



Erkki Keldo
Majandus- ja tööstusminister
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Meie 06.01.2025 nr 1-12/82/24

EAKL seisukohad kollektiivläbirääkimiste edendamise tegevuskava kohta

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiviga 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus, kutsutakse liikmesriike üles edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle.

Eestis puudub hetkel selge ülevaade, kui suur osa töötajatest on tegelikult kollektiivlepingutega kaetud. Samuti ei ole teada, kui paljud töötajad saavad oma palgatingimusi reaalselt läbi rääkida. Kuigi üleriigiline töötasu alammäär lepitakse kokku tööandjate ja ametiühingute vahel, kehtestab riik selle määrusega üldise miinimumpalgana, mis on pigem seadusjärgne kui kokkuleppeline. Direktiivis käsitletud kollektiivlepingutega määratavad miinimumpalgad on aga sektori- või ettevõttepõhised ja ei piirdu vaid ühe universaalse määraga kogu riigi ulatuses.

Eesti Ametiühingute Keskliidu kogemused näitavad, et ettevõtte tasandil on töötajate ja tööandjate vaheliste palgamäärade – sealhulgas erinevate tööde eripära arvestavate miinimumpalkade – kokkulepped väga haruldased. Enamik kollektiivlepinguid keskendub muude töö- ja puhkeaja tingimuste reguleerimisele. Kuigi mõnel juhul lepitakse kokku ka palgatõusudes, ei anna kollektiivlepingud töötajatele selget infot selle kohta, kas nende palk on õiglane nii ettevõttesiseselt kui ka laiemas tööturu kontekstis. Samas võiks õiglane töötasu oluliselt parandada töötajate rahulolu oma töökoha ja ettevõttega.

Paraku näeme, et liiga paljud tööandjad – nii riiklikul, sektori kui ka ettevõtte tasandil – väldivad kollektiivläbirääkimisi, sealhulgas ka ebaseaduslike meetodeid kasutades. Samal ajal puudub riigi poolne toetav suhtumine, mis aitaks kollektiivläbirääkimisi soodustada. Ametiühingud ootavad, et riik võtaks selge ja kindla seisukoha sotsiaaldialoogi ning kollektiivläbirääkimiste edendamiseks, esitades vastava tegevuskava. See aitaks töötajatel tunda end tööandjatega võrdväärse partnerina ning edendaks õiglast ja kestlikku töösuhet.

EAKL on varasemalt esitanud rea ettepanekuid, mis meie arvates aitaksid olukorda kollektiivläbirääkimiste ja -lepingutega kaetuse osas suurendada. Osaliselt on need loetletud esitatud tegevuskava lisas. Kevadel nõustusime esitatud tegevuskava eelnõuga arvestusega, et kõike soovitud ei ole võimalik ühekorruga ellu viia, kuid uus tegevuskava on siiski liiga väheambitsioonikas ning ei aita tegelikku sotsiaalpartnerlust edendada. Järgnevalt toome välja asjaolud, millega peab tegevuskavas kindlasti arvestama.

Direktiivi artikkel 4 sätestab, et kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse suurendamiseks ja kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamise hõlbustamiseks palgakujunduses võtavad liikmesriigid sotsiaalpartnereid kaasates kasutusele meetmeid, millega edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle eelkõige sektori või sektoriülel tasandil.

Ca 50% Eesti töötajatest töötab väike- või mikroettevõtetes. Seega, saavutada 80% kollektiivlepingutega katvus ainult ettevõtte tasandi kollektiivlepingutega on võimatu, sest väike- või mikroettevõttes pole kollektiivlepingu sõlmimine otstarbekas ega mõistlik. Samuti pole võimalik 80% töötajate kollektiivlepingutega katvust saavutada, kui töötasu küsimuses ei sõlmi kollektiivlepinguid riiklikud institutsioonid, st ministeeriumid, ametid, inspeksioonid, kohalikud omavalitsused. Endiselt puudub avaliku teenistuse seaduses säte, mis annaks kollektiivlepingu osapooltele õiguse kokku leppida avaliku teenistuse töötasudes.

Tõsiseks probleemiks on sotsiaalpartnerite suutlikkus, mis omakorda on tingitud vähesest organiseerituse tasemest nii tööandjate kui töötajate hulgas. On sektoreid, kus on olemas üks sotsiaalpartneritest, kuid puudub vastaspool. Samuti on sektoreid, kus kumbki pool pole organiseerunud. Seda eriti valdkondades, kus on valitsevateks ettevõtlusvormideks väike ja keskmise suurusega ettevõtted. Kuigi EVEA deklareerib end selliste ettevõtete esindajaks, siis praktikas pole see organisatsioon endale sotsiaalpartneri rolli võtnud.

Valitsus saab oma tegevusega eeskuju näidata ning tõsta sotsiaaldialoogi mainet ning kasulikkust. Kahjuks on viimasel ajal tehtud otsustega näidatud valitsuse vastupidist suhtumist ning sotsiaaldialoogi tähtsust hoopis vähendatud. Selle asemel, et arvestada sotsiaalpartneri arvamusega, lähtutakse otsuste tegemisel huvigruppide soovidest või üksikisikute, kes tegelikult ühtegi töötajate gruppi ei esinda, arvamustest. Tööandjate suhtumist kollektiivläbirääkimiste edendamisse näitab kahjuks nende sõnavõtt viimasel kolmepoolsel kohtumisel. Seega, kui tegevuskava elluviimise eeltingimuseks on mõlema sotsiaalpartneri kaasaaitamine tegevuskava täideviimisel, siis ühe poole huvi puudumise tõttu võib juba ette öelda, et tegevuskava jääb täitmata. Sarnaselt 2024.-2025. aastaks ettenähtud tegevustega, mida meile tutvustati käesoleva aasta kevadel.

Direktiivi kohaselt peab riik võtma meetmeid, et suurendada sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle, ning julgustama palkade üle peetavaid konstruktiivseid, sisulisi ja teadlikke läbirääkimisi. Meile esitatud tegevuskavas pole ühtegi punkti, millega sotsiaalpartnerite suutlikkust suurendatakse, samuti puuduvad ettepanekud, mis kutsuksid sotsiaalpartnereid palkade osas läbirääkimisi pidama.

Arvestades tööandjate soovimatust kollektiivläbirääkimisi edendada, on hädavajalik tegevuskavasse lisada uuring, mis tegevuskavas oli olemas 2024. aasta alguses. Selle uuringu põhjal on võimalik riigil koostada tegevuskava, mis tõesti kollektiivläbirääkimistele kaasa aitaks, sõltumata sellest, mida arvab nimetatud protsessist asjast mitte huvitatud pool.

Kuigi me tervitame ideed anda keskliitudele kollektiivlepingu sõlmimise õigus sektorites, kus organiseerituse tase on madal, tuleb samas tõdeda, et sellega me kahjuks ei kasvata organisatsioonide suutlikkust. Pigem on sellise õiguse rakendumise tagajärg vastava sektori sotsiaalpartnerite veelgi suurem nõrgenemine või ka nende lagunemine, sest sektori organisatsioonide õiguse töösuhteid organiseerida võtavad üle keskliidud.

Millised on tegevuskava meetmed, mis tagaksid riigi kohustuse täitmise? Millega julgustatakse sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid läbirääkimisi? Antud juhtumil ei peeta silmas mitte töötasu alammäära läbirääkimisi, vaid kõiki läbirääkimisi nii sektorite kui ettevõtete tasandil.

Kuigi kollektiivlepingute andmekogu omab tähtsust kollektiivlepingute statistika tegemisel, ei aita see kaasa kollektiivläbirääkimiste edendamisel. Andmekogu peaks toimima ka kõrgemal tasemel kui oli eelmine, tänaseks mittetoimiv andekogu. Senisest andmekogust oli andmete väljavõtmine kokkuvõteteks käsitöö, mis ei vasta digiriigi tasemele, lisaks oli võimatu aru saada, milles konkreetselt osapooled olid

kokku leppinud. Linnukeste tegemine teema juurde ei anna ülevaadet kokkulepete sisust, muu hulgas kas ja millised palgamäärad või palgatõusud kokku lepiti.

Tegevuskava koostamisel ei ole järgitud ka direktiivi nõuet, mille kohaselt tegevuskavas esitatakse selge ajakava ja konkreetsed meetmed kollektiivlääbirääkimistega hõlmatuse järkjärguliseks suurendamiseks. Vastav ajakava tegevuskavas puudub. Lisama peaks ka selgituse, kuidas iga meede või tegevus kollektiivlepingutega hõlmatust suurendab. Samuti on oluline, kuidas toimub tegevuskava meetmete täitmise jälgimine: millal ja kuidas toimub tegevuskava täitmise hindamine, kas tegevus töö kaasa soovitud tulemuse. Juhul kui seda pole juhtunud, siis tuleks tegevuskava vastavalt muuta, et tulemus siiski saavutataks. Tegevustest lihtsalt „linnukese“ pärast pole kasu.

Direktiiv rõhutab riigipoolsete tegevuste kokkuleppimisel sotsiaalpartnerite autonoomsust, mille all mõeldakse, et riik ei tohi sekkuda juba hästi toimiva süsteemi muutmisesse. Direktiiv ei oleks vajalik, kui kõigis liikmesriikides oleks sellised süsteemid toimunud. Kahjuks Eestis sellist süsteemi olulises osas ei eksisteeri ja see tuleb riigi abiga luua.

Meil töötajate esindajana on piinlik alla kirjutada tegevuskavale, mis tegelikult kollektiivlääbirääkimisi ei toeta. Veelgi enam, kui selle tegevuskava sisu on ainult soovituslik, nagu me viimasel kolmepoolsel kokkusaamisel kuulsime, ja ei kohusta tegelikult kedagi mitte millekski.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
Esimees