

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE



RAKE

# Majanduskriisi mõju kollektiivsete töösuhete süsteemile Eestis



Tartu  
2012

Käesolev raport on valminud Euroopa Komisjoni poolt rahastatud projekti „Impact of the Economic Crisis on the National System of Industrial Relations: Policies as a Key Instrument for Recovery“ osana.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. Autorid on ainuvastutavad uuringuraportis sisalduva informatsiooni ja selle kasutamise eest.

Uuringu autorid: Kerly Espenberg  
Sille Vahaste

Uuringu autorid tänavad Raul Eametsa ja retsensent Kirsti Nurmelat, kelle märkused olid raporti koostamisel suureks abiks.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu  
<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

ISBN 978–9949–32–130–8

Tartu Ülikooli Kirjastus  
[www.tyk.ee](http://www.tyk.ee)

# Sisukord

Sissejuhatus .....	5
Metoodika .....	7
I Kollektiivsete töösuhete raamistik Eestis .....	9
1.1. Ülevaade kollektiivseid töösuhteid reguleerivatest seadustest Eestis .....	9
1.2. Kollektiivlepingute sõlmimise süsteem .....	12
1.3. Kollektiivsete töösuhete süsteemi osapooled.....	15
1.3.1. Töötajate esindajad .....	16
1.3.2. Tööandjate esindajad .....	20
II Majanduskriisi ja sellega seotud väljakutsed sotsiaaldialoogile .....	22
2.1. Majanduskriisi mõju tööturule .....	22
2.2. Sotsiaaldialoog ja kollektiivsed töösuhted kriisi ajal .....	28
2.2.1. Riiklik tasand.....	28
2.2.2. Sektori ja ettevõtte tasand .....	32
III Majanduskriisi ületamiseks kasutatud poliitikameetmed ja .....	45
3.1. Seadusandlikud muutused .....	45
3.2. Majanduslanguse ületamiseks kasutatud fiskaalinstrumendid	46
Kokkuvõte .....	48
Kasutatud kirjandus.....	50



## Sissejuhatus

Käesolev raport on valminud Euroopa Komisjoni poolt rahastatud projekti „Impact of the Economic Crisis on the National System of Industrial Relations: Policies as a Key Instrument for Recovery“ osana Tartu Ülikooli teadlaste poolt<sup>1</sup>. Uuringu eesmärgiks on anda **objektiivne ülevaade kriisi ajal toimunud arengutest kollektiivsetes töösuhetes ja kriisi mõjul tehtud poliitikaotsuste mõjust kollektiivsete töösuhete arengule Eestis**. Kollektiivsete töösuhete all mõistetakse käesolevas raportis nii kollektiivlepingute sõlmimist, mis on üks peamistest organisatsiooni ja sektori tasandi kollektiivsete töösuhete avaldumismehhanismidest kui ka riigi tasandi sotsiaaldialoogi ehk töötajate ja tööandjate liitude omavahelist suhtlemist ja suhteid riigiga, sh kaasatust seadusandluse arendamise protsessi ning riigi tasandil kollektiivsete kokkulepete sõlmimist laiemalt. Seega on raportis kajastatud kõik kolm tasandit – ettevõtte, sektori ja riigi tasand – kus on võimalik kollektiivseid läbirääkimisi pidada ja kokkuleppeid sõlmida.

Eestis domineerivad ettevõtte tasandil sõlmitud kollektiivlepingud. Kollektiivlepingu on sõlminud ligikaudu 6% ettevõtetest ning kollektiivlepinguga on kaetud kolmandik töötajatest (Tööelu-uuring 2009). Kõrvutades neid numbreid teiste riikidega, paigutub Eesti nende riikide hulka, kus kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimine pole väga levinud. Põhjusteid on nähtud kollektiivsete töösuhete traditsiooni puudumises ja riigi madalas toetuses kollektiivsete töösuhete arendamisele, aga ka osapoolte madalas teadlikkuses ja aktiivsuses ning pigem negatiivses suhtumises

---

<sup>1</sup> Lisaks Eestile on projekti kaasatud Bulgaaria, Horvaatia, Makedoonia, Poola ja Türgi.

kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisse (Espenberg jt 2012). Valmisolek kollektiivselt töötingimusi kokku leppida varieerub erinevate tööelu valdkondade lõikes: kui töökorralduse, -tervishoiu ja -aja ning puhkuse küsimusi eelistatakse läbi rääkida koos teistega, ollakse küsimustes pigem individualistlikud (Tööelu-uuring 2009).

Rääkides kollektiivsete töösuhete dünaamikast, on selgelt näha, et nii ametiühingute liikmelisus kui kollektiivlepingutega kaetus on Eestis võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega viimasel kümnel aastal tuntavalt vähenenud. Ametiühingu liikmete arv on vähenenud ligi poole ja kollektiivlepingutega kaetus 40% võrra. Hiljutine avaliku sektori kollektiivsete töösuhete uuring (Riigi ja kohalike omavalitsuste... 2011), mille käigus intervjueriti nii töandjate kui töötajate esindajaid, toob välja mitmeid ametiühingute liikmelisuse vähenemise põhjuseid Eesti avaliku sektori näitel. Ametiühingut nähakse ka täna, enam kui 20 aastat pärast taasiseseisvumist, paljudel juhtudel nõukogude aja pärandina, mil see oli eelduseks puhkusetuusiku või teleri ostu õiguse saamiseks või võimaldas kollektiiviga midagi koos ette võtta. Täna on esimesena nimetatud võimalused avatud ka ametiühingusse mittekuulumisel ning teisena nimetatu paljudes töökollektiivides töötajate motivatsioonipaketi loomulik osa. Töötajate aspektist on probleemiks see, et töötajad ei näe, millist kasu nad saaksid ametiühingusse kuulumisel, kuna ametiühingud ei ole suutnud seda selgelt sõnastada ja potentsiaalsetele liikmetele selgitada. Samuti on töötingimused rahuldavad, mistõttu ei nähta vajadust ametiühingusse astuda, et ühiselt paremaid töötingimusi välja kaubelda. Lisaks sõltub ametiühingu olemasolu ja liikmelisus asutuses tihtilugu vaid ühest aktiivsest ametiühingu eestvedajast – kui selline inimene puudub või lahkub, on ametiühinguliikumise areng asutuses pärsitud. Veel toodi ametiühingusse astumist pärssivate aspektidena uuringus välja liikmemaksu olemasolu, seda eriti olukorras, kus kollektiivlepinguga saadavad hüved laienevad üldjuhul kõikidele töötajatele, nii ametiühingu liikmetele kui mitteliikmetele. See on kaasa toonud ametiühingutest väljaastumise. Üheks ametiühingute liikmelisuse vähenemise põhjuseks ka ametiühingusse kuulujate vanuseline struktuur: paljud ametiühingusse kuulujad on vanemaealised, kes on liikmeks jäänud eeskätt seetõttu, et nad on pikka aega ametiühingus olnud. Seega väheneb liikmeskond ka

seetõttu, et noori astub liikmeteks vähem kui vanemaealisi pensionile siirdub (Espenberg jt 2012).

Käesolevas raportis on tähelepanu kollektiivsete töösuhete arengul Eestis majanduskriisi tingimustes. Esimeses peatükis tutvustatakse uuringu metoodikat ning teises kollektiivsete töösuhete raamistikku Eestis – valdkonda reguleerivaid seaduseid, sotsiaaldialoogi osapooli ja läbirääkimiste süsteemi. Kolmandas peatükis käsitletakse majanduskriisi ja sellega seotud väljakutseid kollektiivsete töösuhete aspektist. Neljas peatükk keskendub küsimusele, milline mõju on kriisil olnud kollektiivsete töösuhete arengule. Raport sisaldab ka kahte juhtumiuuringut, millest esimene annab ülevaate kollektiivsete töösuhete arengust kriisi ajal Eesti juhtivas energeetikaettevõttes Eesti Energias. Teine juhtumiuuring keskendub õpetajate streigile, mis on ühtlasi ainus streik, mis Eestis majanduskriisi ajal toimus.

Uuringumeeskond tänab kõiki, kes leidsid aega meiega oma kogemust jagada: Harri Taligat, Kalle Liivamäge, Ago Tuulingut, Marek Seppa, Märt Massot, Epp Kallastet, Kirsti Nurmelat, Sirje Tambergi, Kristi Miki-veri, Sander Vaikmat, Liis Roovälja, Mariliis Proosi ja Sven Rondikut.

## Metoodika

Uuringuraporti koostamisel on tuginenud erinevatele andmeallikatele, kombineerides kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid andmeanalüüsi meetodeid. **Esimeses etapis** viidi läbi dokumendianalüüs, tutvudes Eestis läbiviidud uuringute tulemustega ning meedias avaldatud artiklitega. Selle etapi eesmärgiks oli saada ülevaade, millised probleemid tõusid kollektiivsete töösuhete aspektist majanduskriisi ajal päevakorda, millised olid erinevate osapoolte arvamused, kuidas on probleeme lahendatud ning millistele lahendusteni jõutud. **Teises etapis** koostati ülevaade majanduskriisi mõjust Eesti töturule, tuginedes peamiselt Eesti Statistikaameti andmetele.

**Kolmandas etapis** viidi läbi intervjuud sotsiaalpartnerite esindajate ja töturuekspertidega. Intervjueriti kolme riigi tasandi sotsiaaldialoogis osaleva

töötajate esindusliidu – Eesti Ametiühingute Keskliidu, Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni – juhti, Tööandjate Keskliidu esindajat ning kollektiivsete töösuhete valdkonna eksperte Eestis.

**Neljandas etapis** teostati kaks juhtumiuuringut. Neist esimene käsitleb kollektiivsete töösuhete arengut kriisi ajal Eestis suurimas energeetikaettevõttes, Eesti Energias. Selle juhtumiuuringu raames teostati dokumendi- ja mediaanalüüs ning viidi läbi intervjuud nii töötajate kui tööandja esindajatega. Teine juhtumiuuring keskendub ainsale kriisi ajal Eestis toimunud streigile. Streigi temaatikat puudutati kolmandas etapis tehtud intervjuudes, samuti saadi juhtumianalüüsi koostamiseks sisendit mediaanalüüsist.



# I Kollektiivsete töösuhete raamistik Eestis

## 1.1. Ülevaade kollektiivseid töösuhteid reguleerivatest seadustest Eestis

Eestis on töösuhete reguleerimise aspektist kõige olulisemaks **töölepingu seadus** (RT I 2009, 5, 35), mille uus versioon jõustus 1. juulil 2009, mil majanduskriis oli selgelt süvenemas. Töölepingu seadus reguleerib eelkõige individuaalseid töösuhteid, st tööandja ja –võtja vahelisi suhteid, kuid sisaldab ka mõningaid kollektiivseid töösuhteid reguleerivaid punkte. Näiteks ei tohi Eestis tööaeg kokku üldjuhul ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta kuni 4-kuulise arvestusperioodi jooksul, kuid nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni. Samuti annab seadus võimaluse kollektiivlepinguga kindlaks määrata seadusest erineva öötöö aja, rakendada seadusest erinevaid töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaegu ning teha erandeid seaduses toodud järjestikuse puhkeaja nõudest, sh jagada puhkeajaga osadeks.

Seadus oli oluliselt erinev eelmisest, 1992. aastast kehtinud seadusest, sellega sooviti liikuda turvalise paindlikkuse süsteemi juurutamise suunas. Seadus oli kompromiss eri osapoolte soovide vahel ning selle väljatöötamise olid aktiivselt kaasatud tööandjate ja töötajate katusorganisatsioonid. Seaduse jõustumisega lihtsustus ettevõtete jaoks töötajate koondamine (vähenes koondamishüvitise maksmise periood), kompromissina nähti seaduses väljatöötamisprotsessis kolmepoolse kokkuleppena ette töötuskindlustushüvitise tõusu ja nende isikute ringi, kellel on õigus töötuskindlustusele, laienemist (neist kokkulepetest siiski taganeti, vt allpool). Nendest kokkulepetest taganemine on mõjunud negatiivselt viimaste aastate riigi taseme, st riigi ja

sotsiaalpartnerite vahelisele sotsiaaldialoogile. Seda probleemi tutvustame pikemalt osas 2.2.1.

Kollektiivsete töösuhete aspektist on olulised eelkõige järgmised seadused<sup>2</sup>.

- **Kollektiivlepingu seadus** (RT I 1993, 20, 353, jõustus 16.05.1993, edaspidi KLS), mis määrab kindlaks kollektiivlepingu sõlmimise ja täitmise alused.
- **Ametiühingute seadus** (RT I 2000, 57, 372, jõustus 23.07.2000, edaspidi AÜS), kus on sätestatud ametiühingute põhilised õigused, tegevuse alused ning suhted riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste ja tööandjatega.
- **Töötajate usaldusisiku seadus** (RT I 2007, 2, 6, jõustus 1.02.2007, edaspidi TUS), mis reguleerib töötajate usaldusisiku tegevust teda volitanud töötajate ja avalike teenistujate esindamisel suhetes tööandjaga ning töötajatega.
- **Kollektiivse töötüli lahendamise seadus** (RT I 1993, 26, 442, jõustus 7.06.1993, edaspidi KTLS), kus on toodud kollektiivse töötüli lahendamise ning streigi ja töösulu väljakuulutamise ning korraldamise kord.

Ülevaade sellest, milliseid aspekte erinevad kollektiivseid töösuheteid käsitlevad seadused reguleerivad, on kokkuvõtlikult esitatud joonisel 1.

---

<sup>2</sup> Lisaks loetletutele on Eestis võimalik töötajaid esindada Euroopa töönoukogu ja töötajate esinduskogu kaudu, mida reguleerib töötajate üleühenduselise kaasamise seadus (RT I 2005, 6, 21). Tegu on siiski esindusvormidega, mida rakendatakse Eestis marginaalselt, töötajate esinduskogusid autoritele teadaolevalt Eestis loodud ei ole; Euroopa Töönoukogu liikmeid on, kuid vähe – Tööelu-uuringu kohaselt vähem kui 1% 5 või enama töötajaga ettevõtetes.

### KOLLEKTIIVLEPINGU SEADUS

- Kollektiivlepingu mõiste
- Kollektiivlepingu osapooled
- Kollektiivlepingu rakendusala, sh laiendamine
- Kollektiivlepingu vorm
- Kollektiivlepingu sisu
- Kollektiivlepingu sõlmimine, kehtivus ja muutmine
- Kollektiivlepingu täitmise kontrollimine, vaidluste lahendamine, vastutus

### KOLLEKTIIVSE TÖÖTÜLI LAHENDAMISE SEADUS

- Kollektiivse töötüli, streigi, hoiatus- ja toetusstreigi ning töösulu mõiste
- Kollektiivse töötüli osapooled
- Töötulist teatamise ja nende läbivaatamise nõuded
- Lepitamine – lepitaja mõiste, tema ülesanded, õigused, poolte lepitamise protsess
- Streik ja töösulg – protsess ja juhtimine, streigi korralduse õiguse piiramine

### AMETIÜHINGUTE SEADUS

- Ametiühingu mõiste ja eesmärgid
- Ametiühingute pädevus ja õigused
- Ametiühingute õigusvõime, asutamine, juhtimine ja lõpetamine
- Töötaja õigused seoses kuulumisega ametiühingusse
- Tööandja kohustused suhetes ametiühinguga
- Ametiühingu esindaja õigused ja kohustused ja tagatised suhetes tööandjaga
- Järelevalve, vaidluste lahendamise kord ja vastutus

### TÖÖTAJATE USALDUSISIKU SEADUS

- Usaldusisiku mõiste ja esindusõigus
- Usaldusisiku valimine ja volitused
- Usaldusisiku õigused ja kohustused
- Tööandja õigused ja kohustused teabe andmisel
- Informeerimine ja konsulteerimine
- Usaldusisiku ja tööandja koostöö
- Järelevalve, vastutus

Joonis 1. Eesti olulisimad kollektiivseid töösuhteid reguleerivad seadused.

## 1.2. Kollektiivlepingute sõlmimise süsteem

Eestis on võimalik kollektiivlepinguid sõlmida **kahe- või kolmepoolset**. Kollektiivlepingu võib sõlmida (KLS § 3):

1. tööandja<sup>3</sup> ja töötajate ühingu, liidu või volitatud esindaja vahel;
2. tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu vahel;
3. omavalitsusüksuste liidu ning töötajate ja teenistujate ühingu või liidu vahel;
4. tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel;
5. töötajate ühingute keskliidu, tööandjate keskliidu ja Vabariigi Valitsuse vahel, samuti töötajate ühingute paikkondlike liitude, tööandjate liidu ja kohalike omavalitsuste vahel.

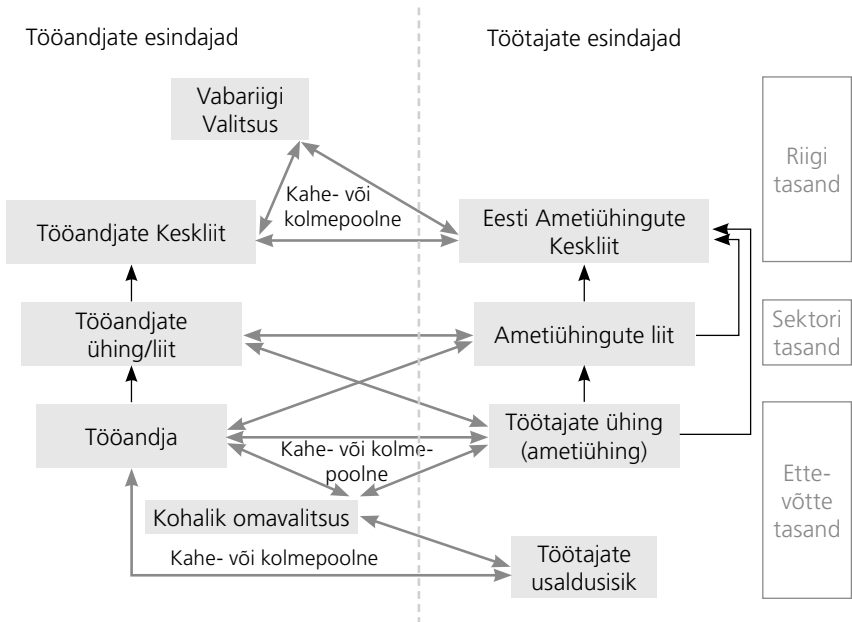
Esimest kasutatakse peamiselt organisatsiooni tasandi (sh mitut organisatsiooni hõlmavad lepingud, kus üheks osapooleks on tööandja ja teiseks ametiühingute liit või vastupidi, mitu tööandjat ja üks või mitu töötajate ühingu või liitu) ja teist sektori tasandi kollektiivlepingute sõlmimiseks. Kolmas on praktikas suunatud pigem avalikule sektorile, kuna tööandja poolelt peaks olema sõlmijaks omavalituste liit ning olemuselt on tegu kas asutuse või sektori (olenevalt sellest, kas töötajate esindajaks on ametiühing või ametiühingute liit) tasandi leping. Seda võimalust ei ole praktikas kasutatud. Neljanda ja viiendana nimetatud osapoolte vahel sõlmitakse n-ö riikliku tasandi lepinguid. Neljandat kasutatakse riiklikul tasandil alampalga kokkuleppe sõlmimiseks. Viiendat võimalust ei ole laialdaselt kasutatud, kuid see on rakendust leidnud sotsiaalpartnerluse kokkulepete sõlmimisel, näiteks eespool mainitud töölepingu seaduse (vt joonis 2).

Lisaks kasutatakse praktikas ka hübriidskeeme, näiteks on kollektiivlepinguid, kus sõlmijateks on avaliku sektori asutuse juht, töötajate esindaja(d) ja kohaliku omavalitsuse juht (nt kooli või lasteaia direktori, muusemi juhi, töötajate

---

<sup>3</sup> Valitsusasutuses, valitsusasutuse hallatavas riigiasutuses või riigi ametiasutuses võib tööandjana sõlmida kollektiivlepingu asutuse juht. Asutuse juht vastutab kollektiivlepinguga võetud kohustuste vastavuse eest riigieelarvele. Kohaliku omavalitsuse ametiasutuses või kohaliku omavalitsuse ametiasutuse hallatavas asutuses võib tööandjana kollektiivlepingu sõlmida asutuse juht, samuti linna- või vallavalitsus. Asutuse juht vastutab kollektiivlepinguga võetud kohustuste vastavuse eest valla- või linnaeelarvele.

esindaja ja kohaliku omavalituse juhi vahel sõlmitud leping). Põhjuseks on avaliku sektori rahastamise eripära, kus rahastus tuleb kas ministeeriumilt või kohalikult omavalitsuselt (nt koolide ja muuseumide puhul) ning sestap kaasatakse ka selle poole esindaja, et tagada võetud kohustustele rahalise katte olemasolu. Samuti on sõlmitud kollektiivlepinguid, kus töötajate ja tööandjate poolt on kollektiivlepingu sõlminud liit ning lisaks on tööandjana alla kirjutanud ka Vabariigi Valitsus (meditsiinisektoris).



Joonis 2. Töötajate esindamise siseriiklik süsteem Eestis.

Märkus: halli joonega on märgitud, milliste kollektiivsete töösuhete partnerite vahel on võimalik Eestis kollektiivlepinguid sõlmida. Mustad nooled näitavad võimalikku kuuluvust kõrgema taseme organisatsioonidesse.

Kahepoolsetes kollektiivlepingutes ehk lepingutes, mis on sõlmitud tööandja ja töötajate ühingu, liidu või volitatud esindaja vahel, tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu vahel, omavalitsusüksuste liidu ning töötajate ja teenistujate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel, võib kollektiivlepinguga kindlaks määrata (KLS § 6; Nestor jt 2011):

- palgatingimused;
- töötingimused;
- töö- ja puhkeaja tingimused;
- töölepingu muutmise ja ülesütlemise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused;
- töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul;
- töötervishoiu ja tööohutuse tingimused;
- kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele;
- tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks;
- kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku informatsiooni andmise korra;
- kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise korra;
- täiendava vastutuse kollektiivlepingu täitmata jätmise eest;
- töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul;
- tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted.

Kolmepoolsetes kollektiivlepingutes ehk töötajate ühingute keskliidu, tööandjate keskliidu ja Vabariigi Valitsuse vahel, samuti töötajate ühingute paikkondlike liitude, tööandjate liidu ja kohalike omavalitsuste vahel sõlmitava kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata (Nestor jt 2011):

- palga alammäära ning selle korrigeerimise korra, lähtudes elukalliduse tõusust;
- töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks rakendatavad lisaabinõud;
- täiendavad tööhõivetagatised;
- muud täiendavad tööalased tagatised, mida pooled peavad vajalikuks;
- kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku teabe saamise korra.

Kollektiivleping laieneb üldjuhul kõikidele tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti. Ametiühingud näevad seda ühe ametiühinguliikmelisuse vähesuse põhjusena: olukorras, kus kokkuleppe tingimused laienevad nii ametiühingu liikmetele kui mitteliikmetele, on viimastel vähem motivatsiooni ametiühingusse astuda (Espenberg jt 2012).

Lisaks on Eestis võimalik sõlmida ka **laiendatud kollektiivlepinguid** ehk lepinguid, mis laienevad osapool(te)le, kes ei ole kollektiivlepingule alla kirjutanud (laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus). Laiendatud lepingute sisuks võivad olla palga-, töö- ja puhkeajatingimused ning sõlmijateks on kas:

- tööandjate ühing või liit ja töötajate ühing või liit või
- tööandjate keskliit ja töötajate keskliit.

Kuigi seadus ei piira laiendatud lepingu sõlmimist sektoriga, on praktikas Eestis sõlmitud laiendatud lepingud olnud sektori tasandi lepingud, kus kokkulepped kehtivad kõikidele sektori ettevõtetele. Eestis on 2000. aastast alates sõlmitud laiendatud lepingud kahes sektoris – meditsiini- ja transpordisektoris, neist antakse pikem ülevaade peatükis 2.2.2. Laiendatud lepingute sõlmimist pärsib praktikas see, et Eestis puudub tööandjate ühing või liit, kes saaks olla töötajate liitudele kollektiivlepingu partneriks (vt ka Riigi ja kohaliku... 2011). Samasugune on olukord ka mitmetes erasektori valdkondades, kus puudub kas tööandjate või töötajate liit ning seetõttu tuleb kollektiivlepinguid sõlmida ettevõtte tasandil. Riiklikul tasandil sõlmitakse alampalga kokkulepe, mis kehtib nii avalikus- kui erasektoris.

### 1.3. Kollektiivsete töösuhete süsteemi osapooled

Käesolevas peatükis tutvustatakse lühidalt peamisi sotsiaaldialoogi partnereid – töötajate ja tööandjate esindajaid. Riigi roll kollektiivsetes töösuhetes on eelkõige õigusliku raamistiku loomine, mille alusel saavad tööturu osapooled tegutseda. Seadusandluse väljatöötamisel ja muutmisel lähtub riik „kaasamise heast tavast“<sup>4</sup>, mille kohaselt kaasavad valitsusasutused huvirühmi ning avalikust neid puudutavate otsuste kujundamisse, et tagada otsuste parim võimalik kvaliteet ning legitiimsus. Intervjuud erinevate kollektiivsete töösuhete aspektist oluliste katusorganisatsioonide esindajatega viitavad aga, et praktikas esineb kaasamisega probleeme, seda käsitletakse pikemalt ptk-s 2.2.1).

---

<sup>4</sup> Kaasamise hea tava, Riigikantselei. 29.12.2011. <http://valitsus.ee/et/riigikantselei/kaasamine-ja-mojude-hindamine/kaasamise-hea-tava>

### 1.3.1. Töötajate esindajad

Eestis on suurimaks töötajate esindusorganisatsiooniks **Eesti Ametiühingute Keskliit** (EAKL), kuhu kuulub 19 haruametiühingut, mis ühendavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haritlasi, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid (sh maantee-, raudtee-, mere- ja õhutransport), tööstustöötajaid (energeetika, kerge- ja toiduainetööstus, puidutöötlemine, metallitööstus) ning teenindussektoris hõivatuid (posti-, side-, kaubandus-, teenindus-, hotelli- ja puhastussektori töötajaid jt). EAKL esindab töötajate huve üleriigilistel alampalga läbirääkimistel ning peab kahe- ja kolmepoolseid läbirääkimisi tööandjate ja valitsusega. Samuti osaleb EAKL aktiivselt seadusloomes, et arendada õiglast maksupoliitikat, seista jätkusuutliku tööhõive eest ning tagada töötajate sotsiaalne turvalisus ja tervislik töökeskkond. EAKLi kuulub liikmesorganisatsioonide kaudu ligikaudu 33 000 inimest (2010. aasta andmed).

Teiseks keskliiduks on **Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO**, mis esindab kultuuri- (sh teatri-) töötajaid, insenere, radioloogid, rahvusringhäälingu töötajaid, ajakirjanikke, treenereid, maateenistujaid ja pealinna tolliametnikke. Seoses haridustöötajate väljaastumisega on TALO liikmeskond viimasel paaril aastal tuntavalt kahanenud – 15 000lt aastal 2009 ca 4900ni 2010. aastal.

Järgmiseks tasandiks on **ametiühingute liidud**, mis on Eestis valdavalt sektoripõhised. Samas on ka üks liit, mis ühendab mitme avaliku sektori valdkonna ametiühinguid (ning lisaks ka erasektorist kindlustusettevõtteid) – **Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit** (ROTAL), mis esindab politsei-, pääste-, maksu-, tolli-, kindlustus- ja ilma-teenistuse töötajaid. Lisaks on ROTALi osakondadeks mitmed hoolde- ja lastekodud, arhiivid, vanglad, kohtud, päästekomandod, Pensioniameti osakonnad, Riigikogu Kantselei jne.

Kolmandaks tasandiks on **ettevõtte tasand**, kus töötajaid esindavad ametiühingud ja töötajate usaldusisikud. Valdavalt on nende tegevus ettevõtte- või asutusepõhine. Eestis on kollektiivsetes töösuhetes on võimalik töötajaid esindada kahes vormis: ametiühingu kaudu või töötajate volitatud esindajana. **Ametiühingu esindaja** on ametiühingu liikmete poolt valitud esindaja, kes on tööandja töötaja ja täidab valitud esindaja



kohustusi (AÜS § 16). **Töötajate usaldusisik on** tööandja töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga (TUS §2). Üldjuhul sõlmib ettevõttes, asutuses jm organisatsioonis kollektiivlepinguid töötajate ühing (st ametiühing), selle puudumisel aga on õigus seda teha töötajate volitatud esindajal (st töötajate usaldusisikul). Ametiühingu usaldusisiku valimise kord, õigused ja kohustused on reguleeritud ametiühingute seaduses ja töötajate usaldusisiku valimise kord, õigused ja kohustused töötajate usaldusisiku seaduses. Kuivõrd töötajate esindajate kohta keskselt andmeid ei koguta, pole teada, kui palju neid Eestis on. Kokkuvõtlikult on ametiühingu ja töötajate usaldusisiku õigused ja kohustused toodud järgneval joonisel.

AMETIÜHINGU USALDUSISIK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ametiühingu usaldusisik on ametiühingu liikmete hulgast valitud töötaja</li> <li>• Esindab ametiühingu liikmeid, kuid võib esindada ka mitte ametiühingu liikmeid</li> <li>• Ametiühingul on õigus esindada töötajate õigusi ja huve kollektiivlepinguga seotud küsimustes</li> <li>• Ametiühingu usaldusisikul on õigus saada tööst vaba aega oma ülesannete täitmiseks</li> <li>• Ametiühingul on õigus esindada liikmeid tööavaldusorganites</li> </ul>

TÖÖTAJATE USALDUSISIK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajate usaldusisik on töötaja, kelle on valinud töötajate üldkoosolek oma esindajaks töösuhete küsimustes tööandjaga</li> <li>• Esindab kõiki asutuse töötajaid</li> <li>• Töötajate usaldusisikul on õigus pidada kollektiivläbirääkimisi, kui tööandja juures ei ole ametiühingut ja ei tööta ametiühingusse kuuluvaid töötajaid või ametiühing on loobunud kollektiivläbirääkimiste pidamisest</li> <li>• Töötajate usaldusisikul on õigus tutvuda takistamatult töötingimuste ja töökorraldusega</li> <li>• Töötajate usaldusisikul on õigus saada tööandjalt oma ülesannete täitmiseks vajalikku teavet ja konsulteerida selle teabe alusel tööandjaga</li> </ul>

## AMETIÜHINGU USALDUSISIK

- Ametiühingu usaldusisikul on õigus tutvuda takistamatult töötajate tegevusega ja töökorraldusega
- Ametiühingul on õigus pöörduda tööandja rikkumiste korral Tööinspektsiooni ja teiste järelevalveasutuste poole
- Ametiühingu usaldusisikul on õigus osaleda informeerimisel ja konsulteerimisel
- Ametiühingul on õigus saada tööandjalt vähemalt kord kuus ruum ametiühingu ürituste läbiviimiseks
- Ametiühingu liikmetel (sh ametiühingu usaldusisikul) on õigus saada vähemalt 5 tööst vaba päeva aastas ametiühingu koolitustel osalemiseks
- Ametiühingul on õigus esitada ettepanekuid töötajaid puudutavate õigusaktide eelnõudesse
- Ametiühingul on õigus teha koostööd riigi- ja valitsusasutustega ning tööandjatega töötajaid puudutavates küsimustes
- Ametiühingul on õigus korraldada koosolekuid, miitinguid, pikette ja streike
- Ametiühingu kohustusteks on töörahu kindlustamine kollektiivlepingu kehtivuse ajal ning kollektiivlepingus sätestatud ametiühingu kohustuste täitmise tagamine

## TÖÖTAJATE USALDUSISIK

- Töötajate usaldusisikule on õigus esindada töötajaid kollektiivse töötüli lahendamisel kollektiivse töötüli lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras, kui tööandja juures ei ole ametiühingut või ei tööta ametiühingusse kuuluvaid töötajaid
- Töötajate usaldusisikul on õigus teavitada huvitatud ametiühingut ning tööandjate ja ametiühingute liitu või keskliitu tööandjapoolsest töötajate rikkumisest
- Töötajate usaldusisikul on õigus saada tööajal tööst vaba aega usaldusisiku ülesannete täitmiseks
- Töötajate usaldusisikul on õigus osaleda ülesannete täitmiseks vajalikul koolitusel
- Töötajate usaldusisikul on õigus kaasata oma ülesannete täitmiseks eksperte
- Töötajate usaldusisikul on õigus kokkuleppel tööandjaga kasutada oma ülesannete täitmiseks vajalikke tööandja ruume ja muid vahendeid
- Töötajate usaldusisiku kohustuseks on vahendada informatsiooni tööandja ja töötajate vahel
- Töötajate usaldusisiku kohustuseks on osaleda informeerimisel ja konsulteerimisel
- Töötajate usaldusisiku kohustuseks on jälgida töötajate tegevust ning teatada rikkumisest tööandjale või vajadusel tööinspektorile

AMETIÜHINGU USALDUSISIK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ametiühingu usaldusisikul on kohutus hoida volituste ajal ja pärast volituste lõppemist oma kohustuste täitmisel teatavaks saanud isikuandmeid või tööandja selgelt konfidentsiaalsena antud teavet</li> <li>• Ametiühingu usaldusisikul on kohustus teha koostööd teiste töötajate esindajatega</li> <li>• Ametiühingu usaldusisikul on kohustatud vajaduse korral informeerimisel ja konsulteerimisel vahendama erinevaid osapooli</li> </ul>

TÖÖTAJATE USALDUSISIK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajate usaldusisiku kohustuseks on töötaja taotlusel esindada töötajat töövaidluses tööandjaga enne töövaidlusi lahendavasse organisse pöördumist</li> <li>• Töötajate usaldusisiku kohustuseks on hoida volituste ajal ja pärast volituste lõppemist oma kohustuste täitmisel teatavaks saanud isikuandmeid või tööandja selgelt konfidentsiaalsena antud teavet</li> <li>• Töötajate usaldusisiku kohustuseks on teha koostööd teiste töötajate esindajatega</li> </ul>

Joonis 3. Töötajate esindamise võimalused Eestis.

Allikad: Sotsiaalministeerium, Töötajate usaldusisiku seadus, Ametiühingute seadus

Hiljuti läbi viidud riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuringu (2011) tulemused, mille käigus intervjueriti nii avaliku sektori tööandjate kui töötajate esindajaid, viitavad, et praktikas esineb usaldusisiku rolliga seoses mitmeid probleeme. On juhtumeid, kus töötajate usaldusisiku ja ametiühingu usaldusisiku roll on segunenud, st üks inimene täidab asutuses mõlemat töötajate esindusfunktsiooni ning tema jaoks on need sisult samaväärsed. Sellistel juhtudel on samaaegselt kahe rolli täitmist põhjendatud sellega, et kui ametiühingu esindaja saab esindada üksnes oma ühingu liikmeid, siis töötajate usaldusisiku rolli lisandumisega on inimesel õigus rääkida kogu asutuse töötajaskonna eest. Samuti leidis juhtum, kus töötajate usaldusisikuks oli asutuse juht, mis on sisuliselt küsitav, kuna asetab inimese konfliktseesse rolli – ta peaks sel juhul kollektiivsetes töösuhetes esindama samaaegselt nii tööandjat kui töötajate esindajat. Samuti osutus, et leidub usaldusisikuid, kes pole oma ametinimetusega kaasnevatest ülesannetest ega õigustest üldse teadlikud.

Uuringu tulemused viitavad selgelt vajadusele tõsta osapoolte teadlikkust kollektiivsete töösuhete süsteemist. Praktikas esineb ka sellega probleeme.

Kuigi seadus annab õiguse pühendada nädalas teatud aeg üksnes töötajate esindamisega seotud ülesannete täitmisele (tundide arv sõltub sellest, kui paljusid töötajaid esindatakse), teevad ametiühingu esindajad ja töötajate usaldusisikud seda siiski paljuski muude tööülesannete kõrvalt või suisa vabast ajast. Samuti on keeruline leida aega koolitustel osalemiseks. Töötajate usaldusisikute jaoks on probleemiks ka koolitusel osalemisega seotud kulude katmine – kui ametiühingu esindajad saavad seda teha liikmemaksu arvelt, siis töötajate usaldusisikul see võimalus puudub. Rahaliste ressursside puudus on probleemiks ka töötajate esindamisel kollektiivsetest vahenditest – kui ametiühingud saavad selleks kasutada liikmemaksu, siis töötajate usaldusisikul selliseid vahendeid pole.

Leitakse, et usaldusisikute koolituse puudusele võiks kaasa aidata ka usaldusisikute omavaheline koostöö ning kogemuste jagamine. Kuid ka siin ei ole regionaalset/riiklikku organisatsiooni või esindust, mis just töötajate usaldusisikute tööd võiks korraldada ning selliseid kohtumisi algatada (st usaldusisikud, kellel puudub side ametiühingutega).

### 1.3.2. Tööandjate esindajad

Eestis ei ole riigi tasandil kollektiivlepingute sõlmimine üldiselt levinud. Erandiks on Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu (ROTAL) ja siseministeriumi vaheline kollektiivleping, mis reguleerib politseiametnike ning päästeteenistujate palga alammäära ja päästeteenistujate tööaja korraldust. Kohalike omavalitsuse tasandil on kollektiivlepinguid sõlmitud rohkem, kuid üldiselt on taoliste kollektiivlepingute osakaal väga väike.

Kohalike omavalitsuste kaasamist kollektiivlepingu osapoolena kasutatakse kahel juhul. Esiteks on kahepoolseid lepinguid, kus kohalik omavalitsus on tööandjaks. Teiseks on sõlmitud kolmepoolseid lepinguid, mille eesmärgiks on olnud tagada kohalike omavalitsuse poolt rahastatavates asutustes (nt koolid, raamatukogud) sõlmitud kokkulepete täitmiseks vajalike vahendite eraldamine kohaliku omavalitsuse eelarvest. Avaliku sektori asutuse juhi kui tööandja esindaja rolli ja vastutust kollektiivlepingute sõlmimisel on pikemalt käsitletud riigi ja kohalike omavalitsuste kollektiivsete töösuhete uuringus (2011). Uuringus on välja toodud, et kollektiivlepingute

sõlmimist avalikus sektoris pärsib mõnel juhul kõrgema tasandi asutuste (st kohalik omavalitsus või ministeerium) suhtumine ehk asutuste juhid peavad oma tegevuses paljuski järgima ülalt saadud juhiseid. Intervjueeritud asutuste juhid tõid näiteid, kus ministeerium on neile ette kirjutanud, milliseid toetusi ei tohi töötajatele maksta. Samuti on vähemalt ühel juhul ministeerium avaldanud oma haldusalas olevale asutusele survet kollektiivlepingu lõpetamiseks.

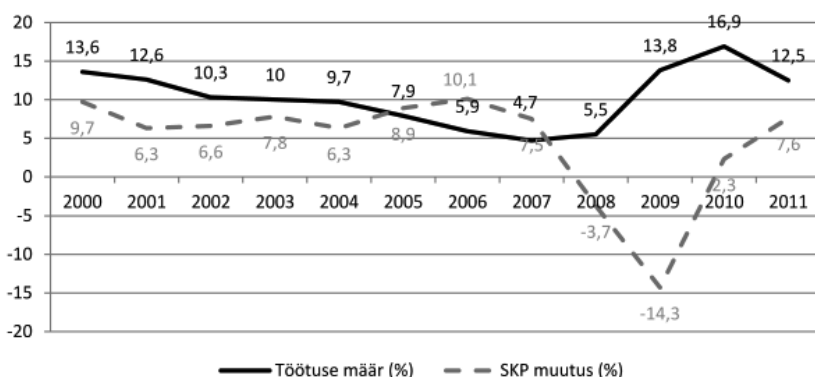
Eestis on riigi tasandil üks erasektori tööandjaid esindav liit: **Eesti Tööandjate Keskliit**, mis on asutatud 29. novembril 1997 kahe tööandjate organisatsiooni – Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliidu ja Eesti Tööandjate Ühenduste Keskliidu – ühinemislepinguga. Tööandjate Keskliitu kuuluvad tööandjad väga erinevatest majandusharudest nii tööstus- kui teenindussektorist, sh nii liidud (2011. aasta suve seisuga kokku 25) kui ka ettevõtted (hetkel kokku 74). Kokku ühendab keskliit otse ja läbi haruliitude üle 1500 ettevõtte, mis on tööandjaks 145 000 töötajale.

Järgmiseks tasandiks on erinevad sektoripõhised **tööandjate liidud** ning sellest madalamaks tasandiks **tööandjad**, st era- ja avaliku sektori asutuste juhid.

## II Majanduskriis ja sellega seotud väljakutsed sotsiaaldialoogile

### 2.1. Majanduskriisi mõju tööturule

Majanduskriis mõjutas Eesti tööturgu märkimisväärselt. Kui ajavahemikul 2000–2007 vähenes tööpuudus järjepidevalt ning 2000. aastate teisel poolel oli probleemiks pigem tööjõupuudus, siis globaalne majanduskriis muutis selle trendi vastassuunaliseks. Eestit, mis on väiksuse ja avatud majanduse tõttu välistele šokkidele väga avatud, tabas kriis kiiremini kui enamikku teisi Euroopa Liidu riike. Majanduskasv, mis oli aastatel 2000–2007 asetanud Eesti Euroopa eesrindlikumate riikide hulka, asendus 2008. aastal 3,7%-lise langusega (vt joonis 4).

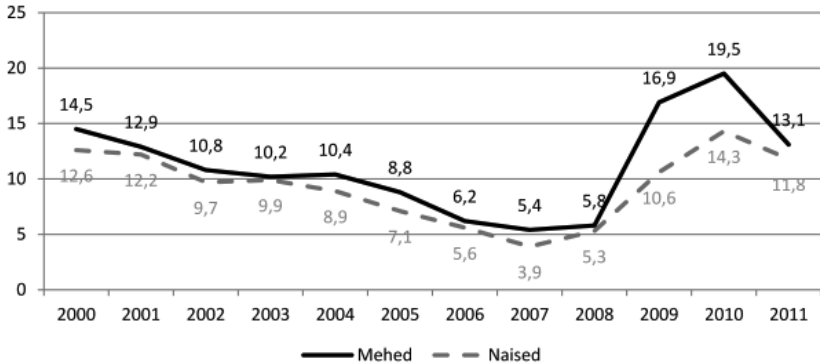


Joonis 4. SKP muutus ja töötuse määr Eestis perioodil 2000–2011.

Allikas: Statistikaamet

Sellises olukorras tuli riigil teha raskeid otsuseid. Eesti valitsused on kogu taasiseseisvusaja püüelnud tasakaalus või ülejäägiga riigieelarve poole, samuti on välditud riigivõla võtmist. 2000. aastate lõpus jätkati konservatiivset eelarvepoliitikat, mida mõjutas muuhulgas soov minna üle Euroopa ühisraha euro kasutamisele. See tähendas, et vähenenud tulude tingimustes tuli vähendada kulusid ning riigi meetmed majanduslanguse negatiivsete mõjude leevendamiseks olid tagasihoidlikumad kui paljudes teistes Euroopa riikides kriisi alguses.

See tähendas, et kriisi mõjud kandusid üle tööturule (tõsi küll, väikese viitajaga). Seejuures oli mõju erinevates gruppides erinev. Võrreldes naisetega tõusis meeste töötuse määr märksa enam. Kui 2008. aastal oli meeste ja naiste töötuse määr praktiliselt võrdne, siis aasta hiljem oli vahe juba enam kui 6 protsendipunkti. Vahe säilis ka 2010. aastal, alles 2011. aastal on täheldatav töötuse lõhe vähenemine, mis tulenes sellest, et kuigi töötuse määr vähenes nii meeste kui naiste seas, on esimestel vähenemine suurem (vt joonis 5).



Joonis 5. Meeste ja naiste töötuse määr (%) perioodil 2000–2011 .

Allikas: Statistikaamet

Seega võib kokkuvõtlikult öelda, et meeste hõivet mõjutas majanduslangus enam kui naiste hõivet, kuna kriisi ajal kannatasid enam need sektorid, kus töötajaskonnas domineerivad mehed – eeskätt ehitus, kus

finantsmulli lõhkemine vähendas tuntavalt nõudlust ja tööstusektori harud, kus majanduskriis tõi kaasa ekspordi vähenemise, mis omakorda sundis ettevõtteid tööjõu hulka kärpima. Kuivõrd Eesti tööstus oli tugevalt orienteeritud välismaisele allhankele, tõi tellimuste vähenemine koheselt kaasa ulatuslikud probleemid, sest omatoodete hulk, millega kahanenud allhankenõudlust tasakaalustada, on majanduses tervikuna väike. Tabelis 1 toodud töötute arvu dünaamika näitab selgelt, et kriisi ajal kannatas kõige enam sekundaarsektor. Kui enne kriisi oli seal töötute arv ca 13 tuhat, siis kriisi tipp-punktis enam kui 50 tuhat.

Tabel 1. Töötute arv majandussektorite lõikes (tuhat).

		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mehed ja naised	Kokku	40,5	32	38,4	95,1	115,9	86,8
	Primaarsektor	2,1	2,3	2,2	4,3	3,7	3
	Sekundaarsektor	16,7	12,7	13,6	45,2	50,7	34,5
	Tertsiaarsektor	15,1	10,9	16,7	36,6	49,5	38,1
Mehed	Kokku	21,3	18,9	20,2	58,5	66,5	45,6
	Primaarsektor	1,4	1,3	1,5	2,8	2,4	2,1
	Sekundaarsektor	10,9	8,8	9,8	33,5	34,9	22,7
Naised	Kokku	19,2	13,1	18,1	36,5	49,4	41,3
	Primaarsektor	NA	1	NA	1,5	1,3	0,9
	Sekundaarsektor	5,8	3,9	3,7	11,6	15,8	11,8
	Tertsiaarsektor	9,3	6,4	11,3	19,4	27,4	23,6

Allikas: Statistikaamet

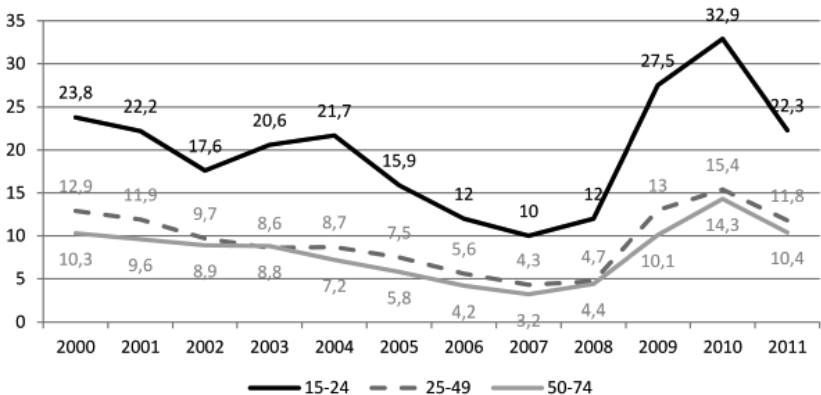
Märkus: NA – usaldusväärsed andmed puuduvad

Statistikameti andmetel vabanes ehitus- ja tööstusektorist kriisi algusajal suur hulk suhteliselt madala haridustasemega tööjõudu, kes ei suutnud endale tööturul rakendust leida. See tõi kaasa struktuurse töötuse – kõrge üldise töötuse tingimustes tunnetati siiski puudust kõrge kvalifikatsiooniga oskustöölisest, näiteks inseneridest, kelle toel oluks võimalik arendada



omatooteid ja leida ära kukkanud turgude asemele uusi. Majanduse taastudes on seevastu täheldatav vastupidine suundumus: eksportturgude taastumise toel kasvas tööstustoodangu maht 2010. aastal kiiresti ja mõnevõrra elavnev ehitusturg pakkus taas meeste töö. Samuti paranesid taas võimalused leida tööd piiri taga, eeskätt Soomes, kus ehitusturg samuti taastus. Majanduse taastumine tõi kaasa töötuse määra vähenemise nii meestel kui naistel.

Kui vaadata töötuse vanuselist jaotust kriisi ajal, on selgelt näha, et kõige enam kannatasid kriisi tulemusena noored (st alla 24-aastased). Kuna noortel on vähese või olematu töökogemuse tõttu tööturule siseneda keerulisem, on Eestis sarnaselt teiste riikidega olnud noorte töötuse määr traditsiooniliselt kõrgem kui üldine töötuse määr. Majanduslanguse ajal saavutas noorte töötuse määr Eestis rekordilise taseme, ulatudes kriisi põhjal 2010. aastal peaaegu kolmandikuni (vt joonis 6). Ühelt poolt oli noortel väga keeruline tööturule siseneda, teisalt ka töökohta hoida, kuna majandusolukorrast tulenevalt tuli ettevõtetel kulude kärpimiseks tööjõu hulka vähendada. Kuivõrd noored töötavad üldiselt pigem lihtsamatel ametikohtadel ning nende staaž on madalam, pole imeks pandav, et tööandjad eelistasid kriisi tingimustes säilitada töökohti, mida täitsid pigem kogenumad (st vanemad) töötajad.



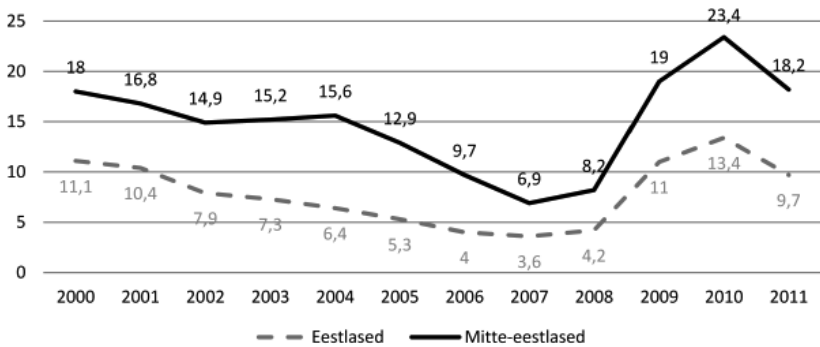
Joonis 6. Töötuse määr (%) vastavalt vanusegruppidele perioodil 2000–2011.

Allikas: Statistikaamet

Majanduskriisi ajal suurenes ka lõhe eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määra vahel. Kuigi eestlaste töötuse tase on olnud alati madalam kui mitte-eestlastel, kasvas lõhe majanduskriisi ajal olulisel määral, jõudes tippu 2010. aastal, mil mitte-eestlaste töötuse määr oli 23,3% ja eestlastel ulatus see 13,4%-ni (vt joonis 7). Põhjuseid, miks mitte-eestlaste tööpuudus majanduskriisi tingimustes kiiremini kasvas, on mitmeid – kehvem keeleoskus, jagunemine majandussektoriti ja ametialade lõikes, st mitte-eestlased on koondunud sektoritesse ja ametialadele, mis kannatasid kriisis rohkem.

Krusell (2010) toob välja, et kuigi rahvuse järgi jäid võrreldes eestlastega märgatavalt enam töötuks mitte-eestlased, on siinkohal oluline ka see, et mitte-eestlaste töötuks jäämise tõenäosust vähendas tunduvalt eesti keele oskus. Eesti keele oskusega mitte-eestlastel oli töötuks jäämise tõenäosus eestlastega peagu sama, eesti keele oskuseta mitte-eestlaste töötuks jäämise tõenäosus on aga võrreldes eestlastega on veelgi suurem.

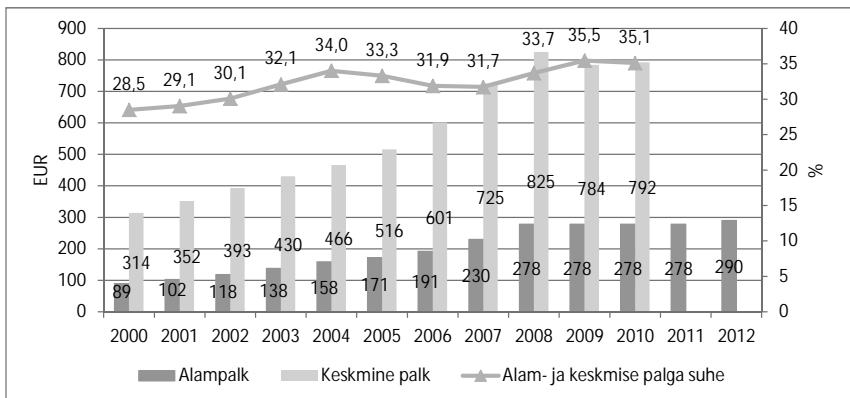
Nurmela ja Kriger (2011) toovad välja, et muust rahvusest inimesed on tööturul koondunud nendele tegevusaladele, mida majanduskriis tabas suurema hoobiga – töötlev tööstus ja ehitus. Enne majanduskriisi algust 2007. aastal töötas kõigist hõivatud teistest rahvustest inimestest 40% nendes kahes sektoris. Lisaks oli siin mõjutajaks ka ametiala. Näiteks viitab Rosenblad (2011), et mõõnaperioodi põhjas olid oskustööstest töötalausa pooled, lihttööstest ja masinaoperaatoritest veerand ning teenindus- ja müügitöötajatest veerand. Seejuures töötas 2007. aasta seisuga oskustööstest 21% mitte-eestlastest ja 15% eestlastest, lihttööstest ja masinaoperaatoritest veerand ning teenindus- ja müügitöötajatest töötas 2007. aasta seisuga 65% teistest rahvustest inimestest (47% eestlastest) (Nurmela ja Kriger 2011).



Joonis 7. Eestlaste ja mitte-eestlaste töötuse määr (%) perioodil 2000–2011.

Allikas: Statistikaamet

Teiseks kriisi efektiks oli ka keskmise palga mõningane vähenemine. Kui perioodil 2000–2008 kasvas keskmine palk Eestis tuntuvalt (vt joonis 8), toimus 2009. aastal väike langus ning 2010. aastal jäi keskmine palk eelneva aastaga samale tasemele. Kuna keskmine palk vähenes, kuid alampalk kriisiaastatel ei muutunud (väike tõus toimus alles 2012. aastal), siis kokkuvõttes alampalga suhe keskmise palka kasvas veidi kriisiaastatel.



Joonis 8. Keskmine brutokuupalk ja alampalk (EUR, vasakpoolsel vertikaalteljel) ning alampalga ja keskmise palga suhe (% , parempoolsel vertikaalteljel) Eestis perioodil 2000–2012.

Allikad: Eurostat, Eesti Statistikaamet

## 2.2. Sotsiaaldialoog ja kollektiivsed töösuhted kriisi ajal

### 2.2.1. Riiklik tasand

Riigi ja sotsiaalpartnerite vahelist sotsiaaldialoogi kriisi ajal on sotsiaalpartnerid tugevalt kritiseerinud, viidates sellele, et valitsus rikkus kriisi tingimustes mitmeid sõlmitud kokkuleppeid ning soovis teha kiireid otsuseid, mistõttu ei kaasatud sotsiaalpartnereid dialoogi või on tehtud seda liiga hilises staadiumis, jättes mulje pigem formaalsest kui sisulise kaasmise soovist. See on õnestanud sotsiaalpartnerite usaldust valitsuse kui partneri vastu.

Riigipoolsest kokkulepetest mittekinnipidamise heaks näiteks on uue (2009. aastal jõustunud) töölepingu seaduse ümber toimuv. Uus töölepingu seadus oli kompromiss: seaduse jõustumisega muutus töötajate koondamine märksa lihtsamaks, samas lepiti seaduse vastuvõtmisel detsembris 2008 kokku, et töötuskindlustushüvitis tõuseb. Kokkulepitud turvalisuse pakett sisaldas endas kolme meedet, mille eesmärgiks oli liikuda turvalise paindlikkuse süsteemi suunas, muutes ühelt poolt ettevõtete jaoks üleliigsest tööjõust vabanemise lihtsamaks, kuid pakkudes samal ajal töötuks jäänutele tuge uue töökoha leidmisel ja rahalise tagatise töötsemise perioodi ajaks.

- Esiteks nägi seadus ette töötuskindlustushüvitiste 20 protsendipunktilise tõusu 50%-lt 70%-ni töötaja palgast töötuse algfaasis ning 10 protsendipunktilise tõusu (40%-lt 50%-ni palgast) alates töötuse 101. kuni 360. päevani.
- Teiseks lepiti kokku, et rakendub 40%-line töötushüvitis palgast neile, kes lahkuvad töölt poolte kokkuleppel või omal soovil. Seni oli õigus töötuskindlustushüvitist saada vaid neil, kellega lõpetati töösuhe tööandja initsiatiivil. Eelduseks oli, et inimene oleks viimase viie aasta jooksul maksnud töötuskindlustusmakset vähemalt 48 kuud.
- Kolmandaks tõsteti seadusega riigi töötutoetuse tõus pooleni üleriigilisest alampalgast.

Esialgse kokkuleppe kohaselt pidid reformid rakenduma 2010. aasta jaanuaris, et anda kõikidele osapooltele piisavalt aega vajalikeks ettevalmistusteks ja selgitustööks. Tegelikult jõustus seadus 1. juulil 2009.

Muuhulgas tegi seadusandja seaduses enne jõustumist mitmeid parandusi ja muudatusi, taganedes seeläbi sõlmitud kokkulepetest.

Mõned kuud pärast seaduse vastu võtmist loobus valitsus töötuskindlustushüvitiste kokkulepitud suurendamisest. Nii vähenes töötuskindlustushüvitis esimesel 100 päeval 70%-lt 50%-le ning alates 101. päevast kuni 360. päevani 50%-lt 40%-le, st kehtima jäi tol hetkel jõus olnud süsteem. Seega loobuti esimesest kokkuleppest. Valitsuse käitumist antud küsimuses ei kritiseerinud toona mitte üksnes sotsiaalpartnerid, vaid ka näiteks Sotsiaaldemokraatlik erakond, väites, et „*töölepinguseadusest ei saa jõustuda ainult tööandjatele sobilikud punktid. Kui lükatakse edasi hüvitiste laienemine töötule, tuleb edasi lükata kogu uus töölepingu seadus.*“ (Tamm 06.04.2009)

Samuti muutis Riigikogu ka töötuskindlustushüvitise maksmise süsteemi töösuhte lõpetamisel poolte kokkuleppel ja töötaja algatusel – omal soovil või poolte kokkuleppel töölt lahkunutele töötuskindlustushüvitise maksmine lükkus edasi kuni aastani 2013. Valitsus viitas oma selgituses majanduskriisile väites, et majanduslanguse ja kiirelt kasvava töötuse tõttu ei piisa maksimaalse võimaliku maksemäära rakendamise tingimustes (4,2%) töötukassa varade mahust pikemas perspektiivis, et katta lisaks tööandja algatusel töö- või teenistussuhte lõpetanutele hüvitise maksmise kuludele ka omal soovil või poolte kokkuleppel töölt või teenistusest lahkunute hüvitisi.

Kriisi süvenedes räägiti üha enam võimalusest, et valitsus loobub sellest kokkuleppest sootuks. 8. mail 2012 tunnistas Riigikogu kehtetuks töölepingu seadusesse tehtud muudatused, mille alusel oleks järgmisest aastast hakatud töötuskindlustushüvitist maksma ka inimestele, kes lõpetavad töösuhte oma algatusel või poolte kokkuleppel.

Sotsiaalpartnerid kardavad, et riik taganeb ka kolmandast kokkuleppest, mis puudutas töötutoetust. Isegi kui see jõusse jääb, on selline käitumine andnud tugeva hoobi sotsiaaldialoogi usaldusväärsusele. See ei puuduta üksnes töölepingu seadusega seonduvat. Intervjuudes viitasid sotsiaalpartnerid, et nende arvates oli riigi tasandi põhiprobleem majanduskriisi ajal see, et otsuseid tehti ja kärpimisi viidi läbi ametiühinguid kaasamata.

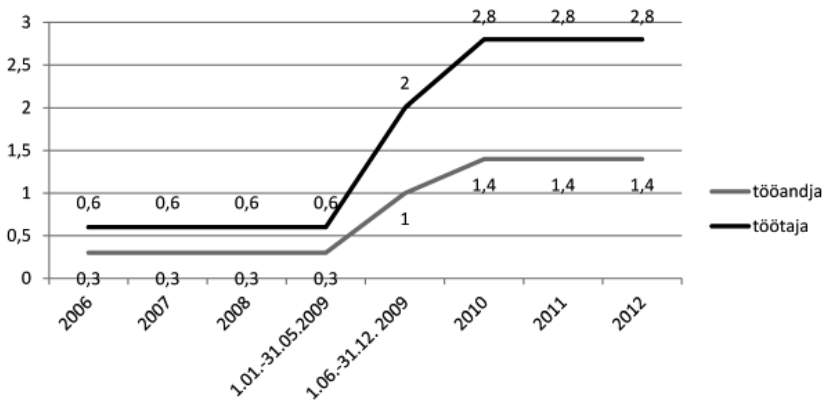
Lisaks töölepingu seaduse ümber toimunud keerukatele aruteludele viitavad probleemidele sotsiaaldialoogis ka mitmed teised aspektid. 2011. aasta lõpupoolel tekitas pingeid valitsuse otsus konsolideerida töötukassa ja haigekassa reservide vabade vahendid riigieelarvesse. Eriarvamused kulmineerusid valitusega eriarvamusele jäänud tööandjate lahkumisega töötukassa ja haigekassa nõukogust 2011. aasta lõpus ning töötajate esindajate volituste peatamisega töötukassa nõukogus, mis muutis töötukassa nõukogu otsustusvõimetuks, pooleli jäi 2012. aasta eelarve ja tegevuskava vastuvõtmine. Sotsiaalpartnerid leidsid, et sotsiaalfondide liitmine riigikassaga piirab oluliselt haigekassa ja töötukassa finantsautonoomiat ning konstruktiivne kolmepoolne dialoog nende organisatsioonide nõukogudes ei ole reserve konsolideeriva eelnõu jõustumisel enam võimalik. Töötukassa nõukokku kuuluv TALO esimees Ago Tuuling kommenteeris toona olukorda: „*Mitmeid aastaid pole enam toimunud kolmepoolseid läbirääkimisi, mis lõppevad kokkuleppega mingites olulistest sotsiaalmajanduslikes küsimustes. Ei ole ka selliseid konsultatsioone, mis on varasematel aegadel peaministri juures olnud, kus tööturu osapooled tulevad ja räägivad oma soove, probleeme ja muresid ning teevad ettepanekuid.*“ (Otsmaa 12.02.2012)

Märtsis 2012 andis tööandjate keskliit teada, et tööandjad on valmis taastama oma volitused töötukassa nõukogus tingimusel, et valitsus kinnitab töötukassa nõukogu ettepaneku töötuskindlustuse maksemäära langetamiseks 3%-ni alates 2013. aastast. 26. märtsil kinnitas üle mitme kuu kogunenud Eesti Töötukassa nõukogu 2012. aasta eelarve ja kuulutas välja avaliku konkursi juhatuse esimehe ametikohale, samuti arutas nõukogu töötukassa eelarve kujundamise põhimõtteid. Nõukogu ettepaneku kohaselt tuleb 2013–2015 töötukassa eelarve ettevalmistamisel ja töötuskindlustuse maksemäärade kavandamisel lähtuda

- maksemäära 3%-lisest ülempiirist
- reservide optimaalsest suurusest, mis aasta lõpul ei ületa kindlustushüvitiste suurima kuluga kalendriaasta kahekordset summat
- eelarveaasta jooksvate tulude ja kulude tasakaalust.

Probleemiks on osutunud ka töötuskindlustusmaks määrade kehtestamise, kus riik ei ole viimastel aastatel arvestanud tööandjate ja töötajate esindajate arvamusega. Kriisi tingimustes tõsteti töötuskindlustusmaks

määrad maksimumtasemele (4,2%, millest tööandja tasub 1,4% ning töötaja 2,8%) (vt joonis 9). Kui majandusolukord paranes, tegid sotsiaalpartnerid ja töötukassa ettepaneku määra vähendada, sest ühelt poolt vähenes töötuse languse tulemusena väljamaksete määr, teisalt oleks võimalik see raha suunata majanduse ergutamisse. Riik on siiski jätkanud konservatiivset poliitikat. Valitsuskoalitsiooni leppe järgi alaneb töötuskindlustusmaks määr alates 2013. aastast, kuid aktiivset dialoogi sel teemal veel alanud ei ole. 2011. aasta novembri lõpus toimunud töötukassa nõukogu istungil toetas valitsus ettepanekut jätta maksemäär 4,2% tasemele, ametiühingu esindajad olid sellele vastu (tööandjate esindajad olid selleks ajaks oma esindajad nõukogust juba tagasi kutsunud).



Joonis 9. Töötuskindlustushüvituse määrad perioodil 2006–2012.

Rohkelt töötajate esindajate vastuseisu tekitas ka kollektiivlepingu seaduses kollektiivlepingu lõpetamist puudutava regulatsiooni muutmine (vt pikevalt ptk 3.1), kus hoolimata lahkhelidest siiski muudatused ellu viidi.

Kahepoolne riigi tasandi dialoog tööandjate ja töötajate esindajate vahel miinimumpalga küsimuses kriisi ajal ei teravnunud. Kriisiperioodil püsis miinimumpalk Eestis muutumatuna. Mõistes majandusolukorra keerukust, ei surunud EAKL kui töötajate esindaja miinimumpalga tõusu kriisiaastatel tugevalt peale mõistes, et see võiks veelgi suurendada tööstust. Alles 2012. aasta alguses tõusis riiklik alampalk veidi, 278 eurolt 290

eurooni. Enne seda toimus alampalga tõus viimati 2008. aasta alguses, mil kasv oli läbi aegade suurim, 21% (230 eurolt 278 euroni, vt rohkem Osila 2012).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et kriisi tingimustes kerkisid sotsiaalpartnerluses esile mitmed probleemid, mis on eelkõige seotud sotsiaalpartnerite kaasamisega oluliste otsuste tegemisse. Töötajate esindajatega tehtud intervjuudes jäi kõluma, et kriisiaegsed otsused on nende usku kokkulepete paikapidavuse osas kahandanud. Sestap on eesseisvad aastad usalduse taastamise sisukohast võtmetähtsusega, et konstruktiivne dialoog ei hääbuks, vaid tugevneks.

### 2.2.2. Sektori ja ettevõtte tasand

Sektori tasandil kriisi ajal olulisi muutusi sotsiaaldialoogis ei toimunud. 2000. aastatel on sõlmitud laiendatud kollektiivlepingud kahes sektoris: transpordi- ja meditsiinisektoris. Meditsiinisektoris lõppesid kollektiivlepingu läbirääkimised 2000. aastate lõpus tulemusetult ning uut kokkulepet pole suudetud siiani saavutada. Mittesaavutamine pole olnud mõjutatud mitte niivõrd kriisist, kuivõrd põhimõttelistest vastuoludest erinevate töötajate esindusorganisatsioonide vahel. Seega kehtib seal 2007. aastal sõlmitud leping.

Transpordisektor on kollektiivsete töösuhete aspektist positiivne näide. Sektoris on ka täna kehtiv laiendatud leping<sup>5</sup>, seda uuendati viimati 8. veebruaril 2012. Lepingu sõlmivad tööandja esindajana Autoettevõtete Liit ja töötajate esindajana Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, kuid üldtöökokkuleppega sätestatud töö- ja puhkeaja tingimused ning töö tasustamise tingimused laienevad ja on kohustuslikud kõigile ühistranspordiseaduse mõttes liiniveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad ja töövõtulepingu alusel töötavad töötajad).

---

<sup>5</sup> Riigisisese liiniveo üldtöökokkulepe. Transpordi Ametiühing. 08.02.2012. [http://www.etta.ee/tooandjale\\_ytk?PHPSESSID=e73b8ae694b4c640c0e8e5ea1ab8cf95](http://www.etta.ee/tooandjale_ytk?PHPSESSID=e73b8ae694b4c640c0e8e5ea1ab8cf95)



Alljärgnevalt on analüüsitud kollektiivseid töösuhteid energeetikasektoris, mis on kriisi tingimustes Eestis üheks parimaks näiteks, kuna kollektiivlepingutega on ametiühingud suutnud tööandjaga kokku leppida üldiselt levinud praktikaga võrreldes küllaltki heades töötingimustes.

### ***Juhtumiuuring 1. Kollektiivlepingud Eesti energeetikasektoris<sup>6</sup>***

#### **Sissejuhatuseks**

Käesolevas juhtumianalüüsis antakse ülevaade kollektiivlepingute sõlmimise traditsioonist aktsiaseltsis Eesti Energia, mis on selgelt Eesti energeetikasektori olulisim tööandja: Eesti Energia keskmine turuosa Eesti avatud turul on 72% ning Läti ja Leedu avatud turul vastavalt 15% ja 7% (Eesti Energia 27.04.2012). Kodutarbijate turul on Eesti Energia täna koduturul monopoolses seisundis. Eesti Energia aktsiate omanikuks on 100% Eesti riik. Eesti Energia näol on tegemist kontserniga, mis haldab tervikahelat põlevkivi kaevandamisest, erinevatest tootmisviisidest kuni elektri transportimise, müügi ja lisateenusteni. Kontsernis töötab 2012. aasta seisuga kokku 7600 töötajat.

2009. aastal liideti eri nimedega tütaretevõtted ühtse Eesti Energia nime alla ning võeti kasutusele üks logo. Välisturgudel tegevused koondati ühtse kaubamärgi Enefit alla. Sellest alates tegutseb Eesti Energia ühtse kaubamärgi all ja juhib äritegevust ärivaldkondade – jaeäri, elektri- ja soojuste tootmine, kütused- kaudu (Lingkreim 05.05.2009) (vt joonis 10).

Üks olulisemaid muudatusi oli ka 2010. aastal Eesti Energia põhivõrguettevõtte Elering müümine Eesti riigile, tagamaks Euroopa Liidu nõuetest tuleneva põhivõrkude sõltumatuse tootmise- ja müügitegevusest (Eesti Energia Aastaaruanne 2009/2010).

<sup>6</sup> Juhtumianalüüsi kirjutamisel on olulises osas toetatud Eesti Energia ja Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidu esindajatega tehtud intervjuudele.

JAEÄRI	ELEKTRI JA SOO- JUSE TOOTMINE	KÜTUSED
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrilevi OÜ</li> <li>• Eesti Energia Võrgu-ehitus AS</li> <li>• SIA Enefit (energia- müük Lätis)</li> <li>• UAV Enefit (energia- müük Leedus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eesti Energia Narva Elektriijaamad AS</li> <li>• AS Narva Soojusvõrk</li> <li>• Eesti Energia AS Iru Elektriijaam</li> <li>• Eesti Energia Taastuenergia ja väikekoostootmine</li> <li>• Eesti Energia Aulepa Tuuleelektriijaam OÜ</li> <li>• SIA Enefit Power&amp;Heat Valka</li> <li>• Pogi OÜ</li> <li>• Eesti Energia AS Energiakaubandus</li> <li>• Eesti Energia AS Nordic Energy Link</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eesti Energia Kaevandused AS</li> <li>• Orica Eesti OÜ</li> <li>• Eesti Energia Kaevandused ASi Logistikaettevõtte</li> <li>• Eesti Energia Õlitööstus AS</li> <li>• Eesti Energia Tehnoloogiatööstus AS</li> <li>• Eesti Energia Elektrotehnika ja Automaatika AS</li> <li>• Eesti Energia Hoolduskeskus OÜ</li> <li>• Eesti Energia Testimiskeskus OÜ</li> <li>• Enefit Outotec Technology</li> <li>• Jordan Oil Shale Energy Co (komertsalustel põlevkivi ja -elektri tootmise planeerimine Jordaania)</li> <li>• Enefit American Oil (põlevkiviarendus USA-s)</li> </ul>

Joonis 10. Eesti Energia AS valdkonnad ja tütarettevõtted.

Allikas: Eesti Energia AS

Energeetikasektoris tegutseb üks ametiühingute liit – Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit, kuhu on koondunud 13 energeetikasektori ametiühingut:

- Põhja Elektrivõrkude Ametiühing
- Viru Elektrivõrkude Ametiühing
- Hiiumaa Elektrivõrgu Ametiühing

- Eesti Energia AS Iru Elektriijaama Ametiühing
- Narva Energia Ametiühing
- Energiateeninduse Ametiühing
- Lõuna-Eesti elektri Ametiühing
- Tallinna Soojuse Ametiühing
- Termesti Ametiühing
- Eesti Elektrivõrkude Ehituse AS Tartu Ettevõtte Ametiühing
- Küteksi Ametiühing
- Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidu AS Kuressaare Soojus osakond
- Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidu Eleringi osakond

Kokku on Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidul ligi 3500 liiget nii elektri- ja soojusenergia tootmise, ülekandmise, jaotamise ja müügi tegelevates ettevõtetes. Liidu liikmeskonnast ligi 80% moodustavad 2012. aastal AS Eesti Energia kontserni ettevõtete töötajad.

Lisaks tegutseb energeetikasektoris aktiivselt Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühing (endine Põlevkivitöötajate Ametiühingute Liit), mis on moodustatud Estonia Kaevanduse Ametiühingu, Narva Karjääri Ametiühingu, Aidu Karjääri Ametiühingu, Põlevkivi Raudtee Ametiühingu ning Balti Elektriijaama Ametiühingu ühinemisel 2011. aasta lõpus. Ka Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühing koondab peaaesjalikult Eesti Energia kontserni töötajaid. Kuna tööandjate liite energeetikasektoris ei ole, toimuvad läbirääkimised eelkõige üksikute tööandjatega.

### **Kollektiivlepingute sõlmimise traditsioon Eesti Energia kontsernis**

Eesti Energias on kollektiivlepingute sõlmimise traditsioon olnud väga pikaajaline – esimene kollektiivleping sõlmiti 1989. aastal. Pikaajalise kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimise üheks põhjuseks on kindlasti sektoris tegutsevate ametiühingute tugevus, aga teisalt ka tööandjapoolne suhtumine kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisse. Sellel on mitu põhjust. Esiteks on Eesti Energia kui turuliidri ja monopoolse ettevõtte jaoks imagoloogiliselt oluline näidata hoolivust

oma töötajate suhtes. Lisaks on ettevõtte viidanud, et energeetikasektoris tööjõuvajaduse suurenedes on oluline tagada Eesti Energia konkurentsivõime tööturul: “*See on ettevõtete ja ametiühingute ühine samm, tegemaks Eesti Energiat ja energiaettevõtteid atraktiivsemaks tööandjaks*” (Eesti Energia finantsdirektor ERR 28.03.2006).

2012. aasta kevade seisuga on Eesti Energia kontsernis 6 kehtivat kollektiivlepingut, mis on sõlmitud erinevate Eesti Energia tütarfirmade ja ametiühingute vahel:

- AS Eesti Energia ja Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit (kollektiivleping laieneb OÜ Jaotusvõrgule, Võrguehitusele ja Eesti Energia ASile, tegu on n-ö raamlepinguga, mis on mõnevõrra eeskujuks teistele Eesti Energia kontsernis sõlmitavatele kollektiivlepingutele)
- AS Narva Elektri jaamad ning Balti Elektri jaamade ametiühing ja Narva Energia Ametiühing
- Eesti Energia Õlitööstus ja Narva Energia Ametiühing
- Narva Soojusvõrk ja Balti energia ametiühing
- Eesti Energia Tehnoloogiatööstus ja Energiateeninduse Ametiühing
- Eesti Energia Kaevandused ning Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühing (endine Põlevkivitöötajate Ametiühingute Liit)

Alljärgnevalt keskendutakse Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidu ja Eesti Energia vahel sõlmitud kollektiivlepingule, mis on Eesti Energia kontsernis sõlmitud kollektiivlepingute raamlepinguks. Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingu Liidu ja Eesti Energia vahel sõlmitud kollektiivlepingu tingimused on võrreldes üldise Eestis levinud praktikaga head. Kollektiivleping sisaldab sätteid, mis puudutab koolituse ja täiendõppevõimalusi, töötaja isikliku arengu toetamist, töökeskkonna ja tööohutuse arendamist, näiteks erinevate toetuste pakettide näol kõrge ohu- ja riskifactoriga seotud töötajatele, mis sätestab ettevõttele kohustuse tagada ohutu töökeskkond ja kaasaegsed töövahendid, kutsehaiguse töövigastuse tagajärjel tööväime kaotamise ning surmaga lõppenud tööõnnetuse puhul toetuse saamise. Lisaks on kollektiivlepingus sätestatud

näiteks puhkuselt naasmise toetus ning jõulupreemia. Samuti on kollektiivläbirääkimistel olnud oluliseks teemaks palgatõus.

### **Majanduskriisi mõju**

Majanduskriisi mõju Eesti Energia kollektiivsetele töösuhtele on selgelt näha. 2008. aastal Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidu ja Eesti Energia vahel sõlmitud kollektiivlepingus, kus üldise kokkulepe kehtivuseks oli 2 aastat, oli palgalepe erinevalt ülejäänud kollektiivlepingust üheaastane. Samas ei vähendatud Eesti Energias töötajate palkasid, mis võib pidada heaks saavutuseks.

Samuti muudeti majanduslanguse tõttu 2009. aastal kollektiivlepingut ning peatati 11 kuuks töötajatele mitmesuguste soodustuste maksmine (nt puhkuselt tuleku toetus ja jõulutoetused). Põhjastena toodi majanduskeskkonnas toimuvad muutused ja elektrimüügi vähenemist, mis sundis kontserni kokkuhoiule (Hankewitz 30.04.2009). Eesti Energia hindas seesuguste soodustuste kaotamisega (ka teistest kollektiivlepingutest) kuni saja miljoni krooni suurust kokkuhoidu. 2010. aastal soodustused taastati.

Majanduskriisi mõju oli tunda veel ka 2011. aasta kollektiivläbirääkimistel, kus põhitöötasude tõusu Energeetikatöötajate Ametiühingute Liidul ja Eesti Energia vahelises kollektiivlepingus 2012. aasta jooksul ette ei nähtud. Viimase lepingu olulisimaks uuenduseks oli Eesti Energia teatel selle kooskõlla viimine eelmise lepingu kehtimise ajal muutunud töölepingu seadusega. Uuendustena on lepingus prioriteetidena välja toodud ka töötaja isikliku arengu toetamine, töökeskkonna ja tööohutuse arendamine, aga ka pereväärtused ja töötajate tervis.

### **Tulevikuväljavaated**

Eesti Energia eesmärgiks on liikuda ühtse kollektiivlepingu poole, mis laieneb kõikidele kontserni töötajatele. Ühtsete põhimõtete kokkuleppimise teeb keeruliseks aga see, et läbirääkimiste partneriteks on mitu erinevate põhimõtetega ametiühingut ning lepingutel on erinev taust

ja ajalugu. Samuti takistab ühtse kollektiivlepingu sõlmimist see, et tänastes kollektiivlepingutes on soodustused ja hüved erinevad. Ühise kollektiivlepingu sõlmimisega nõustuksid ametiühingud juhul, kui see sisaldaks kõikide soodustuste osas parimaid tingimusi, vastasel juhul kaotaks mingi osa töötajatest ühise kollektiivlepingu sõlmimisest. Tööandja seevastu peab seda võimatuks, kuna kollektiivleping muutuks sel juhul Eesti Energia jaoks liialt koormavaks.

Sestap on viimastel aastatel nähtud vaeva selle nimel, et kollektiivlepinguid ühtlustada, kuid intervjuus viitas ka Eesti Energia esindaja, et lähitulevikus ei ole ühe kollektiivlepingu sõlmimine kogu kontserni tasandil tõenäoline. Küll aga loodetakse, et kõikides Eesti Energia poolt sõlmitavates kollektiivlepingutes jõutakse ühise standardiseeritud kollektiivlepingu vormini, mida igal konkreetsel juhul tüürettevõtte eripäradest tulenevalt kohandatakse.

Üks olulisemaid hiljutisi sündmusi, mis puudutas sotsiaaldialoogi ja kollektiivseid töösuhteid, oli 2012. aastal 7.–9. märtsil toimunud üleriigiline haridustöötajate streik ja sellega paralleelselt toimunud Eesti Ametiühingute Liidu korraldatud toetusstreik. Haridustöötajate streigi peamiseks põhjuseks oli õpetajate palgaküsimus ning Haridustöötajate Liidu keskseks sõnumiks oli ettepanek tõsta õpetajate palga alammäära 20%. Streigi põhjuseid, kulgu ja tagajärgi on lühidalt tutvustatud alljärgnevalt.

### *Juhtumiuuring 2. Ülevaade haridustöötajate streigist*

#### **Eellugu – tulemuseta läbirääkimised haridustöötajate palkade tõstmiseks 2012. aastal**

13. jaanuaril 2011 sõlmisid haridus- ja teadusminister ning Eesti Haridustöötajate Liidu juhatuse esimees kokkulepe pedagoogide palga alammäärade kohta 2011. aastal. Muuhulgas lepitati kokku, et läbirääkimised 2012. aasta palgaküsimuste osas algavad 2011. aasta mais.

Allakirjutamise arutelu käigus tegi Eesti Haridustöötajate Liit, arvestades 2011. a võimalikku majandusliku olukorra paranemist, ettepaneku eesseisvate palgaläbirääkimiste käigus seada eesmärgiks õpetajate töötasu alammäärade kasv vähemalt 20%. Antud ettepanek võeti valitsuse poolt toona teadmiseks.

2011. aasta 5. septembril toimunud palgaläbirääkimistel teatas selleks ajaks ametisse astunud uus haridus- ja teadusminister, et kuna riigieelarve strateegias ei nähta 2012. aasta eelarves ette täiendavaid vahendeid riigieelarvest töötasu saavate töötajate palgatõusuks, tuleb 2012. aasta õpetajate palgaküsimused lahendada haridussüsteemi sisemiste vahendite arvel ehk siis kohalikel omavalitsustel tuleb läbi vaadata nende võimalused õpetajate palgatõusuks. Edasised palgaläbirääkimised õpetajate palga alammäärade tõstmiseks lõppesid tulemusteta. Haridus- ja teadusminister jäi oma seisukoha juurde, kuid kohalikud omavalitsused polnud valmis pedagoogide palka solidaarselt tõstma.

Kuna 19. septembri läbirääkimised lõppesid Haridustöötajate Liidule tulemusteta, otsustati EHL volikogu koosolekul jätkata palgavõitlust erinevaid vahendeid kasutades. Näiteks tegi liit kirjaliku pöördumise eraldi iga Riigikogu liikme poole, et saada saadikult toetust riigieelarve projekti menetlemisel täiendavate vahendite eraldamiseks pedagoogide palga alammäärade tõstmiseks 20% 1. jaanuarist 2012.

25. oktoobril 2011 korraldas Eesti Haridustöötajate Liit Toompeal Riigikogu esisel platsil üleriigiline õpetajate miitingu toetamiseks õpetajate nõudmisi palga alammäärade tõstmiseks ja töötingimuste parandamiseks. Miitingul osales üle 1500 inimese. Pöördumises Riigikogu ja Vabariigi Valitsuse poole viidati, et miitingust osavõtjad ootavad Riigikogu liikmetelt riigieelarve menetlemisel palgatõusuks vajalike rahaliste vahendite eraldamist ja selleks toetust ka Vabariigi Valitsuselt. Samuti nõuti nii koolieelsete õppeasutuste õpetajate, muusikakoolide õpetajate, psühholoogide, logopeedide jt koolis töötavate spetsialistide madalate töötasude tõstmist ning pedagoogide töökoormuse vähendamist. Pöördumise lõpus viidati otseselt streigi toimumise võimalusele, lisades, et kui Riigikogus ei leita võimalusi töötasu tõstmise küsimuste

lahendamiseks, siis jätkatakse võitlust, kasutades selleks kõiki seaduses ettenähtud vahendeid sh streike.

Õpetajate miitingu järel muutsid võimuesindajad mingil määral oma seniseid seisukohti leides, et õpetajate palgaküsimused vajavad lahendamist ning nähakse vajadust õpetajate palgataseme jõudmiseks riigi keskmisele palgatasemele. Samas hoidusid võimuesindajad konkreetseid arvusid märkimast. Samuti kirjutasid 3. novembril 2011 Haridus- ja Teadusministeerium ja Eesti Haridustöötajate Liit alla ühisdeklaratsioonile õpetajatöö väärtustamiseks. Antud dokumendis ei lepitud küll kokku 2012. aasta õpetajate palgatõus, kuid on öeldud, et „seatakse eesmärgiks, et täistööajaga kvalifitseeritud õpetaja keskmine palgatas peaks täistööaja ulatuses olema 20% kõrgem riigi keskmisest palgast, ning tegutsevad ühiselt selle saavutamise nimel“.

### **Pöördumine riikliku lepitaja poole**

7. detsembril 2011. a kinnitatud 2012.a eelarves ei nähtud ette vahendeid õpetajate palgaküsimuste lahendamiseks ning rahandusminister teatas, et valitsuskoalitsioon ei pea võimalikuks kuni 2016. aastani riigieelarvest töötasu saavate töötajate palgatõusuks täiendavaid rahalisi vahendeid eraldada. Valitsuse seisukohaks jäi, et töötasu tõstmiseks tuleb leida võimalusi haridussüsteemi siseselt – seega peaks haridustöötajatele töötasu tõstmiseks leidma täiendavaid vahendeid seoses muudatustega koolivõrgus ning koos õpilaste arvu vähenemisega ja ka vajaduse vähenemisega õpetajate ametikohtade arvus. See on aga pikaajaline protsess.

Valitsuse seisukoha põhjal järeldas Haridustöötajate Liit, et võimu- ja valitsemisorganid ei plaani tegelikkuses õpetajate töötasu lähiaastatel tõsta. Sellest tulenevalt otsustati Eesti Haridustöötajate Liidu 13. detsembri 2011. aasta volikogul koosolekul, et haridusasutuste ametiühingute usaldusisikute abiga viiakse läbi õpetajate üleriigiline küsitlus, et saada teada nende valmisolek osalemiseks üleriigilises streigis palgavõitluse toetuseks (vajalik õpetajate toetus streigiks saadi). Samuti pöördus Eesti Haridustöötajate Liit streigiõiguse saamiseks taotlusega riikliku lepitaja poole, avaldusega aidata kaasa kokkuleppe



saavutamiseks Vabariigi Valitsusega ja kohalike omavalitsustega, et tõsta töötasu alammäärasid õpetajatele atesteerimisel omistatud ametijärgude kaupa. Otsustati, et kui riikliku lepitaja poolt läbiviidud lepitustegevus ei anna soovitud tulemusi, korraldatakse üleriigiline streik nõudmiste toetuseks. Eesti haridustöötajate Liit pöördus Eesti Ametiühingute Keskliidu (EAKL) ja teiste ametiühingute ning töötajate ühenduste poole, et „toetataks EHL võitlust õpetajate töötasude tõstmise eest, sh võimalikku streiki, samuti kutsuda kõiki ametiühinguid üles koostöö tugevdamisele ja koordineerimisele ja vajadusel ühisaktsioonide korraldamisele kõigi töötajate huvide kaitsmisel.“

2012. aasta 1. veebruaril toimunud lepituskoosolekul riikliku lepitaja juures kinnitasid Vabariigi Valitsuse esindajana Haridus- ja Teadusministeeriumi, Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liidu esindajad, et võimalusi 2012. aastaks õpetajate töötasu alammäärade tõstmiseks ei ole. Seega ei saavutatud vastavat kokkulepet ka riikliku lepitaja vahendusel, mistõttu asuti streiki ette valmistama.

### **Üleriigiline streik**

Haridustöötajate streik toimus 7.–9. märtsil 2012. aastal. Streigi keskseks nõudmiseks oli õpetajate palga alammäär 20% tõus, kuid esitati ka ettepanekuid töötingimuste parandamiseks ja hariduskorralduslike küsimuste paremaks lahendamiseks, pöördudes vastavalt Vabariigi valitsuse, Riigikogu, Haridus- ja Teadusministeeriumi ja kohalike omavalitsuste poole.

Streigist võttis osa 682 haridusasutust, kokku 17234 haridustöötajat. Streigis osales 354 koolist 10056 ja 328 koolieelsest jm haridusasutusest 7178 haridustöötajat. Haridusasutused said ise valida, mitu päeva nad soovivad streikida. 1-päevases streigis osales 9468, 2-päevases streigis 3094 ja 3-päevases streigis 4672 haridustöötajat.

Lisaks õpetajate streigile korraldati arvukalt toetusstreike. Näiteks osalesid toetusstreigis tervishoiu-, transpordi-, kultuuri- jt liitude ja ühenduste liikmed. Haridustöötajate streigiga samal ajal toimus ka Eesti Ametiühingute Keskliidu toetusstreik, kus osales kokku 7000

töötajat (sealhulgas tervishoiutöötajaid üle 4000, Haritlaste ametiühingust ligi 1500, transpordis 800, energeetikas 400 ja raudteel üle 200). Kokku korraldati üle Eesti 20 streiki õpetajate ja EAKL nõudmiste toetuseks. Lisaks organiseeriti mitmel pool pikette, streigikoosolekuid ja meelevaldusi (Krkukov 14.03.2012; Eesti Haridustöötajate Liit; Eesti Ametiühingute Keskliit).

Ametiühingute Keskliit protestis toetusstreikidega valitsuse töö- ja sotsiaalpoliitika vastu (EAKL 07.03.2012). EAKL streiginõuded, mis valitsuse saadetud 17. veebruari streigitates esitati olid järgmised:

- alustada viivitamatult kolmepoolseid läbirääkimisi ja sõlmida kokkulepe, mis lahendaks töötukassa reservidega seotud probleemid ning sätestaks seaduses töötuskindlustuse eelarve tasakaalu põhimõtte;
- täiendada Riigikogu menetluses olevat kollektiivlepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu, mille sisuks oli kollektiivlepingu lõpetamine, ametiühingute tehtud muudatusettepanekutega;
- lõpetada Riigikogu õiguskomisjoni algatatud töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu menetlus, mille sisuks oli 2013. aastani edasilükatud vabatahtlikult töölepingu lõpetanutele töötuskindlustushüvitise laiendamise kokkuleppe tühistamine.

Nagu eespool käsitletud, ei saavutatud tegelikkuses ühti EAKLi nõudmistest.

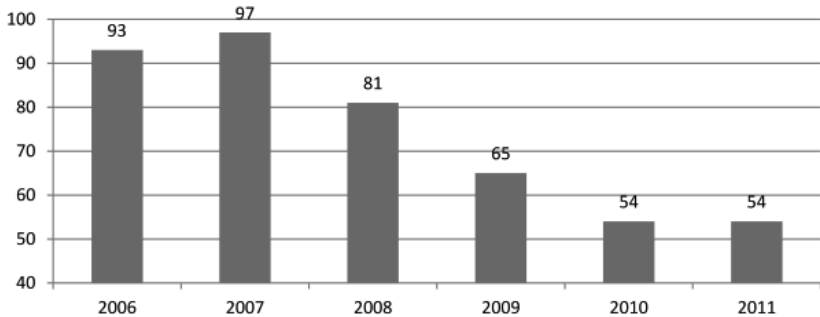
EAKLi korraldatud toetusstreik on saanud kriitika osaliseks. Põhjuseid selleks on peamiselt kaks – esiteks leiti, et EAKL toetusstreik hägustas õpetajate streiki, teiseks on Tööandjate Keskliit ja valitsus seisukohal, et toetusstreik ei olnud õiguspärane. Streigi õiguspärasus tekitab kahtlusi ka riiklikus lepitajas, kelle sõnul tekitasid Eesti Ametiühingute Keskliidu nõudmiste edastamiseks korraldatav streik ja sellega kaasnevad toetusstreigid küsimusi, kuna poliitilise sisuga streigid on Eestis õiguslikult reguleerimata (Delfi 02.03.2012). Poliitilise streigina nähti EAKLi toetusstreiki eelkõige seetõttu, et kollektiivse töötüli lahendamise seaduses oleva streigi definitsiooni järgi ei ole võimalik streikida, kui ei ole töötüli tööandjaga, kuid Eesti Ametiühingute Keskliidul puudub tööandja, kelle vastu streikida.

Vastuseks kriitikale, et EAKL toetusstreik varjutas õpetajate streiki, leidis EAKL juht aga, et „*kuigi pedagoogide streigis on esiplaanil palganõue, on Haridustöötajate Liidu ja EAKL streikide vastandamine otsitud ja kunstlik – ka pedagoogid protestivad tegelikult valitsuse poliitika vastu.*“ (EAKL 07.03.2102). Streigi õiguspärasuse osas viitas Eesti Ametiühingute Keskliit streigi puhul rahvusvahelisele õigusele märkides, et „streikimist reguleerib lisaks siseriiklikele seadustele ka rahvusvaheline õigus, nende vastuolu korral on ülimuslikud rahvusvahelised lepingud. Nii Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) kui ka Euroopa Nõukogu on korduvalt rõhutanud riikide kohustust võimaldada streike ka protestiks valitsuse sotsiaal- ja majanduspoliitiliste otsuste vastu“ (EAKL 06.03.2012). Otsus EAKLi streigi õiguspärasuse osas on uuringu valmimise hetkel veel lahtine.

Pool aastat pärast haridustöötajate streiki on Eesti Haridustöötajate Liidu hinnangul näha positiivseid suundumisi, mis puudutab õpetajate palku. Kuigi 2012. aastal palku ei tõstetud, mis oli üks streigi nõudmistest, on haridus- ja teadusminister oma esinemistes viidanud õpetajate palgatõususele alates 1. jaanuarist 2013. Eesmärgiks on tõsta õpetajate miinimumpalka 700 euronit ning lisaks sellele oleks koolijuhil käsutuses 20 protsenti palgafondist (n-õ motivatsioonikomponent), mida saab kasutada palkade diferentseerimiseks. Seega on plaanis, et õpetaja keskmine palk on tulevikus vähemalt 840 eurot – see moodustub õpetaja palga alammäärast, mis on vähemalt 700 eurot, ja 20% koolile antud motivatsioonikomponendist (Haridus- ja Teadusministeerium). See, kas antud muudatused palkades ka toimuma hakkavad, selgub siiski alles 2012 aasta septembri lõpus, mil esitatakse Riigikogule riigieelarve eelnõu. Sellegipoolest on Eesti Haridustöötajate Liidu esindaja sõnul streigi tulemusi näha, kuna õpetajate palgaküsimusi on hakatud arutama ning õpetajate palgatõusu vajadust on tunnistanud nii valitsus kui ka ühiskond laiemalt.

EAKL toetusstreigi suhtes toimub aktiivne arutelu, kas antud streik oli õiguspärane. Samuti on streigi valguses asunud üle vaatama kollektiivse töötüli lahendamise seadust, et luua suuremat õigusselgust.

Ka organisatsiooni tasandi kollektiivläbirääkimiste aktiivsus vähenes kriisi ajal tuntuvalt. Kui buumi tipp hetkel 2007. aastal sõlmiti ligi 100 kollektiivlepingut, oli 2010.–2011. aastal lepingute arv ligi poole võrra madalam (vt joonis 11).



Joonis 11. Sõlmitud kollektiivlepingute arv perioodil 2006–2011.

Allikas: Kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

Põhjus on lihtne – kriisi ajal selgelt suurenenud töötuse määr nõrgendas töötajate läbirääkimisvõimet ning ka töötajate esindajad mõistsid, et eeskätt on oluline töökohtade säilitamine. Sestap ei sõlmitud ka kollektiivlepinguid buumiaegse aktiivsusega. Võib eeldada, et töötajad olid rahul majanduskriisi eel kokkulepitud palgataseme või töötingimuste säilimisega ning riigi ja kohalike omavalitsuste kollektiivsete töösuhete uuringu (2011) tulemused viitavad, et oli asutusi, kus töötajate esindaja nõustus ka töötajate seisukohalt ebasoodsamate muudatuste sisseviimisega kollektiivlepingutesse, kuid kuna vastavasisulist uuringut ei ole Eestis tehtud, siis pole teada, kui laiaulatuslik see praktika oli. Samuti ei olnud suure tõenäosusega nende organisatsioonide juhid, kus kollektiivlepinguid polnud, valmis buumiajaga sama soosivalt astuma kollektiivlepingu sõlmimise dialoogi, kuna ebakindel majandusolukord ei soodustanud lisakohustuste võtmist.

# III Majanduskriisi ületamiseks kasutatud poliitikameetmed

## 3.1. Seadusandlikud muutused

Majanduskriis ei toonud kollektiivseid töösuhteid reguleerivates seadustes kaasa olulisi muutusi. Ainsaks olulisemaks muudatuseks oli kollektiivlepingu lõpetamise aluste muutmine mais 2012, kuid arvamused selles osas, kas kriisil oli üldse mõju selle otsuse vastuvõtmisel, olid intervjueeritud osapooltel erinevad. Osa intervjueeritustest seostas muudatust kriisi mõjuga, tuues välja, et kriis näitas ettevõtjatele, et piiramatu tähtajaga kollektiivleping võib kriisi tingimustes tekitada ettevõtte jaoks suuri probleeme. Teised intervjueeritud arvasid, et seadusemuudatus tulenes teistest protsessidest ning oli ettevõtjate lobitöö tulemus, mille peamiseks põhjuseks ei olnud majanduskriis.

Eelnevalt kehtinud regulatsiooni kohaselt sai kollektiivlepingut lõpetada üksnes poolte kokkuleppel. Pärast kollektiivlepingu tähtaja möödumist kehtisid kollektiivlepingu tingimused juhul, kui neid ei muudetud, edasi. Erandiks oli töörahu pidamise kohustus, mis lõppes koos kollektiivlepingu lõppemisega. 01.05.2012 jõustunud seaduse järgi on kollektiivlepingu tähtajatuks muutumisel (kui kumbki kollektiivlepingu pool ei teata vähemalt kolm kuud enne kollektiivlepingu tähtaja möödumist kirjalikult teisele poolele, et ta ei soovi lepingu pikendamist) kummalgi lepingupoolel õigus kollektiivleping üles öelda, teatades sellest teisele poolele ette vähemalt kuus kuud (Kollektiivlepingu seadus, RT I, 29.03.2012, 2).

Antud punkti muutmise põhjendusena tõi valitsus välja õiguskantsleri märgukirja, kus viitas, et kollektiivlepingu tähtajatu kehtimine ei ole põhiseadusega kooskõlas. Seaduse muutmise protsessi ei kaasatud sotsiaalpartnereid nende hinnangul piisaval määral – seadusemuudatus algatati Riigikogu poolt, mistõttu ei olnud valitsusel kohustust anda antud eelnõu ametiühingutele kooskõlastamiseks. Ametiühingute hinnangul võib antud seadusemuudatus edaspidi soodustada kollektiivlepingute ülesütlemist – uus seaduse punkt loob võimaluse, et kollektiivlepingu kehtivustähtaja saabudes muutub leping automaatselt tähtajatuks ning seejärel võivad osapooled selle kolm kuud ette teatades üles öelda. Samal ajal leiti, et antud seadusemuudatus ei olnud tegelikult vajalik, sest väga koormavaks muutuva kollektiivlepingu oleks tööandja saanud kollektiivlepingust tegelikkuses ka võlaõigusseadusele tuginedes loobuda.

2012. aastal on Sotsiaalministeerium asunud üle vaatama kollektiivsete töösuhete alast seadusandlust. Intervjuust Sotsiaalministeeriumi esindajaga selgus, et põhjuseks on see, et suur osa kollektiivsetest töösuhetest reguleerivatest seadustest on vastu võetud taasiseseisvumisaja alguses ning paarikümne aastaga on olukord sedavõrd palju muutunud, et tekkinud on vajadus kogu seaduste komplekti kaasajastada. Eeskätt kavatakse keskenduda kollektiivse töötüli lahendamise seaduse regulatsiooni, kollektiivsete töötülide lepitamise põhimääruse ja kollektiivlepingu seaduse ülevaatamisele. Sellesse protsessi on hetkel kaasatud ka sotsiaalpartnerid (EAKL, TALO ja Tööandjate Keskliit ning Kaubandus- ja Tööstuskoda), 2012. aasta sügise alguseks oli toimunud üks kohtumine, mis Sotsiaalministeeriumi esindaja sõnul läks edukalt. Samuti on eesmärgiks üldiselt teadlikkuse tõstmine kollektiivsetest töösuhetest.

### 3.2. Majanduslanguse ületamiseks kasutatud fiskaalinstrumendid

Eestit tabas majanduslangus sarnaselt ülejäänud kahe Balti riigiga enamikust Euroopa Liidu liikmesriikidest varem ja valusamalt. Kuigi väliskesperdid soovitasid muuhulgas Eestile krooni devalveerimist, et rahvusvahelist konkurentsipositsiooni tugevdada, ei arutanud valitsus seda

vähemasti avalikes sõnavõttudes tõsiseltvõetava võimalusena. Kuivõrd suur osa buumiperioodil võetud laenudest oli väljastatud eurodes, oleks krooni devalveerimine mõjunud nii majapidamistele kui ettevõtetele rängalt. Lisaks oli Eesti valitsus enne kriisi algust võtnud suuna eurosooniga ühinemiseks ning sellest sihist kinnipidamine tähendas vajadust pidada kinni Maastrichti kriteeriumidest. Eesti avaliku sektori välisvõlg on traditsiooniliselt olnud madal ning kriisi tingimustes tuli valitsusel rakendada meetmeid, et ohjata riigieelarve defitsiiti. Sellises olukorras valis Eesti riigieelarve kärpimise tee, et riigieelarvet võimalikult, tasakaalus hoida. Loobuti üksikisiku tulumaksu järk-järgulise vähendamise plaanist, tõsteti käibemaksu seniselt 18%-lt 20%-ni.

Kollektiivsete töösuhete aspektist mõjutasid kärped kõige otsesemalt avaliku sektori asutusi. Kulude kärpimise tulemusena vähenes riigi ja kohalike omavalitsusasutuste eelarve, mistõttu oldi mitmetes avaliku sektori asutuses sunnitud mõningatest kollektiivlepingu punktidest loobuma või täitma neid vähendatud mahus (Riigi ja kohalike omavalitsuste... 2011). Näiteks oli juhtumeid, kus asutuse juht ja ametiühingu või töötajate usaldusisik leppisid kokku, et teatud perioodil ei täideta teatud kollektiivlepingu punkte, mis nõuavad tööandjalt täiendavaid kulutusi. Üldiselt olid töötajate esindajad vastutulelikud ning arvestati üldise majandusliku olukorraga.

## Kokkuvõte

Majanduskasv, mis tõstis aastatel 2000–2007 Eesti Euroopa Liidu eesrindlikumate liikmesriikide hulka, asendus 2008. aastal 3,7%-lise langusega. Sellises olukorras tuli riigil teha raskeid otsuseid, kuna valitsus otsustas jätkata terve taasiseseisvumise aja eesmärgiks olnud kurssi tasakaalus või ülejäägiga riigieelarve ning väikese riigivõla osas. Samuti oli riigil eesmärgiks minna üle euro kasutamisele, mistõttu tuli täita Maastrichti kriteeriume. See tähendas, et vähenenud tulude tingimustes tuli vähendada kulusid ning riigi meetmed majanduslanguse negatiivsete mõjude leevendamiseks läbi fiskaalpoliitika meetmete olid tagasihoidlikumad kui paljudes teistes Euroopa riikides kriisi alguses.

Selle taustal mõjutas majanduskriis märkimisväärselt ka Eesti tööturgu, seejuures oli majanduslanguse mõju erinevates gruppides erinev – eelkõige mõjus see negatiivselt meeste, noorte ning mitte-eestlaste tööhõivele. Riigieelarve kärpimine majanduslanguse perioodil mõjutas otseselt ka avaliku sektori kollektiivseid töösuhteid. Kulude kärpimise tulemusena vähenes riigi ja kohalike omavalitsusasutuste eelarve, mistõttu oldi mitmetes avaliku sektori asutuses sunnitud mõningatest kollektiivlepingu punktidest loobuma või täitma neid vähendatud mahus.

Samuti oli majanduskriisil oluline mõju riigi ja sotsiaalpartnerite vahelisele sotsiaaldialoogile, mida näitas eelkõige suhete teravnemine. Pingete põhjuseid oli mitmeid – nii valitsuse tahtmatus sotsiaalpartnereid kui ebamugavaid osapooli keeruliste otsuste tegemisse kaasata ning samuti soov otsused kiirelt vastu võtta, vähendamaks kriisi mõju. Näitena võib siin tuua töölepingu seaduse vastuvõtmise, kus valitsus taganes eelnevatest kokkulepetest sotsiaalpartneritega. Probleemidele sotsiaaldialoogis viitavad ka



mitmed teised aspektid, näiteks 2011. aasta lõpupoolel pingeid tekitanud valitsuse otsus konsolideerida töötukassa ja haigekassa reservide vabade vahendid riigieelarvesse. See kõik on aga õnestanud sotsiaalpartnerite usaldust valitsuse kui partneri vastu.

Kriisi tulemusena kannatas ka ettevõtte tasandi kollektiivne dialoog, vähenes sõlmitud kollektiivlepingute arv ja töötajatele pakutavad soodustused. Sektori tasandi dialoog oli samuti tagasihoidlik, märkimisväärseimaks sündmuseks oli õpetajate streik 2012. aasta kevadel, mida toetati mitmete toetusstreikidega. Sügiseks 2012 pole siiski selge, kuivõrd oli streigil oodatud mõju õpetajate palgatingimuste parandamisele.

Samas aga tuleb tõdeda, et sotsiaalpartnerite vähene kaasamine ning nende ettepanekutega mitteametamine ei ole üksnes kriisiaja probleem. Selle murekohaga on Eesti silmitsi seisnud juba pikka aega ning kriis pigem teravdas olukorda, kuna tuli teha raskeid valikuid ning sellesse protsessi ei kaasatud sotsiaalpartnerite endi hinnangul neid piisavalt. Seega seisab riik väljakutsega, kuidas arendada Eestis konstruktiivset sotsiaaldialoogi, silmitsi ka pärast kriisi lõppu.

# Kasutatud kirjandus

Ametiühingute seadus. RT I 2000, 57, 372

Delfi. 02.03.2012. Riiklik lepitaja: keskliidu streigi õiguspärasus tekitab küsimusi. *Delfi* <http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/riiklik-lepitaja-keskliidu-streigi-oigusparasus-tekitab-kusimusi.d?id=64012475>

Eesti Ametiühingute Keskliit. 06.03.2012. Katsed streikijaid hirmutada kukuvad läbi <http://www.eakl.ee/?pid=75&lang=5&nid=460>

Eesti Ametiühingute Keskliit. 07.03.2012. EAKL: solidaarsus pedagoogidega on siiras <http://www.eakl.ee/?pid=75&nid=463&lang=5>

Eesti Energia. 27.04.2012. Eesti Energia kontserni I kv 2012. majandusaasta auditeerimata tulemused [https://www.energia.ee/et/about/presscentre/news/investor//asset\\_publisher/NRn4/content/modalwindow/6986995](https://www.energia.ee/et/about/presscentre/news/investor//asset_publisher/NRn4/content/modalwindow/6986995)

Eesti Energia Aastaruanne 2009/10

Eesti Haridustöötajate Liit ja Haridus- ja Teadusministeerium. 03.11.2011. Ühisdeklaratsioon õpetajatöö väärtustamiseks

**Espenberg, K. Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K.** 2012. Kollektiivlepingute roll Eesti. Tallinn, Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2012. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kollektiivlepingute\\_roll\\_%C3%B5plik.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kollektiivlepingute_roll_%C3%B5plik.pdf)

**Hankewitz, G., D.** Eesti Energia jätab töötajad puhkuse- ja jõulutoetuseta. *E24* Majandus, 30.04.2009. <http://www.e24.ee/113768/eesti-energia-jatab-tootajad-puhkuse-ja-joulutoetuseta/>

Haridus- ja Teadusministeerium. Hariduskorralduse kaasajastamise eesmärk on haridusideaalidele vastav kool ja koolivõrk. <http://www.hm.ee/index.php?0513013>

Kollektiivlepingu seadus. RT I 1993, 20, 353

Kollektiivse töötüli lahendamise seadus. RT I 1993, 26, 442

**Koorits, V.** Ametiühing sõlmis Eesti Energiaga kollektiivlepingu. *ERR Uudised*, 23.03.2006. <http://uudised.err.ee/index.php?0558630>

**Krjukov, A.** Ametiühingud: tajusime ühiskonna laialdast toetust. *ERR Uudised*, 14.03.2012. <http://uudised.err.ee/index.php?06248170>

**Krusell, S.** Majanduslanguse põhjustatud muutused tööturul. *Eesti Statistika Kvartalikirj* 2010, 1/10: 16–32.

**Linkgreim, I-G.** Eesti Energia ühendab oma tütaretevõtted ühise nime alla. *ERR Uudised*, 05.05.2009. <http://uudised.err.ee/index.php?06163528>

**Nestor, E., Peterson, P., Taliga, H., Pärnits, K., Kruuser, A., Pehk, L., Laja, R., Toomsalu, K., Paavo, R., Aro-Raal, M., Proos, M., Toomel, J-H.** Praktiline kollektiivlääbirääkimiste käsiraamat, 2011.

**Nurmela, K., Kriger, T.** Tööturg. Avaldatud kogumikus Integratsioonimonitooring, 2011. [http://www.emor.ee/public/documents/Intmon\\_2011\\_pt\\_3.pdf](http://www.emor.ee/public/documents/Intmon_2011_pt_3.pdf)

**Osila, L.** Small minimum wage increase agreed. Eurofound, 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/eel201019i.htm>.

**Otsmaa, M.** Töötukassa nõukogu istung jäi ära. *ERR Uudised*, 12.02.2012. <http://uudised.err.ee/index.php?06243288>

Riigikantselei. 29.12.2011. Kaasamise hea tava. <http://valitsus.ee/et/riigikantselei/kaasamine-ja-mojude-hindamine/kaasamise-hea-tava>

**Rosenblad, Y.** Tööturg majanduskriisi teises pooles. *Eesti Statistika Kvartalikirj*, 2011, 2/11: 65–80

**Tamm, M.** Sotsid: uue töölepingu seaduse jõustumine tuleb edasi lükata. *Postimees*, 06.04.2009. <http://www.postimees.ee/103520/sotsid-ue-toolepingu-seaduse-joustumine-tuleb-edasi-lukata>

Riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE ja Poliitikauuringute

Keskus PRAXIS. 2011. <http://www.ec.ut.ee/et/rakendusuuringud/teostatud-projektid>

Transpordi Ametiühing. 08.02.2012. Riigisisese liiniveo üldtöökokkulepe [http://www.etta.ee/tooandjale\\_ytk?PHPSESSID=e73b8ae694b4c640c0e8e5ea1ab8cf95](http://www.etta.ee/tooandjale_ytk?PHPSESSID=e73b8ae694b4c640c0e8e5ea1ab8cf95)

Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35

Töötajate usaldusisiku seadus. RT I 2007, 2, 6