

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse Instituut
Majandusteooria õppetool

Dissertatsioon *magister artium* kraadi taotlemiseks majandusteaduses

Nr. 94

Epp Kallaste

AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE EESTIS

Juhendaja: dotsent Raul Eamets

Tartu 2004

Kaitsmine toimub Tartu Ülikooli majandusteaduskonna nõukogu koosolekul 9. juunil
2004. aastal kell 15.00 Narva mnt. 4 auditooriumis B202.

Ametlikud oponentid: dots. Kaia Philips, majandusdoktor
Marit Hinnosaar, MA

Majandusteaduskonna
nõukogu sekretär: dots. Kaia Philips, majandusdoktor

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE: TEOREETILISED ALUSED	10
1.1. TEGURID, MILLEST SÕLTUB AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE	10
1.2. TEOREETILISED MUDELID.....	13
1.3. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖJÕUKULUDELE ERINEVATEL LÄBIRÄÄKIMISTE TASANDITEL	20
2. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE: EMPIIRILISED UURINGUD	26
2.1. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE – MÕISTE PIIRITLEMINE EMPIIRILISTES UURINGUTES	26
2.2. PALGAERINEVUSE HINDAMISE MEETODID JA TULEMUSED	31
2.2.1. Ristandmetel palgavõrrandi hindamine	31
2.2.2. Ametiühingu liikmelisuse endogeensuse arvestamine palgaerinevuse hindamisel	35
3. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE EESTIS.....	41
3.1. AMETIÜHINGUTE LIKME LISUS JA LIIKMETE STRUKTUUR	41
3.2. KOLLEKTIIVSETE LÄBIRÄÄKIMISTE ULATUS JA STRUKTUUR	44
3.3. KOLLEKTIIVLEPINGUTES KOKKU LEPITUD TÖÖTINGIMUSED.....	49
3.4. PALGALISA HINNANG	56
3.4.1. Andmed	56
3.4.2. Hinnang palgaerinevusele	58

KOKKUVÕTE.....	67
KASUTATUD KIRJANDUS	73
LISAD.....	81
LISA 1. EAKL-I LIIKMESKOND 2000-2003.....	81
LISA 2. TALO LIIKMESKOND	82
LISA 3. EESTI TÖÖANDJATE LIIDU LIIKMESKOND.....	84
LISA 4. AMETIÜHINGU LIIKMETE JA AMETIÜHINGUSSE MITTE KUULUVATE TÄISTÖÖAJAGA TÖÖTAVATE PALGATÖÖTAJATE STRUKTUUR EESTIS 1999. AASTAL.....	85
LISA 5. LÄBIRÄÄKIMISTE TASANDID RIIGITI.....	86
LISA 6. KOLLEKTIIVLEPINGUTE TINGIMUSTE VÕRDLEMISEL KASUTATUD SEADUSED JA TINGIMUSED	87
LISA 7. KOLLEKTIIVLEPINGUTE ANALÜÜSI TULEMUSED.....	91
LISA 8. SELGITAVATE MUUTUJATE KIRJELDUS.....	92
LISA 9. PALGAVÕRRANDITE REGRESSIOONI TULEMUSED (SINI- JA VALGEKRAED KOOS).....	93
LISA 10. AMETIÜHINGUSSE KUULUMISE TÕENÄOSUSE PROBIT-REGRESSIOONI TULEMUSED (SINI- JA VALGEKRAED KOOS).....	94
LISA 11. SINI- JA VALGEKRAEDE ÜHTSE VALIMI KESKMISED ENNE JA PÄRAST SOBITAMIST.....	95
LISA 12. PALGAVÕRRANDITE REGRESSIOONI TULEMUSED (SINIKRAED).....	96
LISA 13. AMETIÜHINGUSSE KUULUMISE TÕENÄOSUSE PROBIT-REGRESSIOONI TULEMUSED (SINIKRAED).....	97
LISA 14. SINIKRAEDE VALIMI KESKMISED ENNE JA PÄRAST SOBITAMIST	98
LISA 15. PALGAVÕRRANDITE REGRESSIOONI TULEMUSED (VALGEKRAED).....	99
LISA 16. AMETIÜHINGUSSE KUULUMISE TÕENÄOSUSE PROBIT-REGRESSIOONI TULEMUSED (VALGEKRAED)	100
LISA 17. VALGEKRAEDE VALIMI KESKMISED ENNE JA PÄRAST SOBITAMIST	101
SUMMARY	102

SISSEJUHATUS

„Everyone knows that unions raise wages.”

(„Kõik teavad, et ametiühingud suurendavad palkasid”)

Richard B. Freeman ja James L. Medoff (1984:43)

Ametiühingute olemasolu idee on kaitsta oma liikmete huve suhetes tööandjaga. Reeglina tähendab see läbirääkimisi paremate töötingimuste üle, mis võivad seisneda kõrgema palga nõudmistes, puhkusetasude nõudmistes, ettevõtte töötajaskonna suuruse nõudmistes jm töötingimuste nõudmistes. Arvatakse, et tänapäeval on ametiühingute roll muutumas. Eelkõige üleilmastumise ja töötamise iseloomu muutumise (interneti levik, paindlikud töövormid, automatiseerimine jmt) tõttu on hääbumas traditsioonilised ametiühingute läbirääkimised palkade ja teiste töötingimuste üle (vt nt Blanchard 2000; Boeri *et al.* 2001). Siiski, vaadates ametiühingute ja kollektiivlepingute levikut ning palganõudmisi, näeme, et käesoleval hetkel on ametiühingud palkade kujunemisel Euroopas endiselt ühed olulisemaid institutsioonid (vt Carley 2003; Calmfors *et al.* 2004). Pikemas perspektiivis võib seega ametiühingute roll muutuda, kuid praegu on aktuaalne ka ametiühingute mõju töötingimustele.

Käesoleva töö eesmärk on hinnata ametiühingute mõju töötingimustele Eesti näitel. Eestis ei ole ametiühingute tegevuse mõju tööturule ja majandusele varem uuritud. Kuna ametiühingute peamine eesmärk on oma liikmeskonna huvide kaitsmine ja kollektiivsete läbirääkimiste kaudu paremate töötingimuste saavutamine, siis on ametiühingute positsiooni määramiseks tööturul vajalik alustada just ametiühingute mõjust töötingimustele.

Töötingimuste all mõeldakse kõiki töötamist mõjutavaid tingimusi, mille üle ametiühingud läbi räägivad ja peamine rõhk on töötasul. Töö peab olema tasustatud palgaga ja töötasu on tingimus, mille üle ametiühingud eelkõige läbi räägivad. Seetõttu tegeleb töötasuga enamik ametiühingute-alasest nii teoreetilisest kui empiirilistest kirjandusest. Ametiühingud võivad töötasude tõusu kaudu suurendada reaalseid tööjõukulusid ja seega muuta tööjõu nõudlust, pakkumist ning tööpuudust. Surve tööjõukulude kasvuks võib avalduda otseselt palgaläbirääkimiste või kaudselt näiteks täiendavate lisatasude või lühema tööpäeva nõudmiste kaudu.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade teoreetilisest aspektidest, mida tuleb arvestada ametiühingute mõju uurimisel töötingimustele;
- anda ülevaade empiirilistest uuringutest, mis käsitlevad ametiühingute mõju palkadele;
- analüüsida ametiühingute ja kollektiivsete läbirääkimiste struktuuri ning tausta Eestis;
- uurida, milliseid töötingimusi ametiühingud Eestis mõjutavad, analüüsides sel eesmärgil kollektiivlepingute sisu;
- hinnata mikroandmetel ametiühingute mõju töötasule Eestis.

Ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate töötingimuste erinevus näitab, milline on ametiühingute mõjujõud või läbirääkimiste jõud (*bargaining power*). Sageli kasutatakse ametiühingute mõjuvõimu mõõduna palkade erinevust ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkade vahel, kuna teisi töötingimusi on keeruline mõõta. Ametiühingud soovivad kollektiivlepingute abil mõjutada eelkõige oma liikmete töötasusid. Kollektiivlepinguid laiendatakse, sõltuvalt läbirääkimiste tasemest, kas kogu ettevõtte, tööstusharu või riigi töötajaskonnale. Enamasti on mõttekam leida ametiühingute mõjuvõimu mõõduna palkade erinevus kollektiivlepingutega kaetud ja mitte-kaetud töötajate vahel.

Eestis on ametiühingute liikmelisus umbes 14% palgatöötajatest, kollektiivlepingute katvus on suurem, sõltuvalt töötingimustest. Näiteks tööaja osas räägitakse kollektiivselt läbi kuni 47% töötajate puhul, palkade osas 23% (Antila, Ylostalo 2003: 83, 81).

Rahvusvahelises võrdluses on Eesti ametiühingute liikmelisus ja kollektiivlepingute katvus väike, jäädes maha enamikest Euroopa Liidu endistest liikmesriikidest kui ka äsja liitunud riikidest. Eesti ametiühingute liikmelisus on enam-vähem võrreldav USA-ga.

Vaatamata väikesele ametiühingu liikmelisusele on USA-s enamike uuringute alusel ametiühingusse kuuluvate töötajate palgad mõnevõrra suuremad kui ametiühingusse mitte kuuluvatel töötajatel. Lewise (1986) väga põhjaliku uuringu kohaselt oli palgaerinevus ametiühingute liikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkade vahel 10-20%, hilisemad uuringud on seda väidet kinnitanud (vt nt Blanchflower, Bryson 2002).

Tulenevalt ametiühingute väikesest liikmelisusest püstitatakse hüpotees: ametiühingud ei suuda Eestis täita ametiühingute peamist eesmärki – oma liikmetele paremate töötingimuste tagamine. Töö on koostatud kolme peatükina. Esimene peatükk käsitleb teoreetilisi lähenemisi ametiühingute mõjust töötingimustele ja kirjanduses välja toodud teoreetilisi mudeleid. Teises peatükis vaadatakse, kuidas on ametiühingute mõju töötasule empiiriliseltsel mõõdetud teistes riikides ning, millised on olnud tulemused. Kolmas peatükk annab ülevaate ametiühingute ja tööandjate organiseerumisest ning kollektiivsetest läbirääkimistest Eestis. Samuti hinnatakse kolmandas peatükis ametiühingute mõju palkadele ja teistele töötingimustele Eestis.

Töös tehtav empiiriline analüüs jaguneb kaheks: ametiühingusse kuuluvate töötajate palkade erinevuse analüüs võrreldes ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkadega ja kollektiivlepingute tingimuste analüüs võrreldes seadustes sätestatud tingimustega. Palkade erinevust ametiühingusse kuuluvate ja mitte kuuluvate töötajate vahel mõõdetakse Eesti Tööjõu-uuringu 1999 andmetel, koostades Minceritüüpi palgavõrrand, kus palk kujuneb tasudena erinevate isiku- ja töökohatunnuste eest. Palgaerinevust hinnatakse lineaarse regressiooni abil ja kasutades sobitamist tõenäosuse alusel (*propensity score matching*). Analüüsi tulemusena saab öelda, kas ametiühingutel on Eestis võimu töötasusid mõjutada. Teisi töötingimusi ei saa sellisel kujul mõõta, kuna nende kohta puuduvad ETUs andmed, seetõttu analüüsitakse kollektiivlepingutesse lülitatud töötingimusi ja võrreldakse neid seadustes sätestatuga.

Sel eesmärgil on läbi töötatud enamik Sotsiaalministeeriumi hallatavas Kollektiivlepingute registris 2003. aasta juuni seisuga olnud lepingud. Kollektiivlepingute analüüs on oluline seetõttu, et annab ülevaate, milliseid töötingimusi üldse ametiühingud Eestis mõjutavad. Kollektiivlepingute ja seaduste tingimuste võrdluse eeldus on, et omakasupüüdlik tööandja, kelle ettevõttes puudub ametiühing ja kollektiivlepingud, sätestab tööjõukulude minimeerimiseks töötajatele vähima lubatud töötingimuste taseme. Minimaalne võimalik tase on seadustes sätestatud tase. Tegelikult on võimalik, et töötajad tegutsevad kollektiivselt ka ilma ametiühingu olemasoluta. Selline võimalus jäetakse kõrvale ja eeldatakse, et töötajate läbirääkimiste jõud avaldub vaid läbi ametiühingute. Kollektiivlepingute analüüs on oluline ka seetõttu, et annab aluse edaspidistes uuringutes ametiühingutega arvestamiseks.

Töö aluseks on mitmed allikad. Olulisemate raamatutena on kasutatud Alison L. Booth'i „Economics of Trade Unions” (1995); Richard Layard, Stephen Nickelli ja Richard Jackmani poolt kirjutatud „Unemployment: macroeconomic performance and the labour market” (1997), Tito Boeri koos paljude teiste autoritega kirjutatud raamat „Unions in the Twentieth Century” (2001) ja H. Gregg Lewis „Union Relative Wage Effects: a survey” (1986). Samuti kasutatakse teadusajakirjades avaldatud või teadlaste kodulehekülgedel avaldatud veel publitseerimata artikleid. Palgaerinevuse hindamiseks kasutatakse andmetöötlusprogrammi Stata 7 ja sobitamiseks tõenäosuse alusel Stata 7-le Barbara Sianesi poolt kirjutatud lisa psmatch.ado.

Töö empiirilise osa aluseks on Eesti tööjõu-uuringu lähteandmed. Kahjuks ei kajastu selles kollektiivlepingute katvus, mis oleks ametiühingute mõju analüüsi juures samuti väga oluline. Eesti tööjõu-uuringu näol on tegemist tööjõu pakkumispoole andmetega, samas on ametiühingute mõju analüüsimiseks oluline ka tööjõu nõudlus. Ametiühingute tegevuse tulemus avaldub vaid kokkuleppel tööandjaga ja tööandjal on võimalik tulemuse muutmiseks vähendada või asendada olemasolevat tööjõudu. Seega oleks käesoleva töö jaoks ideaalne andmebaas selline, mis integreeriks töötajate ja ettevõtete andmed. Sellist andmebaasi Eestis loodud ei ole. Kollektiivlepingute analüüsimiseks kasutatakse Kollektiivlepingute registrit, mis sisaldas analüüsi tegemise hetkel (2003. a juuni) 115 lepingut. Kollektiivlepingute registris on võrreldes ametiühingute

poolt antud andmetega vähem lepingud. Seetõttu võib arvata, et osa lepinguid on sealt puudu. Antud piiranguga tuleb kollektiivlepingute analüüsi juures arvestada.

Autor on töö valmimisel osutatud abi eest tänulik Lea Leivole, kes tegi võimalikuks Sotsiaalministeeriumis Kollektiivlepingute registris olevate lepingute kasutamise. Autori eriline tänu kuulub Andres Vörgule, kes abistas andmeanalüüsi juures, täiendas ja kommenteeris tööd. Kommentaaride ja täienduste eest tänab autor veel Kaia Philipsit, Raul Eametsa, Liis Krauti ja Janno Järvet.

1. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE: TEOREETILISED ALUSED

1.1. Tegurid, millest sõltub ametiühingute mõju töötingimustele

Traditsiooniline ametiühingute ja tööandjate vaheliste kollektiivsete läbirääkimiste teema on olnud palk, millele lisanduvad täiendavalt nt puhkust, tööaega, töötajaskonna suurus jt töötingimusi puudutavad sätted. Sõltumata sellest, kas ametiühing saavutab paremad töötingimused otseselt palga või lisatasude tõusu kaudu või kaudselt lühema tööpäeva või pikema puhkuse kaudu viib see tööjõukulude kasvule tööandja jaoks.

Ametiühingute mõju töötingimustele sõltub laiemalt kahest tegurist (Booth 1995: 53):

- kasumi olemasolust, mis omakorda sõltub toodanguturu konkurentsist;
- ametiühingute läbirääkimiste jõust.

Kasum võib ettevõttes juba eelnevalt olemas olla või ametiühing võib aidata seda luua läbi töötajate parema motiveerimise, informatsiooni asümmeetria vähendamise jm efektiivsust suurendava tegevuse. Juhul, kui ei ole kasumit, siis ei ole ka ressursi, mille arvelt ettevõtte paremaid töötingimusi saaks rakendada. Majandusteooria kohaselt on kasum seda suurem, mida väiksem on konkurents. Seega soosib ametiühingute tegevust väiksem konkurents. Kasumi olemasolu ja konkurents sõltuvad ka turule sisenemise barjääridest uutele ettevõtetele, toodanguturu regulatsioonidest ja väliskaubanduse tähtsusest (Boeri *et al.* 2001: 48).

Kui kasum on olemas, aga tööandja ei taha seda jagada ja ametiühingul ei ole küllalt jõudu seda tööandjalt välja nõuda, siis ei saavuta ametiühingusse kuuluvad (kollektiivlepingutega kaetud) töötajad samuti paremaid tingimusi kui ametiühingusse

mitte kuuluvad töötajad. Ametiühingute läbirääkimiste jõud sõltub omakorda mitmetest teguritest (Boeri *et al.* 2001: 47-56; Booth 1995: 53-60):

- **Tööjõu pakkumise kontrollimine.** Ametiühingute läbirääkimiste jõud sõltub eelkõige sellest, kuidas ta suudab kontrollida tööjõu pakkumist. Sellest seisukohast on oluline üldjuhul võimalikult suur ametiühingu liikmelisus¹. Suurem liikmeskond võimaldab ametiühingutel nõuda paremaid töötingimusi, sest suurema liikmeskonna streigi korral on võimalik kahju tööandjale suurem. Samuti on sellisel juhul ametiühingul lihtsam piirata oma liikmeskonna tööjõu asendamist odavama töötajaskonnaga ja seetõttu saab ametiühing esitada kõrgemaid nõudmisi. Tõenäoliselt ei ole palgasurve ja liikmelisuse vaheline seos lineaarne ning ametiühingu liikmelisus peab olema teatud minimaalsel tasemel, et tööandja üldse läbirääkimistesse astuks.
- **Tööjõu nõudlus.** Ettevõttel lihtne tööjõu hulka korrigeerida juhul, kui tööjõu nõudlus on palgaelastne ja ametiühingute palgasurve on väiksem. Kuna väikese palgatõusu korral kaotavad paljud inimesed töö, siis ei soovi tööhõivest hooliv ametiühing nii suurt palkade tõusu. Pikas perspektiivis, kui kapital on muutuv, sõltub tööjõu nõudlus toodanguturu nõudluse muutustest, tootmistegurite asendamise võimalustest, tööjõu osatähtsusest kogukulude seas ja teiste tootmistegurite pakkumiselastsusest.
- **Otsustusprotsess ametiühingu sees,** ametiühingu eelistused ja kollektiivsete läbirääkimiste teemad. Ametiühing on organisatsioon, kus on reeglina valitav juhtkond ja teatud juhtudel ka palgalised ametnikud. On selge, et ametiühingu juhtkonnal võivad olla erinevad eesmärgid ametiühingu lihtliikmete eesmärkidest. Nõudmised, mis läbirääkimiste käigus esitatakse tööandjatele sõltuvad sellest, kuidas läbirääkimiste tingimused paika pannakse ning kuidas ja kui sageli valitakse

¹ Ametiühingusse kuuluvate liikmete hulka tähistab termin ametiühingu liikmelisus. Ametiühingu liikmelisust võib avaldada absoluutarvuna (*union membership*) või suhtena kogu töötajaskonda (*union density*). Kõiki töötajaid, kellele laienevad kollektiivlepingutes määratud tingimused, tähistab termin kollektiivlepingute katvus või hõlmatus, mida esitatakse enamasti suhtena kogu töötajaskonda (*collective agreements coverage*).

uus juhtkond. Küsimus seisneb selles, kes on ametiühingu liikmed ja kelle huve ametiühing esindab. Näiteks 1980. a Suurbritannias räägiti (76% ametiühingutega ettevõtetes) läbi pensionite osas, aga lapsetoetuseid ei olnud läbirääkimiste teemade hulgas üldse. Kokkulepped palkade kasvu osas sõltuvad sellest, kas räägitakse läbi ainult palkade taseme muutumise üle või on läbirääkimistesse lülitatud ka töötajaskonna suurus (vt ptk 1.2 ja 3.3). Samuti võib näiteks otsene palgasurve olla madalam, kui toetuste ja preemiade osatähtsus läbirääkimistel on suurem.

- **Seadusandlus.** Ametiühingute ja tööandjate tegevust reguleeriv seadusandlus on oluliseks teguriks kokkulepete tulemuste määramisel. Näiteks, kui streikimine on tehtud väga keeruliseks (nt etteteatamisperiodid ja hääletuste läbiviimine), siis saab tööandja võtta tarvitusele vastavad abinõud juhuks, kui streik toimub ja streikimise mõju on väiksem. Avaliku sektori ametiühingutel on sageli üldse keelatud streikida. Seadusandlik keskkond avaldab mõju ka ametiühingute liikmelisusele. Oluliseks asjaoluks on, kas on lubatud sellised ametiühingud, kuhu iga ettevõttesse tööle tulev inimene on kohustatud astuma² (*closed-shop*). Ka üldine seadusandlusest tulenev ametiühingute loomise ja tegutsemise lihtsus avaldab mõju ametiühingute liikmelisuse tasemele. Avaliku sektori ametiühingute tegevuse analüüsimisel tuleb täiendava asjaoluna sisse ametiühingute mõju seadusandlusele, sest ametiühingu liikmed ise saavad seadusandlust mõjutada (Ehrenberg, Schwarz 1986: 1224).
- **Alternatiivne sissetulek mittetöötamise korral.** Juhul, kui ametiühingul on olemas nn streigifond või kui ametiühingu liikmed on õigustatud streigi ajal saama riiklikke toetusi, saavad ametiühingud pikemalt streikida ja seega on nõudmised paremate töötingimuste osas suuremad. Samuti on olulised töötaja abiraha ja toetuste tase, mis on võimalikud sissetulekud töötuks jäämise korral (reservatsioonipalk). Mida suuremad on alternatiivsed sissetulekud, seda kõrgemad on üldjuhul ametiühingu liikmete nõudmised.

² On kahte tüüpi nn kinniseid ametiühinguid (*closed-shop unions*): ühel juhul peavad kõik ettevõttesse tööle tulevad inimesed astuma ametiühingusse (*post-entry closed-shop*), teisel juhul peab ettevõtja võtma töötajaid registreeritud ametiühingu liikmete hulgast (*pre-entry closed-shop*).

- **Tööandjate suhtumine.** On mitmeid põhjuseid, miks tööandja võib soodustada ametiühingute loomist. Näiteks võib ametiühing vähendada tehingu- ja informatsioonikulud juhtkonna ja töötajate vahelises suhtlemises. Samuti võib tänu ametiühingutele väheneda tööjõu voolavus. Samas on sage tööandjate vastuseis ametiühingute tegevusele, kuna selle tagajärjel enamasti tööjõukulud suurenevad. Tööandjate vastuseis ametiühingute loomisele ei võimalda ametiühingutel tekkida ja kasvada, piirates ametiühingute liikmelisust.
- **Läbirääkimiste struktuur.** Ametiühingute nõudmised ja läbirääkimistel saavutatavad tulemused sõltuvad sellest, kuidas on läbirääkimised korraldatud. Sõltuvalt sellest, kas läbirääkimised toimuvad riigi, regiooni, tööstusharu või ettevõtte tasandil, on erinevad ametiühingute nõudmised ja ka läbirääkimiste jõud. Samuti on olulised küsimused, kui palju ametiühinguid on, kas nad räägivad läbi tööandjatega üheaegselt või erinevatel aegadel, mil määral ametiühingud ja tööandjad omavahel nõudmisi kooskõlastavad (läbirääkimiste koordineeritus). Läbirääkimiste tasemete ja tulemuste vahelisi teoreetilisi seoseid käsitletakse alapeatükis 1.3.

Kokkuvõttes sõltub ametiühingute mõju töötingimustele mitmest erinevast ja omavahel seotud teguritest. Tegurite paljususe ja osapoolte mitmekesisuse tõttu on ka teoreetiliste mudelite hulk ametiühingute mõjust tööjõukuludele suur.

1.2. Teoreetilised mudelid

On olemas ka hulgaliselt teoreetilisi mudeleid, mis käsitlevad ametiühingute käitumist (ülevalde teoreetilistest mudelistest annavad nt Kaufman 2002, Booth 1995 ptk 3 ja 4, Farber 1986). Ametiühingualaste uuringute probleem on see, et empiirilisi analüüse ja teoreetilisi mudeleid ei ole enamasti kokku viidud (Kaufman 2002: 137; Booth 1995: 157). Väga kriitiliselt on ametiühingute teooria ja empiirika ühendamise kohta väljendunud Pencavel (1991, viidatud Kaufman 2002: 144 vahendusel): “Täna päeval tõstavad uuringud antud teemal (ametiühingute mudelid) lootust, et see võib olla kasulik viis mõistmaks ametiühingute mõju palgale, töötajale ja tööhõive küsimustele, aga oleks

kohatu arvata, et midagi muud peale lootuste tõstmise on saavutatud.” Sellise situatsiooni tekkimine tuleneb asjaolust, et ametiühingute palgaerinevuse näol on tegemist empiirilise küsimusega. Ametiühingute palgaerinevus kas on olemas või ei ole.

Teoreetilistest mudelitest levinuimad on monopoolse ametiühingu mudel (*monopoly union model*), õigus juhtida mudel (*right-to-manage model*) ja efektiivse läbirääkimise mudel (*efficient bargaining model*). Järgnevalt kirjeldatakse lühidalt järgmisi, sagedamini väljatoodud mudeleid:

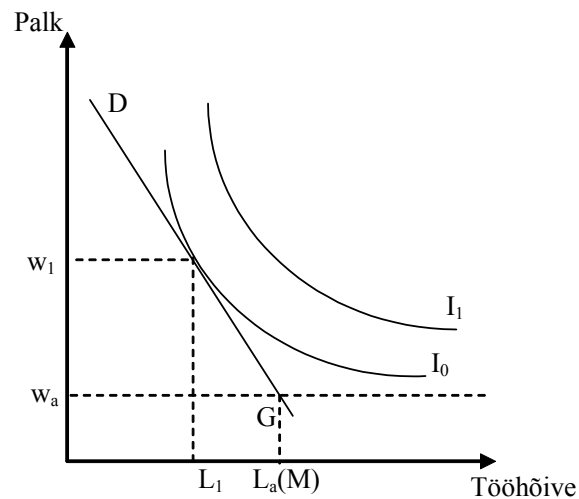
- monopoolse ametiühingu mudel,
- sees- ja väljasolijate mudel (*insider-outsider model*),
- mediaan-hääletaja mudel (*median voter model*),
- mediaan-hääletaja mudel endogeense liikmelisusega (*median voter model with endogenous membership*),
- efektiivse lepingu mudel (*effective contract model*),
- õigus juhtida mudel,
- efektiivse läbirääkimise mudel.

Kõikide ametiühingute teoreetiliste mudelite lahendused viivad erineval määral palkade tõusule. Üks esimesi antud valdkonda kirjeldavaid mudeleid on **monopoolse ametiühingu mudel** (vt nt Oswald 1982), kus ametiühing määrab palgataseme ja seejärel tööandja valib töötajate hulga. Läbirääkimisi ei toimu. Töötajad on kõik ühinenud ametiühingusse ja seetõttu on ametiühing monopoolses seisus tööjõu pakkumisel.

Ametiühing maksimeerib oma kasulikkust (samakasulikkuskõverad I joonisel 1.1), mis on summa liikmete kasulikkustest sõltudes nii palgast (w) kui tööhõivest (L)³. Samakasulikkuskõverad lähenevad tööhõive suurenedes asümptootiliselt konkurentsi-tingimuste palgatasemele w_a . Piiranguna palkade küsimisel arvestab ametiühing

³ Ametiühingute kasulikkusfunktsioon on juba tulenevalt esimestest ametiühingute käsitlustest Dunlopi (1944) ja Rossi (1948) erimeelsustest üks enim diskuteeritud teema. Erinevate lähenemiste järgi maksimeeritakse kas kõikide töötajate palgafondi, ametiühingu liikmete sissetulekut, töötajate palgalisa (palgavahet võrreldes alternatiivse sissetulekuga), ametiühingute liikmete kasulikkust sissetulekust või oodatavat tulu (Kaufman 2002: 110-111). Ülevaate ametiühingute kasulikkusfunktsioonidest annavad Oswald 1985, Kaufman 2002, Booth 1995.

ettevõtte tööjõu nõudluskõveraga (D). Läbirääkimiste algul on palgatase w_a ja tööhõive on võrdne ametiühingu liikmeskonnaga ($L_a=M$). Ametiühing valib palgatasemeks w_1 , kus ametiühingu samakasulikkuskõvera ja tööjõunõudluskõvera tõusud on võrdsed. Ametiühingu palgalisaks on w_1-w_a ja tööhõive L_1 . Ülejäänud töötajad töötavad palgaga w_a näiteks mõnes teises ettevõttes (Booth 1995: 98). Ametiühing kasutab oma turujõudu, et tõsta palgatase üle konkurentsituatsiooni. Turujõud tuleneb sellest, et kogu töötajaskond kuulub ametiühingusse.



Joonis 1.1. Monopoolse ametiühingu mudeli palga ja tööhõive lahendid (Kaufman 2002: 120)

Reservatsiooni palga suurendamine ei muuda tööjõu nõudluskõverat, küll aga mõjutab ametiühingu eelistusi. Selle tagajärjel nõuavad ametiühingud kõrgemat palka ja seetõttu väheneb ka tööhõive. Ametiühingute liikmelisus selle mudeli kohaselt palgataset ei mõjuta, sest kõik töötajad kuuluvad ametiühingusse (Booth 1995: 100).

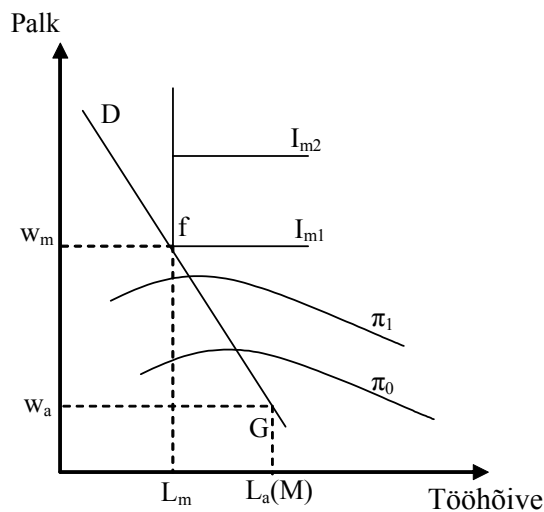
Ametiühingute monopoolset mudelit on täiendatud ja laiendatud mitmel viisil. Esimene neist on liikmete erinevate eelistuste arvestamine ametiühingute kasulikkuskõvera koostamisel, kuna ametiühingu liikmeskond ei ole ühtlane. Heterogeenset liikmeskonda on püütud arvesse võtta nt **sees- ja väljasolijate mudelis** (*insider-outsider model*) (vt nt Lindbeck, Snowers 2002). Idee on selles, et juba töötavad inimesed (seesolijad) on teatud määral kaitstud töötute (väljasolijate) konkurentsi eest, kuna eksisteerivad tööjõu

käibekulud (*labour turnover costs*). Käibekulud annavad seesolijatele suurema jõu läbirääkimistel tööandjaga (Lindbeck, Snowers 2002: 27). Kuna seesolijad hoolivad oma kasulikkusest enam, kui väljasolijate kasulikkusest ja neil on suurem sõnaõigus palgaläbirääkimiste korraldamisel, siis on samakasulikkuskõveral tööhõive kohal murdepunkt. Tööhõive tasemest paremale on kasulikkuskõver kas väiksema kaldega või täiesti horisontaalne (Kaufman 2002: 122).

Teine levinud lähenemine heterogeensete eelistuste sisse toomiseks on **mediaan-hääletaja mudel** (*median voter model*) (vt Booth 1995: 111-116). Mediaan-hääletaja mudeli kohaselt jaguneb ametiühingu liikmelisus kaheks: ametiühingu esindajad (*representatives*) ja lihtliikmed (*rank-and-file members*). Ametiühingute esindajate kasulikkus sõltub tööhõivest, palgatasemest ja tagasivalimise võimalusest. Lihtliikmed hoolivad ainult iseenda tööhõivest ja palgatasemest. Esindaja huvi on tööandjalt küsida just mediaan-hääletaja poolt soovitud palgatase, sest vastasel juhul ei valita teda järgmiseks perioodiks tagasi. Eeldatakse, et kõik töötajad saavad sama suurt palka. Iga teise palgataseme küsimisel valib enamik inimesi järgmisel perioodil praeguse juhi vastu. Mudelites määratakse mediaan-hääletaja ühe tunnuse alusel. Sagedamini on selleks positsioon ametiühingus sõltuvalt ametiühinguga liitumise ajast (*seniority*), aga võib olla ka vanusest, tööhõive võimalustest jt teguritest olla sõltuv.

Näiteks, vallandamise osas kehtib reegel: kes viimasena ametiühinguga liitus, lastakse esimesena lahti. Mediaan-hääletaja mudelis sõltub iga ametiühingu liikme kasulikkusfunktsioon ainult tema sissetulekutest ja enda hõivest. Tulenevalt vallandamise reeglist tekivad iga inimese palgaeelistused. Iga inimese jaoks on L-kujulised samakasulikkuskõverad, mille murdepunkt on tema tööhõive kohal. Juhul, kui inimene jääb töötuks langeb kasulikkus selleni, mida ta saab palgatasemest w_a (vt joonis 1.2). Selle tagajärjeks on rida mediaan-liikme L-kujulisi samakasulikkuskõveraid (I_{m1} ja I_{m2} joonisel 1.2). Mediaan-hääletaja on määratud nii, et 50% töötajatest jääksid tööle. Inimese jaoks kasulikkus ei tõuse, kui hõive langeb alla L_m , sest sellisel juhul lastakse ta praeguselt töölt lahti, aga kui hõive on vähemalt L_m , siis kõrgem palk toob talle kaasa järjest kõrgema kasulikkuse taseme. Sellise mudeli kohaselt kujuneb ametiühingute poolt nõutav palgatase kõrgemaks, kui monopoolse ametiühingu mudelis. Tööhõive väheneb konkurentsituatsiooniga võrreldes poole võrra. Ettevõtte valib töötajate hulga

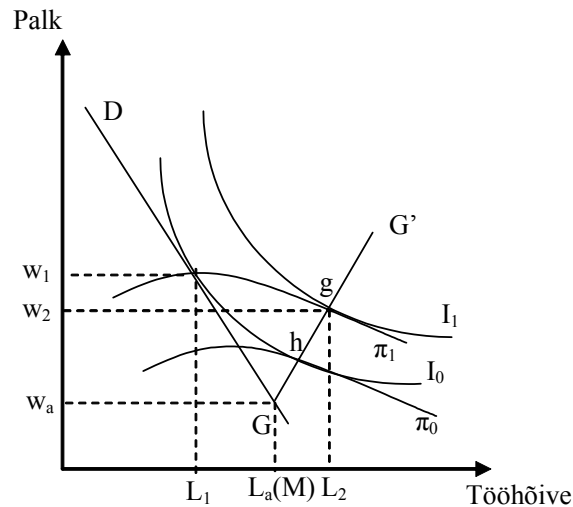
ja lahend kujuneb tööjõu nõudluskõveral. Eelduseks on, et ametiühingu juhtkond valitakse demokraatlikult ja juhtkonnal ei ole täiendavaid kulusid oma poliitika kujundamisel. Juhul, kui ainult ametiühingu liikmed saavad valida, siis mediaan-hääletaja mudeli kohaselt peaks ametiühing end järk-järgult välja suretama (Kaufman 2002: 123-127). Oswald (1993) täiendab ülalkirjeldatud mediaan-hääletaja mudelit ettevõtte minimaalse kasumi kitsendusega (π), millega ametiühing arvestab palganõudmiste kujundamisel. Seega on palgataseme nõudmise aluseks nii mediaan-hääletaja soov kui ettevõtte minimaalse kasumi nõue. Sellisel juhul kujuneb palgatase väiksemaks ja samuti ei ole tegemist ametiühingu ennast hävitava poliitikaga.



Joonis 1.2. Mediaan-hääletaja mudeli palga ja tööhõive lahendid (Kaufman 2002: 120)

On selge, et mida kõrgem palk on ametiühingute läbirääkimiste tulemuseks, seda rohkem inimesi soovib ametiühinguga liituda. Samal ajal sõltub ametiühingu poolt küsitav palgatõus tema liikmelisusest, see tähendab, et mida suurem liikmeskond seda suuremat palka saab ametiühing küsida. Järgmiseks ametiühingute palkade määramise mudeli edasiarenduseks ongi **ametiühingu liikmelisuse käsitlemine endogeense muutujana** mudelis. Booth (1984) täiendab mediaan-hääletaja mudelit nii, et ametiühingu liikmelisus järgmisel perioodil sõltub ametiühingu poolt saavutatavast palgatõusust. Seetõttu muutub ka mediaan-hääletaja järgmisel perioodil, millest omakorda sõltub küsitav palk.

Kui eelnevate näidete korral kujunes lahend tööjõunõudluskõveral, siis efektiivse lepingu mudeli lahend kujuneb kokkuleppe kõveral. Monopoolse ametiühingu mudeli lahend ei ole efektiivne, st ühe poole heaolu saab suurendada ilma, et teise poole heaolu sellest väheneks. Nt monopoolse ametiühingu lahendist (L_1, w_1) efektiivsem on (L_2, w_2) – liikudes mööda ettevõtte samakasumi kõverat jõuab ametiühing kõrgemale samakasulikkuskõverale $(I_0 - I_1)$ (vt joonis 1.3). Samuti on parem punkt h , mil suureneb ettevõtte kasulikkus ja ametiühingu kasulikkus jääb samaks. Sellisele lahendile jõuaks siis, kui ametiühingud osaleksid mõlema: nii palgade kui tööhõive taseme otsustamisel. **Efektiivse lepingu mudeli** (*effective contract*) lahend kujuneb kokkuleppe kõveral (*contract curve*) GG' . Monopoolse ametiühingu mudeliga võrreldes kujuneb lahendiks suurem tööhõive tase ja madalam palgatase. Ilma läbirääkimiste raamistikuta ei saa määrata, millises punktis lahend joonel GG' kujuneb.



Joonis 1.3. Efektiivse lepingu mudeli palga ja tööhõive lahendid (Kaufman 2002: 120)

Eelnevad mudelid eeldasid, et lahend kujuneb ilma läbirääkimisteta ja palgad määratakse ametiühingute poolt. Seda ei peeta õigustatud lähenemiseks, kuna alati toimuvad palgade üle läbirääkimised ja ametiühing ei saa ainuisikuliselt otsustada palgataseme üle (Kaufman 2002: 132). Alates 1980-ndatest on ametiühingute ja tööandja läbirääkimiste struktuur tuletatud mänguteooriat rakendades. Harilikult leitakse sellistes mudelites lahend järgmisele avaldisele.

$$\max_w \{U[W, L(W)] - U_d\}^\beta \{P[W, L(W)] - P_d\}^{1-\beta},$$

- kus U – ametiühingu kasulikkus kokkuleppe korral,
 U_d – ametiühingu kasulikkus kokkuleppele mitte jõudmise korral,
 W – palk,
 L – tööhõive,
 P – ettevõtte kasulikkus kokkuleppe korral,
 P_d – ettevõtte kasulikkus kokkuleppele mitte jõudmise korral,
 β – ametiühingu läbirääkimise jõud.

Eeldatakse, et ametiühing maksimeerib oma kasulikkust, mis sõltub palgast (W) ja alternatiivsest sissetulekust (A). Ettevõtja maksimeerib samuti oma kasulikkust. Ametiühingu läbirääkimiste jõud sisaldab kõiki esimeses alapeatükis kirjeldatud institutsionaalseid tegureid, mis ametiühingute läbirääkimiste jõudu võiksid mõjutada. Kui kogu läbirääkimiste jõud on ametiühingu käes, on $\beta=1$ ja kui kogu läbirääkimiste jõud on tööandja käes, on $\beta=0$.

Läbirääkimiste mudeli üheks levinuimaks rakenduseks on **õigus juhtida mudel** (Nickell, Andrews 1983). Sarnaselt monopoolse ametiühingu mudelile valib töötajate hulga ettevõtja, kuid seda pärast palgataseme määramist läbirääkimiste teel. Õigus juhtida viitab tööandja õigusele määrata tööhõive tase pärast palkade määramist.

Lahend sõltub mõlema poole läbirääkimisjõust. Juhul, kui kogu läbirääkimiste jõud on ametiühingu käes ($\beta=1$), siis taandub õigus-juhtida mudel monopoolse ametiühingu mudeliks (lahend L_1W_1 joonisel 1.1 lk 15), ja vastupidisel juhul on lahend võrdväärne konkurentsituatsiooniga (lahend L_aW_a joonisel 1.1). Palgasurve on suurim kui kogu läbirääkimiste jõud on ametiühingu käes ja väiksem, kui see on täielikult tööandja käes. Juhul, kui mõlemal on läbirääkimiste jõud, siis kujuneb lahend monopoolse ametiühingu mudeli ja konkurentsituatsiooni vahepealsena (vt joonis 1.1).

Efektive läbirääkimise mudel käsitleb situatsiooni, kus täiendavalt palgale on läbirääkimiste ringi lülitatud tööhõive tase (McDonald, Solow 1981). Lahend kujuneb sellisel juhul kokkuleppekõveral GG' sõltuvalt mõlema poole läbirääkimisjõust (vt joonis 1.3). Layard *et al.* (1997: 118) näitavad, et tööhõive ja palkade üle läbirääkimine

ei anna teistsugust tulemust kui ainult palkade üle läbirääkimine, juhul kui need töötajad, kes töölt on lahkunud enam ametiühingu otsuste üle hääletada ei saa.

Eelnevad mudelid on tuletatud erasektori läbirääkimiste kirjeldamiseks. Tegelikult on suur osa ametiühingutest tegevad avalikus sektoris, kus läbirääkimiste partneriks on kohalik omavalitsus või riigi valitsus. Mudelid, mis avaliku sektori läbirääkimisi kirjeldavad põhinevad kasumit maksimeerival valitsusel, kes nõuab tööjõudu. Tööjõu nõudlus on sõltuv palgakuludest ja majanduslikest ning sotsiaal-demograafilistest näitajatest regioonis, mis väljendavad nii valitsuse maksimisvõimet kui inimeste nõudlust erinevate avalike teenuste osas (Ehrenberg, Schwarz 1986: 1223-1224). Mudelid, mis kirjeldavad avaliku sektori kollektiivseid läbirääkimisi eeldavad, et valitsus maksimeerib tööhõive ja palgataseme määramisel ühiskonna heaolu funktsiooni või avaliku sektori asutus maksimeerib kasumi ja tarbija ülejäägi summat (Oswald 1985: 176). Tööjõu pakkumine sõltub palkadest ja samuti teatud sotsiaal-demograafilistest ning majanduslikest näitajatest, mis hõlmavad ka suhtelist palkade erinevust era- ja avaliku sektori vahel. Nõudluse ja pakkumise tulemusena tekib palgatase (Ehrenberg, Schwarz 1986: 1223-1224). Ametiühingute tegevust on selle taustal kujutatud monopoolse ametiühingu mudeli ja ka läbirääkimiste mudelitega (Oswald 1985: 176).

Kokkuvõttes, võtavad erinevad mudelid arvesse erinevaid tegureid, kuid ametiühingute tegevuse tulemusena suurenevad tööjõukulud alati. See, mil määral ametiühingud paremad töötingimused saavad sõltub kõikides mudelites ametiühingute jõust. Enamasti eeldatakse, et jõud jaguneb tööandja ja töövõtja vahel, sõltuvalt erinevatest toodanguturu, tööturu ja institutsionaalsetest teguritest.

1.3. Ametiühingute mõju tööjõukuludele erinevatel läbirääkimiste tasanditel

Ametiühingute läbirääkimiste tulemuste kirjeldamisel moodustab eraldi valdkonna läbirääkimiste tasandi ja tulemuse vaheliste seoste kirjeldamine. Ametiühingute läbirääkimised tööandjatega võivad toimuda ettevõtte, tööstusharu, regiooni või riigi

tasandil. Euroopa Liidu kontekstis on tõstatunud ka üleliiduliste läbirääkimiste vajadus ja võimalikkus. Riikliku tasandi läbirääkimistes osaleb riik sageli kolmanda partnerina ning regionaalse tasandi läbirääkimistes on see roll omavalitsusel. Läbirääkimised võivad toimuda erinevatel tasanditel samaaegselt (*multi-level bargaining*). Välja võib olla kujunenud erinevate tasandite läbirääkimiste järjekord, mille puhul järgmine tasand võtab eelmise tasandi läbirääkimiste tulemusi alusena enda läbirääkimistel. Samuti võib olla, et ühes tööstusharus peetakse esimesena läbirääkimisi ning ülejäänud tööstusharud arvestavad sealsete tulemustega (*pattern bargaining*).

Läbirääkimiste struktuuri käsitluses eristatakse kahte terminit: tsentraliseeritus ja koordineeritus. Tsentraliseeritus viitab läbirääkimiste toimumise tasandile. Tsentraliseeritud läbirääkimiste korral toimuvad need riigi tasandil ja detsentraliseeritud läbirääkimiste korral ettevõtte tasandil. Koordineeritus aga näitab, mil määral tööandjad ja ametiühingud omavahel läbirääkimisi kooskõlastavad. Seega läbirääkimised võivad olla detsentraliseeritud, aga kui tööandjad ja töövõtjad kooskõlastavad oma nõudmisi ja järeleandmisi, siis saavutatakse sama tulemus, kui tsentraliseeritud läbirääkimiste korral. Koordineerimise korral vaadatakse kahte poolt: tööandjate ja töövõtjate poolset koordineeritust.

Enamasti jagatakse koordineerituse/ tsentraliseerituse näitaja kolmele tasandile: peamiselt ettevõtte tasandil toimuvad läbirääkimised ehk detsentraliseeritud, peamiselt tööstusharu tasandil toimuvad läbirääkimised ehk keskmiselt tsentraliseeritud ja riiklikul tasandil ehk tsentraliseeritud läbirääkimised. Järgnevalt kasutatakse mõisteid koordineeritust ja tsentraliseeritust sünonüümidena.

Nagu esimeses peatükis välja toodud sõltub ametiühingute mõju palgatasemele kasumi olemasolust ja suuruselt ettevõttes ning ametiühingute läbirääkimiste jõust võrreldes tööandja(te)ga. Mõlema teguri olulisteks mõjutajateks on läbirääkimiste tasand ja struktuur. Ametiühingute läbirääkimiste tasand, kui läbirääkimiste tulemuse oluline mõjur, on ametiühingute kirjanduses suhteliselt uus lähenemine. Esimesed artiklid, mis seda teemat käsitlesid pärinevad 1980-ndate keskpaigast (Calmfors, Driffill 1988). Sellest ajast alates on aga lähenemist edasi arendatud ning intensiivselt kasutatud ametiühingute tegevuse ja läbirääkimiste tulemuste selgitamisel, seda eelkõige riigi

tasandil (vt nt Falanagan 1999; Layard *et al.* 1991: 129-138; Calmfors 1993; Boeri *et al.* 2001 ptk 5; Employment Outlook 1997 ptk 3; Danthine, Hunt 1994; Calmfors *et al.* 2004).

Erinevate tasemete läbirääkimistel tekkiv surve palkade tõusuks on erinev sõltuvalt kahest tegurist:

- Tsentraliseeritud läbirääkimiste korral võtab ametiühing arvesse palgaläbirääkimistega kaasnevaid **negatiivseid välismõjusid** (*internalisation*), mida detsentraliseeritud läbirääkimistel ei tehta ja seetõttu on palgasurve väiksem.
- **Toodanguturu konkurents** on ettevõtte, tööstusharu ja riigi tasandil erinev, seetõttu on ka ametiühingute poolt saavutatav palgatõus erinev.

Ettevõtte ja harutasandi läbirääkimiste korral on ametiühingute palgaläbirääkimistel mitmeid välismõjusid, mis tulenevad asjaolust, et ametiühingud lepivad tööandjatega kokku vaid osade töötajate palgad. Sagedamini nimetatakse viit järgmist välismõju (Boeri *et al.* 2001: 86-87; Calmfors 1993: 6; Employment Outlook 1997: 65; Calmfors *et al.* 2004, ptk 3):

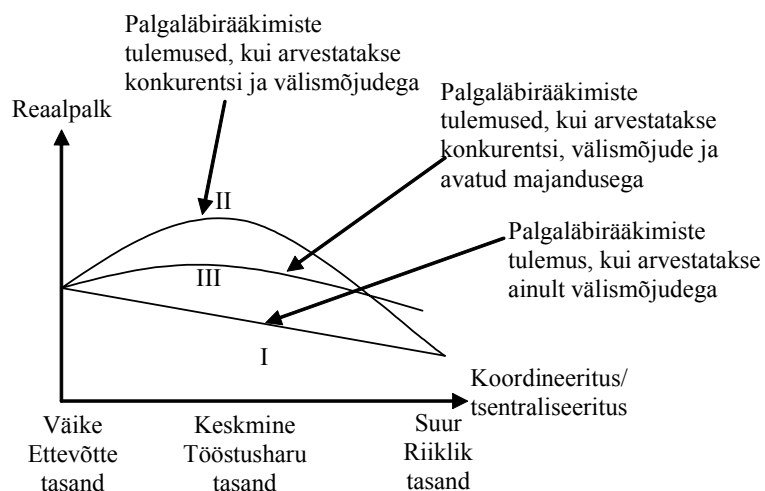
- Tarbimishindade välismõju – palgatõus ametiühingutega sektorites suurendab palkasid vaid ametiühingu liikmetele, aga sellest tulenev hinnatõus (kui tööandja kannab palgatõusu üle hinnatõusuks) laieneb kõikidele. Seega väheneb ülejäänud tarbijate ostujõud;
- Sisendihindade välismõju – kui ettevõtte, kus ametiühing nõuab kõrgemaid palkasid, toodab sisendeid teistele ettevõtetele ja kannab palgatõusu üle hindade tõusu, siis mõjutab see negatiivselt tootmisahelas järgnevate tootjate tegevust;
- Fiskaalne välismõju – kui palgad tõusevad ametiühingu sektoris, siis väheneb seal tööhõive ning tootmismahd. See aga tähendab suuremat abirahade kogusummat töötutele ning väiksemat maksubaasi. Tagajärjeks on toetuste vähendamine või maksude tõstmine, mis aga laieneb kogu majandusele, mitte ainult ametiühingu liikmetele;
- Tööpuuduse välismõju – seondub asjaoluga, et ametiühinguliikmete suurema palga tõttu suureneb tööpuudus. Suurem tööpuudus aga tähendab, et kõikidel töötutel on väiksem tõenäosus tööd leida suurema konkurentsi pärast vabadele töökohtadele;

- Kadeduse välismõju – kui inimeste heaolu sõltub negatiivselt teiste inimeste palkadest, siis ametiühingute poolt saavutatav palgatõus vähendab teiste heaolu.

Negatiivsete välismõjude tõttu viivad erinevad läbirääkimiste tasandid erinevate tulemusteni. Ettevõtte tasandi läbirääkimiste korral tõusevad vaid selle ettevõtte töötajate palgad, samal ajal kui ettevõtte toodangu hind tõuseb kõikide inimeste jaoks (tarbimishindade välismõju). Seega ettevõtte töötajate jaoks reaalne ostujõud kasvab. Tsentraliseeritud läbirääkimiste puhul, kui ametiühingutesse kuulub enamik tööjõust, arvestatakse kõikide inimeste heaoluga. Läbirääkimiste tulemusena tõuseksid küll kõikide töötajate nominaalsed palgad, kuid samal ajal tõuseksid ka kõikide toodete hinnad, seega reaalne ostujõud ei suureneks. Seetõttu ei ole ametiühingute huvi palkade sedavõrd suur tõus (Calmfors 1993: 8). Negatiivsete välismõjude arvestamine ametiühingute poolt viib selleni, et palgasurve on seda väiksem, mida tsentraliseeritumad on läbirääkimised. Antud seost kujutab joon I joonisel 1.4.

Suurem toodanguturu konkurents takistab ettevõtjal palkasid tõstmast, sest võimalused suuremate palkade ülekandmiseks kõrgematesse toodagu hindadesse on keerulisem. Sellest saab aru ka ametiühing ning piirab oma palganõudmisi, kui konkurents on suur. Kuna tööstusharu tasandil on konkurents väiksem kui ettevõtte tasandil, siis on keskmise tsentraliseerituse korral palgasurve ametiühingute poolt suurem kui ettevõtte tasandil. Kuigi riiklikul tasandil on konkurents veelgi väiksem (kinnise majanduse korral olematu), ei vii see siiski suuremale palkade tõstmise survele ametiühingute poolt, sest ametiühingud arvestavad negatiivsete välismõjudega.

Tööstusharu tasandil on võrreldes ettevõtte tasandiga väiksem konkurents. Lisaks puudub tööstusharu tasandil riigi tasandiga võrreldes välismõjudega arvestamise soov, sest endiselt säilib suur rühm töötajaid, kes jagab selles tööstusharus palgatõusuga kaasnevad negatiivsed välismõjud. See viib kumerale palkade taseme ja koordineerituse tasandi vahelisele suhtele, mida kujutab joon II joonisel 1.4.



Joonis 1.4. Palgaläbirääkimiste koordineerituse ja reaalpalkade taseme vaheline suhe (Boeri *et al.* 2001: 88)

Kinnise majanduse tingimustes on palkade suurus kumeras sõltuvuses läbirääkimiste tasemest. Avatud majanduse puhul toimuvad järgmised muutused: riiklikul tasandil viib väliskaubandus suurema toodanguturu konkurentsini ja välismaised ekspordi tarbijad jagavad osa läbirääkimiste negatiivseid välismõjusid (suurem toodanguhind). Näiteks, kui kõrgemad palgad kantakse üle toodanguhinda, siis välismaised ostjad kannavad osa sellest kõrgemast hinnast. Samal ajal on odavama importkauba näol olemas alternatiiv kodumaal toodetavale kallile kaubale. See viib riigi tasandi läbirääkimiste korral suurema palgasurveni kui kinnise majanduse tingimustes. Harutasandile tekib võrreldes kinnise majandusega suurem konkurents välismaise sarnase haru toodangu näol. Seetõttu ei saa ettevõtjad nii palju palgatõusu toodangu hindadesse ülekanda. See vähendab ametiühingute poolt nõutavat palkade taset, sest ametiühing saab aru, et kui ettevõtte ei saa oma toodangut müüa ja pankroti läheb, siis eo ole neil enam üldse tööd. Kokkuvõttes on avatud majanduse mõjul palkade tase keskmise tasandi koordineerituse korral väiksem ja riigi tasandil suurem, kui kinnise majanduse puhul, nagu on kujutatud joonisel 1.4 joonega III.

Samasugusele tulemusele, nagu avatud majandus riiklikul tasandil, viib ka suure ametiühinguga mitte liitunud töötajaskonna olemasolu (Falanagan 1999: 1159). Mida suurem on ametiühinguga mitte liitunud töötajaskonna suurus ja mida avatum on

majandus, seda nõrgemad on eeltoodud seosed läbirääkimiste struktuuri ja palgataseme vahel (Falanagan 1999: 1160).

Ametiühingute mõju jõud töötingimuste üle läbirääkimisel ja läbirääkimiste tulemus on seega oluliselt sõltuv sellest, kuidas on läbirääkimised korraldatud. Ametlikule läbirääkimiste tasemele lisaks tuleb jälgida ka mitteametlikku nõudmiste koordineerimist ametiühingute poolt või tööandjate poolt. Praktikas nõuab selle välja selgitamine väga täpset teadmist läbirääkimiste korraldusest ja tööandjate ning töövõtjate organisatsioonide tundmist.

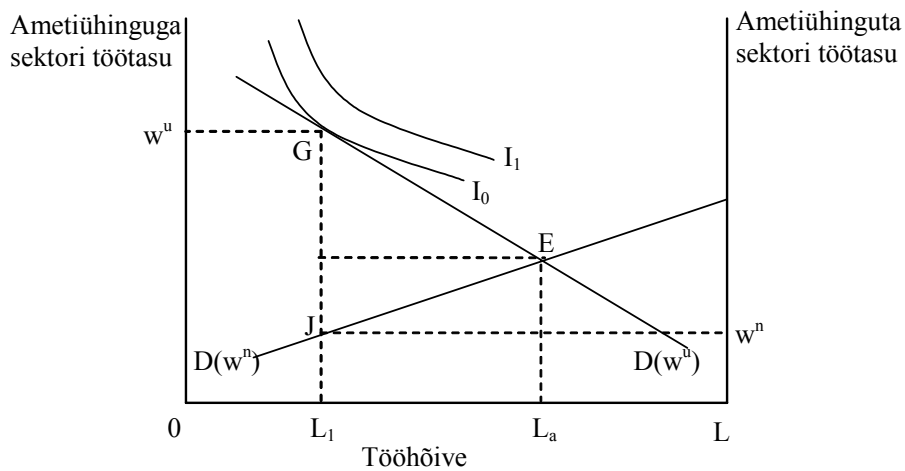
2. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE: EMPIIRILISED UURINGUD

2.1. Ametiühingute mõju töötingimustele – mõiste piiritlemine empiirilistes uuringutes

Empiirilised uuringud ametiühingute mõjust töötingimustele keskenduvad peamiselt palgale ja laiemalt töötasule (so palk ja lisatasud). Ülejäänud töötingimuste osas on ametiühingute mõju oluliselt vähem uuritud. Kooskõlas töös tehtava empiirilise analüüsiga kirjeldatakse käesolevas peatükis põhjalikumalt, kuidas mõistetakse empiirilistes uuringutes ametiühingute mõju töötasule. Seejärel kirjeldatakse üksikuid näiteid empiirilistest uuringutest, milles on analüüsitud ametiühingute mõju teistele töötingimustele.

Ametiühingute mõju töötasule vaadeldakse enamasti kui ametiühingusse kuuluvate töötajate töötasu erinevust võrreldes ametiühingusse mittekuuluvate töötajatega (töös kasutatakse mõisteid ametiühingu palgaerinevus, ametiühingu palgalisa). Ametiühingu liikmete töötasude erinevust teiste töötajate töötasudest kirjeldatakse kahesektorilise mudeliga (vt nt Oswald 1986; Booth 1995). Eeldame, et majanduses on kaks sektorit: ühes sektoris on ametiühing ja teises ei ole (vt joonist 2.1). Sektoris, kus ametiühing on, kuuluvad kõik töötajad ametiühingusse. Ametiühinguga sektor toodab toodet X ja teine sektor toodet Y . Esimeses sektoris töötab $0L_a$ töötajat ja teises L_aL töötajat. Töötav rahvastik kokku on L . Kapital on fikseeritud. Eeldatakse, et töötü abiraha ei maksta ja tööpuudust ei ole. Lisaks eeldatakse, et ametiühinguta sektoris on konkurentsiga tööturg. Ametiühing suudab ühes sektoris palkasid mõjutada tööturule sisenejate kontrollimisega.

Ametiühingu töäjõu järele on nõudlus $D(w^u)$ ja teise sektori töäjõu nõudlus on $D(w^n)$ (joonisel 2.1 lugeda paremalt vasakule). Ametiühingu samakasulikkuskõverad on I_0 ja I_1 . Ametiühing valib vastavalt oma kasulikkuskõverale palgataseme ja ettevõtja valib seejärel tööhõive taseme (monopoolse ametiühingu mudel). Juhul, kui ametiühing saab selle palgataseme läbi suruda, kujuneb tööhõive tasemeks ametiühinguga sektoris L_1 . Tööhõive teises sektoris tõuseb L_1L -ni ja palgatase langeb w^n -ni. Sest need, kes esimesest sektorist lahti lasti lähevad tööle teise sektorisse.



Joonis 2.1. Kahe-sektoriga üldise tasakaalu mudel (Oswald 1986: 182).

Ametiühingud võivad töötasusid mõjutada kahel moel: suurendades ametiühingu-liikmete palkasid ja suurendades/vähendades ametiühingusse mittekuuluvate inimeste palkasid. Palkade tõusu tõttu esimeses sektoris suureneb teises sektoris töäjõu pakkumine ja palgad alanevad (*spillover effect*). Seevastu nn ametiühingu palgatõusu ähvarduse mõju (*threat effect*) tõttu võib tööandja suurendada ettevõtetes, kus ametiühingut ei ole palkasid, et vältida ametiühingu tekkimist. Seetõttu ei ole ametiühingute kogumõju suund ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkadele ühene (Hirsch, Schumacher 1998: 201-202).

Eristatakse kahte kontseptsiooni ametiühingute töötasude erinevuses: palgavahe (*wage gap*) ja palgalisa (*wage gain*). Esimene neist viitab töötasude erinevusele, mis on

ametiühingusse kuulumisel võrreldes situatsiooniga, kus inimene ei kuulu ametiühingusse (joonisel 2.1 lõik *JG*). Teine mõiste võrdleb käesolevat töötasu taset situatsiooniga, kus ametiühinguid ei oleks või neil puuduksid võimalused selle taset mõjutada (joonisel 2.1 vertikaalne vahe punktide *G* ja *E* vahel). Lewis (1986: 16-18) näitab, et viimast vahemikku ei ole võimalik empiiriliselt leida. Kirjanduses levinud ingliskeelsed terminid: *wage premium*, *wage differential* ja *wage mark-up* viitavad kõik *wage gap* kontseptsioonile. Kõikide palgaerinevuse või –lisa termineid käesolevas töös kasutatakse selles tähenduses.

Seega mõistetakse palgaerinevuse/töötasuerinevuse all täiendavat töötasu, mille töötaja saab kuuludes ametiühingusse (*wage gap*) (Booth 1995: 158):

$$(2.1) \quad d_i = \frac{W_i^u - W_i^n}{W_i^n}, \quad i = 1, \dots, k$$

$$(2.2) \quad \ln(1 + d_i) = \ln W_i^u - \ln W_i^n,$$

kus i – indiviidi indeks,
 d – palgaerinevus,
 W - palk,
 u – ametiühingusse kuuluv töötaja,
 n - ametiühingusse mittekuuluv töötaja.

Sisuliselt väidetakse võrrandiga 2.1, et palgavahe, mida töötaja saab kuuludes ametiühingusse võrreldes mitte kuulumisega, väljendabki ametiühingute mõju palkadele. Selline definitsioon nõuab samaaegset infot töötaja palga kohta, kui ta on ametiühingu liige ja kui ta ei ole. Tegelikuses on ainult üks nimetatud seisunditest jälgitav ja empiiriline ülesanne ongi leida palk, mida inimene saaks, kui ta seisund muutuks. Kuna ametiühingu liikme palga hinnang, situatsioonis kus ta ei kuulu ametiühingusse, antakse ametiühingusse mitte kuuluvate inimeste palkade baasil ja vastupidi, siis tekib antud lähenemisel klassikaline selektiivsuse nihke (*selectivity bias*) probleem.

Selektiivsuse nihke põhjuseks on asjaolu, et ametiühingu liikmelisus võib tuleneda jälgimatutest muutujatest ja seega on ametiühingusse kuuluvad töötajad süstemaatiliselt erinevad ametiühingusse mitte kuuluvatest töötajatest. Juhul, kui ametiühingu kohtadele kogunevad madalama kvalifikatsiooniga töötajad, sest neile on ametiühingusse kuulumine kasulik suurema palgavahe tõttu, siis on palgaerinevus alahinnatud. Samas, kui kõrgema palgaga ametiühinguga kaetud töökohtadele tekib järjekord, siis saab tööandja valida endale paremat tööjõudu ja seega on palgaerinevuse hinnang ülespoole nihkes (Blanchflower, Bryson 2002: 4). Selektiivsuse nihke tõttu ei väljenda ülal kirjeldatud võrrand ametiühingute mõju palkadele vaid ametiühingusse kuuluvate ja mittekuuluvate töötajate palkade keskmist erinevust (Farber 2001: 11).

Kuna ametiühingute poolt kokku lepitud palgad on avalik hüvis, mis üldjuhul laieneb kogu ettevõttele või tööstusharule sõltuvalt läbirääkimiste tasemest, siis ei ole loogiline ametiühingu liikmete ja ülejäänud töötajate vahelise palkade erinevuse leidmine. Loogiline oleks leida palkade erinevus kollektiivlepingutega kaetud ja mitte-kaetud töötajate palkade vahel. Tulenevalt seadusandlusest ei tohiks tööandja kehtestada erinevaid tasusid ametiühingu liikmetele ja ametiühingusse mitte kuuluvatele töötajatele, sest diskrimineerimine on keelatud.

Tulenevalt sellest, et ametiühingu liikmeks olemisega kaasnevad kulud, aga kokku lepitud palka saab ka ilma ametiühingusse astumata, peaks ratsionaalne inimene vältima täiendavaid kulusid ja mitte-astuma ametiühingusse. Kulud kaasnevad ametiühingu liikmemaksude tõttu. Seda juhul, kui ametiühingusse ei sunnita astuma või kui ametiühing ei paku teatud hüvesid, mis kõikidele töötajatele ei laiene. Sellised hüved võivad olla näiteks puhkusetasud, täiendavad vabad päevad vm. Enamasti on seadustega kehtestatud, et kedagi ei tohi sundida ametiühingusse astuma. Seadusega määratud sundi võib asendada ettevõttes väljakujunenud tava, mistõttu need, kes ametiühinguga ei liitu või sealt välja astuvad, kaotavad oma maine (reputatsiooni) (Booth, Bryson 2003: 1-6). Siiski võivad esineda ka palgaerinevused ametiühingu liikmete ja kollektiivlepinguga kaetud töötajate palkades. Näiteks püüavad ametiühingud diskrimineerida ühingusse mitte kuuluvaid töötajad, et vältida enda arvelt kasu saamist (*free-riding*) ning teiselt poolt huvitavad tööandjat võimalikult väikesed tööjõukulud. Kokkuvõttes võib vaatamata seaduse sätetele siiski palgaerinevus tekkida (Budd, Na 2000: 784).

Palgaerinevuse olemasolu sõltub (nagu kirjeldatud esimeses peatükis) ettevõtte kasumi suurusest, mis omakorda sõltub konkurentsist toodanguturul. Samuti sõltub selle suurus tööjõu nõudluse elastsusest ja muudest ametiühingute mõjuvõimu määravatest teguritest. Kuna palgad oleksid inimeste vahel erinevad ka ametiühingute puudumisel, tuleb empiirilises analüüsis lisaks arvestada, kas erinevus palkades ei tulene töötajate individuaalsete või töökoha eripärade kompenseerimisest (nt erinevused töökogemuses, haridustasemes jmt tingimustest).

Ametiühingu liikmete palgaerinevust võrreldes ametiühingusse mitte-kuuluvate töötajatega on empiiriliselte väga palju hinnatud. Enim on sellealaseid uuringuid tehtud USA ja Ühendkuningriigi andmetel, kuid leidub uuringuid ka teiste riikide kohta. Ligi 200 uuringust USA andmetel annab ülevaate Lewis (1986), 16 Ühendkuningriigi andmetel tehtud uuringust Booth (1995, ptk 6). Ametiühingute mõjust USA avaliku sektori töötajate palgalisale annavad ülevaate Ehrenberg ja Schwarz (1986: 1225-1227), Lewis (1990) ja Freeman (1986). Austraalias tehtud uuringutest annavad ülevaate Miller ja Mulvey (1996: 142-143). Blanchflower ja Bryson (2002) annavad ülevaate vastavatest uuringutest Kanadas, Austraalias, Lõuna Aafrikas, Lõuna-Koreas, Saksamaal ja hindavad ka ametiühingute palgaerinevuse 17 riigis, kasutades andmeid 1994-1999. aastast.

Palgaerinevuse kontseptsiooni puhul võib töötasu sisaldada kõiki rahalisi tasusid töötamise ajal: nii palka, lisatasusid kui muid soodustusi. Töötasu piiritletakse uuringutes sõltuvalt andmete kättesaadavusest erinevalt. Teiste ametiühingu tegevuse tulemusena paranenud töötamise tingimuste ja sotsiaalsete garantiide osas on ametiühingute mõju keerulisem mõõta ja seega on ka uuringuid oluliselt vähem. Üksikuid näiteid on ametiühingute mõjust töötuskindlustusele, pensionitele ja töötudidele. Budd ja McCall (1997) uurisid ametiühingute mõju töötuskindlustuse saamisele. Nad hindasid, mil määral said eelnevalt ametiühingusse kuulunud töötajad enam töötuskindlustust kui need, kes ei kuulunud ametiühingusse. Järeldus oli, et ametiühingusse kuulunud sinikraed said enam töötuskindlustust ja põhjuseks leidsid nad, et ametiühingud vahendavad informatsiooni töötuskindlustuse saamise protseduuri ja suuruse kohta. Leigh (1982) analüüsis USA andmetel, millised on töötajate ootused vanaduspensioni osas ametiühingu liikmetel ja ametiühingusse mitte kuuluvatel

töötajatel. Analüüs keskendus ootustele ja leidis, et ametiühingute liikmete ootused on oluliselt kõrgemad kui ametiühingusse mitte kuuluvatel töötajatel. Selle põhjusena tõi autor välja, et ametiühinguga ettevõtetel on suurema tõenäosusega pensioniskeemid kui ametiühinguta ettevõtetel. Gunderson *et al.* (1992) hindasid, kuidas on omavahel seotud pensionite ja palkade tingimused kollektiivlepingutes. Nad leidsid, suurema pensioni tingimused on seotud väiksemate töötasu nõuetega. Tihedalt seotud töötasu erinevustega on töötatud aja erinevused. Ametiühingute mõju tööajale on uurinud USA andmetel Earle ja Pencavel (1990), kes leidsid, et ametiühingusse kuuluvad töötajad töötasid üldiselt rohkem kui ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad.

Kokkuvõttes on ametiühingute mõju uuritud eelkõige töötasule ja oluliselt vähemal määral sotsiaalsetele garantiidele nagu töötasu abiraha ja pensionid. Ametiühingute mõju on defineeritud kui töötasulisa, mida töötaja saab kuuludes ametiühingusse. Erinevate uuringute tulemused on sõltuvad kasutatavatest meetoditest ja andmetest.

2.2. Palgaerinevuse hindamise meetodid ja tulemused

2.2.1. Ristandmetel palgavõrrandi hindamine

Levinuim meetod palgaerinevuse hindamisel on mikro-andmetel põhineva palgavõrrandi hindamine vähimruutude meetodil (ülevaate hindamismeetoditest on andnud nt Hirsch 2003; Andrews *et al.* 1998; Booth 1995 ptk 6; Lewis 1986). Ametiühingute palgaerinevuse hindamisel kasutatavad palgavõrrandid on inimkapitali teooriast tulenevad Mincer-tüüpi palgavõrrandid (Hirsch 2003: 5). Hinnatakse järgmist võrrandit:

$$(2.3) \quad \ln W_i = \gamma X_i + \beta U_i + \varepsilon_i,$$

kus i – töötaja indeks,

X – töötaja karakteristikute vektor,

γ – hinnatavate parameetrite vektor,

β – ametiühingu palgaerinevus,

U – ametiühingu kuuluvust näitav muutuja,

ε – jääkliige.

Palk koosneb tasudest erinevate inimese ja töökoha tunnuste eest ning ametiühingu palgaerinevusest juhul, kui inimene kuulub ametiühingusse. Ametiühingu liikmelisuse koefitsient (β) iseloomustab keskmist ametiühingu liikme ja mitte-liikme palgaerinevust muude näitajate samaks jäädes.

Seda meetodit kasutavad nt Blanchflower ja Bryson (2002), et hinnata 17 riigi palgaerinevust aastatel 1994-99. Keskmiseks palgaerinevuseks hindavad nad 12%, kuid riigiti on palgaerinevus oluliselt kõikum. Jaapanis ja Brasiilias on see üle 20%. 10% lähedal on erinevus Austraalias, Austrias, Kanadas, Tšiilis, Küprosel, Taanis, Uus-Meremaal, Norras, Portugalis ja Hispaanias. Palgaerinevust ei leitud Prantsusmaal, Saksamaal, Itaalias ja Rootsis. Peamiseks põhjuseks peeti asjaolu, et tulenevalt läbirääkimiste struktuurist mõjutavad neis riikides ametiühingud oluliselt ka ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkasid. Kollektiivlepingutega kaetus on Rootsis 94%, Prantsusmaal 90% ja Saksamaal veidi väiksem - 67% (vt ka joonis 3.1 ja tabel 3.3). Samas uuringus hinnatakse USA keskmiseks palgaerinevuseks aastatel 1973-2001 18% ning Suurbritannias 1985-2001 10%.

Budd ja Na (2000) hindavad samal meetodil palgaerinevust USA ametiühingu liikmete ja kollektiivlepingutega kaetud mitteliikmete palkades. Tulemuseks saavad nad, et erasektoris täiskohaga töötavate inimeste osas on see keskmiselt 12%. Booth (2004) näitab aga, et palgaerinevus kollektiivlepingutega kaetud ametiühingu liikmete ja ülejäänud töötaate vahel kaob, kui arvesse võtta ettevõttega seotud muutujad (selle võimaluse annab töötajate ja tööandjate ühendatud küsitlus). Blanchflower (1991) saab keskmiseks palgaerinevuseks Suurbritannias 1980-ndatel 10%. Lõuna-Aafrika andmetel leiavad Butcher ja Rouse (2003), et palgaerinevus aafriklaste seas on ligi 20% ja valgetel 10%. Farber (2001: 12) pakub, et enamik β hinnanguid antud meetodil jäävad vahemikku 10-25%.

Eelpool käsitletud lähenemine eeldab ühesuguseid tasusid nii ametiühingusse kuuluvate kui mitte kuuluvate töötajate tunnuste eest. See ei pruugi aga tõsi olla arvestades, et ametiühinguga ettevõttes on sageli palk seotud töökoha, mitte konkreetse töötajaga. Seetõttu on teiseks lähenemiseks kahe eraldi võrrandi defineerimine ametiühingusse kuuluvate ja mitte kuuluvate töötajate palkade määramiseks (Booth 1995: 163):

$$(2.4) \quad \ln W_{ni} = \gamma_n X_i + \varepsilon_{ni},$$

$$(2.5) \quad \ln W_{ui} = \gamma_u X_i + \varepsilon_{ui},$$

kus n – ametiühingusse mitte kuuluv töötaja,

u – ametiühingusse kuuluv töötaja.

Palgaerinevus tuleneb eelnevate võrrandite (2.4 ja 2.5) lahutamisel:

$$(2.6) \quad \beta = \ln W_{ui} - \ln W_{ni} = (\gamma_u - \gamma_n)X + \varepsilon_i,$$

kus $\varepsilon_i = \varepsilon_{ui} + \varepsilon_{ni}$,

X – valimi keskmiste näitajate vektor.

X võib tähistada ametiühingu liikmete keskmist, ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate keskmist või kogu valimi keskmist. Empiirilisel on tulemused sarnased eelmisele, ühe võrrandiga meetodile (Hirsch 2003: 8).

Kuna ametiühingute puhul on sagedasem palkade sidumine töökoha, mitte töötajaga, siis kirjeldab enamasti ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate võrrand palga varieeruvusest rohkem, kui ametiühingusse kuuluvate töötajate võrrand. Kuna palgad ametiühingutes on standardiseeritud, siis on ametiühingute võrrandi jääkliikme varieeruvus väiksem. Lisaks saab eraldi võrranditega välja tuua, et palgaerinevus on üldjuhul suurem, kui oskuste/hariduse tase on madalam⁴. See tuleneb samuti palkade standardiseerimisest, mistõttu annavad täiendavad oskused ametiühingute puudumisel suurema tasu (Farber 2001: 12-13).

Kahe võrrandiga 1999. aasta USA andmetel palkade erinevust hinnanud Farber (2001: 14) leiab, et üksiku 40-aastase keskharidusega valge mehe palk on 47% suurem kuuludes ametiühingusse võrreldes mitte kuulumisega. Kui on tegemist samasuguse mehega, kellel on kõrgharidus, siis langeb erinevus 17,8%-ni. Lõuna-Aafrika 1985. aasta andmetel leiab Moll (1993: 256) palgaerinevuseks meestel 12%, naistel 25% ja keskmisena 18%.

⁴ Selline tulemus on üldlevinud (vt nt Stewart 1991; Farber 2001), samas on ka teistsuguste meetoditega uuringuid, mis näitavad et palgaerinevus ei erine oluliselt sõltuvalt oskuste tasemest (Hirsch, Schumacher 1998).

Erinevused palgaerinevuse hinnangus võivad tuleneda järgmistest asjaoludest (Andrews *et al.* 1998: 472-473):

- Ametiühingu näitajana kasutatakse ametiühingusse kuuluvust või kollektiivlepingutega kaetust. Kollektiivlepingute katvus, mis ei ole sageli andmetesse lülitatud, oleks üldjuhul olulisem palgaerinevuse mõõtmisel kui liikmelisus.
- Erinevused tulenevad sellest, kas kasutatakse aasta-, kuu-, nädala- või tunnitasu ning kas töötatud tunde on arvesse võetud või mitte. Juhul, kui ametiühingu liikmed töötavad rohkem tunde kui ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad (nagu nt leiab Suurbritannia kohta Booth 1995: 170), siis nädala-, kuu- ja aastapalga kasutamine hindab palgaerinevust üle. Samas, kui see on vastupidi (nagu leiab Suurbritannia kohta nt Andrews *et al.* (1998: 453)), siis need alahindavad palgaerinevuse suurust.
- Lisatasude ja –soodustuste arvestamine. Kuna suur osa ametiühingu liikmete sissetulekute erinevustest võib tuleneda just täiendavatest soodustustest ja tasudest, siis nendega mitteamarvestamine alahindab tegelikku palgaerinevust (Booth 1995: 171).
- Kaetud töötajate rühmad. Valgekraede lisamine reeglina vähendab palgaerinevuse suurust, sest üldjuhul on ametiühingus palgad standardiseeritud ning täiendavate oskuste eest on väiksem preemia, kui see oleks ametiühingu väliselt.
- Ettevõtte suuruse arvestamine. Kuna suuremates ettevõtetes on suurema tõenäosusega ametiühingud ja samas on suuremates ettevõtetes üldjuhul suuremad palgad, siis ilma ettevõtte suuruse arvestamiseta on palgaerinevus ülehinnatud (Miller, Mulvey 1996: 139-140).
- Kahe võrrandiga palgaerinevuse leidmisel tulevad tulemused erinevad sõltuvalt sellest, milliseid keskmisi karakteristikuid kasutatakse.

Võib arvata, et ametiühingu liikmelisus ei ole sõltumatu muutuja vaid palkadest sõltuv muutuja ja tuleneb suuresti töötaja otsusest ning tööandja valikust (Farber 2001: 15). Näiteks, kuna andmetest ei ole võimalik saada hinnanguid inimese produktiivsuse kohta, siis võib ülalkirjeldatud meetoditel leitav palgaerinevus olla ülehinnatud. Kui

ettevõttes on ametiühing, siis ettevõtja valib töökohtadele soovivate töötajate seast parimad, ning seetõttu näitabki palgaerinevuse hinnang osaliselt erinevust produktiivsuses (Booth 1995: 172). Tulenevalt kõrgematest palkadest, mida ametiühing saavutab tekib nendele töökohtadele järjekord ja tööandjal on võimalus valida parimad töötajad. Seega on tulemuste tõlgendamisel alati vajalik kaaluda ka jälgimatute muutujate võimalikku mõju.

2.2.2. Ametiühingu liikmelisuse endogeensuse arvestamine palgaerinevuse hindamisel

Ametiühingu liikmelisuse endogeensuse arvestamiseks palgaerinevuse hindamisel kasutatakse peamiselt kahte meetodit: paneelandmetel ühe inimese jälgimist, kui ta on muutnud ametiühingu liikmelisuse staatust või ametiühingu liikmelisuse ja palgavõrrandite samaaegset hindamist. Üheks uuemaks meetodiks palgaerinevuse hindamisel on aktiivsete tööpoliitika meetmete hindamisest tuntud sobitamine tõenäosuse abil.

Palgaerinevus paneelandmetest leitakse jälgides nende inimeste töötasusid, kes muutsid oma seisundit ühinedes ametiühinguga või sealt lahkudes. See võimaldab nn püsiva tootlikkuse erinevuse elimineerida. Lewis (1986, ptk 5) ja Swaffield (2001: 454) hindavad, et paneelandmetel tehtud palgaerinevuse uuringud annavad umbes poole väiksema palgalisa kui ristanndmetel lineaarse palgavõrrandi hinnangud. Kuna selline hinnang põhineb inimestel, kes vahetasid enamasti ka töökohta, siis tuleneb sellest uus selektiivsuse nihe. Nimelt, kui inimene läheb ametiühinguga kaetud töölt ametiühinguta töökohale, siis pakutakse seal tõenäoliselt eelneva töökohaga võrreldes kõrgemat palka ja tegemist on keskmisest kõrgema palgaga töökohaga. Seetõttu alahindab selliste vaatluste baasilt leitav palgaerinevus tegelikku. Samuti kui inimesed, kes ametiühingu töökohtadele saavad on tööandja poolt valitud paremad töötajad, kes ka mujal teenisid kõrgemat palka, siis alahindab leitud palgaerinevus tegelikku. Lisaks seonduvad paneelandmete kasutamisega suuremad mõõtmisvead, mis tulenevad ametiühingu liikmelisuse valesti hindamisest (Booth 1995: 176-177). Üldiselt hinnatakse, et

fikseeritud efektiga mudeli ja peatükis 2.2.1 toodud võrrandite hinnangud annavad tegeliku palgaerinevuse vastavalt alam- ja ülempiirid (Swaffield 2001: 455).

Hirsch ja Schumacher (1998) püüavad paneelandmete analüüsisist tulenevat nihet vähendada leides palgaerinevuse vaid nende inimeste baasil, kes muutsid nii ametiühingu liikmelisuse staatust kui töökohta ja tööstusharu (selliste inimeste korral on tõenäoline, et toimus ka ametiühingu staatuse vahetus suurem). USA 1989-1995. a andmetel leiavad nad, et keskmine palgaerinevus erasektoris oli 12,7%, samas kui kõikide ametiühingu liikme staatust vahetanute baasil oli erinevus 6,1%. Suurbritannia andmetel hindab Swaffield (2001: 454) palgaerinevuseks erinevatel valimitel 5-6%, mis suureneb oluliselt, kui kasutada meetodeid, mis võiksid vähendada mõõtmisviga. Mõõtmisvea vähendamiseks uuritakse vaid neid töötajaid, kes vahetasid nii ametiühingu staatust kui tööandjat või leitakse ametiühingu-liikmelisus üle aastate. Kuna mõõtmisviga ei ole sõltuvuses eelnevatest perioodidest, aga ametiühingu liikmelisus on, siis saab selliselt mõõtmisviga vähendada.

Simultaansed palga- ja ametiühingu liikmelisuse võrrandid. Kuna ametiühingu liikmeks saamise otsus sõltub ametiühingu liikmete palkadest, siis on intuitiivselt õige nende kahe võrrandi arvestamine üheaegselt. Kui ametiühingu liikmete palkade tõus innustab inimesi ametiühinguga liituma, siis samas võib suurenedagi tööandjate vastuseis ametiühingutele ja nad võivad oma tegevusega ametiühingu laienemist piirata. Seega ei ole selge, kuidas liikmelisus muutub. Seetõttu on sellistes uuringutes suur oht muutujaid valesti määratleda või olulisi muutujaid välja jätta (Booth 1995: 174). Eeldatakse, et muutujad, mis mõjutavad ametiühingu liikmelisust, ei mõjuta samal ajal otseselt palka. Lewis (1986: 58-59) analüüsis 28 USA andmetel tehtud simultaansete võrranditega uuringut ja leidis, et tulemused on kõikuvad ning need ei ole süstemaatiliselt suuremad ega väiksemad, kui lineaarse palgavõrrandi hindamisel saadud tulemused. Samuti ei saa selliste uuringute korral välja tuua, millises suunas tulemused nihkes on. Lanot ja Walker (1998: 344) leiavad, et endogeensust arvestades on palgaerinevus Suurbritannia meessoost abielus töötajate seas aastatel 1978-85 keskmiselt 25%, samas kui hariliku vähimruutude meetodil on tulemus 10%. Main ja Reilly (1992: 64) hindasid antud meetodil naiste palgaerinevust Suurbritannias ja said tulemuseks 14,6% täiskohaga töötavatel naistel ja 15,3% osalise tööajaga töötavatel naistel. Reilly (1996: 553) hindab

palgaerinevust 1979. a. Kanada andmetel, arvestades endogeense tegurina ka ettevõtte ametiühingu liikmelisust. Kui ettevõttes on ametiühing, mille liikmed on 25-75% töötajatest, siis laieneb ametiühingute palgaeelis ka teistele ettevõtte töötajatele ja nende palgad on keskmiselt 20% suuremad kui töötajatel ettevõtetes, kus ametiühingut ei ole. Kui ametiühingu liikmelisus on üle 75%, siis on palgaerinevus 64%. Kui liikmelisus on väiksem kui 25%, siis saavad ainult ametiühingu liikmed kõrgemat palka ja seda 48% ulatuses võrreldes ametiühingusse mitte kuuluvate töötajatega.

Komplikatsioonide tõttu simultaansete võrrandite meetodi rakendamisel on nii Lewis (1986: 9) kui ka mitmed teised autorid (Blanchflower, Bryson 2002: 5; Hirsch 2003: 8) võtnud seisukoha, et arvestatavim meetod antud kontekstis on mikro-tasandi ristanometel lineaarse palgavõrrandi hindamine vähimruutude meetodil.

Sobitamine tõenäosuse abil on uus viis ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palgaerinevuse hindamisel. Selle meetodi kohaselt ei ole palgavõrrandile vaja eeldada funktsionaalset kuju ega seda, et ametiühingu liikmelisust mõjutavad tingimused ei mõjuta palkasid. Siiski põhineb meetod kontrollimatul eeldusel, et ametiühingu liikmelisus sõltub vaid jälgitavatest muutujatest.

Üks inimene saab olla ametiühingu liige või mitte. Kuna ainult üks seisunditest on jälgitav, siis tuleb palka teises seisundis ennustada. Selleks, et leida palka teises seisundis, tuleb teha rangeid ja harilikult kontrollimatuid eelduseid. Töötajaskonna või mõne alamgrupi keskmise palgaerinevuse leidmiseks on aga eeldused vähem ranged (antud käsitlus põhineb Bryson 2002). Keskmise palgaerinevus on (biostatistika-alasest kirjandusest tulenevalt - *average treatment effect* - ATE):

$$(2.7) \quad ATE = E(W_u - W_n),$$

kus E – ootuste operaator.

Keskmine palgaerinevus ametiühingu liikmete jaoks on (*average treatment effect on treated*):

$$(2.8) \quad ATET = E(W_u - W_n / D=1, X) = E(W_u / D=1, X) - E(W_n / D=1, X),$$

kus $D=1$ – töötaja on ametiühingu liige,

$D=0$ – töötaja ei ole ametiühingu liige,
 X – selgitavad muutujad.

Tulenevalt eelnevalt kirjeldatud võimalikust süstemaatilise erinevusest ametiühingu liikmete ja ametiühingusse mitte-kuuluvate töötajate vahel ei saa hinnata ametiühingu liikmete palka, kui nad ei oleks ametiühingus (võrrandi 2.8 parema poole teine liige) ametiühingusse mitte-kuuluvate töötajate keskmise palga järgi. Kuna ametiühingu liikmed ei ole juhuslik valim kogu töötajaskonnast, siis viib see selektiivsushkeni.

Sobitamise abil konstrueeritakse ametiühingu liikmetele (*treated group*) sarnaste tunnustega kontrollgrupp ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate näol (*control group*). Kui kõik muutujad, mis eristavad ametiühingu liikmeid ametiühingusse mitte kuuluvatest, on arvesse võetud, siis saab nende mõju elimineerida. Antud eeldus – tingimuslik sõltumatuse eeldus (*conditional independence assumption - CIA*) – nõuab, et sobitatud ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad ei oleks mitte ühegi muu tunnuse poolest, mis on ametiühingu liikmelisusega süstemaatiliselt seotud, ametiühingu liikmetest erinevad. Nihketa hinnangu annab sobitamine vaid juhul, kui CIA on täidetud. Vastasel juhul võib palgaerinevuse hinnangus olla endiselt selektiivsusest tulenev nihe vaadeldud X -de korral. Ametiühinguliikmete palkade võrdlemisel ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkadega, kui neil on ühesugused tunnused, saadakse ametiühingu liikmete palgad juhul, kui nad ei oleks ametiühingus. Seega:

$$(2.9) \quad E(W_n/D=1, X) = E(W_n/D=0, X).$$

Näiteks on teada ametiühingusse kuuluva 40-aaastase keskharidusega mehe, kes töötab Ida-Virumaal kaevanduses kaevurina palk. Tema palga suurus juhuks, kui ta ei ole ametiühingu liige tuletatakse 40-aaastase keskharidusega mehe palgast, kes töötab Ida-Virumaal kaevanduses kaevurina, aga ei ole ametiühingu liige. Keskmise palgaerinevus ametiühingu liikmete jaoks on seega:

$$(2.10) \quad \begin{aligned} ATET &= E(W_u/D=1) - E(W_n/D=1), = \\ &= E_X[\{E(W_u/D=1, X) - E(W_n/D=1, X)\} / D=1] \\ &\quad \text{CIA} \\ &= E_X[\{E(W_u/D=1, X) - E(W_n/D=0, X)\} / D=1] \end{aligned}$$

X peab olema samaaegselt seotud nii palga kui ametiühingu liikmelisusega. Siiski ei tohi X määrata ametiühingu liikmelisust tõenäosusega 1, sest peab leiduma ka ametiühingusse mitte kuuluvaid töötajaid, kellega ametiühingu liikmeid võrrelda. Juhul, kui puuduvad sarnaste tunnustega ametiühingu ja ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad, siis tekib nn ühise toe (*common support*) probleem – puuduvad võrreldavad vaatlused. Palgaerinevust saab leida vaid ühise toe piirkonnas ja seega defineeritakse palgaerinevus ümber kui ametiühingu liikmete palkade erinevus ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkadest ühise toe piirkonnas.

Sobitamiseks on erinevaid võimalusi. Näiteks võib leida igale inimesele täpselt samasuguste karakteristikutega paarilise (sobitamine üks-ühele). Samas on võimalik sobitada tõenäosuse alusel. Sellisel juhul toimub sobitamine ametiühingusse kuulumise tingimusliku tõenäosuse alusel:

$$(2.11) \quad p(X) = \text{Prob}(D=1/X),$$

kus p – ametiühingusse kuulumise tõenäosus.

Saab näidata, et etteantud tõenäosuse $p(X)$ korral on X -de jaotus ametiühingu liikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate osas sama. Sobitamisel leitakse igale ametiühingu liikmele paariline, kellel on sarnane tõenäosus kuuluda ametiühingusse. Keskmise ametiühingu liikme palgaerinevus hinnatakse sobitatud paaride palgaerinevuste keskmisena.

Tõenäosuse abil sobitamise eelised teiste meetodite ees on järgmised. Palkade funktsioonile ei ole vaja eeldada teatud kuju ja tunnused, mille alusel inimesed võetakse ametiühingusse, on seotud palkade kujunemisega. Ametiühingusse kuulumise tõenäosus-funktsioonile eeldatakse siiski kuju, sest see lihtsustab sobitamise protsessi. Välditakse tulemuste laiendamist väljapoole ühise toe piirkonda erinevalt lihtsast lineaarsest võrrandist.

Sellist meetodit rakendas Bryson (2002) ning leidis, et Suurbritannias oli antud meetodil ametiühingute palgalisa kogu erasektoris statistiliselt ebaoluline (Bryson 2002: 18), kuigi teistel meetoditel ja teiste andmetega oli sellist erinevus varem korduvalt leitud (vt eelmine ptk). Samuti näitas Bryson (2002), et kollektiivlepingutega kaetud töökohtade

osas on ametiühingute palgalisa suurim ja statistiliselt oluline juhul, kui ametiühing on asutuses tugev (st liikmeteks on üle 50% ettevõtte töötajatest).

3. AMETIÜHINGUTE MÕJU TÖÖTINGIMUSTELE EESTIS

3.1. Ametiühingute liikmelisus ja liikmete struktuur

Eestis tegutseb riiklikul tasandil kaks ametiühingute keskorganisatsiooni: Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO). EAKL hõlmab nii avaliku sektori kui erasektori töötajaid ja esindab nii valge- kui sini-kraesid. TALOs on suurem osa avaliku sektori töötajad ning üldiselt viidatakse TALO-le kui valgekraede ametiühingute liidule. EAKL-il on 18 liikmesliitu ja TALO-l 12 (liikmesliitude nimekirju vt lisa 1 ja 2 ning tööandjate keskliidu nimekirja vt lisa 3). Lisaks on olemas ametiühinguid, mis ei kuulu kumbagi liitu. Ametiühingute keskliitude hinnangul hõlmab TALO 2003. a ligi 35 tuhandet ja EAKL 43 tuhandet töötajat. Arvestades, et on ka ametiühinguid, mis keskliitudesse ei kuulu, peaks 2003. aasta liikmelisus olema üle 14,4%⁵ (vt tabel 3.1). 2001. aastal oli ametiühingute liikmelisus ametiühingute poolt sarnastel andmetel hinnatuna üle 16,6% (Philips, Eamets 2003: 3).

Uuringud näitavad aga, et keskliitudest vähemalt TALOl ei ole endalgi selget ülevaadet, kui suur nende liikmeskond on (Anspal, Kallaste 2003, ptk 1). Lisaks on ametiühingutel huvi oma liikmeskonda suuremana näidata, sest riiklikul tasandil paistab nende tegevus sellevõrra usaldusväärsem. Seetõttu võib ametiühingute hinnang oma liikmeskonna suurusele olla ülehinnatud. Eesti tööjõu-uuringu andmetel on ametiühingute liikmelisus väiksem, jäädes veidi alla 14% 2001. aastal⁶. Samas võib ETU andmetel hinnatav liikmelisus olla alahinnatud⁷. Üldiselt iseloomustab

⁵ Ametiühingute liikmete suhe 2003. a 15-74-aastaste palgatöötajate arvu so $(35+43)/541,4$.

⁶ Ametiühingu liikmetest palgatöötajate suhe kõikidesse palgatöötajatesse, kaalutud küsitluse kaaludega.

⁷ ETU-s küsitakse inimese käest, „kas Teie asutuses/ettevõttes on töötajate huve esindav organisatsioon?” kui „jah”, siis küsitakse edasi „kas te olete selle organisatsiooni liige?”. Kui „ei” siis liigutakse edasi teiste küsimuste juurde. Eesti situatsioonis aga võib inimene olla nõ ametiliidu liige, mis ei ole asutuste

ametiühingute liikmelisust langustrend, mis näitab ametiühingute vähest jõudu oma liikmeid hoida ja uusi inimesi värvata. Antila ja Ylostalo uuringust tuleb küll välja teistsugune trend, kui võrrelda 1998. ja 2002. aasta⁸ numbreid. Autori hinnangul tuleks nende 1998. aastal läbi viidud uuringu tulemus lugeda alahinnatuks, sest võrdlusena teiste allikatega on tulemus liiga väike.

Tabel 3.1. Ametiühingu liikmelisus Eestis erinevate andmete põhjal 1998-2001. a. (ametiühingu liikmete suhe palgatöötajatesse, %)

	1998	1999	2000	2001	2002
ETU, kaalutud küsitluskaaludega**	16,9	14,8	13,4*	13,9*	12,9
Ametiühingute keskliitide hinnangul	19,1	20,0	18,9	16,6	14,4***
Antila et al. 1999, 2003	12				14

* Nelja kvartali aritmeetiline keskmine

** See on leitud ETU andmebaasist järgmiselt: nende inimeste kaalude summa, kes väitsid, et nad on ametiühingu liikmed, jagatuna kõikide palgatöötajate kaalude summaga

*** 2003. aasta kohta, leitud järgmiselt: ametiühingute poolt antud liikmete arvude summa jagatuna Statistikaameti poolt antud 15-74 aastaste palgatöötajate arv vastaval aastal

- andmed puuduvad

Allikad: Autori arvutused ETU lähteandmetest 1998-2002; Philips, Eamets 2003: 3; Antila, Ylostalo 2002, 1998.

Vaadates ametiühingusse kuuluvate töötajate struktuuri, on näha, et sinna kuuluvate inimeste tööstaaž on ligi kaks korda pikem, kui teistel töötajatel. Ametiühingu liikmeskonna struktuur viitab sellele, et ametiühingutesse kuuluvad nõukogude ajast sinna jäänud töötajad (tööstaaži pikkus, suurem osa ametiühingutöötajatest on avalikus sektoris). Samas võib pikaajaline staaž tähendada seda, et töötajal on ettevõtte jaoks teatud spetsiifilisi oskuseid ja teadmisi, mis annavad töötajale läbirääkimistel suurema

põhiselt moodustatud, kuid on õigustatud töötajate huve esindama ja seega võib inimene olla ametiühingu liige ilma, et selles konkreetses asutuses oleks ametiühing (nt Eesti Haridustöötajate Liit; Eesti Teatriliit; Arstide Liit jne). Lisaks võib Eestis olla inimesi, kes on ametiühingute nimekirjas, kuid kes enam ei tööta või kes ise ei tea, et nad kuuluvad ametiühingusse. ETUs küsitakse vaid töötavate inimeste käest ametiühingu kuuluvust ja majanduslikus mõttes on ka ainult see osa ametiühingu liikmetest oluline teada. Ka see võib põhjustada nihet ametiühingu liikmelisuse hinnangus.

⁸ Antila, Ylostalo (2002) uuringu taustaks oli AS SaarPoll poolt läbi viidud küsitlus, mille käigus küsitleti 900 18-64-aastast töötavat inimest Eestis. Sarnane küsitlus viidi läbi ka 1998. aastal.

mõjujõu. Samuti võib ametiühingutöötajate pikaajaline staaž näidata, et kollektiivlepingutega on kokku lepitud sellised tingimused, mis teevad tööandjal tööjõu vallandamise kulukaks ja seega vähendab ametiühing tööjõu voolavust.

Sinikraede⁹ ametiühingud esindavad eelkõige muulasi, Kirde-Eestis ja suurtes ettevõtetes töötavaid inimesi. Valgekraede ametiühingud esindavad eelkõige naisi, kõrgharidusega, tervise- ning hariduse sektoris töötavaid inimesi (vt tabel 3.2 ja lisa 4).

Tabel 3.2. Täistööajaga töötavate ametiühingusse kuuluvate ja mitte kuuluvate palgatöötajate struktuur 1999*

	Koos		Sinikraed		Valgekraed	
	ei ole aü	aü	ei ole aü	aü	ei ole aü	Aü
Naised (%)	47,7	57,7	40,6	41,0	58,7	73,7
Muulased (%)	23,2	44,7	26,8	56,9	17,6	32,9
Tööstaaž praegusel töökohal (aastates)	6,0	13,3	5,15	11,79	7,5	14,7
Valgekraed (%)	39,2	50,9				
Tööaeg (tundi nädalas)	41,8	40,4	42,3	41,0	41,0	39,8
Ettevõtetes, kus on						
-10 töötajat (%)	25,7	9,1	25,9	7,5	25,5	10,9
200-1000 töötajat (%)	13,2	38,1	12,6	49,5	14,4	27
Kohalike omavalitsuste ja riigi ettevõtetes (%)	28,4	67,5	18,2	50,0	44,4	84,4
Tervise- ja hariduse sektoris (%)	12,1	35,6	6,9	12,3	20,1	52,3
Kirde-Eestis (%)	7,8	31,3	7,5	41,2	8,3	21,7

* siinkohal esitatakse 1999. aasta ja täiskohaga töötavate palgatöötajate struktuur, kuna see on edaspidi tehtava empiirilise analüüsi aluseks

Allikas: Autori arvutused ETU 1999 lähteandmetest

Sinikraedest ametiühinguliikmed töötavad pigem suurtes ettevõtetes. Näiteks töötavad 500-1999 töötajaga ettevõtetes 3% ametiühingusse mitte kuuluvatest töötajatest ja 13% ametiühinguliikmetest, samuti ametiühingusse mitte-kuulvatest sinikraedest töötab üle 1000 töötajaga ettevõtetes 2% ja ametiühingu liikmetest 18%. Pooled sinikraedest ametiühinguliikmetest töötavad eraomandis olevates ettevõtetes, ametiühingusse mitte-kuuluvatest sinikraedest töötajatest aga veelgi rohkem, so üle 80%. Sinikraedest ameti-

⁹ Valgekraedeks on arvestatud järgmised ametid vastavalt ISCO88 klassifikaatorile – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, spetsialistid. Sinikraedena on käsitletud seega järgnevaid – teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, oskus- ja käsitöölised, seadme ja masinaoperaatorid, lihttöölised ning relvajõud.

ühingu liikmed on suhteliselt enam esindatud Kirde-Eestis. Kirde-Eestis töötavad 41% ametiühingu liikmetest, samas kui ametiühingusse mitte kuuluvatest töötajatest on seal vaid 8%. Valgekraed töötavad suures osas kohaliku omavalitsuse või riigimandis olevates ettevõtetes/autustes. Kui ametiühingusse mittekuuluvatest töötajatest töötavad kohaliku omavalitsuse ja riigimandis olevates asutustes 45%, siis ametiühingu-liikmetest valgekraedest töötavad seal 85%.

Kokkuvõttes on ametiühingute liikmeskond väike ja langeva trendiga, mis teooria kohaselt tähendab ametiühingute väikest ja kahanevat läbirääkimiste jõudu.

3.2. Kollektiivsete läbirääkimiste ulatus ja struktuur

EAKLi hinnangul oli 2003. a nende liikmeskonnal 134 lepingut (EAKL 2003). Arvestades ka TALO lepingutega, on koguarv suurem. Eestis peavad kollektiivlepingud olema registreeritud Sotsiaalministeeriumis peetavas Kollektiivlepingute registris. Kuna kollektiivlepingute register on alles hiljuti loodud ja puudub karistus kollektiivlepingu registreerimata jätmise eest, siis suur osa lepinguid ei ole kollektiivlepingute registrist kätte saadavad. 2003. a juuni seisuga oli registris 115 lepingut. Usaldusväärne hinnang kollektiivlepingute arvu ja katvuse kohta Eestis puudub.

Soome Tööministeeriumi poolt Eestis läbi viidud küsitluse põhjal (Antila, Ylosatalo 2003) on näha, et erinevate töötingimuste osas räägib kollektiivselt läbi erinev hulk töötajaid. Kollektiivsed läbirääkimised töötingimuste osas ei pruugi tähendada, et asutuses on ametiühing. Antila ja Ylostalo (2003) andmetel ütlevad vaid 22% töötajaist, et nende asutuses on olemas kollektiivleping, samas näiteks palkade üle räägitakse läbi 23% töötajate osas, puhkuste ja tööaja osas üle 40% (vt tabel 3.3).

Kuna Eestis on diskrimineerimine keelatud ja võrdse töö eest peab maksma võrdset palka, siis võiks arvata, et tööandja kehtestab kõikidele töötajatele samad töötingimused. Seega peaks ettevõttes sõlmitav kollektiivleping laienema kõigile töötajatele. Vaadates Eesti Tööjõu-uuringu andmeid on näha, et 2001. aasta andmetel töötas ligi 24% palgatöötajatest ettevõtetes, kus on ametiühing, neist 42% ei kuulunud ametiühingusse (vt tabel 3.4). Juhul, kui kõikides ettevõtetes, kus on ametiühing, on ka

kollektiivleping sõlmitud ja see laieneb ettevõtte kõikidele töötajatele, siis on kollektiivlepingute katvuseks 24% (see on kokku ligi 130 000 15-74-aastastest palgatöötajatest).

Tabel 3.3. Kollektiivselt läbiräägitavate töötingimuste katvus 2002. aastal (%)

	Töötajate osatähtsus
Palgad	23
Puhkuse tingimused	43
Töölepingu tingimused	19
Tööohutuse ja töötõrvisete tingimused ¹⁰	54
Tööaeg	47

Allikas: Antila, Ylostalo 2003: 79-88

Tabel 3.4. Ametiühinguga ettevõtete palgatöötajad 1998-2002. a. (%)

Palgatöötajate osatähtsus	1998	1999	2000*	2001*	2002
kes töötavad ametiühinguga ettevõttes**	27,5	24,5	23	24,2	23,3
kes ei ole ametiühingu liikmed, kuid asutuses on ametiühing***	38,7	39,5	42	42,7	44,5

* Nelja kvartali aritmeetiline keskmine

** Leitud järgmiselt ETU andmebaasist: nende inimeste kaalude summa, kes väitsid, et nende asutuses on ametiühing, jagatuna kõikide palgatöötajate kaalude summaga,

*** Leitud järgmiselt ETU andmebaasist: nende inimeste kaalude summa, kes väitsid, et nad ei ole ametiühingu liikmed või nende ettevõttes ei ole ametiühingut (vt ka allmärkus nr 7), jagatuna nende inimeste kaalude summaga, kes väitsid, et nende asutuses on ametiühing.

Allikas: Autori arvutused, ETU 1998-2002.

Kuna kõikides ettevõtetes ei pruugi kollektiivlepingut olla ning osades ettevõtetes on töötajate koguarvust vähem töötajaid kollektiivlepinguga kaetud, siis see võiks olla ülemine hinnang ettevõtetetasandi kollektiivlepingute katvusele Eestis. Seda näitab ka Antila ja Ylostalo (2003) uuring, mille kohaselt 22% töötajaid töötab asutustes, kus on kollektiivleping sõlmitud (18-64-aastastest töötajatest). Samas on Eestis ka üks sektori tasandi laiendatud leping – transpordisektoris, mis laieneb kõikidele sisemaise kauba- ja sise- ning välismaise reisijateveoga tegelevatele ettevõtetele. See suurendab kollektiiv-

¹⁰ Töötõrvisehoiu ja -ohutuse tingimuste üle räägitakse kollektiivselt läbi nii palju seetõttu, et see on eraldi seadusega kehtestatud kohutus. Vt Töötõrvisehoiu ja tööohutuse seadus.

lepingute katvust mõnevõrra, kuid täpsete arvutuste jaoks puuduvad andmed¹¹. Ka üleriigiline alampalka kokkulepe laieneb kõikidele töötajatele.

Kolmepoolsed läbirääkimised riiklikul tasandil on toimunud alates 1992. aastast igal aastal. Kokku on sõlmitud 16 kolmepoolset lepet. Peamine teema on olnud miinimumpalk, mis senini on lepitud kolmepoolsetel läbirääkimistel kokku ning seejärel Valitsuse määrusega jõustunud. Samas on läbirääkimiste temadeks olnud ka palju teisi küsimusi nagu näiteks töötasu abiraha, tulumaksuvaba miinimum, kutseharidus jm töö- ja sotsiaalsed tagatised. Sellised läbirääkimised mõjutavad ametiühingu liikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate töötingimusi sarnaselt. Samuti võivad sellised tingimused mõjutada üldist nõutavat palkade taset. Hinnosaar ja Rõõm (2003) näitavad siiski, et miinimumpalk on mõjutanud vaid palgajaotuse alumises osas olevaid suuruseid ning üldine palkade jaotus ei ole sellest oluliselt muutunud.

Ka kahepoolseid läbirääkimisi tööandjate ja töövõtjate organisatsioonide vahel on riiklikul tasandil peetud, nt määrati 2002. a alampalk kahepoolsete läbirääkimiste käigus. Kahepoolsete läbirääkimiste laienemine riiklikule tasandile näitab, et vaatamata liikmelisuse vähenemisele, on ametiühingute mõju vähemalt riiklikul tasandil kasvanud. Oma osa on selles ka Euroopa Liidu laienemisel. ELi riikide poliitikaprotsessis on tavaks konsulteerimine sotsiaalsete partneritega ning seda püütakse rakendada ka Eestis, sõltumata asjaolust kui esinduslikud või võimekad sotsiaalsed partnerid parasjagu on. See on võimaldanud ning aidanud kaasa ka sotsiaalsete partnerite arengule riiklikul tasandil (vt ka Kallaste 2003).

Regionaalsel tasandil palgaläbirääkimisi ega ka teiste töötingimuste üle läbirääkimisi ei toimu. Peamiseks ametiühingu liikmete töötingimusi mõjutavaks läbirääkimiste tasandiks Eestis on ettevõtte tasand. Eranditeks võiks lugeda transpordi- ja tervise- sektori, kus peamiseks läbirääkimiste tasandiks on sektori-tasand. Nagu eelnevalt öeldud on transpordi-sektoris laiendatud kollektiivleping. Käesoleval aastal küll tervisehoiusektoris arstide ja õdede palkade osas ei ole laiendatud leping, kuid see oli

¹¹ ETU 2002 andmetele oli 8% palgatöötajatest hõivatud transpordi ja transpordi abitegevustega tegelevas valdkonnas. Kuna veondust ei saa siit välja võtta, siis ei spekuldeerita ka täpsemate numbritega.

laiendatud eelmisel aastal. Kokku lepitud palkasid järgitakse tervishoiusektoris ilma kollektiivse lepinguta ning ettevõtte tasandi läbirääkimiste nõudmiste kujunemisel on oluline roll sektori tasandil peetud läbirääkimistel. Samuti on erandiks hariduse sektor, kus palgad määratakse riiklikult kui läbirääkimiste käigus Vabariigi Valitsuse, oma-valitsuste ja koolide esindajate vahel kokkuleppele ei jõuta (Põhikooli ja gümnaasiumi seadus §45 lg1). Nii tervise- kui hariduse sektorit võib käsitleda avaliku sektorina, mille tööandjaks on kaudselt Vabariigi Valitsus. Vabariigi Valitsus osaleb ka mõlema sektori kollektiivsetel läbirääkimistel ühe osapoolena.

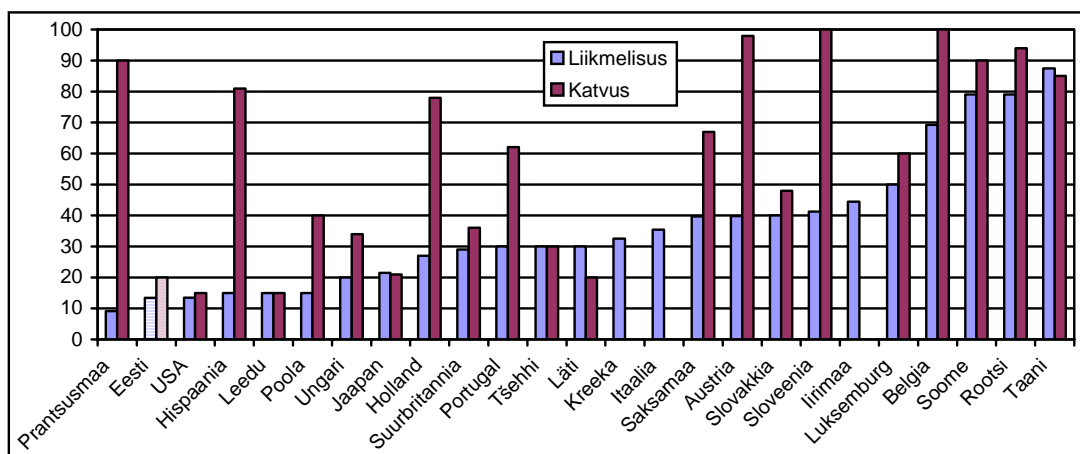
Eesti puhul rääkida mitmetasandilisest läbirääkimiste struktuurist (*multi-level bargaining structure*), kus riiklik tasand räägib läbi väga üldisel tasemel sotsiaalsete ja tööelu tagatiste üle ning tööstusharu ja ettevõtte tasandil räägitakse täpsemalt töötingimuste üle. Mõnes harus (eelkõige transport) võib rääkida olulisest läbirääkimiste tsentraliseeritusest, kus harutasandi leping seab näidise, mille baasilt ettevõtte tasandi lepingud välja töötatakse. Üldiselt on siiski peamine kollektiivselt töötingimuste üle läbirääkimiste tasand ettevõtte tasand, kuna riiklikul tasandil räägitakse läbi vaid alampalga ja seaduste üle¹².

Kollektiivsed läbirääkimised on Eestis olnud enamasti edukad ja surveaktsioone on kasutatud vähe. Eestis on toimunud üks streik - 2003. aasta detsembris. Tegemist oli õpetajate streigiga, kuna läbirääkimistel valitsusega ei jõutud kokkuleppele palgatõusu osas. Veidi rohkem on toimunud kuni tunni-ajalise pikkusega hoiatusstreike (kokku 10 hoiatusstreiki ja 1 toetusstreik 7 aasta jooksul, osalejaid kokku 31 401), mis on ka mitmel juhul töötajate jaoks edukad olnud. Samas on jäänud ka mitmel korral tulemused muutumata. Need on toimunud eelkõige transpordi ja hariduse sektorites, aga näiteks ka tekstiiliettevõttes Kreenholm (Riikliku Lepitaja materjalid 2003). Töötulide ja streikide arv ning dünaamika ei too välja selgeid trende või seaduspärasid tööandjate ja töövõtjate vahelise mõjuvõimu muutumisest aja jooksul.

¹² Juhul, kui riiklikul tasandil on sätestatud väga kõrged normid seadustega, siis võib see olla ettevõtte tasandil ametiühingute tegevuse ruumi piirav.

Võrreldes teiste riikidega on näha, et ka teistes EL-i uutes liikmesriikides on peamiseks läbirääkimiste tasandiks ettevõtte tasand (vt ka lisa 5), samas kui enamikus EL-i pikaajalistes liikmesriikides on peamiseks sektori tasandi läbirääkimised. Erinev on see vaid Suurbritannias, kus peamine tasand on ettevõtte tasand ja vähesel määral toimuvad läbirääkimised ka sektori tasandil. USA-s on ainukeseks läbirääkimiste tasandiks ettevõtte tasand.

Ametiühingu liikmelisus Eestis on võrreldav liikmelisusega USAs (vt joonis 3.1). Euroopa Liidu riikidest on see võrreldaval tasemel ka Prantsusmaa, Hispaania, Leedu ja Poolaga. Samas näitab ametiühingute mõju töötingimustele paremini kollektiivlepingute katvus. Töötingimused, mille ametiühing saavutab läbirääkimistel töandjaga, laienevad kõikidele kollektiivlepingutega kaetud töötajatele, isegi kui nad ametiühingusse ei kuulu. Kui kõrvutada liikmelisusega ka kollektiivlepingute katvus, siis selgub, et nii Prantsusmaal kui Hispaanias on enamik töötajaid kaetud ametiühingute poolt läbiräägitavate kollektiivlepingutega (katvused vastavalt 90% ja 81% 2000. a (Carley 2001)), seega ei ole Eesti nende riikidega võrreldav. Eesti kollektiivsed töösuhted on teistest riikidest liikmelisuse ja kollektiivlepingute katvuse poolest kõige sarnasem USA-ga



Joonis 3.1. Ametiühingu liikmelisus 2000. aastal ja kollektiivlepingute katvus 2001. aastal (Eesti - autori arvutused, kollektiivlepingute katvus hinnanguline; Euroopa Liidu uued liikmesriigid - Lado 2002:5; Euroopa Liidu riigid, USA ja Jaapan - Carley 2001, kollektiivlepingute katvuse andmed Calmfors *et al.* 2004: 62)

Seega on Eesti näol tegemist väikese avatud majandusega riigiga, kus ametiühingud hõlmavad vaid väikest osa liikmeskonnast. Liikmeskonna suurusjärk on sarnane USA-le, mis annab alust arvata, et palgaerinevus võiks olla samas suurusjärgus USAs leituga või väiksem, tulenevalt väikese avatud majandusega kaasnevast suuremast konkurentsist. Avatud majandus tähendab suurt välismaist konkurentsi Eesti ettevõtetele, mis omakorda tõenäoliselt vähendab võimalust palgatõusu hindade tõusuks üle kanda ja seetõttu on ametiühingute palgasurve väiksem. Peamiselt ettevõtte ja harutasandi läbirääkimised töötingimuste üle viitavad sellele, et surve palkade tõstmiseks seal, kus kollektiivsed läbirääkimised toimuvad võib olla suurem, kui tsentraalsete läbirääkimistega riikides (nt Rootsi). Siiski on ka ettevõtetes, kus ametiühingud olemas on suur osa töötajaid ametiühinguga mitte liitunud, mis vähendab ametiühingute läbirääkimiste jõudu.

Tulenevalt ametiühingute väikesest ja langevast liikmelisusest Eestis ning vähesest kollektiivlepingute levikust on arvata, et ametiühingutel ei ole olulist mõju oma liikmete või kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate palkadele ega teistele töötingimustele. Arvestades olemasolevate andmetega ja nende põhjal tehtava empiirilise analüüsi meetodiga võib püstitada järgmised hüpoteesid: esiteks, ametiühingute liikmetel ei ole võrreldes teiste töötajatega kõrgemad palgad ja teiseks, kollektiivsed kokkulepped ei sõnasta paremaid töötingimusi, kui on seadustes sätestatud.

3.3. Kollektiivlepingutes kokku lepitud töötingimused

Järgnevalt analüüsitakse, milliseid teemasid Eestis kollektiivlepingud sisaldava ja mil määral need on paremad võrreldes seadusandluses sätestatud tingimustega. Analüüs põhineb 2003. a juuni seisuga Kollektiivlepingute registris registreeritud kollektiivlepingutel. Sel hetkel oli lepinguid registreeritud 115 (vt tabel 3.5). Käesoleva töö taustaks on ettevõtte tasandi lepingud – nii erasektori lepingud kui riigi- ja kohaliku omavalitsusasutuste lepingud, mida kokku oli 84. Vaatluse alt jäid välja 18 lepingut, kuna autoril neid ei olnud. Vaadeldavast 66 lepingust 23 oli kehtivuse tähtaeg 2003. a juuni lõpuks möödunud. Kui uut kollektiivlepingut ei sõlmita, siis kehtib varem

sõlmitud kollektiivleping (va töörahu nõue). Seega ei ole põhjust nende lepingute kõrvale jätmiseks.

Tabel 3.5. Registreeritud ja analüüsi lülitatud kollektiivlepingud

Registri jaotus ¹³	Registreeritud lepingud	Analüüsis olevad lepingud	Puuduvad lepingud
Ettevõtted (ettevõtted ja autotranspordi ettevõtted)	48	45	AS Teede-REV (sõlmitud 2001), Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise AS (sõlmitud 2002), AS Tarbus (sõlmitud 1997)
Riigi- ja omavalitsusasutuste lepingud	36	21	Teater „Vanemuine” (sõlmitud 2001), Maanteeameti (üldtöökokkulepe) ja Teedevalitsuste poolt sõlmitud lepingud (13 lepingut üle Eesti)
Koolid	22	-	-
Muuseumid	6	-	-
Sektoritasandi lepingud	2	-	-
Riiklikud lepingud	1	-	-
Kokku	115	66	18

Allikas: Kollektiivlepingute register, autori arvutused

Analüüsi aluseks on vaid kollektiivlepingud, teadmata, milline on läbirääkimiste protsess ja läbirääkimiste teemad. See tähendab, et läbirääkimistesse lülitatud teemade ring võib olla palju laiem, aga need ei jõua kokkulepetesse¹⁴. Käesoleval eesmärgil – töötingimuste võrdlus seadusandlusega – on kollektiivlepingute registris kajastatud lepingud piisavad. Tabelis 3.6 on esitatud kollektiivlepingutes kokku lepitud teemad ning võimaluse korral on võrreldud, kas kokkulepitud sätted on paremad seadusandluses sätestatud miinimumist (põhjalikumalt on tulemused välja toodud lisa 7).

Eeldades, et ettevõtted, kus ametiühing puudub ja kus kollektiivlepingut ei sõlmita, määravad minimaalse võimaliku taseme e. seaduses sätestatud taseme, saab käesoleva analüüsiga hinnata, kas ametiühingud suudavad oma töötajatele paremaid töötingimusi

¹³ Autor muutis registri jaotust järgnevalt: liidetud on registris eraldi välja toodud ettevõtted ja autotransport ning samuti riigi- ja omavalitsuste ning teedevalitsuse lepingud.

¹⁴ Juhul, kui oleks eesmärgiks uurida, mille üle sotsiaalsed partnerid läbi räägivad, siis oleks vajalik teha küsitlus. Osaliselt annab sellest ülevaate Antila ja Ylostalo (2003) uuring.

saavutada. Seda, mil määral kollektiivlepingu säte on töötajale seadusest parem ei võrrelda. Seetõttu on näiteks võrdselt seadusest parem see kollektiivleping, milles on tööaega lühendatud ühel päeval aastal ühe tunni võrra kui see, milles on iga-päevast tööaega lühendatud ühe tunni võrra. Mitmete töötingimuste osas ei ole võimalik võrdlus seadusandlusega. Näiteks ei saa öelda, kas vaidluste lahendamise säte olemasolu kollektiivlepingus on võrreldes seadusega parem töötajale või mitte.

Vaadeldud on järgmisi tingimusi (seaduseid, millega võrreldakse vaata lisas 6):

- Palk – vaadatakse, kas palga maksmise osas on kokku lepitud. See võib olla nii astmepalkade kui miinimumpalga või ka palgatõusu sätestamine. Kuna riiklikult on paika pandud vaid alampalk, siis on siinkohal keeruline võrrelda seaduses sätestatuga. Seetõttu vaadatakse, kas selles osas on üldse kokku lepitud.
- Lisatasud töötamise eest – lisatasud õhtuse ja öise töötamise puhul, lisatasu töötamise eest pühade ajal ja ületunnitöö eest. Lisaks kajastuvad siin sätted, mis reguleerivad seaduses tasustamist praagi korral, tasustamist tööseisaku ajal ja üleviimisel teisele tööle.
- Muud lisatasud – staažipreemiad, puhkuse- ja jõulutoetused, täiendavad tasustatud puhkepäevad, toetused isiklike sündmuste puhul, haiguspäevade puhul makstav tasu tööandja poolt jne. Kuna enamike selliseid toetuseid ei ole seaduses sätestatud, siis kajastuvad need kõik seadusest paremate sätetena.
- Koondamistasu, tasu töölepingu lõpetamisel – siin kajastuvad kõik töölepingu lõppemisega seotud tasud – nii koondamise kui muul põhjusel (nt vanadus, tervis) töölepingu lõpetamise tasud.
- Etteteatamine töölepingu lõpetamisest – kajastub etteteatamisperiood töölepingu lõpetamise korral.
- Töö- ja puhkeaeg – igapäevane töö- ja puhkeaeg, lühendatud tööpäevad, lõuna-vaheajad. Ületunnitööaeg, valveaeg, õhtu- ja öötöö ajaline määratlus.
- Põhipuhkus – põhipuhkuse pikkus.

- Lisapuhkus – lisapuhkepäevad, mis antakse eritingimustes töötamise eest, täiendav lapsepuhkus, täiendavad tasustatavad või tasustamata lisapuhkepäevad nt isiklike sündmuste või pühade puhul.
- Tööhõive, töötajate hulk – kas on kuidagi töötajate koguhulk määratud.
- Teenused – kõikvõimalikud teenused, mida tööandja pakub töötajatele. Nt juriidiline abi, transport, sportimise toetamine, ürituste korraldamine, ka meditsiiniabi/kontroll, mis ei ole otseselt tööga seotud vm. Seaduses on mõningad kohustused tööandjal antud valdkonnas. Nt peab ta tagama puhta joogivee ja söömisvõimalused, kui ei ole võimalik välja sööma minna.
- Informeerimine ja konsulteerimine - Seadus näeb informeerimise osas selged kohustused mõlemale poolele. Samas on lisatud, et töötajad ja tööandja võivad kokku leppida informeerimise ja konsulteerimise sättes ise. Kuna enamasti on informeerimise ja konsulteerimise sätte all täpsustatud vastavat protseduuri, mida ei ole seadusega võimalik võrrelda ja samuti ei ole võimalik öelda, kas tegemist on töövõtja jaoks parema sättega kui seadus ette näeb, siis võrdlust seadustega tehtud ei ole.
- Uued töötajad – kas olemasolevatel töötajatel (ametiühingu liikmetel) on võrreldes uutega eeliseid vabadele töökohtadele kandideerimisel. Teoreetiliselt võib olla ka muid piiranguid uute töötajate tööle võtmisel, nt vanuse või hariduse piirangud, kuid neid ei ole praktikas kasutatud. Kuna seadus ei sätesta selles osas midagi, siis võib kõiki sätteid lugeda praegustele töötajatele paremaks seadusega võrreldes.
- Koolitus – kui pikad ja mil määral on tasustatud koolituseks ette nähtud puhkused, kes koolituse eest tasub.
- Protseduur vaidluste lahendamiseks – kas selline protseduur on sätestatud. Seadusega võrreldud ei ole.
- Pension/töötü abiraha – kas tööandja maksab oma töötajatele pensioni või töötü abiraha. Kuna seadus sellist kohustust Eestis ette ei näe, siis on kõik antud punkti all kajastatud sätted paremad seaduses sätestatud.

- Vallandamise järjekord – kas seaduses sätestatud järjekorrale on veel täiendavalt määratletud, kellel on koondamiste korral eelisõigus tööle jääda.

Eestis kollektiivlepingutes reeglina tööhõive taset ega töö intensiivsust ei mainita (vt tabel 3.6). Peamised teemad, mis kollektiivlepingutesse on lülitatud, on palk, tööaeg, puhkused ja lisatasud. Sageli on lepingutes mainitud ka ametiühingute ja tööandja vahelise informeerimise ning konsulteerimise sätteid ning reguleeritud, kuidas vaidluste tekkimisel käituda.

Tabel 3.6. Kollektiivlepingutes puudutatud teemad

	Teemat käsitlevate lepingute % kõikidest lepingutest	Seadusest paremaid tingimusi sätestavate lepingute % antud teemat käsitlevatest lepingutest
Palk	87,9	-
Töö- ja puhkeaeg	81,8	50,0
Informeerimine	77,3	-
Muud lisatasud/ soodustused	74,2	100
Lisapuhkus	68,2	91,1
Põhipuhkus	62,1	36,6
Lisatasud töötamise eest	60,6	62,5
Koolitus	60,6	32,5
Protseduur vaidluste lahendamiseks	57,6	-
Konsulteerimine	45,5	-
Koondamistasu/ Tasu töölepingu lõppemisel	39,4	92,3
Teenused	39,4	92,3
Uued töötajad	27,3	94,4
Etteteatamine vallandamisest	25,8	70,6
Vallandamise järjekord	19,7	100
Pension/töötü abiraha	15,2	100
Tööhõive/töötajate hulk	1,5	-

- Antud hinnangut, kas ei ole võimalik leida või seda ei leitud

Allikas: Kollektiivlepingute registris olevad kollektiivlepingud, autori hinnangud ja arvutused.

Ettevõtte tasandi lepingud käsitlevad Eestis väga erinevaid teemasid. Traditsiooniliselt on enamikes lepingutes üheks teemaks palk (87,9% lepingutest käsitles mingil määral töö tasustamist) (vt tabel 3.6). Palkade käsitlemise tase on lepingutes väga erinev: on lepinguid, mis märgivad, et palgad lepatakse kokku individuaalsete lepingutega ja on lepinguid, kus on välja arendatud põhjalikud tasustamise süsteemid palkade astmete ja (staažist ja töönäitajatest sõltuvate) lisatasudega. Selgelt väiksem tähtsus on palkadel

riigi- ja kohalike omavalitsuste lepingutes, kus palgaläbirääkimiste ruum on väiksem. Kui vaadata ainult ettevõtete lepinguid, siis vaid ühes ei ole palgad kollektiivlepingus üldse märgitud. Üldiselt on riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes kollektiivlepingud oluliselt väiksema-mahulised ning sisuvaesemad kui ettevõtete lepingud.

Järgmine sagedamini mainitud teema kollektiivlepingutes on töö- ja puhkeaeg, mida käsitlesid 82% lepingutest. Töötajale seadusest soodsamad tingimused tööaja osas määrasid pooled lepingud, kus seda käsitleti. Sageli avaldub parem tingimus vaid lühendatud tööpäevana kõikide riiklike pühade eel, mitte ainult seaduses sätestatud pühade eel. Samas oli 7 lepingut, mille sätteid võib lugeda seadusest halvemateks. Need sätestasid: „Lisaks seaduses ettenähtud juhtudele võib töötaja keelduda väljaspool tööaega töötulekust enda või pereliikme põetamist vajava haiguse tõttu”. Ühte sellisesse lepingusse on hiljem viidud sisse parandus, et inimene peab teatama kaks tundi enne vahetuse algust, et kavatses kasutada tervisepäevi. Sellise tingimuse kohaselt annaks nagu kollektiivleping selle võimaluse töötajale, tegelikult on töötajal õigus alati haiguse tõttu tööle minemata jätta.

Sageduselt kolmas teema, mille kohta sisaldus kokkuleppes säte, oli informeerimine (77% lepingutest). Kuna see aga tähendab sageli protseduurireeglite täpsustamist, siis ei võrrelda seda seadusega. Konsulterimise sätted olid 45% lepingutes, ka need on enamasti protseduurireegleid täpsustavad. Ühes lepingus oli selgelt töötajate jaoks seadusest parem säte, mis võimaldas töötajate esindajal osaleda äriüksuses peetavatel nõupidamistel, millel arutatakse töötajatega seotud küsimusi. Samas oli ka üks leping, mis määras töötajatele seadusest selgelt halvema sätte – koondamise korral teavitatakse ametiühingute peausaldusisikut 10 päeva enne sellekohase otsuse töötajale teatavakstegemist. Seaduse kohaselt peab aga olema usaldusisikul aega vähemalt 15 päeva koondamise (sh koondatavate) kohta oma-poolseid ettepanekuid teha. Nendega nõustumist/ mitte-nõustumist peab tööandja põhjendama. Seega ei tohiks koondamise otsust teha enne konsulterimist usaldusisikuga.

Juhul, kui mingi teema on kollektiivlepingusse lülitatud, siis see sätestab reeglina ka seadusest paremad tingimused. Põhipuhkus on säte, mille osas on kõige enam seaduse ümbersõnastusi. Puhkuse osas töötajale paremad sätted aga kajastuvad suures osas

lisapuhkuste all, millest 91% seavad seadusest soodsamad sätteid. Samuti määrasid üle 90% lepingutest, mille üheks teemaks oli tasu töölepingu lõppemisel ja uute töötajate tööle võtmine seadustest soodsamad sätteid praegustele töötajatele või ametiühingu liikmetele.

Kuna registreeritud on vähem lepinguid, kui neid tegelikult kokku on, siis võib olla, et kirjeldatavad lepingud ei kajasta päris õigesti seda, mis kõiki lepinguid analüüsid välja tuleks. Võib arvata, et esimeses järjekorras on kollektiivlepingud registreerinud asutused/ettevõtted, kus tegutseb aktiivsem ametiühing ning seetõttu võivad neil olla ka paremate tingimustega lepingud kui ülejäänud ametiühingutel. Peaaegu kõikides lepingutes on töötajatele seadusest paremaid tingimusi sätestatud. Vaid kaks kollektiivlepingut olid sellised, milles ei sätestatud ühtegi paremat tingimust. Neli lepingut olid sellised, milles ainsaks seadusega võrreldes soodsamaks tingimuseks oli ühe tunni võrra lühem tööpäev riiklike pühade eel. Üks leping oli selline, kus ainuke soodsam tingimus võrreldes seadusega oli ületunnitöötasu 60% (seadus näeb ette 50%), samas määratles leping palkade määrad. Kokkuvõttes määratleb enamik lepinguid töötajatele paremaid tingimusi kui seadused. Arvestades listasude olulisust kollektiivlepingutes, võib arvata, et kui palkade erinevus ei ole oluline, siis võivad ametiühingu liikmete ja teiste kollektiivlepingutega kaetud töötajal paremad töötingimused tuleneda suuremate lisatasude näol.

23% lepinguid määras, et see kehtib ametiühingute liikmetele (mõnel juhul oli lubatud tööandja otsusel seda laiendada teistele töötajatele) ja lisaks veel 4 lepingut määrasid osad sotsiaalsed garantiid vaid ametiühingu liikmetele. Seega ei pea seisukoht, et ametiühingud ei suuda seadusest paremaid sätteid välja kaubelda, paika. Juhul, kui ametiühinguteta ettevõtte sätestavad seadusega määratud taseme, siis näitab see asjaolu, et ametiühingutel on teatav eelis töötingimuste seadmisel. Samas ei ole kontrollitav, kas ametiühinguteta ettevõtte määravad seadusega sätestatud taseme ja seetõttu jäävad antud analüüsist kaugemad järeldused tegemata.

Kokkuvõttes mõjutavad ametiühingud läbi kollektiivlepingute eelkõige töötasu (sh lisatasud töötamise eest), muid rahalisi tasusid ja preemiaid, puhkuse ning tööajatingimusi. Sageli on täpsustatud ka informeerimise ja konsulteerimise ning

vaidluste lahendamise protseduure. Väga vähestes lepingutes on täpsustatud vallandamise järjekorda, uute töötajate tööle võtmise tingimusi või töötajate arvu. Vähemal määral mõjutavad ametiühingud Eestis selliseid sotsiaalseid garantiisid nagu pensionid. Töötu abiraha kollektiivsetes lepingutes ei käsitleta.

3.4. Palgalisa hindamine

3.4.1. Andmed

Ametiühingute palgaerinevus hinnatakse palgavõrrandist, mida kirjeldati peatükis 2.2.1. Palgavõrrand hinnatakse täistööajaga töötavate palgatöötajate jaoks. Ametiühingu liikmelisuse endogeensuse arvestamiseks kontrollitakse palgaerinevust ka sobitamise meetodil (vt ptk 2.2.2).

Eesti Tööjõu-uuringu andmed on indiviidi tasandi andmed, mis võimaldavad saada olulist infot nii inimese kui tema töökoha tunnuste kohta. Muuhulgas on võimalik saada ka hinnang ettevõtte suuruse kohta töötajate arvu järgi, mis on ametiühingute palgavõrrandi hindamisel väga oluline komponent (vt ptk 2.2.1). Käesolevas töös tehtava analüüsi aluseks on 1999. aasta ETU lähteandmed¹⁵, mil vaatluste arv oli kokku 12703.

Valim kitsendatakse täistööajaga töötavatele palgatöölisele. 12703 vaatlusest on 5983 vaatlust palgatöötajad. Ametiühingusse kuuluvad neist 844 inimest (vt tabel 3.7). Kõik ülejäänud palgatöötajad loetakse ametiühingusse mitte kuuluvaks, sh 3 inimest, kes ei teadnud, kas nad kuuluvad ametiühingusse. Täistööajaga palgatöötajaid on 5455 ning neist on ametiühingute liikmeid 770. Kaks inimest, kes väitsid, et nende harilik tööaeg nädalas on 168 tundi (s.o 24 tundi iga päev) jäeti välja. Valge- ja sinikraede osas jaguneb see järgmiselt: 2230 valgekraed (sh 392 ametiühingu liiget) ja 3225 sinikraed (sh 378 ametiühingu liiget).

¹⁵ ETU üldkogum on Eestis elavad 15-74-aastased inimesed. 1999. a. küsitlus viidi läbi II kvartalis, kus igas kuus küsitleti ligikaudu 1/3 intervjueritavatest (Tööjõud 2000: 248-249).

Tabel 3.7. Valimi kitsendamine

	Inimesi kokku	Ametiühingusse kuuluvaid
ETU üldkogum 1999	12703	
Palgatöötajad	5983	844
Täistööajaga töötavad palgatöötajad	5455	770
Sh sinikraed	3225	378
valgekraed	2230	392

Allikas: autori koostatud

Sõltuva muutujana kasutatakse naturaallogaritmi eelmise kuu netotöötasust põhitöökohal¹⁶. ETU 99 võimaldab küll saada ka töötasu hinnangu 1999. a jaanuaris, 1998. a oktoobris ja jaanuaris samuti ka muud tunnused tagasivaateliselt, aga ametiühingu liikmelisuse hinnang on ainult taustaandmete osas ja seetõttu eelduste kohaselt küsitluse ajal kehtival töökohal. Andmebaasist ei tule kahjuks välja eraldi lisatasude suurust, kuid arvestades küsimuse püstitust, võiksid lisatasud sisalduda netotöötasus. Kuna väga palju makstakse lisatasusid ühe- või kahekordsete preemiatena aasta jooksul (nt puhkuse- ja jõulupreemiad), siis ei pruugi käesolevas kuus see tasu kajastuda. Seetõttu võib palgaerinevus olla alahinnatud (vt ptk 2).

Kuna kollektiivlepingutega hõlmatust ei ole küsitud, siis kasutatakse ametiühingu liikmelisuse näitajat. Tulenevalt asjaolust, et kollektiivlepingutega hõlmatud töötajat, kes ei kuulu ametiühingusse, käsitletakse võrdlusgrupina, siis ka selle tagajärjel ametiühingute palgaerinevus on pigem ala- kui ülehinnatud. Alternatiivne hindamine viiakse läbi, kasutades ametiühingu liikmelisuse asemel kollektiivlepingutega hõlmatuse lähendina ametiühingu olemasolu ettevõttes.

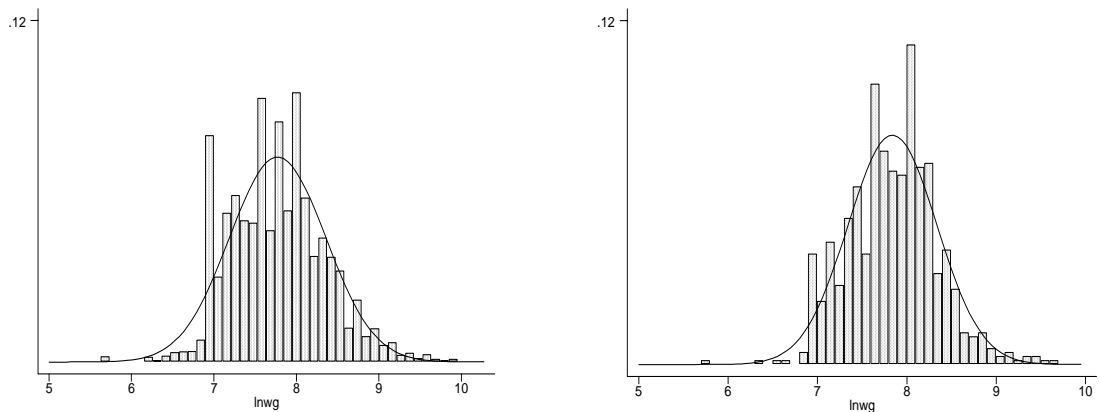
Selgitavate muutujate valikul lähtuti sarnastes uuringutes enim käsitletud selgitavatest muutujatest, arvestades seejuures olemasoleva küsitluse piiranguid. Selgitavate muutujatena kontrollitakse võrrandis järgmisi näitajaid: isikutunnused - sugu, vanus, vanus ruudus, perekonnaseis, rahvus, kas tegemist on peamise tulutoojaga peres, haridustase, tööalased tunnused – valgekrae/sinikrae, majandussektor (kolm sektorit), tööstaaž praegusel ametikohal, harilik tööaeg nädalas, ettevõtte suurus (töötajate arv

¹⁶ Vastus küsimusele “Kui suur oli Teie eelmise kuu netotöötasu sellel töökohal?”

ettevõttes), alluvate arv, ettevõtte omandivorm ja ettevõtte asukoht (muutujate kirjeldused on toodud lisas 8).

3.4.2. Hinnang palgaerinevusele

Palkade jaotust ametiühingu liikmete ja ülejäänud palgatöötajate seas vaadates, teisi tegureid arvesse võtmata, on näha et ametiühingu liikmete keskmine palk on kõrgem ning varieeruvus on väiksem (vt joonis 3.2).



Joonis 3.2. Logaritmitud palkade jaotus ametiühingu liikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate seas (autori koostatud)

Ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate keskmine palk on 2368 krooni¹⁷, ametiühingusse kuuluvate töötajate keskmine palk 2540 krooni (vt ka joonist 3.2 ja tabel 3.8). Üldjuhul näitab ametiühingusse kuuluvate töötajate palkade väiksem varieeruvus, et ametiühingud mõjutavad palkasid standardiseerimise suunas. Võrreldes ametiühingu liikmete palkasid teiste töötajate palkadega muid tegureid arvesse võtmata, on liikmete palgad ülejäänud töötajate palkadest 6,9% kõrgemad.

¹⁷ Andmed ei lange kokku ESA poolt avaldatava ametliku statistikaga, mille kohaselt oli keskmine brutopalk 1999. aasta II kvartalis 4554 krooni, millele vastab umbes 3369-kroonine netopalk (ESA). ETUs küsitakse inimese netotöötasu, inimese enda käest, mis võib olla erinev asutuse poolt antavatest andmetest. Antud juhul aga ei ole uurimisobjektiks palkade suurus vaid suhted, seetõttu ei oma see käesoleva uuringu puhul tähtsust.

Tabel 3.8. Keskmine palk, palgaerinevus ja palgaerinevuse t-testi tulemus

	Ametiühingusse kuuluvad		Ametiühingusse mitte kuuluvad		Ametiühingu palgalisa	t-statistik (olulisuse tõenäosus)
	naturaal-logaritm palgast (kroonides)	standard-hälve	naturaal-logaritm palgast (kroonides)	standard-hälve		
Valge ja sinikraed koos	7,84 (2540)	0,498	7,77 (2368)	0,584	6,9%	2,892 (0,004)
Sinikraed	7,70 (2201)	0,489	7,59 (1986)	0,522	10,8%	3,515 (0,000)
Valgekraed	7,98 (2912)	0,468	8,05 (3139)	0,566	-7,2%	-2,369 (0,018)

Allikas: autori arvutused ETU 1999 lähteandmetest

Vaadates ainult sinikraede palkasid, on need oodatavalt väiksemad keskmistest, kuid palkade vahe ametiühingusse kuuluvate ja ülejäänud töötajate vahel on suurem. Sinikraedest ametiühingu liikmete keskmine palk on 2201 krooni ja sinikraedest ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palk on 1986 krooni. Palkade erinevus ametiühingusse kuuludes on seega 10,8% (vt tabel 3.8). Valgekraede puhul on palkade erinevus, teisi tegureid arvestamata, hoopis ametiühingusse mitte-kuuluvate töötajate kasuks. Täisajaga töötavate palgatöötajate seas on ametiühingute liikmeid valgekraede seas enam kui sinikraede seas - vastavalt 17,6% ja 12,8%. Ametiühingusse kuuluvate valgekraede keskmine palk on 2912 krooni ja ametiühingusse mitte kuuluvatel töötajatel 3139 krooni. Palkade erinevus ametiühingusse kuuluvatel töötajatel võrreldes ülejäänutega, arvestamata töötajate muude erinevustega, on -7,2%.

Samas, kui vaadata selgitavate muutujate keskmisi näitajaid ametiühinguliikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate lõikes, siis on näha, et ametiühingute liikmetel on mitmeid omadusi, mis võivad keskmise palgaerinevuse nende kasuks kallutada. Näiteks on ametiühingu liikmed keskmiselt pikema tööstaažiga praegusel ametikohal. Samuti on kõrgharidusega inimeste osatähtsus ametiühingus suurem kui teiste töötajate seas. Ka on suuremate ettevõtete puhul ametiühingusse kuuluvate töötajate osatähtsus kõrgem kui väikestes ettevõtetes (vt tabel 3.2 lk 43 ja lisa 4). Suuremad ettevõtted maksavad enamasti kõrgemat palka sõltumata sellest, kas seal on ametiühing või mitte (Miller, Mulvey: 139-140). Siiski on näha ka asjaolusid, miks ametiühingutöötajate palk võiks olla väiksem kui keskmine palk. Keskmiselt töötavad ametiühingute liikmed ühe

tunni võrra nädalas vähem kui ülejäänud töötajad. Ametiühingute liikmete seas on rohkem naisi kui kogu töötajaskonnas ja naiste palk on reeglina madalam kui meestel.

Sini- ja valgekraedest töötajaid eraldi vaadates on näha mitmeid erinevusi. Valgekraede seas on keskmiselt rohkem naisi kui sinikraede seas. Valgekraedest ametiühingu liikmetest on ligi kolm neljandikku naised (74%), sinikraedest on vaid 41% naised. Valgekraedest ametiühinguliikmete keskmine vanus on peaaegu kaks aastat kõrgem sinikraede keskmisest vanusest. Sinikraedest ametiühingu liikmete seas on muulaste osatähtsus oluliselt suurem kui valgekraede seas, ulatudes 57%. Hariduse jaotust vaadates on näha, et sinikraedest ametiühingu liikmete seas on enamik töötajatest keskharidusega (77%), valgekraede seas enamik kõrgharidusega (45%). Tööstaaž praegusel ametikohal on ametiühingu liikmetel üle kahe korra suurem kui keskmiselt ja valgekraede seas on keskmine tööstaaž suurem kui sinikraede seas.

Seega on sini- ja valgekraede ametiühingud erinevad nii liikmete struktuuri, ettevõtete asukoha kui suuruse ja tegevusala poolest, mistõttu on vajalik nende eraldi käsitlemine. Sinikraede ametiühingud esindavad enam erasektori, suuremate ja tööstusettevõtete ning Kirde-Eestis paiknevate ettevõtete töötajate huve. Valgekraede ametiühingud aga väiksemate, teenindusettevõtete, riigi- või kohaliku omavalitsuse omandis olevate asutuste/ettevõtete töötajate huve. Samuti toimuvad Eestis era- ja avaliku sektori palgaläbirääkimised erinevalt ning kuna valgekaraed on rohkem koondunud riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustesse, siis tuleks valge- ja sinikraesid eraldi käsitleda.

Hinnates ametiühingutöötajate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate jaoks ühte palgavõrrandit vähimruutude meetodil (võrrandi parameetrite hinnangud on toodud tabelis 3.9, ülejäänud regressiooni-tulemusi vaata lisades 9, 12 ja 15), saadakse ametiühingu liikmelisusest tulenevaks palgaerinevuseks oluliselt väiksem suurus kui lihtsalt keskmisi palku võrreldes¹⁸. Seega teiste võrdsete tingimuste korral saab

¹⁸ Palgavõrrandid on esitatud küsitluse kaaludega kaalumata. Autor hindas võrrandid ja kaalutuna, kuid tulemusi see oluliselt ei muuda ning järeldused jäävad samaks. Regressioonid hinnati kuupalga asemel ka tunnipalga kohta. Sel eesmärgil tehti järgmine teisendus: $\ln(\text{netotöötasu}) - \ln(4,3) - \ln(\text{töötundide arv})$. Tunnipalga kasutamisel ei tulnud regressioonide tulemused oluliselt erinevad kuupalgaga regressioonide tulemustest. Tulemuseks oli ligi 0,02 protsendipunkti suurem palgalisa.

käesoleval meetodil hinnatuna ametiühingu liige¹⁹ 3,6% rohkem palka (t-statistik²⁰ 1,95). Ülejäänud muutujate kordajad on ootuspärased ning statistiliselt olulised. Naised teenivad teiste võrdsete tingimuste korral ligi 25% vähem kui mehed. Kõrgharidus annab ligi 40% suurema sissetuleku kui põhiharidus. Suuremates ettevõtetes makstakse kõrgemat palka, üle 200-499 töötajaga ettevõtete palgad on umbes 21% kõrgemad võrreldes kuni 10 töötajaga ettevõtetega. Samas suurusjärgus on ka suuremate ettevõtete kordajad. Muulased teenivad ligi 17% vähem kui eestlased. Valgekraede palgad on ligi 31% kõrgemad sinikraede palkadest.

Erinevalt Eesti ametiühingutest tekkisid ajalooliselt ametiühingud tööstustöölise huvide kaitsmiseks ja eeldatavalt on sinikraede hulgas ametiühingute mõjujõud suurem. Kui hinnata palgavõrrandit vaid sinikraede seas, siis on ka Eesti puhul näha, et palgaerinevus tõuseb 8%-le (t-statistik 2,8). Valgekraede seas aga on ametiühingute mõju palkadele statistiliselt ebaoluline.

Muude muutujate mõjude osas on märkimisväärsed järgmised asjaolud (vt tabel 3.9): sinikraede seas on naiste palgad võrreldes meeste palkadega suhteliselt väiksemad kui valgekraede seas. Muulaste palgad on võrreldes eestlastega valgekraede seas väiksemad kui sinikraede seas. Sinikraede seas ei anna suurem haridus nii suurt palkade kasvu kui valgekraede seas. Ettevõtte suuruse mõju palkadele on 10-200 töötajaga ettevõtetes võrreldes alla 10 töötajaga ettevõtetega sinikraedel oluliselt väiksem kui valgekraedel.

¹⁹ Palgaerinevuse leidmiseks regressiooni ametiühingu muutuja parameetrist tehakse järgmine teisendus:
 $d = e^{\beta} - 1$.

²⁰ Heteroskedastiivsuse arvestamiseks on kõikides palgavõrrandites standardhälbed korrigeeritud Huber/White meetodil.

Tabel 3.9. Kogu valimi, sinikraede valimi ja valgekraede valimi palgavõrrandite parameetrid (sõltuv muutuja naturaallogaritm palgast)

Selgitav muutuja	Sini- ja valgekraed koos	Sinikraed	Valgekraed
Ei ole ametiühingu liige (võrdlusrühm)			
Ametiühingu liige	0,035**	0,077**	-0,032
Mees (võrdlusrühm)			
Naine	-0,256***	-0,285***	-0,201***
Vanus	0,007*	0,004	0,009
Vanus ruudus	0,000***	0,000**	0,000**
Eestlased (võrdlusrühm)			
Muu rahvus	-0,173***	-0,115***	-0,264***
Ei ole leibkonnapea (võrdlusrühm)			
Leibkonnapea	0,154***	0,158***	0,142***
Üksik (võrdlusrühm)			
Abielus/vabaabielus	0,078***	0,086***	0,069**
Lahutatud/lesk	0,004*	-0,018	0,050
Põhiharidus ja vähem (võrdlusrühm)			
Keskharidus	0,117***	0,110***	0,204**
Kutseharidus pärast keskharidust	0,162***	0,144***	0,263***
Kõrgharidus	0,410***	0,167**	0,542***
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,003**	0,002**	0,002*
Sinikraed (võrdlusrühm)			
Valgekraed	0,311***		
Alluvate arv	0,009***	0,019**	0,009***
Tööaeg	0,006***	0,006***	0,006***
Töötajate arv kuni 10 (võrdlusrühm)			
Töötajate arv 10-19	0,118***	0,086**	0,145***
20-49	0,108***	0,078**	0,129***
50-99	0,097***	0,075**	0,110**
100-199	0,157***	0,083**	0,240***
200-499	0,210***	0,184***	0,228***
500-1999	0,200***	0,181***	0,195***
Üle 1000	0,282***	0,255***	0,282***
Kohaliku omavalitsuse omand (võrdlusrühm)			
Riigiomand	0,101***	0,239***	0,013
Eraomand	0,091***	0,175***	0,042
Esimene sektor (võrdlusrühm)			
Teine sektor	0,288***	0,307***	0,227**
Kolmas sektor	0,228***	0,243***	0,198**
Põhja-Eesti (võrdlusrühm)			
Lääne-Eesti	-0,207***	-0,161***	-0,277***
Kirde-Eesti	-0,320***	-0,341***	-0,297***
Lõuna-Eesti	-0,162***	-0,136***	-0,209***
Kesk-Eesti	-0,255***	-0,251***	-0,263***
Vabaliige	7,024***	6,983***	7,224***

* statistiliselt oluline vähemalt olulisusnivool 0,1

** statistiliselt oluline vähemalt olulisusnivool 0,05

*** statistiliselt oluline olulisusnivool 0,0001

Ametiühingute mõju palkadele, hinnatuna kahe eraldi palgavõrrandiga ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate jaoks, sõltub sellest, milliste keskmiste näitajate põhjal palgalisa hinnata. Palgalisa hinnangud ametiühingusse kuuluvate töötajate keskmisi näitajaid kasutades on kogu valimis 5,2% (t-statistik²¹ 2,372), sinikraede osas 11,6% (t-statistik 3,529) ja valgekraede osas statistiliselt ebaoluline -2,3% (t-statistik -0,855). Ametiühingusse kuuluvate töötajate keskmiste näitajatega on palgalisa suurem, kui ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate keskmiste näitajatega²². Põhjuseks on asjaolu, et ametiühingusse kuuluvad sellised töötajad, kellel on sellest suurim kasu. Näiteks on ametiühingusse kuuludes muulaste palk võrreldes eestlastega ligi 18% väiksem kui ta ei kuulu ametiühingusse ja vaid 8% väiksem, kui ta kuulub ametiühingusse. Ametiühingu liikmete seas on aga muulasi suhteliselt rohkem kui kogu tööjõu seas (regressioonivõrrandi hindamistulemused on toodud lisades 9, 12 ja 15).

Ametiühingute olemasolu ettevõttes ei osutunud oluliseks palkasid mõjutavaks teguriks üheski palgavõrrandis²³. Seetõttu võib arvata, et ametiühingute olemasolu ei ole heaks lähendiks kollektiivlepingutega hõlmatud töötajatele.

Antud asjaolu võib selgitada see, et Eestis on mitmed ametiühingud moodustatud erialade, mitte asutuste baasil ja seega ei pruugi olla kollektiivsete läbirääkimiste teemaks kõikide töötajate palk vaid ainult teatud ametite/töökohtade palk. Selline lähenemine kehtib kindlasti õpetajate, arstide ja õdede palkade kohta, kus toimuvad

²¹ Do-faili kahe palgavõrrandiga hinnatud palgaerinevuse standardhälvete leidmiseks delta meetodil programmis Stata 7 kirjutas Andres Võrk.

²² Kahe palgavõrrandiga leitud palgalisad kasutades ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate keskmisi on järgmised: kogu valim 5,1% (t-statistik 1,115), 9,4% (t-statistik 1,618) valgekraed -3,4% (t-statistik -0,849).

²³ Hinnati lineaarne palgavõrrand, kus ametiühingu näitajaks oli ametiühingu olemasolu ettevõttes ja ülejäänud muutujad olid samad, mis tabelis 3.9. Sini- ja valgekraede ühtses palgavõrrandis oli ametiühingu olemasolu kordajaks 0,019 (t-statistik 1,19). Samuti hinnati palgavõrrand, kuhu oli selgitavate muutujatena lisatud nii ametiühingu olemasolu kui ametiühingu liikmelisus. Vastavad kordajad olid mõlemad statistiliselt ebaolulised. Ametiühingu olemasolu kordaja oli -0,011 (t-statistik -0,43) ja ametiühingu liikmelisuse kordaja 0,035 (t-statistik 1,20). Ametiühingu liikmelisust küsitakse vaid nende käest, kes ütlevad, et ametiühing on asutuses olemas. Tulemused olid samad, kui hinnata palgavõrrandeid sini- ja valgekraede osas eraldi.

eelkõige harutasandi läbirääkimised. Näiteks palgaleppega pannakse paika arstide palgad, aga sanitaride ja abitööliste palka ei määrata. Seega võib asutuses ametiühing olemas olla, kuid see ei puuduta lihtsama töötajaskonna palka. Kui ametiühing on ettevõttes eelkõige lihtsamate töökohtade esindamiseks loodud võib ettevõtte tasandi palgalepe, reguleerida palkasid ilma valgekraede palkasid puudutamata (tavalisem ettevõtte tasandi kollektiivlepingute puhul). Seega ei ole ametiühingu olemasolu ettevõttes palkade kujunemisel määravaks teguriks Eestis tervikuna ega ka sini- ja valgekraede palkade võrrandites.

Ametiühingu liikmetele sobitamisega ametiühingusse mitte kuuluva töötaja näol paarilise leidmisel jääb 6 inimest analüüsist välja ühise toe puudumise tõttu (vt peatükk 2.2.2) ja 35 seetõttu, et ei leitud küllalt sarnase ametiühingusse kuulumise tõenäosusega paarilist. Ametiühingusse kuulumise tõenäosus leitakse probit-mudeliga, kus sõltuv muutuja on ametiühingu liikmelisus (regressiooni tulemusi vaata lisa 10, sarnase analüüsi tulemusi sinikraede osas vt lisa 13 ja valgekraede osas vt lisa 16). Erinevus ametiühingusse kuulumise tõenäosustes võis olla 0,002 (*caliper*). Sobitamisega leiti kokku paariline 679-le ametiühingu liikmele. Üks ametiühingusse mitte kuuluv töötaja võis olla sobitatud mitme ametiühingu liikmega. Kokku sobitati 526 ametiühingusse mitte kuuluvat töötajat, seega vastab keskmiselt 1,3 ametiühingusse kuuluvat töötajat ühele ametiühingusse mitte kuuluvale töötajale. Pärast sobitamist saadud kaks töötajate gruppi on üksteisele oluliselt sarnasemad, kui enne sobitamist (vt lisa 11, sinikraede osas lisa 14 ja valgekraede osas lisa 17). Keskmise erinevus ametiühingusse kuulumise tõenäosuses kahe grupi vahel on 0,000.

Keskmine ametiühingusse kuuluvate töötajate logaritmitud palk on 7,837 (2500 krooni) ja ametiühingusse mitte kuuluvatel kontrollgrupi vaatlustel on 7,824 (2531 krooni). Seega on keskmine palgaerinevus 0,013 ehk 1,3%, kuid see ei ole statistiliselt oluline (standardhälve 0,035). Sarnasele tulemusele jõudsid Eamets ja Kallaste (2003). Sarnasel meetodil hinnatud palkade erinevus sinikraede osas andis tulemuseks ühise toe piirkonda jäävate ametiühingusse kuuluvate töötajate keskmise palga osas 7,665 (2132 krooni) ja kontrollgrupil 7,577 (1953 krooni). Palgaerinevuseks sinikraedel kujuneb seega 8,4% (logaritmitud palkade vahe 0,087 ja standardhälve 0,486). Valgekraede osas on ühise toe piirkonnas ametiühinguliikmete keskmine logaritmitud palk 7,983 ja ameti-

ühingusse mitte kuuluvatel töötajatel 8,009. Kuid palkade erinevus (logaritmitud palkade vahe on -0,027 ja standardhälve 0,046) on statistiliselt ebaoluline.

Kokkuvõtvalt on palgaerinevuse hindamise tulemused toodud tabelis 3.10. Ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mitte kuuluvate töötajate palkade erinevus on kokkuvõttes oluline vaid sinikraede osas. Ametiühingusse kuuluvate sinikraede palgad on ligi 8% suuremad, kui ametiühingusse mitte kuuluvatel sarnastel töötajatel. Valgekraede palgad ei ole ametiühingusse kuuludes statistiliselt oluliselt erinevad võrreldes ametiühingusse mitte kuulumisega.

Tabel 3.10. Ametiühingute mõju täistööaja töötavate palgatöötajate palkadele

	Lihtne keskmiste erinevus	Lineaarne palgavõrrand	Lineaarsed palgavõrrandid aü liikmetele ja aü-sse mitte kuuluvatele töötajatele eraldi	Sobitamine tõenäosuse alusel
Sini- ja valgekraed koos	6,8%**	3,6%**	5,2%**	(1,3%)
Sinikraed	10,8%**	8%**	11,6%**	8,4%*
Valgekraed	-7,2%**	(-3,2%)	(-2,3%)	(-2,7%)

** statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05

* statistiliselt oluline olulisusnivool 0,1

(...) statistiliselt ebaoluline

Allikas: autori koostatud

Valgekraede ebaoluline palkade erinevus tuleneb asjaolust, et valgekraede ametiühingud esindavad Eestis eelkõige suhteliselt alatasustatud valdkondade töötajaid tervishoiu- ja hariduse sektoris. Laiemalt võib neid käsitleda avaliku sektori valgekraede ametiühingutena, mille tööandjana võib kaudselt käsitleda Vabariigi Valitsust (vt ka Anspal, Kallaste 2003, ptk 1). Tulenevalt sellest, et Valitsus on nendes läbirääkimistes peaaegu monopoolses seisus on ka läbirääkimiste jõud valitsuse käes ning ametiühingud ei ole seni läbirääkimistel olulist jõudu saanud. Tulenevalt väljarände võimaluste avardamisest ja eriti tervishoiutöötajate suurest vajadusest välismaal on märgata, et ametiühingute mõjujõud selles sektoris kasvab. Samuti võib valgekraede puhul kollektiivlepingutega hõlmatus olla olulisem kui sinikraede puhul. Kuna valgekraede puhul on tervise- ja hariduse sektorites tehtud sektori-tasandi lepingud, mida üle riigi enam järgitakse, siis võib ametiühingu liikmete ja ülejäänud töötajaskonna diskrimi-

neerimine olla keerulisem kui sinikraede osas. Teiste sõnadega, kollektiivlepingutega hõlmatus on valgekraedel olulisem palkade määraja kui sinikraede ametiühingute puhul, mida käesolevas töös ei saanud andmete puuduse tõttu arvesse võtta. Tulenevalt sellest, et valgekraesid kuulub ametiühingutesse enam, kui sinikraesid ning valgekraede seas ametiühingute mõju palkadele oli statistiliselt ebaoluline osutus ka keskmine palkade erinevus ebaoluliseks.

KOKKUVÕTE

Ametiühingud on üks olulisemaid palkade kujunemist mõjutavaid institutsioone Euroopa Liidu riikides. Eestis ei ole ametiühingute mõju palkadele ega teistele töötingimustele seni põhjalikumalt uuritud. Käesoleva töö eesmärk on hinnata ametiühingute mõju palkadele ja teistele töötingimustele Eesti näitel. Töötingimuste all peetakse silmas neid tingimusi, mille üle ametiühingud ja tööandjad läbi räägivad ning, mis fikseeritakse kollektiivlepingus.

Ametiühingute mõju töötingimustele sõltub paljudest teguritest. Palkade osas sõltub see eelkõige sellest, kas on olemas kasum (ülejääk), mida töötajate kasuks ümber jagada ja mil määral töötajad suudavad tööandjat sundida seda kasumit ametiühingu liikmete/kollektiivlepingutega kaetud töötajate kasuks ümber jagama. Kasumi olemasolu sõltub toodanguturul valitsevast konkurentsist, turule sisenemise barjääridest, väliskaubanduse tähtsusest jm teguritest. Ametiühingute mõjujõud sõltub aga paljudest erinevatest tööjõudu iseloomustavatest ja institutsionaalsetest teguritest. Olulisematena võib nimetada: tööjõunõudluse palgaelastsust ja tööjõu pakkumise kontrollimise võimalusi ametiühingu poolt, ametiühingute tegevuskeskkonda määravat seadusandlust, alternatiivse sissetuleku olemasolu ja selle suurust juhul, kui kokkuleppele ei jõuta ning ka tööandjate suhtumisest ametiühingute tegevusse.

Tulenevalt paljudest teguritest, mis ametiühingute mõju palkadele määravad ja mõjutavad, on ka palju erinevaid teoreetilisi mudeleid, mis neid seoseid kirjeldavad. Sõltumata teoreetilisest mudelist on kõikide tulemuseks kõrgem palkade tase, kui konkurentsituatsioonis.

Ametiühingute mõjujõud läbirääkimistel sõltub sellest, millisel tasandil läbirääkimisi peetakse. Kollektiivsed läbirääkimised võivad toimuda kas riigi, sektori, regiooni või ettevõtte tasandil. Mida kõrgemal tasandil läbirääkimised toimuvad, seda

tsentraliseeritumad need on. Samale tulemusele kui läbirääkimiste tsentraliseeritus viib läbirääkimiste koordineeritus. See tähendab, et läbirääkimised toimuvad küll madalamal tasandil, aga tööandjad või –võtjad koordineerivad oma nõudmisi. Läbirääkimiste tasandi ja reaalse töajõukulude vahel on teoreetiliselt kumer seos, mis tähendab suurimat survet töajõukulude kasvuks ettevõtte tasandi läbirääkimiste puhul ja väikseimat survet riigi tasandi läbirääkimiste puhul. Sellise seose põhjendus lähtub kahest asjaolust: toodanguturu konkurentsi erinevusest erinevatel läbirääkimiste tasemetel ja kollektiivsete läbirääkimiste negatiivsete välismõjudega arvestamisest erinevatel läbirääkimiste tasanditel. Kui riigi tasandi läbirääkimistes esindavad ametiühingud kogu töötajaskonda, siis puudub väline grupp, kes jagaksid läbirääkimiste negatiivsed välismõjud. Seetõttu on riigi tasandi läbirääkimistel surve palkade tõusuks väiksem. Juhul, kui ametiühingud esindavad vaid väikest osa töajõust, siis on surve töajõukulude kasvuks suurem. Samuti suurendab ametiühingute survet töajõukulude kasvuks avatud majandus, mis võimaldab osa negatiivseid välismõjusid välismaistele tarbijatele ülekanda.

Ettevõtte ja tööstusharu tasandi palkade läbirääkimistel on võrreldes riigi tasandiga suur väline töötajate grupp, kelle vahel jaotuvad negatiivsed välismõjud, seetõttu on surve töajõukulude kasvuks suurem. Kõige suurem on surve palkade tõusuks tööstusharu tasandil, sest võrreldes ettevõtte tasandiga on sellel tasandil ka väiksem konkurents, mis võimaldab osa töajõukulude kasvu toodanguhinna tõusu üle kanda.

Empiirilised uuringud ametiühingute mõjust töötingimustele keskenduvad töötasu uuringutele. Ametiühingute mõju teistele töötingimustele ja sotsiaalsetele garantiidele on oluliselt vähem mõõdetud. Üksikuid näiteid on ametiühingute mõjust töötasule, töötaja abirahale ja pensionitele. Empiirilistes uuringutes defineeritakse ametiühingute mõju töötasule kui palga erinevus, mida inimene saab kuuludes ametiühingusse võrreldes situatsiooniga, kus ta ei kuulu ametiühingusse. Sellise definitsiooni kohaselt peab ühte inimest kahes seisundis vaatlema. Vajalik on hinnata inimese palka selles seisundis, milles teda jälgida ei saa. Harilikult hinnatakse palkade erinevust palgavõrrandist, mille selgitavad muutujad on inimese isiklikud ja töökoha tunnused. Kuna ametiühingute poolt sõlmitud kollektiivleping laieneb sageli kogu ettevõtte töötajaskonnale, siis on ametiühingu liikmelisuse asemel parem vaadata kollektiivlepingutega hõlmatuse mõju

palkadele. Vastasel juhul alahinnatakse ametiühingute mõju palkadele, sest inimesi, kellele kollektiivleping laieneb, käsitletakse võrdlusgrupina.

Eestis on ametiühingute liikmelisus ja kollektiivlepingute katvus võrreldes teiste Euroopa riikidega väike. Ametiühingute liikmelisus on 13-14% töötajatest ja selle trend on olnud langev. Kollektiivlepingutega hõlmatus on ligikaudu 20% töötajatest. Ametiühingute väike liikmelisus viitab sellele, et ametiühingutel on keeruline kontrollida tööjõu pakkumist, nende streigiähvardus ei ole väga tõsine ning ametiühingu liikmetest koosneva tööjõu asendamine muu tööjõuga on lihtne. Kokkuvõttes tähendab see väikest läbirääkimiste jõudu. Teisest küljest ei anna vaid liikmelisuse hinnang selget pilti ametiühingute läbirääkimiste jõust, täpsemalt on vajalik analüüsida ka ametiühingute liikmete koosseisu ja läbirääkimiste struktuuri.

Kollektiivsed läbirääkimised konkreetsete töötingimuste osas toimuvad Eestis eelkõige ettevõtte tasandil. Erandid on siinkohal transpordisektorist kauba- ja reisijateveendus maanteetranspordiga, tervishoiu sektor ning põhikoolide ja gümnaasiumite õpetajate palkade läbirääkimised. Kõikide nende puhul on läbirääkimised sektori tasandil peamiseks tasandiks või on oluline läbirääkimiste koordineeritus. Transpordis on sõlmitud laiendatud kollektiivleping, tervishoius on sektori tasandi leping, mida ei laiendata, kuid järgitakse ning hariduses, kui kollektiivlepingut ei sõlmita, siis määrab Vabariigi Valitsus palkade määrad. Kooliõpetajate, arstide ja õdede palkade läbirääkimised on erilised Eestis ka seetõttu, et määratakse teatud ametiala esindajate palgad üle Eesti. Samas ei määrata nendes asutustes töötavate teiste töötajate palkasid (nt koolide raamatupidaja, raamatukoguhoidja, majandusjuht, haiglates sanitarid jne). Sellest tulenevalt ei ole kollektiivlepingute olemasolu ega ka ametiühingute olemasolu ettevõttes heaks lähendiks ametiühingute mõjul palkadele. Sest kuigi kollektiivleping võib laieneda osadele töötajatele, ei laiene see kõikidele asutuse töötajatele.

Riiklikul tasandil toimuvad kolmepoolsed läbirääkimised regulaarselt, kuid nende teemade ring hõlmab eelkõige alampalga taset, käsitletud on ka teisi minimaalset elatustaset mõjutavaid suuruseid nagu näiteks töötasu abiraha ja tulumaksuvaba miinimum. Samuti on riikliku tasandi läbirääkimistel mitmetel kordadel arutatud seaduste muutmise vajadusi ja võimalusi. Läbirääkimised riigi tasandil on seega Eestis

miinimumgarantiisid sätestavad, samas kui töötingimuste üle läbirääkimiste tasand on enamasti ettevõtte tasand.

Erinevate töötingimuste üle räägitakse kollektiivselt läbi erineval määral. Kollektiivsete läbirääkimiste teemad on eelkõige tööohutuse ja tervishoiutingimused. Aga ka tööaja ja puhkuse tingimused on sagedamini kollektiivsete läbirääkimiste teemade ringis. Kollektiivsete lepingute analüüsist ilmneb, et läbirääkimiste teemade ring on lai. Samas on kollektiivsed lepingud oma sisult ja sügavuselt erinevad. Üldine seis on selline, et kui teema on kollektiivlepingusse lülitatud, siis enamasti sätestab see seadusega võrreldes paremad tingimused. Vaid väga üksikud lepingud sõnastavad ainult seaduseid ümber või täpsustavad tööaega. Kollektiivsetes lepingutes sagedamini käsitletud teemad on palk, muud listasud, töö- ja puhkeaeg, puhkused, koolitus, konsulteerimine ja informeerimine ning tasu töölepingu lõppemisel, mille osas võib seega ametiühingutel ka mõju olla. 74% lepingutest sätestavad töötajatele lisatasusid, mida ei ole seadustega ette nähtud. Üle 90% lepingutest, kus on töölepingu lõpetamise hüvitise, lisapuhkuse, uute töötajate reguleerimise sätted, annavad praegustele töötajatele eeliseid võrreldes sellega, mida seadus ette näeb. Siiski olid ka mõned üksikud lepingud, milles oli töötajatele seadusega võrreldes halvemad tingimused ette nähtud.

Enamik kollektiivlepinguid laienevad kogu ettevõtte töötajatele. Umbes veerand lepingutest määrasid, et see laieneb kas tervikuna või osade sätete osas vaid ametiühingu liikmetele. Seega ülejäänud töötajatele on nende kollektiivlepingute laienemine piiratud. Ülejäänud lepingutes ei olnud määratud laienemise ulatust või oli öeldud, et see laieneb kogu ettevõtte töötajaskonnale. Enamik ettevõtte tasandi lepinguid laienevad siiski kogu ettevõtte töötajaskonnale.

Ametiühingute mõju palkadele hinnati eraldi sini- ja valgekraede osas. Sini- ja valgekraede ametiühingud on Eestis erinevad nii liikmete struktuuri kui läbirääkimiste struktuuri poolest. Sinikraede ametiühingud esindavad enam Kirde-Eestis, suurtes ettevõtetes töötavaid ja mitte-eestlastest töötajaid. Valgekraede ametiühingud esindavad enam kõrgharidusega, riigi- ja kohalike omavalitsuste omandis olevate asutuste ning pikema staažiga töötajate huve. Üle poole valgekraedest ametiühingute liikmetest

töötavad tervise- ja haridussektoris ja nende läbirääkimiste üheks osapooleks on Vabariigi Valitsus.

Ametiühingute mõju palkadele hinnati Eesti Tööjõu-uuringu 1999. aasta andmetel. Palgavõrrandit, mille üheks selgitavaks muutujaks oli ametiühingu liikmelisus, hinnati vähimruutude meetodil ja palkade erinevust ametiühingusse kuuluvate töötajate jaoks võrreldes sellega, kui nad ametiühingusse ei kuulu, hinnati ka sobitamiseга tōenäosuse alusel ametiühingusse kuuluda. Tulenevalt andmete piirangust ei olnud võimalik kasutada ametiühingute mõju iseloomustamiseks teoreetiliselt kõige õigemal muutujal – kollektiivlepingute katvust. Selle lähendina kasutati ametiühingu liikmelisust ja ametiühingu olemasolu ettevõttes. Viimane ei osutunud üheski võrrandis oluliseks ja seetõttu jäeti see kõrvalle. Palgalisa hinnati täistööajaga töötavate palgatöötajate kohta sini- ja valgekraede osas eraldi.

Ametiühingute mõju palkadele osutus oluliseks vaid sinikraedel. Sinikraedest ametiühingute liikmed teenivad umbes 8% rohkem kui need, kes ametiühingusse ei kuulu. Valgekraedel ei anna ametiühingu liikmelisus täiendavat võitu palgas ja keskmine valge- ning sinikraede palkade erinevus ametiühingusse kuuludes oli väiksem kui sinikraedel. Valgekraede palgalisa ametiühingusse kuuludes ei olnud statistiliselt oluline. Kokkuvõttes võib järeldada, et sinikraesid esindavatel ametiühingutel on Eestis rohkem läbirääkimiste jõudu kui valgekraede esindajatel.

Viimase asjaolu põhjuseid võib olla mitmeid. Esiteks, sinikraede ametiühingute poolt tehtud kollektiivlepingud on sisukamad, sisaldades ka mitmeid vaid ametiühingu liikmetele laienevaid sotsiaalseid garantiisid, mis innustavad ametiühingusse astuma. Seega on väiksem grupp neid, kellele kollektiivlepingutega sõlmitud palk laieneb, kes aga ei kuulu ametiühingusse. Teiseks, valgekraede ametiühingute liikmed on enamasti hariduse- ja tervishoiuvaldkonna töötajad, kelle läbirääkimiste vastaspooleks on peaaegu monopoolses seisus olev Vabariigi Valitsus. Seetõttu on töötajatel keeruline saavutada võrdväärne läbirääkimiste jõud. Vaadates aga viimase aja arenguid Eestis, on näha, et valgekraede ametiühingute mõjujõud kasvab. Seda eelkõige välismaise töötamise võimaluste avanemise tõttu, mis võimaldab töötajatel lisaks Eesti valitsuse alluvuses töötamisele ka välisriigis töötada. Kolmandaks, valgekraede ametiühingutes

on nende osatähtsus, kellele kollektiivne leping laieneb, aga kes ei ole ametiühingu liikmed, suurem. Sest tegemist on haru tasandi läbirääkimistega, mille tulemused laienevad kõigile, vaatamata ametiühingu liikmelisusele.

Käesoleva töö järelduseks on, et sinikraede ametiühingud suudavad tagada oma liikmetele paremad töötingimused, kui on neil, kes ametiühingutesse ei kuulu. Valgekraede ametiühingud seda aga 1999. aasta andemetel ei suuda. Samuti näitab kollektiivlepingute analüüs, et ametiühingute mõju töötingimustele võib olla laiem.

Töö on esimene samm ametiühingute majanduslike mõjude analüüsimisel Eestis. Kuna sinikraede ametiühingutel leiti olevat positiivne mõju oma liikmete palkadele, siis on vajalik edasi uurida, kas ja mil määral on see tegevus mõjutanud tööhõivet. Riigi seisukohast ning edasise analüüsi täiendamise huvides oleks oluline täiendada ja parandada kollektiivlepingute registri toimimist ning regulaarset analüüsi. See võimaldaks paremini ja järjepidevalt hinnata ametiühingute tegevuse tulemusi ning nõ läbirääkimiste jõu muutumist. Näiteks võiks täpsustada erinevaid kategooriaid ja seaduseid, mille osas analüüs läbi viiakse. Oluliseks abiks ja analüüsi täienduseks oleks ka Eesti Tööjõu-uuringusse ühe-kahe täiendava küsimuse lülitamine selle kohta, kas töötaja töökohale laieneb kollektiivleping. Parem oleks veel, kui saaks ka täpsustada, millise tasandi lepinguga on tegemist.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ametiühingute seadus. Vastu võetud Riigikogus 14.06.2000. RT I 2000, nr. 57, art. 372, Viimane redaktsioon RT I 2002, nr. 63, art. 387.
2. **Andrews, M. J., Stewart, M. B., Swaffield, J. K., Upward, R.** The estimation of union wage differentials and the impact of methodological choices. *Labour Economics*, Vol. 5, 1998, pp. 449-474.
3. **Anspal S., Kallaste, E.** TALO ja Vabariigi Valitsuse vahelise pikaajalise palgakokkuleppe eeltingimuste ja objekti kaardistamine. PRAXISE toimetised Nr 2/2003, 46 lk.
4. **Antila, J. Ylostalo, P.** Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Ministry of Labour Finland, Labour Policy Studies No 247, 2003, p. 272.
5. **Antila, J. Ylostalo, P.** Working Life Barometer in the Baltic Countries 1999. Ministry of Labour Finland, Labour Policy Studies No 214, 1999, p. 193.
6. **Arbache, J. S., Garneiro, F. G.** Unions and Interindustry Wage Differentials. *World Development*, Vol. 27, Iss. 10, 1999, pp. 1875-1883.
7. **Aro, M.** Kollektiivsed töötülid 2003. Riikliku lepitaja kantselei. (käsikiri)
8. **Ashenfelter, O., Johnson, G. E.** Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity. *The American Economic Review*, Vol. 59, Iss. 1, 1969, pp. 35-49.
9. **Blanchard, O.** The Future of Unions. Comments at a conference on unions, Naples, Italy, July 2000 [http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=830] 21.05.2003.

10. **Blanchflower D. G., Bryson, A.** What Effects do Unions have on Wages Now and Would „What do Unions Do?” Be Surprised? National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No w9973, Sept 2003, p. 53.
11. **Blanchflower, D. G.** Fear, Unemployment and Pay Flexibility. The Economic Journal, Vol. 101, May 1991, pp. 483-496.
12. **Blanchflower, D. G., Bryson, A.** Changes Over Time in union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited. National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper 9395, 2002, pp. 67.
13. **Boeri,T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (eds)** The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti, United States, Great Britain: Oxford University Press 2001. pp 304.
14. **Booth, A. L.** A Public Choice Model of Trade Union Behaviour and Membership. The Economic Journal, Vol. 94, Iss 376, 1984, pp. 883-898.
15. **Booth, A. L.** The Economics of the Trade Union, Great Britain: Cambridge University Press, 1995, pp. 295.
16. **Booth, A. L., Bryan, M. L.** The union membership wage premium puzzle: is there a free-rider problem? April 2003, [<http://gsbwww.uchicago.edu/labor/Bryan-Booth.pdf>] 03.05.2004.
17. **Bryson, A.** The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching. Center for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, May 2002, p. 34. [<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0530.pdf>] 21.05.2003
18. **Budd, J. W., McCall, B. P.,** The Effect of Unions on the Receipt of Unemployment Insurance Benefits. Industrial and Labour Relations Review, Vol. 50, No. 4 (Apr., 1997), pp. 478-492.

19. **Budd, W. J., Na, I.-G.** The Union Membership Wage Premium for Employees Covered by Collective Bargaining Agreements. *Journal of Labour Economics*, Vol. 18, Iss. 4, Oct 2000, pp. 783-807.
20. **Butcher, K. F., Rouse, C. E.** Wage Effects of Unions and Industrial Councils in South Africa. *World Bank Working Papers*, No 2520, 2001, p. 49. [http://econ.worldbank.org/files/1336_wps2520.pdf] 17.07.2003.
21. **Calmfors, L.** Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: a survey, *OECD Economics Department Working Papers* No. 131, Paris, 1993, p. 60.
22. **Calmfors, L., Corsetti, G., Honkapohja, S., Kay, J., Leibfritz, W., Saint-Paul, G., Sinn, H-W., Vives, X.** Report on the European Economy 2004. Germany: Ifo Institute for Economic Research, 2004.
23. **Calmfors, L., Driffill, J.** Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, Iss. 6, April 1988, pp. 13-61.
24. **Card, D.** Strikes and Wages a Test of an Asymmetric Information Model. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, Iss. 3, 1990, pp. 625-659.
25. **Carely, M.** Industrial Relation in the EU, Japan and USA, 2000. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2001. [<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2001/11/feature/tn0111148f.html>] 22.06.2003.
26. **Carley, M.** Pay Developments 2002, *European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions*, [<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/03/update/tn0303102u.html>] 22.06.2003.
27. **Danthine, J.-P., Hunt, J.** Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration. *The Economic Journal*, Vol. 104, Iss. 424, May 1994, pp. 528-541.
28. EAKL koduleht [<http://www.eakl.ee>] 23.06.2003

29. **EAKL**, Aruanne Eesti Ametiühingute Keskliidu tegevuskava elluviimisest aastatel 2000-2003, EAKL 2003. (käsikiri)
30. **Eamets, R., Kallaste E.** The Role of Trade Unions in Labour Market Flexibility: the case of Estonia. - Labour Market Research in Estonia, papers of the research seminar, Tallinn, May 9, 2003, Tallinn: Eesti Pank 2003, pp 39-60.
31. Eesti statistika aastaraamat 2003, Tallinn: Statistikaamet 2003, 463 lk.
32. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 15.04.1992, RT I 1992 , nr. 15/16, art. 241. Viimane redaktsioon RT I 2003, nr. 13, art. 69.
33. **Ehrenberg, R. G., Schwarz, J. L.** Public-sector labour markets. Handbook of Labour Economics, eds. O. Ashenfelter, R. Layard, Netherlands: Elsevier Science Publishers 1986, Vol. II, ch 22, pp. 1219-1268.
34. Employment Outlook, July 1997, France: OECD Publications 1997, pp. 204.
35. ETK, Eesti Töandjate Keskliidu veebileht [<http://www.ettk.ee>] 21.05.2004.
36. **Falanagan, R. J.** Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. Journal of Economic Literature, Vol. 37, Iss. 3, Sep 1999, pp. 1150-1175.
37. **Farber, H. S.** Notes on the Economics of Labour Unions. Princenton University, Working Paper No. 452, May 2001, p. 24.
38. **Farber, H. S.** The Analysis of Union Behaviour. Handbook of Labour Economics, eds. O. Ashenfelter, R. Layard, Netherlands: Elsevier Science Publishers 1986, ch 18, pp. 1039-1089.
39. **Forth, J., Millward, N.** Union effects on pay levels in Britain. Labour Economics, Vol. 9, Iss. 4, Sep 2002, pp. 547-561.
40. **Freeman R. B. Medoff, J. L.** What do unions do? New York: Basic Books, 1984, viidatud **Blanchflower D. G., Bryson, A.** What Effects do Unions have on Wages

Now and Would „What do Unions Do?” Be Surprised? NBER Working Paper No w9973, Sept 2003, 53 lk vahendusel.

41. **Freeman, R. B.** Unionism comes to the public sector. *Journal of Economic Literature*, Vol. 24, Iss. 1 (Mar., 1986) pp. 41-86.
42. **Gunderson, M., Hyatt, D., Pesando, J. E.** Wage-Pension Trade-Offs in Collective Agreements. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 46, No. 1 (Oc., 1992), pp. 146-160.
43. **Hinnosaar, M., Rõõm, T.** Labour Market Impact of the Minimum Wage in Estonia: an empirical analysis. - *Labour Market Research in Estonia, papers of the research seminar*, Tallinn, May 9, 2003, Tallinn: Eesti Pank 2003, pp. 61-94.
44. **Hirsch, B. T.** Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an old topic, *Journal of Labour Research*, forthcoming, [<http://www.trinity.edu/bhirsch/Current%20Papers%20and%20published%20Articles.htm>] 16.07.2003.
45. **Hirsch, B. T., Schumacher, E. J.** Unions, Wages and Skills. *The Journal of Human Resources*, Vol. 33, Iss. 1, 1998, pp. 201-219.
46. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 20.12.1995, RT I 1996, nr. 3, art. 57. Viimane redaktsioon RT I 2003, nr. 15, art. 83.
47. **Kallaste, E.** National social dialogue on the formulation, implementation and monitoring of employment policies, country study of Estonia. *PRAXIS Working Paper No 11*, September 2003, p. 23.
48. **Kaufman, B. E.** Models of Union Wage Determination: What Have We Learned Since Dunlop and Ross. *Industrial Relations*, Vol. 41, No. 1, 2002, pp. 110-158.
49. Kollektiivlepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 01.08.2002, Riigiteataja I 1990, nr. 20, art. 353. Viimane redaktsioon RT I 2002, nr. 61, art. 375.

50. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 5.05.1993, RT I 1993, nr. 26, art. 442. Viimane redaktsioon RT I 2002, nr. 63, art. 387.
51. **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
52. **Lanot, G., Walker, I.** The Union/Non-union Wage Differential: an application of semi-parametric methods. Journal of Econometrics, Vol. 84, 1998, pp. 327-349.
53. **Layard, R, Nickell, S., Jackman, R.** Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. First published in 1991, United States: Oxford University Press Inc. 1997. p 618.
54. **Layard, R., Nickell, S.** Unemployment in Britain 1986. Economica Vol. 53, Iss. 210, Supplement (Unemployment), 1986, pp. 121-169
55. **Leih, D. E.** The Effect of Unions on Workers' Valuation of Future Pension Benefits. Industrial and Labour Relations Review, Vol. 34, No. 4 (Jul., 1981), pp. 510-521.
56. **Lewis, H. G.** Union Relative Wage Effects: a survey. Chicago: University of Chicago Press, 1986, p. 227.
57. **Lewis, H. G.,** Union/Non-Union Wage Gaps in the Public Sector. Journal of Labour Economics, Vol. 8, No. 1 Part 2: Essays in Honour of Albert Rees, Jan 1990, pp. S260-S328.
58. **Lindbeck, A., Snowers, D.** The Insider-Outsier Theory: a Survey. IZA Discussion Paper, No. 534, 2002, p. 51.
59. **Main, B. G., Reilly, B.** Women and Union Wage Gap. The Economic Journal, Vol. 102, Iss. 410, 1992, pp. 49-66.

60. **McDonald, I. M., Solow, R. M.** Wage bargaining and employment. *The American Economic Review*, Vol. 71, Iss. 5, 1981, pp. 896-908.
61. **Miller, P., Mulvey, C.** Unions, Firm Size and Wages. *The Economic Record*, Vol. 72, No. 217, 1996, pp. 138-153.
62. **Moll P. G.** Black South-African Unions: Relative Wage Effects in International Perspective. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 46, Iss. 2, Jan 1993, pp. 245-261.
63. **Nickell, S. J., Andrews, M.** Union, Real Wages and Employment in Britain in 1951-79. *Oxford Economic Papers*, Vol. 35, Iss Supplement: The Causes of Unemployment, 1983, pp. 183-206.
64. **Nickell, S.** Unemployment: a survey. *The Economic Journal*, Vol. 100, Iss. 401, 1990, pp. 391-439.
65. **Oswald, A. J.** Efficient contracts are on the labour demand curve. *Labour Economics*, Vol. 1, 1993, pp 85-113.
66. **Oswald, A. J.** The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. *Scandinavian Journal of Economics*, No. 87 (2), 1985, pp 160-193.
67. **Oswald, A. J.** Trade Unions, Wages and Unemployment: What Can Simple Models Tell Us. *Oxford Economic Papers*, Vol. 34, Iss 3, 1982, pp. 526-545.
68. **Palgaseadus.** Vastu võetud Riigikogu poolt 26. 01. 1994, RT I 1994, nr. 11, art. 154, viimane redaktsioon RT I 2002, nr. 111, art. 662.
69. **Philips, K.** The Changes in Valuation of Human Capital During the Transition Process in Estonia, *Dissertationes rerum oeconomicarum Univesitatis Tartuensis* 6, Tartu 2001, p. 289. (doktoritöö)
70. **Philips, K., Eamets, R.** National organisation and the organisation of interprofessional social dialogue bodies in Estonia. University of Tartu, 2003. (käsikiri)

71. Puhkuseseadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 4.04.2001. a. RT I, 2001, nr. 42, art. 223. Viimane redaktsioon RT I 2003, nr. 82, art. 549.
72. Puhkusetase arvutamise kord. Vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 23.08.2001, number 278, RT I 2001, nr. 71, art. 433. Viimane redaktsioon RT I 2002, nr. 41, art. 262.
73. Põhikooli- ja gümnaasiumi seadus. Vastu võetud Riigikogu poolt 15.09.1993, RT I 1993, 63, 892. Viimane redaktsioon RT I 2002, 90, 521.
74. Ravikindlustuse seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 19.06.2002, RT I, 2002, nr. 62, art. 337. Viimane redaktsioon RT I, 2004, nr. 37, art. 253.
75. **Reilly, K. T.** Does Union Membership Matter? The Effect of Establishment Union Density on the Union Wage Differential. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 78, Iss 3, 1996, pp. 547-557.
76. Riiklike peretoetuste seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 14.11.2001, RT I, 2001, 95, 587. Viimane redaktsioon RT I, 2003, 18, 103.
77. **Stewart, M. B.** Union Wage Differentials in the Face of Changes in the Economic and Legal Environment. *Economica*, Vol. 57, Iss. 230, 1991, pp. 155-172.
78. **Swaffield, J. K.** Does Measurement error bias fixed-effects estimates of the union wage effect? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 63, Iss. 4, 2001, pp. 437-457.
79. Tegevusvaldkondadele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 21.12.1999, number 402, RT I 1999, nr. 60, art. 881.
80. Täiskasvanute koolituse seadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 10.11.1993, RT I 1993, nr. 74, art. 1054. Viimane redaktsioon RT I 2003, nr. 20, art. 116.
81. Töö- ja puhkeajaseadus. Vastu võetud Riigikogus seadusega 24.01.2001, RT I 2001, nr. 17, art. 78. Viimane redaktsioon RT I 2003, nr. 23, art. 137.

EAKLi liikmeskond 2000 – 2003 (liikmemaksu maksvad liikmed)

EAKLi LIIGE	2000	2003	MÄRKUSED
Ehitajate AÜ			Võeti EAKLi liikmeks september 2000; ühines Metsatöötajate AÜga kevad 2002
Energeetikatöötajate AÜL	5600	4434	
Geoloogia Töötajate AÜL	43	35	
Haritlaste AÜ		1947	Võeti EAKLi liikmeks detsember 2000
Kalanduse AÜL	452		Arvati välja EAKLi koosseisust november 2002
Keemiatööstuse Töötajate AÜL	1449		Arvati välja EAKLi koosseisust august 2000
Kergetööstustöötajate AÜL	7000	6500	
Keskastme Tervishoiutöötajate KL	5700	3000	
Liinilendurite AÜ	80	35	
Lootside AÜ	25		Arvati välja EAKLi koosseisust aprill 2003
Majandustöötajate AÜL	502		Arvati välja EAKLi koosseisust november 2002
Meremeeste AÜ	611	430	
Meremeeste Sõltumatu AÜ	1153	712	
Metallitöötajate AÜ	1770		Ühinesid Metallitöötajate AÜ Föderatsiooniks kevad 2000
Metallitöötajate AÜL	2500		
Metallitöötajate AÜF		2598	
Metsatöötajate AÜ	3181	3030	
Põlevkivitootjate AÜL	4300	2762	
Raudteelaste AÜL	3420	2181	
Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate AÜL	2490	2400	
Sidetöötajate AÜL	2610	3158	
Teenindus- ja Kaubandustöötajate AÜ	1600		Ühines Sidetöötajate AÜLga sügis 2002
Teenindus- ja Tootmistöötajate AÜL	216		Likvideeritud suvi 2003
Tervishoiutöötajate AÜL	2960	2320	
Transpordi- ja Teetöötajate AÜ	5346	4615	
Trükitehnikate Liit	78		Arvati välja EAKLi koosseisust märts 2002
Vedurimeeste AÜL	518	253	
Vetransporditöötajate AÜF	1300		Arvati välja EAKLi koosseisust november 2002
Õdede Liit		2169	Võeti EAKLi liikmeks september 2003
KOKKU	54904	42579	

Allikas: EAKL 2003

TALO liikmeskond

(allikas: Anspal, Kallaste 2003)

1. **Eesti Kõrgkoolide Ametiliitude Ühendus “Universitas”** ühendab ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide ametiühinguid. Hetkel ühendab UNIVERSITAS 10 ülikooli või rakenduskõrgkooli ning nende alla kuuluvaid kolledžeid ja instituute. Liikmete arv liikmeliitudes ligikaudu 2000.
2. **Eesti Haridustöötajate Liitu** (EHL) kuulub 19-ne maakonna- ja linnaliidu kaudu 702 haridusasutuse organisatsiooni kokku 15071 liikmega. EHL organisatsioonid on moodustatud üldhariduskoolides, kutseõppeasutustes, erikoolides, huvikoolides (-asutustes), koolieelsetes lasteasutustes jt haridusasutustes.
3. **Eesti Kultuuritöötajate Ametiliidu** liikmeskonda kuuluvad muuseumite, kultuuri-keskuste ja raamatukogude töötajad, muusika-, kunsti- ja kunstidekoolide pedagoogid jt töötajad, professionaalsete kunstikollektiivide (ERSO, RAM, Eesti Kontserdi Kammerkoor jt) interpreedid, AS Perioodika väljaannetega seotud ajakirjanikud, Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskuse pedagoogid, Eesti Koorijuhtide Liidu jne esindajad. Täpne liikmete arv ja esindatus vastava valdkonna töötajate seas ei ole teada.
4. **Eesti Koolijuhtide Ühendus** esindab koolide juhte (ühendusse kuulub nii praegusi kui endisi koolijuhte, mida tuleb esindatuse hindamisel arvestada).
5. **Eesti Teatriliit** on kutseliste teatritegelaste liite, ühendusi, seltse jne koondav katusorganisatsioon. Kokku kuulub selle alla 14 erialaliitu ja –ühendust. Alaliitudesse kuuluvate inimeste arv ja esindatus ei ole täpselt teada.
6. **Eesti Radioloogia Ühing** hõlmab Eesti radioloogiaspetsialiste, sh nii radiolooge kui radioloogiaõdesid. Liikmeskonna suurus on ligikaudu 500 inimest.
7. **Ringhäälingutöötajate Ametiliit** ühendab Eesti Raadio ja Televisiooni töötajate ametiühinguid.
8. **Eesti Teadustöötajate Liit** ühendab teadlasi, kes töötavad nii riiklikes kui muudes teadusasutustes. Täpne ülevaade liikmete arvu ja esindatuse määra kohta puudub.
9. **Eesti Maateenistujate Ametiliit** ühendab Eestimaa Talupidajate Keskliitu (u 5000 liiget) ja Taimse Materjali Kontrolli Keskuse ametiühingut (u 95 liiget).

10. **Eesti Ajakirjanike Liit** on ametiliit, mis ühendab 639 erinevate väljaannete juures töötavat ajakirjanikku.
11. **Eesti Treenerite Liit** hõlmab spordikoolide ja -klubide treenereid.
12. **Eesti Inseneride Kutseliit** ühendab erinevate valdkondade inseneride erialaliite, mille liikmed on insenerid vastavalt erialale.

Eesti Töoandjate Liidu liikmeskond

Ettevõtete arv, keda ETK läbi haruliitude ühendab kõigub 1550-1500 vahel. Töötajate arv, kellele need ettevõtted tööd annavad kõigub 145 000 kandis (allikas ETK 2004).

- | | |
|--|---|
| 1. Autoettevõtete Liit | 27. AS Eesti Põlevkivi |
| 2. Eesti Ehitusettevõtjate Liit | 28. AS Eesti Post |
| 3. Eesti Ehitusmaterjalide Tootjate Liit | 29. AS Eesti Raudtee |
| 4. Eesti Eratervishoiuasutuste Liit | 30. AS Eesti Talleks |
| 5. Eesti Haiglate Liit | 31. AS Fontes |
| 6. Eesti Hasartmängude Korraldajate Liit | 32. AS Hansapank |
| 7. Eesti Hotellide ja Restoranide Liit | 33. AS Kalev |
| 8. Eesti Infotehnoloogia- ja
Telekommunikatsiooniettevõtjate Liit | 34. AS Norma |
| 9. Eesti Jõujaamade ja Kaugkütte Ühing | 35. AS Overall KTK |
| 10. Eesti Kaupmeeste Liit | 36. AS Repo Vabrikud |
| 11. Eesti Keemiatööstuse Liit | 37. AS Standard |
| 12. Eesti Kindlustusseltside Liit | 38. AS Tallinna Sadam |
| 13. Eesti Laevaomanike Liit | 39. AS Tallinna Vesi |
| 14. Eesti Masinatööstuse Liit | 40. AS Tootsi Turvas |
| 15. Eesti Metsatööstuse Liit | 41. AS Wõro Kommerts |
| 16. Eesti Õliühing | 42. Elion Ettevõtted AS |
| 17. Eesti Puutööliit | 43. Loksa Laevatehase AS |
| 18. Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate
Assotsiatsioon | 44. Riigimetsa Majandamise Keskus |
| 19. Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit | 45. Tallinna Piimatööstuse AS |
| 20. Eesti Sadamate Liit | 46. Tallinna Tehnikaülikool |
| 21. Eesti Toiduainetööstuse Liit | 47. Eesti Kalaliit |
| 22. Eesti Trükitööstuse Liit | 48. Eesti Piimaliit |
| 23. Eesti Turvaettevõtete Liit | 49. Eestimaa Talupidajate Keskliit |
| 24. AS Balti ES | 50. Hiiumaa Tootjate Ühendus |
| 25. AS Eesti Energia | 51. Rahvusvaheliste Ravimitootjate Liit
Eestis |
| 26. AS Eesti Gaas | 52. Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liit |
| | 53. Eesti Tarbijateühistu Keskühistu |

**Ametiühingu liikmete ja ametiühingusse mitte kuuluvate täistööajaga töötavate
palgatöötajate struktuur Eestis 1999. aastal**

	SINIKRAED		VALGEKRAED		KOGU VALIM	
	ei ole aü	aü	ei ole aü	aü	ei ole aü	aü
Naiste osatähtsus	0,406	0,41	0,587	0,737	0,477	0,577
Meeste osatähtsus	0,594	0,59	0,413	0,263	0,523	0,423
Keskmine vanus	40,796	42,831	41,034	44,378	40,889	43,618
Eestlaste osatähtsus	0,732	0,431	0,824	0,671	0,768	0,553
Muu kodakondsusega töötajate osatähtsus	0,268	0,569	0,176	0,329	0,232	0,447
Leibkonnapeade osatähtsus	0,581	0,648	0,593	0,589	0,586	0,618
Üksikute osatähtsus	0,19	0,127	0,149	0,117	0,174	0,122
Abielus/vabaabielus töötajate osatähtsus	0,672	0,743	0,724	0,75	0,692	0,747
Lahutatud/leskede osatähtsus	0,138	0,13	0,127	0,133	0,134	0,131
Põhiharidusega inimeste osatähtsus	0,209	0,156	0,03	0,023	0,139	0,088
Keskharidusega töötajate osatähtsus	0,696	0,725	0,451	0,319	0,6	0,518
Kutseharidusega (pärast keskharidust) töötajate osatähtsus	0,062	0,09	0,16	0,209	0,1	0,151
Kõrgharidusega töötajate osatähtsus	0,033	0,029	0,359	0,449	0,161	0,243
Keskmine tööstaaž praegusel ametikohal	5,15	11,799	7,492	14,668	6,069	13,26
Sinikraede osatähtsus	1	1	0	0	0,608	0,491
Valgekraede osatähtsus	0	0	1	1	0,392	0,509
Keskmine alluvate arv	0,116	0,116	2,943	3,758	1,225	1,97
Keskmine tööaeg	42,299	40,979	41,023	39,753	41,799	40,355
Töötajate osatähtsus asutustes, kus töötajate arv on						
-10	0,259	0,075	0,252	0,109	0,257	0,091
10-19	0,163	0,066	0,169	0,137	0,165	0,102
20-49	0,211	0,122	0,202	0,183	0,208	0,153
50-99	0,154	0,138	0,149	0,206	0,152	0,173
100-199	0,087	0,104	0,084	0,095	0,086	0,1
200-499	0,083	0,186	0,087	0,126	0,084	0,156
500-1999	0,026	0,128	0,037	0,067	0,03	0,097
Üle 1000	0,017	0,181	0,02	0,077	0,018	0,128
Töötajate osatähtsus KOV asutustes/ettevõtetes	0,093	0,138	0,198	0,433	0,133	0,288
Töötajate osatähtsus riigimandis olevates asutustes	0,089	0,362	0,246	0,411	0,151	0,387
Töötajate osatähtsus eraomandis olevates asutustes	0,818	0,5	0,556	0,156	0,716	0,325
Töötajate osatähtsus esimeses sektoris	0,133	0,056	0,043	0,031	0,098	0,043
Töötajate osatähtsus teises sektoris	0,431	0,542	0,217	0,168	0,347	0,352
Töötajate osatähtsus kolmandas sektoris	0,436	0,402	0,74	0,801	0,555	0,605
Töötajate osatähtsus Põhja-Eestis	0,256	0,236	0,329	0,266	0,286	0,252
Töötajate osatähtsus Lääne-Eestis	0,169	0,064	0,141	0,092	0,158	0,078
Töötajate osatähtsus Kirde-Eestis	0,075	0,412	0,083	0,217	0,078	0,313
Töötajate osatähtsus Lõuna-Eestis	0,19	0,104	0,149	0,118	0,173	0,111
Töötajate osatähtsus Kesk-Eestis	0,31	0,184	0,298	0,307	0,305	0,246

Allikas: autori arvutused ETU 1999 lähteandmete põhjal

Läbirääkimiste tasandid riigiti

	Riigi tasandi raamistik	Sektorite- vaheline	Sektor	Ettevõte
Eesti	Riiklik miinimumpalga kokkulepe		X	XXX
Austria	Läbirääkimised, kus ühes harus või ühel tasandil sõlmitav leping on eeskujuks teiste lepingute sõlmimisel (<i>pattern bargaining – PB</i>)		XXX	X
Belgia	Riiklikul tasandil kokku lepitud juhised palgatõusuks 2003-2004	XXX	X	X
Taani	PB	XX	XX	X
Soome	Kolmepoolne kollektiivne palgakokkulepe 2003-2004	XXX	XX	X
Prantsusmaa			X	XX
Saksamaa	PB		XXX	X
Kreeka	Üldine riiklik kokkulepe 2002-2003	XX	XXX	X
Iirimaa	Kolmepoolne kollektiivne palgakokkulepe 2003-2004	XXX	X	X
Itaalia	Riiklikul tasandil sotsiaalne kokkulepe 1993 ja 1998, juhised palgaläbirääkimiste pidamiseks		XX	X
Madalmaad	Valitsusega kokku lepitud palgatõusu laed 2003, kolmepoolne riiklik palkade külmutamine (2004-2005)	XX	XXX	X
Portugal			XXX	X
Hispaania	Riiklikul tasandil kokkulepitud juhised palkade tõusuks 2003	XX	XXX	X
Rootsi	Sektorite-vaheline kokkulepe, millega määratakse juhised palgaläbirääkimisteks; PB		XXX	XX
UK			X	XXX
Tšehhi	Riiklik miinimumpalga kokkulepe		X	XXX
Ungari	Riiklik miinimumpalga kokkulepe ja valitsusega kokku lepitud juhised palkade tõusuks	X	XX	XXX
Läti	Riiklik miinimumpalga kokkulepe	X	X	XXX
Leedu			X	XXX
Poola	Riiklik miinimumpalga kokkulepe ja valitsusega kokku lepitud juhised palkade tõusuks		X	XXX
	Riigi tasandi raamistik	Sektorite- vaheline	Sektor	Ettevõte
Slovakkia	Riiklik miinimumpalga kokkulepe		XX	X
Sloveenia	Kolmepoolsed riiklikud palgaläbirääkimised	XXX	XX	X
USA				XXX

XXX – domineeriv tasand

XX – oluline, kuid mitte domineeriv tasand

X – olemasolev tasand

Allikas: Calmfors *et al.* 2004: 64

Kollektiivlepingute tingimuste võrdlemisel kasutatud seadused ja tingimused

Kollektiivlepingu tingimus	Seadus vastu võtmise aeg ja viimane redaktsioon	Tingimused, millega võrreldakse
Põhipalgale lisaks makstud tasu töötamise eest	Palgaseadus 26.01.1994 (11.12.2002)	Ületunnitöö tasu +50% tunnipalga määrast; puhkepäeval töötamine, kui ei kompenseerita vaba ajaga +50% palga määrast; õhtune töö (18-22) +10% tunnipalga määrast; öötöö (22-6) +20% tunnipalga määrast; riigipühäl töötamine +100% (töötaja soovil saab kompenseerida vaba ajaga, siis makstakse tavaline tasu)
Palgale lisaks makstud tasud mitte töötatava aja eest	Palgaseadus 26.01.1994 (11.12.2002)	Lapse toitmise vaheaegadel säilitatakse keskmine palk riigieelarve vahenditest; rasedate sünnituseelsed läbivaatused -keskmine palk; tööga seotud tervisekontroll – keskmine palk
	Puhkuseseadus 4.04.2001 (19.06.2002)	Täiendava lapsepuhkuse eest makstakse Sotsiaalministeeriumi eelarvest 66 krooni (Puhkusetasu ja hüvitise suurus ning maksmise kord riigieelarve vahenditest VVM 287 28.08.2001); osaliselt tasustatav puhkus tööandja ettepanekul töömahu või tellimuse vähenemisel, tasu vähemalt 60% VV kehtestatud palga alammäärast
	Puhkusetasu arvutamise kord VVM 23.08.2001	Põhipuhkuse ja seadusega ettenähtud lisapuhkuse päevatasu arvutatakse eelneva kuue kuu palga+preemiate+kõikide lisatasude pealt
	Ravikindlustuse seadus 19.06.2002 (29.01.2003)	Ajutise töövõimetuse korral (koduse põetamise korral, lapse hooldamise, lapsendamispuhkuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse, kutsahaiguse v tööõnnetuse, kuriteo tõkestamise ja inimelu päästmise korral) maksab Haigekassa
	Riiklike peretoetuste seadus 14.11.2001 (29.01.2003)	Lapsehooldustasu kuni lapse 3-aastaseks saamiseni makstakse Pensioniametist
		Koolituse ajal makstavad tasud kajastuvad veerus Koolitus
Koondamistasu	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Töölepingu lõpetamisel ettevõtte likvideerimise, koondamise ja vanuse tõttu: 2 kuu palk staaž alla 5 aasta, 3 kuu palk 5-10 aastat staaž, 4 kuu palk üle 10 aasta staaži; töötaja mitte-vastavuse tõttu teadmiste või tervislikel põhjustel 1 kuu palk
Etteteatamine vallandamisest	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Tööandja: Koondamisest etteteatamine: 2 kuud staaž kuni 5 a, 3 kuud staaž 5-10 aastat, 4 kuud staaž üle 10 a. Ette-teatamine töölepingu lõppemisest ettevõtte likvideerimisel - mitte vähem kui 2 kuud; töötaja mittevastavusel ametikohale - min 1 kuu; pikaajaline töövõimetus - min 2 näd; vanuse tõttu kui staaž alla 10 a - 2 kuud; üle 10 a 3 kuud
		Töötaja: Määramata tähtajaga lepingu lõpetamisest teatab töötaja ette 1kuu; kui põhjuseks on haigus, invaliidsus, haige v invaliidistunud pereliikme hooldamine, õppima asumine, või naine, kes kasvatab alla 3 aastast last etteteatamine viis päeva; töölepingu lõpetamisel tööandjapoolsete sätete rikkumise tõttu - 5 päeva
Töö- ja puhkeae	Töö- ja puhkeaja seadus 24.01.2001 (17.03.2003)	Üldine tööaeg 8h päevas ja 40h nädalas; Üldine kord 5 päeva järjest tööd ja 2 päeva järjest puhkust; 13-14a tööaeg max 20h näd ja 5h päevas; 15-16a tööaeg max 25h näd ja 7h päevas; 17a max 30h näd ja 8h päevas; max 12 h päevas tööaja

Kollektiivlepingu tingimus	Seadus vastu võtmise aeg ja viimane redaktsioon	Tingimused, millega võrreldakse
		<p>summeeritud arvestuse korral nädalas; pedagoogid, psühholoogid, logopeedid, tervistkahjustavad ja allmaatööd (30 näd) max 35h näd; max 24h päevas valve- ja turvatöötajad; tervishoiu- ja hoolekandetöötajad; tuletõrje ja päästetöötajad (peab kompenseerima puhkeajaga); Ületunnitöö max 200h aastas; max 4h päevas; max 48h tööaeg koos ületunnitööga nädalas 4 kuu jooksul (tööinspektori nõusolekul 6 kuu); vahetuse pikkus koos ületunnitööga 12 h; Valveaeg max 30h kuus (ei ole tööaeg); Õhtutöö 18-22; Öötöö 22-6; Vaheaeg puhkuseks ja einestamiseks 30 min-1h päevas, max 4h tunni töötamise järel (ei ole tööaja osa) (varemalt kuni 2h päevas) (erandkorras kuni 20min päevas); Vaheaeg lapse toitmiseks alla 1,5 aastaste laste korral 30 min iga 3h järel; kahe lapse korral 1h, tööaja osa; vaheaeg doonorluseks ja sünnituseelseks läbivaatuseks tööaja osa; Vahetuste vahe min 1h; 13-14a 18h; 15a 16h; 16-17a 15h - erandid tööaja summeeritudarvestuse korral; puhkepäevad min 36h järjest; Riigipühadele eelnev päev EV aastapäev, võidupüha ja esimesele jõulupühale eelnev päev kolme tunni võrra lühem.</p>
Põhipuhkus	Puhkuseseadus 4.04.2001 (19.06.2002)	28 päeva; 35 päeva alaealised, invaliidid, riigi- ja kov ametnikud; 56 päeva pedagoogid; tööaasta hulka arvatakse aeg, mil töötaja on ajutiselt töövõimetu, puhkusel (va lapsehooldus ja töötaja soovil palgata puhkus)
Lisapuhkus	Puhkuseseadus	allmaatööd, tervist kahjustavad töödel eritingimustega töödel 5-7 päeva; rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsenduspuhkus 70p enne sünnitust ja 56p pärast sünnitust; 70p mitmike ja tüsistustega sünnituse korral; 70p lapsendamise päevast; lapsehoolduspuhkus kuni lapse 3 a saamiseni; Täiendav lapsepuhkus: isa 14 päeva ema rasedus- v sünnituspuhkuse ajal v 2 kuu jooksul pärast lapse sündi; ema 3 päeva 1-2 alla 14 aasta vanust last; 6 päeva 3 või enam alla 14 aastast last või alla 3 aastane laps
	Ametiühingute seadus 14.06.2000 (19.06.2002)	Ametiühingu liikmed võivad kuni 5 päeva puududa töölt ametiühingu kutse alusel ametiühingu poolt korraldatavas koolituses osalemiseks või ametiühingute organite töös osalemiseks. Kaheks päevaks aastas säilitatakse keskmine palk.
Teenused	Töotervishoiu ja tööohutuse seadus 16.06.1999 (29.01.2003)	Tööandja on kohustatud korraldama töötajate tervise kontrollimise ja muude tööga seotud tervishoiuteenuste osutamise ja kandma sellega seotud kulud; korraldama ööajal töötavatele inimestele tervisekontrolli enne tööle lubamist ja regulaarsete vaheaegadega töö ajal; tööandja kulul antakse töötajale isikukaitsevahendid, tööriietus ja puhastus ning pesemisvahendid kui tööiseloom seda nõuab. Korraldama isikukaitsevahendite kasutamise väljaõppe; võimaldama nõuetekohase puhkeruumi ja pesemisruumi kasutamise kui töö iseloom seda nõuab; kui ei ole luba töoterritooriumilt välja minna einestamiseks, siis peab looma võimalused töoterritooriumil einestamiseks ja puhkamiseks
	Tegevusaladele esitatavad töotervishoiu ja	Tööandja peab tagama nõuetele vastava kvaliteetse joogivee ja ühekordsed v pestavad jooginõud

Kollektiivlepingu tingimus	Seadus vastu võtmise aeg ja viimane redaktsioon	Tingimused, millega võrreldakse
	tööohutuse nõuded VVM 402 21.12.1999	
Informeerimine	Töötervishoiu ja tööohutuse seadus 16.06.1999 (29.01.2003)	Teavitama ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ja terviskahjustuste vältimiseks rakendatud abinõudest
	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Töölepingute kollektiivse lõpetamise korral (lepingute lõpetamise põhjused, nimed ja valikukriteeriumid, töötajate arv ettevõttes, aeg millal lõpetatakse, hüvitiste maksmise alused) (jõust 01.01.2003); Töösisekorraeeskirjade projekt saadetakse nädal enne tööinspektorile esitamist töötajatele tutvumiseks (ettepanekud ei ole kohustuslikud arvesse võtta)
	Ametiühingute seadus 14.06.2000 (19.06.2002)	Tööandja informeerib ametiühingut õigeaegselt (majandusaasta põhinäitajatest, tööjõule tehtavatest kulutustest, olulistest investeeringutest, tootmise, tehnoloogia, tegevuse põhisuundade muutustest, tähtjalistest ja asajaga lepingutest, ettevõtte/asutuse reorganiseerimisest v lõpetamisest, muudest töötajaid ja nende tööd puudutavatest küsimustest)
Konsulteerimine	Ametiühingute seadus 14.06.2000 (19.06.2002)	Enne otsuse tegemist konsulteerib tööandja ametiühingu esindajatega (majanduslikel põhjustel töölepingu lõpetamisel töötajatega, sh kollektiivse koondamise põhjuse, töötajate välja selgitamise, koondamisega seotud küsimuste lahendamise ja tagajärgede leevendamise osas; tööaja-režiimi, palgatingimuste palga maksmise aluste, puhkusegraafiku, töösisekorraeeskirjade ja teiste suuremat hulka töötajaid puudutavate töötingimuste muutmisel või kehtestamisel; töötajate täiend- ja ümberõpet, kvalifikatsiooni, tööohutust ja töötervishoidu puudutavates küsimustes; muudes kokkulepitud küsimustes)
	Töötervishoiu ja tööohutuse seadus 16.06.1999 (29.01.2003)	Igas töökeskkonnaga seotud küsimuses töökeskkonna voliniku ja töövõtjate esindajatega. Kaasab neid abinõude välja töötamise ja arvestab nende ettepanekutega.
	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Koondamise korral konsultatsioonide käigus töötajate esindajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ning esitada töölepingute lõpetamise kohta omapoolseid kirjalikke ettepanekuid ja arvamusi vähemalt 15 päeva jooksul lõikes 2 nimetatud teatise esitamisest, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettepanekutega mittendustumist on tööandja kohustatud põhjendama. Töötajate esindaja võib kuni 30p edasi lükata koondamist.
Uued töötajad	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Tööandja on kohustatud koondamise tõttu vabanenud töötaja tööle tagasi võtma tema soovil kuue kuu jooksul, kui tööandjal tekib vabu kohti.
Koolitus	EV Töölepingu seadus 15.04.1992	Tööandja on kohustatud omal kulul korraldama koolituse, kui ta muudab tööks vajalike kutseoskuste nõudeid

Kollektiivlepingu tingimus	Seadus vastu võtmise aeg ja viimane redaktsioon	Tingimused, millega võrreldakse
	(22.01.2003)	
	Täiskasvanute koolituse seadus 10.11.1993 (29.01.2003)	Tasemekoolituse korral õigus töövõtjal õppeuhkusele 30 päeva eksamiperioodil õppeaasta jooksul; Lõpetamisel 28 p põhihariduse, 35p keskhariduse, 42p kõrghariduse 49p magistri ja doktorikraadi kaitsmisel. 10 p keskmise palgaga ülejäänud alampalgaga, kõrghariduse, magistri ja doktori õpingute korral veel 7p palgata puhkust; Töölase koolituse korral 14 päeva õppepuhkust aastas keskmise palga säilimisega; Vabahariduskoolitus 7 p palgata puhkust aastas
	Ametiühingute seadus 14.06.2000 (19.06.2002)	Ametiühingu liikmed võivad kuni 5 päeva puududa töölt ametiühingu kutse alusel ametiühingu poolt korraldatavas koolituses osalemiseks või ametiühingute organite töös osalemiseks. Kaheks päevaks aastas säilitatakse keskmine palk.
Protseduur vaidluste lahendamiseks	Kollektiivse töötüli lahendamise seadus 5.05.1993 (19.06.2002)	Kollektiivse töötüli korral esitatakse teisele poolele nõuded kirjalikult, esitatud nõudmised peab vastaspool läbi vaatama 7 päeva jooksul ja teatama otsusest. Kokkuleppe mitte saavutamisel ja töörahu katkemise ohu korral pöörduakse riikliku lepitaja poole; Töötülid, mis käsitlevad tööseaduste kohaldamist, tööandjate ja töötajate v nende ühingute vaheliste kollektiivlepingute sõlmimist, täitmist ja muutmist võivad tööandja ja töötajate esindaja kokkuleppe mitte saavutamisel pöörduda tööandjate liidu ja töötajaliidu poole. Viimased moodustavad pariteetsel alusel komisjoni kolme päeva jooksul ja teatakse riiklikule lepitajale. Saavutatav kokkulepe on pooltele kohustuslik; Kokkuleppe mitte saavutamisel on tööandjate ja töövõtjate liidul õigus pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjoni poole.
	Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus 20.12.1995 (22.01.2003)	Individuaalsed töövaidlused lahendatakse võimaluse korral kokkuleppe teel, kasutades töötajate usaldusisiku v töötajate ühingu v liidu juhtorgani vahendust. Tööandja võib moodustada lahkarvamuste lahendamiseks moodustada lepituskomisjoni. Samas võib otse pöörduda töövaidlusorgani poole, kui soov on.
Vanaduspension/ töötü abiraha		Tööandjapõhist vanaduspensioniga ega töötü abiraha maksmise skeemi Eestis ei ole kehtestatud
Koondamine/valla ndamine	EV Töölepingu seadus 15.04.1992 (22.01.2003)	Koondamise tõttu töölepingu lõpetamisel eelistatakse töölejäamisel järjekorras töötajate esindajat, põhikohaga töötajaid, paremate tööalaste näitajatega töötajaid, need kes on saanud tööandja süül kutsehaiguse, töövigastuse, kauem töötanud selle tööandja juures, need kellel on ülalpeetavaid, täiendavad oma kutseoskuseid ja teadmisi eriharidust andvas õppeasutuses

Kollektiivlepingute analüüsi tulemused

	Lepingute arv, milles teema oli mainitud	Lepingute arv, milles olid seadusega võrdsed tingimused	Lepingute arv, milles olid seadusest paremad tingimused	Lepingute arv, milles olid seadusest halvemad tingimused	Teemat käsitlevate lepingute % kõikidest lepingutest	Seadusega võrdsed tingimused sätestavate lepingute % antud teemat käsitlevatest lepingutest	Seadusest paremaid tingimusi sätestavate lepingute % antud teemat käsitlevatest lepingutest 2
Palk	58	-	-	-	0,879	-	-
Lisatasud töötamise eest	40	13	25	2	0,606	0,325	0,625
Muud lisatasud/ soodustused	48	-	-	0	0,742	-	-
Koondamistasu/ Tasu töölepingu lõppemisel	26	2	24	0	0,394	0,077	0,923
Etteteatamine vallandamisest	17	5	12	0	0,258	0,294	0,706
Töö- ja puhkeaeg	54	20	27	7	0,818	0,370	0,500
Põhipuhkus	41	26	15	0	0,621	0,634	0,366
Lisapuhkus	45	4	41	0	0,682	0,089	0,911
Tööhõive/töötajate hulk	1	-	-	-	0,015	-	-
Teenused	26	2	24	0	0,394	0,077	0,923
Informeerimine	51	-	-	-	0,773	-	-
Konsulteerimine	30	-	-	-	0,455	-	-
Uued töötajad	18	1	17	0	0,273	0,056	0,944
Koolitus	40	26	13	1	0,606	0,650	0,325
Protseduur vaidluste lahendamiseks	38	-	-	-	0,576	-	-
Pension/töötü abiraha	10	0	10	0	0,152	0	1
Vallandamise järjekord	13	0	13	0	0,197	0	1

- Antud hinnangut, kas ei ole võimalik leida või seda ei leitud

Allikas: Kollektiivlepingute registris olevad kollektiivlepingud, autori hinnangud ja arvutused

Selgitavate muutujate kirjeldus

Selgitav muutuja	Võimalikud väärtused
Ametiühingute liikmelisus	On, ei ole
Ametiühingute olemasolu ettevõttes	On, ei ole
Sugu	Mees, naine
Vanus	Pidev muutuja
Rahvus	Eestlane, muu
Leibkonnapea	On, ei ole
Abieluseis	Üksik, abielus/vabaabielus, lahutatud/lesk
Haridustase	Vastavalt ISCED klassifikaatorile <ol style="list-style-type: none"> 1. põhiharidus ja vähem 2. keskharidus 3. keskeriharidus pärast keskharidust 4. kõrgem haridus, magistri- ja doktorikraad
Staaž	Pidev muutuja
Tööstaaž	Pidev muutuja
Valgekrae	On, ei ole
Alluvate arv	Pidev muutuja
Harilik nädala tööaeg	Pidev muutuja
Töötajate arv ettevõttes	1-10, 11-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999, 1000 ja enam
Ettevõtte omandivorm	Kohalik omavalitsus, riigi asutus/ettevõtte, erasektor
Majandusharu	Primaar, sekundaar, tertsiaar
Regioonid vastavalt NUTS 1 klassifikaatorile	Põhja-Eesti, Lääne-Eesti, Kirde-Eesti, Kesk-Eesti, Lõuna-Eesti

Allikas: autori koostatud

Palgavõrrandite regressiooni tulemused (sini- ja valgekraed koos)

	AÜ liikmed ja ülejäänud töötajad koos				AÜ liikmed				AÜ-sse mitte-kuuluvad töötajad			
	Para-meeter	Standa rdviga	t- statistik	P> t	Para-meeter	Standar dviga	t- statistik	P> t	Para-meeter	Standa rdviga	t- statistik	P> t
Vaatluste arv	4947				720				4227			
Prob > F	0				0				0			
R-ruut	0,409				0,442				0,41			
Ametiühingu liige	0,035	0,018	1,950	0,052								
Naine	-0,256	0,015	-17,460	0,000	-0,339	0,038	-8,850	0,000	-0,240	0,016	-15,020	0,000
Vanus	0,007	0,004	1,790	0,073	0,014	0,010	1,370	0,173	0,007	0,004	1,690	0,092
Vanus ruudus	0,000	0,000	-3,700	0,000	0,000	0,000	-1,750	0,081	0,000	0,000	-3,570	0,000
Muu kodakondsus	-0,173	0,017	-9,920	0,000	-0,086	0,044	-1,950	0,052	-0,181	0,019	-9,490	0,000
Leibkonnapea	0,154	0,014	10,630	0,000	0,119	0,034	3,510	0,000	0,160	0,016	10,050	0,000
Abielus/vabaabielus	0,078	0,019	4,090	0,000	0,082	0,042	1,930	0,054	0,077	0,021	3,670	0,000
Lahutatud/lesk	0,004	0,026	0,160	0,876	0,023	0,052	0,440	0,659	0,003	0,028	0,100	0,917
Keskharidus	0,117	0,021	5,590	0,000	0,154	0,057	2,720	0,007	0,109	0,023	4,810	0,000
Kutseharidus pärast keskharidust	0,162	0,028	5,820	0,000	0,195	0,062	3,130	0,002	0,161	0,031	5,170	0,000
Kõrgharidus	0,410	0,028	14,700	0,000	0,463	0,067	6,890	0,000	0,400	0,031	12,930	0,000
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,003	0,001	3,440	0,001	0,002	0,002	1,380	0,167	0,003	0,001	2,830	0,005
Valgekrae	0,311	0,017	18,670	0,000	0,194	0,042	4,670	0,000	0,329	0,018	18,010	0,000
Alluvate arv	0,009	0,001	8,460	0,000	0,009	0,001	8,120	0,000	0,008	0,001	6,730	0,000
Tööaeg	0,006	0,001	4,910	0,000	0,005	0,002	1,920	0,056	0,006	0,001	4,560	0,000
Töötajate arv 10-19	0,118	0,022	5,280	0,000	0,162	0,076	2,130	0,033	0,112	0,023	4,770	0,000
20-49	0,108	0,020	5,360	0,000	0,047	0,065	0,730	0,465	0,112	0,022	5,210	0,000
50-99	0,097	0,021	4,630	0,000	0,060	0,063	0,960	0,338	0,101	0,022	4,480	0,000
100-199	0,157	0,025	6,310	0,000	0,107	0,071	1,510	0,131	0,163	0,027	6,030	0,000
200-499	0,210	0,023	8,970	0,000	0,128	0,061	2,100	0,036	0,228	0,026	8,660	0,000
500-1999	0,200	0,034	5,970	0,000	0,176	0,073	2,410	0,016	0,219	0,039	5,680	0,000
Üle 1000	0,282	0,037	7,730	0,000	0,296	0,069	4,310	0,000	0,229	0,049	4,660	0,000
Riigiomand	0,101	0,019	5,270	0,000	0,082	0,042	1,980	0,048	0,095	0,023	4,130	0,000
Eraomand	0,091	0,019	4,850	0,000	0,026	0,056	0,460	0,643	0,097	0,020	4,790	0,000
Teine sektor	0,288	0,029	10,070	0,000	0,062	0,113	0,550	0,585	0,305	0,030	10,300	0,000
Kolmas sektor	0,228	0,029	7,860	0,000	0,084	0,113	0,740	0,459	0,235	0,030	7,780	0,000
Lääne-Eesti	-0,207	0,021	-9,760	0,000	-0,185	0,062	-2,980	0,003	-0,211	0,023	-9,360	0,000
Kirde-Eesti	-0,320	0,023	-14,070	0,000	-0,273	0,051	-5,400	0,000	-0,341	0,027	-12,820	0,000
Lõuna-Eesti	-0,162	0,021	-7,750	0,000	-0,102	0,053	-1,950	0,052	-0,172	0,023	-7,580	0,000
Kesk-Eesti	-0,255	0,018	-14,170	0,000	-0,146	0,043	-3,430	0,001	-0,269	0,020	-13,650	0,000
Konstant	7,024	0,093	75,180	0,000	7,101	0,279	25,440	0,000	7,006	0,102	68,870	0,000

Märkus: Heteroskedastiivsus standardhälvetes arvesse võetud

Allikas: autori koostatud

Ametiühingusse kuulumise tõenäosuse probit-regressiooni tulemused (sini- ja valgekraed koos)

Vaatluste arv	5355			
LR chi2(28)	1132,79			
Prob > chi2	0,0000			
Pseudo R2	0,2585			
	Parameeter	Standardviga	z-statistik	P> z
Naine	0,207	0,058	19784,00	0,000
Vanus	-0,005	0,003	-1,990	0,047
Muu kodakondsus	0,150	0,066	46054,00	0,024
Leibkonnapea	0,092	0,057	22647,00	0,105
Abielus/vabaabielus	0,033	0,077	0,430	0,664
Lahutatud/lesk	-0,109	0,104	-1,040	0,296
Keskharidus	0,054	0,086	0,630	0,528
Kutseharidus pärast keskharidust	0,164	0,110	17899,00	0,136
Kõrgharidus	0,250	0,106	13547,00	0,018
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,037	0,003	33573,00	0,000
Valgekrae	-0,170	0,066	-2,590	0,010
Alluvate arv	0,002	0,004	0,480	0,635
Tööaeg	0,002	0,004	0,420	0,676
Töötajate arv 10-19	0,126	0,096	11689,00	0,188
20-49	0,120	0,089	12785,00	0,177
50-99	0,323	0,089	23437,00	0,000
100-199	0,378	0,104	23437,00	0,000
200-499	0,584	0,096	38205,00	0,000
500-1999	0,887	0,120	14793,00	0,000
Üle 1000	1,145	0,130	29434,00	0,000
Riigiomand	0,019	0,071	0,270	0,784
Eraomand	-0,903	0,076	-11,890	0,000
Teine sektor	-0,020	0,109	-0,180	0,854
Kolmas sektor	-0,137	0,110	-1,250	0,213
Lääne-Eesti	-0,270	0,092	-2,930	0,003
Kirde-Eesti	0,503	0,081	43617,00	0,000
Lõuna-Eesti	-0,060	0,085	-0,710	0,475
Kesk-Eesti	-0,084	0,070	-1,210	0,227
Konstant	-1,269	0,270	-4,710	0,000

Allikas: autori koostatud

Sini- ja valgekraede ühtse valimi keskmised enne ja pärast sobitamist

	Enne sobitamist		Peale sobitamist		Keskmete näitajate erinevus enne sobitamist	Keskmete näitajate Erinevus pärast sobitamist
	Ei olnud aü liige	Aü liige	Ei olnud aü liige	Aü liige		
Naised	0,477	0,577	0,589	0,588	-0,100	-0,013
Vanus	40,889	43,618	44,163	43,418	-2,729	-0,545
Muu kodakondsus	0,232	0,447	0,386	0,390	-0,215	0,061
Leibkonnapea	0,586	0,618	0,630	0,605	-0,033	-0,012
Abielus/vabaabielus	0,692	0,747	0,735	0,745	-0,054	0,012
Lahutatud/lesk	0,134	0,131	0,150	0,134	0,002	-0,019
Keskharidus	0,600	0,518	0,493	0,513	0,082	0,025
Kutseharidus pärast keskharidust	0,100	0,151	0,158	0,153	-0,050	-0,007
Kõrgharidus	0,161	0,243	0,262	0,244	-0,082	-0,019
Tööstaaž praegusel ametikohal	6,069	13,260	12,620	12,327	-7,191	0,638
Valgekraed	0,392	0,509	0,524	0,517	-0,117	-0,015
Alluvate arv	1,225	1,970	1,676	1,881	-0,745	0,294
Tööaeg	41,799	40,355	40,978	40,489	1,445	-0,623
Töötajate arv 10-19	0,165	0,102	0,121	0,108	0,063	-0,019
20-49	0,208	0,153	0,165	0,171	0,055	-0,012
50-99	0,152	0,173	0,202	0,189	-0,021	-0,029
100-199	0,086	0,100	0,094	0,105	-0,013	0,005
200-499	0,084	0,156	0,159	0,162	-0,072	-0,003
500-1999	0,030	0,097	0,096	0,090	-0,067	0,001
Üle 1000	0,018	0,128	0,069	0,075	-0,110	0,059
Riigiomand	0,151	0,387	0,367	0,356	-0,236	0,020
Eraomand	0,716	0,325	0,320	0,337	0,391	0,005
Teine sektor	0,347	0,352	0,297	0,308	-0,005	0,054
Kolmas sektor	0,555	0,605	0,638	0,645	-0,050	-0,033
Lääne-Eesti	0,158	0,078	0,087	0,088	0,080	-0,009
Kirde-Eesti	0,078	0,313	0,199	0,244	-0,235	0,114
Lõuna-Eesti	0,173	0,111	0,159	0,124	0,063	-0,048
Kesk-Eesti	0,305	0,246	0,284	0,272	0,059	-0,038

Allikas: autori koostatud

Palgavõrrandite regressiooni tulemused (sinikraed)

	AÜ liikmed ja ülejäänud töötajad koos				AÜ liikmed				AÜ-sse mitte-kuuluvad töötajad			
	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t
Vaatluste arv	2924				354				2570			
Prob > F	0,000				0,000				0,000			
R-ruut	0,300				0,395				0,295			
Ametiühingu liige	0,077	0,028	2,800	0,005								
Naine	-0,285	0,018	-15,730	0,000	-0,358	0,053	-6,810	0,000	-0,273	0,019	-14,060	0,000
Vanus	0,004	0,004	0,860	0,388	0,027	0,014	1,930	0,054	0,002	0,005	0,400	0,692
Vanus ruudus	0,000	0,000	-2,350	0,019	0,000	0,000	-2,120	0,034	0,000	0,000	-1,900	0,058
Muu kodakondsus	-0,115	0,021	-5,390	0,000	-0,026	0,064	-0,410	0,678	-0,119	0,023	-5,250	0,000
Leibkonnapea	0,158	0,018	8,720	0,000	0,163	0,047	3,460	0,001	0,159	0,019	8,160	0,000
Abielus/vabaabielus	0,086	0,024	3,600	0,000	0,042	0,057	0,740	0,460	0,091	0,026	3,530	0,000
Lahutatud/lesk	-0,018	0,032	-0,560	0,572	0,032	0,078	0,410	0,684	-0,016	0,034	-0,480	0,634
Keskharidus	0,110	0,022	4,920	0,000	0,137	0,067	2,040	0,042	0,106	0,024	4,430	0,000
Kutseharidus pärast keskharidust	0,144	0,036	3,990	0,000	0,258	0,084	3,050	0,002	0,122	0,040	3,060	0,002
Kõrgharidus	0,167	0,053	3,120	0,002	0,194	0,167	1,160	0,246	0,165	0,056	2,920	0,003
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,002	0,001	2,030	0,042	0,000	0,002	0,090	0,926	0,002	0,001	1,870	0,061
Alluvate arv	0,019	0,008	2,230	0,026	0,051	0,014	3,540	0,000	0,018	0,009	2,100	0,035
Tööaeg	0,006	0,002	3,570	0,000	0,000	0,004	-0,070	0,944	0,006	0,002	3,720	0,000
Töötajate arv 10-19	0,086	0,029	3,010	0,003	0,081	0,149	0,550	0,586	0,085	0,029	2,890	0,004
20-49	0,078	0,026	3,030	0,002	-0,035	0,115	-0,310	0,759	0,083	0,027	3,110	0,002
50-99	0,075	0,027	2,750	0,006	-0,060	0,109	-0,550	0,585	0,085	0,029	2,960	0,003
100-199	0,083	0,031	2,660	0,008	-0,019	0,105	-0,190	0,852	0,094	0,034	2,780	0,005
200-499	0,184	0,029	6,370	0,000	0,085	0,101	0,840	0,402	0,193	0,032	6,070	0,000
500-1999	0,181	0,041	4,430	0,000	0,178	0,109	1,630	0,104	0,180	0,044	4,090	0,000
Üle 1000	0,255	0,044	5,800	0,000	0,225	0,101	2,220	0,027	0,216	0,058	3,700	0,000
Riigiomand	0,239	0,030	7,930	0,000	0,334	0,094	3,540	0,000	0,209	0,034	6,050	0,000
Eraomand	0,175	0,025	7,140	0,000	0,237	0,102	2,320	0,021	0,173	0,025	6,890	0,000
Teine sektor	0,307	0,032	9,650	0,000	0,007	0,136	0,050	0,959	0,331	0,033	10,130	0,000
Kolmas sektor	0,243	0,032	7,500	0,000	0,104	0,143	0,730	0,467	0,255	0,034	7,570	0,000
Lääne-Eesti	-0,161	0,027	-5,940	0,000	-0,183	0,093	-1,960	0,050	-0,160	0,028	-5,650	0,000
Kirde-Eesti	-0,341	0,028	-11,980	0,000	-0,268	0,074	-3,640	0,000	-0,363	0,033	-11,040	0,000
Lõuna-Eesti	-0,136	0,028	-4,890	0,000	-0,156	0,082	-1,900	0,058	-0,135	0,029	-4,590	0,000
Kesk-Eesti	-0,251	0,024	-10,380	0,000	-0,113	0,075	-1,510	0,131	-0,261	0,026	-10,190	0,000
Konstant	6,983	0,118	59,200	0,000	6,898	0,389	17,720	0,000	6,993	0,125	55,990	0,000

Märkus: Heteroskedastiivsus standardhälvetes arvesse võetud

Allikas: autori koostatud

Ametiühingusse kuulumise tõenäosuse probit-regressiooni tulemused (sinikraed)

Vaatluste arv	3163			
LR chi2(27)	704,50			
Prob > chi2	0,0000			
Pseudo R2	0,3059			
	Parameeter	Standardviga	z- statistik	P> z
Naine	0,152	0,079	1,940	0,053
Vanus	-0,002	0,004	-0,460	0,648
Muu kodakondsus	0,060	0,089	0,680	0,496
Leibkonnapea	0,105	0,079	1,330	0,185
Abielus/vabaabielus	0,044	0,109	0,410	0,684
Lahutatud/lesk	-0,091	0,148	-0,610	0,539
Keskharidus	0,119	0,097	1,230	0,220
Kutseharidus pärast keskharidust	0,119	0,153	0,780	0,437
Kõrgharidus	0,100	0,207	0,490	0,627
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,038	0,004	9,390	0,000
Alluvate arv	-0,063	0,041	-1,540	0,124
Tööaeg	0,004	0,006	0,600	0,549
Töötajate arv 10-19	0,079	0,145	0,550	0,585
20-49	0,166	0,129	1,290	0,198
50-99	0,376	0,129	2,930	0,003
100-199	0,457	0,145	3,150	0,002
200-499	0,764	0,134	5,710	0,000
500-1999	1,188	0,167	7,130	0,000
Üle 1000	1,398	0,178	7,870	0,000
Riigiomand	0,381	0,122	3,110	0,002
Eraomand	-0,534	0,116	-4,610	0,000
Teine sektor	0,026	0,133	0,190	0,846
Kolmas sektor	-0,008	0,136	-0,060	0,954
Lääne-Eesti	-0,331	0,130	-2,530	0,011
Kirde-Eesti	0,666	0,108	6,180	0,000
Lõuna-Eesti	-0,043	0,119	-0,360	0,718
Kesk-Eesti	-0,176	0,103	-1,700	0,089
Konstant	-1,981	0,384	-5,160	0,000

Allikas: autori koostatud

Sinikraede valimi keskmised enne ja pärast sobitamist

	Enne sobitamist		Pärast sobitamist		Keskmete näitajate erinevus enne sobitamist	Keskmete näitajate erinevus enne sobitamist
	Ei ole aü liikmed	Aü liikmed	Ei ole aü liikmed	Aü liikmed		
Naised	0,406	0,410	0,548	0,449	-0,004	0,099
Vanus	40,796	42,831	43,574	42,357	-2,034	1,217
Muu kodakondsus	0,268	0,569	0,445	0,460	-0,300	-0,015
Leibkonnapea	0,581	0,648	0,540	0,603	-0,068	-0,063
Abielus/vabaabielus	0,672	0,743	0,706	0,739	-0,071	-0,033
Lahutatud/lesk	0,138	0,130	0,132	0,132	0,008	0,000
Keskharidus	0,696	0,725	0,684	0,717	-0,029	-0,033
Kutseharidus pärast keskharidust	0,062	0,090	0,066	0,096	-0,028	-0,029
Kõrgharidus	0,033	0,029	0,055	0,033	0,004	0,022
Tööstaaž praegusel ametikohal	5,150	11,799	10,070	9,607	-6,649	0,463
Alluvate arv	0,116	0,116	0,055	0,114	0,000	-0,059
Tööaeg	42,299	40,979	41,261	41,397	1,320	-0,136
Töötajate arv 10-19	0,163	0,066	0,088	0,088	0,097	0,000
20-49	0,211	0,122	0,169	0,162	0,089	0,007
50-99	0,154	0,138	0,169	0,184	0,016	-0,015
100-199	0,087	0,104	0,125	0,110	-0,016	0,015
200-499	0,083	0,186	0,173	0,180	-0,104	-0,007
500-1999	0,026	0,128	0,103	0,118	-0,102	-0,015
Üle 1000	0,017	0,181	0,085	0,059	-0,164	0,026
Riigiomand	0,089	0,362	0,257	0,287	-0,274	-0,029
Eraomand	0,818	0,500	0,533	0,544	0,318	-0,011
Teine sektor	0,431	0,542	0,489	0,456	-0,112	0,033
Kolmas sektor	0,436	0,402	0,482	0,471	0,034	0,011
Lääne-Eesti	0,169	0,064	0,118	0,088	0,105	0,029
Kirde-Eesti	0,075	0,412	0,217	0,246	-0,337	-0,029
Lõuna-Eesti	0,190	0,104	0,129	0,136	0,086	-0,007
Kesk-Eesti	0,310	0,184	0,254	0,243	0,126	0,011

Allikas: autori koostatud

Palgavõrrandite regressiooni tulemused (valgekraed)

	AÜ liikmed ja ülejäänud töötajad koos				AÜ liikmed				AÜ-sse mitte-kuuluvad töötajad			
Vaatluste arv	2023				366				1657			
Prob > F	0				0				0			
R-ruut	0,3638				0,481				0,3544			
	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t	Para-meeter	Stan-dard-viga	t-statis-tik	P> t
Ametiühingu liige	-0,032	0,024	-1,330	0,182								
Naine	-0,201	0,025	-8,140	0,000	-0,277	0,059	-4,710	0,000	-0,188	0,027	-6,850	0,000
Vanus	0,009	0,006	1,440	0,149	0,004	0,014	0,280	0,781	0,013	0,007	1,800	0,072
Vanus ruudus	0,000	0,000	-2,470	0,014	0,000	0,000	-0,490	0,627	0,000	0,000	-2,810	0,005
Muu kodakondsus	-0,264	0,030	-8,710	0,000	-0,121	0,059	-2,060	0,040	-0,292	0,035	-8,280	0,000
Leibkonnapea	0,142	0,024	5,970	0,000	0,112	0,046	2,430	0,016	0,153	0,027	5,630	0,000
Abielus/vabaabielus	0,069	0,032	2,190	0,029	0,129	0,061	2,120	0,035	0,057	0,036	1,600	0,109
Lahutatud/lesk	0,050	0,041	1,230	0,220	0,064	0,070	0,920	0,360	0,051	0,048	1,070	0,283
Keskharidus	0,204	0,063	3,260	0,001	0,090	0,076	1,190	0,237	0,210	0,071	2,940	0,003
Kutseharidus pärast keskharidust	0,263	0,065	4,030	0,000	0,083	0,077	1,080	0,282	0,292	0,075	3,890	0,000
Kõrgharidus	0,542	0,063	8,580	0,000	0,405	0,077	5,290	0,000	0,548	0,073	7,550	0,000
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,002	0,001	1,840	0,065	0,002	0,002	0,870	0,387	0,002	0,001	1,310	0,189
Alluvate arv	0,009	0,001	8,310	0,000	0,009	0,001	7,000	0,000	0,009	0,001	6,630	0,000
Tööaeg	0,006	0,002	3,670	0,000	0,008	0,003	2,910	0,004	0,006	0,002	2,750	0,006
Töötajate arv 10-19	0,145	0,035	4,140	0,000	0,221	0,080	2,740	0,006	0,133	0,038	3,490	0,000
20-49	0,129	0,032	4,030	0,000	0,159	0,074	2,150	0,033	0,128	0,035	3,610	0,000
50-99	0,110	0,032	3,400	0,001	0,133	0,075	1,780	0,076	0,108	0,036	3,030	0,002
100-199	0,240	0,040	6,060	0,000	0,231	0,102	2,260	0,025	0,237	0,044	5,430	0,000
200-499	0,228	0,039	5,800	0,000	0,154	0,078	1,990	0,048	0,263	0,046	5,780	0,000
500-1999	0,195	0,053	3,710	0,000	0,108	0,100	1,090	0,278	0,241	0,063	3,800	0,000
Üle 1000	0,282	0,062	4,540	0,000	0,351	0,101	3,490	0,001	0,225	0,083	2,710	0,007
Riigiomand	0,013	0,025	0,510	0,607	-0,007	0,044	-0,170	0,866	0,022	0,031	0,690	0,487
Eraomand	0,042	0,029	1,450	0,146	0,019	0,076	0,260	0,798	0,044	0,032	1,400	0,162
Teine sektor	0,227	0,065	3,470	0,001	0,090	0,191	0,470	0,638	0,241	0,069	3,500	0,000
Kolmas sektor	0,198	0,064	3,080	0,002	0,115	0,191	0,600	0,547	0,204	0,067	3,020	0,003
Lääne-Eesti	-0,277	0,034	-8,200	0,000	-0,192	0,078	-2,470	0,014	-0,295	0,037	-7,960	0,000
Kirde-Eesti	-0,297	0,038	-7,880	0,000	-0,312	0,067	-4,690	0,000	-0,298	0,046	-6,530	0,000
Lõuna-Eesti	-0,209	0,032	-6,550	0,000	-0,078	0,064	-1,210	0,225	-0,242	0,036	-6,710	0,000
Kesk-Eesti	-0,263	0,027	-9,820	0,000	-0,177	0,053	-3,330	0,001	-0,282	0,031	-9,180	0,000
Konstant	7,224	0,174	41,450	0,000	7,299	0,391	18,650	0,000	7,188	0,193	37,240	0,000

Märkus: Heteroskedastiivsus standardhälvetes arvesse võetud

Allikas: autori koostatud

Ametiühingusse kuulumise tõenäosuse probit-regressiooni tulemused (valgekraed)

Vaatluste arv	2192			
LR chi2(27)	457,02			
Prob > chi2	0			
Pseudo R2	0,2236			
	Parameeter	Standardviga	z- statistik	P> z
Naine	0,292	0,092	3,170	0,002
Vanus	-0,005	0,004	-1,120	0,261
Muu kodakondsus	0,270	0,105	2,570	0,010
Leibkonnapea	0,074	0,086	0,860	0,391
Abielus/vabaabielus	0,007	0,116	0,060	0,950
Lahutatud/lesk	-0,119	0,152	-0,780	0,433
Keskharidus	-0,282	0,228	-1,240	0,216
Kutseharidus pärast keskharidust	-0,087	0,235	-0,370	0,710
Kõrgharidus	-0,020	0,226	-0,090	0,931
Tööstaaž praegusel ametikohal	0,032	0,004	7,760	0,000
Alluvate arv	0,004	0,004	1,170	0,242
Tööaeg	0,005	0,005	0,990	0,324
Töötajate arv 10-19	0,135	0,133	1,010	0,310
20-49	0,068	0,127	0,540	0,591
50-99	0,268	0,126	2,120	0,034
100-199	0,240	0,154	1,560	0,119
200-499	0,381	0,144	2,650	0,008
500-1999	0,558	0,181	3,080	0,002
Üle 1000	0,847	0,203	4,170	0,000
Riigiomand	-0,147	0,090	-1,640	0,101
Eraomand	-1,169	0,114	-10,280	0,000
Teine sektor	-0,266	0,205	-1,300	0,193
Kolmas sektor	-0,433	0,196	-2,210	0,027
Lääne-Eesti	-0,281	0,134	-2,090	0,036
Kirde-Eesti	0,239	0,130	1,840	0,065
Lõuna-Eesti	-0,136	0,124	-1,100	0,271
Kesk-Eesti	-0,033	0,097	-0,340	0,732
Konstant	-0,813	0,456	-1,780	0,075

Allikas: autori koostatud

Valgekraade valimi keskmised enne ja pärast sobitamist

	Enne sobitamist		Pärast sobitamist		Keskmete näitajate erinevus enne sobitamist	Keskmete näitajate erinevus enne sobitamist
	Ei ole aü liikmed	Aü liikmed	Ei ole aü liikmed	Aü liikmed		
Naised	0,587	0,737	0,747	0,733	-0,151	0,014
Vanus	41,034	44,378	43,023	43,799	-3,344	-0,776
Muu kodakondsus	0,176	0,329	0,276	0,270	-0,153	0,006
Leibkonnapea	0,593	0,589	0,540	0,586	0,004	-0,046
Abielus/vabaabielus	0,724	0,750	0,747	0,739	-0,026	0,009
Lahutatud/lesk	0,127	0,133	0,121	0,141	-0,005	-0,020
Keskharidus	0,451	0,319	0,342	0,325	0,132	0,017
Kutseharidus pärast keskharidust	0,160	0,209	0,193	0,210	-0,049	-0,017
Kõrgharidus	0,359	0,449	0,445	0,445	-0,090	0,000
Tööstaaž praegusel ametikohal	7,492	14,668	12,359	13,474	-7,177	-1,115
Alluvate arv	2,943	3,758	2,066	3,601	-0,814	-1,534
Tööaeg	41,023	39,753	39,351	39,701	1,271	-0,351
Töötajate arv 10-19	0,169	0,137	0,118	0,144	0,032	-0,026
20-49	0,202	0,183	0,233	0,198	0,019	0,034
50-99	0,149	0,206	0,227	0,213	-0,057	0,014
100-199	0,084	0,095	0,083	0,092	-0,011	-0,009
200-499	0,087	0,126	0,103	0,126	-0,040	-0,023
500-1999	0,037	0,067	0,080	0,060	-0,030	0,020
Üle 1000	0,020	0,077	0,037	0,049	-0,057	-0,011
Riigiomand	0,246	0,411	0,402	0,397	-0,164	0,006
Eraomand	0,556	0,156	0,112	0,170	0,401	-0,057
Teine sektor	0,217	0,168	0,112	0,141	0,048	-0,029
Kolmas sektor	0,740	0,801	0,859	0,825	-0,061	0,034
Lääne-Eesti	0,141	0,092	0,149	0,098	0,049	0,052
Kirde-Eesti	0,083	0,217	0,161	0,170	-0,134	-0,009
Lõuna-Eesti	0,149	0,118	0,089	0,129	0,031	-0,040
Kesk-Eesti	0,298	0,307	0,368	0,325	-0,009	0,043

Allikas: autori koostatud

SUMMARY

TRADE UNIONS' IMPACT ON WORKING CONDITIONS IN ESTONIA

Epp Kallaste

The idea of trade unions is to protect its members in industrial relations. Historically it has meant wage negotiations and bargaining over the other working conditions. Though some authors claim that the unions' role as wage negotiator is evading, in the European countries they still play major role in designing wage developments. Thus the role of unions might be changing, their role as wage setting institutions is still valid.

The role of trade unions in influencing wages is intensely researched area in the western countries. As the unions' membership has been in Estonia low and unions generally regarded as unimportant institutions there is no research devoted to the unions. The aim of the current thesis is to analyse the impact of unions on working conditions in Estonia. The working conditions are defined as the conditions, which are included in the collective agreements. As the union membership is low in Estonia and generally the institution is regarded as a weak, the hypothesis of the research is that unions do not influence wages and other working conditions in Estonia. As wage is one of the most easily measurable working conditions and it is more thoroughly researched than the other working conditions, more emphasis is turned to it. The impact of unions on wages is analysed based on Estonian Labour Force Survey 1999 and on the other working conditions, based on the collective agreements registered in Collective Agreements Register.

The theory suggest that unions' impact on working conditions depends on several factors. But above all it depends on the surplus available for employer and unions'

power to get a share of the surplus from the employer. The available surplus might already exist or union might help to create it, for example by making the personnel policy more efficient and increase motivation of workers. The extent of the surplus depends on product market conditions. The more competition, the lower is the surplus. Unions' bargaining power depends on several institutional arrangements and type of the labour, which they represent. The important factors, which influence union bargaining power include the power to control labour supply, labour demand elasticity, legal framework for operation of trade unions, striking and lockout rules, internal structure and decision mechanism within unions, bargaining agenda, alternative income for employers if they will go to strike, employer's attitude towards union.

As there are so many different and interdependent factors influencing the pay setting between the employer and union, there are many different theoretical models, which describe it. In general all the models will lead to the higher wage outcome than without the unions would be.

Many of the institutional arrangements vary between the levels of bargaining. Main factors due to which the bargaining outcomes between different levels (state, regional or branch, enterprise level) vary is the different degree of competition and internalisation of negative external effects. Wage negotiations, which result in higher wages induce several negative external effects. For example, employer tries to transfer higher wages into higher product prices. Wages rise only for those who are covered with collective agreement, but product prices rise for everybody. In the state level if the wage negotiations touch almost everybody these external effects are internalised as there is no external group who will bear the negative consequences. Thus the pressure for wage rise is lower in the state level than in the enterprise level wage bargaining. Combined effect, which takes account the intensity of competition and internalisation of negative external effects in different bargaining levels leads theoretically to the hump-shaped relationship between the level of bargaining and the pressure for wage rise. Open economy, which intensifies competition and creates by foreign consumers external group who share negative external effects, leads to higher pressure for wage rise in state level negotiations than closed economy. The same result is if there is a big group of workers

who are not unionised and the state level bargaining concerns only a small group of workers.

In Estonia the unionisation is around 14% and collective agreements coverage somewhere around 20%. It is comparatively low compared to the EU old member states and also new member states. Theoretically the big group of non-unionised workers means that it is difficult to control the labour supply and the unionised workforce is easily changeable to non-unionised workforce. Also the open economy intensifies competition, which makes more difficult to transfer higher pay levels into higher prices.

The bargaining is arranged in Estonia so that in the state level unions' confederations negotiate over general legislative issues and minimum wage, which applies to all workers. Main bargaining level for wages and the other working conditions is the enterprise level. Though there are some exceptions. Notably in the transport sector there is dominant level the branch level, as the branch level agreement is extended to all employers and employees, who operate in the field of domestic goods or people transport or in international people transport, regardless their membership in representing organisations. Also in health care sector the wages of doctors and nurses are negotiated centrally, although there is no extended contract currently it is generally followed by all health care institutions. The third exception is basic schools and gymnasiums teachers' wages which are negotiated centrally and if the agreement is not reached the Government sets the wage. The wage negotiations in health care sector and education sector are centralised but concern only specific occupations. The other occupations and work-places in the health care and education institutions are not covered with these negotiations.

Analysis of collective agreements showed that most of the collective agreements concluded in Estonia are extended to the whole workforce in the company. Around one quarter of the agreements stated that it regulates only or in some aspects only union members working conditions. In other contracts was stated that it is extended to the whole workforce or the rate of extension was not specified.

Collectively are discussed different working conditions to different extent. Collective discussion of working conditions does not mean that in the company must be an union.

Most often the collectively discussed working conditions are safety and occupational health conditions. This is because it is prescribed by the law and there must be working environment representative in many firms, which must lead these negotiations. Following the work safety and health conditions are the work and rest time and vacation conditions.

If the collective negotiations lead to the collective agreement the most frequently included themes are wages and the other benefits. Following to it are the work- and rest time conditions, information, vacation and training conditions. Less frequently are included the conditions for termination of contracts, severance pay, new workers and sequence of lay-offs. Generally if the issue is included in the collective agreement it gives to current workers advantages compared to the rights stated in the laws or compared to the rest of the workforce. Still there were some agreements (15%), which stated to the workers worse conditions than prescribed by the laws. If the companies where is no unions set the working conditions at the minimal possible level i.e. the level prescribed by the laws, it can be said that unions have the power to raise working conditions above the competitive level. It must also be noted that one of the most frequent themes in the collective agreements were the additional benefits. Thus the income advantage for those, covered with collective agreements might be in the form of benefits.

The wage differential in empirical studies is defined as the wage that a person has while belonging into an union compared to the situation when he/she does not belong into an union. This assumes comparison of one person in two situations which is not possible. Thus the task is to find from data what would be the persons' wage in the other state. Empirically the wage for unionised workers while not in the union is derived from the wages of workers who currently do not belong into the unions. As the workers in unions might be systematically different from non-unionised workers, it might lead to selectivity bias. Thus indicating the difference in some unobservable variable.

Unions' impact on wages were estimated with ordinary least squares from linear wage equation, which included following explanatory variables: union membership, sex, age, citizenship, head of the family, marriage, education, usually worked hours in a week,

tenure at current workplace, the number of subordinates, the size of the workplace, ownership of the workplace, sector of the economy and the location of the company. Dependent variable is natural logarithm of the last months' net wage. The sample is restricted to the employees who work full time. It is difficult to find an indicator, which separates the group workers to whom the union bargained wage extends from the rest of the workforce. The LFS 99 enables to consider two variables: whether the union exists in the workplace and whether the employee belongs to the union. Both variables are tested, though the collective agreements coverage should be the right measure and not using it might underestimate unions' impact. The equations were estimated separately for blue- and white collar workers.

Wage differentials for both groups were also estimated using propensity score matching, which operates by finding to each unionised worker a non-unionised worker who has similar characteristics. The pair is found by finding to each worker propensity to belong into the union and the workers who have similar propensities to belong into the union form a pair. Wage differential is the difference between the wages of matched pairs.

The results show that wages of unionised worker if the other variables are hold constant are a bit higher than that of non-unionised workers. The difference however is smaller and statistically insignificant with propensity score matching. The wage differential for white collar workers is negative and statistically insignificant with all the methods used. For blue collar workers however the wage differential is around 8% and statistically significant with all the methods. Thus it can be concluded that unions have bargaining power and effect on wages for blue collar workers. There might be several explanations for the insignificance of unions' impact on white collar workers' wages. Firstly, the unions of white collar workers represent mainly education and health sector workforce, where the wages are negotiated centrally and therefore the union still negotiates wages but the union membership is by no means the ground to which these wages are extended. Secondly, education and health sector bargaining has on the side of the employer also the Government, which is virtually in monopoly situation in these sectors' labour demand. Thus the power of white collar workers' unions is low to negotiate for higher wages. Still their power is seemingly changing as they have more

and more opportunities to go to work abroad and they are using this as the mean in wage bargaining.

Using the variable unions presence in the workplace was not significant in any equation. It can be assumed that it is not a very good proxy in estimating the extension of wages, which are bargained by the unions. As the unions presence for example in manufacturing company does not influence the wages of white collar workers or unions' presence in the hospital does not influence the wages of simple jobs the unions' presence is not a good proxy.

To conclude the unions are found to have some impact on the working conditions in Estonia. Especially for blue collar workers. The paper is the first step in analysing unions' impact in Estonia which could be extended in the future. As the blue collar unions are raising the wages, the further research question is whether they raise also the unemployment. How does it influence the profitability of the companies etc. For extending the future research in this vein one simple amendment could be carried into the LFS by including the question on collective agreements coverage.