



Riigikogu õiguskomisjoni istungi protokoll nr 90

Tallinn, Toompea

Teisipäev, 16. september 2025

Algus 14.15, lõpp 16.18

Juhataja: Madis Timpson (esimees)

Protokollija: Selenä Eenmaa (konsultant)

Võtsid osa:

Komisjoni liikmed: Peeter Ernits, Andre Hanimägi, Anti Haugas, Heljo Pikhof, Valdo Randpere, Stig Rästa, Varro Vooglaid

Komisjoni ametnikud: Linnar Liivamägi (nõunik)

Puudusid: Maria Jufereva-Skuratovski, Jaanus Karilaid ja Vilja Toomast

Kutsutud: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töö- ja võrdsuspoliitika asekanstler Ulla Saar, töösuhete ja töökeskkonna osakonna töösuhete poliitika juht Maria-Helena Rahumets ja töösuhete ja töökeskkonna osakonna juhataja Seili Suder, Tööinspektsiooni peajurist Kristel Kängsepp, Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Christian Veske, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja poliitikakujundamise ja õigusosakonna juhataja Marko Udras, Eesti Puuetega Inimeste Koja jurist Kristi Rekand, Eesti Töandjate Keskliidu volikogu liige Ain Käpp ja õigusnõunik Piia Zimmermann, Eesti Ametiühingute Keskliidu esimees Kaia Vask, Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu juhatuse esimees Üllar Kallas, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu juhatuse esimees Elle Pütsepp, Eesti personalijuhtimise ühing PARE juhatuse liige Kristjan Vanaselja, Eesti Kaupmeeste Liidu esindaja Coop Eesti personalidirektor Kerstin Jaani, Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu esindaja hotelliettevõtja Killu Maidla, Eesti Taristuehituse Liidu esindaja Tallinna Teed AS juhatuse esimees Jüri Läll, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu poliitika- ja õigusvaldkonna juht Keilin Tammepärg, Eesti Noorteühenduste Liidu juhatuse esimees Kaarel Taimla, Eesti Etendusasutuste Liidu juhatuse esimees Velvo Väli, Eesti Arstide Liidu peasekretär Katrin Rehema, Eesti Õdede Liidu juhatuse liige ja ametiühingu valdkonna spetsialist Siiri Kullamaa, Eesti Haiglate Liidu esindaja Põhja Regionaalhaigla administratiivdirektor Aivi Karu, Eesti Haridustöötajate Liidu jurist Külli Krõonström (1. päevakorrapunkt)

Päevakord:

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE) teise lugemise ettevalmistamine ja kollektiivse pöördumise "“STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!" arutamine
2. Info ja muud küsimused

1. Vabariigi Valitsuse algatatud töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu (602 SE) teise lugemise ettevalmistamine ja kollektiivse pöördumise "“STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!" arutamine

Õiguskomisjoni avalik istung on järelvaadatav Riigikogu Youtube-i kanalil ([link videole](#)).

Madis Timpson selgitas sissejuhatuseks, et tegemist on avaliku kaasamise istungiga, kus valmistatakse teiseks lugemiseks ette töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu 602 SE. Eelnõu esimene lugemine toimus 11. juunil ning muudatusettepanekute esitamise tähtaeg oli 30. juunil käesoleval aastal. Kokku laekus eelnõule kaheksa muudatusettepanekut Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioonilt, koos paari fraktsiooni mittek kuuluva Riigikogu liikmega. Lisaks esitas eelnõule oma arvamusi ja ettepanekuid 27 organisatsiooni väljastpoolt Riigikogu. Kõik istungile kutsutud organisatsioonid ei ole täna siin küll esindatud, kuid kõik kirjalikult esitatud arvamused on olnud komisjonile kättesaadavad ning on ühtlasi avalikuna leitavad Riigikogu veebilehel 602 SE eelnõu kaardil [arvamuste](#) all.

Esimees rõhutas, et tänase istungi eesmärk on kuulata ära erinevate osapoolte arvamused. Täna komisjon otsuseid eelnõu osas ei langeta. Ta palus esinejatel piirduda kolme minuti pikkuste ettekannetega, et kõik osapooled saaksid oma seisukohad esitada ning arutelu püsiks mõistlikes ajaraamides.

Esimees andis eelnõu tutvustamiseks sõna Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) esindajale.

Maria-Helena Rahumets tegi eelnõu sisu ja eesmärkide ning MKM muudatusettepanekute lähemalt tutvustamiseks esitluse (Lisa 1).

Ta selgitas, et eelnõu keskendub kahele põhiteemale: paindliku tööaja kokkulepete sõlmimise võimaluse loomine ning iganädalase puhkeaja täpsustamine ehk kui palju peab töötaja saama järjest ühes nädalas puhata. Lõplik õiguskomisjoni menetluses olev eelnõu on kompromiss, mis hõlmab väga paljude eriosapoolte ettepanekuid ja arvamusi, et arvestada maksimaalsel võimalikul määral mõlema tööturu osapoolte huve.

Madis Timpson andis seejärel sõna Tööinspektsiooni esindajale.

Kristel Kängsepp sõnas, et Tööinspektsiooni seisukohalt on mõistetav, et mõlemad osapooled ehk nii töötaja kui ka tööandja soovivad oma töösuhetesse paindlikkust, kuid on oluline rõhutada, et eeskätt tuleb silmas pidada töötajat ja tema tervist.

Nii tuleb ka igapäevase ja iganädalase puhkeaja osas rõhutada, et pikem puhkeaeg on oluline just töötaja ja tema tervise vaatest, kuna piisav puhkeaeg aitab ennetada ületöötamist ja läbipõlemist.

K. Kängsepp sõnas, et ükski tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe ei tohiks kahjustada ei töötaja tervist ega tema töökeskkonna ohutust.

Madis Timpson andis seejärel sõna Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule.

Christian Veske sõnas, et kirjalikus arvamuses pööratakse eeskätt tähelepanu paindliku tööaja kokkuleppe tingimusele, mille kohaselt makstakse töötajale tunnitasu vähemalt 1,2-kordses tunnitasu alammääras. See tingimus ei kohaldu aga alaealiste töötajate puhul ning voliniku hinnangul tuleb siinkohal arvestada, et see säte võib viia ebavõrdse kohtlemiseni.

Ta selgitas, et kui töötajad teevad sisuliselt sama tööd, sama ametijuhendi alusel ning vastavalt samadele kriteeriumitele, peaksid nad saama ka sama töötasu. Erineva töötasu maksmine peab olema objektiivsetel kriteeriumitel põhjendatav, näiteks kui töötajal puudub vajalik kogemus konkreetse töö osas. Kuid eeldus, et kõikidel alaealistel puudub vajalik kogemus konkreetse töö osas, ei ole objektiivselt põhjendatav.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Kaubandus-Tööstuskoja esindajale.

Marko Udras sõnas, et Kaubanduskoda on juba rohkem kui kümne aasta jooksul teinud korduvalt ettepanekuid tööõiguse paindlikumaks muutmiseks. Ta avaldas selle valguses heameelt, et paindliku töötaja kokkuleppe võimalus on lõpuks jõudnud seaduseelnõusse, kuna seda muudatust ei ole soovinud mitte ainult tööandjad, vaid ka töötajad ise on väljendanud tööandjatele huvi paindliku töötajaga kokkuleppeid sõlmida. Seni ei ole seadus aga selliseid kokkuleppeid võimaldanud, mistõttu peab Kaubanduskoda muudatust väga oluliseks ja toetab seda.

Samas võiks nende hinnangul olla paindliku töötaja kokkuleppe veel paindlikum kui eelnõus sätestatud ehk jätta veel rohkem ruumi läbirääkimisteks nii tööandjale kui ka töötajale. Näiteks võiks Kaubanduskoja seisukohalt eelnõust välja jätta 1,2-kordse tunnitasu alammäära nõude, sest just see nõue võib tekitada ebavõrdset kohtlemist. Näiteks juhul, kus üks töötaja töötab täistööajaga miinimumpalga eest ning teine, samasuguste oskuste ja kogemustega töötaja, teeb tööd küll paindliku graafikuga, kuid peaks justkui saama kõrgemat tasu. Ta rõhutas siiski, et arusaadavalt on eelnõu näol tegemist kompromissiga erinevate osapoolte vahel ning seetõttu saab eelnõu lahendust toetada ka sellisel kujul.

M. Udras sõnas, et Kaubanduskoda toetab eelnõus tehtavaid muudatusi ka iganädalase puhkeaja regulatsiooni osas, kuna sama põhimõte on töölepingu seaduses kehtinud alates selle rakendumisest 2009. aastal ning seni ei ole selle regulatsiooni osas probleeme esinenud. Ta tõdes, et Euroopa Kohtu lahend on hiljuti seda tõlgendust küll muutnud, kuid Kaubanduskoja hinnangul on siiski mõistlik taastada Eestis varasemalt kehtinud regulatsioon. Arvestades ka seda, et Euroopa Liidu (EL) direktiiv näeb ette vähemalt 35-tunnist iganädalast puhkeajaga koos igapäevase puhkeajaga ning käesoleva eelnõu muudatusega oleks see Eestis vähemalt 36 tundi ehk suurem kui EL miinimumnõue.

Ta tõi esile, et Kaubanduskoda vaatas möödunud aastal üle ka teiste riikide nõuded iganädalase puhkeaja osas ning analüüsist nähtus, et 13 liikmesriiki on EL direktiivi üle võtnud miinimumnõudega ehk 35-tunnise iganädalase puhkeajaga, sh Itaalia, Tšehhi, Horvaatia, Saksamaa, Belgia, Taani, Portugal, Prantsusmaa, Iirimaa, Kreeka, Malta, Sloveenia ja Küpros. Eestis on juba praegu soodsamad reeglid kui näiteks Luksemburgis, Poolas, Soomes ja Leedus. Ainuke liikmesriik, kus iganädalane puhkeae on hetkel pikem kui Eestis, on Hispaania.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Ametiühingute Keskliidu esindajale.

Kaia Vask märkis, et eelnõu on sellisel kujul väga komplitseeritud. Eelnõu koostamisel toimusid pikad arutelud, mille käigus nähti mitmeid erinevaid versioone ning tuleb märkida, et esialgne eelnõu versioon oli töötajate vaatest kõige vastuvõetavam. Hilisemate versioonidega muutus regulatsioon töötajate jaoks järjest halvemaks.

Ta rõhutas, et paindlikkus töösuhtes peab käima käsikäes turvalisusega, mis käesolevas eelnõus on puudulik. Seetõttu ei saa ka nõustuda, et eelnõu näol on tegemist kompromissiga,

kuna töötajate seisukohti ei ole selle koostamisel arvestatud. Kuigi on mõistetav, et on töötajaid, kes soovivad ja vajavadki paindlikku tööaega, ei ole praegune eelnõu lahendus selleks sobiv, kuna annab paindlikkuse eelise eeskätt tööandjale. Näiteks ei ole töötajal võimalik töögraafiku alusel lisatundide tegemisest keelduda. Samas võib tööandja teha teatud valdkondades töögraafiku ette terveks summeeritud perioodiks, näiteks 12-kuulise graafiku lisatundidega, millega töötaja on seotud.

Eesti Ametiühingute Keskliit pooldab pigem lahendust, kus paindlik tööaeg ja selle tingimused lepatakse teatud sektorites vajadusel kokku kollektiivlepingutega, mitte kehtestada see ühtse seadusandliku regulatsioonina. Seeläbi saaksid selle sektori või isegi konkreetse ettevõtte tööandjad ja töötajad ise ühe laua taga neid paindliku tööaja tingimusi ja nende rakendamist täpsemalt arutada. Hetkel ei takista eelnõu kõikidel tööandjatel sõlmida töötajatega paindliku tööajaga töölepinguid, kus on näiteks garanteeritud töötunde kümme ning maksimumiks 40 tundi nädalas. Sellisel juhul, kui isikute vahel tekib konflikt, võib tööandja öelda, et töötaja töötab nädalas kümme tundi ja ongi kõik. Töötaja jaoks tähendab see aga seda, et ükski pank ei anna talle isegi laenu, kuna tema sissetulek ei ole garanteeritud. Seetõttu ei ole eelnõus toodud lahendus töötajate vaatest sobiv ning tuleks veel eelnevalt osapooltega üheskoos läbi arutada ja leida tegelik kompromiss.

K. Vask sõnas, et ühtlasi ei toeta Eesti Ametiühingute Keskliit eelnõus sisalduvat ettepanekut taastada senine puhkeaja regulatsioon, mille järgi summeeritud tööajaga töötajate iganädalane puhkeae on lühem (36 tundi), kui nn tavatöötajatel (48 tundi). See on ebavõrdne kohtlemine.

Lisaks lükkas ta ümber väite, justkui paindliku tööaja kokkuleppe võimalus vähendaks võlaõiguslike lepingute sõlmimist. Tema hinnangul jäävad need lepingud tööandjatele endiselt atraktiivseks, kuna nendega ei kaasne töö- ja puhkeaja arvestust ega muid töölepingu seadusest tulenevaid kohustusi, sh näiteks tööõnnetustest tingitud kahju hüvitamist.

Ühtlasi ei saa nõustuda väitega, et muudatused seadustes on vastavuses EL miinimumpalga direktiivi nõuetega, kuna sellest lähtuvalt on riigil kohustus esitada tegevuskava, mis edendaks kollektiivlepingute sõlmimist. Eelnõuga kavandatavad muudatused ei vasta sellele ning puudub sisuline tegevuskava kollektiivlepingute läbirääkimiste ja sotsiaalpartnerluse edendamiseks, et inimestel oleksid paremad töötingimused.

Madis Timpson palus tutvustada lähemalt ka Eesti Ametiühingute Keskliidu eestvedamisel Riigikogule esitatud kollektiivset pöördumist "“STOPP” töölepingu seaduse muudatustele!".

Kaia Vask selgitas, et kollektiivse pöördumise (Lisa 2) sisu kattub üldjoontes eelnevalt esitatud seisukohtadega, kuid see pöördumine tõi esile, et käesolev eelnõu ja sellega tehtavad muudatused puudutavad märksa laiemat inimeste ringi kui vaid Eesti Ametiühingute Keskliidu liikmesorganisatsioonid. Tegemist on murega, mis mõjutab laiemalt töötajaskonda, kuna loob ebakindluse tuleviku suhtes, võrreldes kehtiva töölepingu seadusega, mis tagab töötajatele töölepingu sõlmimisel teatud kindlustunde. Just see murekoht oligi põhjus, miks paljud töötajad andsid kollektiivsele pöördumisele oma allkirja.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Puuetega Inimeste Koja esindajale.

Kristi Rekand sõnas, et Eesti Puuetega Inimeste Koja esindatav sihtgrupp ei piirdu ainult vähenenud töövõimega, puude raskusastmega või krooniliste terviseprobleemidega inimestega, vaid hõlmab laiemat hulka haavatavaid inimesi. Seega võib see kõnealune seadusemuudatus mingil eluhetkel mõjutada praktiliselt igaüht meist.

Ta tõi esile, et nende sihtgrupp ei ole kaetud ka kollektiivlepingutega ning sellises töösuhtes, mida nüüd reguleeritakse, on selline töötaja enamasti nõrgem pool. Tema hinnangul ei saa alati näha tööandjat ja töötajat võrdsete osapooltena, eriti kui tegemist on läbirääkimistega paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimise üle, kuna sellistes olukordades ei saa tagada, et tegu on alati osapoolte võrdse vaba tahte alusel sõlmitud kokkulepetega. Töötaja vajab selles osas tugevamat kaitset.

Lisaks tõi ta välja, et teadmatus majandusliku toimetuleku ehk garanteeritud sissetuleku osas on töötajate vaatest oluline riskitegur, millega arvestada. Ühtlasi ei ole ükski analüüs ega konkreetse eelnõu pilootprojekt näidanud, et eelnõu saaks paindliku tööaja kokkuleppe võimaldamisega teostada eesmärki vähendada võlaõiguslike lepingute osakaalu.

K. Rekand rõhutas, et Eesti Puuetega Inimeste Koja sihtgruppi kuuluvad inimesed soovivad küll paindlikke töötingimusi, kuid seejuures soovivad nad ka turvalist töösuhet. Hetkel arutusel olev eelnõu tekitab rohkem küsimusi kui annab garantiisid ning seetõttu soovib koda täiendavat sisulist kaasamist ja arutelu kõikide osapooltega.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Tööandjate Keskliidu esindajale.

Ain Käpp soovis rõhutada, et tegemist viimase kümne aasta parima tööjõuturgu reguleeriva seadusemuudatusega, mida tööandjad on väga kaua oodanud. Seetõttu väljendas ta Eesti Tööandjate Keskliidu poolset toetust eelnõus kavandatud muudatustele, kuna need vastavad tänase tööjõuturu vajadustele.

Ta tõi näiteks, et kuigi majandus on väga pikalt vindunud, on tööandjad püüdnud oma töötajaid hoida sageli isegi enda kasumi arvelt. Tema hinnangul ei tohiks täna Eestis tööandjaid ja töötajaid vastandada, sest tööjõu väärtus on märkimisväärne ja tööandjad soovivad oma inimesi hoida.

Eelnevast lähtuvalt võib tema hinnangul olla kindel, et eelnõuga tehtavad muudatused aitavad vähendada võlaõiguslike lepingute osakaalu, kuna eesmärk on töötajatele pakkuda lisaks paindlikkusele ka sotsiaalseid tagatisi, mida võlaõigusseadus (VÕS) ei võimalda. Näiteks külalislahkuse sektoris on praegu võlaõiguslike lepinguid umbes 25% ning tõenäoliselt suudetakse seda osakaalu poole võrra vähendada. Eeskätt seetõttu, et muudatused ei halvenda töötajate tingimusi, vaid annavad pigem lisahüvesid juurde. Eesti Tööandjate Keskliit toetab ka puhkeajaga seotud muudatusi.

Samas soovitakse siiski teha ettepanek seoses alaealiste ja vähese kogemusega töötajatega. Ta selgitas näiteks, et kui suveperioodiks võetakse ajutiselt inimesi kooli kõrvalt tööle, ei saa eeldada, et nende oskused on samad võrreldes juba kogenenud töötajatega. Seetõttu võib kaaluda jätta regulatsioonist välja sõna „alaealine“ ning keskenduda esialgse erineva töötasu maksmise põhjendamisel pigem kogemuse erisusele.

A. Käpp rõhutas lõpetuseks, et rohkem kui kümme tööandjate organisatsiooni toetavad seda seaduseelnõu, mis näitab, et tegemist on oluliste seadusemuudatustega ning nähakse vajadust liikuda edasi ajakohase tööjõuturu regulatsiooni suunas.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu esindajale.

Elle Pütsepp sõnas, et Eesti Ametiühingute Keskliidu esindaja juba tõi eelnevalt suurema osa eelnõu kitsaskohtadest esile. Siiski soovib ta Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu poolt rõhutada, et teenindussektoris töötavad inimesed valdavalt summeeritud tööjaarvestuse alusel ning paindlikkust töösuhetes võimaldab piisavalt juba ka kehtiv seadus.

Seejuures tuleb märkida, et teenindussektoris on töötajate töötasu Eesti keskmise töötasu statistikat arvestades madalad. Näiteks on poetöötaja keskmine töötasu 1244 eurot ning teatud piirkondades veel väiksem. Mediaan on vaid 1140 eurot. Eelnõuga kavandatud muudatustega pannakse just madalapalgalisel töötajal olukorda, mis ei võimalda neile suuremat kaitset ning muudab nende sissetuleku ebastabiilseks. Seda ka seeläbi, et eelnõu võimaldab tööandjale sõlmida töölepinguid väga laia tööaja vahemikuga, mis muudab töötajad rohkem tööandjast sõltuvaks.

E. Pütsepp sõnas iganädalase puhkeaja osas, et kuigi EL direktiivi kohaselt võib iganädalane puhkeaeg olla vähemalt 35 tundi, tuleb siinkohal silmas pidada seda, et teenindussektori töötajad, kelle töökeskkonnas on mitmeid töötaja tervist mõjutavaid ohutegureid, sh öötöö, ületunnitöö, vahetustega töö, raskuste käsitlemine jne, vajavad samaväärset iganädalast puhkeaga kui tavapärase ehk esmaspäevast-reedeni tööajaga töötajad.

Ta märkis lõpetuseks, et ka tema hinnangul tuleks regulatsiooni osas pidada uuesti osapooltega läbirääkimisi, et leida ka töötajatele sobilik kompromiss. Vaatamata eelnevalt kõlanud väitele, et täna ei ole töötaja enam töösuhetes nõrgem pool, näitab tööturu tegelik olukord vastupidist. Seda kinnitab tema kogemus esindatava ametiühingu esimehena ning ka töövaidluskomisjoni liikmena, kus on pidevalt näha selliseid probleeme, näiteks töötajatele piisava puhkeaja tagamisega. On oluline, et töötajatele võimaldataks paremat töökeskkonda ka seaduse tasandil.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Kaupmeeste Liidu esindajale.

Kerstin Jaani sõnas, et tööjõuturg on täna tugevas muutumises ning paindlikkust tööaja suhtes ei oota mitte üksnes tööandjad, vaid järjest enam ka töötajad ise. Tuleb rõhutada, et eelnõuga ei kaotata klassikalist töölepingut koos kõikide oma reeglite ja nõuetega ära, vaid lahendatakse olukord, kus täna on kaitseta ja hea töölepingu vormita paljud sellised tööotsijad, kes otsivad nn tööampse ja tahavadki tööturul paindlikult töötada, näiteks ainult mõnel päeval nädalas või kindlatel tundidel.

Eelnõu eesmärk on võimaldada ka selliste töötajate töösuhetele sobiv õigusruum. Arvestades, et selliseid tööotsijaid on igapäevaselt järjest enam, tööjõuturg iseenesest väheneb ning sel põhjusel mitmed tööandjad teevadki võib-olla imelikke lükkeid, et otsida paindlikke lahendusi ka selliste töötajate hoidmiseks. Kui eelnevalt on aruteludes väidetud, justkui teeks selline olukord tööandjate elu lihtsamaks, siis tegelikult see nii ei ole. Tööandja peab pidevalt leidma lahendusi näiteks graafikute sobitamisel ja raamatupidamise osas jne.

K. Jaani sõnas, et Eesti Kaupmeeste Liit toetab ka iganädalase puhkeaja muudatusi. Kui väga palju on väidetud, et tööandja justkui ei raatsi puhkeaga töötajatele juurde anda, siis tekib siin küsimus, kus tekib seda puhkeaga juurde. Arvestades, et säilib 40 tundi nädalas tööaega. Täna on olukorras on pikendatud iganädalase puhkeaja perioodi, kuid seeläbi on 40 tundi tööaeg surutud väiksemale ajavahemikule, mistõttu jääb näiteks vahetustega töötajatel palju vähem aega taastumiseks enda vahetuste vahel. See on ka üks põhjus, miks paljud töötajad ise on küsinud rohkem aega taastumiseks.

Lisaks märkis ta 1,2-kordse töötasu maksmise osas, et tema hinnangul tõusetub sellest laiem küsimus kogu palgastruktuuri kontekstis, kui kogemusteta ja vastava hariduseta inimestele ei saa maksta alampalka, vaid tuleb kohe maksta 1,2-kordset töötasu, isegi kui täidetakse vähem keerulisemaid ülesandeid.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Noorteühenduste Liidu esindajale.

Kaarel Taimla sõnas, et Eesti Noorteühenduste Liidu sihtgrupp on noored ning mure on suur. Ta tõi esile, et Eesti on töötute noorte osas Euroopa kontekstis esimene. Ligikaudu 25% ehk üle 10 000 noore tööta inimese.

Ta tõdes, et eelnõu pakub tõesti lahendusi, millega on võimalik mõningaid sihtgruppide puudutavaid probleeme lahendada, küll aga säilivad teatud murekohad. Peamine murekoht seondub õppivate noortega. On oluline rõhutada, et noorte esimene ülesanne peaks olema õppimine ja hariduse omandamine, mitte lisaks töötamine, mille vajadus tuleneb tihti noore perekondlikust sotsiaalmajanduslikust olukorrast.

Ebaselge töökoormuse määratlemine võib õppiva noore seada keerulisse olukorda, kus pole võimalik oma õpinguid ja töötamist planeerida. Seda eriti alaealiste puhul, kes ei pruugi igas olukorras osata enda eest nii hästi seista. Sarnane probleem on ka graafikupõhise töö puhul, sest noor kellel puudub varasem kogemus ja teadlikkus sellise töö osas, võib kirjutada sellisele lepingule alla ning hiljem leida ennast olukorrast, kus on mure samal ajal koolis käimise ja töölepingu tingimuste täitmisega.

K. Taimla rõhutas, et paindliku töö võimaldamine on hea, kuid Eesti Noorteühenduste Liidu palve on, et noorte jaoks jääks prioriteediks koolis käimine, mitte sundus töötada.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Etendusasutuste Liidu esindajale.

Velvo Väli sõnas, et Eesti Etendusasutuste Liidu sihtgrupis töötavad kõik inimesed summeeritud tööajaga graafikute alusel. Selle põhjuseks on valdkonna spetsiifika ehk teatrietendusi korraldatakse ka nädalavahetustel, mil suur osa Eesti inimestest enda töövälisest vaba aega veedavad.

Ta tõi esile, et Eesti Etendusasutuste Liit on juba oma sisendi andnud ka varasemates aruteludes eelnõu üle Kultuuriministeeriumi ümarlaual, koos Tööinspektsiooni, töötajate esindajatega jne. On ühine arusaam on, et selles valdkonnas ei ole võimalik kehtestada sellist tavapärase töökorraldust, kus töötatakse ainult esmaspäevast reedeni.

Seoses iganädalase puhkeajaga tuleb nõustuda, et 36-tunnine puhkeaeg vastab EL miinimumnõuetele. Ta rõhutas, et selleks on olulised kollektiivlepingud ning nende valdkonnas on kollektiivlepingutes koostöös töötajatega ja nende esindajatega ka valdkonnast tulenevates erisustes kokku lepitud. Näiteks antakse täna praktiliselt kõikides etendusasutustes oluliselt rohkem suvepuhkust, isegi kuni 56 puhkepäevani aastas ning ka nädala sees tekivad vabad päevad, mis pole küll järjestikused, kuid mil võimaldatakse pikemat puhkeajaga. Kui iganädalane puhkeaeg viiakse näiteks 47-tunnini, siis selle tulemusel ei suudetaks valdkonnas enam võimaldada seda, et teatrietendused toimuksid ka nädalavahetustel ning see võib tuua kogu sektorisse kaose.

V. Väli kinnitas, et Eesti Etendusasutuste Liit toetab töölepingu seaduse muudatusi.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Arstide Liidu esindajale.

Katrin Rehemaa sõnas, et Eesti Arstide Liit ei toeta eelnõu ning nende ettepanek on eelnõu menetlusest välja arvata. Ta märkis, et selline esinduslik osapoolte kaasamine ja arutelu oleks pidanud toimuma enne seaduse eelnõu Riigikogule esitamist ning kindlasti oleks ministeerium pidanud kaasama ka valdkondlikke ametiühinguid, mitte ainult Eesti Ametiühingute Keskliitu. Näiteks on tervishoiusektoris mitmeid ametiühinguid, kes esindavad tuhandeid töötajaid ning keda oleks oluline kaasata.

Eesti Arstide Liit on nõus Eesti Ametiühingute Keskliidu seisukohaga ning kirjutas alla ka kollektiivsele pöördumisele. Ühtlasi soovib ta rõhutada Tööinspektsiooni esindaja seisukohta, et ükski tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe ei tohiks kahjustada ei töötaja tervist ega tema töökeskkonna ohutust. Praktikas on töötaja tihti töösuhetes nõrgemas positsioonis ning uus regulatsioon annaks tööandjatele paindliku tööaja kokkuleppe näol täiendava võimaluse töötajat survestada.

K. Rehema sõnas, et tema seisukohalt ei ole praegu näha, kuidas saaks paindliku tööaja kokkulepet tervishoiusektoris rakendada. Siiski tõi ta esile, et tervishoiusektoris on suur tööjõupuudus ning tihti tehakse osakoormusega lisatööd mitmes kohas. Siinkohal võiks justkui mõelda paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisele, mis garanteeriks selle osakoormuse ning võimaldaks vajadusel lisatunde teha kuni täistööajani. Samas tuleb märkida, et sellisel juhul ei kvalifitseeru need lisatunnid ületundideks ning neid tasustatakse madalamalt. Tihti ei saa lisatundidest loobuda, kui praktikas ei ole kedagi teist näiteks valvesse panna.

Ta selgitas, et haiglates tehakse tööd reeglina summeeritud tööajaga ning töölepingu seaduse järgi on tervishoius lubatud 12-kuune summeeritud periood. Praktikas rakendatakse küll pigem 4-kuulist perioodi, kuid siiski, kui summeeritud tööaja puhul juba leppida kokku lisatundides, ei saa neist enam taganeda. Siit tuleneb ka Eesti Arstide Liidu mure iganädalase puhkeaja osas. On paradoksaalne olukord, et tavapärase tööajaga ehk näiteks kaheksast-neljani töötajad, kellel on ka nädalavahetused vabad, saavad seaduse järgi pikema iganädalase puhkeaja kui need töötajad, kes töötavad summeeritud tööajaga, sh ka öösiti, nädalavahetustel, riigipühadel jne. Selline kohtlemine ei ole võrdne ning piisav puhkeaeg tuleks tagada kõikidele, et vältida töötajate läbipõlemist ja vaimse tervise probleeme.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Õdede Liidu esindajale.

Siiri Kullamaa sõnas, et Eesti Õdede Liit jagab Eesti Arstide Liidu, Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Tööinspektsiooni seisukohti. Ta soovib rõhutada, et 36-tunnine iganädalane puhkeaeg on ebavõrdne ja diskrimineeriv graafikuga töötajate suhtes. Ta tõi näiteid õdede töökorraldusest, kus nädalavahetuse valve töögraafik ei võimalda tegelikku taastumist ega perega adekvaatselt aja veetmist, näiteks kui laupäeva hommikul tulla töölt ja pühapäeva õhtul peab juba taaskord valvesse minema. Siinkohal on oluline võimaldada pikemat puhkeaga.

S. Kullamaa viitas Tööinspektsiooni 2023. aastaraamatule, mille kohaselt oli ainult 8 tööõnnetuse vaba päeva ja iga 1000 töötaja kohta toimus Eestis 4,7 tööõnnetust. Tööõnnetuste ja töösurmade põhjuseks on sageli just ületöötamine ja kõige sagedasemaks tööalaseks rikkumiseks on nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine. Ta tõi esile, et graafikuline töö hajutab töötaja nädala töötamist sedavõrd, et ka tekkinud nn vabad päevad nädala sees ei ole tegelikult kvaliteetne puhkus.

Lisaks nõustus ta sellega, et paindliku tööaja kokkuleppe suhtes on töötaja nõrgemas positsioonis ning selline kokkulepe vähendab töötaja majanduslikku kindlustunnet, kuna muudab ta sissetuleku ebastabiilseks. Ühtlasi võimaldab see tööandjal majanduslikke riske lükata töötajate õlgadele.

S. Kullamaa rõhutas, et arusaadavalt on töösuhetes teatud paindlikkust vaja, kuid mitte sellisel kujul nagu käesolevas eelnõus. Seetõttu toetab Eesti Õdede Liit seisukohta, et arutelu eelnõu üle tuleks uuesti alustada.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Haiglate Liidu esindajale.

Aivi Karu sõnas, et Eesti Haiglate Liit toetab eelnõu muudatusi iganädalase puhkeaja osas. Ta selgitas, et iganädalase puhkeaja kasvamine seniselt 36-tunnilt pikemaks on probleemiks ning see ei ole olnud põhjendatud. Nagu eelnevalt siin on kõlanud, on tõesti keeruline pikendada iganädalast puhkeajaga mahutada lühema ajavahemiku sisse, arvestades tööaega ja töötsükli vahele jäävat igapäevast puhkeajaga.

Üks asi on planeerimine, kuid hoopis teine asi on ootamatustele reageerimine. Näiteks, kui üks töötaja jääb haigeks, on väga ebatõenäoline, et tööandjal on võimalik leida teine töötaja, kelle töötsükliks on parasjagu sellised, et tal on võimalik tulla haiget töötajat asendama. A. Karu lisas, et mida keerulisem on tööandjal töökorraldust planeerida, seda keerulisem on ka töötajale vastu tulla.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu esindajale.

Keilin Tammepärg sõnas, et Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit toetab eelnõu sätet, mille kohaselt järjestikune puhkeajag hõlmab igapäevast ja iganädalast puhkeajaga. Ta märkis, et tegelikult ei saa seda näha kui muudatust, vaid kui kaua kehtinud olukorra säilitamist peale Euroopa Kohtu otsust, mille tõlgendus on tekitanud praktikas nüüd segadust. Eelnõus sätestatu tagaks õigusselguse ja lahendaks praktikas selles osas tõusnud probleemid.

K. Tammepärg sõnas, et sätestatud pikkusega puhkeajag tagab paindlikkuse nii töötajatele kui ka tööandjatele, lihtsustades muuhulgas graafikute koostamist. Ta tõi esile, et esindab mitmeid ettevõtteid, kes tegelevad elutähtsa teenuse osutamisega ja kus on väga kõrge kvalifikatsiooniga töötajad ning kui graafikute koostamine on keerukas, siis ei saa tulla ka vastu töötajate soovidele. Eriti näiteks olukordades, kus graafikuga töötajad haigestuvad ja vajavad ajutist asendamist. Praeguseks on 36-tunnise puhkeajaga graafikud aastatega välja kujunenud ning pikendatuna võib töökorralduse planeerimine muutuda keeruliseks.

Ta lisas, et kindlasti ei saa nõustuda väitega, et praeguseks kujunenud olukord ei ole ettevõtetele mõju avaldanud või ollakse uue korraga harjunud, sest on mitmeid klienditeenindusi, mis on nüüd nädalavahetusesti suletud ja seeläbi on vähenenud teenuste kättesaadavus ning tuleb palgata juurde inimesi, et graafikuid sellisel kujul koostada.

K. Tammepärg rõhutas veel, et tema hinnangul on oluline silmas pidada ka teiste riikide praktikat ning et tegemist on EL õigusega kooskõlas oleva lahendusega.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Haridustöötajate Liidu esindajale.

Küllli Krõönström sõnas, et Eesti Haridustöötajate Liidu seisukohalt tuleks käesolev eelnõu menetlusest tagasi võtta. Ta rõhutas, et haridussektori näitel ei saa nõustuda väitega, et töösuhtes on tööandja ja töötaja võrdsed osapooled ja tegemist on nende sõlmitud eraõigusliku lepinguga, sest tegelikkuses kogevad enamus õpetajaid endiselt hierarhilist ülemus-alluva suhet.

Tema hinnangul on pikemas perspektiivis prognoositav, et eelnõu vastuvõtmisel tuleb paindliku tööaja kokkulepe trafaretselt iga õpetaja töölepingusse. See annab tööandjale võimaluse vähendada õpetajate kontakttunde, ka enda suva järgi. Hetkel kehtiva korra järgi peaks selleks tööandja tegema töölepingu muutmise ettepaneku ning kui õpetaja sellest keeldub, on tal õigus saada koondamisel sotsiaalhüvitisi. Eelnõu muudatus sellist kaitset ei paku ning see on probleem ka seetõttu, et tihti peale ei tahagi tööandja õpetajaid üldse koondada, kuna siis on tekib õigus hüvitistele.

K. Kröönström rõhutas, et eelnevast lähtuvalt ei saa eelnõuga nõustuda. Eelnõu suurendab oluliselt tööandja suva töösuhtes.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Taristuehituse Liidu esindajale.

Jüri Lall sõnas, et Eesti Taristuehituse Liit toetab eelnõu. Ta sõnas, et nende sihtgrupi ehk taristuehitajate töö eripära seisneb selles, et töö sõltub väga palju ilmastikuoludest. Seetõttu ei saa näha ette 12-kuulisi graafikuid, kuna ilmastikuolud on ootamatud.

Ta märkis, et seni on suudetud töökorralduses kõik tööandjate ja töötajate vahel ilusti kokku leppida. Tuleb nõustuda Eesti Tööandjate Keskliidu poolt esile tooduga, et inimesed on väga oluline ressurss ning töötajaid hoitakse iga hinna eest. Kõik inimestest lugupidavad tööandjad saavad üheselt aru, et töötajatel ei tohi n-ö nahka üle kõrvade tõmmata ning alati on võimalik jõuda kokkulepetele nii töö- kui ka puhkeaja osas. Nüüd on vajalik, et see oleks korrektselt seadustatud.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu esindajale.

Killu Maidla sõnas, et esindab majutus- ja toitlustussektorit, kus töötab umbes 30 000 inimest. Vaid väga väike osa neist on seotud kollektiivlepingute ega ametiühingutega, mistõttu räägivad suurema osa eest täna tööandjad.

Eesti Hotellide ja Restoranide Liit toetab eelnõu iganädalase puhkeaja muudatust, kuna regulatsioon vajab õigusselgust. Ta tõi esile, et praktikas on graafikupõhise töö puhul summeeritud tööajaga töötaja töösuhe niivõrd jäik, et tema ülejäänud tööaja korraldus sõltub sellest, mis päeval tema tööleping algab ehk kui ta alustab tööd näiteks laupäeval, siis ei ole ka ülejäänud töösuhte ajal tal ühtegi vaba nädalavahetust. Ei saa nõustuda väitega, et summeeritud tööajaga või graafikupõhised töötajad teevad justkui rohkem töötunde, sest neil on samuti 40-tunnised töönädalad. Erisus seisneb selles, et nende vaba aeg on rohkem hajutatud ning tihti ongi see nende enda soov.

K. Maidla märkis, et töölepingu paindlikkuse teema on käsitletud juba umbes kümme aastat. Tööturg on täna liikunud sellises suunas, kus paindlikud töölepingud on juba ühel või teisel moel kasutusel, kuid need ei ole täna tihti korrektselt kasutusel. Ta tõi välja, et võlaõiguslike lepingute osakaal majutus- ja toitlustussektoris on umbes 25%, kuid on sektoreid, kus see osakaal on veel suurem. Näiteks kasutatakse neid lepinguid sageli renditööjõu platvormides, kust otsitakse just sellist paindlikkust, mida summeeritud tööajaga töö ei paku praegu piisavalt.

Ta sõnas, et ei saa nõustuda viidetega justkui töötajaid ei hoita. Eriti vaadates hetkeseisu majanduses ja milliste raskustega peavad ettevõtjad toime tulema. Vastupidiselt on näha, et töötajate palgad on kasvanud ning töötajate arv ei ole vähendatud, mis näitab, et tööandjad hoiavad töötajaid ning hea töötaja hoidmiseks nähakse vaeva. Tööturg dikteerib väga palju ning kuigi kohati võib töötajat näha kui nõrgemat osapoolt töösuhtes, teavad töötajad järjest rohkem oma õigusi ja annavad tööandjatele teada, millistel tingimustel nad soovivad töötada. Samas on siinkohal veel tööd teha ning ka ametiühingud peaksid aitama kaasa, et töötajad teaksid oma õigusi paremini.

K. Maidla märkis, et kindlasti ei ole mõeldav ega võimalik üheski ettevõttes rakendada sellist olukorda, et fikseeritud töökoormusega täiskohaga töötajale öeldakse ootamatult, et homsest

on tal hoopis garanteeritud 10 töötundi nädalas ja ülejäänud on paindlik. Kui tuua esile üks probleemkoht, siis puudutab see pigem 1,2-kordse töötasu ettepanekut. Arusaadavalt on tegemist kompromissiga, kuid siinkohal on näha, et iga aastaga süveneb probleem seoses noorte töötusega ning sellised lisanõuded võivad seda veel süvendada. Majutus- ja toitlustussektorisse tuleb väga palju noori, kelle jaoks on see esimene töökogemus ning neile tuleb lisaks professionaalsetele oskustele õpetada ka graafiku koostamist, selgitada nende õigusi jms.

Ta sõnas lõpetuseks, et peale aastate pikkust teema arutamist oleks aeg tulla tööturule vastu ja majandust toetada, et tööandjad ja töötajad saaksid kokkuleppeid paremini sõlmida.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE esindajale.

Kristjan Vanaselja sõnas, et PARE esindab personalijuhte erinevatest sektoritest, kes peavad igapäevaselt hoolitsema erinevate ettevõtete töötajate heaolu eest.

Ta märkis, et nähtavasti on ametiühingud ja tööandjad ühel nõul selles osas, et tööjõupuudus on suureks probleemiks ning sellest tulenevad omakorda paljud probleemid, mida ametiühingud on välja toonud. On väga kurb kuulda näiteid sellest, kuidas tervishoiu- ja haridussektoris on niivõrd kehva juhtimist. Samas erasektorites on seda näha järjest vähem.

K. Vanaselja rõhutas, et selle eelnõuga ei tohiks püüda lahendada kõiki Eesti tööjõuprobleeme. See eelnõu annab seaduse tasandil võimaluse paindlikumaks töösuhteks neile töötajatele, kes seda soovivad ning kes soovivad töötada teistmoodi, kui seni on traditsiooniliselt olnud võimalik. Samuti annab see tööandjatele võimaluse selliseid kokkuleppeid seaduslikult sõlmida ja paindlikumat tööd pakkuda.

Ta tõi esile, et personalijuhid näevad igapäevaselt seda, et töötajad soovivad järjest enam ise määrata, millal ja kui palju neil on iganädalaselt võimalik töötada. Tööjõupuudusest lähtuvalt teevadki tööandjad kokkuleppeid vastavalt nendele soovidele. Tuleb rõhutada, et käesolev eelnõu ei kaota ära olemasolevat töölepingu vormi ja selle võimalusi ning ei muuda neid kokkuleppeid, mis on tööandjatel sõlmitud täiskohaga ja fikseeritud graafikuga töötajatega.

PARE toetab ka iganädalase puhkeaja muudatust ning leiab, et tuleks pöörduda tagasi seni kehtinud süsteemi juurde. Tuleb märkida, et tänapäeval on töötajad tihti seotud mitme tööandjaga ning pikema pausi jooksul ühe tööandja pooltes graafikus on võimalik minna teha tööd teise tööandja juures. Tihti on põhjuseks madalad sissetulekud, kuid seeläbi jääb inimese puhkeaja veel väiksemaks.

K. Vanaselja rõhutas lõpetuseks, et Eestis on olemas asutused, sh näiteks Tööinspeksioon ja erinevad ametiühingud, kes saavad seadust rakendama asudes teostada järelevalvet ning rikkumiste puhul on võimalik ka tulevikus seadusesse muudatusi sisse viia.

Madis Timpson andis seejärel sõna Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu esindajale.

Üllar Kallas sõnas, et eelnõu paneb töötajad väga halba ja ettearvatusse olukorda, eriti just seoses töötasuga. Ta tõi näite, et kui töötaja näiteks teeb esimese paari kuuga oma töötunnid täis, siis järgnevatel kuudel ta justkui tööd teha ei saagi ning töötasu jääb saamata. Transpordisektoris ei ole näha olnud, et töötajad ise sooviksid sellisel kujul paindlikkust nagu eelnõuga pakutakse.

Meenutades enne eelnõu valmimist toimunud testperioodi, kus katsetati muutuvtunni

kokkulepete kasutamist, osales selles testis vaid kaks tööandjat. See on justkui vastuolus väitega, et tööandjad on neid muudatusi kaua soovinud.

Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing ei toeta Eesti Taristuehituse Liidu tehtud ettepanekut lisada teehoiutöötajad tegevusalade loetellu, kelle suhtes võidakse pikendada summeeritud tööaja arvestust 12 kuuni. See ettepanek ei ole põhjendatud. Kehtiv seadus võimaldab rakendada kuni 4-kuulist summeeritud tööaja arvestusperioodi ning enamik tööandjaid rakendab täna isegi lühemaid perioode.

Ü. Kallas rõhutas, et eeskätt tuleb silmas pidada töötajate töökeskkonna ohutust, nagu ka Tööinspektsiooni esindaja on esile toonud. Pikem summeeritud tööaja arvestusperiood suurendab töökoormust ning jaotab seda ebaühtlaselt. Seda eriti ka teehoiutöötajate puhul, kes töötavad kõrgendatud ohuallikatega, erinevate ilmastikuoludega väljas ning pikkade vahetustega, mis soodustab töötajate läbipõlemist.

Madis Timpson sõnas, et lisaks praegu istungil esindatud organisatsioonidele on õiguskomisjonile oma arvamuse kirjalikult edastanud ka Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, Eesti Teatriliit ja PRO Ametiühing, kes seda eelnõu ei toeta. Lisaks veel Eesti Kiirabiiliit, Eesti Turvaettevõtete Liit, Eesti Laevaomanike Liit, Eesti Masinatööstuse Liit ja Eesti Ehitusettevõtjate Liit, kes toetavad eelnõu. Organisatsioonid olid samuti istungile kutsutud, kuid ei avaldanud soovi osaleda.

Esimees avas seejärel küsimuste vooru.

Anti Haugas sõnas, et tema küsimus põhineb elulisel näitel ja tuleneb sellest, et ametiühingud tõid eelnevalt esile, et tänane õigusruum juba võimaldab paindlikke töötingimusi. Ta tõi näite elukaaslasest, kes on kolme lapse ema. Ta teab kindlalt, et saab töötada viis tundi näiteks esmaspäeval ja teisipäeval, kuid soovib jätta tööle minnes avatuks võimaluse teha lisatunde nendel päevadel, kui tal on lapsehoidja olemas. Küsimus seisneb selles, millist tüüpi lepingu peaks ta sellisel juhul sõlmima, arvestades, et tänane võlaõiguslik leping ei sobiks, kui on fikseeritud töö tegemise aeg ja kohta.

Kaia Vask vastas, et Eesti Ametiühingute Keskliit on juhtinud tähelepanu sellele, et mõistetavalt on teatud sihtgrupp inimesi, sh näiteks väikelaste vanemad, kelle jaoks on paindlik tööleping vajalik. Nende esitatud seisukohtades on selline erisus ja vajadus paindlikkuse järele ka kirjas, kuna väikelapse kasvatamisel ja korralduses võib esineda rohkem ettenägematuid olukordi.

Samas tõi ta välja, et eelnõus puudub võimalus juba sõlmitud paindliku tööaja kokkuleppe muutmiseks, sh väikese etteteatamisega lisatundidest loobumiseks, näiteks antud juhul siis, kui lapsehoidja ütleb eelmisel õhtul ära.

Andre Hanimägi sõnas, et arutletav teema on väga oluline, mida näitab ka suur arv arvamusi, mis õiguskomisjonile edastatud. See tähendab ühtlasi seda, et Riigikogu peab küsimust väga ettevaatlikult lahendama, olgugi, et teemat on juba kuuldavasti kümme aastat arutatud.

Ta märkis, et kuigi sõna „paindlikkus“ kui selline viitab positiivsele lahendusele, siis oleks toon hoopis teine, kui kasutada sõna „juhupalk“ või sellest tulenevalt „juhupension“, „juhukodulaen“ jne. Erinevad arutelus kõlanud märksõnad, sh vaimne tervis, tööõnnetused jms, kõlavad pigem sotsiaalkomisjoni valdkonna märksõnadena. Õiguskomisjonis võib küll juriidilist poolt arutada, kuid tekib küsimus, kas eelnõu ei peaks arutama sotsiaalkomisjonis või küsima nende arvamust.

Lisaks tõi ta esile, et kui eelnõu alles valmis, siis oli eelnõus väga konkreetsetelt sihtrühmapõhine lähenemine, näiteks väikelaste emad, puuetega inimesed ja noored, kuid nüüd on eelnõu muutunud üldisemaks. Ta palus seda muudatust põhjendada, arvestades, et tegelik kompromiss oli just sihtrühmapõhine.

Madis Timpson vastas, et sotsiaalkomisjonil võib tõesti samuti olla selle teemaga puutumus, kuid sotsiaalset lähenemist saab arutada ka õiguskomisjonis.

Ulla Saar tõdes, et ühes eelnõu varasemas versioonis arutati sihtrühmapõhist lähenemist, kuid seejärel toimusid arutelud erinevate ministeeriumite vahel, sh Justiits- ja Digiministeeriumiga, kelle kindel tagasiside oli see, et selline sihtrühmade eristamine seaduses ei ole põhjendatud.

Maria-Helena Rahumets lisas, et mitmed partnerid on tõesti esitanud sarnaseid küsimusi. Kuna MKM peamine eesmärk on olnud kaasajastada tööõigust ja võimaldada suuremat paindlikkust, siis ei nähtud põhjust seda mitte võimaldada kõikidele soovijatele. Eriti arvestades seda, et paindliku tööaja kokkuleppe näol on tegemist kokkuleppega, mis sõlmitakse tööandja ja töötaja mõlema läbirääkimiste tulemusel. Vajadus paindlikuks töösuhteks võib esineda ükskõik kellel, seega ei soovitud seda võimalust seaduses liialt n-ö kinni kirjutada.

Valdo Randpere tõdes, et tal ei ole otsest küsimust, kuid ta tunneb, nagu oleks sattunud ajamasinasse. Ta meenutas, et 2012. aastal muudeti kollektiivlepingute seadust ning tookord olid ametiühingud väga erutunud, korraldades streike ja demonstratsioone. Tookord väideti, et pärast sellist muudatust ei sõlmita enam ühtegi kollektiivlepingut ning kõik töötajad jäävad halba seisu. Tegelikult sõlmitakse aga peale seda seadusemuudatust kordades rohkem kollektiivlepinguid, sest need pole enam justkui „orjalepingud“, mida kuidagi tühistada ei saa, vaid hoopis paindlikumalt sõlmitavad kokkulepped.

V. Randpere märkis, et on ise olnud nii töötaja kui ka tööandja ning ta ei saa aru sellisest kirjeldusest, justkui mõtleks tööandja igal hommikul sellele, kuidas saaks töötajale võimalikult palju kätte maksta, samal ajal ilma teda tegelikult koondamata. Ta rõhutas, et tööturul edukalt ettevõtte pidamiseks on oluline tööandjate ja töötajate vaheline koostöö, mitte vastasseis. Seega on oluline ka seaduse tasandil käia ajaga ja tööturu muutustega kaasas, mh arvestades seda, kuidas inimesed täna tööd teevad ja mida võimaldab näiteks tänapäeva tehnoloogia.

Peeter Ernits tõdes, et nähtavasti on kümne aasta jooksul siiski vastasseis osapoolte vahel jäänud üsna tugevaks. Ta märkis, et kuigi eelnõule on esitatud palju arvamusi ning ka arutelus osaleb suur hulk osapooli, ei ole kõiki seisukohti arvestatud või on seda tehtud osaliselt. Nii see ei peaks olema ning eesmärk peaks olema kõikide heaolu, mitte ainult tööandjate, kes on eelnõuga sellisel kujul rahul.

Ta uuris, et kui näiteks Eesti Ametiühingute Keskliidu või ka Eesti Arstide Liidu ettepanek on eelnõu tagasi võtta või uuesti läbi vaadata ja arutada, siis kuidas täpsemalt oleks nende hinnangul võimalik seda parandada juhul, kui eelnõu menetlusest tagasi siiski ei võeta.

Kaia Vask kommenteeris esmalt, et tegelikult ei liiguta Eestis tööõiguses edasi, vaid tehakse neid samu vigu, millest teised Euroopa riigid, nagu Holland, Iirimaa ja Soome, praegu tagasi

pöörduvad. Eeskätt just paindliku tööaja regulatsiooni osas, kuna leitakse, et see ei tööta ja see ei too riigile sellisel kujul kasu, kuna maksud jäävad saamata ning inimestel ei ole seda vaja.

K. Vask vastas, et Eesti Ametiühingute Keskliidu hinnangul on võimalik eelnõu muuta kõikidele osapooltele vastuvõetavaks, kuid selleks peaksid toimuma uued läbirääkimised, et tööturu osapooled jõuaksid tegelikele kompromissidele ja väldiks nn küüneviha säilimist regulatsioonis.

Katrin Rehemaa vastas, et Eesti Arstide Liidu hinnangul tuleks see eelnõu praegu siiski tagasi võtta, kuna tööandjate ja töötajate arvamused on selgelt erinevad. Ta möönis, et see ei ole ka nii, et ollakse kõikidele muudatustele vastu ning kindlasti on võimalik teemat edasi arutada.

K. Rehemaa rõhutas veelkord Tööinspektsiooni poolt esile toodud seisukohta, et ükski muudatus ei tohiks kahjustada töötajate tervist, samas ka tööandjate tervist mitte ning sellest põhimõttest tuleks lähtuda. Arutelude käigus on oluline silmas pidada, et kõigil on õigus oma arvamusele, kuid samas ei tohi teistsuguseid arvamusi maha teha. Ta kutsus siiski üles eelnõu praegu menetlusest tagasi võtma ning rõhutas, et pigem tuleks jätkata sisulist arutelu, leidmaks lahenduse, mis oleks kõikidele vastuvõetav.

Andre Hanimägi märkis, et tema hinnangul oldi eelnõu algusfaasis kompromissile palju lähemal kui praegu. Ta küsis võrdõigusvolinikult, kas on juriidilisi takistusi, mis ei lubaks teha eelnõu siiski sihtrühmapõhiseks, näiteks keskendudes väikelastega emadele või puuetega inimestele.

Christian Veske vastas, et ei oska selles osas praegu ametlikku vastust anda, kuna vajaks selles küsimuses eelnevalt kolleegidega konsulteerimist ja analüüsi. Samas võib märkida, et erikohtlemine ja sihtrühmapõhine lähenemine on teatud olukordades võimalik ja mõnikord täiesti sobiv.

Stig Rästa uuris, milline sektor Eestis võiks kõige rohkem paindliku tööaja kokkuleppe muudatuste järel kannatada saada, näiteks ettevõtlusriskide, ületunnitöö jms tõttu või täpsemalt, millises sektoris võiksid ettevõtjad seda muudatust kõige rohkem ära kasutada. Lisaks, millise hinnangu alusel võib seda olukorda nii prognoosida.

Kaia Vask vastas, et sellist sektoripõhist analüüsi ei ole, mistõttu räägib ta pigem oma kõhutunde pealt. Samas toetab seda tema kogemus ning selle põhjal võib väita, et tõenäoliselt hakatakse seda muudatust kasutama kõige enam mikro- ja väikeettevõtetes, kuna see võimaldab ettevõtjatel mugavalt oma ettevõtluse riske maandada. Näiteks kui ettevõttel läheb halvemini, vähendatakse töötajate töötunde ning paremas ettevõtluse olukorras vastupidi.

K. Vask sõnas, et probleem seisneks selles, et seda kokkulepet ei kasutataks mitte nende inimeste puhul, kes seda paindlikkust tõesti vajavad, vaid pigem ettevõtjate enda huvides, et vältida töölepingu seaduse sätteid, mis võimaldavad töötajal tema töötasu vähendamisel ettenägematu raske majandusliku olukorra puhul töölepingu üles öelda ja saada töötuskindlustushüvitist. Kui muudatust hakatakse selliste riskide maandamiseks ära kasutama, siis jääb töötajal üle vaid leping ühepoolset üles öelda ning sel juhul jääb ta töötuskindlustushüvitisest ilma.

Ühtlasi tuleb märkida, et eelnõust kadus ka konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise piirang. Seega võib sõlmida konkurentsipiirangu kokkuleppe ka töötajaga, kes töötab

paindliku tööaja lepinguga ning see tähendab seda, et see inimene ei või teiste tööandjate juures tööd teha, mis paneb inimese väga raskesse olukorda.

Kaarel Taimla uuris ministeeriumi esindajatelt, et kui sihtrühmapõhist lähenemist enam eelnõus ei ole, siis millised tingimused või piirangud on nüüd just noorte osas toodud, näiteks kui noorel on üldse õigus tööd teha, millises vormis, millistes sektorites, kui raskeid asju võib ta käsitleda ning millises vanuses on võimalik alkoholi käidelda.

Ulla Saar vastas, et laste ja noorte töötamise tingimuste muudatused on tegelikult teises täiesti eraldi eelnõus, mis saadetakse peagi ka esimesele kooskõlastusringile ning loodetavasti jõuab see siis aasta lõpuks Riigikogu menetlusse.

Ta rõhutas veel lisaks, et paindliku tööaja kokkulepped on juriidiliselt vabatahtlikud ning kuigi ei saa alati välistada seda, et on halbu inimesi, kes teevad halbu asju, siis on see statistika Eestis õnneks vähene ja majanduse kasvu ei saa tema hinnangul reguleerida selle põhjal, et meil on mõned n-ö halvad õunad. Kui praktikas tõesti juhtub, et kellelegi sunnitakse sellist lepingut peale, siis on Eestis võimalik ja tulebki pöörduda Tööinspektsiooni, töövaidluskomisjoni või suuremate rikkumiste puhul ka politsei poole, et oma õigusi kaitsta. Seetõttu on oluline tõsta ka töötajate endi teadlikkust oma õiguste osas.

Anti Haugas küsis, kui palju täpsemalt teostatakse järelevalvet selle üle, et töölepingud vastaksid tegelikkusele. Näiteks juhul, kus töötaja soovib paindlikku tööaega ja sõlmib võlaõigusliku lepingu, kuid töötavad siis tingimustel, mis ei vasta sõlmitud lepingu sisule.

A. Haugas sõnas, et tema hinnangul on igal juhul töövõtja võitjaks, kui tekivad paindlikumad töötingimused ning mida vähem on selles osas erisusi ja mida ühtlasem on regulatsioon kõikidele töövõtjatele olenemata taustast ja sektorist, seda parem. Samas peab ta oluliseks, et tulevikus suuredataks paindliku tööaja kokkulepete puhul järelevalvet just töötajate kaitse eesmärgil, et ei sõlmitaks töötajate kahjuks võlaõigusliku lepingu sisuga kokkuleppeid.

Ulla Saar selgitas, et töö- ja puhkeaja nõuete täitmise üle teostatakse juba pidevat järelevalvet, lähtudes ka riskihinnangutest ja varasematest rikkumistest sektorites, kus murekohtasid leidub rohkem.

Kui paindliku tööaja kokkuleppe muudatus seaduses vastu võetakse, on plaanis viia selle rakendamisel läbi eraldi spetsiifilist Tööinspektsiooni järelevalvet, et näha, kuidas muudatus tegelikkuses toimib ning vältida töötajatele töötingimuste halvenemist, sh seda, kas võlaõiguslike lepingute osakaal väheneb või mitte. Seda tehakse nii Maksu- ja Tolliameti registri andmete kui ka Tööinspektsiooni järelevalve kaudu.

Kristel Kängsepp kinnitas, et Tööinspektsioon teostab tavapäraselt riiklikku järelevalvet töötajate töötingimuste üle ning juba kontrollib töösuhteid, kus töö tegelik olemus ei vasta sõlmitud lepingu tingimustele. Seega pole selline järelevalve uus asi, kuigi paindliku tööaja kokkuleppe muudatusega tulevad täiendavad nüansid.

Kristi Rekand soovis veel omalt poolt rõhutada, et kuigi ühiskonnas on toimunud edasimineku ja inimesed on järjest enam teadlikumad oma õigustest, oskavad nende eest seista ning soovivad võrdset kohtlemist, ei peegelda see siiski alati tegelikku olukorda. Seda on näha ka sellest kui palju pöördutakse Eesti Puuetega Inimeste Koja poole erinevate tööõigusega seotud probleemidega. Kindlasti on olemas ka Tööinspektsiooni töövaidluskomisjoni statistika selle kohta, kui palju on erinevaid vaidlusi töösuhetes. Samas ei saa lähtuda vaid statistikast, kuna

väga paljud inimesed, kes pöörduvad ja küsivad, kuidas oma õiguste eest seista, ei jõuagi töövaidluskomisjoni.

Ta märkis, et tihti ei ole osapooled selles õigussuhtes siiski võrdsed. Ei saa lähtuda ainult nn heaolupiirkondadest ja suurtest linnadest või hea sissetulekuga ja haridusega inimeste kogemustest. On väga suur hulk inimesi, kes elavad vaesuses ja kelle igapäevane toimetulek on väga piiratud ning kes võivad töandja soovil paindliku töötaja kokkuleppes jääda ohustatud seisuga.

Üllar Kallas soovis samuti täiendada, et näeb töövaidluskomisjoni liikmena päevast päeva töölepingutega seotud probleeme. Tihti sõlmitakse lepinguid viisil, mis paneb töötaja „võta või jäta“ fakti ette ehk töötajal puudub tõeline valikuvõimalus. Kui töötaja tingimustega ei nõustu, siis ta seda tööd ei saa. See on probleem eriti näiteks maapiirkondades, kus töövõimalused on piiratud. Kui inimene on majanduslikult vähemkindlustatud, siis ongi ta sunnitud selliste tingimustega nõustuma, millega ta tegelikult nõus ei ole.

Elle Pütsepp tõi omalt poolt esile, et kuigi tegelikkuses peaks tööle asumisel toimuma kohe selge arutelu ja kokkulepe töötingimuste, töötasu, töötaja jms osas, kuid tegelikkuses ei toimu tihti selliseid läbirääkimisi üldse. Tihti antakse töötajale ette ettevõtte tüüpleping, mis jätab töötajale vaid valikuvõimaluse, kas olla nendel tingimustel nõus töötama või mitte. Kui inimene on vähemkindlustatud või kaotanud oma eelmise töö, on ta sageli valmis vastu võtma iga pakutava töö, isegi kui selle tingimused või töötasu ei vasta tema tegelikele ootustele.

Ta märkis, et tema ei usu seda, et tulevikus midagi ei muutu ning ei hakata muutma ka juba olemasolevate täiskohaga töötajate lepinguid, kui näiteks ettevõtte olukord muutub majanduslikult keeruliseks. Sellisel juhul võetakse alati esmalt ette sellised töölepingu muudatused, kuna seadus seda edaspidi ka võimaldab. Kuigi töötajal on alati võimalus sel juhul töölt lahkuda, pole alati niivõrd lihtne leida uut sobivat tööd.

Killu Maidla sõnas omalt poolt, et nii, nagu täna on maapiirkondades töövõtjatel piiratud võimalused sobivat tööd leida, on ka töandjatel keeruline leida vastavate kogemuste ja oskustega töötajaid. Töandjad palkavad seega sageli inimesi ilma soovitud oskusteta, kvalifikatsioonita ja ka isikuomadusteta, lootuses, et aja jooksul kujuneb neist hea pikaajaline töötaja.

Ta tõi välja, et töötajate heaolu ei sõltu ainult kollektiivlepingutest, vaid on aastate jooksul palju paranenud ka sektorites, kus kollektiivlepinguid ei ole ja keegi kolmas pool nende eest ei seisa. Samuti tuleb rõhutada, et tüüplepingud ei pruugi olla alati halb variant, vaid see on pigem võrdse kohtlemise aluseks nii, nagu ka läbipaistev ja kindel palgastruktuur vastavalt ametikohtadele. Tihtipeale võivad probleemid tegelikkuses seisneda hoopis juhtimisvigades, mitte töölepingu seaduses või ka käesolevas eelnõus.

Madis Timpson andis lõppsõnaks sõna MKM esindajale kui eelnõu algatajale.

Ulla Saar tänas õiguskomisjoni ja kõiki osapooli nende seisukohtade ja panuse eest sellesse diskussiooni. Ta rõhutas, et eelnõu on koostatud eesmärgiga teha parimat Eesti majanduse kasvu toetamiseks ning tagada head keskkonda nii töandjatele kui töötajatele. Ministeerium on seejuures võtnud eeskujuks naaberriikides, näiteks Soomes, toimivaid lahendusi ning lisanud veel töötajate kaitseks täiendavaid elemente. Siinkohal on oluline üle rõhutada ka paindlike töötaja kokkuleppe vabatahtlikkust.

U. Saar sõnas, et kuigi arutelu tehti üleskutseid muudatusi uuesti ja edasi arutada, tuleb märkida, et arutelu on küll teretulnud, kuid tema hinnangul oleks nüüd pigem aeg Riigikogul võtta erinevate arvamustega tutvumiste järel eelnõu osas vastu otsus. Ministeerium on seda teemat arutanud juba mitme erineva ministri ametiajal, sh koos erinevate osapooltega. Seega ei näe ta, et uute arutelude tulemusel jõutaks vähemalt ministeeriumi tasandil parema tulemuseni. Samas, kui Riigikogu võtab käesoleva eelnõu vastu, siis töö kindlasti sellega ei lõpe, vaid alles algab. Kõik kõlanud murekohad ja riskirühmad on ministeeriumil ja ka Tööinspektsioonil silmas ning kindlasti jälgitakse edaspidi, kuidas tööandjad hakkavad eelnõu vastuvõtmisel neid muudatusi rakendama.

Samuti soovis ta avaldada heameelt näha siin neid esindusorganisatsioone, kes sõlmivad tugevaid kollektiivlepinguid ning julgustas sellist praktikat jätkama, kuna sellistes sektorites hästi toimivates kollektiivlepingutes on võimalik teha veel enam töötajate kasuks olevaid kokkuleppeid, eeskätt näiteks puhkeaja osas.

Madis Timpson tänas omalt poolt kõiki osalejaid ning kinnitas, et ei kavatse kindlasti teemat kümme aastat edasi menetleda, vaid ka tema peab vajalikuks nüüd otsustamiseni jõuda. Ta tänas ka kõiki kirjalikke arvamusi esitanud inimesi ning märkis, et tänane istung andis oluliselt selgema ülevaate seisukohtadest ja probleemkohtadest.

Esimees sõnas lõpetuseks, et komisjon jätkab teemade arutamist eelnõu edasisel menetlemisel.

2. Info ja muud küsimused

Muid küsimusi ei arutatud.

(allkirjastatud digitaalselt)
Madis Timpson
juhataja

(allkirjastatud digitaalselt)
Selena Eenmaa
protokollija