



Erkki Keldo
majandus- ja tööstusminister
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee

Teie 19.11.2024 nr 2-2/1504-14
Meie 03.12.2024 nr 1-12/77

Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu

Austatud minister

Täname eelnõu eest. Esmalt tuleb märkida, et selle eelnõu koostamisel ning hilisemal muutmisel ei lähtunud sotsiaaldialoogi heast tavast, mille kohaselt tehakse tööõiguses muudatusi ainult sotsiaalpartnerite nõusolekul. Sotsiaaldialoogi üheks eelduseks on osapoolte võrdsus. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni mõistelise sõnaraamatu (*ILO Thesaurus*) kohaselt defineeritakse kolmepoolset sotsiaaldialoogi kui “valitsuse, tööandjate ja töötajate (läbi nende esindajate) koostöö võrdsete ja iseseisvate partneritena, et otsida lahendusi ühistele probleemidele”. Seega on riigi tasandil sotsiaaldialoogi osalisteks tööandjate ja ametiühingute esindusorganisatsioonid. Eestis on nendeks organisatsioonideks Eesti Tööandjate Keskliit (ETK), Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (TALO) ja Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL). Suurema hulga sidus- või huvirühmadega dialoog on eraldi protsess ning seda ei käsitleta sotsiaaldialoogina (vt. Euroopa nõukogu soovitus sotsiaaldialoogi tugevdamise kohta Euroopa Liidus (C/2023/1389), punkt 4 c). Teised tööandjate ja ametiühingute organisatsioonid esitavad oma seisukohti kõiki töötajaid puudutavates küsimustes läbi vastavate keskorganisatsioonide ning on ise sotsiaalpartneriks oma valdkonda puudutavates aruteludes. Käesolevat eelnõud muudeti ilma sotsiaalpartnerite kokkuleppeta ning meile antud põhjendustest selgus, et lähtuti erinevate huvigruppide huvidest, kes küll võivad oma arvamust avaldada, kuid ainult nende seisukohtadest töömaailma regulatsioonide muutmisel lähtuda ei tohiks.

Käesolevaga kordame juba eelnevalt esitatud seisukohta, et paindlik tööaeg ei taga töötajale majanduslikku kindlust ja kuna eelnõu sihtgrupiks on madalama sissetulekuga või sissetulekuta töötajad, siis peaks regulatsioon seaduses olema selge ja arusaadav, et töötaja saaks aru lisatundidega töötamise vabatahtlikkusest ja tööandja ei saaks töötajaid survestada pidevalt töötama paindliku tööajaga.

Jääme kõikide 21.05.2024 eelnõu kohta juunis 2024 esitatud seisukohtade juurde. 20.11.2024 EAKLile teadmiseks saadetud eelnõu on võrreldes 21.05.2024 eelnõuga oluliselt muudetud. Eelnõust on välja jäetud mitmed töötajate kaitseks vajalikud sätted, näiteks garanteeritud 1,2 kordne töötasu alammäär ja lisatundide piirang.

Esitame täiendavalt arvamuse muudetud eelnõu kohta.

1. Paindliku tööaja kokkulepe (TLS § 43 täiendamine).

Võrreldes esialgse eelnõuga on täiendatud sihtgruppe, kellega saab sõlmida paindliku tööaja kokkulepet ja lisatud eelnõu § 43³ lg 1 punkti 4 kuni seitsmeaastast last kasvatavad töötajad.

EAKLi hinnangul ei vaja kuni seitsmeaastast last kasvatavad töötajad paindliku tööaja kokkulepet. Kehtiv TLS võimaldab kokku leppida osalist tööaega, töötamist kaugtööna ja samuti on lubatud ka osalise tööajaga töötamise korral tööaega summeeritult arvestada. Kahjuks aga praktikas ei ole tööandjad lapsevanematega osalise tööajaga töölepingute sõlmimisest huvitatud.

Eelnõu esimese variandi kohaselt oli kohustus tasuda kõikidele paindliku tööajaga töötajatele 1,2 kordset keskmist töötasu. Täiendatud eelnõu § 43³ lg 4 lubab maksta töötasu alammääras alaealisele ja töötajale, kes on tööandja juures töötanud vähem kui neli kuud või kokku vähem kui 168 tundi. Seega on eelnõu kohaselt lubatud maksta töötasu alammääras neli kuud (sisuliselt kogu katseajal), sealhulgas ka kuni seitsmeaastast last kasvatavale töötajale. Näiteks töötasu alammääras võib maksta isegi siis, kui paindliku tööajaga töötav kuni seitsmeaastast last kasvatav töötaja omab vajalikku töökogemust ja kvalifikatsiooni töö tegemiseks ning töötab koos lisatöötundidega sama palju kui sama tööd tegev täistööajaga töötaja. Töötasu alammääras maksmise korral võib tekkida töötajate ebavõrdne kohtlemine.

Palume eelnõu § 43³ lõikest 2 punkt 4 ja lõige 4 välja jätta.

2. Iganädalane puhkeaeg (TLS § 52 täiendamine).

Eelnõu esimene versioon nägi ette TLS muudatuse, mille kohaselt iganädalasele puhkeajale eelnes igapäevane puhkeaeg ja erandeid põhireeglist oleks olnud võimalik teha ka kollektiivlepinguga. Täiendatud eelnõu ei taga aga enam töötajale pikemat puhkeaga.

Eelnõu seletuskirja järgi eelnõu esimesele versioonile laekunud tagasisidest nähtub, et täiendava puhkeaja võimaldamise kompromissettepanek ei saanud osapoolte toetust ja otsustati taastada kord, mille kohaselt tuleb töötajale tagada igal nädalal kokku minimaalselt 36 või 47 tundi järjestikust puhkeaga. Juhime tähelepanu asjaolule, et sellisel regulatsioonil ei ole samuti tööturu osapoolte toetust, sest ükski töötajaid esindav organisatsioon ei teinud ettepanekut puhkeaja lühendamiseks.

Praktikas on täiendav puhkeaeg vajalik ainult summeeritud tööajaga töötajatele, sest emaspäevast reedeni töötavatele töötajatele on puhkeaeg nädalavahetustel garanteeritud. Kahjuks on eelnõu muutmisel lähtunud ainult tööandjate huvidest ja mitte summeeritud tööajaga töötavate töötajate huvidest.

Tõepoolest, paljudes riikides on tööaja direktiiviga kooskõlas olev minimaalne puhkeaeg. Samas on ka enamikes riikides tööõnnetuse- ja kutsehaiguse kindlustus, mida Eestis ei ole. Eelnõu tegemisel ei ole arvestatud tegeliku olukorraga Eestis. Näiteks Tööinspektsiooni 2023. aastaraamatu kohaselt oli aastal 2023 ainult 8 tööõnnetuse vaba päeva ja iga 1000 töötaja kohta toimus Eestis 4,7 tööõnnetust. Tööõnnetuste ja töösurmade üheks põhjuseks on ületöötamine ja kõige sagedasemaks tööalaseks rikkumiseks on nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine. Eestis elavate inimeste tervena elatud aastad vähenevad ja selle tõttu suurenevad riigis tervishoiu- ja sotsiaalkindlustussüsteemi kulud.

Tulenevalt Euroopa Liidu direktiivist piisava miinimumpalga kohta peab riik, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatuse määr on väiksem kui 80%, välja töötama tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks. Esialgne plaanitav tegevuskava näeb ette töö- ja puhkeaja küsimuste erisuste kokku leppimise kollektiivlepingutega. Puhkeaja reguleerimine seadusega minimaalses määras ei tekita tööandjates huvi sõlmida kollektiivlepinguid ja seega ei täida see muudatus tegevuskava eesmärki edendada kollektiivlääbirääkimisi.

Seega kokkuvõtvalt vajavad Eestis summeeritud tööajaga töötajad pikemat puhkeaega. Juhul kui mõnedes sektorites või ettevõtetes on tõepoolest vajalik töökorralduse huvides iganädalast puhkeaega 25 tunnile lühendada, siis tuleb seadusega anda sotsiaalpartneritele selline võimalus kokku leppida kollektiivlepinguga. Konkreetse valdkonna tööandjad ja ametiühingud on pädevad teemat käsitlema ning leidma ka viise, kuidas töötajatele sellist iganädalast puhkeaja lühendamist muude meetmetega kompenseerida, et vältida ületöötamisest tekkida võivaid kahjusid töötajate tervisele.

3. TLS-i, ATS-i, AÜS-i ja KLS-i täiendamine normtehniliste märkustega

Võrreldes eelnõu esimese versiooniga on eelnõu täiendatud ja lisatud normtehnilise märkuse tegemine töölepingu seadusesse, avaliku teenistuse seadusesse, ametiühingute seadusesse ja kollektiivlepingu seadusesse. Kõikidesse eelmainitud seadustesse lisatakse ainult üks lause: „*Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33-47).*“

Normtehnilise märkusega võetakse üle direktiiv, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus. Eelnõu koostajate hinnangul vastab Eesti õigus direktiivis ette nähtud nõuetele.

Eelnõu täiendamisel miinimumpalga direktiivi ülevõtmist puudutavate sätetega ei ole sotsiaalpartnereid kaasatud, seetõttu oleme sunnitud oma arvamuse esitama alles nüüd. EAKLi hinnangul ei ole Eesti õigus täielikult piisava miinimumpalga direktiiviga kooskõlas.

Direktiivi artiklis 3 on toodud mõiste „kollektiivläbirääkimised“. Direktiivi kohaselt käsitletakse kollektiivläbirääkimistena kõiki läbirääkimisi, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks.

KLS § 3 lõikes 2 ei ole kollektiivlepingu poolena ära toodud tööandjate rühma ja selles osas tuleks kollektiivlepingute seadust täiendada.

Direktiivis oleva kollektiivläbirääkimiste mõiste kohaselt peab kollektiivläbirääkimisi ametiühing või mitu ametiühingut. KLS § 3 lg 3 kohaselt, kui töötajaid ei esinda ametiühing, siis sõlmib kollektiivlepingu töötajate volitatud esindaja. Kuna direktiiv ei näe ette kollektiivlepingute sõlmimist töötajate esindaja poolt, vaid ainult ühe või mitme ametiühingu poolt, siis tuleb selles osas KLS ja TUIS muuta.

Direktiivi artikli 4 b järgi kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse suurendamiseks ja kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamise hõlbustamiseks palgakujunduses liikmesriigid sotsiaalpartnereid kaasates julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid läbirääkimisi võrdsetel alustel.

Ametnikud Eestis sisuliselt ei saa pidada läbirääkimisi palkade osas. Seetõttu ATS kuues peatükk, mis käsitleb ametnike palgakorraldust, ei ole direktiiviga kooskõlas ja ATS-i kuuendas peatükis tuleks teha muudatusi.

Direktiivi artikkel 4 p 2 järgi riigis, kus kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse määr on väiksem kui 80%, peab riik kehtestama raamistiku kollektiivläbirääkimisi soodustavate tingimuste loomiseks. Riik peaks välja töötama tegevuskava kollektiivläbirääkimiste edendamiseks, kaasates sotsiaalpartnereid. Tegevuskavas tuleb esitada selge ajakava ja konkreetsed meetmed kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse järk-järguliseks suurendamiseks, austades sotsiaalpartnerite autonoomiat.

EAKLi hinnangul ei ole direktiivi artikkel 4 punktis 2 toodud riigi kohustus täidetud, sest puudub selge ajakavaga tegevuskava, kus oleks konkreetsed meetmed kollektiivläbirääkimistega hõlmamise suurendamiseks.

EAKL ühendab järgmisi ametiühinguid: Eesti Ajakirjanike Liit, Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit, Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingute Liit, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Eesti Raudteelaste Ametiühing, Vedurimeeste Ametiühing, Riigi- ja Omavalitsusasutuste Teenistujate Ametiühing, Eesti Metsatöötajate Ametiühing, Eesti Industriaal- ja Metallitöötajate Ametiühingute Liit, Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühing, Keemikute Ametiühing, PRO Ametiühing, Tööstustöötajate Ametiühingute Föderatsioon ja Haritlaste Ametiühing.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
EAKLi esimees