

Tööturu paindlikkus*

Reelika Leetmaa

Epp Kallaste

Jaanuar 2003

Tööturu paindlikkus on nii akadeemilises kirjanduses kui poliitikute seas palju kasutatud termin, mida mõistetakse väga mitmeti. Käesolev töö annab ülevaate tööturu paindlikkuse mõiste erinevatest tõlgendustest. Tuginedes OECD riikides läbi viidud uuringutele tuuakse välja kuidas tööturu institutsioonid mõjutavad tööturgu ja kuidas institutsioonide mõju tööturule üldse mõõdetakse. Institutsioonidest käsitletakse tööjõu maksustamist, seaduseid ja regulatsioone, ametiühinguid, miinimumpalka, töötushüvitisi ja aktiivset tööturupoliitikat.

* Käesoleva töö tekst oli aluseks Reelika Leetmaa samateemalisele ettekandele 2003. aasta jaanuaris toimunud Sotsiaalmajandusnõukogu istungil.



Poliitikauuringute Keskus PRAXIS
Estonia pst. 3/5, 10143 Tallinn
tel 640 9000
faks 640 9001
e-post praxis@praxis.ee

1. Tööturu paindlikkuse mõiste

Tööturu paindlikkuse (*labour market flexibility*) mõistet tõlgendatakse erinevalt nii erialases kirjanduses kui ka eri huvigruppide poolt. Näiteks on tööandjate huvi töötururegulatsioonide vähendamine (seega on võimalik töökohtade loomine ja likvideerimine vastavalt majandussituatsioonile lihtne ja tööturg on paindlik), töövõtjate huvi seevastu nt töötuskindlustuse suurendamine (võimaldab kiiremini ja efektiivsemalt tööd otsida, kiirendades struktuurseid muutusi – seega tööturg on kokkuvõttes paindlikum). Seetõttu peab alati olema tähelepanelik, mida konkreetsetes kontekstis tööturu paindlikkuse all mõistetakse ning kas käsitletav kontseptsioon on võrreldav teiste paindlikkuse mõistetega.

Erialases kirjanduses on tööturu paindlikkust defineeritud järgnevalt:

- Tööturg on paindlik, siis kui ressursid on jaotatud *pareto efektiivselt* (kellegi heaolu ei saa suurendada ilma kellegi teise heaolu vähenemiseta) (Hahn 1998). Tööturu paindlikkust nähakse pigem protsessi kui seisundi kirjeldusena. Seega võiks öelda, et ühe riigi tööturg on paindlikum kui teise oma, siis kui mingi välise šoki tagajärjel tasakaalust väljunud tööturg nihkub kiiremini *pareto efektiivse* seisundi poole kui teise riigi oma (Eamets *et al.* 2002). Märkuseks – sellist kontseptsiooni väga raske praktikas mõõta, sellepärast seda ei kasutata.
- Tööturg on paindlik, siis kui puuduvad takistused vabade töökohtade täitmiseks töötutega, kellel on vajalikud oskused. Sellise kontseptsiooni kohaselt võib eksisteerida tööpuudus ilma vabade töökohtadeta või vabad töökohad ilma tööpuuduseta, aga mõlemat korraga ei ole (Solow 1998). Märkuseks – mõõdetakse *Beveridge* kõveraga (näitab suhet vabade töökohtade ja tööpuuduse määra vahel).
- Tööturu paindlikkus näitab tööturu võimet suunata töötajaid vähem produktiivsetest sektoritest suurema produktiivsusega sektoritesse (Nickell 2000). Sisuliselt kordab see eelnevaid punkte.

Eeltoodud punktid defineerivad paindlikkuse mõiste. Samas vaadeldakse paindlikkust praktikas enamasti mitte eelnevate definitsioonide alusel, vaid kui teatud regulatsioonide ja tööturu karakteristikute kogumit, mis mõjutavad paindlikkuse saavutamist.

Tööturu paindlikkust võib vaadelda nii mikro- kui makrotasandil. Makrotasandil vaadeldakse tööturu paindlikkusena (Eamets 2002):

- **Tööturu institutsionaalset paindlikkust.** Näitab institutsioonide ja ametiühingute mõju tööturule. Tööturu institutsioonidena käsitletakse enamasti tööturu regulatsioone, tööjõu maksustamist, ametiühingute, kollektiivlepingute ja miinimumpalga mõju, töötushüvitisi ja aktiivset tööpoliitikat ning koolitust.
- **Palkade paindlikkus** – reaalpalkade kohanemine vastavalt tööturu tõusudele ja mõõnadele.

Tööturu paindlikkus mikrotasandil keskendub ettevõtete tööjõu nõudluse ja pakkumise analüüsile (Deakin *et al.* 2000):

- **Tööturu nõudluspoole paindlikkus** keskendub mikrotasandi tööjõu nõudlusele, täpsemalt tööandjate strateegiatele töötajate tööle võtmisel. Vaadatakse, kuidas tööandja saab muuta tööjõu ressursi vastavalt toodangu/teenuse nõudluse kõikumisele.
 - *Numbriline e. väline paindlikkus* – näitab kui kerge või raske on tööandjal töötajaid tööle võtta ja vallandada vastavalt majanduskonjunkturile.

- *Tööaja paindlikkus* – kui kerge on tööaega muuta (määrata ületunde või osa-ajaga tööd).
 - *Finantsiline/Palkade paindlikkus* – kuidas saab palkasid muuta vastavalt majanduskonjunkturile. Kui palju on võimalik ja kui palju kasutatakse tasustamise skeeme, mis seovad töö tulemuslikkuse saadava tasuga.
 - *Funktsionaalne paindlikkus* – kui lihtne on ettevõtte töökorraldust vastavalt vajadusele muuta. Kas töötajate oskused võimaldavad erinevate ülesannete täitmist.
- **Tööturu pakkumispoole paindlikkus** mikrotasandil väljendub inimeste võimalustes muuta pakutavat tööhulka vastavalt oma soovile, nt valida ja ümber lülituda osa-ajaga töö ja täisajaga töö vahel või võimalust liikuda tööturu eri kategooriate vahel (hõivatud, töötu või mitteaktiivne). Kui see on lihtne, siis võime öelda, et tööturg on paindlik.

Tööturu paindlikkusest rääkides vaadeldakse harilikult ühte või mitut nimetatud paindlikkuse alalõikudest. Makrotasandi paindlikkus viitab riigi kui terviku tööturu kohanemisvõimele ja mikrotasandi paindlikkus ettevõtte tasandi tööjõu kohanemisvõimele.

2. Tööturu institutsionaalne paindlikkus

Riigi seisukohast on kõige olulisem vaadata tööturu institutsioonide mõju tööpuudusele ja majanduskasvule. Tööturu institutsioonide all laiemas tähenduses peetakse silmas regulatsioone ja organisatsioone, mis mõjutavad tööturu toimimist, avaldades mõju palkadele ja hõivele. Toodanguturu konkurentsi ja regulatsioone tööturu paindlikkuse uurimisel tavaliselt ei arvestata (Philips *et al*, 2002)

Tööturule mittesekkumist põhjendatakse peamiselt neoklassikalisest majandusteooriast lähtudes, mille kohaselt regulatsioonideta turul toimivad turgu tasakaalustavad mehhanismid kõige paremini ning tööjõu pakkumine ning nõudlus tasakaalustub kõige kiiremini. Antud teooria kohaselt on tööturg paindlik kui puudub igasugune sekkumine ja hinnamehhanism viib turu ise tasakaalu ning *pareto efektiivsesse* seisule. Tegelikuses eksisteerivad ka täiesti vabal tööturul turutõrked (välismõjud kolmandatele inimestele, informatsiooni asümmeetria jne) ning ei saa öelda, et regulatsioonideta tööturg tasakaalustub kiiremini kui reguleeritud turg. (Deakin *et al*, 2000)

Eeltoodud mudeli näol on tegemist reaalsuse lihtsustusega ning tegelikuses eksisteerib mitmeid erinevaid regulatsioone (miinimumpalk, tööseadusandlus, vallandamis- ja töölevõtmisreeglid), mis mõjutavad tööturu toimimist. Missugune on olnud erinevate institutsioonide mõju tööpuudusele ja majanduskasvule OECD riikides tegelikuses vaatame järgnevalt Nickelli ja Layardi (1999) põhjalikule analüüsile toetudes. Analüüsis vaadeldavad institutsioonid on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Tööturu institutsioonid

Tööturu institutsioon	Vastavat institutsiooni iseloomustav näitaja
Tööjõu maksustamine (sotsiaalmaks, tulumaks ja käibemaks)	Maksukiil
Tööseadusandlus (töötajate kaitse, töötingimused, puhkus, lapsepuhkus, koondamisregulatsioon)	OECD poolt on välja töötatud erinevad indeksid: tööstandardite indeks (labor standards index) töökaitse indeks (employment protection index)
Ametiühingud, kollektiivsed läbirääkimised ja miinimumpalk	Ametiühingu liikmelisus Kollektiivlepingute katvus Tsentraliseeritus, koordineeritus Miinimumpalga suhe riigi keskmise palka
Töötushüvitised ja aktiivne tööpoliitika	Töötushüvitiste asendusmäär Töötushüvitiste maksmise kestus Kulutused aktiivsele tööpoliitikale %-na SKP-st
Geograafilist mobiilsust takistavad tegurid	Regionaalne mobiilsus Eluaset omavate perede %

Allikas: Autori koostatud Nickell et al (1999) põhjal

2.1. Tööjõu maksustamine

Tööjõu maksud tõstavad tööjõu hinda ning vähendavad töötaja netosissetulekuid, suurendades seeläbi tööpuudust. Üldiselt sõltub tööjõumaksude mõju tööhõivele sellest, mil määral kanduvad maksud üle tööandja palgakuludesse ehk teisisõnu, kas maksukoormuse tõusu kannab tööandja või töötaja. Lõppkokkuvõttes määrab selle poolte läbirääkimisjõud.

Analüüsivast maksukoormuse mõju tööpuudusele, vaadeldakse tavaliselt maksukiilu ehk tööandja poolt makstavate tööjõukulude ja töötaja netopalga vahet. Maksukiilu arvutamisel kasutatakse erinevaid meetodikaid, nt põhinevad mõned arvutused agregeeritud andmetel, teised eri peretüüpide sissetulekutel, osades arvutustes võetakse arvesse ka tarbimismaksud (nt käibemaks, aktsiisimaks), teistes arvestatakse vaid sotsiaal- ja tulumaksuga. Erinevused tulenevad ka sellest, kas arvestatakse ka sotsiaaltoetuste ja maksusoodustustega.

Tabel 2. Maksukiil OECD riikides

Riik	Maksukiil ^a (%)	Riik	Maksukiil ^b (%)
Rootsi	70,7	Taani	38,5
Soome	65,9	Belgia	48,8
Prantsusmaa	63,8	Rootsi	43,7
Itaalia	62,9	Ungari	43,3
Madalamaad	56,5	Saksamaa	42,9
Austria	53,7	Itaalia	42,9
Belgia	49,8	Poola	42,5
Hispaania	54,2	Prantsusmaa	40,5
Norra	48,6	Soome	39,6
Saksamaa	53,0	Taani	39
USA	43,8	Tsehhi	38,9
Taani	46,3	Slovakkia	36,8
UK	40,8	<i>Eesti</i>	36,5
Šveits	38,6	Madalmaad	36,4
Portugal	37,6	EL-15 keskmine	35
Jaapan	36,3	OECD keskmine	31,6
Iiri	34,3	USA	25,4
		Jaapan	22,6
		Suurbritannia	22,4
		Iirimaa	19,5

^aOECD andmebaas, arvutatud agregeeritud andmete põhjal(sotsiaalmaks, tulumaks, tarbimismaksud) 1989-1994.

^b*Taxing Wages (OECD 2002); Praxise arvutused. Abielupaar kahe lapsega. Andmed 2001. aasta kohta*

Töajõu maksustamise mõju tööpuudusele analüüsinud töödes on jõutud järeldusele, et sotsiaalmaks, tulumaks ja käibemaks eraldi ei avalda olulist mõju tööpuudusele (vt Layard *et al*, 1991; OECD 1994, Robertson *et al* 1990).

Maksustamise negatiivne mõju tööpuudusele avaldub eelkõige eri maksuliikide (tavaliselt sotsiaalmaks, tulumaks, käibemaks) koostoimel, kuid ka siinkohal lähevad uuringute tulemused lahku. Osades töödes (Blanchard *et al*, 1997; Gruber 1997) pole leitud olulist seost tööjõu maksude ja tööpuuduse vahel, teistes töödes leitakse, et maksukoormuse suurendamise tagajärjel tööpuudus kasvab (Alesina *et al* 1997, Daveri *et al* 1997 viidatud Nickell *et al*. 1999 kaudu). Näiteks leidis Scarpetta (1996), et maksukoormuse alandamine 5 protsendipunkti võrra, vähendab tööpuudust ca 13%. Daveri *et al* (1997) leidsid koguni, et tööjõumaksude x protsendipunktiline tõus toob kaasa $x/2$ protsendipunktilise tõusu tööpuuduse määras. Vastuolulised tulemused näitavad muuhulgas, et teised tööturu institutsioonid on maksukoormuse mõju kujunemisel olulised. Toetudes olemasolevatele empiirilistele uuringutele võib kokkuvõttes siiski öelda, et kõrgem tööjõu maksukoormus suurendab tööpuudust (eriti pikaajaliselt), kuid selle efekti täpne suurus ei ole teada (Nickell *et al*, 1999).

Töajõu maksukoormuse mõju majanduskasvule on samuti palju uuritud (vt nt Levine *et al*, 1992; Agell *et al*, 1997). Sarnaselt eeltoodule on ka siinkohal tulemused vastuolulised. Näiteks leidsid Liebfritz *et al* (1997) OECD andmete põhjal, et maksukoormuse vähendamine 10 protsendipunkti võrra suurendab majanduskasvu 0,5 protsendipunkti võrra. On ka leitud, et üksikisiku tulumaks avaldab võrreldes teiste maksuliikidega majanduskasvule negatiivsemat mõju. (Mendoza *et al*, 1996, Widmalm, 1996 viidatud Nickell *et al*. 1999 kaudu) Siiski võib kokkuvõttes öelda, et maksukoormuse negatiivne mõju majanduskasvule ei ole empiirilistes töödes üheselt tõestust leidnud (Nickell *et al*, 1999)

2.2. Töötajate õigusi kaitsvad seadused ja regulatsioonid

Töötajate õigusi kaitsvad seadused hõlmavad tööaja regulatsioone, puhkuse tingimusi, töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid, töötajate esindatust (konsultatiivkomiteed; osalemine nõukogudes jne), töötajate sotsiaalkindlustust (töötuskindlustus, pensionikindlustus, haiguskindlustus jne), tähtjalisi lepinguid ja koondamisnõudeid. Need regulatsioonid (va kaks viimast) suurendavad jooksvaid tööjõukulusid, samas võivad need avaldada mõju ka produktiivsusele. Viimased kaks regulatsiooni avaldavad omakorda mõju tööjõu käibekuludele (kulud, mis on tarvilik teha töötajaskonna suuruse muutmiseks – tööle võtmiseks ja vallandamiseks) (Nickell *et al*, 1999).

Töötururegulatsioonide analüüsimisel on oluline eristada regulatsioone

1. mis suurendavad jooksvaid tööjõukulusid (nt. kohustuslik haigushüvitis), kuid ei mõjuta töölevõtmise ja vallandamisega seotud kulusid – nn tööstandardid (*labor standards*)
2. mis mõjutavad tööjõu käibekulusid – nn töötaja kaitse (*employment protection*)

Tööstandardite mõju hindamiseks ja riikidevaheliseks võrdluseks on OECD poolt koostatud üldine tööstandardite indeks (*labor standards index*), mis hõlmab tööaega, tähtjalisi lepinguid, töökoha kindlust, miinimumpalka ja töötajate esindatuse nõudeid. Riigid järjestatakse vastavalt seadusandluse rangusele iga regulatsiooni kohta nullist (nõrgad regulatsioonid) kaheni (range seadusandlus), seejärel need liidetakse. Indeksi väärtus jääb vahemikku 0-10. Nimetatud indeks on toodud tabeli 3 veerus 1.

Tööstandardite mõju tööpuudusele ja majanduskasvule on suhteliselt vähe uuritud. *Tööstandardite mõju tööpuudusele* oleneb eelkõige palkade paindlikkusest. Olemasolevad uuringud näitavad, et tööstandardite mõju tööpuudusele on palkade paindlikkuse korral väike. *Tööstandardite mõju majanduskasvule* vaadeldakse produktiivsuse kaudu. Produktiivsuse aspektist võivad jooksvaid tööjõukuluseid suurendavad regulatsioonid takistada innovatsiooni. Teisest küljest võib aga suurem tööandja ja töövõtja vaheline koostöö (nt. töötajate esindatuse kaudu) tõsta ka töötajate produktiivsust. Enamasti on leitud, et jooksvaid tööjõukuluseid puudutavad regulatsioonid mõjutavad tootlikkust samuti minimaalselt (Nickell *et al.* 1999).

Tabel 3. Tööseadusandluse mõju kirjeldavad indikaatorid

	Tööstandardite indeks	I EPL indeks	II EPL indeks
Austria	5	16	2,3
Belgia	4	17	2,5
Taani	2	5	1,5
Soome	5	10	2,1
Prantsusmaa	6	14	2,8
Saksamaa	6	15	2,6
Iiri	4	12	1,1
Itaalia	7	20	3,4
Madalamaad	5	9	2,2
Norra	5	11	2,6
Portugal	4	18	3,7
Hispaania	7	19	3,1
Rootsi	7	13	2,6
Šveits	3	6	1,5
UK	0	7	0,9
USA	0	1	0,7
Eesti	-	-	2,6
Tšehhi	-	-	2,1
Ungari	-	-	1,7
Poola	-	-	2,0
Slovakkia	-	-	2,4
Sloveenia	-	-	3,5

Allikas: Nickell *et al.* 1999, lk 3040; OECD 1999b, lk. 66; Riboud *et al.* 2002, lk. 10, Eamets *et al.* 2002.

Töötaja kaitset puudutava seadusandluse rangust mõõdetakse erinevaid regulatsioone hõlmavate indeksitega. Tuntuim indeks on OECD EPL indeks (*Employment Protection Legislation Index*) (OECD 1994; Kesk- ja Ida-Euroopa riikide kohta vt. Järve 2002, Eamets *et al.* 2002, Cazes 2002), mis näitab vallandamise ja tööle võtmise regulatsioonide rangust. Tabeli 3 veerus 2 on toodud OECD EPL indeks, mille väärtus ulatub ühest 20-ni. Üks viitab kõige väiksematele regulatsioonidele ja 20 kõige rangematele. Tabeli 3 kolmandas veerus on toodud Kesk- ja Ida-Euroopa riikide kohta arvatud indeks, mis baseerub OECD metodoloogial (Eamets *et al.* 2002). Indeksi kõrgeim väärtus on 4 ja madalaim 0.

OECD võtab indeksi arvutamisel arvesse viit liiki EPL regulatsioone (vt ka lisa 1):

- Administratiivsed protseduurid: nõuded vallandamise kirjalikuks põhjendamiseks; aeg, mis tuleb tööandjal oodata kuni vallandamisest võib teatada jne;
- Töölepingu lõpetamisest etteteatamine on erinev vastavalt töötaja staažile ja hõlmab perioodi, mil töölepingu lõpetamisest on teatatud, aga vallandada veel ei saa;
- Koondamistasud, mis erineb samuti vastavalt staažile;

- Võimalused vallandamist ebaõiglaseks lugeda ja õigussüsteemi kalduvus töötajate kaebuste täitmiseks;
- Täiendavad meetmed kollektiivsete vallandamiste puhuks – mõnedes riikides on nt. täiendavad regulatsioonid kui ühes ettevõttes koondatakse korraka üle 10 töötaja.

Vallandamis- ja koondamisregulatsioonide *mõju tööpuudusele ja majanduskasvule* ei ole ühene. Tööjõu käibekulusid suurendavad regulatsioonid peaksid vähendama vallandamisi (seega liikumist tööhõivest töötusesse) ja samas ka vähendama tööle võtmisi (liikumisi töötusest tööhõivesse), kuna tööandjad muutuvad ettevaatlikumaks, sest töötajaskonna vähendamine on kallis. Selle tagajärjel väheneb lühiajaline ja suureneb pikaajaline tööpuudus. Seega pole nimetatud regulatsioonide mõju tööpuudusele ühene.

Saint-Paul (1997) leiab, et kasvu osas võivad kõrged tööjõu käibekulud vähendada uute ja produktiivsete sektorite esiletõusu vanade sektorite asemele. Uute kaupade nõudlus on volatiilsem kui vanade kaupade nõudlus ja nende tootmiseks on seega vajalik paindlik tööturg. Seetõttu spetsialiseeruvad madalate tööjõu käibekulude regulatsioonidega riigid uute kaupade tootmisele (Saint-Paul 1997, viidatud Nickell *et al.* 1999 kaudu). Viimasele väitele ei ole siiski empiirilist tõestust leitud. Selles protsessis on pigem oluline ettevõtete sulgemise ja alustamise lihtsus kui töötajate vallandamise ja tööle võtmise lihtsus. Samas kui kiire liikumine vanadest sektoritest ja tootmisest uue ning produktiivsema toodangu tootmisele on selgelt positiivne kasvule, siis töökohtade kindlus võib samuti tõsta töötajate produktiivsust. Produktiivsuse suurenemine on oluliselt seotud töötajate osalusega tööprotsessis või isegi otseselt nende ideede ja ettepanekute arvestamisega. Kui inimesed tunnevad, et nende töökoht ei ole kindel, siis selle nimel ei tehta midagi. Töötajate osalemiseks on vaja koolitust ja seda on mõtet pakkuda vaid siis, kui töösuhe on pikaajaline (Nickell *et al.* 1999).

2.3. Ametiühingud, kollektiivsed läbirääkimised ja miinimumpalk

Ametiühingud määravad suures osas selle, milliseks kujuneb palgatase ning võivad mõjutada töötingimusi. Ametiühingute mõju palgatasele sõltub ühest küljest sellest, kui palju inimesi ametiühingutesse kuulub. Teisest küljest, kui ametiühingute poolt välja kaubeldavad töötingimused laienevad ka teistele töötajatele, siis sõltub ametiühingute mõju pigem kollektiivlepingute katvusest (nt. Prantsusmaal ja Hispaanias on ametiühingute liikmelisus madal, kuid kollektiivlepingutega on hõlmatud üle 70% töötajatest). Lepingute laienemine on sageli ette nähtud seadustega (nt. Saksamaal ja Belgias laienevad kokkulepped ka ametiühingusse mitte kuuluvate ettevõtete töötajatele samas regioonis).

Ametiühingute liikmelisust mõõdetakse %-na tööjõust. Kesk- ja Ida-Euroopa riigid sh. ka Eesti on suhteliselt madala ametiühingute liikmelisusega (vt. Tabel 4). Nagu eelnevalt öeldud on suurema tähtsusega kollektiivlepingute katvus, mis näiteks Prantsusmaal hõlmab peaaegu kogu töötajaskonna, kuigi liikmelisus on alla 10% (vähem veel kui Eestis).

Lisaks ametiühingute liikmelisusele ja kollektiivlepingute katvusele on olulised läbirääkimiste tulemusi mõjutavad asjaolud - läbirääkimiste koordineeritus ja tsentraliseeritus. Läbirääkimiste koordineerimine viitab sellele, kui palju tööandjate ja/või töövõtjate organisatsioonid teevad koostööd palgatingimuste määramisel, sõltumata läbirääkimiste tasemest (nt. Saksamaal teevad tööandjate organisatsioonid intensiivset koostööd palgaläbirääkimiste ettevalmistamisel, kuigi läbirääkimised ise toimuvad ettevõtte tasandil). Tsentraliseeritus seevastu näitab konkreetset taset, millel läbirääkimised toimuvad. Kollektiivsed läbirääkimised võivad toimuda ettevõtte, tööstusharu, regiooni või riiklikul tasandil. Sageli toimuvad need aga mitmel tasemel korraka.

Loomulikult peavad olema tsentraliseeritud läbirääkimised koordineeritud, kuid koordineeritud läbirääkimised ei pea olema tsentraliseeritud.

Läbirääkimiste koordineeritust ja tsentraliseeritust mõõdetakse enamasti indeksiga. Käesolevas tabelis on esitatud indeks, kus 3 tähistab tugevat koordineeritust ja 1 kõige väiksemat koordineeritust. Nende andmete kohaselt on Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest tugevalt koordineeritud läbirääkimised vaid Sloveenias. See on ka ilmne, kuna Sloveenias on kollektiivsed töölepingud kohustuslikud. Teised riigid sh ka Eesti on väga vähese koordineeritusega. Samas ei ole karta eelpool nimetatud negatiivseid deentraliseeritud ametiühingute tagajärgi, kuna ka liikmelisus ja katvus on nii väikesed, et nende mõju praegusele palgatasemele on marginaalne.

Tabel 4. Ametiühinguid iseloomustavad näitajad*

	Liikmelisus (% tööjõust)	Katvus (% tööjõust)	Läbirääkimiste koordineeritus**
Sloveenia	41,3	100	3
Slovakkia	40	48	2
Tšehhi	30	25-30	1
Läti	30	alla 20	-
Ungari	20	34	1,5
Leedu	15	10-15	1
Poola	15	40	-
Eesti	14,8	15	1,5
Austria	39,8	98	3
Belgia	69,2	100	2
Taani	87,5	85	3
Soome	79	90	2,5
Prantsusmaa	9,1	90	2
Saksamaa	39,7	67	2,5
Kreeka	32,5	-	-
Iiri	44,5	-	1
Itaalia	35,4	-	2
Luxembourg	50	60	2
Madalmaad	27	78	3
Portugal	30	62	2
Hispaania	15	81	1,5
Rootsi	79	94	3
Suurbritannia	29	36	1

Märkus: - andmed puuduvad

*Andmed on pärit erinevatest allikatest ja viitavad erinevatele aastatele perioodil 1999-2001;

** Leitud ametiühingute ja tööandjate poolse koordineerimise keskmisena 1 – väike koordinatsioon, 3 – tugev koordinatsioon.

Allikad: Liikmelisus ja katvus: Kesk- ja Ida-Euroopa riikide osas - Lado 2002, lk. 5, Lääne-Euroopa riikide osas Carley 2002 lk. 3-4, 12; Läbirääkimiste koordineeritus Kesk- ja Ida-Euroopa riikide osas Cazes 2002 lk. 10, Lääne-Euroopa osas Nickell et al. 1999, lk 3041, autori arvutused.

Ettevõtte tasandi palgad on ettevõtte-spetsiifiliste šokkide suhtes paindlikumad, kui läbirääkimised on vähem koordineeritud/tsentraliseeritud. Empiirilistele andmetele tuginedes võib öelda, et USAs reageerivad palgad ettevõtetes kiiresti väliste šokkidele. Samas Saksamaal ja Suurbritannias on reageering keskmise kiirusega ja Põhjamaades praktiliselt olematu (Layard et al 1991). Riikides, kus palgaläbirääkimised on koordineeritud kohaneb keskmine palk oluliselt

kiiremini tööturu situatsiooniga (Layard *et al* 1991). Lisaks viib suurem tsentraliseeritus/koordineeritus väiksemale sissetulekute varieeruvusele (OECD 1997, lk. 64).

Üldlevinud arvamus, mida toetavad ka empiirilised uuringud on, et *ametiühingud suurendavad palgataset ja seeläbi ka tööpuudust* (vt. nt. Lewis 1986; Booth 1995 ptk.6). Näiteks leidsid Nickell *et al* (1999), et kui kollektiivlepingutega kaetud töötajate arv suureneb vähem kui 25%-lt üle 70%-i, siis tööpuudus kahekordistub. Ametiühingute negatiivne mõju on seda väiksem, mida suurem on konkurents toodanguturul. Tegelikuses sõltub see, mil määral ametiühingud suudavad palgataset mõjutada ametiühingute mõjuvõimust sundida ettevõtteid kasumit ümber jaotama töötajate kasuks. Viimane omakorda sõltub ettevõtete kasumi suuruselt ja ka toodanguturu konkurentsist. Samuti sõltub see ametiühingu võimest piirata alternatiivse tööjõu sisenemist oma tööstusharusse/ettevõttesse, et ettevõtte ei saaks kalli ametiühingu tööjõu asemel palgata odavamalt tööjõudu.

On selge, et kui ametiühingud suurendavad palgataset, siis *ceteris paribus* suureneb ka tööpuudus. Mida enam töötajaid ametiühingusse kuulub, seda suurem on nende mõju. Samas kui ametiühingud ja/või tööandjad oma tegevust koordineerivad, siis suudavad nad üle saada mõningatest detsentraliseeritud kollektiivlääbirääkimistega kaasnevatest välismõjudest. Palgatõusu surve väheneb ja väheneb ka surve tööpuuduse suurenemisele.

Palgatingimuste läbirääkimistel sõltub ametiühingute mõju tööhõivele suuresti toodanguturu konkurentsist. Monopoolne ettevõtte, mille nõudluse hinnaelastsus on väike, saab kogu suurema palga üle kanda toote hinda. Konkurentsi suurenemise ja asenduskaupade pakkumisega suureneb ka toodangu nõudluse hinnaelastsus. Täiusliku konkurentsi korral on nõudlus hinnaelastne, nii et igasugune hinnatõus viib nõudluse nullini. Sellisel juhul saab ettevõtetasandi ametiühing aru, et palgatõusu ja hõive vähenemise vahel tuleb leida kompromiss. Selle loogika järgi viib tööstusharu tasandi läbirääkimine (võrreldes ettevõtte tasandi läbirääkimisega) suuremale palgatõusule ja seega tööhõive vähenemisele, kuna tööstusharule tervikuna on toodangu nõudluselastsus väiksem kui konkureerivale ettevõttele (OECD 1997).

Samas toob ametiühingute poolt läbiräägitav palgatõus kaasa välisefekte (mõned näited): suuremad palgad mõnedele töötajatele viivad hinnatõusuni kõikidele inimestele, seega kaotavad need, kes ei saa suuremat palka. Suuremad sisendite hinnad viivad väiksema tööhõive ja toodanguni nendes sektorites, mis neid sisendeid kasutavad. Töötu abiraha ja teisi toetuseid, mida makstakse neile, kes kaotasid kõrgema ametiühingute palga tõttu töö, makstakse kõikide maksumaksjate poolt. Tööpuuduse suurenemine palgatõusu tõttu vähendab juba olemasolevate töötute võimalusi tööd leida. Lisaks võib tekkida detsentraliseeritud läbirääkimiste korral ametiühingute vaheline konkurents ja seega inflatsioonisurve. Igasugune palgatõus ametiühingute sektoris viib tööjõupakkumise suurenemiseni ametiühinguteta sektoris ja seega palkade langemiseni seal (OECD 1997).

Mida tsentraliseeritumad on läbirääkimised, seda enam võtavad ametiühingud arvesse ka läbirääkimiste väliseid efekte. Mida tsentraliseeritumad on läbirääkimised seda hõlpsam on piir kõrgemast palgast kasu- ja kahjusaaajate vahel. Seega viib tsentraliseerimine/ koordineerimine makromajanduslike tagajärgede arvestamiseni läbirääkimistel ja ametiühingud lepivad madalama palgatasemega, kuna ei ole suurt välist gruppi, kelle peale saaks negatiivsed tagajärjed lükata (OECD 1997).

Ametiühingute mõju majanduskasvule võib olla negatiivne, kuna tööjõukulude suurendamise tõttu võib vähem vahendeid jääda investeringuteks. Samuti on välja toodud, et ametiühingud on negatiivselt meeletatud tehnoloogiate ja töötamisviiside uuendamise suhtes. Samas näitab praktika, et selline vastuseis on ületatav juhtkonna ja ametiühingu koostöös ning sellisel juhul võib produktiivsus ka suurenda.

Miinumipalk on mõnedes riikides määratud kohustusliku miinumina, teistes aga on see määratud kollektiivlepingute laiendamisega. Miinumipalga puhul on oluline vaadata selle kohustuslikkust, suurust keskmise palgaga võrreldes ja miinumipalga või sellele lähedase palga saajate osatähtsust (vt. Tabel 5). Nt. moodustab miinumipalk Rootsis üle poole keskmisest palgast, aga keegi ei saa nii madalat palka. Samas on USA-s miinumipalk alla 40%-i keskmisest palgast ja sellisel tasemel palka saab 4% töötajatest. Lisaks on oluline miinumipalga saajate osatähtsus erinevate vanusegruppide lõikes.

Täiusliku konkurentsiga turul, kus valitseb tasakaal on selge, et miinumipalga kehtestamine (üle turupalga) tõstab tööpuudust. Üldiselt on leitud, et miinumipalk on enamasti seatud nii madalale, et mõju täiskasvanud meeste tööhõivele puudub. Samas näitab empiirika, et noorte tööpuuduse ja miinumipalkade vahel on negatiivne korrelatsioon ning et miinumipalgad avaldavad enam mõju madalama kvalifikatsiooniga inimeste tööpuudusele (Nickell *et al.* 1999).

Tabel 5. Miinumipalga suhe keskmise palka ja miinumipalga saajate osatähtsus

	Miinumipalga suhe keskmise palka* (%) 1999	Miinumipalka saavate inimeste osatähtsus (%) 1994
Eesti	28,3	
Belgia	52	4
Prantsusmaa	59	11
Kreeka	47	
Iiri	55	
Luxembourg	49	
Madalmaad	49	3,2
Portugal	57	8
Hispaania	42	6,5
Suurbritannia	35	
USA	37	4

Märkused. * töötleva tööstuse keskmine palk.

Allikas: Miinumipalga suhe keskmise palka: Philips *et al.* 2002, Miinumipalka saavate inimeste osatähtsus: Nickell *et al.* 1999.

Argumentatsioon miinumipalga osas võib olla ka järgmine: riigi poolt kehtestatud miinumipalk avaldab olulist mõju mitte tööhõive tasemele vaid selle struktuurile. Ettevõtted, mis on ebaefektiivsed või toodavad väheväärtuslikke tooteid on sunnitud miinumipalga tõustes oma töö reorganiseerima. Kui miinumipalga nõude täitmist riigis ka jälgitakse, siis põhjustab see tööhõive suurenemist efektiivsemates sektorites ja vähenemist vähemefektiivsetes sektorites. Kõrgemad miinumipalgad võivad põhjustada töökohtade ülemineku vähem kvalifitseeritud tööjõult kõrgema kvalifikatsiooniga tööjõule.

2.4. Töötushüvitussüsteemid ja aktiivne tööturupoliitika

Töötushüvitiste süsteemi puhul on kõige olulisemateks parameetriteks hüvitise maksmise suurus (hüvitise suhe riigi keskmise palka ehk asendusmäär) ja toetuse maksmise kestus. Hüvitiste mõju tööpuudusele toimib tööjõupakkumise kaudu. Töötushüvitiste tase määrab inimeste reservatsioonipalga (minimaalne palgatase, mille eest töötaja on nõus tööle asuma) ning kui see on liialt kõrge, väheneb tööjõupakkumine. Kokkuvõttes suurendavad liialt kõrged hüvitised indiviidi reservatsioonipalka, tõstavad tööjõuhinda ja suurendavad tööpuudust. Üldiselt ollakse seisukohal, et madala määraga toetus, mille kestus on limiteerimata, võib avaldada inimeste tööturukäitumisele negatiivsemat mõju kui suhteliselt kõrge määraga toetus, mida makstakse vaid mõned kuud (OECD, 1999a).

Teisalt on leitud, et töötushüvitised suurendavad ka töäjõus osalemise määra, kuna hüvitise saamise eelduseks on eelnev töötamine (Nickell *et al*, 1999).

Töötushüvitiste mõju produktiivsusele pole eraldi uuritud. Ollakse seisukohal, et kõrged hüvitised võivad ettevõtlikust nii pidurdada kui ka toetada (kuna inimesed julgevad rohkem riskida) (Nickell *et al*, 1999).

Töötushüvitiste negatiivse mõju võib neutraliseerida hästi toimiv aktiivne tööturupoliitika, mille läbi suunatakse töötud tagasi tööturule. Aktiivse tööturupoliitika positiivset mõju selles osalejatele, eriti pikaajaliselt töötutele, on tõestanud mitmed erinevad uuringud (Dar *et al*, 1999, Fay, 1996).

Tabel 6a. Töötushüvitiste kestus, asendusmäär ning kulud aktiivsele tööpoliitikale OECD riikides

	Asendusmäär eelneva palga suhtes ^a	Toetuse kestus (aastates) ^b	Kulud aktiivsele tööpoliitikale ^c
Austria	55	2	0,52
Belgia	60	4	1,35
Hispaania	70	3,5	0,9
Holland	70	2	1,64
Iirimaa	37	4	-
Itaalia	30	0,5	-
Kreeka	40	-	-
Portugal	65	0,8	-
Prantsusmaa	57	3	1,36
Rootsi	80	1,2	1,82
Saksamaa	60	4	1,3
Soome	63	2	1,22
Suurbritannia	38	4	0,37
Taani	90	2,5	1,76
Jaapan	60	0,5	0,28
USA	50	0,5	0,17

^aUS Social Security Administration 1999; Soome, Suurbritannia, Iirimaa kohta Nickell *et al*, 1999.

^bNickell *et al*, 1999

^cOECD, 2000

Tabel 6b. Töötushüvitiste kestus ja asendusmäär KIE riikides, 1998

	Toetuste asendusmäär (% eelnevast palgast)	Toetuste asendusmäär (% keskmisest palgast)	Toetuste maksmise kestus
Bulgaaria	60	32	6-12 kuud sõltuvalt vanusest ja tööstaažist
Tšehhi Vabariik	60	24	6 kuud
Eesti	10	7-8	6 kuud
Ungari	65	27,5	3-12 kuud sõltuvalt tööstaažist
Poola	40	36	12 kuud
Slovakkia	60	32,8	6-12 kuud sõltuvalt tööstaažist
Sloveenia	63	43,9	3-24 kuud sõltuvalt tööstaažist

Allikas: Cazes, 2002

2.5. Takistused geograafilisele mobiilsusele

Töötajate geograafiline mobiilsus on tööturu paindlikkuse seisukohalt väga oluline, kuna näitab millisel määral on töötajad valmis liikuma uuele töökohale teises regioonis. On üldteada fakt, et tööjõud on väga mobiilne Ameerika Ühendriikides. Üllatavam on, et mobiilsusnäitaja on USA-ga samal tasemel ka Norras ja Rootsis. Kõige madalam on mobiilsus Lõuna-Euroopa riikides. (Nickell *et al*, 1999)

Kõige olulisemaks mobiilsust takistavaks asjaoluks on kinnisvara ehk nõ oma maja omamine. Üüritud eluasemes elavad inimesed on mobiilsemad. (Oswald, 1996, viidatud Nickell *et al*. 1999 kaudu)

Tabel 7. % leibkondadest, kes on eluaseme omanikud

Riik	% leibkondadest	Riik	% leibkondadest
Austria	54	Itaalia	68
Belgia	65	Holland	45
Taani	55	Norra	78
Soome	78	Portugal	58
Prantsusmaa	56	Hispaania	75
Saksamaa	42	Rootsi	56
Iiri	76	Šveits	28
UK	65	USA	64

Allikas: Oswald 1996, viidatud Nickell *et al*. 1999 kaudu.

3. Tööturu institutsionaalse paindlikkuse mõõtmine

Praktikas taandub institutsioonide mõju analüüs enamasti vastava institutsiooni või institutsioonide mõju analüüsiks tööhõivele/tööpuudusele regressioonanalüüsi abil. Harvem vaadatakse ka teisi näitajaid nagu näiteks majanduskasv ja produktiivsus. On ka uuringuid, mis vaatlevad vaid institutsioonide mõju palkade paindlikkusele¹.

Käesolevas töös esitame kolm regressioonanalüüsi näidet, millest kaks põhinevad OECD riikide ristandmetel aastatest 1983-1988 ja 1989-1994 ja kolmas Kesk- ja Ida Euroopa riikide 1996-1998 aasta andmetel. Sõltuvaks muutujaks on OECD riikide analüüsis esimesel juhul töötuse määr ja teisel juhul produktiivsus. Kesk- ja Ida-Euroopa riikide puhul on sõltuvaks muutujaks samuti töötuse määr. Sõltumatuteks muutujateks on eelnevas alapunktis kirjeldatud institutsioone iseloomustavad näitajad: maksukiil, tööstandardite indeks, ametiühingute liikmelisus, kollektiivlepingute katvus, koordineerimine, töötushüvitiste asendusmäär, töötushüvitiste kestus, aktiivne tööturupoliitika, eluaseme omanike määr ja inflatsiooni muutus.

¹ Institutsioonide mõju palkade paindlikkusele vt K. Philips *et al*. 2002.

Tabel 8. Regressioonanalüüs - institutsioonide mõju tööpuudusele OECD riikides

	Kogu tööpuudus	Pika-ajaline tööpuudus	Lühiajaline tööpuudus
Maksukiil (%)	0,027 (4,0)	0,023 (1,6)	0,028 (3,5)
EPL (1-20)		0,052 (1,4)	-0,061 (2,8)
Ametiühingute liikmelisus (%)	0,01 (2,3)	0,01 (1,0)	0,0031 (0,5)
Kollektiivlepingute katvus (1-3)**	0,38 (2,7)	0,83 (2,3)	0,45 (2,1)
Koordineerimine (2-6)***	-0,43 (6,1)	-0,54 (3,6)	-0,34 (3,8)
Asendusmäär (%)	0,013 (3,4)	0,011 (1,3)	0,013 (2,6)
Töötü abiraha maksmise kestus (aastad)	0,1 (2,2)	0,25 (2,7)	0,045 (0,8)
Aktiivsed tööturu meetmed	-0,23 (3,3)	-0,039 (2,8)	-0,097 (1,2)
Eluaseme omanike osatähtsus (%)	0,013 (2,6)	-0,0007(0,1)	0,01 (2,7)
Inflatsiooni muutus (% aastas)	-0,21(2,2)	-0,3 (1,6)	-0,29 (2,7)
Fiktiivne muutuja 1989-1994	0,15 (1,5)	0,3 (1,8)	0,092 (1,0)
R ²	0,82	0,84	0,73
Vaatluste arv (riigid, perioodid)	40 (20, 2)	38 (19, 2)	38 (19, 2)

Märkused: * Sõltuv muutuja on logaritmitud tööpuuduse määr (%) (20 OECD riiki, perioodid 1983-1988 ja 1989-1994)

** Kollektiivlepingute katvus on indekseeritud järgmiselt: 3= üle 70% töötajatest on kaetud, 2 = 25-70%; 1 = alla 25% on kaetud.

*** Koordineerimisel ei ole leitud mitte tööandjate ja ametiühingute koordineerimise keskmist vaid need on lihtsalt liidetud. Seega on maksimaalne summa 6, st nii ametiühingute kui tööandjate vaheline koordinatsioon on maksimaalne (3+3).

Allikas: Nickell et al. 1999.

Tabel 9. Regressioonanalüüs – institutsioonide mõju produktiivsusele OECD riikides

	Tööjõu produktiivsus
Maksukiil (%)	-0,034 (2,2)
EPL (1-20)	0,081(2,8)
Asendusmäär (%)	0,005(0,5)
Töötü abiraha maksmise kestus (aastad)	-0,21(2,0)
Eluaseme omanike osatähtsus (%)	0,014(1,1)
R ²	0,48
Vaatluste arv (riigid, perioodid)	20

Märkused: *Kui lisada ükskõik milline ametiühingute näitaja (liikmelisus, katvus, koordinatsioon), on need kõik täiesti ebaolulised kõikides regressioonides, samuti nagu ka tööstandardid ja maksud palgafondilt. Sõltumatud muutujad on kahe tööpuuduse regressioonis kasutatud perioodi keskmised.

Allikas: Nickell et al. 1999.

Kokkuvõtvalt näitavad OECD riikide tulemused, et maksukoormuse suurenemine suurendab tööpuudust; tööseadusandlusel puudub mõju tööpuuduse määrale; tugevad ametiühingud suurendavad tööpuudust, kuid negatiivne mõju neutraliseerub kui ametiühingud ja tööandjad suudavad palgaläbirääkimisi koordineerida; töötushüvitiste suurendamine ja nende maksmise kestuse pikendamine suurendavad tööpuudust, kuid nende negatiivse mõju võib neutraliseerida aktiivse tööturupoliitikaga; kõrgem eluaseme omanike määr suurendab tööpuudust.

Institutsioonide mõju analüüs produktiivsusele näitab, et tööseadusandlus avaldab produktiivsusele positiivset mõju, kõrgem maksukoormus aga negatiivset mõju. Üldiselt võib öelda, et tööturuinstitutsioonide ja produktiivsuse vaheline seos on nõrk.

KIE riikide andmete põhjal teostatud analüüsi tulemused on sarnased eeltooduga: kõrgemad maksud tööjõule suurendavad töötuse määra; tööseadusandlusel puudub mõju tööpuuduse määrale; kõrge ametiühingu liikmelisus ja kollektiivlepingute katvus ehk tugevad ametiühingud avaldavad tööpuudusele negatiivset mõju, samas võivad koordineeritud läbirääkimised negatiivse

efekti neutraliseerida; töötushüvitiste süsteem (asendusmäär ja kestus) ei avalda töötuse määrale mõju ning aktiivne tööturupoliitika võib tööpuudust vähendada. Seega võib öelda, et KIE ja OECD riikide analüüsitulemuste peamine erinevus seisneb töötushüvitiste süsteemi erinevas mõjus: kui OECD riikides avaldas antud näitaja tööpuudusele negatiivset mõju, siis KIE riikides mõju puudus. Selle põhjuseks võib pidada väga madalaid töötushüvitisi osades KIE riikides. (Cazes, 2002)

4. Kokkuvõte

Tööjõu maksustamine. Tööjõu üldine maksukoormus mõjutab lühiajalist ja pikaajalist tööpuuduse määra, kuid mõju ulatus on ebaselge. Maksukoormuse negatiivne mõju produktiivsusele pole empiirikas üheselt tõestust leidnud.

Töötajate õigusi kaitsvad seadused ja regulatsioonid. Eri uuringute tulemused näitavad, et kõrgemad tööstandardid ja tugevam töökohtade kaitse ei avalda üldiselt tööpuudusele mõju. Kasvu osas ei ole põhjust arvata, et rangem tööseadusandlus vähendaks produktiivsuse kasvu.

Ametiühingud, palkade kujunemine ja miinimumpalgad. Üldjuhul on leitud, et tugevad ametiühingud suurendavad tööpuudust ja vähendavad kasvumäära. Negatiivset mõju tööhõivele saab vähendada, kui ametiühingud ja tööandjad koordineerivad palkade määramist tsentraalselt. Teiseks negatiivse mõju kasvule saab tasandada ametiühingute ja tööandjate suurema koostöö kaudu.

Võtmeküsimus ametiühingute ja ettevõtete koostöö süvendamisel on konkurentsipurve. Seetõttu on toodanguturu konkurentsi suurenemine oluliseks ametiühingute negatiivset mõju vähendavaks aspektiks. Konkurentsi suurendamine on võimalik konkurentsipoliitika standardite tugevdamisega ja konkurentsitõkete (mis on mitmete OECD riikide teenindussektorites tavalised) elimineerimisega.

Miinimumpalka mõju praegusel tasemel Euroopas on minimaalne. Üldiselt näitavad uuringud, et miinimumpalk võib avaldada negatiivset mõju noorte töötusele ja madalama produktiivsusega töötajatele.

Sotsiaalkaitse süsteem. Kõrge määraga ja pikka aega makstavad töötushüvitised suurendavad tööpuudust. Abirahade negatiivset mõju saab tasandada aktiivsete tööturumeetmetega ja rangete kvalifikatsioonitingimustega.

Kokkuvõttes on kõige olulisemateks tööturu institutsioonideks, millele tuleks tähelepanu pöörata ametiühingud ja sotsiaalkaitse süsteem. Ametiühingute negatiivse mõju elimineerimiseks on peamine vahend toodanguturu konkurentsi tugevdamine. Sotsiaaltoetuste osas on võtmeküsimuseks toetuste reformimine seotuna aktiivsete tööturu meetmetega, et asendada toetustest elamine töötamisega.

Kasutatud kirjandus

Agell, J., Lindh, T., Ohlsson, H. Growth and the public sector: a critical review essay. European Journal of Political Economy No. 13, 1997, pp. 33-52.

Alesina, A., Perrotti, R. The welfare state and competitiveness, NBER Working Paper No. 4810.

Blanchard, O., Katz, L.F. (1997), What we know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment, Journal of Economic Perspectives, Volume 11, Issue 1 (Winter, 1997).

Booth, L. A., The Economics of the Trade Unions. Great Britain, University of Cambridge Press, 1995.

Carley, M. Industrial Relations in the EU Member States and Candidate Countries, European industrial relations observatory on-line, 2002. [<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/Feature/TN0207104F.html>] 23.10.2002.

Cazes, S. Do Labour Market Institutions Matter in Transition Economies ? An Analysis of Labour Market Flexibilities in the Late Nineties. Discussion Paper DP/140/2002, ILO 2002

Dar, A.; Tzannatos, Z. Active Labour market programs: A Review of the Evidence from Evaluations. World Bank, 1999.

Daveri, F., Tabellini, G. Unemployment, growth and taxation in industrial countries, Mimeo, Bocconi University, 1997.

Deakin, S., Reed, H., The contested meaning of labour market flexibility: Economic theory and the discourse of european integration. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 162, March 2000, p. 49.

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

Eamets, R., Kallaste, E., Masso, J., Rõõm, M., How flexible are the labour markets in CEE countries. Macro level approach. Transfer, ETUI (Forthcoming), 2002, p. 28.

Fay, R.G. Enhancing the Effectiveness of Active labor market Policies: Evidence from programme evaluations in OECD countries. Labor Market and Social Policy Occasional Papers No 18. Paris, 1996.

Gruber, J., The incidence of payroll taxation: Evidence from Chile, Journal of Labour Economics Vol. 15, No. 3, part 2, Jul. 1997, pp. 72-101.

Hahn, F. H., Labour Market "Flexibility" and Welfare. Università degli Studi di Siena, Paper No. 223. p. 13. [<http://www.econ-pol.unisi.it/quaderni/223.pdf>] 6.10.2003.

Järve, J. Tööjõukulude mõju tööjõu nõudlusele Eesti tööstusettevõtetes (baasuuring), Tallinn, PRAXIS, Poliitikaanalüüs No 1/2002, 2002.

Lado, M. Industrial Relations in Candidate Countries, European industrial relations observatory on-line, 2002. [<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/TN0207102F.html>] 23.10.2002.

Layard, R., Nickell, S., Jackman, R. Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. Oxford University Press, Oxford, UK, 1991, p. 618.

Levine, R., Renelt, D. A sensitivity analysis of cross-country growth regressions, American Economic Review No. 82, 1992, pp. 942-963.

Lewis, H. G. Union Relative Wage Effects: A Survey. University of Chicago Press, USA, 1986.

Liebfritz, W., Thornton, J. J., Bibbee, A. Taxation and Economic Performance. OECD Economic Department, Working Paper No. 176.

- Mendoza, E. G., Milesi-Ferretti, G. M., Asea, P.** On the ineffectiveness of tax policy to alter long-run growth: Harberger's superneutrality conjecture, Federal Reserve Board of Governors, Mimeo, 1996.
- Nickell, S.,** Comments on "The concept and Measurement of European Labour Market Adaptability" by Tito Boeri, Pietro Garibaldi and Mario Macis", Bank of England, Monetary Policy Committee, October 2000, p. 3.
- Nickell, S., Layard, R.** Labour market institutions and economic performance. – Handbook of Labour Economics. Vol 3, Elsevier Publishing, Netherlands, pp. 3029-3084.
- OECD.** Benefit Systems and Work Incentives. Paris, 1999a.
- OECD,** Employment Outlook 1990, OECD Publications, France, 1990.
- OECD,** Employment Outlook 1997, OECD Publications, France, 1997.
- OECD,** Employment Outlook 1999, OECD Publications, France, 1999b.
- OECD,** Jobs Study: evidence and explanations. The adjustment potential of labour market. OECD, Paris, 1994, p. 299.
- OECD** Labor Market Statistics 2001. CD-ROM
- OECD.** Taxing Wages 2000-2001. Paris, 2002.
- Oswald, A.** A conjecture on the explanation of high unemployment in the industrialised nations. University of Warwick, mimeo, 1996.
- Philips, K., Priinits, M., Rõõm, M., Võrk, A.,** Euroopa Liiduga liitumise mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele, Tartu Ülikool, Sotsiaalministeerium, Tartu 2002, 148 lk (avaldamata uuringu raport).
- Saint-Paul, G.** Employment protection, international specialisation and innovation" DELTA Paris, Mimeo, 1997.
- Scarpetta, S.** Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross country study, OECD Economic studies 26, 1996, pp. 43-98.
- Solow, R. M.,** What is labour market flexibility? What is it good for? Proceedings of the British Academy, Vol 97, 1998, p. 3.
- Widmalm, F.** Tax structure and growth: are some taxes better than others? Uppsala University, Department of Economics, Discussion Paper No. 21, 1996.

LISA 1. Nelja-astmeline EPL koostamise skeem

1. aste	2. aste	3. aste	4. aste
Protseduurid (1/2)	Protseduurilised ebamugavused (1/3)	Tavaline leping (5/12)	EPL üldine indeks
Viitaeg teate andmiseks (1/2)			
Etteteatamistähtaeg pärast 9 kuud (1/7) 4 aastat (1/7) 20 aastat (1/7)	Etteteatamistähtaeg ja koondamistasu õiglase individuaalse koondamise korral (1/3) 9 kuud (4/21) 4 aastat (4/21) 20 aastat (4/21)		
Koondamistasu pärast 4 aastat (4/21) 20 aastat (4/21)			
Ebaõiglase koondamise definitsioon (1/4) Katseaeg (1/4) Tasustamine (1/4) Ennistamine (1/4)	Vallandamise raskus (1/3)		
Muud põhjused peale "tavalise" (1/2)	Tähtajaline leping (1/2)	Ajutised lepingud (5/12)	
Maksimaalne arv järjestikuseid lepinguid (1/4) Maksimaalne kumuleeruv kestus (1/4)			
Seaduslikud töötamise liigid (1/2) Piirangud lepingu uuendamisel (1/4) Maksimaalne kumuleeruv kestus (1/4)	Temporary Work Agency (1/2)		
Kollektiivse koondamise definitsioon (1/4) Täiendavad teatamise nõuded (1/4)	Kollektiivsed koondamised (2/12)		
Täiendavad seotud viivitused (1/4) Teised spetsiifilised kulud tööandjale (1/4)			

Allikas: OECD 1999b