

Tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes

Janno Järve

Lühikokkuvõte

Eesti majandus on viimase viie aasta jooksul kasvanud keskmiselt 5,4% aastas, mis on üsna hea näitaja. Loogiline oleks, et majanduskasvu tingimustes leiavad inimesed rohkem tööd, kahjuks on reaalsus olnud pigem vastupidine — tööpuudus on pidevalt suurenenud ning hõivatute arv vähenenud.

Dünaamilist tööjõunõudluse mudelit kasutades leiti käesolevas töös, et osaliselt tuleb probleemile vastust otsida kõrgetest tööle võtmise ja koondamise kuludest. Eesti majanduslikud prioriteedid on viimase kümne aastaga palju muutunud, muutunud on ka töötajatele esitatavad kvalifikatsiooninõuded. Samas ei ole haridussüsteem suutnud piisava kiirusega muudatustega kaasa minna. Seetõttu on Eesti ettevõtjad hädas heal tasemel spetsialistide leidmisega. Kuna tööturult neid ei leia, siis jääb ainukeseks võimaluseks töötaja ise välja õpetada. See on aga kulukas — lisaks koolituskuludele tuleks kuludeks arvestada ka uue töötaja ebakompetentsusest tulenevad kulud, mis võivad koolituskulusid mitmekordselt ületada. Kokkuvõtlikult on töötaja tööle võtmine väga kulukas ning see on üheks põhjuseks, miks tööhõive majanduskasvu tingimustes ei ole suurenenud.

Töökohtade loomisel mängivad olulist rolli ka töötajate koondamiskulud. Ettevõtja teab, et majandus on tsükliline ning igale tõusule järgneb harilikult ka langus. Majanduskasvu tingimustes tööle võetud inimestest osa tuleb tõenäoliselt majanduslanguse ajal koondada ning kõrgete koondamiskulude korral toob see niigi raske majandusseisu taustal juurde suuri täiendavaid kulutusi. Koondamiskulud tulenevad

peamiselt koondamisi reguleerivast seadusandlusest, mis on Eestis rangusastmelt ligilähedane Euroopa Liidu keskmisega. Euroopa Liitu on aga juba aastaid toodud jäiga tööturu musternäidiseks.

Tööle võtmise ja koondamise kulud võib kokku võtta tööjõu käibekulude nimetuse alla. Eestis on tööjõu käibekulud suured — ligi 25% töötaja aastastest palgakuludest. Kui töötaja tööle võtmise ja koondamisega kaasnevad nii suured kulud, siis on loogiline, et ettevõtjad suhtuvad uute töötajate värbamisse ettevaatusega.

Tööjõu käibekulud on asja üks pool. Töötajale tuleb peale tema värbamist ka palk maksta. Vaatamata sellele, et Eesti tööjõukulud on rahvusvahelises kontekstis küllaltki madalad on tööjõu maksukoormus Eestis kõrge — tööandja jooksvatest tööjõukuludest moodustavad maksud veidi üle 40%, mis on jällegi võrdne Euroopa Liidu keskmise tasemega. Samas on OECD riikides tööjõu maksukoormus keskmiselt ligi viis protsendipunkti madalam kui Euroopa Liidus ja Eestis.

Tööjõunõudluse stimuleerimiseks on oluline luua turunõudlusele vastav ümberõppe- ja täiendkoolitussüsteem. Praegu on töötaja koolitamise raskus peamiselt ettevõtja õlul. Funktsioneeriv täiendkoolitussüsteem võimaldaks seda koormat oluliselt leevendada. Ka koondamiskulude vähendamine võiks tööturгу paindlikumaks muuta. Veidi intrigeerivaks ettepanekuks tööturu paindlikkuse suurendamisel oleks tööjõu maksukoormuse vähendamine, mis suunaks ettevõtjaid tööjõudu kui odavamalt ressursi rohkem rakendama.

Janno Järve on Tartu Ülikooli majandusteaduskonna majandusteooria õppetooli magistrant. Autor tänab Raul Eametsa, Andres Vörku, Ott Toometit, Epp Kallastet ja PRAXISE töötajaid asjalike kommentaaride ja märkuste eest. Ühtlasi tänab autor Urmas Varblast, kes oli suureks abiks analüüsi aluseks olevate andmete hankimisel. Uurimuse autor on töös esinevate vigade või ebatäpsuste eest ainuisikuliselt vastutav.



Sissejuhatus

Riik reguleerib tööturgu tavaliselt selleks, et tagada töövõtjatele head võimalused töö leidmiseks ning muuta tööandjad ja töövõtjad töösuhetes võimalikult võrdseteks partneriteks. Reguleerimata tööturul on tööandja teatud mõttes survepositsioonil, seda eriti madalat oskustaset nõudvate töökohtade osas, kus tööjõu pakkumine ületab tihti tööjõu nõudluse. Sellest tulenevalt on tööd otsivad inimesed tihti sunnitud aksepteerima töötingimusi, mis üldsusele tunduvad ebaõiglased. Niisuguses olukorras tundub riiklik sekkumine olevat õigustatud, kuna reguleerimata turul tekkinud olukord ei ole kõigile pooltele vastuvõetav. Töötaja kaitse hõlmab väga mitmeid valdkondi: tööaega reguleerivad sätted, tervishoiuregulatsioonid, koondamisregulatsioonid, töötusotsiaalne kaitse jne. Nende regulatsioonide eesmärk on muuhulgas vähendada töötajate kergekäelist koondamist ning võimaldada töötutele võimalikult valutut töötusperioodi koondamise ja uue töökoha leidmise vahel.

Sotsiaalsete tagatiste pakkumisel on kahjuks ka oma varjukülg — kusagilt tuleb leida vahendeid nende finantseerimiseks. Töövõtja sotsiaalse kaitse suurendamine toimub sageli tööjõu maksukoormuse tõstmise arvelt. Kõrgem maksukoormus tähendab aga ettevõtja jaoks tihti kõrgemaid tööjõukululusid, tööjõu nõudluse vähenemist makrotasandil ning pikaajalise töötuse suurenemist.

Seega seisab riik dilemma ees. Kaitstes töövõtjaid koondamise eest, väheneb töökohtade loomise aktiivsus, mis tähendab seda, et töötutel on vähem võimalusi uue töökoha leidmiseks. Samas on nii töötajad kui töötud paremini kindlustatud. Tööturu liberaliseerimine toob küll kaasa töövõtja kindlustatuse vähenemise (vallandamine on lihtsam, töötu abirahad väiksemad), kuid tõenäosus uuesti tööd leida on suurem — tööandja ei pea kartma töötaja koondamise kaaskasulid.

Tugevat töötajate ja töötute kaitse poliitikat on alates kuuekümnendatest aastatest vahelduva eduga viljeletud enamikus Euroopa Liidu maades, samal aja kui USA rakendab juba aastaid suhteliselt liberaalset tööturupoliitikat. Mõlemal valikul on oma head ja vead.

Eesti tööturg on praegu olukorras, kus vaatamata üsna tugevale majanduskasvule ja ettevõtete nõudlusele kvalifitseeritud tööjõu järele, püsib ligi kaheteistprotsendi-

line tööpuudus. Milline oleks Eestile sobilik lahendus? Sellele küsimusele on küllaltki raske vastata. Esmalt tuleks uurida, kuidas Eesti tööturg reageerib tööjõukulude muutmisele.

Käesoleva uurimuse eesmärgiks on hinnata tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele ning pakkuda välja üldisi meetmeid tööjõu nõudluse stimuleerimiseks. Tööjõukulude mõju hindamiseks kasutatakse dünaamilist tööjõu nõudluse mudelit, mille abil uuritakse nii jooksvate tööjõukulude kui töötajate arvu muutmise kulude mõju tööjõu nõudlusele. Uurimus põhineb Eesti töötleva tööstuse ettevõtete andmetel ajavahemikust 1996—1999.

Töö on üles ehitatud järgmiselt. Esimene peatükk annab lühikese ülevaate mujal maailmas teostatud sarnastest uuringutest. Teises peatükis kirjeldatakse mudeli teoreetilist tausta ning püstitatakse tööjõu nõudluse mudel. Kolmandas peatükis kirjeldatakse uurimuses kasutatavat andmestikku ning selgitatakse mõningate mudelis kasutatavate muutujate genereerimise detaile. Neljandas peatükis tutvustatakse analüüsi tulemusi ja formuleeritakse poliitikasoovitused tööjõu nõudluse stimuleerimiseks ning viiendas peatükis räägitakse analüüsi edasiarendamise võimalustest.

1. Sarnased uuringud mujal maailmas

Jooksvate tööjõukulude ja tööjõu käibekulude¹ mõju tööjõu nõudlusele on mujal maailmas väga laialdaselt uuritud, kuid ühest seisukohta selles, milline see mõju on, saavutatud ei ole. Uuringud näitavad, et kõrgete koondamiskulude pikaajaline mõju koondamistele ja töölevõtmistele pole selge — kõrged koondamiskulud vähendavad nii koondamisi kui ka töölevõtmisi (firma juht teab, et juhul, kui majanduskonjunktuur langeb, tuleb tal töötajaid vallandada), milline efekt aga pikaajaliselt domineerib, ei ole teada. Seega pole selge, kas kõrged koondamiskulud pikas perspektiivis suurendavad või vähendavad tööjõu nõudlust (Bertola & Bentolia 1990). Samas mõjuvad koondamiskulud selgelt tööjõu nõudluse kõikumisi stabiliseerivalt (Garibaldi 1998) ning empiiriliste uurimuste andmetel on kõrgete koondamiskuludega riikidel ka stabiilsemad hõive- ja tööpuudusemäärad (Bertola *et al.* 1999). Seega loetakse arenenud riikides kõrgete koondamiskulude

¹ Tööjõu käibekulude all mõistetakse antud töös töötajate arvu muutmisega (koondamiste ja töölevõtmistega) seonduvaid kulusid.

Uurimuse eesmärgiks on hinnata tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele ja pakkuda välja üldisi meetmeid tööjõu nõudluse stimuleerimiseks.

Kõrgete koondamiskulude mõju pikaajalisele tööhõive tasemele ei ole ühene.

Kõrgete koondamiskuludega riikides on tööturg stabiilsem.

tõestatud positiivseks mõjaks töajõu nõudluse volatiilsuse vähendamist ning töötajate kindlustunde suurendamist.

Uuringud on välja toonud, et kõrgete koondamiskuludega maade tööpuudus erineb madalate koondamiskuludega maade tööpuudusest. Koondamispääsradad kipuvad suurendama töötajate selektiivsust — tööle võetakse suurema tõenäosusega neid töötajaid, kes juba kusagil töötavad (toimub liikumine töökohtade vahel) ning seetõttu suureneb pikaajaline tööpuudus (Modigliani *et al.* 1998, Kugler & Saint-Paul 2000). Eelnev on kooskõlas nn kahekihiliste tööturu teooriaga (*two-tier labour market*), kus ülemise kihi töötajad liiguvad ühelt töökohalt teisele ning vahepealne töötus seisund peaaegu puudub. Seevastu alumise kihi puhul:

- madalate koondamiskulude korral mingi hulk töötajaid majanduslanguse ajal vallandatakse ning tõusul võetakse uuesti tööle; ning
- kõrgete koondamiskulude korral on mingi hulk töövõtjaid majanduskonjunktuurist olenemata määratud pikaajaliselt töötute ja heitunute hulka (eriti noored, ilma töökogemusest, madala hariduse ja oskustasemega töötajad).

Eespool mainitud uuringud on teostatud peamiselt arenenud riikide andmetele tuginedes. Väga heaks katsepolügooniks mitmesugustele tööturureformidele on 20. sajandi lõpus olnud just arengumaad. Ladina-Ameerika tööturu uurimine on andnud terve rea huvitavaid tulemusi ka töajõukulude ja koondamiskulude mõju kohta tööhõivele ning need tulemused vastanduvad mõningal määral Euroopa ja Põhja-Ameerika kogemustele. Kugler uuris Kolumbia tööseadusandluse reformi mõjusid tööturule ning leidis, et koondamiskulude vähendamine suurendas rohkem liikumist tööpuudusest tööhõivesse kui vastupidi, vähendades seega tööpuudust vaatlusalusel perioodil (Kugler 2000).

Heckman ja Pagés uurisid nii Ladina-Ameerika ja Kariibi mere maid kui ka OECD riike ning jõudsid järeldusele, et koondamiskulud mõjutavad oluliselt nii hõivet kui liikumist hõivesse ja hõivest välja. Poliitiliste soovitusena tõid nad välja, et tööturu reguleerimine sotsiaalsete garantiide tõstmise kaudu on ebaefektiivne ning ebavõrdsust suurendav (Heckman & Pagés 2000). Lisaks eeltoodule mainisid mõlemad nimetatud uuringud ka kõrgete töajõu käibekulude negatiivset mõju liikumisele illegaalsest sektorist legaalsesse sektorisse.

Ka jooksvate töajõukulude mõju tööturule on arengumaade kontekstis põhja-

likult uuritud. Angrist uuris Palestiina madala kvalifikatsiooniga töajõu nõudluse ja palga vahelist seost ning järeldas, et madala oskustasemega töajõud on töajõukulude suhtes väga tundlik. Uuringust selgus, et palgakulude üheprotsendiline kasv tõi endaga kaasa töajõu nõudluse ligi kolme- protsendilise vähenemise (Angrist 1996).

Üheks töajõukulude suurenemise allikaks on miinimumpalga tõstmine ning selle mõju töajõu nõudlusele on üldjuhul sarnaselt koondamiskuludele negatiivne. Miinimumpalga tõstmise mõju töajõu nõudlusele oleneb miinimumpalga esialgsest tasemest. Kui miinimumpalk on väga madal, siis tunnetavad selle tõstmise mõju väga vähesed, seega ei avalda see erilist mõju ka üldisele töajõu nõudlusele. USA ja Prantsusmaa andmetele tuginedes läbi viidud uurimusest selgus, et Prantsusmaal, kus miinimumpalk on väga kõrge, vähendab üheprotsendiline miinimumpalga tõus töö leidmise tõenäosust samuti ühe protsendi võrra. USA-s, kus miinimumpalk on suhteliselt madal, on see efekt oluliselt väiksem (Abowd *et al.* 1999). Ka Hamermesh järeldab oma uurimuses, et töajõukulude tõusul on oluline negatiivne mõju töajõu nõudlusele (Hamermesh 1999).

Jooksvate töajõukulude ja koondamiskulude kõrval ei tohiks tähelepanuta jätta ka tööle võtmise kulusid, mida seadusandlus üldjuhul ei reguleeri (või teeb seda ainult teatud töökohtade puhul), kuid mis mõjutavad tõenäoliselt küllaltki oluliselt ettevõtja otsuseid oma töötajaskonna suurendamisel. Töövõtmise kulud ei ole pärvinud nii suurt tähelepanu kui koondamiskulud. Sellel on mitu põhjust. Esiteks ei ole töövõtmise kulud riigi poolt otseselt kontrollitavad ning seetõttu on raske välja pakkuda soovitusi nende muutmiseks. Teiseks on töövõtmise kulud ja koondamiskulud teatud mõttes ühe mündi kaks külge — kui töötaja töövõtmise on väga kulukas, siis on ka tema koondamise kulu kõrge (kõik töötaja peale tehtud kulutused kaotavad koondamise hetkest tööandja jaoks väärtuse).

Vaatamata sellele, et enamik töajõu nõudluse uuringuid käsitleb rohkem üldisi töajõukulusid ja koondamiskulusid, peab käesoleva töö autor töövõtmise kulude analüüsist välja jätmist siirderiikide puhul ekslikuks, seda mitmel põhjusel:

- siirderiikide töajõuturg on välja arenemata — struktuuraalse tööpuuduse tingimustes on turul küll inimesi, kes sooviksid tööd, kuid nende kvalifikatsioon ei vasta tööpakkuja poolt soovitud. Seetõttu kaasnevad töötaja töövõtmisega tihti suuremad väljaõpetamise

Arengumaades on täheldatud kõrgete koondamiskulude negatiivset mõju töajõu nõudlusele.

Koondamiskulude alandamine vähendab varimajanduse osakaalu.

Jooksvate töajõukulude suurenemine vähendab töajõu nõudlust.

**Väljaarenemata
tööturuga riikides
moodustavad tööle
võtmise kulud tööjõu
käibekuludest olulise
osa.**

- kulud kui stabiilse majandusega riikides, kus tööturul on vastava kvalifikatsiooniga inimesed kergemini kättesaadavad;
- kuludest kõrvalehoidmise võimalus — kuigi seadus näeb ette inimeste koondamisel hüvitiste maksmise, tuleb siiski küllaltki sageli ette juhtumeid, kus koondamishüvitisi ei maksta ning kuna töötajad pole ise piisavalt teadlikud oma õigustest, siis ei pöördu nad ka kuhugi abi saamiseks. Seega ei pruugi koondamiskulud tööandja jaoks üldse realiseeruda. Samas on võimatu kõrvale põigelda töölevõtmise kuludest — kui tööturul pole vastavaid spetsialiste, on tööandja sunnitud teatud väljaminekuid tegema, et töötaja saaks töö tegemiseks vajaliku koolituse, samuti hoolitsema töökoha sisustamise eest jne.

Seega väärivad töölevõtmise kulud tööjõu nõudluse analüüsimisel transformatsioonimajanduse kontekstis samaväärset tähelepanu kui koondamise kulud.

2. Tööjõukulud ja nende mõju tööjõu nõudlusele

Esmalt peatume veidi mudelis kasutataval tööjõukulude liigitusel. Tööjõukulud liigitatakse käesolevas töös kaheks: jooksvad tööjõukulud ning tööjõu käibekulud (*labour adjustment costs* või *labour turnover costs*). Jooksvad tööjõukulud koosnevad järgmistest komponentidest:

- töötaja brutopalk,
- töötaja palgalt makstav sotsiaalmaks,
- puhkusetasud,
- pensionimaksud.

Seega kuuluvad siia kõik töötajatega seonduvad jooksvad kulutused (puhkusetasusid ja muid aastas korra makstavaid hüvitisi võib teatavate mõõndustega samuti jooksvateks kulutusteks pidada, seda küll aastases plaanis). Jooksvate tööjõukulude analüüsimine on suhteliselt lihtne, kuna informatsioon nende kohta on kergesti kättesaadav — ettevõtted on kohustatud vastavaid kulutusi kajastama regulaarselt esitatavates aruannetes.

Tööjõu käibekulud on töötajate arvu muutmisega seotud kulud. Tööjõu käibekulud on keerulisem analüüsida. Alustame töötajate arvu vähendamise seonduvatest kuludest. Kuludega seoses saab tööjõu vähenemise firma tasandil liigitada kaheks: koondamine ja vallandamine/lahkumine

omal soovil. Peamiseks erinevuseks nende vahel on see, et esimesega kaasnevad firma jaoks otsesed kulud ning teisega mitte. Tööjõu vähendamise kuludena (edaspidi koondamiskulud²) tuleks käsitleda järgmisi kulusid:

- koondamishüvitised,
- etteteatamisperioodi jooksul makstav palk.

Etteteatamisperioodi jooksul makstavat palka tuleks kuluna käsitleda mitmel põhjusel. Firma teeb koondamisotsuse tavaliselt siis, kui on jõutud järeldusele, et teatav hulk töötajaid on üleliigsed ning nõudluse firma toodangu järgi saab rahuldada väiksema hulga inimestega — üleliigsele töötajale makstav palk on aga kulu. Lisaks eeltoodule puudub töötajal motivatsioon vahetult enne koondamist täisväärtuslikult töötada, kuna palk on nagunii kuni koondamiseni garanteeritud, samas on tema koondamine juba otsustatud.

Koondamistasud on sätestatud Eesti Vabariigi töölepinguseaduses (vt lisa 1). Kahjuks moodustavad need ainult osa töötajate arvu vähendamisega seotud kuludest. Samuti on küsitav, kui palju tegelikult täidetakse seadusandlust koondamishüvitiste maksmisel (kindlasti esineb juhtusid, kus inimeste koondamisel neile koondamishüvitisi ei maksta). Töötajate arvu vähendamisega seotud kulude leidmine on keeruline, kuna seadusandlusest mittetulenevad koondamiskulud ei ole otseselt jälgitavad.

Töötaja töölevõtmise kulud on tööjõukuludest kõige raskemini hinnatavad, kuna neid pole otseselt kusagil sätestatud. Uue töötaja töölevõtmise kulud koosnevad peamiselt järgmisest:

- töötaja värbamisega seonduvad kulud,
- uue töötaja väljaõpetamisega seonduvad kulud,
- töötajale töökoha sisustamisega seonduvad kulud,
- õpipoisiperioodil tekitatava praagi kulu ning täisväärtusliku tulemuse puudumise kulu (vilumatu inimene töötab aeglase-malt jne).

Nii töötaja väljaõpetamise kui ka uue töökoha sisustamise kulud on juba firmasiseselt väga erinevad. Seda enam on raske hinnata tööstusharu töökoha loomise agregeeritud kulu. Lisaks eeltoodule ei ole firmal mingit kohustust (sellist kohustust oleks ettevõttel tõenäoliselt ka võimatu täita) anda regulaarselt aru uute töökohtade loomisega kaasnevatest kuludest, mis

² Koondamiskulude asemel kasutatakse tihti terminit vallandamiskulud. Käesolevas töös on läbivalt kasutusel koondamiskulude mõiste, kuna vallandamine seostub töötajapoolse eksimuse tõttu töölt kõrvaldamisega, mis seadusandlikust aspektist vaadatuna endaga kulusid kaasa ei too.

kokkuvõttes muudab uue töötaja töölevõtmise kulude leidmise samuti keeruliseks. Statistilisi meetodeid kasutades on neid kulusid tööjõu nõudluse analüüsimisel siiski võimalik arvesse võtta.

Kumerate käibekulude korral on seda kõige lihtsam teha jälgides, kuidas kiiresti reageerib firma töötajate arv toodangu nõudluse muutumisele. Kui reaktsioon on kiire, siis võib järeldada, et töötajate arvu muutmine ei ole eriti kulukas. Kui töötajate arv reageerib aeglaselt, siis on alust arvata, et selle muutmisega kaasnevad olulised kulud.

Siiski tuleks mainida, et sellisel lähene-misel on ka omad miinused ning tulemuste tõlgendamise juures tuleks neid arvestada. Tegelikult ei ole töötajate töölevõtmise ja koondamise kulud teineteisest täielikult eraldatavad. Kõrged töölevõtmise kulud toovad kaasa ka koondamiskulude suure-nemise ja vastupidi.

Kui analüüsi tulemused näitavad, et üks mainitud kuludest on ebaoluline, siis ei saa kohe järeldada, et see kulu ei avalda tööjõu nõudlusele mõju. Selleks, et tööjõu käibeku-lud oleksid tööjõu nõudluse seisukohast ebaolulised, peavad ebaoluliseks osutama nii töölevõtmise kui koondamise kulud.

Uurimuse aluseks on Äriregistri andme-baasi juhuslik väljavõte, mis sisaldab and-meid 382 rohkem kui 50 töötajaga töötleva tööstuse ettevõtte kohta. Valimi jaotus nii tööstusharude kui töötajate arvu järgi on toodud lisas 2. Andmestik kirjeldab kesk-miselt 60% töötleva tööstuse käibest ning

44% töötleva tööstuse hõivest ajavahemikus 1996–1999 (vt tabel 1).

3. Analüüsi tulemused

Uuringu läbiviimise metoodikat on põhja-likumalt kirjeldatud käesoleva kirjutise baas-uuringus, mis on kättesaadav PRAXISE koduleheküljelt (www.praxis.ee). Siinkohal tuuakse ära ainult uuringu peamised tule-mused⁴:

- Kõrgemad jooksvad tööjõukulud vähen-davad tööjõu nõudlust — jooksvate tööjõukulude suurendamine 1% võrra tooks kaasa tööhõive vähenemise 0,26% võrra (ehk siis tööjõu nõudluse jooksvate tööjõukulude elastsus on $-0,26$). Eeldusel, et muud tingimused jäävad samaks tooks viiekümnekroonine pal-gatõus töötlevas tööstuses kaasa tööta-jate arvu ligi 670 inimeselise vähene-mise⁵.
- Tööjõu käibekulud on olulised tööjõu nõudluse mõjutajad — keskmiselt on tööjõu käibekulud võrdsed 25% jooksvatest tööjõukuludest. Arvestades selle-ga, et uuringus kasutatavas valimis oli aasta keskmiseks jooksvaks tööjõuku-luks töötaja kohta 64 778 krooni, ulatu-vad tööjõu käibekulud töötaja kohta ligi 16 200 kroonini aastas.

Siinkohal oleks asjakohane võrrelda saadud tulemusi muu maailma analoogsete uurimuste tulemustega. 2000. aastal Saksamaal läbi viidud uuringus hinnati

Tabel 1. Andmestiku kirjeldus

	1996	1997	1998	1999
Firmade arv	382	382	382	382
Töötajate arv	59 253	63 896	65 151	62 057
Valimi keskmine töötajate arv	155	167	171	162
Eesti keskmine ³ töötajate arv	79	77	75	71
Valimi keskmine aastane tööjõukulu töötaja kohta	52 337	62 092	70 432	74 251
Eesti keskmine aastane tööjõukulu töötaja kohta	51 701	60 961	69 896	74 685
Osakaal töötleva tööstuse realiseerimise netokäibes	58,0%	60,3%	58,9%	60,4%
Osakaal töötleva tööstuse hõives	38,4%	44,3%	46,7%	47,7%

Allikas: Eesti Statistikaamet, Äriregister; autori arvutused.

³ Eesti keskmiste näitajate leidmisel on arvesse võetud ainult ettevõtted, milles on rohkem kui 20 töötajat.

⁴ Käesoleva töö aluseks olevas uuringus hinnatav dünaamiline tööjõu nõudluse funktsioon tuletati optimeerimisülesandest, mille eesmärgiks oli leida töötajate arv, mis maksimeerib firma kasumi kogu tegevusperioodi jooksul. Ülesanne lahendati dünaamilise programmeerimise (*dynamic programming*) meetodil. Saadud tööjõu nõudluse funktsiooni hinnati Eesti töötleva tööstuse ettevõtete paneelandmete põhjal, kasutades selleks läbiviidavat üldistatud vähimruutude meetodit (*feasible generalised least squares*).

⁵ Arvutustes on tuginetud keskmistele töötleva tööstuse hõive ja palganumbritele ajavahemikust 1996–1999. Perioodi keskmiseks palgaks oli töötlevas tööstuses 3692 krooni ning keskmine hõivatute arvu oli 163,4 tuhat.

empiirilist agregeeritud tööjõu nõudluse funktsiooni Lääne-Saksamaa töötleva tööstuse andmetel ajavahemikus 1960–1994. Tööjõu nõudluse palgakulu elastsus jäi vahemikku $-0,6$ kuni $-0,7$ (Shreiber 2000). Eelmainitud uuringus ei arvestatud tööle võtmise ja koondamise kuludega. Kraft (1988) hindab Lääne-Saksamaa tööturu kohanemiskiirust ajavahemikus 1970–1987 (arvestades ka tööjõu käibekuludega), tuginedes 21 töötleva tööstuse ettevõtte andmetele ning sai tööjõu nõudluse palgakulude elastsuseks $-0,89$. Autor ise hindab seda näitajat veidi kõrgeks (Kraft 1988). Enamus uuringuid on hinnatud tööjõu nõudluse tööjõukulude elastsuseks siiski ligikaudu -1 (Hamermesh 2001).

Käesolevas uuringus leitud tööjõu nõudluse elastsus on tõenäoliselt veidi alahinnatud⁶, kuid viitab sellele vaatamata asjaolule, et Eesti tööjõu nõudlus ei ole väga hinnatundlik.

Uuringus leitud hinnangut Eesti tööjõu käibekulude kohta oleks samuti huvitav võrrelda mujal maailmas hinnatud tulemustega, kuid kahjuks on selliseid uuringuid, kus tööjõu käibekulud on võrreldaval kujul välja arvatud, suhteliselt vähe. Hispaania töötleva tööstuse andmetel läbi viidud uuringus on autorid hinnanud töötajate koondamise kuludeks ligikaudu 51% aastapalgast. Tööle võtmise käsitleti selles uuringus kahe eraldi lepingutüübi korral. Tähtajalise lepingu sõlmimisel olid tööle võtmise kulud ligikaudu 16% aastastest tööjõukuludest. Tähtajatu lepingu sõlmimisel eeldati, et töötaja on ettevõttes juba tähtajalise lepingu alusel töötanud. Tema „edutamine“ tähtajatu lepinguga töötaja staatusesse tõi endaga kaasa täiendavaid kulusid, mahus 10% aastastest tööjõukuludest (Aguirregabiria *et al.* 2000).

Käesoleva uuringuga analoogset metoodikat kasutanud autorid hindasid Itaalia tööstusettevõtete käibekuludeks aga vaid 2,3% aastastest tööjõukuludest. Eelmainitud näitaja on leitud eeldusel, et koondamised moodustasid 5% ettevõtte keskmisest töötajate arvust. Juhul kui koondamise keskmine suurus ulatuks 10% töötajate arvust, oleks koondamise piirkulud kujunenud 4,6% aastastest palgakulust töötaja kohta. Seega on tulemused väga erinevad ja sõltuvad paljudest eeldustest.

Nagu eelpool mainitud ei võimalda tööjõu käibekulude leidmise metoodika

tegelikult tööle võtmise ja koondamise kulusid teineteisest eraldada. Seetõttu tuuakse ka käesolevas uuringus ära vaid üldine tööle võtmise kulude näitaja. Eelnevalt vaadatud uuringute taustal on Eesti tööjõu käibekulud üsna kõrged ning viitavad sellele, et tulemus on tõenäoliselt veidi ülehinnatud. Sellele vaatamata on see aga märgiks sellest, et töötajate arvu muutmine on Eestis küllaltki kulukas.

Saadud tulemused on teooriaga hästi kooskõlas — kõrged töötajate arvu muutmise kulud ei lase ettevõtjal töötajate arvu vabalt muuta. Seetõttu ei võimalda kõrged käibekulud reageerida ka täies mahus jooksvate tööjõukulude muutumisele, mis omakorda vähendab tööjõu nõudluse jooksvate käibekulude elastsust. Kokkuvõtlikult peakski kõrgete tööjõu käibekuludega kaasnema madal tööjõu nõudluse elastsus.

4. Ettepanekud

Mida võib saadud tulemustest järeldada? Konkreetseid ettepanekuid tööjõu nõudluse tõstmiseks ning seega töökohtade loomise hõlbustamiseks on eelneva analüüsi põhjal üsna raske teha, kuna iga konkreetse meetme mõju peaks olema eraldi läbi uuritud. Seetõttu on järgnevalt väljapakutav küllaltki üldine. Konkreetsemaid edasiarendusi tuleks kindlasti käsitleda täiendavates uurimustes.

Järgnev osa peatükist pakub välja viis võimalust tööjõu nõudluse stimuleerimiseks:

- funktsioneeriva täiendkoolitussüsteemi loomine,
- koondamiskulude vähendamine,
- värbamiskulude vähendamine,
- töökohtade loomise toetamine,
- tööjõu maksukoormuse vähendamine.

4.1 Ümberõppe ja täiendkoolitussüsteemi loomine

Töölevõtmise kulude vähendamise esmasseks vahendiks on haridussüsteemi tõhustamine. Töölevõtmise kuludele tuleks Eestis tähelepanu pöörata just seetõttu, et uus töötaja vajab siin põhjalikumalt täiendõpet kui arenenud tööturuga riikides. Vajalikul tasemel tööjõu puudumisele kui olulisele probleemile viitavad mitmed Eestis läbi viidud uuringud. Eesti väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arendamise riiklik poliitika „Ettevõtlik Eesti“ toob ühena ettevõtete

Eesti tööjõu käibekulud on suhteliselt kõrged.

Täiendkoolitussüsteemi väljatöötamine on esmane vahend tööjõu käibekulude vähendamisel.

⁶ Uuringus hinnati tööjõu nõudluse elastsust ka ilma käibekulusid arvestamata ning saadi tulemuseks $-0,32$, ehk jooksvate tööjõukulude 1% suurenemine toob kaasa tööjõu nõudluse 0,32 protsendilise vähenemise.

peamistest probleemidest ära kvalifitseeritud tööjõu nappuse (Eesti väike... 2001). Eesti metalli-, masina- ja aparaaditööstuse sektoruuring näitas, et ligi pooltes keskmise suurusega ettevõtetes ja suuretööstustes oli vabu töökohti, mis viitab sellele, et tööturult on raske leida ametikohale sobivaid töötajaid. Paljud juhid märkisid, et sooviksid olemasoleva asemele paremat tööjõudu (Eesti masina... 2001). Sarnastele tulemustele jõuti ka Eesti puidu- ja mööblitööstuse sektoruuringus (Eesti puidu... 1999).

Kutsehariduskooli lõpetaja ei ole tõenäoliselt üheski riigis töökohale perfektselt sobiva kvalifikatsiooniga. Samas on arenenud tööturuga riikides hästi välja töötatud täiendõppe süsteem, mis võimaldab nii kutsekoolidest saadud haridusega noorte inimeste kui ka aegunud oskusteabega vanemate töötajate kvalifikatsiooni täiendada vajadustega vastavusse viia. Seega on Eestis vaja välja töötada kaasaegsetel alustel koolitus- ja täiendkoolitussüsteem, mis tegutseb aktiivses koostöös tööandjatega.

Kutseharidusreformi raames on praeguseks loodud peaaegu igasse kutsekooli täiskasvanute täiendkoolituse osakond ning üldilise koolitusprogrammi kokkupanemisel peavad kutsekoolid tegema koostööd

oma valdkonna tööandjate erialaliitutega. Samas on kutsekoolid alles reformimisel ning kõiki vajalikke erialasid ei suudeta tänapäeval veel pakkuda. Samuti võiks tööandjate ja haridussüsteemi vaheline suhtlemine olla oluliselt efektiivsem kui ta praegu on. Seega on efektiivse ja paindliku kutse- ja täiendkoolitussüsteemi töölerakendamisel veel palju tööd teha.

4.2 Koondamistasude vähendamine

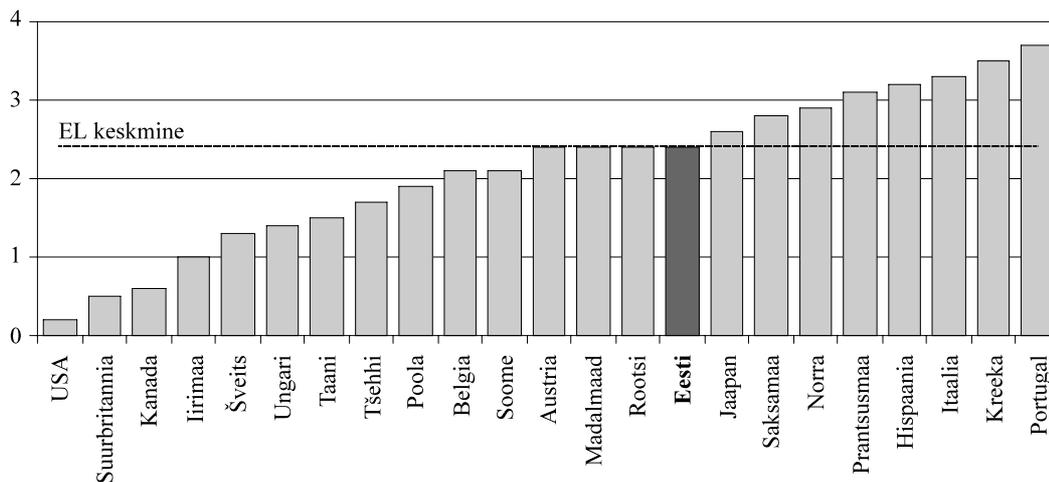
Koondamistasude vähendamine aitaks otseselt vähendada töötajate arvu vähendamise seotud kulusid. Nagu 1. peatükis kirjeldatud, on sellistel reformidel kahepindne mõju — ühest küljest suurendab koondamiskulude vähendamine tööjõu nõudluse volatiilsust, teisest küljest on tööandjad nõus töötajaid meelsamini tööle võtma, kuna majanduskliima halvenedes ei ole oodata suuri kulusid seoses töötajate koondamisega. Arengumaades läbi viidud uurinud andsid enamasti tulemuseks, et koondamiskulude vähendamisel on tööjõu nõudlusele positiivne mõju.

Eesti tingimustes domineerivad tööjõu käibekuludes tõenäoliselt töölevõtmise kulud ning pikaajalises perspektiivis tuleks tööjõu nõudlust stimuleerida eeskätt täiend-

Koondamisi reguleeriv seadusandlus on Eestis küllaltki range.

Koondamisi reguleeriva seadusandluse pehendamise võimaldaks muuta tööturuga paindlikumaks.

Joonis 1. Töötajate arvu vähendamist reguleeriva seadusandluse rangus⁷ valitud riikides⁸ ja Eestis



Allikas: Nicoletti et al. (2000), Järve (2002).

⁷ Kasutatud meetod võimaldab järjestada riigid seadusandlike regulatsioonide ranguse järgi. Mida kõrgem indeksi väärtus, seda rangem on riigi koondamisi reguleeriv seadusandlus. Koondamisi reguleeriva seadusandluse rangus hinnati lähtuvalt kolmes faktoris: koondamiste protseduuriline ebamugavus, otseste koondamiskulude suurus ning etteteatamisperioodide ja katseaegade pikkus. Eelmainitud kolme faktori raames hinnatud kaheksast indikaatorist leitakse lõplik indeksi väärtus kasutades selleks faktoraal-analüüsi. OECD riikide kohta saadi indeksi väärtused Nicoletti et al. (2000) poolt läbiviidud uuringust, Eesti kohta arvutas autor tulemused ise, kasutades Nicoletti poolt välja töötatud meetodikat. Näitajate hindamise ja faktorite kaalude leidmise põhjalikum kirjeldus on toodud Nicoletti et al. (2000) ja Järve (2002).

⁸ Euroopa Liidu keskmise arvutamisel on lähtutud 14 liikmesriigi näitajatest. Luksemburgi ei ole indeksisse lisatud, kuna andmed ei olnud kättesaadavad.

Toimiv töövahendussüsteem muudaks töötajate leidmise hõlpsamaks ning vähendaks tööle võtmise kulusid.

koolitussüsteemi kaasajastamise abil. Samas tuleb aga tõdeda, et koondamiskulude suurus võrreldes kuulub Eesti arenenud Euroopa riikide hulka, mis on tuntud oma suhteliselt jäiga tööturu poolest. Joonisel 1 on hinnatud erinevate riikide koondamisi reguleeriva seadusandluse rangust. Eesti näitaja küünib rangusastme poolest ühte klassi Austriaga, Rootsi ja Madalmaadega.

Kui koondamistasude otsene vähendamine kõlab liiga radikaalselt, siis üks võimalus leevendada koondamiskuludega kaasnevat finantskoormust on muuta 2002. aastast kehtima hakanud töötuskindlustusseadust. Praeguse seaduse kohaselt kompenseeritakse tööandjale osa tema poolt välja makstud koondamistasudest ainult sellisel juhul, kui tegemist on suuremahulise koondamisega (vt lisa 1). Samas on suuremahulised koondamised defineeritud sellisel kujul (definitsioon sõltub ettevõtte suuruselt, väikeettevõtete ja mikroettevõtete jaoks on see 5 inimest), et mõnes ettevõttes ei olegi nii palju töötajaid ning seetõttu peavad sellised firmad vaatamata töötuskindlustuse maksmisele kogu koondamistasu oma vahenditest leidma. Selle piirangu muutmine võimaldaks koondamistasusid ettevõtete jaoks vähendada, jättes seejuures muutumatuks koondatavale inimesele makstava koondamistasu.

4.3 Värbamiskulude vähendamine

Töölevõtmise kulusid aitaks vähendada ka toimiv töövahendussüsteem, mille abil nii tööotsijad kui -pakkujad saaksid oma oskustele ja vajadustele rakenduse leida. Halvasti funktsioneeriv värbamissüsteem on ettevõtjale küllaltki kulukas — vaatamata sellele, et tööturul eksisteerib sobiva kvalifikatsiooniga tööotsija, ei võimalda süsteem teda leida ning firma peab spetsialisti ise koolitama. Lihttööliste otsimisel on oluline, et töövahendaja oleks enne kontrollinud tööotsija isikuomadusi, vastasel juhul tuleb seda teha tööandjal töö käigus ning mitme ebasobiva inimese värbamine ja vallandamine on kokkuvõttes küllaltki kulukas.

Riiklikul tasandil tegelevad töövahendusega tööhõiveametid. Tööhõiveametid pakuvad järgmisi tööturuteenuseid:

- teavitamine tööturu olukorrast ja tööturukoolituse võimalustest,
- töövahendus,
- tööturukoolitus,
- kutsenõustamine,
- tööturutoetus ettevõtluse alustamiseks,
- tööturutoetus tööandjale väiksema konkurentsivõimega töötü töölerakendamiseks,
- hädaabitöö.

Lisaks eeltoodule tegeleb tööhõiveamet töötute registreerimisega ja töötü abirahade maksmisega. Tööhõiveametite poolt osutatavad tööturuteenused on nii tööotsijale kui töövõtjale tasuta.

Riigikontrolli hinnangul ei saa tööhõiveametite tööd pidada praeguse seisuga efektiivseks. Üheks põhjuseks on siin tööandjate passiivsus tööhõiveametite teavitamisel vakantsete kohtade tekkimisest. Vaatamata tööturuteenuse seaduses sätestatud kohustusele teavitada tööturuametit nii vakantsidest kui töölt vabanevatest töötajatest, ei pea ettevõtteid tihti eelmainitud nõudest kinni. Tööhõiveametitel on tööandjate seas halb maine ning töötajate otsimisel teavitatakse tööhõiveameteid vaid madalalpalgalistest töökohtadest, kusjuures töötajale esitatavad nõuded on sellele vaatamata küllaltki kõrged. Probleeme on ka tööotsijaid puudutava informatsiooniga. Tööhõiveametitest tööotsijate kohta kättesaadav informatsioon on tihti puudulik, tööhõiveametitel ei ole veel normaalselt funktsioneerivat andmebaasi vabade töökohtade ja tööotsijate kohta. Üle-eestilise tööotsijate ja vabade töökohtade elektroonilise andmebaasi käivitumist on oodata 2002. aasta teisest poolest. Praeguse seisuga võib öelda, et tööhõiveametitest saadav info ei võimalda ühendada töötü nõudlust ja pakkumist (Lätti 2001).

Lisaks tööhõiveametitele tegutseb Eestis 2002. aasta alguse seisuga 27 litsentseeritud eraõiguslikku tööturuteenuseid pakkuvat firmat, millest 26 pakuvad ka töövahendusteenust (Mäesalu 2001). Tööturuteenuste seaduse kohaselt on tööturuteenused töötü otsijale tasuta, seega maksab eraõiguslikus tööturuteenuste firmas teenuse eest tööandja. Sellest tulenevalt otsivad eraõigusliku tööbüroo kaudu töötajaid tavaliselt ettevõtteid, kes vajavad juhtivtöötajaid või spetsialiste ning on võimelised selle eest maksma. Informatsioon nende töötajate kohta on erabüroodes küllaltki hea, kuid vahendustasu on samuti võrdlemisi kõrge.

Värbamise seisukohast on peamiseks probleemiks siiski madalalpalgaliste lihttööliste leidmine, keda eraõiguslikus tööbüroos arvel ei ole ja keda seal tihti ka ei otsita, sest madalate palgakulude taustal on see väga kallis ning tõstab oluliselt inimese töölevõtmise kulusid. Et neid kulusid vähendada, tuleb tööhõiveametite mainet parandada ja muuta nende töö efektiivsemaks või anda töövahendusteenuste valdkond täielikult erakättesse. Sellisel juhul peavad olema välja töötatud selged meetmed, mis tagaksid lihttööliste juurdepääsu tööturuiinformatsioonile ning võimaldaksid firmadel leida kohusetundlikke lihttöölisi neile vastuvõetava hinna eest.

4.4 Töökohtade loomise toetused

Töökohtade loomist võib soodustada ka ettevõtluse otsese toetamise kaudu. Töökohtade loomise seisukohast võiks ettevõtluse toetamine hõlmata nii töökohtade sisustamise kui töötajate koolitamine kulude osalist või täielikku katmist riigi poolt. Koolituse finantseerimine firma tasandil võimaldab tööandjal ise leida sobiv koolitaja ning juhul, kui Eestist ei ole sobivat eksperti koolitajaks võtta, võib firma selle palgata välismaalt.

Töötajate oskuste parandamisega seotud kulude olulisust käsitleti juba eespool. Töökohtade füüsilise loomise kulude teemaikat käsitlevad Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes läbi viidud uuringud vähe. See on ka ootuspärane, sest töökoha sisustamise kulud on keskmiselt oluliselt kõikumavamad kui koolituskulud ning nende riiklik finantseerimine on seetõttu komplitseeritum. Eesti Põllumajandusülikooli poolt koostatud „Metsatööstuse inimressursi kasutamise ja rakendamise analüüs“ on üks väheseid uurimusi, kus ettevõtted hindavad töökoha füüsilise loomise kulusid. Ettevõtete küsitlemisel selgus, et metsandusettevõtetes moodustavad investeeringud seadmetesse töökoha loomisel põhiosa (Muiste 2000). Samas tuleb tunnistada, et analüüs põhineb väga väikesel valimil (küsimusele töökoha loomise kulude kohta vastas vaid 22 ettevõtet) ning kulud olid ettevõtete lõikes väga kõikumavad. Tööjõuga seotud kulud olid seadmete investeeringunõudluse kõrval marginaalsed.

Sellised tulemused on töötlevas tööstuses küllaltki loomulikud, kui räägitakse uue realselt toodangut tootva töökoha loomisest. Töökoha füüsilise loomise toetamiseks mõeldud sobivate meetmete väljatöötamine on aga küllaltki komplitseeritud. Näiteks, kui eesmärgiks on toetada töökohtade loomist, siis peab tööandja olema kohustatud pärast toetuse saamist töökoha teatud ajaks kindlasti säilitama, see aga vähendab tööturu paindlikkust, sest majanduskliima halvenedes ei ole võimalik töötajaskonda vähendada.

Otseselt töökoha füüsilise loomise (töötlevas tööstuses) meetmeid Eestis ei ole, samas on mõningaid toetusi võimalik selle eesmärgil kasutada. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) poolt pakutav stardiabi pakub alustavale ettevõttele tagastamatut rahalist toetust. Stardiabi ei ole otseselt töölevõtmise kulude vähendamise meede, kuid võimaldab muuhulgas vähendada uute töökohtade loomise kulusid. Samas on abi

maksimaalne suurus küllaltki väike (maksimaalselt 100 000 kr) ning kallima varustuse soetamisel on tegemist üsna väikese abiga.

Lisaks stardiabile on ettevõtetel võimalik taotleda koolitustoetust ning töötajate ümberõppe- ja täiendkoolituse toetust, mille raames osa töötaja koolitamisega kaasnevatest kuludest kompenseeritakse. Viimane meede vähendab otseselt töölevõtmise kulusid ning peaks käesolevas töös läbi viidud analüüsi kohaselt mõjuma tööjõu nõudlusele positiivselt. Mõlema eelmainitud meetme puhul on eelistatud mahajäänud piirkondadesse töökohti loovad ettevõtted. Lühike ülevaade peamistest EASi poolt pakutavatest tööjõu nõudlust stimuleerivatest toetustest on toodud lisas 3.

Kahjuks ei ole võimalik praeguse seisuga öelda, millist mõju eelmainitud meetmed on tööjõu nõudlusele avaldanud. Mõju avaldamiseks ja selle hindamiseks peaksid projektid juba mõnda aega töös olema, kuid ettevõtluse toetamise programmid on käigus olnud alles väga lühikest aega. Sama kehtib ka kutseharidus- ja täiendkoolitussüsteemide kohta — reaalsed tulemused ilmnevad alles mitme aasta pärast.

4.5 Tööjõu maksukoormuse vähendamine

Tööjõu nõudluse funktsiooni analüüsimisel selgus, et tööjõu nõudlust on võimalik mõjutada lisaks töölevõtmise kuludele ka jooksvate tööjõukulude kaudu. Kõrgemad jooksvad tööjõukulud mõjuvad tööjõu nõudlust vähendavalt ja vastupidi.

Üheks oluliseks tööjõukuludeks mõjutavaks teguriks on maksud. Eestis maksustatakse tööjõudu ettevõtte seisukohast vaadatuna järgmiselt:

- sotsiaalmaks (33% töötaja brutopalgast),
- töötuskindlustus (0,25–1 % töötaja brutopalgast, 2002. aasta määraks on Valitsus kinnitanud 0,5 %).

Töötaja maksab oma palgatulult 26 % tulumaksu. Lisaks eeltoodule maksab töötaja alates 2002. aastast 0,5–2% oma palgalt töötuskindlustust. 2002. aastal on töötaja töötuskindlustuse määr 1%. Joonisel 2 võrreldakse Eesti tööjõu maksustamist teiste OECD riikide tööjõu maksukoormusega.

Eesti maksukiilu⁹ leidmise aluseks on võetud Vabariigi Valituse 2002. aasta Eesti keskmise palga prognoos (5955 kr) ning selle keskmise palgajuures on Eesti maksukiil 41,5%. Nagu näha, jääb Eesti tööjõu maksukoormus 2002. aastal vaid veidi alla Euroopa Liidu keskmisele (42,7%), ületades

Tööjõu nõudlust saab tõsta läbi ümberõppe ja täiendkoolituse toetamise.

⁹ Maksukiil leitakse, jagades töötaja palgalt makstavate maksude summa ettevõtja tööjõukuluga töötaja kohta.

seejuures oluliselt OECD keskmist (36,6%). Kui vaadelda hüpoteetilist stsenaariumit, kus valitsus kehtestab maksimaalsed töötuskindlustusmäärad ning lisaks sellele kehtestatakse tööõnnetuse- ja kutsehaiguskindlustus, mis tõstab tööhõukulusid Eesti tööstuse ja tööandjate keskliidu hinnangul veel ligi 3% võrra (Tööõnnetuse ... 2001), siis ületaks Eesti tööhõu maksukoormus EL-i keskmist, olles võrdne Taani ja Madalmaadega. Euroopa Liidu keskmine tööhõu maksukoormus ei peaks tõenäoliselt olema Eesti orientiiriks. Viimase viie aasta jooksul on nii mõnedki Euroopa Liidu riigi otsustanud tööhõu maksukoormust vähendada, kuna uuringud on näidanud, et tööhõu kõrge maksustamine mõjutab firmade tööhõu nõudlust negatiivselt (Daveri & Tabellini 2001).

Eesti tööhõud on suhteliselt kõrgelt maksustatud.

Austria, Belgia, Prantsusmaa, Madalmaad, Kreeka, Hispaania ja Suurbritannia on vähendanud madala oskustasemega tööhõu maksukoormust, kuna sellise tööhõu osas on firmade tööhõu nõudlus tööhõukulude muutuste suhtes eriti tundlik (Dormond 1997, Joumard 2000). Samuti on rakendatud maksukoormuse nihutamist tööhõult kapitalile või keskkonnasaastele (Saksamaa ja Taani) (Joumard 2001). Euroopa Liidu tööturu nõrk kohanemisvõime on pea kõiki liikmesriike pannud mõtlema meetmetele, mis võimaldaksid tööturu paindlikkust suurendada.

Tööhõu maksukoormuse alandamine mõjaks tööhõu nõudlust stimuleerivalt.

Eesti ettevõtja jaoks ulatuslikku tööhõukulude vähenemist lähitulevikus näha ei ole. Euroopa Liiduga liitumisel on palkade tõus paratamatu konvergentsiprotsessi osa

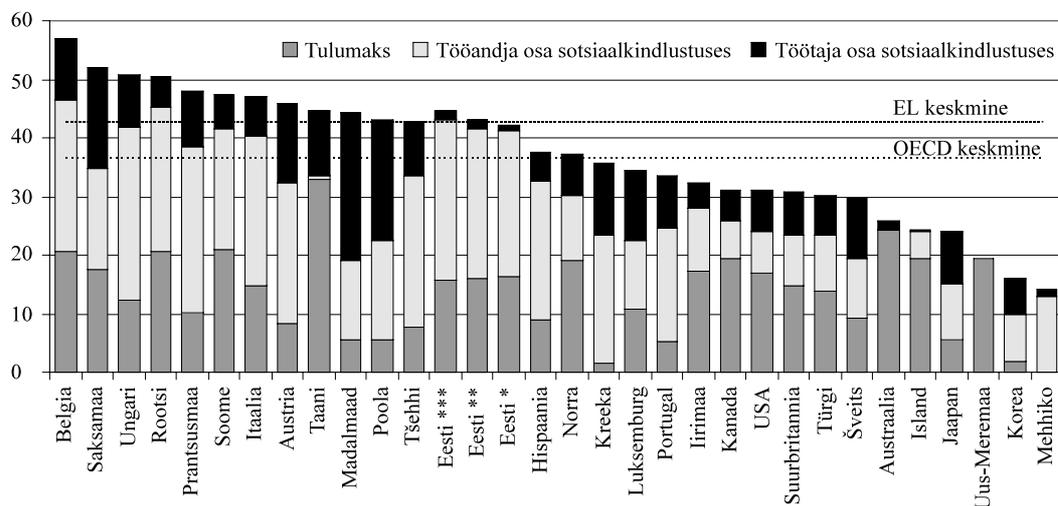
(Eesti palgad moodustavad vaid 33% Euroopa Liidu keskmisest (Candidate countries... 2001)), mis saab kaasneda vaid tööhõu tootlikkuse suurenemisega (praegu moodustab eesti tööhõu tootlikkus 37% EL-i keskmisest (*ibid.*)). Eesti tööhõu konkurentsivõime peamiseks tõstjaks on pikas perspektiivis kahtlematult tööhõu kvaliteedi parandamine. Samas võimaldaks tööhõu otsese maksukoormuse vähendamine Eesti tööhõu hinna ja kvaliteedi suhet täiendavalt parandada, toetades sellega ettevõtete konkurentsivõime kasvu.

5. Mudeli puudused ja soovitatavad edasiarendused

Esmalt tuleb mainida, et iga mudel tugineb teatavatele eeldustele ning ei suuda seetõttu reaalselt maailma täielikult kirjeldada. Käesoleva mudeli eeldused on loetletud tööbaasuuringus ning tulemused kehtivad mudeli parameetrite hinnangute juures toodud tõenäosustega ainult nende eelduste täidetuse korral. Seega — tegemist on reaalsuse olulise lihtsustusega. Tulemuste tõlgendamisel tuleks arvestada, et:

- käesolevas töös hinnatud mudel on eeskätt teoreetiline mudel. Lisaks eeltoodule on tegemist ettevõtetasandi mudeliga, mille tulemused ei pruugi rakenduda makrotasandil. Seetõttu ei tohiks saadud tulemusi kasutada tööhõu nõudluse käitumise prognoosimiseks. Selleks tuleks koostada vastav prognoosimudel. Ühtlasi tuleks toonitada, et tegemist on mikro-

Joonis 2. Maksukiil OECD riikides ja Eestis, %



* Maksukiil 2002. aasta töötuskindlustusmäärade juures.

** Maksukiil, kui rakendataks maksimaalseid töötuskindlustuse määrasid.

*** Maksukiil, kui lisaks maksimaalsetele töötuskindlustusmääradele rakendataks ka 3% tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustust.

Allikas: Joumard 2001, autori arvutused.

tasandi mudeliga, mille tulemused ei pruugi rakenduda makrotasandil;

- teoreetilist mudelit testiti andmetel, mis pärinevad ajavahemikus 1996–1999. Vaadates viimase kahe aasta arenguid tööhõive ja töötuse näitajate osas on põhjust arvata, et 2000. aasta teine pool võis olla tööturul struktuurseks pöördpunktiks. Seetõttu ei pruugi tulemused tänapäeva tööturul enam kehtida;
- mudel on hinnatud tuginedes aastastele andmetele, kuid ettevõtted koostavad oma hõiveplaanid tõenäoliselt väiksema intervalliga kui üks aasta. Seetõttu kirjeldaks näiteks kvartaalne andmestik ettevõtete tegelikku hõivekäitumist paremini (paraku ei olnud sellised andmed kättesaadavad);
- valimisse on kaasatud ainult need ettevõtted, mis on kõigi nelja vaatlusaluse aasta jooksul tegutsenud. Seega põhineb antud analüüs keskmisest edukamate ettevõtete andmetel — neid firmasid, mis vahepeal oma tegevuse lõpetasid, valimis ei ole. Samuti ei ole valimis viimase kolme vaatlusaluse perioodi aasta jooksul loodud uusi firmasid — käesolev analüüs uurib ainult tegutsevate ettevõtete töajõu nõudlust.

Käesoleva uurimise oluliseks edasiarenduseks oleks väljapakutud meetmete rakendamise võimaluste hindamine. Eeskätt vajaks analüüsimeetodite täiendkoolituse ja ümberõppe reform. Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform koostab mitmesuguseid sektoruuringuid eesmärgiga välja selgitada tööandjate tööajavajadus. Täiendavat uurimist tahaks üldised küsimused:

- kuidas luua kestav efektiivne dialoog haridussüsteemi ja tööandjate vahel?
- kuidas viia kutseõppeasutustes pakutava hariduse kvaliteet vastavusse tööturu nõudmistega?

Koondamiskulusid puudutava seadusandluse analüüsimisel tuleks lähtuda nendest küsimustest:

- millist mõju avaldaks töajõu nõudlusele koondamistasude vähendamine?
- kui võrd teostatav on riikliku töötuskassa vahendite rakendamine ka väiksemarvuliste koondamistega seotud koondamistasude osaliseks hüvitamiseks?

Tööhõiveametite restruktureerimine tõstatatab samuti küsimusi:

- kas töajõuvahendus peaks jääma osalt riigi kätte või saab töajõuvahendussüsteemi üles ehitada erainitsiatiivile ja piiratud riiklikule toetusele tuginedes?
- kui tööhõiveametid jäävad tegelema töajõuvahendusega, siis kuidas tõsta nende administratiivset efektiivsust ning

kuidas motiveerida tööandjaid informeerima tööhõiveameteid tekkinud vakantsidest?

Töökohtade loomise toetamine on praegu meetmete poolt küllaltki hästi kaetud. Täiendavat uurimist vajaks:

- kas ja kuidas toetada töökohtade füüsilist loomist (nt sisseseade ostmise toetus)?
- kas praegu pakutavad meetmed on ettevõtjatele kättesaadavad?

Töajõu maksustamise vähendamine on fiskaalpoliitiliselt üks keerukamaid probleeme. Tarvis on uurida:

- kui tundlik on töajõu nõudlus töajõukulu maksustamise vähendamise suhtes?
- milliseid makse vähendada ja millega kompenseerida saamata jääv tulu riigieelarves?

Loomulikult vajab analüüsimist ka kõigi eelmainitud reformide fiskaalpoliitiline aspekt — kui prioriteetsed on need võrreldes teiste majandusreformidega ning millises ulatuses on nende läbiviimine riigile jõukohane?

Töös kasutatud teoreetilise mudeli edasiarendamiseks on samuti mitmeid võimalusi. Autor kasutas käesolevas töös nõrgasid töajõu suurendamise/vähendamise kulusid, mis eeldavad, et suure hulga inimeste vallandamine/tööle võtmine on inimese kohta kulukam kui väikeste muudatuste tegemine. Kuni 2002. aasta alguseni kehtinud seadusandlusest ei ole võimalik välja lugeda otsust üleliigsete töötajate korrigeerimise eelistamist mitmes osas koondamisele ega ka vastupidi. Seetõttu jäid autorile vabad käed töajõu hulga muutmise kulude funktsionaalse kuju valimisel ning eelistati lihtsamat, nõrgasid kulu.

Käesolevast aastast kehtima hakanud töötuskindlustusseadus soodustab üleliigseks muutunud töötajate korrigeerimist — töötuskindlustus katab osa tööandja poolt makstavatest koondamistasudest vaid juhul, kui tegemist on kollektiivse koondamisega (keskmise suurusega ettevõtetes vähemalt 10% töötajaskonnast). Seetõttu võiks ühe edasiarendusena hinnata mudelit lineaarsete töajõu suurendamise/vähendamise kuludega.

Samuti võib katsetada erinevaid tootmisfunktsiooni spetsifikatsioone. Üheks edasiarenduseks võib olla ka töajõu hulga muutumatuks jätmise võimaluse lisamine mudelisse. Aastasel baasil ei ole töajõu muutumatuks jäämise tõenäosus küll eriti suur, aga teoreetiliselt muudab selle võimaluse lisamine mudeli korrektsemaks.

Kokkuvõte

Käesolevas uurimuses hinnatakse tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti töötleva tööstuse ettevõtetes. Tööjõukuludena käsitletakse nii jooksvaid tööjõukulusid kui ka töötajate töölevõtmise ja vallandamisega seotud kulusid. Analüüsi käigus hinnatakse taandatud kujul tööjõu nõudluse võrrandit Eesti töötleva tööstuse andmetel ning jõutakse järgmistele järeldustele:

- Kõrgemad jooksvad tööjõukulud vähendavad tööjõu nõudlust — jooksvate tööjõukulude suurendamine 1% võrra tooks kaasa tööhõive vähenemise 0,26% võrra;
- Tööjõu käibekulud on olulised tööjõu nõudluse mõjutajad — keskmiselt on tööjõu käibekulud võrdsed 25% jooksvatest tööjõukuludest.

Tuginedes saadud tulemustele, näeb autor järgmisi võimalusi tööjõu nõudluse stimuleerimiseks:

- töötaja töölevõtmise kulude vähendamine, viies kutsehariduse ning ümberõppe- ja täiendkoolitussüsteemi vastavusse tööturu vajadustega;

- tööturu paindlikkuse suurendamine, vähendades tööandja jaoks koondamistasudega kaasnevat finantskoormust;
- värbamiskulude vähendamine, tõhustades tööhõiveametite ja eraõiguslike töövahendufirmade tegevust;
- töökohta loomise kulude vähendamine ettevõtetele pakutavate koolitustoetuste abil;
- jooksvate tööjõukulude vähendamine tööjõu maksukoormuse vähendamise kaudu.

Mitmes valdkonnas on juba küllaltki palju ära tehtud (nt ümberõppe- ja täiendkoolitustoetuste käivitamine 2001. aasta sügisel), kuid kokkuvõttes peegeldab kõrge tööpuudus ja samaaegne kvalifitseeritud tööjõupuudus terve rea probleemide olemasolu, mis nõuavad veel lahendamist.

Autor mõistab, et esitatud meetmete rakendamine on komplitseeritud protsess ning ka eelarveliselt päris kulukas. Seetõttu on eespool pakutud lahendused ainult suunava iseloomuga. Reformide konkreetsemat teostamist ja finantseerimist tuleks kindlasti käsitleda täiendavates uurimustes.

Lisad

Lisa 1.

Tööandja poolt töölepingu lõpetamisega seonduvad etteteatamise tähtajad ja kompensatsioonid

Tabel 1. Etteteatamise tähtajad ja koondamishüvitis individuaalsete koondamiste korral

Pidev tööstaaž selle tööandja juures	Koondamine ¹		Asutuse likvideerimine, pankrot ²	
	Etteteatamisaeg ³	Kompensatsioon	Etteteatamisaeg	Kompensatsioon
kuni 5 aastat	2 kuud	2 kuu keskmine palk	2 kuud	2 kuu keskmine palk
5-10 aastat	3 kuud	3 kuu keskmine palk	2 kuud	3 kuu keskmine palk
üle 10 aasta	4 kuud	4 kuu keskmine palk	2 kuud	4 kuu keskmine palk
	Lepingu lõpetamine vanuse tõttu		Töötaja mittevastavuse korral	
Pidev tööstaaž selle tööandja juures	Etteteatamisaeg	Kompensatsioon	Etteteatamisaeg	Kompensatsioon
kuni 5 aastat	2 kuud	2 kuu keskmine palk	1 kuu	1 kuu keskmine palk
5-10 aastat	2 kuud	3 kuu keskmine palk	1 kuu	1 kuu keskmine palk
üle 10 aasta	3 kuud	4 kuu keskmine palk	1 kuu	1 kuu keskmine palk

Allikas: töölepingu seadus.

¹ Kui tööandja kavatseb lõpetada töölepingu töötajate koondamise tõttu 10-20 töötajaga kolme kuu jooksul ja vabanevate töötajate töölepaigutamine ei ole tagatud, võib töötajaid esindav organisatsioon või isik lepingu lõpetamise peatada kuni üheks kuuks. Kui koondamise tõttu vabaneb kolme kuu jooksul üle 20 töötaja ja vabanevate töötajate töölepaigutamine ei ole tagatud, võib töötajaid esindav organisatsioon või isik töölepingu lõpetamise peatada kuni kaheks kuuks.

² Ettevõtte pankroti väljakuulutamisel on lubatud tööleping lõpetada ilma töötajale ette teatamata.

³ Ettenähtud tähtaegade mittejärgimisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust keskmise päevapalga ulatuses iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu lõpetamisest vähem ette teatati.

Tabel 2. Koondamishüvitis kollektiivse koondamise korral

Pidev tööstaaž selle tööandja juures	Kompensatsioon
kuni 5 aastat	1 kuu keskmine palk
5-10 aastat	1,5 kuu keskmine palk
üle 10 aasta	2 kuu keskmine palk

Allikas: Eesti Vabariigi töötuskindlustuse seadus.

Kollektiivse koondamise korral makstakse vastavalt töötuskindlustuse seadusele koondamishüvitisel riiklikust töötukassast. Töötaja saab kätte sama summa mis enne seaduse jõustumist, kuid tööandja kulutused vähenevad eeltoodud summa võrra. Töötuskindlustuse seaduse mõttes on töölepingute kollektiivne ülesütlemine töölepingute tööandjapoolne ülesütlemine, millega lõpetatakse töölepingud juriidilise isiku lõpetamise, füüsilisest isikust tööandja töö lõppemise või töötajate koondamise tõttu 30 päeva jooksul, või teenistusest vabastamine ametiasutuse likvideerimise või ametnike koondamise tõttu, kui tööleping lõpetatakse või teenistusest vabastatakse vähemalt:

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

Lisa 2. Valimi karakteristikud

Valimi jaotus tööstusharude järgi	Ettevõtete arv	Protsent	Kumulatiivne protsent
Toiduainete ja jookide tootmine	76	19,90	19,90
Tekstiili ja tekstiilitoodete tootmine	60	15,70	35,60
Nahatöötlemine ja nahatoodete tootmine	15	3,93	39,53
Puidutöötlemine ning puidutoodete tootmine	48	12,57	52,09
Paberimassi, paberi ja pabertoodete tootmine	5	1,31	53,40
Kirjastamine, trükindus ja salvestiste paljundus	19	4,97	58,38
Kemikaalide ja keemiatoodete tootmine	11	2,88	61,26
Kummi- ja plasttoodete tootmine	9	2,36	63,61
Muude mittemetalletest mineraalidest toodete tootmine	21	5,50	69,11
Metalli ja metallitoodete tootmine	29	7,59	76,70
Mujal liigitamata masinate ja seadmete tootmine	19	4,97	81,68
Elektri- ja optikaseadmete tootmine	21	5,50	87,17
Transpordivahendite tootmine	7	1,84	89,01
Mujal liigitamata tootmine	42	10,99	100,00
Kokku	382	100,00	

Valimi jaotus töötajate arvu järgi (1999. aasta)	Protsent	Kumulatiivne protsent
0 kuni 20 töötajat	1,57	1,57
21 kuni 50 töötajat	9,69	11,26
51 kuni 100 töötajat	45,55	56,81
101 kuni 200 töötajat	21,99	78,80
201 kuni 500 töötajat	15,70	94,50
üle 500	5,50	100,00

Lisa 3. Valik EAS poolt rakendatavaid meetmeid

Eelistatud projektid	Kaetavad kulud	Toetuse mini-maalne suurus	Toetuse maksimaalne suurus	Toetuse lubatav osakaal projekti maksumuses
Töötajate ümberõppe ja täiendkoolituse toetus¹				
<ul style="list-style-type: none"> • Asuvad suure tööpuudusega vähemarenenud regioonides (nt monofunktsionaalsed asulad) • Olulisel määral uusi töökohti loovad projektid • Soodustavad investeringute toomist piirkonda • Suure kasvupotentsiaaliga ettevõtted • Ekspordile orienteeritud ettevõtte töötajate koolitusprojektid 	Kitsam tööalane koolitus (saab rakendada ainult selles ettevõttes, mujal rakendamine piiratud) Üldine tööalane koolitus (töötajate erialase kvalifikatsiooni tõstmine, rakendatav ka väljaspool toetust taotlevat ettevõtet)	10 000 kr	Ei ole piiratud	Kitsas tööalane koolitus: Väikese- ja keskmise suurusega ettevõtetel (EVK ²) 35% Suurettevõtetel (SE ³) 25% Üldine tööalane koolitus: EVK 70% SE 50% 2002. aastal on toetuste kogueelarve 6 mln kr
Stardiabi⁴				
<ul style="list-style-type: none"> • Asuvad suure tööpuudusega vähemarenenud regioonides (nt monofunktsionaalsed asulad) • Olulisel määral uusi töökohti loovad projektid • Soodustavad investeringute toomist piirkonda • Suure kasvupotentsiaaliga ettevõtted • Ekspordile orienteeritud ettevõtte töötajate koolitusprojektid 	<ul style="list-style-type: none"> • Investeringud põhivara soetamiseks • Hoonete ostmine või renoveerimine • Arendustegevus 	Ei ole piiratud	50 000 kr Erandjuhtudel, kui äriplaan on orienteeritud ekspordi või firma olulisele kasvule 100 000 kr	Harjumaa ettevõtted 65% Mujal tegutsevatel Ettevõtetel 35% 2002. aastal on toetuste kogueelarve 6 mln kr

¹ Toetus ei laiene transpordi ja põllumajandusettevõtetele.

² Väike- ja keskmise suurusega ettevõtted on ettevõtted, kus on vähem kui 249 töötajat.

³ Suurettevõtted on üle 250 töötajaga ettevõtted.

⁴ Toetust antakse peamiselt tootmisettevõtlike arendamiseks.

Kasutatud kirjandus

1. Abowd, J., Kramarz, F., Margolis, D. "Minimum Wages and Employment in France and the United States," National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6996, March 1999.
2. Aguirregabiria, V., Alonso-Borrego, C. "Labor Contracts and Flexibility — Evidence from a Labor Market Reform in Spain", 2000, under revision.
3. Angrist, J. "Short-Run Demand for Palestinian Labor," Journal of Labor Economics, 14, July 1996, pp. 425–453.
4. Bentolila, S., Bertola, G. "Firing Costs and Labor Demand — How Bad is Euroclerosis?", The Review of Economic Studies, Vol. 57(3), July 1990, pp. 381–402.
5. Bertola, G., Boeri, T., Cazes, S. "Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement", Employment and Training Papers, ILO, 1999.
6. Candidate Countries Labour productivity and remuneration levels just over 40% of EU average. – Eurostat. News Release No. 55/2001, 22 May 2001, 2p. [http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=2-22052001-EN-AP-EN&mode=download].

7. Daveri, F., Tabellini, G. Unemployment and Taxes - Economic Policy, April, 2000, viidatud läbi: Joumard, I. Tax Systems in European Union Countries – OECD ECO/WKP No. 301, 2001, 56 p.
8. Dormont, B. “L’influence du coût du travail sur la demande de travail”, *Économie et Statistiques*, 1997, viidatud läbi: Joumard, I. Tax Systems in European Union Countries – OECD ECO/WKP No. 301, 2001, 56 p.
9. Eesti puidu- ja mööblitööstuse sektoruuring. AS PW Partners, Sihtasutus Eesti Kutsehariduse reform, 1999, 126 lk.
10. Eesti metalli-, masina- ja aparaaditööstuse sektoruuring. AS PW Partners, Sihtasutus Eesti Kutsehariduse reform, 2001, 97 lk.
11. Eesti Vabariigi Töölepingu seadus [jõustunud muudatused 01.01.2002].
12. Eesti Vabariigi Tööturuteenuse seadus [jõustunud muudatused 01.01.2002].
13. Eesti Vabariigi Töötuskindlustuse seadus [jõustunud 01.01.2002].
14. Ettevõtlik Eesti. Eesti väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arendamisele suunatud riiklik poliitika 2001 - 2006. Majandusministeerium, 2001, lk 18.
15. Garibaldi, P. “Job Flow Dynamics and Firing Restrictions”, *European Economic Review*, Vol. 42, 1998, pp. 245 - 275.
16. Hamermesh, D. “Do Higher Labor Costs Affect Employment And Hours? New International Evidence”, *Empleo y Politicas Laborales*, August 1999, conference paper.
17. Hamermesh, D.S. Labor Demand – *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2001, 19 p, avaldamata.
18. Heckman, J., Pagés, C. “The Cost of Job Security Regulation - Evidence form Latin America Labor Market”, May 2000, unpublished.
19. Jaramillo, F., Schiantarelli, F., Sembenelli, L. “Are Adjustment Costs for Labor Asymmetric? An Econometric test on Panel Data for Italy”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 75, Issue 4, Nov. 1993, 640–648.
20. Joumard, I. Tax Systems in European Union Countries – OECD ECO/WKP No. 301, 2001, 56 p.
21. Joumard, I., Varoudakis, A. “Options for reforming the Spanish tax system” – OECD ECO/WKP, No. 249, 2000, 43 p.
22. Järve, J. Tööjõu kulude mõju tööjõu nõudlusele – magistritöö, Tartu 2002, 95 lk, eelkaitsmisel.
23. Kraft, K. Eurosclerosis Reconsidered: Employment Protection and Work Force Adjustment in West Germany, pp. 297-301; artiklilogumikust: Buechtemann, C.F. Employment Security and Labour Market Behavior – *Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, New York, 1993, 512 p.
24. Kugler, A. “The Impact Of Firing Costs On Turnover And Unemployment: Evidence From The Colombian Labour Market Reform”, *International Tax and Public Finance Journal*, 2000, forthcoming.
25. Kugler, A., Saint-Paul, G. “Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment”, Feb. 28, 2000, unpublished.
26. Lähti, E. Tööturupoliitika planeerimine ja eelarvestamine. Kontrollakt, 2001, 14 lk.
27. Mäesalu, M. Eraõiguslikud tööturuteenuse pakkujad. Telefoni-intervjuu Sotsiaal-ministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialistiga, 2001.
28. Modigliani, F., Fitoussi, J-P., Moro, B., Snower, D., Solow, R., Steinherr, A., Labini, P. S. “An Economist’s Manifesto on Unemployment in the European Union”, *BNL Quarterly Review*, No. 206, Sept. 1998.
29. Muiste, P. Metsatööstuse inimressursi kasutamise analüüs. Eesti Põllumajandus-ülikool, 2000, 25 lk, avaldamata.
30. Nickell, S. J. “Dynamic Models of Labor Demand”, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, 1986, pp. 473–522.
31. Nicoletti, G., Scarpetta, S., Boylaud, O. Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation – OECD ECO/WKP No. 220, 2000, 86 p.
32. Schreiber, S. Real Wages and Productivity Dynamics: A long Run Comparison of the USA and West Germany – FU Berlin Dept. Economics Discussion Paper 2000/21, 2001, 36 p.
33. Tööõnnetuse ja kutsehaiguskindlustuse eelnõu. ETTK kommentaar, 21.03.2001, [http://www.ettk.ee/src/seisukohad/index.php3?seisukoha_id=29].

Ilmunud:

1/2002 Tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes.

Autor Janno Järve

Käesolevas töös hinnatakse tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes ajavahemikus 1996–1999 eesmärgiga pakkuda välja üldisi meetmeid tööjõunõudluse stimuleerimiseks. Uuringu tulemustest selgub, et töötaja tööle võtmise kulu on oluline tööjõu nõudlust mõjutav tegur, samal ajal kui töötajate koondamiskulud osutusid tööjõu nõudluse seisukohast üllatavalt ebaoluliseks. Töös tehakse ettepanekuid nende võimaluste osas, mis aitaksid riigi ja ettevõtte tasemel tööjõu nõudlust suunata ja mõjutada.

2/2002 Schengeni leppega liitumise mõju Eestile.

Autor Eiki Berg

Käesolevas töös analüüsitakse Schengeni režiimi rakendumisest tulenevat mõju piiriületuskorrale ja migratsioonipoliitikale Eestis. Autor kirjeldab töös Schengeni raamleppeid, selle rakenduslikke mõjutegureid ja võimalikke probleeme, millega tuleks arvestada liitumisläbirääkimiste positsiooni täpsustamisel ning leppe rakendumisel. Töös antakse ülevaade Eesti käimasolevatest ettevalmistusest Schengeni regulatsioonidega liitumiseks, viidatakse erinevatele probleemidele ja aspektidele, mis vajaksid laiemat ja põhjalikumat diskussiooni ning ühtlasi tehakse omapoolseid ettepanekuid probleemide lahendamiseks.

3/2002 Eesti arengu alternatiivne hindamine: jätkusuutlikkuse indikaatorid.

Autorid Paavo Eliste, Tiina Joosu, Lauri Lutker, Tea Nõmman

Analüüsis tutvustatakse uut agregeeritud näitajat Eesti majandusarengu hindamiseks — jätkusuutlikku säästmissuure, mis võimaldab vaadelda majandusarengut komplekselt jälgides samaaegselt muutusi nii toodetud kapitalis, loodus- kui inimkapitalis. Jätkusuutlik säästmissuure annab võimaluse hinnata majandussektori tegevvõime mõju riigi majanduskasvule, võttes arvesse ka sotsiaalseid kulutusi (keskkonna saastamine, muutused inimressursis jne), mida traditsioonilised majanduskasvu indikaatorid (SKP) ei kajasta. Nimetatud analüüs on lühendatud versioon mahukamast samanimelisest uurimistööst.

Ilmumas:

4/2002 **Eluasemepoliitika Euroopas ja Eestis.** *Anneli Käärk jt.*

5/2002 **Ennetähtaegne vanaduspension ja tööturupakkumine.** *Lauri Leppik.*

6/2002 **Invaliidisuspension töötü abiraha asendajana Eestis.** *Andres Võrk, Jarno Habicht.*

Poliitikaanalüüs on Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS väljaannete sari, mille eesmärgiks on analüüsida Eesti sotsiaalse ja majandussektori poliitika, juhtida tähelepanu alternatiivsetele valikutele ning innustada avalikku arutelu. Väljaannetes avaldatud seisukohad kajastavad autori või autorite isiklikke vaateid. Väljaannete autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele PRAXIS. Väljaannetes sisalduva teabe kasutamisel palume korrektselt allikale viidata.



Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS on sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus (*think tank*), mille eesmärgiks on toetada analüüsile, uuringutele ning osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS aadress:

Estonia pst. 3/5, 10143 Tallinn, Eesti, tel. (372) 6 409 072, faks (372) 6 313 796, www.praxis.ee

Väljaannete tellimine: praxis@praxis.ee