

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 24.01.2020 nr 1.2-1/214-1
Meie 20.02.2020 nr 4/47

Arvamuse esitamine töötuskindlustuse seaduse ja tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muutmise seaduseelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötuskindlustuse seaduse ja tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muutmise seaduseelnõu väljatöötamise kavatsuse (edaspidi VTK) kohta.

VTK-s esitatud lahendustega soovitakse muuta töötushüvitiste süsteemi paindlikumaks, vähendada töötute vaesust, lihtsustada hüvitiste süsteemi, et see oleks arusaadavam nii kindlustatutele kui rakendajatele. VTK eesmärk on luua töötuskindlustussüsteem, mis:

- 1) tagab töötule piisava majandusliku toimetuleku töötuse perioodil, samas ei tekita töötuslõksu ning motiveerib töötut tööturule naasma;
- 2) arvestab muutustega tööturul ja töösuhetes (uued töövormid, töötamine läbi ettevõtluse, inimesed on iseendale tööandjad jne);
- 3) vastab majandusolukorrale.

Esitame oma tähelepanekud VTKS toodud muudatusettepanekutele lähtuvalt Kaubanduskoja liikmetelt laekunud tagasisidest:

1. Kindlustatud isikute ringi laiendamine

Hetkel kehtiva seaduse sätestab ammendavalt, millise lepingu alusel või ametikohal töö tegija on kindlustatu ja kohustatud tasuma töötuskindlustusmaksleid ja kes ei ole. Kindlustatu on näiteks töötaja, ametnik, võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav



füüsiline isik. Kindlustatu ei ole näiteks juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmed, füüsilisest isikust ettevõtja ja isikud, keda maksustamisel käsitatakse FIE-na, ning isikud, kes tegelevad ettevõtlusega läbi ettevõtluskonto.

Kaubanduskoda pooldab lahendust, millega kindlustatu mõiste defineerimisel lähtutakse töötuskindlustusmakse maksmisest ning kindlat isikute ringi seaduses ei sätestata. Kindlustus peaks kehtima kõikidele „töövormidele“ st kindlustus tekib kõikidele inimestele, kes maksavad töötuskindlustusmakset sotsiaalmaksuga maksustatud tulult. Uued rollid töistes suhetes on väga palju muutnud töötamise viise: töökohti vahetatakse tihedamini, töötatakse osalise tööajaga ja/või erinevate tööandjate juures, tehakse põhitöö kõrvalt lisatööd. Tihti ollakse palgatöö kõrvalt ka muus valdkonnas ettevõtja või iseendale tööandja. Paljud töötamisega seotud sotsiaalkaitse ja –kindlustuse reeglid Eestis täna sellist mitmekesisust ei arvesta.

Koja liikmed on oma tagasisides VTKle välja toonud, et juhul kui töötuskindlustus on valiku võimalus, siis on see positiivne motivatsioon äriühingu juhtorgani liikmele. Lisaks toodi ka välja, et töötuskindlustusmaksest peaks vabastatud olema kindlasti õpilased. Näiteks juhul kui üliõpilane või tavakooli õpilane teeb kooli kõrvalt või vaheajal tööd.

2. Töötuskindlustushüvitise ja töötasu üheaegne saamine

Kehtivas töötushüvitise süsteemis lähtutakse põhimõttest, et hüvitise vajadus tekib täieliku töötuse ja teise sissetuleku kaotamise korral ning seega töötuskindlustushüvitist ei maksta samaaegselt teise tuluga. Küll aga on töötutoetusega samaaegselt võimalik saada kuni 31-kordse töötutoetuse päevamäära suurust sissetulekut.

Kui töötul tekib vähemalt 31-kordse töötutoetuse päevamäära suurune püsiv kuusissetulek, siis töötutoetuse maksmine lõpetatakse.

Nii töötutoetuse kui töötuskindlustushüvitise saamise ajal ei tohi olla teist sissetulekut. See vähendab proovipäevade, katseaja ja tööampsude tegemise motivatsiooni töötusperioodil.

Kaubanduskoja liikmed leidsid, et VTK-s pakutud lahendusvariantidest sobivad nii esimene kui teine variant: 1) töötuse perioodil on võimalik ajutiselt töötada. 2) lubatud on osaline töötus.

Kaubanduskoja hinnangul võiks töötuna arvel olles inimesel olla võimalus proovida erinevaid ametikohti, et teenida samaaegselt täiendavat lisa ajutiste/juhuslike tööde näol kuniks leitakse sobiva sissetulekuga amet. Praegune süsteem soodustab ümbriku palga maksmist töösoovijatele, kes on töötuna arvel, kuid soovivad väiksemaid juhutöid siiski teha. Ettevõtjad on valmis töötaja pealt maksma kõiki makse ja töötaja on valmis tööd tegema, aga töötuna arvel olemise perioodil kipuvad paljud ettevõtjad ja töötajad



toimetama alternatiivselt seaduses lubatule. Siin kaotavad riik, tööandjad ja töötajad.

Ettevõtjad tõid välja ka selle, et esimese lahendusvariandi puhul võiks olla juures tingimus, et ajutised tööd lubatud, kuid fikseeritud ajaliselt ja ei tohiks ületada teatud etteantud määra (ei tohi muutuda tuluallikaks, mil töötuskindlustusmaks muutub mittevajalikuks).

3. Töötushüvitistele kvalifitseerumistingimuste muutmine

Majanduslikult rasketel aegadel on tööandja sunnitud töömahtu vähendama ja tööd ümber korraldama ning tal ei ole enam võimalik töötajale samadel tingimustel tööd pakkuda. Viidatud juhul ütleb tööandja töötajaga töölepingu üles majanduslikel põhjustel. Vabatahtlik töötus tekib siis, kui töötaja esitab omal soovil töölepingu ülesütlemise avalduse või kokkuleppel tööandjaga lahkub töölt talle sobival ajal ning tingimustel.

Koda pooldab lahendust, mis võimaldaks vabatahtliku töötuse korral töötushüvitiste maksmist. Töötuskindlustushüvitisele on õigus ka vabatahtliku töötuse korral (omal soovil, poolte kokkuleppel lõppenud töösuhte puhul). Endiselt ei ole töötuskindlustushüvitist õigus saada töötajal, kelle tööleping lõpetatakse rikkumise tõttu või muudel sarnastel alustel.

Liikmed tõid oma tagasisides välja, et töötus jääb töötuseks ka vabatahtliku valiku puhul ja töötushüvitise maksmine on riigi poolne kohustus nende kodanike suhtes, kes on tasunud töötuskindlustusmaksu. Igasugune põhjuste otsimine sellest eemaldumiseks on põhjendamatu. Küll oldi arvamusel, et sel juhul peaks periood olema lühem. Seega saaks seda võimalust vabatahtliku töötuse puhul kaaluda.

4. Töötushüvitiste tingimuste muutmine

4.1. Mitut hüvitist makstakse

Eesti kehtiv töötushüvitiste süsteem on kahetasandiline – makstakse töötuskindlustushüvitist ja töötutoetust.

Esmaseks töötuse korral asendussissetulekut pakkuvaks süsteemiks on töötuskindlustus. Kui isikul ei teki õigust töötuskindlustushüvitisele või õigus hüvitisele on ammendunud, pakub kaitset töötutoetus. Mõlemat hüvitist koos ei maksta. Kehtiv paralleelne süsteem tekitab teatavat segadust. Lahendustega on soov seda süsteemi ühtlustada.



1. Koja liikmete tagasisidest nähtus, et pooldajaid on võrdselt mõlemal lahendusvariandil: 1) töötuse korral makstakse ühte töötuskindlustushüvitist 2) töötuse korral makstakse kahte kindlustushüvitist.

Mainiti ka seda, et esimene variant tundub lihtsam.

4.2. Kindlustusstaaž

Eestis on täna töötutoetusel staažinõudeks vähemalt 180 päeva 12 kuu jooksul ja töötuskindlustushüvitisel vähemalt 12 kuud viimase 36 kuu jooksul.

Pakutud lahendusvariantidest eelistasid koja liikmed korduvtaotlemisel hüvitise maksmist. Üldreeglina kindlustusstaaži arvestus lõpetatakse ja kindlustusstaaž loetakse nulliks päevast, mil kindlustatule määratakse töötuskindlustushüvitis. Kindlustatu tööle asumisel agab kindlustusstaaži arvestus uuesti.

Samas toodi ka välja, et pakutud lahendused on liiga keerulised.

4.3. Hüvitise periood

Töötuskindlustushüvitise pikkus varieerub Eestis sõltuvalt staažist. Mida kauem on inimene järjest töötanud, seda suurem on tema panus töötuskindlustussüsteemi. Seetõttu peetakse õiglaseks siduda töötuskindlustushüvitise pikkus staažinõudega. Samas ei pruugi pikema staažiga töötud vajada pikemat töötuskindlustushüvitist kui lühikese staažiga töötud. Enamasti on nende majanduslik olukord parem, kui lühema staažiga töötutel, mistõttu on neil võimalik isiklike säästude toel säilitada senist elujärge kauem. Seetõttu võib pikema staažiga töötutele pikema töötuskindlustushüvitise maksmine suurendada nende töötuslõksu olukorras, kus neil on niikuinii võimalik mitte võtta vastu esimest töökohta, vaid otsida sobivat tööd pikema perioodi jooksul.

Koja hinnangul oleks õiglane siduda töötuskindlustushüvitise pikkus staažinõudega. Mida kauem on inimene järjest töötanud, seda suurem on tema panus töötuskindlustussüsteemi.

Liikmed tõid välja ka erandi tegemise võimaluse töjõuturule astunutele. Noortel pole staaži kusagilt võtta, paraku on nad kõige turbulentsamad ja võibolla lihtsustab nendel valikute tegemist.

4.4. Töötushüvitiste kestuse sõltumine majandustsüklist

VTKs on välja toodud, et Eesti andmeid uurides on leitud, et majanduskriisi ajal on töötuskindlustussüsteemi heldemaks muutmise mõju töötuse kestusele väiksem kui tavapäraselt. Seetõttu peaks ka Eestis sõltuma töötuskindlustushüvitiste kestus majanduse olukorrast.



Kaubanduskoda ei poolda sellist lähenemist. Eestis on olemas palju ettevõtteid, kes on seotud välisurgudega ning neile mõjub majaduslangus tihti aasta (mingi periood) varem kui Eestis keskmiselt. Ehk koondamine neis ettevõtetes on ajal, mil veel Eestis on majandus kõrgseisus ning sellega seataks need ettevõtted/töötajad halvemasse seisu.

Kaubanduskoja liikmete hinnagul võik s jääda kehtima s need hüvitise maksmise põhimõtted: töötuskindlustushüviti makstakse sõltuvalt staažist 180-360 päeva. 180 kalendripäeva kindlustatu puhul, kelle kindlustusstaaž on lühem kui 5 aastat; 270 kalendripäeva kindlustatu puhul, kelle kindlustusstaaž on 5 kuni 10 aastat; 360 kalendripäeva kindlustatu puhul, kelle kindlustusstaaž on 10 aastat või enam. Kui sissetulekupõhise hüvitise maksmise kestus on ammendunud enne 360 päeva möödumist, makstakse baasmääras hüvitist kuni 360 päevani.

4.5. Hüvitiste asendusmäärad

VTKs kaalutakse Eestis asendusmäära suurendamist esimesel 90 töötuse päeval, mil makstakse hüvitist 70% töötuse eelmisest sissetulekust.

Seejärel hüvitise asendusmäär langeb 50%-le ning seejärel 30%-le.

Töötuse alguses heldem hüvitis eeldatavasti suurendab liikumist hõivest töötusesse, kuid järsem langus hüvitise saamise kestel liikumist töötusest hõivesse.

Selle pakutud lahenduse osas olid Kaubanduskoja liikmed pigem positiivselt meelestatud. Märkusena toodi välja, et paljud inimesed (4-5%) ei otsigi tööd ning neile pole ka põhjendatud hüvitiste suurendamine.

Loodame, et peate võimalikuks meie tähelepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis oma ettepanekuid ka lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Merike Koppel merike.koppel@koda.ee 604 0072