

Kollektiivlepingud Eestis

Eva Põldis, Mariliis Proos

Töötingimuste kollektiivsed kokkulepped on üks oluline osa töösuhetest, samal ajal ei ole kollektiivlepingud Eestis väga levinud. Ajavahemikul 1997–2012 on Sotsiaalministeeriumi peetava kollektiivlepingute andmekogu andmetel sõlmitud 904 kollektiivlepingut, kusjuures alates 2008. aastast on kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus langedud. 2011. aasta lõpu seisuga oli Eestis kehtivaid kollektiivlepinguid 309 ning veidi alla veerandi palgatöötajate töötingimused olid reguleeritud kollektiivlepinguga.

Käesoleva teemalehe eesmärk on anda ülevaade kollektiivlepingutest Eestis. Teemaleht on jaotatud kaheks peatükiks: esimeses käsitletakse kollektiivlepingute sõlmimise trendi aastatel 1997–2012 ning teises analüüsitakse 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepinguid ja nendes kokku lepitud töötingimusi. Analüüs põhineb kollektiivlepingute andmekogu andmetel, mis on seostatud Statistikaameti andmetega.

Sissejuhatus

Kollektiivsete läbirääkimiste käigus kokku lepitud tingimused fikseeritakse enamasti kollektiivlepingus. Kollektiivlepinguid sõlmitakse nii töötajate kui ka tööandjate algatusel, kusjuures töötajatepoolne huvi kollektiivlepingute sõlmimiseks on sageli seotud seadusest soodsamate töötingimuste või muude lisahüvede saamisega. Kollektiivlepingute sõlmimist soodustavad ka nendega seotud muud kasulikud aspektid. Näiteks võib tuua kollektiivlepingute rolli töötajate motiveerimisel ja töörahu tagamisel (Kallaste *et al.* 2011 ja Riigi- ja kohalike... 2011)¹.

Varasematele uuringutele tuginedes võib öelda, et kollektiivlepingud on Eestis suhteliselt vähe levinud. Eesti tööelu-uuringu kohaselt ütles 33% üle viie töötajaga

organisatsioonide töötajatest, et nende töötingimused on reguleeritud kollektiivlepinguga (Kallaste 2011), samal ajal kui Euroopa Liidus keskmiselt on kollektiivlepingutega kaetud ligikaudu 66% palgatöötajatest² (Visser 2011). Kollektiivlepingute vähese leviku põhjustena Eestis võib välja tuua töösuhete poolte vähese teadlikkuse sotsiaaldialoogist, kollektiivlepingutest ja sellest, millist lisaväärtust võiksid kollektiivsed töösuhted laiemalt ja kollektiivlepingud kitsamalt organisatsioonile anda. Kollektiivlepingute vähesuse põhjus on ka töötajate esindajate madal aktiivsus läbirääkimiste algatamisel ning ühiskonna suhtumine kollektiivlepingutesse ja kollektiivsetesse töösuhetesse laiemalt. (Kallaste *et al.* 2011 ja Riigi- ja kohalike... 2011)

1 Põhjaliku ülevaate kollektiivlepingute rollist Eesti töösuhetes annab ka poliitikaanalüüs „Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes“. Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 1/2012. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kollektiivlepingute_roll_1%2012.pdf.

2 Kollektiivsete töösuhete iseloomustamiseks kasutatakse indikaatorina kollektiivlepinguga kaetust (*collective bargaining coverage*), mis näitab, kui suur osakaal palgatöötajatest on hõlmatud kollektiivselt kokku lepitud töötingimustega osakaaluna kõigist palgatöötajatest (Hayter ja Stoevska 2011).

Kollektiivlepinguid sõlmitakse organisatsiooni tasandil ning lisaks on võimalik kollektiivlepingute laiendamine näiteks sektori ja riigi piires³. Eestis on enamik kollektiivlepinguid sõlmitud just organisatsiooni tasandil, sektori tasandi kollektiivlepinguid on suhteliselt vähe ning üleriigiliselt kohalduvad kollektiivlepingud on vaid Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Töoandjate Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepped.

Kollektiivlepingute sõlmimist reguleeriva kollektiivlepingu seaduse (edaspidi „KLS“) kohaselt registreeritakse sõlmitud kollektiivleping Sotsiaalministeeriumi peetavas andmekogus (KLS § 4¹). Käesoleva teemalehe eesmärk on anda ülevaade kollektiivlepingute andmekogus registreeritud kollektiivlepingutest, iseloomustades kollektiivlepingute sõlmimise trendi ajas ja 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepinguid. Samuti hinnatakse kollektiivlepingutega kaetust

2011. aasta lõpu seisuga ehk seda, kui paljude töötajate töötingimused on kollektiivlepinguga reguleeritud. Lisaks antakse teemalehes ülevaade kollektiivselt kokku lepitud töötingimustest.

Selleks et hinnata, millistes organisatsioonides kollektiivlepinguid sõlmitakse, on analüüsi aluseks olevad kollektiivlepingute andmekogu andmed seostatud Statistikaameti majandusüksuste registri andmetega. Käesoleva analüüsi puhul tuleb aga arvestada asjaoluga, et kõik Eestis sõlmitud kollektiivlepingud ei pruugi andmekogus registreeritud olla, kuna andmekogu on informatiivse iseloomuga. Seetõttu ei anna kollektiivlepingute andmekogu statistika kindlasti ammendavat ülevaadet kollektiivlepingute levikust ega kollektiivlepingutega kaetusest Eestis, vaid pakub teavet selle kohta, millised töötingimused on tavapärast kollektiivlepingutega reguleeritud ning kelle vahel lepingud sõlmitakse.

1. Kollektiivlepingute sõlmimine

Kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus oli kõrgeim 2000. aastate alguses ning hakkas vähenema koos majanduslangusega alates 2008. aastat.

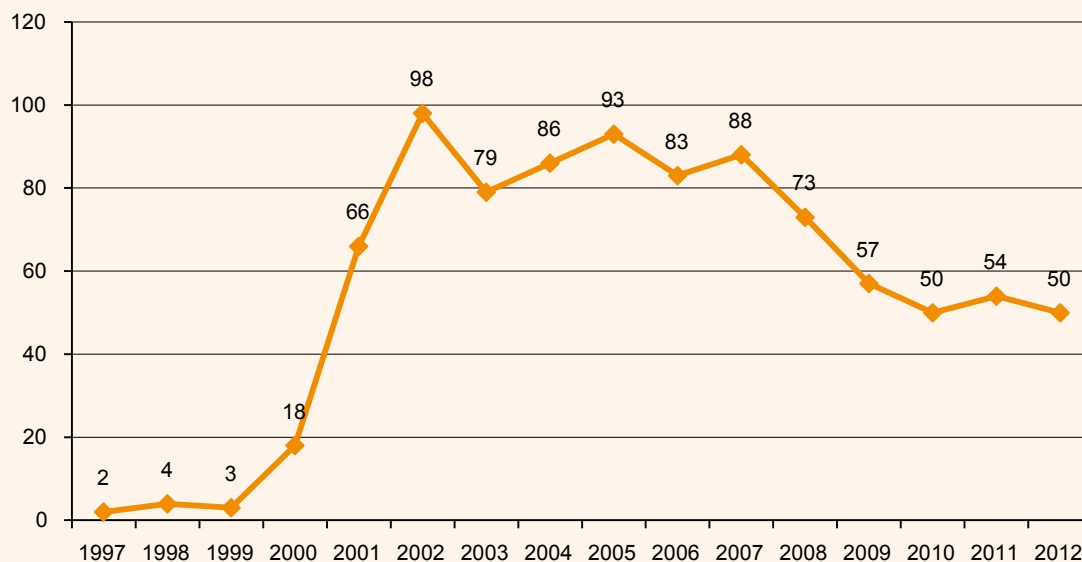
Kollektiivlepingute sõlmimise trendi iseloomustamiseks vaadatakse järgnevalt kollektiivlepingute andmekogus registreeritud kollektiivlepinguid nende sõlmimise aja järgi. Kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus oli kõrgeim 2000. aastate alguses, näiteks 2002. aastal sõlmiti 98 uut lepingut. Koos keeruliste majandustingimustega on kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus langenud, kuna majanduskriisi tingimustes ei pruugi tööandjatel olla motivatsiooni kollektiivlepinguid sõlmida ja sellega endale täiendavaid kohustusi võtta. 2012. aastal sõlmiti 50 uut kollektiivlepingut, mis on 38 lepingu võrra vähem kui näiteks 2007. aastal. Kokku on viimase 16 aasta jooksul sõlmitud 904 kollektiivlepingut⁴.

Kõigist vaadeldaval perioodil sõlmitud kollektiivlepingutest moodustavad Eesti Töoandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu vahel sõlmitud üleriigiliselt kohalduvad töötasu alammäära kokkulepped 0,9% ehk töötasu alammäära kokkuleppeid on vaadeldud ajavahemikus sõlmitud kokku kaheksa, vastavalt aastatel 2002–2007, 2011 ja 2012. Töötasu alammäära kokkulepete puhul on tegemist laiendatud lepinguga, mille tingimused on kohustuslikud kõigile tööandjatele ja töötajatele. Kui nimetatud töötasu alammäära kokkulepped välja jätta, siis on organisatsiooni tasandil ja sektorile laiendatud kollektiivlepinguid sõlmitud kokku 896.

3 Kollektiivlepingu seaduse § 4 lg 4 kohaselt võib tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada poolte kokkuleppel KLS § 6 lg 1 punktides 1 ja 3 määratud tingimuste osas (palgatingimused, töö- ja puhkeaja tingimused). See tähendab, et näiteks tööandjate liit X ja ametiühing Y võivad sõlmida kollektiivlepingu, milles nad lepivad kokku, et teatud sektoris ei või töötajate töötasu olla väiksem kui Z eurot tunnis. Laiendatud kollektiivlepingu tingimused peab sotsiaalminister KLS § 4 lg 5 kohaselt Ametlikes Teadaannetes avaldama. Laiendatud kollektiivlepingu tingimused jõustuvad teadaande avaldamisele järgneval päeval ning kollektiivlepingus määratud sektori tööandjatel tekib kohustus antud kokkulepet täitma asuda.

4 Arvestatud on nii aasta jooksul sõlmitud uusi kollektiivlepinguid kui ka kollektiivlepingut muutvaid kokkuleppeid. Statistikast jäävad välja lepingud lõpetavad kokkulepped.

Joonis 1. Sõlmitud kollektiivlepingud, 1997–2012



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

Kui vaadata sõlmitud kollektiivlepinguid nende kehtivuse liigi järgi, siis selgub, et valdavalt sõlmitakse tähtajalisi kollektiivlepinguid. Ajavahemikul 1997–2012 sõlmitud kollektiivlepingutest ligikaudu 75% on tähtajalised, 18,7% automaatselt pikenevad⁵ ja vaid 6,7% lepingutest on tähtajatud (vt joonis 2). Kollektiivlepingu pooled lepivad üldjuhul kokku konkreetses kollektiivlepingu kestuses, mille jooksul on pooled kohustatud täitma lepingu tingimusi ning kehtib kollektiivlepingust tulenev töörahu.

Lisaks sõlmitud kollektiivlepingute arvule tuleks vaadata, kui paljude töötajate töitingimused on kollektiivlepingutega reguleeritud. Joonis 3 iseloomustab kollektiivlepingutega hõlmatud isikute arvu⁶ üksiktöötajate ja tööandjate liitude sõlmitud kollektiivlepingute lõikes, tuginedes kollektiivlepingute andmekogus märgitud hõlmatud isikute arvule. Antud joonisel ei kajastu aastatel 2002–2007, 2011 ja 2012 Eesti Töötajate Kesklü-

du ja Eesti Ametiühingute Kesklüdu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepped⁷.

Viimastel aastatel on keskmiselt ühe üksiktöötaja sõlmitud kollektiivlepinguga hõlmatud ligikaudu 400 töötajat. 2012. aasta jooksul üksiktöötajate sõlmitud kollektiivlepinguga on kaetud kokku ligikaudu 19 000 töötajat. Viimastel aastatel on kollektiivlepingute sõlmimine mõnevõrra vähenenud, mistõttu on näha ka kollektiivlepingutega hõlmatud isikute koguarvu vähenemist, samal ajal ei ole oluliselt muutunud keskmiselt ühe lepinguga hõlmatud isikute arv.

Töötajate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut võib laiendada poolte kokkuleppel palgatingimuste ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas, kusjuures laiendamise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus (KLS § 4 lg 4). Töötajate liitude sõlmitud kollektiivlepingute puhul on valdavalt tegemist

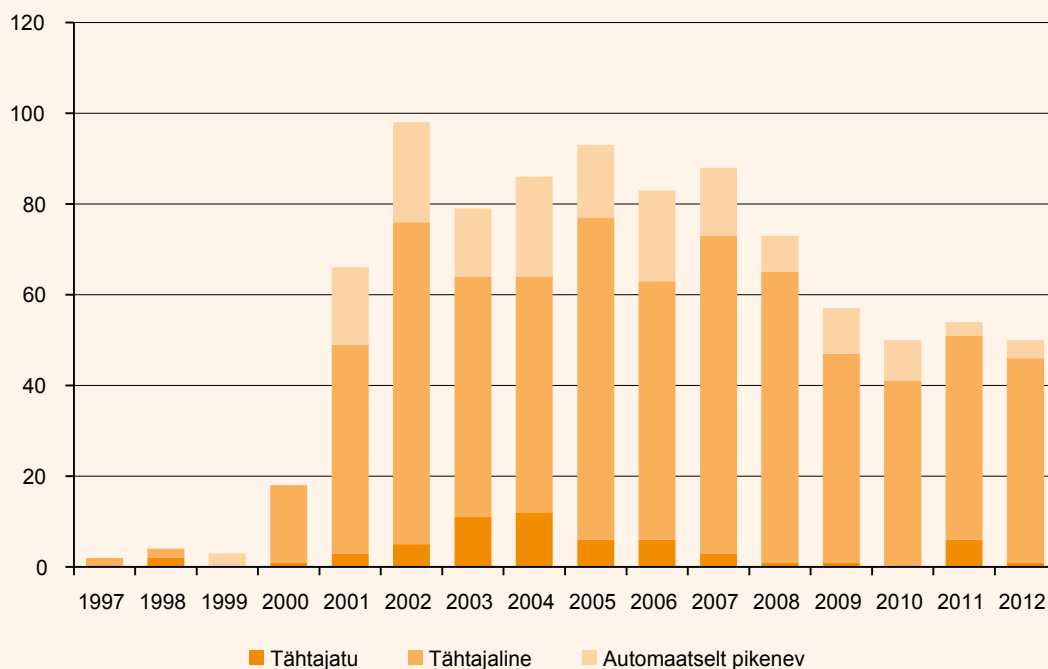
75% sõlmitud kollektiivlepingutest on tähtajalised.

5 Automaatselt pikenevad kollektiivlepingud – kollektiivlepingud, mille tähtaeg pikeneb vastavalt lepingus sätestatud kas teatud arv kordi või kuni uue lepingu sõlmimiseni või lõpmatu arv kordi.

6 Hõlmatud isikute arv põhineb kollektiivlepingu andmekogusse sisestaja poolt märgitud lepinguga hõlmatud töötajate arvul. Siinkohal tuleb arvestada, et kollektiivlepingus märgitud hõlmatud isikute arv võib olla hinnanguline ning mitte vastata täpselt tegelikule olukorrale. Samuti ei ole kõikide kollektiivlepingute juurde märgitud hõlmatud isikute arvu. Eelnevat arvestades võib tegelik kollektiivlepingutega hõlmatud isikute arv olla joonisel toodust mõnevõrra erinev. Joonisel ei kajastu Eesti Ametiühingute Kesklüdu ja Eesti Töötajate Kesklüdu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepped.

7 Sõltuvalt aastast varieerub töötasu alammäära kokkulepete puhul kollektiivlepingute andmekogus märgitud hõlmatud isikute arv 60 000 ja 90 000 vahel. Siinkohal peetakse silmas töötasu alammäära saavaid isikuid (töötasu alammäära muutusest mõjutatud isikuid).

Joonis 2. Kollektiivlepingud kehtivuse liigi järgi, 1997–2012



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

tervishoiu ja transpordi valdkonnas sõlmitud laiendatud lepingutega. 2012. aastal sõlmisid tööandjate liidud ja ametiühingud kolm sektori tasandile laiendatud kollektiivlepingut, millega on kollektiivlepingute andmekogu kohaselt hõlmatud kokku ligi 43 000 töötajat. Üks kollektiivlepingutest on sõlmitud tervishoiu valdkonnas ning kaks veonduse ja laonduse sektoris.

Tervishoiu valdkonnas sõlmitud kollektiivleping on sõlmitud Eesti Haiglate Liidu, Eesti Kiirabi Liidu ja Eesti Perearstide Seltsi ning Eesti Arstide Liidu ja Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu vahel, hõlmates kollektiivlepingute andmekogu kohaselt 25 000 töötajat. Nimetatud kollektiivleping laieneb kõigile asutustele ja ettevõtetele, kes osutavad tervishoiuteenuseid Terviseameti väljastatud tegevusloa alusel ja kelle tegevust rahastatakse Haigekassaga sõlmitud ravi rahastamise lepingu alusel või riigieelarvest, ning töötajatele, kes töötavad eelmainitud asutustes

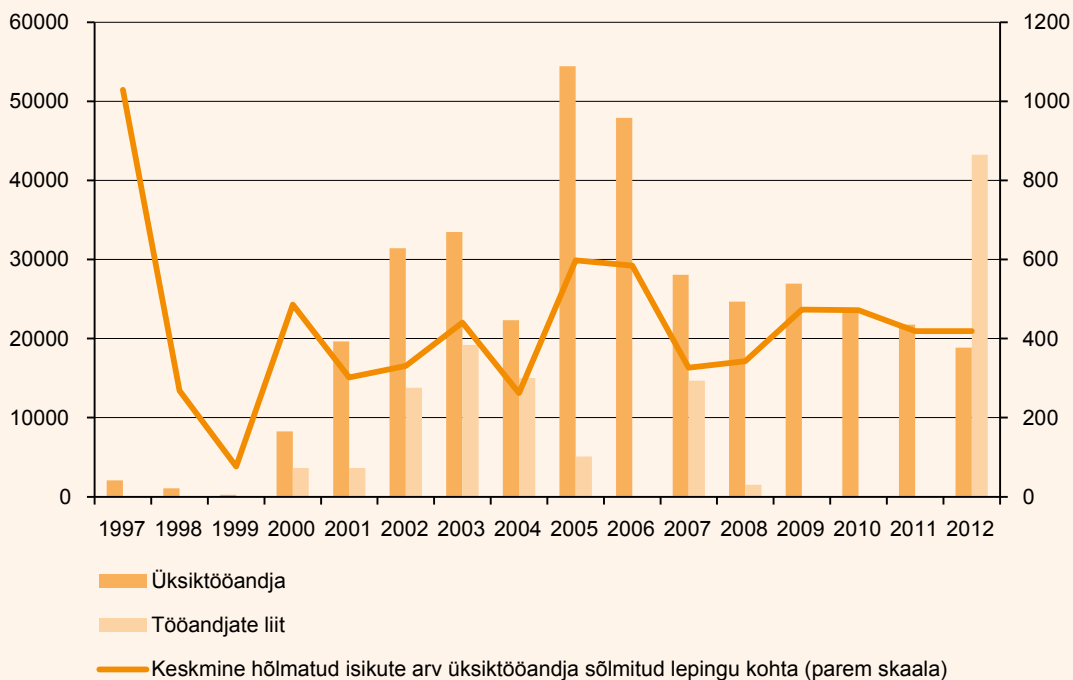
ja ettevõtetes.

Kaks ülejäänud 2012. aastal sõlmitud sektori tasandile laiendatud kollektiivlepingut reguleerivad töötingimusi transpordisektoris ja on sõlmitud Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel. Üks nendest laieneb riigisisese veoseveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele ning teine samade poolte vahel sõlmitud kollektiivleping laieneb ühistranspordiseaduse mõttes liiniveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele. Nimetatud kollektiivlepingutega on hõlmatud vastavalt 3500 ja 14 000 töötajat.

Kollektiivlepingutega hõlmatud isikute arv sõltub sellest, milline on kollektiivlepingu sõlmiva ettevõtte suurus ning kas kollektiivlepinguga on hõlmatud kõik ettevõtte töötajad või mitte. Joonis 4 annab ülevaate erasektoris⁸ sõlmitud kollektiivlepingu-

⁸ Antud juhul on kajastatud ainult erasektori tööandjaid, kuna tulenevalt kollektiivlepingute andmekogu ja Statistikaameti majandusüksuste registri andmete sidumise loogikast ei saa välja tuua töötajate arvu avaliku sektori puhul. Näiteks on kollektiivlepingus tööandjaks kohaliku omavalitsuse üksus, tegelik leping reguleerib aga töötingimusi kohaliku omavalitsuse alla kuuluvas koolis ja töötajate arvuks näidatakse KOV üksuse töötajate arvu, mitte aga kooli töötajate arvu.

Joonis 3. Hõlmatud isikud lepingu sõlmimise ajal, 1997–2012



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

test tööandja suuruse järgi. Ajavahemikul 1997–2011 erasektoris sõlmitud kollektiivlepingutest 5% on sõlmitud väikestes, alla 10 töötajaga ettevõtetes, 20,3% 10–49 töötajaga ettevõtetes, 15,6% 50–99 töötajaga ettevõtetes, 25% 100–249 töötajaga ettevõtetes ning 34,1% suurtes, üle 250 töötajaga ettevõtetes. Seega võib öelda, et pigem sõlmivad kollektiivlepinguid keskmise suurusega ja suured ettevõtted. Eesti tööelu-uuringu tulemused näitasid samuti, et kollektiivlepingud on pigem levinud suurtes, üle 250 töötajaga ettevõtetes ja asutustes (vastavalt 40%-s) (Kallaste 2011).

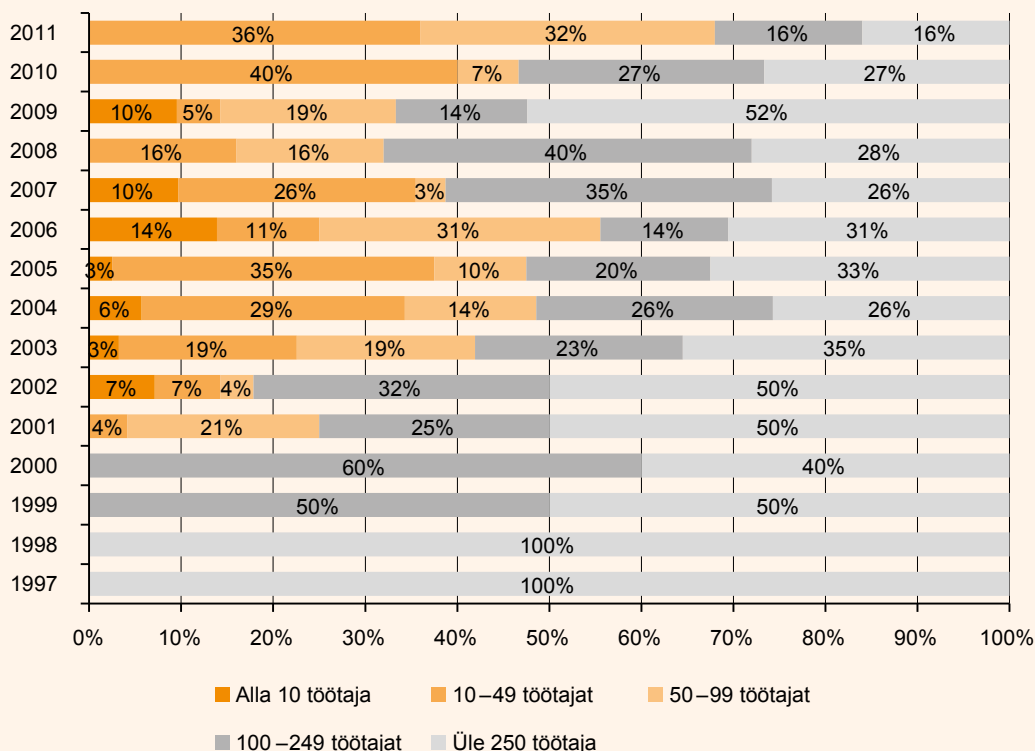
Kollektiivlepingutega võivad olla kaetud kõik ettevõtte või asutuse töötajad või mingi osa nendest. Kollektiivlepingutega hõlmatud isikute arvu leidmisel lähtutakse lepingu kollektiivlepingute andmekogusse sisestamisel märgitud hõlmatud isikute arvust. Ettevõtte töötajate arv on saadud Statistikaameti majandusüksuste registriandmete sidumisel kollektiivlepingute andmekogu andmetega. Kui võrrelda kollektiivlepingus märgitud hõlmatud isikute arvu ja erasektori ettevõtete töötajate arvu, siis selgub, et

kollektiivselt kokku lepitud töötingimustega on keskmiselt kaetud suurem osa ettevõtte töötajatest. Vaadeldaval perioodil erasektori ettevõtetes sõlmitud lepingutest 52%-l juhtudest on kollektiivlepinguga hõlmatud üle 90% ettevõtte töötajatest, alla poole ettevõtte töötajatest on kollektiivlepinguga kaetud ligikaudu viiendikul juhtudest. Varasemalt on leitud, et enamikel juhtudest (vastavalt 71%-l) reguleerib kollektiivleping kõikide töötajate töötingimusi, vaid 8% organisatsioonides, kus on kollektiivleping, hõlmab see alla poole töötajatest (Kallaste 2011).

Põhjuseid, miks kollektiivlepingud ei reguleeri kõikide töötajate töötingimusi, võib olla mitmeid. Näiteks võivad ametiühingud ja tööandjad olla liiga nõrgad selleks, et kaasa kõik töötajad; läbirääkimiste pooled võivad sihilikult välja jätta teatud töötajate rühmad (nt kõrgelt tasustatud töötajad) (Industrial Relations in Europe 2010). Samuti võivad pooled olla kokku leppinud, et kollektiivlepinguga on kaetud vaid ametiühingusse kuuluvad töötajad ning teistele ettevõtte töötajatele kollektiivlepingute tingimused ei kohaldu. Üksikuid selliseid juhtumeid

Valdavalt sõlmivad kollektiivlepinguid keskmise suurusega ja suured ettevõtted. 34% kollektiivlepingutes on sõlmitud üle 250 töötajaga ettevõtetes.

Joonis 4. Erasektoris sõlmitud lepingud ettevõtte suuruse järgi, 1997–2011⁹ (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium; Statistikaamet

61,6% kollektiivlepingutest on sõlmitud avalikus sektoris.

on kollektiivlepingute andmekogu andmetest ka näha, kus lepinguga hõlmatud isikud on kõik ametiühingu liikmed ning ettevõtete või asutuse töötajate koguarv on oluliselt suurem. Sellise praktika leviku hindamiseks Eestis on kollektiivlepingute andmekogu andmed aga liialt lünklikud (lepingu andmekogusse sisestamisel märgitakse harva ametiühingusse kuuluvate isikute arv)¹⁰.

Ettevõttes, asutuses või muus organisatsioonis sõlmib kollektiivlepinguid töötajate ühing. Kui töötajaid ei esinda ametiühing, sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja (KLS § 3). Joonis 5 iseloomustab ajavahemikul 1997–2012 sõlmitud kollektiivlepinguid töötajate esindaja liigi järgi. Töötajate esindaja kollektiivlepingu sõlmimisel võib olla ametiühing, ametiühingu-

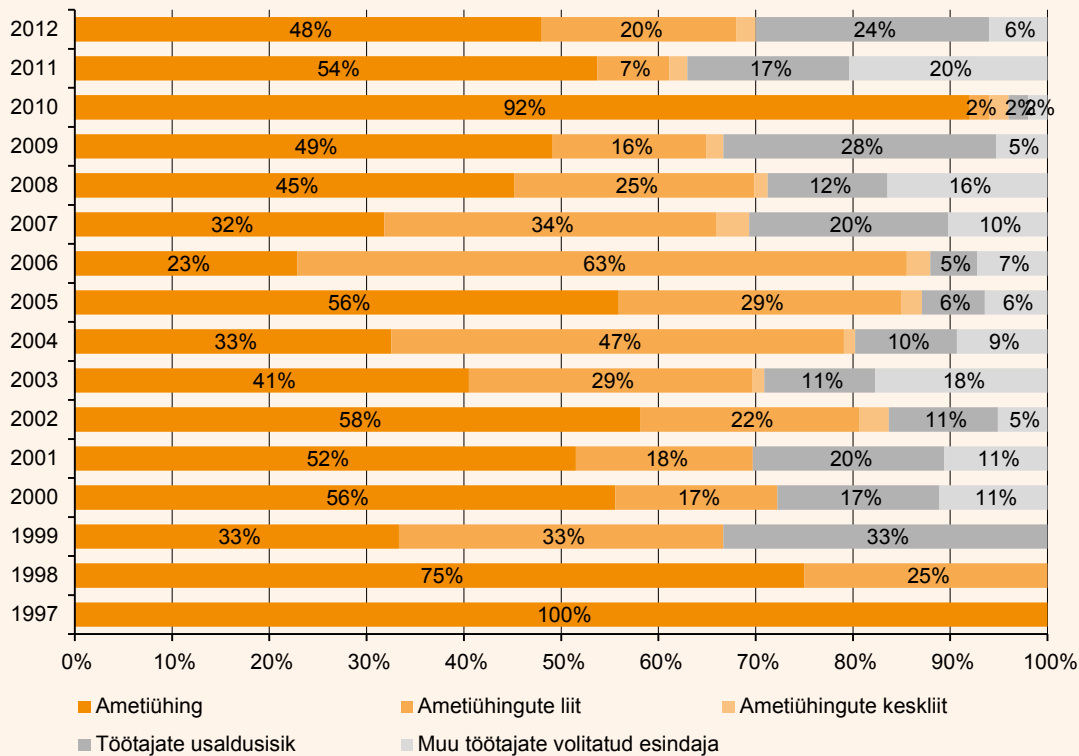
te liit, töötajate usaldusisik või mõni muu töötajate volitatud isik. Jooniselt nähtub, et valdavalt on töötajate esindaja ametiühing või ametiühingute liit, vastavalt 47% ja 28% perioodi jooksul sõlmitud kollektiivlepingutest. Töötajate usaldusisik ja muu töötajate esindaja on kollektiivlepingu sõlmija vastavalt 13,4%-l ja 9,6%-l juhtudest.

Tööandjatepoolne kollektiivlepingu sõlmija on 97,6%-l juhtudest üksiktööandja ning 1,5%-l tööandjate liit. Tööandjate Kesklit on vaadeldud ajavahemikul sõlminud vaid töötasu alammäära kokkuleppeid. Üksiktööandjate jaotusest õigusliku vormi järgi selgub, et enamiku kollektiivlepingutest on sõlminud avaliku sektori tööandjad (perioodi jooksul sõlmitud kollektiivlepingutest kokku 61,6%).

9 Siinkohal on 2012. aasta andmed puudu, kuna teemalehe kirjutamise ajal ei olnud kättesaadavad Statistikaameti andmed töötajate arvu kohta, et hinnata lepingud sõlminud tööandjate suurus.

10 Kollektiivlepingu seaduse § 4 lõike 1 kohaselt laieneb kollektiivleping neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti. Samas on Riigikohus oma 9. jaanuari 2008. aasta otsuses kohtuasjas 3-2-1-133-07 leidnud, et tööandjal on kohustus rakendada kollektiivlepingut kõigile töötajatele, olenemata sellest, kas nad kuuluvad töötajaid esindavasse ühingusse või mitte. Riigikohus leidis, et kollektiivlepingu rakendamine üksnes töötajate ühingusse kuuluvatele töötajatele on vastuolus töötajate ebavõrdse kohtlemise keeluga.

Joonis 5. Sõlmitud kollektiivlepingud töötajate esindaja liigi järgi, 1997–2012 (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

Kui vaadata kollektiivlepingute sõlmimist tegevusalade järgi, siis selgub, et ajavahemikul 1997–2012 sõlmitud kollektiivlepingutest kokku 17% olid veonduse ja laonduse sektoris, 13,5% avalikus halduses ja riigikaitstes, kohustuslikus sotsiaalkindlustuses, 12,1% ehituses (peaasjalikult teedeehituses)

ning 10% tervishoius ja sotsiaalhoolekandes. Väga vähe on kollektiivlepinguid sõlmitud mäetööstuses (0,2% lepingutest), kinnisvaraalas tegevuses (0,4%), finants- ja kindlustustegevuses (0,7%) ning majutuses ja toitlustuses (0,8%).

2. Kehtivad kollektiivlepingud ja nendes kokku lepitud töötingimused

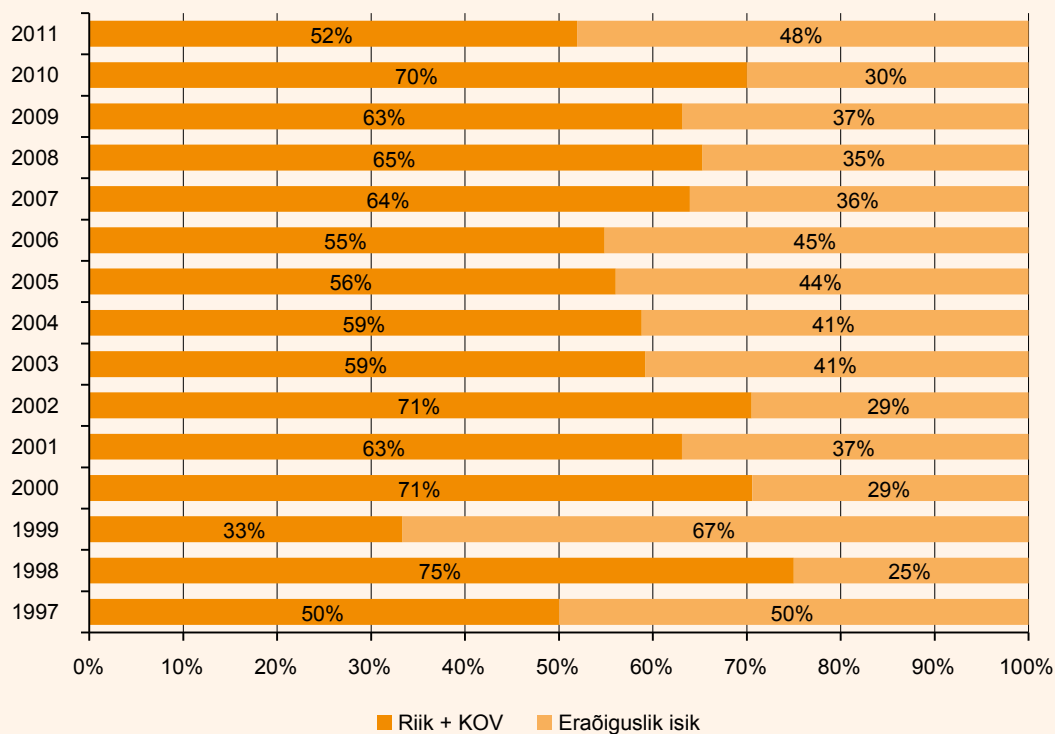
Järgnevas peatükis antakse ülevaade 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingutest¹¹. 2011. aasta lõpu seisuga oli kehtivaid kollektiivlepinguid 145. Nende hulgas on kollektiivlepingud, mille tähtaeg ei ole veel saabunud või mille puhul on tegemist tähtajatute lepingutega. Kuni 30. aprillini

2012 kehtinud kollektiivlepingu seaduse § 11 lg 5 järgi olid lepingu pooled kohustatud kollektiivlepingu kehtivuse lõppedes täitma lepingu tingimusi kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni, välja arvatud kohustus pidada töörahu¹². Seega, kui uut kollektiivlepingut kehtivuse lõppedes ei sõlmitud, siis sisuliselt

11 Peatükis keskendutakse 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingute analüüsile, kuna käesoleva teemalehe kirjutamise ajal ei olnud kättesaadavad Statistikaameti majandusüksuste registri värskeimad andmed selleks, et teostada analüüsi 2012. aastal kehtinud lepingute kohta. Küll aga on ülevaade 2012. aastal sõlmitud kollektiivlepingutest käesoleva teemalehe esimeses peatükis.

12 1. mail 2012 jõustus kollektiivlepingu seaduse muudatus, mille kohaselt kollektiivlepingu tähtaja möödumisel loetakse kollektiivleping tähtjatuks, kui kumbki lepingu pool ei teata vähemalt kolm kuud enne tähtaja möödumist kirjalikult teisele poolele, et ta ei soovi lepingu pikendamist.

Joonis 6. Sõlmitud kollektiivlepingute jaotus üksiktööandja õigusliku vormi järgi, 1997–2011 (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium; Statistikaamet

2011. aasta lõpu seisuga oli kehtivaid kollektiivlepinguid 309

kehtis kollektiivleping edasi. Kollektiivlepinguid, mille tähtaeg on möödunud, kuid mis teadaolevalt ei ole lõppenud (näiteks poolte kokkuleppel), uut lepingut aga ei ole samuti sõlmitud, oli 2011. aasta lõpu seisuga 164. Nende kollektiivlepingute puhul võib eeldada, et kollektiivlepingu tingimusi täidetakse edasi¹³. Seega võib öelda, et kehtivaid kollektiivlepinguid, mille tingimusi täidetakse, võiks olla 2011. aasta lõpu seisuga 309. Järgnevas analüüsis keskendutakse nimetatud 309 lepingu detailsemale analüüsile.

2.1. Kehtivad kollektiivlepingud

Kollektiivlepingu sõlmivad tööandja ja töötajate esindaja läbirääkimiste tulemusena. Kui vaadata kehtivaid kollektiivlepinguid töötajate esindaja liigi järgi, siis selgub, et üle pooltel juhtudel (56%) on töötajatepoolseks kollektiivlepingu sõlmijaks ametiühing, 24,3%-l juhtudest ametiühingute liit, 11,3%-l juhtudest on selleks töötajate usaldusisik ning 7,4%-l juhtudest muu töötajate volita-

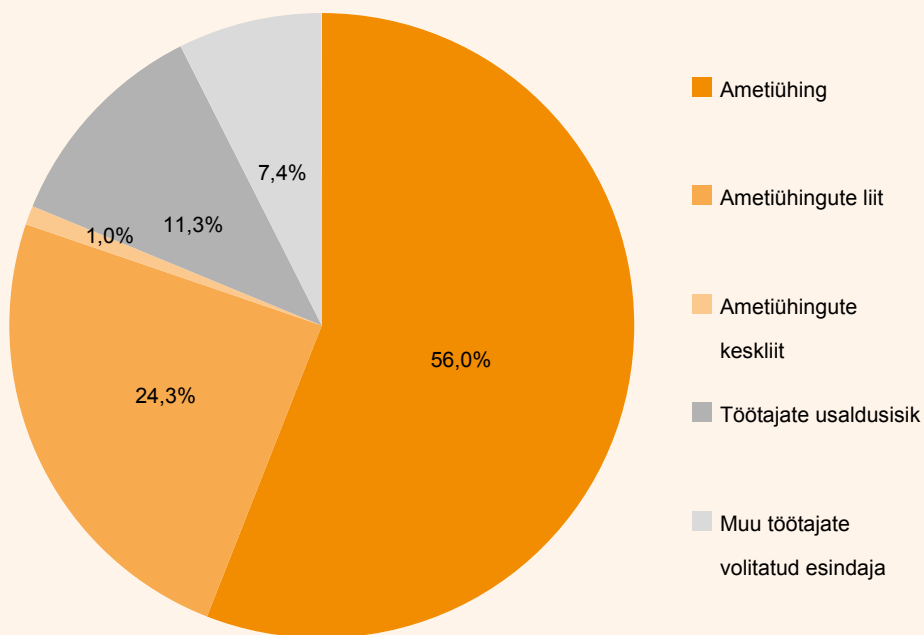
tud esindaja (vt joonis 7). Tööandja vaatepunktist lähtuvalt on 98,4% kehtivatest kollektiivlepingutest sõlminud üksiktööandja ja 1,3% lepingutest tööandjate liidud. Kehtivatest kollektiivlepingutest üks on Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepe.

Kui vaadata sõlmitud kollektiivlepinguid tööandja omandi liigi järgi, jättes siinjuures välja tööandjate liitude sõlmitud lepingud, siis on näha, et 58,7% kehtivatest kollektiivlepingutest on sõlminud avaliku sektori tööandjad, sealhulgas 31,5% riiklikud üksused ja 27,2% kohalike omavalitsuste üksused. 41,3% kollektiivlepingutest on sõlminud erasektori tööandjad, sealjuures vaid 10,5% kollektiivlepingutest on sõlminud välismaa eraõiguslikud isikud (vt joonis 8).

Kui vaadata, millistes erasektori ettevõtetes on töötingimused reguleeritud kollektiivle-

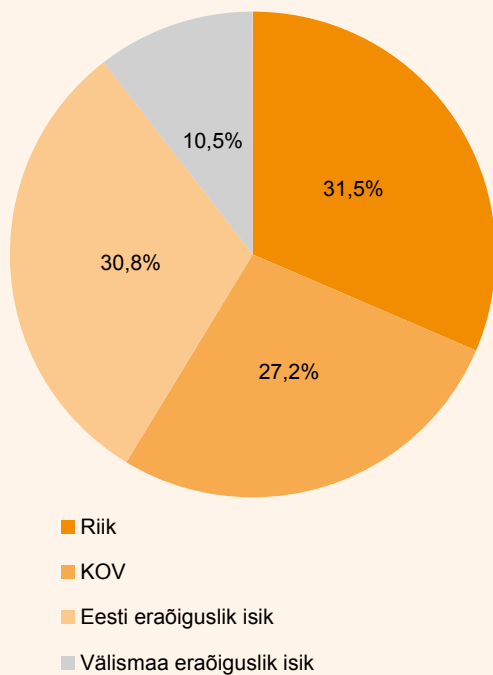
¹³ Kuna kollektiivlepingute lõppemisest või nende pikenedmisest ei anta alati teada, siis ei pruugi antud statistika näidata tegelikku olukorda.

Joonis 7. Kehtivad kollektiivlepingud töötaja liigi järgi (2011. aasta lõpu seisuga) (%)



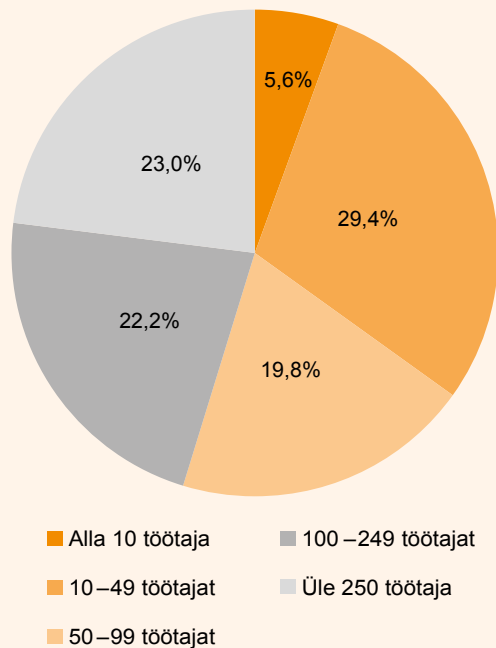
Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

Joonis 8. Kehtivad kollektiivlepingud tööandja omandi liigi järgi (2011. aasta lõpu seisuga) (%)



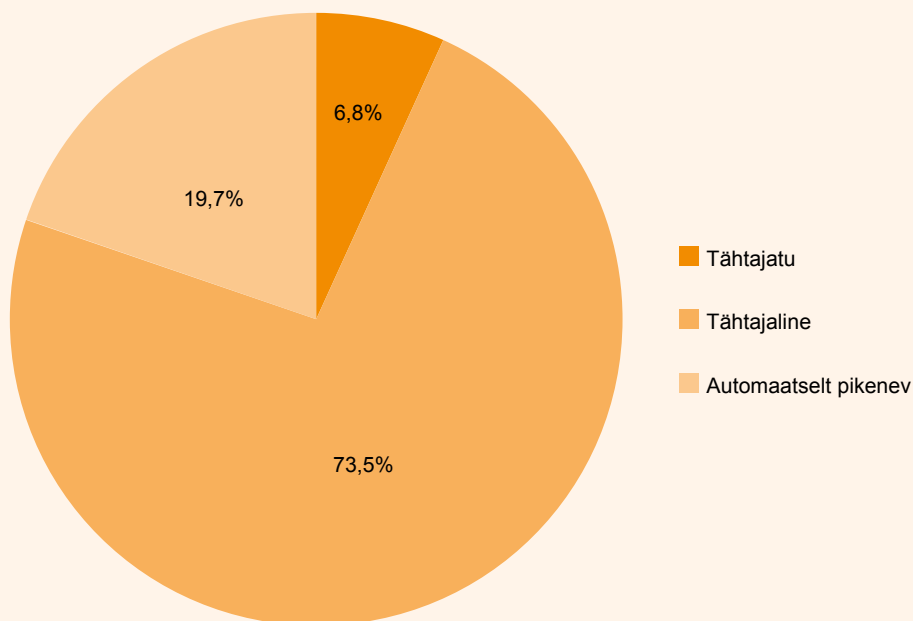
Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium; Statistikaamet

Joonis 9. Kehtivad erasektori kollektiivlepingud ettevõtte suuruse järgi (2011. aasta lõpu seisuga) (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium; Statistikaamet

Joonis 10. Kehtivad lepingud kehtivuse liigi järgi (2011. aasta lõpu seisuga) (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

2011. aasta lõpu seisuga 15,2% kehtivatest lepingutest olid sõlmitud haridusvaldkonnas

pinguga, siis selgub, et 23% kollektiivlepingutest on sõlmitud üle 250 töötajaga ettevõtetes ja 22,2% 100–249 töötajaga ettevõtetes. Vaid 5,6% kollektiivlepingutest on sõlmitud alla 10 töötajaga ettevõtetes. Seega võib öelda, et erasektori ettevõtetest sõlmivad kollektiivlepinguid pigem keskmise suurusega ja suured ettevõtted (vt joonis 9).

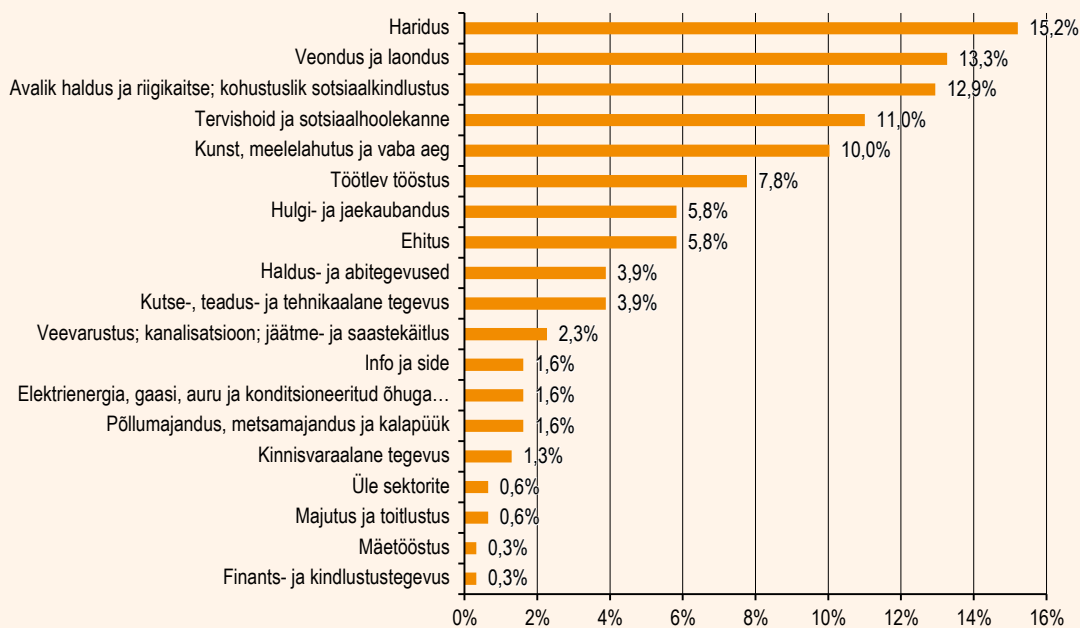
Joonis 10 iseloomustab 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepinguid kehtivuse tüübi järgi. Enamik 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingutest on tähtajalised (73,5%), automaatselt pikenevaid kollektiivlepinguid on 19,7%. Tähtajatuid kollektiivlepinguid esineb suhteliselt harva, selliseid kollektiivlepinguid oli 2011. aasta lõpu seisuga 6,8% kõikidest kollektiivlepingutest.

Kui analüüsida kehtivate kollektiivlepingute regionaalset paiknemist, siis selgub, et 39,3% kehtivatest kollektiivlepingutest (v.a tööandjate liitude sõlmitud lepingud) on Harjumaal tegutsevates organisatsioonides. 12,9% kehtivatest kollektiivlepingutest sõlmiti Ida-Virumaal, 13,5% Tartumaal ning 5,3% Lää-

nemaal. Teiste maakondade osakaal jääb alla 5%.

2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingutest 15,2% on sõlmitud haridusvaldkonnas, sellele järgnevad veondus ja laondus (13,3%) ning avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus (12,9%) (vt joonis 11). Tervishoius ja sotsiaalhoolekandes sõlmitud kollektiivlepingud moodustavad 11% kõikidest kehtivatest kollektiivlepingutest. Alla 1% kõikidest kollektiivlepingutest on finants- ja kindlustustegevuses, mäetööstuses ning majutuses ja toitlustuses. Üldiselt võib öelda, et peamiselt on kollektiivlepingud levinud tertsiaarsektoris, suhteliselt vähe on töötingimused kollektiivselt kokku lepitud primaar- ja sekundaarsektoris: vastavalt 1,6% ja 17,8% kehtivatest kollektiivlepingutest on sõlmitud nendes sektorites. Ülesektorilised kehtivad kollektiivlepingud on Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Tööandjate Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepe ning Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO liikmeskonna palgatingimuste kokkulepe.

Joonis 11. Kehtivad kollektiivlepingud tegevusala järgi (2011. aasta lõpu seisuga) (%)



Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium; Statistikaamet

2011. aasta lõpu seisuga oli 278 ettevõttes ja asutuses organisatsiooni tasandi kollektiivleping¹⁴. Varasemate küsitlusuuringute tulemustega võrreldes on see märksa madalam näitaja. Näiteks 2009. aasta Eesti tööelu-uuringu andmetel on töötingimused kollektiivselt kokku lepitud 5,8%-s viie ja enama töötajaga organisatsioonides ehk ligi 1000 ettevõttes ja asutuses (Kallaste 2011) ning 2013. aasta töölepingu seaduse uuringu kohaselt on kollektiivleping 4–7% ettevõtetes ja asutustes (Masso et al. 2013, 34). Siinjuures tuleb arvestada, et kollektiivlepingute andmekogu andmed ei võimalda välja tuua seda, kui paljudele ettevõtetele ja asutustele kohalduvad tööandjate ja ametiühingute liitude vahel sõlmitud sektori tasandile laiendatud kollektiivlepingud (2011. aasta seisuga kehtis kaks sektori tasandile laiendatud kollektiivlepingut). Kollektiivsete töösuhete uuringu tulemused näitasid, et need kollektiivlepingud reguleerivad 95%-lise tõenäosusega 3% organisatsioonide töötingimusi (Kollektiivsed töösuhed, 2011).

2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingud hõlmavad kokku ligikaudu 126 000 töötajat, kellest u 23% moodustavad palgatöötajad (võttes aluseks 2011. aasta palgatöötajate arvu 557 700¹⁵). Siinjuures on välja jäetud Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Tööandjate Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkuleppega hõlmatud isikud. Seega võiks öelda, et kollektiivlepingute andmekogu andmetele on Eestis kollektiivlepingutega kaetud hinnanguliselt alla veerandi palgatöötajatest.

2009. aasta Eesti tööelu-uuringu kohaselt ütles ligikaudu 33% töötajatest, et nende töötingimused on reguleeritud kollektiivlepinguga (Kallaste 2011). Kui võrrelda seda kollektiivlepingute andmekogu andmetega, siis näitab küsitlusuuringu tulemus ligikaudu 10 protsendipunkti võrra kõrgemat kollektiivlepingutega kaetust kui kollektiivlepingute andmekogu andmed. Varasemate küsitlusuuringute tulemuste ja kollektiivlepingute andmekogu andmete erinevuse üks

2011. aasta lõpuga oli organisatsioonitasandi kollektiivleping olemas alla 300-s ettevõttes, asutuses.

Kollektiivlepingud reguleerivad alla veerandi palgatöötajate töötingimusi.

14 Mõnes organisatsioonis võib olla ka mitu paralleelselt kehtivat kollektiivlepingut.

15 Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring 2011.

Kollektiivlepingutes reguleeritakse kõige sagedamini töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimusi, harvem töotervishoiu ja tööohutuse tingimusi.

põhjus võib olla kollektiivlepingute vähene registreerimine kollektiivlepingute andmekogus, mistõttu võib olla Eestis kehtivaid kollektiivlepinguid rohkem, kui kollektiivlepingute andmekogu andmed näitavad. Samuti ei märgita alati kollektiivlepingute sisestamisel andmekogusse kollektiivlepinguga hõlmatud isikute arvu, mistõttu võib tegelik hõlmatud isikute arv olla mõnevõrra erinev¹⁶. Lisaks võib põhjus olla ka see, et võrreldes 2009. aastaga, kui viidi läbi Eesti tööelu-uuring, on kollektiivlepingutega kaetus vähenenud. Kollektiivlepingute sõlmimisi vaadates selgub, et mõnevõrra on lepingute sõlmimine töepoolast vähenenud.

Tegevusalade lõikes on kollektiivlepingutega kaetus kõrgeim tervishoius ja sotsiaalhoolekandes, kus kollektiivlepingute andmekogu andmetel võiks kaetud olla ligikaudu kolmveerand palgatöötajatest. Keskmisest kõrgem on kollektiivlepingutega kaetus ka avalikus halduses ja riigikaitstes, kohustuslikus sotsiaalkindlustuses (ligi 43%), elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamises (ligi 39%) ning veonduses ja laonduses (ligi 30%).

Kui jätta kõrvale tööandjate liitude sõlmitud kollektiivlepingud ja vaadata vaid üksiktöötajate sõlmitud kollektiivlepinguid (ehk organisatsiooni tasandi kokkuleppeid), siis võib öelda, et selliste kollektiivlepingutega on hõlmatud ligikaudu 81 000 töötajat, sealhulgas ligi 55 000 avaliku sektori ja ligi 26 000 erasektori organisatsioonis töötavat töötajat. Kui vaadata kollektiivlepingutega kaetust era- ja avalikus sektoris eraldi, siis võib öelda, et avalikus sektoris on organisatsiooni tasandi kollektiivlepingutega kaetuse tase oluliselt kõrgem kui erasektoris, vastavalt ligikaudu 35% ja 7%. Siinkohal ei ole võimalik välja tuua seda, kui paljudele töötajatele kehtib ka sektori tasandile laiendatud kollektiivleping.

2.2. Kehtivate kollektiivlepingute sisu

Järgnevas alapeatükis antakse ülevaade kehtivate kollektiivlepingute sisust ehk sellest, millistes tingimustes töösuhte pooled on kollektiivselt kokku leppinud. Võimalikud kokkulepped võib jagada kolmeks suuremaks teemaks: individuaalse töösuhte tingimused, kollektiivse töösuhte tingimused ning töotervishoiu ja tööohutuse tingimused.

Kõigis 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingutes on kokkulepe erinevate individuaalse töösuhte tingimuste kohta, 95%-s on kollektiivse töösuhte tingimuste kokkulepped ning 84%-s töotervishoiu- ja tööohutuse tingimuste kokkulepped (vt tabel 1).

Individuaalse töösuhte tingimuste all on enam kokku lepitud töötasu, töö- ja puhkeaja ning puhkuse tingimustes, vastavalt 93%, 92% ja 89% kollektiivlepingutes. Töötasu puudutavate kokkulepete juures lepatakse enim kokku tööst mittetuleneva tasu maksimises (nt jõulupreemia; 59% kollektiivlepingutes), ületunnitöö lisatasus (39% kollektiivlepingutes) ning töö tulemuslikkusest johtuva lisatasu maksimises (nt ettevõtte hea majandusliku tulemuse korral) (39% kollektiivlepingutes).

Sageli lepatakse kokku põhipuhkuses (70% kollektiivlepingutes), seadusest mittetulenevate tasustatud puhkuse/puhkepäevade andmises (nt tervisepäevad) (66% kollektiivlepingutes) ning puhkuse kasutamise tingimustes (47% kollektiivlepingutes). Vaid 2% kollektiivlepingutes on kokku lepitud kollektiivpuhkuses.

49% kollektiivlepingutes on kokkulepe töötajakorralduse kohta (nt töötaja alguse ja lõpu kellaajad) ja 43%-s on täistööaja kokkulepe. Harva lepatakse kollektiivlepingutes kokku osalises töötajas (7%), töötetemise aja pii-

16 2011. aasta lõpuga kehtinud lepingutest 16-s ei olnud märgitud hõlmatud isikute arvu. Seega tuleks tõlgendada käesolevas teemalhes esitatud statistikat teatud ettevaatlikkusega ja arvestada kollektiivlepingute andmekogu informatiivse iseloomuga.

Tabel 1. Kehtivates kollektiivlepingutes kokku lepitud tingimused (2011. aasta lõpu seisuga)

		Lepingute arv	Osakaal
1.	Kokkulepe individuaalse töösuhte tingimuste kohta	309	100%
1.1.	Kokkulepe töötasu tingimuste kohta	286	93%
1.2.	Kokkulepe puhkuse tingimuste kohta	275	89%
1.3.	Kaugtöö tegemise kokkulepe (Töölepingu seadus § 6 lõige 4)	9	3%
1.4.	Kokkulepe töö- ja puhkeaja tingimuste kohta	283	92%
1.5.	Kokkulepe ülesütlemise tingimuste kohta	203	66%
1.6.	Koolitustingimuste kokkulepe	224	73%
1.7.	Lisasoodustuste kokkulepe	100	32%
1.8.	Kokkulepe individuaalsete vaidluste lahendamise tingimuste kohta	94	30%
1.9.	Kokkulepe töötajate võrdse kohtlemise põhimõtete järgimise ja edendamise ning diskrimineerimisest hoidumise kohta	13	4%
1.10.	Kokkulepe muude individuaalse töösuhte tingimuste kohta	235	76%
2.	Kollektiivse töösuhte tingimuste kokkulepe	292	95%
2.1.	Kokkulepe töötajate esindajate õiguste ja kohustuste kohta, v.a p 2.2 ja p 2.3	233	75%
2.2.	Kokkulepe töötajate esindajale ülesannete täitmiseks tööst vaba aja andmise kohta	141	46%
2.3.	Töötajate esindaja koolitustingimuste kokkulepe	82	27%
2.4.	Informeerimise ja konsulteerimise korra kokkulepe?	157	51%
2.5.	Kokkulepe kollektiivlepingu muutmise või uue lepingu sõlmimise korra kohta	256	83%
2.6.	Kokkulepe ametiühingu liikmete soodustuse kohta võrreldes teiste töötajatega	80	26%
2.7.	Kokkulepe kollektiivse töösuhte muude tingimuste kohta	263	85%
3.	Töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste kokkulepe	258	84%
3.1.	Kokkulepe töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu või selle liikmete õiguste ja kohustuste kohta, v.a p 3.2 ja p 3.3	75	24%
3.2.	Kokkulepe töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme ülesannete täitmise aja kohta	66	21%
3.3.	Töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme töö tasustamise kokkulepe	48	18%
3.4.	Kokkulepe töötajate esindajate kaasamiseks töötervishoiu- ja tööohutusalasesse tegevusse	105	34%
3.5.	Kokkulepe tööolme kohta (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 11)	56	18%
3.6.	Kokkulepe tööõnnetuse või kutsehaigestumisjuhtumi kindlustamise või tagajärgede kompenseerimise kohta	61	20%
3.7.	Kokkulepe töökeskkonna ohutegurite väärtuste ning nendega seotud tingimuste kohta	116	38%
3.8.	Tervishoiuteenuste kokkulepe	148	48%
3.9.	Kokkulepe tervislikke eluviise toetavate meetmete kohta	107	35%
3.10.	Kokkulepe töötervishoiu ja tööohutuse muude tingimuste kohta	228	74%

Allikas: kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

rangus¹⁷ (7%), täiendavas vabas ajas (näiteks arsti juures käimiseks, mille ajal tööandja maksab töötajale keskmist töötasu¹⁸; 10%) ning valveajas¹⁹ (10%).

Kollektiivlepingutes on võimalik kokku leppida ka töölepingu ülesütlemise tingimustes. Selliseid kokkuleppeid on 66% kollektiivlepingutes, kusjuures näiteks 24%-s on kokkulepe koondamise korral tööle jäämise eelisõiguse kohta, 18%-s on kokkulepe koondamise korral töö pakkumisega seotud põhimõtete kohta (st täiend- ja ümberõppe, teise töö jmt pakkumine töötajale enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu). 17% kollektiivlepingutes on kokkulepped ülesütlemise etteteatamistähtaegade kohta ning ülesütlemishüvitiste (v.a koondamise korral) kohta²⁰ ning 14%-s on koondamishüvitiste kokkulepe²¹.

Erinevad koolitustingimuste kokkulepped kajastusid 73% kollektiivlepingutes, sealjuures 53%-s oli kokkulepe koolituse kohta (st tööandja pakutavad koolitusvõimalused jmt), 45%-s oli kokku lepitud koolituskulude hüvitamises, õppepuhkuse ja selle hüvitamise kokkulepe on vastavalt 27% ja 24% kollektiivlepingutes. Vaid 3% kollektiivlepingutes on kokku lepitud kaugtöö tegemise tingimused ja 4%-s töötajate võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine ja edendamine ning diskrimineerimisest hoidumine.

Teine suurem teema, mis kollektiivlepingutes kajastub, on kokkulepped kollektiivse töösuhte tingimuste osas. 83% kollektiivlepingutes on kokkulepe kollektiivlepingu

muutmise või uue lepingu sõlmimise kohta. 75% kollektiivlepingutes on kokkulepe töötajate esindajate õiguste ja kohustuste kohta, sealjuures töötajate usaldusisiku, ametiühingu usaldusisiku ja ametiühingu õigused ja kohustused on kokku lepitud vastavalt 15%, 53% ja 42% kollektiivlepingutes. 51% kollektiivlepingutes on informeerimise ja konsulteerimise korra kokkulepe. Tööst vaba aja andmise kokkulepe töötajate esindajale ülesannete täitmiseks on sõlmitud 46% kollektiivlepingutes.

Töötervishoiu ja tööohutuse tingimuste kokkuleppimine kollektiivlepingus on võrreldes individuaalse ja kollektiivse töösuhte tingimustega vähem levinud. Enim lepitakse kokku tervishoiuteenustes, näiteks tervisekontroll töötaja üldise tervise seisundi hindamiseks või eriarsti vastuvõtu kompenseerimine (48% kollektiivlepingutes). 38% kollektiivlepingutes on kokkulepped töökeskkonna ohutegurite väärtuste ja nendega seotud tingimuste kohta, näiteks täiendavate puhkepauside või paindliku tööaja kokkuleppimine kõrge temperatuuri tingimustes. Ligi kolmandikus kollektiivlepingutes on kokkulepe tervislikke eluviise toetavate meetmete kohta, näiteks tervisliku toidu pakkumine või võimaluse loomine tervisespordiga tegelemiseks. Suhteliselt harva sisaldavad kollektiivlepingud kokkuleppeid tööolme kohta (nt täpsustatud nõuded puhkeruumide sisustusele jms; 18% kollektiivlepingutes) ning tööõnnetuse või kutsehaigestumisjuhtumi kindlustamise või kompenseerimise kohta (20% kollektiivlepingutes).

Kokkuvõte

Ajavahemikul 1997–2012 on kollektiivlepingute andmekogu andmetel sõlmitud 904 kollektiivlepingut, sealhulgas kaheksa

Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Tööandjate Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkulepet. Kollektiivlepinguid

17 Töölepingu seadus § 46 lg 1.

18 Töölepingu seadus § 38.

19 Töölepingu seadus § 48.

20 Töölepingu seadus § 100.

21 Töölepingu seadus § 100 lg 1.

sõlmiti enim 2000. aastate alguses, alates aastast 2008 on kollektiivlepingute sõlmimine mõnevõrra vähenenud.

Eestis peetakse kollektiivseid läbirääkimisi pigem organisatsiooni tasandil, st valdavalt on tööandjapoolseks kollektiivlepingu sõlmijaks üksiktööandja (üle 95%-l juhtudest). Sektori tasandil on kehtivaid kollektiivlepinguid vaid tervishoiu- ja transpordi sektoris ning üleriigiliselt kohaldatakse Tööandjate Keskliidu ja Ametiühingute Keskliidu vahel sõlmitud töötasu alammäära kokkuleppeid, mis laienevad kõigile tööandjatele ja töötajatele.

Kollektiivlepinguid sõlmivad sagedamini keskmise suurusega ja suured ettevõtted ning kollektiivlepingud on rohkem levinud avalikus sektoris. Tegevusaladest on kollektiivlepinguid enam hariduses ning veonduses ja laonduses.

Kollektiivlepingute andmekogu andmetele põhjal võib öelda, et kollektiivlepingutega on kaetud alla veerandi palgatöötajatest ning organisatsiooni tasandi kollektiivleping on sõlmitud alla 300 ettevõttes ja asutuses. Nii käesolevale analüüsile kui ka varasematele uuringutele tuginedes võib märkida, et võrreldes Euroopa Liiduga keskmiselt on Eestis kollektiivlepingud suhteliselt vähe levinud.

Kui Eestis on käesoleva analüüsi andmetel kollektiivlepingutega hõlmatud ligi veerand töötajatest, siis Euroopa Liidus keskmiselt ligikaudu 2/3.

Töösuhte pooled võivad kollektiivlepingutes kokku leppida nii individuaalse töösuhte, kollektiivse töösuhte kui ka tervishoiu ja tööohutuse tingimustes. Kõige sagedamini sisaldavad kollektiivlepingud töötasu ning töö- ja puhkeaja tingimuste kokkuleppeid, harvem on kollektiivlepingutes reguleeritud tervishoiu ja tööohutuse tingimused.

Kollektiivlepingute leviku ning kollektiivlepinguga kaetuse hindamiseks on oluline kvaliteetse andmestiku olemasolu. Praegu ei anna kollektiivlepingute andmekogu statistika täielikku ülevaadet kollektiivlepingute levikust Eestis, kuna kõiki lepinguid ei pruugi olla andmekogus registreeritud ning alati ei anta teada kollektiivlepingu lõppemisest. Seega on sõlmitud ja kehtivatest kollektiivlepingutest täieliku ülevaate saamiseks oluline, et kõik sõlmitud kollektiivlepingud ning kollektiivlepingut muutvad ja lepingu lõpetavad kokkulepped registreeritaks andmekogus. See võimaldaks hinnata kollektiivlepingute tegelikku levikut ning saada täpsemaid hinnanguid kollektiivlepingutega kaetud töötajate kohta.

Kirjandus

Hayter, S., Stoevska, V. (2011). *Social Dialoge Indicators. International Statistical Inquiry 2008-09*. International Labour Organisation, Industrial and Employment Relations Department. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165196/lang--en/index.htm.

Industrial Relations in Europe 2010. (2011). European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Kallaste, E. (2011). Kollektiivsed töösuhted. Kogumikus *Eesti tööelu-uuring 2009*. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 3/2011. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 60–77.

Kallaste E., Jaakson, K., Kraut, L., Järve, J., Räis, M.-L. (2011). *Kollektiivsed töösuhted, kvalitatiivuuringu raport*. Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Raport_kval.pdf.

Kollektiivlepingu seadus (RT I 1993, 20, 353).

Kollektiivsed töösuhted. kvantitatiivuuringu raport (2011). Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Raport_kvant.pdf.

Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M.-L., Uudeküll, K., Osila, L. (2013). *Töölepingu seaduse uuring*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS_uuring_raport_uus.pdf.

Riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring (2011). Poliitika-uuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool. http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Kollektiivsete_töösuhete_uuring_analysiraport.pdf.

Visser, J. (2011). ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Ver. 3 – May 2011. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208>.

Varem ilmunud toimetised

2012. a ilmunud toimetised:

- 2/2012 Töövaldkonna areng 2010–2011. – Trendide kogumik.
- 1/2012 Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. – Poliitikaanalüüs.

2011. a ilmunud toimetised:

- 4/2011 Vanemaealised Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 3/2011 Eesti tööelu-uuring 2009. – Artiklite kogumik.
- 2/2011 Sooline palgalõhe Eestis. – Artiklite kogumik.
- 1/2011 Alkoholi tarvitamine ning selle seosed lapsepõlvkodu ja sotsiaal-majanduslike teguritega. – Teemaleht.

2010. a ilmunud toimetised:

- 9/2010 Töövaldkonna areng 2009–2010. – Trendide kogumik.
- 8/2010 Eesti tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. – Poliitikaanalüüs.
- 7/2010 Puuetega täiskasvanute toimetulek ning puudega kaasnev hoolduskoormus. – Poliitikaanalüüs.
- 6/2010 Töötud mitte-eestlased Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 5/2010 Pikaajalised töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 4/2010 Noored töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 3/2010 Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009. aastal. – Poliitikaanalüüs.
- 2/2010 Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. – Poliitikaanalüüs.
- 1/2010 Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. – Uuringuraport.

Kõik ilmunud toimetised on Sotsiaalministeeriumi koduleheküljel:
www.sm.ee > Väljaanded > Toimetised

Kollektiivlepingud Eestis:

- Kollektiivlepingute sõlmimine perioodil 1997–2012
- Kehtivad kollektiivlepingud ja nendes kokku lepitud töötingimused
 - 2011. aasta lõpu seisuga kehtinud kollektiivlepingud
 - Kollektiivlepingutes kokku lepitud töötingimused

Teemaleht on Sotsiaalministeeriumi toimetiste sari, mille eesmärk on anda lühiülevaateid ja suundumuste kirjeldusi ühel konkreetsel sotsiaal-, töö- ja tervise poliitikaga seotud teemal ning seeläbi aidata kaasa teadmistepõhise poliitika kujundamisele.

Lisateave:
Tööpoliitika info ja analüüsi osakond
Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29, Tallinn 15027
info@sm.ee

Küljendus: Puffet Invest OÜ
ISSN-L 1736-3896
ISSN 1736-390X (online)
ISSN 1736-8472 (CD)
ISSN 1736-3896 (trükis)

Autoriõigus: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 2012