

# **Eesti tööturu institutsionaalne raamistik rahvusvahelises võrdluses**

Marit Hinnosaar

**Juuni, 2003**

---

Käesolevas töös võrreldakse välisriikide ja Eesti tööturu institutsionaalset raamistikku ja tõdetakse, et tööturu regulatsioonide ning ametiühingute mõjujõu poolest on Eesti tööturg olnud paindlik. Eestit iseloomustab ametiühingute väike mõjujõud ja vähene kollektiivlepingute arv. Seni on Eestis töötushüvitiste suurus, nende maksmise perioodi kestus ning alampalk olnud väikesed. Eesti tööturu paindlikkuse võimalikuks vähendajaks on seni ainsana olnud suhteliselt suured koondamishüvitised ja pikad koondamisest etteteatamise tähtajad.

---

Autori e-posti aadress: [Marit.Hinnosaar@epbe.ee](mailto:Marit.Hinnosaar@epbe.ee)

**Toimetise autori arvamused ei pruugi ühtida Eesti Panga ametlike seisukohtadega.**

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
1. Ametiühingud ja kollektiivlepped .....	5
1.1. Ametiühingud ja kollektiivlepped Eestis .....	5
1.2. Ametiühingud ja kollektiivlepped OECD ja KIE riikides .....	7
1.3. Ametiühingud ja kollektiivlepped Eestis võrdluses teiste riikidega .....	8
2. Alampalk .....	9
2.1. Alampalk Eestis .....	9
2.2. Alampalk OECD ja KIE riikides .....	10
2.3. Alampalk Eestis võrdluses teiste riikidega .....	12
3. Koondamist reguleerivad aktid .....	12
3.1. Koondamist reguleerivad aktid Eestis .....	12
3.2. Koondamist reguleerivad aktid OECD ja KIE riikides .....	13
3.3. Koondamist reguleerivad aktid Eestis võrdluses teiste riikidega .....	16
4. Töötushüvitis .....	16
4.1. Töötushüvitis Eestis .....	16
4.2. Töötushüvitis OECD ja KIE riikides .....	18
4.3. Töötushüvitis Eestis võrdluses teiste riikidega .....	20
Kokkuvõte .....	21
Kasutatud kirjandus .....	23
Lisad .....	26
Lisa 1. Kolmepoolsete kokkulepete loetelu .....	26
Lisa 2. Brutopalk Eestis maakonniti 2000. a II kvartalis .....	26
Lisa 3. Brutopalk Eestis tegevusalati 2000. a II kvartalis .....	27
Lisa 4. Brutopalk Eestis ametialade lõikes 2000. a II kvartalis .....	27
Lisa 5. Alampalk osakaaluna mediaanpalgast OECD riikides 1975–2000 .....	28
Lisa 6. Alampalk erinevates riikides .....	29

## Sissejuhatus

Tööturu paindlikkus – tööturu võime reageerida muutustele – on oluline tegur tagamaks majanduse kiiret arengut. Paindlik tööturg peaks tagama ressursside kiire ümberpaigutamise, võimaldades kiiremat kohandumist muutustega. Seetõttu on tööturu paindlikkus eriti oluline väikeses avatud majanduses, kus välistest teguritest tingituna võivad muutused sagedasti aset leida. Tööturu paindlik toimimine on ka üks valuutakomitee süsteemi eeltingimus ning ühtse rahapiirkonna eduka toimimise alus. Kui valuutakurss on fikseeritud, nagu Eestis või euroala riikides, siis puudub riigil võimalus teostada iseseisvat rahapoliitikat ja sel juhul on tööturg see kanal, mille kaudu toimub kohanemine välismõjudest tingitud muutustega majanduses. Seetõttu on nii praegu – valuutakomitee süsteemi tingimustes – kui ka tulevikus, mil Eesti on Majandus- ja Rahaliidu (EMU) liige, äärmiselt oluline, et meie tööturg oleks paindlik ja kohanemisvõimeline.

Tööturu paindlikkus väljendub selles, kuivõrd kohanevad muutustega palgad ja kuivõrd on töötajad võimelised liikuma ühest tootmisharust teise. Tööturu paindlikkuse üheks oluliseks mõjuteguriks on tööturu institutsioonid ehk seadusaktid, millega reguleeritakse tööturgu, ja ametiühingud. Tavaliselt käsitletakse tööturu toimimist mõjutavate institutsioonidena ametiühinguid, alampalka, töötushüvitisi, koondamisregulatsioone ja makse.

Tööturgu reguleerivate institutsioonide eesmärk on seotud õiglusega, eelkõige sissetulekute õiglase jaotusega. Mitmed tööturu institutsioonid, näiteks ametiühingud, koondamisregulatsioonid, töötushüvitised, peaksid tagama tööandjaile ja töövõtjaile turul võrdse positsiooni. Ametiühingud peaksid tugevdama töövõtjate positsiooni palgaläbirääkimistel. Töötushüvitised peaksid võimaldama töö kaotanul otsida uut töökohta ilma majandusliku olukorra pärast muretsemata. Alampalga eesmärk on takistada töötamist ebaõiglaselt madalaks peetava tasu eest. Õigluse tagamine võib aga viia tööpuuduse suurenemiseni<sup>1</sup>.

Tööturu institutsioonide mõju tööpuudusele on palju uuritud ning jõutud ühesele seisukohale, et olemasolevate institutsioonide tõttu on tööturg paljudes riikides liiga jäik, mis suurendab tööpuudust. Kui vaadelda institutsioonide mõju üksikult, siis on leitud, et mitte kõik neist ei suurenda tööpuudust ühepalju. Samas on eri tööturu institutsioonide mõju osas jõutud ka vastandlikele järeldustele. Tööturu institutsioonide mõjust annavad ülevaate näiteks Nickell, 1997; Nickell ja Layard, 1999; Blau ja Kahn, 1999.

Ametiühingud peaksid looma palgaläbirääkimistel tööandjaile ja töövõtjaile võrdsema positsiooni, parandades töövõtjate olukorda, kuna kollektiivsetel palgaläbirääkimistel on neil rohkem võimalusi avaldada survet palga tõstmiseks. Ametiühingute tegevuse tulemusena võib aga palga kasv ületada tootlikkuse kasvu, mis põhjustab tööpuuduse suurenemist. Tööturu-uurimustes rõhutatakse tavaliselt vajadust riiklikul tasandil ametiühingute omavahelise koostöö ning ametiühingute ja tööandjate koostöö järele.

<sup>1</sup> Tööturu regulatsioonide all, mis suurendavad tööpuudust, mõeldakse tavaliselt alampalka, töötute abiraha ja koondamisregulatsioone. Samas eksisteerib hulk otseselt tööpuuduse vähendamisele suunatud tööturupoliitika meetmeid nagu näiteks töötute ümberõpe, ettevõtlustoetused, riiklik töövahendus.

Selle eesmärk on tagada, et palgakokkuleppe sõlmimisel arvestataks üldist majanduse arengut ja kokkulepitava palgataseme mõju tööpuudusele (Clamfors, 1993; Nickell, 1997; Nickell ja Layard, 1999; Jackmann *et al* 1996).

Alampalk takistab töötamist ühiskonnas ebaõiglaseks peetava tasu eest. Seega seab alampalk palgatasemele alumise piiri ja vähendab seeläbi madalama tootlikkusega töötajate võimalust leida tööd. Enamikus riikidest on leitud, et alampalk ei avalda mõju keskmisse vanusegruppi kuuluvate meeste hõivele, kuid liiga kõrge alampalk võib vähendada madala kvalifikatsiooniga töötajate, naiste ja noorte, hõivet (Brown, 1999; Neumark *et al* 1999; Simonazzi and Villa, 1999; Brown, 1999; Kennan, 1995).

Koondamist reguleeriva normistiku eesmärgiks on tagada stabiilsus töövõtjaile. Samas vähendab see ettevõtja võimalusi reageerida turuolukorra muutustele, takistades töötajate vallandamist majanduslanguse korral ja vähendades seeläbi tööandjate soovi palgata uusi töötajaid majanduse tõusufaasis. Tööturu-uurimustes on leitud, et kõrged koondamishüvitised ja pikad koondamisest etteteatamise tähtajad vähendavad nii koondamisi kui ka töölevõtmisi (Bertola *et al*, 1999). Seetõttu väheneb range koondamisreeglitiku korral lühiajaline tööpuudus ning suureneb pikaajaline tööpuudus (Bentolila ja Bertola, 1990; Nickell, 1997). On raske hinnata kumb efekt on suurem. Rangete koondamisreeglite positiivseks mõjuks on aga kindlasti stabiilsem töötuse ja hõive tase (Garibaldi, 1998). Samas võib pikaajalisel tööpuudusel olla nii indiviidi kui ka ühiskonna seisukohalt negatiivsem mõju, sest see suurendab vaesust ja vähendab tööjõu hulka ning inimkapitali taset.

Töötushüvitiste eesmärgik on võimaldada töö kaotamise korral indiviidile piisav sissetulek, mis lubaks tal otsida endale uus sobiv töö. Töötushüvitised võivad aga vähendada töötuse huvi tööd otsida, seda eriti juhul, kui hüvitised on suured ja pika või isegi piiramatu maksmisperioodiga. Töötushüvitiste suurus määrab töötaja minimaalse palgataseme, mille eest töötaja on nõus tööle asuma, toimides seeläbi individipoolse alampalgana. Töötushüvitiste negatiivseks mõjuks on tööpuuduse, eelkõige pikaajalise tööpuuduse, suurendamine; positiivseks mõjuks aga tööjõu liikumise soodustamine tööturul, kiirendades seega struktuursete muutuste toimumist. Riikidevahelises võrdluses selgub, et neis riikides, kus töötushüvitise maksmise periood on pikem, on pikaajalise töötuse osakaal suurem (Ball, 1996, Jackman *et al*, 1996; Nickell ja Layard, 1999). Riikide võrdluses pole aga võimalik kindlaks teha seose suunda. Siiski on töötushüvitiste töötust pikendav mõju leidnud kinnitust ka tööturu mikroandmete abil teostatud uurimustes (Atkinson ja Micklewright, 1991). Seetõttu ollakse seisukohal, et pikaajalise töötuse suurenemise takistamiseks on oluline, et hüvitise maksmise periood oleks lühike (Nickell, 1997).

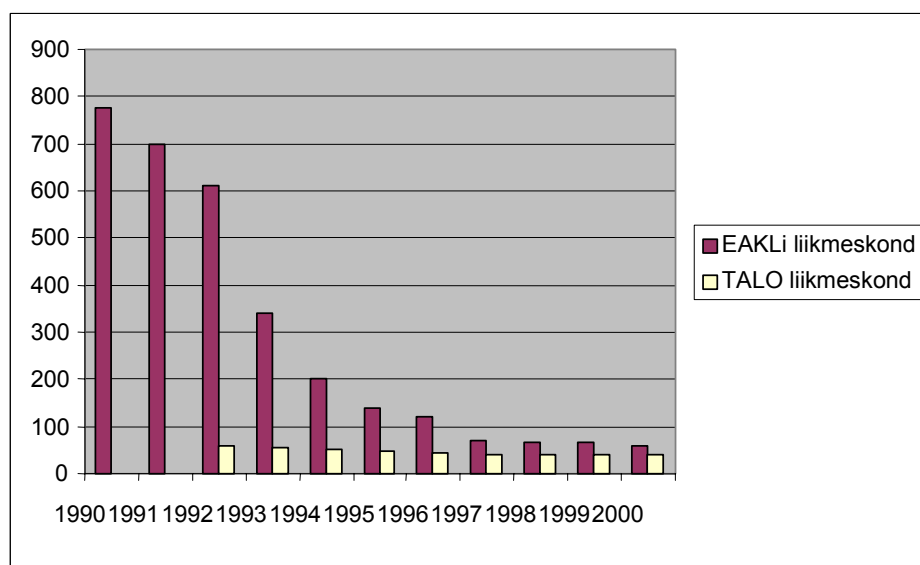
Kokkuvõttes võib öelda, et on levinud aramus, et ametiühingutel (Clamfors, 1993; Nickell, 1997; Nickell ja Layard 1999) ja töötushüvitistel (Ball, 1996, Jackman *et al*, 1996) on oluline tööpuudust suurendav mõju. Enamikus riikidest on leitud, et alampalk on piisavalt madal ega vähenda hõivet (Simonazzi ja Villa, 1999; Brown, 1999; Kennan, 1995). Samuti on leitud, et koondamist reguleerivad aktid vähendavad küll lühiajalist, kuid suurendavad pikaajalist tööpuudust (Jackman *et al*, 1996).

Käesoleva töö eesmärgiks on võrrelda Eesti tööturu institutsioone teiste riikidega, et anda hinnang Eesti tööturu institutsionaalsele paindlikkusele. Töös vaadeldakse ametiühinguid, alampalka, koondamist reguleerivaid akte ning töötushüvitisi. Võrdlusbaasiks on OECD ja KIE riigid. Tulenevalt eesmärgist on töö jaotatud nelja peatükki. Esimeses peatükis antakse ülevaade ametiühingutest ja kollektiivlepingutest Eestis ning välisriikides. Teises peatükis käsitletakse alampalka; kolmandas ja neljandas peatükis vastavalt koondamisregulatsioonide ja töötushüvitisi.

## 1. Ametiühingud ja kollektiivlepped

### 1.1. Ametiühingud ja kollektiivlepped Eestis

Eestis kuulusid 90ndate algul ametiühingutesse peaaegu kõik töötajad. Viimase kümnendi jooksul on aga ametiühinguliikmete hulk vähenenud (vt joonis 1.1). praegu on Eestis kolm kesket ametiühingute organisatsiooni: Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL), Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO) ja Eesti Toiduainete ja Maatöötajate Ametiühingute Keskliit (ETMAKL). EAKL loodi 1990. aastal, ülejäänud kaks on moodustatud EAKList eraldunud ametiühingute baasil. TALO, mis koondab haridus-, kultuuri- ja teadustöötajaid, eraldus EAKList 1993. aastal ja ETMAKL 1997. aastal. 2000. a kuulus TALO ja EAKLi liikmesliitudesse kokku ligikaudu 16% hõivatutest.



**Joonis 1.1. EAKLi ja TALO liikmete arv (tuhandetes)**

Allikas: EAKL, TALO.

Ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest varieerub nii sektorite kui ka tööjõu demograafiliste tunnusoonte lõikes. Suuremad ametiühingud on kergetööstuses, energeetikatööstuses ja veonduses; sektorites, nagu pangandus, ehitus ja teenustesektor aga puuduvad ametiühingud peaaegu täielikult. Soome tööministeeriumi küsitluse põhjal (Antila ja Ylöstalo, 1999) kuulub ametiühingutesse 20% venekeelsest töötajaskonnast, samas kui eestlastest töötajatest kuulub ametiühingutesse vaid 9%. Sooline erinevus ei ole ametiühingutesse kuulumisel nii oluline (14% naistest ja 10% meestest kuulub ametiühingutesse). Vanuselises struktuuris on selgelt vähemuses

noored töötajad – kuni kolmekümneaastastest töötajatest kuulub ametiühingutesse 7%; 30–49aastastest aga 15%. Ametiühingutesse kuulumise osakaal on kõrgem riigisektoris hõivatud töötajate hulgas – 20%, erasektori vastav näitaja on aga 8%.

Eestis reguleerib kollektiivlepingute sõlmimist kollektiivlepingu seadus (vastu võetud 1993. a). Kollektiivleping on reeglina ulatuslikum kui palgakokkulepe, kuid palgakokkulepe on siiski kollektiivlepingu tähtsaim osa. Lepingu kehtivuse ajal on pooled kohustatud hoiduma streikimisest ja töösulgudest kollektiivlepingu tingimuste muutmise eesmärgil. Seaduse kohaselt laieneb sõlmitud kollektiivleping neile töötajatele, kes kuuluvad lepingu sõlminud ametiühingusse. Tegelikult aga laieneb kollektiivleping enamasti kogu ettevõtte töötajatele. Seetõttu on ametiühingu mõjujõu hindamisel liikmete arvust olulisem palgalepetega hõlmatud töötajate arv.

Järgnev ülevaade põhineb Järve *et al* (2001) põhjalikul Eesti kollektiivsete palgaläbirääkimiste käsitlusel. Kollektiivsed palgaläbirääkimised toimuvad Eestis nii riigi, regiooni, sektori kui ka ettevõtte tasandil<sup>2</sup>. Riigi tasandil läbirääkimised on Eestis kõige paremini arenenud. Riigi tasandil toimuvad palgaläbirääkimised nii kahe- kui kolmepoolsetena.

Kolmepoolsed läbirääkimised toimuvad töövõtjate esindajate – EAKLi ja TALO –, tööandjate esindajate – Eesti Tööandjate Keskliidu (ETTK) – ja valitsusepoolse esinduse vahel, mille moodustab sotsiaalministeerium. Riiklikul tasandil kolmepoolseid kokkuleppeid on Eestis sõlmitud alates 1992. aastast (kolmepoolsete kokkulepete loetelu ja käsitletud teemad aastate lõikes vt lisa 1). Peamiselt on kolmepoolsed lepingud käsitlenud sissetulekute küsimusi, sh palga alammäär, töötü abirahad, elatusmiinimum, maksuvaba tulu, lisaks veel osalusdemokraatia küsimusi, kolmepoolsete organite arengut (kolmepoolsete lepingutega on määratletud ka tööhõivenõukogude ja sotsiaalmajandusnõukogu moodustamine) ning tööhõivealast seadusandlust. Kolmepoolsete läbirääkimiste põhiteemaks on siiski olnud palga alammäär. Sellistel läbirääkimistel kokku lepitava palga alammäära kehtestab valitsus oma määrusega. (Pikemalt käsitletakse palga alammäära küsimust järgmises alapunktis.)

Kahepoolsed läbirääkimised riigi tasandil toimuvad valitsuse ja töövõtjate esinduste, valitsuse ja tööandjate esinduste ning tööandjate esinduste ja töövõtjate esinduste vahel. Valitsuse, kui tööandja, ja töövõtjate, keda tavaliselt esindab TALO, vahelised läbirääkimised puudutavad palka, hõivet ja sotsiaalseid garantiisid. Tööandjate ja töövõtjate (EAKL ja ETKK) vahelistel läbirääkimistel on sõlmitud üleriigilised kokkulepped näiteks sotsiaalpartnerluse ning töötuskindlustuse osas.

Sektori ja ettevõtte tasandil kollektiivlepingutest ülevaate andmist takistab suures osas asjaolu, et Eestis ei registreeritud kollektiivlepinguid kuni 2000. a. Majandussektorite tasandil on kollektiivleppeid sõlmitud peamiselt riigi osalusega ettevõtete või erastatud

---

<sup>2</sup> Töötajad võivad olla hõlmatud erineva tasandi kollektiivlepingutega. Juhul, kui töötaja kohta kehtivad erinevad kollektiivlepingud, siis kollektiivlepingute seaduse kohaselt kehtestatakse tema suhtes soodsam leping. (Sama kehtib ka juhul kui individuaalne ja kollektiivne leping on vastuolus.) Seetõttu ei ole näiteks ettevõtte tasandi palgakokkuleppega võimalik kehtestada sektori tasandi palga alammäärast madalamat palgataset.

ettevõtetega sektoris. 2000. a sõlmiti EAKLi haruliitude tasemel 13 kollektiivlepet (Järve *et al*, 2001). Kollektiivlepetega hõlmatud ametiühinguliikmete arv oli 2000. a 17 400. Samas kui kollektiivlepinguga hõlmatud töötajate arv oli 36 000 (Järve *et al*, 2001). TALO liikmesliitudest on sektori tasandil kollektiivlepingu sõlminud kolm haruliitu.

Regionaalsel tasandil on kohalike omavalitsuste, tööandjate ja töövõtjate vahel koostööleping sõlmitud ainsana Ida-Virumaal. Lepping puudutab tööhõivet ja tööpuudust.

Ettevõtete ja organisatsioonide tasandil oli EAKLi ja TALO andmetel nende kollektiivlepingutega 2000. a hõlmatud ligi 14 % hõivatutest. Ettevõtte ja sektori tasandil on kollektiivlepingud sõlmitud peamiselt avalikus sektoris, riigi osalusega ettevõtetes ning erastatud ettevõtetes.

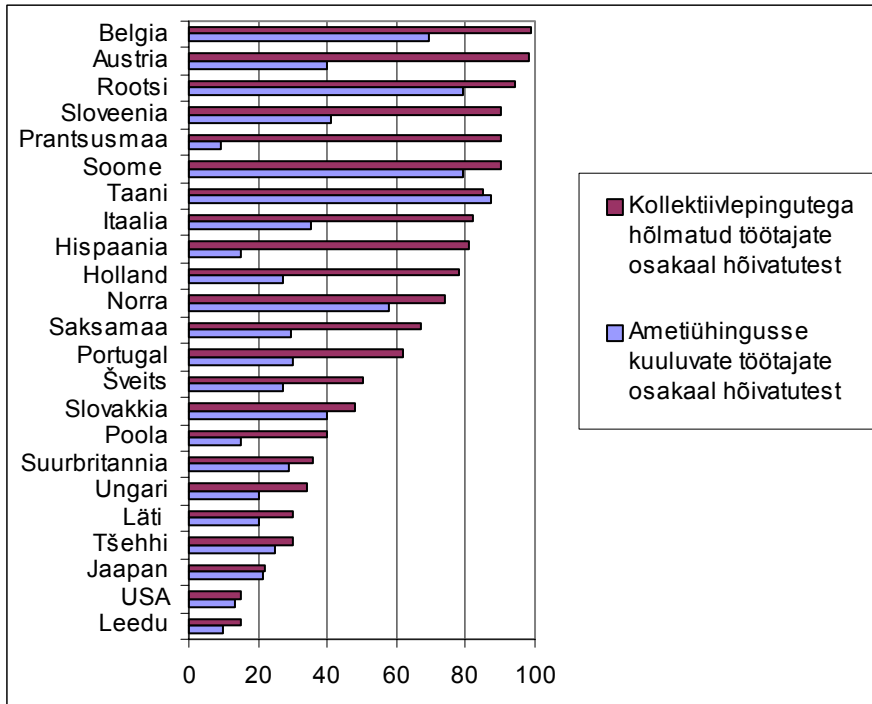
### ***1.2. Ametiühingud ja kollektiivlepped OECD ja KIE riikides***

Ametiühinguliikmete osakaal kogu hõivatutest on enamikus OECD riikides vähenenud alates 1980ndatest aastatest, KIE riikides alates 90ndate algusest. Riikide lõikes ametiühinguliikmete osakaal kogu hõivatutest varieerub (vt joonis 1.2). Põhjamaades, mida iseloomustab suur ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest, on ametiühingute kasv pidurdunud. Saksamaal on ametiühingute osakaal vähenenud; arvatakse, et suures osas seoses ühinemisprotsessiga. Austrias, Iirimaal ja Itaalias on ametiühinguliikmete arv suur, kuid ka seal on see on siiski vähenenud. Suurbritannias ja Prantsusmaal jätkub ametiühingute kasv. Hollandi ja Šveitsi ametiühingute suurus on stabiliseerunud väiksemal tasemel kui varem (Carley, 2001). Varasemas plaanimajanduse süsteemis oli KIE riikides ametiühinguliikmete arv suur, 90ndate alguses kuulus ametiühingutesse enamik hõivatutest, üleminekuperioodi jooksul on aga ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest kõikjal vähenenud.

Ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest on suurim Taanis (umbes 80%), Rootsis ja Soomes. USA, Hispaania ja Prantsusmaa kuuluvad koos mõnede KIE riikidega gruppi, kus ametiühinguliikmete osakaal on alla 20 protsendi hõivatutest. Üheski KIE riigis, v.a Sloveenias, ei ületa ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest 40 protsenti.

Paljudes OECD ja enamikus KIE riikides laienevad kollektiivlepped seaduse järgi vastava ettevõtte või majandussektori kogu töötajaskonnale (Carley, 2002). See on üks põhjus, miks enamikus OECD riikides on kollektiivlepetega hõlmatud töötajate arv suurem kui ametiühingute liikmete arv (vt joonis 1.2). Enamikus Euroopa riikides, eranditeks vaid Suurbritannia ja Šveits, on vähemalt 60% töötajatest hõlmatud kollektiivlepingutega, samas kui ametiühinguliikmete osakaal kogu hõivatutest on näiteks Prantsusmaal ja Hispaanias alla 20 protsendi. Tuleb tõdeda, et enamikus Euroopa riikides on ametiühingute roll oluliselt suurem kui näiteks USAs või Jaapanis. Hoolimata sellest, et ka KIE riikides laienevad palgakokkulepped kõigile vastava sektori või ettevõtte töötajale, ei erine kollektiivsete palgalepetega hõlmatud töötajate hulk oluliselt ametiühinguliikmete hulgast. Üheski KIE riigis, välja arvatud Sloveenia, ei ületa kollektiivlepetega hõlmatud töötajate osakaal hõivatutest 50%.

Palgaläbirääkimised toimuvad ja palgakokkuleppeid sõlmitakse paralleelselt mitmel tasandil. Kui USAs ja Kanadas toimuvad palgaläbirääkimised peamiselt ettevõtte tasandil, siis Põhjamaades on levinud tsentraliseeritud palgaläbirääkimised. Kõigis Lääne-Euroopa riikides toimub palgakokkulepete sõlmimine nii ettevõtte kui majandussektori tasandil. Järgnevas kuues riigis toimuvad ka riiklikul tasandil palgaläbirääkimised: Soomes ja Irimaal kogu majanduse kohta, Belgias ja Kreekas erasektori kohta, Norras era- ja riigisektori kohta eraldi, Taanis tööstuse kohta (Schulten ja Stueckler, 2000). Võib öelda, et Lääne-Euroopas on kõige levinumad sektori tasandil toimuvad läbirääkimised.



**Joonis 1.2. Ametiühingud OECD ja KIE riikides 1999–2001. a (protsentides)**

Allikas: Carley, 2002; Carley, 2001.

KIE riikides toimuvad palgakokkulepped peamiselt riigi või ettevõtte tasandil (Casale, 1997; Lado, 2002). Enamikus KIE riikides otsustatakse alampalga suurus riiklikul tasandil kolmepoolsetel läbirääkimistel (Casale, 1999). KIE riikide puhul rõhutatakse tihti riigi koordineerivat rolli palgaläbirääkimistel, seda just riigi tasandi palgakokkulepete korral. Ettevõtetetasandil lepped sõlmitakse enamikus KIE riikides avalikus sektoris ja suurtes riigisektori ettevõtetes ning erastatud ettevõtetes, samas kui väikeettevõtetes ning välisettevõtetes on kollektiivlepped haruldased (Due ja Mailand, 2001). Samuti on enamikus KIE riikides kollektiivlepete sõlmimine majandussektori tasandil vähe levinud. Eranditeks on siin Slovakkia, Sloveenia, Ungari ja Tšehhi (Lado, 2002). Kollektiivlepetega hõlmatud töötajate väikest osakaalu hõivatute hulgas KIE riikides saabki põhjendada sektori tasandil sõlmitud lepete vähese arvuga.

### **1.3. Ametiühingud ja kollektiivlepped Eestis võrdluses teiste riikidega**

Eestis nii nagu ka enamikus teistest KIE riikides on alates 90ndate aastate algusest ametiühinguliikmete arv vähenenud. Tuleb tõdeda, et võrreldes OECD ja KIE riikidega on Eestis ametiühinguliikmete osakaal hõivatutest väike. Ametiühinguliikmete (TALO



ja EAKLi liikmesliitude) osakaal hõivatutest on Eestis 16 protsenti, mis on sarnane Lõuna-Euroopa riikidele ja Ameerika Ühendriikidele (kus see näitaja on alla 20%), kuid väga madal võrreldes Põhjamaade ligikaudu 80 protsendiga. Samuti on Eestis kollektiivlepetega hõlmatud töötajate osakaal hõivatutest, mis peegeldab ametiühingute tegelikku mõjujõudu, väike.

Nii nagu enamikus teistes KIE riikides sõlmitakse ka Eestis kollektiivleppeid peamiselt riigi tasandil. Kõige vähem on levinud kollektiivlepped majandussektori tasandil. Sektori tasandil kollektiivlepete väike populaarsus eristabki enamikke KIE riike, sh Eestit, Euroopa riikidest. Sarnaselt teistele KIE riikidele sõlmitakse Eestis ettevõtte ja sektori tasandil kollektiivleppeid peamiselt riigisektoris (tervishoid, haridus), aga ka veonduses, energeetikas ning mäetööstuses (riigiettevõtetega majandusharudes või erastatud ettevõtetega majandusharudes). Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et Eestis on domineerivaks siiski individuaalsed palgakokkulepped ja seetõttu on ametiühingute mõjujõud võrreldes enamiku OECD riikidega väike.

Ametiühingute vähese mõjujõu põhjustena ja kollektiivseid palgaläbirääkimisi takistavate teguritena on KIE riikides välja toodud järgmist (Casale, 1999):

- ametiühingute omavaheline vähene koostöö,
- nõrgad tööandjate organisatsioonid,
- tööandjate soov läbi rääkida vaid ettevõtte tasandil,
- sektori tasandil sõlmitud lepete mitteelluviimine.

Oluliseks peetakse töötajate negatiivset arvamust ametiühingute suhtes, mis on osaliselt tingitud ametiühingute varasemast mainest. Arvatavasti on need tegurid olulised ka Eestis. Üheks ametiühingute vähese mõjujõu põhjuseks Eestis võib veel olla väikeettevõtete suur osakaal.

## **2. Alampalk**

### ***2.1. Alampalk Eestis***

Eestis määratakse üleriigiliselt kehtiv alampalk kolmepoolsete läbirääkimiste käigus ning kehtestatakse valitsuse määrusega. Esimene kokkulepe alampalga osas saavutati 1992. a. Alampalka on aasta-aastalt suurendatud. Hoolimata iga-aastasest alampalga korrigeerimisest, jäi alampalga tõus kuni 1996. aastani alla keskmise palga suurenemisele. Alles 1997. a on alampalga ja keskmise palga suhe hakanud suurenema (vt tabel 2.1).

**Tabel 2.1. Alampalk ja keskmine palk Eestis**

Alampalga kehtestamise kuupäev	Alampalk kuus (EEK)	Keskmine brutopalk (EEK)	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	5510	29,0 (Prognoositav 30.5)
01. 01. 2002	1850	Prognoositav 5781	Prognoositav 32,0

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Ametiühingute Keskliit.

Lähemate aastate jooksul peaks Eestis alampalga ja keskmise palga vahe veelgi vähenema, kuna 2001. a augustis alla kirjutatud ametiühingute ja tööandjate kokkuleppe kohaselt suureneb alampalga osakaal keskmisest palgast igal aastal 1,5 protsendipunkti ning 2008. aastaks peaks alampalk olema 41% riigi keskmisest brutopalgast.

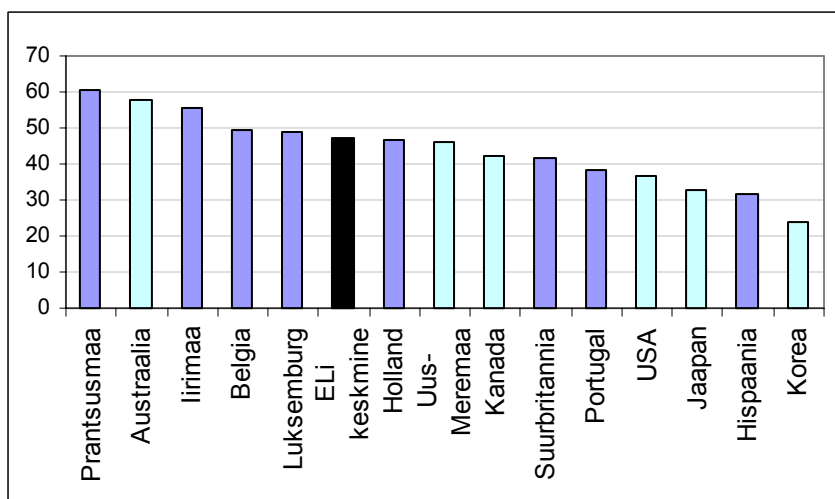
Alampalga ja keskmise palga suhe ei anna kõige paremat informatsiooni, kui suurt osa töötajatest võib alampalga suurenemine mõjutada. Eestis töötab 11 protsenti hõivatutest alampalga eest (Statistikaamet). Alampalga tõstmisel on oht, et osa nendest töötajatest kaotavad töö. Vaadeldes alampalga ja keskmise palga suhet regioonide, sektorite ja ametialade lõikes, võib välja tuua potentsiaalsed riskigrupid, kus alampalk võiks tööpuudust suurendada. (Alampalga võrdlus keskmise palgaga erinevate maakondade, tegevusalade ja ametialade lõikes on esitatud lisades 2, 3 ja 4.) Regioonide lõikes oli 2000. a madalaim keskmine palk Põlva- ja Võrumaal, olles 2,5 korda suurem alampalgast. Põllumajandussektori ning hotellide ja restoranide sektori keskmine palk oli umbes kaks korda suurem alampalgast. Kui vaadelda keskmist palka ametialade lõikes ja eristada soo alusel, siis selgub, et naislihttöölise palk oli vaid 1,5 korda suurem alampalgast. Meestel oli ametialade lõikes madalaim keskmine palk umbes kaks korda suurem alampalgast (lihttöölistel ning põllumajanduse ja kalanduse oskustöölistel).

## 2.2. Alampalk OECD ja KIE riikides

Palga alammäär kehtib enamikus riikides. Olulised erinevused esinevad aga alampalga suuruses ja selle muutmise süsteemis. Paljudes OECD riikides on alampalk diferentseeritud vanusegrupiti, mõnedes riikides ka regiooniti.

Alampalk on riiklikult kehtestatud nii KIE riikides kui ka viieteistkümnes OECD riigis. Belgias ja Kreekas kehtestatakse alampalk sotsiaalsete partnerite vahelise kokkuleppe tulemusena ning see on kohustuslik kõigis sektorites. Mõnes riigis, kus seadusandlikult kehtestatud alampalga piirmäär puudub, eksisteerib praktikas töötav alampalk (*OECD Submission to the Irish...* 1997). Selline mitteseadusandlik alampalk on tekkinud kas seetõttu, et kollektiivsed palgaläbirääkimised katavad suurt osa tööturust, või on kollektiivsete palgaläbirääkimiste tulemusi valitsuse poolt laiendatud ka mitteorganiseerunud ettevõtetele ja töötajatele.

OECD riikidest on alampalga ja mediaanpalga suhe kõrgeim Austraalias, Euroopa riikidest Prantsusmaal, Iirimaa ja Beneluxi maades. Alampalga osakaal mediaanpalgast on madalaim Koreas (vt joonis 2.1). Enamikes OECD riikides on alampalga ja mediaanpalga suhe viimase kümnendi jooksul langenud (OECD alampalga-mediaanpalga suhte trende vt lisas 5).



**Joonis 2.1. Alampalga osakaal mediaanpalgast OECD riikides, 2000. a**

Allikas: Keese ja Puymoyne, 2001.

Üleminekuajaperioodi alguses kehtestati alampalk KIE riikides sarnasele tasemele Lääne riikidega – 35–50% keskmisest palgast; Venemaal ja Ukrainas madalamale tasemele – vastavalt 27 ja 32%. Järgnevatel aastatel jooksul see suhe kõikides KIE riikides langes, sest nominaalne alampalk püsis konstantsena. Tihti tõdeti, et alampalk oli KIE riikides niivõrd madal, et see ei toimunud realselt piirava alampalgana (Keller ja Schiff, 2001). Samas oli alampalgal kaudne roll palgataseme määramisel, kuna alampalga abil arvutati sotsiaaltoetusi, mis toimisid töötajapoolse reservatsioonipalgana. 1990ndate aastate lõpus on enamikus KIE riikides alampalga ja keskmise palga suhet tõstetud. Näiteks Ungaris tõsteti alampalka 2001. a, mille tulemusel moodustas alampalk varasema 30% asemel nüüd 40% keskmisest palgast (*JAP, Joint Assessment of Employment Policy Priorities, in Hungary*, 2001). Tšehhis tõsteti alampalka 1999. ja 2000. a kaks korda aastas, mis tõstis alampalga ja keskmise palga suhte 2001. aastaks 36,3% võrreldes 1998. a 22,7%ga. (Gottvald *et al*, 2002). Enamikus KIE riikides on alampalga ja keskmise palga suhe ligikaudu 40%: Slovakkias 2000. a 38,5 %, Poolas 1999. a 38,3 %, Lätis 2001. a 37,7 %; Leedus 2001. a 43,4 % (*JAP in Poland*, 2001; *JAP in the Slovak Republic*, 2001).

Andmed selle kohta, kui palju töötajaid töötab alampalga eest, on suhteliselt vähe. On arvatud, et alampalga eest töötab umbes 3% hõivatutest Sloveenias, 5% hõivatutest USA-s ja Ungaris, 12% Prantsusmaal ja 16% Leedus (*Employment Outlook 1998; JAP in Slovenia 2000; JAP in Hungary 2001*; Keller ja Schiff, 2001). Tavaliselt on leitud, et alampalgaga hõivatute osakaal on suurem naiste ja noorte hulgas ning teenindussektorites, nagu kaubandus, hotellindus, restoranid ja väiksemates ettevõtetes (*OECD Submission to the Irish...*, 1997).

Enamikes riikides kehtib üks alampalk kogu riigi ulatuses, samas kui näiteks Kanadas, Jaapanis, Mehhikos ja USAs on alampalk regiooniti erinev. Oluliselt erineb kohustusliku alampalgaga kaetud töötajate gruppide määratlus. Paljudes Euroopa riikides on noortele kehtestatud täiskasvanutega võrreldes madalam alampalk (vt lisa 6). Enamikus KIE riikidest on alampalk vähe diferentseeritud.

Alampalga muutmise süsteem erineb riigiti oluliselt. Mitmetes Euroopa riikides, näiteks Belgias, Luksemburgis ja Prantsusmaal, muudetakse alampalka automaatselt vastavalt inflatsioonile. Vähestes riikides võetakse alampalga muutmisel arvesse ka selle mõju hõivele, töötusele ja riigi konkurentsivõimele.

### **2.3. Alampalk Eestis võrdluses teiste riikidega**

Eestis nii nagu ka teistes KIE riikides kehtestati 90ndate alguses alampalk, mille suhe keskmisesse palka oli sarnasel tasemel Lääne-Euroopa riikidega. Hiljem alampalga suhe keskmisesse palka langes. Tööpuuduse suurenedes jäi nominaalne alampalk konstantseks, mistõttu alampalga ja keskmise palga suhe kahanes. 90ndate teisel poolel on Eestis nii nagu ka teistes KIE riikides alampalk kiiremini suurenenud kui keskmine palgatase.

2001. a oli alampalga ja keskmise palga suhe Eestis teiste KIE riikidega võrreldes üks madalamaid. Eestis on saavutatud pikaajaline kokkulepe alampalga tõstmise osas: vastavalt Eesti Tööstajate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliitude 2001. a sõlmitud kokkuleppele suureneb alampalk 2008. aastaks 41%ni riigi keskmisest brutopalgast. Selline alampalga ja keskmise palga suhe on sarnane mitmetes KIE riikides praegu kehtivale (Leedu, Ungari, Tšehhi). Eestis puudub statistika mediaanpalga kohta, kuid töötajate palgavahemike põhjal jäi mediaanpalk 2001. a vahemikku 4 000–4 500 krooni. Alampalga ja mediaanpalga suhe oli seega 36–40%, mis on madalam kui ELi keskmine. Alampalga kokkulepitud suurenemise korral peaks alampalga ja mediaanpalga suhe ületama ELi keskmist taset.

Alampalk on palkade paindlikkust otseselt mõjutav tegur. Vesilind ja Rell (2000) tõdesid, et majanduslanguse perioodil 1997. a, kui alampalk moodustas pisut üle 20% keskmisest palgast, olid palgad Eesti avatud sektoris allapoole paindlikud. Alampalga tõstmine 41%ni keskmisest palgast võib avaldada olulist mõju tööturule. Eelkõige võib alampalga tõus ohustada tööjõugruppe sektorites ja ametialadel, kus keskmine palk on madal. Ilma põhjalikuma analüüsita on alampalga võimaliku mõju kohta siiski raske järeldusi teha.

## **3. Koondamist reguleerivad aktid**

### **3.1. Koondamist reguleerivad aktid Eestis**

Koondamist reguleerivate aktidega on kehtestatud koondamishüvitiste suurused ja koondamisest etteteatamise tähtajad. Nende aktide hulka arvatakse ka tähtajalise töölepingu alusel töötamist reguleerivad seadusaktid. Koondamist reguleeriv normistik avaldab otsesest mõju tööturu paindlikkusele, muutes töötajate hulga kohandamise ettevõtja jaoks kulukamaks.

Koondamishüvitised, mida tööandja on kohustatud maksma töölepingu lõpetamisel, ja koondamisest etteteatamise ajad on Eestis kehtestatud töölepingu seadusega (vastu võetud 1992). Töölepingu seaduse kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist, kui tööleping lõpetatakse töötaja koondamise, töötaja vanuse, töötaja tööle mittevastavuse, ettevõtte likvideerimise või pankroti tõttu. Töölepingu seaduse kohaselt sõltub koondamishüvitise suurus ja koondamisest etteteatamise tähtaja pikkus tööstaažist (vt tabel 3.1). Ettenähtud tähtaegade mittejärgimisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist keskmise päevapalga ulatuses iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu lõpetamisest vähem ette teatati.

**Tabel 3.1. Seadusega kehtestatud hüvitised ja etteteatamise tähtajad koondamise<sup>3</sup> korral**

Pidev tööstaaž tööandja juures	Hüvitis	Etteteatamise aeg
Kuni 5 aastat	2 kuu keskmine palk	2 kuud
5–10 aastat	3 kuu keskmine palk	3 kuud
Üle 10 aasta	4 kuu keskmine palk	4 kuud

Allikas: Eesti Vabariigi töölepingu seadus.

Vastavalt Eesti Vabariigi töötuskindlustuse seadusele maksab kollektiivse koondamise korral poole töölepingu seaduse alusel ette nähtud koondamishüvitisest riiklik töötukassa, vähendades seeläbi tööandja kulutusi töötajate koondamisel<sup>4</sup>.

### **3.2. Koondamist reguleerivad aktid OECD ja KIE riikides**

Enamikus OECD ja KIE riikides on kehtestatud koondamisest etteteatamise ajad, kuid koondamishüvitiste maksmine ei ole mitmetes OECD riikides seadusega reguleeritud (vt tabel 3.2).

<sup>3</sup> Kui tööleping lõpetatakse töötaja tööle mittevastavuse tõttu on tööandja kohustatud maksma hüvitist 1 kuu keskmise palga ulatuses ja etteteatamise tähtajaks on 1 kuu. Kui tööleping lõpetatakse töötaja vanuse tõttu on etteteatamise ajaks 2 kuud kui tööstaaž on kuni 10 aastat ja 3 kuud kui tööstaaž on üle 10 aasta. Kui tööleping lõpetatakse asutuse likvideerimise tõttu on etteteatamise ajaks 2 kuud. Pankroti korral võib töölepingu lõpetada ilma ette teatamata. Ametnike teenistusest vabastamine on reguleeritud avaliku teenistuse seadusega.

<sup>4</sup> Kollektiivseks koondamiseks loetakse töötajate koondamist 30 päeva jooksul, kui tööleping lõpetatakse vähemalt:

- 1) 5 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 19 töötajale;
- 2) 10 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd 20–99 töötajale;
- 3) 10% töötajatega tööandja juures, kes annab tööd 100–299 töötajale;
- 4) 30 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd vähemalt 300 töötajale.

**Tabel 3.2. Koondamist reguleerivad aktid<sup>5</sup>**

Riik	Etteteatamise aeg	Koondamishüvitis
Austria	2 nädalat (teenistujatel 6 nädalat kuni 5 kuud)	2–12 kuupalka
Belgia	7–56 päeva (teenistujatel 7 päeva kuni 15 kuud)	–
Hispaania	30 päeva	20 päevapalka ühe töötatud aasta kohta, kuni 12 kuupalka
Holland	1 nädal kuni 4 kuud	–
Iirimaa	1–8 nädalat	Sõltuvalt vanusest ja tööstaažist
Itaalia	6–12 päeva	Ligi ühe kuu palk ühe töötatud aasta kohta
Kreeka	(teenistujatel 1–24 kuud)	½ etteteatamise aja palgast (teenistujatele); 5–105 päevapalka
Leedu	2–4 kuud	1–12 kuupalka
Luksemburg	2–6 kuud	1–12 kuupalka
Läti	1 kuu	1–4 kuupalka
Norra	1–6 kuud	–
Poola	1–3 kuud	Töövõimetuse või vanaduspensioni tõttu koondatule ühe kuu palk
Portugal	60 päeva	Ühe kuu palk iga töötatud aasta kohta
Prantsusmaa	7 päeva kuni 2 kuud (teenistujatel 15 päeva kuni 2 kuud)	1/10 kuupalgast ühe töötatud aasta kohta + 1/5 iga töötatud aasta kohta, kui tööstaaž ületab 10 aastat
Rootsi	1–6 kuud	–
Saksamaa	4 nädalat kuni 7 kuud	–
Soome	1–6 kuud	–
Suurbritannia	1–12 nädalat	Sõltuvalt vanusest ja tööstaažist
Taani	0–70 päeva (teenistujatel 1–6 kuud)	1–3 kuupalka (teenistujatele)
Tšehhi	2–3 kuud	Koondatud töötajatele 2 kuupalka
Ungari	30–90 päeva	0–6 kuupalka
USA	–	–

Allikas: *Employment Outlook 1999*; *Joint Assessment of Employment Policy Priorities (JAP) in Hungary, 2001*; *JAP in Poland, 2001*; *JAP in the Czech Republic, 2000*.

Koondamisest etteteatamise aegade pikkus sõltub tavaliselt tööstaažist. Riigiti varieerub minimaalne etteteatamise aeg ühest nädalast Belgias, Hollandis, Itaalias, Irimaal, Prantsusmaal, Suurbritannias ja Taanis kuni 3 kuuni Portugalis ning 2 kuuni Leedus, Tšehhis ja Luksemburgis. Pikimad etteteatamise ajad töötajate koondamisel on 6–7 kuud Saksamaal, Luksemburgis, Norras, Rootsis ja Soomes.

Mitmetes OECD riikides ei ole individuaalse koondamise korral koondamishüvitise maksmine seadusega reguleeritud. Hüvitise maksmise seadusandliku kohustuse puudumisel on mitmetes riikides hüvitise maksmine sätestatud siiski kollektiivlepingus, näiteks Soomes, Saksamaal ja Jaapanis. Enamikus riikides sõltub hüvitise suurus tööstaažist, mitmetes riikides ka vanusest. Kõige suuremad koondamishüvitised on Lõuna-Euroopa riikides, Portugalis ja Hispaanias, kus hüvitise suurus on ligikaudu ühe

<sup>5</sup> Koondamist reguleerivad aktid rohkem kui 6 kuud töötanud töötaja individuaalse vallandamise korral

kuu palk iga töötatud aasta kohta. Võib välja tuua seaduspära, mille kohaselt kõrged koondamishüvitised eksisteerivad koos madala töötushüvitisega, näiteks Itaalias, Hispaanias, ja vastupidi. Seega on koondamishüvitisi kasutatud alternatiivina töötushüvitistele.

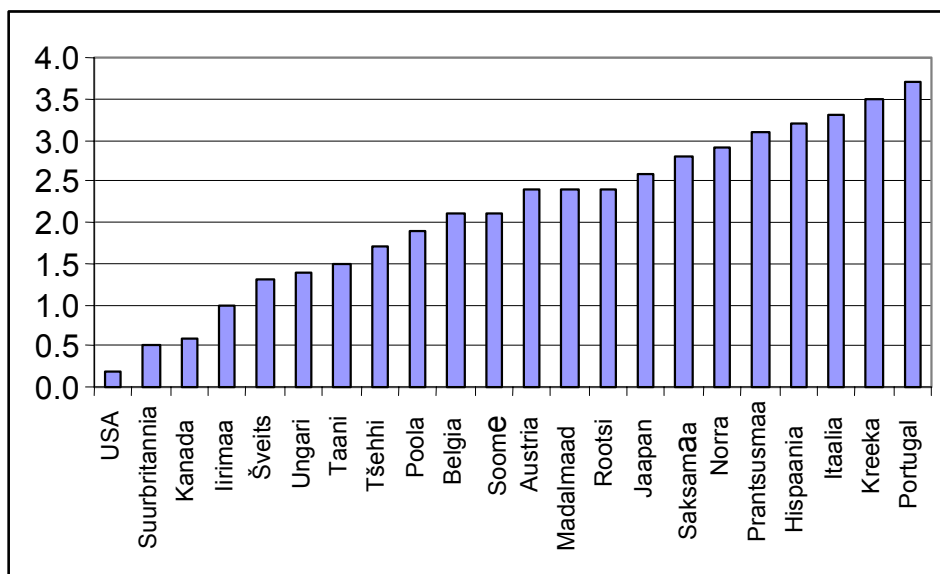
Koondamishüvitise maksmise kohustus on riigiti erinev, see võib langeda konkreetsele tööandjale, või finantseeritakse hüvitise maksmist solidaarselt, töötuskindlustuse fondist või riigi maksutuludest (Kuddo *et al*, 2002).

Eri koondamist reguleeriva normistiku võrdlemiseks riigiti on arvutatud mitmeid indekseid, mis koondavad erinevaid normistiku aspekte. Nicoletti *et al* (1999) poolt koostatud indeks võtab arvesse:

Seadusandlust, mis reguleerib tähtajatu töölepingu alusel töötamist: protseduurilised reeglid, mis kaasnevad töötaja koondamisega; etteteatamise aeg ja koondamishüvitise suurus; ebaõiglase vallandamise definitsioon ja ebaõiglase vallandamisega kaasnevad kulud.

Seadusandlust, mis reguleerib tähtajalise töölepingu alusel töötamist: millistel tingimustel võib ajutisi töölepinguid kasutada; mitu korda võib ajutist töölepingut uuendada; milline on ajutise töölepingu maksimaalne kestus.

Joonisel 3.1 on kirjeldatud indeksi alusel esitatud riikide pingerida koondamist reguleerivate aktide kohta.



**Joonis 3.1. Töötajate arvu vähendamist reguleeriva seadusandluse rangus valitud OECD riikides (1998. a)**

Allikas: Nicoletti, Scarpetta ja Boylaud, 1999.

Nicoletti *et al* (1999) poolt välja töötatud indeksi tulemuste kohaselt on keskmisest oluliselt rangema tööturu seadusandlusega Lõuna-Euroopa riigid nagu Portugal, Kreeka ja Itaalia, samas kui USA, Suurbritannia, Kanada ja Iirimaa kuuluvad keskmisest oluliselt leebemate seadustega riikide hulka. Võrreldes Euroopa riike teiste OECD riikidega, saab öelda, et esimesed kuuluvad pigem rangelt reguleeritud tööturuga riikide hulka.

### 3.3. Koondamist reguleerivad aktid Eestis võrdluses teiste riikidega

Tavaliselt ollakse seisukohal, et KIE riike iseloomustavad suhteliselt ranged koondamispiirangud. Võrreldes teiste KIE riikidega, kus maksimaalseks koondamishüvitiseks on 12 kuu palk Leedus, on koondamishüvitise suurus Eestis keskmisel tasemel (2–4 kuupalka). Võrreldes Lõuna-Euroopaga, kus hüvitist makstakse ligi ühe kuupalga ulatuses iga töötatud aasta kohta, on koondamishüvitise suurus Eestis aga madal. Samas ei ole paljudes OECD riikides koondamishüvitise maksmine seadusega reguleeritud. Seega võib Eestis ja ka enamikus teistes KIE riikides kehtestatud koondamishüvitiste maksmise korda pidada rangeks. Koondamisest etteteatamise aeg on Eestis sarnane enamiku KIE riikidega (ainsaks erandiks Läti, mida iseloomustavad lühikesed etteteatamise ajad). Kui võrrelda Eestit OECD riikidega, kus maksimaalseks etteteatamise ajaks on 6–7 kuud, samas kui lühim etteteatamise aeg varieerub ühest nädalast 2–3 kuuni, võib öelda, et koondamisest etteteatamise aeg on Eestis keskmise pikkusega.

Eelmises alapunktis esitatud indeksi põhjal koostatud pingerida on üks võimalus võrrelda Eesti koondamist reguleeriva normistiku rangust teiste riikidega. Järve (2002) on arvanud Nicoletti *et al* (1999) poolt konstrueeritud indeksi väärtuse Eesti jaoks. Järve tulemuste kohaselt on Eesti seadusandlus rangusastmelt sarnane Euroopa Liidu keskmisele, olles rangem kui teistes KIE riikides, nagu Poolas, Tšehhis ja Ungaris. Eesti seadustega ühel rangusastmel asuvad Rootsi, Austria ja Hollandi seadused.

Kokkuvõttes võib öelda, et Eestit iseloomustavad suhteliselt ranged koondamispiirangud, seda arvestades, et koondamispiirangud Euroopa Liidus on teiste OECD riikidega võrreldes ranged. Suhteliselt suured koondamishüvitised on kompenseerinud seni madalat töötushüvitist.

## 4. Töötushüvitis

### 4.1. Töötushüvitis Eestis

Võib eristada kahte tüüpi töötushüvitist (Kuddo *et al*, 2002):

Töötuskindlustushüvitis (*unemployment insurance*) – finantseeritakse töötaja või tööandja kindlustusmaksetest. Hüvitise määr sõltub tavaliselt eelnevast palgast ning hüvitise saamiseks peab isik olema teinud vastavasse fondi sissemaksid.

Töötu abiraha (*unemployment assistance*) – finantseeritakse maksutuludest. Abiraha makstakse tavaliselt pärast töötuskindlustuse perioodi lõppemist või töötuskindlustuse puudumisel. Abiraha määr ei sõltu eelnevast sissetulekust. Järgnev kokkuvõtte Eesti seadusandlusest põhineb Kuddo *et al* (2002) ülevaatel toetustest Eestis.

90ndate alguses loodi Eestis töötu abiraha maksmise kord. Alates 2003. a jaanuarist hakkas seni makstavat töötu abiraha täiendama töötuskindlustushüvitis, mida makstakse töötutele, kes kvalifitseeruvad selleks vastavalt töötuskindlustuse seadusele.

Töötu abiraha kehtestati Eestis 1991. a. Töötu abiraha saamise tingimuseks oli töötamine viimase 12 kuu jooksul vähemalt 180 päeva ulatuses. Töötu abiraha maksmise kestus oli 180 päeva. Töötu sotsiaalse kaitse seadusega, mis jõustus 1995. a 1. jaanuarist, pikendati töötu abiraha maksmise perioodi 270 päevani juhul, kui töötul



ei ole õnnestunud temast olenematutel põhjustel leida sobivat tööd 180 päeva jooksul ning kui igakuine sissetulek ühe pereliikme kohta on väiksem kui toimetulekupiir. Seadus nägi ette abiraha maksmise peatamise kümneks tööpäevaks, kui töötaja esmakordselt keeldub pakutud sobivast tööst, hädaabitööst või koolitusest. Teistkordsel keeldumisel on õigus abiraha maksmine lõpetada. Seadusega kehtestati 60päevane ooteperiood inimestele, kes lõpetasid töötamise omal algatusel (v.a haiguse või invaliidsuse tõttu) või töötaja algatusel töökohustuste rikkumise, usalduse kaotamise või vääritud teo tõttu.

Töötaja sotsiaalse kaitse seaduse uue redaktsiooniga, mis jõustus 2000. a, kaotati 60päevane ooteperiood omal algatusel töökohalt lahkumise korral; töötaja abiraha saamise periood pikenes 180 päevalt 270ni; õigus töötaja abirahale säilib ka siis kui töötaja keeldub hädaabitööst.

**Tabel 4.1. Töötaja abiraha**

Töötaja abiraha kehtivuse algus	Toimetulekupiir (kroonides)	Töötaja abiraha (kroonides)
01.07.1992		160
01.10.1993		180
02.09.1993	280	180
01.10.1994	320	180
01.01.1995	320	180
01.02.1996	390	180
01.07.1996	390	240
01.01.1997	460	240
01.11.1997	500	240
01.03.1998	500	300
01.01.1999	500	400

Töötuskindlustuse seadus jõustus Eestis 2002. a 1. jaanuaril. Töötuskindlustuse seaduse kohaselt:

koosneb töötajale makstav hüvitis töötuskindlustushüvitisest ja töötaja abirahast; peab isik töötuskindlustushüvitise saamiseks olema töötuna arvele võetud, ta peab olema tasunud kindlustusmaksid vähemalt 12 kuud eelneva 24 kuu jooksul;

ei saa töötuskindlustushüvitist isik, kes on lõpetanud töötamise omal soovil, või kes vabastati töölt töökohustuste rikkumise, usalduse kaotamise või vääritud või korruptiivse teo tõttu;

kaotab töötaja sobivast tööpakkumisest keeldumisel õiguse töötuskindlustushüvitisele;

on hüvitise suurus esimesed 100 kalendripäeva 50% töötaja varasemast töötasust, seejärel langeb hüvitise määr 40 protsendini;

sõltub töötuskindlustushüvitise maksmise kestus kindlustusstaazi pikkusest:

180 kalendripäeva, kui kindlustusstaaz on kuni 5 aastat

270 kalendripäeva, kui kindlustusstaaz on 5–10 aastat

360 kalendripäeva, kui kindlustusstaaz on 10 või enam aastat;

makstakse töötaja abiraha vaid siis, kui isikul ei ole õigust töötuskindlustushüvitisele: isikul kas ei ole tekkinud õigust töötuskindlustushüvitisele, isik on keeldunud vastu võtmast sobivat

tööpakkumist, või isik pole leidnud tööd töötuskindlustuse maksmise maksimumperioodi jooksul.

Töötuskindlustushüvitisi finantseeritakse töötuskindlustusfondist, kuhu teevad sissemaksed töötajad (0,5–2% oma palgast) ja tööandjad (0,25–1% brutopalgafondilt).

2001. a neljandas kvartalis oli Eestis 82,5 tuhat töötut, samas kui töötute abiraha maksti 25 tuhandele (tegemist on kuu keskmise numbriga), s.o umbes 30 protsendile.

Lisaks töötushüvitisele makstakse Eestis toimetulekutoetust; kuni 1997. a maksti ka eluasemetoetust, mis seejärel ühendati toimetulekutoetusega. Toimetulekutoetuse suurus on Eestis paradoksaalselt hetkel suurem töötute abirahast ning selle maksmise periood on tähtajatu, mis võib vähendada töötute motivatsiooni uuesti tööle asuda. Nagu eelnevalt tõdetud, on sotsiaaltoetus levinud ka teistes KIE ja OECD riikides. Toetuse eesmärgiks on tagada inimeste teatav heaolutase ka siis, kui neil puudub töö. Loomulikult on nimetatud eesmärgil omad ohud – kõrge sotsiaaltoetus võib vähendada motivatsiooni tööle asuda.

2001. a sotsiaalhoolekande seaduse 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.

#### **4.2. Töötushüvitis OECD ja KIE riikides**

Paljudes OECD riikides makstakse töötutele mõlemat tüüpi töötushüvitisi – nii töötute abiraha kui ka töötuskindlustushüvitist (*Benefit Systems...* 1999). Enamikus OECD riikides on töötuskindlustus töötajatele kohustuslik (erandiks on siin näiteks Taani ja Soome) ja seeläbi on süsteemiga hõlmatud kõik töötajad<sup>6</sup>. Kui töötaja ei kvalifitseeru töötuskindlustushüvitisele, siis makstakse talle töötute abiraha. Tavaliselt on töötute abiraha saajate ring laiem kui töötuskindlustushüvitise korral (peamiselt varasema töökogemusega inimeste võrra). Töötuskindlustushüvitise maksmise kestus on enamikes riikides piiratud. Mitmetes riikides on töötute abiraha maksmise periood piiramatult kestusega (*Benefit Systems...* 1999). Kui töötushüvitise maksmise periood lõpeb, siis asendab töötushüvitist sotsiaaltoetus, mis on enamikus riikides piiramatult kestusega.

Töötute abiraha hakati enamikus KIE riikides maksma üleminekuperioodi alguses, töötuskindlustussüsteeme neis riikides 90ndate keskpaigas veel ei eksisteerinud. Need loodi täienduseks töötute abirahale alles 90ndate lõpul. Mitmetes KIE riikides on töötuskindlustussüsteem praegu reformimisel. Ungaris, Sloveenias, Tšehhis, Slovakkias ja Lätis makstakse varasemast töötustest sõltuvat töötuskindlustushüvitist.

<sup>6</sup> Mõnedes riikides ei laiene töötuskindlustus noortele kutsehariduse omandanud töötajatele (Luksemburg, Saksamaa, Taani). Mitmetes riikides on noortele eraldi toetuste süsteemid.

**Tabel 4.2. Töötuskindlustushüvitise suurus ja kestus**

Riik	Hüvitise suurus (% eelnevast töötasust)	Maks kestus (kuudes)	Märkused
Soome	90	17	500 päeva
Taani	90	48	1+3 aastat
Luksemburg	80	12	
Jaapan	60–80 olenevalt vanusest ja eelnevast sissetulekust	10	90–300 päeva, olenevalt vanusest ja kindlustusstaazist
Rootsi	80	15	300–450 päeva olenevalt vanusest
Hispaania	60–70	24	4 kuud kuni 2 aastat (sõltuvalt kindlustusstaazist)
Holland	70	60	6 kuud kuni 5 aastat (olenevalt kindlustusstaazist)
Sloveenia	60–70 (väheneb töötusperioodi pikenedes)	24	Kestus oleneb vanusest ja tööstaazist
Portugal	65	30	12–30 kuud olenevalt vanusest
Ungari	65	12	Kestus olenevalt tööstaazist
Läti	50–65 (Oleneb tööstaazist ja töötusperioodi kestusest)	9	
Prantsusmaa	57,4	60	4–60 kuud (olenevalt kindlustusstaazist ja vanusest)
Belgia	44–60	12	
Saksamaa	60	64	12–64 kuud olenevalt kindlustusstaazist ja vanusest
Austria	55	17	20–78 nädalat (olenevalt kindlustusstaazist ja vanusest)
USA	50	26	Kuni 26 nädalat (sõltuvalt osariigist)
Slovakkia	45–50 (väheneb töötusperioodi pikenedes)	9	(kestus olenevalt tööstaazist)
Tšehhi	40–50 (väheneb töötusperioodi pikenedes)	6	
Kreeka	40 käsitöölised; 50 teenistujad	12	5–12 kuud (olenevalt tööstaazist)
Itaalia	30	6	180 päeva
Iirimaa	Fikseeritud summa	15	390 päeva
Suurbritannia	Fikseeritud summa, olenevalt vanusest	6	182 päeva
Leedu	Fikseeritud summa (Oleneb kindlustusstaazist ja töötuse põhjustest)	6	
Poola	Fikseeritud summa (Oleneb tööstaazist)	18	Kestus olenevalt töötuse määrast regioonis

Allikas: Kuddo *et al*, 2002; *JAP in Hungary*, 2001; *JAP in Slovenia*, 2000; *JAP in the Slovak Republic*, 2001; *Social Security*, 2001.

Töötuskindlustushüvitiste maksmise tingimused OECD riikides on muutunud järjest karmimaks (*Benefit Systems...*, 1999). Kvalifikatsiooniperiood – aeg, mille jooksul töötaja peab olema teinud sissemakseid töötuskindlustuse fondi – on pikenenud. Töötuskindlustushüvitise maksmine sõltub paljudes riikides ka töölt lahkumise

põhjusest. Vabatahtlikult töölt lahkumise ning töölepingu lõpetamisel vääritud teo, töökohustuse rikkumise või usalduse kaotamise tõttu hüvitist kas ei maksta, selle suurus on väiksem, või hakatakse hüvitist maksma pärast pikendatud ooteperioodi. Töötu abiraha puhul eksisteerib vaid üksikutes riikides tingimus, et töötaja peab olema mingi fikseeritud perioodi jooksul töötanud (*Benefit Systems...*, 1999).

Töötushüvitiste maksmise tingimused on muutunud karmimaks ka enamikus KIE riikides. Kui 90ndate alguses töötushüvitiste maksmise süsteemid loodi, siis oli tööpuudus KIE riikides väike ning töötushüvitise saamise tingimused olid suhteliselt leebed. Üleminekuperioodi jooksul tööpuuduse suurenedes on töötushüvitise saamise kvalifikatsioonitingimusi karmistatud. Praeguse süsteemi kohaselt kaob enamikus KIE riikides töötul õigus töötule abirahale kui ta keeldub sobivast tööst või koolitusest. Üksikutes riikides sõltub töötushüvitise suurus töölt lahkumise põhjusest (nt Leedus).

Töötuskindlustushüvitise maksmise kestus sõltub tavaliselt kindlustusstaaži pikkusest. Enamikus KIE riikides on töötushüvitise maksmise kestus lühem kui OECD riikides, kus pikimad töötuskindlustushüvitise maksmise perioodid on Saksamaal (kuni 64 kuud), Hollandis ja Prantsusmaal (kuni 60 kuud). Töötushüvitise maksmise perioodi kestus erineb ka KIE riikide hulgas oluliselt – alates 6 kuust Tšehhis kuni 24 kuuni Sloveenias. Töötuskindlustushüvitise suurus sõltub tavaliselt eelnevast töötasust. Hüvitise ja varasema brutopalgaga suhe varieerub OECD riikides 30%st Itaalias kuni 90%ni Taanis. KIE riikides on kõrgeim töötushüvitise ja varasema palga suhe Sloveenias – 70%.

Töötule abiraha maksmise kestus on üksikutes OECD riikides piiratud, kuid mitmetes riikides, näiteks Austrias, Prantsusmaal, Saksamaal, Soomes, Iirimaa ja Suurbritannias, piiramatu kestusega (*Benefit Systems...*, 1999). KIE riikides oli üleminekuperioodi alguses töötule abiraha maksmise perioodi kestus väga suur, mida koos töötushüvitise kvalifikatsioonitingimuste leebusega peetakse teguriks, mis viis tööpuuduse suurenemiseni. Näiteks Poolas oli töötule abiraha maksmise periood piiramatu kestusega, mis põhjustas suure hulga mitteaktiivsete muutumise töötuteks (Lehmann, 1993). Viimase kümnendi jooksul on töötule abiraha maksmise kestus enamikus KIE riikides vähendatud. Mõnes OECD riigis töötule abiraha suurus sõltub samuti eelnevast töötasust. Enamikus riikides on siiski tegemist fikseeritud hüvitise suurusega (*Benefit Systems...*, 1999). Töötule abiraha suurus võib sõltuda näiteks perekonna sissetulekust ja laste arvust.

Lisaks töötushüvitisele makstakse enamikus OECD ja KIE riikides tähtajatu kestusega sotsiaaltoetust, mille eesmärgiks on tagada igale indiviidile sissetulek, mis ületaks toimetulekupiiri.

#### **4.3. Töötushüvitis Eestis võrdluses teiste riikidega**

Siirdeperioodi alguses ei makstud Eestis nagu teisteski KIE riikides töötuskindlustushüvitist. 2003. a alustati Eestis töötuskindlustushüvitise maksmist. Endise teenistusega seotud töötuskindlustushüvitist peaks tagama töötule võrreldes varasema töötule abirahaga suurema heaolutaseme, mis peaks suurendama töötajate liikuvust tööturul, andes võimaluse otsida uut töökohta muretsemata majandusliku olukorra pärast. Seoses töötuskindlustussüsteemi loomisega suurenes ka töötushüvitise

suurus. Samas on oluline, et töötuskindlustushüvitise maksmise perioodi kestus on piiratud, mis motiveeriks inimest aktiivselt tööd otsima.

Võrreldes Eestis seni kehtinud töötü abiraha maksmise süsteemi teistes riikides kehtinud süsteemidega võib öelda, et töötü abiraha suurus on olnud väga madal. Ka abiraha saamise tingimused olid 90ndate aastate alguses üsna karmid erinevalt mitmetest teistest KIE riikidest. Nüüdseks on Eestis töötü abiraha saamise kriteeriumeid liberaliseeritud ning samas on ka pikenenud abiraha maksmise periood. Selline tendents erineb enamikust OECD ja KIE riikidest, kus viimasel kümnendil on töötushüvitise maksmise kvalifikatsioonitingimusi muudetud järjest karmimaks ning piiratud töötushüvitise maksmise perioodi kestust.

2003. a jaanuarist makstava töötuskindlustushüvitise suurus on 40–50% varasemast töötasust olenevalt töötusperioodi kestusest, mis on sarnane nii OECD kui ka KIE riikide keskmise tasemega. Töötuskindlustushüvitise maksmise periood on Eestis võrreldes OECD riikidega suhteliselt lühike. Kuna hüvitise maksmise kestus sõltub kindlustusstaazist, siis aastani 2006 k.a on töötuskindlustushüvitise maksmise perioodiks 6 kuud, mis on üks lühemaid KIE riikide hulgas. Alates 2012. a on maksimaalseks hüvitise maksmise kestuseks 12 kuud. KIE riikidest on pikem varasemast töötasust sõltuva töötushüvitise maksmisperiood vaid Sloveenias – 24 kuud, samas kui Ungaris on selleks 12 kuud.

Uue töötuskindlustussüsteemi kohta võib kokkuvõtvalt öelda, et hüvitise maksmise kestus on suhteliselt lühike, mis peaks motiveerima töötuid otsima tööd. Uue süsteemiga kaasnev töötute sissetuleku oluline suurenemine võib avaldada tööpuudust suurendavat mõju. Seetõttu on eriti oluline, et hüvitise saamise kvalifikatsioonitingimused oleksid karmid.

### **Kokkuvõte**

Võrreldes enamiku OECD ja siirderiikidega iseloomustab Eestit väike ametiühingute mõjujõud ja kollektiivlepingute madal osakaal. Eestis, nii nagu ka teistes siirderiikides, on ametiühinguliikmete arv vähenenud alates 90ndate aastate algusest. Ametiühingutesse kuulub Eestis 16% tööjõust, mis on üks madalamaid näitajaid isegi üleminekuriikide hulgas. Kollektiivlepetega kaetud inimeste hulk ei ole oluliselt suurem kui ametiühinguliikmete arv. Erinevalt Lääne-Euroopa riikidest, kuid sarnaselt teistele KIE riikidele, sõlmitakse kollektiivlepped Eestis peamiselt ettevõtete ja riigi tasandil. Kokkuvõttes saab järeldada, et enamik töölepingutest on Eestis individuaalsed ja ametiühingute mõjujõud seetõttu väike.

Senini on alampalk Eestis püsinud madalal tasemel, 2001. a moodustas alampalk 29% keskmisest brutopalgast, mis on võrreldes teiste KIE riikidega üks madalamaid. Ent nagu teisteski KIE riikides on alampalk viimastel aastatel suurenenud keskmisest palgast kiiremini. Seoses ametiühingute ja tööandjate kokkuleppega peaks alampalk 2008. aastaks tõusma 41%ni keskmisest brutopalgast, mis on sarnane tase mitmetes KIE riikides praegu kehtivale. Alampalga kokkulepitud suurenemise korral peaks alampalga ja mediaanpalga suhe Eestis ületama ELi keskmist taset.

Töötushüvitise suurus ja selle maksmise kestus on Eestis võrreldes OECD ja KIE riikidega senini olnud väike. Ka abiraha saamise tingimused on üsna karmid, erinevalt mitmetest teistest KIE riikidest. 2003. a hakati Eestis maksma töötuskindlustushüvitist, mistõttu suurenes nii töötushüvitise makstav summa kui (pikas perspektiivis) ka hüvitise maksmise perioodi kestus. Uue töötuskindlustushüvitise suurus (suhtena varasemasse palka) on võrreldes enamiku Euroopa riikidega siiski väike. Samuti on suhteliselt lühike töötuskindlustushüvitise maksmise periood.

Suhteliselt kõrged koondamishüvitised ja koondamisest etteteatamise tähtjad on seni ainsana olnud Eesti tööturu paindlikkuse võimalikuks vähendajaks. Eestis kehtestatud koondamishüvitiste suurus on sarnane teistele KIE riikidele ja oluliselt madalam koondamishüvitiste suuruselt Lõuna-Euroopas. Kuna aga koondamishüvitiste maksmine ei ole mitmetes OECD riikides seadusega reguleeritud, võib koondamishüvitisi nii Eestis kui ka teistes KIE riikides pidada suureks.

Üldise hinnangu andmisel Eesti tööturu institutsionaalse raamistiku rangusele tuleb mees pidada, et Euroopa Liidu tööturgu peetakse maailma mastaabis suhteliselt rangelt reguleerituks, mistõttu Eesti tööturu institutsioonid paistavad Euroopa Liiduga võrreldes liberaalsetena. Samas kui eristada OECD riikide hulgast näiteks USA ja Jaapan, siis nendega võrreldes on Eesti tööturu institutsionaalne raamistik suhteliselt jäik.

Kokkuvõttes võib siiski tõdeda, et võrreldes enamiku OECD ja KIE riikidega on Eesti tööturu institutsionaalne raamistik senini olnud suhteliselt paindlik. 2003. a toimima hakanud töötuskindlustussüsteem ning alampalga järkjärguline suurenemine muudavad selle jäigemaks.

## Kasutatud kirjandus

- Abermann, A. (2000), *Ametiühingud Eesti Vabariigi Tööturul*, TTÜ, Tallinn.
- Antila, J., Ylöstalo, P. (1999), *Working Life Parometer in the Baltic Countries 1999 – Labour Policy Studies Nr 214*, Ministry of Labour, Helsinki, lk 50–188.
- Atkinson, A., Mickelwright, J. (1991), *Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review*. *Journal of Economic Literature* No 29, lk 1679–1727.
- Ball, L. (1996), *Disinflation and the NAIRU*. NBER Working Paper, 1996, No 5520, lk 36.
- Benefit Systems and Work Incentives*. OECD.
- Bentolila, S., Bertola, G. (1990), *Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis*, *Review of Economic Studies* 57 (3), lk 381–402.
- Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. (1999), *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*. *Employment and Training Papers*, ILO, 1999, lk 19.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (1999), *Institutions and Laws in the Labor Market*. *Handbook of Labor Economics*, Vol 3B, lk 1399–1461.
- Brown, C. (1999), *Minimum Wages, Employment and the Distribution of Income*. *Handbook of Labor Economics*, Vol 3B, lk 2101–2164.
- Calmfors, L. (1993), *Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance*, OECD/GD(93)137.
- Carley, M. (2001), *Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2000*. *European Industrial Relations Observatory*.
- Carley, M. (2002), *Industrial relations in the EU member states and candidate countries*. *European Industrial Relations Observatory*.
- Casale, G. (1997) *Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Some Comparative Issues*. *ILO-CEET Working Paper, No 20, Hungary*, lk 34.
- Casale, G. (1999), *Tripartism and Industrial Relations in Central and Eastern European Countries*, in Ed by G. Casale, *Social Dialogue in Central and Eastern Europe*. ILO, lk 1–36.
- Clare, R. (2002), *Minimum Wages in the European Union, 2002*. *Eurostat. Population and Social Conditions, Statistics in focus No 5*.

- Due, J., Mailand, M. (2001), *Social Dialogue in the Baltic Sea region – the state of the art*. University of Copenhagen, lk 16.
- Employment Outlook*, (1999), OECD
- Employment Outlook*. (1998), OECD
- Garibaldi, P.(1998), *Job Flow Dynamics and Firing Restrictions*. *European Economic Review*, Vol 42, lk 245–275.
- Gottvald, J., Hančlová, J., Pytliková, M., Stanek, V. (2002), *Minimum Wage in the Wage Structures of the Czech and Slovak Republics*, in Jaromir Gottvald ed. *Determinants of Individual Pay and Firms Pay Structures in the Czech and Slovak Republic*. Ostrava, lk 195–228.
- Jackman, R., Layard, R., Nickell, S. (1996), *Combating Unemployment: is Flexibility Enough? in Macroeconomic Policies and Structural Reform*, OECD, lk 19–49.
- Joint Assessment of Employment Policy Priorities in Hungary*, (2001), *European Commission for Employment and Social Affairs/Government of Hungary*.
- Joint Assessment of Employment Policy Priorities in Poland*, (2001), *European Commission for Employment and Social Affairs/Ministry for Labour and Social Policy*.
- Joint Assessment of Employment Policy Priorities in the Czech Republic*, (2000), *European Commission for Employment and Social Affairs/Ministry for Labour and Social Affairs*.
- Joint Assessment of Employment Policy Priorities in the Slovak Republic*, (2001), *European Commission for Employment and Social Affairs/Ministry for Labour, Social Affairs and Family*.
- Joint Assessment of Employment Policy Priorities of Slovenia*, (2000), *European Commission for Employment and Social Affairs/Ministry for Labour, Family and Social Affairs*.
- Järve, J. (2002), *Tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes*. PRAXIS, Poliitikaanalüüs, Nr 1.
- Järve, J., Kallaste, E., Eamets, R. (2001), *Töösuhted Eestis – Euroopa Liiduga liitumise taustal*. Tartu Ülikool, lk 47, mimeo.
- Keese, M., Puymoyen, A. (2001), *Changes in Earnings Structure: Some International Comparisons Using the OECD Structure of Earnings Database*. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*.



- Keller, P., Schiff, J. (2001), *Labor Markets in Hard-Peg Accession Countries: The Baltics and Bulgaria*, IMF Country Report No 01/100.
- Kennan, J. (1995), *The Elusive Effects of Minimum Wages*, *Journal of Economic Literature*, Vol 33, December, lk 1949–1965.
- Kuddo, A., Leetmaa, R., Leppik, L., Luuk, M., Võrk, A. (2002), Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele. Poliitikauuringute keskus PRAXIS.
- Ladó, M. (2002), *Industrial Relations in the Candidate Countries*. *European Industrial Relations Observatory*.
- Lehmann, H. (1993), *Labour Market Flows and the Evaluation of Labour Market Policies in Poland*. *CEP Working Paper*, No 161.
- Neumark, D., Washer, W. (1999), *A Cross-National Analysis of the Effect of Minimum Wages on Youth Employment*, *NBER Working Paper*, No 7299.
- Nickell, S. (1997), *Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol 11, No 3, lk 55–74.
- Nickell, S., Layard, R. (1999), *Labour market Institutions and economic performance*, *Handbook of Labour Economics*, Vol 3C, ptk 46, lk 3029–3084.
- Nicoletti, G., Scarpetta, S., Boylaud, O. (1999), *Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation*, *OECD ECO/WKP No 226*, lk 86.
- OECD Submission to the Irish National Minimum Wage Commission*. (1997), *OECD. Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 28*.
- Schulten, T., Stueckler, A. (2000), *Wage Policy and EMU*. *European Industrial Relations Observatory*.
- Simonazzi, A., Villa, P. (1999), *Flexibility and Growth*, *International Review of Applied Economics*, Vol 13, Is 3, lk 281–312.
- Social Security System in Lithuania*. (2001), *Social Policy Unit in Lithuania*.
- Vesilind, A., Rell, M. (2000), *Palga ja tootluse seosed majandussektoriti*, *Eesti Panga Toimetised*, Nr 2.

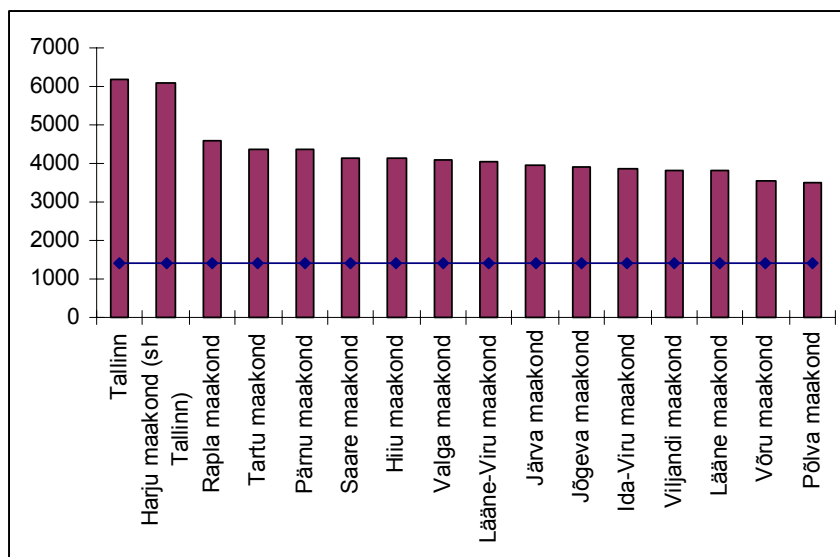
### Lisa 1. Kolmepoolsete kokkulepete loetelu

Kuupäev	Teema	Osalejad
07. 04. 1992	Sotsiaaltagatiste üldkokkulepe	VV, ETTK*, EAKL
28. 04. 1992	Sotsiaaltagatiste põhiküsimuste kokkulepe	VV, TÜ, EAKL
28. 12. 1995	Palga alammäär, töötü abiraha	VV, TÜ, EAKL, TALO
20. 12. 1996	Osalusdemokraatia arendamine	VV, ETTK, TÜ, EAKL, TALO
20. 12. 1996	Palga alammäär	VV, ETTK, EAKL, TALO
06. 06. 1997	Tagatisfondi loomine	VV, ETTK, EAKL, TALO
20. 06. 1997	Elatusmiinimumi arvestamise meetodika	VV, ETTK, EAKL, TALO
21. 11. 1997	Palga alammäär	VV, ETTK, EAKL
22. 10. 1998	Palga alammäär	VV, ETTK, EAKL
26. 08. 1999	Kolmepoolsete tööhõiveõukogude moodustamine	VV, ETTK, EAKL
13. 09. 1999	Plaga alammäär, maksuvaba tulu	VV, ETTK, EAKL (TALO keeldus alla kirjutamast)
08. 11. 2000	Palga alammäär	VV, ETTK, EAKL, TALO
25. 09. 2001	Palga alammäär	VV, ETTK, EAKL, TALO

\* Enne 1997. a eksisteeris Eestis kaks tööandjate liitu: Tööandjate Ühendus (TÜ) ja Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliit (ETTK), pärast 1997. a need ühendati ühtse nime alla Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliit (ETTK).

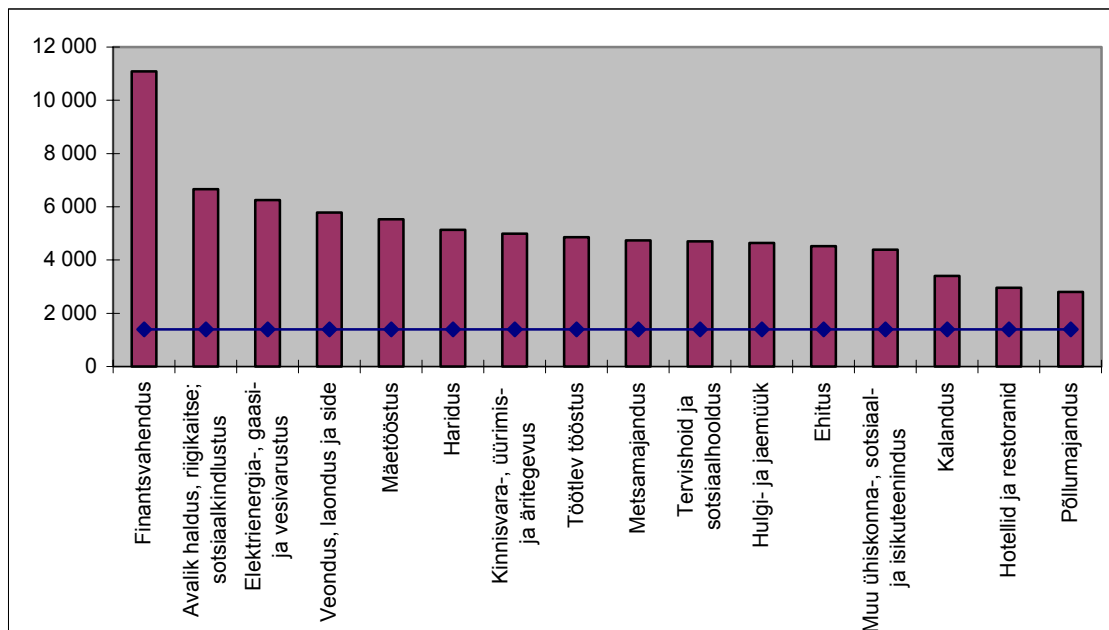
Allikas: Abermann, 2000.

### Lisa 2. Brutopalk Eestis maakonniti 2000. a II kvartalis



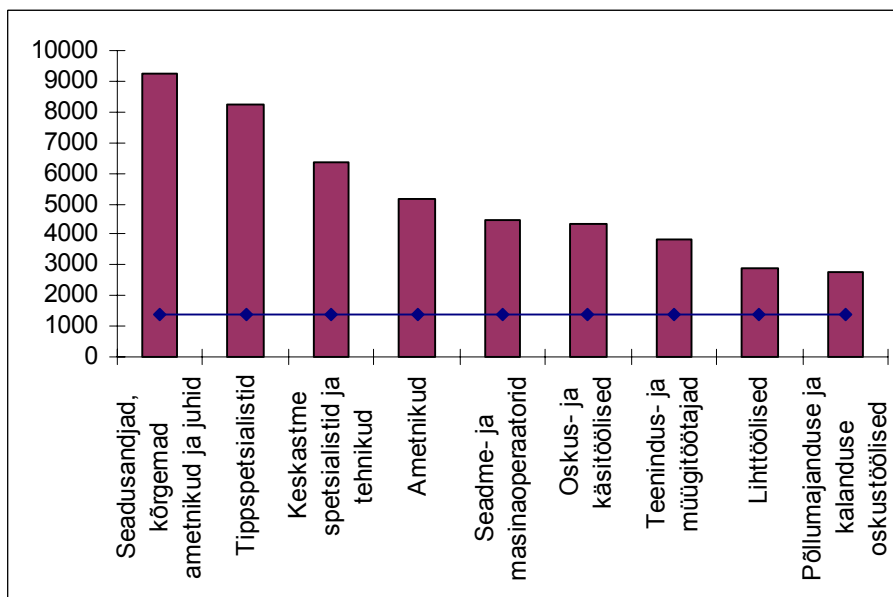
Allikas: Statistikaamet.

**Lisa 3.**  
**Brutopalk Eestis tegevusalati 2000. a II kvartalis**



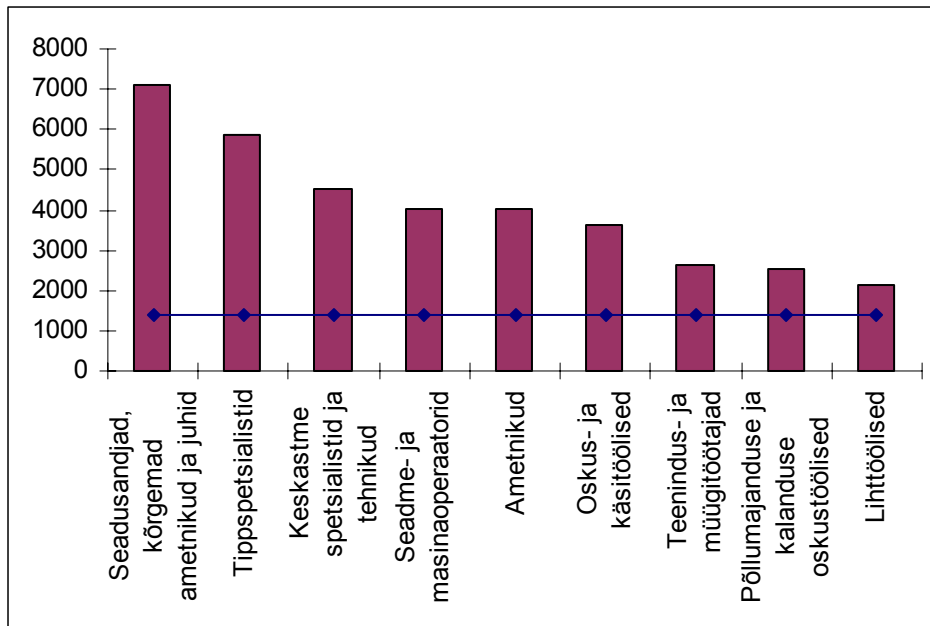
Allikas: Statistikaamet.

**Lisa 4.**  
**Brutopalk Eestis ametialade lõikes 2000. a II kvartalis**



**Joonis 1. Brutopalk ametialade lõikes meestel 2000. a teises kvartalis**

Allikas: Statistikaamet.

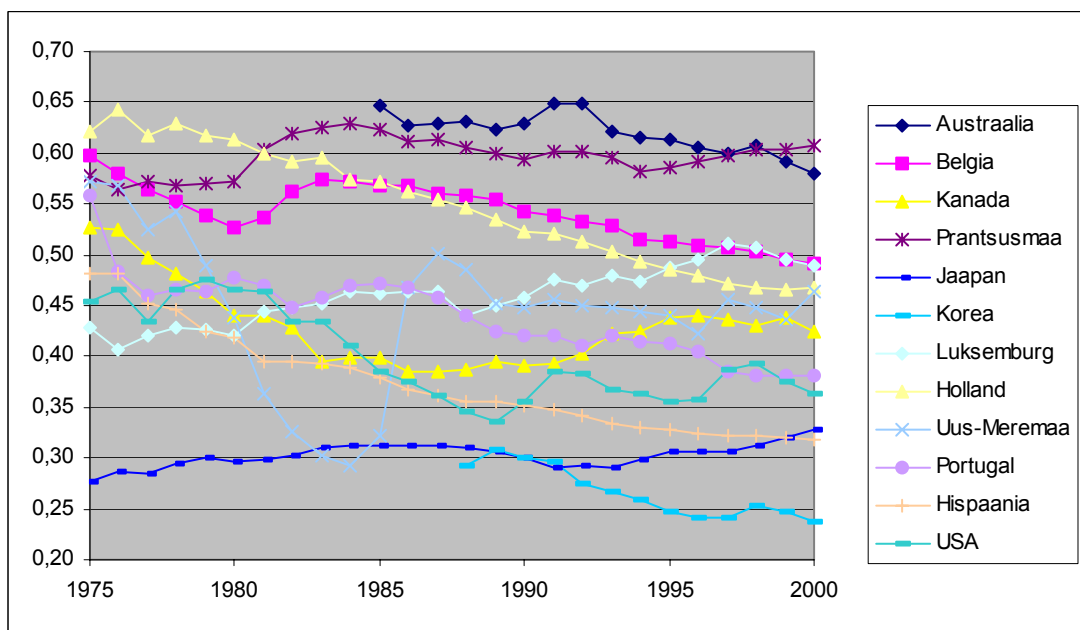


**Joonis 2. Brutopalk ametialade lõikes naistel 2000. a teises kvartalis**

Allikas: Statistikaamet.

### Lisa 5.

#### Alampalk osakaaluna mediaanpalgast OECD riikides 1975–2000



Allikas: Keese ja Puymoyne 2001.

**Lisa 6.**  
**Alampalk erinevates riikides**

Riik	Alampalk noortele (vanus ja % täisealiste alampalgast)	Alampalga muutmine
Belgia	20 – 94%; 19 – 88%; 18 – 82%; 17 – 76%; alla 17 – 70%;	Indekseeritud
Hispaania	–	Kord aastas, vastavalt inflatsioonile
Holland	22 – 85%; 21 – 72,5%; 20 – 61,5%; 19 – 52,5%; 18 – 45,5%; 17 – 39,5%; 16 – 34,5%;	2 korda aastas
Jaapan	–	Kord aastas, vastavalt keskmise palga ja tarbijahindade suurenemisele
Kanada	<17- madalam määr; üksikutes provintssides: <18- madalam määr	Ei ole automaatset indekseerimist
Kreeka	–	Kord aastas, vastavalt inflatsioonile
Luksemburg	17 – 80%; 16 – 70%; 15 – 60%	Indekseeritud
Poola	Seaduseelnõu kohaselt spetsiaalse kutseharidusega noortele, kes peavad läbima treeningperioodi on vastavalt töökogemuse aastale 10; 12,5 ja 15% alampalgast	Vastavalt inflatsioonile ja keskmise palga suurenemisele
Portugal	–	Kord aastas, vastavalt inflatsioonile
Prantsusmaa	17-18 – 90%; <17 – 80%	Indekseeritud
Slovakkia	–	Kord aastas, vastavalt reaalpalka ja elatusmiinimumi kasvule.
Sloveenia	–	Kord aastas, vastavalt kollektiivlepingutega määratud palga kasvule. Tavaliselt suureneb 85% tarbijahinna-indeksi kasvust
Tšehhi	–	Ei ole automaatset indekseerimist
Türgi	<16-madalam määr	
USA	–	Ei ole automaatset indekseerimist
Uus-Meremaa	<20 – 60%	Ei ole automaatset indekseerimist

Allikad: Clare (2002); *OECD Submission to the Irish national minimum wage commission*; *Joint Assessment of Employment Policy Priorities of Slovenia*; *Joint Assessment of Employment Policy Priorities in the Slovak Republic*; *Joint Assessment of Employment Policy Priorities in Poland*.