



## KOLLEKTIIVSETE KOONDAMISTE ANDMETE JA PRAKTIKA ANALÜÜS

Andres Võrk, Lauri Leppik, Reelika Leetmaa  
Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

Vahetulemuste esitlus 14.06.2005



## Ettekande struktuur

- Töö eesmärk ja uurimisülesanded
- Kollektiivselt koondatute iseloomustus 2004-2004
- Järeldused potentsiaalse sihtrühma kohta



## Töö eesmärk ja uurimisülesanded

- **Eesmärk**
  - Analüüsida kollektiivsete koondamiste praktikast ja olemasolevaid andmeid ning anda sisend antud sihtrühmale väljatöötatava teenuse planeerimisse
- **Uurimisülesanded**
  - Hinnata olemasolevate andmete põhjal Eesti kollektiivsete koondamiste trende ja põhjuseid
  - Selgitada välja täiendavate andmete vajadus kollektiivsetele koondamistele efektiivseks reageerimiseks Eestis
  - Kaardistada institutsioonide rollid ja ülesanded kollektiivse koondamise protsessis Eestis
  - Anda ülevaade rahvusvahelisest kollektiivsetele koondamistele reageerimise praktikast
  - Anda soovitusi kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse väljatöötamiseks Eestis
  - Luua hindamismetoodika pilootprojekti tulemuste ja uue teenuse efektiivsuse hindamiseks



## Töö osad

1. Kollektiivse koondamise hüvitist 2003. ja 2004. aastal saanud inimeste analüüs
2. Eesti institutsioonide rollid kollektiivsele koondamisele reageerimise protsessis
3. Rahvusvahelised kogemused kollektiivsele koondamisele reageerimisel



## I. Kollektiivse koondamise hüvitist 2003. ja 2004. aastal saanud inimeste analüüs



## Plaanitud andmevajadus

- Kollektiivselt koondatute individuaalandmete süvaanalüüs 2003-2004
  - Koondamiste analüüs
    - Koondamislaained
  - Ettevõtete tunnuste analüüs
    - Tegevusala, ettevõtte suurus
  - Inimeste tunnuste analüüs
    - sotsiaaldemograafilised tunnused
    - osalemine tööturuteenustes
    - töötuse kestus
- Kollektiivselt koondatute võrdlus registreeritud töötutega või töötuskindlustushüvitist saanud inimestega
- Töötukassa, Tööturuameti ja Maksuameti andmete ühendamine
  - Aitab selgitada inimeste tausta
  - Kes osales tööturumeetmetes?
  - Mis sa inimestest hiljem? (tööle minek, töötushüvitise saamine jmt)
  - Milline on olnud meetmete mõju?



## Kasutatud andmed

- Töötukassast kollektiivse koondamise hüvitist saanud inimeste andmed 2003-2004. a.
- Töötukassast töötuskindlustushüvitist saanud inimeste andmed 2003-2004.a.
  - Töötuskindlustushüvitise algus ja lõpp ja suurus
- Tööturuametist töötü abiraha 2003-2004. a saanud inimesed
  - Töötü abiraha algus ja lõpp
- Kollektiivselt koondatute võrdlus kõigi registreeritud töötutega või kõigi töötuskindlustushüvitist saanud inimestega

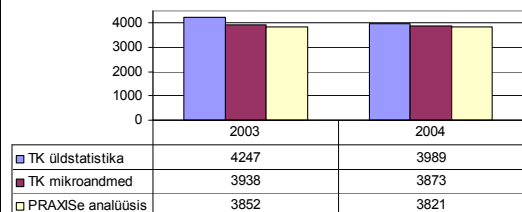


## Koondamiste iseloomustus



## Ca 4000 saajat aastas

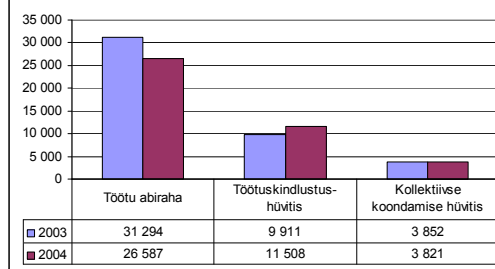
Kollektiivse koondamise hüvitise saajate arv



Allikas: Töötukassa, autorite arvutused

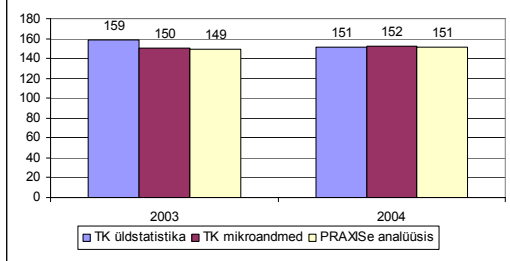
## Koondamishüvitise saajate arv väike võrreldes töötutega

Hüvitiste saajate arv



## ca 150 koondamisjuhtu aastas

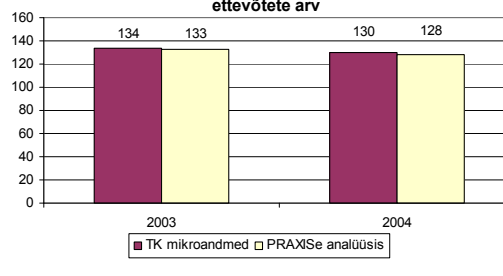
Kollektiivse koondamise juhud



Allikas: Töötukassa, autorite arvutused

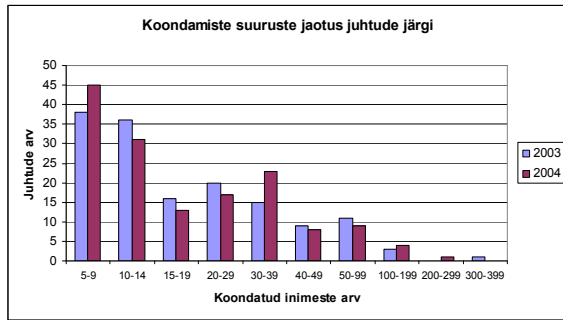
## Osad ettevõtted koondavad aasta sees mitu korda

Kollektiivse koondamisega seotud erinevate ettevõtete arv



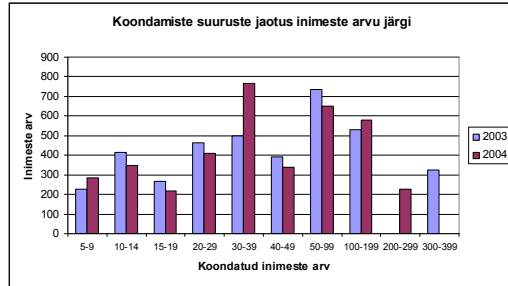
Allikas: Töötukassa, autorite arvutused

### Domineerivad arvuliselt väikesed koondamised



Allikas: Töötukassa

### Inimeste koguarvu järgi domineerivad keskmise suurusega koondamised



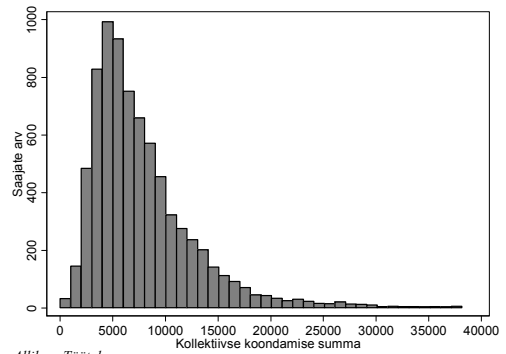
Allikas: Töötukassa

### Suurim osa inimesi saab maksimaalse perioodi koondamishüvitist



Allikas: Töötukassa

### Koondamishüvitiste suuruse jaotus

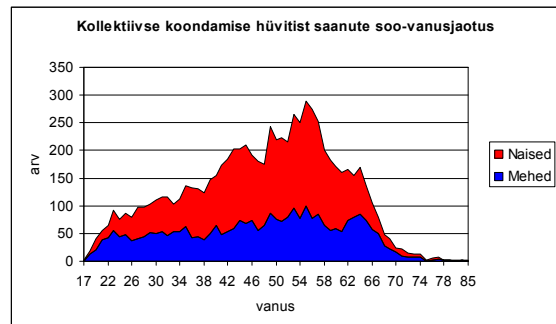


Allikas: Töötukassa

### Koondatute iseloomustus

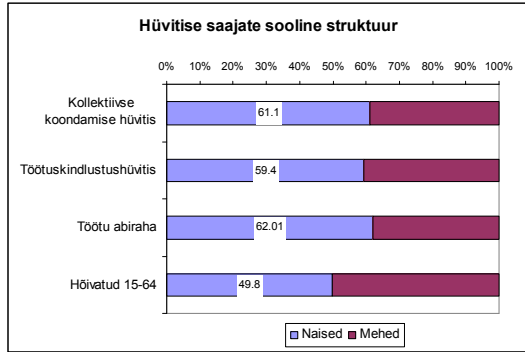


### Naisi ja eakaid enam



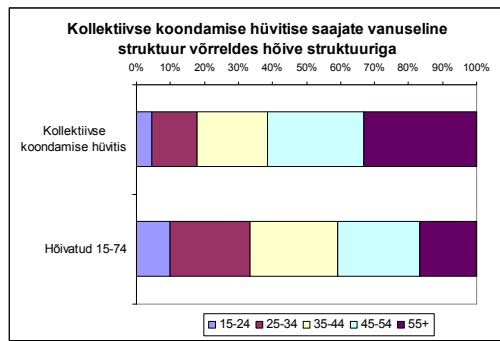
Allikas: Töötukassa

### Naisi rohkem võrreldes hõivatutega



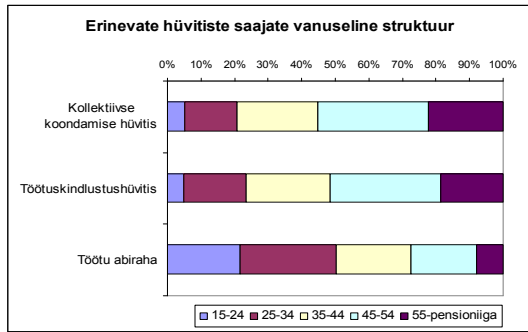
Allikas: Töötukassa

### Koondatute seas suhteliselt enam vanakesi



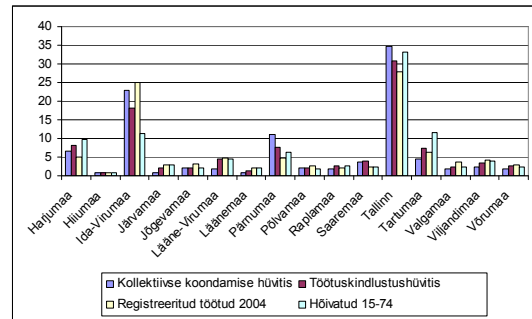
Allikas: Töötukassa

### Koondatute seas suhteliselt enam vanakesi (2)



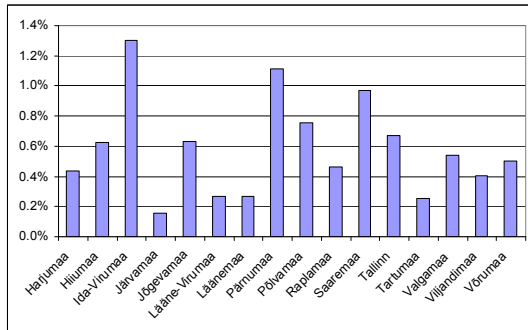
Allikas: Töötukassa

### Hüvitise saajate maakondlik struktuur ja hõivatute struktuur



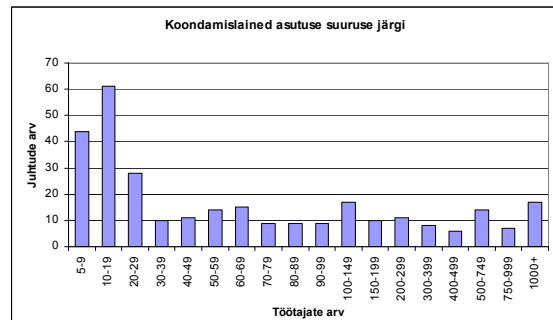
Allikas: Töötukassa, ESA, TTA

### Koondatute osakaal maakonniti on suurim Ida-Virumaal



Allikas: Töötukassa

### Koondamislainetest enim väikestes asutustes



Allikas: Töötukassa

## Koondajate seas enim ettevõtteid

|   | 2003       | 2004       |
|---|------------|------------|
| Riigiasutus või avalik õiguslik institutsioon | 22         | 20         |
| Ettevõtte, FIE                                | 126        | 127        |
| MTÜ või sihtasutus                            | 2          | 4          |
| <b>Kokku</b>                                  | <b>150</b> | <b>152</b> |

Allikas: Töötukassa

## Pooled said töötuskindlustushüvitist, seitsmendik abiraha

|                           | Töötus-kindlustushüvitist | Töötus-kindlustushüvitist (koondamishüvitise otsuse kuupäev 01.01.2003-30.06.2004)* | Töötü abiraha* | Sh töötü abiraha peale töötus-kindlustushüvitist* |
|---------------------------|---------------------------|---|----------------|---|
| <b>Said hüvitist</b>      | 3782                      | 2976  | 858            | 858   |
| <b>Ei saanud hüvitist</b> | 49%                       | 50%   | 14%            | 29%   |
|                           | 3891                      | 3021  | 5139           | 2118  |
| <b>Kokku</b>              | 51%                       | 50%   | 86%            | 71%   |
|                           | 7673                      | 5 997   | 5997           | 2976  |
|                           | <b>100%</b>               | <b>100%</b>   | <b>100%</b>    | <b>100%</b>                                       |

Allikas: Töötukassa, PRAXISe arvutused

## Pooled said töötuskindlustushüvitist, seitsmendik abiraha - lisa

**Projekti eesmärk: 55% (550 inimest) leiaks töö kohe pärast eelmise töösuhte lõppemist ja ilma vahepealset töötusperioodi kogemata.**

**Millele eesmärk tugineb? Järsku liiga väike eesmärk?**

**Praegu saab töötuskindlustushüvitist ca 50% (pensionieelsetest inimestest 57%)**

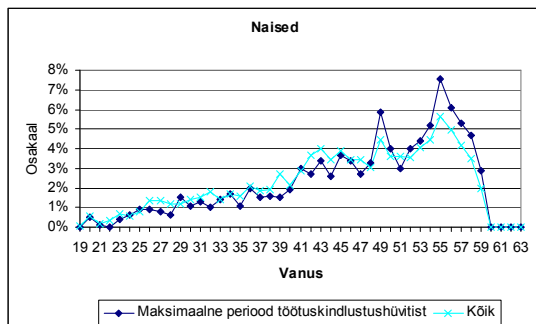
Allikas: Töötukassa, PRAXISe arvutused

## Töötuskindlustushüvitise lõppemise analüüs

|  | Said koondamishüvitist* | Osa-kaal | Said ainult töötuskindlustushüvitist* | Osa-kaal |
|--|-------------------------|----------|---------------------------------------|----------|
| <b>Kokku</b>                           | 5 997                   | 100%     | 13 546                                |          |
| Ei saanud töötuskindlustushüvitist     | 3021                    | 50%      |                                       |          |
| Said töötuskindlustushüvitist          | 2976                    | 50%      | 13 546                                |          |
| Sh hüvitise lõpetamise põhjus          |                         | 100%     |                                       | 100%     |
| Maksimisperioodi lõppemine (180 päeva) | 1582                    | 53.2%    | 8132                                  | 60.0%    |
| Tööle minek                            | 1332                    | 44.8%    | 5060                                  | 37.4%    |
| Keeldus sobivast tööst                 | 3                       | 0.1%     | 2                                     | 0.0%     |
| Tööotsingu katkestamine                | 9                       | 0.3%     | 67                                    | 0.5%     |
| Ei ilmunud kohale                      | 44                      | 1.5%     | 231                                   | 1.7%     |
| Vanaduspensionaikka jõudmine           | 1                       | 0.0%     | 17                                    | 0.1%     |
| Muud                                   | 5                       | 0.1%     | 37                                    | 0.3%     |

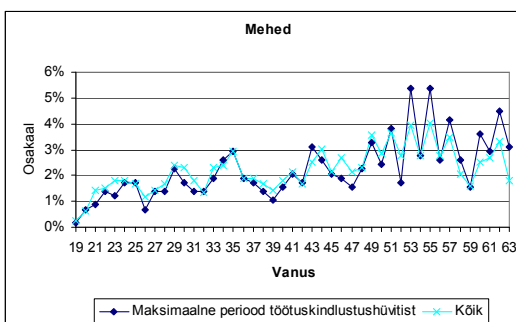
Allikas: Töötukassa, PRAXISe arvutused

## Töötuskindlustust max perioodi saajate vanuseline struktuur



Allikas: Töötukassa, PRAXISe arvutused

## Töötuskindlustust max perioodi saajate vanuseline struktuur



Allikas: Töötukassa, PRAXISe arvutused

## Töötuskindlustushüvitise saamist mõjutavad tegurid

| Tegur                           | Mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosusele   |
|---------------------------------|--|
| Sugu                            | Ei ole olulist erinevust tõenäosuses   |
| Vanus                           | Noortel madal, vanematel kõrgem<br>Kõige suurem tõenäosus vanuses 45-54<br>Kõige väiksem tõenäosus vanuses 15-24   |
| Maakond                         | Suurem tõenäosus Põlvamaal, Võrumaal, Valgamaal<br>Väiksem tõenäosus Tallinnas, Saaremaal, Lääne-Virumaal  |
| Koondamislaaine suurus          | Mida suurem koondamislaaine, seda suurem tõenäosus   |
| Asutuse töötajate arv           | Mida suurem asutus, seda suurem tõenäosus  |
| Asutuse tüüp                    | Suurem tõenäosus ettevõtetel<br>Väiksem tõenäosus avaliku sektori asutustel, MTÜdel ja SAdel   |
| Ettevõtete majandusharu (EMTAK) | Suurem tõenäosus on harudes:<br>- elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus<br>- hotellid ja restoranid<br>Väiksem tõenäosus on harudes:<br>- põllumajandus, jahindus, metsandus, kalapüük,<br>- ehitus |

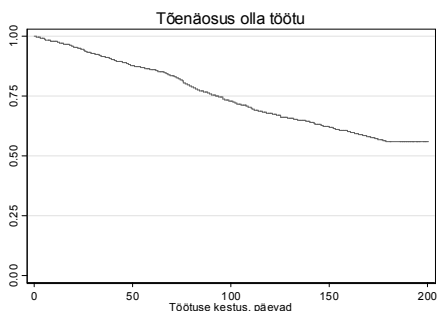
Allikas: Töötukassa, PRAXISE arvutused

## Töötuskindlustushüvitise saamise kestust mõjutavad tegurid

| Tegur                           | Mõju töötuskindlustushüvitise saamise kestusele (juhul, kui seda juba saadakse)   |
|---------------------------------|---|
| Sugu                            | Ei ole olulist mõju   |
| Vanus                           | Mida vanemad inimesed, seda kauem saavad töötuskindlustushüvitist.<br>Kõige vähem saavad 15-24 aastased<br>Kõige kauem saavad vanuses 55-pensioniiga                          |
| Maakond                         | Kõige kauem saavad Ida-Virumaal, Põlvamaal, Valgamaal, Lääne-Virumaal<br>Kõige vähem saavad Järvamaal, Saaremaal, Läänemaal, Harjumaal (v.a. Tallinn)                         |
| Koondamislaaine suurus          | Mida suurem koondamislaaine, seda lühem töötuskindlustuse saamise kestus  |
| Asutuse töötajate arv           | Üle 100 töötajaga ettevõttest koondatu töötuskindlustuse saamise periood pikem  |
| Asutuse tüüp                    | Suurem kestus avaliku sektori asutustel   |
| Ettevõtete majandusharu (EMTAK) | Pikem kestus on harudes:<br>-elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus<br>Lühem kestus on harudes:<br>-hulgi- ja jaekaubandus...<br>-muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus |

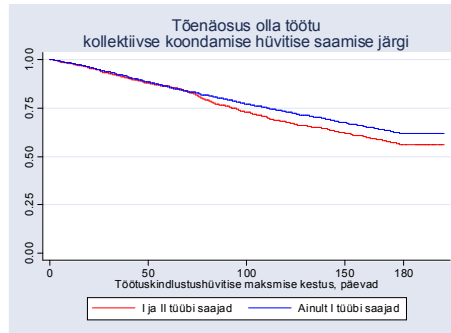
Allikas: Töötukassa, PRAXISE arvutused

## Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosus sõltuvana kestusest



Allikas: Töötukassa, PRAXISE arvutused

## Kol. koondamise hüvitise saanud väljuvad kiiremini töötuskindlustusest



Allikas: Töötukassa, PRAXISE arvutused

## Kokkuvõte

- Suurem töötuks jäämise tõenäosus
  - Inimese kõrgem vanus, koondamise maakond (Ida-Virumaa, Lõuna-Eesti) ja suurem koondamislaaine või koondamine suuremast ettevõttest
- Suurem risk saada kaua töötuskindlustushüvitist
  - Inimese kõrgem vanus, koondamise maakond (Ida-Virumaa, Põlvamaal, Valgamaal, Lääne-Virumaal) ja koondamine suuremast ettevõttest
- Kol. koondatute töötuskindlustuse saamise kestusel ei ole olulist erinevust tavaliste töötuskindlustushüvitiste saajate töötuse kestusega
- Andmed, andmed, andmed!



## II. Rahvusvaheline praktika kollektiivsetele koondamistele reageerimisel



## Kollektiivse koondamise protsessi etapid

- Töötajate esindajate/ametiühingute/töönõukogude informeerimine
- Valitsusametuse informeerimine või loa taotlemine
- Etteteatamise periood
- Teatatud töötajate erikaitse või prioriteetsusreeglid
- Abi uue töö leidmisel
- Koondamishüvitis

**KK kui protsess on tervik, kus igal elemendil on oma funktsioon**

## Samad miinimumnõuded, erinevad lähenemisviisid

- Vaatamata EL miinimumnõuete kollektiivsete koondamiste (KK) õiguslikule regulatsioonile suhtes on riikide rõhuasetused ja lähenemised kollektiivsetele koondamistele küllalt erinevad
- Erinevused Eesti KK definitsioonis:
  - **mõiste laienemine:**
    - alla 10 töötaja koondamisele
    - väikeettevõtetele, kus töötab alla 20 töötaja
- *Eesti KK definitsioon on üks laiemaid EL-is*
  - *mõjutab kavandatava teenuse sihtrühma määratlemist, näiteks võib-olla vajadus kehtestada teenuse klientide valikul täiendavaid filtreid, et selekteerida üksnes majanduslikult olulisemaid KK juhtumeid*

## Kollektiivse koondamise tagajärjed – kelle vastutus?

Erinevad rõhuasetused:

kellel on vastutus (nii korralduslik kui rahaline) abistada koondatuid uue töö leidmisel ja ümberõppel:

- 1) eeskätt kollektiivne vastutus - koondatute taashõivamisega tegeleb avalik sektor, nt. tööhõivetalitused
  - Belgia, Suurbritannia, Norra
- 2) põhivastutus koondamist läbiviinud tööandjal:
  - Saksamaa, Luksemburg, Iirimaa
- 3) vastutus jagatud tööandja, töötajate esindajate ja avaliku sektori vahel
  - Austria, Soome, Rootsi, Taani

## Vastutuse jaotuse filosoofiline taust

Vastutuse jaotuse taustaks on erinevad suhtumised:

- Kollektiivsed koondamised on objektiivne paratamatus, tööandjatel on ainupädevus otsustada tööhõive ja personalipoliitika, sh. KK vajaduse üle
  - vastutus probleemide lahendamise eest kollektiivne, avalik sektoril
- Kollektiivne koondamine on tööandja ebaõnnestumine
  - vastutus konkreetsel tööandjal, koondatute probleemide lahendamiseks sõlmitakse nn. *sotsiaalplaan*
- *Mis on filosoofia Eesti tööpoliitikas?*
  - *Üldist tööandja kohustust ei ole*
  - *Töölepingu seadus §89(2) lg 1: tööandja peab informeerima, kuidas toetada töötajaid ja ümber- või täiendõpet*
  - *Osades kollektiivlepingutes tööandjal kohustused*

=> milliste riikide tööpoliitikat eeskujuks võtta?

## Kaalumist väärivaid kogemusi EL riikide praktikast

- Austria – töönõukogul õigus kutsuda kohale olukorda analüüsima ekspert
- Belgia – tööandjal kohustus finantseerida vanemate (45+) koondatute ümberõpet
- Holland – valitsusametuse, keda KK-st informeeritakse, võib keelduda andmast luba koondada inimest, kelle väljavaated leida uut tööd on väga väikesed
- Itaalia – sotsiaalsete amortisaatorite süsteem koondamislainete vältimiseks (palgagarantii fondid ja töösuhte-kaitse lepingud)

## Kaalumist väärivaid kogemusi EL riikide praktikast

- Luksemburg – koondamisteateid võib töötajatele väljastada alles peale seda kui on jõutud kokkuleppele sotsiaalplaanis suhtes või fikseeritud lepitusteenistuse juures kokkuleppele mitte jõudmine
- Rootsi – Ümberkohanemislepingud. Tööstus- ja ettevõtteamet on otsekontaktis koondamisega seotud tööandja ja töötajatega. Kindlustusmaksetest (0,35% tööandja, 0,2% töötaja) finantseeritav Restart, mis tagab abi tööturul ümberkohanemiseks:
  - KK vajaduse analüüsimine
  - töövahendus
  - abi ettevõtluse alustamiseks koondatud töötajatele
  - ümberõppe vajaduste ja võimaluste selgitamine
  - igale koondatule personaalne nõustaja ja individuaalne tegevusplaan
  - tugi individuaalse tegevusplaanis elluviimisel kuni uue töö leidmiseni

## Veel näiteid pikemalt



### Austria (1)

- KK mõjude leevendamine tööandja, töönõukogude ja riiklike tööhõivetalituste ühine ülesanne
- Palju väikeettevõtteid, ei ole väga suuri koondamisi
- Peamised koondamise põhjused on firmade struktuursed muutused

#### Eelteatamisüsteem (*Frühwarnsystem*)

- Tööandja peab esmalt teatama töönõukogule (*Betriebsrat*) koondamise kavast (sh sotsiaalküsimustest) – min 30 päeva varem
  - Töönõukogul on õigus kutsuda olukorda analüüsima ekspert ning esitada tööandjale ettepanekuid koondamiste vältimiseks või selle negatiivse mõju leevendamiseks.
  - Kui kavandatav koondamine puudutab olulist osa töötajatest, siis on töönõukogul õigus nõuda nn. *sotsiaalplaani* sõlmimist (vormilt õiguslikult siduv kollektiivleping)
    - ümberõppe osalemise finantseerimine
    - täiendavate koondamishüvitiste maksimine tööandja poolt (eriti eakatele ja puudega inimestele).

### Austria (2)

#### Eelteatamisüsteem (jätk)

- Tööandja peab andma detailse info 30 päeva enne esimest koondamist tööhõivetalitusele (*Arbeitsmarktservice*), koopia töönõukogule – kui tee, siis kõik koondamised kehtetud
  - AMS algatab vajalikud tööturumeetmed
  - Kui sotsiaalplaani, siis võib olla ka lühem kui 30 päeva etteatamisperiood
- **Tööandja peab teavitama AMSi muuhulgas abinõudest (Soziale Maßnahmen)**
  - Ettevõttesisesed koolitused (innerbetriebliche Schulungen)
  - Sotsiaalplaani (Sozialplan)
  - Töökohavahetus (*Arbeitsstiftung*)

### Austria (3)

- Austria tööpoliitika on üldiselt passiivne (rahvusvaheliste standardite järgi)
  - Rõhk on hüvitistel
  - Tööpoliitika ei ole eraldiseisev, vaid osa üldisest majanduspoliitikast
- Taashõive skeem (*Arbeitsstiftung*)
  - Meetmed:
    - Karjäärinõustamine (career guidance),
    - Ümberõpe (re-skilling)
    - Tööotsimise abistamine (outplacement, assistance with job search)
    - Ettevõtluse toetamine (enterprise start-up grant)
  - Töötushüvitised
    - 2 aastat (kuni 4 eakatel)
    - Hüvitised subsideeritud töökohtadel

### Belgia (1)

- Suuri koondamisi enam, palju multinatsionaalseid ettevõtteid
- AÜde surve karistada suuri koondajaid rahaliselt
- ALMP
  - Regionaalsel tasandil organiseeritud
  - Varasemalt tugines palju otsesele töökohtade loomisele ja tööjõukulude vähendamisele
  - Viimastel aastatel palju nõustamist, täiendõpet, hüvitiste sidumist tööotsimisega
  - Kasutatakse nn trajektoori lähenemist

### Belgia (2)

- KK reguleeritud seaduse ja riiklike kollektiivlepingutega
- EV kohustused
  - Peab teatama töötajate esindajatele
  - Peab küsima töötajate esindajate arvamust – kokkulepe ei ole kohustuslik
  - Peab teavitama tööhõivetalitust
    - 30 päeva jooksul ei tohi koondada – tööhõivetalituse tegutsemise aeg
- Koondatute taashõivamine (redemption unit, re-employment unit) – ei ole ühist poliitikat, regioonidevahelised varieeruvused
- Üle 45-aastastele poliitika tööotsimise abistamine ('outplacement', 'reclassement professionnel')
  - tööandja kulul töötajate abistamine kolmanda osapoole poolt (outplacement bureau)
    - Telefon, fax, ajalehed CV koostamine, nõustamine, jmt
    - Kuni 12 kuud tsüklike kaupa
  - Teeb eakate koondamise kulukamaks



### Rootsi (1)

- EV informeerib AÜD teavitades teda probleemist ja tööandja tegevuskavast.
- EV informeerib maakonna tööhõiveametit (*Länsarbetsnämnden*), et kohalikud tööbürood (*arbetsförmedlingen*) mis alluvad maakondlikele tööhõiveametitele saaksid, nii vara kui võimalik, asuda otsima koondatavatele töötajatele uusi töökohti.
  - <25 töötajat – 2 kuud
  - 25-100 töötajat – 4 kuud
  - Üle 100 töötaja – 6 kuud
- Tööhõiveamet on töövahenduse kõrval koondatavate abistamiseks ka teisi võimalusi – kutseõpe ja koolitus, ettevõtluse stardiabi, ettevalmistuskursused täiendõppeks jm
- Etteteadmise perioodi ajal saab töötaja normaalpalka ja võib lahkuda töölt (mõistlikul hulgal), et külastada tööbürood või otsida uut töökohta

### Rootsi (2)

- Tööhõiveamet on koondamisega seotud tööandjate ja töötajate otsekontaktis.
- Suurem osa tööandjatest töötab koos ametiühingu ja tööhõiveametiga välja tegevuskava koondatavate töötajate abistamiseks
- Spetsiaalsed kollektiivlepingud (nn. ümberkohanemislepingud - *adjustment agreements/ omställningsavtal*)
  - suur osa erasektori valgekraedest ja valitsussektori teenistujatest hõlmatud
  - tagavad koondamise järgselt rahalise toetuse, abi tööturul ümberkohanemiseks ja uue töö leidmiseks.
- Võimalikud tööandjale toetused, kui aitab töötaja koolitamisel

### Rootsi (3)

#### Restart

- Eraldi fond (*Trygghetsrådet/ Restart- the Council for Redundancy Support and Advice*)
  - finantseeritakse tööandja ja töötaja kindlustusmaksetest
- keskendub tööandjate ja töötajate informeerimisele ja nõustamisele
  - Aidatakse tööandjal ja ametiühingu esindajatel olukorda analüüsida – kas tegemist on ajutiste raskuste või püsivate probleemidega.
- kui siiski koondamine, siis aitab *Restart* koondatutel
  - leida uusi töökohti,
  - asutada oma ettevõtte
  - selgitab ümberõppe vajadusi ja võimalusi.
- peale koondamisteade saamist saab iga töötaja personaalse nõustaja
  - igal koondatul oleks oma individuaalne tegevusplan
  - aitab kaardistada töötaja oskusi ja uurib, kuidas neid sobitada tööturuga
  - oma ettevõtte loomisel, aitab konsultant äriplaani väljatöötamisel ja ettevõtte juhtimiseks vajalike oskuste täiendamisel.
  - *Restart* abistab töötajat selle plaani elluviimisel ning on töötajaga kontaktis nii kaua kui vaja.

### Taani

- EV peab asuma läbi rääkima töötajatega nii vara kui võimalik
- 30 päeva etteteatamise aeg regionaalsele tööturunõukogule (*Arbejdsmarkedsråd*)
  - Regionaalne tööturunõukogu informeerib tööandja kavatsustest riiklikku tööhõiveametile (*Arbejdsformidlingen*), kes võtab ettevõttega kontakti, et hinnata võimalusi vähendada kavandatavatega koondamistega seonduvaid probleeme.
  - Tööhõiveamet võib korraldada spetsiaalseid ümberõppekursusi ja otsib koondatud töötajatele uusi töökohti.
- EV sulgemise puhul EV peab sõlmima sotsiaalplaani töötajate ümberõppe või töö leidmise osas

### Kommentaare

- Abi uue töökoha leidmisel (milliseid teenuseid, mis ajal, mis vormis) sõltub eri riikides:
  - üldisest tööpoliitika filosoofiast
  - Tööturu struktuurist (väikesed või suured e/v)
  - Tööpoliitika institutsionaalsest korraldusest ja THA administratiivsest suutlikkusest

## III. Institutsioonide rollid ja ülesanded Eestis

## KK seotud osapooled

- Töötajad
- Tööandja
- Tööinspeksioon
- Töötukassa
- Tööturuamet ja tööhõivetalitused
- Töötajate esindajad
- pankrotihaldurid ja kohus

## KK protsess Eestis

1. Tööandja peab informeerima töötajate esindajaid või töötajaid kavatsusest läbi viia KK:
  - KK põhjused
  - töötajad, kes koondatakse (arv, valikukriteeriumid)
  - ajavahemik, millal KK läbi viiakse
  - hüvitise maksmise ja arvutamise alused
2. Tööandja peab konsulteerima töötajatega:
  - kuidas toetada vabanevate töötajate tööotsinguid, ümber- või täiendõpet
3. Tööandja taotleb KK läbiviimiseks tööinspeksiooni kooskõlastust
4. Tööandja taotleb KK hüvitist Töötukassalt
5. Tööandja viib KK läbi ja maksab välja omapoolse hüvitise
6. Koondatud töötajad, kes tööd ei leia, võtavad ennast arvele töötuna tööhõiveametis

## KK menetlus Eestis

- Kesksel kohal olnud 2 funktsiooni:
  - Tööinspeksioon teostab riiklikku järelevalvet töölepingute lõpetamise õiguslikkuse üle
  - Töötukassa maksab rahalisi hüvitisi kollektiivselt koondatud töötajatele
- Üksikute suurettevõtete suurkoondamiste puhul on koostatud nn sotsiaalplaneerimine
  - Eesti Põlevkivi, Eesti Raudtee, Kreenholm, Narva Elektriijaamad

## KK menetlus tööinspeksioonis

- Praktikas enamus tööandjate taotlusi puudulikult vormistatud:
  - ebaselged koondamise põhjused
  - ebaselged KK läbiviimise kuupäevad
  - ebaselge koondatavate töötajate arv või töötajate üldarv ettevõttes
  - soovitakse koondada isikuid, keda ei ole lubatud koondada
- Tööinspektorid sageli aitavad tööandjatel KK taotlusi korrektselt vormistada
  - osutades sisuliselt nõustamisteenust tööandjatele
- TI puudub pädevus hinnata, kas KK on põhjendatud
- TI roll KK kooskõlastamisel on suure osas formaalne, toimub dokumentide jm. info põhjal, ettevõtte ja töötajate olukorraga vahetult tutvumata

## KK reageerimise teenuse seisukohalt oluline

- Tööinspeksiooni roll KK menetluses on rahvusvahelises kontekstis suhteliselt erandlik, reeglina informeerivad tööandjad teistes EL riikides KK kavatsusest tööhõivetalitust
- Selleks, et reageerimine oleks võimalikult varajane, peaks teenus peaks saama informatsiooni tööhõiveametilt juba KK kavatsuse kohta, s.t. veel enne koondamisteadete kättesaamist
- Võib olla vajalik kehtestada täiendav filter, mis selekteeriks kõigi KK juhtumite hulgast majanduslikult olulisemad, mille puhul osutatakse eri- või täiendavald teenuseid
  - Ettevõtte suurus?
  - Piirkond?

## KK reageerimise teenuse seisukohalt oluline

- KK reageerimine aktiivse tööpoliitika integreeritud osa
  - Teenused töötutele enamasti samad, mis tavalistele töötutele
  - Spetsiifilised probleemid seotud väga suurte koondamistega – tööturu väiksuse probleem
- KK inimesi ei tohi samas ületähtsustada võrreldes tavaliste töötutega
  - Statistika järgi ei ole olukord keskmiselt kehvem