

Kollektiivlepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Muudatuse eesmärgiks on muuta kollektiivlepingu seadust (edaspidi KLS) ning viia kollektiivlepingu tingimuse laiendamise regulatsiooni vastavusse põhiseaduse kaitse all oleva ettevõtlusvabadusega, tagades samal ajal ka sotsiaalpartnerluse ja kollektiivse kaasamise võimekus. Kehtiva regulatsiooni peamiseks probleemiks on laiendamise eeltingimuste ja kohaldamiskriteeriumite puudumine, millest tulenevalt on võimalik väikesel grupil kokku leppida kohustuste laiendamises kogu sektorile. Sellega kaasneb ettevõtlusvabaduse ebaproportsionaalne piirang ettevõtlusvabadusele.

Samuti muudetakse ametiühingute seadust (edaspidi AÜS) ja töötajate usaldusisiku seadust (edaspidi TUIS), täpsustades tööandja kohustust anda tööajast vaba aega usaldusisiku tegevusega seotud ülesannete täitmiseks ka usaldusisikute paljususe korral. Lisaks muudetakse töölepingu seadust (edaspidi TLS), suurendades töösuhte ülesütlemise tühisuse korral makstavat hüvitist olukorras, kus töösuhe on ilma seadusest tuleneva aluseta üles öeldud raseda, rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega või töötajate esindajast töötajaga.

Muuhulgas tehakse tehnilisi muudatusi nii KLS-is kui Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses (edaspidi ELTTS), millega ei kaasne muudatusi senises praktikas.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna nõunik Monika Koks (monika.koks@sm.ee, 626 9199). Eelnõu ja seletuskirja koostamises on osalenud sama osakonna töökeskkonna juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee, 626 9191) ja juhataja Ulla Saar (ulla.saar@sm.ee, 626 9821) ning analüüsi ja statistika osakonna analüütik Liina Kaldmäe (liina.kaldmäe@sm.ee, 626 9726).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi tegid Sotsiaalministeeriumi õigusnõunikud Ethel Bubõr (ethel.bubor@sm.ee, 626 9738) ja Merilin Oldekop (merilin.oldekop@sm.ee, 626 9165). Eelnõu keeletoimetus tehakse pärast huvirühmade kaasamist ja avalikku konsultatsiooni eelnõu esimeses kooskõlastusringis ja enne eelnõu teisele kooskõlastusringile saatmist.

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse KLS-i (RT I, 12.06.2018, 7), AÜS-i (RT I, 09.07.2020, 2), ELTTS-i (RT I, 09.07.2020, 3), TLS-i (RT I, 09.07.2020, 4) ja TUIS-i (RT I, 09.07.2020, 6).

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõu ega Euroopa Liidu õiguse rakendamisega. Eelnõu ei ole seotud isikandmete töötlemisega isikandmete kaitse üldmääruse tähenduses.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälte enamus.

2. Seaduse eesmärk

Muudatustega viiakse kollektiivlepingu laiendamise regulatsioon kooskõlla Eesti Vabariigi põhiseaduse §-ga 31, mis tagab ettevõtlusvabaduse. Muudatuste tegemisel on võetud arvesse Õiguskantsleri ja Riigikohtu hinnanguid, kes on juhtinud tähelepanu kollektiivlepingu laiendamise süsteemi puudustele.

KLS § 4 lg 4 annab kollektiivlepingu pooltele võimaluse laiendada sõlmitud kollektiivlepingut tööandjatele (ja nende juures töötavatele töötajatele), kes ei ole kollektiivlepingu pooled ega isikud, kelle huve pooled kollektiivlepinguga esindavad, kuid kes tegutsevad kollektiivlepingus kokkulepitud tegevusalal või selle tegevusala piires kollektiivlepingus kokku lepitud ametialal. Laiendada on võimalik kollektiivlepingut, mis on sõlmitud tööandjate ja ametiühingute liitude või keskliitude vahel. Laiendada saab ainult palga- ning töö- ja puhkeaja tingimusi.¹

Hetkel kasutatakse laiendamist tervishoiu ja transpordi sektoris, samuti lepivad Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL) ja Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) iga-aastaselt kokku töötasu alammääras, mida laiendatakse kõigile Eesti töötajatele.

Kehtiva regulatsiooni peamiseks probleemiks on laiendamise eeltingimuste ja kohaldamiskriteeriumite puudumine, millest tulenevalt on võimalik väikesel grupil kokku leppida kohustuste laiendamises kogu sektorile. Näiteks võivad kehtiva õiguse kohaselt kahest tööandjast koosnev liit ja viiest töötajast koosnev ametiühing omavahel kokku leppida kohustuste laiendamise kogu sektorile. Eeltoodud põhjustel jõudis Õiguskantsler 2005. a järeldusele, et kehtiv kollektiivlepingute laiendamismehhanism piirab ebaproportsionaalselt ettevõtlusvabadust ja vabadust asutada äriettevõtteid, mida kaitseb Eesti Vabariigi põhiseaduse § 31.² Õiguskantsler on ka hilisemalt nendele probleemkohtadele tähelepanu juhtinud.³

Sarnasele järeldusele jõudis Riigikohus oma 15. juuni 2020. a otsuses nr 2-18-7821.⁴ Riigikohtu hinnangul võib KLS § 4 lg 4 laiendav tõlgendamine tuua kaasa tööandja, kellele kollektiivlepingut laiendatakse, kuid kes ei osalenud kollektiivlepingu sõlmimisel ega saanud mõjutada selle tingimuste kujunemist, ettevõtlusvabaduse ja omandipõhiõiguse ebaproportsionaalse riive. Kohus selgitas, et seaduses ei ole norme, mis reguleeriksid kollektiivlepingulise tahteavalduseta tööandja õiguste ja huvide arvestamist kollektiivlepingu temale laiendamisel. KLS § 4 lg 4 ega muud KLS-i sätted ei anna kollektiivlepingu sõlminud isikutele õigust tekitada sama lepinguga kohustusi tööandjale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks ega kuulu ka kollektiivlepingu sõlminud tööandjate ühingusse või liitu. Kokkuvõtvalt jõudis kohus järeldusele, et kollektiivlepingu tingimuste laiendamine ja kohustuste panemine on kehtivaid norme järgides võimalik juhul, kui eelnimetatud tööandja on andnud selleks nõustumuse (VÕS § 9). Kaks riigikohtunikku esitasid otsusele eriarvamuse⁵, milles leidsid, et ehkki KLS § 4 lg 4 sisaldab ühendusse mittekuuluva tööandja ettevõtlusega seotud põhiõiguste ning nn negatiivse ühinemisvabaduse riivet, puudub alus pidada kollektiivlepingu laiendamist ettevõtlusvabaduse ja ühinemisvabaduse piiranguna iseenesest juba eos ebaproportsionaalseks. Nii Õiguskantsleri kui Riigikohtu järeldused kollektiivlepingu laiendamise rakendamisel ilmestavad regulatsiooni täiendamise vajadust.

¹ Kollektiivleping võib sisaldada ka muid kokkuleppeid, kuid neid ei saa laiendada.

² Õiguskantsleri kiri Sotsiaalministeeriumile nr 6-1/050936/00505721, 06. oktoober 2005. a; <http://oiguskantsler.ee/>

³ Õiguskantsler on samas küsimuses pöördunud Sotsiaalministeeriumi poole nii 2017. aastal kui viimati 2019. aastal: https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/Kollektiivlepingute%20laiendamine.pdf

⁴ Kättesaadav veebilehel: <https://www.riigikohus.ee/et/lahendid/?asjaNr=2-18-7821/71>

⁵ Kättesaadav veebilehel: <https://www.riigikohus.ee/et/lahendid/?asjaNr=2-18-7821/72>

Eelnevalt loetletud laiendamise probleemkohti käsitleb ka 25. jaanuaril 2018. a Eesti Tööandjate Keskliit ja EAKL poolt sõlmitud kollektiivlepingute laiendamise hea tava kokkulepe⁶.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu § 1 punktiga 1 muudetakse selguse huvides § 4 lõike 1 sõnastust. Paragrahv 4 sätestab kollektiivlepingu üldise rakendusala ehk põhimõtte, et esindusorganisatsioonide (ametiühingu, ametiühingute liidu või tööandjate liidu) sõlmitud kollektiivleping kehtib üldise reeglina nende töötajate ja tööandjate suhtes, kelle esindusorganisatsioonid on kollektiivlepingu poolteks. Vältimaks sõnastuslikku valearusaama kollektiivlepingu laiendamisest asendatakse sõna „laieneb“ sõnaga „kehtib“.

Eelnõu § 1 punktiga 2 muudetakse sätte selguse huvides § 4 lõike 3 sõnastust. Muudatus ei mõjuta sama sätte kehtivat tõlgendust.

Eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks KLS § 4 lõiked 4–5, mis reguleerivad kollektiivlepingu laiendamist. Muudatus tuleneb struktuurilisest vajadusest. Kollektiivlepingu laiendamise regulatsiooni täiendatakse oluliselt pooltele esitatud nõuete, läbirääkimiste, informeerimise ja konsulteerimise kui ka kollektiivlepingu laiendatud tingimuse avalikustamise osas. Vaid ühe sätte alla koondamisel muutuks säte tarbetult pikaks ja ebaülevaatlikuks. Seetõttu sätestatakse laiendamise regulatsioon eraldi paragrahvidena, mis on struktureeritud ja pealkirjastatud vastavalt täpsemale sisule.

Eelnõu § 1 punktiga 4 täiendatakse KLS-i uute paragrahvidega 4²–4⁶.

Paragrahv 4² avab kollektiivlepingu tingimuse laiendamise mõiste, sätestades ka kohaldamisala, pooled ja töötajate arvu hindamise alused.

Lõige 1 avab kollektiivlepingu laiendamise mõiste, sätestades, milliseid kollektiivlepingus kokkulepitavaid tingimusi on võimalik laiendada kõikidele sama tegevusala töötajatele. Muudatus on seotud regulatsiooni struktuuriga ning ei muuda kehtivat praktikat. Tingimused, mille puhul võib kokku leppida laiendamise kogu tegevusalal, saavad olla vaid palga ning töö- ja puhkeaja tingimused.

Lisaks tuleb laiendamise ulatus konkreetselt sätestada ka kollektiivlepingus, tuues välja vastavad tegevusalad või muud olulised täpsustused. Näiteks kuulub siia alla täpsustus, kui pooled soovivad tervishoiu tegevusalal sõlmitud kollektiivlepingu tingimust laiendada vaid nendes ettevõtetes, kelle tegevust rahastatakse riigieelarvest või Haigekassa rahastusega.

Lõige 2 sätestab kollektiivlepingu laiendatud tingimuse tähenduse ja kehtivuse isikute suhtes, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks. Kollektiivlepingu laiendatud tingimuseks on tingimus, mille puhul omavahel kollektiivlepingu sõlminud pooled lepivad kokku, et see kehtib lisaks kollektiivlepingu sõlminud pooltele (s.o tööandjate ühing või liit ja töötajate ühing või liit) ka kõikide teiste tööandjate ja töötajate suhtes, kes tegutsevad samal tegevusalal. Sama tegevusala all mõeldakse tööandja puhul sama majandustegevust ning töötajate puhul sama ametiala.

Lõige 3 sätestab, kes saavad kollektiivlepingu tingimuse laiendamises kokku leppida.

⁶ Kättesaadav veebilehel: <https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kollektiivlepingute-laiendamise-hea-tava-kokkulepe.pdf>

ILO soovitus nr 91 kollektiivlepingute kohta sätestab põhimõtte, et riigisiseseid õigusnormid võivad kollektiivlepingu laiendamise teha sõltuvaks muu hulgas järgmistest eeltingimustest:

- (a) kollektiivleping hõlmab juba pädeva võimuorgani arvates piisavalt esindusliku arvu vastavaid tööandjaid ja töötajaid;
- (b) üldreeglina teeb kollektiivlepingu laiendamise taotluse üks või mitu töötajate või tööandjate organisatsiooni, kes on kollektiivlepingu pooled;
- (c) enne kollektiivlepingu laiendamist tuleks tööandjatele ja töötajatele, kellele lepingut pärast laiendamist kohaldatakse, anda võimalus esitada omapoolseid märkusi laiendamise kohta.

ILO ühinemisvabaduse komitee juhib kollektiivlepingu laiendamisega seoses tähelepanu teatud ohule: „Kokkuleppe laiendamine kogu tegevusalale vastupidiselt organisatsiooni vaadetele, kes esindab enamikku töötajaid selles kategoorias, keda laiendatud kokkulepe hõlmab, kaldub piirama enamusorganisatsiooni vaba läbirääkimisõigust. Selline süsteem annab võimaluse laiendada kokkuleppeid, mis sisaldavad sätteid, mis võivad anda tulemuseks asjaomase töötajatekategorია töötingimuste halvenemise.“⁷

Muudatusega sätestatakse, et Eestis võivad kollektiivlepingu tingimuse laiendamises kokku leppida ühe lepingu poolena ametiühingute liit või sama tegevusala liikmeid koondav ametiühing ning teise poolena selline tööandjate ühing või liit, kelle liikmeteks olevad ettevõtted on tööandjateks vähemalt 20% vastava tegevusala töötajatele. 20% esindatust peeti Valitsuse, ametiühingute ja tööandjate esindajate kolmepoolisel kohtumisel mõistlikuks määraks, millega ei kaasne ulatuslik töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonide tegevuse pärssimine. Esinduskriteerium on oluline, et välistada olukorda, kus sektoris otsustavad näiteks palga üle lepingupooled, kes moodustavad nii tööandjatest kui töötajatest näiteks 1% ja kellel puudub esinduslikkus. Näiteks tööandja, kes on töötajaks vaid kümnele kiirabitöötajatele, saaks kriteeriumi puudumisel kokku leppida tingimustes, mida peaksid kohaldama hakkama ka kõikide teiste kiirabitöötajate tööandjad. Esinduskriteeriumi nõude puudumine pärsiks oluliselt ettevõtlusvabadust.

Lisaks on oluline mõista, et kollektiivlepingu tingimuse laiendamises kindlal tegevusalal saavad kokku leppida vaid selle tegevusalaga seotud pooled. Seaduse eesmärki ei täidaks olukord, kus kahe ehitusettevõtte töötajate ametiühingud moodustaksid liidu ning asuksid läbi rääkima arstidele makstavas töötasus Eesti Haiglate Liiduga.

Lõige 4 sätestab, et sama paragrahvi lõikes 2 nimetatud töötajate arvu kindlaks tegemisel lähtutakse kokkuleppe sõlmimisele eelneva kolme kuu keskmisest töötajate arvust Maksu- ja Tolliameti andmetel. Tegevusala tööandjate ja töötajate arvu leidmisel tegevusalade kaupa lähtutakse Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatorist (EMTAK 2008). EMTAK klassifikaator on Euroopa Ühenduse majandustegevusalade statistilise klassifikaatori NACE Rev.2 (Statistical Classification of economic activities in the European Community) Eesti versioon, mis jaguneb viieks tasemeks. Statistikas on võimalik eristada EMTAK klassifikaatori kahe- ja viiekohalist koodi. See tähendab, et tööandjate ja töötajate arv on võimalik välja tuua EMTAK klassifikaatori maksimaalse detailsusastme järgi, mis tagab, et arvesse võetakse tegevusala töötajate võimalikult täpne arv (välistatud ei ole see, et tööandja märgib töötaja registreerimisel vale klassifikaatori). Samuti on klassifikaator abiks lepingu pooltele laienemise ulatuse osas, kuivõrd väljavõttes on täpsemalt välja toodud, millised ametialad konkreetse tegevusala alla kuuluvad ning kellele laiendatud tingimus kohalduma hakkab.

⁷ Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. International Labour Office. Geneva, § 1053.

Paragrahv 4³ reguleerib informeerimist ja konsulteerimist enne kollektiivlepingu tingimuste laiendamist. Kehtivas KLS-s puudub vastav regulatsioon täielikult. Kollektiivlepingu tingimuse laiendamist soovivad pooled peaks selgelt tajuma, et laiendamine on eriti tundlik protsess, millega võib isikutele, kelle õiguseid ja kohustusi laiendatav tingimus puudutab, kaasneda ettevõtlusvabaduse ebaproportsionaalne riive ning oht minna põhiseadusest tulenevate põhiõigustega vastuollu. Seetõttu on hädavajalik, et kollektiivlepingu tingimuse laiendamist taotlevad pooled arvestaksid vaba ettevõtluse tagamise kohustust ja hindaks laiendatava tingimuse proportsionaalsust, pöörates algusest peale teistele osalistele tähelepanu ning kaaludes informeerimis-konsulteerimisprotsessis esitatud arvamusi ja kommentaare.

Põhimõttelt järgib säte ILO soovitus nr 91 (lõige 4(2)(c)) esitatud seisukohta, mis rõhutab vajadust võimaldada neil, kelle suhtes laiendatud kollektiivlepingut hakatakse kohaldama, avaldada enne kollektiivlepingu laiendamist oma sellekohast arvamust. Säte lähtub ka sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud kollektiivlepingute laiendamise hea tava kokkuleppest.

Lõige 1 kohustab kollektiivlepingu tingimust laiendavatel pooltel enne vastava kokkuleppe sõlmimist informeerima sellest tööandjaid ning töötajate ühinguid ja liite, kelle suhtes tingimust soovitakse laiendada ning vastavalt tagasisidele nendega ka konsulteerima laiendatava tingimuse sisu osas. Informeerimise ja konsulteerimise käigus võivad selguda võimalikud vastuväited laiendamise mõistlikkuse ja ülemäärase ettevõtlusvabaduse piiramise kohta. Informeerimise ja konsulteerimise eesmärk on eelkõige vastastikune teabevahetus, asjaomaste isikute seisukohtade ja vaadete väljaselgitamine ning lähendamine. Informeerimiskohustus tuleb täita sama paragrahvi lõikes 3 sätestatud korras.

Lõike 2 järgi peavad kollektiivlepingu tingimust laiendavad pooled läbi viima informeerimise ja konsulteerimise vähemalt järgmistes aspektides:

- laiendatav tingimus - millise kollektiivlepingu tingimuse puhul soovitakse laiendamist ehk kas asutakse läbirääkimisi pidama palga- või töö- ja puhkeaja tingimuses. Teabe andmisel on oluline välja tuua vaid tingimus ise, mitte tingimuse sisu. See tähendab, et teavitades soovist astuda läbirääkimistesse töötasu tingimuse üle, ei ole oluline ennustada, milliseks kujuneb konkreetne summa või töö- ja puhkeaja korraldus, mille üle läbi räägitakse;
- laiendatava tingimuse kohaldamisala - kelle suhtes soovitakse, et laiendatav tingimus kehtiks. Näiteks kas soovitakse laiendada tingimust tervishoiutöötajatele või üksnes kiirabis töötavatele tervishoiutöötajatele vmt;
- laiendatava tingimuse eeldatav jõustumise aeg.

Lõige 3 sätestab, et läbirääkimiste pooled avaldavad lõikes 2 nõutud sisuga teate üleriigilise levikuga meediakanalis (näiteks televisioonis või ajalehes) vähemalt 30 päeva enne läbirääkimiste alustamist. Teates tuleb ära märkida läbirääkimiste poolte kontaktandmed ning konsulteerimisprotsessis osalemise soovist teavitamise tähtaeg.

Lõige 4 sätestab, et alates lõikes 3 kirjeldatud teate avalikustamisest on tööandjal ning töötajate ühingul ja liidul, keda tingimuse laiendamine otseselt mõjutaks, õigus teavitada oma soovist läbirääkimiste pooltega konsulteerida kümne päeva jooksul. Teavitamise tähtaeg võib läbi rääkivate poolte soovil olla pikem, kuid ei tohi olla lühem kui kümme päeva, tagamaks piisav aeg ja võimalus reageerimiseks. Konsulteerimise soovist teavitamine on oluline, et saavutada kontakt läbirääkivate pooltega, esitada neile ettepanekuid ja arvamusi ning olla vajadusel kaasatud ka läbirääkimiste protsessi. Kaasumise soovist teada andmise tähtaeg on oluline läbirääkimiste protsessi pahatahtliku venitamise vältimiseks, kus näiteks pool ei taha olla aktiivselt protsessi kaasatud, kuid venitamise

eesmärgil küsib igal ajal läbirääkivatelt pooltelt selgitusi ja põhjendusi, seeläbi neid asjatult koormates.

Lõige 5 kohustab kollektiivlepingu tingimust laiendavaid pooli tagama, et laiendamise mõjusfääri sattuvatel tööandjatel ning töötajate ühingutel ja liitudel oleks võimalik konsulteerimise käigus avaldada arvamust laiendamise kohta ja saada selle algatajatelt kogu läbirääkimiste vältel asjakohaseid selgitusi seoses nende avaldatud arvamustega. Selgituste andmine ei vii informeerimise ja konsulteerimise puhul tulemusena siduvate kokkulepeteni. Kollektiivlepingu tingimust laiendavatel pooltel on võimalik laiendamise kriitikat ja vastuväiteid võtta arvesse niivõrd kui võrd nad peavad seda vajalikuks ja mõistlikuks. Tagamaks, et kollektiivlepingus läbirääkijateks olevad pooled kaaluvad esitatud arvamusi, ettepanekuid ja soove, peavad pooled nende arvesse võtmata jätmist igal juhul põhjendama.

Lõige 6 sätestab läbirääkimistes osalenud poolte kohustuse teavitada avalikkust üleriigilise levikuga meediakanalis kokkuleppe tulemustest. Kui pooled on saavutanud kokkuleppe kollektiivlepingu tingimuse laiendamiseks, on läbirääkimistes osalenud pooltel kohustus avaldada kokkuleppe projekt oma ametlikel veebilehekülgedel, võimaldamaks kõikidel huvitatud isikutel sellega tutvuda juba enne, kui laiendatud tingimus läbib kontrolli ja edastatakse avaldamiseks ja jõustumiseks. Läbirääkimiste tulemuste kohene avalikustamine on oluline protsessi järgmiste sammude juures. Kui läbirääkimiste käigus rikuti seaduses sätestatud nõudeid, näiteks informeerimis- ja konsulteerimiskohustuse puhul arvamuse ärakuulamist ja põhjenduste andmist, on puudutatud osapooltel võimalik see fikseerida enne kontrolli läbiviimist ja teavitada rikkumisest kontrolli läbi viivat ministrit.

Paragrahv 4⁴ sätestab kollektiivlepingu laiendatud tingimuse kontrolli korra.

Enam kui 20-s EL liikmesriigis jõustab kollektiivlepingu laiendatud tingimuse kohaldamise tööministeerium (sotsiaalministeerium) oma haldusotsusega või laiendatud kollektiivlepingu avaldamisega riigi ametlikes teadeannetes. Mõnes riigis toimub kollektiivlepingu tingimuse laiendamine ettenähtud kriteeriumide täitmisel enam-vähem automaatselt. Soomes on sektori kollektiivlepingu esinduslikkuse hindamise aluseks statistilised andmed kollektiivlepinguga hõlmatuses kohta. Arvesse võetakse ka ametiühingute liikmete hulka ja seda, kas kollektiivlepingute sõlmimine vastavas sektoris on tava. Hindamist teostab vastutava ministeeriumi juurde loodud komisjon, mille ülesanne on teha kindlaks, missuguseid kollektiivlepinguid tuleks lugeda esinduslikuks ja seega laiendatuks. Kõikidel tööandjatel ja töötajatel, keda laiendamine mõjutab, on õigus laiendamisotsus vaidlustada kohtus, kus hinnatakse kollektiivlepingu esinduslikkust.

Kui Soome puhul tuleb arvestada ka asjaolu, et ametiühingute liikmelisus on väga kõrge, siis sarnaselt Eestile on madal ametiühinguliikmelisus Prantsusmaal. Sellest hoolimata hõlmavad kollektiivlepingud umbes 90% Prantsusmaa töötajatest. Põhjusteks on sealsete tööandjate organiseeritus ning ka Prantsusmaa valitsuse poolt ulatuslikult kollektiivlepingute laiendamise kasutamine. Laiendamise otsuse teeb tööküsimuste eest vastutav minister, kellel on õigus laiendatavaid tingimusi hinnata sisuliselt ning vajadusel ka välistada, milliseid sätteid kollektiivlepingust ei laiendata. Laiendatava kollektiivlepingu sõlmimise esinduslikkuse põhikriteeriumiks on asjaolu, et lepingu sõlminud ametiühing on saanud töökohal toimuvatel valimistel vähemalt 30% häältest ning teiste ametiühingute seas peab puuduma enamuse vastuseis, so laiendatava kollektiivlepingu saab sõlmida ka üks ametiühing. Arvestades madalat ametiühingute liikmelisust Eestis ning soovides võimestada sotsiaalpartnerlust, on Eestis asjakohane kehtestada lihtsustatumad tingimused kui tugeva sotsiaalpartnerlusega Soomes.

Lõike 1 järgi kontrollib valdkonna eest vastutav minister laiendatava kollektiivlepingu tingimuse ning informeerimis- ja konsulteerimisprotsessi vastavust sätestatud nõuetele. Eestis on töötajate minimaalne kaitse reguleeritud töölepingu seadusega ning see ei võimalda kokku leppida seadusest kehvemates tingimustes. Seetõttu ei kontrollita ega hinnata kollektiivlepingu sisu ning ei tehta otsuseid laiendatud tingimuse kohta, vaid üksnes kontrollitakse seadusest tulenevate kohustuslike kriteeriumide täitmist, mis on aluseks kollektiivlepingu tingimuse õiguspäraseks laiendamiseks.

Kontrolli läbiviimiseks on kollektiivlepingu laiendatud tingimuses kokku leppinud pooled kohustatud esitama ka asjakohased dokumendid seaduse nõuete täitmise kohta.

Lõige 2 täpsustab, et enne laiendatud tingimuse avaldamist tuleb kontrollida, kas tegemist on seaduses ette nähtud laiendatava tingimusega, kas laiendamises on kokku leppinud pooled, kellel on selleks seaduse alusel õigus ning kas ette nähtud informeerimis- ja konsulteerimisprotsess on läbitud. Kontrolli läbiviimise käigus ei sekkuta poolte lepinguvabadusse ega muudeta mingil viisil kokkulepitut.

Protsessi käigus hinnatakse, kas laiendatav tingimus on palga- või töö- ja puhkeaja tingimus. Lisaks tuleb kontrollida, kas laiendatava tingimuse läbirääkimistest teavitati kõiki mõjutatud isikuid avalikes kanalites ning kas konsulteerimise käigus on mitteamestatud ettepanekuid ka põhjendatud. Läbi rääkivate poolte esinduslikkuse tagamiseks tuleb kontrollida, kas lepingu pooleks olev konkreetne tööandjate liit või ühing esindab tööandjaid, kes on samaaegselt tööandjaks vähemalt 20% selle tegevusala töötajatele, kellele laiendatud tingimust kohaldatakse. Vastavaid andmed on olemas Maksu- ja Tolliametil ning päringu teel olemas ja võimalik koguda Statistikaametilt.

Kontroll viiakse läbi kolmepoolselt, kaasates kontrolli ka Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Eesti Tööandjate Keskliidu esindajad, tagades selliselt läbipaistvuse ja kontrolli põhjalikkuse.

Lõike 3 alusel otsustab valdkonna eest vastutav minister ajast, mil talle esitati kollektiivlepingu tingimuse laiendamine, kümne tööpäeva jooksul, kas kollektiivlepingu tingimuse laiendamine vastab seaduses sätestatud nõuetele. Tegemist on ministri üldkorraldusega, mis nimetab ära isikute ringi, kellele see kohaldub, luues kollektiivlepingu tingimuse laiendamist taotlevate poolte taotluse alusel nimetatud isikute ringile õiguseid ja kohustusi.

Otsustamiseks hinnatakse koos sotsiaalpartneritega kollektiivlepingu tingimuse laiendamist taotlevate poolte vastavust ülalmainitud kriteeriumidele ning seaduses sätestatud korras informeerimise ja konsulteerimise protsessi läbi viimist. Sellest tulenevalt valdkonna eest vastutav minister kas kinnitab või keeldub laiendamise kinnitamisest. Kui tekib vajadus asjaolusid täiendavalt uurida, saab Sotsiaalministeerium taotluse läbivaatamise aega pikendada kuni kümne tööpäeva võrra.

Ligikaudu samasugune tähtaeg laiendamise otsuse tegemiseks – 30 kalendripäeva – kehtib ka enamikus Euroopa riikides (näiteks Austria, Saksamaa, Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Prantsusmaa, Kreeka, Ungari, Leedu, Holland, Poola, Portugal, Sloveenia jt).

Seaduse nõuetele mittevastavuse korral keeldub valdkonna eest vastutav minister avaldamisest. Kollektiivlepingu pooled saavad ministri otsuse peale pöörduda halduskohtusse halduskohtumenetluse seadustiku (HKMS) alusel, kuna just halduskohtu pädevuses on avalik-õiguslikus suhtes tekkinud vaidluste lahendamine.

Paragrahv 4⁵ sätestab kollektiivlepingu laiendatud tingimuse jõustumise aja.

Laiendatud tingimus jõustub kõikide vastava tegevusala tööandjate ja töötajate suhtes (sh nende tööandjate ja töötajate suhtes, kes ei ole laiendatud tingimust sisaldava kollektiivlepingu pooled ja kellele see kollektiivleping ühegi tingimuse osas laiendamiseni siduv ei ole) kolme kuu möödumisel teate avaldamist väljaandes Ametlikud Teadaanded, kui kollektiivlepinguga ei ole kokku lepitud hilisemat jõustumise aega.

Paragrahv 4⁶ reguleerib üleriigilise töötasu alammäära kokkuleppe sõlmimist.

Välja kujunenud tava kohaselt lepivad TLS § 29 lõike 5 alusel Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatavas üleriigilises töötasu alammääras kokku eeskätt sotsiaalpartnerid ehk Eesti Ametiühingute Keskliit ja Eesti Tööandjate Keskliit. KLS § 4 lõike 4 alusel on kehtiva seaduse alusel EAKL-il ja ETKL-il õigus omavahel sõlmitavas kollektiivlepingus kokku leppida töötasu tingimustes ning laiendada seda kõikidele töötajatele ja tööandjatele. Käesolev säte tagab, et senine praktika ei muutuks ja sätestab Eesti kontekstis erilise kokkuleppe olemuse.

Lõike 1 kohaselt on üleriigilises töötasu alammääras, millest väiksemat tasu ei tohi maksta ühelegi töötajatele, õigus kokku leppida vaid EAKL-il ja ETKL-il, kellel on kõige suurem katvus ja esinduslikkus. Sätte eesmärk on välistada olukord, kus muu töötajate ühing või liit ja tööandjate ühing või liit (kes esindab vaid kindlat tegevusvaldkonda või väga väikest protsendi kogu töötajatest) soovivad omavahel kokkulepitud töötasu tingimust laiendada oma tegevusvaldkonna töötajate asemel üleriigiliselt kõikidele töötajatele. Kõikidele töötajatele kehtivas töötasu tingimuse laiendamises saavad seetõttu kokku leppida vaid EAKL ja ETKL.

Lõige 2 sätestab, et üleriigilise töötasu alammäära kokkuleppele ei kohaldata käesoleva seaduse sätteid, mis reguleerivad tegevusaladel kollektiivlepingu laiendatud tingimuses kokku leppimist. Üleriigilise töötasu alammäära regulatsioon käesolevas paragrahvis on eriregulatsioon, mille eesmärk on tagada, et senine praktika ei muutuks. Arvestades, et EAKL ja ETKL on pikaajased sotsiaalpartnerid, kes esindavad üleriigiliselt töötajate ja tööandjate huve ning seetõttu ei ole asjakohane esindatuse kriteeriumi kohaldamine. Lisaks ei pea üleriigilise töötasu alammäära läbirääkimiste käigus läbi viima samasugusest informeerimis- ja konsulteerimisprotsessi nagu muu kollektiivlepingu laiendatud tingimuse korral. See aga ei tähenda, et EAKL ja ETKL omavahelisest heast tavast ei võiks seda teha.

Lõike 3 kohaselt avaldab valdkonna eest vastutav minister üleriigilise töötasu alammäära kokkuleppe Ametlikes Teadaannetes kümne tööpäeva jooksul pärast seda, kui EAKL ja ETKL kokkuleppe valdkonna eest vastutavale ministrile edastavad.

Kokkuleppe edastamine valdkonna eest vastutavale ministrile avaldamiseks järgib senist tava. See on oluline ka selleks, et valdkonna eest vastutav minister saaks alustada ettevalmistustega TLS § 29 lõike 5 alusel Vabariigi Valitsuse poolt määrusega töötasu alammäära kehtestamisega. Selliselt kehtib tava kohaselt töötasu alammäär samas suuruses ka ametnikele.

Lõige 4 sätestab üleriigilise töötasu alammäära jõustumise. Kokkulepitud töötasu alammäär jõustub ühe kuu möödumisel Ametlikes Teadaannetes avaldamisest. EAKL ja ETKL võivad omavahel kokku leppida ka hilisemas jõustumises. Senise praktika kohaselt räägitakse töötasu alammäära tõusust läbi enne kalendriaasta lõppu ning jõustumisajana nähakse ette järgmise kalendriaasta algus. Eestis on tööandjad ja töötajad sellise korraldusega harjunud ning muudatus töötasu alammääras ei tule ootamatult.

Eelnõu § 1 punktiga 5 muudetakse KLS §-i 16¹.

Muudatuse eesmärk on õigusselguse huvides täpsustada Tööinspektsiooni (edaspidi TI) pädevust KLS-i üle järelevalve teostamisel. Praktikast on tulnud sätte rakendamisel ette probleeme ning sätte sõnastuse alusel ei ole asutustele üheselt selge, et TI-l on järelevalve pädevus ning õigus koguda järelevalve läbiviimiseks vajalikke andmeid. Rõhutada tuleb, et muudatus ei ole sisuline, kuna ka täna sätestab KLS TI järelevalvepädevuse kõikide seaduse nõuete üle, sh kollektiivlepingu laiendatud tingimuse täitmise üle.

Avaliku teabe § 38 lõike 3 kohaselt väljastatakse andmekogust asutusesiseseks kasutamiseks tunnistatud andmeid riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse ametnikule oma ametiülesannete täitmiseks, tingimusega, et teabevaldajale esitatakse seaduses sätestatud juurdepääsu alus ja eesmärk. See tähendab, et TI ametnikule, kes täidab oma ametiülesandeid, peab seaduses sätestatud juurdepääsu alusel avalikustama ka asutusesiseseks kasutamiseks tunnistatud andmeid.

KLS § 4 lõigete 1 ja 4 kohaselt laieneb kollektiivleping ka neile tööandjatele ja töötajatele, kes ei kuulu kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse. TI-l on pädevus teostada järelevalvet selle üle, kas tööandja täidab talle KLS-iga pandud kohustust laiendatud kollektiivlepingu rakendamiseks või mitte. Juhul kui tööandjale laiendatud kollektiivlepingu tingimus on kokkulepe töötasu suuruse kohta, on TI-l õigus kontrollida, kas tööandja täidab töötasu maksmisel tema suhtes kehtivat kollektiivlepingut. Kui tööandja vastavalt kollektiivlepingu tingimust ei täida, ei ole tööandja täitnud KLS § 4 lõigetest 1 ja 4 tulenevaid nõudeid ning TI-l õigus võtta vastavaid riikliku järelevalve meetmeid ning kohaldada täitmise ettekirjutuse täitmata jätmisel ka sunniraha.

Eelnõu § 1 punktiga 6 lisatakse KLS-i üleminekusäte. Üleminekusäte ei puuduta neid Ametlikes Teadaannetes avaldatud kollektiivlepingu laiendatud tingimusi, mis on sõlmitud enne käesolevate muudatuste jõustumist ja mis täidavad käesolevate muudatustega sätestatud 20%-lise esindatuse tingimust. Säte on aga vajalik kollektiivlepingu laiendatud tingimuste osas, mis aga ei täida 20%-lise esindatuse tingimust. Arvestades olulisi muutusi tingimuse laiendamise protsessis on vajalik ette näha ülemineku aeg, piirates uutele nõuetele mittevastavate lepingute kehtivusaega. Esindatuse tingimust mittetäitva kollektiivlepingu laiendatud tingimused ei kehti alates 2021. a 30. juunist enam laiendatult kogu tegevusalale. Kollektiivlepingu tingimus jääb siiski kehtima lepingu sõlminud osapoolte vahel. Sätte eesmärgiks on tagada piisav aeg uute läbirääkimiste alustamiseks, tagades, et seni kokkulepitud tingimusi täidetakse kuni uue kollektiivlepingu tingimuse laiendamise kokkuleppeni.

Eelnõu §-ga 2 täiendatakse AÜS §-i 21¹ uue lõikega.

AÜS § 21¹ lõige 2 sätestab tööandja kohustuse anda ametiühingu usaldusisikule tööajast aega usaldusisiku rolliga kaasnevate ülesannete täitmiseks. Olukorras, kus usaldusisiku ülesandeid täidavad töötajate otsuse alusel mitu usaldusisikut, täidavad tööandjad praktikast vaid seadusest tulenevat miinimumkohustust ning vaid ühe usaldusisiku suhtes. See pärsib oluliselt usaldusisikute tööd ning töötajate ühinemisvabadust ja võimalust olla arvestatav jõud suhetes tööandjaga.

Juhul, kui usaldusisikuid on rohkem on tööandjal sätte kohaselt kohustus võimaldada usaldusisiku ülesandeid tööajast täita kõigil usaldusisikutel, vähemalt kahele usaldusisikule ettenäht aja ulatuses. Usaldusisikud lepivad neile ülesannete täitmiseks tagatud aja kasutamise korra kokku omavahel ise. Tööandja ei pea sekkuma usaldusisikute vahelisesse töö ega oma ülesannete täitmise aja jaotusesse, kuid tagada tuleb piisav aeg ülesannete eesmärgipäraseks täitmiseks.

Eelnõu §-ga 3 muudetakse ELTTS § 5 lõiget 3.

ELTTS muudatusega parandatakse § 5 lõikes 3 sisalduv viiteviga. 2016. aastal muudeti ELTTS-i seoses direktiivi 2014/67 ülevõtmisega, muutes § 5 lõikes 1 sisalduva punktiloetelu numeratsiooni. ELTTS § 5 lõike 3 õiged viited peavad viitama töötasule ja ületunnitöö hüvitamisele ning põhipuhkuse kestusele, so lõike 1 punktidele 3 ja 4. Eelnõuga korrastatakse viited, viidates edaspidi ELTTS § 5 lõikes 3 sama sätte lõike 1 punktidele 3 ja 4.

Eelnõu §-ga 4 täiendatakse TUIS § 13 uue lõikega.

Sarnaselt AÜS § 21¹ lõikele 2 sätestab TUIS § 13 lõige 3 tööandja kohustuse anda töötajate valitud usaldusisikule (kes ei ole ametiühingu usaldusisik) tööajast aega usaldusisiku rolliga kaasnevate ülesannete täitmiseks. Praktikast on ilmnenu, et ka olukorras, kus usaldusisiku ülesandeid täidavad töötajate otsuse alusel mitu usaldusisikut, täidavad tööandjad seadusest tulenevat miinimumkohustust vaid ühe usaldusisiku suhtes. See aga pärsib usaldusisikute tööd ning töötajate ühinemisvabadust ja võimalust olla arvestatav jõud suhetes tööandjaga.

Rohkemate usaldusisikute korral on tööandjal sätte kohaselt kohustus võimaldada usaldusisiku ülesandeid tööajast täita kõigil usaldusisikutel vähemalt kahele usaldusisikule ettenähtud aja ulatuses. Usaldusisikud lepivad neile ülesannete täitmiseks tagatud aja kasutamise korra kokku omavahel ise. Tööandja ei pea sekkuma usaldusisikute vahelisesse töösse ega oma ülesannete täitmise aja jaotusesse, kuid tagada tuleb piisav aeg ülesannete eesmärgipäraseks täitmiseks.

Eelnõu §-ga 5 muudetakse TLS §-i 109.

TLS § 109 sätestab ülesütlemise hüvitise suuruse kui töövaidluskomisjonis või kohtus tuvastatakse raseda, rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega või töötajate esindajast töötaja töölepingu ülesütlemise tühisus ning taotletakse töösuhete ülesütlemist töövaidluskomisjoni või kohtu poolt. Vaidleva poole taotlusel lõpetab töövaidluskomisjon või kohus töölepingu ning maksab tööandja töötajate esindajale hüvitist kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töövaidluskomisjon või kohus ei määra muud summat.

Senise praktika kohasel ei ole hüvitise suurusega kaasnev kaitse piisav, et takistada tööandjaid nimetatud sihtgrupi töötajatega töösuhet seadusest tuleneva aluseta ülesütlemast. Tööinspektsiooni andmetel oli perioodil 2014–2019 töövaidluskomisjonis 13 vaidlust, kus üheks pooleks oli usaldusisik. Neist kuuel juhul võib vaidluse asjaoludega tutvudes eeldada, et töösuhete lõpetamise põhjuseks võis olla fakt, et isik oli töötajate esindaja.⁸

Muudatusega sätestatakse, et kui töövaidluskomisjonis või kohtus tuvastatakse raseda, rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega või töötajate esindajast töötaja töölepingu ülesütlemise tühisus ning töövaidluskomisjon või kohus lõpetab vaidleva poole taotluse alusel töösuhete, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja 12 kuu keskmise töötasu ulatuses. Töövaidluskomisjonil või kohtul on õigus kõiki töösuhete asjaolusid, sh töötamise aega ja moraalse kahju tekitamise määra arvestades õigus hüvitist vähendada või suurendada. Praktikast mõistavad töövaidluskomisjon ja kohus juba täna hüvitise välja suuremas ulatuses. Näiteks mõistis töövaidluskomisjon 2019. aastal töötajale TLS

⁸ Ülejäänutest 2 juhul loobuti nõuetest, 3 juhul ei vaidlustatud töösuhete lõpetamist (vaid ametiühingu tegevuse takistamist, vaba aja andmise tasustamata jätmist jm), 1 juhul oli selgelt tõendatud töötaja rikkumine ja 1 juhul struktuurimuudatuse tõttu kõigi samal ametikohal töötavate isikute koondamine.

§ 109 lõike 1 alusel välja 12 kuu suuruse hüvitise materiaalse ja moraalse kahju hüvitamiseks.⁹ Arvestades, et töövaidlusorganite praktika on muutumas, on oluline tagada ka haavatavamate sihtgruppide suurem kaitse.

4. Eelnõu terminoloogia

Eelnõus ei kasutata uusi termineid.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõul ei ole puutumust Euroopa Liidu õigusega.

6. Seaduse mõjud

Eelnõul on sotsiaalsed mõjud, majanduslik mõju ning mõju riigiasutuse korraldusele. Seadusel ei tuvastatud keskkonnamõju, mõju regionaalarengule või riigi julgeolekule ja välissuhetele.

Sotsiaalsed mõjud

Eelnõul on mõju töösuhetele ja tööturule.

Käesoleva eelnõuga muudetakse kollektiivlepingute tingimuste laiendamise süsteemi, määrares kindlaks tingimused, millele tööandjate liit peab vastama selleks, et tekiks õigus kollektiivlepingu tingimust laiendada. Kuna laiendada saab ainult palga- ning töö- ja puhkeaja tingimusi, võib muudatus mõjutada töötajate töö- ja puhkeaega ning töötajatele makstava töötasu suurust sektorites, kus laiendatud kollektiivlepingud on kasutusel.

Hetkel on Eestis kolm tegevusvaldkonda, kus on sõlmitud laiendatud kollektiivleping:

1. **meditsiinisektori leping** Eesti Haiglate Liidu ja Eesti Kiirabi Liidu ning töötajate esindajate Eesti Arstide Liidu, Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu ja Eesti Õdede Liidu vahel (kehtib kuni 31. detsember 2020);
2. transpordis **veoste veol** Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel (kehtib kuni 30.04.2022);
3. transpordis **sõitjate bussiveol** Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vahel (kehtib kuni 31.03.2023).

Muudatuse tulemusena piiratakse kollektiivlepingute tingimuste laiendamise õigust, st kõikidel tööandjate liitudel ei ole õigust kollektiivlepingu tingimusi laiendada. Tööandjate liitudesse mittekuuluvatele tööandjatele annab see kindluse, et sektoriüleseid kokkuleppeid ei sõlmi väga väike hulk tööandjaid, võttes sellega põhjendamatult vastutust kogu sektori eest.

Muudatuse järgi võib kollektiivlepingu tingimuse laiendamise kokku leppida tööandjate ühing või tööandjate liit, kelle liikmed on tööandjaks **vähemalt 20% vastava tegevusala töötajatele**, kellele kohaldatakse kollektiivlepingu laiendatud tingimust. Järgnevalt on Maksu- ja Tolliameti töötamise registri andmetel välja toodud hetkel kehtivate laiendatud kollektiivlepingutega kaetud töötajate arv

⁹ TLS § 109 lõike 1 kohaselt peab tööandja töötajale, kellega töösuhe on alusetult üles öeldud ja kes ei ole rase, rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega ega töötajate esindaja, maksuma hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Ka lõike 1 alusel võib töövaidlusorgan hüvitise suurust muuta.

kokku igas sektoris ja nende osakaal, kes töötavad tööandjate juures, kes on tööandjate ühingu või liidu liikmed (09. augusti 2020. a seisuga):

1. **meditsiinisektoris** töötab kokku **22 600 isikut**, kelle töötingimustele sõlmitud kollektiivleping laieneb. Eesti Haiglate Liitu kuuluvate tööandjate juures töötab neist **15 200 isikut ehk 67%**.
2. **Veoste veo** tegevusalal töötab kokku **7 400 isikut**, kelle töötingimustele kollektiivleping laieneb¹⁰. Neist Autoettevõtete Liitu kuuluvate tööandjate juures¹¹ töötab **350 isikut ehk 5%**.
3. **Sõitjate veo** tegevusalal töötab kokku **3200 töötajat**, kelle töötingimustele kollektiivleping laieneb¹². Neist Autoettevõtete Liitu kuuluvate tööandjate juures töötab **2200 isikut ehk 68%**.

Seega mõjutab eelnõu laiendatud kollektiivlepingute sõlmimist **veoste veo** tegevusalal, kuivõrd Autoettevõtete Liit ei ole tööandjaks vähemalt 20% vastava tegevusala töötajatele, kellele kollektiivleping peaks laienema. Seeläbi on mõjutatud ka selle sektori töötajate töötingimused. Juhul kui kollektiivlepingu tingimusi ei laiendata enam tervele sektorile, toob see kaasa miinimumnõuete kadumise veoautojuhtide töötasu ning töö- ja puhkeaja osas ning seeläbi töötingimuste ebahühtlustumise. See võib omakorda mõjutada töökohtade loomist ja koondamist sektoris.

Kuna senini ei ole kollektiivlepingute laiendamine olnud Eestis väga levinud, siis tõenäoliselt ei mõjuta uus süsteem oluliselt laiendatud kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsust. Muudatus eeldab aga sihiteadlikku kohanemist sektoritelt, kus soovitakse sõlmida laiendatud kollektiivlepingut, kuid tööandjate liit ei täida selleks vajalikke nõudeid. Seetõttu võib sotsiaalse mõju ulatust pidada teatud juhtudel suureks. Kollektiivlepingu mõju töötaja töötasule ning töö- ja puhkeaja tingimustele on regulaarne, mistõttu on mõju sagedus keskmine. Laiendatud kollektiivlepinguga on kaetud hetkel kokku 33 300 töötajat, moodustades kõigist hõivatutest ligikaudu 5%¹³. Kuna eelnõu ei mõjuta siiski kõiki laiendatud kollektiivlepinguga kaetud töötajaid, võib sihtrühma pidada väikeseks. Ebasoovitavaks mõjuks võib olla veoste veo sektori töötajate töötingimuste ebahühtlustumine, kui laiendatud kollektiivlepingu sõlmimine pole enam senistel tingimustel võimalik. Töötingimuste miinimumnõuete säilimiseks terves sektoris on sel juhul vajalik tööandjate suurem koondumine tööandjate liitu. Kokkuvõttes on muudatuse sotsiaalne mõju oluline.

Mõju majandusele

Eelnõu mõjutab ettevõtetevahelist koostööd ja selle edendamist ning vähesel määral halduskoormust.

Enne kollektiivlepingu tingimuste laiendamist on tööandjate ühingul või liidul kohustus konsulteerida ka nende tööandjatega, kelle suhtes soovitakse kollektiivlepingu tingimusi laiendada. Selline kohustus tagab kolmandate osapoolte informeerituse laiendatavatest tingimustest. Samuti annab informeerimise ja konsulteerimise kohustus teistele vastava tegevusala tööandjatele võimaluse kaasa rääkida tingimuste kokkuleppimisel ning seista selle eest, et kokku ei lepitaks

¹⁰ Statistikas on esitatud tegevusala „494 Kaubavedu maanteel ja kolimisteenused“ veoautojuhtide arv, kust on maha arvestatud Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsiooni liikmete juures töötavad veoautojuhid.

¹¹ kõik need Autoettevõtete Liidu liikmed, mille peamiseks või kõrvaltegevusalaks oli märgitud kaubavedu maanteel, kuid kes ei osutanud rahvusvahelise kaubaveo teenust.

¹² Statistikas on esitatud tegevusala „493 Sõitjate muu maismaavedu“ bussi- ja trammijuhtide arv.

¹³ 2020 II kvartalis oli hõivatute arv Statistikaameti andmetel kokku 643 900.

ebamõistlikke tingimusi, mille täitmine võib olla eelkõige väikestele ettevõtetele võimatu, piirates seeläbi nende tegutsemisvabadust. Tööandjate liidule esitatavate nõuete täienemine (tööandjaks vähemalt 20% tegevusala töötajatele, kellele kollektiivleping laieneb) võib suurendada tööandjate huvi koonduda, kui soovitakse oma sektoris töötingimusi ühtlustada.

Eelnõu järgi kontrollib valdkonna eest vastutav minister koos sotsiaalpartnerite esindajatega laiendatava kollektiivlepingu tingimuse ning konsulteerimisprotsessi vastavust sätestatud nõuetele. Kontrolli läbiviimiseks on laiendatud kollektiivlepingu tingimuses kokku leppinud pooled kohustatud Sotsiaalministeeriumile esitama ka asjakohased dokumendid seaduse nõuete täitmise kohta. See suurendab vähesel määral tööandjate liitude halduskoormust.

Eelnõuga võib kaasnedä tööandjate liitude jaoks muudatusi, mis eeldavad mõningast kohanemist, mistõttu on majandusliku mõju ulatus keskmine. Kollektiivlepingute sõlmimine on harv sündmus ning mõju sagedus on seega väike. Kuna laiendatud kollektiivlepingud on hetkel sõlmitud vaid kolmes sektoris, on ka mõju sihtrühm väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kokkuvõttes on muudatuste majanduslik mõju väheoluline.

Mõju riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste korraldusele ning avaliku sektori kuludele ja tuludele

Eelnõu mõjutab Sotsiaalministeeriumi ülesandeid ja töökorraldust, sh töökoormust (ülesannete hulka ja iseloomu), sisemist töökorraldust ja protseduure.

Enne kollektiivlepingu tingimuste laiendamiseks nõusoleku andmist kontrollib valdkonna eest vastutav minister selle vastavust seaduses sätestatud. See toob kaasa töökoormuse kasvu. Kuna Sotsiaalministeeriumi jaoks on tegemist uue ülesandega, on mõju ulatus keskmine. Laiendatud kollektiivlepingute sõlmimine on harv sündmus ning mõju sagedus on seega väike. Mõjutatud on vaid üks riigiasutus ehk mõju sihtrühm on väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Kokkuvõttes on mõju riigiasutuste korraldusele väheoluline.

Andmekaitsealane mõjuhinnang

Sotsiaalministeerium peab hindama, kas konkreetse tööandjate ühingu või liidu liikmed on tööandjaks vähemalt 20% vastava tegevusala töötajatele, kellele kohaldatakse kollektiivlepingu laiendatud tingimust. Selle jaoks peab Sotsiaalministeerium tegema andmepäringu Statistikaametile, et saada töötamise registrist kokkuleppe sõlmimisele eelneva kolme kuu keskmine töötajate ja tööandjate arv.

Statistikas on võimalik tööandjate ja töötajate arvu välja tuua EMTAK klassifikaatori maksimaalse detailsusastme järgi, kuid Statistikaamet lähtub väljavõtte tegemisel sellest, et tööandjate konfidentsiaalsus oleks tagatud. Seega ei võimalda Sotsiaalministeeriumile edastatud andmed eristada konkreetseid ettevõtteid ega selle töötajaid.

7. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Seaduse rakendamise ei kaasne täiendavaid kulusid.

8. Rakendusaktid

Seaduse rakendamiseks ei ole vaja kehtestada täiendavaid volitusnorme ega rakendusakte.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub üldises korras.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi EIS kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumitele ja arvamuse avaldamiseks Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Arstide Liidule, Eesti Haridustöötajate Liidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidule, Eesti Õdede Liidule, Eesti Haiglate Liidule, Eesti Kiirabi Liidule, Autoettevõtete Liidule, Eesti Transpordi- ja Teetöötajate ametiühingule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO ja Tööinspeksioonile.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2020. a.