



TARTU ÜLIKOOL
RAKE

Ida-Virumaa põlevkivisektori palga- ja tööjõukulude analüüs

Lõpparuanne



2020

Mai



UURINGU AUTORID:

Riia Eratalay
Siim Espenberg

RAKE

Sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuse (RAKE) on Tartu Ülikooli koosseisu kuuluv erinevaid akadeemilisi ja praktilisi uurimisvaldkondi ja teadlasi ühendav organisatsioon.

Meie hulka kuuluvad analüütikud, projektijuhid, eksperdid ja teadlased. Me viime läbi Eesti-siseseid ja rahvusvahelisi uuringuid ja koolitusi tervise, hariduse, sotsioloogia, psühholoogia, majanduse, inimkeskse tehnoloogia ja teisi sotsiaalseid protsesse kirjeldavatel ja mõjutavatel teemadel.

Meie missioon on suurendada teaduspõhise otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas.

KONTAKTANDMED:

Lossi 36, 51003, Tartu
<http://skytte.ut.ee/et/rake>

ISBN: 978-9985-4-1212-1 (pdf)

SISUKORD

SISUKORD	4
1. LÜHIKOKKUVÕTE	5
2. KASUTATAVAD ANDMED JA MUUTUJAD	7
3. TULEMUSED	9
3.1. IDA-VIRU PÕLEVKIVISEKTORI TÖÖJÕU VANUSELINE KOOSSEIS.....	9
3.2. IDA-VIRU PÕLEVKIVISEKTORI TÖÖTAJATE TÖÖJÕU- JA PALGAKULU	10
3.2.1. <i>Ida-Viru põlevkivisektori töötajate tööjõu- ja palgakulu veebruaris 2020</i>	10
3.2.2. <i>Stsenaarium 1</i>	11
3.2.3. <i>Stsenaarium 2</i>	12
3.2.4. <i>Stsenaarium 3</i>	13
3.2.5. <i>Stsenaarium 4</i>	14

1. LÜHIKOKKUVÕTE

Uuringu eesmärk on anda ülevaade Ida-Virumaa põlevkivisektori töötajate vanuselisest koosseisust, hetke palga- ja tööjõukulust ning prognoositavatest palga- ja tööjõukuludest erinevate stsenaariumide korral.

- Stsenaarium 1: kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palga hüvitamisel, kui saamata jäänud töötasu hüvitatakse kuni töötajate pensioniikka jõudmiseni.
- Stsenaarium 2: kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palga hüvitamisel, kui saamata jäänud töötasu hüvitatakse kuni töötajate eelpensioniiikka jõudmiseni.
- Stsenaarium 3: kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palgavahe hüvitamisel, kui hüvitatakse palgavahe praegusel ja tulevasel (eeldus: Ida-Virumaa keskmine palk) töökohal.
- Stsenaarium 4: kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palgavahe hüvitamisel, kui neile töötajatele, kellel on pensionini jäänud vähem kui 5 aastat, kompenseeritakse saamata jäänud töötasu täies mahus, ja neile, kellel on pensionini rohkem kui 5 aastat, palgavahe praegusel ja tulevasel (eeldus: Ida-Virumaa keskmine palk) töökohal.

Analüüsis kasutatakse töötamise registri andmeid seisuga veebruar 2020. Analüüsi on kaasatud kõik Eesti Energia, Viru Keemia Grupi, Kiviõli Keemiatööstuse, Kunda Nordic Tsemendi ning Eesti Energia ja Viru Keemia Grupi tütarettevõtete töötajad, kellel oli kehtiv töösuhe seisuga 29.02.2020 (k.a. need, kelle töösuhe oli sel ajahetkel peatatud), kelle töökoha asukoht (selle puudumisel elukoha maakond) on Ida-Virumaal ja kes ei olnud juhid (st v.a ISCO 88 klassifikaatori kategooria 1).

Üle poole põlevkivisektori töötajatest on keskealised (vanuses 36–55 aastat) ning veidi enam kui viiendik nooremaealised (vanuses kuni 35 aastat). Tegu on seega inimestega, kes pole peatselt pensionile minemas ja on eeldatavasti tööturul aktiivsed veel suhteliselt pikka aega.

Sektoris tervikuna oli veebruaris 2020 palgakulu¹ 9,4 miljonit eurot, kaevanduses 4,1 miljonit eurot, töötlemises 2,7 miljonit eurot, elektrienergiast 2,3 miljonit eurot ning muus allharus 0,3 miljonit eurot. Tööjõukulu² oli vastavalt 9,5 miljonit, 4,1 miljonit, 2,8 miljonit, 2,3 miljonit ning 0,3 miljonit eurot. Eeldades 3%-list palgakasvu määra, on esimese stsenaariumi puhul palgakulu sektoris kokku 3,328 miljardit ja tööjõukulu 3,345 miljardit eurot; teise stsenaariumi puhul vastavalt 2,731 ja 2,744 miljardit; kolmanda stsenaariumi puhul 918,6 miljonit ja 1,008 miljardit ning neljanda stsenaariumi puhul 937,6 miljonit ja 1,026 miljardit eurot.

Võrreldes erinevaid stsenaariumeid, mis on seotud põlevkivisektori ettevõtete töö lõpetamisega, ilmnes, et stsenaarium 3 on vähem kulukas kui stsenaarium 4. Teisisõnu, kõigile töötajatele palgavahe

¹ Palgakulu – tööandja palgakulu, mis on defineeritud järgmiselt: palga väljamakse - juhatuse liikme tasu väljamakse - võlaõigusliku lepingu väljamakse - tööandja haigushüvitiste väljamakse + sotsiaalmaks + tööandja poolt tasutud töötuskindlustusmaks.

² Tööjõukulu – tööandja tööjõukulu, mis on defineeritud järgmiselt: palga väljamakse + muu väljamakse (juhul, kui see ei ole tööandja haigushüvitise väljamakse) + sotsiaalmaks + tööandja poolt tasutud töötuskindlustusmaks.

kompanseerimine on odavam kui variant, kus pensionieelikutele makstakse kompensatsiooni ja ülejäänud töötajatele kompenseeritakse palgavahe. Kuna stsenaarium 2 baseerub eelpensionieal (saamata jäänud töötasu kompenseeritakse täies ulatuses eelpensionieani), stsenaarium 1 aga vanaduspensionieal (saamata jäänud töötasu kompenseeritakse täies ulatuses pensionieani), siis on kompenseeritavad kulud esimesel juhul väiksemad kui teisel juhul. Kui võrrelda stsenaariumide 3 ja 2 kulusid, siis stsenaarium 3 eeldab vähem ressursse, kuigi hüvitamisele kuuluv aeg on stsenaarium 3 korral pikem kui stsenaarium 2 korral, kuna saamata jäänud töötasu ei kompenseerita täies mahus, vaid üksnes palgavahe endisel ja uuel töökohal.

2. KASUTATAVAD ANDMED JA MUUTUJAD

Selles peatükis antakse ülevaade uuringus andmeanalüüsis kasutatud üldistest põhimõtetest. Peatükis 3 on iga stsenaariumi puhul kirjeldatud eeldusi, mida nende puhul tehti.

Uuringus kasutatakse anonümiseeritud töötamise registri (TÖR) andmeid, millele saadi ligipääs Statistikaameti vahendusel. Analüüsi on kaasatud kõik **Eesti Energia, Viru Keemia Grupi, Kiviõli Keemiatööstuse, Kunda Nordic Tsemendi ning Eesti Energia ja Viru Keemia Grupi tütarettevõtete** töötajad, a) kellel oli kehtiv töösuhe seisuga 29.02.2020 (k.a. need, kelle töösuhe oli sel ajahetkel peatatud), b) kelle töökoha asukoht (selle puudumisel elukoha maakond) on Ida-Virumaal.

Andmebaas sisaldab kuude kaupa märtsist 2019 kuni veebruari lõpuni 2020 tehtud väljamakseid töötasu liikide kaupa (palga väljamaksed, juhatuse liikme tasu väljamaksed, võlaõigusliku lepingu väljamaksed, tööandja haigushüvitiste väljamaksed, muud väljamaksed) ning riigile tasutud makseid (sotsiaalmaks, tulumaks, töötuskindlustusmaks, tööandja töötuskindlustusmaks, kogumispensioni maksed). Statistikaameti kasutatavad väljamaksete liigid ühtivad Eesti Maksu- ja Tolliameti poolt fikseeritud väljamaksete liikidega³. Andmestik sisaldab muuhulgas kirjeid töötaja töökoormuse, sünniaja, ameti ning ettevõtte põhitegevusala kohta. Uuringus on kasutatud 2020. aasta veebruari andmeid.

Analüüsitakse vaid nende töötajate andmeid, kelle puhul on ametikood märgitud. **Kokkuleppel tellijaga jäid analüüsist välja juhid** (st ISCO 88⁴ kategooria „1“). Analüüsis kasutatud andmebaas sisaldas **4590 töötaja** andmeid.

Töös on analüüsi tarbeks defineeritud järgmised põhimuutujad.

Palgakulu – tööandja palgakulu, mis on defineeritud järgmiselt: palga väljamakse - juhatuse liikme tasu väljamakse - võlaõigusliku lepingu väljamakse - tööandja haigushüvitiste väljamakse + sotsiaalmaks + tööandja poolt tasutud töötuskindlustusmaks.

Tööjõukulu – tööandja tööjõukulu, mis on defineeritud järgmiselt: palga väljamakse + muu väljamakse (juhul, kui see ei ole tööandja haigushüvitise väljamakse) + sotsiaalmaks + tööandja poolt tasutud töötuskindlustusmaks.

Teisisõnu, kokkuleppel tellijaga arvestati analüüsis palgakulu, kuid mitte muid töötasu liike (juhatuse liikme tasu, võlaõiguslike lepingute alusel makstud tasu, haigushüvitis).

³ https://www.emta.ee/sites/default/files/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/maksudeklaratsioonid/tsd-esd-ja-toendid/2019/tsd_lisa_1_taitmise_juhend_2019.pdf

⁴ http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=4456531&siteLanguage=ee

Ettevõtte põhitegevuskoodide (EMTAK) alusel on Ida-Virumaa põlevkivisektori ettevõtted (edaspidi lüh. põlevkivisektor) jagatud omakorda allharudesse:

- „Kaevandus” – EMTAK kood „B” (mäetööstus),
- „Töötlemine” – EMTAK kood „C” (töötlev tööstus),
- „Elektrienergia” – EMTAK kood „D” (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine),
- „Muu” – EMTAK koodid „H” (veondus ja laondus) , „M” (kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus).

3. TULEMUSED

3.1. Ida-Viru põlevkivisektori tööjõu vanuseline koosseis

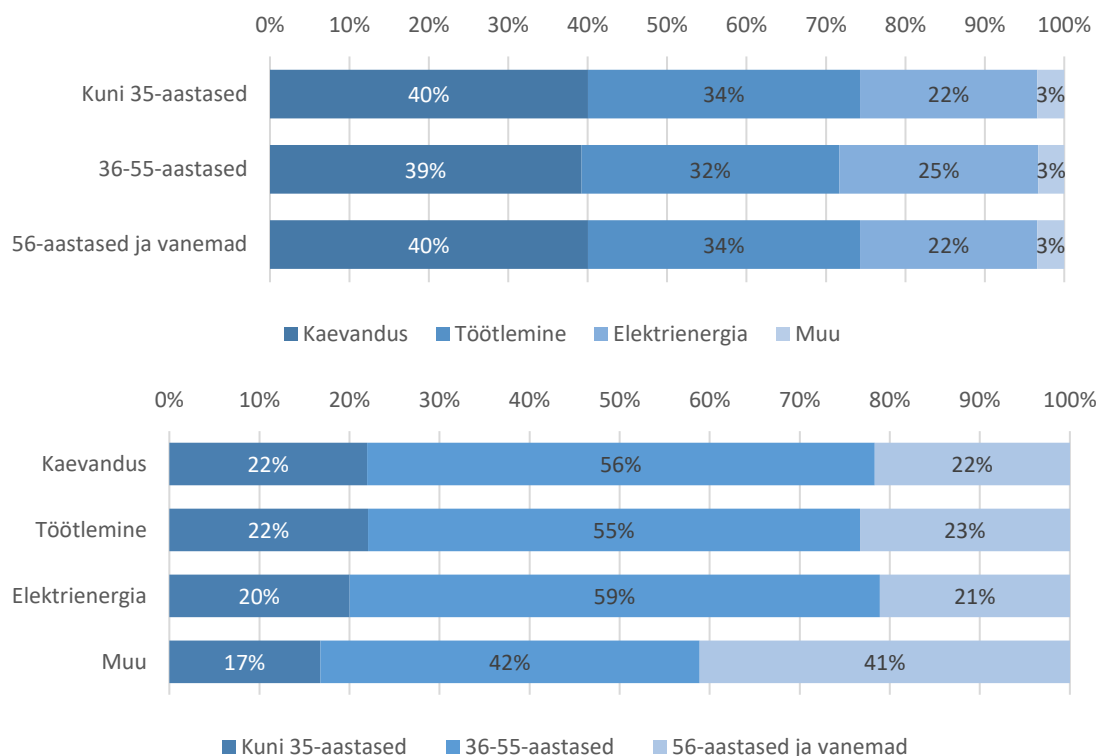
Ida-Viru põlevkivisektori töötajate vanuselise koosseisu analüüsis kasutati kahte lähenemist. Esmalt jagati hõivatud kolme vanusegruppi (nooremaealised ehk kuni 35-aastased, keskealised ehk 36–55-aastased ning vanemaalised ehk 56-aastased ja vanemad). Eraldi toodi 56-aastaste ja vanemate grupis välja 60-aastased ja vanemad, s.o pensionieelikud või juba ea poolest pensionil, ent edasi töötavad töötajad.

Teiseks jagati hõivatud 5-aastaste intervallide kaupa vanusegruppidesse. Kuni 29-aastaste vanuserühma ei ole väiksemateks gruppideks jagatud, kuna sel juhul jääks vaatluste arv mõnes lahtris alla kolme, mis omakorda ei ole lubatud. Tulemused on esitatud tabelis 1.

Tabel 1. *Ida-Viru põlevkivisektori töötajate jagunemine vanusegruppide kaupa*

Töötajate vanuseline jagunemine (3 vanusegruppi)					
Vanusegrupp	Kaevandus	Töötlemine	Elektrienergia	Muu	Kokku
Kuni 35-aastased	391	335	218	33	977
36–55-aastased	1003	829	641	83	2556
56 aastased ja vanemad	386	354	236	81	1057
... sh 60-aastased ja vanemad	(176)	(159)	(97)	(48)	(480)
Kokku	1780	1518	1095	197	4590
Töötajate vanuseline jagunemine (5-aastased vanuseintervallid)					
Vanuserühm	Kaevandus	Töötlemine	Elektrienergia	Muu	Kokku
Kuni 29-aastased	151	113	75	8	347
30–34-aastased	187	189	109	23	508
35–39-aastased	177	190	138	15	520
40–44-aastased	225	186	140	15	566
45–49-aastased	320	223	206	19	768
50–54-aastased	294	212	155	28	689
55–59-aastased	250	246	175	41	712
60–64-aastased	141	122	82	37	382
65-aastased ja vanemad	35	37	15	11	98
Kokku	1780	1518	1095	197	4590

Lihtsuse huvides anname joonistel ülevaate kolme vanusegrupi kaupa. Nagu jooniselt 1 näha, on kõigis kolmes vanusegrupis jagunemine allharude alusel samasugune: 40% hõivatutest töötab kõigis kolmes vanusegrupis kaevanduses, umbes kolmandik töötlemise ning ca veerand elektrienergia harus.



Joonis 1. Ida-Viru põlevkivisektori hõivatute jagunemine vanusegruppide ja allharude kaupa

Ka töötajate jaotumine vanusegruppide kaupa on põlevkivisektori allharudes sarnane: veidi üle veerandi on nooremaelised (kuni 35-aastaseid) ja vanemaelised (56-aastased ja vanemad), üle poole keskealised (35–55-aastased). Ülejäänud allharudest eristub „Muu“ (veondus, laondus, kutse- ja teadustegevus), kus on märksa suurem vanemaeliste ning väiksem noorema- ja keskealiste osakaal.

3.2. Ida-Viru põlevkivisektori töötajate tööjõu- ja palgakulu

3.2.1. Ida-Viru põlevkivisektori töötajate tööjõu- ja palgakulu veebruaris 2020

Töötajaskonna palga- ning tööjõukulud on arvatatud 2020. aasta veebruarikuu väljamaksete ja tööandja poolt tasutud riiklike maksete põhjal. Sektoris tervikuna oli palgakulu **9,4 miljonit eurot**, kaevanduses 4,1 miljonit eurot, töötlemises 2,7 miljonit eurot, elektrienergiast 2,3 miljonit eurot ning muus allharus 0,3 miljonit eurot. Tööjõukulu oli vastavalt 9,5 miljonit, 4,1 miljonit, 2,8 miljonit, 2,3 miljonit ning 0,3 miljonit eurot.

3.2.2. Stsenaarium 1

Ida-Viru põlevkivisektori töötajate potentsiaalne palga- ja tööjõukulu kuni pensionini ehk kui suur oleks kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palga hüvitamisel, kui saamata jäänud töötasu hüvitatakse kuni töötajate pensioniikka jõudmiseni?

Metoodika

Töötajate potentsiaalse palga- ja tööjõukulude arvutamiseks on vaja teada iga töötaja kohta tema igakuist palga- ning tööjõukulu ning aega, mis on jäänud pensionini töötamiseks. Arvestada tuleb nüüd ka nende inimestega, kel tööleping on kehtiv, kuigi hetkel peatatud. Selliseid töötajaid on kokku 36, töölepingu peatamise põhjuseks on kas lapsehoolduspuhkusel viibimine (maksimaalselt 3 aastat töölt eemal) või aja- ja asendusteenistus (maksimaalselt 12 kuud töölt eemal). Seega on eemal viibivad töötajad noored inimesed, kes suure tõenäosusega on tööle naasemas ning kel veel ees pikk tööhorisont.

Töötajate vanaduspensioniea määratlemisel on tehtud järgmised eeldused⁵: 1956. aastal sündinud saavad pensionile 63 aasta ja 9 kuu vanuselt, 1957. aastal sündinud 64-aastaselt, 1958. aastal sündinud 64 aasta ja 3 kuu vanuselt, 1959. aastal sündinud 64 aasta ja 6 kuu vanuselt, 1960. aastal sündinud 64 aasta ja 9 kuu vanuselt ning 1961. aastal ja hiljem sündinud 65-aastaselt.

Aeg, mis on igal töötajal jäänud vanaduspensionieani alates 29.02.2020, on arvutustes esitatud kuudes ning ümardatud ülespoole (s.t. 0,3 kuud pensionini tähendab, et töötada jääb mitte 0 kuud, vaid 1 kuu). *(Kuud peavad olema esitatud täisarvuna arvutuslikel põhjustel, vt valem 1 allpool)*. Neil, kel hetkel on tööleping peatatud, on pensioni töötamise ajaperioodi pikkus korrigeeritud olemasoleva pausi pikkusega. Kõikide töötajate puhul on eeldatud, et edasises töötamises ei teki pause, kõik töötavad vanaduspensionieani põlevkivisektoris samadel tingimustel nagu on need fikseeritud ajahetkel 29.02.2020.

Igakuise palga- ja tööjõukuluna arvestatakse töötaja 2020. aasta veebruari vastavaid väljamakseid. Hetkel eemal viibivate töötajate osas eeldatakse, et nad naasevad tööle sama palgaga, mis neile viimati välja maksti. Juhul, kui see 2020. ja 2019. aasta andmetes puudub, on lähendiks võetud samasse ametigruppi (ametikoodi alusel) kuuluvate töötajate keskmine palk (eeldusel, et teenitavad palgad ei ole alla seaduses sätestatud miinimumpalga 584 eurot 2020. aastal).

Tulevaste palga- ning tööjõukulu voogude analüüsimisel on üldjuhul mõistlik eeldada kasvumäära (kasvavad teenitavad palgad, miinimumtasud jne, seega ka tööandja palga- ning tööjõukulud). Selles uurimuses tuuakse arvutused välja, kasutades erinevaid aastasi kasvumäära protsente: 0%, 2%, 3%, 4%, 5%. Lihtsustava eeldusena need aastast aastasse ei muutu.

Tulevaste palgakulude summa kujuneb liitintressivalemist lähtudes järgmiselt:

- a) esmalt arvutatakse igale töötajale j vastav palgakulu voo summa S_j :

$$S_j = \sum_{i=0}^{y_j} \text{Palgakulu}_j (1 + r_m)^i \quad (1)$$

kus y_j tähistab pensionile jäämiseni töötamise aega kuudes töötaja j jaoks,

⁵ <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension/pension-liigid-ja-soodustused>

Palgakuluj – töötajaga *j* seonduv tööandja palgakulu eurodes veebruaris 2020. a,

r_m – igakuine intressimäär, mis tagab stsenaariumis ette antud aastase juurdekasvu (kui näiteks aastane kasvumäär on 2%, siis r_m on selline kalendrikuu baasil rakendatav intressimäär, mis aasta lõikes annaks juurdekasvuks 2%).

b) seejärel summeeritakse üle kõikide töötajate S_j väärtused, saades palgakulude kogusumma S .

Analoogselt on arvatud tulevaste tööjõukulude summa, võttes palgakulude asemel aluseks tööjõukulud.

Tulemused

Sektori kui terviku ja allharude lõikes on ülaltoodud eeldusi arvestades arvatud palga- ja tööjõukulu esitatud tabelis 3.

Eeldades, et töötasu hüvitatakse töötajatele täies mahus pensionini välja, on kõne all olev sulgemise stsenaarium põhimõttelt sama, kui arvutada potentsiaalne palga- ning tööjõukulu olemasoleva töötajaskonna pensionile jäämiseni.

Tabel 2. *Kompenseeritavad palga- ja tööjõukulude summad stsenaarium 1 alusel (miljonit eurot)*

Kogu sektor			Kaevandus		Töötlemine		Elektrienergia		Muu	
Kasvu- määr	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu
0%	2200,1	2211,7	964,6	972,7	640,4	642,8	528,6	529,4	66,6	66,7
2%	2881,7	2896,4	1268,0	1278,3	841,6	844,7	685,8	686,9	86,3	86,5
3%	3328,2	3345,0	1467,9	1479,6	973,7	977,2	787,5	788,8	99,1	99,3
4%	3873,6	3892,7	1713,2	1726,6	1135,0	1139,1	910,8	912,2	114,6	114,9
5%	4543,5	4565,7	2015,9	2031,4	1333,1	1337,9	1061,0	1062,6	133,5	133,8

3.2.3. Stsenaarium 2

Kui suur oleks kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palga hüvitamisel, kui saamata jäänud töötasu hüvitatakse kuni töötajate eelpensioniiikka jõudmiseni?

Eelpensionile on võimalik jääda ajaliselt kuni kolm aastat enne vanaduspensioniiiga. Seega on eelpensioniiiga defineeritud kui vanaduspensioniiiga miinus kolm aastat. Edasine arvutuskäik on analoogne arvutuskäiguga töö eelmises alapunktis selle erinevusega, et aeg pensionieani on asendatud ajaga eelpensionieani. Saadud arvutuste tulemused on välja toodud tabelis 3.

Tabel 3. *Kompenseeritavad palga- ja tööjõukulude summad stsenaarium 2 alusel (miljonit eurot)*

Kogu sektor			Kaevandus		Töötlemine		Elektrienergia		Muu	
Kasvu- määr	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu
0%	1870,6	1879,6	822,5	828,6	545,7	547,7	447,1	447,8	55,4	55,5
2%	2395,6	2406,9	1056,9	1064,7	701,1	703,7	567,1	568,0	70,4	70,6
3%	2730,6	2743,5	1207,5	1216,3	800,4	803,3	642,8	643,8	79,9	80,1
4%	3133,0	3147,6	1389,1	1399,1	919,7	923,0	732,9	734,0	91,3	91,5
5%	3618,8	3635,5	1609,4	1620,9	1063,6	1067,4	840,8	842,1	104,9	105,2

3.2.4. Stsenaarium 3

Kui suur oleks kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palgavahe hüvitamisel, kui hüvitatakse palgavahe praegusel ja tulevasel (eeldus: Ida-Virumaa keskmine palk) töökohal?

Metoodika

Selle stsenaariumi puhul on arvutustes tehtud eeldus, et kui põlevkivisektoris teenitav palk on alla Ida-Virumaa keskmise palga, ei toimu kompenseerimist. Ida-Virumaa keskmise palgana on arvestatud Statistikaameti poolt avaldatud 2019. aasta IV kvartali keskmist brutokuupalka 1182 eurot⁶. See näitaja on läbi korrutatud koefitsiendiga 1,41, et võtta arvesse keskmise brutokuupalka pealt makstav sotsiaalmaks ning tööandja töötuskindlustus. Neil töötajatel, kelle töökoormus on alla ühe, on Ida-Virumaa brutokuupalka korrigeeritud koormuse koefitsiendiga, vastasel juhul poleks palgakulu muutuja ja Ida-Virumaa keskmine palk võrreldavad. Kulude kogusumma arvutamisel on lähtutud alapunktis 3.2.2 välja toodud põhimõtetest selle erinevusega, et valemis 1 on nüüd palgakulude asemel tähelepanu all vahe töötaja palgakulu ja maakonna keskmise palgakulu vahel.

Tööjõukulude puhul on võetud aluseks 2019. aasta IV kvartali Ida-Virumaa keskmine tööjõukulu suurus töötaja kohta – 1594 eurot⁷. Neil töötajatel, kelle töökoormus on alla ühe, on Ida-Virumaa keskmine tööjõukulu suurus töötaja kohta korrigeeritud vastava töökoormuse koefitsiendiga.

Tulemused

Palga- ja tööjõukulude summad stsenaarium 3 põhjal on toodud tabelis 4.

Tabel 4. Kompenseeritavad palga- ja tööjõukulude summad stsenaarium 3 alusel (miljonit eurot)

	Kogu sektor		Kaevandus		Töötlemine		Elektrienergia		Muu	
Kasvu-määr	Palga-kulu	Tööjõu-kulu	Palga-kulu	Tööjõu-kulu	Palga-kulu	Tööjõu-kulu	Palga-kulu	Tööjõu-kulu	Palga-kulu	Tööjõu-kulu
0%	604,8	664,3	330,2	359,6	123,7	138,2	133,9	148,9	17,0	17,5
2%	794,4	871,8	435,9	474,3	163,2	182,2	172,8	192,3	22,4	23,0
3%	918,6	1007,6	505,8	550,0	189,1	211,0	197,8	220,1	25,9	26,5
4%	1070,1	1173,3	591,5	642,8	220,6	246,0	227,8	253,6	30,2	30,8
5%	1255,8	1376,3	697,3	757,4	259,1	288,8	264,0	294,1	35,4	36,1

⁶ <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=PA004>

⁷ <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=PA004>

3.2.5. Stsenaarium 4

Kui suur oleks kulu riigile põlevkivisektorist väljunud inimeste palgavahe hüvitamisel, kui neile töötajatele, kellel on pensionini jäänud vähem kui 5 aastat, kompenseeritakse saamata jäänud töötasu täies mahus, ja neil, kellel on pensionini rohkem kui 5 aastat, palgavahe praegusel ja tulevasel (eeldus: Ida-Virumaa keskmine palk) töökohal?

Metoodika

Töötajatel, kel on pensionieani vaja töötada rohkem kui 5 aastat, on kompenseeritavad palga- ja tööjõukulud arvatud nii nagu kirjeldatud eelmises alapeatükis. Töötajate puhul, kellel on vanaduspensionieani vähem kui 5 aastat, on tehtud eeldus, et nad saavad töötasu oma pensioniea saabumiseni kompensatsioonina kohe kätte ning seda summat ei ole korrigeeritud kasvumääraga. Palga- ja tööjõukulud kokku on seega nende töötajate palga- ja tööjõukulude summa, kel pensioniiga saabumas vähem kui 5 aasta pärast pluss nende töötajate palga- ja tööjõukulude summa, kel töötada rohkem kui 5 aastat.

Tulemused

Tabelis 5 on eraldi välja toodud kohe kompensatsiooni kätte saajate rühm ning need, kel kompenseeritakse palgavahe.

Tabel 5. Kompenseeritavad palga- ja tööjõukulude summad stsenaarium 4 alusel (miljonit eurot)

	Kogu sektor		Kaevandus		Töötlemine		Elektrienergia		Muu	
Kasvu- määr	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu	Palga- kulu	Tööjõu- kulu
0%	599,9	658,0	327,8	356,2	122,9	137,3	132,4	147,3	16,8	17,3
2%	789,5	865,3	433,5	470,7	162,4	181,3	171,3	190,6	22,2	22,7
3%	913,6	1001,1	503,4	546,3	188,3	210,0	196,2	218,4	25,7	26,3
4%	1065,0	1166,6	589,0	639,1	219,8	245,0	226,2	251,9	29,9	30,6
5%	1250,6	1369,5	694,8	753,6	258,3	287,8	262,4	292,3	35,1	35,8
Ühe- kordne töötasu hüvitis	24,0	25,0	9,4	10,3	6,5	6,5	6,2	6,2	1,9	1,9