

Kollektiivsed koondamised: rahvusvaheline praktika ja Eesti kogemus

Andres Võrk (RiTo 9), Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS analüütik, Tartu Ülikooli teadur

Lauri Leppik (RiTo 9), Tallinna Ülikooli professor

Reelika Leetmaa (RiTo 6), Poliitikauuringute Keskuse PRAXIS programmidirektor Kollektiivne koondamine on Eesti töösuhete regulatsioonis uus mõiste. Tähtis on senisest ladusam süstemaatiline koostöö avaliku sektori institutsioonide, töötajate ja tööandjate vahel ning kollektiivsetele koondamistele suunatud tööturuteenuse väljaarendamine.

Eesti Töötukassa algatas 2005. aasta märtsis koostöös Sotsiaalministeeriumi, Tööturuameti, Tööinspektsiooni ning tööandjate ja ametiühingute keskorganisatsioonidega projekti "Kollektiivsetele koondamistele reageerimine", mille rakendamist toetab Euroopa Sotsiaalfond. Projekti eesmärk on välja töötada kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenus, mis võimaldaks kollektiivselt koondatuil kiiresti tööle tagasi pöörduda.

Poliitikauuringute Keskus PRAXIS viis projekti käigus läbi taustauuringu (Võrk *et al* 2005). Selle raames analüüsiti 2003. ja 2004. aastal Töötukassa poolt kollektiivsete koondamiste kohta kogutud andmeid, kaardistati institutsioonide rollid Eestis kollektiivsete koondamiste protsessis ning anti ülevaade teiste riikide kogemustest kollektiivsetele koondamistele reageerimisel. Uuringu tulemused annavad lähtealuse antud sihtrühmale suunatud teenuse väljatöötamiseks.

Järgnevalt lühiülevaade uuringu "Kollektiivsete koondamiste praktika ja andmete analüüs" tulemustest. Esmalt vaatame, kuidas defineeritakse kollektiivseid koondamisi Eestis ja teistes Euroopa riikides, seejärel uurime Euroopa riikide praktikat kollektiivsetele koondamistele reageerimisel ning kolmandaks analüüsime kollektiivseid koondamisi, nende põhjusi ja kollektiivselt koondatute hilisemat käekäiku tööturul.

Miinimumnõuded liikmesriikidele

Kollektiivne koondamine on üks põhjusi, miks inimesed töötuks jäävad. Kõige sagedamini tekib vajadus kollektiivse koondamise järele majanduslanguse või majanduse restruktureerimise ajal, kui väheneb nõudlus ettevõtte toodangule või ettevõtte on sunnitud kohanema uute turutingimustega. Toodangu mahu ja tööjõu märkimisväärne vähendamine võib süvendada majanduslangust nii regiooni kui ka riigi tasandil. Seetõttu on paljud riigid võtnud kasutusele abinõud ennetamiseks kollektiivsete koondamiste võimalikke negatiivseid tagajärgi. Euroopa Liidu liikmesriikidel tuleb arvestada ka Euroopa Liidu õiguse miinimumnõudeid kollektiivse koondamise mõiste ja läbiviimise protsessi suhtes.

Eestis viidi kollektiivse koondamise mõiste töölepingu seadusse sisse alles 1. jaanuaril 2003, kõrvuti töötuskindlustuse rakendamisega. Euroopa Liidu miinimumnõuete ja liikmesriikide praktikaga võrreldes on Eesti kollektiivse koondamise mõiste üks laiemaid kogu Euroopas. Euroopa Liidu direktiivi 98/59 nõuete kohaselt ei ole liikmesriikidel kohustust rakendada kollektiivse koondamise mõistet ettevõtetele, kus on vähem kui 20 töötajat. Kollektiivse

koondamisena käsitletakse töölepingu lõpetamist vähemalt 10 töötajaga. Eesti töölepingu seadus ja töötuskindlustuse seadus käsivad kollektiivse koondamisena ka vähemalt 5 töötaja koondamist alla 20 töötajaga ettevõtetes (vt tabel 1). Kuigi ka mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis käsitletakse kollektiivse koondamisena teatud juhtudel juba 5 töötaja koondamist, puudutab see neis riikides siiski ainult ettevõtteid, kus on 20 või rohkem töötajat. Üksnes Prantsusmaal ja Itaalias haarab kollektiivse koondamise mõiste ka vähem kui 20 töötajaga ettevõtteid (vastavalt üle 10 ja üle 15 töötajaga ettevõtteid).

Tabel 1. Kollektiivse koondamise mõiste ja etteteatamistähtaeg Eestis

§ 89¹. Töölepingute kollektiivne lõpetamine

Töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks loetakse tööandja algatusel töölepingute lõpetamist, millega lõpetatakse töölepingud juriidilise isiku lõpetamise, füüsilisest isikust tööandja töö lõppemise, tööandja pankroti väljakuulutamise või töötajate koondamise tõttu 30 päeva jooksul, kui tööleping lõpetatakse vähemalt:

1. 5 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 19 töötajale;
2. 10 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd 20–99 töötajale;
3. 10%–ga töötajatest tööandja juures, kes annab tööd 100–299 töötajale;
4. 30 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd vähemalt 300 töötajale.

§ 87. Töötajatele töölepingu lõpetamisest etteteatamine ja põhjendamine

Töötajate koondamisel on tööandja kohustatud töötajale töölepingu lõpetamisest ette teatama:

1. töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures alla viie aasta – mitte vähem kui 2 kuud;
2. töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures viis kuni kümme aastat – mitte vähem kui 3 kuud;
3. töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures üle kümne aasta – mitte vähem kui 4 kuud.

ALLIKAD: Töölepingu seadus, Võrk et al 2005.

Kollektiivset koondamist tuleks vaadata kui terviklikku protsessi. Üldiselt võib kollektiivse koondamise protsessis eristada järgmisi etappe:

- töötajate esindajate/ametiühingute/töönõukogude informeerimine;
- asjasse puutuva valitsusasutuse informeerimine või sellelt loa taotlemine;
- koondatavatele töötajatele etteteatamise periood;
- teatud töötajate erikaitse koondamise eest või prioriteetsusreeglid tööle jäämisel (näiteks viimases järjekorras koondatakse pikema staažiga inimesed, keelatud on pensionieelses vanuses töötajate koondamine vm);

- kavandatud koondamiste mõju leevendamine ja abi tööle tagasisaamisel;
- koondamishüvitise maksmine.

Seadusest kadunud õigus

Kuigi kõigis Euroopa Liidu liikmesriikides sisaldab kollektiivse koondamise protsess samasuguseid direktiividega ette antud elemente, on riikide lähenemisviisid kollektiivsetele koondamistele erinevad. On riike, kus kollektiivseid koondamisi käsitletakse kui majanduslikult tulenevat objektiivset paratamatust. Sellisel juhul on tööandjal õigus otsustada kollektiivse koondamise vajalikkuse üle ning koondatute abistamine uue töö leidmisel on avaliku sektori ülesanne. Kuigi ka neis riikides on tööandjal kohustus informeerida kavandatavatest koondamistest kas tööhõivetalitust või muid valitsusasutusi, ei ole viimastel protsessi suhtes vetoõigust ning teavitamise eesmärk on koondatavate töötajate varajane abistamine uue töö leidmisel või ümberõppe korraldamisel. Sellised riigid on näiteks Belgia, Suurbritannia ja Norra.

Teisalt on riike, kus kollektiivset koondamist vaadatakse kui tööandja ebaõnnestumist ning põhivastutus tagajärgede eest lasub tööandjal. Sellisel juhul sõlmitakse tööandja ja töötajate esindajate vahel sotsiaalplaan, mille alusel koondatavatele töötajatele tagatakse sissetulekugarantiid, osutatakse abi uue töö leidmisel ja korraldatakse ümberõpet. Mitmes riigis on sotsiaalplaanil väljatöötamisel oluline roll töönoogudel ja/või ametiühingutel. Näitena võib tuua Saksamaad, Luksemburgi ja Lirimaa.

Kolmandaks on riike, kus vastutus kollektiivse koondamise eest jaguneb tööandja ja töötajate esindajate ning avaliku sektori vahel. Sellesse rühma kuuluvad riigid, kus on tugevad ametiühingud ning töösuhteid reguleeritakse eelkõige kollektiivlepingutega (Austria, Soome, Rootsi, Taani). Nendes riikides pakub koondatuile abi avalik sektor ja täiendavat abi antakse kollektiivlepingus sätestatu järgi.

Eestit otseselt eeltoodud rühmadesse liigitada ei saa. Kollektiivseks koondamiseks tuleb tööandjal taotleda Tööinspektsiooni luba, esitada see hüvitise taotlemisel Töötukassale ning teavitada koondamisest kohaliku tööhõiveametit. Lisaks on tööandjal töölepingu seaduse kohaselt kohustus informeerida töötajate esindajaid ning konsulteerida neid muu hulgas küsimustes, kuidas toetada vabanevate töötajate töötähtsusi ning ümber- ja täiendusõpet. Praktikas jääb Tööinspektsiooni roll suures osas formaalseks, sest tööinspektoritel pole võimalik kontrollida, kas kollektiivne koondamine on ettevõttes majanduslikult põhjendatud. Tööhõiveametite informeerimise kohustuse jäätavad tööandjad sageli täitmata ning kuna tööinspektsiooni ja tööhõiveametite vaheline infovahetus kollektiivsete koondamiste kohta puudub, ei ole tööhõiveametitel sageli infot enne, kui koondatud tulevad ennast töötuna arvele võtma.

Seega on Eestis kollektiivsete koondamiste menetlus keskendunud kahele passiivsele funktsioonile: töölepingute lõpetamise õiguslikkuse kontroll (Tööinspektsioon) ja hüvitiste maksmine (Töötukassa). Koondatavate töötajate varajast abistamist uue töö leidmisel ei ole rakendatud. Informatsioon kavandatavate kollektiivsete koondamiste kohta jõuab tööhõivetalitusteni mõnigi kord koondamisprotsessi hilises faasis või alles pärast

koondamist. Eri osapooled teevad harva süstemaatilist koostööd koondatavate/koondatute taashõivamiseks. Erandina on mõne suure infrastruktuuriettevõtte suurkoondamiste puhul koostatud sotsiaalplane või –programme, mille alusel makstakse koondatud töötajale toetust, korraldatakse ümberõpet või pakutakse töövahendusteenuseid. Kehtiva tööturuteenuse seaduse kohaselt on töölepingu lõpetamise kohta teate saanud töötajal õigus saada tööhõiveametist tööturuteenuseid (teavitamine tööturu olukorrast ja tööturukoolituse võimalustest, töövahendus, tööturukoolitus ja kutsenõustamine), kuid 1. jaanuaril 2006 jõustuva uue tööturuteenuste ja –toetuste seaduse kohaselt ei ole töölepingu lõpetamise kohta teate saanud töötajail enam õigust tööturukoolitusele.

Nagu eelnevalt mainitud, sõltub kollektiivsele koondamisele reageerimine eelkõige sellest, missugune on riigi tööpoliitika. Järgnevalt on kolme riigi näite põhjal kirjeldatud kollektiivse koondamise protsessi ning koondatuile pakutavaid teenuseid. Suurbritannias lasub põhivastutus kollektiivse koondamise tagajärgede eest avalikul sektoril, Saksamaal vastutab tööandja ning Rootsis on vastutus jagatud.

Brittide kiirreageerimisteenus

Suurbritannias pakutakse 2002. aasta aprillist aktiivse tööpoliitika osana kollektiivselt koondatuile nn kiirreageerimisteenust (*Rapid Response Service, RRS*), mida peetakse Euroopa Liidu riikide hulgas üheks paremaks praktikaks kollektiivsetele koondamistele reageerimisel (*Mutual Learning...*). Järgnev ülevaade nimetatud teenuse kohta põhineb Steve Johnsoni koostatud analüüsil (Johnson 2003).

Kiirreageerimisteenust pakuvad riigi tööhõiveametid (*Jobcentre Plus*) ning igas regioonis on olemas nn kiirreageerimisteenuse kohalik juht (*Regional Manager*), kes kutsub kokku kohalikud partnerid, et koostöös teenust pakkuda. Kohalikul tasandil on partneriteks regionaalarengu agentuur (*Regional Development Agency*), kvalifikatsiooni ja oskuste nõukoda (*Learning and Skills Council*), tööandjate ja töövõtjate esindusorganisatsioonid, kohalikud omavalitsused jt. Koostöös partneritega hinnatakse koondamise mõju regioonile ja töötatakse välja sobivaimad teenused iga kindla juhu korral nii koondatuile, tööandjale kui ka kohalikule tööturule. Üldjuhul on koondatud isikutel õigus teenusele 12 nädalat enne ja 12 nädalat pärast koondamist, kuid pakutavast abist sõltuvalt võib see kesta kuni 12 kuud.

Kiirreageerimisteenus koosneb kõigepealt teenustest, mida pakutakse kõigile töötajatele, kuid mida kollektiivselt koondatud töötajail ja koondamise läbi viinud tööandjail on õigus saada varem ja intensiivsemalt, teiseks just antud koondamisjuhu puhuks kokku pandud teenustest. Lisame, et Suurbritannias tekib töötul õigus saada tööturuteenuseid üldjuhul pärast kuuendat või kaheteistkümnendat töötuskuud, kuid kollektiivselt koondatuile pakutakse neid varem.

Täpne teenustepakett pannakse kokku eraldi iga koondamisjuhu puhul, kuid üldjuhul sisaldab see järgmisi teenuseid:

- nõustamisteenus koondamist läbiviivale ettevõtjale;

- koondatavatele töötajatele info jagamine ja nõustamine;
- oskuste ja koolitusvajaduse analüüs sõltumatute ekspertide poolt;
- varane juurdepääs tööhõiveameti poolt pakutavatele teenustele;
- ümberõppeprogrammid;
- stardiabi programm;
- tööpakkumise vastuvõtmisega kaasnevate ühekordsete kulude tasumine;
- spetsiaalselt kohaliku tööandja vajadustele kohandatud koolitus kohalikul tööturul tööjõu töölevõtmisel.

Sellise teenuse pakkumisega võib kaasneda probleem, et teenuse pakkumine võib osutuda ebaausaks subsiidiumiks raskustes olevaile tööandjaile ning vastutus lükkub tööandjalt riigile. Selle vältimiseks rakendatakse põhimõtet, et teenust pakutakse ainult juhul, kui suuremahulise kollektiivse koondamisega ja majandusstruktuuri muutusega kaasneb selgelt turutõrge.

Suurbritannia kogemuse ülekandmisel Eestisse tuleb arvestada, et väljatöötatav teenus ei tohi tekitada ebaausat konkurentsi ega veeretada vastutust tööandjalt täielikult riigile. Peale selle tuleb silmas pidada, et erinevalt Suurbritanniast on Eestis kehtivate seaduste kohaselt võimalik saada tööturuteenuseid töötuseperioodi algul.

Sotsiaalplaanid Saksamaal

Saksamaal sätestab seadus järgmised koondamiste alused: ettevõtte või selle osa sulgemine või tegevuse oluline vähenemine, ettevõtte asukoha muutus, ühinemine, eraldumine, organisatsioonilised muutused või töömeetodite muutus. Tööandja peab osapoolte huvide lepitamiseks püüdma tööõukoguga ümberkorralduste suhtes kokkulepet saavutada.

Kui kokkuleppele ei jõuta, on võimalik sekkuda. Üks selline on lepituskogu moodustamine, mis koosneb võrdsest arvust tööandja, tööõukogu ja kolmanda, sõltumatu osapoolte esindajaist. Lepituskogu soovitusel ei ole tööandjale kohustuslikud, s.t tööõukogu ei saa takistada tööandjal ümberkorraldusi tegemast. Samas ei saa ümberkorraldusi teha enne, kui lepituskogus kokkulepe saavutatakse või läbirääkimised läbikukkunuks tunnistatakse.

Tööandja peab tööõukoguga sõlmima sotsiaalplaani (*Sozialplan*), et vähendada ümberkorralduste majanduslikku ja sotsiaalset mõju asjassepuutuvatele töötajatele. Kui tööandja ja tööõukogu jäävad sotsiaalplaani suhtes eri arvamusele, võib lepituskogu esitada omapoolse sotsiaalplaani, mis on tööandjale kohustuslik.

Kolmepoolne koostöö Rootsis

Rootsis on tööandja kohustatud informeerima ametiühingut probleemist ja tööandja tegevuskavast. Samuti peab tööandja viie või enama töötaja koondamise kavatsuse korral kohe teavitama maakonna tööhõiveametit (*Länsarbetsnämnden*), et tööbürood (alluvad maakondlikele tööhõiveameteile) saaksid võimalikult vara asuda koondatavaile uusi töökohti otsima. Tööbüroodel (*arbetsförmedlingen*) on töövahenduse kõrval koondatavate abistamiseks ka teisi võimalusi: kutseõpe ja koolitus, ettevõtluse stardiabi,

ettevalmistuskursused täiendusõppeks jm. Töübürood on koondamisega seotud tööandjate ja töötajatega otsekontaktis. Suurem osa tööandjaist töötab koos ametiühingu ja tööbürooga välja tegevuskava koondatavate töötajate abistamiseks.

Näiteks Ericssoni 1999. aasta suurkoondamise puhul (koondati 587 töötajat) pakkus ettevõtte, ametiühingute ja tööbüroo koostatud tegevuskava koondatud töötajale kolme võimalust: tähtajalise töölepinguga ajutist tööd üheks aastaks tööbüroo vahendusel, eelpensioni 58-aastastele ja vanematele või koondamist koos 6 kuu töötasu suuruse koondamishüvitisega. Suurim osa töötajast (429) valis tähtajalise töölepingu, 58 siirdus eelpensionile ning 100 leidis suhteliselt kiiresti uue püsiva töö Ericssoni teistes ettevõtetes või mujal.

Rootsis on kollektiivsete koondamiste reguleerimisel oluline roll kollektiivlepinguil (nn ümberkohanemislepingud – *adjustment agreements/omställningsavtal*), millega on hõlmatud suur osa erasektori valgekraedest ja valitsussektori teenistujaist ning mis tagavad neile omamoodi kindlustuse – koondamisjärgse rahalise toetuse, abi ümberkohanemiseks tööturul ja uue töö leidmiseks.

Näiteks erasektori valgekraedest on enamik hõlmatud kollektiivlepinguga, mille raames saadakse abi eraldi nõukojast (*Trygghetsrådet/ The Council for Redundancy Support and Advice – Restart*), mis loodi 1974. aastal tööandjate ja ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivlepinguga. Nüüdseks on kollektiivlepinguga ühinenud 32 000 ettevõtet, kus töötab kokku 700 000 töötajat (90% valgekraed). Nõukoja tegevust finantseeritakse kindlustusmaksetest (0,3% ettevõtete palgafondist).

Restart on täiendav abi riigi tööhõivesüsteemi pakutavatele teenustele, tegeldes nii tööandjate kui ka töötajatega. Nõustajad aitavad tööandjal ja ametiühingu esindajail analüüsida, kas tegemist on ajutiste või püsivamate raskustega. Koondamist teostavale ettevõtjale pakutakse nõustamisteenuseid (kollektiivse koondamise läbiviimiseks vajalikud tingimused, suhtlemine töötajatega), samuti on fondil andmebaas vabadest töötajatest ettevõtetele, kes otsivad lisatööjõudu. Kohe pärast koondamisteate saamist saab iga töötaja personaalse nõustaja, kes aitab kaardistada töötaja oskusi ja huve ning uurib, kuidas neid sobitada tööturu vajadustega. Peale nõustamise ja info pakutakse koondatuile koolitust ja täiendavat toetust juhul, kui koondatu jääb töötuks.

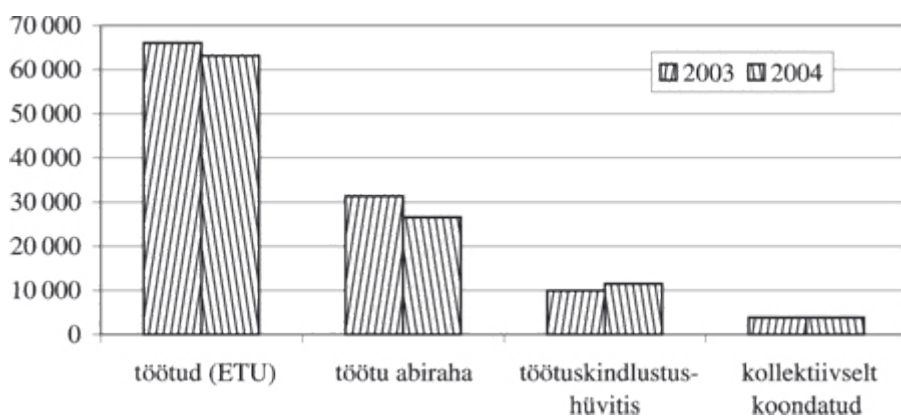
Täiendava toetuse saamise tingimus on, et töötaja on vähemalt 40-aastane ning tal on vähemalt viieaastane pidev tööstaaž sama tööandja juures. Peale erasektori valgekraede on säärased kollektiivlepingud ka valitsussektori töötajail, kellele pakutakse eelkirjeldatu sarnast abi. Valitsussektori töötajad saavad abi asjakohasest fondist (*Trygghetsstiftelsen / Job Security Foundation for Governmental Employees*). Sinikraesid ühendav kollektiivleping näeb ette kollektiivse koondamise kindlustust (*avgångsbidrag, AGB*). Kollektiivse koondamise puhul saavad sinikraed kokkulepitud määra kohaselt kollektiivse koondamise kindlustushüvitist. Seega pakutakse Rootsis kollektiivselt koondatuile abi riigi tööhõivesüsteemi vahendusel ning täiendavalt eri sektorites sõlmitud kollektiivlepingute kaudu.

Kollektiivselt koondatud Eestis

Eestis kogub andmeid kollektiivselt koondatute kohta 2003. aastast Töötukassa, varasemate aastate kohta võrdlusandmed puuduvad. Seetõttu tugineb järgnev analüüs 2003. ja 2004. aasta andmeile. Kuna Tööturuameti registrist pole endiselt võimalik saada andmeid registreeritud töötute sotsiaaldemograafiliste tunnuste ja tööturuteenustes osalemise kohta, mis võimaldaks analüüsida tööturuteenuste tulemuslikkust, ning registreeritud töötute ristkasutus ei olnud käesoleva uuringu raames võimalik, jäi ka meie analüüs mõnevõrra poolikuks. Et välja töötada teatud kindlale sihtrühmale sobiv teenus, oleks muu hulgas vaja analüüsida, kui palju kollektiivselt koondatuid jäi hiljem töötuks, missuguseid tööturuteenuseid neile pakuti ning milliseks kujunes nende hilisem käekäik tööturul. Teisisõnu tähendab see, et vajalik on nii Töötukassa, Tööturuameti ja Äriregistri kui ka Maksuameti (või Sotsiaalkindlustusameti) andmete süvaanalüüs.

Kokku sai 2003. ja ka 2004. aastal Töötukassast hüvitist töölepingute kollektiivsete ülesütleliste korral (*edaspidi lühemalt öeldes kollektiivse koondamise hüvitist*) ligikaudu 4000 inimest (vt joonis 1). Töötute koguarvuga ning töötü abiraha ja töötuskindlustushüvitise saajatega võrreldes on kollektiivse koondamise hüvitise saajaid suhteliselt vähe: ligi seitsmeteist korda vähem kui töötuid, seitse korda vähem kui töötü abiraha saajaid ja üle kahe korra vähem kui töötuskindlustushüvitise saajaid.

Joonis 1. Töötud ja töötushüvitiste saajad 2003. ja 2004. aastal



ALLIKAD: Tööturuameti ja Töötukassa individuaalandmed, PRAXIS-e teisendused.

Kõige enam on koondamisi (nii absoluutselt kui ka suhteliselt hõivest) töötlevas tööstuses – 2003. ja 2004. aastal kokku ligi 4400 inimest. Avalik-õiguslikest asutustest ja riigiasutustest koondati ca 1150 ning sihtasutustest ja mittetulundusühinguist 137 inimest. Tüüpiline kollektiivne koondamine on tingitud töömahu vähenemisest või töö ümberkorraldamisest. Kuigi suurima osa, ligi poole kollektiivse koondamise juhtumitest moodustavad väikesed koondamised (5–14 töötajat), tuleb kollektiivselt koondatute üldarvust enamik siiski keskmise suurusega koondamistest (20–100 koondatut).

Koondatute seas domineerivad 40–60-aastased naised. Kollektiivse koondamise hüvitise saajate vanusestruktuuris on hõivatute vanusestruktuuriga võrreldes tunduvalt rohkem naisi

Said hüvitist	3782	49%	2976	50%	858	14%	858	29%
Ei saanud hüvitist	3891	51%	3021	50%	5139	86%	2118	71%
Kokku	7673	100%	5997	100%	5997	100%	2976	100%

**Leitud tingimusel, et kollektiivse koondamise hüvitist maksti enne 30. juunit 2004, sest töötü abiraha informatsioon oli teada ainult 2003. ja 2004. aasta kohta. 2004. aasta II poolaastal koondatud inimeste kohta ei ole meil töötü abiraha saamise kohta võimalik midagi öelda, kui nad said alguses pool aastat töötuskindlustushüvitist.*

ALLIKAD: Tööturuameti ja Töötukassa isikuandmed, PRAXIS-e arvutused.

Kollektiivse koondamise järel suurendavad töötüks jäämise tõenäosust enam järgmised tegurid: vanus 45–54 aastat, elukoht Lõuna–Eestis, suure koondamislaine tulemusena koondamine suurest ettevõttest (vt tabel 3, teine veerg). Väiksem tõenäosus pärast koondamist töötüks jääda on noortel, samuti väiksest koondamislainest väikse töötajate arvuga asutusest, riigiasutusest või muust mittetulundusasutusest koondatuil. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust suurendab see, kui koondamise põhjuseks oli töömahu vähenemine või tootmisprotsessi ümberkorraldamine, ja vähendab, kui töölepingud lõpetati tööandja tegevuse lõpetamise tõttu. Eri majandusharudes koondamislainete lõikes töötuskindlustushüvitise saajate osatähtsus varieerub, kuid et valimid on sel juhul mõne haru puhul väga väikesed, ei saa harudevahelisel võrdlemisel teha üldistusi.

Töötüse kestust pikendavad omakorda kõrgem vanus, elukoht Lõuna–Eestis või Virumaal, koondamine suure töötajaskonnaga asutusest, koondamine avaliku sektori asutusest. Analüüs näitab ka, et suurte koondamislainete puhul on rohkem võimalusi, et töötuskindlustuse hüvitise saamine lõpeb. See viitab asjaolule, et ilmselt võtab sama tööandja või uus omanik mõne aja möödudes osa inimesi tööle tagasi. Viimase hüpoteesi kontrollimine on edaspidi oluline selgitamiseks, kas töötürg on küllalt paindlik ja inimesed lähevad mujale tööle või on nad siiski sunnitud ootama, kuni nende endise ettevõtte majandamisraskused mööduvad.

Tabel 3. Sotsiaaldemograafiliste ja töökoha karakteristikute osamõjud töötuskindlustushüvitise saamisele ehk töötüks jäämisele pärast kollektiivse koondamise hüvitise määramist statistiliste mudelite abil

Tegur	Mõju tõenäosusele jääda töötüks	Mõju töötüse kestusele eeldusel, et inimene on töötü
Sugu	Ei ole olulist mõju.	Mehed saavad hüvitist veidi kauem.

Vanus	<p>Noortel madal, vanematel kõrgem.</p> <p>Kõige suurem tõenäosus vanuses 45–54.</p> <p>Kõige väiksem tõenäosus vanuses 15–24.</p>	<p>Mida vanemad inimesed, seda kauem saavad töötuskindlustushüvitist.</p> <p>Kõige vähem saavad 15–24-aastased.</p> <p>Kõige kauem saavad vanuses 55 – pensioniiga.</p>
Maakond	<p>Suurem tõenäosus Põlvamaal, Viljandimaal, Võrumaal, Valgamaal.</p> <p>Väiksem tõenäosus Lääne-Virumaal, Tallinnas, Saaremaal.</p>	<p>Kõige kauem saavad Ida-Virumaal, Põlvamaal, Valgamaal, Lääne-Virumaal.</p> <p>Kõige vähem saavad Järvamaal.</p>
Staaž	<p>Mida suurem staaž, seda väiksem tõenäosus.</p>	<p>Üle 10-aastase staažiga saavad kauem kui kuni 5-aastase staažiga.</p>
Eelmine töötasu	<p>Ülespoole kumer efekt: suurema tõenäosusega saavad töötuskindlustushüvitist 4000–6000-kroonise töötasuga inimesed; väiksema tõenäosusega alla 2000 krooni ja üle 8000-kroonise töötasuga inimesed.</p>	<p>Alanev efekt: mida kõrgem sissetulek, seda lühemat aega saab töötuskindlustushüvitist.</p>
Koondamislaine suurus	<p>Mida suurem koondamislaine, seda suurem tõenäosus.</p>	<p>Väga suurte koondamislainete puhul (üle 50 töötaja) lühem kestus.</p>
Asutuse töötajate arv	<p>Ei oma statistiliselt olulist mõju.</p>	<p>Üle 100 töötajaga ettevõttest koondatu töötuskindlustuse saamise periood pikem.</p>
Asutuse tüüp	<p>Suurem tõenäosus ettevõtetel.</p> <p>Väiksem tõenäosus avaliku sektori asutustel, MTÜ-del ja SA-del.</p>	<p>Suurem kestus avaliku sektori asutustest koondatuil.</p>
Kollektiivse koondamise põhjus	<p>Suurem tõenäosus juhul, kui leiab aset tootmise ümberkorraldamine või töömahu vähenemine.</p>	<p>Statistiliselt olulist seost ei ole.</p>

Kokkuvõttes on Eestis kollektiivse koondamise mõiste Euroopa Liidu miinimumnõuetega ning teiste liikmesriikide praktikaga võrreldes üks laiemaid, hõlmates ka väikesemahulisi koondamisi alla 20 töötajaga ettevõtetes. Kuna kollektiivne koondamine on Eesti töösuhete regulatsioonis üsna uus mõiste, on ka praktika selles osas alles kujunemas. Siiani on avaliku sektori roll kollektiivsetele koondamistele reageerimisel olnud üsna tagasihoidlik ning keskendunud peamiselt töölepingute lõpetamise õiguslikkuse kontrollile ja hüvitiste maksmisele. Ei aidata koondatud töötajail varakult uut tööd leida ega tehta süstemaatilist koostööd avaliku sektori institutsioonide, töötajate ja tööandjate vahel. Erandina on mõne suure koondamise puhul koostatud sotsiaalplane, mõnes kollektiivlepingus on ette nähtud abinõusid koondatavate töötajate koolituseks. Seega on tähtis senisest ladusam osapooltevaheline koostöö ning kollektiivsetele koondamistele suunatud tööturuteenuse väljaarendamine.

2003. ja 2004. aastal aset leidnud koondamisjuhtude analüüs näitab, et töötute ja töötushüvitiste saajatega võrreldes on kollektiivselt koondatuid suhteliselt vähe ning nad on tööturu jaoks sobivamate isikuomaduste ja tööoskustega. Kollektiivselt koondatuist jääb töötuks ligikaudu pool, ligi 11% neist saab pärast töötuskindlustushüvitise maksmise lõppemist edasi töötu abiraha. Selleks et analüüsida kollektiivselt koondatute edasist käekäiku tööturul ning neile osutatud tööturuteenuste tulemuslikkust, oleks vaja täiendavaid andmeid Maksuametist, Sotsiaalkindlustusametist ja Tööturuametist.

Kasutatud kirjandus

European Industrial Relations Observatory (EIRO). – <http://www.eiro.eurofound.eu.int/thematicfeature6.html>

ILO (2002). Early Warning System. The case of Austria. – Good Practices in Labour Administration. – <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/la/gp/austria.htm>

Johnson, S. (2003). Jobcentre Plus Rapid Response Service. Discussion paper. – <http://www.peerreview-employment.org/pdf/uk03/indexpUK03.pdf>

Kiviall, J. Lauri Leppiku intervjuu. Kevad 2005.

Leetmaa, R., Leppik, L., Liimal, P. (2004). Töötuskindlustus – teooriast ja praktikast. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.

Leetmaa, R., Võrk, A. (2004). Do Post-Soviets Behave According to Search Models? Econometric Analyses of the Incentive Effects in the Estonian Unemployment Insurance System on Unemployment Duration. Mimeo.

Leetmaa, R., Võrk, A., Eamets, R., Sõstra, K. (2003). Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.

Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy. – <http://www.mutual-learning-employment.net/>

O'Leary, C., Nesporova, A., Samorodov, A. (2001). Manual on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies. Geneva: ILO.

Proos, M. Lauri Leppiku intervjuu. Kevad 2005.

Siitan, P. Lauri Leppiku intervjuu. Kevad 2005.

TRR Trygghetsrådet. – http://www.trr.se/templates/TrrPage_2655.asp

Võrk, A., Leppik, L., Leetmaa, R. (2005). Kollektiivsete koondamiste andmete ja praktika analüüs. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. – http://www.praxis.ee/data/Kol_koondamised_14092005.pdf