiooniti ka ühe riigi sees.

<sup>10</sup> Alampalga ja keskmise palga suhe on oluliselt mõjutatud tööjõu vanuselisest, soolisest ja kvalifikatsioonilisest jaotusest, mida tuleb meeles pidada riikide omavahelisel võrdlemisel.



Joonis 1.2.2. Alampalga suhe töölise keskmisesse palka töötlevas töösutes Euroopa Liidu liikmesriikides aastatel 1990 ja 1999 (protsentides)

Märkus: 1990 – tume tulp, 1999 – hall tulp.

Allikas: Eurostat Yearbook 2002; lk 213.

Miinumipalgaga töötavate täisajaga töötajate hulk varieerub märgatavalt liikmesriigiti. Hispaanias, Suurbritannias, Madalamaades ja Iirimaaal kõigub täistööajaga töötavate inimeste hulk, kes saavad miinumipalka, 1,4 ja 2,2 protsendi vahel. Vastandina sellele on aga Portugalis täistööajaga hõivatutest miinumipalga eest tööle 6,2%, Prantsusmaal 13,6% ning Luksemburgis koguni 15,5% töötajatest (Belgia ja Kreeka kohta vastavad andmed puuduvad). Miinumipalga eest töötavate naistöötajate hulk on suurem kui meestöötajate hulk. See suhe erineb riikide vahel, kuid enamuses riikides on naistöötajate hulk kaks korda suurem kui miinumipalka saavate meestöötajate hulk.

Eesti alampalga dünaamika on kajastatud tabelis 1.2.7 ning samuti alampalga suhe keskmisesse palka. Hoolimata iga-aastasest alampalga korrigeerimisest, jäi alampalga tõus kuni 1996. aastani alla keskmise palga suurenemisele. Alles 1997. aastast on alampalga ja keskmise palga suhe hakanud suurenema. 2000. aastal moodustas alampalk 26,5% keskmisest palgast. Lähemate aastate jooksul peaks Eestis alampalga ja keskmise palga vahe veelgi vähenema. Augustis 2001. aastal kirjutati alla ametiühingute ja tööandjate kokkulepele, mille kohaselt suureneb alampalga osakaal keskmisest palgast igal aastal 1,5 % võrra nii, et 2008. aastaks saavutataks alampalga tasemeks 41% keskmisest brutopalgast<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> 2002. aastal ei suudetud vastavas alampalga tõusus kokkulepet saavutada ning 2003. aastaks on kokkulepitud alampalga tase madalam.



Tabel 1.2.7. Alampalk ja selle suhe keskmisesse palka Eestis aastatel 1992-2003

Alampalga kehtestamise kuupäev	Alampalk kuus	Keskmine brutopalk aastas	Suhe
01.07.1992	200	549	36,4
01.10.1993	300	1066	28,1
01.09.1994	450	1734	26,0
01.01.1996	680	2985	22,8
01.02.1997	845	3573	23,6
01.01.1998	1100	4125	26,7
01.01.1999	1250	4418	28,3
01.01.2000	1400	4907	28,5
01.01.2001	1600	5511	29,0
01.01.2002	1850		
01.01.2003	2160		

Allikad: Eesti Statistikaamet, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Töandjate Keskliit.

Alampalga tase on aastate jooksul üldiselt jäänud vastavusse töandjate poolt esitatud pakumistega. Läbirääkimistel palga alammäära üle on ametiühingute argument kõrgema palga poolt olnud vajadus viia palga alammäär vastavusse teatavate minimaalsete sotsiaalsete nõuetega. Valitsus on viimastel aastatel olnud alampalga määramisel ametiühingute vastu ja töandjate poolt, põhjendusega, et alampalga täiendav suurendamine tõstaks kõiki palku riigisektoris ja oleks riigi eelarvele ülejõu käiv. Töandjate vastuseis alampalga tõstmisele on mõistetav, kui soov hoida tööjõukulusid madalal. Siinjuhul käitub riik toetades töandjate seisukohta ka ise kui töandja.

Alampalga võrdlus keskmise palgaga erinevates maakondades ja tegevusalade lõikes on esitatud lisades 3 ja 4. Alampalk oli 2001. aastal Eestis 3,4 korda madalam keskmisest palgast. Regioonide lõikes oli madalaim keskmine palk Võrumaal olles 2,5 korda suurem alampalgast. Keskmine palk põllumajandussektoris on ainult 2 korda suurem alampalgast. Nagu eelmises peatükis mainitud töötab Eestis 11 protsenti hõivatutest alampalga eest (Eesti Statistikaamet).

Alampalk on palgade paindlikkust otseselt mõjutav tegur. Vesilind ja Rell (2000) tõdesid, et majanduslanguse perioodil 1997. aastal, kui alampalga määr oli pisut üle 20% keskmisest palgast, olid palgad Eesti avatud sektoris allapoole paindlikud. Alampalga tõstmine 41% keskmisest palgast võib avaldada olulist mõju tööturule ja selle paindlikkusele. Ilma põhjalikuma analüüsita on alampalga rolli kohta Eestis siiski raske järeldusi teha.

#### 1.2.4. Töötajate kaitse seadusandlus

Hõive regulatsioonid mõjutavad eelkõige tööjõukulusid, mida ettevõtjad on sunnitud tegema ning seeläbi mõjutavad ka töötajale makstava palga taset. Hõive regulatsioonidest vaadeldakse empiirilistes uuringutes eelkõige aega, kui palju töandjad peavad töötajatele ette teatama koondamisest, samuti hüvitisi, mis tuleb koondamiste puhul tasuda, aga ka koondamisprotsessi paindlikkust (s.t kas on vaja inimesi saata väljaõppele, kas koondamist

saab läbi viia ise otsustades või peab koondamisprotsessi kaasama töökohtu, sotsiaalsed partnerid jne).

Paljudes OECD riikides individuaalse koondamise korral ei ole koondamishüvitise maksmine seadusega reguleeritud (Employment Outlook 2000). Koondamishüvitise puudumist nendes riikides kompenseerib töötute tugev sotsiaalne kaitse (Kuddo jt, 2002). Hüvitise maksmise seadusandliku kohustuse puudumisel on mitmetes riikides hüvitise maksmine siiski sätestatud kollektiivlepingus, näiteks Soomes ja Saksamaal (vt tabel 1.2.8).

Tabel 1.2.8. Hõive kaitse Euroopa Liidu liikmesriikides

Riik	Etteteatamise aeg	Vallandamise tasu (kuupalgana)
Austria	4 nädalat	2 – 12 kuupalka
Belgia	7 päeva – 15 kuud	–
Taani	0 – 6 kuud	1 – 3 kuupalka (teenistujatele)
Soome	2 – 6 kuud	–
Prantsusmaa	0 – 2 kuud	1/10 kuupalgast ühe töötatud aasta kohta + 1/5 iga töötatud aasta kohta kui tööstaaž ületab 10 aastat
Saksamaa	2 nädalat – 6 kuud	–
Kreeka	1 – 24 kuud	½ etteteatamise aja palgast (teenistujatele); 5-105 päevapalka
Iirimaa	1 – 8 nädalat	Sõltuvalt vanusest ja töötamise perioodist
Itaalia	–	Vähem kui 1 kuupalk ühe töötatud aasta kohta
Luksemburg	2 – 6 kuud	1 – 12 kuud
Holland	1 – 26 nädalat	–
Hispaania	30 päeva	20 päevapalka ühe töötatud aasta kohta, kuni 12 kuud
Rootsi	2- 6 kuud	–
Suurbritannia	1 – 12 nädalat	–

Allikas: Employment Outlook 1999.

Võib välja tuua seaduspära, mille kohaselt kõrged koondamishüvitised eksisteerivad koos madala töötushüvitisega (näiteks Itaalias, Hispaanias) ja vastupidi tugev töötute sotsiaalne kaitse kompenseerib koondamishüvitiste puudumist (töötuskindlustus, töötu abiraha) (nt Soomes, Saksamaal). Koondamishüvitise maksmise kohustus võib langeda konkreetsele tööandjale või hüvitise maksmist finantseeritakse solidaarselt, töötuskindlustuse fondist või riigi maksutuludest. (Kuddo jt, 2002)

Koondamishüvitised ja koondamisest etteteatamisajad kehtestati Eestis Töölepingu seadusega 1992. aastal. Töölepingu seaduse kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist, kui tööleping lõpetatakse ettevõtte likvideerimise, tööandja pankroti, töötajate koondamise või töötaja vanuse alusel. Hüvitise suurus varieerub töötaja kahe kuni nelja kuu keskmise palga ulatuses, mis sõltub antud töötaja pidevast tööstaažist tööandja juures. Kui tööleping lõpetatakse töötaja tööle mittevastavuse tõttu on tööandja kohustatud maksma hüvitist ühe kuu keskmise palga ulatuses. Seadusega kehtestatud etteteatamisaeg koondamise korral on sõltuvalt tööstaažist samuti 2 – 4 kuud. Kui tööleping lõpetatakse töötaja tööle mittevastavuse tõttu on etteteatamisajaks üks kuu. Ettenähtud tähtaegade

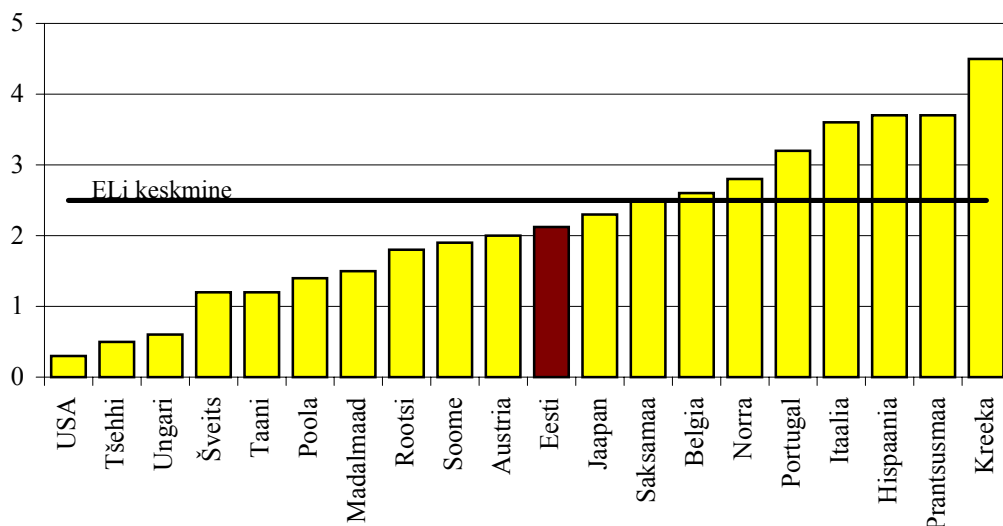
mittejärgimisel on tööandja kohustatud maksma hüvitist keskmise päevapalga ulatuses iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu lõpetamisest vähem ette teatati.

Avaliku teenistuse seaduse kohaselt peab ametnikele teenistusest vabastamisel asutuse likvideerimise või ametniku koondamise tõttu maksma hüvitist 2-12 kuu ametipalga ulatuses sõltuvalt staažist avalikus teenistuses.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et Eestit iseloomustavad ranged koondamispäängud. Kõrgeid koondamishüvitisi ja pikki etteteatamisaegu võib pidada Eesti seni madala töötushüvitise kompenseerijateks.

Järve (2002) võrdleb Eesti hõive regulatsioone teiste riikidega ja jõuab järeldusele, et Eesti seadusandlus on rangusastmelt sarnane Euroopa Liidu keskmisele, mis tähendab, et tööandja jaoks on koondamine suhteliselt kulukas. Järgneval joonisel on esitatud Nicoletti jt (2000) poolt koostatud indeksi väärtusi, mida J. Järve kasutab Eesti võrdlemiseks teiste riikidega. Vaatlusalune indeks võtab arvesse:

- Seadusandlust, mis reguleerib tähtajatut töölepingu alusel töötamist: protseduurilised reeglid, mis kaasnevad töötaja koondamisega; etteteatamisaeg ja koondamishüvitise suurus; ebaõiglase vallandamise definitsioon ja ebaõiglase vallandamisega kaasnevad kulud.
- Seadusandlust, mis reguleerib tähtjalise töölepingu alusel töötamist: millisel tingimusel võib ajutisi töölepinguid kasutada; mitu korda võib ajutist töölepingut uuendada; milline on ajutise töölepingu maksimaalne pikkus.



Joonis 1.2.3. Töötajate arvu vähendamist reguleeriva seadusandluse rangus valitud OECD riikides ja Eestis Nicoletti (2000) indeksi põhjal

Allikas: Järve, 2002.

J. Järve leidis, et Eestile analoogse rangusega on Rootsi, Austria, Holland. Võrreldes teiste KIE riikidega (Ungari, Poola, Tšehhi) on Eesti oma seadusandluselt rangem (Järve, 2002).

### 1.2.5. Töötute sotsiaalne kaitse

Töötute abiraha ja sotsiaaltoetused määravad töötaja reservatsioonipalga taseme (minimaalse palgataseme, mille eest töötaja on nõus tööle hakkama), toimides seeläbi indiviidi poolse alampalga määrana. Võib eristada töötutele makstavat kahte tüüpi hüvitist:

- Töötuskindlustushüvitis (*unemployment insurance*) – finantseeritakse töötaja või tööandja kindlustusmaksetest. Hüvitise määr sõltub tavaliselt eelnevast palgast. Hüvitise saamiseks peab isik olema teinud vastavasse fondi sissemaksid.
- Töötute abiraha (*unemployment assistance*) – finantseeritakse maksutuludest. Abiraha makstakse tavaliselt pärast töötuskindlustuse perioodi lõppemist või töötuskindlustuse puudumisel. Abiraha määr ei sõltu eelnevast sissetulekust.

Enamikus riikides kasutatakse mõlemat tüüpi hüvitisi ning paljudes OECD riikides on töötuskindlustus kohustuslik. Vastupidisteks näideteks on Taani ja Soome, kus töötuskindlustus on vabatahtlik. Töötuskindlustushüvitiste maksmise tingimused OECD riikides on muutunud järjest karmimaks. Kvalifikatsiooniperiood, aeg mille jooksul töötute peab olema teinud sissemaksid töötuskindlustuse fondi, on pikenenud. Töötuskindlustushüvitise maksmine sõltub paljudes riikides ka töölt lahkumise põhjusest. Vabatahtlikult töölt lahkumise, töölepingu lõpetamisel vääritud teo, töökohustuse rikkumise või usalduse kaotamise korral hüvitist kas ei maksta, selle suurus on väiksem või hakatakse toetust maksuma pärast pikendatud ooteperioodi. Töötute abiraha puhul eksisteerib mõnedes riikides tingimus, et töötaja peab olema vähemalt mingi fikseeritud perioodi jooksul töötanud. (Benefit Systems ..., 1999)

Enamikus riikides on töötuskindlustusega hõlmatud kõik palgatöötajad. Mõnedes riikides töötuskindlustus ei laiene noortele kutsehariduse omandanud töötajatele (Luksemburg, Saksamaa, Taani). Mitmetes riikides on noortele eraldi toetuste süsteemid. Töötute abiraha saajate ring on tavaliselt laiem ja tihti kuuluvad sinna ka eelneva töökogemusega isikud.

Töötuskindlustushüvitise maksmise kestus sõltub tavaliselt kindlustusstaazi pikkusest. Töötute abiraha maksmise kestus on üldjuhul samuti piiratud. Paljudes liikmesriikides (Austria, Soome, Prantsusmaa, Saksamaa, Iirimaa, Suurbritannia) puuduvad ajalised piirid sotsiaalabi toetuste maksmisel, mistõttu viimased asendavad töötute abiraha. Töötuskindlustuse hüvitise suurus sõltub tavaliselt eelnevast töötasust. Kõrgeim asendusmäär on Taanis ja Soomes, kus töötuskindlustushüvitise suurus võib ulatuda 90% brutopalgast. OECD riikide madalaim asendusmäär on Kreekas – 40% (vt tabel 1.2.9). Enamikus riikides on siiski tegemist fikseeritud hüvitise suurusega. Abiraha suurus võib sõltuda ka perekonna sissetulekust ja laste arvust.

Tabel 1.2.9. Töötuskindlustushüvitise suurus ja kestus Euroopa Liidu riikides aastatel 1997-1999

Riik	Hüvitise suurus % eelnevast töötasust	Maks. kestus (kuudes)	Märkused
Soome	90	17	500 päeva
Taani	90	60	2+3 aastat
Luksemburg	80	12	
Rootsi	75	15	300-450 päeva olenevalt vanusest
Hispaania	70	24	720 päeva
Holland	70	60	6 kuud kuni 5 aastat (olenevalt staažist)
Portugal	65	12	
Prantsusmaa	57,4	30	
Belgia	60	12	
Saksamaa	60	32	180-960 päeva olenevalt kindlustusstaažist ja vanusest
Austria	57	–	
Kreeka	40	12	
Itaalia	30	6	180 päeva
Iirimaa	Fikseeritud summa	15	
Suurbritannia	Fikseeritud summa, olenevalt vanusest	6	

Allikas: Kuddo jt, 2002.

Töötü abiraha tase Eestis võrreldes teiste KIE ja ka OECD riikidega on olnud väga madal. Abiraha saamise tingimused Eestis 1990-ndate alguses olid üsna karmid. Praegune tendents Eestis viib töötü abiraha saamise kriteeriumite vähesele liberaliseerimisele ning samas on ka pikenenud töötü abiraha maksmise periood. Samas on rakendumas Eesti töötüshüvitiste süsteem (Töötuskindlustuse seadus jõustus Eestis 2002. aasta 1. jaanuaril, millega kehtestati ka Eestis töötuskindlustushüvitis). Fikseeritud töötü abiraha täiendatakse palgatasemest sõltuva töötuskindlustusega. Endise teenistusega seotud töötuskindlustus peaks tagama töötule teatud heaolutaseme. Samas kui töötuskindlustuse piiratud kestus motiveerib inimest tööd otsima. Töötuskindlustushüvitisi Eestis finantseeritakse töötuskindlustusfondist, kuhu teevad sissemaksid töötajad (0,5-2% oma palgast) ja tööandjad (0,25-1% brutopalgafondilt).

Lisaks töötüshüvitisele makstakse Eestis toimetulekutoetust ja kuni 1997. aastani ka eluasemetoetust, mis seejärel omavahel ühendati. Toimetulekutoetuse suurus on Eestis paradoksaalselt hetkel suurem töötü abirahast (vt tabel 1.2.10). Toimetulekutoetuse maksmise periood on tähtajatu, mis võib vähendada töötute motivatsiooni uuesti tööle asuda. Nagu eelnevalt tõdetud on sotsiaaltoetus tavaks ka teistes nii KIE kui ka OECD riikides. Toetuse eesmärgiks on tagada teatav heaolutase ka siis, kui puudub töö. Loomulikult on nimetatud eesmärgil omad ohud – kõrge sotsiaaltoetus võib vähendada motivatsiooni tööle asuda.

Tabel 1.2.10. Toimetulekutoetus, töötü abiraha ja selle suhe miinimumpalka Eestis aastatel 1992-2002

Töötüabiraha kehtivuse algus	Toimetulekupiir (kroonides)	Töötü abiraha (kroonides)	Töötü abiraha suhe miinimumpalka (%)
01.07.1992		160	
01.10.1992		180	60,0
02.09.1993	280	180	
01.10.1994	320	180	
01.02.1996	390	180	
01.07.1996	390	240	35,3
01.01.1997	460	240	
01.11.1997	500	240	
01.03.1998	500	300	27,3
01.01.1999	500	400	32,0
25.11.2000	500	400	28,6
2001	500	400	25,0
2002		400	21,6

Allikas: Eesti Statistikaamet

2001. aasta Sotsiaalhoolekandeseaduse muudatuse kohaselt on valla- või linnavalitsustel õigus toimetulekutoetust mitte määrata, kui isik on korduvalt keeldunud pakutud sobivast tööst või osalemast rehabilitatsiooni- või õppeprotsessis. Isikule tagatakse sotsiaalabi, mis sisaldab toitu, riideid ja ajutist peavarju. Eesmärgiks on vähendada isikute hulka, kelle jaoks toimetulekutoetus on püsiv sissetulekuallikas ja kes ei soovi tööle asuda.

### 1.2.6. Kokkuvõte

Makrotasandil avaldub tööturu paindlikkus<sup>12</sup> kahes aspektis: tööturu institutsionaalses paindlikkuses ja palkade paindlikkuses. Tööturu institutsionaalne paindlikkus näitab, millisel määral ühiskonnas eksisteerivad institutsioonid mõjutavad tööturu protsesse. Vaatluse alla võetakse ühelt poolt tööturu reguleeritus ehk kuivõrd mõjutab seadusandlus tööturu toimimist, kui palju vahendeid kulutatakse tööpoliitikale ning millised võimalused on seadustes sätestatud meetmeid ellu viia ning nende täitmist kontrollida. Teisalt uuritakse ametiühingute tegevuse ning nende läbirääkimisvõime mõju tööturu toimimisele, eelkõige mõju palgataseme tõstmisele ning seeläbi ka hõivele ja tööpuudusele.

Võrreldes EL liikmesriikide ja Eesti kulutusi tööpoliitikale, tuleb kahetsusega tõdeda, et Eesti puhul on see olnud keskmiselt kümme korda madalam kui EL-is keskmiselt. 2000. aastal kulutas Eesti vaid 0,34% SKP-st tööpoliitikale, EL oli vastav näitaja keskmiselt 3,5% SKPst (Eamets, 2001). Niigi nappidest rahalistest ressurssidest Eesti puhul on suurem osa läinud passiivsete tööturumeetmete rahastamiseks ning vaid umbes veerand finantsidest kulutatakse aktiivsetele tööpoliitika meetmetele. Seega tegeldakse eeskätt tagajärgedega, mitte aga töötuse vähendamise ja hõive suurendamise võimalustega.

<sup>12</sup> R. Eamets on põhjalikumalt uurinud tööturu paindlikkust Eestis. Põhjalikum analüüs on toodud näiteks artiklis "Eesti tööturu paindlikkus Euroopa Liiduga liitumise kontekstis" (2002) ning ka doktoridissertatsioonis "Reallocation of Labour during Transition. Disequilibrium and Policy Issues" (2001).

Üldiselt iseloomustab EL liikmesriikide tööturget suhteliselt suur jäikus ning selle tulenev märkimisväärne institutsionaalne reguleeritus. Tööturu jäikuse negatiivse tagajärjena nähakse eelkõige püsivalt kõrget töötuse taset ning tööturu vähest kohanemisvõimet majanduskeskkonnas asetleidvate muutustega Euroopas võrreldes Ameerika ja Jaapani tööturgudega. Kui tööturu olukord Euroopas 1980-ndate lõpus ja 1990-ndate alguses märkimisväärselt halvenes (tööpuudus kasvas kiiresti, sh noorte tööpuudus ja pikaajaline töötus ning osalusmäärad vähenesid), siis ühe abinõuna nähti eelkõige liikmesriikide tööturgude paindlikkuse suurendamist ja selle reguleerituse vähendamist. Kui vaadelda EL liikmesriikide tööturu aruandeid viimaste aastate kohta (nt *Employment in Europe 2001, 2002*), siis on täheldatavad teatud positiivsed tendentsid hõives, töötuse vähenemine, üldine osalusmäärade kasv jmt.

Võrreldes Eesti tööturu institutsionaalset ülesehitust EL liikmesriikide ja ka teiste KIE riikidega võib täheldada, et Eesti tööturu institutsionaalne raamistik on kogu siirdeperioodi jooksul olnud äärmiselt paindlik. Tööturu paindlikkus on võimaldanud siirdeprotsessi käigus tööjõu ressursside kiiret ümberpaiknemist majandussektorite vahel ning seeläbi kaasa aidanud majanduse kiirele ümberstruktureerimisele. See väljendub eelkõige institutsionaalse sekkumise vähesuses tööturu valdkonnas, kuigi põhilised seadusandlikud aktid, mis reguleerivad töösuhteid ja töökeskkonda on enamuses vastu võetud, samuti on Eesti ühinenud ka enamuse olulisemate rahvusvaheliste konventsioonidega. Kehtib ka sotsiaalse dialoogi raames kokku lepitud ja hiljem valitsuse määrusega rakenduv alampalk. Seni ainsana on Eesti tööturu paindlikkuse võimalikuks vähendajaks olnud suhteliselt kõrged koondamishüvitised ja koondamisest etteteatamise tähtsused. Töötushüvitiste kestus ja tase on senini samuti olnud madalad. Seoses uue Töötuskindlustuse seadusega on ees nii töötuskindlustushüvitise summa kui ka selle maksamise kestuse suurenemine, mis võib vähendada töötute motivatsiooni tööd otsima. EL ühinemisega seoses eeldatakse, et tööturu paindlikkus Eestis hakkab vähenema kuna ühinemine nõuab Eestilt administratiivse suutlikkuse kasvu ning oodata on riigi suurenevat sekkumist majandusse ning sealhulgas ka tööturu küsimustesse (Eamets, 2002).

Tööturu institutsionaalse paindlikkuse teise aspektina vaadeldakse töötajate organiseerituse taset – kui palju töötajaid kuulub ametiühingutesse, kui palju töötajaid on kaetud kollektiivlepingutega ja milline on ametiühingute mõju üldistele majanduspoliitilistele otsustele. Ametiühingute tegevuse kohta on avaldatud väga palju erinevaid uurimusi, kuid ühtset seisukohta nende tegevuse mõjudest ei ole. Kõige suuremat mõju tööturu paindlikkusele avaldavad ametiühingud eelkõige palganõudmiste kaudu. Lindbeck ja Snowers (1988) näitavad, et olukorras, kus ametiühingu tegevuse tulemusena laienevad kokkulepitud palgamäärad kõikidele töötajatele antud majandusharus või -sektoris (haru- või sektoriametiühingud) või ametialal (kutsealade ametiühingud), tekitab suhteliselt kõrge palgamäär situatsiooni, kus inimesed, keda vallandatakse ei leia enam tööd ning selle tulemusena kasvab tööpuudus. Ametiühingute tegevus ei võimalda sageli ka tööandjatel paindlikult reageerida muutustele üldises majanduskeskkonnas ning vajadusel vähendada töötajate arvu ettevõttes, kuna ametiühingute tegevuse tulemusena on töövõtjate kaitseks vastu võetud seadusandlus ja/või kollektiivlepingud, mis raskendavad töötajate töölevõtmist ja koondamist.

Eestis etendab riik hetkel töösuhetes suhteliselt suurt rolli ning seda peamiselt seadusandlike regulatsioonide väljatöötamisega, mis on osalt tingitud sotsiaalsete partnerite nõrkusest ja ebapiisavast arengust. Eestis, nagu ka enamikes KIE riikides, on ametiühingute liikmete osakaal kogu töötajaskonnast liiga madal, et avaldada olulist mõju tööturule. Seetõttu ise-

loomustab Eestit väike ametiühingute mõjujõud ja kollektiivlepingute madal osakaal. Senini on ka alampalk Eestis püsinud madalal tasemel. Seoses ametiühingute ja tööandjate kokkuleppena peaks alampalk 2008. aastaks tõusma 41%-ni keskmisest palgast, mis võib ohustada palkade allapoole paindlikkust. EL ühinemisel prognoositakse ametiühingute mõju kasvu Eesti tööturul (Põhjamaade ametiühingute mõju ja toetus Eesti ametiühingute tegevusele, ühiskondliku kokkuleppe sõlmimise soov jmt).

Palkade paindlikkus näitab seda, kui palju reageerivad reaalpalgad majanduse tõusudele ja langustele ning kas palgad on jäigad ainult languse suunas või takistavad pikaajalised palgakokkulepped ka palgatõusu ja pärsivad töötajate motivatsiooni. Samuti vaadeldakse palkade paindlikkust analüüsides, milline on palkade tõusu või languse seos tööhõive ja töötuse tendentsidega, millised on palkade paindlikkuse ja tootlikkuse seosed. Üldiselt ollakse arvamusel, et mida kiiremini reageerivad palgad majanduse tsüklilistele muutustele seda paindlikum on tööturg. Järgnevas peatükis vaadeldaksegi põhjalikumalt palkade dünaamikat, struktuuri ja paindlikkust EL-i liikmesriikides ja Eestis.

### **1.3. Palkade tase ja paindlikkus Eestis ja Euroopa Liidus**

#### **1.3.1. Sissejuhatus**

Suhteliselt palju on eelnevalt uuritud Euroopa Liidu idalaienemise mõju Euroopa Liidu liikmesriikide palgatasemetele ning on analüüsitud nominaal- ja reaalpalkade paindlikkust mõjutavaid tegureid (nt Calmfors, Forslund, 1991; Bertola, 1999; jpt), samuti on suhteliselt palju uuritud rahaliidu mõju palkadele ja palkade paindlikkusele (Bertola, Boeri, 2001; Jackman, Savouri, 1998). Tunduvalt vähem on aga tehtud vastupidiseid uurimusi, kus oleks uuritud ühinemise mõjusid kandidaatriikide palgatasemetele ja palkade paindlikkusele (Blanchflower, Oswald, 1998; Fidrmuc, 2002). Eestis on siiani ainsana seda temaatikat oma uurimuses puudutanud Raim ja Terk (2001). Nende uurimuse kohaselt on eurointegratsiooni üheks usaldusväärseks tunnuseks reaalsissetulekute ja hindade ühildumine Eesti ning Euroopa Liidu liikmesriikide vahel. Kuna keskmised nominaalpalgad Eestis on tõusnud hindadest tunduvalt kiiremini, siis on juba praegu võimalik märgata olulist reaalsissetulekute konvergentsi Eesti ja Euroopa Liidu riikide vahel. Samuti arvavad autorid, et suhteline sissetulekute kasv majanduse fundamentaalnäitajate ühildumise tõttu on seda kiirem, mida varem Eesti Euroopa Liiduga ühineb. (Raim ja Terk, 2001) Samas tuleb aga negatiivse tendentsina välja tuua see, et reaalpalkade kasv Eestis viimastel aastatel on olnud kiirem kui tootlikkuse kasv, mis on märgatavalt suurendanud tööjõukulusid ettevõtetes ja seeläbi nende konkurentsivõimet kahandanud.

Sotsiaalse süsteemi muutumine tähendab alati ka muutusi palga struktuuris ning jaotumises erinevate ametialade, tegevusalade ja piirkondade vahel. Selleks, et teha edaspidiseid prognoose, peame kõigepealt põgusalt vaatama, kuidas on palkade tase ja paindlikkus muutunud sõltuvalt majanduskeskkonnas toimunud muutustele. Olulisemateks märksõnadeks oleks siin üleminekuprotsessidest tulenevad muutused ja nende muutuste kiirused, samuti 1998. aasta Venemaa kriis ja selle mõjud palkadele. Oluline on ka uurida, milline on palkade struktuur Eestis erinevate majandusharude ja ametialade lõikes. Käesoleva peatüki eesmärgiks on analüüsida, milline on palkade tase, struktuur erinevate institutsionaalsete tegurite valguses EL-is ja Eestis; milline on palkade dünaamika ja paindlikkus EL-is ja Eestis, milline on palkade kasv olnud võrreldes hõive ning tootlikkuse muutustega.



Samuti analüüsitakse palkade struktuuri majandusharude ja ametialade lõikes, vaadeldakse, millistes majandusharudes võiks palkade kasvu potentsiaal olla kiirem, kus aeglasem EL-iga ühinemisel. Samuti analüüsitakse, kui suured on palkade erinevused ning millistest teguritest on need sõltuvad nii EL-is kui Eestis

### 1.3.2. Palkade tase ja dünaamika Euroopa Liidus ja Eestis

Palkade tase on erinev nii EL liikmesriikide sees, kuid veelgi suurem on palgatasemete erinevus kandidaatriikidega. Tabelis 1.3.1 on toodud erinevate EL liikmes- ja kandidaatriikide palgatasemed aastatel 1996-2000. Toodud andmetele tuginedes näeme, et Eesti on kandidaatriikide seas oma palgataseme poolest suhteliselt keskmisel positsioonil, samas aga erinevus liikmesriikidega on mõningal juhul enam kui kümnekordne. Eesti palgatase võrreldes Läti ja Leedu palgatasemega on olnud mõnevõrra kõrgem, kuid palgakasv teistes Balti riikides on vaadeldud aja jooksul olnud kiirem.

Tabel 1.3.1. Keskmise brutopalk EL liikmes- ja kandidaatriikides tööstuses ja teeninduses (C-K, NACE süsteemi järgi), 1996 – 2000, (EUR)

Riik	1996	1997	1998	1999	2000
<b>EL liikmesriikides</b>					
Taani	2993	2946	3047	3281	
Saksamaa	2461	2511	2573	2688	2731
Hispaania	1150	1155	1179	1208	1234
Prantsusmaa		2089	2127	2162	
Luksemburg	3092	3088	3092	3213	3319
Madalmaad	2118	2115	2194	2287	
Austria	1806	1835	1867	1905	1940
Portugal		643	645		
Soome	1975	1990	2021	2109	
Rootsi	2176	2245	2242	2351	2600
Suurbritannia	1890	2316	2462	2707	3050
<b>EL kandidaatriigid</b>					
Bulgaaria	67	76	100	110	127
Rumeenia	117	111	136	120	146
Läti	153	198	221	226	271
Leedu	133	190	233	251	299
Slovakkia	231	269	280	271	286
<b>Eesti</b>	<b>209</b>	<b>242</b>	<b>276</b>	<b>291</b>	<b>313</b>
Ungari	248	277	289	318	348
Tšehhi	289	309	339	359	400
Poola	287	323	346	442	
Sloveenia	728	768	823	809	
Malta	689	759	764	836	
Küpros	1152	1181	1240	1342	

Märkused: Tšehhis, Sloveenias –NACE süsteemi järgi majandusharud A-O, Leedus, Poolas, Sloveenias – ainult täisajaga töötajad.

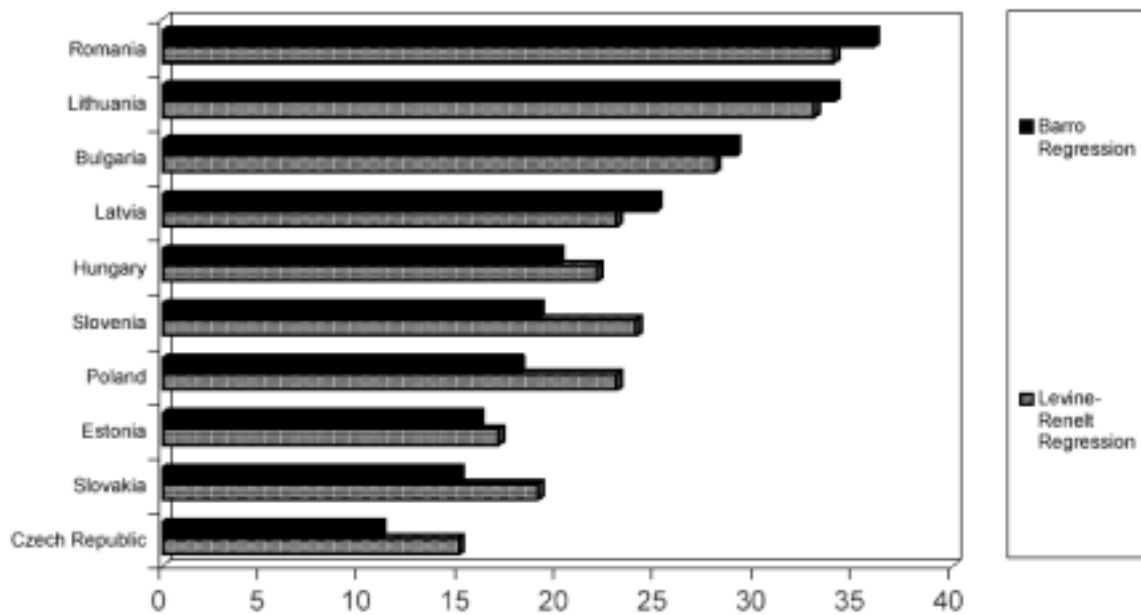
Allikas. Eurostat Yearbook 2002, lk. 209 ja 427.

Analüüsidest palgade kasvu EL liikmes- ja kandidaatriikides, tuleb tõdeda, et kandidaatriikides on enamikel juhtudel nii nominaal- kui reaalpalkade tase kasvanud kiiremini (vt tabel 1.3.2), mis näitab palgade tasemetes toimuvat konvergenti. Samas, kasutades erinevate autorite hinnanguid, ollakse seisukohal, et palgade konvergent on pikaajaline protsess ning näiteks Boeri ja Brücker (2001) pakuvad oma uurimuses, et Eesti võiks saavutada EL keskmise palga tasemest 75% alles 16 aasta pärast (vt joonis 1.3.1 ning Boeri ja Brückeri (2001) artiklit “Eastern Enlargement and EU-Labour Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities”, kus on toodud täpsem metodoloogiline kirjeldus).

Tabel 1.3.2. Nominaal- ja reaalpalka kasv Euroopa Liidu liikmes- ja kandidaatriikides 2001. aastal (%)

<b>Liikmesriigid</b>	<b>Nominaalpalga kasv</b>	<b>Reaalpalga kasv</b>	<b>Kandidaatriigid</b>	<b>Nominaalpalga kasv</b>	<b>Reaalpalga kasv</b>
Iirimaa	7,5	3,5	Ungari	16,0	8,4
Luksemburg	4,5	2,1	Eesti	13,0	7,2
Belgia	4,4	-0,7	Sloveenia	12,0	3,5
Madalmaad	4,4	2,0	Bulgaaria	9,2	1,9
Portugal	3,9	-0,5	Tšehhi	8,6	3,9
Kreeka	3,3	-0,4	Slovakkia	8,2	0,9
Soome	3,3	0,6	Poola	6,9	1,4
Suurbritannia	3,2	2,0	Läti	6,2	3,7
Rootsi	2,8	0,1	Leedu	1,0	0,8
Prantsusmaa	2,6	0,8			
Hispaania	2,5	-1,3			
Taani	2,4	0,1			
Austria	2,4	0,1			
Itaalia	2,4	-0,4			
Saksamaa	2,2	-0,3			

Allikas: Industrial Relations..., 2002.



Joonis 1.3.1. Sissetulekute konvergenstiks kulum aeg EL kandidaatriikides (aastates)

Allikas: Boeri ja Brücker, 2001.

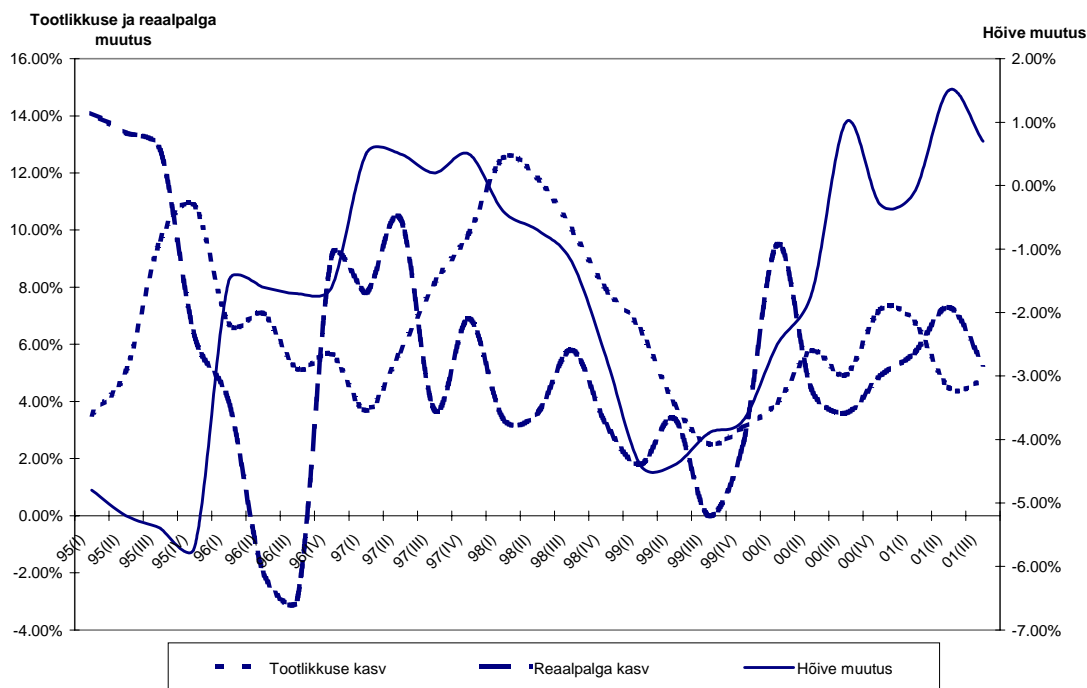
Palkade võrdlemisel on oluline võrrelda ka palkade ostujõudu ning erinevaid maksusüsteeme nii EL liikmesriikide ja kandidaatriikide sees kui vahel. Kuna see omab eriti suurt tähtsust migratsiooniprotsessis, siis vastavad andmed ja võrdlused on toodud alapeatükis 2.3.3.

Mitmed uurimused 1990-ndatest aastatest näitavad, et siirdemajandusriikides on üleminek turumajandusele kaasa toonud suuri muutusi tööturul. Oluliselt on vähenenud avaliku sektori osatähtsus tööandjana ja tugevalt on arenenud erasektor. See omakorda tõi siirdeprotsessi alguses kaasa suureneva tööpuuduse ja reaalsalga alanemise. Viimast aga iseloomustab tööjõu ümberpaiknemine madalama tootlusega avalikust sektorist kõrgema tootlusega erasektorisse, kuna kõrgem tootlus tähendab üldjuhul ka kõrgemat keskmist palka (Vesilind ja Rell, 2000). Eesti puhul on palgad avalikus sektoris olnud suhteliselt sarnased riigi keskmise palgaga, samas kui palgad erasektoris on suuresti diferentseeritud. 1990-ndate aastate alguses oli erasektoris töötavate inimeste palgatase tunduvalt kõrgem kui riigi keskmine, kuid siirdeprotsessi käigus on paljude majandusharude (põllumajandus, töötlev tööstus, transport) keskmised palgad erasektoris langenud allapoole riigi keskmist (Philips, 2001).

Üleminekuperioodi palgapoliitikat Eestis võib pidada küllaltki paindlikuks ning valdavalt turumuutusi järgivaks. Nii riikliku kui eraettevõtluse raames on palgapiiranguid olnud minimaalselt. Tegelikud palgad määratakse töövõtja ja tööandja kokkuleppel või kollektiivlepingute alusel. Siiani on palgakokkuleppeid sõlmitud vaid üksikute majandusharude lõikes ning üleriiklikel sotsiaalpartnerite vahelistel läbirääkimistel on puudutatud vaid miinimumpalgaga seonduvat.

Vaatamata kiirele nominaalpalga kasvule, on reaalsalga kasv jäänud siiski suhteliselt tagasihoidlikuks. Palgad on suhteliselt paindlikud muutustele SKP-s ja tootlikkuses ning rea-

geerivad välistele ja sisestele šokkidele (vt joonis 1.3.2). Tabelis 1.3.3 on toodud põhilised majandusnäitajad aastatel 1996 – 2001 ning nende alusel saab võrrelda, kuidas palkade dünaamika on muutunud võrreldes teiste näitajate dünaamikaga.



Joonis 1.3.2. Tootlikkuse, reaalpalga ja hõive muutused Eestis aastatel 1995-2001

Allikas: Eesti Statistikaamet, autorite arvutused.

Tabel 1.3.3. Erinevad majandusnäitajad Eestis aastatel 1996 – 2001

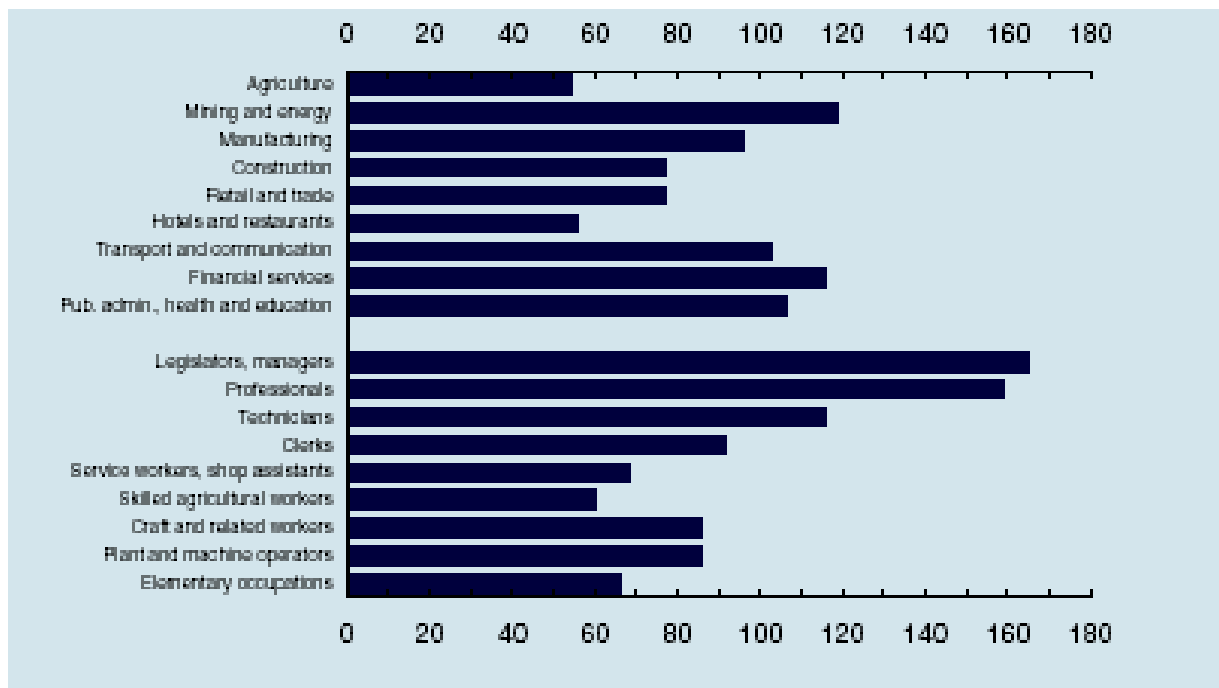
Majandusnäitaja	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Keskmine nominaalne brutopalk (EEK)	2985	3573	4125	4440	4907	5510
Keskmine nominaalne brutopalk (EUR)	191	228	263	284	312	352
Nominaalpalga kasv (%)		19,7	15,4	7,6	10,5	12,3
SKP jooksevhindades (mld EUR)	3,4	4,1	4,7	4,8	5,5	6,1
Realse SKP kasv (%)	3,9	10,6	4,7	-0,7	6,9	5,4
SKP inimese kohta jooksvates hindades (EUR)	2300	2800	3200	3339	3986	4465
SKP inimese kohta jooksvates hindades ostujõu pariteedi alusel (EUR)	6124	7079	7518	7682	8500	-
Tarbijahinnaindeks (%)	23,1	11,2	8,2	3,3	4,0	5,8
Miinimumpalk (EEK)	680	845	1100	1250	1400	1850
Hõive primaarsektoris (%)	9,7	9,2	8,9	8,1	7,2	6,9
Hõive sekundaarsektoris (%)	33,6	33,2	33,1	32,1	33,3	33
Hõive tertsiaarsektoris (%)	56,6	57,6	58,1	59,8	59,5	60,1
Tööpuuduse määr (%)	9,9	9,7	9,9	12,3	13,7	12,7

Allikad: Eesti Statistikaamet, Eesti Välisministeeriumi kodulehekül.

Vesilind ja Rell (2000), uurides palkade ja tootlikkuse vahelisi seoseid Eestis jõudsid järeldusele, et majanduskasvu perioodil aeglustusid kõikide sektorite palgakasvud suhteliselt ühtlaselt seoses inflatsiooni langusega, ainult avatud sektoris toimus palgakasvu aeglustumine majanduskasvu lõppfaasis. Analüüsides palga, tootlikkuse ja tööhõive näitajaid jõudsid nad järeldusele, et vaatamata majanduslangusele on pooled majandusharud näidanud positiivset lisandväärtuse kasvu ja enam kui pooled positiivset tootluse ja reaalpalka kasvu. Seevastu enamikes majandusharudes on hõive vähenenud. Samuti leidsid nad, et palgatase ja -kasv on aastatel 1996-1999 olnud kõige kõrgemad teenindussektoris. Kokkuvõttes tõdevad nad, et võrreldes reaalpalka ja tootluse dünaamikat on Eestis palgad avatud sektoris elastsed ning tööturg on avatud sektoris suutnud muutunud majandusolukorraga suhteliselt hästi kohaneda. Palgad teenindus- ja avalikus sektoris on seevastu jäigid.

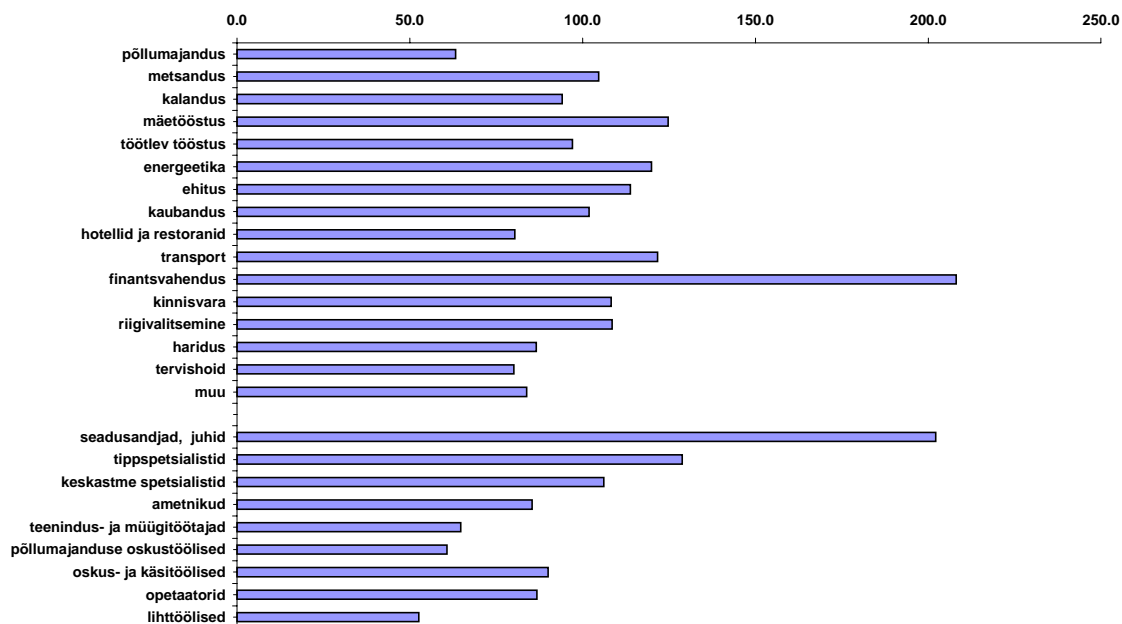
### **1.3.3. Majandusharude ja ametialade vahelised palgaerinevused**

Erinevad autorid on seisukohal, et arenenud riikide palgastruktuur on viimastel aastakümnetel olnud suhteliselt püsiv majandusharude lõikes. Joonisel 1.3.3 toodud EL palgastruktuuri analüüsides (majandusharu ja ametialade palkade suhe keskmisesse palka) on näha, et kõrgemaid palku makstakse mäetööstuses ja finantsvahenduses ning riigisektoris (riigivalitsemine, tervishoid ja haridus) ning oluliselt madalamad on palgad põllumajanduses ja hotellides ning restoranides. Joonisel 1.3.4 on ära toodud Eesti palkade struktuur, millest nähtub, et ebaproportsionaalselt kõrged palgad on finantsvahenduses. Palgaskaala ülemisse tippu kuuluvad veel mäetööstus, energeetika ja transport ning madalam palgatase on iseloomulik põllumajandusele, hotellidele ja restoranidele, aga ka tervishoiule. Ametialade lõikes palkade struktuuri vaadates näeme, et Eesti puhul on ebaproportsionaalsed palgad seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtide grupis samas kui tippspetsialistide ametipalgad on aga madalamad Euroopa Liidu palgastruktuuriga võrreldes. Samas tuleb aga meele pidada ka hõive erinevat struktuuri Euroopa Liidu riikides ja Eestis, mis võib olla üheks oluliseks palgaerinevuste põhjuseks (vt joonis 1.3.5). Eestis on oluliselt rohkem hõivatuid töötlevas tööstuses, põllumajanduses, transpordis ning tunduvalt vähem on hõivatuid teenindavas sektoris (nt finantsvahenduses, kinnisvara ja äriteeninduses ning tervishoius) kui EL-iga võrreldes.



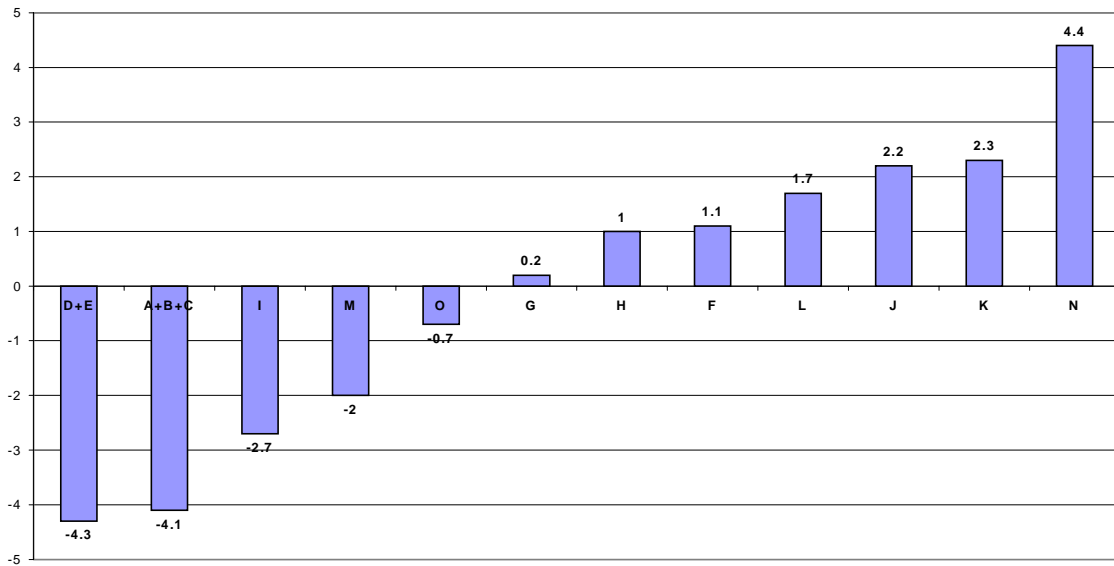
Joonis 1.3.3. Palkade struktuur majandusharude ja ametialade lõikes Euroopa Liidus (vastava majandusharu ja ametiala palk võrreldes keskmise palgaga) aastal 1998

Allikas: Employment in Europe 2002.



Joonis 1.3.4. Palkade struktuur majandusharude ja ametialade lõikes Eestis (vastava majandusharu ja ametiala palk võrreldes keskmise palgaga) aastal 2001

Allikas: Tunnipalk 2001.

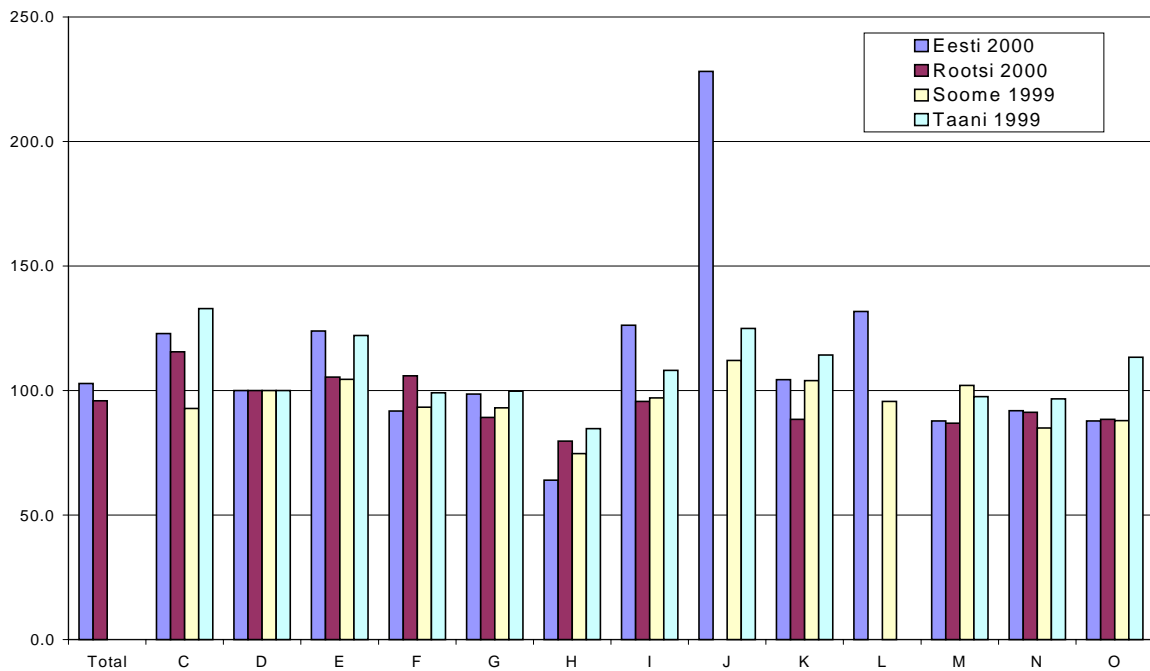


Joonis 1.3.5. Hõive struktuuri erinevused Euroopa Liidus ja Eestis (EL hõive – Eesti hõive vastavas majandusharus)

Märkus: D+E – hõive – töötlevas tööstuses ja energeetikas, A+B+C – hõive põllumajanduses, kalanduses ja mäetööstuses, I – hõive transpordis, M – haridus, O – muud isikuteeninduse liigid, G – kaubandus, – hotellid ja restoranid, F – ehitus, L – riigivalitsemine, J – finantsvahendus, K – kinnisvara, N – tervishoid.

Allikad: Employment in Europe 2002, Töäjõud 2001.

Esmalt võiks vaadata Eestile sarnaste riikide palgataset (Eesti palkade struktuuri analüüs majandusharude lõikes on toodud lisas 5). Järgnevas võrdluses on kasutatud Soome, Rootsi ja Taani palgastatistikat ning võrreldud palkade struktuuri majandusharuti võrreldes vastava riigi palgatasemega töötlevas tööstuses. Kui võrrelda kõikide majandusharude suhtelisi palku Eestis ja Soomes-Rootsis, siis on näha, et meil on palkade erinevus harude vahel suurem. See viitab mõningatele takistustele palkade ühtlustumisel harude vahel, mis võivad olla tingitud mitmetest teguritest. Ühe võimalusena võib oletada näiteks Eesti madalama palgatasemega majandusharude töötajaskonna väiksemat suutlikkust tulla toime tööga kõrgemalt tasustatud harudes (Vesilind ja Rell, 2000). Nagu jooniselt 1.3.6 näha, eristub teistest riikidest ja majandusharudest selgelt palgatase finantsvahenduses, kuid ka transport ja riigivalitsemine. Suhteliselt madalaim palgatase iseloomustab hotelle ja restorane ning ehitust. Tavaliselt põllumajanduses teenitavat palka võrdlustes ei kasutata, kuna lisaks palgale teenitakse seal ka mitmesuguseid mittepalgalisi hüvesid, mida on rakse arvesse võtta.



Joonis 1.3.6. Suhteline palkade struktuur majandusharude lõikes Eestis, Soomes, Rootsis ja Taanis (palk töötlevas tööstuses =100)

Märkused: Total – riigi keskmine palgatase, C – mäetööstus, D – töötlev tööstus (=100), E – energia, F – ehitus, G – kaubandus, H – hotellid ja restoranid, I – transport, J – finantsvahendus, K – kinnisvara, L – riigivalitsemine, M – haridus, N – tervishoid, O – muud isikuteeninduse liigid.

Allikas: LABORSTA andmebaas, autorite arvutused.

Edasi vaatleme lähemalt palkade struktuuri majandusharude lõikes Eestis ja teistes EL liikmesriikides (vt lisa 6). Nagu näeme, pole palkade struktuur riikide lõikes sugugi ühtlane ja seetõttu on ühtseid järeldusi suhteliselt keeruline teha. Finantsvahenduses on Eesti oma suhtelise palgaga teisel kohal, jäädes maha vaid Portugalist, kus suhteline palk on võrreldes töötleva tööstusega peaaegu 250% kõrgem. Sama kehtib ka riigivalitsemise kohta, kus Eesti on koguni kõige kõrgema suhtelise palgaga, kuid siin tuleb oma järeldustes olla mõnevõrra ettevaatlikum, kuna väga paljude riikide kohta riigivalitsemise palgad puuduvad. Transpordis ja kaubanduses on Eesti palgatase riikide võrdluses kõrgel kolmandal kohal, seega võiks arvata, et nendes majandusharudes palkade tase tulevikus väga kiiresti ei tõuse. Kui vaadelda suhteliselt madalama palgatasega riikide, siis hariduses on palk suhteliselt madal, seega võiks siin oodata keskmisest kõrgemat palgakasvu.

Analüüsima ametialade lõikes oli võimalik saada võrreldavaid andmeid vaid Eesti ja Rootsi kohta, kahjuks nii Taani kui Soome puhul oli ametialade palkade statistikas kasutusel erinev klassifikatsioon (Eesti palkade struktuuri analüüs ametialade lõikes on toodud lisa 7). Kui võrrelda Eesti ja Rootsi suhtelisi palku (vastava ametiala palk jagatud riigi keskmisega) ametialade lõikes, näeme, et Eestis on suhteliselt vähe selliseid ametialasid, kus teenitav palk on võrreldes Rootsi vastava ametiala suhtelise palgaga tunduvalt kõrge-



mal tasemel (vt. lisa 8). Siia gruppi kuuluvad kaevurid (ametialakood 711); klaasi-, keraamika – jms tootmise operaatorid (813); reisiteenindajad (511) – nendel aladel on suhtelised palgad enam kui 30 protsendipunkti Eestis kõrgemad. Samas on terve rida ametialasid, kus teenitav suhteline palk on tunduvalt väiksem Eestis võrreldes Rootsiiga. Üle 50 protsendipunkti madalamat suhtelist palka teenivad inimesed sellistel ametialadel nagu tervishoiu abi- ja tippspetsialistid (322 ja 222); sotsiaal- ja humanitaarteaduste, kui ka füüsikud, keemikud jms alade tippspetsialistid (244 ja 211) ning paljud teised (vt tabel 1.3.4). Samas on ka piisavalt ametialasid, kus palkade tase nii Eestis kui Rootsis on suhteliselt sarnased (nt eeldusel et  $\pm 10-20$  protsendipunktiline vahe ei ole suur, kuna palkade tase sõltub ka majanduse üldisest struktuurist, majandusharude konkurentsivõimest jpm teguritest).

Tabel 1.3.4. Madalamalt ja kõrgemalt tasustatud ametialad Eestis (aastal 2001) võrreldes Rootsiiga (aastal 1998)

Ametiala	Kood	Rootsi tunnipalk	Rootsi suhteline palk	Eesti tunnipalk	Eesti suhteline palk	Suhtelise palga vahe (Eesti-Rootsi)
<b>Madalamalt tasustatud ametialad</b>						
Füüsikud, keemikud jms alade tippspetsialistid	211	189.4	180.0	34.81	112.3	-67.7
Tervishoiu tippspetsialistid (v.a põetamine)	222	206.3	196.1	41.86	135.0	-61.1
Alushariduse abispetsialistid	332	118.8	112.9	17.84	57.5	-55.4
Sotsiaal- ja humanitaarteaduse tippspetsialistid	244	175.6	166.9	35.56	114.7	-52.2
Tervishoiu abispetsialistid (v.a põetamine)	322	130.6	124.1	22.61	72.9	-51.2
<b>Kõrgemalt tasustatud ametialad</b>						
Savi-, portselani- ja klaasimeistrid jms töölised	732	93.6	89.0	34.96	112.8	23.8
Informaatikud	213	183.1	174.0	62.87	202.8	28.8
Reisiteenindajad	511	85.4	81.2	37.77	121.8	40.7
Klaasi-, keraamika jms tootmise operaatorid	813	96.1	91.3	43.88	141.5	50.2
Kaevurid, lõhkajad, kivilõikajad ja kiviraidurid	711	125.1	118.9	62.26	200.8	81.9

Allikas: Eesti Statistikaamet, Rootsi Statistikaamet.

Samas on üldine tendents, et riigi keskmisest palgast madalamat palka teenivad inimesed sellistes ametigruppides nagu ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised ning lihttöölised. Eesti puhul lisanduvad siia kategooriasse ka seadmete- ja masinaoperaatorid ning suhteliselt palju on ka keskastmespetsialiste ja tehnikuid, kelle palgatase on tunduvalt allpool keskmist palka.

### 1.3.4. Meeste ja naiste palgaerinevused

Erinevate EL riikide palgauuringud näitavad, et naiste palgatase on keskmiselt madalam kui meeste palgatase. Alates 1995. aastast on naiste keskmised sissetulekud suurenenud kiiremini kui meeste keskmised sissetulekud, vähendades sellega meeste ja naiste palgaerinevusi Euroopa Liidu liikmesriikides. Vastavalt “*Statistics on the Structure of Earnings*” (SSE) statistikale oli täisajaga tööstuses ja teeninduses hõivatud naiste palk keskmiselt 75% meeste palgast 1995. aastal Euroopa Liidus tervikuna. Varieeruvus liikmesriikide vahel oli küllaltki suur, ainult Belgias, Taanis, Luksemburgis ja Rootsis teenisid naised rohkem kui 85% meeste palgast, samas kui Kreekas, Madalamaades teenisid naised 70% meeste palgast ning Portugalis vaid 67%. Kuna järgnev SSE uuring korraldatakse alles 2002. aastal, siis kasutatakse meeste ja naiste palgaerinevuste uurimiseks harmoniseeritud sissetulekute statistikat. Alates 1995. aastast on naiste keskmised palgad tööstuses ja teeninduses kasvanud meeste palgakadest kiiremini seitsmes liikmesriigis, mille kohta on vastav statistika olemas. Need riigid on Belgia, Saksamaa, Kreeka, Hispaania, Luksemburg, Madalmaad ja Suurbritannia. Meeste ja naiste vahelised palgaerinevused on jäänud samaks Taanis, Iirimaa ja Soomes ning meeste-naiste palgaerinevused on suurenenud Austrias, Portugalis ja Rootsis (igas riigis 1-2 protsendipunkti võrra).

Viimastele praegusel hetkel kättesaadavatele palgaandmetele tuginedes teenisid 1998. aastal naised EL liikmesriikides keskmiselt 16% vähem kui mehed. Palkade erinevus oli vähem kui 10% Portugalis, Itaalias ja Belgias ning rohkem kui 20% Madalmaades, Austrias ja Suurbritannias (vt tabel 1.3.5). Palgaerinevused on üldiselt väiksemad riiklikus sektoris (keskmiselt 10,7%) ning suuremad erasektoris (23,7%). (Employment in Europe 2002)

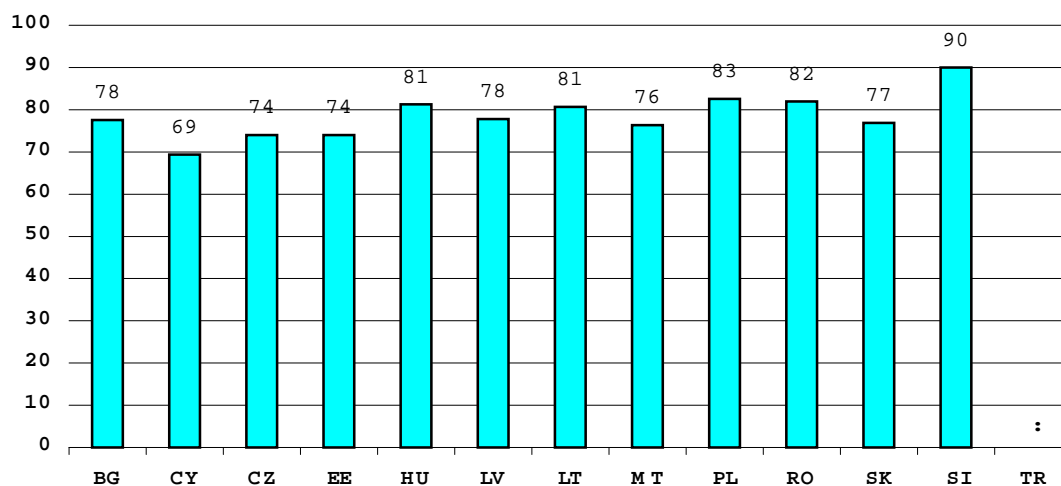
Tabel 1.3.5. Meeste ja naiste palga suhe Euroopa Liidus aastal 1998

Riik	Kogu riik	Erasektor	Riiklik sektor
Belgia	92,7	87,3	97,9
Taani	89,6	85,5	96,0
Saksamaa	80,6	75,2	89,0
Kreeka	86,8	78,3	99,1
Hispaania	85,7	79,9	97,7
Prantsusmaa	89,2	81,9	93,7
Itaalia	91,4	90,6	108,1
Iirimaa	80,2	75,8	86,3
Madalmaad	78,9	76,4	74,5
Portugal	94,1	76,6	-
Austria	78,9	73,7	89,5
Suurbritannia	75,7	70,6	79,7
EL	83,8	76,3	89,3

Märkus: Naiste keskmise tunnipalga suhe meeste tunnipalka, mis põhinevad 1998. aasta uuringul, kus töötajad olid hõivatud 15 tundi ja rohkem. 1998. aasta kohta ei ole andmeid Luksemburgi, Soome ja Rootsi kohta ning Portugali palgaerinevused riigisektoris pole usaldusväärsed.

Allikas: Employment in Europe 2002, lk 35.

Joonisel 1.3.7 on toodud ära naiste palkade suhe meeste palka erinevates Kesk- ja Ida-Euroopa riikides. Nagu jooniselt näha, on meeste-naiste palkade erinevused suhteliselt sarnased erinevates kandidaatriikides, kõikides vahemikus 69% kuni 83%, kuid siiski mõnevõrra suuremad kui EL liikmesriikides. Teistest eristub vaid Sloveenia, kus meeste ja naiste palgaerinevused on vaid keskmiselt 90%.



Joonis 1.3.7. Naiste keskmine palk võrreldes meeste keskmise palgaga tööstuses ja teeninduses (C-K NACE-süsteemi järgi) 1999. aastal EL kandidaatriikides

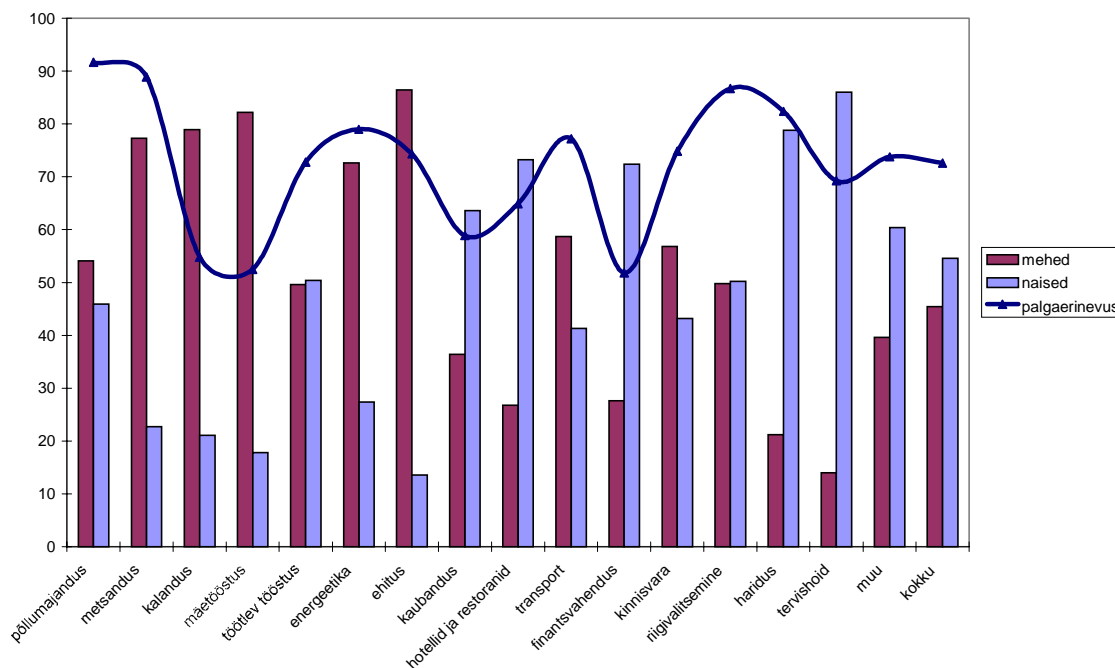
Märkus: BG – Bulgaaria, CY – Küpros, CZ, Tšehhi, EE – Eesti, HU – Ungari, LV – Läti, LT – Leedu, MT – Malta, PL – Poola, RO – Rumeenia, SK – Slovakkia, SI – Sloveenia, TR – Türgi.

Allikas: Eurostat Yearbook 2002.

Eesti puhul annab hea ülevaate meeste ja naiste palkade erinevustest ja selle dünaamikast Eesti Statistikaameti poolt korraldatav uuring “Tunnipalk” (vt ka lisa 1). 2001. aastal moodustas naiste keskmine tunnipalk 75,7% meeste keskmisest tunnipalgast ning viimaste aastate jooksul võib täheldada aeglast erinevuste vähenemise tendentsi (lisa 9 on toodud meeste ja naiste palgaerinevuste analüüs majandusharude ning ametialade lõikes ning alapeatükis 1.3.5 on toodud ökonomeetrilise analüüsi tulemused). Samas pole selles analüüsis arvesse võetud teisi tegureid, mis võivad töötajate palgataset mõjutada (vt palgaerinevuste põhjusi allpool). Kui arvesse võtta näiteks meeste ja naiste hõive erinevusi, nende erinevaid isikukarakteristikuid, siis kasutades Eesti tööjõu-uuringu andmeid võib väita, et meeste ja naiste palgaerinevused nende põhitöökohalt on vähenenud ning peamiseks põhjuseks on siin eelkõige soolise segregatsiooni vähenemine majandusharude lõikes (st, et meeste ja naiste hõive osakaal erinevates majandusharudes on muutunud sarnasemaks) (Philips, 2001).

Palgaerinevuste allikaks on erinevused meeste ja naiste osalusmäärades, hõive struktuuris, karjääri võimalustes jne. Sellised erinevused tulevad selgelt esile kui vaadelda hõivatute soolist segregatsiooni majandusharude ja ametialade lõikes. Mehed on rohkem hõivatud kõrgemalt tasustatud majandusharudes ja ametialadel. Samuti on naised proportsionaalselt rohkem hõivatud tähtajalistel töodel ning osaajaga töodel. Võrreldes osaajaga töötajaid, siis meeste puhul on osaajaga hõivatuid 6,2%, samal ajal aga 33,4% naistest töötab osaajaga. Luksemburgis, Saksamaal, Austrias, Belgias ja Prantsusmaal on enam kui 80% osaajaga töötajatest naised. Samuti on naistel tööl vähem juhtimisülesandeid ja vastutust, samas kui mehed on enam kui kaks korda rohkem kui naised hõivatud kõrgetel juhtivatel ametikohtadel. (Employment in Europe 2002)

Olulised meeste ja naiste palgaerinevused eksisteerivad aga ka erinevates hõivegruppides, mis on moodustatud vanuse, hariduse, töötaja, majandusharu, ametiala jmt alusel. Nii näiteks on EL liikmesriikides keskmiselt kõige suuremad palgaerinevused vanemate töötajate hulgas (palgaerinevused 30%), kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu hulgas (23%), töötajate hulgas, kes töötavad erasektoris (24%). Majandusharudest on suured meeste ja naiste palgaerinevused finantsvahenduses (28%) ja töötlevas tööstuses (25%) ning ametialade lõikes oskus- ja käsitöölise hulgas (31%) ning masina ja seadmete operaatorite grupis (25%).



Joonis 1.3.8. Täis- ja osalise tööajaga töötavate meeste ja naiste hõive erinevused ning palgaerinevused majandusharude lõikes Eestis aastal 2001

Allikas: Tunnipalk 2001.

Eesti puhul võib tõdeda, et suurimad erinevused eksisteerivad finantsvahenduses, (kalanduse ja müetööstuse puhul on hõivatute arv suhteliselt väike ning saadud andmed ei pruugi

olla usaldusväärsed) kaubanduses, hotellides ja restoranides ning tervishoius; ametialade lõikes on suurimad erinevused keskastme spetsialistide, seadusandjate kõrgemate ametnike ja juhtide kui ka lihttöölise hulgas (vt ka lisa 9).

### 1.3.5. Palgaerinevusi mõjutavad tegurid Euroopa Liidus ja Eestis

Viimases EL liikmes- ja kandidaatriikide tööturges käsitlevas raportis “Employment in Europe 2002” on toodud ära põhjalik palkade taset ja erinevusi mõjutavate tegurite ökonomeetiline analüüs, mille põhilised tulemused on järgmised (Employment in Europe 2002, lk 35-45):

- Haridus ning tööalased oskused omavad positiivset mõju nii meeste kui naiste palkadele kõikides EL liikmesriikides. Üldiselt on meeste puhul hariduse tasuvusmäärad kõrgemad kui naistel.
- Kõrgemad palgad on vanematel töötajatel, mis peegeldavad kõrgemat tööturu kogemust ja paremaid ettevõtte-spetsiifilisi teadmisi ja oskusi. Kõige suuremad vanuse ja staaži mõjud palkadele on Madalmaades, Taanis, Suurbritannias ja Iirimaaal.
- Ajutised töölepingud mõjuvad negatiivselt töötajate töötasule; osaajaga töötamise efektid on erinevates liikmesriikides erinevad.
- Kontrollides personaalseid ja töökoha spetsiifilisi karakteristikuid jäävad siiski märkimisväärsed erinevused meeste ja naiste palkades (mehed teenivad naistest kõrgemaid palku) alles järgmistes majandusharudes: töötlev tööstus, finantsvahendus ning ka riigivalitsemine, haridus ja tervishoiud. Vaid hotellides ja restoranides teenivad sarnaste personaalsete ja töökoha-spetsiifiliste karakteristikutega naised meestest keskmiselt kõrgemaid palku.
- Töötasu on oodatult madalam madala tootlikkusega teenindavas sektoris ning mittekvalifitseeritud või madala kvalifikatsiooniga ja lihttöölise hulgas.
- Töötasu on korreleeritud ettevõtte suurusega ning üldiselt makstakse kõrgemaid töötasusid suuremates ettevõtetes. Töötasu on üldiselt kõrgem riiklikus sektoris enamikes liikmesriikides, eranditeks on vaid Saksamaa, Taani ja Soome.

Eesti palku mõjutavate tegurite analüüsimiseks kasutatakse nii 1999. aasta kui ka 2001. aasta IV kvartalis läbi viidud Eesti tööjõu-uuringut (vastavalt ETU 99 ja ETU 01). Läbiviidud ökonomeetrilise analüüsi põhitulemused on järgmised (detailsem analüüsi metoodika ja tulemused on toodud lisa 10):

- ETU 99 andmetel on põhiharidusega võrreldes palk kõrgem kõigil põhiharidusest kõrgema haridustasemega indiviididel – keskharidusega 7% (ETU 01 põhjal 13%), kutseharidusega 8% (17%) ning kõrgharidusega 35% (37%). Kõrgharidusega naiste palk on põhiharidusega naiste palgast 39% kõrgem (29%), sama näitaja meestel on 34% (38%). Nagu tulemustest nähtub, on kõrgharidusega töötajate palk teiste haridustasemetega töötajate palkadest tunduvalt kõrgem.
- Eestis varasemalt läbiviidud palgafunktsioonide hindamisel pole töökogemus olnud eriti oluline muutuja (vt Philips, 2001; Arukaevu, 2001). Sarnased on tulemused ka käesolevas uurimistöös püstitatud palgavõrrandi puhul – indiviidi üldine töökogemus on ebaoluline muutuja ning vaatlusaluses ettevõttes kauem töötamine suurendab palka 0,5% aasta kohta, seega ei ole mõju eriti märgatav.
- Naiste palgatase ETU 99 andmetel on meeste omast madalam 21% ning ETU 01 andmetel on see kahanenud 15%-ni.

- ETU 99 põhjal on eestlaste palgatase mitte-eestlaste palgatasemest 20% kõrgem, 2001. aastal oli vastav näitaja 23%.
- ETU 99 andmetel on võrreldes töötleva tööstusega palk kõrgem mäetööstuses (28%), finantsvahenduses (23%), energeetikas (15%), transpordisektoris (10%) ning ehituses (6%). Töötlevast tööstusest on palga tase madalam põllumajanduses (26%), hariduses (15%), muude teenuste valdkonnas (14%), tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas (13%) ning kinnisvaras (11%). ETU 01 andmetel on võrreldes töötleva tööstusega töötasu kõrgem finantsvahenduses (31%), energeetikas (16%), transpordisektoris (13,5%) ja ehituses (9,7%), seega on töötlevast tööstusest kõrgemini tasustavate majandusharude loetelu jäänud peaaegu samaks, kuigi palgaerinevused on suurenenud. Töötlevast tööstusest on madalam palgatase tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas (21%), hariduses (17%) ja muude teenuste valdkonnas (14%). Ka siin on loetelu jäänud enam-vähem samaks ning samuti on palgaerinevused töötlev tööstusega suurenenud.
- Ametiala omab indiviidi palgatasemele olulist mõju, võrreldes baasiks võetud lihttöölisega on palgatase kõrgem kõigil teistel ametialadel töötavatel indiviididel, seda nii naiste kui ka meeste lõikes eraldi. Selline üleüldine ametialade palgahierarhia on ka suhteliselt loogiline, sest lihttööliselt ei nõuta nii kõrget kvalifikatsiooni (haridust, oskusi) kui teistel ametialadel töötajatelt. Võrreldes lihttöölisega on palgatase kõrgeim seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel (1999. a 101% ja 2001. a 89%) ning kõige vähem erineb lihttöölise palgast teenindus- ja müügitööd tegevate indiviidide palk (1999. a 14% ja 2001. a 9% kõrgem).
- Tallinnas asuvate ettevõtete palgatase on mujal Eestis asuvate ettevõtete palgatasemest ETU 99 andmetel 29% kõrgem, samas ETU 01 põhjal oli sama näitaja ainult 9%. Palgavõrrandi tulemuste põhjal tuleb selgelt välja, et mida rohkem on ettevõttes töötajaid, seda kõrgem on ka seal töötava indiviidi palk, mis kinnitab efektiivse palga teooria paikapidavust.

Majandusharudevahelisi palgaerinevusi Mincer'i palgafunktsiooni põhjal on võimalik analüüsida ka palgavõrrandi majandusharusid tähistavate muutujate kordajate põhjal leitud palgalisa standardhälve (ASD) ning tööhõivega kaalutud ja korrigeeritud standardhälve (WASD) (vt lisa 10 täiendavate selgituste jaoks). Vastavad näitajad ETU 99 andmete tulemuste põhjal on: ASD=0,145 ja WASD=0,109. Riikide omavahelises võrdluses tuuakse reeglina välja ainult kaalutud ja korrigeeritud standardhälve. Kui võrrelda saadud tulemusi teistes riikides läbiviidud uurimustega, siis asub Eesti vastav näitaja lähemal riikidele, kus palgaerinevused on suhteliselt suuremad (vt tabel 1.3.6). Majandusharude vaheline palkade varieeruvus Eestis on sarnane Saksamaale (WASD=0,110). Seega oma palkade struktuurilt ei sarnane Eesti Põhjamaadele, kus palkade varieeruvus on suhteliselt madal, pigem sarnaneb Eesti Kanadale ja USA-le, kus palgaerinevused on suuremad. Samas ETU 01 põhjal on ASD=0,1137 ja WASD=0,0837. Vastavate näitajate väärtuste langus viitab sellele, et majandusharude vaheline palgaerinevus on hakanud vähenema.

Tabel 1.3.6. Majandusharudevaheliste palgaerinevuste kaalutud standardhälvete (*WASD*) võrdlus

Autor	Riik	Aasta	Valim	Harude arv	WASD
Edin jt. (1992)	Rootsi	1984	1298	26	0,023
Teulings jt. (1998)	Austria	1983		24	0,050
Lausten (1995)	Taani	1990	1% populatsioonist	18	0,054
Teulings jt. (1998)	Prantsusmaa	1992		36	0,058
	Soome	1987		27	0,065
	Holland	1985		42	0,066
Rycx (2001)	Belgia	1995	67023	43	0,074
Teulings jt. (1998)	Norra	1989		29	0,085
	Saksamaa	1988		34	0,110
Hartog jt. (1999)	Portugal	1992	54307	52	0,125
Krueger jt. (1988)	USA	1984	11512	42	0,140
Teulings jt. (1998)	Suurbritannia	1991		52	0,143
Gera jt. (1994)	Kanada	1986	32945	52	0,151

Allikas: autorite koostatud.

Lähtudes uurimustest, kus viidatakse, et majandusharu mõju palkadele on tunduvalt kõrgem tugevalt korporatiivsetes riikides (Rycx, 2001; lk 1), siis võib väita, et Eestis on korporatiivsuse tase suhteliselt madal ehk kollektiivlepingute sõlmimine ja palgaläbirääkimiste tase on detsentraliseeritud ning sotsiaalsete partnerite vaheline koordineerimine on nõrk. Seda võib järeltada ka eespool toodud Eesti ametiühingute tegevuse arengust ja sotsiaalsete partnerite nõrkusest.

### 1.3.6. Kokkuvõte

Siirdeprotsess on EL kandidaatriikides toonud endaga kaasa suuri muutusi tööturul. Vähenenud on nii osalus- kui hõivemäärad, märkimisväärselt suurenenud tööpuudus. Oluliselt on vähenenud avaliku sektori osatähtsus tööandjana ja tugevalt on arenenud erasektor, mille tagajärjeks on see, et töötajad on ümber paiknenud madalama tootlusega avalikust sektorist kõrgema tootlusega erasektorisse. Üldjuhul on kõrgem tootlus kaasa toonud ka keskmisest kõrgema palgataseme. Võrreldes aga kandidaatriikide ja EL liikmesriikide palgatasemeid, näeme, et enamikel juhtudel on erinevused siiski veel väga suured: vaid kandidaatriikidest kõrgeima palgatasemega Küprose palgatase (1342 EURi 1999. aastal) on kõrgem kui liikmesriikidest madalaima palgatasemega Hispaania (1208 EURi 1999. aastal). Eesti on oma palgataseme poolest suhteliselt keskmisel positsioonil ning erinevus liikmesriikide palgatasemega on nii mõnelgi juhul peaaegu kümnekordne. Samas ei saa ainult keskmise palgataseme põhjal suuri järeldusi teha, kuna riikide lõikes on erinevad nii maksusüsteemid kui ka palkade ostujõud. Ostujõu alusel keskmist palka analüüsides need erinevused vähenevad märgatavalt (vt ptk 2.3.3). Analüüsides palkade kasvu nii EL liikmes- kui kandidaatriikides, tuleb tõdeda, et enamikel juhtudel on nii nominaal- kui reaalpalkade kasv olnud märgatavalt kiire kandidaatriikides, mis näitab palkade tasemetes toi-

muvat konvergentsi. Ometi on erinevad autorid seisukohal, et palkade konvergens on pikaajaline protsess ning võtab aega aastakümneid. Näiteks Boeri ja Brücker (2001) pakuvad oma uurimuses, et Eesti võiks saavutada EL keskmisest palgatasemest 75% alles 16 aasta pärast. Kõige kiiremat palgatasemete konvergeerumist prognoosivad nad Tšehhile ja Slovakkiale ning kõige aeglasemat protsessi Bulgaariale, Leedule ja Rumeeniale.

Siirdeperioodi palgapoliitika Eestis on olnud küllaltki paindlik, palgapiiranguid ja erinevaid institutsionaalseid kitsendusi palkade määramisel on olnud minimaalselt. Tegelikud palgad määratakse töövõtjate ja tööandjate vahelises läbirääkimiste protsessis, nagu eelnevast peatükist näha oli, on kollektiivlepinguid Eestis senini suhteliselt vähe sõlmitud. Siiani on palgakokkuleppeid sõlmitud vaid üksikute majandusharude lõikes ning üleriiklikel sotsiaalpartnerite vahelistel läbirääkimistel on puudutatud põhiliselt vaid miinimumpalgaga seonduvat. Kogu siirdeprotsessi käigus on alampalga tase, samuti sotsiaaltoetuste tase olnud madal ning lasknud tööturul kiiresti reageerida majanduskeskkonnas toimuvatele muutustele. Palgad on olnud suhteliselt paindlikud ning reageerinud erinevatele muutustele nii SKP-s kui tootlikkuses ning välistele ja sisestele šokkidele.

Siirdeperioodi käigus on palkade üldine diferentseeritus ning üldine sissetulekute erinevus suurenenud nii majandusharude kui ametialade vahel. Samal ajal aga on palgaerinevused majandusharude siseselt vähenenud. Kiired muutused leidsid aset aastatel 1993-1994, hiljem on struktuursed muutused aeglustunud ning palkade struktuur majandusharude lõikes olnud suhteliselt püsiv. Võrreldes Eesti palkade struktuuri EL liikmesriikide palgastruktuuriga, tuleb tõdeda, et Eestis on ebaproportsionaalselt kõrged palgad finantsvahenduses ning madalad palgad tervishoius. Nii EL liikmesriikides keskmiselt kui ka Eestis kuuluvad palgahierarhia tippu finantsvahendus, riigivalitsemine ning suhteliselt madal on palgatase põllumajanduses ning hotellides ja restoranides. Ametialade lõikes palkade struktuuri vaadates näeme, et Eesti puhul on ebaproportsionaalselt kõrged palgad seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel, samas kui tippspetsialiste palgad on suhteliselt madalad. Üldine tendents nii EL liikmesriikides kui ka Eestis on, et riigi keskmisest madalamat palka teenitakse sellistes ametigruppides nagu ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse oskustöölised ning lihttöölised. Eesti puhul lisanduvad siia kategooriasse ka operaatorid ning suhteliselt paljudes majandusharudes kuuluvad siia gruppi ka keskastme spetsialistid ja tehnikud.

EL liikmesriikides täheldatakse meeste ja naiste palgaerinevuste vähenemist viimaste aastate jooksul, kuid siiski oli see erinevus 1998. aastal 16%. Kandidaatriikides on meeste ja naiste palgaerinevused mõnevõrra suuremad ning näiteks Eestis moodustas naiste palk meeste palgast 2001. aasta tunnipalga uuringu andmetel keskmiselt 75,7%. Eesti tööjõu-uuringu andmed näitavad, et meeste ja naiste palgaerinevused nende põhitöökohalt on vähenenud, kuna sooline segregatsioon majandusharude lõikes on siirdeperioodi jooksul vähenenud. Erinevate riikide palgauuringud näitavad, et nendesse harudesse, kuhu siseneb rohkem meestööjõudu, hakkavad palgad kiiremini kasvama.

Palgataset mõjutavate tegurite analüüs nii EL liikmesriikide kui ka Eesti kohta kinnitab, et haridus mõjub palgataset tõstvalt, mehed saavad keskmiselt kõrgemat palka kui naised. EL liikmesriikide puhul on positiivne seos nii töötaja üldisel kui ka töökoha-spetsiifilisel staažil ja palgatasemel, kuid Eesti puhul pole see veel oluliseks teguriks muutunud.



## 2. PALGATASEME JA TÖÖJÕU LIIKIMISE VAHELISED SEOSSED

### 2.1. *Palgataseme ja tööjõu liikumise vahelised seosed: teoreetilised seisukohad*

#### 2.1.1. Sissejuhatus

Migratsiooni puhul ei ole tegemist mitte iseseisva ja sõltumatu, vaid ühiskonnas toimuvatest poliitilistest, majanduslikest ja sotsiaalsetest protsessidest mõjutatud inimeste liikumisega, mis omakorda mõjutab eelpool nimetatud protsesse. Enamikes kaasaegsetes rahvusvahelist migratsiooni käsitlevates uurimustes rõhutatakse, et ühtne ja kõikehaarav migratsiooni teoreetiline kontseptsioon puudub. Välja on arendatud hulk erinevaid teooriaid, mis teatud tingimustel ja teatud tegureid silmas pidades selgitavad rahvusvahelise migratsiooni tekkimist ja ulatust. Lisas 11 on toodud ära erinevad migratsiooniteooriad (loetelus ei ole käsitletud kõiki rahvusvahelist migratsiooni selgitavaid teooriaid, vaid need, millest järgnevas peatükis juttu tuleb), nende teooriate peamised autorid, vaatluse alla võetud migratsiooni tüüp, analüüsi tase, samuti erinevad piirangud ja migratsiooniprotsessi osa, mida antud teooria selgitab.

Järgnevalt vaadeldakse migratsiooni põhjusi selgitavaid ning migratsioonivoogude kestust käsitlevaid teoreetilisi seisukohti. Vaatluse all on eelkõige need teoreetilised käsitlused, kus üheks migratsiooni mõjutavaks teguriks on erinevused riikide palgatasemetes. Lisaks nendele teooriatele on välja töötatud ka rida teisi teoreetilisi käsitlusi, kus palgatasemete erinevustele riikides tähelepanu ei pöörata. Põhjalikumalt vaadeldakse selles peatükis erinevaid migratsiooni tõuke- ja tõmbetegureid ning kirjeldatakse migratsiooni mõju nii siht- kui lähteriigile. Antud peatüki koostamisel on kasutatud järgmiste autorite kirjutisi: võõrkeelsetest Euroopa Komisjoni materjale (The Free ..., 2001), Jennissen (2000), Massey jt (1993) jpt uurimusi ning eesti keelsetest Kulu (2000), Järv (2002), Toomet (2001) jt uurimusi.

#### 2.1.2. Rahvusvahelise migratsiooni teoreetilised käsitlused

**Neoklassikalise majandusteooria** kohaselt põhjustavad riikidevahelist tööjõu liikumist peamiselt palgaerinevused riikide vahel, mis kujunevad tänu tööjõu pakkumise ja nõudluse erinevustele päritoluriigis ja sihtriigis. Tegelikult mõjutavad palkade kujunemist siiski ka paljud teised tegurid, nagu näiteks tööjõu produktiivsus, ametiühingute tegevus jt institutsionaalsed tegurid (vt ka ptk 1.1). Neoklassikaline majandusteooria väidab, et riikides, kus tööjõudu on suhteliselt vähem kui kapitali, kujuneb turu tasakaalupalk kõrgemaks kui riikides, kus kapitali on vähe aga tööjõu pakkumine suur, mille tulemusena riikidest, kus palgad on madalad, siirduvad kõrgema palgatasemega riikidesse. Migratsiooni tulemu-

sena tekib sel juhul uus tasakaalupalk (töötõu pakkumine on vähenenud ja palgad tõusnud kapitalivaeses riigis ning töötõu pakkumine on suurenenud ja palgad alanenud kapitalirikas riigis), mille korral riikidevaheline palgaerinevus peegeldab ainult migratsiooniga kaasnevaid kulutusi. Loomulikult peab sel juhul kehtima palkade täieliku paindlikkuse eeldus ning ka eeldused, et töötajad on homogeensed, ja teineteisega täielikult asendatavad, samuti informatsiooni vaba kättesaadavus. Vastupidiselt töötõu liikumisele liigub kapital: investeringutena riikidesse, kus kapitali on vähe ja kus tulu investeringutelt on suhteliselt suurem.

Mikrotasandil keskendub neoklassikaline majandusteooria rahvusvahelise migratsiooni põhjuste analüüsimisel riikidevahelistele erinevustele indiviidide töötasus ja tööhõive võimalustes. Migratsiooniotsus indiviidi tasandil tehakse lähtuvalt sellest, millised on migratsiooniga seotud kulud ja tulud. Seejuures võetakse potentsiaalsest migratsioonist tuleneva puhastulu arvestamisel arvesse töötasu suurust võimalikus sihtriigis ja tõenäosust seal vastav töökoht leida ning võrreldakse seda senise situatsiooniga, samuti on oluline roll kulu- tustel, mis migratsiooniotsusega kaasnevad, nagu näiteks reisikulud, elamiskulud kolimise- ja töötõsimise perioodiks, psühholoogilised kulutused senisest keskkonnast (sh sugulastest- sõpradest, keelest, kultuurist jne) loobumisel. Kokkuvõttes keskendub neoklassikaline majandusteooria migratsiooni põhjuste analüüsimisel riikidevahelistele erinevustele sisse- tulekute suuruses (palk kujuneb töötõu nõudluse ja pakkumise tulemusena) ja tööhõive määras ning migratsiooniga kaasnevates kulutustes, kusjuures töötõu liikumise otsust vaa- deldakse kui indiviidi otsust sissetulekute maksimeerimiseks.

Maailmas toimunud migratsioonivood kinnitavad neoklassikaliste kontseptsioonide seisukohti. Tuginedes Saksamaa kogemustele 1960-ndatel ja 1980-ndatel aastatel, on isikute ränne ulatuslik isegi kaugete vahemaade taha, kui sihtriigis on tagatud tööhõive või migratsiooni soodustavad näiteks riikidevahelised sotsiaalkindlustuskokkulepped (Franzmeier ja Brücker, 1997). Samas on nimetatud kontseptsioonide – neoklassikaline mikro- ja makro- teooria - puhul tegemist suhteliselt lihtsustatud lähenemistega, mis ei arvesta kaupade ja kapitali liikumise, sotsiaalkindlustussüsteemide toimimise, poliitilise ja etnilise situatsiooni ja teiste tegurite mõju rahvusvahelistele migratsioonivoogudele. Järgnevalt kirjeldatud teooriad on püüdnud neid aspekte oma selgitustesse kaasata.

**Migratsiooni uus ökonomika** (*the new economics of migration*) tekkis neoklassikalise teooria kriitika baasil, mis väitis, et migratsiooniotsust ei tehta üksikisikute poolt oma sisse- tulekute maksimeerimiseks, vaid perekonna või majapidamise poolt eesmärgiga vähen- dada riski oodatava sissetuleku osas (mitmekesistades tuluallikaid) ning ületada kapitali liikumisega seotud barjääre (kindlustus- ja krediiturgude puudulikkuse või tõrgete kor- ral). Eesmärgi saavutamise vahendina nähakse mõne majapidamisliikme tööle siirdumist piirkonda (riiki), kus palgad ja tööhõive tingimused ei ole põhjuslikult seotud lähteriigi omadega. Kui arenenud riikides on majapidamise riskide vähendamisel abiks kindlustus- firmad, soodsad krediitvõimalused ja valitsuse abiprogrammid, siis vähem arenenud riiki- des töötavad sellised mehhanismid tõrgetega, puuduvad üldse või on vaesematele perekon- dadele kättesaamatud. Seega vastupidiselt neoklassikalistele teooriatele ei ole migratsioon antud kontseptsiooni käsitluses ajendatud mitte sissetulekute ja tööhõive taseme erinevus- test riikide vahel, vaid valitsuse poliitkast, mis reguleerib kindlustus- ja krediiturge ning sissetulekute jaotust (Kulu, 2000).

**Duaalse tööturu teooria** (*dual labour market theory*) kohaselt on riikidevaheline tööjõu liikumine peamiselt ajendatud migratsiooni sihtriikide poolsete tõmbetegurite mõjust (Jennissen, 2000). Tõmbeteguritena nähakse siinkohal arenenud riikide nõudlust madalatasemelise ja odava tööjõu järele. Kui arenenud riigis kohalik tööjõud on enamasti rakendatud kapitaliintensiivses majandussektoris, siis nn migranttöölisi vajatakse tööjõu-intensiivses sektoris vältimaks palkade tõusuga kaasnevat struktuurilist inflatsiooni (alampalkade tõstmine kohalikul tööturul määrab palgatõusu ka kõrgematel ametikohtadel). Ränne on selle teooria kohaselt nõudlusel põhinev ning ajendatud sihtriigi tööhõivepoliitikast.

**Maailmasüsteemi teooria** (*world system theory*) kohaselt on migratsioon ajendatud vaid globaliseeruva maailmaturu struktuurist, mitte rahvuslikul tööturul toimuvatest protsessidest. Rahvusvahelist migratsiooni kergendavad infrastruktuuri ja kommunikatsioonitehnoloogia kiire areng. Rännet ei mõjuta mitte niivõrd päritoluriigi ja sihtriigi erinevused palgatasemes või tööhõives, vaid valitsuse poliitika välisinvesteeringute ning rahvusvaheliste kaubavoogude suhtes (Kulu, 2000). Maailmamajanduse laienemine üldise globaliseerumise tingimustes perifeersetesse regioonidesse põhjustab rahvusvaheliste migratsioonivoogude teket, mis on loomulik jätk tööstuskaupade ja kapitali vabale liikumisele vähemarenenud riikidesse, seda ainult vastupidises suunas (Massey jt, 1993).

**Väliskaubanduse teooria** eeldab, et tööjõud ei liigu riikide vahel. Arvestades, et riikidel on erinev tootmisteguritega (looduslikud ressursid, kapital, tehnoloogia tase, tööjõud) varustus, saavutatakse tasakaal riikide vahel ja suurenev heaolu kaubanduse vahendusel. Iga riik kontsentreerub nende kaupade tootmisele, milles tal on suhteline eelis, st ta suudab neid kaupu toota kuluefektiivsemalt kui teised riigid (tuntud kui Hecksher'i-Ohlin'i teoreem). Väliskaubandus kujundab seega tööjõu struktuuri ja hulga, mis vastab sellele võrreldavale kulueelisele. Riigid, mis on seotud sellise kaubandusega, suurendavad selle tulemusena oma heaolu tavaliselt rohkem. Lähtuvalt sellest teooriast ei ole tööjõu migratsioon vajalik ning väliskaubanduses nähakse migratsiooni asendajat. Lisaks sellele eeldatakse, et kapital on reeglina mobiilsem kui tööjõud.

**Integratsiooniteooria** väidab, et ühise turu loomine viib suurenevale majanduslikule heaolule, kui tööjõul lubatakse liikuda kõrgema produktiivsusega regiooni, kus töötajad võivad seeläbi teenida kõrgemaid palku. See eeldab liikumist vähemproduktiivsetelt töökohadelt produktiivsematele töökohadele integreerunud regioonis (Molle, 1997). See protsess kestab seni kui piirtootlikkus ja samal ajal ka palgad sama töö eest on ühtlustunud kogu regioonis. Teorias eeldatakse, et tööjõud on mobiilne ning informatsioon võimalikest tööpakkumistest on kergesti kättesaadav kõigile ja ei eksisteeri migratsiooni takistavaid tegureid (töö- ja elamisload, kvalifikatsiooni vastastikune mittetunnustamine, kui ka keelelisi ja kultuurilisi erinevusi).

**Inimkapitali teooria.** Inimkapitali kasutamine migratsiooni teoreetilise aluse selgitamisel oli fundamentaalseid elemente Sjaastadi töödes (1962), kus ta loobus homogeenise tööjõu eeldusest. Individuaalsed tööjõu karakteristikud ja erinevad tasud nende karakteristikute eest erinevates regioonides põhjustavad migratsiooni ning viimane on kasulik ainult mõnede inimestele. Nagu ka muude investeeringute puhul, on kolimisel kulu, mis tuleb kanda kohe, oodatav tulu jaotub aga pikema perioodi peale. Otsesteks kuludeks on töökoha kaotamine endises elukohas ja sellega seotud alternatiivkulu, lisaks otsene kolimiskulu, kulu uues keskkonnas kohanemiseks, uue töö leidmiseks ja õppimiseks. Tuluks on eeldatav kõrgem tulevane palk ja paremad elamistingimused. Veelgi enam, inimkapitali kasutamine

migratsiooni selgitamisel vabastab perfektsete turgude eeldusest, kuna rõhutatakse migratsioonikulude tähtsust. Kuludena vaadeldakse ka psühholoogilisi kulusid, mis tulenevad sõpradest, perekonnast ja lähedaste keskkonnast lahkumisest ning ebamugavuse ja eba-kindluse kulusid.

Inimkapitali teoorias vaadeldakse migratsiooni kui investeeringut, kus praegused kulud on tehtud selleks, et saada suuremaid sissetulekuid tulevikus. Tuleviku tulud jäämisest või migreerumisest sõltuvad täiendavatest investeeringutest inimkapitali, nagu näiteks haridus ja töökogemused (Gallup, 1999). Migratsiooni vaadeldakse kui rahvusvaheliste erinevuste tulemust kogutulu praeguse väärtuse ja tuleviku väärtuse vahel. Migratsioon toimub, kui migratsiooni kogu praegune väärtus ( $NPV_0^a$ ) otsustamise hetkel ( $t=0$ ) on suurem kui mittemigreerumise kogu praegune väärtus ( $NPV_0^h$ ).

$$M_0 = (NPV_0^a) - (NPV_0^h) = \int_{t=0}^{t=T} [(p_t^a \cdot Y_t^a) - (p_t^h \cdot Y_t^h)] \cdot e^{-rt} dt > 0$$

kus  $Y_t^h$ ,  $Y_t^a$  on elatustase lähteriigis ( $h$ ) ja siirderiigis ( $a$ ) ajal  $t$ ;  $p_t^h$ ,  $p_t^a$  on tõenäosus, et see elatustase tegelikult saavutatakse;  $r$  on diskonteerimismäär;  $T$  on järelejäänud elu pikkus (Straubhaar, 1988).

Niisugune vaatepunkt selgitab, miks kolitakse kõrgema palgaga piirkondadesse (oodatav tulu on suurem), miks noored on aktiivsemad kolijad (noorte oodatav tulu on suurem, sest nad on kauem tööturul) ja miks lahkutakse kõrge tööpuudusega piirkondadest (töö saamise väike tõenäosus vähendab oodatavat tulu kohapeal). Need seisukohad on kooskõlas puhasmigratsiooni voogudega. (Toomet, 2001)

Migratsiooni kui investeeringu mudelit on loomulik täiendada otsimismudeli põhimõttega, pideva töö- ja elukoha otsimisega. Lihtsa Sjaastadi mudeli korral peaks kolimine olema ühekordne, inimesed peaksid liikuma piirkonda, mille korral tulu-kulu suhe on parim. Uus kolimine on võimalik ainult majandussituatsiooni või isikuomaduste muutudes. Otsimismudel toob sisse põhimõtte, et inimene kolib ainult siis, kui ta on saanud sobiva pakkumise (ehk leidnud sobiva töö- või elukoha), pakkumiste saamine on aga stohhastiline protsess. Seega võimaldab otsimismudel põhimõtteliselt edasi-tagasi kolimist ka majandusliku tausta ja isikutunnuste muutumatuks jäädes. Nii on võimalik seletada korraga eksisteerivat sisse- ja välja rännet. Teine täiendus, mida saab teha otsimismudeli kontekstis on töö- ja elukoha erinevuste käsitlemine. Inimesed saavad pidevalt uusi töö- ja elukoha pakkumisi erinevates piirkondades. Võimaliku töö- ja elukoha vahetamise juured kaaluvad indiviidi vahetuse kulusid ja tulusid, kusjuures üheks oluliseks teguriks on töökoha kaugus elukohast. (Toomet, 2001)

**Võrgustiku teooria** (*network theory*) väidab, et rahvusvahelise migratsiooni tulemusena tekivad sihtriikides etnilised immigrandide võrgustikud, mis on isikutevahelise sidemete kaudu ühenduses ka nende päritoluriikidega. Selliste võrgustike laienemine suurendab järgmiste potentsiaalsete sisserändajate arvu, kuna liikumisega kaasnevad kulud ja riskid on väiksemad (oodatav puhastulu mujale siirdumisest on suurem), sest suur osa migrat-

siooniga kaasnevatest kuludest (näiteks reisi-, informatsiooni-, sisseelamis-, töötsemiskulud) kaetakse vastava võrgustiku poolt või abil. Lisaks sellele on psühholoogilised kulud, mis tekivad harjunud keskkonnast lahkumisel, on seda väiksemad, mida suurem on sihtriigis asuv rahvuslik grupp. Sellised võrgustikud ja sidemed moodustavad omamoodi sotsiaalse kapitali, mille abil on võimalik saavutada ligipääs rahvusvahelisele tööturule, kusjuures võrgustikud tekitavad pikaajalises migratsiooniprotsessis teatud kumulatiivse põhjuslikkuse – mida suuremaks võrgustik paisub, seda rohkem on personaalseid sidemeid päritoluriigiga ning seda suuremat migratsioonivoogu sellest riigist oodata on, mis omakorda võrgustikku suurendab (Massey jt, 1993). Võrgustike tekkimise teooria põhiidee seisneb selles, et migratsioonivoogude suurust kahe riigi vahel ei määra niivõrd erinevused sissetulekutes või tööhõive võimalustes, vaid eelkõige immigrantide võrgustike olemasolust ja laienemisest tingitud migratsiooniga kaasnevate kulutuste ja riskide oluline vähenemine (Järv, 2002).

**Põlvkondi ületav lähenemine** (*overlapping generations*) omab olulist tähendust rahvusvahelise migratsiooni ja riikidevahelise sissetulekute ebavõrdsuse seoste käsitlemisel. Vastavalt sellele lähenemisele jaguneb individuaalse töötaja elutsükkel kaheks perioodiks. Esimesel perioodil inimesed investeerivad haridusse, et enda konkurentsivõimet (st inimkapitali) suurendada ning teisel perioodil üritavad neilt investeringutelt kasu saada. Migratsiooniotsuse teeb inimene teise perioodi alguses, kaaludes erinevate riikide palga- ja tööhõivetingimusi. Seega motiveerib rahvusvahelise vaba tööturu olemasolu (võimalus valida erinevate riikide palgapakkumiste seast tulusaim) esimesel perioodil intensiivsemalt investeerima haridusse, mille tulemusena kõrgetasemeliste töötajate arv suureneb ka migratsiooni päritoluriikides (Jennissen, 2000; Järv, 2002).

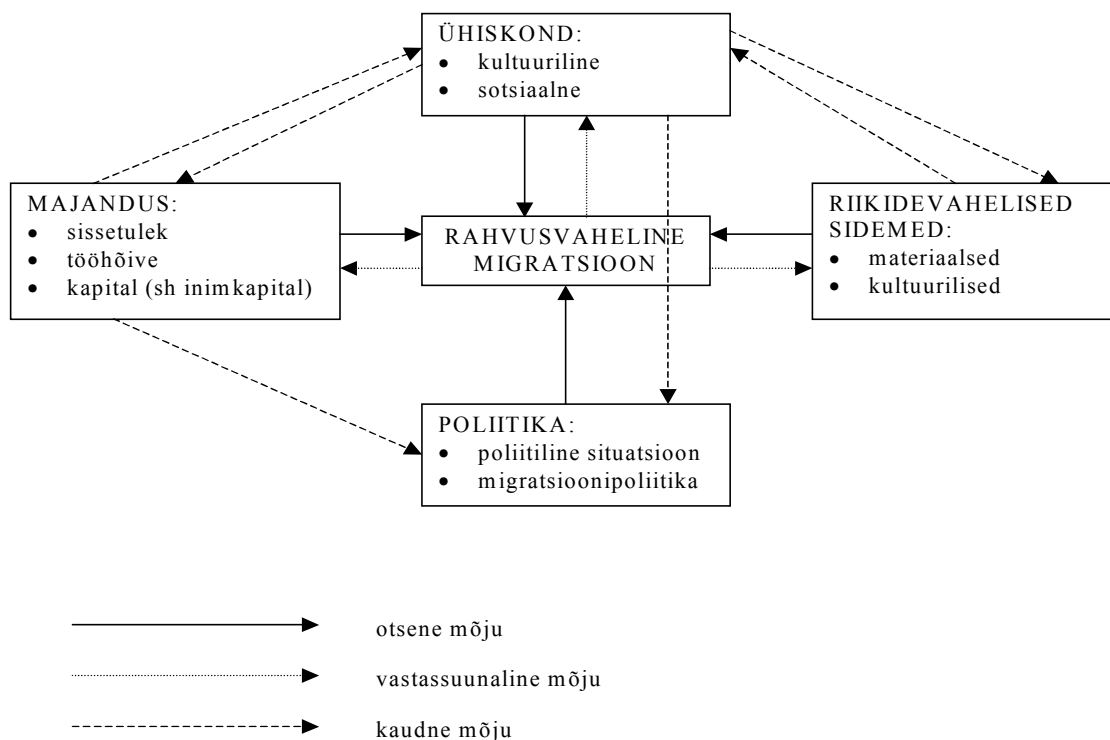
**Rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria** (*migration systems theory*) püüab integreerida erinevaid migratsiooniteoreetilisi käsitlusi. Selle lähenemise keskne idee on, et riikidevaheline kapitali ja tööjõu liikumine toimub kindlas majanduslikus, sotsiaalses, poliitilises ja geograafilis-demograafilises kontekstis. Rahvusvahelise migratsiooni süsteem koosneb võõrtööjõudu vastuvõtvate riikide grupist, mis on seotud teise riikidegrupi ehk migratsiooni päritoluriikidega suhteliselt suurte mõlemasuunaliste migratsioonivoogude kaudu (Massey jt, 1993). Kusjuures migratsioonisüsteemi kuuluvad riigid on omavahel ühenduses ka migratsiooniväliste seoste kaudu, mis on jagatud ajaloolisteks, kultuurilisteks, koloniaalseteks ning tehnoloogilisteks seosteks (Järv, 2002).

Rahvusvahelise migratsiooni süsteemi analüüsimisel on jõutud mõningate huvitavate seisukohtadeni. Näiteks arvatakse, et riigid, mis kuuluvad ühte migratsioonisüsteemi (st nende vahel eksisteerivad vastassuunalised migratsioonivood), ei pea tingimata olema geograafiliselt lähedased, sest poliitilised ja majanduslikud sidemed riikide vahel omavad vähemalt sama suurt tähtsust kui füüsiline lähedus (Massey jt, 1993). Muutused migratsioonisüsteemi kontekstides ja riikidevahelistes seostes võivad tingitud olla ka migratsioonivoogudest endist, sest suur sisse- või väljarändajate hulk mõjutab vastavalt riigi sotsiaalset, poliitilist, demograafilist ja majanduslikku olukorda ning seeläbi ka riikidevahelisi suhteid.

Süsteemse käsitluse puuduseks võib pidada migratsiooni põhjustavate tegurite mitteeristamist ühiskonna protsessi haaraval tervikpildil. Jennissen (2000) lisab oma uurimuses migratsiooni süsteemse käsitluse kontseptsiooni ka konkreetsed migratsiooni põhjustavad tegurid, mis on jagatud nelja gruppi:

- majanduslike tegurite grupp koosneb kolmest põhilisest komponendist: riikidevahelistest erinevustest sissetulekute ja tööhõive võimaluste osas ning kapitali (sh inimkapitali) ja tööjõu suhtest riikides.
- ühiskonnast tulenevate tegurite grupp koosneb kultuurilistest, sotsiaalsetest (riikidevaheline ja riigi sisene ebavõrdsus, sotsiaalse kaitse tase) ja demograafilistest (rahvastiku vanuseline ja sooline jaotus, fertiilsus) komponentidest.
- poliitiline migratsioonitegurite grupp moodustub kahest olulisest faktorist: poliitiline olukord riikides ning migratsioonipoliitika iseärasused.
- geograafiliste tegurite grupis võib eristada kultuurilisi (kontinentaalne minevik, ühine keel) ja materiaalseid (kaugus riikide vahel, reisikulutused siirdumisel teise riiki) tegureid.

Üldiselt võib öelda, et esimesed kolm gruppi mõjutavad migratsioonivoogude tekkimist ja püsimist nii päritolu- kui sihtriikides. Need tegurid mõjutavad migratsioonivooge kas otsestelt, vastupidistelt või kaudselt (vt joonis 2.1.1; detailne kirjeldus erinevatest mõjudest migratsioonile vt Jennissen, 2000).



Joonis 2.1.1. Migratsioonivooge mõjutavad tegurid

Allikas: Jennissen, 2000.

Lisaks eelpool kirjeldatud teooriatele on veel terve rida teooriaid ja teoreetilisi seisukohti, mis püüavad selgitada rahvusvahelise migratsiooni olemust, seda põhjustavaid tegureid ning migratsiooni tagajärgi. Nimetada võib siin näiteks järgmisi: ootamise võimaliku väärtuse teooria (*option value of waiting*), dünaamilise ja korduva migratsiooni teooria (*dynamic and repeat migration*), immobiilsuse teooria (*theory of immobility*), institutsionaalne teooria (*institutional theory*) jpt. Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et migratsiooniteooriad on oma olemuselt interdistsiplinaarsed. Nii näiteks peab neoklassikalise majandusteooria kontseptsiooni kasutamisel arvestama kultuurilisi, demograafilisi ja sotsiaalseid komponente, mis määravad kindlaks tööjõu kvantiteedi ja kvaliteedi. Samas kahe n.ö mittemajandusliku teooria (võrgustiku ja institutsionaalse migratsiooni teooria) põhiideed võib taandada majanduslikule kalkulatsioonile: suurte immigrandide võrgustike ning migratsiooni toetavate institutsioonide olemasolu vähendab potentsiaalse migrandi jaoks migratsiooniga kaasnevat kulutusi ning suurendab tõenäosust sobiv töökoht leida (Jennissen, 2000).

### 2.1.3. Migratsiooni mõjutegurid

Empiirilistes uurimustes üheks enimkasutatavaks rahvusvahelist migratsiooni selgitavaks teooriaks on tõmbe- ja tõuketegureite teooria. Eelmises alapeatükis käsitletud teoreetilised seisukohad näitasid, et on väga palju erinevaid tegureid, mis migratsioonitsust nii positiivselt kui negatiivselt võivad mõjutada. Rahvusvahelistes migratsiooniteooriates on nimetatud terve rida tegureid, mis ühelt poolt võivad riigipiire ületavale tööjõu liikumisele kaasa aidata, teiselt poolt migratsioonile vastassuunalist mõju avaldada, s.t migratsioonipotentsiaali vähendada. Vastavalt sellele, kas mõjutegur lähtub migratsiooni päritolu- või sihtriigist, eristatakse migratsiooni tõuke- ja tõmbetegureid. Järgnevalt on esitatud põhilised ja empiirilises analüüsis enimkasutatavad rahvusvahelist tööjõu liikumist mõjutavad tegurid.

**Sissetulekute lõhe** ehk riikidevaheline erinevus palgamäärades (indiviidi või perekonna sissetulekutes) on peamiseks rahvusvahelist migratsiooni ajendavaks teguriks. Tegemist on otseselt neoklassikalisest majandusteooriast tuleneva migratsioonikaalutlusega – võrreldakse olemasolevat sissetulekut tulude-kulude vahega, mis kaasnevad võimaliku migratsiooniga teise riiki. Lisaks absoluutsele palkade erinevusele tuleb arvestada ka riikide erineva elukallidusega, samuti migratsioonikulud (samuti hinnatakse kulude puhul peale konkreetse reisi- ja majutuskulude ka võimalikke psühholoogilisi lahkumiskulusid). Lisaks palga suurusele tuleb arvestada ka tööhõive võimalustega sihtriigis (tõenäosus leida sobiv töö, tõenäosus leida samal tasemel töö, tõenäosus, et teised pereliikmed töö leiavad jne). Empiirilistes analüüsidest on leitud, et vähemalt mingi minimaalne erinevus perekonna praeguses ja oodatavas sissetulekus on migratsioonitsuse tegemisel vajalik. Palgamäärade ühtlustumise kiirus (makrotasandi majandusarengu ühtlustumine mõõdetuna sisemajanduse koguprodukti väärtuses) erinevates riikides on samuti oluline indikaator tööjõu migratsiooni prognoosimisel.

**Situatsioon tööturgudel** ehk tööjõu nõudluse ja pakkumise vahetegurid on eelkõige mõõdetav tööpuuduse näitajate kaudu. Suurt tööpuudust migratsiooni päritoluriigis käsitletakse kui tõuketegurit, mis võib kohalikus elanikkonnas tekitada soovi immigrereeda. Samuti võib kõrge tööpuuduse määr sihtriigis migratsioonihuvi vähendada. Samas võib kõrge tööpuudusega riikides olla väga suuri erinevusi tööjõu nõudluses ja pakkumises majandusharude ja ametialade lõikes ning mõnedes sektorites võib eksisteerida vajaliku töö-

jõu puudus. Tööjõu vaba liikumisvõimaluse puudumisel võib selline situatsioon tuua kaasa illegaalse võõrtööjõu kasutamise.

Samuti võib sihtriigi tööturgudel tekkida vajadus teatud liiki spetsialistide järele, kuid kohalikul tööturul on nende pakkumine piiratud. Sellises situatsioonis püütakse erinevate meetmetega vastava kvalifikatsiooniga spetsialiste teistest riikidest sihtriigi tööturgudele meelidata (nt nn “roheline kaardi” süsteem).

**Demograafilised protsessid ja elanikkonna vananemine** on viimastel aastatel muutunud oluliseks teguriks migratsioonivoogude analüüsil. Paljud Euroopa Liidu liikmesriigid, samuti ka kandidaatriigid on tugevasti mõjutatud elanikkonna üldise vananemise protsessidest ning seisavad küsimuse ees, kuidas säilitada piisav tööjõu kogus edasiseks majanduslikuks kasvuks ning edukaks pensioni- ja sotsiaalkindlustussüsteemide toimimiseks. Tööjõu puuduse leevendamiseks nähakse eelkõige kolme võimalust: vähendada tööpuuduse määra, suurendada osalusmäärasid ning importida tööjõudu teistest riikidest.

**Teenuste nõudlus** ehk kohaliku turu nõudlus välismaiste ettevõtete (ettevõtjate) poolt pakutavate teenuste järgi, millega kaasneb ka töötajate migratsioon. Siin on iseärasuseks asjaolu, et migratsiooni initsiatiiv tuleb mitte inimeselt endalt (isikliku sissetuleku maksimeerimiseks), vaid turu nõudlusest odavamana teenuse või professionaalsema teenuse järgi. Seega antud juhul ei tule initsiatiiv emigreeruda mitte töötajalt vaid eelkõige ettevõtelt, kes püüab sihtriigi turule siseneda.

**Geograafiline lähedus** on mõjutegur, mis alaliseks lahkuda sooviva migrandi jaoks otustavat tähtsust ei oma. Potentsiaalse sihtriigi lähedus on aga väga oluline nende jaoks, kes eelistavad säilitada sidemeid kodumaaga ning plaanivad teises riigis töötada ajutiselt. Geograafiline lähedus on veelgi olulisem pendelmigrantide jaoks (enamasti iseloomulik piiriäärsetele regioonidele).

**Migratsiooni traditsiooni ja võrgustike olemasolu** on oluliseks eelduseks migratsioonile kindlast (emigratsiooni traditsiooniga) päritoluriigist konkreetsesse sihtriiki. Kui mingis sihtriigis on tekkinud rahvuse baasil etnilised kogukonnad, siis on tulevastel migrantidel lihtsam leida töökohta tänu omataavale informatsioonile ja kogukonna abile, samuti on migratsiooniga kaasnevad kulud sellisel juhul tavaliselt väiksemad. Samuti teavitavad sihtriigi etnilised kogukonnad suhteliselt kiiresti potentsiaalseid migrante kui tööturu olukord halveneb, sotsiaalkindlustus süsteem karmistub jne, seega vähendades kiiresti nende migratsiooni motivatsiooni.

**Etnilised ja poliitilised probleemid** ajendavad eelkõige lõpliku migratsiooniotsuse tegemisele, kusjuures need otsused ei ole otseselt seotud töö või sissetulekuga.

**Kultuuri- ja keelebarjäärid** omavad migratsiooniotsuse tegemisel olulist rolli, kui kaalumisel on pikaajaline lahkumine päritolu riigist. Tavaliselt nõuab see teise riigi kultuuride ja traditsioonidega kohandumist ning eelkõige võõrkeele omandamist. Tööjõu mobiilsus on tihti isegi ühe rahvusliku tööturu piires suhteliselt piiratud, kuigi sel juhul puuduvad kardinaalsed erinevused keele ja kultuuri osas. Seega enda identifitseerimine mingi väikese kogukonna liikmena või seostamine kindla piirkonnaga vähendab oluliselt valmisolekut migratsiooniks.



**Ootused** majanduskasvu osas mõjutavad oluliselt migratsiooniotsuseid. Kui lähteriigis oodatakse suuremat majanduskasvu, kui sihtriigis, siis sellel on üldjuhul migratsiooni potentsiaali kärpiv mõju. Samuti võetakse arvesse ka lähte- ja sihtriigi poliitilist stabiilsust.

**Migratsiooni mõju sihtriigile.** Eelnevad kogemused ja empiirilised uurimused näitavad, et migratsioon omab suhteliselt väikest mõju sihtriigi tööpuuduse tasemele ja palkadele (Sinn jt, 2001). Tööjõu migratsioon võib sihtriigile tuua isegi suuremaid kasusid kui päritoluriigile, kuna migrantid teenivad tavaliselt väiksemat palka kui on nende töötamisega saadav lisandväärtus sihtriigile. Samuti teevad migrantid ka teatavaid investeeringuid eluaseme, tarbimise näol sihtriigis. Kuigi immigrantid omandavad teatud ajahetkel õiguse saada sotsiaaltoetusi, on nende mõju sihtriigi sotsiaalkindlustussüsteemi toimimisele tühine. Pikemas perspektiivis võivad immigrantid vähendada kohaliku rahvastiku vananemisest tulenevate probleemide mõju.

Negatiivset mõju võib migratsioon sihtriigi tööturule väljendada selles, et osa kohalikust tööjõust, eriti madala kvalifikatsiooniga töötajad kaotavad töö ning muutuvad töötuteks. Tavaliselt on kohalikul tööjõul raske oma suhteliselt madalamate oskustega konkureerida paremini kvalifitseeritud võõrtööjõuga, kes aga otsivad sihtriigis oma kvalifikatsioonile mittevastavat tööd (eelkõige keelebarjääri tõttu, suutmatusega konkureerida kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel töödel jne).

Samas muudab rahvusvaheline migratsioon sihtriigi tööturgu paindlikumaks, kuna võõrtööjõud on nõus madalama palgaga ning suhteliselt halvemate töötingimuste puhul tööle asuma. Sageli suureneb sihtriigis ka erinevate kaupade ja teenuste pakkumine.

**Migratsiooni mõju päritoluriigile.** Päritoluriigile toob tööjõu lahkumine kaasa nii märkimisväärsed eeliseid kui kulusid. Kielyte ja Kancs (2001) toovad välja järgmised seisukohad.

- Tööjõu osaline kaotus ei pruugi avaldada negatiivset mõju riigi heaolu/rikkuse loomisele niikaua, kui emigreeruvad eelkõige madalate oskustega ja/või töötud inimesed. Samas on tulemus oluliselt erinev, kui päritoluriigist on suur oskustöölise väljavool. Oluline osa emigrantidest on saanud rohkem haridust, kui keskmine päritoluriigi töötaja ning sellise inimressursi kaotus migratsiooni läbi jätab tõenäoliselt negatiivse jälje päritoluriigi rikkusele ja heaolule.
- Ajutiselt emigreerunud inimesed eeldatavalt suurendavad oma oskusi välismaal töötades ning kodumaale tagasi pöördudes omab nende inimkapitali kvaliteedi kasv positiivset efekti päritoluriigi majandusele.
- Migrantide rahaülekanded kodumaale moodustavad olulise osa kodumaa SKPst ning lühiajaliselt on selle abil võimalik vähendada kaubandusbilansi finantsdefitsiiti. Pikaajalised efektid on aga piiratud, kuna põhiliselt on need investeeringud tehtud eluasemesse või isikliku tarbimise eesmärgil, mitte aga tootliku kapitali formeerimiseks.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et nii sihtriik kui ka lähteriik saavad migratsioonist teatavat kasu ning kannavad teatud hulga kahjusid. Kumb on ülekaalus, kas positiivsed või negatiivsed tulemused, sõltub sellest, milline tööjõu grupp emigreerub (oskustöölised vs lihttöölised, noored vs vanemad inimesed).

#### 2.1.4. Kokkuvõte

Ühest rahvusvahelise migratsiooni põhjusi selgitavat teooriat ei eksisteeri, on aga väga palju erinevaid teoreetilisi seisukohti, mille abil püütakse migratsiooni tekkepõhjust, migratsiooni protsessi ja selle tagajärgi selgitada. Erinevad distsipliinid on välja arendanud erinevad teoreetilised seisukohad selgitamaks rahvusvahelist migratsiooni, mis näitab, et rahvusvaheline migratsioon on interdistsiplinaarne ning selle selgitamisel tuleb vaatluse alla võtta nii majanduslikud, poliitilised, sotsiaalsed, kultuurilised ja paljud teised aspektid. Samuti võib eeltoodust tulenevalt väita, et migratsiooni põhjused on dünaamilised ja aja jooksul muutuvad, mis omakorda toetab seisukohta, et isikute rände puhul on tegemist komplitseeritud ning väga paljudest teguritest sõltuva nähtusega.

Migratsiooni teoreetilised ja empiirilised uurimused toovad välja terve rea tegureid, mis mõjutavad tööjõu liikumist. Erinevad tegurid võivad soodustada või piirata migratsiooni ning ühed ja samad tegurid võivad olla nii tõuketeguriteks lähteriigis kui ka tõmbeteguriteks sihtriigis. Sageli on neid tegureid väga raske kvantitatiivselt mõõta ja nad mõjutavad üksteist väga keerulistel viisidel ning nende prognoosimine on väga keeruline. Kõige olulisemate teguritena tuuakse välja:

- erinevused sissetulekutes (nn sissetulekute lõhe),
- tööhõive määr ja tööpuuduse tase nii siht- kui lähteriigis,
- traditsioon ja võrgustike olemasolu,
- etnilised ja poliitilised probleemid,
- kultuurilised ja keelelised barjäärid ning
- geograafiline lähedus.

Lisaks sellele leitakse, et kõige tähtsamad tõuketegurid on geograafiline kaugus, keelelised ja kultuurilised erinevused, samas kui kõige tähtsamate tõmbeteguritena nähakse tööhõive võimalusi, sihtriigi arenenumat sotsiaalkindlustussüsteemi ja sihtriigi poliitilist stabiilsust. Samuti mõjutavad migratsiooni poliitilised tegurid (inimõiguste rikkumine, etnilised konfliktid), keelelised ja kultuurilised erinevused, keskkonna tegurid ning prognoosid nii migratsiooni kui sihtriigi tuleviku suhtes.

Enamikes uurimustes ei ole kõiki neid tegureid arvesse võetud, vaid piiratud vaid osadega nendest (sõltuvalt autorist) ning samuti raskendab empiirilist analüüsi asjaolu, et selliste võtmemuutujate nagu SKP kasvu ja tööhõive arengut on raske prognoosida. Seetõttu võivad erinevate empiiriliste analüüside tulemused üksteisest olulisel määral erineda. Järgnevas peatükis teemegi ülevaate senistest empiirilistest uuringutest, mis on käsitletud nii praeguste Euroopa Liidu liikmesriikide vahelist migratsiooni kui ka prognoositavat migratsioonivoogude suurust Euroopa Liidu liikmesriikide ja praeguste kandidaatriikide vahel, samuti tööjõu liikumist mõjutavaid tegureid.

## **2.2. Töajõu liikumine Euroopa Liidu liikmesriikides ja kandidaatriikide vahel**

### **2.2.1. Sissejuhatus**

Vastavalt Euroopa Komisjoni Lepingule on õigus vabale liikumisele Euroopa Liidu liikmesriikides inimeste fundamentaalne õigus. Tõajõu vaba liikumise eesmärgiks on edendada efektiivset majanduslikku integratsiooni ja kohandada kiiresti tõoturu muutuvate vajadustega. Euroopa kodanikud omavad õigust tõõhõivele igas liikmesriigis ning õigust elamisloale nii endale kui oma pereliikmetele ja neid ei tohi diskrimineerida sõltuvalt nende rahvuslikust kuuluvusest. Vaba liikumine võib tähendada liikumist teise liikmesriiki, samuti ka igapäevast või igapädalast liikumist üle riigipiiride.

1999. aastal elas ja tõõtas umbes 2,7 miljonit (1,8% tõõtajatest) Euroopa Liidu kodanikku mõnes teises liikmesriigis. Samas on täheldatud väga suurt erinevust sõltuvalt migratsiooni siht- ja lähteriigist: suhteliselt kõige rohkem tõõtajaid on tulnud Irimaalt (13% kõigist Irimaal hõivatutest), Portugalist (8%), Luksemburgist (7%) ning samas on suurimad teistest liikmesriikidest tuleva tõõtõõu vastuvõtjad Luksemburg (37% rahvuslikust tõõtõõust), Belgia (6%) ja Iirimaa (2,5%). Suuremad liikmesriigid võtavad tavaliselt vastu rohkem tõõtõõajaid teistest liikmesriikidest, kui nad ise välja saadavad. Samuti on viimasel ajal märgatavalt kasvanud liikmesriikidevaheline pendelmigratsioon. (The Free ..., 2001)

Tõõtõõu vaba liikumist on vaadeldud sagedasti tõoturu poliitika kontekstis kui ühte võtmelementi tõoturu paindlikkuse suurendamiseks ning tõoturu tasakaalustatud arenguks. Tõõtõõkohtade loomine ja kiiresti muutuv tõõtõõu nõudlus, eriti 1997. aastast, on muutnud tõõtõõu mobiilsuse Euroopas aktuaalseks teemaks. Euroopa Liidu tasandil on sellele olulist tähelepanu põõratud Euroopa Tõõtõõive Strateegias. Tõõtõõu mobiilsus omab nii ametialast kui geograafilist dimensiooni. Kui ametialane tõõtõõ-tõõtõõle liikumine ja elukestev õpe on ühed tähtsaimad tegurid tõõtõõu kohandumisel uute majanduslike tingimustega, siis geograafilise mobiilsuse parandamine mängib olulist rolli tõoturu ja edasises majanduslikus arengus Euroopa Liidus.

Järgnev peatõõkk vaatleb Euroopa Liidu seniste liikmesriikide vahel toimunud ja toimuvat migratsiooni. Vaadeldakse eelneva EL lõunalaienemise kogemusi, kuna Euroopa Liidu idalaienemist võrreldakse just nende kogemustega, mis saadi Hispaania, Portugali ja Kreeka ühinemisel, kuna ka sellel juhul olid suhteliselt suured erinevused liikmesriikide ja kandidaatriikide majanduslikus arengus ning heaolu tasemes. Edasi antakse ülevaate senisest tõõtõõu liikumisest Euroopa Liidu liikmesriikide ja kandidaatriikide vahel ning prognoositavatest migratsioonivoogudest ühinemise järgselt. Kasutatud on eelkõige Euroopa Komisjoni poolt koostatud ülevaadet "The Free Movement of Workers in the Context of Enlargement" (2001), kuid ka järgmisi empiirilisi uuringuid: Boeri ja Brücker (2001), Werner (1997, 1998), Brücker (2001) jpt.

## 2.2.2. Töajõu liikumine Euroopa Liidu liikmesriikide vahel

Euroopa on viimastel aastakümnetel kogunud mitmeid migratsioonilaineid, mis erinevad üksteisest migratsiooniallikate, tõuke- ja tõmbetegurite ning tagajärgede poolest. Zimmermann (1996) eristab nelja migratsioonilainet:

- sõja tagajärgedega kohandumine ja dekolonialiseerimine (1945 – 1960-ndate algusaastad);
- töajõu migratsioon aastatel 1965 – 1973, mil liikus peamiselt madala oskustasemega töajõud. Nõudlus töötajate järele paljudes Lääne-Euroopa riikides oli suurem kui kohaliku töajõu potentsiaal. Paljud inimesed migreerusid Lõuna-Euroopast (Kreekast, Itaaliast, Portugalist, Hispaaniast) ning Türgist Lääne-Euroopasse. Samuti liikusid paljud inimesed Iirimalt ja Soomest Suurbritanniasse ja Rootsi;
- tõkestatud migratsioon aastatel 1974 – 1988. Pärast majanduslikku langust 1970-ndate aastate alguses eelpool kirjeldatud töajõuvood praktiliselt lõppesid ja paljud migrandid pöördusid tagasi oma kodumaale. Need migrandid, kes otsustasid jääda, tõid sihtriiki ka oma perekonna. Perekondlik migratsioon ja tagasipöördumine kodumaale olid põhilised karakteristikud rahvusvahelises migratsioonis 1970-ndatel ja 1980-ndatel aastatel.
- sotsialistliku süsteemi lagunemine ja sellele järgnenud migratsioonilaine alates 1988. aastast. Lisaks sotsialistliku süsteemi lagunemisele on teiseks oluliseks karakteristikuks viimasel migratsiooniperioodil ka suurenenud asüülitootlejate arv nendest regioonidest, mis ei kuulunud sotsialismisüsteemi.

Viimase aastakümne rahvusvahelist migratsiooni iseloomustab eelkõige sinikraade e madala kvalifikatsiooniga töötajate migratsiooni asendumine valgekraade e kõrgelt kvalifitseeritud töajõu migratsiooniga. Samuti on globaliseerumise tulemusena suurenenud töötajate ettevõttesisene liikumine erinevates riikides. Püsiv migratsioon asendub järjest enam ajutise ja lühiajalisega liikumisega (erinevates projektides osalemisega seotud liikumine).

### *Varasemad ühinemise kogemused Euroopa Liidus*

1957. aastal ühinesid Beneluxi riigid, Saksamaa, Prantsusmaa ja Itaalia, moodustades Euroopa Majandusühenduse (*European Economic Community*). Töajõu vabas liikumises nähti võimalust leevendada vajaduse korral pingeid rahvuslikul tööturul (suurendades tööturu paindlikkust) ning seeläbi tõsta Euroopa Majandusühenduse konkurentsivõimet. Töajõu vaba liikumise kehtestamine Euroopa Majandusühenduse riikide vahel toimus järkjärgult: näiteks 1968. aastal kehtestati liikmesriikide kodanikele täielik piiranguteta liikumisõigus Euroopa Majandusühenduse tööturul, kuid samas jäi kehtima kord, mis lubas liikmesriikidel taotleda võõrtöajõu õiguste piiramist vähemarenenud piirkondade ja riigi poolt subsideerimist vajavate elukutsete puhul (see tühistati 1992. aastal). Vajadus põhjalike reformide järele Euroopa tööturul tekkis 1980-ndatel aastatel kui kasvas tööpuudus ning langes konkurentsivõime, samas aga ei suudetud maailmamajanduse globaliseerumisega ning infotehnoloogia arenguga sammu pidada.

1973. aastal ühinesid Taani ja Iirimaa ning 1995. aastal Austria, Rootsi ja Soome. Nende ühinemiste puhul rõhutatakse, et erinevused juba olemasolevate liikmesriikide ja uute riikide vahel majandusarengus olid suhteliselt väiksemad kui 1981. aastal ühinenud Kreeka ning 1986. aastal ühinenud Portugali ja Hispaania puhul. Seetõttu tõmmatakse idalaienemise kontekstis rohkem paralleele just lõunalaienemisega, kus liikmesriikide ja kandidaat-

riikide majandustasemed erinesid suuremal määral. 1995. aastal toimunud Austria, Rootsi ja Soome liitumisel kehtisid, vastavalt 1992. aastal sõlmitud Euroopa Majanduspiirkonna lepingule (*European Economic Area Agreement*) tööjõu vaba liikumise reeglid juba enne tegelikku ühinemist ning seetõttu üleminekuperioodi ei kehtestatud. Saksamaa taasühendamist vaadeldakse laienemiste erijuhtumina, millega kaasnes automaatselt tööjõu täielik liikumisvabadus. Kultuuri- ja keelebarjääride puudumine ning ajalooline (s.h perekondlik) seotus Lääne-Saksamaaga, samuti oluliselt madalam palgatase ning kõrge tööpuuduse määr tingisid tugeva migratsioonisurve ning kümne aasta jooksul lahkus Ida-Saksamaalt Lääne-Saksamaale 7,3% Ida-Saksamaa rahvastikust (esimese kuue kuu jooksul emigreerus 2,8%). Ida-lääne suunaline migratsioon Saksamaal jätkub (eriti noorte hulgas), kuigi oluliselt aeglasemas tempos kui taasühinemise algusaastatel.

Kreeka, Portugali ja Hispaania ühinemise korral kartsid majanduslikult rohkem arenenud põhjapoolsemad riigid massiliste migratsioonivoogude tekkimist Lõuna-Euroopast. Nende kolme riigi puhul rakendati seitsmeaastast üleminekuperioodi täieliku tööjõu vaba liikumise kehtestamiseni (Luksemburgi migreerumisel koguni kümne aastast üleminekuajaga). Üleminekuaja jooksul pidid Kreekast, Portugalist ja Hispaaniast pärit võõrtöölised taotlema jätkuvalt töölouba liikmesriikides töötamiseks, kusjuures töölouba anti välja juba varem kehtestatud kahepoolsete lepingute ulatuses ja mitte rohkem. Samas kehtestati võrdsed õigused nii kohalikele kui legaalsele võõrtöölisele, samuti legaliseeriti töötajate perekondade asumine vastavasse liikmesriiki ning neil oli õigus siseneda otsekohe ja piiranguteta ka tööturule, kui nad elasid koos töötajaga liikmesriigis enne ühinemist. Hiljem töötaja juurde saabuvatele pereliikmetele kehtestati järk-järgulised õigused tööturule sisenemiseks. Üleminekuajal kehtestati klausliga, et ühinemise järel tekkinud muutusi ja nende mõju liikmesriikide tööturgudele hinnatakse uuesti viie aasta pärast. Kuna 1991. aastal leiti, et eelnevalt kardetud tagajärgi rahvuslikele tööturgudele suure tõenäosusega ka tööjõu vaba liikumise kehtestamisega ei teki, siis lühendati Hispaania ja Portugali jaoks üleminekuajaga seitsmelt aastalt kuue aastani (Luksemburgi siirdumisel kaheksa aastani) Ühinemisejärgsed migratsioonivood kujunesid oodatust oluliselt madalamaks ning eelnevad kartused ei osutunud tõeks ka pärast üleminekuaja tühistamist.

Võttes arvesse ka vastassuunalist migratsiooni, siis 1995. aastaks portugallaste ja hispaanlaste arv liikmesriikides kahanes (saavutades taseme vastavalt 1,1% ja 0,3% rahvastikust), kuigi esialgu oli protsess loomulikult vastassuunaline. Kreekast liikus Euroopa Liidu liikmesriikidesse 1995. aastaks 1,3% rahvastikust. Võib oletada, et selliste tulemuste kujunemist toetab asjaolu, et uued riigid jõudsid majandusarengus kiiresti järgi senistele liikmesriikidele, kuid ka kindlasti asjaolu, et Lõuna-Euroopa riikides on meelitimam kliima ning elukeskkond. (The Free..., 2001)

Kokkuvõttes viitavad kõik eelnevad Euroopa Liidu laienemise kogemused sellele, et laienemise algusaastatel on uutest liikmesriikidest lähtuv migratsioon intensiivsem ning hiljem (majandusliku ja sotsiaalse arengutaseme ühtlustudes ning ka vastassuunalise migratsiooni käivitudes) aeglustub migratsioon mingi tasakaaluväärtuseni, mida seniseid trende vaadeldes võib hinnata ligikaudu ühele protsendile kogurahvastikust. Erandlikult suurema ulatusega Ida-Saksamaalt lähtuvat migratsiooni võib seletada keele- ja kultuuribarjääride puudumisega. Kuid samas tõdetakse, et migratsiooni intensiivsus erinevates regioonides ja erinevatel elualadel võib olla väga erinev.

### ***Madala migratsiooni põhjused ning migratsiooni tagajärjed***

Vaatamata sellele, et oluliselt on viimaste aastakümnete jooksul vähendatud piiranguid tööjõu liikumisel Euroopa Liidus, on siiski geograafiline mobiilsus jäänud väga väikeseks. Liikumine on vähenenud võrreldes 1950. ja 1960-ndate aastate tasemega oluliselt. Praegusel ajal on geograafiline mobiilsus Euroopa Liidu liikmesriikide vahel 0,1-0,2 protsenti aastas kogu rahvastikust ning ainult osa sellest on seotud tööhõivega. Vastavalt Eurobaromeetri uuringu andmetele, ei vaheta Euroopa Liidu kodanikud väga sageli oma elukohta: ainult keskmiselt 38% inimestest on viimase kümne aasta jooksul vahetanud elukohta. Jällegi tuleb tõdeda, et eksisteerivad väga suured erinevused liikmesriikide vahel. Kõige sagedasem on liikumine samas linnas või asulas (68% nendest, kes viimase kümne aasta jooksul vahetasid elukohta). Ainult 5% elanikest vahetas viimase kümne aasta jooksul riiki Euroopa Liidu sees ning umbes samapalju siirdus elama väljapoole Euroopa Liitu. Ühise raha euro kasutuselevõtt peaks kiirendama ka Euroopa Liidu liikmesriikide konkureerivate tööturuste vahelist integratsiooni, seda peamiselt tööjõu liikumisega madalalpalgalistest liikmesriikidest kõrgemalpalgalistesse. Samas tõdetakse, et migratsioon Euroopa Liidu liikmesriikide vahel on peaaegu olematu.

Kirjanduses on välja toodud väga palju erinevaid põhjusi, miks mobiilsus on Euroopa Liidu siseselt vähenenud:

- Lõunapoolsed riigid, mis sõjajärgsetel aastatel olid tugevasti mõjutatud majanduslikest ja sotsiaalsetest probleemidest, on läbiteinud märgatava progressi ning erinevused põhjapoolsemate Euroopa Liidu liikmesriikidega on vähenenud. Praegusel ajal on ka lõunapoolsete riikide elatusstandardid ja sotsiaalne heaolu tõusnud.
- Samuti on vähendanud liikumist üldine tehnoloogiline areng. Tööjõumahukad tehnoloogiad on asendumas kapitalimahukate tehnoloogiatega ning see vähendab suhteliselt vähemkvalifitseeritud tööjõu liikumist, kuid samas suurendab kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu liikumist.
- Liikumist takistab jätkuvalt keelebarjäär. 47% eurooplastest väidab, et nad oskavad vaid oma emakeelt. Eurobaromeetri uuring näitab, et vaid 29% inimestest on nõus elama teistes Euroopa Liidu liikmesriikides, kus räägitakse mõnda muud keelt kui nende emakeelt. Tõenäosus, et inimesed oskavad võõrkeeli väheneb inimese vanuse kasvades ning suureneb haridustaseme tõustes.
- Sotsiaalse võrgustiku kadumine on samuti üheks migratsiooni pidurdavaks teguriks. Perekondlike sidemete puudumine, sotsiaalsed ja kultuurilised erinevused on olulisteks piiranguteks ühest riigist teise elama asumisel. Tavaliselt kõrgemalt haritud inimeste jaoks on uute sotsiaalsete võrgustike loomine lihtsam.
- Naiste tööhõive kasvus nähakse samuti tegurit, mis vähendab geograafilist mobiilsust, kuna liikudes uude elukohta, on tarvidus leida uued töökohad kahele inimesele, kellel tavaliselt on erinev ametialane ettevalmistus.

Migratsiooni tagajärgi analüüsid on empiirilised uuringud näidanud, et eelnev tööjõu liikumine on suhteliselt vähe mõjutanud sihtriigi tööpuuduse taset. Põhjusena tuuakse välja eelkõige see, et migrantide poolt hõivatud töökohad on sageli uued loodud töökohad teenindussfääris, samas kui töötuks on jäänud kohalikud inimesed eelkõige väheproduktiivsetes, hääbuvates tootmisharudes töökohtade sulgemise tõttu. Samuti on täheldatud vaid üksikutel juhtudel väga väikest negatiivset mõju sihtriigi palgatasemele. Põhjusena maini-

takse seda, et väga raske on legaalselt töötajate senist palgataset alandada. Ei ole täheldatud ka suurt survet sotsiaalkindlustussüsteemidele, kuna immigratsioon on vähendanud kohaliku elanikkonna vananemise kaasnemiseid negatiivseid tagajärgi.

### **2.2.3. Tööjõu liikumine Euroopa Liidu ja uute kandidaatriikide vahel**

Euroopa Liidu idalaaienemine on viies alates 1973. aastast ning on suureks väljakutseks nii EL liikmesriikidele kui ka kandidaatriikidele. Praegusel hetkel on migratsioonivood KIE riikidest suurel määral piiratud erinevate legaalsete aktidega. Samas Euroopa kokkulepped ei keela leevendada üksikutel EL liikmesriikidel regulatsiooni tööjõu ja inimeste immigratsiooni kohta KIE riikidest. Tööjõu liikumise barjääride eemaldamine on majandusliku integratsiooni dimensioon, mis toob kaasa kõige märgatavamad muutused. Praegune töötajate ja inimeste hulk KIE riikidest EL liikmesriikidesse peegeldab selgelt kehtivate piirangute olemasolu ning on seetõttu väga väike vaatamata väga suurtele sissetulekute erinevustele riikide vahel. Hinnanguliselt on võõramaalasi KIE riikidest EL emigreerunud umbes 850 000 ning samas vaid 300 000 on hõivatuid (Boeri ja Brücker, 2001). Enamik nendest migrantidest saabus enne 1993. aastat. Alates 1993. aastast on puhasmigratsioon KIE riikidest olnud tühine tänu märksa suurenenud piirangutele sihtriikides (Kielyte ja Kancs, 2001).

Migratsioonilaine, mille ajendiks oli sotsialismisüsteemi lagunemine, algas 1980-ndate lõpus. Saksamaa oli peamiseks sihtriigiks tekkivale ida-lääne migratsioonile ja koosnes kolmest komponendist: välismaalaste sissevool KIE riikidest, etniliste sakslaste sissevool ning Saksamaa sisene migratsioon, kus inimesed liikusid Ida-Saksamaalt Lääne-Saksamaale. Kasutades puhasmigratsiooni andmeid hinnatakse, et ligikaudu kaks mln sakslast ja pea-aegu kolm mln välismaalast (kellest 1,9 mln olid asüülitaotlejad) migreerus Saksamaale. Lisaks sellele liikus viie aasta jooksul Ida-Saksamaalt Lääne-Saksamaale üle ühe mln inimese. Seda hiljutist migratsioonilainet ei ole võimalik analüüsida, kasutades ainult majanduslikke motiive, vaid lisaks on vaja analüüsida ka poliitilisi, etnilisi ja teisi tõmbetegureid. Raudse eesriide avanemine tegi migratsiooni võimalikuks, seda mõjutasid ka poliitiline ebastabiilsus KIE riikides, samuti sotsiaalsed katastroofid Balkani regioonides ja mujal. Kuid sissetulekute suur erinevus ida ja lääne vahel oli samuti oluliseks teguriks, mis mõjutas migratsiooni.

#### ***Tööjõu liikumist mõjutavad tegurid***

Peamiste faktoritena, mis määravad Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest lähtuva migratsiooni tekkimise ja ulatuse ühisturu tingimustes (eeldusel, et administratiivsed piirangud tööjõu liikumisele puuduvad), on erinevused kandidaatriikide ja Euroopa Liidu liikmesriikide sissetulekutes ning migratsiooni sihtriigi (liikmesriigi) tööturu tingimustes (tööhõive võimalused, tööpuuduse tase jt). Teiste olulisemate mõjuteguritena mainitakse migratsiooni päritoluriigi (kandidaatriigi) tööturu tingimusi, riikide geograafilist lähedust, emigratsiooni traditsioone päritoluriigis ning migrantide etniliste ja perekondlike võrgustike olemasolu sihtriigis, ootusi majandusliku ja sotsiaalse progressi osas päritoluriigis jpt tegureid. Siia võib lisada erinevates migratsiooni teooriates käsitletud mõjutegurid: siirderiikide poolsete nn migratsiooni tõuketeguritena näiteks kindlustus- ja laenuurgude puudulikkus ja turutõrked ning siirderiikide majanduse ümberstruktureerimisega kaasnenud muutused (uued kaubanduspartnerid, hõive struktuursed muutused jne); arenenud riikide poolsete tõmbete-

guritena ulatuslik sotsiaalsete tagatiste süsteem ning demograafilised muutused (rahvastiku vananemine jmt).

**Sissetulekute lõhe** on oluline tegur, mis mõjutab oluliselt ida-lääne vahelist migratsiooni. Erinevad empiirilised uuringud on näidanud, et praeguste kandidaatriikide sissetulekute tase moodustab umbes ühe kolmandiku EL liikmesriikide keskmisest tasemest (vt täpsemalt ptk 2.3.3). Suhteliselt heterogeensed on ka liikmesriikide maksupoliitikad, mis muudavad erinevateks indiviidide kasutatava tulu (Boeri ja Brücker, 2002). Samas väljendab KIE riikide palgataseme dünaamika lähenemist EL tasemele ning seega vähendab potentsiaalset migratsiooni.

Migrantide soov aktsepteerida madalaimaid palkasid omab vaid piiratud tähtsust, kuna see on reguleeritud erinevate töö ja sotsiaalkindlustussüsteemide funktsioneerimist puudutavate seadusandlike aktidega EL liikmesriikides, samuti on see liikmesriikides sotsiaalse dialoogi üks punkte.

**Situatsioon tööturgudel ja immigrantide kvalifikatsioon.** Kuigi praegusel hetkel on töötajate vaba liikumine piiratud erinevate seadusandlike regulatsioonidega, siis paljud empiirilised uuringud käsitlevad kandidaatriikide tööjõu taset ja kvaliteeti ning teevad järeldusi selle kohta, millised töötajad tulevikus tõenäoliselt migreeruvad ja milliseid töötajate grupe see kohalikul tööturul kõige enam mõjutab. Erinevad uuringud näitavad, et formaalne haridustase KIE riikidest tulevatel immigrantidel on oluliselt kõrgem kui teistel välismaalastel või isegi kohalikul elanikkonnal. Samuti arvatakse, et Ida-Euroopa riikidest tulev tööjõud on märksa kõrgema kvalifikatsiooniga kui eelnevate liitumiste puhul tulnud immigrandid. Samas konkureerivad nad, nagu teisedki välismaalased, põhiliselt odavate sinikraeliste tööde eest töötlevas tööstuses või madalat kvalifikatsiooni nõudvate tööde eest teenindavas sektoris. Kuna immigrandid leiavadki töö tavaliselt madalapalgalistel ja madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel, siis nende inimkapitali tasuvus pole enamikel juhtudel kuigi kõrge.

Teised tööturgu iseloomustavaid tegurid (hõive struktuur, tööpuuduse tase jt) erinevad väga tugevalt nii EL liikmesriikides, nende konkreetsetes regioonides kui ka kandidaatriikides ning nende näitajate põhjal järelduste tegemine nõuab konkreetse siht- ja lähteriigi puhul detailsemat analüüsi.

**Tööjõu ja kapitali vaherkord.** Tööjõu liikumise kõrval tähtsustub aga ka suhteliselt odava tööjõuga siirderiikide atraktiivsus tootmisprotsessi tööjõuintensiivsete etappide teostamiseks. Siiski tuleks viimatinimetatud aspekti suhtuda mõningase ettevaatlikkusega. Atraktiivsus tootmisprotsessi tööjõuintensiivsete etappide teostamisel loob siirderiikidele lühiajalises perspektiivis eelduse majanduskasvuks ning elatusstandardite tõusuks. Kuna aga senine Euroopa integratsiooniprotsess on näidanud, et pikaajaliselt on majanduskasvu väljavaated tööjõuintensiivsetes majandussektorites madalamad kui kapitaliintensiivsetes (Kerremans, 1997), suureneb kandidaatriikide suhteline mahajäämus pikaajalisel perspektiivis tõenäoliselt veelgi. Hinnatakse, et vaid struktuursed reformid ning Euroopa Liidu poolne rahaline toetus nende läbiviimiseks kindlustavad majanduskasvu. Samas ei kinnita seda varasemad kogemused (Kreeka ühinemine EL-ga). Situatsioonis, kus struktuuriliste ümberkorralduste raames ei kasutata EL poolseid finantstoetusi efektiivselt, avaldab rahaline abi ebasoodsat mõju kandidaatriikide majandusele. (Kulu, 2000)



Arvestades eeltoodut, ei ole seega KIE riikide huvides mitte EL poolse rahalise toetuse maksimeerimine oma regionaalse mahajäämuse korvamiseks, vaid pigem saadud finantsvahendite efektiivne kasutamine. Selline käitumine oleks kooskõlas ka EL huvidega, kelle jaoks seonduvad idalaienemisega kaasnevad raskused just struktuursete fondide ülekoormatusega. Mõningate hinnangute kohaselt (Sachs ja Warner, 1996) on KIE riikidel tunduvalt kasulikum taotleda EL-st pigem takistusteta ligipääsu EL siseturule kui finantstoetusi struktuurifondide kaudu. Samuti on empiirilistes uurimustes jõutud järeldusele, et majanduskasvu tagavad eeskätt investeeringute suurendamine, inimkapitali taseme tõus ning riigi vastav majanduspoliitiline tegevus (Barbone jt, 1996). Seega tuleks KIE riikidel keskenduda EL idalaienduse korral pigem investeeringute kaasamisele, inimkapitali arengutaseme tõstmisele ning stabiilse makromajanduskeskkonna loomisele (Kulu, 2000).

**Demograafilised protsessid.** Elanikkonna vananemine on nii EL liikmesriikides kui ka osades kandidaatriikides probleemiks juba praegu. ÜRO uuring (2000) näitas, et kõikide teiste tegurite samaks jäädes, oleks keskmiselt vaja iga-aastaselt puhasmigratsiooni 1,4 miljoni inimese ulatuses ajavahemikul 1995 – 2050, et säilitada stabiilne tööealine elanikkond ja sõltuvusmäär (*dependency ratio*) Euroopa Liidu liikmesriikides. Fuchs ja Thon (1999) leiavad, et üle 300 000 võõrtöölise aastane sissevool (koguni 500 000 inimest aastas oleks vajalik aastani 2020) oleks vajalik, et tagada Saksamaal stabiilne tööealine elanikkond pikaajalises perspektiivis.

**Traditsioonid ja võrgustikud.** Väga palju mõjutavad migratsiooniotsuseid lähte- ja siirderiigi senised ajaloolised seosed ja senine emigreerumise traditsioon. Kuna migratsioon EL liikmesriikidesse on olnud kandidaatriikidest suhteliselt piiratud ning ka praegusel hetkel eksisteerivad ranged piirangud, siis on vaid üksikutel juhtudel tekkinud arvestatavad võrgustikud (näiteks poolakate kogukonnad erinevates Saksamaa piirkondades).

**Kultuurilised ja keelelised barjäärid.** Ühine pikk ajalugu ja mitte väga suured kultuurilised erinevused praeguste liikmesriikide ja kandidaatriikide vahel, seda eriti piiriregioonides, mõjutavad samuti migratsiooniotsuseid. Samuti geograafiline lähedus ja kõrge hariduslik tase, millega kaasneb kas peamiste EL keelte tundmine KIE riikidest tulenevate migrantide puhul suurendab migratsiooni potentsiaali.

Lisaks eelpool toodud teguritele ja nende mõjule migratsiooniprotsessis on uuritud väga paljusid teisi tegureid – hinnatasemetes erinevus, väliskaubandus, kapitali ja välisinvesteeringute vood jpt - mis samuti mõjutavad migratsiooniotsuseid ning migratsioonivoogude suurust (vt näiteks Kulu (2000); Raim ja Terk (2001)).

### ***Prognoositavad migratsioonivood***

1990-ndate aastate teisest poolest alates on läbi viidud hulgaliselt uurimusi, et prognoosida, milliseks kujuneb rahvusvaheline migratsioon pärast Euroopa Liidu idalaienemist, kui kaotatakse piirangud tööjõu liikumiselt. Prognoosid võimaliku tööjõu liikumise kohta riikide vahel varieeruvad suuresti kasutatava metodoloogia ning uuringus tehtud eelduste poolest. Enimtsiteeritavateks on muutunud järgmiste autorite uuringud Boeri ja Brücker (2001); Brücker ja Boeri (2000); Bauer ja Zimmermann (1999); jt uurimused (vt ka tabel 2.2.1). Peamine metodoloogiline erinevus seisneb selles, kas kasutatakse arvamusuuringute andmeid või püütakse migratsioonivoogusid prognoosida kvantitatiivsete mudelite abil. Arvamusuuringud-küsitlused vaatlevad eelkõige ajendeid ja soove migreeruda ning ei en-

nusta arvuliselt tegeliku liikumise suurust. Mudelitel baseeruvate uuringute tulemused jäävad suhteliselt ebakindlateks, kuna migratsiooni mõjutavaid tegureid on palju ning nende omavahelised seosed on keerulised ja tehakse hulgaliselt eeldusi. Empiirilised analüüsid püüavad kasutada varasemate migratsioonivoogude kogemusi ning neid tulevikku projekteerida, eeldades et minevikus kordunu leiab aset ka idalaienemise puhul. Samuti ei saa väga usaldusväärseteks pidada pikaajalisi prognoose tänu ebakindlusele majanduslikus arengus nii EL-s kui kandidaatriikides (The Free ..., 2001).

Tabel 2.2.1. Potentsiaalne migratsioon Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest Euroopa Liidu liikmesriikidesse idalaienemise järel

Analüüs	CC8 migrandid		CC10 migrandid	
	Kokku	Aastas (10 aasta jooksul)	Kokku	Aastas (10 aasta jooksul)
Brücker, Boeri (2000) (ainult töötajad)	860 000 (10 aasta jooksul)	70 000 väheneb kuni 30 000	1,4 mln (10 aasta jooksul)	120 000 väheneb 50 000
Boeri, Brücker (2000) (kõik migrandid)	1,8 mln (10 aasta jooksul)	200 000 väheneb 85 000	2,9 mln (10 aasta jooksul)	335 000 väheneb 145 000
Sinn et al (2001)	2,7 mln (15 aasta jooksul)	240 000 väheneb 125 000	4,2 mln (15 aasta jooksul)	380 000 väheneb 200 000
Walterkirchen, Dietz (1998)		160 000 väheneb 110 000		
Bauer, Zimmermann (1999)	2,5 mln (15 aasta jooksul)			200 000
Fassmann, Hintermann (1997)	720 000 (pikaajaline migratsioon)			
Hille, Straubhaar (2000)				270 000 suureneb 790 000
Salt et al (1999)	2,25 mln (15 aasta jooksul)	140 000		

Allikas: The Free ..., 2001, lk 35.

Ennustatakse, et pikaajaline migratsioonipotentsiaal kandidaatriikidest on umbes 1% praeguste liikmesriikide potentsiaalset ehk umbes 3,8 miljonit inimest. Samas on ka väidetud, et immigratsioon CC8-st (kandidaatriigid, v.a. Bulgaaria ja Rumeenia) on umbes 70 000 töötajat iga-aastaselt ning kui arvestada juurde ka kaasaminevad perekonnaliikmed, siis on iga-aastaseks migratsioonipotentsiaaliks ennustatud umbes 200 000 inimest ehk 0,05% EL rahvastikust (The Free ..., 2001). Küsitluste tulemused aga näitavad, et kandidaatriikide elanikud eelistavad teha ajutisi töid EL liikmesriikides, mis omakorda tähendab seda, et lõplike järelduste tegemisel tuleb arvestada ka kodumaale tagasipöörduvate inimeste liikumisega.

Boeri ja Brücker (2001) jõuavad oma uurimuses järeldusele, et tööjõu migratsioon kontsentreerub vaid üksikutesse liikmesriikidesse ning seetõttu ei mõjuta idalaienemine oluliselt keskmist palkade ja tööhõive taset Euroopa Liidus. Nad oletavad, et umbes 2/3 kandidaatriikide tööjõust suundub Saksamaale (umbes 45-50 000 töötajat aastas CC8 riikidest esimeste ühinemisjärgsete aastate jooksul), Austriasse suundub umbes 20% migreeruvast tööjõu hulgast. Kokkuvõttes väidavad Boeri ja Brücker, et CC10 osakaal praeguste liikmesriikide rahvastikust kasvab 0,2% 1998. aastal 1,1%-ni 2030. aastaks. Kuid samas tõdevad nad, et tööjõu liikumine kandidaatriikidest EL liikmesriikidesse pärast piirangute kaotamist pole märkimisväärne.

Kokkuvõttes võib öelda, et erinevad autorid hindavad migratsioonivoogude suurust küllaltki erinevalt ning tulemused sõltuvad kasutatavast meetodikast, eelnevate migratsioonikogemuste arvestamise ulatusest, analüüsis kasutatavast migratsiooniootsust mõjutavate tegurite valikust jpt teguritest. Üldiselt ollakse arvamusel, et riikidevaheline tööjõu liikumine jääb suhteliselt madalaks, kuid erinevate majandusharude ja ametialade lõikes võib see olla üsna erinev.

#### **2.2.4. Kokkuvõte**

Võttes kokku empiiriliste uuringute tulemused migratsiooni tendentside kohta Euroopas viimastel aastakümnetel, on selge, et migratsioon on ainult osaliselt majanduslik fenomen. Seal ei ole pidevaid ja ühtlasi voogusid, vaid on migratsioonilained, mis on põhjustatud olnud erinevatest teguritest. Senised migratsioonivood ei ole oluliselt mõjutanud sihtriigi palga ega tööpuuduse taset. Samas ei ole migratsioonivood jaotunud ühtlaselt EL liikmesriikide vahel, eelistatuimad riigid migreerumiseks on olnud Saksamaa ja Austria.

Euroopa idalaienemine on komplitseeritud eelkõige seetõttu, et KIE riigid erinevad EL praegustest liikmesriikidest oluliselt nii majandusliku kui sotsiaalse arengutaseme osas. Ehkki analoogiline probleem on esilekerkinud juba seoses EL lõunalaienemisega aastatel 1981-1986, on praegusel juhul tegemist tunduvalt keerulisema olukorraga, kuna kandidaatriikide mahajäämus on märkimisväärsem. KIE poolsete tõuketeguritena võib välja tuua majanduse ümberstruktureerimisega kaasnenud muutused kandidaatriikide tööhõives ja tööpuuduse suurenemise, madala sissetulekute ja elatustaseme. EL poolsete tõmbeteguritena võib välja tuua jäiga ja ülereguleeritud tööturu poolt tekitatud nõudluse madalalpalgalise tööjõu järele, ulatuslike sotsiaalkindlustussüsteemide olemasolu, tööealise elanikkonna vähenemise (osalusmäärade langus, eelpensioni võimalused jne) ning rahvastiku vananemise.

Ennustatakse, et pikaajaline migratsioonipotentsiaal kandidaatriikidest on umbes 1% praeguste liikmesriikide potentsiaalset ehk umbes 3,8 miljonit inimest. Samas erinevad prognoosid varieeruvad suuresti kasutatava metodoloogia ja uuringus tehtud eelduste poolest. Prognoositakse, et tööjõu vaba liikumise kehtestamise järgselt on migratsioonivood suhteliselt suured, kuid aastate jooksul need vähenevad ning stabiliseeruvad teatud tasemel nagu see toimus lõunalaienemise korral. Prognooside tegemisel tuleb aga arvestada ka migratsiooni ajas muutuvat iseloomu. Rahvusvahelist migratsiooni iseloomustab viimastel aastatel üha suurenev kvalifitseeritud tööjõu liikumine, suurenenud töötajate ettevõttesisene liikumine erinevatesse riikidesse ning üha enam asendub püsiv migratsioon ajutise ja lühiajalisega liikumisega erinevates projektides osalemise tõttu.

Paljudes liikmesriikides kardetakse liidu laienemisega kaasnevat idaeurooplaste migratsiooni, kuid samas on leitud, et idaeurooplasted ei liigu oluliselt isegi oma riigi erinevate regioonide vahel hoolimata olulistest palgatasemete erinevustest (Fidrmuc, 2002). Osad autorid on seisukohal, et Kesk- ja Ida-Euroopast ühinemisjärgselt lähtuva potentsiaalse migratsiooni tase on pigem üle- kui alahinnatud. Esiteks vähendab migratsioonipotentsiaali palgatasemete ühtlustumine kandidaat- ja liikmesriikide vahel, mille tagajärjel vähenevad ka erinevused elatustasemetes (majanduslikus ja sotsiaalses arengutasemes). Teiseks, mõnedes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ilmnunud makromajanduslikud protsessid (majanduskasv, inflatsiooni vähenemine, muutused tööhõives jt) kinnitavad majanduse ümberstruktureerimise nn optimistliku stsenaariumi teostumist, mis samuti vähendab kalduvust migratsioonile. Kolmandaks, Euroopa Liidu poolne kaubavahetuse liberaliseerumine Kesk- ja Ida-Euroopa riikidega võib vähendada migratsioonisurvet nimetatud regioonist.

## **2.3. *Institutsioonide ja palkade mõju tööjõu liikumisele Eestis***

### **2.3.1. Eestisisene ränne**

#### ***Eesti elanikkond aastatel 1989 ja 2000***

Eesti elanikkond on suhteliselt paikne, nii tuleb järelda võrreldes rahvastiku paiknemist Eestis 1989. ja 2000. aastal või rahvastiku paiknemist 2000. aastal võrreldes nende sünnikohaga. Umbes 90% rahvastikust elas 2000. aastal samas maakonnas kui 1989. aastal ja pisut üle 80% rahvastikust elas samas linnas või vallas. Suuremate asulate puhul on paikus muidugi pisut suurem, nii elasid 88% linnaelanikest samas asulas võrreldes 74%-ga vallaelanikest. Maakondade lõikes ei ole väga suuri erinevusi, siiski võib välja tuua Ida-Virumaa, kus 97% elanikest 2000. aastal elas seal ka 1989. aastal.

2000. aastal elas 44% Eesti elanikest oma sünnikoha linnas või vallas ja 58% elas samas maakonnas. Samas tuleb ka mees pidada, et 18% 2000. aastal Eestis elanutest ei olnud Eestis sündinud. Eestis sündinute hulgas on inimeste osakaal, kes elavad samas asulas 54% ning tervelt 72% inimestest elab samas maakonnas. Võiks arvata, et Eestisse sisserännanud inimesed, kes on vahetanud ju elukohariiki, on suhteliselt mobiilsed ka Eesti sees. Kuid tegelikkuses suur osa enne 1990-ndaid Eestisse sisserännanutest elab Harju või Ida-Viru maakonnas ning on suhteliselt paiksed (Ainsaar, 1995).

2000. aasta elukoha võrdluses sünnilinna või -vallaga selgub, et linnaelanikud on maaelanikega võrreldes paiksemad: 45% linnaelanikest elas oma sünnilinnas, samas kui vaid 40% valdade elanikest elas oma sünnivallas. Elanikkonna asukoha ja sünnikoha võrdluse põhjal on kõige paiksem rahvastik Tallinnas ja Tartus ning Kohtla-Järvel ja Pärnus. Maakondade lõikes on sünnikoha suhtes olnud paiksemad Hiiu- ja Saaremaa elanikud, vähem paiksed ollakse Järva, Rapla ja Lääne-Virumaal, kus üheks põhjuseks on maakonnasisene elukohavahetus aga samas ka liikumine Tallinna.

Tabel 2.3.1. Rahvastiku paiknemine Eestis aastatel 1989 ja 2000\*

	1989. ja 2000. aasta sama maakond	1989. ja 2000. aasta sama linn/vald	% elanikest, kes on samas maakonnas sündinud	% elanikest, kes on samas linnas/vallas sündinud	% Eestis sündinutest, kes on samas maakonnas sündinud	% Eestis sündinutest, kes on samas linnas/vallas sündinud
Kogu Eesti	89,0	81,0	58,4	44,1	71,6	54,1
Linnad	89,7	85,0	55,5	45,9	72,7	60,2
Vallad	87,6	72,5	64,5	40,6	69,7	43,8
<b>Maakonnad</b>						
Harju	89,6	82,7	54,1	44,7	70,0	57,8
...Tallinn	89,6	88,1	53,1	50,4	70,5	66,9
Hiiu	87,3	79,8	72,3	51,2	74,0	52,4
Ida-Viru	93,7	88,8	51,3	43,2	88,1	74,3
Jõgeva.	86,0	76,0	60,7	41,7	64,8	44,5
Järva	84,5	74,5	56,0	37,9	60,1	40,6
Lääne	85,8	76,8	57,7	41,0	64,5	45,8
Lääne- Viru	88,2	76,7	61,5	39,4	69,7	44,7
Põlva	86,8	77,0	66,3	45,3	71,6	48,8
Pärnu	90,1	79,8	67,0	44,9	73,7	49,4
Rapla	82,9	73,3	56,9	39,4	61,0	42,3
Saare	90,3	80,7	82,5	53,6	84,3	54,8
Tartu	85,2	76,3	60,2	44,9	67,2	50,2
Valga	87,4	80,6	61,1	44,9	70,8	52,0
Viljandi	89,2	77,8	65,7	42,9	70,3	45,9
Võru	90,3	80,1	73,5	49,2	79,7	53,3

Märkus: \* % elanikest, kes elasid Eestis enne 1990.a

Allikas: Eesti Statistikaamet.

Eestisese rände analüüsimisel tuleb meeles pidada, et elukohavahetuse registreerimine on Eestis vabatahtlik, mistõttu on alust arvata, et suur osa elukohavahetustest jääb ametlikus statistikas kajastamata (Sjöberg, Tammaru 1999). Sjöbergi ja Tammaru (1999) hinnangul registreeritakse ametlikus statistikas vaid umbkaudu pooled tegelikest kolijatest, peamiselt need, kelle puhul oli tegemist eluaseme omandusega. Seetõttu võib tegelik ränne olla ametlikus statistikas kajastatust siiski oluliselt suurem.

Eestisese rände korral on oluline roll pendelmigratsioonil, mille suund on seotud töövõimalustega suuremates keskustes ja elukohaga maapiirkondades. Näiteks suur hulk inimesi elab ja töötab nädala sees Tallinnas ning nädalavahetustel elab kodukohas. Pendelmigratsioon võib olla eel-etapiks alalisele elukohavahetusele – töövõimaluste muutudes tekkib vajadus vahetada elukohta, kuid elukohavahetamise protsess võtab aega. Raagmaa (1999) tõdeb, et muutused rahvastiku paiknemises toimuvad teatava viitajaga võrreldes muutustega tootmises. Samas võib pendelränne olla seotud suburbaniseerimisega.

## *Rände motiivid Eestis*

Rände peamiste motiividena võib välja tuua tööga seotud motiivid: soov saada kõrgemat palka või leida sobivam töökoht, samuti perekondlikud põhjused. Lisaks nimetatutele on rände tavalisteks põhjusteks veel sobivama eluaseme saamine ning õppima asumine. Rände motiive Eestis on uuritud mitmete küsitluste põhjal.

1999. aasta elutingimuste uuringu andmetel (Ainsaar, 2002) olid kuni 1997. aastani domineerivaks elukoha muutmise põhjuseks perekonnaga seotud asjaolud, teisel kohal oli töö. Alates 1998. aastast on aga töö ja perekond omavahel kohad vahetanud: sageduselt esikohal on tööga seotud põhjused, sellele järgnevad perekondlikud põhjused, kolmandal kohal on eluaseme ostmise või vahetamine. Uuringu tulemuste kohaselt on meestel elukoha vahetamise põhjus tavaliselt tööga seotud, naistel aga perekondlik. Haridustasemete lõikes võib eristada kõrgharidusega inimesi, kes teistest enam vahetavad elukohta tööga seotud põhjustel. Maapiirkondadesse on liigunud suhteliselt enam soodsamate elamistingimuste tõttu, väikelinnadesse töösaamise eesmärgil ning on mindud õppima pealinna. Viimase kümnendi jooksul on oluliselt kasvanud töö tõttu Tallinna asunute osatähtsuse kasv rändes.

Sjöberg ja Tammaru (1999) uurisid rände motiive ja leidsid, et kaugematel kolimistel oli eelkõige motiiviks perekonnaga seotud asjaolud, seejärel töö, eluase ja õpingud. Kõigist kolimistest oli tööga seotud motiivide osa 20%. Samas oli töö valdav põhjus, miks koliti linnast maale ja maalt linna. Tallinnasse kolimisel oli samuti kõige tähtsamad tööga seotud motiivid, Tallinnast välja kolimisel aga eluase. Meeste ja eestlaste korral oli tööga seotud motiividel olulisem osa võrreldes vastavalt naiste ja mitte-eestlastega.

Rännet ja selle tööga seotud motiive on uurinud ka Toomet (2000, 2001). Oma 2000. aasta uurimuses on Toomet leidnud, et 95% eestlastest töötab samas maakonnas, kus nad elavad. Ka töökoha vahetamisel 40-70% jääb kodumaakonda. Kaugemal töötamise korral samuti kui töökoha vahetamisel suundutakse teise maakonda, siis eelistatakse suuremaid keskusi. Kõige mobiilsem on vanusegrupp 25-49 aastased. Üllatuslikult on vähe mobiilsed kõrgharidusega töötajad, mida Toomet seletab sellega, et kõrgharidusega töötajatel on Eestis valida väheste sobivate töökohtade vahel.

Toomet (2001) uuris ka rände otsest seost palgaga. Ta analüüsis perioodi 1992-1995 Eesti tööjõu-uuringu andmetele tuginedes ning analüüsi eesmärgiks oli selgitada, kas elukohavahetus seostub Eestis vahetu palgatõusuga, st kas kolijad teenivad uude piirkonda asudes kohe alguses rohkem kui samade tunnustega inimesed sihtregioonis, kes kolinud ei ole. Täpsemalt uuris ta rännet Tallinna ja ülejäänud Eesti vahel. Uuringu tulemuste kohaselt elukohavahetamisega kaasnev palgakasv oli 15% suurem vaid töökohavahetusega kaasnevast palgakasvust, millest saab järeldada, et inimesed, kes vahetavad elukohta on endale eelnevalt otsinud sobiva töö. Vastasel korral oleks raske selgitada, kuidas suudab elukohavahetaja leida parema palgapakkumise kui kohalik elanik.

**Tööga seotud motiivid.** 1999. aasta elutingimuste uuringu andmetel (Ainsaar, 2002) on kuni pensionieani elukohavahetuse peamiseks motiiviks töö. Huvitav on tõdeda, et kutseharidusega inimeste korral on soov elukohta vahetada keskmisest kaks korda enam seotud tööga, kõrgharidusega inimestel aga keskmisest vähem. Pealinna ja teiste suuremate linnade elanikud soovivad vähem elukohta vahetada, maapiirkondade ja väiksemate linnade elanikud on aga liikumisaltimad. Liikumise motiiviks on maapiirkondade ja väikelinnade

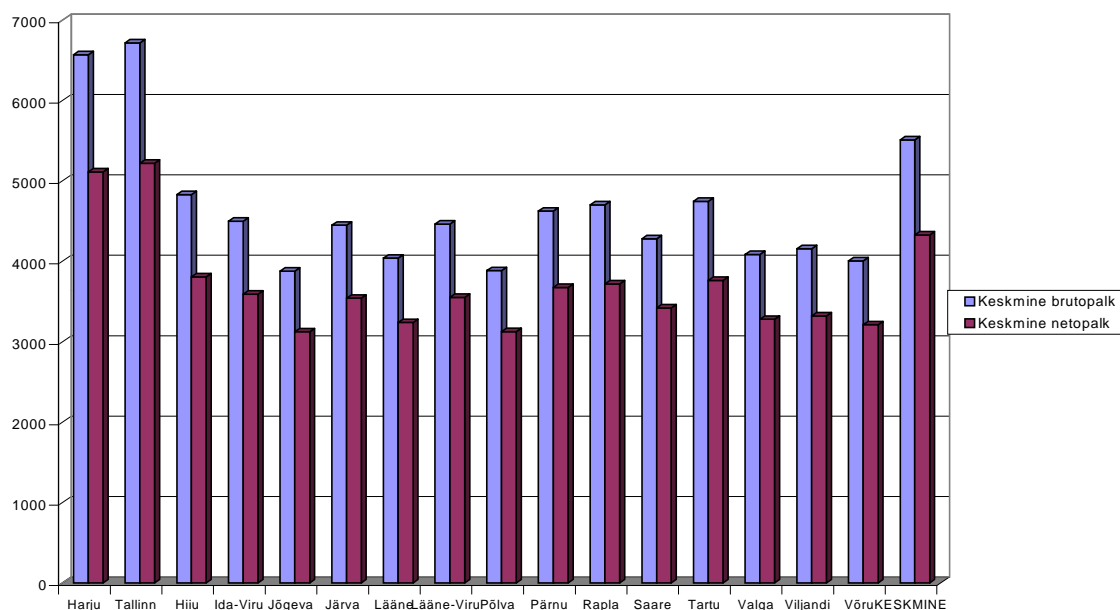
elanikel peamiselt sobiva töö otsimine. Oluline on tõdeda, et töötud soovivad teistega võrreldes rohkem elukohta vahetada ning enamus töötuid kavatseb liikuda lähedal asuvasse linnadesse. Peamiseks motiiviks Tallinna elanikel elukohta vahetada on mitterahuldavad eluasemetingimused, mistõttu soovitakse kolida Harju maakonna maa-asulatesse. Samas kui väiksematest linnadest soovitakse liikuda Tallinna või suurematesse linnadesse ja maa-asulatest linnadesse. Peamisteks motiivideks Tallinna kolimisel on perekond, töö ja õppimine. Teistesse linnadesse soovitakse minna peamiselt töö saamise eesmärgil. Maapiirkondadesse aga selleks, et elamistingimusi parandada.

Seega saab öelda, et töötamisvõimalused on olulisel kohal rände mõjutajana. Elukohavahetuse peamiseks motiiviks on töö. Samuti on rände soov suurem maapiirkondade ja väikelinnade elanikel, kus on suurem tööpuudus võrreldes suuremate linnadega. Samuti on kutseharidusega inimeste, kelle olukord tööturul on raskem võrreldes teiste haridusgruppidega, soov elukohta vahetada keskmiselt enam seotud tööga.

Uuringus "Ühe põlvkonna eluteed" vaadeldi eraldi valmisolekut elukohta vahetada töökohakaotuse korral. Uuringu tulemuste kohaselt (Eesti inimarengu aruanne 1996) oli Harjumaal 43% küsitletutest töökohakaotuse korral valmis elukohta vahetama. Seevastu kõrge töötusetasemega Kagu-Eesti maakondades (Võrumaal, Põlvamaal, Valgamaal) oli vastav protsent vaid 10. Sealjuures on kõrgema haridustasemega inimesed migratsiooniliselt märksa aktiivsemad: keskharidusega küsitletutest oli töökohakaotuse korral valmis vahetama elukohta iga kuues, kõrgharidusega küsitletutest oli seda valmis tegema iga kolmas.

**Regionaalsed erinevused tööturul.** Majandusstruktuuri muutustest tingituna on Eesti tööturul suured regionaalsed erinevused. Üleminekuperioodil muutus tootmise struktuur: vähenenud on põllumajanduslik tootmine, samas kui kasvanud on teenindussektori osa. Tööjõu nõudlus vähenes regioonides, kus põllumajanduslikul tootmisel oli varasemal ajal suurem osatähtsus, mistõttu kannatanud on maapiirkonnad. Samuti on tööjõu nõudlus vähenenud regioonides, kus tööstusharud olid tihedates sidemetes Venemaaga – suurettevõtted Tallinnas, samuti Ida-Virumaal. Piirkondlik tööpuudus on Eestis kõige suurem olnud Ida-Virumaal. Lääne-Eestis ja saartel on tööpuudus olnud teiste regioonidega võrreldes väike, mis on tingitud osaliselt turismi positiivsest mõjust. Suurtes keskustes Tallinnas, Tartus on tööpuudus samuti madal, tänu arenenud ettevõtlusele ja välisinvesteeringutele ning avalikule sektorile. Regionaalseid tööpuuduse erinevusi saab osalt siduda tööjõu madala mobiilsusega, kuid samas on oluline ka rõhutada tööjõu kvalifikatsiooni erinevusi regioonide lõikes.

**Regionaalsed erinevused palkades.** Tööjõu nõudluse regionaalsed erinevused on samuti tinginud palkade varieerumist regiooniti. Eestis on keskmine palk pealinnas ligi kaks korda kõrgem teiste maakondade keskmisest (vt joonis 2.3.1).



Joonis 2.3.1. Keskmine brutopalk Eestis maakondade lõikes 2001. aastal

Allikas: Eesti Statistikaamet.

Millega seletada niivõrd suuri palgaerinevusi Eestis ning kuidas on võimalik, et nii suurte palgaerinevuste korral ränne on suhteliselt väike? Üheks võimalikuks selgituseks regionaalsetele palgaerinevustele on erinevused tööjõu kvalifikatsioonis ning ebahühtlane majandusstruktuur Eestis. Nimelt on pealinna koondunud sektorid, mida iseloomustab kõrge keskmine palk – finantsvahendus, riigivalitsemine. Sama võib öelda ka ametialade kohta. Kuna suur osa ettevõtetest paikneb Tallinnas, siis nii ka nende juhid ja tippspetsialistid, samuti seadusandjad ja riigivalitsejad, kes kõik kuuluvad kõrgema sissetulekuga inimeste gruppi (vt ka ptk 1.3). Arvatavasti ei ole majandusstruktuuri erinevustega võimalik selgitada siiski kogu keskmise palga regionaalset erinevust. Seega jääb ikkagi küsimus: mis takistab palkade ühtlustumist ja inimeste liikumist suurema tööjõu nõudlusega ning kõrgema palgatasemega piirkonda?

### ***Mis takistab rännet***

Peamine tööjõu mobiilsuse takistus on kahtlemata uue elupaiga leidmise raskused. Ääremaa elanikkond on “kinnistatud” oma praegusesse elukohta, sest nendes piirkondades eluasemeturg õigupoolest puudub ning elamispinna hinnad erinevad regiooniti kuni kümnekordselt, olles kõrgemad just suurtes linnades ja nende linnade naabruses, st neis piirkondades, kus uue töökoha leidmise võimalused on paremad. Selleks et vahetada elukohta ja kolida piirkonda, kus kinnisvara hinnad on oluliselt kõrgemad, peab uus saadav palgataase olema oluliselt suurem varasemast. Toomet (2001) leidis, et väikest rännet Tallinna ja Eesti teiste piirkondade vahel saab selgitada liiga väikeste palgaerinevustega.



Rännet takistavate teguritena võib välja tuua ka varasemas elukohas olemasolevad sotsiaalsed sidemed. Elukoha vahetusega kaasnev sotsiaalse võrgustiku kaotamine võib olla oluline tegur vähendamaks elukohavahetusest saadavat kasu.

Mitte-eestlastest elanikkonna puhul on oluliseks elukohavahetust takistavaks teguriks keelebarjäär. Hoolimata suurest tööpuudusest Ida-Virumaal, on sealne elanikkond paikne, kuna ei osata eesti keelt ja keeleoskuse puudumine takistab töökoha leidmist teistes regioonides.

Kokkuvõttes võib tõdeda, et Eesti sisene ränne on väike. Suur osa rahvastikust elab oma sünnilinnas või sünnivallas. Selline tulemus on esmapilgul üllatav, kuna regionaalsed erinevused on Eestis suured. Väikest rännet saab aga põhjendada väikese majandusliku motivatsiooniga – arvestades elukalliduse regionaalseid erinevusi ei ole palgaerinevused siiski piisavalt suured, et elukohta vahetada. Rännet takistavad ka sotsiaalsed sidemed, vähe arenenud kinnisvaraturg ning mitte-eestlaste korral keelebarjäär.

### ***Elanikkonna valmisolek elukoha vahetamiseks***

Eestis on uuritud ka elanikkonna soovi elukohta vahetada. Elukohavahetuse soovid näitavad elanikkonna valmisolekut rändeks, jättes arvestamata migratsioonibarjäärid, mis mõjutavad tegelikku rändekäitumist. Uuringutes on tavaliselt leitud, et nendel, kes on rohkem elukohti vahetanud on jätkuv soov elukohta vahetada ka edaspidi. Seda on kinnitanud ka varasemad uuringud Eestis (Eesti Inimarengu aruanne 1996).

Ainsaare (2002) kohaselt 1999. aasta elutingimuste uuringu andmetel soovis lähema kolme aasta jooksul elukohta vahetada 9% Eesti elanikest. Siinjuures 15% potentsiaalsetest elukohavahetajatest soovib suunduda välismaale. Kõige enam soovivad elukohta vahetada üksikud nooremad inimesed. Elukoha vahetamise soov väheneb nii meeste kui naiste korral kuni pensionieani. Vanusegrupis 15-24 soovib üle 25% naistest ja ligi 20% meestest vahetada elukohta. Samas kui vanusegrupis 25-34 on elukohavahetamise soov kahanenud nii naiste kui meeste korral ligikaudu 15 protsendini. (Elutingimuste uuring ..., 2000)

### **2.3.2. Ränne Eestist väljapoole**

Kuni 1990-ndateni oli rändesaldo Eestis positiivne. 1990-ndate alguses aga olukord muutus: riiki immigreruvate inimeste hulk, mis oli kahanenud juba 1980-ndate lõpul, vähenes järsult 1990-ndate aastate algul. Edaspidi on riiki sisserändavate inimeste hulk olnud madalal tasemel. Samas suurenes 1990-ndate alguses järsult väljarändajate hulk. Väljarände suurenemise peamiseks põhjuseks oli venekeelse elanikkonna lahkumine Eestist: suur osa emigreerujatest suundus Venemaale, lisaks ka Ukrainasse ja Valgevenesse. Emigreerumine Lääne riikidesse on 1990-ndate algusest olnud Eestis stabiilselt suhteliselt madalal tasemel.

1998. aasta andmetel elas 15 tuhat Eesti kodanikku väljaspool Eestit. Peamisteks asukohamaadeks olid EL riigid ning nende hulgas Läänemere regiooni riigid, eelkõige Soome ja Saksamaa.

Tabel 2.3.2. Eesti rahvastik EL liikmesriikides 1998. aastal

Liikmesriik	Inimeste arv
Soome	9689
Saksamaa	3173
Rootsi	1124
Taani	384
Holland	100
Itaalia	98
Kreeka	36
Hispaania	31
Portugal	2

Allikas: Eurostat'i kodulehekülg.

### ***Soov rännata Eestist välja***

On levinud arvamus, et võimaluse korral suur osa Eesti elanikkonnast suunduks elama mõnda teise riiki. Elanikkonna arvamust selles küsimuses on üsna palju uuritud ja tulemused on olnud mõneti erinevad. 1999. aasta elutingimuste uuringu andmetel kavatses Eestist lahkuda 1,3% inimestest. Samas kui näiteks EMORi 2001. aasta oktoobris teostatud küsitluse kohaselt on 14% Eesti elanikest valmis teistesse EL liikmesriikidesse tööle minema ning SaarPolli 2000. aasta küsitluse kohaselt 4% Eesti kodanikest läheks suure tõenäosusega alatiseks välismaale tööle. Need numbrid ei ole siiski hirmuäratavalt suured. Erinevused hinnangutes sõltuvad nii valimist kui ka küsimuse püstitusest.

SaarPolli uurimuses uuriti ka kui suur hulk Eesti kodanikest läheks välisriiki tööle lühiperioodiks ja leiti, et lühiperioodiks minejate hulk on oluliselt suurem võrreldes alatiseks minejatega (vt tabel 2.3.3).

Tabel 2.3.3. Inimeste hulk, kes sooviks minna Eestist välismaale tööle

	Suure tõenäosusega + küllalt tõenäoliselt	Suure tõenäosusega
Alatiseks	9,6	4,0
Mõneks aastaks	24,5	7,9
Mõneks kuuks	41,3	17,4
Käiks aeg-ajalt tööl	43,0	19,7

Allikas: SaarPoll (2000).

SaarPolli küsitluse kohaselt kõige enam soovitakse tööd leida abi- ja lihttöölisena (40%), teisele kohale jääb teenindaja amet (28%), kolmandale oskustöölise amet (24%). Seega suur osa välismaale tööle asujatest soovib saada lihtsamat tööd. Samas kui vaadata vaid inimeste gruppi, kes plaanib alatiseks välisriiki suunduda, siis alatiseks minejate hulgas

40% loodab tööd leida spetsialisti või keskastme spetsialistina. Sellised küsitluse tulemused viitavad sellele, et Eestis on oht nn ajude väljavooluks, kuna alatiseks Eestist lahkumist kavandavad just need inimesed, kelle kaotamine oleks riigile kõige kahjulikum.

SaarPolli küsitluse kohaselt soovivad kõige rohkem EL liikmesriiki minna õppurid. Kindlasti või küllalt tõenäoliselt soovib välismaale alatiseks tööle minna 20% õppuritest, mõneks aastaks 54%, mõneks kuuks 66% ning aeg-ajalt käiks seal tööl 69%. Õppuritest 37% soovib välismaal tööd leida spetsialistina, 20% keskastme spetsialistina, 6% juhina. Samas soovivad õppurid teiste töjõugruppidega võrreldes kõige vähem tööle minna abitöölisena (27%) ning teenindajana (20%). Mis jällegi viitab ohule, et Eestist lahkub suur hulk arenguks vajalikke inimesi.

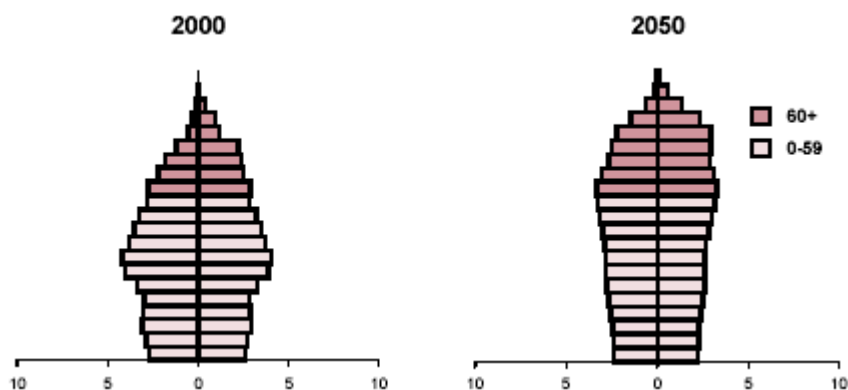
### **2.3.3. Eestlaste rahvusvahelist migratsiooni mõjutavad tegurid**

Erinevad uurimused näitavad, et sissetulekud ja palgad erinevad märkimisväärselt EL liikmes- ja kandidaatriikide vahel. Kuigi selline erinevus pole mingi uus nähtus EL ühinemise ajaloos, on siiski praegused erinevused kõige suuremad. Kuigi erineva sissetulekutasemega ning erineva tootmisteguritega varustatuse tasemega riikide majanduslik integratsioon toob kaasa tulusid kõikidele ühinevatele riikidele, siis majandusteoreetilised seisukohad näitavad, et integreerumise kulud ja tulud ei jaotu ühtlaselt erinevate riikide ning erinevate tootmistegurite lõikes. Eriti nähakse ohtu mittekvalifitseeritud töjõule EL liikmesriikides, kuna eeldatakse töjõumahukate toodete impordi suurenemist ning töjõu immigratsiooni kandidaatriikidest ja tootmistegevuse liikumist kandidaatriikidesse. Praegusel ajal, kui kaubandus, migratsioon ja kapitali liikumine EL liikmes- ja kandidaatriikide vahel on siiski suhteliselt väike, ei ohusta see suhtelisi palku ja tööhõivet EL liikmesriikides. Pii-rangute kaotamise tagajärjena nähakse eelkõige struktuurseid muutusi.

Järgnevalt püütakse analüüsida eelnevates peatükkides ilmnunud olulisemaid migratsiooni tõuke- ja tõmbetegureid, võrreldes nii Eesti kui EL liikmesriikide demograafilist situatsiooni, tööhõive ja tööpuuduse erinevusi, sissetulekute taset ja palkade erinevusi ning inimkapitaliga varustatust. Samuti vaadeldakse seadusandlikke barjääre, mis taksitavad Eestist EL liikmesriikidesse emigreerumist. Järgnevalt on analüüsitud Eestit võrreldes EL liikmesriikidega, kuid on ära toodud ka andmed teiste KIE riikide kohta. Arvestades sellega, et eksisteerivad ka suured erinevused kandidaatriikide vahel, siis ei tohiks välistada ka eeslaste migratsiooni teistesse kandidaatriikidesse. On ju nende puhul nii mõnelgi juhul ajaloolised ja kultuurilised erinevused väiksemad ning keelelised barjäärid madalamad liikmesriikidega võrreldes.

#### ***Demograafiline struktuur***

Elanikkonna vananemine on üks EL tööturgude väljakutseid järgnevatel aastatel. Kuigi vanuseline struktuur ei mõjuta veel praegu oluliselt töjõu pakkumist, siis järgneva kümne aasta jooksul muutub see oluliseks (vt joonis 2.3.2). EL liikmesriikide Stockholmi kohtumisel seati eesmärgiks saavutada 50% hõive vanusegrupis 55 – 64 eluaastat. Ajavahemikus 1995-2000 kasvas selle grupi hõive vaid 1,8 protsendipunkti võrreldes kogu tööealise elanikkonna 3,3 protsendipunktilise kasvuga. Kuigi see suurenemine on vajalik, ei ole see piisav, et saavutada Stockholmi nõupidamisel seatud eesmärki.

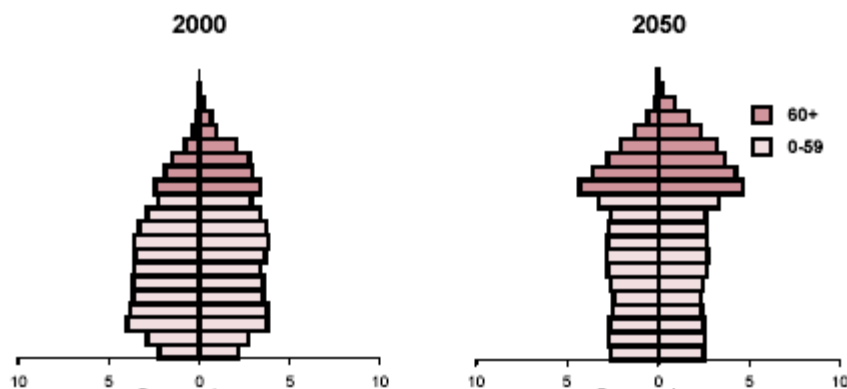


Joonis 2.3.2. Lääne-Euroopa elanike vanuseline püramiid aastatel 2000 ja 2050

Allikas: World Population Ageing: 1950 – 2050.

2001. aastal oli loomuliku iibe suurenemisel oluline osa rahvastiku kasvus vaid Prantsusmaal, Iirimaal, Madalmaades ja Soomes. Teistes EL liikmesriikides oli migratsioon põhiliseks rahvastiku kasvu allikaks. Saksamaal ja Rootsis oli loomulik iive 2001. aastal negatiivne ning ainult tänu migratsioonile suudeti kogurahvastikku suurendada. Austrias ja Itaalias oli loomulik iive nulli lähedane ning jällegi migratsiooni kaudu suudeti rahvastiku juurdekasvu säilitada. Kõige suurem puhasmigratsioon oli Luksemburgi, Iirimaale ja Hispaaniasse. (Employment in Europe 2002)

Kuigi kandidaatriikides on sündivus drastiliselt langenud siirdeperioodi algusest alates, on tööjõu vanuseline struktuur parem kui EL liikmesriikides veel pikka aega. Samas on Eesti ja ka Läti puhul vanuseline struktuur kandidaatriikidest üks halvemaid ning ka meil tuleb lähitulevikus tõsiselt tegeleda rahvastiku vananemise problemaatikaga (vt joonis 2.3.3).



Joonis 2.3.3. Eesti rahvastiku vanuseline püramiid aastatel 2000 ja 2050

Allikas: World Population Ageing: 1950 – 2050.

Võrreldes Lääne-Euroopa ja Eesti prognoositavaid rahvastiku püramiide aastal 2050, näeme et Eesti situatsioon on veelgi komplitseeritum. See toob kaasa olulised ülesanded järgnevatel aastatel nii rahvastiku- kui migratsioonipoliitika valdkonnas. Demograafiline situatsioon nõuab eelkõige noorte tööhõive soodustamist, et vähendada nende kui kõige tõenäolisemate liikujate migratsioonipotentsiaali.

### *Töehõive ja tööpuudus*

Hõive määrad on langenud üleminekuprotsesside käigus ning on jõudnud sarnasele tasemele EL keskmise tasemega võrreldes. Hõive langus on naisi mõjutanud rohkem kui mehi, kuid praegusel ajal jäävad soolised erinevused väiksemaks kui EL liikmesriikides. Andmed palkade, töehõive ja kapitaliga varustatuse kohta annavad tunnistust, et kandidaatriikides on tootmine tööjõumahukam võrreldes EL liikmesriikidega. Alljärgnevas tabelis on toodud põhilised tööturu iseloomustavad näitajad kandidaatriikides ja valitud EL liikmesriikides.

Tabel 2.3.4. Tööturu põhinäitajad EL liikmes- ja kandidaatriikides aastal 2001

Riigid	Osalusmäär	Töehõive määr (vanuses 15-64)	Hõive primaarsektoris	Hõive sekundaarsektoris	Hõive tertsiaarsektoris	Tööpuuduse määr	Noorte tööpuuduse määr	Pikaajaliste töötute määr
Bulgaaria	63,3	50,7	9,7	32,7	57,6	19,9	39,3	12,5
Tšehhi	70,7	65,0	4,9	40,5	54,6	8,0	16,3	4,1
<b>Eesti</b>	<b>69,9</b>	<b>61,1</b>	<b>7,1</b>	<b>34,2</b>	<b>58,7</b>	<b>12,4</b>	<b>24,5</b>	<b>5,8</b>
Ungari	59,7	56,3	6,1	34,5	59,4	5,7	10,5	2,5
Läti	68,0	58,9	15,1	25,3	59,6	13,1	22,9	7,7
Leedu	70,4	58,6	16,5	27,2	56,3	16,5	30,9	9,3
Poola	66,1	53,8	19,2	30,7	50,1	18,4	41,5	9,2
Rumeenia	68,3	63,3	44,4	25,8	29,7	6,6	17,6	3,2
Slovakkia	70,4	56,7	6,3	37,1	56,7	19,4	38,9	11,3
Sloveenia	67,5	63,6	9,9	38,6	51,4	5,7	15,7	3,6
<b>EU15</b>	<b>62,2</b>	<b>63,9</b>	<b>4,2</b>	<b>26,4</b>	<b>69,4</b>	<b>7,4</b>	<b>14,9</b>	<b>3,3</b>
Taani	79,9	76,2	3,3	22,6	74,1	4,3	8,5	0,9
Soome	75,0	68,1	5,8	27,7	66,4	9,1	19,7	2,5
Rootsi	75,2	71,7	2,6	23,3	74,1	5,1	11,1	1,2
Saksamaa	71,4	65,8	2,4	28,6	68,9	7,9	9,4	3,9

Allikas. Employment in Europe 2002.

Nagu tabelist 2.3.4 näha, on tööpuuduse määr Eestis märksa kõrgem kui võrreldavates liikmesriikides, mis kindlasti suurendab migratsioonipotentsiaali. Struktuursete tööturu reformide rakendamine on parandanud EL tööturu üldist olukorda viimaste aastate jooksul. Struktuurne tööpuudus on vähenenud kogu EL-s 1990-ndate teisel poolel, on suudetud säilitada madalad intressimäärad ja toetada üldist majanduse arengut. 1997. aastast on EL-is täheldatav ka aktiivne uute töökohtade loomise protsess. Selle tulemusena on kasvanud nii hõive kui ka osalusmäärad.

Samuti on olulised erinevused EL liikmes- ja kandidaatriikide vahel ka noorte ja pikaajaliste töötute määrades. Kui noorte tööpuuduse määrad varieeruvad küllaltki oluliselt ka EL praeguste liikmesriikide vahel, siis pikaajaliste töötute määr on suhteliselt madal kõikides liikmesriikides. Pikaajaliste töötute määra suhteliselt väiksem tase näitab seda, et sihtriikide sotsiaalkindlustussüsteemid pole väga suures ulatuses ülekoormatud.

Hõive struktuuri majandusharude lõikes analüüsid näeme, et võõrtöölised on hõivatud eelkõige töötlevas tööstuses, kaubanduses ning ehituses. Suhteliselt suur hulk inimesi on hõivatud ka tervishoiu ja sotsiaalsfääris, äritegevuses ning hotellides ja restoranides (vt tabel 2.3.5). Kandidaatriikidest pärit töötajad on samuti esindatud just eelkõige eespool nimetatud majandusharudes, st nad konkureerivad koos teistest riikidest pärit võõrtöölistega eelkõige mittekvalifitseeritud töökohtade pärast ehituses ja töötlevas tööstuses ning madalat kvalifikatsiooni nõudvas teenindussektoris ja põllumajanduses, sõltumata nende omandatud haridusest. Kuigi kandidaatriikidest pärit võõrtöölised on tavaliselt kõrgema haridustasemega, leiavad nad töö põhiliselt tööjõuintensiivsetes harudes ning tavaliselt mittekvalifitseeritud töökohtadel (Brücker, 2001). Seega kandidaatriikidest pärit tööjõu puhul ei ole töötajad võimelised oma inimkapitali täielikult rakendama ja seda eelkõige keelebarjääridele ning piiratud ligipääsu tõttu tööturule. Allpool on eraldi analüüsitud ka töötajate hariduslikku potentsiaali nii EL liikmes- kui kandidaatriikides.

Tabel 2.3.5. Hõive majandusharuline struktuur Euroopa Liidus aastatel 1995 ja 1998

Majandusharu	Kõik töötajad		Võõrtöölised		CC6	CC3	
	1995	1998	1995	1998	1995	1995	1998
Põllumajandus	5,2	4,6	1,7	2,1	1,8	2,2	3,3
Kalandus	0,2	0,1	...	...	0	0	0
Mäetööstus	0,4	0,4	0,8	0,5	...	...	...
Töötlev tööstus	21,1	20,6	28,0	25,6	26,6	29,1	19,2
Energeetika	0,9	0,8	0,3	0,2	...	...	...
Ehitus	7,9	7,7	11,4	10,1	12,4	14,0	15,2
Kaubandus	15,2	14,9	12,9	12,7	11,1	11,4	12,9
Hotellid ja restoranid	4,0	4,0	9,3	9,4	8,8	9,7	8,1
Transport	6,0	5,9	4,8	4,9	6,2	5,9	5,3
Finantsvahendus	3,6	3,4	1,7	1,9	...	...	...
Kinnisvara ja äriteenindus	6,9	7,8	7,9	9,7	5,2	4,4	8,5
Riigivalitsemine	7,8	7,5	2,2	2,1	...	...	...
Haridus	6,6	6,8	3,8	4,0	3,8	2,9	4,2
Tervishoid	8,7	9,4	7,7	7,7	10,2	8,4	9,9
Muu	5,6	5,6	7,6	7,8	10,2	8,1	11,3
KOKKU	100	100	100	100	100	100	100

Märkused: CC6 – Tšehhi, Bulgaaria, Ungari, Poola, Rumeenia, Slovakkia; CC3 – Ungari, Poola ja Rumeenia.

Allikas: Brücker (2001).

Analüüsid ajutiste migrantide hõivet võime näha, et põhiliselt on kandidaatriikidest pärit tööjõud hõivatud hooajatöödel või seoses mingite projektidega. Kahjuks on olemasolevad andmed vaid Saksamaa kohta, kellega enamikel kandidaatriikidel on sõlmitud nii külalis-töötaja (*quest worker agreement*), hooajatöötaja (*seasonal worker agreement*), projektiga seotud töötaja (*project-tied worker agreement*) kui pendelmigratsiooni (*border-commuter agreement*) lepingud (vt tabel 2.3.6). Saksamaa ja Eesti vahel on sõlmitud ainult külalis-töötaja leping.

Tabel 2.3.6. Saksamaal töötavad ajutised migrandid kandidaatriikidest aastatel 1991 – 1998

Töötaja kategooria	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Projektidega seotud töötajad	51770	93592	67270	39070	47565	44020	37021	31772
Hooajatöölised	118393	195446	164377	140656	175627	203856	210098	207927
Pendelränne	7000	12400	11200	8000	8500	7500	5900	5700
Uued külalistöötajad	2234	5057	5711	5529	5478	4341	3165	3083
Meditsiiniõed		1455	506	412	367	398	289	125
KOKKU	179397	307950	249124	193667	237537	260115	256473	248607

Allikas: Brücker (2001).

### Sissetulekute erinevused

Siin on erinevate uuringute poolt aluseks võetud mitmed lähendmuutujad. Osad autorid vaatlevad SKP kasvu, teised palkade kasvu võrrelduna kandidaatriikides ja liikmesriikides. Nagu tabelist 2.3.7 näha, on Eesti puhul kasvumäärad tunduvalt kõrgemad kui senistes liikmesriikides ja üldiselt ollakse arvamusel, et kandidaatriigid, sh ka Eesti areneb praegustest liikmesriikidest keskmiselt kiiremini. Sissetulekute erinevus praeguste EL liikmesriikide ja kandidaatriikide vahel, mõõdetuna SKP inimese kohta ostujõu pariteedi alusel, näitab, et kandidaatriikide sissetulekute tase moodustab peaaegu ühe kolmandiku EL liikmesriikide keskmisest tasemest. Suur erinevus on põhjustatud nii tootmisteguritega kindlustatuse erinevast tasemest, kui ka tehnoloogilistest ja institutsionaalsetest erinevustest. Olemasolev informatsioon näitab, kandidaatriikide madal sissetulekute tase tuleneb eelkõige madalast füüsilise kapitaliga varustatuse tasemest ja tööjõu suhtelisest rohkusest võrreldes EL liikmesriikidega. Inimkapitaliga varustatuse puhul on pilt ebaselgem. Kui võrrelda formaalseid haridustasemeid, siis haridustasemed kandidaatriikides on suhteliselt kõrgemad kui teistes sarnaste sissetulekutasemega riikides (vt ka alljärgnev inimkapitaliga varustatuse võrdlus Eestis ja EL-is). Samas suur tööhõive osakaal primaarses sektoris (ja kõrge osakaal SKP-s) väljendavad eelkõige erinevust arengutasemes kui erinevusi loodusressurssidega varustatuses. Selleks, et saavutada sissetulekute konvergensti oleks vaja eelkõige kapitaliga varustatuse taseme konvergensti. See on aga oma olemuselt pikaajaline protsess, mis tähendab seda, et nii tootmistegurite kui sissetulekute konvergenstiks kulub aastakümneid. Samas ei tulene erinevused sissetulekutes ainult erinevast tootmisteguritega varustatusest, vaid ka erinevustest kasutatavates tehnoloogiates ning institutsionaalsetest erinevustest. (Brücker, 2001)

Nagu tabelitest 2.3.7 ja 2.3.8 on näha, moodustub SKP inimese kohta ostujõu pariteedi alusel kandidaatriikides vaid ühe kolmandiku EL keskmisest tasemest ning eestlaste potentsiaalsetes migreerumiskohtades – Taani, Soome ja Saksamaa – on need erinevused veelgi suuremad. Samas ka variatsioon sissetulekute tasemes kandidaatriikide vahel on väga erinev: madalaim Bulgaarias ja Rumeenias 20% ringis ning kõrgeim Sloveenias 67% ning Tšehhis 47% EL keskmisest tasemest. Eesti puhul moodustub sissetulekute tase keskmiselt 28% EL keskmisest tasemest. Kuid samas tuleb tõdeda, et erinevused on märkimisväärsed ka EL liikmesriikide vahel, kus madalaima sissetulekuga on Kreeka (64% EL keskmisest tasemest) ning Portugal (71%) ning kõrgeima sissetulekuga Luksemburg (185%), Taani (118%) ning Belgia (116%).

Tabel 2.3.7. Sissetulek inimese kohta jooksvates vahetuskurssides EL kandidaatriikides aastatel 1990 – 1998

Riik	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
<b>US dollarites, jooksvates hindades</b>									
Bulgaaria	6623	943	1058	1276	1196	1537	1129	1200	876
Tšehhi	3060	2358	2713	3320	3831	4879	5448	5047	5340
Eesti		97	699	1099	1557	2426	2964	3300	2656
Ungari	3186	2983	3436	3691	3961	4273	4303	4400	4688
Läti			565	842	1432	1769	2017	2288	1923
Leedu		100	238	762	1140	1602	2096	2581	2052
Poola	1630	1995	2194	2223	2399	3055	3455	3500	2334
Rumeenia	1648	1230	851	1159	1323	1573	1571	1546	976
Slovakkia	2702	1902	2213	2256	2576	3229	3529	3624	2561
Sloveenia	8699	6326	6275	6366	7233	9431	9471	9037	6468
CC10			1931	2145	2384	2950	3172	3186	2524
EU15	18495	19085	20736	18736	19871	22675	23063	21617	23003
<b>Osakaal EU15 tasemest</b>									
Bulgaaria	36	5	5	7	6	7	5	6	4
Tšehhi	17	12	13	18	19	22	24	23	23
Eesti		1	3	6	8	11	13	15	12
Ungari	17	16	17	20	20	19	19	20	20
Läti			3	4	7	8	9	11	8
Leedu		1	1	4	6	7	9	12	9
Poola	9	10	11	12	12	13	15	16	10
Rumeenia	9	6	4	6	7	7	7	7	4
Slovakkia	15	10	11	12	13	14	15	17	11
Sloveenia	47	33	30	34	36	42	41	42	28
CC10			9	11	12	13	14	15	11

Allikas: Brücker (2001).



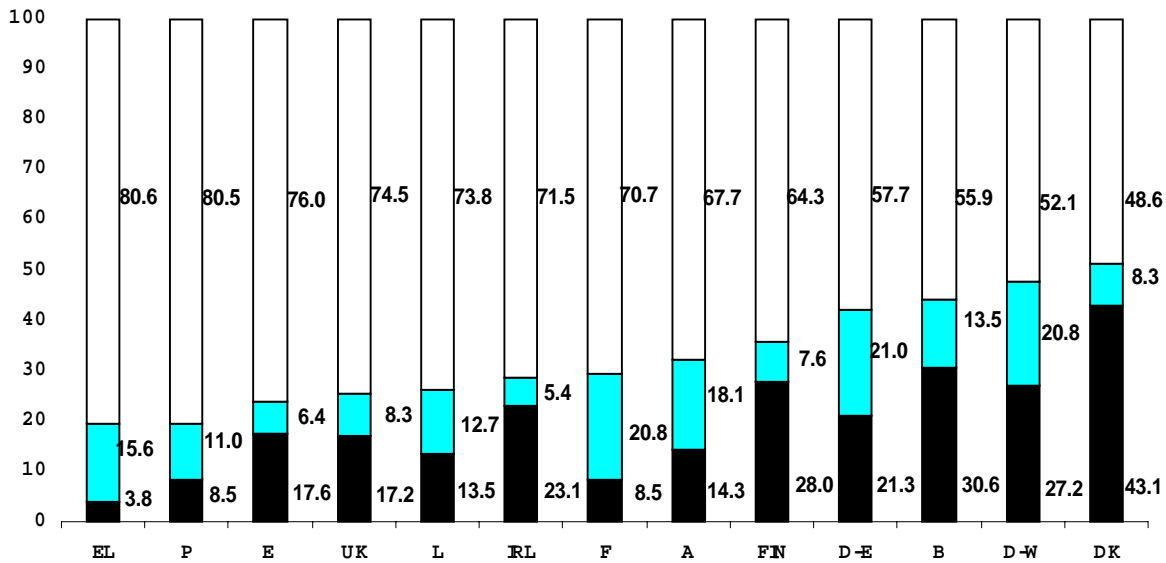
Tabel 2.3.8. Sissetulek inimese kohta ostjõu pariteedi alusel aastatel 1997-1998

Riik	1997		1998	
	USD	Osakaal EU15	USD	Osakaal EU15
Bulgaaria	3870	19	4304	21
Tšehhi	10380	50	9545	47
Eesti	5090	25	5736	28
Ungari	6970	34	8085	40
Läti	3970	19	5346	26
Leedu	4140	20	4803	24
Poola	6510	31	6740	33
Rumeenia	4270	21	3970	20
Slovakkia	7860	38	8566	42
Sloveenia	11880	57	12833	64
CC10	6253	30	6435	32
EU15	20710	100	20176	100
Taani			23830	118
Soome			20270	100
Rootsi			19480	97
Saksamaa			20810	103

Allikas; 1997 – Brücker (2001); 1998 - Boeri ja Brücker (2001).

Samas kui võrrelda SKP ja sissetulekute kasvutendentse, siis võib täheldada kandidaatriikide kiiremat kasvu võrreldes praeguste liikmesriikidega (vt ptk 1.3.3). Erinevad autorid on püüdnud hinnata konvergeerumise kiirust ning on leitud, et protsess võtab aega 11-12 aastast kuni 36-37 aastani sõltuvalt riigist ning kasutatud meetodikast. Kiirem peaks see protsess olema Tšehhis, Slovakkias, Eestis, Poolas ning pikemaajalisem Bulgaarias, Leedus ning Rumeenias. (Boeri ja Brücker, 2001)

Samas ei saa neid sissetuleku näitajaid riikide lõikes üks-üheselt võrrelda, kuna riikide lõikes on erinev maksusüsteem (vt joonis 2.3.4) ning samuti tarbimise struktuur võib erinevates riikides olla erinev (näiteks Eestiga võrreldes on EL liikmesriikides ebaproportsionaalselt suured kulud eluasemele).



Joonis 2.3.4. Keskmise palgaga töötaja brutosissetulekute struktuur Euroopa Liidu liikmesriikides

Märkused tume osa – tulumaks, hall osa – sotsiaalkindlustus; valge osa – netosissetulek.

Allikas: Eurostat Yearbook 2002, lk 212.

### *Palgatasemete erinevus*

Nominaalpalga tase jooksvates vahetuskurssides moodustas 1995. aastal kandidaatriikides vaid vaevalt ühe kümnendiku EL keskmisest tasemest (vt tabel 2.3.9). 1998. aastal moodustasid kandidaatriikide palgad keskmiselt 15% EL keskmisest tasemest, mis näitab nominaalpalgade suhteliselt kiiremat kasvu kandidaatriikides (vt ka ptk. 1.3.3). Nominaalpalgade suhteliselt madal tase ei iseloomusta mitte üksnes erinevust töötajate produktiivsuses vaid ka vahetuskursside erinevusi. Maailmapanga andmetele tuginedes moodustasid, reaalspalgad kandidaatriikides keskmiselt ühe viiendiku EL keskmisest tasemest (ostujõu erinevusi arvestades) (Brücker, 2001).

Palkade tase Eestis on oluliselt madalam EL riikidest. Lisaks arvestades üldist kõrget tööpuuduse taset on emigreerumine soodne. Eelnevalt läbiviidud analüüs võrdlemaks Eesti ja Rootsi palgade taset erinevatel ametialadel näitab, milliste ametialade esindajatel on kõige suurem motiiv otsida töökohta Rootsis (vt ka alapeatükk 1.3.3). Kui vaadelda, kes nendest inimestest oleksid potentsiaalsed välismaale (praegusel juhul küll eelkõige Rootsi) tööle suunduvad töötajad tänu suurele sissetulekute lõhele, siis oleksid need eelkõige tippspetsialistide, keskastmetspetsialistide ja tehnikute ning teenindus- ja müügitöötajate hulgast. Loomulikult tuleb siin arvestada ka seda, et ainult sissetulekute lõhe ei määra ära inimese otsust liikuda, vaid olulised on ka sihtriigis kehtivad legaalsed võimalused tööd saada, nende ametialade litsentsisüsteem, vastastikune kvalifikatsioonioskuste tunnustamine, situatsioon tööturul antud ametialade lõikes jpm. Rootsi Statistikaameti poolt kirjutatud üle-

vaates Rootsi tööturu seisukorrast ning nõudlusest töötajate järele kuni aastani 2008 on välja toodud järgmised seisukohad (Education and ..., 2002).

- Vaatamata jätkuvale tööpuuduse olemasolule on suurenenud nõudlus kõrgelt haritud tööjõu järele, keda töötute hulgast pole võimalik leida. Samuti on vähenenud tööjõu pakkumine tänu varajasele pensionile minekule, aga ka noorte, alla 20 aastaste inimeste tööjõu pakkumise märgatavale vähenemisele.
- Põhiliselt tuntakse puudust järgmiste töötajate järele: tervishoiu ja sotsiaal-(isikuhool- dus) töötajad, sh arstid; õpetajad, eriti kutsehariduse valdkonnas; tehnikud ja insenerid; IT töötajad.
- Tööjõu pakkumise ülejääk on aga täheldatav järgmistes valdkondades: humanitaar- ja sotsiaalharidusega inimesed; hotelli, restoranide ja toitlustustöötajad.

Tabel 2.3.9. Palkade tase EL liikmes- ja kandidaatriikides aastatel 1995 ja 1998

Riik	1995		1998	
	Aastane palk (USD)	Osakaal EU15	Tunnipalk (EUR)	Osakaal EU15
Bulgaaria	1361	3,9	0,63	6
Tšehhi	3694	10,6	1,94	18
<b>Eesti</b>	<b>2478</b>	<b>7,1</b>	<b>1,57</b>	<b>14</b>
Ungari	3708	10,6	1,69	15
Läti	2000	5,7	1,09	10
Leedu	1437	4,1	1,44	13
Poola	3429	9,8	1,90	17
Rumeenia	2268	6,5	0,97	9
Slovakkia	2883	8,3	1,52	14
Sloveenia	11341	32,5	5,09	46
<b>CC10</b>	<b>3101</b>	<b>8,9</b>	<b>1,61</b>	<b>15</b>
<b>EU15</b>	<b>34885</b>	<b>100,0</b>	<b>11,05</b>	<b>100</b>
Taani	39079	112,0	17,32	157
Soome	37992	108,9	11,87	107
Rootsi	36004	103,2	16,00	145
Saksamaa	40999	117,5	16,71	151

Allikas: Brücker (2001); Eurostat Yearbook 2002.

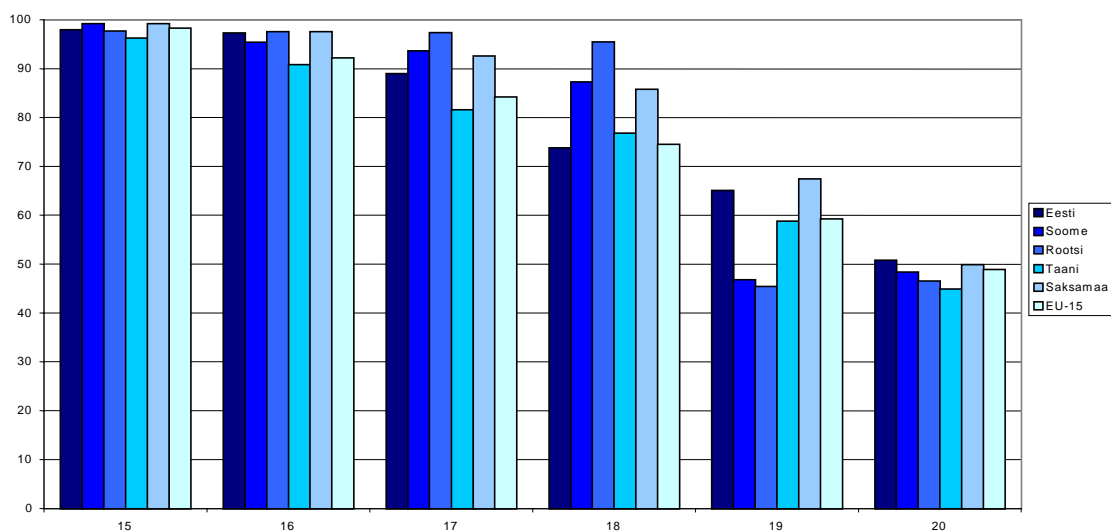
Nagu eelnevast näha, on teenindus- ja müügitöötajatel ilmselt suhteliselt raske Rootsis tööd leida, kuna kohalik turg on niigi küllastunud selle ametiala inimestest. Lisaks eeldab töötamine teenindussfäärid ka kohaliku keele tundmist. Samas tuleb aga silmas pidada asjaolu, alati ei pruugita praegu Eestis omatavalt ametikohalt liikuda samale ametikohale välismaal, vaid sageli liigutakse karjääriredelil allapoole – lihtsamatele ning vähem oskusi nõudvatele ametikohtadele.

Raportis “*Employment in Europe 2002*” tuuakse välja, et kõige suurem hõivatute kasv on EL liikmesriikides iseloomustanud järgmisi sektoreid: IT-ga seotud erialad (aastane kasvumäär 13,6%), äriteenindus (5,2%); tervishoid ja sotsiaaltöö (2,4%) ning haridus (1,6%). Üldiselt on ka nende ametialade esindajate järgi nõudlus kõige suurem, sihtriigis nende os-

kustega töötajate pakkumine aga suhteliselt madalal tasemel ning seetõttu võivad EL liikmesriigid nende inimeste sisserändeks teha teatavaid soodustusi (nt nn “roheline kaart” Saksamaale emigreeruvatele IT spetsialistidele).

### *Inimkapitaliga varustatus*

Vaadeldes hariduse osalusmäärasid näeme, et Eesti on võrdlusriikidega suhteliselt heas positsioonis, mis näitab, et Eestis saavutatav haridustase on võrreldav teiste riikide haridustasemega (vt joonis 2.3.5). Küsimusi tekitab muidugi hariduse kvaliteet ja siin omandatud oskuste rakendamine teiste riikide tööturgudel, seda eriti kutsehariduse osas.



Joonis 2.3.5. Hariduse osalusmäärad vanuses 15-20 Eestis ja valitud EL liikmesriikides (1999/2000 õppeaasta)

Allikas: Employment in Europe 2002.

Hariduse tasuvusmäärad (st hariduse eest saadav palk) on suurenenud siirdeprotsesside käigus kõikides üleminekuriikides, samuti väheneb haridustaseme kasvades inimese tõenäosus jääda töetuks ning suureneb tõenäosus leida suhteliselt kiiresti uus töökoht. Inimkapitali väärtustumise kohta Eestis aastatel 1990-1998 võib informatsiooni leida järgmistest uurimistest “Muutused inimkapitali väärtustamises Eestis siirdeprotsessi käigus” (Philips, 2001) ning “Kas haridusse tasus investeerida?” (Helemäe jt, 2000), “Hariduse mõju palkade ebavõrdsuse muutumisele Eestis” (Arukaevu, 2001). Philips (2001) oma doktoritöös jõuab järeldustele järgmistele.

- Nõukogude perioodi lõpul ja üleminekuperioodi alguses ei olnud palgad seotud inimese inimkapitaliga, kõrgema hariduse tasuvusmäärad ei erinenud oluliselt madalama hariduse tasuvusmääradest.
- Üleminekuperioodi kiirete reformide järgsetel aastatel mängis palga kujunemisel rolli juba nii inimese haridustase kui ka teised isikutunnused. Eriti kerkisid kõrgharidusega

inimeste palgad ning ka teiste haridustasemetega inimeste palgad võrreldes põhiharidusega töötajatega.

- Kokkuvõttes võib uurimusele tuginedes öelda, et töötajate inimkapital on kõrgemini väärtustatud turumajanduse tingimustes kui ta oli nõukogude perioodil ja eriti on kasvanud vaadeldud kümnendi jooksul hariduse tähtsus.

Sarnased tendentsid on aset leidnud ka kõigis teistes siirderiikides, kuid nagu hõive struktuuri analüüs näitas, ei ole töölised siiski suutelised realiseerima täiel määral oma inimkapitali potentsiaali teistes EL liikmesriikides.

### ***Takistused väljarändel***

Vaatamata suhteliselt tugevat mõju omavatele tõuketeguritele, saab eestlaste vähest liikumist EL riikidesse eelkõige põhjendada seadusandlike barjääridega. Teise riiki tööleasumine on tehtud piisavalt keeruliseks, mis takistab oluliselt rännet. Järgnevas tabelis kirjeldatakse kuivõrd on piiratud Eestist lähimatesse EL riikidesse suundumine.

Tabel 2.3.10. Piirangud Eestist EL liikmesriikidesse suundumisel 2000. aasta seisuga\*

<b>Riik</b>	<b>EL mitteliikmesriikide kodanike juurdepääs tööturule</b>	<b>Eritingimuse kandidaatriikidele</b>	<b>Elamisloa saamise tingimused</b>
Taani	Väga piiratud juurdepääs. Enne riiki saabumist tuleb muretseda tööluba. Peab eksisteerima vajadus tööturul. Kokku oli 1999.a 73092 tööluba.	Eritingimused puuduvad	Tööloa andmisel antakse ka elamisluba.
Soome	Enne riiki saabumist tuleb muretseda tööluba. Peab eksisteerima vajadus tööturul. Kvalifitseeritud tööjõu jaoks on lihtsustatud tingimused.	Eritingimused puuduvad	Elamisluba tavaliselt 1 aastaks, pärast 2 aastat võidakse anda alaline elamisluba.
Saksamaa	Vajalik on elamisluba (mis antakse kuni 5 aastaks) ja tööluba. Tööloa saamiseks peab eksisteerima vastav vajadus tööturul. Kokku oli 1999.a 1 083 268 tööluba.	Kokkulepitud kvoodid praktika kohtade osas Bulgaaria, Tsehhi, Eesti, Ungari, Läti, Leedu, Poola, Rumeenia, Slovakkia, Sloveeniaga.	–
Rootsi	Ajutiste töölubade andmine otsustatakse koos vastava riigi valitsusega. Tööloa saamiseks peab eksisteerima vastav vajadus tööturul. Välistööjõudu kokku umbes 220 000 töötajat.	Kahepoolsed kokkulepped praktikantidega.	Pärast 2 aastat võib saada alalise elamisloa.

Märkus: \* Eesti liitumisel EL-ga ei kehtesta üleminekuperioodi Eestist pärineva tööjõu vabale liikumisele järgmised EL liikmesriigid: Rootsi, Taani, Iirimaa ja Madalmaad.

Allikas: The Free..., 2001.

Lisaks praegu eksisteerivatele seadusandlikele takistustele on rände korral arvatavasti probleemiks ka kultuuribarjäär ja keel. Seetõttu nii kultuuri kui ka keele poolest on eestlaste ränne lihtsaim Soome. Rännet takistavad ka kõikvõimalikud kulutused, mis kaasnevad eluaseme vahetusega ning kuna hinnatase Eestis on oluliselt madalam EL riikidest, siis eluaseme muretsemine sihtriigis võib olla väljarändajale oluliseks probleemiks.

Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et hoolimata suurtest sissetulekute ja palgaerinevustest on ränne Eestist väljapoole samuti väike. Siin võib esmase põhjusena näha eelkõige seadusandlike barjääre.

### **2.3.4. Kokkuvõte**

Eesti rahvastiku andmed näitavad, et elanikkond on äärmiselt paikne: vaid 10% elanikest on enam kui kümne aasta jooksul (1989-2000) liikunud teise maakonda. Kõige paiksemad ollakse Ida-Virumaal, mis näitab omaette kogukonna tekkimist selles regioonis ning sealse rahvastiku vähest võimet liikumiseks teistesse maakondadesse isegi suure tööpuuduse situatsioonis. Inimeste rände peamisteks motiivideks on tööga seotud motiivid (soov saada kõrgemat palka, leida sobivam töökoht), kuid ka perekondlikud motiivid. Samuti tingivad inimeste liikumist sobivama elukoha leidmine ning õppima asumine.

Eestisest rännet soodustavateks teguriteks võiks pidada suuri regionaalseid erinevusi nii hõives kui tööpuuduses, samuti märkimisväärseid erinevusi palkades (eelkõige Tallinn vs teised regioonid). Samas on terve rida tegureid, mis aga vähendavad inimeste rändepotentsiaali ja eelkõige tuleks siin nimetada jällegi suuri erinevusi sissetulekute tasemes, regionaalset elukalliduse erinevust, kinnisvara turu aeglast arengut. Kindlasti piiravad rännet ka senises elukohas omatavad sotsiaalsed sidemed ja eestlaste vähene traditsioon elu- ja töökohavahetuste osas. Samuti on oluliseks Ida-Virumaal muulaste rännet piiravaks teguriks keelebarjääri olemasolu ja võime teistes regioonides uut töökohta leida. Erinevad uuringud näitavad ka seda, et inimeste soov elukohta vahetada on suhteliselt madal. Aktiivsemad liikujad on noored, alla 25 aastased inimesed, vanusegrupis 25-34 ja ka vanemate puhul on soov elu- või töökohta vahetada suhteliselt väike.

Analüüsides rännet Eestist EL-i liikmesriikidesse, tuleb arvestada senikehtivate rangete seadusandlike barjääridega. 1998. aastal elas umbes 15 tuhat Eesti kodanikku väljaspool Eestit ning peamisteks sihtriikideks EL liikmesriikidest olid Soome ja Saksamaa. Kuigi praegused EL liikmesriigid kardavad massilist migratsiooni EL idalaienemise järgselt, siis erinevad arvamusuuringud Eestis on näidanud, et Eestist lahkuda soovivaid inimesi on suhteliselt vähe ning enamus läheks välisriiki tööle lühikeseks perioodiks.

Käesolevas peatükis vaadeldi ka erinevaid migratsiooni mõjutavaid tegureid. Demograafiline situatsioon on praegusel hetkel Eestis parem kui EL-is, kuid aastaks 2050 tehtud prognooside kohaselt on Eestil tunduvalt keerulisem rahvastiku vanuseline struktuur ning lähema aastakümne jooksul on vajalik teadvustada rahvastiku vananemisega seotud potentsiaalseid probleeme. Eesti tööturu situatsiooni EL liikmesriikide omaga võrreldes tuleb tõdeda, et eelkõige on suured erinevused tööpuuduse, sh ka noorte ja pikaajalise tööpuuduse, tasemetes, mis kindlasti suurendab siinset migratsioonipotentsiaali. Migratsioonipotentsiaali suurendavat mõju omavad ka mitmekordsed erinevused Eesti ja EL liikmesriikide sissetulekute ja palgatasemetes. Samas ei saa erinevaid sissetulekunäitajaid otseselt võr-

relda, vaid tuleb arvestada ka erinevate riikide elukallidustaset, maksusüsteeme kui ka tarbimise struktuuri ja traditsioone. Inimkapitali tase Eestis ja EL liikmesriikides on suhteliselt sarnane, kuid eelnevad kogemused näitavad, et võõrtöölised Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest konkureerivad EL tööturgudel enamasti madalat kvalifikatsiooni nõudvatele ametikohtadele. Seega kandidaatriikidest pärit tööjõud ei ole enamasti võimeline oma inimkapitali täielikult rakendama ja seda nii keelebarjääride, piiratud ligipääsu tõttu tööturule kui ka inimkapitali kvaliteedi erinevuste tõttu EL liikmes- ja kandidaatriikides.

Vaatamata suhteliselt tugevat mõju omavatele eespool kirjeldatud migratsiooniteguritele on Eesti tööjõu liikumise peamiseks takistavaks teguriks praegu siiski seadusandlikud barjäärid. Samuti võivad takistavateks teguriteks olla ka kultuuribarjäärid ning võõrkeelte oskused, aga ka migratsiooniga kaasnevad kulud.

## KOKKUVÕTE

Ühinemine Euroopa Liiduga toob kaasa mitmesuguseid majanduslikke, sotsiaalseid, seadusandlikke jm muutusi nii Euroopa Liidu senistes kui ka uutes liikmesriikides. Praegusel hetkel eksisteerivad suured erinevused liikmes- ja kandidaatriikide majanduslikes tingimustes ja keskkonnas, mis tulenevad eelkõige erinevusest tootmisteguritega kindlustatuses ning nende erinevast tootlikkuse tasemest. Kogutootlikkuse erinevused peegelduvad märkimisväärtes sissetulekute erinevustes, mille allikaks on erinevused füüsilise ja inimkapitaliga kindlustatuses. Keskmise palgatase kandidaatriikides on märgatavalt madalam Euroopa Liidu liikmesriikide keskmisest tasemest. Paljud majandusteadlased on leidnud, et sissetulekute konvergensti ilmnemist on alust eeldada Euroopa Liidu majandusruumis ning seda eeldust toetavad ka mitmed empiirilised uuringud. Lääne-Euroopa riikide sissetulekud on viimasel kümnendil oluliselt ühtlustunud, iseäranis kiiresti on toimunud viie Euroopa Liidu asutajariigi sissetulekute konvergenst.

Siirdeprotsess on EL kandidaatriikides toonud endaga kaasa suuri muutusi tööturul. Vähenenud on nii osalus- kui hõivemäärad, märkimisväärtelt suurenenud tööpuudus. Oluliselt on vähenenud avaliku sektori osatähtsus tööandjana ja tugevalt on arenenud erasektor, mille tulemusena on tööjõud ümber paiknenud madalama tootlusega avalikust sektorist kõrgema tootlusega erasektorisse. Üldjuhul on kõrgem tootlus kaasa toonud ka keskmisest kõrgema palgataseme. Võrreldes aga kandidaatriikide ja EL liikmesriikide palgatasemeid, näeme, et enamikel juhtudel on erinevused siiski veel väga suured. Eesti on oma palgataseme poolest suhteliselt keskmisel positsioonil ning erinevus liikmesriikide palgatasemega on nii mõnelgi juhul peaaegu kümnekordne. Samas ei saa ainult keskmise palgataseme põhjal suuri järeldusi teha, kuna riikide lõikes on erinevad nii maksusüsteemid kui ka palgade ostujõud. Samas tuleb tõdeda, et enamikel juhtudel on nii nominaal- kui reaalpalkade kasv olnud märgatavalt kiirem kandidaatriikides võrreldes EL liikmesriikidega, mis näitab palgade tasemetes toimuvat konvergensti. Ometi on erinevad autorid seisukohal, et palgade konvergenst on pikaajaline protsess ning võtab aega aastakümneid. Näiteks Boeri ja Brücker (2001) pakuvad oma uurimuses, et Eesti võiks saavutada EL keskmisest palgatasemest 75% alles 16 aasta pärast. Kõige kiiremat palgatasemete konvergeerumist prognoosivad nad Tšehhile ja Slovakkiale ning kõige aeglasemat protsessi Bulgaariale, Leedule ja Rumeeniale. Eestis on siiani ainsana sissetulekute ja hinnataseme konvergensti temaatikat analüüsinud Raim ja Terk (2001). Nende uurimuse kohaselt on eurointegratsiooni üheks usaldusväärseks tunnuseks reaalsissetulekute ja hindade ühildumine Eesti ning Euroopa Liidu liikmesriikide vahel. Kuna keskmised nominaalpalgad Eestis on tõusnud hindadest tunduvalt kiiremini, siis on juba praegu võimalik märgata olulist reaalsissetulekute konvergensti Eesti ja Euroopa Liidu riikide vahel. Samuti arvavad Raim ja Terk, et suhteline sissetulekute kasv majanduse fundamentaalnäitajate ühildumise tõttu on seda kiirem, mida varem Eesti Euroopa Liiduga ühineb. Samas tuleb aga negatiivse tendentsina välja tuua see, et reaalpalkade kasv Eestis viimastel aastatel on olnud kiirem kui tootlikkuse kasv, mis on märgatavalt suurendanud tööjõukulusid ettevõtetes ja seeläbi nende konkurentsivõimet kahandanud.

Üheks oluliseks teguriks tagamaks majanduse kiiret arengut on tööturu paindlikkus. Makrotasandil avaldub tööturu paindlikkus kahes aspektis: tööturu institutsionaalses paindlikkuses ja palgade paindlikkuses. Tööturu institutsionaalne paindlikkus näitab, millisel mää-



ral ühiskonnas eksisteerivad institutsioonid mõjutavad tööturu protsesse. Vaatluse alla võetakse üheltpoolt tööturu reguleeritus ehk kuivõrd mõjutab seadusandlus tööturu toimimist, kui palju vahendeid kulutatakse tööpoliitikale ning millised võimalused on seadustes sätestatud meetmeid ellu viia ning nende täitmist kontrollida. Teisalt uuritakse ametiühingute tegevust ning nende läbirääkimisvõime mõju tööturu toimimisele, eelkõige mõju palkataseme tõstmisele ning seeläbi ka hõivele ja tööpuudusele. Tööturu institutsionaalse paindlikkuse tase mõjutab palkade taset ja palkade paindlikkust. Palkade paindlikkus näitab seda, kui palju reageerivad reaalpalgad majanduse tõusudele ja langustele ning kas palgad on jäigad ainult languse suunas või takistavad pikaajalised palgakokkulepped ka palgatõusu ja pärsivad töötajate motivatsiooni. Samuti vaadeldakse palkade paindlikkust analüüsides, milline on palkade tõusu või languse seos tööhõive ja töötuse tendentsidega, millised on palkade paindlikkuse ja tootlikkuse seosed. Üldiselt ollakse arvamusel, et mida kiiremini reageerivad palgad majanduse tsüklilistele muutustele seda paindlikum on tööturg.

EL liikmesriikide tööturget iseloomustab suhteliselt suur jäikus ning selle tulenemine märkimisväärsest institutsionaalsest reguleeritusest. Tööturu jäikuse negatiivse tagajärjena nähakse eelkõige püsivalt kõrget töötuse taset ning tööturu vähest kohanemisvõimet majanduskeskkonnas asetleidvate muutustega Euroopas võrreldes Ameerika ja Jaapani tööturgudega. Kui tööturu olukord Euroopas 1980-ndate lõpus ja 1990-ndate alguses märkimisväärselt halvenes, siis ühe abinõuna nähti eelkõige liikmesriikide tööturgude paindlikkuse suurendamist ja selle reguleerituse vähendamist. Võrreldes Eesti tööturu institutsionaalset ülesehitust EL liikmesriikidega võib täheldada, et Eesti tööturu institutsionaalne raamistik on kogu siirdeperioodi jooksul olnud äärmiselt paindlik. Tööturu paindlikkus on võimaldanud siirdeprotsessi käigus tööjõu ressursside kiiret ümberpaiknemist majandussektorite vahel ning seeläbi kaasa aidanud majanduse kiirele ümberstruktureerimisele. See väljendub eelkõige institutsionaalse sekkumise vähesuses tööturu valdkonnas, kuigi põhilised seadusandlikud aktid, mis reguleerivad töösuhteid ja töökeskkonda on enamuses vastu võetud, samuti on Eesti ühinenud ka enamuse olulisemate rahvusvaheliste konventsioonidega. Kehtib ka sotsiaalse dialoogi raames kokku lepitud ja hiljem valitusse määrusega rakenduv alampalk. Seni ainsana on Eesti tööturu paindlikkuse võimalikuks vähendajaks olnud suhteliselt kõrged koondamishüvitised ja koondamisest etteteatamise tähtajad. Töötushüvitiste kestus ja tase on senini samuti olnud madalad. Seoses uue Töötuskindlustuse seadusega on ees nii töötuskindlustushüvitise summa kui ka selle maksmise kestuse suurenemine, mis võib vähendada töötute motivatsiooni tööd otsima. EL ühinemisega seoses on Eestil ühelt poolt vaja suurendada töötajate kaitset ning tööturu reguleeritust, mis suurendaks ühiskonna sidusust, vähendaks migratsioonipotentsiaali, teisalt võivad ulatuslikud regulatsioonid pidurdada majanduse kiiret arengut. Üldiselt eeldatakse, et tööturu paindlikkus Eestis teatud määral väheneb, kuna ühinemine nõuab Eestilt administratiivse suutlikkuse kasvu ning oodata on riigi suurenevat sekkumist majandusse ning sealhulgas ka tööturu küsimustesse.

Käesolev uurimus kontsentreerub ühinemise mõjudele tööturul ning eriti olulised on kaks aspekti: (1) palkade tase ja paindlikkus sõltuvalt institutsionaalsetest teguritest tööturul ning (2) tööjõu liikumise küsimused. Kuna palgaerinevused liikmesriikide ja uute ühinemise riikide vahel jäävad kestma pikaks ajaks, siis mõjutavad need oluliselt ka migratsiooniprotsesse. Samas sõltub migratsiooni tase sissetulekute tasemest, tööturu paindlikkusest ning tööpuuduse määrast erinevates liikmesriikides.

Töö esimeses osas keskendutakse tööturu institutsionaalsetele tegurite nii teoreetilisele kui empiirilisele analüüsile. Institutsionaalsetest teguritest käsitletakse ametiühingute tegevust, miinimumpalka, töötushüvitisi ning töötajate kaitse seadusandlust, mis kõik mõjutavad palkade taset, palkade kujunemisprotsessi ja palkade paindlikkust. Vaatluse alt on käesolevas töös välja jäetud erinevad maksud, mis küll mõjutavad samuti tööturgu ning palku, kuid neid ei peeta oma olemuselt tööturu institutsioonideks. Tööturgu reguleerivate institutsioonide eesmärk on seotud õigluse tagamisega ühiskonnas ning eelkõige sissetulekute õiglase jaotusega. Erinevad tööturu institutsioonid peaksid tagama võrdsed positsioonid tööturul nii tööandjatele kui ka töövõtjatele ning takistama töötamist palgataseme juures, mis tundub ühiskonnale ebaõiglane. Samas on erinevad empiirilised uuringud jõudnud järeldusele, et rangete tööturu institutsioonide tõttu on paljudes riikides liiga jäik tööturg, mis suurendab eelkõige tööpuudust. Kui vaadelda tööturu institutsioonide mõju üksikult võetuna, siis on leitud, et mitte kõik neist ei avalda tööturule ühtlaselt negatiivset mõju ning erinevate tööturu institutsioonide mõju osas on jõutud vastandlikele järeldustele.

Erinevad teoreetilised seisukohad näitavad, et ametiühingud mängivad suurt rolli palkade määramise protsessis ning koos alampalka regulatsiooniga avaldavad nad otsest mõju palkade tasemele. Palkade (eelkõige tööjõukulude) taset otseselt mõjutavaks teguriks tuleb lugeda ka töötajate kaitse regulatsioonid, mis muuhulgas sätestavad koondamishüvitiste maksmise (koondamiskulutuste suuruse). Töötute sotsiaalne kaitse avaldab kaudset mõju palgatasemele, mõjutades eelkõige inimese reservatsioonipalka taset. Tööturu institutsioonid võivad seega takistada turul osalejatel vabalt valida pakutavat või nõutavat tööjõu hulka ja hinda. Näiteks vähendavad hõive kaitse regulatsioonid ettevõtete võimalusi pakutavat tööjõu hulka vastavalt nõudlusele kiiresti ja väheste kuludega muuta; alampalk omakorda seab alumise piiri, millega inimene võib tööd leida. Kollektiivsed palgalepingud võivad viia jäikade palgasüsteemideni ja palgaskaala väikese ulatuseni, mis ei võimalda küllaldaselt palkasid sõltuvalt tööjõu kvalifikatsioonist diferentseerida. Töötushüvitised aga suurendavad reservatsioonipalka, millega töötaja on nõus tööle asuma.

Ametiühingute ülesandeks on luua töövõtjatele võrdsed positsioonid tööandjatega palgaläbirääkimistel, parandades töövõtjate olukorda, nii et kollektiivsetel palgaläbirääkimistel oleks töövõtjatel rohkem võimalusi avaldada survet palga tõstmise osas. Töötajate produktiivsuse suurenemisest kiirem palkade kasv viib aga tööpuuduse suurenemiseni. Teoreetilistele seisukohtadele tuginedes on leitud, et ametiühingute suur mõju jõud viib tööpuuduse suurenemiseni. Samas on empiirilistes uurimustes leitud, et ametiühingute negatiivset mõju on võimalik piirata ametiühingute ja tööandjate koostöö abil, kui ametiühingutega on hõlmatud suur hulk tööjõust, siis ametiühingute ja tööandjate koostöö võib vähendada ametiühingute nõudmisi palga tõstmise osas ja seeläbi ametiühingute tööpuudust suurendavat mõju. Eestis etendab riik hetkel töösuhetes suhteliselt suurt rolli ning seda peamiselt seadusandlike regulatsioonide väljatöötamisega, mis on osalt tingitud sotsiaalsete partnerite nõrkusest ja ebapiisavast arengust. Eestis, nagu ka enamikes KIE riikides, on ametiühingute liikmete osakaal kogu töötajaskonnast liiga madal, et avaldada olulist mõju tööturule. Seetõttu iseloomustab Eestit väike ametiühingute mõju jõud ja kollektiivlepingute madal osakaal.

Teoreetilistele seisukohtadele tuginedes peaks alampalk vähendama madalama produktiivsusega töötajate võimalust leida tööd. Empiirilistes uurimustes on jõutud vastuoluliste tulemusteni selles osas, kui oluliselt alampalk mõjutab tööpuudust. Üldiselt on leitud, et alampalk võib vähendada hõivet madalama kvalifikatsiooniga töötajate ja alla 25-aastaste

töötajate hulgas, kuid tavaliselt on alampalk piisavalt madal, et mitte avaldada mõju teistele töjõugruppidele. Samas on ka empiirilisi uuringuid, mis näitavad, et alampalga kasv toob kaasa tootlikkuse kasvu ning ei vähenda erinevate gruppide tööhõive võimalusi.

Töötushüvitised määravad töötaja minimaalse palgataseme, mille eest töötaja on nõus tööle asuma, toimides seeläbi individipoolse alampalgana. Liiga suured ja piiramatu maksmisperiodiga töötushüvitised võivad demotiveerida töötuid tööd otsima. Samas võivad töötushüvitised suurendada töjõu liikumist tööturul, kiirendades seeläbi struktuurseid muutusi ja kohandumisprotsesse. Üldiselt ollakse seisukohal, et pikaajalise tööpuuduse suurenemise takistamiseks on oluline, et hüvitise maksmise kestus oleks lühike. Riikidevahelises võrdluses selgub, et töötushüvitise pikema maksmisperiodiga riikides on suurem pikaajaliste töötusperiodide osakaal. Samas riikidevahelises võrdluses pole võimalik kindlaks teha seose suunda. Siiski on töötushüvitise töötusperiodi pikendava mõju olemasolule leitud kinnitust ka tööturu mikroandmete abil teostatud uurimustes.

Eestis on kogu siirdeprotsessi käigus olnud nii alampalga tase kui ka sotsiaaltoetuste tase madal ning lasknud tööturul kiiresti reageerida majanduskeskkonnas toimuvatele muutustele. Palgad on olnud suhteliselt paindlikud ning reageerinud erinevatele muutustele nii SKP-s kui tootlikkuses ning välistele ja sisestele šokkidele.

Hõive kaitse regulatsioonid hõlmavad töötajate töölevõtmist ja vallandamist käsitlevaid seadusakte. Hõive kaitse regulatsioonide mõju osas tööpuudusele pole ühest seisukohta. Ranged hõive kaitse regulatsioonid vähendavad ettevõtja võimalust reageerida turusituatsiooni muutustele, takistades töötajate vallandamist majanduslanguse korral, samuti vähendavad tööandjate soovi palgata uusi töötajaid tõusufaasis. Empiirilistes uurimustes on leitud, et kõrged koondamishüvitised ja pikad koondamisest etteteatamistähtajad vähendavad nii koondamisi kui ka töölevõtmisi. Seetõttu rangete hõive kaitse regulatsioonide korral väheneb lühiajaline tööpuudus ning suureneb pikaajaline tööpuudus. On raske hinnata kumb efekt on suurem. Rangete hõive kaitse regulatsioonide positiivseks mõjuks on stabiilsem tööpuuduse ja hõive tase. Samas võib pikaajaline tööpuudus olla negatiivsema mõjuga nii indiviidi kui ka ühiskonna seisukohalt, suurendades vaesust ja vähendades töjõuhulka.

Töö teises osas uuriti töjõu liikumist mõjutavaid tegureid ning migratsiooni ja palgataseme vahelisi seoseid. Migratsiooni puhul ei ole tegemist mitte iseseisva ja sõltumatu, vaid ühiskonnas toimuvatest poliitilistest, majanduslikest ja sotsiaalsetest protsessidest mõjutatud inimeste liikumisega, mis omakorda mõjutab eelpool nimetatud protsesse. Ühtset rahvusvahelise migratsiooni põhjusi seletavat teooriat ei eksisteeri, on aga väga palju erinevaid teoreetilisi seisukohti, mille abil püütakse migratsiooni tekkepõhjust, migratsiooni protsessi ja selle tagajärge selgitada. Erinevad distsipliinid on välja arendanud erinevad teoreetilised seisukohad selgitamaks rahvusvahelist migratsiooni, mis näitab, et rahvusvaheline migratsioon on interdistsiplinaarne ning selle selgitamisel tuleb vaatluse alla võtta nii majanduslikud, poliitilised, sotsiaalsed, kultuurilised ja paljud teised aspektid. Samuti on migratsiooni põhjused dünaamilised ja aja jooksul muutuvad, mis omakorda toetab seisukohta, et isikute rände puhul on tegemist komplitseeritud ning väga paljudest teguritest sõltuva nähtusega.

Migratsiooni teoreetilised ja empiirilised uurimused toovad välja terve rea tegureid, mis mõjutavad töjõu liikumist. Erinevad tegurid võivad soodustada või piirata migratsiooni

ning ühed ja samad tegurid võivad olla nii tõuketeguriteks lähteriigis kui ka tõmbeteguriteks sihtriigis. Sageli on neid tegureid väga raske kvantitatiivselt mõõta ja nad mõjutavad üksteist väga keerulistel viisidel ning nende prognoosimine on väga keeruline. Kõige olulisemate teguritena tuuakse välja: erinevused sissetulekutes (nn sissetulekute lõhe), tööhõive määr ja tööpuuduse tase nii siht- kui lähteriigis, traditsioon ja võrgustike olemasolu, etnilised ja poliitilised probleemid, kultuurilised ja keelelised barjäärid ning geograafiline kaugus. Lisaks sellele leitakse, et kõige tähtsamad tõuketegurid on geograafiline kaugus, keelelised ja kultuurilised erinevused, samas kui kõige tähtsamate tõmbeteguritena nähakse tööhõive võimalusi, sihtriigi arenenumat sotsiaalkindlustussüsteemi ja sihtriigi poliitilist stabiilsust. Samuti mõjutavad migratsiooni poliitilised tegurid (inimõiguste rikkumine, etnilised konfliktid), keelelised ja kultuurilised erinevused, keskkonna tegurid ning prognoosid nii migratsiooni kui sihtriigi tuleviku suhtes.

Töajõu vaba liikumist on vaadeldud sagedasti tööturu poliitika kontekstis kui ühte võtmeelementi tööturu paindlikkuse suurendamiseks ning tööturu tasakaalustatud arenguks. Töökohtade loomine ja kiiresti muutuv töajõu nõudlus on muutnud töajõu mobiilsuse Euroopas aktuaalseks teemaks. Euroopa Liidu tasandil on sellele olulist tähelepanu pööratud Euroopa Tööhõive Strateegias. Töajõu mobiilsus omab nii ametialast kui geograafilist dimensiooni. Kui ametialane töölt-töele liikumine ja elukestev õpe on ühed tähtsaimad tegurid töajõu kohandumisel uute majanduslike tingimustega, siis geograafilise mobiilsuse parandamine mängib olulist rolli tööturu ja edasises majanduslikus arengus Euroopa Liidus. Võttes kokku empiiriliste uuringute tulemused migratsiooni tendentside kohta Euroopas viimastel aastakümnetel, on selge et migratsioon on ainult osaliselt majanduslik fenomen. Seal ei ole pidevaid ja ühtlasi voogusid, vaid on migratsioonilained, mis on põhjustatud olnud erinevatest teguritest. Senised migratsioonivood ei ole oluliselt mõjutanud sihtriigi palga ega tööpuuduse taset.

Vastavalt Euroopa Komisjoni Lepingule on õigus vabale liikumisele Euroopa Liidu liikmesriikides inimeste fundamentaalne õigus. Töajõu vaba liikumise eesmärgiks on edendada efektiivset majanduslikku integratsiooni ja kohanduda kiiresti tööturu muutuvate vajadustega. Euroopa kodanikud omavad õigust tööhõivele igas liikmesriigis ning õigust elamisloale nii endale kui oma pereliikmetele ja neid ei tohi diskrimineerida sõltuvalt nende rahvuslikust kuuluvusest. Vaba liikumine võib tähendada liikumist teise liikmesriiki, samuti ka igapäevast või iganädalast liikumist üle riigipiiride. 1999. aastal elas ja töötas umbes 2,7 miljonit ehk 1,8% töötajatest Euroopa Liidu kodanikku mõnes teises liikmesriigis. Samas on täheldatud väga suurt erinevust sõltuvalt migratsiooni siht- ja lähteriigist. Suuremad liikmesriigid võtavad tavaliselt vastu rohkem töötajaid teistest liikmesriikidest, kui nad ise välja saadavad. Samuti on viimasel ajal märgatavalt kasvanud liikmesriikidevaheline pendelmigratsioon. Samas ei ole migratsioonivood jaotunud ühtlaselt EL liikmesriikide vahel, eelistatuimad riigid emigreerumiseks on olnud Saksamaa ja Austria.

Euroopa idalaienemine on komplitseeritud eelkõige seetõttu, et kandidaatriigid erinevad EL praegustest liikmesriikidest oluliselt nii majandusliku kui sotsiaalse arengutaseme osas. Ehkki analoogiline probleem on esilekerkinud juba seoses EL lõunalaienemisega aastatel 1981-1986, on praegusel juhul tegemist tunduvalt keerulisema olukorraga, kuna kandidaatriikide mahajäämus on märkimisväärsem. kandidaatriikide poolsete tõuketeguritena võib välja tuua majanduse ümberstruktureerimisega kaasnenud muutused kandidaatriikide tööhõives ja tööpuuduse suurenemise, madala sissetulekute ja elatustaseme. EL poolsete tõmbeteguritena võib välja tuua jäiga ja ülereguleeritud tööturu poolt tekitatud nõudluse ma-

dalapalgalise tööjõu järele, ulatuslike sotsiaalkindlustussüsteemide olemasolu, tööealise elanikkonna vähenemise (osalusmäärade langus, eelpensioni võimalused jne) ning rahvastiku vananemise.

Ennustatakse, et pikaajaline migratsioonipotentsiaal kandidaatriikidest on umbes ühe protsendini praeguste liikmesriikide potentsiaalst ehk umbes 3,8 miljonit inimest. Samas erinevad prognoosid varieeruvad suuresti kasutatava metodoloogia ja uuringus tehtud eelduste poolest. Prognoositakse, et tööjõu vaba liikumise kehtestamise järgselt on migratsioonivood suhteliselt suured, kuid aastate jooksul need vähenevad ning stabiliseeruvad teatud tasemel nagu see toimus lõunalaienemise korral. Prognooside tegemisel tuleb aga arvestada ka migratsiooni ajas muutuvat iseloomu. Rahvusvahelist migratsiooni iseloomustab viimastel aastatel üha suurenev kvalifitseeritud tööjõu liikumine, suurenenud töötajate ettevõttesisene liikumine erinevatesse riikidesse ning üha enam asendub püsiv migratsioon ajutise ja lühiajalisega liikumisega erinevates projektides osalemise tõttu. Kuigi paljudes liikmesriikides kardetakse liidu laienemisega kaasnevat idaeurooplaste migratsiooni, kuid samas on leitud, et idaeurooplased ei liigu oluliselt isegi oma riigi erinevate regioonide vahel hoolimata olulistest palgatasemete erinevustest. Osad autorid on seisukohal, et Kesk- ja Ida-Euroopast ühinemisjärgselt lähtuva potentsiaalse migratsiooni tase on pigem üle- kui alahinnatud. Esiteks vähendab migratsioonipotentsiaali palgatasemete ühtlustumine kandidat- ja liikmesriikide vahel, mille tagajärjel vähenevad ka erinevused elatustasemetes (majanduslikus ja sotsiaalses arengutasemes). Teiseks, mõnedes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ilmnenud makromajanduslikud protsessid (majanduskasv, inflatsiooni vähenemine, muutused tööhõives jt) kinnitavad majanduse ümberstruktureerimise nn optimistliku stsenaariumi teostumist, mis samuti vähendab kalduvust migratsioonile. Kolmandaks, Euroopa Liidu poolne kaubavahetuse liberaliseerumine Kesk- ja Ida-Euroopa riikidega võib vähendada migratsioonisurvet nimetatud regioonist.

Eesti rahvastiku andmed näitavad, et elanikkond on samuti äärmiselt paikne, kuigi eksisteerivad märkimisväärsed regionaalsed erinevused tööturul ja palkade tasemetes. Analüüsidest rännet Eestist EL-i liikmesriikidesse, tuleb arvestada senikehtivate rangete seadusandlike barjääridega. 1998. aastal elas umbes 15 tuhat Eesti kodanikku väljaspool Eestit ning peamiseks sihtriikideks EL liikmesriikidest olid Soome ja Saksamaa. Kuigi praegused EL liikmesriigid kardavad massilist migratsiooni EL idalaienemise järgselt, siis erinevad arvamusuuringud Eestis on näidanud, et Eestist lahkuda soovivaid inimesi on suhteliselt vähe ning enamus läheks välisriiki tööle lühikeseks perioodiks.

Eestist EL liikmesriikidesse toimuva migratsiooni mõjuteguritest analüüsiti töös demograafilist situatsiooni, võrreldi Eesti ja EL liikmesriikide tööturgude situatsioone, erinevusi sissetulekute ja palkade tasemes ning inimkapitaliga varustatuse taset. Demograafiline situatsioon on praegusel hetkel Eestis parem kui EL-is, kuid aastaks 2050 tehtud prognooside kohaselt on Eestil tunduvalt keerulisem rahvastiku vanuseline struktuur ning lähema aastakümne jooksul on vajalik teadvustada rahvastiku vananemisega seotud potentsiaalseid probleeme. Eesti tööturu situatsiooni EL liikmesriikide omaga võrreldes tuleb tõdeda, et eelkõige on suured erinevused tööpuuduse, sh ka noorte ja pikaajalise tööpuuduse, tasemetes, mis kindlasti suurendab siinset migratsioonipotentsiaali. Migratsioonipotentsiaali suurendavat mõju omavad ka mitmekordsed erinevused Eesti ja EL liikmesriikide sissetulekute ja palgatasemetes. Samas ei saa erinevaid sissetulekunäitajaid otseselt võrrelda, vaid tuleb arvestada ka erinevate riikide elukallidustaset, maksusüsteeme kui ka tarbimise struktuuri ja traditsioone. Inimkapitali tase Eestis ja EL liikmesriikides on suhteliselt sar-

nane, kuid eelnevad kogemused näitavad, et võõrtöölised Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest konkureerivad EL tööturgudel enamasti madalat kvalifikatsiooni nõudvatele ametikohtadele. Seega kandidaatriikidest pärit tööjõud ei ole enamasti võimeline oma inimkapitali täielikult rakendama ja seda nii keelebarjääride, piiratud ligipääsu tõttu tööturule kui ka inimkapitali kvaliteedi erinevuste tõttu EL liikmes- ja kandidaatriikides. Vaatamata suhteliselt tugevat mõju omavatele eespool kirjeldatud migratsiooniteguritele on Eesti tööjõu liikumise peamiseks takistavaks teguriks praegu siiski seadusandlikud barjäärid. Samuti võivad takistavateks teguriteks olla ka kultuuribarjäärid ning võõrkeelte oskused, aga ka migratsiooniga kaasnevad kulud.

Lähtuvalt eespool toodud analüüsist tehakse järgmises osas mõned soovitusel töö-, sotsiaal- ja migratsioonipoliitika vallas.

## SOOVITUSED

Tuginedes uurimistöö tulemustele, esitavad autorid järgmised soovitusel:

1. Tugevdada ja arendada sotsiaalset dialoogi nii riigi, sektori-, haru- kui ettevõtte tasandil ning laiendada sotsiaalses dialoogis käsitletavate teemade valdkonda.
2. Vähendada sissetulekute diferentseeritust.
3. Tööjõu liikumist väljapoole Eestit ei ole otstarbekas piirata ning vähendada migratsiooni tõuketegurite mõju.

### **1. Tugevdada ja arendada sotsiaalset dialoogi nii riigi, sektori-, haru- kui ettevõtte tasandil ning laiendada sotsiaalses dialoogis käsitletavate teemade valdkonda**

#### *Ühiskonna liikmete suurem kaasatus otsustamisprotsessides*

Selleks, et tagada ühiskonna liikmete suurem osalemine otsustusprotsessides tuleks ühe võimalusena näha ametiühinguliikumise aktiveerimist ja laiendamist. Eelnev analüüs näitas, et ametiühingu liikmete osakaal töötajate hulgas on väga väike ja jätkuvalt langeva tendentsiga, mis tähendab seda, et töövõtjate huvid on suhteliselt vähe esindatud ning töövõtjate kaitstud on määratletud vaid seadusandlike aktidega. Ametiühingu liikmelisuse väike hulk toob endaga kaasa olukorra, kus ametiühingute läbirääkimisvõime on madal ning seega ka erinevate kollektiivsete lepingutega kaetuse tase suhteliselt väike. Samuti on ametiühingute regionaalne ja sektorialne esindatus madal ning ühiskond ei ole piisavalt informeeritud ametiühingute tegevusest.

Ametiühingu liikumise langusetendentsile on suuresti kaasa aidanud ühiskonnas siirdeperioodi jooksul toimunud ümberkorraldused, kuid stabiliseeruv ühiskonnas tuleks kaasata üha suuremat hulka ühiskonna liikmetest erineva tasandi otsustamisprotsessidesse. Selleks tuleks aidata tugevdada sotsiaalse dialoogi osapoolte arengut, sest mida tugevamad ja arenenumad on dialoogi osapooled, mida rohkemate tasanditel sotsiaalne dialoog toimib, seda efektiivsem on sotsiaalne dialoog, seda rohkemate ühiskonnaliikmete arvamusel on arvestatud ning lõppkokkuvõttes seda paremini suudetakse ühiskonda juhtida ning leitakse sotsiaalne konsensus.

Ametiühingute arenguks ning nende tegevuse efektiivsuse tõstmiseks oleks vaja aidata kaasa ametiühingu juhtide ja seal töötavate inimeste (erinevatel tasemetel) oskuste ja teadmiste täiendamisele eesmärgiga parandada nende läbirääkimisvõimet, analüüsi- ja teadmiste jmt. Selleks, et riik ja tööandjad saaks endale võrdväärse partneri sotsiaalse dialoogi protsessis tuleks ametiühinguliikumist toetada eriti just oskusteabega.

### *Sotsiaalse dialoogi arendamine erinevatel tasanditel ja käsitlevate valdkondade suurendamine*

Praegusel ajahetkel on sotsiaalne dialoog Eestis arenenud erinevatel tasanditel erineva kiirusega, enim on arenenud see riigi tasandil, kuid teistel tasanditel on vaid üksikud edukad näited sotsiaalsest dialoogist. Seega oleks vajalik arendada sotsiaalset dialoogi erinevatel tasanditel: nii sektoriaalsel kui harutasandil, samuti ka regionaalsel tasandil, kuna regionaalne areng Eestis on väga erinev. Ettevõtte tasandil tuleks töövõtjate teadlikkust eelkõige nende õigustest ja erinevatest tööalastest võimalustest suurendada.

Samas peab ühiskond ja eelkõige sotsiaalsed partnerid enda jaoks valima, millist sotsiaalse dialoogi mudelit Eesti puhul rakendatakse, kas:

- põhiline sotsiaalne dialoog ettevõtte tasandil, kus lepitakse kokku nii palga kui töötingimuste küsimused (nn Ameerika mudel), või
- sotsiaalne dialoog riigi tasandil, kus ametiühingud võtavad endale vastutuse ka suurenenud tööpuuduse eest, kui nõutakse olulist palkade suurendamist ning töötingimuste parandamist (nn Põhjamaade mudel).

Lisaks neile kahele eksisteerib veel erinevaid vahepealseid mudeleid – eelkõige sektori tasandil läbirääkimiste mudel. Kuid erinevates uurimustes on leitud, et hõive kasvule kõige halvemini mõjuvad sektoritasandil läbirääkimised (vt nt Calmfors ja Driffill, 1988), kus läbirääkijad on huvitatud eelkõige palgatasemetest, mitte aga hõive küsimustest. Samas ei saa seda varianti täielikult eirata, kuna Euroopa Liidu tasandil ja liikmesriikides käivad ka sektoritasanditel läbirääkimised.

Kui analüüsida eelnevalt väljapakutud kahte mudelit, siis Eesti puhul tundub rohkem sobivat sotsiaalse dialoogi pidamine riigi tasandil ja seeläbi nn ühiskondliku kokkuleppe sõlmimine. Ettevõtte tasandil läbirääkimiste pidamiseks ei oma töövõtjad praegusel hetkel veel piisavalt mõjujõudu, et enda töö- ja palgatingimuste eest võidelda (väiksed ettevõtted, väliskapitali soov palgata odavat tööjõudu jne). Samas aga ei saa sotsiaalne dialoog riigi tasandil piisavalt efektiivselt areneda, kui see pole üldse või on nõrgalt arenenud madalamatel tasemetel.

Sarnaselt teistele Euroopa Liidu liikmesriikidele tuleks lisaks erinevatele palga- ja töötingimusi puudutavatele läbirääkimistelele sotsiaalse dialoogi protsessis, arutatavate teemade ringi laiendada ning panna vastutus nende lahendamise eest kõigile sotsiaalpartneritele. Euroopa Liidu liikmesriikides käsitletakse sotsiaalses dialoogis ka näiteks tervishoidu, pensioneid ja teisi sotsiaalseid tagatise puudutavaid küsimusi, seega vaadeldakse lisaks tööpoliitikale kogu sotsiaalvaldkonda puudutavaid küsimusi ning osaletakse aktiivselt riigi sotsiaalpoliitika väljatöötamise eest ning vastutatakse selle rakendamise ja täitmise eest.



## 2. Vähendada sissetulekute diferentseeritust

### *Palga diferentseeritus*

Eelnev analüüs näitas, et võrreldes EL liikmesriikidega on palkade diferentseeritus Eestis märkimisväärne, mis omakorda toob kaasa suure sotsiaalse diferentseerituse ja sotsiaalse sidususe vähenemise Eestis. Samuti näitas eelnev analüüs, et palgad Eestis kehtestatakse põhiliselt töövõtja ja tööandja vahelisel läbirääkimiste protsessis ja seadusandlikul tasandil on vaid alampalk see, mis määrab palkadele teatava alumise piiri. Seega on võimalik sissetulekute diferentseerumist vähendada kahel viisil:

- tõstes alampalka, vähendame diferentseeritust palgaskaala madalamatel astmetel või
- kui on soov sissetulekute diferentseeritust vähendada palgaskaala tipust, siis siin on võimaluseks astmelise tulumaksu rakendamine.

Alampalga suurendamise puhul on põhiline teoreetiline seisukoht, et alampalga suurendamine vähendab madalakvalifikatsiooniga ja madalapalgaliste töötajate nõudlust ja seega suureneb nende tööpuudus. Samas on tehtud väga palju erinevaid uurimusi, mis näitavad, et tavaliselt alampalga tõstmisega otseselt tööpuudus ei suurene ning näiteks Ameerika kohta tehtud uurimustes on leitud, et alampalga tõstmine on toonud kaasa hõive kasvu just madalakvalifikatsiooniga töötajate hulgas (Card ja Krueger, 1995). Samuti tuleb arvesse võtta seda, milline on reservatsioonipalk eelkõige just madalakvalifikatsiooniga töötajate hulgas. Samas peaks olema proportsioonis alampalk ning erinevad riigi poolt makstavad toetused. Kui suur võiks olla alampalga tase Eestis, nii et see ei hakkaks vähendama hõivatute arvu ja hõive kasvu madalapalgalistel töökohtadel ja madalakvalifikatsiooniga tööjõu osas, nõuab täiendavat analüüsi.

Migratsiooni kontekstis alampalga mõju vaadeldes, võime väita, et suhteliselt suur potentsiaal emigreerumiseks on nende töötajate hulgas, kes saavad riigi keskmisest madalamat palka. Eestis on väga palju neid inimesi, kes saavad keskmisest tunduvalt väiksemaid sissetulekuid, järelikult nende soov emigreeruda ning leida suuremat sissetulekut teiste riikide tööturgudelt on veelgi suurem. Samas muidugi tuleb arvestada sellega, et osade inimeste praegune seisund ei võimalda emigreeruda seoses migratsiooni kõrgete kulude ning oma seisundi määramatusega (kas ollakse võimelised leidma seal tööd) lähteriigis. See omakorda toob kaasa olukorra, kus tööturul võib lahkuda suur hulk lihttöölisi, mis tekitab ka Eesti puhul vajaduse lubada tööturule siseneda veelgi odavamal tööjõul teistest riikidest. Seega kui suurendades alampalga tõstmise näol eelkõige lihttööliste sissetulekuid, väheneb nende migratsioonipotentsiaal.

Palgaskaala tipu diferentseerituse vähendamise üheks võimaluseks on astmelise tulumaksu kehtestamine. Samas kui vaadata töötajate potentsiaalset migratsiooni EL ühinemisel, siis suure potentsiaaliga on just haritud ja kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölised, kes asuvad palgaskaala tipus. Kui nüüd astmelise tulumaksuga nende tegelikke sissetulekuid vähendada, siis suurendatakse nende migratsioonipotentsiaali veelgi ning Eesti tööjõuturgu võib ähvardada küllaltki oluline "ajude" äravool, mis seab ohtu eelkõige edasise majandusliku arengu kiiruse.

Tagada meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööandjate poolt. Ökonomeetiline analüüs on näidanud, et meeste ja naiste palgaerinevused nende põhitöökohalt on aastate jooksul vähenenud, kuid samas on erinevused jäänud tööhõive võimaluste osas püsima.

## *Sotsiaaltoetused*

Sotsiaaltoetuste mõju on põhjalikult analüüsitud Kuddo jt (2002) poolt läbiviidud uurimuses ning tehtud rida ettepanekuid, kuidas toetuste süsteemi ja nende efektiivsust parandada. Palga ja toetuste vahelised seosed näitavad, et mida suuremad ning mida lihtsamini kättesaadavad on toetused, seda väiksem on motivatsioon tööle minekuks. Seega ühineme nende poolt tehtud ettepanekutega, et tuleb suurendada toetussüsteemides aktiveerivate elementide suurendamist ning muuta toetuse saamise kriteeriume rangemaks, kuid samas jälgida toetuste reaalkaardust ning toetusi vajadusel tõsta, samas säilitada erinevate toetuste omavahelised, tööotsingut motiveerivad proportsioonid.

### **3. Tööjõu liikumist väljapoole Eestit ei ole otstarbekas piirata ning migratsiooni ohjeldamiseks tuleks vähendada migratsiooni tõuketegurite mõju**

#### *Migratsiooni ulatuse piiramine*

Eelnevaid arenguid nii Eestis kui ka varem liitunud riikides vaadates võib järeldada, et suurt rännet Eestist teistesse EL liikmesriikidesse ei ole oodata. Samas on oht, et lahkujad on eelkõige kõrgelt kvalifitseeritud tööjõud ja noored, mis võib tekitada probleeme rahvastiku vananemise taustal. Samas on arvamusuuringud näidanud, et väga paljud sooviksid vaid ajutiselt töötada välismaal või siis töötada välismaal ja elada Eestis. Nendest tulemustest lähtuvalt leiame, et ei ole mõttekas keelata inimeste migratsiooni, vaid pigem mõjutada migratsiooni tõuketegureid, et inimestel, s.h eriti kõrgharidusega spetsialistidel ja noortel, oleks väiksem motivatsioon lahkuda Eestist ning neil oleks siin piisavalt võimalusi leida endale sobiv rakendus tööturul.

Miks ei ole tarvilik piirata väljarännet Eestist Euroopa Liidu riikidesse?

- Tavaliselt lähevad inimesed välismaale lühiajaliselt kõrgema palga saamise eesmärgil, et endale tulevikus kindlustada Eestis parem elujärg. See protsess toob endaga kaasa kodumaise tarbimise suurenemise.
- Tuleks soosida inimeste praktiseerimist välisriikides, et sealt uusi teadmisi ja kogemusi ammutada ning seeläbi siinset arengut kiirendada. Eestisse naastes on teatud aja välismaalt töötanud inimesed oma inimkapitali väärtust suurendanud, kuna nende oskused on täienenud, nad on saanud uusi kogemusi, tavaliselt täiendanud ka oma keeleoskusi ning sõlminud kasulikke tutvusi. Seega on tagasipöörduvad inimesed Eesti tööturul tööandjatele väärtuslikumad kui enne lahkumist.
- Noored, kes peale kooli lõpetamist ei leia rakendust Eesti tööturul otsivad väga sageli ka töökohta välisriikides. Kui neil õnnestub välisriigis töökoht saada, siis on see kasulik nii neile kui ka kodumaisele sotsiaalkindlustussüsteemile. Noored saavad töökogemusi, -oskusi ning ei pea oma karjääri alustama frustreriva töötuseperioodiga ning seeläbi oma niigi väheseid oskusi kaotama. Kodumaine sotsiaalkindlustussüsteem ei pea neile tegema kulutusi töötule abiraha, täiendõppe ja teiste sotsiaaltoetuste näol.

#### *Migratsiooni mõjutavad tegurid*

Peatükkidest 2.1 – 2.3 nägime, et migratsiooni soodustavad teatud tõmbe- ja tõuketegurid. Kui eesmärgiks on migratsiooni vähendamine, siis tuleks püüda eelkõige riigi tõuketegurite

mõju vähendada. Järgnevalt vaadeldaksegi eelneva analüüsi põhjal selgunud erinevaid tõuketegureid ja nende mõju vähendamise võimalusi.

**Sissetulekute lõhe.** Eelnevast analüüsist nähtus, et Eesti sissetulekud keskmiselt moodustavad EL keskmisest sissetuleku tasemest umbes ühe kolmandiku. Seega näeme, et sissetulekute lõhe keskmisi palku arvestades on väga suur. Vaadeldes majanduse üldisi tendentse ning eeldades palkade jätkuvat kasvu, peaks selle teguri mõju ajapikku migreerumisotsusele vähenema.

Kõige suurema migratsioonipotentsiaaliga on kahte sorti inimesed:

- tippspetsialistid (nii noored kui keskealised), st inimesed kelle palk on Eestis nagunii keskmisest kõrgem, kuid kes saaksid Euroopas veelgi suuremat sissetulekut (nt teadlased, tippjuhid, riigiametnikud);
- noored (nii vähese haridustasemega kui haritumad), kuid kelle potentsiaalne palk Eestis oleks suhteliselt väike.

Eesti riigi jaoks tooks pigem kahju esimese grupi inimeste emigreerumine, eriti lühiajalises perspektiivis. Pikas perspektiivis võivad aga potentsiaalsed kontaktid nende inimestega (isegi kui nad jäävad alatiseks välismaale) rohkem kasu kui kahju tuua. Teise grupi emigreerumine (kui see ei ole massiline ning ei too kaasa märkimisväärset tööjõu puudust Eestis) otseselt kahju ei too, arvestades noorte suurt tööpuudust Eestis.

Sissetulekute diferentseerituse vähendamine sissetulekute (palgaskaala) ülemise otsa allapoole toomise teel (nt astmelise tulumaksu näol) suurendab sissetuleku jaotuse ülemises otsas olevate inimeste emigreerumise soovi ning soodustab seega kvalifitseeritud tööjõu lahkumist Eestist. Samuti toob palgaskaala ülemise otsa allapoole toimine kaasa üldise keskmise sissetuleku vähenemise, mis omakorda mõjutab positiivselt soovi emigreeruda. Sissetulekute diferentseerituse vähendamine alumise otsa järeleaitamise teel peaks aga vähendama eelkõige madalapalgaliste või töötute noorte Eestist lahkumist (vanemate inimeste emigreerumine on ilmselt suhteliselt väike, kuna nende migratsiooniga kaasnevad kulud on suuremad kui noortel).

**Tööhõive soodustamine ja tööpuuduse vähendamine.** Ränne on ajendatud situatsioonist tööturgudel, mida vastavalt reguleerides ja mõjutades võib valitsus migratsiooniprotsesse suunata. Eelnev analüüs näitas, et väga suurt rolli emigreerumisotsuse vastuvõtmisel etendab situatsioon kohalikul tööturul ning see on üks esmaseid võimalusi emigreerumise vähendamiseks – mida rohkem on võimalusi kohalikul tööturul tööd leida, seda vähem on põhjust otsida tööd muudes riikides. Loomulikult jääb võimalus, et minnakse välismaale end täiendama ja uusi oskusi omandama, kuid seda suurem on tõenäosus, et sealt ka tagasi kodumaale pöörduakse ning siin oma teadmisi rakendatakse.

Tähelepanelikult tuleks jälgida noorte inimeste emigreerumissoove. Kui on oht, et noored lahkuvad Eestist massiliselt, siis võib see saada ohtlikuks sõltuvusmäärale pikaajaliselt ning sellisel juhul oleks vajalik rakendada spetsiaalseid noortele suunatud tööturuprogramme (nt koolitus, ettevõtlustoetus) või alampalga tõstmine (suurendab emigreerumise alternatiivkulu). Kuigi need regulatsioonid ja meetmed võivad suurendada mõningal määral keskmist tööpuudust, siis samal ajal vähendavad nad töötust ja emigratsiooni riigile pikaajaliselt kõige olulisemas sotsiaaldemograafilises grupis.

Lisaks eelpool nimetatutele on terve rida teisi majanduslikke ja mittemajanduslikke hoobasid, mille abil migratsiooniprotsesse on võimalik mõjutada, näiteks kaubanduspoliitika, tehniline- ning finantsabi, laenuurgude areng jpm. Nende tegurite mõju ja nende abil migratsiooni mõjutamise võimalused vajavad aga täiendavat analüüsi, et siin täpsemaid soovitusi anda.

## KASUTATUD KIRJANDUS

A review of development in European industrial relations. EIRO Annual review 2001 (2002); European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 147 p.

**Acemoglu, D., Pischke, J.S.** (1998); The Structure of Wages and Investment in Training. NBER Working Paper, No 6375.

**Ainsaar, M.** (1995); Migration of Estonian and Non-Estonian in Estonia. In: O. Dahl (ed). Selected Papers Presented in the Nordic Symposium in Stavanger, 24-26 Nov 1994, Misjonhøgskolens Forlag, Stavanger, pp 206-215.

**Ainsaar, M.** (2002); Rände suunad ja põhjused Eestis 1990ndatel aastate. Elutingimused Eestis viis aastat hiljem. Tartu Ülikool, Rakenduslike Sotsiaaluuringute Instituut FAFO, lk 139-153.

**Antila, J., Ylöstalo, P.** (1999); Working Life Parameter in the Baltic Countries 1999. Labour Policy Studies No 214, Ministry of Labour, Helsinki, pp 50-188.

**Arro, R., Eamets, R., Järve, J., Kallaste, E., Philips, K.** (2001); Labour Market Flexibility and Employment Security, Estonia. ILO Employment Paper 2001/25, 85 pp.

**Arukaevu, R.** (2001); Hariduse mõju palkade ebavõrdsuse muutumisele Eestis. Dissertatsioon *magister artium* kraadi taotlemiseks majandusteaduses, Tartu, 104 lk.

**Atkinson, A., Micklewright, J.** (1991); Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review. Journal of Economic Literature, pp 1679-1727.

**Ball, L.** (1996); Disinflation and the NAIRU. NBER Working Paper, No 5520, 36 p.

**Barbone, L., Zalduendo, J.** (1996); EU Accession and Economic Growth: The Challenge for Central and Eastern European Countries. The World Bank. Policy Research Working Paper, No 1937.

**Bauer, T., Zimmermann, K.F.** (1999); Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. Study for the UK Department for Education and Employment, IZA, CEPR.

Benefit Systems and Work Incentives (1999); OECD.

**Bentolila, S., Bertola, G.** (1990); Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis. Review of Economic Studies, Vol 57 (3), pp 381-402.

**Bertola, G.** (1992); Labour turnover costs and average labour demand. Journal of Labour Economics, Vol 10, pp 389-411.

**Bertola, G.** (1999); Microeconomic perspectives on aggregate labour markets. — Handbook of Labour Economics, Vol 3C, pp 2985-3028.

**Bertola, G., Boeri, T.** EMU Labour Markets Two Years On: Microeconomic Tensions and Institutional Evolution. April 2001. [[http://www.frb.org/english/news\\_news/EMUpaper.pdf](http://www.frb.org/english/news_news/EMUpaper.pdf)], 18/06/2002.

**Blanchard, O.J., Summers, L.** (1986); Hysteresis and European Unemployment. NBER Macroeconomics Annual, MIT Press.

**Blanchflower, D.G., Oswald, A. J.** (1998); Unemployment, Well-being and Wage Curves in Eastern and Central Europe. October 1998.

**Blau, F.D., Kahn, L.M.** (1999); Institutions and Laws in the Labour Market. — Handbook of Labour Economics, Vol 3B, pp 1399-1461.

**Boeri, T., Brücker, H.** (2001); Eastern Enlargement and EU-Labour Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities. IZA Discussion Paper No 256, 17 pp.

**Booth,** (1995); The economics of the trade union, Cambridge University Press.

**Brown, C.** (1999); Minimum Wages, Employment and the Distribution of Income. — Handbook of Labour Economics, Vol 3B, pp 2101-2164.

**Brücker H.** (2001); The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States. Part A – Analysis. Commissioned by the Employment and Social Affairs DG of the European Commission

**Brücker, H., Boeri, T.** (2000); The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States. Commissioned by the Employment and Social Affairs DG of the European Commission.

**Calmfors L., Driffill, J.** (1988); Centralization of wage bargaining. Economic Policy, Vol 3, pp 14-61.

**Calmfors, L., Forslund, A.** (1991); A. Real-Wage Determination and Labour Market Policies: The Swedish Experience. The Economic Journal, Vol 101, No 408, pp 1130-1148.

**Card, D., Krueger, A.B.** (1995); Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage. Princeton University Press, 422 pp.

**Clare, R.** (2002); Minimum wages in the European Union, 2002. Statistics in Focus. Population and Social Conditions. Theme 3 – 5/2002, Eurostat, European Communities.

Commission recommendation for the 2001 Broad Guidelines of the Economic policies of the Member States and the Community. Commission of the European Communities, Brussels, 25.4.2001, COM(2001) 224 final, 64 pp.

Creating an entrepreneurial Europe. The activities of the European Union for small and medium-sized enterprises (SMEs). Report from the Commission of the European Communities, Brussels, 01.03.2001, COM (2001) 1998 final, 142 pp.

**Dunlop**, (1944); Wage Determination under Trade Unions, London, MacMillan.

**Eamets, R.** (2001); Reallocation of Labour during Transition. Disequilibrium and Policy Issues. The Case of Estonia. Dissertationes Rerum Oeconomicarum Universitatis Tartuensis (Ph.D. Thesis in Economics), No 5, Tartu University Press, 252 pp.

**Eamets, R.** (2002); Eesti tööturu paindlikkus Euroopa Liiduga liitumise kontekstis. "Euroopa Liiduga liitumise mõju Eesti majanduspoliitikale" X teadus- ja koolituskonverentsi ettekanded ja artiklid. Tartu-Värska, 27 – 29. juuni 2002. – Berliin, Tallinn, Berlin Verlag A Spitz, Mattimar, lk 54-62.

**Edin, P. A., Zetterberg, J.** (1992); Interindustry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States. The American Economic Review, Vol 82, No 5, pp 1341-1349.

Education and the Demand for Labour. Prospects for the years up to 2008 (2002); Rootsi Statistikaameti kodulehekül, [www.scb.se/eng/utbildning/prognoser/Kortaprognoser](http://www.scb.se/eng/utbildning/prognoser/Kortaprognoser).

Eesti Ametiühingute Keskliidu (EAKL) kodulehekül [[www.eakl.ee](http://www.eakl.ee)]

Eesti inimarengu aruanne 1996 (1996); UNDP, Tallinn.

Eesti Statistikaameti kodulehekül [<http://www.stat.ee>]

Eesti Tööandjate Keskliidu kodulehekül [<http://www.ettk.ee>]

Eesti Välisministeeriumi kodulehekül [<http://www.wm.ee>]

**Ehrenberg, R., G.** (1994); Labour Markets and Integrating National Economies. Washington D.C.: The Brookings Institutions, 126 pp.

Elutingimuste uuring Eestis 1999. aastal. Põhiandmed. (2000); EV Sotsiaalministeerium, EV Statistikaamet, Tartu Ülikool, Rakenduslike Sotsiaaluuringute Instituut FAFO. Tartu, lk 92-96.

EMORi 2001. aasta küsitluse andmed.

Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. (2001); Employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, European Commission, 145 p.

Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects. (2002); Employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, European Commission, 206 p.

Employment Outlook (1999); OECD.

Employment Outlook (2000); OECD.

Euroopa Sotsiaalharta. (1997); Tallinn: OÜ Galandrex, 64 lk.

Eurostat Yearbook 2002. The statistical guide to Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostati kodulehekülj [http://europa.eu.int/comm/eurostat]

**Fidrmuc, J.** (2001); Migration and Adjustment Shocks in Transition Economies. [http://econserver2.bess.tcd.ie/fidrmucj/migrate.pdf], 18/06/2002.

**Franzmeyer, F., Brücker, H.** (1997); Europäische Union: Osterweiterung und Arbeitskräftemigration. DIW-Wochenbericht, Nr 5.

**Fuchs J., Thon, M.** (1999); IAB Kurzbericht Nr 4. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Gera, S., Grenier, G.** (1994); Inter-industry Wage Differentials and Efficiency Wages: some Canadian Evidence. Canadian Journal of Economics, Vol 27, No 1, pp 81-100.

**Gramlich, E.** (1976); Impact of minimum wages on other wages, employment and family incomes. Brookings Papers on Economic Activity, No 7, pp 409-451.

**Hartog, J., Pereira, P. T., Vieira, J. A. C.** (1999); Inter-industry Wage Dispersion in Portugal: high but falling. IZA Discussion Paper, No. 53, 13 pp.

**Helemäe; J., Saar, E., Vöörmann, R.** (2000); Kas haridusse tasus investeerida? Hariduse selekteerivast ja stratifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel. TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Tallinn.

**Herm, A.** (1999); Ränne. – Rahvastik 1988. Demograafilised üldandmed. Tallinn: ESA, lk 31-34.

**Hille, H., Straubhaar, T.** (2000); The Impact of the EU Enlargement on Migration Movements and Economic Integration: Results of Recent Studies. OECD Discussion Paper, February 2000.

Industrial Relations in the EU Member States and candidate countries (2001); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EIRO, 15 pp.

Industrial Relations in the EU Member States and candidate countries (2002); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EIRO, 13 pp.

**Jackman, R., Layard, R., Nickell, S.** (1996); Combating unemployment: is flexibility enough? in Macroeconomic Policies and Structural Reform, OECD, pp 19-49.

**Jackman, R., Savouri, S.** (1998); EU Labour Markets and Monetary Union. Economic Outlook (UK), Vol 22, No 3, pp 12-17.

**Järv, K.** (2002); Töajõu liikumine Euroopa Liidu riikide vahel. Peaeriaine uurimus. TÜ majandusteaduskond, ökonomeetria õppetool, 33 lk.

**Järve, J.** (2002); Töajõukulude mõju töajõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes. Dissertatsioon *magister artium* kraadi taotlemiseks majandusteaduses, Tartu.



**Järve, J., Kallaste, E., Eamets, R.** (2001 ); Töösuhted Eestis – Euroopa Liiduga liitumise taustal. TÜ Euroopa Kolledz, 46 lk, avaldamata uurimus.

**Jennissen, R.** (2000); Can economic determinants improve the theoretical background for international migration hypotheses? NIDI Working Paper No. 2000/2, 45 p.

**Kauppinen, T.** (2002); EMU and Euro: Change of Industrial Relations in the EU countries. Workshop “Social Dialogue and EMU in the Candidate Countries”, May 22-28, Vienna.

**Kennan, J.** (1995); The Elusive Effects of Minimum Wages. Journal of Economic Literature, Vol 33, December, pp 1949-1965.

**Kerremans, B.** (1997); Eastward Enlargement and the Dilution of the European Union. Problems of Post-Communism, No 44, pp 44-55.

**Kielyte, J., Kancs, D.** (2001); Migration in the Enlarged European Union: Empirical Evidence for Labour. Mobility in the Baltic States. Journal of Baltic Studies, Vol 3, pp 259-279.

**Krueger, A. B., Summers, L. H.** (1988); Efficiency wage and the Inter-industry Wage Structure. Econometrica, Vol 56, No 2, pp 259-293.

**Kuddo, A., Leetmaa, R., Leppik, L., Luuk, M., Võrk, A.** (2002) Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele. Poliitkauringute Keskus PRAXIS, Tallinn, 127 lk.

**Kulu, L.** (2000); Migratsiooniprobleemid Euroopa Liidu idalaienemisel. Euroopa Kolledži loengud. Vihik nr. 3. Tartu: TÜ Euroopa Kolledž, 27 lk.

LABORSTA andmebaas. [<http://laborsta.ilo.org>].

**Lausten, M.** (1995); Inter-Industry Wage Differentials in Denmark? Paper presented at the Workshop on Labour Economics, arranged by FPPE, September 22-23, 1995, Jyväskylä, Finland, 25 p.

**Lazaer, E. P.** (1990), Job security provisions and employment. Quarterly Journal of Economics, Vol 105, pp 699-726.

**Leontief, V.** (1946), The pure theory of the guaranteed annual wage contract. Journal of Political Economy, Vol 54, pp 76-79.

**Lindbeck, A., Snower, D.J.** (1986); Wage setting, unemployment and insider-outsider relations. American Economic Review, Vol 76, pp 235-239.

**Lindbeck, A., Snower, D.J.** (1988); The Outsider-Insider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge, The MIT Press.

**Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J.E.** (1993); Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review, Vol, 19, No 3, pp 431-466.

**Mincer, J.** (1976); Unemployment effects of minimum wages. *Journal of Political Economy*, Vol 84.

**Molle, W.** (1997); *The Economics of European Integration, Theory, Practice, Policy*. Cambridge.

**Mortensen, D.T., Pissarides, C.A.** (1999); New developments in models of search in the labour market. — *Handbook of Labour Economics*, Vol 3B, pp 2567-2627.

**Nickell, S.** (1997); Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, Vol 11, No 3, Summer 1997, pp 55-74.

**Nickell, S., Andrews, D.** (1983); Unions, Real Wages and Employment in Britain, 1951-1979. *Oxford Economic Papers*, November supplement, pp 183-206.

**Nickell, S., Layard, R.** (1999); Labour market Institutions and economic performance. — *Handbook of Labour Economics*, Vol 3C, pp. 3029-3084.

OECD Submission to the Irish national minimum wage commission. (1997); *Labour market and social policy occasional papers No 28*, OECD, 28 p.

**Oswald, A. J.** (1985); *The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey*. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol 87, Is 2, pp 160-193.

**Oswald, A.J.** (1993); Efficient Contracts are on the Labour Demand Curve. *Labour Economics*, pp 83-113.

**Pabsch, E.** (1999); *Euroopa integratsioon*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 231 lk.

Palk 2001 (2002); Eesti Statistikaamet, Tallinn.

**Pettai, Ü., Sõstra, K.** (1999); Eesti tööjõu-uuring. *Eesti Statistika Kuukiri*, Nr. 9 (93), Tallinn: Eesti Statistikaamet, lk 38-52.

**Philips, K.** (2001); *The Changes in the Valuation of Human Capital During the Transition Process in Estonia*. *Dissertationes rerum oeconomicarum*. Universitas Tartuensis, Tartu.

**Raagmaa, G.** (1999); *Eesti Regionaalne areng*. Kogumikus: Kivilaid, M. (koostaja) *Eesti Regionaalarengu käsitlusi*. Kesk-Eesti Statistikabüroo, Viljandi, 124 lk.

**Raim, J., Terk, E.** (2001); Eesti ja EL-I hinna- ja palgatasemete ühtlustumine: põhjused ja võimalik kiirus. *Eesti Tuleviku-uuringute Instituut*. [[http://www.elis.ee/failid/uuring/raim\\_ja\\_terk.doc](http://www.elis.ee/failid/uuring/raim_ja_terk.doc)]

Rootsi Statistikaameti kodulehekülg [<http://www.scb.se/eng>].

**Rycx, F.** (2001); *Inter-industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country: Belgium*. Paper presented in the EALE Annual Conference, September 13–16, 2001, Jyväskylä, Finland, 47 p.

SaarPolli 2000. aasta küsitluse andmed.

**Sachs, J.D., Warner, A.M** (1996); How to Catch Up with the Industrial World – Achieving Rapid Growth in European Transition Economies. [<http://www.worldbank.org/html/prddr/trans/so96/art1.html>].

**Salt, J.**, et al (1999); Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. Part 1. London, UCL.

**Simonazzi, A., Villa, P.** (1999); Flexibility and Growth. International Review of Applied Economics, Vol 13, Is 3, pp 281-312.

**Sinn, H.W., Flaig, G., Werding, M., Munz, S., Düll, N., Hofmann, H.** (2001); EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration, Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte. Ifo (Institut für Wirtschaftsforschung), München.

**Sjaastad, L.A.** (1962); The Cost and Returns of Human Migration. Journal of Political Economy, pp. 80-93.

**Sjöberg, Ö., Tammaru, T.** (1999); Economic Transition and Urbanisation in Estonia, 1989-1996: the Vexing Issue of Internal Migration. In M. Ainsaar (Ed) Regional Policy and Migration. Tartu: TU, pp 114-126

**Straubhaar, T.** (1988); Labour Migration within a Common Market: some aspects of EC experience. Journal of Common Market Studies, September, 48 p.

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) kodulehekülg [<http://www.talo.ee>]

**Teulings, C., Hartog, J.** (1998); Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison. Cambridge: Cambridge University Press, 1998, viidatud: Rycx, F. Inter-industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country: Belgium. Paper presented in the EALE Annual Conference, September 13–16, 2001, Jyväskylä, Finland, lk. 17 vahendusel.

The Free Movement of Workers in the Context of Enlargement (2001); Information Note. European Commission, 45 p.

Töøjõud 2001 (2002), Eesti Statistikaamet, Tallinn, 241 lk.

**Toomet, O.S.** (2000); Töøjõu liikuvus Eestis: empiiriline uuring. Kogumikus: Eesti Vabariigi majanduspoliitika tulemuslikkus ja Euroopa Liit, Mattimas OÜ, Tallinn.

**Toomet, O.S.** (2001); Eestisese migratsiooniga kaasnev palgatõus. Dissertatsioon *magister artium* kraadi taotlemiseks majandusteaduses, Tartu.

Tunnipalk 2001 (2002); Eesti Statistikaamet, Tallinn, 126 lk.

**ÜRO** (2000); Replacement Migration: Is it A Solution to Declining and Ageing Populations? UN Secretariat.

**Vesilind, A., Rell, A.** (2000); Palga ja tootluse seosed majandussektoriti. Eesti Panga Toimetised, Nr 2, Tallinn.

Wage policy in EMU (2000); European Industrial Relations Observatory.

**Walterkirchen, E., Dietz, R.** (1998); Auswirkungen der EU-Ost-Erweiterung auf den Österreichischen Arbeitsmarkt. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.

**Welch, F.** (1976); Minimum wage legislation in the United States. In: O. Ashenfelter and J. Blum (eds) Evaluating the labour market effects of social programs. Princeton University Press, Princeton, pp 1-38.

**Werner, H.** (1997); Free Movement of Labour and Migration of workers in the European Union. Paper presented in the EALE Annual Conference.

**Werner, H.** (1998); The labour market position of migrants and nationals in the EU. Paper presented in the EALE Annual Conference

World Population Ageing: 1950-2050. ÜRO [<http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050>]

**Zimmermann, K.F.** (1996); European Migration: Push and Pull. International Regional Science Review, Vol 19, pp 95-128.

## LISAD

### Lisa 1. Uurimuses kasutatud andmete kirjeldus

#### Eesti Statistikaameti keskmise brutopalka ja tunnipalga uuringud

##### *Keskmise brutopalka uuring*

Eesti Statistikaameti poolt läbiviidava uuringu “Palk” üldkogumi moodustavad majanduslikult aktiivsed ettevõtted. Riigi- ja munitsipaalomanduses olevatelt asutustelt ning organisatsioonidelt ja enam kui 49 töötajaga ettevõtetelt kogutakse alates 1997. aastast andmeid kõikselt. Ülejäänud ettevõtetelt kogutakse andmeid kihistatud lihtsa juhusliku valiku meetodiga. Avaldatud keskmised brutokuupalgad on taandatud täistööajaga töötaja kohta, et oleks võimalik võrrelda erinevaid palku töötaja pikkusest olenemata. Keskmisesse brutopalka arvatakse tasu tegelikult töötatud aja eest ja keskmise töötasu alusel arvatud hüvitised ja kompensatsioonid (nt palga säilitamine puhkuse ajaks jt). Keskmise brutopalk ei hõlma töövõtulepinguga töötajate töötasu, sest nende töötajate töötunde on raske mõõta. Samuti on nende tööaega raske taandada täistööajale, kuna Eesti seadusandlus ei nõua töövõtulepinguga hõivatute töötaja arvestuse pidamist. 1999. aastast ei sisalda keskmine brutopalk ka ravikindlustushüvitist, sest vastavalt seadusemuudatusele tööandjad ei arvesta ega maksa enam hüvitist ravikindlustuse arvelt. (Palk 2001)

##### *Tunnipalga uuring*

Eesti Statistikaameti poolt läbiviidavad uuringud (iga-aasta oktoobrikuus) “Tunnipalk” hõlmavad täis- ja osalise tööajaga töötajaid, kajastatud pole tööettevõtulepinguga töötajaid. Andmete kogumisel on sarnaselt uuringule “Palk” kasutatud ettevõttereistri baasil loodud statistilist registrit, mis sisaldab endas majanduslikult aktiivseid ettevõtteid, asutusi ja organisatsioone. Vähem kui 20 töötajaga ettevõtetelt asutustelt ja organisatsioonidelt (va. riigi- ning munitsipaalomanduses olevad ettevõtted ja asutused) on andmed kogutud valikvaatlusega ning kasutatud lihtsa juhusliku valiku meetodit. Teised ettevõtted on kõik aruandlusega hõlmatud. Andmeid kogutakse kord aastas oktoobrikuus (Tunnipalk, 2001) Analüüsiks on meeste ja naiste keskmistel tunnipalga andmetel arvatud üldised keskmised tunnipalgad ametialade ja majandusharude lõikes. Arvutustes on kasutatud kaaludena meeste ja naiste hõive osakaalu vastavatel ametialadel ja majandusharudes.

##### *Eesti tööjõu-uuringud*

Käesolevas töös kasutatakse majandusharude vaheliste palgaerinevuste analüüsimiseks nii 1999.a. kui ka 2001.a. IV kvartalis läbi viidud Eesti tööjõu-uuringut (vastavalt ETU 99 ja ETU 01). Tööjõu-uuringutega kogutakse andmeid indiviididelt, need on paremad ettevõtete ja asutuste aruandluse kaudu saadud andmetest, kuna viimasega saadakse informatsiooni ainult aruandekohustuslike ettevõtete palgatöötajate kohta, seega ei saaks informatsiooni talunike, üksikettevõtjate, ilma otsese palgata preettevõttes töötajate, vabakutseliste jt. töötajate kohta. Tööjõu-uuringute olulisus seisnebki selles, et ta annab andmeid kogu tööealise rahvastiku majandusalase käitumise kohta – nii majanduslikult aktiivsete (hõiva-

tud, töötud) kui ka mitteaktiivsete kohta (õppurid, mittetöötavad pensionärid jt.). Tööjõu-uuringute seisukohalt ei olnud näiteks tähtis, kas küsitleva töö oli ametlikult vormistatud või mitte ning tööks loeti ka mittelegaalselt sissetulekut andev tegevus.

ETU 99 hõlmab endas perioodi 1998–1999 (uuring viidi läbi 1999.a. II kvartalis), seega sisaldab see ka nn. tagasivaatelist osa, uuringu küsimustik koosneb kahest osast:

- uuringunädala osa, millega kogutakse tööalast infot küsitlusele eelnenud nädala kohta;
- tagasivaateline osa, millega kogutakse andmeid töömuutustest uuringule eelnenud aastal.

Alates 2000.a. küsitletakse aasta ringi ning tulemused saadakse pidevalt kvartalite ja aasta kohta. Varem koguti andmed nende kvartalite kohta, mil küsitlust ei toimunud, tagasivaateliselt järgmise küsitluse ajal.

Tööjõu-uuringutega fikseeritakse muutused küsitleva indiviidi seisundis, so töötamine, töökohavahetus, töö kaotamine, uue töö leidmine, tööotsingute alustamine ja lõpetamine jne, mis jaotavad vaatlusaluse ajavahemiku kolmeks perioodiks: töötamisperiood; töötusperiood, mille vältel küsitlaval ei olnud sissetulekut andvat tööd, kuid ta püüdis seda leida ja oleks võimaluse korral kohe tööle asunud või mitteaktiivsuseperiood, millal küsitlav kusagil ei töötanud ega ka otsinud tööd.

Uuringus fikseeritakse kuulise täpsusega selle algus- ja lõpuaeg ning olulisemad perioodi iseloomustavad tunnused. Töötamisperioodide (põhitöökohtade) kohta olid need tunnused järgmised: töökoha (ettevõtte) nimi, asukoht, omaniku liik ja majandamisvorm, amet, töötasu jne. Töötusperioodide kohta fikseeriti tööotsimise viisid, sotsiaalse kaitse saamine, põhilised elatusallikad jne. Mitteaktiivsuseperioodide iseloomustamisel toodi ära mitteaktiivsuse põhjus, põhilised elatusallikad ja küsitleva hinnang oma toimetulekule. Lisaks koguti ankeediga andmeid ka vastanute kõrvaltööde, õpingute, leibkonna, elukohamuutuste ja perekonnaseisumuutuste jne. kohta.

Tööjõu-uuringu üldkogumi moodustasid kõik Eestis elavad tööealised elanikud, nendeks loeti inimesed, kes 1. jaanuari seisuga olid 15–74 aastased. Valimisse kuulusid kõik aadressisiku leibkonna tööealised liikmed. 1999. a uuringus saadi intervjuud 6310 leibkonnalt ja 12703 leibkonna liikmelt. Üldiseks vastamise määraks kujunes 86,8%, leibkonna tasandil oli vastamise määr 99,7%. (Pettai jt. 1999, lk. 38) 2001. a IV kvartalis saadi intervjuu 4110 leibkonna liikmelt.

## **LABORSTA andmebaas**

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni andmebaas LABORSTA võimaldab uurida tunnipalkade dünaamikat, palkade varieeruvust ametialade ja majandusharude lõikes enamikes Euroopa Liidu liikmesriikides alates 1983 aastast kuni 2000 aastani. Kahjuks on riikide lõikes kogutav statistika väge erineva kvaliteediga, erinevat andmete kogumise meetodikat, kasutatud on erinevaid klassifikatsioone nii majandusharude kui ametialade lõikes ning paljudel juhtudel puuduvad viimaste aastate palgaandmed.

## Rootsi, Soome ja Taani Statistikaametite andmed

Rootsi, Soome ja Taani puhul on analüüsis kasutatud erasektori palkasid, vaatluse alt on välja jäänud riikliku sektori palgad. Eesti puhul pole aga kahjuks selline eristamine võimalik.

Empiirilise analüüsi teostamiseks peatükis 1.3 on kasutatud Rootsi Statistikaameti kodulehel olevaid andmeid keskmise tunnipalga ja keskmise kuupalga kohta ametialade lõikes. Tööliste (*manual workers*; ametialade koodid 413-933) andmed on antud keskmise tunnipalgana, samas aga teenistujate (*non-manual workers*; ametialade koodid 121-411) andmed on esitatud seal keskmise kuupalgana. Et teenistujate palgaanded oleksid võrreldavad nii Eesti kui ka Rootsi keskmiste tunnipalga andmetega, on need teisendatud tunnipalga andmeteks, eeldusel, et nädalas on keskmine tööaeg 40 tundi ning kuus 4 nädalat. Sageli on ka juhtivtöötajate puhul raske kindlaks määrata nende täpset tööaega ning sageli on neil kehtestatud kuised palgamäärad. Loomulikult on selline arvutusviis ebatäpne, kuid antud tingimustes ainuke võimalus, et saada võrreldavaid andmeid.

Eesti andmetega võrdluse teostamisel tulid osad ametialad vaatluse alt välja jätta, kuna ei olnud kas Eestis vastavat ametiala või Rootsis. Seega ei ole ametialade nimekiri analüüsis täielik.

Soome Statistikaameti koduleheküljelt oli võimalik saada tunnipalkade andmed vaid majandusharude lõikes, mistõttu süvendatud analüüsi ametialade ja majandusharude lõikes polnud võimalik teostada.

Taani Statistikaameti koduleheküljel olid eraldi tabelid tunnipalkade kohta eraldi majandusharude lõikes ja eraldi ametialade lõikes, mis samuti ei võimalda detailsemat analüüsi teostada.

## Lisa 2. Ametiühingud ja sotsiaalne dialoog Eestis

### *Sotsiaalne dialoog ning kolme- ja kahepoolsete läbirääkimised*

Ametiühingu seadus määrab tööandja kohustuse informeerida ja konsulteerida ametiühingu esindajaga teatud küsimustes. Informeerimiskohustus on tööandjal järgmistes küsimustes:

- Majandusaasta põhinäitajate, tööjõule tehtavate kulutuste ja oluliste investeeringute osas;
- Töökorralduse, tootmise, tehnoloogia, tegevuse põhisuundade muutuste, tähtajaliste ja osalise tööajaga lepingute osas;
- Ettevõtte ühinemise, jagunemise, ümberkujundamise, lõpetamise, ettevõtte iseseisva osa ülemineku korral, struktuuri, haldamisvormi muutuste, põhjuste, tagajärgede töötajatele, kavandatavate meetmete osas;
- Muude töötajaid ja nende tööd puudutavate küsimuste osas.

Konsulteerimiskohustus ametiühingu esindajaga on tööandjal:

- Majanduslikel põhjustel töölepingu lõpetamisel töötajatega, sealhulgas kollektiivsete koondamiste puhul koondamise põhjuse, koondatavate töötajate väljaselgitamise, koondamisega seotud küsimuste lahendamise, tagajärgede leevendamise üle;
- Tööaja ja –režiimi, palgatingimuste, palga maksmise aluste, puhkusegraafiku, töösisekorraeskirjade ja teiste suuremat hulka töötajaid puudutavate töötingimuste muutmisel või kehtestamisel;
- Töötajate täiend- ja ümberõpet, kvalifikatsiooni, tööohutust ja tervishoidu puudutavates küsimustes;
- Muudes osapoolte vahel kokkulepitud või seaduses sätestatud küsimustes.

Sotsiaalne dialoog riiklikul tasandil toimub nii kahe- kui kolmepoolsete läbirääkimiste näol. Sotsiaalne dialoog riiklikul tasandil on arenenud oluliselt paremini kui majandusharude, regiooni ja ettevõtte tasandil. Kolmepoolseid kokkuleppeid riiklikul tasandil on sõlmitud Eestis alates 1992. aastast. Kolmepoolsete läbirääkimiste sotsiaalsete partneritena riiklikul tasandil esinevad töövõtjate poolt Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) ja Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO) (nii koos kui eraldi), tööandjaid esindab Eesti Tööandjate Keskliit (ETTK) ja valitsusepoolse esinduse koostab Sotsiaalministeerium. Töötute liite Eestis ei ole ning töötute, kui endiste ja tulevaste töötajate huve, kaitseb riiklikul tasandil ametiühing. Peamiselt on kolmepoolsetes lepingutes käsitletud sissetulekute küsimusi: palga alammäär, töötü abirahad, elatusmiinimum, maksuvaba tulu. Samas on arutluse all olnud ka osalusdemokraatia küsimused, sotsiaalse dialoogi ja kolmepoolsete organite (kolmepoolsete lepingutega on määratletud ka näiteks tööhõivenõukogude, sotsiaalmajandusnõukogu jt organite) areng. Samuti on täiustatud tööhõive seadusandlust. Kolmepoolsete läbirääkimiste põhiteemaks on siiski olnud palga alammäär ning kolmepoolsetel läbirääkimistel kokku lepitava palga alammäära kehtestab valitsus oma määrusega. Aastatega on kolme- ja kahepoolsete kokkulepped muutunud konkreetsemateks ja seetõttu ka täidetavamaks.

Ametiühingud on kolmepoolsetel läbirääkimistel rõhutanud sissetulekute ja töötasu küsimusi, Ametiühingutepoolne rõhuasetus sissetulekute küsimusele tuleneb nende eesmärgist vähendada üleminekumajanduseha suurenevat vaesust. Eesti iseseisvumisest alates on jär-



jest suurenenud perede arv, kelle kuu sissetulek on alla poole, pool kuni 1 või 1-2 miinimumpalka, samas perede arv, kelle sissetulekud on suuremad, on järjest vähenenud. See tõttu on kolmepoolsetel läbirääkimistel olnud läbivateks teemadeks tulumaksuvaba miinimum, alampalk, töötü abiraha jm. Ametiühingupoolse initsiatiivi tulemusena arvutab Eesti Statistikaamet alates 1997 aastast elatusmiinimumi iga kvartali kohta vastavalt elukalliduse muutumisele. Elatusmiinimum on inimesele vajalik elatusvahendite väikseim kogus, mis võimaldab töötü säilitamist ja taastamist (elatusmiinimum eaks katma inimese esmatarbevajadused (toit, riietus, eluase) ja võimaldama teha ka muid minimaalseid kulutusi).

Üheks EAKL-i eesmärgiks on ühtlustada maksuvaba tulu määr alampalgaga. Sarnaselt alamapalga tõusule on aastate jooksul suurenenud ka maksuvaba tulu, kuid jääb endiselt alla EAKL-I seatud eesmärgile. Tulumaksuvaba miinimum oli alates 1996. aastast 500 krooni kuus. 1998. aasta läbirääkimistel seadis EAKL nõude suurendada see 800 kroonile kuus. Kokkulepe saavutati sellisel kujul, et otseselt kehtib 500 kroonine maksuvaba miinimum kuus ja tuludeklaratsioonide alusel makstakse välja 2000. aastal täiendav raha 300 kroonise tulumaksuvaba miinimumi pealt. Valitsus taganes sellest kokkuleppesest, põhjendusega, et eelarves ei ole selleks raha ette nähtud ning 800 kroonine tulumaksuvaba miinimum kehtestati alates 2000. aastast. Kokkulepe saavutati tulumaksuvaba miinimumi tõstmiseks alates 2001. aastal 1000 kroonile kuus.

Kolmas oluline punkt, mis on läbinud kolmepoolseid läbirääkimisi on töötü abiraha suurus. EAKL on sõnastanud eesmärgi, et töötü abiraha peab moodustama vähemalt 50% miinimumpalgast. Enamgi veel, töötü abiraha suurus on oluliselt vähenenud võrreldes miinimumpalgaga. Valitsuse poolsed vastuväited töötü abiraha suurendamisele on seisnenud kulutuste kasvus.

Lisaks sissetulekuid puudutavatele küsimustele on kolmepoolse dialoogi üheks teemaks olnud läbi aegade tööhõivet ja sotsiaalseid garantiisid puudutav seadusandlus. 1996. aastal vastuvõetud kolmepoolsete läbirääkimiste reglemendi kohaselt peab valitsus esitama seaduseelnõud ettepanekute tegemiseks ja konsulteerimiseks ka töötandjatele ja töövõtjatele. Sotsiaalpartneritepoolseid ettepanekuid seadusandluse ja kolmepooluse arendamiseks arutatakse kolmepoolsetel kohtumistel.

Ametiühingute initsiatiivil käivitus 1996. aastal individuaalsete töövaidluste lahendamiseks töövaidluskomisjonide süsteem. Mitmeid parandusi on tehtud usaldusisikute õiguste osas töötajate usaldusisiku, töölepingu ja kollektiivlepingu seadustesse. Peaaegu kogu sotsiaaltagatisi ja tööhõivet puudutav seadusandlus on välja töötatud sotsiaalpartneritega koostöös ja nende huvisid arvestades: pensioni- ja haiguskindlustusseadused, töö- ja puhkeaja seadus, sotsiaalkindlustusseadus jne. Oluline samm on tagatisfondi loomine, mille idee tõstatati kolmepoolsetel läbirääkimistel. Tagatisfondi näol loodi üleriigiline fond ettevõtte omavahelise maksuõuetuse tõttu saamata jäänud palga, haigusraha ja muude hüvitiste maksmiseks pankrotistunud ettevõtete töötajatele.

Kahepoolsete läbirääkimised riiklikul tasandil toimuvad valitsuse ja töövõtjate esinduste, valitsuse ja töötandjate esinduste ning töötandjate esinduste ja töövõtjate esinduste vahel (Järve jt, 2001):

- Valitsuse ja töövõtjate vahelised läbirääkimised puudutavad tööhõivet, sissetulekuid ja sotsiaalseid garantiisid. Valitsus esineb siinjuhul peamiselt töötandjana. Valitsuse läbirääkimistes töövõtjatega käsitletakse majanduspoliitilisi küsimusi.

- Teise ametiühingute keskliidu - TALO - kahepoolsed lepingud riiklikul tasandil on enamikus sõlmitud valitsuse kui tööandjaga ja selliseid palgatingimusi puudutavaid lepinguid on sõlmitud alates 1994. a. Kuna TALO hõlmab peamiselt töötajaid, kelle töötasu makstakse riikliku eelarve või kohalike eelarvete kaudu, siis peabki TALO kahepoolseid läbirääkimisi valitsuse kui tööandjaga. TALO räägib läbi palgafondi kui terviku, mitte konkreetsete palganumbrite üle.
- Tööandjate ja –võtjate vahelised läbirääkimised võivad puudutada kõikvõimalikke tööga seotud küsimusi ning selle väljundiks peaks olema kollektiivleping. Üleriigilisi kahepoolseid kokkuleppeid tööandjate ja –võtjate vahel on EAKL ja ETTK sõlminud näiteks sotsiaalpartnerluse ning töötuskindlustuse osas.

### ***Kollektiivlepingud***

Kollektiivlepingute sõlmimine on Eestis reguleeritud Kollektiivlepinguseadusega (vastu võetud 1993. aastal)<sup>13</sup>. Läbirääkimisi võivad algatada mõlemad pooled ja lepingu võib sõlmida ettevõtte, haru või riigi tasandil (kollektiivleping võib olla kahe- või kolmepoolne). Kollektiivlepingu pooled võivad olla:

- Tööandja ja töövõtjate organisatsioon, ametiühing või töövõtjate volitatud esindaja;
- Tööandjate ühendus või liit ja töövõtjate ühendus või liit;
- Tööandjate keskliit ja töövõtjate keskliit;
- Tööandjate ühenduste keskliit, töövõtjate ühenduste keskliit ja vabariigi valitsus, samuti regionaalsed tööandjate ühendused, töövõtjate ühendused ja kohalikud omavalitsused.

Teoreetiliselt laieneb sõlmitud kollektiivleping töötajatele, kes kuuluvad ametiühingusse, mis lepingu sõlmis. Tegelikult aga laieneb kollektiivleping enamasti kogu ettevõtte töötajatele. Seaduse järgi on õigus kollektiivlepingut sõlmida ka töövõtjate kollektiivil, mis ei ole ametiühing. Kui sõlmitakse harutasandi kollektiivleping, võib juhtuda, et see kehtib ka ettevõtetes, mille tööandja on lepingu sõlminud tööandjate liidu liige, kuid kus ei ole moodustatud ametiühingut. Samas ei saa ametiühingute haruliit nõuda kollektiivlepingu sõlmimist ettevõttes, kus ei ole ametiühingut loodud või kus ei ole ametiühingute haruliidu liikmeid. Ametiühingute haruliit saab aidata ettevõtte usaldusisikut kollektiivlepingu sõlmimisel ainult juhul, kui ametiühing on loodud. Kollektiivleping on reeglina ulatuslikum kui palgakokkulepe, kuid palgakokkulepet tuleb pidada kollektiivlepingu tähtsaimaks osaks. Teoreetiliselt laieneb sõlmitud kollektiivleping töötajatele, kes kuuluvad ametiühingusse, mis lepingu sõlmis. Praktises elus laieneb kollektiivleping enamasti kogu ettevõtte töötajatele<sup>14</sup>. Lepingu kehtivuse ajal<sup>15</sup> on pooled kohustatud hoiduma streikimisest ja töösulgudest kollektiivlepingu tingimuste muutmise eesmärgil.

<sup>13</sup> Seaduse järgi puudub nii tööandjatel kui –võtjatel kohustus kollektiivläbirääkimiste algatamiseks ja lepingu sõlmimiseks. Seega ei saa kelleltki nõuda läbirääkimiste alustamist. Kollektiivlepinguseaduses määratakse ainult läbirääkimiste pidamise kord. Kollektiivsete läbirääkimiste läbiviimisel ei ole määratletud tähtaegasid ega vaheprotokollide koostamise kohustust. Samuti ei ole paika pandud, kas üldse ja millal peaks läbirääkimisi pidama. Seadus ei määratle läbirääkimiste pikkust ega tähtaega.

<sup>14</sup> Kollektiivlepingute seadusega on sätestatud, et kui töötaja kohta kehtivad erinevad kollektiivlepingud, siis kehtestatakse tema suhtes soodsam. (Sama kehtib ka juhul kui individuaalne ja kollektiivne leping on vastuolus.) Nimetatud sättest tulenevalt ei ole ettevõtetasandi palgakokkuleppega võimalik kehtestada sektoritasandi palga alammäärast madalamat palgataset.

Kuna Eestis on ametiühingutesse kuuluvus madal, et mängi kollektiivlepingud töösuhete kujundamisel eriti olulist rolli. Töösuhete kujunemise aluseks on peamiselt riiklik seadusandlus ja individuaalsed läbirääkimised tööandjatega. Seadusandlusega on paika pandud miinimumnormid töötajate kaitseks, kollektiivsete läbirääkimiste arendamiseks jne. Täpsemad tingimused selguvad individuaalläbirääkimiste käigus. Seadusandluse puudujäägina tuleks lisada, et Eestis ei ole loodud seaduslikku baasi töötajate kaasamiseks ettevõtte juhtimisse.

Kollektiivsed palgaläbirääkimised Eestis toimuvad nii riiklikul, regiooni-, majandusharukui ka ettevõtte tasandil. Riiklikul tasandil toimuvad palgaläbirääkimised nii kahe- kui kolmepoolsetena. Läbirääkimised riiklikul tasandil on arenenud suhteliselt paremini kui majandusharu või regiooni tasandil. Suhteliselt paremini on arenenud palgaläbirääkimised ka ettevõtte tasandil.

Kollektiivlepingutest sektori- ja ettevõtetasandil ülevaate andmist takistab suures osas asjaolu, et Eestis kollektiivlepinguid ei registreeritud kuni 2000.a. Sektoritasandil kollektiivlepingud on peamiselt sõlmitud sektorites, kus on riigiosalusega ettevõtted või erastatud ettevõtted. 2000. a. sõlmiti EAKL-i haruliitude tasemel 13 kollektiivlepingut (Järve jt, 2001). Kollektiivlepinguga hõlmatud ametiühinguliikmete arv vähenes 2000. a oli 17 400. Samas kui kollektiivlepinguga hõlmatud töötajate arv oli 36 000 (Järve jt, 2001). TALO liikmesliitudest on sõlminud kollektiivlepingu sektoritasandil kolm haruliitu. Võib näha, et haruliitude tasandil lepingute sõlmimine on olnud suhteliselt tagasihoidlik. Tihti on põhjuseks tööandjate liidu näol sotsiaalse partneri puudumine (Järve jt, 2001).

Regionaalsel tasandil on kohalike omavalitsuste, tööandjate ja töövõtjate vahel sõlmitud koostööleping ainukesena Ida-Virumaal. Leping puudutab tööhõivet ja tööpuudust, kuid on sõlmitud piisavalt üldises vormis, mistõttu ei kohusta pooli millekski.

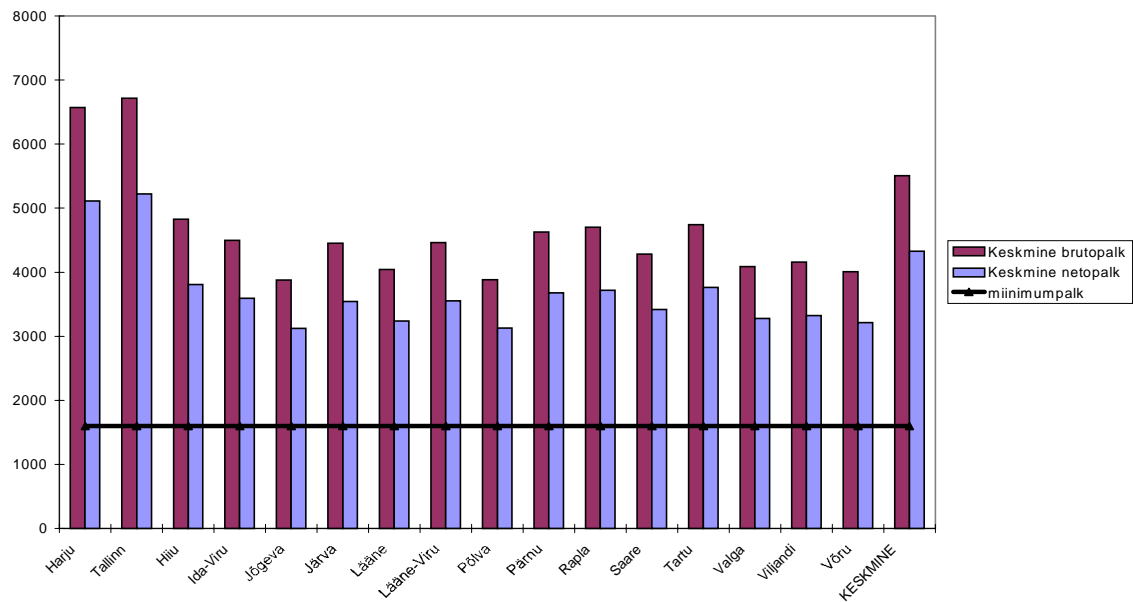
Ettevõtete ja organisatsioonide tasandil oli EAKLi andmetel nende kollektiivlepingutega 2000. a hõlmatud ligi 80 tuhat töötajat, mis on ligi 14 % hõivatutest. Ettevõtetasandil kollektiivlepingud on sõlmitud peamiselt avalikus sektoris, riigiosalusega ettevõtetes ning erastatud ettevõtetes. Haru ja ettevõtte tasandil ametiühingute vähese tähtsuse peamiseks põhjusteks võib lugeda: töötajate negatiivset suhtumist, mis võib olla tingitud ametiühingute varasemast mainest; tööandjate vähest organiseeritust ning väikeste ettevõtete suurt osakaalu.

Eeltoodust saab järeldada, et Eestis on domineerivaks siiski individuaalsed kokkulepped. Ametiühingutel on Eesti tööturul oluline roll peamiselt riiklikul tasandil toimuvatel palgaläbirääkimistel. Sektoritasandil palgakokkuleppeid on sõlmitud vähe, samuti on ettevõtte-tasandi kollektiivlepped levinud vaid üksikutes sektorites. Sõlmitud kollektiivlepingute arv Eestis on suhteliselt väike ja sunnimehhanisme (streigid jne) tööandjate mõjutamiseks kollektiivlepingute sõlmimisel on kasutatud suhteliselt vähe. See tuleneb osaliselt töövõtjate organisatsioonide nõrkusest, osaliselt aga ei saada aru tööandjapoolsest kollektiivlepingu sõlmimisest keeldumisest kui töövaidlusest.

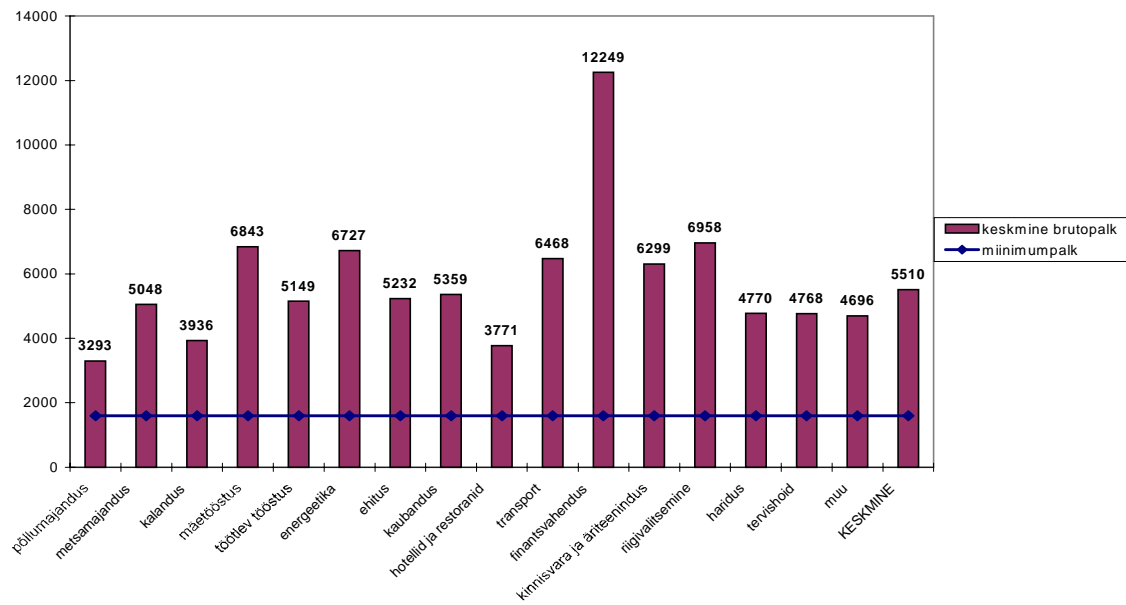
---

<sup>15</sup> Kollektiivlepingu kestus on üks aasta, kui lepingus ei ole märgitud teisiti: igal aastal peab sellisel juhul sõlmima uue lepingu. Läbirääkimiste ajal kehtib kuni uue lepingu sõlmimiseni vana leping, välja arvatud õigused streigile ja töösulule.

**Lisa 3. Alampalga võrdlus erinevate regioonide keskmise palgaga Eestis aastal 2001**

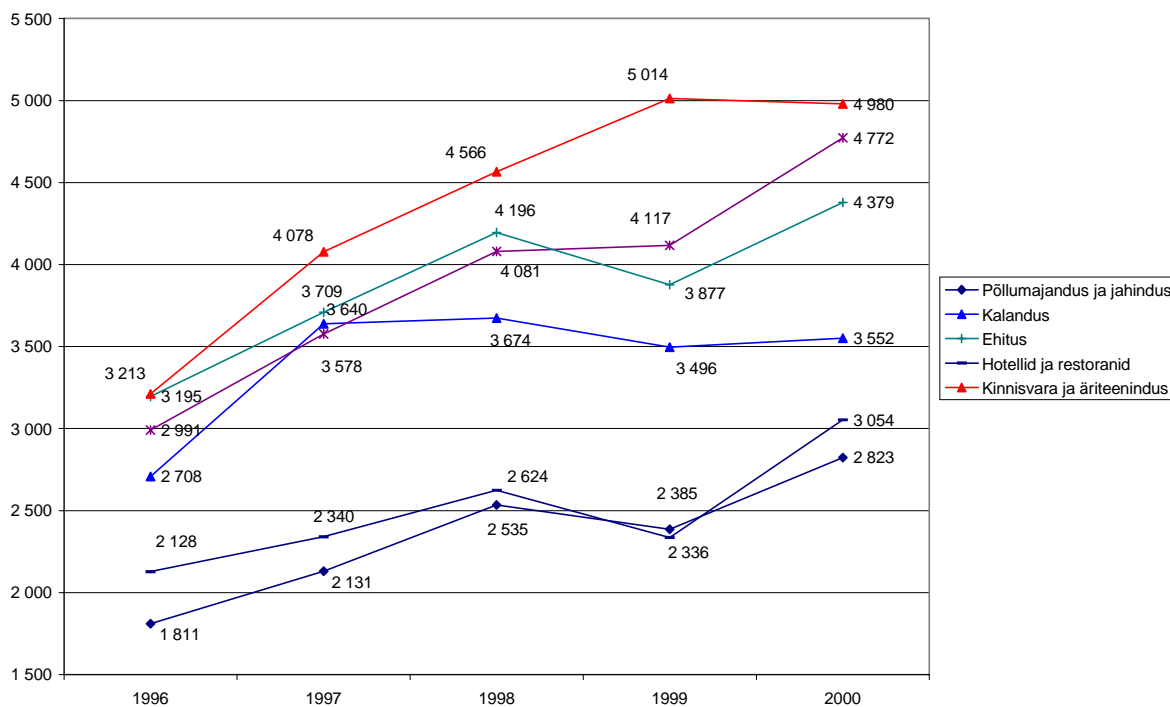


#### Lisa 4. Alampalga võrdlus majandusharude keskmise palgaga Eestis aastal 2001



## Lisa 5. Palkade struktuur majandusharude lõikes Eestis

Majanduskeskkonna ja –süsteemi muutumine põhjustas palkade jaotuse muutumise: teisenenud on palkade hierarhia majandusharude ning ametialade lõikes, suurenenud palgaerinevused. Üleminekuajaperioodi alguses oli kiired ja olulised muutused palkade hierarhias: tõusid riigivalitsemises ning kinnisvara ja äriteeninduses, metsamajanduses ja tervishoius ning sotsiaaltöö valdkonnas hõivatud inimeste palgad, samas tõusid ka töötlevas tööstuses hõivatud inimeste palgad. Suhteliselt tagasihoidlikuks jäid palgad põllumajanduses, kalanduses veonduses, hotellides ja restoranides. 1990-ndate keskpaigast alates struktuursed muutused aeglustusid. Venemaa kriis mõjutas mõnede majandusharude palku sedavõrd, et need langesid 1999. aastal allapoole eelmise aasta keskmist taset. Nendeks majandusharudeks olid põllumajandus, kalandus ja ehitus, ning hotellid ja restoranid, ehk siis need harud, millele on Venemaaga suhteliselt tugevad seosed (vt joonis 1).



Joonis 1. Palkade kasv võrreldes eelmise aastaga, 1996 – 2000.

Tabel 1. Keskmise brutopalk tegevusala järgi, 1995 – 2001

<b>Majandusharu</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Põllumajandus ja jahindus	1 405	1 811	2 131	2 535	2 385	2 823	3293
Metsamajandus	2 419	2 590	3 657	4 059	4 134	4 379	5048
Kalandus	1 987	2 708	3 640	3 674	3 496	3 552	3936
Mäetööstus	2 968	3 944	4 412	4 894	5 152	5 869	6843
Töötlev tööstus	2 421	2 991	3 578	4 081	4 117	4 772	5149
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	3 262	3 872	4 835	5 561	5 705	5 916	6727
Ehitus	2 568	3 195	3 709	4 196	3 877	4 379	5232
Hulgi- ja jaemüük	2 051	2 720	3 112	3 627	4 302	4 706	5359
Hotellid ja restoranid	1 570	2 128	2 340	2 624	2 336	3 054	3771
Veondus, laondus ja side	3 101	3 748	4 425	5 122	5 534	6 027	6468
Finantsvahendus	4 951	6 109	7 684	8 914	9 786	10 889	12249
Kinnisvara ja äriteenindus	2 562	3 213	4 078	4 566	5 014	4 980	6299
Riigivalitsemise ja sotsiaalkindlustus	2 825	3 546	4 226	4 942	5 715	6 287	6958
Haridus	1 900	2 326	2 794	3 370	3 964	4 187	4770
Tervishoid ja sotsiaaltöö	1 975	2 689	3 089	3 690	4 154	4 387	4768
Muud isikuteeninduse liigid	1 894	2 453	2 913	3 390	3 840	4 189	4696
<b>KESKMINE</b>	<b>2 375</b>	<b>2 985</b>	<b>3 573</b>	<b>4 125</b>	<b>4 440</b>	<b>4 907</b>	<b>5510</b>

Allikas: Eesti Statistikaamet

Kui vaadata majandusharusid, kus palgatase on kõrge, siis erilisi muudatusi viimased aastad pole kaasa toonud. Palgahierarhia tippu kuuluvad sellised majandusharud nagu finantsvahendus, energeetika, transport, riigivalitsemine, mäetööstus. Tabelist 2 on näha, et kõige kõrgema palgatasemega majandusharu on olnud finantsvahendus. Viimase viie aasta jooksul on kasvanud palgad kiiresti riigivalitsemises, tõstes selle majandusharu vaadeldud perioodi lõpuks palgahierarhias teisele kohale. Tabelist 2 nähtub, et 1996-1997 aastal kuulus riigivalitsemine veel suhteliselt madalalt tasustatud majandusharude hulka, erinevate seadusandlike aktidega on tõstetud aga riigivalitsemise harus töötavate inimeste palku ning nagu tabelist näha, on antud haru tõusnud palgahierarhia tippu perioodi lõpuks. Selleks, et haritud inimesi meelitada riigivalitsemisse, pidi riik pakkuma erasektoriga võrreldes konkurentsivõimelisi palkasid. Kõrgelt tasustatud harude hulka kuuluvad ka transport ja energeetika. Viimastel aastatel on palgakasv mäetööstuses olnud suhteliselt aeglasem ja see haru on kaotanud oma positsiooni palgahierarhias.

Tabelist 2 on näha, et palgahierarhia lõppu kuuluvad sellised majandusharud nagu põllumajandus, muud isikuteeninduse liigid, hotellid ja restoranid, metsamajandus, tervishoid, kaubandus, haridus, ehitus, kalandus. Sõltuvalt arengutest üldises majanduskeskkonnas on siin toimunud rohkem muutusi kui palgahierarhia tipus. Madalad palgad on olnud praktiliselt kogu vaadeldud perioodi põllumajanduses ning hotellides ja restoranides.

Tabel 2. Majandusharude suhe keskmisesse palka, 1995 – 2001

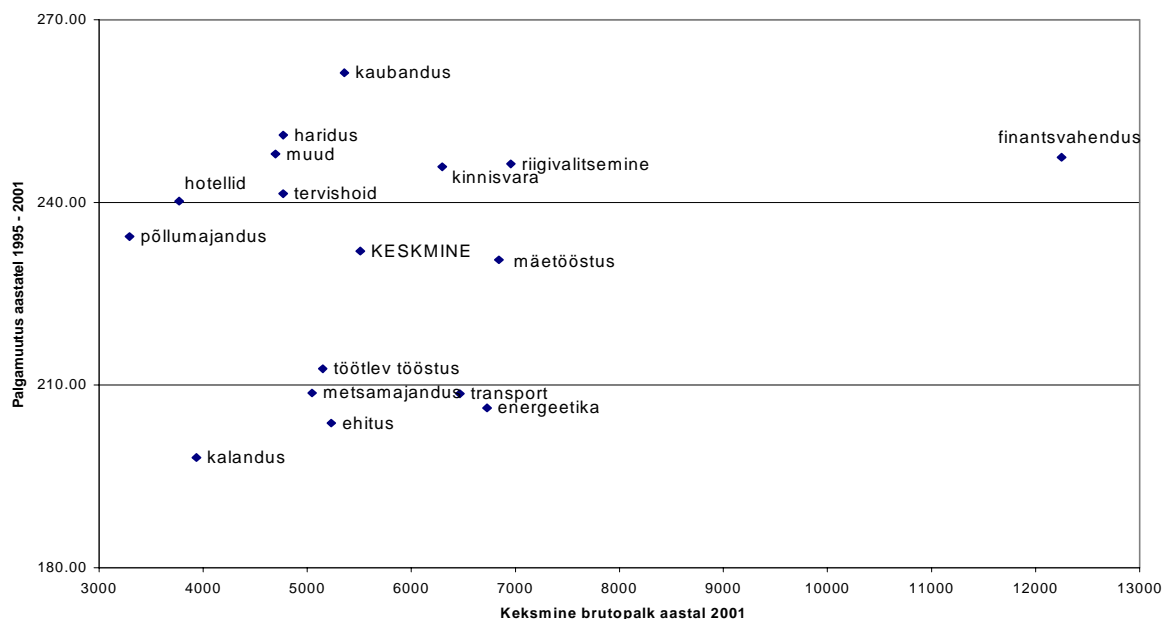
Majandusharu	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Finantsvahendus	208,5	204,7	215,1	216,1	220,4	221,9	222,3
Riigivalitsemine ja sotsiaalkindlustus	118,9	118,8	118,3	119,8	128,7	128,1	126,3
Mäetööstus	125,0	132,1	123,5	118,6	116,0	119,6	124,2
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	137,3	129,7	135,3	134,8	128,5	120,6	122,1
Veondus, laondus ja side	130,6	125,6	123,8	124,2	124,6	122,8	117,4
Kinnisvara ja äriteenindus	107,9	107,6	114,1	110,7	112,9	101,5	114,3
<b>KESKMINE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Hulgi- ja jaemüük	86,4	91,1	87,1	87,9	96,9	95,9	97,3
Ehitus	108,1	107,0	103,8	101,7	87,3	89,2	95,0
Töötlev tööstus	101,9	100,2	100,1	98,9	92,7	97,2	93,4
Metsamajandus	101,9	86,8	102,4	98,4	93,1	89,2	91,6
Haridus	80,0	77,9	78,2	81,7	89,3	85,3	86,6
Tervishoid ja sotsiaaltöö	83,2	90,1	86,5	89,5	93,6	89,4	86,5
Muud isikuteeninduse liigid	79,7	82,2	81,5	82,2	86,5	85,4	85,2
Kalandus	83,7	90,7	101,9	89,1	78,7	72,4	71,4
Hotellid ja restoranid	66,1	71,3	65,5	63,6	52,6	62,2	68,4
Põllumajandus ja jahindus	59,2	60,7	59,6	61,5	53,7	57,5	59,8

Allikas: Palk 2000, autorite arvutused.

Põllumajandus ja jahindus on olnud pidevalt kõige väiksema palgaastmega majandusharu Eestis, kus palk on tõusnud vaid 1,5 korda. Samal ajal kui riigi keskmine töötasu on suurenenud 1,6 korda, mida võib pidada suhteliselt heaks palgatõusuks, kui mitte arvestada seda, et palk, mida saadakse selles majandusharus moodustub 2000-nda aasta seisuga 57,5% Eesti riigi keskmisest palgast. Palkade tase on madal ka hotellinduses. Ühe põhjusena võib välja tuua suure tööjõu voolavus antud sektoris. Samuti on selles majandusharus ka väga suur varimajanduse osa, kus väga paljud töötajad saavad ümbrikupalka. Lisaks põllumajandusele, kus ka teistes riikides on suhteliselt tagasihoidlikud töötasud, on Eestil veel mitu majandusharu, kus saadakse tagasihoidlikku töötasu. Erinevatel aastatel on madalalt tasustatud harude hulka kuulunud veel ka metsamajandus, muud isikuteeninduse liigid, kaubandus, ehitus ja haridus. Haridus on üks valdkond, kus töötajad on võrreldes teiste riikide haridustöötajatega suhteliselt alamakstud. Kui arenenud riigis on haridus majandusharude palgatasemelt umbes kolmandal kohal, siis Eestis on asi vastupidi. Kuigi hariduses hõivatute palgad on võrreldes riigi keskmisega suhteliselt kiiresti tõusnud, on ikkagi see majandusharu jäänud madalalt tasustatute hulka.

Viimastel aastatel on madalalt tasustatud harude hulka kuulunud ka kalandus ja põhjuseks siin eelkõige 1998. aasta Venemaa kriis. Kalanduse ettevõtted kaotasid oma Idaturule ekspordivõimaluse, paljud ettevõtted sattusid pankrotti, paljud pidid oma töötajaskonda vähendama või töötajad osaliselt tasustatavale puhkusele saatma või nad osatööajaga rakedama.



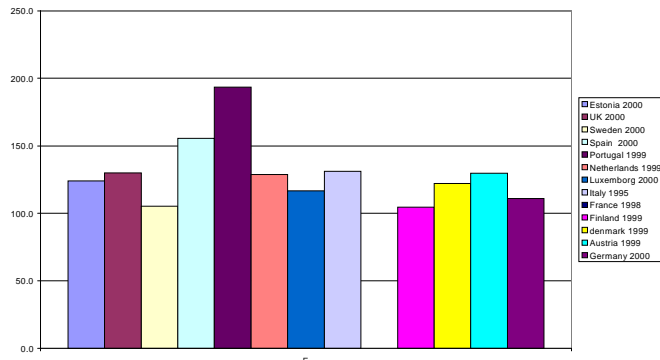
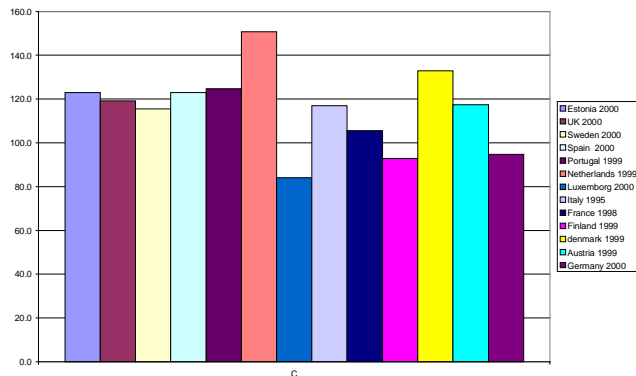


Joonis 2. Keskmised brutopalgad aastal 2001 ja palgakasv aastatel 1995 – 2001.

Allikas: Palk, 2001.

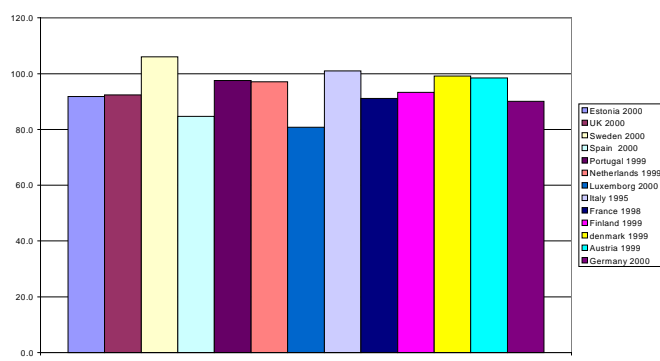
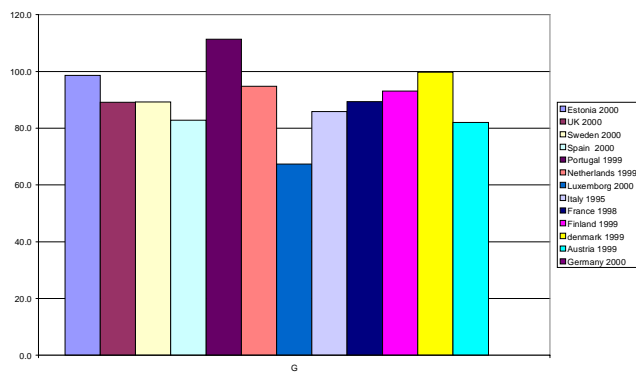
Kui analüüsida kõikide majandusharude palgadünaamikat viimase viie aasta lõikes, siis näeme, et kõige kiiremini on palk kasvanud hariduses, finantsvahenduses ning riigivalitsemises, kõige väiksem palgakasv vaadeldud perioodi jooksul on olnud hotellides ja restoranides, ehituses ning kalanduses. Kokkuvõtlikult kirjeldab eelpooltoodut joonis 2, kus on kujutatud nominaalpalga kasv aastatel 1995- 2001 ning palgatase majandusharuti aastal 2001. Tinglikult võib joonise jagada neljaks sektoriks. Esimesse sektorisse kuuluvad kalandus, ehitus, hotellid ja restoranid, põllumajandus, töötlev tööstus ja tervishoid, ehk need majandusharud, kus nominaalne palgakasv on viimase viie aasta jooksul olnud madalam kui riigi keskmine palgakasv ning kus ka palgatase on riigi keskmisega võrreldes madalam. Teise sektorisse kuuluvad haridus, kus nominaalne palgakasv on olnud madalam kui riigi keskmise brutopalka kasv, kuid kus palgatase ületab riigi keskmist palka. Siia rühma kuuluvad transport, kinnisvara, energeetika ja mäetööstus. Kolmandasse sektorisse kuuluvad majandusharud, kus palgakasv on olnud viimase viie aasta jooksul kiirem kui riigi keskmise palga kasv, kuid palgatase 2001. aastal oli siiski madalam kui riigi keskmine. Siia rühma kuuluvad sellised harud nagu haridus, kaubandus, muud isikuteeninduse liigid ning metsandus. Neljandasse sektorisse kuuluvad majandusharud, kus nii palgakasv kui ka brutopalka tase 2001. aastal oli kõrgem kui riigi keskmine. Siia rühma kuuluvad riigivalitsemine ja finantsvahendus.

## Lisa 6. Palkade struktuur majandusharude lõikes EL liikmesriikides ja Eestis



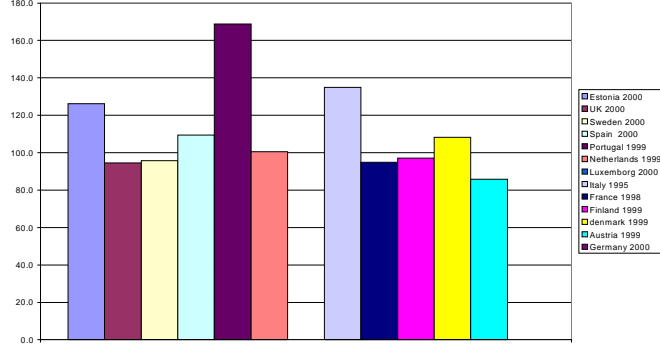
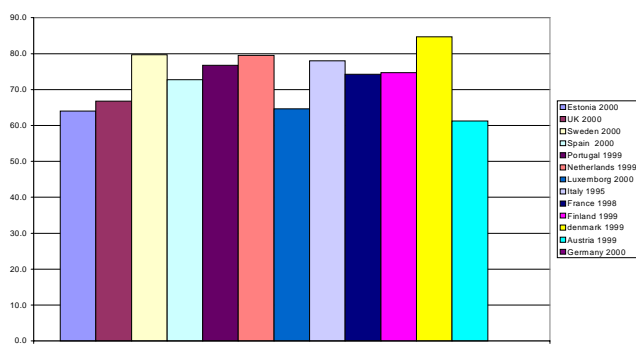
### Mäetööstus

### Energeetika



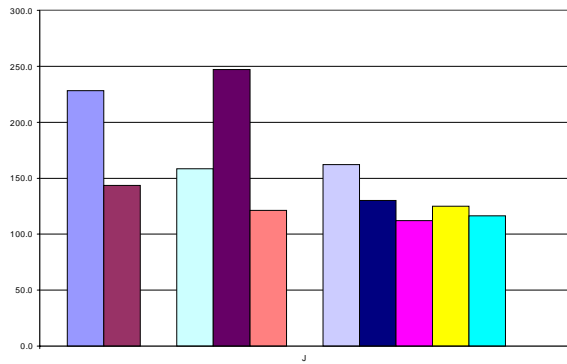
### Kaubandus

### Ehitus

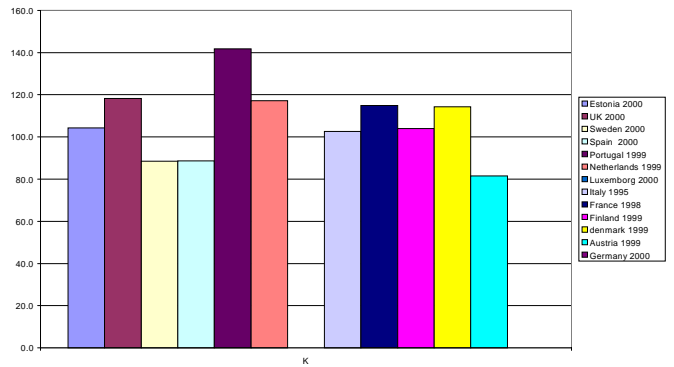


### Hotellid ja restoranid

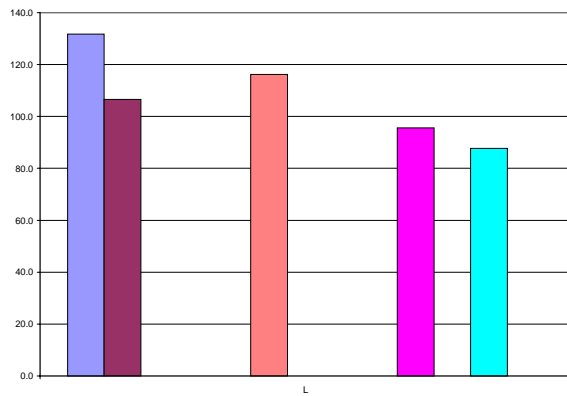
### Transport



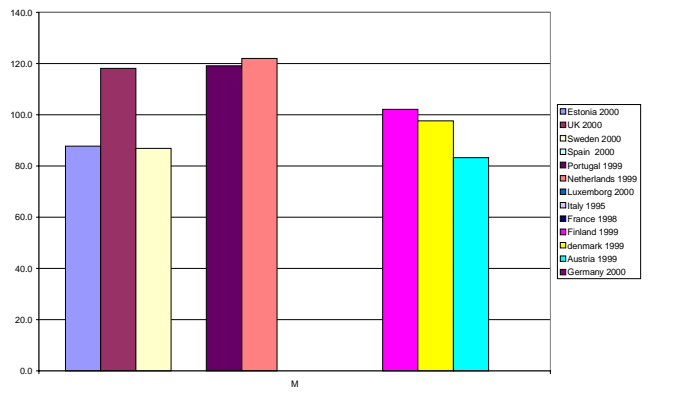
Finantsvahendus



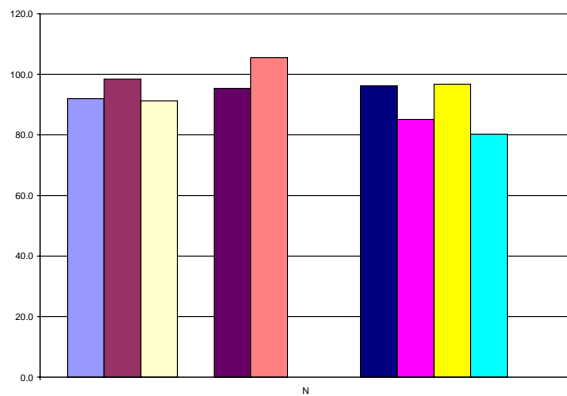
Kinnisvara



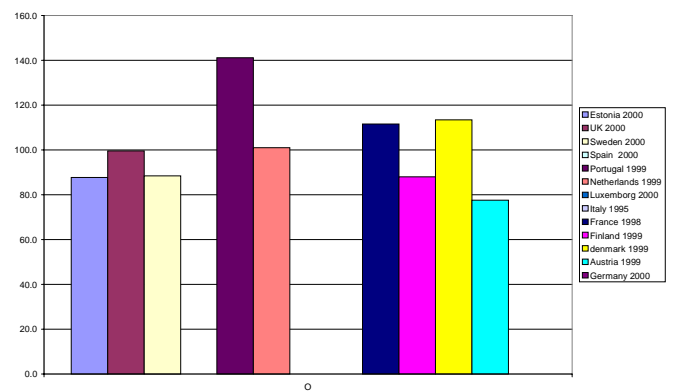
Riigivalitsemine



Haridus



Tervishoid



Muud isikuteeninduse liigid

## Lisa 7. Palkade struktuur ametialade lõikes Eestis

Ametialade vahelised palgaerinevused tulenevad eelkõige sellest, et erinevatel ametialadel nõutakse erinevat oskuste ja kvalifikatsiooni taset. Lihttöölised peavad suutma toime tulla suhteliselt lihtsate ja monotoonsete tööülesannetega, neil lasub tavaliselt vastutus vaid enda töösoorituse eest. Juhtivtöötajate tööülesanded on väga keerukad ja mitmekesised, nõuavad sageli palju teadmisi, pidevat enesetäiendamist, samuti lasub sageli nende õlgadel vastustus kogu ettevõtte käekäigu eest. Seega on täiesti loomulik, et erinevatel ametialadel töötaval inimestel on erinev palgatase. Eelkõige on huvitav küsimus aga see, kas kõikides majandusharudes samadel ametialadel makstakse suhteliselt sarnast palka või on siin palgastruktuurides mingeid erinevusi. Järgnes tabelis ongi toodud palkade struktuur ametialade lõikes 2001 aastal ning kuidas on see muutunud aastatel 1996-2001 (vt tabel 1).

Tabel 1. Keskmised tunnipalgad ametialade lõikes aastatel 1996 – 2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	32,2	39,7	48,2	54,4	57,7	62,7
Tippspetsialistid	21,1	26,3	31,9	35,6	37,1	39,9
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	17,8	21,2	25,4	29,8	31,3	32,9
Ametnikud	14,3	17,2	20,1	23,8	24,2	26,5
Teenindus- ja müügitöötajad	11,6	13,4	15,4	17,8	18,5	20,1
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	10,9	12,5	13,3	14,3	16,5	18,8
Oskus- ja käsitöölised	17,9	20,9	23,5	24,2	25,2	27,9
Seadme ja masinaoperaatorid	16,6	19,6	21,8	23,9	25,6	26,9
Lihttöölised	8,9	10,3	12,4	14,1	14,4	16,3
<b>KESKMINE</b>	<b>16,9</b>	<b>20,2</b>	<b>23,8</b>	<b>27,3</b>	<b>28,7</b>	<b>31,0</b>

Allikas: Tunnipalk 2000; Tunnipalk 2001.

Tabel 2 toob välja majandusharude lõikes välja kõrgemalt tasustatud ja madalamalt tasustatud ametikohad. Tabelis 3 on leitud suhtelised tunnipalgad majandusharude lõikes ning võrreldud neid vastava ametiala keskmise palgaga. Tabelist nähtud, et vastavalt tunnipalga uuringule on keskmisest kõrgem palgatase finantsvahenduses, transpordis, mäetööstuses, energeetikas ja riigivalitsemises. Võrreldes keskmise brutopalka uuringuga on majandusharud samad, kuid nende järgnevus on erinev. Kui riigivalitsemine brutopalka uuringus oli 2000 aastal teisel kohal, siis tunnipalga uuringus vaid viiendal kohal. Erinevus tuleb eelkõige andmete kogumise erinevast meetodikast ning vaatluse alla võetud erinevast ettevõtete arvust, aga ka sellest, et keskmise brutopalka uuringus on andmed esitatud aasta keskmisena, samas kui tunnipalga uuringu puhul on esitatud vaid ühe kuu andmete põhjal.

Tabel 2. Kõrgemad ja madalamad tunnipalgad majandusharuti ametialade lõikes, 2001. aasta oktoober

	Keskmine	JT*	TS*	KS	A*	TT**	OT***	OP****	LT*
<b>Kõrgemad palgad</b>									
<b>I</b>	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Transport	Finantsvahendus	Transport	Mäetööstus	Kalandus	Ehitus
<b>II</b>	Mäetööstus	Transport	Transport	Finantsvahendus	Ehitus	Kinnisvara	Kaubandus	Metsandus	Töötlev tööstus
<b>III</b>	Transport	Energeetika	Kaubandus	Kalandus	Kaubandus	Energeetika	Ehitus	Mäetööstus	Metsandus
<b>IV</b>	Energeetika	Kaubandus	Energeetika	Kaubandus	Muu	Riigivalitsemine	Energeetika	Ehitus	Transport
<b>V</b>	Ehitus	Kinnisvara	Kinnisvara	Kinnisvara	Kinnisvara	Muu	Transport	Transport	Kaubandus
<b>Madalamad palgad</b>									
<b>V</b>	Haridus	Mäetööstus	Riigivalitsemine	Mäetööstus, Muu	Mäetööstus	Töötlev tööstus	Tervishoid	Töötlev tööstus	Kinnisvara, Põllumajandus
<b>IV</b>	Muu	Metsandus	Haridus	Hotellid	Hotellid	Ehitus	Põllumajandus	Riigivalitsemine	Muu
<b>III</b>	Hotellid	Muu	Hotellid	Tervishoid	Tervishoid	Tervishoid	Kalandus	Tervishoid	Tervishoid
<b>II</b>	Tervishoid	Haridus	Muu	Haridus	Põllumajandus	Põllumajandus	Metsandus	Põllumajandus	Riigivalitsemine
<b>I</b>	Põllumajandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus

Tähistused: JT – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, TS – tippspetsialistid, KS – keskastme spetsialistid ja tehnikud, A – ametnikud, TT - teenindus- ja müügitöötajad, OT – oskus- ja käsitöölised, OP – seadme ja masinaoperaatorid, LT – lihttöölised.

Märkused: Tabelist on välja jäetud põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, kuna selle ametiala inimesed on seotud üksikute majandusharudega; \* - välja on jäetud kalandus, kuna töötajate osakaal on väga väike ja statistiliselt mitte usaldusväärne, \*\* - välja on jäetud kalandus, mäetööstus ja metsandus, kuna töötajate osakaal on väga väike ja statistiliselt mitte usaldusväärne, \*\*\* - välja on jäetud finantsvahendus, kuna töötajate osakaal on väga väike ja statistiliselt mitte usaldusväärne, \*\*\*\* - välja on jäetud hotellid ja restoranid ning finantsvahendus, kuna töötajate osakaal on väga väike ja statistiliselt mitte usaldusväärne

Allikas: Tunnipalk 2001, ESA, autori arvutused

Edasi vaatame palkade struktuuri üksikute ametialade lõikes ning vaatame, kas Eestis kehtib samuti seaduspära, et kui ühes majandusharus makstakse suhteliselt kõrgemaid palku kõrgematel ametikohtadel, siis samuti on suhteliselt paremini tasustatud töötajad samas majandusharus madalamatel ametialadel. Nagu tabelist näha, erinevad ametialade lõikes kõrgemalt tasustatud ja madalamalt tasustatud majandusharud. Kui finantsvahenduses on suhteliselt kõrgemad palgad kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametialadel, siis madalamatel ametialadel on finantsvahenduses töötavate inimeste arv suhteliselt sarnane vastava ametiala keskmisele tunnipalgale ning näiteks teenindustöötajate puhul isegi alla selle.

Tabel 3. Suhtelised tunnipalgad majandusharuti ametialade lõikes 2001. aasta oktoobris (ametiala keskmine palk=100)

	Keskmine	JT	TS	KS	A	TT	PO	OT	OP	LT
Finantsvahendus	208	212	207	141	134	-	-	-	-	114
Mäetööstus	125	90	112	86	76	-	-	164	124	110
Transport	122	122	149	150	104	171	-	101	110	120
Energeetika	120	120	129	111	105	131	-	105	108	101
Ehitus	114	104	114	111	113	92	-	110	121	163
Riigivalitsemine	109	94	94	92	89	117	-	80	82	73
Kinnisvara	108	108	129	127	106	132	61	96	105	97
Metsandus	105	85	114	102	-	-	161	66	128	122
Kaubandus	102	116	133	127	109	103	-	112	104	115
<b>Ametiala keskmine</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Töötlev tööstus	97	106	114	119	104	101	88	97	96	124
Kalandus	94	-	-	141	-	-	119	68	136	-
Haridus	87	67	86	67	63	61	77	51	62	64
Muud isikuteeninduse liigid	84	70	74	86	108	112	67	80	103	79
Hotellid ja restoranid	80	95	75	80	76	104	-	79	-	102
Tervishoid	80	93	102	74	71	74	-	76	75	78
Põllumajandus.	63	59	66	64	70	68	93	71	74	97

Tähistused: JT – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, TS – tippspetsialistid, KS – keskastme spetsialistid ja tehnikud, A – ametnikud, TT - teenindus- ja müügitöötajad, PO – põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, OT – oskus- ja käsitöölised, OP – seadme ja masinaoperaatorid, LT – lihttöölised.

Allikas: Tunnipalk 2001, ESA.

Kõikidel ametialadel makstakse vastava ametiala keskmisest palgast kõrgemat palka vaid transpordis ja kaubanduses. Kõikidel ametialadel vastava ametiala keskmisest madalamat palka makstakse aga hariduses, hotellides ja restoranides ning põllumajanduses. Teistes majandusharudes sõltub palga suhteline suurus konkreetsest ametialast. Huvitava nähtusena tuleb siin välja hotellid ja restoranid, mis paiknevad tunnipalga uuringu alusel oma keskmise palgaga suhteliselt lähedal riigi keskmisele palgale, samas kui brutopalga alusel moodustas sealne palk kõigest 62% riigi keskmisest palgast 2001. aastal.

**Lisa 8. Palkade struktuur ametialade lõikes Eestis ja Rootsis (Eesti ametipalk aastal 2001, Rootsi ametipalk aastal 1999)**

Ametiala	Kood	Rootsi tunnipalk	Rootsi suhteline palk	Eesti tunnipalk	Eesti suhteline palk	Suhtelise palga vahe (Eesti-Rootsi)
Füüsikud, keemikud jms alade tippspetsialistid	211	189,4	180,0	34,81	112,3	-67,7
Tervishoiu tippspetsialistid (v.a põetamine)	222	206,3	196,1	41,86	135,0	-61,1
Alushariduse abispetsialistid	332	118,8	112,9	17,84	57,5	-55,4
Sotsiaal- ja humanitaarteaduse tippspetsialistid	244	175,6	166,9	35,56	114,7	-52,2
Tervishoiu abispetsialistid (v.a põetamine)	322	130,6	124,1	22,61	72,9	-51,2
Teabespetsialistid	243	126,3	120,1	22,09	71,3	-48,8
Käskjalad, pakikandjad, uksehoidjad jms töölised	915	96,1	91,3	13,55	43,7	-47,6
Isikuhooldustöötajad	513	96,8	92,0	13,87	44,7	-47,3
Majahoidjad, kütjad, pesijad	914	89,6	85,2	12,69	40,9	-44,2
Põetamis- ja sünnitusabispetsialistid	223	143,8	136,7	29,37	94,7	-42,0
Põetamise ja sünnitusabi abispetsialistid	323	129,4	123,0	25,16	81,2	-41,8
Turule orienteeritud aia- ja põllusaaduste kasvatajad	611	91,2	86,7	14,65	47,3	-39,4
Töökaitse- kvaliteediinspektorid	315	143,8	136,7	31,78	102,5	-34,2
Kodu- jms abilised, koristajad ja pesupesijad	913	77,4	73,6	12,29	39,6	-33,9
Kunsti-, lõbustus- ja sporditöötajad	347	128,1	121,8	27,91	90,0	-31,7
Puidutöötlemise ja paberitootmise operaatorid	814	116,3	110,6	24,78	79,9	-30,6
Raamatukogu-, posti jms ametnikud	414	103,8	98,7	21,13	68,2	-30,5
Algõpetuse abispetsialistid	331	98,1	93,3	19,69	63,5	-29,7
Muud isikuteenindajad	514	88,6	84,2	16,99	54,8	-29,4
Keemiatoodete operaatorid	822	104,2	99,0	22,26	71,8	-27,2
Sekretärid ja kontorimasinatel töötajad	411	112,5	106,9	24,72	79,7	-27,2
Tolli-, maksu- jms haldusalade ametnikud	344	116,9	111,1	26,07	84,1	-27,0
Inseneriteaduse tippspetsialistid	214	176,9	168,2	43,99	141,9	-26,3
Muud õppespetsialistid	235	128,8	122,4	29,89	96,4	-26,0
Turule orienteeritud loomakasvatajad ja mesinikud	612	86,1	81,8	17,63	56,9	-25,0
Haldusametnikud	343	130	123,6	30,79	99,3	-24,3
Maalrid ja ehitustarindite puhastajad	714	107,1	101,8	25,07	80,9	-20,9
Majapidajad ja toitlustusteenindajad	512	86,2	81,9	19,49	62,9	-19,1
Müüjad ja demonstraatorid	522	91,9	87,4	21,20	68,4	-19,0

Sotsiaaltöötajad	346	105	99,8	25,14	81,1	-18,7
Veolihttöölised	933	105,7	100,5	25,51	82,3	-18,2
Muude alade juhid	123	230	218,6	62,21	200,7	-18,0
Füüsika, keemia jms alade tehnikud	311	139,4	132,5	35,70	115,2	-17,3
Turule orienteeritud põllusaaduste ja loomakasvatajad	613	76,9	73,1	17,31	55,8	-17,3
Mäeseadmete operaatorid	811	124,6	118,4	31,41	101,3	-17,1
Lihttöölised	921	80,9	76,9	18,56	59,9	-17,0
Tootmislihttöölised	932	92,5	87,9	22,09	71,3	-16,7
Tekstiil-, karusnahk- ja nahktoodete operaatorid	826	90,6	86,1	21,71	70,0	-16,1
Direktorid ja juhatajad	121	301,9	287,0	84,00	271,0	-16,0
Energiatootmise, jäätmete- ja veetöötuse operaatorid	816	104	98,9	25,88	83,5	-15,4
Loomingulised töötajad	245	151,3	143,8	39,99	129,0	-14,8
Arvestusametnikud	412	108,8	103,4	27,47	88,6	-14,8
Üldehitustöölised	712	107,3	102,0	27,05	87,3	-14,7
Tekstiilitöölised, õmblejad, polsterdajad jms töölisid	743	88,8	84,4	21,70	70,0	-14,4
Kummi- ja plasttoodete operaatorid	823	102,6	97,5	26,07	84,1	-13,4
Üld- ja kutsehariduse spetsialistid (õpetajad)	232	135,6	128,9	36,30	117,1	-11,8
Arvutispetsialistid	312	138,1	131,3	37,19	120,0	-11,3
Koostajad	828	98,9	94,0	25,74	83,0	-11,0
Põhiehitustööde tegevad ehitustöölised	713	106,5	101,2	28,23	91,1	-10,2
Teised operaatorid	829	103,5	98,4	27,62	89,1	-9,3
Sepad, tööriistavalmistajad jms töölisid	722	106,4	101,1	28,63	92,4	-8,8
Toiduainete töötajad	741	92,7	88,1	24,71	79,7	-8,4
Ärispetsialistid	241	180,6	171,7	50,92	164,3	-7,4
Väikeettevõtete juhid	131	157,5	149,7	44,28	142,8	-6,9
Trüki-, foto-, kõite- jms töölisid	734	101,9	96,9	28,06	90,5	-6,3
Mootorsõidukijuhid	832	96,1	91,3	26,40	85,2	-6,2
Muud kontoriametnikud	419	93,5	88,9	25,64	82,7	-6,2
Puittoodete operaatorid	824	99,2	94,3	27,55	88,9	-5,4
Toiduainete jms toodete operaatorid	827	97	92,2	27,04	87,2	-5,0
Metallitootmise ja töötlemise operaatorid	812	117,2	111,4	33,07	106,7	-4,7
Metsanduse oskustöölised	614	99,8	94,9	27,97	90,2	-4,6
Puidutöötajad, tiserid jms töölisid	742	90,7	86,2	25,30	81,6	-4,6
Masinate mehaanikud ja lukksepad	723	100,4	95,4	28,52	92,0	-3,4
Mäe- ja ehitustöölised	931	95,7	91,0	27,45	88,5	-2,4
Põllumajandus- jm liikurmasinate juhid	833	100,7	95,7	29,36	94,7	-1,0
Keemiaseadmete operaatorid	815	123,5	117,4	36,51	117,8	0,4
Varustus- ja transpordiametnikud	413	93,3	88,7	27,84	89,8	1,1
Elektri- ja elektroonikaseadmete mehaanikud ja koostajad	724	102,8	97,7	30,94	99,8	2,1



Metalli- ja mineraaltoodete operaatorid	821	105,2	100,0	31,89	102,9	2,9
Teabeteenistuse ametnikud	422	88,7	84,3	27,09	87,4	3,1
Kassapidajad, laekurid jms ametnikud	421	93,9	89,3	28,92	93,3	4,0
Veduri- ja rongijuhid ning raudtee liiklusjuhid	831	109,7	104,3	33,81	109,1	4,8
Metallvaluvormide valmistajad, keevitajad, lehtmetsa töötajad, metallkonstruktsioonide valmistajad ja tuukrid	721	102,3	97,2	32,62	105,2	8,0
Rahandus-, kaubandus- jms alade töötajad	341	144,4	137,3	45,67	147,3	10,1
Põhitegevuse juhid	122	179,4	170,5	56,71	182,9	12,4
Õigusspetsialistid	242	215,6	204,9	67,86	218,9	14,0
Metalli jms materjalide täppistöölised	731	91,5	87,0	32,27	104,1	17,1
Trüki-, kõite- ja paberitoodete operaatorid	825	108,6	103,2	37,63	121,4	18,2
Äriteenuste agendid ja kaubamaaklerid	342	127,5	121,2	43,74	141,1	19,9
Savi-, portselani- ja klaasimeistrid jms töölised	732	93,6	89,0	34,96	112,8	23,8
Informaatikud	213	183,1	174,0	62,87	202,8	28,8
Reisiteenindajad	511	85,4	81,2	37,77	121,8	40,7
Klaasi-, keraamika jms tootmise operaatorid	813	96,1	91,3	43,88	141,5	50,2
Kaevurid, lõhkajad, kivilõikajad ja kiviraidurid	711	125,1	118,9	62,26	200,8	81,9

Allikas: Tunnipalk 2001, Rootsi Statistikaamet.

## Lisa 9. Meeste ja naiste palkade erinevused Eestis

Erinevate riikide palgauuringud näitavad, et nendesse harudesse, kuhu siseneb rohkem meestööjõudu, hakkavad palgad kiiremini kasvama. Järgnevalt analüüsitakse tunnipalkade kasvu meeste ja naiste lõikes eraldi ning vaadeldakse palkade struktuuri kui ka palgatasemete dünaamikat. Tabelist 1 nähtub, et finantsvahenduses ja kaubanduses on nii meestel kui naistel kõrgematel ametialadel suhteliselt kõrgemad palgad. Madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametialadel finantsvahendus kõrgepalgaliste ametialade hulka ei kuulu. Kaubandus kuulub meeste puhul kõikidel ametialadel ühe kõrgemini tasustatava majandusharu hulka, samas kui naiste puhul on mõningatel ametialadel kaubanduses töötamine mitte eriti kõrgelt tasustatud. Vastupidist tendentsi kaubandusele võime täheldada aga energeetikas. Naiste puhul kuulub see haru peaaegu kõikides ametigruppides palgahierarhia tippu, samas kui meeste puhul on vaid üksikud ametialad, kus energeetika kuulub kõrgelt tasustatud majandusharude hulka.

Transport kuulub samuti nii meeste kui naiste puhul kõrgelt tasustatud majandusharude hulka ja transpordis töötavad inimesed saavad praktiliselt kõikidel ametialadel suhteliselt kõrgemat palka kui vastava ametiala üldine keskmine palk.

Töötlevas tööstuses on mehed kõrgematel ametialadel suhteliselt kõrgelt tasustatud, naiste puhul kuulub töötlev tööstus kõrgepalgaliste majandusharude hulka aga madalamat kvalifikatsiooni nõudvates ametigruppides.

Tabel 1.5.8. Meeste ja naiste kõrgemad palgad majandusharuti ametialade lõikes, oktoober 2001

	Keskmine	JT*	TS*	KS	A*	TT**	OT***	OP****	LT*
<b>Meeste kõrgemad palgad</b>									
<b>I</b>	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Ehitus	Transport	Mäetööstus	Kalandus	Ehitus
<b>II</b>	Transport	Transport	Transport	Kinnisvara	Kaubandus	Kaubandus	Kaubandus	Mäetööstus	Transport
<b>III</b>	Kaubandus	Kaubandus	Kaubandus	Transport	Muu	Muu	Ehitus	Metsandus	Kaubandus
<b>IV</b>	Mäetööstus	Energeetika	Kinnisvara	Kaubandus	Finantsvahendus	Hotellid	Töötlev tööstus	Ehitus	Töötlev tööstus
<b>V</b>	Energeetika	Kinnisvara	Energeetika	Kalandus	Transport	Kinnisvara	Energeetika	Energeetika	Metsandus
<b>Naiste kõrgemad palgad</b>									
<b>I</b>	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Finantsvahendus	Transport	Energeetika	Transport	Finantsvahendus
<b>II</b>	Transport	Energeetika	Transport	Transport	Kinnisvara	Kinnisvara	Transport	Muu	Töötlev tööstus
<b>III</b>	Riigivalitsemine	Kaubandus	Energeetika	Kaubandus	Energeetika	Energeetika	Kinnisvara	Põllumajandus	Metsandus
<b>IV</b>	Energeetika	Kinnisvara	Kaubandus	Töötlev tööstus	Töötlev tööstus	Riigivalitsemine	Töötlev tööstus	Energeetika	Hotellid
<b>V</b>	Metsandus	Ehitus	Metsandus	Metsandus	Muu	Töötlev tööstus	Mäetööstus	Töötlev tööstus	Mäetööstus
<b>Meeste madalamad palgad</b>									
<b>V</b>	Tervishoid	Mäetööstus	Mäetööstus	Riigivalitsemine	Energeetika	Riigivalitsemine	Metsandus	Muu	Põllumajandus
<b>IV</b>	Muu	Muu	Haridus	Metsandus	Riigivalitsemine	Töötlev tööstus	Tervishoid	Riigivalitsemine	Tervishoid
<b>III</b>	Hotellid	Metsandus	Riigivalitsemine	Tervishoid	Kinnisvara	Ehitus	Kalandus	Tervishoid	Muu
<b>II</b>	Haridus	Haridus	Muu	Haridus	Põllumajandus	Tervishoid	Põllumajandus	Põllumajandus	Riigivalitsemine
<b>I</b>	Põllumajandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus
<b>Naiste madalamad palgad</b>									
<b>V</b>	Muu	Metsandus	Riigivalitsemine	Kinnisvara & muu	Riigivalitsemine	Muu	Tervishoid	Kaubandus	Energeetika
<b>IV</b>	Mäetööstus	Mäetööstus	Mäetööstus	Mäetööstus	Mäetööstus	Ehitus	Põllumajandus	Kinnisvara	Tervishoid
<b>III</b>	Hotellid	Haridus	Haridus	Tervishoid	Tervishoid	Tervishoid	Hotellid	Tervishoid	Muu
<b>II</b>	Põllumajandus	Muu	Muu	Haridus	Põllumajandus	Põllumajandus	Kalandus	Ehitus	Riigivalitsemine
<b>I</b>	Kalandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Põllumajandus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus	Haridus

Tähistused: JT – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, TS – tippspetsialistid, KS – keskastme spetsialistid ja tehnikud, A – ametnikud, TT - teenindus- ja müügitöötajad, OT – oskus- ja käsitöölised, OP – seadme ja masinaoperaatorid, LT – lihttöölised.

Allikas: Tunnipalk 2001, ESA, autori arvutused.

## Lisa 10. Palgaerinevuste analüüs Eesti tööjõu-uuringute andmatel

Käesolevas alapunktis kasutatakse majandusharude vaheliste palgaerinevuste analüüsimeks nii 1999. a. kui ka 2001. a. IV kvartalis läbi viidud Eesti tööjõu-uuringut (vastavalt ETU 99 ja ETU 01, vt lisa 1 andmete kirjelduse kohta), nende põhjal hinnatakse Mincer'i palgafunktsiooni ning leitakse majandusharude palgalisade standardhälve ASD ja tööhõivega kaalutud ja korrigeeritud standardhälve WASD<sup>16</sup>.

Empiirilise analüüsi lõppvalimisse kaasatud indiviide iseloomustasid 1999.a. andmete põhjal järgmised tunnused.

- Küsitleva indiviidi töökoht asus Eesti Vabariigis. Valimist jäeti välja väljaspool Eesti Vabariiki hõivatud, seda selleks et vältida tegevuskeskkonnast või töötasustamise printsiipidest põhjustatud erinevusi tulemustes, kuna üldiselt on väljaspool Eestit töötavate indiviidide palgad märgatavalt kõrgemad.
- Indiviid pidi teenima vähemalt elatusmiinimumile vastavat palka, mis 1999. a. oli 500 krooni, seda selleks, et analüüs oleks tõepärasem.
- Valimisse kaasati indiviidid, kes olid vanusevahemikus 16–64, kuna vanemad kui 64-aastased inimesed saavad lisaks ka pensioni. Samuti on pensionieas inimesed üldjuhul sunnitud leppima madalama palgaga, kuna vastasel juhul ettevõtteid ei sooviks neid palgata.
- Küsitlev tööta täistööajaga.
- Eelnevaid kitsendusi arvestades kujunes ETU 99 põhjal kasutava valimi suuruseks 4955 indiviidi.

2001.a. IV kvartali ETU empiirilises analüüsis oli piiranguks indiviidi töötamine täistööajaga, vastasel korral oleks valim olnud liiga võike, lõplikuks valimiks kujunes seega 1556 indiviidi. ETU-de põhjal analüüsitakse 14 erinevat majandusharu, ühendatud on põllumajanduses ja kalandus töötavad indiviidid.

Empiirilises analüüsis lisatakse Mincer'i palgavõrrandile mitmeid muutujaid peale hariduse, töökogemuse ja töökogemuse ruudu ning seda funktsiooni parema kirjeldatuse taseme saavutamiseks. Lisamuutujateks võivad näiteks olla majandusharu, ametiala, sugu, rahvus jne. Lisamuutujaid on vaja arvesse võtta eelkõige selle tõttu, et teatud inimeste gru-

$$^{16} ASD(\beta^*) = \sqrt{\text{var}(\beta^*) - \sum_{k=1}^K \frac{\sigma_k^{*2}}{K} + \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^K \frac{\sigma_{kj}^*}{K^2}} \quad \text{ja} \quad WASD(\beta^*) = \sqrt{W\text{var}(\beta^*) - \sum_{k=1}^K v_k \sigma_k^{*2} + \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^K v_k v_j \sigma_{kj}^*},$$

kus  $\text{var}(\beta^*)$  on tööhõivega kaalutud koefitsiendi hälve ja  $W\text{var}(\beta^*)$  on  $\beta^*$ -de kaalutud hälve, mis avaldub kujul:

$$W\text{var}(\beta^*) = \sum_{k=1}^K v_k (\hat{\beta}_k - \sum_{j=1}^K v_j \hat{\beta}_j)^2, \quad \text{kus } \sigma_k^* \text{ on tööhõivega kaalutud koefitsientide standardhälve ning}$$

$\sigma_{kj}^*$  on kovariatsioon  $\beta_k^*$  ja  $\beta_j^*$  vahel. ASD arvestab igale majandusharule võrdse tööhõive, samas kui WASD võtab arvesse ka tööhõive osakaalu. ASD ja WASD baseeruvad hinnatud ja tööhõivega kaalutud  $\beta^*$ -del. WASD näitab tööhõivega kaalutud majandusharude vahelist palgaerinevuste varieeruvust. (Lausten 1995, lk 2-4).

pid teenivad teistest rohkem hoolimata sellest, millised on erinevused hariduses ja töökogemuses. Käesolevas töös on Mincer'i palgafunktsiooni kaasatud järgmised lisamuutujad: majandusharu, ametikoht, sugu, rahvus, haridustase, töötajate arv ettevõttes, ettevõtte omandivorm ja asukoht (pealinn) – kõik on väljendatud fiktiivsete muutujate abil. Mincer'i palgavõrrandisse on lisaks eelnimetatutele fiktiivsetele muutujatele kaasatud veel töökogemused (üldine töökogemus ja töökogemus konkreetses ettevõttes) ning nende ruudud, kuid vaatluse all ei ole koolis käidud aastate arvu, selle asemel on vaadatud haridustasemeid.

Majandusharude fiktiivsete muutujate sisse lülitamine võimaldab esile tuua harude spetsiifilisust ning nendest tulenevaid erinevusi palkades. Lisaks hõlmavad ka ametikohad võimalikku lisaefekti palkadele. Kuigi ameteid on põhimõtteliselt võimalik jaotada vähem ja rohkem inimkapitali nõudvateks, ei garanteeri kõrgem haridustase siiski alati kõrgemat ametikohta ja seetõttu ka kõrgemat palka. Meest ja naiste, pealinna ja ülejäänud Eesti ning eestlaste ja mitte-eestlaste erinevused palkades on üldteada, kuid analüüsi lisatakse siiski ka vastavad fiktiivsed muutujad. Efektive palga teooria paikapidavust on võimalik kontrollida töötajate arvu alusel moodustatud fiktiivsete muutujate lisamisega – väiksemates ettevõtetes on töötajaid kergem jälgida ning seetõttu peaks seal palgatase olema madalam kui suurtes ettevõtetes, kus töötajate jälgimine on raskem. Ettevõtte omandivormi abil on võimalik kindlaks teha, kas erinevused töötasustamises riiklike ja mitteriiklike ettevõtete osas väljenduvad oluliste lahknevustena palkade tasemes.

Hinnatav Mincer'i palgafunktsioon on kujul<sup>17</sup>:

$$LNPALK_i = \beta_0 + \beta_1 TÖÖKOG_i + \beta_2 TÖÖKOG2_i + \beta_3 TÖÖSTAAZ_i + \beta_4 TÖÖSTAAZ2_i + \beta_5 SUGU_i + \beta_6 EESTLANE + \beta_7 M_i + \beta_8 A_i + \beta_9 H_i + \beta_{10} E_i + u_i$$

Kus alaindeks  $i$  tähistab indiviidi ning  $M_i$  – majandusharude vektor,  $A_i$  – ametalade vektor,  $H_i$  – haridustasemete vektor,  $E_i$  – ettevõtet iseloomustavate näitajate vektor ning  $u_i$  on jääkliige. Muutujate täpsemad definitsioonid on toodud tabelis 1.

Palgafunktsiooni hinnatakse vähimruutude meetodiga (OLS). Hinnatud mudeli tulemused on toodud ETU 99 kohta lisa 10A ning ETU 01 kohta lisa 10B. Mincer'i palgafunktsiooni kirjeldatuse tase on suhteliselt hea (vastavalt 42% ja 36%), antud uurimuses on eesmärgiks uurida palkade varieeruvust majandusharuti, seega ei püüta leida palgafunktsiooni, mille kirjeldatuse tase oleks suurim. Kogu mudel on F-testi alusel statistiliselt oluline.

Nullhüpoteesiks uurimuses on majandusharusid tähistavate fiktiivsete muutujate kordajate vektori  $\beta_7$  võrdumine nulliga ehk majandusharusse kuulumine ei mõjuta indiviidi palka. ETU 99 tulemuste põhjal võib enamus majandusharude puhul vastu võtta sisuka hüpoteesi ehk mingisse kindlasse majandusharusse kuulumine suurendab või vähendab indiviidi palka võrreldes välja jäetud majandusharuga, milleks oli töötlev tööstus (töötlev tööstus valiti sellepärast, et sealne palgatase oli sarnane riigi keskmise palga tasemele). Indiviidi palga taset ei mõjuta oluliselt töötamine sellistes majandusharudes nagu kaubandus, hotellid ja restoranid ning riigivalitsemine ja –kaitse. Ülejäänutesse majandusharudesse kuulumine on oluline vähemalt olulisuse nivool 0,05. ETU 01 tulemuste põhjal on olulisuse ni-

<sup>17</sup> ETU 01 põhjal hinnatud mudelis puudub üldine töökogemus ja selle ruut.

vool 0,05 oluline kuulumine sellistesse majandusharudesse nagu energeetika, ehitus, transport, finantsvahendus, haridus, tervishoid ja sotsiaaltöö ning muude isikuteenuste valdkonnas.

Tabel 1 Muutujate tähistused ja definitsioonid

Muutuja	Muutuja defineering
PALK	ühe kuu jooksul teenitud netopalk kroonides
LNPALK	naturaallogaritm muutujast "PALK"
TÖÖKOG	indiviidi töökogemus aastates: 1999 miinus esimest korda püsivalt tööle asumise aasta
TÖÖKOG2	muutuja "TÖÖKOG" ruut
TÖÖSTAAŽ	vaatlusaluses ettevõttes töötamise periood aastates
TÖÖSTAAŽ2	muutuja "TÖÖSTAAŽ" ruut
NAINE	naine ("NAINE"=1 kui naistöötaja ja "NAINE"=0 kui meestöötaja)
EESTLANE	rahvus ("EESTLANE"=1 kui rahvuselt eestlane ja "EESTLANE"=0 muu rahvuse korral)
M <sub>i</sub> – Majandusharude fiktiivsed muutujad	
POLLUMAJ	Põllumajandus ja kalandus; ISIC kategooria A ja B
MÄETÖÖSTUS	mäetööstus; ISIC kategooria C
TÖÖTLEVT	töötlev tööstus; ISIC kategooria D; regressioonianalüüsi baasmuutuja
ENERGEETIKA	energeetika, gaasi- ja veevarustus; ISIC kategooria E
EHITUS	ehitus; ISIC kategooria F
KAUBANDUS	hulgi- ja jaekaubandus; ISIC kategooria G
HOTELL	hotellid ja restoranid; ISIC kategooria H
TRANSPORT	transport, laomajandus ja side; ISIC kategooria I
FINANTS	finantsvahendus; ISIC kategooria J
KINNISV	kinnisvara, üürimis- ja äriteenused; ISIC kategooria K
RIIGIVAL	riigivalitsemine ja -kaitse; ISIC kategooria L
HARIDUS	haridus; ISIC kategooria M
TERVIS	tervishoid ja sotsiaaltöö; ISIC kategooria N
MUUD	muud riigi-, sotsiaal- ja isikuteeninduse liigid; koduteenindus palgatud isikute poolt, eksterritoriaalsed organisatsioonid ja asutused; ISIC kategooriad vastavalt O, P ja Q
A <sub>i</sub> – Ametialade fiktiivsed muutujad	
SEADUS	seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid; ISCO-88 grupp 1
TIPPSPETS	tippspetsialistid; ISCO-88 grupp 2
KESKASTME	keskaste spetsialistid ja tehnikud; ISCO-88 grupp 3
AMETNIK	ametnikud; ISCO-88 grupp 4
TEENINDUS	teenindus- ja müügitöötajad; ISCO-88 grupp 5
POLLOSKUS	põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised; ISCO-88 grupp 6
OSKUS	oskus- ja käsitöölised; ISCO-88 grupp 7
SEADME	seadme- ja masinaoperaatorid; ISCO-88 grupp 8
LIHT	lihttöölised; ISCO-88 grupp 9; regressioonianalüüsi baasmuutuja
H <sub>i</sub> – Haridustasemetega fiktiivsed muutujad	
PÕHI	põhiharidus; regressioonianalüüsi baasmuutuja
KESK	keskharidus
KUTSE	kutseharidus nii pärast põhi- kui ka keskhariduse omandamist
KÕRG	kõrgharidus
E <sub>i</sub> – Ettevõtet iseloomustavad fiktiivsed muutujad	
TÖÖT49	töötajate arv ettevõttes kuni 49 (k.a.); regressioonianalüüsi baasmuutuja
TÖÖT199	töötajate arv ettevõttes on 50-199 (k.a.)
TÖÖT499	Töötajate arv ettevõttes on 200-499 (k.a.)
TÖÖT500	töötajate arv ettevõttes on üle 500
PEALINN	piirkond ("PEALINN"=1 kui Tallinn ja "PEALINN"=0) kui ülejäänud Eesti
OMANIK	ettevõtte omandivorm ("OMANIK"=1 kui omandiliseks kuuluvuseks on riik (Eesti Vabariik) või kohalik omavalitsus ja "OMANIK"=0 muude vormide korral)

ETU 99 andmetel on võrreldes töötleva tööstusega palk kõrgem mäetööstuses (28%), finantsvahenduses (23%), energeetikas (15%), transpordisektoris (10%) ning ehituses (6%). Töötlevast tööstusest on palga tase madalam põllumajanduses (26%), hariduses (15%), muude teenuste valdkonnas (14%), tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas (13%) ning kinnisvaras (11%). Naiste palgatase on, nagu eespool juba mainitud, meeste omast madalam ning koguni 21%. ETU 01 andmetel on võrreldes töötleva tööstusega töötasu kõrgem finantsvahenduses (31%), energeetikas (16%), transpordisektoris (13,5%) ja ehituses (9,7%), seega on töötlevast tööstusest kõrgemini tasustavate majandusharude loetelu jäänud peaaegu samaks, kuigi palgaerinevused on suurenenud. Töötlevast tööstusest on madalam palgatase tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas (21%), hariduses (17%) ja muude teenuste valdkonnas (14%). Ka siin on loetelu jäänud enam-vähem samaks ning samuti on palgaerinevused töötleva tööstusega suurenenud. Naiste palgatase on meeste palgatasemest 15% madalam.

Mincer'i palgafunktsiooni hinnati ka naiste ja meeste lõikes eraldi, kus ülejäänud palgafunktsiooni muutujad on samad, tulemused naiste ja meeste lõikes on toodud ETU 99 põhjal vastavalt lisades 4 ja 6 ning ETU 01 põhjal lisades 5 ja 7. Naiste ja meeste lõikes eraldi hinnatud palgafunktsioonide korral on rohkem majandusharusid, mille kordajad ei ole tavaliselt aktsepteeritaval olulisuse nivool statistiliselt olulised, kuid mingi pildi annab see siiski. ETU 99 andmetel on naistel võrreldes töötleva tööstusega palk kõrgem finantsvahenduses (27%) ning energeetikas ja ehituses (mõlemas 14%), oluliselt madalam on palk põllumajanduses (17%) ja hariduses (10%). ETU 01 andmetel omab naistöötajatele olulist mõju ainult kuulumine finantsvahendusse, kus palk on töötleva tööstuse palgast 39% kõrgem ning tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonda, kus palk madalam töötlevast tööstusest 19%. Meeste palk on ETU 99 põhjal kõrgem mäetööstuses (29%), finantsvahenduses (22%), energeetikas (13%) ning transpordis (10%), töötlevast tööstusest on palgatase madalam põllumajanduses (30%) ja hariduses (24%). ETU 01 põhjal on töötlevast tööstusest kõrgemini tasustatavad majandusharud finantsvahendus (27%), energeetika (20%), transport (15%) ja ehitus (10%), madalamalt tasustatud aga tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkond (22%), haridus (19%) ja muude teenuste valdkond (15%).

Leidmaks, mitu protsenti teenib konkreetse haridustasemega töötaja rohkem palka baasiks võetud põhiharidusega töötajast, kasutatakse haridustaseme tasuvusmäära valemit:  $(e^x - 1) * 100\%$ , kus  $x$  on vastava haridustaseme fiktiivse muutuja parameetri hinnang. ETU 99 andmetel on põhiharidusega võrreldes palk kõrgem kõigil põhiharidusest kõrgema haridustasemega indiviididel – keskharidusega 7% (ETU 01 põhjal 13%), kutseharidusega 8% (ETU 01 põhjal 17%) ning kõrgharidusega 35% (ETU 01 põhjal 37%). Kõrgharidusega naiste palk on põhiharidusega naiste palgast 39% kõrgem (ETU 01 andmetel 29%), sama näitaja meestel on 34% (ETU 01 vastavalt 38%). Nagu tulemustest nähtub, on kõrgharidusega töötajate palk teiste haridustasemetega töötajate palgast tunduvalt kõrgem. Eestis varasemalt läbiviidud palgafunktsioonide hindamisel pole töökogemus olnud eriti oluline muutuja (vt. Philips 2001, Arukaevu 2001). Sarnased on tulemused ka käesolevas uurimistöös püstitatud palgavõrrandi puhul – indiviidi üldine töökogemus on ebaoluline muutuja ning vaatlusaluses ettevõttes kauem töötamine suurendab palka 0,5% aasta kohta, seega ei ole mõju eriti märgatav.

Ametiala omab indiviidi palgatasemele olulist mõju, võrreldes baasiks võetud lihttöolistega on palgatase kõrgem kõigil teistel ametialadel töötavatel indiviididel, seda nii naiste kui ka meeste lõikes eraldi. Selline üldine ametialade palgahierarhia on ka suhteliselt loogiline,

sest lihttöolistelt ei nõuta nii kõrget kvalifikatsiooni (haridust, oskusi) kui teistel ametialadel töötajatelt. Võrreldes lihttöolistega on palgatase kõrgeim seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel (1999.a. 101% ja 2001.a. 89%) ning kõige vähem erineb lihttöoliste palgast teenindus- ja müügitööd tegevate indiviidide palk (1999.a. 14% ja 2001.a. 9% kõrgem). ETU 99 andmete põhjal on üldiselt meeste ametialade vahelised palgaerinevused naiste omadest suuremad ning erineb ka ametialade palgahierarhia. Meeste palk on kõrgem võrreldes lihttöolistega seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel (101%), väikseim erinevus on seadme- ja masinaoperaatorite palkadega (20%). Teenindus- ja müügitööd tegevate naiste palk on lihttöolistena töötavate naiste palkadest 11% kõrgem, samas nagu meestegi puhul on 101% kõrgem palk seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel. ETU 01 andmetel ei ole märgata erilist vahet naiste ja meeste ametialade palgatase osas, kuigi naistest seadusandjatel, kõrgematel ametnikel ja juhtidel on lihttöolistest 117% kõrgem palk, sama näitaja meestel on 80%. Naiste osas on palgaerinevus lihttöolistega väikseim teenindus- ja müügitöötajatel (13%), meestel aga ametnikel (17%).

ETU 99 põhjal on eestlaste palgatase mitte-eestlaste palgatasemest 20% kõrgem, 2001.a. oli vastav näitaja 23%. Tallinnas asuvate ettevõtete palgatase on mujal Eestis asuvate ettevõtete palgatasemest ETU 99 andmetel 29% kõrgem (pealinnas töötavad naised teenivad mujal Eestis töötavatest 22% kõrgemat palka, samas kui pealinnas töötavate meeste palk on koguni 37% kõrgem mujal Eestis töötavate meeste palkadest), samas ETU 01 põhjal oli sama näitaja ainult 9% ning meeste ja naiste osas erinevusi ei olnud. Palgavõrrandi tulemuste põhjal tuleb selgelt välja, et mida rohkem on ettevõttes töötajaid, seda kõrgem on ka seal töötava indiviidi palk, mis kinnitab efektiivse palga teooria paikapidavust. Ettevõtte omandivorm ei ole üldjuhul oluline muutuja, kuid riigi sektoris töötavate meeste palk on mujal töötavate meeste palgast ETU 99 põhjal 8% kõrgem, 2001. a. andmetel oli omandivorm ebaoluline muutuja.

Majandusharude vahelisi palgaerinevusi Mincer'i palgafunktsiooni põhjal on võimalik analüüsida ka palgavõrrandi majandusharusid tähistavate muutujate kordajate põhjal leitud palgalisa standardhälve (ASD) ning tööhõivega kaalutud ja korrigeeritud standardhälve (WASD). Vastavad näitajad ETU 99 andmete tulemuste põhjal on: ASD=0,145 ja WASD=0,109. Riikide omavahelises võrdluses tuuakse reeglina välja ainult kaalutud ja korrigeeritud standardhälve. Kui võrrelda saadud tulemusi teistes riikides läbiviidud uurimustega, siis asub Eesti vastav näitaja lähemal riikidele, kus palgaerinevused on suhteliselt suuremad. Majandusharude vaheline palkade varieeruvus Eestis on sarnane Saksamaale (WASD=0,110). Seega oma palkade struktuurilt ei sarnane Eesti Põhjamaadele, kus palkade varieeruvus on suhteliselt madal, pigem sarnaneb Eesti Kanadale ja USA-le, kus palgaerinevused on suuremad. Samas ETU 01 põhjal on ASD=0,1137 ja WASD=0,0837. Vastavate näitajate väärtuste langus viitab sellele, et majandusharude vaheline palgaerinevus on hakanud vähenema.



Tabel 2. Majandusharude vaheliste palgaerinevuste kaalutud standardhälvete (*WASD*) võrdlus

Autor	Riik	Aasta	Valim	Harude arv	WASD
Edin jt. (1992)	Rootsi	1984	1298	26	0,023
Teulings jt. (1998)	Austria	1983		24	0,050
Lausten (1995)	Taani	1990	1% populatsioonist	18	0,054
Teulings jt. (1998)	Prantsusmaa	1992		36	0,058
	Soome	1987		27	0,065
	Holland	1985		42	0,066
Rycx (2001)	Belgia	1995	67023	43	0,074
Teulings jt. (1998)	Norra	1989		29	0,085
	Saksamaa	1988		34	0,110
Hartog jt. (1999)	Portugal	1992	54307	52	0,125
Krueger jt. (1988)	USA	1984	11512	42	0,140
Teulings jt. (1998)	Suurbritannia	1991		52	0,143
Gera jt. (1994)	Kanada	1986	32945	52	0,151

Allikas: autori koostatud

Lähtudes uurimustest, kus viidatakse, et majandusharu mõju palkadele on tunduvalt kõrgem tugevalt korporatiivsetes riikides (Rycx 2001, lk. 1), siis võib väita, et Eestis on korporatiivsuse tase suhteliselt madal ehk kollektiivlepingute sõlmimine ja palgaläbirääkimiste tase on detsentraliseeritud ning sotsiaalsete partnerite vaheline koordineerimine on nõrk. Seda võib järeltada ka allpool toodud Eesti ametiühingute tegevuse arengust ja sotsiaalsete partnerite nõrkusest.

ETU 99 andmetel on majandusharude fiktiivsete muutujate kordajate põhjal leitud ASD ja WASD ka naiste ja meeste lõikes eraldi (vastavalt lisade 4 ja 6 tulemuste põhjal). Tulemused on suhteliselt huvitavad: naistel ASD=0,104 ja WASD=0,104 ning meestel ASD=0,155 ja WASD=0,154. Millest järeltub, et meeste palgad varieeruvad naiste palkadest majandusharuti tunduvalt rohkem. Seda võiks põhjendada sellega, et naised on hõivatud homogeensematel ametialadel ja koondunud suhteliselt madalamapalgalistesse majandusharudesse. Samas on palju nii kõrgepalgalistest tippjuhtidest kui ka madalapalgalistest lihttöolistest mehi, mis suurendabki meeste vahelisi palgaerinevusi. Taanis läbiviidud uurimuse tulemused olid aga vastupidised – naiste palkade varieeruvus (WASD=0,065) majandusharuti oli kõrgem meeste palkade varieeruvusest (WASD=0,049), see tuleneb sellest, et naiste palgalisa mingisse majandusharusse kuulumisest (kordajate koefitsiendid) on enamikes harudes suurem kui meestel (Lausten 1995, lk. 9). Eestis on aga meeste palgalisa mingisse majandusharusse kuulumisest reeglina suurem kui naistel. ETU 01 andmetel on meeste lõikes majandusharude vaheline palade varieeruvus samas suurusjärgus üleüldise palkade varieeruvusega majandusharuti. Naiste majandusharude vaheliste palkade varieeruvuse näitajad võrdusid analüüsi põhjal nulliga, mis on tingitud sellest, et majandusharusse kuulumine naistel oli oluline ainult kahe harus (finantsvahendus ning tervishoid ja sotsiaaltöö).

## Lisa 10A. Mincer'i palgafunktsioon majandusharude fiktiivsete muutujatega ETU 99 andmetel

Sõltuv muutuja: LNPALK

Meetod: OLS

Vaatluste arv=4882

$R^2 = 0.4168$

Korrigeeritud  $R^2 = 0.4126$

$F(35, 4846) = 98.95$

Prob > F = 0.0000

Root MSE = 0.42914

	SS	df	MS
Mudel	637.825997	35	18.2235999
Jääkliikmed	892.450845	4846	0.18416237
Kokku	1530.27684	4881	0.313517075

Muutuja	Koefitsient	Std. viga	t-Statistik	Prob.
POLLUMAJ	-0.2639845	0.0284987	-9.26	0.000
MÄETÖÖSTUS	0.2809211	0.0585778	4.80	0.000
ENERGEETIKA	0.1510361	0.037955	3.98	0.000
EHITUS	0.0557689	0.0279025	2.00	0.046
KAUBANDUS	-0.0301308	0.024459	-1.23	0.218
HOTELL	-0.0469162	0.0476985	-0.98	0.325
TRANSPORT	0.1014223	0.0279597	3.63	0.000
FINANTS	0.2276207	0.0588744	3.87	0.000
KINNISV	-0.1133938	0.0331141	-3.42	0.001
RIIGIVAL	0.025609	0.0364454	0.70	0.482
HARIDUS	-0.1527205	0.0335522	-4.55	0.000
TERVIS	-0.1252856	0.0355952	-3.52	0.000
MUUD	-0.1441259	0.0375009	-3.84	0.000
KESK	0.0676605	0.0225376	3.00	0.003
KUTSE	0.0746152	0.0205173	3.64	0.000
KÕRG	0.3028674	0.0276005	10.97	0.000
TÖÖKOG	0.0003284	0.0020047	0.16	0.870
TÖÖKOG2	-0.000102	0.0000454	-2.25	0.025
TÖÖSTAAŽ	0.0046097	0.0023263	1.98	0.048
TÖÖSTAAŽ2	-0.000116	0.0000743	-1.56	0.119
NAINE	-0.2319611	0.0147845	-15.69	0.000
EESTLANE	0.1819752	0.0147232	12.36	0.000
SEADUS	0.6978067	0.028571	24.42	0.000
TIPPSPETS	0.5289273	0.0314905	16.80	0.000
KESKASTME	0.4059144	0.0271425	14.95	0.000
AMETNIK	0.2796333	0.0346518	8.07	0.000
TEENINDUS	0.1287816	0.0284421	4.53	0.000
POLLOSKUS	0.3100909	0.0448427	6.92	0.000
OSKUS	0.2518688	0.0248177	10.15	0.000
SEADME	0.1696651	0.0255034	6.65	0.000
TÖÖT199	0.0803918	0.0206105	3.90	0.000
TÖÖT499	0.0806565	0.0196589	4.10	0.000
TÖÖT500	0.1568602	0.0177934	8.82	0.000
PEALINN	0.2562054	0.0162116	15.80	0.000
OMANIK	0.026121	0.0222045	1.18	0.239
KONSTANT	7.250821	0.035788	202.61	0.000

**Lisa 10B. Mincer'i palgafunktsioon majandusharude fiktiivsete muutujatega ETU 01 andmetel**

Sõltuv muutuja: LNPALK  
 Meetod: OLS  
 Vaatluste arv=1556

$R^2= 0.3611$   
 Korrigeeritud  $R^2= 0.3472$   
 $F( 33, 1552)= 26.07$   
 Prob > F= 0.0000  
 Root MSE=0.41653

	SS	df	MS
Mudel	149.24009	33	4.52242697
Jääkliikmed	264.063417	1522	0.173497646
Kokku	413.303507	1555	0.265790037

Muutuja	Koefitsient	Std. Hälve	t-statistik	Prob.
POLLUMAJ	0.006037	0.0545363	0.11	0.912
MÄETÖÖSTUS	0.0910086	0.1044774	0.87	0.384
ENERGEETIKA	0.1579916	0.0741222	2.13	0.033
EHITUS	0.0974417	0.0473289	2.06	0.040
KAUBANDUS	-0.0374053	0.0428489	-0.87	0.383
HOTELL	-0.0007405	0.0828581	-0.01	0.993
TRANSPORT	0.1349176	0.0455022	2.97	0.003
FINANTS	0.3099488	0.1205641	2.57	0.010
KINNISV	0.0673806	0.058046	1.16	0.246
RIIGIVAL	0.0731239	0.0639216	1.14	0.253
HARIDUS	-0.1680031	0.0616289	-2.73	0.006
TERVIS	-0.2105902	0.0618346	-3.41	0.001
MUUD	-0.1363504	0.0655257	-2.08	0.038
KESK	0.1232507	0.035614	3.46	0.001
KUTSE	0.1565984	0.0472651	3.31	0.001
KÕRG	0.3186975	0.0481474	6.62	0.000
TÖÖSTAAŽ	0.00368	0.0037331	0.99	0.324
TÖÖSTAAŽ2	-0.0001537	0.0001111	-1.38	0.167
SUGU	-0.1670924	0.0276632	-6.04	0.000
EESTLANE	0.2055509	0.0241434	8.51	0.000
SEADUS	0.6389784	0.0491189	13.01	0.000
TIPSPETS	0.5592848	0.0512811	10.91	0.000
KESKASTME	0.3587727	0.0453606	7.91	0.000
AMETNIK	0.179861	0.0574332	3.13	0.002
TEENINDUS	0.0888685	0.0469164	1.89	0.058
POLLUOSKUS	0.2068374	0.0922746	2.24	0.025
OSKUS	0.2254757	0.0429135	5.25	0.000
SEADME	0.1950898	0.0414202	4.71	0.000
TÖÖT199	0.1209253	0.0266706	4.53	0.000
TÖÖT499	0.1134048	0.0516304	2.20	0.028
TÖÖT500	0.2133899	0.0500674	4.26	0.000
PEALINN	0.0902733	0.0272262	3.32	0.001
OMANIK	0.0229606	0.0416505	0.55	0.582
KONSTANT	7.419569	0.050237	147.69	0.000

## Lisa 11. Rahvusvahelise migratsiooni teooriad

	Teooria	Põhiline autor	Migratsiooni tüüp		Analüüsi tase	Analüüsi ühik	Migratsiooni piiravad tegurid	Migratsiooni-protsessi osa, mida selgitatakse
Majandus	Neoklassikaline	Harris, Todaro	Siseriiklik- või rahvusvaheline	Tööjõud	Makro ja mikro	Ühiskond või riik; indiviid	Riiklikul tasandil ei ole, indiviidi tasandil migratsioonikulud ja töö leidmise tõenäosus	Ajend, kestus ja lõpp
	Migratsiooni uus ökonomika	Stark, Taylor	Siseriiklik- või rahvusvaheline	Tööjõud	Mikro	Perekond	Vajalike finants- ja kindlustusinstitsioonide puudumine	Ajend ja kestus
	Perekondliku migratsiooni ökonomika	Mincer	Siseriiklik- või rahvusvaheline	Tööjõud	Mikro	Perekond	Migreerumine samasse sihtkohta	Ajend
	Segmenteeritud tööturud	Piore	Rahvusvaheline	Tööjõud	Makro	Ühiskond või riik	Struktuursed piirangud sihtkohas vähendavad sotsiaalset mobiilsust	Ajend ja kestus
	Maaülemõõtmise teooria	Wallerstein	Rahvusvaheline	Tööjõud	Makro	Riik		Ajend ja kestus
	Väliskaubanduse teooria	Heckscher, Ohlin	Rahvusvaheline	Tööjõud, kapital	Makro	Riik		Ajend, kestus ja lõpp
Sotsioloogia	Tõmbe- ja tõuketegurid	Lee	Siseriiklik- või rahvusvaheline	Kõik tüübid	Mikro	Indiviid	Mõningaid piiranguid võib tõlgendada kui tõuketegureid	Ajend
	Võrgustiku teooria	Erinevad autorid	Siseriiklik- või rahvusvaheline	Kõik tüübid	Mikro >> makro	Indiviid	Ei ole	Kestus
Politiiline	Politoloogia	Zolberg	Rahvusvaheline	Kõik tüübid, k.a sunnitud liikumine	Makro >> mikro	Riik suhetes indiviidiga	Päritolu- ja/või sihtriigi poolt kehtestatud	Protsess
Süsteemid	Migratsiooni süsteemne teooria	Kritz jt	Rahvusvaheline	Kõik tüübid	Makro >> mikro	Riik, ühiskond ja indiviid	Päritolu- ja/või sihtriigi poolt; tootmise struktuuri või institsioonide poolt kehtestatud	Protsess koos tagasisidega

Allikas: The Free ..., 2001, autorite täiendused.