



# Töövaldkonna indikaatorite arendamine

Lõpparuanne

Epp Kallaste

Andres Vörk

Reelika Leetmaa

Eve-Liis Roosmaa

Tallinn 2005

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

## Eessõna

2004. aasta lõpus Sotsiaalministeeriumi ja Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS koostöös valminud uurimisprojekt on esimene omalaadne tööpoliitika indikaatorite süstemaatilisele arendamisele suunatud töö Eestis.

Sotsiaalministeeriumi jaoks on indikaatorite jälgimine tõusnud poliitikaprotsessi loomulikuks osaks. Indikaatorid aitavad selgemalt eristada poliitika sekkumist vajavaid valdkondi, konkretiseerida poliitika eesmärke ja ülesandeid ning jälgida selle rakendamise edusamme. Lisaks sellele, et indikaatoreid saab kasutada poliitika eesmärgistamis- ja mõõtmisvahendina, annavad nad ka olulist taustainformatsiooni erinevate valdkondade kohta. Indikaatorite pidev metoodiline arendamine on eelduseks, et tööpoliitika kontekstis rohkem ja paremaid indikaatoreid kasutatakse ning neid seejuures korrektselt tõlgendatakse.

Tänasel hetkel on Eestil indikaatorite väljatöötamise ja arendamise osas veel palju õppida teistelt riikidelt ning heaks eeskujuks on kindlasti rahvusvahelised definitsioonid ja metoodikad. Üheks oluliseks näiteks on Euroopa tööhõivestrateegia rakendamise hindamiseks väljatöötatud indikaatorid, mille alusel Euroopa Liidu liikmesriigid esitavad andmeid oma iga-aastastes tööhõive tegevuskavades.

Antud uurimisprojekti eesmärgiks oli analüüsida Sotsiaalministeeriumi jaoks aktuaalsemate rahvusvaheliselt tunnustatud mõõdikute kasutatavust Eestis ning teha ettepanekuid tööpoliitika erinevaid aspekte mõõtvate indikaatorite ning nende arvutamiseks sobivate meetodite ja andmeallikate osas. Uuringus käsitletud indikaatorid ja töövaldkonna alateemad on valitud vastavalt Sotsiaalministeeriumi strateegilistele eesmärkidele ja prioriteetidele.

Uuringu tulemused on koondatud kaheosalisse raportisse: esimeses osas käsitletakse konkreetseid rahvusvahelisi indikaatoreid ning teises osas arendatakse ja pakutakse välja sobivaid mõõdikuid erinevate tööpoliitikaga seonduvate teemade lõikes.

Selle uuringu oluliseks praktiliseks väärtuseks on indikaatorite arvutamiseks vajalike andmete (tööturustatistika) arendusvajaduse kaardistamine. Lisaks aitab see töö ka paremini mõista keerukamate indikaatorite arvutamistehnikaid ja nende taga peituvat sisu ning pakub välja ka lahendusi erinevate töövaldkonna teemade mõõdikutega varustamisel.

Uuringu tulemused võiks eelkõige huvi pakkuda erinevates asutustes ja organisatsioonides tööturuandmetega tegelevatele inimestele (analüütikutele, statistikutele, teadlastele), aga kindlasti ka poliitikakujundajatele ja –rakendajatele, kes oma tegevuste planeerimisel ja otsuste tegemisel tahavad toetuda objektiivsele ja kvaliteetsele informatsioonile.

Tööpoliitika mõõdikute-indikaatorite arendamine on pidev protsess ja jätkub Eestis kindlasti ning käesolev uuring on heaks eeskujuks järgmistele sellelaadsetele töödele.

Kaili Järv

Tööpoliitika info ja analüüsi osakonna analüütik

Sotsiaalministeerium

# Sisukord

<b>TÖÖVALDKONNA INDIKAATORITE ARENDAMINE I .....</b>	<b>5</b>
<b>1. RISKIRÜHMADE TÖÖTURULÕHED .....</b>	<b>6</b>
1.1. <i>Definitsioonid ja valemid.....</i>	6
1.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	6
1.3. <i>Andmed.....</i>	7
1.4. <i>Arvutused .....</i>	9
<b>2. TÖÖJÕUST VÄLJAJÄÄMISE KESKMINE VANUS .....</b>	<b>11</b>
2.1. <i>Definitsioonid ja valemid.....</i>	11
2.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	12
2.3. <i>Andmed.....</i>	13
2.4. <i>Arvutused .....</i>	13
<b>3. PAINDLIKE TÖÖSUHETE LEVIK.....</b>	<b>16</b>
3.1. <i>Definitsioon ja valemid.....</i>	16
3.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	17
3.3. <i>Andmed.....</i>	18
3.4. <i>Arvutused .....</i>	20
<b>4. KAUGTÖÖGA HÕLMATUS.....</b>	<b>22</b>
4.1. <i>Mõiste selgitus, indikaatorite definitsioonid ja valemid .....</i>	22
4.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	25
4.3. <i>Andmed.....</i>	25
4.4. <i>Arvutused .....</i>	26
<b>5. TÖÖJÕU MOBILSUS .....</b>	<b>27</b>
5.1. <i>Definitsioonid ja valemid.....</i>	27
5.1.1. <i>Liikumised palgatasemete vahel.....</i>	28
5.1.2. <i>Liikumised hõivestaatuste vahel.....</i>	28
5.1.3. <i>Liikumised töölepingu tüüpide vahel.....</i>	29
5.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	30
5.3. <i>Andmed.....</i>	30
5.4. <i>Arvutused .....</i>	31
5.4.1. <i>Liikumised hõivestaatuse vahel.....</i>	31
5.4.2. <i>Liikumised palgatasemete vahel.....</i>	32
5.4.3. <i>Liikumised töölepingu liikide vahel.....</i>	33
<b>6. VAESUSLÕKS (MADALAPALGALISTE LÕKS), TÖÖTUSLÕKS JA MITTEAKTIIVSUSLÕKS ..</b>	<b>35</b>
6.1. <i>Definitsioonid, valemid ja tõlgendused.....</i>	35
6.2. <i>Andmed.....</i>	38
6.3. <i>Arvutused .....</i>	39
6.3.1. <i>Töötuslõks .....</i>	39
6.3.2. <i>Mitteaktiivsuslõks .....</i>	41
6.3.3. <i>Vaesuslõks ehk madala palga lõks.....</i>	43
<b>7. VAESTE TÖÖTAJATE OSAKAAL .....</b>	<b>48</b>
7.1. <i>Definitsioon ja valemid.....</i>	48
7.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	48
7.3. <i>Andmed.....</i>	49
7.4. <i>Arvutused .....</i>	49
<b>8. MADALAPALGALISTE MAKSUSTAMINE .....</b>	<b>51</b>
8.1. <i>Definitsioon ja valemid.....</i>	51
8.2. <i>Tõlgendused ja alternatiivid.....</i>	52
8.3. <i>Andmed.....</i>	52
8.4. <i>Arvutused .....</i>	54

<b>9. HÕIVATUTE TEGELIK MAKSUMÄÄR .....</b>	<b>55</b>
9.1. Definiitsioon ja valemid.....	55
9.2. Tõlgendused ja alternatiivid.....	56
9.3. Andmed.....	56
9.4. Arvutused .....	56
<b>10. DEKLAREERIMATA TÖÖ OSAKAAL.....</b>	<b>57</b>
10.1. Definiitsioon ja valemid.....	57
10.2. Tõlgendused, alternatiivid, andmed.....	57
10.3. Arvutused .....	58
<b>KIRJANDUS.....</b>	<b>59</b>
<b>TÖÖVALDKONNA INDIKAATORITE ARENDAMINE II .....</b>	<b>61</b>
<b>1. ILLEGAALSED TÖÖSUHTED.....</b>	<b>62</b>
1.1. Aspektid, mille osas monitooringut teostada .....	62
1.2. Mõõtmise metoodika ja indikaatorid.....	65
1.2.1. Otsesed mõõtmise meetodid .....	65
1.2.2. Kaudsed mõõtmise meetodid .....	65
1.2.3. Indikaatorid .....	66
1.3. Mitteametliku töö hinnangud Eestis.....	67
1.4. Rahvusvaheline kogemus.....	67
<b>2. VALITSEMISE JA HEA VALITSEMISE MÕISTE JA MÕÕTMISE VÕIMALIKKUS.....</b>	<b>69</b>
<b>3. TÖÖELU KVALITEET .....</b>	<b>71</b>
3.1. Mõiste ja tööelu kvaliteedi indikaatorid .....	71
3.2. Andmeallikad .....	74
3.3. Rahvusvaheline kogemus tööelu kvaliteedi mõõtmisel.....	76
<b>4. KLIENTIDE RAHULOLU .....</b>	<b>77</b>
4.1. Definiitsioonid.....	77
4.2. Klientide rahulolu mõõtmise protsess .....	78
4.3. Indikaatorid.....	79
<b>5. TÖÖTURU PAINDLIKKUS: TÖÖ- JA PEREELU ÜHITAMINE .....</b>	<b>81</b>
5.1. Töö- ja pereelu ühildamise tähtsus ja aspektid OECD uuringute põhjal .....	81
5.2. Indikaatorid.....	82
5.3. Andmed.....	84
<b>6. REGIONAALNE EBAVÕRDSUS TÖÖTURUL.....</b>	<b>84</b>
6.1. Euroopa Liidu indikaatorid.....	84
6.2. Näitearvutused Eesti jaoks .....	85
<b>7. PALGA REAALNE OSTUJÕUD .....</b>	<b>86</b>
7.1. Palga reaalne ostujõud maakondades .....	86
7.2. Andmed.....	86
7.3. Hindamine ja tulemused .....	87
7.4. Puudused ja edasiarendused.....	89
<b>8. TÖÖTURU JA TÖÖSUHETE PAINDLIKKUS.....</b>	<b>89</b>
8.1. Tööturu paindlikkuse mõiste.....	89
8.2. Indikaatorid.....	91
<b>9. TÖÖKESKKONNA HINDAMINE.....</b>	<b>93</b>
9.1. Töökeskonna hindamise aspektid .....	93
9.2. Töökeskonna hindamise indikaatorid.....	93
<b>KIRJANDUS.....</b>	<b>95</b>

# **Töövaldkonna indikaatorite arendamine I**

Valitud indikaatorite kirjeldused ja arvutused

Epp Kallaste

Andres Vörk

# 1. Riskirühmade tööturulõhed

## 1.1. Definitsioonid ja valemid

**Riskirühmade töötuslõhe** (*unemployment rate gaps for people at a disadvantage*) (indikaator nr 32)<sup>1</sup> - riskirühma tööpuuduse ja riigi keskmise tööpuuduse taseme erinevus (protsendipunktides, sugude lõikes). Riskirühmadena käsitletakse riigis sellisena defineeritud rühmi. Kuna töötuse määr leitakse nii Eurostati kui Eesti Statistikaameti kohaselt vanusegrupi 15-74 jaoks, siis tuleks lähtuda sellest.

$$\frac{\text{Töötute arv riskirühmas}}{\text{töötute arv riskirühmas} + \text{töötavate arv riskirühmas}} = \text{töötuse määr riskirühmas} \quad (32.1)$$

Eraldi meeste ja naiste lõikes tuleb leida järgneva valemi 32.2 väärtus

$$\begin{aligned} & \text{Tööpuuduse määr riskirühmas (\%)} - \text{Keskmise tööpuuduse määr (\%)} = \\ & = \text{Töötuslõhe riskirühmas (protsendipunktides)} \end{aligned} \quad (32.2)$$

**Riskirühmade tööturulõhed** (*labour market gaps for disadvantaged groups*) (tausta-indikaator nr 25) – lõhed tööturul (tööhõive, töötus ja mitteaktiivsus) riskirühmade lõikes (protsendipunktides). Hõive- ja mitteaktiivsuslõhede puhul vaadata vanusgruppe 15-64 (et tagada võrreldavus indikaatoriga nr. 2 ja ELi tööhõive eesmärkidega). Töötuslõhe on leitud juba indikaatori 32 raames (vt valem 32.2).

$$\begin{aligned} & \text{Tööhõive määr riskirühmas (\%)} - \text{Keskmise tööhõive määr (\%)} = \\ & = \text{Hõivelõhe riskirühmas (protsendipunktides)} \end{aligned} \quad (T25.1)$$

$$\begin{aligned} & \text{Mitteaktiivsuse määr riskirühmas (\%)} - \text{Keskmise mitteaktiivsuse määr (\%)} = \\ & = \text{Mitteaktiivsuslõhe riskirühmas (protsendipunktides)} \end{aligned} \quad (T25.2)$$

Tööhõive määr leitakse hõivatud inimeste suhtena tööealisse elanikkonda. Mitteaktiivsuse määr leitakse mitteaktiivsete inimeste (st need, kes ei tööta ega otsi tööd) suhtena tööealisse elanikkonda.

## 1.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Mõlemad indikaatorid on Euroopa tööhõivesuuniste seitsmenda suunise mõõtmiseks (Council Decision 2003). Seitsmenda suunise eesmärk on tööturult tõrjutud inimeste diskrimineerimise vastu võitlemine ja nende tööturule integreerumise toetamine. Tööturul halvemas olukorras on näiteks koolist varakult välja langenu noored, madala oskustasemega inimesed, puudega inimesed, rahvuslikud vähemused. Vajalik on edendada nii nende töö leidmise võimalusi kui välistada igasugune diskrimineerimine.

<sup>1</sup> Siin ja järgnevalt indikaatorid nummerdatud vastavalt Euroopa tööhõive strateegia indikaatorite järjekorrale (vt EMCO/22/130704/EN)

Seitsmenda suunise otsesed eesmärgid on:

1. ELi keskmine koolist varakult lahkunud inimeste osatähtsus ei tohi olla aastaks 2010 üle 10%;
2. Riskirühmade töötuslõhe oluline vähenemine liikmesriikides;
3. ELi kodanike ja mitte-kodanike töötuslõhe oluline vähenemine igas liikmesriigis.

Indikaator 32.1 näitab töötuse määra riskigrupis ehk töötute osatähtsust (protsentides) selle riskigrupi tööjõust (*töötud+töötavad*). Mida suurem on saadud tulemus, seda kõrgem on antud riskigrupi töötus.

Indikaator 32.2 näitab töötuse erinevust riskigrupis võrreldes keskmise töötusega protsendipunktides. Kui tulemus on negatiivne, siis on riskigrupis töötuse määr väiksem, kui keskmine töötuse määr riigis. Kui tulemus on positiivne, siis on riskigrupi töötuse määr suurem, kui riigi keskmine. Taustaindikaatorite 25.1 ja 25.2 tõlgendamine on sarnane indikaatori 32.2 tõlgendamisele, kuid kehtib vanusegrupis 15-64. Oluline on vaadata kõiki kolme lõhet koos. Kolm lõhet koos annavad ülevaate konkreetse riskirühma tööturusiituatsioonist võrreldes Eesti keskmisega ja omavahel võrrelduna näitavad erinevate rühmade positsiooni tööturul.

Alternatiivina võib mõõta lõhe suurust protsentides (riskirühma töötus-keskmine töötus)/ keskmine töötus) või osatähtsusena (riskirühma töötus/keskmine töötus). Sisuliselt annavad need indikaatorid samad tulemused, kuid erinevates ühikutes.

Oluline küsimus on tööaeg ja kvaliteet. Kas riskirühmade tööhõive on piisav, st kas nad saavad töötada piisava arvu töötunde ning, kas töö, mida nad teevad vastab nende oskustele ja soovidele. Defineeritud indikaatorid ei võimalda seda arvesse võtta. Kui näiteks riskirühmadesse kuuluvad töötajad on sagedamini osaajaga tööl, siis nende täistööajale taandatud hõive on väiksem kui keskmine hõive. Seega põhjalikumal analüüsil tuleks arvestada, kui palju tööd riskirühmadesse kuuluvad inimesed teevad võrreldes ülejäänutega ja milline on nende tööelu kvaliteet. Nende küsimuste analüüsimiseks ei oleks vajalik määrata pidevalt jälgitavat indikaatorit, kuid võiks viia läbi aeg-ajalt põhjalikumaid uuringuid.

### 1.3. Andmed

Riskirühma kuuluvad töötud on (uue tööturuteenuste ja -toetuste seaduse eelnõu (seisuga 05.01.2005) §10 lg5 kohaselt):

- 1) puudega töötu, kes vajab puudest tulenevalt lisaabi töölerakendumisel;
- 2) 16-24-aastane töötu;
- 3) töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vanglast vabanenud töötu;
- 4) 55-aastane kuni vanaduspensioniealine töötu;
- 5) töötu, kes on saanud enne töötuna arvelevõtmist hooldajatoetust puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse § 8 alusel;
- 6) töötu, kes on saanud enne töötuna arvelevõtmist hooldajatoetust sotsiaalhoolekande seaduse § 23 lg 2 alusel ja kes ei ole olnud hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul;
- 7) pikaajaline töötu, kes ei ole olnud hõivatud käesoleva seaduse § 26 lõikes 3 loetletud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 12 kuud. 16-24 aastane noor on pikaajaline töötu, kui ta ei ole olnud hõivatud käesoleva seaduse § 26 lõikes 3 nimetatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 6 kuud;
- 8) töötu, kes ei oska eesti keelt ja kelle töölerakendumine on selle tõttu takistatud.

Osade rühmade puhul tuleb teha tulenevalt andmete kogumise võimalustest möönduseid indikaatori sisus ja seetõttu ei vasta see täpselt riskirühma definitsioonile. Osade rühmade

puhul ei ole võimalik leida nende töötuse, hõive ja mitteaktiivsusemäärasid, sest definitsiooni kohaselt on nad töötud ja juhul, kui nad töötavad, siis nad ei kuulu riskirühma enam (ka juhul, kui nad uuesti töötuks jääksid). Järelikult eelpooltoodud definitsioonide kohaselt ei ole tööturulõhesid võimalik vaadata töötute jaoks, kes on hooldanud teist isikut enne töötuks jäämist (5 ja 6) ja pikaajalisi töötuid (7).

Samas võiks kaaluda pidevat tööturulõhede jälgimist ka inimeste osas, kes on potentsiaalselt halvemas olukorras tööturul, kuid kes ei ole seaduses sätestatud riskirühmana. Potentsiaalsete riskirühmade osas võiks näiteks vaadata:

1. kolme kuni kuue aastast last kasvatavate inimeste tööturulõhesid (soo lõikes),
2. üksikvanemaid (soo lõikes).

Praegu kehtivas tööturuteenuse seaduses (RT I, 2000, 57, 370, red. RTI 2003, 88, 591) on sätestatud, et väiksema konkurentsivõimega on ka rase või inimene, kes kasvatab alla kuue aasta vanust last. Seda, milliseid rühmi tuleks määratleda potentsiaalsete riskirühmadena, tuleks eraldi uurida ja ülaltoodu on esitatud näitena. Kokkuvõttes võiks riskirühmade ja potentsiaalsete riskirühmade tööturulõhesid regulaarselt arvutada ja analüüsida.

Eestis olemasolevatest andmeallikatest on tööturulõhede leidmiseks võimalik kasutada Leibkonna-eelarve uuringut (LEU) ja Eesti tööjõu-uuringut (ETU). ETU on indikaatorite leidmiseks parem, kuna see on spetsiaalselt tööhõivega seotud näitajate leidmiseks läbi viidud uuring ja keskmisi töötuse, tööhõive ning mitteaktiivsuse näitajaid avaldatakse ETU põhjal. Järgnevalt tuuakse välja ETU 2003 ja 2002 põhjal riskirühmade lõikes kasutada olevad andmed:

1. Puudega töötud, kellel on vaja täiendavat abi tööle rakendumisel on defineeritud kui puudega inimesed vastavalt puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadusele, püsiva töövõimetuse kaotusega inimesed vastavalt riikliku pensionikindlustuse seadusele ja inimesed, kellel ei ole määratud puuet ega töövõimetuse kaotuse protsenti, kuid kes leiavad, et neil on **tervisest tulenevaid takistusi tööle saamisel või töötamisel**. Tervisest tuleneva takistuse mitteületamine tähendaks seda, et isik ei suuda talle sobival töökohal töötada. Sobiv töökoht määratakse lähtuvalt isiku erialast, oskustest, isikuomadustest, töökogemusest, elukohas valitsevast tööturu olukorrast jmt. ETU põhiosa küsimused ei võimalda selliste karakteristikutega inimesi välja selekteerida. Vt diskussioon raportis „Puuetega inimeste tööhõive edendamine Eestis” (Sotsiaalministeerium 2004). 2002. aasta ETUs oli eraldi blokk töövõime ja tervisega seotud küsimustega, mis võimaldab leida ka tööturulõhed puuetega inimeste osas, kuid regulaarselt see praegu võimalik ei ole. Kuna riiklikult on määratud puuetega inimesed riskigrupiks ning nende tööturuolukorra hindamine on selles kontekstis väga vajalik, siis peaks lisama ETUsse küsimused, mis neid võimaldaks eristada. Kuna ETU 2002 kasutatud meetodika on kooskõlas ka rahvusvahelise meetodikaga (Sotsiaalministeerium 2004) ja võimaldab võtta välja inimesed, kelle tervislik probleem on takistuseks tööelus, siis on see kooskõlas ka vajatava infoga. Nimelt küsitakse, kas pikaajalise tervishäirega või puudega inimesel on/oleks piiratud tehtava töö liik, hulk või transport tööle ja koju. Juhul, kui inimesel on selles osas piiranguid, siis võib teda lugeda tööturu mõttes riskirühma kuuluvaks.

2. 16-24 aastased inimesed. Kuna ETUs on olemas inimese vanus ja tööturustaatus, siis selle riskirühmaga seotud näitajate välja võtmisega ei ole probleeme.

3. Eelneva 12 kuu jooksul vanglast vabanenud isik – ETU võimaldab eristada ainult need töötud, kes olid enne töö otsima hakkamist kinnipidamiskohas (2003. aastal küsimus H04). Kinnipidamiskohast vabanenud inimeste koguarvu (sh neid, kes on heitunud või töötavad) ei ole võimalik leida. Seega ei ole võimalik neid indikaatoreid selle grupi jaoks ETU põhjal leida. Kui kinnipidamiskohast vabanenute koguarvu saaks kusagilt mujalt (nt endiste vangide



registrist), siis saaks leida töötute osatähtsuse nende seas. Kuid see ei ole piisav isegi töötuse määra leidmiseks (vajalik oleks töötavaid kinnipidamiskohast vabanenuid teada). Seda küsimust ei saa lahendada ETUga, kuna valimisse sattunud kinnipidamiskohast vabanenud inimeste osatähtsus jääb liiga väikeseks, et teha järeldusi töötuse, hõive ja mitteaktiivsuse määrase kohta. Vangist vabanenute osatähtsus jääb väikeseks kahel põhjusel: 1. neid on suhteliselt vähe (u 2000 aastas) ja 2. neil võib puududa alaline registreeritud elukoht.

Alternatiivse andmeallikana võib kasutada registrite andmeid. Üheks võimaluseks on jälgida vangist vabanenute sotsiaalmaksu laekumisi (seda on Justiitsministeerium kasutanud) ja seega on võimalik teada saada, kui paljudel vangist vabanenutel on teiseid tulusid. Samuti võiks Tööturuametist saada infot selle kohta, kui paljud vangist vabanenud on registreeritud töötud. Seega on võimalik saada infot töötavate osatähtsuse kohta ja registreeritud töötute osatähtsuse kohta vangist vabanenute seas. Kuid selliselt leitavad indikaatorid ei ole teiste ETU põhjal leitud indikaatoritega ega ka rahvusvaheliselt võrreldavad. Eesti siseselt on neil siiski oluline väärtus, kuna vastasel juhul ei ole riskirühma tegeliku tööturuseisundi kohta midagi teada.

4. isik, kelle tööelus osalemist takistab eesti keele oskuse puudumine. ETU-s küsitakse ka inimeste keeleoskust ja selle taset kolme-tasemelisel skaalal: 1) oskan rääkida ja kirjutada, 2) oskan igapäevase suhtlemise piires rääkida ja 3) saan igapäevase suhtlemise piires aru. Eeldades, et kaks viimast kategooriat tähendavad neid inimesi, kellel on eesti keele oskus puudulik, saab leida tööhõive, töötuse ja mitteaktiivsuse määrad keeleoskuse järgi. Täpset vastet antud riskirühmale (ehk neid, kelle tööelus osalemist eesti keele oskuse puudumine takistab) ei ole võimalik ETU andmetel leida. Selleks oleks vajalik lisada veel üks küsimus, mille kohaselt täpsustatakse, kas eesti keele oskuse tase on tööelus takistuseks. Samas on selline küsimus siiski liiga üldine ja inimesed võivad selliselt püstitatud küsimustest väga erinevalt aru saada. Ilmselt on selliste inimeste osatähtsus ka väga väike ning seetõttu soovitame vaadata indikaatorina eesti keelt mitte oskavate (või raskustega oskavate) inimeste tööturulõhesid.

5. isikud vanuses 55-aastat kuni vanaduspensioniniiga. Kuna ETU-s on olemas inimese vanus ja tööturustaatus, siis selle riskigrupiga seotud näitajate välja võtmisega ei ole probleeme.

Kuna indikaatorite leidmise aluseks on Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmed, siis võib leida indikaatori kvartaalse ja aastase sagedusega. Tulenevalt riskirühmade väiksusest ja seega väikesest vaatluste arvust ETUs võiks neid indikaatoreid arvutada aasta (mitte kvartali) lõikes.

## 1.4. Arvutused

**Tabel 1.1.** Töötuslõhe (indikaator nr 32) ja tööturulõhed (taustaindikaator nr 25) Eesti riskirühmades aastal 2003\* (töötuse näitajad vanusgrupi 15-74 ja ülejäänud näitajad vanusgrupi 15-64 kohta)

	Töötuse määr (32.1)	Töötuslõhe (32.2)			Hõive-lõhe (T25.1)	Mitteaktiivsus-lõhe (T25.2)
		Kokku	Mehed	Naised		
Puudega inimesed (2002)	21,96%	11,67 pp	12,35	11,14	-35,53 pp	35,39pp
16-24 aastased	20,58%	10,56pp	6,65	16,11	-30,81pp	29,77pp
Eesti keelt mitte-oskavad või ainult suhtlustasandil oskavad	15,47%	5,45pp	5,23	5,68	-8,76pp	6,12pp
Vanuses 55-pensioniniiga	9,39%	-0,63pp	-0,49	-0,96	-1,25pp	2,1pp
Keskmine 2002	10,5%					
Keskmine 2003	10,3%					

Allikas: ETU 2003, 2002, autori arvutused

\* Puudega inimeste indikaatorid leitud aasta 2002 kohta

2002. aastal oli puudega inimeste töötuse määr Eestis 21,96%, töötuslõhe on 11,67 protsentipunkti, seega on puudega inimeste hulgas tööpuudus oluliselt suurem riigi keskmisest tööpuudusest. Puudega inimeste hõivelõhe on -35,53pp ehk puudega inimeste tööhõive on riigi keskmisest hõivest madalam 35 protsendipunkti võrra madalam. Mitteaktiivseid on aga puuetega inimeste hulgas rohkem – mitteaktiivsuslõhe on 35,39 protsendipunkti. Tulemused on loogilised, näidates, et puuetega inimesed on sagedamini mitteaktiivsed ja töötud ning harvem hõivatud võrreldes riigi keskmisega.

Noorte hulgas oli töötuse määr 2003. aastal 20,58% ning töötuse lõhe 10,56 protsendipunkti, seega on noorte hulgas tööpuudus märksa kõrgem riigi keskmisest. Vaadates mehi ja naisi eraldi näeme, et 16-24-aastaste meeste puhul on töötuslõhe 6,65 protsendipunkti, naistel aga märgatavalt suurem – 16,11 protsendipunkti. Euroopa Liidu 25 liikmesriigi keskmine noorte tööpuudus (siin alla 25-aastased) on 18,4%<sup>2</sup> ning töötuslõhe 9,3 protsendipunkti (vt tabel 1.2.). Selles osas on Eesti EL keskmisele suhteliselt lähedal, kuid meeste ja naiste erinevus pole EL nii märkimisväärne kui Eestis ehk ELi noorte meeste töötuslõhe on keskmiselt 9,2 ja naiste töötuslõhe 9,5 protsendipunkti.

Eesti keelt mitteoskavate või ainult suhtlustasandil oskavate hulgas oli töötuse määr 2003. aastal 15,47%. Töötuslõhe 5,45 protsendipunkti – ka eesti keelt mitte kõnelevate seas on töötus suurem riigi keskmisest tasemest. Võrreldes Eesti keskmise hõivemääraga on hõivatuid eesti keelt mitte kõnelevate hulgas vähem – hõivelõhe -8,76 protsendipunkti. Mitteaktiivsus on antud riskirühmas riigi keskmisest suurem – mitteaktiivsuslõhe 6,12 protsendipunkti.

Vanusegrupis 55-eluaastat kuni pensioniiga oli töötuse määr 2003. aastal 9% ning töötuslõhe -0,63 protsendipunkti ehk töötus on selles riskigrupis madalam võrreldes keskmise tööpuuduse määraga. Võrreldes Euroopa Liidu liikmesriikidega, kus 55-64-aastaste töötuse määr on keskmiselt 6,6%, on olukord seega mõnevõrra parem kui Eestis.<sup>3</sup> Vaadates vanemaealiste hõivelõhet näeme, et Eestis oli see aastal 2003 -1,25 protsendipunkti, kuid Euroopa Liidu 25 liikmesriigi keskmine hõivelõhe oli tervelt -22,8 protsendipunkti. Suur erinevus põhjustatud eelkõige sellest, et EL riikides on vanemaealiste naiste hulgas keskmine hõivemäär vaid 30,7 protsenti, meestel aga 50,3 protsenti (Eurostat). Mitteaktiivsuse osas on erinevused väiksemad: Eestis 2,1 protsendipunkti ja ELs keskmiselt 0,5 protsendipunkti ehk teisisõnu on vanemaealiste hulgas mitteaktiivseid mõnevõrra enam kui riigi tööealises elanikkonnas keskmiselt.

---

<sup>2</sup> Võrdluseks võib tuua alla 25-aastaste töötuse määrad järgmistes EL riikides: Lätis 19,0%, Leedus 19,9%, Soomes 21,8% ning EL madalaim Hollandis 6,6% (Eurostat, [http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/...](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/)).

<sup>3</sup> Võrdluseks vanemaealiste hõive määrad järgmistest riikidest: Lätis 44,1%, Leedus 44,7%, Soomes 49,6% ning kõrgeim Rootsis 68,6% (Eurostat, [http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/...](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/)).

**Tabel 1.2.** Töötuslõhe (indikaator nr 32) ja tööturulõhed (taustaindikaator nr 25) Euroopa Liidu liikmesriikides keskmiselt aastal 2003\*

	Töötuse määr (32.1)	Töötuslõhe (32.2)			Hõivelõhe (T25.1)	Mitteaktiivsuslõhe (T25.2)
		Kokku	Mehed	Naised		
Alla 25-aastased	18,4%	9,3pp	9,2pp	9,5pp	-26,3pp	-1,6pp
Vanuses 55-64-eluastat	6,6%	-2,5pp	-2,4pp	-2,6pp	-22,8pp	0,5pp

Allikas: Eurostat 2003, autori arvutused

\*Andmed toodud Euroopa Liidu 25 liikmesriigi keskmiste põhjal

\*Töötuse määr saadud 2003. aasta teise kvartali seisuga

\*Noorte hõivemäär saadud vanuserühma 15-24-eluastat kohta (teised näitajad vanuserühma alla 25-aastased kohta) 2003. aasta teise kvartali seisuga

\*Mitteaktiivsuse määr saadud järgmiselt: mitteaktiivsuse määr = 100-aktiivsuse määr, ja vastavalt valemile T25.2 on saadud mitteaktiivsuslõhe.

## 2. Tööjõust väljajäämise keskmine vanus

### 2.1. Definitsioonid ja valemid

**Tööjõust väljajäämise keskmine vanus** (*average exit age from the labour force*) näitab vanust, millal inimesed keskmiselt lahkuvad tööjõust (muutuvad mitteaktiivseks).

Indikaator nr 25 on defineeritud kui keskmine tööjõust väljajäämise vanus, mis on leitud tõenäosusmudeliga, kasutades tööjõus osalemise määrade aastast muutumist vanusrühmades.

#### Metoodika<sup>4</sup>

Arvutuse lähtepunkt on tööjõus osalemise määrad ühe-aastastes vanusrühmades keskmiselt aastas. Andmete allikaks on tööjõu-uuringud (ETU). Juhul, kui valimid on väikesed ühe-aastastes vanusrühmades kõrge vanuse puhul, siis võib olla vajalik lineaarne silumine vanusrühmades 65-70, nii et vanuseks 70 on aktiivne elanikkond null<sup>5</sup>. Sellisel juhul on vajalik kasutada 65-aastaste tööjõus osalemise määra asemel 64-66-aastaste määrade silutud keskmist.<sup>6</sup>

Mudel vaatab tööjõus osalemise määrade suhtelist muutumist võrreldes eelmise aastaga, st vaadatakse tinglikku tõenäosust jääda tööturule konkreetses vanuses konkreetsel aastal, tingimusel, et eelmisel aastal oldi tööjõus.

$$(1) \quad p_{vanus,aasta}^{jääb} = a(vanus, aasta) / a(vanus - 1, aasta - 1); \quad 0 \leq p_{vanus,aasta}^{jääb} \leq 1,$$

kus  $a(vanus, aasta)$  on tööjõus osalemise määr etteantud vanuses ja aastal.

<sup>4</sup> Ülevaade tugineb materjalile „Methodology 'average exit age from the labour force'” (DG Employment and Eurostat), DG EMPL/A1/E2/A2 D(2003), Brussels, 05.09.2003.

<sup>5</sup> Põhimõtteliselt võib väikestest valimitest tingitud varieeruvuse vähendamiseks kasutada ka silumist nooremate vanusrühmade tööjõus osalemise määrade puhul, kuid sellisel juhul on oht, et silutakse ära ka olulised muutused, mis võib olla sisulised (nt pensioniea tõus).

<sup>6</sup> Ei ole samas mainitud, milliste kaaludega peaks silumine täpselt toimima. Näidisarvutustes Eesti kohta on kasutatud aritmeetilist keskmist.

Juhul, kui tõenäosus valemis (1) on suurem kui 1 ehk 100% (mis võib tulla valimi varieeruvusest, sest kasutatakse ristanndmeid samast üldkogumist ja mitte paneelandmeid)<sup>7</sup>, siis eeldatakse, et tõenäosus jääda tööjõudu on 100%. Vastasel korral muutuks tõenäosus tööturul lahkuda negatiivseks.

Ülalt tulenevalt, tinglik tõenäosus lahkuda tööturul konkreetses vanuses avaldub:

$$(2) \quad p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{lahkub}} = 1 - p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{jääb}}$$

Tõenäosus olla ikka veel tööturul teatud vanuses on võrdne kogu tõenäosusega olla tööturul alates mingist teoreetilisest vanusest kuni vaadeldud vanuse eelse aastani. Mudelis eeldatakse, et lahtevanus on 50 aastat: seega eeldatakse, et vanuseni 49 ei ole keegi lahkunud tööturult. Täistõenäosus olla tööturul teatud vanuses avaldub seega tinglike tõenäosuste korrutisena:

$$(3) \quad p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul}} = p_{50,\text{aasta}}^{\text{jääb}} \cdot p_{51,\text{aasta}}^{\text{jääb}} \cdot p_{52,\text{aasta}}^{\text{jääb}} \cdot p_{53,\text{aasta}}^{\text{jääb}} \cdot p_{54,\text{aasta}}^{\text{jääb}} \cdots p_{\text{vanus}-1,\text{aasta}}^{\text{jääb}}$$

Viimaks, täistõenäosus lahkuda tööturul teatud vanuses on võrdne kogu tõenäosusega olla tööturul veel selles vanuses (valem (3)) korda tinglik tõenäosus, et lahkutakse tööturul selles vanuses (valem (2)).

$$(4) \quad p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul-kuid-lahkub}} = p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul}} \cdot p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{lahkub}}$$

Mudelis eeldatakse, et vanusest 70. aastat ja edasi tõenäosus olla veel tööjõus on null. Selle eelduse korral vanusespetsiifilised täistõenäosused tööjõust lahkuda  $p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul-kuid-lahkub}}$  summeeruvad vanusvahemikes 50-70 aastat täpselt 100%.

Viimaks selleks, et leida tööjõust väljumise keskmine vanus, kaalutakse vastavad vanused (vahemikus 50-70) tõenäosustega lahkuda selles vanuses. Iga vanuse panus üldsummasse avaldub korrutisena:  $p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul-kuid-lahkub}} \times \text{vanus}$ .

Summeerides üksikud kaalutud vanused leiame tööjõust lahkumise keskmise vanuse:

$$(5) \quad \sum_{\text{vanus}=50}^{70} p_{\text{vanus,aasta}}^{\text{tööturul-kuid-lahkub}} \times \text{vanus}$$

## 2.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Tööjõust väljajäämise keskmise vanuse puhul konkreetsel aastal tuleb arvestada, et tegemist on põlvkondade käitumisega antud aastal võrreldes eelmise aastaga. Leitud keskmine vanus näitab oodatavat tööjõust lahkumise vanust 49 aastasele inimesele eeldusel, et jäävad kehtima arvatud tinglikud tööjõusse jäämise tõenäosused ning ta elab vähemalt 70. eluaastani. Et arvutamisel kasutatakse tõenäosusmudelit, mis arvestab tööjõus osalemise määrade muutust vanusrühmades kahe aasta jooksul, siis konkreetse aasta jaoks leituna on tegemist tingliku vanusega, mis ei lange kokku tegeliku keskmise tööjõust väljajäämise vanusega iga põlvkonna jaoks. (Tegemist on analoogselt konstrueeritud näitajaga nagu on oodatav eluiga või summaarne sündimuskordaja.)

Tööjõust väljumise keskmist vanust ja selle muutumist on otstarbekas kasutada tööjõus osalemise protsesside jälgimiseks ajas. Samas tuleb mudeli tõlgendamisel arvestada mudelis

<sup>7</sup> Tööjõus osalemise määrad võivad vanuse kasvades mõnel aastal tõusta ka paneelandmete korral sisuliste põhjuste tõttu, näiteks kui muudetakse samaaegse töötamise ja pension saamise reegleid. Sisulistest põhjustest hoolimata peab antud meetodika kohaselt tõenäosused piirama 100%ga.

tehtud mitmete eeldustega. Esiteks, on eeldatud, et enne 50. eluaastat tööjõust väljumist ei toimu. (Seda võib käsitleda ka nii, et 49 aastaste tööjõus osalemise määr on võetud absoluutseks maksimumiks.) See tingimus võib tähendada, et erineva tööjõus osalemise määraga riikides võib tööjõust väljumise keskmine vanus olla tegelikult sama; või ka vastupidi – võrdse tööjõus osalemise määraga riikides võib tööjõust väljumise keskmine vanus olla erinev. Teiseks, on eeldatud, et peale 70. eluaastat tööjõus enam ei osaleta. Eestis on näiteks vanusrühmas 71-74 eakate tööjõus osalemise määr veel ligi 7-8%, mistõttu alahinnatakse tegelikku tööjõust lahkumist. Seega lisaks rahvusvahelisele võrdlusele etteantud metoodika järgi, võib Eesti enda analüüsi jaoks metoodikat pisut kohendada võttes juurde vanemad vanusrühmad.

### 2.3. Andmed

Tööjõust väljajäämise keskmise vanuse leidmiseks kasutatakse Eesti Tööjõu-uuringu andmeid. Andmetest leitakse ühe-aastastes vanusrühmades tööjõus osalemise määrad, kasutades valimi kaale, eraldi meeste ja naiste jaoks ning kõik koos. Et valim on suhteliselt väike üheaastastes vanusrühmades tööjõus osalemissäärade leidmiseks, siis peab olema ettevaatlik meeste ja naiste tulemuste eraldi tõlgendamisel. Isegi mehi ja naisi koos vaadates võib aastast aastasse olla tulemustes suur varieeruvus tingituna valimi varieeruvusest. Eurostat näiteks Eesti puhul meeste ja naiste jaoks arvutusi eraldi ei publitseerigi viidates valimi väiksusele.

Põhimõtteliselt saab arvutada antud näitajat ka teiste küsitlusandmete põhjal, ehkki need on ETU valimitest veel väiksemad või vähem sobivad, nt ESA Leibkonna Eelarve Uuring.

Samuti ei pea kindlasti kasutama ühe-aastaseid soo-vanusrühmasid. Alternatiivne on kasutada näiteks viie-aastaseid soo-vanusrühmasid ja seega ka võrrelda tööjõus osalemise määrasid viie aastastes vanusintervallides viie aasta taguse ajaga. Niisugust lähenemist kasutatigi esmakordselt tööjõust väljajäämise vanuse leidmisel OECD riikide kohta (Scherer 2001).

Indikaatorit arvutatakse sagedusega kord aastas. Tihedamal arvutamisel puudub otstarve.

### 2.4. Arvutused

Arvutuskäigu illustreerimiseks on esitatud tabelis 2.1 pikalt arvutuskäik 2003. aasta kohta silumist kasutades vanemates vanusrühmades. Lõpptulemused on toodud 2001, 2002 ja 2003 aasta kohta nii silumist kasutades kui ka mitte kasutades tabelis 2.2.

**Tabel 2.1.** Näide. Tööjõust väljumise keskmise vanuse leidmine 2003. aasta jaoks.

Vanus	Tööjõus osalemise määr (lähteandmed ETUst)		Silutud tööjõus osalemise määr vanuses 65-70		Tinglik tõenäosus jääda tööjõudu	Tinglik tõenäosus lahkuda tööjõust	Täistõenäosus olla ikka veel tööjõus selleks vanuseks	Täistõenäosus olla ikka veel tööjõus selleks vanuseks, kuid lahkuda selles vanuses	Panus keskmise arvutusse
	2002	2003	2002	2003	2003	2003	2003	2003	2003
49	89,4%	90,4%	89,4%	90,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,00
50	88,0%	88,6%	88,0%	88,6%	99,1%	0,9%	100,0%	0,9%	0,43
51	84,1%	85,7%	84,1%	85,7%	97,4%	2,6%	99,1%	2,6%	1,34
52	83,2%	80,1%	83,2%	80,1%	95,3%	4,7%	96,5%	4,5%	2,36
53	81,5%	80,1%	81,5%	80,1%	96,3%	3,7%	92,0%	3,4%	1,80
54	79,4%	78,8%	79,4%	78,8%	96,6%	3,4%	88,6%	3,0%	1,61
55	73,7%	78,7%	73,7%	78,7%	99,1%	0,9%	85,6%	0,8%	0,42
56	77,5%	77,6%	77,5%	77,6%	100,0%	0,0%	84,8%	0,0%	0,00
57	70,0%	62,3%	70,0%	62,3%	80,4%	19,6%	84,8%	16,6%	9,48

	Töäjõus osalemise määr (lähteandmed ETUst)		Silutud töäjõus osalemise määr vanuses 65-70		Tinglik tõenäosus jääda töäjõudu	Tinglik tõenäosus lahkuda töäjõust	Täistõenäosus olla ikka veel töäjõus selleks vanuseks	Täistõenäosus olla ikka veel töäjõus selleks vanuseks, kuid lahkuda selles vanuses	Panus keskmine arvutusse
58	63,6%	65,5%	63,6%	65,5%	93,7%	6,3%	68,2%	4,3%	2,51
59	61,2%	60,5%	61,2%	60,5%	95,1%	4,9%	63,9%	3,1%	1,83
60	56,6%	51,4%	56,6%	51,4%	84,0%	16,0%	60,8%	9,7%	5,84
61	49,9%	53,6%	49,9%	53,6%	94,7%	5,3%	51,0%	2,7%	1,66
62	52,2%	44,0%	52,2%	44,0%	88,3%	11,7%	48,3%	5,7%	3,52
63	33,5%	45,3%	33,5%	45,3%	86,8%	13,2%	42,6%	5,6%	3,56
64	24,8%	27,2%	24,8%	27,2%	81,3%	18,7%	37,0%	6,9%	4,44
65	27,5%	30,2%	24,7%	27,9%	100,0%	0,0%	30,1%	0,0%	0,00
66	21,8%	26,4%	19,8%	22,4%	90,5%	9,5%	30,1%	2,9%	1,88
67	20,3%	16,9%	14,8%	16,8%	84,9%	15,1%	27,2%	4,1%	2,76
68	19,0%	14,2%	9,9%	11,2%	75,4%	24,6%	23,1%	5,7%	3,86
69	16,0%	20,1%	4,9%	5,6%	56,6%	43,4%	17,4%	7,6%	5,22
70	15,9%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	9,9%	9,9%	6,90
71	7,8%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,00
<b>Keskmine töäjõust lahkumise vanus 2003. aastal</b>									<b>61,4</b>

Tabelis 2.1 esimeses kahes veerus on toodud töäjõus osalemise määrad, mis on leitud ETU 2002 ja 2003 aasta lähteandmete põhjal arvutades iga ühe-aastase vanusrühma jaoks töäjõus osalemise määr (kasutades ETU valimi kaale). Et nii detailseid näitajaid ESA tavapärastelt ei avalda, on vajalik need leida lähteandmete põhjal. Tabeli järgnevas kahes veerus on silutud 65-70 vanusrühmade osalemismäärad. Selleks on kõige pealt asendatud 65 aastaste töäjõus osalemise määr 64-66 vanusrühma keskmisega ja seejärel asendatud 66-70 aastaste töäjõus osalemise määr selliselt, et vanusest 65 toimuks töäjõus osalemise määrade lineaarne vähenemine kuni 70. eluaastal enam keegi ei osale töäjõus (muudetud arvud on esitatud tabelis kaldkirjas). Kolmandaks arvutatakse tinglikud tõenäosused jääda töäjõudu konkreetses vanuses kasutades valemit (1). Juhul, kui tõenäosus tuleb suurem kui üks, siis pannakse see võrduma ühega (ehk 100%). Vanusrühmas 49 aastat eeldatakse, et töäjõudu jäämise tõenäosus on 100%. Viimaks kasutatakse valemeid (2) kuni (5) leidmaks keskmine töäjõust lahkumise vanus. Antud numbrite puhul tuleb see 2003. aasta jaoks 61,4 eluaastat.

Tabelis 2.2 on esitatud 2001, 2002 ja 2003 aasta kohta leitud töäjõust väljumise keskmised vanused nii silumist kasutades kui ka mitte kasutades.

**Tabel 2.2.** Töäjõust väljumise keskmine vanus (indikaator nr 35) Eestis aastatel 2001-2003

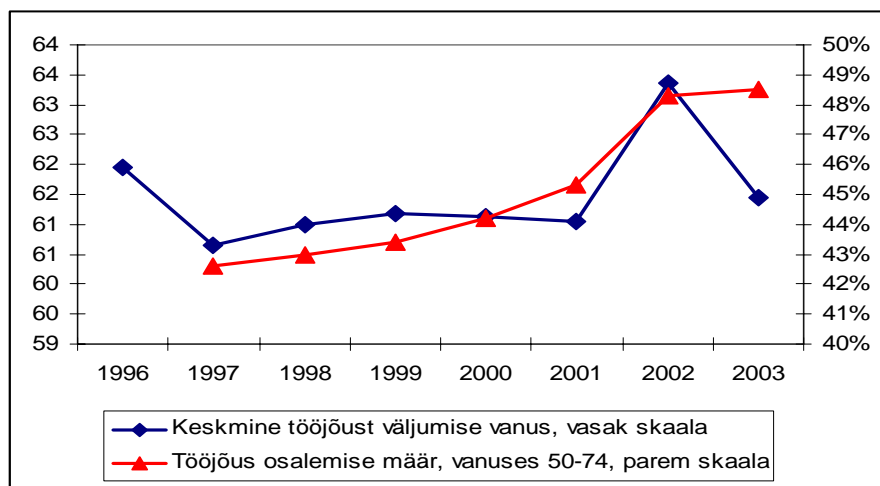
	Silutud 65-70			Silumata 65-70		
	Koos	Mehed	Naised	Koos	Mehed	Naised
2001	60,6	60,1	61,2	61,1	60,3	61,7
2002	63,2	62,8	62,1	63,4	62,7	62,2
2003	61,4	60,8	61,2	61,5	60,6	61,3

Allikas: ETU 2000, 2001, 2002, 2003, autori arvutused.

Tabelist on näha, et 2002. aastal keskmine töäjõust väljumise vanus on suurem kui meestel ja naistel eraldi võttes. See ebaloogiline tulemus on võimalik seetõttu, et arvutustes kasutatakse piiranguid (nt et tõenäosus ei tuleks suurem kui üks).

Tabelist torkab silma suur hüpe 2002. aastal, mille üheks põhjuseks on suurenenud eakate töäjõus osalemise määr 2002. aastal võrreldes 2001. aastaga (vt joonis 2.1).

Samuti näeme tabelist, et meeste tööjõust väljumise vanus on madalam kui naistel. Ei tohi lasta ennast segadusse viia sellest, et meeste tööjõus osalemise määrad on tegelikult kõrgemad kui naistel vanusrühmas 50-70. Antud meetodil arvatud tööjõust väljumise keskmine vanus ei arvesta erinevusi tööjõus osalemise määrade tasemetes eri rühmade vahel, vaid keskendub muutustele ühe rühma sees erinevate aastate jooksul. Seetõttu on raskendatud selle näitaja alusel riikide omavaheline võrdlus või näiteks meeste ja naiste võrdlus. Tööjõust väljumise keskmist vanuse muutust on otstarbekas kasutada kokkuvõtva näitajana eakate tööjõus osalemise määrade muutumise kohta. Kui tööjõust väljumise keskmine vanus suureneb, siis see näitab, et tööjõus osalemise määrad on tõusnud vanemates vanustes. Tööturuprotsesside analüüsimise seisukohalt on otstarbekas alati vaadata tööjõust väljumise keskmist vanust koos hõivemäärade tasemetega (vt joonis 2.1).



**Joonis 2.1.** Tööjõust väljajäämise keskmine vanus 1995-2003 (kasutades silumata osalusmäärasid) ja 50-74 aastaste tööjõus osalemise määr.

Allikas: ETU 1995, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, autori arvutused; ESA andmebaas.

Märkus: 1996-2001. aasta näitajad on arvatud ETU 2000. aasta rahvaloenduse eelseid valimikaale kasutades. Korrigeeritud kaalude mõju tulemustele praktiliselt puudub.

Joonisel 2.1 on esitatud tööjõust väljajäämise keskmised vanused perioodil 1995-2003 ja 50-74 aastaste keskmine tööjõus osalemise määr. Joonis 2.1 selgitab, et 2002. aastal tööjõust väljajäämise keskmine vanus suurenes seetõttu, et toimus järsk hüpe vanemaalaste tööjõus osalemise määrades. Et 2003. aastal see stabiliseerus, siis selle tulemusena ka tööjõust väljumise vanus alanes uuesti.

Kokkuvõttes võib öelda, et antud indikaatori puhul peab tõlgendamisel olema ettevaatlik. Tegemist on konstrueeritud näitajaga, mis ei vasta üks-ühele indikaatori nimele. Samuti nõuab indikaator ühe-aastaseid vanusrühmasid, mis ETU väikeste valimite puhul annavad varieeruva tulemusena. Seetõttu Eesti andmete puhul ei tasuks pöörata antud indikaatori väikestele muutustele väga suurt tähelepanu. Pigem sobib see pikemaajaliste trendide jälgimiseks.

### 3. Paindlike töösuhete levik

#### 3.1. Definitsioon ja valemid

**Paindlike töösuhete levik** (töölepingute mitmekesisus) (*diversity of contractual arrangements*) (indikaator nr 15) – osa-ajaga ja tähtajaliste lepingutega töötajate ning iseendale tööandjate osakaal kõikidest töötajatest (soo lõikes). Seejuures vaadeldakse ebastandardsete lepinguvormide (osa-ajaga, tähtajaline, osa-ajaga tähtajaline) levikut palgaliste töötajate seas (% , sugude lõikes) sh eristades tähtajalisi lepinguid põhjuste kaupa ning iseendale tööandjate osatähtsust tööhõives (osa-ajaga ja sugude lõikes).

**Iseendale tööandjaid** loetakse vastavalt Eurostati<sup>8</sup> definitsioonile hõivatuks juhul, kui nad omavad äri, talu või tegelevad ettevõtlusega ning täidetud on üks alljärgnevatest tingimustest:

1. tema või tema töötajate poolt kasutatakse ettevõtlusega tegelemiseks olulise väärtusega masinaid või varustust, millesse ta on investeerinud raha, nt peetakse üleval kontorit, talu või mõnda muud ettevõtlusega seotud objekti.
2. Äri või ettevõtlust on reklaamitud telefoninumbrite, teadete-kuulutuste, voldikute visiitkaartide või muu taolise levitamise kaudu.

Indikaatorite 15.1-15.7 tulemused esitada sugude lõikes ja indikaatorite 15.2a ja 15.3a tulemused põhjuste lõikes.

$$\frac{\text{osa - ajaga ja/või tähtajalise lepinguga töötajate ning iseendale tööandjate arv}}{\text{hõivatute arv}} =$$

= osa - ajaga ja/või tähtajalise lepinguga töötajate ning iseendale tööandjate osatähtsus hõives (%) (15.1)

$$\frac{\text{osa - ajaga palgaliste töötajate arv}}{\text{palgaliste töötajate arv}} =$$

= osa - ajaga töötajate osatähtsus palgatöötajate seas (%) (15.2)

$$\frac{\text{osa - ajaga palgaliste töötajate arv põhjusel nr.x}}{\text{osa - ajaga palgaliste töötajate arv}} =$$

= põhjus el nr.x osa - ajaga töötajate osatähtsus kõikide osa - ajaga palgaliste töötajate seas (%) (15.2a)

<sup>8</sup> Employment. Eurostat Metadata in SDDS format: Summary Methodology. Updated in Sept 2004: *Self employed persons: if self employed persons are absent from work, then they are regarded as in employment only if they can be said to have a business, farm or professional practice. This is the case if one or more of the following conditions are met: (i) machinery or equipment of significant value in which the person has invested money is used by him or his employees in conducting his business, an office, store, farm or other place of business is maintained; (ii) there has been some advertisement of the business or profession by listing business in the telephone book, displaying sign, distributing cards or leaflets, etc.*



$$\frac{\text{tähtajaliste lepingutega palgaliste töötajate arv}}{\text{palgaliste töötajate arv}} =$$

= tähtajaliste lepingutega töötajate osatähtsus palgatöötajate seas (%)

(15.3)

$$\frac{\text{tähtajalise lepinguga palgaliste töötajate arv põhjusel nr.x}}{\text{tähtajalise lepinguga palgaliste töötajate arv}} =$$

= põhjusel nr.x tähtajalise lepinguga töötajate osatähtsus kõikide tähtajalise lepinguga palgaliste töötajate seas (%)

(15.3a)

$$\frac{\text{osa - ajaga tähtajaliste lepingutega palgaliste töötajate arv}}{\text{palgaliste töötajate arv}} =$$

= osa - ajaga tähtajalise lepinguga töötajate osatähtsus palgatöötajate seas (%)

(15.4)

$$\frac{\text{osaajaga, tähtajaliste ja osa - ajaga tähtajaliste lepingutega palgaliste töötajate arv}}{\text{palgaliste töötajate arv}} =$$

= ebastandardsete lepingutega töötajate osatähtsus palgatöötajate seas (%)

(15.5)

$$\frac{\text{ise - endale tööandjate arv}}{\text{hõivatute arv}} = \text{ise - endale tööandjate osatähtsus hõives (%)}$$
(15.6)

$$\frac{\text{ise - endale osalise tööajaga tööandjate arv}}{\text{hõivatute arv}} =$$

= ise - endale osalise tööajaga tööandjate osatähtsus hõives (%)

(15.7)

Ülaltoodud ELi indikaatorite arvutamisel eristatakse järgmisi osaajaga töö ja tähtajalise töö põhjuseid (European Commission 2003):

Osaajatöö põhjused:

1. Haridus või koolitus,
2. Enda haigus või puue,
3. Ei leidnud täisaajaga tööd,
4. Ei tahtnud täisaajaga tööd,
5. Laste või teiste lähedaste hooldamine,
6. Muud põhjused.

Tähtajalise töö põhjused:

1. Haridus või koolitus,
2. Ei leidnud alalist tööd,
3. Ei tahtnud alalist tööd,
4. Katseaeg,
5. Muud põhjused.

### 3.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Kõiki näitajaid, mis leitakse valemitega 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7 tõlgendatakse kui osatähtsust hõivatute seas või osatähtsust palgaliste töötajate seas. Sugude lõikes leituna tõlgendatakse kui osatähtsust hõivatud/palgaliselt töötavate naiste või meeste seas. Valemite

15.2a ja 15.3a tulemusi tõlgendatakse kui põhjuse  $x$  osatähtsust kõikide osalise ajaga või tähtajaliste lepingute seas.

Olulisi alternatiive selle näitaja puhul ei ole välja tuua (nimetaja muutmine, nt palgatöötajate asemel hõivatute kasutamine, võiks anda veidi erinevaid tulemusi, kuid olulist täiendavat informatsiooni see ei annaks). Näitajat võib vajadusel edasi arendada. Osalise tööajaga inimeste puhul võib kaaluda töötajate grupeerimist tööaja pikkuse järgi ja tähtajaliste lepingute puhul töölepingu kestuse järgi.

### 3.3. Andmed

Vajalikud andmed saab ETU põhiosast. ETU andmed võimaldavad eristada, kas inimene on iseendale tööandja (2003. aasta ETU<sup>9</sup> küsimus D05), töötab alalisel või ajutisel tööol (D14), miks inimene on ajutisel tööol (D15), kas töö on täis- või osaajaga (D17), miks on osaajaga töö (D18). Nende küsimuste kombinatsioonid võimaldavad leida kõikide ptk-s 3.1 toodud valemite tulemused.

Iseendale tööandja nimetust ei ole ETUs eraldi toodud. Pidades silmas Eurostati definitsiooni (toodud punktis 3.1) võib nimetuse iseendale tööandja alla koondada järgmised grupid: ettevõtja palgatöötajatega, talupidaja palgalise tööjõuga, üksikettevõtja, talupidaja ilma palgalise tööjõuta, vabakutseline. Juhul, kui inimene on samaaegselt ettevõtja ja palgaline töötaja, siis loetakse ta selleks, kust ta saab proportsionaalselt rohkem tulu.

Ajutise tööna defineeritakse ETUs tööd, mille kestus on alla aasta. Aastase ja pikema tähtajaga töö on alaline töö. Seega ei saa täpselt teada, kui palju kasutatakse tähtajalisi töölepinguid, sest kui tähtajaline tööleping on sõlmitud pikema perioodi peale kui üks aasta, siis loetakse see alaliseks tööks. Järgnevates arvutustes vaadatakse ajutise töö osatähtsust ja ajutise töö põhjuseid. Tuleb tähele panna, et see ei ole sama, mis ELi indikaator nr 15, kus vaadatakse tähtajalisi lepinguid. Kindlasti tuleks ETUsse lisada võimalus inimesele vastamiseks, kas tööleping, millega ta töötab on alaline või tähtajaline nii, et saaks välja sõeluda ka need, kes on pikemaajaliste tähtajaliste lepingutega kui üks aasta. Selleks, et saaks välja võtta ka ajutised lepingud (st alla aastase tähtajaga lepingud) võiks eraldi küsida lepingu tähtaega.

Ajutise töö liikidest eristatakse ETUs järgmisi (2003. aastal küsimus D14):

1. töö väljaõppe ajal
2. töö katseajaga
3. hooajatöö
4. juhutöö
5. muu ajutine töö

Ajutise töö põhjustest eristatakse ETUs järgmisi (2003. aastal küsimus D15):

1. ei tahtnud alalist tööd
2. tahtsin alalist tööd, aga ei leidnud
3. mul ükskõik, olen rahul nii alalise kui ajutise tööga

Nende kahe küsimuse põhjal saab konstrueerida järgmised vasted ELi poolt esitatud tähtajalise lepingu põhjustele:

---

<sup>9</sup> Siinkohal on oluliste küsimuste vastusevariandid erinevad ETU 2002 ja 2003 vahel.

**Tabel 3.1.** Tähtajalise töö põhjused ELi indikaatori esituses ja ETU järgi

EL tähtajaline töö	ETU ajutine töö
Haridus või koolitus	-
Ei leidnud alalist tööd	Küsimus D15 vastuse valik ,tahtsin alalist tööd, aga ei leidnud'
Ei tahtnud alalist tööd	Küsimus D15 vastuse valik ,ei tahtnud alalist tööd'
Katseaeg	Küsimuse D14 vastuse valik ,töö katseaeg'
Muud põhjused	Ülejäänud küsimuste D14 ja D15 vastusevalikud

Allikad: European Commission 2003, ETU 2003 ankeet, autori koostatud

Osaajaga töö põhjustest eristatakse ETUs järgmisi (2003. aasta küsimus D18):

1. Õpingud
2. enda haigus või vigastus
3. rasedus- või sünnituspuhkus
4. lapsehoolduspuhkus
5. vajadus hoolitseda laste eest
6. vajadus hoolitseda teiste pereliikmete eest
7. tellimuste või töö vähesus
8. materjali või tooraine vähesus
9. minu töö loetakse täistööajaks vähem kui 35-tunnist töönädalat
10. ei ole täisajatööd leidnud
11. ei soovi täisajaga töötada

ELi indikaatori esituses toodud põhjustega saab siduda ETU nii nagu toodud tabelis 3.2.

**Tabel 3.2.** Osa-ajaga töö põhjused ELi indikaatori esituses ja ETU järgi

EL osa-ajaga töö	ETU osa-ajaga töö
Haridus või koolitus	Õpingud
Enda haigus või puue	Enda haigus või vigastus
Ei leidnud täisajaga tööd	Ei ole täisajaga tööd leidnud
Ei tahtnud täisajaga tööd	Ei soovi täisajaga töötada
Laste või lähedaste hooldamine	Vajadus hoolitseda laste eest, vajadus hoolitseda teiste pereliikmete eest
Muud põhjused	Rasedus- või sünnituspuhkus, lapsehoolduspuhkus, tellimuste või töö vähesus, materjali või tooraine vähesus, minu töö loetakse täistööajaks vähem kui 35-tunnist töönädalat.

Allikad: European Commission 2003, ETU 2003 ankeet, autori koostatud

Kui eristada lihtsalt lepingu tüüpe, siis on alternatiivsed andmeallikad näiteks Liituvate ja kandidaatriikide töötingimuste uuring (European Foundation, 2001) või Tööelu baromeeter Balti riikides (Antila, *et al.* 2003). Kumbki allikas ei anna eraldi põhjuseid, miks inimene töötab just sellist tüüpi lepinguga.

ETU võimaldab tulemusi esitada kvartaalselt ja aasta kohta. Kuna valimid on erinevate tööaja ja ajutiste lepingute põhjuste osas suhteliselt väikesed ning kvartaalne dünaamika ei ole antud indikaatori osas väga oluline, siis on soovitatav leida tulemusi aastase intervalliga. Ka aastase intervalliga leitavate indikaatorite osas jääb praegusel juhul vaatluste arv väga väikeseks. Mitmel juhul on vaatluseid alla 20, mistõttu tuleb tulemuste kasutamisel olla äärmisel ettevaatlik.

### 3.4. Arvutused

**Tabel 3.3.** Paindlike töösuhete levik 2003. aastal (vanusgrupp 15-64)

	Osaajaga ja/või tähtajalise lepinguga ning iseendale tööandjate osatähtsus hõives (%) (15.1)	Mitte-standardsete lepingutega (osa-aeg, tähtajaline) töötajate osatähtsus palgaliste töötajate seas (%)												Iseendale tööandjate osatähtsus hõivatute seas (%)		
		Osaajaga töötajad							Ajutine leping (EL – tähtajaline)				Osaajaga ja tähtajaline leping (15.4)	Kokku (15.5)	Osaajaga (15.7)	Kokku (15.6)
		Õpingud (15.2a)	Haigus või vigastus (15.2b)	Laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine (15.2c)	Ei leidnud täisajaga tööd (15.2d)	Ei tahtnud täisajaga tööd (15.2e)	Muu (15.2f)	Kokku (15.2)	Ei leidnud alalist tööd (15.3a)	Ei tahtnud alalist tööd teha (15.3b)	Mul ükskõik (15.3c)	Kokku (15.3)				
Kokku	17,45%	0,99%	(0,1%)	0,37%	1,69%	1,42%	3,03%	7,6%	1,52%	0,35%	0,56%	2,49%	0,45%	9,63%	1,15%	8,56%
Mehed	18,25%	1,00%	(0,06%)	0	1,01%	0,88%	1,80%	4,75%	2,07%	(0,28%)	0,76%	3,24%	(0,43%)	7,56%	1,11%	11,46%
Naised	16,62%	0,98%	(0,14%)	0,73%	2,36%	1,96%	4,22%	10,37%	0,98%	(0,42%)	(0,36%)	1,76%	(0,48%)	11,65%	1,19%	5,53%
EL 15	37,2%	1,2%	0,5%	4,2%	1,9%	4,5%	1,5%	14,2%	4,4%	0,7%	1,9%	9,5%	3,3%	27,1%	1,8%	14,7%
EL 25	38,4%	1,4%	0,5%	4,9%	2,1%	5,1%	1,6%	15,9%	4,2%	0,6%	1,9%	9,3%	3,5%	28,9%	1,8%	14,2%
NMS*10	30,4%	0,2%	0,6%	0,3%	1,1%	0,9%	0,5%	0,7%	5,6%	1,1%	1,8%	10,4%	2,4%	16,6%	1,7%	17,4%

Allikas: ETU 2003, autorite arvutused

(...) alla 20 vaatluse

\* NMS – new member states – uued liikmesriigid

**Tabel 3.4.** Inimeste jaotus osaajaga töö ja ajutise lepinguga töö valiku põhjuste järgi 2003. aastal

Osaajaga töö							Ajutine leping				
Õpingud	Haigus või vigastus	Laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine	Ei leidnud täisajaga tööd	Ei tahtnud täisajaga tööd	Muu	Kokku	Ei leidnud alalist tööd	Ei tahtnud alalist tööd teha	Mul ükskõik	Kokku	
11,06%	(1,63%)	4,48%	21,28%	20,49%	41,06%	100%	63,34%	15,15%	21,51%	100%	Kokku
16,53%	(1,03%)	0%	21,60%	18,06%	42,77%	100%	66,9%	10,87%	22,24%	100%	Mehed
8,3%	(1,93%)	6,74%	21,12%	21,72%	40,19%	100%	56,23%	23,71%	20,06%	100%	Naised

Allikas: ETU 2003, autorite arvutused

(...) alla 20 vaatluse

Aastal 2003 oli Eestis osaajaga ja/või tähtajalise lepinguga töötavate ning iseendale tööandjate osatähtsus hõivatute seas 17,45%, mis on Euroopa Liidu 25 liikmesmaa keskmisega (37,2%)<sup>10</sup> võrreldes väga madal (vt tabel 3.3.). Madalaim osaajaga ja/või tähtajalise lepinguga ning iseendale tööandjate osatähtsus hõives on Slovakkias – 15,5%. Hollandis on aga üle poole (55,7%) hõivatutest töötamas ebastandardsete lepingutega. See on ka üks peamistest põhjustest, miks Hollandis on tööpuudus väga madal. Samas, osa-ajaga töötajate suurest osatähtsusest tulenevalt ei ole täisajale taandatud hõive Hollandis oluliselt erinev ELi riikide keskmisest hõivest. Kui Eestis jaguneb vastavate töötajate/tööandjate osakaal meeste (18,25%) ja naiste (16,6%) vahel enam-vähem võrdselt, siis Hollandis on meeste puhul antud näitaja lähedal EL keskmisele jäädes 37,6%, naiste puhul on aga see protsent tervelt 78,6.

Vaadates osaajaga töötajaid, keda Eestis on kokku 7,6% kõigist palgalistest töötajatest, näeme, et peamiselt töötatakse Eestis osaajaga seetõttu, et pole õnnestunud leida täisajaga tööd (1,69%) või ei soovitagi töötada täisajaga (1,42%). Siinkohal on oluline märkida, et nimetatud osakaalud on suuremad naiste seas (ei leidnud täisajaga tööd – 2,36% ja ei tahtnud täisajaga tööd 1,96%). Arvud on küll väikesed, kuid siiski on see märk sellest, et naistel on soovi korral raskem leida täisajaga tööd. 25 EL liikmesmaa puhul on kaheks peamiseks osaajaga töötamise põhjuseks soov täisajaga mitte töötada (4,5%) ja laste või teiste pereliikmete eest hoolitsemine (4,2%) (kokku on osaajaga töötajate osakaal palgalistest töötajatest 14,2%). Taas on just Holland see riik, kus tervelt 27,5 protsenti osaajaga töötajatest ei soovigi täisajaga töötada (naiste puhul vastav protsent 48,6 ja meestel 10). Kõige enam on EL liikmesriikide seas osaajaga töötajaid, kes pole leidnud täisajaga tööd, Leedus (3,7%). Võrreldes EL liikmesriikides meeste ja naiste osaajaga töötamise põhjuseid selgub, et peamiselt töötavad mehed osaajaga seetõttu, et täisajaga tööd ei soovita (1,3%). Naiste puhul on peamiseks põhjuseks laste ja teiste pereliikmete eest hoolitsemine (8,9%) ja seejärel soov täisajaga mitte töötada (8,2%). Siin tekib küsimus, kas laste ja teiste pereliikmete eest hoolitsemine on vabatahtlik või pole riigis piisavalt (või on kallid) lastehoiuteenust pakkuvaid asutusi.

ETU 2003 andmetel on Eestis ajutise lepinguga töötajate osakaal palgaliste töötajate seas 2,49% ning peamiseks ajutise lepinguga töötamise põhjuseks on see, et alalist tööd pole õnnestunud leida (1,52%). Siinkohal on mõnevõrra rohkem mehi, kes pole leidnud alalist tööd ning seetõttu töötavad ajutise töölepinguga (meeste osakaal 2,07% ja naise osakaal 0,98%). Kokku on Eestis mitte-standardsete lepingutega töötajate osatähtsus palgaliste töötajate seas 9,63%, mis võrreldes EL 25 liikmesriigiga on suhteliselt madal (EL keskmine on 27,1%). Kuid siinkohal tasub meeles pidada, et Eesti puhul loetakse pikema kui aastase tähtajalise lepinguga tööd alaliseks tööks. Seega me ei tea, palju siiski tähtajalisi lepinguid kasutatakse. Balti riikide tööelu baromeetri (Antila *et al.* 2003, lk 144) järgi oli Eestis aastal 2002 tähtajalise lepinguga töötajaid 23%, mis on märksa enam kui EL keskmiselt. Tähtajalise lepinguga töötajate osakaal palgaliste töötajate seas on EL-25 9,5% ning peamine põhjus ajutise lepinguga töötamiseks on see, et pole suudetud leida alalist tööd (4,4%).

Iseendale tööandjate osatähtsus hõivatute seas on Eestis 8,56% ning neist osaajaga töötajaid on 1,15%. Euroopa Liidu 25 liikmesriigi puhul on samad näitajad vastavalt 14,7 ja 1,8%. Kõige enam on iseendale tööandjaks olevaid Kreekas – 32,4 protsenti hõivatutest.

---

<sup>10</sup> Rahvusvahelisel võrdlemisel on andmed saadud järgmisest allikast: European Commission, Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2004/2005 Compendium (First Draft).

## 4. Kaugtööga hõlmatus

### 4.1. Mõiste selgitus, indikaatorite definitsioonid ja valemid

Selleks, et saaks kaugtöö valdkonna indikaatoreid välja töötada on vajalik eelnevalt defineerida kaugtöö mõiste. Kaugtöö (*telework*) on kodutöö (*homework, outwork*) üks vorme.

**Kaugtöö** on kodutöö vorm, kus töötaja peab telekommunikatsiooni vahendite abil töötaja või klientidega (lepingupartneritega) sidet.

Eestis juurdunud mõistete kasutamine on veidi segadust tekitav, kuna inglise keelne termin *distance work* hõlmab mõlemat nii traditsioonilist kodutööd kui kodutööd, kus töötaja on telekommunikatsiooni vahendite abil töötajaga ühenduses ehk kaugtööd. Edaspidi kasutame Eestis kasutustele võetud tava kohaselt mõisteid kodutöö (*homework*) ja kaugtöö (*telework*).

Kodu- ja kaugtöö kontekstis on väga keeruline eristada ise-endale töötajaid ja töötajaid. Ise-endale töötajaid tuleks mõista siinkohal nagu on defineerinud Eurostat (vt ptk 3.1). Kuna töötaja kontroll kodu- ja kaugtöö puhul on töötaja tegevuse ja tööaja üle on piiratud ja samuti on materiaalsed ressursid sageli vähemalt osaliselt töötaja omad. Seega ei ole tegemist traditsioonilise töötajaga, kes teeb töötaja poolt antud tööd töötaja vahenditega ja töötaja kontrolli all. Seetõttu eristatakse lepingutüübi alusel seda, kas tegemist on palgalise töötaja või ise-endale töötajaga. Lisaks võib olla inimene ühe-aegselt palgaline töötaja ja ise-endale töötaja. Sellisel juhul peaks eristama, kumma raames ta kodutööd teeb. Lihtsuse mõttes soovitakse vaadata ühe indikaatorina kodutöö tegijaid kõikidest hõivatutest ning teisena kodu- ja kaugtöö tegijaid palgatöötajate seas.

See, et palgaliste töötajate ja ise-endale töötajate eristamine on kaug- ja kodutöö kontekstis keeruline tuleb välja ka järgnevate definitsioonide analüüsist. ILO konventsioon nr 177 sätestab kodutöö definitsiooni (Arrigo ja Casale 2003):

1. Kodutöö on kodutöötaja poolt tehtav töö:
  - a. mis tehakse inimese poolt kodus või muudes ruumides inimese valikul, kuid mitte töötaja ruumides,
  - b. tasuta eest,
  - c. mille tulemus on töötaja poolt määratud toode või teenus, sõltumata sellest, kes annab vahendid, materjalid ja muud sisendid.

Seni kuni, kodus töötajal ei ole sellisel määral autonoomiat või majanduslikku sõltumatust nii, et teda võiks pidada sõltumatuks töötajaks (iseendale töötajaks).

Töötaja tähendab siinkohal füüsilist või juriidilist isikut, kes annab tööd tegemiseks kodus, et saavutada oma eesmärgid.

Seega on ILO definitsiooni kohaselt kodutöötajad piiratud palgaliste töötajatega ja välistatud on iseendale töötajad (vt European Foundation 1997, kohtulahendite kirjeldust ja antud teemaga seotud probleematikat täpsemalt). Samuti hõlmab see kaugtööd.

Kaugtöö on laiemas tähenduses (European Foundation 1997) töö, mida teeb kaugtöötaja (palgaline töötaja, iseendale töötaja, kodutöötaja...) peamiselt või suure osa oma tööajast, töötaja või kliendi jaoks traditsioonilisest töökohast erinevas kohas, kasutades telekommunikatsiooni vahendeid.

Seega on kaugtöö puhul olulised aspektid:

1. koht,
2. aeg, kui kaua selline töö kestab,
3. telekommunikatsiooni kasutamine.

Koht määratletakse, kui tööandjast sõltumatu koht, mille töötaja saab valida, see võib tähendada ka tööandjast sõltumatut tele-keskust (*tele-center, tele-cottage* nt internetikohvik). Inimesed, kes teevad peamiselt tööd telekommunikatsioonivahenditega tööandja ruumides või tööandja poolt organiseeritud filiaalis (*satellite*) ei kuulu selle definitsiooni järgi kaugtöötajate hulka.

Kokkuvõttes peab koht olema vabalt valitud kas töötaja poolt või võib olla ka tulenev sõlmitud töölepingust, st olla kokku lepitud, kuid peab olema väljaspool tööandja tavalisi ruume ja inimene peab tegelema kaugtööga olulise osa tööajast. Mingites situatsioonides on ise-endale tööandjate puhul võimalus, et nad valivad sõltumatult tellijast (kliendist) oma töökoha arvestatav, kuid üldjuhul ongi nende staatusega kaasas käiv võimalus ise valida töötamise kohta. Seega on siiski arusaamatu, kuidas ise-endale tööandjad saavad käia kodu- ja kaugtöö terminite alla. Oluline punkt peaks olema ise-endale tööandjate puhul kliendi või tellija ruumidest sõltumatus kohas tehtav töö.

Kui palju tööd peab inimene tegema sellist tööd, et ta oleks kaugtöötaja? Ilmselt ei ole vajalik nende inimeste, kes töötavad juhuslikult paar tundi kodus nt kolmapäeva või reede õhtul, lugemine kaugtöötajateks. See tähendab, et töö koju kaasa võtmine ei ole koheselt kaugtöö. Sama peaks, aga need, kes olulise aja oma tööst töötavad kodus lugema kaugtöötajateks (nt 2 päeva nädalas inimese jaoks, kes töötab täisajaga).

Kaugtöö hõlmab telekommunikatsioonivahendite kasutamist: arvuti, faks, telefon, satelliit, disketid, CD-romid. Seega ei kuulu siia need traditsioonilised kodutöötajad, kes annavad tööandjale üle käsitsi valmistatud toodangu nagu nt tekstiil või mööbliese. Kaugtöö võib olla seega tõlkimine, andmete sisestamine, konsultatsioonid, uuringud jne. Kaugtöötaja määramisel ei ole oluline materjalide ja infrastruktuuri omandivorm. Ilmselt on palgalise töötaja puhul need tagatud sageli tööandja poolt ja iseendale tööandja puhul on see tema enda omandis. Need on olulised küsimused seadusandluse aspektist, kuid vähem olulised kaugtöö sisu mõistmiseks. Selles kontekstis on kaugtöö ise-endale tööandjate osas arusaadav, st nad on kliendi või tellijaga telekommunikatsioonivahendite vahendusel ühenduses.

Eestis läbi viidud kaugtöö uuringus (Ariko Marketing 2002) defineeriti kaugtöö järgmiselt: kaugtöö on töötamine väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume (kas kodus või kaugbüroos) olles samal ajal tööandjaga ühenduses kaasaegsete infotehnoloogia ja telekommunikatsioonivahenditega. Siinkohal mõeldakse seega palgaliste töötajate kaugtööd, kuna peab olema ühendus tööandjaga.

Ühes Eestis läbi viidud uurimuses (Põllumäe 2003) nimetatakse kaugtöötamiseks töötamise viisi, milles töötaja füüsilist kohalolekut asendab info-tehnoloogiliste vahendite kasutamine. Kaugtöö puhul asendab töötajate liikumist teabe liikumine, füüsilist kohalolekut asendab virtuaalne kohalolek.

Kaugtöö definitsioon Euroopa Liidu tasandi sotsiaalsete partnerite poolt tehtud raamleppes (BDA 2003, lk 23) on järgmine: kaugtöö on töö organiseerimise või tegemise vorm, kus kasutatakse infotehnoloogiat töölepingu/suhte raames ja kus töö, mida saaks teha ka tööandja ruumides, viiakse läbi neist ruumidest regulaarselt väljaspool.

Eelnevat diskussiooni arvestades tuleks lähtuda kodu- ja kaugtöö defineerimisel sellest, et

#### **Kodutöö on**

- inimese valikul kodus või muus valitud kohas, kuid mitte tööandja ruumides, tehtav töö,
- tasu eest,
- töötaja töötab töö- või teenistuslepingu alusel.

#### **Kaugtöö on töö,**

- kodus või muus valitud kohas, kuid mitte tööandja ruumides,

- tasu eest,
- kui tööandjaga ollakse ühenduses telekommunikatsioonivahendite kaudu,
- töötaja töötab töö- või teenistuslepingu alusel.

Sellisel juhul jäävad vaatluse alt välja need töötajad, kes on piisavalt sõltumatud, et neid võiks nimetada iseendale tööandjateks ja töösuhet eristatakse lepingu alusel. Kuna ise-endale tööandja töökoha valik on tema enda teha, siis on keeruline öelda, kas tegemist on kodutöötaja või töökohas töötajaga. Siiski võib öelda, et ise-endale tööandja võib töötada kodus ning juhul, kui huvi on välja selgitada, kui paljud töötajad töötavad kodustes tingimustes tuleks arvestada ka ise-endale tööandjaid.

Arvestades toodud definitsioone võiks välja tuua järgmised aspektid, mille osas indikaatorid arendada:

1. Kodutöö, mille puhul kasutatakse või ei kasutata infotehnoloogia ja telekommunikatsioonivahendeid ja töötaja on tööandja alluvuses (palgaline töötaja) – indikaator näitab, kui palju tööandjad kasutavad võimalust suunata töötaja kodutööle. Vt ka järgmise indikaatori kommentaar.
2. Kodutöö, mille puhul kasutatakse infotehnoloogia ja telekommunikatsioonivahendeid ehk kaugtöö ja töötaja on tööandja alluvuses (palgaline töötaja) – indikaator annab teavet selles osas, kui levinud on kaugtöö kasutamine töösuhete raamides. Kuna, aga kaugtöö puhul on töösuhete piirid ähmased, siis võib juhtuda, et sellised töötajad muutuvad kiirelt ümber ise-endale tööandjateks. Seetõttu oleks vajalik vaadata sellist töötamise vormi ka ise-endale tööandjate seas. Siiski ei ole see nii lihtne, sest ise-endale tööandjal puudub tööandja-poolne ruum töötegemiseks. Seega peaks olema ainuke eristamise kriteerium telekommunikatsioonivahendite abil kliendi või tellijaga side pidamine.
3. Kodus töötavad inimesed kõikidest hõivatutest (nii traditsioonilised kodutöötajad kui kaugtöötajad).

Ajalises mõistes on vajalik defineerida, mis on **oluline aeg tööajast**, millal töötajat peetakse kodutöötajaks. Siinkohal võiks lugeda selleks ajaks nt  $\frac{1}{4}$  tööajast vähemalt kodutöö. Kuna sellist indikaatorit rahvusvaheliselt ei ole defineeritud, siis on tegemist subjektiivse valikuga. Näitena on rahvusvahelises töötingimuste uuringus (European Foundation..., 2003) esitatud küsimus: Palun öelge, kui sageli teie peamine tasustatud töö hõlmab arvatuga kaugtööd kodus?, vastusevariandid on: kogu aeg, peaaegu kogu aeg, umbes  $\frac{3}{4}$  ajast, umbes pool ajast, umbes  $\frac{1}{4}$  ajast, peaaegu üldse mitte, mitte kunagi. Tuleb tähele panna, et antud teema hindamisel ei ole Eestis väljakujunenud tava ja samuti puudub siinkohal rahvusvaheliselt väljakujunenud praktika.

Baseerudes eelnevale arutelule võiks välja pakkuda järgmised indikaatorid kaugtöö mõõtmiseks:

**Kodus töötamise sagedus hõivatute seas:** hõivatud inimeste osatähtsus, kes töötavad kodus (nii traditsioonilised kui kaugtöötajad, kui iseendale tööandjad) kõikidest hõivatutest (sugude lõikes). Töö kodus või töötaja poolt valitud ruumides väljaspool töökohta on vähemalt  $\frac{1}{4}$  tööajast.

$\frac{\text{Inimeste arv, kes on kodus töötanud rohkem kui } 1/4 \text{ tööajast nelja nädala jooksul enne küsitlust}}{\text{hõivatud inimeste arv}} =$ $= \text{kodus töötamise sagedus hõivatute seas}$
--



<i>Inimeste arv, kes on kaugtöötajad rohkem kui 1/4 tööajast nelja nädala jooksul enne küsitlust</i>	=
<i>hõivatud inimeste arv</i>	
<i>= kaugtöö sagedus hõivatute seas</i>	

**Kodutöö sagedus palgatöötajate seas:** Palgatöötajate osatähtsus, kes on kodutöötajad kõikidest palgatöötajatest (sugude lõikes). Kodutöötajad on need, kes teevad tööd kodus või vabalt valitud kohas (väljaspool tööandja ruume) vähemalt ¼ tööajast.

<i>Palgatöötajate arv, kes on kodus töötanud rohkem kui 1/4 tööajast nelja nädala jooksul enne küsitlust</i>	=
<i>palgatöötajate arv</i>	
<i>= kodutöö sagedus palgatöötajate seas</i>	

**Kaugtöö sagedus palgatöötajate seas:** Palgatöötajate osatähtsus, kes on kaugtöötajad kõikidest palgatöötajatest (sugude lõikes). Kaugtöötajad on need, kes teevad kodus või vabalt valitud kohas (väljaspool tööandja ruume) tööd vähemalt ¼ tööajast ja peavad telekommunikatsioonivahendite abil sidet tööandjaga.

<i>Palgatöötajate arv, kes on kaugtööd teinud rohkem kui 1/4 tööajast nelja nädala jooksul enne küsitlust</i>	=
<i>palgatöötajate arv</i>	
<i>= kaugtöö sagedus palgatöötajate seas</i>	

Analoogselt kahele viimasele ka kodu- ja kaugtöö sagedus ise-endale tööandjate seas.

## 4.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Kodutöö ja kaugtöö sagedus hõivatute seas näitab, kui palju kasutatakse kodus töötamist kõikide hõivatute seas. Seega vaadatakse üldse kui palju inimesi kodus töötavad. Siin sisalduvad, nii palgatöötajad kui ise-endale tööandjad. Kuna siin sisalduvad ka iseendale tööandjad, siis ei anna see ülevaadet kaugtöö ja kodutöö ulatusest töösuhete raamides (siiski on töösuhete raamid siinkohal üsna ähmased). Indikaator on oluliseks infoallikas, kas ja kui paljusid inimesi kaug- ning kodutöö üldse puudutab.

Kodutöö ja kaugtöö sagedus palgaliste töötajate seas näitab kodutöö levikut palgaliste töötajate hulgas. St selliste töötamise vormide levikut töösuhete raamides.

Alternatiive toodud indikaatoritele saab esitada mitmeid. Alustades erinevate ajaliste dimensioonidega. Nt võib öelda, et inimesed teevad kodutööd ainult siis, kui nad teevad poole oma ajast seda või kui nad ainult kodus töötavad. Samuti võib leida töötamise erinevates ruumides: inimesed, kes tõepoolest töötavad kodus, kes töötavad raamatukogus, mingis telekeskuses jne.

Antud indikaator on oluline kahel põhjusel: 1. jälgida, mil määral töötamise organisatsioon muutub, ja 2. hinnata, kui suur on see osa töötajatest, kelle töötingimusi selline töötamise vorm puudutab.

## 4.3. Andmed

Regulaarset ülevaadet töösuhete arengust Eestis kogutavate andmete põhjal saab ETUst. Kodus töötamise küsimus on selles järgmine (ETU 2003, küsimus D31a):

Kas te töötasite nelja viimase nädala jooksul kodus? 1. Jah sageli (vähemalt pooltel tööpäevadel), 2. Jah mõnikord (vähem kui pooltel tööpäevadel), 3. Ei.

Kaugtöö kohta on küsimus D31b. Kaugtöö on defineeritud **kui töötamine (osaliselt) väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume (kodus, kaugbüroos vms) olles tööandjaga ühenduses, kasutades infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahendeid**. Sellele küsimusele on vastajal võimalik vastata kas jah või ei. Sellise töö kestust ja sagedust ei saa seega vaadelda.

Lisaks on seda küsimust täpsustatud küsitleja juhendis. Küsimuse d31 puhul tuleb lähtuda sellest, et: Kodus töötamine tuleb kõne alla ilmselt vabakutseliste, individuaaltöö tegijate, pereettevõttes töötajate jt puhul (kodus õmblemine, kudumine, tõlkimine jms). Viimastel aastatel on paljud väikefirmad registreeritudki omaniku kodusel aadressil. Juhul kui küsitletav ütleb, et ta töötab kodus, tuleb täpsustada, kas tal on töötegemiseks eraldi ruum(id) oma korteris või majas, mis on selgelt eraldatud eluruumidest (kodust), näiteks eraldi sissekäiguga. Kui see on nii, siis ei ole tegemist kodus töötamisega. Siin on mõeldud **formaalse töökorraldusega kavandatud kodustöötamist (töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe), mitte aga selle töö tegemist, mida oleks võinud teha ka töökohas (näiteks töö võeti koju kaasa, sest tähtaeg surus peale)**. Seega on küsimuse ja küsitleja juhendi osas vastuolu, sest küsimus ankeedis ütleb, töö väljaspool tavapäraseid tööruume.

Selle küsimuse juures on seega küsitleja juhendi järgi võimalik ainult kodus töötamine ning välistatud mingis muus töötaja valitud kohas töötamine (nt töökoda, kus töötaja saab oma tööd teha, aga mis ei kuulu tööandjale, raamatukogu).

Kuna ei ole võimalik jälgida täpsemalt kaugtöö või kodutöö sagedust ning definitsioon hõlmab ainult kodus töötamist (mitte ka teisi töötaja poolt vabalt valitud kohti), siis ei saa praegu osas 4.1 toodud indikaatoreid leida. Siiski leitakse arvutuste osas, kui palju üldse palgatöötajatest ja hõivatutest on kodus töötanud (kas üle poole ajast või mõnikord) ja kui palju palgatöötajatest ja hõivatutest on kasutanud kaugtööd (sõltumata selle kestusest ja sagedusest).

Selleks, et oleks võimalik leida eespool toodud indikaatorid soovitame sõnastada kodu- ja kaugtöö küsimuste vastusevariandid ümber nii, et oleks võimalik eristada selle sagedust täpsemalt. Nt. kogu aeg, enamus tööajast (3/4), pool tööajast (1/2), veerand tööajast (1/4) ja alla veerandi tööajast, ei (vt ka European Foundation 2003, Euroopa töötingimuste uuringu ankeet lisas 3). Lisaks võiks olla täiendav küsimus, kas te töötasite kodus või väljaspool tööandja poolt määratud ruume/kohta. Samuti võiks arvestada tööga, mida saab teha nii kodus kui tööl, aga tehti kodus ja olulise osa ajast, mida praegu ei tehta.

Alternatiivsed andmeallikad, kust saab infot kaugtöö kohta Eestis on: European Foundation (2003), Antila *et al.* (2003). Igas uuringus on kaugtöö mõiste veidi erinevalt püstitatud ja seega ei ole tulemused enamasti võrreldavad ei erinevate uuringute vahel riigi sees kui rahvusvaheliselt.

#### 4.4. Arvutused

ETU baasil leitud kohendatud indikaatorid (ei ole andmete spetsiifika tõttu täpselt vastavad indikaatori definitsioonile). Indikaatori väärtused on toodud tabelis 4.1.

**Tabel 4.1.** Kodu- ja kaugtöö osatähtsus Eestis 2003. aastal (vanusgrupp 15-74)

	Mehed	Naised	Vanus			Kokku
			15-24	25-54	55-74	
Kodus töötanud inimeste osatähtsus hõivatute seas	9,9%	9,8%	6,8%	10,2%	10,3%	9,9%
Kaugtööd teinud inimeste osatähtsus hõivatute seas	6,4%	4,0%	4,6%	6,0%	2,3%	5,2%
Kodus töötanud inimeste osatähtsus palgatöötajate seas	5,9%	7,4%	5,9%	6,8%	6,4%	6,7%
Kaugtööd teinud inimeste osatähtsus palgatöötajate seas	5,3%	3,5%	4,0%	5,1%	1,9%	4,4%
Kodus töötanud inimeste osatähtsus ise-endale tööandjate seas	39,0%	45,2%	42,7%	39,7%	47,0%	41,0%
Kaugtööd teinud inimeste osatähtsus ise-endale tööandjate seas	15,0%	12,7%	32,2%	15,1%	7,4%	14,3%

Allikas: ETU 2003, autori arvutused

Küsitlusele eelnenud nelja nädala jooksul on kodus töötanud sageli (rohkem kui pooltel tööpäevadel) või mõnikord (vähem kui pooltel tööpäevadel) kokku 10% hõivatud inimestest. 5,2% inimestest on teinud nelja küsitlusele eelnenud nädala jooksul kaugtööd, st töötasid väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume ja olid tööandjaga ühenduses telekommunikatsiooni vahendite kaudu. Palgatöötajate seas on kodu- ja kaugtöö väiksem, kui tervikuna hõivatute seas ning ise-endale tööandjate seas oluliselt suurem. Kodutööd on ise-endale tööandjatest teinud 41% ja kaugtööd 14%.

Mehed teevad sagedamini kaugtööd, kui naised nii palgatöötajate kui ise-endale tööandjate seas ja naised teevad sagedamini kodutööd nii palgatöötajate kui ise-endale tööandjate seas. Vanuse lõikes on kodus töötavate inimeste osatähtsus nooremate seas (15-24) väiksem kui vanemate inimeste seas. Kaugtöö sagedus on kõige suurem keskmises vanusgrupis (25-54).

## 5. Tööjõu mobiilsus

### 5.1. Definitsioonid ja valemid<sup>11</sup>

Tööjõu mobiilsuse erinevad indikaatorid näitavad kõik seda, kuidas konkreetses seisundis olevad inimesed ühe aasta jooksul muudavad oma seisundit kas kvalitatiivselt või suhteliselt võrreldes teistega.

Mobiilsuse indikaatoreid on kolme tüüpi:

- 1) **Liikumised palgatasemete vahel** (*transitions by pay level*) - indikaator nr 3,
- 2) **Liikumised hõivestaatuste vahel** (*transitions by employment status*) – indikaator nr 5,
- 3) **Liikumised töölepingu tüüpide vahel** (*transitions by type of contracts*)- indikaator nr 16.

<sup>11</sup> Antud alapunktis tuginetakse järgmistele materjalidele:

1) Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. First Draft. Latest update: 20/7/2004.

2) Indicators group report to EMCO on progress made in the field of indicators to monitor the Employment Guidelines, EMCO/22/130704/EN.

Kõiki liikumisi arvutatakse välja sarnaselt, leides, kui suur osakaal inimestest lähteseisundis X on aasta pärast lõppseisundis Y. Ehk valemina:

$$\frac{\text{inimeste osakaal, kes liigub seisundist } X \text{ seisundisse } Y}{\text{inimeste arv, kes olid perioodil } n \text{ seisundis } X, \text{ ja kes olid perioodil } n + 1 \text{ seisundis } Y} = \frac{\text{inimeste arv seisundis } X \text{ perioodil } n}{\text{inimeste arv seisundis } X \text{ perioodil } n}$$

Indikaatorite tulemused saab kokku võtta üleminekumaatriksitena (*transition matrices*), kus ridades on toodud lähteseisundid ja veergudes on esitatud lõppseisundid. Tabeli lahtrites on esitatud osakaalud, kui suur osa inimesi liigub lähteseisundist igasse lõppseisundisse. Osakaalude summa on loomulikult 100%. Järgmised tabelid esitavad üleminekumaatriksid ning ka seisundid, mida vaadatakse iga liikumise korral. Hilisemates alapunktides on arvatud üleminekumaatriksid Eesti jaoks.

### 5.1.1. Liikumised palgatasemete vahel

**Liikumised palgatasemete vahel** (indikaator nr 3) on inimeste liikumine erinevate palgajaotuste vahel (leitud bruto kuutöötasu jaotusena), kaasa arvatud olemine väljaspool hõivet, ja vastupidi. Kuutöötasu puhul vaadatakse liikumisi 1., 2. ja 3. ning 4.-10. detsiili vahel.

**Tabel 5.1.** Liikumised palgatasemete vahel

Staatuse perioodil n \ Staatuse perioodil n+1	Detsiil 1	Detsiil 2	Detsiil 3	Detsiil 4-10	Mittehõivatud	Kokku
Detsiil 1						100%
Detsiil 2						100%
Detsiil 3						100%
Detsiil 4-10						100%
Mittehõivatud						100%
Kokku						100%

Viimane rida „kokku” näitab, kuidas jaotuvad inimesed seisundite vahel perioodil n+1.

Vanemate ELi liikmesriikide puhul kasutatakse indikaatori arvutamisel *European Community Household Panel* (ECHP) küsitlusandmeid.<sup>12</sup>

Detsiilid leitakse brutopalkade (*gross monthly earnings*) jaotuse järgi. Mittehõivatud on kõik, kes ei tööta ILO definitsiooni kohaselt, st töötud ja mitteaktiivsed, sh heitunud. Vanusrühmana vaadatakse vanusrühma 15-65 lähteaasta seisuga.

### 5.1.2. Liikumised hõivestaatuste vahel

**Liikumised hõivestaatuste vahel** (indikaator nr 5) on liikumised hõive, töötuse ja mitteaktiivsuse vahel aastate *n* ja *n+1* võrdluses.

Kokkuvõtlikult näitab indikaatori kujunemist tabel 5.2.

<sup>12</sup> Tutvustust ECHP kohta vaata näiteks järgmiselt internetilehelt "The European Community Household Panel (ECHP)" <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>, ja seal toodud viidete alt.

**Tabel 5.2.** Liikumised hõivestaatusete vahel

Staatuse perioodil n \ Staatuse perioodil n+1	Töötab	Töötu	Mitteaktiivne	Kokku
Töötab				100%
Töötu				100%
Mitteaktiivne				100%
Kokku				100%

Viimane rida „kokku” näitab, kuidas jaotuvad inimesed seisundite vahel perioodil n+1.

Indikaatori arvutamisel kasutatakse taas ECHP küsitlusandmeid. Hõivestaatusete klassifikatsioon baseerub ILO tööturustaatusete definitsioonil. Vanusrühm, keda vaadatakse, on 16-64 lähteaasta seisuga. Mitteaktiivsed sisaldavad ka heitunud inimesi.

### 5.1.3. Liikumised töölepingu tüüpide vahel

**Liikumised töölepingu tüüpide vahel** (indikaator nr 16) on liikumised väljastpoolt hõive, hõives oleku ja hõive erinevate lepingu tüüpide vahel aastate  $n$  ja  $n+1$  võrdluses. Töölepingu tüübid, mis on EL indikaatorite tabelis esitatud on järgmised: alaline, lühiajaline või tähtajaline leping, iseendale tööandja ja koolitusleping (sh õpipoisi või koolituse raames töötamine).

**Tabel 5.3.** Liikumised lepingutüüpide vahel

Staatuse perioodil n \ Staatuse perioodil n+1	Alaline	Lühiajaline või tähtajaline leping	Koolitusleping	Iseendale tööandja	Mittehõivatud	Kokku
Alaline <i>PERMANENT</i>						100%
Lühiajaline või tähtajaline leping <i>FIXED SHORT</i>						100%
Koolitusleping <i>EDUC TRAIN</i>						100%
Iseendale tööandja <i>SELF EMPL</i>						100%
Mittehõivatud <i>NON EMPLOYED</i>						100%
Kokku						100%

Indikaatori arvutamisel kasutatakse ECHP küsitlusandmeid. Vanusrühm, keda vaadatakse on 16-64 lähteaasta seisuga.

Seisundite sisu baseerub väljaandes „Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. First Draft. Latest update 20/7/2004” ja ECHP ankeedis toodud informatsioonile. Üldiselt baseerub klassifikatsioon ILO tööturustaatusete definitsioonil ja töölepingu tüübil. Samas töölepingu tüüpi saab leida ECHP küsitlusandmete põhjal ainult inimeste jaoks, kes töötasid vähemalt 15 tundi nädalas.

Mittehõivatute kategooria (*NON\_EMPLOYED*) sisaldab järgmisi inimesi:

- a) on ILO definitsiooni järgi töötud, mitteaktiivsed või heitunud (*unemployed, inactive, discouraged worker*)

- b) teevad juhutöid, kuid kellel puudub leping (*casual work with no contract*) või kellel on muud töökorraldused (*some other working arrangement*),
- c) töötavad tasu eest vähem kui 15 tundi nädalas (kuna neilt täpsemalt midagi lihtsalt ei küsita).

Kategooria *SELF\_EMPL* sisaldab inimesi, kes:

- a) on iseendale tööandjad (*self-employed*) või
- b) töötavad tasustamata pereettevõttes (*unpaid work*)

Koolituslepinguga (kategooria *EDUC\_TRAIN*) loetakse töötavat inimesi, kes:

- a) töötavad tööandja juures spetsiaalse tööhõiveprogrammi raames (*training under special scheme related to employment*) või töötavad praktikandina (*apprenticeship*)
- b) õpivad (*in education or training*)

Lepingu tüüp on alaline (*PERMANENT*), kui inimene leiab, et tema seisundit kirjeldab kõige paremini alaline töösuhe (*permanent employment*).

Lepingu tüüp on lühiajaline või tähtajaline leping (*FIXED\_SHORT*), kui inimene leiab, et tema seisundit kirjeldab kõige paremini niisugune töösuhe (*fixed-term or short-term contract*), kusjuures tähtajalisel lepingul ei ole tegelikult ajapiirangut ECHP ankeedi järgi (võib olla nt ka pikem kui 5 aastat).

## 5.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Kõiki liikumisi tõlgendatakse, kui inimeste osakaalu, kes liikus mingist lähteseisundist teise seisundisse või jäid samasse seisundisse ühe aasta jooksul. Seda osakaalu võime vabamas vormis käsitleda kui tõenäosust liikuda ühest seisundist teise ühe aasta jooksul.

Erinevate seisundite vahel olev liikumine iseloomustab tööturu mobiilsust ehk paindlikkust. Üldiselt on kõrge inimeste liikuvus seisundite vahel hea tööturu toimimisele. Ehkki loomulikult kui konkreetset aastat jälgime suurenenud liikumist hõiveseisundist mitteaktiivsusesse, siis tuleb seda võtta kui ebasoodsat nähtust tööturul.

Antud liikumisi võib vaadata ka erinevates sotsiaaldemograafilistes rühmades. Näiteks analüüs soo, hariduse, rahvuse või vanuse lõikes aitab selgitada, millistes rühmades on tööturu paindlikus kõige suurem või millised rühmad liiguvad kõige sagedamini ebasoodsatesse seisunditesse.

Tuleb märkida, et vaadatakse seisundit võrreldes aasta taguse seisuga, siis niisuguse arvutamisega jäävad vaatluse alt välja liikumised, mis on toimunud aasta sees. Seega alahindavad niisugused indikaatorid inimeste tegelikku mobiilsust, kuid praktikas seda lihtsalt aktsepteeritakse ja ei hakata sügavamaid analüüse tavaliselt tegema.

## 5.3. Andmed

Mobiilsusindikaatorite leidmisel kasutatakse EL15 riikides tööjõu-uuringut ja ECHP küsitlust, mida Eestis ei ole läbi viidud.

Liikumised hõivestaatuste vahel saab leida ETU põhjal. ETUs selgub inimese tööturuseisund küsitlusnädalal (muutuja nimega „status” ETU andmefailides, mille ESA väljastab), samuti on küsimus, mida inimene tegi aasta tagasi: kas oli hõivatud, töötu või mitteaktiivne (küsimus I01 ja I02 ETU 2003 ankeedis). Nende muutujate lihtsat risttabelit kasutades on võimalik leida vood, mis on vajalikud indikaatori nr 5 arvutamiseks. Neid andmeid on kasutatudki allosas toodud näite arvutamisel.

Et ETU on roteeruv paneel, kus inimesi küsitakse ka aasta pärast, siis on põhimõtteliselt võimalik kasutada kahe erineva küsitluslaine küsimusi uuritava nädala kohta, et leida inimese töölepingu vorm ja töötasu aastase intervalliga. Samas tuleb mõlema puhul teha mööndusi, sest informatsioon ei ole täpselt samasugune, mis ECHP andmetes.

Esiteks, ETU andmefailides ei ole brutotöötasu, seega tuleb kasutada palgadetsiilide leidmiseks netopalka. Lisaks, ECHPs küsitakse tüüpilist kuupalka; ETUs on aga eelmise kuu palk. Et eelneva kuu palk on varieeruvam kui tüüpiline palk (sesoonsus, puhkused, haigestumine jmt), siis on ETU andmetes rohkem volatiilsust, mistõttu tulevad liikumised detšiilide vahel sagedasemad. Alternatiivne võimalus inimeste liikumist tuludetsiilide vahel analüüsida, on kasutada sotsiaalkindlustusameti individuaalseid registriandmeid.

Teiseks, ETUs ei ole töölepingu liigid antud samasuguse klassifikatsiooniga, mis on ECHPs. Seega ei saa otseselt võrreldavaid indikaatoreid leida. Küll võib püüda moodustada lähedased klassifikatsioonid.

Siinkohal tuleb mainida, et 2004. aastal käivitus Eesti Sotsiaaluuring<sup>13</sup>, mis on leibkondade paneeluuring ja mis kestab neli aastat. Sotsiaaluuringu küsimused puudutavad ühelt poolt vastaja perekonda, haridust, tööelu ja elukohta ning teiselt poolt töötähtsusi, täienduskoolitust, tööd ja sissetulekut, sotsiaalseid kontakte ning osalustegevust. Kui kättesaadavaks saavad vähemalt kahe aasta andmed, siis saab leida liikumiste maatriksid ka selle küsitluse põhjal.

Tööjõu mobiilsusindikaatoreid arvutatakse sagedusega kord aastas. Sagedasemal arvutamisel puudub otstarve.

## 5.4. Arvutused

### 5.4.1 Liikumised hõivestaatus vahel

Liikumised hõivestaatus vahel on esitatud järgmises tabelis (vt tabel 5.4). Nendest, kes olid 2002. aastal hõivatud, olid 2003. aastal 93% hõivatud, 4% töötud ja 3% mitteaktiivsed. Nendest, kes olid 2002. aastal töötud, olid 2003. aastal 36% hõivatud, 52% töötud ja 12% mitteaktiivsed. Nendest, kes olid 2002. aastal mitteaktiivsed, olid 2003. aastal 9% hõivatud, 4% töötud ja 87% mitteaktiivsed.

Võrreldes vanade EL15 keskmisega on näha, et Eestis liigub töötuse ja mitteaktiivsuse seisundist vähem inimesi välja hõivesse, mis näitab, et tööturu paindlikkus on Eestis kehvem. Samas liigub Eestis vähem inimesi töötusest välja mitteaktiivsusesse (Eesti 12%, EL15 24%), mis on parem, sest inimesed ei loobu tööotsimisest.

---

<sup>13</sup> Lühitulevaade Eesti Sotsiaaluuringust on toodud ESA pressiteates: <http://www.stat.ee/128036>. Uuringu küsimustikke vt ESA kodulehelt: [http://www.stat.ee/files/aruandevormid\\_2004/eesti\\_sotsiaaluuring\\_2004\\_aasta\\_isikukysitus.pdf](http://www.stat.ee/files/aruandevormid_2004/eesti_sotsiaaluuring_2004_aasta_isikukysitus.pdf) ja [http://www.stat.ee/files/aruandevormid\\_2004/eesti\\_sotsiaaluuring\\_2004\\_aasta\\_leibkonnakysitus.pdf](http://www.stat.ee/files/aruandevormid_2004/eesti_sotsiaaluuring_2004_aasta_leibkonnakysitus.pdf)

**Tabel 5.4.** Liikumised hõivestaatuste vahel Eestis 2003. aastal võrreldes 2002. aastaga, EL-15s keskmiselt 2001. aastal võrreldes 2000. aastal, vanuses 16-64 (%)

Staatuse 2003 \ Staatuse 2002	Töötab		Töötu		Mitteaktiivne		Kokku
	Eesti	EL-15	Eesti	EL-15	Eesti	EL-15	
Töötab	93	93	4	2	3	5	100
Töötu	36	41	52	35	12	24	100
Mitteaktiivne	9	14	4	4	87	82	100
Kokku	65	67	7	4	28	28	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2003, autorite arvutused, Indicators group report to EMCO on progress made in the field of indicators to monitor the Employment Guidelines, EMCO/22/130704/EN

Märkus: Eesti puhul vanus 17-65 on 2003. aasta küsitluskuu seisuga, ehk siis aasta tagasi oldi vanuses 16-64.

### 5.4.2 Liikumised palgatasemete vahel

Tabelis 5.5 on esitatud Eesti Tööjõu-uuringu andmete põhjal liikumised erinevate palgatasemete vahel. Antud tulemust tuleb võtta kui illustratiivset, sest lähteandmed ei vasta definitsioonilt ECHP omadele, mida kasutatakse indikaatori arvutamisel EU15s. Siiski annab see meile mõningase pildi inimeste mobiilsuses palgatasemete vahel.

Palkade jaotus ja inimeste asend palgajaotuses leiti põhitöökoha netopalka põhjal iga kvartali jaoks eraldi 2002. ja 2003. aastal kasutades vastava kvartali valimi kaale. Vaatlustest, mille korral oli teada, et inimene töötab, kuid informatsioon palga kohta puudus, moodustati eraldi rühm. Edasises analüüsis jäeti alles ainult andmed inimeste kohta esimeses laines 2002. aastal ja kolmandas laines 2003. aastal ning vaadati, kuidas nende positsioon sissetulekujaotuses muutus. Tabelis esitatud andmed on kaalutud kasutades inimeste 2002. aasta (ehk esimese küsitluslaine) valimi kaale.

**Tabel 5.5.** Liikumised palgatasemete vahel Eestis 2003. aastal võrreldes 2002. aastaga (%)

Staatuse 2003 (detsiili lõikepunkt) \ Staatuse 2002 (detsiili lõikepunkt)	Detsiil 1 (1859 kr)	Detsiil 2 (2143 kr)	Detsiil 3 (2589 kr)	Detsiil 4-10	Ei tööta	Töötab, kuid palk teadmata	Kokku
Detsiil 1 (1627 kr)	26	25	(10)	18	12	(8)	100
Detsiil 2 (1975 EEK)	15	28	12	23	(6)	16	100
Detsiil 3 (2415 EEK)	(11)	14	22	36	(10)	(7)	100
Detsiil 4-10	(1)	2	6	69	4	18	100
Ei tööta	2	(1)	(2)	5	85	4	100
Töötab, kuid palk teadmata	(2)	(2)	(2)	28	8	59	100
Kokku	4	5	5	32	37	17	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002 ja 2003, autorite arvutused

Märkused:

-Tabelis on toodud detsiili ülemine lõikepunkt, mis on leitud kogu ETU valimi põhjal kvartalite detsiilide aritmeetilise keskmisena.

-Sulgudes number (...) tähendab, et antud lahtris oli alla 20 vaatluse.

Tabelist selgub näiteks, et 2002. aastal esimesse detsiili kuuluvatest inimestest kuulus 2003. aastal samuti esimesse detsiili 26%, teise detsiili 25%, kolmandasse detsiili 10%, kõrgemasse (4-10) detsiili 18%, tööta olid 12% ja 8% kohta ei ole palk teada. Analoogselt saab tõlgendada teisi liikumisi. Samas tuleb tähele panna, et lõplik valim, mille põhjal antud väärtused on hinnatud, on võrdlemisi väike, et hakata tegema järeldusi.



Netopalk, mis eristas 2002. aastal 1. ja 2. detšiili oli 1627 krooni, 2. ja 3. detšiili 1975 krooni, 3. ja 4. detšiili 2415 krooni. 2003. aasta palgad on vastavalt pisut kõrgemad.

Parema võrdluse esitamiseks EL15 keskmiste näitajatega on Eesti tulemustest jäetud välja need inimesed, kes töötavad, kuid kelle palka ei ole küsitluses teada. Selleks lihtsalt skaleeritakse ülejäänud töenäosused kuuluda teatud sissetuleku detšiili proportsionaalselt suuremaks (sisuliselt eeldades, et need kelle palk on teadmata, jaotuvad proportsionaalselt detšiilide vahel). Saadud tulemused koos EL15 riigi näitajatega on esitatud tabelis 5.6.

Nagu andmete alapunktis mainitud on näha suuremat mobiilsust Eesti puhul, mis on tingitud vähemalt osaliselt sissetulekute erinevast sisust, mida kasutatakse.

**Tabel 5.6.** Liikumised palgatasemete vahel Eestis 2003. aastal võrreldes 2002. aastaga ja EL15s 2001. aastal võrreldes 2000. aastaga, (%)

	Detsiil 1		Detsiil 2		Detsiil 3		Detsiil 4-10		Ei tööta		Kokku
	EE	EL15	EE	EL15	EE	EL15	EE	EL15	EE	EL15	
Detsiil 1	29	55	27	16	12	4	20	7	12	18	100
Detsiil 2	18	9	34	48	15	16	28	14	6	13	100
Detsiil 3	12	2	16	11	24	48	39	30	10	10	100
Detsiil 4-10	1	0	2	1	7	3	85	91	4	4	100
Ei tööta	3	5	2	4	2	2	7	5	85	83	100
Kokku	6	6	7	7	7	7	43	48	37	33	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002 ja 2003, autorite arvutused; Indicators group report to EMCO on progress made in the field of indicators to monitor the Employment Guidelines, EMCO/22/130704/EN

### 5.4.3 Liikumised töölepingu liikide vahel

Nagu eelnevalt mainitud ei võimalda Eesti andmete põhjal täpselt samasugust töölepingute klassifikatsiooni teha. (Vt ka alapunkti 3.3, kus töölepingu pikkuse teemat käsitletakse detailsemalt.) Alljärgnevas tabelis 5.7 on esitatud definitsioonid, mida on kasutatud antud arvutuste puhul. Kui üksikutel juhtudel inimene kuulub mitmesse kategooriasse (nt on iseendale töandja, kuid samas töötab ka katseajaga kuskil), siis rakendatakse prioriteete tabelis 5.7 toodud pöördjärjestuses (antud näidet käsitletakse seega rühma 4 all).

**Tabel 5.7.** Analüüsis kasutatud definitsioonid töölepingute liikide kohta

ELi vaste (vt sisu eespool)	Eesti vaste	Eesti puhul kasutatud põhitöö definitsioon ja tingimus ETU küsimustiku järgi
1 PERMANENT	Alaline (pidev) töö	Tööleping või avaliku teenistuse seaduse või teenistuslepingu alusel (D06=11 või 13) ja alaline (pidev) töö (D14=1)
2 FIXED_SHORT	Lühiajaline või tähtajaline leping	Töövõtuleping (D06=12) või tööleping või teenistusleping (D06=11 või 13), kuid mitte alaline töö (D14<1)
3 EDUC_TRAIN	Koolitusleping	Töö väljaõppe ajal (õpipoisid, praktikandid jms) või töö katseajaga – ajutise töötamise põhjuse järgi, sõltumata töölepingu vormist (ETU 2002: D15=1 või 2, ETU 2003: D14=2 või 3)
4 SELF_EMPL	Iseendale töandja	Kõik hõivatud peale palgatöötajate: Üksikettevõtja, Palgata töötaja pereettevõttes, talus; Ettevõtja palgatöötaja(te)ga; Talupidaja ilma palgalise töäjõuta; Talupidaja palgalise töäjõuga; Vabakutseline (D05<1)
5 NON_EMPLOYED	Mittehõivatud	Kõik, kes ei ole hõivatud (status<1) Palgatöötajad, kes töötasid suulise kokkuleppe alusel (D06=14)

Põhimõtteliselt võiks ka mittehõivatute kategooria alla panna need, kelle töötunnid põhitöökohal ja kõrvaltööl kokku on alla 15 tunni, et saada sarnasemat definitsioonide kooskõla EL15 definitsioonidega. Samas, et täpset kooskõla nagunii ei ole võimalik saada, siis praegusel juhul seda tehtud ei ole.

Tabelis 5.8 on esitatud Eesti Tööjõu-uuringu andmete põhjal liikumised erinevate töölepingu liikide vahel.

**Tabel 5.8** Liikumised töölepingute vahel Eestis 2003. aastal võrreldes 2002. aastaga (%)

	Alaline	Lühiajaline või tähtajaline leping	Koolitusleping	Iseendale tööandja	Mittehõivatud	Kokku
Alaline	92	(1)	(0)	(1)	6	100
Lühiajaline või tähtajaline leping	(29)	(28)	(0)	(4)	(39)	100
Koolitusleping	(51)	(0)	(0)	(0)	(50)	100
Iseendale tööandja	(12)	(0)	(0)	79	(8)	100
Mittehõivatud	13	(1)	(0)	(1)	84	100
Kokku	57	(1)	(0)	5	36	100

Allikas: Eesti Tööjõu-uuring 2002 ja 2003, autorite arvutused.

Märkused: Sulgudes number (...) tähendab, et antud lahtris oli alla 20 vaatluse.

2002. aastal alalise lepinguga töötajatest olid 2003. aastal endiselt alalise lepinguga tööl 92 protsenti (vanuserühm 16-64-eluaastat), hõivest välja oli liikunud 6 protsenti, muud töölepingute vahelised liikumised olid praktiliselt olematud: 1% töötas lühiajalise või tähtajalise lepinguga, 1% iseendale tööandjana ja 0% koolituslepinguga (vt tabel 5.8).

Euroopa Liidu riikide kohta on vastavad andmed olemas liikumistest aastal 2000 võrreldes aastaga 2001. Euroopa Liidu 15 liikmesriigis 2000. aastal alalise lepinguga töötanute töötas 2001. aastal alalise lepinguga keskmiselt 90 protsenti 16-64-aastastest, hõivest välja liikujaid oli 6 protsenti, 2 protsenti töötas lühiajalise või tähtajalise lepinguga, 1 protsent iseendale tööandjana ja 0 protsenti koolituslepinguga. Seega on Eesti tulemused väga lähedased EL15 keskmisele. Samas tuleb Eesti ja EL15 tulemuste võrdlemisel silmas pidada, et lepingute tüüpide definitsioonid pole siiski üks-ühele kattuvad.

Mittehõivatutest enamus jääb ka aasta möödudes mittehõivatuks nii Eestis kui EL15s: Eestis jäi aastaks 2003 jätkuvalt hõivest välja 84 protsenti ja EL15 83 protsenti. Alalise lepinguga asus perioodi lõpuks Eestis tööle 13 ja EL15 8 protsenti, lühiajalise või tähtajalise lepinguga töötajaid oli Eestis 1 ning EL15 keskmiselt 4 protsenti, koolituslepinguga töötas Eestis 0 protsenti ja EL15 3 protsenti, iseendale tööandjaks hakkas Eestis 1 ja EL15 2 protsenti endistest mittehõivatutest.

Ülejäänud seisundite liikumise osas tuleks võtta tulemusi pigem illustratiivsena, sest kasutatavad valimid on kohati väga väikesed.

Kokku oli aastal 2003 Eestis alalise lepinguga töötavaid 57 protsenti, lühi- või tähtajalise lepinguga 1 protsenti, koolituslepinguga 0 protsenti, iseendale tööandjaid 5 protsenti ja mittehõivatuid 36 protsenti 16-64-aastasest elanikkonnast. Vastavad näitajad aastal 2001 Euroopa Liidu 15 liikmesriigis keskmiselt järgmised: alalise lepinguga 46 protsenti, lühiajalise või tähtajalise lepinguga 5 protsenti, koolituslepinguga 2 protsenti, iseendale tööandjaid 9 protsenti ja mittehõivatuid 37 protsenti.

## 6. Vaesuslõks (madalapalgaliste lõks), töötuslõks ja mitteaktiivsuslõks

### 6.1. Definiitsioonid, valemid ja tõlgendused

Vaeusus-, töötus- ja mitteaktiivsuslõksu iseloomustavad indikaatorid aitavad analüüsida maksude ja sotsiaaltoetuste koosmõju töötamisele. "Lõks" iseloomustab olukorda, kus brutotöötasu suurenemine ei too kaasa netosissetuleku suurenemist sellisel määral, et see motiveeriks inimest suurendama oma tööpanust. Netosissetulek ei kasva nii palju kui brutotöötasu tingituna suurenenud maksudest ja vähenenud sotsiaaltoetustest. Lõksud võimaldavad leida inimesi või perekondade tüüpe, kelle jaoks kas (1) rahalised stiimulid töötada on väikesed või puuduvad üldse; või (2) rahalised siirded, mida pakub sotsiaalkaitsesüsteem, võivad olla ebapiisavad. Maksude ja sotsiaaltoetuste koosmõjust arusaamine on mõõdapääsmatu, kui soovitakse muuta töötamist atraktiivseks võrreldes sotsiaaltoetustest elamisega.

Lõksude arendamise töögrupp on kestev ühisprojekt OECD ja EL-i vahel (vt Carone, Salomäki *et al* 2003 ja Carone, Salomäki *et al* 2004). Osade lõksude väärtused mõnede leibkonna tüüpide jaoks on praeguseks lisatud struktuuriindikaatorite nimekirja, samas indikaatorite metoodikaga töötatakse jätkuvalt edasi ja püütakse neid parandada. Seetõttu peab ka allpool esitatud indikaatorite puhul arvestama, et nende sisu võib täpsustuda mõne aja möödudes.

Lõksude kvantitatiivseks esitamiseks kasutatakse tegelikke ehk efektiivseid maksumäärasid (*effective tax rate*) tõisele sissetulekule, mis võtavad arvesse, kuidas tööpanuse suurenemisel muutuvad maksud, sotsiaalkindlustusmaksed ja sotsiaaltoetused.

**Efektiivne piirmaksumäär** (*marginal effective tax rates – METR*) näitab kui suurest osast täiendavast tõisest sissetulekust jäädakse ilma tingituna täiendavatest maksudest, täiendavatest sotsiaalkindlustusmaksudest ja vähenevatest sotsiaaltoetustest.<sup>14</sup> METRid on seega olulised poliitikaindikaatorid iseloomustamiseks kuivõrd on töötaval inimesel motivatsiooni töötunde suurendada või mittetöötaval inimesel tööle asuda. METRi suurus mõjutab struktuurset tööpuudust, tööjõus osalemist ja töötunde, eriti mõjutab ta neid inimesi, kelle potentsiaalne palk tööturul on väike.

Efektiivse piirmaksumäära valem üldkujul avaldub järgmiselt:

$$(1) \quad METR = 1 - \frac{\Delta y_{net}}{\Delta y_{gross}} = \frac{(\Delta y_{gross} - \Delta y_{net})}{\Delta y_{gross}}$$

kus  $\Delta y_{gross}$  on täiendav brutopalgala muutus, kui inimene liigub tööturuolekust A tööturuolekusse B ja  $\Delta y_{net}$  on vastav täiendav netosissetulekute muutus. Seega

$$(2) \quad \Delta y_{gross} = y_{grossB} - y_{grossA}$$

ja

$$(3) \quad \Delta y_{net} = y_{netB} - y_{netA} = (y_{grossB} - t_B + b_B) - (y_{grossA} - t_A + b_A),$$

Kus  $t$  tähistab maksusid ja  $b$  tähistab toetusi.

---

<sup>14</sup> OECD nimetas oma ühes varasemas uurimuses (nt OECD "Benefits and Wages", 2002) seda "Average Effective Tax Rate", kuid hiljem on hakatud kasutama siiski mõistet "Marginal Effective Tax Rate", et see oleks rohkem kooskõlas majandusteoreetiliste kontseptsioonidega.

Formaalselt on kõik METRi tüübid samad, erineb ainult seisundite A ja B sisu. Töötuslõksu korral võrreldakse töötust ja töötamist; mitteaktiivsuse lõksu korral mitteaktiivsust ja töötamist; vaesuslõksu korral töötamist erineva palgataseme juures. Vastavalt tähistatakse töötasu efektiivseid piirmaksumäärasid järgnevalt:

- töötuslõks -  $METR_{ut}$
- mitteaktiivsuse lõks -  $METR_{it}$
- madala palga lõks -  $METR_{lw}$

**Vaesuslõks ehk madala palga lõks** (*poverty trap or low-wage trap*) – **indikaator nr 35** - näitab rahalisi tagajärgi töötava inimese jaoks, kes töötab ja suurendab oma töötunde või tööpingutust, mille tulemusena tema brutopalk suureneb. Vaesuslõksu puhul võib vaadata nii tööpanuse (palga) suurenemist marginaalselt (nt 1% võrra teatud palgatasemelt) ja ka diskreetselt (nt palga suurenemine kaks korda teatud palgatasemelt). Indikaator nr 35 leitakse efektiivsete piirmaksumäärade (valem (1)) mediaanina, kui brutopalk suureneb üheprotsendiliste sammudena 34%lt kuni 66%ni töötleva tööstuse töötaja keskmisest palgast. Indikaatorina vaadeldakse kahte juhtu: perekond kahe lapsega, kus ainult üks täiskasvanu töötab, ja üksikvanem kahe lapsega.

**Töötuslõks** (*unemployment trap*) – **indikaator nr 36** - näitab rahalisi tagajärgi inimese jaoks, kes on tööta ja kaalub tööle minema. Antud juhul analüüsitakse olukorda, kus töötutele ja nende peredele makstavad hüvitised on suhteliselt suured võrreldes netosissetulekutega töötamisest, nt töötuskindlustushüvitise või töötute abiraha tõttu. (Töötuslõksu puhul ei vaadelda olukorda, kus inimene ei saa töötushüvitist, seda vaadatakse mitteaktiivsuse lõksu all). Indikaator nr 36 leitakse efektiivse piirmaksumäärana, kui üksik inimene liigub tööstusest tööle palgale 67% töötleva tööstuse töötajate keskmisest palgast.

**Mitteaktiivsuse lõks** (*inactivity trap*) näitab rahalisi tagajärgi inimese jaoks, kes on tööta ja ei saa töötushüvitist ning kaalub tööle minekut. Mitteaktiivsuse lõksu on vaja vaadata just perekonna kui terviku seisukohalt, sest pikaajalisi sotsiaaltoetusi makstakse tavalisi perekonna kogusissetulekut vaadates. Indikaator leitakse efektiivse piirmaksumäärana kui inimene liigub mitteaktiivsusest tööle. Struktuuriindikaatorina teda veel kasutusel ei ole, kuid OECD ja ELi ühisprojekti raames arvutatakse neid välja.

Erinevad maksud ja toetused võivad omada erinevaid efekte erinevate lõksude jaoks. Eestis mõjutab toimetulekutoetus näiteks mitteaktiivsuse lõksu ja ka vaesuslõksu, töötuskindlustushüvitist töötuslõksu jmt.

Tuleb mainida, et lisaks efektiivsele piirmaksumäärale kasutatakse indikaatorina sageli ka netoasendustaseme, mis näitab netosissetulekut mittetöötamise korral võrreldes netosissetulekuga töötamise korral. Kui olukord A tähistab mittetöötamist ja olukord B tähistab töötamist, siis netoasendustaseme avaldub järgmiselt:

$$(4) \quad \overline{NRR} = y_{netA} / y_{netB}$$

Ehk kui kasutada METRi valemid võib selle ka avaldada:

$$(5) \quad \overline{NRR} = 1 - \Delta y_{net} / y_{netB} = 1 - \Delta y_{gross}(1 - METR) / y_{netB}$$

Liige  $\Delta y_{gross}(1 - METR)$  on võrdne selle osaga sissetulekutest töötamise korral, mida ei võeta maksudega või sotsiaaltoetustega ära.

Efektiivsed piirmaksumäärad leitakse erineva palgataseme ja erineva perekonna struktuuride korral.

Palga puhul kasutatakse võrdlusbaasina keskmise tööstustöötaja palka (*average production worker wage- APW*). APW defineeritakse kui täiskasvanud täistööajaga brutopalk töötleva

tööstuse sektoris (*average gross wage earnings of adult, full-time production manual workers in the manufacturing sector*). Eesti puhul kasutatakse lähendina töötleva tööstuse keskmist rahalist brutopalka. Vt põhjenduse kohta lähemalt indikaatorit "Madalalpalgaliste maksustamine (indikaator nr 37)". Kõikide leibkonnaliikmete palkasid väljendatakse osakaaluna APWst, mis varieerub nullist kuni 200%ni. Analüüsil ei arvestata miinimumpalga regulatsioone, sest inimene võib alati töötada osalise tööajaga.

Maksude puhul arvestatakse:

- 1) tulumaks,
- 2) sotsiaalkindlustusmaksed, mida makstakse töötajate või toetuste saajate poolt, välja arvatud vabatahtlikud kindlustusmaksed, mida tasutakse era- või riiklikku kindlustussüsteemi.

Toetustena arvestatakse järgmisi rahalisi toetusi:

- 1) peretoetused (kaasa arvatud hõivest sõltuvad toetused – *in-work benefits*),
- 2) miinimumsissetulekut tagavad toetused (sotsiaalabi),
- 3) eluasemetoetused,
- 4) töötushüvitised.

Ei arvestata töövõimetushüvitisi, era- või riiklike pensione, või sissetulekut kapitalilt. Kui toetusi maksustatakse, siis seda arvestatakse. Tulumaksu arvestamisel tuleb arvestada kõikide standardsete maksust maha arvatavate tuludega (maksuvaba miinimum, laste arvust tulenevad maksusoodustused), ei arvestata mittestandardsete tuludega, mida võib maksustavast tulust maha arvata (nt koolitusele kulutatu, õppelaenu intressid, vabatahtlikud pensionikindlustusmaksed jne).

Et antud indikaatorid on suunatud lühiajalistele otsustele ja ei võta arvesse pikemaajalisi efekte, siis ei arvestata seoseid tänase tööturuseisundi ja tulevaste sissetulekute vahel, nt tulevased kõrgemad palgad tänu suuremale kogemusele, suurem pension, taaskvalifitseerumine töötushüvitistele. Nende arvestamine on lihtsalt liiga keeruline. Madala sissetulekuga inimeste jaoks, kellel on sageli likviidsuspiirangud (ei saa võtta laenu tarbimise ühtlustamiseks üle aja), on sissetulek täna olulisem kui sissetulek kauges tulevikus.

Reeglina tööandja poolt makstavaid sotsiaalkindlustusmaksid ei arvestata, sest antud analüüsi puhul on oluline just inimesele kättejääv raha. Kui siiski arvestada ka tööandja sotsiaalkindlustusmaksid, siis tuleb need panna sisse võrrandi (1) nii lugejasse kui nimetajasse. Sellisel juhul omandab ka METR tõlgenduse kui efektiivne piirmaksumäär tööjõukuludele. OECD ja ELi lõksude ühisprojekti raames on välja arvatud ka METRid tööjõukuludele.

Nii maksude kui sotsiaaltoetuste puhul eeldatakse täielikku kaetust, st maksudest ei saa kõrvale hiilida ja kõik saavad toetusi, kellel on õigus selleks.

Eluasemekulude puhul eeldatakse, et inimesed elavad rendipinnal, kus rendi suuruseks on 20% APWst, mis sisaldab kõiki kulusid ja ei sõltu leibkonna suurusest. Soovi korral võib seda täpsustada võttes aluseks situatsiooni.

Lapsehoolduskulusid, mis kindlasti mängivad rolli naiste tööjõupakkumise otsuse kujundamisel, praegu ei arvestata ehkki tulevikus on plaan ka need sisse lülitada.

Lõksude puhul eeldatakse, et inimene on 40-aastane ja on alustanud töötamist 18-aastaselt. Seega on inimesel piisav tööstaaž võimalike töötuskindlustushüvitiste saamiseks, kuid samas on inimene piisavalt noor, et teda ei mõjutaks pensionisüsteemist tulenevad stiimulid või piirangud.

Töötü olemise korral vaadeldakse töötushüvitisi töötuse teisel kuul.

Erinevate lõksude puhul on kokku lepitud erinevad palgatasemed ja peretüübid, mida vaadatakse.

Peretüüpidega on vaatluse all järgmised:

1. Üksik inimene vanuses 40 (tööturu alg- ja lõppseisund sõltub vastavalt lõksust, mida analüüsitakse),
2. Üksik vanem vanuses 40 lastega vanuses 4 ja 6 aastat,<sup>15</sup>
3. Kahe täiskasvanuga leibkond vanuses 40 – analüüsitav abikaasa otsustab muuta oma tööturuseisundit (sõltub lõksust), teine abikaasa on mitteaktiivne,
4. Nagu (3) ülal, kuid kahe lapsega vanuses 4 ja 6 aastat,
5. Kahe täiskasvanuga leibkond vanuses 40 - analüüsitav abikaasa otsustab muuta oma tööturuseisundit (sõltub lõksust), teine abikaasa töötab ja saab palga 67% APW,
6. Nagu (5) ülal kuid lastega vanuses 4 ja 6 aastat.

Niisugused peretüübid on välja valitud kahel kaalutlusel: esiteks peavad nad kirjeldama kõige tüüpilisemaid peretüüpe, teiseks peavad nad kajastama peretüüpe, kelle jaoks lõksud ilmselt kõige olulisemad.

Viimaks tuleb rõhutada, et sotsiaaltoetuste ja maksude sõltuvus inimese tööturustaatuses ja palgatasemest eelpool loetletud indikaatorite abil ei näita loomulikult iseenesest, kuidas muutused maksude-toetustepoliitikas tegelikult mõjutavad inimeste tööjõupakkumist. Lisaks maksude ja sotsiaaltoetuste rahalistele stiimulitele mõjutavad tööjõupakkumist ja töö leidmist paljud mitte-rahalised tegurid. Kõikide tegurite mõju saab uurida empiiriliste statistiliste ja ökonomeetriliste süvaanalüüsides. Küll aga on need indikaatorid kasulikud võtmaks kokku maksude-toetuste koosmõju erinevate perekonnatüüpide ja palgatasemete jaoks ning avastamiseks töötamist mittesoodustavaid seoseid maksude ja toetuste süsteemis.

## 6.2. Andmed

Indikaatorite arvutamiseks on vajalikud aastased andmed töötleva tööstuse keskmise rahalise brutopalgaga kohta, maksumäärade, maksusoodustuste, peretoetuste, toimetulekutoetuste kohta.

Selleks, et analüüsida lõksude olulisust Eesti jaoks võib kaaluda lisaks indikaatori arvutamisel kokku lepitud eluaseme kulude suurusel 20% APWst ka keskmiste tegelike eluasemekulude kasutamist eri leibkonna tüüpide jaoks näiteks nii linnas kui maapiirkonnas. Neid saab leida LEU lähteandmete põhjal. Samuti võiks leida Eesti jaoks leida indikaatorid ka ühe lapsega pere jaoks, mis on Eestis sagedasem kui kahe lapsega pere. (Vt nt ESA väljaanne, Leibkonna Elujärg 2001, lk 8.) Eluasemekulude, palkade ja leibkondade struktuuri varieeruvuse detailsem arvestamine viib sisuliselt mikrosimulatsiooni mudeliteni.

Indikaatorit on otstarbekas arvutada kord aastas või sagedamini juhul kui toimuvad muutused maksuseadustes või sotsiaaltoetuste maksmises.

---

<sup>15</sup> Märkusena tuleb mainida, uuemas OECD metoodika tutvustuses kasutatakse ka kahte last niisuguses vanuses, et lapsed oleks vanemad kui 5 ja nooremad kui 12 ja lisaks, et saadavad toetused oleksid maksimaalsed ja lapsed ei tohi olla ühevanused. Eesti puhul ei muuda see tulemusi.

### 6.3. Arvutused

Järgnevalt on leitud indikaatorite väärtused Eesti jaoks kasutades 2002. ja 2003. aastal kehtinud maksude ja sotsiaaltoetuste reegleid ning keskmist palka töötleva tööstuses. Peretüüpide ja analüüsitud palkade puhul võeti aluseks sarnased arvutused, mis OECD ja ELI komisjoni ühisuurimuses. Samuti võetakse arvesse komisjoni soovitusi (European Commission, Employment and Social Affairs DG, (2004b)).

Arvutustes kasutatakse järgmisi asjaolusid:

- 1) 2002. aastal maksti töötuse teisel kuul töötü abiraha, 2003. aastal maksti töötuse teisel kuul töötuskindlustushüvitist;
- 2) 2002. aastal arvestati lapsetoetused toimetulekutoetuse saamisel sissetuleku hulka, 2003. aastal mitte; üksikvanema toetused arvatakse toimetulekutoetuse saamisel sissetuleku hulka mõlemal aastal;
- 3) arvesse ei võeta kord aastas makstavat koolitoetust (see ei muuda universaalse toetusena METRi),
- 4) eeldatakse, et II pensionisambaga ei ole liitunud; kui arvestada liitumist, siis ilmselt ei saa seda võtta lihtsalt kui kulu, vaid tuleks leida II pensioni sambasse sissemakstava summa väärtus inimese jaoks maksmise hetkel; kuidas seda arvesse võtta, selles osas metoodikas selgust praegu ei ole;
- 5) töötuskindlustusmaks, mida inimene oma brutopalgalt maksab, eeldatakse olevat inimese seisukohalt puhas kulu, st et inimene olles töötav ei lähe tööle selle pärast, et tema brutopalgalt makstakse töötuskindlustushüvitist, mille alusel makstakse talle töötuskindlustushüvitist võimaliku uue töötusperioodi puhul;
- 6) kahe töötaja pakkujaga leibkonnad eeldatakse olevat mees ja naine, kes saavad teha ühise tuludeklaratsiooni ja saavad seega arvestada tulumaksu arvutamise puhul kahekordse tulumaksuvaba miinimumiga ka juhul, kui üks ei tööta; kui üks pereliige töötab, siis saab ta kasutada kahekordset tulumaksuvaba miinimumiga ainult juhul, kui mittetöötav ei saa töötuskindlustushüvitist (võib aga saada töötü abiraha);
- 7) üksiku inimese puhul ei arvestata seda, et mitteaktiivsuse või töötü abiraha saamise korral saab ta arvestada mittetöötatud aja eest samuti tulumaksumiinimumi tagantjärele;
- 8) eluasemekulud on 20% APWst ja ei sõltu leibkonna sissetulekust ega struktuurist; alternatiivne on võtta hind ja toetused, mis vastaks 70 ruutmeetrile. Et Eesti puhul varieeruvad eluasemekulud ja ka eluasemekulude piirmäärad omavalitsuseti, siis on lihtsam kasutada eeldust 20% APWst rahvusvahelise võrdluse tegemiseks. Samas on Eesti jaoks otstarbekas läbi viia ka detailsem analüüs eluasemekulude mõjust (tänu toimetulekutoetusele) lõksude suurusele.

#### 6.3.1. Töötuslõks

Euroopa Komisjoni märgukirjas ("A Commission Services Note on Indicators of Unemployment, Inactivity and Poverty traps For the EMCO Indicators Group", INDIC/02/090304/EN) soovitatakse töötuslõksu puhul kasutada indikaatorina üksiku inimese juhtu, kes saab töötushüvitist, mis vastab eelnevalt töötamisele 67% APW, ja ta siirdub tagasi tööle palga peale 67% APW. See näitaja on lisatud ka Eurostati struktuursete indikaatorite nimekirjas.

Töötuslõksu leidmise arvutuse näide on toodud tabelis 6.1. Arvutamisel on kasutatud nii aastaseid andmeid vastavalt soovitatud metoodikale kui ka kuised andmeid, et oleks lihtsam

tulemusi vaadata. Aastaseid andmeid kasutatakse isegi juhul, kui tegelikult võib töötushüvitise maksmine olla lühem kui 12 kuud.

Eesti näite puhul tuleb indikaatori väärtuseks 63,7%, st igast brutopalka 100 kroonist, mis inimene teenis, võeti kas suuremate maksude või väiksemate toetuste näol ära 63,7 krooni.

Kui leibkonnas on ka lapsed või kaks täiskasvanut, siis vastavalt tuleb lisada nii lapsetoetused, üksikvanematoetus, muuta toimetulekutoetuse piiri, arvestada kahekordse tulumaksu miinimumiga perekonna jaoks.

**Tabel 6.1.** Näide töötuslõksu arvutamiseks 2003. aastal üksiku inimese jaoks

	<b>Kuises arvestuses</b>	<b>Aastases arvestuses</b>
APW brutopalk	6135	73620
Eelmine ja tulevane palk: 67% APW	4110	49325
Eluasemekulud: 20% APW	1227	14724
<b>Sissetulek mittetöötamise korral</b>		
Töötuskindlustushüvitis bruto (50%)	2055	24663
Tulumaksuvaba miinimum	1000	12000
Tulumaks	274	3292
Töötuskindlustushüvitis tulumaksujärgselt	1781	21370
Toimetulekutoetus	0	0
Netosissetulek peale makse ja toetusi	1781	21370
<b>Sissetulek töötamise korral</b>		
Brutopalk	4110	49325
Töötuskindlustusmaks	41	493
II sambasse pensionimakse	0	0
Tulumaks	798	9576
Netosissetulek peale makse ja toetusi	3271	39256
<b>Efektiivse piirmaksumäära arvutamine</b>		
Brutopalka muutus	4110	49325
Netosissetuleku muutus	1490	17885
METRut	63.7% (=1-1490/4110)	63.7% (=1-17885/49325)

Tabelis 6.2 on toodud Eesti võrdlus teiste riikidega, kusjuures teised riigid on sorteeritud maksumäärade järgi üksikisiku jaoks. Rahvusvaheline võrdlus viitab sellele, et Eestis on efektiivsed piirmaksumäärad ühed madalaimad tingituna madalatest töötushüvitiste asendusmääradest, ehkki on näha, et 2003. aastal kui rakendus töötuskindlustus, METR tõusis oluliselt osade leibkonnatüüpide jaoks.

Eesti andmeid võrreldes leibkonnatüübiti selgub näiteks, et üksikvanemal, kes kasvatab kahte last oli 2003. aastal brutopalka marginaalne piirmaksumäär tegelikult 67%. Juhul, kui tegemist on kahe täiskasvanu ja kahe lapsega leibkonnaga, kus üks täiskasvanu on mitteaktiivne ja teine täiskasvanu liigub töötuskindlustuse saamise seisundist tööle, siis on marginaalne efektiivne piirmaksumäär lausa 85%. See on tingitud sellest, et suure pere puhul väheneb toimetulekutoetus suurel määral kui üks inimene läheb tööle.



**Tabel 6.2.** Töötuslõksu suurused koos mõnede riikide näitega, teised riigid 2001. aasta

Riik	Üksik	Üksikvanem kahe lapsega	Ühe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta	Ühe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega	Kahe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta	Kahe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega
	<i>Single</i>	<i>Single parent</i>	<i>One earner couple without children</i>	<i>One earner couple with 2 children</i>	<i>Two earner couple without children</i>	<i>Two earner couple with 2 children</i>
<b>Eesti 2002</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>76</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
<b>Eesti 2003</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>64</b>	<b>64</b>
DK	91	97	83	87	91	91
BE	89	82	80	76	89	89
DE	88	93	88	85	86	98
LU	88	89	107	104	83	89
PT	88	72	72	55	91	86
FR	87	92	89	84	88	87
SE	87	91	98	100	87	87
NL	85	87	91	90	78	78
ES	81	82	77	82	81	83
FI	81	88	91	99	71	78
GR	79	84	79	84	79	84
PL	77	84	78	91	66	66
SK	77	91	100	100	69	69
AT	75	84	86	97	69	74
HU	75	71	75	71	73	73
JP	74	95	71	86	75	71
IE	73	54	87	87	48	61
US	71	63	75	62	71	69
UK	70	56	82	72	41	49
CZ	67	80	79	96	63	65
IT	60	53	57	54	64	70

Allikas: Eesti – autorite arvutused; teised riigid - OECD „Annex 3\_METRs 2001-02 sent to INDIC.xls”, saadud Sotsiaalministeeriumilt.

### 6.3.2. Mitteaktiivsustõks

Mitteaktiivsustõksu leidmine on praktiliselt identne töötuslõksu leidmisega. Ainus erinevus on see, et inimene, kelle tööturuseisundi muutust analüüsitakse, liigub mitteaktiivsusest hõivesse, st ta ei saa enam töötushüvitist ning selle asemel on muud sotsiaaltoetused suuremad.

Tabelis 6.3 on toodud näide mitteaktiivsustõksu arvutamise kohta 2002. ja 2003. aastal kahe lapsega üksikvanema jaoks. 2002. aastal oli METRit väärtuseks 56.3% ja 2003. aastal 67.3%. Efektive maksumäära tõus on tingitud sellest, et 2003. aastal sellest, et 2003. aastal oli sissetulek mittetöötamisest suhteliselt suurem, kuna siis ei arvestatud toimetulekutoetuse saamisel lapsetoetusi toimetulekupiiri arvutamisel. Seega andis 2002. aastal tööle minek inimesele suhteliselt suurema võidu kui 2003. aastal.

**Tabel 6.3.** Näide mitteaktiivsuskõrva arvutamisest 2002. ja 2003. aastal üksikvanema kahe lapsega puhul

<b>Tulu</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
<b>Eeldused</b>		
APW brutopalk	5608	6135
Tulevane palk: 67% APW	3757	4110
Eluasemekulud: 20% APW	1122	1227
Toimetulekupiir peale eluasemekulude maksmist	1300	1300
<b>Sissetulek mittetöötamise korral</b>		
Brutopalk	0	0
Lapsetoetused	450	450
Üksikvanematoetus	600	600
Toimetulekutoetus (koos eluasemekulude tasumisega)	1372	1927
Netosissetulek peale toetusi ja makse	<b>2422</b>	<b>2977</b>
<b>Sissetulek töötamise korral</b>		
Brutopalk	3757	4110
Töötuskindlustusmaks	38	41
II sambasse pensionimakse	0	0
Tulumaks	707	798
Netosissetulek peale makse	3012	3271
Lapsetoetused	450	450
Üksikvanematoetus	600	600
Toimetulekutoetus (koos eluasemekulude tasumisega)	0	0
Netosissetulek peale toetusi ja makse	<b>4062</b>	<b>4321</b>
<b>Efektiivse piirmaksumäära arvutamine</b>		
Brutopalk muutus	3757	4110
Netosissetuleku muutus	1641	1344
METRit	56.3% (=1-1641/3757)	67.3% (=1-1344/4110)

Eesti analüüs näitab, et perekondades, kus üks liige töötab ja teine otsustab, kas minna või mitte mitteaktiivsusest välja, on marginaalne piirmaksumäär praktiliselt sama, mis tulumaksumäär ja töötuskindlustusmäär kokku – 27%. Perekondades, kus üks liige ei tööta ja teine otsustab, kas minna või mitte mitteaktiivsusest tööle, on marginaalne piirmaksumäär sarnane töötuslõksuga.

**Tabel 6.4.** Mitteaktiivsuskõrva suurused koos mõnede riikide näitega, teised riigid 2001. aasta

<b>Riik</b>	<b>Üksik</b>	<b>Üksikvanem kahe lapsega</b>	<b>Ühe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta</b>	<b>Ühe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega</b>	<b>Kahe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta</b>	<b>Kahe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega</b>
<b>Eesti 2002</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>76</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
<b>Eesti 2003</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
NL	84	80	92	90	36	38
DK	83	87	73	74	50	64
SE	82	61	98	100	29	37
DE	80	85	81	77	47	51
FI	78	66	91	99	30	38
LU	76	82	98	93	20	14
AT	75	84	86	97	24	24
IE	73	54	87	87	18	29
SK	72	91	100	100	27	51
FR	71	81	86	82	27	41
UK	70	56	82	72	19	44

Riik	Üksik	Üksikvanem kahe lapsega	Ühe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta	Ühe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega	Kahe töötaja pakkujaga paar ilma lasteta	Kahe töötaja pakkujaga paar kahe lapsega
BE	67	71	69	65	49	48
PL	63	84	78	91	33	44
CZ	59	80	79	96	28	30
JP	56	95	71	86	16	24
HU	53	38	53	38	27	27
ES	44	58	47	64	19	15
PT	42	55	55	55	30	57
US	29	43	32	46	28	22
IT	20	-2	13	-7	32	43
GR	16	16	16	16	16	16

Allikas: Eesti – autorite arvutused; teised riigid - OECD „Annex 3\_METRs 2001-02 sent to INDIC.xls”, saadud Sotsiaalministeeriumilt.

Tabelis 6.4 on toodud Eesti võrdlus teiste riikidega, kusjuures teised riigid on sorteeritud maksumäärade järgi üksikisiku jaoks. Rahvusvaheline võrdlus viitab sellele, et Eestis on efektiivsed piirmaksumäärad keskmiste seas. On riike, kus maksumäärad on kõrgemad, eriti Põhjamaad, samas Vahemeremaades ja USAs on maksumäärad oluliselt madalamad.

### 6.3.3. Vaesustõks ehk madala palga tõks

Vaesustõksu puhul vaadatakse kuidas muutub töötava inimese sissetulek tööpanuse suurenemisel. Vaesustõksu arvutamine on analoogne eelpool toodud töötustõksu ja mitteaktiivsustõksu arvutamisega tabelites 6.1 ja 6.3, ainuke erinevus on see, et lähteseisund ei ole enam töötus või mitteaktiivsus vaid samuti töötamine kuid madalama palgaga.

Vaesustõksu arvutamisel kasutatakse kahte lähenemist:

- 1) leitakse METR-i väärtused palga suurenemisel ühe protsendiliste sammudena teatud vahemikus ja kasutatakse METR-i mediaanväärtust selles vahemikus,
- 2) leitakse METR-i väärtus palga suurenemisel teatud suures ulatuses.

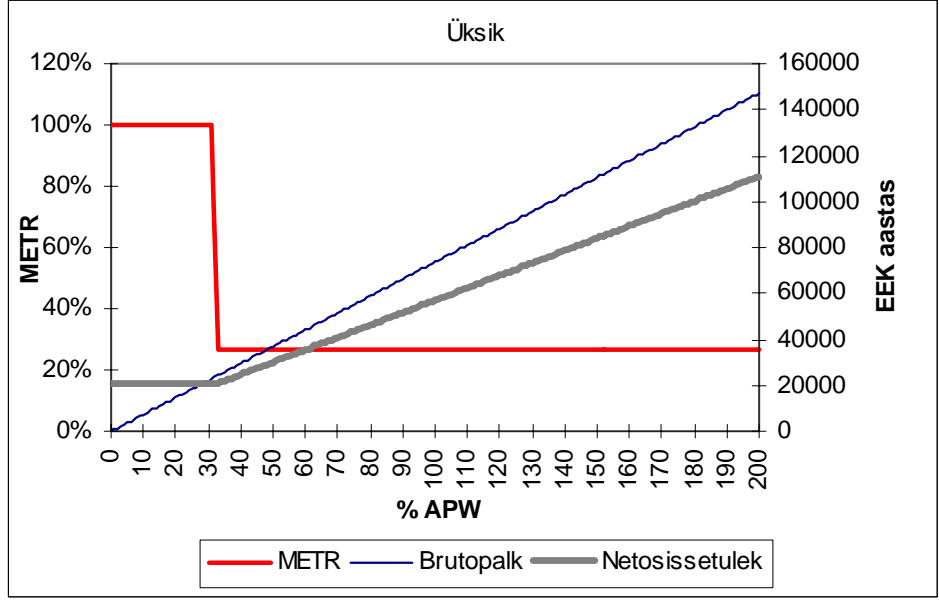
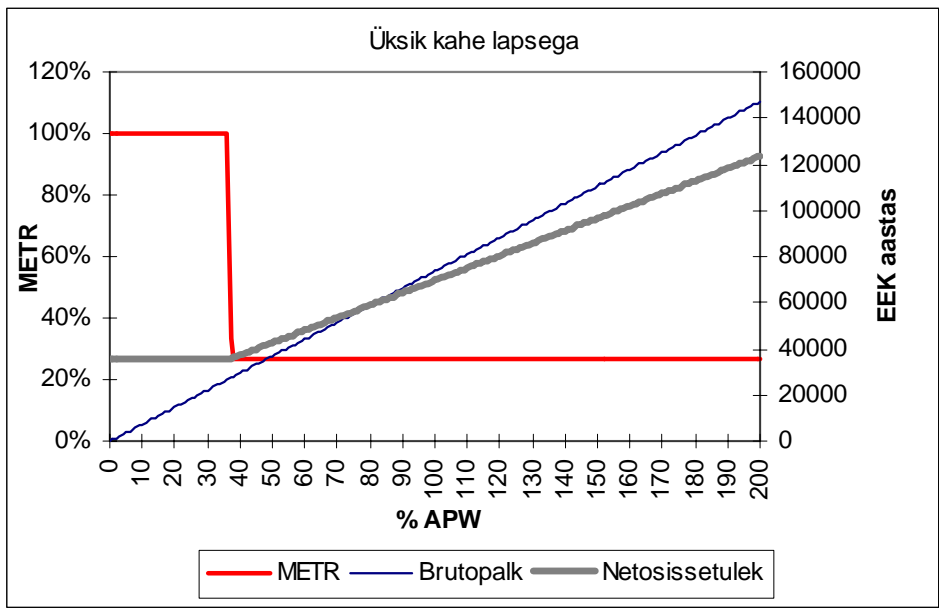
Mõlemal juhul arvutatakse METR-i väärtused erinevate leibkonna tüüpide jaoks.

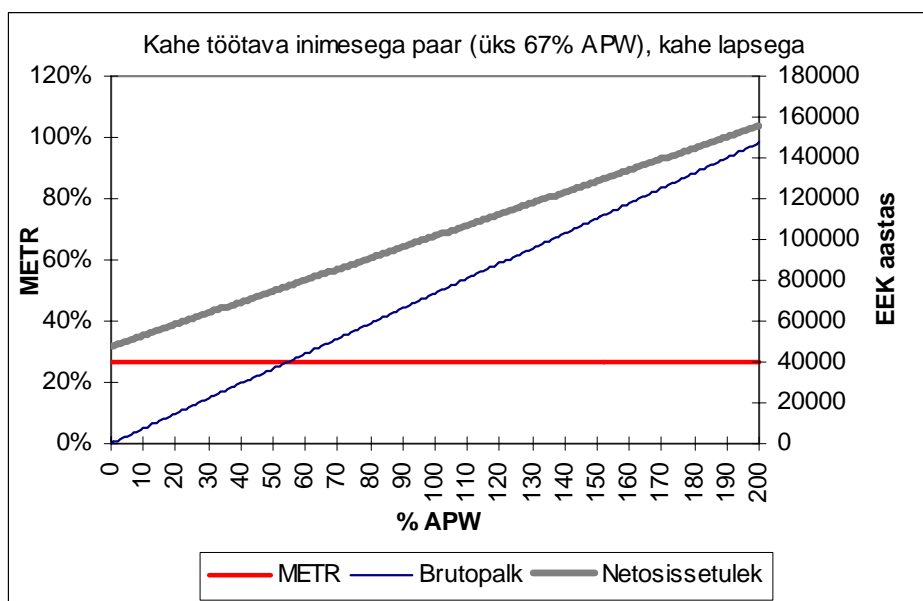
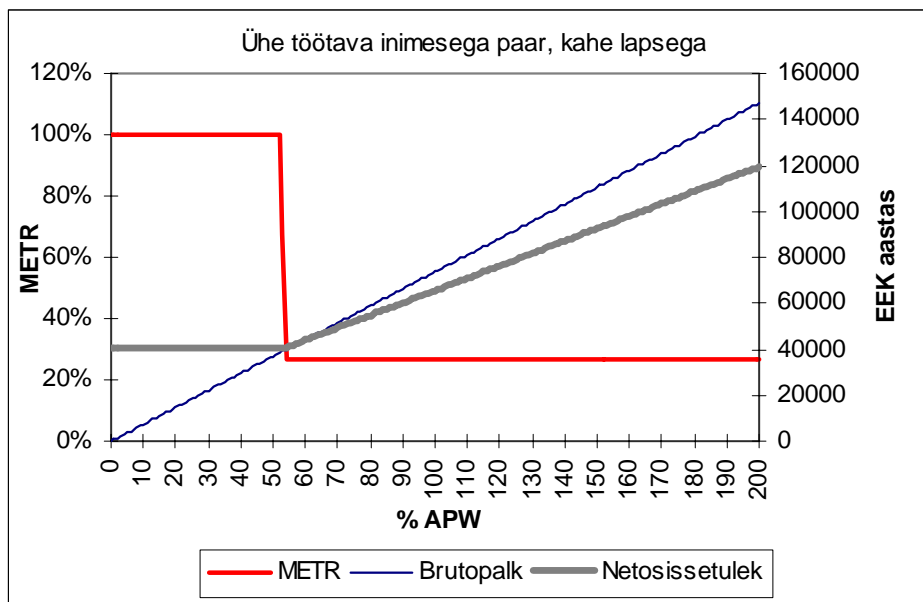
Tabelis 6.5 on esitatud näitearvutused METR-i kohta palga suurenemisel ühe protsendipunkti võrra APWst tasemelt 34% ja palga muutumisel 38%lt 50%ni APWst kahe lapsega üksikvanema jaoks kasutades 2003. aasta andmeid. Brutopalga üheprotsendile muutus tasemelt 34% APWst tasemele 35% APWst ei too kahe lapsega täiskasvanu jaoks netosissetuleku muutust kaasa, seega on efektiivse maksumäära suuruseks 100%. Palga suurenduslik muutus tasemelt 38% APWst tasemele 50%ni APWst, toob kaasa brutopalga muutuse 8834 krooni aastas ja netosissetuleku muutuse 6472 krooni aastas, mis tähendab efektiivset maksumäära 26,7%.

**Tabel 6.5.** Näide madala palga lõksu arvutamisest 2003. aastal kahe lapsega täiskasvanu jaoks kahel eri meetodil kasutades aastaseid andmeid

<b>Tulu</b>	<b>Palga üheprotsendiline muutus (34%lt 35%ni)</b>	<b>Palga suureulatuslik muutus (38%lt 50%ni)</b>
<b>Eeldused</b>		
APW	73620	73620
Eluasemekulud: 20% APW	14724	14724
Toimetulekupiir peale eluasemekulude maksmist	15600	15600
<b>Sissetulek madala palga korral</b>		
Brutopalk (34% ja 38% APWst vastavalt)	25031	27976
Netopalk peale töötuskindlustusmaksed ja tulumaksu	21458	23615
Lapsetoetused	5400	5400
Üksikvanematoetus	7200	7200
Toimetulekutoetus (koos eluasemekulude tasumisega)	1666	0
Netosissetulek peale makse ja toetusi	<b>35724</b>	<b>36215</b>
<b>Sissetulek kõrgema palga korral</b>		
Brutopalk (35% ja 50% APWst vastavalt)	25767	36810
Netopalk peale töötuskindlustusmaksed ja tulumaksu	21997	30087
Lapsetoetused	5400	5400
Üksikvanematoetus	7200	7200
Toimetulekutoetus (koos eluasemekulude tasumisega)	1127	0
Netosissetulek peale makse ja toetusi	<b>35724</b>	<b>42687</b>
<b>Efektiivse piirmaksumäära arvutamine</b>		
Brutopalga muutus	736	8834
Netosissetuleku muutus	0	6472
METRit	100.0% (=1-0/736)	26.7% (=1-6472/8834)

Esimesel juhul tuleb seega arvutada METRid samm-sammuliselt iga brutopalga taseme jaoks. Erinevate perekonnatüüpide jaoks on niisugused arvutused 2003. aasta kohta esitatud järgmistel joonistel. (Sarnaseid jooniseid teiste riikide kohta vaata Carone et al (2004) või Carone et al (2003)). Tingituna proportsionaalsest maksusüsteemist, universaalsetest lastetoetustest ning toimetulekutoetuse arvutamise skeemist on Eestis vaeslõksud kõik väga lihtsa kujuga. Teatud palgatasemeni on efektiivne piirmaksumäär 100% ja sealt edasi on see 26,7%. Üksiku inimese jaoks on piiriks 31% APWst ehk ligi 1900 krooni kuus; üksiku inimese jaoks koos kahe lapsega on see 37% ehk 2270 krooni kuus; ühe töötava inimesega paari puhul, kus on kaks last on see 53% ehk 3250 krooni kuus. Indikaatori jaoks võetakse seega teatud APW intervall ja leitakse mediaan METRi.





**Joonis 6.1.** Vaesuslõks ( $METR_{lw}$ ) erinevate leibkonna tüüpide jaoks Eestis 2003. aastal.

Indikaatorite grupi hilisemas aruandes ("Indicators group report to EMCO on progress made in the field of indicators to monitor the Employment Guidelines", EMCO/22/130704/EN) soovitatakse kasutada METRi leidmiseks brutopalga vahemikku 34-66% APW, kasutades indikaatorina üheprotsendiliste muutuste tulemusena leitud METR väärtuste mediaani. Soovitatakse analüüsida kahte peretüüpi: a) ühe töötava inimese ja kahe lapsega perekond; b) üksikvanem kahe lapsega. Väärtused Eesti jaoks ja võrdlus teiste riikidega on toodud tabelis 6.8. Teised riigid on sorteeritud võttes aluseks METRi väärtused kahe lapsega üksikvanema jaoks.

**Tabel 6.6.** Vaesulõksu väärtus töötasu muutumisel 34-66% APW, mediaan METR, Eesti 2003, teised riigid 2002.a (*Marginal effective tax rate (median) for an employment person over the earnings range 34-66% of the APW, 2002*)

Riik	Üksik	Üksikvanem kahe lapsega - soovituslik indikaator	Ühe tööjõu pakkujaga paar ilma lasteta	Ühe tööjõu pakkujaga paar kahe lapsega - soovituslik indikaator	Kahe tööjõu pakkujaga paar ilma lasteta	Kahe tööjõu pakkujaga paar kahe lapsega
<b>Eesti 2003</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>	<b>100.0</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>
LU	25.7	110.3	110.3	110.3	22.1	13.9
DK	44	104.5	107.5	100.2	44	44
FR	48.4	100.7	66.1	100.7	23.9	17.2
DE	100	100	100	100	51.4	49.8
SK	44.3	100	100	100	21.5	21.5
JP	17.4	93	93	93	17.3	12.5
UK	76.2	89.3	76.2	89.3	32	32
NL	45	76.2	91.3	86.9	45	45
IE	24	60	100	61.6	20	20
FI	45.3	57.4	78.2	100	36.2	36.2
BE	55.6	55.6	47.1	47.1	57.1	57.1
PT	23	55.5	55.5	55.5	23	11
SE	39.4	52.6	100	100	32.7	34.2
US	29.3	48.3	34.8	48.3	24.3	14.3
AT	36.8	47.5	100	100	18.1	18.1
CZ	25.6	40.9	41.1	100	25.6	25.6
PL	34.2	34.2	25	100	34.2	34.2
GR	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9
HU	24.5	12.5	24.5	12.5	24.5	24.5
IT	31.8	10	26.4	10	31.8	31.8
ES	23.2	6.4	6.4	6.4	23.2	23

Allikas: Eesti – autorite arvutused; teised riigid - OECD „Annex 3 METRs 2001-02 sent to INDIC.xls”, saadud Sotsiaalministeeriumilt.

Järgnevas tabelis 6.7 on esitatud ka METRi väärtused brutopalga suuremate muutuste korral. Riigid on sorteeritud vaesulõksu suuruse järgi kahe lapsega üksikvanema jaoks palgamuutuse korral 38%lt 50%ni. Tabelis selgub, et on mitmeid riike, kus efektiivsed maksumäärad on üle 100%, st inimesed kõrgemat palka saades kokkuvõttes kaotavad. Samas on mõnedes riikides efektiivsed maksumäärad isegi negatiivsed, st netosissetulek suureneb enam kui brutotöötasu. On ilmne, et maksumäärad, mis on 100%lised vähendavad rohkem töötamise motivatsiooni ja negatiivsed maksumäärad suurendavad töötamise motivatsiooni.

**Tabel 6.7.** Vaesulõksu suurused töötasu diskreetsel muutumisel, teised riigid 2002. aasta

Riik	Üksikvanem kahe lapsega					Ühe töötajaga paar kahe lapsega				
	38>>50	63>>75	88>>100	0>>50	50>>100	38>>50	63>>75	88>>100	0>>50	50>>100
<b>Eesti 2003</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>	<b>81.1</b>	<b>26.7</b>	<b>100.0</b>	<b>26.7</b>	<b>26.7</b>	<b>100.0</b>	<b>31.9</b>
LU	110.3	13.9	13.9	85.7	33.8	110.3	110.4	13.9	75.3	79
DK	104.9	57.9	49.4	101.7	56.8	100.7	111.5	48.1	79.8	87.8
DE	100	48	55.2	89.4	58.7	100	63	46.4	89.4	48.3
SK	100	38.7	21.5	100	37	100	100	30.6	100	83.3
FR	97.3	99.4	20.8	75.1	62.3	97.3	130.1	20.8	74.7	73.2
JP	93	21	18.6	83.9	38.3	93	95.9	18.6	83.9	59.5
AT	85.5	39.1	42.2	96.5	40	100	57.3	42.2	100	60.4
BE	57.6	54.8	54.8	77.5	57.1	47.4	46.2	50.3	71.7	50.5

Riik	Üksikvanem kahe lapsega					Ühe töötajaga paar kahe lapsega				
	38>>50	63>>75	88>>100	0>>50	50>>100	38>>50	63>>75	88>>100	0>>50	50>>100
Palga muutus, % APW										
CZ	56.1	46.4	32.8	89.5	39.8	100	33.3	37.7	100	48.2
PT	55.5	55.5	13.5	55.5	48.7	55.5	55.5	57.7	55.5	59.3
FI	53.2	72.4	45.7	63.7	63.8	100	71.6	50.7	100	76.3
US	41.7	61.7	50.3	31.1	58.8	36.2	60.7	37.3	35.2	61.5
NL	38.4	70	53	81.1	59.9	80.9	74.4	55.7	92.1	63.9
PL	34.2	34.2	34.2	82	56.7	100	34.2	66.4	100	61.5
SE	28.4	56	53.3	62.8	55.2	100	56	53.3	100	63
IE	23.5	68.3	81.3	45.5	74.5	84.9	66.6	26	96.4	49.7
GR	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9
HU	12.5	17.2	40.5	44.5	29.9	12.5	17.2	40.5	44.5	29.9
ES	6.3	15.7	27.1	66.7	25.3	6.3	6.3	23.4	73.2	21.8
IT	-4.4	41.2	55	-0.4	33.1	-9.5	34.2	39.1	-4	25.9
UK	-60.1	80.2	89.3	47	87.1	2.8	80.2	76	67.4	83.9

Märkus: Tabeli veergude pealkirjas olevad numbrid näitavad palgataseme muutust % APWst.

Allikas: Eesti – autorite arvutused; teised riigid - OECD „Annex 3\_METRs 2001-02 sent to INDIC.xls”, saadud Sotsiaalministeeriumilt.

## 7. Vaeste töötajate osakaal

### 7.1. Definitsioon ja valemid

Indikaator „vaeste töötajate osakaal” (*working poor*) on vaeste töötavate inimeste osakaal töötavate inimeste seas, arvatuna eraldi palgatöötajate jaoks ja iseendale tööandjate jaoks ning eraldi meeste ja naiste jaoks.

Vaestena käsitletakse leibkondi, kelle sissetulek tarbimisühiku kohta jääb alla 60% mediaani. Tarbimisühikute leidmisel kasutatakse leibkonna kaale 1:0,5:0,3.

Arvutamise üldine valem on järgmine:

$$\text{vaeste töötajate osakaal} = \frac{\text{töötajate arv, kes elavad leibkondades, kes on vaesed}}{\text{töötajate arv kokku}}$$

Tulemust esitame protsendina.

### 7.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Indikaator näitab, kui palju on töötavate inimeste seas inimesi, kes elavad leibkonnas, kes on vaesed. Mida suurem on indikaatori väärtus, seda enam on töötavate inimeste seas vaeseid, ehk seega töötamine ei aita inimesi vaesusest välja.

Töötavatena defineerime inimesi, kes töötavad vastavalt ILO definitsioonile.

Vaesuse defineerimisel ja arvutamisel on mitmeid võimalusi, mille vahel valida:

- 1) kas kasutada leibkonna tulusid või kulusid,
- 1) kas mõõta absoluutset vaesust või suhtelist vaesust; kui mõõta suhtelist vaesust, siis millist piiri lugeda vaesuspiiriks; võimalikud variandid, millal loetakse vaeseks, on siis, kui tulu (või ka kulu) jääb kas alla 50%, 60% või 70% mediaani väärtusest,
- 2) kuidas võtta arvesse leibkondade struktuuri, ehk millised on tarbimiskaalud.



Vaesuse hindamisel soovivad Eurostat ja EL sotsiaalkaitse komitee indikaatorite töörühm kasutada suhtelist vaesuspiiri – vaesed on inimesed, kes elavad leibkonnades, kus leibkonna kogutulu jääb alla 60% mediaantulust, tarbimiskaale 1:0,5:0,3 kasutades.<sup>16</sup>

Et rikkamates riikides on eluasemekulude ja teiste leibkonna jaoks fikseeritud kulude osakaal suurem, siis on varem olnud OECD poolt kasutuses kaalud 1:0,7:0,5. Eesti jaoks on samuti põhjendatum kasutada OECD vanasid kaale ehk tarbimiskaale 1:0,7:0,5. Alapunktis 7.4 on Eesti jaoks esitatud arvutused nii kaaludega 1:0,5:0,3 kui ka 1:0,7:0,5.

Siinkohal tasub märkida ka, et Eesti puhul on varasematel aastatel kasutatud ka tarbimiskaale 1:0,8:0,8, kuid praeguseks on need ilmselt juba vananenud. (Viimaste kaalude leidmise kohta vaata lähemalt väljaannet "Vaesuse leevendamine Eestis: taust ja sihiseaded", Tartu Ülikool, Sotsiaalministeerium, ÜRO Arenguprogramm Eestis (UNDP), Tartu, 1999).

Seega on tegelikult vaesuse defineerimisel mitmeid võimalusi. Erinevad vaesuse definitsioonid annavad loomulikult ka erineva osakaalu töötajate kohta, kes elavad vaesuses. Antud indikaatorit „vaeste töötajate osakaal” saab kasutada võrdlemiseks sama arengutasemega riike või ühte riiki üle aja. Tuleb tähele panna, et erineva arengutasemega riikide võrdlemisel peab olema tähelepanelik vaesuse definitsiooni mõjust indikaatori väärtusele.

### 7.3. Andmed

ELi vanades liikmesriikides kasutatakse indikaatori leidmisel küsitlusuuringut *European Community Household Panel* (ECHP).

Eestis saab kasutada ESA Leibkonna eelarve uuringut (LEU). LEU põhjal arvutatakse Eestis sissetulekute jaotust ja vaesust iseloomustavaid näitajaid. Indikaatori „vaeste töötajate osakaal” väärtuse arvutamine võiks saada tulevikus üheks osaks ESA poolt leitavatest näitajatest leibkonna elujärje iseloomustamisel.

Indikaatori väärtust arvutatakse kord aastas. Tihedamal arvutamisel puudub otstarve.

### 7.4. Arvutused

Järgnevas tabelis on esitatud 2001. aasta ESA Leibkonna eelarve uuringu põhjal vaeste töötavate inimeste osakaal, kasutades erinevaid kaalumisi. Vaesuse piirina kasutatakse 60% mediaantulust leibkonna tingliku tarbimisühiku kohta.

Töötamisena ja palgatöötaja ning endale tööandja eristamisena on kasutatud Leibkonna eelarve uuringu küsimusi B19, B20 ja B25. Töötavatena käsitletakse inimesi, kellel on olemas täistöökoht või osa-ajaga töökoht (B20=1 või B20=2) või kes töötas küsitlusele eelmisel nädalal vähemalt ühe tunni (B19>0). Palgatöötajatena vaadati ainult neid, kes vastasid küsimusele B25 „palgatöötaja” (B25=1) ja endale tööandjana käsitleti valikuid 2 ja 3.

---

<sup>16</sup> Tarbimiskaalud näitavad, millise kaaluga arvestatakse leibkonnas teisi täisealisi ja alaealisi liikmeid. Tarbimiskaalud võimaldavad erineva suurusega leibkonnad teha paremini võrreldavaks. Näiteks tarbimiskaalud 1:0,5:0,3 näitavad, et esimest inimest arvestatakse väärtusega 1, teist ja järgnevat täisealist inimest väärtusega 0,5 ja iga (kuni 16-aastast) last väärtusega 0,3. Seega on näiteks pere, kus on 2 täiskasvanut ja 2 last, suurusega 2,1 tarbimisühikut. Keskmise tulu leidmisel jagatakse tulu läbi tarbimisühikute arvuga. Suhtelise vaesuspiiri leidmisel järjestatakse leibkonnad niimoodi arvutatud keskmise tulu järgi.

**Tabel 7.1.** LEU küsimused töötavate inimeste leidmisel

B19	Mitu tundi töötas leibkonnaliige eelmisel nädalal kas ettevõtjana, palgatöötajana või vabakutselisena?
B20	Kas leibkonnaliikmel on töökoht olemas? 1. Jah, tal on täistöökoht 2. Jah, tal on osa-ajaga töökoht 3. Tal ei ole praegu töökohta
B25	Milline on leibkonnaliikme tööalane seisund? 1. Palgatöötaja 2. Ettevõtja-tööandja, palgatöötajatega talunik 3. Üksikettevõtja, palgalisteta talunik, vabakutseline 4. Palgata töötaja perefirmas (talus) 5. Tulundusühistu liige

Arvutuste samme iseloomustab tabel 7.2. Selgub, et 2002. aastal elas vaestes leibkondades 7-8% töötajatest sõltuvana sellest, milliseid leibkonna tarbimiskaale kasutada. Osakaalud on praktiliselt võrdsed EL15 keskmisega 2001. aastal.

**Tabel 7.2.** Vaeste töötajate osakaal erinevate leibkonna tarbimiskaalude puhul

Kaalud	1:0,7:0,5	1:0,5:0,3
Mediaantulu tarbimisühiku kohta	2376	2739
Vaesuspiir (60% mediaantulust)	1425	1643
Leibkondade osakaal, kes on vaesed	14,0%	16,7%
Kokku töötajaid LEU 2002 järgi (ilma vanusepiiranguteta)	570434	570434
Vaestes leibkondades elavate töötavate inimeste arv	45795	40654
Vaestes leibkondades elavate töötavate inimeste osakaal kõikidest töötavatest inimestest	8,0%	7,1%
EL15 keskmine 2001		7%

Allikas: Eesti - LEU, autorite arvutused; EL15 keskmine - Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. First Draft. Latest update: 20/7/2004

Töötavate naiste seas on natuke suhteliselt rohkem neid, kes kuuluvad vaestesse leibkondadesse kui meeste seas, kuid erinevused ei ole suured (tabel 7.3).

**Tabel 7.3.** Vaeste töötajate osakaal erinevates rühmades

	Eesti		EL15 2001
	1:0.7:0.5	1:0.5:0.3	1:0.5:0.3
Keskmine	8,0%	7,1%	7%
Mehed	7,8%	6,6%	8%
Naised	8,3%	7,7%	7%
Palgatöötajad	7,7%	6,9%	
Enesele tööandjad	12,0%	10,7%	

Allikas: Eesti - LEU, autorite arvutused; EL15 keskmine - Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. First Draft. Latest update: 20/7/2004

## 8. Madalapalgaliste maksustamine

### 8.1. Definiitsioon ja valemid

**Madalapalgaliste maksustamist** (*taxation on low-wage earners*) (indikaator nr 37) mõõdetakse tööjõukulude maksukiiluga (*tax wedge on labour costs*): tulumaksu ja tööandja ning töövõtja sotsiaalmaksete (sh maksud palgafondilt), millest on maha arvatud rahalised toetused suhe tööjõukuludes üsiku tulusaaja kohta, kes teenib 67% keskmise tööstustöölise palgast. Keskmise tööstustöölise palk on termin, mille on defineerinud OECD (vt nt OECD 2002)

$$\frac{\text{Tulumaks} + \text{tööandja sotsiaalmaks} + \text{töövõtja sotsiaalmaks} - \text{sotsiaaltoetused}}{\text{brutopalk} + \text{tööandja sotsiaalmaks}} = \text{maksukiil}$$

(37.1)

OECD (2002) poolt antud täpsustused maksukiilu arvutamisel on järgnevad:

Sektor on määratud Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK) järgi töötlev tööstus (D).

1. Töötaja, keda vaadatakse on otseselt tootmises hõivatud töötaja, st vaadatakse käsitsi töötajaid ja madalama astme juhtivtöötajaid (*minor shop-floor supervisory workers*), valgekraed jäetakse vaatluse alt välja (teatud riikide puhul ei eristata Uus-Meremaa ja Holland).
2. Eeldatakse, et töötaja töötab täisajaga (Soome, Iiri ja Türgi puhul ei saa eristada) ning ei ole haige ega töötu aasta jooksul.
3. Sissetulekute hulka arvatakse puhkusetasud, tavaliselt eelpool defineeritud töötajatele makstavad preemiad ja lisatasud ning tavaliselt selliste töötajate poolt tehtavate ületundide tasud. Töötajatele kasumi jagamine, mis toimub dividendidena jäetakse vaatluse alt välja. Mitterahalised preemiad ja tasud soovitatakse arvutustest välja jätta. Seega tuleks arvestada kõikide rahaliste tasudega töötajatele.
4. Tulumaksu arvestamisel tuleb arvestada kõikide standardsete maksust maha arvatavate tuludega (maksuvaba miinimum, laste arvust tulenevad maksusoodustused), mittestandardsete tuludega, mida võib maksustavast tulust maha arvata ei arvestata (nt koolitusele kulutatu, õppelaenu intressid, pensionikindlustusmaksed jne). Sotsiaalmaksude hulka arvatakse sotsiaalkindlustusmaksed, mida makstakse valitsusele või sotsiaalkindlustusfondidele valitsuse tugeva kontrolli all (Eesti puhul sotsiaalmaks, pensionikindlustuse II samm<sup>17</sup> ja töötuskindlustus).
5. Aastane tulu tööst soovitatakse arvutada tunnipalkade põhjal, töötleva tööstuse sektoris igas kvartalis või kuus, kaalutuna tundidega igas perioodis ja korrutatud keskmise töötundide arvuga aastas, eeldades, et töötaja ei ole aasta jooksul töötu ega haige.

---

<sup>17</sup> Ei ole selgust, pensionikindlustuse II samba maksete arvestamises maksukiilu arvutustes. Ühest küljest on tegemist sarnaselt töötuskindlustusele kohustusliku kindlustusega, seega tuleks arvesse võtta. Samas vaadates praktikat, kuidas maksukiilu arvutusi on tehtud, siis sageli ei võeta pensionikindlustuse II samba makseid arvesse (vt nt Leetmaa *et al.* 2004)

## 8.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Indikaator näitab kõikide maksude (sõltumata sellest, kuidas maksukoormus jaotub tööandja ja –võtja vahel) osatähtsust tööjõukuludes. Teiste sõnadega on tegemist tööandja makstavate tööjõukulude ja netopalgaga vahega ehk kui näiteks on maksukiil 37%, siis igast sajast kroonist, mis tööandja maksab saab töötaja kätte 63. Seega, mida suurem on maksukiil, seda rohkem raha läheb maksudeks. Maksukiilus võetakse arvesse kõik maksud olenemata maksude jaotumisest töötaja ja tööandja vahel. Juhul, kui vaatlusalune töötaja saab sotsiaaltoetuseid, siis arvestatakse ka nendega.

Tulumaksuvaba miinimumi tõttu on Eestis maksude osatähtsus erineva suurusega palkades erinev ja seetõttu ei ole antud indikaatoriga leitav maksukiil kehtiv kõikide palgatasemete kohta.

Täiendusena maksukiilule võib kasutada brutopalgaga maksukoormust. Sellisel juhul vaadeldakse, kui palju töötaja brutopalgast moodustavad maksud. Siinkohal jäetakse vaatluse alt välja tööandja poolt makstavad maksud ning näitajat mõjutab maksude jaotumine tööandja ja töövõtja vahel. Kuna Eestis on sotsiaalmaks täielikult tööandja kanda, siis on brutopalgaga maksukoormus Eestis rahvusvahelises võrdluses suhteliselt väike (Anspal 2002).

Täiendusena ELi poolt defineeritud maksukiilule võib leida maksukiilu erinevate peretüüpide ja sissetuleku tasemete kohta. See võimaldab saada infot maksude ja toetuste suuruse osatähtsuste kohta töötasudes ning mõju töötamise motivatsioonile ning seega saab vaadelda, kuidas maksud ja toetused üheskoos võivad mõjutada tööjõupakkumist.

## 8.3. Andmed

Eesti palgastatistika hõlmab kõikselt riigi- ja munitsipaalasutusi ning organisatsioone ja üle 50 töötajaga ettevõtteid. Alla 50 töötajaga ettevõtted on juhuvaliku teel lülitatud uuringusse. Tasud taandatakse täistööajale. Töövõtulepinguid uuring ei kata (Statistikaamet, 2003).

Regulaarselt esitatavate palgauuringu andmete põhjal on lihtsam teha arvutusi kuupalkade baasil.

Statistikaamet esitab Palgauuringu baasil regulaarselt nii kuupalkasid kui tunnipalkasid. Siiski on nende näitajate sisus olulisi erinevusi. Tavaliselt esitatakse brutotunnipalk kui tasu tegelikult töötatud aja eest jagatud töötundide arvuga. Tasu tegelikult töötatud aja eest defineeritakse kui ajatööpalgad ja tükitööpalgad, lisatasud ületundide, õhtuse töö, öötöö ja puhkepäevadel töötamise eest, lisatasud rasketes ja tervisekahjulikes tingimustes töötamise eest, kvalifikatsiooni-, keele- ja staažitasu jt **regulaarselt** makstavad lisatasud. Siia kuuluvad ka lisatasud ja preemiad (kuu-, kvartali- ja aastapremia, jõulutoetus, elukalliduse kompensatsioon jms), kui nende **arvestamise aluseks on töötatud aeg**. Samas ei arvestata siinkohal puhkusetasusid või otseselt tööajaga mitte seotud tasusid. Tunnipalk leitakse järgmise valemi alusel.

$$T_{keskmise} = \frac{B_1}{I_{tund}}$$

Keskmine brutotunnipalk —  $T_{keskmise}$

Tasu tegelikult töötatud aja eest —  $B_1$

Töötatud tundide arv —  $I_{tund}$

Kuna tunnipalk ei sisalda tasu mittetöötatud aja eest, siis võiks kasutada keskmist rahalist töötasu kuus. Selles võetakse arvesse ka tasu mittetöötatud aja eest ning lahutatakse

mitterahaline tasu. Viimased kaks on defineeritud järgmiselt: **tasu mittetöötatud aja eest** — puhkusetasud (kompensatsioonid) ja toetused, tööseisakutasud, streigi ja töösulu ajal makstavad tasud, osaliselt tasustatava puhkuse tasud töömahu või tellimuse ajutisel vähenemisel, tasemekoolitusel või tööalasel koolitusel viibimise ajal makstud tasud. Siia kuuluvad ka lisatasud ja toetused (jõulutoetus, kvartali lisatasu, aasta lisatasu, elukalliduse kompensatsioon jms), kui nende arvestamise aluseks ei ole töötatud aeg, ja mitterahaline tasu (loonustasu) ( $B_2$ ). **Mitterahaline tasu** (loonustasu) — tasu tootena või teenusena (nt toit ja jook töötajatele; rietus ja jalatsid jm; töötaja eluasemega seotud haldamis- ja kommunaalteenused — elekter, gaas, vesi, küte, side jm; alandatud hinnaga saadud toote või teenuse hinnavahe; tööandja tasutud tarbekauba ostmise laenuintress), tasu töötajatele majutamise ja eluasemega seotud kulutusteks (nt tööandja omanduses olevate majade, korterite haldamise kulud — hooldusremondi, kindlustuse ja majandamise kulu; toetused oma töötajatele majutamise kulude katteks — rent; eluasemelaenu intressi tasumine), tööandja auto kasutamine isiklikuks tarbeks, s.o isikliku tarbimise osa tööandja auto kulutustest, mis hinnatakse proportsionaalse osana auto kasutamise seotud kogukulutustest (nt kütus, remondi-, hooldus- ja rendikulud, kindlustus, parkimine jm) ( $B_4$ ).  $B_4$  kuulub  $B_2$  hulka. Rahaline kuu keskmine töötasu leitakse järgmise valemi alusel.

$$R_{\text{keskmine}} = \frac{B_1 + B_2 - B_4}{3t_{\text{kvartal}}}$$

Keskmine rahaline brutokuupalk —  $R_{\text{keskmine}}$

Tasu tegelikult töötatud aja eest —  $B_1$

Tasu mittetöötatud aja eest —  $B_2$

Mitterahaline tasu (loonustasu) —  $B_4$

Kuukeskmine töötajate arv kvartalis —  $t_{\text{kvartal}}$

Baseerudes eelnevale on keskmine rahaline brutokuupalk parem lähend OECD poolt defineeritud sissetulekule kui tunnikuupalk, milles on tööajaga otseselt mitte seotud rahalised töötasud arvesse võtmata, sh. puhkusetasud. Tööandja hüvitised haigestumise, tööõnnetuse ja kutshaiguse puhul jäävad vaatluse alt välja. Käesoleva indikaatori leidmisel kasutatakse rahalist kuutöötasu kvartalis, sest rahalist töötasu aasta keskmisena 2003. aasta kohta ei ole esitatud.

Samaaegselt ameti ja sektori järgi Statistikaamet palkasid ei esita. Seega ei saa eristada otseselt tootmisega tegelevaid sinikraesid ja valgekraesid töötlevas tööstuses.

Kuna toetuste ja maksusüsteeme muudetakse harva, siis on mõistlik vaadata aastase perioodi lõikes.

## 8.4. Arvutused

**Tabel 8.1.** Maksukiilu arvutused (2003. aastal arvestades keskmise rahalise brutokuupalgaga töötlevas tööstuses)

		<b>Kokku (kohustusliku pensioni- kindlustusega)</b>	<b>Kokku (pensioni- kindlustusega)</b>	<b>Märkused</b>
1.	Brutopalk töötlevas tööstuses aastas	73728	73728	Keskmine rahaline täistööajale taandatud brutokuupalk kvartalis*3. Statistikaameti online andmebaas.
2.	67% APW	49397,76	49397,76	0,67*brutopalk (rida 1)
3.	Maksuvaba tulu aastas	12000	12000	1000 krooni kuus
4.	Töötaja töötuskindlustusmaks	493,9776	493,9776	1% brutopalgast (rida 2)
5.	Pensionikindlustus (II samm)	1474,56	0	2% brutopalgast (rida 2)
6.	Tulumaksustatav tulu	35429,22	36903,78	Brutopalk (rida 2) - maksuvaba tulu (rida 3) – töötuskindlustusmaks (rida 4) – (pensionikindlustusmaks (rida 5))
7.	Tulumaks	9211,598	9594,983	0,26*tulumkasuga maksustatav tulu (rida 6)
8.	Sotsiaalmaks	16301,26	16301,26	0,33*brutopalk (rida 2)
9.	Tööandja töötuskindlustusmaks	246,99	246,99	0,005*brutopalk (rida 2)
10.	Peretoetused	0,00	0,00	
11.	Tööjõukulu kokku	65946,01	65946,01	Brutopalk (rida 2) + sotsiaalmaks (rida 8) + tööandja töötuskindlustusmaks (rida 4)
12.	Maksud tööjõult kokku	27728,39	26637,21	Töötuskindlustusmaksed (rida 4, 9) + pensionikindlustus (rida 5) + tulumaks (rida 7) + sotsiaalmaks (rida 8)
<b>13.</b>	<b>Madalapalgaliste maksukiil (37.1)</b>	<b>42,1%</b>	<b>40,4%</b>	<b>Maksud (rida 12)/tööjõukulud (rida 11)</b>

Allikas: Eesti Statistikaamet, Palk 2003, autorite arvutused

Praegusel juhul, kui inimene teenib 6144 krooni kuus ei teki tal õigust sotsiaaltoetuste saamiseks.

Maksukiilu väärtus on antud arvutuste kohaselt 42,1%. Teiste sõnadega on madalapalgalise töötaja tööjõukuludest 42,1% maksud. Euroopa Liidu 2004. aasta indikaatorite esialgsete väärtuste kohaselt on 2003. aastal ELi riikide keskmine maksukiil 37,4% (European Commission 2004a).

Sama allika kohaselt on 2002. aasta maksukiilu väärtus Eestis 37,4%, mis on veidi kõrgem ELi keksimisest, mis oli 37,1%. Samas, leides Eesti maksukiilu 2002. aasta andmetel, kasutades eelnevate põhjenduste kohaselt rahalist keskmist kuupalka töötlevas tööstuses ning arvestades ka pensionikindlustusega on tulemuseks 41,1% (vt tabel 8.2). ELi tulemusele sarnase tulemuse annab keskmise tunnipalga põhjal tehtud arvutus (keskmine täistööajaga töötaja tunnipalk oli 2002. aastal 22,2 krooni ja töötundideks on arvestatud<sup>18</sup> 1768 tundi aastas). Sellisel juhul on maksukiil 37,345%, kui arvutused on sarnased tabelile 8.1.

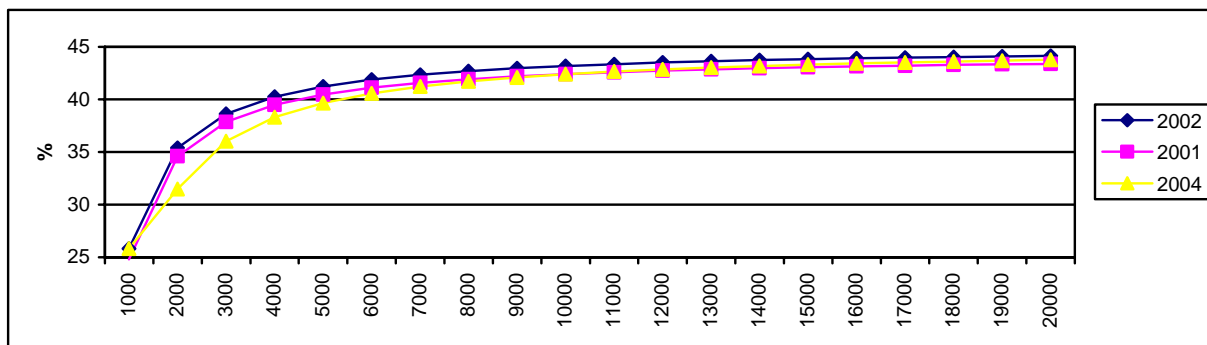
<sup>18</sup> Töötundide arvestamisel on aasta päevade arvust lahutatud riiklike pühade, puhkepäevade ja tavapärase puhkuse päevad, seega (365-8-108-28)\*8=1768 tundi.

**Tabel 8.2.** Maksukiil erinevate palgaandmete alusel Eestis 2002. aastal

Palga suuruse leidmise alus	Palk (krooni)	Maksukiil (arvestades kohustuslikku pensionikindlustust)
Keskmine rahaline brutokuupalk töötlevas tööstuses	5644	41,1%
Keskmine brutokuupalk töötlevas tööstuses	5665	41,1%
Keskmine brutokuupalk	6144	41,5%
<b>Keskmine brutotunnipalk täistööajaga töötajal (töötunde aastas 1768)</b>	<b>22,2</b>	<b>37,35%</b>
Keskmine brutotunnipalk täistööajaga töötajal töötlevas tööstus (töötunde aastas 1768)	34,43	40,5%

Allikas: Eesti Statistikaamet, Palk 2002, autorite arvutused

Nagu eelnevalt mainitud ja näidatud ei ole maksukiil sama erinevate palgatasemete jaoks (vt joonis 8.1). Maksukiil on erinevate palgatasemete jaoks erinev, kuna maksuvaba miinimumi tõttu on maksusüsteemis väike progresseeruv element. Aastate lõikes mõjutavad maksukiilu erinevust muutused maksusüsteemis. Näiteks töötuskindlustusmaksu kehtestamine nihutab maksukiilu kasvu suunas (aastal 2002. aastal kehtestati töötuskindlustusmaks). Aastate 2001 ja 2002 vahel ei toimunud muid muudatusi, mis oleksid mõjutanud maksukiilu suurust. 2004. aastal aga kehtestati maksuvabaks miinimumiks 1400 krooni (aastatel 2001 ja 2002 oli 1000 krooni). Nagu jooniselt näha on maksuvaba miinimumi kasv oluline mõjur, eriti madalama palgatasemega inimeste maksukiilu muutusele aastate lõikes. Maksuvaba miinimumi kasv vähendas maksukiilu kuni 10000 krooni teenivate inimeste jaoks enam kui töötuskindlustusmaksu kehtestamine tõstis seda. Seega langes 2004. aastal maksukiil alla 2001. aasta taset. Tuleb silmas pida, et joonis 8.1 näitab maksukiilu ilma kohustusliku pensionikindlustuse arvutusteta.



**Joonis 8.1.** Maksukiil (arvestatud ilma kohustusliku pensionikindlustuse ja sotsiaaltoetusteta) 2001, 2002 ja 2004. aastal

Allikas: Leetmaa et al. 2004, lk 85.

## 9. Hõivatute tegelik maksumäär

### 9.1. Definitsioon ja valemid

**Hõivatute tegelik maksumäär** (*implicit tax rate on employed labour*) (taustaindikaator nr 26) – hõivatud tööjõu kõikide maksude (üksikisiku tulumaks, tööandja ja –võtja sotsiaalkindlustusmaksed, maksud palgafondilt) suhe kogu tööjõukulusse (töötajate tasud pluss maksed palgafondilt).

$$\frac{\text{Tulumaks} + \text{tööandja sotsiaalmaks} + \text{töövõtja sotsiaalmaks}}{\text{kogu tööjõukulu}} = \text{hõivatute tegelik maksumäär}$$

(T26.1)

## 9.2. Tõlgendused ja alternatiivid

Maksukiil on erineva palgatasemega inimeste jaoks erinev (vt ptk 8). Käesolev indikaator näitab, kui palju kokku tööjõu maksud, mida riik on kogunud moodustavad kogu tööjõule kulutatud rahast. Seega näitab indikaator, milline on tegelikult kogutud maksude suhe tegelikku tööjõukulusse. Maksude laekumine võib aastate kaupa erineda (nt palkade dünaamika, ümbrikupalkade osatähtsuse jmt tõttu). Samuti näitab see, milline on maksukiil keskmise töötaja jaoks. Samuti muudab maksusüsteemi muutmine maksude laekumist. Antud indikaator iseloomustab taustana indikaatorit nr 37.

## 9.3. Andmed

Siinkohal on vajalik kasutada andmeid erinevatest allikatest. Tulu- ja sotsiaalmaksulaekumised aastas saab riigieelarve aruandest, töötuskindlustusmaksude laekumised Töötukassa aastaaruandlusest ja tööjõukulud kokku Statistikaameti rahvamajanduse aruandlusest. Kuna sotsiaalmaksu tasutakse riigi poolt ka osade inimeste pealt, kes ei ole töötavad (nt vanemahüvited), siis ei ole leitav indikaator päris täpne ja pigem ülehindab keskmist maksukiilu. Võrreldes madalapalgaliste maksukiiluga peaks käesolev näitaja andma kõrgema hinnangu, sest keskmiselt peaks palk olema kõrgem kui madalapalgalistel. Samas, kui maksude maksmisest hoitakse kõrvale ning tööjõukulusid esitatakse Statistikaametile ausamalt, siis võib tegelik maksukiil tulla ka väiksem.

Indikaatori leidmiseks vajalikud andmed avaldatakse aastase intervalliga, seega on soovituslik võtta indikaatori leidmise perioodiks aasta.

## 9.4. Arvutused

**Tabel 9.1.** Tegelik maksukiilu arvutused 2003. aasta kohta (ilma kohustusliku pensionikindlustuseta)

Allikas		Summa
1. (Riigieelarve)	Tulumaks	3910225000
2. (Riigieelarve)	Sotsiaalmaks	14254275000
3. (Töötukassa)	Töötuskindlustusmaksed (töötaja)	375275000
4. (Töötukassa)	Töötuskindlustusmaksed (tööandja)	199766000
5. (1+2+3+4)	Maksed kokku	18739541000
6. Statistikaamet	Tööjõukulu	58404500000
<b>8. (5/6)</b>	<b>Tegelik maksukiil</b>	<b>32,09%</b>

Tulemus näitab, et tegelik maksukiil on Eestis 32% ja see on väiksem, kui madalapalgaliste maksukiil. Keskmisest tööjõukulust moodustavad maksud 32%. Mitmed teised ELi riigid näitavad samasugust trendi (European Commission 2004a). Keskmise maksukiil ELi 15 vana liikmesriigi andmetel oli 2002. aastal tegelikult maksukiiluks 36,3% ja madalapalgaliste maksukiil oli 36,9%. Belgias olid vastavad näitajad 43,4 ja 48,5%, samas näiteks Iirimaal olid vastavad näitajad 26,7% ja 16,7%.



## 10. Deklareerimata töö osakaal

### 10.1. Definitsioon ja valemid

Deklareerimata töö osakaal (*undeclared work*) (indikaator nr 38) – deklareerimata töö suurus (nt. osatähtsus SKPs või töötajatest).

Käesolevat indikaatorit ei ole täpsemalt selgitatud ega selle leidmise meetodit täpsustatud, seega on meetodi valik vaba. Euroopa Komisjon tegeleb praegusel ajal ise selle indikaatori täpsustamisega.

### 10.2. Tõlgendused, alternatiivid, andmed

Deklareerimata töösuhete osas on võimalik kasutada väga palju erinevaid meetodeid ja erinevaid andmeallikaid (vt II osa 1. ptk). Eestis on teinud deklareerimata töö osatähtsuse arvutusi ühel korral Statistikaamet (vt Purju *et al.* 2003), kasutades selleks keerulist SKP erinevate osade võrdlemise meetodit. Teiseks on ümbrikupalkade osatähtsust regulaarselt jälginud Eesti Konjunktuuriinstituut. Kuna deklareerimata töö osatähtsuse leidmine SKP põhjal on keeruline, siis on EKI küsitluse eeliseks lihtsus. Samas keskenduvad EKI andmed vaid palgatöötajatele, mistõttu võib oluline osa deklareerimata tööst jääda vaatluse alt välja (vt II osa 1. ptk). Siiski on EKI küsitluse andmed aasta-aastalt tehtud sama meetodiga ning lihtsalt jälgitavad, seega oluliseks infoallikaks. Deklareerimata töö leidmiseks on veel mitmeid erinevaid meetodeid (vt II osa 1. ptk), kuid regulaarselt nende alusel indikaatorite leidmine ei annaks oleks mõttekas, kuna tulemused on üsna ebatäpsed ja meetodid suhteliselt keerukad.

Kui Statistikaameti poolt hinnatud deklareerimata töö osakaalu leidmiseks on vajalik sisemajanduse kogutoodangu erinevate komponentide võrdlemine ja erinevate uuringute võrdlemine, siis ümbrikupalkade osatähtsuse leidmiseks piisab mõnest küsimusest üldkogumi esinduslikus küsitluses. Seega on soovitatav edaspidi jälgida ümbrikupalkade osatähtsust ja selle dünaamikat ning aeg-ajalt teha põhjalikumat varimajanduse uuringut, mis hõlmaks ka SKP analüüsi.

Alternatiivsed indikaatoritena, mis annavad infot deklareerimata töösuhete kohta:

1. Ümbrikupalkasid saavate inimeste osatähtsus palgatöötajate seas,
2. Ümbrikupalkade osatähtsus kogu palkadeks makstud fondis,
3. deklareerimata töölt saamata jäänud hüpoteetiline maksutulu. (deklareerimata töö väärtuselt makstavad maksud, kui sellele rakendatakse keskmisi maksumäärasid).

Ümbrikupalkade osatähtsus alahindab tegelikult deklareerimata tööd, sest ise-endale tööandjad võivad tasu käsitleda mitte nagu palka vaid kui ettevõtluse sissetulekut, sisuliselt on tegemist siiski deklareerimata tööga. Vt deklareerimata töö mõiste kohta lähemalt II osa 1. ptk. Samas on ümbrikupalkade osatähtsuse leidmisel kasutatav küsitluse meetod deklareerimata töö osatähtsuse pidevaks ja suhteliselt lihtsaks jälgimiseks oluline.

Deklareerimata töölt saamata jäänud maksutulu on väga keeruline leida. Praegusel hetkel arvutab Eesti Konjunktuuriinstituut (EKI) oma küsitlusele põhinedes välja laekumata jäänud maksutulu, kui inimeste poolt saadav ümbrikupalk võrdsustatakse keskmise palgaga. Siiski ei ole antud lähenemine õige, sest tõenäoliselt on ümbrikupalga saajate palk väiksem kui keskmine või oleks see väiksem kui keskmine kui sellelt peaks makse maksma. Seega ei anna maksude suuruse leidmine, võrdsustades ümbrikupalga suuruse Eesti keskmise palgaga, olulist informatsiooni. Antud indikaatorit ei soovita olulise infoallikana kasutada.

### 10.3. Arvutused

Deklareerimata töö (töö varjatud majanduses (*informal economy*)) osatähtsus kogu hõives oli 2001 6,1%. Varjatud majanduse (*informal economy*) kogu suurus SKPs oli 2001. aastal 8,2% SKPst (Purju *et al.* 2003).

EKI hinnangud aastate lõikes ümbrikupalka saanud inimeste osatähtsusele on toodud tabelis 10.1.

**Tabel 10.1.** Ümbrikupalkade osatähtsus palgasaajate seas (%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Makstakse regulaarselt	8	5	8	7	7	5
Makstakse vahetevahel	11	9	8	6	9	9
Ei ole makstud	81	86	84	87	84	86

Allikas: Eesti Konjunktuuri Instituut (2003, 2004)

EKI andmetel on regulaarselt ümbrikupalka saavate inimeste osatähtsus püsinud suhteliselt stabiilne. On olnud väikesi paari protsendipunkti suuruseid kõikumisi, kuid olulist suurenemise või vähenemise trendi viimase kuue aasta jooksul ei ole.

## Kirjandus

**Anspal, S.** (2002). Tööjõu maksustamine ja tööhõive, Riigikogu Toimetised 6/2002, lk 142-147.

**Antila, J., Ylostalo, P.** (2003). Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002, Finnish Ministry of Labour, Helsinki.

**Ariko Marketing** (2002). Infotehnoloogia telekommunikatsioon ning kaugtöö kasutuse mõju tööhõivele. Põhiuuring [http://www.sm.ee/est/HtmlPages/kaugtoo/\\$file/kaugtoo.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/kaugtoo/$file/kaugtoo.pdf) (28.01.2005).

**Arrigo, G., Casale, G.** (2003). Glossary on Labour Law, Industrial relations and European Union Institutions, ILO, Geneva.

**Carone, G., Salomäki, A., Immervoll, H., Paturot, D.** (2003). Indicators of unemployment and low-wage traps (marginal effective tax rates on labour), Economic Papers N° 197 December 2003, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/economicpapers\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/economicpapers_en.htm)

**Carone, G., Salomäki, A., Immervoll, H., Paturot, D.** (2004). "Indicators of unemployment and low-wage traps (marginal effective tax rates on employment incomes)", OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 18. 15 March 2004.

Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (2003/578/EC).

DG Employment and Eurostat (2003). Methodology 'average exit age from the labour force', (DG EMPL/A1/E2/A2 D), Brussels, 05.09.2003.

Eesti Konjunktuuriinstituut (2003). Varimajandus (elanike hinnangute alusel), Tallinn.

Eesti Konjunktuuriinstituut (2004). Varimajandus (elanike hinnangute alusel), Tallinn.

Eesti Statistikaamet. Leibkonna Eelarve Uuring

Eesti Statistikaamet, Palk 2002.

Eesti Statistikaamet, Palk 2003.

European Commission (2003). Indicators for Monitoring the 2003 Employment Guidelines, latest update 15.12.2003 [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/indic/compendium\\_jer2002.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2002.pdf) (27.01.2005).

European Commission (2004a). Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2004/2005 compendium, latest update 20.7.2004.

European Commission, Employment and Social Affairs DG (2004b). A Commission Services Note on Indicators of Unemployment, Inactivity and Poverty traps For the EMCO Indicators Group, INDIC/02/090304/EN.

European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions (2001). Working Conditions in Acceding and Candidate Countries.

European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (1997). The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed. Consolidated Report, WP/97/28/EN. [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/economic\\_papers/2003/ecp197en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/economic_papers/2003/ecp197en.pdf)

Indicators group report to EMCO on progress made in the field of indicators to monitor the Employment Guidelines, EMCO/22/130704/EN.

**Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P.** (2004). Töötuskindlustus – teoriast ja praktikast, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn.

OECD (2002). Taxing wages 2000-2001.

**Purju, A., Sisask, E., Lauba, A.** (2003). Undeclared work in Estonia, mimeo.

**Põllumäe, S.** (2003). Kaugtöö rakendamine riigi- ja omavalitsuse asutuses. Sisekaitseakadeemias kaitstud magistritöö, 2003.

**Scherer, P.** (2001). "Age of withdrawal from the labour force in OECD countries", OECD Labour market and social policy – occasional papers No. 49.

Sotsiaalministeerium (2004). Puuetega inimeste tööhõive edendamine Eestis, Tööturumeetmete hindamise aruande projekt.  
<http://www.pite.ee/up/files/741e05a056239b7ece979260fb05afbb3.doc> (9.11.2005).

## **Töövaldkonna indikaatorite arendamine II**

Töövaldkonna valitud teemade arendamine ja indikaatorite soovitamine

Epp Kallaste

Reelika Leetmaa

Eve-Liis Roosmaa

Andres Vörk

# 1. Illegaalsed töösuhted<sup>19</sup>

## 1.1. Aspektid, mille osas monitooringut teostada

Illegaalne töö (*illegal work*) viitab harilikult nende inimeste hõivele, kes seaduse järgi ei tohiks seda teha (nt tööloata immigrandid). Mitteametlik töö (*informal work*) on aga oluliselt laiem mõiste, mis hõlmab neid töötajaid, kes tohivad töötada, kuid kes hoiavad maksudest sihilikult kõrvale või kes ei peagi makse maksma. Mitteametlikult tehtaval töö on mitmed erinevad vormid. Mõnel juhul on töö deklareerimata jätmise seadusega kooskõlas teistel juhtudel mitte. Deklareerimata töö EL-i definitsiooni kohaselt on (European Commission 1998):

„*Tasustatud tegevus, mis on seaduslik, aga ei ole deklareeritud avaliku võimu kandjate ees.*”

Selle definitsiooni kohaselt on töö piiratud *seadusliku ja tasustatud tegevusega*. Definitsiooni kohaselt jääb deklareerimata töö mõiste alt välja ebaseaduslik tootmine ja see töö, mida ei peagi deklareerima. Selleks, et hõlmata ka tasustama tööd nt kodutööd, mida samuti ei deklareerita avaliku võimu kandjate ees, on pakutud välja definitsiooni laiendada (Renooy *et al* 2003, lk 83):

„*Tootlik tegevus, mis on seaduslik, aga ei ole deklareeritud avaliku võimu kandjate ees.*”

Siinkohal on oluline, et tööd käsitletakse kui tootlikku tegevust, sõltumata selle eest saadavast tasust. Mittetootlik tegevus ei ole töö. Seega ei ole töö helistamine sõbrale, aga kodus aiapidamine on töö (tootliku ja mittetootliku tegevuse defineerimise ja arvestamise kohta Eesti SKP-s vaata Kask 2003, ptk 2).

Seega on mitteametlikul töö erinevad aspektid: maksude tasumine saadavalt tulult, tootmise seaduslikkus ja tootmise deklareerimine riigi ees, töö arvestamine SKP arvestuses. SKP arvestuse, tootmise, hõivestaatus ja deklareerimata töö vaheliste seoste selgitamiseks on toodud tabel 1 (OECD 2004, lk 236)<sup>20</sup>. Tabelis on esitatud mitmed jaotused, sest varjatud sissetulekud ei hõlma alati varjatud tootmist ja varjatud tootmine ei tähenda alati varjatud hõivet. See, kas mitteametlik töötamine SKP-s kajastub, on esitatud 1. reas.

Tabeli keskmised read esitavad mitteametliku sissetuleku, tootmise ja hõive detailsed kategooriad, mis kõik koos on varjatud majanduse kõige laiem mõiste. 5. rida näitab, kuidas varjatud majanduse erinevad kategooriad võivad hõives kajastuda ja rida 2 tegevusi, mis on sissetulekute allikaks. Tabelis on esitatud käitumine, mis viib registreerimata sissetulekuteni, eelkõige maksudest kõrvale hoidmise eesmärgil. Võib eristada ka muud liiki ebaseaduslikku tegevust: nt töölubade puudumine, toetuste pettused. Neid võib vaadata kui täiendavaid mitteametliku töötamise dimensioone, mille abil võiks veel jagada toodud kategooriaid (nt mõned täielikult deklareerimata hõivatud on ka tööloata, mõned ebaseaduslikult ise-endale tööandjad taotlevad ka töötu abiraha jne). Nende esitamine peamiste mitteametliku töötamise alamkategooriatena on aga ülearune.

Tabelis eristatakse neid tegevusi, mis ei ole põhimõtteliselt maksustatavad nendest tegevustest, mis peaksid maksustatavad olema, kuid millelt ei maksta makse. Tegevused, mis ei ole maksustatavad sõltuvad riigi seadusandlusest. Näiteks on Suurbritannias rohkem tegevusi maksuvabad kui Skandinaavias, sest maksustamise aluseks on tegevus, mis tehti ettevõtluse

<sup>19</sup> Käesoleva peatüki valmimisel osutas abi Andres Lauba Eesti Statistikaametist.

<sup>20</sup> Mitteametliku töö defineerimise kohta Eurostati poolt vt Eurostat 2003 (Eurostat võtab OECD lähenemise aluseks).

eesmärgil. Seega jäävad välja vahetustehingud sõprade vahel, nt üks aitab teisel kolida ja teine aitab vastutasuks autot parandada või peresisesed tehingud.

**Tabel 1.1.** Mitteametliku töö seosed SKP, sissetulekute, tööhõive staatuse ja mitteametlikuks kuulutamise alusega

1. Kajastus SKPs	Ei ole SKPs kajastatud		Sisaldub SKPs nii palju kui võimalik							Peaks olema kajastatud, kuid sageli puudub avaldatud kogusummast
2. Sissetuleku allikas	Sotsiaalkindlustusepettus, käibemaksu pettus, vargus ja väljapressimine	Enda otstarbel teenuste tootmine majapidamistes (v.a. kaudne üür)	Toodangu tootmine majapidamises oma tarbeks	Mitteametlik tootmine/ mitteametlik majandus vahetuse eesmärgil ( <i>informal production/economy</i> )						Ebaseaduslike toodete tootmine vahetuse eesmärgil
				Täiesti mitteametlik tootmine/majandus (bartertehingud)	Põrandaalne tootmine/ majandus ( <i>underground production/economy</i> )					
3. Tavaline tööhõive staatus	Kõik	Ei ole hõivatud	Ise-endale tööandja või peres töötaja	Töötaja või ise-endale tööandja	Töötaja põhitöökohal			Ise-endale tööandja		Töötaja või ise-endale tööandja
4. Varjamise vorm	Erinevad	Tootmine võib toimuda kodus: tootmist võib olla keeruline hinnata ekvivalendiga avatud turul		Ei ole varjatud, kuna ei ole nõuet selliste sissetulekute deklareerimiseks	Töötaja staatus ja sissetulekud varjatud tööandjaga kooskõlastatult	Töötaja staatus on ametlik, kuid osaliselt on sissetulekud varjatud tööandjaga kooskõlastatult	Töötamine kohakaasluse alusel, sissetulekud varjatud ostjaga kooskõlastatult	Sissetulekud varjatud maksuameti eest, ostjaga kooskõlastatult	Sissetulekud varjatud maksuameti eest, kuid mitte kooskõlastatult ostjaga	Tootmine, müük ja tarbimine kõik varjatud
5. Mitteametliku hõive detailsed alamkategoriad	(ei vaadata harilikult hõivena)	Tootmine kodus oma otstarbel (tasustamata töö)	Täielikult mitteametlik töö ( <i>purely informal employment</i> )	Täielikult deklareerimata töö	Ala-deklareeritud töö	Must turg ( <i>blak market work</i> )			Täielik maksudest kõrvale hoidmine	Hõive ebaseaduslikus tootmises <sup>21</sup>
				Deklareerimata töö ( <i>undeclared work</i> )						
6. Mitteametliku hõive laiemad ja kitsamad kategooriad	(võib sisalduda varimajanduse laiemas definitsioonis)	(võib sisalduda mitteametliku töö laiemas definitsioonis)	Mitteametlik töötamine ( <i>informal employment</i> )						(võib sisalduda mitteametliku töö laiemas definitsioonis)	

Allikas: OECD 2004, lk 236.

<sup>21</sup> See ei ole enamasti sama, mis mõiste illegaalne töösuhe. Illegaalne töösuhe viitab sageli ka tööloata töötamisele või ka deklareerimata töösuhte.



## 1.2. Mõõtmise metoodika ja indikaatorid

Deklareerimata töö mõõtmisel kasutatakse sagedamini selle väärtuse väljendamist %-na SKP-st. Harvemini püütakse hinnata inimeste arvuna, sest sellisel juhul on keeruline määratleda neid, kes on oaliselt hõivatud deklareerimata tööga. Kogu tööhõivet mõõdetakse harilikult töötajate arvuna. Mitteametliku hõive mõõtmine töötajate arvuna alahindab deklareerimata töö osatähtsust, sest suur osa selles on ala-deklareeritud töö. St. inimesed on ametlikult töötajad, kuid siiski on osa nende tööst deklareerimata.

Oluline küsimus deklareerimata töö suuruse analüüsimisel on mitteametliku töö hindamine. Deklareerimata töö eest makstav netopalk võib olla kõrgem kui ametliku töö eest makstav palk, kuna töötaja nõuab täiendava riski eest riskipreemiat. Samas võib see olla madalam, kui töötaja on ametlikult töötu või illegaalne immigrant ja teenib kõrvale deklareerimata tööga raha. Kuna deklareerimata töölt ei maksta makse (ja seetõttu on tööjõukulu deklareerimata töö korral madalam), siis alahindab deklareerimata tööjõukulu, mis on leitud sarnase töö netopalgast baasil, SKPs deklareerimata töö hulka. Sageli eeldatakse lihtsuse mõttes, et mitteametlik töö on samasugust lisandväärtust tootev nagu ametlik töö.

Deklareerimata töö mõõtmiseks kasutatakse otseseid ja kaudseid meetodeid ning ökonomeetrilist modelleerimist.

### 1.2.1. Otsesed mõõtmise meetodid

Renooy *et al.* (2004) pakuvad, et kõige sobivam otsene meetod osaliselt varjatud nähtuse uurimiseks on vaatluste ja süvaintervjuude kombinatsioon. See võimaldab uurida deklareerimata töö tunnuseid, osalejate motivatsiooni, töö liike, võimalikke seoseid erinevate sektorite vahel jne. Puuduseks on asjaolu, et ei saa representatiivset ülevaadet deklareerimata töö ulatusest.

Representatiivse ülevaate saamise eesmärgil võiks läbi viia suuremahulisi esinduslikke küsitlusi kas töötajate, leibkondade või ettevõtete seas. Selliste küsitluste vähesuse põhjuseks on asjaolu, et kardetakse saada ebakorrektsed vastused, sest inimesed ei soovi oma tegelikke sissetulekute allikaid avada, seda eriti juhul kui on tegemist seadusevastase tegevusega. Seetõttu on eriti oluline küsitluse ja küsimustiku disain (vt täpsemalt Renooy *et al.* 2004 ptk. 3.1). Küsitlustes saab võtta arvesse musta turu nagu defineeritud tabeli 1.1 reas 5. Vaatluse alt jääb harilikult välja osa täielikult deklareerimata tööst, sest seda teevad illegaalsed immigrandid või tööloata inimesed ja selliste inimeste küsitamine on raskendatud, kuna neil puudub alaline elukoht, telefon ja mõningatel juhtudel ei räägi nad kohalikku keelt.

OECD (2004, lk 241) väidab samuti, et otsesed küsitlustel baseeruvad ja rahvamajanduse andmeid võrdlevad meetodid annavad usaldusväärsemaid hinnanguid kui kaudsetele näitajatele tuginevad meetodid.

### 1.2.2. Kaudsed mõõtmise meetodid

Kaudsed meetodid deklareerimata töö hindamiseks on sagedasemad ning need võib grupeerida järgnevalt (Renooy *et al.* 2004 ptk. 3.1):

**Erinevuste/võrdluste meetod** – mõõdetakse tegeliku/jälgitava kulutuse ja rahvatulu (arvutatuna rahvamajanduse arvepidamises) vahet. Eeldus on, et sissetulekud ei ole alati registreeritud, kuid kulutused on (eeldusel, et leibkonna eelarve uuring hindab kulutusi korrektset). Teine väga sageli kasutatav meetod on tööjõu pakkumise ja nõudluspoole võrdlemine. Kui nõutav tööjõud (ettevõtlusstatistika järgi) on väiksem kui inimeste enda ütluse järgi (tööjõu-uuringud) pakutav, siis on tõenäoliselt tegemist varjatud tööga. Siinjuures loetakse inimeste ütlustest saadud infot (pakkumispoole info) täpsemaks. Seda meetodit soovitab Eurostat kasutada ka rahvamajanduse

arvepidamise põhjalikkuse (*exhaustiveness*) tagamiseks. Probleemid selle meetodi puhul on, et erinevates uuringutes võivad definitsioonid ja klassifikaatorid ning ka uurimisalused perioodid erineda, mistõttu ei ole tagatud täielik võrreldavus. Samuti on probleemiks see, et rahvamajanduse arvepidamise alusel ei eristada mitteametliku töö deklareerimata osasid neist, mida ei olegi vaja deklareerida (st täielikult mitteametlik töö). Erinevustel baseeruv meetod on samuti maksude alusel tuletatud sissetulekute ja rahvamajanduse arvepidamisest selguvate sissetulekute erinevused.

**Aktiivsuse osatähtsuse meetod** – Kui osalemise määrad on väikesed, siis on alust arvata, et osa töötajatest on hõivatud mitteametliku tööga. Selleks, et saada selge ja rahvusvaheliselt võrreldav pilt tuleks vaadata 15-64 aastaste meeste hõive määrasid. Selline meetod ei ole väga hea, kuna keeruline on hinnata, milline osatähtsus on mitteametlikult hõivatud ning sageli on vaid osa töistest sissetulekutest deklareerimata.

**Elektri tarbimise meetod** – Eelduseks on, et reaalne SKP (jälgitav ja mittejälgitav osa koos) kasvab sama kiirusega nagu elektri tarbimine. Kui elektritarbimine kasvab kiiremini, siis on arvata, et varjatud majanduse osatähtsus on kasvanud. Selle meetodiga saadavad tulemused on väga kõikumad. Baasaastana tuleks siinkohal kasutada aastat, mille kohta on tehtud põhjalikumad varimajanduse arvestused (Eesti puhul on selleks aastaks praegusel hetkel 2000).

**Rahanduse meetodid** – Eelduseks on, et mitteametliku majanduse tehingud tehakse sularahas. Kui deklareerimata hõive kasvab, siis kasvab (suure väärtusega) rahatähtede kasutamine. Idee on selles, et vaadatakse, milline on sularaha ja deposiitide suhe ning iga muutus selles tähendab muutust varjatud majanduses. Probleemid on, et kõik tehingud varjatud majanduses ei ole sularaha tehingud ja mingil baashetkel, varjatud majanduse puudumine on vaieldav jmt. Seetõttu ei soovita ka OECD selle meetodi kasutamist.

**Modelleerimine** – idee seisneb selles, et varjatud majandus ja deklareerimata töö osatähtsus on küll jälgimatu muutuja, kuid seda mõjutavad teatud jälgitavad muutujad (nt reaalne maksukoormus, regulatsioonide ulatus, tööpuudus jne). Deklareerimata töö osakaal mõjutab omakorda mingisuguseid näitajaid (nt meeste hõive määr, töötatud tunnid ja reaalne SKP). Suuruste ühendamisel modelleerimise teel tuleb jälgida, milline on ühe või teise suuruse mõju lõpptulemusele.

Üldjuhul on lähendmuutujatel (*proxy variables*) põhinevad mitteametliku töö hinnangud väga umbkaudsed ja teooriad, millel need põhinevad ei ole kindlad. Tavalised statistilised meetodid ja hinnangud, mis põhinevad küsitlustel ja rahvamajanduse arvepidamisel, annavad rikkalikuma ning täpsema pildi mitteametlikust majandusest ning sellega seotud probleemidest.

### 1.2.3. Indikaatorid

OECD 2004 (ptk 5) toob välja järgmisi indikaatoreid:

#### Küsitlustel põhinevalt leitud:

1. Deklareerimata töö tunnid ja selle väärtus. Inimeste osatähtsus, kes tegid deklareerimata tööd; deklareerimata töötunnid osatähtsuseks deklareeritud töötundidest (kogu töötundidest).
2. Deklareerimata töötasude osatähtsus kogu töötasus (Eesti kohta vt ka Eesti Konjunktuuriinstituut 2003).
3. Deklareerimata töö osatähtsus SKP-s tegelikult makstud tasu järgi
4. Deklareerimata töö osatähtsus SKP-s, kus mitteametlik töö on hinnatud ametlike/keskmiste hindade mitte tegelike hindade alusel.

#### Rahvamajanduse arvepidamise alusel:

1. Varjatud majanduse osatähtsus SKP-s. Leitud rahvamajanduse arvepidamise erinevate komponentide tasakaalustamise, võrdlemise ja detailsete sisend-väljund tabelite abil. Ei võimalda eristada varjatud majanduse komponente sh mitteametliku töö osatähtsust.
2. Tööjõukulude suhe palka sektorites. Nendes sektorites, kus on palju sularahas töötasude maksmist ilma maksude maksimiseta on tööjõukulude suhe palkadesse väiksem.
3. Kogu kohustusliku sotsiaalmaksu laekumine võrrelduna teoreetilise maksukohustusega, mis tuleneb rahvamajapidamise arvepidamises kajastatud palkade suurusest.

Võrreldes 67% keskmise tööstustöölise palka teeniva töötaja (APW- *average production worker*) kättesaadava töötasu osatähtsust tööjõukuludest ja tegelikke võrreldavaid maksulaekumisi SKPs, selgub harilikult et viimane on madalam. Selle põhjuseks võib olla deklareerimata töö ja maksude erinevused erinevatele töötajate gruppidele (nt ise-endale tööandjate suur osatähtsus sektorites, kus maksud on soodsamad). Siiski on teoreetilise ja tegeliku maksulaekumise erinevuste aluseks mitmed tegurid, millega arvestamine on keeruline. Proportsionaalse maksusüsteemi puhul on selline lähenemine õigustatum. Seetõttu on näiteks võrreldud sotsiaalmaksu teoreetilist laekumist (mis on sagedamini proportsionaalne ja väiksemate maksusoodustustega) võrreldes tegeliku laekumisega. Teoreetiline laekumine on arvatud rahvamajanduse arvepidamises kajastuvate palkade baasil.

### 1.3. Mitteametliku töö hinnangud Eestis

Kuna rahvamajanduse arvepidamisel põhinevad arvutused eeldavad väga põhjalikku tööd rahvamajanduse arvepidamise andmetega, siis on selliste arvutuste jaoks vajalik Statistikaametipoolt tehtud arvutusi nagu on esitatud Purju *et al.* (2003) poolt. Metoodika aluseks on võetud Eesti varimajanduse kogusuurus, st ei ole jälgitud konkreetseid varimajanduse komponente eraldi<sup>22</sup>. Antud suurus on jagatud lisandväärtusega ühe töötaja kohta, mille tulemusena saadakse töötajate hulk varimajanduses. Eelduseks on see, et produktiivsus on varimajanduses samasugune nagu mittevarimajanduses. Saadud tulemust korrigeeriti palgakoeffitsiendiga soolises jaotuses.

Küsitluste põhjal leitavate indikaatorite hindamiseks on võimalik kasutada vastavaid Eesti Konjunktuuriinstituudi andmeid. Küsitlust on viidud läbi elanike 16-75 aastaste elanike seas ja valim on umbes 700 inimest (sarnast küsitlust on tehtud alates 1999. aastast). Konjunktuuriinstituut küsib inimestelt, kas nad on saanud ümbrikupalka, kui sageli ja millise osa see moodustab inimeste aasta töötasust. Nendel andmetel põhinevalt arvutab Konjunktuuriinstituut välja ka ümbrikupalkade osatähtsuse SKPs ja hüpoteetilise maksukaotuse riigile. Sellise arvutuse puuduseks on asjaolu, et kasutatakse keskmist Eesti palka arvutuste alusena, kuid tegelikult ei ole teada, milline on sellise töö tegelik hind. Piiranguks on ka asjaolu, et küsitlus piirdub vaid palgasaajatega, seega ei tule välja iseendale tööandjad, kes tõist sissetulekut varjavad.

### 1.4. Rahvusvaheline kogemus

Rokwool Foundation poolt mitmes riigis ühtse küsimustikuga läbi viidud küsitluse tulemusena leiti, et mustalt töötatud tunnid moodustasid veidi üle 1% Suurbritannias, 2-3% Norras ja Rootsis, 4% Taanis ja Saksamaal (vt tabel 1.2 ja OECD 2004 ptk5).

<sup>22</sup> Täpsemateks arvutusteks, tuleks deklareerimata töö osakaalu leidmisel osa komponente kõrvale jätta.

**Tabel 1.2.** Mustalt töötatud tunnid ja nende väärtus

	Mustalt töötatud tundide suhe ametlikult töötatud tundidesse (%)	Mustalt töötatud töö väärtus tegelike hindade järgi osatähtsusest SKP-st (%)
Taani (2001)	3,8	1,8
Norra (1998/2002)	2,6	1,1
Rootsi (1997/98)	2,3	1,0
Saksamaa (2001)	4,1	1,3
Suurbritannia (2000)	1,2	0,6

Allikas: Pedersen (2003) viidatud OECD (2004, lk 243) läbi

Uurijad on seisukohal, et juhul, kui mitteametlikku tööd hinnatakse turuhindade või keskmiste hindade järgi, siis saadav tulemus ülehindab mitteametliku töö osatähtsust (OECD 2004, lk 241). EKI annab küsitlusel põhineva hinnangu ümbrikupalkadest tulenevale maksukaotusele riigi jaoks. Arvestades, et ümbrikupalk on sama suur, kui keskmine palk, oli 2002. aastal teoreetiline maksukaotus 650-700 miljoni krooni sotsiaalmaksu ja 500-550 miljonit krooni tulumaksu (ehk 7% tegelikust maksulaekumisest). Tegelik kaotus riigi jaoks oli suure tõenäosusega oluliselt väiksem.

Rahvamajanduse arvepidamisel leitud varjatud majanduse suuruse hinnangud on kooskõlas küsitlusuuringute tulemustega. Kõrgete sissetulekutega riikides on mitteametlik (sh põrandaalune) tootmine umbes 5% SKPst, mõningatel juhtudel isegi 1-2%. Samas on see oluliselt suurem Itaalia ja mõnede üleminekuriikide jaoks, ulatudes isegi 15%-ni SKPst.

**Tabel 1.3.** Rahvamajanduse arvepidamisel põhinevad varimajanduse ja mitteametliku majandustegevuse hinnangud osatähtsusest SKP-st

	Varimajanduse osatähtsus SKPst (%)
Austraalia (2000-01)	3,0
Armeenia (1997)	28,9
Belgia (1997)	3,5
Bulgaaria (2000)	11,1
Kanada (1992)	3,0
Tšehhi Vabariik (1998)	5,6
Ungari (1997)	15,4
Itaalia (2000)	16,0
Läti (1998)	14,1
Leedu (1998)	14,8
Poola (1998)	13,3
Slovakkia (1998)	7,3
Suurbritannia (2002)	1,5

Allikas: OECD 2004, lk 246

Teoreetilise maksulaekumise (füüsilise isiku tulu- või sotsiaalmaksu) ja tegeliku maksulaekumise võrdlusena saab anda samuti mingi hinnangu mitteametliku töö osatähtsusele. Rahvusvahelise võrdluse mõttes on parem kasutada sotsiaalmaksu, mille puhul on lihtsam leida teoreetilisi maksulaekumisi kui tulumaksu puhul. Sotsiaalmaksu puhul on harilikult vähem erisusi maksusoodustuste näol ning sagedamini on tegemist proportsionaalse maksuga kui tulumaksu puhul.

Palkadelt (tööjõukuludelt) makstav teoreetiline maksulaekumine leitakse rahvamajanduse arvepidamise alusel. Harilikult on teoreetiline maksulaekumine suurem kui tegelik. Üldine põhjuse selleks mitmetes riikides (mitte kõigis riikides) on, et valitsuse töötajad ei maksa sotsiaalmaksu üldise sotsiaalkindlustuse skeemi alusel. Lisaks on veel mitmeid põhjuseid, miks teoreetiline ja tegelik maksulaekumine võivad riikides olla erinevad, kuid nendel siinkohal lähemalt ei peatuta.

Samas tuleb neid silmas pidada, tabeli 1.4 tõlgendamisel ja erinevate riikide võrdlemisel (vt lähemalt OECD 2004 lk 247-251).

**Tabel 1.4.** Tegelik sotsiaalmaksu laekumise suhe teoreetilise palkadelt tulenevasse sotsiaalmaksukohustusse, mis on leitud rahvamajanduse arvepidamise põhjal, 2000

	Töötaja ja tööandja maksulaekumistel põhinev suhe
Austria	0,81
Belgia	0,72
Kanada	1,16
Tšehhi	0,89
Taani	0,37
Soome	0,89
Prantsusmaa	0,76
Saksamaa	0,87
Kreeka	0,84
Ungari	0,64
Iirimaa	0,73
Itaalia	0,82
Jaapan	0,97
Holland	1,00
Norra	1,06
Poola	0,67
Portugal	0,62
Slovakkia	0,84
Hispaania	0,78
Rootsi	0,89

Allikas: OECD 2004, lk 248

Kui tegelik maksulaekumine ületab teoreetilist, siis näitab see harilikult, et sotsiaalmaksu baas on laiem, kui ainult palgad.

Kokkuvõttes on varimajanduse ja mitteametliku töö hindamise võimalusi mitmeid. Sageli on tegemist keeruliste ja andmemahukate arvutustega, mille rahvusvaheline võrreldavus on kaheldav. Siiski on oluline riigisiselt jälgida sarnaste meetodite põhjal leitud hinnanguid üle aastate.

## 2. Valitsemise ja hea valitsemise mõiste ja mõõtmise võimalikkus

Hea valitsemise kontseptsiooni selgitamiseks esitatakse väljavõtte raamatust „Kaasamine otsuste tegemise protsessi” (Illing *et al.* 2004).

„Kui politoloogias on kaasamisest rääkides põhinetud enamasti osalusdemokraatia teooriatel, siis avaliku halduse paradigmas on sarnase tähtsusega 1990ndate algusest pärinevad ‘valitsemise’ (*governance*) teooriad. ‘Valitsemise’ üks peamisi iseloomujooni on kasvav era- ja kolmanda sektori tähtsus ühiskonna asjade otsustamisel ja avalike teenuste pakkumisel (Kooiman 2003, Peters ja Pierre 2003, Rhodes 2000, Stoker 1998). Ühelt poolt on see tähendanud erasektoris levinud tööpõhimõtete ja juhtimisprintsipiide, nt lepingulise delegeerimise ja tulemusjuhtimise kandumist avalikku sektorisse, teisalt on ‘valitsemine’ toonud suurema avatuse, läbipaistvuse ja selgepiirilise vastutuse, mis iseenesest soosib kaasamise arengut. ‘Valitsemise’ lähenemise järgi on selged erinevused ja piirid avaliku-, era- ja kolmanda sektori vahel kadumas, erinevat vormi

partnerlussuhted tihenevad ning tekivad erinevad poliitikavõrgustikud, mis ühendavad riigi ja kodanikuühiskonna (vt nt Mark, Rhodes ja Weller 2003, 191-210). Sellised võrgustikud ja tihe koostöö erinevate huvirühmade ning teiste ühiskonna liikmetega muudavad ühiskonna juhtimise üha keerulisemaks. Nagu Kooiman on öelnud, väljenduvad nüüd sotsiaalne mitmekesisus, dünaamilisus ja keerulisus eriti selgelt (Kooiman 2003, 99). Seega on riigi ja ühiskonna valitsemine 'valitsemise' ajal muutunud keerulisemaks kui ei kunagi varem. Paratamatult nõuab see koostöösuhete süstematiseerimist ja läbipaistvamaks muutmist, mida kaasamise põhimõtete kirjapanemine ka kahtlemata teeb.

Valitsemise' teooriate ühe osana on nähtud ka 'hea valitsemise' kontseptsiooni, mida on alates 1990ndate algusest levitanud peamiselt Maailmapank, Ühendatud Rahvaste Organisatsioon (ÜRO), Rahvusvaheline Valuutafond (IMF) ja Majandusliku Arengu ja Koostöö Organisatsioon (OECD). 'Hea valitsemise' mõiste viidi nende organisatsioonide poolt sisse selleks, et abisaavad valitsused suudaksid demokraatlikult ja selgeid reegleid omades arenguabi hallata. 'Head valitsemist' on seostatud mitmete põhimõtetega, kolm kõige sagedamini mainitud põhimõtet on avaliku sektori aruandekohustus avalikkuse ees, läbipaistvus ja tõhusus, ehkki on mainitud ka tuginemist osalisdemokraatialle ning kaasamist (vt Maailmapanga, ÜRO, IMF, OECD kodulehekülgi). Maailmapank rõhutab üha rohkem põhimõtteid, mis aitaksid korruptsiooni vältida. ÜRO harud on defineerinud head valitsemist rõhutades inimõiguste aspekti ja suunanud oma tegevuse peamiselt arengumaade (Aafrika ja Aasia riigid) valitsemiskorralduse mõjutamisele. IMF keskendub peamiselt õigusriiklusele, mõjususele ja aruandekohustusele avalikus sektoris ning korruptsioonivastasele võitlusele. Ka OECD vaatleb head valitsemist peamiselt arengumaade-keskselt, seades prioriteediks õigusriikluse, avaliku sektori juhtimise läbipaistvuse, korruptsioonivastase võitluse ja sõjakulutuste vähendamise. OECD on sidunud 'hea valitsemise' ka seadusloome korraldusega, sealhulgas seadusloome kvaliteediga ning analüüsidele tugineva otsustusprotsessiga.

Kontseptsiooni uurijad on jõudnud järeldusele, et 'hea valitsemine' on tänaseks saanud samasuguseks osaks riikide valitsemise sõnavaras nagu demokraatia, rahu, õiglus ja mitmed teised kontseptsioonid, mis viitavad ühistele väärtustele. 'Hea valitsemine' kui kontseptsioon ei oma ei täna ega ka tulevikus kindlat, üheselt mõistetavat tähendust ja on peamiselt poliitikas kasutatav metafoor, millele poogitakse külge erinevaid tähendusi (Doornbos 2004)."

Seega ei saa väga lihtsalt mõõta või hinnata indikaatoritega valitsemise või hea valitsemise levikut, kui ei ole nendele mõistetele antud täpsustatud sisu. Oluliseks mõiste täpsustamise allikaks töövaldkonnas on Euroopa valge raamat hea valitsemise kohta (European Commission 2001b) ja Euroopa tööhõive põhisuunad (*European Employment Guidelines - EES*). Ühe põhimõttena tuleb tagada EESi efektiivselt elluviimine ja seejuures lähtuda hea valitsemise ning partnerluse kontseptsioonidest. Selle kohaselt:

EESi elluviimise vastutus lasub liikmesriikidel. Riiklikud tegevuskavad lähtuvad riiklikest traditsioonidest ning sellesse peavad oma panuse andma parlament ja teised tööhõive valdkonnas olulised võtmerühmad.

Riigi tasandi sotsiaalsed partnerid peaksid kooskõlas riiklike traditsioonide ja praktikatega olema kutsutud EESi efektiivset elluviimist tagama. Nad peaksid raporteerima oma panustest kõikides nende vastutada olevates valdkondades: eriti muudatuste ja kohandamise juhtimine, paindlikkuse ja kindlustunde sünergia, inimkapitali areng, võrdsed võimalused, aktiivne vananemine, töötervishoid ja ohutus (European Council 2003, 2003/578/EC).

Selles valguses on olulised kaks aspekti: esiteks, sotsiaalsete partnerite (töövaldkonnas tööandjate ja töövõtjate) kaasamine tööhõive tegevuskava ja teiste töövaldkonna jaoks oluliste poliitika ning dokumentide koostamisse ning teiseks, sotsiaalsete partnerite osalemine tööelu korraldamisel ja poliitikate ellu viimisel. Viimast aspekti iseloomustavad aga kollektiivsed töösuhted laiemalt. Selle aluseks on töötajate ja töövõtjate esindatus erineva tasandi organisatsioonides, kollektiivsete

läbirääkimiste sisu ja tulemused ning muud ühised deklaratsioonid ning kokkulepped. Seega on viimase asjaolu mõõtmise aluseks tavalised töösuhete mõõtmise indikaatorid (kollektiivlepingute katvus, ametiühingute liikmelisus, ühiste deklaratsioonide arv jne).

Euroopa Liidu poolt on töösuhete kvaliteedi mõõtmise eesmärgil astunud esimesi samme indikaatorite välja töötamiseks (Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union 2002; Background note: Governance and Social Dialogue 2004). Taustatööd on töösuhete kvaliteedi mõõtmiseks ja rahvusvahelise võrdlemise tagamiseks teinud ka teised Euroopa Liidus olulised institutsioonid, nagu näiteks Euroopa Töö- ja Elutingimuste Parandamise Sihtasutus (European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions), kelle eestvõttel on väljaantud „Quality of Industrial Relations: Comparative Indicators” (Weiler 2004) ja „The Quality of Industrial Relations Indicators: an assessment of the data and country profiles of 15 EU Member States” (Cortebeek *et al.* 2004). Toodud allikatele põhinedes võib väita, et lisaks traditsioonilistele töösuhete korraldust mõõtvatele indikaatoritele ei ole konkreetseid rahvusvaheliselt võrreldavaid ja hea valitsemise või kvaliteetsete töösuhete osas olulist sisu omavaid indikaatoreid välja pakutud ega arvatud.

### 3. Tööelu kvaliteet

#### 3.1. Mõiste ja tööelu kvaliteedi indikaatorid

Tööelu kvaliteedi parandamine on oluline nii töötaja heaolu seisukohast, kui sotsiaalse kaasatuse ja tööhõive suurendamise seisukohast. Madala kvaliteediga (ebakindla tulevikuga, ilma koolitusvõimalusteta, karjääri võimalusteta, madala palgaga) töökohtadel töötajad võivad lihtsalt jääda sotsiaalselt tõrjutuks. Sellistel töökohtadel töötanute kaasamine tööturule pärast tööturult välja langemist on keeruline. Seetõttu on surnud ringi oht: madala kvaliteediga töökoht tähendab madalat produktiivsust ja ohtu töötuks või mitteaktiivseks jääda ning olla sotsiaalselt tõrjutud. Selliste inimeste võimalus tööd saada on jällegi madala kvaliteediga töökohal. Tööelu kvaliteedi arendamine võimaldab Euroopa Komisjoni seisukohalt kahe eesmärgi üheaegset saavutamist: konkurentsivõime ja sidusus.

**Tööelu/töökoha kvaliteet** (*job quality, quality in work*) on suhteline mõiste, mis kajastab töö ja töötaja suhet. Selles võetakse arvesse objektiivsed tegurid, mis seonduvad tööga, töötaja ja töökoha nõuete omavahelise sobivusega. Samuti arvestatakse subjektiivsete hinnangutega, kuidas töötajad oma tööd hindavad (Employment in Europe 2001, lk 65).

Employment in Europe (European Commission 2001) analüüsis tööelu kvaliteeti kahest aspektist:

1. inimeste rahulolu oma hõivestaatusiga. Juhul kui inimene oli hõivatud, siis rahulolu sissetulekutega, töökoha kindlusega, tööajaga, töö sisuga, kontrolliga töö üle, tööttingimuste ja tööga seotud tervisega. Samuti analüüsiti peamisi rahulolu mõjutavaid tegureid ja nende arengut.
2. objektiivseid näitajaid nagu töökoha kindlus, töö sisu, koolituse võimalused, karjääri võimalused, tootlikkus ja töötasu.

Kolme olulisemat tööelu kvaliteeti mõjutavat tegurit (töökoha kindlus, juurdepääs koolitusele ja karjäärivõimalustele, tunnipalgad) arvesse võttes jagati tööd nelja rühma:

1. Tupik-teega töö (*dead-end jobs*) – tähtajaline või lühiajaline leping või töö ilma ametliku lepinguta, ilma ülevaataja/järelevaataja funktsioonideta, kus ei pakuta tööandja poolt mingisugust täiendkoolitust. Need tööd võib omakorda jagada madala ja „korraliku” palga ning tootlikkusega töödeks. „Madal” tähendab palka alla 75% riigi keskmisest mediaantunnipalgast.

2. Madala palga/tootlikkusega tööd (*low pay/productivity jobs*) – vaatamata madalale palgale (alla 75% riigi mediaantunnipalgast) on vähemalt kindel töökoht, tööandja pakutav koolitus või karjääri võimalused.
3. Mõistliku kvaliteediga tööd (*jobs of reasonable quality*) – tööd, kus on vähemalt „korralik” palk/tootlikkus ja kas suhteliselt kindel töökoht või tööandja poolt pakutav koolitus ja karjäärivõimalused.
4. Hea kvaliteediga tööd (*jobs of good quality*) – töökohad, kus on „korralik” palk, kindel töökoht, karjäärivõimalused ja juurdepääs tööandja poolt pakutavale koolitusele.

Riigi seisukohast võib vaadata tööelu kvaliteedi elemente kahe laiema kategooriana: töökohtade tunnused ja töö ning tööturu laiema kontekst. Objektiivsed ja subjektiivsed töökohaga seotud tunnused on rahulolu, tasustamine, palgaga mitteseotud tasud, tööaeg, oskused ja koolitus, karjäärivõimalused, töö sisu, töötaja ja töö vastastikkune sobivus. Töö ja tööturu laiema kontekst hõlmab endas järgmisi olulisi aspekte: sugudevaheline võrdsus, paindlikkus ja kindlustunne, juurdepääs töökohtadele, töö- ja pereelu ühildamine, sotsiaaldialoog ja töötajate kaasatus, mitmekesisus ja mitte-diskrimineerimine (European Commission 2001a). Euroopa Komisjon on määranud 10 tööelu kvaliteedi mõõdet ja pakkus välja indikaatorid, mille põhjal võrrelda tööelu kvaliteedi arengut Euroopa riikides (Employment in Europe 2002, lk 80 ja European Commission 2001a ja European Commission 2003, annex)<sup>23</sup>:

1. Töö sisemine kvaliteet (*intrinsic job quality*) – töö peaks olema inimesele rahuldust pakkuv, vastav inimese oskustele ja võimetele ning tagama piisava sissetulekute taseme. Indikaatorid: inimese rahulolu (taustaindikaator nr 4, rahulolu käesoleva töö tüübiga), liikumised palgatasemetel (indikaator nr 3) ja lepingutüüpide vahel (indikaator nr 16);
2. Oskused, elukestev õppimine ja karjääri areng (*skills, lifelong learning and career development*) – inimesed peaksid elukestva õppe toel arendama oma potentsiaalseid oskuseid täielikkuseni. Indikaatorid: koolituses ja hariduse saamisel osalemise määrad (indikaator nr 21 - koolituses ja hariduse omandamisel osalemine; indikaator nr 23 - hõivatute osatähtsus, kes osalevad täiendkoolitusel), inimeste osatähtsus, kes kasutavad arvutit töös (indikaator nr 16 - arvuti kasutamine töös).
3. Sooline võrdsus (*gender equality*) – tööturul peaksid pakkuma võrdseid võimalusi töö väärtuse ja eluaegse karjääri osas naistele ja meestele. Indikaatorid: sugudevaheline palkade erinevus (indikaator nr 28), sugudevahelised töötuse ja hõive lõhed (indikaatorid nr 26 ja 27), sektorite ja ametite-vaheline segregatsioon (taustaindikaator nr 23).
4. Tööohutus ja –tervishoid (*health and safety at work*) – tuleb tagada, et töötingimused (nii füüsilised kui psühholoogilised) oleksid ohutud, tervislikud ja jätkusuutlikku tööturul osalemist ja hõivet toetavad. Võimalikud indikaatorid riskide ja stressiga ohustatuse mõõtmiseks on õnnetused tööl ja tööga seotud haigused, samuti kutsehaiguste osatähtsus (indikaator nr 17 - tööõnnetuste trend; indikaator nr 18 - kutsehaiguste trend), töötajate osatähtsus, kes on ohustatud stressist (indikaator, millega hetkel töötatakse edasi).
5. Paindlikkus ja kindlus (*flexibility and security*) – vajalik on luua sobiv paindlikkuse ja kindlustunde tasakaal, et soodustada positiivset suhtumist muudatusteks töökohal ja tööturul. Seetõttu on vajalik toetada neid, kes on kaotanud töö või otsivad alternatiivset tööd. Samuti on vajalik läbi sobiva ametialase ja geograafilise mobiilsuse toetamise motiveerida täielikult kasutama oskuseid ja paindlikke karjääri valikuid. Indikaatorid on siinkohal: vabatahtlikult ja

---

<sup>23</sup> Indikaatorite numbrid käesolevas peatükis viitavad Euroopa Tööhõivesuuniste mõõtmise indikaatorite numbritele (vt Employment Committee 2004).



mitte vabatahtlikult osaajaga ning tähtajaliste lepingutega hõivatute osatähtsused (tuletatav indikaatorist nr 15 paindlike töösuhete levik). Edasi töötatakse indikaatoriga sotsiaalkindlustussüsteemi katvus ehk õigus töötü abirahale, pensionile ja terviskindlustusele.

6. Juurdepääs ja kaasatus tööturule (*inclusion and access to the labour market*) – juurdepääs ja kaasatus tööturule peaks kasvama, sealhulgas nende jaoks, kes sisenevad tööturule esimest korda või pärast töötuse või mitteaktiivsuse perioodi. Selle mõõtme indikaatorid on: liikumised tööturustaatuste vahel (indikaator nr 5) ja töötute liikumised hõivatute sekka ning koolitusele (taustaindikaator nr 7). Veel on taustaindikaatoritena selle mõõtme jaoks pakutud kogu tööhõive määra (indikaator nr 2), tööhõive määrad peamiste vanusgruppide (taustaindikaator 2) ja hariduse tasemete lõikes (ei ole tööhõivesuundade järgimise indikaatorina defineeritud), pikaajaline tööpuudus sugude lõikes (indikaator nr 6), varajased koolitee lõpetajad (indikaator nr 31), noorte tööpuuduse määr (taustaindikaator nr 9).
7. Töö organiseeritus ja töö- ja pereelu ühildamine (*work organisation and work-life balance*) – töö korraldus koos seda toetavate teenustega, eriti see mis puudutab tööaega, peaks tagama sobiva tasakaalu tööelu ja väljaspool tööelu oleva vahel. Selle mõõtme indikaatorid on: tööhõive lõhed laste olemasolu lõikes sugude kaupa (indikaator nr 29), lastehooldusteenuste pakkumine (indikaator nr 30 ja taustaindikaator nr 24), inimeste osatähtsus, kes jätaavad töötamise perekohustuste või hariduse tõttu (puudub indikaator ELi tööhõivesuuniste järgimise loetelus, kuid Euroopa Komisjon (European Commission 2001), defineerib selle, kui töötajate arv, kes lahkusid töölt perekohustuste või hariduse omandamise tõttu vähem kui 12 kuud tagasi ja, kes naasevad pärast tööle, kuid ei ole praegu valmis töötama (samadel põhjustel, miks nad lahkusid töölt) %-na kogu hõivest sugude lõikes). Täiendavat tööd siinkohal vajavad indikaatorid teiste hooldatavate (peale laste) hoolekande ja paindlike töövormide eriti tööajavormide osas.
8. Sotsiaaldialog ja töötajate kaasatus (*social dialogue and worker involvement*) – kõiki töötajaid peaksid olema informeeritud ja kaasatud ettevõtte ja tööelu arendamisse. Võimalikud indikaatorid selles lõikes on: töötajate esindatus ja kaasatus, kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsus, töövaidluste tõttu kaotatud tööpäevad, töötajate osatähtsus, kellel on tunnustatud töötajate esindaja, tööõukogude ja teiste esindusvormide levik ja ametiühingute liikmelisus. Praegu ei ole defineeritud ELi indikaatoreid tööhõivesuuniste järgmiseks selles lõikes. Võimalikud indikaatorid Eestis olemasolevate andmete baasil on ametiühingusse kuuluvate hõivatute/palgaliste töötajate osatähtsus, töövaidluste tõttu kaotatud töötunnid, kollektiivlepingute katvuse kohta usaldusväärseid andmeid Eestis ei ole.
9. Mitmekesisus ja mitte-diskrimineerimine (*diversity and non-discrimination*) – kõiki töötajaid tuleks kohelda võrdselt diskrimineerimata sõltuvalt vanusest, puudest, rahvusest, usust või seksuaalsest orientatsioonist. Selle mõõtme indikaatorid on: tööhõive lõhed lähtuvalt vanusest (taustaindikaator nr 21 - sugudevaheline tööhõive lõhe vanuse ja hariduse lõikes), rahvusest (indikaator nr 33 - töötuse lõhe EU kodanike ja mitte-kodanike vahel) ja puudest (taustaindikaator nr 25 - riskirühmade tööturu lõhed). Tööelu kvaliteedi mõõtmiseks defineeritud indikaatorid erinevad veidi tööhõivesuuniste mõõtmise indikaatoritest selles aspektis, kuid põhimõttelist erinevust ei ole. Täiendavat tööd vajavate indikaatoritena on välja toodud palgade erinevuse indikaatorid erinevate riskirühmade lõikes.
10. Üldine töö tulemuslikkus (*overall work performance*) – eesmärgiks peaks olema kõrge töö tootlikkuse tase ja elatustase kõikides Euroopa Liidu regioonides. Selle mõõtme indikaatorid sisaldavad töö tootlikkust (indikaator nr 4 - töö tootlikkuse kasv (*growth in labour productivity*)) ja taustaindikaator nr 6 - tööjõu tootlikkus (*labour productivity*)) ja kõrgelt kvalifitseeritud töötajate osatähtsust tööealises elanikkonnas (sellist indikaatorit ei ole defineeritud tööhõivesuuniste indikaatorite nimekirjas, tööelukvaliteedi indikaatorina on see

defineeritud kui tööealise rahvastiku osatähtsus, kellel on vähemalt teise taseme haridus (ISCED 3) soo, vanuse ja tööturustaatuses loikes).

Kuna tööelu kvaliteet on mitmetahuline mõiste, siis tuleks indikaatoreid vaadata komplekselt, mitte üksikutena.

Euroopa töö- ja elutingimuste parandamise sihtasutus on omalt poolt pakkunud välja tööelu kvaliteedi mõõtmise raamistiku (European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions 2002), mille kohaselt jaguneb tööelu kvaliteet laiemalt neljaks kategooriaks:

1. Karjäär ja töehõive kindlus (tööturu staatus, sissetulek, sotsiaalne kaitse, töötaja õigused);
2. Tervis ja heaolu (tervise probleemid, riskidega kokkupuude, töö organisatsioon);
3. Oskuste arendamine (kvalifikatsioon, koolitus, õppiv organisatsioon, karjääri arendamine);
4. Töö- ja pereelu ühildamine (tööaeg ja tööväline aeg, sotsiaalne infrastruktuur).

Üldises plaanis ei ole Euroopa Komisjoni ja Euroopa Töö- ja Elutingimuste Parandamise Sihtasutuse lähenemised oluliselt erinevad. Tegemist on pigem erineva klassifikatsiooniga. Tulenevalt Euroopa Komisjoni lähenemise laiemast kasutusest ja kattuvusest Euroopa töehõive suuniste mõõtmise indikaatoritega, on ka Eestil soovitatav võtta aluseks Euroopa Komisjoni lähenemine. Erinevate tööelukvaliteedi aspektide koondamine üheks indikaatoriks oleks väga keeruline ning selle tulemusena saadava suuruse kasutamine siseriikliku tööelukvaliteedi dünaamika hindamisel oleks komplitseeritud.

### 3.2. Andmeallikad

Peamise andmeallikana on selle teema puhul kasutatav Eesti tööjõu-uuring (ETU) ja täiendavaid andmeid saab Eesti statistikaameti (ESA) palgauuringust ning Soome Tööministeeriumi poolt läbi viidud Tööelu baromeetri uuringust (Antila *et al.* 2003). Järgnevalt on toodud iga indikaatori nimi (indikaatorite loetelu tuleneb eelmise alapeatüki tööelu kvaliteedi dimensioonide indikaatoritest) ja andmete allikas, mille põhjal seda oleks võimalik leida:

- inimese rahulolu tööga (taustaindikaator nr 4, rahulolu käesoleva töö tüübiga) - Tööelu baromeeter (Antila *et al.* 2003);
- liikumised palgatasemete vahel (indikaator nr 3) – ETU (vt I osa 5. ptk);
- liikumised lepingutüüpide vahel (indikaator nr 16) – ETU (vt I osa 5. ptk);
- koolituses ja hariduse saamisel osalemise määrad (indikaator nr 21 - koolituses ja hariduse omandamisel osamine) – ETU;
- indikaator nr 23 - hõivatute osatähtsus, kes osalevad täiendkoolitusel) – ETU;
- inimeste osatähtsus, kes kasutavad arvutit töös (indikaator nr 16 - arvuti kasutamine töös) – Tööelu baromeeter (Antila *et al.* 2003);
- sugudevaheline palkade erinevus (indikaator nr. 28) – ESA tunnipalgauuring;
- sugudevahelised töötuse ja hõive lõhed (indikaatorid nr 26 ja 27) – ETU (vt ka I osa 1. ptk);
- sektorite ja ametite-vaheline segregatsioon (taustaindikaator nr 23) – ETU;
- õnnetused tööl ja tööga seotud haigused, samuti kutsehaiguste osatähtsus (indikaator nr 17 - tööõnnetuste trend; indikaator nr 18 - kutsehaiguste trend) – Tööinspeksioon;

- töötajate osatähtsus, kes on ohustatud stressist (indikaator, millega hetkel töötatakse edasi) – Tööelu baromeeter, ETU 2003 töötingimuste lisa;
- vabatahtlikult ja mitte vabatahtlikult osaaajaga ning tähtajaliste lepingutega hõivatute osatähtsused (tuletatav indikaatorist nr. 15 paindlike töösuhete levik) – ETU (vt ka I osa 3. ptk);
- liikumised tööturustaatuste vahel (indikaator nr 5) – ETU (vt ka I osa ptk 5);
- töötute liikumised hõivatute sekka ning koolitusele (taustaindikaator nr 7) – ETU;
- tööhõive määr (indikaator nr 2) – ETU;
- tööhõive määrad peamiste vanusgruppide (taustaindikaator 2) ja hariduse tasemete lõikes (ei ole tööhõivesuundade järgimise indikaatorina defineeritud) – ETU;
- pikaajaline tööpuudus sugude lõikes (indikaator nr 6) – ETU;
- varajased koolitee lõpetajad (indikaator nr 31) – ETU;
- noorte tööpuuduse määr (taustaindikaator nr 9) – ETU;
- tööhõive lõhed laste olemasolu lõikes sugude kaupa (indikaator nr 29) – ETU;
- lastehooldusteenuste pakkumine (indikaator nr 30 ja taustaindikaator nr 24) – Eestis andmeallikat ei ole, mõningat infot saab Rahvastikuminiistri büroo poolt tellitud uuringust „Lastehoid Eesti peredes” (Unt ja Krusell 2004);
- inimeste osatähtsus, kes jätvavad töötamise perekohustuste või hariduse tõttu – andmeallikas puudub;
- töötajate esindatus ja kaasatus, kollektiivlepingutega kaetud töötajate osatähtsus, töötajate osatähtsus, kellel on tunnustatud töötajate esindaja, töönõukogude ja teiste esindusvormide levik – andmeallikad puuduvad;
- ametiühingute liikmelisus – ETU;
- töövaidluste tõttu kaotatud tööpäevad – Riikliku Lepitaja Kantselei;
- tööhõive lõhed lähtuvalt vanusest (taustaindikaator nr 21 - sugudevaheline tööhõive lõhe vanuse ja hariduse lõikes), rahvusest (indikaator nr 33 - töötuse lõhe EU kodanike ja mitte-kodanike vahel) – ETU;
- puudest lähtuvad tööturulõhed (taustaindikaator nr 25 - riskirühmade tööturu lõhed) – ETU 2002. a tööhõive ja tervise lisa;
- töö tootlikkus (indikaator nr 4 - töö tootlikkuse kasv (*growth in labour productivity*)) - rahvamajanduse arvepidamine, ETU ja tunnipalga uuring;
- taustaindikaator nr 6 - tööjõu tootlikkus (*labour productivity*) – rahvamajanduse arvepidamine, ETU ja tunnipalga uuring;
- kõrgelt kvalifitseeritud töötajate osatähtsus tööealises elanikkonnas (sellist indikaatorit ei ole defineeritud tööhõivesuuniste indikaatorite nimekirjas, tööelukvaliteedi indikaatorina on see defineeritud kui tööealise rahvastiku osatähtsus, kellel on vähemalt teise taseme haridus (ISCED 3) soo, vanuse ja tööturustaatuse lõikes – ETU.

### 3.3. Rahvusvaheline kogemus tööelu kvaliteedi mõõtmisel

ELi üheks vahendiks konkurentsivõime tõstmisel seati Lissaboni tippkohtumisel paremate töökohtade loomine, mis peab täiendama ja tugevdama töökohtade loomise eesmärki (*more and better jobs. The objective of creating better jobs thus complements and reinforces that of creating more jobs.*). Seega on Euroopa Liidu poolt selge sõnum, et suurem tähelepanu tööelu kvaliteedile võib parandada tööhõive stabiilust, töökohtade loomist ja vähendada töötuse ning sotsiaalse tõrjutuse riski. Samuti võib see suurendada tööjõu pakkumist ning tööjõu kohanemist (*adaptability*) ning tööhõivevõimet (*employability*). Vastukaaluks võib väita, et tööhõive kvaliteedi ja kvantiteedi vahel on selge vastuolu. Kvaliteedi kasv viib suuremate tööjõukuludeni või töölevõtmise ja vallandamise kulude kasvule. Euroopa Komisjoni poolt (European Commission 2003, 3. ptk) tehtud empiiriline analüüs näitab, et tööelu parem kvaliteet võib viia suurema produktiivsuse ning seetõttu võivad olla tööhõive kasvu ja tööelukvaliteedi parandamise eesmärgid omavahel kooskõlas ning viimane võib aidata kaasa tööhõive kasvule<sup>24</sup>.

Viimatinimetatud analüüs põhineb ECHP 1997/98 (*European Community Household Panel*) küsitlusuuringul. Uuringust tuleb välja, et tööelu kvaliteet on suuresti sõltuv inimeste ja töö tunnustest. Kui jagada töökohad tööelukvaliteedi järgi nelja rühma, vastavalt peatükis 3.1 toodud jaotusele, siis selgub, et täisajaga töökohtadest on ELis ¼ madala kvaliteediga, kus on väike palk, tootlikkus, vähesed koolituse ja karjäärivõimalused ja töökoht on ebakindel. Osa-ajaga töökohtadest on pooled madala kvaliteediga ja mitte vabatahtlikult osa-ajaga töötajatest on isegi ¾ halva kvaliteedi või tupik-teega töökohtadel. Samuti sõltub tööelukvaliteet vanusest, soost, haridusest jm teguritest. Näiteks on reeglina noored ja madala kvalifikatsiooniga töötajad väiksema kvaliteediga töökohtadel, naised on suhteliselt enam esindatud madala-palgalistel töökohtadel jne.

Tööelukvaliteedi üks osa on inimeste rahulolu oma tööga. Ilmselt on tööga rahulolu sõltuv inimese ja töökoha tunnustest. Rahulolu tööga sõltub tööajast (täisajaga töötajad on reeglina enam rahul), lepingu tüübist (ajutise ja tööjõu rendi lepingutega töötajad on reeglina kõige rahulolematumad), töökoha suurusest, majandussektorist ja ametist. Kõikides liikmesriikides on rahulolu seotud palkade, töökoha staatuse, koolituses omandatud oskuste ning negatiivselt seotud ajutiste lepingute, töökoha ja töötaja mitesobivuse ja üle-kvalifitseeritusega. Huvitav järeldus tuleneb ettevõtte suuruse ja rahulolu vaheliste seoste uurimisest. Üldjuhul on inimestel, kes töötavad väiksemates ettevõtetes, objektiivsed töötingimused kehvemad, samas on rahulolu reeglina suurem. Selle põhjustena võib nimetada laiemat tegevuste ulatust, suuremat vastutust, organisatsiooni läbipaistvust ja töötajate suuremat osalemist ettevõtte juhtimisel ning töötajate ja juhtkonna parematest suhetest. Seega on peale palga olulisi tegureid, mis viivad töötajate rahulolu ja produktiivsuse kasvuni.

Tööelu kvaliteedi seisukohast on äärmiselt oluline vaadata töötajate liikumisi tööturustaatuse, erineva kvaliteediga töökohtade, koolitusvõimalustega töökohtade, töölepingu tüüpide ja erinevate objektiivsete töötingimustega töökohtade vahel (Eesti kohta vt ka I osa ptk 5). Üldiselt selgub, et madala kvaliteediga töökohtadel on töötajatel umbes kolm korda suurem risk töötuks jääda või tööturult lahkuda kui kõrge kvaliteediga töökohtadel.

---

<sup>24</sup> Põhjalikumaks analüüsi tulemustega tutvumiseks vaata European Commission 2003, 3. ptk.

## 4. Klientide rahulolu<sup>25</sup>

### 4.1. Definitsioonid

Mõõtmaks klientide rahulolu tööturuteenustega on esmajärjekorras vajalik defineerida järgmised mõisted:

1. kes on tööhõiveametite (THA) kliendid;
  2. missuguseid tööturuteenuseid erinevatele kliendirühmadele pakutakse;
  3. millest sõltub rahulolu teenustega.
1. Tööhõiveametite klientide defineerimisel on mõistlik kasutada Uuringukeskuse Faktum 2003. aastal valminud uuringus kasutatud liigitust, mille kohaselt jagatakse tööhõiveameti kliendid järgmiselt:
    - a. tööandjad:
      - THA teenuseid kasutanud tööandjad ehk **kliendid**;
      - **potentsiaalsed kliendid** ehk tööandjad, kellel seni puudub kokkupuude THA-ga.
    - b. töötsijad:
      - THA teenust kasutanud töötsijad ehk **kliendid** ;
      - **potentsiaalsed kliendid** ehk tööealine elanikkond vanuses 15-64. Lisaks väärriks antud grupist eraldi väljatoomist **THA teenuseid mittekasutanud töötsijad**.
  2. Vastavalt Tööturuteenuse seadusele<sup>26</sup> pakutakse THA-des järgmisi teenuseid tööandjale:
    - a. informatsioon tööturu olukorrast ja tööturukoolituse võimalustest,
    - b. töövahendus,
    - c. tööturutoetus tööandjale väiksema konkurentsivõimega töötü töölerakendamiseks,
    - d. puuetega inimestele töökoha kohandamine,
    - e. tööpraktikat (juhendaja toetus).

Töötsijal on õigus saada järgmisi teenuseid ja toetusi, mis mõjutavad klientide rahulolu teenuste ja teenindusega:

- a. informatsioon tööturu olukorrast ja tööturukoolituse võimalustest,
- b. töövahendus,
- c. tööturukoolitus,
- d. kutsenõustamine,
- e. tööturutoetus ettevõtluse alustamiseks,
- f. hädaabitöö,
- g. töötü abiraha,
- h. töötuskindlustushüvitis,
- i. õppetipendium,
- j. tööpraktika,
- k. teenused puudega inimestele:
  - töökoha kohandamine,
  - tehnilise abivahendi võimaldamine,

---

<sup>25</sup> Käesoleva peatüki valmimise eest on autorid tänulikud Auni Tammele.

<sup>26</sup> Töö tegemise hetkel oli uus tööturuteenuste seadus eelnõu järgus. Seega võivad toodud teenuste nimetused muutuda, kui uus seadus vastu võetakse.

- tugiisikuga töötamise võimaldamine,
1. töövõtuintervjuul abistamine.

3. Kliendi rahulolu mõõtmiseks kasutatakse erasektoris mitmeid erinevaid kontseptsioone, mille ülekandmine THA ja nende teenuste konteksti nõuaks eraldi põhjalikku analüüsi, kuhu on kaasatud kõik asjassepuutuvad osapooled. Kindlasti sõltub kliendi rahulolu pakutavate teenustega teenuste parameetritest, teeninduse kvaliteedist ja kliendi ootustest. Vastavalt Uuringukeskuse Faktum (2003) poolt läbiviidud uuringule ootavad kliendid Tööturuametilt ja tööhõiveametilt eelkõige kiiret ja efektiivset probleemidega tegelemist, informatsiooni kättesaadavust, professionaalset ja toetavat personali ning meeldivat keskkonda (kontori planeering, sisustus jms).

## 4.2. Klientide rahulolu mõõtmise protsess

Rahulolu mõõtmiseks on väga raske koostada ühte indikaatorit, kuna see ei annaks mingit informatsiooni selle kohta, mis suunas tuleks pakutavaid teenuseid edasi arendada. Samas on kindlasti võimalik koostada mingi üldine indikaator, mis kombineerib erinevaid aspekte, millest sõltub kliendi rahulolu ja mille jälgimine dünaamikas võib anda infot selles osas, kas rahulolu suureneb, väheneb või jääb samale tasemele. Indikaatorit peaks olema võimalik jälgida ka komponentide kaupa, et leida missugused osad on mõjutanud indikaatori muutust. Selleks, et koostada üldine indikaator, on vaja täiendavalt analüüsida 2003. aastal valminud Faktumi uuringut ning vajadusel läbi viia täiendav uuring, mis selgitab välja, millistest teguritest ja mil määral klientide rahulolu sõltub.

Ideaalis peaks rahulolu mõõtmine olema **süsteemne protsess**, mis on teenuste pakkumise ja arendamise süsteemi lahutamatuks osaks (nt USA, Rootsi), mitte ei toimu ainult ühekordsete uuringute raames. Rahulolu mõõtmise protsess võiks koosneda näiteks järgmistest komponentidest:

1. THA enda poolt jooksvalt toimuvatest küsitlustest;
  2. igal-aastal läbi viidavast lühikesest küsitlustest;
  3. põhjalikest rahuloluuuringutest, mis viiakse läbi näiteks iga kahe aasta tagant analoogselt uuringukeskuse Faktum poolt läbiviidud uuringule.
1. THA võiks regulaarselt ankeetküsitluse teel mõõta **klientide** rahulolu järgmiste teenuste osas:
    - tööturukoolitus,
    - kutsenõustamine,
    - tööturutoetus ettevõtlusega alustamiseks,
    - tööturutoetus tööandjale väiksema konkurentsivõimega isiku töölerakendamiseks.

Selline mõõtmine oleks kasulik vähemalt kahest aspektist:

- 1) annaks THA-le jooksvat infot klientide rahulolust;
- 2) võimaldaks anda klientidele tagasisidet ning tunda, et nendega arvestatakse.

Lisaks eelnimetatutele võib kaaluda ka klientidelt vabas vormis tagasiside küsimist. Näiteks Suurbritannias kasutab sealne ametkond nimega **Jobcentre Plus** vastavat blanketti (<http://www.jobcentreplus.gov.uk/pdfs/Customercumments.pdf>), millele kliendid saavad vabas vormis kirja panna nii ametkonna plussid kui ka miinused ning teha omi ettepanekuid. Kuid enne kommentaaride andmist tuleb vastajal üles märkida isiklikud andmed nagu nimi, elukoht, telefoninumber ja riikliku sotsiaalkindlustuse number. See võib vähendada vastajate hulka, kuid samas peaksid saadud kommentaarid olema seda usaldusväärsemad ja inimestele olulisemad.

Tuleb arvestada, et iga küsitlus nõuab andmete töötlemist ja analüüsi ning selleks on vaja vastavat kompetentsi. Seetõttu tuleb enne kaaluda TTA suutlikkust ja võimet taolise analüüsi koostamise osas.

Kui see puudub või selle väljaarendamine osutub mingil põhjusel liiga kulukaks, tuleks rahulolu mõõtmisel keskenduda alaosadele 2 ja 3.

2. Üldise rahulolu mõõtmiseks oleks **klientide** hulgas kord aastas mõttekas läbi viia lühike küsitlus, mis keskenduks klientide teenustega ja teeninduse kvaliteediga rahulolu mõõtmisele ning mis tellitakse väljastpoolt. Tagamaks kõikide Tööhõiveameteid külastavate kliendigruppide osalemist selles, jaotumist erinevate THA vahel ning pidades silmas, et uuring oleks vastuvõetava hinnaga, on kõige otstarbekam viia vastav uuring läbi mingil kindlal ajaperioodil (kindel päev või osa sellest) Tööhõiveametites kohapeal.

Selleks et uuringus osalejad saaksid vastata anonüümselt küsimustikule, jagatakse uuringufirma küsituleja poolt vastavalt valimiskeemile küsitlusankeedid sel päeval erinevaid Tööhõiveameteid külastanud isikutele, palutakse need täita kohapeal ja edastada uurijale. Andmesisestus ja analüüs tellitakse uuringufirmalt. Selline viis on odavam, arvestades THA klientide rasket tabatavust ja mitte kõige paremat varustatust telefonidega, ning samas parima kvaliteediga.

Selliste lühikeste ja ainult klientidele suunatud küsitluste kaudu on võimalik koguda infot TTA erinevate kliendigruppide kohta. Samuti saaks selliste küsitluste tulemusi kasutada sisendina ka üldise rahulolu indeksi koostamisel.

3. Lisaks eelnimetatutele võiks teatud ajaperioodi tagant (nt 2 või 3 aastat) viia läbi põhjalikumaid küsitlusi analoogselt Uuringukeskuse Faktum poolt 2003. aastal läbi viidud küsitlusele, mis katab oluliselt laiemalt teemadevaldkonda ning võimaldab saada infot nii **olemasolevate kui ka potentsiaalsete klientide kohta**. Samuti on nende põhjal vajadusel võimalik teha täiendusi lühikestes küsitlustes kasutatavasse metoodikasse.

Erinevalt eelmises alapunktis nimetatud lühikestest küsitlustest võimaldaks põhjalikumad uuringud koguda andmeid oluliselt laiema hulga teemade ja valdkonna kohta. Samas ei saa nende põhjal tõenäoliselt uurida väga detailselt erinevaid klientide gruppe, kuna info kogumine nii olemasolevate kui ka potentsiaalsete klientide kohta eeldab, et valim oleks koostatud selliselt, et tulemusi oleks võimalik üldistada kogu elanikkonnale mitte ainult klientidele.

### 4.3. Indikaatorid

Klientide rahulolu mõõtmiseks saab esmajoonel kasutada THA-ga kokkupuutunud klientide hinnanguid. Kuna aga teenuste kasutamine sõltub suuresti informatsiooni kättesaadavusest, on oluline jälgida, kui suur osa potentsiaalsetest klientidest THA teenuseid kasutab. Sellest tulevalt on alljärgnevalt välja pakutud indikaatorid, mida SM juhtkond võiks regulaarselt mõõta ning andmeallikad, mida selleks kasutada.

Kõige lihtsamaks võimaluseks on kasutada indikaatoritena Eesti Tööjõu-uuringu vastavaid küsimusi. Kuna riikliku tööhõivesüsteemi eesmärgiks peaks olema võimalikult paljude töötajate pöördumine THA-sse või seal registreerimine, siis võiks regulaarselt jälgida THA teenuseid kasutanud töötajate osakaalu. Selleks võib kasutada Eesti Tööjõu-uuringu küsimusi:

- H13 01 ja H14 „Milliseid võimalusi olete nelja viimase nädala jooksul töö saamiseks kasutanud?” ja „Kas pöördusite töö saamiseks riigi tööhõiveameti (THA) poole?”. Mõlema küsimuse puhul on võimalik leida töötute osakaal, kes pöördusid töö otsimiseks tööhõiveametisse. 2003. aastal oli vastav näitaja 46,6%.
- H19 „Kas olete riigi tööhõiveametis registreeritud?”. Selle küsimuse põhjal on võimalik leida tööhõiveameti klientide osakaal töötute hulgas. 2003. aastal oli vastav näitaja 39%.

Alternatiiv on lisada vastav küsimus küsitlusfirmade poolt läbiviidavasse omnibussküsitluse.

**Indikaator 1:** % töötutest, kes pöördusid tööhõiveametisse 46,6% (ETU 2003)

või sama indikaator omnibussküsitluse põhjal.

Analoogiliselt võiks regulaarselt jälgida THA teenuseid kasutanud töötajate osakaalu. Ühestki olemasolevast uuringust seda hetkel välja võtta ei saa, kuid tuleks vaadata uuringufirmade poolt regulaarselt läbiviidavaid ettevõtete küsitlusi ning võimalusel lülitada sinna küsimus „Kas olete kasutanud THA teenuseid (vms) ?”.

**Indikaator 2:** % tööandjatest, kes on kasutanud THA teenuseid

Kolmandaks võiks koostada nn üldise rahulolu indikaatori, mis kombineerib olemasolevate klientide hinnanguid erinevatele teenustele ja teeninduse aspektide kvaliteedile.

**Indikaator 3:** Klientide rahulolu indeks

Indeks koosneb kahest osast:

- 1) THA-sse pöördunud töötajate hinnangud
- 2) THA-sse pöördunud ettevõtete, asutuste hinnangud

Lisaks kahele eelnimetatule tuleks indikaatorisse lisada ka TTA töötajaskonna rahulolu väljendav komponent, kuna klientide rahulolu on sellega seotud.

1) Klientide rahulolu indeksi koostamine töötajate grupis võiks põhineda eelnevas alapunktis nimetatud nn lühikesel küsitlusel, mida viiakse läbi igal aastal ning mis keskendub ainult olemasolevatele klientidele. Indikaatorite määratlemiseks, mille alusel moodustatakse koondindeks ja mis sisalduvad lühikeses küsitluses, on erinevad võimalused:

a) indikaatorid määratletakse TTA enda poolt vastavalt klientidega tehtavale tööle seatud eesmärkidele, tehtavatele muudatustele ja nende elluviimiseks kulutatud summadele. Põhimõtteks on, et teatud kulutused, töökorralduses ja töötajaskonnas tehtud muutused peavad eesmärgipäraselt kaasa tooma teatud positiivsed muutused suhtlemises klientidega ja seeläbi kliendirahulolu kasvu. Kliendirahulolu erinevaid aspekte mõttes on võimalik vastavate indikaatorküsimuste abil selgitada, kas ja kui suured nihked on aset leidnud, kuivõrd need vastavad seatud eesmärkidele, kuivõrd mõjutavad üksikud indikaatorid kliendirahulolu indeksit.

b) Indikaatorid töötatakse välja, viies selleks läbi Faktumi poolt 2003. aasta lõpu uuringu täiendava analüüsi. Analüüsi põhjal selgitatakse olulisemad kliendirahulolu komponendid, mis võiksid kuuluda koondindeksisse. Indikaatoritena lülitatakse küsimustikku need küsimused, mis on seotud üldise rahuloluga, mis mõjutavad seda enam. Seejuures on võimalik anda igale indikaatorile koondindeksis oma kaal. Iga-aastase lühikese uuringu põhjal on võimalik mõõta muutusi üksikutes olulistest indikaatorites ja kliendirahulolu koondindeksis. Koondindeks peab lisaks üldiste tendentside jälgimisele võimaldama määratleda, millest on selle muutumise ulatus tingitud ja kuidas seda saaks konkreetsete meetmete abil mõjutada.

Sõltumata indikaatorite määratlemise viisist on kliendirahulolu indeksi rakendatavuse ja kasulikkuse puhul oluliseks teguriks see, kui korrektselt ja üldistusi võimaldavalt vastav mõõtmine, so lühike küsitlus, läbi viiakse,

2) Tööandjate rahulolu tööturuteenustega fikseeritakse kord aastas (näiteks aasta alguses eelneva aasta kohta) läbi viidava telefoniküsitluse abil. Uuringu abil on võimalik fikseerida ka indikaator 2-THA pöördunud ettevõtete hulk aasta jooksul. Uuringu käigus selgitatakse töötajate rahulolu nii pakutavate teenuste, teenuste valiku kui teeninduse kvaliteediga, koostades selleks vastava meetodika. Tulemused kaalutakse ja summeeritakse vastavalt sellele, kui oluliseks hinnatakse erinevaid teenuseid ja teeninduse aspekte.



Kahe kliendigrupi uuringu põhjal koostatakse nn klientide rahulolu indeks. Tulemused kaalutakse ja summeeritakse, sealjuures moodustab poole summast töötajate hinnang ning teise poole tööandjate hinnang (kaalud  $\frac{1}{2}$  ja  $\frac{1}{2}$ ). Alternatiiv on koostada eraldi indeks tööandjate ja töötajate rahulolu mõõtmiseks.

Selleks, et koostada klientide rahulolu indeks on kindlasti vajalik panna paika eelnevalt sellise indeksi eesmärk: millist informatsiooni indeks endas kandma peab ja milliseid otsuseid indeksi põhjal hakatakse tegema. Vastasel juhul võib indeksi koostamine olla ressurside raiskamine.

## 5. Tööturu paindlikkus: töö- ja pereelu ühitamine

### 5.1. Töö- ja pereelu ühildamise tähtsus ja aspektid OECD uuringute põhjal

Emade tööhõive määra tõstmine on oluline mitmel põhjusel. Naiste suurem tööturul osalemine aitab leevendada rahvastiku vananemisest tingitud tööealise rahvastiku kahanemist. Emade kõrgem tööhõive määr tagab perekondade (sh ka üksikemade perede) parema toimetuleku. Tööturuga kontakti säilitamine on oluline, kuna pikem tööturult eemalolek vähendab omandatud teadmiste ja oskuste kvaliteeti. Töötamine on ka väärtus iseenesest, kuna aitab saavutada suuremat iseseisvust ja võimaldab eneseteostust, mis omakorda viib suurema sugudevahelise võrdsuseni (OECD 2001, 129-130). Samuti on oluline isade töö- ja pereelu paindliku ühitamise võimaldamine, mis aitab kaasa isade suuremale kaasamisele laste kasvatamisse. Siiski on tänapäeval töö- ja pereelu parema ühildamise kaudu võimalik suurendada eelkõige naiste hõivet ja parandada naiste olukorda tööturul. Sellele on keskendunud ka enamik uuringuid.

Töö- ja pereelu ühildamise peamine väljakutse seisneb selles, et saavutada paindlikum karjäärimudel, mis ühelt poolt aitab suurendada inimkapitali ja teisalt tagab naiste pikema ja põhjalikuma seotuse tasustatava tööga. Lisaks loodetakse, et parem tasakaal töö- ja pereelu vahel võib tõsta peale hõive määra ka iivet (OECD 2001, 130).

Töö- ja pereelu ühitamisel on peamisteks riiklikeks vahenditeks lasteasutuste kättesaadavuse ja lapsehoolduse reguleerimine. Arenenud lasteasutuste süsteem on märk naiste integreeritusest tööturuga ja soorollide muutusest (OECD 2002, 80). Samuti on oluline ettevõtete/asutuste panus töö- ja pereelu ühitamisele. Paljud ettevõtted on viinud sisse nõu peresõbralikke meetmeid (mis pole riigi poolt seadusega kehtestatud) ning aitavad seeläbi tasakaalustada töötajate töö- ja pereelu (nt tööaja alguse lõpu paindlikkus). Ettevõtluse toetus on reeglina suurem, riiklik toetus pere ja töö ühitamisele nõrgem (OECD 2001, 130).

Reeglina pakutakse riiklikult vähem alla 3-aastaste laste järelvalve võimalusi, kuna nii väikeste laste hooldamine on kulukam. See muudab emade jaoks peale lapse sünni kiire tööle naasmise keerulisemaks, kuna lisaks kättesaadavusele on lasteasutuste kasuks otsustamisel äärmiselt oluline nende maksumus ja pakutav kvaliteet. Osa riike, nagu Taani, Soome, Prantsusmaa ja Norra, toetavad vanemaid, kes hoolitsevad väikelaste eest ise. Toetust makstakse kas ainult neile, kes lasteasutuste teenuseid ei kasuta või arvestatakse tunde, mis laps veetnud formaalse järelvalve all (OECD 2001, 143-144).

Nagu eelnevalt öeldud on ettevõtete algatused töö- ja pereelu ühitamise võimaluste pakkumisel sageli väga olulised. Peresõbralikud meetmed, mida ettevõtted pakuvad, võib jagada nelja rühma:

1. perekondlikel põhjustel töölt vabad päevad;
2. perekonnast tulenevad korralduslikud muutused töös;
3. praktiline abi laste või vanurite hooldamisel;
4. koolitamisvõimaluste pakkumine.

Tööandjate uuringud on näidanud, et enam rakendatakse peresõbralikke meetmeid avalikus sektoris, mis on ka oodatav, kuna enamasti on avalikus sektoris tööl naised ning lisaks on sektor vähem mõjutatud turumajanduslikust survest. Peresõbralikke meetmeid saavad endale enam lubada suured ettevõtted, kuid väiksemates firmades võivad levinumad olla pigem mitteformaalsed korraldused (OECD 2001, 147).

On leitud, et emad, kellele võimaldatakse seadusega ettenähtust pikemat lapsehooldus-puhkust või puhkuse suuremat tasustamist, naasevad suurema tõenäosusega peale sünnitamist tööle. Sama kehtib emade puhul, kellel võimalus töötada osaajaga (siinkohal on äärmiselt oluline, et peale osaajaga töötamist saaks naine taas täisajaga töötada, kuna osaajaga töötamisel on palk madalam ja karjääri tegemise võimalused samuti väiksemad). Suurbritannias läbi viidud uuringud kinnitavad, et peresõbralike töötingimuste rakendamine vähendab töölt puudumist ja suurendab töötajate pühendumist tööle (Ibid., 148). Sellegipoolest on taoliste meetmete rakendamisel ka kulud, kuna puuduvale töötajale tuleb leida vahepeal asendaja.

Ettevõtted/asutused pakuvad sagedamini paindlikke töötunde ja erinevaid lühiajalisi töölt puudumise võimalusi (nt haige lapsega koju jäämine, töölt lahkumine suurema perekondliku kriisi tõttu). Vähem pakutakse töökohtade poolt lasteaedu või karjääri katkestamise võimalusi (*career brake*). Peresõbralikest meetmetest saavad rohkem osa kõrgemalt kvalifitseeritud (riskirühma jäävad seega madalama haridusega naised) ning suuremates ettevõtetes ja avalikus sektoris töötavad töötajad. Uuringud näitavad, et töötajate tööga rahulolu paraneb, kui neil on teatav kontroll tööpäeva lõpu ja alguse osas või võimaldatakse töötada just nii mitu tundi, kui töötaja soovib (Ibid., 148).

Riikidevaheline analüüs (OECD 2001) näitab, et kõige enam mõjutab 30-34-aastaste naiste tööhõive määra lasteasutustes olevate alla 3-aastaste laste hulk ning lapsehoolduspuhkus (puhkuse kestuse nädalates ja keskmine tasu nende nädalate jooksul). Lapsehoolduspuhkuse pikkus eraldi ja vabatahtlike osaajaga töötajate osakaalu seos tööhõive määraga ei ole nii selge (Ibid., 152). Analüüsides olukorda OECD riikides, on leitud, et teatav seos esineb naiste kõrgema tööhõive määra ja sündimuse kasvu vahel, kuigi nt USAs ja Põhja-Euroopa riikides see seni kinnitust ei leia (Ibid., 152).

Kokkuvõttes on olulised aspektid, mille osas tuleks töö- ja pereelu ühildamise arenguid jälgida järgmised:

1. laste mõju tööturustaatusel ja töötingimustele,
2. töö- ja pereelu ühildamise probleemid – millised on peamised takistused (lastehoiu võimalused ja kättesaadavus, tööaja paindlikkus),
3. töö- ja pereelu ühildamise probleemide lahendamine – riigi ja ettevõtete sammud töö- ja pereelu ühildamise tagamisel.

## 5.2. Indikaatorid

Euroopa Komisjoni poolt on määratletud töö- ja pereelu ühitamise osas kolm indikaatorit (indikaatorite määratlemisel lähtutakse muuhulgas ka andmete kättesaadavusest, kuna ettevõtete samme töö- ja pereelu ühildamisel on suhteliselt keeruline mõõta, siis selle kohta ei ole indikaatorit):

**Laste olemasolu mõju töötamisele ehk hõivele** (indikaator nr 24 - *employment impact of parenthood*) - tööhõive määrade erinevus protsendipunktides lastega (0-6-eluaastat) ja lasteta inimeste puhul (20-50-eluaastat) soo lõikes.

Kui nt väikeste lastega naiste hulgas on tööhõive määr madalam võrreldes lasteta naistega, siis on see märk sellest, et lastega naiste jaoks on pärast lapsesündi tööturule tagasipöördumine raskendatud (kas pole piisavalt lasteasutusi või tööandjad ei soosi lastega naiste palkamist). Samas võivad

põhjused peituda ka ühiskondlikes traditsioonides, mille kohaselt väikelastega naised jäävad enamasti kodusteks.

**Alaealiste laste lasteasutused** (indikaator nr 30 - *childcare*) - lasteasutuses kuni 30 tundi nädalas ja üle 30 tunni nädalas viibivate laste hulk kõigist samasse vanuserühma kuuluvatest lastest. Eraldi tuua välja alla kolme aastased lapsed, kolme kuni kooliealised ja kooliealised lapsed (kohustuslik kooliiga).

Indikaator aitab näha, kui suur hulk lastest ning mitu tundi nädalas viibib formaalsetes lasteasutustes (pole vanemate järelvalve all) ehk palju on lastevanematel nõ vaba ja tööle pühendatavat aega.

**Laste ning teiste järelvalvet vajavate inimeste jaoks vajalike hoolekande asutuste puudumine** (taustaindikaator nr 24 - *lack of care for children and other dependants*) -Hoolekandeasutuste (või lasteasutuste) puudumise tõttu tööd mitte otsivate (kuigi töötada soovivate) või seetõttu osajaga töötavate suhe kogu 15-64-eluaastasse rahvastikku. Tulemused esitada eraldi lasteasutuste; täiskasvanute (haiged, puudega inimesed, vanurid) hoolekandeasutuste ja mõlema puudumise korral.

Indikaatori abil selgub, kui palju on inimesi, kes sooviks töötada või kes sooviks töötada suurema koormusega, kuid ei saa seda teha puuduvate hoolekandeasutuste ja/või lasteasutuste tõttu. Tulemuste põhjal on võimalik paremini planeerida vastavate asutuste hulka, võimaluse korral toetada nende kättesaadavust (nt rahaline abi, kui asutused on tasulised) ning seeläbi suurendada tööhõivet.

Nimetatud indikaatorid kuuluvad laiemalt erisuunise nr 6 ehk soolise võrdsuse juurde. Teised soolise võrdsus indikaatorid ja taustaindikaatorid on:

- indikaator nr 26 – **tööhõivelõhe sugude lõikes** (*employment gender gap*);
- indikaator nr 27 –**töötuselõhe sugude lõikes** (*unemployment gender gap*);
- indikaator nr 28 –**palgaerinevus sugude lõikes** (*gender pay gap*);
- taustaindikaator nr 20 – **tööhõivelõhe täisajaga töötamise osas sugude lõikes** (*employment gender gap in full-time equivalent*);
- taustaindikaator nr 21 – **sugude vaheline tööhõivelõhe vanusgruppide ja haridustasemete lõikes** (*employment gender gap by age group and educational attainment*);
- taustaindikaator nr 22 – **sugude vaheline palgaerinevus vanusgruppide, haridustasemete, majandussektorite ja ametialade lõikes** (*gender pay gap (breakdowns and adjustment)*);
- taustaindikaator nr 23 – **segregeritus sugude lõikes** (*gender segregation*).<sup>27</sup>

Lisaks nimetatud indikaatoritele oleks lähtuvalt OECD riikide kogemusest oluline uurida ka ettevõtete ja asutuste panust peresõbraliku töökeskkonna loomisel. Tervikliku pildi saamiseks tuleks küsitleda nii tööandjaid kui ka töövõtjaid. Tööandjate küsitlus näitaks, milliseid peresõbralikke meetmeid ja miks just sellised on tarvitusele võetud ja millist kasu või ka kahju seetõttu saadud. Probleemiks võib osutada olukord suurtes ettevõtetes, kus võidakse välja tuua vaid formaalseid meetmeid, kuid mitteformaalsed võivad kohati osutada olulisematekski. Töötajad ei pruugi kõigi formaalsete võimalustega kursiski olla ning mõned neist võivad olla kättesaadavad vaid teatud töötajatele. Lisaks ei pruugi firma vajadustega kokkulangev paindlik tööpoliitika sobida töötajatele ja vastupidi.

Töötajate uurimisel saab selgitada indiviidide karakteristikud, kes teavad, millistele toetustele neil on õigus ja teisalt indiviidid, kes on ise mõnda peresõbralikku toetust kasutanud. Samuti saab informatsiooni töötajate hoiakute ja ootuste kohta (mida olemasolevatest töö ja pereelu ühildamise

---

<sup>27</sup> Allikas: The Employment Committee. Indicators Group Report to EMCO on Progress Made in the Field of Indicators to Monitor the Employment Guidelines (EMCO/22/130704/EN).

meetmetest arvatakse ja mida võiks ehk muuta). Võimalikult adekvaatsete vastuste saamiseks peavad esitatavad küsimused olema hästi läbimõeldud. Vastaja peab teadma, kas küsitakse üksnes temale kehtivate, tema poolt kasutatud või kõigi firma poolt pakutavate toetuste kohta. Nt kui küsida mehelt, kas lisa emapuhkus on ettenähtud, võib ta vastata „ei”, kuna arvab, et küsimus on esitatud konkreetselt tema kohta, vastates „jah” mõtleb ta aga olukorda üldisemalt.

### 5.3. Andmed

Olemasolevad uuringud (nt Eesti tööjõu-uuring) võimaldavad kindlaks teha leibkonnas olevate laste hulga ja nende sünniaasta ehk saame eristada lapsi vanuses 0-6-eluaastat. Samuti saame teada nädalas töötatud tundide arvu, kas töötatakse osaajaga ja mis põhjusel töötatakse osaajaga, kas töötavatel inimestel on peres kuni 6-aastased lapsed või mitte. Siiski ei saa ETUst regulaarselt informatsiooni laste ja hooldatavate hoidmise vormi ja hooldusasutustes ning lasteaedades viibitava aja kohta. Selle kohta info saamiseks on vaja lisada kas ETUisse lisaks küsimused lastehoiu võimaluste ning paremal juhul ka töö- ja pereelu ühildamise probleemide kohta või tuleb sel eesmärgil viia läbi eraldi uuringuid (mõningat infot saab nt. uuringutest Unt ja Krusell 2004, Hansson 2001). 2005. a ETU lisamoodul annab antud teemal põhjalikuma ülevaate (Statistikaamet 2005). Kuna ETU annab parima pildi Eestis töötaja töötingimuste kohta, siis oleks töö- ja pereelu ühildamise probleemide uurimisel kõige parem kasutada ETUt (näiteks saaks vaadata samaaegselt töötaja kaugtöötamise sagedust või keskmist tööaega või töötaja alguse ja lõpu paindlikkust (2003. a ETU lisa) ning töö- ja pereelu ühildamise probleeme, väikelaste olemasolu korral ja kui lapsed juba suuremad on jne). Pärast 2005. aasta ETU andmebaaside valmimist võiks teha pikema uuringu töö- ja pereelu ühitamise teemal.

## 6. Regionaalne ebavõrdsus tööturul

### 6.1. Euroopa Liidu indikaatorid

EL indikaatorite töörühma poolt on välja pakutud indikaatoritena tööhõive ja tööpuuduse näitajate võrdlus NUTS II ja NUTS III taseme piirkondade jaoks. Välja on pakutud kaks indikaatorit:

- 1) Regionaalsed erinevused: hõivemäära ja töötuse määra variatsioonikordajad (15-64. aastaste hõivemäära standardhälve jagatud keskmisega) – indikaator 39;
- 2) Regionaalsed erinevused: mahajäänud piirkonnad – indikaator 40. Selle alla kuuluvad järgmised alamindikaatorid:
  - a. piirkondade osakaal (arvuna ja tööealise rahvastikuna), kus hõivemäär jääb alla 90% keskmisest, ning piirkondade osakaal, kus töötuse määr on üle 150% keskmisest – eraldi meeste ja naiste hõivemäära ning töötuse määra kohta;
  - b. erinevused nende piirkondade hõivemäärades ja töötuse määrades võrreldes riigi keskmisega (% keskmisest).

Väikeste riikide puhul, nagu Eesti, Läti, Leedu, Taani, Luksemburg on terve riik NUTS II piirkond, mistõttu otseselt indikaatorit arvutada ei saa. Seega puudub võimalus Eesti võrdlemiseks teiste riikidega Euroopa Liidu poolt avaldatavate indikaatorite alusel. Samas on variatsioonikordaja töötuse määra jaoks leitud ka NUTS III taseme jaoks, mida on võimalik võrrelda.

Eesti-siseseks informatsiooniks on mõttekas kasutada NUTS IV taseme (maakondade) andmeid.

## 6.2. Näitearvutused Eesti jaoks

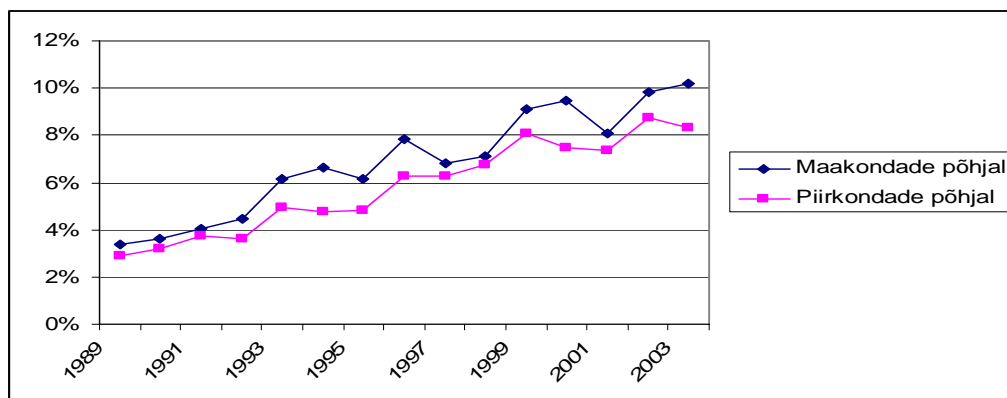
Variatsioonikordaja (indikaatori 39) väärtused NUTS III ja NUTS IV tasemete jaoks Eesti puhul on toodud järgmises tabelis, samuti on lisatud võrdlusena Soome 2002. aasta näitaja. Töötuse määra puhul on võimalik võrrelda NUTS III taseme näitajaid. Et hõivemäärade puhul ei arvuta teised riigid NUTS III tasemel indikaatoreid välja, siis kahjuks neid numbreid võrrelda ei saa. Samuti tuleb märkida, et ESA avaldab oma andmebaasis maakondade lõikes hõivemäära ja töötuse määra 15-74 aastaste seas, samas kui ELi indikaatori arvutamisel kasutatakse 15-64 aastaseid. Seega on otseseks võrdluseks vajalik leida maakondade lõikes hõive- ja töötuse määrad vanusrühmas 15-64 aastased.

**Tabel 6.1.** Hõive- ja töötuse määrade variatsioonikordaja (standardhälve jagatud keskmisega) Eestis 2002. ja 2003. aastal, vanusrühmas 15-74

	Töötuse määr (15-74)		Hõivemäär (15-74)	
	Piirkonnad (NUTS III)	Maakonnad (NUTS IV)	Piirkonnad (NUTS III)	Maakonnad (NUTS IV)
2000	26.4%	21.3%	8.3%	10.0%
2001	20.0%	15.0%	8.3%	9.0%
2002	36.2%	25.4%	9.2%	10.3%
2003	40.5%	23.9%	9.2%	11.1%
Soome 2002, 15-64	35.6% (NUTS III)		8.6% (NUTS II)	

Allikas: Eesti: ESA andmebaas, Tabel "15-74-aastaste hõiveseisund - näitaja, maakond ning aasta." Autorite arvutused; Soome: Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. Latest update: 20/7/2004

Jooniselt 6.1 on selgelt näha, et hõivemäärade erinevused Eesti regioonide vahel on ajas üle aastate suurenenud, mis tähendab, et regionaalne ebavõrdsus on süvenenud. (Joonisel on kasutatud vanusrühma 15-69 pikema aegrea jaoks.) Antud indikaatorit võib kaaluda Eestisiseste hõivemäärade varieeruvuse jälgimiseks.



**Joonis 6.1.** Hõivemäärade variatsioonikordaja 1989- 2003 vanusrühmas 15-69.

Allikas: ESA, autorite arvutused.

Arvutused mahajäänud piirkondade osakaalu kohta on toodud järgmises tabelis. Kasutatud on maakondade andmeid, sest 5 regiooni puhul kaob ära sisuline mõte osakaalude leidmisel.

**Tabel 6.2.** Hõive- ja töötuse määrade põhjal mahajäänud piirkondade osakaal ning neis elavate inimeste või tööjõu osakaal, vanusrühmas 15-74 aastal 2003.

	Tööhõive	Töötus
Keskmine	56,7%	10,0%
Kriteerium	90% keskmisest	150% keskmisest
Kriteeriumi väärtus	51,0%	15,0%
Mahajäänud maakondade arv	4 (Ida-Viru, Jõgeva, Põlva, Võru)	2 (Ida-Viru, Jõgeva)
Mahajäänud maakondade osakaal	26,7%	13,3%
Mahajäänud maakondade elanike/tööjõu osakaal	21,1% elanikest	14,6% tööjõust

Allikas: ESA andmebaas, Tabel "15-74-aastaste hõiveseisund - näitaja, maakond ning aasta." Autorite arvutused.

Leitud indikaatorid sobivad iseloomustama erinevusi Eesti piirkondade tööturu vahel. Kasulik on vaadata indikaatorite muutust ajas. Otsest rahvusvahelist võrdlust kahjuks teha ei saa, sest teiste riikide jaoks NUTS IV taseme näitajaid välja ei arvutata ELi struktuuriindikaatorite puhul. Lisaks hõive- ja töötuse määrade erinevusele maakondade vahel võiks vaadata juurde palgataseme erinevust maakonniti. Siinjuures võib samuti leida variatsioonikordaja, mida saab kasutada iseloomustamiseks, kas regionaalsed erinevused täiskoha palkades vähenevad või suurenevad aja jooksul.

## 7. Palga reaalne ostujõud

### 7.1. Palga reaalne ostujõud maakondades

Sissetulekute mõõtmiseks erinevates Eesti maakondades (või siis piirkondades) saab kasutada mitmeid indikaatoreid:

- 1) keskmine brutopalk (allikas: ESA),
- 2) keskmine sotsiaalmaksuga maksustatav palk (allikas: Sotsiaalkindlustusamet),
- 3) keskmine sissetulek erinevatest allikatest kokku leibkonna liikme kohta (allikas: ESA leibkonna eelarve uuring).

Ükski neist näitajatest ei võta samaaegselt arvesse erinevusi hindades erinevates piirkondades. Hinnaerinevusi ja seega sissetulekute reaalselt erinevust saab leida kõige lihtsamalt tarbijahinnaindeksi (THI) abil. Selleks, et palga reaalselt ostujõudu regionaalselt või maakondlikult mõõta on vajalik piirkondlike tarbijahinnaindeksite leidmine. Ilma selleta ei ole võimalik teha korrektset võrdlust piirkondade elukalliduse võrdlemiseks.

Teisest küljest on väidetavalt suurem hindade erinevus tarbija jaoks maakondade vahel tingitud just eluasemega seotud kulude erinevusest. Seega võiks hindade erinevuse lähendiks võtta eluasemekulude erinevuse maakondades. Järgnevalt on toodud sellekohane näide kasutades Leibkonna Eelarve Uuringu (LEU) 2000 aasta lähteandmeid.

### 7.2. Andmed

Analüüsiks kasutatakse ESA 2000. aasta LEU lähteandmeid. Väljaminekute puhul on tegemist ESA poolt väljaminekugruppidesse agregeeritud andmetega leibkondade lõikes. Vaadatakse LEU leibkondade eluasemekulusid, kusjuures eluasemekulude alla ei võeta remondiga seotud kulud.

Kulud jagunevad kaheks:

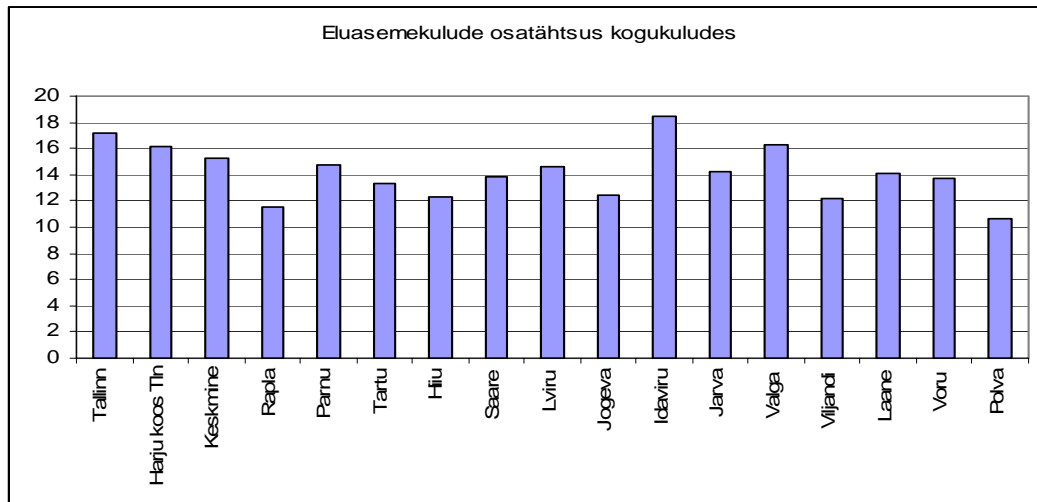
- a) remondiga mitte seotud eluaseme kulud kokku (rahalised ja mitterahalised);

b) remondiga mitte seotud rahalised eluasemekulud.

Uuritakse kolme näitajat:

- 1) eluasemekulud ruutmeetri kohta;
- 2) eluasemekulud leibkonnaliikme kohta;
- 3) eluasemekulud ruutmeetri kohta leibkonna liikme kohta.

Eluasemekulude osatähtsust kogukuludes maakonniti iseloomustab joonis 7.1.



**Joonis 7.1.** Eluasemekulude osatähtsust leibkonna kogukuludes maakonniti 2000.

Allikas: ESA andmebaas, "Leibkonnaliikme kulutused kuus"

Eluasemekulud on kõige kõrgema osakaaluga leibkonna kulutuste struktuuris Ida-Virumaal, järgnevad Tallinn ja Valgamaa. Järgnevalt uurime leibkonna eluasemekulude suurust eluaseme pinna ruutmeetri kohta ja ühe inimese kohta leibkonnas.

### 7.3. Hindamine ja tulemused

Hinnangud eluasemekuludele ruutmeetri ja inimese kohta leitakse kui kaalutud summade suhe maakonniti (nt kaalutud eluasemekulude kogusumma jagatud kaalutud leibkonnaliikmete kogusummaga)<sup>28</sup>. Eluasemekulud ruutmeetri kohta leibkonna liikme kohta on leitud kahesammulisena:

1. leiti eluasemekulud ruutmeetri kohta igas maakonnas (olgu selle nimi nt EKR);
2. leiti Horwitz-Thompsoni suhte hinnang EKR ja leibkonna liikmete jaoks, st leiti kaalutud eluasemekulude kogusumma ruutmeetri kohta, mis jagati leibkonnaliikmete kaalutud kogusummaga.

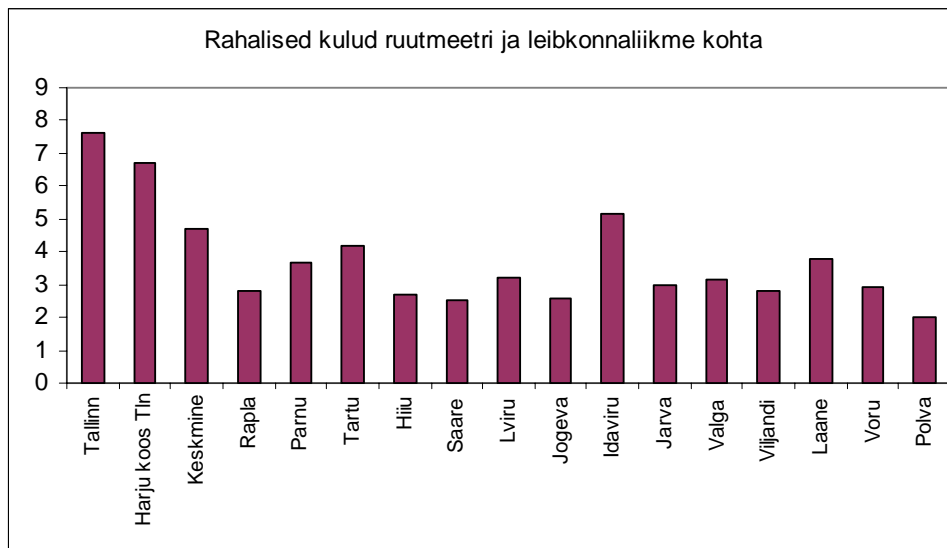
Tulemused on toodud järgnevas tabelis ja joonistel. Selgus, et varieeruvus eluasemekuludes on väga suur. Erinevus on kuni neli korda (Tallinn vs Põlvamaa). Üllatavalt suured on Ida-Virumaa eluasemekulud.

<sup>28</sup> Et LEU 2000 näol on tegemist kaalutud valimiga, siis kasutatakse leidmiseks Horwitz-Thompsoni  $\pi$  – hinnanguid. vt täpsemalt Eesti Statistikaamet. Leibkonna Elujärg 2000, lk. 101; samuti Traat, I. Inno, J. Tõenäosuslik valikuuring. TÜK. 1997, ptk.3

**Tabel 7.1.** Remondiga mitte seotud eluasemekulud maakonniti

Maakond	Rahalise ja mitterahalised kokku			Rahalised		
	Leibkonna liikme kohta	Ruutmeetri kohta	Ruutmeetri kohta leibkonnaliikme kohta	Leibkonna liikme kohta	Ruutmeetri kohta	Ruutmeetri kohta leibkonnaliikme kohta
Harju koos Tln	361.6	16.2	6.7	359.7	16.1	6.7
Tallinn	385.5	18.1	7.7	383.5	18.1	7.6
Harju (ilma Tln)	283.6	11.0	4.3	281.7	11.0	4.3
Hiiu	181.6	7.1	2.8	175.8	6.9	2.7
Ida-Viru	258.6	11.6	5.2	258.3	11.6	5.2
Jõgeva	172.2	6.3	2.6	169.2	6.2	2.6
Järva	218.3	7.7	3.0	214.6	7.5	3.0
Lääne	223.4	8.7	3.8	223.4	8.7	3.8
Lääne-Viru	211.7	8.2	3.2	211.6	8.2	3.2
Põlva	135.2	5.0	2.0	134.8	5.0	2.0
Pärnu	233.8	9.3	3.7	233.2	9.3	3.7
Rapla	181.6	7.7	2.8	179.7	7.6	2.8
Saare	170.0	6.6	2.5	169.2	6.6	2.5
Tartu	239.7	10.5	4.3	235.3	10.3	4.2
Valga	195.8	7.8	3.2	194.7	7.7	3.2
Viljandi	178.1	7.1	2.8	176.5	7.0	2.8
Võru	166.9	6.8	3.0	163.2	6.6	2.9
<b>Eesti*</b>	<b>270.0</b>	<b>11.3</b>	<b>4.7</b>	<b>268.2</b>	<b>11.3</b>	<b>4.7</b>

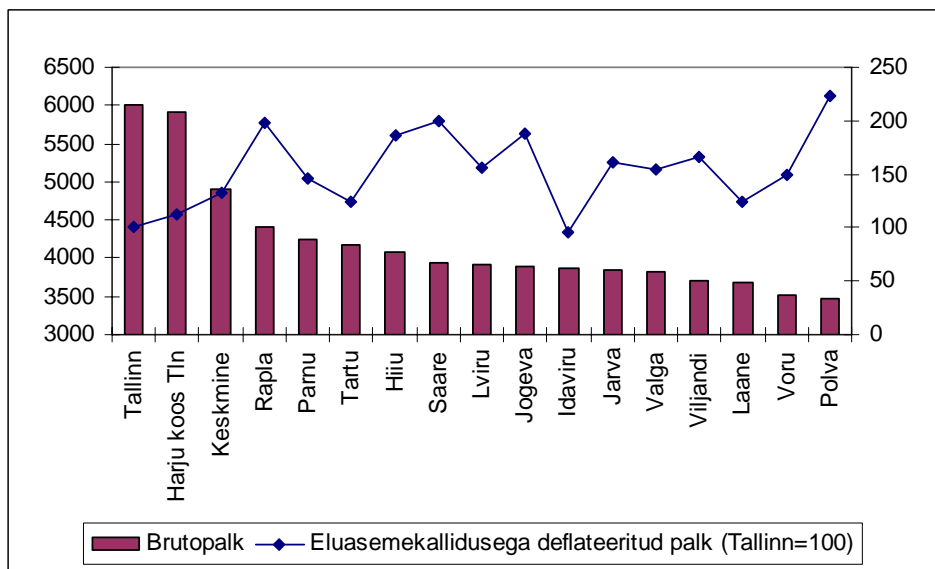
Allikas: autorite arvutused LEU 2000 lähteandmete põhjal.



**Joonis 7.2.** Keskmised eluaseme kulud ruutmeetri ja leibkonna liikme kohta kuus (krooni) maakonniti 2000. aastal

Joonisel 7.3 on esitatud nominaalpalk, mis on jagatud eluasemekuludega ruutmeetri ja leibkonna liikme kohta ning tulemused on esitatud nii et Tallinn=100. Tulemused näitavad, et kui võrrelda suhteliste eluasemekuludega on palk Tallinnas üks madalamaid Eesti maakondade võrdluses.





**Joonis 7.3.** Kuu keskmine palk 2000. aastal ja tegelike keskmiste eluasemekuludega läbi jagatud palk

## 7.4. Puudused ja edasiarendused

Antud lähenemisel on mitmeid puudusi reaalpalka leidmiseks. Esiteks, vaatab see ainult eluasemekulusid, ja erinevusi kõikides teistes tarbija ostukorvi kuuluvates hindades ei arvesta. Teiseks eeldab see, et eluasemekulud ruutmeetri ja inimese kohta ei sõltu inimeste palgast, kuigi tegelikult see siiski mõjutab inimese tarbimisharjumusi.

Antud analüüs on sobiv abivahend analüütikutele iseloomustamiseks ühte potentsiaalset erinevust elukalliduses regiooniti seni kuni maakondlikult või regiooniti THI puudub.

Keskmise palga asemel on otstarbekas kasutada tegelikku keskmist maksustavat tulu sotsiaalkindlustusameti andmetel. Kui keskmine palk iseloomustab täiskohaga töötaja keskmist palka, siis tegelik keskmine maksustav tulu on parem keskmist inimest iseloomustama. Analoogselt võib keskmise palga asemel kasutada leibkonna eelarve uuringust kogu sissetuleku näitajat.

## 8. Tööturu ja töösuhete paindlikkus

### 8.1. Tööturu paindlikkuse mõiste

Tööturu/töösuhete paindlikkus ei ole ühene ja selge mõiste (vt täpsemalt Leetmaa ja Kallaste 2003). Erinevates töödes liigitatakse tööturu paindlikkust erinevalt ja mõõdetakse erinevate indikaatoritega. Siinkohal esitatakse tööturu paindlikkuse indikaatorite kogum, mille pakkus välja Suurbritannias regioonide-vahelise tööturu paindlikkuse mõõtmiseks Monasitiriotis (2003) ja Goudswaard ja Nanteuil (2000). Institutsionaalse paindlikkuse mõõtmise kohta vaata Leetmaa ja Kallaste (2003), tööjõu mobiilsuse kohta vaata Eamets (2002).

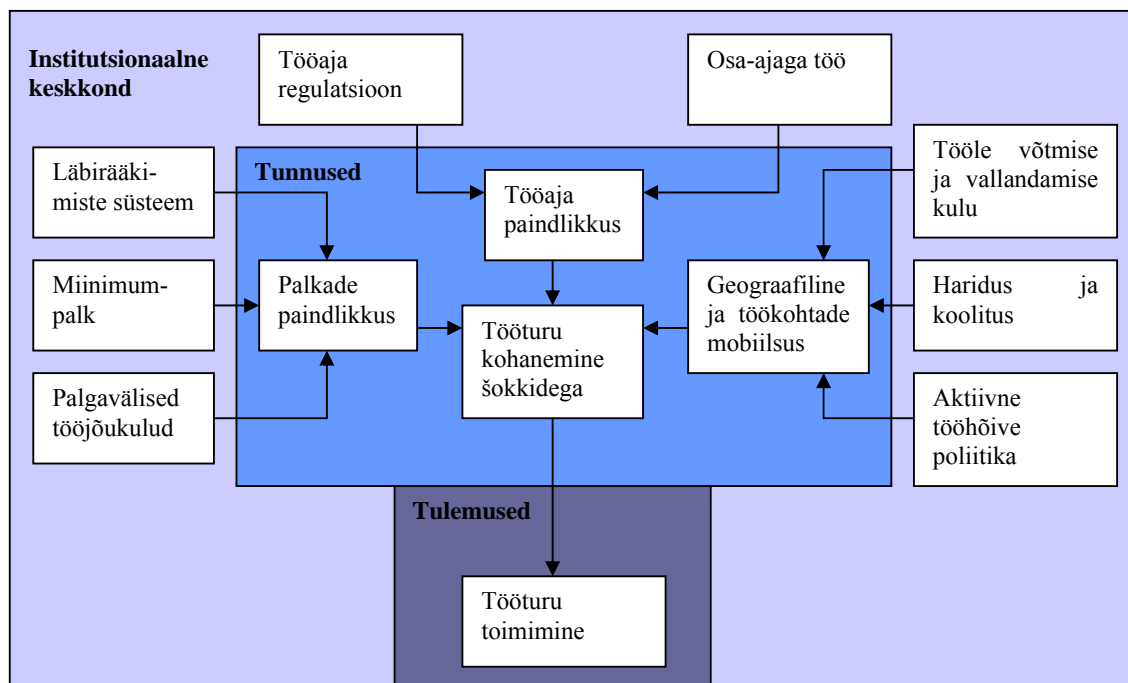
Sageli tahtetakse samastada tööturu paindlikkus ja tööturu dereguleerimine, mis ei ole siiski päris õige. Kui defineerida tööturu paindlikkus kui tööturu võime suunata tööjõudu vähem produktiivsetest sektoritest suurema produktiivsusega sektoritesse (Nickell 2000), siis on selge, et regulatsioonideta tööturg ei pruugi tähendada paindlikumat tööturgu. Sageli defineeritakse tööturu paindlikkus, kui tööturu kohanemisvõime ressursside Pareto-efektiivseks jaotamiseks (Eamets *et al.*

2003). Regulatsioonid ja institutsioonid (nt tööaja piirangud, töötü abiraha jne) seavad paika tööturul mängureeglid, mis võivad olla kasulikud pikas perspektiivis nii tööandjale kui –võtjale ja tagada tööturu suurema paindlikkuse ehk kiirema kohanemise uute situatsioonidega. Tööturu paindlikkus kujuneb erinevate tegurite kombinatsioonina, mis võivad paindlikkust mõjutada erinevates suundades.

Sagedamini vaadatavad tööturu paindlikkust mõjutavad ja illustreerivad näitajad saab jagada järgmistesse gruppidesse (mis on omavahel osaliselt kattuvad) (Monasitiriotis 2003, lk 9-11):

1. mitte-standardne tööhõive – võimaldab palgata töötajaid ilma pikaajalise kohustusega (ja kaasnevate palgaga mitte seotud kuludega) töötajate ees. Sellised töö elemendid teevad töökoha püsimise ebakindlamaks ja töötajate arvu kohandamise vähem kulukaks ning paremini üldistele majandustingimustele ning nõudlusele vastavaks. Siia alla kuuluvad: osa-ajaga töö (eriti seotuna määratud ülesandega), ajutised tööd (määratud-ajaga lepingud, või lepingud, mingi kindla töö tegemiseks), hooajalised tööd, juhutööd (ebaregulaarsed tööd, kodus töötamine).
2. tööaja paindlikkus – tööandja võime kohandada tööaega vastavalt vajadusele, nii et oleks võimalik tagada jätkuv tootmine ja vastata kiirelt muutuvale nõudlusele. Siia alla kuulub: ületunnitöö (tasustatud ja tasustamata), maksimum tööaeg (tunde nädalas, päevas või päevi nädalas), tööpäeva jätkuvus (vahetustega töö), töönädala jätkuvus (töötamine nädalavahetustel).
3. töö sisu – meeskonnatöö, ametialade laiem defineerimine, ametite-vaheline mobiilsus
4. tööstandardite paindlikkus – tööstandardid tähendavad tööandja jaoks täiendavaid kulusid ja mõjutavad tööjõu sisendi kohandumist. Siia alla kuuluvad: töötajate esindatuse õigused, töötingimuste miinimumnõuded, töö- ja tervishoiu regulatsioonid, ametiühingutega liitumise ja loomise õigused, aga ka puhkuse, tööaja ning töövaheaegade regulatsioonid.
5. töötaja koolitus – see on pakkumise poolne paindlikkus, mis hõlmab aktiivseid tööturu meetmeid, ja ametlikke hariduse ning tööga seotud koolituse korraldusi
6. tööjõu mobiilsus – see on samuti pakkumise poolne paindlikkus, mis hõlmab töötajate kalduvust ametialasele, tegevusalade või töökohtade vahel liikumiseks ja seega lihtsalt ka keskmist tööstaaži töökohal
7. palkade paindlikkus – palkade ja töötuse muutused, palkade taset määravad näitajad nagu miinimumpalka saavate inimeste osatähtsus, töötü abiraha, kollektiivsete läbirääkimiste struktuur ja ametiühingute mõjujõud, aga ka maksud palkadelt, mis mõjutavad maksukiilu.

Sõltuvalt, sellest millisel eesmärgil tööturu paindlikkust vaadatakse valitakse ka erinevad näitajad, mis paindlikkust iseloomustama peaksid. Näiteks on väljaandes „EMU and labour market flexibility” (HM Treasury 2003) rahaliidu jaoks oluliste tööturu paindlikkust iseloomustavate teguritena defineeritud: suhteline palkade paindlikkus (regioonide, tööstusharude suhtes), reaalsete palkade paindlikkus, nominaalsete palkade paindlikkus, geograafiline tööjõu mobiilsus, tööhõive paindlikkus (paindlikud lepingute ja tööaja vormid) ning funktsionaalne paindlikkus (töötajate võime teha erinevaid töid, erinevaid oskuseid omandada, kohaneda tehnoloogilise muutustega jne).



**Joonis 8.1.** Tööturu paindlikkust mõjutavad tegurid

Allikas: HM Treasury 2003, lk. 17.

Kokkuvõttes on sarnaselt tööelu kvaliteedile tööjõu paindlikkus mitmetahuline mõiste, mis hõlmab väga palju erinevaid aspekte.

## 8.2. Indikaatorid

Monasitiriotis (2003, lk 13) pakub, et järgmised paindlikkust iseloomustavad tunnused võiksid kokku moodustada paindlikkuse indikaatori ( vt tabel 8.1). Samas on sellise indikaatori koguväärtuse tõlgendamine keeruline ja erinevate väärtuste kokku kombineerimine kaheldava väärtusega. Samuti ei ole mitmete toodud indikaatorite väärtust võimalik hinnata andmete puudumise tõttu. Siiski annab tabel hea ülevaate, milliseid aspekte paindlikkuse mõiste juures jälgida.

**Tabel 8.1.** Paindlikkuse mõõtmise indikaatorid

Baasindeks	Vaheindeks	Agregeeritud indeks
Tööaeg (töötajate osatähtsus, kes on oma nädala töötundidega rahul ja ei eelista rohkem või vähem töötamist praeguse palgaga)	Töötaja paindlikkus	Tootmise funktsioon
Irregulaarsed töötunnid ((i) töötajate osatähtsus, kes töötavad muutuva tööajaga (ii) keskmise nädala ületunnitöö suhe harilikku nädala tööaega (iii) tasustamata ületunnitöö suhe kogu ületunnitöösse keskmine)		
Vahetustega töö (töötajate osatähtsus, kes töötavad vahetustega)		
Nädalavahetustel töötamine (töötajate osatähtsus, kes töötavad nädalavahetustel)	Paindlik tööhõive	
Kodu-töö (ei kajastu*)		
Alternatiivne töötaja (juhutööd) (ei kajastu)		
Osa-ajaga töötaja ((i) osa-ajaga töötajate osatähtsus hõives ja (ii) mitte enda soovil osa-ajaga töötajate osatähtsuse keskmine)		
Ajutine töötaja ((i) ajutise tööga inimeste osatähtsuse hõives ja (ii) mitte-enda soovil ajutiste töötajate osatähtsuse keskmine)		
Vallandamise kaitse seadusandlus (ei kajastu)		
Tööhõive kaitse seadusandlus (ei kajastu)		
Ametialane mobiilsus (töötajate osatähtsus, kes muutsid ametikohta	Töö sisu (sisemine)	

Baasindeks	Vaheindeks	Agregeeritud indeks	
sama tööandja juures kõikidest töötajatest, kes muutsid ametikohta viimase aasta jooksul)	funktsionaalne) paindlikkus		
Töötajate esindatuse õigused (töötajate hõlmatuse aste otsustamisel) (ei kajastu)			
Tööstandardid (üldised töötingimused) (ei kajastu)			
Tööülesannete mitmekesistamine ( <i>multi-tasking</i> ) (ei kajastu)			
Töötu abiraha asendusmäär (keskmise töötaja keskmise töötuaabiraha suhe keskmise palka)	Töötuse paindlikkus	Tööjõukulud	
Miinimumpalk (ei kajastu)	Palkade paindlikkus		
Abiraha maksmise kestus (ei kajastu)			
Läbirääkimiste struktuur (ei kajastu)			
Ametiühingute-töötajate koordineerimine (ei kajastu)	Ametiühingute paindlikkus		
Palkade elastsus (töötuse suhtes)			
Ametiühingute liikmelisus (töötajate osatähtsus, kes kuuluvad ametiühingusse)			
Ametiühingute mõjujõud (ei kajastu)			
Kollektiivlepingute katvus (ei kajastu)	Tööjõu mobiilsus		Pakkumispoolne paindlikkus
Regionaalne mobiilsus (neto migratsiooni suhe regiooni rahvatikku)			
Mobiilsus tegevusalade vahel (töötajate osatähtsus, kes vahetasid tegevusala, kõikidest töötajatest, kes vahetasid töökohta eelmisel aastal)			
Ametialane mobiilsus (töötajate osatähtsus, kes vahetasid ametit kõikidest töötajatest, kes vahetasid töökohta eelmisel aastal)			
Tööstaaž töökohal (keskmine tööstaaž)			
Eluaseme paindlikkus (töötajate osatähtsus, kes vahetasid aadressi tööga seotud põhjustel)			
Koolitus (ei kajastu)		Oskuste sisendi paindlikkus	
Aktiivsed tööturu meetmed (ei kajastu)			
Hariduse tase (ei kajastu)			

Allikas: Monastiriotis 2003, lk 13

\*ei kajastu viitab asjaolule, et Monastiriotis ei arvestanud oma töös vastava indikaatoriga, kuna selle leidmine ei olnud võimalik

Nagu näha eeltoodud tabelitest ja vaadates veel sarnaseid indikaatoreid nt. kohanemisvõime indikaator (*adaptability index*), koosneb paindlikkus väga suurest hulgast erinevatest teguritest, mille kombineerimine ei ole väga selgelt rahvusvaheliselt võrreldavat tulemust andev. Rääkides tööturu paindlikkuse tervikmõistest ei oma see siiski mingit absoluutset taset vaid sellel on mõte võrdluses teiste riikidega või üle aja. Seetõttu ei ole ühte paindlikkuse indikaatorit mõistlik Eestis leidma hakata. Paindlikkust võiks käsitleda, kui baasindeksitele vastavaid ELi poolt defineeritud (Employment Committee 2004) indikaatorite kogumit. Indeksite osas, mille osas ELi indikaator puudub saab kasutada OECD poolt arendatud indikaatoreid nt EPL (*employment protection legislation index*) (vt Eamets *et al.* 2003) ja WSI (*working standards index*). Järelduste tegemisel tööturu paindlikkuse kohta peab olema aga ettevaatlik ning arvestama, et tegemist on kompleksse nähtusega, mis hõlmab erinevaid tegureid samaaegselt.

Tuleb tähele panna, et siinkohal toodud loetelu ei ole ELi poolt välja töötatud ja üldiselt aktsepteeritud nimekiri tööturu paindlikkust mõjutavatest indikaatoritest. Kuna sellist kontseptsiooni pole ELis välja töötatud, siis esitati siinkohal nimekiri, mis vastab hästi ELi tööhõive suundade mõõtmise indikaatoritele. Täiendavaid paindlikkuse mõõtmise indikaatoreid ja viise vt Leetmaa ja Kallaste 2003.

Samas on lähenemisi, mille kohaselt ainult üks näitaja (Beveridge kõver) näitab seda, kas tööturg on piisavalt paindlik (Solow 1998). Paindliku tööturu korral ei eksisteeri samaaegselt vabad töökohad ja tööpuudus ning Beveridge kõver iseloomustabki nende kahe suhet. Siiski võimaldab eeltoodud

kontseptsioon, kus vaadatakse erinevate paindlikkust mõjutavate indikaatorite väärtuseid (rahvusvahelises perspektiivis ja üle aja) selgitada, mis võib Beveridge kõvera kaju põhjuseks olla.

Siinkohal esitatud indikaatorid peaksid koos vaadatuna näitama, kas tööturg ja töösuhted on paindlikud ja millistest osadest paindlikkus koosneb. Samas on olulised küsimused, kuidas näiteks paindlikud töötaja või töölepingu vormid mõjutavad inimeste rahulolu ja töötingimusi või kuidas need mõjutavad tootlikkust ja toodangu kvaliteeti. Seega ei ole paindlik tööturg ja töösuhted asi iseeneses vaid tuleks vaadata seda seoses ühiskonna heaolu ja majandusarenguga.

## 9. Töökeskkonna hindamine

### 9.1. Töökeskkonna hindamise aspektid

Töökeskkond on ruumi osa, kus töötajale mõjuvad negatiivselt või positiivselt mitmesugused füüsilised, keemilised ja psühhosotsiaalsed jt keskkonnategurid (Kristjuhan 2002, lk 7). Eesti töökeskkonnapoliitika ülesanne ei ole mitte ainult kõrvaldada või vähendada töökeskkonnas kätketud ohtusid ja negatiivseid mõjureid, vaid arendada neid positiivseid tegureid, mis teevad võimalikuks töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu (Eesti töökeskkonnapoliitika). Seega ei saa vaadata töökeskkonda kui ainult füüsilisi ja keemilisi ohutegurid, mis mõjutavad inimese tervist ja heaolu, vaid tuleb vaadata ka sotsiaalseid suhteid.

Üldjuhul on siiski töökeskkonna hindamise puhul esiplaanil mõju töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele ning töötajate tervise näitajad üldiselt (haigestumused, kutsehaigused ja tööga seotud haigused, tööõnnetused, stress jne). Mõjuteguritena vaadatakse füüsilisi, keemilisi töö ja töökeskkonna tegureid (nagu nt raskuste tõstmine, kokkupuude erinevate ohuteguritega nagu nt vibratsioon ja müra, erinevate töökeskkonna ohutegurite vastavus määratud piirnormidele jne), aga ka sotsiaalseid tegureid nagu nt teiste inimestega kokkupuude, diskrimineerimine, ahistamine jne. Töökeskkonna alla kuuluvad laiemalt võttes ka töötaja korraldus ja tootmise ning töö korraldus üldiselt (nt kas ja kui palju tehakse ületunde, kas tööaeg vastab inimese soovidele ja võimalustele, kas töötamise vormid võimaldavad inimese potentsiaali täielikku kasutamist jne). Töökeskkonnapoliitika dokumendist tulenevalt on oluliseks küsimuseks ka töökeskkonna ohutuse tagamise korraldus, mistõttu on olulised ka töötajate informeerimine, koolitus, kaasatus otsuste vastu võtmisse ja sotsiaaldialoog üldisemalt.

Lisaks on võimalikud kaks lähenemist: objektiivsed indikaatorid, mis kajastavad töökeskkonda mõjutavate tegurite ja nende mõjude tegelikku (mõõdetud) taset ning inimeste endi poolt hinnatud tegurite ja nende mõjude tase. Olulised on mõlemad aspektid, kuna subjektiivne hinnang töökeskkonnale ja selle mõjule on alus, mis inimese heaolu mõjutab, kuigi objektiivsed näitajad võivad olla erinevad.

### 9.2. Töökeskkonna hindamise indikaatorid

Seega hea töökeskkond tagab kõrge tööelu kvaliteedi, mille mõõtmisest räägitakse ptk 3. Siinkohal vaadatakse veidi enam töötajate vaimse ja füüsilise tervisega seotud töökeskkonna indikaatoreid.

Tööelu kvaliteedi indikaatori juures soovitati tööohutuse ja –tervishoiu (*health and safety at work*) mõõtmisel, et tuleb tagada, et töötingimused (nii füüsilised kui psühholoogilised) oleksid ohutud, tervislikud ja jätkusuutlikku tööturul osalemist ja hõivet toetavad. Võimalikud indikaatorid riskide ja stressiga ohustatuse mõõtmiseks on õnnetused tööil ja tööga seotud haigused, samuti kutsehaiguste osatähtsus (indikaator nr 17, tööõnnetuste trend; indikaator nr 18, kutsehaiguste trend), töötajate osatähtsus, kes on ohustatud stressist (indikaator, millega töötatakse edasi).

Kui on vajalik töökeskkonda lähemalt vaadata, siis tuleks vaadata, mis on nimetatud indikaatorite taga ehk, millised töökeskkonna tegurid võivad põhjustada õnnetusi, haigestumust ja stressi ning, mida on tehtud töökeskkonna ohutuse korraldamiseks.

European Foundation (EF) toob tööelu kvaliteedi tervise ja heaolu all välja järgmistel indikaatoritel põhinevaid hinnanguid (leidmiseks kasutavad inimeste küsitlust<sup>29</sup>) (European Foundation 2003, 2002):

- Töoga seotud tervise probleemid (seljavalu, üldine väsimus, stress, peavalu, alajäsemete probleemid, ülajäsemete probleemid, kaela ja õlgadega seotud probleemid, magamise probleemid jne);
- Töölt puudumine terviseprobleemide, tööõnnetuste ja kutsehaiguste tõttu;
- Töö organiseeritus: kas tehakse korduvaid liigutusi; kas töö on monotoonne; kas töötatakse pingelise ajagraafikuga; jne, terviseprobleemide ja tiheda ajagraafiku seosed;
- Töötingimustega rahulolu;
- Töötajate osakaal, keda on ähvardatud;
- Töötajate osakaal, keda on ahistatud;
- Tööaja ja terviseprobleemide seosed;
- Ebatüüpiliste lepinguvormide ja tervisega seotud probleemide seosed.

Antud indikaatoreid tuleks vaadata ametite, tegevusalade, soo ja vanuse lõikes.

Toodud indikaatorid põhinevad inimeste endi hinnangul ja on seega subjektiivsed. Eestis saab suurt osa neist hinnata ETU 2002 ja 2003 baasil, kui olid lisablokid töötingimuste ja tervishoiu kohta. Samuti saab infot Tööelu Baromeetrist ja EF töötingimuste uuringust.

Teisest küljest on olulised objektiivsed indikaatorid, mille aluseks saavad olla Tööinspektsiooni kontrollimiste tulemused ja haigekassa aruandlus. Pidevad indikaatorid, mida jälgida:

- tööõnnetuste arv (ameti, tegevusala, soo ja vanuse järgi),
- surmaga lõppenud tööõnnetuste arv,
- tööga seotud haigestumiste arv,
- töölt puudunud päevad terviseprobleemide tõttu (tervise tõttu üldiselt ja tööga seotud tervise probleemide tõttu),
- ühiskonna kulud tööga seotud haigestumiste tõttu (vt ka raporti III osa),
- tööandjate osatähtsus, kelle tegevus seadusest tulenevate ülesannete täitmisel töötervishoiu- ja ohutuse tagamisel vastas nõuetele,
- tehniliste ohutegurite esinemissagedus ja vastavus piinormidele (nagu esitatud Tööinspektsiooni aastaaruandes).

Tööinspektsiooni kontrollide tulemusena saadavate andmete üldistavuse osas tuleks hinnata Tööinspektsiooni poolt tehtavate kontrollide esinduslikkust Eesti kõikidele ettevõtetele.

---

<sup>29</sup> European Foundation Working conditions surveys (viimane küsitlus viidi läbi 2000. aastal ELi riikides ja 2001. aastal kandidaatriikides).

## Kirjandus

**Antila, J., Ylostalo, P.** (2003) Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Finnish Ministry of Labour, Helsinki.

Background Note: Governance and Social Dialogue, INDIC/17/251004/EN

**Cortebeek, V., Huys, R., Gyes, G. V., Vandenbrande, T.** (2004 final draft) The quality of industrial relations indicators: an assessment of the data and country profiles of 15 EU Member States. Katholieke Univeriteit Leuven, Hoger instituut voor de arbeid. Final draft July 2004.

**Eamets, R.** (2002) Eesti tööturu paindlikkus Euroopa Liiduga liitumise kontekstis, Tartu Ülikool, 2002.

**Eamets, R., Kallaste, E., Masso, J., Rõõm, M.** (2003) How flexible are the labour markets in CEE countries. Macro level approach. ETUI, Transfer Vol 9, No 1, spring 2003, p. 101-121.

Eesti Töökeskkonnapoliitika (1998), Vabariigi Valitsuse poolt heaks kiidetud 30.06.1998.

Employment Committee (2004) Indicators Group Report to EMCO on Progress Made in the Field of Indicators to Monitor the Employment Guidelines. (EMCO/22/130704/EN), <http://europa.eu.int/>

European Commission (1998) Communication of the Commission on Undeclared Work, Brussels, COM(98)-219.

European Commission (2001) Employment in Europe 2001, Luxembourg: Office for Official Publications for European Communities.

European Commission (2001a) Employment and social policies: a framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2001) 313 final, 20.06.2001.

European Commission (2001b) European Governance. A white Paper. COM(2001) 428 final, 25.7.2001. [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2001/com2001\\_0428en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2001/com2001_0428en01.pdf)

European Commission (2002) Employment in Europe 2002, Luxembourg: Office for Official Publications for European Communities.

European Commission (2003) Improving quality in work: a review of recent progress, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2003) 728 final, 26.11.2003.

European Commission (2004) Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2004/2005 compendium. First Draft. Latest update: 20/7/2004

European Council (2001) Indicators of Quality in Work, Report by the Employment Committee to the European Council, 14263/01, 23.11.2001.

European Council (2003) Guidelines for the Employment Policies of the Member States, (2003/578/EC)

European Foundation (2003) Working conditions in the acceding and candidate countries, Dublin.

European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions (2002) Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges, Foundation paper No.1 February 2002.

Faktum (2003) Tööturusteemi kliendiuuring, Tallinn 2003.

- Goudswaard, A., Nanteuil, M. de** (2000) Flexibility and Working Conditions: a qualitative and comparative study in seven EU member states, European Foundation, Dublin.
- Hansson, L.** (2001). Naine, perekond ja töö 2000. TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Tallinn: TPÜ kirjastus
- HM Treasury (2003) EMU and Labour Market Flexibility, Euro Studies, London.
- Illing, E., Lepa, R., Kasemets, A., Lepp, Ü., Kallaste, E.** (2004) Kaasamine otsusetegemise protsessi, PRAXIS, Tallinn.
- Kask, U.** (2003) Tasustamata töö Eestis, Statistikaamet, Tallinn.
- Kristjuhan, Ü.** (2002) Töökeskkonna kvaliteedi parandamise nüüdisaegsed probleemid, TTÜ, Tallinn.
- Leetmaa, R., Kallaste, E.** (2003) Tööturu paindlikkus, PRAXISe Toimetised 1/2003.
- Monasitriotis, V.** (2003) A Panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998, Royal Holloway University of London, Discussion Paper Series 2003-01.
- Nickell, S.**, (2000) Comments on “The concept and Measurement of European Labour Market Adaptability” by Tito Boeri, Pietro Garibaldi and Mario Macis”, Bank of Engalnd, Monetary Policy Committee, October 2000, p. 3.
- OECD (2001) Balancing Work and Family Life: Helping Parents Into Paid Employment. OECD Employment Outlook 2001, pp. 129-166, Paris
- OECD (2002) Women at Work: Who Are They and How Are They Faring? OECD Employment Outlook 2002, pp. 61-125, Paris
- OECD (2004) OECD Employment Outlook.
- Purju, A., Lauba, A., Sisask, E.** (2003?) Informal economy/undeclared work. Country report: estonia.
- Renooy, P., Ivarsson, S., Wusten-Gristai, O., Meijer, R.** (2004) Undeclared work in an enlarged Union. Final report of the project An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth European Commission.
- Solow, R. M.** (1998) What is labour market flexibility? What is it good for? Proceedings of the British Academy, Vol 97.
- Statistikaamet (2001) Leibkonna Elujärg 2000
- Statistikaamet (2004) Riiklikud statistilised vaatlused 2005.
- Traat, I., Inno, J. (1997) Tõenäosuslik valikuuring. TÜK. ptk.3
- Unt, M., Krusell, S.** Lastehoid Eesti peredes, Rahvastikuministri büroo, Tallinn 2004.
- Weiler, A.** (2004) Quality in industrial relations: Comparative indicators. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.