

Töölepingu seaduse uuring



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

2013

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium. Uuring on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Autorid:

Märt Masso (MA) on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik 2012. aasta algusest ja Tartu Ülikooli doktorant. Tema huvivaldkonnad on tööpoliitika, individuaalsed- ja kollektiivsed töösuhted, töötervishoid ja -ohutus, ettevõtluspoliitika.

Janno Järve (Ph. D) on Eesti Rakendusuuringute Keskuse CENTAR vanemanalüütik alates 2008. aastast. Tema huvialadeks peamiselt tööturu (tööpoliitika, individuaalsed töösuhted, töökeskkond, palkade jäikus) ja haridusega seonduvad teemad (õpingute ebaõnnestumine ja sellega seonduvad kulud, hariduse tasuvus)

Kirsti Nurmela (MA) on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik ning liitus Praxisega 2006 aasta kevadel. Ta on Tallinna Ülikooli doktorant ja tema uurimisteenaks on täiskasvanuhariduses osalemine ning osalemise takistuste põhjalikum uurimine.

Sten Anspal (MPhil) on Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR vanemanalüütik aastast 2007 ja Tartu Ülikooli doktorant. Tema valdkonnad on tööturg ning infrastruktuuriprojektide finants- ja sotsiaal-majanduslikud analüüsid.

Mari Liis Räis (BA) on Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR analüütik ja Tallinna Ülikooli magistrant. Ta liitus CENTARiga 2010. aastal ning tema huvivaldkondadeks on peamiselt töö- ja hariduspoliitika.

Katrin Uudeküll (MA) on Tartu Ülikooli rahvamajanduse alal ning M.Econ.Sc Euroopa majanduse ja avaliku halduse alal. Ta on töötanud makromajanduse analüütikuna Rahandusministeeriumis, kus tema peamiseks ülesandeks oli analüüsida ja prognoosida tööturu arenguid.

Liina Osila (MA) on Praxise töö- ja sotsiaalpoliitika analüütik ja liitus Praxisega 2009. aasta suvel. Tema huvivaldkondadeks on tööturu paindlikkus, võrdõiguslikkus tööturul, vähemusgrupid tööturul, paindlik töökorraldus.

Käesoleva töö valmimisse on andnud olulise panuse ka:

Hella Kaldaru, Tõnis Stamberg, Tõnis Ornisson, Marre Karu, Valentina Batueva, Reelika Leetmaa

Samuti täname Sotsiaalministeeriumi, Eesti Töötukassa, Maksu- ja Tolliameti, Eesti Statistikaameti töötajaid, kes andsid olulisi andmeid ja informatsiooni töö valmimiseks.

Poliitikauuringute Keskus Praxis on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR on 2007. aastal rajatud uuringu- ja konsultatsiooniettevõtte, mille eesmärgiks on õppida ning aidata õppida ka meie klientidel ja koostööpartneritel.

Turu-uuringute AS on erapooletu uuringufirma, mis tegutseb Eesti turul alates 1994, mille eesmärgiks on olla oma klientidele turunduskeskne ja kaasaegsete lahendustega tunnustatuim koostööpartner.

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Masso, Mär, Järve, Janno, Nurmela, Kirsti, Anspal, Sten, Räis, Mari Liis, Uudeküll, Katrin, Osila, Liina, 2013. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Lühitutvustus

Uus töölepingu seadus võeti vastu 17. detsembril 2008 ning jõustus pool aastat hiljem, 1. juulil 2009. Seaduse eesmärgiks oli suurendada töösuhetes turvalist paindlikkust, mis võimaldaks nii töötajal kui tööandjal kokku leppida töötingimustes, mis kõige paremini sobivad mõlema poole vajadustega, samas tagades poolte huvide kaitse. Hea seadusloome tava järgi on pärast uue seaduse kehtima hakkamist oluline järelhinnata seaduse rakendumist ja mõjusid. Käesolevas analüüsis käsitletakse individuaalse tööõiguse alast õigusteadlikkust ja õiguskindlust, töölepingu sõlmimise, töötingimuste kokkuleppimise ning töösuhte lõppemise praktikaid.

Abstract

The new Employment Contract Act was adopted on 17. December 2008 and came into force six months later, on 1 July 2009. The Act aims at increasing flexicurity in employment relations, which would allow both employers and employees to agree on terms that would best fit the needs of both parties, while ensuring the protection of interests of the parties. Good legislative practices necessitate that follow-up policy analysis must be carried out to assess the implementation and impact of the act. The current analysis focuses on employees and employers awareness of employment rights, legal certainty, and also conclusion of contract, working conditions and termination of contract.

Sisukord

Lühitutvustus	3
Abstract	4
Töös kasutatud lühendid	11
Sissejuhatus	12
1. Õigusteadlikkus, õiguselgus	14
1.1. Õigusteadlikkus	14
1.1.1. Tööjõu ja tööandjate enesehinnang teadlikkusele	15
1.1.2. Tööjõu informeeritud teadlikkus	20
1.1.3. Tööjõu tegelikud teadmised	22
1.2. Õiguskindlus, õiguselgus	24
1.2.1. Probleemid töösuhetes	25
1.2.2. Õiguselgus ja -kvaliteet	27
1.3. Kokkuvõte	29
2. Töölepingu sõlmimine	31
2.1. Töölepingu sõlmimine	31
2.2. Kollektiivleping	33
2.3. Tähtajaline tööleping	34
2.4. Töötingimuste kokkuleppimine	37
2.5. Kokkuvõte	39
3. Töötingimused	41
3.1. Töötasu vähendamine	41
3.2. Oskuste, teadmiste arendamine	44
3.2.1. Tasemeõpe ja koolitus	44
3.2.2. Koolituskulude hüvitamine	45
3.2.3. Õppepuhkus	48
3.3. Tööaja korraldus	49
3.3.1. Tööaeg, puhkeaeg	49
3.3.2. Ületunnitöö	55
3.3.3. Töötamine õhtusel ja öisel ajal	56
3.3.4. Vaba aeg	58
3.4. Põhipuhkus	61
3.5. Töötajate ja tööandjate kohustused ja vastutus	68
3.5.1. Saladuse hoidmise kohustus	68
3.5.2. Konkurentsipiirangu kokkulepe	71
3.5.3. Varalise vastutuse kokkulepe	73
3.5.4. Leppetrahv	75
3.5.5. Kahjuhüvitamine	77
3.6. Kokkuvõte	78
4. Töösuhete lõppemine	82

4.1.	Töötaja algatusel töösuhte ülesütlemine	82
4.2.	Poolte kokkuleppel töösuhte lõpetamine	89
4.3.	Töösuhte ülesütlemine tööandja algatusel	91
4.3.1.	Koondamishüvitis	92
4.3.2.	Koondamisest etteteatamise tähtaeg	96
4.3.3.	Koondamise erijuhud – kollektiivne koondamine ja tähtajaline leping	98
4.3.4.	Koondamisprotseduur	99
4.3.5.	Tööandja algatusel töösuhte ülesütlemine – muud põhjused	107
4.4.	Töösuhte ülesütlemise vormistamine	108
4.5.	Turvalisus töötuse perioodil	112
4.6.	Kokkuvõte	121
	Kokkuvõte	125
	Kasutatud kirjandus	130
	LISA. Uuringu metoodika	133
1.	Sissejuhatus	138
2.	Küsitlusuuringu metoodika	138
2.1.	Sissejuhatus	138
2.2.	Ankeedi koostamine	138
2.3.	Küsitlemine	139
2.3.1.	Tööandjad	139
2.3.2.	Tööjõud	140
2.4.	Uuringu sihtrühm ja valimi metoodika	141
2.4.1.	Tööandjad	141
2.4.2.	Tööjõud	146
2.4.3.	Koondatud	150
2.5.	Metoodika kriitika	153
3.	Tööotsimise perioodil majandusliku turvalisusega rahulolu hindamine	154
3.1.	Sissejuhatus	154
3.2.	Turvavõrgu kirjeldus	154
3.3.	Palju ollakse nõus maksma?	157
3.4.	Turvavõrgu reaalne maksumus	158
3.5.	Metoodika kriitika	164
4.	Fookusgruupiintervjuud	165
4.1.	Sissejuhatus	165
4.2.	Intervjueeritavate valik ja valimi suurus	165
4.3.	Intervjuu kava	166
4.4.	Metoodika kriitika	167
5.	Modelleerimine	168
5.1.	Sissejuhatus	168
5.2.	Andmed	170
5.2.1.	Päringu kirjeldus	170
5.2.2.	Andmete teisendamine	171

5.2.3. Andmestiku kirjeldus.....	173
5.3. Mõju analüüs	179
5.3.1. Mõju visuaalne hindamine	179
5.3.2. Mõju hindamine regressioonanalüüsiga	181
5.4. Metoodika kriitika.....	186

Jooniste loetelu

Joonis 1 Ettevõtete, asutuste osakaal, kes subjektiivselt hindab teadlikkust väga heaks või heaks, % ettevõtetest, asutustest	16
Joonis 2 Ettevõtete, asutuste osakaal, kellel subjektiivse hinnangu järgi oleks tööõigusest vaja rohkem teada, % ettevõtetest, asutustest	17
Joonis 3 Osakaal töajõust, kes subjektiivselt hindab tööõiguslaseid teadmisi heaks või väga heaks, % töajõust	18
Joonis 4 Töajõu subjektiivne teadlikkus tööõiguslase informatsiooni leidmise võimaluste kohta, % töajõust, kes arvab, et teaks kust vajadusel informatsiooni leida	19
Joonis 5 Osakaal töajõust, kellel subjektiivse hinnangu järgi on vaja rohkem tööõigusest teada, % töajõust	20
Joonis 6 Töajõu informeeritud teadlikkus tööõigusest, % töajõust, kes oskab nimetada tööõigusvaldkondi või tööõigusnorme	21
Joonis 7 Töajõu Informeeritud teadlikkus tööõigusest, % töajõust, kes ei osanud nimetada tööõigusvaldkondi või tööõigusnormi	22
Joonis 8. Töajõu teadmised tööõigusest, indekstunnuse keskväärus	24
Joonis 9 Töösuhete alaste probleemide levik töajõu seas, % töajõust	25
Joonis 10 Töösuhete probleemide lahendamata jätmise, % töajõust	26
Joonis 11 Ettevõtete, asutuste antud hinnangud töölepingu seadusele, % ettevõtetest, asutustest	27
Joonis 12 Töölepingu seaduse koormuse muutumine ettevõtetele, asutustele, % ettevõtetest, asutustest	29
Joonis 13 Sõlmitud ja kehtivate kollektiivlepingute arv 2006-2011.....	34
Joonis 14 Tähtajalise töölepinguga töötajate osakaal 2006-2011, % töölepinguga töötajatest	35
Joonis 15 Töötajate osakaal, kelle töötingimused on tööandjate poolt määratud, % töötajatest.....	37
Joonis 16 Ettevõtete, asutuste osakal, kes ühepoolselt määravad töötingimused, % ettevõtetest, asutustest	38
Joonis 17 Palgatöötajate keskmine nominaalne brutokuupalk 2008-2011, €	42
Joonis 18 Töölepinguga töötajate osalemine oskuste ja teadmiste arendamisel 2006-2011, % töölepinguga töötajatest	44
Joonis 19 Koolituste korraldamine ettevõtetes 1999-2010, % ettevõtetest	45
Joonis 20 Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, % ettevõtetest, asutustest	46
Joonis 21 Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, % töötajatest	47
Joonis 22 Töötajate osakaal, kes on soovinud õppepuhkust, % töötajatest	49
Joonis 23 Töölepinguga töötajate Keskmine tööpäeva pikkus tundides 2006-2011, h.....	50
Joonis 24 Töötajate osakaal, kes on töötanud rohkem kui 13 tundi päevas või 48 tundi nädalas 2006-2011, % töötajatest	51
Joonis 25 Töölepinguga töötajate osakaal, kes on töötanud rohkem kui 13 tundi päevas 2006-2011, % töötajatest	51

Joonis 26 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus mõne töötaja tööpäev on aasta jooksul olnud pikem kui 13 tundi, % ettevõtetest, asutustest	52
Joonis 27 Iga päev, paar korda nädalas või kord nädalas üle 13 tunni päevas töötavate töötajate osakaal, % töötajatest	53
Joonis 28 Valveaja kokkuleppega töötajate osakaal, % töötajatest	54
Joonis 29 Ületunde tegevate töölepinguga töötajate osakaal ja keskmised ületunnid nädalas 2006-2011	55
Joonis 30 Õhtusel ajal ja öisel ajal töötajate osakaal, % töölepinguga töötajatest	58
Joonis 31 Ettevõtete, asutuste osakaal, kust töötajad on isiklikel või perekondlikel põhjustel pidanud tööajast töölt ära käima, % ettevõtetest, asutustest	59
Joonis 32 Töötajate osakaal, kellel on olnud vajadus isiklikel või perekondlikel põhjustel tööajast töölt ära käia, % töötajatest	60
Joonis 33 Töötajate osakaal, kes on pidanud vaba aja võtmise vajadust tööandjale tõendama, % töötajatest, kellel on olnud vaja vaba aega võtta	61
Joonis 34 Töötajate osakaal, kelle põhipuhkus oli alla 28 kalendripäeva, % töötajatest	62
Joonis 35 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus on töötajate puhkepäevi lükatud järgmisesse aastasse, % ettevõtetest, asutustest	63
Joonis 36 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus töötajate puhkepäevad on aegunud, % ettevõtetest	64
Joonis 37 Töötajate osakaal, kelle puhkepäevad on aegunud, % töötajatest	64
Joonis 38 Töötajate osakaal, kelle tööandja on palunud või nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist, % töötajatest	65
Joonis 39 Ettevõtete, asutuste osakaal, kes on põhipuhkust edasi lükanud või katkestanud ettenägematu hädavajaduse tõttu kahju tekkimise ärahoidmiseks, % ettevõtetest, asutustest	66
Joonis 40 Töötajate osakaal, kes on tööandjaga kokku leppinud puhkusetasu maksimisele puhkusepäevade kasutamisele järgneval palgapäeval, % põhipuhkust kasutanud töötajatest	67
Joonis 41 Äri- või tootmissaladuse hoidmise kohustuse levik ettevõtete, asutuste seas, % ettevõtetest, asutustest	68
Joonis 42 Äri- või tootmissaladuse hoidmise kohustuse levik töötajate seas, % töötajatest	69
Joonis 43 Töötajate osakaal, kes teab halvasti või väga halvasti, millist ettevõtet, asutust puudutavat teavet loetakse saladuseks, % töötajatest, kellel on saladuse hoidmise kohustus	70
Joonis 44 Ettevõtete, asutuste osakaal, kes on töötajatega sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, % ettevõtetest, asutustest	71
Joonis 45 Töötajate osakaal, kes on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, % töötajatest	72
Joonis 46 Ettevõtete, asutuste osakaal, kes on mõne töötajaga sõlminud varalise vastutuse kokkuleppe, % ettevõtetest, asutustest	74
Joonis 47 Töötajate osakaal, kes on sõlminud varalise vastutuse kokkuleppe, % töötajatest	75
Joonis 48 Ettevõtete, asutuste osakaal, kes on töötajatega sõlminud leppetrahvi kokkuleppe, % ettevõtetest, asutustest	76
Joonis 49 Töötajate osakaal, kes on sõlminud leppetrahvi kokkuleppe, % töötajatest	77
Joonis 50 Ettevõtete osakaal, kes on töötajatelt 12 kuu jooksul nõudnud töötajatelt kahju hüvitamist, % ettevõtetest, asutustest	78
Joonis 51 Töötajate osakaal, kelle viimane töösuhte lõpetamine vormistati kui..., % töötajatest ja töötutest	83
Joonis 52 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus on olnud juhuseid, kus töötajad ei teata oma lahkumisest seaduses ette nähtud ajal ette ja lahkuvad varem, % ettevõtetest, asutustest	84
Joonis 53 Töötajate osakaal, kes teatasid lepingu ülesütlemisest ette..., % töötajatest ja töötutest	84

Joonis 54 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus on olnud probleemiks, et töötajad ei teata oma lahkumisest seaduses ette nähtud ajal, % ettevõtetest, asutustest	85
Joonis 55 Töötajate osakaal, kes sai tööandjalt lepingu lõpetamise eest rahalist kompensatsiooni (v.a puhkusetasud ja viimaste kuude töötasu), % töötajatest ja töötutest	85
Joonis 56 Tööandja poolne töölepingu lõpetamise ametlik põhjus, % töötajatest ja töötutest	91
Joonis 57 Ettevõtete, asutuste osakaal, kus esines koondamisi, % ettevõtetest, asutustest.....	92
Joonis 58 Tööhõive määra (vanusegrupp 15-74) ja tööandja algatusel töölt lahkunute määr	93
Joonis 59. Koondatute osakaal ja selle 5 kuu libisev keskmine kuude lõikes, äriregistri ettevõtted.....	95
Joonis 60 Kui täna kehtiva regulatsiooni asemel kehtiks vana töölepingu seadus, siis kas koondamisest etteteatamise tähtaegadega seotud kulud oleksid Teie ettevõtte, asutuse jaoks suuremad?, % ettevõtetest, asutustest	97
Joonis 61 Koondatute osakaal, kelle puhul etteteatamistähtaeg oli seadusele vastav, % koondatutest	98
Joonis 62 Ettevõtete, asutuste osakaal, mis pakkusid koondamisteate kättesaanutele teist tööd, täiendõpet või töötingimuste muutmist, % ettevõtetest, asutustest	100
Joonis 63 Põhjused, miks keelduti teisest tööst, täiendõppest või töötingimuste muutmisest (n=38), % koondatutest	101
Joonis 64 Kas tööandja teavitab töötukassat üle 5aastase staažiga töötaja koondamisest, % koondatutest	102
Joonis 65 Koondatavatele antud vabade tundide arv nädalas, % ettevõtetest, asutustest	104
Joonis 66 Kas küsitate pärast koondamisteate saamist tööst vaba aega uue töökoha otsimiseks ja/või töötukassa teenustel osalemiseks? (n=201), % koondatutest	105
Joonis 67 Põhjused, miks pärast koondamisteate saamist ei küsitud tööst vaba aega uue töökoha otsimiseks ja/või töötukassa teenustel osalemiseks, % koondatutest.....	105
Joonis 68 Mitu tundi nädalas Teie ettevõtte, asutus oleks valmis andma koondamisteate kätte saanud töötajatele vaba aega, et nad saaksid osaleda töötukassa poolt pakutavates rohkem aega nõudvates teenustes (nt koolitus)?, % ettevõtetest, asutustest.....	106
Joonis 69 Töötajate osakaal, kelle viimane töösuhte lõpetamine vormistati kui..., % töötajatest ja Töötutest	109
Joonis 70 Kuidas vormistati viimane töösuhte lõppemine, % töötajatest ja töötutest	109
Joonis 71 Töösuhte lõppemise tegelik põhjus, % töötajatest ja töötutest	110
Joonis 72 Töösuhte lõpetamise tegelik peapõhjus koondatute küsitluse järgi, % koondatutest	111
Joonis 73 Kas Te pöördusite pärast oma viimase töösuhte lõppemist töötukassa poole töötutoetuse või töötuskindlustushüvitise saamiseks?, % töötajatest ja töötutest	115
Joonis 74 Miks Te ei pöördunud töötukassa poole?, % töötajatest ja töötutest.....	115
Joonis 75 Millist toetust või hüvitist Te töötukassast saite?, % töötajatest ja töötutest	116
Joonis 76 Pragusel / viimasel töökohal töötamise staaž, % töötajatest, töötutest	116
Joonis 77 Töö otsimise aeg eeldusel, et inimene soovib säilitada 70% kulutaseme oma eelenvast sissetulekust, % töötajatest ja töötutest	117
Joonis 78 Kas Teie hinnangul on selline aeg piisav uue töö otsimiseks - üldvalim?, % töötajatest, töötutest.....	117
Joonis 79 Kas Teie hinnangul on selline aeg piisav uue töö otsimiseks – koondatute valim?, % koondatutest	118
Joonis 80 Inimeste osakaal, kes leidsid, et neile jääb piisavalt aega uue töö leidmiseks, sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes – üldvalim, % töötajatest, töötutest	119
Joonis 81 Lähtudes eelpool mainitust, kas Te ... ?, % töötajatest ja töötutest (üldvalim) ning koondatutest (koondatud)	120

Joonis 82 Tööhõive määra (15-74) ja tööandja algatusel töölt lahkunute määra dünaamika	179
Joonis 83 Koondatute osakaal ja selle 5 kuu libisev keskmine, kuude lõikes, äriregistri ettevõtted....	180

Tabelite loetelu

Tabel 1 Palgaõõtjate ja ettevõtjate trend eestis aastatel 2006-2011, % majanduslikult aktiivsest inimestest elanikkonnas	32
Tabel 2 Tasustatud ja tasustamata ületunde tegevate töötajate osakaal ja ületundide keskmine 2006-2011	56
Tabel 3 Ettevõtete, asutuste sihtrühma struktuur, absoluutarvud	142
Tabel 4 Ettevõtete, asutuste brutovalimi jagunemine.....	143
Tabel 5 Vastamismäär ettevõtetes, asutustes, suhtarv	143
Tabel 6 Valimiviga 95%-lisel usaldusnivool	144
Tabel 7 Ettevõtete, asutuste sihtrühma struktuur, Ettevõtete, asutuste osakaal.....	145
Tabel 8 Ettevõtete, asutuste küsitlustulemuste kaalumata ja kaalutud struktuur, ettevõtete, asutuste absoluutarv	145
Tabel 9 15-74 aastaste hõiveseisund	146
Tabel 10 15-74 aastase tööjõudu iseloomustavad absoluutarvud tuhandetes arvud soo, vanuse ja hõivestaatuse järgi, absoluutarv	147
Tabel 11 15-74 aastaste hõivatute, palgatöötajate ja töölepinguga palgatöötajate absoluutarvud....	147
Tabel 12 Töötute absoluutarv	148
Tabel 13 Küsitluspunktide, küsitlejate ja netovalimi arv ja jaotus	148
Tabel 14 Põhjused, miks küsitlus ei toimunud, absoluutarv	149
Tabel 15 Tööjõu netovalimi kaalumata ja kaalutud struktuur	150
Tabel 16 Peale 1. Jaanuari 2011 töösuhtest koondatud, kes registreerisid ennast Töötukassas töötuks, absoluutarv	151
Tabel 17 Koondatute küsitluse brutovalimi kaod, absoluutarv	151
Tabel 18 Põhjused, miks küsitlus ei toimunud, absoluutarv	151
Tabel 19 Peale 1. jaanuari 2011 töösuhtest koondatud, kes registreerisid ennast töötukassas töötuks, suhtarv.....	152
Tabel 20 Koondatute valimi kaalumata ja kaalutud struktuur	153
Tabel 21 Sotsiaalmaksu kulu	161
Tabel 22. Töötukassast makstavate hüvitistega seotud kulud kokku	161
Tabel 23. Etteteatamistähtajaga seotud kulud kokku	163
Tabel 24 Turvavõrgu maksumus	163
Tabel 25 Etteteatamistähtajad ja koondamishüvitised koondamise korral	168
Tabel 26 Töösuhete jaotus päritoluregistri järgi.....	173
Tabel 27 Töösuhete jaotus töötajate arvu järgi.....	174
Tabel 28 Töösuhete jaotus majandustegevusala järgi.....	175
Tabel 29 Staaži jaotus 2012. aasta juunis	178
Tabel 30 Regressioonanalüüsi tulemused.....	182
Tabel 31 Regressioonanalüüsi tulemused (marginaalsed efektid)	186

Töös kasutatud lühendid

PS	Eesti Vabariigi põhiseadus
VÕS	võlaõigusseadus
TLS	töölepingu seadus
EV TLS	Eesti Vabariigi töölepingu seadus
TuMS	tulumaksuseadus
TäKS	täiskasvanute koolituse seadus
TI	Tööinspeksioon
TK	Töötukassa
EMTA	Maksu- ja Tolliamet
ESA	Eesti Statistikaamet
ETU	Eesti Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuring
Tööjõud	töötajad ja töötud

Sissejuhatus

1. juulil 2009 jõustus uus töölepingu seadus, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi suhteid. Seaduse jõustumisega kehtestati uus normistik töölepingu sõlmimise, muutmise ja lõpetamise reguleerimiseks ning poolte õiguste ja kohustuste kehtestamiseks. Seaduseelnõu koostamise eesmärgiks oli viia tööõigus kooskõlla eraõiguslike põhimõtetega ja muuta õigussüsteem selgemaks, kaotada tööõigusest formaalsed sätted ja vähendada halduskoormust ning vaadata üle töösuhete valdkonnad ja töötingimused, kus on vaja suurendada töösuhete osapoolte kokkuleppevabadust või kaitstust (TLS eelnõu seletuskiri lk 2-6).

Töölepingu seaduse koostamise aluseks oli turvalise paindlikkuse kontseptsioon. Töösuhetes suurema kokkuleppevabaduse võimaldamine on oluline näiteks seetõttu, et ranged reeglid võivad pärssida ettevõtete konkurentsivõimet ja ei võimalda piisavalt kiiresti kohaneda pidevalt muutuvate majandustingimustega. Suurema kokkuleppevabaduse võimaldamine on oluline ka näiteks seetõttu, et ranged reeglid võivad pärssida töötajate võimalusi ühildada tööd ja pereelu, tööd ja hariduselu. Selleks, et tagada tasakaal töötajate ja tööandjate huvide ning vajaduste vahel, on oluline, et kokkuleppevabaduse kõrval oleks garanteeritud ka ühe või teise poole kaitse, ehk oleks määratletud poolte õigused, kohustused ja vastutus. Siinjuures kokkuleppevabadust ja kaitset ei saa võtta kui vastuolulisi eesmärgi, vaid neid tuleks vaadelda kui vastastikuseid eeltingimusi. Kokkuleppevabadust ei saa tagada ilma kaitstuseta ja kaitstust ei ole võimalik saavutada kokkuleppevabaduseta.

Hea seadusloome tava järgi on pärast uue seaduse kehtima hakkamist oluline järelanalüüsida seaduse rakendumist. Töölepingu seaduse uuringu eesmärgiks on analüüsida:

- Milline on töötajate ja tööandjate üldine õigusteadlikkus töösuhetes?
- Milline on olnud tööandjate ja töötajate kogemus töölepingu seaduse rakendamisel?
- Milliseid probleeme on seoses töölepingu seaduse rakendamisega töösuhetes esinenud?
- Kas töötajate ja tööandja jaoks on tagatud piisav turvalisus ja paindlikkus tööelus?

Järelanalüüsile iseloomulikult pole käesolev analüüs kujundav poliitikaanalüüs, kus eesmärgiks on analüüsida erinevaid tööpoliitika eesmärgi ja kujundada tulemuslik meetmestik eesmärkide saavutamiseks. Seega analüüs niivõrd ei keskendu sellele, kas töölepingu seaduse normistik tagab piisava kokkuleppevabaduse ja kaitstuse, kuivõrd vaatab, kas seaduse rakendamisega on tagatud õigusteadlikkus, õigusselgus ja õiguskindlus.

Uuringu raport on jaotatud neljaks suuremaks osaks. Kuna töölepingu seaduse väljatöötamise, jõustumise üheks eesmärgiks oli suurendada õigusselgust ning õiguskindlust, siis analüüsi esimeses osas analüüsitakse töösuhete osapoole õigusteadlikkust ning töösuhetes töölepingu seadusega seotud probleemide levikut.

Uue töölepingu seaduse üheks lähtekohaks oli, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama töösuhete osapooltel leppida kokku töötingimustes, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajadustega ja huvidega, ja vajadusel peab seadus poolte kaitseks sätestama miinimumtingimused, millest pooled ei tohi kokkuleppega kõrvale kalduda. Sellest tulenevalt analüüsi teises osas analüüsitakse töölepingu sõlmimise praktikaid ja analüüsi kolmandas osas käsitletakse töötingimusi, eelkõige töötasustamist, oskuste ja teadmiste arendamist, tööajakorraldust ning töötajate ja tööandjate kohustusi ja vastutust.

Töölepingu seadus lähtub turvalise paindlikkuse kontseptsioonist. Töösuhete lõpetamisel tähendab see seda, et seadus ei sunni tööandjat läbi kõrgete töösuhete lõpetamisega kaasnevate kulude hoidma ettevõttes töökohti, mida antud majandussituatsioonis ei ole vaja, samas toetab töötaja tööhõivevõime arenemist töösuhete ajal ning sissetuleku turvalisust töösuhete järel. Analüüsi neljandas osas keskendutaksegi töösuhete lõpetamise praktikate ja probleemide analüüsimisele ning hinnatakse töötajate rahulolu turvalisusega töötuse perioodil ja muutunud regulatsiooni mõju koondamise tõenäosusele.

Uuringuraporti neljas osas analüüsitakse tööpoliitikat kombineeritud metoodikaga. Töölepingu sõlmimise, töötingimuste ja töösuhete lõpetamise praktikaid ja hinnanguid analüüsitakse, esiteks, uuringu jaoks läbiviidud tööandjate ja tööjõu läbilõikelise valimiga küsitlusuuringu statistiliste andmete abil, aga ka, teiseks, teiste Eestis läbiviidud küsitlusuuringute ja analüüside abil, näiteks Eesti Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu ja Eesti Tööelu-uuringu andmete abil. Töölepingu lõpetamise praktikaid ning probleeme analüüsitakse täiendavalt fookusgrupiintervjuudes töötajate, tööandjate esindajatelt ning tööinspeksiooni ja töötukassa esindajatelt kogutud probleemide kirjelduste alusel. Töölepingu seaduse mõju hindamiseks analüüsitakse Maksu- ja Tolliameti detailandmete ökonomeetrilise modelleerimise abil, kuidas muutus seaduse mõjul koondamise korral töösuhete ülesütlemise tõenäosus erineva staažiga töötajate jaoks. Põhjalikumalt on uuringu metoodikat kirjeldatud raporti Lisas 1 Uuringu metoodika.

1. Õigusteadlikkus, õigusselgus

Töölepingu seaduse (TLS) väljatöötamise, jõustumise üheks eesmärgiks oli suurendada individuaalse tööõiguse alast õiguskindlust ja õigussegust (TLS eelnõu seletuskiri 2008, lk 2-3). Õiguskindlus ja õigusselgus on tihedalt seotud, kuna õiguskindlus sõltub sellest, kui arusaadav ja töösuhete praktikas kasutatav on seadus. Õiguskindluse saavutamiseks on samuti vaja õigusteadlikkust, mis iseloomustab seda, kas töösuhete osapooled teavad, millised normid reguleerivad töösuhteid ja millised on poolte õigused ja kohustused. Siinjuures on oluline märkida, et Riigikogu otsusega (RT III, 07.03.2011, 1) on õigusteadlikkus üks õiguspoliitika arengusuundadest, millele käesoleval kümnendil tuleb süsteemselt tähelepanu pöörata, tehes uuringutega kindlaks need grupid, kelle õigusteadlikkus ei ole piisavalt hea ja leides võimalused selle parendamiseks. Töölepingu seaduse uuringu esimeses peatükis analüüsitaksegi töösuhete osapoolte teadlikkust tööõiguslastest normidest ja õiguskindlust mõjutavaid töösuhete ja tööõiguslaste probleemide levikut.

1.1. Õigusteadlikkus

TLSi väljatöötamisega ja jõustamisega muutusid töösuhteid reguleerivad normid, muudeti ja ühtlustati põhimõtteid ja mõisteid ning koondati erinevates õigusaktides olevad normid. Need muudatused võisid mõjutada ka töösuhete osapoolte õigusteadlikkust, ehk teisisõnu teadlikkust õigustest ja kohustustest, mis töötajatel ja tööandjatel töösuhetes on. TLS eelnõu seletuskirja (lk 98) järgi plaaniti eelnõu vastuvõtmise järel viia läbi teavitustöö, et tagada normide rakendumine ja töösuhete osapooltele õiguskindlus. Seda on ka sotsiaalministeerium ja sotsiaalpartnerid teinud. Erinevate teadlikkust suurendavate teavitustegevuste seas näiteks avaldas sotsiaalministeerium 2009. aastal Töölepingu seaduse käsiraamatu¹, seadust tutvustavad voldikud² ja korraldas üle Eestilisi teabepäevi ning Eesti Ametiühingute Keskkliit avaldas seadust tutvustava e-käsiraamatu³.

Siinjuures võib aga arutada, kas töösuhete osapoolte teadlikkus on üldse oluline õiguskindluseks. Võib-olla ei olegi oluline, et töösuhete osapooled teaksid (peast) olulisi individuaalset tööõigust puudutavaid norme, kuna alati on võimalik ise nendega tutvuda kirjalike allikate vahendusel või küsida teistelt isikutelt nõu. Siiski, teadlikkuse olulisuse kasuks räägib see, et töösuhete osapooled lepivad töötingimustes kokku vastavalt oma ettekujutustele sellest, millised peaksid olema töötingimused ja millised on tööpoliitikaga ühiskonnas lubatud või soositud töötingimused või käitumispõhimõtted. Näiteks, pooled võivad töösuhete lõpetada poolte kokkuleppel ekslikult arvates, et ka sel juhul on töötajal õigus asendussissetulekule töötuskindlustushüvitise näol. Seega töösuhete osapoolte teadlikkus tegelikest õigusnormidest aitab tagada õiguskindlust, sest töösuhteid puudutavad otsused tehakse sageli nõ käigupealt.

Kaudsemalt on õigusteadlikkuse hindamine oluline ka regulatsiooni mõju hindamiseks. Töösuhteid reguleerivatel normidel on mõju töösuhete osapoolte käitumisele vaid siis, kui pooled on teadlikud vastavast regulatsioonist, seejärel kujundavad töösuhteid nende normide järgi ning lõpptulemusena

¹Töölepingu seaduse käsiraamat. 2011 Sotsiaalministeerium http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf

² Töölepingu seaduse voldikud. Sotsiaalministeerium <http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/toolepingu-seadus.html>

³ Töölepingu seaduse e-käsiraamat. Eesti Ametiühingute Keskkliit http://www.xn--tiguskoolitus-3lboa.eu/front/et_EE/

paranevad töötingimused. Kui aga töösuhte osapooled ei ole teadlikud normidest, siis saame vaid rääkida sellest, kuivõrd töösuhte osapooled käituvad ühiskonnas seadusega kokkulepitud ootuste järgi.

Töösuhte osapoolte õigusteadlikkust analüüsitakse tööjõu ja tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu statistiliste andmetega. Tulenevalt uuringu metoodikast hinnatakse üldist õigusteadlikkust 2012 aastal tööjõu ja tööandjate rühmade lõikes, mitte aga otseselt TLSi mõju õigusteadlikkusele⁴. Õigusteadlikkuse uurimisel eristati teiste varasemate uuringute järgi (Meager et al., 2002) töösuhte osapoolte subjektiivset enesehinnangut teadlikkusele, informeeritud teadlikkust, ehk kas osatakse nimetada erinevaid õigusi ja kohustusi, ning tegelikke teadmisi, ehk kas tuntakse õigesti erinevaid norme.

1.1.1. Tööjõu ja tööandjate enesehinnang teadlikkusele

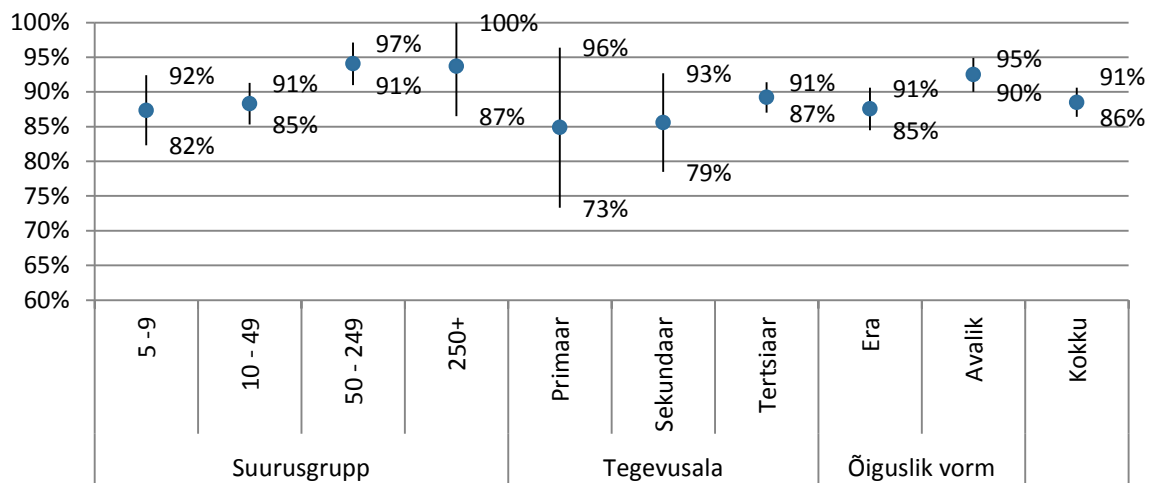
Individuaalse tööõiguse alase teadlikkuse iseloomustamiseks vaadati esmalt tööjõu ja ettevõtete, asutuste esindajate subjektiivset enesehinnangut teadlikkusele. Enesehinnang teadlikkusele iseloomustab, kui heaks töötaja või tööandja ise hindab oma teadmisi õigustest ja kohustustest (vaata ka Meager et al., 2002).

Tööandjate läbilõikelise valikuuringu järgi 5% kuni 9%⁵ ettevõtete, asutuste esindajatest leiab, et ettevõttel, asutusel on väga head teadmised tööõigusest, 78% kuni 85% leiab, et neil on head teadmised tööõigusest. Kõigist ettevõtetest, asutustest 4% kuni 8% hindavad, et neil on halvad teadmised ning samas vahemikus ettevõtetel, asutused ei oska tööõigusala teadlikkust hinnata. Seega ettevõtete, asutuste esindajate enesehinnangu järgi on tööõigusala teadlikkus kõrge ning ligikaudu vaid 8% -14% on neid kelle teadlikkus on väike. Kuna üheks teadlikkuse uurimise eesmärgiks on leida need grupid, kelle õigusteadlikkus ei ole piisavalt hea, siis järgnev Joonis 1 iseloomustab teadlikkust ettevõtete, asutuste suurus-, tegevusala- ja õigusliku vormi gruppide lõikes. Analüüs näitab, et ettevõtete, asutuste gruppide lõikes ei ole erinevusi, mis ületaks uuringu valimist tulenevaid usalduspiire. Seega saab järeldada, et tööandjate gruppide lõikes sama suur osakaal ettevõtetest, asutustest hindab ise oma teadlikkust tööõigusest heaks või väga heaks.

⁴ Õigusteadlikkuse trendide iseloomustamiseks oleks pidanud sarnase uuringu läbi viima ka enne uue töölepingu seaduse jõustumist. Töölepingu seaduse mõju hindamiseks oleks aga õigusteadlikkuse muutusi vaja iseloomustada pool-eksperimentaalse uuringudisainiga.

⁵ Töötajate ja tööandjate läbilõikelise valimiga küsitlusuuringu tulemused on siin ja edaspidi toodud usalduspiiride järgi. Valikuuringus küsitleti juhuslikult valitud 1300 töötajat ja töötut ning 861 5 ja enama töötajaga tööandjat. Kuna ei küsitletud kõiki töötajaid ja tööandjaid, siis valimi põhjal arvatud näitajad kehtivad kõigile töötajatele ja tööandjatele tõenäosuslikult. Analüüsis on toodud tulemuste vahemik, mis tõenäosusega 95 juhul 100 kehtivad kõigile töötajatele ja tööandjatele. Erinevate küsimuste ja erinevate rühmade kohta toodud jaotused erinevad sõltuvalt vastanute arvust. Seega, mida rohkem vastanuid seda kitsamad on usaldusvahemikud ja seda täpsemalt saab valikuuringuga teha järeldusi sihtrühmade kohta.

JONIS 1 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KES SUBJEKTIIVSELT HINDAB TEADLIKKUST VÄGA HEAKS VÕI HEAKS, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST⁶⁷



Ettevõtete, asutuste tööõiguslast teadlikkust iseloomustab ka nende esindajate enesehinnang, kas ettevõttel, asutusel oleks vaja tööõigusest rohkem teada. Uuringu järgi 18% kuni 25% ettevõtetel, asutustel oleks nende esindajate hinnangul kindlasti vaja rohkem teada, 51% kuni 59% ettevõtetel, asutustel pigem oleks vaja rohkem teada ning 13%-20% ettevõtetest, asutustest hindab, et neil ei oleks vaja rohkem teada. Siin 6% kuni 10% ettevõtetest, asutustest ei oska täiendavate tööõiguslaste teadmiste vajalikkust hinnata.

Joonis 2 annab ülevaate täiendava teadlikkuse vajadusest ettevõtete, asutuste gruppide lõikes. Ka siin suuri erinevusi ei ilmnenud, kuid just suuremad ettevõtted, asutused võrreldes kõige väiksemate ettevõtetega, asutustega hindavad mõnevõrra sagedamini, et neil oleks tööõigusest vaja rohkem teada.

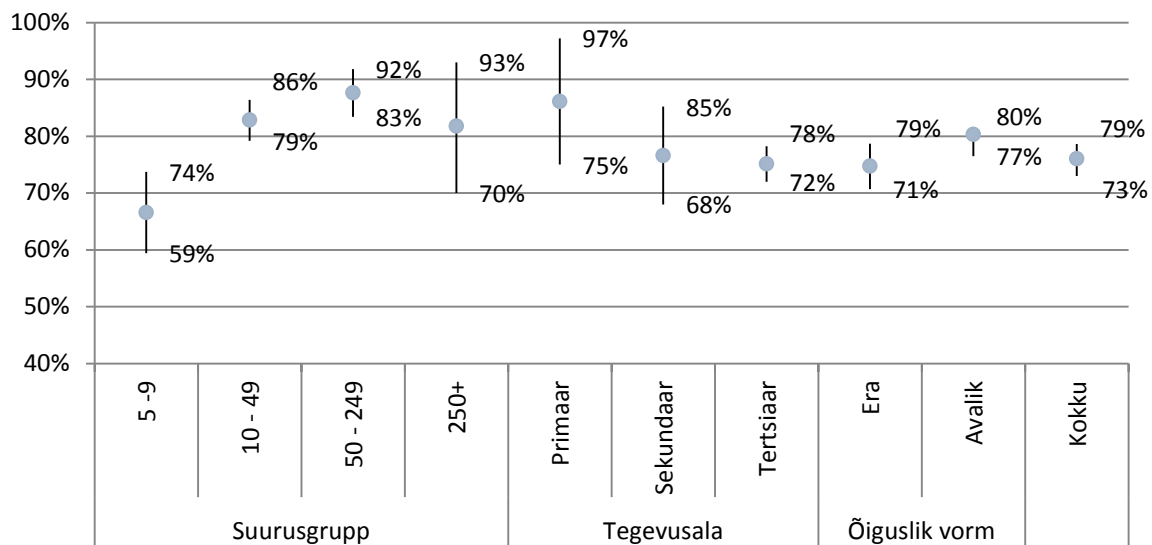
Seega, kuigi ettevõtted, asutused hindavad oma teadlikkust tööõigusest kõrgelt, siis kõrgelt hinnatakse ka vajadust tööõigusest rohkem teada.

⁶ Järgnevalt on kõigi joonistel esitatud andmete allikaks töölepingu seaduse uuring, kui ei ole viidatud teisiti.

⁷ Siin ja raportis edaspidi: „Primaar“ – Põllumajandus, metsamajandus, ja kalapüük (ESA EMTAK A); „Sekundaar“ – Mäetööstus, Töötlev tööstus (ESA EMTAK B-C); „Tertsiaar“ – teised tegevusalad (ESA EMTAK D-U)

„Era“ – Äriühing; välismaa äriühingu filiaal, sihtasutus, mittetulundusühing, mittetulundusühistu (ESA ÖV A-F); „Avalik“ – Riiklik institutsioon, avalik õiguslik juriidiline isik, kohaliku omavalitsuse üksus (ESA ÖV G-I)

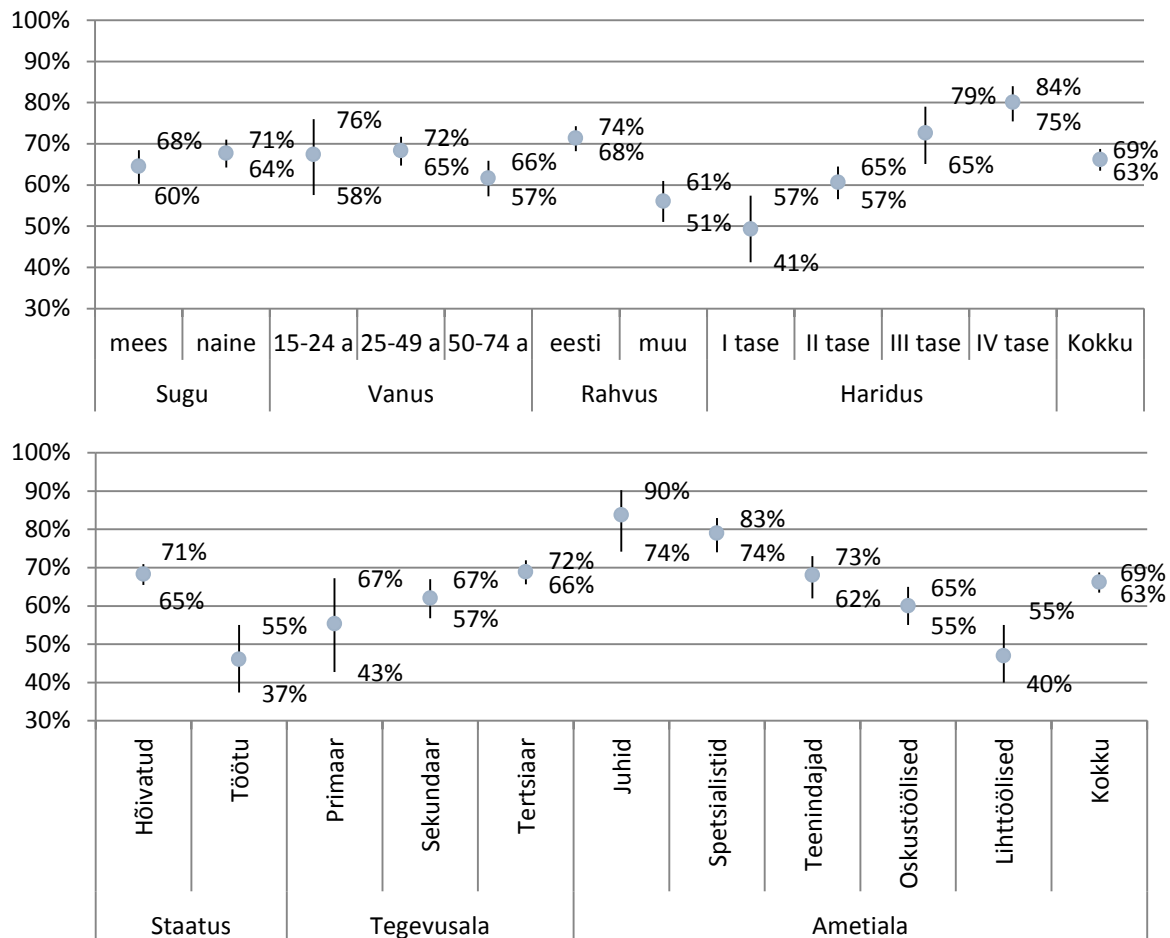
JONIS 2 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KELLEL SUBJEKTIIVSE HINNANGU JÄRGI OLEKS TÖÖIGUSEST VAJA ROHKEM TEADA, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



Sarnaselt ettevõtete, asutuste esindajate subjektiivsele enesehinnangule tööõiguslase teadlikkuse kohta vaadati uuringus ka töötajate ja töötute (so tööjõu) enesehinnangut tööõiguslase teadlikkuse kohta. Tööjõu valikuuringu järgi 7% kuni 10% hindab oma teadmisi tööõigusest väga heaks, 55% kuni 60% hindab teadmisi heaks, 26% kuni 31% halvaks ning 2% kuni 3% väga halvaks. Siinjuures 3% kuni 5% tööjõust ei osanud hinnata oma teadlikkust töötajate ja tööandjate õigustest ja kohustustest. Seega ligi kolmandik töötajatest ja töötutest hindab oma teadlikkust tööõigusest halvaks või ei oska teadlikkust hinnata.

Tööjõu läbilõikelise küsitlusuuringu oluliseks eesmärgiks on leida need grupid, kelle õigusteadlikkus on kogu tööjõuga võrreldes kasinam. Joonis 3 annab ülevaate tööjõu subjektiivsest hinnangust teadlikkusele tööjõu rühmade lõikes. Võrdlevast analüüsist ilmneb, et mitte-eesti rahvusest tööjõud võrreldes eesti rahvusest tööjõuga, madalama haridustasemega tööjõud võrreldes kõrgema haridustasemega tööjõuga, töötud võrreldes hõivatutega ning madalamal ametialasel positsioonil töötajad võrreldes kõrgemal ametialasel positsioonil töötajatega mõnevõrra sagedamini hindas oma teadlikkust tööõigusest heaks või väga heaks.

JONIS 3 OSAKAAL TÖÖJÕUST, KES SUBJEKTIIVSELT HINDAB TÖÖÕIGUSALASEID TEADMISI HEAKS VÕI VÄGA HEAKS, % TÖÖJÕUST⁸

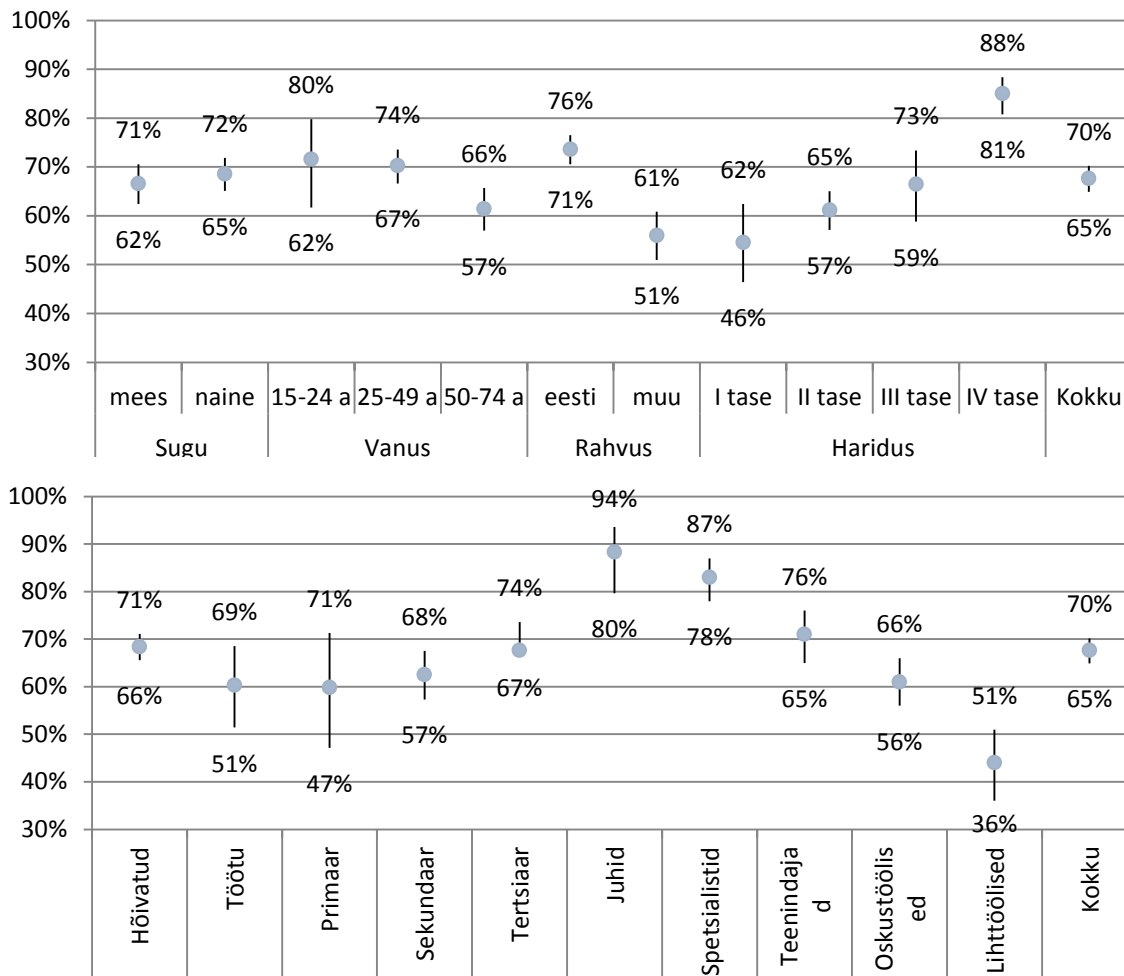


Tööõiguslast teadlikkust iseloomustab ka tööjõu enesehinnang selle kohta, kas teatakse kust vajadusel töötajate õiguste kohta täiendavat informatsiooni leida. Uuringu järgi 65% kuni 70% tööjõust arvab, et teaks kust vajadusel oma õiguste kohta täiendavat informatsiooni leida. Seega ligi kolmandiku töötajate ja töötute teadlikkus on madal ning neil võib tekkida töösuhetes probleeme, kuna ei tea kust vajadusel oma õiguste kohta täiendavat informatsiooni leida.

⁸ Siin ja raportis edaspidi: „Kuni põhi“ - alghariduseta, algharidusega, põhiharidusega, baashariduseta kutseharidus; „Kesk“ - keskharidus, kutseõpe, kutsekeskharidus, keskeriharidus; „Kesk+“ - keskeriharidus keskhariduse baasil; „Kõrg“ - kõrgharidus, magister, doktor.

„Juhid“ - seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid (ESA ISCO 1); „Spetsialistid“ - tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja tehnikud (ISCO 2–3); „Teenindajad“ - ametnikud, teenindus- ja müügiteenustajad (ESA ISCO 4–5); „Oskustöölised“ - põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised, oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid (ESA ISCO 6–8); „Lihttöölised“ - lihttöölised (ESA ISCO 9).

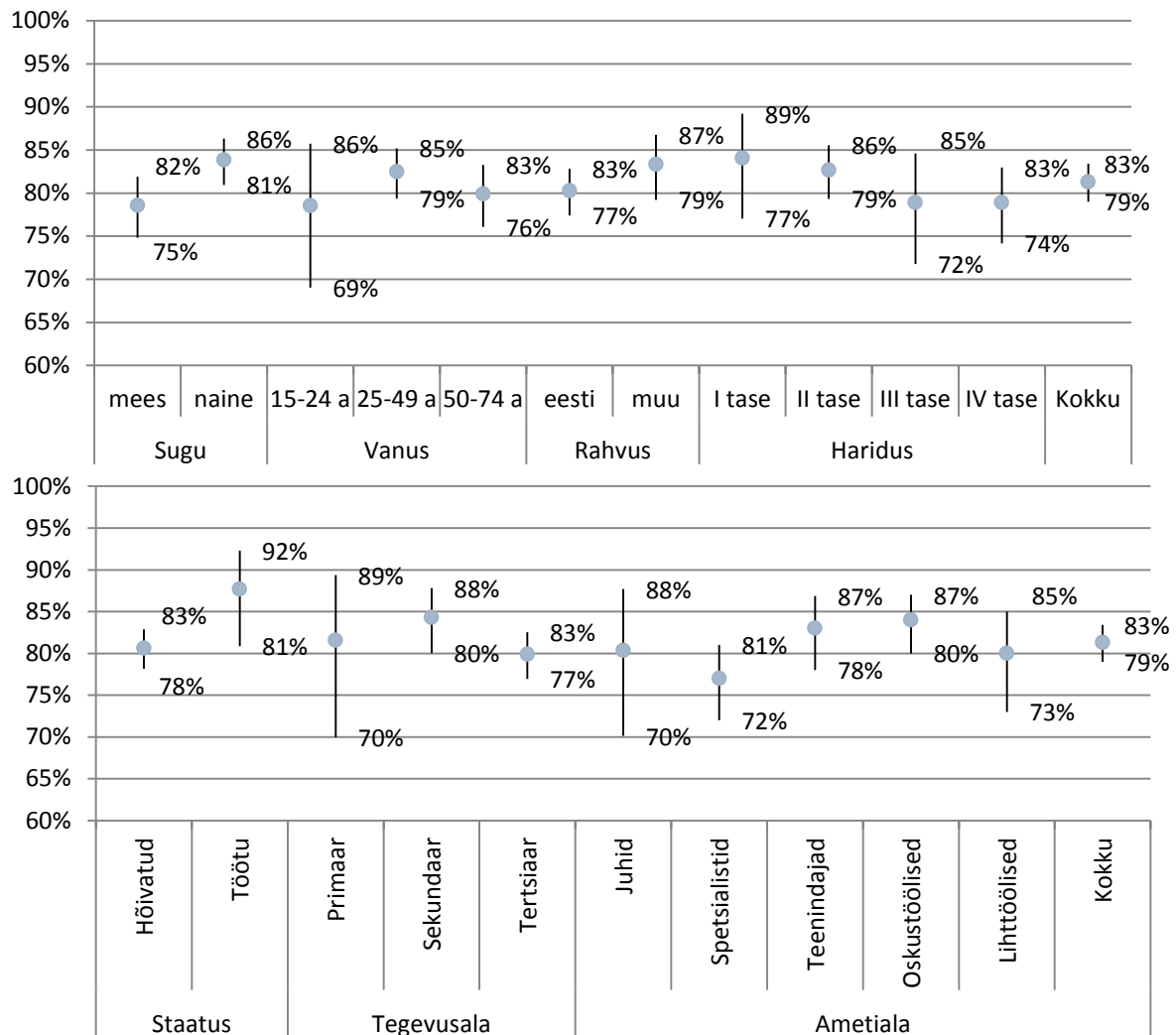
JONIS 4 TÖÖJÕU SUBJEKTIIVNE TEADLIKKUS TÖÖIGUSALASE INFORMATSIOONI LEIDMISE VÕIMALUSTE KOHTA, % TÖÖJÕUST, KES ARVAB, ET TEAKS KUST VAJADUSEL INFORMATSIOONI LEIDA



Varasemate tulemuste valguses juba oodatult enesehinnangu järgi on eesti rahvusest töötajad muust rahvusest töötajaga võrreldes teadlikum sellest, kust vajadusel töötajate õiguste kohta täiendavat informatsiooni leida. Samuti on selles osas teadlikumad kõrgema haridustasemega töötajad, hõivatud ning kõrgema ametialase positsiooniga töötajad.

Töötajate teadlikkust tööigusest iseloomustab ka enesehinnang, kas inimesel oleks enda arvates tööigusest vaja rohkem teada. Uuringu järgi 38% kuni 44% töötajast arvab, et neil oleks kindlasti vaja tööigusest rohkem teada, samuti 38% kuni 44% arvab, et neil pigem oleks vaja rohkem teada, 11% kuni 15% leiab, et neil pigem ei oleks vaja rohkem teada, ning 3% kuni 5% arvab, et neil kindlasti ei oleks vaja rohkem teada. Siin 1% kuni 3% töötajast ei oska hinnata, kas neil oleks vaja tööigusest rohkem teada. Seega alla viiendiku töötajast hindab, et neil on piisavalt head teadmised tööigusest ning neil ei ole vaja rohkem teada.

JONIS 5 OSAKAAL TÖÖJÕUST, KELLEL SUBJEKTIIVSE HINNANGU JÄRGI ON VAJA ROHKEM TÖÖÕIGUSEST TEADA, % TÖÖJÕUST



Erinevaid tööjõu rühmi (vaata Joonis 5) võrreldes ilmneb, et naised võrreldes meestega, mitte-eesti rahvusest tööjõud võrreldes eesti rahvusest tööjõuga, madalama haridustasemega tööjõud võrreldes kõrgema haridustasemega tööjõuga, töötud võrreldes hõivatutega hindavad sagedamini, et vajaksid täiendavaid tööõiguslaseid teadmisi.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et sarnaselt tööandjatele hindavad töötajad ja töötud ise oma teadlikkust tööõigusest kõrgelt, kuid kõrgelt hinnatakse ka vajadust tööõigusest rohkem teada.

1.1.2. Tööjõu informeeritud teadlikkus

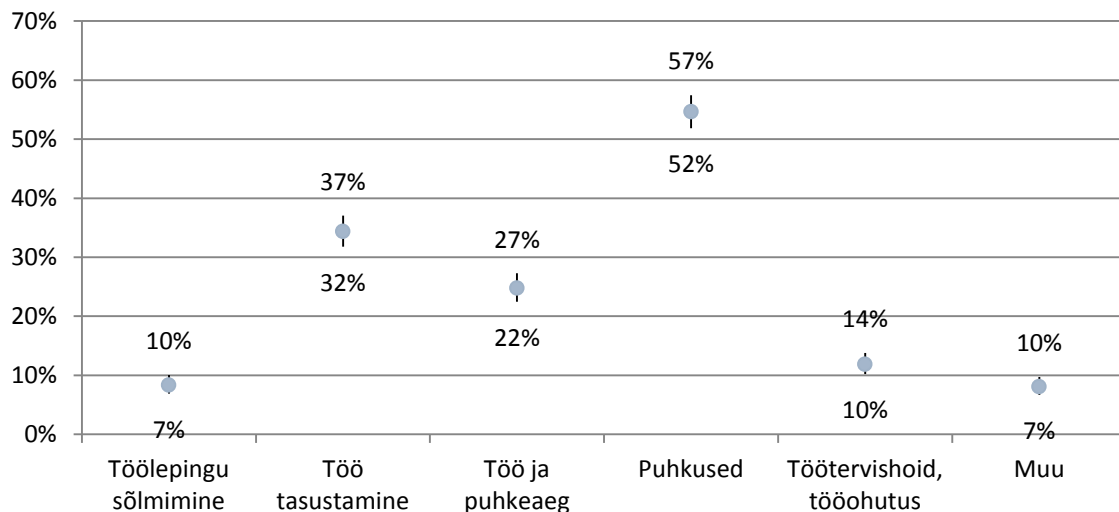
Tööjõu teadlikkuse sügavamaks iseloomustamiseks vaadati uuringus järgnevalt informeeritud teadlikkust. Informeeritud teadlikkus iseloomustab, kas isikud oskavad õigesti nimetada mõne seaduse või täpsemalt normi, mis nende tööalaseid õigusi töösuhetes kaitseb (vt ka Meager et al., 2002).

Tööjõu läbilõikelise küsitluse järgi 74% kuni 78% tööjõust oskab nimetada vähemalt ühe tööõigusvaldkonna või tööõigusnormi. Kui tööõiguse teema selgituseks tuua näide, et töötajal on õigus puhkeajale, siis oskab täiendavalt 6% kuni 9% tööjõust nimetada veel vähemalt ühe

tööõigusvaldkonna või tööõigusnormi. Uuringu järgi 14% kuni 19% tööjõust ei oska aga nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või tööõigusnormi.

Tööjõu poolt nimetatud tööõigusnormid seonduvad sagedamini puhkustega, töötasustamisega, töö ja puhkeajaga, aga ka töölepingu sõlmimisega ja tervishoiu ja tööohutusega (vt Joonis 6).

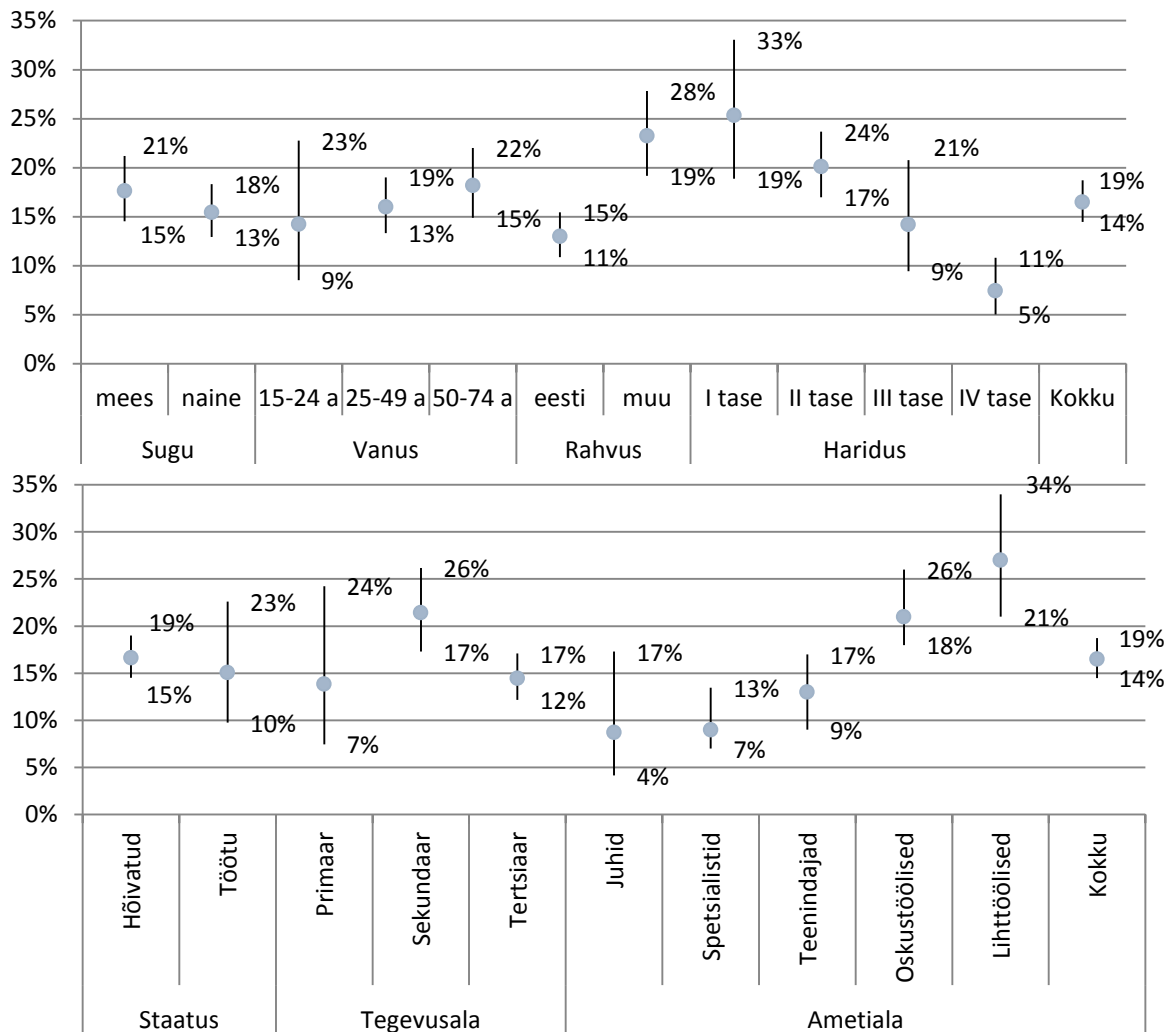
JOONIS 6 TÖÖJÕU INFORMEERITUD TEADLIKKUS TÖÖÕIGUSEST, % TÖÖJÕUST, KES OSKAB NIMETADA TÖÖÕIGUSVALDKONDI VÕI TÖÖÕIGUSNORME



Harvemini osatakse mainida aga tähtjalise töösuhtega, töötamise kohaga, rasedate, väikelastevanemate, alaealiste, töötajate esindajate töötingimustega seotud õigusi, saladuse hoidmise kohustusega, konkurentsipiirangu kokkuleppega, varalise vastutuse ja kahju hüvitamisega seotud õigusi, koolitamisega seotud õigusi ning töölepingu lõpetamisega seotud õigusi ning töötulide lahendamise seonduvaid õigusi.

Madala informeeritud teadlikkuse iseloomustamiseks tööjõu rühmade lõikes vaadatakse järgnevalt kui sageli töötajad ja töötud ei osanud nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või tööõigusnormi (vaata Joonis 7)

JOONIS 7 TÖÖJÕU INFORMEERITUD TEADLIKKUS TÖÖÕIGUSEST, % TÖÖJÕUST, KES EI OSANUD NIMETADA TÖÖÕIGUSVALDKONDI VÕI TÖÖÕIGUSNORMI



Töötajate informeerituse teadlikkuse võrdlusanalüüsi kokkuvõtteks saab öelda, et mitte-eestlased võrreldes eestlastega, madalama haridustasemega töötajad võrreldes kõrgema haridustasemega töötajaga, ning madalama ametialase positsiooniga töötajad võrreldes kõrgema ametialase positsiooniga töötajad sagedamini ei oska nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või tööõigusnormi.

1.1.3. Töötajate tegelikud teadmised

Töötajate teadlikkuse täpsemaks hindamiseks uuriti töötajate tegelike teadmisi kindlastest töölepingu sõlmimisest, töötaja korraldust, puhkust, töötasustamist ja töösuhte lõpetamist puudutavatest normidest (vt ka Meager et al., 2002).

Töölepingu sõlmimise tingimustega seotud õiguste iseloomustamiseks küsiti töötajalt, kas nad on teadlikud, et seaduse järgi on üks töötaja õigusi kirjalikule töölepingule kui töö kestab kauem kui kaks nädalat (vt ka TLS § 4). Uuringu järgi 78% kuni 83% töötajast on enda hinnangul teadlik sellest õigusest. Selle teadmise kinnitamiseks paluti uuringu käigus seda õigust teadvatel vastajatel ütelda, kas nende teada seaduse järgi siis, kui töö kestab kauem kui kaks nädalat ja töötaja ja töötaja on suuliselt leppinud kokku olulistest töötingimustes, näiteks töötasus, töötajas, loetakse tööleping sõlmituks. Uuringu järgi 33% kuni 38% töötajast ütleb, et seaduse järgi on ka sel juhul leping sõlmitud, ja seega kinnitab see sisuliste teadmiste olemasolu.

Töötaja korraldusega seotud õiguste iseloomustamiseks küsiti tööjõult, kas nad on teadlikud, et seaduse järgi on tööandjatel kohustus anda ületunnitöö eest samavõrra täiendavat tööst vaba aega või maksta tasu tehtud tundide eest (vt ka TLS § 44). Uuringu järgi 93% kuni 95% tööjõust on enda hinnangul teadlik sellest õigusest. Selle teadmise kinnitamiseks paluti seda õigust teadvatel vastajatel ütelda, mitmekordset töötasu peab seaduse järgi tööandja ületunnitöö hüvitamiseks rahastama töötajale maksta. Uuringu järgi 49% kuni 54% tööjõust teab õigesti, et tööandja peaks maksta vähemalt 1,5 kordset töötasu.

Puhkustega seotud õiguste iseloomustamiseks küsiti tööjõult, kas nad on teadlikud, et seaduse järgi on töötajatel õigus iga-aastasele põhipuhkusele (vt ka TLS § 55). Siin uuringu järgi ligi 100% tööjõust on enda hinnangul teadlik sellest õigusest. Tegelik teadmiste olemasolu kinnitamiseks paluti seda õigust teadvatel vastajatel öelda, kui pikale põhipuhkusele on töötajatel seaduse järgi õigus. Uuringu järgi 87% kuni 91% tööjõust oskas õigesti ütelda, et töötajate iga-aastane põhipuhkus on seaduse järgi vähemalt 28 kalendripäeva.

Töötasustamisega seotud õiguste iseloomustamiseks küsiti tööjõult, kas nad on teadlikud, et seaduse järgi on töötajatel õigus saada töötasu, mis oleks vähemalt miinimumpalga ehk töötasu alammäära suurune (vt ka TLS § 29). Uuringu järgi 96% kuni 98% tööjõust on enda sõnul teadlik sellest õigusest. Teadmiste olemasolu kinnitamiseks paluti uuringu käigus vastajatel ütelda kui suur peab seaduse järgi olema täistööajaga töötaja bruto miinimumpalk kuus või bruto miinimumtasu tunnis. Uuringu järgi 48% kuni 54% tööjõust teab õigesti, et töötasu alammäär täistööajaga töötamise korral on 290 eurot kuus või 1,8 eurot tunnis.

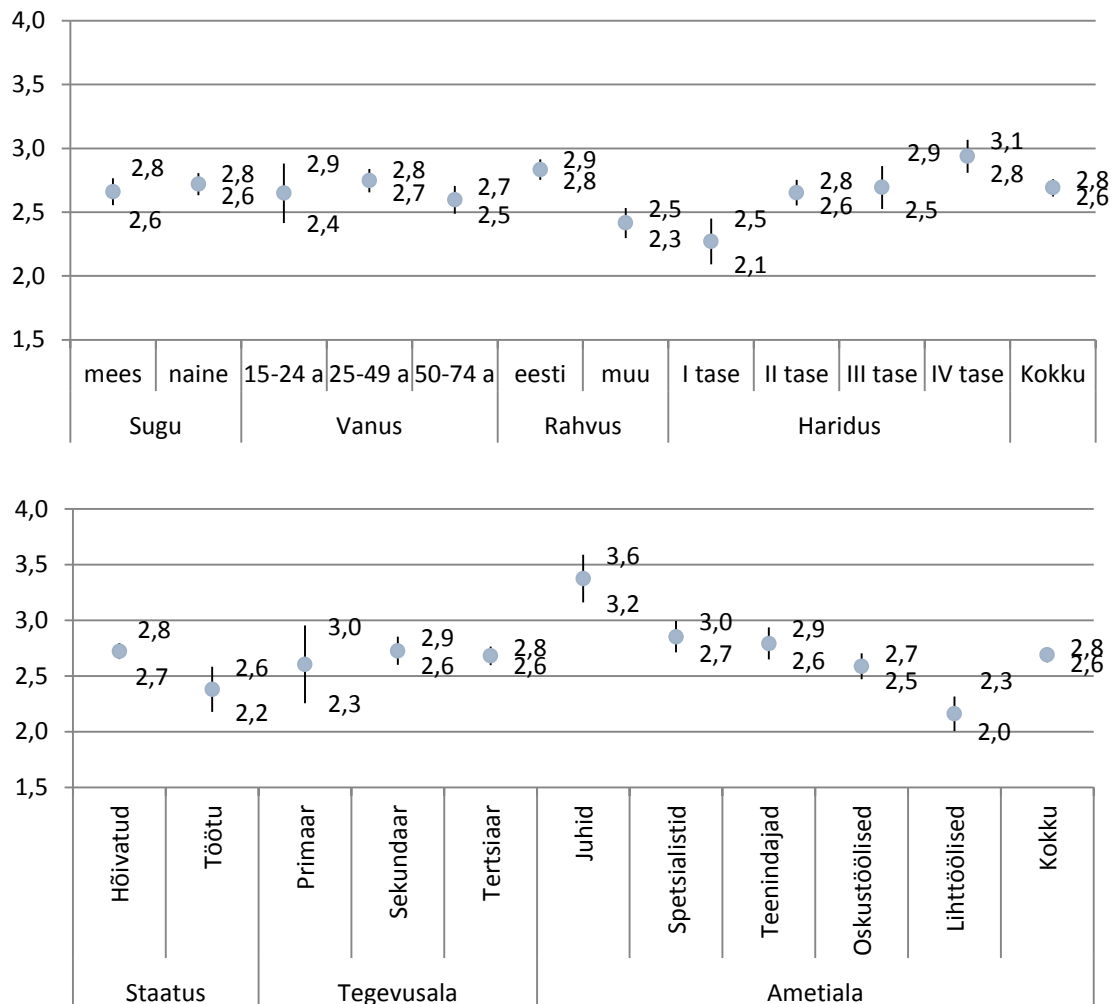
Töösuhete lõpetamisega seotud õiguste iseloomustamiseks küsiti tööjõult, kas nad on teadlikud, et seaduse järgi on töösuhete lõppemisel osadel töötajatel õigus saada töötukassast töötuskindlustushüvitist (vt ka TLS § 100). Uuringu järgi 87% kuni 91% tööjõust on teadlik sellisest õigusest. Selliste teadmiste olemasolu kinnitamiseks paluti õigusest teadlikel töötajatel ütelda, kas nende teada on seaduse järgi õigus saada töötukassast töötuskindlustushüvitist, kui töösuhe lõppes töötaja ja tööandja kokkuleppel. Uuringu järgi 40% kuni 46% tööjõust teab õigesti, et töösuhete lõppemisel töötaja ja tööandja kokkuleppel töötajal õigust töötuskindlustushüvitisele ei ole.

Selleks, et iseloomustata tegelike tööõiguslaste teadmiste olemasolu tööjõu rühmade lõikes, moodustati analüüsiks indekstunnus eelpool kirjeldatud teadmisi iseloomustavate osatunnuste liitmise teel. Sel viisil saadud tunnuse väärtus on 0, kui uuringus osalenu ei olnud kuulnud ühestki konkreetsest õigusest või ei vastanud õigesti ühelegi konkreetset tööõigust puudutavale küsimusele, ja tunnuse väärtus on 5, kui uuringus osalenud oskas õigesti vastata kõigile viiele tööõigust puudutavale küsimusele. Sellisel viisil saadud tegelike teadmisi iseloomustava indekstunnuse analüüs näitab, et 15% kuni 20% tööjõust on väga kasinad teadmised tööõigusest – nemad ei ole teadlikud ühestki konkreetsest tööõiguse näitest või oskavad õigesti vastata vaid ühele konkreetsele tööõiguslasele küsimusele. 54% kuni 59% tööjõust oskab õigesti vastata kahele kuni kolmele tööõigust puudutavale küsimusele. Head teadmised tööõigusest on aga 24% kuni 28% tööjõul, kes oskab vastata neljale kuni viiele tööõiguslasele küsimusele viiest õigesti.

Siinjuures tekib küsimus, kuidas on seotud töötajate enesehinnang teadlikkusele ja tegelikud teadmised. Analüüs näitab, et tööjõul, kes subjektiivselt hindas oma teadlikkust tööõigusest kõrgemalt, on ka kõrgemad tegelikud teadmised tööõigusest. Tööjõud, kes hindas oma teadmisi tööõigusest heaks või väga heaks, oskab õigesti vastata keskmiselt 2,8 kuni 2,9 küsimusele, samas kui tööjõud, kes hindab oma teadmisi halvaks või väga halvaks, oskab õigesti vastata keskmisel 2,3 kuni 2,5 küsimusele.

Indekstunnuse eesmärgiks on aga eelkõige iseloomustada õiguslaseid teadmisi tööjõu rühmade lõikes. Tööjõu sotsiaaldemograafiliste ja tööalaste rühmade lõikes iseloomustab tegelikke teadmiste erinevust järgnev joonis 8.

JONIS 8. TÖÖJÕU TEADMISED TÖÖÕIGUSEST, INDEKSTUNNUSE KESKVÄÄRTUS



Tegelike teadmiste analüüsimisel tööjõu rühmade lõikes ilmneb, et eesti rahvusest tööjõul võrreldes muust rahvusest tööjõuga, kõrgemalt haritud tööjõul võrreldes madalamalt haritud tööjõuga, hõivatutel võrreldes töötutega, ning kõrgemal ametialasel positsioonil tööjõul võrreldes madalamal ametialasel positsioonil oleval tööjõuga on paremad tööõiguslased teadmised.

1.2. Õiguskindlus, õigusselgus

Õiguskindluse põhimõtte ülesandeks on luua töösuhte osapooltes kindlus kehtiva õigusliku olukorra suhtes (RKPKKo 02.12.2004, nr 3-4-1-20-04, p 12). Õigusselguse põhimõtte on suunatud sellele, et tööõiguse normid oleksid piisavalt selged ja arusaadavad ning isikutel oleks võimalik teiste isikute ja avaliku võimu käitumist ette näha ja oma käitumist vastavalt kujundada (RKÜKo 28.10.2002, nr 3-4-1-5-02, p 31). TLS eelnõu seletuskirja (2008, lk 98) järgi sooviti eelnõu väljatöötamisega kõrvaldada vastu-rääkivad ja segased sätted, koondada individuaalset töösuhet reguleeriv normistik ühte

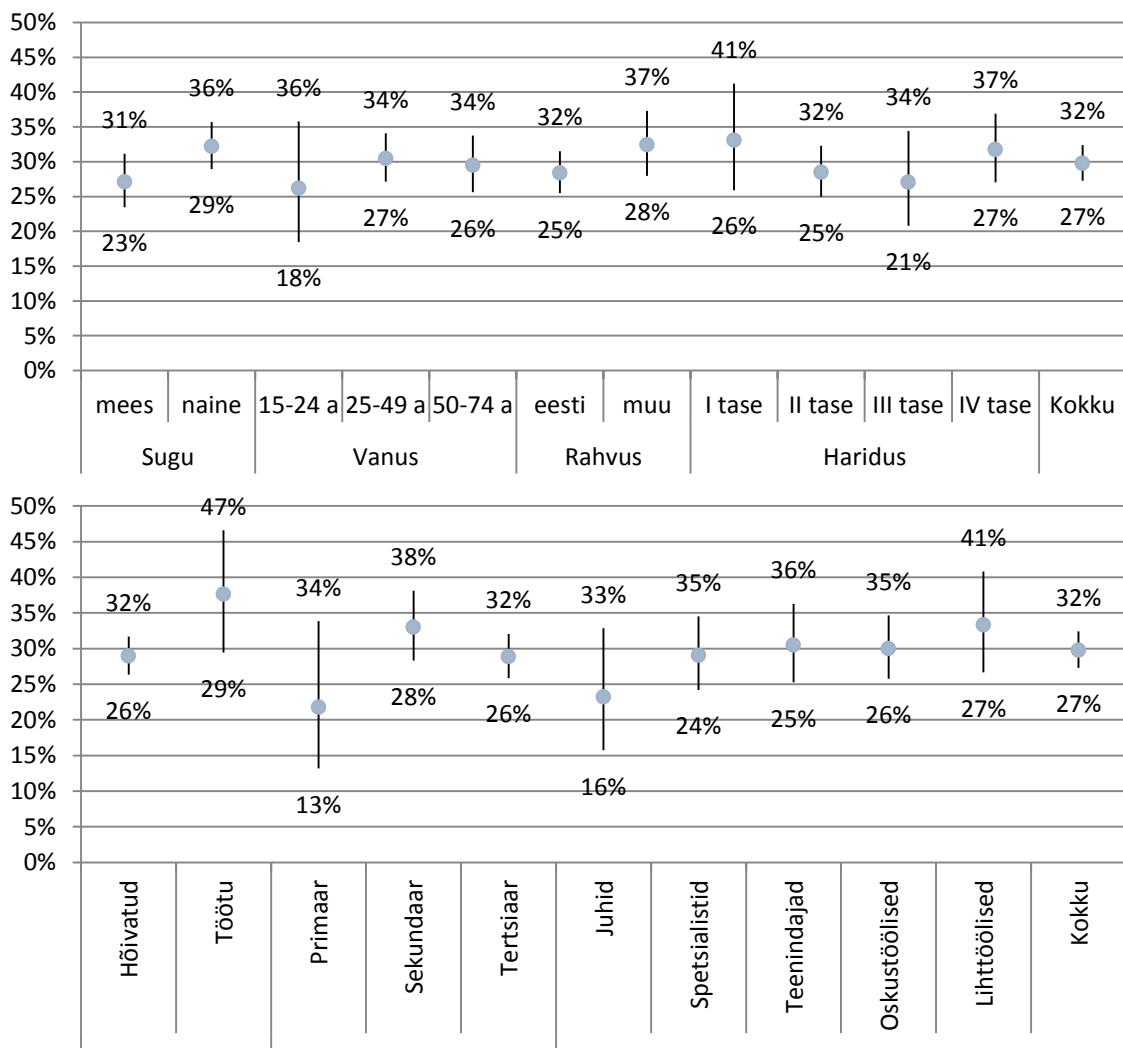
seadusesse, saavutada kooskõla ülejäänud Eesti õigussüsteemiga ja tsiviilõiguste põhimõtetega. Suurema tööõiguse selguse saavutamiseks sooviti tagada töösuhete regulatsiooni arusaadavus, parandada regulatsiooni rakendatavust ja seeläbi ennetada ja lahendada praktikas tekkida võivaid probleeme. Järgnevalt analüüsitakse tööjõu ja tööandjate ütluste järgi probleemide levikut töösuhetes ning tööandjate hinnanguid õigusselgusele ja tööõiguse kvaliteedile laiemalt.

Probleemide levikut töösuhetes ja TLSile ja selle rakendamisele antud hinnanguid analüüsitakse läbilõikelise küsitlusuuringu statistiliste andmetega. Seega ka siin ei saa hinnata küll TLS seaduse mõju, kuid saab hinnata probleemide ja seadusele antud hinnangute levikut.

1.2.1. Probleemid töösuhetes

Õiguskindluse üldiseks iseloomustamiseks käsitleti uuringus probleemide levikut töösuhetes. Läbilõikelise küsitlusuuringu tulemused näitavad, et 2% kuni 5% ettevõtetel ja asutustel on enda sõnul olnud probleeme TLSist tulenevate töötajate ja tööandjate õiguste ja kohustuste täitmisega ning 27% kuni 32% tööjõust on enda hinnangul tundnud, et nende tööalaseid õigusi on rikutud, neid on koheldud ebaõiglaselt või kogunud muul viisil probleeme töösuhetes. Tööjõu läbilõikeline uuring võimaldab ka hinnata probleemide levikut tööjõu rühmade lõikes (vaata ka Joonis 9).

JOONIS 9 TÖÖSUHETE ALASTE PROBLEEMIDE LEVIK TÖÖJÕU SEAS, % TÖÖJÕUST

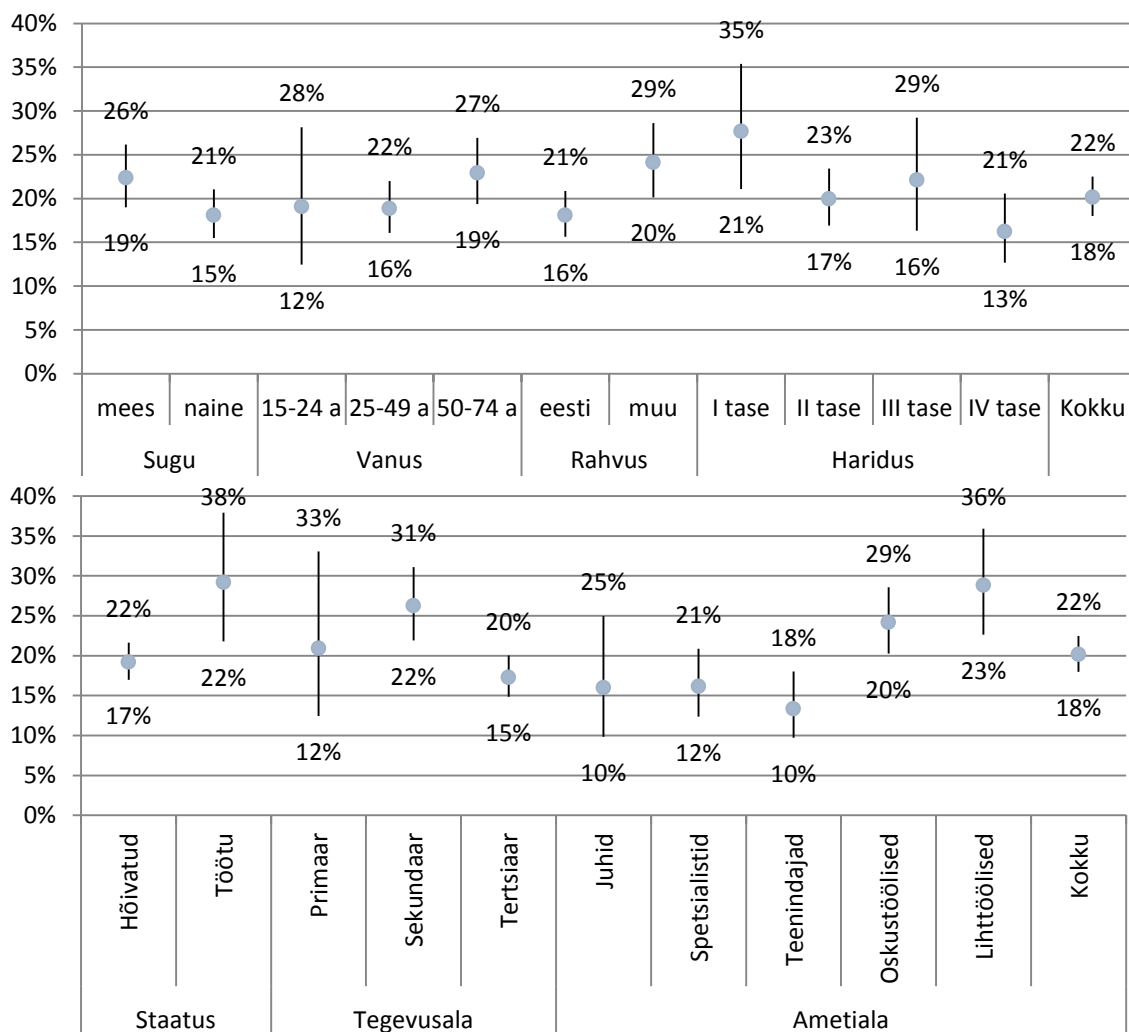


Töäjõu rühmade võrdlemine näitab, et olulisi erinevusi töösuhete alaste probleemide kogemisel uuringu põhjal täheldada ei saa.

Probleemide leviku kõrval iseloomustab õiguskindlust otsesemalt töäjõu valmisolek aktiivselt käituda olukorras, kus ta tunneb, et temaga on ebaõiglaselt käitunud või lihtsalt on tekkinud probleemid töösuhetes. Uuringu järgi 5% kuni 7% töötajatest ja töötutest ei teeks enda sõnul midagi, kui tööandja käituks ebaõiglaselt või ebaseaduslikult või tekiksid probleemid töösuhetes, 12% kuni 16% vahetaks probleemi lahendamata töökohta või ettevõtet, asutust, 55% kuni 60% räägiks sellest otse tööandjaga või juhiga ning 12% kuni 15% otsiks abi mõnelt teiselt isikult või organisatsioonilt. 7% kuni 10% ei oska aga hinnata, kuidas nad toimiksid, kui tööandja käituks ebaõiglaselt või ebaseaduslikult või tekiksid probleemid töösuhetes.

Kuna õiguskindluse seisukohalt on problemaatiline just käitumine, mil töötaja ei teeks midagi või lahuks probleemi lahendada püüdmata organisatsioonist, siis vaadatakse järgnevalt just sellise käitumisviisi levikut töäjõu rühmade järgi (vaata Joonis 10).

Joonis 10 TÖÖSUHTE PROBLEEMIDE LAHENDAMATA JÄTMINE, % TÖÖJÕUST



Võrdlusanalüüs näitab, et töötud võrreldes hõivatutega ja madalamal ametialasel positsioonil töötajad võrreldes kõrgemal ametialasel positsioonil töötajatega sagedamini ei teeks midagi või

vahetaks probleemi lahendamata töökohta kui tunneks, et tööandja on temaga käitunud ebaõiglaselt või tekiks probleemid töösuhtes.

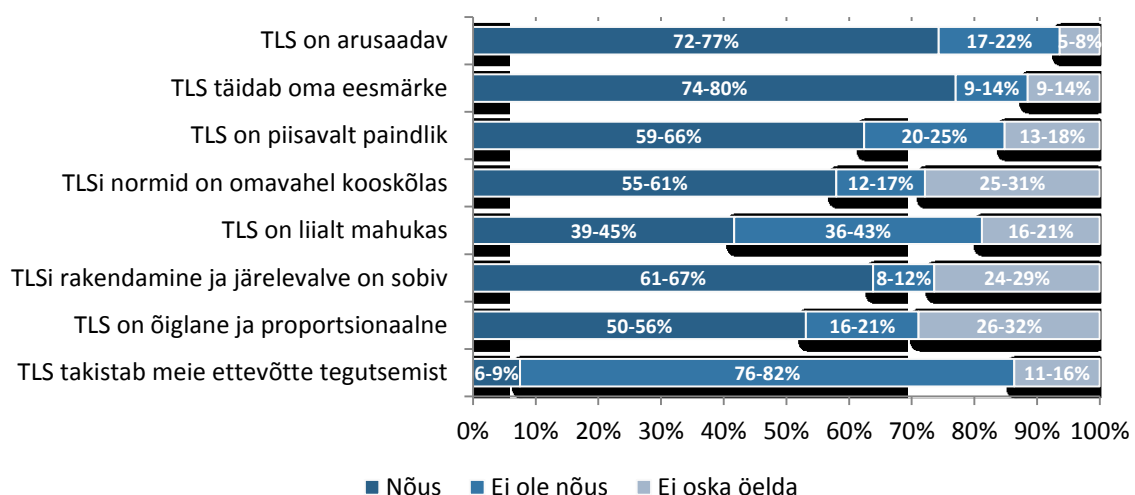
Uuringu põhjal saab ka hinnata, mis oleks peamine põhjus, mille tõttu inimesed ei võtaks tööandja ebaõiglase või ebaseadusliku käitumise korral midagi ette töösuhte probleemi lahendamiseks. Uuringu järgi 15% kuni 19% töötajatest ja töötutest ei võtaks midagi probleemi lahendamiseks ette, kuna pelgaks töökohta kaotust, 13% kuni 16% pelgaks suhete rikkumist tööandjaga või juhiga, 10% kuni 13% arvab, et probleemi lahendamisega kaasneksid liialt suured kulud, näiteks kohtukulud, samuti 10% kuni 13% ei usu, et olukord paraneks või laheneks, 6% kuni 9% arvab, et probleemi lahendamine võtaks liiga palju aega, 6% kuni 8% ei usu, et keegi aitaks probleemi lahendada. Seega põhjendavad töötajad ja töötud probleemi lahendamisest loobumist nii sooviga vältida probleemi süvenemist kui ka vähese usuga, et probleemi on võimalik võimalikult lihtsalt ja sobivalt lahendada.

Probleemide lahendamise valmisoleku iseloomustamiseks uuriti ka, kelle poole töötajad ja töötud pöörduks, et töösuhtes tekkinud probleeme lahendada. Uuringu järgi 19% kuni 24% ütleb, et pöörduks tööinspektsiooni poole, 22% kuni 26% pöörduks töövaidluskomisjoni poole, 12% kuni 16% juristi poole ning 17% kuni 21% mõne sõbra või tuttava poole, kes oskaks nõu anda. Vähem mainisid töötajad ja töötud ametiühinguid (3% kuni 5%) ja usaldusisikut (4% kuni 7%). Töäjõust 7% kuni 10% aga ei oska öelda, kelle poole abi saamiseks pöörduks, kui töösuhtes tekiks probleemid. Seega ligi kümnendiku töäjõu puhul võib-olla probleemiks see, et nad ei tea, kelle poole töösuhetes ilmnedu võivate probleemide korral abi leidmiseks pöörduda.

1.2.2. Õigusselgus ja -kvaliteet

Töölepingu seaduse õigusselguse, rakendatavuse ja laiemalt kvaliteedi iseloomustamiseks hindasid ettevõtteid, asutused erinevaid TLSi kirjeldavaid külgi. Kõikide ettevõtete, asutuste hinnanguid iseloomustab Joonis 11

JOONIS 11 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE ANTUD HINNANGUD TÖÖLEPINGU SEADUSELE, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Paindlikkus iseloomustab ettevõtete võimalust kujundada situatiivsetele teguritele vastavaid erinevaid töötingimusi ning võimalust situatiivsete tegurite muutumisel töötingimusi muuta. Kõikidest ettevõtetest, asutustest hindab 20% kuni 25%, et TLS, ei ole piisavalt paindlik, et seda hästi rakendada. 50-249 töötajaga ettevõtetest 23% kuni 35% ja 250 ja enama töötajaga ettevõtetest,

asutustest 28% kuni 57% hindab, et regulatsioon ei ole piisavalt paindlik. Seega näitab võrdlusanalüüs, et suuremad ettevõtted, asutused hindavad sagedamini, et seadus ei ole piisavalt paindlik.

Normide kooskõla iseloomustab seda, kuivõrd on normidel sarnased või ühilduvad eesmärgid või kuivõrd ka erinevate eesmärkide poole püüeldakse sarnaste proportsionaalsete vahenditega. Kõigist ettevõtetest, asutustest 12% kuni 17% ei nõustu, et TLSi normid on omavahel kooskõlas. Siin aga 50-249 töötajaga ettevõtetest 16% kuni 26% ning 250 ja enama töötajaga ettevõtetest, asutustest 24% kuni 53% ei nõustu, et seaduse regulatsioonid on kooskõlas. Seega uuringu järgi suuremad ettevõtted, asutused leiavad sagedamini, et TLSi normid ei ole omavahel kooskõlas.

Kõigist ettevõtetest, asutustest 8% kuni 12% ei pea seaduse rakendamist ja seadusele tehtavat järelevalvet sobivaks. Ka siin suuremate ettevõtete, asutuste seas on selliselt hindavaid ettevõtete, asutuste osakaal suurem. 13% kuni 22% 50-249 töötajaga ettevõtetest, asutustest ning 10% kuni 35% 250 ja enama töötajaga ettevõtetest, asutustest ei pea seaduse rakendamist ja rakendamise järelevalvet sobivaks.

Kõigist ettevõtetest, asutustest 16% kuni 21% ei nõustu, et TLS on õiglane ja proportsionaalne. Siinjuures 50-249 töötajaga ettevõtetest, asutustest hindab 23% kuni 43%, et seaduse regulatsioon on õiglane ja proportsionaalne.

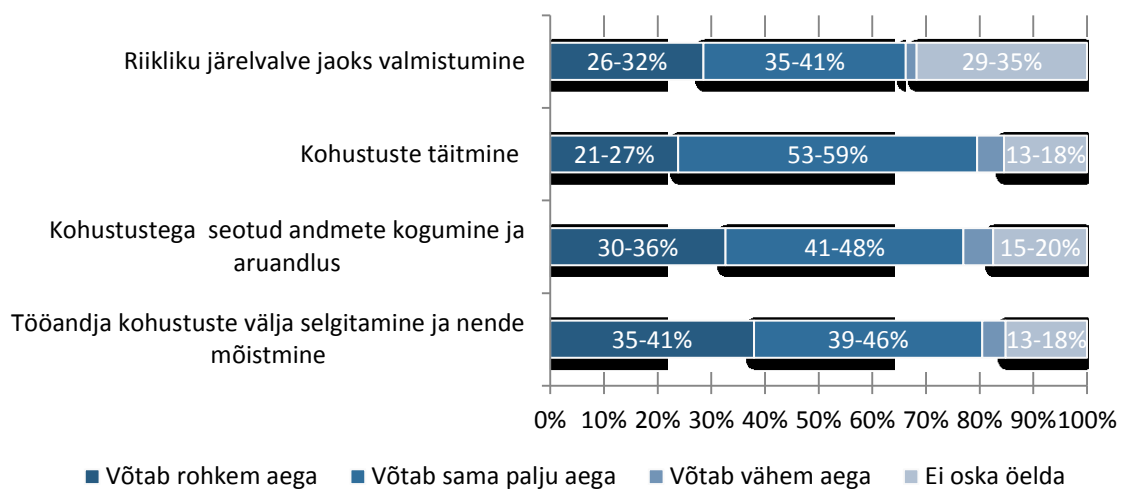
Kokkuvõtvalt, ettevõtete, asutuste rühmade lõikes analüüsides ilmnes, et suuremad ettevõtted on mõnevõrra sagedamini kriitilise arvamusega TLS suhtes.

Õiguse kvaliteeti iseloomustab ka selle rakendamise koormus töösuhete osapooltele. TLSi väljatöötamise eesmärgiks oli vähendada ebamõistlikku ja põhjendamatu halduskoormust, samas säilitada halduskoormust tekitavad kuid sisuliselt olulised regulatsioonid, eelkõige töötajate informeerimis- ja teavituskohustustega seonduvad regulatsioonid (Töölepingu seaduse seletuskiri lk 5). Ebamõistliku ja põhjendamatu halduskoormuse vähendamiseks kaotati näiteks tööraamatud, isikukaardid jne. Nende kaotamisega vähenevat halduskoormust (eel-)hinnati 2005 aastal sotsiaalministeeriumi tellitud ning Poliitikauuringute Keskus Praxis poolt läbiviidud uuringuga Töölepingu seaduse halduskoormuse hindamine (Anspal ja Jürgenson, 2006). Uuringuga hinnati, et näiteks töösisekorraeeskirja koostamise ja tutvustamise kohustuse kaotamisega vähenes halduskoormus 36 miljonit krooni aastas ning tööraamatute ja isikukaartide kaotamisega kokku 20 miljonit krooni aastas.

Lisaks halduskoormusele kaasneb tööõiguse normistiku rakendamisega ettevõtetele, asutustele ka muud täitmise ja rakendamise kulud (ingl compliance cost). Uue TLSi rakendamisega ettevõtetele, asutustele kaasnevate kulude muutumise iseloomustamiseks hindasid ettevõtted erinevate dimensioonide lõikes, kas koormus on suurenenud, jäänud samaks või vähenenud.

Joonis 12 toodud sagedusjaotused näitavad, et valdavalt hindavad ettevõtted, asutused, et kohustuste täimine võtab sama palju aega või rohkem aega kui enne uue TLSi jõustumist. Siinjuures statistiliselt olulisi erinevusi ettevõtete, asutuste suurusrühmade, tegevusalarühmade ning õigusliku vormi rühmade lõikes analüüsil ei ilmnenud.

JONIS 12 TÖÖLEPINGU SEADUSE KOORMUSE MUUTUMINE ETTEVÖTETELE, ASUTUSTELE, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



Sellised tulemused on eelkõige selgitatavad sellega, et uue TLSiga muutus oluliselt individuaalse tööõiguse regulatsioon, sealhulgas viidi regulatsioon kooskõlla tsiviilõiguse põhimõtetega (näiteks võlaõigusseadus) ning muudeti palju ka mõisteid (näiteks korraline ja erakorraline töölepingu ülesütlemine). See võib-olla oluliselt mõjutanud halduskoormust, mis hõlmab ka seadusega kursisolemise kulu, ehk siis regulatsiooni tundmaõppimise ning seega õigusteadlikkuse tekitamisega kaasnevat kulu. Eelnevalt viidatud halduskoormuse uuringus (Anspal, Jürgenson, 2006: 18) hinnati, et kokku toob seadusandlusega kursishoidmisele kuluv aeg ettevõtetele endaga kaasa u 50 miljoni krooni suuruse halduskoormuse aastas, mis moodustas ligi 1/3 kogu halduskoormusest.

1.3. Kokkuvõte

Uue töölepingu seaduse üheks eesmärgiks oli suurendada õiguskindlust, mis eeldab õigusteadlikkust, ehk seda, et töösuhte osapooled teaksid, millised normid reguleerivad töösuhteid ja millised on poolte õigused ja kohustused. Uuringu järgi 8% kuni 14% ettevõtetest, asutustest hindas ise oma teadlikkust tööõigusest madalaks, samas aga 73% kuni 79% ettevõtetest, asutustest hindas, et neil oleks siiski töösuhte osapoolte õigustest ja kohustustest vaja rohkem teada.

Töötajatest ja töötutest 28% kuni 34% hindas ise oma teadmisi tööõigusest halvaks, kuid ka siin 79% kuni 83% töötajatest ja töötutest hindas, et neil oleks tööõigusest vaja rohkem teada. Töötajate ja töötute teadlikkust iseloomustab ka uuringu tulemus, mille järgi 14% kuni 19% töötajatest ja töötutest ei oska ise nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või tööõigusnormi ning 14% kuni 19% oskas vastata vaid kuni ühele viiest konkreetsele tööõigusalasale küsimusele õigesti. Seega hinnanguliselt ligi kümnendiku tööandjate ning ligi viiendiku töötajate ja töötute tööõigusalasel teadmised on kasinad, mille tõttu võib olla ohustatud õiguskindlus ning tekkida endale või teisele töösuhte osapooltele probleemi.

Õigusteadlikkuse uurimisel on oluline leida need rühmad, kelle seas on keskmisest rohkem neid, kelle õigusteadlikkus ei ole piisavalt hea. Kuigi uuring ei näidanud, et tööandjate rühmades oleks õigusteadlikkuses olulisi erinevusi, siis töötajate ja töötute seas eristusid selgemalt grupid, kelle õigusteadlikkus on madalam. Uuringus ilmnas, et muust rahvusest töötajatel ja töötutel võrreldes eesti rahvusest töötajate ja töötutega, madalamalt haritud tööjõul võrreldes kõrgemalt haritud tööjõuga, töötutel võrreldes hõivatutega ning madalamal ametialasel positsioonil tööjõul võrreldes kõrgemal ametialasel positsioonil tööjõuga on sagedamini halvemad teadmised tööõigusest. Seega

tuleb töösuhte osapoolte õigusteadlikkuse parandamisel nendele töötajate ja töötute rühmadele täiendavat tähelepanu pöörata.

Õiguskindluse üldiseks iseloomustamiseks käsitleti uuringu töösuhtes esinevate probleemide levikut. Uuringu järgi 2% kuni 5% ettevõtetel, asutustel on enda sõnul olnud probleeme töölepingu seadusest tulenevate töötajate ja tööandjate õiguste ja kohustustega ning 27% kuni 32% töötajatest ja töötutest on enda hinnangul tundnud, et nende tööalaseid õigusi on rikutud, neid on koheldud ebaõiglaselt või kogenud muul viisil probleeme töösuhetes.

Probleemide leviku kõrval iseloomustab õiguskindlust otsesemalt töötajate valmisolek aktiivselt käituda olukorras, kus ta tunneb, et teda on ebaõiglaselt koheldud või lihtsalt on tekkinud probleemid töösuhetes. Uuringus ilmnis, et 18% kuni 22% töötajatest ja töötutest ei teeks töösuhtes probleemi ilmnmisel midagi või lahkaks töökohalt või organisatsioonist püüdmata probleemi lahendada. Seda põhjendati nii sooviga vältida probleemi süvenemist kui ka vähese usuga, et probleemi on võimalik lihtsalt ja sobivalt lahendada.

Probleemide lahendamise valmisoleku iseloomustamiseks uuriti ka, kelle poole töötajad ja töötud pöörduks, et töösuhtes tekkinud probleeme lahendada. Uuringu järgi ligi kümnendik töötajatest ja töötutest ei oska nimetada inimest või organisatsiooni, kelle poole töösuhtes ilmnedu võivate probleemide korral abi leidmiseks pöörduda.

Seega, kuna kuni viiendik töötajatest ja töötutest ei prooviks töösuhetes tekkida võivaid probleeme lahendada ning ligi kümnendik ei teaks, kelle poole probleemide lahendamise osas abisaamiseks pöörduda, siis olulise osa töötajate ja töötute õigused töösuhetes võivad jääda kaitsmata.

Töölepingu seaduse õigusselguse ja õiguse rakendatavuse kohta antud hinnangute põhjal saab järeldada, et ligi viiendik ettevõtetest, asutustest ei pea seadust arusaadavaks, paindlikuks, proportsionaalseks, eesmärgipäraseks. Samuti ligi 40% ettevõtetest peab regulatsiooni liiga mahukaks ning alla kümnendiku peab regulatsiooni ettevõtte, asutuse tegutsemist takistavaks. Siinjuures ligi kolmandik ettevõtetest, asutustest hindas, et seaduse rakendamine võtab võrreldes varasema õigusega rohkem aega. See tuleneb ilmselt eelkõige uue seadusega kursisolemise kulu, ehk siis regulatsiooni tundmaõppimise ning seega õigusteadlikkuse tekitamisega kaasnevatest suurematest kuludest. Seega tuleb õigusselguse ja õigusteadlikkuse parandamiseks tegeleda nii normitehnikaga kui ka õiguse selgitamisega ja teadmise levitamisega.

2. Töölepingu sõlmimine

Töösuhe on lepinguline suhe, mille puhul kehtib põhiseadusest tulev lepinguvabaduse põhimõte (PS § 19). See tähendab, et pooled on omavahelise lepingu sisu kujundamise osas vabad. Ka töölepingu seaduse väljatöötamise üheks eesmärgiks oli suurendada paindlikkust, mis tähendab, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama töösuhete osapooltel leppida kokku töötingimustes, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingu poolte vajadustega ja huvidega (Töölepingu seaduse seletuskiri lk 2). TLS peab seega sätestama töösuhetes miinimumtingimused, kui see on hädavajalik ühe või mõlema töösuhete osapoolte õiguste kaitseks või oluline avalikest huvidest lähtudes. Käesoleva uuringu seisukohalt on siin oluline tähele panna, et enne 1. juulit 2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadus võrreldes 1. juulil 2009 kehtima hakanud töölepingu seadusega kirjutas töösuhete osapooltele suuremas osas lepingutingimused seadusega ette ning uuenenud tööõigus võimaldab sageli suuremat kokkuleppevabadust.

Järgnevas peatükis keskendutakse töölepingu sõlmimise küsimustele. Uuringute põhjal antakse ülevaade töösuhetes töötajate osakaalust, vaadatakse kollektiivsete kokkulepete levikut, analüüsitakse tähtajaliste töölepingute sõlmimist ja iseloomustatakse töölepingu sõlmimise praktikaid. Analüüsil kasutatakse varasemate kordusuuringute andmeid, mis võimaldavad hinnata trende, ning läbilõikeliste valikuuringute andmeid, mis võimaldavad kirjeldada töölepingus sõlmimise praktikate levikut. Uuringute metoodikast tulenevalt ei ole võimalik küll hinnata TLSi mõju töölepingu sõlmimise praktikatele, kuid kirjanduse põhjal argumenteeritakse, millised tegurid, sealhulgas muutunud poliitika võivad olla mõjutanud töölepingu sõlmimise praktikaid. Samuti võimaldab uuringu metoodika valitud teemades iseloomustada, kas ja kui sageli kaldutakse kõrvale TLSis sätestatud miinimumtingimustest ja halveneb seeläbi õiguskindlus.

2.1. Töölepingu sõlmimine

Töövormide mitmekesisusest ning standardsetest ja mitte-standardsetest töötingimustest rääkides käsitleb Edgell (2011: 128) lepingulist mõõdet, mis iseloomustab millises vormis majanduslikult aktiivsed inimesed tööd teevad. Autori järgi hõlmab lepinguline mõõde nii tegutsemist üksikettevõtjana, palgatöötajatega ettevõtjana kui ka töötamist töötasu eest erinevates lepingulistes suhetes. TLSi vastuvõtmise ja rakendamise valguses on põhjendatud küsida, kas ja kuidas on muutunud ettevõtlusega tegelevate ja erineva lepingulise vormiga töötajate osakaal. Siin võib arutada, et uus poliitika, mis suuremal määral lähtub lepinguvabaduse põhimõttest, on muutnud töösuhete atraktiivsust töötajatele ja tööandjatele. Lepingulise mõõtme järgi töövormide osakaalu hõivatute seas iseloomustatakse järgnevalt statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmetega (Tabel 1).

TABEL 1 PALGATÖÖTAJATE JA ETTEVÖTJATE TREND EESTIS AASTATEL 2006-2011, % MAJANDUSLIKULT AKTIIVSEST INIMESTEST ELANIKKONNAS

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Palgatöötaja ⁹	92,0%	91,1%	92,3%	91,9%	91,8%	91,6%
... sh töölepinguga palgatöötajad	96,6%	97,0%	97,0%	96,2%	95,0%	94,7%
Üksikettevõtja	4,9%	5,1%	4,0%	4,1%	4,6%	4,2%
Palgatöötajatega ettevõtja	2,5%	3,1%	3,2%	3,7%	3,3%	3,8%
Muu	0,6%	0,7%	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring 2006-2011, autori arvutused

Palgatöötajate ja ettevõtjate osakaalu trende vaadates ilmneb, et suuri olulisi muutusi aastate lõikes ei ole toimunud ning stabiilselt 92% aktiivsetest on palgatöötajad, 4% üksikettevõtjad ning 4% palgatöötajatega ettevõtjad. Samuti palgatöötajate seas on töölepinguga töötajate osakaal püsunud stabiilselt 95% kuni 97% vahel. Siin tuleb silmas pidada, et osakaalude kuni mõne protsendipunktsed muutused on valikuuringu valimi statistilise vea piirides ja seega ei saa järeldada tegelikke muutusi inimeste käitumises.

Varasemalt (vaata ülevaadet näiteks Edgell, 2011: 168–189) on autorid anglo-ameerika riikides toimunud lepinguliste vormide variatiivsuse suurenemist eelmise sajandi viimases kolmandikus selgitanud näiteks deindustrialiseerumise, organisatsioonide restruktureerimise, sotsiaal-kultuuriliste faktoritega, näiteks (näiliselt) sõltumatu ettevõtluse suurem väärtustamine võrreldes (näiliselt) sõltuvale palgatööle, ning institutsionaalsete ja poliitiliste faktoritega, näiteks ettevõtlikkust ja ettevõtlust soosiva poliitikaga või töösuhete dereguleerimisega. Võib arvata, et kui uus TLS isegi on läbi suurema kokkuleppevabaduse soosinud töölepinguga töötamise levikut, siis võimalike muude tegurite koosmõjus töölepinguga hõivatute osakaal siiski muutunud ei ole.

TLS § 4 lg 2 kohaselt tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Sotsiaalministeeriumi koostatud Töölepingu seaduse käsiraamatus (Treier et al., 2011: 5) argumenteerivad seaduse koostajad, et selle vorminõude kehtestamise tähendab mõlemale töösuhte osapoolle selgema ja paremini tõendatava töösuhte olemasolu. Samas jätab seadus (TLS § 4 lg 5) töösuhte osapooltele ka kokkuleppevabaduse sõlmida suuline tööleping, kui töösuhte kestus ei ületa kahte nädalat.

Eesti Tööjõu-uuringu andmetel on suulise kokkuleppega töötajaid alla ühe protsendi ning osakaal ei ole aastatel 2006 kuni 2011 statistiliselt oluliselt muutunud. Käesoleva uuringu jaoks läbiviidud tööjõu läbilõikelise küsitluse andmetel töötab kõigist töölepinguga töötajatest suulise lepinguga 3% kuni 5% töötajatest. Töötingimuste kokkuleppimise vormi täpsemalt analüüsides ilmneb uuringust, et

- 57% kuni 63% töötajate kõik töötingimused lepitakse kokku kirjalikult,

⁹ Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringus kasutatavad mõisted erinevad juriidilistest mõistetest. Uuringu järgi on palgatöötaja isik, kes on hõivatud täis- või osajätööga asutuse, ettevõtte või muu tööandja heaks, mille eest talle tasutakse kas rahas või natuuras (ei ole oluline, kas see töökoht on ametlikult registreeritud või mitte). Uuringus loetakse palgatööks töötamine töölepinguga, teenistussuhtes, töövõtulepinguga, käsunduslepinguga ning muu võlaõigusliku lepinguga, kui inimene töötab ettevõtte, asutuse heaks, mille eest talle tasutakse rahas või natuuras. Seega, kuigi juriidiliselt ei loeta töövõtulepinguga töötajat palgatöötajaks siis uuringu meetodika järgi ta loetakse palgatöötajaks.

- 29% kuni 35% töötajate valdav osa töötingimustest on kirjalikus lepingus, osadest teavitas tööandja suuliselt,
- 3% kuni 5% töötajate valdavast osast töötingimustest teavitas tööandja suuliselt, osad töölepingu tingimused on kirjalikus lepingus ning
- 2% kuni 3% töötajate puhul teavitas tööandja kõigist töötingimustest suuliselt.

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel 1% kuni 3% ettevõtetest, asutustest sõlmib enda sõnul töölepingud tavaliselt suuliselt. Töötingimuste kokkuleppimist lähemalt vaadates ilmneb uuringust, et

- 47% kuni 53% tööandjatest lepib kõik töötingimused kokku kirjalikus lepingus,
- 42% kuni 48% tööandjatest lepib valdavas osas töötingimustes kokku kirjalikus lepingus, osadest aga teavitab töötajat suuliselt,
- 3% kuni 6% tööandjatest teavitab töötajaid valdavast osast töötingimustest suuliselt, osad töötingimused on aga kirjalikus lepingus ning
- alla 1% tööandjatest teavitab töötajaid kõikidest töötingimustes suuliselt.

TLS (§ 4 lg 5) lubab pooltel sõlmida suulise töölepingu, kui töösuhte kestus ei ületa kahte nädalat. Kirjaliku töölepingu sõlmimise praktikaid iseloomustab töötajate läbilõikelise valikuuringu tulemused, mille järgi 56% kuni 62% töötajate tööleping sõlmitakse kirjalikult enne esimest tööpäeva, 28% kuni 30% tööleping sõlmitakse kirjalikult esimese kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist ning 4% kuni 7% kirjalik leping sõlmitakse hiljem kui kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist. Tööandjate küsitluse järgi 70% kuni 76% ettevõtetest, asutustest sõlmib töötajatega kirjaliku töölepingu enne esimest tööpäeva, 22% kuni 28% sõlmib kirjaliku lepingu kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist ning 4% kuni 7% sõlmib kirjaliku töölepingu hiljem kui kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist. Seega nii töötajatest kui tööandjatest 4% kuni 7% sõlmib kirjaliku lepingu hiljem kui kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist, mille tulemusena on keerukam kokkulepitud töötingimusi tõendada ja ei ole kooskõlas ka seaduses sätestatud töölepingu sõlmimise miinimumtingimustega.

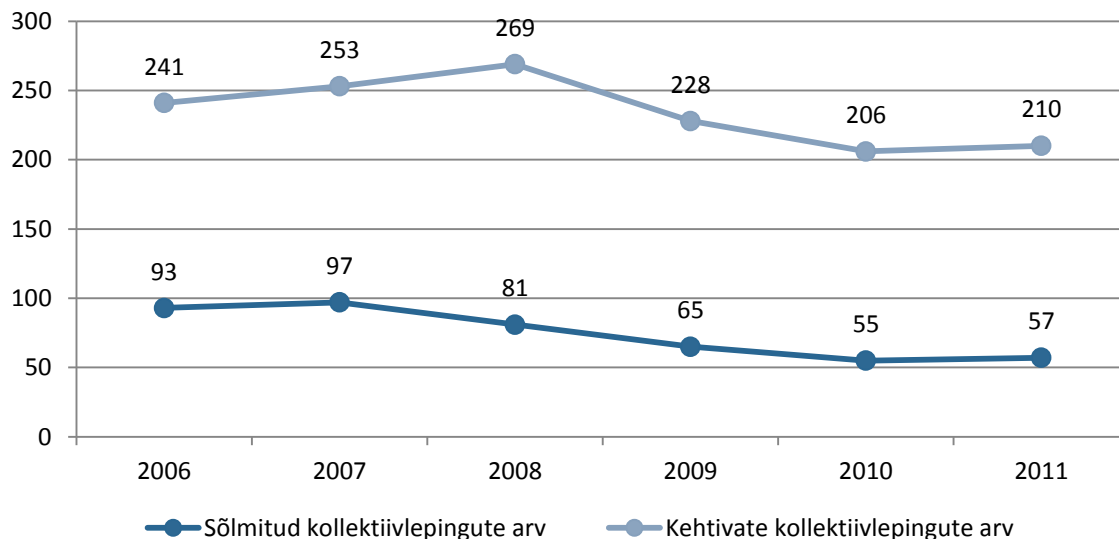
2.2. Kollektiivleping

TLS seletuskirja (2008, lk. 9-10) järgi lähtuti seaduse koostamisel ideest, et seaduses tuleb ette kirjutada vaid miinimumnormid, mis on kohaldatavad võimalikult paljudes olukordades ning mille puhul otsustatakse normi kohaldamise vajalikkus ja ulatus konkreetset olukorda arvestades. Võrreldes varasema EV TLS on uues TLSis väiksem osakaal kohustavatel sätetel, millega püütakse reguleerida võimalikult üksikasjalikult ja täpselt ette tulla võivaid olukordi. See aga avardab võimalusi varasemast suuremal määral kujundada töötingimused kollektiivsete kokkulepete abil. Ka kirjanduses (vaata näiteks Katz, 2007) on arutletud, et tööandjate ja töötajate valmisolek sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid sõltub seadustega ja teiste kollektiivsete kokkulepetega standardiseeritud töötingimuste ulatusest ja levikust, kuna ulatuslikult standardiseeritud töötingimuse puhul puudub töötajatel vajadus oma huvide ja töötingimuste kaitseks kollektiivsetesse läbirääkimistesse asuda ja tööandjatel puudub huvi täiendavalt töötingimusi ühtlustada ja organisatsiooni keskkonna muutuvate teguritega kohandumisvõimet vähendada.

Eestis sõlmitud ja kehtivate kollektiivlepingute trende vaadates (Joonis 13) tuleb tõdeda, et pigem on lepingute arv aastate lõikes mõnevõrra vähenenud. Tõenäoliselt on langustrend selgitatav

majanduskriisi mõjuga. Majanduskriisi ajal suurenenud töötuse määr ning hõivatute töösuhte ja tööhõive turvalisus vähendas töötajate läbirääkimisjõudu. Majanduskeskkonna muutumine halvemini ette-ennustatavaks ja keerulisemaks pärssis ka ettevõtete valmisolekut sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid, mis standardiseerivad töötingimusi ja võimaldaks organisatsiooni väiksemat kohandumist muutuvate situatiivsete teguritega.

JOONIS 13 SÕLMITUD JA KEHTIVATE KOLLEKTIIVLEPINGUTE ARV 2006-2011



Allikas: Kollektiivlepingute andmekogu, Sotsiaalministeerium

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on kehtiv kollektiivleping 4-7% ettevõtetes, asutustes. Kuigi uuringud ei ole meetoodiliselt üks-üheselt võrreldavad, siis ka Eesti Tööelu-uuringu andmetel (Kallaste, 2011: 70) oli 2009 aastal kollektiivleping samas suurusjärgus ettevõtetes, asutustes. Käesoleva uuringu jaoks läbiviidud tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi 78% kuni 93% ettevõtetes, asutustes, kus on praegu kollektiivleping, on kollektiivleping sõlmitud või muudetud pärast uue TLSi jõustumist 1. juulil 2009. 52% kuni 75% ettevõtetest, asutustest, kus on sõlmitud või muudetud kollektiivlepingut, hindab, et üheks põhjuseks uue kollektiivlepingu sõlmimiseks või kollektiivlepingu uuendamiseks oli uue TLSi kehtima hakkamine.

Siiski, toodud Kollektiivlepingute andmekogu andmed ja küsitlusuuringu andmeid ei anna lõplikku vastust küsimusele, kuivõrd on TLSi jõustumine soosinud kollektiivsete kokkulepete sõlmimist. Sisuliselt oleks õigem vaadata, kas ettevõtete, asutuste arv ja töötajate arv, kelle töötingimused on kokkulepitud kollektiivselt, on muutunud, ning kas on muutunud töötingimused, mis on kollektiivselt kokku lepitud. Seega tuleb siin tulevikus täiendavalt analüüsida kollektiivselt kokkulepitud töötingimuste leviku muutust ja muutusi ajendanud tegureid.

2.3. Tähtajaline tööleping

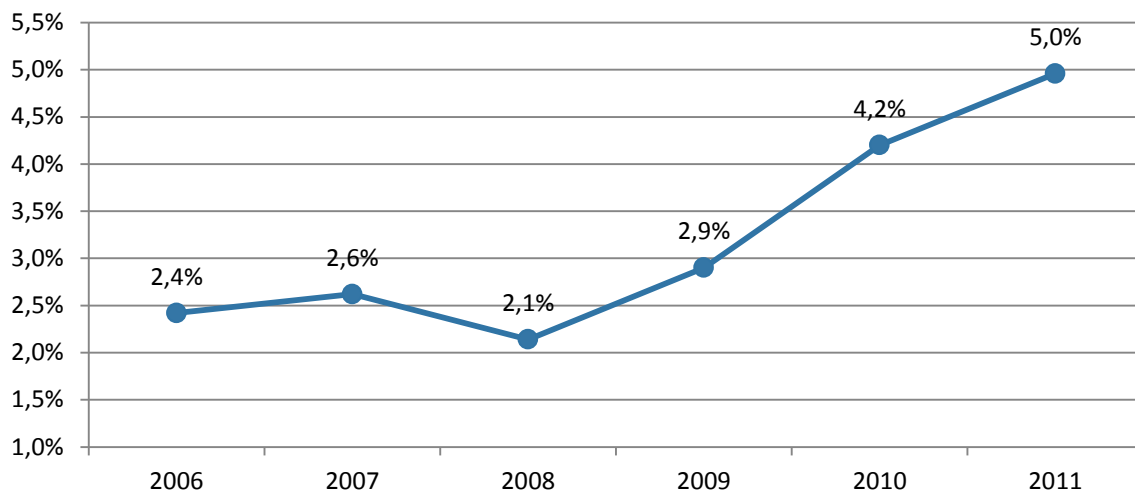
Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et tööleping on tähtajaline, mis lõppeb tähtaja möödumisel. TLSi vastuvõtmisega muutus mõnevõrra tähtajalise töö regulatsioon. Kui EV TLSis toodi suletud nimekiri objektiivsetest alustest tähtajalise lepingu sõlmimiseks, siis TLSi järgi õigustab tähtajalise lepingu sõlmimist töö tähtajaline iseloom, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või ajutise hooajatöö tegemine (TLS § 9). Seega on uus tähtajalise töö regulatsioon mõnevõrra avatum ja

töösuhete osapooled saavad otsustada normi kohaldatavuse vajalikkust ja ulatust konkreetset olukorda arvestades. Uue seaduse sõnastus võrreldes vana seaduse sõnastusega on sarnasem ka Euroopa Liidu tähtajalise töö direktiivile (1999/70/EC).

Nimetatud direktiiv näeb ette ka meetmed, mis peaksid vältima tähtajalise töö mitte-eesmärgipärast kasutamist või kuritarvitamist: objektiivsed alused tähtajalise lepingu uuendamiseks, maksimaalne tähtajalise lepingu ja järjestikuste tähtajaliste lepingute pikkus, maksimaalne tähtajalise lepingu uuendamise kordade arv. Kuigi direktiiv ei eelda kõigi kolme meetme samaaegset rakendamist on Eesti tööõiguses need meetmed üle võetud 01.05.2004 jõustunud EV TLS muudatusega ja TLSiga neid sisuliselt ei muudetud. Küll aga võrreldes varasema regulatsiooniga reguleerib TLS täiendavalt tähtajalise töösuhete ülesütlemist, mis samuti peaks piirama tähtajalise töösuhete mitteeesmärgipärast kasutamist. Nimelt seaduse § 100 lg 3 järgi peab tööandja tähtajalise lepingu majanduslikel põhjustel ülesütleisel maksma töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus töö eest saada lepingu tähtaja saabumiseni. Seega regulatsioonis eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult, ning kui objektiivsetel asjaoludel on õigustatud tähtajalise lepingu sõlmimine, siis eeldatakse selle kehtimist tähtaja saabumiseni. Regulatsioon on küll ühest küljest mõnevõrra avanud võimalusi tähtajalise töösuhete kujundamiseks aga võtab ka kasutusele täiendava meetme töövormi kuritarvitamise vältimiseks.

Eesti Tööjõu-uuringu järgi on alates 2009 aastast tähtajalise töölepinguga töötajate osakaal mõnevõrra suurenenud (Joonis 14). Valimi statistilisi usalduspiire vaadates ilmneb, et kui 2009 aastal oli tähtajalise töölepinguga töötajate osakaal 2,5% kuni 3,4% siis 2011 aastal oli see 4,4% kuni 5,6%. Seega uuringu järgi on 3 aastaga tähtajalise lepinguga töötajate osakaal suurenenud vähemalt kahe protsendipunkti võrra.

JOONIS 14 TÄHTAJALISE TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATE OSAKAAL 2006-2011, % TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATEST



Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring 2006-2011, autori arvutused

Tähtajaliste kokkulepete levikut mõjutab tööpoliitika kõrval kindlasti ka majanduskeskkond, tööturg, töösuhted. Tähtajaliste lepingute osakaalu kasvu on ilmselt kõige olulisemalt mõjutanud majanduskriis, mis muutis majanduskeskkonna ettevõtetele, asutustele raskemini ette-ennustatavaks. Selle tõttu võisid ettevõtted ettevõtlusriskide juhtimiseks sõlmida tähtajalisi töölepinguid vaatamata sellele, et tähtajalise töölepingu majanduslikel põhjustel ülesütlemine peaks ettevõtetele olema

seotud suuremate tööjõukuludega kui tähtajatu lepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel. Näiteks, 6 kuuks sõlmitud tähtajalise lepingu majanduslikel põhjustel ülesütlemisel 3 kuu möödumisel peaks tööandja uue seaduse järgi maksma kolme kuu töötasu (TLS § 100 lg 3), tähtajatu lepingu ülesütlemisel peaks tööandja aga maksma töötajale koondamishüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Arvamust, et tähtajalise töö kasutamine suurenes pigem majandusarengutest tingituna, toetab ka Eesti võrdlemine Eestile ajalooliselt ja viimaste aastate majandusarengute mõttes sarnaste riikidega, kus tähtajaliste töötajate osakaal on samuti suurenenud. Eurostati tööjõu-uuringu andmebaasi järgi, näiteks, suurenes Lätis tähtajaliste töötajate osakaal 4,3% 2009. aastal 6,5% 2011. aastal ning Leedus vastavalt 2,2 protsendilt 2,8 protsendini palgatöötajate seas.

Töötajate huvide kaitseks piirab tööpoliitika tähtajalise töölepingu järjestikku sõlmimist ja pikendamist. TLSi § 10 lg. 1 järgi võib sama töö tegemiseks sõlmida tähtajalise lepingu kuni kaks korda ja pikendada tähtajalist lepingut kuni üks kord viie aasta jooksul. Tähtajalise töölepingu järjestikku sõlmimist ja pikendamist iseloomustav statistika on lünklik. Kuid tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel ettevõtetest, asutustest, kes on sõlminud tähtajalisi töölepinguid, 44% kuni 51% on viimase 3 aasta jooksul sõlminud mõne töötajaga järjestikku tähtajalisi lepinguid või töötaja jätkanud töötamist pärast lepingu tähtaja möödumist. Ettevõtetest, asutustest, kes on sõlminud tähtajalisi töölepinguid, 14% kuni 27% on viimase kolme aasta jooksul öelnud tähtajalise töölepingu ennetähtaegselt üles majanduslikel põhjustel töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu (koondamine). 2009. aastal läbiviidud Eesti-Tööelu uuringu andmetel (Masso and Karotom, 2011: 16–17) 29% tähtajalist tööd tegevatest töötajatest hindas, et tegelikult on nende töö iseloomult alaline ning tähtajaline töösuhe on sõlmitud vaid tööandja soovil. 66% tähtajalistest töötajatest töötas sama organisatsiooni juures juba mitmenda tähtajalise lepinguga ning mitme tähtajalise lepinguga töötajatest 90% hindas, et tegid enamasti samasugust tööd erinevate tähtajaliste töösuhete ajal. Samuti Eesti tööjõu uuringu järgi tähtajalise töölepinguga töötajaid (2011 aastal 5%) rohkem kui töötajaid, kes ise hindavad oma tööd ajutiseks (2011 aastal 3,6%).

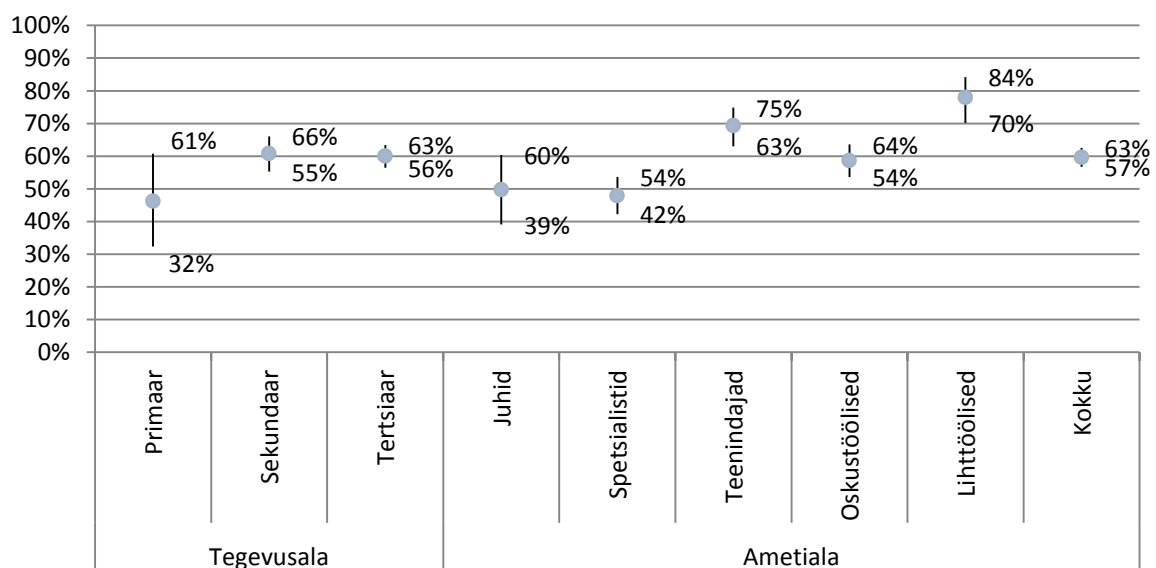
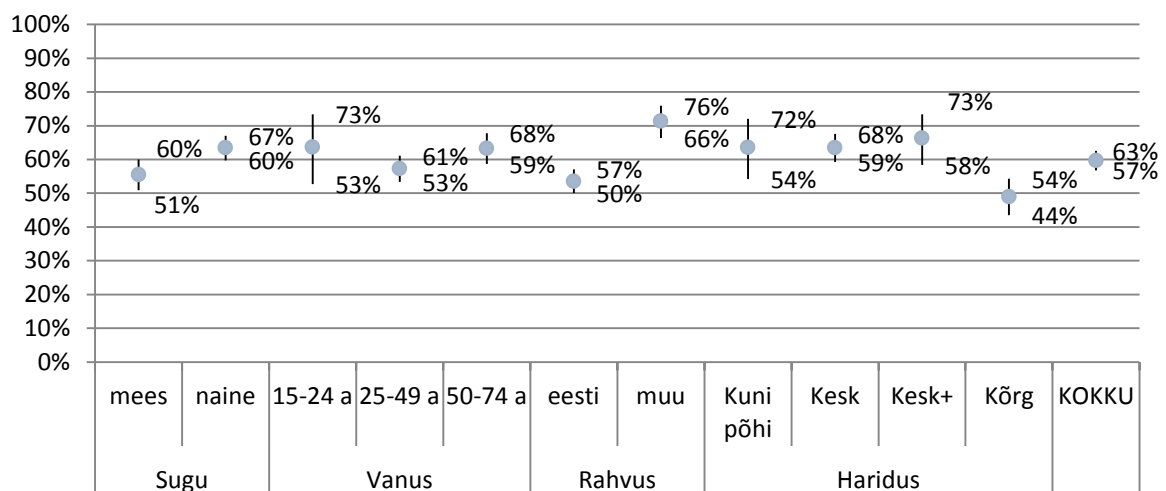
Tähtajaline töö on sageli ka teaduskirjanduses tähelepanu leidnud. Näiteks toob Kalleberg (2000: 353–355) oma kirjandusülevaates välja, et tähtajalist tööd kipuvad sagedamini kasutama madalate kulude strateegiaga organisatsioonid, tähtajalise töö kasutamine võib viia suhete halvenemiseni tähtajatute ja tähtajaliste töötajate ning töötajate ja tööandjate vahel, tähtajaline töö seondub sageli töösuhete ja tööhõive turvalisuse riskiga, oskuste ja teadmiste arendamise ebaefektiivsusega jne; samas aga võib aidata organisatsioonil saavutada numbrilist ja funktsionaalset paindlikkust, kulude kokkuhoidu ja töötajal ühitada tööelu ja eraelu. Kuivõrd tähtajalise töö võimalikud positiivsed ja negatiivsed omadused Eesti töösuhetes avalduvad ning kuivõrd seeläbi ka töösuhetes kasutatakse tähtajalisi suhteid viisil, millega ettevõtluse ja töö organiseerimise riskid kantakse liialt töösuhete turvalisuse riskiks, on empiiriline küsimus, mis vajab täiendavat uurimist. Kuigi statistikat tähtajalise lepingu sõlmimise aluste kohta ei ole, siis eeltoodud statistika põhjal võib siiski arvata, et organisatsioonid kalduvad tähtajalist tööd kasutama ka selleks, et lihtsustada töökorraldust ning töökorraldusega maandada võimalikke pikaajaliste töösuhete sõlmimisega seonduvaid majanduslikke riske. Selle tulemusena kasutatakse tähtajalist tööd mitte loomult tähtajaliste tööde tegemiseks, vaid proovitakse töid jagada tähtajalisteks tegevusteks. Tööpoliitika väljakutseks ei ole siin niivõrd normi ulatus või detailsus, kuivõrd pigem just normi rakendamine ja sellega seonduv õiguskindlus. TLSis on piisavalt meetmeid tähtajalise töösuhete kuritarvitamise vältimiseks. Õiguskindluse tagamiseks on aga ilmselt täiendavalt vaja tegeleda töösuhete osapoolte õigusteadlikkusega.

2.4. Töötingimuste kokkuleppimine

Töölepingu sõlmimisel kehtib töösuhte osapooltele lepinguvabaduse põhimõte (PS § 19), mille järgi pooled on omavahelise lepingu sisu kujundamise osas vabad. Siinjuures tõstatub küsimus, kuidas läbirääkimiste käigus töösuhte osapoolte vastasmõjus töölepingus kokkulepitavad töötingimused kujunevad. Järgnevalt vaadataksegi, kuid võrd saavad töötajad töölepingu läbirääkimiste käigus mõjutada töötingimusi ja kuid võrd on need ühepoolselt kujundatud tööandjate poolt.

Töötajate läbilõikelise küsitluse andmetel 57% kuni 63% töötajatel oli töölepingu sõlmimisel kõik töötingimused tööandja poolt ette määratud, 30% kuni 35% töötajatel oli suurem osa töötingimustest tööandja poolt ette määratud ja 5% kuni 8% töötajatest sai suuremat osa või kõiki töötingimusi ise mõjutada. Kokkuleppevabaduse põhimõtte järgi võib-olla problemaatiline töösuhe, kus kõik töötingimused on ühepoolselt määratud tööandja huvisid ja vajadusi arvestades. Seepärast on järgmisel joonisel (Joonis 15) toodud töötajate osakaal töötajate rühmade järgi, kelle töötingimused on ühepoolselt määratud tööandja poolt.

JOONIS 15 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE TÖÖTINGIMUSED ON TÖÖANDJATE POOLT MÄÄRATUD, % TÖÖTAJATEST

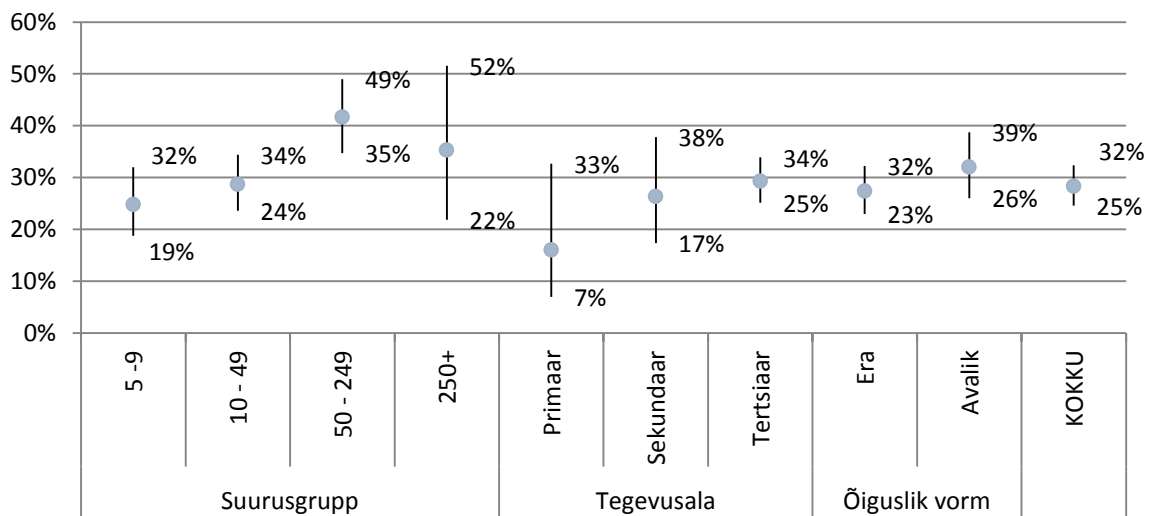


Töötajate rühmade võrdlevast analüüsist ilmneb, et meestel võrreldes naistega, kõrgharidusega töötajatel võrreldes madalama haridusega töötajatega, eestlastel võrreldes muust rahvusest töötajatega ning kõrgemal ametialasel positsioonil töötajatel võrrelduna madalamal ametialasel positsioonil töötajatega on harvem kõik töötingimused tööandja poolt ette määratud.

Uuringu järgi 2% kuni 3% töötajatelt nõudis tööandja koos töölepingu allkirjastamisega ka omal soovil või poolte kokkuleppel töölt lahkumise avalduse allkirjastamist, mille jõustumise kuupäev oli lahtiseks jäetud. Sellised õiguslikult problemaatilised kokkulepped viitavad, et tööandjad võivad oma suuremat läbirääkimisjõudu töölepingu sõlmimisel ka töötaja kahjuks ära kasutada.

Tööandjate läbilõikelise uuringu järgi 25% kuni 31% ettevõtetest, asutustest on oma vajadusi arvestades välja töötanud töölepingu tüüptingimused ja ootavad, et töötajad nendega nõustuksid, 49% kuni 55% ettevõtetest, asutustest on oma vajadusi arvestades välja töötanud töölepingu tüüptingimused, kuid on valmis ka töötajatega töötingimusi läbi rääkima ja tingimusi muutma ning 17% kuni 22% ettevõtetest, asutustest lepib suuremas osas töötingimustes iga töötajaga töölepingu sõlmimisel eraldi kokku. Ettevõtete, asutuste rühmade lõikes töölepingu sõlmimise praktikate iseloomustamiseks vaadatakse Joonis 16, kui suur osakaal ettevõtetest, asutustest määrab ühepoolselt töötajate töötingimused.

JONIS 16 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAL, KES ÜHEPOOLSELT MÄÄRAVAD TÖÖTINGIMUSED, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



Võrdlusanalüüs näitab, et töötajate arvu järgi suuremates ettevõtetes, asutustes on sagedamini neid, kes ootavad töötajate nõustumist välja töötatud töötingimustega ja väiksemates ettevõtetes sagedamini neid, kes lepib töötingimustes töötajatega eraldi kokku.

Lisaks vabadusele kujundada poolte omavahelise lepingu sisu iseloomustab kokkuleppe kvaliteeti ka see, kuidas võrd kokkulepitud töötingimused vastavad töötajate ootustele. Uuringu järgi 43% kuni 49% töötajatest hindab, et kokkulepitud töötingimused on täiesti sobivad, 48% kuni 54% leiab, et kokkulepitud töötingimused on üldiselt sobivad, ning vaid 2-3% arvab, et kokkulepitud töötingimused on üldiselt või täiesti mittesobivad.

Seega ilmneb töötingimuste kokkuleppimist analüüsides oluline dissonants, kus suurema osa töötajate suurem osa töötingimustest on määratud tööandjate poolt, kuid valdavalt on töötajad kokkulepitud töötingimustega rahul. Töösuhete kvaliteedile ei saa aga anda hinnangut vaid tuginedes

töötajate rahulolule kokkulepitud töötingimustega. Näiteks Bustillo Llorente ja Fernández-Macías (2005) leiavad, et uuringutes leitud töötajate kõrge rahulolu tööga sõltumata tegelikest töötingimustest võib olla sageli tingitud psühholoogilisest kohandumisprotsessist, millega inimene vähendab dissonantsi oodatavate töötingimuste ja tegelike töötingimuste vahel – puuduvaid või soovimatuid töötingimusi hakatakse pidama ebaolulisteks ning olemasolevaid soovitavaid töötingimusi hakatakse pidama olulisteks. Seega võib siiski problemaatiliseks pidada olukorda, kus suurema osa töötajate suurem osa töötingimustest on määratud tööandjate poolt. Selline töötajate vähenemine mõju töötingimuste kujunemisele võib viidata vähesele vabadusele leppida kokku töötingimustes, mis arvestavad töötajate huvide ja vajadustega. See võib mõjutada ka õiguskindlust, kuna töötajatel on vajadusel vähem võimalust mõjutada tööandjad kokku leppima töötingimustes seaduses sätestatud viisil ja miinimumtingimusi arvestades.

Töösuhete alases kirjanduses on analüüsitud (Freidson, 1986: 134), kuidas ühiskonna ametialase struktuuri ja organisatsioonide arengu tulemusena on muutunud töö organiseerimine, mida iseloomustab ametialase tööorganiseerimise taandumine organisatoorse või administratiivse töö organiseerimise ees. Esimesel juhul kujundavad töötajad tööd ja töötingimusi, teisel juhul on aga töö ja töötingimused kujundatud organisatsioonide poolt. Selle tulemusena ka töötingimuste kujundamisel tööandjate poolne mõju on kippunud olema suurem kui töötajate poolne mõju. TLSi kontekstis võib siit järeldada, et töötajad ei ole sageli oma töötingimuste kujundamises vabad; samas aga küsitlusuuringuga on keeruline öelda, milline peaks siin olema tasakaal, sest ka vaid töötajate huvide ja vajaduste järgi kokkulepitud töötingimused ei loo häid töösuhteid ega vasta pruugi ettevõtete, asutuste ja majanduse kui terviku vajadustega.

2.5. Kokkuvõte

Töölepingu seaduse väljatöötamise üheks eesmärgiks oli suurendada töösuhete osapoolte võimalusi leppida kokku töötingimustes, mis parimal võimalikul viisil vastaks lepingu osapoolte vajadustele ja huvidele. Analüüs näitas, et majanduslikult aktiivsete isikute seas ettevõtjate osakaalus, palgatöötajate osakaalus ning töölepinguga töötajate osakaalus ei ole pärast seaduse jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete muutuste koostoimes suuri olulisi muutusi toimunud. Kui uus seadus läbi suurema kokkuleppevabaduse võiks olla soosinud töölepinguga töötamist, siis võimalike muude tegurite koosmõjus töölepinguga töötajate osakaal siiski muutunud ei ole.

Töölepingu seadus lubab pooltel sõlmida suulise töölepingu, kui töösuhete kestus ei ületa kahte nädalat. Analüüs näitas, et suuliste kokkulepete osakaal ei ole aastate lõikes erinevate tegurite koosmõjus muutunud. Uuringu järgi 2% kuni 3% töötajate töölepingu tingimused on kokku lepitud ja töötajaid neist teavitatud ainult suuliselt ning sellest tulenevalt võivad kokkulepitud töötingimused olla mõlemale töösuhete osapooltele keerukamalt tõendatavad. Samuti, 4% kuni 7% töötajate kirjalik leping sõlmitakse hiljem kui kahe nädala jooksul pärast töötaja tööle asumist, mis lisaks keerukamale tõendamisele ei ole kooskõlas ka seaduse vorminõudega.

Ootuspäraselt võiks suuremat kokkuleppevabadust võimaldav uus seadus suurendada ka kollektiivsete kokkulepete ja kollektiivselt kokkulepitud töötingimuste levikut. Siiski, mittelõplik analüüs kollektiivsete kokkulepete arvu märgatavat kasvu ei näidanud, küll aga suurem osa ettevõtetest, asutustest, kes on pärast seaduse jõustumist sõlminud või muutnud kollektiivlepinguid, peab uut seadust üheks lepingu sõlmimise või muutmise ajendiks.

Eesti tööõiguses on tähtjalist töösuhet reguleeritud küllaltki ulatuslikult ja ka uus seadus võttis kasutusele täiendava meetme töövormi kuritarvitamise vältimiseks. Selle järgi peab tööandja

tähtajalise lepingu majanduslike põhjustel ülesütlemisel maksma töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus töö eest saada lepingu tähtaja saabumiseni. Eesti Tööjõu-uuringu järgi on alates 2009. aastast tähtajalise töölepinguga töötajate osakaal natuke suurenenud, kuid tähtajaliste lepingute osakaalu kasvu on ilmselt oluliselt mõjutanud ka majanduskriis, mis muutis majanduskeskkonna ettevõtetele, asutustele raskemini ette-ennustatavaks. Tähtajalise töö sagedasem kasutamine võib viidata ka sellele, et on suurenenud selle töövormi mitteeesmärgipärane kasutamine, sest tähtajaline tööleping on sõlmitud põhjusel, milleks ei ole töö ajutine iseloom. Õiguskindluse tagamiseks on seega vaja tegeleda eelkõige töösuhte osapoolte õigusteadlikkuse suurendamisega, mitte aga niivõrd seaduse täiendamisega.

Töölepingu sõlmimisel töötingimuste kokkuleppimise praktikaid iseloomustab uuringu tulemus, et 57% kuni 63% töötajate kõik töötingimused on töölepingu sõlmimisel tööandjate poolt ette määratud ja töötajal puudub võimalus neid mõjutada. Ettevõtetest, asutustest 25% kuni 31% on oma vajadusi arvestades välja töötanud töölepingu tüüptingimused ja ootavad töötaja nõustumist nendega. Kuigi uuringu järgi on valdavalt töötajad rahul kokkulepitud töötingimustega, siis selline töötajate vähene mõju töötingimuste kujunemisele võib viidata vähesele vabadusele leppida kokku töötingimustes, mis arvestavad töötajate huvide ja vajadustega, ning mõjutada tööandjaid kokku leppima töötingimustes seaduses sätestatud viisil ja miinimumtingimusi arvestades.

3. Töötingimused

Töölepingu seaduse väljatöötamise eesmärgiks oli suurendada paindlikkust, mis tähendab, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama töösuhete osapooltel leppida kokku töötingimustes, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingu poolte vajaduste ja huvidega (Töölepingu seaduse seletuskiri lk 2). Ja tööõigus üksnes seal, kus see on hädavajalik poole või poolte kaitse seisukohalt, peab sätestama miinimum töötingimused, millest töösuhete osapooled ei tohi kokkuleppega kõrvale kalduda.

TLSi väljatöötamise, jõustumise eesmärgiks oli ka suurendada individuaalse tööõiguse alast õiguskindlust (TLS eelnõu seletuskiri 2008, lk 2-3). Õiguskindlus iseloomustab, kas töölepingus kokkulepitud töötingimused arvestavad seaduses sätestatud töösuhete osapoolte õiguste ja kohustustega ning kas töösuhete osapooled käituvad seaduses ja töölepingus kokkulepitud tingimuste järgi.

Ka sotsiaalteaduskirjanduses on töötingimused pälvinud rohkelt tähelepanu, küll erinevate märksõnade all. Teemast rääkides on kasutatud näiteks mõisteid mitte-standardised töövormid, alternatiivsed töövormid, mittetraditsioonilised töövormid, atüüpilised töövormid, paindlikud töövormid, perifeersed töövormid, haavatavad töövormid, ebakindlad töövormid jne (erinevate käsitluste ülevaadet vaata näiteks Kalleberg, 2000). Olulisemas osas on uurimisel keskendunud töövormide variatiivsusele, töövormide leviku selgitamisele, töövormide läbirääkimisele ja kokkuleppimisele ning töövormide mõjule töö kvaliteedile või organisatsiooni tulemuslikkusele. Siinjuures on teaduskirjanduses palju tähelepanu pälvinud tööturu dualiseerumise või segmenteerumise tees (vaata näiteks Fernández-Macías, 2012), mille järgi osad töövormid ja töötingimused on seostatavad nõrka töödega ning töötajad kipuvad nende töövormide lõksu jääma. Ka töölepingu seaduse seletuskirja järgi (lk 97) on eelnõu eesmärgiks vähendada tööturu killustumistendentsi, kus teatud inimesed on püsivalt seotud teatud töötingimustega, mis tagavad suurema kaitse või suurema tööelu kvaliteedi ja teised on ebakindlamates vähem kaitstud töösuhetes.

Järgnevalt analüüsitakse riikliku statistika ja läbilõikelise küsitlusuuringu andmetele tuginedes erinevate töövormide ja töötingimuste levikut, analüüsitakse, kuidas uued tööpoliitika meetmed, mis peaks täiendavalt kaitsma ühte või teist töösuhete osapoolt minimaalsete töötingimuste sätestamisega, on erinevatest ettevõtete, asutuste ja töötajate rühmade levinud ja kuidas neid rakendatakse. Analüüsil keskendutakse töötasustamisele, oskuste ja teadmiste arendamisele, tööajakorraldusele ja põhipuhkuse korraldusele. Töölepinguga reguleeritakse eraõiguslikke õigussuheteid ning tööleping on olemuselt völaõiguslik leping. Uues seaduses korrastati völaõigusseaduse (VÖS) põhimõtete kohaldamist töölepingutele ja seeläbi töötajate ja tööandjate kohustustele. Sellest tulenevalt vaadatakse peatükis ka otsesemalt völaõigusega seotud õigusi ja kohustusi, täpsemalt saladuse hoidmise kohustust, konkurentsipiirangu ja varalise vastutuse kokkulepet ning leppetrahvi ja kahju hüvitamist. Uuringute metoodikast tulenevalt ei ole vöimalik küll hinnata TLSi mõju töötingimustele, kuid vöimaldab valitud teemades iseloomustada trende ning kas ja kui sageli kaldutakse kõrvale TLSis sätestatud miinimumtingimustest ja halveneb seeläbi õiguskindlus.

3.1. Töötasu vähendamine

Töösuhetes üheks olulisemaks kokkulepitavaks töötingimuseks on töötasu. Kehtiva tööõiguse järgi (TLS § 5 lg 1) peavad töösuhete osapooled kokkulepitud töötasu ja maksmise korra näitama ära ka töölepingu kirjalikus dokumendis. Töösuhetes eeldatakse, et pooled on omavahelise lepingu sisu, sealhulgas töötasu kujundamise osas vabad ning töötasustamise tingimuste muutmine, sealhulgas

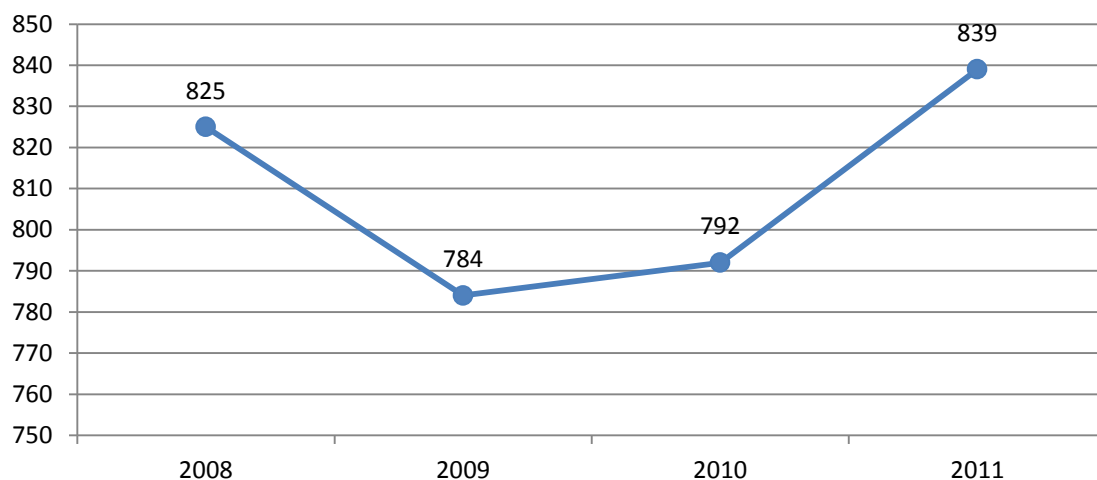
töötasu vähendamine peab üldjuhul toimuma poolte kokkuleppel. Siinjuures on teaduskirjanduses (vaata ülevaadet näiteks Järve, 2011: 24–69; Rõõm ja Uusküla, 2006: 9–11) leitud, et kokkulepped töötasu suurendamiseks on levinumad ja sagedasemad kui kokkulepped töötasu vähendamiseks. See tuleneb sellest, et töötajad ja tööandjad sageli ei soovi töötasu vähendada ja töösuhteid kujundav tööpoliitika sageli ei soosi töötasu ühepoolset vähendamist.

TLS (§ 37) annab tööandjale võimaluse vähendada ajutiselt töötaja töötasu, kui ettevõttel, asutusel ei ole objektiivsetel majanduslikel põhjustel võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda. Siinjuures on aga oluline, et tööandja majanduslikud põhjused peavad olema ettenägematud, teisisõnu tööandja ei saanud seda töölepingu sõlmimisel ette näha, ning majanduslikud põhjused ei tohi sõltuda tööandja kontrolli alla olevatest majanduslikest oludest. Seeläbi antakse tööandjale võimalus ettevõtte, asutuse majandustegevust kohandada majanduskeskkonna situatiivsete teguritega juhul ja viisil, kus ettevõtlusriski ei maandata töötaja töömahu meelevaldse muutmisega.

Selline majanduslikel põhjustel töötasu vähendamise võimalus oli Eesti tööpoliitikas ka enne uue TLSi jõustumist 1. juulil 2009. Eesti vabariigi töölepingu seaduse § 68 ja puhkuseseaduse § 33 reguleeris osalise töötaja rakendamist ja osaliselt tasustatava puhkuse andmist töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel. TLSi seletuskirja järgi (lk 34), kui varasemalt oli tööandjal õigus muuta töötasu ühepoolset igasuguse töömahu või tellimuse ajutisel vähendamisel, siis uues õiguses peaks asjaolud olema tööandjale ettenägematud ja tööandja kontrolli alt väljas. Seega kehtiv tööpoliitika ei näe ette kokkulepitud töötasu ühepoolset vähenemist tulenevalt näiteks töömahu hooajalistest muutusest või laiemalt ka tehtava töö väärtuse, loodava lisandväärtuse muutusest.

Järgnevalt analüüsitakse töötasu muutusi viimastel aastatel ning töötasu muutumise viise ja ajendeid. Üldist töötasude trendi iseloomustab Joonis 17, mille järgi keskmine nominaalne brutokuupalk vähenes 41€ võrra 2009. aastal võrreldes 2008. aastaga, kuid seejärel on nominaalpalk kasvanud. Samas, majandusstruktuuride vahetumisel reaalpalk, milles tarbijahinnaindeksi muutuste mõju on arvesse võetud, suurenes alles alates III kvartalist 2011 aastal pärast üksteist kvartalit kestnud langust (Statistikaamet, statistika andmebaas).

JOONIS 17 PALGATÖÖTAJATE KESKMINE NOMINAALNE BRUTOKUUPALK 2008-2011, €



Allikas: Eesti Statistikaamet, statistika andmebaas

Keskmine brutotöötasu muutus siiski otseselt töötasu vähendamist ei näita, sest keskmine töötasu sõltub sellest, kui palju on erineva töötasu suurusega töötajaid ja kuidas erinevate töötasu suurusega isikud on jäänud töötuks, tööturult välja liikunud (mitteaktiivseks) või tagasi tööturule liikunud (töötuks, hõivatuks). Näiteks võib arata, et tööturul tööjõu nõudluse vähenemisel vähenes esmalt madalama töötasuga töötavate inimeste osakaal. Palgatöötajate töötasu jaotuste muutumist Maksu- ja Tolliameti registri andmetel analüüsid Järve (2011: 157–158), et majanduskriisi aastatel töötasu muutumatuks jäämise ja töötasu vähenemise sagedus töötajate seas suurenes, seda ka oluliselt 2009 aastal, mil keskmine nominaalne brutopalk vähenes. Samuti leidsid Rõöm ja Dabušinskas (2011: 55) ettevõtete läbilõikelise küsitlusuuringu andmetele tuginedes, et töötajate osakaal, kelle töötasu vähendati, suurenes 14% kuni 30% 2009 aastal võrreldes 2007/2008 aastaga.

Käesoleva uuringu jaoks läbiviidud töötajate ja tööandjate läbilõikelistes küsitlusuuringutes keskenduti tööpoliitikas ette nähtud töötasu vähendamise aluste analüüsile. Töötajate läbilõikelise küsitluse andmetel 5% kuni 8% töötajatel on tööandja viimase aasta jooksul soovinud töötasu vähendada. Töötajatest, kelle töötasu on tööandja soovinud vähendada, 37% kuni 60% toob selle põhjusena välja ettevõtte majandusliku olukorra halvenemise, 13% kuni 32% tööülesannete muutumise või töömahu vähenemise ning 2% kuni 14% tööandja soovi lihtsalt kulusid vähendada. Tööandjate uuringu järgi 6% kuni 10% ettevõtetest, asutustest on viimase aasta jooksul soovinud kasutada seadusest tulenevat õigust vähendada ajutiselt töötaja töötasu, kuna ettevõtte, asutus ei saanud ettenägematute või ettevõttest olenematute majanduslike olude tõttu töötajale tööd anda.

TLS järgi (§ 37 lg 4) peab tööandja enne töötasu vähendamist otseselt või kaudselt, see on töötajate esindajate vahendusel töötajaid informeerima ja konsulteerima töötasu vähendamise soovist. Töötajate uuringu järgi 12% kuni 30% töötajate sõnul tööandja eelnevalt ka konsulteeris töötajate usaldusisikuga või ametiühingute esindajaga. Tööandjate uuringu järgi 73% kuni 91% ettevõtetest, asutustest konsulteeris töötajate või töötajate esindajatega töötasu vähendamise küsimuses enne töötasu vähendamist. Konsulteerimise tulemusena 10% kuni 28% töötajatest, kellel tööandja soovis töötasu vähenemist, nõustus töölepingut muutma ja töötasu püsivalt vähendama, 20% kuni 41% nõustus töötasu ajutiselt vähendama ning 35% kuni 57% ei nõustunud tööandja ettepanekuga töötasu vähendada. Tööandjate uuringu järgi ei ole neid ettevõtteid, asutusi, kes on soovinud töötasu vähendada ning peale informeerimist ja konsulteerimist poleks töötasu vähendanud ühelgi töötajal. 39% kuni 71% ettevõtetest, asutustest vähendas kuni 60% töötajate töötasu ning 24% kuni 55% ettevõtetest, asutustest vähendas üle 60% töötajate töötasu.

Vastavalt seadusele (TLS § 37 lg 3) on töötajal õigus töötasu vähendamisel keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Tööpoliitikas lähtutakse põhimõttest, et ilma tööd tegemata ei ole kohustust töötasu maksta ning ilma tasuta ei ole kohustust tööd teha. Teisisõnu, töötasu ja tööpanus peavad olema proportsionaalsed ja töötasu vähendamisel muutub vastavalt tööandja õigus nõuda töötajalt tööd. Uuringu andmetel töötajatel, kelle töötasu vähenes 6% kuni 30% vähenes ka tööaeg. Samuti, 53% kuni 79% ettevõtetest, asutustest vähendas seoses töötasu vähendamisega ka töötajate tööaega.

TLSi § 73 järgi on tööandjal võimalik ühepoolselt ka töötasu alandada, kui töötaja on oma tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt. Sarnane võimalus oli ka varasemas tööpoliitikas, kuid uues TLSis täpsustatakse, et töö tegemiseks antud juhised peavad olema õigeaegsed, kooskõlas töölepingus ettenähtud tööülesandega, töötajale sisult arusaadav ning teisi töötaja kohustusi arvestades mõistlik. Tööandjate uuringu järgi on 5% kuni 8% ettevõtetest, asutustes viimase 12 kuu jooksul tulnud ette töötaja töötasu alandamist põhjusel, et töötaja täitis oma tööülesandeid kokkulepitust kehvemalt. Nendest 63% kuni 87% on selliseid juhtumeid olnud kuni 5.

3.2. Oskuste, teadmiste arendamine

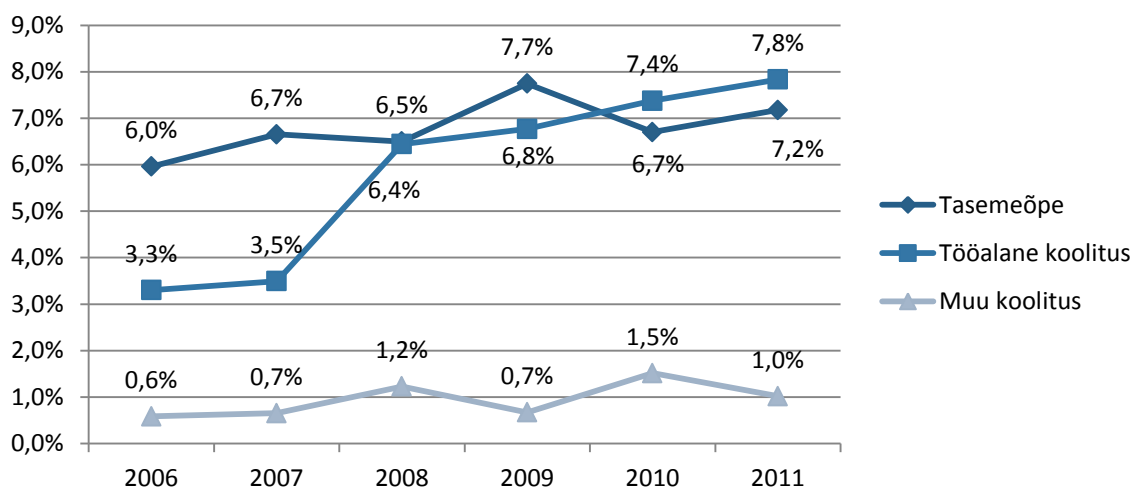
Tööhõivevõime (ingl employability) iseloomustab võimet saada vajadusel töö, säilitada töö või leida uus töö (Hillage ja Pollard, 1998). Klassikaliselt kõige olulisem tegur, mis tööhõivevõimet mõjutab, on töötaja oskused ja teadmised. Näiteks sõelumisteooria järgi aitab teave inimese haridusest tööandjatel mittetäieliku infoga tööturul sõeluda välja sobivad töötajad (Stiglitz, 1975) ja klassikalise inimkapitali teooria järgi on haridus tööga lisandväärtuse loomise aluseks (Becker, 1994). Seepärast püüab ka riik hariduspoliitikaga ja tööpoliitikaga soosida inimeste oskuste ja teadmiste arengut.

Nii varasem Eesti Vabariigi töölepingu seadus (§ 49 lg 5¹) kui ka kehtiv töölepingu seadus (§ 28 lg 2 p 5) näeb ühe tööandja kohustusena tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks ettevõtte, asutuse huvidest lähtuv koolitus. Kehtiv seadus aga täpsustab, et tööandjal on kohustus kanda koolituskulud ja maksta koolituse ajal keskmist töötasu. Samuti täpsustab seadus (TLS § 15 lg 2 p 4), et ka töötajal on kohustus osaleda koolitustel oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks. Seaduse seletuskirja järgi (lk 23) on selle uue kohustuse eesmärgiks toetada töötajat karjääriarenguks vajalike töötaja enda määratud ja soovitud enesetäiendamisevõimaluste saamisel, aidata kaasa töötaja koolituskohustuse teadvustamisele ja püsiva enesetäiendamise väärtustamisele ning viidata, et tööandja otsustatud ja korraldatud koolituse puhul on tegemist tööandja antud ülesannete täitmisega.

3.2.1. Tasemeõpe ja koolitus

Järgnevas analüüsis vaadatakse kõigepealt töötajate osalemist oskuste ja teadmiste arendamisel. Toodud Joonis 18 iseloomustab töölepinguga töötajate osakaalu, kes osalevad tasemeõppes, tööalasel koolitusel või muul koolitusel.

JOONIS 18 TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATE OSALEMINE OSKUSTE JA TEADMISTE ARENDAMISEL 2006-2011, % TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATEST

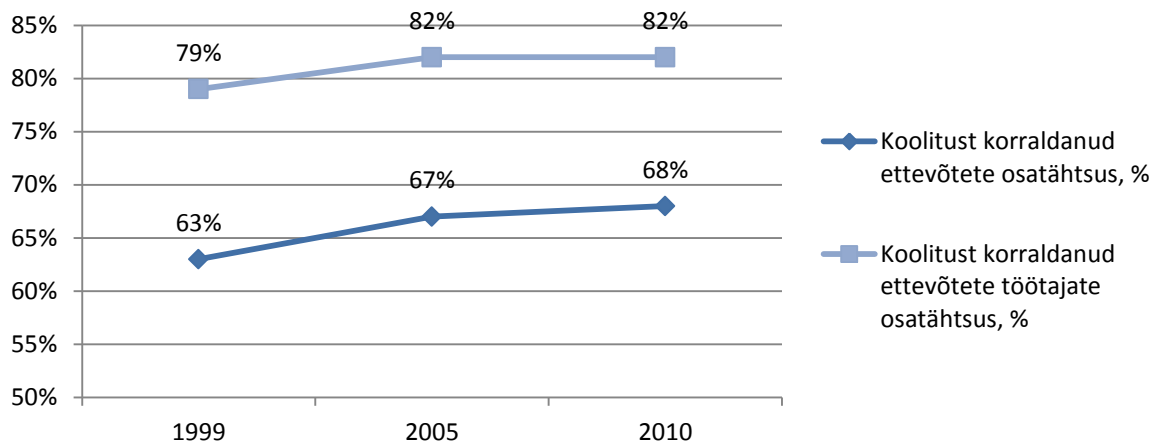


Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Jooniselt ilmneb tõusutrend, mille järgi tasemeõppes osalevate töötajate osakaal on natuke kasvanud 2006 ja 2011 aasta vahel; tööalasel koolitusel osalejate osakaal suurenes järsult 2008. ja 2009. aastal kuid langes 2010. aastal. Eesti Statistikaameti ettevõtete uuringu „Täiskasvanute koolitus ettevõtetes“

andmetel (vt Joonis 19) toimus töötajatele täiendkoolitust korraldanud ettevõtete osakaalu kasv ja nendes ettevõtetes töötavate töötajate osakaalu kasv 2005. aastaks võrreldes 1999. aastaga, kuid sealt edasi 2010. aastaks näitajad ei ole muutunud. Siinjuures tuleb aga silmas pidada, et tõenäoliselt on kuni mõneprotsendilised muutused valikuuringu valimivea piires ja seega pärast TLSi jõustumist toimunud väikesed trendimuutused ei ole tõsikindlalt seotud töötajate ja tööandjate tegelike käitumuslike muutustega. Seega toodud statistika järgi tasemeõppes ja tööalastel koolitustel osalevate töötajate osakaal pärast TLSi jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete mõjutegurite koostoimes muutunud ei ole.

JOONIS 19 KOOLITUSTE KORRALDAMINE ETTEVÕTETES 1999-2010, % ETTEVÕTETEST



Allikas: Eesti Statistikaamet, statistikaandmebaas (HTT)

Töötajate koolitamise küsimusi käsitleti ka Eesti valikuuringus Väike ja keskmise suurusega ettevõtete arengusuundumused (Kaarna et al., 2012: 38–45). Selle uuringu järgi väike ja keskmise suurusega ettevõtetest (ehk ettevõtted, mis ei hõlma 250 ja enama töötajaga ettevõtteid, milliseid 2010 aastal oli 149) hindas 2011. aastal 24%, 2008. aastal 33% ja 2005. aastal 23%, et töötajate ebapiisavad oskused on ettevõtte jaoks probleemiks. Samuti leiti uuringus, et võrreldes 2008. aastaga oli 2011. aastaks suurenenud nende ettevõtete osakaal, kes pole oma töötajaid viimase 12 kuu jooksul koolitanud – kui 2005. ja 2008. aastal oli neid ettevõtteid 37% siis 2011. aastal tervelt 53%. 2011. aastal nimetasid ettevõtted koolitamist takistavate teguritena kõige sagedamini koolituse maksumust (73% ettevõtetest), sobivate koolituste vähesust või puudumist (40%), töötajate ajapuudust (34%) ning et töötajate väljakoolitamise asemel on odavam võtta tööle juba väljaõppinud töötajaid (25%). TLSi väljatöötamisel otsustati ja otsuse alusel 2012 aasta algusest jõustus tulumaksuseaduse muudatus (TuMS § 48 lg 4 p 10), mille järgi tulumaksuga maksustavaks erisoodustuseks ei loeta enam töösuhete otseselt seotud tasemekoolituse kulude katmine. See muudatus peaks vähendama ettevõtete koolituskulusid ja soodustama töötajate oskuste ja teadmiste arendamist ettevõttes, asutuses.

3.2.2. Koolituskulude hüvitamine

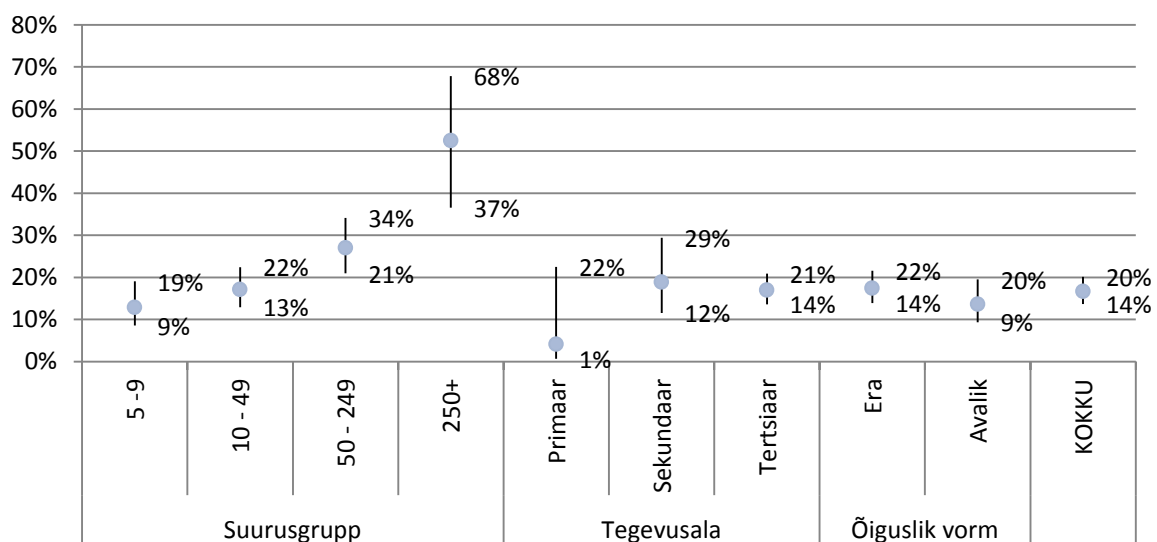
Koolitamiskuludega seondub ka koolitamiskulude hüvitamise kokkulepe (TLS § 34), millega töötaja ja tööandja võivad kokku leppida oskuste ja teadmise arendamiseks tehtavate kulude hüvitamises, mis ei kuulu tööandja koolituskohustuste alla (TLS § 28 lg 2 p 5). Seaduse § 34 järgi võivad tööandja ja töötaja kokku leppida, et kui tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja

koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega, siis töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (see on siduvusaja) jooksul. Ka varasemas tööpoliitikas oli mõneti sarnane meede. EV TLSi § 96 järgi oli tööandjal õigus nõuda töötajalt töölepingu alusel saadud erisoodustuse, näiteks koolituskulude tagastamist. Siiski, kui varasemas seaduses oli erisoodustuse tagastamine seotud töösuhte tähtajalisusega ja see oli üheks tähtajalise lepingu sõlmimise aluseks, siis uues poliitikas on see seotud siduvusajaga, ehk ajaga, mille jooksul on töötaja kohustatud tööandja juures töötama ja sellega tööandja poolt saadud soodustuse tagasi teenima.

Tööandjate uuringu järgi 14% kuni 19% ettevõtetest, asutustest on sõlminud mõne töötajaga koolituskulude hüvitamise kokkuleppe. Kokkuleppe sõlminud ettevõtetest, asutustest 53% kuni 68% on sõlminud koolituskulude kokkuleppe kuni 20% oma töötajatega ja 32% kuni 47% üle 20% töötajatega.

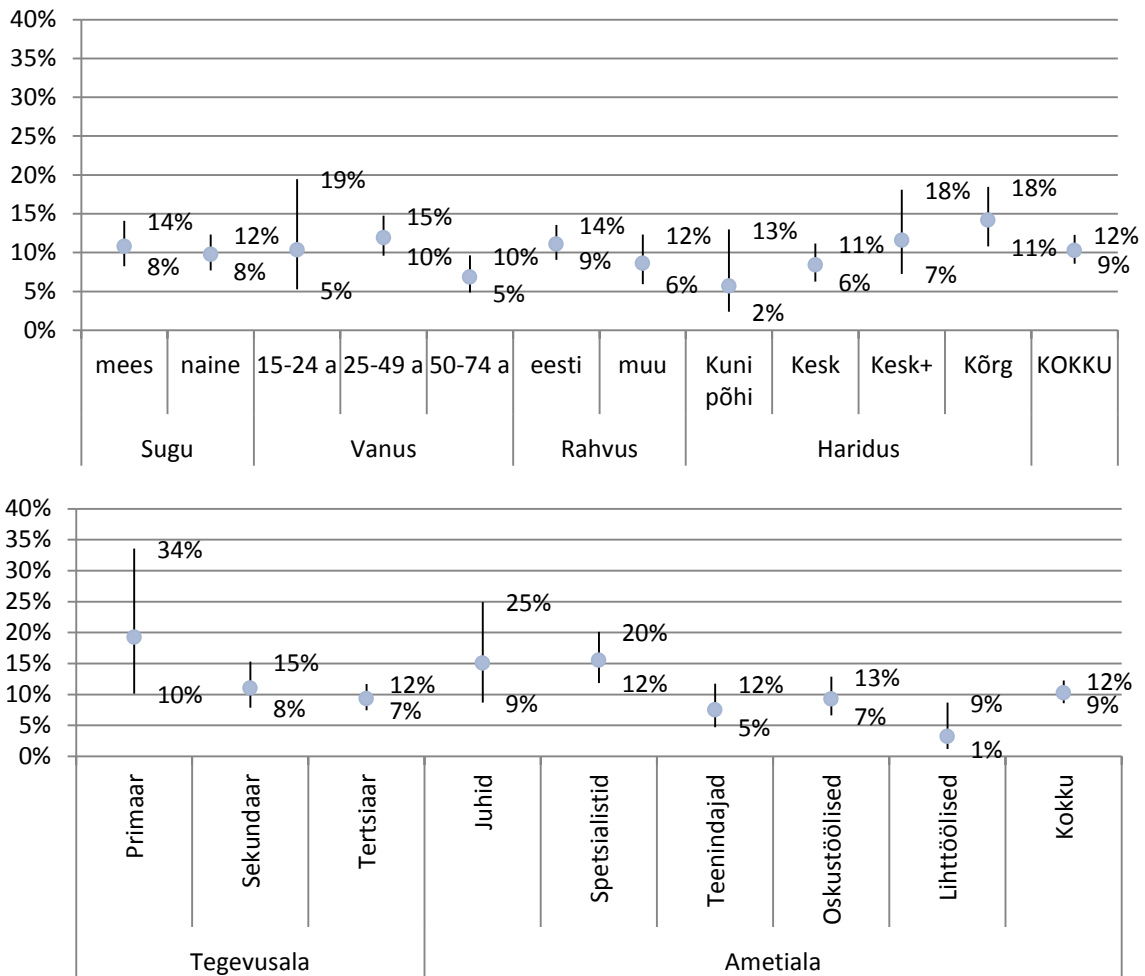
Ettevõtetest, asutustest on sagedamini koolituskulude kokkuleppe sõlminud suuremad ettevõtted, asutused, kus töötajate arvust tulenevalt võib olla ka suurem vajadus vähemalt üks selline kokkuleppe sõlmida.

JONIS 20 KOOLITUSKULUDE HÜVITAMISE KOKKULEPE, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Töötajate läbilõikelise küsitluse järgi 9% kuni 12% töötajatest on tööandjatega sõlminud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe. Siinjuures nooremad võrreldes vanematega, eestlased võrreldes muust rahvusest töötajatega, kõrgemalt haritud võrreldes madalamalt haritutega on suurema sagedusega sõlminud sellise kokkuleppe.

JONIS 21 KOOLITUSKULUDE HÜVITAMISE KOKKULEPE, % TÖÖTAJATEST



TLS sätestab töötajate kaitseks, et koolituskulude hüvitamise kokkuleppe siduvusaeg ei tohi ületada kolme aastat ja olla koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk (vastavalt TLS § 34 lg 3 ja lg 4). Seaduse seletuskirja järgi (lk 34) tähendavad need piirangud koosmõjus, et kolmeaastase siduvusajaga kokkuleppe saab sõlmida üksnes juhul, kui koolitusele tehtud tavalist koolituskohustust ületavad kulutused on piisavalt suured, et olla proportsionaalsed töötaja õigusega vabale eneseteostusele, ja seega ei saa kolmeaastast siduvusaega pidada koolituskulude kokkuleppe sõlmimisel eelduslikuks või tavapäraseks.

24% kuni 38% koolituskulude hüvitamise kokkuleppeid sõlminud ettevõtetest, asutustest hindab tavaliseks siduvusaja pikkuseks kuni 1 aasta, 30% kuni 45% 1 kuni 2 aastat, 21% kuni 25% 2 kuni 3 aastat ning 1% kuni 7% üle 3 aasta. Töötajatest, kes on sõlminud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe, 29% kuni 47% ei ole töötajate ütluste järgi siduvusaega kokku leppinud, 15% kuni 30% töötajatest on leppinud kokku siduvusajas kuni 1 aasta, 10% kuni 23% töötajatest siduvusajas 1 kuni 2 aastat ja 6% kuni 18% on kokku leppinud 2 kuni 3 aastases siduvusajas. Üle kolme aastases siduvusajas on kokku leppinud alla 2% töötajatest, kes on sõlminud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe.

Sõlmitud kokkuleppes näidatud koolituskulude keskvärtus on töötajate uuringu järgi 778 €, kuid küsimuse valimi suurusest (n=30; valimis varieerusid vastused 50€ ja 3600 € vahel; 53% kuni 70%

koolituskulude hüvitamise kokkuleppega töötajatest ei oska öelda, kui suur on koolituskulu) tulenevalt on keskväärtuse usalduspiirid väga laiad - 392€ kuni 1165€.

Koolituskulude hüvitamise kohustuse proportsionaalsusele hinnangu andmiseks küsiti uuringus töötajatelt, kas nad peavad sõlmitud koolituskulude kokkulepet mõistlikuks, sest tööandja teeb tavapärasest suuremaid kulutusi töötaja koolitamiseks. Uuringu järgi töötajatest, kes on sõlminud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe, 62% kuni 79% peab kokkulepet mõistlikuks ja 7% kuni 18% peab seda ebamõistlikuks (11% kuni 25% ei osanud hinnata, kas kokkulepe on mõistlik).

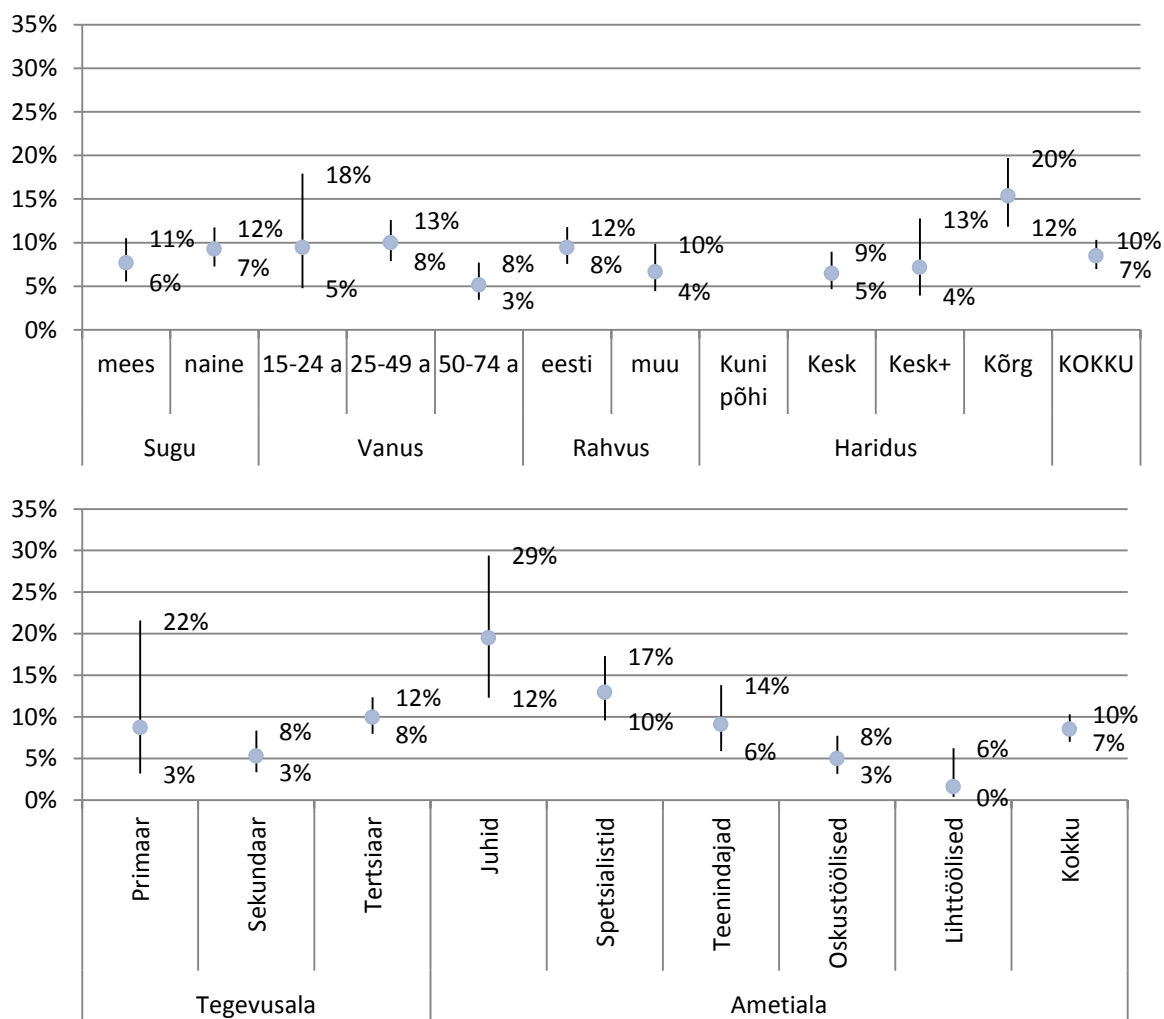
3.2.3. Õppepuhkus

Töötajate koolituste osalemisele võib mõju avaldada ka võimalus kasutada õppepuhkust. TLS näeb töötajatele ette õiguse (§ 67) nõuda töötasu säilitamisega õppepuhkust, mil töötajal on õigus keelduda töö tegemisest (TLS § 19 lg 1). TLSi jõustumisega muudeti ka vastavalt täiskasvanute koolituse seadust. Töölepingu (TLS § 67 lg 2) seadusega kehtestati töötajale täiendav nõudeõigus tasustamata õppuhkusele õppeasutusse sisseastumiseksamite tegemiseks. Täiskasvanute koolituse seaduse järgi (§ 8) aga antakse tasemekoolitusel osalemiseks erinevalt varasemast õppepuhkust õppevormist ja õppekoormusest sõltumata.

Poliitika muudatustega puhkepäevade ja tasustatud puhkepäevade arv, mida töötajal oleks võimalik kasutada, osadel töötajatel vähenes aga osadel suurenes. Täiskasvanu koolituse seaduse muudatuste kohaselt on töötajal nõudeõigus kokku 30 kalendripäevasele õppepuhkusele kalendriaasta jooksul ning siin 20 kalendripäeva eest makstakse töötajale keskmine töötasu kui õppepuhkus võetakse tasemekoolituse või tööalase koolituse omandamiseks. Ülejäänud 10 kalendripäeva on tasustamata puhkus. Tasemekoolituse lõpetamiseks on õigus saada täiendavalt 15 kalendripäeva õppepuhkust, mille eest makstakse tasu töötasu alammääras. Varasemas seaduses (TäKS § 8) oli töötajal tasemekoolitusel osalemiseks õigus 30 kalendripäevasele puhkusele õppeaastas. Tasemekoolituse lõpetamiseks anti täiendavat õppepuhkust, mille pikkus varieerus 28 kalendripäevast põhihariduse puhul 49 kalendripäevani magistri- ja doktori taseme lõpetamiseks. Tasemehariduse puhul oli tööandjal kohustus keskmise töötasuga tasustada kuni 10 kalendripäeva ja teised puhkusepäevad miinimumpalga ulatuses. Samuti oli töötajal kõrghariduse, magistri ja doktorikraadi omandamiseks täiendavalt õigus kuni 7 päevasele tasustamata puhkusele. Varasem seadus andis tööalasel koolitusel osalemiseks töötajale õiguse kuni 14 kalendripäevaks aastas keskmise palga säilitamisega. Vabahariduslikus koolituses osalemiseks andis varasem seadus töötajale õiguse kuni 7 kalendripäevaks aastas palgata õppepuhkust. Seega, tasemekoolituses osalemiseks kasutatavate puhkuse päevade arv vähenes, tööga seotud ja vabahariduslikes koolitustes osalemiseks kasutatavate õppepuhkuse päevade arv aga suurenes ning lõpptulemusena suurema osa töötajate õppepuhkuse kasutamise võimalused avardusid.

Töötajate läbilõikelise küsitluse andmetel 7% kuni 10% töötajatest on soovinud õppepuhkust üldharidus-, kutse- või kõrgkoolis õppimiseks või mõnel täienduskoolitusel osalemiseks. Siinjuures nooremad võrreldes vanematega, kõrgharidusega töötajad võrreldes madalama haridusega töötajatega ning kõrgemal ametialasel positsioonil olevad töötajad võrreldes madalamal ametialasel positsioonil olevate töötajatega on sagedamini soovinud õppepuhkust (vt ka Joonis 22)

JONIS 22 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON SOOVINUD ÕPPEPUHKUST, % TÖÖTAJATEST



Toodud statistika iseloomustab eelkõige püsiva enesetäiendamise väärtustamist ning oskuste ja teadmiste arendamise töötaja poolset kohustust. Õppepuhkuse kasutamise võimalust iseloomustab aga see, et 77% kuni 92% puhkust soovinud töötajatest peab õppepuhkuse saamist lihtsaks, 7% kuni 22% aga keeruliseks.

3.3. Töötaja korraldus

Töötaja korraldus iseloomustab tööülesannete täitmise ajakasutust, milles organisatsioon ning töötaja on kokku leppinud. Järgnevas töötaja korralduse analüüsis keskendutakse töötajale, valveajale, puhkeajale, ületunnitööle, töötamisele õhtusel ja öisel ajal ning vaba aja võtmisele.

3.3.1. Tööaeg, puhkeaeg

TLS § 43 lg 1 ja 2 on välja toodud, et täistööajaks on 40 tundi töötamist 7 päevase ajavahemiku jooksul ja täistööajaga töötaja töötab 8 tundi päevas. Selgitusena on uue seaduse puhul välja toodud, et kuigi täistööaja mõiste vastab varem kehtinud töö- ja puhkeaja seaduses määratletud tööajanormile, ei ole täistööaja mõiste võrreldav varasema tööajanormi mõistega, sest tööandja ja töötaja on vabad kokku leppima endale sobivas töötaja pikkuses ja korralduses (Treier et al., 2011).

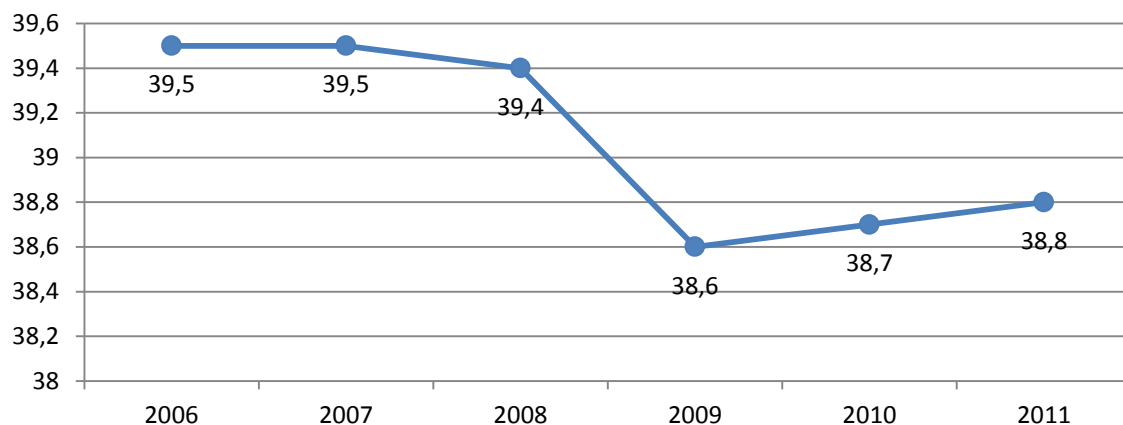
TLS tõi kaasa mitmeid muudatusi tööaja korralduses. Uue seaduse järgi tuleb eelkõige tagada, et töötaja saaks igapäevaselt 11 tundi (TLS § 51) ja iganädalaselt (TLS § 52) kas 48 tundi või summeeritud tööaja arvestuse korral 36 tundi katkematut puhkeaega.

TLSi kohaselt on igapäevase puhkeaja regulatsiooni järgi tööandjal kohustus anda töötajale, kes töötab 24-tunnise vahemiku jooksul üle 13 tunni, kohe pärast tööpäeva lõppu täiendavalt vaba aega võrdsest 13. töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51). Varasem töö- ja puhkeaja seadus tööandjale sellist kohustust ette ei näinud. Iganädalase puhkeaja osas uues seaduses sisulisi muudatusi ei tehtud.

Seaduse eelnõu seletuskirja järgi (lk 38) on tööaja reguleerimisel avalik huvi õigustatud töötaja tervise kaitse eesmärgi tagamiseks. Ka varasemaid empiirilisi uuringuid kokkuvõtvates metaanalüüsid (Sparks et al., 1997) ja süstemaatilistes kirjandusülevaadetes (Wagstaff ja Sigstad Lie, 2011) on leitud, et pikk tööaeg mõjutab negatiivselt töötaja tervist. Muutunud regulatsiooni valguses vaadatakse järgnevalt, kuidas on muutunud tööaja ja puhkeaja kasutamise praktikad.

Eesti Tööjõu uuringu andmetest selgub, et töötajate keskmine töötundide arv jääb alla 40 tunni nädalas. Kui majanduskriisi ajal töötajate keskmine töötundide arv nädalas langes, siis 2009 aastast on märgata väikest töötaja kasvutrendi. Muutused on aga väikesed, jäävad valikuuringu valimi statistilise vea piiridesse ning seega ei saa tõsikindlalt väita, et töötajate käitumine on ka tegelikult muutunud.

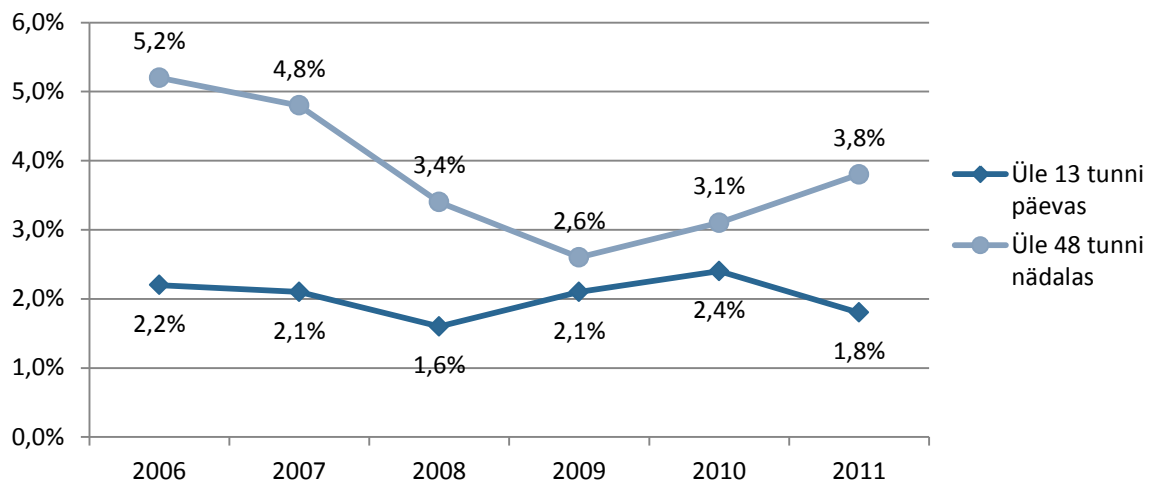
JOONIS 23 TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATE KESKMINE TÖÖNÄDALA PIKKUS TUNDIDES 2006-2011, H



Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Töö tegemise aja piirangut ja puhkeaja kasutamist iseloomustab, kui paljud töötajaid on töötanud pikki tööpäevi ja pikki töönädalaid. Tööjõu-uuringu andmetest nähtub, et nende töötajate osakaal, kes töötasid üle 13 tunni päevas või üle 48 tunni nädalas, suurenes majanduskriisi ajal. Samas muutused on taas väikesed, jäädes valikuuringu valimi statistilise vea piirides. Seega kuigi üle 48 tunni nädalas töötanud osakaal langes kuni 2009 aastani siis käesoleval hetkel ei saa veel öelda, kas üle 48 tunni nädalas töötavate töötajate osakaal on taas tõusma hakanud.

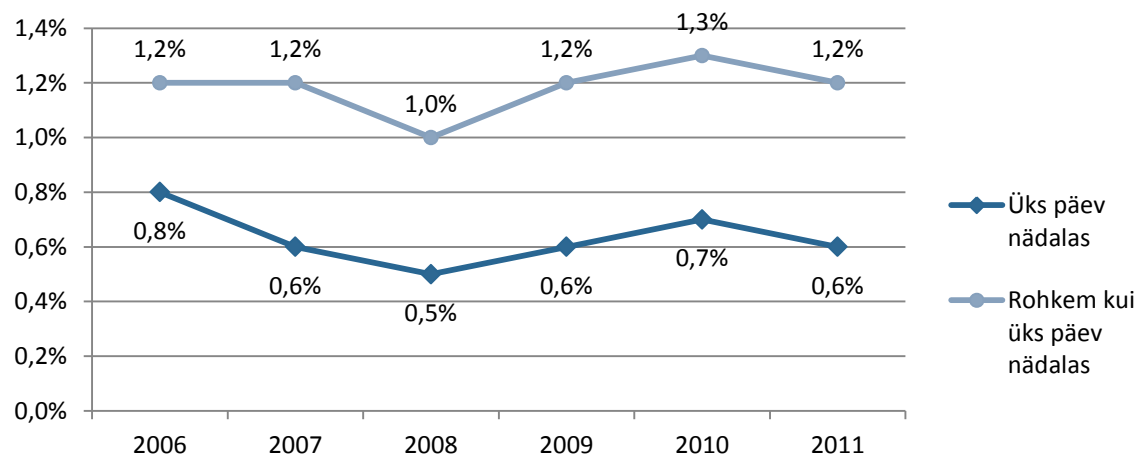
JONIS 24 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON TÖÖTANUD ROHKEM KUI 13 TUNDI PÄEVAS VÕI 48 TUNDI NÄDALAS 2006-2011, % TÖÖTAJATEST



Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Eesti Tööjõu-uuringu andmetest selgub ka, et (töölepinguga) töötajate osakaal, kes töötavad rohkem kui ühel päeval nädalas kauem kui 13 tundi, on suurem nende töötajate osakaalust, kes töötavad vaid ühel päeval nädalas üle 13 tunni. Valikuuringu meetodika aga ei võimalda hinnata, kas aastate lõikes on osakaaludes toimunud muutused, sest joonistel toodud muutused on väikesed ning valikuuringu valimi statistilise vea piires.

JONIS 25 TÖÖLEPINUGA TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON TÖÖTANUD ROHKEM KUI 13 TUNDI PÄEVAS 2006-2011, % TÖÖTAJATEST

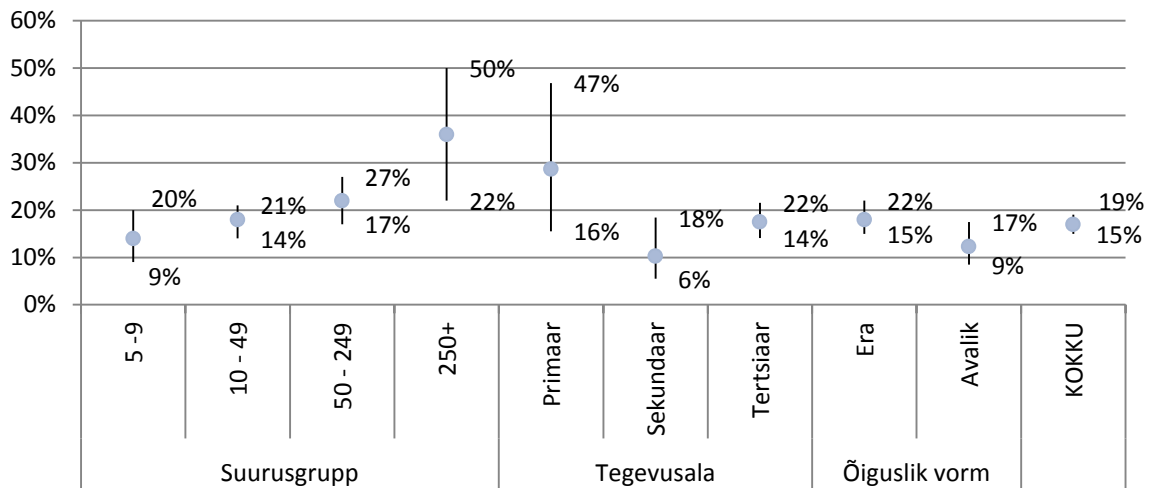


Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Seega, eeltoodud statistika näitab, et töötajate keskmine töönädala pikkus ja töötajate osakaal, kes teevad pikki töönädalaid, ei ole pärast TLSi jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete mõjutegurite koostoimes muutunud.

Käesoleva analüüsi jaoks läbi viidud tööandjate läbilõikelise uuringu andmetel 15-19% ettevõtetes, asutustes on aasta jooksul mõne töötaja tööpäev olnud pikem kui 13 tundi. Pikemad kui 13 tunnised tööpäevad on enam esinenud suuremates ettevõtetes.

JONIS 26 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS MÕNE TÖÖTAJA TÖÖPÄEV ON AASTA JOOKSUL OLNUD PIKEM KUI 13 TUNDI, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST

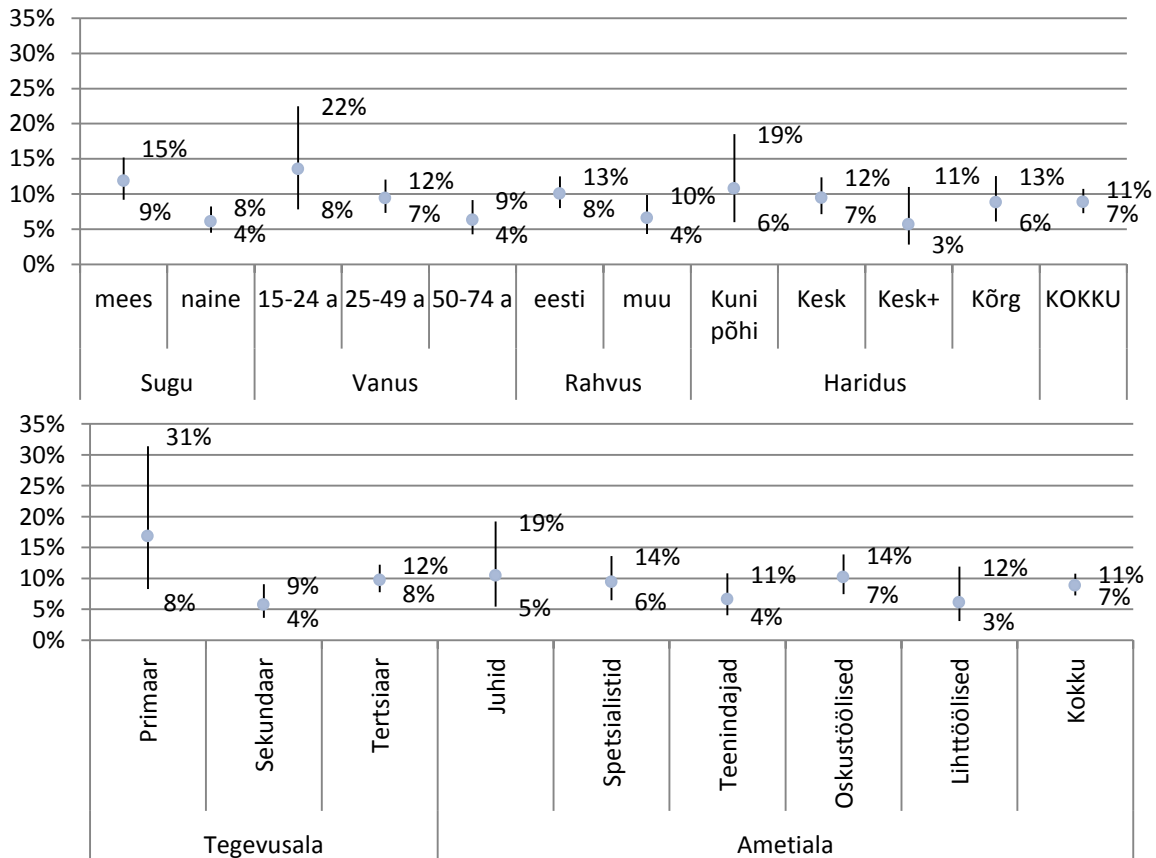


Nendest ettevõtetest, asutustest, kus on esinenud pikemaid kui 13 tunniseid tööpäevi, 50% kuni 66% ettevõtetes, asutustes on aasta jooksul vähemalt korra kauem kui 13 tundi tööpäevas töötanud kuni 20% töötajatest, 6% kuni 15% ettevõtetes, asutustes on kauem kui 13 tundi päevas tööd teinud 20% kuni 40% töötajatest ning 6% kuni 16% ettevõtetes, asutustes on 40% kuni 60% töötajatest pidanud rohkem kui 13 tundi päevas tööd tegema. 3% kuni 11% ettevõtetes, asutustes on aasta jooksul kõik töötajad vähemalt korra pidanud töötama rohkem kui 13 tundi tööpäevas.

Seaduses sätestatud tööpäevade vahelises puhkeajas võivad töösuhte osapooled teatud juhtudel teha erandeid kollektiivlepingutega (TLS § 51 lg 3). Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel 4% kuni 13% ettevõtetest, asutustes, kus töötajad on aasta jooksul teinud üle 13-tunniseid tööpäevi, on üle 13 tunnised tööpäevad kokku lepitud kollektiivlepingus. Siinjuures 1% kuni 8% ettevõtetest, asutustest ei tea, kas üle 13 tunnised tööpäevad on kollektiivlepingus kokku lepitud.

Töötajate läbilõikelise küsitluse andmetel on 1% kuni 2% töötajatest aasta jooksul iga päev nädalas töötanud rohkem kui 13 tundi, 3% kuni 6% on 13 tunnist pikemaid tööpäevi teinud paar korda nädalas ning 8% kuni 11% töötajatest on töötanud üle 13 tunni tööpäevas paar korda kuus. Töötajatest 62% kuni 68% pole aasta jooksul kordagi töötanud üle 13 tunni tööpäevas. Üle 13 tunniste tööpäevade tegemine on rohkem levinud meeste seas.

JONIS 27 IGA PÄEV, PAAR KORDA NÄDALAS VÕI KORD NÄDALAS ÜLE 13 TUNNI PÄEVAS TÖÖTAVATE TÖÖTAJATE OSAKAAL, % TÖÖTAJATEST

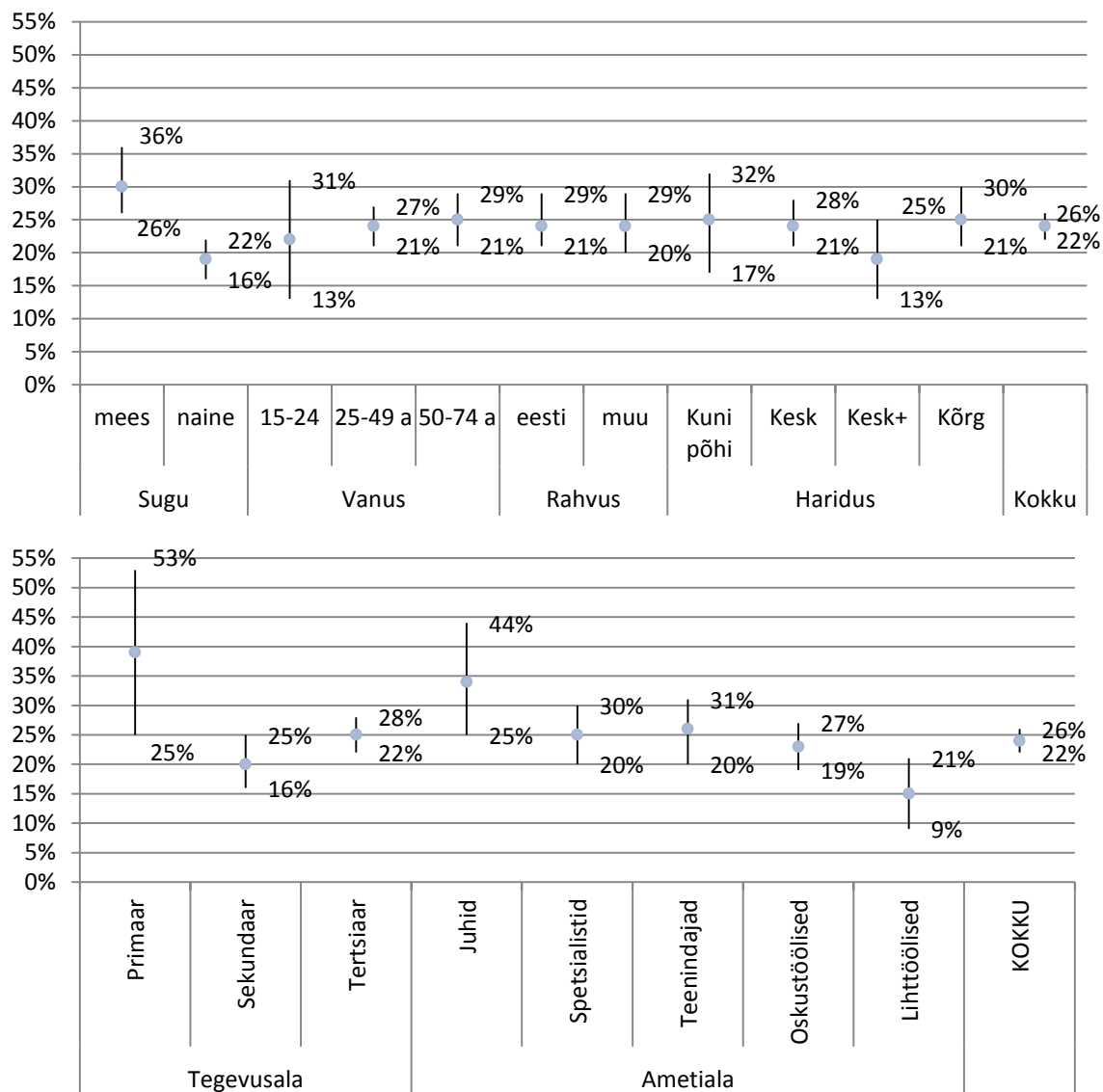


TLSi järgi (§ 51 lg 4) on tööandja kohustatud töötajale pärast 13 tundi töötamist andma vaba võrdset 13 töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51 lg 4). Küsitlusuuringust aga selgub, et vaid 35% kuni 50% ettevõtetes, asutustes said töötajad pärast üle 13 tundi tööpäeva alati puhata vähemalt 11 tundi järjest ja 25% kuni 39% ettevõtetes, asutustes said töötajad sageli puhata rohkem kui 11 tundi järjest. Harva sai puhata 9% kuni 20% ettevõtete, asutuste töötajatest ning 0% kuni 6% ettevõtetes, asutustes ei saanud töötajad, kes olid üle 13 tunni töötanud, mitte kunagi puhata rohkem kui 11 tundi järjest. Töötajatest sai pärast rohkem kui 13 tundi tööpäeva alati puhata üle 11 tunni 23% kuni 32% töötajatest ja enamasti puhata üle 11 tunni 29% kuni 39% töötajatest. Samas 15% kuni 23% töötajatest said üle 13 tundi tööpäevade järel puhata üle 11 tunni harva ning 11% kuni 19% töötajatest mitte kunagi. Tööandjate ja töötajate rühmade lõikes siin statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Tööajaga on tihedalt seotud ka valveaeg. Seaduse seletuskirja järgi (lk 43) on valveaeg aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, aga on kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korraldusel tööülesandeid täitma asuma. Enne TLSi jõustumist reguleeriti valveaega töö ja puhkeaja seadusega (§ 10). Kui varasemas regulatsioonis loeti valveaega puhkeaja osaks ja seda võis kohaldada kuus 30 tunni ulatuses (§ 10 lg 1), siis kehtiva seaduse järgi ei ole valveaeg enam puhkeaja osa ning valveaja kasutamisel peab olema tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus (§ 48 lg 2). Kuna valveajal ei saa töötaja täiel määral puhkamisele keskenduda ning peab olema vajadusel valmis koheselt tööülesandeid täitma, on õigustatud valveaja eest tasu maksmine 1/10 ulatuses kokkulepitud töötasust.

Töötajate läbilõikelise küsitluse järgi on 22% kuni 26% töötajatest tööandjaga kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (see tähendab leppinud kokku valveajas).

JONIS 28 VALVEAJA KOKKULEPPEGA TÖÖTAJATE OSAKAAL, % TÖÖTAJATEST



Rohkem on tööandjaga valveajas kokku leppinud mehed, primaarsektori töötajad ning juhtivatel positsioonidel töötavad inimesed.

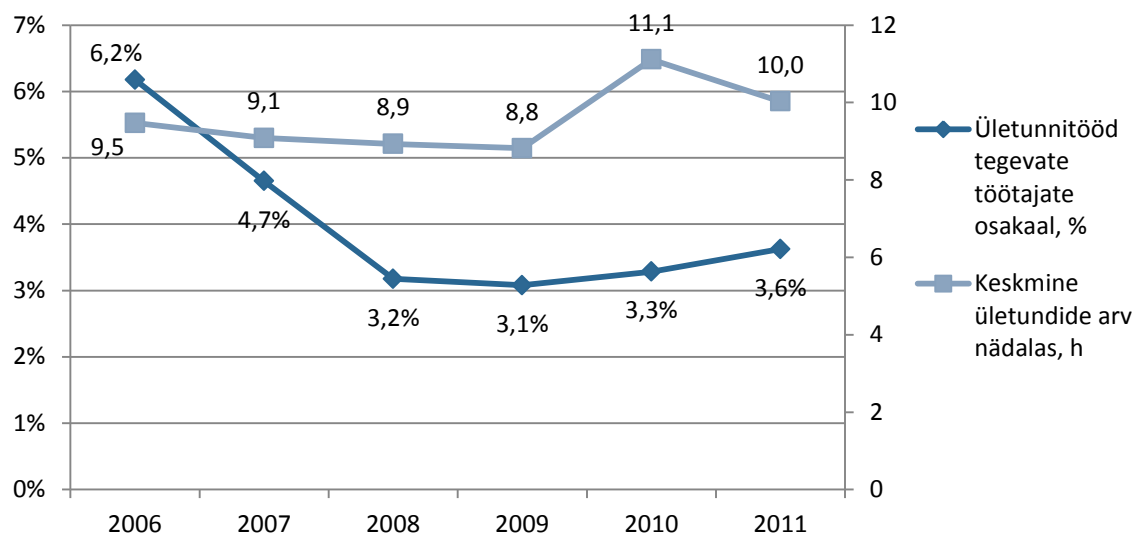
Analüüsist ilmnes, et valveaja kokkulepete levik töötajate seas on üllatavalt suur. Küsitlusuuring võib siin aga valveaja kokkulepete levikut ülehinnata, kui töötajad peavad igasugust väljaspool tööaega tööandjale kättesaadavaks olemist valveajaks. Teisest küljest võib see aga viidata vajadusele täpsustada seaduses valveaja mõistet, et see aeg selgemalt eristuks muudest võimalikest kokkulepetest, millega töötaja vajadusel tööle asub.

3.3.2. Ületunnitöö

Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja, ehk tegema ületunnitööd. Lähtuvalt TlSi § 46 lg 1 ei tohi töötaja tööaeg kokku ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Pooled võivad kokku leppida pikemas tööajas, kuid kokku ei tohi tööaeg ületada keskmiselt 52 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta 4-kuulise arvestusperioodi jooksul. Sisuliselt ei ole uue seadusega töö tegemise aja piirmäär muutunud, küll aga muudeti piirmäär põhimõtet. Varasemalt kehtinud töö- ja puhkeaja seadus sätestas täiendavate ületunnitöö tundide arvu aastas (ei tohtinud ületada 200 tundi), uus seadus määratleb täiendavate ületunnitöö tundide arvu nädala kohta eesmärgiga tagada töötajatele regulaarne piisav puhkeae ning seeläbi kaitsta töötaja tervist (Treier et al., 2011).

Eesti Statistikaameti Tööjõu-uuringu andmetel vähenes ületunnitööd tegevate töötajate osakaal 2008 aastaks võrreldes 2006 aastaga ligi kolme protsendipunkti võrra 3% tasemele ning on ka sellele tasemele järgnevatele aastatele jäänud. Aastate lõikes ei ole statistiliselt olulisi suuri muutusi toimunud keskmises ületundide arvus nädalas.

JONIS 29 ÜLETUNDE TEGEVATE TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATE OSAKAAL JA KESKMISED ÜLETUNNID NÄDALAS 2006-2011



Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Ületunnitöö hüvitatakse kas vaba aja andmisega või lisatasuga (TlS § 44 lg 6). Siinjuures kui varasem töö- ja puhkeaja seadus ei eelistanud ühte hüvitamise vormi teisele, siis lähtuvalt seadusest peaks tööandja ületunnitöö hüvitama eelkõige vaba aja andmisega tööaja arvelt tulenevalt eesmärgist kaitsta töötaja tervist (Treier et al., 2011). Muutunud tööpoliitika valguses on eriti oluline vaadata, kuidas on muutunud ületunnitöö kompenseerimise praktikad. Tööseadusandluse mõisteid järgivat andmestikku ületunnitöö hüvitamise trendide iseloomustamiseks Eestis ei ole. Küll aga saab Eesti Tööjõu-uuringu andmestikuga iseloomustada (rahaliselt) tasustatud ja tasustamata ületunde tegevate töötajate osakaalu ning tasustatud ja tasustamata ületundide keskvaartuste trendi (vt Tabel 2.)

TABEL 2 TASUSTATUD JA TASUSTAMATA ÜLETUNDE TEGEVATE TÖÖTAJATE OSAKAAL JA ÜLETUNDIDE KESKMINE 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ainult tasustatud ületunde tegevate töötajate osakaal	4,0%	3,1%	2,2%	1,9%	1,8%	2,3%
Ainult tasustatud ületunde tegevate töötajate ületundide keskmine nädalas	9,8	9,8	9,7	10,0	11,6	11,1
Lisaks tasustatud ületundidele tasustamata ületunde tegevate töötajate osakaal	1,4%	4,2%	0,9%	2,8%	0,8%	1,6%
Lisaks tasustatud ületundidele tasustamata ületundide keskmine nädalas	7,5	8,8	8,0	7,0	5,0	5,8
Ainult tasustamata ületunde tegevate töötajate osakaal	2,2%	1,6%	1,0%	1,2%	1,5%	1,3%
Ainult tasustamata ületunde tegevate töötajate ületundide keskmine nädalas	8,7	7,0	7,0	7,0	10,7	9,5

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Tabelist kaudsete andmetega hüvitamise praktikate trende hinnates saab järeldada, et statistiliselt olulisi muutusi ületunnitöö hüvitamises rahas ei ole toimunud. Trendi kinnitamiseks küsiti tööandjate läbilõikelises küsitlusuuringus ettevõtete, asutuste esindajatelt, kas tulenevalt uue seaduse jõustumisest on muutunud ületunnitöö hüvitamise praktikad. Uuringust selgus, et viimase kolme aasta jooksul on ületunnitööd tehtud 53% kuni 60% ettevõtetes, asutustes. Sagedamini hüvitatakse ületunnitööd töötajatele vaba aja andmisega - 33% kuni 40% ettevõtetes, asutustes hüvitatakse ületunnitööd vaba aja andmisega ja 28% kuni 36% ettevõtetes, asutustes hüvitatakse ületunnitööd rahas ning nii vaba aja kui lisatasu maksimisega hüvitatakse ületunnitööd 27% kuni 34% ettevõtetes, asutustes. Uuringu järgi 0% kuni 2% ettevõtetest, asutustest ületunnitööd ei hüvita (Eesti Tööelu-uuringu järgi 24% ületunnitööd teinud töötajate ületunde tööandja ei hüvitanud (Masso ja Karotam 2011: 21)). 5% kuni 9% ettevõtetest, asutustest hindab, et ületunnitööd hüvitatakse vaba aja andmisega oluliselt sagedamini ning 10% kuni 16% ettevõtetest, asutustest hindab, et seda tehakse sagedamini. 41% kuni 49% ettevõtetes, asutustes ei ole pärast uue seaduse kehtima hakkamisest ületunnitöö hüvitamine vaba ajaga ei sagenenud ega harvenenud. Samas, 4% kuni 7% ettevõtetest, asutustest hindas, et tulenevalt uuest seadusest hüvitatakse ületunnitööd vaba aja andmisega harvemini ja 6% kuni 10% hindab, et teeb seda oluliselt harvemini.

3.3.3. Töötamine õhtusel ja öisel ajal

Tööajakorralduse analüüsil on oluline vaadata ka töötamist õhtusel ja öisel ajal. Töötajad võivad õhtuti või öösiti töötada kas sellepärast, et nad töötavad osaliselt või täielikult õhtuses või öises vahetuses, või tehakse pikki tööpäevi, mille puhul osa tööajast nihkub õhtusesse või öisesse aega (Robert et al., 2007). Töösuhete osapooltel võivad olla erinevad huvid ja vajadused töö korraldamiseks õhtusele või öisele ajale. Tööandja võib näiteks masinate, vahendite jne täiskoormamiseks jaotada töö mitmeks vahetuseks, millest üks jääb õhtusele või öisele ajale. Töötaja võib soovida töötada mittetavapärasel ajal, et ühitada tööelu eraeluga, näiteks kooliskäimisega. Samas, õhtusel ja öisel ajal töötamise mittedesireetavaks kõrvalmõjudeks võivad olla terviseprobleemid (Wagstaff ja Sigstad Lie,

2011) ning töötamine õhtuti või öösiti võib mõjutada elukorraldust, näiteks võimalust kasutada teenuseid, osaleda kultuuriüritustel ja suhelda lähedastega, sõpradega, ning tuua kaasa tavapärasest erinevaid strateegiaid töö ja eraelu ühitamiseks (Beutell, 2010).

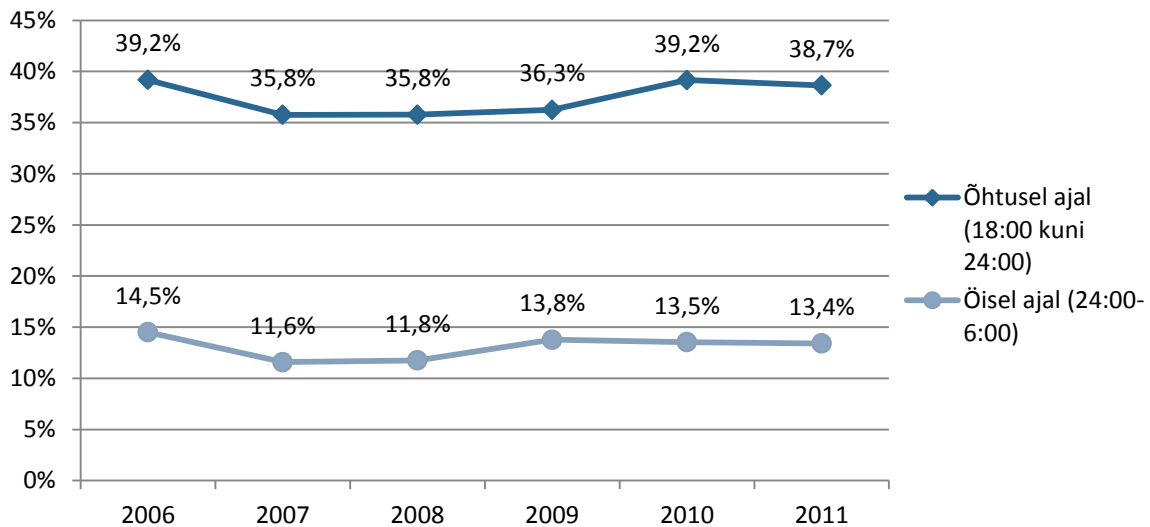
TLSi jõustumisega toimus kolm olulisemat muudatust õhtusel ja öisel ajal töötamise regulatsioonis. Esiteks, kui varem kehtinud töö- ja puhkeaja seadus (§ 11 lg 1) reguleeris eraldi töötamist õhtusel ajal (kella 18:00-st kuni 22:00ni) ja öisel ajal (kella 22:00st kuni 6:00ni), siis uus seadus reguleerib vaid töötamist öisel ajal (§ 50). Teiseks, uus seadus (TLS § 50) kehtestab võrreldes varem kehtinud töö- ja puhkeaja seadusega (§ 11 lg 5) täpsema öisel ajal töötamise piirangu. Seletuskirja järgi (lk 44) tuleneb piirang sellest, et öine töötamine on inimese tervisele kurnavam kui päevane, eelkõige selle tõttu, et öine töötamine ei välista vajadust olla üleval ka osa päevases ajast ning öine eluviis on vastuolus inimese olemusega. Öötöö kasutamise piiramiseks kehtestab TLS öötöötaja mõiste (§ 50 lg 1), see on töötaja, kes oma igapäevases tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast töötab öisel ajal. Seaduses kehtestatud piirangute järgi (§ 50 lg 1 ja lg 2) ei tohi öötöö ületada kaheksat tundi 24-tunnise vahemiku kohta ja nädala keskmine töötundide arv päeva kohta ületada kaheksat tundi. Kolmandaks, tööajakorraldust võib mõjutada ka muutunud öötöö (ja õhtusel ajal tehtava töö) hüvitamise regulatsioon. Öötöö hüvitatakse vaba aja andmisega või rahalise hüvitisega (§ 45). Kui varasemalt nägi palgaseadus (§ 17) ette, et öösel tehtava töö eest maksab tööandja lisatasu, mis ei tohi olla väiksem kui 20% töötaja tunnipalga määrast, siis TLSi järgi (§ 45) maksab tööandja töö eest 1,25 kordset töötasu. Seega TLSiga muutus öötöö kasutamine töötaja töötasu suurenemisega tööandjale mõnevõrra kallimaks.

Kokkuvõtvalt, uus seadus dereguleerib õhtuse töö kasutamist ja seega soodustab selle töövormi kasutamist. Samas, seadus reguleerib ülatuslikumalt öötöö kasutamist, et ennetada öötööga kaasneva võivaid terviseprobleeme. Selle tulemusena võib olla ka õhtusel ajal töötamise levik suurenenud ja öisel ajal töötamise levik vähenenud. Järgnevalt vaadataksegi statistiliste andmete alusel, kuidas on öötöö ja õhtusel ajal töö kasutamine muutunud.

Öötöö ja õhtusel ajal töö kasutamise trendi saab iseloomustada Eesti Tööjõu-uuringu andmetega. Siinjuures aga rahvusvahelise metoodika alusel läbiviidavas uuringus on õhtusel ja öisel ajal töötamise määratlused erinevad võrreldes Eesti seadusandluses kasutatavatega. Kui seaduses loetakse öiseks ajaks vahemikku kella 22:00st kuni 6:00ni siis Eesti Tööjõu-uuringu ajavahemikku kella 24:00st kuni 6:00ni. Samuti, kui varem kehtinud töö- ja puhkeaja seaduses loeti õhtuseks ajaks vahemikku kella 18:00-st kuni 22:00ni, siis Eesti Tööjõu uuringus ajavahemikku 18:00st kuni 24:00ni.

Tööjõu-uuringu andmete analüüs näitab, et õhtusel ja öisel ajal töötavate töötajate osakaalu trendis statistiliselt olulisi suuri muudatusi ei ole toimunud (Joonis 30). Toodud trend otseselt ei tähenda, et TLSi muutunud regulatsioon ei ole avaldanud mõju öötöö kasutamisele, sest öötöö kasutamist mõjutavad seaduse kõrval ka muud tegurid, näiteks majandus- ja sotsiaalse keskkonna muutumine. Või-olla erinevad võimalikud mõjutegurid on öötöö kasutamist mõjutanud erinevas suunas ja summaarselt üksteist tasakaalustanud. Seetõttu võib-olla just tulenevalt tööpoliitikast ei ole öisel ajal töötavate töötajate osakaal viimase kolme aasta jooksul suurenenud.

JONIS 30 ÕHTUSEL AJAL JA ÖISEL AJAL TÖÖTAJATE OSAKAAL, % TÖÖLEPINGUGA TÖÖTAJATEST



Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring, autori arvutused

Käesoleva analüüsi jaoks küsiti ka ettevõtete, asutuste esindajatelt hinnangut, kuidas tulenevalt uuest seadusest on muutunud öötöö ja õhtusel ajal töö kasutamine. Uuringu järgi 55% kuni 61% ettevõtetest, asutustest on viimase 3 aasta jooksul olnud õhtusel ajal, st kella 18:00 ja 22:00 vahel töötavaid töötajaid. Õhtuse aja tööd kasutanud ettevõtetest, asutustest 1% kuni 4% on enda hinnangul tulenevalt uuest seadusest suurenenud õhtusel ajal töötavate töötajate osakaal, 86% kuni 93% hindab, et osakaal on jäänud samaks ning 6% kuni 13% hindab, et õhtusel ajal töötavate töötajate osakaal on tulenevalt uuest seadusest vähenenud. Öötööd on kolme aasta jooksul kasutanud 23% kuni 28% ettevõtetest, asutustest. Öötööd kasutanud ettevõtetest, asutustest 1% kuni 7% hindab, et tulenevalt uuest seadusest on ettevõttes, asutuses suurenenud öötööd tegevate töötajate osakaal, 82% kuni 93% arvab, et osakaal on jäänud samaks ning 5% kuni 15% hindab, et öötööd tegevate töötajate osakaal on vähenenud. Ettevõtete, asutuste rühmade lõikes öötöö ja õhtuse aja töö kasutamisele antud hinnangud statistiliselt oluliselt ei erine.

Seega, kuigi TLS soodustab õhtusel ajal töötamist ja pärsib öisel ajal töötamist, siis statistika olulisi erinevusi nende tööajavormide kasutamise praktika trendis ei näita. Ettevõtete, asutuste arvamused aga seaduse muudatuste mõju kohta erinevad.

3.3.4. Vaba aeg

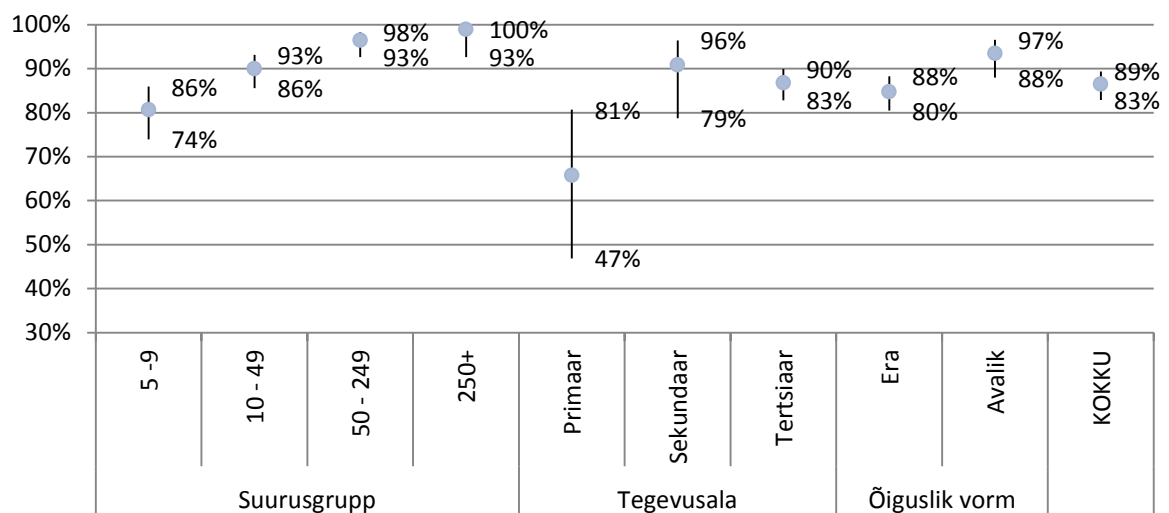
Töösuhtes lepivad töötaja ja tööandja kokku, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (TLS § 5 lg 7). Töötajal võib tekkida mitte-prognoositav ja mitte-kontrollitav olukord, kus ta tööd teha ei saa. Selliseks olukorraks võib olla näiteks vajadus minna arsti vastuvõtule või koju torumeest, elektrikut parandustöodes juhendama. Töösuhte kvaliteeti iseloomustab see, kuivõrd töötaja saab vajadusel võtta tööst vaba aega ja valida aega, millal ta täidab kokkulepitud tööülesandeid. TLSi järgi on töötajal sellises olukorras õigus nõuda tööandjalt vaba aega ja vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve (TLS § 38 ja 42).

Töösuhtes üldjuhul kui töötaja tööd ei tee siis tööandjal ei ole ka kohustust töötasu maksta. Uues seaduses (TLS § 38) nähakse siin aga erand, mille järgi mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tulenevalt kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui

töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel, siis tööandja peab töötajale andma vaba aega ja maksuma keskmist töötasu. Töölepingu seaduse seletuskirja järgi (lk 36) on tööandjal kohustus töötajast tuleneva töötamise takistuse korral töötasu maksta näiteks juhul, kui töötaja käib tööajast notariaalset tehingut sõlmimas, arsti vastuvõtul, lähedase matusel, Kaitseressursside Ameti arstlikus komisjonis vms juhul; kui töötaja aga pikema aja jooksul peab igapäevaselt tööajast ühe tunni täitma perekondlikke kohustusi (hoolitsema vanema eest, käima lastel lasteaias järele) või käima meditsiinilistel protseduuridel, ei saa eeldada, et tööandjal on jätkuvalt töötasu maksmise kohustus. Sellist töötaja õigust ja tööandja kohustust varem kehtinud EV TLSis ei olnud.

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel 83% kuni 89% ettevõtetes, asutustest on aasta jooksul töötajad isiklike või perekondlikel põhjustel pidanud tööajast töölt ära käima.

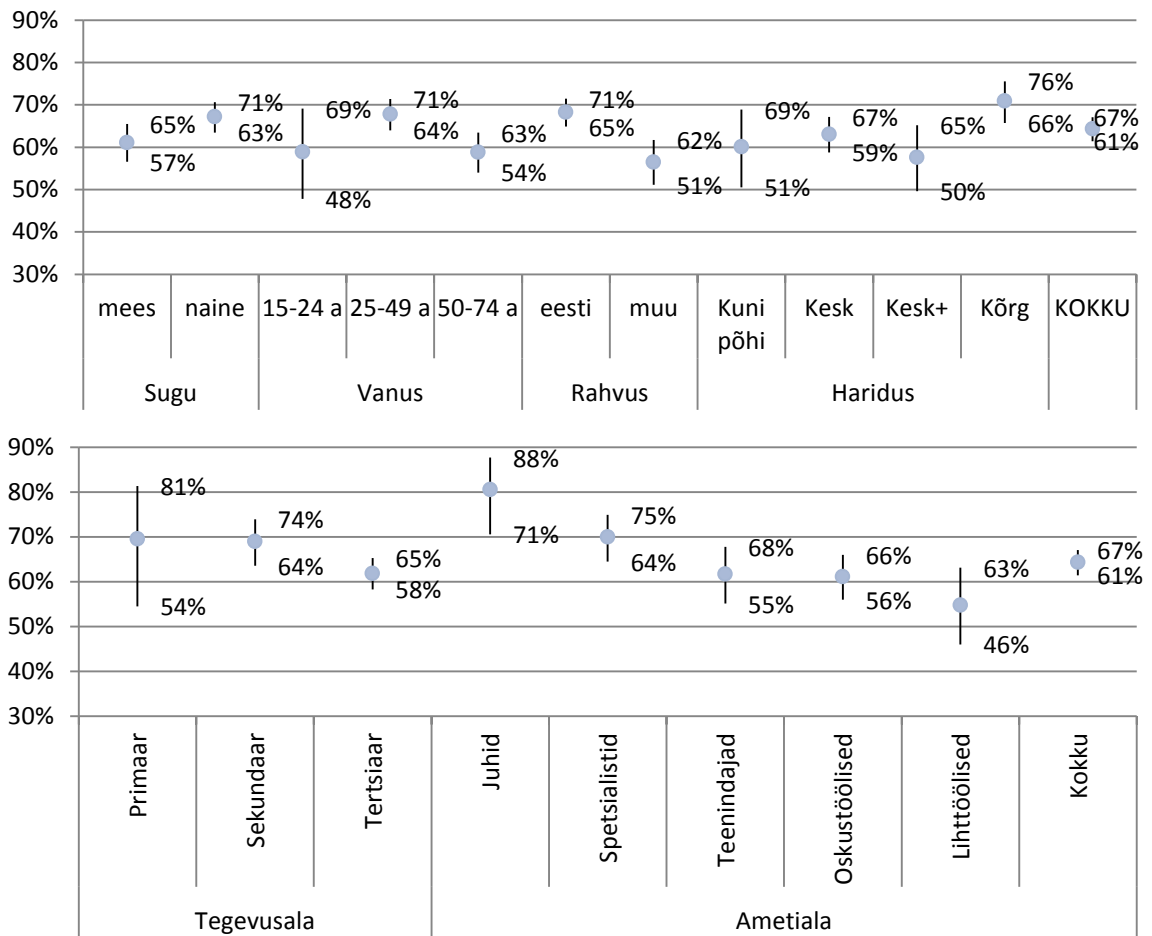
JONIS 31 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUST TÖÖTAJAD ON ISIKLIKEL VÕI PEREKONDLIKEL PÕHJUSTEL PIDANUD TÖÖAJAST TÖÖLT ÄRA KÄIMA, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Rühmade lõikes on ettevõtted, asutused sarnased ning statistiliselt oluliselt erineva sagedusega rühmi uuringust ei ilmnenud.

Töötajate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel on 61% kuni 67% töötajatel aasta jooksul tulnud ette olukordi, kus isiklikel või perekondlikel põhjustel on olnud vaja tööajast töölt ära käia.

JONIS 32 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLEL ON OLNUD VAJADUS ISIKLIKEL VÕI PEREKONDLIKEL PÕHJUSTEL TÖÖAJAST TÖÖLT ÄRA KÄIA, % TÖÖTAJATEST



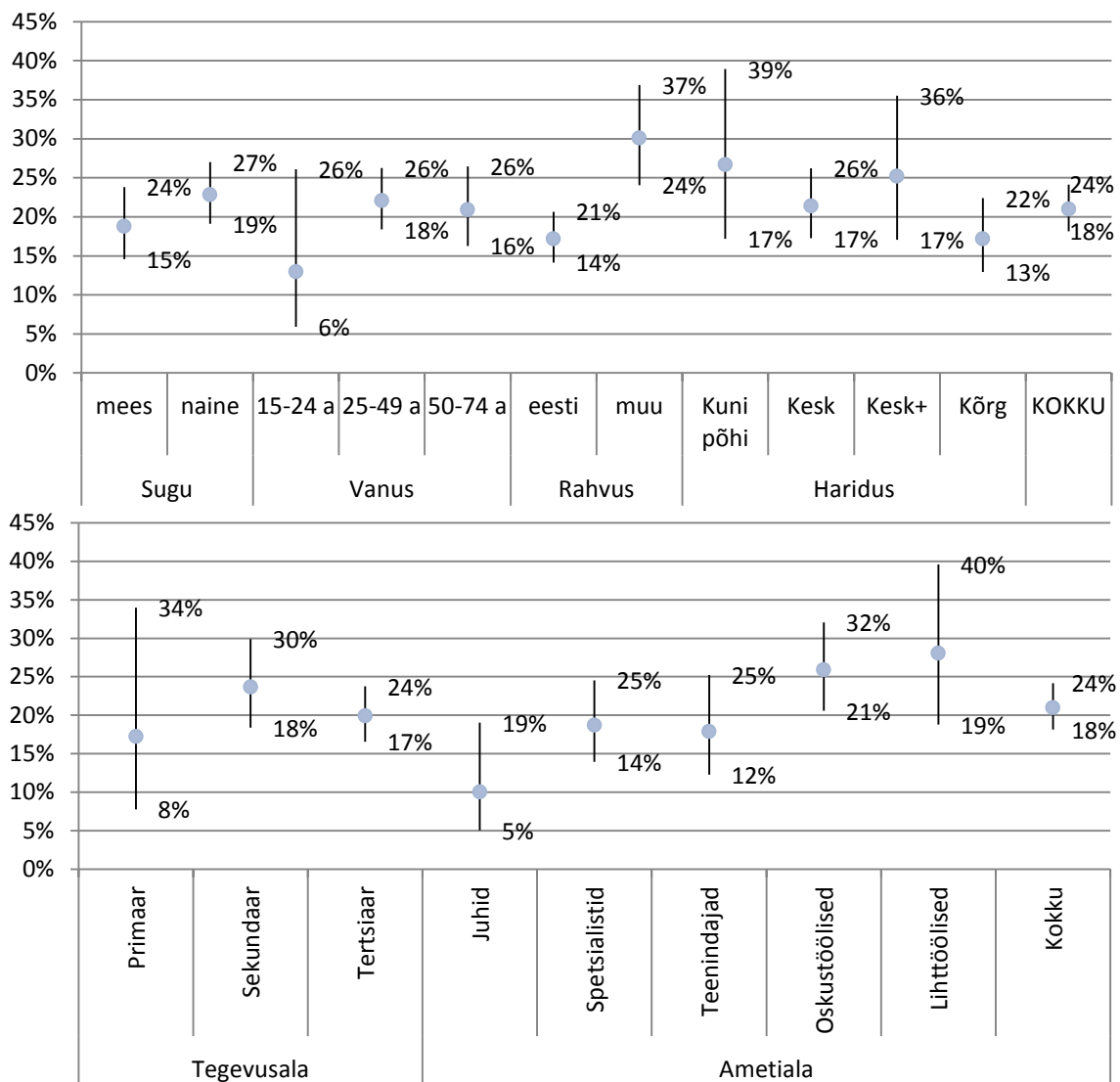
Töötajate rühmade lõikes isiklikel põhjustel vaba aja võtmist analüüsidest ilmneb, eestlased võrreldes muust rahvusest töötajatega, kõrgharidusega töötajad võrreldes madalama haridusega töötajatega ning kõrgemal ametialasel positsioonil töötajad võrreldes madalamal ametialasel positsioonil töötajatega on sagedamini vajanud tööst vaba aega isiklikel või perekondlikel põhjustel.

Uuringu järgi 28% kuni 35% töötajatest, kes on soovinud vaba aega isiklikel või perekondlikel põhjustel, on sellist vajadust ette tulnud korra või paar korda kuus, 28% kuni 34% on vajadus ette tulnud korra kvartalis ning 34% kuni 41% veel harvem. Samuti, 53% kuni 60% võttis töölt vaba aega isiklikel või perekondlikel põhjustel kuni pool tööpäeva, 31% kuni 38% terve tööpäeva ning 7% kuni 11% kaks või enam tööpäeva.

Töösuhte kvaliteeti iseloomustab see, kuivõrd töötaja saab vajadusel võtta tööst vaba aega ja valida tööaega, millal ta täidab kokkulepitud tööülesandeid. Uuringu järgi hindab 81% kuni 90% töötajatest, et tööajast tunni või kahe vabaks võtmine, et tegeleda isiklike või perekondlike asjadega, on lihtne, 11% kuni 19% hindab aga, et see on keeruline. Siin ilmneb, et kõrgharidusega töötajad võrreldes madalama haridusega töötajatega ning kõrgemal ametialasel positsioonil töötajad võrreldes madalamal ametialasel positsioonil töötajatega harvemini hindavad, et tööajast vaba aja võtmine isiklikeks või perekondlikeks asjadeks on keeruline.

Töötaja võimalusi vajadusel tööst vaba aega võtta iseloomustab see, kas töötajad on pidanud vajadust tööandjale tõendama. Uuringu järgi 18% kuni 24% töötajatest, kes on vajanud tööst vaba aega, on pidanud tööandjale tõendama vajadust isiklikel või perekondlikel põhjustel tööajast töölt ära käia.

JONIS 33 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON PIDANUD VABA AJA VÕTMISE VAJADUST TÖÖANDJALE TÕENDAMA, % TÖÖTAJATEST, KELLEL ON OLNUD VAJA VABA AEGA VÕTTA



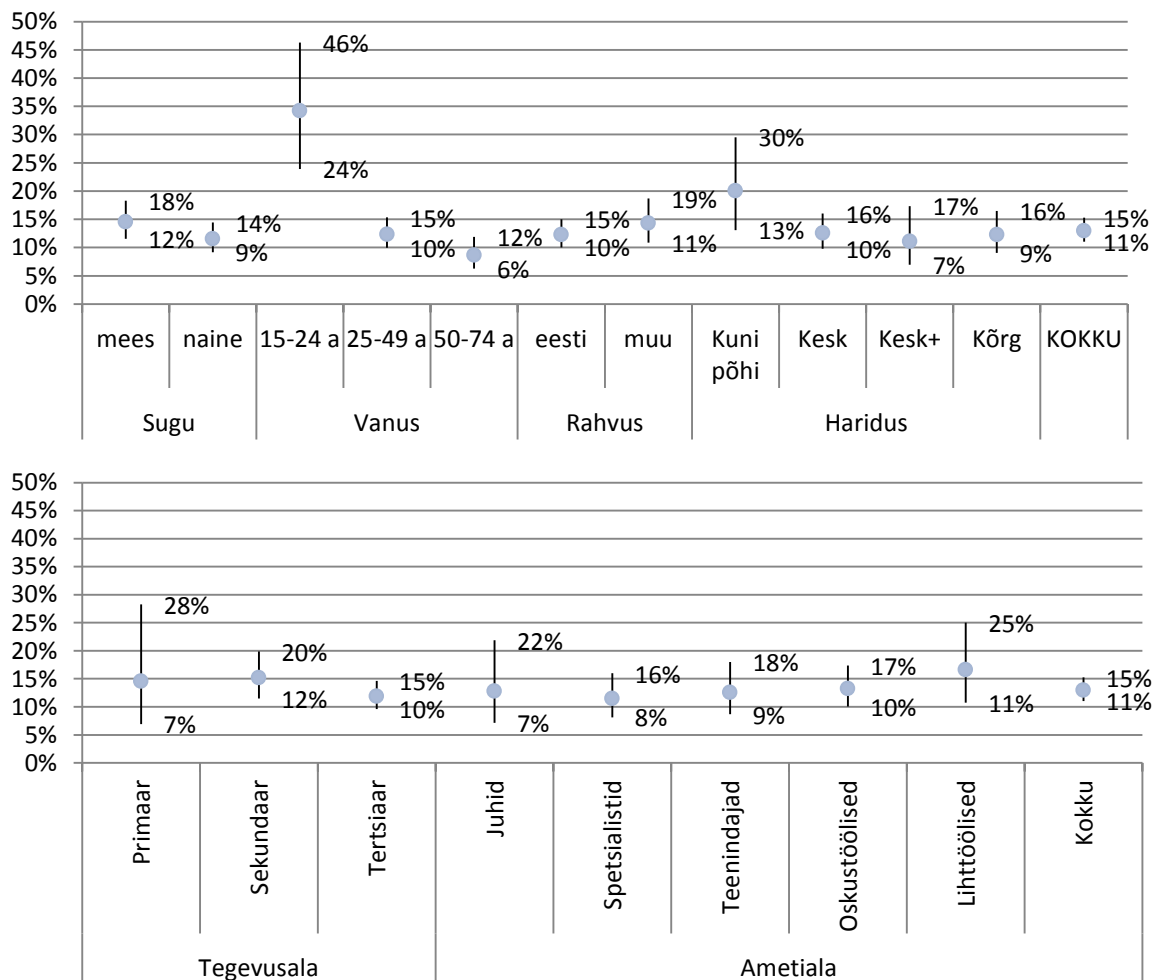
Töötajate rühmade lõikes vaba aja võtmise vajaduse tõendamist analüüsid selgub, et eestlased võrreldes muust rahvusest töötajatega ja kõrgemal ametialasel positsioonil olevad töötajad võrreldes madalamal ametialasel positsioonil olevate töötajatega on väiksema tõenäosusega pidanud vaba aja võtmise vajadust tööandjale tõendama.

3.4. Põhipuhkus

Tööpoliitika (töölepingu seaduse seletuskiri lk 46) näeb töötajale töövõime taastamiseks, järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks ja lõõgastumiseks õiguse nõuda iga-aastast põhipuhkust. Nii varasema puhkuse seaduse (§ 9) kui ka kehtiva TLSi (§ 54) alusel on põhipuhkuse pikkus vähemalt 28 kalendripäeva aastas, millal töötaja ei pea tööülesandeid täitma (kuid osadel töötajatel on ka nõudeõigus pikemale põhipuhkusele, vt TLS § 48 - §55).

Töötajate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on 85% kuni 89% töötajatest puhanud 28 või rohkem kalendripäeva aastas, kuid alla 28 kalendripäeva on puhanud 11% kuni 15% töötajatest. Joonis 34 iseloomustab aastas alla 28 kalendripäeva põhipuhkust võtnud töötajate osakaalu rühmade lõikes.

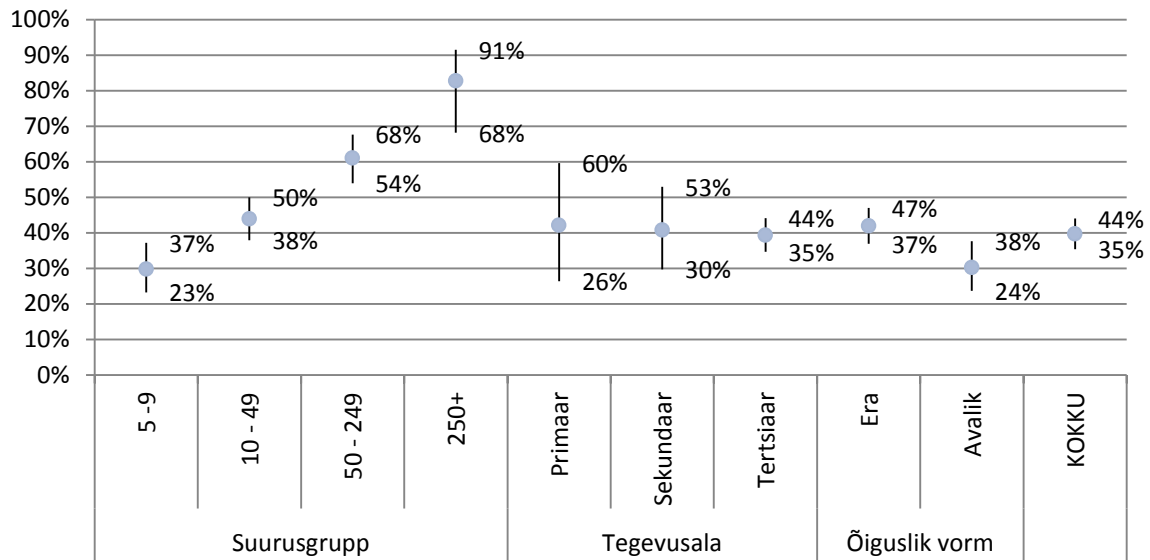
JONIS 34 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE PÕHIPUHKUS OLI ALLA 28 KALENDRIPÄEVA, % TÖÖTAJATEST



Eeltoodud joonistelt ilmneb, et töötajate rühmade lõikes üldjuhul suuri olulisi erinevusi ei ole, kuid just nooremad võrreldes eakamate töötajatega puhkasid kalendriaastas sagedamini vähem kui 28 kalendripäeva.

Tööandjate läbilõikelise uuringu järgi 35% kuni 44% ettevõtetes, asutustes on viimase 2 kalendriaasta jooksul juhtunud, et töötajate põhipuhkus on olnud lühem kui 28 kalendripäeva ja kasutamata jäänud puhkusepäevad lükati järgnevasse aastasse. Sagedamini on puhkepäevi järgmisesse aastasse lükatud suuremates ettevõtetes, asutustest, kuid suurem töötajate arv toob paratamatul ka selle tõenäosuse kasvu. Ettevõtetest, asutustest, kus on puhkepäevi edasi lükatud, 60% kuni 62% on edasi lükatud alla 20% töötajate puhkepäevi ning 24% kuni 31% üle 20% töötajate puhkepäevi.

JONIS 35 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS ON TÖÖTAJATE PUHKEPÄEVI LÜKATUD JÄRGMISESSE AASTASSE, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



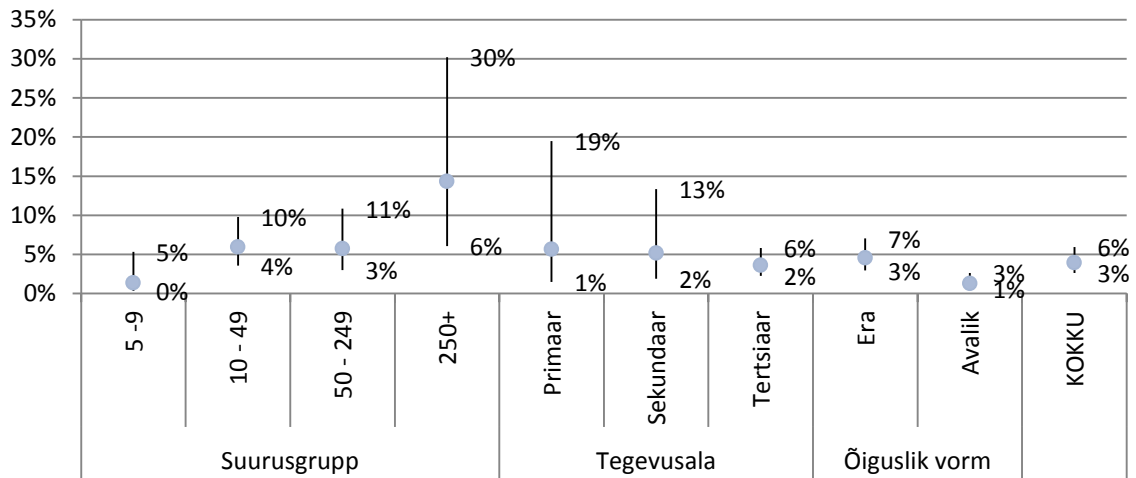
Peamised põhjused, miks töötajad kalendriaastal puhkasid vähem kui 28 kalendripäeva on töötajate küsitlusuuringu järgi järgmised:

- 24% kuni 40% ei soovinud pikemalt puhata;
- 21% kuni 37% ei puhanud pikemalt töökoormuse tõttu;
- 3% kuni 14% tööandja ei lubanud pikemalt puhata;
- 19% kuni 25% ei olnud töötnud tööandja juures veel nii kaua, et oleks saanud puhata vähemalt 28 päeva.

Kui puhkuseseaduses aegus puhkus nelja aasta jooksul (PuS §8), siis TLSis aegud puhkuse nõue ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest (TLS § 68). Töölepingu seaduse seletuskirja (lk 50) järgi oli lühendamise eesmärgiks motiveerida töötajaid võtma põhipuhkust välja igal aastal, et vältida ületöötamist ning pakkuda töötajale võimalust reeglipäraselt iga-aastaselt väljuda tööruutiinist; tööandjapoolseks kasuks on aga olukordade vältimine, mil töötaja võiks korraga välja võtta mitu aastat edasi lükatud puhkuse ja mille tõttu võib tööandjal tekkida töökorraldusprobleemid ja vajadus otsida asendustööjõudu. Seega kui puhkuse nõudeõigus on loomult eraõiguslik nõue, siis antud juhul töötaja tervise kaitse eesmärgil lähtutakse siin ka avalik-õiguslikest nõuetest (Töölepingu seaduse seletuskiri lk 46).

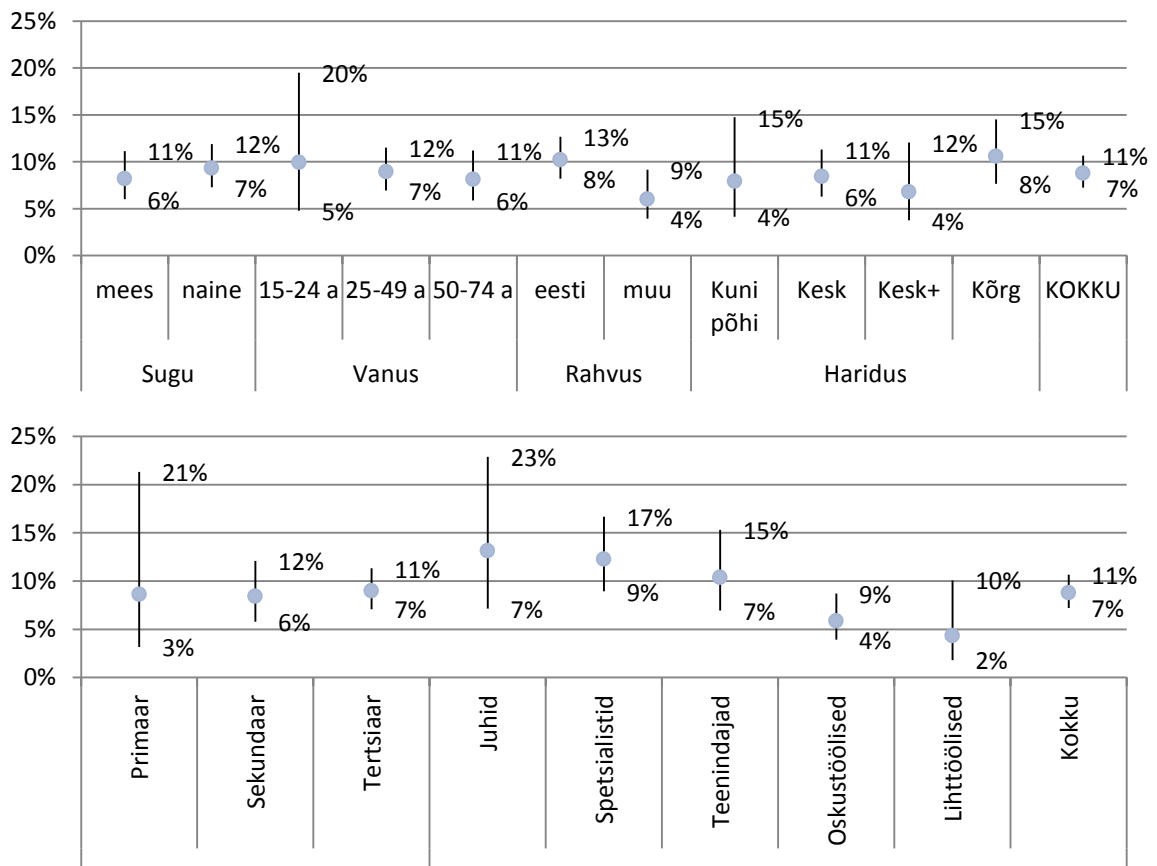
Ettevõtetest, asutustest 3% kuni 6% on viimase 2 aasta jooksul juhtunud, et mõne töötaja põhipuhkus on aegunud. Ettevõtete, asutuste rühmade lõikes aegumist analüüsides statistiliselt olulisi suuri erinevusi ei ilmne.

JONIS 36 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS TÖÖTAJATE PUHKEPÄEVAD ON AEGUNUD, % ETTEVÖTETEST



Töötajate uuringu järgi on 7% kuni 11% töötajatel viimase kahe aasta jooksul juhtunud, et puhkus on jäänud kasutamata ning puhkusepäevad on aegunud. Siinjuures aga töötajate rühmade lõikes statistiliselt olulisi erinevusi analüüsil ei ilmnenud.

JONIS 37 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE PUHKEPÄEVAD ON AEGUNUD, % TÖÖTAJATEST

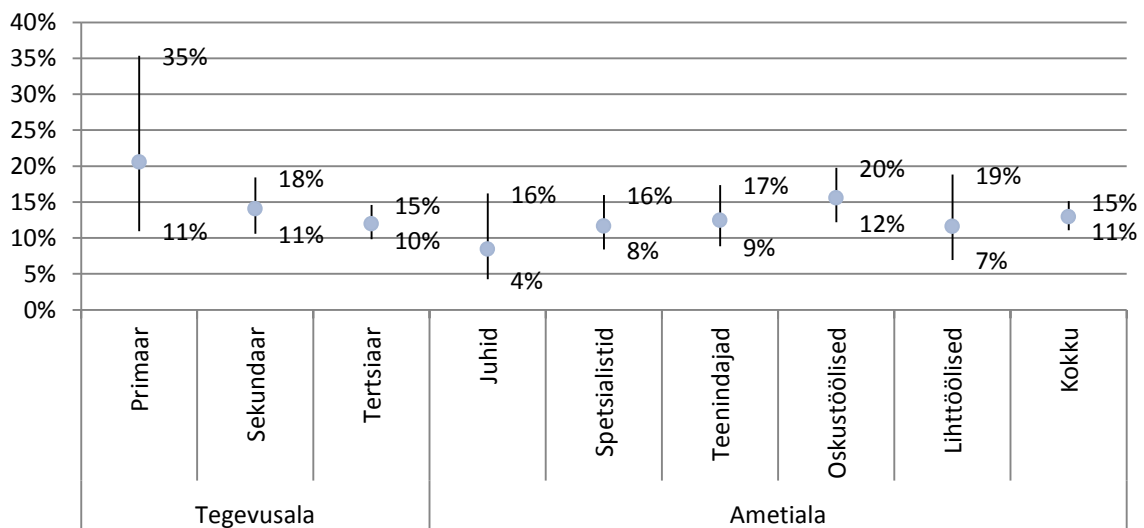
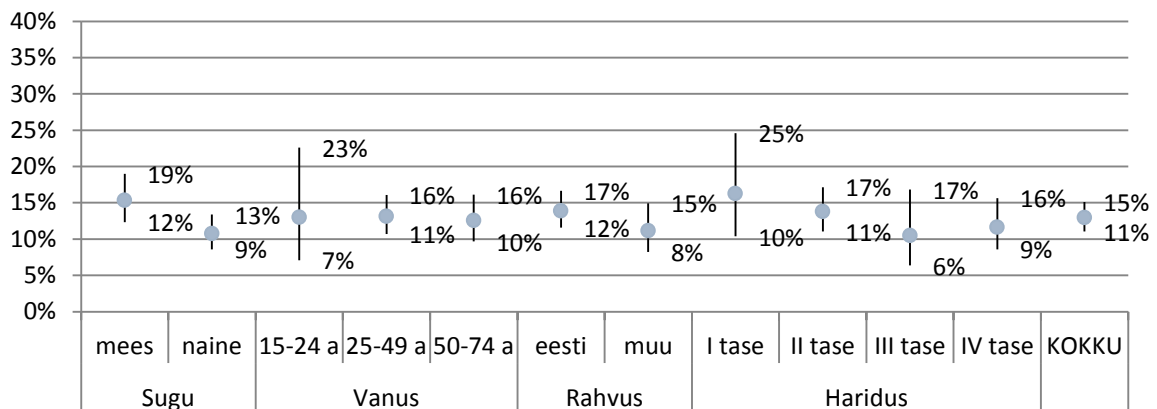


Nagu töötingimusi üldiselt, siis ka puhkuse ajakava saavad töösuhte osapooled muuta üldjuhul vaid poolte kokkuleppel. Erandjuhul on tööandjal õigus puhkus edasi lükata või katkestada, kui see on tingitud töökorralduse hädavajadusest (TLS §69 lg 5). Seletuskirja järgi (lk 51) peetakse töökorralduse

hädavajaduse all silmas olukordi, mida pole võimalik muul viisil lahendada kui töötaja tööle kutsuda või graafik ümber teha. Siinjuures uus seadus kohustab tööandjat töötajale puhkuse katkestamise või edasilükkamisega kaasnevad kulud (TLS §69 lg 5). Töötajal on aga õigus nõuda takistavate asjaolude esinemise korral kasutamata jäänud puhkuseosa väljavõtmist kohe pärast takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

Tööjõu läbilõikelise küsitlusuuringu järgi 11% kuni 15% töötajatelt on tööandja palunud või nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist ning tööülesannete täitmist. Töötajate osakaal, kellel tööandja on palunud või nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist, aga ei erine töötajate rühmade lõikes statistiliselt oluliselt (Joonis 38).

JONIS 38 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE TÖÖANDJA ON PALUNUD VÕI NÕUDNUD PÕHIPUHKUSE EDASILÜKKAMIST VÕI KATKESTAMIST, % TÖÖTAJATEST

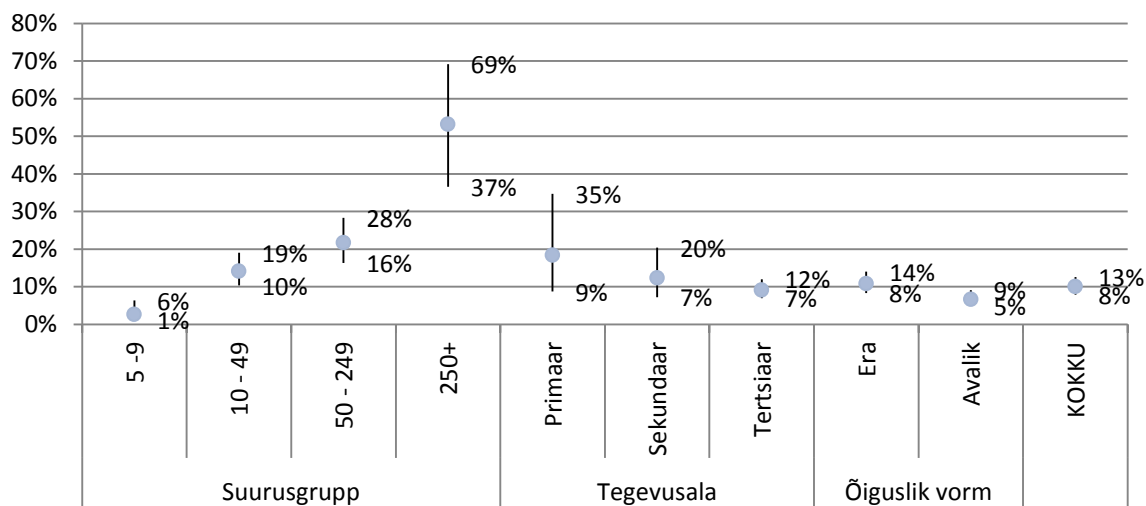


65% kuni 80% töötajate sõnul, kellelt tööandja on palunud või nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist, soovis tööandja puhkust edasi lükata või katkestada parema töökorralduse tagamiseks, ning 17% kuni 31% töötajate sõnul nõudis tööandja seda ettevõttele, asutusele kahju tekkimise ärahoidmiseks. Seega, kõigist töötajatest 2% kuni 4% on tööandja nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist kahju tekkimise ärahoidmiseks.

Töötajatest, kellele tööandja on palunud või nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist, vaid 2% kuni 9% ei nõustunud seda tegema.

Ettevõtetest, asutustest on 8% kuni 13% on kasutanud õigust edasi lükata või katkestada töötaja puhkus ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Sagedamini on sellist võimalust kasutanud suuremad ettevõtted, asutused.

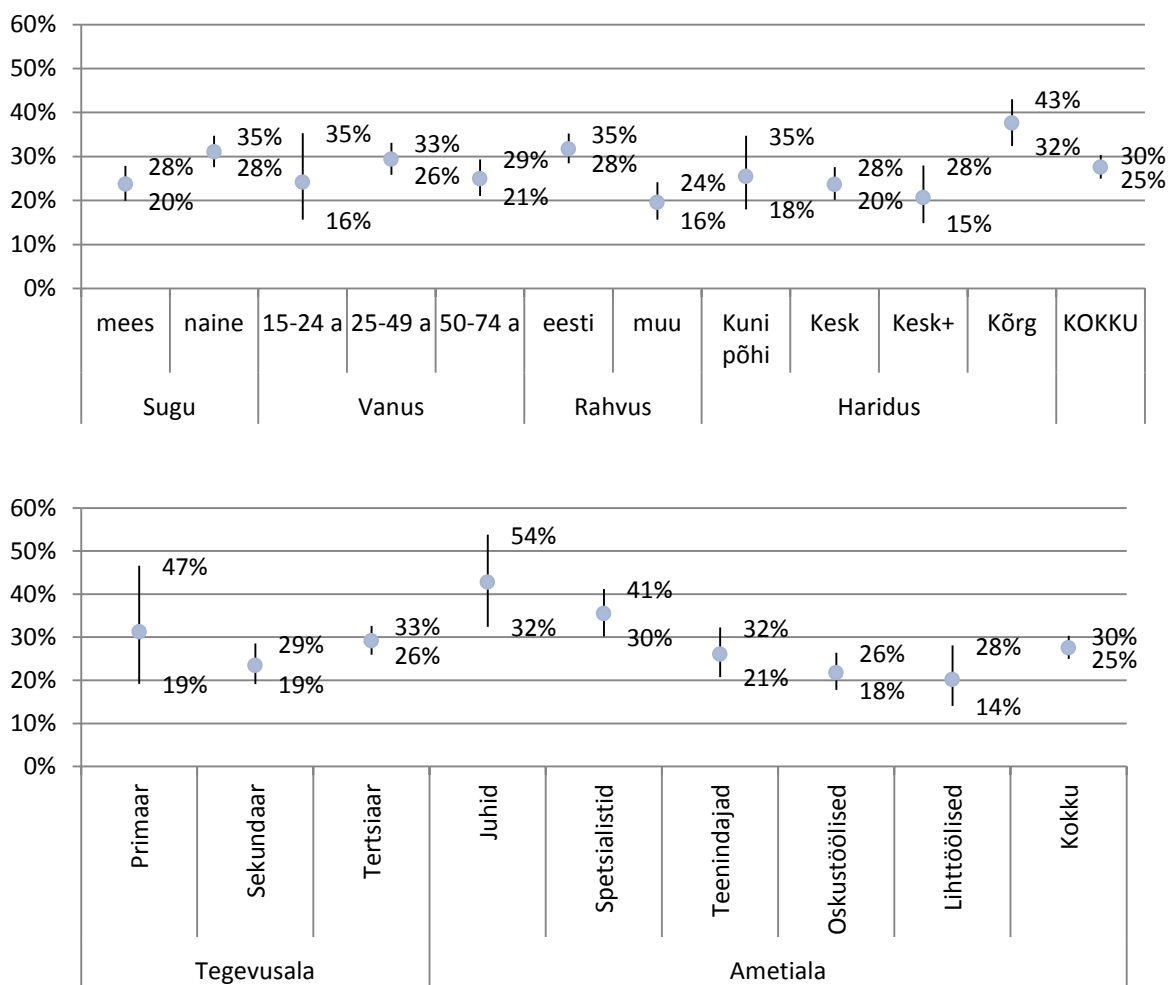
JONIS 39 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KES ON PÕHIPUHKUST EDASI LÜKANUD VÕI KATKESTANUD ETTENÄGEMATU HÄDAVAJADUSE TÕTTU KAHJU TEKKIMISE ÄRAHOIDMISEKS, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Nii varasema puhkuseseaduse (§ 70) kui ka TLS (§ 24) alusel tuleb puhkusetasu maksta hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust; siinjuures aga TLS (§ 24 lg 2) suurendab töösuhte poolte vahelist kokkuleppevabadust ja lubab pooltel kokku leppida ka muus tähtjas, mis ei ole hilisem kui puhkuse kasutamisele järgnev palgapäev. Selline kokkuleppevabadus aitab nii töötajal kui tööandjal paremini finantse juhtida: töötajal on võimalik vältida, et suvekuudel tekib tavapärasest erinev sissetuleku muster, ja tööandjal on võimalik vältida, et tekib tavapärasest erinev tööjõukulude muster.

Töötajate uuringu järgi 25% kuni 30% töötajatest on viimase 12 kuu jooksul tööandjaga kokku leppinud puhkusetasu maksmisses puhkusepäevade kasutamisele järgneval palgapäeval.

JONIS 40 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON TÖÖANDJAGA KOKKU LEPPINUD PUHKUSETASU MAKSMISES PUHKUSEPÄEVADE KASUTAMISELE JÄRGNEVAL PALGAPÄEVAL, % PÕHIPUHKUST KASUTANUD TÖÖTAJATEST



Puhkusetasu maksmise aja muutmise kokkulepet töötajate rühmade lõikes analüüsidest ilmneb, et naised võrreldes meestega, eestlased võrreldes muust rahvusest töötajatega, kõrgharidusega töötajad võrreldes madalama haridusega töötajad ning kõrgemal ametialasel positsioonil olevad töötajad võrreldes madalamal ametialasel positsioonil olevate töötajatega on sagedamini töödandjaga kokku leppinud puhkusetasu maksmises puhkusepäevade kasutamisele järgneval palgapäeval.

Kõige levinud regulaarne õigus töö tegemisest keeldumiseks on põhipuhkus. Samas, tööpoliitika näeb lapsevanematele õiguse ka puhkuseks lapse sündimise või lapsendamise ning lapse kasvatamise ja hooldamise korral (vt TLS §59 kuni § 65). Selliseid vanemapuhkuseid käsitletakse sotsiaalministeeriumi tellimisel 2013 aasta suvel avaldatavas uuringus „Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“¹⁰. Samuti, lisaks puhkusele on töötajatel õigus keelduda töö tegemisest ajutise töövõimetuse korral (TLS § 19 lg 2). Riigi töövõimetuspoliitikat analüüsiti sotsiaalministeeriumi tellimisel 2012 aasta sügisel avaldatud uuringus „Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis“ (Vootele et al., 2012)

¹⁰ Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüsi läbi viimine <http://praxis.ee/index.php?id=1048>

3.5. Töötajate ja tööandjate kohustused ja vastutus

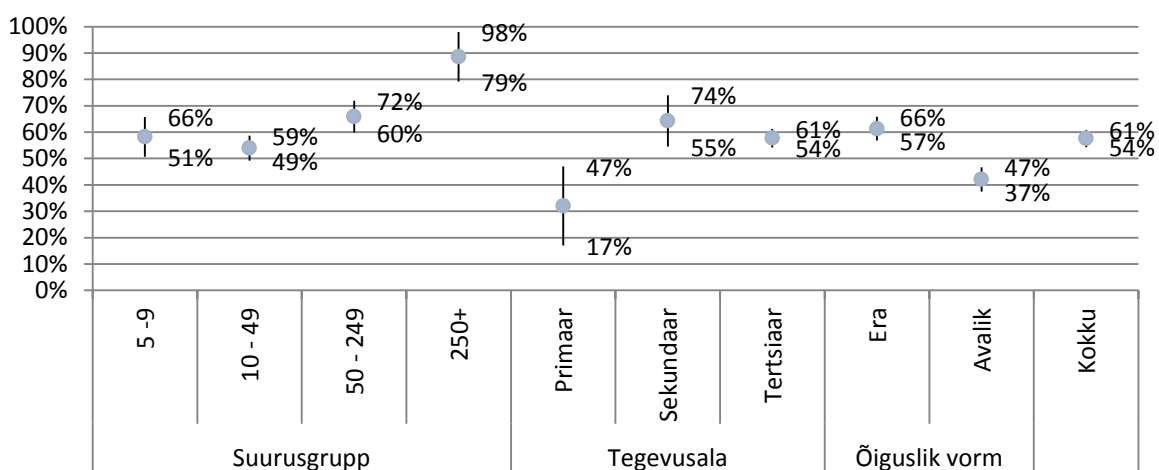
Tööleping on olemuselt võlaõiguslik leping, millega reguleeritakse eraõiguslikke õigussuhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel. TLSi eelnõu väljatöötamisel korrastati võlaõigusseaduse põhimõtete kohaldamist töölepingutele ja seeläbi töötajate ja tööandjate kohustustele. Järgnevalt vaadatakse võlaõigusega tihedalt seotud töötajate ja tööandjate kohustusi ja vastutust, täpsemalt saladuse hoidmise kohustust, konkurentsipiirangu ja varalise vastutuse kokkulepet ning leppetrahvi ja kahju hüvitamist. Seaduse sellekohased normid suurendavad tööandjate kaitset küsimustes, mis on tegevusvabaduse ja jätkusuutlikku ettevõtluses jaoks olulised. Samuti, kuna seadusega kehtestatakse miinimumtingimused, millest ei tohi kokkuleppega kõvale kalduda, siis seaduse mõtte järgi sõlmitud kokkulepped kaitsevad ka töötajaid ebamõistlike kohustuste ja vastutuse eest.

3.5.1. Saladuse hoidmise kohustus

Seaduse järgi võib tööandja anda töötajale kohustuse hoida tootmis- või ärisaladust (TLS § 22). Töötaja peab töösuhte ajal hoidma saladuses talle tööülesannete täitmisel teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Näiteks on mõistlik saladuse hoidmise kohustusega siduda tööprotsessi, tootearenduse või kliendibaasiga seonduvat. Kuna kogu töösuhtega ja töötaja isikuga (nt hariduse ja töötasu andmed) seotud teabele saladuse hoidmise kohustuse kehtestamine ei ole enamasti põhjendatud, siis töötajat kaitseb seadus sellega, et vaidluse korral peab õigustatud huvi saladuse hoidmise kohustuse määramiseks tõendama tööandja.

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu andmetel 54% kuni 61% ettevõtetest, asutustest nõuab mõnelt töötajalt äri- või tootmissaladuse hoidmist. Joonis 41 iseloomustab saladuse hoidmise kohustuse esinemist ettevõtete, asutuste suurus-, tegevusala ja õigusliku vormi gruppide järgi.

JONIS 41 ÄRI- VÕI TOOTMISSALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE LEVIK ETTEVÕTETE, ASUTUSTE SEAS, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST

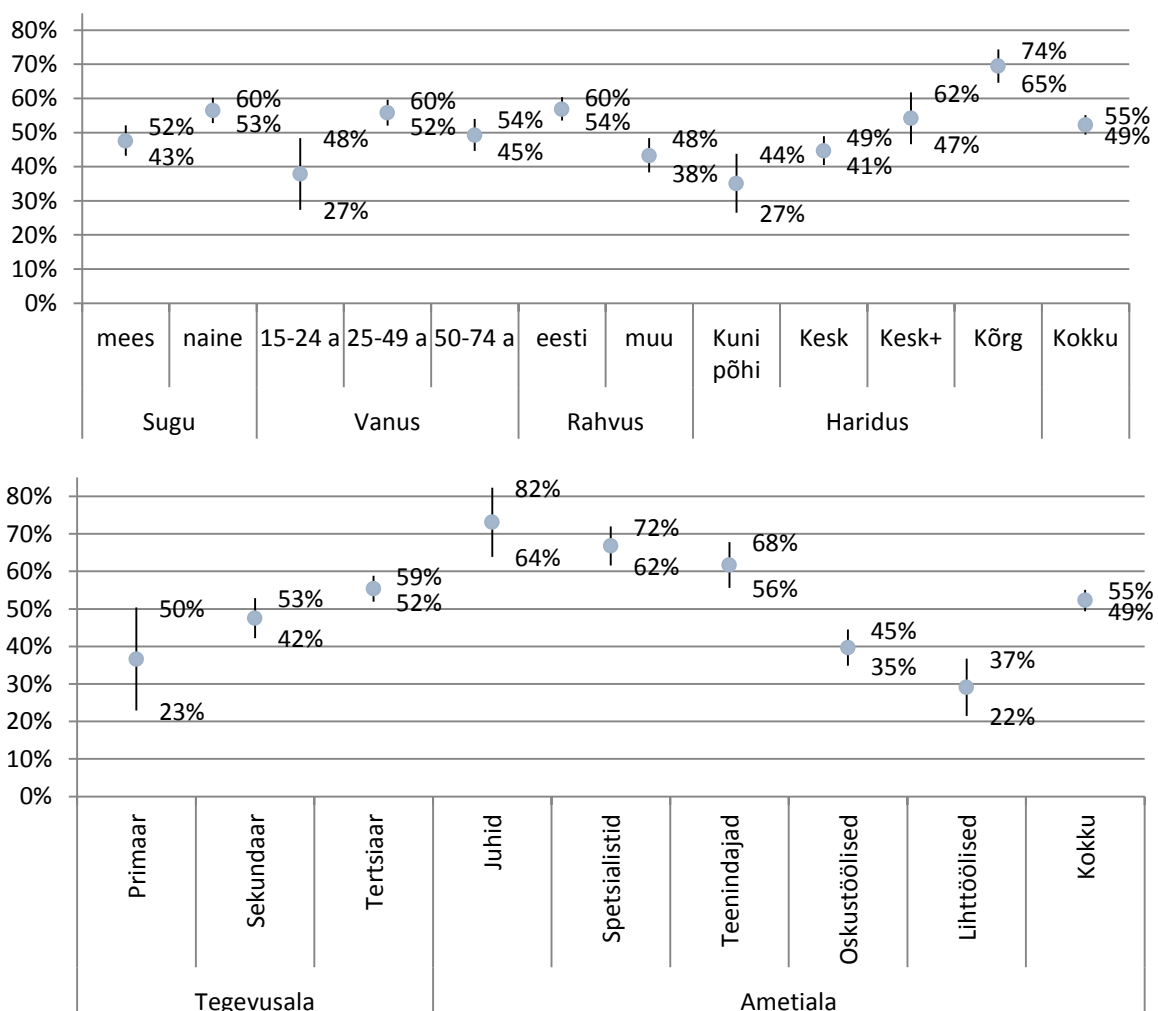


Keskmisest rohkem esineb äri- või tootmissaladuse hoidmise kohustust suuremates ettevõtetes, kus on rohkem kui 50 töötajat. 250 ja enama töötajaga ettevõtetest, asutustest esineb saladuse hoidmise kohustust koguni 79% kuni 98% ettevõtetest, asutustest. Keskmisest vähem esineb äri- või tootmissaladuse hoidmise kohustuse kokkuleppeid primaarsektoris ning avalik-õiguslikes asutustes.

Veel selgus uuringust, et kui äri- või tootmissaladuse hoidmine on nõutav ettevõttes, asutuses, siis nõutakse seda suuremalt osalt töötajatelt. Uuringu järgi 68% kuni 86% ettevõtetest, asutustest nõutakse äri- või tootmissaladuse hoidmist rohkem kui 60% töötajatest, sealjuures kõikidelt ettevõtte, asutuse töötajatelt nõutakse saladuse hoidmist 47% kuni 57% ettevõtetes, asutustes.

Uurides saladuse hoidmise kohustuse esinemist töötajate seas selgus, et kõikidest töötajatest 49% kuni 55% nõuab tööandja ettevõtte, asutuse tootmis- või ärisaladuse hoidmist. Töötajate alamrühmade (Joonis 42) järgi analüüsidest ilmneb, et mida kõrgem on töötaja haridustase, seda suurema tõenäosusega on nõutud saladuse hoidmine. Kõrgharidusega töötajatest on vastav nõue 65% kuni 74%. Sama tendents ilmneb ametialade lõikes, mida kõrgemal ametialasel positsioonil on töötaja, seda suurema tõenäosusega nõutakse töötajalt äri- või tootmissaladuse hoidmine. Nii on vastav nõue 64% kuni 82% juhtidest, kuid 22% kuni 37% lihttöölised.

JOONIS 42 ÄRI- VÕI TOOTMISSALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE LEVIK TÖÖTAJATE SEAS, % TÖÖTAJATEST

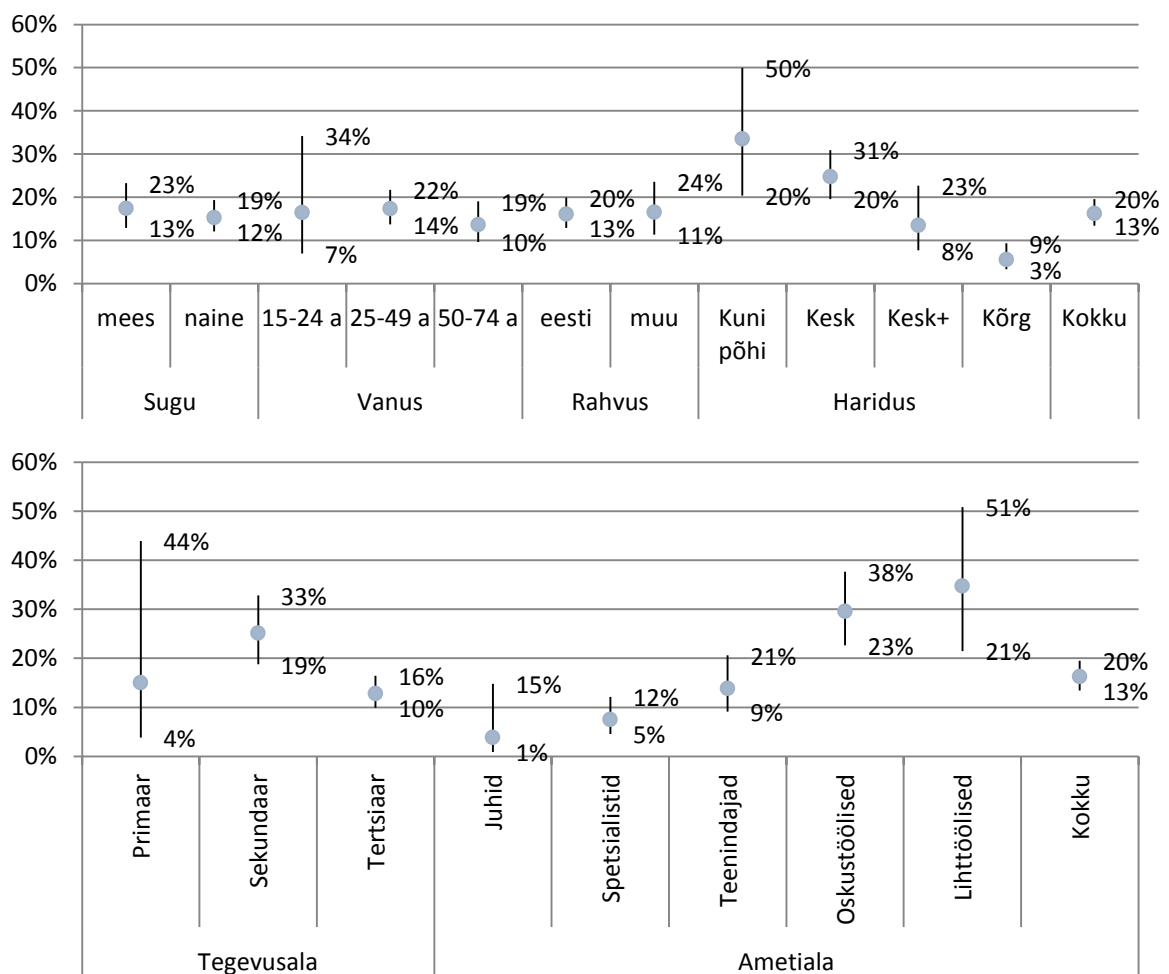


TLSi järgi on saladuse hoidmise kohustuse õiguskindluseks vajalik, et tööandja teataks töötajale õigeaegselt ja üheselt mõistetavalt, millises ulatuses ja millise teabe osas saladuse hoidmise kohustus kehtib. Seaduse seletuskirja järgi (lk 27) peab teabe määratlemine saladusena olema põhjendatav tööandja huvide kaitsega. Kui tööandja ei ole saladuse hoidmise kohustuse sisu töötajale teatanud kirjalikult, eeldatakse, et kohustust ei ole määratud. Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi 77%

kuni 84% ettevõtetest, asutustest, kus nõutakse töötajatelt äri- või tootmissaladuse hoidmist, on vastav kohustus töötajatele antud kirjalikult (näiteks töölepingus). Töötajate uuringu järgi 68% kuni 75% töötajatest, kellelt nõutakse saladuse hoidmist, on vastav kohustus määratud töölepingus ehk kirjalikult. Siinkohal ilmneb probleem, kus suurele osale töötajatest on pandud saladuse hoidmise kohustus selle sisu kirjalikult teatavaks tegemata, kuigi tööandjal on seaduse järgi vastav kohustus.

Uuringus hinnati töötajate teadlikkust sellest, millist ettevõtet või asutust puudutavat teavet loetakse tootmis- või ärisaladuseks. Uuringu järgi nendest töötajatest, kellel on saladuse hoidmise kohustus, koguni 13% kuni 20% teavad halvasti või väga halvasti, millist teavet loetakse saladuseks. See võib olla seotud asjaoluga, et 17% kuni 28% töötajatest, kellel on saladuse hoidmise kohustus, ei ole vastav kohustus töölepingus määratletud. Töötajate rühmade järgi töötajate teadlikkust analüüsid (vt Joonis 43) ilmneb selge seos haridusetaseme ning ametiala osas – mida madalam haridus või ametiala, seda halvemad teadmised on töötajatel selle kohta, millist teavet täpselt nad peavad saladuses hoidma.

JOONIS 43 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES TEAB HALVASTI VÕI VÄGA HALVASTI, MILLIST ETTEVÕTET, ASUTUST PUUDUTAVAT TEAVET LOETAKSE SALADUSEKS, % TÖÖTAJATEST, KELLEL ON SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS



Saladuse hoidmise kohustuse määramisel võivad töösuhte osapooled leppida kokku eritasus või muudes hüvedes selle kohustuse eest, kuid seaduse järgi ei ole selline kokkulepe kohustuslik. Uuringu järgi tasub äri- või tootmissaladuse hoidmise kohustuse eest töötajatele eritasu või muid hüvesid 14% kuni 21% ettevõtetest, asutustest, kus nõutakse töötajatelt saladuse hoidmist.

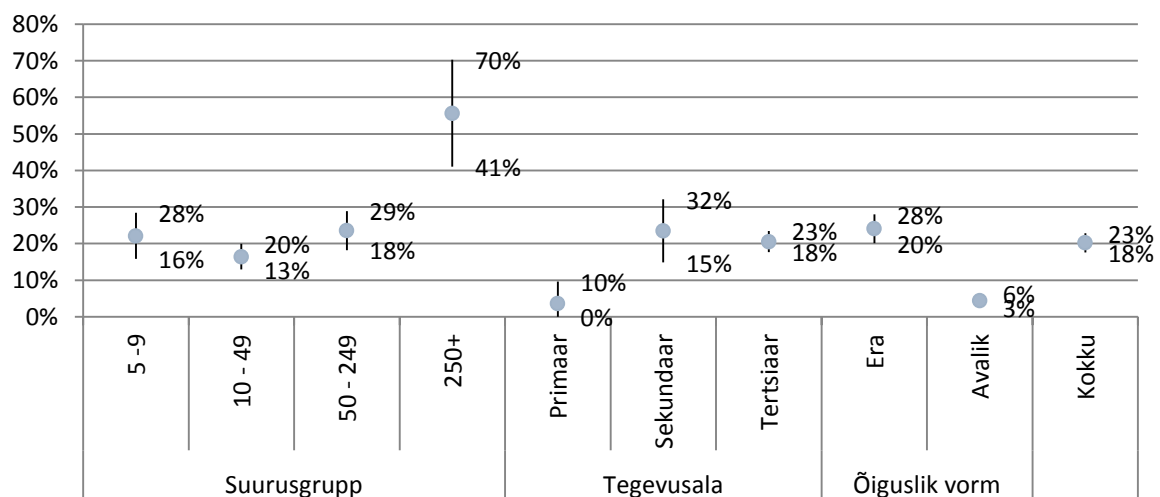
Tööandja võib töötajalt nõuda saladuse hoidmist ka pärast töösuhte lõppu ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Kui varasema tööõiguse järgi oli töösuhtejärgseks saladuse hoidmise kohustuseks vajalik tööandjal eritasu või muude hüvede maksmine, siis uus seadus seda enam ei nõua. Uuringu järgi 12% kuni 19% ettevõtetest, asutustest tasuvad eritasu või hüvitist ainult töösuhte ajal ning 0,3% kuni 3% ainult pärast töösuhte lõppemist. Keskmisest enam esineb eritasude maksmist suurettevõtetes, kus on rohkem kui 250 töötajat.

3.5.2. Konkurentsipiirangu kokkulepe

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötaja ei tööta tööandja konkurendi juures või ei tegutse tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal (TLS § 23). Seaduse seletuskirja järgi (lk 28) on konkurentsipiirangu eesmärk töötaja poolt tööandjale konkurentsi osutamise võimaluse välistamine. Kui töötajal on võimalik tutvuda ettevõtte või asutuse tootmis- ja ärisaladusega, siis vastavate teadmiste ja informatsiooni kasutamine töötaja poolt mõnes teises töösuhtes või majandustegevuses võib olemasoleva tööandja majandustegevust oluliselt kahjustada. Kuna tegemist on töötaja õigusi oluliselt piirava kokkuleppega, on selle sõlmimine õigustatud vaid juhul, kui 1) piirang on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks; 2) tegemist on tööandja õigustatud huviga ehk töötaja töösuhtes omandatud teadmised võivad tööandjat oluliselt kahjustada; 3) piirang on mõistlikult ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud ning 4) piirang on töötajale äratuntavalt piiritletud ehk töötaja saab selle sisust aru (TLS seletuskiri lk 28).

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on 18% kuni 23% ettevõtetest, asutustest töötajaid, kellega ettevõtte, asutus on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Joonis 44 on näha, et keskmisest rohkem esineb konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimist suurettevõtetes, kus on rohkem kui 250 töötajat, ning vähem esineb primaarsektoris ja avalik-õiguslikes asutustes.

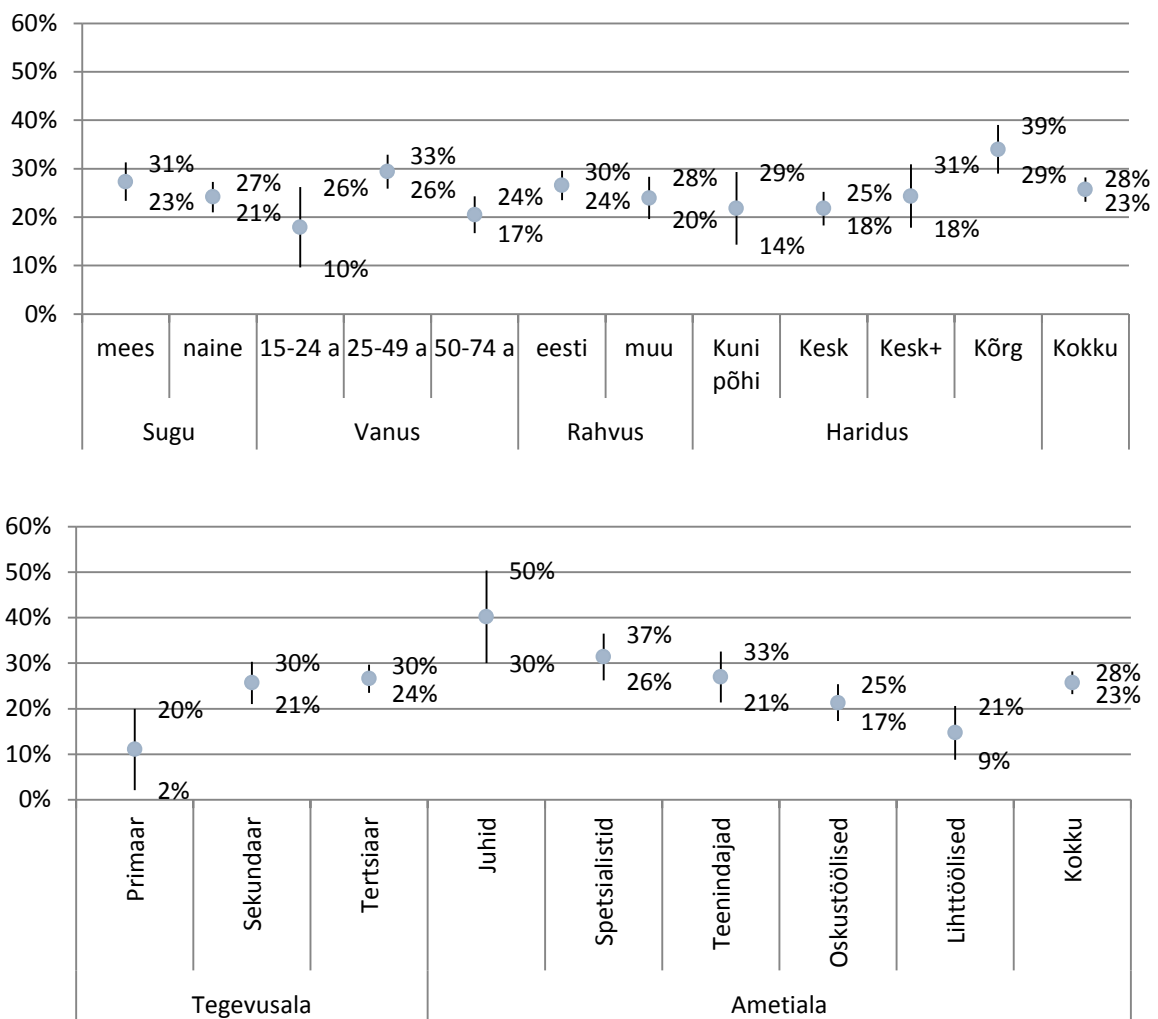
JONIS 44 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KES ON TÖÖTAJATEGA SÕLMINUD KONKURENTSIPIIRANGU KOKKULEPPE, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Nendes ettevõtetes, asutustes, kus töötajatega on sõlmitud konkurentsipiirangu kokkuleppeid, on kokkuleppe sõlmitud suurema osaga töötajatest. Uuringu järgi 55% kuni 86% nendest ettevõtetest, asutustest, kus esineb konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimist, on kokkuleppe sõlmitud rohkem kui 60% töötajatest, sealjuures kõikide ettevõtte, asutuse töötajatega on konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmitud 35% kuni 51% ettevõtetest, asutustest.

Töötajatest 23% kuni 28% on oma tööandjaga töölepingus kokku leppinud, et töötaja ei tööta tööandja konkurendi juures või ei tegutse tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Töötajate alamrühmade järgi vastuseid analüüsid (vt Joonis 45) ilmneb, et konkurentsipiirangu kokkuleppe esinemise sagedus on seotud ametialaga - mida kõrgemal positsioonil töötaja, seda enam on vastav kokkulepe sõlmitud. Nii on juhtidest 30% kuni 50%, kuid lihttöölisest 9% kuni 21% olemas tööandjaga konkurentsipiirangu kokkulepe. Keskmisest rohkem esineb konkurentsipiirangu kokkulepe kõrgharidusega töötajate seas ning harvemini esineb konkurentsipiirangu kokkulepeid noorema (15-24-aastaste) töötajaskonna seas ning primaarsektoris.

JOONIS 45 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON SÕLMINUD KONKURENTSIPPIIRANGU KOKKULEPPE, % TÖÖTAJATEST



Uuringu järgi 29% kuni 39% konkurentsipiirangu kokkuleppega töötajatest kehtib konkurentsipiirangu kokkulepe ka pärast töösuhte lõppu. Seaduse järgi (TLS § 24) kehtib pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkulepe üksnes juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult, selle eest makstakse (endisele) töötajale igakuist mõistlikku hüvitist ja see on sõlmitud kuni üheks aastaks töölepingu lõppemisest arvates.

Uuringu järgi nendel töötajatel, kellel kehtib konkurentsipiirangu kokkulepe pärast töösuhte lõppu, on 0% kuni 8% juhtudest kokkuleppe kehtivus kuni 3 kuud, 18% kuni 35% juhtudest 3-6 kuud ja 13% kuni 30% juhtudest 7-12 kuud töösuhte lõppemisest. Kuigi seaduse järgi võib kokkuleppe kehtida kuni üks

aasta pärast töösuhte lõppu (TLS § 24 lg 1 p 4), siis uuringu järgi koguni 30% kuni 49% juhtudest kehtib kokkulepe rohkem kui aasta töösuhte lõppemisest arvates.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel võivad töötajad ja tööandjad kokku leppida ka eritasus või hüvitis, mida tööandja töötajale selle kohustuse eest tasub. Uuringu järgi 17% kuni 31% ettevõtetest, asutustest tasub konkurentsipiirangu kokkuleppe eest töötajale eritasu või muid hüvitisi. Töötajatest, kellega on sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe, saab hüvitist 8% kuni 15%.

Seaduse järgi (TLS § 24 lg 3) peab tööandja töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppes kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist maksma igakuist hüvitist. Ettevõtete, asutuste läbilõikelise küsitlusuuringu järgi makstakse eritasu või hüvitist peamiselt töösuhte ajal (63% kuni 92% eritasu maksvatest ettevõtetest, asutustest). Töötajate uuringus selgus, et 34% kuni 69% juhtudest makstakse hüvitist ainult töösuhte ajal, 10% kuni 41% juhtudest ainult pärast töösuhte lõppu ning 0% kuni 33% nii töösuhte ajal kui pärast töösuhte lõppu.

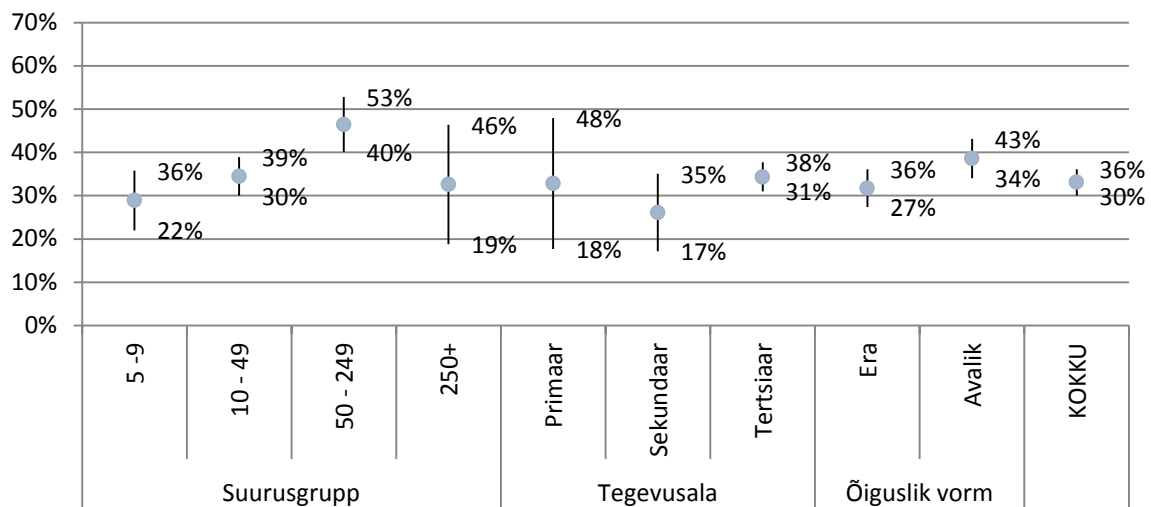
3.5.3. Varalise vastutuse kokkulepe

TLSi (§ 75) järgi võivad töötaja ja tööandja kokku leppida varalise vastutuse kokkuleppes, millega töötaja sõltumata tema süüst vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Näiteks kui tööandja vara varastati või sai kahjustada õnnetuses, on töötajal vastutus ka siis, kui töötaja ei põhjustanud seda või ei oleks saanud ära hoida. Varasemas töölepingu seaduses oli töötajal vastutus vaid süülise (tahtlik, hooletus) kahju tekkimise korral. Töölepingu seaduse seletuskirja järgi (lk 55) nähakse selle kokkuleppe rakendusala eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töökohti. Kehtiv seadus lihtsustab tööandja tõendamiskoormust, kuna puudujäägi korral ei ole vaja tal tõendada töötaja süüd.

Selleks, et kaitsta töötajat ebamõistliku vastutuse eest, saab tööandja vastavale kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui 1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikult; 2) kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud; 3) töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil ning 4) kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris ning 5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist (TLS § 75 lg 2).

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on 30% kuni 36% ettevõtetel, asutustel töötajaid, kellega on sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe. Kuigi suuri erinevusi ettevõtete, asutuste suurus-, tegevusala ja õigusliku vormi gruppide lõikes uuringust ei ilmnenud (vt Joonis 46), siis teistest rohkem esineb varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimist keskmise suurusega ettevõtetes, kus on 50 kuni 250 töötajat (40% kuni 53% ettevõtetest, asutustest). Varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud ettevõtetest, asutustest 37% kuni 55% on kokkulepe sõlmitud rohkem kui 80% töötajatega või kõikide töötajatega ja 29% kuni 39% väheste töötajatega.

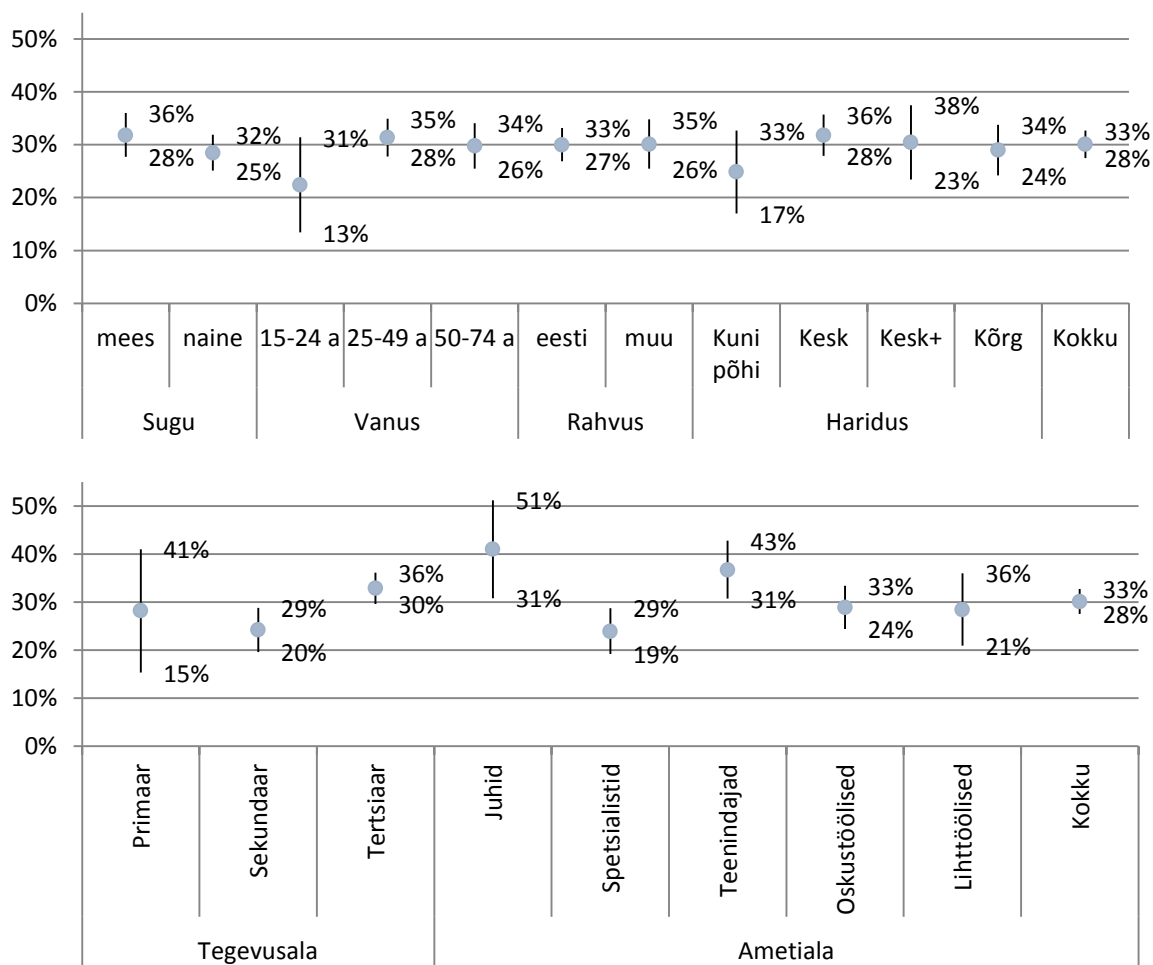
JONIS 46 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KES ON MÕNE TÖÖTAJAGA SÕLMINUD VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPPE, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



Töötajate küsitlusest selgub, et 28% kuni 33% töötajatest on oma tööandjaga sõlminud varalise vastutuse kokkuleppe, millega töötaja vastutab vara säilimise eest sõltumata oma süüst. Töötajate rühmade järgi (vt Joonis 47) on varalise vastutuse kokkuleppeid keskmisest sagedamini sõlmitud juhtidega ja teenindajatega.

TLS § 75 lg 2 järgi peavad töötaja ja tööandja varalise vastutuse kokkuleppes kokku leppima vastutuse rahalise ülempiiri, mida töötaja peab maksma, kui talle usaldatud varaga midagi juhtub. Lisaks peab tööandja töötajale maksma vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist. Kui ülempiiri ja hüvitise maksmise kokkulepet ei ole, siis varalise vastutuse kokkulepe ei kehti. Ettevõtete, asutuste läbilõikelise küsitlusuuringu järgi vaid 9% kuni 13% nendest ettevõtetest, asutustest, kus esineb töötajatega varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimist, on ühtlasi kokku leppinud varalise vastutuse rahalises ülempiiris. Uuringu järgi on kokkulepitud keskmine summa usalduspiiride vahemik 457 kuni 1260 eurot. Töötajate küsitlusuuringust selgub, et vaid 10% kuni 18% töötajatest on koos varalise vastutuse kokkuleppes leppinud tööandjaga kokku ka vastutuse ülempiiris. Samal ajal on uuringu järgi vaid 2% kuni 6% töötajatest, kellel on varalise vastutuse kokkulepe, leppinud tööandjaga kokku igakuises hüvitises varalise vastutuse eest. Seega tuleb uuringust välja, et enamik varalise vastutuse kokkulepetest on kehtetud, kuna seaduse järgi (TLS § 75 lg 2) kehtivad need kokkulepped vaid siis, kui on kokku lepitud rahalises ülempiiris ja hüvitises.

JONIS 47 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON SÕLMINUD VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPPE, % TÖÖTAJATEST



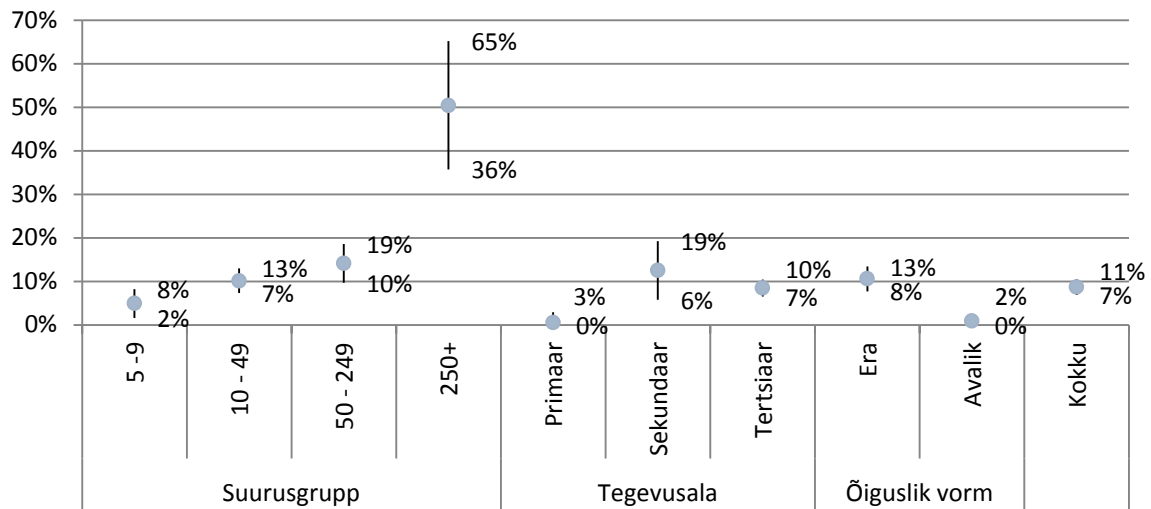
3.5.4. Leppetrahv

TLS järgi võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötaja maksab leppetrahvi, kui ta rikub lepingutingimusi saladuse hoidmise kohustuse (§ 22 lg 3), konkurentsipiirangu kohustuse (§ 26), tööle asumisest keeldumise või töölt omavoliliselt lahkumise osas (§ 77). Varasem seadus leppetrahvis kokkuleppimist ei määratlenud, mille tõttu oli näiteks konkurentsipiirangu või saladuse hoidmise kohustuse rikkumise ainsaks sanktsiooniks ja võimalikuks tagajärjeks kahju hüvitamise nõude esitamine tööandja poolt. Alates VÕS jõustumisest 2002 aastal kehtib töölepingutele VÕS üldosa, millest tulenevalt on võimalik kokku leppida leppetrahvi kohaldamises, mis suurendab tööandjate kaitset, kuna ei ole vaja tõendada kahju tekkimist. Lisaks leppetrahvi nõudmisele on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata. Töötaja õiguste kaitsmiseks on töötajal õigus nõuda ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist (VÕS § 162 lg 1).

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on 7% kuni 11% ettevõtetes, asutustes töötajaid, kellega on töölepingus kokku leppinud, et lepingutingimuste rikkumisel peab töötaja tasuma leppetrahvi. Nendes ettevõttes, asutustes, kus esineb leppetrahvi kokkuleppeid, on kokkulepe sõlmitud enamikuga töötajatest. Uuringu järgi 55% kuni 100% nendest ettevõtetest, asutustest on leppetrahvi kokkulepe sõlmitud rohkem kui 60%-ga töötajatest, seejuures kõikide ettevõtte, asutuse töötajatega on leppetrahvi kokkulepe sõlmitud 29% kuni 51% ettevõtetest, asutustest.

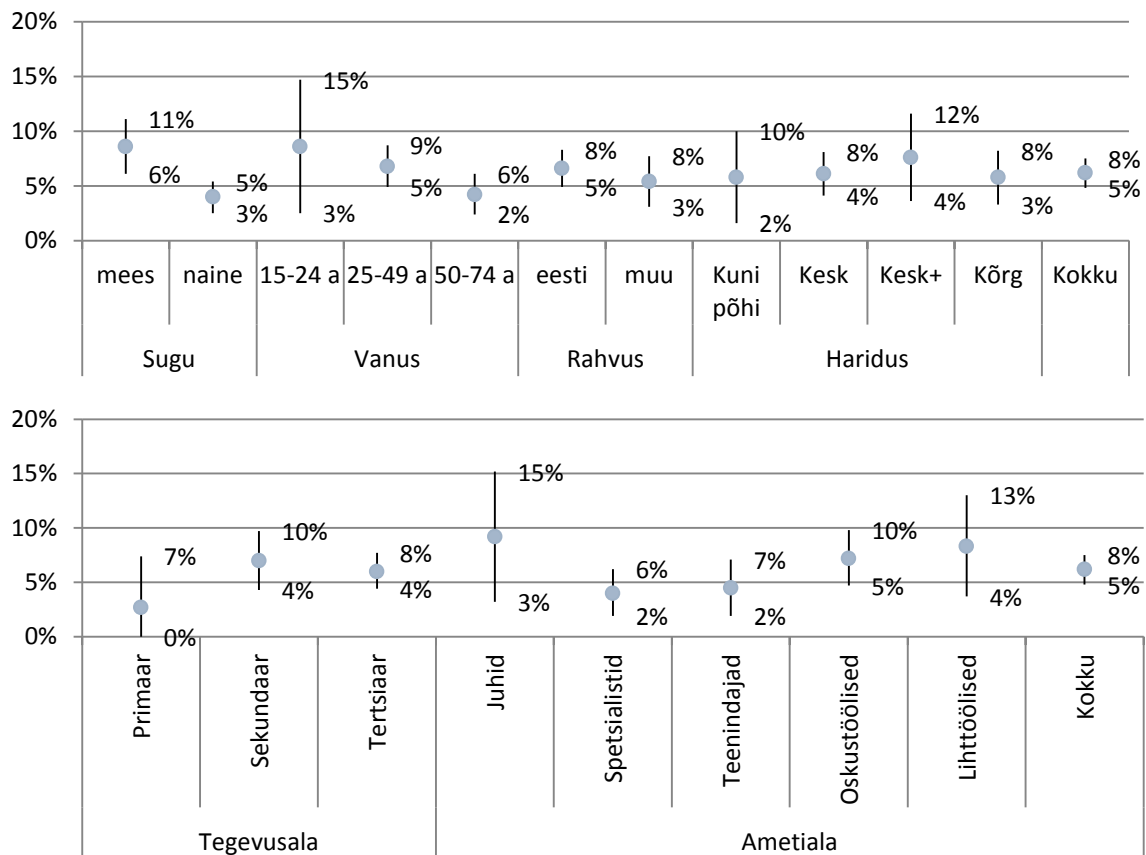
Joonis 48 on näha, et keskmisest rohkem esineb leppetrahvi maksmise kokkulepe suuremates ettevõtetes, asutustes, kus on rohkem kui 50 töötajat. 250 ja enama töötajaga ettevõtetest, asutustest on töötajatega leppetrahvi kokkulepe olemas 36% kuni 65%-l ettevõtetest, asutustest. Keskmisest harvem esineb leppetrahvi kokkulepet 5-9 töötajaga väikeettevõtetes, primaarsektoris ning avalik õiguslikes ettevõtetes, asutustes.

JONIS 48 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KES ON TÖÖTAJATEGA SÕLMINUD LEPPETRAHVI KOKKULEPPE, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Töötajate uuringust selgub, et 5% kuni 8% töötajatest on oma tööandjaga töölepingus kokku leppinud leppetrahvi osas. Töötajate alamrühmade järgi vastajate jaotumine on toodud Joonis 49, kus suuri statistiliselt olulisi erinevusi sagedustes ei esine. Vaid mehed võrreldes naistega on sagedamini sõlminud leppetrahvi kokkuleppe.

JONIS 49 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES ON SÖLMINUD LEPPETRAHVI KOKKULEPPE, % TÖÖTAJATEST



Uuringu järgi nendes ettevõtetes, asutustes, kus on kokkulepitud leppetrahvi tasumises lepingutingimuste rikkumisel, on 64% kuni 84% ettevõtetest, asutustest see seotud saladuse hoidmise kohustuse rikkumisega, 45% kuni 68% konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisega ning 21% kuni 43% ettevõtetest, asutustest töötaja omavoliliselt töölt lahkumise või tööle mitteasumisega.

Töötajate uuringust selgub, et 40% kuni 64% leppetrahvi kokkuleppega töötajatest on kokkulepe seotud omavoliliselt töölt lahkumise või tööle mitteasumisega, 36% kuni 60% saladuse hoidmise kohustuse rikkumisega, 28% kuni 51% konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega ning 7% kuni 25% muude asjaoludega.

Töötajate küsitluse järgi 1% kuni 14% leppetrahvi kokkuleppega töötajatest on lepingutingimuste rikkumise eest saanud leppetrahvi.

3.5.5. Kahjuhüvitamine

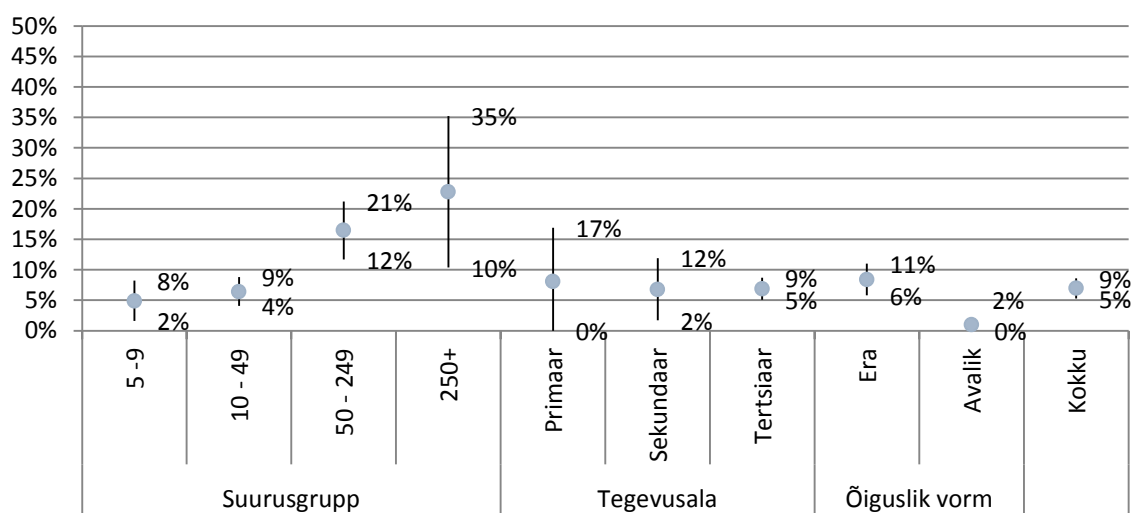
Kui töötaja tekitab tööandjale kahju, siis seaduse järgi võib tööandja töötajalt nõuda selle kahju hüvitamist. Kahju hüvitamise korra sätestab VÕS § 127. Tahtliku kahju tekitamise puhul vastutab töötaja kogu kahju ulatuses. TLSi järgi on tööandjal võimalik nõuda töötajalt kahju hüvitamist muuhulgas ka saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise puhul. Hooletusest tekkinud kahju puhul tuleb töötaja poolt hüvitamisele kuuluva kahju suuruse määramisel lähtuda töötaja tööülesannetest, süü astmest (nn tavalise hooletuse korral vastutab väiksemas ulatuses kui raske hooletuse puhul), töötajale antud juhustest, töötingimustest, töö iseloomust tulenevast riskist, tööandja juures töötamise ajast ja senisest käitumisest ning töötaja töötasu suuruselt. Seega seaduse kohaselt võetakse kahju suuruse kindlaksmääramisel arvesse reaalne

olukord, mis muudab tööandja kaitse varasema seadusega võrreldes õiglasemaks (varem oli hooletusest tekitatud kahju suuruse piirmääraks 1 kuu palk).

Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi 5% kuni 9% ettevõtetest, asutustest nõudis viimase 12 kuu jooksul töötajalt ettevõttele, asutusele tekitatud kahju eest hüvitist. Töötajate küsitlusest selgus, et 1% kuni 2% töötajatelt on aasta jooksul tööandja nõudnud tekkinud kahju hüvitamist.

Joonis 50 näitab, et keskmisest rohkem esines kahju hüvitamise nõuet suuremates ettevõtetes, asutustes, kus on üle 50 töötaja – vastavalt 12% kuni 21% 50-249 töötajaga ettevõtetest, asutustest ning 10% kuni 35% üle 250 töötajaga ettevõtetest, asutustest.

JOONIS 50 ETTEVÕTETE OSAKAAL, KES ON TÖÖTAJATELT 12 KUU JOOKSUL NÕUDNUD TÖÖTAJATELT KAHJU HÜVITAMIST, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Peaaegu mitte üldse ei esinenud kahju hüvitamise nõuet avalik õiguslikes ettevõtetes, asutustes, samas kui eraõiguslikes ettevõtetes, asutustes on kahjutasu nõudnud 6% kuni 10% ettevõtetest, asutustest. Töötajate rühmade lõikes aga kahjutasu nõudmiste sageduse erinevust uuring hinnata ei võimalda.

Uuringu järgi nendes ettevõtetes, asutustes, kus esitati kahju hüvitamise nõue, oli 46% kuni 71% ettevõtetest, asutustest nõude aluseks hooletusest tööandja vara kahjustamine või varastada laskmine, 16% kuni 39% tahtlikult tööandja vara kahjustamine või varastamine, 6% kuni 24% omavoliliselt töölt lahkumine või tööle mitteasumine ning 1% kuni 13% konkurentsipiirangu kohustuste rikkumine. Küllalt suur osa, 3% kuni 18% ettevõtetest asutustest, nimetas nõude aluseks muid põhjuseid.

3.6. Kokkuvõte

Töölepingu seaduse väljatöötamise üheks eesmärgiks oli suurendada paindlikkust, mis tähendab, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama töösuhete osapooltel leppida kokku töötingimustes, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingu poolte vajaduste ja huvidega. Samas on seaduse eesmärgiks tagada töösuhete osapoolte kaitse miinimumtingimuste sätestamisega. Peatükis analüüsiti, kuidas on muutunud töötajate töötingimused ja millised on seaduse rakendamise praktikad.

Analüüsi esimeses osas käsitleti töötasu vähendamist. Varasemad uuringud on näidanud, et tööandjatel on majanduskeskkonna või majandustegevuse muutumisel olnud võimalik töötajate

töötasusid vähendada või need muutmata jätta, mis toetab arvamust, et töötasu on paindlik. Küsitlusuuring näitab, et 6% kuni 10% ettevõtetest, asutustest on töötajate töötasu vähendanud, kuna ettenägematute või ettevõttest olenematute majanduslike olude tõttu ei ole olnud võimalik varasemalt kokkulepitud mahus töötajatele tööd anda. Töötajatest 5% kuni 8% on tööandja soovinud töötasu vähendada, ning 10% kuni 28% töötajatest, kellele tööandja soovis töötasu vähenemist, nõustus töölepingut muutma ja töötasu püsivalt vähendama. 20% kuni 41% nõustus töötasu ajutiselt vähendama ning 35% kuni 57% ei nõustunud tööandja ettepanekuga töötasu vähendada. Töötajate puhul, kelle töötasu vähenes, 6% kuni 30% vähenes ka tööaeg. Samuti, 53% kuni 79% ettevõtetest, asutustest vähendas seoses töötasu vähendamisega ka töötajate tööaega. Samas, töötajatest 2% kuni 14% arvab, et töötasu vähendamise ajendiks oli soov lihtsalt kulusid vähendada, mitte aga tulenevalt ettevõttele, asutusele ettenägematustest ja ettevõttest olenematute majanduslike olude tõttu, ning 9% kuni 27% ettevõtetest ei konsulteerinud töötajatega töötasu vähendamise küsimuses. Seega õiguskindluse tagamiseks on vaja, et töösuhete osapooled paremini teaksid, millisel viisil on pooltel võimalik kokku leppida töötasu vähendamises ja millisel viisil saab tööandja ühepoolset töötasu vähendada.

Kuna töötajate oskused ja teadmised mõjutavad töötajate võimalusi leida tööd ning luua tööga rohkem lisandväärtust, siis hariduspoliitika ja tööpoliitika proovib töösuhete osapooli motiveerida rohkem oskusi ja teadmisi arendama. Statistika järgi tasemeõppes ja tööalastel koolitustel osalevate töötajate osakaal pärast uue seaduse jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete muutuste koosmõjus muutunud ei ole. Uus seadus võimaldab tööandjatel koolituskuludega seotud riske juhtida sõlmides töötajatega koolituskulude hüvitamise kokkuleppe. Uuringu järgi 14% kuni 19% ettevõtetest, asutustest on sõlminud mõne töötajaga koolituskulude hüvitamise kokkuleppe ja 9% kuni 12% töötajatest on tööandjatega sõlminud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe. Kuid uuring ka näitab, et kolmandiku kuni poolte töötajate puhul kasutatakse seda mitte tööõiguse norme järgides, kuna kokkuleppes ei sätestata siduvusaega või on kokkulepitud siduvusaeg üle kolme aasta. Samuti, uuringu järgi 7% kuni 18% koolituskulude hüvitamise kokkuleppe sõlminud töötajatest peab kokkulepet ebamõistlikuks (11% kuni 25% ei osanud hinnata, kas kokkulepe on mõistlik), sest tööandja ei tee tavapärasest suuremaid kulusi töötaja koolitamiseks.

Uues seaduses korrastati tööaja regulatsiooni eesmärgiga kaitsta töötaja tervist. Statistika järgi töötajate keskmine töönädala pikkus ja töötajate osakaal, kes teevad pikki töönädalaid, pärast seaduse jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete muutuste koosmõjus muutunud ei ole. Seaduse järgi on tööandja kohustatud töötajale pärast 13 tundi töötamist andma vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Statistika aga näitab, et 15% kuni 23% töötajatest saavad harva pärast üle 13 tunnist tööpäeva puhata üle 11 tunni ning 11% kuni 19% töötajatest mitte kunagi. Seega ilmneb ka siin vajadus tööelu kvaliteedi suurendamiseks suurendada õiguskindlust.

Tööajaga seonduvalt on pärast uue seaduse jõustumist muutumatuks jäänud ka ületunde tegevate töötajate osakaal ning ületunde tegevate töötajate keskmine ületundide arv nädalas. Samuti ei näita analüüs, et ületunnitöö kompenseerimise praktikates oleks aastatega olulisi muutusi ilmnenud, kuigi uus seadus eeldab ületunnitöö hüvitamist esmajärjekorras tasustatud vaba aja andmisega.

Uus seadus dereguleerib õhtuse töö kasutamist ja seega soodustab selle töövormi kasutamist, samas aga reguleerib ulatuslikumalt öötöö kasutamist, et ennetada öötööga kaasneva võimalike terviseprobleeme. Statistika näitab, et õhtusel ja öisel ajal töötavate töötajate osakaalu trendis seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete muutuste mõjul olulisi muudatusi ei ole toimunud.

Võrreldes varasema seadusega annab uus seadus töötajale õiguse tasustatud vabale ajale, kui töötaja ei saa tööd teha tema isikust tulenevalt kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel. Uuringu järgi hindab 81% kuni 90% töötajatest, et tööajast tunni või kahe vabaks võtmine, et tegeleda isiklike või perekondlike asjadega, on lihtne, 11% kuni 19% hindab aga, et see on keeruline.

Tööpoliitika näeb töötajale töövõime taastamiseks, järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks ja lõõgastumiseks ette iga-aastase põhipuhkuse. Uuringu järgi 11% kuni 15% töötajatest on puhanud kalendriaastas vähem kui seaduses sätestatud 28 kalendripäeva ning 7% kuni 11% töötajatel on viimase kahe aasta jooksul juhtunud, et puhkus on jäänud kasutamata ning puhkusepäevad on aegunud. Kahju ärahoidmiseks on 2% kuni 4% töötajate tööandja nõudnud põhipuhkuse edasilükkamist või katkestamist kahju tekkimise ärahoidmiseks. Ettevõtetest, asutustest on 8% kuni 13% kasutanud õigust edasi lükata või katkestada töötaja puhkus ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

Töölepinguga reguleeritakse eraõiguslikke õigussuhteid ja seega on tööleping olemuselt võlaõiguslik leping. Uues seaduses korrastati võlaõigusseaduse põhimõtete kohaldamist töölepingutele ja seeläbi töötajate ja tööandjate kohustustele. Võlaõigusega tihedalt seotud töötajate ja tööandjate kohustusi ja vastutust, täpsemalt saladuse hoidmise kohustust, konkurentsipiirangu ja varalise vastutuse kokkulepet ning leppetrahvi ja kahju hüvitamist, analüüsidest ilmnes, et töösuhte osapoolte kalduvad sageli neid kokkuleppeid sõlmima seaduses sätestatud ja mõtet mitte järgides.

Töötaja peab töölepingu kehtimise ajal hoidma saladuses talle tööülesannete täitmisel teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. 54% kuni 61% ettevõtetest, asutustest ja 49% kuni 55% töötajatest on kokku leppinud saladuse hoidmise kohustuses. Töötajatest, kellelt nõutakse saladuse hoidmist, 68% kuni 75% on see kokkulepe sõlmitud kirjalikult ning 13% kuni 20% teavad halvasti või väga halvasti, millist teavet loetakse saladuseks. Seega, suurele osale töötajatest on saladuse hoidmise kohustus pandud ilma kirjaliku kokkuleppeta ning suur osa töötajatest täpselt ei tea, millist teavet loetakse saladuseks.

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötaja ei tööta tööandja konkurendi juures või ei tegutse tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Konkurentsipiirangu kokkuleppe on sõlminud 18% kuni 23% ettevõtetest, asutustest ja 23% kuni 28% töötajatest. Pooled võivad kokku leppida, et konkurentsipiirang kehtib kuni üks aasta pärast töösuhte lõppu. Siiski, uuringu järgi koguni 30%-l kuni 49%-l töötajatest, kes on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, kehtib see kokkulepe rohkem kui aasta töösuhte lõppemisest arvates. Seega sõlmitakse pärast töösuhet kehtivaid konkurentsipiirangu kokkuleppeid kehtivusajaga, mis ületab seaduses lubatud piiri.

Tööandjad ja töötajad võivad kokku leppida varalises vastutuses, millega töötaja sõltumata tema süüst vastutab talle antud vara säilimise eest. Selliseid kokkuleppeid on sõlminud 30% kuni 36% ettevõtetest, asutustest ja 28% kuni 33% töötajatest. Seaduse järgi peavad pooled kokku leppima ka vastutuse rahalises ülempiiris, kuid uuringu järgi vaid 9% kuni 13% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud ettevõtetest, asutustest ja 10% kuni 18% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud töötajatest on kokku leppinud ka selle rahalises ülempiiris. Seega enamik varalise vastutuse kokkulepetest on kehtetud.

Töölepingu seaduse järgi võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötaja maksab leppetrahvi, kui ta rikub lepingutingimusi saladuse hoidmise kohustuse, konkurentsipiirangu kohustuse, tööle asumisest keeldumise või töölt omavoliliselt lahkumise osas. Leppetrahvi kokkuleppe on sõlminud 7%

kuni 11% ettevõtetest, asutustest ja 5% kuni 8% töötajatest. 1% kuni 14% leppetrahvi kokkuleppega töötajatest on lepingutingimuste rikkumise eest maksnud leppetrahvi.

Kui töötaja tekitab tööandjale kahju, siis seaduse järgi võib tööandja töötajalt nõuda selle kahju hüvitamist. Ettevõtetest, asutustest on aasta jooksul kahju hüvitamist nõudnud 5% kuni 9% ettevõtetest, asutustest ja töötajatest on aasta jooksul kahju hüvitamist nõutud 1% kuni 2%.

4. Töösuhte lõppemine

Tööõiguse reform mõjutas olulisel määral ka töölepingu lõpetamisega seotud küsimusi – ühest küljest muutus töösuhte lõpetamine tööandjale vähem kulukaks, teisalt tuli juurde täiendavaid kohustused töötajate kaitsmiseks ja turvalisuse suurendamiseks. Töösuhe võib lõppeda kas töötaja algatusel, tööandja algatusel või poolte kokkuleppel (mis loomulikult eeldab samuti ühe osapoolte algatust, kuid algataja määratlemist ei pea osapooled sellistel juhtudel ilmselt vajalikuks). Käesolevas peatükis keskendutakse vaid nendele töölepingu lõppemise viisidele, kus lõppemise algataja on selgelt määratletud. Alustatakse töötaja algatusel lepingu ülesütlemisest ja kaardistatakse sellistest olukordadest tekkida võivaid probleeme. Seejärel käsitletakse lepingu ülesütlemist tööandja algatusel. Peatüki viimased alapeatükid käsitlevad töösuhte lõppemise reaalsete ja vormiliste põhjuste erinevusi ning turvalisust töö otsimise perioodil.

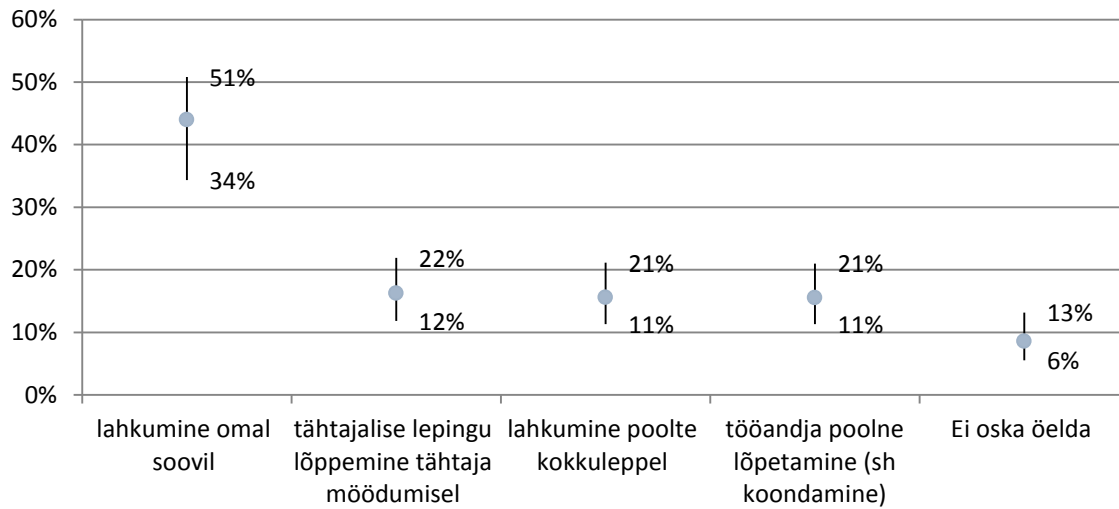
Enne tulemuste juurde asumist tuleb mainida, et küsimustiku ülesehitamisel ei olnud teemade valiku peamiseks kriteeriumiks tööelu kõikide aspektide kohta statistilise informatsiooni kogumine, vaid pigem eelnevalt teada olevate probleemide leviku kaardistamine. Sellest tulenevalt võib alljärgnev teemakäsitus tunduda kohati selektiivne. Ühtlasi tuleb mainida, et töösuhte lõppemisega seonduvaid küsimusi uuriti nii üldküsitluse kui ainult koondatutele suunatud küsitlusega. Selline lähenemine oli motiveeritud eeldusest, et koondatuid satub üldküsitlusesse vähe. Eeltoodust tulenevalt on seal, kus võimalik, esitatud üldküsitluse tulemused, kuid kohati on eraldi välja toodud ka koondatute küsitluse abil saadud andmed. Töösuhte lõppemisega seonduvaid küsimusi käsitleti ka töötajate esindajate, tööandjate esindajate ning tööinspektsiooni ja töötukassa esindajatega läbiviidud fookusgruupiintervjuudes, ning kogutud informatsiooni aitab alljärgnevas statistilises teemakäsitluses probleeme sügavamalt avada.

4.1. Töötaja algatusel töösuhte ülesütlemine

Vastavalt TLS § 85 võib töötaja tähtajatu töölepingu korraliselt üles öelda igal ajal, kuid on kohustatud sellest ette teatama 30 kalendripäeva (TLS § 98). Töötaja võib töösuhte üles öelda ka erakorraliselt nii enda isikust tulenevatel põhjustel (nt tervis, perekondlikud põhjused) kui tööandjast tulenevatel põhjustel (tööandja poolne oluline töölepingu tingimuste rikkumine) (vt täpsemalt vt TLS §91). Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ei pruugi töötaja sellest ette teatada, kui see ei ole asjaolusid ja osapoolte huve arvestades mõistlik (TLS § 98).

Töötaja algatusel töösuhte ülesütlemine on üks enim levinud töösuhte lõppemise vorme. Ligikaudu pooled töösuhte lõppemistest (34%-51%) toimuvad vormiliselt (aga enamasti ka sisuliselt) töötaja algatusel.

JONIS 51 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE VIIMANE TÖÖSUHTE LÕPETAMINE VORMISTATI KUI..., % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST

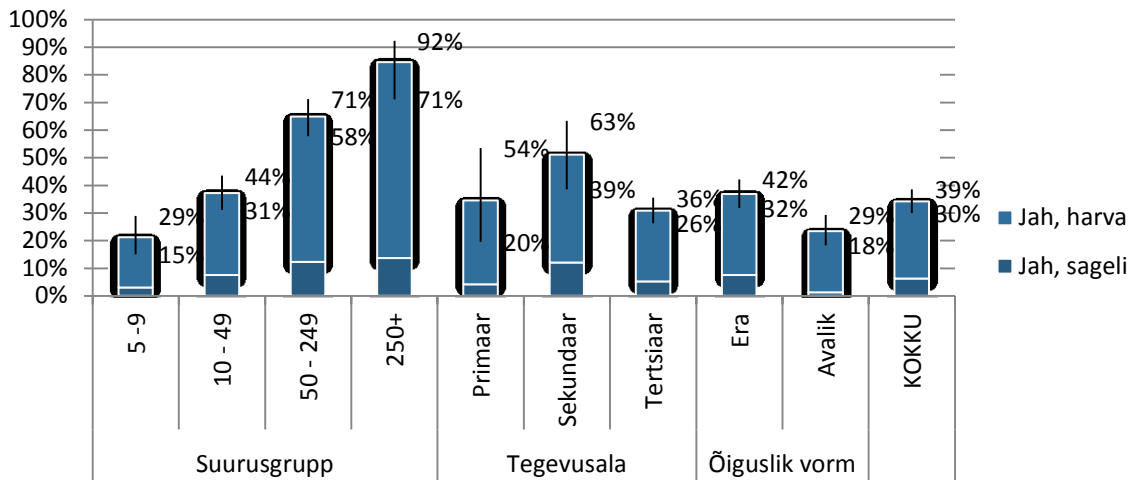


Üldküsitlus näitas, et omal soovil lahkunud töötajatest viiendik (14%-32%) lahkus, kuna tööandja ei täitnud töölepingus olevaid tingimusi, 7%-21% ütles, et neid survestati avaldusele alla kirjutama. Seega on küllaltki märkimisväärne osa omal soovil lahkumisi töötajate hinnangul realselt põhjustatud tööandjapoolsest tegevusest.

Kui vaadata tööandja poolt, siis ligi kolmandikus (30%-39%) ettevõtetes, asutustes on esinenud juhtumeid, kus töötaja annab oma lahkumisest teada vähem kui seaduses ette nähtud. Nende organisatsioonide osakaal, kus seda tihti juhtub, on üsna tagasihoidlik (jäädes alla kümnendiku), kuid kui vaadata ka organisatsioone, kus selliseid olukordi esineb harva, siis moodustab see ligi kolmandiku kõigist organisatsioonidest.

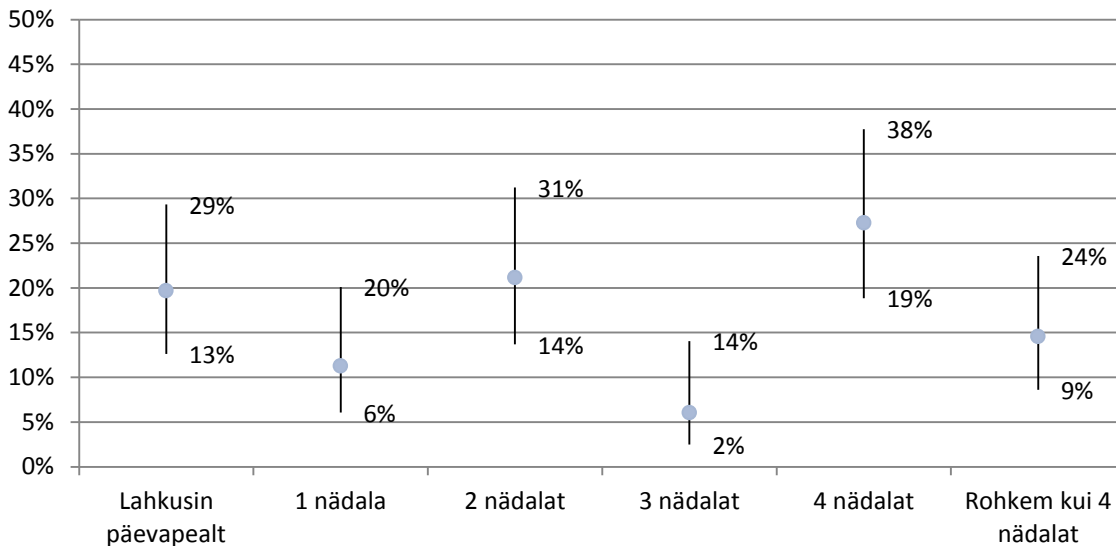
Nagu oodata võib, sõltub organisatsiooni tõenäosus selliste juhtumitega kokku puutuda eeskätt töötajate arvust – selgemad erinevused on üle 50 ja alla 50 töötajaga organisatsioonide vahel. Sektoraalsed erinevused on tagasihoidlikumad – võrreldes tööstussektoriga esineb teenindussektori töötajate ennetähtaegset lahkumist veidi vähem. Eraettevõtetes on töötajate ootamatu lahkumine mõnevõrra sagedasem kui avalikus sektoris.

JONIS 52 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS ON OLNUD JUHUSEID, KUS TÖÖTAJAD EI TEATA OMA LAHKUMISEST SEADUSES ETTE NÄHTUD AJAL ETTE JA LAHKUVAD VAREM, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



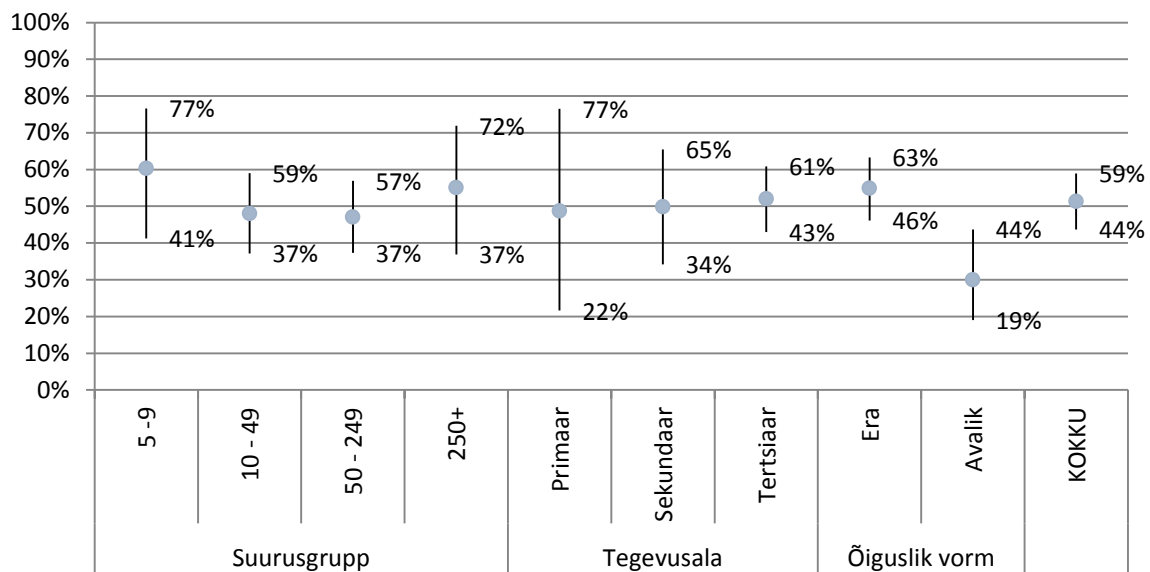
Viimaselt tökohalt omal algatusel lahkunud töötajatest ütles ca viiendik, et lahkusid päevapealt. Enam kui pooled töötajad teatasid oma lahkumisest ette vähem kui 30 kalendripäeva, mis on seadusega ette nähtud etteteatamistähtaeg, samas võib kokkuleppel töösuhte osapoolte vahel töötaja esitada lahkumisavalduse ka lühema etteteatamistähtajaga.

JONIS 53 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES TEATASID LEPINGU ÜLESÜTLEMISEST ETTE..., % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Tööandjalt, kes olid kokku puutunud töötajate ennetähtaegse lahkumisega, küsiti eraldi, kas see põhjustas organisatsiooni jaoks probleeme. Selgub, et tervelt pooltel vastanutel kaasnesid töötajate ennetähtaegse lahkumisega probleemid (ehk tegemist ei olnud mõlemaid osapooli rahuldava vastastikusel kokkuleppel varem lahkumisega). Selliste lahkumiste probleemina tunnetamine ei paista sõltuvat ei ettevõtte, asutuse suurusest ega ka tegevusalast. Küll aga on statistiliselt oluline erinevus avalike ja eraõiguslike asutuste vahel.

JONIS 54 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS ON OLNUD PROBLEEMIKS, ET TÖÖTAJAD EI TEATA OMA LAHKUMISEST SEADUSES ETTE NÄHTUD AJAL, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST

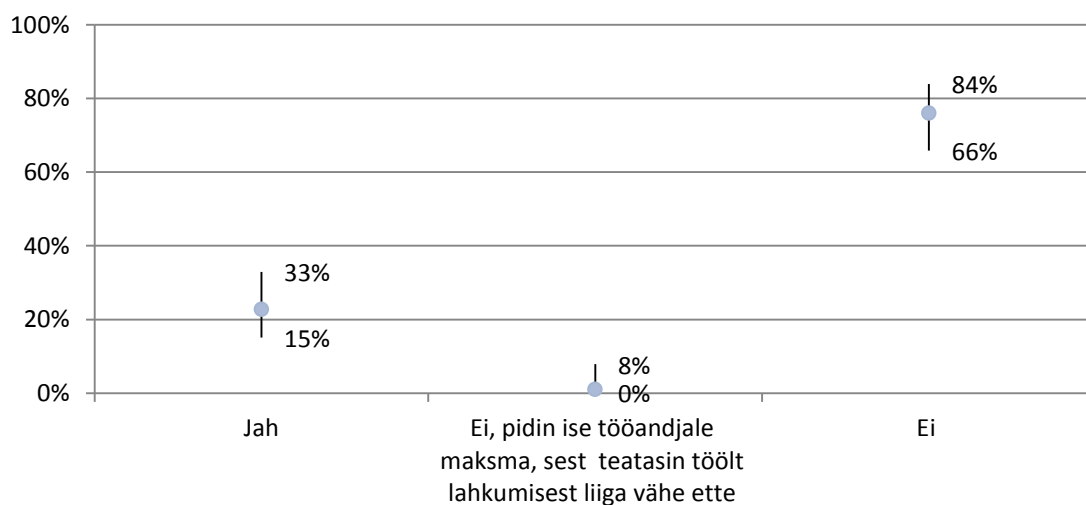


Kuigi pooled (44%-59%) ettevõtted olid kogenud probleeme seoses töötaja ootamatu lahkumisega, küsis alla kümnendiku (4%-12%) tööandjatest töötajalt selle eest kompensatsiooni. Statistiliselt olulisi erinevusi erinevate gruppide lõikes ei ilmnunud tõenäoliselt ka seetõttu, et ootamatu ülesütlemine on üsna vähelevinud.

Sellise praktika vähesust peegeldab ka töötajate küsitlus. Üldküsitluse tulemused näitasid, et vaid 0%-8% omal soovil lahkunutest pidi maksma kompensatsiooni liiga lühikese etteteatamise tõttu.

Töötaja poolne töölepingu ülesütlemine võib toimuda ka sellistel tingimustel, et tööandja maksab töötajale kompensatsiooni. See nähtus ei ole Eestis väga levinud, kuid umbes viiendik vastanutest sai tööandjalt kompensatsiooni lahkudes töölt omal soovil.

JONIS 55 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KES SAI TÖÖANDJALT LEPINGU LÕPETAMISE EEST RAHALIST KOMPENSATSIOONI (V.A PUHKUSETASUD JA VIIMASTE KUUDE TÖÖTASU), % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Soo, rahvuse, vanuse ja hariduse lõikes kattusid usalduspiirid olulisel määral, mistõttu ei saa väita, et eksisteerivad olulised erinevused gruppide vahel. Küll aga võib punkthinnangute põhjal näha, et kõrgemalt haritud saavad pigem sagedamini kompensatsiooni kui madalamalt haritud.

Fookusgrupiintervjuudes käsitleti samuti töötaja omal soovil lahkumisega seotud probleeme. Ühe probleemina toodi välja, et tööandja ei aktsepteeri töötaja lahkumisavaldust.

„[...]kui me räägime töötaja poolt ülesütlemine, siis [...] ikka ja jälle me kohtame seda, et töötaja heauskselt annab ühes eksemplaris selle avalduse tööandjale ja siis pärast ilmneb, et ... tööandja ütleb, et mis avaldus? Miks sa töö ei ole olnud?“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Samas on probleeme ka töötajate käitumisega. Nenditi, et tihti on töötaja soov lahkuda nii ruttu kui võimalik. Sellest tulenevalt inimesed kas lahkuvad päevapealt, riskides tööandja kompensatsiooni nõudega, või kasutavad kavalusi töö mitte käimiseks etteteatamistähtaja jooksul.

„Infotelefonist iga kuu võib ühe [...] või kaks näidet tuua. Inimene kirjutab avalduse, korralise, 30 päeva ette ja siis kolmandal päeval jääb haiguslehele ... elust enesest ...“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Tööandjate fookusgrupis toodi välja, et päevapealt lahkumine on nende jaoks problemaatiline ja et selline käitumisviis on tavaprasem lihttöölise seas. Kõrgematel kohtadel töötajad vajavad hiljem ka soovitust, mistõttu hoitakse enam häid suhteid. Töötaja omal soovil lahkumisel peeti kõige keerukamaks olukordi, kus töötaja ei annagi teada oma lahkumisest ja tööandjal tekivad sellest täiendavad kulud (vt alljärgnevat tsitaati).

„Just, et selle uue töölepingu seadusega kadus ära see tagasiulatuv töölepingute lõpetamine, mis annab [...] sellele [...] kadunud inimesele veel lisaks ju puhkuse aega. [...] Ja kui sa ei suuda teda leida ja sa täidad täpselt [...] seadusest tulenevat kohustust, et sa teavitad, siis sa ootad seda tähtajalist kirja tagasi, siis sa teavitad uuesti [...] See on jälle selline kolme-, neljakuuline protsess ja temal kerib kogu aeg puhkuse ... ja tööstaaž [...]“ (Tööandjad)

„Tööandja jaoks on see ressursi raiskamine [...], et sa pead [...] neid puhkuserahasid töösuhte lõpetamisel maksma. Töötaja ei ole tööd teinud realselt [...], miks sa pead talle maksma [...]?. [...] tänapäeval on kommunikatsioonivahendeid niivõrd palju, et see peaks olema lausa karistatav, et sa ei saa informeerida.“ (Tööandjad)

Kuigi tööandjale on ette nähtud kompensatsioon töötaja enneaegse lahkumise puhul, on praktikas selle kätte saamine keerukas. Esmalt tuleb kulutada ressursse töövaidluskomisjonis, mille järel ei ole aega tööandjal kindlust, et töötaja raha ka välja maksab.

„[...] See [kahjuhüvitis ennetähtaegse lahkumise eest] võiks olla lihtsustatud variandis, ma ei tea, võib-olla mõni tööandja hakkab seda ära kasutama. Nii nagu [...] puhkuse kompensatsioonide ettemaks, et võib [...] otse palgast kinni pidada [...] töö[suhte] lõpus. Võib-olla see distsiplineeriks seda inimest [...]“ (Tööandjad)

Etteteatamistähtaja regulatsiooniga olid vastajad üldjuhul rahul. Kõik fookusgruppides osalejad leidsid, et töötajate teadlikkus antud regulatsioonist on ebapiisav. Samuti hinnati madalaks töötajate teadlikkust katseajal omal soovil lahkumise etteteatamistähtjast.

Tööandjad pidasid etteteatamistähtajaga seoses suureks miinuseks töötaja motivatsiooni langust. Inimesed ei soovi panustada ettevõttesse teades, et nad on niikuinii kohe sealt lahkumas.

„[...] kui inimene läheb ise töölt ära, siis on ka teatud inimesi, kes [...] teatavad küll ette, aga nad selle viimase kuu [...] lihtsalt vegeteerivad [...], nad ei tee mitte midagi.“ (Tööandjad)

Töötajal on õigus lahkuda omal algatusel ka etteteatamiseta, juhul kui tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Ametiühingute hinnangul peamiseks põhjuseks erakorraliselt lahkuda on töötasu mittemaksmine või kui tööandjal pole tööd anda. Sellega seoses leidsid vastajad, et töötaja vaatepunktist on keeruline määratleda, kas konkreetne rikkumine oli piisava raskusastmega.

„Eks problemaatiline ongi see, et [...] olulise hindamine on jäetud töövaidluskomisjonide pärusmaaks [...] (kohtud täpselt samamoodi). [...] kui inimene arvab, et see rikkumine tööandja poolt on ikkagi niivõrd oluline, et ta võiks päevapealt ära minna, siis töövaidluskomisjon leiab, et mis mõttes...“ (Ametiühingud)

Tööandjad nentisid, et see paneb ka neid keerulisse olukorda, sest töösuhte ülesütlemisel tuleb neilgi anda oma hinnang sellisele põhjendusele. Toodi välja, et kõige keerukam on, kui töötaja toob erakorralise lahkumise põhjuseks tervislikud või perekondlikud põhjused, mille hindamiseks puudub tööandjal selge alus.

„Meil on näiteks see probleem, et nad kirjutavad [...] „perekondlikud põhjused“. Siis on väga tavaks sedasi, et nad kirjutavad palun minu tööleping üles öelda seoses sellega, et ma kolin ära ja et elukoht on muutunud [...] mida ma teen siis? Ta ütleb mulle, et homme tahab ära minna. Siis mina tööandjana pean otsustama seda, kas see on mõjuv põhjus või kas see on tõsi või see ei ole tõsi.“ (Tööandjad)

Tööandjate fookusgrupis pakuti välja ka meetmeid, mille kohaselt võiks töötaja poolse erakorralise ülesütlemise pahatahtliku ärakasutamise vastu võitlemiseks kehtestada mingit laadi rahalise karistamise võimaluse.

„[...] hästi kergekäeliselt [töötajad] leiavad [...], et [...] midagi [on] rikutud[...]. [...] minu meelest seda kasutatakse nõksa liiga palju. [...] äkki oleks vaja siin mingit tasakaalustust või [...] trahve selle eest, et kui tuleb ikka välja, et oli korraline [töösuhte lõpetamine].“ (Tööandjad)

Lisaks pakuti välja, et tööandja poolse arvatava rikkumise korral võiks olla lühike läbirääkimisperiood, mille jooksul saaks aega töötajaga võimalikke muid lahendusi arutada.

„[...] võiks olla vahel näiteks kolmepäevane läbirääkimiste aeg. Kui tööandja ei taha selle läbirääkimiste ajaga midagi ette võtta, see on ju okei, aga kolm päeva ei ole ka nii suur asi [...] mis ei võiks seal olla. See oleks mõistlik, see kulutaks riigi ressursse mitu korda vähem. Miks me peaks minema järjekordselt tegema töövaidluskomisjonile või kohtule tööd? Neil on tööd piisavalt. Ehk seal võiks olla mingi mõistlik kompromissi otsimise hetk, sest seal võib olla tihtipeale emotsioon, seal ei olegi võib-olla sisu. Või kui on ka sisu ja tööandja näeb, et see on läinud üle piiri, siis saab ju korrigeerida neid asju.“ (Tööandjad)

Mõningaid probleeme on esinenud töötaja poolse erakorralise ülesütleamise vormistamisel. Jutt käib töövaidluskomisjoni poolsest seaduse tõlgendamisest selles osas, et kas töötaja peaks enne lepingu erakorralist ülesütlemist ka tööandjat ette hoiatama või mitte. Ametiühingud on välja toodud, et kohati on ka töötajalt oodatud enne töösuhte erakorralist ülesütlemist tööandja poolse lepingu rikkumise tõttu tööandja hoiatamist.

„Üks probleem on see, et töövaidluskomisjoni praktika on see, et töötaja peaks enne hoiatama kui ülesütleamise avalduse esitab. Seaduses seda nagu kirjas ei ole ja inimesed ei tule selle peale, et peaks enne kirjalikult märku andma, et palk on maksmata. Ja siis komisjon ütleb, et miks te ei ole hoiatanud ja töötaja võib isegi ... tavaliselt ta hoiatab, aga ta hoiatab suuliselt ja ta ei suuda tõendada, et hoiatas.“ (Ametiühingud)

Kuivõrd lahkumise põhjendatuse otsustamine on jäetud töövaidluskomisjoni ja kohtu otsustada, siis on esinenud ka olukordi, kus sarnast töövaidlust käsitlevad erinevad institutsioonid erinevalt. Seega on keeruline enne töösuhte ülesütlemist hinnata, kuivõrd seda peetakse vastatavate institutsioonide poolt õigustatuks.

„Jah, üks komisjon ütleb, et see on oluline rikkumine, teine komisjon ütleb, et see ei ole oluline rikkumine.“

Kohtud samuti.“ (Ametiühingud)

Teatud tingimustel on erakorralisel ülesütleamisel töötajal õigus töötuskindlustushüvitisele, ent töötajate teadlikkus selles ei ole vastajate arvates kuigi hea.

„[...]see seostub töötuskindlustushüvitisega, näiteks kui töötaja läheb ära selle tõttu, et ta on haige tema isikust tulenevatel põhjustel, siis ta jääb töötuskindlustushüvitisest ilma. Sest õiguse sellele hüvitisele annab ainult see tööandja poolne rikkumine [...] Aga kui [...] töötajale [on] tehtud [...] ettepanek, et kui sa oled haige, kirjuta avaldus [...] haiguse tõttu lähed ära[...] ta ei tule selle peale, et see ei anna talle pärast õigust töötukassast hüvitist saada.“ (Ametiühingud)

TLS § 100, lg 4 kohaselt peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Hüvitise suuruse määramisel peeti ametiühingute poolt tavaliseks praktikaks hüvitist kolme kuu töötasu või vähema ulatuses. Samas on hüvitise suurus otseselt sõltuv sellest, millist hüvitist töötaja küsib. Seega ei saa töötaja suuremat hüvitist, kui ta ei tea sellise võimaluse olemasolust.

„[...] seadus annab töötajale õiguse hüvitise kolme keskmise töötasu ulatuses. Aga tegelikult, kui on tegemist ikka olulise rikkumisega, võiks töötaja küsida ju suuremat summat. [...] töövaidluskomisjonil ikkagi täna puudub pädevus ületada nõude summat. Ehk siis, isegi kui töövaidluskomisjon näeb, et tegu on oluliselt suure rikkumisega, võiks ju määrata viie, kuue kuu oma. Aga kuna töötaja pole seda osanud küsida, siis ei saa seda teha“ (Ametiühingud)

Hüvitise maksmise puhul tõid nii ametiühingud kui ka tööandjad välja hüvitise maksmise korra nõrgad kohad. Töötajate seisukohalt on problemaatiline, et tööandjad ei maksa välja seadusega ette nähtud hüvitist. Ametiühingute tõlgenduse kohaselt saab seadust lugeda moel, mis ei kohusta tööandjat hüvitist maksma enne, kui vaidlusorgan on selle välja mõistnud. Uurimiserühma kommentaarina tuleb

tunnistada, et on mõnevõrra keeruline kujutada ette olukorda, kus töösuhte ebaseadusliku lõpetamise hüvitis makstaks tööandja poolt välja enne vaidlusi lahendava organi otsust, sest vaevalt et seadusekuulekad tööandjad ütlevad lepinguid üles sihiteadlikult ebakorrektselt (ja sellest tulenevalt ei näe nad endal enne vaidlusi lahendava organi otsust ka mingit kohustust hüvitist maksta), sihiteadlikult seadusi rikkuvalt tööandjalt saabki aga (puhtalt pragmaatilistel põhjustel) hüvitist välja nõua vaid kolmandate osapoolte (töövaidluskomisjon, kohus) sekkumisel.

„[...] seaduse suur nõrk koht on see, et sellest ei loe välja, et tööandjal on juba kohustus seda hüvitist maksta nii nagu vanas seaduses oli. Oli rikkumine, tööandjal oli kohustus maksta hüvitist. Selles seaduses tõepoolest jääb selline mulje, et tööandjal ei ole kohustust seda hüvitist maksta enne, kui see talle välja mõistetakse vaidlusorganis. Ja see on tegelikult väga suur probleem selle seaduse juures.“ (Ametiühingud)

Samal ajal ei ole tööandjatel huvi hüvitist välja maksta, kui juhtumiga niikuinii töövaidluskomisjoni pöördutakse, sest kui otsus on tööandja kasuks, siis ei maksa töötaja hüvitist tagasi.

„Neil on õigus seaduse järgi saada see hüvitis. Tööandjale teoreetiliselt tähendab see seda, et ta peaks selle välja maksma töötajale lepingu lõpetamise päeval. Aga mida ma maksan, kui ma näiteks nõus ei ole, ma pean vaidlema ja maksan siis, kui on ära vaieldud. Aga selle seaduse järgi peaks maksma [...] ja siis sisuliselt, kui ma saaksin töövaidluskomisjonis õiguse, siis peaks inimene selle tagasi andma.“ (Tööandjad)

4.2. Poolte kokkuleppel töösuhte lõpetamine

TLSi § 79 järgi võivad pooled nii tähtajatu kui tähtajalise töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada. Poolte kokkuleppel lõpetamisi oli küsitluse andmetel vähe – selle tõi töösuhte lõpetamise põhjusena välja vaid 35 vastajat (ehk 11%-21% tööjõust, kellel on töösuhe lõppenud).

Ka poolte kokkuleppel töösuhte lõpetamise puhul on võimalik, et tegelikult põhjuseks oli miski muu (nt tööandja survestas töötajat lõpetama lepingu poolte kokkuleppel). Käesolevas uuringus oli kõigest poolte kokkuleppel lõpetamistest (6%-33%) sellised juhtumid, kus töösuhte lõppemise põhjuseks ei olnud poolte kokkulepe, seda vaatamata sellele, et see ametlikult nii vormistati (oluline on silmas pidada, et küsitluses oli vaid 5 inimest, kes niimoodi vastasid). Need inimesed pidasid töösuhte lõpu tegelikult põhjuseks majandusseisu halvenemist, mitte-nõustumist töötasu vähendamisega, enda kooli minemist ja tööandja poolset järjepidevat seaduserikkumist. Mõned neist said lahkumisel kompensatsiooni, mõned mitte. Nende põhjuste statistilist jaotust ei saa vaatluste vähesuse tõttu välja tuua.

Fookusgruupiintervjuudest selgus, et poolte kokkuleppel töösuhte lõpetamisel nähakse mitmeid probleeme. Töötukassa ja tööinspektsiooni fookusgruppis toodi välja, et töötajad tihti ei mõista, mida poolte kokkulepe tähendab või tööandja sihilikult petab või survestab töötajaid kokkulepet allkirjastama. Ametiühingute esindajad tõid näiteid ka töötaja füüsilisest survestamisest.

„[...] praktikas me näeme väga palju seda, et tööandjad ikkagi mõjutavad töötajaid alla kirjutama. Ja tihtipeale töötajad ei anna endale aru, et tegelikult on see ikkagi vabatahtlik.“ (Töötukassa ja tööinspektsioon)

„Ma toon lihtsa näite, kaks juhatuse liiget kutsuvad töötaja ühte kabinetti ja siis üks paneb niimoodi rusika ette, et kirjuta ja siis teine on ukse juures, et keegi sisse ei tule.“ (Ametiühingud)

Murekohaks pidasid kõik osapooled seda, et poolte kokkuleppel töösuhte lõppemisel ei ole töötajatel õigust töötuskindlustushüvitisele.

„...me tegelikult ju seda seadust [...] läbi rääkides jõudsime ka valitsusega sellisele kokkuleppele, et [...] kokkuleppel töösuhte lõpetamised saaksid ka töötajatele hüvitatud töötuskindlustuse kaudu [...] Just tänu nendele probleemidele [nt vaidlustamise võimaluste puudumine, madal motivatsioon saavutada kokkulepet jms] me seda ette nägimegi ja sellega ka valitsus nõustus. Nii et kõige suurem probleem tegelikult on selles, et valitsus on oma lubadusest taganenud. [...] See on kõige olulisem probleem.“ (Ametiühingud)

Mõningate tööandjate hinnangul vähendaks töövaidluste hulka ja nendega seotud kulusid see, kui ka poolte kokkuleppel töösuhte lõppemise tagajärjel saaks töötaja töötuskindlustushüvitist.

„[...] tegelikult see on läinud ka arutluse alla, et kui kokkuleppel tööleping lõpetakse, [...] siis inimene saaks [...] töötuna [...] [töötuskindlustushüvitist]. Aga sellel on kindel töötukassa vastuseis, [...] et siis hakataksegi kõiki suhteid praktiliselt kokkuleppel lõpetama. [...] omal soovil lähevad ainult need, kellel on tõesti konflikt olnud. [...] kui me räägime reaalsest kokkulepetest, tösistest, sisulistest kokkulepetest, [siis] see [töötuskindlustushüvitise saamise võimalus] hõlbustaks oluliselt nende sõlmimist ja teistpidi võtaks ära [...] vaidlemishimu ja ei peaks olema töövaidluskomisjone nii palju [...] (Tööandjad)

Töötajate teadlikkust kokkuleppel töösuhte lõpetamise kohta hindasid vastajad erinevalt, mõne hinnangul on teadlikkus väga madal, teised leidsid, et teadlikkus on piisav. Takistusena oma õiguste eest seismisel nähti inimeste arusaama, et vaidlustamine on ajakulukas ja tõenäoliselt mitte-tulemuslik.

Kokkuleppel töösuhte lõppemise vaidlustamise enda puhul peeti problemaatiliseks seda, et seaduse järgi on keeruline välja tuua vaidlustamise alust. Korrektne vaidlustamine nõuab põhjalikke teadmisi tööõigusest, mida tavaliselt töötajal ei ole.

„Ja kui seadust vaadata, siis ka vaidlustamise alust ei ole. Et kui sa tahad seda ülesütlemist vaidlustada, paluda tuvastada tühisust, siis antud juhul on probleem.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

„Ainus asi on just nimelt see õigusteoreetiline probleem, et inimesed ei tea täpselt seda, et kokkulepet kohtus vaidlustada ei saa. Et kuna uus seadus räägib, et vaidlustada saab ülesütlemise. Ja inimesed ei tea seda, et kui ta tahab vaidlustama minna kokkuleppel [...] suhte lõppemist [...] siis ta peaks tegelikult formuleerima selle nõude töösuhte tuvastamise nõudena. Ta on lihtsalt juriidiliselt niisugune keerukas konstruktsioon lihtsa inimese jaoks.“ (Ametiühingud)

Poolte kokkuleppel töösuhte lõpetamise puhul on lubatud nii suusõnaline kokkulepe kui ka kokkulepe kirjalikult taasesitatavas vormis. See on toonud keerulisi olukordi nii töötajatele kui ka tööandjatele, kuna kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis lõpetamise fakti kinnituse puudumist võivad ära kasutada mõlemad osapooled.

„Ma tean vähemalt kahte juhtu, kus töötaja on mingil hetkel ... avastab mingist dokumendist, et ta leping on lõpetatud. Ja siis tööandja väidab, et see on kokkuleppel

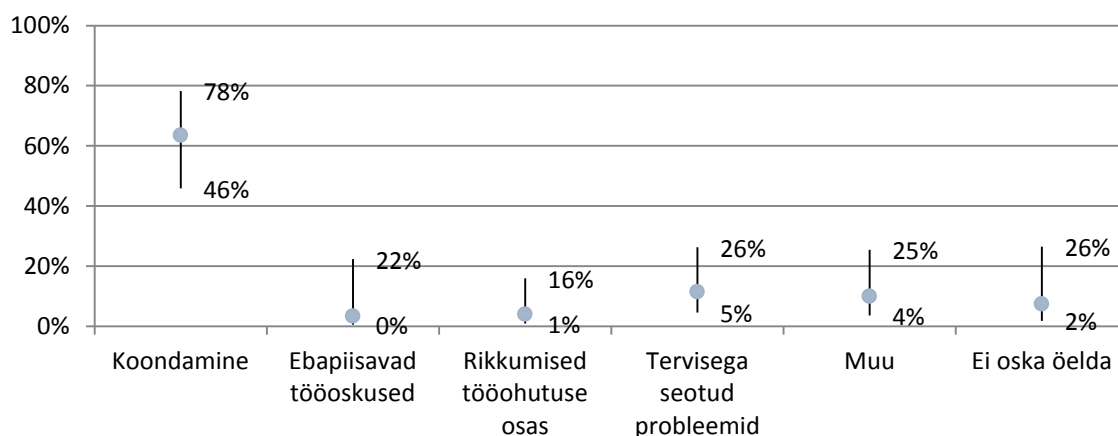
lõpetatud, meil kirjalikku vormi ei ole ja siis tekib vaidlus, kes mida tõendab. Tööandja saab viidata sellele, et meil ei ole kirjalikku vormi ja võib tuua tunnistajad näiteks.“ (Ametiühingud)

4.3. Töösuhete ülesõtlemine tööandja algatusel

Vastavalt TLS-i § 85 saab tööandja töölepingu üles öelda ainult erakorraliselt. Erakorraliseks ülesõtlemise aluseks saavad olla ka töötajast tulenevad põhjused (nt pikaajaline tööülesannete täitmisega mittetoimetulemine tervise või ebapiisavate oskuste tõttu (vt täpsemalt §88)) või majanduslikud põhjused (nt koondamine vt täpsemalt TLS §89)).

Tööandja poolse töölepingu ülesõtlemise peamiseks põhjuseks on koondamine, ülejäänud põhjuste osakaalud on tagasihoidlikud ja vähene vaatluste arv ei võimalda neid detailsemalt analüüsida. Seega keskendutakse käesolevas peatükis peamiselt koondamisele.

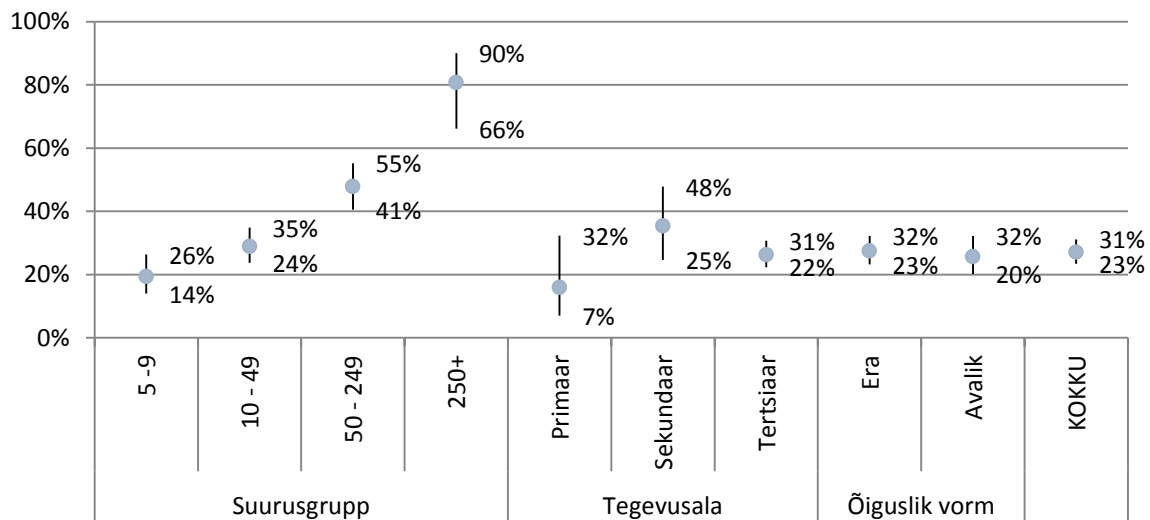
JONIS 56 TÖÖANDJA POOLNE TÖÖLEPINGU LÕPETAMISE AMETLIK PÕHJUS, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Vastavalt TLS § 89 on koondamine olukord, kus töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise tõttu. Koondamise alla loetakse ka ettevõtte tegevuse lõppemine ja pankrott. Tööandja poolsetest lepingu ülesõtlemisest oli koondamisest tingitud 46%-78%.

Oodatult on enam koondamisi ette tulnud suuremates ettevõtetes, millest valdavas enamuses (66%-99%) on sellise situatsiooniga viimase kolme aasta jooksul kokku puutunud. Kõigis organisatsioonides keskmiselt toimus koondamisi ligi veerandis. Tegevusala ega õigusliku vormi lõikes organisatsioonide kokkupuude koondamisega statistiliselt oluliselt ei eristunud.

JONIS 57 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, KUS ESINES KOONDAMISI, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



4.3.1. Koondamishüvitis

Uus seadus viis sisuliselt sisse koondamisjuhtumite solidaarsuspõhise kindlustuse, kus tööandjad maksavad regulaarseid töötuskindlustusmaksid ning koondamisjuhtumi korral kannavad omavastutust koondatava töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Ülejäänud osa koondamishüvitisest makstakse välja töötukassa vahenditest. Enne seaduse jõustumist tuli üksikjuhtumite puhul koondamishüvitiste maksmise kogukulu katta tööandjal. Seega peaks TLSi üheks tulemuseks olema töötaja koondamisega seotud kulude oluline vähenemine (vähemalt koondamise hetkel).

Samas on mõningates uuringutes viidatud, et vaatamata enne 2009. aasta reformi seaduses sätestatud suhteliselt rangetele koondamisega seotud kohustusele on Eesti tööturg paindlik ja seaduseid ei täideta (Eamets and Masso, 2005: 71). Teisisõnu – enne seadust kehtinud suhteliselt suured koondamishüvitised ei pruukinudki olla väga kulukad, kui nende väljamaksmisest õnnestus kõrvale hiilida.

Kui vaadata hinnanguid sellele, kas koondamissituatsioonis koondamishüvitise maksmisel peeti seadusest kinni, siis koondatute küsitluse põhjal pidas enamus kompensatsiooni suurust seadusega kooskõlas olevaks (82%-92%). Punkthinnangutest ilmneb, et nende osakaal, kes pidasid saadud kompensatsiooni suurust seadusega kooskõlas olevaks, on mõnevõrra madalam alla üheaastase staažiga inimeste hulgas, kuid usalduspiirid on liiga laiad, et saaks tuua välja statistiliselt olulisi erinevusi.

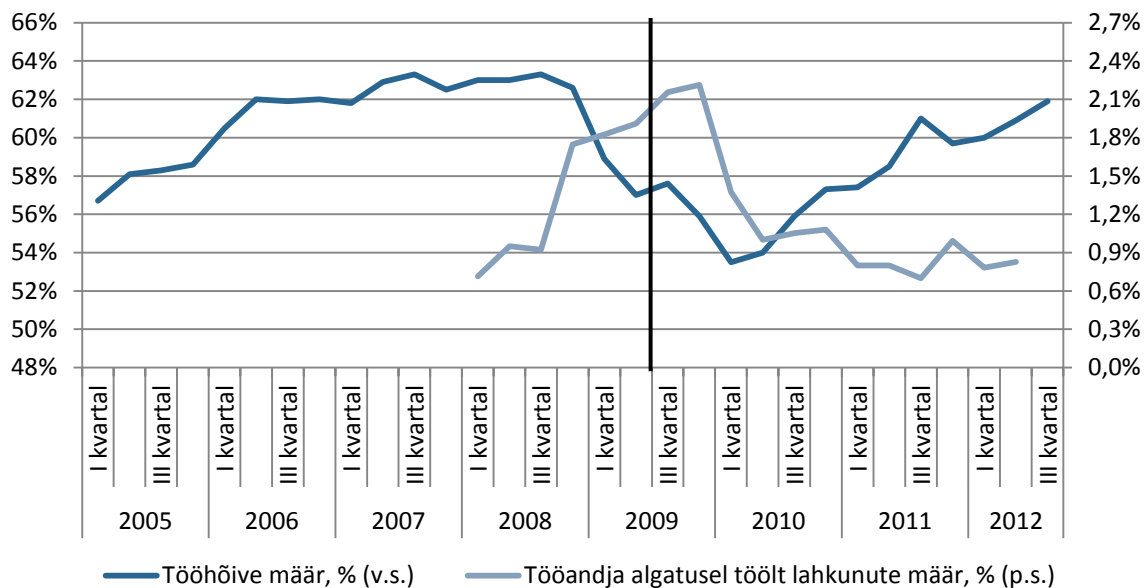
Kui küsida tööandjatelt, kas vana töölepingu seaduse kehtimisel oleks nende jaoks koondamishüvitiste maksimisega seotud rahalised kulutused olnud suuremad, siis valdav enamik (88% - 99%) tööandjatest vastas jaatavalt. Vaid üksikud organisatsioonid arvasid vastupidist. Märkimisväärseid erinevusi sektoraalsel, suurusgrupi või õigusliku vormi tasandil ei esinenud. Seega oli valdava osa tööandjate jaoks koondamishüvitiste maksmine reaalseks kuluks ja selle vähenemine oli rahaliselt tuntav.

Küsi ka seda, kas vana töölepingu seaduse kehtimise korral oleks koondatud vähem inimesi. Küsimus on motiveeritud arvamusest, et suured koondamiskulud muudavad töötajate arvu vähendamise kulukaks ning väiksemate äritegevuses esinevate katkestuste korral võib olla otstarbekam inimesi

mitte koondada, vaid tööl hoida. Küsitlustulemused näitasid, et nende tööandjate osakaal, kes leidsid, et nad oleks koondanud vähem inimesi, kui uue seaduse asemel oleks kehtinud vana, oli väga väike (3%-13%). Alumised usalduspiirid olid pea iga tööandjate grupi puhul nullilähedased ning statistiliselt olulisi erinevuse erinevate töötajate gruppide vahel ei ilmnenud

Küsimust, kas ettevõtted koondavad rohkem või vähem, on võimalik analüüsida ka teiste andmestike alusel. Esmalt tuleks vaadata, kas statistikaameti andmed viitavad sellele, et TLSi jõustumine tõi kaasa mingi muutuse selles, palju tööandjad töösuhteid üles ütlevad. Nii üldine tööhõivemäär muutus kui ettevõtete statistikal põhinev tööandja algatusel töölt lahkunute määr dünaamika pigem kinnitavad seda, et olulist muutust ei toimunud – tööandja algatusel töölt lahkunute määr hakkas kasvama juba 2008. aasta teises pooles ning see peegeldus ka tööhõivemäär languses. Pärast TLSi jõustumist tööhõivemäär vähenemine küll jätkus, aga mingit selgelt eristatavat muutust tööandja käitumises aktiivsema töösuhete ülesütlemise suunas ei ole võimalik vähemalt joonise visuaalse vaatluse abil tuvastada. Oluline on siiski rõhutada, et töösuhte lõppemisel on mitmeid põhjuseid ja koondamine on vaid üks nendest.

JONIS 58 TÖÖHÕIVE MÄÄRA (VANUSEGRUPP 15-74) JA TÖÖANDJA ALGATUSEL TÖÖLT LAHKUNUTE MÄÄR



Allikas: Statistikaamet

Selle informatsiooni baasilt võiks öelda, et esmapilgul ei tundu uus TLS tööandjate koondamiskäitumist oluliselt mõjutanud olevat. Suure tõenäosusega rakendus TLS selleks liiga hilja, et tööandjate koondamistega seotud rahalist koormust olulisel määral leevendada – selleks ajaks oli enamik tööhõive korrektuurist juba toimunud (langus 63% hõivemääralt 57%-ni). Pärast langus küll jätkus, kuid põhi saabus ca 54% hõivemäär juures, mis tähendab, et 2/3 langusest toimus enne TLSi jõustumist.

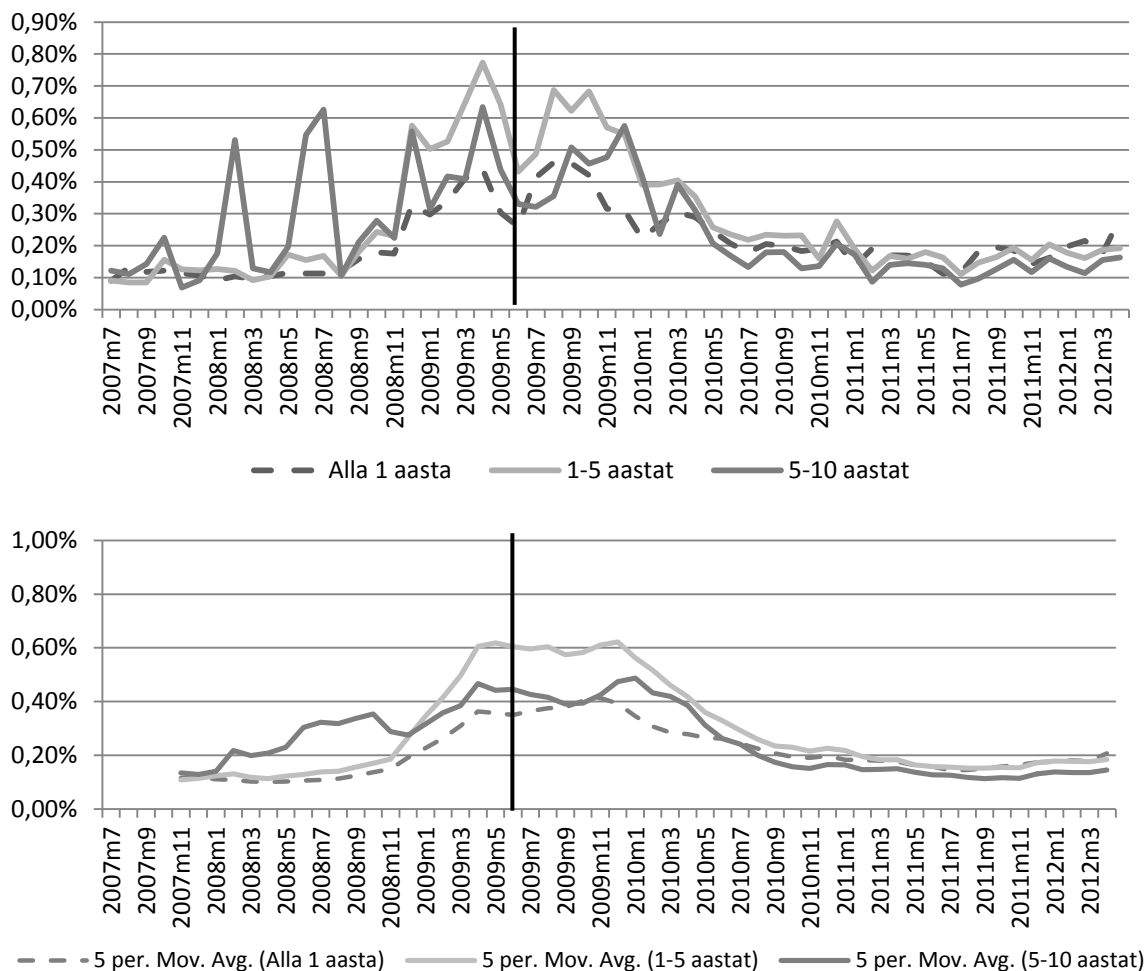
Järgnevalt vaatame, kuidas koondamise tõenäosus erinevate staažirühmade lõikes erines, kasutades selleks Maksu- ja tolliameti (EMTA) andmeid (andmetöötlust ja metoodikat on täpsemalt selgitatud raporti lisas Uuringu metoodika). Andmete puudumise tõttu ei ole võimalik vaadata üle 10-aastaste

staažigrupi, küll aga on alates 2007. aasta teisest poolest võimalik jälgida alla 10-aastase staažiga töötajate gruppe. Koondamisi kirjeldavat andmestikku vaadates jääb esmapilgul silma, et kriisi järgselt erineva staažiga töötajate koondamismäärades olulisi erinevusi ei paista (vt Joonis 59). Võimalik, et sama kehtib ka kriisieelse perioodi kohta (enne 2008. aastat), kuid vaatlusalusesse perioodi jäävad poole aasta andmed ei võimalda seda väga kindlalt väita. Kriisi perioodil ilmsid koondamiste määrades mõningased vahed. Alla 1-aastase staažiga inimeste koondamise määrad (osakaaluna Äriregistris registreeritud ettevõtete töötajate koguarvust) kasvasid kõige vähem. Loogiline oleks eeldada, et selles grupis on koondamine kui töösuhte lõpetamise vorm pigem vähemlevinud, sest osa sellesse gruppi kuuluvate töötajate jaoks on tööandjal ka teisi, vähem kulukaid töösuhte lõpetamise mooduseid (katseaeg). Samuti peaks selle grupi andmed olema kõige ebatäpsemad – võttes arvesse, et EMTA ei oma informatsioon lepingu liigi kohta, siis liigitub siia suure tõenäosusega valdav osa võlaõiguslike lepinguid (mis sageli lõppevad ühekordse maksega).

Juhul, kui koondamishüvitiste vähendamisel oleks selge mõju ettevõtete koondamiskäitumisele, siis peaks nende staažigruppide puhul, kus koondamishüvitis vähenes rohkem (nt 5-10 aastase staažiga töötajad võrreldes 1-5 aastase staažiga töötajatega) olema märgata ka koondamisaktiivsuse kasvu (võrreldes nendega, kelle koondamishüvitis vähenes vähem). 1-5 ja 5-10 aastase staažiga töötajate osas paistab jooniselt (vt Joonis 59), et 2008. aastal oli koondamiste määr 5-10 aastaste seas kõrgem, kuid 2009. aastal madalam ja on jäänud madalamaks ka pärast kriisi möödumist (kuigi vahed ei ole väga suured). Samas paistavad 2008. aasta näitajaid olema mõjutatud üksikutest suurte koondamise numbritega kuudest 5-10 aastases staažigrupis. Kokkuvõttes ei ole siiski 2009. aasta keskpaigas võimalik tuvastada silmatorkavat erinevust 1-5 aastase ja 5-10 aastase staažiga töötajate koondamismäärade dünaamikas.

Jooniste visuaalsel vaatlusel on üldjuhul siiski keeruline eristada mingit tüüpi õigusliku reformi ja üldise majanduskeskkonna muutumisest tulenevaid mõjusid. Selleks on vaja spetsiaalset meetodikat. EMTA andmete baasil viidi läbi hindamine, milles püüti identifitseerida TLS-i mõju koondamise tõenäosusele läbi selle, et pikema staažiga inimeste koondamisega seotud kulud vähenesid tööandja jaoks rohkem kui lühema staažiga töötajate koondamiskulud (vt meetodika kirjeldust Lisa Uuringu meetodika).

JONIS 59. KOONDATUTE OSAKAAL JA SELLE 5 KUU LIBISEV KESKMINE KUUDE LÕIKES, ÄRIREGISTRI ETTEVÕTTED



Allikas: Eesti Maksu- ja tolliamet, autori arvutused

Töö autorite poolt kasutatud meetodikaga ei õnnestunud statistiliselt oluliselt tuvastada, et tööandjad oleksid neid töötajaid, kelle koondamisega seotud kulud vähenesid rohkem, keskmiselt ka rohkem koondama hakanud.

Fookusgruupiintervjuudes küsiti, millised on kogemused koondamise vaidlustamisega. Ametiühingute esindajad pidasid koondamise vaidlustamist väga riskantseks, kuna rahaliselt võib inimene sellega isegi kaotada, eriti kui töötaja vajab õigusabi; tööandja jaoks on ebaseaduslik koondamine aga suhteliselt odav. Juhul kui töötaja otsustab vaidlustada ja võidab, suurenevad tööandja kulud vaid kahe kuu töötasu ulatuses. Seal juures küsib töötukassa tagasi alusetult saadud töötuskindlustushüvitise. Ühe lahendusena pakuti välja, et töötuskindlustushüvitise võiks trahvina tagasi nõuda tööandjalt.

„Töövaidluskomisjon pani kolm kuud, andis talle siis hüvitist [...] see koondamine oli ebaõige, seadusevastane. Siis tuli [...] töötukassast nõue [töötuskindlustushüvitis] tagasi maksta, kuna koondamist ei olnud [...]“ (Ametiühingud)

Samuti töid ametiühingu esindaja välja, et võrreldes vana seadusega ei näe TLS ette ennistamist ja see tähendab töötaja jaoks olukorra halvenemist.

„[...] kui mind koondati valesti [...] ma vaidlen ju ikkagi mitte õiguse pärast, vaid selle eest, et ma tahan oma kohta tagasi. Ja seda ... seda ma ei saa. See on täiesti võlaõiguse põhimõtte vastane, niisugune säte ju.“ (Ametiühingud)

Koondamine on emotsionaalselt keeruline situatsioon ning selle kõrval, kas inimesi koondatakse rohkem või vähem, on oluline küsimus ka see, kuidas valitakse välja töötajad, keda koondatakse. Fookusgrupis uuriti tööandjatelt, millistel alustel valitakse kollektiivis välja koondatavad töötajad. Ühest vastust sellele anda ei osatud, oli neid, kes pidasid seda objektiivseks protsessiks, aga ka neid, kes leidsid, et tegu on puhtalt otsese ülemuse subjektiivse valikuga.

Need kes arvasid, et tegu on objektiivse valiku leidsid, et koondamisotsuse aluseks olevad kriteeriumid saab fikseerida näiteks töökorralduse reeglitega, mis sätestavad selgelt, millised omadused on eelistatud.

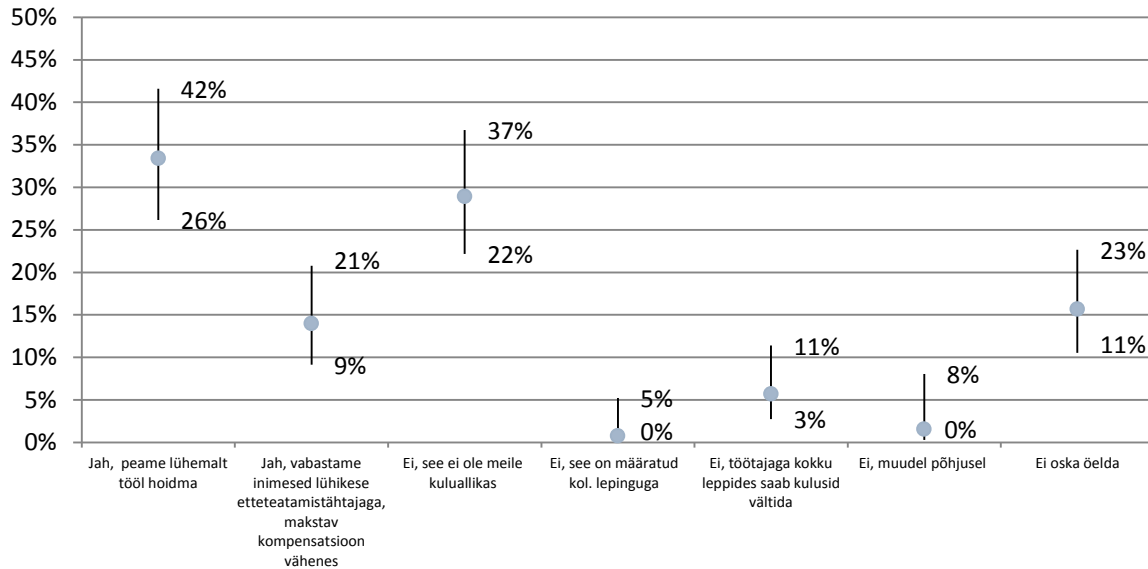
„Meie oleme enda jaoks ikka lahti kirjutanud miks me eelistame üht, miks me teist ei eelista. Hiljem kui ... alati võib see vaidlus tekkida, et siis me oleksime vähemalt enda jaoks eelnevalt läbi mõelnud, miks ma just valin selle inimese ja jätan teise inimese.“ (Tööandjad)

4.3.2. Koondamisest etteteatamise tähtaeg

Koondamisest tuleb töötajale ette teatada vastavalt TLS-i § 97 sõltuvalt töösuhte kestvusest kaks nädalat kuni kolm kuud. Need tähtajad olid enne 2009. aasta reformi pikemad. Koondamisest etteteatamise tähtaegadega seonduvate kulude muutumist hindasid tööandjad erinevalt. Umbes kolmandik (22%-37%) leidis, et nende jaoks ei ole tegu kuluallikaga (kuna tegevust annab alati nii planeerida, et kuni etteteatamisperioodi lõpuni on inimestel ettevõtte jaoks vajalik töö olemas), mistõttu kulud ei oleks ka varasema EV TLSi puhul olnud suuremad. Teine kolmandik (26%-42%) leidis, et kulutused vähenesid tänu sellele, et koondamisteate kätte saanud töötajat peab vähem aega tööle hoidma.

Ettevõtted käituvad koondamissituatsioonides erinevalt: on ettevõtteid, kus töötaja vabastatakse tavaliselt väga lühikese tähtajaga ning ülejäänud etteteatamistähtaja eest makstakse rahalist kompensatsiooni. Seega oli eraldi kulude vähenemise põhjusena välja pakutud see, et koondamisel on etteteatamistähtaeg alati valdavalt rahaline kulu, mis on seda väiksem, mida lühem see tähtaeg on. Sellise kokkuhoiu ilmnenemist mõõnistas suhteliselt tagasihoidlik osa ettevõtetest (9%-21%).

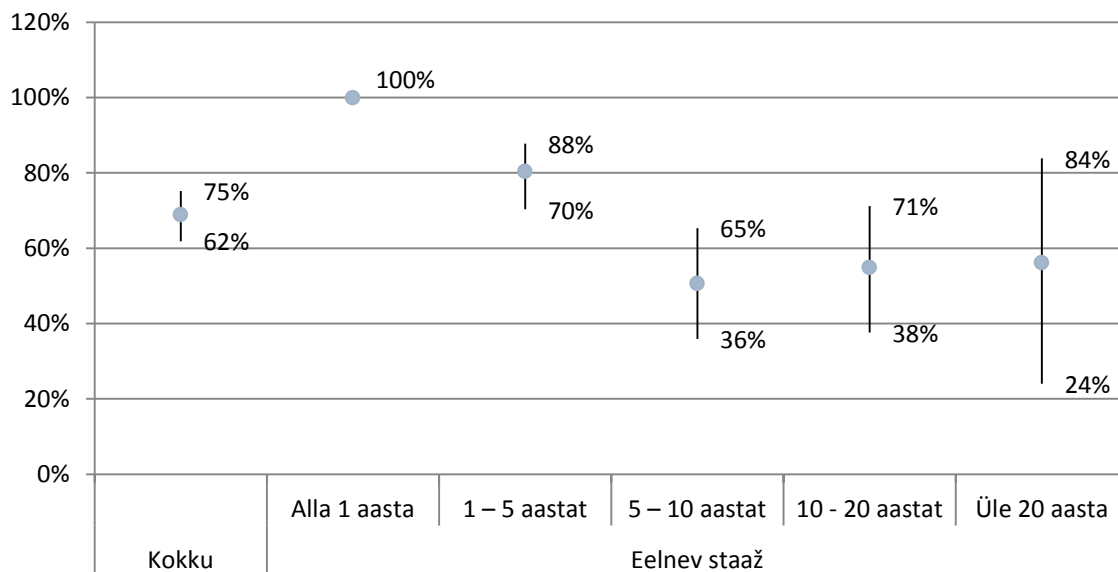
JONIS 60 KUI TÄNA KEHTIVA REGULATSIOONI ASEMELE KEHTIKS VANA TÖÖLEPINGU SEADUS, SIIS KAS KOONDAMISEST ETTETEATAMISE TÄHTAEGADEGA SEOTUD KULUD OLEKSID TEIE ETTEVÖTTE, ASUTUSE JAOKS SUUREMAD?, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



Nende tööandjate seas, kes ütlesid, et vana seadusega oleks kulud olnud suuremad, ei eristunud ükski spetsiifiline grupp teistest, keskmiselt leidis veidi alla poole (39%-56%), et etteteatamistähtaegade vähendamine vähendas kulusid. Seega erineva taustaga tööandjad hindasid üsna sarnaselt etteteatamise tähtajaga seotud kulusid.

Kui vaadata etteteatamistähtaegu töötaja perspektiivist, siis tõenäoliselt esmaseks küsimuseks on see, kas nendest peetakse kinni. Koondatute küsitlusest selgus, et etteteatamistähtaegade puhul peeti seadusest kinni ca kahel kolmandikul juhtudest (62-75%, vt Joonis 61). Erinevused ilmsid eelneva staaži lõikes: kui lühema staažiga (all 1 aasta või 1-5 aastat) töötajate puhul peeti nõutavatest tähtaegadest valdavalt kinni, siis pikema staažiga inimeste puhul ligikaudu pooltel juhtudest töötajate hinnangul seda ei tehtud.

JONIS 61 KOONDATUTE OSAKAAL, KELLE PUHUL ETTETEATAMISTÄHTAEG OLI SEADUSELE VASTAV, % KOONDATUTEST



Ka fookusgrupi tulemused kinnitasid, et pikemad etteteatamistähtajad valmistavad tööandjatele probleeme. Tööandjad tõid välja, et pikk etteteatamistähtaeg on ettevõttele kahjulik, kuna inimene ei ole enam motiveeritud töötama. Nimetati juhtumeid, kus inimene on sihilikult põhjustanud ettevõttele otsest või kaudset kahju. Seetõttu eelistavad ettevõtted maksta pigem kohe kompensatsiooni päeva pealt töösuhet üles öeldes, kui et lasta inimesel kogu etteteatamise aja kestel töösuhete lõppu oodata.

Töötaja seisukohast toodi välja kaks probleemi, mis seonduvad pika etteteatamistähtajaga. Töötukassa ja tööinspektsioon tõid omast kogemusest näiteid, kus koondatavaga püütaks pärast etteteatamistähtaega igal võimalusel töösuhet kiiremini üles ütlemata, ilma seejuures täiendavat kompensatsiooni maksmata.

Ametiühingud nägid murekohana seda, kui inimene leiab poole etteteatamistähtaja jooksul endale uue töökoha, ent ei saa kohe uuele tööle asuda, kuna on ametlikult veel eelmises ettevõttes tööl.

„Ja samamoodi on tihtipeale ka nii, et kui on pikaajaline töötaja olnud, näiteks. Tal on vaja teatada näiteks 90 kalendripäeva ja töötaja hakkabki otsima kiiresti tööd, 40. päeval leiab juba uue tööandja [...] Töötaja [on nagu] kits kahe heinakuuhja vahel ... vana tööandja juures peab töötama, aga uus juba ootab. [...]“ (Ametiühingud)

Samas nenditi, et sellist olukorda on praktikas võimalik lahendada poolte kokkuleppel tasustamata puhkusega, mis on enamasti meelepärane kõigile osapooltele.

4.3.3. Koondamise erijuhud – kollektiivne koondamine ja tähtajaline leping

Tähtajalise lepinguga töötaja koondamisel tuleb koondatavale hüvitada kogu lepingu lõppemiseni maksta jäänud töötasu (TLS § 100 lg 3). Ametiühingute ja tööandjate esindajad pidasid seda põhimõtteliselt põhjendatud ja õiglasena sätteks. Tähtajalise lepingu iseloom annab mõlemale poolele õigustatud ootuse kindlaks perioodiks, mistõttu ei nähta seda kummalegi poolele rohkem kahjustavana.

„Ma arvan, et on õiglane tegelikult. Sest sa tööandjana pead ju ikka läbi mõtlema, kui pikaks ajaks sa inimest vajad.“ (Tööandjad)

Ametiühingud tõid välja, et tähtajalise lepingu lõppemisega kaasnedes võivast suurest hüvitisest püütakse vahel kõrvale hiilida, vormistades esmalt tööleping ümber tähtajatuks lepinguks.

„Mina olen kuulnud, et tööandjaid on nõustatud niimoodi, et enne lepi kokku lepingu muutmise tähtajatuks ja siis saad koondada, ühekuulise hüvitusega. Vastasel juhul pead maksma tähtaja lõpuni.“ (Ametiühingud)

Ametiühingud leidsid, et juhul, kui toimub kollektiivne koondamine, siis tehakse seda reegleid järgides. Töötukassa ja tööinspeksioon pidasid tööandjate teadlikkust kollektiivse koondamise protseduuridest ebapiisavaks.

„§100-103, mis räägib siis kollektiivse ülesütlemise protseduuri reeglitest, siis tegelikult see regulatsioon on konstrueeritud niimoodi, et sellest ei saa hästi aru. Ja kuna see on niivõrd ebaselge, siis see raskendabki tegelikult [...] rakendamist.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Tööandjad ise pidasid kollektiivse koondamise protseduuri bürokratlikuks.

„Et kõigepealt pead sa informeerima, et sa kavatsed ja siis sa kirjutad talle täpselt sama kirja, et ma nüüd teen seda. [...] ma saan aru, nemad tahavad saada eelinfot, sest nende [...] töised eesmärgid eeldavad, et nad hakkavad [...] inimestele lahendusi. Aga ... ma ei tea ... tööandja poolt olles tundub see kuidagi mõttetut, [...] bürokratlik ...“ (Tööandjad)

Kollektiivse koondamisega kaasneb kohustus informeerida ja konsulteerida töötajate esindajatega. Ametiühingud leidsid, et sellest sättest ei peeta kuigi hästi kinni. Tööandjad tõid välja, et paljud probleemid ettevõtetes tulenevad tegelikult suhtlemistasandist. Tööandjad leidsid samas, et mõnes aspektis tasuks seda sätet pikemalt analüüsida.

Töötukassa ja tööinspeksioon tööandjate teadlikust informeerimise-konsulteerimise kohustusest väga heaks ei hinnanud. Tööandjad, kes on teadlikud, ei pruugi tihti mõista selle sisulist olulisust.

„Et ma iga päev selgitan tööandjatele, mis on informeerimis-konsulteerimise kohustus ja mis on üldse usaldusisiku seadus. Et töötajatele peab jääma võimalus ja nad peavad saama teha oma ettepanekuid. Ja tööandja ütleb mulle selle peale ... aga mis see muudab? Kas see muudab midagi või see ei muuda midagi, aga töötajatel on see õigus.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

4.3.4. Koondamisprotseduur

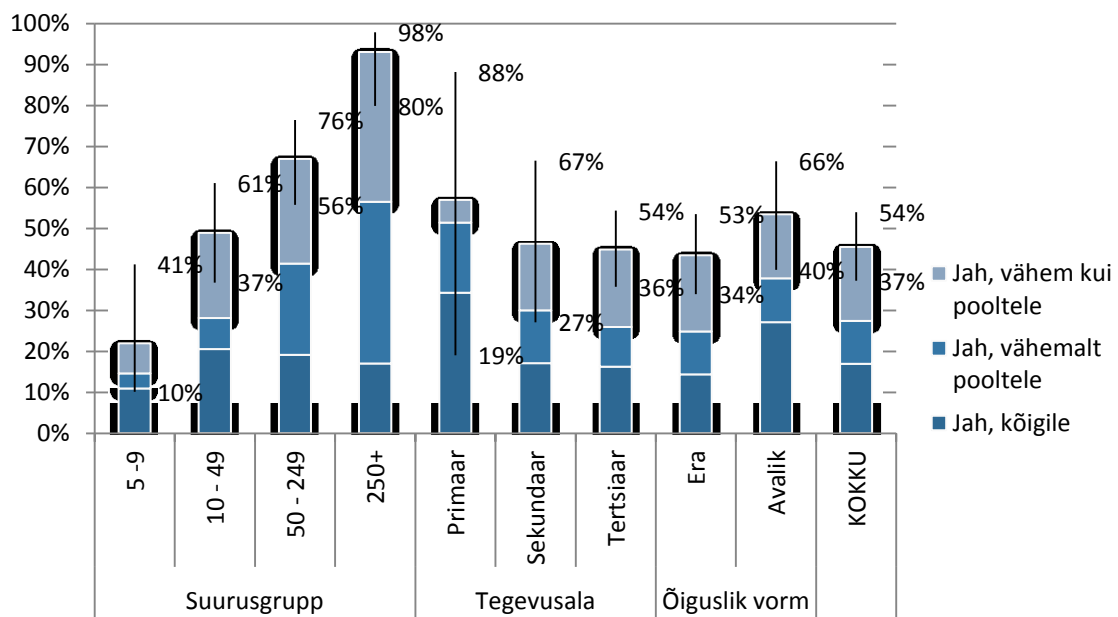
KOHUSTUS PAKKUDA TEIST TÖÖD, MUUTA TÖÖTINGIMUSI VÕI PAKKUDA TÄIENDÕPET

Vastavalt TLS-i § 89 peab tööandja pakkuma töötajale koondamise korral võimalusel teist tööd ning korraldama vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muutma töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Tööandjatelt, kes olid viimase kolme aasta jooksul töötajaid koondanud, küsiti, kas organisatsioon pakkus koondamisteate saanutele teist tööd, täiendõpet või töötingimuste muutmist. Veidi alla poolte

tööandjatest (37%-54%) oli pakkunud vähemalt mõnele koondatavale sellist võimalust. Kõigile töötajatele pakkus seda vaid vähem kui viiendik tööandjatest. Siinkohal erinesid organisatsioonid selgelt oma suuruse järgi. Mida suurem ettevõtte, asutus, seda suurema tõenäosusega pakuti muud tööd, täiendõpet või töötingimuste muutmist. See on ka mõistetav, kuivõrd väiksemal ettevõttel, asutusel on vähem võimalusi alternatiivset tööd pakkuda kui suurettvõtetel. Tegevusala ja omandivormi järgi statistiliselt olulisi erinevusi gruppide vahel ei olnud.

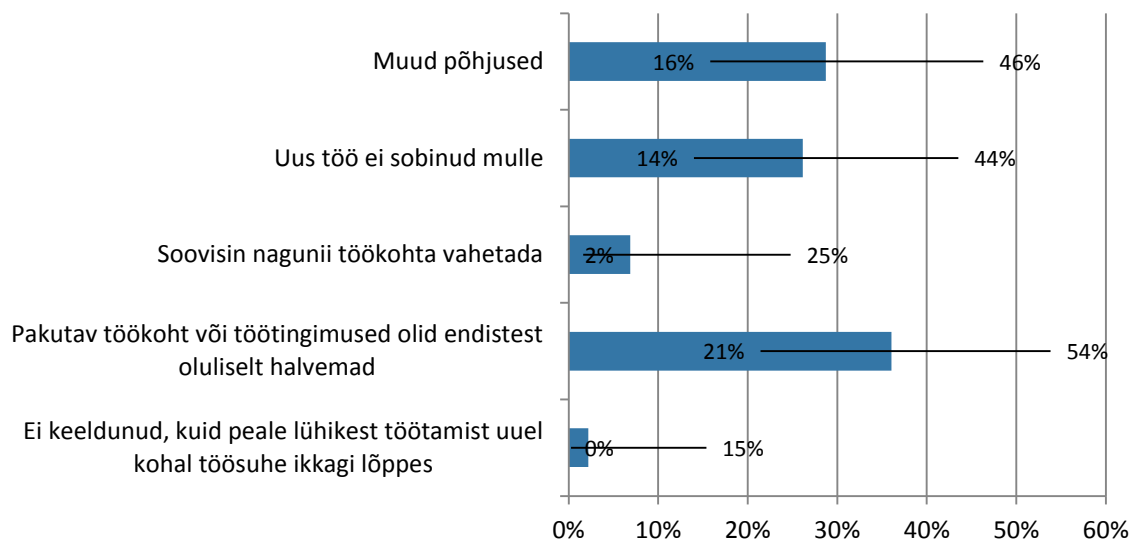
JONIS 62 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE OSAKAAL, MIS PAKKUSID KOONDAMISTEATE KÄTTESAANUTELE TEIST TÖÖD, TÄIENDÕPET VÕI TÖÖTINGIMUSTE MUUTMIST, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Küsitletud koondatute hulgas oli võrdlemisi vähe neid inimesi, kellele enne koondamist pakuti täiendõpet, töötingimuste muutmist või muud tööd (14-26%). Soo, vanuse, rahvuse, hariduse, tegevusala ega ametiala lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud.

Nendest, kellele enne koondamist teist tööd, täiendõpet või töötingimuste muutmist pakuti, kuid kes sellest hoolimata lõpuks koondati, oli ligikaudu poolte puhul (43-75%, n=38) põhjuseks see, et pakutav töö oli kas ebasobiv või oluliselt halvemate töötingimustega. Kuna muude põhjuste alla liigitus vaid 11 vastust, siis ei hakata siinkohal nende jaotust täiendavalt välja tooma.

JONIS 63 PÕHJUSED, MIKS KEELDUTI TEISEST TÖÖST, TÄIENDÕPPEST VÕI TÖÖTINGIMUSTE MUUTMISEST (N=38), % KOONDATUTEST



Fookusgrupis uuriti samuti, millised probleemid seonduvad teise töö pakkumisega töötukassa ja tööinspektsiooni esindajad nentisid, et alternatiivse töö pakkumise võimalus tegelikkuses ei tööta, sest pakutavad töökohad ei ole reeglina võrreldavad senisega.

„[...] Kui koondamisel pakutakse teist tööd, siis tavaliselt see teine töö ei ole ikkagi [...] väga arvestatav. [...] Üldjuhul [...] kas mõni oluliselt madalama töötasuga või kvalifikatsiooniga töö või siis tõesti kusagil kaugemas linnas. Et reaalselt ikkagi, see teise töö pakkumise võimalus ... reaalselt ikkagi ei tööta.“ (Töötukassa ja tööinspektsioon)

Tööandjad siinkohal otsest murekohta ei näinud, välja arvatud juhtudel, kus soovitakse tegelikult koondada konkreetset töötajat. Sellisel juhul puudub tööandja poolne soov teist (sama head) tööd pakkuda.

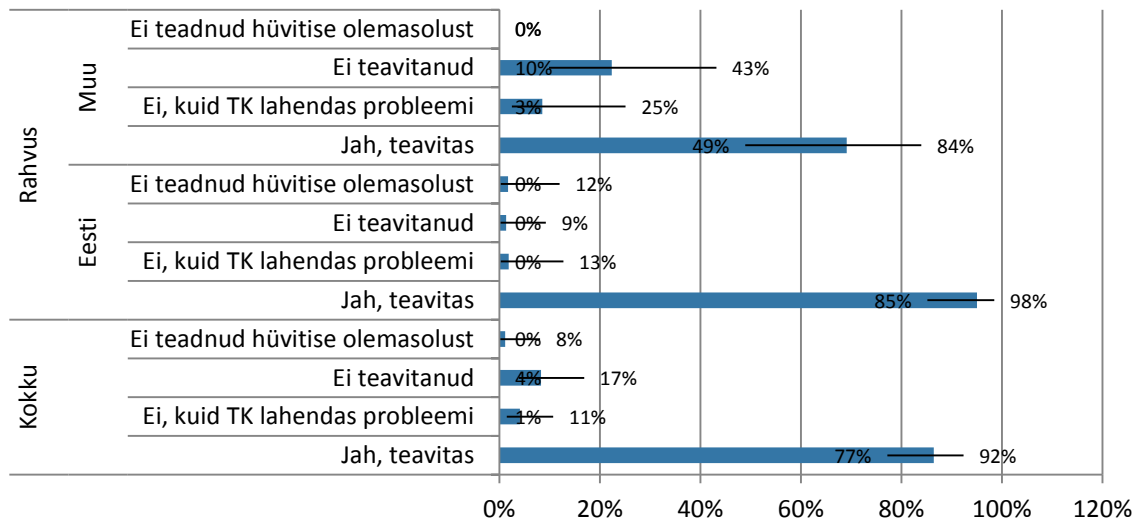
„...tänapäeval on ju ikkagi see, et tõesti võib-olla oligi nii, et töömaht vähenes ja ma koondasin ära. Kahe kuu pärast tuleb selline tellimus, ma pean ikka üksuse avama. Et juhul, kui me koondame ametikohti, siis ei ole ju probleeme. Sa kutsudki need samad inimesed tagasi juhul, kui nad ei ole tööd leidnud. Aga kui koondad inimest, siis ...“ (Tööandjad)

KOHUSTUS TEAVITADA TÖÖTUKASSAT

Vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 14³ esitab tööandja töötukassale töötuskindlustuse taotlemise jaoks avalduse viie kalendripäeva jooksul töö- või teenistussuhte lõppemisest arvates. See avaldus on aluseks sellele, et maksta töötajale töötuskindlustushüvitist koondamise korral (ehk seda osa koondamishüvitisest, mille maksmine liikus 2009. aasta reformiga töötukassasse). Teavituskohustus on relevantne üle 5-aastase staažiga töötajate koondamise puhul, sest väiksema staažiga töötajatel ei ole õigust saada töötukassast täiendavat hüvitist. Tööandjatelt küsiti, kas nad on täitnud oma kohustust teavitada töötukassat. Töötukassat teavitas 81%-94% tööandjatest. Seega on

seaduskuulekus selles küsimuses küllaltki hea, statistiliselt olulisi erinevusi ettevõtte karakteristikute järgi ei ilmnenud.

JOONIS 64 KAS TÖÖANDJA TEAVITAS TÖÖTUKASSAT ÜLE SAASTASE STAAŽIGA TÖÖTAJA KOONDAMISEST, % KOONDATUTEST



Koondatute küsitlusest selgus samuti, et valdaval osal koondatutest (77-92%) ei olnud tööandja poolse töötukassa teavitamisega probleeme. Statistiliselt oluline erinevus ilmnis töötaja rahvuse lõikes: kui eesti rahvusest töötajad raporteerisid korrektset teavitamist peaaegu üheksal juhul kümnest (85-98%), siis muudest rahvustest töötajad vaid ca kahel kolmandikul juhtudest (49-84%).

Fookusgrupis nentisid ka töötukassa esindajad, et ettevõtteid kipuvad ületama ettenähtud 5-päevast teavitamise tähtaega ning on juhtumeid, kus tööandja keeldub avaldust üldse tegemast. Samas püütakse lahendada kõik sellised olukorrad töötaja kasuks.

„...seal tõepoolest see viie päeva nõue, aga tihti seda ei järgita. Ja siis, kui avaldus on ikka esitatud tööandja poolt hilinemisega lihtsalt, siis me ikka määrame.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Töötajad ise kinnitasid samuti, et mõni kord unustatakse seda teha, kuna see tundub suhteliselt sisutühja tegevusena.

„See on kindlasti mingi töötukassa vajadus, aga kuidagi natuke kehv on see koht, et ma pean viie päeva jooksul nüüd töötukassat informeerima, et ma kedagi koondasin. See tundub selline mõttetu tegevus.“ (Töötajad)

Töötajate esindajad olid teadlikud sellest, et viie päeva ületamisel lubatakse enamasti teha ennistamine. Samas olevat töötukassal väga spetsiifilised nõuded vajalikele dokumentidele, mis teeb protsessi tülikaks. Töötajad tõid välja, et antud säte jätab töötajad tegelikult kaitseta pahatahtliku tööandja ees.

„Siis tegelikult neil on [...] siseselt kokku lepitud see, et nad ennistavad alati selle tähtaja, [kuid] sina tööandjana pead paluma seda tähtaja ennistamist [...] kui tööandja tahaks käituda pahatahtlikult näiteks koondatava inimese suhtes [ja] ei anna seda infot, ta ei taotle ennistamist ... kas tõesti jääb siis inimene ilma rahata? Milles

on inimene süüdi? Aga töötukassa nõudis minult järjekindlalt seda palumist. Mul ei olnud mingit pahatahtlikkust, aga ma pidin väga peenelt paluma seal.“ (Tööandjad)

Ametiühingud kinnitasid, et juhul kui tööandja on pahatahtlik ning ei väljasta vajalikku tõendit, siis on töötajal oma õigusi üsna keeruline kaitsta.

„Aga kui sa oled sunnitud minema kuskile töövaidluskomisjoni selle dokumendi pärast ja käid läbi selle kadalipu, ootad ära selle pika aja, mis antakse ... ja sa ikkagi ei saa, sest ega töövaidluskomisjon täitmist ei kontrolli ja millal see kohtutäitur selle ükskord kätte võtab ... täiesti absurdne olukord.“ (Ametiühingud)

Töötukassa ja tööinspektsiooni esindajad tõid näiteid ka olukordadest, kus on keeruline aru saada, milline on töötaja tõeline tööstaaž. Nimelt märgivad tööandjad töötaja tööstaaži, kas siis sihilikult või kogemata, vahel valesti.

„Töötaja tuleb tööle ... näiteks ta on alla viie aasta tööl, aga talle märgitakse tööle asunud ajaks tagantjärei veel pikem kuupäev. Et tuleb kokku näiteks kuus ja pool aastat ja siis tekib kohe õigus [...] koondamishüvitisele¹¹.“ (Töötukassa ja tööinspektsioon)

Segadust tekitavad on staaži määramisel olukorrad, kus inimene töötab sama asutuse õigusjärglases või on firmad viimastel aastatel ühinenud.

KOHUSTUS ANDA TÖÖ OTSIMISEKS VABA AEGA

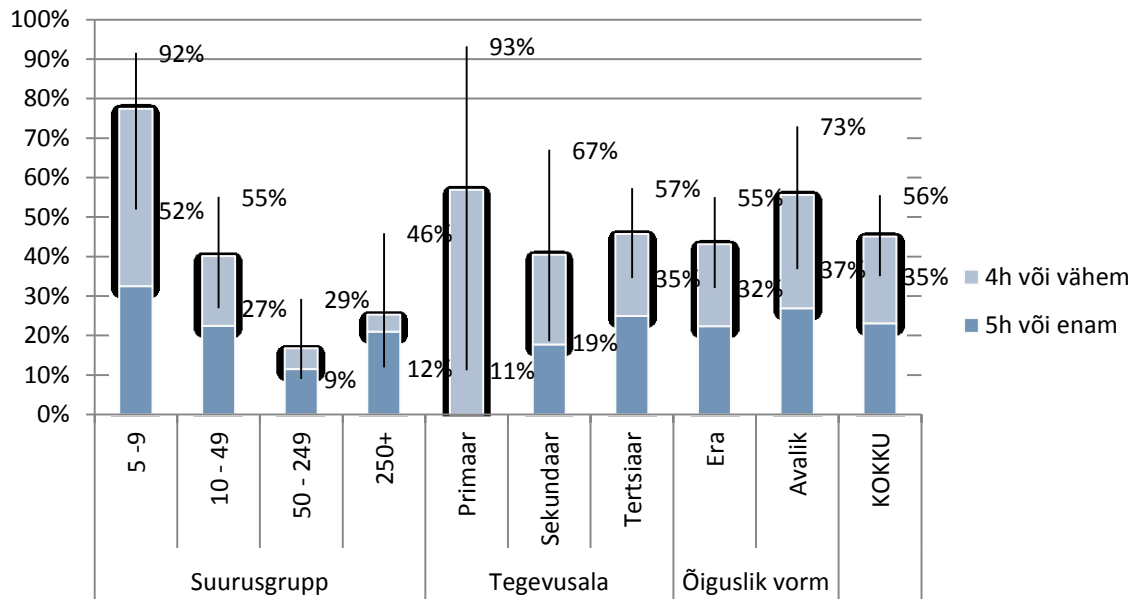
TLS-i § 99 kohustab tööandjat lepingu erakorralise ülesütlemise korral andma töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. See kohustus viidi sisse 2009. aasta reformiga. Kuna see on oluline osa töötaja turvalisuse paketist – selle eesmärgiks on võimalda töötusolukorraga tegeleda juba etteteatamistähtaja jooksul – siis oleks tähtis teada, kuidas see on rakendunud.

Tööandjate küsitlusest selgub, et mitte väga hästi. Vaid viiendik tööandjaid ütles, et nende koondatavatest töötajatest oluline osa (küsisid enam kui pooled) vaba aega. Lisaks sellele ütles kümnendik, et pooled või vähemad koondatavad küsisid vaba aega. Seega kokku oli organisatsioone, kus koondatavad avaldasid soovi saada vaba aega, alla kolmandiku (23%-39%). Statistiliselt olulisi erisusi tööandjate lõikes ei ilmnenu.

Juhul kui koondatavad töötajad küsisid, siis umbes pooled (44%-62%) tööandjad võimaldasid koondatavale vaba aega uue töökoha otsimiseks ja/või töötukassas käimiseks nii palju, kui töötaja soovis.

¹¹ Siin on mõeldud töötuskindlustushüvitist koondamise korral.

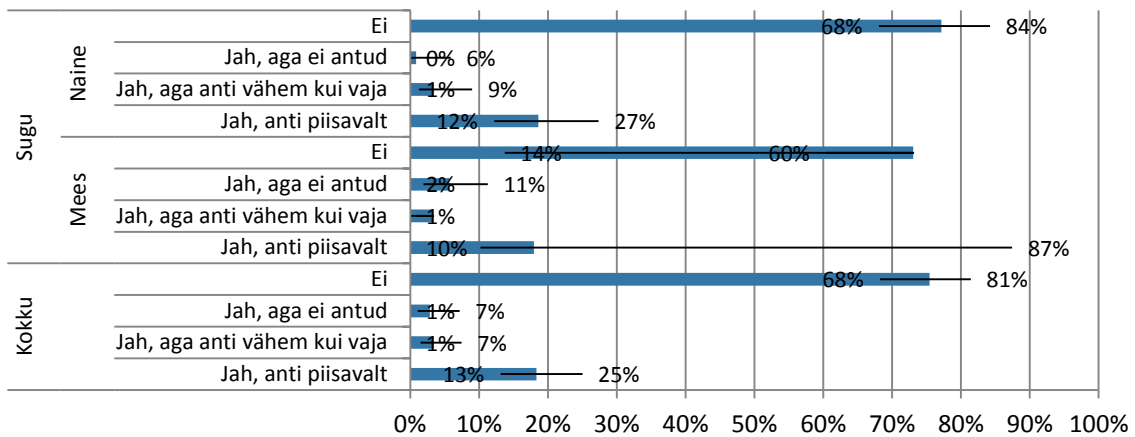
JONIS 65 KOONDATAVATELE ANTUD VABADE TUNDIDE ARV NÄDALAS, % ETTEVÖTETEST, ASUTUSTEST



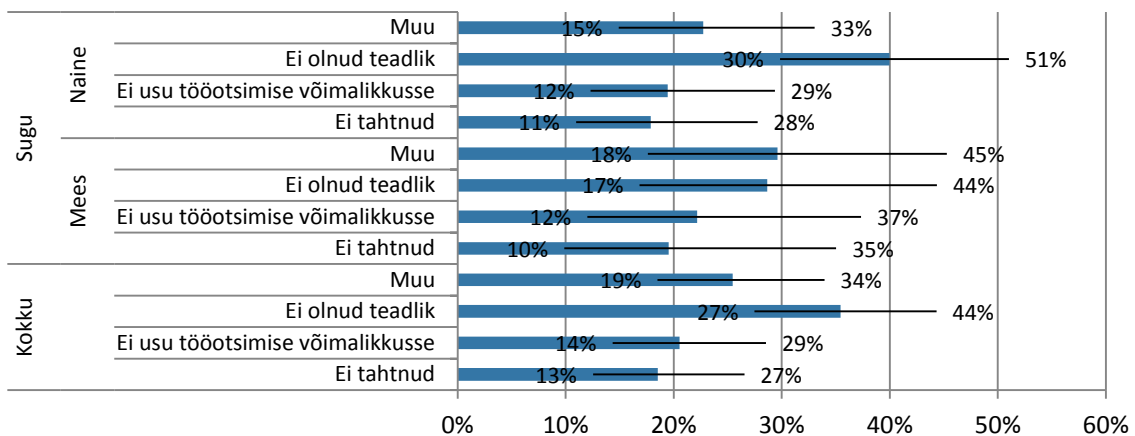
Küsitluses uuriti ka seda, kui palju vaba aega võimaldati. Neist, kes võimaldasid vaba aega, ei osanud ca 60% öelda, kui palju vaba aega tundides keskmiselt anti. Umbes pooled neist, kes oskaksid öelda, andsid nädalas pool tööpäeva (4h) või vähem. Väiksemad ettevõtted olid veidi altimad vaba aega andma. Ilmselt väikeettevõtetes tuleb koondamist ette pigem juhtudel, kus niikuinii enam tööd anda pole või on seda väga vähe, mistõttu vaba aja andmine ei ole tööandjale nii kulukas.

Koondatute küsitlus võimaldab vaba aja küsimise ja võimaldamise levikut hinnata ka töötajate poolelt vaadatuna. Ligikaudu kolmveerand (68-81%) koondatutest vaba aja küsimise võimalust ei kasutanud (vt Joonis 66). Põhjuste hulgas oli enim levinud (27-44%) see, et töötaja ei olnud sellisest võimalusest teadlik (vt Joonis 67), kuid esindatud olid ka soovimatus tööd otsida ning usu puudumine tööotsingu võimalustesse (kumbki ca viiendik vastajatest). Samas enamik neist, kes tööandjalt vaba aega küsisid, seda piisavas mahus ka said (58%-86%). Vähem oli neid, kes said vaba aega, kuid ebapiisavalt (6%-29% vaba aega küsinutest), vaba aja andmisest keelduti vaid ca kümnendikul kordadest (5%-27% vaba aega küsinutest).

JOONIS 66 KAS KÜSISITE PÄRAST KOONDAMISTEATE SAAMIST TÖÖST VABA AEGA UUE TÖÖKOHA OTSIMISEKS JA/VÕI TÖÖTUKASSA TEENUSTEL OSALEMISEKS? (N=201), % KOONDATUTEST



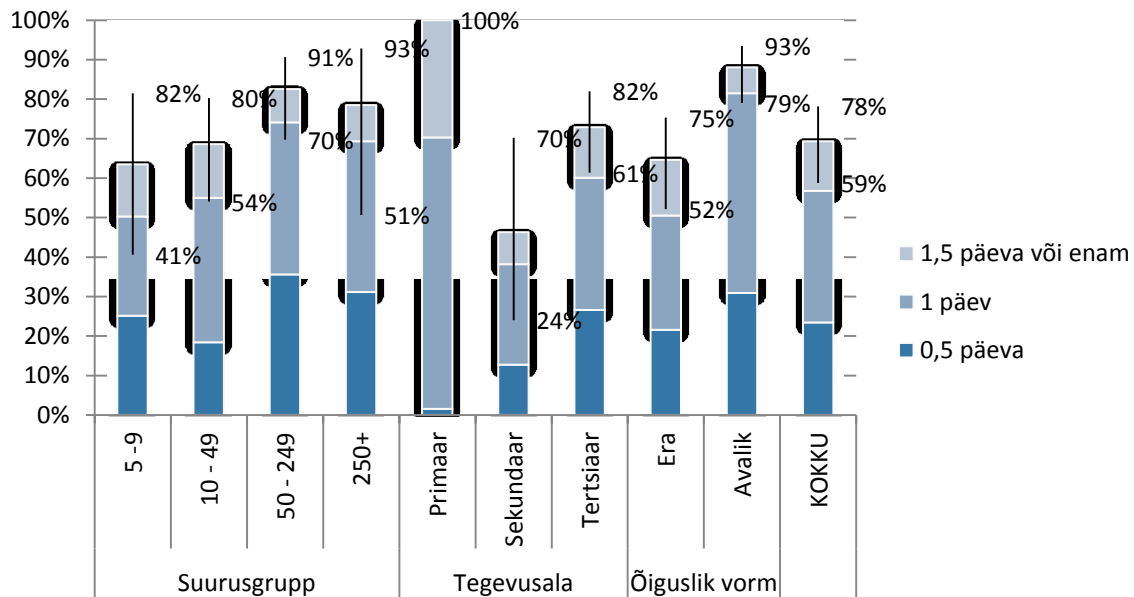
JOONIS 67 PÕHJUSED, MIKS PÄRAST KOONDAMISTEATE SAAMIST EI KÜSITUD TÖÖST VABA AEGA UUE TÖÖKOHA OTSIMISEKS JA/VÕI TÖÖTUKASSA TEENUSTEL OSALEMISEKS, % KOONDATUTEST



Uuring sisaldas ka mõningaid ettevaatavaid küsimusi. Sotsiaalministeeriumil oli soov teada, kui suures ulatuses oleks tööandjad valmis andma koondamisteate kätte saanud töötajatele vaba aega, et osaleda pikematel uue töö leidmist toetavatel teenustel (nt koolitused). Veidi üle kolmandiku tööandjatest ei osanud öelda, kui palju nad oleks nõus andma vaba aega koondatavatele inimestele osalemaks aeganõudvates töötukassa teenustes.

Neist, kes oskasid hinnangut anda, ligikaudu kolmandik ei annaks üldse vaba aega. Poolt päeva nädalas oli nõus loovutama veerand tööandjatest, tervet päeva aga samuti pea kolmandik. Umbes kümnendik oleks nõus andma 1,5 päeva või enam vaba aega nädalas. Avaliku sektori tööandjad on veidi altimad vaba aega andma kui erasektori omad. Asutuste suurusgruppide lõikes statistiliselt olulisi erinevusi ei olnud.

JONIS 68 MITU TUNDI NÄDALAS TEIE ETTEVÕTE, ASUTUS OLEKS VALMIS ANDMA KOONDAMISTEATE KÄTTE SAANUD TÖÖTAJATELE VABA AEGA, ET NAD SAAKSID OSALEDA TÖÖTUKASSA POOLT PAKUTAVATES ROHKEM AEGA NÕUDVATES TEENUSTES (NT KOOLITUS)?, % ETTEVÕTETEST, ASUTUSTEST



Fookusgruppides küsiti nii ametiühingute kui ka tööandjate esindajatelt, milliseid probleeme seoses vaba aja andmise kohustusega on esinenud. Ametiühingute esindajad leidsid, et raskusi valmistab mõistlikkuse printsiip, ent nentisid, et paremini seda siiski reguleerida ei õnnestuks. Toodi näiteid, kuidas mõnel pool tööandja määrab kindlaks, mitu päeva töötaja võib vaba aega töötisinguteks võtta.

„Ma olen näinud niisuguseid etteteatamisi, kus on isegi öeldud, et selle etteteatamise ajal on neljal päeval õigus käia siis tööd otsimas, et määratletakse see ära. Et mitu päeva on siis õigus käia tööd otsimas või [...] töölt ära, et ... et kust see mõistlik [on]...“ (Ametiühingud)

Tööandjad ei olnud probleemidega selles vallas kokku puutunud, kuid leiti, et ilmselt on see küsimus, kus võib probleeme tekkida, eriti siis kui töötajate teadlikkus tõuseb.

„Õnneks senimaani töötajad ei tea seda, aga nende teadlikkus tõuseb iga aastaga, nagu ma juba ütlesin./.../ Nii et me näeme seda probleemi siin paari-kolme aasta pärast, kus see teadlikkus on levinud ja on terve hulk, kes seda kurjalt ära kasutab.“ (Tööandjad)

Tööandjate, töötukassa, tööinspeksiooni ja ametiühingute esindajad leidsid ühiselt, et töötajate teadlikkus vaba aja küsimise võimalusest hetkel on madal. Juhul kui töötaja on teadlik ja küsib vaba aega, siis ametiühingute hinnangul tööandja üldjuhul seda ka annab. Töötukassa ja tööinspeksiooni esindajad tõid välja erinevaid kogemusi nentides, et mõned tööandjad on väga koostööaldis, teised jällegi mitte.

„Ma kindlasti ei taha üldistada praegu sellepärast, et meil on olnud tööandjaid, kes seda teha ei taha. Ja ütlevad, et mul on ees veel viimane töö ja võtangi niiöelda inimestest viimast, sest et see töö, see tellimus on vaja täita. Ja on raskusi isegi sellega, et leppida kokku teabepäevad töötajatele, et ka sellega on probleeme. Et põhjendada tööandjale, et see on vajalik ja me teeme seda. Samas on olnud praktika ka selline

positiivne praktika, et on olnud päris palju tööandjaid, kes teevad meiega igas punktis koostööd. Aitavad ise ka otsida uusi tööandjaid, kes pakuks uusi töökohti koondatud inimestele. Ja kes võimaldavad tõesti ka vaba aega uue töö otsimiseks. Et see praktika on tõesti väga erinev olnud.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Tööandjate endi jaoks oli kohati problemaatiline vaba aja andmisel selle tasustamise nõue. Samas tundub, et selles osas puudus fookusgrupis konsensus. Vaba aja sätte rakendamisega paistis, et tööandjatel üldiselt probleeme ei olnud.

4.3.5. Tööandja algatusel töösuhte ülesütlemine – muud põhjused

Katseaja jooksul töölepingu ülesütlemine tekitas tööandjate fookusgrupis mitmeid küsimusi. Esiteks toodi välja, et katseaja täpset pikkust töösuhte lõpetamisel tõlgendatakse tööinspeksiooni regiooniti erinevalt ning on selgusetu, kas katseajal töötajaga võib töösuhte lõpetada ka katseaja viimasel päeval, kuigi ette on nähtud 15-päevane etteteatamine.

„Tegelikult katseae on ka ju see asi, mida kohaldavad Eesti töövaidluskomisjonid täiesti erinevalt. Et kui seaduse mõte ... minu arust ... on see, et ka katseaja viimasel päeval selle nelja kuu viimasel päeval võin ma talle 15 päeva ette teatada. Siis näiteks Läänemaa inspeksioon ütleb, et see on kolm ... kolme poole pealt pead sa olema teadlik ja siis on see 15 päeva ja nelja kuuga peab olema asi läbi.“ (Tööandjad)

Teise probleemina toodi välja situatsioonid, kui katseaja jooksul töötaja on suures ulatuses kas haige või õppepuhkusel. Sellisel juhul olevat keeruline hinnata töötaja sobivust, ent tööandjate esindaja hinnangul ei ole seaduses otseselt kirjas, et katseae selle võrra pikeneb. Siinkohal soovivad tööandjad, et antud küsimus oleks üheselt paika pandud.

„Kui sa enamuse aja valdavalt oled haige, et mis see katseae siis niiöelda teeb. Et üldine arusaam on, et ta nihkub edasi, et see oleks mõistlik. Aga samas ei tõlgenda seda väga otseselt kuskilt ära. [...] ka seda oleks vaja kuidagi täpsustada.“ (Tööandjad)

Fookusgruppides küsiti ka vastajate kogemusi seoses võimalike diskrimineerimisjuhtumitega. Esmalt küsiti juhtumite kohta, kui töösuhe öeldi üles raseduse tõttu või perekondlikel põhjustel. Ametiühingute esindajad nentisid, et ametlikult ei lõpeta ükski tööandja sel põhjusel töösuhet. Tööandjad tõid omalt poolt välja, et on hägune, kuidas töösuhte ülesütlemine katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu raseda töötajaga käima peaks.

„[...] iseenesest on teatud alused, millal ei tohi ... ja ka töövõime vähenemine ei ole nagu põhjus, et rasedaga töösuhet lõpetada, aga katseaja ebarahuldava tulemuse tõttu nagu peaks olema võimalik, kuigi see piir on hägune, et mis see katseaja ebarahuldav tulemus on [...]“ (Tööandjad)

Sama küsimus esitati ka töötajate esindajate kohta. Töötajad leidsid, et selliseid juhtumeid, kus töösuhe öeldakse üles, kuna töötaja on liiga „tülikas“ töötajate esindajana, aeg-ajalt siiski esineb. Üldiselt on aga väga keeruline seda tagantjärele tõestada.

„Ei, vaidlused on küll, kus töötaja leiab, et töölepingu ülesütlemise tegelik põhjus ei ole ei koondamine ega mingid muud sellised asjad, et ta ei saanud tööga hakkama näiteks, vaid justnimelt see, et ta esindab töötajaid ja viimasel ajal olid just näiteks läbirääkimised kas uue kollektiivlepingu osas või midagi sellist ... Aga reeglina nad ei

leia ju kinnitamist sellepärast, et tuleb vaadata, kas see alus, mida tööandja rakendas, kas see jääb vett pidama või ta ei jää vett pidama. Aga selliseid juhtumeid siiski on olnud.“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Töötajate esindajatega töösuhete üles ütlemist nägid tööandjad probleemseks, kuivõrd näiteks usaldusisiku taandamiseks on vajalik tema esindatavate nõusolekut. Selle saamiseks tuleb eelnevalt ettevõttes selgitada, miks konkreetse töötajaga töösuhete lõpetamine on põhjendatud. Lahendusena pakuti välja, et võiks eristada juhtumeid, kus on ettevõttele põhjustatud selget kahju, mille puhul toimuks töötajate esindajaga töösuhete lõpetamine nagu teiste töötajatega.

„Võib-olla peaks olema mingisugused erisused, et mingite paragrahvide puhul tuleks see kadalipp läbi käia, aga kui on ikkagi konkreetset näha, et tegemist on... [...] ta lihtsalt ei täitnud [teavitamise kohustust], et [seadmed on katki] ja [...] põles maha. Mis on tegelikult ettevõttele suur kahju. /.../ Siin peaks olema mingisugused erisused, et kui on mingid ... näiteks alkoholijoove. Idee poolest praegu tänasel hetkel sa peaksid [...] siis ka selle kadalipu läbi käima ju.“ (Tööandja)

Töötajate sõnul ei ole paljud vanemaealised ise ega ka tööandjad teadlikud, et kõrge vanuse tõttu enam töösuhete üles öelda ei tohi. Näiteks küsivat tööandjad, kui kaua tuleb pensionärile töösuhete lõpetamisest ette teatada. Pensionäridest töötajad aga ei tunne oma õigusi.

„Et ikkagi senimaani on jäänud ... vanasti sai töötaja töölepingu üles öelda vanuse tõttu [...] Ja uues töölepingu seaduses seda ei ole, aga ikkagi on jäänud selline aim, et ma olen ju pensionär, et pensionäriaga on võimalik väga lihtsasti tööleping üles öelda, nagu nad ei olekski inimesed [...]“ (Töötukassa ja tööinspeksioon)

Teisalt need, kes on teadlikud, tihti peale ei ole kuigi rahul selle uue regulatsiooniga. Vanuse tõttu töösuhete ülesütlemist peeti soliidsemaks, nüüd peab tööandja leidma muu võimaluse töötajaga töösuhete lõpetamiseks.

„Nagu [pensionärid] ütlesid, et siis oleks mul vähemasti olnud võimalus soliidset lahkuda, nüüd otsitakse mulle igasuguseid põhjusi. Küll on tegu usalduse kaotamisega, küll varguse tõttu või ükskõik millega. Selles mõttes, et siis oli see vanus ja siis ma sain oma hüvitise, mis tuli ka ja oli soliidne lahkumise võimalus, aga praegu seda ei ole.“ (Ametiühingud)

Vanuselist diskrimineerimist täheldati ametiühingute poolt ka noorte suhtes. Tööandjad lõpetavat majandusraskuste korral töösuhete esmajoones noortega, kellel on vähem kogemusi.

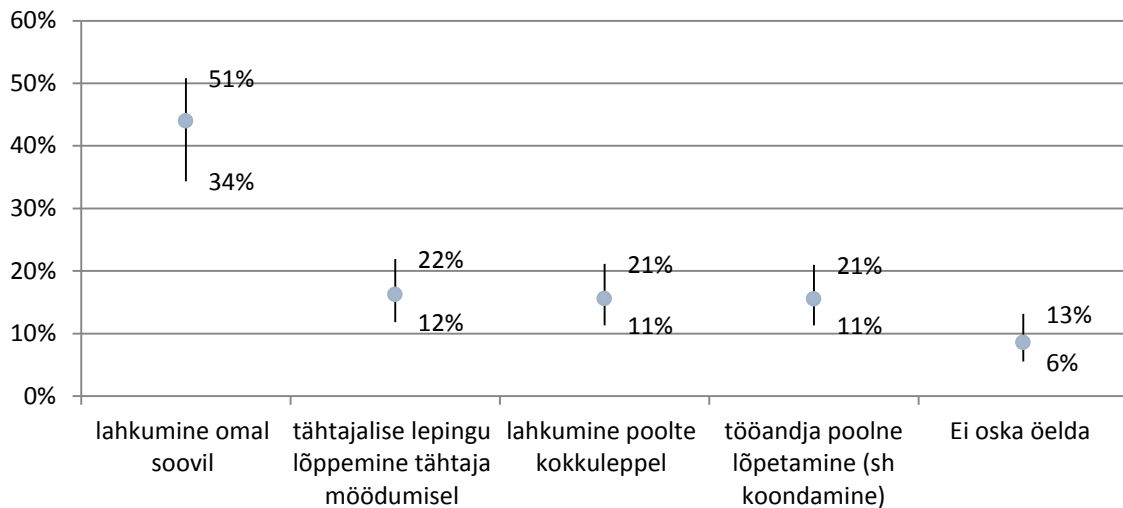
„[...] kui [...] tööjõudu tõmmati kokku, [...] siis esmajärjekorras läksid noored, kes olid tööl niiõelda projektipõhiselt, mis iganes projektid kusagil ettevõtetes olid [...]. Pensionäre hoiti kümne küünega. Et esmajärjekorras olid kõige väiksema staažiga noored, kellel oli ka kogemust vähe ...“ (Ametiühingud)

4.4. Töösuhete ülesütlemise vormistamine

Töösuhete ülesütlemise vormistamisel on mitu erinevat võimalust, mida aga alati ei kasutata eesmärgipäraselt. Seepärast uuriti, millisenä vormistati viimane töösuhete lõpetamine ning mida vastajad pidasid tegelikult põhjuseks.

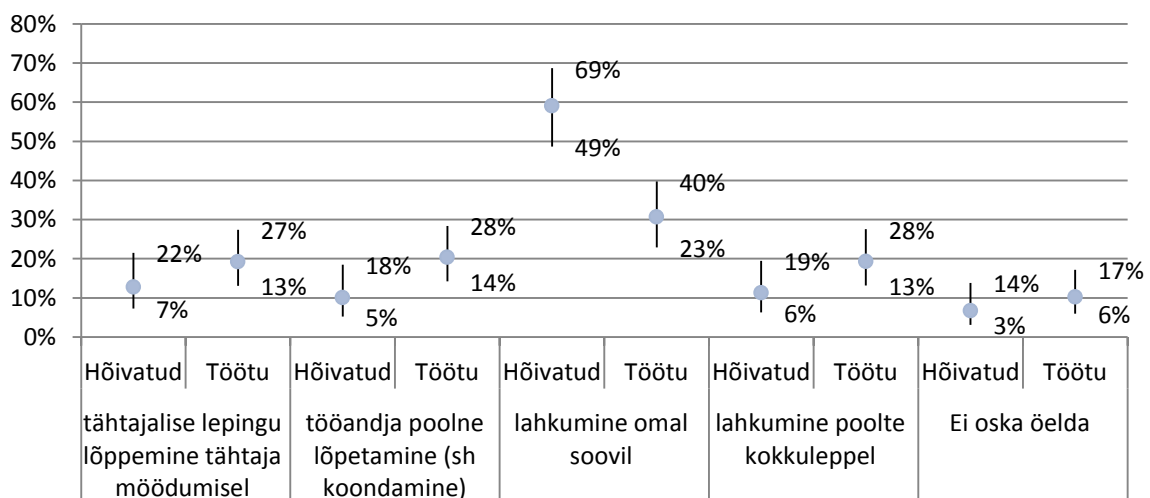
Ligi pooltel juhtudel oli töösuhete lõpp vormistatud omal soovil lahkumisena. Oluliselt vähem levinud on poolte kokkuleppel töösuhete lõpetamine ja tööandja poolne töölepingu ülesütlemine. Samasse suurusjärku jääb ka töösuhete lõppemine tähtajalise lepingu tähtaja möödudes. Kümnenndik vastanutest ei osanud öelda, millisel kujul nende töösuhete lõppes.

JOONIS 69 TÖÖTAJATE OSAKAAL, KELLE VIIMANE TÖÖSUHETE LÕPETAMINE VORMISTATI KUI..., % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



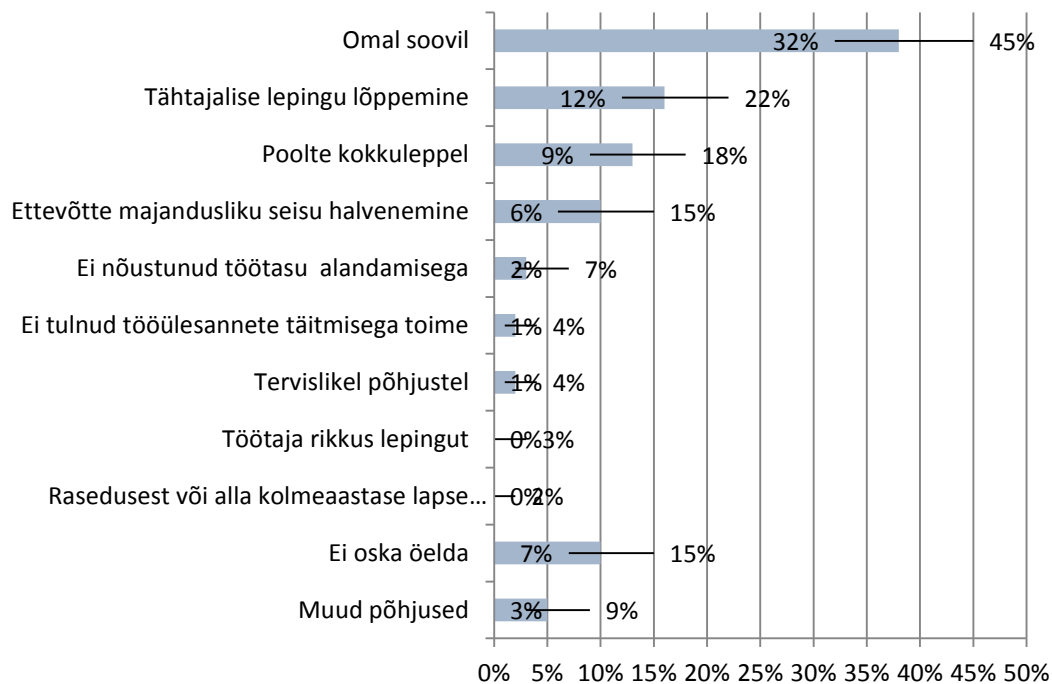
Üldjoontes olid erinevused soo, rahvuse ja vanuselõikes usalduspiiride järgi ebaolulised. Hõivatute ja töötute võrdluses on selge erinevus oma soovil lahkunute osakaalus, mis on märkimisväärselt kõrgem hõivatute seas. Seega võib eeldada, et hõivatute seas on enam neid, kes hindasid tõenäosust uue töökohta leidmiseks väga heaks või oli uus töökoht juba välja vaadatud, mistõttu otsustatigi ise lahkuda.

JOONIS 70 KUIDAS VORMISTATI VIIMANE TÖÖSUHETE LÕPPEMINE, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Töösuhete lõppemise tegelike põhjuste kohta antud hinnangute ja ametliku vormistamise vahel ei esine väga suuri erinevusi. Suurusjärguliselt on need omavahel vastavuses.

JONIS 71 TÖÖSUHTE LÕPPEMISE TEGELIK PÕHJUS, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



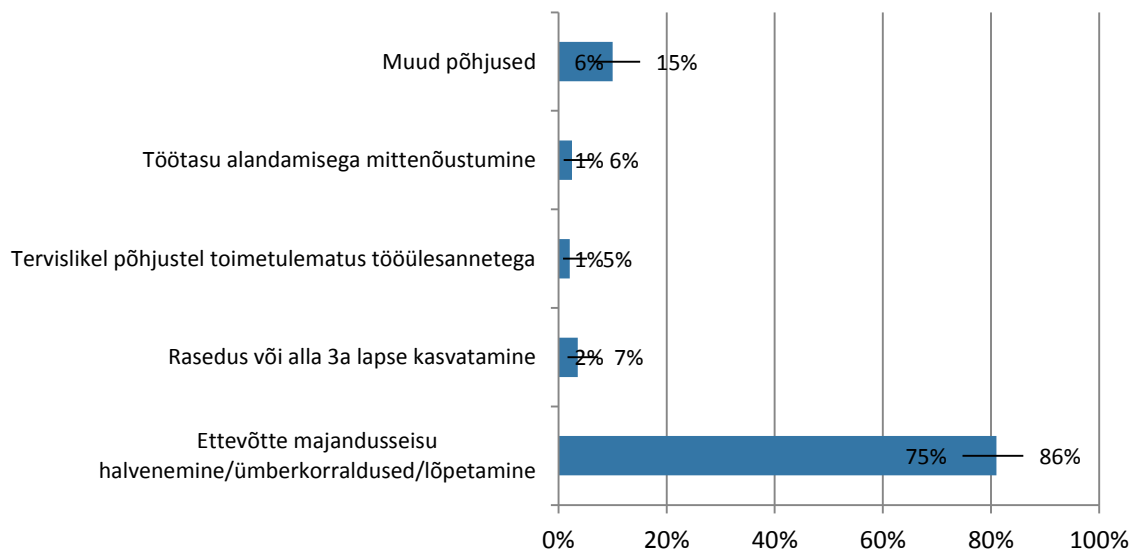
Kui vaadata, mida kajastati muude tegelike põhjuste all, siis need oli järgmised:

- ei olnud nõus töökorraldusega, rikuti seadust (kauba aegumistähtaegu lükati edasi)
- tööandja pettis kõiki
- maksti vähem kui lubati ja niigi oli osaliselt mustalt
- kooli minek
- erimeelsused ülemusega
- halva sisekliima loomine juhi poolt
- esindasin töötajaid ja selgitasin kaastöötajatele tööseadusandlust
- lapsehoolduspuhkuselt tulija
- oli tarvis inimestest vabaneda
- omaniku surm
- tööga ülekoormamine, mille tõttu ei suutnud kõike ära teha.

Omal soovil lahkunutest tunnistas kümnendik (6,7%-20,1%), et tööandja survestas neid selleks. Täpsemaid põhjuseid välja tuua üldküsitluse põhjal välja ei saa tuua.

Koondatute küsitluses oli nendele küsimustele vastanute arv suurem. Seetõttu uuriti ka nendelt eraldi töösuhte lõppemise tegelikke põhjuseid. Koondatute küsitlusele vastanute hinnangul on töösuhte lõpetamise tegelikuks põhjuseks neljal viiendikul juhtudest ettevõtte majandusseisu halvenemine, ümberkorraldused või lõpetamine (75%-86% vastanutest), mis on ka ootuspärane. Töötasu vähendamise mitterõustumist, tervislikel põhjustel tööülesannetega toimetulematust, rasedust või väikelapse kasvatamist nimetas töösuhte üles ütlemise tegeliku põhjusena kokku vaid veidi alla kümnendiku (5%-13%) koondatutest.

JONIS 72 TÖÖSUHTE LÕPETAMISE TEGELIK PEAPÕHJUS KOONDATUTE KÜSITLUSE JÄRGI, % KOONDATUTEST



Muude põhjuste osakaal jääb vahemikku 6-15%. Nende hulgas tuuakse ära:

- Isikutevahelisi konflikte:
 - Konflikt juhatajaga
 - Vastuolud juhatajaga
 - Omanikevaheline tüli
- Sobimatust meeskonda:
 - Tegevusvaldkonda laiendati
 - Isikuomaduste tõttu
 - Tulin peale haigust tööle, uus juhtkond soovis oma meeskonda moodustada ning mina sinna ei sobinud. Ise soovisin lahkuda.
- Nõutava kvalifikatsiooni puudumist:
 - Eesti keel (ei olnud vastavat kategooriat)
 - B1 kategooria puudumine (eesti keel) süvaõppe grupis
 - Autojuhilubade puudumine
- Tajutatavat diskrimineerimist vanuse või rahvuse pinnal:
 - Firma otsis nooremaid
 - Rahvuslikul põhjusel sooviti minust vabaneda
- Muid põhjuseid:
 - Töökorraldus ei sobinud
 - Õnnetusjuhtum (tulekahju) - ettevõttes tegevus peatus selle tõttu
 - Hakkan vormistama invaliidsust (süda)
 - Vallandati, kuna olin soodusstaaži pensionär
 - Vastaja arvab, et taheti lahti saada

- Töölepingu tähtaja saabumine
- Lapse 3-aastaseks saamise järel tahtis tööle hakata, aga vaba töökohta polnud
- Projekt ei saanud rahastust
- Ise lahkus, mitte ei koondatud
- Keegi ei seletanud, miks koondati

Tööandjatelt küsiti, kas viimase kolme aasta jooksul on nende organisatsioonis esinenud olukordi, kus oleks olnud põhjendatud töösuhte ülesütlemine töötaja poolse lepingu rikkumise tõttu. Ligi pooled (51%-50%) tööandjad olid sellise olukorraga kokku puutunud. Kuivõrd uue seadusega lihtsustus tööandja jaoks koondamine, siis uuriti, kas koondamist võidi kasutada asendamaks töösuhte lõpetamist töötajapoolse eksimuse tõttu. Vaid tagasihoidlik osa tööandjatest ütles, et nad on vormistanud muudel põhjustel töösuhte lõpetamisi koondamistena. Kokku on siiski umbes kümnendik (8%-17%) tööandjaid seda teinud.

4.5. Turvalisus töötuse perioodil

Töösuhete reguleerimisel on mitmeid eesmärke. Üheks neis on inimesele pärast selle töösuhte lõppu uue töö otsimise perioodiks majandusliku turvalisuse tagamine. Eestis kasutatakse töö kaotanud inimese turvavõrgus järgmisi komponente:

- Tööandja on kohustatud töösuhte (majanduslikel põhjustel) lõpetamisest ette teatama, sõltuvalt staažist 2 nädalat kuni 3 kuud (TLS § 97 lg 2);
- Etteteatamise ja töölepingu lõppemise vahele jääva perioodi jooksul peab tööandja eraldama töötajale mõistlikul hulgal vaba aega uue töökooha otsimiseks (TLS §99);
- Töösuhte majanduslike põhjustel lõppemisel on töötajal õigus koondamishüvitisele, millele, sõltuvalt staažist, lisab töötukassa koondamise korral makstava täiendava töötuskindlustushüvitise - kokku on koondatud töötajal õigus hüvitisele, mille suurus on sõltuvalt staažist 1-3 kuu keskmine töötasu (TLS §100 lg 1 ja Töötuskindlustuse seadus §142 lg 1);
- Töötukassa maksab tööotsijatele, kes on töötuna arvele võetud ja kes on viimase 3 aasta jooksul töötanud vähemalt 12 kuud (Töötuskindlustuse seadus §6 lg 1), töötuskindlustushüvitist, mille suurus on esimesel 100 päeva jooksul 50% töötaja eelnevast töötasust ning sellele järgnevalt, töötuskindlustusstaažist sõltuvalt, 80-260 päeva jooksul 40% tema eelnevast töötasust (Töötuskindlustusseadus §8 lg 1 ja §9 lg 4.);
- Kui inimene ei kvalifitseeru töötuskindlustushüvitisele, siis võib ta kvalifitseeruda töötutoetusele. Seda makstakse kuni 270 päeva jooksul (Tööturuteenuste- ja toetuste seadus §30 lg 1), 2,11 € päevas (2012. aasta riigieelarve seadus §2 lg 7 p 3).

Sellisel kujul üles ehitatud turvavõrk seab majandusliku turvalisuse töö otsimise perioodil sõltuvusse töötaja töö- ja töötuskindlustusstaažist – mida pikem staaž, seda pikem on töö otsimise periood, mille jooksul on tagatud rahaline tugi.

Käesolevas uuringus hinnati, kui rahul on inimesed turvalisusega, mida sellisel kujul üles ehitatud süsteem pakub (rahulolu hindamise metoodikat vaata lähemalt raporti lisast Uuringu metoodika).

Kuna süsteem on keeruline, siis tuli küsitluse jaoks seda paratamatult lihtsustada. Alustame sellest, et eelpool toodud turvavõrgul on mitu dimensiooni – sõltuvalt staažist varieeruvad nii etteteatamistähtjad, periood, mille jooksul hüvitisi makstakse, kui ka makstavate summade suurus. Kui inimese käest küsida, kas ta on sellise süsteemiga rahul, siis tekib tal küsimus, millega täpselt – kas etteteatamistähtaegade pikkuse, hüvitiste suuruse (kui, siis milliste) töötuskindlustushüvitise saamise maksimaalse perioodi või mõne muu süsteemi komponendiga. Kuna selle süsteemi peamiseks eesmärgiks on anda inimesele piisavalt aega töö otsimiseks, siis otsustatigi taandada kogu süsteem töö otsimise ajale. Selleks kasutati järgmist konstruktsiooni.

Inimese sissetulek koondamisteate kättesaamise järel esialgu ei vähene – koondamisteate kättesaamise ja koondamise vahele jääva perioodi jooksul saab ta oma tavalist töötasu, millele lisandub koondamise hetkel saadav koondamishüvitis. Kui ta soovib, siis võib ta alguses oma tarbimist vähendada, raha kõrvale panna ning kulutada seda hiljem, kui sissetulekud madalamale langevad.

Milline võiks olla see kulutuste tase, mille baasilt arvutusi teostada? Väga head sisulist kriteeriumi konkreetse taseme määramiseks ei ole. Ühest küljest on ilmne, et see peaks olema madalam kui viimane töötasu (töötu olemine ei tohiks olla tasuvam kui töötamine), kuid kui palju madalam, selleks universaalsed kriteeriumid puuduvad (peale sellele, et sissetulek ei tohiks langeda alla elatusmiinimumi).

Käesolevas töös eeldati, et kulutasemeks, millest allapoole inimesed ei soovi oma tarbimist töö otsimise perioodil lasta, on 70% viimase töökoha keskmisest töötasust. Võib väita, et madala töötasu juures on 30% tarbimise vähendamine keeruline, kuid töötuks jäädes eeldab täna kehtiv süsteem, et seda vähendatakse esimesel sajal päeval poole võrra ja sealt edasi veel täiendava 10%-punkti võrra, seega ei ole selles kontekstis tegemist sugugi radikaalse töötasu langusega. 70% kulutaseme valimisel on ka arvutustehniline põhjendus, mida selgitatakse allpool.

Küsitlus viidi läbi graafilise abimaterjali abil, mis selgitas küsitletavale etapiviisiliselt, kuidas tema tööstaažile vastava töö otsimise perioodini jõutakse. Näitena kasutati inimesi, kelle tööstaaž on vahemikus 5-10 aastat (vt abimaterjal on ära toodud metoodikaraportis). Kui see näide lühidalt kokku võtta, siis:

- Pärast koondamisteate kätte saamist on 5-10 aastase tööstaažiga inimesel võimalik säästa 4 kuu töötasult 30% kuus (2 kuud etteteatamist, koondamishüvitis 1 kuu töötasu ulatuses ja töötuskindlustushüvitis koondamise korral samuti 1 kuu töötasu ulatuses), ehk kokku 1,2 kuu töötasu.
- Sellele järgneval veidi rohkem kui 3 kuul (100 päeva) saab ta töötukassast hüvitist 50% ulatuses oma eelnevast töötasust, millele ta omakorda peab lisama oma säästudest igal kuul 20% eelnevast töötasust. Selle perioodi lõpuks on tal aega olnud tööd otsida $4+3=7$ kuud ning tal on säästudes alles veel 0,6 kuu töötasu.
- Kuna alates 100. päevast töötuskindlustushüvitise määra langeb 40%, siis järgnevatel kuudel tuleb inimesel oma sääste rohkem kulutada, tarbides igas kuus säästudest summa, mis võrdub 30% tema eelnevast töötasust. Seda on tal võimalik teha ca 2 kuud, siis on säästud ammendatud.
- Seega on inimesel, kelle tööstaaž on 5-10 aastat võimalik 70% kulutaseme juures (oma eelnevast töötasust), otsida tööd 9 kuud.

Kokkuvõttes võib eelpool kirjeldatud raamistiku järgi öelda, et sõltuvalt staažist on 70% kulutasemega eelnevast töötasust aega tööd otsida:

- Alla 1-aastase staažiga töötajatel:
 - kes **ei ole** viimase 3 aasta jooksul töötanud vähemalt 12 kuud – **1,5 kuud**;
 - kes **on** viimase 3 aasta jooksul töötanud vähemalt 12 kuud – **3,5 kuud**;
- 1-5 aastase staažiga töötajatel – **5 kuud**;
- 5-10 aastase staažiga töötajatel – **9 kuud**;
- Üle 10 aastase staažiga töötajatel – **13 kuud**.

Oluline on mainida, et nende näidete konstrueerimisel on kasutatud lihtsustusi – selleks, et inimestel oleks lihtsam jälgida, tehti töö otsimise perioodi arvutusi **poole kuu** täpsusega. Lisaks eeltoodule arvestati ka sellega, et kui inimesel ei teki esialgu sääste, siis jääb oluline osa töötuskindlustushüvitise saamise perioodist turvavõrgu kirjeldusest välja, sest inimesel ei ole sääste, mille abil oma tarbimisvõimalusi eelnevas töötasus arvatuna 50%-lt (esimese 100 päeva jooksul) ja sellele järgnevalt 40%-lt 70% tasemele tõsta¹². Samal põhjusel ei mõjuta arvutusi ka töötutoetuse saamise fakt. TLSi rakendussätetes on ettenähtud ka täiendavas suurus koondamishüvitis nendele, kes on töötanud sama tööandja juures rohkem kui 20 aastat (TLS §139 lg 1). Kuna tegemist on üleminekusättega, mis kaotab kehtivuse 2015. aasta alguses, siis otsustati see kõrvale jätta.

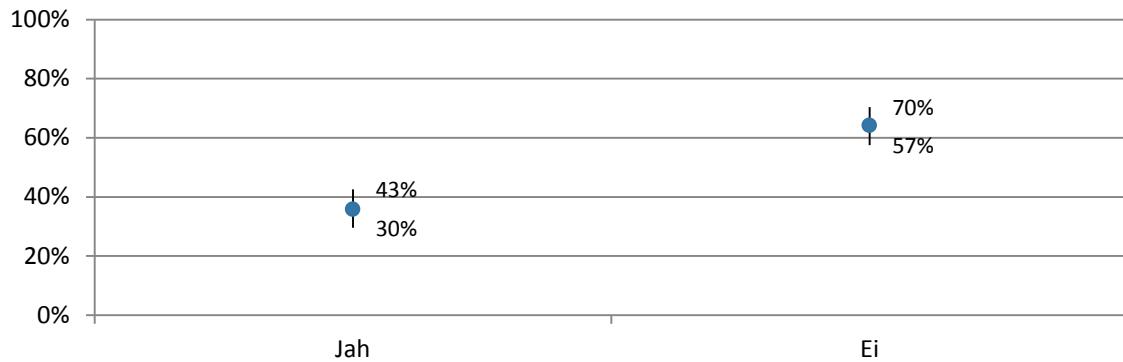
Kokkuvõttes on tegemist küllaltki konservatiivse lähenemisega, mis pigem alahindab, kui ülehindab Eesti turvavõrgu poolt pakutavat turvalisust.

Alljärgnevate küsimuste vastused pärinevad kahest eraldiseisvast küsimustikust – üldvalimi küsimustik, millega uuriti kogu elanikkonda ning kus lepingu lõppemise ja turvalisusega seonduvatele küsimustele vastasid inimesed, kellel on alates 2011. aasta algusest olnud töösuhte lõppemisi ning koondatute küsimustik, mis keskendub ainult nendele, kes on viimasel ajal kogunud koondamist ja kellel on sellega seoses olnud kokkupuude töötukassaga.

Turvavõrgu kasutamise oluliseks eelduseks on pöördumine töötukassa poole toetuse või hüvitise saamiseks. Kuna koondatute andmed pärinesid töötukassast, siis kõigil neil on olnud ka töötukassaga kontakt. Üldvalimi küsitluse käigus kogutud andmestikule vastanutest oli pärast töösuhte lõppu pöördunud töötukassa poole veidi üle kolmandiku (30%-43%).

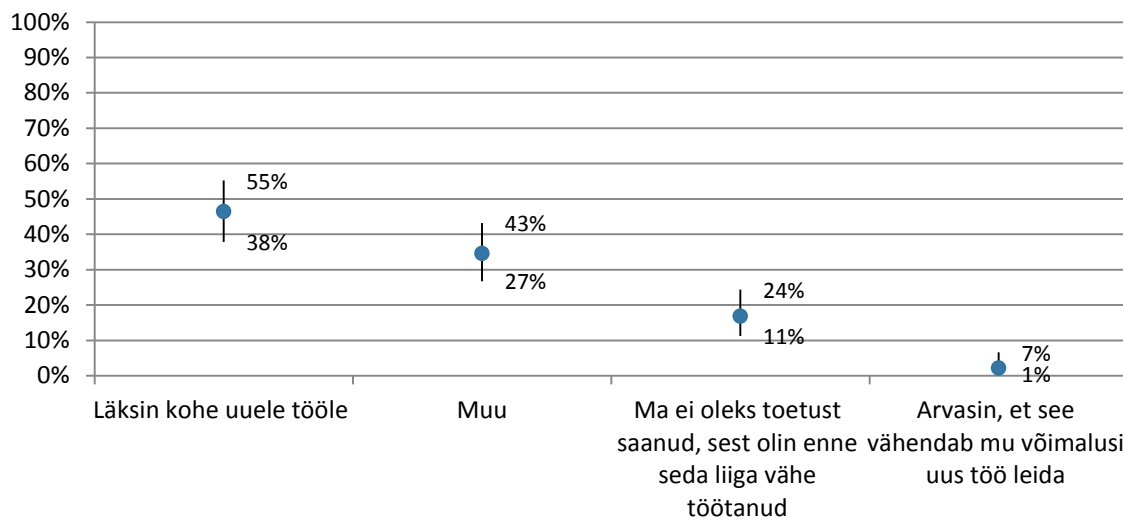
¹² Siit koorub välja ka tehniline põhjendus 70% kulutaseme valikuks – kui kulutase seada kõrgemale, siis on esimestel kuudel tekkivad säästusid nii väikesed, et nende abil on töötuskindlustushüvitise saamise perioodil võimalik oma kulutaset tõsta vaid väga pika staažiga inimestel, mis omakorda toob kaasa selle, et jätaksime väga suure osa töötuskindlustushüvitise saamise perioodist oma turvavõrgu kirjeldusest kõrvale – see ei oleks autorite hinnangul aga sisuliselt õige.

JONIS 73 KAS TE PÖÖRDUSITE PÄRAST OMA VIIMASE TÖÖSUHTE LÖPPEMIST TÖÖTUKASSA POOLE TÖÖTUTOETUSE VÕI TÖÖTUSKINDLUSTUSHÜVITISE SAAMISEKS?, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST

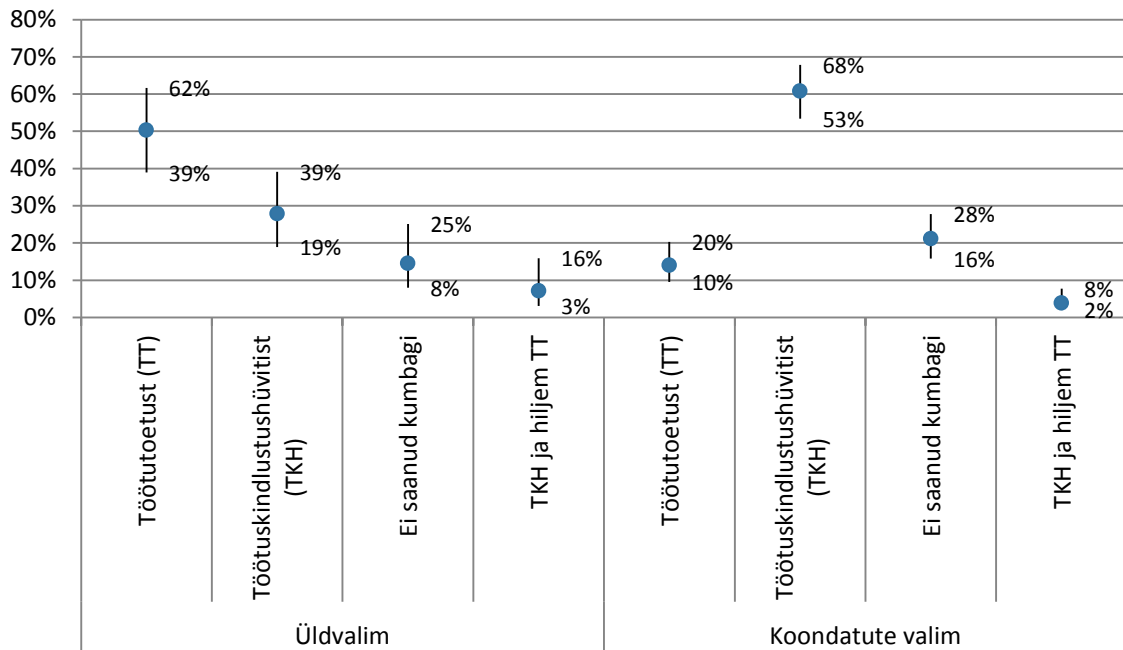


Nendelt, kes ei pöördunud töötukassa poole uuriti ka põhjust, miks nad seda ei teinud. Valdavalt oli põhjuseks see, et inimene läks kohe uuele tööle (38%-55%). Arvamust, et töötukassa mõjub stigmatiseerivalt esines marginaalselt (1%-7%).

JONIS 74 MIKS TE EI PÖÖRDUNUD TÖÖTUKASSA POOLE?, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST

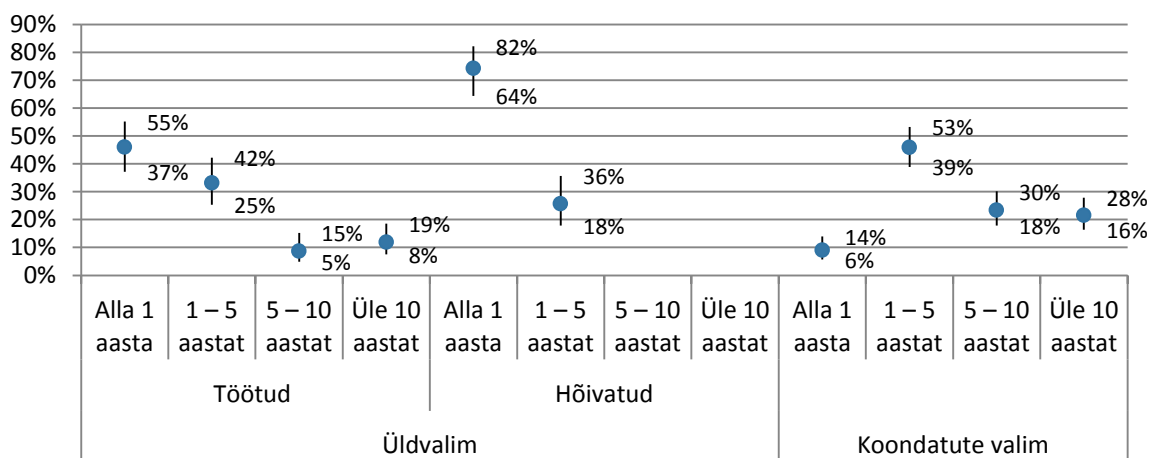


JONIS 75 MILLIST TOETUST VÕI HÜVITIST TE TÖÖTUKASSAST SAITE?, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Toetuste liigid, mida erinevatele küsimustikele vastanud inimesed olid saanud, olid erineva levikuga. Kui üldvalimisse kuuluvate vastajatest oli nende hulgas, kes pöördusid töötukassa poole kõige rohkem töötutoetuse saajaid, siis koondatute valimis moodustas enamuse töötuskindlustushüvitise saajate hulk. Kuna tegemist on koondatutega, siis on see ka loogiline. Suhteliselt väike hulk inimesi sai mõlemas valimis ka mõlemat toetust (nendel, kellel on õigus saada töötuskindlustushüvitist 180 päev on alates 181 päevast kuni 270 päevani õigus saada töötutoetust). Mõnevõrra üllatuslikult on toetust mittesaanute osakaal koondatute valimis punkthinnangute põhisealt veidi kõrgem kui üldvalimis, kuid kuna hinnangute usalduspiirid on kattuvad, siis ei saa seda ka täie kindlusega väita.

JONIS 76 PRAGUSEL / VIIMASEL TÖÖKOHAL TÖÖTAMISE STAAŽ, % TÖÖTAJATEST, TÖÖTUTEST

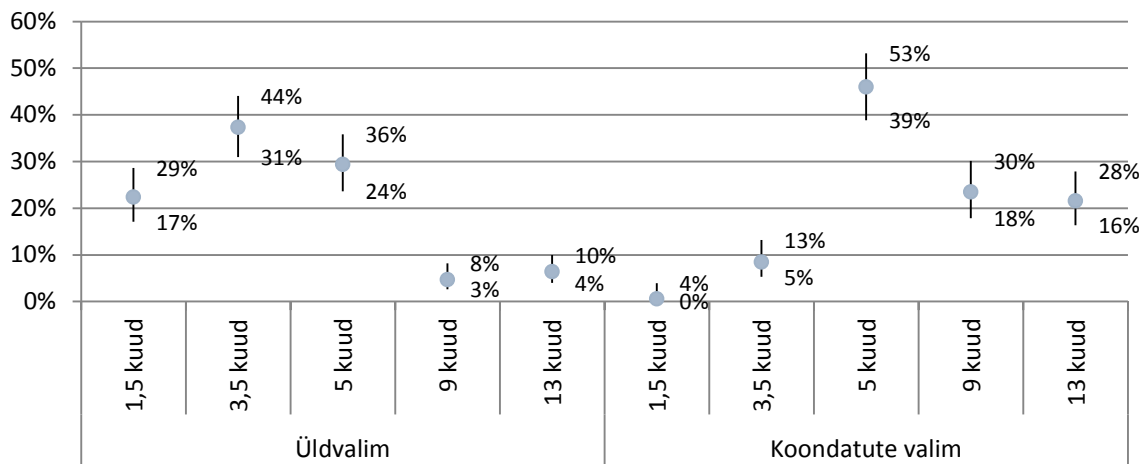


Koondatute ja üldvalimi vahel joonistuvad välja erinevused ka viimase/pragusel töökohal töötamise staaži lõikes (üldvalimi puhul on siin omakorda eristatud neid, kes küsitlusele vastamise töötasid nendest, kes ei töötanud). Nagu näha, on koondatute valimis lühikese staažiga inimeste (alla 1 aasta) osakaal tagasihoidlik (6%-14%), samal ajal kui hõivatutest moodustab see valdava enamuse (64%-

82%). Üldvalimisse ei sattunud inimesi, kes oleksid olnud hõivatud, eviksid staaži üle 5 aasta ning kellel pärast 2011. aasta jaanuari oleks olnud lõppenud töösuhteid. Ka töötute valimis on nende hulk küllaltki tagasihoidlik. Seega on vaatluste arvud, mille pealt pikema staažiga inimeste hinnangud tuletatakse üldvalimis küllaltki väikesed ning kus võimalik on statistiliselt usaldusväärsemate tulemuste saamiseks mõistlik neid grupe (staaž 5-10 ja üle 10 aasta) agregeerida.

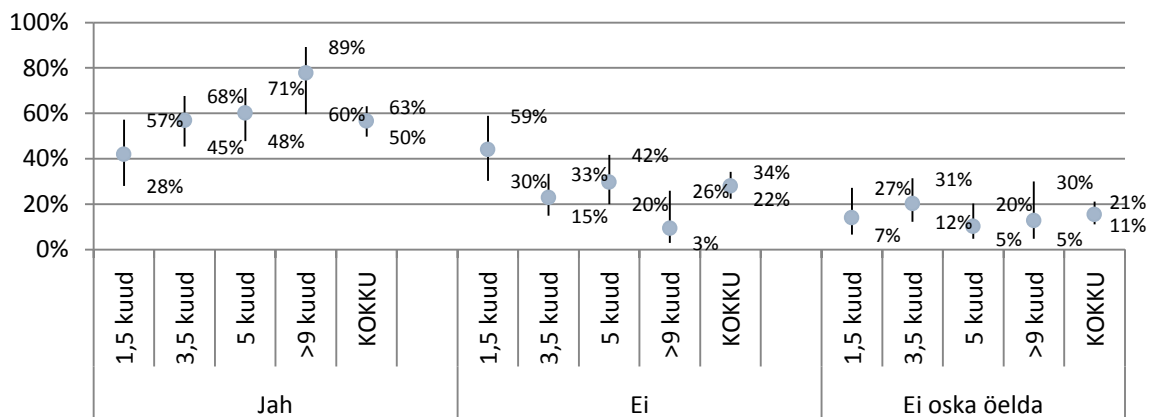
Eelpool kirjeldatud skeemi alusel arvatatud töö otsimise aja jaotus peegeldab üheselt staaži jaotust.

JONIS 77 TÖÖ OTSIMISE AEG EELDUSEL, ET INIMENE SOOVIB SÄILITADA 70% KULUTASEME OMA EELENVAST SISSETULEKUST, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST



Järgnev küsimus adresseeris inimeste rahulolu sellega, kui palju neil on aega tööd otsida eeldusel, et nad soovivad säilitada kulutaset 70% oma eelmisest töötasust. Nendel, kes olid vastamise ajal töötud, konstrueeriti rahaliselt toetatud töö otsimise aeg vastavalt kõige viimase töökoha staažile, küsitluse hetkel hõivatud inimeste puhul lähtuvalt sellest, milline oli nende staaž praegusel töökohal. Kuna 9 ja 13 kuud tööd otsida saavate inimeste hinnangud olid sarnased, siis on need esitatud agregeeritult.

JONIS 78 KAS TEIE HINNANGUL ON SELLINE AEG PIISAV UUE TÖÖ OTSIMISEKS - ÜLDVALIM?, % TÖÖTAJATEST, TÖÖTUTEST

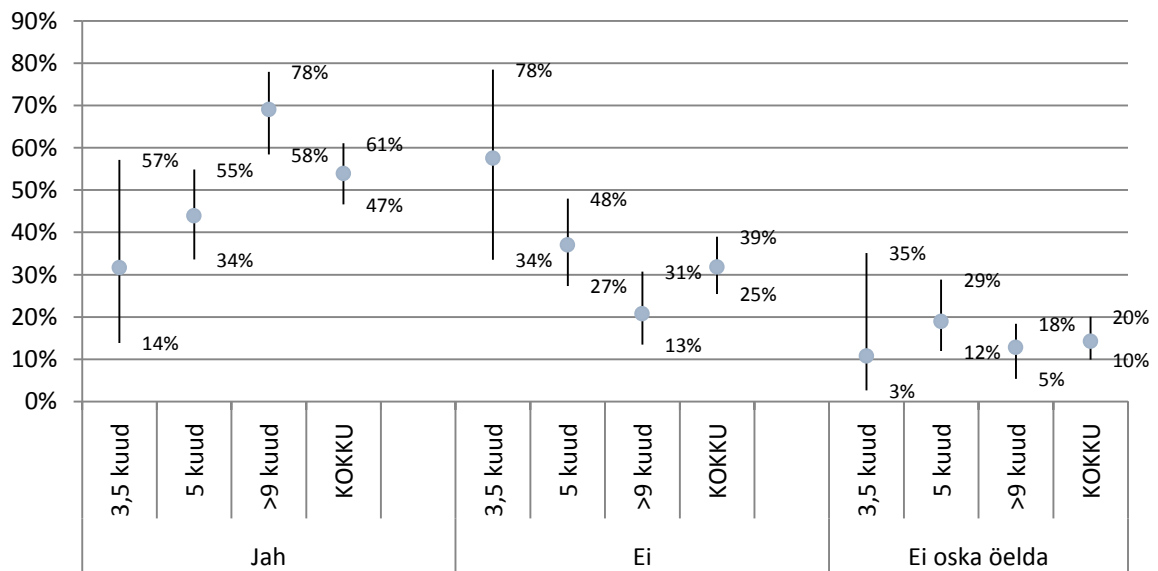


Esimese asjana hakkab silma väga loogiline seos – rahulolu rahaliselt toetatud töö otsimise perioodiga on positiivses seoses sellega, kui palju on inimesel aega tööd otsida. Märkimisväärne on ka see, et üldvalimile vastanute hulgas peab päris oluline hulk inimesi (28%-57%) ka nii lühikest aega nagu 1,5

kuud endale piisavaks selleks, et otsida uus töökoht. Kui 1,5 kuu puhul on seda aega piisavaks ja ebapiisavaks lugevate inimeste hulk jagunenud enam-vähem võrdselt, ehk on keeruline öelda, kas enamus loeb seda aega piisavaks või ebapiisavaks, siis alates 3,5 kuulisest töö otsimise ajast on pilt selgem – „jah“ vastuste osakaal on statistiliselt oluliselt suurem kui „ei“ vastuste oma. Ka üldkokkuvõttes tuleb nentida, et 50%-63% üldvalimis sellele küsimusele vastanutest pidas temale arvatud töö otsimise aega piisavaks uue töö leidmiseks, mis on oluliselt suurem kui „ei“ vastanute osakaal (22%-34%). Oluline on tähelepanu juhtida ka sellele, et alla viiendiku (11%-21%) ei osanud sellele küsimusele vastust anda. Arvestades küsimuse keerukust on tegemist küllaltki hea näitajaga.

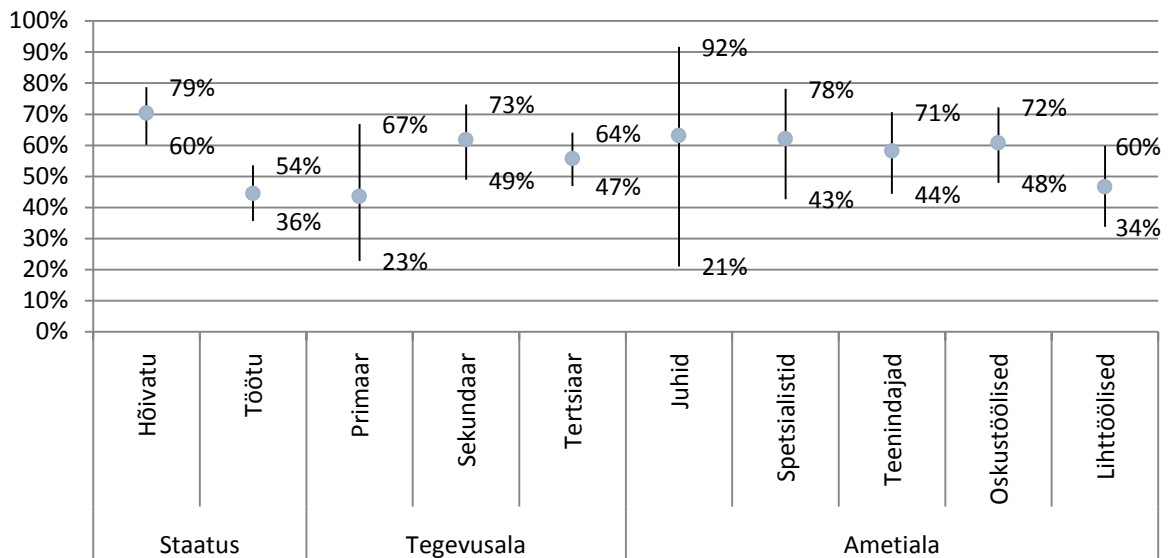
Enne kui järeldada, et inimesed peavad Eesti turvavõrku piisavat turvalisust andvaks, on oluline vaadata ka koondatute valimi tulemusi, mis, nagu selgub, maalivad veidi teistsuguse pildi. Tehnilistel põhjustel (oli vaid üks vaatlus) ei ole võimalik esitada hinnanguid 1,5 kuulise töö otsimise ajaga rahulolu kohta, kuid ka 3,5 kuulist töö otsimise aega pidas punkthinnangute põhisel oluliselt rohkem inimesi ebapiisavaks kui piisavaks uue töökoha leidmisel. Kahjuks on usalduspiirid nendel hinnangutel siiski laiad ning seetõttu ei saa täie kindlusega väita, et „ei“ vastuste osakaal on suurem kui „jah“ vastuste oma. Ka 5 kuulise töö otsimise aja osas ei ole nii ühest hinnangut nagu oli üldvalimi puhul – „jah“ vastuste osakaal (34%-55%) ei erine statistiliselt olulisel määral „ei“ vastuste osakaalust (27%-48%). Töö otsimise ajaga rahul olevate inimeste ülekaal joonistub selgelt välja alles nende hulgas, kellel on aega tööd otsida rohkem kui 9 kuud. Kokkuvõttes on siiski rohkem inimesi oma töö otsimise ajaga rahul (47%-61%) kui rahulolematud (25%-39%).

JONIS 79 KAS TEIE HINNANGUL ON SELLINE AEG PIISAV UUE TÖÖ OTSIMISEKS – KOONDATUTE VALIM?, % KOONDATUTEST



Kas rahulolu töö otsimise ajaga võivad mõjutavad hoopis mingid teised tegurid (nt sugu, vanus ja haridus)? Selgub, et mitte olulisel määral. Vaadeldavate taustategurite võrdluses oli olulise mõjuga vaid see, kas inimene oli küsitluse toimumise hetkel töötu või mitte – tulemus, mis langeb kokku erinevustega koondatute ja üldvalimi tulemuste vahel. Ka koondatute küsitluse valimist ei tulnud välja olulisi erinevusi sotsiaaldemograafiliste tunnuste lõikes.

JONIS 80 INIMESTE OSAKAAL, KES LEIDSID, ET NEILE JÄÄB PIISAVALT AEGA UUE TÖÖ LEIDMISEKS, SOTSIAALDEMOGRAAFILISTE TUNNUSTE LÖIKES – ÜLDVALIM, % TÖÖTAJATEST, TÖÖTUTEST



Kokkuvõttes on tulemused küllaltki huvitavad: ühest küljest on nii koondatute kui valimi koondhinnangud eelpool kirjeldatud töö otsimise perioodidele küllaltki positiivsed – 47%-61% koondatute valimist ning 50%-63% üldvalimist pidas neile endale rakenduvat töö otsimise aega piisavaks, mis on statistiliselt oluliselt kõrgem kui rahul mitteolejate osakaal. Samas on ilmne, et koondatute valimi puhul on kõrgemad rahulolu näitajad tingitud pigem sellest, et nende hulgas on suurem kogus pika staažiga inimesi, kes saavad tööd otsida kauem.

Kõige kriitilisemad hinnangud on nendel inimestel, kes olid koondatud ning kellel oli aega töö otsimiseks 5 kuud ja vähem. Paistab, et olulist rolli mängib see, millist laadi töö katkestusega oli tegemist – kui olukord oli inimese jaoks piisavalt keeruline selleks, et ta otsustas pöörduda töötukassa poole (ei olnud tegemist näiteks teadliku töökoha vahetusega), siis vajavad inimesed enda hinnangul ka oluliselt pikemat perioodi töö otsimiseks.

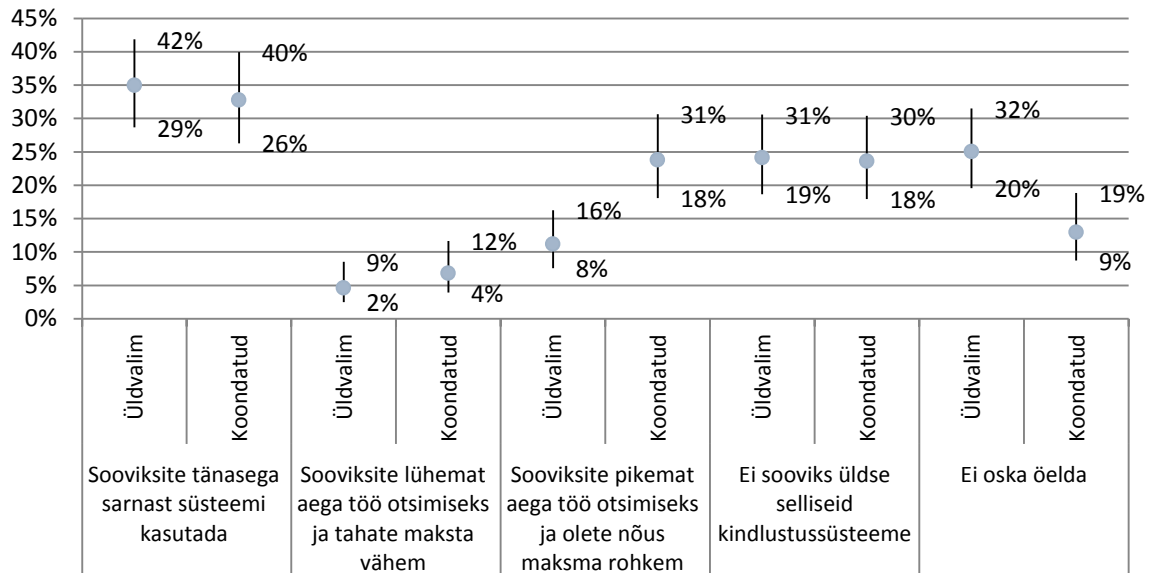
Lisaks rahulolule töö otsimise perioodiga uuriti ka seda, mis juhtuks siis, kui sellist süsteemi ei eksisteeriks – kas nad sooviksid, et selline süsteem loodaks, kas süsteem võiks olla heldem või kitsim ning kui palju oleksid nad nõus heldema süsteemi eest täiendavalt maksma.

Alustame sellest, et inimestel paluti hinnata oma maksevalmidust olukorras, kus eelpool mainitud turvavõrku ei eksisteeri. Vastaja pidi pakkuma summa, mida ta otstarbekaks pidas ning selleks, et vältida ankurdumist ei antud talle ette skaalat, millelt valida. Sellise lähenemise probleemiks on sageli see, et küsitlavad ei oska midagi pakkuda ning keelduvad vastusest. Üldvalimi baasilt hinnatud üldkogumist ütles 28%-41%, et nad ei oska vastata ning 2-7% keeldus vastamast. Seega on mittevastanute hulk päris arvestatav.

Nende töötajatest ja töötutest, kes olid nõus vastama, selgus, et keskmiselt ollakse nõus sellise süsteemi eest maksma 2,1%-3,4% oma netosissetulekust. Oluline on siinkohal silmas pidada, et töötuskindlustusmaks ei ole selle kulutaseme puhul päris õigeks referentsiks – need kulud sisaldavad ka kulusid, mis tulenevad koondamishüvitistest ja etteteatamistähtaegadest. Tähtis on ka see, et need kulud on suhestatud netopalka, samal ajal kui maksukoormust väljendatakse üldjuhul suhtena

brutopalka või palgafondi. Koondatute valimi baasil leitud maksevalmidus oli veidi madalam, ulatudes 1,8%-3%-ni viimase töökoha netosissetulekust.

JONIS 81 LÄHTUDES EELPOOL MAINITUST, KAS TE ... ?, % TÖÖTAJATEST JA TÖÖTUTEST (ÜLDVALIM) NING KOONDATUTEST (KOONDATUD)



Pärast seda kui inimestelt oli küsitud ende maksevalmidust täna kehtiva süsteemi eest avaldati ka selle reaalne maksumus (maksumuse aluseks olevad arvutused on toodud lisas), mis oli keskmisest maksevalmidusest oluliselt madalam (alla 1% brutopalgast). Seejärel küsiti, kas inimesed sooviksid süsteemi muuta (pikendada rahaliselt toetatud töö otsimise aega või vastupidi seda lähendada).

Nii koondatute kui üldvalimi puhul oli prevaleerivaks vastuseks see, et soovitakse kasutada täna kehtivat süsteemi (vt Joonis 81). Lühemat aega töö otsimiseks ja sellest tulenevat madalamat maksumust soovijate hulk oli tagasihoidlik. Üldvalimis ei olnud ka nende inimeste hulk, kes oleksid nõus rohkem maksma, et pikemat aega tööd otsida, väga suur (8%-16%), kuid koondatute valimis oli nende hulk märkimisväärselt suurem (18%-31%).

Päris suur hulk vastanuid oli ka seisukohal, et võimalusel nad loobuksid sellisest turvavõrgust ja sellega seotud kuludest üldse (mõlemas valimis ulatus nende osakaal ca neljandikuni).

Kui uuriti, kui palju sooviksid aega juurde need, kes oleksid nõus täiendava töö otsimise aja eest ka rohkem maksma, siis keskmiselt oli see näitaja üldvalimis 2,7-4,9 kuud ning selle eest oldi nõus maksma 1%-1,1% töötasust. Koondatute valimi baasil olid vastavad näitajad 5,3-9,7 kuud ning juurde makstav summa osas olid valmis maksma 0,8%-3,5% eelnevast sissetulekust.

Kokkuvõttes võib öelda, et:

- Inimesed on täna kehtiva süsteemi poolt pakutava majandusliku turvalisuse tasemega pigem rahul kui rahulolematud.
- Rahulolu süsteemiga sõltub peamiselt sellest, kui palju aega on inimesel rahaliselt toetatult tööd otsida ning kas ta on kogenud mittevabatahtlikku töötust või mitte – koondatute

hinnangud olid oluliselt kriitilisemad ning nende nägemuses oli adekvaatne töö otsimise periood oluliselt pikem kui üldvalimis keskmisena.

- Töötuskindlustussüsteemi muudatusi soovivate inimeste osakaal oli suhteliselt tagasihoidlik. See on kindlasti mõjutatud uuringus teadlikult valitud uurimismetoodikast, kus inimesele tutvustati ka suurema turvalisusega kaasnevaid kulusid. Sellele vaatamata oli märkimisväärne osa koondatute valimisse kuuluvatest inimestest valmis täiendava turvalisuse eest ka juurde maksuma.
- Maksevalmiduse hinnangu nii olemasoleva süsteemi eest kui selle turvalisemaks muutmise eest olid küllaltki kõrged ning ületasid sellise süsteemi reaalse käigus hoidmise kulusid olulisel määral.

4.6. Kokkuvõte

Töösuhte ülesütlemise põhjustest on ootuspäraselt kõige rohkem lõppemisi **töötaja algatusel** – sellel põhjusel lõppesid umbes pooled töösuhted. See hinnang kehtib üldjoontes nii vormistatud kui reaalseste töösuhte ülesütlemise põhjuste kohta. Olukordadega, kus töötajad lahkuvad tööandja juurest ilma piisava etteteatamiseta, puutub sageli kokku alla kümnendiku tööandjatest, mis näitab, et tegemist ei ole väga laialt levinud probleemiga. Samas ütlesid pooled nendest tööandjatest, kelle juurest oli niisugusel moel lahkutud, et see on nende jaoks probleem. Rahalist sanktsiooni kasutas siiski marginaalne osa tööandjatest.

Omavalgust soovil lahkumisega seoses märgiti probleemidena ka seda, et mõned tööandjad ei taha lahkumisavaldust aktsepteerida. Tööandjad nägid probleemse kohana pigem seda, et osad töötajad lahkuvad nii, et nendega pole hiljem enam võimalik kontakti saada ja see tekitab tehnilisi probleeme (nt kuidas toimida puhkusereservi arvestamisega). Esineb ka olukordi, kus ülesütlemisest teatatakse küll korrektselt ette, aga seejärel püütakse ülesannete täitmise kohustusest kõrvale hiilida (nt võttes haiguslehti).

Küllaltki huvitav probleem toodi välja seoses töötajapoolse töösuhte ülesütlemise ja hoiatamisega. Töötaja võib töösuhte üles öelda erakorraliselt (mõjuvate põhjuste esinemisel ka ette teatamata), kui tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Sama õigus on ka tööandjal vastupidises situatsioonis, kuid üldjuhul kaasneb sellega esmalt hoiatamise kohustus (nt olukorras, kus töötaja on tulnud tööle ebakaines olekus). Ametiühingud tõid fookusgruppiintervjuudes välja, et mõningad töövaidluskomisjonid on vaatamata sellele, et seadus seda otseselt ei nõua, rakendanud praktikat, et ka töötaja peaks esmalt tööandjat hoiatama ja alles siis, kui käitumises muutuseid ei toimu, on tal õigus lahkuda ilma ette teatamata.

Nii töötajad kui tööandjad tõid välja, et sageli on keeruline hinnata, milline on tööandja poolne piisavalt jäme rikkumine lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Tööandjad pakkusid ühe lahendusena välja, et enne ülesütlemisavalduse jõustumist võiks olla lühike ooteperiood, mille jooksul saaks osapooled rahuneda ja järgi mõelda.

Töötaja poolse lepingu erakorralise ülesütlemise puhul tõid ametiühingud välja ka teadlikkuse küsimuse – kui töötaja lahkuvad omavalgust (korraline ülesütlemine), siis puudub tal õigus saada töötukassast hüvitist, kui aga tööandja poolse rikkumise tõttu erakorraliselt, siis on õigus saada ka töötuskindlustushüvitist. Ametiühingud tõid fookusgrupis välja, et teadlikkus sellest asjaolust ei ole väga hea.

Poolte kokkuleppel lõpetatakse 11%-21% lõppenud töösuhetest. On juhtumeid, kus seda tehakse tööandja poolse surve tõttu (käesolevas uuringu alusel 5%-33%, kuid tuleb silmas pidada, et vastajate arv oli väga väike – vaid 5 inimest). Õigusteadlikkuse probleemina tõid ametiühingud välja, et sageli ei mõisteta seda, et poolte kokkuleppel lõpetamist on keeruline vaidlustada. Samuti ei anna see õigust töötuskindlustushüvitisele. Eelpool mainitud survestamise juhtumid on ka üheks põhjuseks, miks ametiühingud leiavad, et poolte kokkuleppel töösuhte lõppemise korral peaks samuti olema õigus töötuskindlustushüvitisele (nt sarnasel moel, nagu see oli esialgselt kirjas 2009. aasta reformipaketis).

Poolte kokkuleppel võib töösuhte lõpetamine olla vormistatud ka suuliselt (ehk ei eksisteeri kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kinnitust), mis on potentsiaalne vaidluste allikas nii töötaja kui tööandja jaoks.

Töösuhte ülesõtlemine tööandja algatusel on lepingu lõppemise põhjusena levikult sarnane poolte kokkuleppel toimunud lõpetamistega, kõige levinum põhjus tööandja algatusel töölepingu lõpetamise puhul on koondamine (46%-76%). See on valdkond, mida uus TLS mõjutas küllaltki olulisel määral – vähenesid koondamishüvitised ja etteteatamistähtajad, osa koondamishüvitiste kulust liikus töötukassasse. Kokkuvõttes peaks majanduslike raskuste ilmnedes olema töösuhte ülesõtlemine muutunud tööandja jaoks oluliselt lihtsamaks. Seda kinnitasid tööandjate küsitluse tulemused. Samas ei paista koondamishüvitiste vähendamine olema tööandjate koondamiskäitumist oluliselt mõjutanud. Küsitlusuuringu tulemuste kohaselt ütles vaid väike osa tööandjaid, et vana seaduse kehtides oleksid nad koondanud vähem, neid tulemusi kinnitas ka maksu- ja tolliameti andmetel läbi viidud koondamishüvitise vähenemise mõju hindamine koondamise tõenäosusele, kus statistiliselt olulist mõju ei õnnestunud tuvastada. Seega jättis reform tööandjale koondamissituatsioonis rohkem raha kätte muude kulutuste tegemiseks, kuid koondamiskäitumist oluliselt ei mõjutanud. Kui panna eeltoodu majanduskriisi konteksti, siis on oluline märkida seda, et seadus jõustus ajal, mil enamik koondamisi olid juba toimunud, seega jäi reform selleks, et oluliselt ettevõtete kriisiga toimetulekut mõjutada, veidi hiljaks.

Koondamise korral on tööandjal ka muid kohustusi peale etteteatamise ja hüvitise maksmise – nii tuleks töötajale pakkuda võimalusel teist tööd, ümberõpet või muuta töötingimusi, kui sellega kaasnevad kulud ei ole ülemäära suured. Tööandjatest oli neid, kes on pakkunud töötajale teist tööd, alla poole (37%-54%). Nendest inimestest, kes lõpuks realselt koondati, kinnitasid seda vaid 14%-26%. Fookusgruppis toodi välja, et sageli ei ole pakutava töökoha näol tegemist ka võrdväärse tööga.

Tööandjal on ka kohustus teavitada töötukassat juhul, kui koondatava inimese tööstaaž on pikem kui 5 aastat. Seda kohustust täidab 77%-92% tööandjatest. Kuigi seadusega kooskõla määr on suhteliselt kõrge, tuleb siin silmas pidada, et juhul, kui tööandja ei teavita töötukassat, siis ei ole töötajal ka võimalust saada töötuskindlustushüvitist koondamise korral. Seega on kohustus teavitada küll tööandjal, kuid otsest huvi seda teha ei ole (tööandjad tõid ka fookusgruppides välja, et nende jaoks tundub see sisutühi). Nii võib tekkida olukord (eriti tööandja pahatahtliku käitumise korral), kus töötajal jääbki töötuskindlustushüvitist koondamise korral kätte saamata. Oluline on siinkohal meelde tuletada, et töötuskindlustushüvitist koondamise korral on üks osa kompromissist, mis võimaldas tööandjate koondamishüvitise suurust vähendada, kahjustades seejuures võimalikult vähe töötajate turvalisust töötamise ajal. Tõenäoliselt on mõistlik siin leida lahendus, mis kas motiveeriks tööandjaid infot esitama või tagaks koondatule hüvitise kättesaamise ka juhul, kui infot ei esitata. Töötukassa tõi välja, et kohati esitatakse tööandja poolt valesid staažandmeid.

Uue seaduse üks oluline täiendus võrreldes vana seadusega oli see, et tööandja peab võimaldama töötajal koondamisteate saamisele järgneval perioodil tööd otsida, eraldades selleks mõistlikus koguses vaba aega. Üldiselt tuleb tunnistada, et see praktika ei ole tänaseks veel hästi juurdunud,

peamiselt selle tõttu, et teadlikkus selliselt võimalusest on madal. Koondatutest 68%-81% ei küsinud vaba aega ning nendest 27%-44% ei teinud seda seetõttu, et ei olnud sellise võimaluse olemasolust teadlikud. Juhul, kui töötajad küsisid aega, siis keelduti selle andmisest väga vähestel juhtudel (1%-7%).

Koondamine kui töösuhte ülesütleamise alus on töötaja jaoks üks soodsamaid, kuna lisaks töötuskindlustusele rakenduvad ka koondamishüvitised ja etteteatamistähtajad. Seega ei kiputa koondamist väga vaidlustama. Ametiühingud tõid fookusgruppides välja, et koondamise vaidlustamine on riskantne, kuna rahaliselt saab sellest isegi kaotada, eriti juhul, kui vaidlustamise kaasnevad õigusabi kulud. Koondamise vaidlustamise muudab mõttetuks see, et nn ennistamist töökohale enam ei toimu. Seega saab vaidlus käia ainult ülesütleamise ebaseaduslikuks tunnistamise üle ja kui sellisel juhul on hüvitise suurus on tavaliselt 3 kuu keskmine töötasu, siis töötajal majanduslik mõte vaidlustada sageli puudub. Iseküsimus on see, kas ennistamine on olemuslikult mõistlik või mitte – uues seaduses loobuti sellest teadlikult seetõttu, et sunniviisilised töösuhted ei pruugi kokkuvõttes olla kõige tootlikumad ja vana seaduse kohane praktika näitas, et pärast pikki vaidlusi järgnes ennistamisele sageli ikkagi töösuhte ülesütlemine, lihtsalt kokkuvõttes saadud hüvitiste suurused olid töötaja jaoks oluliselt suuremad.

Koondamisel on ka mõningad erijuhud, mida fookusgruppides käsitleti. Toodi välja, et tähtajalise lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud kulude vähendamiseks on kohati rakendatud praktikaid, kus töötaja peab tähtajalise lepingu tähtajatuks ümber vormistama. Seejärel ta koondatakse, makstes vaid 1 kuu koondamishüvitist (tähtajalise lepingu ennetähtaegsel lõpetamisel oleks kohustus maksta kogu lepingu perioodi lõpuni saamata jääv töötasu).

Ühtlasi toodi välja, et kollektiivne koondamine on uue seaduse puhul muutunud oluliselt vähem atraktiivseks (individuaalne koondamine on sama kallis, aga protseduuriliselt oluliselt vähem nõudlik). Ka tööandjate teadlikkus kollektiivse koondamise protseduuridest ei ole piisav. Näiteks ei peeta kinni kohustusest informeerida ja konsulteerida töötajate esindajaga.

Tööandja algatusel saab töösuhe lõppeda ka muudel põhjustel kui koondamine. Fookusgruppides toodi välja, et katseaja pikkuse määratlemisel esineb ebaühtlast rakenduspraktikat (nt mõned töövaidluskomisjonid peavad õigeks töösuhte lõpetamist katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu ka katseaja viimasel 2 nädala jooksul, teised mitte). Katseaja pikkuse küsimus kerkis esile ka seoses töötaja haigestumisega – sellisel juhul ei saa katseae täita oma eesmärki, kuid seadus ei ütle otseselt, et seda võib haiguse võrra pikendada.

Eraldi töötajate grupp on töötajate esindajad, kellele rakendub täiendav kaitse. Töötajate esindajad leidsid fookusgruppides, et esineb olukordi, kus „tülikast“ esindajast püütakse vabaneda. Tööandjad tõid seejuures välja, et esindaja kaitse on kohati liigagi suur ja sunnib kohati ka töötaja poolse lepingu olulise rikkumise korral ikkagi töösuhet jätkama.

Eraldi teemana käsitleti fookusgrupis töösuhte ebaseadusliku ülesütleamisega seonduvat. Seadus annab hüvitise suuruse orientiirina ebaseadusliku ülesütleamise puhul ette kolme kuu keskmise töötasu, mis sõltuvalt asjaoludest võib olla nii suurem kui väiksem. Töövaidluskomisjoni peab inimene pöörduma konkreetse nõudega hüvitise suurusele ja tavaliselt ei oska inimesed lähtuda muust kui sellest seaduses mainitud kolme kuu keskmisest töötasust, seda ka juhul, kui tööandja on käitunud eriti pahatahtlikult. Töövaidluskomisjon ei saa aga fookusgrupis väljatoodu alusel summat omaalgatuslikult suurendada, isegi kui juhtumi asjaolud seda õigustaksid.

Töötajate turvavõrgu osas näitasid uuringu tulemused, et inimesed on täna kehtiva süsteemi poolt pakutava majandusliku turvalisuse tasemega pigem rahul kui rahulolematud. Rahulolu süsteemiga

sõltub peamiselt sellest, kui palju aega on inimesel rahaliselt toetatult tööd otsida ning kas ta on kogenud mittevabatahtlikku töötust või mitte – koondatute hinnangud olid oluliselt kriitilisemad ning nende nägemuses oli adekvaatne töö otsimise periood oluliselt pikem kui üldvalimis keskmisena. Töötuskindlustussüsteemi muudatuse soovivate inimeste osakaal oli suhteliselt tagasihoidlik. See on kindlasti mõjutatud uuringus teadlikult valitud uurimismetoodikast, kus inimesele tutvustati ka suurema turvalisusega kaasnevaid kulusid. Sellele vaatamata oli märkimisväärne osa koondatute valimisse kuuluvatest inimestest valmis täiendava turvalisuse eest ka juurde maksma. Maksevalmiduse hinnangud nii olemasoleva süsteemi eest kui selle turvalisemaks muutmise eest olid küllaltki kõrged ning ületasid sellise süsteemi reaalse käigus hoidmise kulusid.

Kokkuvõte

1. juulil 2009 jõustus uus töölepingu seadus, mis reguleerib töölepingu alusel töötajate ja tööandjate vahel tekkivaid suhteid. Tööõiguse reformiga ja seaduse jõustumisega kehtestati uus normistik töölepingu sõlmimise, muutmise ja lõppemise reguleerimiseks ning poolte õiguste ja kohustuste kehtestamiseks. Seaduse eelnõu aluseks oli turvalise paindlikkuse kontseptsioon ja seetõttu on ka seaduse eesmärk suurendada paindlikkust ja turvalisust töösuhetes. Töösuhete paindlikkus tähendab, et töösuheteid käsitlevad õigusnormid peavad võimaldama pooltel kokku leppida töötingimustes, mis arvestaks parimal võimalikul viisil poolte vajaduste ja huvidega. Töösuhete turvalisus tähendab, et seadus peab sätestama miinimumtingimused, kui see on hädavajalik ühe poole kaitse seisukohalt, ning nendest ei tohi kokkuleppega kõrvale kalduda. Eeldatavasti peaks see tagama vaba eneseteostuse, sealhulgas ettevõtlusvabaduse, suurendama tööelu kvaliteeti ja majanduse konkurentsivõimet.

Töötajate ja tööandjate kaitstuse tagab õiguskindlus, mis iseloomustab, kui palju teavad töötajad ja tööandjad oma õigusi ja kohustusi töösuhetes, ning kuivõrd on tagatud, et nad teostavad neid õigusi ja täidavad neid kohustusi. Uuringu järgi hindas 8% kuni 14% ettevõtetest ja asutustest oma teadlikkust tööõigusest halvaks. 73% kuni 79% ettevõtetest, asutustest leidis, et nad vajaksid töösuheteid puudutavate õiguste ja kohustuste kohta rohkem teadmisi. Töötajatest ja töötutest pidas 28% kuni 34% oma teadmisi tööõigusest halvaks ning umbes kolmveerand ehk 79% kuni 83% tundis vajadust tööõigusest rohkem teada saada. Töötajate ja töötute teadlikkust iseloomustab ka tõik, et 14% kuni 19% töötajatest ja töötutest ei oska nimetada ühtegi tööõigusvaldkonda või -normi ning sama suur hulk oli neid, kes oskasid vaid kuni ühele konkreetsele tööõigusalasale küsimusele õigesti vastata. Seega on hinnanguliselt ligi kümnendiku tööandjate ning ligi viiendiku töötajate ja töötute tööõigusalasad teadmised kasinad, ning veel suurem osa tööandjatest, töötajatest ja töötutest leiab, et teadmised õigustest ja kohustustest vajaksid parandamist. Kasinad teadmised õigustest ja kohustustest võivad aga ohustada õiguskindlust ja viidata sellele, et poolte seadusjärgne käitumine ei pruugi olla tagatud.

Õigusteadlikkuse uurimisel on oluline leida rühmad, kus väiksema õigusteadlikkusega liikmeid on keskmisest rohkem ja kes võivad seetõttu olla vähem kaitstud või riivata rohkem teise poole õigusi. Uuring ei näidanud, et tööandjate rühmades oleks õigusteadlikkuses olulisi erinevusi, küll aga ilmnes lahknev teadlikkus töötute ja töötajate rühmades. Kui võrrelda muust rahvusest töötajaid ja töötuid eesti rahvusest töötajate ja töötutega, madalamalt haritudid kõrgemalt haritudetega, töötuid hõivatutega ning madalamal ja kõrgemal ametipositsioonil inimesi, siis uuringu järgi on esimesena nimetatutel tööõigusest kasinamad teadmised. Seega tuleb õigusteadlikkuse parandamisel nendele rühmadele lisatähelepanu pöörata.

Uuringuga sooviti analüüsida töölepingu sõlmimise ja töötingimuste kokkuleppimise praktikaid ja iseloomustada, kas ja kui sageli kaldutakse kõrvale seaduses sätestatud miinimumtingimustes ja halveneb seeläbi õiguskindlus. Töötingimuste kokkuleppevabaduse ja kaitstuse suurendamine võib mõjutada töösuhete atraktiivsust töötajate ja tööandjate jaoks; suurem kokkuleppevabadus võib avardada ka võimalusi kujundada varasemast suuremal määral töötingimusi kollektiivsete kokkulepete abil. Siiski näitavad statistilised andmed, et töölepinguga töötajate osakaal ja kollektiivlepingute arv ei ole pärast töölepingu seaduse jõustumist muutunud (siiski suurem osa ettevõtetest, asutustest, kes on pärast seaduse jõustumist sõlminud või muutnud kollektiivlepingut, peab uut seadust üheks lepingu sõlmimise või muutmise ajendiks). Seega, kui uus seadus ongi

töösuhete ja kollektiivsete kokkulepete atraktiivsust mõjutanud, siis majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete koostoimes pole töölepinguga töötajate osakaal ja kollektiivlepingute arv siiski suurenenud.

Õiguskindlust on vaja, et töötajate ja tööandjate õigused ja kohustused töösuhetes oleks kaitstud. Uuring näitas, et töötajatel ja töötutel on sageli töösuhetes probleeme ning töölepingus kaldutakse seadusega sätestatud miinimumtingimustest kõrvale. 2% kuni 5% ettevõtetest ja asutustest on enda hinnangul kogenud probleeme seose töötajate ja tööandjate seadusjärgsete õiguste ja kohustustega ning 27% kuni 32% töötajatest ja töötutest on tundnud, et nende tööalaseid õigusi on rikutud, neid on koheldud ebaõiglaselt või nad on kogenud muul viisil probleeme töösuhetes. Järgnevalt kirjeldatakse töösuhetega seotud tavaid, mis kalduvad kõrvale seadusega sätestatud tingimustest.

Seadus eeldab, et töösuhete pooled peaksid olulistes töötingimustes kokku leppima kirjalikult, et kokkulepet paremini tõendada, kuid kui töösuhete kestus ei ületa kahte nädalat, on lubatud sõlmida ka suuline tööleping. Uuringu järgi ei ole suuliste lepingute osakaal pärast töölepingu seaduse jõustumist uue seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete koostoimes muutunud. 2% kuni 3% töötajate töölepingu tingimused on kokku lepitud ja töötajaid neist teavitatud ainult suuliselt, mille tõttu võib seda kokkulepet olla mõlemal töösuhete poolel keerukam tõendada. 4% kuni 7% töötajate kirjalik tööleping sõlmitakse siis, kui töötaja tööleasumisest on möödunud üle kahe nädala. Ka seda on hiljem raske tõendada ja pealegi ei ole see kooskõlas seaduses sätestatud vorminõudega.

Kuna töötajate oskused ja teadmised mõjutavad nende võimalusi tööd leida ning tööga rohkem lisandväärtust luua, siis proovitakse haridus- ja tööpoliitikaga töösuhete pooli motiveerida ja luua neile võimalused töötajate oskuste ja teadmiste arendamiseks. Töölepingu seaduses täpsustati koolituskohustuse ja õppepuhkuse sätteid, kuid statistika järgi on tasemeõppes ja tööalastel koolitustel osalevate inimeste osakaal pärast seaduse jõustumist jäänud seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete koostoime tõttu muutumatuks. Uus seadus võimaldab tööandjal koolituskuludega seotud riske juhtida: ta saab sõlmida töötajaga koolituskulude hüvitamise kokkuleppe, kui ta teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega. Uuringu järgi on koolituskulude hüvitamise kokkuleppeid sõlminud 14% kuni 19% ettevõtetest ja asutustest ning 9% kuni 12% töötajatest. Kuid kolmandiku kuni poolte töötajate puhul ei kasutata seda kokkulepet tööõiguse normide kohaselt, sest selles ei sätestata siduvusaega või kui seda tehakse, ületab see seaduses lubatud kolme aastat. Samuti peab tööandjaga koolituskulude hüvitamise kokkuleppe sõlminud töötajatest 7% kuni 18% seda ebamõistlikuks (11% kuni 25% ei osanud kokkuleppe mõistlikkust hinnata), sest tööandja ei tee töötaja koolitamiseks tavapärasest suuremaid kulutusi.

Uues seaduses korrastati tööajaga seotud õigusi ja kohustusi eesmärgiga kaitsta töötajate tervist ja täpsustati tööaja piiranguid. Statistika näitab, et keskmine töönädala pikkus ja pikki töönädalaid tegevate töötajate osakaal on jäänud pärast uue seaduse jõustumist seaduse, majanduskeskkonna, tööturu ja töösuhete koostoimes samaks. Muutunud ei ole ka ületunde tegevate töötajate osakaal ja keskmine ületundide arv nädalas. Samuti ei näita analüüs, et ületunnitöö hüvitamise tavades oleks aastatega olulisi muutusi ilmnenud, kuigi uus seadus eeldab varasemast enam ületunnitöö hüvitamist esmajärjekorras tasustatud vaba aja andmisega. Seadus dereguleerib ka õhtuse töö kasutamist ja seega soodustab seda töövormi. Teisalt reguleeritakse uue seadusega ulatuslikumalt ka öötöö kasutamist, kuigi ka siin ei näita statistika õhtusel ja öisel ajal töötavate töötajate osakaalus muutusi. Väärrib veel märkimist, et seaduse järgi on tööandja kohustatud andma töötajale pärast 13tunnist töötamist andma vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Statistika aga näitab, et 15% kuni 23% töötajatest saab pärast üle 13tunnist tööpäeva harva puhata rohkem kui 11 tundi ning 11% kuni 19% ei saa seda mitte kunagi.

Üheks tähtsamaks kokkulepitavaks töötingimuseks on töötasu. Varasemad uuringud on näidanud, et tööandjad on majanduskeskkonna või majandustegevuse muutumisel töötajate töötasu vähendanud või selle muutmata jätnud, mis toetab arvamust, et töötingimused, sealhulgas töötasu, on Eestis paindlikud. Kui üldjuhul peavad töötaja ja tööandja töötasu vähendamises kokku leppima, siis ettenägematute ja ettevõttest olenematute majanduslike olude korral saab tööandja ka ühepoolselt töötaja töötasu vähendada. Töötajatest kuni kümnendik arvab siiski, et töötasu vähendamise ajendiks oli soov lihtsalt kulusid kahandada ning see ei tulenenud otseselt ettenägematutest ja ettevõttest olenematutest majanduslikest oludest. Kuni veerand ettevõtetest ei konsulteerinud töötajatega töötasu vähendamise küsimuses, kuigi seadus seda eeldab.

Töölepingu seaduses korrastati võlaõigusseaduse põhimõtete kohaldamist töölepingute ning seeläbi ka töötajate ja tööandjate kohustuste suhtes. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et töötaja ei tööta tööandja konkurendi juures või ei tegutse tööandjaga samal majandus- või kutsealal. Konkurentsipiirangu kokkuleppe on sõlminud 18% kuni 23% ettevõtetest ja asutustest ning 23% kuni 28% töötajatest. Seaduse järgi võivad pooled kokku leppida, et konkurentsipiirang kehtib kuni üks aasta pärast töösuhte lõppu. Kuid uuringus ilmnis, et koguni 30% kuni 49% töötajate puhul, kes on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, kehtib see kauem kui aasta pärast töösuhte lõppemist. Seega sõlmitakse töösuhte lõppemisel konkurentsipiirangu kokkuleppeid kehtivusajaga, mis ületab seaduses lubatud piiri. Tööandjad ja töötajad võivad kokku leppida varalises vastutuses, millega töötaja vastutab talle antud vara säilimise eest sõltumata tema süüst. Selliseid kokkuleppeid on sõlminud 30% kuni 36% ettevõtetest ja asutustest ning 28% kuni 33% töötajatest. Seaduse järgi peavad pooled kokku leppima ka vastutuse rahalises ülempiiris, kuid uuringu järgi on seda teinud vaid 9% kuni 13% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud ettevõtetest ja asutustest ning 10% kuni 18% sama kokkuleppe sõlminud töötajatest. Seega on suur osa vastutusega seotud kokkulepetest sõlmitud seaduse mõtet eirates.

Ülaltoodud näited annavad tunnistust, et töölepingu sõlmimisel ja töötingimuste kokkuleppimisel kalduetakse sageli kõrvale seadusega sätestatud miinimumtingimustest, mille eesmärk on tagada töösuhte poolte suurem kaitstud. Õiguskindluse ja seeläbi kaitstuse tagamiseks on esiteks vaja, et töösuhte pooled teaksid paremini, millisel viisil on neil võimalik tööleping sõlmida ja kuidas tuleb kokku leppida töötajate ja tööandjate õigused ja kohustused. Selleks tuleks järgnevatel aastatel suurendada töösuhte poolte teadlikkust tööõiguse normistikust.

Teiseks on selleks vaja õigusselgust. Tööandjate hinnangutest töölepingu seaduse õigusselguse ja rakendatavuse kohta saab järeldada, et ligi viiendik ettevõtetest ja asutustest ei pea seadust arusaadavaks, paindlikuks, proportsionaalseks ega eesmärgipäraseks. Üle kolmandiku ettevõtetest ja asutustest hindab õigusakti liiga mahukaks ning alla kümnendiku leiab, et see takistab ettevõtte ja asutuse tegutsemist. Ligi kolmandik ettevõtetest ja asutustest on seisukohal, et võrreldes varasema seadusega võtab uue õigusakti rakendamine rohkem aega. Eelkõige võib see tuleneda uue normistiku tundmaõppimise ja selle kaudu õigusteadlikkuse tekkimisega kaasnevatest suurematest kuludest. Seega tuleb õigusselguse parandamiseks ilmselt tegeleda seaduse normitehnikaga, õiguste ja kohustuste selgitamisega tööandjatele ning kui osutub põhjendatuks ka õiguste ja kohustuste ülevaatamisega.

Kolmandaks on vaja, et töötajad ja tööandjad käituksid seaduses omaõiguste ja kohustuste järgi. Kuid uuringu järgi 18% kuni 22% töötajatest ja töötutest ei teeks töösuhetes probleemi ilmnemisel midagi, lahkuks töökohalt või organisatsioonist püüdmata probleemi lahendada. Seda põhjendati nii sooviga vältida probleemi süvenemist kui ka vähese usuga, et seda on võimalik lihtsalt ja sobival lahendada. Kokkuleppevabadust iseloomustab uuringu tulemus, et 57% kuni 63% töötajate puhul määrab

tööandja töölepingu sõlmimisel kõik töötingimused ja töötajal puudub võimalus neid mõjutada. Ettevõtetest ja asutustest 25% kuni 31% on oma vajadusi arvestades välja töötanud töölepingu tüüptingimused ja ootavad töötaja nõustumist nendega. Seega on töötajata kokkuleppevabadus sageli väike. Seepärast on õiguskindluse suurendamiseks vaja teadlikkuse ja selguse kõrval tegeleda ka töötajate valmisolekuga lahendada töösuhteprobleeme (ka näiteks töötajate esindajate ja õiguskaitseorganite vahendusel) ning töötajate kokkuleppevabadusega, et töötingimused arvestaks rohkem töötajate õiguste ja vajadustega.

Tööõiguse reform mõjutas suurel määral ka töölepingu lõpetamisega seotud küsimusi – ühest küljest muutus töösuhte lõpetamine tööandjale vähem kulukaks, teisalt tuli juurde lisakohustusi, mis suurendavad töötajate turvalisust. Reformi tulemusena peaks majandusraskuste ilmnedes olema töösuhte lõpetamine tööandja jaoks palju lihtsam kui enne. Seda kinnitasid ka tööandjate küsitluse tulemused. Samal ajal ei paista koondamishüvitiste vähendamine olevat tööandjate koondamiskäitumist eriti mõjutanud – küsitlusuuringu tulemuste kohaselt ütles vaid väike osa tööandjaid, et varasema seaduse kehtides oleksid nad vähem koondanud. Neid tulemusi kinnitasid ka maksu- ja tolliameti andmed, mille abil hinnati koondamishüvitise vähenemise mõju koondamise tõenäosusele ja mille põhjal ei õnnestunud reformi olulist mõju koondamiskäitumisele tuvastada. Seega jättis reform tööandjale koondamissituatsioonis rohkem raha muudeks kulutusteks, kuid sellega ei kaasnenud rohkem koondamisi, kui neid oleks olnud vana seaduse kehtimise korral. Kui panna eeltoodu majanduskriisi konteksti, siis tuleb märkida, et seadus jõustus ajal, mil enamik koondamisi olid juba toimunud. Seega jäi reform veidi hiljaks, et ettevõtete kriisiga toimetulekut tuntaval määral mõjutada.

Koondamishüvitiste vähenemisega kaasnes tööandjale kohustus võimaldada koondamisteate kättesaanutel otsida tööajast uut tööd. Tuleb tunnistada, et see praktika ei ole veel hästi juurdunud – enamjaolt selle tõttu, et teadlikkus niisugusest võimalusest on väike. Koondatutest 68% kuni 81% ei küsinud vaba aega ja nendest 27% kuni 44% jättis selle tegemata seetõttu, et ei olnud sellise võimaluse olemasolust teadlikud. Juhul kui töötajad küsisid aega, siis keelduti selle andmisest väga vähestel juhtudel (1% kuni 7%). Tööandjatele pandi uue seadusega ka mõningaid tehnilisi kohustusi – teavitada töötukassat juhul, kui koondatava inimese tööstaaž on pikem kui viis aastat. Seda kohustust täidab valdav osa (77% kuni 92%) tööandjatest. Kuigi seadusega kooskõla määr on suhteliselt kõrge, tuleb silmas pidada, et kui tööandja ei teavita töötukassat, siis ei saa koondatud töötaja ka töötuskindlustushüvitist. Sedasi võib tekkida olukord, kus tööandja hooletu või pahatahtliku käitumise tõttu jääb töötajal töötuskindlustushüvitis koondamise korral üldse saamata ja tal puudub võimalus seda olukorda mõjutada. Nii vähene teadlikkus töö otsimiseks vaba aja saamise õigusest kui ka ebakindlus koondamise korral töötukassast makstava täiendava töötuskindlustushüvitise suhtes võivad viia selleni, et reformi ajal välja töötatud turvavõrk ei ole mõningatele koondatavatele tegelikult kättesaadav. Seetõttu on oluline, et edaspidi pöörataks rohkem tähelepanu töötajate teadlikkuse parandamisele ja tööandja motiveerimisele, et ta täidaks oma kohustusi.

Kui käsitleda töötajate turvavõrku, siis näitasid uuringu tulemused, et inimesed on praegu kehtivas süsteemis pakutava majandusliku turvalisusega pigem rahul kui rahulolematud. Rahulolu süsteemiga sõltub peamiselt sellest, kui palju aega on inimesel rahaliselt toetatult tööd otsida ja kas ta on kogenud pealesunnitud töötust või mitte – koondatute hinnang tööotsimise ajal pakutavale majanduslikule turvalisusele oli palju kriitilisem ja nende vaatevinklist oli adekvaatne töö otsimise aeg tunduvalt pikem kui üldvalimis keskmisena. Töötuskindlustussüsteemi heldemaks või kitsimaks muuta soovivate inimeste osakaal oli suhteliselt tagasihoidlik. See on kindlasti mõjutatud uuringus teadlikult valitud uurimismetoodikast, kus inimesele tutvustati ka suurema turvalisusega kaasnevaid kulusid. Sellele vaatamata oli märkimisväärne osa koondatute valimisse kuuluvatest inimestest valmis

lisaturvalisuse eest ka juurde maksta. Valmidus maksta nii olemasoleva süsteemi kui ka selle turvalisemaks muutmise eest oli küllaltki suur ja ületas sellise süsteemi tegelikke pikaajalisi käigushoidmise kulusid.

Kasutatud kirjandus

Anspal S and Jürgenson A (2006) *Töölepingu seaduse halduskoormuse hindamine*. aruanne. Tallinn:

Poliitikauuringute Keskus Praxis, 74.

Becker GS (1994) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.

University of Chicago Press.

Beutell NJ (2010) Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International* 15(5): 501-518.

Eamets R and Masso J (2005) The Paradox of the Baltic States: Labour Market Flexibility but Protected Workers? *European Journal of Industrial Relations* 11(1): 71-90.

Edgell S (2011) *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. Sage Publications Ltd.

Evers M, Mooij R and Vuuren D (2008) The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates. *De Economist* 156(1): 25-43.

Fernández-Macías E (2012) Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations* 39(2): 157-182.

Freidson E (1986) *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. University of Chicago Press.

Hamermesh DS (1993) *Labor Demand*. Princeton University Press.

Hillage J and Pollard E (1998) *Employability : developing a framework for policy analysis*. Suffolk: Great Britain. Dept. for Education and Employment. DfEE.

Järve J (2011) *Downward nominal wage rigidity in the Estonian private sector*. Tartu: Tartu University Press.

Kaarna R, Masso M and Rell M (2012) *Väikese ja keskmise suurusega ettevõtete arengusuundumused 2012*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.

Kallaste E (2011) Kollektiivsed töösuhted. *Eesti Tööelu-uuring 2009*. Sotsiaalministeerium, 60-76. Saadaval: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2011/toimetised_20113.pdf.

Kalleberg AL (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365.

Katz HC (2007) *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill Medical Publishing.

Kugler AD (1999) The Impact of Firing Costs on Turnover and Unemployment: Evidence from the Colombian Labour Market Reform. *International Tax and Public Finance* 6(3): 389-410.

Masso M and Karotom N (2011) Töökorraldus. *Eesti Tööelu-uuring 2009*. Sotsiaalministeerium, 7-27.

Saadaval:

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Toimetised/2011/toimetised_20113.pdf.

Meager N, Tyers C, Perryman S, Rick J and Willison R (2002) *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*. Department of Trade and Industry. Saadaval:

<http://www.bis.gov.uk/files/file13207.pdf>.

Morgan DL (1996) *Focus Groups as Qualitative Research, Second Edition*. SAGE Publications, Inc.

Muñoz de Bustillo Llorente R and Fernández Macías E (2005) Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics* 34(5): 656-673.

Robert P, Shelley M, Ericka K, et al. (2007) The Significance of Shift Work: Current Status and Future Directions. *Journal of Family and Economic Issues* 28(4): 600-617.

Rõõm T and Dabušinskas A (2011) *How Wages Respond to Shocks: Asymmetry in the Speed of Adjustment*.

Eesti Pank. Saadaval:

http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/en/WorkingPapers/2011/_wp_411.pdf.

Rõõm T and Uusküla L (2006) *Palgakujunduse põhimõtted Eesti ettevõtetes*. Eesti Pank. Saadaval:

http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/et/Toimetised/2006/_wp_506_0.pdf.

Smith RD, Harris AH and Olsen JA (1999) *A review of methodological issues in the Conduct of Willingness-to-pay Studies in Health Care III : issues in the analysis and interpretation of WTP data / Richard Smith, Jan Abel Olsen, Anthony Harris*. West Heidelberg, Vic. :: Centre for Health Program Evaluation.

Sparks K, Cooper C, Fried Y and Shirom A (1997) The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4): 391-408.

Stiglitz JE (1975) The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income. *American Economic Review* 65(3): 283-300.

Treier T, Suder S and Käärats (2011) *Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Saadaval: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf.

Wagstaff AS and Sigstad Lie J-A (2011) Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37(3): 173-185.

Vootele V, Masso M, Osila L and Kruus P (2012) *Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis*. Tallinn: Poliitikauuringute

Keskus PRAXIS. Saadaval:

http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/Raport_toovoimetus_5_EL_riigis_Praxis.pdf.

Töölepingu seadus. 17.12.2008. - RT I 2009, 5, 35

Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15.04.1992. - RT 1992, 15, 241

Tulumaksuseadus. 15.12.1999. - RT I 1999, 101, 903

Täiskasvanute koolituse seadus. 10.11.1993. - RT I 1993, 74, 1054

Võlaõigusseadus. 26.09.2001. - RT I 2001, 81, 487

Eesti Vabariigi põhiseadus. 28.06.1992. - RT 1992, 26, 349

Puhkuseseadus. 04.04.2001. - RT I 2001, 42, 233

Töö- ja puhkeaja seadus. 24.01.2001. - RT I 2001, 17, 78

Palgaseadus. 26.01.1994. - RT I 1994, 11, 154

Töötuskindlustuse seadus. 13.06.2001. - RT I 2001, 59, 359

Summary

On 1 July 2009 a new Employment Contracts Act, which regulates relations between employees and employers arising on the basis of employment contracts, entered into force. With the labour law reform and entry into force of the act, new standards were established regulating the entry into, amendment and expiry of employment contracts and establishing the rights and obligations of parties. The basis for the draft act was the concept of flexicurity and therefore the aim of the act was to increase flexibility and security in employment relations. Flexibility in employment relations means that legal provisions concerning employment relations must enable the parties to agree on working conditions that take into account the needs and interests of the parties in the best possible manner. Security of employment relations means that the act must lay down minimum conditions, if this is indispensable from the point of view of protection of one party, and there may be no deviating from the conditions by agreement. Freedom of agreement and security should ensure free self-realisation, including freedom of enterprise, and increase the quality of working life and competitiveness of the economy.

The protection of employees and employers is ensured by legal certainty, which characterises how much employees and employers are aware of their rights and obligations in employment relations and the extent to which it is ensured that they exercise their rights and perform their obligations. According to the survey, 8-14% of companies and institutions assessed their awareness of labour law as poor. At the same time 73-79% felt that they needed more knowledge about rights and obligations concerning employment relations. 28-34% of employees and the unemployed considered their knowledge of labour law poor. Also around three-quarters (79-83%) felt a need to learn more about labour law. The awareness of employees and the unemployed is also characterised by the fact that 14-19% cannot name any field or norm of labour law and that the percentage of those who could reply correctly to only up to one specific question about labour law was the same. Thus, at a rough estimate, knowledge of labour law among approximately one-tenth of employers and approximately one-fifth of employees and the unemployed is poor, and yet the majority of employers, workers and the unemployed find that awareness and knowledge of the rights and obligations need improvements. As a result, legal certainty may be at stake and the legitimate behaviour of parties may not be guaranteed.

When studying awareness of employment rights it is important to identify groups where the proportion of those with lower awareness of employment rights is higher than average and who may therefore be less protected or more likely to infringe the rights of the other party. The survey did not indicate any significant differences in awareness of employment rights among groups of employers; however, it revealed discrepancies in awareness among the groups of the unemployed and employees. When comparing employees and the unemployed of other nationalities with Estonian employees and unemployed people, people with lower levels of education with those with higher levels of education, the unemployed with the employed and people in lower positions with those in higher positions, according to the survey those mentioned first in each pair have poorer knowledge of labour law. Thus, in improving awareness of employment rights additional attention must be paid to these groups.

Thereafter, the study focused on describing practices of entering into an employment contract and agreeing on working conditions to analyse whether and how often there are deviations from the minimum conditions provided for in the act. Increasing protection and freedom of agreement on working conditions may affect the attractiveness of employment relations for employees and

employers; greater freedom of agreement may also broaden opportunities for the development of working conditions with the help of collective agreements. However, statistical data indicates that neither the proportion of employees with employment contracts nor the number of collective agreements have changed significantly since the entry into force of the Employment Contracts Act (however most of the organizations that have entered into or made amendments to collective agreement after the act came into force, considered the act as an incentive for this). Thus, even if the new act has affected the attractiveness of employment relations and collective agreements, as a result of the combined influence of the economic environment, the labour market and employment relations the proportion of employees with employment contracts and the number of collective agreements have still not increased.

Legal certainty is required in order for the rights and obligations of employees and employers in employment relations to be protected. The survey indicates that employees and unemployed people often incur problems in employment relations and employment contracts deviate from the minimum conditions provided for in the act. 2-5% of companies and institutions have, based on their own assessment, encountered problems in the exercising and performing of legitimate rights and obligations of employees and employers, while 27-32% of employees and the unemployed have felt that their employment rights have been violated, they have been treated unfairly or they have experienced other problems in employment relations. The following is a description of customary practices relating to employment relations and deviations from the conditions provided for in the act.

The Employment Contracts Act presumes that parties to employment relations will agree on substantial working conditions in writing in order to better certify the agreement, but if the duration of the employment relations does not exceed two weeks, an oral employment contract may also be entered into. According to the survey, the proportion of oral contracts has not changed since the entry into force of the Employment Contracts Act as a result of the combined influence of the new act, the economic environment, the labour market and employment relations. The conditions of the employment contracts of 2-3% of employees were agreed upon and employees were notified of the same only orally, due to which it could be more complicated for both parties to certify the agreement. The written employment contracts of 4-7% of employees were entered into once more than two weeks had passed since the commencement of work. It is difficult to certify the contract later and, moreover, this is not in compliance with the formal requirements provided for in the act.

As the knowledge and skills of employees affect their chances of finding work and creating more added value with their work, attempts are made to motivate parties to employment relations with educational and employment policies and to create opportunities for them to develop the knowledge and skills of employees. The Employment Contracts Act specifies the provisions of training obligations and study leave, but according to statistics the proportion of people participating in formal and professional training has remained constant since the entry into force of the act due to the combined influence of the act, the economic environment, the labour market and employment relations. The new act enables employers to manage risks related to training expenses: they can enter into an agreement with employees on compensation for training expenses if they incur additional expenses in training an employee in comparison with the reasonable expenses incurred in training the employee. According to the survey, 14-19% of employers and 9-12% of employees had entered into agreements on the compensation of training expenses. Yet in the case of a third to half of all employees this agreement is not used in accordance with the standards of labour law, as it does not provide a binding period or, if it does, it exceeds the three years permitted in the act. Likewise, 7-18% of employees who have entered into an agreement for the compensation of training expenses with their employer

consider it unreasonable (11-25% were unable to assess how rational the agreement was) as the employer does not incur expenses that are any higher than usual in training the employee.

The new Employment Contracts Act regulates rights and obligations relating to working time and specified working time limits with the aim of protecting the health of employees. Statistics indicate that the average length of a working week and the proportion of employees doing long working weeks has remained the same since the entry into force of the act as a result of the combined influence of the act, the economic environment, the labour market and employment relations. The proportion of employees doing overtime and the average number of overtime hours per week have not changed either. Likewise, the analysis does not indicate any significant changes in customary practices concerning compensation for overtime over the years, although the new act presumes compensation for overtime primarily in the form of granting paid time-off. The act also deregulates the use of evening work and thus promotes this working format. On the other hand, the act also more extensively regulates the use of night work, although here statistics do not indicate any changes in the proportion of employees working during the evening or at night either. It is also worth mentioning that according to the act the employer is obliged to give an employee, after he or she has worked for 13 hours, time off equal to the number of hours by which the 13 working hours were exceeded. However, statistics indicate that 15-23% of employees can seldom and 11-19% of employees can never rest for more than 11 hours after a working day exceeding 13 hours.

One of the most important working condition to be agreed upon is wages. Previous analyses have indicated that employers have been able to reduce or not change the wages of their employees when the economic environment or economic activities change. This supports the opinion that working conditions in Estonia, including wages, are flexible. Whereas in general employees and employers must agree on reducing wages, in the case of unforeseen economic circumstances beyond the control of the company the employer can also reduce the wages of an employee unilaterally. Up to one-tenth of affected employees still believe that the reason for reducing wages was a wish to curtail expenses easily and that this was not due to directly unforeseen economic circumstances beyond the control of the company. Up to a quarter of companies did not consult employees about reducing their wages, although the act prescribes this.

The Employment Contracts Act regulates the application of the principles of the Law of Obligations Act to employment contracts and thereby also to the obligations of employees and employers. An employee and an employer may agree that the employee will not work for a competitor of the employer or not engage in the same economic or professional activity as the employer. An agreement on the restriction of trade clause had been entered into by 18-23% of employers and 23-28% of employees. According to the act, the parties may agree that a restriction of trade clause is valid for up to one year following the expiry of employment relations. However, the survey indicated that in the case of 30-49% of the employees who had entered into such an agreement the clause was valid for longer than one year following the expiry of employment relations. Thus, upon expiry, agreements on the restriction of trade clause are entered into with a validity period exceeding the limit permitted in the act. Employers and employees may agree on proprietary liability by which the employee is liable for preservation of the property granted to him or her regardless of his or her guilt. Such agreements had been entered into by 30-36% of employers and 28-33% of employees. According to the act, the parties must also agree on the upper financial limit of liability, but according to the survey only 9-13% of the employers and 10-18% of the employees who had entered into an agreement on proprietary liability had done this. Thus, a large proportion of agreements related to liability were entered into disregarding the spirit of the act.

The examples set out above testify that when entering into an employment contract and agreeing on working conditions there are often deviations from the minimum conditions provided for in the act with the aim of ensuring the greater protection of the parties to the employment relations. To ensure protection and legal certainty it is necessary, firstly, for the parties to the employment relationship to be more aware of the way in which they can enter into an employment contract and how employees' and employers' rights and obligations must be agreed upon. To this end, the awareness of labour law must be increased among parties to employment relations.

It can be concluded from the employers' assessment of the legal clarity and implementability of the Employment Contracts Act that approximately one-fifth of companies and institutions do not consider the act to be comprehensible, flexible, proportional or useful. More than a third of companies and institutions consider the act to be excessively lengthy, while less than one-tenth feel that it hinders the activities of companies and institutions. Approximately a third of companies and institutions are of the view that compared to the previous act, implementation of the new act will take more time. This may arise in particular from higher expenses incurred in getting to know the new standards and in the emergence of awareness of employment rights through this. Thus, in order to improve legal clarity and awareness of employment rights, it is necessary to deal with legislative drafting, explanations of rights and obligations and dissemination of knowledge.

Thirdly, it is necessary for employees and employers to behave according rights and obligations. According to the survey, 18-22% of employees and unemployed people would do nothing if a problem emerged in employment relations, would quit the position or leave the organisation without attempting to resolve the issue. This was justified both by the wish to avoid exacerbating the problem and with the disbelief that it would be possible to find an easy and appropriate solution to the problem. Likewise, the customary practices prevalent in agreeing on working conditions are that in the case of 57-63% of employees it is the employer who determines all working conditions upon entry into an employment contract, with the employee unable to influence them. Also 25-31% of the employers have developed standard conditions for employment contracts, taking into account their needs and expecting employees to agree to them. Thus workers' agreement freedom is often limited. Therefore, in order to increase legal certainty, it is necessary to tackle not only awareness, but also employees' willingness to resolve employment relation issues (including through representatives and law enforcement authorities) and increase freedom of agreement of employees in order for working conditions to take their rights and needs into greater account.

The reform also affected issues related to the termination of employment contracts to a significant extent. On one hand, the termination of employment relations has become less expensive for employers; on the other hand, it has brought about additional obligations. As a result of the reforms, in the case of economic difficulties the termination of employment relations is now much easier for employers. This was also confirmed by the results of the survey. At the same time, the reduction in lay-off payments does not seem to have had any significant impact on the lay-off behaviour of employers: according to the survey, only a small proportion of employers said that they would have laid off fewer employees if the previous act had remained in force. These results were also confirmed by data from the Tax and Customs Board, in which the impact of reducing lay-off payments was assessed according to lay-off probability and on the basis of which a significant impact of the reform on lay-off behaviour could not be identified. Thus, the reform has left employers with more money for other costs incurred in lay-off situations, but this has not led to any more lay-offs than in the case of the old act. When placing this in the context of the financial crisis, it must be said that the Employment Contracts Act entered into force at a time when most lay-offs had already been effected.

Thus, the reform was somewhat late in order for it to affect companies' manageability with the crisis at a considerable rate.

The reduction in lay-off payments also brought about an obligation for employers to allow those who have received a lay-off notice to look for a new job during their working time. It must be said that as a customary practice this has not yet taken root – mainly due to the fact that awareness of the possibility is limited. 68-81% of those laid off did not ask for any time off and 27-44% did not do so as they were not aware of such a possibility. Where employees asked for time off, in only very few cases (1-7%) were they refused. The new act has also imposed technical obligations on employers: to notify the Estonian Unemployment Insurance Fund if the length of employment of an employee to be laid off is longer than five years. This obligation is met by the majority (77-92%) of employers. Although the rate of agreement with the law is relatively high, it should be borne in mind that if the employer does not notify the fund, the employee laid off receives no unemployment security benefits. This may lead to a situation where, due to the employer's negligent or malevolent behaviour, an employee who has been made redundant will receive no unemployment security benefits at all and have no way of influencing the situation. As such, limited awareness of the right to receive time off to look for a job and uncertainty about the additional unemployment security benefit payable by the Estonian Unemployment Insurance Fund may lead to a situation where the security network developed during the reforms is not actually available to some employees who are to be laid off. Therefore it is important that in future more attention is paid to improving employees' awareness and motivating employers to perform their obligations.

In terms of employees' security network, the results of the survey indicated that people are more satisfied than dissatisfied with the economic security provided under the current system. Such satisfaction mainly depends on how much time people have to look for a job while receiving financial contributions and whether they have experienced involuntary unemployment – the assessment of economic security provided while looking for work among those laid off was much more critical, and from their point of view the time that needs to be spent searching for a job is considerably longer than in the general sample on average. The proportion of people who would like the unemployment security system to be more or less generous was relatively modest. This is certainly affected by the study method intentionally selected for the survey, where people were also provided with an overview of expenditure relating to greater security. Nevertheless, a significant proportion of people in the sample of those laid off were prepared to pay extra for additional security. Willingness to pay for the current system and to make it more secure was quite high and exceeded the actual long-term expenses incurred in running the system.

LISA Uuringu metoodika

1. Sissejuhatus

1. juulil 2009 jõustus uus töölepingu seadus, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi suhteid, mis tekivad töölepingu alusel. Seadusega kehtestati uus normistik töölepingu sõlmimise, muutmise ja lõpetamise reguleerimiseks ning poolte õiguste ja kohustuste kehtestamiseks. Töölepingu seaduse uuringu eesmärgiks on kirjeldada uue seaduse rakendumist töösuhetes, analüüsida võimalikke probleemvaldkondi ning hinnata mõju töösuhetele.

Töölepingu seaduse uuringus kasutatakse kombineeritud metoodikat. Tööõigusala teadlikkust, töölepingu sõlmimise, töötingimuste kokkuleppimise ja töösuhte lõpetamise praktikaid analüüsitakse uuringu jaoks läbiviidud läbilõikelise valimiga tööandjate ja tööjõu küsitlusuuringu statistiliste andmete abil, aga ka teiste Eestis läbiviidud küsitlusuuringute ja analüüside abil, näiteks Eesti Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu ja Eesti Tööelu-uuringu andmete abil. Töölepingu lõpetamise praktikaid ning probleeme analüüsitakse täiendavalt ka fookusgruupiintervjuudes töötajate esindajatelt, tööandjate esindajatelt ning tööinspeksiooni ja töötukassa esindajatelt kogutud tähelepanekutele tuginedes. Lisaks vaadatakse maksu- ja tolliameti detailandmete ökonomeetriselise modelleerimisega, kuidas muutus seaduse rakendumise mõjul koondamise korral hõivest väljumise tõenäosus erineva staažiga töötajate jaoks.

Järgnevalt kirjeldatakse lähemalt Töölepingu seaduse uuringu jaoks läbiviidud küsitlusuuringu metoodikat, fookusgruupi intervjuude metoodikat, tööotsimise perioodil majandusliku turvalisusega rahulolu hindamise metoodikat ja Maksu- ja Tolliameti detailandmete modelleerimise metoodikat.

2. Küsitlusuuringu metoodika

2.1. Sissejuhatus

Tulenevalt sellest, et riigi statistikasüsteem ei kirjelda (regulaarselt) kõiki tööpoliitika valdkondi, oli töölepingu seaduse analüüsi jaoks vaja läbi viia täiendav statistiliste andmete kogumine. Läbilõikelise tööjõu ja tööandjate küsitlusuuringuga sooviti koguda andmeid õigusteadlikkuse ja õigusselguse kohta, erinevate töösuhete alaste praktikate kohta ja tööotsimise perioodil majandusliku turvalisusega rahulolu hinnangute kohta.

Järgnevalt antakse detailsem ülevaade küsitlusuuringu läbiviimise metoodikast ja protsessist, keskendudes ankeedi koostamisele, küsitlustöö läbiviimisele ja valimi metoodikale.

2.2. Ankeedi koostamine

Läbilõikelise valimiga tööandjate ja tööjõu küsitlusuuringu jaoks koostati küsitlusinstrument – ankeedid. Ankeedid koostati vahemikus 30. juuli 2012 – 14. september 2012.

Koostatud ankeetide aluseks oli sotsiaalministeeriumi ettevalmistatud tööjõu ja tööandjate küsitluste ankeetide esimesed versioonid, mis määratlesid uuringu teemad ja küsimused. Ankeedi koostamise alguses leppis sotsiaalministeerium ja uuringu töörühm kokku, et ankeedi arendamine lähtub neljast väljakutsest:

- Ankeet oli hinnanguliselt ligi kolmandiku võrra liiga pikk ja oleks vastajaid liigselt koormanud ja mõjutanud negatiivselt vastamismäärasid;
- Ankeedis oli küsimusi, mida juba mõõdetakse teiste küsitlusuuringutega, näiteks statistikaameti Tööjõu-uuringu ja Tööelu-uuringuga;
- Ankeedis oli küsimusi, mis iseloomustasid väikese levikuga nähtuseid, mis piiratud valimi mahuga uuringus on täpselt mõõdetamatud;
- Kõik uurimisküsimused ei olnud ankeedi esimeses versioonis ankeedi küsimustega kaetud.

Lõplik küsitlusuuringutes kasutatud ankeet töötati välja iteratiivselt sotsiaalministeeriumi ja uuringu läbiviijate töörühma poolt. Esimeses etapis kirjeldas uuringu läbiviijate töörühm detailselt oma nägemust ankeedi teemadest ja teemade käsitlesest. Uut tööversiooni arutas (projekti tööseminar, 10.08.2012) sotsiaalministeeriumi ja uuringu läbiviijate töörühm, mille tulemusena täiendati ja lepitati kokku uuringu teemad ja käsitleused.

Teises etapis koostas uuringu läbiviijate töörühm kokkulepitud teemadele ja teemade käsitlesele vastava ankeediversiooni, kus täpsemalt operatsionaliseeriti teemad ja varasemate töövaldkonna küsitlusuuringute ankeetide ning ankeedi koostamise meetoodiliste põhimõtete järgi koostati küsimustike uus tööversioon. Uut tööversiooni arutas taas sotsiaalministeeriumi ja uuringu läbiviijate töörühm (projekti tööseminar, 21.08.2012), mille tulemusena taaskord täpsustati uuringu teemade käsitlest ning koguti tagasisidet uuringu küsimuste sõnastamiseks (projekti tööseminar, 5.09.2012).

Järgnevalt, ankeetide koostamise kolmandas ja neljandas etapis korrati teise etapi tööd, mille lõpptulemusena lepitati sisuliselt ja suures osas ka sõnastuse osas kokku lõplikud uuringu ankeedid. Ankeedi koostamise viimases etapis pöörati olulises osas tähelepanu ankeedis toodud kontseptsioonide ja käsitleste lihtsustamisele. Ankeedis uuritavad teemad on sageli töölepingu seaduse normi kesksed ja seetõttu tuli tähendust muutmata sõnastusi lihtsustada, näiteks õigusteadlikkuse küsimused. Samuti, ankeedis sisuliselt käsitletavat teemad on käsitletud keerukate blokkidena, mille töötavuse huvides oli leida võimalikult lihtne, kuid sisuliselt asjakohane lähenemine, näiteks valmisolek maksta blokk. Ankeedi lihtsustamiseks viidi läbi (kognitiivsed) intervjuud, mille käigus küsitluse stiilis küsiti küsimused ja vastati küsimustele ning seejärel arutati küsimuste tähenduse ning küsimuste ja vastamise lihtsuse teemal, et leida vastajale selgemaid ja lihtsamaid sõnastusi. Samuti tehti selles etapis muudatusi, et ühtlustada sõnastusi töötajate ja tööandjate ankeetide vahel, ühtlustada küsitlemise skaalasid, sealhulgas tehnilisi või meetoodilisi vastuse variante (näiteks variantide „pole kohaldavat“; „ei oska öelda“ kasutamine ankeetides). Selles etapis koostati ka juhendmaterjal küsitlemiseks, mis vajadusel seletas ankeedis kasutatavaid mõisteid, juhendas küsitlemist ning andis abimaterjalid küsitlemiseks, näiteks joonised valmisolek maksta blokki küsitlemiseks. Küsitlusuuringus kasutatud ankeedid on toodud meetoodikaraportis

2.3. Küsitlemine

2.3.1. Tööandjad

Ettevõtete, asutuste küsitlus viidi läbi veebipõhise ankeediga. Vastuseid paluti anda ettevõtte, asutuse esindajal, kes on kõige paremini kursis ettevõtte, asutuse tööjõu, töösuhete ja majandustegevuse küsimustega. Suuremates ettevõtetes, asutuses oli selleks isikuks näiteks personalijuht, väiksemates ettevõtetes, asutustes tegevjuht.

Ettevõtetes, asutustes töötajate arvuga 50 või enam viidi enne küsitlemist telefoni teel läbi eelinformeerimine, et selgitada uuringu eesmärki ja seeläbi ergutada otsesuhtlusega vastamisaktiivsust. Samuti oli eelinformeerimise eesmärgiks välja selgitada informandi meiliaadress. Kui informeerimisel sai selgeks, et isik või ettevõtte, asutus ei kavatse küsitluses osaleda, siis nendes ettevõtetesse, asutustesse veebiankeeti ei saadetud.

Väiksematesse ettevõtetesse saadeti ankeedid täitmiseks ilma eelneva teavitusega. Kuna ei olnud teada, kas ja kui palju on avalikus sektoris töölepinguga töötajaid, saadeti veebiankeedid kõigisse riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustesse, millel olid rahandusministeeriumi andmebaasis e-posti aadress olemas.

Ettevõtete, asutuste e-posti aadressile saadeti unikaalne ja salasõnadega kaitstud vastajalink. E-posti aadressiga saadeti ettevõttesse, asutusse ka uuringu kaaskiri, kus selgitati uuringu eesmärki ja vajalikkust tulevase poliitika kujundamisel. Küsitlemisel informeeriti vastajaid ka uuringu vabatahtlikkusest ja kogutud andmete konfidentsiaalsuse ja kaitse küsimustest.

Samuti motiveeriti ettevõtteid, asutusi uuringus osalema lubadusega saata uuringu lõpus neile analüüsiraport ning lubades andmekogumise lõpus loosida välja kolm 100 euro suurust kinkekaarti.

Kui ettevõtte, asutus ei olnud nädala jooksul pärast ankeedi väljasaatmist ankeedile vastanud, siis saadeti talle meeldetuletus.

Tööandjate küsitlus viidi läbi veebipõhise ankeediga, mida sai vajadusel hiljem jätkamiseks vahepeal katkestada ning lisainformatsiooni ettevõtte dokumentidest võis küsida ettevõtte teistelt töötajatelt. Ankeeti oli võimalik täita eesti või vene keeles olenevalt vastaja soovist.

Ankeet oli pikk, selle täitmisele kulus eeldatavalt 45-60 minutit. Tööandjate osa küsitlus toimus 22.10–13.11.2012.

2.3.2. Tööjõud

Tööjõu, sealhulgas koondatute küsitlus viidi läbi silmas-silma intervjuuna vastajate kodudes. Eraldi valimi moodustanud koondatute puhul leppisid küsitlejad vastajatega küsitlemise aja kokku telefoni teel. Kontakteerumisel tutvustati inimestele uuringu eesmärki ning informeeriti uuringu vabatahtlikkusest ja kogutud andmete konfidentsiaalsuse ja kaitse küsimustest. Intervjuud viidi läbi eesti või vene keeles.

Tööjõu pika ankeedi intervjuu koos leibkonnaga kontakteerumise, sihtrühma kuuluva vastaja välja sõelumisega ning küsimustiku täitmisega oli vähemalt 1 tund, sageli ka tunduvalt rohkem. Mõnevõrra lühema koondatute ankeediga kulus aega vähem. (Täpset intervjuu pikkust ei registreeritud, andmed on pärit küsitlejate kommentaaridest). Intervjueerimise lihtsustamiseks kasutati vastajakaarte, et paremini selgitada vastusevariante või visualiseerida Eesti töötuskindlustussüsteemi bloki valmisolek maksta (ingl willingness to pay) küsimustele vastamiseks.

Peale pikkuse olid ankeedid vastajatele ka sisuliselt küllaltki keerulised. Sellest tulenes suur arv intervjuust või selle lõpuni vastamisest keeldujaid (töötajad-töötud 318, koondatud 97 keeldumist). Tõenäoliselt oli vastajatele üks raskemaid osasid töötamise perioodil majandusliku turvalisusega rahulolu küsimused (ingl willingness to pay), kus kõige raskemini vastatavale küsimusele (Küsimus: Kui palju olete nõus juurde maksma (et saada juurde soovitud lisakuid töötamiseks)?) ei osanud vastata tervelt 63%. Samas oli olulisemate selle bloki küsimuste puhul „ei oska vastata“ vastuste osakaal siiski tagasihoidlikum (valdavalt 20-40% vahel), mis on sellist tüüpi küsimuste puhul aktsepteeritav.

Ankeedi sõnastuse lihtsustamisega tehti enne küsitlust palju tööd, testides seda nii küsitlusjuhtide, küsitlejate kui juhuslikult valitud töötajatega.

Intervjuerimises osales 74 vastava koolituse läbinud küsitlejat. Enne küsitlemise algust koolitati küsitlejad käesoleva uuringu ja ankeedi teemal ning ka küsitlemise ajal juhendati küsitlejaid. Siinjuures küsitlejaid informeeriti isikuandmete konfidentsiaalsusest ja hoiatati, et vastajate nimekirju või muid kontaktandmeid ei tohi kellelegi näidata.

Pärast intervjuude teostamist saadeti 10% juhuslikult valitud küsitluspunkti järelkontrollkiri, milles kontrolliti intervjuu teostamise fakti, samuti vastaja valiku reeglit jms. Küsitlus toimus nõuetekohaselt.

Tööjõu küsitlusaeg oli 03.10.2012 - 08.11.2012; eraldi valimi moodustanud koondatute küsitlemine viidi läbi ajavahemikus 25.10.2012 - 15.11.2012

2.4. Uuringu sihtrühm ja valimi metoodika

Uuringul oli 2 sihtrühma: (1) töäjõud, sealhulgas koondatud; (2) tööandjad. Järgnevalt on sihtrühma kirjeldatud eraldi detailsemalt sihtrühmi ja sihtrühmade läbilõikelise valimi metoodikat.

2.4.1. Tööandjad

Sihtrühm

Ettevõtete, asutuste sihtrühma kuulusid kõik vähemalt 5 töötajaga majanduslikult aktiivsed majandusüksused ehk ettevõtted ja asutused.

Kuna sihtrühma moodustasid 5 töötajaga ettevõtted, asutused, siis täiendavaid aktiivsuse näidendeid (näiteks müügitulu, investeeringud, tööjõukulu) ei kehtestatud.

Sihtrühma kuulusid kõik majandusüksused sõltumata õiguslikust vormist. Statistikaameti õiguslike vormide klassifikaatori järgi kuuluvad sihtrühma (1) äriühingud (FIE, talu, ettevõtja, täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts, tulundusühistu, Euroopa äriühing, välismaa äriühingu filiaal); (2) kolmanda sektori organisatsioonid (sihtasutus, mittetulundusühing, mittetulundusühistu); (3) riigi ja kohalike omavalitsuste asutused (riigiasutus, avalik-õiguslik asutus, kohalik omavalitsus (KOV)).

Töötajaks loeti kõik isikud, kes teevad ettevõttes tööd ja saavad selle eest tasu. Seega kuulusid töötajate hulka nii töölepinguga töötavad kui ka võlaõigusliku lepinguga töötavad isikud.

Uuringu sihtrühma kuuluvate äriühingute, mittetulundusühingute ja sihtasutuste üldkogumi kirjeldamisel lähtuti Eesti Statistikaameti majandusüksuste statistilise profiilist, kuna teadaolevalt on see parim andmeallikas aktiivsete ettevõtete, asutuste kohta.

Uurimisülesande järgi olid uuringu fookuses töölepinguga töötavad töötajad. Kasutatavates valimialuse andmebaasides aga ei eristata töötajate seas erinevas vormis töötavaid töötajaid. Kuna statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmetel kõigest palgatöötajatest vaid 0,8% töötab töövõtulepinguga, siis eeldasime erasektori puhul, et kõigis 5 ja enama töötajaga ettevõtetes, asutustes on olulises osas töölepingulises suhtes töötajaid.

Riigi omanduses olevate ettevõtete, asutuste kohta oli aga teada, et paljud töötajad töötavad teenistuslepingu alusel: statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmetel töötab nii 18% töötajatest ning kohaliku omavalitsuse asutustes 4,6% töötajatest. Olemasolevates andmebaasides ei ole andmeid, millistes ettevõtetes töötab töölepinguga töötajaid. Kuna uuring keskendus vaid töölepinguga seotule ning asutusi, ettevõtteid, kus on töölepinguga töötajaid, pidi olema vähemalt 600, siis tuli valimi

moodustamisel arvestada, et sisulisi küsimusi saab anda vaid osale kontakteerunud valimist, ent eristamine sai toimuda alles pärast kontakteerumist.

Uuringu sihtrühma kuulus 16 860 ettevõtet, asutust. Järgnevas tabelid on toodud nende jaotused tegevusalasektori, suuruse ja õigusliku vormi järgi.

TABEL 3 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE SIHTRÜHMA STRUKTUUR, ABSOLUUTARVUD

		5-9 töötajat	10-49 töötajat	50-249 töötajat	250 töötajat	Kokku
I Primaarsektor	Äriühing	346	327	50	3	726
	Kolmas sektor	0	0	0	0	0
	Riik, KOV	1	0	0	1	2
	Kokku	347	327	50	4	728
II Sekundaarsektor	Äriühing	872	1102	401	54	2429
	Kolmas sektor	0	0	0	0	0
	Riik, KOV	0	0	0	0	0
	Kokku	872	1102	401	54	2429
III Tertsiaarsektor	Äriühing	5568	4075	654	107	10404
	Kolmas sektor	751	398	59	12	1220
	Riik, KOV	283	1253	495	48	2079
	Kokku	6602	5726	1208	167	13703
Kokku		7821	7155	1659	225	16860

Allikas: Eesti Statistikaameti

Valim

Ettevõtete valimialusena kasutati Äriregistrit. Kuigi nimetatud andmebaasis on mõnevõrra vähem uuringu sihtrühma kuuluvaid füüsilisest isikust ettevõtjaid (so loendi alakaetus) ning juriidilises registris on mõningad ebatäpsused ettevõtete tegevusala, hõivatute arvu, majandusliku aktiivsuse osas, siis hõlmab see andmeallikas kõiki, ka uusi ettevõtteid, asutus. Võimalikke loendivigu tasandab hilisem andmete kaalumise statistikaameti majandusüksuste statistilise profiili alusel.

Tööandjate valim koostati tõenäosusliku juhuvaliku alusel. Valimi koostamisel lähtuti eesmärgist, et küsitlustulemused oleksid laiendatavad üldkogumile ettevõtte töötajate arvu, tegevusalasektori ja õigusliku vormi (eraõiguslikud, riigi või kohaliku omavalitsuse üksused) järgi.

Valimialusest andmebaasist saadi kontaktandmetega brutovalimiks 4352 asutust, ettevõtet. Uuringu üheks eesmärgiks oli analüüsida andmeid ka kihtides, näit. eraldi vaadelda suuri ettevõtteid, asutusi töötajate arvuga 250+. Nende osakaal üldkogumis on vaid 2%, seega 600 ettevõtte seas 12, mida on üldistusteks selgelt vähe. Seetõttu suurendasime suurte (250+ töötajat) ettevõtete proportsiooni väikeste (5-9 töötajat) arvelt.

Kihtvalim koostati kihiti juhusliku väljavõtu teel. Seeläbi samasse kihti kuuluvatel ettevõtetel oli uuringu brutovalimisse sattumise tõenäosus sama, samas erinevasse kihiti kuuluvatel ettevõtetel erinev sõltuvalt kihi osakaalust valimis. Hiljem kaaluti ka netovalim vastavalt kihtide proportsioonile sihtrühmas.

Ettevõtete, asutuste valimi jaotust õigusliku vormi ja suuruse lõikes iseloomustab järgnevalt toodud tabel.

TABEL 4 ETTEVÕTETE, ASUTUSTE BRUTOVALIMI JAGUNEMINE

	5-9 töötajat		10-49 töötajat		50-249 töötajat		250 töötajat		Kokku	
	Arv	% valimist	Arv	% valimist	Arv	% valimist	Arv	% valimist	Arv	% valimist
Äriühing	1834	42	631	14	197	5	37	1	2699	62
Kolmas sektor	19	0	50	1	39	1	14	0	122	3
Riik, KOV	167	4	999	23	340	8	25	3	1531	35
Kokku	2020	46	1680	39	576	13	76	2	4352	100

Allikas: Autori arvutused

Riigi ja kohaliku omavalitsuste asutuste kontaktid saadi rahandusministeeriumist ning ankeedid saadeti kõigile asutustele, millel andmebaasis olid e-posti aadressid. Kuna ilma e-postiaadressita asutusi oli vähe, siis valimi esinduslikkust see märkimisväärselt ei mõjutanud.

Küsitluse alguses esitati vastajatele filtreeriv küsimus, kas asutuses on töölepingu alusel töötajaid. Kui kokku oli asutuste, ettevõtete netovalim $n=904$, siis neid, kus on töölepinguga töötajaid ning kellega viidi läbi ülejäänud intervjuu, oli 861.

Keskmine vastamisaktiivsus oli 20,8%. Kihiti oli see erinev - väiksemates ettevõtetes märksa madalam kui suurtes. Ettevõtete, asutuste vastamismäära suurusrühmade ja õigusliku vormi rühmade lõikes kirjeldab järgmine tabel.

TABEL 5 VASTAMISMÄÄR ETTEVÕTETES, ASUTUSTES, SUHTARV

%	5-9 töötajat	10-49 töötajat	50-249 töötajat	250 töötajat	Kokku
Äriühing	10,1	20,9	53,8	54,1	16,4
Kolmas sektor	0,0	32,0	51,3	42,9	34,4
Riik, KOV	21,6	26,4	32,6	32,0	27,4
Kokku	10,9	24,5	41,1	44,7	20,8

Allikas: Autori arvutused

Väikeste ettevõtete passiivsus tulenes ilmselt sellest, et väikestes ettevõtetes reeglina puudub personalitöötaja, ankeedi pikkuses ning võib-olla ka ankeedi teatud liigsest orienteeritusest suurtele ettevõtetele (mitmete küsimuste puhul töötajate jagamine protsentidesse jms.).

Maksimaalne valimiviga 95%-lisel usaldusnivool on $\pm 3,17\%$, rühmiti võib see olla suurem. Valimivea kujunemine olenevalt vastuse proportsioonist on näha järgnevas tabelis.

TABEL 6 VALIMIVIGA 95%-LISEL USALDUSNIVOOL

Üldkogumi suurus	1.01.2011											
16 860												
Valimi suurus	50%	48%	40%	35%	30%	25%	20%	15%	10%	5%	3%	2%
10	30,98%	30,97%	30,36%	29,55%	28,39%	26,83%	24,78%	22,12%	18,59%	13,50%	10,57%	8,67%
20	21,90%	21,89%	21,46%	20,89%	20,07%	18,97%	17,52%	15,64%	13,14%	9,55%	7,47%	6,13%
30	17,88%	17,87%	17,52%	17,05%	16,38%	15,48%	14,30%	12,77%	10,73%	7,79%	6,10%	5,01%
40	15,48%	15,47%	15,16%	14,76%	14,18%	13,40%	12,38%	11,05%	9,29%	6,75%	5,28%	4,33%
50	13,84%	13,83%	13,56%	13,20%	12,68%	11,98%	11,07%	9,88%	8,30%	6,03%	4,72%	3,87%
60	12,63%	12,62%	12,37%	12,05%	11,57%	10,94%	10,10%	9,02%	7,58%	5,50%	4,31%	3,54%
70	11,69%	11,68%	11,45%	11,15%	10,71%	10,12%	9,35%	8,35%	7,01%	5,10%	3,99%	3,27%
80	10,93%	10,93%	10,71%	10,43%	10,02%	9,47%	8,74%	7,81%	6,56%	4,76%	3,73%	3,06%
90	10,30%	10,30%	10,09%	9,83%	9,44%	8,92%	8,24%	7,36%	6,18%	4,49%	3,51%	2,88%
100	9,77%	9,77%	9,57%	9,32%	8,96%	8,46%	7,82%	6,98%	5,86%	4,26%	3,33%	2,74%
110	9,31%	9,31%	9,13%	8,88%	8,54%	8,07%	7,45%	6,65%	5,59%	4,06%	3,18%	2,61%
120	8,91%	8,91%	8,73%	8,50%	8,17%	7,72%	7,13%	6,37%	5,35%	3,89%	3,04%	2,50%
130	8,56%	8,56%	8,39%	8,17%	7,85%	7,41%	6,85%	6,11%	5,14%	3,73%	2,92%	2,40%
150	7,97%	7,96%	7,81%	7,60%	7,30%	6,90%	6,37%	5,69%	4,78%	3,47%	2,72%	2,23%
200	6,89%	6,88%	6,75%	6,57%	6,31%	5,97%	5,51%	4,92%	4,13%	3,00%	2,35%	1,93%
500	4,32%	4,32%	4,23%	4,12%	3,96%	3,74%	3,45%	3,08%	2,59%	1,88%	1,47%	1,21%
700	3,63%	3,62%	3,55%	3,46%	3,32%	3,14%	2,90%	2,59%	2,18%	1,58%	1,24%	1,02%
1 000	3,01%	3,00%	2,94%	2,87%	2,75%	2,60%	2,40%	2,15%	1,80%	1,31%	1,03%	0,84%

Üldkogumi suurus (N)	16 860
Vastanud valimi suurus (m)	904
Valimist andnud vastuse A	452
Valimi elemendi kaal	19
Vastuse A proportsioon	50,00%
Proportsiooni hinnangu viga 95% usaldusnivool	3,17%

Kaalumine

Töandjate küsitlustulemusi kaaluti vastavusse statistikaameti 2010 .a. andmetega kõigi töötajate arvu, õigusliku vormi ja tegevusalasektori järgi, olenemata sellest, kas seal oli töölepingu alusel töötavaid inimesi või mitte. Viimane asjaolu selgitati välja filtreeriva küsimusega enne põhiintervjuu algust. Ettevõtted, kus oli töölepingu alusel töötavaid inimesi, moodustasid netovalimist 95%.

Kaalumise protseduur viidi läbi mitmeastmelisena kõigi mudelis defineeritud alam-gruppide kaupa. Iga mudeli struktuuri kirjeldava grupi sees saadi grupi kaal järgmise valemiga:

$$kg = \frac{X}{Y}$$

Kus:

kg = grupi kaal

X = oodatav vastajate hulk grupis

Y = tegelik (kaalutud) vastajate hulk grupis.

Iga grupi sees korrigeeriti iga vastaja kaalu individuaalselt valemiga:

$$k = k * kg$$

Seda protseduuri alustati olukorrast, kus kõigi vastajate $k=1$ ning korrati gruppide kaupa (ja grupi sees iga vastaja puhul eraldi), seni, kuni iga grupi sees X ja Y erinevus oli nullilähedane ($< 0.00\%$).

Kaalutunnuse variatiivsus töandjate küsitluse puhul oli 0,0776 - 2,9745.

Ettevõtete ja asutuste valimi kaalumisel lähtuti järgmistest suhtarvudest, mis on moodustatud statistikaameti majandusüksuste statistiliste andmete põhjal.

TABEL 7 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE SIHTRÜHMA STRUKTUUR, ETTEVÖTETE, ASUTUSTE OSAKAAL

		5-9	10-49	50-249	250	Kokku
		töötajat	töötajat	töötajat	töötajat	
I Primaarsektor	Äriühing	2,1	1,9	0,3	0,0	4,3
	Kolmas sektor	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Riik, KOV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Kokku	2,1	1,9	0,3	0,0	4,3
II Sekundaarsektor	Äriühing	5,2	6,5	2,4	0,3	14,4
	Kolmas sektor	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Riik, KOV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Kokku	5,2	6,5	2,4	0,3	14,4
III Tertsiaarsektor	Äriühing	33,0	24,2	3,9	0,6	61,7
	Kolmas sektor	4,5	2,4	0,3	0,1	7,2
	Riik, KOV	1,7	7,4	2,9	0,3	12,3
	Kokku	39,2	34,0	7,2	1,0	81,3
KOKKU		46,4	42,4	9,8	1,3	100,0

Allikas: Eesti Statistikaameti

Tulemuste jagunemist enne ja pärast kaalumist iseloomustab järgmine tabel.

TABEL 8 ETTEVÖTETE, ASUTUSTE KÜSITLUSTULEMUSTE KAALUMATA JA KAALUTUD STRUKTUUR, ETTEVÖTETE, ASUTUSTE ABSOLUUTARV

	Kaalutud		Kaalumata	
	Sagedus	Protsent	Sagedus	Protsent
Töötajate arv				
5-9	421	47	175	18
10-49	383	42	478	51
50-249	88	10	248	26
250+	11	1	45	5
Tegevusalasektor				
primaarsektor	38	4	38	4
sekundaarsektor	130	14	95	10
tertsiaarsektor	735	81	813	86
Õiguslik vorm				
Eraõiguslik	727	81	495	52
Avalik sektor	176	19	451	48
KOKKU	903	100	946	100

Allikas: Autori arvutused

Tabelist on näha, tegelikke vastajaid on kõigis kihtides üldistusteks piisav hulk, kuigi väikeseid ettevõtteid (töötajate arv 5-9) peaks proportsionaalselt olema rohkem. Nende oodatust väiksema esindatuse põhjuseks oli keskmisest märksa väiksem vastamismäär (10,9%) - seda peale lisavalimit ja meeldetuletust.

2.4.2. Tööjõud

Sihtrühm

Uuringu sihtrühmaks on 15- 74 aastased hetkel töölepingulises töösuhtes töötajad või hetkel töötud, kellel töölepinguline töösuhe lõppes pärast 1. Jaanuari 2011.

- Töölepingulise suhte kogemust ja arvamust käsitlevad küsimused küsitakse hetkel töölepingulises suhtes töötajatelt;
- Töölepingu lõppemise kohta käivad küsimused küsitakse hetkel töötutelt, kelle töölepinguline töösuhe lõppes pärast 1. Jaanuari 2011, ning hetkel töölepingulises suhtes töötajatelt, kelle varasem töölepinguline töösuhe lõppes pärast 1. Jaanuari 2011. Kui on lõppenud mitu töösuhet, siis küsimused küsitakse viimase töösuhte lõppemise kohta.
- Koondamise kohta käivad küsimused küsitakse pärast 1. Jaanuari 2011 töösuhetest koondatutelt, kes registreerisid ennast töötukassas töötuks
- Küsimused, mis kirjeldavad probleeme töösuhetes küsitakse hetkel töölepingulises töösuhtes töötajatelt, hetkel töötutelt, kellel töölepinguline töösuhe lõppes pärast 1. Jaanuari 2011 ja pärast 1. Jaanuari 2011 töösuhetest koondatutelt, kes registreerisid ennast töötukassas töötuks.
- Õigusteadlikkust puudutavad küsimused küsitakse hetkel töölepingulises töösuhtes töötajatelt ja hetkel töötutelt, kellel töölepinguline töösuhe lõppes pärast 1. Jaanuari 2011.

Tööjõu üldkogumi kirjeldamisel lähtuti statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu 2011 hinnangutest üldkogumi kohta, kuna teadaolevalt on see rahvusvahelisel meetodikale tuginev andmestik parim andmeallikas tööjõu kohta.

Uuringu lähteülesande lähtudes jaotati uuringu valim kihtideks soo (mehed, naised), vanuse (15-24; 25-49; 50-74) ning tööjõus osalemine (hõivatud, töötud) alusel. Seega on ka järgnevatel tabelites toodud jaotused soo ja vanuse järgi.

TABEL 9 15-74 AASTASTE HÕIVESEISUND

	Absoluutarv	Suhtarv
Tööjõud, tuhat	695,9	67,6%
..hõivatud, tuhat	609,1	59,1%
..töötud, tuhat	86,8	8,4%
Mitteaktiivsed, tuhat	333,8	32,4%
Tööjõud ja mitteaktiivsed kokku, tuhat	1029,8	100,0%

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring

Teises tabelis 8 on toodud 15-74 aastase tööjõudu iseloomustavad absoluutarvud soo, vanuse ja hõivestaatus järgi.

TABEL 10 15-74 AASTASE TÖÖJÕUDU ISELOOMUSTAVAD ABSOLUUTARVUD TUHANDETES ARVUD SOO, VANUSE JA HÕIVESTAATUSE JÄRGI, ABSOLUUTARV

		15-24	25-49	50-74	15-74
Tööjõud, tuhat	Mehed ja naised	71,8	415,2	208,8	695,9
	Mehed	39,5	215,7	91,6	346,9
	Naised	32,3	199,5	117,1	349
..hõivatud, tuhat	Mehed ja naised	55,8	366,2	187,1	609,1
	Mehed	30,1	190,8	80,4	301,4
	Naised	25,6	175,3	106,7	307,7
..töötud, tuhat	Mehed ja naised	16,1	49	20,9	86,8
	Mehed	9,4	24,8	11,1	45,6
	Naised	6,7	24,2	9,9	41,3

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring

Uuringu hõivatute sihtrühma kuuluvad 15-74 aastased töölepinguga palgatöötajad. Järgmises tabelis on toodud 15-74 aastaste hõivatute, palgatöötajate ja töölepinguga palgatöötajate absoluutarvud.

TABEL 11 15-74 AASTASTE HÕIVATUTE, PALGATÖÖTAJATE JA TÖÖLEPINGUGA PALGATÖÖTAJATE ABSOLUUTARVUD.

		15-24	25-49	50-74	15-74
Hõivatud, tuhat	Mehed ja naised	55,8	366,2	187,1	609,1
	Mehed	30,1	190,8	80,4	301,4
	Naised	25,6	175,3	106,7	307,7
...palgatöötajad, tuhat	Mehed ja naised	53,9	332,9	171	557,7
	Mehed	28,9	167,9	69	265,9
	Naised	25	164,9	102	291,8
...töölepinguga, tuhat	Mehed ja naised	50,9	313,5	163,8	528,1
	Mehed	27,6	159,0	66,7	253,2
	Naised	23,2	154,5	97,2	274,9

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring

Tabelis 12 on toodud töötute absoluutarvud soo ja vanuse järgi.

TABEL 12 TÖÖTUTE ABSOLUUTARV

		15-24	25-49	50-74	15-74
Töötud, tuhat	Mehed ja naised	16,1	49	20,9	86,8
	Mehed	9,4	24,8	11,1	45,6
	Naised	6,7	24,2	9,9	41,3
Töötud, kes ETU 2011 andmetel jäid töötuks 2010, tuhat	Mehed ja naised				
	Mehed	5,8	24,6	16,7	47,1
	Naised	2,2	16,8	9,2	28,1
	Naised	3,7	7,8	7,5	19,0

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti Tööjõu-uuring

Valim

Tööjõuküsitluse valimi koostamisel lähtuti 2011.a. statistikaameti Tööjõu-uuringu statistilistest andmetest, arvestades hõivatute jagunemist maakondade ning asulatüüpide lõikes ja töölepinguga töötavate isikute osakaalu maakondades.

Nagu tavaliselt elanikkonnaküsitluste puhul, oli Eesti jaotatud valimipunktideks, igas punktis tehti 10 intervjuud (vaata ka Tabel 13). Küsitletavate valik rajanes lähteadressi meetodil, sest muud valimialust, näiteks registrit tööjõuküsitluse üldkogumi kohta ei ole. Samas, ka lähte-aadressi meetodi kasutamine oli antud juhul keeruline, sest kui tavapäraselt kasutatakse meetodit kogu elanikkonna küsitlemiseks, siis antud juhul kasutati seda kindla osa elanikkonna küsitlemiseks. Eesti Tööjõu-uuringu andmetel hõlmab tööjõud ligikaudu 67,6% 15-74 aastasest elanikkonnast ning tööjõu seas on hõivatuid ligi 88%.

Lähte-aadressi meetodil valiti sihtrühma kuuluv küsitletav etapiliselt. Meetodika järgi valiti esmalt 130 valimipunkti üle Eesti ja seejärel valimipunktis eluruumiaadress ning eluruumis konkreetsed intervjuueeritavad. Iga küsitlejale anti ette juhuslikult valitud aadress, kus küsitaja teostas esimese intervjuu. Edasi liiguti kindla sammu alusel, et tagada valikusse sattunud eluruumide juhuslikkus.

TABEL 13 KÜSITLUSPUNKTIDE, KÜSITLEJATE JA NETOVALIMI ARV JA JAOTUS

	Kokku	Tallinnas	Mujal
Küsitluspunkte	130	37	93
Küsitlejaid	74	15	59
Täidetud Töötajad ja töötud põhiankeete s.h. praak	1300	374	926
Kasutuskõlblikke Töötajad ja töötud põhiankeete	1300	374	926

Allikas: Autori arvutused

Vastaja valikul rakendati esiteks nn. noorema mehe reeglit, mis näeb ette, et esimesena palutakse intervjuud nooremalt kodus olevalt meesterahvalt, kes on vähemalt 15-aastane. Kui kodus ei olnud mehi, küsitleti nooremat naist. Selline valikumeetod annab neile küsitletavate kategooriatele, keda on vähem tõenäoline kodust eest leida (eelkõige noored ja mehed), täiendava šansi valimisse sattuda. Nii saavutatakse sugude ning erinevate vanusegruppide parem esindatus valimis.

Teiseks rakendati vastaja valikul reeglistikku, millega valiti kõigi 15-74 aastaste seast küsitlemise hetkel töölepingu aluselt töötavad hõivatud ja töötud. Reeglistiku järgi valiti 15-74 aastaste seast kõigepealt välja aktiivsed, so hõivatud või töötud inimesed. Seejärel valiti hõivatute seast välja hetkel töölepingu seaduse alusel töötavad inimesed. Selle tulemusena selekteeriti välja ka töötud.

Kui esimene valitud isik ei kvalifitseerunud vastajaks (ei töötanud töölepinguga või ei olnud töötud, kes oli töötanud töölepinguga pärast 1.01.2011) või keeldus, oli lubatud valida järgmisi isikuid samast perest samade kriteeriumide järgi. Kokku võis ühest leibkonnast küsitleda siiski vaid üht inimest.

Kõigi külastatud aadresside kohta koostati küsitlusaruanne, kuhu märgiti ka, mis olid mitteõnnestumiste põhjused. Küsitluse mittetoimumise põhjuste jaotus on toodud järgmises tabelis.

TABEL 14 PÕHJUSED, MIKS KÜSITLUS EI TOIMUNUD, ABSOLUUTARV

	Kokku	Tallinnas	Mujal
Peres ei ela ühtegi sihtrühma kuuluvat inimest (ei ela 15-74.a. inimesi, s.h vastamisvõimetuid)	1254	486	768
Peres elab 15-74.a. inimesi, kuid nad ei kuulu sihtrühma (ei tööta töölepinguga, pikaajalised töötud, muul põhjusel sihtrühma mittekuuluvad inimesed - hetkel mitteaktiivsed)	362	132	230
Kedagi pole kodus	3230	1788	1442
Sihtrühma kuuluv inimene pole kodus	105	43	62
Keelduti kontaktist	969	447	522
Sihtrühma kuuluv inimene keeldus intervjuust	318	170	148
Kokku aadresse	7538	3440	4098
Mitme 15-74.a. inimese poole pöörduti intervjuu sooviga?	2224	727	1497
Korduvvisiite	2423	1451	972

Allikas: Autori arvutused

Brutovalimiks kujunes 7538 aadressi, netovalimi suuruseks oli ette nähtud 1300 tööjõudu kuuluvat isikut.

Kaalumine

Töötajate ja töötute küsitluse andmed kaaluti vastavusse statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmetega 2011.a. kohta soo ja vanusegruppide lõikes, mida täiendavalt kaaluti veel regioonide ja keekekasutuse järgi. Antud alused vastasid eelduspäraselt ka pärast 1.01.2011 töölepingu alusel töötanud, kuid hetkel töötute ligilähedastele proportsioonidele.

Lisaks sihtrühma kirjeldamise juures toodud jaotustele vaadati kaalumisel ka rahvuse jaotust piirkonna järgi. Ka siin kasutati jaotuste hindamiseks vastavusse statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu 2011 aasta andmetega.

Kaalumise valem oli sama, mis muudegi valimite puhul. Iga mudeli struktuuri kirjeldava grupi sees saadi grupi kaal järgmise valemiga:

$$kg = \frac{X}{Y}$$

kg = grupi kaal

X = oodatav vastajate hulk grupis

Y = tegelik (kaalutud) vastajate hulk grupis.

Iga grupi sees korrigeeriti iga vastaja kaalu individuaalselt valemiga:

$$k = k * kg$$

Kaalutunnuse variatiivsus tööjõu puhul oli 0,627 – 1,634.

Järgnevas tabelid on toodud ka kaalumata valimi ja kaalutud valimi jaotused.

TABEL 15 TÖÖJÕU NETOVALIMI KAALUMATA JA KAALUTUD STRUKTUUR

	Kaalutud		Kaalumata	
	Sagedus	Protsent	Sagedus	Protsent
Vanusegrupid				
15-24	125	10	99	8
25-49	772	59	707	54
50-74	403	31	494	38
Sugu				
Mees	623	58	541	42
Naine	677	52	759	58
Regioon				
Põhja-Eesti (Harjumaa)	563	43	526	41
Kesk-Eesti (Järva-, Lääne- Viru- ja Raplamaa)	133	10	119	9
Kirde-Eesti (Ida-Virumaa)	157	12	170	13
Lääne-Eesti (Saare-, Hiiu-, Lääne-, Pärnumaa)	144	11	177	14
Lõuna-Eesti (Jõgeva-, Tartu-, Põlva-, Valga-, Viljandi-, Võrumaa)	302	23	308	24
KOKKU	1300	100	1300	100

Allikas: Autori arvutused

Arvestades tööjõu üldkogumi suurust 609 100 ning valimi suurust, on maksimaalne statistiline valimiviga 95%-lisel usaldusnivool $\pm 2,72\%$, mis taustrühmades võib olla suurem. Täpsemalt iseloomustab uuringu usalduspiire lihtsat juhuvalikut eeldades eeltoodud Tabel 6

2.4.3. Koondatud

Sihtrühm

Uuringu eesmärgiks oli uurida ka koondamise praktikaid koondatute ütluste ja kogemuste kirjeldamise järgi. Statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu andmetel oli 2011. aastal 23 500 koondatud, mis moodustab tööjõust ligikaudu 3,4%. Seega moodustavad koondatud kogu uuringu sihtrühmas väikese osa, mistõttu lihtsa juhusliku väljavõtuga valimahuga 1300 oleks koondatuid hinnanguliselt 40-80, mille puhul statistiline analüüs paljude uurimisküsimuste puhul oleks võimatu. Seepärast tuli koondatute uurimiseks teha eraldi valim. Nii koostati koondatute kohta eraldi alamvalim. Läbi alamvalimi oli koondatute sihtrühmaks defineeritud pärast 1. Jaanuari 2011 töösuhtest koondatud,

kes registreerisid ennast töötukassas töötuks. Kokku oli ajavahemikus 1. Jaanuar 2011 kuni 31. juuli 2012 13946 isikut, kelle töösuhe lõppes koondamise tõttu ja kes registreerisid ennast töötukassas töötuks. Järgnevas tabelis on toodud nende jaotus soo ja vanuse järgi.

TABEL 16 PÄRAST 1. JAANUARI 2011 TÖÖSUHTEST KOONDATUTD, KES REGISTREERISID ENNAST TÖÖTUKASSAS TÖÖTUKS, ABSOLUUTARV

		15-24	25-49	50-74	15-74
Koondatud	Mehed ja naised	384	8585	4977	13946
	Mehed	193	3437	2066	5696
	Naised	191	5148	2911	8250

Allikas: Eesti Töötukassa

Valim

Koondatute valimi aluseks oli töötukassa andmebaas. Valimi tegemiseks tehti kontaktandmetega varustatud loendist (n=13946) juhuvalik, millega selekteeriti välja 3-kordne kontaktide arv ettenähtud vastajate arvu saamiseks. Netovalimi suuruseks oli planeeritud 200 vastajat. Küsitluseks moodustati kvoodid maakondade lõikes töötukassa andmebaasi maakondlike proportsioonide järgi.

TABEL 17 KOONDATUTE KÜSITLUSE BRUTOVALIMI KAOD, ABSOLUUTARV

	Kokku	Tallinnas	Mujal
Küsitlejaid	42	7	35
Täidetud Koondatud põhiankeete	201	65	136
	s.h. praak	0	
Kasutuskõlblikke Koondatud põhiankeete	201	65	136

Allikas: Autori arvutused

Kõigi brutovalimi kontaktide kohta koostati küsitlusaruanne, kuhu märgiti ka, mis olid mitteõnnestumiste põhjused. Küsitluse mittetoimumise põhjuste jaotus on toodud järgmises tabelis.

TABEL 18 PÕHJUSED, MIKS KÜSITLUS EI TOIMUNUD, ABSOLUUTARV

Põhjused, miks küsitlus ei toimunud	Kokku	Tallinnas	Mujal
Elukoht muutunud (inimene ei ela antud aadressil)	22	15	7
Valimis olev inimene elab/töötab välismaal	16	8	8
Telefon ei vasta/number suletud	31	15	16
Ei ole kättesaadav/kedagi pole kodus	57	31	26
Sihtrühma kuuluv inimene pole küsitlusperioodil kodus	13	10	3
Valimis olevat inimest ei ole koondatud	2	2	
Valimis olev inimene on surnud	1		1
Sihtrühma kuuluv inimene keeldus intervjuust	97	50	47
Kokku kasutatud kontakte valimist	440	196	244

Allikas: Autori arvutused

Koondatute netovalimi suuruseks kujunes 201 isikut. Arvestades üldkogumi ja netovalimi proportsiooni, on maksimaalne (kui vastuste jagunemine on 50%/50%) valimiviga 95%-lisel

usaldusnivool 6,88%. Taustrühmade vaatluses, kuna osavalim on väiksem, võib viga olla suurem. Täpsemalt iseloomustab uuringu usalduspiire lihtsat juhuvalikut eeldades eeltoodud Tabel 6

Kaalumine

Koondatute netovalimi kaalumise aluseks oli töötukassa kontaktide andmebaas, mis sisaldas koondatuid, keda koondati pärast 1.01.2011 ja kes olid end töötukassas töötutena arvele võtnud. Kokku oli andmebaasis 13 946 isikut.

Kaalumine toimus vastavalt koondatute jagunemisele andmebaasis regiooni, soo ja vanusegrupi järgi. Proportsioonid on toodud järgmises tabelis:

TABEL 19 PÄRAST 1. JAANUARI 2011 TÖÖSUHTEST KOONDATUD, KES REGISTREERISID ENNAST TÖÖTUKASSAS TÖÖTUKS, SUHTARV

Põhja-Eesti	0,6	13,6	6,1	0,5	19,4	8,9
Kirde-Eesti	0,2	2,1	1,9	0	3,7	2,6
Kesk-Eesti	0,1	1,9	1,2	0,1	3,4	2,0
Lääne-Eesti	0,1	2,7	1,7	0,3	4,1	2,3
Lõuna-Eesti	0,3	5,3	3,0	0,3	7,5	3,8

Allikas: Autori arvutused

Kaalumise valem oli sama, mis muudegi valimite puhul. Iga mudeli struktuuri kirjeldava grupi sees saadi grupi kaal järgmise valemiga:

$$kg = \frac{X}{Y}$$

Kus:

kg = grupi kaal

X = oodatav vastajate hulk grupis

Y = tegelik (kaalutud) vastajate hulk grupis.

Iga grupi sees korrigeeriti iga vastaja kaalu individuaalselt valemiga:

$$k = k * kg$$

Kaalutunnuse variatiivsus oli 0,2827-1,4194.

Järgmises tabelis on toodud ka koondatute jaotused kaalumata ja kaalutud netovalimis.

TABEL 20 KOONDATUTE VALIMI KAALUMATA JA KAALUTUD STRUKTUUR

	Kaalutud		Kaalumata	
	Sagedus	Protsent	Sagedus	Protsent
Vanusegrupid				
15-24	5	3	9	5
25-49	128	64	114	57
50-74	68	33	78	39
Sugu				
mees	83	41	72	36
naine	118	59	129	64
Regioon				
Põhja-Eesti (Harjumaa)	101	50	93	46
Kesk-Eesti (Järva-, Lääne-Viru- ja Raplamaa)	13	7	16	8
Kirde-Eesti (Ida-Virumaa)	22	11	28	14
Lääne-Eesti (Saare-, Hiiu-, Lääne-, Pärnumaa)	23	12	23	11
Lõuna-Eesti (Jõgeva-, Tartu-, Põlva-, Valga-, Viljandi-, Võrumaa)	42	21	41	20
KOKKU	201	100	201	100

Allikas: Autori arvutused

2.5. Metoodika kriitika

Läbilõikeline tööjõu ja tööandjate küsitlusuuring võimaldab hinnata töötingimuste varieeruvust, teadlikkuse varieeruvust, töösuhete alaste praktikate varieeruvust. Seega ei võimalda küsitlusuuring hinnata uue seaduse mõju teadlikkusele, töötingimustele, töösuhete praktikatele või laiemat ühiskondlikku mõju. Mõju ehk põhjuslikkuse empiiriline hindamine eeldab vähemasti pooleksperimentaalset uuringudisaini või andmestruktuuri, mis võimaldaks enne ja pärast uue poliitika või seaduse rakendumist töötajate ja tööandjate võrdlemist töötajate ja tööandjate kontrollgrupiga, kellele kehtisid samad taustatingimused, näiteks majanduskeskkond, tööturg, töösuhted kuid kellele poliitika või seadused ei muutunud.

3. Tööotsimise perioodil majandusliku turvalisusega rahulolu hindamine

3.1. Sissejuhatus

Eespool kirjeldatud küsitlusuuringuga uuriti ka töötajate ja töötute, sealhulgas koondatute rahulolu majandusliku turvalisusega töö otsimise perioodil. Turvalise paindlikkuse kontekstis mõistetakse turvalisuse all seda, et tööandja poolne suurem paindlikkus (muuhulgas suurem võimalus töötajaid majanduskeskkonna halvenedes töölt vabastada) peab olema kompenseeritud töötaja jaoks sellega, et tal on nii sisetulek töö otsimise ajal kui ka piisav sisuline tugi uue töökoha leidmiseks.

Analüüsi uurimisküsimuseks on see, kas tänane materiaalse turvalisuse tagamise süsteem töötuse perioodil on piisav või mitte. See on keeruline küsimus – tuleks vältida olukorda, kus inimesed eelistavad kõrget majanduslikku turvalisust tagavat keskkonda, andmata endale aru sellega kaasnevatest kuludest. Samas ei tohi kulud olla ülehinnatud ega alahinnatud, sest kui me soovime seda, et inimesed arvestaksid turvalisust tagava süsteemi kulukusega oma hinnangu andmisel sellele, kas süsteem pakub piisavalt turvalisust või mitte, siis kulude üle- või alahindamine mõjutab neid hinnanguid.

Üldine lähenemine uurimisülesandele oli järgmine:

- Eelpoolkirjeldatud küsitlusuuringus kirjeldati inimestele täna kehtivat turvavõrku;
- Seejärel paluti neil mõelda selle peale, palju nad oleks nõus sellise süsteemi eest maksma, kui seda ei oleks olemas;
- Seejärel avaldati süsteemi tegelik maksumus;
- Lõpuks paluti hinnata, kas eelpool toodud infot arvesse võttes on nende hinnangul rahaliselt toetatud töö otsimise aeg piisav või peaks see olema pikem / lühem.

3.2. Turvavõrgu kirjeldus

Eeskätt mahuliste piirangute tõttu tuleb teemade ringi osas langetada valik – kõiki turvalisuse aspekte ei õnnestu küsitlusuuringu ankeedi mahust tulenevate piirangute tõttu uuringusse kaasata. Käesolevas uuringus keskendutakse majanduslikule turvalisusele töö otsimise ajal, mis on tagatud mitmete instrumentidega:

- a) **Töösuhte lõpetamisest etteteatamine** – kui tööandja soovib töösuhte lõpetada majanduslikel põhjustel (ehk töötaja koondada), siis peab ta sellest ette teatama vähemalt
 - a. 15 kalendripäeva, eeldusel, et inimeste tööstaaž tööandja juures on alla 1 aasta);
 - b. 30 kalendripäeva, eeldusel, et inimeste tööstaaž tööandja juures on 1-5 aasta);
 - c. 60 kalendripäeva, eeldusel, et inimeste tööstaaž tööandja juures on 5-10 aasta);
 - d. 90 kalendripäeva, eeldusel, et inimese tööstaaž tööandja juures on üle 10 aasta).
- b) **Kohustus võimaldada töötajal tööd otsida** – kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, peab ta andma töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks;
- c) **Koondamishüvitis** – töötaja koondamise korral peab tööandja maksma töötajale hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses;
- d) **Töötuskindlustushüvitis koondamise korral** – koondatul on õigus saada Töötukassast täiendavat hüvitist:

- a. 1 kuu keskmise töötasu ulatuses, eeldusel, et inimese tööstaaž tööandja juures oli 5-10 aastat;
 - b. 2 kuu keskmise töötasu ulatuses, eeldusel, et inimese tööstaaž tööandja juures oli 5-10 aastat.
- e) **Töötuskindlustushüvitis** – eeldusel, et inimene on viimase 36 kuu jooksul vähemalt 12 kuud töötanud, on tal õigus saada töötuskindlustushüvitist:
- a. 50% keskmisest töötasust esimese 100 töötuse päeva jooksul, olenemata kindlustusstaažist;
 - b. 40% keskmisest töötasust **101-180** töötuse päeva jooksul, eeldusel, et töötuskindlustusstaaž oli lühem kui 56 kuud;
 - c. 40% keskmisest töötasust, **101-270** töötuse päeva jooksul, eeldusel, et töötuskindlustusstaaž oli 56-110 kuud;
 - d. 40% keskmisest töötasust, **101-360** töötuse päeva jooksul, eeldusel, et töötuskindlustusstaaž oli üle 110 kuud.
- f) **Töötutoetus** – eeldusel, et inimene on töötuna arvelolekule eelneval 12 kuu jooksul töötanud vähemalt 180 päeva või tegelenud tööga võrdsustatud tegevusega ja kelle kuusissetulek on väiksem kui töötutoetuse 31 kordne päevamäär, on tal **õigus saada töötutoetust 65€ kuus** (päevamäär alusel 2.11€ päevas). Töötutoetust **makstakse kuni 270 päeva**. Töötutoetust ei maksta paralleelselt töötuskindlustusega: kui töötuskindlustuse maksmise periood on lühem kui 270, siis on töötul õigus saada peale töötuskindlustushüvitise saamise lõppu töötutoetust kuni töötuse 270. päevani¹³.

Kuna süsteem on keeruline, siis tuli küsitluse jaoks seda paratamatult lihtsustada. Alustame sellest, et eelpool toodud turvavõrgul on mitu dimensiooni – sõltuvalt staažist varieeruvad nii etteteatamistähtjad, periood, mille jooksul hüvitisi makstakse, kui ka makstavate summade suurus. Kui inimese käest küsida, kas ta on sellise süsteemiga rahul, siis tekib küsimus, millega täpselt – kas etteteatamistähtaegade pikkuse, hüvitiste suuruse (kui, siis milliste), töötuskindlustushüvitise saamise maksimaalse perioodi või mõne muu süsteemi komponendiga. Kuna selle süsteemi peamiseks eesmärgiks on anda inimesele piisavalt aega töö otsimiseks, siis otsustatigi keskenduda töö otsimise ajale. Selleks kasutati järgmist konstruktsiooni: Inimese sissetulek koondamisteate kättesaamise järel esialgu ei vähene – etteteatamistähtaja pikkuses saab ta oma tavalist palka, millele lisandub koondamise hetkel saadav koondamishüvitis. Kui ta soovib, siis võib ta alguses oma tarbimist vähendada, raha kõrvale panna ning kulutada seda hiljem, kui sissetulekud juba päris madalale langevad.

Milline võiks olla see kulutuste tase, mille baasilt arvutusi teostada? Ühtegi väga head sisulist kriteeriumi konkreetse taseme määramiseks ei ole. Ühest küljest on ilmne, et see peaks olema madalam kui viimane töötasu (töötuks olemine ei tohiks olla tasuvam kui töötamine), kuid kui palju madalam, selle määratlemiseks universaalsed kriteeriumid puuduvad (peale sellele, et sissetulek ei

¹³ Tegelikult on töö kaotanud inimesel võimalik saada viimase astme toetusena ka **toimetulekutoetust**. Selle saamise eelduseks on, et inimese sissetulek on alla toimetulekupiiri (2012. aastal 76,70 € esimese pereliikme kohta ja 61,36 € teise ja iga järgneva pereliikme kohta). Toimetulekutoetuse arvestamisel lähtutakse eeldusest, et pärast jooksvate eluruumi (eluruumi sotsiaalselt põhjendatud suuruseks loetakse 18m² pereliikme kohta + 15m² perekonna kohta) alaliste kulude mahaarvamist peab inimese kohta inimesele kätte jääma toimetulekupiiri ulatuses rahalisi vahendeid. Kuna toimetulekutoetus on viimase astme meede, mille saamisele tööotsimise kohustus ei rakendu (kuigi seda võib saada ka töö otsimise ajal eeldusel, et töötutoetus ja töötuskindlustus on ammendunud), siis jäätakse see antud analüüsi vaatluse alt välja.

tohiks langeda alla elatusmiinimumi). Käesolevas töös eeldati, et selleks kulutasemeks, millest allapoole inimesed ei soovi oma tarbimist töö otsimise perioodil lasta, on 70% viimase töökoha keskmisest töötasust. Võib väita, et madalama töötasu juures on 30% tarbimise vähendamine keeruline, samas – töötuks jäädes eeldab täna kehtiv süsteem, et seda vähendatakse esimesel ajal päeval poole võrra ja sealt edasi veel täiendava 10%-punkti võrra, seega ei ole tegemist väga radikaalse eeldusega. 70% kulutaseme valimisel on ka arvutustehniline põhjendus, mida selgitatakse allpool.

Kui kulutase sai määratud, siis edasi liiguti graafilise abimaterjali abil, mis selgitas küsitlervale etapiviisiliselt, kuidas tema tööstaažile vastava töö otsimise perioodini jõutakse. Näitena kasutati inimesi, kelle tööstaaž on vahemikus 5-10 aastat. Kui see näide lühidalt kokku võtta, siis:

- Pärast koondamisteate kätte saamist on 5-10 aastase tööstaažiga inimesel võimalik säästa 4 kuu töötasult 30% kuus (2 kuud etteteatamist, koondamishüvitis 1 kuu töötasu ulatuses ja töötuskindlustushüvitis koondamise korral samuti 1 kuu töötasu ulatuses), ehk kokku 1,2 kuu töötasu.
- Sellele järgneval veidi rohkem kui 3 kuul (100 päeva) saab ta töötukassast hüvitist 50% ulatuses oma eelnevast töötasust, millele ta omakorda peab lisama oma säästudest igal kuul 20% oma eelnevast töötasust. Selle perioodi lõpuks on tal aega olnud tööd otsida $4+3=7$ kuud ning tal on säästudes alles veel 0,6 kuu töötasu.
- Kuna alates 100. päevast töötuskindlustushüvitise määr langeb 40%-ni, siis järgnevatel kuudel tuleb inimesel oma sääste rohkem kulutada, tarbides igas kuus säästudest summa, mis võrdub 30 protsendiga tema eelnevast töötasust. Seda on tal võimalik teha ca 2 kuud, siis on säästud ammendatud.
- Seega on inimesel, kelle tööstaaž on 5-10 aastat, võimalik 70% kulutaseme juures (oma eelnevast töötasust), otsida tööd 9 kuud.

Kokkuvõttes võib eelpool kirjeldatud raamistiku järgi öelda, et sõltuvalt staažist on 70% kulutasemega eelnevast töötasust aega tööd otsida:

- Alla 1-aastase staažiga töötajatel:
 - kes **ei ole** viimase 3 aasta jooksul töötanud vähemalt 12 kuud – **1,5 kuud**;
 - kes **on** viimase 3 aasta jooksul töötanud vähemalt 12 kuud – **3,5 kuud**;
- 1-5 aastase staažiga töötajad – **5 kuud**;
- 5-10 aastase staažiga töötajad – **9 kuud**;
- Üle 10 aastase staažiga töötajad – **13 kuud**.

Oluline on mainida, et nende näidete konstrueerimisel on kasutatud lihtsustusi – selleks, et inimestel oleks lihtsam jälgida, tehti töö otsimise perioodi arvutusi poole kuu täpsusega. Lisaks eeltoodule arvestati ka sellega, et kui inimesel ei teki esialgu sääste, siis jääb oluline osa töötuskindlustushüvitise saamise perioodist turvavõrgu kirjeldusest välja, sest inimesel ei ole sääste, mille abil oma tarbimisvõimalusi eelnevas töötasus arvatuna 50%-lt (esimese 100 päeva jooksul) ja sellele

järgnevalt 40%-lt 70% tasemele tõsta¹⁴. Samal põhjusel ei mõjuta arvutusi ka töötutoetus. Lisaks eeltoodule – Töölepingu seaduse rakendussätetes on ettenähtud ka täiendavas suuruses koondamishüvitis nendele, kes on töötanud sama tööandja juures rohkem kui 20 aastat¹⁵. Kuna tegemist on üleminekusättega, mis kaotab kehtivuse 2015. aasta alguses, siis otsustati see kõrvale jätta.

Kokkuvõttes on tegemist küllaltki konservatiivse lähenemisega, mis pigem alahindab, kui ülehindab Eesti turvavõrku poolt pakutavat turvalisust.

3.3. Palju ollakse nõus maksuma?

Maksevalmiduse hindamine ei ole selles uuringus eesmärk omaette – meie eesmärgiks ei ole teada saada, kui palju on inimese nõus turvavõrgu eest maksuma, samuti ei ole eesmärgiks tuletada hüpoteeetilist nõudlusfunktsiooni, mis kirjeldaks soovitava turvalisuse taseme ja turvavõrgu maksumuse seost. Selle mõtteharjutuse eesmärgiks on panna inimesed mõtlema turvavõrguga seotud kuludele. Samas on maksevalmiduse põhine lähenemine (ingl *willingness to pay*) selle ülesande täitmiseks hästi sobiv, lihtsat mõningatele metoodilistel aspektidele pööratakse veidi vähem tähelepanu.

Esmalt tuleks otsustada, kas hinnatakse maksevalmidust (ingl *willingness to pay*) või soovivat kompensatsiooni (ingl *willingness to accept*). Need meetodid annavad erinevaid tulemusi – maksevalmiduse hinnangud on tagasihoidlikumad kui soovitava kompensatsiooni hinnangud (Smith et al., 1999: 8). Mõningad võimalikest põhjustest on järgmised (Smith et al., 1999: 9–10):

- maksevalmiduse hinnang on piiratud (inimese sissetulekuga) ja kompensatsiooni soov olemuslikult ei ole;
- inimesed on kaotusekartlikud (ingl *loss averse*) ja seetõttu hindavad loobumise eest nõutavat kompensatsiooni kõrgemaks kui maksevalmidust.

Viimasel ajal on üha enam jõutud järeldusele, et maksevalmiduse hinnangud on turuhinnale lähemal kui soovitava kompensatsiooni hinnangud (Smith et al., 1999: 10). Seetõttu jääme ka selles uuringus maksevalmiduse juurde.

Seejärel tuleb valida instrument, millega maksevalmidust määrama hakatakse. Instrumente on erinevaid ja neil on ka omad eelised ja puudused. Käesolevas töös kasutati kahte paralleelset instrumenti:

- Avatud vastusega küsimus (ingl *open ended*) – avatud vastusega küsimuse puhul ei mõjuta inimesele ette antud hindamise skaala tema poolt antavat hinnangut. Selle üheks olulisemaks puuduseks on see, et paljud inimesed ei pruugi osata vastata ning selle tõttu jäävad tuleb palju vastamata vastustega ankeete.

¹⁴ Siit koorub välja ka tehniline põhjendus 70% kulutaseme valikuks – kui kulutase seada kõrgemale, siis on esimestel kuudel tekkivad säästud nii väikesed, et nende abil on töötuskindlustushüvitise saamise perioodil võimalik oma kulutaset tõsta vaid väga pika staažiga inimestel, mis omakorda toob kaasa selle, et jätaksime väga suure osa töötuskindlustushüvitise saamise perioodist oma turvavõrgu kirjeldusest kõrvale – see ei oleks autorite hinnangul aga sisuliselt õige.

¹⁵ Töölepingu seadus §139 lg 1.

- Maksevalmiduse skaala (ingl *payment scale*) – maksevalmiduse skaala puhul antakse inimesele ette kaart, millele on märgitud järjestatud rahasummad. Inimesel palutakse markeerida esmalt need summad, mida ta on kindlasti nõus antud teenuse eest maksma, paludes seejuures liikuda skaalal väiksemast suuremate arvudeni. Seejärel palutakse tal markeerida summad, mida ta kindlasti ei ole nõus maksma, liikudes järjest suuremast väiksemate summade poole. Nii saadakse ülemine ja alumine hinnang inimese maksevalmidusele. Selle meetodi puhul on küsitlertaval lihtsam maksta, kuid teda võivad mõjutada nii skaala ülemise osa valik, kui keskpunkti valik. Seetõttu palutakse inimestel esmalt vastata avatud küsimusele ja alles seejärel paluti neil sama mõtteharjutus läbi teha maksevalmiduse skaalal.

Kahe meetodi kasutamine on oluline ka seetõttu, et inimene tunnetaks seda, et sellist laadi turvavõrgu rakendamiseega on seotud kulud. Maksevalmiduse baasilt nõudluskõvera tuletamine ei ole antud ülesande puhul relevantne.

Maksevalmidust küsiti inimestelt eurodes ning maksmise intervall oli igakuine. Igakuist intervalli kasutati selle tõttu, et inimestel oleks parem arvesse võtta oma reaalselt ostujõudu (Eesti mõeldakse pigem kuise sissetuleku kui aastase sissetuleku keskselt). Eurode asemel oleks võinud maksevalmidust küsida ka protsendina kuupalgast, kuid absoluutsumma maksumuse küsimine aitab inimestel paremini suhestada konkreetse teenuse hinda teiste teenuste või kaupade hindadesse (inimene ei oska üldjuhul öelda, mitu protsenti moodustab piimapaki hind tema kuusissetulekust, kuid teab, palju see suurusjärguliselt eurodes on).

3.4. Turvavõrgu reaalne maksumus

Kes kannab kulud? Turvavõrgu reaalse maksumuse hindamisel on oluline arvesse võtta nii neid kulusid, mis on seotud töötuskindlustushüvitise ja töötutoetuse maksmise ja administreerimisega, aga ka neid, mis on seotud koondamishüvitiste ja etteteatamistähtaegadega. Olgu ennatlikult öeldud, et kulusid ei liigitata töötaja ja tööandja kuludeks lähtuvalt sellest, kes on maksukohuslane (kas tööandja või töötaja) või kes kannab kulusid. Lähtutakse sellest, et see, kui suur osa maksukoormusest langeb töötaja või tööandja peale, sõltub eeskätt sellest, milline on tööjõu nõudluse ja pakkumise hinnaelastsus. Seega – see, et töötuskindlustusmaks on jagatud tööandja ja töötaja vahel proportsiooniliselt tööandja makse on pool töötaja maksest, ei tähenda seda, et ka reaalne maksukoormus sellisel moel jaguneb.

Kujutame ette olukorda, kus tööandja makset tõstetakse. Mehhanismiks, mille kaudu maksukoormus ümber jaguneb, on järgmiste perioodide palgatõus, mis sõltuvalt tööjõu nõudluse ja pakkumise elastsustest võib kaasa tuua selle, et palk tõuseb maksukoormuse võrra vähem (kantakse üle töötaja maksukoormuseks) või palk tõuseb täpselt sama palju, kui ta oleks tõusnud siis, kui makset ei oleks muudetud (jääb puhtalt tööandja maksukoormuseks). Reaalsuses on tulemus kusagil vahepeal, sõltuvalt sellest, millised nõudluse ja pakkumise hinnaelastsused on.

Üldiselt hinnatakse tööjõu pakkumist küllaltki väheelastseks. Näiteks Evers ja tema kolleegid (Evers et al., 2008) toovad oma metaanalüüsis välja, et analüüsi kaasatud erinevate uuringute raames hinnatud ligi 209 tööjõu pakkumise elastsuse mediaan oli meeste puhul 0,08 ja naiste puhul 0,27, seega küllaltki madal (Evers et al., 2008: 31). Sellised tulemused on ka küllaltki loogilised – palga tõstmine või langetamine küll mingil määral mõjutab inimeste tööjõu pakkumist, kuid ei saa seda teha väga olulisel määral, sest tõine sissetulek on vähegi normaalse elustandardi tagamiseks eluliselt oluline ja sellest loobumine sageli välistatud.

Tööjõu nõudlust loetakse tavaliselt elastsemaks. Daniel Hamermesh on oma raamatus „Labour Demand“ välja pakkunud, et tööjõu nõudluselastsus jääb suure tõenäosusega vahemikku 0,15 ja 0,75 (Hamermesh, 1993: 135). Hicks – Marshalli seadused ütlevad, et tööjõu nõudluse elastsus on kõrge, kui¹⁶:

- lõpp-produkti nõudluse hinnaelastsus on kõrge;
- tööjõud on lihtsamini asendatav teiste tootmisteguritega;
- teiste tootmistegurite (näiteks kapitali) pakkumise hinnaelastsus on kõrge;
- kui tööjõukulude osakaal tootmiskuludes on kõrge.

Eelpool kirjeldatud tingimused viitavad sellele, et riikides, mille konkurentsieelis seisneb pigem madalas tööjõukulus kui innovaatilistes toodetes ja kõrgtehnoloogilises tootmistehnoloogias, võiks tööjõu nõudluse elastsus olla pigem kõrge kui madal. Käesolevas töös on sellest tulenevalt eeldatud, et Eesti nõudluse elastsus jääb Hamermesh (1995) poolt pakutud vahemiku ülemisse äärde. Opereerime väärtusega 0,7. Pakkumise elastsuse puhul eeldatakse, et see jääb Evers *et al* (2008) poolt pakutud vahemiku keskele olles 0,17.

Maksuintsidentsi arvutamiseks saab kasutada järgmist valemit¹⁷:

$$Tööandja\ osa = \frac{Nõudluse\ hinnaelastsus}{Nõudluse\ hinnaelastsus - pakkumise\ hinnaelastsus}$$

Töötaja osa on leitav, lahutades 100 protsendist tööandja osa. Rakendades eelpool kirjeldatud näeme, et maksuintsidentsist langeb **tööandjale 20% ning vastavalt töötajale 80%**. Selline jaotus on kooskõlas ka laiemalt levinud arusaamaga, et tööandja on tööturul tugevam pool, mis võiks tähendada, et tal on võimalik oluline osa enda maksukoormuse kasvu üle kanda töötajale (näiteks läbi tulevate perioodide palgakasvude pärssimise), samal ajal kui töötajal on suhteliselt vähe võimalusi oma maksukoormuse kasvu kompenseerimiseks suruda tööandjale peale kiirem palgakasv.

Kui räägime reaalsest maksumusest, siis on oluline rõhutada ka seda, et see arvestus peab põhinema süsteemi reaalsel kuludel, mitte hetkel kehtival maksemääradel. Seega ei saa arvutuste aluseks võtta täna kehtivat töötuskindlustuse makse määra, sest hetkel kehtivad tasemed on tasakaalutasemetest tõenäoliselt oluliselt kõrgemad, kuna hetkel tegeletakse töötuskindlustussüsteemi reservide taastamisega. Samuti sisaldab töötuskindlustussüsteem täna kulusid, mis tuleks käesoleva ülesande puhul arvestusest kõrvale jätta (nt aktiivsed tööturumeetmed ja nende administreerimisega seotud kulud).

Töökuskindlustushüvitise hind - töötuskindlustussüsteemi kulude arvestamisel tugineti valdavas osas töötukassa 2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestusel. Selle kohaselt (2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestus lk 13, tsitaat):

- 2013. aastal hakkab saama töötuskindlustushüvitist 12 554 isikut.

¹⁶ http://en.wikipedia.org/wiki/Hicks%E2%80%93Marshall_laws_of_derived_demand

¹⁷ http://en.wikipedia.org/wiki/Tax_incidence

- 34% töötuskindlustushüvitistest määratakse 180 päevaks ning nende keskmiseks kestuseks kujuneb 124 päeva. 36% hüvitistest määratakse 270 päevaks ning nende keskmine kestus on 175 päeva. 30% hüvitistest määratakse 360 päevaks ning nende keskmiseks kestuseks kujuneb 237 päeva.
- 180-päevasele hüvitisele kvalifitseerujate keskmine töötasu moodustab 81%, 270-päevasele hüvitisele kvalifitseerujate keskmine töötasu 87% ning 360-päevasele hüvitisele kvalifitseerujate keskmine töötasu 110% Eesti keskmisest palgast.

Eeltoodust lähtuvalt kulub töötuskindlustushüvitise makseteks 2013. aastal ca **28 mln €**.

Töötuskindlustushüvitis koondamise korral – vastavalt töötukassa prognoosile on koondamise korral makstava töötuskindlustushüvitise maksmisega seotud kulud 2013. aasta järgmised (2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestus lk 19, tsitaat):

- 2013. aastal määrab töötukassa koondamishüvitise kokku 4 645 inimesele.
- 5–10 aastase tööstaažiga koondamishüvitise saajate keskmine palk moodustab 93%, 10–20 aastase staažiga hüvitisesaajate keskmine palk 95% ja üle 20 aastase staažiga hüvitisesaajate keskmine palk 82% Eesti keskmisest brutopalgast.
- Koondamishüvitis moodustab 5–10 aastase tööstaažiga koondamishüvitise saajatel ühe, 10–20 aastase staažiga hüvitisesaajatel kaks ja üle 20 aastase staažiga hüvitisesaajatel kolm keskmist kuupalka.

Eeltoodust lähtuvalt kulub töötuskindlustushüvitise makseteks 2013. aastal ca **6,1 mln €**.

Tööandja maksejõuetushüvitis – kui soovime hinnata turvavõrgu maksumust, siis tuleks arvesse võtta ka tööandja maksejõuetushüvitisega seotud kulud, sest maksejõuetushüvitisest kompenseeritakse samuti majanduslikel põhjustel (nt pankrot) lõppenud töösuhete raames välja maksmata tasusid (2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestus lk 24, tsitaat).

- 2013. aastal määrab töötukassa maksejõuetusehüvitise kokku 2 693 inimesele.
- Hüvitisesaajate keskmine eelnev töötasu moodustab 87,4% Eesti keskmisest palgast ning hüvitis moodustab 2,65 hüvitisesaaja keskmist kuupalka.

Eeltoodust lähtuvalt kulub tööandja maksejõuetushüvitisele 2013. aastal ca **5,4 mln €**.

Hüvitistelt makstav sotsiaalmaks - kuluna tuleb arvestada ka hüvitistelt makstavat sotsiaalmaksu, mis töötuskindlustushüvitiselt on 13%, kuid ülejäänud hüvitiste puhul 33% palgafondilt. Vastavad kulud on toodud alljärgnevas tabelis.

TABEL 21 SOTSIAALMAKSU KULU

Sotsiaalmaks	Määr	Kulu	SM kulu
TKH-lt	13%	27 969 255.92	3 636 003
Koondamishüvitiselt	33%	6 096 006	2 011 682
MJH-lt	33%	5 409 900	1 785 267
KOKKU			7 432 952

Allikas: 2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestus, autori arvutused

Töötutoetus – ühest küljest tuleks käesoleva süsteemi kuludeks lugeda ka töötutoetuse maksimisega seotud kulud – samas tuleb tunnista, et töötutoetuse summad on nii väikesed, et eelpool kirjeldatud raamistikus nad perioodi, mille jooksul on inimesel võimalik 70% kulutasemega oma viimasest teisest sissetulekust tööd otsida, ei mõjuta. Seetõttu ei ole konservatiivsuse huvides õige neid kulusid ka siin kajastada.

Töötukassa tegevuskulud – töötukassa tegevuskulude täpne arvestamine on küllaltki keeruline, kuna aktiivsete tööturumeetmete pakkumisega seotud tegevuskulude täpne eristamine eelpool loetletud hüvitistega seotud kuludest ei ole teostatav – sellisel kujul eraldi arvestust ei peeta. Käesolevas töös lähtuti sellest, et eelpool loetletud hüvitiste pakkumisega seotud administratiivkulud on võrdsed töötukassa administratiivkuludega enne Tööturuametiga liitmist, korrigeerituna keskmise palga kasvuga (perioodil 2008-2013).

TABEL 22. TÖÖTUKASSAST MAKSTAVATE HÜVITISTEGA SEOTUD KULUD KOKKU

KULUD	Aastal 2013, €
Töötuskindlustushüvitis	27,969,256
Koondamishüvitis	6,096,006
Maksejõuetushüvitis	5,409,900
Sotsiaalmaks	7,432,952
Töötukassa tegevuskulud	1,141,127
KOKKU	48,049,240

Allikas: 2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestus, autori arvutused

Töötukassaga seotud kulude finantseerimiseks vajalikud tulud - tulude poolel arvestatakse töötaja ja tööandja maksetest saadava tuluga ja keskmise varade investeerimisest saadava tuluga. Üheprotsendiline töötuskindlustusmakse (olenemata sellest, kas seda rakendatakse töötajale või tööandjale) toob sisse ca 52,8 mln €¹⁸

Lähtuvalt töötukassa 2013. aasta prognoosist ootavad nad investeeritud varadelt ka 4,7 mln € investeerimistulu. Seega on kokku vaja katta kulusid mahus 43,3 mln €.

Kui eeldada, et 2013. aasta on oma kulutaseme poolest majandusükli keskmine aasta, siis on 43,3 mln € iga-aastaseks kogumiseks vaja kehtestada töötajatele ja tööandjatele kokku 0,82% maksemäär ehk 0,82% töötaja brutopalgast. See võib täna kehtiva määraga võrreldes tunduda väike, kuid oluline

¹⁸ Vastavalt 2013. aasta töötuskindlustusmakse määrade arvestuses toodud arvutustele (lk 26) toob kokku 3% tööandja ja töötaja töötuskindlustusmakse tulu ca 158,5 mln €. Sellest kolmandik on 52,8 mln €.

on silmas pidada, et see ei sisalda aktiivsete tööturumeetmetega seotud kulusid ning hetkel reserve taastamiseks vajalikku kõrgemat tuluvajadust.

Koondamishüvitistega seotud kulud – koondamishüvitiste seotud kulude hindamiseks on vaja teada aastas koondatud inimeste arvu. Selle kohta täpset statistikat ei ole. Käesolevas töös on lähtutud eeldusest, et koondatud inimeste arv on võrdne töötukassa registreeritud töötuskindlustushüvitise saajate arvuga, mis tähendab, et aastal oli selleks näitajaks 12 500 inimest¹⁹.

Ühest küljest see alahindab koondatute arvu, sest kindlasti ei tule kõik koondatud enast arvele võtma (kõik ei pruugi ka kvalifitseeruda töötuskindlustushüvitisele), teisalt võib see koondatute arvu ka ülehinnata, sest töötukassas võivad töötuskindlustushüvitist saada ka inimesed, kelle töösuhe ei ole lõppenud koondamisega (nt tähtajalise lepingu lõppemine, võlaõigusliku lepingu lõppemine), kuid kelle on sellegipoolest õigus töötuskindlustushüvitisele.

Kui lähtuda sellisest eeldusest ja võtta teadmiseks, et tööandja koondamiskulu on 1 kuu keskmine töötasu ning ühtlasi eeldada, et koondatute keskmine palk on sarnane töötuskindlustushüvitise saaja keskmise palgaga (92% keskmisest), siis kuluks aastas koondamiskuludeks 11 532 kuu keskmist palka.

Kogu palgafond, eeldusel, et töötajaid on 557 700 palgatöötajat ja need töötajad töötavad aastas 12 kuud, on ca 6,7 mln kuu keskmine palk, mis kokkuvõttes tähendab, et koondamiskulud moodustava ca 0,17% brutopalgast.

Etteteatamistähtajaga seotud kulud – töösuhte lõpetamisest koondamise korral tuleb ka ette teatada, sõltuvalt staažist kaks nädalat kuni 3 kuud. Kui koondatute hulga puhul kasutada sama eeldust, mis koondamishüvitise kulude juures ning eeldada, et koondatute jaotus staaži järgi on sama, mis töötukassast töötuskindlustushüvitist koondamise korral saanud inimeste puhul (töötuskindlustushüvitist saavate inimeste arvu ja töötukassast töötuskindlustushüvitist koondamise korra saavate inimeste arvu vahe oleks hinnang nende inimeste osakaalule, kelle tööstaaž enne koondamist sama ettevõtja juures on alla 5 aasta), siis järgnevalt tuleb otsustada, millises osas tuleks lugeda etteteatamistähtaeg kuluks ja millises mitte.

Kogu etteteatamistähtaega kuluks lugeda ei ole valdavalt õigustatud, kuna mingis ulatuses on tööandjal alati võimalik oma tegevusi ette näha, vastasel juhul ei ole ettevõtte toimimine võimalik. Samas on see ettevaade tõenäoliselt piiratud – üldjuhul me teame, kui paljudele inimestele on homme tööd anda, kuid oluliselt keerulisem on öelda, paljudele on tööd anda 4 kuu pärast. Seega – pikemad etteteatamistähtajad on suurema tõenäosusega ettevõtjale kulukad kui lühikesed.

Kindlat kriteeriumi, mille järgi tõmmata joon kuluka ja mittekuluka etteteatamistähtaja vahele on keeruline leida. Käesolevas töös eeldatakse, et „kuluks“ on etteteatamistähtaeg, mis on pikem kui 1 kuu.

Sellisel kujul leitult kujuneb etteteatamistähtajaga seotud kuluks 0,1% brutopalgast.

¹⁹ Mingi indikatsiooni koondatute kohta saab EMTA andmetest (mis ankeedi väljatöötamise ajal ei olnud veel kättesaadavad), mille kohaselt oli kõigis registrites registreeritud organisatsioonides 2011. aastal 12 073 koondamist. Seega on koondamiste arv ligilähedaselt õigesti hinnatud.

TABEL 23. ETTETEATAMISTÄHTAJAGA SEOTUD KULUD KOKKU

	Inimeste arv	Koondatu palga suhe keskmisesse palka	Mitme kuupalga ulatuses loeme etteteatamis-tähtaja kuluks?	Ette-teatamise kulu / summaarne brutopalk (kuu töötasudes)	Etteteatamise kulu osakaaluna brutopalgast
Eeldus alla 5 aastase staaži pealt hüvitise saajate kohta (1)	7 463	92%	0	-	
5-10 aastase staaži pealt hüvitise saajaid (2)	2 183	92%	1	2 005	
Üle 10 aastase staaži pealt hüvitise saajaid (3)	2 462	92%	2	4 523	
Kokku palgatöölisi (4)	557 700	100%		6 692 400	
Etteteatamise kulu (1+2+3)/4					0,1%

Allikas: autori arvutused

Turvavõrgu maksumus suhtena brutopalka – kui liita töötuskindlustussüsteemi kaudu tehtavad kulutused ning koondamishüvitise ja etteteatamistähtaegadega seotud kulud kokku, siis saame, et kõigi palgatöötajate peale jagatuna moodustavad nad 1,09% brutopalgast. Kui võtta arvesse, et suurem osa nendest kuludest (80%) langeb töötajale, siis saame, et turvavõrgu kogumaksumus palgatöötajale on 0,87% tema igakuisest brutopalgast.

TABEL 24 TURVAVÕRGU MAKSUMUS

	Osakaal brutopalgast (ilma maksuintsidentsita)	Töötajale langev osa (80%)
Töötuskindlustussüsteem (sh TKH, TKHKK, MJH)	0,82%	0,66%
Tööandja makstav koondamishüvitis	0,17%	0,14%
Tööandja poolne etteteatamine	0,1%	0,08%
KOKKU	1,09%	0,87%

Allikas: autorite arvutused

Hinnang sellele, kas rahaliselt toetatud töö otsimise aeg oli piisav

Eelpool kirjeldatud info oli oluline eeskätt selleks, et inimesed, öeldes, kui pikka rahaliselt toetatud töö otsimise aega nad põhjendatuks peavad, võtaksid arvesse ka seda, et iga teenusega on seotud kulud.

Sellest lähtuvalt palutigi inimestel anda hinnang piisavale majanduslikule töö otsimisele ajale, kasutades järgmist küsimustiku struktuuri:

- Selgitati turvavõrgu olemust ja toodi välja, kui kaua konkreetsel inimesel tema seni kehtiva või töötu puhul viimase töösuhte parameetrite järgi oleks aega 70% kulutaseme juures oma viimasest palgast tööd otsida.

- Seejärel küsiti inimestelt, kas nende hinnangul on see aeg piisav
- Seejärel selgitati, millised on süsteemi reaalsed kulud
- Lõpuks küsiti, kas rahaliselt toetatud töö otsimise aeg peaks olema pikem või lühem, võttes arvesse sellega kaasnevaid kulusid.

3.5. Metoodika kriitika

Eelpool kirjeldatud meetodil saadud tulemuste tõlgendamisel tuleb silmas pidada, et:

- See toob ära inimeste rahulolu näitajad eeldusel, et nad teavad, mida tänane süsteem pakub. Kõiki vastanuid esmalt informeeriti süsteemi poolt pakutavatest võimalustest ning alles seejärel küsiti, kas nad peavad seda süsteemi piisavaks või mitte. Vähemteadliku ühiskonnaosa rahulolu võib olla väiksem ja nende teadmatuse tõttu toetab ka süsteem neid vähem;
- Maksevalmiduse meetodi puhul on kriitiline, et inimesed saaksid aru, mille kohta nad oma maksevalmidust väljendavad. Käesolevas töös pöörati süsteemi kirjeldamisele palju tähelepanu, kuid sellegipoolest on töötuskindlustussüsteem ja koondamisregulatsioon nüansirohked ja inimesed ei pruukinud hinnata mida hetkel kehtivat süsteemi vaid oma nägemust sellest;
- Hinnangutele võis olla mõju ka töös kasutatud lihtsustustel (süsteemi parameetrite taandamine 70% sissetulekuga töö otsimise perioodi pikkusele), näiteks jätab see arvestusest üldjuhul välja väiksemasummalised toetused (töötutoetus);

Lõpetuseks olgu mainitud, et tegemist ei ole mitte uue seaduse mõju hindamisega vaid hinnanguga kehtivale süsteemile. Kuidas seda mõjutab uue seaduse jõustumine selle metoodikaga öelda ei saa, selleks oleks vaja enne uue seaduse jõustumist sarnase metoodikaga kaardistada inimeste hinnanguid. Kui spekuloida mõju suuna üle, siis antud raamistikus peaks uus seadus olema majanduslikku turvalisust siiski vähendanud, sest koondamishüvitise summad ja etteteatamistähtaegade pikkused lühenesid, seega lühenes ka rahaliselt toetatud töö otsimise aeg.

4. Fookusgrupiintervjuud

4.1. Sissejuhatus

Et minna võrreldes küsitlustulemustega rohkem sügavuti töölepingu lõppemise temaatikasse ning analüüsida selle juures esinevaid probleeme detailsemalt, korraldati uuringu raames fookusgrupiintervjuud. Selle eesmärk oli tuua välja ka töösuhte erinevate osapoolte vaated ja kogemused olulisemate probleemidega, mis töösuhte lõppemisel esinevad.

Fookusgrupiintervjuusid võib kasutada eraldiseisva meetodina või kombineerituna teiste uurimismeetoditega (Morgan, 1996). Uuringus käsitleti fookusgrupiintervjuusid andmekogumise mõttes eraldiseisva meetodina, st teemade käsitus ning intervjuu kava ehitati üles eraldi küsitlusuuringu ja modelleerimise tulemustest ning tulemused sünteesitakse alles analüüsiraporti koostamisel. Fookusgrupiintervjuud võimaldavad kirjeldada töösuhte lõpetamisega seotud probleeme sügavuti, kuid ei võimalda hinnata probleemide levikut või töölepingu seaduse mõju probleemidele või probleemide levikule.

Allpool on antud detailsem ülevaade fookusgrupiintervjuude läbiviimise protsessist.

4.2. Intervjueeritavate valik ja valimi suurus

Intervjueeritavate valikul lähtuti eesmärgist analüüsida detailselt ja inforikkalt töösuhte lõpetamise temaatikat sealjuures arvestades erinevate töösuhte osapoolte ja töölepingu lõpetamisega kokku puutuvate organisatsioonide kogemusi ja seisukohti.

Fookusgruppide komplekteerimisel arvestati sellega, et osalejatel oleks piisav seos arutletava teemaga (et neil oleks midagi selle kohta arvata) (Morgan, 1996) ning et ühes fookusrühmas oleks esindatud piisavalt homogeense taustaga inimesed, et mitte kalduda intervjuu käigus lahkkelide lahendamisele (Morgan 1997) ning keskenduda töösuhte temaatika käsitlemisele. Sellest eesmärgist lähtuvalt korraldati uuringu raames kolm fookusgrupi intervjuud:

- FG 1: riigi institutsioonide esindajad, kes puutuvad kokku töösuhte lõpetamise problemaatikaga (töötukassa ja tööinspeksioon);
- FG 2: töötajate esindajad ametiühingute liitude ja keskliitude tasandil;
- FG 3: tööandjate esindajad (suurettevõtete personalijuhid, keskliitude tasand).

Uuringu meeskond hindas kolme erineva fookusgrupiintervjuu läbiviimist sobivaimaks uuringu eesmärgi silmas pidades, kuivõrd uuritav teema on põhjalik ning erinevatel osapooltel võivad olla üsna erinevad nägemused käsitletavatest teemadest. Kolme intervjuu läbiviimine võimaldas käsitleda iga sihtrühma arvamusi ja seisukohti detailsemalt ning neid põhjalikumalt avada kui see oleks olnud võimalik ühe fookusrühma raames. Seega keskendus üks fookusrühm töösuhte lõpetamise problemaatikale riigi institutsioonide pilgu läbi (töösuhete järelvalvest ilmnenud probleemid, töötukassasse pöördunute probleemid töösuhte lõpetamisega) ning teised kaks töösuhte osapoolte kogemustele töösuhte lõpetamisega. Nende sihtrühmade esindajatel on vahetu kokkupuude töösuhte lõpetamise temaatikaga ning seetõttu oskavad nad ka analüüsida uue seaduse eripärasid ja praktikas ilmnenud probleemkohti.

Fookusrühma intervjuude läbiviimiseks saadeti töötukassa ja tööinspektsiooni intervjuu puhul kutsed konkreetsetele isikutele, mis tugines eelneval valikul nende inimeste kogemuse ja tööülesannete põhjal.

Kutsutute valikul konsulteeriti ka tööinspektsiooni, töötukassa ja sotsiaalministeeriumi esindajatega. Ametiühingute ning tööandjate esindajate fookusrühmade puhul saadeti kutsed erinevatele ametiühingute ja tööandjate liitudele ning keskliitudele, pidades silmas soovi katta erinevates valdkondades ja majandussektorites tegutsevaid organisatsioone ning kaasata intervjuudesse vastavad keskliidud. Kutses paluti osalema need isikud, kes oma igapäevatoos puutuvad kokku töösuhte lõpetamise probleemidega, et hoida arutelu seaduse rakendamise kesksena. Selle tulemusel osalesid ametiühingute fookusgrupiintervjuul peamiselt erinevate ametiühingute juristid ning tööandjate intervjuudel suurettevõtete personalijuhid, kes on oma igapäevapraktikas töösuhte lõpetamise probleemidega uue seaduse raames kokku puutunud.

Kokku osales töötukassa ja tööinspektsiooni fookusrühma intervjuul 6 inimest, ametiühingute fookusrühma intervjuul 6 inimest ning tööandjate esindajate fookusrühma intervjuul 7 inimest. Eelnevalt oli seatud eesmärk kaasata ühes fookusrühma intervjuus 6-8 inimest, mida peetakse optimaalseks osalejate arvuks, et vestlus saaks toimida sujuvalt ning kõik osapooled saaksid intervjuu käigus sõna võtta.

Fookusrühma intervjuud viidi läbi vahemikus 20. september 2012 – 26. september 2012.

4.3. Intervjuu kava

Kuivõrd uuringus osalejatelt sooviti saada tagasisidet konkreetse teema raames (töösuhte lõpetamine) ning intervjuul sooviti osalejaid juhtida avaldama mõtteid teatud alateemade kohta (nagu töösuhte lõpetamine töötaja poolt, koondamine, kollektiivne koondamine jms), peeti sobivaimaks andmete kogumise meetodiks pool-struktureeritud intervjuud. See võimaldab eelnevalt sõnastada teemavaldkonnad, mida soovitakse intervjuul käsitleda. Konkreetne teemade arendus ning täpsemad käsitletavat küsimused kujunevad siiski välja intervjuu käigus olenevalt sellest, kuidas intervjuu kulgeb ning milliseid alateemasid ja küsimusi intervjuueeritavad ise püstitavad. Selleks on intervjuu kavades püstitatud teemad, mida intervjuul käsitleda. Lisaks on sõnastatud täpsustavaid küsimusi, mida vajadusel intervjuu käigus esitada, kui vestlus takerdub või valgub teemast kõrvale. See võimaldab hoida vestlust valitud teemade raames ning vajadusel julgustada ning ergutada vestlust huvi pakkuvate alateemade lõikes. Ühest küljest tähendab selline pool-struktureeritud intervjuu kava, et kõikides fookusrühma intervjuudes ei pruugita käsitleda täpselt samu küsimusi ja teemade ringe (st intervjuud kulgevad erinevalt). Teiselt poolt võimaldab selline avatud intervjuu vorm püstitada just neid teemasid, mis antud sihtrühmale on olulised ning millega seoses on rohkem küsimusi esile kerkinud. Kuivõrd fookusrühma intervjuude eesmärk on avada võimalikult mitmekülgset töösuhte lõpetamise temaatikat ning sellega seotud probleeme ning mitte võrrelda omavahel erinevate sihtrühmade seisukohti teatud küsimustega seoses, on just pool-struktureeritud intervjuu kõige sobilikum meetod andmete kogumiseks.

Intervjuu teemad ja abiküsimused on kirja pandud intervjuu kavas. Et käsitleda intervjuu jooksul erinevaid töösuhte lõpetamise aspekte, on kavas fikseeritud intervjuu teemavaldkonnad järgmiselt:

1. Töölepingu ülesütlemine poolte kokkuleppel ja tööandja poolt

1.1. Töölepingu lõpetamine poolte kokkuleppel

1.2. Töölepingu korraline ülesütlemine töötaja poolt

1.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

1.4. Muud probleemid

2. Töölepingu ülesütlemine tööandja poolt

2.1. Töölepingu ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel

2.2. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel – koondamine

2.3. Töölepingu kollektiivne ülesütlemine

3. Kokkuvõte

Iga teemavaldkonna raames on sõnastatud põhiküsimused teema avamiseks ja vestluse alustamiseks antud teemadel. Samuti on sõnastatud abiküsimused, mida kasutada vajadusel teema arendamiseks, vestluse edasiviimiseks. Põhi- ja abiküsimuste sõnastamisel lähtuti töölepingu lõpetamisega seotud sätete sisust ning sotsiaalministeeriumi selgitustest huvi pakkuvate teemade kohta (projekti tööseminar, 5.09.2012).

Fookusrühmade läbiviimise jaoks on koostatud kaks eraldi intervjuu kava – üks töötukassa ja tööinspeksiooni ning ametiühingute fookusrühma intervjuu jaoks ning teine tööandjate intervjuu jaoks. Esimene intervjuu kava võtab arvesse eelkõige töötaja perspektiivi ning teine tööandja perspektiivi. Intervjuukavad on toodud Töölepingu seaduse uuringu metoodikaraportis.

4.4. Metoodika kriitika

Fookusgrupiintervjuu kui kvalitatiivne metoodika võimaldab minna rohkem sügavuti töölepingu lõpetamise temaatikasse ning analüüsida töösuhte lõpetamise probleeme detailsemalt. See võimaldab tuua välja töösuhte erinevate osapoolte vaated ja kogemused olulisemate probleemidega, mis töösuhete lõppemisel esinevad.

Siiski, fookusgrupiintervjuu ei võimalda hinnata, millised probleemid on rohkem või vähem levinud, ega hinnata, kas ja kuidas töölepingu seadus on mõjutanud töösuhte lõpetamise praktikaid.

5. Modelleerimine

5.1. Sissejuhatus

Käesolevas uuringus keskendutakse 2009. aasta töölepingu seaduse jõustumise paindlikkus komponentide mõju analüüsimisel eeskätt sellele, kas koondamise tõenäosused on enne ja pärast seaduse jõustumist erinevad. See peaks näitama, kas ettevõtetel on vajaduse korral töötajaid uue seaduse järgi lihtsam koondada. Seaduse jõustumise mõju hindamise peamiseks probleemiks on siiani loetud seda, et 2009. aastal tabas Eesti tööturгу ka majanduskriis ning seaduse jõustumise ja majanduskriisi mõju on keeruline eristada. Alljärgneva metoodikaga püütakse kriisi mõju seaduse jõustumise mõjust eristada.

Seadusemuudatuse mõju hindamiseks on vaja leida kontrollgrupp ehk töötajad, kellele kehtisid samad taustatingimused (sh majanduskriis), kuid kelle koondamise tingimused ei muutunud. Kugler (1999) kasutab Kolumbias 1990. aastal läbiviidud koondamishüvitiste vähendamise mõju hindamiseks hõivest väljumise tõenäosusele ametlikus ja mitteametlikus sektoris olevate inimeste võrdlust – ametlikus sektoris töötavate inimeste koondamisega seotud kulud reformiga vähenesid, kuid mitteametlikus sektoris töötavate omad jäid samaks. Seega – kui võtta arvesse ka kõiki muid tegureid (nende gruppide erinevusi sotsiaaldemograafilistes näitajates nagu sugu, vanus haridus jms ning ettevõtete majandusnäitajates), siis juhul kui hõivest väljumise tõenäosus ametlikus sektoris suurenes reformi rakendamise järel rohkem kui mitteametlikus, võiks sektoritevaheline erinevus näidata seda, et reformi tulemusena koondatakse rohkem. Erinevused sektorite vahel võimaldavad anda sellele mõjule ka kvantitatiivse hinnangu.

Eesti puhul seisneb sellise meetodi kasutamise peamine probleem selles, et meil ei ole andmesikku mis võimaldaks selgelt eristada ametlikku ja mitteametlikku sektorit ning omaks samas piisavat vaatluste arvu sellise hindamisülesande läbiviimiseks. Samas ei pruugi see olla ka vajalik, sest reformi mõjude identifitseerimiseks võib kasutada ka teisi grappe, seda eeldusel, et reform mõjutas eri grappe erinevalt.

Alljärgnevas tabelis on toodud etteteatamistähtjad ja koondamishüvitised enne ja pärast uue seaduse jõustumist.

TABEL 25 ETTETEATAMISTÄHTAJAD JA KOONDAMISHÜVITISED KOONDAMISE KORRAL

Tööstaaž	Vana TLS		Uus TLS		Muutus (%)	
	Etteteatamis-tähtaeg (kuud)	Koondamishüvitis (mitme kuu keskmine palk)	Etteteatamis-tähtaeg (kuud)	Koondamishüvitis (mitme kuu keskmine palk)	KOKKU	Koondamis-hüvitis
Alla 1 aasta	2	2	0.5	1	-63%	-50%
1-5 aastat	2	2	1	1	-50%	-50%
5-10 aastat	3	3	2	1	-50%	-67%
Üle 10 aasta	4	4	3	1	-50%	-75%

Allikas: Eesti Vabariigi töölepingu seadus (redaktsiooni jõustumise kuupäev: 01.05.2009), Töölepingu seadus (jõustumise kuupäev 01.07.2009).

Sageli vaadatakse etteteatamistähtaegasid ja koondamishüvitisi koos, kuna koondamisteate kätteandmise hetkest alates tuleb töandjal kanda etteteatamistähtajal makstav palgakulu ning sellele lisaks ka koondamishüvitise kulu. 2009. aasta keskpaigas jõustunud reform vähendas oluliselt töandja kulusid, kuid sellise arvestuse kohaselt vähenesid kulud pea kõigile staažigruppidele sarnaselt – poole võrra. Ainukeseks erisuseks on alla aastase staažiga töötajad, keda enne 2009. aasta teist poolt kehtinud seadus eraldi ei käsitlenud (ehk neid tuli kohelda sarnaselt töötajatega kelle staaž ettevõttes oli väiksem kui 5 aastat), kuid kelle uue seadus kohaselt tuleb koondamisest ette teatada 2 nädalalt. Nende andmete baasil on keeruline konstrueerida võrdlusgrupp, sest alla 1-aastase staažiga töötajate hulgas on muuseas ka katseajal olevad töötajad, kelle töölt vabastamisega kaasnevad kulud olid marginaalsed nii vana kui uue seaduse kehtimise ajal, samuti on nende hulgas suure tõenäosusega rohkem tähtajalise lepinguga töötajaid, kelle lepingu lõppemine otsesid kulusid töandjale kaasa ei too. Nende ristamiseks oleks vaja teada inimese töölepingu tüüpi, kui seda infot registripõhistes andmetes ei ole²⁰.

Samas on oluline silmas pidada, et etteteatamise kulud on töö oskuslikul planeerimisel (vähemalt osaliselt) välditavad ning ainsaks seaduslikult mittevõeldatavaks kuluks koondamise korral on koondamishüvitis. Koondamishüvitise suuruse osas olid muutused erineva staažiga gruppide jaoks aga erinevad – üle 10 aastase staažiga töötajate koondamise kulu vähenes töandja jaoks pea 74% , samal ajal kui alla 5 aastaga töötajate oma 50%.

Seega on ka Eesti tööturul töötajate grupid, kelle koondamise kulusid mõjutas töölepingu seaduse reform erinevalt, ning reformi mõjude identifitseerimiseks on võimalik kasutada sarnast lähenemist mida kasutas Kugler (1999)– mõju hindamiseks tööturu paindlikkusele (vaadates töandja vaatenurgast) hinnatakse, kuidas muutus hõivest väljumise tõenäosus erineva staažiga töötajate jaoks.

Järgnevalt on vaja arvestada selektsiooniga – erineva staažiga töötajate grupid võivad olla erineva sotsiaaldemograafilise kompositsiooniga (nt pikema staažiga töötajate grupis rohkem vanemaealisi) ning selle tulemusena võivad tulemused olla nihkes. Selleks tuleb hindamisel kontrollida sotsiaaldemograafilisi tunnuseid ning ettevõtte karakteristikuid. Viimased on olulised selleks, et võtta arvesse volatiilse majanduskeskkonna mõjusid reformi jõustamise perioodil. Eraldi tähelepanu tuleb pöörata ka staaži arvestamisele – erinevused staažis peegelduvad ka erinevustes ettevõttespetsiifilises inimkapitalis ning seetõttu võivad 1, 5 ja 10 aastase staažiga töötajad olla erinevad ning ka välistingimused võivad neid erinevalt mõjutada. Selle kontrollimiseks on mitmeid võimalusi. Neist üheks on kasutada töötaja palgataset indikaatorina inimese inimkapitali kohta. Teiseks võimaluseks on kaasata analüüsi ainult töötajad, kelle staaž on sarnane (nt 1-5 aastase staažiga inimeste ning 5-10 aastase staažiga inimeste gruppide võrdlemisel tuleks vaadata vaid neid, kelle staaž jääb veidi alla 5 ja veidi üle 5 aasta.

Kokkuvõttes võetakse valimist kaks osaliselt kattuvat gruppi:

- a) Töötajad, kelle tööstaaž on suurem kui 1 aasta ja väiksem kui 10 aastat;
- b) Töötajad, kelle tööstaaž on suurem kui 5 aastat.

²⁰ Sellegi poolest kaasatakse analüüsi ka alla 1-aastase staažiga töötajaid, kuid eelpool kirjeldatud piiranguid tuleb tulemuste interpreteerimisel silmas pidada.

Mõlemas eelpool toodud grupis on võimalik vaadelda kahe eraldi koondamisrežiimi all töötavaid töötajaid. Grupi a) puhul on need töötajad, kelle staaž on 1-5 ning 5-10 aastat ning grupi b) puhul 5-10 ja üle 10 aasta.

Mõlema grupi andmetel hinnatakse järgmine mudel:

$$P_{it} = \frac{\exp\{\beta X_{it} + \delta Y_{jt} + \gamma_1 TEN_i + \gamma_2 p2009_t + \gamma_3 TEN_i \times p2009_t\}}{1 + \exp\{\beta X_{it} + \delta Y_{jt} + \gamma_1 TEN_i + \gamma_2 p2009_t + \gamma_3 TEN_i \times p2009_t\}}$$

(1)

kus P_{it} on inimese i koondamise tõenäosus perioodilt t , X_{it} on sotsiaaldemograafiliste tunnuste vektor, Y_{jt} on ettevõtet kirjeldavate karakteristikute vektor, kus inimene töötab, ning TEN on fiktiivne muutuja, mille väärtus on võrdne 1-ga, kui inimese kõrgema staažiga töötajate hulka (nt grupi a) puhul 5-10 aastase staažiga töötajad). Muutuja $p2009_t$ on samuti fiktiivne muutuja ning on võrde 1 sellel perioodil, kui kehtis uus seadus ning 0 siis, kui kehtis vana. Nende muutujate ees olevad koefitsiendid γ_1 ja γ_2 peaksid kinni püüdma konkreetset staažigrupist (grupi a) puhul pikema staažiga gruppi kuuluvad töötajad võrreldes nende nooremate kolleegidega) ja perioodist (pärast uue seaduse jõustumist eksisteerinud majanduskeskkond võrreldes enne seda kehtinud keskkonnaga) tulenevad eripärad. Konkreetset töölepingu seaduse mõju hindamiseks pakub meile huvi koefitsient γ_3 , mis peaks väljendama seda, milline oli töölepingu seaduse reformi mõju tööhõivest välja liikumise tõenäosusele. Kui see koefitsient on positiivne ja statistiliselt oluline, siis võime öelda, et koondamishüvitise vähenemisel (mida pikem staaž, seda rohkem vähenes koondamishüvitis (vt Tabel 25) oli mõju ka ettevõtete koondamiskäitumisele ning töösuhteid hakati rohkem lõpetama.

Hinnatakse LOGIT mudel ning mõju suuruse indikaatoriks on koefitsiendi γ_3 marginaalne efekt. Seega saame teada, kas koondamishüvitise vähendamine 3 kuupalgalt 1 kuu palgale võrreldes selle vähendamisega 2 kuu palgalt 1 kuu palgale toob kaasa suurema koondamise tõenäosuse.

5.2. Andmed

5.2.1. Päringu kirjeldus

Eelpool kirjeldatud mudeli hindamiseks on vaja ettevõtete ja töötajate ühendatud andmestikku. Kõige paremini sobib selleks Eesti Maksu- ja Tolliameti (EMTA) andmestik. Selleks tehti EMTA-le päring, kus paluti edastada järgmised andmed.

Sotsiaaldemograafiliste tunnuste osas küsiti:

- Sugu (isikukoodi esimene number);
- Vanus (isikukoodi teine ja kolmas number);
- Ametiühingu liikmelisus (ametiühingu liikmemaksu deklareerimise fakt vaatlusalusel aastal inimese tuludeklaratsioonis);
- Töötajale konkreetse tööandja poolt tehtud TSD vormil deklareeritud töötasu (TSD vormilt);
- Koondamistasu suurus (kui oli koondamine) (märgitakse TSD vormil).

Küsiti kuiseid andmeid inimese iga töösuhte kohta perioodil 1. jaanuar 2005 - 1. juuli 2012

Lisaks eeltoodule küsiti sotsiaaldemograafilistest tunnustest andmeid pikema ajalooga hõive ajaloo kohta tuletamaks inimese tööstaaž ning sellest tulenevalt õigus koondamishüvitisele (Töötajale konkreetse tööandja poolt TSD vormil deklareeritud töötasu fakt (mitte suurus) (TSD vormilt)). Neid

andmeid küsiti kuiste andmetena inimese iga töösuhte kohta perioodil 1. jaanuar 1996 – 1. jaanuar 2005.

Tööstaaži konstrueerimise lihtsustamiseks küsiti eraldi infot ka nende perioodide kohta mil riik on maksnud inimese eest sotsiaalmaksu seoses lapsehoolduspuhkusel ja ajateenistuses olemisega. Neid andmeid oli võimalik saada ajavahemiku 1. jaanuar 2002 – 1. juuli 2012 kohta.

Ettevõtte tunnuste osas küsiti järgmisi andmeid:

- Majandustegevusala (aasta alguse seisuga);
- Töötajate arv (aasta alguse seisuga);
- Käibemaksuga maksustatud käive.

Need andmed edastati kuiste andmetena perioodi 1. jaanuar 2005 - 1. juuli 2012 kohta.

Lisaks tehti eraldi päring ka ettevõtete ühinemiste ja jagunemiste kohta (see on oluline töötajate staažiinfo õigesti arvestamisel), kuid töödeldaval kujul oli võimalik andmeid saada vaid ühinemiste kohta. See info küsiti ajavahemiku 1. jaanuar 1999 – 1. juuli 2012 kohta

5.2.2. Andmete teisendamine

Üldised korrektuurid

Nii tööandjate kui töötajate andmed on kahes erinevas valuutas – kuni 2011. aasta alguseni kroonides ning sealt edasi eurodes. Selleks, et andmed oleksid võrreldavad teisendati kroonides esitatud väärtused ümber eurodesse, kasutades vahetuskurssi 15,6466 kr/€.

Tööandjate andmed

Analüüsi sisendina kasutatakse informatsiooni ettevõtte käibe (eristades seejuures eksporti), töötajate arvu, ametiühingu liikmete osakaalu ja majandustegevusala kohta.

Alustati käibe ja ekspordi andmetest. Kuna kuised käibe ja ekspordi näitajad on küllaltki volatiilsed, siis kasutatakse analüüsis viimase kolme kuu keskmiseid näitajaid (keskmises sisaldub ka vaatlusalune kuu, mille kohta näitaja arvutatakse). Saadud näitajate pealt leiti ka kasvumäärad võrreldes eelneva perioodi ja eelmise aasta sama perioodiga. Oluline on siinjuures mainida, et käibe ja ekspordi andmed on olemas vaid nende ettevõtete kohta, mis on käibemaksukohuslased.

Ettevõtte töötajate arv leitakse nii, et kõigepealt loetakse igakuiselt kokku töötajad, kes on saanud väljamakseid vastavalt ettevõttelt, olenemata väljamakse suuruselt (välja jäävad vaid need, kelle väljamakse suurus oli 0). Järgmiseks leiti aastakeskmise töötajate arv, mille tulemused ümardati täisarvudeni. Aastakeskmise töötajate arvu järgi defineeriti järgmised suurusgrupid:

- 0-2 töötajat;
- 3-9 töötajat;
- 10-49 töötajat;
- 50-249 töötajat;
- Üle 250 töötaja.

Ametiühingusse kuulumise andmed on olemas ainult aastate 2004-2009 kohta. Selleks, et leida ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal ettevõttes ka aastatel 2010-2012, tuleb teha eelduseid – eeldame, et liikmeskond aastatel 2009-2012 ei muutu (liikmeid ei tule juurde, ega ei lahku). Seega tuletatakse ametiühingusse kuulumine perioodil 2010-2012 2009. aasta väärtustest ning kui töötaja ei töötanud 2009. aastal²¹, siis 2008. aasta väärtustest. Kui inimene ei töötanud ei 2008. ega 2009. aastal, kuid töötas ja kuulus ametiühingusse 2007. aastal, siis eeldati, et ta kuulub ametiühingusse ka perioodil 2010- 2012. Seejärel loendati igas kuus ametiühingusse kuuluvate inimeste arv vastavas ettevõttes. Saadud tulemust jagati töötajate arvuga vastavas kuus, saades kuise ametiühingu liikmelisuse.

Kuna EMTAK-i koodid tulevad kahest erinevast allikast – nende ettevõtete puhul, mis on käibemaksukohuslased, on andmed juba EMTA poolt esitatud andmestikus seotud käibega. Samas on ettevõtteid, mis ei ole käibemaksukohuslased. Seetõttu esitas EMTA eraldi failis informatsiooni kõigi ettevõtete majandustegevusala kohta. Käibeandmestikus esitatud EMTAK-i kood ei kattunud ligi 1000 ettevõttel EMTA poolt esitatud täiendavate andmetega. Sellistel juhtudel kasutati EMTAK-i kood, mis oli esitatud ettevõtte käibe deklaratsioonis. EMTAK-i koodi kasutamisega on samas küllaltki oluline probleem – tegemist on viimase (2012. aasta seisuga) EMTA-le teada oleva infoga. Seega – kui ettevõtte EMTAK on vahepeal muutunud, siis seda ei ole võimalik andmestikus jälgida.

Sarnasel moel läheneti ka andmetele, mis määratlevad registri, kus ettevõtte on registreeritud (nt äriregister, valitus- ja riigiastutuste register, sihtasutuste register).

Töötajate andmed

Ametiühingu liikmelisusse määratlemisel lähtuti samadest eeldustest ja arvutusloogikast kui ettevõtetes ametiühingu liikmete osakaalu hindamisel.

Järgmiseks leitakse töötajate konkreetse lepingulise suhte pikkus (staaž), mis on aluseks hindamiseks, millisele koondamishüvitisele ja etteteatamistähtajale oleks töötajal koondamise korral õigus. Kuna info lepingu tingimuste kohta puudub, siis kasutatakse siinkohal lähendina samalt tööandjalt samale töötajale pideva makseperioodi pikkust kuudes, lubades makseperioodi siiski ka mõningaid auke:

- ajateenistus (mis tuletatakse EMTA poolt esitatud andmetest kaitseväge poolt ajateenija eest makstud sotsiaalmaksu kohta);
- lapsehoolduspuhkus (mis tuletatakse EMTA poolt esitatud andmetest sotsiaalkindlustusameti poolt lapsehoolduspuhkusele olija eest makstud sotsiaalmaksu kohta);
- muud lühemajalised perioodid, mille jooksul ei ole konkreetse tööandja juurest töötajale töötasu makstud, kuid mille lõppedes maksed taastuvad. Selliste perioodide puhul ei ole otsest andmeallikat, mis viitaks maksete ajutise katkemise põhjusele, kuid nende põhjuste hulka võivad kuuluda pikemad puhkused või haigused, mis tööstaaži katkemist endaga kaasa ei too. Käesolevas analüüsis eeldatakse, et maksimaalne sellisel moel lubatud katkestuse pikkus ei tohi olla üle 6 kuu.

Kuna 1999. aastale eelnevaid andmeid ei ole, algab staaž kõigil töötajatel 1999. aasta jaanuarist (kui töötaja on 1999. aasta jaanuaris saanud väljamakseid). Võttes arvesse asjaolu, et suuremate õigesti

²¹ Inimene tekib andmebaasi vaid siis, kui ta on töötanud ja tema eest on deklareeritud makse tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonil.

arvesse võtmiseks on vaja andmeid ka lapsehoolduspuhkuse ja ajateenistuse kohta, siis otsustati hakata staaži arvestama alates 2002. aasta algusest.

Järgmiste kuude staaž kasvab iga kuu ühe võrra kui töötaja on käeoleval, aga ka sellel järgneval 6 kuul saanud väljamakseid samalt tööandjalt (väljamaksed ei pea olema nende 6 kuu jooksul järjepidevad, võib esineda auke), olnud lapsehoolduspuhkusel või ajateenistuses. Kui need tingimused ei ole täidetud, loetakse töösuhte sellel kuul lõppenuks ning kui inimene sai koondamishüvitist, siis loetakse lõppemise põhjuseks koondamine.

Sama loogika järgi moodustatakse ka tunnused töösuhte lõppemine ja töösuhte lõppemine koondamise tõttu. Koondamise fakti hindamisel on mõningaid probleeme, kuna on olemas töötajaid, kes on saanud mitmel kuul järjest koondamishüvitisi, aga ka neid, kelle on viimase töötasu väljamakse ka koondamishüvitise saamise hetke vahel pikem vahe. Analüüsis võetakse arvesse need vaatlused, kus koondamishüvitist on saadud ühe töösuhte puhul ühe korra ja kus viimase töötasu makse ja koondamishüvitise saamise kuu ei erine.

5.2.3. Andmestiku kirjeldus

Alljärgnevat tabelites on toodud töösuhete jaotus erinevate sotsiaaldemograafiliste ja ettevõtte karakteristikute järgi. Enamus andmeid pärineb Äriregistrist ning Valitus- ja riigiasutuste registrist. Andmestikus oli üksikud registri allika tunnused, mida ei olnud võimalik otseselt tuvastada (tähistatud Muuga). Nende osakaal oli väga väike. Edasine analüüs keskendub Äriregistri andmetele, kuna eeldatavalt tegutseb valdav osa selles sektorist tegutsevaid ettevõtteid turutingimustes ning kiire reageerimine muutuvatele turuoludele on neile eluliselt oluline. See ei pruugi kehtida aga mittetulundusliku sektori kohta, mille rahastamise printsiibid on mõnevõrra teised. Valitsus- ja riigiasutuste registri kaasamine ei ole otstarbekas seetõttu, et selles sektoris on lisaks töölepingule ka teenistujad, kelle koondamisregulatsioon on teine.

Anomaalseid kõikumisi aastate lõikes esmapilgul silma ei paista, numbrite võrdlemine statistikaameti poolt esitatavate töötajate arvudega võib anda mõnevõrra eksitavaid tulemusi, sest siin kajastuvates näitajates võib ühte inimest esineda mitu korda – vaadatakse töösuhteid, mitte inimesi.

TABEL 26 TÖÖSUHETE JAOTUS PÄRITOLUREGISTRI JÄRGI

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Äriregister	70,8%	71,7%	72,6%	72,9%	70,5%	69,8%	70,9%	71,1%
Ettevõttere register	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Maksuamet (välisfirmade filiaalid)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Rahvastikuregister (FIE-d)	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
Sihtasutuste register	2,7%	2,7%	2,7%	2,9%	3,2%	3,4%	3,4%	3,4%
Valitsus- ja riigiasutuste register	21,7%	21,1%	20,3%	19,9%	21,6%	22,0%	21,1%	21,1%
Mittetulundusühingute register	3,4%	3,3%	3,3%	3,3%	3,6%	3,8%	3,7%	3,6%
Muu	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Allikas: EMTA, autori arvutused

TABEL 27 TÖÖSUHETE JAOTUS TÖÖTAJATE ARVU JÄRGI

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
0-2 töötajat	4,8%	5,1%	5,5%	6,0%	7,1%	7,6%	7,7%	7,6%
3-9 töötajat	15,2%	15,7%	16,1%	16,0%	16,6%	16,5%	16,5%	16,3%
10-49 töötajat	29,5%	29,3%	29,3%	28,2%	27,8%	27,1%	26,5%	27,0%
49-249 töötajat	27,4%	27,1%	27,2%	26,6%	26,0%	26,0%	26,0%	25,9%
üle 249 töötaja	23,1%	22,9%	21,9%	23,1%	22,4%	22,8%	23,3%	23,3%

Allikas: EMTA, autori arvutused

TABEL 28 TÖÖSUHETE JAOTUS MAJANDUSTEGEVUSALA JÄRGI

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad	2,8%	2,5%	2,3%	2,2%	2,4%	2,5%	2,4%	2,3%
Metsamajandus ja metsavarumine	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,9%
Kalapüük ja vesiviljelus	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Toornafta ja maagaasi tootmine	1,8%	1,6%	1,3%	1,9%	2,0%	2,1%	2,0%	2,0%
Muu kaevandamine	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
Kaevandamist abistavad tegevusalad	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Toiduainete tootmine	3,4%	3,2%	3,0%	2,9%	3,1%	3,3%	3,2%	3,1%
Joogitootmine	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Tubakatoodete tootmine	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tekstiilitootmine	2,0%	1,8%	1,6%	1,3%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%
Rõivatootmine	2,3%	2,1%	1,9%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
Nahatöötlemine ja nahktoodete tootmine	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Puidutöötlemine ning puit- ja korktoodete tootmine, v.a mööbel; õlest ja punumismaterjalist toodete tootmine	3,8%	3,7%	3,5%	3,2%	3,0%	3,2%	3,4%	3,4%
Paberi ja pabertoodete tootmine	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Trükindus ja salvestiste paljundus	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
Koksi ja puhastatud naftatoodete tootmine	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Kemikaalide ja keemiatoodete tootmine	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%
Põhifarmaatsiatoodete ja ravimpreparaatide tootmine	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Kummi- ja plasttoodete tootmine	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%
Muude mittemetallsetest mineraalidest toodete tootmine	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%
Metallitootmine	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Metalltoodete tootmine, v.a masinad ja seadmed	2,7%	2,8%	2,9%	3,0%	2,8%	2,7%	3,0%	3,1%
Arvutite, elektroonika- ja optikaseadmete tootmine	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%
Elektriseadmete tootmine	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%
Mujal liigitamata masinate ja seadmete tootmine	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%

Mootorsõidukite, haagiste ja poolhaagiste tootmine	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,9%
Muude transpordivahendite tootmine	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Mööblitootmine	2,2%	2,0%	1,9%	1,8%	1,7%	1,7%	1,8%	1,7%
Muu tootmine	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Masinate ja seadmete remont ja paigaldus	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1,6%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%
Veekogumine, -töötlus ja -varustus	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%
Kanaliseerimine	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Jäätme kogumine, -töötlus ja -kõrvaldus; materjalide taaskasutusele võtmine	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Saastekäitlus ja muud jäätme käitlustegevused	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Hoonete ehitus	3,8%	4,5%	4,8%	4,2%	3,3%	3,1%	3,2%	3,2%
Rajatiste ehitus	2,0%	2,1%	2,2%	2,4%	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%
Erihitustööd	3,6%	4,2%	4,8%	4,8%	4,2%	3,8%	3,9%	3,8%
Mootorsõidukite ja mootorrattaste hulgi- ja jaemüük ning remont	2,0%	2,0%	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%
Hulgikaubandus, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad	6,2%	6,2%	6,3%	6,3%	6,2%	6,0%	5,9%	5,9%
Jaekaubandus, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad	9,2%	9,5%	9,6%	10,0%	10,6%	10,7%	10,3%	10,2%
Maismaaveondus ja torustransport	4,5%	4,6%	4,6%	4,6%	5,0%	5,2%	5,1%	5,2%
Veetransport	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Õhustransport	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Laondus ja veondust abistavad tegevusalad	2,2%	2,2%	2,3%	2,2%	2,6%	2,7%	2,8%	2,8%
Posti- ja kulleriteenistus	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	0,9%
Majutus	1,3%	1,3%	1,4%	1,5%	1,5%	1,4%	1,4%	1,4%
Toidu ja joogi serveerimine	2,5%	2,6%	2,7%	2,9%	2,9%	2,9%	3,0%	3,0%
Kirjastamine	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%
Kinofilmide, videote ja telesaadete tootmine; helisalvestiste ja muusika kirjastamine	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
Programmid ja ringhääling	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Telekommunikatsioon	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%

Programmeerimine, konsultatsioonid jms tegevused	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,4%	1,5%	1,6%	1,6%
Infoalane tegevus	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
Finantsteenuste osutamine, v.a kindlustus ja pensionifondid	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,7%	1,7%
Kindlustus, edasikindlustus ja pensionifondid, v.a kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Finantsteenuste ja kindlustustegevuse abitegevusalad	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Kinnisvaraalane tegevus	4,6%	4,1%	3,5%	3,0%	2,6%	2,2%	2,0%	2,0%
Juriidilised toimingud ja arvepidamine	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%
Peakontorite tegevus; juhtimisalane nõustamine	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Arhitekti- ja inseneritegevused; teimimine ja analüüs	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%
Teadus- ja arendustegevus	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Reklaamindus ja turu-uuringud	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%
Muu kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Veterinaaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Rentimine ja kasutusrent	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Tööhõive	1,1%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,6%	1,9%	1,8%
Reisibüroode ja reisikorraldajate tegevus, reserveerimine ning sellega seotud tegevus	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
Turvatöö ja juurdlus	1,6%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Hoonete ja maastike hooldus	1,8%	1,9%	2,0%	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%
Büroohaldus, büroode ja muu äritegevuse abitegevused	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,9%	0,9%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Haridus	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%
Tervishoid	2,9%	2,8%	2,7%	2,8%	3,3%	3,5%	3,4%	3,4%
Hoolekandeesutuste tegevus	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Sotsiaalhoolekanne ilma majutuseta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Loome-, kunsti- ja meelelahutustegevus	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Raamatukogude, arhiivide, muuseumide ja muude kultuuriasutuste tegevus	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Hasartmängude ja kihlvedude korraldamine	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%

Sporditegevus ning lõbustus- ja vaba aja tegevused	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
Organisatsioonide tegevus	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Arvutite ning tarbeesemete ja kodutarvete parandus	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
Muu teenindus	0.9%	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.1%	1.1%

Allikas: EMTA, autori arvutused

Huvitav oleks vaadata ka vaatluste arvu staažigruppide lõikes, kuid seda on ajas keeruline esitada – analüüsimeskonnale kättesaadavad andmed algavad 2002. aastast. Seega ei ole võimalik nt 2005. aasta jaanuari seisuga öelda nende inimeste staaži kohta, kes ilmusid andmetesse kohe 2002. aasta alguses midagi muud kui seda, et see on suurem kui 3 aastat. Seega – kui soovida vaadata staaži jaotus nii, et saaks välja tuua grupid: Alla 1 aasta, 1-5 aastat, 5-10 aastat ja Üle 10 aasta, siis andmetöötuse eripärade tõttu on seda teha ei saa. Mingi lähendi saab, kui vaadata 2012. aasta juuni inimeste jaotust tööstaaži järgi, kuid ka seal jääb 1 kuu puudu selleks, et olla kindel, et kõik üle 10 aastase staažiga inimesed reaalselt ka sellesse gruppi liigituvad (eeldusel, et muud teised on tehtud korrektselt)²².

Tõenäoliselt kõige olulisemaks probleemiks hindamise läbiviimisel ongi staaži konstrueerimine – EMTA andmete baasilt koostatud staaži näitajad tulevad pikemate staažide puhul lühemad kui Eesti Tööjõu-uuringu baasilt hinnatud staažijaotus. Näiteks üle 10 aastase staažiga inimeste osakaal on põhitöökoha²³ arvestuses ca 8-protsendipunkti madalam kui Eesti Tööjõu-uuringu baasilt (ETU). See tähendab, et staaži konstrueerimisel on vigu. Samas on keeruline hinnata, mis suunas need vead analüüsi tulemusi mõjutavad, sest pikema staažiga inimesed jaotuvad lühema staažiga gruppide vahel ja ei ole head moodust hindamaks, kas see jaotumine on ühtlane või mitte.

TABEL 29 STAAŽI JAOTUS 2012. AASTA JUUNIS

	2012 (juuli), EMTA, Äriregister	2012 (juuli), EMTA, kõik registrid	2011 (ETU)
1 aasta	27%	24%	19%
1-5 aastat	36%	36%	31%
5-10 aastat	20%	19%	21%
Üle 10 aasta	17%	21%	29%

Allikas: ETU, EMTA, autori arvutused

²² Kuna lubame kuni 6-kuulist auku hõives, siis tähendab see seda, et 2002. aasta esimese kuue kuu osas valitseb ebakindlus – ei ole võimalik öelda, kas auk sissetulekutes algas täpselt 2002. aasta alguses või varem. Seega on 10 ja rohkem aastaste staažide arvestamiseks vaja vaadelda inimesi vähemalt 10 aastat ja 6 kuud.

²³ Põhitöökohaks loeti töökoht, millest oli inimesel aasta jooksul kõige rohkem palgavaatlusi.

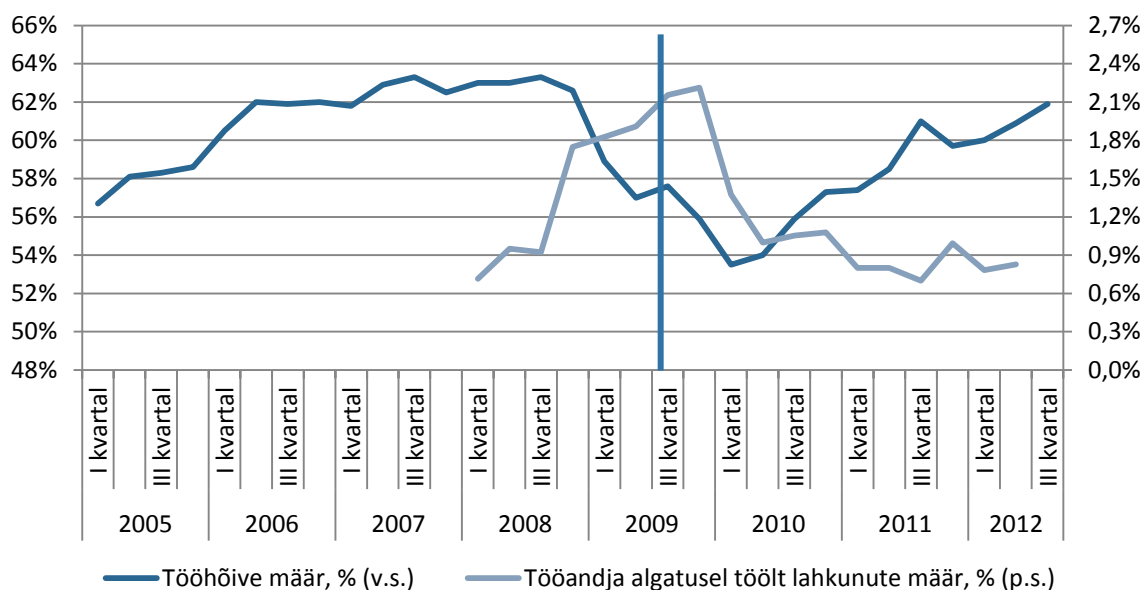
5.3. Mõju analüüs

5.3.1. Mõju visuaalne hindamine

Enne mõjuhindamise juurde asumist vaatame korraks üldist pilti – millised olid tööhõive arengud enne ja pärast töölepingu seaduse rakendamist. Olgu meelde tuletatud, et uus seadus rakendus 2009. aasta III kvartali algusest. Oluline on siinkohal rõhutada, et uus regulatsioon rakendus siis, kui koondamisteate kättesaamise kuupäev jäi pärast seaduse jõustumist. Seega peaks, eeldusel, et koondamishüvitiste ja etteteatamistähtaegade vähendamine suurendas koondamisi, olema koondamiste suurenemine märgata alates III kvartalist ja pigem selle teisest poolest.

Alljärgnevalt jooniselt on näha, et tööhõive määra langus hakkas oluliselt varem (juba 2008. aasta IV kvartalis). Selle aeglustumist või kiirenemist ei ole uue seaduse jõustumise järel jooniselt võimalik välja lugeda. Sama sõnumit kannab ka tööandja algatusel töölt lahkumiste määr, mis hakkas kasvama juba 2008. aastal teisel poolel ning jõudis tippu 2009. aasta IV kvartalis. Seega toimus suurem osa sellest kasvust pigem vana kui uue seaduse ajal.

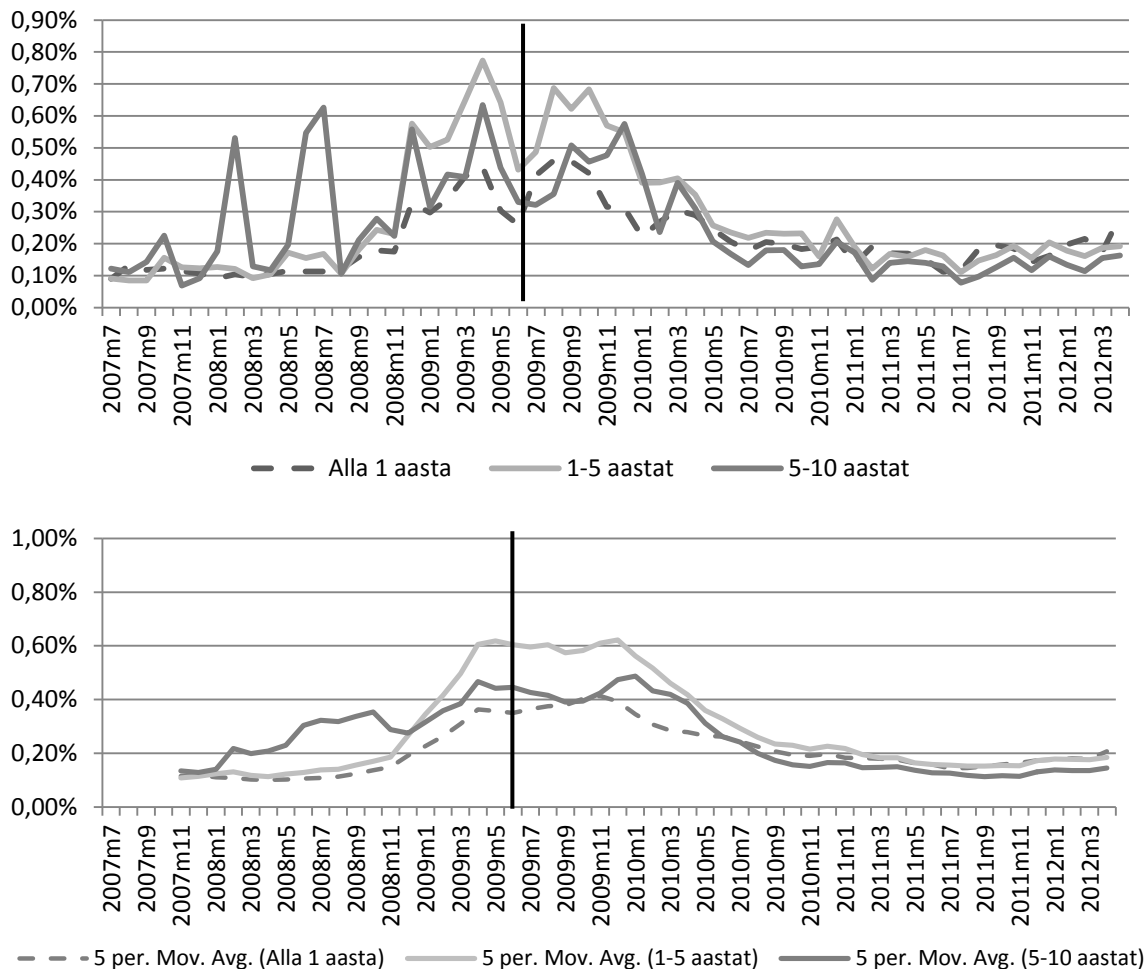
JONIS 82 TÖÖHÕIVE MÄÄRA (15-74) JA TÖÖANDJA ALGATUSEL TÖÖLT LAHKUNUTE MÄÄRA DÜNAAMIKA



Allikas: Eesti Statistikaamet

Selle informatsiooni baasilt võiks öelda, et esmapilgul ei tundu uus seadus tööandjate koondamiskäitumist oluliselt mõjutanud olevat. Suure tõenäosusega rakendus seadus selleks liiga hilja, et tööandjate koondamistega seotud rahalist koormust olulisel määral leevendada – selleks ajaks oli enamik tööhõive korrigeeritud juba toimunud (langus 63% hõivemääralt 57%-ni). Järgnevalt vaatame, kuidas koondamise tõenäosus erinevate staažirühmade lõikes erines, võtmata esialgu arvesse teisi kontrollmuutujaid. Eelpool kirjeldatud põhjustel ei ole võimalik vaadata üle 10-aastaste staažigruppi, küll aga on alates 2007. aasta teisest poolest võimalik jälgida alla 10-aastase staažiga töötajate grupe.

JONIS 83 KOONDATUTE OSAKAAL JA SELLE 5 KUU LIBISEV KESKMINE, KUUDE LÕIKES, ÄRIREGISTRI ETTEVÕTTED



Allikas: EMTA

Koondamisi kirjeldavat andmestikku vaadates jääb esmapilgul silma, et kriisi järgselt erineva staažiga töötajate koondamismäärades olulisi erinevusi ei paista. Võimalik, et sama kehtib ka kriisieelse perioodi kohta (enne 2008. aastat), kuid vaatlusalusesse perioodi jäävad poole aasta andmed ei võimalda seda väga kindlalt väita. Kriisi perioodil ilmsid koondamiste määrades mõningased vahed. Alla 1-aastase staažiga inimeste koondamise määrad (osakaaluna Äriregistris registreeritud ettevõtete töötajate koguarvust) kasvasid kõige vähem. Loogiline oleks eeldada, et selles grupis on koondamine kui töösuhte lõpetamise vorm pigem vähemlevinud, sest osa sellesse gruppi kuuluvate töötajate jaoks on tööandjal ka teisi, vähem kulukaid töösuhte lõpetamise mooduseid (katseaeg). Samuti peaks selle grupi andmed olema kõige ebatäpsemad – siia liigitub suure tõenäosusega valdav osa võlaõiguslike lepinguid (mis sageli lõppevad ühekordse maksega).

1-5 ja 5-10 aastase staažiga töötajate osas paistab jooniselt (vt Joonis 59), et 2008. aastal oli koondamiste määr 5-10 aastaste seas kõrgem, kuid 2009 aastal madalam ja on jäänud madalamaks ka pärast kriisi möödumist (kuigi vahed ei ole väga suured). Samas paistavad 2008. aasta näitajaid olema mõjutatud üksikutest suurte koondamise numbritest kuudest 5-10 aastases staažigrupis.

Kokkuvõttes ei ole 2009. aasta keskpaigas võimalik tuvastada silmatorkavat erinevust 1-5 aastase ja 5-10 aastase staažiga töötajate koondamismäärade dünaamikas.

Joonist vaadates torkab siiski silma, et kui gruppide vahel olulisi erinevusi silma ei ilmne, siis paistab 1 kuu enne reformi jõustumist olema toimunud koondamiste arvus mõningane langus ning kuu aega peale selle jõustumist paistavad koondamise määrad jälle üles minema – see võib olla indikaatoriks sellest, et ilmnis mõningane koondamisi edasilükkav käitumine, seda kõigi staažigruppide osas.

5.3.2. Mõju hindamine regressioonanalüüsiga

Töölepingu seaduse mõju hindamiseks tuleb teha mõningad täiendavad transformatsioonid. Kõik muutujad (v.a konkreetse perioodi fiktiivne muutja ja sugu) on transformeeritud detsiilidesse. Sellise transformatsiooni eesmärgiks on muuta pidevad muutujad diskreetseks – kuna me ei tea, milline peaks olema funktsionaalne seos koondamise tõenäosuse ja kirjeldavate muutujate vahel, siis on mõistlik lubada võimalikult vaba funktsionaalselt kuju. Muutuja väärtuste rekategoriseerimine detsiilidesse on tehniliselt kõige lihtsam moodus selle tegemiseks eeldusel, et meid ei huvita tulemuste tõlgendamisel mingi teistsugune jaotus (nt spetsiifiline vanusegrupp).

Seaduse rakendumise mõju peaks kinni püüdma muutuja EFEKT (vt Tabel 30 ja Tabel 31). Nagu näha, on selle märk positiivne (seega oodatavas suunas), kuid selgelt statistiliselt ebaoluline. Kui arvutada selle näitaja jaoks marginaalne efekt, siis ka see ei erine statistiliselt oluliselt nullist. Seega kinnitavad need tulemused esmase visuaalse vaatluse tulemusi.

TABEL 30 REGRESSIOONANALÜÜSI TULEMUSED

	Coef.	Std. Err	Z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Vanus						
3	0,125251	0,059036	2,12	0,034	0,009543	0,240959
4	0,105293	0,059987	1,76	0,079	-0,01228	0,222865
5	0,197918	0,061653	3,21	0,001	0,077079	0,318756
6	0,274921	0,05842	4,71	0	0,16042	0,389423
7	0,441611	0,056856	7,77	0	0,330175	0,553046
8	0,459384	0,056947	8,07	0	0,347769	0,570998
9	0,687808	0,056041	12,27	0	0,57797	0,797646
10	0,833533	0,057508	14,49	0	0,720819	0,946247
sugu	-0,29986	0,027702	-10,82	0	-0,35416	-0,24557
Töötaja palk						
2	-0,01651	0,071417	-0,23	0,817	-0,15649	0,123463
3	0,063142	0,072072	0,88	0,381	-0,07812	0,204401
4	0,006612	0,073466	0,09	0,928	-0,13738	0,150603
5	0,057863	0,073592	0,79	0,432	-0,08637	0,202101
6	0,020084	0,075203	0,27	0,789	-0,12731	0,167478
7	0,022302	0,076567	0,29	0,771	-0,12777	0,17237
8	0,064012	0,077433	0,83	0,408	-0,08775	0,215777
9	0,196398	0,078113	2,51	0,012	0,0433	0,349496
10	0,501427	0,078889	6,36	0	0,346806	0,656047
ay	0,043241	0,056852	0,76	0,447	-0,06819	0,15467
Käibe kasv eelmise perioodil						
2	-0,27637	0,0436	-6,34	0	-0,36183	-0,19092
3	-0,32253	0,045954	-7,02	0	-0,4126	-0,23246
4	-0,60331	0,052304	-11,53	0	-0,70582	-0,50079
5	-0,51334	0,052125	-9,85	0	-0,6155	-0,41118
6	-0,78864	0,057545	-13,7	0	-0,90142	-0,67585
7	-0,78772	0,058467	-13,47	0	-0,90232	-0,67313
8	-0,795	0,060314	-13,18	0	-0,91321	-0,67678
9	-0,8229	0,061327	-13,42	0	-0,9431	-0,70271
10	-0,99155	0,069743	-14,22	0	-1,12824	-0,85485
Töötajate arvu muutus eelmise perioodil						
2	-0,30207	0,041102	-7,35	0	-0,38263	-0,22151
3	-0,631	0,045789	-13,78	0	-0,72075	-0,54126
4	-0,80265	0,046969	-17,09	0	-0,8947	-0,71059
5	-1,20607	0,061593	-19,58	0	-1,32679	-1,08535
6	-1,22285	0,061757	-19,8	0	-1,34389	-1,10181

7	-1,21567	0,062536	-19,44	0	-1,33824	-1,0931
8	-1,1183	0,061808	-18,09	0	-1,23944	-0,99715
9	-1,23741	0,066528	-18,6	0	-1,3678	-1,10702
10	-0,97622	0,081667	-11,95	0	-1,13628	-0,81615

Töötajate arvu (suurusgrupp)

2	-0,27922	0,071996	-3,88	0	-0,42033	-0,13811
3	-0,10953	0,069904	-1,57	0,117	-0,24654	0,027481
4	0,13112	0,073212	1,79	0,073	-0,01237	0,274613
5	0,192714	0,080231	2,4	0,016	0,035464	0,349964

**Ettevõtte keskmine
töötasu töötaja kohta**

2	-0,08826	0,077887	-1,13	0,257	-0,24092	0,064394
3	0,28223	0,076039	3,71	0	0,133196	0,431263
4	0,314925	0,078612	4,01	0	0,160848	0,469002
5	0,225573	0,080261	2,81	0,005	0,068265	0,382881
6	0,661198	0,078355	8,44	0	0,507625	0,814771
7	0,333498	0,081881	4,07	0	0,173015	0,493981
8	0,416741	0,083376	5	0	0,253328	0,580154
9	0,695898	0,08081	8,61	0	0,537514	0,854283
10	0,467867	0,085218	5,49	0	0,300843	0,634891

**AÜ liikmete
osakaal töötajate hulgas**

5	-0,05864	0,148236	-0,4	0,692	-0,34918	0,231899
6	0,024115	0,055636	0,43	0,665	-0,08493	0,133158
7	0,147011	0,047707	3,08	0,002	0,053506	0,240515
8	0,286861	0,045393	6,32	0	0,197893	0,375829
9	0,346437	0,048019	7,21	0	0,252321	0,440553
10	0,17782	0,068881	2,58	0,01	0,042817	0,312824

Ekspordi osakaal käibes

7	0,775884	0,207079	3,75	0	0,370015	1,181752
8	0,04672	0,053529	0,87	0,383	-0,05819	0,151635
9	-0,28166	0,052364	-5,38	0	-0,38429	-0,17903
10	-0,3705	0,053691	-6,9	0	-0,47574	-0,26527

Tööstaaž kuudes

50	-0,04378	0,075316	-0,58	0,561	-0,19139	0,103841
51	-0,09914	0,076651	-1,29	0,196	-0,24938	0,051092
52	-0,06774	0,076776	-0,88	0,378	-0,21822	0,082739
53	-0,09627	0,077559	-1,24	0,215	-0,24829	0,05574
54	-0,22361	0,080235	-2,79	0,005	-0,38086	-0,06635
55	0,050676	0,074968	0,68	0,499	-0,09626	0,19761
56	-0,01496	0,076792	-0,19	0,846	-0,16547	0,13555

57	-0,09728	0,079255	-1,23	0,22	-0,25261	0,058061
58	-0,14207	0,080947	-1,76	0,079	-0,30072	0,016587
59	-0,18901	0,081844	-2,31	0,021	-0,34942	-0,02859
60	-0,18281	0,08263	-2,21	0,027	-0,34477	-0,02086
61	-0,05175	0,084429	-0,61	0,54	-0,21723	0,113726
62	-0,22444	0,089173	-2,52	0,012	-0,39922	-0,04966
63	-0,24377	0,089959	-2,71	0,007	-0,42008	-0,06745
64	-0,09531	0,086945	-1,1	0,273	-0,26572	0,0751
65	-0,27328	0,091738	-2,98	0,003	-0,45309	-0,09348
66	-0,1903	0,090033	-2,11	0,035	-0,36677	-0,01384
67	-0,109	0,088134	-1,24	0,216	-0,28174	0,063745
68	-0,15655	0,08933	-1,75	0,08	-0,33163	0,018537
69	-0,1957	0,091299	-2,14	0,032	-0,37465	-0,01676
70	-0,25578	0,094496	-2,71	0,007	-0,44098	-0,07057
71	-0,20273	0,092723	-2,19	0,029	-0,38447	-0,021
72	-0,31228	0,096836	-3,22	0,001	-0,50207	-0,12248

Periood						
2006m12	0,010422	0,1893	0,06	0,956	-0,3606	0,381444
2007m1	-0,77062	0,2376	-3,24	0,001	-1,23631	-0,30493
2007m2	0,010915	0,188502	0,06	0,954	-0,35854	0,380372
2007m3	-0,02893	0,191083	-0,15	0,88	-0,40345	0,345584
2007m4	-0,47011	0,222142	-2,12	0,034	-0,9055	-0,03472
2007m5	-0,02803	0,195262	-0,14	0,886	-0,41073	0,354677
2007m6	-0,53245	0,226928	-2,35	0,019	-0,97722	-0,08768
2007m7	-0,22332	0,20619	-1,08	0,279	-0,62744	0,180807
2007m8	0,127964	0,188814	0,68	0,498	-0,2421	0,498032
2007m9	0,05086	0,193247	0,26	0,792	-0,3279	0,429616
2007m10	-0,43335	0,222184	-1,95	0,051	-0,86882	0,002121
2007m11	-0,03898	0,197308	-0,2	0,843	-0,42569	0,347741
2007m12	-0,49955	0,226776	-2,2	0,028	-0,94402	-0,05507
2008m1	-0,188	0,206182	-0,91	0,362	-0,59211	0,216111
2008m2	-0,36201	0,216092	-1,68	0,094	-0,78554	0,061525
2008m3	0,261169	0,182982	1,43	0,153	-0,09747	0,619808
2008m4	0,390874	0,179709	2,18	0,03	0,038651	0,743098
2008m5	0,33173	0,182779	1,81	0,07	-0,02651	0,68997
2008m6	-0,25501	0,21402	-1,19	0,233	-0,67448	0,164461
2008m7	-0,26319	0,214	-1,23	0,219	-0,68263	0,156237
2008m8	0,41115	0,178067	2,31	0,021	0,062146	0,760155
2008m9	0,558424	0,172597	3,24	0,001	0,220139	0,896709
2008m10	0,474133	0,175666	2,7	0,007	0,129835	0,818431
2008m11	-0,08578	0,20063	-0,43	0,669	-0,47901	0,307446
2008m12	0,536514	0,17262	3,11	0,002	0,198185	0,874844
2009m1	0,530535	0,172624	3,07	0,002	0,192199	0,868872
2009m2	0,411052	0,176625	2,33	0,02	0,064873	0,757231
2009m3	1,576865	0,148955	10,59	0	1,284919	1,868812

2009m4	1,190464	0,15642	7,61	0	0,883887	1,497042
2009m5	1,346224	0,152746	8,81	0	1,046847	1,645601
2009m6	1,372624	0,152233	9,02	0	1,074252	1,670995
2009m7	1,942429	0,144845	13,41	0	1,658537	2,226321
2009m8	1,467724	0,151055	9,72	0	1,171662	1,763787
2009m9	1,148115	0,156287	7,35	0	0,841798	1,454432
2009m10	1,493517	0,151894	9,83	0	1,195811	1,791224
2009m11	1,395697	0,153152	9,11	0	1,095524	1,69587
2009m12	1,457589	0,152201	9,58	0	1,15928	1,755898
2010m1	1,197428	0,157855	7,59	0	0,888037	1,506818
2010m2	1,041565	0,161261	6,46	0	0,725499	1,357631
2010m3	1,158911	0,158633	7,31	0	0,847997	1,469826
2010m4	1,132192	0,15952	7,1	0	0,819539	1,444846
2010m5	0,907943	0,164559	5,52	0	0,585414	1,230472
2010m6	0,487649	0,177753	2,74	0,006	0,139259	0,836039
2010m7	0,489186	0,177346	2,76	0,006	0,141594	0,836778
2010m8	0,827463	0,166469	4,97	0	0,50119	1,153737
2010m9	0,741439	0,16825	4,41	0	0,411675	1,071202
2010m10	0,397249	0,179197	2,22	0,027	0,04603	0,748468
2010m11	0,335896	0,180805	1,86	0,063	-0,01847	0,690266
2010m12	0,963402	0,161545	5,96	0	0,646779	1,280025
2011m1	0,628689	0,169889	3,7	0	0,295713	0,961666
2011m2	0,069336	0,190867	0,36	0,716	-0,30476	0,443429
2011m3	0,425526	0,176261	2,41	0,016	0,080062	0,770991
2011m4	0,448751	0,174132	2,58	0,01	0,107458	0,790044
2011m5	0,565056	0,170512	3,31	0,001	0,230858	0,899253
2011m6	0,347753	0,177608	1,96	0,05	-0,00035	0,695859
2011m7	-0,24512	0,205865	-1,19	0,234	-0,64861	0,158372
2011m8	0,064187	0,189349	0,34	0,735	-0,30693	0,435305
2011m9	0,430587	0,175464	2,45	0,014	0,086684	0,774489
2011m10	0,519572	0,171993	3,02	0,003	0,182471	0,856672
2011m11	-0,10229	0,195397	-0,52	0,601	-0,48526	0,280685
2011m12	0,650997	0,16684	3,9	0	0,323997	0,977997
2012m1	0,257389	0,180821	1,42	0,155	-0,09701	0,611792
2012m2	0,205104	0,182539	1,12	0,261	-0,15267	0,562874
2012m3	0,503256	0,17169	2,93	0,003	0,16675	0,839762
2012m4	0,744939	0,165212	4,51	0	0,421128	1,068749
2012m5	0	(empty)				
2012m6	0	(empty)				
EFEKT	0,02888	0,05158	0,56	0,576	-0,07222	0,129976
_cons	-6,13957	0,172273	-35,64	0	-6,47722	-5,80192

Allikas: Autori arvutused

TABEL 31 REGRESSIOONANALÜÜSI TULEMUSED (MARGINAALSED EFEKTID)

Muutuja	dy/dx	Standardviga	z	P>z	95% usalduspiirid	X
EFEKT*	,000013	,00002	0,55	0,580	-,000033 ,000059	,206101

Allikas: Autori arvutused

5.4. Metoodika kriitika

Uurijad on valinud uurimisülesande lahendamiseks andmete kättesaadavust arvesse võttes endale teada olevalt parima metoodika. Samas on siiski oluline meeles pidada, et saadud tulemused võivad olla mõjutatud valitud metoodikast:

- Nagu eelnevalt kirjeldatud, ei õnnestu EMTA andmete pealt inimest staaže arvutades otseselt replitseerida statistikaameti Eesti Tööjõu-uuringu pealt arvutatud staažijaotust – see võib näidata seda, et staaži ei ole nende andmete pealt olnud võimalik hinnata täpselt, mis võib mõjutada ka tulemusi;
- Välja pakutud seaduse mõju identifitseerimismehhanism tugineb sellele, et 4-5 ja 5-6 aastaste staažidega inimeste koondamiskulude vähenemise erinevus peaks kaasa tooma ka muutuse nende inimeste koondamise tõenäosuses. Võib olla, et nende gruppide osas ei esinegi koondamise tõenäosuses erinevusi, kuid erinevused esinevad mõne teise staažigrupi puhul, mida meil kahjuks vaadelda ei õnnestu;
- Identifitseerimismehhanism eeldas, et etteteatamisega kulusid nende staažigruppide jaoks ei kaasne. See eeldus ei pruugi olla tõene ning kui etteteatamistähtaja pikkusega seotud kulud lülitavad mingil põhjusel koondamishüvitise vähenemisest tuleneva kuluvõidu tasa, siis ei ole autorite poolt valitud identifitseerimismehhanismiga võimalik mõju koondamise tõenäosele tuvastada.



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

2013