

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
15027 Tallinn

Teie 23.02.2016 nr 4.1-1/5262-1

Meie 01.04.2016 nr 4/76

Töö- ja puhkeaja regulatsioonist

Lugupeetud Jevgeni Ossinovski

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi **Kaubanduskoda**) tänab Teid võimaluse eest avaldada arvamust töö- ja puhkeaja regulatsiooni muutmisvajaduse kohta. Oleme seisukohal, et töösuhete erinevad aspektid peaksid arvestama muutuva ühiskonna vajadusi ning seetõttu toetame ideed kaardistada töö- ja puhkeajaga seonduvad probleemid. Leiame, et valdkond peaks liikuma enama paindlikkuse võimaldamise suunas, et paremini arvestada töösuhte osapoolte huvidega, mistõttu võib vajalik olla ka muudatuste tegemine kehtivasse seadusandlusesse. Saamaks paremini aimu, millised on töö- ja puhkeajaga seonduvad probleemid Eesti ettevõtjate seas, viisime oma liikmeskonna seas läbi küsitluse (edaspidi ka **Küsitlus**), kus uurisime, milline on ettevõtjate nägemus kehtivast töö- ja puhkeaja regulatsioonist. Järgnevalt esitame töö- ja puhkeaja regulatsiooni kohta oma seisukohad, milles lähtumegi Eesti ettevõtjate hinnangutest kehtivale regulatsioonile ning selle muutmisvajadusele.

Üldised kommentaarid

Oleme seisukohal, et töö- ja puhkeaja regulatsioon peab arvesse võtma trendi üha paindlikumate töövormide kasutamise suunas. Uute töö tegemise vormide järjest suurem levik toob kaasa vajaduse neid valdkondi käsitleda ka Eesti vastavas seadusandluses nii, et hõlmatud oleksid erinevad uued töövormid (mh töötaja jagamine, töökoha jagamine, kaugtöö, vautseripõhine töö jne) ning arvestatud nende eripäradega. Sama soov enama paindlikkuse võimaldamise järele jäi kõlama ka Küsitlusest, kus ettevõtjad leidsid, et detailse reguleerimise asemel võiks mõningad töösuhte aspektid jääda pigem töötaja ja tööandja omavahelise kokkuleppe määrata. Seega, ehkki teatud õiguslik reguleerimine on töösuhete valdkonnas poolte kaitseks kindlasti vajalik, toetame põhimõtet, mis annaks töötajale ja tööandjale suurema vabaduse leppida kokku töösuhte elementides, mh töö- ja puhkeajaga puudutavas osas.

Jätkuvalt peame oluliseks töötajate ning tööandjate harimist töösuhetele kohalduvatest reeglitest ja selgitustöö tegemist selle osas, millised on osapoolte võimalused töö- ja puhkeaja regulatsiooni rakendamisel. Vastustest Küsitlusele paistis, et kõigi vastanute jaoks ei ole kehtivast seadusandlusest tulenevad reeglid siiski päris selged, mistõttu leiame, et teema väärrib paindlike töövormide leviku tõttu veelgi enam tutvustamist ja lahti seletamist.



Küsitlusele, mille oma liikmete seas läbi viisime, andis tagasisidet 120 vastanut. Samuti oleme töö- ja puhkeaja teemade kohta kogunud tagasisidet ka oma varasemate küsitluse käigus ja liikmetega suhtlemisel. Küsitluses esitasime ettevõtjatele 5 valikvastustega küsimust ning kõigi küsimuste korral oli võimalik oma vastuseid ka vabas vormis täiendada. Küsimused esitasime töö- ja puhkeaega puudutavate aspektide osas, mille kohta oleme ka varasemalt saanud tagasisidet. Täiendavalt andsime vastajatele võimaluse lisada ka muid ideid töö- ja puhkeaja reguleerimise kohta. Kõigile küsimustele vastamine kohustuslik ei olnud. Järgnevalt toomegi küsitluse pinnalt välja peamised seisukohad, mis puudutavad töö-ja puhkeaja regulatsiooni.

Töökoormuse kokku leppimine teatud vahemikuna

Kehtiv seadus näeb ette, et töötaja töötab kas täiskoormusega või osakoormusega ning töökoormus tuleb töölepingus fikseerida. Kas leiate, et seadus võiks töötajal ja tööandjal võimaldada kokku leppida töökoormuses teatud vahemikuna (nt 0,5-0,75 koormus)?

Üle kolmveerandi küsitlusele vastanutest leidis, et seadus peaks võimaldama töösuhte osapooltel koormuses vahemikuna kokku leppida. Ka Kaubanduskoda toetab ideed, et seadusandlus peaks võimaldama töökoormuse kokkuleppimisel paindlikumat lähenemist ning lasta töötajal ja tööandjal töökoormuses teatud vahemikuna kokku leppida. Sellise võimaluse loomine on eriti oluline tööde jaoks, mille mahtu ei ole võimalik täpselt ette ennustada ning mis võib sealjuures oluliselt varieeruda, nt erinevad hooajalised tööd teenindussektoris, aga ka tööd nagu lume lükkamine, marjakorjamine jne. Kuna kõigil töökohtadel ei ole töö iseloomust tulenevalt võimalik pakkuda töö tegemist kindla koormusega, siis leiame, et võimalus leppida kokku töökoormuses teatud vahemikuna aitaks hästi tasakaalustada töötajate ja tööandja huvisid kaasates sealjuures tööturule võimalikult palju töötajaid. Iseäranis aitaks paindlikum töökoormus tööturule paremini tuua ajutist tööjõudu, mh pensionäre ja puudega inimesi, lapsevanemaid ja tudengeid, kel ei pruugi olla võimalik pidevalt kindla koormusega tööl käia, kuid kes siiski sooviksid teatud mahus tööelust osa saada. Tihti tuuakse enama paindlikkuse tagamise vajadusena näiteks tudengeid, kes sooviksid eksamiperioodidel vähem tööl käia, et keskenduda õppimisele, kuid muul ajal oleksid valmis tööd tegema suurema koormusega. Kui tööandja on nõus seda võimaldama, siis peaks ka seadus olema pisiavalt paindlik ja lasta töötajal tööandjaga selliselt kokku leppida. Kõigi ühiskonnagruppide kaasamine tööellu on oluline, kuna võimaldab inimestel teenida täiendavat elatist ning annab võimaluse olla aktiivne ja säilitada tööharjumus ka madalama võimekuse juures. Samuti aitaks paindlikum töökoormus kaasata haiguste või puhkuste ajal paremini asendustöötajaid ning erinevaid valdkonnaspetsialiste ja muude projektipõhiste iseloomuga tööde tegijaid, keda rakendatakse vajaduspõhiselt. Oleme seisukohal, et suurem paindlikkus töökoormuse osas on vajalik paremaks reageerimiseks muutuvatele oludele ning kasulik mõlemale töösuhte osapooltele. Seetõttu leiamegi, et üks võimalikke viise, kuidas muuta töökeskkonda paindlikumaks, on võimaldada töötajal ja tööandjal töökoormuses teatud vahemikuna kokku leppida.

Järgitavate puhkeaja kasutamine

Seadusest tulenevalt peab töötajale jääma iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta 48 tundi järgitavast puhkeajast ning summeeritud tööaja arvestuse korral samas ajavahemikus



vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeaega. Seaduses sätestatust erinevalt kokku leppida ei tohi. Kas leiate, et selline regulatsioon on sobiv?

Vastanutest leidsid ligi pooled, et järjestikuse puhkeaja osas seadus teistsuguseid kokkuleppeid võimaldama ei peaks, kolmandik vastanutest leidis aga, et järjestikuse puhkeaja osas võiksid erinevad kokkulepped olla lubatud. Tööandjad rõhutasid, et piisava puhkuse tagamine töötajatele on oluline, kuna tööandja huvides ei ole üleväsinud töötaja, kes ei suuda oma tööülesandeid korrektselt täita. Küll aga toodi välja, et teatud eriolukordades (avariid, muud ettenägematud või erakorralised asjaolud) võib puhkeaja regulatsioonist kinni pidamine osutuda keeruliseks. Märgitakse ka, et reeglit on keerulisem järgida hooajatööde puhul, mistõttu kiputakse praktikas järjestikuse puhkeaja nõudeid eirama. Samuti toodi välja, et reeglid järjestikuse puhkeaja kohta võivad ebamõistlikuks osutuda lähetuste puhul, mil puhkeajast range kinnipidamine ei pruugi olla ei töötaja huvides, kes soovib kiiremini lähetuselt koju naasta, ega ka tööandja huvides, kellele võivad reeglist lähtuvalt kaasneda suurenenud kulutused. Ka Kaubanduskoda leiab, et piisava puhkeaja tagamine on nii töötajate kui tööandjate huvides, mistõttu leiame, et nõue garanteerida töötajale järjestikune puhkeaeg teatud ajaperioodil on küllaltki mõistlik. Samas märgime, et paindlikkuse huvides peaks olema võimalik sellest reeglist teha erandeid, mis võimaldaks juhul, kui töötaja on sellega nõus, teha kehtivast regulatsioonist kõrvalekaldeid ja läheneda puhkeaja kasutamisele vajaduspõhiselt.

Korvava puhkeaja kasutamine

Töötaja, kes ei ole saanud igapäevast puhkeaega (st 11 järjestikust tundi puhkust 24 tunni jooksul) võib saada hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeaja, mida tuleb kasutada vahetult pärast pikemat tööperioodi. Kas korvavat puhkeaega peaks saama kasutada ka muul ajal?

Selle küsimuse puhul leidis ca 70% vastanutest, et korvavat puhkeaega peaks saama kasutada ka muul ajal kui pärast pikemat tööperioodi. Analoogiliselt eelmise küsimusega järjestikuse puhkeaja kasutamise kohta rõhutasid ettevõtjad töötaja tervisega arvestamise vajadust, kuid ühtlasi tõid ka välja, et töötajal ja tööandjal peaks olema enam võimalusi omavahel korvava puhkeaja kasutamises kokku leppida. Sealjuures märgiti, et lõplik otsustusõigus korvava puhkeaja kasutamisel peaks olema töötajal. Ka Kaubanduskoda leiab, et töötaja nõusolekul võiks korvava puhkeaja kasutamine olla võimalik muul ajal kui vahetult pärast pikemat tööperioodi. Peame küll oluliseks, et töötajale oleks tagatud piisav aeg puhkuseks, kuid mööname, et ühtlasi tuleks arvesse võtta vajadust paindlikumaks lähenemiseks ning töötaja iseotsustusõigust välja teenitud puhkuse kasutamisel.

Valveaja eristamine töö tegemisel kodus või töökohas

Kehtiv regulatsioon ei erista olukordi, kus töötaja viibib valveajal töökohas ning kus ta viibib valveajal kodus. See tähendab, et ka valveajal kodus viibides tuleb järgida piiranguid tööajale. Kas teie hinnangul tuleks eristada olukordi, kus töötaja viibib valveajal töökohas ning kus ta viibib kodus?

Ligi kolmveerand küsitlusele vastanutest leidis, et olukordi, kus töötaja viibib valveajal kodus ja kus ta viibib töökohal tuleks kindlasti eristada. Kaubanduskoda leiab samuti, et valveaja eristamine vastavalt sellele, kas töötaja viibib kodus või töökohal võib töö- ja puhkeaja reeglite



valguses väärida ümbervaatomist. Ehkki valveajal peab nii kodus kui töökohal tööd tehes olema garanteeritud tööle hakkamise valmidus, mis tähendab et töötaja tegevused on valveajal siiski teatud määral piiratud, võib valdkondade lõikes valveaja rakendamine siiski oluliselt erineda. Saime küsimuse osas oma liikmetelt küllaltki vastakaid seisukohti, kellest osa leidis, et valveajal kodus tegeletakse peaaesjalikult muude kui tööasjadega ning osa aga, et sõltumata sellest, kus töötaja viibib, peab ta olema valmis igal hetkel tööle asuma, mistõttu tuleks rakendada mõlemal juhul ühtseid reegleid. Mõõname seega, et kaaluda tuleks varianti töö- ja puhkeaja reeglite muutmisel sõltuvalt sellest, kas töötaja viibib valveajal kodus või töökohal, kuid samas rõhutame, et teema vajaks kindlasti täiendavat analüüsimist.

Vastutus tööohutuse ja töökeskkonna nõuete järgimise eest kaugtöö korral

Kehtiv regulatsioon ei näe ette erisusi kaugtöö korral tööandja vastutusest tööohutuse ja töökeskkonna nõuete järgimisel. See tähendab, et ka kaugtöö korral on nõuete järgimise eest vastutav tööandja. Kas leiate, et seda tuleks muuta?

Enamik (ca 85%) Küsitlusele vastanutest leidis, et nõuet, mille kohaselt tööandja vastutab kaugtöö korral tööohutuse ja töökeskkonna nõuete järgimise eest, tuleks muuta. Ka Kaubanduskoda on seisukohal, et kuna kaugtöö korral puudub tööandjal võimalus töötaja töö tegemise kohta kontrollida (ja reeglina puudub selleks ka vajadus), siis ei ole mõistlik tööandjalt nõuda, et ta kaugtöö korral tööohutuse ja töökeskkonna nõuete eest peaks vastutama. Sealjuures on kohti, kus kaugtööd teha saab arvukalt (kodu, raamatukogu, kohvik jne) ning ei saa eeldada, et tööandjal on võimalik neid kohti soovi korral alati kontrollida ja neis kõigi töökeskkonna nõuete järgimine tagada. Kuna enamikel juhtudel tehakse kaugtööd kodus, mitte erinõudeid vajavates ruumides nagu tootmiskeskond vms, siis puudub ka vajadus kindlaks teha, kas töökeskkond on töötaja jaoks piisavalt ohutu ja nõuetele vastav. Ka juhul, kui tööandja poolt on tagatud töövahendid töö tegemiseks ning töötajat varustatud vastavate juhistega, puudub tööandjal distantsilt töö tegemisel siiski tegelik võimalus kontrollida seda, kuidas töötaja neid kasutab ja järgib. Sestap leiame, et kaugtöö puhul peaks lähtuma reaalsest võimalusest tööohutuse ja töökeskkonna nõudeid mõjutada ning tööandja vastutus peaks piirduma pigem kaugtööks vajalike vahendite ja lahenduste pakkumisega. Seetõttu peame vajalikuks selgeks määrata, et kaugtöö korral ei peaks tööandja olema vastutav tööohutuse ja töökeskkonna nõuete järgimise eest.

Muud ettepanekud

Täiendavalt toodi seoses töö- ja puhkeajaga Küsitluses välja veel mõningaid kitsaskohti kehtivas seadusandluses. Toodi välja idee kaotada piirang jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele 1 kuu enne sünnitust ning leiti, et see võiks olla töötaja vaba valik, millal ta puhkusega alustada soovib, kuna see sõltub paljuski töötaja tervisest ja tööülesannete iseloomust. Leiti ka, et tähtajalise töölepingu pikendamine pikaajaliste projektide korral on liigselt piiratud ning seda võiks muuta paindlikumaks. Samuti toodi küsitluses välja alaealiste tööregulatsiooniga seonduvaid muresid. Viimase teema kohta esitasime Sotsiaalministeeriumile oma 29.03.2016. a kirjas nr 4/57 ettepanekud, milles tõime välja alaealiste töötamist puudutava regulatsiooni ümbervaatomise vajaduse ning viited nõuetele, mille osas leiame, et need peaks olema paindlikumad.



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

Kaubanduskoda leiab, et töö- ja puhkeaja regulatsioon peaks muutuma mõnevõrra paindlikumaks, et arvestada soovi järjest enam kasutada töö tegemisel uusi töövorme. Seetõttu toetame põhimõtet, et senisest enam võiks töö- ja puhkeaja reguleerimine töösuhtes jääda töötaja ja tööandja omavahelise kokkuleppe sisustada. Selliselt soodustataks nii vähemaktiivsete ühiskonnagruppide kaasamist tööturule ja võimaldataks töö korraldamisel paremini lähtuda muutuvatest oludest. Ühtlasi anname teada, et soovime ka edaspidi olla töö- ja puhkeaja regulatsiooni ülevaatamise protsessi kaasatud. Loodame, et peate võimalikuks meie tähelepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis oma seisukohti ka lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Katre Rugo katre.rugo@koda.ee +372 604 0071