

KOLLEKTIIVSETELE KOONDAMISTELE REAGEERIMISE TEENUSE TULEMUSLIKKUS

LÕPPARUANNE

23. august 2007

Andres Vörk
Reelika Leetmaa

Tallinn 2007



Sisukord

| | |
|---|----|
| Sissejuhatus | 5 |
| 1. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse lühitutvustus ja hindamise metoodika | 7 |
| 1.1. Teenuse eesmärgid ja elluviimine | 7 |
| 1.2. Teenuse tulemuslikkuse hindamise metoodika lühitutvustus..... | 8 |
| 2. Koondamisjuhtude ja koondatute iseloomustus | 13 |
| 2.1. Koondamisjuhtude aeg, asukoht, suurus ja majandusharu | 13 |
| 2.2. Ettevõtete endi poolt pakutud meetmed koondatutele..... | 16 |
| 2.3. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi koondatute iseloomustus..... | 17 |
| 2.4. Ettevõtete töötajate ja koondatute võrdlus..... | 21 |
| 3. Koondatute tööturuseisund enne ja pärast koondamist | 25 |
| 3.1. Tööandjate arv ja töötasu saanute osakaal..... | 25 |
| 3.2. Töötasu areng | 28 |
| 3.3. Uute tööandjate teavitamise ja vahendamise mõju nende juurde tööle saamisele | 29 |
| 3.4. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal ja hüvitise saamise päevade arv..... | 31 |
| 3.5. Töötutoetust ning tööturuteenuseid saanud inimeste osakaal..... | 33 |
| 3.6. Pensioni saajate osakaal..... | 34 |
| 4. Teenuse mõju hindamine töötuskindlustushüvitise saamisele ja töötamisele statistiliste mudelite abil | 36 |
| 4.1. Meetod ja muutujate definitsioonid..... | 36 |
| 4.2. Meetmetes osalemist kirjeldavad tegurid | 37 |
| 4.3. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust kirjeldavad tegurid | 38 |
| 4.4. Töötasu saamise tõenäosust kirjeldavad tegurid | 41 |
| 4.5. Statistilise sobitamise meetodil leitud mõjuhinnangud | 42 |
| 5. Teenuse kulude ja tulude näitearvutus..... | 47 |
| 6. Kokkuvõte | 51 |
| Kasutatud kirjandus | 53 |
| Lisa 1. Koondamisjuhtude jaotus veebr. 2006 - dets. 2006..... | 54 |
| Lisa 2. Regressioonimudelite tulemused meetmes osalemise kohta | 55 |
| Lisa 3. Töötuskindlustushüvitise saamist selgitavate regressioonimudelite tulemused . | 58 |
| Lisa 4. Töötasu saamist selgitavate regressioonimudelite tulemused | 70 |
| Lisa 5. Sobitamise (<i>matching</i>) analüüsi detailseid tulemusi töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse kohta | 80 |

Tabelid ja joonised

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi moodustamise võimalused..... | 10 |
| Tabel 2. Sihtrühmas olevad ettevõtted, kellele pakuti teenust | 14 |
| Tabel 3. Võrdlusgrupi moodustavad ettevõtted..... | 15 |
| Tabel 4. Ettevõtete arv, kes pakkus ise tegevusi koondamisele reageerimisel..... | 16 |
| Tabel 5. Teenuses osalenud inimeste arv osalusgrupi ettevõtetes..... | 17 |
| Tabel 6. Koondatute iseloomustus osalus- ja võrdlusgrupis | 18 |
| Tabel 7. Töötajate ja koondatute struktuuri võrdlus..... | 22 |
| Tabel 8. Töötasu saajate osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)..... | 27 |
| Tabel 9. Potentsiaalse tööandja teavitamise ja temaga kohtumise mõju hilisemale tööle saamisele tema juurde..... | 30 |
| Tabel 10. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)..... | 31 |
| Tabel 11. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal pensionieelses eas inimestel osalus- ja võrdlusgrupis (%) | 32 |
| Tabel 12. Töötuskindlustushüvitise päevade arv osalus- ja võrdlusgrupis | 32 |
| Tabel 13. Töötutoetust ning tööturuteenuseid saanud inimeste osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)..... | 33 |
| Tabel 14. Pensioni saavate inimeste osakaal osalusgrupis ja võrdlusgrupis (%)..... | 34 |
| Tabel 15. Mudelis kasutatud muutujad ja nende sisu..... | 36 |
| Tabel 16. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest | 39 |
| Tabel 17. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud..... | 40 |
| Tabel 18. Meetme pakkumise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud..... | 40 |
| Tabel 19. Meetme mõju töötasu saamise tõenäosusele peale koondamist. Marginaalsed efektid probit-mudelitest | 42 |
| Tabel 20. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud antud teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus..... | 44 |
| Tabel 21. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Võrdlusgrupp ei saanud ühtegi teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus | 44 |
| Tabel 22. Meetme mõju töötuskindlustushüvitise saamise päevadele peale koondamist. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus..... | 45 |

| | |
|--|----|
| Tabel 23. Meetmes osalemise mõju töötasu saamisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud antud teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus..... | 46 |
| Tabel 24. Meetmes osalemise mõju töötasu saamisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud ühtegi teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus | 46 |
| Tabel 25. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse kulu-tulu analüüsi näide | 49 |
| | |
| Joonis 1. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse mõju hindamise skeem . | 9 |
| Joonis 2. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi kujunemine | 10 |
| Joonis 3. Soo ja vanuse jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis | 19 |
| Joonis 4. Staaži jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis..... | 20 |
| Joonis 5. Eelneva kuupalga jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis | 20 |
| Joonis 6. Koondamishüvitise kogusumma jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis..... | 21 |
| Joonis 7. Naiste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes... | 22 |
| Joonis 8. Üle 55-aastaste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes..... | 23 |
| Joonis 9. Üle 10-aastase staažiga inimeste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes | 23 |
| Joonis 10. Inimeste jaotus töötasu maksnud ettevõtete arvu järgi (%)..... | 26 |
| Joonis 11. Inimeste jaotus töötasu maksnud ettevõtete keskmise arvu järgi viimase 12 kuu jooksul enne koondamist (%) | 26 |
| Joonis 12. Inimeste osakaal, kes said hiljem töötasu samalt ettevõttelt, kust neid koondati (%) | 27 |
| Joonis 13. Keskmise ja mediaan-brutopalk võrdlusgrupis ja osalusgrupis enne ja pärast koondamist (sisaldab ka ajutiselt null-palgaga inimesi)..... | 28 |
| Joonis 14. Keskmise ja mediaan-brutopalk võrdlusgrupis ja osalusgrupis enne ja pärast koondamist töötasu saavate inimeste jaoks | 29 |
| Joonis 15. Töövõimetus- või ennetähtaegsele vanaduspensionile jäänud inimeste osakaal vanuses 45 kuni pensioniga, kes ei olnud enne koondamist pensionil, soo ja teavituses osalemise lõikes (%) | 35 |

Sissejuhatus

Käesoleva uuringu eesmärk on analüüsida kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse tulemuslikkust Eestis kasutades selleks teenuse rakendamise kogemust 2005.-2007. aastal. Teenust pakuti Euroopa Sotsiaalfondi meetme 1.3 „Võrdsed võimalused tööturul“ projekti nr 1.0301-0162 „Kollektiivsetele koondamistele reageerimine” raames. Projekti algatas Eesti Töötukassa koostöös Sotsiaalministeeriumi, Tööturuameti, Tööinspektsiooni, Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliiduga. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenust pakkus ja juhtis Eesti Töötukassa. Käesoleva uuringu tellis Eesti Töötukassa ja rahastas sama projekti raames.

Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse eesmärgiks on lühendada koondatavate töötajate töötusperioodi. Selleks osutatakse töötusrikkust abi koondatavatele töötajatele ja vahendatakse infot vabanevast tööjõust tööandjatele, kes vajavad tööjõudu.

PRAXISi varasem uuring kollektiivsetele koondamistele reageerimise praktika kohta Eestis (vt Võrk jt 2005) järeldas, et Eestis puudus varajane sekkumine koondatud töötajale uue töö leidmise toetamiseks. Informatsioon kavandatavate kollektiivsete koondamiste kohta jõudis tööhõivetalitusteni mõnigi kord koondamise protsessi hilises faasis või alles peale koondamiste läbiviimist. Harv oli ka süstemaatiline, erinevaid osapooli haarav koostöö koondatavate taashõivamiseks. Seega võiks olla uuel teenusel, mis teavitaks nii tööandjat kui töötajaid koondamise protsessist, õigustest ja kohustustest ning pakuks töötajatele informatsiooni ja tuge uue töökoha leidmisel, potentsiaalselt positiivne efekt Eestis.

Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse tulemuslikkuse hindamisel kasutatakse käesolevas uuringus mõõdikuna teenuse puhasmõju, mis peaks andma vastuse küsimusele, kui palju suutis reageerimise teenus täiendavalt aidata inimesi tööle ja vähendada töötuskindlustushüvitise saamise kestust võrreldes olukorraga, kui teenust ei oleks olnud. Puhasmõju leidmiseks võrreldakse teenuses osalenute ja mitte-osalenute koondamisjärgset töötuse kestust.

Uuringus kasutatakse Eesti Töötukassast saadud isikustamata andmeid 2006. aastal kollektiivselt koondatud inimeste kohta nendest ettevõtetest, kes kuulusid teenuse osutamise sihtrühma, st koondamised olid piisavalt suured võrreldes kohaliku tööturuga. Andmed sisaldasid informatsiooni järgmiste tunnuste kohta: inimeste sotsiaaldemograafilised tunnused (sugu, vanus, töötamise regioon), teenuses osalemine, töötuskindlustushüvitise saamine peale koondamist, töötasu saamine koondamisele eelnevatel ja järgnevatel kuudel. Kokku oli analüüsis kasutada 1220 inimese andmed 2005. aasta jaanuarist kuni 2007. aasta märtsini.

Koondatute tausta analüüsimiseks oli lisaks kasutada info sotsiaalkindlustusametist vanadus- või töövõimetuspensioni maksmise kohta ning tööturuametist töötutoetuse saamise ja tööturuameti meetmetes osalemise kohta. Teave pensionide ja tööturuameti meetmete ning töötutoetuste kohta oli võimalik saada üksnes grupeeritult viieaastastes rühmades soo, vanuse, regiooni ja teenuses osalemise lõikes tingituna andmekaitse reeglitest.

Lisaks viidi käesoleva projekti raames läbi osalus- ja võrdlusrühma kuulunud ettevõtetes küsitlus, kus uuriti, milliseid teenuseid või soodustusi koondavad ettevõtted ise pakkusid koondatutele lihtsustamiseks nende tööleidmist. Samuti kasutati neid küsitlusandmeid analüüsimaks, milliseid töötajate rühmasid ettevõtted sagedamini koondavad.

Kollektiivselt koondatud töötajate iseloomustamiseks kasutame lihtsaid risttabeleid ja joonised. Meetmete puhasmõju hindamiseks kasutame statistilisi mudeleid, nagu binaarse muutuja modelleerimiseks kasutatav probit-mudel, samuti kasutame sobitamist tõenäosuse alusel teenuses osaleda (*propensity score matching*).

Uurimisraport on üles ehitatud järgmiselt. Esimeses osas antakse lühiülevaade teenuse olemusest ja teenuse eesmärkidest ning teenuse mõju hindamise võimalustest tuginedes Eesti Töötukassa ja PRAXISE varasematele materjalidele. Teises osas kirjeldatakse koondamisjuhtumeid, antakse ülevaade ettevõtete poolt pakutavatest teenustest koondamise puhul ning iseloomustatakse lühidalt analüüsis kasutatud koondatud inimesi. Kolmandas osas iseloomustatakse indikaatoreid, mille abil saab analüüsida koondatud inimeste käekäiku tööturul. Süvendatult analüüsitakse inimeste töötamist ja töötasu enne ning pärast koondamist, töötuskindlustushüvitise ja teiste tööturuteenuste saamist ning pensionile jäämist. Neljandas osas hinnatakse teenuse mõju töötuskindlustushüvitise saamisele ja töötamisele kasutades regressioonimudeleid ja statistilist sobitamist. Viiendas osas analüüsitakse antud meetmega kaasnevaid kulusid ja tulusid. Kokkuvõttes esitatakse lühidalt analüüsi põhitulemused, tuuakse välja analüüsi võimalikud kitsaskohad ning antakse soovitusel edaspidiste analüüside läbiviimiseks. Uuringu lisades on toodud täiendavad tabelid ja detailsemad tulemused. Uuringu raportist eraldiseisev tehniline lisa sisaldab mõningaid täiendavaid detailsemaid analüüsitabeleid, mida ei saa avalikustada tingituna ettevõtete andmete konfidentsiaalsusest.

Töö autorid tänavad Eesti Töötukassat, Tööturuametit ja Sotsiaalkindlustusametit meeldiva koostöö eest andmete osas. Autorid on väga tänulikud kõikide asjalike kommentaaride eest seminaridel Poliitikauuringute Keskuses PRAXIS ja Eesti Töötukassas. Kõik vead antud töös jäävad üksnes autorite vastutusele.

1. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse lühitutvustus ja hindamise meetodika

1.1. Teenuse eesmärgid ja elluviimine

Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenus on üks aktiivse tööpoliitika (ATP) meede, mille käigus pakutakse tööotsingualast abi. Tööotsingualast abi võib pakkuda väga erinevas vormis: alates tööpakkumiste vahendamisest ja esmastest intervjuudest tööotsijatega kuni süvaintervjuude ja põhjaliku kutsenõustamiseni töötusperioodi pikenedes. Teiste riikide kogemus on näidanud, et tööotsingualane abi on üldiselt üks edukamaid ja odavamaid ATP meetmeid, eriti majanduskasvu perioodil (vt Leetmaa jt 2003, ptk 2.2).

Eesti kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse eesmärk on (vt Eesti Töötukassa (2005) ning internetist <http://www.tootukassa.ee/reageerimisteenus>):

- osutada koondatavatele töötajatele abi töölesaamiseks nii, et
 - võimalikult paljud koondatavad töötajad rakenduksid tööle vahepealse töötusperioodita;
 - töötuks jäänud koondatute töötuse kestus lüheneks miinimumini.
- pakkuda tööjõudu koondatavatele tööandjatele vajadustekohast ja institutsionaalselt seostatud infovahetust koondamiste läbiviimisel ning tööjõudu vajavatele tööandjatele abi töötajate leidmisel.

Reageerimisteenuse raames osutatavad meetmed jagunevad üldisteks meetmeteks ja indiviidist lähtuvateks lisameetmeteks. Üldised meetmed on:

- 1) koondatavate töötajate teavitamine nende õigustest, võimalustest ja uue töö otsimise olulisusest,
- 2) potentsiaalsetele tööandjatele info edastamine vabanevast tööjõust,
- 3) töötajate ja potentsiaalsete tööandjate kohtumise korraldamine,
- 4) koondatavatele töötajatele tööotsimisalase teabe jagamine (info tööotsimiskanalite kohta, CV kirjutamine, tööintervjuul käitumine jmt),
- 5) individuaalne töövahendus ja nõustamine (tööpakkumiste edastamine, kandideerimise toetamine, eelvalik koondatute hulgas tööandja jaoks, jmt).

Indiviidist lähtuvad lisameetmed on juhendamistoetus (koondatud töötajat juhendatakse töökohal ja ta omandab konkreetse töö tegemiseks vajalikud oskused) ja ümber- või täiendõpe.

Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse osutamise eest vastutab ja teenuse osutamist koordineerib töötukassa. Töötukassa moodustab teenuse pakkumiseks regionaalse meeskonna, kuhu võivad kuuluda esindajad töötukassast, tööturuametist, tööinspeksioonist, kohalikust omavalitsusest ja tööandja ning töötajate esindajad. Katsetamise faasis koordineerib selle tööd töötukassa projekti meeskondade koordineerija.

Tuginedes PRAXISE varasemale uuringule (vt Võrk jt (2005)) koondatute töötuse kestust mõjutavate tegurite kohta ning sellest tulenevalt arvestades teenuse võimalikku kuluefektiivsust, on eelisjärjekorras teenuse sihtrühmas niisugused koondamised, mille tagajärjel kaotab korraga töö vähemalt 15-20 inimest ja mis toimuvad madalama majandusliku aktiivsusega piirkondades, nt Lõuna-Eestis ja Kirde-Eestis. Teenuse

piloteerimise esimesel perioodil pakuti indiviidist lähtuvaid lisameetmeid väga vähe¹. Seega püüame hinnata üksnes üldiste meetmete mõju.

1.2. Teenuse tulemuslikkuse hindamise meetodika lühitutvustus

Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse kui ühe aktiivse tööpoliitika meetme hindamiseks on mitmeid vaatenurki ja võimalusi (vt Leetmaa 2003, kiil 2.1). Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse tulemuslikkuse hindamisel peaks ideaalsel juhul rakendama järgimisi samme (vt Vörk jt 2005, ptk 4.2):

- 1) protsessi hindamine, kus dokumenteeritakse teenuse pakkumisega kaasnevad protseduurid ja tegevused;
- 2) tegevuse monitooring, mille käigus mõõdetakse ja analüüsitakse tegevusindikaatoreid;
- 3) teenuse mõju hindamine, mille raames konstrueeritakse võrdlusgrupp ja leitakse teenuse puhasmõju;
- 4) teenuse kulutõhususe ja kulu-tulususe analüüs, kus võrreldakse teenuse kulusid ja tulusid ühiskonna seisukohalt.

Käesolevas uuring sisaldab endas komponente tegevuse monitooringust (teenuses osalenute käekäigu analüüs kolmandas peatükis), teenuse mõju hindamisest (neljas peatükk) ning ka kulu-tulususe analüüsist (viies peatükk).

Kuna teenuse eesmärk on lühendada koondatavate töötajate töötusperioodi, siis analüüs keskendub teenuse puhasmõju leidmisele ehk otsitakse vastust küsimusele, kas teenuses osalejate tõenäosus tööle saada peale koondamist on suurem ja töötuskindlustushüvitise saamise periood lühem, võrreldes juhuga, kui teenust ei oleks pakutud.

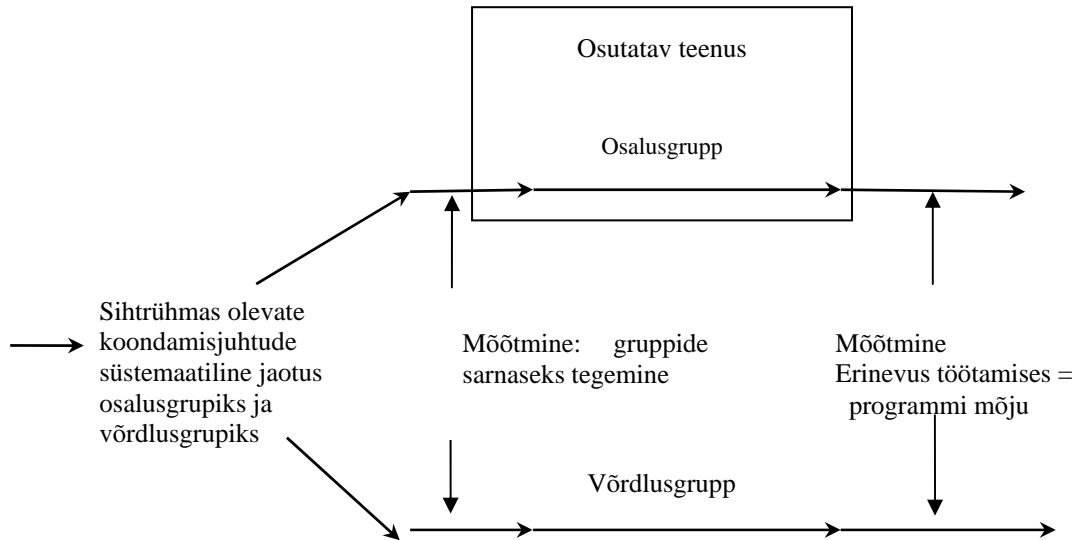
Puhasmõju hindamiseks võrreldakse teenuses osalenud inimesi (nn osalusgrupp) sarnaste mitteosalenud inimestega (nn võrdlusgrupp). Võrdlusgrupp peaks iseloomustama olukorda, mis oleks juhtunud siis, kui antud teenust ei oleks pakutud.

Uurimishüpoteesiks on see, et töötukassa poolt pakutud teenus aitab inimestel kiiremini leida uue töökoha, mistõttu väheneb vahepealne töötuse periood ning ka töötuskindlustushüvitise saamise kestus.

Teenuse mõju hindamiseks jagati koondamisjuhud süstemaatilise valiku teel mitmesse gruppi. Esiteks valiti välja koondamisjuhud, mis kuulusid teenuse sihtrühma, st suuremad koondamisjuhud. Seejärel jagati sihtrühma kuuluvad koondamisjuhud kaheks: ühel juhul pakuti koondatutele teenust, teisel juhul mitte. Teenust saanud inimesed moodustavad osalusgrupi ning teenust mittesaanud inimesed võrdlusgrupi (vt joonis 1). Olles välja valinud osalus- ja võrdlusgruppi kuuluvad juhud, võrreldakse inimeste tööturuseisundit ning töötuskindlustushüvitise saamist osalus- ja võrdlusgrupis. Sealjuures püütakse võrrelda omavahel sarnaseid töötajaid (nt sarnane vanus, sugu, tööstaaž, varasem palgatase) või elimineerida erinevuste mõju mitmemuutuja regressioonimudelite abil. Eeldades, et lisaks meie poolt kasutada olevatele tunnustele, ei ole muid analüüsist välja jäetud tegureid, mis mõjutaksid samaaegselt teenuses

¹ Töötukassa sõnul osutati indiviidist lähtuvaid lisameetmeid kahe juhtumi raames. Esiteks osutati juhendamistoetust ühele AS-st Dessert koondatud töötajale. Teiseks võimaldati neljale AS-st Eesti Merelaevandus koondatule koolitus keevituslitsentside uuendamiseks.

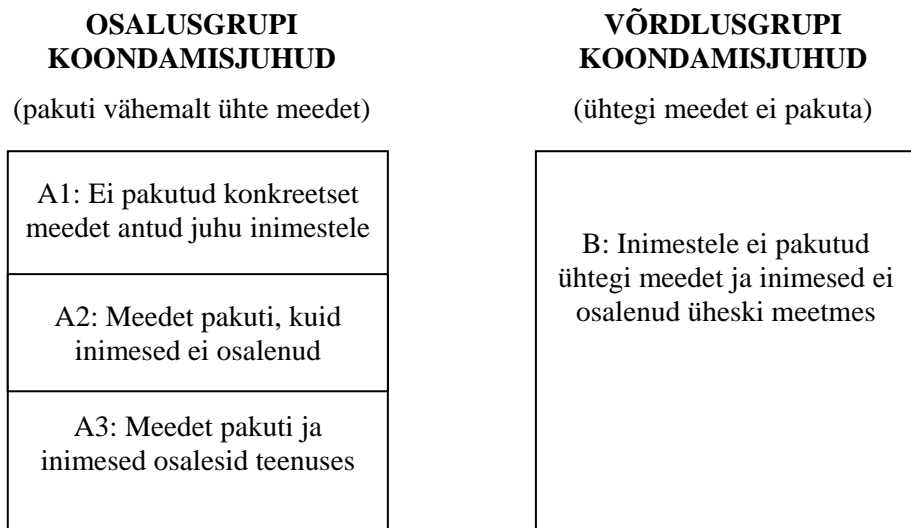
osalemist ja hilisemat tööturuseisundit, siis võib erinevust osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste vahel tõlgendada kui programmi mõju. Osalus- ja võrdlusgrupi töötamise tõenäosuse erinevust analüüsitakse 1-3 kuud peale koondamist ning töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse erinevust 1-6 kuud peale koondamist.



Joonis 1. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse mõju hindamise skeem

Antud juhul on lõplik teenuses osalemine tinglikult kolmesammuline. Esiteks valitakse projekti meeskonna poolt kollektiivse koondamise juhtum, mille korral teenust pakkuda ja mis juhtum jääb võrdlusgruppi. Teiseks otsustatakse, millist konkreetset meetet pakkuda osalusgrupi juhtumi korral. Kõiki meetmeid pakutakse väga vähestes ettevõtetes, enamasti pakutakse mõnda meetet. Kolmandaks, koondatavad ise otsustavad vabatahtlikult, kas meetmes osaleda või mitte, kuna kohustust osaleda meetmes ei ole ja ka piiranguid osalemiseks teha ei saa. Isegi kui meetet soovitakse pakkuda enamustele koondatutele ettevõttes, siis võib juhtuda, et üksnes osad inimesed tegelikult osalevad.

Seega on meil osalusgrupi koondatute seas kolme kategooriasse kuuluvaid inimesi (vt järgmine joonis): 1) konkreetset meetet antud inimestele ei pakutud, kuid pakuti mingit muud meetet (A1); 2) teenust pakuti, kuid inimesed ei osalenud (A2); 3) teenust pakuti ja inimene osales (A3).



Joonis 2. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi kujunemine

Osalusgrupi ja võrdlusgrupi moodustamiseks on meil nüüd mitu võimalust sõltuvalt sellest, kuidas me käsitleme neid inimesi, kellele mingit või konkreetset meetet pakuti, kuid kes ei osalenud meetmes (vt tabel 1). Esimene võimalus on leida kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse mõju, kui pakuti vähemalt ühte meetet (tabel 1 variant I). Sellisel juhul on osalusgrupp väga heterogeenne, sest mõnele inimesele pakuti mitut meetet ja mõnele ainult ühte ja mis ei pruukinud konkreetse töötajaga üldse seotud olla (nt üksnes potentsiaalsete tööandjate teavitust).

Tabel 1. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi moodustamise võimalused

| | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Sisu | Meetmete mõjude hindamine antud uuringus |
|------|------------------|-------------------|---|--|
| I | A1+A2+A3 | B | Vähemalt ühe meetme pakkumise mõju võrreldes mittepakkumisega | Jah |
| IIa | A2+A3 | B | Konkreetse meetme pakkumise mõju võrreldes selle meetme mittepakkumisega | (1), (2), (3), (4) |
| IIb | A2+A3 | B+A1 | | (2) |
| IIIa | A3 | B | | (1), (3), (4) |
| IIIb | A3 | B+A1 | Konkreetse meetme osalemise mõju võrreldes selles meetmes mitteosalemisega | |
| IIIc | A3 | B+A1+A2 | | (1), (3), (4) |

Märkused: Vaata joonis 2 lühendite A1, A2, A3 ja B gruppide selgituste kohta. Teenuste kodeering: (1) töötajate teavitamine, (2) tööandjatele info edastamine, (3) töötajate ja tööandjate kohtumine, (4) koondatavatele töötajate teabe jagamine, (5) individuaalne töövahendus ja nõustamine.

Järgmine võimalus on leida **konkreetse meetme pakkumise mõju** (*impact of intention to treat*) võrreldes selle teenuse mittepakkumisega. Võrdlusgruppi kuuluvad sellisel

juhul kas ainult need, kellele ei pakutud ühtegi meetet (tabel 1 variant IIa), või lisaks ka need, kellele pakuti mõnda muud meetet (variant IIb). Teise variandi puhul on võrdlusgrupp suurem, kuid hinnatav mõju on segu meetme mittepakkumisest ja mõne muu meetme pakkumisest.

Viimane võimalus on leida **meetmes osalemise mõju** (*impact of actual treatment*) võrreldes mitteosalemisega. Võrdlusgrupi moodustamiseks on nüüd vähemalt kolm alternatiivi. Esimene variant on võtta võrdlusgruppi ainult need, kellele ei pakutud ühtegi meetet (Tabel 1 variant IIIa). Teine variant on võtta lisaks need, kellele ei pakutud vaadeldavat meetet (variant IIIb), küll võidi pakkuda mingit muud meetet. Kolmas variant on võtta juurde täiendavalt need, kellele küll pakuti ka konkreetset meetet, kuid kes ei osalenud meetmes (variant IIIc). Põhimõtteliselt võib leida veel võimalusi võrdlusgrupi leidmiseks, näiteks loobudes koondatutest rühmas B võrdlusgrupi moodustamisel (jättes üksnes A1 või A2). Tabelis toodud kahel viimasel juhul (IIIb ja IIIc) on taas oht alahinnata meetme mõju, kui osad inimesed osalesid mõnes muus meetmes või osad inimesed osalesid vaadeldud meetmes, kuid lihtsalt ei registreerinud enda osalemise. Viimasele võimalusele viitavad reageerimismeeskonna tähelepanekud.

Osade teenuste puhul ei saa või ei ole mõtet eristada meetme pakkumise ja meetmes osalemise mõju. Näiteks potentsiaalsetele tööandjatele info edastamine vabanevast tööjõust ongi hinnatav pigem kui meetme pakkumine. Samas individuaalne töövahendus ja nõustamine on hinnatav kui meetmes osalemine. Käesolevas töös hindame esmalt osalusgrupi ettevõttest koondamise mõju, st vähemalt ühe meetme pakkumise mõju (variant I), ning seejärel üksikutes meetmetes osalemise mõju (variant IIa, IIb või IIIc).

Seega esmalt valime välja osalus- ja võrdlusgrupi meetmes osalemise ja mitteosalemise lõikes. Nende gruppide tulemuste võrdlemiseks ehk puhasmõju leidmiseks, võttes samas arvesse koondatavate erinevusi (nt erinevused soo-vanusstruktuuris, staažis jne), kasutame mitme muutujaga mittelineaarseid regressioonimudeleid (konkreetsel juhul probit-mudelit) ja statistilisi sobitamist tõenäosuse alusel meetmes osaleda (*propensity score matching*).

Lisaks kasutatakse sobivatel juhtudel muid mõjude hindamise meetodeid, näiteks kui paljud koondatud said tööle just nende uute tööandjate juurde, kellele jagati informatsiooni või kellega korraldati kohtumine.

Peale teenuse puhasmõju leidmist püütakse anda hinnang teenuse kulutulusele, st kas analüüsitava poliitikaga kaasnevad tulud ületavad kulusid ühiskonna seisukohalt ning kui palju oleks teenuse osutamise tulud ja kulud Eesti Töötukassa jaoks. Selleks võrreldakse meetme puhasmõju ja meetme kulusid. Et pilootprojektis on koondatuid võimalik jälgida üksnes lühikese ajavahemiku jooksul peale koondamist, siis on ka hinnangud kulutulusele pigem illustratiivsed ning näitavad, mis tingimustel oleks pakutav teenus kulutulus.

Puhasmõju ja kulutuluse leidmisel peaks ideaalselt arvestama ka võimalikke välismõjusid (näiteks sai koondatu tänu teenusele küll kiiremini tööle, kuid selle võrra vähenes tööle saamise kiirus või hõive teenuses mitteosalenu jaoks). Kollektiivselt koondatutele reageerimise teenuse puhul on tööturu seisukohast tegemist siiski väga väikese programmiga, mistõttu võib arvata, et teenusega ei kaasne võimalikke asendusefekte. Teenust pakuti aastas ligi 1200 inimesele, mis moodustab 2006. aasta keskmisest töötute arvust üksnes ligi 3% ja hõivatute arvust 0,2%.

Kuna koondamisjuhtude ja koondatute arv 2006. aastal kujunes peaaegu kaks korda väiksemaks, kui prognoositi teenuse ja hindamismeetodite väljatöötamise ajal 2005. aasta alguses, siis peab arvestama, et ülalloodud ideaalne hindamisskeem ei õnnestunud täies mahus realiseerida. Teenuse mõju hindamise algfaasis planeeriti, et osalus- ja võrdlusgruppi jääb kokku ligi 2000 koondatut (ligikaudu 1000 osalusgrupis ja 1000 võrdlusgrupis). Tegelikult kujunes teenust vajavate koondatute hulk peaaegu poole väiksemaks. Selleks, et oleks siiski võimalik pakkuda teenust piisavalt suurele hulgale inimestele täitmaks ESF projekti „Kollektiivsetele koondamistele reageerimine” eesmärgid (pakkuda teenust 1000 koondatule), valiti alguses osalusrühma suuremad koondamisjuhud ning võrdlusrühma jäid pigem väiksemad juhud või niisugused, kus ettevõtte juhtkonnal puudus huvi pakutava teenuse vastu. Projekti hilisemas faasis küll olukord paranes, sest ka koondamisjuhtude arv suurenes, kuid siiski tuleb tulemuste tõlgendamisel arvestada, et võrdlusrühmas on väiksemad koondamisjuhud. Varasem PRAXISE analüüs (Võrk jt 2005) näitas, et koondamisjuhu suurus selgitab koondatute hilisemat tööle saamise kiirust. Käesolevas analüüsis kasutame mitme muutuja regressioonimudeleid püüdmaks võtta arvesse erinevusi koondamisjuhu suures. Samuti viime läbi tundlikkusanalüüsi, kasutades võrdlusgrupis lisaks ka samast ettevõttest pärit koondatuid, kuid kes ei osalenud konkreetses meetmes.

2. Koondamisjuhtude ja koondatute iseloomustus

2.1. Koondamisjuhtude aeg, asukoht, suurus ja majandusharu

Analüüsitud perioodil (jaanuar 2006- jaanuar 2007) toimus kokku pisut üle saja koondamisjuhu. Andmed koguti koondatute ja ettevõtete kohta 45 juhul. Hindamisperioodi alguses, koguti andmeid üksnes ettevõtete kohta, kes kuulusid otseselt sihtrühma, st koondamislaine suurus oli tavaliselt suurem kui 15 koondatut, kuid arvestati sealjuures ka kohaliku tööturu suurus ja olukorda. Hindamisperioodi teises osas, kui oli näha, et võrdlusrühma suurus jääb väikeseks, koguti täiendavalt andmeid ka väiksemate koondamisjuhtude kohta (nt 5-10 koondatut), kes ei olnud seega otseselt sihtrühmas, kuid kes muidu olid siiski sarnased osalusrühma juhtudele (sarnane tegevusala ja piirkond).

Tabelis 2 on esitatud 20 koondamisjuhtu, kus pakuti teenust, ning tabelis 3 on esitatud 25 võrdlusrühma kuuluvat koondamisjuhtu, kus teenust ei pakutud. Numbrid tabelis 3 toodud osade ettevõtete nimede taga (AS Baltex 2000, AS Forester, AS Scanditron) näitavad mitmenda koondamisjuhuga antud ettevõttest vaadeldud perioodil on tegemist. Kahe ettevõtte puhul kaasati ettevõtete andmed analüüsi alles teisest koondamisjuhust.

Osalusgrupis olevatest koondamisjuhtudest oli kaheksa Tallinnast või Harjumaalt (Keila, Aruküla), viis Pärnust või Pärnumaalt, kolm Lõuna-Eestist (Viljandi, Põlva, Valga), kaks Lääne-Virumaalt (Tapa, Tamsalu) ja kaks Ida-Virumaalt (Püssi ja Narva). Võrdlusgrupi koondamisjuhtudest olid 12 Tallinnast või lähipiirkonnast (Lehola, Kaiu), neli Tartust või mujalt Lõuna-Eestist (Kallaste, Mustla), kolm Pärnumaalt, (Pärnu, Kilingi-Nõmme), neli Ida-Virumaalt (Narva, Toila, Aseri), üks Lääne-Virumaalt (Rakvere) ja üks Saaremaalt. Seega on meil nii osalus- kui võrdlusrühmas tegemist nii kõrge kui madala töötusega piirkonna ettevõtetega. Mõlemas rühmas on tööstusettevõtteid ja teenindusettevõtteid.

Osalusrühmas oli kokku 804 koondatut. Detailne informatsioon puudus 15 inimese kohta AS-st Hotell Lembitu, mistõttu kasutati analüüsis 789 osalusrühma inimese andmeid. Võrdlusrühma koondamisjuhtudes oli kokku 432 koondatut, kellest ühe kohta (OÜst Deksender) puudus detailne informatsioon, mistõttu jäi alles 431 koondatut. Lõplikuks koondatute arvuks, keda analüüsis kasutati oli seega 1220 inimest.

Mõnel juhul kuulusid võrdlusrühma niisugused koondamisjuhud (hinnanguliselt 6-7 tükki), mis ei olnud päris juhuslikult välja langenud. Näiteks AS ONAKO Eesti Grupil puudus väidetavalt vajadus sellise teenuse järgi ning AS TVMK ja AS Tarmeko ei nõustunud teenuse osutamisega. Et teenust ei soovitud, siis võiks arvata, et nendest ettevõtetest koondatutel oli töökohta kergem leida ja seega kasutades neid inimesi võrdlusgrupis me pigem alahindamine teenuse pakkumise mõju.

Tabel 2. Sihtrühmas olevad ettevõtted, kellele pakuti teenust

| Asutus | Tegevusvaldkond | Asukoht | Koondamise algus | Töötajaid | Koondatuid |
|-----------------------------|---------------------------------------|------------------------|------------------|-----------|------------|
| AS Norma | autode turvasüsteemid ja autodetailid | Tallinn | 01.02.2006 | 857 | 50 |
| AS Trükk | trükiteenused | Pärnu | 14.03.2006 | 25 | 25 |
| AS Eesti Merelaevandus | laevandus | Tallinn | 23.03.2006 | 65 | 34 |
| AS Keila Veskid | teravilja jae- ja hulgimüük | Harjumaa, Keila | 06.02.2006 | 33 | 21 |
| OÜ Promenum | öökclubid | Tallinn | 2.04.2006 | 71 | 15 |
| CityHaldus OÜ | kinnisvarahaldus, hooldusteenused | Tallinn | 31.05.2006 | 119 | 69 |
| OÜ Remo Puit | puidutööstus | Pärnumaa, Sindi | 27.06.2006 | 13 | 10 |
| AS Põlva Mehtrans | transportteenused, autoremont | Põlva | 26.07.2006 | 15 | 12 |
| AS Valga Depoo | raudteevagunite remont | Valga | 3.08.2006 | 90 | 34 |
| AS Eesti Munatooted | toiduainetetööstus, munatooted | Lääne-Virumaa, Tamsalu | 7.08.2006 | 15 | 15 |
| Narva Juhkentali Kool | haridusasutus | Narva | 31.08.2006 | 44 | 43 |
| OÜ Viljandi Sandra | trikootoodete kudumine ja õmblemine | Viljandi | 31.08.2006 | 50 | 50 |
| AS Maseko Pärnu kalatööstus | kalatööstus | Pärnu | 1.09.2006 | 107 | 97 |
| OÜ Maag Lihalõikus | lihasaadused- ja tööstus | Harjumaa, Aruküla | 15.10.2006 | 47 | 19 |
| Reusner AS | trükikojad, trükiteenused | Tallinn | 28.10.2006 | 143 | 16 |
| OÜ Pärnu Linavabrik | tekstiilitööstus | Pärnu | 6.11.2006 | 520 | 121 |
| Pärnu Vangla | vanglad | Pärnu | 26.11.2006 | 72 | 69 |
| AS Repo Vabrikud | ehitus- ja remondimaterjalid | Ida-Virumaa, Püssi | 7.12.2006 | 598 | 63 |
| OÜ Segers Eesti | õmblustööstus | Lääne-Virumaa, Tapa | 8.12.2006 | 27 | 26 |
| Hotell Lembitu AS | hotellid, võõrastemajad | Tallinn | 20.12.2006 | 15 | 15 |
| Kokku | | | | 1946 | 804 |

Allikas: Eesti Töötukassa

Tabel 3. Võrdlusgrupi moodustavad ettevõtted

| Asutus | Tegevusvaldkond | Asukoht | Koondamise algus | Töötajaid | Koondatuid |
|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|------------------|-------------|------------|
| AS TVMK | mööblitööstus | Tallinn | 04.03.2006 | 266 | 52 |
| AS ONAKO Eesti Grupp | naftasaadused ja mootorikütus | Tallinn | 06.03.2006 | 19 | 19 |
| AS Kalvi Mõis | hotelliteenused, majutus, toitlustus | Ida-Virumaa, Aseri vald | 03.04.2006 | 81 | 11 |
| OÜ Tamsi-Puit | metsatööd ja –materjalid | Raplamaa, Kaiu vald | 19.05.2006 | 5 | 5 |
| AS Theka | helikandjad | Tallinn | 31.05.2006 | 13 | 10 |
| AS Baltex 2000 (1) | tekstiilitööstus | Tallinn | 19.07.2006 | 68 | 12 |
| OÜ Silverlight | majutus- ja toitlustusteenused | Tallinn | 01.09.2006 | 7 | 7 |
| Polytex.ee Printing AS | tekstiilitööstus | Narva | 16.09.2006 | 87 | 82 |
| AS Tarmeko | mööblitööstus | Tartu | 19.09.2006 | 193 | 42 |
| AS Interlink | mööbli müük | Harjumaa, Lehola | 25.09.2006 | 52 | 18 |
| AS Kallaste Kalur | kala ja kalatööstus | Tartumaa, Kallaste | 05.10.2006 | 85 | 11 |
| Sansi & Õ OÜ | kauplused | Ida-Virumaa, Toila alevik | 08.10.2006 | 15 | 7 |
| AS Forester (2) | puidutööstus | Pärnumaa, Kilingi-Nõmme | 23.10.2006 | 12 | 6 |
| OÜ Roobaka Puit | mööblitarvikud | Saaremaa, Leisi vald | 31.10.2006 | 6 | 5 |
| OÜ Deksander | restoranid | Tallinn | 31.10.2006 | 27 | 23 |
| AS Scanditron (2) | elektroonikatööstus | Tallinn | 01.11.2006 | 81 | 11 |
| OÜ Laxmi | kohvikud | Tartu | 18.11.2006 | 9 | 8 |
| AS Exmek | ehitusfirma | Rakvere | 20.11.2006 | 10 | 10 |
| AS Taastusravikeskus "Sõprus" | sanatooriumid, tervisekeskused | Pärnu | 30.11.2006 | 58 | 13 |
| AS Baltex 2000 (2) | tekstiilitööstus | Tallinn | 02.12.2006 | 39 | 11 |
| AS Forester (3) | puidutööstus | Pärnumaa, Kilingi-Nõmme | 20.12.2006 | 5 | 5 |
| OÜ Freimon | raamatupidamisteenused | Tallinn | 29.12.2006 | 7 | 7 |
| AS Narma | põrandakatted | Viljandimaa, Mustla alevik | 30.12.2006 | 21 | 15 |
| OÜ Areto | laboratoorium | Tallinn | 31.12.2006 | 11 | 11 |
| AS Balti ES | metallitööd | Narva | 15.01.2007 | 634 | 31 |
| Kokku | | | | 1811 | 432 |

Allikas: Eesti Töötukassa

Märkus: Number ettevõtte nime taga näitab koondamisjuhtu antud ettevõttes vaadeldud perioodil

2.2. Ettevõtete endi poolt pakutud meetmed koondatutele

Selleks, et teenusel oleks potentsiaalne mõju, peab esinema mingi tõrge tööturu senisel toimimisel, nt inimestel on koondamiseelsel perioodil või koondamise ajal puudulik info enda õigustest, tööturuolukorrast või ei tea teised tööandjad koondamise tulemusel vabaneva tööjõu hulka ja kvaliteeti. Niisuguse tõrke olemasolul võib kolmas informeeritum osapool (nt tööturuamet, töötukassa) suhteliselt madalate kuludega aidata kaasa töötute ja töökohtade paremale ja kiiremale sobitumisele.

Käesoleva projekti raames viidi läbi osalus- ja võrdlusrühma kuulunud ettevõtetes ka küsitlus, kus uuriti, milliseid teenuseid või soodustusi koondavad ettevõtted ise pakkusid koondatutele. Tabelis 4 on esitatud kokkuvõtte ettevõtete poolt antud vastustest küsimustele kollektiivlepingu olemasolu kohta ning täiendavate teenuste pakkumise kohta.

Kollektiivleping oli olemas kolmel ettevõttel osalusrühmast ja neljal võrdlusrühmast, kuid nende raames ei olnud ette nähtud sooduspensione või täiendavaid koondamishüvitisi. Täiendavat koondamishüvitist maksti kahel koondamisjuhul osalusrühmas (sellest ühel juhul oli tegu „väärtsuliku kingitusega”). Kuus ettevõtet osalusrühmast ja viis ettevõtet võrdlusrühmast pakkusid tööd mujal sama ettevõtte osades. Koolitust pakkus kolm osalusrühma ettevõtet ja üks võrdlusrühma ettevõte. Osalusrühmas pakuti 11 juhul töö-otsingualast abi ning kaheksal juhul tehti koostööd Tööturuametiga (TTA). Vestluse põhjal projekti elluviinud meeskonnaga, võib arvata, et enamikel juhtudel arvestasid osalusrühma ettevõtted siia alla ka koostöö TTAga käesoleva projekti raames. Seega, kui soovime anda hinnangut meetme asendusefektile – kas pakutud teenus tõrjus välja ettevõtete tegevuse koondatavate tööleaitamisel – peaksime vaatama ilmselt võrdlusrühma ettevõtete tegevust. Võrdlusrühmas pakuti vaid neljal juhul (kuuendik juhtudest) tööotsingualast abi ja kolmel korral tehti koostööd TTAga.

Kokkuvõtvalt saame ettevõtete vastuste põhjal järeldada, et enamus ettevõtetel puudub endapoolne initsiatiiv koondatavatele tööotsingualase abi pakkumiseks või TTAga koostööks. Seega informatsiooni jagamise teenus, mida pakutakse juba enne kollektiivse koondamise toimumist, võiks potentsiaalselt aidata kaasa informatsiooni kiiremale ja kulu-efektiivsemale levikule koondatavate ja potentsiaalsete uute tööandjate vahel.

Tabel 4. Ettevõtete arv, kes pakkus ise tegevusi koondamisele reageerimisel

| | Osalusrühm (20 juhtumit) | Võrdlusrühm (25 juhtumit) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Kollektiivleping | 3 (15%) | 4 (15%) |
| Täiendav koondamishüvitis | 2 (10%) | 0 (0%) |
| Koolitus | 3 (15%) | 1 (4%) |
| Tööotsingualane abi | 11 (55%) | 4 (17%) |
| Koostöö TTAga | 8 (40%) | 3 (13%) |
| Töö pakkumine mujal ettevõttes | 6 (30%) | 5 (22%) |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

2.3. Osalusgrupi ja võrdlusgrupi koondatute iseloomustus

Mitte kõik osalusgrupi ettevõtetesse kuulunud koondatud ei osalenud neile pakutud kollektiivsetele koondamistele reageerimise meetmetes (vt tabel 5), mistõttu on erinev, kas hindame teenuse pakkumise või teenuses osalemise mõju (vt ka alapunkt 1.2 diskussiooni kohta). Ettevõtetes, kus pakuti töötajate teavitust, oli 720 koondatud, kuid meetmes osales registreerimislehtede alusel üksnes 333 inimest. Tööotsimisteabe jagamise üritust pakuti potentsiaalselt 475 koondatule, kuid osales 200 inimest. Kohtumist potentsiaalse tööandjaga pakuti 391 koondatule, kuid osales 124 inimest. Eri koondamisjuhtude korral kohtuti ühe kuni kolme tööandjaga, kokku kohtuti vaatlusalusel perioodil kümne erineva tööandjaga. Potentsiaalseid tööandjaid teavitati 13 juhul ja sellisel juhul me samastame meetme pakkumise ja meetmes osalemise. (Mugavuse huvides me nimetame seda samuti meetmes osalemiseks.) Seega osalesid meetmes kõik 595 inimest, kelle koondamisjuhtude kohta jagati informatsiooni. Individuaalsel töövahendusel ja nõustamisel osales 30 inimest ja siin me eraldi meetme pakkumisest ei räägi vaid üksnes meetmes osalemisest.

Tabel 5. Teenuses osalenud inimeste arv osalusgrupi ettevõtetes

| Koondamisjuht | Koondatavate arv | Töötajate teavitust | Tööandjate teavitust | Kohtumine pot. Tööandjaga | Tööotsimis-teave | Individuaalne töövahendus ja nõustamine |
|------------------------|------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|------------------|---|
| AS Eesti Merelaevandus | 34 | 20 | 34 | 15 | 15 | 3 |
| AS Eesti Munatooted | 15 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 |
| AS Keila Veskid | 21 | 18 | 0 | 0 | 18 | 5 |
| AS Maseko Pärnu kalat. | 97 | 9 | 97 | 9 | 0 | 0 |
| AS Norma | 50 | 24 | 50 | 20 | 22 | 4 |
| AS Põlva Mehtrans | 12 | 5 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| AS Repo Vabrikud | 63 | 28 | 63 | 28 | 0 | 0 |
| AS Trükk | 25 | 13 | 25 | 0 | 0 | 0 |
| AS Valga Depoo | 34 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cityhaldus | 69 | 0 | 69 | 0 | 0 | 0 |
| Narva Juhkentali Kool | 43 | 25 | 0 | 0 | 13 | 13 |
| OÜ Maag Lihalõikus | 19 | 10 | 19 | 0 | 7 | 0 |
| OÜ Promenum | 15 | 7 | 15 | 0 | 7 | 0 |
| OÜ Pärnu Linavabrik | 121 | 58 | 121 | 32 | 31 | 0 |
| OÜ Remo Puit | 10 | 6 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| OÜ Segers Eesti | 26 | 20 | 26 | 20 | 25 | 0 |
| OÜ Viljandi Sandra | 50 | 42 | 50 | 0 | 24 | 5 |
| Pärnu Vangla | 69 | 22 | 0 | 0 | 22 | 0 |
| Reusner AS | 16 | 5 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| Kokku | 789 | 333 | 595 | 124 | 200 | 30 |

Allikas: Autorite teisendused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Tabelis 6 ja järgnevatel joonistel on esitatud koondatute iseloomustus osalusgrupi ettevõtetes tervikuna (eelpool toodud joonise 2 järgi on koos rühmad A1, A2, A3), sh erinevates meetmetes osalemise lõikes (joonise 2 järgi rühmad A3 iga meetme jaoks), ja võrdlusgrupis (joonise 2 järgi rühm B). Osalusgrupi ja võrdlusgrupi inimeste karakteristikute võrdlus iseloomustab keskmisi erinevusi kahte gruppi kuulunud

ettevõtete töötajate seas. Me ei too välja eraldi koondatute karakteristikuid inimeste jaoks, kellele pakuti konkreetseid meetmeid (joonise 2 järgi A2+A3), vaid ainult selle osa inimeste jaoks, kes osalesid meetmes (joonise 2 järgi A3). Samas tuleb meele pida, et erinevused inimeste karakteristikutes erinevate meetmete lõikes on tingitud kahest tegurist. Esiteks toimus meetmete selektiivne pakkumine, see tähendab, et kõiki meetmeid ei pakutud kõikide osalusgrupi juhtude puhul (vt nullid tabelis 5). Teiseks toimus töötajate iseseleksioon, see tähendab, et meetme pakkumise korral ettevõttes inimesed ise otsustasid, millistes teenustes osaleda. Alapunktis 4.2. analüüsitakse teist aspekti (st võrreldakse rühmasid A2 ja A3) lähemalt statistiliste mudelite abil.

Koondatud töötajate seas oli naised 65,3% osalusgrupis ja 49,7% võrdlusgrupis (tabel 6). Vanuse jaotus oli kahes grupis suhteliselt sarnane, keskmine vanus oli pisut kõrgem osalusgrupis - 49,3 aastat (võrdlusgrupis - 46,6 aastat, vt ka joonis 3 vanuse jaotuse kohta). Koondamislaine kaalutud keskmine suurus koondatute jaoks oli oluliselt suurem osalusgrupi jaoks (vastavalt 63 inimest ja 35 inimest). Enne koondamist oli osalusgrupi ettevõtetes pensioni saajaid 24,1% (sh töötajate teavituses osalenute seas 14,3%) ja võrdlusgrupis 23,4%.

Tabel 6. Koondatute iseloomustus osalus- ja võrdlusgrupis

| | Osalus- grupp | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pot. Tööandjaga | Töötisimeeste | Individaalne töövahendus ja nõustamine | Võrdlus- grupp | Kõik |
|--|--------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|----------------------|---|---------------------------|-------------|
| Inimeste arv | 789 | 333 | 595 | 124 | 200 | 30 | 431 | 1220 |
| Naiste osakaal (%) | 65,3 | 73,3 | 72,1 | 79,8 | 75,5 | 83,3 | 49,7 | 59,8 |
| Keskmine vanus | 49,3 | 47,2 | 49,7 | 46,9 | 45,6 | 47,0 | 46,6 | 48,4 |
| Brutotöötasu (kr) | | | | | | | | |
| Mediaan | 6094 | 7172 | 6160 | 8017 | 7298 | 6462 | 6365 | 6187 |
| Keskmine | 7944 | 9279 | 7973 | 9070 | 8926 | 6022 | 8732 | 8223 |
| Keskmine staaž antud ettevõttes (aastat) | 11,4 | 11,6 | 12,6 | 13,4 | 10,2 | 12,0 | 7,0 | 9,8 |
| Keskmine summaarne koondamishüvitis | 20232 | 22364 | 20638 | 25370 | 22437 | 20414 | 17842 | 19371 |
| Koondamislaine kaalutud keskmine suurus | 63 | 55 | 69 | 69 | 51 | 41 | 35 | 53 |
| Pensioni saajate osakaal enne koondamispäeva (%) | 24,1 | 14,3 | | | | | 22,2 | 23,4 |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkused:

Brutotöötasu on töötuskindlustushüvitise väljamaksmise aluseks olev töötasu kuus.

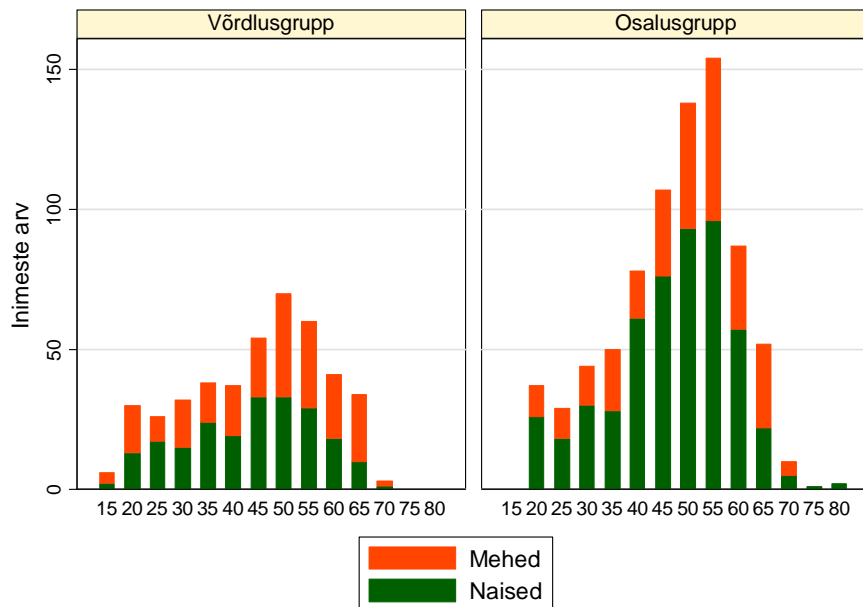
Keskmine summaarne koondamishüvitis on leitud kui kahekordne Eesti Töötukassa poolt makstud koondamishüvitis, mis võib pisut erineda inimeste poolt tegelikult saadavast hüvitisest tingituna erinevustest hüvitise aluseks oleva palga arvutamisel töötukassa ja ettevõtte poolt. Avaliku teenistuse seaduse alusel töötavate inimeste jaoks (66 inimest valimis) alahinnatakse koondamishüvitise suurust.

Pensioni all peetakse silmas töövõimetuspensioni, (ennetähtaegset) vanaduspensioni või rahvapensioni.

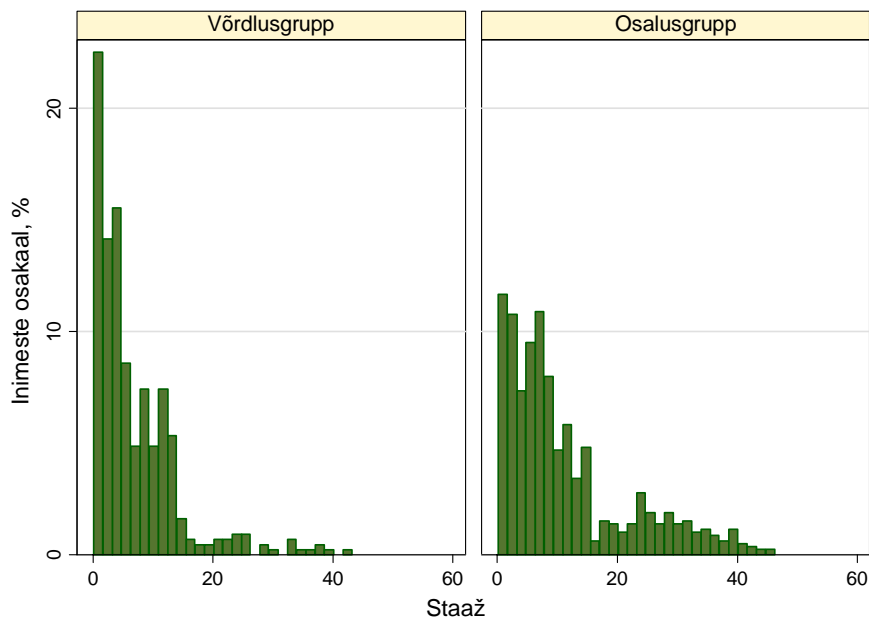
Pensionäride osakaalu puhul on jäetud välja 5 koondatu andmed Pärnu Vanglast, tingituna sisestusvigadest.

Keskmine staaž oli kõrgem osalusrühma ettevõtetes (11 aastat vs 7 aastat). Inimeste jaotuse analüüs staaži lõikes (vt joonis 4) näitab selgesti, et osalusrühma ettevõtetest on koondatud suur hulk inimesi, kellel on olnud väga pikk, üle 20 aastane staaž. See on tingitud sellest, et osalusrühma kuuluvad kaua tegutsenud ettevõtted (nt Norma).

Inimeste jaotus varasema töötasu suuruse järgi, kasutades indikaatorina seda keskmist palka, mis oli aluseks ka koondamishüvitiste suuruse leidmisel, oli võrdlusgrupis ja osalusgrupis suhteliselt sarnane (vt joonis 5). Keskmine töötasu on pisut suurem võrdlusgrupis (vastavalt 8732 krooni ja 7944 krooni), sama näitab ka mediaanväärtus (6365 ja 6094 krooni). Torkab silma, et üldiselt on meetmetes osalenud keskmiselt kõrgema palgaga koondatud, välja arvatud individuaalset nõustamist saanud inimeste puhul, kus osalesid selgelt madalama palgaga inimesed.



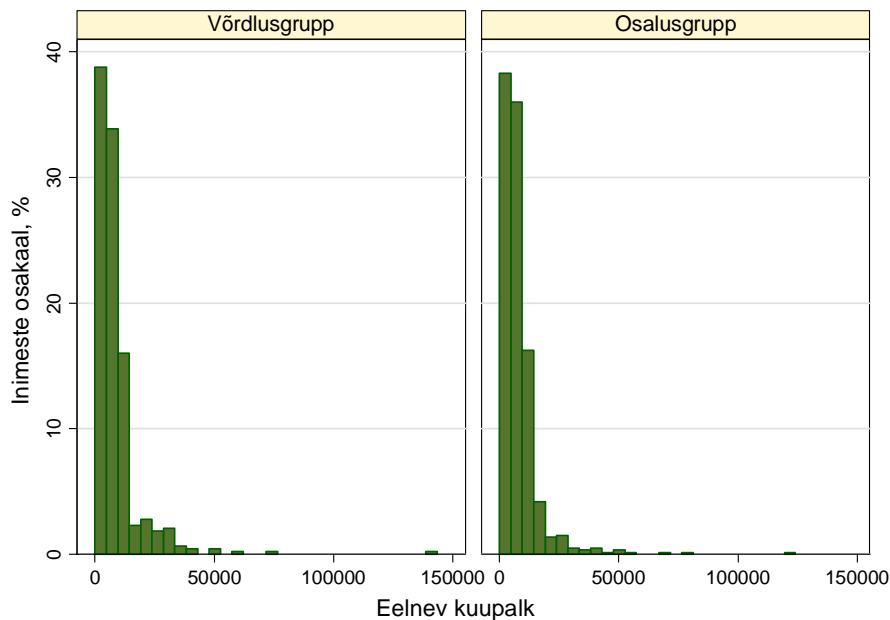
Joonis 3. Soo ja vanuse jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis
 Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal



Joonis 4. Staaži jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis

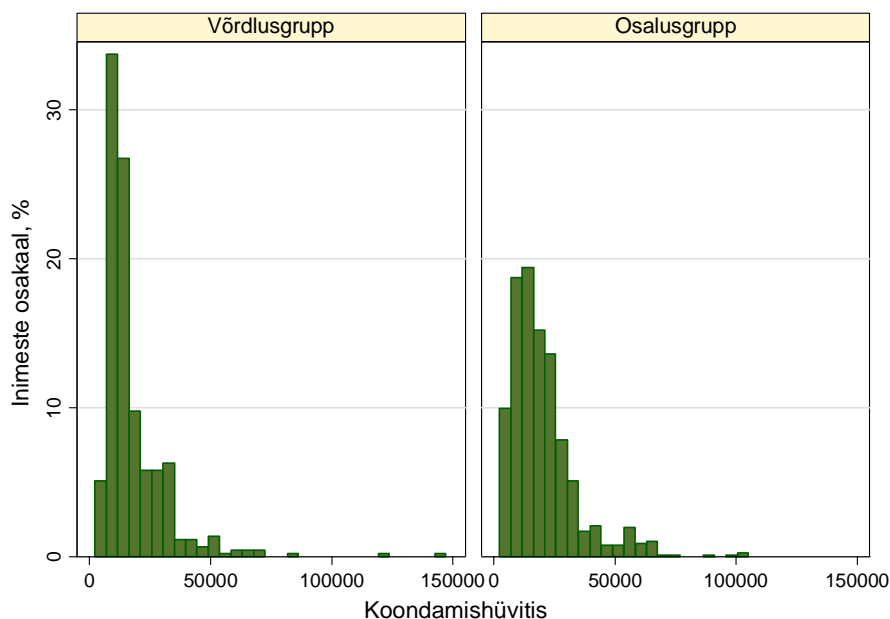
Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Koondamishüvitise arvutuslik keskmine suurus (leitud kui kahekordne töötukassa poolt makstud hüvitis), mis sõltub staažist ja keskmisest palgast, oli kõrgem osalusgrupis (vastavavalt 20 232 krooni ning võrdlusgrupis 17 842 krooni), vt ka joonis 5. See on tingitud just pikemast staažist osalusgruppi kuulunud ettevõtte töötajatel.



Joonis 5. Eelneva kuupalga jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal



Joonis 6. Koondamishüvitise kogusumma jaotus võrdlusgrupis ja osalusgrupis
Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

2.4. Ettevõtete töötajate ja koondatute võrdlus

PRAXISE varasem uuring (Võrk et al (2005)) tõi välja, et kollektiivselt koondatute seas oli suhteliselt enam naisi ja keskealisi või vanemaid võrreldes hõivatute struktuuriga. Samuti, oli koondatute seas rohkem vanemaealisi võrreldes töötuskindlustushüvitist või töötü abiraha saanud inimestega (Võrk et al 2005, joonis 11). Selle põhjus jäi selgusetuks, sest ei olnud teada koondava ettevõtte töötajate struktuuri. Vanemaealiste suhteliselt suur osakaal kollektiivse koondamise hüvitise saajate seas võib olla tingitud pigem kas sellest, et kollektiivsed koondamised toimuvad ettevõtetes, kus on enam hõivatud vanemaealised, või hoopis sellest, et tööandja koondab väiksema töövõimega inimesi, kes on sagedamini vanemaealised. Eakas töötaja võib olla ka nõus koondamisega, sest saadakse suhteliselt suur hüvitis ning siirdutakse nagunii pensionile või ollakse juba pensionil.

Käesolevas uuringus küsiti ettevõtetelt nende töötajate soo-vanusjaotust ja staažijaotust enne koondamist. Seda võrreldi koondatute soo-vanusjaotusega. Võrdlus võimaldab analüüsida, kas koondatute soo-vanusstruktuur või staaži jaotus oli erinev võrreldes ettevõtete kõigi töötajate omaga.

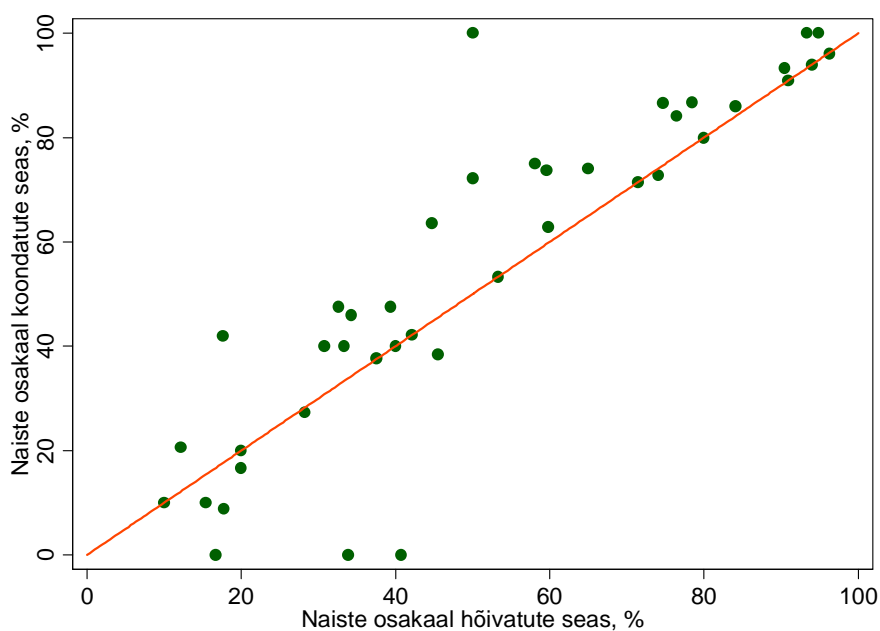
Ettevõtete töötajate ja koondatute struktuur on toodud kokkuvõtvalt tabelis 7 ja joonistel 7-9. Selgub, et koondatakse suhteliselt enam naisi: naisi on töötajate seas 51%, kuid koondatute seas 60% (ettevõtete keskmised osakaalud on vastavalt 51% ja 55%). Joonisel 7 iseloomustab seda see, et enamus punkte asetseb ülalpool diagonaali.

Tabel 7. Töötajate ja koondatute struktuuri võrdlus

| 1. Vanuse struktuur (%) | Kuni 44 | 45-54 | 55+ |
|--------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Ettevõtete keskmine | | | |
| Töötajad | 44 | 29 | 27 |
| Koondatud | 33 | 30 | 36 |
| Inimeste keskmine | | | |
| Töötajad | 40 | 30 | 29 |
| Koondatud | 32 | 34 | 34 |
| 2. Staaži struktuur (%) | Kuni 5 aastat | 5-10 aastat | Üle 10 aasta |
| Ettevõtete keskmine | | | |
| Töötajad | 41 | 21 | 38 |
| Koondatud | 39 | 27 | 34 |
| Inimeste keskmine | | | |
| Töötajad | 46 | 23 | 31 |
| Koondatud | 41 | 26 | 32 |
| 3. Soo struktuur (%) | Naisi | Mehi | |
| Ettevõtete keskmine | | | |
| Töötajad | 51 | 49 | |
| Koondatud | 60 | 40 | |
| Inimeste keskmine | | | |
| Töötajad | 51 | 49 | |
| Koondatud | 55 | 45 | |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

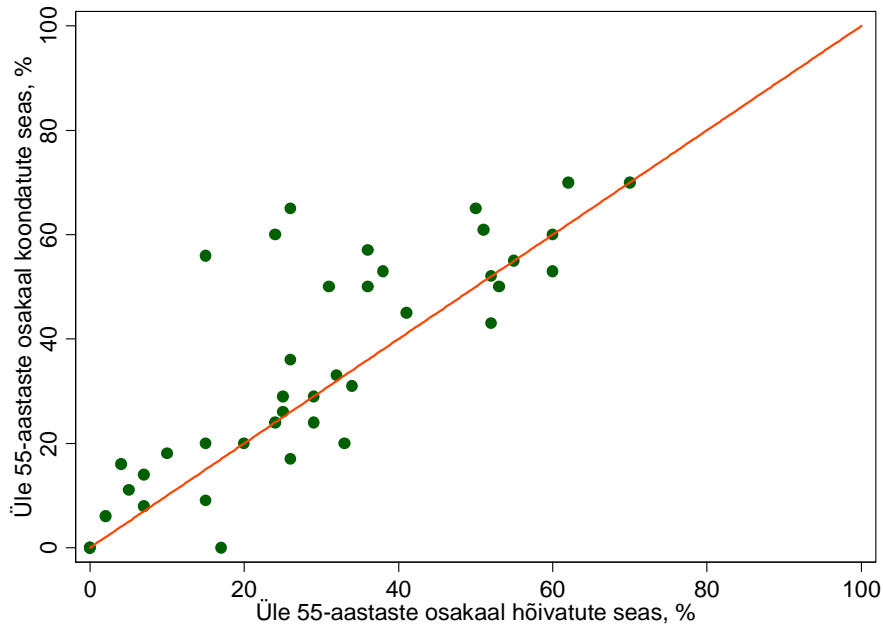
Märkus: Ettevõtete keskmine tähendab, et leiti ettevõtete osakaalude aritmeetiline keskmine sõltumata hõivatute või koondatute arvust. Inimeste keskmine tähendab, et leiti struktuur kõikide töötajate ja koondatute põhjal. Kolme koondamisjuhu puhul puudusid andmed soo-vanusestruktuuri kohta: AS Scanditron (2), OÜ Laxmi, OÜ Polytex.ee Printing. Kahe koondamisjuhu puhul puudusid andmed töötajate staaži kohta: OÜ Laxmi, OÜ Polytex.ee Printing.



Joonis 7. Naiste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes

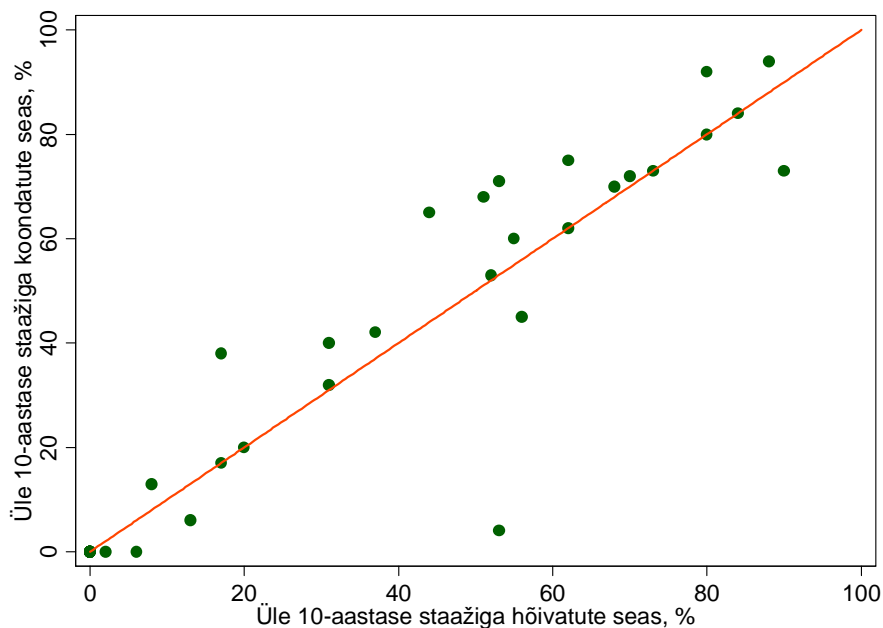
Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal. Iga punkt tähistab ühte koondamisjuhtu.

Koondatud töötajate seas on suhteliselt rohkem eakaid võrreldes ettevõtete töötajate üldise vanusstruktuuriga. Nii on näiteks üle 55-aastaseid koondatute seas 36%, samas kui töötajate seas 27%. Vastavad protsendid leituna ettevõtete keskmisena on 34% ja 29%. Ehkki osakaalude erinevus ei ole väga suur, võib siiski väita, et tööandjad koondavad pigem vanemaid töötajaid. Joonisel 8 näitab seda see, et enamus punkte asub ülalpool diagonaali.



Joonis 8. Üle 55-aastaste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal. Iga punkt tähistab ühte koondamisjuhtu.



Joonis 9. Üle 10-aastase staažiga inimeste osakaal hõivatute seas ja koondatute seas koondamisjuhtude lõikes

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal. Iga punkt tähistab ühte koondamisjuhtu.

Ettevõtete töötajate ja koondatute struktuur staaži järgi on toodud joonisel 9. Kui jätta välja üks suur erandjuhtum, siis on koondatavate seas pikema staažiga (üle 10 aasta) inimesi suhteliselt enam ja lühikese staažiga (kuni 5 aastat) inimesi vähem. Seega võib öelda, et vaatamata sellele, et pikema staažiga inimeste koondamine on lühiajaliselt ettevõttele kulukam, koondatakse neid sagedamini.

Analüüs näitab, et koondatute seas on suhteliselt enam vanemaealisi, pikema tööstaažiga inimesi ja naisi, võrreldes ettevõtete töötajate struktuuriga. Seega kollektiivsetele koondamisele reageerimisel tegeldakse nende tööliste rühmadega ettevõtetes, kellel on tööturul eeldatavalt keerulisem tööd leida, eriti madala majanduskasvu ja kõrge tööpuuduse tingimustes. Uuritud perioodil 2005-2006, kui majanduskasv oli väga kiire ja tööpuudus alanes kõikides sotsiaaldemograafilistes rühmades, võib arvata, et meetmete mõju on madalam, sest tööjõu nõudlus ja ettevõtete tööjõu otsimise aktiivsus on väga kõrged.

3. Koondatute tööturuseisund enne ja pärast koondamist

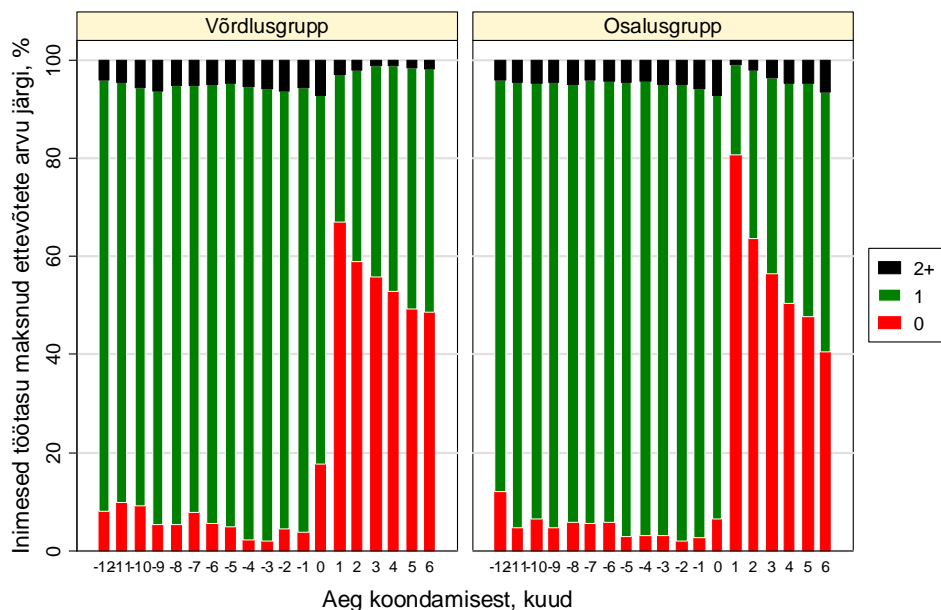
Järgnevalt vaatleme koondatute töötasu ja töötuskindlustushüvitise saamise arenguid enne ja pärast koondamist osalus- ja võrdlusgrupis. Sellega näeme, kas esinevad erinevused teenuses osalenud ja mitteosalenud inimeste varasemas käekäigus ning saame ka ettekujutuse, kas osalus- ja võrdlusgruppi kuuluvatest ettevõtetest koondatud on piisavalt sarnased, et neid omavahel võrrelda puhasmõju leidmiseks. Lisaks saame ülevaate, millised võiksid olla võimalikud tegevusindikaatorid, mida ka tulevikus saaks kasutada teenuse regulaarseks monitooringuks.

Analüüsis kasutame Eesti Töötukassa töötuskindlustuse andmekogu andmeid koondatute brutotöötasu kohta 2005. aasta jaanuarist kuni 2007. aasta märtsini. Lisaks kasutame töötuskindlustuse andmekogu andmeid töötuskindlustushüvitise määramise ja maksmise kohta peale koondamist. Koondatute tausta ja hilisema tööturuseisundi analüüsimiseks oli lisaks kasutada info sotsiaalkindlustusametist vanadus- või töövõimetuspensioni maksmise kohta ning tööturuametist töötutoetuse saamise ja tööpoliitika meetmetes osalemise kohta. Neid andmeid oli võimalik siiski kasutada üksnes grupeeritult viieaastastes rühmades soo, vanuse, regiooni ja teenuses osalemise lõikes tingituna andmekaitse piirangutest.

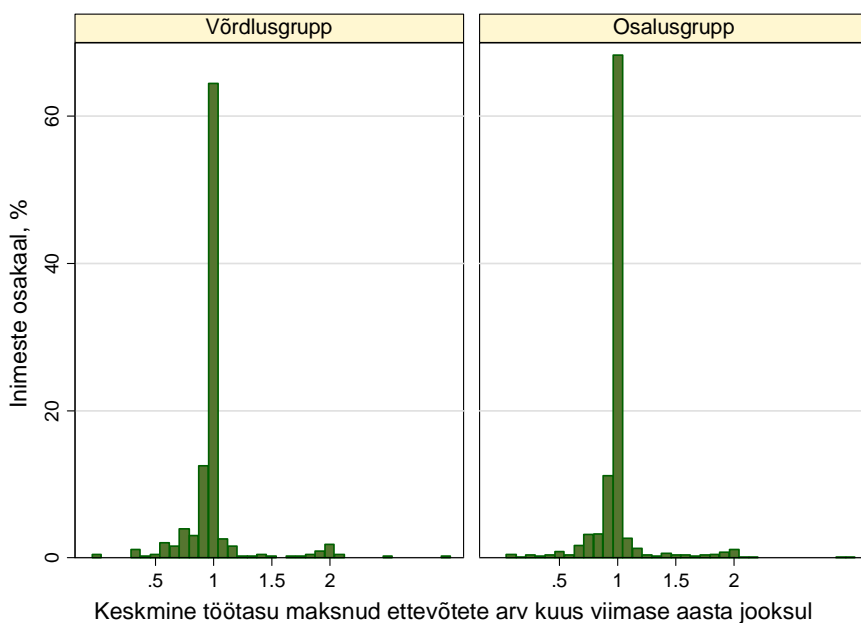
3.1. Tööandjate arv ja töötasu saanute osakaal

Koondamiskuule eelneva 12 kuu jooksul oli enamus inimestel üks tööandja, kes neile töötasu maksis (joonis 10 ja tabel 8). Osadel inimestel ei olnud mõnes kuus töötasu üldse (nt kas olid puhkusel, haiguslehel või vahetasid tööandjat) ning osad said enam kui ühe tööandja käest töötasu. Perioodil 12 kuud kuni üks kuu enne koondamist oli keskmiselt igas kuus 89% võrdlusgrupi ja 90% osalusgrupi töötajatest, kes said töötasu ühelt tööandjalt, 5% võrdlusgrupi ja 5% osalusgrupi töötajatest, kes said töötasu kahelt või enamalt tööandjalt ning 6% võrdlusgrupist ning 5% osalusgrupi töötajatest, kes ei saanud antud kuul töötasu.

Koondamisele eelneva 12 kuu jooksul oli ühes kuus töötasu inimestele maksnud täpselt üks ettevõtte (vt joonis 11) 65% võrdlusgrupist ja 68% osalusgrupist. 22%-l inimestest osalusgrupist ja 26% inimestest võrdlusgrupist oli keskmine töötasu saamiste arv kuus üle ühe, ülejäänutel siis alla ühe. Viimane tähendab seda, et kas inimesel esines töötuse või mitteaktiivsuse perioode, sh näiteks haigestumise tõttu, või hilines tööandja töötasu maksimisega mõnel kuul või maksis välja korraga mitme kuu tasu (nt puhkusetasu).



Joonis 10. Inimeste jaotus töötasu maksnud ettevõtete arvu järgi (%)
 Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal



Joonis 11. Inimeste jaotus töötasu maksnud ettevõtete keskmise arvu järgi viimase 12 kuu jooksul enne koondamist (%)
 Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Vahetult enne koondamist oli töötasu saajate osakaal võrdlusgrupis ja osalusgrupis praktiliselt võrdne – 96-97%. Koondamise kuul said töötasu 82% võrdlusgrupis ja 93% osalusgrupist. Üks kuu peale koondamise kuud said võrdlusgrupis töötasu 33% inimestest ja 19% osalusgrupi inimestest. Kolm kuud peale koondamist oli see osakaal taas võrdne, kus 44% inimestest sai töötasu. Kuus kuud peale koondamist oli osalusgrupis olnud inimestel juba töötasu saajate osakaal 59%, samas kui võrdlusgrupil

51%. See viitab sellele, et osalusgrupp kuulunud töötajad leiavad koondamisjärgsetel kuudel alguses aeglasemalt töö, kuid poole aasta möödudes töötab neist juba suurem osa. Hilisemate kuude puhul on vaatluste arv, millele järelalus tugineb küll väiksem, kuid kui vaadelda ka üksnes neid vaatlusi, mida jälgime kuus kuud, siis järelalus ei muutu.

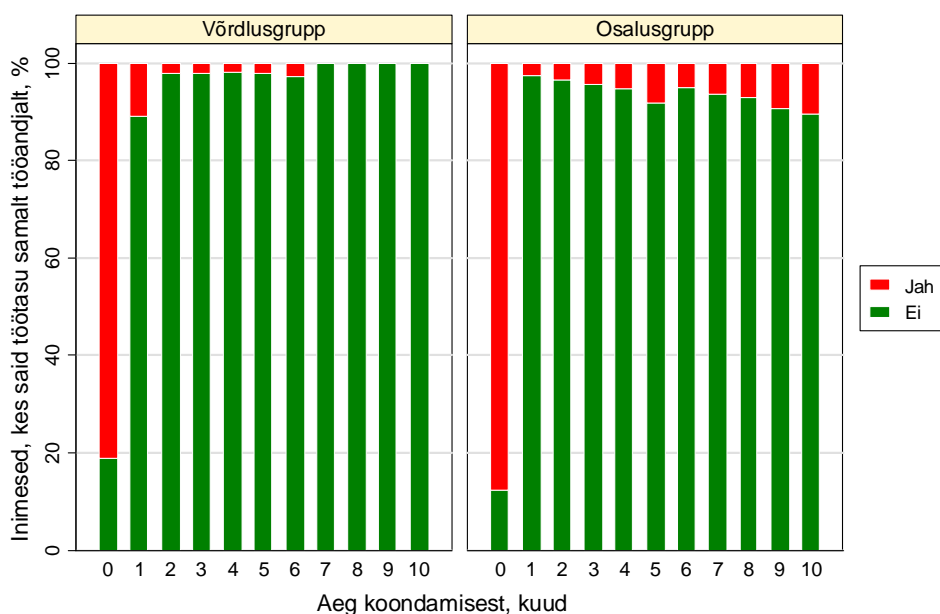
Tabel 8. Töötasu saajate osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)

| Aeg võrreldes koondamisega | -1 kuu | Samal kuul | +1 kuu | +2 kuud | +3 kuud | +6 kuud |
|--|--------|------------|--------|---------|---------|---------|
| Osalusgrupp | 97 | 93 | 19 | 36 | 44 | 59 |
| Töötajate teavitus | 98 | 92 | 23 | 34 | 45 | 58 |
| Tööandjate teavitus | 97 | 95 | 16 | 36 | 42 | 61 |
| Kohtumine potentsiaalsete tööandjaga | 98 | 99 | 15 | 30 | 32 | 43 |
| Töötusimisteave | 97 | 89 | 22 | 34 | 44 | 60 |
| Individaalne töövahendus ja nõustamine | 100 | 80 | 13 | 17 | 37 | 50 |
| Võrdlusgrupp | 96 | 82 | 33 | 41 | 44 | 51 |
| Kõik | 97 | 90 | 24 | 38 | 44 | 58 |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkus: Töötasu saamiseks loeti töötasu ükskõik millisel tööandjalt.

Peale koondamist said mitmed töötajad töötasu edasi endise tööandja käest. Ühest küljest võib olla tegemist hilinevad töötasuga, kuid osadel juhtudel on tööandja töötaja tõesti hiljem tööle tagasi võtnud. Joonis 12 näitab, et näiteks kuus kuud peale koondamise kuud, sai sama asutuse käest töötasu ligi 5% osalusgrupi töötajatest ning 3% võrdlusgrupi töötajatest. Võrdlusgrupi töötajate puhul osakaal langeb pärast seda nulli, samas kui osalusgrupi töötajate puhul see kasvab. Samas ei saa kõige viimaste kuude osakaale usaldada, sest neid koondatud, keda me jälgime üle poole aasta on kõigest kuni veerand.

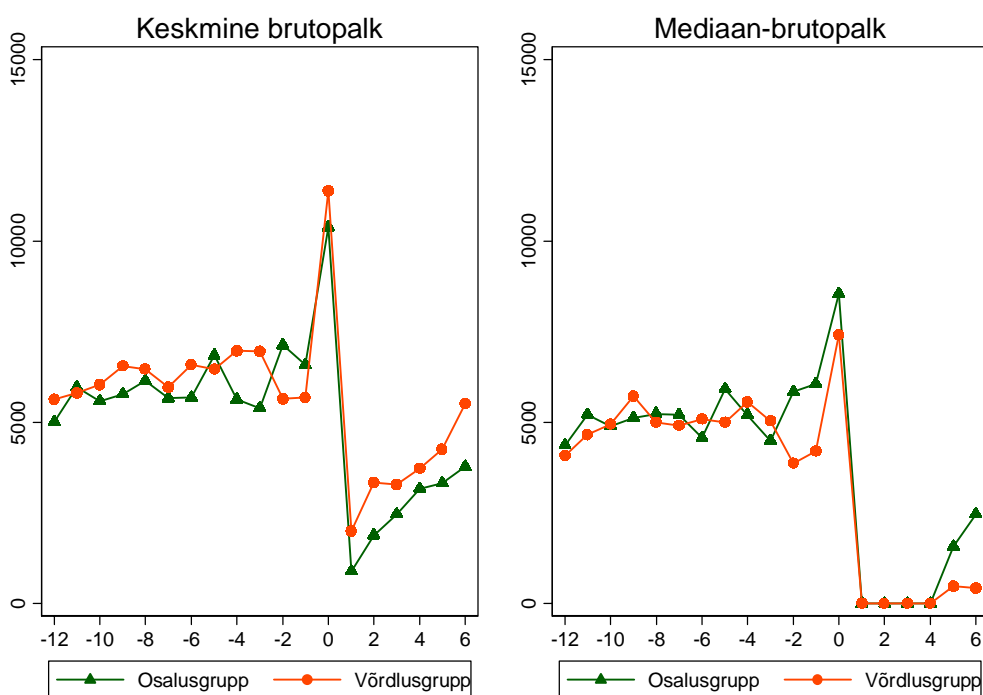


Joonis 12. Inimeste osakaal, kes said hiljem töötasu samalt ettevõttelt, kust neid koondati (%)

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

3.2. Töötasu areng

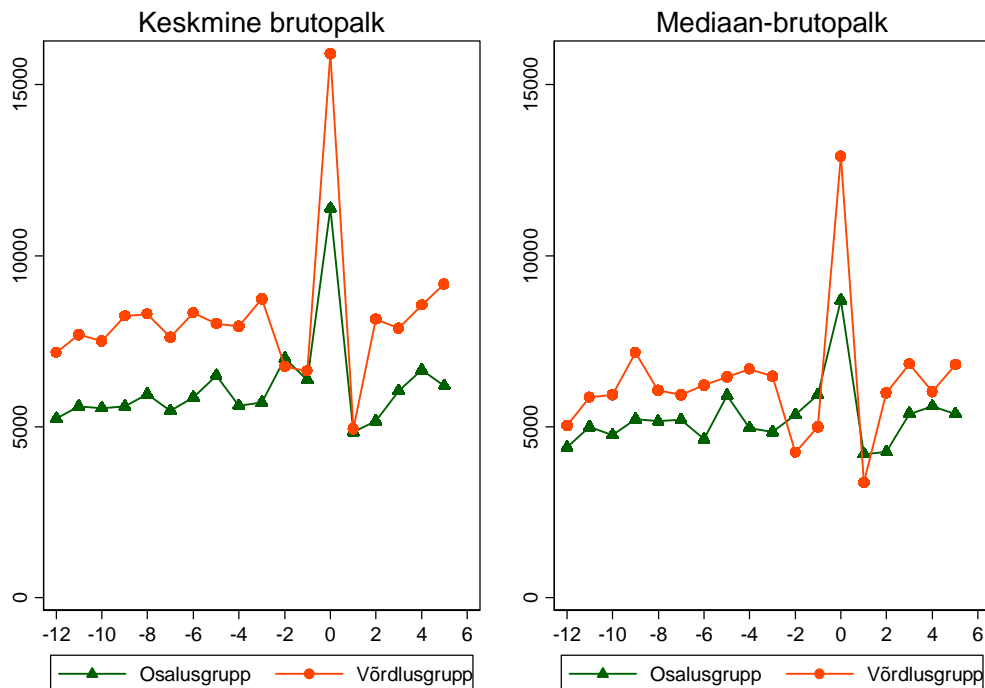
Osalusgrupi ja võrdlusgrupi koondatud töötajate keskmise ja mediaan-töötasu arengud koondamise eelneval ja järgneval perioodil on esitatud järgmisel joonisel (joonis 13). Osalus- ja võrdlusgrupi keskmise ja mediaan-palga keskmine väärtus ja areng koondamise eelsetel aastatel on üldiselt sarnane. Koondamise kuul mõlemas rühmas väljamaksed järsult tõusid, mis ilmselt on tingitud puhkusekompensatsiooni ja ka ettevõttepoolsete koondamishüvitiste väljamaksmisest. Peale koondamist keskmine palk kukub järsult, sest enamus inimesi ei tööta, ja hakkab siis taas tõusma. Siiski ei ole keskmine palk kummaski rühmas ka veel pool aastat peale koondamist samal tasemel kui enne koondamist. Mediaan-palk on lausa null mõlemas grupis kuni neli kuud peale koondamist, sest üle poole inimestest ei saa veel töötasu. Keskmise palga, kui kõige olulisema indikaatori edukuse kohta tööturul, sarnane tase ja areng enne koondamist lubab osalus- ja võrdlusrühma inimesi julgemini omavahel võrrelda.



Joonis 13. Keskmine ja mediaan-brutopalk võrdlusgrupis ja osalusgrupis enne ja pärast koondamist (sisaldab ka ajutiselt null-palgaga inimesi)

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Kui vaadelda üksnes neid inimesi, kes saavad töötasu nii enne kui pärast koondamist (kasutades kriteeriumina töötasu esinemist teisel kuul peale koondamist), siis on keskmine brutopalk vahetult peale koondamist madalam mõlemas grupis, kuid juba kolmandaks-neljandaks kuuks peale koondamist saavutab oma esialgse taseme (joonis 14). Osalusgrupi töötavate inimeste keskmisest madalam palk võrreldes võrdlusgrupi inimeste keskmise palgaga peale koondamist näitab seda, et osalusgrupis on suhteliselt enam madalamapalgalisi, kes naasevad tööle ilma töökatkestust omamata.



Joonis 14. Keskmise ja mediaan-brutopalk võrdlusgrupis ja osalusgrupis enne ja pärast koondamist töötasu saavate inimeste jaoks

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal.

Märkus: kasutatud on üksnes koondatavaid, kellel oli töötasu teisel kuul peale koondamist positiivne.

3.3. Uute tööandjate teavitamise ja vahendamise mõju nende juurde tööle saamisele

Järgnevalt vaatame, kui palju oli neid koondatuid, kes said töötasu peale koondamist nendest ettevõtetest, kellega neil oli eelnevalt korraldatud kohtumine või keda oli teavitatud vabanevast tööjõust (tabel 9). Kokku korraldati kohtumine potentsiaalse tööandjaga kuue koondamisjuhu korral, kus osales kokku 127 inimest (vt tabel 4 eespool), kes kohtusid kokku kümne erineva tööandjaga. Analüüs näitas, et hiljem sai nendest inimestest töötasu samadest ettevõtetest, millega kohtumine korraldati, 6 inimest (ehk 4,7%). Üks inimene oli koondatud Normast, kuid analüüsi hetkel (veebruar 2007) enam ei saanud töötasu. Viis inimest oli koondatud Pärnu Linavabrikust ja said töötasu ka analüüsi hetkel (veebruar 2007).

Tabel 9. Potentsiaalse tööandja teavitamise ja temaga kohtumise mõju hilisemale tööle saamisele tema juurde

| Meede | Kohtumine potentsiaalse tööandjaga | Kohtumine potentsiaalse tööandjaga või informeeriti tööandjat | Võrdlusgrupp 1 (kellele ei pakutud seda meedet üldse) | Võrdlusgrupp 2 (eelmine ja lisaks need, kellele vahendati teisi ettevõtteid) |
|---|--|---|---|--|
| Said hiljem töötasu vahendatud ettevõtetest | 6 | 24 | 4 | 8 |
| Kokku inimesi | 127 | 595 | 625 | 666 (625+16+25) |
| Osakaal | 4,7% | 4,0% | 0,6% | 1,2% |
| Puhasmõju hinnang | $\sim 3,5\% = (4,7+4,0)/2 - (0,6+1,2)/2$ | | | |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkus: vaata teksti võrdlusgrupi moodustamise alternatiivide kohta

Lisaks, otseselt kohtumisel mitteosalenud inimestest, kuid kellest teavitati potentsiaalseid tööandjaid, said samade tööandjate juurde veel tööle 18 inimest (11 Pärnu Linavabrikust, 5 Masekost, 1 Normast, 1 Repo vabrikutest). Kokku seega sai tööle kahes rühmas 24 inimest. Tööandjate teavitamise meetmest potentsiaalselt osales 595 inimest. Seega sai ligi 4% inimestest töö ettevõttesse, kuhu neid vahendati.

Samas said täpselt samade ettevõtete juurde tööle mõnikord ka inimesed, kellele ei osutatud tööandjate teavitamise või kohtumise meedet või vahendati hoopis teisi ettevõtteid. Niisuguseid inimesi, kellele meedet ei pakutud, kuid kes said tööle samadesse ettevõttesse, keda vahendati osalusgrupile, oli 4 (endised tööandjad: 1 kord Keila Veski, 1 TVMK, 1 AS Theka, 1 OÜ Deksender), mis on kogu võrdlusrühmaga (625) võrreldes üksnes 0,6%. Kui võtta juurde veel need osalusgrupi ettevõtete koondatud, kes said tööle mitte neile vahendatud tööandjate vaid hoopis teistele koondatutele vahendatud tööandjate juurde, siis on tööle saanute arv 8 (lisaks 1 kord AS Reusner, 3 AS Trükk), mis on laiendatud võrdlusrühmaga (kuhu kuuluvad täiendavalt koondatud firmadest Reusner ja Trükk) võrreldes ligi 1,2%. Viimaste numbrite keskmine suurusjärk (1%) võiks iseloomustada, kui paljud töötajad oleksid ka ilma mingi vahendamiseta sattunud peale koondamist samade tööandjate juurde tööle, keda teenuse reageerimismeeskond välja valis.

Seega võiks hinnata, et potentsiaalsete uute tööandjate varajane teavitamine koondamisest ning kohtumiste korraldamine koondatavate ja uute tööandjate vahel aitab võrreldes teenuse puudumisega täiendavalt suurusjärgus 3 protsenti koondatavatest tööle just neisse ettevõttesse ja suhteliselt lühikese ajaga.

3.4. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal ja hüvitise saamise päevade arv

Järgnevalt analüüsime töötuskindlustushüvitise saamist eri gruppides. Tuleb tähele panna, et siin ja edaspidi peame töötuskindlustushüvitise saamise all silmas seda, kas töötuskindlustushüvitis oli isikule määratud ning kas seda oli arvestatud vaadeldud päevade eest. Reaalselt makstakse töötuskindlustushüvitis inimestele välja järgmise kalendrikuu alguses eelmisel kuul arvestatud päevade eest. Seega, kui ütleme, et inimene sai mingil kuul töötuskindlustushüvitist, siis selle all mõtleme, et inimesele arvestati sellel kuul vähemalt ühe päeva eest töötuskindlustushüvitist.

Analüüs näitab, et töötuskindlustushüvitise saajaid oli nende inimeste seas, kes töötasid osalusgrupi ettevõtetes enam kui võrdlusgrupi ettevõtetes töötanute seas (vt tabel 10). Koondamise kuul sai töötuskindlustushüvitist 30% osalusgrupi koondatutest ja 22% võrdlusgrupi koondatutest. Koondamisele järgneval kuul oli osalusgrupis hüvitise saajaid 47%, ülejäärgmisel kuul 45% ning kolmandal kuul peale koondamist 39%. Samas kui võrdlusgrupis olid vastavad osakaalud 39%, 38% ja 36%. Üldse vähemalt ühe päeva töötuskindlustushüvitist kahe kuu jooksul peale koondamist sai 49% osalusgrupi ja 43% võrdlusgrupist.

Tabel 10. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)

| Aeg võrreldes koondamisega | Koondamise kuu | +1 kuu | +2 kuud | +3 kuud | Kahe kuu jooksul peale koondamist üldse |
|---|----------------|--------|---------|---------|---|
| Osalusgrupp | 30 | 47 | 45 | 39 | 49 |
| Töötajate teavitus | 31 | 51 | 50 | 43 | 55 |
| Tööandjate teavitus | 30 | 46 | 44 | 40 | 47 |
| Kohtumine potentsiaalsete tööandjaga | 38 | 64 | 56 | 57 | 69 |
| Töötuskindlustushüvitise teavitamine | 35 | 59 | 55 | 45 | 63 |
| Individuaalne töövahendus ja nõustamine | 23 | 67 | 73 | 53 | 80 |
| Võrdlusgrupp | 22 | 39 | 38 | 36 | 43 |
| Kõik | 27 | 44 | 42 | 38 | 47 |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Kitsamalt vaadates teenuses osalejaid meetmete kaupa, näeme et nende seas oli töötuskindlustushüvitise saajate osakaal peale koondamist veelgi suurem. See viitab vähemalt osaliselt iseselektioonile (välja arvatud tööandjate teavituse puhul), kus meetmes osalemisest olid huvitatud ja sellest said osa eelkõige inimesed, kellel veel ei olnud uut töökohta olemas ja kes tõenäoliselt hindasid oma tööleidmise väljavaateid pessimistlikumalt.

Jättes välja inimesed, kes olid vaadeldud kuuks jõudnud pensioniikka (vähemalt 63-aastased mehed ning 59,5-aastased naised), kuna neil ei ole õigust töötuskindlustushüvitisele, siis on töötuskindlustushüvitise saajate osakaal kõrgem (tabel 11). Koondamisele järgneval kuul oli osalusgrupis pensionieast nooremate inimeste seas hüvitise saajaid 56%, ülejäärgmisel kuul 53% ja kolmandal kuul 48%. Samas kui võrdlusgrupis olid vastavad osakaalud 46%, 43% ja 41%. Vähemalt ühe päeva töötuskindlustushüvitist kahe kuu jooksul peale koondamist sai 57% osalusgrupi ja 50% võrdlusgrupist.

Tabel 11. Töötuskindlustushüvitise saajate osakaal pensionieelses eas inimestel osalus- ja võrdlusgrupis (%)

| Aeg võrreldes koondamisega | Koondamise kuu | +1 kuu | +2 kuud | +3 kuud | Kahe kuu jooksul peale koondamist üldse |
|---|----------------|--------|---------|---------|---|
| Osalusgrupp | 35 | 56 | 53 | 48 | 57 |
| Töötajate teavitus | 33 | 55 | 54 | 46 | 59 |
| Tööandjate teavitus | 37 | 56 | 53 | 50 | 56 |
| Kohtumine potentsiaalsete tööandjaga | 40 | 68 | 60 | 59 | 72 |
| Tööotsimisteave | 36 | 61 | 57 | 47 | 65 |
| Individuaalne töövahendus ja nõustamine | 23 | 67 | 72 | 55 | 80 |
| Võrdlusgrupp | 26 | 46 | 43 | 41 | 50 |
| Kõik | 32 | 52 | 50 | 45 | 55 |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Ilma arvestamata osalus- ja võrdlusgrupi struktuuri erinevust (nt vanus, sugu, varasem palk), võib öelda, et võrdlusgrupi inimesed said keskmiselt väiksema tõenäosusega töötuskindlustushüvitist peale koondamist.

Töötuskindlustushüvitiste maksmise oodatav keskmine päevade arv (arvestades ka neid, kes hüvitist üldse ei saanud) on osalus- ja võrdlusgrupis suhteliselt sarnane, vastavalt 47 päeva ja 43 päeva (tabel 12). Kui arvestada üksnes neid, kes hakkasid saama hüvitist, on keskmised vastavalt 105 päeva ja 111 päeva. Hüvitise päevade arvu mediaan nende jaoks, kes said hüvitist, on 103 päeva osalusgrupis ning 119 päeva võrdlusgrupis. Seega võib öelda, et tõenäosus, et hüvitist saama hakatakse, on pisut suurem osalusgrupis, kuid kui juba saadakse hüvitist, siis kauem võrdlusgrupis.

Tabel 12. Töötuskindlustushüvitise päevade arv osalus- ja võrdlusgrupis

| | Keskmine – kõik inimesed | Keskmine (tingimusel, et sai) | Mediaan (tingimusel, et sai) |
|---|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Osalusgrupp | 47 | 105 | 103 |
| Töötajate teavitus | 54 | 103 | 92 |
| Tööandjate teavitus | 46 | 107 | 108 |
| Kohtumine potentsiaalsete tööandjaga | 56 | 92 | 80 |
| Tööotsimisteave | 58 | 93 | 79 |
| Individuaalne töövahendus ja nõustamine | 96 | 115 | 180 |
| Võrdlusgrupp | 43 | 111 | 119 |
| Kõik | 46 | 107 | 105 |

Allikas: Autorite arvutused Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkus: Arvestatud on üksnes neid vaatlusi, mille töötuskindlustushüvitise maksmise periood on lõppenud (seisuga 02.05.2007).

3.5. Töötutoetust ning tööturuteenuseid saanud inimeste osakaal

Peale töötuks jäämist on koondatavatel õigus saada ka töötutoetust ja tööturuteenuseid tööturuameti (TTA) vahendusel. 2007. aasta juuni alguse seisuga oli tööturuametis arvel 55% koondatutest, 51% võrdlusgrupi inimestest ja 58% osalusgrupi inimestest, sealhulgas teavitusmeetmes osalenutest 66% (tabel 13). Võrdluseks on toodud ka nende inimeste osakaal, kes koondati samadest ettevõtetest, kus pakuti teavitusmeedet, kuid kes ei osalenud – 60%.

Töötutoetust olid saanud kõikides gruppides inimesed praktiliselt võrdselt: 11%-13% koondatutest. Enamustel juhtudel (ca 60-80% juhtudest) algab töötutoetus kuus kuud peale koondamise lõppu ehk ilmselt siis, kui töötuskindlustushüvitise maksmine on lõppenud (täpselt ei saa seda öelda, kuna isikutasemel andmete sidumine ei olnud lubatud andmekaitse reeglite tõttu).

Tabel 13. Töötutoetust ning tööturuteenuseid saanud inimeste osakaal osalus- ja võrdlusgrupis (%)

| | Ei ole arvel | | Arvel ja ... | | | | | | Kokku |
|---|--------------|-------|--------------|----|-----------------|----|-------------------------|----|-------|
| | Arvel | Arvel | Töötutoetus | | Tööturukoolitus | | Karjääri- nõustamine | | |
| | | | Jah | Ei | Jah | Ei | Jah | Ei | |
| Osalusgrupis (pakuti vähemalt üks meede) | 42 | 58 | 11 | 46 | 21 | 37 | 15 | 43 | 100 |
| sh osales teavitusmeetmes | 34 | 66 | 13 | 53 | 26 | 40 | 21 | 45 | 100 |
| Võrdlusgrupis B (ei ühtegi meedet) | 49 | 51 | 11 | 40 | 7 | 44 | 12 | 39 | 100 |
| Võrdlusgrupis A2 (teavitusmeede ettevõttes, ei osalenud) | 40 | 60 | 12 | 48 | 20 | 40 | 11 | 48 | 100 |
| Kõik | 45 | 55 | 11 | 44 | 16 | 39 | 13 | 42 | 100 |

Allikas: Autorite arvutused Tööturuameti ja Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkus: Tabelis esitatud arvutustest on jäetud välja 5 koondatu andmed Pärnu Vanglast, tingituna sisestusvigadest.

Oluline vahe on tööturukoolituse saamisel. Kui võrdlusgruppi kuulunud koondatutest üksnes 7% sai tööturukoolitust, siis osalusgrupi koondatutest 21%, sealhulgas reageerimisteenuse teavitusmeetmes osalenutest 26%. Väike erinevus on ka nende koondatutega, kes ei osalenud pakutud teavitusmeetmes (võrdlusgrupp A2) – 20%. Koolituse alguse kuuks on ligi 80% juhtudest esimesed kolm kuud peale koondamist. Seega algab tööturukoolitus suhteliselt kiiresti peale koondamist.

Suur erinevus on ka karjäärinõustamises osalemises. Teavitusmeetmes osalenute seas said karjäärinõustamist 21%, samas kui võrdlusgrupis koondatutest sai karjäärinõustamist pea poole vähem (11-12%). Kui koolitamist võib seostada ka ettevõttespetsiifiliste teguritega, sest ka nende seas, kes ei osalenud meetmes, kuid koondati samast ettevõttest, oli tööturukoolituses osalejaid palju, siis karjäärinõustamise puhul näeme olulist sõltuvust teavitusmeetmes osalemisest.

Võib lisada, et leitud erinevused jäävad kehtima ka siis, kui võtta arvesse gruppide struktuuri erinevusi soo, vanuse ja regiooni osas. Erinevus teavitusmeetmes ja võrdlusgrupis (B) jääb näiteks lineaarses tõenäosusmudelil 17 protsendipunkti

tööturukoolituse korral ning 6 protsendipunkti karjäärinõustamise korral (probit-mudeli marginaalsed efektid oleksid väga sarnased – vastavalt 18 ja 7 protsendipunkti).

Seega näib, et koondatavate töötajate teavitamine nende õigustest, võimalustest ja uue töö otsimise olulisusest suurendab hiljem oluliselt võimalust, et nad osalevad ka tööturuameti vahendusel korraldatud tööturukoolituses või saavad ka karjäärinõustamist. Samas mõju töötutoetuse saamisele ei ole oluline, seega ei ole näha mõjusid pikaajalisele töötusele (ei suurene töötutoetuse saamine peale töötuskindlustushüvitise lõppemist). Seega järeldub, et reageerimisteenuse pakkumise positiivne kõrvalmõju on see, et see suurendab inimeste aktiivsust teistes tööturumeetmes osalemiseks.

3.6. Pensioni saajate osakaal

Pensionäride osakaal on kasvas peale koondamist mõlemas rühmas (vt tabel 14). Koondamisele eelnevalt oli osalusgrupis pensioni saajaid 24,1% (sh 12,6% vanaduspensionid, 5,5% ennetähtaegset või soodustingimustel vanaduspensionid ja 6,0% töövõimetuspensionid saajaid). Võrdlusgrupis (B) oli pensioni saajaid 22,2% suhteliselt sarnase jaotusega eri pensioniliikide lõikes. Nende seas, kes ei osalenud ettevõttes pakutud teavitusmeetmes (võrdlusgrupp A2) oli pensioni saajate osakaal isegi kõrgem. See näitab, et pensionärid osalesid pakutud meetmetes ka väiksema aktiivsusega.

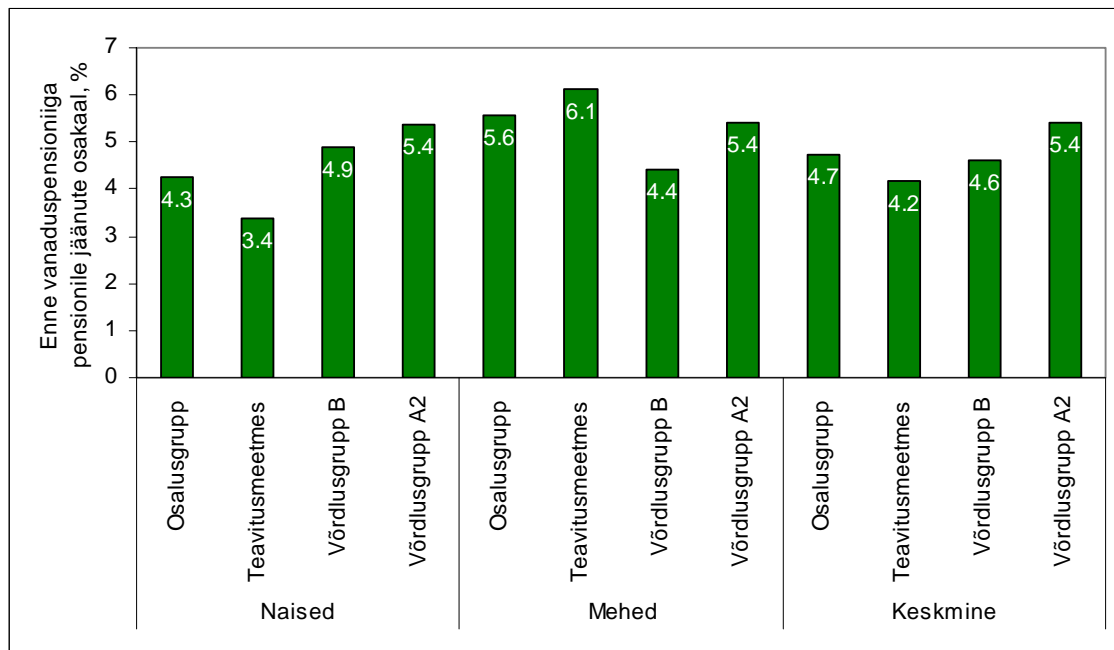
Tabel 14. Pensioni saavate inimeste osakaal osalusgrupis ja võrdlusgrupis (%)

| | Osalus- grupp | Sh töötajate teavitus | Võrdlus- grupp B (ei ühtegi meetet) | Võrdlus- grupp A2 (teavitusmeede ettevõttes, ei osalenud) | Kõik |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Osakaal enne koondamispäeva | 24,1 | 14,3 | 22,2 | 27,5 | 23,4 |
| Sh töövõimetuspensionid | 6,0 | 6,7 | 6,0 | 5,2 | 6,0 |
| Sh ennetähtaegne vanaduspension | 5,5 | 3,3 | 4,2 | 6,5 | 5,0 |
| Sh vanaduspension | 12,6 | 4,3 | 12,0 | 15,8 | 12,4 |
| Peale koondamist (aprill 2007) | 28,2 | 18,2 | 24,5 | 31,9 | 26,9 |
| Sh töövõimetuspensionid | 7,4 | 8,5 | 7,9 | 6,5 | 7,6 |
| Sh ennetähtaegne vanaduspension | 6,4 | 3,6 | 4,4 | 7,8 | 5,7 |
| Sh vanaduspension | 14,4 | 6,1 | 12,3 | 17,6 | 13,7 |
| Muutus pensionäride osakaalus | 4,1 | 4,0 | 2,3 | 4,4 | 3,5 |
| Sh töövõimetuspensionid | 1,4 | 1,8 | 1,9 | 1,3 | 1,6 |
| Sh ennetähtaegne vanaduspension | 0,9 | 0,3 | 0,2 | 1,3 | 0,7 |
| Sh vanaduspension | 1,8 | 1,8 | 0,2 | 1,8 | 1,2 |

Allikas: Autorite arvutused Sotsiaalkindlustusameti ja Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkused: töövõimetuspensionide alla kuulub ka rahvapension töövõimetuse alusel, ennetähtaegse vanaduspensionid alla kuulub ka soodustingimustel vanaduspensionid, vanaduspensionid alla kuulub ka rahvapension vanaduse alusel. Tabelis esitatud arvutustest on jäetud välja 5 koondatu andmed Pärnu Vanglast, tingituna sisestusvigadest.

Koondamisjärgseks ajaks (mõõdetuna kõigi puhul 2007.a aprilli seisuga) oli pensionisaajate osakaal tõusnud kõigis gruppides: osalusgrupis kokku 4,1 protsendipunkti (tasemele 28,2%) ja võrdlusrühmas 2,3 protsendipunkti (tasemele 24,5%). Osalusgrupis kasvas enim vanaduspensionid saavate inimeste osakaal (1,8 protsendipunkti), võrdlusgrupis oli kõige olulisemaks töövõimetuspensionid saajate osakaal (1,9 protsendipunkti). Töötajate teavituses osalenute seas kasvas pensioni saajate osakaal 4 protsendipunkti võrra. Võrdlusgrupis A2 rohkemgi veel – 4,4 protsendipunkti.



Joonis 15. Töövõimetus- või ennetähtaegsele vanaduspensionile jäänud inimeste osakaal vanuses 45 kuni pensioniga, kes ei olnud enne koondamist pensionil, soo ja teavituses osalemise lõikes (%)

Allikas: Autorite arvutused Sotsiaalkindlustusameti ja Eesti Töötukassa andmete põhjal

Märkus: vaata kommentaare tabeli 14 all pensionide kohta. Võrdlusgrupp B tähendab, et ei pakutud ühtegi meetet; võrdlusgrupp A2 tähendab, et antud ettevõttes pakuti teavitusemeetet, kuid need inimesed ei osalenud.

Vaadates kitsamalt pensionieelses eas (vanuses 45–pensioniga) mehi ja naisi, kes enne koondamist ei olnud pensionil, eraldi osalusgrupis ja võrdlusgrupis (joonis 15), siis selgub, et naiste puhul oli teavituses osalejate puhul enne tähtaega pensionile jääjate osakaal väiksem (3,4%) kui neil, kes teavituses ei osalenud (4,9% või 5,4% sõltuvalt võrdlusgrupi leidmise viisist). Meeste puhul oli teavituses osalejate seas pensionile jääjaid vastupidi rohkem (6,1% vs 4,4 või 5,4%). Valim on siiski nii väike, et mingeid statistiliselt olulisi erinevusi nendest osakaaludest välja lugeda ei saa.

4. Teenuse mõju hindamine töötuskindlustushüvitise saamisele ja töötamisele statistiliste mudelite abil

4.1. Meetod ja muutujate definitsioonid

Eelnev kirjeldav analüüs näitas, et võrdlusgrupis ja osalusgrupis olevad inimesed ei ole sarnased, vaid erinevad keskmiselt soo, vanuse, töötasu, pensionäride osakaalu jmt lõikes, mistõttu ei saa eelnevalt toodud töötuskindlustushüvitise saamise või töötasu saamise osakaaludest kuidagi välja lugeda meetmete puhasmõju, kuna tegemist võib olla muude tegurite mõjuga. Järgnev analüüs püüabki statistiliste mudelite abil arvestada teiste tegurite mõju. Tabelis 15 on toodud mudelites kasutatud muutujate definitsioonid.

Tabel 15. Mudelis kasutatud muutujad ja nende sisu

| Lühend | Muutuja selgitus |
|---|---|
| Meetmes osalemine | 1- osales meetmes; 0 – ei osalenud /või 1 – pakuti meetet; 0 - ei pakutud (sõltub mudelist ja meetmest) |
| Mees | 1 - mees; 0 – naine |
| Vanus | Vanus kalendriaasta lõpus täisaastates |
| Vanus ² /100 | Vanus ruudus jagatud 100-ga |
| Vanusrühmad | Kuni 34 (võrdlusrühm), 35-44, 45-54, 55-pensioniiga |
| Staaž | Tööstaaž koondavas ettevõttes aastates (möödetud kuu täpsusega) |
| Aasta töötasu | Koondamiskuule eelneva 12 kuu keskmine töötasu kõikidelt tööandjatel kokku tuhandetes kroonides. Koondamiskuu töötasu ei arvestatud võimalike muude tasude tõttu |
| Koondamishüvitiste kogusumma kvintiilid | Töötukassa poolt makstud koondamishüvitise kahekordne summa kvintiilide põhjal, kvintiilide vahepunktid: I - 9700 kr, II - 13078 kr, III – 18393 kr, IV - 26865 kr |
| Tööandjate arv | Koondamiskuule eelneva 12 kuu keskmine töötasu maksjate arv |
| Regioon | 1 – madala töötusega piirkonnad (Tallinn ja muu Harjumaa, Tartu linn, Pärnu linn); 2 – kõrge töötusega piirkonnad (Ida-Virumaa, Valga, Põlva, Kallaste); 3 – keskmise töötusega piirkonnad (kõik ülejäänud: Lääne-Virumaa, Raplamaa, ...) |
| Koondamislaine suurus | 1 – kuni 14 inimest; 2 – 15-49 inimest; 3 – 50 ja enam inimest |

Esmalt hinnatakse mittelineaarsed probit-mudelid, millega analüüsitakse tegurite mõju tõenäosusele, et meetmes osaletakse. Koos parameetritega esitatakse ka marginaalsed efektid, mis iseloomustavad tegurite osamõju kvantitatiivset suurust. Seejärel analüüsitakse probit-mudeli abil meetmes osalemise mõju hilisemale tööturuseisundile.²

² Mudelite parameetrite hinnangute standardhälvete leidmisel on kasutatud koondamisjuhu klastreid, st on arvestatud, et ühe koondamisjuhu töötajad ei ole hilisema tööturukäitumise seisukohalt sõltumatud vaatlused. See toob kaasa suuremad standardvea hinnangud ja seega pigem konservatiivsemad hinnangud parameetrite ja seega ka teenuse mõju statistilisele olulisusele.

Lisaks vaadatakse meetmetes osalemise mõju ka niinimetatud statistilise sobitamise meetodi (*propensity score matching*) abil, mis lubab võtta arvesse võimalikku meetmete heterogeenset mõju (st meetmetel võib olla erinev mõju erinevate inimrühmade jaoks). Mõlemad lähenemised eeldavad, et teistest arvessevõetavatest teguritest (nt vanus, sugu, eelnev töötasu, pensioni saamine, eelnev tööandjate arv, staaž viimase tööandja juures) piisab, et elimineerida muude samaaegselt nii meetmes osalemist kui hilisemat tööturuseisundit mõjutavate tegurite võimalik mõju.

4.2. Meetmetes osalemist kirjeldavad tegurid

Esmalt hindame seost meetmes osalemise ja teiste tegurite vahel iseloomustamaks, milliste tegurite poolest erinevad meetmes tegelikult osalejad ja mitteosalejad. Kui alapunktis 2.3 vaatasime üksikuid tunnuseid eraldi, siis siin püüame mitmemuutuja regressioonimudeli abil välja tuua kõige olulisemad neist, mille poolest meetmetes osalejad ning mitteosalejad erinevad. Mitteosalejad võivad olla siinjuures kaheksa: need, kellele teenust ei pakutud, ning need, kellele teenust pakuti, kuid kes ei osalenud. (Vt Lisa 2 detailsete tulemuste kohta). Mudeleid ei hinnata individuaalse töövahenduse ning nõustamise jaoks, kuna selles meetmes on liiga vähe inimesi.

Võrreldes osalusgrupis olnud või konkreetses meetmes osalenud töötajaid nendega, kes olid võrdlusgrupis või olid osalusgrupis ja ei osalenud konkreetses meetmes (Tabel A2-1), selgub, et erinevused on vanuses (meetmetes osales vähem väga vanasid inimesi) ja soos (mehed osalevad väiksema tõenäosusega, nt ca 8 protsendipunkti väiksem tõenäosus osaleda töötajate teavitussüritusel) ning koondamise suuruses. Koondamise suurus peabki tulema oluline teenuses osalemist mõjutav tegur, sest selle alusel sageli teenuse pakkumist otsustati. Lisaks esinevad mõningad regionaalsed erinevused.

Analoogsed probit-mudelid hinnati ka pensionieelses vanuses inimeste jaoks (Tabel A2-2), sest kasutame seda hiljem tõenäosuse alusel sobitamise juures analüüsivaks meetmete võimalikku mõju töötuskindlustushüvitise saamisele. Tulemused praktiliselt ei muutu võrreldes eelpool tooduga. Väiksem osalemise tõenäosus on meestel ja suurem tõenäosus on neil, kes tulevad suuremast koondamislainest.

Kui vaadelda, mis eristab neid inimesi, kes olid küll osalusgrupi ettevõtetes, kellele pakuti teenust, kuid kes ei osalenud meetmes (Tabel A2-3), siis selgub, et meetmetes osalesid taas enam naised, ei osalenud väga vanad inimesed, osalesid pigem kõrgema koondamishüvitise inimesed. Lisaks on veel mõningad piirkondlikud erinevused. Teised tegurid ei paista oluliselt selektsiooni mõjutavat. (Siin ei hinnata mudelit tööandjate teavituse kategooria jaoks, kuna seal on kõik potentsiaalselt osalejad.)

Seega näitavad statistilised mudelid, et peamised võimalikud erinevused osalus- ja võrdlusgrupi koondatute vahel on tingitud ikkagi koondamislaine erinevast suurusest ja koondatute erinevast soo-vanusstruktuurist. Järgnevates regressioonimudelites, kui leiame meetmete mõju, arvestame seda erinevust lülitades need tegurid iseseisvalt selgitavate tegurite hulka. Sellisel juhul vaikimisi eeldame nende tegurite etteantud funktsionaalset seost väljundmuutujaga (nt töötasu või töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosusega). Statistilise sobitamise puhul üritame leida osalus- ja võrdlusgrupist sarnaseid inimesi ja neid omavahel võrrelda. Nagu eelnev analüüs aga viitas ei ole meil võimalik leida väga sarnaseid inimesi koondamislaine suuruse järgi, välja arvatud juhul, kui võtta võrdlusrühma inimesi ka samast koondamisjuhust, kuid kes teenuses ei osalenud. Alljärgnevalt on analüüs läbi viidud erinevate võrdlusrühmadega.

4.3. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust kirjeldavad tegurid

Järgnevalt hindame, mis tegurid mõjutavad, et inimene sai töötuskindlustushüvitist kollektiivsele koondamisele järgnevatel kuudel. Analüüsis käsitleme ainult inimesi, kes olid nooremad kui vanaduspensioniiiga (mehed nooremad kui 63 ja naised nooremad kui 59,5 või 60 sõltuvalt koondamise aastast). Mudelite hindamistulemused on toodud Lisas 3. Esitatud on selgitavate muutujate osamõjud, nn marginaalsed efektid, mis iseloomustavad selgitava muutuja mõju tõenäosuse muutusele protsendipunktides.

Mudelid on hinnatud arvestades erinevaid võrdlusgrupi moodustamise võimalusi. Esimesena hindame mudelid, kus võrdlusgrupiks on kõik need, kes meetmes ei osalenud. Hiljem tundlikkusanalüüsi jaoks hindame mudelid ka teiste võrdlusgruppidega.

Võttes kokku esmalt muud tegurid, mis iseloomustavad statistiliselt oluliselt töötuskindlustushüvitise saamist 1-3 kuud peale koondamist, siis selgub, et olulised on inimese vanus, koondamishüvitise suurus ja koondamislaine suurus. Samuti on väikesed piirkondlikud erinevused. Võrreldes kuni 34-aastaste inimestega on 45-54-aastastel inimestel ligi 10-13 protsendipunkti kõrgem tõenäosus saada töötuskindlustushüvitist koondamisjärgsetel kuudel. Üle 55-aastastel on see mõju veelgi kõrgem: 15-19 protsendipunkti.

Kõrgem koondamishüvitis suurendab tõenäosust, et inimene saab ka järgnevatel kuudel töötuskindlustushüvitist. Võrreldes inimestega, kelle koondamishüvitis kuulub esimesse kvintili (kuni 9700 krooni), on neil, kelle koondamishüvitis on teises või kolmandas kvintilis (vahemikus 9700-18393 krooni) ligi 18-27 protsendipunkti kõrgem tõenäosus saada töötuskindlustushüvitist koondamisjärgsetel kuudel. Veelgi kõrgema koondamishüvitise saamine (üle 18393 krooni) suurendab töötuskindlustushüvitise saamist võrreldes kõige madalama koondamishüvitisega 27-40 protsendipunkti eri kuudel. Antud tulemused on kooskõlas Leetmaa, Vörk (2004) tulemustega, kus näidati, et koondamishüvitise potentsiaalne saamine võrreldes mittesaamisega vähendas töötusest väljumise tõenäosust.

Veel on oluline tegur koondamislaine suurus. Inimestel, kes tulevad koondamisest, kus on 50 ja enam koondatud, on ligi 14-17 protsendipunkti suurem tõenäosus saada koondamisjärgsel kuul töötuskindlustushüvitist võrreldes alla 15 inimesega koondamisega. Statistiliselt olulist mõju ei ole teisele ja kolmandale kuul peale koondamist.

Kõrgem varasem töötasu vähendab töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust. Näiteks 1000 krooni võrra suurem töötasu aastas, vähendab töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust ligi 2 protsendipunkti.

Meetmetes osalemise mõju on kokkuvõtvalt toodud järgmistes tabelites. Statistilist olulist negatiivset mõju analüüs ei tuvastanud, kui kasutada võrdlusgrupina konkreetse meetmes mitteosalenuid ((variant IIIc alapunkti 1.2 järgi)). Küll on hoopis vastupidise märgiga oluline mõju tööotsimisteabe saamisel: tööotsimisteavet saanutel on esimesel kuul peale koondamist suurem tõenäosus saada töötuskindlustushüvitist ligi 13 protsendipunkti, teisel kuul ligi 9 protsendipunkti, kuid kolmandaks kuuks positiivne seos kaob ja muutub negatiivseks. Tööotsimisteabes osalemise lühiajaline ootamatu positiivne mõju töötuskindlustushüvitise saamisele võib olla tingitud kahel sisulisel põhjusel. Esimene, on see, et need inimesed, kes läksid tööotsimisteavet saama, olid

oma tööturu väljavaadete poolest oluliselt nõrgemal positsioonil ning teised tegurid (sugu, vanus, eelnev töökogemus, töötasu suurus jm) ei olnud siiski piisavad selle kirjeldamiseks ning seetõttu tekib positiivne seos muude väljajäetud tegurite tõttu. Teine võimalik selgitus on see, et töötusimisteabe jagamise meetmes osalenud töötajad said piisavalt informatsiooni töötuskindlustushüvitise ja hilisematest tööturuvõimalustest, mistõttu neil oli turvalisem tunne tuleviku ees töötuskindlustushüvitist taotledes. Kumb nendest võimalustest on tõenäolisem, ei ole olemasolevate andmete põhjal kahjuks võimalik öelda ja see vajaks ilmselt täiendavat analüüsi kvalitatiivsete uurimismeetoditega.

Tabel 16. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Töötusimisteave |
|-------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| 1 kuu peale koondamist | 0.00 | 0.00 | 0.08 | 0.13*** |
| 2 kuud peale koondamist | 0.01 | 0.01 | -0.00 | 0.09* |
| 3 kuud peale koondamist | 0.03 | -0.02 | 0.01 | -0.01 |
| 4 kuud peale koondamist | -0.02 | -0.01 | -0.08 | -0.04 |
| 5 kuud peale koondamist | -0.04 | -0.03 | -0.06 | -0.06 |
| 6 kuud peale koondamist | -0.12 | -0.01 | -0.08 | -0.06 |

Tärnid tähistavad statistilise olulisuse nivood: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Kasutades võrdlusgrupi moodustamiseks rangemat lähenemist ning jättes sinna alles ainult need, kellele ei pakutud ühtegi teenust (variant IIIa alapunkti 1.2 järgi), siis tulemused muutuvad pisut (kokkuvõtvalt tulemused järgmises tabelis, pikad tulemused lisas 3 osas II). Selgub, et võrreldes teenuse puudumisega, kohtumine potentsiaalse tööandjaga vähendab neli-viis kuud peale koondamist töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust ligi viiendiku võrra. Samuti ei esine enam statistiliselt positiivset mõju töötusimisteabe teenuses osalejatel. Samas tekitab ebakindlust, et nii lühiajaline meede avaldab mõju nii suures ulatuses nii pika aja möödudes. (Nägime eeltoodud analüüsist alapunktis 3.3, et ligi 3-4 protsenti koondatutest said tööle sinna, kelle juurde neid vahendati, mistõttu on mõju töötuskindlustushüvitise vähenemisele viiendiku võrra pisut üllatuslik ja ei saa lõpuni kindel olla selle ulatuses.)

Tabel 17. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|-------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| 1 kuu peale koondamist | 0.02 | 0.02 | 0.10 |
| 2 kuud peale koondamist | 0.04 | -0.07 | 0.09 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.01 | -0.07 | -0.03 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.01 | -0.17*** | -0.06 |
| 5 kuud peale koondamist | -0.01 | -0.23*** | -0.09 |
| 6 kuud peale koondamist | 0.05 | -0.02 | 0.04 |

Tärnid tähistavad statistilise olulisuse nivood: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Kui kasutada võrdlusgrupina üksnes samast ettevõttest koondatud inimesi, kuid kes ei osalenud teenuses, siis jääb statistiliselt oluliseks meetmetest üksnes tööotsimisteabe jagamise suurendav mõju (ca 9 protsendipunkti) töötuskindlustuse saamise tõenäosusele koondamisjärgsel kuul ja potentsiaalse tööandjaga kohtumise negatiivne mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosusele neli kuud peale kollektiivset koondamist.

Viimaks hindame ka meetme pakkumise mõju (seega on osalusgrupis kõik need koondatud, kes koondati ettevõtetest, kus pakuti teenust). Võrdlusrühmana kasutatakse neid vaatlusi, kellele ei pakutud mitte ühtegi meedet (variant IIa alapunkti 1.2 järgi). Kokkuvõtavad tulemused on esitatud tabelis 18 (pikemad regressioonimudelite tulemused on soovi korral saadaval töö autoritelt). Tulemused meetmete pakkumise mõju kohta töötuskindlustushüvitise saamisele jäävad siiski statistiliselt ebaolulisteks, ehkki punkthinnangud on süstemaatiliselt ootuspärase negatiivse märgiga. (Märkusena olgu öeldud, et tööandjate teavitamise mõju 16 protsendipunkti 5 kuud peale koondamist omab olulisustõenäosust $p=0.115$, mis lähedane statistilisele olulisusele.)

Tabel 18. Meetme pakkumise mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse muutumisele. Marginaalsed efektid probit-mudelitest. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Tööandjate teavitus | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|-------------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| 1 kuu peale koondamist | -0.10 | 0.03 | 0.03 | 0.04 |
| 2 kuud peale koondamist | -0.08 | 0.04 | -0.02 | 0.03 |
| 3 kuud peale koondamist | -0.04 | 0.05 | 0.04 | 0.01 |
| 4 kuud peale koondamist | -0.08 | 0.02 | -0.05 | -0.05 |
| 5 kuud peale koondamist | -0.16 | 0.01 | -0.17 | -0.07 |
| 6 kuud peale koondamist | -0.12 | -0.05 | -0.02 | -0.04 |

Tärnid tähistavad statistilise olulisuse nivood: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Detailsed hindamistulemused on soovi korral saadaval autoritelt.

Me analüüsisime ka lineaarse regressioonimudeliga meetmete mõju töötuskindlustushüvitise saamise päevade arvule, kuid statistiliselt olulisi mõjusid ei leidnud.

4.4. Töötasu saamise tõenäosust kirjeldavad tegurid

Järgnevalt vaatleme, millistest teguritest sõltub, kas inimene sai koondamisjärgsetel kuudel töötasu. Töötasu saamine on defineeritud töötuskindlustuse andmekogu andmete järgi. Tuleb arvestada, et enamus inimesi saab töötasu töötamisele järgneval kuul, mistõttu on otstarbekas hakata sisuliselt tulemusi tõlgendama alates teisest kuust peale koondamist. Väga vähe oleks inimesi, kes juba järgmisel kuul peale koondamist saavad töötasu.

Meetmete mõju kohta on tulemused esitatud kokkuvõtvalt tabelis 19 ja pikemalt vaata mudelite hindamistulemusi lisast 4. (Lisades ei ole ära toodud mudeleid kitsendatud valimi kohta, mis eemaldas samas ettevõttes hiljem töötanud inimesed. Need mudelid on saadaval autoritel.)

Käsitledes esmalt taas muid tegureid, siis selgub, et peale koondamist on esimestel kuudel väiksem töötasu saamise tõenäosus pikema staažiga inimestel. Pikem töötamine senisel töökohal näib pidurdavat kiiret siirdumist uuele töökohale. Staaži pikenedamine ühe aasta võrra, vähendab töötasu saamise tõenäosust ligikaudu ühe protsendipunkti võrra. Pika staaži negatiivne mõju võib tuleneda nii spetsiifilistest tööoskustest, väiksemast senisest vajadusest tööturul tööalast informatsiooni otsida või osaliselt ka läbi suurema koondamishüvitise.

Oluline on ka varasem tööandjate arv. Mida suurem on olnud varasemal aastal töötasu maksnud tööandjate arv keskmiselt kuus, seda suurem on tõenäosus saada töötasu ka koondamise järel (ilmselt on inimene töötanud mitmes ettevõttes ja jätkab mõnes neis tööd). Ühe võrra suurem tööandjate arv varasemalt suurendab peaaegu kolmandiku võrra tõenäosust saada töötasu kaks-kolm kuud peale koondamist. Lisaks täheldame mõningates spetsifikatsioonides kõrge vanuse pärssivat mõju töötasu saamise tõenäosusele.

Samuti näitab analüüs, et kõrge koondamishüvitis pärssib töötasu saamise tõenäosust esimesel paaril kuul peale koondamist. Näiteks, kui koondamishüvitis on väga suur - suurem kui ca 27 tuhat krooni, siis väheneb töötasu saamise tõenäosus teisel ja kolmandal kuul peale koondamist ligi viiendiku võrra, võrreldes alla 10 tuhande kroonise koondamishüvitistega. On ilmne, et kui koondamishüvitisel on nii suur mõju töötamise tõenäosusele, siis on keeruline aktiivsete tööturumeetmetega mõjutada inimeste motivatsiooni tööturule kiiresti naasta. Samas viitab ökonomeetiline analüüs, et kuskil neljandaks kuuks peale koondamist väheneb koondamishüvitiste mõju või kaob ära.

Teisel või kolmandal kuul peale koondamist ükski meetmetest statistiliselt olulist positiivset (või ka negatiivset) mõju töötasu saamisele ei omanud. Seevastu neljandal kuul peale koondamist (kui kadus ära ka koondamishüvitise pärssiv mõju) näeme positiivset mõju kohtumisel potentsiaalse tööandjaga, mis suurendab meetmes osalenutel töötasu saamise tõenäosust peaaegu viiendiku võrra. See on kooskõlas eelmises alapunktis leitud sama meetme vähendava mõjuga töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosusele. Lisaks võib veel mainida, et ka tööandjate teavitamise mõju töötasu saamisele neljandal kuul peale koondamist 15 protsendipunkti on tegelikult statistilise olulisuse piiri peal ($p=0.107$).

Seega analüüsitulemused viitavad sellele, et tööandjatele informatsiooni vahendamine koondatute kohta ning kohtumised koondatute ja tööandjate vahel omavad positiivset mõju töötasu saamisele mõne kuu möödumisel koondamisest. Viimane ajanihe võib olla seletatav kõrgete koondamishüvitiste pärssiva mõjuga tööle siirdumisele esimesel paaril

kuul peale koondamist. Loomulikult ei saa välistada, et üksikud statistiliselt olulised (ja kohati üllatuslikult suured) mõjud on tingitud vähestest andmetest.

Tabel 19. Meetme mõju töötasu saamise tõenäosusele peale koondamist. Marginaalsed efektid probit-mudelitest

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| Meetmes osalemise mõju. Võrdlusrühmas antud meedet mitte-saanud koondatud | | | | |
| 2 kuud peale koondamist | 0.01 | -0.04 | -0.02 | -0.03 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.01 | 0.00 | -0.04 | 0.02 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.08 | 0.02 | -0.00 | 0.06 |
| Tingimusel, et ei saanud töötasu samast ettevõttest | | | | |
| 2 kuud peale koondamist | 0.00 | -0.03 | -0.00 | -0.03 |
| 3 kuud peale koondamist | -0.01 | 0.00 | -0.06 | 0.03 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.04 | 0.02 | -0.02 | 0.07 |
| Meetmes osalemise mõju. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud | | | | |
| 2 kuud peale koondamist | | -0.04 | 0.04 | -0.02 |
| 3 kuud peale koondamist | | -0.01 | 0.07 | 0.04 |
| 4 kuud peale koondamist | | 0.03 | 0.22* | 0.11 |
| Tingimusel, et ei saanud töötasu samast ettevõttest | | | | |
| 2 kuud peale koondamist | | -0.04 | 0.04 | -0.03 |
| 3 kuud peale koondamist | | -0.04 | 0.05 | 0.02 |
| 4 kuud peale koondamist | | -0.00 | 0.24** | 0.10 |
| Meetme pakkumise mõju. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud | | | | |
| | Tööandjate teavitus | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
| 2 kuud peale koondamist | 0.07 | -0.03 | 0.01 | -0.01 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.10 | -0.03 | 0.01 | 0.01 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.15 | 0.01 | 0.11 | 0.07 |
| Tingimusel, et ei saanud töötasu samast ettevõttest | | | | |
| 2 kuud peale koondamist | 0.05 | -0.04 | 0.00 | -0.02 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.08 | -0.06 | -0.01 | 0.01 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.13 | -0.04 | 0.05 | 0.05 |

Tärnid tähistavad statistilise olulisuse nivood: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

4.5. Statistilise sobitamise meetodil leitud mõjuhinnangud

Järgnevalt on esitatud ka tulemused kasutades statistilist sobitamist. Sobitamine on paindlikum ja ei eelda funktsionaalset seost meetmes osalemise ja tulemuse vahel. Seega võib seda lugeda paremaks meetodiks. Samas on tegemist antud juhul väikese valimiga ja on ette teada, et osalus- ning võrdlusgrupi koondamisjuhud ei ole sarnased just koondamisjuhu suuruse tõttu, mistõttu sobitamise lisakasu on väiksem. Samuti on veel lõplikult ebaselge, kuidas anda hinnangut sobitamise tulemusel saadud hinnangute usaldusväärsusele. Sobitamine koosnes tehniliselt järgmistest sammudest:

- Uuritud valimi kitsendamine (nt kas kõik inimesed või ainult need, kes ei olnud jõudnud veel pensioniikka)

- Meetme defineerimine (kas teenuses osalemine või teenuse pakkumine), osalus ja võrdlusgrupi valik
- Probit-mudeli hindamine, kus tõenäosus meetmes osaleda sõltub eespool vaadeldud teguritest (sugu, vanusrühmad, koondamishüvitise suurus kroonides, varasem töötasu, staaž, piirkond, koondamislaine suurus inimeste arvu järgi)
- Meetmes osalemise tõenäosuse prognoosimine mudeli abil kõikidele vaatlustele.
- Viime läbi üks-mitmele sobitamise, kasutades kaalumiseks Epanechnikovi tuuma (*kernelit*) laiusega (*bandwidth*) 0.06 (st sarnastena vaadeldakse kõiki inimesi, kelle kaugus teineteisest mõõdetuna tõenäosusega osaleda meetmes erineb maksimaalselt 6 protsendipunkti).
- Leiame keskmiste erinevuse uuritavas indikaatoris (nt töötasu saamine, töötuskindlustushüvitise saamine, töötasu) osalusgrupi vaatluste ja kaalutud võrdlusgrupi vaatluste vahel. Saadud erinevus on hinnang mõjule, mis oleks olnud osalusgrupi vaatluste keskmine tulemus ilma meetmeta (meetme mõju meetmes osalenutele – *average treatment effect*)

Sobitamise tulemusena püütakse saavutada olukord, kus võrdlusgrupp ja osalusgrupp on sarnased jälgitavate tegurite lõikes. Seetõttu kontrollitakse ka sobitamise järel, kas osalusgrupp ja (kaalutud) võrdlusgrupp on sarnased uuritavate tunnuste järgi (vanus, sugu, staaž, koondamislaine suurus, koondamishüvitise suurus, keskmine töötasu, varasemate tööandjate arv keskmiselt kuus). Kui grupid ei ole ikkagi sarnased võib püüda muuta tõenäosuse prognoosifunktsioonis sisalduvate muutujate loetelu ja kuju või leppida, et grupid ongi liiga erinevad. Hindamisel kasutati programmi Stata jaoks kirjutatud koodi *psmatch2* (vt Leuven & Sianesi 2003). Analüüsi detailsed hindamistulemused on saadavad raporti autoritelt.

Peab kohe möönma, et statistilise sobitamise teel saadud tulemused sõltuvad väga palju sellest, kuidas valida võrdlusgrupp. Kui lubada võrdlusgrupis olla koondatutel, kelle ettevõttes pakuti antud meedet, kuid kes ise ei osalenud meetmes, siis on sobitamisega saadud grupid sarnased, sest saab võrrelda ühest ja samast ettevõttest tulevaid inimesi. Formaalselt on grupid sel juhul kõige tasakaalustatumad ja seega tulemused usaldusväärsemad. Teisest küljest on põhjus arvata, et inimesed, kes ise jätsid pakutud meetmes osalemata, on mingist aspektist teistsugused, kui need, kes osalesid. Seega võivad esineda sel juhul olulised mittejälgitavad tegurid, mis mõjutavad inimese otsuseid. Kui arvata, et meetmetest võivad jääda võrdselt kõrvale mõlemad äärmised rühmad (need, kes on loobunud töötamisest nagunii, ja need, kes leiaksid töö nagunii ilma meetmeta), siis võiks olla mittejälgitavate tegurite keskmine mõju väike. Kui samast ettevõttest ei luba olla võrdlusgrupis, siis jäävad domineerima erinevused osalus- ja võrdlusgrupis, eelkõige koondamisjuhtude suuruse lõikes.

Esmalt vaatame teenuste mõju töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosusele. Analüüsist jätame välja pensioniealised inimesed. Esimesena esitame tulemused meetmete mõju kohta, kasutades potentsiaalse võrdlusgrupina kõiki koondatuid, kes ei saanud vaadeldud meedet. Kokkuvõtvad tulemused on toodud tabelis 20, detailsed tulemused on toodud lisas 5. Seejärel käsitleme võrdlusgrupina neid koondatuid, kes ei osalenud üheski teenuses (tabel 21, detailsed lisatulemused on saadaval autoritelt soovi korral), kuid sellisel juhul on selged probleemid osalusgrupile sarnaste vaatluste leidmisel, mistõttu mitme teenuse puhul peab loobuma isegi kuni veerandist osalusgrupi vaatlustest.

Läbiviidud analüüs viitab sellele, et potentsiaalsete tööandjate teavitus ning kohtumine potentsiaalsete tööandjatega võiks vähendada töötuskindlustushüvitise saamise

töenäosust. Need, kes said neid meetmeid, said kolm-neli kuud hiljem 10-15 protsendipunkti väiksema töenäosusega töötuskindlustushüvitist. Töötsimisteabes osalemine taas näib pigem suurendavad töenäosust esimestel kuudel saada töötuskindlustushüvitist.

Tabel 20. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise töenäosuse muutumisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud antud teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustöenäosus

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|--|----------------------------|--------------------|-----------------------|------------------------------|---------------------|
| Töötuskindlustushüvitise saamine | | | | | |
| 1 kuu peale koondamist | -0.02 | -0.05 | -0.10 | 0.05 | 0.17** |
| 2 kuud peale koondamist | 0.08 | 0.00 | -0.06 | 0.04 | 0.13** |
| 3 kuud peale koondamist | -0.05 | -0.06 | -0.03 | -0.06 | -0.03 |
| 4 kuud peale koondamist | -0.15*** | -0.07* | -0.10* | -0.13*** | -0.05 |
| 5 kuud peale koondamist | -0.00 | -0.06 | 0.03 | -0.08* | -0.02 |
| 6 kuud peale koondamist | 0.06 | 0.04 | 0.03 | -0.01 | 0.03 |
| Kokku kasutatud vaatlusi osalusgrupis | 589 | 291 | 446 | 118 | 185 |
| Lisaks ühisest toelast väljas osalusgrupi vaatlusi | 50 | 1 | 41 | 0 | 1 |
| Probleemid tasakaalustatusega | Olulised probleemid | Vanus | Koondamislaine, staaž | Korras | Aasta töötasu pisut |

*Märkus: töötuskindlustushüvitise puhul arvestati ainult töötajaid, kes polnud jõudnud pensioniikka. Siin ja edaspidi selles alapunktis on tärniga esitatud hinnangud statistilisele olulisusele (*** $p < 0.01$ jne). Leitud olulisustöenäosused ei arvesta, et töenäosus meetmes osaleda on hinnatud, seega pisut ülehinnates olulisust. Bootstrap-tehnika abil leitud standardvead annavad siiski sarnaseid kvalitatiivseid tulemusi.*

Tabel 21. Meetmes osalemise mõju töötuskindlustushüvitise saamise töenäosuse muutumisele. Võrdlusgrupp ei saanud ühtegi teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustöenäosus

| | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|--|--|--|------------------------------------|--|
| Töötuskindlustushüvitise saamine | | | | |
| 1 kuu peale koondamist | -0.02 | -0.09* | 0.04 | -0.00 |
| 2 kuud peale koondamist | 0.09 | -0.01 | 0.08 | 0.05 |
| 3 kuud peale koondamist | -0.08 | -0.09* | -0.13 | -0.14 |
| 4 kuud peale koondamist | -0.19*** | -0.19*** | -0.25* | -0.22*** |
| 5 kuud peale koondamist | -0.00 | -0.11** | -0.15* | -0.04 |
| 6 kuud peale koondamist | 0.06 | -0.03 | -0.07 | 0.08* |
| Kokku kasutatud vaatlusi osalusgrupis | 265 | 349 | 88 | 166 |
| Lisaks ühisest toelast väljas osalusgrupi vaatlusi | 28 | 138 | 30 | 20 |
| Probleemid tasakaalustatusega | Koondamislaine suurus, staaž, vanus, eelnev palk | Koondamislaine suurus, eelnev palk, koondamishüvitis | Koondamislaine suurus, eelnev palk | Koondamislaine suurus, staaž, vanus, eelnev palk |

Kui hinnata meetmete **pakkumise** mõju kasutades võrdlusgrupina neid inimesi, kes ei saanud ühtegi teenust, siis tekkivad sobitamisel olulised probleemid ja suur osa osalusgrupist jääb lihtsalt sobitamata (detailsed tulemused saadaval autoritelt).

Vaatasime lisaks ka meetmete mõju töötuskindlustushüvitise saamise päevadele, kaasates analüüsi ka nullpäevad, kuid jättes välja analüüsihetkel veel poolikud perioodid. Kokkuvõtte hinnangutest on esitatud järgmises tabelis 22 (detailsed tulemused on saadaval autoritelt).

Tabel 22. Meetme mõju töötuskindlustushüvitise saamise päevadele peale koondamist. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|--|--|-----------------------|--|--|
| Meetmes osalemise puhasmõju, võrdlusgrupp ei ole saanud antud meedet | | | | | |
| Mõju | -9.0 | -5.0 | -5.5 | -14.2 | 3 |
| =osal.gr – vrlid.gr | (=59-68) | (=60-65) | (=56-62) | (=60-74) | (=60-57) |
| N | 483 | 227 | 350 | 84 | 145 |
| NO | 25 | 2 | 38 | | 7 |
| Probleemid tasakaalustatusega | Koondamislaine suurus, staaž, vanus, eelnev palk | Vanus 1,7 aastat | Koondamislaine suurus | Korras | Korras |
| Meetmes osalemise puhasmõju, võrdlusgrupp ei ole saanud ühtegi meedet | | | | | |
| Mõju | | -16.0 | Ei defineeri | -43* | -19 |
| | | (=62-78) | | (=57-100) | (=60-79) |
| N | | 203 | | 76 | 137 |
| NO | | 26 | | 8 | 15 |
| Probleemid tasakaalustatusega | | Koondamislaine suurus, staaž, vanus, eelnev palk | | Koondamislaine suurus, eelnev palk, staaž koondamishüvitis | Koondamislaine suurus, staaž, vanus, eelnev palk |
| Meetme pakkumise puhasmõju, võrdlusgrupp ei ole saanud ühtegi meedet | | | | | |
| Mõju | | -6.8 | -21.5** | -31** | -19** |
| | | (=64-71) | (=54 -76) | (=64-95) | (=57-76) |
| N | | 447 | 312 | 195 | 289 |
| NO | | 22 | 76 | 42 | 25 |
| Probleemid tasakaalustatusega | | Olulised probleemid | Olulised probleemid | Olulised probleemid | Olulised probleemid |

Märkus: Vaatleme üksnes lõppenud töötuskindlustushüvitise saamise perioode mittepensionieas inimeste jaoks. Kokku on kasutada 844 vaatlust. N – kasutatud vaatlusi osalusgrupis, NO – välja jäänud vaatlused ühise toe puudumise tõttu.

Kõikide meetmete puhul leiti, et neil on töötuskindlustushüvitise saamise keskmistele päevadele negatiivne mõju. Kahjuks ei saa midagi kindlat öelda statistilise olulisuse kohta. Rangemates valimites muutuvad küll mõjud ka statistiliselt oluliseks, kuid kõik märgid viitavad sellele, et tegemist ei ole tasakaalustatud gruppide võrdlemisega, mistõttu pigem võiks eelistada hinnangu andmisel tabeli esimeses jaotuses toodud puhasmõjude punkthinnanguid. Seega näiteks, kõigi osalusgrupi koondatute võrdlus sarnaste võrdlusgrupi koondatutega näitab, et keskmine pensionieelses eas koondatu oodatav võit kollektiivsele reageerimise teenuse pakkumisest on

töötuskindlustushüvitise saamise päevade arvu vähenemine 9 päeva võrra. Punkthinnangute põhjal võiks öelda, et väiksem võit tuleb töötajate ja tööandjate teavitamisest (ca 5 päeva), suurem võit kohtumisest potentsiaalse tööandjaga (ca 14 päeva) ning töötuskindlustuste jagamine hoopis võib pikendada töötuskindlustushüvitise päevade arvu. Üldjoontes on need tulemused kooskõlas eespool tabelites 16, 17 ja 20 leituga.

Viimasena hindasime meetmete mõju töötasu saamisele, kasutades võrdlusgrupina esmalt neid, kes ei saanud konkreetset teenust ja seejärel neid, kes ei saanud ühtegi teenust. Tulemused on kokkuvõtvalt esitatud tabelites 23 ja 24. Analüüs viitab tööandjate teavitamise positiivsetele mõjudele hilisemale töötasu saamisele, mis ilmneb 3-4 kuul peale koondamist. Tulemused on üldiselt kooskõlas eelmises alapunktis läbiviidud regressioonanalüüsiga.

Tabel 23. Meetmes osalemise mõju töötasu saamisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud antud teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Töötuskindlustuste teave |
|-------------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| 1 kuu peale koondamist | -0.07 | 0.02 | -0.03 | -0.03 | -0.06 |
| 2 kuud peale koondamist | 0.11* | 0.01 | 0.10** | -0.01 | -0.02 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.06 | 0.07 | 0.05 | 0.04 | 0.02 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.15*** | 0.04 | 0.19*** | 0.08 | 0.06 |
| Probleemid tasakaalustatusega | Olulised probleemid | Koondamis- laine | Koondamis- laine, staaž | Korras | Korras enamasti |

Märkus: Erinevatel kuudel kasutame erineva arvu inimesi, et saaks maksimaalselt ära kasutada vaatluste arvu. Nt 1 kuu peale koondamist jälgime töötasu 1192 inimesel, 4 kuu peale koondamist aga 789 inimesel.

Tabel 24. Meetmes osalemise mõju töötasu saamisele peale koondamist. Võrdlusgrupp ei saanud ühtegi teenust. Statistilise sobitamisega saadud punkthinnangud ja ligilähedane olulisustõenäosus

| | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Töötuskindlustuste teave |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------|
| 1 kuu peale koondamist | -0.08 | -0.09* | -0.17* | -0.04 |
| 2 kuud peale koondamist | 0.12 | 0.14 | 0.17 | 0.08 |
| 3 kuud peale koondamist | 0.04 | 0.13** | 0.23 | 0.02 |
| 4 kuud peale koondamist | 0.09 | 0.16*** | 0.39** | 0.16 |
| Probleemid tasakaalustatusega | Olulised probleemid | Olulised probleemid | Olulised probleemid | Mõned probleemid |

Kokkuvõtteks võib öelda, et statistilise sobitamise tulemusena saadud tulemused olid loogilised ja üldiselt kooskõlas eelnevalt leitud regressioonanalüüsi tulemustega. Antud meetodi eeliste ära kasutamise tegi raskeks ikkagi juba alguses välja kujunenud erinevused osalus- ja võrdlusrühmas, mistõttu tuleb esitatud tulemustesse suhtuda ikkagi ettevaatlikult.

5. Teenuse kulude ja tulude näitearvutus

Alljärgnevalt on esitatud lihtsustatud kujul kulu-tulu analüüs, iseloomustamaks kuivõrd pakutud teenus võiks olla töötukassa, riigieelarve ja ühiskonna jaoks kasulik. Tegemist ei ole kindlasti täielikule tõele pretendeeriva arvutusega vaid pigem illustratsiooniga, mis aitab paremini mõista teenusega kaasnevad koormust ja potentsiaalset võitu.

Kulu-tulu analüüsi põhiideeks on võrrelda meetmega kaasnevate kulude ja tulude vahet olukorraga, kui meedet ei toimuks. Meetme mittetoimumise korral hoiaks ühiskond kokku meetmele kulutatud raha, kuid saamata jääks meetmest tulenev võimalik lisaväärtus. Kui meetmega kaasnevad täiendavad tulud ületavad täiendavaid kulusid, siis on koolitus kulu-tulus ja ühiskonna seisukohalt on koolitust otstarbekas läbi viia³. Ühe varasema kulu-tulu analüüsi näite Eesti tööpoliitika valdkonnas leiab PRAXISE 2002. aasta aktiivse tööpoliitika uuringust (Leetmaa jt 2003, ptk 4.5).

Kulu-tulu analüüsi jaoks on vajalik leida esmalt teenuse mõju, panna see rahalisse väärtusesse ja seejärel võrrelda seda teenuse elluviimise kuludega. Kulu-tulu analüüsi puhul on oluline välja tuua, kelle vaatevinklist seda tehakse. Käesolevas analüüsis võtame eelkõige Eesti ühiskonna perspektiivi, kuid vaatame tulemusi ka teenuse osutaja (töötukassa), muu riigieelarve ja teenuses osalejate seisukohast.

Kasutame kulu-tulu analüüsi tegemiseks järgmisi eeldusi (tuginedes 2006. aasta tegevust iseloomustavatele andmetele ning meie poolt eelpool leitud hinnangutele mõju kohta):

- 1) aastas on 800 koondatut, kes kuuluvad teenuse sihtrühma (st on suured koondamised);
- 2) ligilähedane fikseeritud kulu teenuse organiseerimiseks ühe aasta jooksul 500 000 krooni (Eesti Töötukassa andmetel 535 000 krooni 2006. aastal); eeldame, et see on praegu töötukassa kulu ja see ei sõltu oluliselt koondatavate arvust, ehkki ilmselt kui teenuse maht kasvab kordades, siis ka see kulu peaks suurenema; me jätame veel kõrvale piasja, et enamus sellest kulust on palgakulu, mille pealt saaks töötukassa tagasi osa raha töötuskindlustusmaks kaudu;
- 3) töötukassa teenuse muutuvkulu ühe sihtrühmas oleva koondatu kohta ligikaudu 100 krooni (Eesti Töötukassa andmetel 82 krooni 2006. aastal) ehk kokku 80 tuhat krooni;
- 4) täiendava summaarse ajakulu teiste regionaalse meeskonna liikmete jaoks (tööturuamet, tööinspeksioon, kohaliku omavalitsuse esindaja, tööandjate või töötajate esindajad) võtame võrdseks 1/5 töötukassa kuludest ehk 100 000 krooni aastas. Nende kulude kohta puuduvad hetkel hinnangud; usume, et osaliselt peaks antud teenuse pakkumine vähendama teiste institutsioonide hilisemat töökoormust;

³ Kulu-tulu analüüsi koostamise meetodikat vt näiteks Boardman, A.E., Greenberg, D.H., Vining, A.R., Weimer, D.L. (2001). Cost-Benefit Analysis: Concepts and Practice. Second Edition.

- 5) teenusel on täiendav mõju töö leidmise tõenäosusele, see mõju kestab ühe aasta ja mõju suurus on 4 protsendipunkti; ehkki meil puuduvad mõju kestuse kohta täpsemad andmed, siis arvatavasti ei saa olla peamiselt info vahendusega tegeleva meetme mõju väga pikaajaline. Ilmselt ei saa olla mõju ka suurem, kui tööturukoolitusel Eestis, mille kohta Leetmaa jt 2003 leidsid, et see oli suurusjärgus 7-12% sõltuvalt hindamismeetodist; antud osakaal 4 protsendipunkti on keskmine number kõikidest tabelis 23 toodud numbritest;
- 6) keskmine brutopalk sihtrühma koondatavatel on enne ja pärast koondamist ligi 8000 krooni (vt tabel 6, alapunkt 2.3);
- 7) keskmine töötuskindlustushüvitise päeva maksumus (brutosumma) ühe sihtrühma koondataval, mis vastab 8000 kroonisele brutopalgale, on ligikaudu 132 krooni päevas⁴; töötukassa kulu on ka täiendav sotsiaalmaksu ravikindlustuse osa ehk kokku 149 krooni;
- 8) teenusel on täiendav mõju keskmisele töötuskindlustushüvitise päevade vähenemisele 5 päeva (vt ka tabel 22; selle esimeses veerus toodud punkthinnangud pakuvad teenuse osalusgrupi koondatute jaoks mõju 9 päeva, kuid võttes arvesse ka vanaduspensionärid, kes moodustavad ligi veerandi osalusgrupist ja kes on töötuskindlustushüvitise potentsiaalsete saajate seast väljas, võiks mõju olla kuni veerandi võrra väiksem);
- 9) teenusel puudub mõju töötutoetuse ja muude sotsiaaltoetuste vähendamisele (vt alapunktis 3.5 toodud numbreid sarnase töötutoetuse saajate osakaalu kohta osalus- ja võrdlusgrupis);
- 10) eeldame, et kehtivad 2006. aasta tulu-, sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakse määrad, me ei arvesta tulumaksuvabamiinimumi ja makseid kohustuslikku pensionisambasse.

Teenusega kaasnevate tulude ja kulude skeem on esitatud järgmises tabelis, kogu arvutus on praegu esitatud aastases arvestuses (eeldades aastas 800 sihtrühmas olevat koondatut nagu oli seda ligikaudu 2006. aastal). Eeldades, et meetmega ei kaasne tööandja ja meetmes osaleja enda jaoks olulist kulu, siis kogu aastane kulu meetme pakkumisest oleks antud arvude korral 680 tuhat krooni, sellest 580 tuhat töötukassal ja 100 tuhat muudel institutsioonidel.

Eeldatav mõju hõivele 4 protsendipunkti ühe aasta jooksul tähendab, et 800 koondatust 32 inimest töötas tänu teenusele 12 kuud kauem. (Teistpidi võib ka öelda, et 800 inimest töötasid kõik keskmiselt 4 protsenti aastast ehk 14.6 kalendripäeva ehk ligi 10 tööpäeva kauem.)

Teenusega kaasnevad tulud ühiskonna jaoks tulenevad inimese poolt loodud lisandväärtusest, mille võrdsustame tööjõukuluga. Kokku on ühe koondatu jaoks, kes aasta aega töötab tänu teenusele, oodatav võit tööjõukulus aastas ligi 128 tuhat krooni (8000 krooni brutopalk 12 kuud koos sotsiaalmaksu 33% ja tööandja töötuskindlustusmaksega 0,3%). Maksudejärgne töötasu peale töötaja töötuskindlustusmaksed (0,6%) ja tulumaksu (23%) on aastas ligi 73,5 tuhat krooni.

⁴ 8000 krooni brutopalk kuus tähendab 96 000 krooni aastas (12*8000) ehk 263 krooni päevas. (96000/365). Töötuskindlustushüvitise brutosuuruseks võtame 50% brutopalgast ehk ümardatult 132 krooni.

Kokku on 32 inimese puhul loodud lisandväärtus ühiskonna jaoks ligi 4,095 miljonit krooni, millest inimesed maksavad maksudeks ära ligi 1,744 miljonit, sellest 1,716 miljonit riigieelarvesse (tulumaks ja sotsiaalmaks) ning ca 28 tuhat töötukassale.

Vähenenud töötuskindlustushüvitised 5 päeva eest, keskmiselt brutosummas 132 krooni päevas, tähendab töötukassa jaoks säästu aastas 594 tuhat krooni (5 päeva korda 132 krooni korda 800 koondatut ja juurde 13% sotsiaalmaksu osa). Sellest väheneb inimeste netohüvitis 405 tuhat ja riigieelarve maksude laekumine (tulumaks ja sotsiaalmaksu ravikindlustuse osa) 189 tuhat krooni.

Selliste eelduste kohaselt on töötukassa tulud meetmest kokku ligi 622 tuhat, mis praktiliselt katab ära töötukassa teenuse organiseerimise kulud (tulud ületavad kulusid summas ligi 42 tuhat krooni). Kogu ühiskond võidab meetmest ligi 3,4 miljonit krooni aastas.

Tabel 25. Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse kulu-tulu analüüsi näide

| | Töötukassa | Muu riigieelarve | Meetmes osaleja | Ühiskond kokku |
|--|------------|------------------|-----------------|----------------|
| Meetmes osalenuid | 800 | | | |
| Programmi tegevuskulud | | | | |
| 1. Otsesed kulud TKle | 80 000 | | | |
| 2. Alternatiivkulu (TTA, TI, KOV ja teiste meeskonna liikmete aeg) | | 100 000 | | |
| 3. Administreerimiskulud | 500 000 | | | |
| Meetmes osalejate enda kulu meetmes osalemise ajal | | | | |
| Kulud kokku aastas | 580 000 | 100 000 | | 680 000 |
| Suurenenud töötasu (aastas, mõju 4%) | | | | |
| 1. Suurenenud meetme järgne toodang/teenus (=palk koos maksudega) | | | 4 094 976 | 4 094 976 |
| 2. Suurenenud maksumaksed koolitusejärgselt toodangult | 27 648 | 1 716 081 | -1 743 729 | 0 |
| Vähenenud sotsiaaltoetused | | | | |
| 1. Vähenenud töötuskindlustushüvitised (5 päeva) | 594 411 | -189 370 | -405 041 | 0 |
| 2. Vähenenud muud sotsiaaltoetused | | | | 0 |
| Tulud kokku aastas | 622 059 | 1 533 926 | 1 946 206 | 4 094 976 |
| Tulude ja kulude vahe | 42 059 | 1 433 926 | 1 946 206 | 3 414 976 |
| Tulude ja kulude suhe | 1,1 | | | 6,0 |

Lisaks peab arvestama ka mitterahaliste tulude ja kuludega (nt pingete vähenemine koondava tööandja ja koondatavate vahel, töötamisega kaasnev inimeste sotsiaalne kaasatus, töötamisega kahanev inimeste vaba aeg) ning mitteamvestatud rahaliste suurustega (nt teenuse finantseerimiseks vajalike maksude negatiivne kõrvalmõju majandusele), vt pikemalt tööpoliitika näite jaoks PRAXISE varasemat uuringut (Leetmaa jt 2003). Siiski võib arvata, et antud näite puhul ületavad ka mitterahalised tulud kulusid.

Loomulikult tuleb arvestada, et nii läbi viidud analüüs baseerub eeldustel ja mõjude hinnangutel, mida kõike sellele eelnev mõjude hindamise analüüs ei suutnud tõestada.

Samas on tegemist tõenäoliste ehkki pigem optimistlike suurustega. Ühiskonna seisukohalt on oluline eelkõige teenuse mõju hilisemale hõivele. Positiivse tulemuse saavutamiseks on vajalik mõju koondatute töötamise tõenäosusele ligi 0,67 protsendipunkt ühe aasta jooksul (ehk 6 inimest saab tänu teenusele üheks aastaks tööle). Töötukassa eelarve seisukohast on seevastu tähtis just töötuskindlustushüvitise maksmise päevade vähenemine ehk töötute kiire liikumine hõivesse. Analüüs viitab sellele, et positiivne mõju töötukassa eelarvele algab ligikaudu viiest päevast.

6. Kokkuvõte

Käesoleva uuringu eesmärk oli analüüsida kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse tulemuslikkust Eestis. Teenuse eesmärk oli jagada informatsiooni ja teavet nii et võimalikult paljud koondatavad töötajad rakenduksid tööle vahepealse töötuseperioodita ja et töötuks jäänud koondatute töötuse kestus lüheneks.

Eestis puudus seni aktiivse tööpoliitika meede, mis tegeleks koondatavate töötajate toetamisega uue töö leidmisel. Käesoleva hindamise raames läbi viidud küsitlus koondatavate ettevõtete seas näitab, et enamus ettevõtetel puudub ka endapoolne initsiatiiv koondatavatele töötuslingualase abi pakkumiseks või tööturuametiga koostööks. Samas teiste riikide kogemus on näidanud, et töötuslingualane abi on üldiselt üks edukamaid ja odavamaid aktiivse tööpoliitika meetmeid, eriti majanduskasvu perioodil. Seega töötuslingualase abi osutamine, mida pakutakse juba enne töötuks jäämist, võiks potentsiaalselt aidata kaasa informatsiooni kiiremale levikule koondatavate ja uute tööandjate vahel.

Ettevõtete küsitlus näitas, et koondatute seas on suhteliselt enam vanemaalisi, pikema tööstaažiga inimesi ja naisi, võrreldes koondatavate ettevõtete töötajate struktuuriga. Seega kollektiivsetele koondamisele reageerimisel tegeldakse enam nende rühmadega ettevõtetes, kellel on tööturul eeldatavalt keerulisem tööd leida, eriti madala majanduskasvu ja kõrge tööpuuduse tingimustes.

Töötukassa andmete statistiline analüüs näitas, et teiste tööandjate teavituse koondamisest ning koondatavate kohtumine uute võimalike tööandjatega vähendavad töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust. Sellele viitab asjaolu, et osad inimesed said tööle just nendesse ettevõtetesse, kellega korraldati kohtumisi. Seda toetavad ka ökonomeetrilise analüüsi tulemused, mille kohaselt on neis meetmetes osalenutel 3-5 kuud peale koondamist väiksem tõenäosus saada töötuskindlustushüvitist ja suurem tõenäosus saada töötasu võrreldes üheski meetmes mitteosalenuga (erinevate hindamismeetodite korral on mõju suurusjärgus 10-20 protsendipunkti). Seega näitab analüüs, et pakutava reageerimisteenuse tulemuslikuks meetmeks on just tööandjatega suhtlemine. Mitmekuuline ajanihe teenuse pakkumise ja selle mõju vahel on ilmselt seletatav kõrgete koondamishüvitiste pärssiva mõjuga tööle siirdumisele esimesel paaril kuul peale koondamist. Analüüs tõi selgesti välja, et inimestel, kes saavad kõrgemat koondamishüvitist, on ka keskmiselt madalam tõenäosus tööle minna vahetult koondamisjärgsel perioodil. Seega kõrged koondamishüvitised (koos neile lisanduva töötuskindlustushüvitisega) teevad keeruliseks teenusega püstitatud eesmärgi täitmise, st koondatute tööleasumise vahepealse töötuseperioodita.

Analüüs viitab ka, et reageerimisteenuse pakkumise positiivseks kõrvalmõjaks on inimeste aktiivsuse suurenemine tööturuameti meetmetes osalemisel. Reageerimisteenuse teavitusemeetmes osalenud said hiljem tööturukoolitust enam kui kolm korda ning karjäärinõustamist ligi kaks korda sagedamini kui võrdlusgruppi kuulunud ettevõtetest koondatud (osakaalud tööturukoolituse puhul vastavalt 26% ja 7% ning karjäärinõustamise puhul 21% ja 11%). Seega koondatavate töötajate teavitamine nende õigustest, võimalustest ja uue töö otsimise vajalikkusest ning kontakti loomine tööturuametiga suurendab hiljem võimalust, et nad osalevad ka tööturuameti vahendusel korraldatud teenustes. Samas mõju töötutoetuse saamisele ei ole oluline (mõlemas grupis saab töötutoetust pisut üle kümnendiku koondatutest). Seega võib antud teenusest kujuneda sujuv vahelüli teiste tööturuteenuste juurde.

Reageerimisteenuse hindamise oodatust vastupidiseks tulemuseks oli see, et teenuse raames töötusimisteavet saanutel (info töötusimiskanalite kohta, CV kirjutamine, tööintervjuul käitumine jmt) on esimesel paaril kuul peale koondamist hoopis suurem tõenäosus saada töötuskindlustushüvitist. Võimalik selgitus on see, et töötusimisteabe jagamise meetmes osalenud töötajad saavad piisavalt informatsiooni töötuskindlustushüvitisest ja tööturu võimalustest, mistõttu neil on turvalisem tunne tuleviku ees. Seega taotlevad nad sagedamini töötuskindlustushüvitist ja suureneb nende lühiajaliselt vabatahtlik tööta olek. Meetme edasises rakendamises tasuks seda võimalikku kõrvalmõju eraldi süvendatult uurida ka kvalitatiivsete uurimismeetoditega.

Uuringu tulemused võetakse kokku näitliku kulu-tulu analüüsiga kasutades 2006. aasta andmeid. Analüüsi põhjal on näha, et pigem optimistlike eelduste kohaselt (teenuse kui terviku mõju töötuskindlustushüvitise päevade keskmisele vähenemisele on 5 kalendripäeva ning mõju töötamise tõenäosuse suurenemisele on 4 protsendipunkti), on antud teenus otstarbekas ühiskonna seisukohalt (tulude ja kulude suhe on ligikaudu 6) ning ka töötukassa jaoks katavad tulud ära teenuse kulu (2006. aasta arvude põhjal ligi 42 tuhat krooni). Ühiskonna seisukohalt ongi oluline eelkõige teenuse mõju hilisemale hõivele. Positiivse tulemuse saavutamiseks on vajalik mõju töötamise tõenäosusele vähemalt 0,67 protsendipunkti ühe aasta jooksul. Töötukassa eelarve seisukohast on seevastu tähtis just töötuskindlustuspäevade vähenemine ehk töötute kiire liikumine hõivesse. Analüüs viitab sellele, et positiivne mõju eelarvele algab ligikaudu viiest päevast.

Majanduse soodne areng ja seetõttu koondamisjuhtude prognoositust oluliselt väiksem arv ning ka andmekaitsepiirangud andmete sidumisele tööturuameti ja sotsiaalkindlustusameti andmetega ei võimaldanud täpselt järgida esialgu planeeritud juhusliku eksperimendi taolist ideaalset lähenemist ja kasutada kogu olulist informatsiooni koondatute kohta. Seetõttu on analüüsi tulemused rangelt võttes sageli statistiliselt ebaolulised ning alati ei saa olla kindel, et mingid väljajäänud muutujad ei mõjuta oluliselt analüüsitulemusi. Siiski lubab statistilise analüüsiga saadud tulemuste sisemine kokkusobivus uuringu eri osade vahel ning ka peamiste tulemuste kooskõla teenust pakkunud regionaalse meeskonna kvalitatiivsete tähelepanekutega eeldada, et uuringu peamised järeldused peavad paika.

Uuringu lõppjärelduste üldistamisel tuleb muidugi silmas pidada, et uuritud perioodil 2006.-2007. aastal oli majanduskasv väga kiire ja tööpuudus alanes kõikides sotsiaaldemograafilistes rühmades ning vaadeldud perioodil ei olnud ka ühtegi väga suurt koondamist (suurim oli 120 töötajat). Teiste riikide kogemus on näidanud, et töötusisualane abi on just edukas majanduskasvu perioodil, kui tööjõu nõudlus ja ettevõtete tööjõu otsimise aktiivsus on kõrge. Käesoleva analüüsi tulemuste kohaselt oli reageerimisteenuse puhul positiivne mõju eelkõige info vahendamisel potentsiaalsete tööandjate ja koondatute vahel. Et majanduslanguse faasis on ettevõtete nõudlus tööjõu järele väiksem ja toimuvad ka muutused tööjõunõudluse struktuuris ning on enam väga suuri koondamisi, siis võib arvata, et suurem mõju oleks just inimestele suunatud individuaalsetel meetmetel. Seega tasuks peale teenuse regulaarset käivitamist selle tulemuslikkust ja efektiivsust jälgida ka majanduslanguse tingimustes.

Kasutatud kirjandus

Eesti Töötukassa (2005). Kollektiivsetele koondamistele reageerimise teenuse kirjeldus. (Versioon 18. nov 2005).

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

Leuven, E. and Sianesi, B. (2003). "PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing". Version 13.aprill 2006.
<http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s432001.html>.

Võrk, A., Leppik, L., Leetmaa, R. (2005) Kollektiivsete koondamiste andmete ja praktika analüüs. Uuringu lõppraport. PRAXIS.

Lisa 1. Koondamisjuhtude jaotus veebr. 2006 - dets. 2006

| Sihtrühmast väljas (väike koondamine) | | Sihtrühmas suuruse ja asukoha järgi | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|---|--|
| | | Osalusrühmas | Võrdlusrühmas | Kukkus sihtrühmast välja |
| Thor Eesti AS | AS Tartu EPT | AS Tallinna Masinatehas | AS TVMK | Tartu LEMK AS (vajadus puudub) |
| OÜ Leksent | Kesk-Eesti Arenduskeskus | AS Dessert | AS ONAKO Eesti Grupp | AS Marat (vajadus puudub) |
| Tallinna Kodutute Koerte Varjupaik MTÜ | AS Forester /Pärnu saeveski | Kreenholmi Valduse AS | AS Kalvi Mõis | Eesti Helkama-Auto AS (vajadus puudub) |
| SA G9 | OÜ Parabool TK | AS Eesti Merelaevandus | OÜ Tamsi-Puit | AS Connex Tartu (vajadus puudub) |
| AS ELC | Standartjuhtimise AS | AS Norma | AS Theka | AS Fertimix (ei jõudnud ette valmistada) |
| Jippii Estonia AS | AS Taebla Kodu | AS Keila Veskid | AS Baltex 2000 (1), AS Baltex 2000 (2) | OÜ Tööstusarenduse (hajutatud) |
| AS Nigula Õlu | Kohtla-Järve Meditsiinikool | AS Trükk | OÜ Silverlight | OÜ Estconde Interior (vajadus puudub) |
| AS Meptorex Grupp | Copterline Estonia OÜ | OÜ Promenum | Polytex.ee Printing AS | AS Scanditron |
| Adavere Liha OÜ | Ardbeg OÜ | OÜ Remo Puit | AS Tarmeko | AS Lada Eesti (vajadus puudub) |
| OÜ Härma Metall | OÜ Silverlight | OÜ CityHaldus | AS Interlink | Tallinna Kergetööstustehnikum (vajadus puudub) |
| OÜ Telfer Grupp | AS ISPEL | Narva Juhkentali Kool | AS Kallaste Kalur | |
| MTÜ Pärnu Orvuna Kasvanute Ühendus | OÜ Areto | AS Maseko / Pärnu Kalatööstus | Sansi & Õ OÜ | |
| OÜ Art Reisipartner | | AS Põlva Mehtrans | AS Forester (2) AS Forester (3) | |
| OÜ Vector Trading (jätkas) | | AS Valga Depoo | OÜ Roobaka Puit | |
| OÜ Oilex | | AS Eesti Munatooted | OÜ Deksender | |
| OÜ Pikk Pai | | OÜ Viljandi Sandra | AS Scanditron (2) | |
| OÜ Kebar | | OÜ Maag Lihalõikus | OÜ Laxmi | |
| Close Knit World OÜ | | AS Reusner | AS Exmek | |
| OÜ Amberton | | OÜ Pärnu Linavabrik | AS Taastusravikeskus "Sõprus" | |
| AS Tagalaht | | AS Repo Vabrikud | OÜ Freimon | |
| Lanordia OÜ | | Segers Eesti OÜ | AS Narma | |
| OÜ Vesima Grupp | | Pärnu Vangla | OÜ Areto | |
| OÜ Odapu | | Hotell Lembitu AS | AS Balti ES | |

Lisa 2. Regressioonimudelite tulemused meetmes osalemise kohta

Tabel A2-1. Meetmes osalemise tõenäosust kirjeldavad tegurid võrreldes mitteosalemisega. Probit-mudelid marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|----------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|
| Mees | -0.03 (0.08) | -0.08* (0.04) | -0.17** (0.08) | -0.02** (0.01) | -0.05 (0.03) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.02 (0.06) | 0.04 (0.05) | 0.04 (0.09) | 0.01 (0.01) | -0.01 (0.04) |
| Vanus 45-54 | 0.08 (0.07) | 0.06 (0.06) | -0.05 (0.08) | -0.00 (0.01) | -0.00 (0.04) |
| Vanus 55-64 | 0.06 (0.10) | 0.01 (0.06) | -0.09 (0.11) | -0.01 (0.01) | -0.04 (0.04) |
| Vanus 65+ | -0.02 (0.14) | -0.15*** (0.06) | -0.10 (0.14) | -0.01** (0.01) | -0.10*** (0.03) |
| Staaž | 0.01 (0.01) | 0.00 (0.00) | 0.02** (0.01) | 0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | -0.01 (0.02) | -0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Tööandjate arv | -0.01 (0.08) | -0.06 (0.07) | -0.13 (0.11) | -0.00 (0.01) | -0.00 (0.04) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintil | -0.16* (0.09) | 0.10 (0.09) | -0.18* (0.10) | 0.01 (0.01) | 0.02 (0.04) |
| III kvintil | -0.07 (0.11) | 0.13 (0.09) | -0.17 (0.14) | 0.02 (0.01) | 0.07 (0.05) |
| IV kvintil | 0.06 (0.14) | 0.18 (0.12) | 0.13 (0.17) | 0.08* (0.04) | 0.07 (0.07) |
| V kvintil | -0.04 (0.19) | 0.22 (0.15) | -0.10 (0.23) | 0.12 (0.08) | 0.16 (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.44*** (0.14) | 0.41*** (0.15) | 0.50*** (0.17) | 0.95*** (0.04) | 0.40** (0.17) |
| 50 ja enam | 0.69*** (0.14) | 0.32*** (0.11) | 0.77*** (0.13) | 0.65*** (0.10) | 0.23*** (0.09) |
| Kõrge töötusega piirkond | -0.16 (0.27) | -0.02 (0.11) | -0.36 (0.23) | 0.01 (0.02) | -0.10** (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.17 (0.17) | 0.39*** (0.14) | 0.25 (0.21) | 0.01 (0.03) | 0.27** (0.13) |
| Vaatlusi | 1193 | 1193 | 1193 | 1193 | 1193 |
| R2 | 0.26 | 0.15 | 0.37 | 0.20 | 0.20 |

*Siin ja edaspidi: tärnid tähistavad statistilise olulisuse nivood: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. Standardhälvete leidmisel on kasutatud ettevõtete töötajate klastreid, st arvestatud, et ühes ettevõttes olnud töötajad ei ole sõltumatud vaatlused. Marginaalsed efektid on leitud muutujate keskväärtuse koha peal. R2 on pseudo-determinatsioonikordaja (likelihood ratio index)*

Tabel A2-2. Meetmes osalemise tõenäosust kirjeldavad tegurid pensionieelses vanuses inimeste puhul. Probit-mudelist marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Tööandjate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|----------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------|-------------------|
| Mees | -0.03 (0.08) | -0.13*** (0.05) | -0.16* (0.08) | -0.02** (0.01) | -0.08** (0.03) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.01 (0.06) | 0.03 (0.05) | 0.04 (0.08) | 0.01 (0.01) | -0.01 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.08 (0.07) | 0.05 (0.06) | -0.04 (0.08) | -0.00 (0.01) | -0.01 (0.05) |
| Vanus 55-64 | 0.06 (0.10) | 0.05 (0.07) | -0.09 (0.10) | -0.00 (0.01) | -0.02 (0.05) |
| Staaž | 0.01 (0.01) | 0.00 (0.00) | 0.02** (0.01) | 0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.01 (0.01) | 0.00 (0.01) | -0.02 (0.02) | -0.00 (0.00) | -0.00 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.03 (0.08) | -0.07 (0.08) | -0.11 (0.12) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.06) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvintil II kvintiil | -0.16 (0.10) | 0.10 (0.09) | -0.14 (0.10) | 0.02 (0.01) | 0.01 (0.04) |
| III kvintiil | -0.03 (0.11) | 0.16 (0.10) | -0.12 (0.14) | 0.02 (0.02) | 0.08 (0.05) |
| IV kvintiil | 0.07 (0.14) | 0.21* (0.12) | 0.15 (0.17) | 0.10* (0.05) | 0.08 (0.08) |
| V kvintiil | -0.01 (0.19) | 0.24 (0.15) | -0.06 (0.23) | 0.14 (0.09) | 0.18 (0.12) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.50*** (0.13) | 0.47*** (0.15) | 0.56*** (0.17) | 0.96*** (0.04) | 0.43** (0.17) |
| 50 ja enam | 0.72*** (0.13) | 0.39*** (0.12) | 0.78*** (0.13) | 0.72*** (0.09) | 0.27*** (0.10) |
| Kõrge töötusega piirkond | -0.18 (0.28) | -0.03 (0.12) | -0.35 (0.23) | 0.00 (0.02) | -0.11** (0.06) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.19 (0.17) | 0.38*** (0.13) | 0.25 (0.21) | 0.01 (0.04) | 0.31** (0.13) |
| Vaatlusi | 1006 | 1006 | 1006 | 1006 | 1006 |
| R2 | 0.28 | 0.16 | 0.35 | 0.18 | 0.19 |

Tabel A2-3. Meetmes osalemise tõenäosust kirjeldavad tegurid tingimusel, et pakuti antud teenust. Probit-mudelist marginaalsed efektid

| | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimisteave |
|---|-----------------------|---------------------------------|--------------------|
| Mees | -0.21*** (0.06) | -0.27*** (0.04) | -0.16*** (0.06) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.06 (0.08) | 0.13 (0.11) | 0.03 (0.13) |
| Vanus 45-54 | 0.07 (0.07) | 0.04 (0.07) | 0.05 (0.09) |
| Vanus 55-64 | 0.03 (0.08) | 0.04 (0.11) | 0.02 (0.12) |
| Vanus 65+ | -0.22** (0.11) | -0.22*** (0.09) | -0.17 (0.17) |
| Staaž | -0.00 (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.01 (0.01) | -0.01 (0.01) | 0.00 (0.02) |
| Tööandjate arv | -0.04 (0.18) | 0.38* (0.20) | 0.06 (0.21) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.14 (0.10) | 0.16 (0.10) | 0.01 (0.09) |
| III kvintiil | 0.14** (0.07) | 0.05 (0.09) | 0.04 (0.08) |
| IV kvintiil | 0.17 (0.11) | 0.15* (0.09) | 0.05 (0.12) |
| V kvintiil | 0.31*** (0.11) | 0.33** (0.14) | 0.14 (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.02 (0.11) | 0.35** (0.16) | 0.05 (0.05) |
| 50 ja enam | -0.15 (0.10) | | -0.29*** (0.10) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.06 (0.10) | 0.35*** (0.07) | -0.19** (0.10) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.43*** (0.08) | 0.16 (0.10) | 0.31*** (0.10) |
| Vaatlusi | 694 | 391 | 449 |
| R2 | 0.13 | 0.18 | 0.12 |

Lisa 3. Töötuskindlustushüvitise saamist selgitavate regressioonimudelite tulemused

I OSA – Uuritav tegur teenuses osalemine, võrdlusgrupi moodustavad kõik teenuses mitteosalenud (tabeli 1 järgi variant IIIc: B+A1+A2)

Tabel A3-1. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid üks kuu peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.00 (0.08) | 0.00 (0.04) | 0.08 (0.05) | 0.13*** (0.05) |
| Mees | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.05) | -0.01 (0.05) | -0.01 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.05 (0.06) | 0.05 (0.06) | 0.05 (0.06) | 0.05 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.13*** (0.05) | 0.13** (0.05) | 0.13** (0.05) | 0.13** (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.15** (0.06) | 0.15** (0.06) | 0.15** (0.06) | 0.15** (0.06) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.09 (0.11) | -0.09 (0.10) | -0.09 (0.10) | -0.08 (0.11) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.18** (0.08) | 0.18** (0.09) | 0.18** (0.09) | 0.18** (0.08) |
| III kvintiil | 0.18* (0.10) | 0.18* (0.10) | 0.18* (0.10) | 0.18* (0.10) |
| IV kvintiil | 0.28*** (0.09) | 0.28*** (0.09) | 0.26*** (0.09) | 0.27*** (0.09) |
| V kvintiil | 0.29*** (0.10) | 0.29*** (0.10) | 0.28*** (0.09) | 0.28*** (0.09) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.09 (0.09) | 0.09 (0.08) | 0.09 (0.08) | 0.06 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.17* (0.09) | 0.17** (0.08) | 0.16** (0.08) | 0.14* (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) | 0.02 (0.07) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.11 (0.09) | -0.11 (0.09) | -0.12 (0.08) | -0.15* (0.08) |
| Vaatlusi | 1003 | 1003 | 1003 | 1003 |
| R2 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.08 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-2. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kaks kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.05) | -0.00 (0.06) | 0.09* (0.06) |
| Mees | -0.04 (0.05) | -0.04 (0.05) | -0.04 (0.05) | -0.03 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.04 (0.06) | 0.04 (0.06) | 0.04 (0.06) | 0.04 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.12*** (0.04) | 0.13*** (0.05) | 0.13*** (0.05) | 0.12*** (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.19*** (0.06) | 0.19*** (0.06) | 0.19*** (0.06) | 0.19*** (0.06) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) | -0.02* (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.20** (0.08) | 0.20** (0.08) | 0.20** (0.08) | 0.20** (0.08) |
| III kvintiil | 0.22** (0.09) | 0.22** (0.09) | 0.22** (0.09) | 0.21** (0.09) |
| IV kvintiil | 0.29*** (0.09) | 0.29*** (0.09) | 0.29*** (0.09) | 0.29*** (0.09) |
| V kvintiil | 0.34*** (0.09) | 0.34*** (0.08) | 0.34*** (0.08) | 0.33*** (0.08) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.06 (0.09) | 0.06 (0.08) | 0.07 (0.08) | 0.04 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.11 (0.08) | 0.11 (0.08) | 0.11 (0.07) | 0.09 (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) | 0.02 (0.07) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.13* (0.07) | -0.13** (0.06) | -0.12* (0.06) | -0.16** (0.07) |
| Vaatlusi | 966 | 966 | 966 | 966 |
| R2 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.08 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-3. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kolm kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.03 (0.07) | -0.02 (0.05) | 0.01 (0.08) | -0.01 (0.05) |
| Mees | -0.03 (0.04) | -0.03 (0.05) | -0.03 (0.04) | -0.03 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.09** (0.05) | 0.10** (0.05) | 0.09** (0.05) | 0.10** (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.15** (0.07) | 0.16** (0.07) | 0.16** (0.07) | 0.16** (0.07) |
| Staaž | 0.01 (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.02** (0.01) | -0.02** (0.01) | -0.02** (0.01) | -0.02** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.12 (0.10) | -0.12 (0.10) | -0.12 (0.10) | -0.12 (0.10) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.22*** (0.08) | 0.22** (0.09) | 0.21** (0.09) | 0.21** (0.09) |
| III kvintiil | 0.27*** (0.09) | 0.27*** (0.08) | 0.27*** (0.09) | 0.27*** (0.09) |
| IV kvintiil | 0.35*** (0.10) | 0.35*** (0.09) | 0.34*** (0.09) | 0.35*** (0.09) |
| V kvintiil | 0.40*** (0.09) | 0.40*** (0.09) | 0.39*** (0.09) | 0.40*** (0.09) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.08 (0.09) | -0.05 (0.09) | -0.06 (0.08) | -0.05 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.01 (0.07) | 0.03 (0.08) | 0.02 (0.08) | 0.03 (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.06 (0.08) | 0.05 (0.08) | 0.06 (0.08) | 0.05 (0.08) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.17** (0.08) | -0.16** (0.07) | -0.17** (0.07) | -0.16** (0.07) |
| Vaatlusi | 806 | 806 | 806 | 806 |
| R2 | 0.09 | 0.09 | 0.09 | 0.09 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-4. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid neli kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.02 (0.06) | -0.01 (0.05) | -0.08 (0.05) | -0.04 (0.05) |
| Mees | -0.04 (0.04) | -0.04 (0.04) | -0.04 (0.04) | -0.04 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.03 (0.05) | 0.03 (0.05) | 0.03 (0.05) | 0.03 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.17** (0.07) | 0.16** (0.07) | 0.16** (0.07) | 0.16** (0.07) |
| Staaž | 0.01** (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01* (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.24*** (0.07) | 0.24*** (0.08) | 0.24*** (0.08) | 0.24*** (0.08) |
| III kvintiil | 0.34*** (0.08) | 0.34*** (0.08) | 0.34*** (0.08) | 0.34*** (0.08) |
| IV kvintiil | 0.36*** (0.10) | 0.36*** (0.10) | 0.37*** (0.10) | 0.36*** (0.10) |
| V kvintiil | 0.37*** (0.11) | 0.37*** (0.11) | 0.40*** (0.11) | 0.38*** (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.04 (0.09) | -0.04 (0.09) | -0.05 (0.09) | -0.04 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.08 (0.08) | 0.08 (0.08) | 0.08 (0.08) | 0.08 (0.08) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.20*** (0.06) | -0.20*** (0.05) | -0.21*** (0.06) | -0.20*** (0.05) |
| Vaatlusi | 637 | 637 | 637 | 637 |
| R2 | 0.11 | 0.11 | 0.11 | 0.11 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-5. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid viis kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.04 (0.09) | -0.03 (0.05) | -0.06 (0.05) | -0.06 (0.06) |
| Mees | -0.05 (0.06) | -0.05 (0.06) | -0.05 (0.06) | -0.05 (0.06) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.08 (0.05) | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.18** (0.07) | 0.18** (0.08) | 0.17** (0.08) | 0.17** (0.08) |
| Staaž | 0.01** (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01* (0.00) | 0.01* (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) | -0.03*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.14 (0.11) | -0.14 (0.11) | -0.14 (0.11) | -0.13 (0.10) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.22*** (0.07) | 0.23*** (0.08) | 0.23*** (0.08) | 0.23*** (0.08) |
| III kvintiil | 0.28*** (0.10) | 0.29*** (0.11) | 0.29*** (0.11) | 0.29*** (0.10) |
| IV kvintiil | 0.38*** (0.11) | 0.38*** (0.11) | 0.39*** (0.11) | 0.38*** (0.11) |
| V kvintiil | 0.41*** (0.10) | 0.42*** (0.10) | 0.44*** (0.12) | 0.44*** (0.10) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.02 (0.11) | -0.03 (0.10) | -0.04 (0.10) | -0.03 (0.11) |
| 50 ja enam | -0.04 (0.10) | -0.04 (0.10) | -0.04 (0.10) | -0.04 (0.10) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.11 (0.10) | 0.11 (0.09) | 0.11 (0.09) | 0.11 (0.09) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.12** (0.05) | -0.12** (0.05) | -0.14** (0.06) | -0.11** (0.05) |
| Vaatlusi | 533 | 533 | 533 | 533 |
| R2 | 0.11 | 0.11 | 0.11 | 0.11 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-6. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kuus kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.12 (0.11) | -0.01 (0.06) | -0.08 (0.05) | -0.06 (0.06) |
| Mees | -0.02 (0.07) | -0.01 (0.07) | -0.01 (0.07) | -0.01 (0.07) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.10 (0.10) | 0.08 (0.10) | 0.09 (0.10) | 0.08 (0.10) |
| Vanus 45-54 | 0.14* (0.07) | 0.12* (0.07) | 0.13* (0.07) | 0.13* (0.07) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.23** (0.10) | 0.22** (0.10) | 0.22** (0.10) | 0.22** (0.10) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.04*** (0.01) | -0.04*** (0.01) | -0.04*** (0.01) | -0.04*** (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.02 (0.10) | -0.00 (0.10) | 0.00 (0.10) | 0.01 (0.10) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.31*** (0.07) | 0.33*** (0.08) | 0.33*** (0.08) | 0.34*** (0.08) |
| III kvintiil | 0.18* (0.09) | 0.21** (0.11) | 0.22** (0.11) | 0.22** (0.11) |
| IV kvintiil | 0.51*** (0.13) | 0.51*** (0.13) | 0.52*** (0.13) | 0.52*** (0.12) |
| V kvintiil | 0.64*** (0.09) | 0.64*** (0.10) | 0.67*** (0.11) | 0.66*** (0.10) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.08 (0.11) | 0.00 (0.10) | 0.01 (0.09) | 0.02 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.05 (0.10) | 0.00 (0.11) | 0.01 (0.11) | 0.01 (0.11) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.26** (0.12) | 0.22* (0.11) | 0.22** (0.11) | 0.22** (0.11) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.01 (0.07) | -0.02 (0.07) | -0.03 (0.07) | -0.01 (0.07) |
| Vaatlusi | 349 | 349 | 349 | 349 |
| R2 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

II OSA – Uuritav tegur teenuses osalemine; võrdlusgrupi moodustavad koondatud, kellele ei pakutud mitte ühtegi teenust (variant IIIa)

Tabel A3-7. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid üks kuu peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.00 (0.08) | 0.02 (0.07) | 0.02 (0.11) | 0.10 (0.07) |
| Mees | -0.02 (0.05) | 0.00 (0.05) | 0.00 (0.06) | 0.00 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.05 (0.06) | 0.07 (0.06) | 0.05 (0.07) | 0.05 (0.07) |
| Vanus 45-54 | 0.13*** (0.05) | 0.18*** (0.06) | 0.20** (0.08) | 0.19*** (0.07) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.15** (0.06) | 0.21*** (0.06) | 0.17** (0.08) | 0.23*** (0.07) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Aasta töötasu | -0.02* (0.01) | -0.03** (0.01) | -0.04*** (0.01) | -0.03** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.09 (0.11) | -0.00 (0.11) | 0.08 (0.12) | 0.04 (0.11) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvintil) II kvintil | 0.18** (0.08) | 0.15*** (0.05) | 0.17*** (0.06) | 0.17*** (0.05) |
| III kvintil | 0.18* (0.10) | 0.14* (0.08) | 0.19** (0.08) | 0.16** (0.08) |
| IV kvintil | 0.28*** (0.09) | 0.19** (0.09) | 0.22** (0.10) | 0.26*** (0.08) |
| V kvintil | 0.29*** (0.10) | 0.25** (0.11) | 0.24** (0.12) | 0.20* (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.09 (0.09) | 0.05 (0.08) | 0.01 (0.09) | 0.03 (0.08) |
| 50 ja enam | 0.17* (0.09) | 0.19** (0.08) | 0.23*** (0.08) | 0.17** (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.08) | -0.06 (0.05) | -0.11* (0.06) | -0.04 (0.06) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.11 (0.09) | -0.14 (0.09) | -0.09 (0.09) | -0.14 (0.09) |
| Vaatlusi | 1003 | 657 | 482 | 550 |
| R2 | 0.07 | 0.08 | 0.12 | 0.10 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-8. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kaks kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | 0.01 (0.07) | 0.04 (0.07) | -0.07 (0.09) | 0.09 (0.08) |
| Mees | -0.04 (0.05) | 0.00 (0.05) | -0.02 (0.05) | -0.01 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.04 (0.06) | 0.09 (0.07) | 0.07 (0.08) | 0.07 (0.07) |
| Vanus 45-54 | 0.12*** (0.04) | 0.19*** (0.06) | 0.20** (0.08) | 0.20*** (0.07) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.19*** (0.06) | 0.19** (0.08) | 0.13 (0.11) | 0.21** (0.10) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Aasta töötasu | -0.02* (0.01) | -0.03*** (0.01) | -0.05*** (0.01) | -0.03*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.11 (0.11) | 0.06 (0.11) | 0.17 (0.14) | 0.13 (0.13) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.20** (0.08) | 0.15** (0.07) | 0.19*** (0.07) | 0.18*** (0.06) |
| III kvintiil | 0.22** (0.09) | 0.13 (0.08) | 0.21** (0.08) | 0.20*** (0.08) |
| IV kvintiil | 0.29*** (0.09) | 0.20* (0.10) | 0.28** (0.12) | 0.27*** (0.10) |
| V kvintiil | 0.34*** (0.09) | 0.32*** (0.11) | 0.37*** (0.13) | 0.31*** (0.12) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.06 (0.09) | 0.02 (0.09) | -0.03 (0.10) | -0.01 (0.10) |
| 50 ja enam | 0.11 (0.08) | 0.12* (0.08) | 0.19** (0.08) | 0.13* (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.07) | -0.06 (0.05) | -0.13** (0.05) | -0.08 (0.06) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.13* (0.07) | -0.19** (0.08) | -0.12 (0.11) | -0.18** (0.08) |
| Vaatlusi | 966 | 623 | 453 | 516 |
| R2 | 0.08 | 0.09 | 0.13 | 0.11 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-9. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kolm kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | 0.03 (0.07) | 0.01 (0.07) | -0.07 (0.11) | -0.03 (0.07) |
| Mees | -0.03 (0.04) | -0.02 (0.05) | -0.11** (0.05) | -0.05 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.01 (0.06) | 0.03 (0.05) | -0.03 (0.06) | -0.03 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.09** (0.05) | 0.15** (0.06) | 0.13* (0.07) | 0.13** (0.06) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.15** (0.07) | 0.16* (0.08) | 0.09 (0.10) | 0.11 (0.09) |
| Staaž | 0.01 (0.00) | 0.00 (0.01) | 0.02** (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Aasta töötasu | -0.02** (0.01) | -0.05*** (0.01) | -0.04** (0.02) | -0.05*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.12 (0.10) | 0.20* (0.12) | 0.22 (0.15) | 0.19 (0.13) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.22*** (0.08) | 0.17** (0.07) | 0.12 (0.08) | 0.14* (0.07) |
| III kvintiil | 0.27*** (0.09) | 0.21*** (0.08) | 0.19* (0.10) | 0.23*** (0.08) |
| IV kvintiil | 0.35*** (0.10) | 0.34*** (0.11) | 0.29* (0.15) | 0.33*** (0.12) |
| V kvintiil | 0.40*** (0.09) | 0.45*** (0.11) | 0.33** (0.16) | 0.39*** (0.12) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.08 (0.09) | -0.09 (0.09) | -0.11 (0.10) | -0.12 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.01 (0.07) | 0.00 (0.07) | 0.09 (0.07) | 0.03 (0.07) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.06 (0.08) | 0.01 (0.05) | 0.02 (0.04) | -0.03 (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.17** (0.08) | -0.20** (0.08) | -0.03 (0.17) | -0.20** (0.09) |
| Vaatlusi | 806 | 531 | 376 | 445 |
| R2 | 0.09 | 0.10 | 0.14 | 0.12 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-10. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid neli kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.02 (0.06) | 0.01 (0.06) | -0.17*** (0.04) | -0.06 (0.07) |
| Mees | -0.04 (0.04) | -0.06 (0.04) | -0.10** (0.05) | -0.10** (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.03 (0.05) | 0.02 (0.05) | -0.01 (0.05) | -0.02 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.07 (0.05) | 0.07 (0.06) | 0.06 (0.07) | 0.07 (0.05) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.17** (0.07) | 0.11 (0.08) | 0.03 (0.09) | 0.05 (0.08) |
| Staaž | 0.01** (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.01* (0.01) | 0.01* (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.03*** (0.01) | -0.05*** (0.01) | -0.05*** (0.02) | -0.04*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.11 (0.11) | 0.22* (0.12) | 0.33** (0.17) | 0.19 (0.13) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.24*** (0.07) | 0.15** (0.07) | 0.15* (0.09) | 0.13 (0.08) |
| III kvintiil | 0.34*** (0.08) | 0.23** (0.10) | 0.29*** (0.11) | 0.30*** (0.08) |
| IV kvintiil | 0.36*** (0.10) | 0.29** (0.13) | 0.32* (0.17) | 0.30** (0.14) |
| V kvintiil | 0.37*** (0.11) | 0.39*** (0.14) | 0.44** (0.18) | 0.36** (0.14) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.04 (0.09) | -0.11 (0.09) | -0.17** (0.09) | -0.14 (0.09) |
| 50 ja enam | 0.01 (0.07) | -0.04 (0.06) | -0.03 (0.07) | 0.02 (0.07) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.08 (0.08) | 0.02 (0.06) | -0.01 (0.05) | -0.05 (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.20*** (0.06) | -0.24*** (0.06) | -0.25*** (0.07) | -0.25*** (0.05) |
| Vaatlusi | 637 | 435 | 310 | 376 |
| R2 | 0.11 | 0.09 | 0.11 | 0.11 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-11. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid viis kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.04 (0.09) | -0.01 (0.09) | -0.23*** (0.06) | -0.09 (0.10) |
| Mees | -0.05 (0.06) | -0.12* (0.07) | -0.19*** (0.06) | -0.15** (0.06) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.01 (0.06) | -0.03 (0.06) | -0.02 (0.08) | -0.06 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.08 (0.05) | 0.08 (0.06) | 0.04 (0.06) | 0.08 (0.06) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.18** (0.07) | 0.14 (0.10) | 0.03 (0.12) | 0.08 (0.10) |
| Staaž | 0.01** (0.00) | 0.01 (0.01) | 0.02** (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Aasta töötasu | -0.03*** (0.01) | -0.04*** (0.01) | -0.05*** (0.02) | -0.04*** (0.01) |
| Tööandjate arv | -0.14 (0.11) | 0.14 (0.12) | 0.32*** (0.12) | 0.16 (0.12) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.22*** (0.07) | 0.13** (0.06) | 0.14* (0.08) | 0.12* (0.07) |
| III kvintiil | 0.28*** (0.10) | 0.17 (0.12) | 0.25 (0.15) | 0.27** (0.11) |
| IV kvintiil | 0.38*** (0.11) | 0.28* (0.16) | 0.38* (0.21) | 0.34** (0.16) |
| V kvintiil | 0.41*** (0.10) | 0.39** (0.17) | 0.44 (0.27) | 0.37* (0.20) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.02 (0.11) | -0.15 (0.10) | -0.17* (0.09) | -0.15 (0.11) |
| 50 ja enam | -0.04 (0.10) | -0.08 (0.08) | -0.02 (0.08) | -0.01 (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.11 (0.10) | 0.04 (0.08) | -0.02 (0.07) | -0.06 (0.06) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.12** (0.05) | -0.20*** (0.06) | -0.10* (0.06) | -0.22*** (0.05) |
| Vaatlusi | 533 | 347 | 237 | 296 |
| R2 | 0.11 | 0.11 | 0.16 | 0.15 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Tabel A3-12. Töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kuus kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.12 (0.11) | 0.05 (0.09) | -0.02 (0.07) | 0.04 (0.09) |
| Mees | -0.02 (0.07) | -0.04 (0.08) | -0.06 (0.07) | -0.07 (0.07) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.10 (0.10) | 0.10 (0.11) | 0.05 (0.08) | -0.00 (0.12) |
| Vanus 45-54 | 0.14* (0.07) | 0.23** (0.10) | 0.12** (0.05) | 0.18** (0.09) |
| Vanus 55-pens.iga | 0.23** (0.10) | 0.27 (0.19) | 0.06 (0.16) | 0.18 (0.18) |
| Staaž | 0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) |
| Aasta töötasu | -0.04*** (0.01) | -0.06*** (0.01) | -0.06*** (0.01) | -0.05*** (0.02) |
| Tööandjate arv | 0.02 (0.10) | 0.25* (0.15) | 0.38*** (0.11) | 0.21 (0.13) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | 0.31*** (0.07) | 0.27*** (0.10) | 0.30** (0.13) | 0.20 (0.13) |
| III kvintiil | 0.18* (0.09) | 0.18** (0.08) | 0.27** (0.12) | 0.18* (0.10) |
| IV kvintiil | 0.51*** (0.13) | 0.55*** (0.18) | 0.80*** (0.10) | 0.41 (0.25) |
| V kvintiil | 0.64*** (0.09) | 0.66*** (0.12) | 0.50*** (0.16) | 0.53*** (0.20) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.08 (0.11) | -0.16 (0.10) | -0.17*** (0.03) | -0.23** (0.10) |
| 50 ja enam | 0.05 (0.10) | -0.07 (0.08) | -0.16** (0.07) | -0.12 (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.26** (0.12) | 0.04 (0.10) | -0.09** (0.04) | -0.07 (0.08) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.01 (0.07) | -0.13* (0.07) | -0.10*** (0.02) | -0.13** (0.05) |
| Vaatlusi | 349 | 220 | 118 | 180 |
| R2 | 0.16 | 0.19 | 0.29 | 0.21 |

Märkus: arvestati ainult pensionieelses eas töötajaid

Lisa 4. Töötasu saamist selgitavate regressioonimudelite tulemused

Tabel A4-1. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid üks kuu peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas antud meedet mittedaanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | -0.08** (0.04) | 0.01 (0.03) | -0.04 (0.03) | 0.01 (0.04) |
| Mees | -0.02 (0.03) | -0.02 (0.03) | -0.03 (0.03) | -0.02 (0.03) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) |
| Vanus 45-54 | -0.00 (0.04) | -0.01 (0.04) | -0.01 (0.04) | -0.01 (0.04) |
| Vanus 55-64 | -0.02 (0.04) | -0.02 (0.04) | -0.02 (0.04) | -0.02 (0.04) |
| Vanus 65+ | -0.10** (0.05) | -0.10** (0.05) | -0.10** (0.05) | -0.10** (0.05) |
| Staaž | -0.00** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) |
| Aasta töötasu | -0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Tööandjate arv | 0.34*** (0.05) | 0.34*** (0.05) | 0.33*** (0.05) | 0.34*** (0.05) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintil | -0.02 (0.04) | -0.01 (0.04) | -0.01 (0.04) | -0.01 (0.04) |
| III kvintil | 0.06 (0.05) | 0.06 (0.05) | 0.06 (0.05) | 0.06 (0.06) |
| IV kvintil | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.06) | 0.03 (0.06) | 0.02 (0.06) |
| V kvintil | 0.06 (0.07) | 0.07 (0.08) | 0.07 (0.08) | 0.07 (0.08) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.03 (0.06) | -0.07 (0.05) | -0.06 (0.05) | -0.07 (0.05) |
| 50 ja enam | -0.15** (0.06) | -0.20*** (0.06) | -0.19*** (0.06) | -0.20*** (0.06) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.06 (0.05) | 0.07 (0.06) | 0.08 (0.06) | 0.07 (0.06) |
| Keskmise töötusega piirkond | -0.06 (0.04) | -0.07* (0.04) | -0.06 (0.04) | -0.07 (0.04) |
| Vaatlusi | 1192 | 1192 | 1192 | 1192 |
| R2 | 0.11 | 0.10 | 0.10 | 0.10 |

Tabel A4-2. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kaks kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas antud meedet mittedaanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Töötusimisteave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.01 (0.06) | -0.04 (0.04) | -0.02 (0.06) | -0.03 (0.05) |
| Mees | -0.04 (0.05) | -0.04 (0.05) | -0.04 (0.05) | -0.04 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.06) | -0.02 (0.05) |
| Vanus 45-54 | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.05) |
| Vanus 55-64 | -0.08 (0.06) | -0.08 (0.06) | -0.08 (0.06) | -0.08 (0.06) |
| Vanus 65+ | -0.04 (0.07) | -0.05 (0.07) | -0.04 (0.07) | -0.04 (0.07) |
| Staaž | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.29*** (0.06) | 0.29*** (0.06) | 0.29*** (0.06) | 0.29*** (0.06) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.13 (0.08) | -0.13 (0.08) | -0.13 (0.08) | -0.13 (0.08) |
| III kvintiil | -0.14* (0.08) | -0.14 (0.08) | -0.14 (0.08) | -0.14 (0.08) |
| IV kvintiil | -0.16 (0.11) | -0.16 (0.11) | -0.16 (0.11) | -0.16 (0.11) |
| V kvintiil | -0.23** (0.10) | -0.22** (0.10) | -0.22** (0.10) | -0.22** (0.10) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) | -0.00 (0.06) | 0.01 (0.07) |
| 50 ja enam | -0.08 (0.06) | -0.06 (0.07) | -0.06 (0.06) | -0.06 (0.06) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) | 0.02 (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.02 (0.07) | 0.04 (0.06) | 0.02 (0.06) | 0.03 (0.07) |
| Vaatlusi | 1144 | 1144 | 1144 | 1144 |
| R2 | 0.06 | 0.07 | 0.06 | 0.06 |

Tabel A4-3. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kolm kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas antud meedet mittesaanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|--|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | 0.01 (0.07) | 0.00 (0.06) | -0.04 (0.08) | 0.02 (0.06) |
| Mees | -0.06 (0.04) | -0.06 (0.05) | -0.06 (0.04) | -0.06 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.01 (0.05) | 0.01 (0.05) | 0.02 (0.05) | 0.01 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.02 (0.04) | 0.02 (0.04) | 0.02 (0.04) | 0.02 (0.04) |
| Vanus 55-64 | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) | -0.01 (0.06) |
| Vanus 65+ | -0.03 (0.07) | -0.03 (0.07) | -0.03 (0.07) | -0.03 (0.07) |
| Staaž | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.01** (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) |
| Tööandjate arv | 0.25*** (0.06) | 0.26*** (0.06) | 0.25*** (0.06) | 0.26*** (0.06) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintil | -0.12* (0.07) | -0.13 (0.08) | -0.12 (0.08) | -0.13 (0.08) |
| III kvintil | -0.14* (0.08) | -0.14* (0.08) | -0.14* (0.08) | -0.15* (0.08) |
| IV kvintil | -0.13 (0.11) | -0.13 (0.11) | -0.13 (0.11) | -0.13 (0.11) |
| V kvintil | -0.27*** (0.10) | -0.27*** (0.10) | -0.26*** (0.10) | -0.27*** (0.10) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.13* (0.08) | 0.13* (0.08) | 0.13* (0.07) | 0.13* (0.07) |
| 50 ja enam | 0.02 (0.06) | 0.02 (0.07) | 0.03 (0.07) | 0.02 (0.07) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) | 0.01 (0.07) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.10 (0.08) | 0.10 (0.07) | 0.09 (0.08) | 0.09 (0.07) |
| Vaatlusi | 969 | 969 | 969 | 969 |
| R2 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.07 |

Tabel A4-4. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid neli kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas antud meedet mittesaanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | 0.08 (0.08) | 0.02 (0.06) | -0.00 (0.07) | 0.06 (0.07) |
| Mees | -0.06 (0.05) | -0.06 (0.05) | -0.06 (0.05) | -0.06 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.02 (0.07) | 0.03 (0.06) | 0.03 (0.06) | 0.03 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.01 (0.06) | 0.02 (0.06) | 0.03 (0.06) | 0.02 (0.06) |
| Vanus 55-64 | -0.08 (0.07) | -0.07 (0.07) | -0.06 (0.07) | -0.06 (0.08) |
| Vanus 65+ | -0.12 (0.08) | -0.10 (0.08) | -0.10 (0.08) | -0.10 (0.08) |
| Staaž | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) |
| Tööandjate arv | 0.25*** (0.08) | 0.26*** (0.07) | 0.26*** (0.07) | 0.26*** (0.07) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.06 (0.07) | -0.08 (0.08) | -0.08 (0.08) | -0.08 (0.08) |
| III kvintiil | -0.09 (0.07) | -0.10 (0.08) | -0.10 (0.08) | -0.10 (0.08) |
| IV kvintiil | -0.10 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) | -0.11 (0.11) |
| V kvintiil | -0.18 (0.12) | -0.18 (0.12) | -0.18 (0.12) | -0.19* (0.12) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.01 (0.09) | 0.04 (0.09) | 0.05 (0.08) | 0.03 (0.08) |
| 50 ja enam | -0.01 (0.08) | 0.02 (0.08) | 0.02 (0.08) | 0.01 (0.08) |
| Kõrge töötusega piirkond | -0.08 (0.08) | -0.08 (0.08) | -0.08 (0.08) | -0.08 (0.08) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.06 (0.08) | 0.08 (0.07) | 0.09 (0.08) | 0.07 (0.07) |
| Vaatlusi | 789 | 789 | 789 | 789 |
| R2 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.07 |

Tabel A4-5. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kaks kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.01 (0.06) | -0.04 (0.06) | 0.04 (0.08) | -0.02 (0.07) |
| Mees | -0.04 (0.05) | -0.03 (0.04) | -0.03 (0.05) | -0.04 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.02 (0.05) | -0.05 (0.07) | -0.05 (0.08) | -0.03 (0.07) |
| Vanus 45-54 | -0.02 (0.05) | -0.10* (0.06) | -0.12* (0.07) | -0.09 (0.06) |
| Vanus 55-64 | -0.08 (0.06) | -0.16** (0.07) | -0.10 (0.09) | -0.10 (0.07) |
| Vanus 65+ | -0.04 (0.07) | -0.18** (0.07) | -0.13 (0.09) | -0.13* (0.08) |
| Staaž | -0.01** (0.00) | -0.00 (0.00) | -0.01* (0.01) | -0.01 (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.29*** (0.06) | 0.28*** (0.07) | 0.36*** (0.07) | 0.24*** (0.09) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.13 (0.08) | -0.02 (0.07) | -0.06 (0.07) | -0.05 (0.07) |
| III kvintiil | -0.14* (0.08) | 0.00 (0.09) | -0.03 (0.10) | -0.04 (0.09) |
| IV kvintiil | -0.16 (0.11) | -0.04 (0.11) | -0.05 (0.13) | -0.07 (0.11) |
| V kvintiil | -0.23** (0.10) | -0.10 (0.12) | -0.09 (0.15) | -0.10 (0.13) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | -0.01 (0.07) | 0.03 (0.08) | 0.00 (0.09) | -0.01 (0.08) |
| 50 ja enam | -0.08 (0.06) | -0.10* (0.05) | -0.18*** (0.06) | -0.12** (0.05) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.02 (0.05) | 0.08* (0.04) | 0.13** (0.05) | 0.09* (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.02 (0.07) | 0.10 (0.07) | 0.07 (0.13) | 0.10 (0.08) |
| Vaatlusi | 1144 | 696 | 510 | 575 |
| R2 | 0.06 | 0.06 | 0.08 | 0.06 |

Tabel A4-6. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kolm kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|
| Meede | 0.01 (0.07) | -0.01 (0.06) | 0.07 (0.11) | 0.04 (0.08) |
| Mees | -0.06 (0.04) | -0.05 (0.04) | 0.03 (0.05) | -0.01 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.01 (0.05) | -0.02 (0.05) | 0.01 (0.07) | 0.03 (0.06) |
| Vanus 45-54 | 0.02 (0.04) | -0.06 (0.05) | -0.02 (0.06) | -0.04 (0.05) |
| Vanus 55-64 | -0.01 (0.06) | -0.05 (0.07) | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.08) |
| Vanus 65+ | -0.03 (0.07) | -0.16 (0.10) | -0.11 (0.11) | -0.09 (0.11) |
| Staaž | -0.01** (0.00) | -0.01 (0.01) | -0.02*** (0.01) | -0.01** (0.01) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | -0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.25*** (0.06) | 0.12 (0.08) | 0.22*** (0.08) | 0.12 (0.08) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.12* (0.07) | -0.05 (0.07) | -0.06 (0.07) | -0.06 (0.07) |
| III kvintiil | -0.14* (0.08) | -0.01 (0.08) | -0.00 (0.10) | -0.05 (0.07) |
| IV kvintiil | -0.13 (0.11) | -0.02 (0.10) | 0.01 (0.12) | -0.00 (0.10) |
| V kvintiil | -0.27*** (0.10) | -0.14 (0.13) | -0.08 (0.14) | -0.11 (0.13) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.13* (0.08) | 0.17** (0.07) | 0.12* (0.07) | 0.15** (0.07) |
| 50 ja enam | 0.02 (0.06) | 0.04 (0.05) | -0.09** (0.05) | -0.00 (0.06) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.01 (0.08) | 0.08* (0.04) | 0.10*** (0.04) | 0.11** (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.10 (0.08) | 0.17** (0.09) | -0.03 (0.14) | 0.22** (0.11) |
| Vaatlusi | 969 | 593 | 421 | 495 |
| R2 | 0.07 | 0.05 | 0.07 | 0.06 |

Tabel A4-7. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid neli kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Kõik osalusgrupi koondatud | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis-teave |
|---|----------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Meede | 0.08 (0.08) | 0.03 (0.08) | 0.22* (0.11) | 0.11 (0.08) |
| Mees | -0.06 (0.05) | -0.02 (0.05) | 0.05 (0.05) | 0.05 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | 0.02 (0.07) | 0.02 (0.07) | 0.01 (0.10) | 0.07 (0.07) |
| Vanus 45-54 | 0.01 (0.06) | -0.04 (0.07) | -0.06 (0.08) | -0.05 (0.07) |
| Vanus 55-64 | -0.08 (0.07) | -0.10 (0.08) | -0.08 (0.10) | -0.06 (0.08) |
| Vanus 65+ | -0.12 (0.08) | -0.27** (0.12) | -0.29** (0.12) | -0.23* (0.13) |
| Staaž | -0.01*** (0.00) | -0.01* (0.01) | -0.02*** (0.01) | -0.01*** (0.01) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | -0.00 (0.01) | -0.00 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.25*** (0.08) | 0.16** (0.07) | 0.22*** (0.07) | 0.18** (0.08) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.06 (0.07) | 0.01 (0.07) | -0.04 (0.08) | -0.01 (0.07) |
| III kvintiil | -0.09 (0.07) | 0.02 (0.09) | -0.05 (0.11) | -0.05 (0.08) |
| IV kvintiil | -0.10 (0.11) | 0.01 (0.14) | -0.00 (0.17) | -0.00 (0.15) |
| V kvintiil | -0.18 (0.12) | -0.09 (0.16) | -0.10 (0.20) | -0.09 (0.16) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.01 (0.09) | 0.11 (0.10) | 0.02 (0.08) | 0.08 (0.09) |
| 50 ja enam | -0.01 (0.08) | 0.01 (0.07) | -0.15*** (0.06) | -0.07 (0.07) |
| Kõrge töötusega piirkond | -0.08 (0.08) | -0.01 (0.05) | 0.02 (0.04) | 0.04 (0.05) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.06 (0.08) | 0.17* (0.09) | -0.00 (0.18) | 0.23** (0.10) |
| Vaatlusi | 789 | 493 | 351 | 422 |
| R2 | 0.07 | 0.07 | 0.09 | 0.09 |

Tabel A4-8. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kaks kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Teenuse pakkumise mõju. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Tööandjate teavitus | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis- teave |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------|
| Meede | 0.07 (0.07) | -0.03 (0.05) | 0.01 (0.05) | -0.01 (0.05) |
| Mees | -0.02 (0.05) | -0.02 (0.04) | 0.00 (0.05) | -0.04 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.02 (0.06) | -0.02 (0.06) | -0.04 (0.07) | -0.05 (0.06) |
| Vanus 45-54 | -0.01 (0.06) | -0.05 (0.04) | -0.06 (0.06) | -0.08* (0.04) |
| Vanus 55-64 | -0.02 (0.07) | -0.12** (0.05) | -0.06 (0.06) | -0.11* (0.06) |
| Vanus 65+ | -0.01 (0.08) | -0.11** (0.05) | -0.06 (0.07) | -0.08 (0.06) |
| Staaž | -0.01** (0.00) | -0.00** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.00 (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.30*** (0.06) | 0.28*** (0.07) | 0.31*** (0.07) | 0.30*** (0.07) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.14 (0.09) | -0.01 (0.05) | -0.02 (0.07) | -0.05 (0.06) |
| III kvintiil | -0.14 (0.09) | -0.02 (0.07) | -0.03 (0.08) | -0.03 (0.08) |
| IV kvintiil | -0.19 (0.12) | -0.02 (0.09) | -0.03 (0.11) | -0.11 (0.09) |
| V kvintiil | -0.23** (0.11) | -0.10 (0.09) | -0.12 (0.10) | -0.16 (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.01 (0.08) | 0.01 (0.07) | -0.01 (0.08) | -0.01 (0.07) |
| 50 ja enam | -0.11 (0.07) | -0.10** (0.05) | -0.16*** (0.06) | -0.13*** (0.05) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.09 (0.06) | 0.06 (0.04) | 0.12*** (0.04) | 0.11*** (0.03) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.02 (0.07) | 0.06 (0.06) | 0.06 (0.11) | 0.08 (0.06) |
| Vaatlusi | 981 | 1075 | 777 | 830 |
| R2 | 0.07 | 0.06 | 0.08 | 0.08 |

Tabel A4-9. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid kolm kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Teenuse pakkumise mõju. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Tööandjate teavitus | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis- teave |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------|
| Meede | 0.10 (0.07) | -0.03 (0.05) | 0.01 (0.05) | 0.01 (0.05) |
| Mees | -0.01 (0.04) | -0.04 (0.04) | 0.04 (0.04) | -0.04 (0.04) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.01 (0.06) | 0.01 (0.05) | -0.03 (0.07) | 0.00 (0.05) |
| Vanus 45-54 | 0.03 (0.05) | -0.01 (0.04) | -0.01 (0.04) | -0.02 (0.04) |
| Vanus 55-64 | 0.03 (0.07) | -0.05 (0.05) | -0.02 (0.07) | -0.01 (0.06) |
| Vanus 65+ | -0.03 (0.07) | -0.08 (0.06) | -0.04 (0.07) | -0.05 (0.09) |
| Staaž | -0.01*** (0.00) | -0.01** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01** (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.26*** (0.06) | 0.25*** (0.07) | 0.29*** (0.08) | 0.22*** (0.07) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.13 (0.08) | -0.03 (0.05) | -0.02 (0.07) | -0.08 (0.06) |
| III kvintiil | -0.13 (0.08) | -0.04 (0.06) | -0.01 (0.07) | -0.07 (0.06) |
| IV kvintiil | -0.17 (0.12) | 0.00 (0.08) | 0.04 (0.10) | -0.07 (0.08) |
| V kvintiil | -0.31*** (0.11) | -0.16* (0.09) | -0.17* (0.10) | -0.20* (0.11) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.19** (0.08) | 0.14** (0.07) | 0.09 (0.07) | 0.15** (0.06) |
| 50 ja enam | -0.01 (0.07) | -0.01 (0.05) | -0.09** (0.04) | -0.03 (0.05) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.13** (0.06) | 0.05 (0.06) | 0.10*** (0.04) | 0.14*** (0.03) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.09 (0.09) | 0.14** (0.07) | -0.04 (0.13) | 0.20** (0.08) |
| Vaatlusi | 851 | 900 | 647 | 718 |
| R2 | 0.08 | 0.06 | 0.07 | 0.08 |

Tabel A4-10. Töötasu saamise tõenäosust mõjutavad tegurid neli kuud peale koondamist. Probit-mudeli marginaalsed efektid. Teenuse pakkumise mõju. Võrdlusrühmas mitte ühtegi meedet saanud koondatud

| | Tööandjate teavitus | Töötajate teavitus | Kohtumine pots. tööandjatega | Tööotsimis- teave |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------|
| Meede | 0.15 (0.09) | 0.01 (0.07) | 0.11 (0.09) | 0.07 (0.07) |
| Mees | -0.02 (0.05) | -0.03 (0.05) | 0.04 (0.05) | -0.01 (0.05) |
| Vanus (vrl d kuni 34) 35-44 | -0.00 (0.08) | 0.03 (0.06) | -0.06 (0.11) | 0.02 (0.07) |
| Vanus 45-54 | 0.01 (0.07) | -0.02 (0.06) | -0.08 (0.09) | -0.03 (0.06) |
| Vanus 55-64 | -0.05 (0.09) | -0.11** (0.05) | -0.15 (0.09) | -0.07 (0.07) |
| Vanus 65+ | -0.12 (0.10) | -0.15* (0.08) | -0.18* (0.10) | -0.17 (0.11) |
| Staaž | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) | -0.01*** (0.00) |
| Aasta töötasu | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) |
| Tööandjate arv | 0.26*** (0.09) | 0.28*** (0.08) | 0.32*** (0.09) | 0.25*** (0.07) |
| Koondamishüv. (vrl d I kvint) II kvintiil | -0.07 (0.08) | 0.02 (0.05) | -0.04 (0.07) | -0.03 (0.06) |
| III kvintiil | -0.09 (0.08) | 0.00 (0.06) | -0.06 (0.08) | -0.03 (0.08) |
| IV kvintiil | -0.16 (0.12) | 0.02 (0.10) | -0.03 (0.12) | -0.05 (0.12) |
| V kvintiil | -0.23* (0.13) | -0.08 (0.11) | -0.17 (0.12) | -0.13 (0.14) |
| Koondamise suurus (vrl d kuni 14) 15-49 | 0.07 (0.09) | 0.05 (0.08) | 0.03 (0.08) | 0.06 (0.08) |
| 50 ja enam | -0.02 (0.08) | -0.04 (0.06) | -0.12** (0.05) | -0.06 (0.06) |
| Kõrge töötusega piirkond | 0.03 (0.07) | -0.03 (0.06) | 0.05 (0.04) | 0.06 (0.04) |
| Keskmise töötusega piirkond | 0.05 (0.09) | 0.14** (0.06) | 0.04 (0.17) | 0.19*** (0.07) |
| Vaatlusi | 690 | 720 | 488 | 540 |
| R2 | 0.08 | 0.07 | 0.08 | 0.09 |

Lisa 5. Sobitamise (*matching*) analüüsi detailseid tulemusi töötuskindlustushüvitise saamise tõenäosuse kohta

5.1. Osalusgrupp: vähemalt ühte teenust saanud koondatu. Võrdlusgrupp: mitte ühtegi teenust saanud koondatu

a) Analüüsis kasutatud valim

| | Ei ole kasutuses | Kasutuses | Kokku |
|--------------|------------------|-----------|-------|
| Võrdlusgrupp | 0 | 367 | 367 |
| Osalusgrupp | 50 | 589 | 639 |
| Kokku | 50 | 956 | 1006 |

Osalusgrupp ja võrdlusgrupp enne ja pärast sobitamist

| Muutuja | Valim | Osalusgrupp | Võrdlusgrupp | t-stat. | p-väärtus |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|---------|-----------|
| Mehi | Sobitamata | 0.358 | 0.493 | -4.22 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.374 | 0.382 | -0.29 | 0.772 |
| Vanus | Sobitamata | 46.5 | 43.4 | 4.28 | 0.000 |
| | Sobitatud | 46.1 | 48.0 | -3.13 | 0.002 |
| Staaž | Sobitamata | 10.4 | 6.3 | 7.25 | 0.000 |
| | Sobitatud | 8.9 | 10.1 | -2.39 | 0.017 |
| Aasta Töötasu | Sobitamata | 6.1 | 6.5 | -1.21 | 0.228 |
| | Sobitatud | 6.1 | 5.0 | 5.18 | 0.000 |
| Tööandjate Arv | Sobitamata | 1.00 | 1.00 | 0.22 | 0.828 |
| | Sobitatud | 1.00 | 0.99 | 1.1 | 0.270 |
| Koondamis- hüvitis | Sobitamata | 1.04 | 0.90 | 2.95 | 0.003 |
| | Sobitatud | 1.04 | 0.99 | 1.19 | 0.236 |
| Koondamise- suurus | Sobitamata | 63.3 | 35.3 | 12.88 | 0.000 |
| | Sobitatud | 63.1 | 41.7 | 12.32 | 0.000 |

Meetmes osalemise tõenäosuse probit-mudeli hindamistulemused enne ja pärast sobitamist

| | Pseudo R ² | LR teststatistik | p-väärtus* |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Sobitamata valim | 0.180 | 237.5 | 0.000 |
| Sobitatud valim | 0.104 | 170.1 | 0.000 |

* - kontrollib hüpoteesi, kas kõik kordajad on korruga nullid mudelis ehk kas on veel jäänud erinevusi sobitatud osalus- ja võrdlusgrupi vahele

b) Osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste keskmised väärtused, erinevused ja ligilähedane olulisus

| Muutuja | Valim | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Erinevus | St.viga. | t-stat | p-väärtus |
|--------------------|------------|------------------|-------------------|---------------|----------|--------|-----------|
| TKhüvitis 1 kuu | Sobitamata | 0.567 | 0.458 | 0.109 | 0.033 | 3.34 | 0.001 |
| | Sobitatud | 0.565 | 0.586 | -0.021 | 0.053 | -0.40 | 0.689 |
| 2 kuu | Sobitamata | 0.540 | 0.398 | 0.142 | 0.032 | 4.38 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.535 | 0.458 | 0.077 | 0.052 | 1.47 | 0.142 |
| 3 kuu | Sobitamata | 0.388 | 0.341 | 0.048 | 0.032 | 1.50 | 0.134 |
| | Sobitatud | 0.374 | 0.422 | -0.049 | 0.051 | -0.96 | 0.337 |
| 4 kuu | Sobitamata | 0.228 | 0.272 | -0.044 | 0.028 | -1.56 | 0.119 |
| | Sobitatud | 0.202 | 0.348 | -0.146 | 0.047 | -3.12 | 0.002 |
| 5 kuu | Sobitamata | 0.189 | 0.172 | 0.018 | 0.025 | 0.70 | 0.484 |
| | Sobitatud | 0.166 | 0.189 | -0.022 | 0.040 | -0.56 | 0.575 |
| 6 kuu | Sobitamata | 0.122 | 0.065 | 0.057 | 0.020 | 2.88 | 0.004 |
| | Sobitatud | 0.119 | 0.082 | 0.037 | 0.028 | 1.34 | 0.180 |

5.2. Osalusgrupp: töötajate teavitust saanud koondatu. Võrdlusgrupp: ei saanud antud teenust

a) Analüüsis kasutatud valim

| | Ei ole kasutuses | Kasutuses | Kokku |
|--------------|------------------|-----------|-------|
| Võrdlusgrupp | 0 | 713 | 713 |
| Osalusgrupp | 2 | 291 | 293 |
| Kokku | 2 | 1004 | 1006 |

Osalusgrupp ja võrdlusgrupp enne ja pärast sobitamist

| Muutuja | Valim | Osalusgrupp | Võrdlusgrupp | t-stat. | p-väärtus |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|---------|-----------|
| Mehi | Sobitamata | 0.266 | 0.466 | -5.94 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.268 | 0.236 | 0.88 | 0.379 |
| Vanus | Sobitamata | 46.4 | 44.9 | 1.92 | 0.055 |
| | Sobitatud | 46.4 | 48.5 | -2.54 | 0.011 |
| Staaž | Sobitamata | 11.0 | 8.1 | 4.84 | 0.000 |
| | Sobitatud | 10.8 | 11.0 | -0.23 | 0.820 |
| Aasta Töötasu | Sobitamata | 6.3 | 6.2 | 0.41 | 0.684 |
| | Sobitatud | 6.3 | 6.4 | -0.28 | 0.778 |
| Tööandjate Arv | Sobitamata | 0.98 | 1.01 | -1.26 | 0.210 |
| | Sobitatud | 0.98 | 0.99 | -0.55 | 0.582 |
| Koondamis- hüvitis | Sobitamata | 1.11 | 0.94 | 3.33 | 0.001 |
| | Sobitatud | 1.11 | 1.11 | -0.01 | 0.989 |
| Koondamise- suurus | Sobitamata | 57.4 | 51.3 | 2.45 | 0.014 |
| | Sobitatud | 57.5 | 54.9 | 0.87 | 0.384 |

Meetmes osalemise tõenäosuse probit-mudeli hindamistulemused enne ja pärast sobitamist

| | Pseudo R ² | LR teststatistik | p-väärtus* |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Sobitamata valim | 0.059 | 71.6 | 0.000 |
| Sobitatud valim | 0.012 | 9.5 | 0.221 |

* - kontrollib hüpoteesi, kas kõik kordajad on korruga nullid mudelis ehk kas on veel jäänud erinevusi sobitatud osalus- ja võrdlusgrupi vahele

b) Osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste keskmised väärtused, erinevused ja ligilähedane olulisus

| Muutuja | Valim | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Erinevus | St.viga. | t-stat | p-väärtus |
|-----------|------------|------------------|-------------------|---------------|----------|--------|-----------|
| TKhüvitis | Sobitamata | | | | | | |
| 1 kuu | | 0.567 | 0.511 | 0.056 | 0.035 | 1.62 | 0.105 |
| | Sobitatud | 0.570 | 0.615 | -0.045 | 0.048 | -0.94 | 0.347 |
| 2 kuu | Sobitamata | 0.546 | 0.464 | 0.082 | 0.035 | 2.36 | 0.018 |
| | Sobitatud | 0.550 | 0.549 | 0.001 | 0.048 | 0.02 | 0.984 |
| 3 kuu | Sobitamata | 0.372 | 0.370 | 0.002 | 0.034 | 0.05 | 0.960 |
| | Sobitatud | 0.375 | 0.438 | -0.063 | 0.046 | -1.37 | 0.171 |
| 4 kuu | Sobitamata | 0.212 | 0.258 | -0.046 | 0.030 | -1.56 | 0.119 |
| | Sobitatud | 0.213 | 0.284 | -0.071 | 0.041 | -1.75 | 0.080 |
| 5 kuu | Sobitamata | 0.177 | 0.185 | -0.008 | 0.027 | -0.29 | 0.772 |
| | Sobitatud | 0.179 | 0.236 | -0.057 | 0.037 | -1.54 | 0.124 |
| 6 kuu | Sobitamata | 0.150 | 0.081 | 0.069 | 0.021 | 3.30 | 0.001 |
| | Sobitatud | 0.151 | 0.112 | 0.040 | 0.029 | 1.34 | 0.180 |

5.3. Osalusgrupp: kohtunud potentsiaalsete tööandjatega. Võrdlusgrupp: ei saanud antud teenust

a) Analüüsis kasutatud valim

| | Ei ole kasutuses | Kasutuses | Kokku |
|--------------|------------------|-----------|-------|
| Võrdlusgrupp | 0 | 888 | 888 |
| Osalusgrupp | 0 | 118 | 118 |
| Kokku | 0 | 1006 | 1006 |

Osalusgrupp ja võrdlusgrupp enne ja pärast sobitamist

| Muutuja | Valim | Osalusgrupp | Võrdlusgrupp | t-stat. | p-väärtus |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|---------|-----------|
| Mehi | Sobitamata | 0.203 | 0.435 | -4.86 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.203 | 0.207 | -0.06 | 0.952 |
| Vanus | Sobitamata | 46.2 | 45.3 | 0.84 | 0.403 |
| | Sobitatud | 46.2 | 46.6 | -0.3 | 0.768 |
| Staaž | Sobitamata | 12.7 | 8.4 | 5.14 | 0.000 |
| | Sobitatud | 12.7 | 12.7 | 0.04 | 0.965 |
| Aasta Töötasu | Sobitamata | 6.0 | 6.3 | -0.68 | 0.500 |
| | Sobitatud | 6.0 | 6.0 | -0.05 | 0.960 |
| Tööandjate Arv | Sobitamata | 0.97 | 1.00 | -1.29 | 0.197 |
| | Sobitatud | 0.97 | 0.97 | 0.24 | 0.808 |
| Koondamis- hüvitis | Sobitamata | 1.27 | 0.96 | 4.42 | 0.000 |
| | Sobitatud | 1.27 | 1.19 | 0.82 | 0.415 |
| Koondamise- suurus | Sobitamata | 69.5 | 50.9 | 5.39 | 0.000 |
| | Sobitatud | 69.5 | 63.5 | 1.31 | 0.192 |

Meetmes osalemise tõenäosuse probit-mudeli hindamistulemused enne ja pärast sobitamist

| | Pseudo R ² | LR teststatistik | p-väärtus* |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Sobitamata valim | 0.147 | 106.7 | 0.000 |
| Sobitatud valim | 0.017 | 5.7 | 0.581 |

* - kontrollib hüpoteesi, kas kõik kordajad on korruga nullid mudelis ehk kas on veel jäänud erinevusi sobitatud osalus- ja võrdlusgrupi vahele

b) Osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste keskmised väärtused, erinevused ja ligilähedane olulisus

| Muutuja | Valim | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Erinevus | St.viga. | t-stat | p-väärtus |
|-----------|------------|------------------|-------------------|---------------|----------|--------|-----------|
| TKhüvitis | Sobitamata | | | | | | |
| 1 kuu | | 0.669 | 0.508 | 0.162 | 0.049 | 3.32 | 0.001 |
| | Sobitatud | 0.669 | 0.622 | 0.047 | 0.051 | 0.93 | 0.352 |
| 2 kuu | Sobitamata | 0.593 | 0.474 | 0.119 | 0.049 | 2.44 | 0.015 |
| | Sobitatud | 0.593 | 0.552 | 0.041 | 0.053 | 0.78 | 0.435 |
| 3 kuu | Sobitamata | 0.364 | 0.372 | -0.007 | 0.047 | -0.15 | 0.881 |
| | Sobitatud | 0.364 | 0.421 | -0.057 | 0.051 | -1.10 | 0.271 |
| 4 kuu | Sobitamata | 0.153 | 0.257 | -0.104 | 0.042 | -2.48 | 0.013 |
| | Sobitatud | 0.153 | 0.286 | -0.134 | 0.041 | -3.29 | 0.001 |
| 5 kuu | Sobitamata | 0.144 | 0.188 | -0.044 | 0.038 | -1.16 | 0.246 |
| | Sobitatud | 0.144 | 0.220 | -0.076 | 0.039 | -1.96 | 0.050 |
| 6 kuu | Sobitamata | 0.110 | 0.100 | 0.010 | 0.030 | 0.34 | 0.734 |
| | Sobitatud | 0.110 | 0.116 | -0.006 | 0.033 | -0.17 | 0.865 |

5.4. Osalusgrupp: osales töötusimisteabe üritusel. Võrdlusgrupp: ei saanud antud teenust

a) Analüüsis kasutatud valim

| | Ei ole kasutuses | Kasutuses | Kokku |
|--------------|------------------|-----------|-------|
| Võrdlusgrupp | 0 | 820 | 820 |
| Osalusgrupp | 1 | 185 | 186 |
| Kokku | 1 | 1005 | 1006 |

Osalusgrupp ja võrdlusgrupp enne ja pärast sobitamist

| Muutuja | Valim | Osalusgrupp | Võrdlusgrupp | t-stat. | p-väärtus |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|---------|-----------|
| Mehi | Sobitamata | 0.242 | 0.445 | -5.15 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.243 | 0.222 | 0.48 | 0.628 |
| Vanus | Sobitamata | 45.1 | 45.4 | -0.34 | 0.737 |
| | Sobitatud | 45.2 | 46.0 | -0.73 | 0.467 |
| Staaž | Sobitamata | 10.0 | 8.6 | 1.92 | 0.055 |
| | Sobitatud | 10.0 | 11.0 | -1.06 | 0.290 |
| Aasta Töötasu | Sobitamata | 6.4 | 6.2 | 0.41 | 0.683 |
| | Sobitatud | 6.4 | 7.4 | -1.92 | 0.056 |
| Tööandjate Arv | Sobitamata | 0.98 | 1.00 | -0.95 | 0.340 |
| | Sobitatud | 0.98 | 0.98 | 0.09 | 0.928 |
| Koondamis- hüvitis | Sobitamata | 1.12 | 0.96 | 2.75 | 0.006 |
| | Sobitatud | 1.12 | 1.25 | -1.49 | 0.136 |
| Koondamise- suurus | Sobitamata | 51.6 | 53.4 | -0.6 | 0.547 |
| | Sobitatud | 51.8 | 53.4 | -0.44 | 0.662 |

Meetmes osalemise tõenäosuse probit-mudeli hindamistulemused enne ja pärast sobitamist

| | Pseudo R ² | LR teststatistik | p-väärtus* |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Sobitamata valim | 0.049 | 47.0 | 0.000 |
| Sobitatud valim | 0.013 | 6.7 | 0.461 |

* - kontrollib hüpoteesi, kas kõik kordajad on korruga nullid mudelis ehk kas on veel jäänud erinevusi sobitatud osalus- ja võrdlusgrupi vahele

b) Osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste keskmised väärtused, erinevused ja ligilähedane olulisus

| Muutuja | Valim | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Erinevus | St.viga. | t-stat | p-väärtus |
|-----------|------------|------------------|-------------------|----------|----------|--------|-----------|
| TKhüvitis | Sobitamata | | | | | | |
| 1 kuu | | 0.613 | 0.507 | 0.106 | 0.040 | 2.61 | 0.009 |
| | Sobitatud | 0.616 | 0.452 | 0.165 | 0.064 | 2.55 | 0.011 |
| 2 kuu | Sobitamata | 0.559 | 0.472 | 0.087 | 0.041 | 2.15 | 0.032 |
| | Sobitatud | 0.562 | 0.436 | 0.126 | 0.065 | 1.94 | 0.052 |
| 3 kuu | Sobitamata | 0.355 | 0.374 | -0.020 | 0.039 | -0.50 | 0.617 |
| | Sobitatud | 0.357 | 0.381 | -0.025 | 0.063 | -0.39 | 0.697 |
| 4 kuu | Sobitamata | 0.194 | 0.256 | -0.063 | 0.035 | -1.79 | 0.073 |
| | Sobitatud | 0.195 | 0.240 | -0.046 | 0.055 | -0.83 | 0.407 |
| 5 kuu | Sobitamata | 0.167 | 0.187 | -0.020 | 0.031 | -0.63 | 0.529 |
| | Sobitatud | 0.168 | 0.184 | -0.017 | 0.050 | -0.33 | 0.741 |
| 6 kuu | Sobitamata | 0.151 | 0.090 | 0.060 | 0.024 | 2.46 | 0.014 |
| | Sobitatud | 0.151 | 0.121 | 0.030 | 0.041 | 0.75 | 0.453 |

5.5. Osalusgrupp: pakuti tööandjate teavitusteenust. Võrdlusgrupp: ei saanud antud teenust

a) Analüüsis kasutatud valim

| | Ei ole kasutuses | Kasutuses | Kokku |
|--------------|------------------|-----------|-------|
| Võrdlusgrupp | 0 | 519 | 519 |
| Osalusgrupp | 41 | 446 | 487 |
| Kokku | 41 | 965 | 1006 |

Osalusgrupp ja võrdlusgrupp enne ja pärast sobitamist

| Muutuja | Valim | Osalusgrupp | Võrdlusgrupp | t-stat. | p-väärtus |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|---------|-----------|
| Mehi | Sobitamata | 0.277 | 0.530 | -8.42 | 0.000 |
| | Sobitatud | 0.291 | 0.316 | -0.79 | 0.427 |
| Vanus | Sobitamata | 46.3 | 44.5 | 2.52 | 0.012 |
| | Sobitatud | 45.9 | 46.4 | -0.65 | 0.519 |
| Staaž | Sobitamata | 11.6 | 6.4 | 9.75 | 0.000 |
| | Sobitatud | 10.1 | 13.2 | -4.28 | 0.000 |
| Aasta Töötasu | Sobitamata | 5.8 | 6.7 | -3.25 | 0.001 |
| | Sobitatud | 5.9 | 5.7 | 0.52 | 0.604 |
| Tööandjate Arv | Sobitamata | 0.99 | 1.01 | -1.74 | 0.082 |
| | Sobitatud | 0.99 | 0.97 | 1.08 | 0.278 |
| Koondamis- hüvitis | Sobitamata | 1.07 | 0.92 | 3.19 | 0.001 |
| | Sobitatud | 1.08 | 1.06 | 0.43 | 0.667 |
| Koondamise- suurus | Sobitamata | 68.7 | 38.4 | 14.88 | 0.000 |
| | Sobitatud | 69.1 | 48.8 | 10.02 | 0.000 |

Meetmes osalemise tõenäosuse probit-mudeli hindamistulemused enne ja pärast sobitamist

| | Pseudo R ² | LR teststatistik | p-väärtus* |
|------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Sobitamata valim | 0.274 | 382.4 | 0.000 |
| Sobitatud valim | 0.104 | 128.9 | 0.000 |

* - kontrollib hüpoteesi, kas kõik kordajad on korruga nullid mudelis ehk kas on veel jäänud erinevusi sobitatud osalus- ja võrdlusgrupi vahele

b) Osalus- ja võrdlusgrupi tulemuste keskmised väärtused, erinevused ja ligilähedane olulisus

| Muutuja | Valim | Osalus- grupp | Võrdlus- grupp | Erinevus | St.viga. | t-stat | p-väärtus |
|-----------|------------|------------------|-------------------|---------------|----------|--------|-----------|
| TKhüvitis | Sobitamata | | | | | | |
| 1 kuu | | 0.556 | 0.499 | 0.057 | 0.031 | 1.82 | 0.069 |
| | Sobitatud | 0.554 | 0.654 | -0.100 | 0.068 | -1.48 | 0.139 |
| 2 kuu | Sobitamata | 0.532 | 0.447 | 0.085 | 0.031 | 2.70 | 0.007 |
| | Sobitatud | 0.529 | 0.591 | -0.062 | 0.067 | -0.92 | 0.358 |
| 3 kuu | Sobitamata | 0.415 | 0.329 | 0.085 | 0.030 | 2.81 | 0.005 |
| | Sobitatud | 0.406 | 0.439 | -0.033 | 0.064 | -0.51 | 0.610 |
| 4 kuu | Sobitamata | 0.234 | 0.254 | -0.020 | 0.027 | -0.75 | 0.453 |
| | Sobitatud | 0.209 | 0.309 | -0.100 | 0.058 | -1.71 | 0.087 |
| 5 kuu | Sobitamata | 0.183 | 0.183 | 0.000 | 0.024 | -0.01 | 0.992 |
| | Sobitatud | 0.157 | 0.125 | 0.031 | 0.052 | 0.61 | 0.542 |
| 6 kuu | Sobitamata | 0.103 | 0.100 | 0.002 | 0.019 | 0.13 | 0.897 |
| | Sobitatud | 0.096 | 0.068 | 0.029 | 0.041 | 0.70 | 0.484 |