

Meretöö seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduseelnõu väljatöötamiskavatsus

I Probleem, sihtrühm ja eesmärk

II Hetkeolukord, uuringud ja analüüsid

III Probleemi võimalikud mitteregulatiivsed lahendused

IV Probleemi võimalikud regulatiivsed lahendused

V Regulatiivsete võimaluste mõjude eelanalüüs ja mõju olulisus

VI Kavandatav õiguslik regulatsioon ja selle väljatöötamise tegevuskava

I Probleem, sihtrühm ja eesmärk

1. Probleemi kirjeldus ja selle tekke põhjus

Käesolev seaduseelnõu väljatöötamiskavatsus (edaspidi VTK) käsitleb järgmiseid laevapere liikmeid puudutavaid Eesti riigisisese õiguse probleeme:

- 1) probleem 1. Tähtajaliste meretöölepingute sõlmimise piirangud;
- 2) probleem 2. Tööaja piirangud meretöö puhul.

Sissejuhatus

Laevandus on kõrge lisandväärtusega sektor, mille suurim majanduslik mõju avaldub ennekõike kaldasektoris.¹ Iga laevaga kaasneb terve rida spetsiifilisi teenuseid kaldal, mis on laeva toimimiseks hädavajalikud: laeva kui ka meeskonna haldamisega seotud teenused, laevade ostu finantseerimise teenused, IT-teenused, õigusabi teenused, raamatupidamine, koolitusteenused jpm.

Reeglina on kõik need teenused valdkonnaspetsiifilised ning ka oluliselt kallimad, kui sarnase muu kaldaettevõttele pakutavad teenused. Kallimate teenuste pealt makstakse suuremat tasu tänu millele laekub omakorda riigile rohkem maksutulu. Millisesse riiki need tulud laekuvad sõltub paljusi riigi enda poliitikast. Lisaks loob merendusklaster ettevõtte töökoht Eestis üle kahe korra rohkem lisandväärtust, kui tavapärane töökoht Eestis keskmiselt.² Eestil on võimalus, kasutades ära oma potentsiaali, saada arvestatavaks mereriigiks ning läbi selle luua lisandväärtust. Võimaluse realiseerimiseks tuleb valdkonnaga pidevalt tegeleda ja arendada, et konkurentsivõimeline keskkond oleks tagatud. Siinkohal on tegemist riikidevahelise konkurentsiga, mis nõuab rahvusvahelises konkurentsivõimiseks rahvusvahelise konkurentsivõime pidevalt jälgimist ning kaardistust ja riigisiseste seaduserisuste tegemist. Tegemist ei ole ühekordse tegevusega, vaid pideva arendusprotsessiga.

Seadusemuudatuste paketti, mille eesmärk oli arendada laevandusvaldkonna äritegevusi ning luua vajalikud erisused rahvusvahelises konkurentsivõimiseks - hakati kutsuma laevanduspaketiks. Laevanduspaketi mõiste hõlmab ka selle edasiarendusi. Regulatiivseid muudatusi täiendavad muud laevandusvaldkonna arendamisega seotud tegevused, sh laevandusega seotud infosüsteemide arendused ning laevanduspaketi turundus- ja müügitegevused. Kõiki neid muudatusi on vaja selleks, et Eestis oleks võimalik luua laevandusettevõtte, mis suudaks rahvusvahelistel turgudel opereerida ning et üritada tuua Eestisse ka välisriikide laevaomanikke.

Rahvusvahelise laevanduse süsteemset arendamist, sh õigusloome vastavusse viimist rahvusvahelise praktikaga, pole Eestis läbi viidud kogu taasiseseisvumisperioodi jooksul. See on ka

¹ [Oxford-Economics-The-Economic-Value-of-EU-Shipping-2020_12.pdf](#)

² Merendussektori majandusmõju uuring I etapp. 2016, lk 40. Kättesaadav:

[https://kliimaministeerium.ee/sites/default/files/documents/2023-07/Merendussektori%20majandusm%C3%B5ju%20uuring%20I%20etapp%20\(2016\).pdf](https://kliimaministeerium.ee/sites/default/files/documents/2023-07/Merendussektori%20majandusm%C3%B5ju%20uuring%20I%20etapp%20(2016).pdf) (18.03.2025).

peamiseks põhjuseks, miks laevad on Eesti lipu alt lahkunud. Projekti tegevustega aidatakse kaasa laevandusvaldkonna võrdväärse positsiooni taastamisele teiste Eesti majandusvaldkondade kõrval.

Eesti laevanduse rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmise projekti elluviimiseks on kavandatud erinevaid tegevusi. Riiklikul tasandil otsustati luua laevandusettevõtete jaoks soodsamad maksutingimused, sh kehtestada erimaksukorra alla kuuluvatele laevadele maksuerisused. Eelmainitud süsteemi on tänaseks neli aastat praktiseeritud, 2026. aastal on plaanis riigiabiloos pikendamine ja tingimuste ülevaatamine. Seda toetavad 2022. a läbiviidud laevandupaketi kaasamised tööühma ja juhtrühma näol.

Laevanduspaketi tegevustesse olid kaasatud Rahandusministeeriumi (RAM), Sotsiaalministeeriumi (SOM), Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM), Justiits- ja Digiministeeriumi (JDM), Transpordiameti (TRAM), Tallinna Tehnikaülikooli Eesti Mereakadeemia (TalTech), Eesti Laevaomanike Liidu (ELL) ja Eesti Meremeeste Liidu (EML) esindajad. Tööühma kuulusid lisaks juhtrühmas juba nimetatud asutustele ja organisatsioonidele veel Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühingu (EMSA), Eesti Maksumaksjate Liidu ja Tschudi Ship Managementi AS esindajad.

Laevanduspaketi raames toodi välja ka probleemid seoses meremeeste tähtajaliste töölepingute ning riigisisese töö- ja puhkeaja regulatsiooniga. Eestis on erinevate hinnangute alusel 7000–10 000 meremeest, kellest hinnanguliselt 3000 meremeest töötab Eestist lähtuvatel reisiparvlaevadel, mis enamasti on Eesti lipu all, mistõttu võib muude lippude all sõitvate meremeeste arv ulatuda 4000–7000 meremeheni³.

Peamiseks probleemiks on, et Eesti rakendab tähtajaliste töölepingute sõlmimisele maksimaalses ulatuses piiranguid. Tähtajaliste töölepingute temaatikat reguleerib Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Direktiivi järgi on osapooled leidnud, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel. Samuti tunnistavad pooled, et teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele, mis tähendab, et teatud ulatuses on tähtajalised töölepingud lubatud. Raamkokkulepet käsitletakse pikemalt esimese probleemi kirjelduse all.

Lisaks on probleemiks olukord, et meretöö seaduses (edaspidi MTöoS) on küll reguleeritud puhkeaeg (77 tundi ja 84 tundi), kuid samas tuleb arvestada ka meremeeste puhul töölepingu seadusest (edaspidi TLS) tulenevate tööajaregulatsioonidega (TLS § 43). Tänase praktika kohaselt ei ole laevapere liikme töögraafik esmaspäevast reedeni kella üheksast viieni ning ületunnitöö tekkimine on paratamatus.

VTK eesmärk on analüüsida meremehi puudutavaid tähtajaliste lepingute ning töö- ja puhkeaja regulatsiooni ning esitada eelmainitud probleemidele võimalikud lahendused.

Tänaseks on selgunud järgmised probleemid:

- Kui loobutakse laeva Eesti lipu alla toomisest, ei teki Eesti meremeestel täiendavaid võimalusi töötada Eesti lipu all sõitval laeval.⁴
- Laevade Eesti lipu alla mittetulemisega ei saavuta Eesti globaalselt mereriigi mainet ja seega

³ Transpordiameti andmetel oli kehtivate dokumentidega meremehi Eestis 2021. aastal 9076. Siiski ei näita number meremeeste tegelikku arvu, sest teatud ametikohtadel töötamiseks võib olla läbitud koolitus kuskil mujal.

⁴ Vt MKMi tellitud ja Menon Economics'i poolt läbiviidud Eesti laevanduse konkurentsivõime alusuuringut. <https://kliiministerium.ee/media/10516/download> (18.06.2024).

ei kasva Eestis ka laevanduse kaldasektor, kust arvestuste järgi hakkab tulevikus laekuma põhitulu laevanduse arendamisest.

- Eesti tööaja piirangu regulatsioon, mis on meretöö puhul rangem Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöö konventsiooni regulatsioonist, ei pruugi alati kaitsta ka kaugsõidulaeval⁵ töötava meremehe huvisid, kuivõrd tööperioodid rahvusvahelises meresõidus on keskmiselt 4–6 kuu pikkused, millele järgneb üldjuhul poole merel töötamise perioodi pikkune kodus viibimise periood (sõltub meretöölepingust). Osade töölepingute puhul on rahvusvaheliselt välja kujunenud, et meremehel on palga sisse arvestatud juba ette teatud hulga ületundide tegemine, mis makstakse täies mahus välja, olenemata sellest, kas nimetatud ületunnid tehakse täis või mitte. See on nii kujunenud tööandjate ja töövõtjate läbirääkimiste tulemustena arvestades 1978. aasta meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste rahvusvahelise konventsioonis ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöö konventsioonis toodud ülempiire. Kui laevaomanike jaoks tekib uus olukord, kus lipuriigi regulatsioonide tõttu ei ole enam võimalik ületunde teha, siis vaadatakse üle ka nimetatud kokkulepped, mis praktikas võib tähendada, et meremeeste töötasu langeb.
- Eesti meretööõiguse regulatsioon seoses tähtajaliste lepingute järjestikuse sõlmimise ja ületunnitööga erineb rahvusvahelisest praktikast.

Selge on, et piiranguid ei tohi täielikult kaotada, sest vastasel juhul võib tekkida olukord, kus meremehe õiguseid riivatakse liiga palju, nt tähtajaliste lepingute kestvuse piirangu muutmisel ei tohiks tekkida olukord, kus meremees võib olla tähtajalise lepinguga tööl 10 aastat. Küll aga tuleb seniseid piiranguid leevendada, kuna laevade Eesti lipu alla tulemisel tekib uusi töökohti ka Eesti meremeestele.

Käesoleva VTK loomisel on kaasatud lahenduste väljatöötamisse tööandjate esindaja ELL ja töötajate esindaja EMSA. Lisaks oli VTK valmistamisse kaasatud MKM (kui valdkonna eest vastutav ministeerium) ja Tallink (kui Eesti laevanduse suurim tööandja). Kohtumised toimusid 05.08, 26.08, 16.09, ja 30.09.2024. VTK koostamise käigus küsiti arvamusi ka Amisco AS-ilt ja Hansa Shipping AS-ilt ning need kattusid ELLi kaasamise käigus esitatud seisukohtadega. VTK 9. peatükis toodud regulatiivsed lahendused baseeruvad kaasamiste käigus sõlmitud kokkulepetel.

Merendusvaldkonna eripärad

Rahvusvaheline merendus on spetsiifiline valdkond, mille eripäradega ei ole Eesti õigusaktide koostamisel sageli arvestatud. Ka erineb meretöö tööst maismaal, nii tööandja vaates. Laev ei saa sadamast nõutava miinimum mehitatuse taseme mittetäitmisel lahkuda, laevaomanikul / laeva käitajal on suur vastutus laeva kui kõrgema ohuallika meresõiduohutuse tagamise eest. Erinevalt tööandja kohustustest teistes sektorites tuleb laevapere liikmetele tagada laeval elamiseks nõutavad tingimused ka tema tööst vabal ajal s.o puhkeajal, tööandja peab katma meremeeste koju toimetamise kulud ning ravikulud laeval jm. Ka töötaja seisukohalt on laeval töötamine erinev – meremees elab ja töötab laeval kindlaksmääratud perioodidena, kus laev oma piiratud suuruse ja tingimustega on sisuliselt tema elukoht, mille vahele jäävad omakorda pikemad puhkuse perioodid maismaal.

Lisaks paljudele rahvusvahelistele regulatsioonidele, mida täiendab riigisisene õigus, reguleerib valdkonda suuresti pikema aja jooksul väljakujunenud praktika ehk tava ning sektoris tehtavad kokkulepped (nt ametiühingute osalusel sõlmitud kollektiivlepingud, laevakindlustusettevõtete üldtingimused jm). Praktika on omakorda kujunenud vastavalt rahvusvahelistele regulatsioonidele ja vastupidi – rahvusvahelised regulatsioonid kujundatakse tihti peale lähtuvalt kehtivast praktikast.

⁵ Kaugsõitu tegev laev või kaugsõidulaev käesoleva VTK kontekstis on rahvusvahelises meresõidus osalev laev.

Rahvusvaheliste regulatsioonide ja praktika arvestamine lipuriigi õiguse kujundamisel on hädavajalik, kuna laev liigub ning laevaomanik konkureerib globaalselt oma teenuse pakkumisel. Sisuliselt on tegu juba sajandite vältel globaliseerunud majandusharuga, mille reeglid on üle maailma suhteliselt ühetaolised.

Merendusteenuste turul rahvusvahelisel kaubaveol pole teenusepakkujad füüsiliselt piiratud konkreetse riigiga – neil on võimalik valida lipuriigiks riik, mille tingimused tagavad laevale konkurentsivõime.

Kaugsõitu tegevate kaubalaevade laevaperele on iseloomulik ka rahvusvahelisuus. Ühel laeval võib olla tööl väga erinevatest päritoluriikidest töötajad. Meremehe tööandjal on kohustus toimetada laevapere liige koduriiki tagasi.

Käesolevas VTK-s tuleb probleemide analüüsimisel ja sellest lähtuvate järelduste tegemisel seega arvestada **merenduse ja meretöö eripäradega, valdkonnas väljakujunenud praktikaga ning merendusvaldkonna rahvusvahelise iseloomuga.**

Probleem 1 Tähtajalised meretöölepingud

Probleemi tuvastamine

Probleem on seotud riigisisese õigusliku regulatsiooniga, mis on piiravam kui rahvusvahelised kokkulepped kohustavad. Probleemiga on asutud tegelema lähtuvalt sektorilt laekunud märkustest ning laevanduspaketi raames tehtud kaasamiste tulemustest, mille põhjal uuriti lähemalt rahvusvahelist meresõitu tegevate kaubalaevadel töötavate meremeestega tähtajaliste töölepingute sõlmimise piiranguid Eesti seadusandluses.

Probleemi kirjeldus

Kaugsõitu tegevate kauba- ja reisilaevade laevapere on reeglina rahvusvaheline. Ühel laeval on tööl erinevatest päritoluriikidest töötajad. Kuigi erinevates riikides ja erinevat liiki laevadel on erinev praktika, siis kaugsõitu tegevate kauba- ja reisilaevade laevapere meretöölepingud on olnud **valdavalt tähtajalised**, seda ka sellel osal rahvusvahelises meresõidus osalevatel laevadel, mis on Rahvusvahelise Transporditöötajate Föderatsiooniga (edaspidi ITF)⁶ sõlminud kollektiivlepingud. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine rahvusvahelist sõitu tegevatel laevadel on meretöö puhul seega aktsepteeritud rahvusvaheline praktika ka rahvusvaheliste ametiühingute kui töövõtjate esindajate poolt ning tähtajaliste töölepingute regulatsioonil on seetõttu just meretöö puhul oluline tähtsus.

Eestis võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas. Kui töötaja ja tööandja on sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

Lisaks ajaloolisele aspektile võib tööandja olla huvitatud töölepingulisest suhtest üksnes perioodil, mil töötaja reaalselt laeval tööl on, arvestades sellega, et ühenduse võtmine ja personaliarvestuse pidamine üle maailma eri rahvustest ja riikidest pärit meremeestega nende tööst vabal ajal on

⁶ ITF tüüpülepingud, mida kasutab suur osa kaugsõite tegevatest kaubalaevadest, on kõik tähtajalised.

keerulisem ja kulukam kui tööandjatel, kelle töötajate töökohad asuvad kaldal ja samas riigis, kus asub ka tööandja.

Praktikas on kujunenud, et tähtajalised meretöölepingud sõlmitakse ainult mõneks kuuks. Hetkel kehtiv regulatsioon tekitab olukorra, kus järjestikuste neljakuuliste lepingute sõlmimiseks tuleb oodata lepingute vahel 2 kuud, mis võib tekitada situatsiooni, kus tööd sooviv meremees ei saa tööle naasta ja peab lähtuma ooteajast. Alternatiivselt võib teatud juhtudel meremees töötada ooteajal mõnes teises ettevõttes.

Kuigi rahvusvahelised regulatsioonid arvestavad tähtajaliste töölepingute sõlmimisel meretöö eripäradega, siis probleem seisneb siinjuures riigisiseses tähtajaliste meretöölepingute regulatsioonis, mis on rangem kui rahvusvahelised regulatsioonid nõuavad.

Õiguslikud regulatsioonid

Eesti õigus

TLS § 9 lõike 1 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida **kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused**, eelkõige töomahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.

TLS § 10 kätkeb endas piirangut tähtajaliste töölepingute järjestikuse sõlmimise ja pikendamise kohta. Lõike 1 järgi loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks, kui:

- 1) samalaadse töö tegemiseks on sõlmitud tähtajaline tööleping järjestikku rohkem kui kaks korda või;
- 2) tähtajalist lepingut on pikendatud viie aasta jooksul rohkem kui üks kord.

Järjestikuseks töölepingu sõlmiseks loetakse olukorda, kus ühe töölepingu lõppemise ja järgmise sõlmimise vahele jääb vähem kui kaks kuud.

MTöös § 13 järgi võib erisusena tähtajalist meretöölepingut sõlmida **kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused**, eelkõige kindlaksmääratud reis või reisid, töomahu ajutine suurenemine või navigatsiooniperiood.

MTöös-i (endise nimega mereteenistuse seadus) eelnõu seletuskirjast selgub, et MTöös-is sisalduv õigusnorm on TLS-i õigusnormi suhtes erinorm. MTöös-i § 6 seletus on järgmine:

„Mereteenistuse seadus näeb laeval tööd tegevatele isikutele ette mitmed erireeglid võrreldes TLS-iga. TLS-i ja mereteenistuse seaduse normide vastuolu korral tuleb lähtuda üldnormi ja erinormi suhtest, mis tähendab, et vastuolu või erinevuse korral kuulub kohaldamisele erinorm ehk mereteenistuse seadus. Näiteks reguleerib laevapere liikmete igapäevase puhkeaja erisust mereteenistuse seadus (eelnõu § 48), samas kui üldine tööaja piirangute regulatsioon tuleneb endiselt TLS-ist (TLS § 46).“⁷

Eeltoodud lõik toetub õigusteooria põhimõttele *lex specialis derogat legi generali*. Sealhulgas ei ületa erinorm tähtsuselt üldnormi ainult normide konflikti tõttu, vaid ka erinevuse tõttu. Ülaltoodust tulenevalt tuleb sarnaste normide korral eelistada MTöös-i normi TLS-i omale.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöö konventsioon

⁷ <https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/a3ef4416-eeel-45aa-afc2-aeda471c206b> (20.02.2024).

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) peakonverents võttis 23. veebruaril 2006 vastu meretöö konventsiooni (edaspidi ILO meretöö konventsioon) eesmärgiga luua ühtsed põhimõtted tagamaks kõigile meremeestele inimväärsed töö- ja elamistingimused. Meretöö konventsioon jõustus rahvusvaheliselt 20. augustil 2013. Riigikogu ratifitseeris ILO meretöö konventsiooni 23. veebruaril 2016. Ratifitseerimiskiri anti ILO-le hoiule 5. mail 2016 ning ILO meretöö konventsioon jõustus Eesti Vabariigi suhtes 5. mail 2017⁸. ILO meretöö konventsiooni nõuded on miinimumnõuded, mis tagavad nii meresõiduohutuse kui ka meremeeste huvide vajaliku kaitse ning sellest tulenevalt ei sea ILO meretöö konventsioon tähtajaliste töölepingute sõlmimisele kindlaid piiranguid. Lipuriigil on aga alati võimalik kehtestada meremeeste elu- ja töötingimuste kaitseks rangemaid nõudeid. Rangemate nõuete kehtestamisel tuleb seadusloome protsessi käigus kaaluda kõikide asjasse puutuvate isikute ja asutuste huve.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (edaspidi sotsiaalharta) II osa artikkel 2 reguleerib õigust õiglastele töötingimustele, kuid töölepingute tähtajalisusele viited puuduvad. Seega sotsiaalharta (mere)töölepingute tähtajalisusele piiranguid ei sea.

EL direktiivi 1999/70/EÜ lisaks olev raamkokkulepe

Igal EL liikmesriigil on oma tööõiguslikud regulatsioonid, mis peavad olema kooskõlas EL direktiivi 1999/70/EÜ⁹ lisaks oleva raamkokkuleppega (edaspidi raamkokkulepe), kuigi sisult võivad need regulatsioonid üksteisest erineda.

Raamkokkuleppe kohaselt peaksid töölepingud olema reeglina tähtajatud, kuid raamkokkuleppe preambuli punktis 8 on välja toodud, et teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele. Sealjuures peaks tähtajaliste lepingute kasutamiseks olema objektiivne alus (raamkokkuleppe preambuli seitsmes punkt). Mõiste „objektiivsed alused” raamkokkuleppe mõttes tähendab seda, et konkreetset tüüpi töösuhete kasutamine riigisiseste õigusnormidega ettenähtud kujul on õigustatud juhul, kui esinevad konkreetset tegurid, mis on seotud eelkõige asjassepuutuva tegevuse ja selle elluviimise tingimustega.¹⁰

Raamkokkuleppe preambuli punkt 10 kinnitab, et kokkuleppe kohaselt tuleks raamkokkuleppe üldpõhimõtete, miinimumnõuete ja sätete kohaldamise kord kehtestada liikmesriikidel ja tööturu osapooltel, et arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni, kaasa arvatud hooajalise tegevuse puhul. Siiski ei tohi riigi ametiasutused neile antud kaalutusõiguse kasutamisel tekitada olukorda, mis võib olla lähtekohaks kuritarvitustele, ning olla seeläbi direktiivi eesmärgiga vastuolus.

Raamkokkuleppe klausli 8 lõike 1 kohaselt võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled säilitada või kehtestada töötajatele raamkokkuleppe sätetest soodsamad sätted. Sama sätte punkti 4 kohaselt ei piira kokkuleppe tööturu osapoolte õigust sõlmida asjakohasel tasandil, kaasa arvatud Euroopa tasandil, kokkuleppeid, mis kohandavad ja/või täiendavad käesoleva kokkuleppe sätteid viisil, mis võtab arvesse asjaomaste tööturu osapoolte erivajadusi. Seega viitab raamkokkuleppe sellele, et teatud sektorite puhul on võimalik teha erisusi ja kohaldada tähtajaliste töölepingute puhul vähempiiravaid norme.

⁸ <https://www.riigiteataja.ee/akt/223092017001> (21.02.2024).

⁹ Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A31999L0070> (28.02.2024).

¹⁰ Euroopa Kohus (suurkoda) C-212/04.

Tähtajaliste töölepingute kuritarvitamise vältimiseks tuleb aga liikmesriikidel vastu võtta teatud meetmed. Raamkokkuleppe klausel 5 (meetmed kuritarvituste vältimiseks) sätestab, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest (s.o miinimumnõudeks on üks meede), juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

- a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
- b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
- c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

Eesti õiguses on järjestikuste tähtajaliste töölepingute puhul kehtestatud **kõik kolm meedet** – nii objektiivse aluse nõue, töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestuse nõue kui ka töölepingute või töösuhete uuendamiste arv:

1. Kooskõlas direktiiviga 1999/70/EÜ (raamkokkuleppe direktiiv) on Eesti riik kehtestanud tingimused tähtajaliste töölepingute sõlmimise piiramiseks, mille rakendamise korral:
 - tuleb tööandjal tähtajalise töölepingu sõlmimist alati **põhjendada**¹¹ (TLS § 6 lõige 2). Kusjuures tähtjaks on kas konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine (raamkokkuleppe klausli 3 lõige 1).
 - TLSi kohaselt on universaalne põhjus tähtajalise töölepingu sõlmimiseks ajutiselt äraoleva töötaja asendamine (TLS § 9 lõige 2).
2. TLS § 9 lõike 1 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida **kuni viieks aastaks**, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tuleneva mõjuvad põhjused.
3. TLS §-st 10 tuleneb, et sama laevapere liikmega ei ole võimalik sõlmida samalaadse töö tegemiseks **rohkem kui kaks järjestikust** tähtajalist töölepingut, ilma et töösuhe muutuks algusest peale tähtjatuks, ja järjestikusteks peetakse tähtajalisi töölepinguid, mis on sõlmitud üksteise järel vähema vahega kui kaks kuud (TLS § 10).

Eesti on seega järjestikuste tähtajaliste töölepingute osas EL tasandi raamkokkuleppest tulenevad tingimused oma tööõigusesse üle võtnud maksimaalselt. TLS kehtestab järjestikuste tähtajaliste lepingute põhjendamatu kasutamise tõkestamiseks kõik kolm piirangut, samas kui direktiivi 1999/70/EÜ kohaselt piisaks ühest kuritarvitamise vältimise meetmest. Erandit meetmete arvus ei ole ette nähtud ka meretöölepingute osas.

Lisaks ei pruugi raamkokkuleppe valdkonnas alati kohalduda täielikult. Raamkokkuleppe preambuli neljas lõik sätestab, et kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, **välja arvatud need, kelle on andnud ettevõtte käsutusse ajutist tööjõudu vahendav asutus**. Seega kui laevade mehitamisega tegelevad ettevõtted vahendavad ka ajutist (s.o tähtajalist) tööjõudu, siis selliste töötajate kohta ei pruugi raamkokkuleppe regulatsioon üldse kohalduda.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19. november 2008, renditöö kohta raamkokkuleppe preambul sätestab sealsamas, et „pooled soovivad kaaluda vajadust tööjõudu

¹¹ Kuigi Eesti on piiranud tähtajaliste lepingute sõlmimist, siis samas on mingil määral arvestanud meretöö eripäradega ja sätestanud tähtajalise meretöölepingu sõlmimise võimaldamiseks täiendavad alused MTöös-is. Eeldatakse siiski töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevaid mõjuvaid põhjuseid, ehkki need on seaduse tekstist lähtuvalt võrreldes TLS-iga mõnevõrra laiemad. Kohtupraktikat selle sätte rakendamise kohta ei ole. Seetõttu pole üheselt selge, mil määral on võimalik tähtajalisi lepinguid sõlmida ja millised peaksid olema argumendid. Selge on siiski see, et kui laeva ohutu mehitamise tunnistus näeb ette laeval pidevalt täita teatud ametikohad, siis ei ole võimalik nende ametikohtade täitmist põhjendada ajutise iseloomuga.

vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd käsitleva kokkuleppe järele.“ Selline kokkulepe ka sõlmiti (Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19. november 2008, renditöö kohta¹²), kuid see ei sea piiravaid tingimusi lepingu tähtaja suhtes.

Eeltoodust tulenevalt on Eesti kehtiv tööõigus meretöölepingute puhul piiravam kui Euroopa Liidu ja rahvusvaheline õigus, omades seeläbi ka otsest negatiivset mõju Eesti laevanduse rahvusvahelisele konkurentsivõimele. Olukorda parandaks see, kui järjestikuste tähtaegsete lepingute sõlmimise piiranguid meretöölepingute puhul leevendatakse.

Probleem 2 Töö- ja puhkeaeg

Probleemi tuvastamine

Probleem toodi välja laevanduspaketi raames loodud töö- ja juhtgrupis. Senine tagasiside Eesti ja rahvusvahelistelt laevaomanikelt on tulnud, et Eesti riigisisene tööseadusandlus antud teemal on oluliselt rangem kui rahvusvahelised standardid ette näevad.

Probleemi kirjeldus

Probleem on ühelt poolt seotud rahvusvaheliste kokkulepetega (eelkõige sotsiaalharta tõlgendus vastuvõetava igapäevase töötaja kohta) ning teiselt poolt riigisisese õigusliku regulatsiooniga, mille kohaselt rakendatakse meretöölepingute puhul TLS-ist tulenevat töötaja piirangut. ILO meretöö konventsioon näeb ette, et meremehele peab jääma puhkeaega vähemalt 77 tundi nädalas ja 10 tundi ööpäevas. Sellisest regulatsioonist tulenevalt võiks meremees teha tööd nädalas maksimaalselt 91 tundi ja ööpäevas 14 tundi.

Sellise olukorra tekkimist takistab aga sotsiaalharta tulenev tõlgendus vastuvõetavale igapäevasele ja -nädalasele töötajale ning TLS-is eksisteeriv üldine töötaja piirang, milleks on keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46 lg 1) ning absoluutne töötaja ja ületunnitöö piirang, mis kokku on keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46 lg 3).

Arvestades aga meretöö eripärasid võib tihti ette tulla olukordi, kus meremees peab tegema nädalas rohkem kui 40 tundi tööd¹³ ning selle tarbeks on võetud rahvusvahelises praktikas kasutusele *fixed overtime*-põhimõte, kus meretöölepingus sõlmitakse juba ette kokku ületunnitöö tegemine teatud mahus. Selliste meretöölepingute sõlmimist Eesti riigisisene õigusraamistik ei võimalda.

Töö- ja puhkeaja piirangute rikkumine meretöölepingutes ei ole probleemiks EMSA sisulise järelevalve all olevatel Eesti lippu kandvatel laevadel. Küll aga on probleem kaugsõidulaevadel, kus individuaalsetes meretöölepingutes on kirjas igakuise normina 103 tundi ületunnitööd. Selline regulatsioon tuleneb ITF-i kollektiivlepingust¹⁴. Kuna aga meremeestelt kaebusi laekunud pole, ei ole teada ka võimalikke rikkumisi.

Õiguslikud regulatsioonid

Eksisteerib kaks rahvusvahelist lepingut, millega Eesti on ühinenud ja mille töötaja maksimaalsed norme puudutavad regulatsioonid või nende tõlgendused erinevad teineteisest ning mida tuleks käesolevas VTK-s lisaks riigisisesele õigusele analüüsida:

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104> (04.03.2024).

¹³ Üldjuhul on teiste riikide riigisisese õiguses ja ka ITF kollektiivlepingutes nominaal tööaeg merel 40 tundi. Küll aga ületatakse nominaaltööaega kõrget maksimaalset töötajapiirangut või meretöölepingustes ette kokku lepitud ületunnitöö regulatsiooni arvestades.

¹⁴ ITF-IMEC IBF International Collective Bargaining Agreement 2022-2023, lisa 2.

<https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20IMEC%20INTERNATIONAL%20IBF%20CBA%202022-2023.pdf> (02.12.2024).

- **ILO meretöö konventsioon**, mis reguleerib **maksimaalseid nädalasi ja päevaseid töötunde** merel ning **minimaalseid nädalasi ja päevaseid puhkeaegu**, lähtudes meretöö spetsiifikast (selle rakendamiseks on vastu võetud ka nõukogu direktiiv 2009/13/EÜ)¹⁵.
- Parandatud ja täiendatud **Euroopa Sotsiaalharta**²³, mis kohustab hartaga ühinenud riike üldsõnaliselt tagama **vastuvõetava tööaja**.

Eesti õigus

Töö- ja puhkeaja kohta kehtestavad Eesti õigusruumis TLS ja MTöoS erinevad regulatsioonid. MTöoS § 49 lg 1 sätestab, et kokkulepe, mille kohaselt laevapere liikmele jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 84 tundi puhkeaga, tühine. Enamik riike ja ITF kollektiivlepingud rakendavad valdavalt 77-tunnist puhkeaja piirangut¹⁶.

Eesti õiguse kohaselt rakendub laevapere liikmetele teiste töötajatega võrdne üldine tööaja piirang, mis **TLS § 46 lg 1 kohaselt ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul**. TLS § 46 lg 3 näeb ette absoluutse tööaja ja ületunnitöö piirangu. TLS § 46 lõike 3 alusel võivad töötaja ja tööandja kokku leppida täiendavas ületunnitöö tegemises. Täiendav ületunnitöö on töötamine üle TLS § 46 lõikes 1 kehtestatud üldise tööaja piirangu, st töötamine keskmiselt üle 48 tunni seitsmepäevase vahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Absoluutne tööaja ja ületunnitöö piirang kokku on seega keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Viidatud tööaja piirangut ei ole lubatud ületada ka siis, kui töötaja on ise nõus rohkem töötama.

TLS § 46 lg-tes 1 ja 3 toodud tööaja piiranguid kohaldatakse kõigi töötajate puhul, olgu siis summeeritud või summeerimata tööaja arvestus. Samuti käib mõlema tööaja arvestuse kohta see, et vaadatakse keskmist ja aluseks võetakse kuni neljakuuline arvestusperiood. Summeerimise perioodi saab vastavalt MTöoS §-le 40 pikendada kuni kuue kuuni või kollektiivlepinguga kuni 12 kuuni.

Tööinspeksioon on selgitanud lisaks, et vaid juhul, kui töötaja töötab summeeritud tööaja arvestuse alusel, võib tema tööaeg seitsmepäevase ajavahemiku kohta olla pikem, näiteks erandjuhtudel kasvõi 70 tundi seitsme päeva jooksul. **Ent ka siis peab tööandja jälgima, et töötaja tööaeg ei ületaks summeerimisperioodi (nt neli kuud) keskmisena 48 tundi iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta**. TLS-i § 46 lg 3 annab lisaks eeltoodule erandjuhtudel võimaluse töötaja keskmist tööaega pikendada 52 tunnile seitsmepäevase ajavahemiku kohta, kui kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav (töötajal on sama sätte alusel õigus see kokkulepe igal ajal siiski üles öelda). Vaidluste vältimiseks on mõistlik vastav kokkulepe vormistada kirjalikult.

Rahvusvahelise regulatsiooni kohaselt TLS-iga samasugust ranget töötundide ülemmäära kaugsõidulaevadel töötavate laevapere liikmete tööajale aga ei rakendata. ILO meretöö konventsiooni standardi A2.3. punkti 5 alapunkt a reguleerib maksimaalse töötundide piirangut nädalas (72 tundi mis tahes seitsmepäevasel ajavahemikul) ja ööpäevas (14 tundi mis tahes 24-tunnisel ajavahemikul)¹⁷. Samad piirangud sätestab direktiivi 1999/63/EÜ klausel 5.

Lisaks reguleerib MTöoS igapäevast ja iganädalast puhkeaga:

¹⁵ Nõukogu direktiiv 2009/13/EÜ, 16. veebruar 2009, millega rakendatakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (ETF) sõlmitud kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0013> (04.03.2024).

¹⁶ 77 tunnist puhkeaga rakendab ka teiste hulgas Soome – *Seafarers' Working Hours Act (296/1976, amendments up to 675/2022 Section 9a*, https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1976/en19760296_20220675.pdf (04.03.2024).

¹⁷ https://www.riigiteataja.ee/aktiisla/2080/3201/6004/eekirjad_koodeks.pdf (13.03.2024).

§ 48. Igapäevane puhkeaeg

Kokkulepe, mille kohaselt jääb laevapere liikmele 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui kümme tundi puhkeaga, on tühine. Puhkeaja võib jagada 24-tunnise ajavahemiku jooksul kaheks osaks tingimusel, et ühe osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi. Kahe järjestikuse puhkeaja vaheline aeg ei või ületada 14 tundi.

§ 49. Puhkeaeg nädalas

- (1) Kokkulepe, mille kohaselt laevapere liikmele jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 84 tundi puhkeaga, on tühine. Puhkeaeg nädalas hõlmab käesoleva seaduse §-s 48 nimetatud igapäevast puhkeaga.
- (2) Kokkulepe, mille kohaselt vahiteenistuses osalevale laevapere liikmele jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 77 tundi puhkeaga, on tühine. Puhkeaeg nädalas hõlmab käesoleva seaduse §-s 48 nimetatud igapäevast puhkeaga.
- (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust ning laevapere liikmele jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 77 tundi puhkeaga.“

Sama puhkeaja regulatsioon sisaldub ka ILO meretöö konventsiooni standardi A2.3. punkti 5 alapunktis b, välja arvatud vahiteenistuses mitteosalevale laevapere liikmele, kelle nädalane puhkeaeg ei tohi MTöös kohaselt olla vähem kui 84 tundi.

Kuigi ILO meretöö konventsioon lubab kohaldada emba-kumba (vt järgmise alapealkirja alt) – kas maksimaalset tööaega (TLS) või minimaalset puhkeaga (MTöös) ning MTöös § 6 sätestab, et „Laevapere liikme töösuhte kohaldatakse töölepingu seadust ja teisi töösuhet reguleerivaid õigusakte käesolevas seaduses sätestatud erisustega“, siis tundub, et **antud juhul MTöös puhkeaja regulatsioon TLS-ist tulenevat probleemi siiski ei lahenda.**

Lisaks, eelnevalt viidatud MTöös-i seletuskirjas on küll täiendavalt välja toodud, et eelnõu sätestab töö- ja puhkeaja erisused võrreldes TLS-iga (viide MTöös §-le 6), kuid ainukeseks erisuseks loeb järgneva: „Eelnõu § 40 täpsustab laevapere liikme töö tegemise aja piiranguga seonduvat, pikendades laevapere liikmele kohaldatavat arvestusperioodi võrreldes TLS-is sätestatuga. Kuuekuuline arvestusperiood lähtub kehtivast mereteenistuse seadusest (§ 43). Erisusena kehtivast õigusest annab eelnõu võimaluse kollektiivlepinguga pikendada arvestusperioodi kuni 12 kuuni. Kui reeder ei järgi töö tegemise aja piirangut, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandjast laevaomaniku / laeva käitaja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 122).“¹⁸

ILO meretöö konventsioon

Rahvusvaheliselt välja kujunenud meretöö standardid on fikseeritud **ILO meretöö konventsiooniga**, mis võeti vastu 23. veebruaril 2006 ja jõustus rahvusvaheliselt 20. augustil 2013 eesmärgiga luua ühtsed põhimõtted tagamaks kõigile meremeestele inimväärsed töö- ja elamistingimused. Riigikogu ratifitseeris ILO meretöö konventsiooni 23. veebruaril 2016 ning see jõustus Eesti Vabariigi suhtes 5. mail 2017. Konventsiooni nõuded on miinimumnõuded, mille eesmärk on tagada ühelt poolt meresõiduohutus ja teiselt poolt meremeeste huvide vajalik kaitse. Kuigi lipuriigil on võimalik alati kehtestada meremeeste elu- ja töötingimuste kaitseks miinimumnõuetest rangemaid nõudeid, siis on rahvusvahelises meresõidus valdavalt kasutusel ja

¹⁸ Mereteenistusseaduse eelnõu seletuskiri, § 40 seletus.

mõlema tööturu osapoole poolt töökorralduse küsimustes aktsepteeritud **ILO meretöö konventsiooni miinimumnõuded**. Sellist lähenemist võiks toetada asjaolu, et laevaomanikule / laeva käitajale igasugu täiendavat olulist koormust tekitavad regulatsioonid võivad oluliselt vähendada võimalikku huvi laeva Eesti registrites registreerimise suhtes ja seega ei teki ka Eesti meremeestele töökohti Eesti lipu all sõitval laeval ning juurdepääsu Eesti pensionikindlustussüsteemile.

ILO meretöö konventsiooni standardi A2.3. punkti 5 alapunkt a reguleerib **maksimaalse töötundide** piirangu nädalas (**72 tundi mis tahes seitsmepäevasel ajavahemikul**) ja ööpäevas (**14 tundi mis tahes 24-tunnisel ajavahemikul**).

Teise alternatiivina reguleerib ILO meretöö konventsiooni standardi A2.3. punkti 5 alapunkt b **minimaalse puhkeaja** piirangut nädalas (**77 tundi mistahes seitsmepäevasel ajavahemikul**) ja ööpäevas (**kümme tundi mis tahes 24-tunnisel ajavahemikul**).

Nõukogu direktiiv 1999/63/EÜ¹⁹ ja nõukogu direktiiv 2009/13/EÜ²⁰

Direktiiviga 1999/63/EÜ käsitletakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (FST) sõlmitud kokkulepet meremeeste tööaja korralduse kohta.

Direktiiviga 2009/13/EÜ rakendatakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (ETF) sõlmitud kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ.

Direktiiv 2009/13/EÜ kordab direktiiviga 1999/63/EÜ sõlmitud kokkulepet töötundide suhtes. Selle eeskiri 2.3 (Töö- ja puhkeaeg) sätestab: „Meremeeste töö- ja puhkeaega reguleeritakse nõukogu 21. juuni 1999. aasta direktiiviga 1999/63/EÜ (kuulub muutmisele), milles käsitletakse Euroopa kokkulepet meremeeste tööaja korralduse kohta (kuulub muutmisele vastavalt käesoleva kokkuleppe A lisale)“.

Direktiivi 1999/63/EÜ lisa klausel 5 sätestab:

1. Töö- või puhkeaega piiratakse kas:
 - a) **maksimaalse tööajaga**, mis ei ületa
 - i) 14 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul ja
 - ii) 72 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul,
 - või**
 - b) **minimaalse puhkeajaga**, mis on vähemalt
 - i) kümme tundi 24 tunnise ajavahemiku jooksul ja
 - ii) 77 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Seega vastavad direktiivide 1999/63/EÜ ja 2009/13/EÜ maksimaalse tööaja või minimaalse puhkeaja nõuded täpselt ILO meretöö konventsiooni nõuetele.

Sotsiaalharta tööaja regulatsioon

¹⁹ Nõukogu direktiiv 1999/63/EÜ, 21. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (FST) sõlmitud kokkulepet meremeeste tööaja korralduse kohta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0063> (26.03.2024).

²⁰ Nõukogu direktiiv 2009/13/EÜ, 16. veebruar 2009, millega rakendatakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (ETF) sõlmitud kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0013> (26.03.2024).

Sotsiaalharta artikli 2 punkti 1 kohaselt kohustub Eesti riik „tagama **vastuvõetava** igapäevase ja -nädalase tööaja ning töönädala järkjärgulise lühendamise ulatuses, mida võimaldavad tootlikkuse kasvu ning teised asjakohased tegurid“. Konventsiooni sõnastuse kohaselt ei ole täpselt sisustatud terminit „vastuvõetav“.

Kui lähtuda vaid kokkulepete sõnastustest, siis ILO meretöö konventsioon ja sotsiaalharta ei ole omavahel vastuolus.

Siiski on sotsiaalharta eelnimetatud artikli kaasusepõhisel rakendamisel jõutud „vastuvõetava igapäevase ja -nädalase tööaja“ osas järgmise tõlgenduseni, mida Euroopa sotsiaalõiguste komitee ka harta järelevalve menetluse käigus oma 2005. aastal tehtud järelduses²¹ Eesti meremeeste töötundide küsimuses välja toob:

„Äärmiselt pikad tunnid, näiteks **16 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul** või teatud tingimustel **üle 60 tunni nädalas**, ei ole mõistlikud ega ühildu seetõttu hartaga (järeldused XIV-2, 1998, Holland). Hartaga kooskõlas olemiseks peavad riiklikud seadused ja määrused vastama kolmele kriteeriumile:

- need peavad vältima põhjendamatut igapäevast ja iganädalast tööaega. Ülaltoodud maksimaalset ööpäevast ja iganädalast tundi **ei tohi mingil juhul ületada**;
- need peavad tegutsema õigusraamistikus, mis pakub piisavaid tagatise. Kõik paindlikud tööaja süsteemid peavad toimima täpselt õigusraamistikus, mis piirab selgelt tööandjate ja töötajate valikuvabadust tööaja muutmiseks kollektiivlepinguga;
- need peavad keskmise tööaja arvutamiseks ette nägema mõistlikud võrdlusperioodid. Vaatlusperioodid ei tohi ületada kuut kuud. Erandjuhtudel võib neid pikendada maksimaalselt ühe aastani.“

Sotsiaalharta artikli 2 punkti 1 rakendamisega seoses on Eesti meremeeste tööaja teema olnud arutusel võimaliku vastuoluna sotsiaalharta ratifitseerimisest alates (esimesed märkused 2005. aastal).²² 2014. aastal leidis Euroopa sotsiaalõiguste komitee, et **Eesti seadusega lubatud 72-tunnine tööaeg lähimeresõidus (ingl k *short sea shipping*)²³ nädalas ei ole artikli 2 punktiga 1 kooskõlas.**

Järelduste uurimise käigus olid 2015. aastal meremeeste tööaja küsimuses Eesti kõrval aru andmas ka Iirimaa ja Itaalia valitsused²⁴, mõlemad viitasid artikli 2 punkti 1 tõlgenduse vastuolule ILO meretöö konventsiooniga ning sellega nõustusid ka mitmed teised liikmesriigid. Iirimaa puhul puudutas mittevastavus kaubalaevu ning Itaalia puhul kalalaevu (sõidupiirkond täpsustamata). Euroopa sotsiaalõiguste komitee võttis teabe merenduse eripära kohta teadmiseks ja palus järelduste põhjendamisel seda edaspidi arvestada. 2022. aastal selgitas Euroopa sotsiaalõiguste komitee, et ta vaatab tulevikus uuesti läbi meremeeste iganädalase tööaja ja jätab vahepeal oma seisukoha selles küsimuses muutmata.²⁵ Euroopa sotsiaalõiguste komitee asus sarnasele seisukohale ka Iirimaa regulatsiooni ülevaatuse osas, kus maksimaalseks tööaja piiranguks merel töötades on 72 tundi nädalas ning pidi regulatsiooni tulevikus üle vaatama.²⁶

VTK koostaja ei ole teadlik, millal Euroopa sotsiaalõiguste komitee regulatsiooni uuesti üle vaatab

²¹ 2005. aasta järeldused: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2005/def/EST/2/1/EN> (03.04.2024).

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ Report concerning conclusions 2014 of the European Social Charter (revised). Kättesaadav: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680595c17> (03.04.2024).

²⁵ Conclusions 2022 - Estonia - Article 2-1. Kättesaadav: <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/EST/2/1/EN> (17.12.2024)

²⁶ Conclusions 2022 - Ireland - Article 2-1. Kättesaadav: <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/IRL/2/1/EN> (17.12.2024)

ning kas üle vaatamise puhul arvestatakse ka meretöö eripäradega. Küll saab väita, et tänane rahvusvaheline praktika erineb sotsiaalharta tõlgendusest. Näiteks on Saksamaa õiguses lubatud meremehel töötada 72 h nädalas ning Soomes kollektiivlepinguga 271 h kuus, vt täpsemalt 8. peatüki alt.

Euroopa sotsiaalõiguste komitee ei adresseerinud töötundide maksimaalmäära tõlgenduses juba algusest peale merendust, vaid järeldus oli üldine, s.o puudutas eelkõige traditsioonilisi töövaldkondi. Arvestades, et Euroopa Liit on ILO meretöö konventsiooni rakendamiseks vastu võtnud nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ, võib järeldada, et Euroopa Liidus aktsepteeritakse just ILO meretöö konventsioonis sätestatud tööaja norme ning **Euroopa Liidu liikmesriigid võiksid seega lähtuda ILO meretöö konventsioonis sätestatud töötundide regulatsioonist, seda eelkõige kaugsõidu puhul.**

VTK koostajal puudub hetkel ka teadmine, kas ja kui palju on sotsiaalharta rakendamise juures viimastel aastatel üldse Euroopa sotsiaalõiguste komitee kaalunud meretöö konventsioonist tulenevaid tingimusi ja meretöö olemusest tulenevate erisuste arvestamist.

ITF avameretööstuse (*Offshore*) kollektiivleping²⁷

Erinev töö- ja puhkeajaregulatsioon avameretööstuses kasutatavatel laevadel töötavatele meremeestele on loodud ITF kollektiivlepinguga. Kollektiivlepingu § 6 sätestab, et tööaeg on seitse päeva nädalas ja 12 tundi päevas, tööaja sisse arvatakse ka lõuna- jm pausid. Tööandja peab tagama, et ILO meretöö konventsiooni töö- ja puhkeaja regulatsioonist peetakse kinni. ITF kollektiivlepingus kasutatakse *fixed overtime*-põhimõtet²⁸, mille kohaselt lepitakse kollektiivlepingus kokku ületunni töö kestus ja tasustamise määrad. Nii on 12 tunnist neli tundi päevas ning töötamine laupäeval ja pühapäeval ületunni töö.

Mõiste avameretööstus on avatud rahvusvahelise mereorganisatsiooni meresõiduohutuse komitee 106. istungil vastu võetud 1974. aasta rahvusvahelise konventsiooni inimelude ohutusest merel muudatustes (MSC.521(106)). Avameretööstus on avamererajatiste ehitamine, hooldus, kasutusest kõrvaldamine, käitamine või teenindamine, mis on seotud, kuid mitte piiratud, ressursside uurimise ja kasutamisega taastuv- või vesinikenergia sektoris, vesiviljeluses, merepõhjas kaevandamises või sarnases tegevuses.

1978. aasta meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste rahvusvaheline konventsioon

Puhkeaja regulatsiooni toetab 1978. aasta meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste rahvusvahelise konventsiooni²⁹ (edaspidi STCW) toetavad ja täpsustavad STCW koodeksi juhised („Meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse koodeksi Manila konverentsi muudatuste“⁴² VIII peatüki jaotis B-VIII/1), mille järgi peaksid **üleväsimuse vältimiseks võetavad meetmed tagama, et ei kasutataks ülemääraselt ega põhjendamatult (vajaduseta) ületunnitööd.** Kuigi tegemist pole töötundide ülemmääraga, on „Meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse koodeksi Manila konverentsi muudatuste“ VIII peatüki jaotise A-VIII/1 (Töökõlbulikkus) lõikes 2 samuti viidatud ILO meretöö konventsioonis sätestatud puhkeaja normidele.

²⁷ Kättesaadav:

<https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20Offshore%20Standard%20CBA%20Agreement%202019.pdf>

²⁸ Samamoodi sätestatakse *fixed overtime* ka muudes meretöölepingutes ning tegemist on laevanduses laialdaselt levinud praktikaga, mis ennekõike on tingitud meretöö eripärast.

²⁹ Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13072790> (03.04.2024).

STCW konventsiooni tehtud muudatuste alusel on konventsiooniga lubatud minimaalseks puhkeajaks sarnaselt ILO meretöö konventsiooniga 77 tundi nädalas ja 10 tundi ööpäevas.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta reguleerib tööaja, sh **ületunnitöö korraldust üldiselt ja jätab oma reguleerimisalast välja meremehed**: „(12) Meremeeste tööaja korraldust käsitlevat Euroopa lepingut on jõustatud Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (FST) poolt sõlmitud kokkulepet meremeeste tööaja korralduse kohta käsitleva nõukogu 21. juuni 1999. aasta direktiiviga 1999/63/EÜ [5], mille aluseks on asutamislepingu artikli 139 lõige 2. Seetõttu ei kohaldata selle direktiivi sätteid meremeeste suhtes.“

Direktiivi 2003/88/EÜ artikkel 6 määratleb ületunnitöö maksimumi, millest tulenevalt on kehtestatud ületunnitöö maksimummäär ka TLS-is: „Artikkel 6. Maksimaalne iganädalane tööaeg. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate ohutust ja tervist tagavad, et: a) iganädalase tööaja pikkus määratakse kindlaks õigus- ja haldusnormidega või tööturu osapoolte vaheliste kollektiivlepingute või lepingutega; b) keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.“

Eestis kehtiv riigisisene regulatsioon (TLS), erinevalt direktiivist 2003/88/EÜ, aga meremeestele erandit ei tee.

2014. aasta 30. juunini kehtinud mereteenistuse seaduse § 48 lõige 2 sätestas üheselt, et laevapere liikme suhtes töölepingu seaduses sätestatud ületunnitöö piirnorme ei kohaldata. Sama sätte lõike 1 kohaselt võis laevapere liige teha ületunnitööd kuni kuus tundi mis tahes 24-tunnise ajavahemiku jooksul (st siis kokku 14 töötundi ööpäevas) ja mistahes seitsmepäevase ajavahemiku jooksul võis töötunde olla kokku 72 tundi. **Seega mereteenistuse seadus tegi laevapere liikmete suhtes erandi võrreldes töölepingu seaduse ületunnitöö osas sätestatuga.**

Kehtiv meretöö seadus

MTöös, mis mereteenistuse seaduse kehtetuks tunnistamisel 2014. aasta 1. juulil jõustus, enam ületunnitöö piirnormi erisust võrreldes TLS-is sätestatuga laevapere liikmetele ei sätestanud. Selgitust, miks sellest loobuda otsustati, seletuskirjas otseselt ei sisaldu.

Eelnõule lisatud seletuskirja lk-l 39 on lühidalt selgitatud vaid järgmist:

„...Eelnõu § 40. Eelnõu muudab 3. peatüki 4. jaos tööaja reegleid, juhindudes nõukogu direktiivist 1999/63/EÜ, kõnesolevatest konventsioonidest ja teiste Euroopa Liidu riikide praktikast. Eelnõu viib laevapere liikmeid puudutava töö- ja puhkeaja regulatsiooni kooskõlla TLS-iga. Laevapere liikme (nii nagu ka teiste töötajate) tööaja korralduse üldpõhimõtted tulenevad TLS-ist. Näiteks eeldatakse töötaja, sh laevapere liikme puhul, et täistööajaga töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ja 8 tundi päevas (TLS § 43 lõige 1), talle võib kohaldada summeeritud tööaja arvestust (TLS § 43 lõige 3) ja tema suhtes tuleb järgida üldisi tööaja piiranguid (TLS § 46). Ka ILO meretöö konventsioon sätestab, et laevapere liikme tööaeg peab sarnaselt teistele töötajatele põhinema kaheksatunnisel tööpäeval (standard A2.3 lõige 3). Eelnõu sätestab töö- ja puhkeaja erisused võrreldes TLS-iga.“

MTöös seletuskiri jätkab (lk 39): „Eelnõu § 40 täpsustab laevapere liikme töö tegemise aja piiranguga seonduvat, pikendades laevapere liikmele kohaldatavat arvestusperioodi võrreldes TLS-is sätestatuga. Kuuekuuline arvestusperiood lähtub kehtivast mereteenistuse seadusest (§ 43).

Erisusena kehtivast õigusest annab eelnõu võimaluse kollektiivlepinguga pikendada arvestusperioodi kuni 12 kuuni.“

MTöÖS eelnõu ettevalmistamise käigus valminud Emori uuringu andmetel³⁰ 20 küsitlusele vastanud reederist 13 tegeles veetranspordi ning 7 kalandusega. Veetranspordiga tegelevate laevade reederitest märkis 6 oma täpsemaks tegevusalaks puksiir- ja tõukurteenused, 5 kaubaveo ning 3 sõitjate veo. Seega oli küsitletute hulgas vaid viis kaubaveoga tegelevat laevandusettevõtet ja võib eeldada, et praegu erimaksukorra alla kvalifitseerumiseks nõutavatele tingimustele vastavad rahvusvahelised reederid olid nende hulgas selgelt vähemuses.

Võib oletada, et kuivõrd pikemaajad rahvusvahelisi meresõite tegevaid kaubalaevu Eesti lipu alla eelnõu ettevalmistamise perioodi lõpuks praktiliselt jäänud ei olnud ja seda ei peetud seega ka prioriteediks, ei kaalutud seadusesse erisuste tegemist nn kaugsõidulaevadele.

Kehtiva regulatsiooni muutmata jätmisel jääb kannatama ka Eesti laevanduse rahvusvaheline konkurentsivõime, kuna rahvusvahelised reederid ei too laevu Eesti lipu alla ning ka Eesti laevaomanikud otsivad atraktiivsemaid võimalusi³¹. Nii kahaneb ka Eesti meremeeste võimalus töötada Eesti riigilippu kandval laeval.

2. Sihtrühm

Sihtrühmaks on laevaomanikud / laeva käitajad tööandja rollis ning meremehed (laevapere liikmed) töötaja rollis.

3. Eesmärk ja saavutatava olukorra kirjeldus

Tulemused, mille ilmnemisel loetakse nimetatud probleemid lahendatutuks:

Eesti õigus on tähtajaliste töölepingutega ning tööaja osas viidud kooskõlla rahvusvaheliste miinimumnõuetega ja rahvusvaheliselt merenduses kehtiva praktikaga, kehtestamata meretöö puhul rangemaid norme kui rahvusvaheline õigus või üldtunnustatud praktika seda nõuab – võimaldades seeläbi Eesti lipul konkureerida võrdsetel alustel teiste riikidega ning täita Eesti laevanduse rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmise projekti eesmärgi (vt VTK punkt 1).

Alternatiivina jõuavad pooled (tööandjad ja töötajad) kokkuleppele ületunnitöö, töö- ja puhkeaja regulatsiooni ning tähtajaliste töölepingute sõlmimise osas.

Eesmärgid:

- Toetada Eesti laevanduse rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmise projekti eesmärkide täitmist.
- Vähendada laevade Eesti lipu alla toomise takistusi läbi halduskoormuse ja tööjõuga seotud kulude vähendamise, mis tulenevad riigisisestest tähtajalistele meretöölepingutele ning tööajale seatud piirangutest või regulatsiooni ebaselgusest ja erinevatest tõlgendamisvõimalustest.
- Teha erand meretöölepingute puhul TLS § 46 lõikest 3 tuleneva absoluutse tööaja ja ületunnitöö piirangu suhtes.
- Meremeeste töökorraldus muutub Eesti lipu all sõites paindlikumaks. Tähtajaliste meretöölepingute järjestikuse sõlmimise lihtsustamine ühtlustab riigisisest regulatsiooni

³⁰ Eelnõu seletuskirja lisa nr 1: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/c2810859-1bbf-442a-852c-e3c4dd245e3a> (03.04.2024).

³¹ Probleemi tõdesid VTK projekti kaasamiste raames rahvusvahelised reederid Amisco ja Hansashipping.

rahvusvahelise praktikaga.

4. Kehtiv regulatsioon, seotud strateegiad ja arengukavad

Kehtivad riigisisesed õigusaktid:

1. töölepingu seadus (TLS);
2. meretöö seadus (MTööS).

Kuna tegu on kehtivast regulatsioonist tulenevate probleemidega, siis on terviknimekiri õigusaktidest, sh rahvusvahelistest ja EL regulatsioonidest, mis reguleerivad olukorda praegu, välja toodud käesoleva VTK 1. peatükis („Probleemi kirjeldus ja selle tekke põhjused“).

Probleemiga seotud strateegiadokumendid:

1. „Transpordi ja liikuvuse arengukava 2021–2030“³² (arengukava toetab Eesti laevanduse rahvusvahelise konkurentsivõime tõstmise projekti eesmärke);
2. „Meremajanduse valge raamat 2022–2035“³³;
3. Strateegia „Eesti 2035“³⁴.

5. Tehtud uuringud

1. MTööS eelnõu ettevalmistamise käigus valminud Emori uuring.³⁵
2. Lipuriigi konkurentsivõime. Rahvusvahelise laevanduse ja meremajanduse arenguseire.³⁶
3. Eesti meremajanduse konkurentsivõime alusuuring.³⁷

6. Kaasatud osapooled

Käesoleva VTK sisuks olevaid probleeme arutati Laevanduspaketi 2.0 töö- ja juhtrühma kohtumistel 2022. ja 2023. aastal.

Kaasatud organisatsioonid:

- 1) Eesti Laevaomanike Liit;
 - 2) Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing;
 - 3) Eesti Meremeeste Liit;
 - 4) Eesti Maksumaksjate Liit;
 - 5) Tschudi Shipmanagement;
 - 6) Rahandusministeerium;
 - 7) Sotsiaalministeerium (täna
- seks liikunud teemad Majandus- ja

³² <https://www.transpordiamet.ee/sites/default/files/documents/2023-12/Transpordi%20ja%20liikuvuse%20arengukava%202021-2035.pdf> (28.05.2024).

³³ <https://mkm.ee/media/7417/download> (28.05.2024).

³⁴ <https://www.valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia> (28.05.2024).

³⁵ Eelnõu seletuskirja lisa nr 1: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/c2810859-1bbf-442a-852c-e3c4dd245e3a> (03.04.2024).

³⁶ <https://arenguseire.ee/raportid/eesti-kui-lipuriigi-tulevik-arengustsenaariumid-aastani-2040/> (28.05.2024).

³⁷ <https://kliimaministeerium.ee/media/10516/download> (28.05.2024).

Kommunikatsiooniministeeriumi tööala valdkonna alla);

- 8) Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (alates 01.07.2023 liikunud valdkonnad Kliimaministeeriumi alla);
- 9) TalTech Eesti Mereakadeemia;
- 10) Transpordiamet;
- 11) Hansa Shipping;
- 12) Amisco.

Lisaks eelmainitud töö- ja juhtrühma kohtumistele toimusid jätkukaasamised VTK täpsete lahenduste välja töötamiseks tööandjate esindaja Eesti Laevaomanike Liidu ja töötajate esindaja Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühingu vahel. Kaasamistel olid esindatud ka MKM ja Tallink. Kohtumised toimusid 05.08, 26.08, 16.09, ja 30.09.2024. Arvamusi VTK lahenduste kohta küsiti ka Amisco AS-ilt ja Hansa Shipping AS-ilt ning need kattusid Eesti Laevaomanike Liidu arvamusega. Kaasamiste käigus loodi töötajate ja tööandjate kokkulepete tulemusena VTK 9. peatükis toodud lahendused.

II. Probleemi võimalikud mitteregulatiivsed lahendused

7. Kaalutud võimalikud mitteregulatiivsed lahendused

Probleem 1

• Avalikkuse teavitamine	EI
• Rahastuse suurendamine	EI
• Mitte midagi tegemine ehk olemasoleva olukorra säilitamine	EI
• Senise regulatsiooni parem rakendamine	JAH
• Muu (palun täpsusta)	EI

Probleem 2

• Avalikkuse teavitamine	EI
• Rahastuse suurendamine	EI
• Mitte midagi tegemine ehk olemasoleva olukorra säilitamine	JAH
• Senise regulatsiooni parem rakendamine	JAH
• Muu (palun täpsusta)	EI

7.1. Kaalutud võimalike mitteregulatiivsete lahenduste võrdlev analüüs

Probleem 1 Tähtajalised töölepingud

Senise regulatsiooni parem rakendamine

Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisa klausli 5 lõike 2 kohaselt võivad tööturu osapooled määrata vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid loetakse järjestikuseks või määramata tähtajaga töölepinguteks/töösuheteks.

Lahendus näeks ette pooltevahelise kollektiivlepingu sõlmimise, milles lepitakse kokku tähtajalise töölepingu sõlmimise tingimustes ning kehtestatakse, millal on tegemist määramata tähtajaga töölepinguga.

Kui töö- ja puhkeaja regulatsiooni probleemi kohta on kehtivas MTöoS-is olemas viide kollektiivlepinguga reguleerimise võimalusest (§ 49 lg 3), siis tähtajaliste lepingute sõlmimise kohta pooltevahelise kokkuleppe võimaluse kasutamise viide tuleb samuti MTöoS-i lisada.

Lahenduse plussid – seadusi peab muutma minimaalselt, pooled saavad ise jõuda parimale kokkuleppele.

Lahenduse miinused – probleemi ei saa lahendada laiendatud kollektiivlepingu sõlmimisega kollektiivlepingu seaduse (KLS) mõistes, mis tähendab, et EMSA peab iga reederiga eraldi kollektiivlepingu sõlmima. Pooled ei pruugi kokkuleppele jõuda ning seadust on vaja ikkagi muuta.

Probleem 2 Töö- ja puhkeae

Mitte midagi tegemine või siis avalikkuse teavitamine

Lahendus näeks ette seda, et ületunnitöö tegemise võimaldamiseks tuleks soovitada tööandjatel kasutusele võtta summeeritud tööaja arvestus, kas 6 kuu pikkuse arvestusperioodiga või siis kollektiivlepingute sõlmimise korral kuni 12 kuu pikkuse arvestusperioodiga (TLS § 46 lõige 2).

Sellise praktika rakendamisel tuleks Transpordiameti koduleheküljel või muude riiklike kanalite ja juhendmaterjalide vahendusel anda laevaomanikele / laeva operaatoritele teada kehtivast õigusruumist ja soovitus värvata olemasolevate võimaluste, sh summeeritud tööaja oskuslikuks kasutamiseks kogenud personalispetsialist, samuti nõuanded laevapere liikmetega kollektiivlepingu sõlmimiseks 12 kuu pikkuse arvestusperioodi kehtestamiseks.

Lahenduse plussid – ei pea seadusi muutma, juhendmaterjali kirjutamine on riigile suhteliselt odav lahendus.

Lahenduse miinused – lahendus ei tagaks kõigi vajalike VTK peatükis 3 väljatoodud eesmärkide saavutamist ning poleks laevaomanikele / laeva käitajatele piisavalt kuluefektiivne võrreldes teiste lipuriikidega, mis lähtuvad ILO meretöö konventsioonis toodud puhkeaja ülempiirist. Tähtajatute töölepingute puhul on seadust tõlgendades põhimõtteliselt võimalik küll kasutada summeeritud tööaja arvestust, kuid probleem jääks kestma nende reederite ja meremeeste puhul, kes summeeritud tööaja arvestust ei kasuta.

Lisaks ei rakendata rahvusvahelises praktikas summeeritud tööaja põhimõtet ning mitmete riikide reederid ei saa antud põhimõttest aru, mistõttu ei oska sellega ka arvestada.

Senise regulatsiooni parem rakendamine

Meretöö seaduses pole toodud viiteid tööaja regulatsioonile (erinevalt puhkeaja regulatsioonist).

Tööinspektsiooni seisukohalt rakendatakse meretöölepingutele TLS-ist tulenevaid tööaja sätteid, s.o 40 tundi töönädalas ja 8 tundi päevas. Kuna merel praktikas sageli tööaeg niiviisi ei jaotu, annavad direktiiv 1999/63/EÜ, ILO meretöö konventsioon ning MTööS § 49 lg 3 pooltele võimaluse lahendada probleem kollektiivlepinguga. Riigisiselt lubab KLS § 6 lg 1 sama seaduse § 3 lg 2 p-des 1–3 loetletud pooltel kindlaks määrata muuhulgas töö- ja puhkeaja tingimused poolte vahel sõlmitava kollektiivlepinguga.

Lahenduse plussid – suhteline kiirus, ei pea seadusi muutma, pooled saavad ise jõuda parimale kokkuleppele.

Lahenduse miinused – pooled ei pruugi kokkuleppele jõuda ning seadust on vaja ikkagi muuta.

7.2. Järeldus mitteregulatiivse lahenduse sobivusest/sobimatusest

Mitteregulatiivse lahendusena sobiks senise regulatsiooni parem rakendamine. Siiski ei jõudnud pooled 26.02.2024 toimunud kaasamise kohtumisel konsensusele laiendatud kollektiivlepingu sõlmimise kohta ning eelistavad regulatiivset lahendust.

III. Probleemi võimalikud regulatiivsed lahendused

8. Välisriigid, mille regulatiivseid valikuid probleemi lahendamiseks on analüüsitud või kavas seaduseelnõu koostamisel analüüsida

VTK koostajad on uurinud Soome, Saksamaa, Prantsusmaa, Hollandi, Norra ja Malta töö- ja puhkeaja ning tähtajaliste töölepingute sõlmimise regulatsioone.

Töö- ja puhkeaeg

Malta töö- ja puhkeaja regulatsioon lähtub ILO meretöö konventsioonis sätestatust. Malta õiguse kohaselt on pühapäev puhkepäev (v.a vahis olevatele meremeestele). Keskmine tööaeg on 8 h päevas. Ületunnitöö määrad on argipäeviti ja laupäeval 1,5-kordne tunnitasu ning pühapäeval kahekordne tunnitasu.³⁸

Saksamaa õiguse kohaselt peab meremehele jääma ööpäeva jooksul 10 tundi ja nädala jooksul vähemalt 77 tundi puhkeajaga. Saksamaa meretöö seaduses reguleeritakse ära ka maksimaalne tööaeg – 14 tundi päevas ja 72 tundi nädalas³⁹. Tavaline töönorm on 8 tundi 24-tunnise perioodi jooksul. Ületunnitöö kompenseeritakse enamasti rahas – 1,2-kordne tunnipalk. Kui ületunnitöö on toimunud pühapäeval, kompenseeritakse ületunnitöö vabade päevade andmisega. Kollektiivlepingu kohaselt aga saavad töötajad kompensatsiooni pühapäeval töötamise eest 1,5- kordset tunnipalka. Kollektiivlepinguga saab kindlaks määrata ka tööandja õiguse pikendada tööaja normi 2 tunni võrra.

Norra meremeeste töö- ja puhkeaja regulatsioon toetub ILO meretöö konventsiooni ja STCW regulatsioonidele⁴⁰. Ööpäeva jooksul peab meremehele jääma puhkeajaga 10 tundi ning nädala jooksul 77 h. Tööaeg on eeldavalt 8 tundi päevas ning nädalas on üks puhkepäev (kokku 48 tundi nädalas). Reisilaevadel, mis teenindavad kohalikke liine ning laevadel, mille kogumahutavus on alla 300 võib nädalast tööaega pikendada tingimusel, et pikendus ei kesta rohkem kui 12 nädalat järjest

³⁸ <https://dier.gov.mt/en/legislation/documents/seamen%20wro.pdf> (19.09.2024)

³⁹ <https://www.deutsche-flagge.de/de/redaktion/dokumente/dokumente-sonstige/seearbeitsgesetz-en.pdf> (19.07.2024)

⁴⁰ <https://www.sdir.no/en/shipping/seafarers/working-and-living-conditions-for-seafarers/hours-of-work-and-rest-for-seafarers/> (19.07.2024)

ning meremees ei töötaks rohkem kui keskmiselt 56 tundi nädalas.

Hollandis on meremeeste töö- ja puhkeaeg ning ületunnitöö hüvitamine kokkulepitud kollektiivlepingus⁴¹. Ületunnitööks loetakse tööaega, mis argipäeval jääb enne kl 6.00 ja pärast kl 18.00 ning töötamist laupäeval ja pühapäeval. Ületunnitöö kompenseeritakse rahas – argipäeval ja laupäeval on tunnipalk 1,6-kordne ning pühapäeval kahekordne.

Soome meretöö seaduse kohaselt on meremehe töötamine rohkem kui 40 tundi nädalas või 8 tundi päevas lahendatud ületunnitöö regulatsiooniga. Soome meretöö seadus näeb ette, et lisaks 40 tunnile nädalas võib ületunnitööd teha ning tööandjal on õigus nõuda ületunnitöö tegemist⁴² 16 tundi nädalas. Puhkeaja regulatsioon on Soome meretöö seaduses sama, mis ILO meretöö konventsioon ette näeb.⁴³ Sõlmitud on ka tööturu poolte vahel kollektiivleping, mille kohaselt makstakse ületunnitöö eest 1,25-kordset tunnitasu⁴⁴. Kollektiivlepingus on ära reguleeritud ka, et meremehele makstakse 30 päeva jooksul 103 tunni eest ületunnitöötasu.

Prantsusmaal on töö- ja puheaeg reguleeritud läbi maksimaalse tööaja määramise, mis erineb kodanikele ja mittekodanikele. Prantsuse kodanikud võivad töötada maksimaalselt 72 tundi nädalas (tavaline on 35 h), mittekodanikud võivad töötada 208 tundi kuus (tavaliselt 48 tundi nädalas). Ületunnitööd kompenseeritakse rahas või vaba ajaga – see oleneb reederist ja nende sõlmitud kollektiivlepingust töötajate esindajatega. Sealhulgas lepitakse kollektiivlepingus kokku ka hüvitatavate summade suurused.⁴⁵

Tähtajalised töölepingud

Malta õigus lubab järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid sõlmida, seadmata sellele üldse mingeid konkreetseid piiranguid peale selle, et tähtajaliste lepingute puhul ei tohi laeval veeta korraga rohkem kui 12 kuud. Lisaks on Malta *Merchant Shipping Act*'is⁴⁶ seotud tähtajalised töölepingud reisi kestvusega – tööleping sõlmitakse reisi kestuseks. Reisi kestus võib maksimaalselt olla 12 kuud.

Soomes reguleerib tähtajaliste töölepingute sõlmimist kollektiivleping. Kollektiivlepingu kohaselt võetakse meremees tavaliselt tööle vähemalt kuueks kuuks, kui meremees ja äriühing ei ole kokku leppinud teisiti. Lepingu maksimaalne kestus on siiski 9 (üheksa) kuud. Tööleping lõpeb automaatselt, kui meremees on lõpetanud oma töölepingu.

Norra õiguse kohaselt loetakse ajutiselt tööle võetud töötajad tähtajatult töötavateks alles juhul, kui nad on töötanud tööandja juures rohkem kui neli aastat järjest⁴⁷. Norra õiguse kohaselt võib teisiti kokku leppida kollektiivlepingus.

Hollandi tähtajaliste töölepingute sõlmimise regulatsioon on kirjas Hollandi tsiviilkoodeksi artiklis 7:668a⁴⁸. Artikkel näeb ette, et:

- 1) kui 36-kuulise perioodi jooksul on sõlmitud rohkem kui kaks tähtajalist lepingut, mille

⁴¹ https://www.gerwil.com/images/Downloads/2019_VWH-CBA.PDF (19.07.2024)

⁴² *Seafarers' Working Hours Act (296/1976, amendments up to 675/2022 included) Section 9*
https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1976/en19760296_20220675.pdf (19.07.2024).

⁴³ *Ibid.* (19.07.2024).

⁴⁴ https://www.smu.fi/site/assets/files/1410/non_eu_sopimus_2022-2024_koko_paketti_20220128.pdf (19.09.2024).

⁴⁵ <https://www.rif.mer.gouv.fr/management-of-work-pattern-and-overtime-on-board-a529.html?lang=en> (19.09.2024)

⁴⁶ https://www.transport.gov.mt/Sea-Ship-Registration-Merchant-Shipping-Act.pdf-f207_art_115. (09.07.2024).

⁴⁷ <https://www.sdir.no/contentassets/e2109922eca44281ade9fffcbe891e37/ship-labour-act.pdf?t=1593605481792?t=1724312587984>, osa 3-4, lg 3

⁴⁸ <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm> (19.09.2024)

- sõlmimise vahe on vähem kui kolm kuud, loetakse viimane sõlmitud leping tähtjatuks;
- 2) kui on sõlmitud järjestikku rohkem kui kolm tähtjalist töölepingut ning sõlmimise vahe on vähem kui kolm kuud, loetakse viimane sõlmitud leping tähtjatuks.

Hollandi puhul on sõlmitud tööandjate ja töötajate esindajate vahel kollektiivleping, mille lisasid uuendatakse iga aasta⁴⁹.

Saksamaal pole tähtjaliste töölepingute sõlmimiseks piiranguid (ainult erandjuhtumitel), kui eksisteerib objektiivne põhjendus tähtjalise töölepingu sõlmimiseks. Kui objektiivset põhjendust ei ole, võib tähtjalise töölepingu sõlmida maksimaalselt kaheks aastaks ning pikendada eelmainitud aja jooksul maksimaalselt kolm korda.⁵⁰

Prantsusmaa tööõiguse kohaselt võib tähtjalisi töölepinguid sõlmida kokkuleppel üheksaks kuni 24 kuuks. Teatud juhtudel (nt hooajatöö tegemisel) võib tähtjalisi töölepinguid sõlmida ka ilma lõpptähtajata (tegemist ei ole tähtjatu lepinguga, sest taoliste lepingutele kehtivad ikkagi tähtjalise lepingu sõlmimise ja lõpetamise erisused). Tähtjalist lepingut võib pikendada vaid üks kord ning ooteaeg kahe tähtjalise lepingute sõlmimise vahel on reeglina kolmandik tähtjalise lepingu pikkusest.⁵¹

9. Regulatiivsete võimaluste kirjeldus

Probleem 1

Eelistatud lahendus oleks pooltevahelise kollektiivlepingu sõlmimine. Sellise lahenduse korral saavad pooled ise kokku leppida, milline tähtjaliste töölepingute sõlmimise regulatsioon kehtestada.

Regulatiivseks lahenduseks oleks MTöös § 13 täiendamine lõikega, mis looks tähtjaliste lepingute sõlmise eritingimuste kokkuleppimise võimaluse kollektiivlepinguga.

Kehtiva õiguse kohaselt saab tähtjalist töölepingut järjestikku sõlmida kaks korda ning pikendada ühe korra viie aasta jooksul, ilma et töösuhe loetaks algusest peale tähtjatuks. Kui töölepingut sõlmitakse rohkem kui kaks korda järjest või pikendatakse rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse tööleping kehtiva õiguse järgi algusest peale tähtjatuks. Selline regulatsioon on piirav ning takistab lühiajaliste tähtjaliste töölepingute sõlmimist, isegi kui töösuhte pooled soovivad pikemat aega ajutisi töölepinguid sõlmida.

Tööturupooled leppisid 26.08.2024 toimunud kohtumisel kokku, et probleemi saaks lahendada nii, et kollektiivlepinguga saab teha järgmise erisuse: „Tähtjalise töölepingu paindlikkuse suurendamist lubab kolmeaastane periood, mille jooksul tööandja ja töötaja võivad korduvalt lühiajalisi tähtjalisi töölepinguid sõlmida. Kui pärast kolmeaastase perioodi lõppu kuue kuu jooksul pooled sõlmivad uue töölepingu, siis muutub töösuhe algusest peale tähtjatuks.“

Lisaks seadusemuudatuste vastuvõtmisele tuleks vajadusel ametiasutuste kodulehtedel avaldada ka selgitused.

⁴⁹ https://www.gerwil.com/images/Downloads/2019_VWH-CBA.PDF (19.09.2024)

⁵⁰ https://www.hengeler.com/fileadmin/news/BF_Letter/07_FixedTermEmploymentContracts_2013-07.PDF (09.07.2024).

⁵¹ *Ibid.*

Regulatsiooni potentsiaalne sõnastus on järgmine: „Pooled võivad kollektiivlepingus kokku leppida, et tähtajalise meretöölepingu võib kolme aasta jooksul piiramatu arv kordi sõlmida meretööseaduse § 13 lõigetes 1 ja 2 sätestatud piiranguid arvestamata/sõlmida ilma mõjuva põhjuseta. Kui pärast kolmeaastase perioodi lõppu kuue kuu jooksul sõlmivad pooled uue (tähtajalise) meretöölepingu, siis loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks.“

Probleem 2

Eelistatud lahendus oleks kehtiva regulatsiooni muutmine. Tööturupooled jõudsid 26.08.2024 toimunud kohtumisel konsensusele, et töö- ja puhkeaja probleem lahendatakse eriregulatsiooni loomisega meremeestele, kes ei tööta summeeritud tööaja alusel.

Kohtumisel leiti, et erinorm TLSi töö- ja puhkeaja regulatsioonist tuleks luua MTöoS-i selliselt, et meretöölepingu puhul oleks tööandjal edaspidi õigus nõuda ja töötajal õigus teha poolte kokkuleppel kuni 103 ületundi 30-päevases perioodis. Tööandja hüvitaks ületunnitöö tegemise rahas, makstes ületunnitöö teinud laevapere liikmele 1,5-kordset töötasu ning ületundide tegemise nõue lepatakse kokku meretöölepingus. Kohtumisel leiti ka, et ületunnitöö eest vaba aja andmine ei ole mõistlik ning tuleks kohaldada vaid rahalist hüvitist.

Summeerimata tööaja regulatsiooni ettepaneku käis välja kaasamiste käigus EMSA. Ületunnitöö küsimus on sarnaselt lahendatud ka Soome õiguses (vt 8. punkti), kus kollektiivlepingus on kindlaks märgitud, et töötaja teeb 30 päeva jooksul 103 tundi ületunnitööd. Lisaks toetub sarnane lahendus ITF kollektiivlepingust tulenevale lahendusele.

Regulatsiooni tulemusena jääks merendusse kaks töö- ja puhkeaja korraldust:

- 1) summeeritud tööajaga töötajatele jääb regulatsioon samaks;
- 2) summeerimata tööajaga töötajad töötava täistööajaga ning töötajal õigus teha ning tööandjal õigus nõuda 103 tundi ületunnitööd 30 päevases ajavahemikus. Ületunnitöö töötasu on 1,5-kordne.

Lisaks tuleks lahenduse puhul teha MTöoS-i erinorm ületunnitöö hüvitamise osas, mille kohaselt hüvitatakse ületunnitöö ainult rahas, mitte vaba aja andmisega, nagu on toodud TLS § 44 lg 6.

Kuna kehtiv Eesti õigusmaastik ületunnitöö ette kokkuleppimist ei võimalda, on Kliimaministeerium pakkunud välja lahenduse tööaja piirangu tõstmise kaudu. Lahendus eeldab erisuse tegemist TLS § 46 lõikes 3 toodud absoluutse tööaja ja ületunnitöö piirangule. Tööaja absoluutse piirmäära erisuse potentsiaalne sõnastus on järgmine: „Summeerimata tööajaga töötamisel ei tohi tööaeg kokku ületada 65 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta või 271⁵² tundi 30 päevase ajavahemiku kohta“.

MKM tõi välja, et pakutud lahendus ei ole kooskõlas sotsiaalharta artikli 2 lõikega 1, sest tööaeg ületaks 60 tundi nädalas, mis ei ole mõistlik (vt täpsemalt 1. peatüki alt). Arvestades aga sotsiaalharta sätte eesmärki, milleks on kaitsta töötajate tervist ja ohutust, on antud eesmärk tagatud, sest MTöoS § 49 kohaselt peab laevapere liikmele jääma nädala jooksul vähemalt 84 tundi puhkeajaga, mis on rohkem, kui rahvusvahelised regulatsioonid nõuavad. Lisaks kaitseb meremeeste huve MTöoS § 48, mis kehtestab 10 tunnise puhkeaja nõude ööpäeva jooksul. Sellest tulenevalt ei saa tekkida olukordi, kus tööaeg kestab 24 tundi järjest.⁵³ Eesti Laevaomanike Liit on koostanud ka

⁵² 271 tundi = 168 tundi (normaaltööaeg kuus) + 103 tundi ületunnitööd.

⁵³ Euroopa sotsiaalõiguse komitee leidis eelkõige seoses sotsiaalharta artikli 2 lõike 1 kohaldamisega, et ei tohi tekkida 24-tunniseid tööpäevi, vt täpsemalt (viide 24).

töö- ja puhkeaja näidistabeli, mille järgi on meremehele tagatud iganädalane ja -päevane puhkeaeg.⁵⁴

Lisaks kaitseb töötajat ületunnitöö eest kompenseerimine, sest kõik tehtud üle nominaalaja (40 tundi nädalas) kompenseeritakse vastavalt TLS § 44 lõigetele 6 ja 7.

ELL soovis 30. 09. 2024 toimunud kaasamise kohtumisel luua tööaja eri regulatsioon avameretööstuses kasutatavatel laevadel töötavatele meremeestele. Erisus hakkaks vastavalt tööturupoolte kokkuleppele kehtima samuti summeerimata tööajaga töötavatele meremeestele. Summeeritud tööajaga töötavatele meremeestele jääks kehtima kehtiv regulatsioon. Erisuse potentsiaalne sõnastus oleks järgnev: „§ 40¹ Töö tegemise aja piirangu erisus avameretööstuses kasutataval laeval.

Avameretööstuses kasutataval laeval summeerimata tööajaga töötamisel ei tohi tööaeg ületada 12 tundi ööpäevas ja 84 tundi seitsme päevase ajavahemiku jooksul.“

Eelmainitud lahenduse ja avameretööstuse regulatsiooni tagajärjel jääks normaaltööajaks 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning kui reaalne tööaeg 40 tundi ületab, hüvitatakse see meremehele vastavalt loodavale ületunnitöö regulatsioonile (erinorm MTöös-i TLS § 44 lg 6 suhtes). Regulatsiooni loomisega tuleb muuta ka meresõiduohutuse seadust, avades seal avameretööstuse ja avameretööstuses kasutatavate laevade mõisted. Lisaks seadusemuudatuste vastuvõtmisele tuleks vajadusel ametiasutuste kodulehtedel avaldada ka selgitused.

10. Regulatiivsete võimaluste põhiseadusega ning Euroopa Liidu ja rahvusvahelise õigusega määratud raamid

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 29 sätestab, et Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra.

Põhiseaduse § 29 kohaselt on töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine vaba.

Samuti sätestab põhiseaduse § 28 lg 1, et igaühel on õigus tervise kaitsmisele.

Puutumuses olevad rahvusvahelise õiguse ja EL õiguse normid on välja toodud käesoleva VTK 1. peatükis.

11. Kavandatavad muudatused ja nende mõjud

Kavandatavad muudatused on kirjeldatud käesoleva VTK peatükis 9.

Eelduste kohaselt aitab loodavad lahendused kaasa Eesti lipukonkurentsi suurenemisele ning vähendab laevade minekut teiste riikide lippude alla. VTK-l on positiivne mõju Eesti seadusandlusele, kuna luuakse selgus rahvusvaheliste ja riigisiseste huvigruppide vahel ühtlustades kehtivat riigisisest regulatsiooni rahvusvaheliste regulatsioonidega. Lisaks soodustavad uued lahendused ettevõtluse tulekut Eestisse ja uute töökohtade loomist merendussektoris.

Tähtajalised lepingud

Sotsiaalne, sh demograafiline mõju: omab positiivset mõju. Meremeestel tekib parem võimalus teha lühiajalisi töölepinguid, luues niiviisi paindlikkust töösuhetesse. See tähendab, et ligikaudu 3000

⁵⁴ Vt lisa 1. Tööaja tabel.

meremehel⁵⁵ tekib võimalus paindlikumalt oma tööd planeerida. Paindlikkus seisneb ka võimaluses kaasata merendusse noori, kes ei pea olema seotud ühe tööandjaga tähtajatult, vaid saavad vajadusel sõlmida töölepinguid paindlikumalt ja enda vajadustele kohasemalt.

Mõju riigi julgeolekule ja välissuhtlusele: omab positiivset mõju. Eesti sõltub kriisiolukordades veeteede lahtiolekust ja meretranspordist. Laevade ning ühenduse tagamiseks on vajalik kriitiline hulk meremehi, keda rahuajal kasutatakse kaubanduslikus meretranspordis ning kes praktikaga omandavad ka vastavad oskused kriisiaegadeks. Kuna käesoleva VTK eesmärgiks on riigisiseste regulatsioonide ühtlustamine rahvusvaheliste regulatsioonidega ning läbi selle laevade Eesti lipu alla tulek ning töökohtade kasv, siis kasvab eelduslikult ka nende meremeeste arv, kes on omandanud või omandavad kriisiolukordadeks vajalikud oskused.

Mõju majandusele: omab positiivset mõju. Lahendused aitavad tõsta tööhõivet, mille tõttu suureneb sotsiaalmaksu laekumine.

Mõju elu- ja looduskeskkonnale: puudub otsene mõju.

Mõju regionaalarengule: omab positiivset mõju regionaalarengule, sest laevadel töötamine ei eelda Tallinnas või selle vahetusläheduses elamist. Laevade Eesti lipu alla tulekuga ning sellest tuleneva töökohtade arvu kasvuga saavad merel töötamisest suuremat osa ka Eesti meremehed, kelle elukoht on Tallinnast kaugemal.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele: puudub otsene mõju.

Töö- ja puhkeaeg

Sotsiaalne, sh demograafiline mõju: omab positiivset mõju. Lahenduse mõjul tekib meremehel ning laevaomanikul paindlikkus töölepingu sõlmimisel tööaja arvestuse valimisel. Lahendusega ühtlustatakse riigisiseseid ületunnitöö regulatsioone rahvusvaheliste regulatsioonidega, jättes samal ajal osapooltele endise võimaluse rakendada summeeritud tööaega. Paindlikkuse loomise tõttu on tõenäoline, et Eesti ning välismaine laevaomanik toob oma laeva Eesti lipu alla.

Mõju riigi julgeolekule ja välissuhtlusele: omab positiivset mõju. Eesti sõltub kriisiolukordades veeteede lahtiolekust ja meretranspordist. Laevade ning ühenduse tagamiseks on vajalik kriitiline hulk meremehi, keda rahuajal kasutatakse kaubanduslikus meretranspordis ning kes praktikaga omandavad ka vastavad oskused kriisiaegadeks. Kuna käesoleva VTK eesmärgiks on riigisiseste regulatsioonide ühtlustamine rahvusvaheliste regulatsioonidega ning läbi selle laevade Eesti lipu alla tulek ning töökohtade kasv, siis kasvab eelduslikult ka nende meremeeste arv, kes on omandanud või omandavad kriisiolukordadeks vajalikud oskused.

Mõju majandusele: omab positiivset mõju. Lahendused aitavad tõsta tööhõivet, mille tõttu suureneb sotsiaalmaksu laekumine.

Mõju elu- ja looduskeskkonnale: puudub otsene mõju.

Mõju regionaalarengule: omab positiivset mõju regionaalarengule, sest laevadel töötamine ei eelda Tallinnas või selle vahetusläheduses elamist. Laevade Eesti lipu alla tulekuga ning sellest tuleneva töökohtade arvu kasvuga saavad merel töötamisest suuremat osa ka Eesti meremehed, kelle elukoht on Tallinnast kaugemal.

⁵⁵ Eesti riigilippu kandvatel laevadel töötab ca 3000 Eesti meremeest.

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele: puudub otsene mõju

12. Muudatuste koondmõju ettevõtete ja/või kodanike halduskoormusele

Täiendavat halduskoormust ei teki.

13. Muudatuste rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse eeldatavad kulud ja tulud

Tulud: tööhõive suurenemisega suureneb riigile laekuv sotsiaalmaksutulu.

Kulud: ei kaasne täiendavaid kulusid.

14. Edasine mõjude analüüs

Vajaduse üle – viia läbi põhjalik mõjuanalüüs – otsustab Sotsiaalministeerium.

VI. Kavandatav õiguslik regulatsioon ja selle väljatöötamise tegevuskava

15. Valitav lahendus	
Mõlema probleemi puhul poolte kokkuleppe tulemusena kehtiva regulatsiooni muutmine.	
15.1. Töötatakse välja uus tervikseadus EI	15.2. Muudatused tehakse senise seaduse struktuuris JAH
15.3 Selgitus	Täiendused tehakse meretööseaduses ja meresõiduohutuse seaduses.
16. Puudutatud ja muudetavad õigusaktid	
TLS, MTööS, KLS, MSOS	
17. Edasine kaasamise plaan – keda, millal ja kuidas kaasatakse	
VTK arutelul kaasati tööandjate esindajana Eesti Laevaomanike Liitu ja töötajate esindajana Eesti Meremeeste Sõltumatut Ametiühingut. Lisaks olid esindatud MKM ja Tallink. Kohtumised toimusid 05.08, 26.08, 16.09, ja 30.09.2024. Arvamusi küsiti ka Amisco AS-ilt ja Hansa Shipping AS-ilt ning need kattusid Eesti Laevaomanike Liidu arvamusel.	
18. Põhjaliku mõjuanalüüsi toimumise aeg	
Põhjaliku mõjuanalüüsi vajaduse üle otsustab Sotsiaalministeerium.	
19. Eeldatav kontseptsiooni (HÕNTE § 1 lg 3) valmimise ja kooskõlastamisele saatmise aeg (kui järgmise sammuna koostatakse eelnõu kontseptsioon)	Kontseptsiooni koostamist ei ole plaanitud.
20. Eeldatav eelnõu avaliku konsultatsiooni ja kooskõlastamise aeg	2025 I poolaasta
21. Õigusakti eeldatav jõustumise aeg	01.10.2025
22. Vastutavate ametnike nimed ja kontaktandmed	Aleks Martin Rebane (aleks.rebane@kliimaministeerium.ee)

Lisad: Lisa 1. Tööaja tabel