

Sisekaitseakadeemia
Finantskolledž

Maria Borzova

TÖÖTUSKINDLUSTUSSÜSTEEMIDE VÕRDLEV
ANALÜÜS EUROOPA LIIDUS

Lõputöö kava

Juhendaja:
Paul Tammert, MSc

Tallinn 2011

ANNOTATSIOON

SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Finantskolledž	Kuu ja aasta: mai 2011
Töö pealkiri: Töötuskindlustussüsteemide võrdlev analüüs Euroopa Liidus	
Töö autor: Maria Borzova	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.
<p>Lõputöö pealkirjaks on „Töötuskindlustussüsteemide võrdlev analüüs Euroopa Liidus“.</p> <p>Töö eesmärgiks on analüüsida Euroopa Liidu liikmesriikide töötuskindlustussüsteemi.</p> <p>Töö on jagatud kaheks peatükiks, kus mõlemas on esitatud töötuskindlustusega seotud kõik võimalikud andmed kõigi Euroopa Liidu liikmesriikide kohta.</p> <p>Selleks, et eesmärki saavutada, on püstitatud järgmised uurimisülesanded:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Antakse ülevaade Eesti töötuskindlustuse süsteemi ajaloost, mõttest, eesmärgist ja pakutavatest tööturuteenustest.2. Võrreldakse Euroopa Liidu riikides töötuskindlustuse finantseerimiseks rakendatud lahendeid.3. Hinnatakse Euroopa Liidu riikides makstavaid töötuskindlustushüvitisi.4. Analüüsitakse Eesti ja Euroopa Liidu riikide töötuskindlustuse süsteemide tulemuslikkust. <p>Töötuskindlustusmaksed suurendavad tööandja tööjõukulusid, kuid tööandja lõppkulude seisukohalt pole vahet, kas see peetakse kinni töövõtja töötasust või makstakse töötaja töötasule lisaks. Töövõtja seisukohalt olukorras, kus see vähendab tema potentsiaalset töötasu, on vahe muidugi olemas.</p> <p>Kui vaadata töötuse määra kriisiaastate jooksul, siis on selle langus olnud küll aeglane, kuid see toimub siiski. Kindlasti on töötuse langusele aidanud kaasa rakendatud aktiivsed tööturu meetmed, toetused ja programmid, mis aitavad töötul oma teadmisi täiendada ning suurendavad tema tööjõu väärtust.</p>	
Võtmesõnad: töötuskindlustus, maks, hüve, sotsiaalne garantii, Euroopa Liit	
Keywords: unemployment insurance, tax, benefit, social benefit, European Union	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Juhendaja:	Allkiri:

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖTUSKINDLUSTUSMAKSE OLEMUS JA SELLE RAKENDAMINE.....	6
1.1 Töötuskindlustuse olemus.....	6
1.2 Töötuskindlustuse rakendamine Euroopa Liidu riikides	15
2. TÖÖTUSKINDLUSTUSE HÜVITISED.....	21
2.1 Töötuskindlustuse hüvitised Euroopa Liidu riikides	21
2.2 Eesti ja Euroopa Liidu riikide väljamaksete analüüs.....	31
KOKKUVÕTE	39
SUMMARY.....	41
KASUTATUD KIRJANDUS.....	43
LISA 1. TÖÖTUSKINDLUSTUSMAKS EUROOPA LIIDUS	45
LISA 2. TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITIS EUROOPA LIIDUS	47

SISSEJUHATUS

Antud teema on valitud sellepärast, et see annab põhjaliku ülevaate Euroopa Liidus rakendatavatest töötuskindlustusmaksete süsteemidest, mille abil saab võrrelda ka Eestis kehtivat töötuskindlustussüsteemi. Töötuskindlustuse ülesandeks on riskide jagamine ning töötajate kindlustamine töötuks jäämise, töölepingute kollektiivse lõpetamise või tööandja maksejõuetuse korral.

Töö uudsus on see, et on analüüsitud kõiki Euroopa Liidu liikmesriike.

Praeguse majanduskriisi tõttu on väga paljud inimesed kaotanud töö ning nende, tihti ainsaks, sissetulekuallikaks on töötuskindlustushüvitis. Kuid ka nende väljamaksete pikkus on piiratud kuue kuni üheksa kuuga, mis teravdab veelgi pikaajaliste töötute probleeme. Töötuskindlustuse väljamaksed sõltuvad ka töötuks jäämise põhjustest. Kõik see süvendab vaesust.

Käesoleva töö eesmärgiks on analüüsida töötuskindlustussüsteeme Euroopa Liidus.

Selleks, et töö eesmärki saavutada, on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Antakse ülevaade Eesti töötuskindlustuse süsteemi ajaloost, mõttest, eesmärgist ja pakutavatest tööturuteenustest.
2. Võrreldakse Euroopa Liidu riikides töötuskindlustuse finantseerimiseks rakendatud lahendeid.
3. Hinnatakse Euroopa Liidu riikides makstavaid töötuskindlustushüvitisi.
4. Analüüsitakse Eesti ja Euroopa Liidu riikide töötuskindlustuse süsteeme.

Uurimismeetodiks antud töös on kvalitatiivne uurimismeetod. Kvalitatiivseteks andmekogumismeetoditeks on andmete kogumine erinevatest allikatest, erialase kirjanduse ja seaduste läbitöötamine ning analüüs. Tulemusi tõlgendatakse kasutades võrdlevat analüüsi.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis keskendutakse töötuskindlustuse vahendite kogumisele. Esimeses alapeatükis uuritakse töötuskindlustuse põhimõtet ja olemust ning selle rakendamise aluseid. Seejuures tehakse ka tagasisivaade Eesti töötuskindlustuse ja sellega seonduva kujunemisse. Teises alapeatükis räägitakse kõigis Euroopa Liidu riikides olemasolevatest töötuskindluse maksumääradest ning

kellele need tasutakse, maksumaksjatest, maksumäärade maksu ala- ja ülempiiridest ning kvalifikatsiooniperioodidest. Ning sellest, kas töötuskindlustusmaks on eristatud muust sotsiaalkindlustusest või mitte ning isikutest, kellel on õigus saada hüvitist või toetust. Riigid on grupeeritud ühiste maksetunnuste järgi.

Teises peatükis keskendutakse töötuskindlustushüvitistele. Esimeses alapeatükis tutvustatakse Euroopa Liidu riikides väljamaksmisele kuuluvate hüvitiste või toetuste summasid ning nende piirmäärasid, tingimusi, mis peavad olema täidetud abi taotlemisel ning hüvitiste ja toetuste maksmise perioode. Teises alapeatükis võrreldakse ja analüüsitakse omavahel erinevates liikmesriikides rakendatud süsteeme. Siin ka grupeeritakse riigid esimese peatüki järgi.

Lõputöö valmimise jaoks on kasutatud erinevat erialast kirjandust, teemakohaseid õigusakte ning Eesti riigiasutuste ametlikel kodulehekülgedel avaldatud informatsiooni. Euroopa Liidu riikide andmete kogumisel on kasutatud kahte suuremat andmebaasi: EURES andmebaas, kus on välja toodud elamis- ja töötamistingimused Euroopa Liidus, ning Euroopa Liidu MISSOC andmebaas, kus on välja toodud kogu info sotsiaalkaitse kohta.

1. TÖÖTUSKINDLUSTUSMAKSE OLEMUS JA SELLE RAKENDAMINE

1.1 Töötuskindlustuse olemus

Töötuskindlustus hakkas kehtima igas riigis erineval ajal ning erinevat moodi. Igas riigis on ka omad meetmed, toetused ja programmid, kuidas kindlustada töötule sissetulek, lisada kvalifikatsiooni ning aidata teda uue töökoha leidmisel.

Töötuskindlustus on kindlustuse vorm, mille eesmärgiks on toetada inimest töötuna olemise perioodil. Samas peab süsteem aitama kaasa inimest tööle asumisel. Kõike, mis on seotud töötuskindlustusega, reguleerib töötuskindlustuse seadus (edaspidi TööKS), ning süsteemi haldamiseks on loodud Töötukassa.

Eesti töötuskindlustussüsteemi kehtestamine ja käivitamisele on kulunud päris palju aastaid (vt. Tabel 1)

Tabel 1. Töötuskindlustuse käivitamine (Viis... 2007:12, autori koostatud)

veebruar 1998 valitsus teeb sotsiaalkindlustusreformi komisjonile ülesandeks töötada välja töötuskindlustuse kontseptuaalsed alused	juuni 2001 riigikogu võtab vastu töötuskindlustuse seaduse
märts 1999 valitsus kiidab vahetult enne riigikogu valimisi heaks töötuskindlustuse kontseptuaalsed alused	november 2001 esimest korda koguneb töötukassa nõukogu
mai 1999 - detsember 2000 töötuskindlustuse kontseptsiooni kohandatakse uue valitsuse ja sotsiaalpartnerite seisukohtadega, töötuskindlustuse seaduse eelnõu koostamine ja kooskõlastamine	jaanuar 2002 töötuskindlustuse seadus jõustub, algab maksete kogumine
jaanuar 2001 valitsus kiidab heaks töötuskindlustuse seaduse eelnõu ja esitab riigikogule	aprill 2002 ametisse astub töötukassa juhatus
veebruar 2001 ametiühingute ja tööandjate töötuskindlustusalane kokkulepe	jaanuar 2003 algab hüvitiste maksmine

Praeguseks on Eestis töötuskindlustus kehtinud 10 aastat ning selle aja jooksul on kindlustusmakse määr muutunud neli korda (vt. Tabel 2).

Aastatel 2002 kuni 2005 töötuskindlustusmaks määraks oli tööandjal 0,5% palgafondist ja töötajal 1% palgast. (Töötuskindlustusmaks. Töötukassa 2011)

Aastatel 2006 kuni 2008 mai olid kõige väiksemad maksumäärad. Tööandjal 0,3% ja töötajal 0,6%. (TKindM 2006:§2, §3; TööKM 2007:§2, §3; TööKM 2008:§2, §3)

2009. aastal muudeti töötuskindlustuse määra kaks korda. 1. juunist kuni 31. juulini oli tööandja makse määr 1% ja töötajal 2%. Alates 1. augustist tööandja maksab 1,4% palgafondist ning töötaja 2,8% palgast. See määr kehtib ka tänaseni. (Töötuskindlustus. Eesti Majanduslugu 10.12.2009)

Tabel 2. Töötuskindlustusmaks määrad aastatel 2002-2011 (Töötuskindlustusmaks. Töötukassa 2011, autori koostatud)

Periood	2002-2005	2006-2008	2009 1. juuni	2009 1. august	2010 1. jaanuar
Tööandja	0,5%	0,3%	1%	1,4%	1,4%
Töötaja	1%	0,6%	2%	2,8%	2,8%

Eesti töötuskindlustuse eripäraks on, et see katab lisaks töövõtja töötuse riskile veel tööandja töötururiski: kollektiivse koondamise ja tööandja maksejõuetuse riski. Esimese riski puhul on töötuskindlustuse mõtteks aidata tööandjal katta kollektiivse koondamisega seotud kulutusi, et ettevõtte ümberkorraldamine oleks odavam ning tööandja ei satuks halvenenud turuolukorra ja suurte koondamistasude maksmise kohustuste tõttu makseraskustesse. Tööandja maksejõuetuse korral on töötuskindlustuse ülesandeks tagada töötajate töösuhtest tulenevad rahuldamata nõuete täitmine vähemalt miinimumtasemel. (Viis... 2007:10)

Töötuskindlustussüsteemi rahastatakse töötajate ja tööandjate töötuskindlustusmaksetest. Maksumäärad kehtestab iga-aastaselt valitsus, kellele esitab selleks ettepaneku Eesti Töötukassa nõukogu. (Viis... 2007:12)

Töötuskindlustusmaksetest laekuvad vahendid kahte eraldi sihtfondi: töötuskindlustushüvitise sihtfondi ning töölepingute kollektiivse ülesütleamise ja tööandja maksejõuetuse hüvitise sihtfondi. Esimeses on töötajate ja teises tööandjate maksetest laekunud raha. Töötajate sihtfondist finantseeritakse töötuskindlustushüvitisi, tööandjate sihtfondist töölepingute kollektiivse ülesütleamise

ja tööandja maksejõuetuse hüvitisi ning töötuskindlustushüvitistelt makstavat sotsiaalmaksu. (Viis... 2007:12)

Töötuskindlustuse rahastamine toimub osalise eelfinantseerimise põhimõttel. See tähendab, et osa töötuskindlustuse kuludest kaetakse samal aastal kindlustusmaksetest laekuvatest tuludest, ent samas on olemas vahendite reserv, mida investeeritakse ja mille tulu kasutatakse samuti töötuskindlustuse rahastamiseks. (Viis... 2007:12)

2003. aasta juulis võttis Euroopa Nõukogu vastu uue Euroopa tööhõive strateegia (European Employment Strategy – EES). Uue EES-i alusel ning Euroopa Nõukogu soovitusi ja siseriiklikku situatsiooni arvesse võttes, pühenduvad liikmesriigid kolme üldeesmärgi – täistööhõive, tööelu kvaliteedi ja töö produktiivsuse parandamise ning sotsiaalse kaasatuse – saavutamisele. (Medar, E., Medar, M. 2007:149)

Nende eesmärkide saavutamiseks on sätestatud rakendatavad meetmed Vabariigi Valitsuse poolt heaks kiidetud Eesti tööhõive riiklikus tegevuskavas, mille läbivaks ideeks on põhimõte, et kõigil inimestel peab olema võimalus tööelus osalemiseks. Selleks rakendatakse senisest aktiivsemat tööturupoliitikat ning pööratakse erilist tähelepanu riskigruppidele ja nende tööhõive edendamisele. Tööhõive riiklikus tegevuskavas seatud eesmärkide elluviimiseks kasutatakse nii Eesti enda kui Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid. (Medar, E., Medar, M. 2007:149)

2004. aastal koostati uus tööturumeetmete kontseptsioon, mille läbivaks ideeks on teenuste sihitatud pakkumine läbi juhtumikorralduslike põhimõtete rakendamise. Kontseptsiooni rakendamiseks on tööhõiveametisse tööle võetud juhtumikorraldajad, kes tegelevad peamiselt puuetega inimeste või pikaajaliste töötute riskirühma kuuluvate isikutega. Teenuse pakkumisel lähtutakse inimesele vajalike teenuste vajaduse hindamisest, kus võetakse arvesse iga kliendi erialased teadmised ja oskused. Selline individuaalne lähenemine võimaldab suunata abi andmist ja väldib pikaajaliselt töötuks jäämise riski. Juhtumikorraldaja ülesandeks on leida koostöös kliendiga tema jaoks kõige sobivamad teenused. Seejuures on oluline kaasata ka teiste süsteemide teenuseid ning neid omavahel koordineerida ja ühendada. (Medar, E., Medar, M. 2007:149)

Töötute sotsiaalse kaitse korraldus, töötushüvitiste süsteem ja hüvitiste suurus erinevad liikmesriigiti ning Euroopa Liidul ei ole õiguslikku pädevust nende ühtlustamiseks. Euroopa Liidu pädevuses on koordineerida liikmesriikide sotsiaalkindlustusskeeme,

sealhulgas töötuskindlustust, toetamaks töötajate ja nende pereliikmete vaba liikumist. (Töötuskindlustus. Sotsiaalministeerium 25.04.2009)

Teenuste ja toetuste osutamine toimub tööturuteenuste ja –toetuste seaduse alusel. Seaduse eesmärk on tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise ja tööturutoetuste maksmise kaudu. Seaduses reguleeritakse arvestuse pidamist töötute ja tööotsijate üle, tööturuteenuste osutamist, tööturutoetuste maksmist ning seaduse kohaldamiselt tekkinud vaidluste lahendamist ja vastutust seaduse rikkumise eest. (Medar, E., Medar, M. 2007:150)

Vastavalt Tööturuteenuste ja -toetuste seadusele (edaspidi TTTS) on tööturuteenus see teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks. Tööotsija on isik, kes otsib tööd ja on tööotsijana arvele võetud Tööturuameti piirkondlikus struktuuriüksuses. Tööotsija otsib tööd, kui ta pöördub vähemalt kord 30 päeva jooksul töövahendusteenuse saamiseks Tööturuameti piirkondliku struktuuriüksuse poole. Töötuna on isik, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Tööturuameti piirkondlikus struktuuriüksuses ja otsib tööd. Töötuna otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava ning on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma. Puudega töötuna on töötuna, kellel on puue puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse § 2 tähenduses või kes on tunnistanud püsivalt töövõimetuks riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel. (TTTS § 2)

TTTS järgi on õigus tööturuteenustele ja –toetustele järgnevatel isikutel:

- Eesti alalisel elanikul;
- tähtajalise elamisloa alusel Eestis viibival välismaalasel;
- Eestis viibival Euroopa Liidu, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi Konföderatsiooni kodanikul;
- Eestis viibival pagulasel;
- tööandjal. (TTTS § 3)

Tööturuteenuste osutamist korraldab ja tööturutoetusi määrab Tööturuamet piirkondlike struktuuriüksuste kaudu. Tööturuameti eesmärgiks on pakkuda tööotsijatele nõuannet, toetust/tuge ja tööturuteenuseid sobiva töö saamisel ning tööandjatele informatsiooni ja abi tööjõu leidmisel. (Medar, E., Medar, M. 2007:149)

Tööturuamet osutab tööturuteenuseid ja määrab tööturutoetusi üldjuhul neile inimestele, kes on töötuna või tööotsijana arvele võetud. Töötul on õigus saada igast Tööturuameti piirkondlikust osakonnast kahte tööturuteenust: teavitamist tööturu olukorrast ja töövahendust. Ülejäänud tööturuteenuseid määrab ja osutab töötule see Tööturuameti osakond, kus ta on töötuna arvele võetud. Töötu võib Tööturuameti piirkondlikku osakonda vahetada, esitades sellekohase avalduse piirkondlikule osakonnale, kus ta on töötuna arvele võetud. Avalduses märgitakse Tööturuameti piirkondlik osakond, kus töötu soovib tööturuteenuseid ja –toetusi saada, seejärel osutab tööturuteenuseid ja arvutab tööturutoetusi alates 3-ndast avalduse esitamisele järgnevast tööpäevast soovitud Tööturuameti osakond. Inimesele, kes ei ole töötuna või tööotsijana arvele võetud, osutab Tööturuamet ühte tööturuteenust – teavitamist tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja toetustest. (Medar, E., Medar, M. 2007:151)

Tööturuteenuseid on võimalik osutada tööotsijale, töötule ja tööandjale. Töötule osutatakse tööturuteenuseid individuaalse tööotsimiskava alusel. Tööturuteenuseid osutades lähtutakse töötule ja tööotsija erialast, töökogemusest, vajadustest, võimalustest ja õigusest vabalt tööd valida ning tööandja vajadustest ja õigusest vabalt valida endale töötule ja tööturu olukorrast. (Tavits, G. 2006:64)

Individuaalse tööotsimiskava koostamise eesmärk on töötule töö leidmiseks ja tööle rakendumiseks vajalike tegevuste kavandamine. Individuaalne tööotsimiskava koostatakse kahes osas. (Tavits, G. 2006:64)

Isiku töötuna arvelevõtmisel koostatakse töötule ja Tööturuameti piirkondliku struktuuriüksuse koostöös individuaalse tööotsimiskava esimene osa. Teine osa koostatakse 18 nädala jooksul isiku töötuna arvelevõtmisest arvates. (Tavits, G. 2006:65)

Tööturuamet pakub ka teisi üksikuid tööturuteenuseid nagu töövahendus, tööturukoolitus, karjäärinõustamine, tööpraktika, avalik töö, tööharjutus ja palgatoetus. Neid teenuseid kirjeldatakse edaspidi lühidalt.

Töövahendus on töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. (TTS § 12)

Tööturukoolitus on töötule korraldatav tööalane koolitus, kus omandatakse või arendatakse ameti- või muid oskusi, mis soodustavad isiku tööle rakendumist.

Tööturukoolitus kestab kuni üks aasta. Tööturuameti piirkondlik struktuuriüksus tellib tööturukoolitust haridusasutuselt, juriidiliselt isikult ja füüsilisest isikust ettevõtjalt (edaspidi FIE), kellele on väljastatud koolitusluba. (TTTS § 13)

Karjäärinõustamine on töötule ja töö- või teenistussuhte lõpetamise kohta teate saanud töötajale tema isikuomadustele, haridusele ja oskustele vastava haridustee, töölase valiku, koolituse või töö soovitamine. Karjäärinõustamise eesmärk on nõustada isikut töö- ja kutsevaliku, töö saamise ja karjääri kujundamise küsimustes. (Tavits, G. 2006:67)

Tööpraktika on töötule praktilise töökogemuse saamiseks eraõiguslikust juriidilisest isikust või FIE-st tööandja või kohaliku omavalitsuse üksuse asutuse juures osutatav tööturuteenus, mille eesmärk on täiendada töötule tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. (Tavits, G. 2006:67)

Avalik töö on ajutine tasuline töö, mis ei eelda kutse-, eri- ega ametialast ettevalmistust. Töötule suunatakse tema nõusolekul avalikule tööle kuni 10 tööpäevaks, kuid mitte kauemaks kui 50 tunniks ühe kuu jooksul. (Tavits, G. 2006:67)

Tööharjutus on töötule tööharjumuse taastamiseks või esmase tööharjumuse omandamiseks osutatav tööturuteenus. Tööharjutuse eesmärk on töötule ettevalmistamine töölkäimiseks. Tööharjutuse kestus on kuni kolm kuud. (Tavits, G. 2006:67)

Palgatoetus on tööandjale töötule tööerakendamiseks makstav toetus. Palgatoetusega saab töötule rakendada töötule, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vabanenud vanglast, ning töötule, kes on olnud töötuna arvel järjest üle 12 kuu ega ole tööd leidnud. (TTTS § 16)

Kui töötule vastab TTTS toetuse saamiseks ettenähtud tingimustele, on tal õigus saada teisi tööturutoetusi nagu töötutoetust, stipendiumi ning sõidu- ja majutustoetust, lisaks on töötul võimalik taotleda ettevõtluse alustamise toetust ja töötuskindlustust. Järgnevalt ülevaade eeltoodud toetustest. (Medar, E., Medar, M. 2007:158)

Töötutoetust on õigus saada töötul, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul olnud vähemalt 180 päeva hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega, välja arvatud seaduses ettenähtud juhud, ja kellel puudub sissetulek töötutoetuse ulatuses. (TTTS § 26)

Kui töötü oli hõivatud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul mitme tegevusega, liidab Tööturuamet erinevate tegevustega hõivatuse ajavahemikud, kui need ei kattu. (Medar, E., Medar, M. 2007:158)

Töötutoetuse saamiseks peab toetuse saaja täitma mitmeid tingimusi. Nii peab toetuse saaja tulema talle määratud ajal isiklikult Tööturuametisse vastuvõtule ning täitma individuaalses töötusimiskavas kokkulepitud tingimusi ja tegevusi. (Tavits, G. 2006:72)

Kui töötutoetuse maksmine on lõpetatud enne seaduses ettenähtud aja möödumist (kas 210 või 270 päeva möödumist), on isikul õigus töötutoetust uuesti taotleda, kui ta on vahepeal olnud hõivatud tööga ja jäänud 12 kuu jooksul alates viimati töötuna arvelevõtmise päevast uuesti töötuks ning vastab muudele töötutoetuse saamise tingimustele. Samas võib jätkata töötutoetuse maksmist kuni vanaduspensioni eani. Töötul ei ole õigust saada töötutoetust ajavahemikul, mille jooksul talle makstakse töötuskindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduse (edaspidi TKindLS) alusel. (Tavits, G. 2006:72)

Töötule makstakse töötutoetust pärast 210 päeva või 270 päeva möödumist toetuse saamisest kuni vanaduspensioniiikka jõudmiseni, kui töötul on vanaduspensionieani jäänud vähem kui 180 päeva. Töötü, kes soovib, et töötutoetuse maksmist jätkatakse kuni vanaduspensioniiikka jõudmiseni, esitab kirjaliku avalduse. Tööturuamet vaatab avalduse viivitamatult läbi ja teeb otsuse toetuse maksmise ajavahemiku pikendamise kohta. (Medar, E., Medar, M. 2007:164)

Stipendiumi on õigus saada töötul, kes osaleb vähemalt 40 tundi kestval tööturukoolitusel ja töötul, kes osaleb tööpraktikas või tööharjutuses. Stipendium arvutatakse iga õppetööl, tööpraktikal või tööharjutuses osaletud tunni eest tööandja või koolituse läbiviija poolt esitatud andmete alusel. Tööpraktika stipendiumi suurus arvutatakse esimesel kuul stipendiumi ühekordse, teisel kuul pooleteisekordse, kolmandal ja neljandal kuul kahekordse tunnimäära alusel. Tööharjutuse stipendiumi suurus arvutatakse stipendiumi poole tunnimäära alusel. Stipendiumi taotlemiseks esitab isik tööturukoolitusel, tööpraktikas või tööharjutuses osaleja kord kuus Tööturuameti piirkondlikule struktuuriüksusele stipendiumi saamiseks avalduse koolituse korral koos koolitaja poolt täidetud ja esitatud koolitusest osavõtu tabeliga, tööpraktika korral koos tööandja poolt esitatud andmetega ja tööharjutuse korral koos

töõharjutuse läbiviija poolt esitatud andmetega. Stipendium makstakse välja kord kuus vastavalt töõtu soovile tema pangakontole. (Medar, E., Medar, M. 2007:164)

Töõtuskindlustus on reeglina kindlustuspõõhimõõttele rajatud osamakseline sotsiaalkindlustussüsteem, mida finantseeritakse töõtaja ja/võõi töõandja kindlustusmaksetest. Töõtuskindlustusega hõõlmatus – kindlustusmaksete tasumine – on enamasti kohustuslik. (PRAXIS. 2004:16)

Kohustusliku hõõlmatusese enamlevinud põhjenduseks on tuleviku määramatus. Kuigi töõpuuduse üldine tase võõib olla prognoositav, ei ole konkreetse inimese töõtuksjäämine konkreetset aastal ennustatav. Kohustuslikkuse printsiip võõimaldab jagada töõtuse riski kõõigi töõtajate vahel ehk kõõigi nende vahel, keda see risk võõib puudutada. Töõtuskindlustuse vabatahtlikkuse korral on võõimalik, et kindlustamisest huvituksid üksnes need töõtajad, kelle risk töõtuks jääda on kõõrgem. Samas jätaksid need töõtajad, kes arvavad, et nende risk töõtuks jääda on madalam, ennast tõõenäoliselt kindlustamata. Kindlustamata võõivad samas end jätta ka mõõned kõõrgema riskiga töõtajad, kes kas lühinägelikult eelistavad kindlustusmakse võõrra suuremat kohest sissetulekut võõi kellele valmistab raskusi kindlustusmakse jaoks jooksvate tarbimiskulude kärpimine. Kohustuslikkuse printsiip tekitab ootuspäraselt vastuseisu nende hulgas, kes töõtuskindlustuse süsteemist pariteetset vahetust ei saa – need on kõõrgemapalgalised töõtajad, kelle sissetulekute tase võõimaldab koguda sääste, et end võõimaliku sissetulekute languse vastu ise kaitsta ning kes seetõõttu käsitlevad kindlustusmakset pigem riigi kehtestatud maksuna. (PRAXIS. 2004:16-17)

Euroopas on riike, kus töõtuskindlustus on vabatahtlik. Neis riikides korraldavad töõtuskindlustuskindlustust ametiühingud, samas on ametiühingute kõõrge liikmelisus aidanud kaasa sellele, et enamus töõtajatest on töõtuskindlustusega liitunud. Oluline on ka asjaolu, et neis riikides on kõõigile töõtutele tagatud riiklik baaskaitse. Nii on vabatahtlik töõtuskindlustus sisuliselt täiendav kindlustus töõtuse riski suhtes. (PRAXIS. 2004:17)

Töõtuskindlustushüvitise saamise tingimuseks on lisaks töõtuna arvelevõõtmise nõõudele enamasti ka nn kvalifikatsiooniperioodi nõõue – eeldatakse teatud kestusega töõstaaži ja/võõi kindlustusstaaži (sissemaksete tegemist). Kvalifikatsiooniperioodi nõõue rõõhutab kindlustusprintsiipi – hüvitise saamise eelduseks on varasem rahaline panus sellesse süsteemi. Teisalt aitab kvalifikatsiooniperiood vältida süsteemi kuritarvitusi, välistades

suurte hüvitiste maksmise üksnes lühiajalise kindlustusmakse tasumise eest. Mõnedes riikides tehakse kvalifikatsiooniperioodi arvestamisel teatud mööndusi, näiteks võib õppimine olla võrdsustatud töötamisega ning ka koolilõpetajatel tekib õigus töötuskindlustushüvitisele, teistes riikides makstakse sellistel juhtudel abiraha. (PRAXIS. 2004:17)

Töö kaotanud inimeste puhul on reeglina oluline ka töösuhte lõppemise põhjus - enamasti ei maksta töötuskindlustushüvitist juhul, kui töötaja otsustas töölt lahkuda omal soovil. Põhjuseks on siin soov vältida kuritarvitusi ja nn moraaliriski ehk olukordi, kus kindlustatud isik kindlustusjuhtumi ise teadlikult esile kutsub. Hüvitise saamisel on reeglina ka tingimuseks aktiivne töötamine ja valmisolek sobiva töö pakkumisi vastu võtta. (PRAXIS. 2004:17)

Nii nagu teiste sotsiaalkindlustushüvitiste puhul, on ka töötuskindlustushüvitise vormi suhtes tüüpvalikuks: võrdse määraga või varasemast palgast sõltuv. Hüvitise vorm peegeldab sotsiaalpoliitilist jaotusprintsipi. Enamasti sõltub töötuskindlustushüvitise suurus eelnevast palgast, kuid on ka riike, kus kindlustushüvitis on võrdse määraga või sõltub töötasust ainult osaliselt. Hüvitise maksmise kestus on piiratud ning sõltub enamasti eelneva tööstaaži või kindlustusstaaži pikkusest. (PRAXIS. 2004:17)

Töötuskindlustuse üheks põhiprintsiibiks on solidaarsus, mis võib väljenduda erinevates aspektides. Iseenesest on iga töötaja tõenäosus töötuks jääda erinev – töötuse risk varieerub sõltudes vanusest, haridusest, ametialast ja muudest teguritest. Reeglina on aga kindlustusmakse ja hüvitise määrad kindlaks määratud ning kõigile kindlustatutele ühesugused. Makse määr ei sõltu konkreetse töötaja või tööandja individuaalsest riskiastmest ning hüvitised ei ole üks-üheses vastavuses tehtud sissetulekuga. Nii toimivad töötuskindlustussüsteemis alati ümberjaotused töötajatele töötutele ning madalama töötusriskiga isikutelt kõrgema töötusriskiga isikutele. Täiendavaks solidaarsuse elemendiks võib olla ümberjaotus kõrgemapalgalistelt madalamapalgalistele juhul, kui hüvitis on kõigile võrdse määraga või kui hüvitisel on maksimumsuurus, ent samas kindlustusmaksel maksimumi pole. (PRAXIS. 2004:17-18)

Töötuskindlustus ja töötute abiraha võivad vähendada lühiajaliselt tööjõupakkumist. Et töötuskindlustus ja töötute abiraha katavad Eestis üksnes lühemaajalise töötuse riski ja ei ole mõeldud tagama sissetulekut pikaajaliselt töötutele, siis nende negatiivne mõju

tööjõupakkumisele on ilmselt väike. Kui töötuskindlustuse maksmise kestus pikeneks lähiaastatel, siis võib arvata, et selle mõju ka suureneb. (PRAXIS. 2006:24)

Eesti tööturuteenuste ja –toetuste mitmekesisus ning valik on väga suur. Siit peaks leidma igäüks omale sobiva tegevuse, et täiendada oma teadmisi ja oskusi töötuna olemise ajal.

Kokkuvõttena selgus, et Eestis on töötuskindlustussüsteem väga noor ning makse määr on kogu selle aja jooksul kõikunud päris palju. Töötuskindlustuse ülesandeks on kindlustada inimesele sissetulek tema töötuna olemise ajal. Vaatamata sellele, et meie süsteem on päris värske, siiski Töötukassa pakub väga palju erinevaid kasulikke võimalusi, kuidas saab töötuna oma teadmisi ja oskusi täiendada, selleks, et lisada oma teadmistele väärtust ning olla tööandjale atraktiivsem.

1.2 Töötuskindlustuse rakendamine Euroopa Liidu riikides

Igas riigis on kehtestatud omad nõuded töötuskindlustusmakse kogumiseks ning maksumäärad on riigiti väga erinevad. Põhimõtteliselt maks on, kas vabatahtlik või kohustuslik, ning kas maksumaksjaks on tööandja, töötaja või mõlemad koos. Samuti töötuskindlustusmaks võib kuuluda ühtse sotsiaalkindlustussüsteemi alla.

Selleks, et kogutud andmeid saaks põhjalikult võrrelda ja analüüsida, on need jaotatud nelja gruppi sarnaste maksukogumise tunnuste järgi.

Esimese suurema grupi moodustavad need riigid, kus on kehtestatud töötuskindlustuse sundmaksed, mida maksavad tööandjad, töötajad ja FIE. Selles grupis on Kreeka, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Rumeenia, Ungari ja Bulgaaria (vt. Lisa 1).

Kreekas on maksumäär 4%, millest 1,33% maksab töötaja ja 2,67% maksab tööandja. FIEde maksubaasi ülempiir jaguneb kaheks osaks: enne 01.01.1993 aastat registreeritud isikute maksubaasi piirmääraks on 2432,25 eurot kuus ning neil, kes on registreeritud pärast 1993. aasta algust, nende ülempiiriks on 5543,55 eurot kuus. Töötuks jäämise korral saavad hüvitist kõik töötajad, kes on kindlustatud töötuse vastu Tööhõiveametis. (Social...2010.01)

Hispaania töötuskindlustuse määr on aga küllaltki kõrge – 7,05%, kus tööandja maksab 5,50% ja töötaja 1,55%. Tööandja osamaksest läheb 0,2% Töötasu Tagatisfondi, kuhu liigub ka kutseõppel oleva isiku kindlustamisest 0,7%, millest 0,6%

maksab tööandja ja 0,1% maksab kutseõppija. Maksubaasi ülempiiriks on 3198 eurot kuus. Töötuskindlustust saavad kõik, kes olid hõivatud tööga ja kuuluvad sotsiaalkindlustus skeemi alla, mis hõlmab töötuskindlustust. Töötutoetust saavad töötud perekondlike kohustustega ja kohustusteta; üle 52. aastased töötud; vangist vabanenud; invaliidsuspensiooni saajad; üle 45. aastased pikaajalised töötud; üle 45. aastased välismaalt naasnud, kes on töötanud väljaspool riiki vähemalt 6 kuud; puuetega inimesed. (Social...2010.01)

Itaalias peab tööandja töötaja palgast kinni 1,61% ja maksab selle sotsiaalkindlustussüsteemis kohalikule esindusele töötaja abiraha tarvis. Ülempiire ei ole. Korraldust töötuskindlustushüvitist saavad kõik töötajad. On olemas ka spetsiaalne töötuskindlustushüvitis ehitussektoris töötavatele inimestele. (EURES. Elamis...)

Iirimaa töötuskindlustus sisaldub üldises sotsiaalkindlustuse maksukohustuses. Sotsiaalkindlustuse eest vastutab sotsiaal- ja pereasjade ministeerium. Töötaja edastab kinnipeetud kindlustused ministeeriumile. Kindlustust ei maksta esimese teenitud 127 euro pealt nädalas. Põhipalga puhul arvatakse kindlustust maha 4% ulatuses tasuta, mis ületab 127 eurot nädalas. Maksubaasi aastane ülemäär on 50 700 eurot. Töötuskindlustust saavad kõik töötajad ja praktikandid alates 16. eluaastast; FIED; avalikud teenistujad ning inimesed, kes teenivad vähem kui 38 eurot nädalas. Töötutoetust võivad saada isikud vanuses 18 ja rohkem. (EURES. Elamis...)

Rumeenias makstakse 1% kindlustust, tööandja ja töötaja mõlemad 0,5%. Maksud laekuvad Tööturuametisse ning piirmäärasid ei ole. (Social...2010.01) Hüvitist saavad taotleja Rumeenia kodanikud, välisriikide kodanikud, kodakondsuseta isikud, muud töötajad ja riigiteenistujad ning FIED. (EURES. Elamis...)

Bulgaarias moodustab töötuskindlustus 1% töötasust, kuid siin tööandja maksab 0,6% ja töötaja 0,4%. Ülempiiriks on 1023 eurot kuus. Kindlustust saavad kõik töötajad, kes töötavad rohkem kui 5 päeva või 40 tundi kalendrikuus, sealhulgas ka kõik avalikud teenistujad. (Social...2010.01)

Ungaris makstakse kindlustust Tööturuameti Fondi. Tööandja maksab 1% ja töötaja 1,5% palgast. FIED maksavad 2,5% oma tulust. Piirmäärasid ei ole. Kindlustust saavad kõik töötajad ja ka FIED. (Social...2010.01)

Teise suurema grupi moodustavad riigid, kus on sundmaksed tööandja ja töötaja, FIE ja ka ainult tööandja kohustuses. Ning lisaks mõnedel on ka toetused teistest

maksudest ja riigi eelarvest ning toetustest. Grupi moodustab Saksamaa, Austria, Portugal, Rootsi, Suurbritannia, Sloveenia, Prantsusmaa, Slovakkia, Taani, Küpros, Läti, Malta ja ka Eesti (vt. Lisa 1).

Saksamaa on ainuke riik, kus töösuhtest tulenevaid maksukohustusi makstakse võrdselt tööandja ja töötaja vahel. Töötuskindlustuse määr on 2,8%, mõlemad pooled maksavad 1,4%. Aastane maksubaasi ülempiir on 66 800 eurot vanades Liidumaades järgi ja 55 800 eurot uutes Liidumaades (Ida-Saksa). Töötutoetust finantseeritakse maksudest. Kindlustust saavad kõik töötajad, sealhulgas valgekraed, praktikandid ja puuetega inimesed. (Social...2010.01)

Austrias kindlustuse määraks on 6%, mõlemad osapooled maksavad 3%. Kuid on ka mõned erandid. Töötajate sissemaksed vähendatakse või jäetakse välja madala sissetuleku puhul. Maksma ei pea siis, kui palk on kuni 1155 eurot kuus, vahemikus 1155 eurot kuni 1260 eurot tuleb töötajalt arvestada 1% ja kui sissetulek on vahemikus 1260 eurot kuni 1417 eurot, siis määraks on 2%. Maksud ei kehti töötajatele vanuses alates 57 aastat. Maksubaasi ülemmääraks kuus on 4110 eurot ja aastas 8220 eurot. Kindlustust saavad kõik palgatöölised, praktikandid ning need, kellel puudub kohustuslik kindlustus (st. tulu alla 366,33 euro kuus). (Social...2010.01)

Portugalis on tööandjal ja töötajal kohustuslik üldine sotsiaalkindlustuse sundmaks, tööandja 23,75% ja 11% töötaja. Arvestades, et umbes 35%-st kulub pensionile, tervishoiule, vanemahüvitistele ja muudele jooksvatele toetustele ja hüvitistele, siis töötutoetusele kuuluv suurus ei tohiks olla väga suur, umbes 2-5%. (Social...2010.01)

Samasugune süsteem on ka **Suurbritannias**, kus kõik põhineb kaasfinantseeringutel ning toetub ka maksudele. Kindlustust saavad kõik töötajad. (Social...2010.01)

Rootsi töötuskindlustuse määr on 2,43%, mille maksab täies ulatuses tööandja. FIED maksavad oma palgast 0,50%. Samuti ka rahastavad Rootsi Töötuskindlustuse Fondenende liikmed 312 miljoni euro ulatuses iga aasta. Töötasuga seotud hüvitisi makstakse isikutele, kes on kindlustatud, st. liitunud Töötukassaga ja täidavad liikmelisuse ja töötingimusi. Töötutoetust saavad isikud alates 20. eluaastast, kes ei ole töötukassa liikmed või siis on, kuid ei vasta tingimustele, mida kohaldatakse tulust sõltuva hüvitise õigusele. (Social...2010.01)

Sloveenias töötuskindlustuse suuruseks on 0,20% brutopalgast, millest 0,14% maksab töötaja ja 0,06% tööandja. Piirmäärad puuduvad. Protsent on nii väike sellepärast, et

töötutoetust finantseeritakse osaliselt sotsiaalkindlustusmaksetest. Kohustuslikku kindlustust saavad töötajad, FIED ja praktikandid.

Prantsusmaa kindlustusmaksemäär on 6,4%, millest 2,4% maksab töötaja ja ülejäänud osa tööandja. Maksubaasi ülemmäär kuus on 11 540 eurot ja aastas 138 480 eurot. Kindlustusmaksetest piisab kuni 80% ulatuses kulude katmiseks. Muid töö kaotusega seotud abi- ja lisarahasid katab riigi eelarve. Töötuskindlustust ja töötutoetust saavad taotleda kõik töötajad. (Social...2010.01)

Slovakkias toimuvad protsendilised sissemaksed vastavalt maksubaasile. Üldjuhul maksab nii tööandja kui ka töötaja mõlemad 1% palgast. Ja lisaks veel saavad maksta 2% oma palgast need, kes tahavad end vabatahtlikult kindlustada. Maksukohustus puudub nii tööandjal kui ka töötajal, kui töötaja läheb vanaduspensionile. Maksubaasi ülemmäär on 2892,12 eurot kuus. Kohustuslikku kindlustust saavad kõik töötajad, väljaarvatud pensionärid. (Social...2010.01)

Küprosel maksab tööandja üldist sotsiaalkindlustuse maksu, mis läheb Sotsiaalkindlustuse Fondi. Sellest töötuskindlustuse 6% kantakse üle eraldi Töötuskindlustuse kontole. FIEsid ja vabakutselisi töötajaid toetab osaliselt ka riik. Piirmäärad puuduvad. Toetust ja hüvitist saavad taotleda kõik töötajad, ka need, kes töötasid välismaal Küprose tööandjate teenistuses. (Social...2010.01)

Lätis kehtib ka üldine sotsiaalkindlustuse süsteem, millest umbes 2/3 maksab tööandja ja 1/3 maksab töötaja, toimub ka osaline riigi poolne toetus. Sotsiaalkindlustusmaksest peetakse kinni 3,81% töötutoetusteks. Piirmäärad puuduvad. Hüvitist saavad kõik isikud, kelle nimelt on sissemaksed tehtud ning isikud ja tööandjad, kelle nimel on sissemaksed tehtud riigieelarvest. (Social...2010.01)

Maltas ja **Taanis** – mõlemal on ühtne sotsiaalkindlustusmaks, millest rahastatakse tööturu фонде. Maltas suurem osa finantseeritakse riigi eelarvest ja Taanis on kindla suurusega päevased määrad. Maltas saavad kindlustust taotleda kõik töötajad. Taani Töötukassafondi on lubatud kõik isikud, kui fondi liikmed, vanuses 18 kuni 63 eluaastat: töötajad; isikud, kes on läbinud 18 kuu jooksul kutseõpet; ajateenijad; FIED ja neid abistavad abikaasad ning avaliku võimu isikud. (Social...2010.01)

Eestis on kaks eraldi töötuskindlustuse fondi, millest kummalgi on oma maksumäär. Töövõtjate töötuskindlustuse määr on 4,8% ja tööandjate kindlustusmäär 1,4%

töövõtjate brutopalgast. Töötuskindlustusmaksed teevad tööandjad. Maks kantakse kumbagi töötuskindlustuse fondi. Maksukohustus on kõigil töösuhtes olevatel isikutel.

Kolmandas grupis on Leedu, Holland, Tšehhima ja Poola (vt. Lisa 1). Nendes riikides on kehtestatud ainult sundmaksed ja ainult tööandjatele. Viimases kahes riigis on ka riigi poolne finantseerimine.

Leedus kehtib üldine sotsiaalkindlustuse süsteem. Suurema osa maksab tööandja, töötaja kohustus on kõigest 3% sotsiaalmaksust, kuid isegi sellesse 3% ei kuulu töötuskindlustus. Töötuskindlustus arvestatakse maha tööandja poolt tasutud sotsiaalmaksust. Töötuskindlustuse määraks on 1,1%. Piirmäärad puuduvad. Hüvitist võivad saada kõik töötajad; töötud, kes on võtnud kasvatuspuhkust 1 – 3 aastasele lapsele; kui üks vanematest on puudega või isikud, kes on määratud olema eestkostja puudega isikul, pakkudes alalist pöetamist kodus; riigiteenistujate abikaasad; sõjaväelased professionaalses ajateenistuses. (EURES. Elamis...)

Hollandi töötuskindlustusmaksed koosnevad kahest eraldi osast. Esimene osa 4,2% makstakse Üldise Töötuse Fondi, teine osa 1,82% makstakse Sotsiaalkindlustusameti Koondamistasude Fondi. Maksubaasi alampiiriks on 64 eurot ja ülempiiriks on 186,65 eurot päevas. Kindlustust saavad taotleda kõik töötajad. (Social...2010.01)

Tšehhimaal on üldine sotsiaalmaksukindlustuse süsteem, mis jaguneb teatud osadeks erinevate hüvitiste ja toetuste vahel, seda makstakse brutopalgast. Töötuskindlustusmaks moodustab sellest 1,2%, mille maksab tööandja. Kindlustust saavad taotleda kõik töötajad, tööandjad, FIEd ja muud kindlustatud isikud. (Social...2010.01)

Poolas töötuskindlustuse maksumääraks on 2,45%, mille tööandja maksab töötaja tulust. Piirmäärasid ei ole. Kindlustust saavad kõik varem töötanud inimesed, isikud mittepõllumajanduslikus majandustegevuses ja muud tasulises tegevuses olnud. (Social...2010.01)

Neljandas grupis on Soome, Luksemburg ja Belgia (vt. Lisa 1). Nendes riikides on erinevad ja omapärased töötuskindlustuse maksustamise süsteemid, mis ei sarnane eelmiste süsteemidega.

Soomes on kindlustus seotud sissetulekutega. Tööandja töötuskindlustusmaks palgasaajate eest on 0,75% palgasummast esimese 1 846 500 euro osas ettevõtte kohta ja 2,95% seda ületavalt palgasummalt. Töötaja maksab 0,40% oma palgast. Soomes

tegelevad seadusega ettenähtud töötuskindlustuse erakindlustusfirmad, kuhu tuleb eraldada liikmemaksud. Kindlustust ning töötasust sõltuvat hüvitist saavad taotleda töötajad ja FIEd vanuses 17 kuni 64 eluaastat. Tööturu toetust saavad töötud, kes ei vasta töötuskindlustusskeemi tingimustele või kes on saanud kindlustuse päevaraha selle maksimaalses ulatuses. Isikutel vanuses 17 kuni 24 eluaastat on õigus saada toetust, kui kasutatakse tööturuteenuseid (näiteks koolitus, spetsialisti abi). Kindlustust ega toetust ei saa 17. aastased, kes ei ole lõpetanud kutseõpet. 18 kuni 24 aastased, kes on keeldunud tööturu poolt pakutavatest meetmetest või kes ei ole taotlenud koolitust. (Social...2010.01)

Luksemburgi Tööhõive Fondi rahastatakse solidaarsuse printsiibil 2-4% ulatuses üksikisikute ja juriidiliste isikute maksudest ning üldisest iga-aastasest riigi toetusest. Hüvitist saavad taotleda inimesed, kes olid hõivatud tööga; noored, kes on töötud pärast õpinguid; FIEd, kes pidid oma tegevuse lõpetama ja on töötusis. (Social...2010.01)

Belgias sellist konkreetset maksumäära ei ole, seal kehtib kõik vastavalt vajadusele. Üks osa ülemaailmsest juhtimise praktikast: ülemaailmne kaasabi, ülemaailmne riiklik subsidium, valikuline maksustamine, mis varieerub vastavalt vajadusele. Hüvitist võivad saada kõik töötajad, kaasaarvatud noored, kes on töötud pärast koolitust või õppeid. (Social...2010.01)

Kokkuvõttena selgus, et enamustes Euroopa Liidu riikides on kindlustusmaks kohustuslik, põhjuseks on tuleviku määramatus. Samuti maksumäärad on kohati väga kõikumad, kuid keskmine töötaja maksukoormus on 1% kuni 3%, kuid kõrgeimad on Hispaanias ja Prantsusmaal. Töötaja maksukoormus on 0,25% kuni 3%. Põlisriikides saavad töötutoetust taotleda ka isikud, kes tegelikult ei olegi maksu tasunud, näiteks vangist vabanenud, või tudengid. Kuid üldjuhul saavad taotleda hüvitist või toetust ikka need, kes on maksu maksnud.

2. TÖÖTUSKINDLUSTUSE HÜVITISED

2.1 Töötuskindlustuse hüvitised Euroopa Liidu riikides

Töötuskindlustuse hüvitise saajal peavad olema täidetud teatud tingimused selleks, et saada kas kindlustust või hüvitist. Põhiliseks on kvalifikatsiooniperiood, mis on tavaliselt 12 kuud ja rohkem. Hüvitise määr sõltub varem saadud töötasust. Samas on ka teisi nõudeid.

Esimeses grupis on Kreeka, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Rumeenia, Ungari ja Bulgaaria (vt. Lisa 2).

Kreekas toetuse või hüvitise saamiseks peab olema töötanud endast sõltumatutel põhjustel; isik ei tee tööd enam kui 3 päeva nädalas või 12 päeva kuus; peab olema registreeritud Tööhõiveametis ning olema selle käsutuses. Enne töötuks jäämist peab olema tehtud 125 päeva tööd 14. kuu jooksul või vähemalt 200 päeva tööd 2 aasta jooksul. Esmakordsel registreerimisel kehtib lisanõue: peab olema vähemalt 80 päeva tööd aasta kohta viimase 2 aasta jooksul. Hüvitise väljamaksmisel võetakse aluseks viimaselt töökohalt saadud töötasu. Füüsilise töö tegijad saavad 40% päevapalgast. Ametnikud saavad 50% kuupalgast. Miinimumiks on 2/3 päeva miinimumpalgast. Maksimumiks (põhisumma ja lisaks eritasu ülalpeetavatele) on 70% fiktiivsest võrreldavast töötasust sobivas kindlustuse klassis. Pärast, kui sätestatud maksuperiood on lõppenud, makstakse täiendav toetus 50% ulatuses lisatasu. Maksmise kestus on üldiselt proportsionaalne teenistusajaga. (Social...2010.01)

Hispaanias töötuskindlustust saab taotleda siis, kui isik kaotas eelmise töö tahtmatult; on vanuses 16 aastat kuni pensioniiga ning on registreeritud töötajana ja otsib aktiivselt tööd. Abi taotlemiseks peab isik olema töötanud ja registreeritud Töötukassas ning olema Töötukassa pakkumiste jaoks avatud ning ei saa sissetulekut mõnest teisest allikast, mis ületab 75% miinimumpalgast. Minimaalne sissemaks periood on vähemalt 360 päeva 6. aasta jooksul enne töö kaotust. Inimestel perekondlike kohustustega miinimum panuseks on 3 või 6 kuud. Kindlustuse maksmisel hüvitise summa on kindlaks määratud keskmisel töötaja panusel, milleks on viimased 180

päeva enne töötuks jäämist. Kindlustuse periood sõltub sissemaksete kestusest eelneval 6. aastal: maksmise kestus on tavaliselt 4. kuu kuni 2. aasta vahel. Töötutoetust makstakse tavaliselt 6 kuud, võimalik laiendada kuni 18 kuud. Kindlustuse määraks on 70% võrreldavast töötasust esimese 180. päeva jooksul, hiljem makstakse 60%. maksimumiks on 175%, 200% või 225% miinimumpalgast arvestades ülalpeetavate laste arvu. Toetuse suurus on 80%, pikaajaliste töötute puhul vanuses üle 45. aasta, kes on ammendavalt tasunud sissemakseid 720 päeva, saavad spetsiaalset 6 kuulist toetust varieerudes 80%-lt kuni 133% koos ülalpeetavate pereliikmetega. (Social...2010.01)

Iirimaal toetuste saamiseks peab isik olema töötü endast sõltumatutel põhjustel; ei käi tööl ega ole täiskohaga üliõpilane ning on vanuses 16 kuni 66 eluaastat; on registreeritud töötüsjana ning otsib aktiivselt tööd. Peavad olema tehtud 104 iganädalased sissemaksed; 39 nädala jooksul on sissemaksed makstud või krediteeritud sissemaks aastale eelnevalt toetuse aastal; 26 nädala koojsul sissemaksed tehtud mõlema kahe maksustamise aasta eelneva kasumi aastal. Hüvitise maksmisel puudub võrdlus eelmise töötasuga, kuid on kindlasummalised maksed 196 euro ulatuses nädalas. Toetus lühi- ja pikaajaliste töötute puhul on kuni 196 eurot nädalas. Alla 20. aastaste töötüsjate toetus on 100 eurot nädalas. Kindlustust ja toetust makstakse 312 päeva. (Social...2010.01)

Itaalias peab esitama nõude 68 päeva jooksul. Isik peab olema töötü endast sõltumatutel põhjustel; ei ole tööl rohkem, kui 5 päeva järjest; olla võimeline töötama; olema tööhõiveametis kättesaadav; ei saa mingeid pensione. Töötul peab olema 2 aastat kindlustust ja 52. nädala ulatuses tehtud sissemaksed viimase 2 aasta jooksul. Erilist töötutoetust saab, kui on tehtud 10 kuusissemakset 43 nädalase sissemaksega viimase 2 aasta jooksul ehitustööstuses. Liikuvustoetuse saamiseks peab olema vähemalt 12 kuud kindlustusperioodi, millest vähemalt 6 kuud tõhusat tööd. Hüvitise maksmisel võetakse aluseks viimase 3 kuu keskmist palka, piirmääras puuduvad. Tavaline töötushüvitis alla 50. aastastele on 60% töötasust esimese 6. kuu jooksul, 50% järgmised 2 kuud. Isikud alates 50. eluaastast saavad 60% esimese 6. kuu jooksul, 50% järgmised 2 kuud ja 40% palgast järgmised 4 kuud. Maksimaalne hüvitis on 858,58 eurot kuus, kui tulu oli alla 1857,48 euro ja 1031,93 eurot kuus, kui tulu oli võrdne või suurem, kui 1857,48 eurot. Eriline töötushüvitis on ehitussektoris, siin makstakse 80% eelmisest töötasust. Maksimumiks on 1030,30 eurot kuus, kui tulu oli alla 1857,48 euro ning 1238,32 eurot kuus, kui tulu oli võrdne või suurem, kui 1857,48

eurot. Liikuvustoetust makstakse 100% ulatuses 12 kuu jooksul, järgnevad kuud makstakse 80%. (Social...2010.01)

Rumeenias peab hüvitist taotlema 12 kuu jooksul. Selleks peab isik olema sunnitult töötu; võib saada tulu, mis on alla 118 euro; olema töövõimeline; registreeritud tööhõiveametis tööotsijana ning olema alati kättesaadav; otsib tööd; pidev või alaline elukoht on Rumeenias. Selleks peavad olema ka tehtud sissemaksed 12 kuu ulatuses viimase 24 kuu jooksul. Hüvitise suurus määratakse viimase 12 kuu keskmise palga alusel. Keskmiselt makstakse 50% kuni 75% brutopalgast. Maksmise kestus sõltub sissemaksete perioodist: 1 kuni 5 aastat sissemaksed – 6 kuud; 5 kuni 10 aastat – 9 kuud; üle 10. aasta – 12 kuud. Ülikooli lõpetajatele on 6 kuud. (Social...2010.01)

Ungaris peab olema töötu kas vabatahtlikult või endast sõltumatutel põhjustel; ei tohi samal ajal saada mingit pensioni ega haigushüvitist; peab olema registreeritud tööotsijaks, otsima tööd ning olema Tööturuametis alati kättesaadav; koostöös Tööturukeskusega peab looma individuaalse tegevuskava. Selleks, et saada hüvitist, peab töötu olema kindlustatud vähemalt 365 päeva eelneva 4. aasta jooksul. Töötotsija-abi võib saada isik, kes oli kindlustatud vähemalt 200 päeva viimase 4 aasta jooksul. Hüvitise maksmisel arvestatakse välja viimase aasta keskmine palk. Töötotsija ja FIE hüvitist makstakse kahes astmes. Esimene maksmise faas kestab kuni poole perioodini, kuid mitte rohkem kui 91 päeva ning makstakse 60% keskmisest palgast. Teine maksmise faas kestab kuni 179 päeva ning makstakse 60% miinimumpalgast, mis moodustab 163 eurot. Töötotsija abi makstakse 90 päeva 40% miinimumpalgast, mis on 109 eurot kuus. (Social...2010.01)

Bulgaarias peab olema töötu kas tahtlikult või tahtmatult; isik ei tee tööd, mis nõuab kohustuslikku kindlustust; peab olema töövõimeline; võtma end töötuna arvele oma territoriaalses Tööhõiveameti filiaalis ning olema selle käsutuses; isikul ei ole õigust saada pensioni. Hüvitise saamiseks peab olema tööl vähemalt 9 kuud viimase 15 kuu jooksul enne töötuks jäämist. Hüvitise aluseks võetakse keskmised osamakselised sissetulekud viimase 9 kuu jooksul, mille vältel isik on läbinud ka kohustusliku töötuskindlustuse. Maksimaalne kuumaks on 1023 eurot. Päevane ülemmäär on 6,14 eurot ja alammäär 3,07 eurot. Muudel juhtudel tehakse kokkulepe ning üldjuhul on alammäär. Hüvitist makstakse igakuiselt olenevalt tööstaažist: 0 kuni 3 aastat sissemaksed – 4 kuud; 3 kuni 5 aastat – 6 kuud; 5 kuni 10 aastat – 9 kuud; 15 kuni 20 aastat – 10 kuud; 20 kuni 25 aastat – 11 kuud; üle 25. aasta – 12 kuud. Need, kes on

lõpetanud töölepingu omal soovil, saavad hüvitist maksimum 4 kuud. (Social...2010.01)

Teises grupis on Saksamaa, Austria, Portugal, Rootsi, Suurbritannia, Sloveenia, Prantsusmaa, Slovakkia, Taani, Küpros, Läti, Malta ja Eesti (vt. Lisa 2).

Saksamaal on õigus saada hüvitist, kui isik on töötanud ja otsib tööd; on vanuses 15 kuni 65 eluaastat; on registreeritud tööbörsil töötuna. Töötasu peab olema kohustuslikult kindlustatud vähemalt 12 kuud viimase 2 aasta jooksul. Töötusabi saab siis, kui isik on saanud töötutoetust töötuskindlustuselt viimase aasta jooksul ja peab olema abivajaja. Hüvitise aluseks võetakse viimase aasta keskmise kuupalk, maksimaalne toetuse suurus on 5500 eurot vana Länderi järgi ja 4650 eurot uue Länderi järgi. Hüvitise saajad lastega saavad 67% netopalgast, ning saajad lasteta saavad 60% netopalgast. Töötuskindlustushüvitise maksmise kestus sõltub kohustusliku kindlustuse kaetuse kestusest ja rahasaaja vanusest. (Social...2010.01)

Austrias peab hüvitise saaja olema töötanud; olema võimeline töötama ja soovib töötada; olema Tööameti käsutuses ning on läbinud ooteperioodi, mis on tavaliselt kuni 4 nädalat. Isikul peab olema tehtud 52. nädala ulatuses sissemaksid viimase 24 kuu jooksul. Isikutele vanuses alla 25 aastat kehtib 26 nädalane sissemaks viimase 12 kuu jooksul. Hüvitise määramise aluseks võetakse viimase kalendriaasta kuu keskmine sissetulek, arvesse võetakse ka erilisi sissetulekuid nagu 13. ja 14. palk. Piirmäär on 3840 eurot kuus. Kindlustuse põhimääraks on 55% päevasest netosissetulekust madalaima piirmääraga 26,13 eurot päevas. Isikud, kellel on perekondlikud kohustused, saavad 80% neto päevapalgast. Väljamaksete kestus oleneb kindlustuse maksmise kestusest ja töötasu vanusest. Hüvitist makstakse 20 kuni 52 nädalat, kuid seda aega võib pikendada 156 või 209 nädalani, juhul kui toetuse saaja osaleb mõne sihtasutuse tööprogrammis (näiteks koolitused). (Social...2010.01)

Portugalis töötuskindlustuse taotleja peab olema täielikult töötanud ning seda tahtmatult; suutma ja olema valmis asuma tööle; peab olema Töötukassas arvel ning otsima aktiivselt tööd; ei saa invaliidsus- või vanaduspensionari. Isik peab olema hõivatud tööga vähemalt 450 päeva viimase 24 kuu jooksul. Töötusabi saab taotleda siis, kui on täidetud kõik eelnevad tingimused ning peab olema ületanud töötusabirahadeks õigustatuse perioodi või juhul, kui ei ole veel täidetud kvalifitseerimisperioodi. Töötusabi saamiseks peab olema hõivatud tööga vähemalt 180 päeva viimase 12 kuu

jooksul enne töötuks jäämist. Hüvitise määramisel võetakse aluseks viimase 12 kuu keskmine kuupalk, mis eelnes 2 kuule enne töötuks jäämist. Ülemmäär pole. Töötusabi moodustab 65% viidatud palgast, maksimumiks on kolmekordne miinimumpalk, miinimumiks on miinimumpalk, juhul kui saadud palk ei ole minimaalpalgast veelgi väiksem. Sellisel juhul vastab abiraha suurus keskmisele väljamakstud palgale. Töötutoetust makstakse töötule koos ülalpeetavatega 100% ulatuses miinimumpalgast ning 80% neile, kes elavad üksi. Hüvitise maksmise kestus on proportsionaalne vanusele ja teenistusstaazile, kestus on alates 270 päevast kuni 900 päevani. (Social...2010.01)

Rootsis peab olema töötanud endast sõltumatutel põhjustel; peab suutma tegema tööd ja olema valmis uut tööd (kestus vähemalt 3 tundi päevas ja vähemalt 17 tundi nädalas) vastu võtma; on registreeritud töötajana Tööhõiveametis ja otsib aktiivselt tööd; teeb koostööd tööturuametiga individuaalse tegevuskava loomiseks ning on vanuses kuni 65 aastat. Isik peab olema töötanud või tegutsenud FIEna vähemalt 6 kuud ja vähemalt 80 tundi tööd kuus viimase 12 kuu jooksul. Selleks, et saada töötasuga seotud hüvitist, peab olema ka Töötukassa liige vähemalt 12 kuud. Töötasuga seotud hüvitist arvestatakse viimase 12. kuu sissetulekutelt. FIEde hüvitis põhineb 3. viimase aasta maksulaekumistel. Makstakse 80% sissetulekust 200. esimese päeva jooksul, edaspidi 70% järgneva 100. päeva jooksul. Üldised abirahad ei ole seotud sissetulekuga, ülemmääraks on 1835 eurot kuus või 67 eurot päevas, alammääraks on 31 eurot päevas. Kui töötamise nõue on täidetud osalise töötaja tööga, siis vähendatakse põhiabiraha proportsionaalselt. Abirahasid makstakse 300 päeva ja neile, kellel on alla 18 aastane laps, 450 päeva. (Social...2010.01)

Suurbritannias panuse-põhise töötajaja toetuse saamiseks peab olema töötanud endast sõltumatutel põhjustel; ei tohi olla tööl 16 või enam tundi nädalas; on võimeline töötama ja valmis tööle asuma; ei saa vanaduspensioni; on liitunud töötajaja programmiga; otsib aktiivselt tööd; elab Suurbritannias; ei ole täiskohaga üliõpilane; on täitnud osamakselised tingimused. Kvalifitseerimisperioodi ei ole, kuid sissemaksed peavad olema makstud. Tulu-põhise töötajaja toetuse saamiseks peavad olema täidetud eelmised tingimused, välja arvatud osamakselised tingimused. Lisaks veel ei tohi olla sääste üle 17949 euro; partner ei tohi töötada rohkem kui 24 tundi nädalas. Kvalifitseerimisperioodi ei ole, kuid peab olema Suurbritannia tavapärane elanik. Erieeskirjadega võib kohaldada ka alla 18. aastastele. Suurbritannias kehtivad

kindlasummalised toetused. Sissemaksetel põhineva töötotsija toetust makstakse töötutele vanuses üle 25. eluaasta 72 eurot nädalas ning 16. kuni 24. aastastele 57 eurot nädalas. Määrasid ei suurendata. Seda toetust makstakse 182 päeva ulatuses. Tulupõhise töötotsija toetuse määr varieerub vastavalt perekonna olukorrale ja sissetulekule. Põhiastmed: paarid (mõlemad alla 18 aastat) 90 eurot nädalas ja paarid (mõlemad üle 18 aasta vanused) 113 eurot nädalas. Üksikud inimesed saavad sama suurusega abirahasid, mis on kehtestatud sissemaksetel põhineva töötotsijate abiraha määradena. Selline toetus on määramata ajaks, kui tingimused on jätkuvalt täidetud. (Social...2010.01)

Sloveenias tuleb hüvitist taotleda 30 päeva jooksul pärast töösuhte lõpetamist. Selleks peab olema tahtmatult töötü; registreeritud Sloveenia Tööturuametis ning selle jaoks kättesaadav; vanuses 15 eluaastat kuni pensioniiga; otsib aktiivselt tööd ning on võimeline töötama. Peab olema tehtud vähemalt 12 kuud tööd eelneva 18 kuu jooksul. Hüvitise aluseks võetakse viimase 12. kuu töötasu. Töötutoetust makstakse esimese 3 kuud 70% palgast ning järgmised kuud 60% palgast. Töötutoetuse saamise kestus sõltub töötü vanusest ja sotsiaalkindlustusmaksete tasumisest perioodist. Inimene võib saada töötutoetust 3 kuni 24 kuu ulatuses. Tööstaaži arvestatakse alates esimesest aastast. (EURES. Elamis...)

Prantsusmaal saab hüvitist, kui isik on lahkunud eelmiselt töölt mõjuva põhjusega; otsib tõhusalt ja püsivat töökohta; peab olema füüsiliselt võimeline töötama; olema registreeritud töötotsijana ja tegelema kava järgi, vanuses kuni 60 aastat, kuid hüvitis säilitatakse kuni isik jõuab täispensioniiikka; peab olema elamislouba Prantsusmaal. Töötuskindlustusmaksed peavad olema tehtud vähemalt 4 kuud viimase 28 kuu jooksul enne eelmist tööpuudust. Kindlustuse määr arvestatakse sissemaksete alusel, makstakse 40,4% võrreldavast päevapalgast ja lisaks veel 11,04 eurot ehk kokku 57,4%. Arvesse võetakse kõrgeim palk, miinimumiks on 26,93 eurot päevas. Hüvitise maksmise kestus vastab kindlustusperioodi kestusele, vahemikus 4 kuud kuni 2 aastat. Kui soodustatud isik on vanuses 50 aastat ja rohkem, siis hüvitist makstakse 3 aastat. Töötusabi maksimaalne määr on 15,14 eurot päevas ning makstakse seda 6 kuud, erijuhtudel võib pikendada. (Social...2010.01)

Slovakkias peab olema töötü endast sõltumatutel põhjustel; mingi muu töö eest kuutasu on väiksem kui 136,38 eurot; peab olema töövõimeline ning valmist tööks; ei saa vanaduspensionii; on registreeritud töötotsijana ning peab olema Tööhõiveameti

käsituses ning otsib aktiivselt tööd. Peavad olema tehtud maksed 3 aasta ulatuses viimase nelja aasta jooksul. Maksubaasiks võetaksegi 3 viimase aasta keskmine kuupalk. Maksimaalne hüvitise suurus on neljakordne riigi keskmine palk. Töötusabi makstakse 50% ulatuses võrreldavast palgast ning maksmise kestuseks on 6 kuud. (Social...2010.01)

Taanis hüvitise taotlemiseks isik ei tohi teha tööd; on töövõimeline ning tööturul kättesaadav; peab olema vanuses 18 kuni 65 eluaastat. Peab olema registreeritud töötusajana ja on Tööhõiveameti käsituses; peab otsima aktiivselt tööd ning teeb koostööd Tööhõiveametiga individuaalse tegevuskava loomiseks. resideerib Taanis. Peab olema lõpetanud miinimumperioodi ja 52 nädalase kindlustuse eelneva 3 aasta jooksul. Maksumääraks võetakse viimase 3 kuu keskmine palk. Makstakse 90% võrreldavast töötasust, kuid mitte rohkem, kui 505 eurot nädalas. Töötutel, kes vastavad teatud tingimustele seoses teenistusajaga, on õigus saada kuni 82% maksimaalsest saadud palgast, olenemata eelnevast tulust. Noored töötud pärast 18 kuulist kutseõpet või pärast sõjaväe teenistust, võivad saada kuni 415 eurot. Hüvitist makstakse 4 aastat kuue aastase perioodi jooksul. (Social...2010.01)

Küprosel peab isik olema tahtlikult või tahtmatult töötü; ei tööta või ei tee tööd, mille eest saab rohkem, kui 1/12 kindlustushüve algmäärast; peab olema töövõimeline ning valmis asuma tööle; on vanuses 16 kuni 65 eluaastat; peab olema registreeritud töötusajana ja olema Tööhõiveameti käsituses. Isik peab olema kindlustatud vähemalt 26 nädalat kuni töö kaotuseni. Arvestatakse välja viimase 3 kuu keskmine palk. Töötushüvitis moodustab 60% palgast ning toetus 50% palgast. Mõlemaid makstakse 156 päeva. (Social...2010.01)

Lätis peab olema tahtmatult või tahtlikult töötü; ei tööta, oskab töötada ja on valmis alustama töösuhet kohe; otsib tööd; on kodanik või mittekodanik, kes on saanud alalise või tähtajalise elamisloa; on Läti kodaniku või mittekodaniku abikaasa, kes on saanud alalise elamisloa; on vanuses 15 eluaastat kuni vanaduspensionieani; ei saa riiklikku eripensionit; ei ole täiskohaga üliõpilane; ei ole täielikult riigi toetusel; ei tegele äritegevusega või tema äritegevus on peatatud vastavalt seda reguleerivatele sätetele. Isik peab olema sotsiaalselt kindlustatud vähemalt 1 aasta, on maksnud vähemalt 9 kuud sissemaksid viimase 12. kuu jooksul enne töötuks registreerimist. Hüvitise suurus arvutatakse palga alusel, mis oli sotsiaalmaksude arvestuse aluseks sissetulekute ja viimase tööandja juures töötamise perioodi pikkuse järgi. Näiteks

tööstaažiga 1 kuni 9 aastat makstakse 50% keskmise põhipalga summast, iga järgneva 10 aasta puhul lisandub 5% põhipalga summast algsele hüvitisele juurde. Töötü saab hüvitist 9 kuu vältel. (Social...2010.01)

Maltas hüvitise taotleja peab olema registreeritud tööhõiveametis ning on valmis asuma tööle. Selleks peab olema tehtud 50 nädala ulatuses sissemaksid, millest 20 on makstud viimase 2 aasta jooksul. Maltas kehtib kindlasummaline hüvitis. Töötü, kes on abielus (abikaasa ei tohi töötada täistööajaga) saab 10,85 eurot päevas. Üksikud töötud saavad 7,10 eurot päevas. Hüvitist makstakse iga nädal 6 päeva eest. Makstakse maksimaalselt 156 päeva. (Social...2010.01)

Selleks, et saada **Eestis** töötuskindlustust, isik peab olema sunnitult töötü; ei tohi töötada; peab olema valmis täiskohaga tööks; vanuses 16 eluaastat kuni pensioniiga; peab olema töötuna arvel; aktiivselt otsima tööd; on maksnud töötuskindlustusmaksed 12 kuu ulatuses viimase 24 kuu jooksul. Töötutoetuse saaja peab olema tahtlikult või tahtmatult töötü; ei tööta; on valmis sobivaks tööks; valmis täiskohaga tööks; on vanuses 16-63 eluaastat ja on eesti kodanik. Hüvitise päevane määr arvutatakse töötü eelneva 9 kuu keskmise palga alusel. Hüvitis moodustab 50% palgast. Hüvitist makstakse 180 kuni 360 kalendripäeva ulatuses. (Social... 2010.01)

Kolmanda grupi moodustavad Leedu, Holland, Tšehhimaa ja Poola (vt. Lisa 2).

Leedus hüvitise taotleja peab olema vabatahtlikult või sunnitult töötü; ei tööta, kuid peab olema suuteline tegema tööd; ei ole päevaõppega üliõpilane; peab olema registreeritud töötüajana ning olema Tööturuetis kättesaadav; otsib tööd ja on individuaalse töötüsimiskavaga seotud; on vanuses 16 eluaastat kuni pensioniiga (naistel 60 aastat ja meestel 63 aastat); on Leedu resident (kodakondsus pole kohustuslik), välja arvatud kolmandate riikide isikud, kelle puhul peab olema kahepoolne kokkulepe. Kindlustusmaksed miinimumperiood on 18 kuud kuni 3 aastat enne tööpuudust. Hüvitise aluseks võetakse viimase 12 kuu keskmine kuupalk. Igakuine töötükindlustushüvitis koosneb fikseeritud ja muutuvast komponendist. Makstakse 6 kuni 9 kuud. (Social...2010.01)

Hollandis peab isik olema töötü endast sõltumatutel põhjustel; suutma teha tööd või olema valmis tööle asuma ning ei tohi keelduda pakutavast tööst; peab olema vanuses alla 65 aastat; ostib tööd; elukoht on Hollandis ning peab taotlema hüvitist esimesel päeval. Isikul peavad olema tehtud vähemalt 26 nädala ulatuses sissemaksed. Hüvitise

maksmisel arvestatakse viimast päevapalka, maksimumiks on 186,65 eurot. Esimesed 2 kuud makstakse 75% päevapalgast, hiljem 70%. Maksekestus on 3 kuni 38 kuud, vastavalt tööstaažile. (Social...2010.01)

Tšehhimaal hüvitise taotleja ei tohi olla hõivatud tööga (välja arvatud osaline tööhõive, kui selle palk ei ole suurem kui ½ miinimumpalgast); ei ole üliõpilane; on registreeritud töötajana tööhõive teenuses; ei saa vanaduspensioni. Hüvitist ei ole õigus saada, kui tööhõive lõpetati töandja algatusel tööülesannete mittetäitmise korral. Hüvitise saamiseks peavad olema tehtud täielikust tööhõivest või muust tegevusest maksed 12 kuu ulatuses viimase 3 aasta vältel. Hüvitise aluseks võetakse viimase kvartali netotöötasu. Esimese 2 kuu jooksul saab töötaja 65% sissetulekust, järgmised 2 kuud 50% töötasust ning ülejäänud toetuse lõpuni saab 45% töötasust. Kuni 50 aastased saavad hüvitist 5 kuud, 50 kuni 55 aastased saavad hüvitist 8 kuud ning üle 55 aastased saavad hüvitist 11 kuud. Ümberõppe ajal saab 60% sissetulekust, mida makstakse kogu õppe vältel. (Social...2010.01)

Poolas peab isik olema tahtmatult töötaja; ilma tööta ja sissetulekuta; suutma teha tööd ja olema valmis täiskohaga tööks; on vanuses 16 aastat kuni pensioniiga (naistel 60 aastat ja meestel 65 aastat); ei saa vanadus- ega invaliidsuspensioni; on registreeritud Tööhõiveametis; peab olema Poola, EL või Šveitsi kodakondsus; ei saa taastusravi-, haigus-, sünnitus- või lapse hooldustasu. Peavad olema tehtud 365 päeva ulatuses sissemaksed viimase 18 kuu jooksul enne registreerimist. Poolas kehtib kindlasummaline hüvitis. Töötutoetust makstakse igakuiselt protsendina põhi töötutoetusest, mis on 175 eurot kuus esimesed 3 kuud ja 137 eurot järgmistel kuudel. Makstakse sõltuvalt majandustegevusest: 1 kuni 5 aastat tööd – töötaja saab 80%, 5 kuni 20 aastat – saab 100%, kui on 20 ja rohkem aastat tööd – saab 120%. Hüvitist makstakse 6 kuni 18 kuu jooksul sõltuvalt riigi töötuse määrast. (Social...2010.01)

Neljandas grupis on Soome, Luksemburg ja Belgia (vt. Lisa 2).

Soomes kindlustuse taotleja peab olema töötaja endast sõltumatutel põhjustel; ei tööta; on võimeline tegema tööd ja on valmis täiskohaga tööks; on vanuses 17 kuni 64 aastat; peab olema registreeritud töötajana ja olema Tööhõiveameti käsutuses; otsib aktiivselt tööd; peab olema resident. Toetuse saamiseks peavad olema täidetud eelmised kriteeriumid ja muud teised tingimused vastavalt vajadusele. Selleks, et saada kindlustust peavad töötajad vähemalt 34 nädalat tegema tööd viimase 28 kuu jooksul,

kusjuures iga nädal vähemalt 18 tundi tööd. FIEde ettevõtlus peab toimima 18 kuud viimase 48 kuu jooksul. Töötasust sõltuva töötushüvitise saamiseks peavad olema täidetud eelmised nõuded ja lisaks veel peab töötusfondi liikmeks olemise ajal täitma töölkäimise nõuet. Põhitöötutoetus ei lähtu töötasust, on konstantse määraga. Sissetulekuga seotud töötü abirahade kalkulatsioon põhineb kvalifitseerimisperioodi 34 nädala keskmistel sissetulekutel, ülemmäär pole. FIEdel võetakse arvesse sissetulekud, millelt on makstud tulu viimase 24 kuu jooksul. Kindlustust makstakse 500 kalendripäeva. Isikud, kes hüvitise saamise ajal on saanud 60 aastaseks, võivad saada hüvitist kuni 65 aastaseks saamiseni. Toetuse puhul ei ole mingeid piiranguid. (Social...2010.01)

Luksemburgis hüvitise taotleja peab esitama avalduse 2. nädala jooksul pärast töötuks jäämist. Peab olema töötü endast sõltumatutel põhjustel; ei tööta, välja arvatud osaline tööaeg; peab olema töövõimeline ja valmis asuma tööle; on vanuses 16 kuni 64 aastat; registreerima end töötüjana ning võtma vastu sobiva töötü; alaline elukoht on Luksemburgis. Peab olema hõivatud töötü vähemalt 26 nädalat viimase aasta jooksul. Hüvitise maksmisel arvestatakse 3 viimase kuu brutotöötü, toetus ei tohi ületada 4206,90 eurot või 3362,50 eurot juhul, kui töötü kestab 6 kuud 12 kuu jooksul. Täiendava toetuse ülemmäär on 2524,14 eurot. Makstakse 80% viidatud sissetulekust. Hüvitist makstakse 365 kalendripäeva. Isikutele, keda on iseäranis raske kuhugi asetada, makstakse 182 lisakalendripäeva. (Social...2010.01)

Belgias hüvitise taotleja peab olema ilma töötü ja ilma sissetulekuta; peab olema töövõimeline ning registreeritud töötüjana. Kohustuslike sissemaksete periood varieerub arvestades kindlustatud isiku vanust vahemikus 312 tööpäeva viimase 18 kuu jooksul ning 624 tööpäeva viimase 36 kuu jooksul. Belgias kehtib kolme palga ülemmäär: kõrgema palga ülemmäär (esimesed 6 kuud töötust) 2206,46 eurot, keskmise palga ülemmäär (järgmised 6 kuud töötust) 2056,46 eurot ning põhipalga lagi (pärast 12 kuud töötust) 1921,71 eurot. Vabaabielukaaslane koos ülalpeetavaga saab 60% võrreldavast töötü, maksimaalselt 50,92 eurot ja minimaalselt 38,75 eurot päevas. Üksikisik saab esimesel töötüaastal 60% palgast, maksimaalselt 50,92 eurot ja minimaalselt 32,56 eurot päevas. Alates teisest aastast saab hüvitist maksimaalselt 39,76 euro ulatuses. Vabaabielukaaslased ülalpeetavateta saavad esimesel töötü aastal maksimaalselt 50,92 eurot ja minimaalselt 24,40 eurot päevas.

Alates teisest aastast makstakse 40% võrreldavast palgast, maksimaalselt 29,56 eurot ja minimaalselt 17,20 eurot päevas. (Social...2010.01)

Eeltoodud andmetest on näha, et igas riigis on hüvitiste määrad väga erinevad, kõrgeim on Taanis ning madalaim Kreekas, keskmine määr on 60% ja tihti see määr on kahanev. Samas üksikutes riikides on maksumäär päris väike, ning samas hüvitise määr kõrge, kuid sellistes riikides on ka kehtestatud karmimad nõuded hüvitise taotlejale. Üldjuhul maksu maksmise perioodi keskmine aeg on 12 kuud. Samuti mõnedes riikides on kehtestatud ka hüvitise summa piirmäärad.

2.2 Eesti ja Euroopa Liidu riikide väljamaksete analüüs

Kõrge tööpuudus on nii Eestis kui ka Euroopa Liidus suureks probleemiks ja eriti teravaks tõusis see probleem kriisi ajal. 2011. aasta alguses on Eestis registreeritud üle 66 tuhande töötut (vt. Tabel 3). Euroopas oli 2010. aasta lõpuks töötuse määr 9,6%. (Töötuse... :2011). Peale selle on muutunud paljudel töötajatel tööpäeva pikkus ja palga suurus. Lisaks sellele on ka väljamakstavad hüvitised väikesed ning nendest ei piisa ära elamiseks, eriti pikaajalistel töötutel. Madal töötusabi põhjustab ebakindlust ja vaesust, rahaliste vahendite kokkuhoidmist, mis piirab siseturu mahtu ning see omakorda ei aita kaasa majanduslikule kasvule.

Tabel 3. Registreeritud töötute arv ja osakaal aastatel 2009 kuni 2011 kvartalite lõikes (Registreeritud..., autori koostatud)

AASTA	I KVARTAL	II KVARTAL	III KVARTAL	IV KVARTAL
2009	46734 - 10,2%	64046 - 7,1%	73235 - 9,8%	83868 - 11,2%
2010	93478 - 14,4%	86193 - 13,3%	72584 - 11,2%	66462 - 10,3%
2011	66317 - 10,2%			

Eelmistes alapeatükkides esitatud andmetest ilmnes, et kõige rohkem on neid riike, kus kindlustusmakseid teevad nii tööandja kui ka töötaja. Teisel kohal on need riigid, kus kindlustust maksab ainult tööandja. Lisaks neile on ka riike, kus töötuskindlustuse makseid saab teha n.ö “omal soovil”.

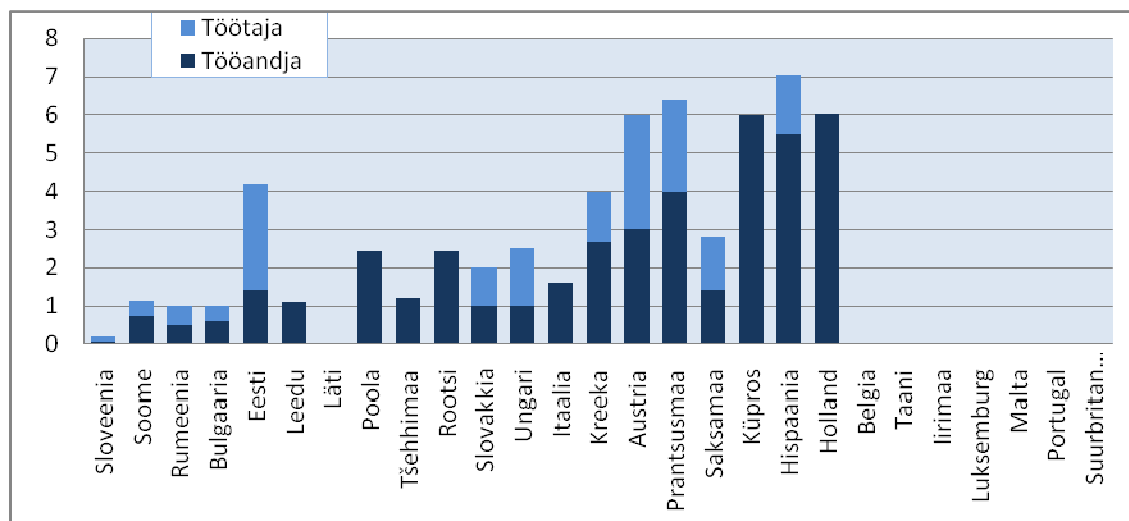
Kindlustuse maksmine pole meelepärane ei töötajale kui ka tööandjale. Töötaja saab selle võrra vähem palka ning tööandja peab kandma lisaks tööjõukuludele veel

täiendavaid kulusid. Töötaja võib küll loota, et ta ei kaota tööd ja ettevõttel läheb hästi, kuid, mida teha siis, kui töö ikkagi lõpeb ja sääste ei ole. Sellise riski maandamiseks tuleb kehtestada maks, mille vahendite läbi saaks kindlustada toimetulekut ka töötuse perioodil.

Sotsiaalkindlustusmaksed, s.h ka töötuskindlustusmaksed suurendavad tööandja tööjõukulusid, kuid tööandja lõppkulude seisukohalt pole vahet, kas see peetakse kinni töövõtja töötasust või makstakse töötaja töötasule lisaks. Töövõtja seisukohalt olukorras, kus see vähendab tema potentsiaalset töötasu on vahe muidugi olemas ja tihti suhtutakse sellesse väga emotsionaalselt. Süsteemi ratsionaalsuse seisukohalt oleks muidugi kõige õigem, kui igauks kannaks ise enese kindlustuskulud.

Sotsiaalkindlustusmaksud on kulu teiste hulgas, mis suurendab toodangu omahinda ja alandab ettevõtete konkurentsivõimet rahvusvahelisel turul. Kulude vähendamiseks tuleb tegevust ratsionaliseerida ja tootmisprotsessi efektiivistada, kuid need eeldavad investeringuid. Seetõttu tundub paljudele ettevõtjatele palju lihtsam ja tulemuslikum olevat üle minna ümbrikupalgale, millega saab vältida maksukohustustest tulenevaid kulusid ning parandada oma konkurentsivõimet ja kasumlikkust. Kuid sellisel juhul jäävad töötajad ilma kindlustuskaitsest, mis pikas plaanis kahjustab kogu Eesti jätkusuutlikkust. Ning elanikkonna seisukohalt pole ettevõtlusel, mis ei taga sissetulekuid, ei paranda heaolu ja ei suurenda jätkusuutlikkust, tegelikult üldse mingit mõtet.

EL riikides on tööandja keskmine maksukoormus, kus maksavad mõlemad pooled, 1% kuni 3% töötasust, kõrgeim maksukoormus on Hispaanias – 5,50% ja Prantsusmaal – 4% (vt. Joonis 1). Töötajate maksukoormus varieerub vahemikus 0,25% kuni 3% töötasust. Kui võrrelda neid arve, siis ilmneb, et tööandja maksukoormus on reeglina 2 korda suurem, kui töövõtjatel.



Joonis 1. Töötaja ja tööandja töötuskindlustusmaksed määrad (%) Euroopa Liidu riikides (Social... 2010.01.,EURES. Elamis..., autori koostatud)

Riikides, kus töötuskindlustusmaks on alla 1%, kaetakse osa töötuskindlustuse väljamaksetest riigieelarvest tehtavate väljamaksetega – sellega kaasneb tihti hästi arenenud sotsiaalkaitse süsteem, kõrgem elutase ning madal tööpuudus. Eestis ei oleks võimalik rakendada nii madalat maksumäära, kuna majanduskriisi järgselt on väljamaksed ikka veel väga suured ning riik ei toeta iseseisva fondina tegutsevat töötuskindlustust.

Neid riike, kus töötuskindlustust maksab ainult tööandja, on neli. Maksumäärad on vahemikus 1% kuni 2,50%. Kõrgeim määr on Hollandis – 5,84%. Riigi jaoks, kus majanduslik olukord on küllaltki hea, tundub Hollandis maksumäär kõrgena, kuid see pakub head kindlustust ja tuge töötuna olemise ajal. Nendes riikides on ainult tööandja poolne maksustamine kehtinud pikka aega ning inimesed on sellega harjunud. Ka selline süsteem töötab.

Mõningates riikides on rakendatud vabatahtlikku kindlustust. Sellise kindlustuse võtavad enesele vaid need, kellel on suur risk kaotada tööd. Samas need, kes saavad suurt palka ja kelle töö on perspektiivne, jätaaksid end tõenäoliselt kindlustamata. Kindlasti on ka neid, kellel on suur risk kaotada töö, kuid nad eelistavad suuremat töötasu täna võimalikule kindlustundele tulevikus. Vabatahtlik kindlustus on hea lahendus siis, kui isik tegelikult ei saa mingit kasu sellest – näiteks kõrge palgaga isik, kellel on sääste piisavalt, et end pidada ülal ka töötuse ajal.

Vabatahtliku kindlustuse korral oleks siiski mingisugune riigipoolne baastoetus hea, millega oleks võimalik tagada siiski minimaalne toimetulek erakorralises olukorras. Vabatahtlikku kindlustust tõlgendatakse kui lisatoetust. Selline süsteem on küllaltki populaarne nende riikide kodanike seas.

Kuigi vabatahtlik kindlustus annaks inimestele vabaduse ning jätaks neile valikuvõimaluse, ei ole seda siiski soovitatav rakendada. Võib oletada, et inimene paneb kõrvale või investeerib oskuslikult selle summa, mis ta oleks tegelikult maksnud töötuskindlustusena, et kasutada seda raha siis kui püsivat tulu ei ole, kuid praktikas õnnestub see vaid vähestel. Tavaliselt on nii, et kui tulu suureneb siis suurenevad ka kulud. Seega töö kaotuse korral, ei suudaks paljud ennast pidada ülal ja see hakkaks ohustama kogu ühiskonna turvalisust ja jätkusuutlikkust.

Üheks kõige põhilisemaks tingimuseks, peale töötuna arvelevõtmise nõudele, on sissemaksete tegemise periood. Selline nõue rõhutab kindlustusprintsipi – hüvitise saamise eelduseks on kõigepealt panus sellesse. See nõue on ka selleks, et inimesed ei kuritarvitaks seda süsteemi. Nii välistatakse suurte hüvitiste maksmist lühiajaliste sissemaksete eest.

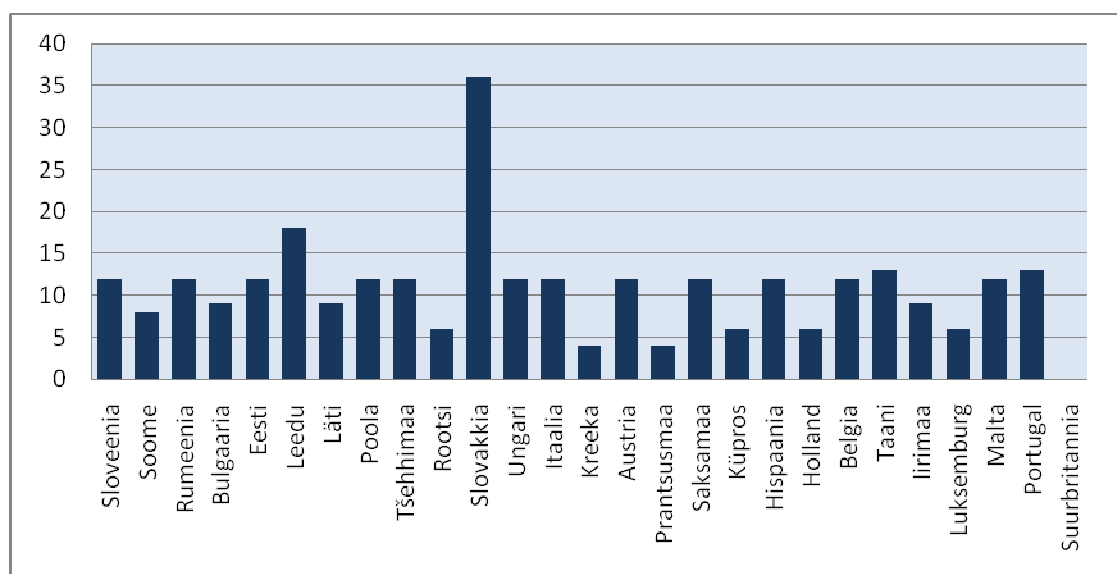
Tähtis on ka töötuks jäämise põhjus. Kas töö kaotamine on tööandja algatusel või töötaja lahkumine omal soovil, viimasel juhul enamasti ei maksta töötuskindlustushüvitist, vaid siis saab ainult töötutoetust. Omal soovil töölt lahkunud inimestele makstakse töötutoetust 22 riigis, ülejäänud 5 riigis makstakse sellistel juhtudel töötuskindlustust. Viimasel juhul võib töötu kergekäeliselt aktsepteerida vabatahtlikku töölt lahkumist, kuna ta on kindel, et saab kindlustust mitte töötutoetust.

Keskmine kvalifikatsiooniperiood nii Eestis kui ka EL riikides on 12 kuud, kõige väiksem on Prantsusmaal – 4 kuud (vt. Joonis 2). Prantsusmaa nii väike kvalifikatsiooniperiood on piisav, kuna igakuised sissemaksed moodustavad 6,4% palgast. Samas Hispaanias, kus töötuskindlustusmaks on kokku 7,05%, on kvalifikatsiooniperiood 360 päeva ehk 1 aasta, mis tundub olevat natuke liiga pikk aeg.

Kõige pikemaid kvalifikatsiooniperioode on Leedus – 18 kuud. Ühelt poolt see aeg on päris pikk, kuid sellel on ka oma põhjus – kõigest 1,1% palgast makstakse Töötuskindlustusfondi. Sellise määra juures ei saagi lühemat sissemaksete perioodi lubada, kuna lihtsalt see ei kataks väljamakstavaid hüvitisi. Samas näiteks Bulgaarias moodustab maks 1% palgast ning siin on kvalifikatsiooniperiood 9 kuud, mis on poole

väiksem kui Leedus, ning Bulgaarias aktsepteeritakse seda juhust, kui töötaja lahku töölt omal tahtel, ehk siis saab ta kindlustust, mitte töötutoetust. Selline süsteem võib mõjuda negatiivselt, näiteks töötajal ei teki soovi alustada töötusperioodi, kui ta saab kergekäeliselt hüvitise kätte.

Rumeenias on maksukoormus kokku 1% ja Sloveenias 0,20% töötasust. Mõlemas riigis kvalifikatsiooniperiood on 12 kuud ja mõlemas ei maksta hüvitist töötajatele, kes on lahkunud töölt omal soovil. Sloveenias maksukoormus tundub algul väga väiksena, kuid samas siin hüvitise maksmise kestus sõltub tööstaažist.



Jooni 2. Töötuskindlustushüvitise kvalifikatsiooniperiood (kuud) Euroopa Liidu riikides (Social... 2010.01., EURES. Elamis..., autori koostatud)

Eestis kvalifikatsiooniperiood on 12 kuud. Sellest piisab täiesti, kuna maksumäärad on keskmised, 2,8%. Ning selle katvus on hea.

Kuna töötuskindlustusmaks põhineb tegelikult solidaarsusel, siis igas riigis on määratud ära kindlustuse ja toetuse saajad. Kõige põhilisteks saajateks on töötajad, kelle nimel on maksed tehtud. FIEdele ja tööandjatele ei pakuta töötuskindlustust kõikides riikides, s.h ka Eestis, kuna neid loetakse tööandjateks.

Paljud riigid toetavad noori, kes pole leidnud pärast õpingute lõpetamist tööd ja seetõttu pole ka nende nimel tehtud makseid. Sama kehtib ka ajateenistusest tulnute suhtes. Toetust saavad taotleda ka välismaalased ja perekondlike kohustustega töötud. Kindlasti peavad olema täidetud ka teatud tingimused hüvitise või toetuse taotlemisel.

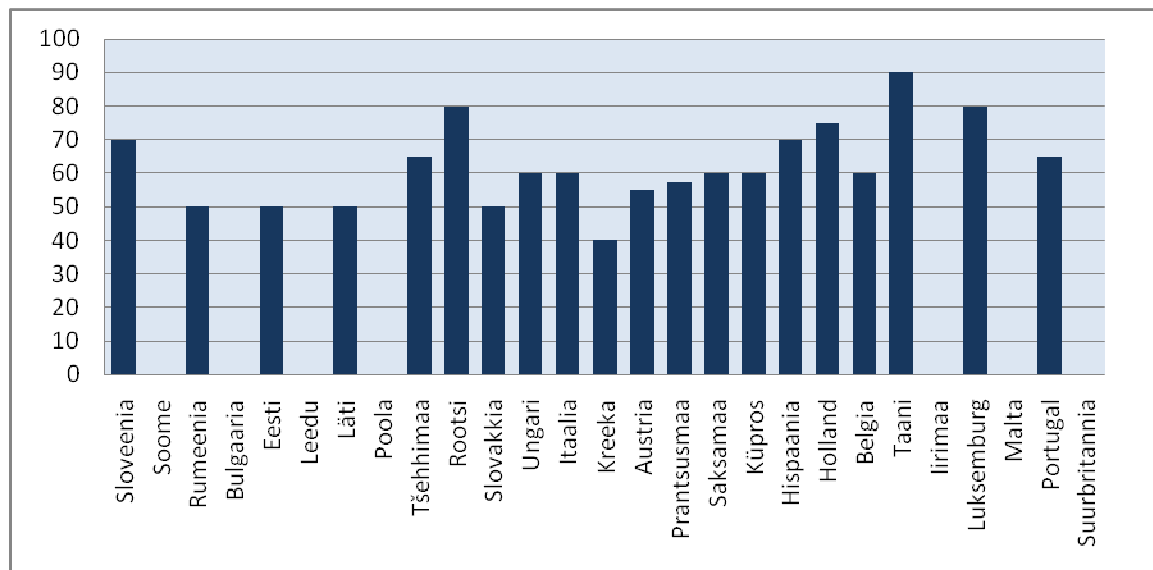
Paljudes riikides on võimalus vanematel töötutel, kes lähiajal jõuavad pensioniikka, taotleda töötutoetust kuni vanaduspensioni saamiseni. See tagab püsisissetuleku ja peaks nagu vähendama ametlikku töötuse määra. Samas suurendab see riigis ülalpeetavate inimeste arvu ja seeläbi suureneb ka rahastamise maksekoormus.

Vastus küsimusele, kas töötu võib teha juhutöid, on erinevates riikides erinev. Tšehhimaal on töötul lubatud teha osalise koormusega tööd, kui töötasu on väiksem, kui ½ miinimumpalgast. Hispaanias on lubatud juhuslik töö, mille palk ei ületa 75% miinimumpalgast. Sellist tulu ei võeta arvesse kui palka, kuid sellisel juhul saab tegelikult siiski taotleda vaid töötutoetust, sest sellised juhuslikud tulud võivad siiski olla päris suured ning see omakorda vähendab töötaja aktiivsust ostida uut tööd. Küprosel võib töötu saada tulu, kuid see peab olema väiksem kui 1/12 kindlustushüve algmäärast.

Töötu peab töötushüvitise saamiseks olema vanuses 16 eluaastat kuni pensioniiga. Need on kõige tüüpilisemad nõuded igas riigis, selleks, et saada töötuskindlustust.

Töötuskindlustushüvitise määramisel võetakse tavaliselt arvesse eelnenud palga suurus. Tavaliselt on see 3 kuni 12 kuu keskmine palk. Taanis, Itaalias, Küprosel, Luksemburgis ja Belgias on kõige väiksemad arvestatavad perioodid – 3 kuud. Kõige parem on võtta näiteks 6 kuni 9 kuu keskmine palk. Töötaja võis viimastel kuudel saada väiksemat palka, näiteks seoses tööandja maksejõuetusega. Ning hüvitise määramisel saab tegelikult ta vähem raha, kuna viimastel kuudel saadud väiksem töötasu võis keskmist palka mõjutada. Seega on parem võtta keskmiseks pikema aja jooksul saadud palka.

Töötuskindlustushüvitise määr varieerub Euroopa Liidu riikides. Valdavalt on töötuskindlustuse hüvitis 60% töötasust. Teistest riikidest eristuvad Taani, kus hüvitis on 90% ning Rootsi ja Luksemburg, kus mõlemas on hüvitis 80% varasemast töötasust (vt. Joonis 3). Itaalias on 60%-line hüvitis tegelikult baastase, kuna sellele lisanduvad tavaliselt veel mitmesugused lisahüvitised, mis kokku võivad ulatuda 80%-ni. Eestist väiksem on hüvitis Kreekas. Huvitav on see, et Sloveenias on hüvitise määraks 70%, samas kui maks moodustab kõigest 0,20% palgast.

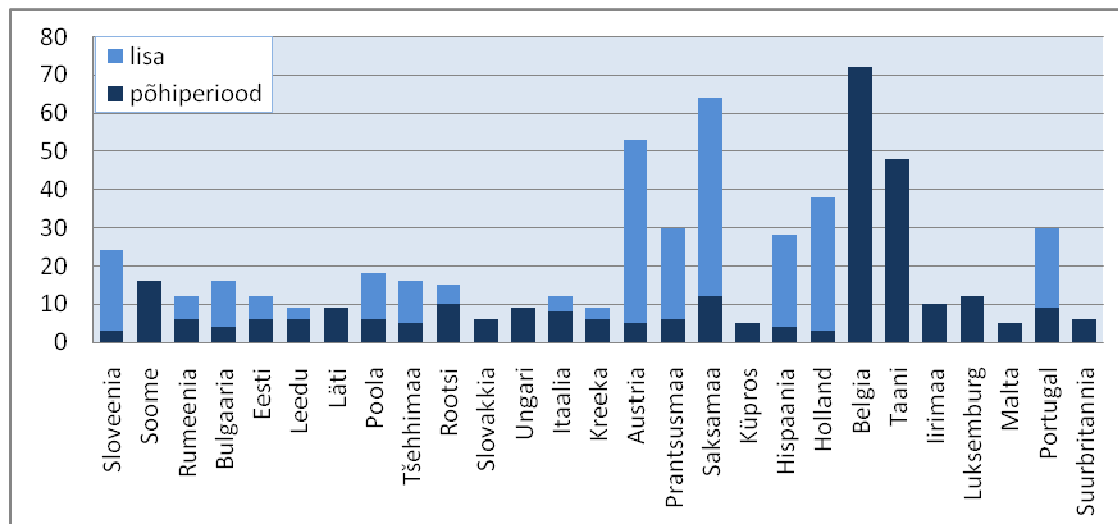


Joonis 3. Töötuskindlustushüvitise määr (%) töötusperioodi alguses (Social... 2010.01., EURES. Elamis..., autori koostatud)

Töötuskindlustushüvitise maksmise kestus on Eestis Euroopa Liidu keskmisest veidi lühem, kuid samas küllaltki tüüpiline – paljudes riikides on sama pikk hüvitise väljamaksmise periood. On ka riike, kus kindlustusperiood võib ulatuda üle kolme aasta – nendeks on Holland, Austria, Saksamaa, Belgia ja Taani (vt. Joonis 4).

Kõrge hüvitise määr võib pikendada töötuse kestust. Hüvitise suurus ja selle väljamaksmise kestus mõjutavad selgelt töötute valmidust võtta vastu uus töö. Arvatakse, et ajas kahanevad hüvitised suurendavad töötute aktiivsust uue töö otsimisel ja valmidust vastu võtta uus tööpakkumine. Kõige optimaalne variant ongi selline, kus töötuskindlustushüvitise määr kahaneb järk-järgult, sest siis kasvab perioodi lõpus töötute liikumine tööhõivesse. Töötuskindlustuse süsteem peab tagama, et töötamine oleks inimesele kasulikum kui mittetöötamine.

Eestis on 6 kuu jooksul töötuskindlustuse hüvitised piisava suurusega ja optimaalse pikkusega. Samas võiks hüvitis olla algul kõrgem - näiteks 60% ning perioodi lõpus võiks see langeda enamgi kui praegu, sest see suurendaks valmidust vastu võtta töö ning kiirendaks töötajate liikumist tööhõivesse. Kuigi 60% hüvitise suurus oleks hea, siiski selleks peaks tõstma ka maksumäära, mis on niigi hetkel kõrge.



Joonis 4. Töötuskindlustuse maksmise kestus Euroopa Liidu riikides (kuudes) (Social... 2010.01., EURES. Elamis..., autori koostatud)

Analüüsi käigus selgus, et riikides, kus on madal maksumäär, kuid samas kõrge hüvitise määr, on kõrgem elutase ning vähene tööpuudus, need on jõukamad riigid, kus on ka hästi arenenud üldine sotsiaalkaitse süsteem. Samas on ka riike, kus maksumäär on väga väike, kuid on väga suur riigipoolne finantseerimine.

Enamus riikides hüvitist makstakse alla aasta, umbes 9 kuu jooksul, kuid Belgias, Taanis ja Soomes makstakse seda palju pikemat aega seda.

Keskmine hüvitise määr on 60%, mis on ka enamus riikides kahanev, see on hea, sest siis see sunnib töötut kiiremini leidma uut töökohta ning väldib kindlustuse kuritarvitamist. Kõrgeim hüvitise määr on Taanis – 90% ning Rootsis ja Luksemburgis, kus mõlemas on hüvitise määraks 80%.

KOKKUVÕTE

Lõputöö teemaks oli *Töötuskindlustussüsteemide võrdlev analüüs Euroopa Liidus*. Töös on uuritud kõiki Euroopa Liidu liikmesriike ning on teostatud töötuskindlustuse süsteemide võrdlev analüüs. Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis tutvustati töötuskindlustushüvitise olemust ning Euroopa Liidu liikmesriikides rakendatavaid töötuskindlustuseks vajalike vahendite kogumissüsteeme. Teises peatükis tutvustati töötuskindlustushüvitise väljamaksmisesüsteeme Euroopa Liidus ning viidi läbi võrdlev analüüs.

Töö eesmärgiks oli analüüsida töötuskindlustussüsteeme Euroopa Liidus.

Selleks, et töö eesmärgi saavutada, püstitati esimeseks uurimisülesandeks anda ülevaade Eesti töötuskindlustuse süsteemi ajaloost, mõttest, eesmärgist ning pakutavatest tööturuteenustest. Töös jõuti järeldusele, et Eestis on töötuskindlustussüsteem väga noor ning makse määr on kogu selle aja jooksul kõikunud päris palju. Töötuskindlustuse ülesandeks on kindlustada inimesele sissetulek tema töötuna olemise ajal.

Teiseks uurimisülesandeks oli võrrelda Euroopa Liidu riikides töötuskindlustuse finantseerimiseks rakendatud lahendeid. Kokkuvõttes enamustes Euroopa Liidu riikides on kindlustusmakse kohustuslik, põhjuseks on tuleviku määramatus. Mitmetes riikides saavad töötutoetust taotleda ka isikud, kes tegelikult ei olegi maksu tasunud, näiteks vangist vabanenud, või tudengid. Kuid üldjuhul saavad taotleda hüvitist või toetust ikka need, kes on maksu maksnud.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli hinnata Euroopa Liidu riikides makstavaid töötuskindlustushüvitisi. Töös jõuti järeldusele, et igas riigis on hüvitiste määrad väga erinevad, kuid tihti on nad kahanevad. Samas üksikutes riikides on maksumäär päris väike, ning samas hüvitise määr kõrge, kuid sellistes riikides on ka kehtestatud karmimad nõuded hüvitise taotlejale. Samuti mõnedes riikides on kehtestatud ka hüvitise summa piirmäärad.

Neljandaks uurimisülesandeks oli analüüsida Eesti ja Euroopa Liidu riikide töötuskindlustussüsteeme. Jõuti järeldusele, et riikides, kus on madal maksumäär ja kõrge hüvitemäär, on hästi arenenud üldine sotsiaalkaitse süsteem ning suur riigipoolne finantseerimine. Kahanev hüvitis on hea, sest siis see sunnib töötut kiiremini leidma uut töökohta ning väldib kindlustuse kuritarvitamist.

Lõputöö eesmärgist tulenevalt jõuti arusaamale, et sotsiaalkindlustust, sh. ka töötuskindlustust võib märkida kui riigipoolset garantiid, et teatud sotsiaalsete riskide tekkimisel on tagatud sissetulek. Töötuse riski reguleerivad lisaks Euroopa Liidu aktidele ka Eesti seadused, mis täpsustavad veelgi enam kindlustust. Töötuskindlustusmaksed suurendavad tööandja tööjõukuluid, kuid tööandja lõppkulude seisukohalt pole vahet, kas see peetakse kinni töövõtja töötasust või makstakse töötaja töötasule lisaks. Töövõtja seisukohalt olukorras, kus see vähendab tema potentsiaalset töötasu, on vahe muidugi olemas ja tihti suhtutakse sellesse väga emotsionaalselt. Süsteemi ratsionaalsuse seisukohalt oleks muidugi kõige õigem, kui igäiks kannaks ise enese kindlustuskulud.

Kui vaadata töötuse määra kriisiaastate jooksul, siis on selle langus olnud küll aeglane, kuid see toimub siiski. Kindlasti on töötuse langusele aidanud kaasa rakendatud aktiivsed tööturu meetmed, toetused ja programmid, mis aitavad töötul oma teadmisi täiendada ning suurendavad tema tööjõu väärtust. Needsamad meetmed aitavad samuti töötutel õppida uusi tööoskusi, mis omakorda võimaldavad vahetada tegevusala.

Võib öelda, et majanduskriisi ajal ei ole kerge ei tööandjal, töötul ega ka fondidel, sest kõigil on rahapuudus. Kuid kui töötuskindlustussüsteemis olevaid vahendeid kasutada arukalt ning olemasolevate vahendite kasutamise üle on tagatud hea järelevalve, siis töötuskindlustuse põhiprintsiip – toetada töötut töötamise ajal – täidab oma ülesande hästi.

Edaspidi vajab täiendavat analüüsi see, kas töövõtjad oleksid valmis suurendama omaenese töötuskindlustushüvitiste suurendamiseks ka sissemaksid, või ei.

SUMMARY

The thesis topic was a Comparative analysis of unemployment insurance systems in the European Union. The author has studied all European Union member states and has conducted a comparative analysis of unemployment insurance systems. The work consists of two chapters. The first chapter is presented in the nature of unemployment compensation, and the European Union by Member States of the means of collection systems against unemployment. The second chapter was presented for payment of unemployment compensation systems in the European Union and carried out a comparative analysis.

The work was to analyze the systems of unemployment insurance in the European Union.

In order to achieve the objective of the work, sets four research tasks. The first research task was to provide an overview of the history of Estonia's unemployment insurance system, meaning, purpose, and offered social services. The work concluded that there is a system of unemployment insurance contribution rate is very young, and over this period has fluctuated quite a lot. Unemployment insurance is to ensure that people being unemployed at the time of his income.

Second, the research was to compare the European Union countries, the unemployment insurance financing solutions implemented. Overall, in most European Union countries have a mandatory insurance premium, is due to the uncertainty of the future. Several countries can also apply for unemployment benefits for persons who are actually not too paid the tax, for example, released from prison, or students. But the rule can still apply for compensation or assistance for those who have paid the tax.

Third, the research was to assess the European Union countries, unemployment benefits are paid. The work concluded that the reimbursement rates for each country are very different, but often they are dwindling. However, individual countries, the rate is pretty low, and the same high level of compensation, but also in such countries have imposed more stringent requirements for compensation to the applicant. Also, some states have imposed limits on the amount of compensation.

Fourth, the research was to analyze the Estonian and European Union countries, unemployment insurance systems. It was concluded that in countries with low tax rate and a high level of compensation is a well-developed social security system and a general state funding. Decreasing the benefits are good, because then it forces the unemployed to find jobs more quickly and avoid the abuse of insurance.

Purpose of the thesis, it was the idea that social insurance, including. Unemployment insurance can also be observed when the state guarantees that a certain social risks arise, is guaranteed an income. The risk of unemployment than the European Union's regulatory acts of the Estonian laws, which specify the security even more. Unemployment insurance contributions will increase the employer's labor costs, but the final cost of the employer's point of view it makes no difference whether it observes the employee wages or salaries paid to employees in addition. The contractor's point of view in a situation where it will reduce its earnings potential, and often there is a difference, of course, treating it very emotionally. The system of rationality, of course, would be best if everyone would own self-insurance costs.

If you look at the unemployment rate during the crisis years, although it has been a decrease in the slow, but it is nonetheless. Be sure to have contributed to the decline in unemployment to implement an active labor market measures, grants and programs that help the unemployed to supplement their knowledge and enhance value for its workforce. These same measures will also help the unemployed to learn new skills, which in turn allow the exchange of business.

You might say that the crisis is not easy, for the employer, the unemployed and the unemployment fund, because everyone is a lack of money. However, when the unemployment system is put to work wisely and to exercise good supervision, the basic principle of unemployment insurance - to support the unemployed to seek employment at the time - also performs it's function well.

Thereafter, this needs further analysis, whether the contractor would be willing to increase their own contributions to the increase of unemployment insurance benefits, or not.

KASUTATUD KIRJANDUS

Elamis ja töötamis tingimused Euroopas. European Employment Services. EURES andmebaasi kodulehelt <http://www.eures.ee/85> välja otsitud 12.12.2010

Lehis, L. 2009. Maksuõigus. Tallinn kirjastus Juura välja otsitud 15.12.2010

Medar, E. ja Medar, M. 2007. Riigi ja kohalike omavalitsuste poolt rahastatavad sotsiaaltoetused ja –teenused. Tartu Ülikooli kirjastus välja otsitud 15.12.2010

Poliitikauuringute keskus PRAXIS. 2004. Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast. Poliitikauuringute keskuse PRAXIS koduleheküljelt <http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/Tootuskindlustus.pdf> välja otsitud 25.03.2011

Poliitikauuringute keskus PRAXIS. 2006. Eesti sotsiaaltoetuste ja maksude mõju inimeste tööjõupakkumise stiimulitele. Sotsiaalministeeriumi koduleheküljelt http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/toojoupakkumine_2006.pdf välja otsitud 25.03.2011

Registreeritud töötus 1993-2011. Statistika. Eesti Töötukassa kodulehelt <http://www.tootukassa.ee/index.php?id=11328> välja otsitud 26.04.2011

Social protection, Social Inclusion. Comparative tables on social protection 2010 January. Euroopa Liidu ametlikult kodulehelt http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en tõlgitud 23.03.2011

Tammert, P. 2002. Maksundus. Tartu trükikoda OÜ Paar välja otsitud 15.12.2010

Tavits, G. 2003. Sotsiaalõigus. Tallinn Sisekaitseakadeemia välja otsitud 15.04.2011

Tavits, G. 2006. Sotsiaalhooldusõigus. Tallinn kirjastus Juura välja otsitud 15.04.2011

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus 28.09.2005., jõustunud 01.01.2006. – RT I 2005, 54, 430 välja otsitud 14.04.2011

Töötuse määr. Rahvusvaheline statistika. Eesti Statistikaameti koduleht. 2011. <http://www.stat.ee/29979> välja otsitud 09.05.2011

Töötuskindlustus. 10.12.2009. Eesti Majandusloo koduleht

http://www.eestimajandus.ee/moodul.php?moodul=CMS&Komponent=Lehed&id=505&sm_id=644 välja otsitud 25.04.2011

Töötuskindlustus. 25.04.2009. Sotsiaalministeeriumi koduleht

<http://www.sm.ee/sinule/tootsijale/tootuskindlustus/tootuskindlustus.html> välja otsitud 28.02.2011

Töötuskindlustuse seadus 13.06.2001., jõustunud 01.01.2002. - RT I 2001, 59, 359
välja otsitud 25.03.2011

Töötuskindlustusmaks. 2011. Eesti Töötukassa kodulehelt

<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=12644> välja otsitud 12.12.2010

Töötuskindlustusmaks. 21.10.2010. Riigiportaali kodulehelt

http://www.eesti.ee/est/ettevojajale/maksud_ja_toll/ulevaade_eesti_maksusustest/totootuskindlustu 12.12.2010

Töötuskindlustusmaks määrad 2006. aastal 24.11.2005., jõustunud 01.01.2006. – RT I 2005, 64, 491 välja otsitud 25.04.2011

Töötuskindlustusmaks määrad 2007. aastal 24.11.2006., jõustunud 01.01.2007. – RT I 2006, 52, 393 välja otsitud 25.04.2011

Töötuskindlustusmaks määrad 2008. aastal 29.11.2007., jõustunud 01.01.2008. – RT I 2007, 63, 401 välja otsitud 26.04.2011

Viis aastat töötuskindlustust Eestis 2002-2006. Eesti Töötukassa. 2007.

http://tootukassa.adm.ee/upload/File/raamat/tahtpaevaamat_EST.pdf välja otsitud 20.04.2011

LISA 1. TÖÖTUSKINDLUSTUSMAKS EUROOPA LIIDUS
(Social... 2010.01., EURES. Elamis..., autori koostatud)

Liikmesriik	Vabatahtlik või kohustuslik	Kellele tasutakse	Maksumäär (tööandja/töötaja)	Piirmäär, eurod/kuus	Kes maksab
I GRUPP					
Kreeka	Kohustuslik	Tööhõiveamet	4% = (2,67% / 1,33%)	2432,25.- 5543,55.-	Töötaja, tööandja
Hispaania	Kohustuslik	Töötasu Tagatisfond	7,05% = (5,50% / 1,55%)	3198.-	Tööandja töötaja
Iirimaa	Kohustuslik	Sotsiaal- ja pereasjade ministeerium	Üldine sotsiaalmaks	min. 127.- max. 50700.- aastas	Tööandja töötaja
Itaalia	Kohustuslik	Tööhõiveamet	1,61%	-	Töötaja
Rumeenia	Kohustuslik	Tööturuamet	1% = (0,50% / 0,50%)	-	Töötaja, tööandja
Ungari	Kohustuslik	Tööturuameti Fond	2,5% = (1% / 1,5%)	-	Töötaja, tööandja, FIE
Bulgaaria	Kohustuslik	Tööhõiveamet	1% = (0,6% / 0,4%)	1023.- kuus	Töötaja, tööandja
II GRUPP					
Saksamaa	Kohustuslik	Tööhõiveamet	2,8% = (1,4% / 1,4%)	66800.-/aasta 55800.-/aasta	Tööandja töötaja
Austria	Kohustuslik	Tööamet	6% = (3% / 3%)	-	Tööandja töötaja
Portugal	Kohustuslik	Sotsiaalamet	Üldine sotsiaalmaks	-	Töötaja, tööandja
Rootsi	Kohustuslik	Töötuskindlustus e Fond	2,43% 0,50%	-	Tööandja FIE
Suurbritannia	Kohustuslik	Tööfond	Kaasfinantseering	-	Tööandja töötaja
Sloveenia	Kohustuslik	Tööturuamet	0,20%= (0,06% / 0,14%)	-	Tööandja Töötaja, FIE
Prantsusmaa	Kohustuslik	Tööturuamet	6,4%= (4% / 2,4%)	11540.-/kuu, 138480.-/a.	Tööandja töötaja
Slovakkia	Kohustuslik, lisaks vabatahtlik	Tööhõiveamet	1% tööandja, 1% töötaja, vabatahtlik 2%	2892,12.- /kuu	Tööandja Töötaja, FIE
Taani	Kohustuslik	Töøjõu Turu Fond	Üldine sotsiaalmaks	-	Tööandja töötaja
Küpros	Kohustuslik	Sotsiaalse Kindlustuse Fond	6% tööandja	-	Tööandja
Läti	Kohustuslik	Sotsiaalfond	3,81% töötaja	-	Töötaja
Malta	Kohustuslik	Tööhõiveamet	Üldine sotsiaalmaks	-	Tööandja
Eesti	Kohustuslik	Töötukassa	4,2%= (1,4% / 2,8%)	-	Töötaja, tööandja
III GRUPP					

Leedu	Kohustuslik	Tööhõiveamet	1,1% tööandja	-	Tööandja
Holland	Kohustuslik	Üldine Töötuse Fond, Sotsiaalkindlustusameti Koondamis- tasude Fond	4,2% I fond, 1,82% II fond	Min. 64.- /päev, max. 186,65.- /päev	Tööandja
Tšehhima	Kohustuslik	Tööhõiveamet	1,2% tööandja	Min. 226.- /kuu, max. 64944.-/aasta	Tööandja
Poola	Kohustuslik	Sotsiaalkindlustu se Fond	2,45% tööandja	-	Tööandja
IV GRUPP					
Soome	Kohustuslik, lisaks vabatahtlik	Töötukassa Fond, kindlustusfirmad	Tööandja 0,75% ja 2,95%. Töötajal lisa 0,40%.	-	Tööandja , lisa töötaja.
Luksemburg	Kohustuslik	Tööhõive Fond	2-4%	-	Tööandja töötaja
Belgia	Valikuline, vabatahtlik	Sotsiaalfond	Vastavalt vajadusele	-	Töötaja, tööandja

LISA 2. TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITIS EUROOPA LIIDUS
(Social... 2010.01., EURES. Elamis..., autori koostatud)

Liikmesriik	Sissemaksete periood	Hüvitise määr	Maksmise periood	Piirmäärad (eurodes)	Toetused (eurodes)
I GRUPP					
Kreeka	4 kuud/6 kuud	40%	sõltub maksete kestusest	-	-
Hispaania	12 kuud	70%/60%	4 – 24 kuud	-	seotud avaliku sektori tulumääraga
Iirimaa	24 kuud	-	10 kuud	196/nädalas	100/nädalas
Itaalia	12 kuud	60%/50%/eriline 80%	8 kuud	Max 1031,93/kuus	-
Rumeenia	12 kuud	75%/50%	6 – 12 kuud	-	-
Ungari	6 kuud/12kuud	60%	9 kuud	-	109/kuus
Bulgaaria	9 kuud	-	4 – 12 kuud	max 6,14/päevas min 3,07/päevas	3,07/päevas
II GRUPP					
Saksamaa	12 kuud	60%	sõltub maksete kestusest	Max 5500/kuus	-
Austria	12 kuud	55%	5 – 52 kuud	-	-
Portugal	6 kuud/15 kuud	65%	9 – 30 kuud	Max 3x miinimumpalk min. 1x miinimumpalk	Kuni 1x miinimumpalk
Rootsi	6 kuud	80%/70%	10 – 15 kuud	Max 1835/kuus	Kuni 31/päevas
Suurbritannia	puudub	Kindlasummalised toetused	6 kuud	-	Max 72/nädalas
Sloveenia	12 kuud	70%/60%	3 – 24 kuud	-	-
Prantsusmaa	4 kuud	57,4%	6 – 30 kuud	min 26,93/päevas	max 15,14/päevas
Slovakkia	36 kuud	50%	4 – 6 kuud	4x riigi keskmine kuupalk	-
Taani	12 kuud	90%	4 aastat	max 505/nädalas	max 415/nädalas
Küpros	6 kuud	60%	5 kuud	-	50% palgast
Läti	9 kuud	50% kuni 65%	9 kuud	-	-
Malta	6 kuud	-	5 kuud	10,85/päevas 7,10/päevas	-
Eesti	12 kuud				
III GRUPP					

Leedu	18 kuud	-	6 – 9 kuud	-	-
Holland	6 kuud	75%/70%	3 – 38 kuud	-	-
Tšehhima	12 kuud	65%/50%/45%	5 – 11 kuud	-	-
Poola	12 kuud	80% kuni 120%	6 – 18 kuud	Max 175/kuus	-
IV GRUPP					
Soome	8 kuud	-	16 kuud	-	Vastavalt vajadusele
Luksemburg	6 kuud	80%	12 kuud	Max 4206,90/kuus	-
Belgia	10 kuud/20 kuud	60%/40%	-	max 50,92/päevas min 38,75/päevas	-