**Sotsiaalministeeriumi sisend Justiitsministeeriumile äriühingute kestlikkuse alase hoolsuskohustuse direktiivi kohta (29.04)**

Sotsiaalministeeriumi hinnangul võiks Eesti toetada põhimõtet, et äriühingud jälgiksid oma tegevuses läbivalt hoolsuskohustuse põhimõtet, et teha kindlaks, hoida ära, leevendada, lõpetada või minimeerida võimalik või tegelik kahjulik mõju inimõigustele ja keskkonnale. Hoolsuskohustuse raames tuleks hinnata äriühingu tegevuse mõju nii keskkonnale kui ka inimõigustele, sealhulgas laste kaitsele ja soolisele võrdõiguslikkusele, samuti mõju inimeste tervisele ja ohutusele, töötajate õigustele, töötervishoiule ja tööohutusele, ning näha ette reageerimisstrateegia kahjulike mõjude ennetamiseks, leevendamiseks, lõpetamiseks või minimeerimiseks.

Samas on oluline, et direktiiviga seatavad kohustused oleksid selged, mõistlikud ning ei oleks äriühingutele ja nende väärtusahelatele, sealjuures eriti väärtusahelates olevatele VKE-dele, ebaproportsionaalselt koormavad.

Inimõigustele ja keskkonnale kahjuliku mõjuga tegevuste välja selgitamiseks on vajalik, et lisaks isikutele, keda kahjulik mõju puudutab, oleks ka asjakohastel ametiühingutel ja töötajate esindajatel ning kodanikuühiskonna organisatsioonidel õigus esitada kaebusi, kui neil on põhjendatud kahtlusi seoses tegeliku või võimaliku kahjuliku mõjuga inimõigustele ja kahjuliku keskkonnamõjuga, mis on seotud äriühingu tegevuse, tema tütarettevõtjate tegevuse või nende väärtusahelatega.

*JUM küsimused:*

*1) Mõju ulatus on kaasatud ministeeriumite valdkondadele mõistagi erinev, kuid SoM-i puhul näeme, et direktiivi mõju ulatub mitme aspektini – sooline võrdõiguslikkus, võrdne kohtlemine, tööõigus, lapse õigused. Palun kindlasti kajastage oma seisukohtades ka nende valdkondadega seotud mõjuhinnangut, nii palju kui see võimalik on.*

Väga üldiselt öeldes näeme tööandjatele olulise mõjuna halduskoormuse kasvu ja töötajatele positiivset mõju võimaliku töötingimuste paranemise näol. Samas ettevõtete halduskoormust peaks hindama MKM. Seega soovime ära oodata esialgse mõjuanalüüsi JUM-i ja MKM-i poolt ning seejärel saame mõjuanalüüsi täiendada, kui sealt on veel meie hinnangul midagi olulist puudu.

Direktiivi ettepaneku lisa I osas loetletud rahvusvahelised õigusaktid sh tööõiguse alased rahvusvahelised õigusaktid on Eesti õigusesse üle võetud ning hetkel me ei näe vajadust siseriikliku töösuhete ja töökeskkonna regulatsiooni muutmiseks. Edaspidi tuleb kindlasti jälgida, kuidas see õiguste ja keeldude nimekiri direktiivi menetluse käigus muutub.

*2) Lisa I osas on rahvusvaheliste konventsioonide konkreetsed õigused/sätted ja loetelu instrumentidest, mis peaks moodustama inimõiguste ja kestlikkuse nõude sisu. KEM, MKM, SOM vaadake loetelu, kas on mõistlik, õige, üheselt tõlgendatav, kas on midagi puudu?*

Direktiivi ettepaneku lisa I osast on puudu viide Euroopa inimõiguste konventsioonile (art 4 orjuse ja sunniviisilise töötamise keelamine) ja Euroopa põhiõiguste hartale (art 5 orjapidamise ja sunniviisilise töö keeld, art 23 naiste ja meeste võrdõiguslikkus, art 31 head ja õiglased töötingimused, art 32 keeld kasutada laste tööjõudu ja noorte töötajate kaitse) ning Euroopa Sotsiaalhartale (töötajate õiguste, õiglaste töötingimuste ja töökeskkonna vaatest (art 1-6), samuti laste töötamise vaatest (art 7), töötavate naiste õigus emaduse kaitsele (art 8), õigus võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töö- ja kutseküsimustes soost sõltumata (art 20)).

*3) Hoolsuskohustuse osas – kuidas näete, kuhu oleks võimalik Eesti õigusesse need kohustused sisse kirjutada ja edaspidi rakendada? Mis on see struktuur, mille kaudu Eesti õiguskeskkonda/majandusse seda üle võtta kui tekib vajadus? Kui paljusid äriühinguid direktiiv mõjutab? Kui palju on ettevõtjaid, keda see puudutab ja neid ettevõtteid, kes kuuluvad väärtusahelasse? Kuidas järelevalve toimub (finantsinspektsioon, aga muude valdkondade puhul, mis on võimalikud asutused, kellele võiks see funktsioon minna ja mis kujul)? Tsiviilvastutuse osas? Kuidas oma valdkondades direktiivi mõju tajute, kus on probleemid? Kas sisuliselt on aru saada, mida nõutakse?*

Hetkel on raske öelda, kas mõni töövaldkonna õigusakt vajab muutmist, kuna direktiivi sisu ja kuidas direktiivi rakendama hakatakse ei ole meile veel päris selge.

Töösuhete ja töökeskkonna õigusaktide täitmise üle teeb Eestis järelevalvet Tööinspektsioon, kuid hetkel on arusaamatu, kuidas praegune järelevalve siseriiklike nõuete üle suhestub direktiivist tulenevate kohustuste täitmise kontrolliga.