MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing

pare@pare.ee

Edastamiseks Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile

**Pöördumine seoses 1.jaanuarist kehtima hakkava puhkeaja regulatsiooniga**

Rimi Eesti Food AS näeb alates 01.01.2024 rakenduva täiendava puhkeaja korraldamise osas mitmeid kitsaskohti nii tööandjatele kui ka töötajatele. Rimi Eesti Food AS-is töötavad töötajad graafiku alusel keskköögis (~100 töötajat) ning kauplustes (ligikaudu 2600 töötajat Eestis, 82 kauplust) ning muudatused mõjutavad tööaja planeerimist kõikides nendes üksustes.

Peamised kitsaskohad seisnevad alljärgnevas:

1. Väheneb oluliselt tööandja paindlikkus arvestada töötajate soovidega töögraafikute koostamisel ning puhkuste ja vabade päevade soovidega arvestamisel. Eelkõige puudutab muudatus ajakriitilisi positsioone (näiteks tootmine, õhtused-varahommikused töötajad) ning töötajate tervisest (sh vähenenud töövõimega töötajad, töötervishoiu arsti eriotsused) või perekondlikest kohustustest tulenevad erikokkulepped.
2. Alatundide tekke vähendamiseks tekib vajadus pikendada töötajate tööpäevi, mis ei ole hea lahendus ei töötajatele (vähenev paindlikkus, suurenev koormus) ega ka tööandjale (efektiivsuse vähenemine, kuna töötunde ei ole võimalik planeerida aegadele, mil neid vaja läheb). See omakorda tekitab olukorra, kus on vajalik vähendada kokkulepitud tööajanormi.
3. Eriti komplitseerub töö korraldamine väikestes kauplustes ning töölõikudes, kus töötab nt kaks inimest. Kui töölõiku katavad kaks inimest, ei ole enam võimalik korraldada asendamist ning ootamatute puudumiste korral ei ole võimalik jätkata teenuse pakkumisega (nt pagarilett). Lühikese etteteatamisega asenduse leidmine ei ole võimalik ning uuendatud regulatsiooni alusel ei ole asenduste organiseerimine reaalselt võimalik.
4. Suurenenud on töötajate huvi ning ka vajadus töötada mitmel töökohal. Kuna uuendatud regulatsiooniga tekib alatundide vältimiseks vajadus graafikus pikemate tööpäevade osas, suureneb risk inimeste ülekoormuseks. Meil on erinevates töölõikudes vajalik töötada seadmetega, kus pikemad vahetused ja väsimus suurendavad tööõnnetuste tekkimise ohtu.
5. Kui tekib vajadus pikendada töövahetusi, suurendab see veelgi survet töötajate multifunktsionaalsusele, mis omakorra piirab võimalusi kohandada tööd vähenenud töövõimega inimestele. Samuti vajavad paljudel juhtudel vähenenud töövõimega töötajad lühemaid töövahetusi, mida uuendatud regulatsiooni korral ei ole võimalik pakkuda ilma töökoormust vähendamata.

Kahjuks kaasneb regulatsiooni muutusega olukord, kus väheneb oluliselt paindlikkus nii tööandjale kui ta töötajale, tekivad täiendavad kulud ning võimalus, kus väiksemates kauplustes ei ole võimalik jätkata senisel kujul teenuse pakkumisega. Näeme lahendusena mitte rakendada rangemaid meetmeid puhkeajale kui seda sätestab Euroopa Liidu tööaja direktiiv ja on mõelnud ka Euroopa Kohus oma 2. märtsi 2023 otsuses.

Lugupidamisega

Kristel Mets

Rimi Eesti Food AS tegevjuht

(allkirjastatud digitaalselt)