

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 02.03.2018 nr 1.2-2/23-1

Meie 26.03.2018 nr 4/89

Arvamuse esitamine perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Kaia Iva ja Jevgeni Ossinovski!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust perehüvitiste seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta. Kaubanduskoda üldiselt toetab eelnõu eesmärki ning eelnõuga kavandatavaid muudatusi. Järgnevalt esitame oma detailsemad seisukohad eelnõu kohta.

1. Peame mõistlikuks, et erinevad vanemapuhkuste liigid (rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, lapsehoolduspuhkus) liidetakse vanemapuhkuste süsteemi, mille tulemusena tekib emapuhkus, isapuhkus ja vanemapuhkus. Samuti toetame muudatust, millega liidetakse sünnitushüvitis, isapuhkuse tasu ja lapsehooldustasu üheks vanemahüvitiseks, mis edaspidi koosneb ema-, isa- ja jagatavast vanemahüvitisest.

2. Kaubanduskoda toetab vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemis paindlikkuse suurendamist, mis võimaldab lapsevanematel paremini ühildada töö- ja pereelu. Seega avaldame toetust muudatusele, millega antakse lapsevanematele võimalus olla kahe kuu ulatuses koos vanemapuhkusel ja saada selle perioodi eest samal ajal vanemahüvitist. Kaubanduskoda ei ole vastu ka muudatusele, mis võimaldab maksta vanemahüvitist päevade kaupa ning annab näiteks võimaluse mõlemale lapsevanemale osalise tööajaga töötada ning vaheldumisi lapsega kodus olla. Loodame, et suurem paindlikkus aitab parandada emade positsiooni tööturul, aitab kaasa palgalõhe vähenemisele ning suurendab isade osalemist laste kasvatamises.

3. Vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemi paindlikkuse suurendamisega võib kaasneda risk, et lapsevanematel tekib ootus, et tööandja on kohustatud pakkuma osalise tööajaga tööd lapsevanemale ka juhul, kui isik ei töötanud ka enne vanemapuhkusele minekut osalise tööajaga. Kuigi seletuskirjas on selgelt välja toodud, et eelnõus ettenähtud lahendus ei too kaasa lisakohustusi tööandjatele ning osalise koormusega töötamist ja projektipõhist tööd saab isik teha vaid kokkuleppel tööandjaga, palume Sotsiaalministeeriumil ja teistel riigiasutustel seda sõnumit ka edaspidi lapsevanemate hulgas levitada.



4. Täname Sotsiaalministeeriumit, et olete arvesse võtnud Kaubanduskoja ettepanekut pikendada lapsehoolduspuhusele minemise ja naasmise etteteatamise tähtaega. Kaubanduskoja hinnangul on 45-päevane etteteatamise tähtaeg mõistlik kompromiss, mis arvestab nii tööandja ja asendustöötaja huvidega, kuid ei ole samas liigselt piirav ka lapsevanema jaoks.

5. Kaubanduskoda toetab rasedus- ja sünnituspuhkuse muutmist emapuhkuseks ning selle tasustamist ema vanemahüvitisega. Peame positiivseks ka seda, et emapuhkust ei loeta enam ajutiseks töövõimetuseks ning emal ei ole enam nii rangeid töötamise piiranguid kogu emapuhkuse ajal. Lisaks toetame muudatust, millega pannakse emale kohustus teatada tööandjale emapuhkusele jäämisest 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud.

6. Palume Sotsiaalministeeriumilt vastust küsimusele, kas eelnõu jõustumisel on tööandjal lubatud teha töötasu ülekandeid emapuhkusel viibivale töötajale. Näiteks kui töötaja jääb novembri lõpus 30 päeva enne lapse oodatavat sündi emapuhkusele, kas siis on tööandjal lubatud jaanuari alguses kanda emapuhkusel viibivale töötajale töötasu (nt lisatasu, kvartalipreemia, aastalõpupreemia) selle perioodi eest, mis eelnes emapuhkusele minemisele. Sama näite saab tuua ka olukorras, kus töölepingu asemel on töövõtuleping või käsundusleping. Kaubanduskoja hinnangul peaks toodud näite puhul olema tööandjal lubatud üle kanda töötasu, mis makstakse enne emapuhkusele minemist tehtud panuse eest.

7. Kaubanduskoda avaldab toetust ka lapsepuhkusega seonduvatele muudatustele. Peame mõistlikuks anda töölepingu alusel töötavale isale ja emale võimalus kasutada 10 tööpäeva tasustatud lapsepuhkust iga alla 9-aastase lapse kohta kuni lapse 9-aastaseks saamiseni. Samuti toetame muudatust, mille kohaselt teeb edaspidi töötajale lapsepuhkuse hüvitise väljamakseid Sotsiaalkindlustusamet ning tööandjal kaob vajadus ise töötajale puhkusehüvitist välja maksta ning seejärel selle kompenseerimiseks Sotsiaalkindlustusameti poole pöörduda.

8. Eelnõuga võimaldatakse lapsepuhkust ühes aastas kasutada kõige rohkem 30 kalendripäeva. Kuna ühes aastas kasutatav lapsepuhkuse päevade arv võib oluliselt suureneda võrreldes tänasega, siis palume üle vaadata lapsehoolduspuhkusele minemise etteteatamise tähtajad. Kui lapsepuhkust võetakse järjestikku rohkem kui 15 kalendripäeva, siis teeme ettepaneku kehtestada 30-päevane etteteatamise tähtaeg, kui pooled ei lepi kokku teisiti. Kui töötaja soovib lapsepuhkusel olla näiteks kolm nädalat või ühe kuu, siis ei pruugi kahe nädalane etteteatamise aeg olla piisav, et tööandja saaks tööd ümber korraldada.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja seisukohti arvesse võtta.

Lugupidamisega



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

/allkirjastatud digitaalselt/

Marko Udras

Poliitikakujundamise ja õigusosakonna juhata

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070