



# 27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring

A.R.E.N.A.S - VC/2008/0667



European Commission

Employment, Social Affair and Equal opportunities

## Juhtumianalüüs 1 “Restruktureerimise ennetamine” Eesti Põlevkivi



# 27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring

A.R.E.N.A.S - VC/2008/0667



European Commission

Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

## Euroopa Komisjon, *Restructuring toolkit*

Restruktureerimise ennetamiseks on tööandjate poolne keskne strateegia strateegiline planeerimine ning tööjõu ja oskuste vajaduse prognoos ettevõttes

Tööandja tegevuse valdkonnad võiksid hõlmata:

- Strateegiline pikaajaline monitooring
- Ettevõtte tööjõu ja oskuste vajaduse kaardistamine
- Tegevuste planeerimine ning tegevuskavade järgimine (sh koolituskava)
- Individuaalsetele töötajatele suunatud meetmed: paindlik tööaeg, ümberõppe võimalused, karjääri arendamine
- Osalemine kollektiivsetes läbirääkimistes ülalmainitud teemades
- Partnerlus teiste kohalike ettevõtjatega



# 27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring

A.R.E.N.A.S - VC/2008/0667



European Commission

Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

## Eesti Põlevkivi juhtumianalüüs

- Põhjalikum juhtumianalüüs: GHK Consulting Ltd (2007)
  - Ettevõtte läbinud mitu restruktureerimise lainet, mille tulemusel töötajate arv vähenenud 7034-lt (1999) 3432 inimeseni (2008).
  - Kolm peamist meetet, mis olid restruktureerimise juhtimise aluseks ettevõttes: pension, töötajate ümberpaigutamine, ümberõpe



# 27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring

A.R.E.N.A.S - VC/2008/0667



European Commission

Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

## Eesti Põlevkivi juhtumianalüüs

- Meetmed restruktureerimise juhtimiseks

**Pensionid:** kui restruktureerimine 1999. aastal alguse sai, oli ettevõttes paljud töötajad juba pensioniealised. Ettevõtte varajase pensioni skeemi sisseviimine alates 52. eluaastast mõjutas veel 521 töötajat

**Töötajate ümberpaigutamine ettevõttesiseselt:** arvestades töötajate pereelu, haridust ja oskusi, varasemat ametialast positsiooni. Mõjutas 458 töötajat

**Ümberõpe:** läbirääkimiste tulemusel pakuti ümberõpet, rahastati ettevõtte ja riigi poolt

**Koostöö** erinevate osapoolte vahel: üheks oluliseks komponendiks restruktureerimise juhtimisel olid pidevad konsultatsioonid ametiühingu, aga ka riikliku tööhõiveametiga.



# AS Eesti Post restruktureerimine 2009.a. Koostöö ametiühinguga.

---

Õie Väljas  
ESTAL esimees  
20. Jaanuar 2010.a.

Tallinn, 20. jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas



# Restruktureerimise haldamine

---

- "...Põhiseadusliku korra vankumatu säilitamine ja kõigi küsimuste lahendamine läbirääkimiste teel on ainus mõistlik viis raskuste võitmiseks...."

Toomas Hendrik Ilves - 31. Dets.2009.a.

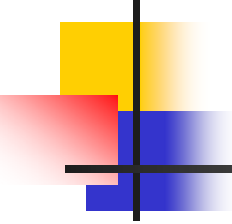
- Euroopa Liidu Parlamendi ja Nõukogu

Tallinn, 20. Jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas

Direktiiv 2002/14/EC

# Konsulterimise ja informeerimise Direktiiv 2002/14/EC

- Kehtestatakse töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistik EL 11.03.2002
- eesmärk ja põhimõtted
- mõisted
- kohaldamisala
- teavitamine ja ärakuulamise viis



# Konsulterimise ja informeerimise Direktiiv 2002/14/EC(2)

---

- Kokkulepetest tulenev teavitamine ja ärakuulamine
- Konfidetsiaalne teave
- Töötajate esindajate kaitse (aü usaldusisik)
- Töötajate õiguste kaitse
- seos käesoleva direktiivi ja siseriiklike seaduste vahel
- Õigusaktide vastuvõtmine Eestis (seadused)





# Õigusaktide vastuvõtmine

---

Eestis on vastu võetud järgmised seadused, mis reguleerivad konsulteerimist ja informeerimist vastavalt direktiivile:

- Kollektiivlepingu seadus - 14.aprill 1993.a.
- Töötajate usaldusisiku seadus -13.dets.2006.a.(16.06.1993)
- Ametiühingute seadus - 14. Juuni 2000.a.
- Üleühenduselise ettevõtja,üleühenduselise ettevõtjete grupi ja Euroopa äriühingu tegevusse töötajate kaasamise seadus (EWC) - 12. Jaanuar 2005
- Töölepingu seadus 17.dets.2008(15.aprill 1992.a.)
- **NBI Ettevõtte kollektiivleping**

Talinn, 20. Jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas



# AS Eesti Post töötajate arv aastatel 2005 - 2010

---

- Täiskohaga töötajate - Käive (müügitulu)
- 2005.a. - 4192 töötajat- 720,9 milj.kr.
- 2006.a. - 4358 töötajat- 777,9 milj.kr.
- 2007.a.- 4236 töötajat- 895,6 milj.kr.
- 2008.a. - 3996 töötajat- 949,5 milj.kr
- 2009.a. - 3232 töötajat- 789,4 milj.kr
- 2010.a. - 3100 töötajat (planeeritav)-758,7 m

2010.a. planeeritav koondatavad arv- 132

Tallinn, 20. jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas

# Miks koondamised aset leidsid?

- Põhjalik analüüs ettevõtte majanduslikust seisust  
Konsulterimise - informeerimise koosolekud koos  
ametiühinguga
- Ettevõttes teostatavad struktuurimuutused  
Uute kandekeskuste väljaarendamine
- Ettevõtte käibe langus seoses postituru avanemisega  
01.aprill 2009.a.
- Väikeste ja mitterentaablite postkontorite sulgemine
- Uus süsteem postipakkide kojukandes
- Uute kirja- ja paki sorteerimisliinide töölerakendamine

Tallinn, 20. Jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas



## Miks koondamised aset leidsid?

---

- 2009.a. majandussurutis
- Ettevõtte jätkusuutlikkuse tagamine
- Kulude kontrolli all hoidmine
- Kvaliteetsema teenuse osutamine
- Klientide vajadustega kohanemine
- Keda põhiliselt koondati: kirjakandjad, klienditeenindajad, postitöötajad, kullerid, administratsioonitöötajad ja mõned postkontorite juhatajad



## Kuidas inimesed kaotavad oma töö? Millised on seadustega lubatud võimalused?

---

- Kollektiivne koondamine - nõutav aü-ga konsulteerimine. Alus: seadused + koll. leping
- üksikud koondamiste juhud - vastavalt ESTAL ja AS Eesti Post vahelisele koll. lepingule info selle kohta edastatakse aü-le. Võimalikud konsultatsioonid koondamise küsimustes
- töölt lahkumine omal soovil - aü liige võib alati konsulteerida selles küsimuses oma usaldusisikuga
- töölt lahkumine kokkuleppel - aü liikmel võimalus konsulteerida oma usaldusisikuga

Tallinn, 20. jaanuar

■ 2010. ja teised seadustega lubatud variandid

ESTAL esimees Õie

Väljas



## Seatud eesmärgid jätkusuutlikkuse tagamiseks.AÜ ja ettevõtte vaheline koostöö

---

- Säilitada võimalikult palju töökohti
- Kärpida administratiivtöötajate, tugitegevustega seotud spetsialistide ja juhatuse põhipalku
- postiteenuste kättesaadavus ja kvaliteet ei tohi langeda
- NB! Riigile kuuluva AS Eesti Posti puhul pole tegemist tavalise firmaga, vaid ettevõttega, kes pakub avalikke teenuseid, mille kvaliteedist sõltub kogu ühiskond - seda peab juhtkond ja AS Eesti posti töötajad - aü liikmed - kogu aeg silmas pidama!
- Vältida ettevõtte kahjumisse kukkumist

Tallinn, 20. jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas



# Koondamine , kui raske löök töötajate- kuidas aidata?

Juhtkonna koostöö ametiühinguga:

- Konsulteerimised - informeerimised
- Jätta puutumata tavatöötajate põhipalgad
- Vaadata üle ettevõtte tulemustasude süsteem
- Kõik kavandatavad koondamisnimekirjad vaadata üle s.t. iga koondatava töötaja puhul eraldi analüüsi, kaasa- ta sellesse töösse kõiki aü usaldusisikuid
- mitte koondada pere ainukesi toitjaid
- pensionäride koondamisküsimused
- osalise tööajaga ( 0,2 koormusega) töötajate

Tallinn, 20. Jaanuar

2010 a. Ettevõtte

ESTAL esimees Oie

Väljas

koondamisvõimalused



# AÜ ja tööandja vaheline koostöö

---

- Kollektiivlepinguga on kokku lepitud sotsiaalsed tagatised ettevõtte töötajatele koondamiste puhul (lisasotsiaaltagatiste pakett)
- Kollektiivlepingus on kokku lepitud töölepingute kollektiivse ülesütlemise kord
- Kollektiivlepingus on kokku lepitud informeerimise ja konsulteerimise kord
- Kollektiivlepingus on kokku lepitud usaldusisiku õigused ja kohustused
- Kollektiivlepingus on kokku lepitud tööandja ja ametühingu omavahelised suhted



## AÜ vahendid oma liikmete toetamiseks koondamiste korral:(1)

- ESTALi liikmetele on kehtestatud sotsiaalsed tagatised töötuse korral(ESTAL volikogu ja juhatuse otsused)

ESTALis on loodud fondid oma liikmete toetamiseks ja nendest fondidest tehakse väljamakseid alljärgnevalt:

- \* Täiendavat haigustoetust alates 11-ndast haiguspäevast - 20 krooni päevas
- \* töötu abiraha - 17 krooni kalendripäeva eest
- \* töötuskindlustushüvise saajale (kooskõlas töötuskindlustuse seadusega), kelle hüvise suurus on alla 2500 kr.(netos), makstakse ESTAL toetusfondist vaheraha kuni 2500 kr. Töötul on õigus vaherahale alates töötuskindlustushüvise määramise päevast

Tallinn, 20. jaanuar

2010. a. Ettekandja

ESTAL esimees Ole

Väljas



## AÜ vahendid oma liikmete toetamiseks koondamiste korral (2)

---

Materiaalset toetust tasuliste operatsioonide, õnnetusjuhtumiste ja muude erakorraliste asjaolude korral

- kompenseeritakse osaliselt koolitusfirmade poolt pakutavate koolituste osavõtumaks, et suurendada oma liikmete konkurentsivõimet tööturul. Koolitustoetust makstakse kuni 50% koolituse maksumusest, kuid mitte üle 5000 kr.
- Puudega pereliikme toetust -500 kr poolaastas
- Laenu võtmist kuni 20.000.-krooni kaheks aastaks



## AÜ vahendid oma liikmete toetamiseks koondamiste korral (3)

---

- Ametiühinguliikme eelpension -EV kehtiv tulumaksuvaba miinimum(2250.-).ESTAL maksab oma liikmele,kelle tööleping lõpetatakse tööanda algatusel(koondamine)ja kes on olnud ESTALi liige vähemalt 10 aastat aü liikme eelpensioni, kui tal pole õnnestunud leida tööd ja ta on 63.aastane.
- Puhata ESTAL puhkemajas Haapsalus.
- Toetused aü alase koolituse puhul s.h. välisriikides korraldatavate koolituste osamaksu tasumised
- Ühekordsed toetused koondatud usaldusisikutele

Tallinn, 20. jaanuar  
2010.a. Ettekandja  
ESTAL esimees Õie  
Väljas



# LÕPETUSEKS

---

- Pean oluliseks tihedat koostööd
  - \*tööandjatega
  - \*Eesti Töötukassaga
  - \*koondatud töötajatega

T Ä N A N !