

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS
Eraõiguse osakond

Maire Mägila
**KOLLEKTIIVLEPINGUTE SÕLMIMINE, SISU JA LAIENDAMINE
TRANSPORDIVALDKONNA NÄITEL**
Magistritöö

Juhendaja
Mag iur Triinu Hiob

Tallinn 2016

SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDID	3
SISSEJUHATUS	4
1. TRANSPORDIVALDKONNA TÖÖTAJATE JA TÖÖANDJATE KOONDUMINE ÜHINGUTESSE.....	10
1.1. Kollektiivseid töösuhteid reguleerivad õigusaktid	10
1.2. Kollektiivlepingute osapooled	17
1.2.1. Töötajate esindajad.....	17
1.2.2. Tööandjate esindajad.....	26
2. KOLLEKTIIVLEPINGU SISU	29
2.1. Kollektiivlepingute roll oluliste töötingimuste ja eri töövormide regulatsiooni.....	29
2.1.1. Töö- ja puhkeaja tingimused	29
2.1.2. Palgatingimused	35
2.1.3. Töölepingu ülesütlemine	40
2.1.4. Kollektiivlepingute roll eri töövormide regulatsioonis	41
2.2. Kollektiivlepingute kasutamata võimalused.....	49
2.2.1. Kollektiivlepingutega esinevad probleemid.....	49
2.2.2. Kollektiivlepingute tähtsus töösuhete kujundamisel.....	55
3. KOLLEKTIIVLEPINGUTE LAIENDAMINE JA SEKTORILEPPED	59
3.1. Kollektiivlepingu ettevõtte sisene laiendamine	59
3.2. Kollektiivlepingute laiendamine tegevusvaldkonna või territooriumi piires	63
3.2.1. Kollektiivlepingu laiendamise kriteeriumid.....	74
3.2.2. Kollektiivlepingute laiendatavad tingimused.....	76
KOKKUVÕTE	79
Entry into, Substance and Extension of Collective Agreements in the Example of the Field of Transportation. Summary	85
KASUTATUD MATERJALID	92
Kasutatud kirjandus	92
Kasutatud normatiivmaterjalid	99
Eesti normatiivmaterjalid	99
Rahvusvahelised normatiivmaterjalid.....	99
Soome normatiivmaterjalid.....	101
Kasutatud kollektiivlepingud	101
Kasutatud kohtupraktika	102

KASUTATUD LÜHENDID

AKT- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry ehk Soome Auto- ja Transpordiala Töötajate Liit

AL- Autoettevõtete Liit

ALT- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ehk Soome Autotranspordi Tööandjate Liit

AÜS- ametiühingute seadus

EAKL- Eesti Ametiühingute Keskliit

ERAA- Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioonil

ETF- Euroopa transporditöötajate Föderatsioon

ETTK- Eesti Tööandjate Keskliit

FIE- füüsilisest isikust ettevõtja

ILO- International Labour Organisation

IRU- Rahvusvahelise Maanteetranspordi Liit

ITF- Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon

KLS- kollektiivlepingu seadus

KTTLS- kollektiivse töötüli lahendamise seadus

LO- Norwegian Confederation of Trade Unions

NHO- Confederation of Norwegian Commercial and Service Enterprises

NTF- Põhjamaade transporditöötajate Föderatsioon

PS- Eesti Vabariigi põhiseadus

TehtoL- työehtosopimuslaki (Soome kollektiivlepingu seadus)

TES- työehtosopimus (kollektiivleping)

TLS- töölepingu seadus

TUIS- töötajate usaldusisiku seadus

SISSEJUHATUS

Tööõigus on valdkond, mis puudutab kõiki töötavaid inimesi ning tihtilugu on töötajatel ja tööandjatel erinevad eesmärgid. Töösuhete traditsiooniline liigitamine on: individuaalne ja kollektiivne tööõigus. Individuaalse tööõiguse puhul on tegemist tööandja ja töötaja, kollektiivse tööõiguse puhul tööandja ja töötaja kollektiivi, aga ka töötajate ja tööandjate liitude vahelise tööalase suhtega.¹

Kehtiv töölepingu seadus² (TLS) võeti vastu 17. detsembril 2008. aastal ning jõustus 1. juulil 2009. aastal. Seaduse eesmärgiks oli suurendada töösuhetes turvalist paindlikkust, mis võimaldaks nii töötajal kui tööandjal kokku leppida töötingimustes, mis kõige paremini sobivad mõlema poole vajadustega, samas tagades mõlema poole huvide kaitse.³ Töölepingu seaduse väljatöötamisel öeldi põhjenduseks, et eelmine töölepingu seadus ei vastanud piisaval määral tänapäeva vajadustele, et oleks rohkem paindlik, kuid kas kehtivas töölepingu seaduses on piisaval määral suunatud pooli sõlmima kollektiivlepinguid, mis on üheks heaks võimaluseks pooltele, et sõlmida leppeid vastavalt töö iseloomule ja vajadustele. Tänapäeva majanduslikud tingimused, ettevõtlustegevuse vabadus ja mitmekülgne tööjõu nõudluse vajadus ning tööjõu pakkumine kujundavad hetkel tööturgu.

Üks tööandja ja töötaja õigus, millest autor kirjutab ka käesoleva magistritöö, on õigus sõlmida kollektiivlepinguid, kollektiivleping on töötajale hea viis seista üheskoos paremate töötingimuste eest ja tööandjale on see heaks võimaluseks määrata korraga kindlaks suure hulga töötajate töötingimused. Kollektiivlepingu puhul on tegemist vabatahtliku kokkuleppega töötajate ja tööandjate vahel, mis annab võimaluse leppida kokku töötamise tingimused. Kollektiivlepingu sõlmimist, kehtimist, lõppemist ja sisu reguleerib kollektiivlepingu seadus⁴ (KLS).

Tartu Ülikooli tööõiguse professor Merle Muda on öelnud Juridica artiklis, et muudatused ühiskondlikes ja majanduslikes suhetes on toonud kaasa vajaduse kohandada töösuhete regulatsiooni, tiheneva konkurentsi, üleilmastumise ja teenindus sektori kasvu tingimustes ei ole enam võimalik hakkama saada klassikalise töösuhete reguleerimisega, klassikaliseks

¹ Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Green Paper. Web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (15.04.2016).

² Töölepingu seadus, 17.12.2008.a – RT I 2009, 5, 35; RT I 12.07.2014, 1.

³ Töölepingu seadus 2013. Eesti Majanduse Teataja. OÜ Teataja Kirjastus 2013, lk. 4.

⁴ Kollektiivlepingu seadus, 14.04.1993.a - RTI 1993, 20, 353; RT I 29.06.2014, 109.

peetakse töösuhet, mille puhul töötaja töötab tähtajatu töölepingu alusel täistöö ajaga pidevalt ühe tööandja juures. Paljud riigid on juba alates 1990. aastatest püüdnud leida meetmeid töösuhete paindlikumaks muutmiseks, et vastata turuolukorra nõudmistele.⁵

Töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri⁶ on tekitanud palju pahameelt, kuna on leitud, et väga oluline teema nagu kollektiivsed töösuhted on jäetud vajalikul määral puutumata, kuid samas on leidnud kõik asjas osalevad pooled: ametiühingud, tööandjad kui ka riik, et töösuhete regulatsiooni on vaja muuta ja ajakohastada.⁷ Töölepingu seaduse seletuskirja järgi on seaduse koostamisel lähtutud ideest, et seaduses tuleb ette kirjutada vaid miinimumnormid, mis tuleksid kohaldamisele võimalikult paljudes olukordades ning mille puhul otsustatakse sätte kohaldamise vajalikkus ja ulatus konkreetsest situatsioonist lähtuvalt. Kehtival töölepingu seadusel on võrreldes varasemaga väiksem osakaal kohustavatel sätetel, millega püütakse reguleerida võimalikult üksikasjalikult ja täpselt ette tulla võivaid olukordi. See peaks omakorda soodustama varasemast suuremal määral kujundada töötingimused kollektiivsete kokkulepete abil, kuid seadus sellele otseselt ei suuna.⁸

2006. aasta lõpus andis Euroopa Komisjon välja roheline raamatu “Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel”⁹, milles rõhutati vajadust arendada paindlikke töösuhteid ja uuendada asjaomaseid reegleid, suurendamaks majanduskasvu (roheline raamatu koostamine oli ajendatud Lissaboni strateegiast, mille eesmärk oli muuta Euroopa Liidu majandus aastaks 2010 kõige konkurentsivõimelisemaks maailmas), võimalusena nähti turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamist, millest oli abi kehtiva töölepingu seaduse valmimisel.¹⁰

Töölepingu seaduse koostamisel aluseks võetud turvalise paindlikkuse kontseptsioon põhineb Euroopa Liidus heaks kiidetud lähenemisel, Eestis hõlmab turvaline paindlikkus nelja elementi: paindlik tööõigus, tänapäevane sotsiaalkindlustussüsteem, efektiivne aktiivne

⁵ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica* 2012 nr 4, lk 295.

⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnu&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20150211104343> (15.04.2016).

⁷ Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? *Juridica*, 2008 nr 1, lk 24.

⁸ Töölepingu seadus 2013. Eesti Majanduse Teataja. OÜ Teataja Kirjastus 2013. lk. 9.

⁹ Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Green Paper. Web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (15.04.2016).

¹⁰ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica* 2012 nr 4, lk 295.

tööpoliitika ja efektiivne elukestva õppe süsteem, probleemseks osutub fakt, et kuna Euroopa Liidu kontseptsioon põhineb Taani süsteemil, mis on erinevalt Eestist kõrgete maksude ja arenenud kollektiivsete töösuhetega heaoluriik, siis on kaheldav, kas kahes sedavõrd erinevas riigis on võimalik samasugust ideed rakendada.¹¹ Kehtiv töölepingu seadus peaks seega võimaldama rohkem vabadust töösuhete pooltel sõlmida selliseid lepinguid, mis arvestab just nende osapoolte eesmärkide ja vajadustega.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (International Labour Organisation - ILO) põhikirjast¹² tulenevad kolm peaesmärki on: töötajate töö- ja elutingimuste parandamine, inimvara aktiveerimine ja tööelu mõjutavate mehhanismide väljaarendamine. Teistest rahvusvahelistest organisatsioonidest erinevalt põhineb kogu ILO tegevus algusest peale kolmepoolsusel, s.o kogu organisatsiooni tegevus lähtub kolme kooslusrühma: valitsused, tööandjad ja ametiühingud- väljendatavatest huvidest ja prioriteetidest. ILO fikseerib minimaalse õigusliku tasandi, millest konventsiooni ratifitseerimisel peab riik ilmtingimata kinni pidama või millest (soovituse puhul) soovitatakse juhinduda.¹³

ILO nõukogu loomisest alates on Riigikogu ratifitseerinud mitmeid konventsioone, esile tõstab töö autor seaoses magistr töö teemaga kahte konventsiooni. Eesti ühines 1948. aastal konventsiooniga nr. 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsiooniga,¹⁴ ning 1949. aastal ühines Eesti konventsiooniga nr. 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse õiguse kaitse konventsiooniga.¹⁵ Samuti kinnitab ka Eesti Vabariigi põhiseadus¹⁶ (PS) § 48 lg 1 ja § 29 lg 5, igal ajal on õigus koonduda mittetulundusühingutesse ja liitudesse. Arvestades ILO pikka ajalugu, stabiilsust ja järjepidevust tööstandardite konventsioonide ja soovituste väljaandmisel, võib öelda, et ILO poolt paika pandud standardid on olulised kogu maailmas, et tagada rahvusvahelisi tööstandardeid.

¹¹ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. Juridica 2012 nr 4, lk 297.

¹² International Labour Organization. ILO Constitution. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (15.04.2016).

¹³ ILO. Arvutivõrgus: <http://archive-ee.com/page/594968/2012-11-06/http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/ilo.html> (11.02.2016).

¹⁴ ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. ILO konventsioon nr 87. Ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsioon. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (15.04.2016).

¹⁵ ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949. ILO konventsioon nr 98. Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse õiguse kaitse konventsioon. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098 (15.04.2016).

¹⁶ Eesti Vabariigi põhiseadus, 28.06.1992.a- RT 1992 26, 349; RT I 15.05.2015, 1.

Käesoleva magistritöö teemaks on kollektiivlepingute sõlmimine, sisu ja laiendamine transpordivaldkonna näitel. Autor on arvamisel, et kollektiivsete töösuhete puhul on eelkõige oluline eri sektorites sõlmitavad kollektiivlepingud, mis haaravad rohkem kui ühte asutust või ettevõtet. Harutasandite lepingute eesmärk on sama, mis ettevõtte tasandil sõlmitavates lepingutes ehk jõuda kompromissini palgas, tööajas, puhkuse pikkuses ja teistes tagatistes. Tööandja jaoks peaks olema oluline kollektiivlepinge puhul töörahu ja selgus tööjõukuludes. Sektorilepped annavad tööandjale lisaks töörahule ka teadmise, et mitte keegi madalama palga või lühema puhkusega tööjõudu palkama ei hakka, mis tähendab, et töö tegemine tuleb kõigile kätte võrdselt ja kokkulepitud tingimustel, mis muidugi ei tähenda, et ettevõtte tasandil ei saaks tööandja soodsamaid tingimusi pakkuda, kuid sektoritasandil kokkulepitud tasemest allapoole minna ei tohi.

Töös analüüsib autor koondumist nii töötajate kui ka tööandjate poolt, ametiühingusse kuulumise peamine eesmärk on, et üksinda on töötaja alati nõrgem kui kollektiivis, analoogne põhimõte kehtib ka sektorilepete korral. Autor käsitleb kollektiivlepingute laiendamist, mis on tähtsal kohal sektorilepete puhul, mille korral pooled saavad ise otsustada võimaliku laiendamise osas. Omakorda annab see võimaluse, et ühinenud tööandjad ja töötajad omavad õigust kokku leppida palgatingimustes ka siis, kui tööandja vastavasse tööandjate liitu ei kuulu ja töötajad ametiühinguga ühinenud pole. Töösuhete kokkuleppimine kollektiivlepingutega on tööõiguse oluline osa, kuid paraku Eestis on kollektiivlepingud siiski vähelevinud ning kollektiivsed töösuhted ei ole kuigi arenenud. Kollektiivleping peaks andma osapooltele hea võimaluse kujundada töösuhe, mis arvestab kõige paremini lepingupoolte vajadusi ja huve.

Töö eesmärgiks on analüüsida, kuidas mõjutab õiguslik regulatsioon kollektiivlepingute sõlmimist, sisu ja laiendamist transpordivaldkonnas. Töö kirjutamisel on autor seadnud eesmärgiks uurida Eesti töösuhetes kollektiivlepingute rolli, sõlmimist, sisu ja laiendamist transpordivaldkonna näitel ning tuua välja ettepanekud, mida saaks Eestis arendada ja muuta.

Eesmärgi saavutamisel on kolm uurimisülesannet:

1. Kas töötajate ja tööandjate ühinemisvabaduse põhimõte on transpordivaldkonna töötajate ja tööandjate puhul praktikas saanud kasutust ning kas esinduslikkuse kriteeriumid on piisavalt reguleeritud, kollektiivlepingute sõlmimisel ja laiendamisel.
2. Kas kollektiivlepingute sõlmimise ja laiendamise õiguslik regulatsioon on kooskõlas ILO

konventsioonide, määruste ja soovitustega ning Eesti õigusaktidega.

3. Kas ja kuidas on praktikas sõlmitud kollektiivlepingute puhul kasutatud seadusandja poolt antud võimalusi kollektiivlepingute sõlmimise ja tingimuste laiendamise osas ning mida võtta eeskujuks Põhjamaade näidetel.

Töös käsitleb autor transpordisektorit, kus on toimunud töötajate ja tööandjate koandumisi ning antud valdkonnas on sõlmitud ettevõtte kui ka sektori tasandi kollektiivlepinguid. Transpordisektor on oluline tööhõiveallikas kogu Euroopas, pakkudes suurt tööhõivepotentsiaali. Transpordisektori reeglid tulenevad mitmest erinevast õigusaktist, mille hulgas on mitmed rahvusvahelised õigusaktid, Euroopa Komisjoni soovitused ja siseriiklikud õigusaktid, ning kohtupraktikast. Valdkonda reguleeritakse peamiselt Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu direktiividega.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist ning alapeatükkidest. Kõikides peatükkides uurib autor, kuidas mõjutab õiguslik regulatsioon kollektiivlepingute sõlmimist, sisu ja laiendamist transpordivaldkonnas ning autor toob võimalusel välja ettepanekud, mida saaks Eestis arendada ja muuta. Töö kirjutamisel on analüüsivalt kasutatud Eesti tööõigussuhteid reguleerivaid õigusakte ja kohtulahendeid tööõiguse praktikast ning Eestis kehtivaid laiendatud transpordivaldkonna kollektiivlepinguid. Võrdlevalt on käsitletud kollektiivlepingute rolli Põhjamaades, kuid eelkõige Soome töösuhetes ja praktikas. Soome on võetud võrdluseks ja eeskujuks, kuna Soomes on ametiühingutel ja kollektiivlepingutel töösuhete kujundamisel oluline roll, näiteks on Soomes või Rootsis kollektiivlepingutega kaetud ligi 90% töötajaskonnast.¹⁷ Samuti on alles hiljuti avaldanud Eesti Arstide Liidu usaldusisik Lembi Aug, et kollektiivlepingute sõlmimisel on nad eelkõige eeskuju võtnud Soome riigi kollektiivlepingutest, kus on kollektiivlepingutel stabiilse ja motiveeriva töökeskonna loomise iseloom, tema sõnul annab kollektiivleping töötajatele selge palgapoliitika ja kindlustunde, sest individuaalsete töölepingute sõlmimisel on töötaja nõrgem pool.¹⁸

¹⁷ Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Poliitikaanalüüs Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2012 nr 1, lk 21.

¹⁸ Velsker, L. Pettunud suurhaigla tohtrid pöörduvad lepitaja poole. Arvutivõrgus: <http://tarbija24.postimees.ee/2084374/peetunud-suurhaigla-tohtrid-poorduvad-lepitaja-poole> (15.04.2016)

Esimeses peatükis uurib autor töötajate ja tööandjate koondumist ühingutesse Eestis ja võrdlusena Põhjamaades. Käesolevas peatükis tutvustatakse peamisi sotsiaaldialoogi partnereid- töötajate- ja tööandjate esindajaid transpordivaldkonna näitel. Antud peatüki all annab autor ülevaate Eesti ja Põhjamaade (Soome, Rootsi ja Norra) kollektiivlepingute sõlmimise süsteemist, võimalustest ja osakaalust ning kollektiivseid töösuhteid reguleerivatest õigusaktidest.

Teises peatükis käsitleb autor põhjalikumalt kollektiivlepingute sisu, kollektiivlepingute rolli oluliste töötingimuste korral ning kollektiivlepingute rolli eri töövormide regulatsioonis.

Kolmandas osas käsitleb autor kollektiivlepingute laiendamise õiguslikku regulatsiooni, laiendamise kriteeriume ning praktikas rakendatud kollektiivlepingute laiendamist ning sektorileppeid, mis on väärtuslikud eelkõige oma suurema haaratuse tõttu ja lisaks töörahule tähendab see tööandjatele ka teadmist, et mitte keegi madalama palga või lühema puhkusega tööjõudu palkama ei hakka. Transpordivaldkonna sektorilepingute puhul on oluline, et parema tulemuse nimel ei välista ka sektorilepped ettevõtte tasandil soodsamate tingimuste pakkumist. Samuti võib kõrgem palk parema tööjõu saamiseks olla osa põhiplaanist, kuid kokkulepitud tasemest allapoole minna ei tohi. Kollektiivlepingute laiendamisel keskendub kirjutaja laiendamisele ettevõtte tasandil ja võrdleb seda tegevusvaldkonna tasandil sõlmitud kokkulepetega. Lisaks riikide praktikale on kirjutamisel kasutatud ka ILO soovitusi ja konventsioone, mis annavad printsiibid, millest liikmesriigid peaksid lähtuma.

Töö kirjutamisel kasutab autor allikatena peamiselt Eesti Vabariigi ja Soome Vabariigi õigusakte ning Eesti ja Põhjamade tööõiguslast kirjandust, rahvusvahelisi analüüse ja raporteid. Samuti internetist kättesaadavaid artikleid/ e-raamatuid ja erinevat statistikat, seaduste ja eelnõude kommentaare ning kollektiivlepinguid ja kohtulahendeid. Töö valmimisel kasutab autor ka kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõud¹⁹ ning seletuskirja.²⁰ Tegemist ei ole menetletava eelnõuga ning autor käsitleb seletuskirja ainult näitliku materjalina, et tuua välja milliseid plaane on seadusandja kaalunud regulatsiooni muutmiseks.

¹⁹ Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Eelnõu. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-t%C3%B6%C3%B6t%C3%BCli-lahendamise-seadus/> (20.04.2016).

²⁰ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-t%C3%B6t%C3%BCli-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

1. TRANSPORDIVALDKONNA TÖÖTAJATE JA TÖÖANDJATE KOONDUMINE ÜHINGUTESSE

1.1. Kollektiivseid töösuhteid reguleerivad õigusaktid

Iga töösuhte ja tööseadusandluse eesmärgiks peaks olema leida kesktee, kuidas tagada ühelt poolt ettevõtjatele võimalus turuolukorrale kiiresti reageerida ning teiselt poolt, kuidas tagada töötajatele piisav kaitse. Võrreldes Soomega võib väita, et töötajad ei ole Eestis oma huvide kaitseks organiseerunud: Euroopa Ametiühingute Instituudi andmetel, kuulub Soomes ametiühingutesse ligikaudu 74%²¹ töötajatest, siis Eestis umbes 10% töötajatest; Soome tööministeeriumi statistika põhjal on Soomes kollektiivlepingutega hõlmatud 89,5%²² töötajatest, Eestis alla 10%.²³

Töötingimuste kollektiivsed kokkulepped on oluline osa töösuhetest, paraku ei ole kollektiivlepingud Eestis väga levinud. Ajavahemikul 1997- 2012 on Sotsiaalministeeriumi peetava kollektiivlepingute andmekogu andmetel sõlmitud 904 kollektiivlepingut, kusjuures alates 2008. aastast on kollektiivlepingute sõlmimise aktiivsus langenud. 2011. aasta lõpu seisuga oli Eestis kehtivaid kollektiivlepinguid 309 ning veidi alla veerandi palgatöötajate töötingimustest olid reguleeritud kollektiivlepingutega.²⁴ Kollektiivlepingu tingimused laienesid 2009. aasta tööelu uuringu andmetel 33%-le üle viie töötajaga organisatsioonide töötajatele.²⁵ Eesti ametiühingute liikmelisuse ja kollektiivlepingute levikut iseloomustavad näitajad on märkimiväärselt madalamad ka võrreldes teiste Euroopa riikidega. Eestis reguleeritakse suurem osa töötajate töötingimusi töölepingu seadusega, kuid Põhjamaades on just olulisem kollektiivlepingute roll. Soome kui ka Eesti tsiviilõiguse süsteem toetub tugevalt Saksa tsiviilõigusele. Soome moodustab Rootsiga omaette seltskonna Germaani õiguse perekonnas.²⁶ Eestis on eraldi olemas ametiühingute seadus²⁷ (AÜS), siis näiteks Soomes

²¹ Worker Participation. Compare Countries. Web: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries> (15.04.2016).

²² Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008. Työ- ja Elinkeinoministeriö. Arvutivõrgus: <https://www.tem.fi/?s=2684&xmid=4623&C=97983> (15.04.2016).

²³ Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhtes. Poliitikaanalüüs Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2012 nr 1, lk 1.

²⁴ Kollektiivlepingud Eestis. Teemaleht. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2013 nr 1, lk 1.

²⁵ Kallaste, E. (2011). Kollektiivsed töösuhted. Kogumikus Eesti tööelu-uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2011 nr 3. Tallinn: Sotsiaalministeerium, lk 60–77.

²⁶ Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague- London- Boston, 2000, p 10.

²⁷ Ametiühingute seadus, 14.06.2000.a – RT I 2000, 57, 372; RT I 12.03.2015, 1.

põhineb põhiseaduse (Suomen perustuslaki²⁸) sätetel ametiühingutesse koondumise vabadus, millest on aja jooksul välja kujunenud ametiühingute laialdased õigused.

Eestis on töösuhete reguleerimisel kõige olulisem töölepingu seadus, mis jõustus 1.juulil 2009 aastal, seadusega sooviti liikuda turvalise paindlikkuse süsteemi juurutamise suunas. Töölepingu seadus reguleerib eelkõige individuaalseid töösuhteid, st tööandja ja töövõtja vahelisi suhteid, kuid sisaldab ka mõningaid kollektiivseid töösuhteid reguleerivaid punkte, mis puudutab summeeritud tööaja arvestust, täpsemalt annab autor töö- ja puhkeaja tingimustest ja võimalustest ülevaate teises peatükis.

Peamised kollektiivseid töösuhteid reguleerivad õigusaktid on kollektiivlepingu seadus ning kollektiivse töötüli lahendamise seadus,²⁹ mõlemad õigusaktid on loodud 1990-ndate alguses. Aastate jooksul on mõlemat seadust küll muudetud, kuid põhimõttelisi muudatusi on olnud vähe ning olemasolev regulatsioon vajab uuendamist, mida näitab ka statistika. Eesti tööelu uuringu andmetel on kollektiivleping sõlmitud vaid umbes 6% organisatsioonides ning 2011. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimusel läbi viidud kollektiivsete töösuhete uuringud tõid välja töösuhte osapoolte hinnangu, et üheks kollektiivlepingute vähesuse põhjuseks on just kehtiv regulatsioon.³⁰

Kollektiivlepingu seaduse kõige märkimisväärsem muutus viimaste aastate jooksul on puudutanud § 11 lõiget 5, mis varasemalt ei lasknud kollektiivlepingust nii kergelt vabaneda. Antud tingimus oli ebaproportsionaalsuse tõttu vastuolus põhiseaduse § 29 lõigetega 1 ja 5 ning sama seaduse §-ga 31. Seaduse sätet muudeti selliselt et tähtajatu või tähtajatuks muutunud kollektiivlepingu saab kumbki lepingupool vastavalt seadusele üles öelda ehk rakendub lepinguvabaduse põhimõte, seega astuti suur samm lähemale paindlikkusele.³¹ Kui osapooled on kolmeks aastaks lepingu sisus kokku leppinud, siis on arusaadav, et see ka kolm aastat kestab, mitte ei kesta igavesti. Probleemiks võib nüüd osutada, et lepinguga kokkulepitud töötingimuste järelkehtivust pärast lepingu ülesütlemist ei reguleerita. Seega praktikas võib tekkida KLS § 11 lg 5 kohaldamisel olukord, kus tähtajalise kollektiivlepingu

²⁸ Suomen perustuslaki, 11.6.1999/731. (Soome Põhiseadus) Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki> (15.04.2016).

²⁹ Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, 05.05.1993.a- RT I 1993, 26, 442; RT I 16.10.2015, 1.

³⁰ Tööandjate Keskkliit. Sotsiaalministeeriumis algasid kollektiivsete töösuhete reformi arutelud. Arvutivõrgus: <http://new.employers.ee/uudised/sotsiaalministeeriumis-algasid-kollektiivsete-toeoesuhete-reformi-arutelud/> (15.04.2016).

³¹ Kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus, 14.03.2012.a- RT I 29.03.2012, 2.

lõppemine või tähtjatu lepingu ülesütlemine võib ilma järelkehtivuse regulatsioonita mõjuda samamoodi kui töötingimuste ühepoolne muutmine, kuna kohaldama võidakse hakata kollektiivlepingueelseid töötingimusi ilma poolte kokkuleppeta, mistõttu töötajate töösuhete turvalisus töötingimuste kollektiivlepinguga kokkuleppimisel võib olla väiksem kui nende kokkuleppimisel töölepinguga.³² Autor on arvamisel, et varem kehtinud olukord, kus kord juba sõlmitud kollektiivleping jääbki kestma, kui ei leita võimalust selle muutmiseks, võis tekitada olukorra, kus töötajad ei kavatsegi tööandjaga läbirääkimisi pidada ega uue lepingu sõlmimiseks pingutada. Seadusemuudatuse eesmärk on muuta mõlemad pooled aktiivsemaks, et asutaks rohkem läbirääkimisi pidama. Seega antud seadusemuudatus on igati mõistlik ning annab õigusselguse. Soome kollektiivlepingute kehtivus järgib põhimõtet, mis kehtis Eestis aastani 2012, mille kohaselt jäävad individuaalseid töötingimusi reguleerivad kollektiivlepingu tingimused pärast lepingu lõppemist kehtima (v.a töörahu pidamise kohustus), kuni uue lepingu sõlmimiseni.³³

Töös on käsitletud autor transpordivaldkonda, seega tuleb kindlasti märkida, et valdkonna spetsiifikat arvestades kauba- ja reisijateveoga tegelevate sõidukijuhtide sõiduaegade, sõidu vaheaegade ja puhkeperioodide eeskirjad tulenevad rahvusvahelistest kokkulepetest, regulatsiooni eesmärk on liiklusohutuse suurendamine, transpordisektori konkurentsitingimuste ühtlustamine ja juhtide töötingimuste parandamine. Eesti ja ka Soome kuulub nende riikide hulka, kes on ühinenud Rahvusvahelisel maanteeveol töötava sõiduki meeskonna tööaja Euroopa kokkuleppega.³⁴ Rahvusvahelisel maanteeveol töötava sõiduki meeskonna tööaja Euroopa kokkuleppe põhireegli kohaselt on sõidu- ja puhkeaja reeglite järgimine ning sõidumeeriku kasutamine kohustuslik järgmiste sõidukite juhtimise korral: a) kaubaveoks kasutatavad sõidukid, mille lubatud täismass koos haagisega või ilma selleta ületab 3,5 tonni; b) reisijateveoks kasutatavad sõidukid, mis on ehitatud või alaliselt kohandatud rohkem kui üheksa inimese veoks, juht kaasa arvatud, ning selleks otstarbeks ette nähtud.

Eestis on transpordivaldkonna reguleerimisel olulised lisaks eelnevalt nimetatud regulatsioonidele ka Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 561/2006³⁵, Euroopa

³² Pärnits, Kadi. Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes. Doktoritöö, 2015, lk. 63.

³³ Samas, lk. 62.

³⁴ Rahvusvahelisel maanteeveol töötava sõiduki meeskonna tööaja Euroopa kokkulepe, 01.07.1970.a-30.10.1993; RT II 1996,30,109.

³⁵ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrusest (EÜ) nr 561/2006, ELT L 102, 11.4.2006.

Ühenduste Nõukogu määrus (EMÜ) nr 3821/85³⁶, liiklusseadus³⁷, töölepingu seadus ja Euroopa Parlamendi Nõukogu Direktiiv 2002/15/EÜ.³⁸ Liiklusseaduse § 130 sätestab nõuded mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeajale, lg 7 ütleb, et iganädalase tööaja pikendamisel 60 tunnini võib käesoleva paragrahvi lõikes 6 nimetatud neljakuulise arvestusperioodi asemel arvestada ka kuuekuulise keskmise tööaja arvestusperioodiga, kui täidetud on mõningad tingimused. Sama seaduse § 130 lg 7 punkt 1 sätestab üheks tingimuseks, et kuuekuuline keskmise tööaja arvestusperiood on sätestatud kollektiivlepingus, seega suunab liiklusseadus teatud juhtudel otseselt sõlmima kollektiivlepeid. Euroopa Liidu autoveoalaste õigusaktidega nähakse ette miinimumnõuded, kuid liikmesriikide ametiasutused ning kollektiivlepingute ja individuaalsete töölepingute koostajad võivad sõidukijuhtide töötingimuste suhtes kohaldada eeskirjades sätestatud leebemaid tingimusi. Liikmesriigid peavad esitama Euroopa Komisjonile aruandeid, mille põhjal kontrollitakse autoveoeeskirjade nõuetekohast kohaldamist ning antakse hinnang eeskirjade tulemuslikkuse kohta.

Norras on suurem osa ettevõtteid sõlminud töötajatega kollektiivlepingud, palgaregulatsioon sätestatakse tööandjate esindajate ja ametiühingute kokkuleppega. Töötajale on kollektiivlepinguga ühinemise üheks eelduseks kuulumine ametiühingusse, millel on sarnaselt teistele Põhjamaadele Norras väga suur tähtsus ning mis kaitseb töötajate huve. Erandiks on laevaehitus, ehitus, roheline sektor ja koristusteenused, nendes sektorites on kollektiivleping kõigile kohaldatav, mis tähendab, et palgad on teise õigusega (kollektiivlepingud) sätestatud ning kohaldub miinimumpalga regulatsioon. Kõik kokkulepitud sätted töölepingus, mis on vastuolus üldise kollektiivlepinguga konkreetses majandussektoris, on kehtetud ning üldises kollektiivlepingus sätestatud norme tuleb kohaldada, seega on kollektiivlepingud ülimuslikud.³⁹ Peamine kokkulepe on sõlmitud töötajate esindusorgani (LO- Norwegian Confederation of Trade Unions) ja tööandjate esindusorgani (NHO- Confederation of Norwegian Commercial and Service Enterprises) vahel, mis sisaldab peamisi eeskirju töölepingu reguleerimiseks. Enam kui 90 protsendi organiseerunud töötajatest on LO liikmed ning üle aasta sõlmitakse uus baasleping.⁴⁰

Sarnaselt Soomele ja Norrale on ka Rootsis kollektiivlepingud laialt levinud, mis täiendavad

³⁶ Nõukogu määrus (EMÜ) nr 3821/85, 20. detsember 1985, autovedudel kasutatavate sõidumeerikute kohta; ELT L 370, 31.12.1985.

³⁷ Liiklusseadus, 17.06.2010.a- RT I 2010,44, 261; RT I, 30.12.2015,1.

³⁸ Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/15/EÜ, 11. märts 2002, autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta; ELT L 224, 23.03.2002.

³⁹ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 36.

⁴⁰ The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO). Web: <http://www.lo.no/language/English/> (15.04.2016).

kehtivaid seadusi ning reguleerivad seadustest lubatud erisusi. Kollektiivlepingu läbirääkimisi peavad tööandjad ja/ või esindusorganisatsioonid ja teiselt poolt ametiühing või ametiühinguliit. Töötaja, kes kuulub ametiühingusse, on selle ametiühinguorganisatsiooni kollektiivleping siduv, kuid kui töötaja ei ole ühegi ametiühingu liige, võib tööandja kohaldada töölepingule ettevõttes läbirääkimiste tulemusena sõlmitud kollektiivlepingu tingimusi. Rootsis on olemas kollektiivlepingu kohaldamise leping, mis on leping, mille on sõlminud tööandjate organisatsiooni mittekuuluv tööandja töövõtjate organisatsiooniga, see ei ole kollektiivleping. Kohaldamise lepingus lepitakse kokku, et konkreetse majandussektori töökohal kehtivad tööandjatele antud kollektiivlepingu sätted. Praktika kohaselt sõlmivad kollektiivlepingu kohaldamise lepingu omavahel Rootsis just välismaised ettevõtted ja Rootsi ametiühinguorganisatsioonid.⁴¹

Soome tööturutingimustele annab seadusliku raami töölepinguseadus (työsopimuslaki⁴²), mis määratleb tööelu põhireeglid (töölepingu vormi, töösuhete poolte õigused ning kohustused, töölepingu lõpetamine) kuid praktikas reguleerivad tööelu paljuski ametiühingute ja tööandjate liitude vahelised kokkulepped, kus lepitakse kokku teatud kutseala töötingimustes, sellideid leppeid kutsutakse kollektiivlepinguteks⁴³ (työehtosopimus- TES) mida reguleerib kollektiivlepinguseadus (työehtosopimuslaki⁴⁴- TehtoL). Kollektiivlepingus kokkulepitud soodustused on alati käsitletavad miinimumtingimustena, millest halvemaid ei ole lubatud töölepingutes poolte vahel kokku leppida ehk tööandja ei tohi maksta madalamat töötasu, kui on vastavas majandussektori kollektiivlepingus sätestatud miinimumpalga määr. Lepingutest tähtsaimad on tööleping ja kollektiivleping. Tööseaduse regulatsioonid ja kollektiivlepingud kehtestavad töötajate õigused ja kohustused. Seadused ja kollektiivlepingud määratlevad näiteks miinimumpalgad, tööajad, puhkused, haigusaja palgad ja töölepingu ülesütlemise tingimused. Laialdase mõjuga on üldkohustuslikud kollektiivlepingud, mis reguleerivad miinimumtingimusi tegevusala kõikides töösuhetes. Üldkohustuslikud kollektiivlepingud on kõikidele valdkonna ettevõtetele kohustuslikud ja ametiühingud jälgivad erilise tähelepanuga nende rakendamist ka organisatsioonidesse mittekuuluvate tööandjate ja töötajate suhtes. Sarnaselt teiste Euroopa Liidu riikide tööõigusele võivad ka Soomes tööandja ja töövõtja

⁴¹ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 36.

⁴² Työsopimuslaki, 26.1.2001/55 (Soome töölepingu seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (15.04.2016).

⁴³ Töösuhete tingimustes kokkuleppimine. Arvutivõrgus: <http://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/toosuhete-tingimustes-kokkuleppimine> (15.04.2016).

⁴⁴ Työehtosopimuslaki, 7.6.1946/436 (Soome kollektiivlepingu seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436> (15.04.2016).

sõlmida kollektiivlepingust soodsamate tingimustega töölepingu. Lisaks eelnevalt loetletud kahele seadusele on Soome töösuhetes veel olulised tööajaseadus (työaikalaki⁴⁵) ja aastapuhkuseseadus (vuosilomalaki⁴⁶). Töötaja iga- aastane puhkus on määratud puhkuseseadusega, lisaks võivad kollektiivlepingud sarnaselt Eestile sisaldada sätteid põhipuhkuse kohta, näiteks pikem puhkus, kui on sätestatud seadusega ja viited, kuidas arvestada puhkusetasu.⁴⁷ Soomes on paljude kollektiivlepingute kohaselt töötajal õigus lisaks puhkusetasule saada puhkuselt naasmise tasu, mille suurus on enamjaolt pool puhkuse tasust.⁴⁸ Enamasti lepitakse kollektiivlepingu tingimused kokku tähtajaliselt, kas aastaks, kaheks aastaks või pikemaks perioodiks. Kollektiivleping on lepingu sõlminud paalgasaajate ja tööandjate liitude ning nende liikmetele siduv. Tööandja ja töötaja võivad töölepingus kokku leppida teisiti, kui tegemist on sättega, mis sõnaselgelt lubab seda teha.⁴⁹ Kõige enam erandeid lepitakse kokku küsimustes, mis puudutavad tööaega ja antud kokkulepete sõlmimisel järgitakse lisaks üldkohaldatavatele kollektiivlepingutele ka tööaja seadust, mis koos annavad võimaluse sõlmida teatavaid erandeid.⁵⁰

Soome töölepingu seaduse kohaselt võib tööleping olla sõlmitud suuliselt, kirjalikult või elektrooniliselt. Traditsiooniline Soome tööleping sarnaneb Eesti töölepingule ehk on kirjalik (selleks, et pooled saaksid lepingu tingimustest üheselt aru) ning sisaldab töökoha asukohta, kehtivust, tööülesandeid ja töötasu. Suuliselt sõlmitud tööleping omab küll jõudu, kuid selle tõestamine võib osutuda keeruliseks. Kui pooled on sõlminud töölepingu suuliselt ja töösuhe kestab kauem kui üks kalendrikuu on tööandjal kohustus esitada töötajale kirjalikus vormis ülevaade tööülesannetest ja olulistest töötamisele seatud tingimustest ning kui vastavat nõuet ei täideta on tööandjale võimalik määrata rahaline karistus.⁵¹ Üldjuhul on Soome töölepingusse märgitud, et kõik muud küsimused on reguleeritud igat sektorit erinevalt reguleeriva kollektiivlepinguga, milles on välja toodud kõik töötingimused, ületundide eest saadav hüvitis, töölähetusega seonduvad hüvitised, haiguse ja puhkusega seonduvad tasud

⁴⁵ Työaikalaki, 9.8.1996/605 (Soome tööaja seadus) Web: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605> (15.04.2016).

⁴⁶ Vuosilomalaki, 18.3.2005/162 (Soome puhkuseseadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162> (15.04.2016).

⁴⁷ Äimälä, M., Aström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish labour law in practice. Helsinki, 2005, p. 15-19.

⁴⁸ Työsuojelehallinto. Holiday pay. Web: <http://www.tyosuojele.fi/web/en/employment-relationship/annual-holidays/holiday-pay> (01.05.2016).

⁴⁹ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, lk 8.

⁵⁰ Äimälä, M., Aström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish labour law in practice. Helsinki, 2005, p. 19.

⁵¹ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 35.

jne. Norras reguleerib tööandja ja töötaja suhteid Norra töökeskkonnaseadus⁵², mis sätestab sarnaselt Eestile kirjaliku töölepingu sõlmimise kohustuse. Rootsis reguleerib töösuhteid poolte vahel sõlmitud töölepingud, kehtivad seadused ja kollektiivlepingud. Rootsis ei ole töölepingutele sätestatud kohustuslikku kirjalikku vorminõuet, mille kohaselt pooled võivad sõlmida ka suulise töölepingu, kuid antud vormi korral on tööandja kohustatud kirjalikult teavitama töötajat tema tööle asumise esimese kuu jooksul töölepingu tingimustest.⁵³

Vastavalt Soome kollektiivlepingu seadusele (TehtoL § 1) on kollektiivleping kokkulepe, mis on sõlmitud ühe või mitme tööandja või tööandjate liidu ja ühe või mitme töötajaid esindava liidu poolt, kokkulepped on kohustuslikud täitmiseks töösuhetes. Soomes määrab kollektiivlepingu seadus nii erasektori kui avaliku sektori töölepingute sõlmimise. Üldiselt sõltuvad nii Soomes, kui ka Eestis kollektiivlepingud töö spetsiifikast ja tegevusvaldkonnast, mis sõlmitakse ühe valdkonna ametiühingu tasemel. Süsteem kindlustab selle, et tööturu osapooled järgivad kokkuleppeid ja probleemid, mis tekivad tööandja ja töövõtja vahel lahendatakse kiiresti ning säilib töörahu.

Soome kollektiivlepingu seaduses on märgitud kesksed põhimõtted kollektiivläbirääkimiste kohta. Tööandjatel ja nende ühenduste eesmärgiks on seista tööandjate huvide eest ja töötajaid esindavate liitude eesmärk on kaitsta töötajate huvisid. TehtoL § 2 ütleb, et kollektiivleping tuleb sõlmida kirjalikult, sama nõue on ka Eestis sõlmitavatel kollektiivlepingutel (KLS § 5 lg 1). Soomes on kollektiivlepingutel kaks olulist ülesannet: tagavad töötajatele miinimumtingimused, mida tööandja peab järgima ja teine oluline tingimus on, et kollektiivleping tagab kohustuse säilitada töörahu (TehtoL § 8). Soomes on kollektiivlepingutes sisalduvad normid eelkõige kohustuslikud järgimiseks tööandjatele ning töötajatele on põhiline kohustus säilitada töörahu vastavalt kollektiivlepingu seadusele (TehtoL § 8)⁵⁴. Kui muudmoodi ei saa lahendust, siis kollektiivlepingu tõlgendamisel tulenevad erimeelsused ja rikkumised lahendatakse töökohtus. Kui mingi osa töölepingu sätestest on vastuolus kohaldatava kollektiivlepinguga, siis selline säte on õigustühine, välja arvatud kui tingimus on töötajale soodsam.⁵⁵

⁵² Act No. 4 of 4 February 1977 relating to Worker Protection and Working Environment. Web: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> (20.04.2016).

⁵³ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 35.

⁵⁴ Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. Työoikeus. 2002, lk. 823- 824.

⁵⁵ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, lk 12- 13.

Eesti tööõiguse regulatsioon erineb Põhjamaade omast oluliselt, kui Eestis reguleeritakse suurem osa töötajate töötingimusi töölepingu seadusega, siis Põhjamaades on olulisem roll kollektiivlepingutel. Eesti puhul pärsib kollektiivsete lepete arengut vananenud regulatsioon, kuna mõlemad peamised kollektiivseid töösuhteid reguleerivad õigusaktid (kollektiivlepingu seadus ja kollektiivse töötüli lahendamise seadus) on loodud 1990. aastate alguses ning sisulisi muudatusi on olnud vähe. Autor on seisukohal, et tuleks luua ühtne kollektiivsete töösuhete seadus. Riigikogus oli 2014. aastal küll lugemisel “Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu” kuid hetkel seaduseandja antud eelnõud ei menetle. Transpordi valdkond on autori arvates piisaval määral reguleeritud õigusaktidega, mitmete rahvusvaheliste kokkulepetega ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruste ja direktiividega nii Eestis, kui ka Põhjamaades.

1.2. Kollektiivlepingute osapooled

1.2.1. Töötajate esindajad

Eesti töösuhetes kehtib lepingupartnerite võrdsus, kuid sotsiaalne võrdsus üldjuhul puudub. Töötaja on siiski töölepingu nõrgem pool, kuid töötajate ühisus aitab kaasa huvide tasakaalustamise ja ühtlustamise saavutamisele. Kollektiivsetel läbirääkimistel on erinevad tasandid, tavaliselt peetakse Eestis läbirääkimisi ettevõtte tasandil, samas on kindlates tegevusvaldkondades muutumas aina tavapärasemaks töötajate ja tööandjate või nende esindajate dialoog. Selleks, et pidada kollektiivseid läbirääkimisi, tuleb tunnustada läbirääkijat ehk esindajat, kellele saab edastada oma ettepanekud.⁵⁶ Kollektiivseid läbirääkimisi peetakse eesmärgiga sõlmida kollektiivleping, mille eesmärgiks on töötajate- ja sellega seotud muude tingimuste parandamine ning töösuhete poolte vaheliste suhete täpsustamine, arvestades konkreetset olukorda.

Euroopa Liidu riikides on välja kujunenud erinev praktika töötajate informeerimisel, konsulteerimisel ja kaasamisel. Töötajate esindamise praktika toob selgelt esile kahe põhimudeli paralleelse olemasolu, üldjoontes võib eristada üksik- ja kaksikkanali süsteemi. Üksikkanali süsteem seisneb selles, et enamik töötajaid kuulub ametiühingusse ning selle tõttu pole töötajate informeerimise ja konsulteerimise jaoks olnud vaja luua lisakanaleid.

⁵⁶ Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012, lk 1.

Üksikkanali süsteem on näiteks Soomes, Rootsis, Poolas, Maltal, Küprosel ja Iirimaal. Eesti kuulub pigem kaksikkanali süsteemi, mis on tekkinud neis riikides, kus ei ole tugevaid ametiühinguid, mis tähendab, et paralleelselt ametiühinguesindusega on loodud töötajate valitud esindusorgan. Igal töötajal on ametiühingusse kuulumisest sõltumata õigus olla samavõrra informeeritud ja avaldada arvamust tööasjade kohta.⁵⁷ Töötajate esindamine üksikkanali süsteemi kaudu ehk ametiühingu kaudu, on mõeldav vaid kõrge ametiühinguliikmelisuse ning ametiühingu esinduslikkuse astmega riikides. Kaksikkanali süsteem, seisneb selles, et paralleelselt ametiühinguesindusega on loodud töötajate valitud esindusorgan (töönõukogu, ettevõtenõukogu, ettevõttekomitee, töötajate komitee), näiteks Belgia, Saksamaa, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Taani, Luksemburg, Holland, Norra, Austria, Portugal, Sloveenia, Läti, Ungari ja Slovakkia. Eesti puhul on tegu mitteklassikalise esindusmudeliga, kuna teiseks esinduskanaliks ei ole mitte töötajate valitud esindusorgan, vaid töötajate valitud esindaja ehk usaldusisik.⁵⁸ Soome kuulub pigem üksikkanali süsteemi, kus usaldusisik esindab põhimõtteliselt samaaegselt oma ametiühingut kui ka kõiki ettevõtte töötajaid. Soome ühistegevuse seadusest (laki yhteistoiminnasta yrityksissä⁵⁹) § 5 tuleb põhimõte, et kui tööandja juures moodustavad enamuse töötajad, kes ei kuulu ametiühingusse ning kui töötajad ise seda soovivad, siis usaldusisik (luottamusmies) ametiühingu liikmeks mitteolevaid töötajaid ei esinda. Selleks, et tagada konkreetne volitus esindada kõiki töötajaid, osalevad Soome usaldusisikute valimistel praktikas sageli nii ametiühingu liikmed kui ka ametiühingusse mittekuuluvad töötajad võrdsetel alustel.⁶⁰

Kollektiivlepingu läbirääkimisi peavad ja on kollektiivlepingu üheks osapooleks ametiühing, ametiühingute liit ja Eesti Ametiühingute Keskliit, harvem ka töötajad, keda esindab töötajate usaldusisik. Teiseks läbirääkija pooleks on tööandja, tööandjate liit ja Eesti Tööandjate Keskliit. Kollektiivlepingu seaduse § 2 lõige 3 alusel töötajate ühing või liit ühendab töötajaid tegevusharude, ettevõtete, asutuste, muude organisatsioonide või kutsealade (ametite) järgi ja vastavalt põhikirjale kaitseb ja esindab neid töösuhetes. Tööandjate liit on antud kontseptsiooni korral juriidiline isik, mis ühendab juriidilisi ja füüsilisi isikuid, kes on tööandjad töölepingu seaduse tähenduses, transpordi alal või muul alusel kaitsmaks ja esindamiseks oma liikmete huve töösuhetes ning Eesti Tööandjate Keskliit on tööandjate ja

⁵⁷ Kallaste, E., Jaakson, K. Töötajate kaasamine ettevõttes esindajate kaudu. Riigikogu Toimetised 2006 nr 13.

⁵⁸ Kaadu, T. Töötajate usaldusisiku seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Kirjastus Juura 2008, lk 47.

⁵⁹ Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 22.9.1978/725 (Soome ühistegevuse seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1978/19780725> (20.04.2016).

⁶⁰ Kaadu, T. Töötajate usaldusisiku seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Kirjastus Juura 2008, lk 47.

nende liitude vabatahtlik ühendus, mis esindab tööandjaid ja ettevõtlust kui sotsiaalpartnerlusorganisatsioon.⁶¹

Rahvusvahelisest tööõigusest (ILO konventsioonid nr 98 ja 154⁶²), samuti ILO 1970. aasta resolutsioonist ametiühinguõiguste ja nende seoste kohta kodanikuvabadustega tulenevalt on kollektiivlääbirääkimine ametiühingute ainuesõigus. ILO täpsustuste kohaselt võib töötajate esindaja (Eesti puhul antud kontekstis töötajate usaldusisik) esindada kollektiivlepingu läbirääkimistes töötajaid üksnes siis, kui ametiühingut tööandja juures ei eksisteeri, see tuleneb ILO kollektiivlepingute soovitusel nr 91 (lõige 2(1)).⁶³ Vastavalt usaldusisiku seaduse⁶⁴ § 9 lõike 4 kohaselt saab ametiühingu puudumisel kollektiivlääbirääkimise pidajaks olla töötajate usaldusisik. Töötajate usaldusisiku seadus § 2 ütleb, et usaldusisikuks saab olla isik, kes on vastava tööandja töötaja, kelle on valinud sama tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga. Töötajate usaldusisik esindab konkreetse ettevõtte kõigi töötajate huve erinevalt ametiühingust. Seega võib Eesti kontekstis usaldusisikul olla väga suur volitus läbirääkimiste pidamiseks ja kokkulepete sõlmimiseks.

Eesti on küllaltki liberaalne töötajate esindajate kohta käiva regulatsiooni poolest. Ühes ettevõttes võib olla mitut liiki töötajate esindajaid, kes kõik tegutsevad töötajate huvide kaitseks, kuid samas on igal töötajate esindajate liigil erinev esindamise aspekt ja erinev pädevuse ulatus. Üks nendest esindajatest võib olla töötajate üldkoosolekul valitud töötajate usaldusisik, kes esindab töötajaid nii töökeskkonda kui ka töösuhteid puudutavates küsimustes. Tema võib olla ka isik, kes esindab töötajaid kollektiivlepingu sõlmimise läbirääkimistel. Ühe tööandja juures võib töötajaid esindada ka mitu usaldusisikut. Usaldusisiku peamine ülesanne on tööandja ja töötajate vahel niiöelda vahendajaks olemine. Usaldusisik annab tööandjale edasi kõigi töötajate arvamuse ning tööandja saab talle edastada infot, mis peab jõudma kõigi töötajateni.⁶⁵

⁶¹ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 29.

⁶² ILO Collective Bargaining Convention, 1981. ILO konventsioon nr. 154. Kollektiivlääbirääkimiste edendamise kohta. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299 (15.04.2016).

⁶³ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-tootuili-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

⁶⁴ Töötajate usaldusisiku seadus, 13.12.2006.a- RT I 2007, 2, 6; RT I 12.07.2014, 1.

⁶⁵ Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012, lk 4.

Töötajate usaldusisiku tegevus on alati piiratud kindla ettevõttega, samas kui ametiühingud võivad esindada töötajaid ka majandusharu või ühiskonna tasandil. Kuivõrd töötajate esindajate kohta keskselt andmeid ei koguta, pole teada, kui palju neid Eestis on. Töötajate usaldusisiku valimine ei ole kohustuslik, kuid võib paljudes olukordades lihtsustada nii tööandja kui ka töötajate kohustuste täitmist. Töötajate usaldusisik on üheaegselt nii töötajate esindaja kui ka tööandja partner. Töösuhetesse puutuv infovoog koondub eelduslikult usaldusisikule, kes saades parema ülevaate hetkeolukorrast, saab süstemaatilisemalt käsitleda tekkinud või tekkida võivaid probleeme ning töötajate jaoks võib usaldusisiku olemasolu olla kõige parem viis esitada oma ettepanekuid, nõudmisi, küsimusi, probleemide tõstatamisi.⁶⁶

Praktikas esineb usaldusisiku rolliga seoses mitmeid probleeme. On juhtumeid, kus töötajate usaldusisiku ja ametiühingu usaldusisiku roll on segunenud, st üks inimene täidab asutuses mõlemat töötajate esindusfunktsiooni ning tema jaoks on need sisult samaväärsed. Sellistel juhtudel on samaaegselt kahe rolli täitmist põhjendatud sellega, et kui ametiühingu esindaja saab esindada üksnes oma ühingu liikmeid, siis töötajate usaldusisiku rolli lisandumisega on inimesel õigus rääkida kogu asutuse töötajaskonna eest. Samuti leidub juhtum, kus töötajate usaldusisikuks oli asutuse juht, mis on sisuliselt küsitav, kuna asetab inimese konfliktssesse rolli- ta peaks sel juhul kollektiivsetes töösuhetes esindama samaaegselt nii tööandjat kui töötajate esindajat.⁶⁷

Soomes esindab töötajaid töökohtadel usaldusisikud ja töökaitsevolinikud (üle 10 töötajaga töökohtadel peab seadusest tulenevalt valima töötajate hulgast töökaitsevoliniku). Töökohas esindab ametiühingut ja sellesse kuuluvaid töötajaid usaldusisik (luottamusmies), kelle valivad töötajad. Usaldusisik tegutseb tööandja ja töötajate vahelise läbirääkijana, infovahendajana ja lepitajana.

Erinevalt Eestist moodustab Põhjamaades kollektiivne tööõigus ja kollektiivlepingud keskse osa töösuhete süsteemist. Põhjamaade kollektiivsete töösuhete kujunemine ulatub 19. sajandi lõppu ja 20. sajandi algusesse, perioodi, mil loodi esimesed tööandjate ja töötajate keskorganisatsioonid ja sõlmiti esimesed kollektiivlepingud, mis hõlmasid esialgu vaid ühte

⁶⁶ Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012, lk 4-5.

⁶⁷ Poliitikauuringute Keskus Praxis. Riigi- ja Kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Metoodikaraport. Tartu Ülikool, 2011.

või paari ettevõtet.⁶⁸ Soome ametiühingu ja tööandjate keskorganisatsioonid asutati 1907.aastal, kuid tööandjad tunnustasid ametiühinguid võrdse partnerina alles 1940.aastal. 1944.aastal sõlmisid Soome peamised tööturuosalised: töötajate ja tööandjate keskorganisatsioonid omavahel kollektiivseid töösuhteid reguleeriva põhilepingu, milles lepiti kokku põhimõtte, et tööandjad tunnustasid ametiühinguid sotsiaalpartneritena ja aktsepteerisid neid töötajate huvide esindamisel. Ametiühingud tunnustasid vastukaaluks tööandjate otsustusõigust ehk eelisõigust, mis tähendas, et tööandjal on õigus juhtida ja korraldada tööd ning vastavalt vajadusele võtta tööle töötajaid ja ka vallandada.⁶⁹ Alates 1960ndate lõpust, tehakse Soomes töösuhete arendamiseks kolmepoolset koostööd, see tähendab, et tööelu puudutavatesse arutlustesse on kaasatud kolm osapoolt: tööandjad, töötajad ja riik. Tänapäeval on Soome töösuhetes iseloomulik koostöö valitsuse ja töösuhete organisatsioonide vahel, tööturuorganisatsioonidel on Soomes palju mõjuvõimu.⁷⁰ Soomes on umbes 2,2 miljonit palgatöötajat. 2012 aastal kuulus ametiühingutesse umbes 75 protsenti töötajates, mis on ülemaailmselt kõrge arv ja üks kõrgemaid Euroopas, vaid teised Põhjamaa riigid küündivad samale tasemele.⁷¹

Ametiühingusse kuulumise poolest on Eesti ja Soome väga erinevad, enamus soomlasi kuulub mõnda ametiühingusse, kuid enamus eestlasi ei kuulu ametiühingusse. Ametiühingute põhiline eesmärk on kaitsta oma liikmete huve ja õigusi, ametiühingud aitavad seista palgatõusu eest, parandada töösuhete turvalisust ning arendada üldist tööelu kvaliteeti. Lepingud sõlmitakse tavaliselt ühe valdkonna ametiühingu tasemel. Süsteem kindlustab selle, et tööturu osapooled järgivad kokkuleppeid ja probleeme, mis tekivad tööandja ja töövõtja vahel lahendatakse kiiresti ning säilib töörahu. Vastava sektori kollektiivlepingud kohalduvad igale töötajale, sõltumata, kas töötaja kuulub ametiühingusse või mitte. Analoogselt Eestile põhineb ka Soomes ametiühingusse koondumise vabadus põhiseaduse sätetel (Soome põhiseadus 2 peatükk § 13, annab igapähele kogunemis ja ühinemisvabaduse, millest on aja jooksul välja kujunenud ametiühingute laialdased õigused), kuid kui Eestis on eraldi olemas ametiühingute seadus, siis näiteks Soomes seda ei ole. Eestis ja Soomes kaitsevad seadused töötaja õigust kuuluda ametiühingusse ning seda õigust ei ole lubatud ühegi lepinguga piirata

⁶⁸ Malmberg, J. The collective agreement as an Instrument for regulation of wages and employment conditions. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009, p.190. Web: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf>.

⁶⁹ Shrestha, B. R. The Effect of Trade Unionism on Workers. Business Economics and Tourism, 2012, p. 17-19.

⁷⁰ Worker Participation. Collective Bargaining. Web: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining> (15.04.2016).

⁷¹ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, p. 4.

ning töötaja diskrimineerimine põhjusel, et töötaja kuulub ametiühingusse on karistatav.⁷² Soome puhul võib öelda, et ajaloolised kokkulepped ja ametiühingute tunnustatud tööandja otsustusõiguse kontseptsioon on ühtlasi üheks peamiseks põhjuseks, miks tööandjad ja nende organisatsioonid aktsepteerivad ametiühinguid ning tööturuosaliste vahel on osutunud võimalikuks järjepidev konstruktiivne koostöö kollektiivlepingute süsteemi loomise näol. Töösuhete reguleerimisel on põhilise rolli omandanud eelkõige üleriigilised haruorganisatsioonid, mis tegutsevad tööturul nn seadusandjatena. Oluline osa töösuhete kujundamisel on ka keskliitudel. Kollektiivses tööõiguses on nimetatud seda tsentraliseeritud detsentralisatsiooniks, kuna protsessi ennast juhitakse ja kontrollitakse ülevalt.⁷³ Riik teeb Soomes tööturu organisatsioonidega tihedat koostööd. Kollektiivlepingud on Põhjamaades seaduse kõrval peamiseks vahendiks töölepingu poolte vaheliste suhete korrastamiseks ja kohustuslike tingimuste kehtestamiseks.⁷⁴

Kollektiivlepingu seadus § 3 lg 1 ütleb, et Eestis võivad kollektiivlepingud olla kahe- või kolmepoolsed. Kahepoolne kollektiivleping on sõlmitud töötajate volitatud esidaja(te), töötajate ühingu või liidu ja teiselt poolt tööandja, tööandjate ühingu või liidu vahel. Vastavalt KLS § 3 kolmepoolse kollektiivlepingu puhul lisandub kolmanda poolena Vabariigi Valitsus või kohalik omavalitsus. Kolmepoolseid kollektiivlepinguid reeglina teistes riikides ei teata.

Ametiühing kui töötajate esindaja sõlmib praktikas enim kollektiivlepinguid. AÜS § 7 lg 1 ütleb, et ametiühingu võivad asutada vähemalt viis töötajat. Ametiühingute liidu võivad asutada vähemalt viis ametiühingut. Ametiühingute keskliidu võivad asutada vähemalt viis üleriigiliselt tegutsevat tegevus- või kutseala ametiühingut või ametiühingute liitu. Antud sättest võib järeldada, et tegelikult võib ka väike osa tööandja juures töötavatest töötajatest või teatud kutseala töötajatest taotleda tööandja või tööandjate liiduga kollektiivlepingute läbirääkimist, eesmärgiga sõlmida kollektiivleping. Antud kontekstis tekitab kindlasti kahtlust, kuivõrd pädevad on väikese liikmeskonnaga ametiühingud. Siinkohal tekib vajadus esinduslikkuse kriteeriumide vajalikkuse kohta, eelkõige on see vajalik kollektiivlepingu laiendamise puhul või kui näiteks ühe tööandja juures tegutseb mitu ametiühingut, siis kellega ja mis tingimustel peaks kollektiivläbirääkimisi pidama, et oleks parim tulemus. Kollektiivlepingute sõlmimisel ametiühingute poolt on oluline silmas pidada, et paljudes

⁷² Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 36

⁷³ Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS, 2008, lk 291- 292.

⁷⁴ Naaber, L. Kollektiivlepingu laiendamine. Juridica 2003 nr IX, lk 643.

Euroopa riikides kehtivad ametiühingutele esinduslikkuse kriteeriumid (ametiühingute liikmete arv, rahalised vahendid jne), millele peaks ühing vastama kollektiivlepingu sõlmimisel ja laiendamise õiguse saamisel. Töötajate esinduslikkuse vajadusele on viidatud ka ILO soovitusel nr 91⁷⁵ artikli 2 lõikes 1, mis ütleb et kollektiivläbirääkimistena tuleb mõista läbirääkimisi, kus üheks pooleks on esinduslik(ud) töötajate organisatsioon(id).

Eestis on suurimaks ja mõjukamaks töötajate esindusorganisatsiooniks Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL). EAKL esindab töötajate huve üleriigilistel alampalga läbirääkimistel ning peab kahe- ja kolmepoolseid läbirääkimisi tööandjate ja valitsusega. Samuti osaleb EAKL aktiivselt seadusloomes, et arendada õiglast maksupoliitikat, seistes jätkusuutliku tööhõive eest ning tagades töötajate sotsiaalne turvalisus ja tervislik töökeskkond.

Käesolevas töös on autor võtnud näiteks transpordivaldkonna ning eelkõige käsitleb autor antud töös töötajate esindajana ajalooliselt olulise ühinguna transpordivaldkonnas Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingut⁷⁶ (ETTA), mis on eraõiguslik mittetulundusühing, mis koondab enda alla peamiselt transpordiala või sellega seonduva valdkonna töötajaid. Transpordi Ametiühingul on: ligi 4500 liiget üle Eesti ning 7 sektsiooni (autojuhid, bussijuhid, kiirabijuhid, teetöötajad, lukksepad, lennundustöötajad ja kommunaaltöötajad). Transpordi Ametiühing loodi 1989.aastal ja tänaseks on nad ühed suurimaid ametiühinguid Eestis. Et ajaga kaasas käia ja pidevalt edasi areneda tehakse tihedat koostööd nii teiste Eesti ametiühingutega kui ka ametiühingutega mujal Euroopas ning samuti kuuluvad nad mitmesse rahvusvahelisse organisatsiooni.⁷⁷ Sotsiaalministeeriumi kollektiivlepingute andmekogu vaadeldes ning otsides vaid kehtivaid kollektiivlepinguid, mille üheks pooleks on Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, siis 29.04.2016 seisuga oli kehtivaid kollektiivlepinguid antud andmebaasi alusel 208 tükki, millest kaks on laiendatud kokkulepped (riigisisese veoseveo üldtöökokkulepe⁷⁸ ja riigisisese sõitjateveo üldtöökokkulepe⁷⁹). Transpordisektoris tasub Eestis kindlasti märkida ka Eesti Meremeeste

⁷⁵ ILO Collective Agreements Recommendation, 1951. ILO konventsioon nr 91. Kollektiivlepingud. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091 (15.04.2016).

⁷⁶ Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.etta.ee/> (15.04.2016).

⁷⁷ Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing. Ametiühingust. Arvutivõrgus: <http://etta.ee/ametiuhingust> (18.04.2016).

⁷⁸ Riigisisese Veoseveo Üldtöökokkulepe, sõlmitud 2013. Arvutivõrgus: http://www.etta.ee/liikmele_autoala_ytk (15.04.2016).

⁷⁹ Sõitjateveo üldtöökokkulepe, 01.04.2015- 3.03.2016. Arvutivõrgus: <http://www.etta.ee/ytk> (15.04.2016).

Sõltumatu Ametiühingut⁸⁰, mis ühendab üle 2000 meremehe, sadama- ja hotellitöötaja ning tegusad on ka Eesti Raudteelaste Ametiühing.⁸¹

Viimaseks tasandiks on ettevõtte tasand, kus Eestis on kollektiivsetes töösuhetes võimalik töötajaid esindada kahes vormis: ametiühingu kaudu (AÜS § 16 tulenevalt on ametiühingu esindaja ametiühingu liikmete poolt valitud esindaja, kes on tööandja töötaja ja täidab valitud esindaja kohustusi) või töötajate volitatud esindajana, kes ei kuulu ametiühingusse. Eestis töötajate üldkoosoleku poolt valitud töötajate usaldusisikud on mujal Euroopas levinud tööühingud. Kollektiivseid töösuhteid puudutav direktiiv, mis muutus liikmesriikide jaoks kohustuslikuks, on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ⁸², mille eesmärgiks oli kehtestada Euroopa Liidu liikmesriikides töötajate informeerimise ja konsulteerimise miinimumnõuded. Enamikes uutes Euroopa Liidu liikmesriikides oli varasemalt töökohtades üks töötajate esindamise kanal- ametiühing. Direktiivi mõjul aga proovisid valitsused kehtestada ka teist kanalit- tööühinguid (Eesti puhul töötajate usaldusisikut), sel moel, et tööühingute olemasolu võiks ametiühinguid asendada. Ametiühingute vastuseisu tõttu kehtestati teine töötajate esindatuse kanal siiski lisakanalina ning ametiühingutele jäi töötajate esindamise eelisõigus.⁸³ TUIS § 2 tulenevalt on töötajate usaldusisik tööandja töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhtes tööandjaga. Valdavalt on usaldusisiku tegevus ettevõtte- või asutusepõhine. Ametiühingu puhul on tegemist iseseisva organisatsiooniga, mille loomise algatus tuleneb töötajatelt, samas kui töötajate usaldusisiku valimine võib praktikas olla algatatud ka tööandja poolt ning seega võib esindaja olla tööandjast suurel määral sõltuv.⁸⁴

Soomes tegutseb suurimana töötajate esindajana transpordivaldkonnas Auto- ja transpordiala töötajate liit ehk AKT RY. AKT sõlmib oma liikmeskonna nimel töötingimuste kollektiivtöölepingud erinevate alade tööandjaliitudega ning valvab koos ametiosakondade ja usaldusisikutega, et kollektiivlepinguid järgitaks. Auto- ja transpordiala töötajate liit AKT RY on enam kui 50 000 transpordiala professionaali huvisid kaitsev ametiliit. Liidu liikmeks võib saada iga autojuhtide, laadijate, transporditöötajate või nende aladega seonduvatel aladel -

⁸⁰ Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.emsa.ee/> (15.04.2016).

⁸¹ Eesti Raudteelaste Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.evray.ee/> (15.04.2016).

⁸² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistik Euroopa Ühenduses; EÜT L 80, 23.03.2002.

⁸³ Meardi, G. More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe. *Industrial Relations Journal*, 2007 Volume 38, Issue 6, p. 503–523.

⁸⁴ Kallaste, E., Jaakson, K. & Eamets, R. Two representatives but no representation: cases from Estonia. *Employee Relations*, 2008, 30 (1), p. 86-97.

näiteks transpordifirmade autoremonditöökodade, tsisterni-, naftatranspordi-, terminali-, turismi- ja ekspediitorettevõtete või autokoolide töötajad - töötavate tööliste, teenistujate või iseseisvate ettevõtjate poolt moodustatud registreeritud ühing - ametiosakond. Liidu peamiseks tegevusalaks on töötajate töö- ja palgatingimuste parandamine, töökaitse ja kvalifikatsiooni arendamine ning liikmete ühiskondliku positsiooni ja haridustaseme tõstmine. AKT on Soome Ametiühingute Keskorganisatsiooni SAK RY liikmesühing ning lisaks on AKT ka üks SAK transpordiala nõukogusse kuuluvatest liikmesühingutest. Transpordiala nõukogusse kuuluvad kõik SAK transpordiala ametiühingud. AKT kuulub lisaks ka Transpordiala Ametiühingute Föderatsiooni KAF, kuhu peale SAKsse kuuluvate ametiliitude kuulub ka Soome teenistujate keskorganisatsiooni STTKsse kuuluvaid ametiühinguid. AKT tegutseb aktiivselt ka rahvusvahelisel tasandil. AKT on Põhjamaade transporditöötajate Föderatsiooni (NTF), Euroopa transporditöötajate Föderatsiooni (ETF) ja Rahvusvahelise Transporditöötajate Föderatsiooni (ITF) liige. Kollektiivlepingus määratletakse töösuhte miinimumtingimused, nagu palgad, tööajad, haigusaja palk, emapuhkus, ületöötasud, päevarahad, puhkuseaja palgad ja puhkuselt tagasituleku rahad ja tööaja lühendamishüvitised. Töötaja, nii nagu tööandjagi, õigused ja kohustused on kindlaks määratud kollektiivlepingus ja tööseadusandluses (töölepinguseadus, tööajaseadus, aastapuhkuse seadus ja tööohutuse seadus).⁸⁵

Eelnevast analüüsist võib järeldada, et töötajate esindamise mudeli valik sõltub eeskätt tavadest ja traditsioonidest, samuti ametiühingute esinduslikkusest ja üldisest seisundist ühiskonnas. Soomes ja Rootsis esineb valdavalt töötajate esindamise üksikkanali süsteem, kuna tegemist on riikidega, kus on tugevad ametiühingud. Autor on seisukohal, et Eesti puhul kaksikkanali süsteem tagab piisaval määral üldised informeerimis- ja konsulteerimisõigused, mida nõuab direktiiv 2002/14/EÜ. Töötajate usaldusisiku seadus § 17 lg 1 sätestab informeerimise ja konsulteerimise kohustuse, kui tööandja juures töötab vähemalt 30 töötajat. Antud kohustus kehtib olenemata, kas ettevõttes on usaldusisik või mitte. Autor leiab, et seadusandja võiks kaaluda usaldusisiku valimise kohustuse sätestamist, kui ettevõttes töötab vähemalt 30 töötajat, antud nõue kiirendaks ja lihtsustaks infovahetust tööandjaga ning edendaks kollektiivseid läbirääkimisi. Transpordivaldkonnas on nii Eestis, kui ka Soomes mõlemad osapooled, nii tööandjad ja liidud ning töötajad ja nende liidud hästi organiseerunud ning kokkuleppeid sõlmitakse regulaarselt.

⁸⁵ Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry (Soome Auto- ja Transpordiala Töötajate Liit) Web: <http://www.akt.fi/> (15.04.2016)

1.2.2. Tööandjate esindajad

Sarnaselt Soomele sätestab ka Eesti Vabariigi põhiseadus § 29 lg 5 ja § 48 lg 1 ja, et töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine on vaba. Töötajate ja tööandjate ühigid ja liidud võivad oma õiguste ja seaduslike huvide eest seista vahenditega, mida seadus ei keela. Streigiõiguse kasutamise tingimused ja korra sätestab seadus.

Vastavalt KLS § 3-le on Eestis kollektiivlepingu teiseks pooleks tööandja või tööandjate ühing või liit, mis ühendab teatud tegevusharu või muul alusel juriidilisi ja füüsilisi isikuid, kes on tööandjad töölepingu seaduse tähenduses, ning kaitseb ja esindab oma liikmete huve töösuhetes (KLS § 2 lg 2). Kollektiivlepingu roll Eestis on KLS § 2 lõike 1 järgi määratletud küllalt laialt ja võimaldab sõlmida kollektiivlepingut erinevates töösuhete valdkondades.

Autoettevõtete Liit⁸⁶, kui tööandjate ühendus on ainsana transpordisektoris sõlminud üldtöökokkulepped töövõtjate esindaja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühinguga. Üldtöökokkuleppeid sõlmitakse Transpordi Ametiühingu ja Autoettevõtete Liidu vahel juba 1991.aastast, esimese lepingu sõlmimisele eelnes tööandjate ja ametiühingu ühisvisiit Soome, kus selgitati välja sealsete sektorilepete sõlmimise traditsioon ja sisu.⁸⁷ Transpordisektoris on oluline ka ühendus nimetusega Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioon⁸⁸ (ERAA), mis on autovedusid teostavate ettevõtjate vabatahtlik ühendus. ERAA on Rahvusvahelise Maanteetranspordi Liidu⁸⁹ (IRU) täisliige, antud assotsiatsiooni eesmärgiks on autoveonduse kui tegevusala arendamine ning liikmete huvide ja õiguste kaitsmine.

Põhjamaade kollektiivsete töösuhete mudel on omane Rootsile, Taanile, Norrale ning Soomele. Selle süsteemi korral on nii tööandjad kui töötajad kõrgelt organiseeritud ning nende esindusorganisatsioonid on suhteliselt tsentraliseeritud. Sotsiaalpartnerid ehk tööandjate ja töötajate esindajad tunnustavad teineteist kõigil tasanditel (ettevõtte, majandusharu või ühiskonna tasandil) ning tööandjate ja töötajate esindajad on kaasatud ka poliitika kujundamisse.⁹⁰ Soome on konsensus- ehk kokkuleppeühiskond, kõikidel ametiühingutel on tööandjapoolne läbirääkimispartner ning mõlemad osapooled, nii töötajad

⁸⁶ Autoettevõtete Liit. Arvutivõrgus: <http://www.autoettevoteteliit.ee/> (15.04.2016).

⁸⁷ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 8.

⁸⁸ Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioon. Arvutivõrgus: <http://www.eraa.ee/> (15.04.2016).

⁸⁹ Rahvusvahelise Maanteetranspordi Liit: <https://www.iru.org/> (15.04.2016).

⁹⁰ Ebbinghaus, B. European labour relations and welfare-state regimes: a comparative analysis of their elective affinities. Background paper. Conference on Varieties of Welfare Capitalism in Europe, North America and Japan. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies 1998, p. 18- 19.

kui ka tööandjad on hästi organiseerunud. Valitsus toetab sageli tööturuorganisatsioonide (töötajate- ja tööandja organisatsioonide) kollektiivlepinguid ning teeb seda isegi sotsiaal- ja maksupoliitiliste lahendustega.⁹¹

Nagu juba eelnevas peatükis kirjeldatud on Soomes nii töötajate, kui ka tööandja pool hästi organiseerunud. Tööandjatel on oma keskliidud iga sektori jaoks. Igal tööandjate keskorganisatsioonil on oma liikmesliidud, mis koos palgasaajate liitudega sõlmivad kollektiivlepinguid. Töötajate liidud (ametiühingud) üritavad suurendada toimetulekut (palka) ja töösuhte tagatist. Tööandjate liidud vastavalt kaitsevad liitu kuuluvate tööandjate ja ettevõtete huve. Soomest saab transpordivaldkonna tööandjate huvide eest seisva ühinguna esile tõsta Autoliikenteen Työnantajaliitto RY⁹² (ALT) ehk Soome Autotranspordi Tööandjate Liit, mis on asutatud aastal 1945, tegemist on riikliku tööandjate ühendusega, mis esindab ja hoolitseb transpordivaldkonna ettevõtete ja ettevõtjate huve tööturu küsimustes. ALT-i kuuluvad peamiselt erineva suurusega tegutsevad ettevõtted, kes tegelevad kaupade veoga, erinevate transpordisüsteemidega n. bussitranspordiga, tankeritega, taksod, veoautod, logistikalaod jne. ALT-i tähtsaim ülesanne on sõlmida kollektiivlepinguid autoveosektoris, töös käsitletud oluline laiendatud lepe on autovedude kollektiivleping.⁹³ ALT teeb koostööd ja sõlmib üldiselt siduvaid kollektiivlepinguid Soome Auto- ja transpordiala töötajate liiduga AKT. Ühingu ülesanne on jälgida oma liikmeid tööturul ning esindada nende huve kõikidel tasanditel.

Soomes tööandjate liitu kuuluvad tööandjad on kohustatud järgima kollektiivlepingut kollektiivlepingu seaduse alusel. Tööandjate liitu mittekuuluvad tööandjad on kohustatud järgima kollektiivlepingut üldkehtivuse alusel. Kollektiivlepingu üldkehtivus tähendab seda, et kollektiivlepingule vastavaid palga- ja muude töötingimuste miinumum nõudeid peavad järgima ka need tööandjad, kes ei kuulu kollektiivlepingu sõlminud tööandjate liitu.⁹⁴

Sarnaselt Soomele esindavad ka Rootsis tööandjate ja töövõtjate organisatsioonid oma liikmeid, s.o tööandjaid ja töövõtjaid, ning nende ülesanne on oma liikmete huvide kaitsmine.

⁹¹ Fahlbeck, R. Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957- 2009, p. 120- 122.

⁹² Autoliikenteen Työnantajaliitto ry (Soome Autotranspordi Tööandjate Liit). Web: <http://www.alt.fi/> (15.04.2016).

⁹³ Kuorma- autoalan työehtosopimus. 01.02.2014- 31.01.2017. Web http://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tyoehtosopimus_2014-2016.pdf (15.04.2016).

⁹⁴ Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry (Soome Auto- ja Transpordiala Töötajate Liit) Web: <http://www.akt.fi/> (15.04.2016).

Tööandjate ja töövõtjate organisatsioonid peavad omavahel läbirääkimisi, muu hulgas kollektiivlepingu sõlmimiseks ja vaidlusküsimuste lahendamiseks. Tööandjatel ja töövõtjatel on olemas oma keskorganisatsioonid ja kohalikud organisatsioonid.

Põhjamaades on levinud paljude küsimuste lahendamine kollektiivlepingutega ning võimekate ametiühingute tegitsemine töötajate huvide esindamisel on soodustanud töötajaskonna organiseerumist Põhjamaades. Seega aktiivne organiseerumine ei ole omane mitte ainult töötajate hulgas, vaid ka märkimisväärne osa tööandjatest on koondunud vastavatesse organisatsioonidesse.⁹⁵

⁹⁵ Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS, 2008, lk 292.

2. KOLLEKTIIVLEPINGU SISU

2.1. Kollektiivlepingute roll oluliste töötingimuste ja eri töövormide regulatsiooni

2.1.1. Töö- ja puhkeaja tingimused

Kollektiivlepingu sisu ehk tingimused, milles võib kollektiivlepinguga kindlaks määrata, on nimetatud kollektiivlepingu seaduse §-s 6, mille kohaselt võib kollektiivlepinguga kindlaks määrata: 1) palgatingimused; 2) töötingimused; 3) töö- ja puhkeaja tingimused; 4) töölepingu muutmise ja ülesütlemise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused; 5) töötajate koondamise tingimused, korra ja tagatised koondamise puhul; 6) tervishoiu ja tööohutuse tingimused; 7) kutse-, täiend- ja ümberõppe tingimused ja abi töötutele; 8) tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks; 9) kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku informatsiooni andmise korra; 10) kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise korra; 11) täiendava vastutuse kollektiivlepingu täitmata jätmise eest; 12) töötajate ja tööandjate nõudmiste esitamise korra kollektiivse töötüli puhul ning tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted. Loetletud tingimused ei ole ammendavad, milles võib kollektiivlepinguga kokku leppida vaid pakub teavet selle kohta, millised tingimused on tavapäraselt kollektiivlepingutega reguleeritud.

Kadi Pärnits on seoses oma doktoritööga analüüsinud Eestis sõlmitud kollektiivlepinguid ning jõudnud järeldusele, et eelnevalt loetletud tingimustest on aastate jooksul lepingute sõlmimisel eeskuju võetud ja valdavalt on kollektiivlepingutes reguleeritud valdkonnad, mida KLS § 6 sätestab, ehk palga, töö- ja puhkeaja, töölepingu lõpetamisel töötajate tagatiste, koondamise erisuste, sotsiaaltoetuste, tööohutuse ja tervishoiu probleeme on väikeste eranditega reguleeritud nii transpordi-, side-, merendus-, energeetika-, töötleva tööstuse, tervishoiu-, teenindus- kui ka riigisektoris sõlmitud kollektiivlepingutes.⁹⁶

Üks olulisemaid võimalusi kollektiivlepinguga sätestada töölepingu seadusest erinevalt on tööaja summeerimisperioodi muutmise. Tööaega saab arvestada päevaviisiliselt ja summeeritult. Tööaja summeerimine pakub tööandjale võimaluse kasutada töötajate tööaega paindlikult n. teatud perioodil pikemad tööpäevad ja kui vähem tööd siis lühemad päevad või vabad päevad. TLS § 46 lg 2 sätestab võimaluse summeeritud tööaja arvestuse pikendamiseks

⁹⁶ Pärnits, Kadi. Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes. Doktoritöö, 2015, lk. 31.

12 kuuni tervishoiu-, hoolekande-, turismi- ja põllumajanduse sektori töötajatele, kuigi ka see annab ette piirangud, mille raames võib kokku leppida. Ilma kollektiivlepinguta eelnevalt kirjeldatud erisust rakendada ei saa ja saab lähtuda tööaja summeeritud perioodi maksimaalsest neljakuulisest pikkusest. Kui töösuhete järelevalve käigus avastatakse, et tööandja rakendab neljast kuust pikemat summeerimisperioodi kollektiivlepinguta, nõuab tööinspektor rikkumise kohest lõpetamist. Lisaks võib tööandjale määrata karistuseks rahatrahvi, vaatamata sellele, et töötajad on sisuliselt nõustunud sellise tingimusega ja käinud tööll tööandja koostatud tööajakava alusel. Arvestusperioodi pikendamise mõjaks on võimalus teha arvestusperioodi ühe osa jooksul teiste osade arvelt rohkem töötunde.⁹⁷ Nii võib TLS § 46 lõikes 1 sätestatud tööaja piirangust kollektiivlepinguga kõrvale kalduda töötaja kahjuks, mis tähendab, et nelja kuu asemel võib kollektiivlepinguga teatud valdkondades pikendada tööaja arvestusperioodi 12 kuuni. Tööaja summeerimisperioodi pikkused on reguleeritud ka mitme eriseadusega. Näiteks reguleerib meretöö seadus,⁹⁸ et laevapereliikme tööaja arvestusperioodi võib pikendada kuni kuue kuuni ning kollektiivlepinguga kuni 12 kuuni. Arvestusperioodi pikendamise eesmärk on võimaldada summeerimisperioodi jooksul teha mõnes kuus tööd eelnevate või järgnevate kuude töötundide arvelt, mis on oluline just näiteks hooajaliste tööde puhul.

Üldreeglina ei tohi TLSi § 50 lg 1 kohaselt öötöötaja tööaeg kesta keskmiselt üle kaheksa tunni 24 tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. TLS § 50 lg 4 võimaldab sellest reeglist erandeid ainult juhul, kui samal ajal on täidetud järgmised tingimused: vastav kokkulepe tuleneb töötajaga sõlmitud töölepingust või kollektiivlepingust; tegu on Euroopa Parlamendi ja nõukogu tööaja direktiivi 2003/88/EÜ⁹⁹ art 17 lg-tes 3 ja 4 nimetatud valdkondadega (nt reisijateveoga seotud töötajad regulaarses linnatransporditeenistuses; sadama- ja lennuväljatöö; põllumajandus ja turism; tööstusharud, kus ei saa tööd tehnilistel põhjustel katkestada); tööandja koostatud töökeskkonna riskianalüüsist peab nähtuma, et selline töö ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei

⁹⁷ Käärats, E, jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (15.04.2016).

⁹⁸ Meretöö seadus, 11.06.2014.a. RT I, 29.06.2014, 109.

⁹⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 04.november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, ELT L 299. 18.11.2003.

ületa seadusega lubatud piiranguid.¹⁰⁰ Kui tööandjal tekib soov rakendada erandit paljude töötajate suhtes, on tal mõistlik sõlmida ka selles küsimuses kollektiivkokkulepe.¹⁰¹

Soomes on lisaks töölepingu seadusele ja kollektiivlepingu seadusele töösuhetes olulised ka tööajaseadus ja aastapuhkuseseadus. Soome seadused sätestavad töötaja õigused ning tööandja kohustused väga täpselt. Tööaeg Soomes, nagu Eestiski on traditsiooniliselt 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas, tuleneb tööajaseadusest § 6. Soomes nagu ka Eestis võib tööajaks kokku leppida summeeritult, kuid lõpuks peab tööaeg kogu aasta peale välja andma 40 tundi nädalas 52 nädala kohta. Tööajaseaduse neljas peatükk lubab teha ületunnitööd, kuid see on rangelt reguleeritud. Tööajaseaduse § 19 sätestab, et nelja kuu jooksul tohib teha maksimaalselt 138 ületundi ning aasta jooksul maksimaalselt 250 ületundi. Sama paragrahv sätestab ka, et lisaks võidakse kokku leppida 80 tundi ületunnitööd kalendriaastas, kuid see peab olema reguleeritud tööandja ja töötajate liitude vahelise kokkuleppega.

Soome tööajaseaduse § 7 annab võimaluse teha erandeid § 6-s sätestatud tööaegades. Antud paragrahv täpsustab valdkonniti n. politsei, tolli, tervishoiu, arstide, reisijate- ja kaubavedude töötajad jne, selleks et saadaks tööd mõistlikult järjestada võib graafikut sättida vastavalt töö iseloomule. Töö paremaks järjestamiseks võib tööandja teha graafiku, kus töötaja käib tööl graafiku alusel n. 3 nädalat tööl siis üks nädal vaba, siis taas 3 nädalat tööl ja nädal vaba, kuid kahe järjestikuse tööl oldud perioodi jooksul ei või tööaeg ületada 240 tundi.

Tööajaseaduse § 8 sätestab mootorsõiduki juhi tööaja, mille kohaselt igapäevane tööaeg ei tohi ületada 11 tundi 24 tunni jooksul. Antud paragrahv lubab ka erandeid, mis ütleb et kui mootorsõiduki juhi tööd ei saa muul viisil korraldada, siis igapäevast tööaega saab pikendada kuni 13 tunnini, kuid tööaeg ei tohi ületada 22 tundi 48 tunni jooksul. Seega, kui olla ühel päeval tööl 13 tundi siis järgmine päev võib olla tööl 9 tundi.

Töölepingu seadus § 51 lõige 1 ütleb, et kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et kui öötöö tegemise piirangut reguleeriv paragrahv lubab erandite tegemist nii töölepingu kui ka kollektiivlepinguga, siis

¹⁰⁰ Töö- ja puhkeaeg. Tööinspeksioon. Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Too_ja_puhkeag.pdf (15.04.2016).

¹⁰¹ Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivleping ja töölepingu seaduse nõuded Personali Praktik, 2012, nr. 18, lk. 12.

kõnealuse paragrahvi kolmas lõige annab sellise võimaluse ainult kollektiivlepingule. Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust. TLS § 51 lg 6 ütleb, et lõikes 1 nimetatud puhkeaega võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel (nt reisijateveoga seotud töötajad regulaarses linnatransporditeenistuses; sadama- ja lennuväljatöö; põllumajandus ja turism; tööstusharud, kus ei saa tööd tehnilistel põhjustel katkestada) ning tingimusel, et ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust. Et selgitada välja, kas puhkeaja osadeks jaotamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust, tuleb lähtuda töökeskkonna riskianalüüsist ja suunata töötaja vajadusel töötervishoiuarsti juurde.¹⁰² Erandite tegemiseks töö- ja puhkeaja osas on tööandjal igati mõistlik ja vajalik sõlmida töötajatega kollektiivleping. Summeeritud tööaega saab rakendada, kui tööaeg jaotub arvestusperioodil ebaühtlaselt näiteks kui töötaja töötab 12-tunniste tööpäevadega või vaheldumisi pikkade ja lühikeste tööpäevadega. Tööandja ei saa töötajaga niisama lihtsalt leppida kokku, et töötaja on tööl näiteks 24 tundi, kuid TLS § 51 lõiked 3 ja 4 annavad õiguse teha erandeid, kui tegemist on direktiivi 2003/88 art 17 lg 3 nimetatud tegevusega ning erisus on kokku lepitud kollektiivlepinguga.

Eestis reguleerib transpordivaldkonna mootorsõidukijuhi töö- ja puhkeaega lisaks eelnevalt nimetatud regulatsioonidele ka liiklusseadus, mis sätestab mootorsõidukijuhi töö- ja puhkeaja, Soomes reguleerib sarnaselt tööajaseadus § 8 ning täpsemalt on töö- ja puhkeaeg välja toodud laiendatud kollektiivlepingutes. Liiklusseaduse § 130 sätestab nõuded mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeajale. Antud paragrahvi lõige 1 ütleb, et juhi kohustused sätestab Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 561/2006 artikli 10 lõikes 4 nimetatud (ettevõtjad, kaubasaatjad, ekspedeerijad, reisikorraldajad, peatöövõtjad, alltöövõtjad ja juhtide vahendamise agentuurid) peavad tagama, et lepinguliselt sätestatud ajakavad ei lähe vastuollu antud määruse sätetega ehk peavad järgima juhi töö- ja puhkeajale õigusaktidega kehtestatud nõudeid Liiklusseaduse § 130 lõige 3 ütleb, et juhi tööaeg on Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr

¹⁰² Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012, lk 2- 4.

561/2006 kohaste vahe- või puhkeegade ja muu tööõigust reguleeriva õigusakti kohaste vahe- või puhkeegade vaheline aeg, millal juht on kohustatud autovedu sooritama, korraldama või ette valmistama. Lõige 4 kohaselt juhi tööaja hulka ei loeta liikuvast sõidukis juhi kõrval viibiva teise meeskonnaliikme valveaega, kui sellega ei kaasne tööalaseid tegevusi või kui kollektiivlepingus ei ole kokku lepitud teisiti. Liiklusseaduse § 130 lõige 5 sätestab ka, et juhi keskmine iganädalane tööaeg, sealhulgas ületunnitöö, ei tohi ületada 48 tundi. Lõige 6 kohaselt iganädalast tööaega võib pikendada 60 tunnini juhul, kui nelja järjestikuse kuu keskmine tööaeg ei ületa 48 tundi nädala kohta. Iganädalase tööaja pikendamisel 60 tunnini võib lõikes 6 nimetatud neljakuulise arvestusperioodi asemel arvestada ka kuuekuulise keskmise tööaja arvestusperioodiga, kui täidetud on järgmised tingimused: 1) kuuekuuline keskmise tööaja arvestusperiood on sätestatud kollektiivlepingus; 2) teostataval tööl on ettenähtavalt ajutine või perioodiline ja aastate lõikes korduv laad; 3) tööprotsessi tehnoloogilised ja korralduslikud iseärasused peavad olema osalejatele teada ja arusaadavad enne kuuekuulise keskmise tööaja arvestusperioodi algust. Lõige 8 sätestab, et kui juht töötab kella 00.00 ja 06.00 vahelisel ajal, ei tohi igapäevane tööaeg ületada kümnet tundi iga 24-tunnise ajavahemiku kohta. Lõige 10 kohaselt tööaja jooksul ei tohi juht töötada ilma vaheajata kauem kui kuus järjestikust tundi. Kui tööaeg kokku on kuus kuni üheksa tundi, tuleb see katkestada vähemalt 30-minutiliseks katkematuks vaheajaks, ja kui tööaeg on kokku üle üheksa tunni, vähemalt 45-minutiliseks katkematuks vaheajaks. Käesolev lõige kohaldub Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 561/2006 alusel töötavale juhile määrusega reguleerimata ulatuses. Lõige 11 ütleb, et antud paragrahvi nõudeid peavad täitma lisaks töölepingu alusel töötavatele juhtidele ka muude võlaõiguslike lepingute alusel töötavad juhid. Lõikes 12 on sätestatud erandid juhtidele, kes sõidavad riigisisel maanteel, millal Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EÜ) nr 561/2006 sätestatud nõudeid ei rakendata.

Riigisisese veoseveo üldtöökokkuleppe ja sõitjateveo üldtöökokkuleppe kohaselt töö- ja puhkeaja reguleerimisel lähtutakse Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrusest (EÜ) nr 561/2006, Euroopa Ühenduste Nõukogu määrusest (EMÜ) nr 3821/85, liiklusseadusest, töölepingu seadusest ja Euroopa Parlamendi Nõukogu Direktiivist 2002/15/EÜ. Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi nädalas. Seadusest tulenevatel juhtudel võib iganädalast tööaega pikendada 60 tunnini juhul, kui nelja kuu jooksul arvestatud keskmine tööaeg ei ületa 48 tundi nädala kohta. Tööaega sõidumeeriku kasutamise kohustusega veoseveol reguleerib Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 561/2006, Euroopa Ühenduste Nõukogu määrus (EMÜ) nr 3821/85 ning Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 2002/15/EÜ. Veoseveol,

kus sõidumeeriku kasutamine vastavalt liiklusseadusele ei ole kohustuslik, lähtutakse tööaja kestvuse määramisel töölepingu seadusest. Kui töötaja tööaeg tööpäevas on kuni kuus tundi, makstakse talle töötasu vähemalt kuue tunni eest, tööajaks loetakse tegelikult töötatud aeg. Tööpäevaks loetakse aega, mis jääb regulaarse ööpäevase puhkeperioodi lõpu ja sellele järgneva regulaarse ööpäevase puhkeperioodi alguse vahele. Riigipühale vahetult eelnevat tööpäeva lühendatakse vähemalt ühe tunni võrra ning TLS § 53 sätestatud juhtudel vähemalt kolme tunni võrra.

Sõitjateveo üldtöökokkuleppes § 6-s on sätestatud eritingimused (bussi-, trammi- ja trollijuhtidele) töö- ja puhkeaja osas, mille kohaselt: 1. töötajale antakse üks kuni ühetunnine tööpäevisene vaheaeg puhkamiseks ja einestamiseks; 2. täistööajaga töötavale töötajale võib töö iseloomust tulenevalt anda mitte rohkem kui ühe tööpäevisese vaheaja 3-tunnisena või pikemana juhul, kui on täidetud kõik järgmised tingimused: vastav kokkulepe sisaldub ettevõtte kollektiivlepingus ja vaheaja eest makstakse alates selle kolmandast tunnist vähemalt põhitasuga võrdset tasu või kollektiivlepingus kokkulepitud samaväärset teistsugust tasu ja vaheaeg hõlmab punktis 1 sätestatud vaheaega puhkamiseks ja einestamiseks. Punktides 1 ja 2 sätestatud tööpäevisest vaheaega ei arvestata tööaja hulk.

Soome sõitjateveo kollektiivlepingus¹⁰³ on märkimisväärselt rohkemates sätetes kokku lepitud, kui Eestis laiendatud kokkulepetes, näiteks on detailselt määratletud tööaeg, tööpausid, vabad päevad ning on konkreetselt määratletud aastase tööaja lühendamisega seotud vabade päevade andmine ja vabadest päevadest teatamine.

Autor on arvamusel, et transpordivaldkonnas annab töölepingu seadus ja liiklusseadus koos hea baasi selleks, et tööandjad ja töötajad saavad kokku leppida tööaja korralduses erandites. Transpordi sektoris peab sõidukijuht järgima liiklusseaduses sätestatud töö-, sõidu- ja puhkeaja erinorme, sh iganädalase tööaja kestus, piirangud töötajale öötöö korral ja nn lõuna kasutamise kohustus ning lisaks reguleerivad tööandja ja töötaja õigusi ning kohustusi nii töölepingu seadus kui ka kollektiivleping.

¹⁰³ Linja- autohenkilökunnalle. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1734/linja-autohenkilokunnan_tes_2014-2016.pdf (15.04.2016).

2.1.2. Palgatingimused

Seadusega etteantud valdkond kollektiivlepingu sõlmimiseks on avar. Töötajad ja tööandjad võivad kokku leppida paljudes nendevahelisi töösuhteid reguleerivas küsimuses, kuid praktikas hõlmavad kollektiivlepingud enamjaolt palgaga seotud küsimusi. Töö kirjutamise käigus uuritud transpordivaldkonna kollektiivlepingutes nii Eestis kui ka Soomes sõlmitutes on kõikides käsitletud töötasu ja ilmselt on töötasus kokkuleppimine ka kõige aeganõudvam ja vaidlusi tekitav punkt.

Eestis on töötasu alammäär kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusega¹⁰⁴, mille aluseks on kolmepoolne kokkulepe tööandjate ja töötajate esindajate ning valitsuse vahel. Lisaks kehtivad laiendatud üldtöökokkulepped, millega on määratud transpordi- ja meditsiinitöötajate töötasu alammäärad.

Töötasu kokkulepe kui kollektiivlepingus mitte just kõige harvemini reguleeritava tingimuse tõlgendamisel pööratakse seaduses tähelepanu kollektiivlepingule. Nii sätestab töölepingu seaduse § 29 lõige 2, et kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurus ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suurus kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

Kollektiivlepingu sõlmimisel on oluline tööandja juures töötavate isikute arv ning töösuhete keerukus. Näiteks saab kollektiivlepinguga iga- aastased palgaläbirääkimised iga töötajaga eraldi, asendada kollektiivlepingu läbirääkimistega, mille käigus määratakse kindlaks kõigi töötajate palk, lisatasud, boonussüsteemid ja palgatõus korraga. Autor on arvamisel, et iga- aastased palgaläbirääkimised võiksid olla seotud tarbijahinnaindeksi muutustega (ettevõtted võiksid arvestada tarbijahinnaindeksi muutustega palgapoliitika kujundamisel või töötasude ülevaatamisel), see tagaks kindlasti ka läbipaistvuse, mis on äärmiselt vajalik.

Norras ei ole kohustuslik miinimumpalk seadustega reguleeritud, seega on eriti oluline, et töötasus oleks tööandjaga väga selgelt kokku lepitud, arvestades vastava valdkonna kollektiivlepingus kehtestatud miinimumnõuetega. Kollektiivlepingus kokkulepitud töötasu suurus sõltub konkreetse töötaja kvalifikatsiooni tasemest ning töökoha asukohast. Erinevates

¹⁰⁴ Töötasu alammäära kehtestamine. Vabariigi Valitsuse 18.detsembri 2015. a määrus nr 139 - RT I, 22.12.2015, 51.

sektorites on kehtestatud erinevad miinimumpalga määrad, millest madalamad töötasu kokkulepped konkreetses majandussektoris ei ole lubatud. Erisused on näiteks sätestatud ehitusel olevatele töötajatele ja põllumajandussektoris olevatele töötajatele.¹⁰⁵

Rootsis ei ole samuti seadusega sätestatud miinimumpalka ning riik ei kontrolli kokkulepitud töötasudest kinnipidamist. Tööandja ja töötajate organisatsioonid peavad ametiühinguorganisatsioonidega läbirääkimisi vastava majandusharu miinimumpalga kehtestamise üle ning ametiühingute kohustus on jälgida kollektiivlepingute tingimuste täitmist. Miinimumpalk on Rootsis reguleeritud kollektiivlepingutega, mille sisu on eri majandusharudes erinev, infot konkreetses majandusharus kehtiva kollektiivlepingu kohta saab tööandjate esindusorganisatsioonidest või Rootsi Töökeskkonnaametist.¹⁰⁶

Sarnaselt Norrale ja Rootsile ka Soomes riigi tasandil kehtestatud miinimumpalka ei ole ning töötasu alammäärad on kehtestatud tegevusvaldkonniti tegevusvaldkonna kollektiivlepingu alusel. Soomes määratakse palk/ miinimumpalk kindlaks erinevate kutsealade kollektiivlepingutega, mis tähendab, et üldist seadusega kehtestatud miinimumpalga kohustust Soomes ei ole ning kollektiivlepingutega kindlaks määratud palgavahemikku tuleb maksta Soome töötajatele kui ka välismaalasest töötajate puhul.¹⁰⁷

Soomes on reegel, et kui ametialal ei ole üldse kollektiivlepingut sõlmitud, võib normaalne ja mõistlik palk põhineda näiteks vastava ametiala ametiühingute palgasoovitustel. Kui ka neid ei ole, on soovitatav, et täiskohaga töö eest makstakse vähemalt niipalju, et töötu sotsiaalse kaitse seaduse (työttömyysturvalaki¹⁰⁸) töölolekutingimuse kohane õigus päevaraha saamiseks oleks täidetud. See kujutab endast kuus sellist summat, mis vastab 40-kordsele põhipäevarahale. Seadus näeb ette, et töövõimetusel töötajal on õigus saada haiguspuhkuse ajal hüvitist (palka), kui ta haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu ei ole võimeline töötama. Kollektiivlepingu kohased haiguspuhkuse ajal makstavad hüvitised võivad teatud osades erineda seaduses ettenähtud miinimumsoodustustest ja samas olla neist paremad. Tavaliselt on kollektiivlepingute haiguspuhkuse hüvitise maksmisperiood pikem seaduses ettenähtust. Haiguspuhkuse hüvitise maksmise alused tuleb kooskõlastada vastava ametiala

¹⁰⁵ Wages and working conditions. Web: <https://www.fellesforbundet.no/information-for-foreign-employees/information-in-english/wages-and-working-conditions/> (15.04.2016).

¹⁰⁶ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 36.

¹⁰⁷ Samas, lk. 36- 37.

¹⁰⁸ Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290. (Soome töötu sotsiaalse kaitse seadus). Web: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290> (15.04.2016).

kollektiivlepinguga.¹⁰⁹

Riigikohtu tsiviilkolleegium on jõudnud järeldusele lahendis nr. 3-2-1-179-12¹¹⁰, et Soome tööle lähetatud inimestele tuleb maksta vähemalt sealset miinimumpalka. Riigikohus leidis, et ettevõtja on kohustatud järgima Soomes kehtivat üldkohalduvat kollektiivlepingut, olenemata sellest, kas ta on sõlminud Soome kollektiivlepinguid ja kas oma töötasu vaidlustanud ehitajad kuuluvad Soome Vabariigis registreeritud ametiühingusse. Seega, kui lähetatakse Eesti töötaja Soome või Rootsi, siis tuleb töötasu maksmisel järgida sealseid miinimumpalga tingimusi, mis on tihtilugu sätestatud konkreetse valdkonna kollektiivlepingutes. Selline põhimõte kehtib seetõttu, et Eesti tööandjad ei läheks madalate palkadega Soome tööturгу alla lööma. Need on Euroopa Liidus kehtestatud kindlad põhimõtted, et palgad peavad olema väärilised. Võimalus maksta lähetatud töötajatele töötasu alla üldkohalduvas kollektiivlepingus ettenähtud määra annaks hoopis lähetajale konkurentsieelise vastuvõtva riigi ettevõtjate ees. Sellise olukorra välistamiseks ning lähetatud töötajate kaitseks on Soome Vabariik kooskõlas direktiiviga nr 96/71/EÜ¹¹¹ pannud lähetatud töötajate seaduse ja töölepingu seadusega tööandjale kohustuse maksta lähetatud töötajale töötasu vähemalt üldkohalduva kollektiivlepingu järgi.

Soomes on kehtivas laiendatud autovedude kollektiivlepingus¹¹² välja toodud palgatasemed eraldi vastavalt staazile ja töö raskusastmele, Eestis on üks ühine miinimumtasu, mis kehtib antud sektori töötajatele kõigile olenemata töö raskusastmest, loomulikult see ei takista ei Soomes ega ka Eestis maksta suuremat tasu kui kollektiivlepingus kokku lepitud. Soomes on autovedude kollektiivlepingus kokku lepitud ema- ja isapuhkuse palk ja haiguspäevade eest makstav palk vastavalt töösuhte pikkusele. Tööandja maksab töötajale haigusest või õnnetusjuhtumist tingitud töövõimetuse ajal regulaarsele tööajale vastavat palka. Haigusperioodi hulka arvestatakse kogu töövahetus, mis on alanud haiguspuhkuse viimasel kalendripäeval.

¹⁰⁹ Työsuojeluhallinto. Pay. Web: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay> (01.05.2016).

¹¹⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 16. jaanuarist 2013 nr 3-2-1-179-12 Jeremy Kivi ja Aigar Pajo hagi WKSМ Grupp OÜ vastu töötasu saamiseks.

¹¹¹ Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Web: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31996L0071> (15.04.2016).

¹¹² Kuorma- autoalan työehtosopimus. 01.02.2014- 31.01.2017. http://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tyoehtosopimus_2014-2016.pdf (15.04.2016).

Soome sõitjateveo kollektiivlepingus¹¹³ on detailselt määratletud palgad vastavalt piirkonnale ning vastavalt tööstaazile, samuti on määratletud iga- aastased palgalisad, erilisasud (vahetustega töö lisatasu, õhtuse ja öötöö eest makstav lisatasu, vabal päeval tehtud töö lisatasu, jõulude ajal töötamise lisatasu), ületunnitöö ja pühapäevase töö lisatasud. Leppes reguleeritakse ka osalised päevarahad ja päevarahad näiteks kui töötajal ei ole olnud võimalik einestada oma töökoha piirkonnas 10 tunni jooksul. Lisaks on määratletud tööaja lühendamise eest makstav palk ehk tööaja lühendamise eest makstakse palka kehtiva keskmise tunnitasu kohaselt, töösuhte lõpetamisest etteteatamise aeg, haigusaja palk, mis tähendab, et tööandja maksab töötajale haigusest või õnnetusjuhtumist tingitud töövõimetuse ajal regulaarsele töötajale vastavat palka. Eesti sõitjateveo kollektiivleping päevaraha maksmist ei reguleeri, kuid magistritöö autor on arvamusel, et antud täienduse lepetesse sisseviimist tuleks kaaluda. Riik saaks seda omalt poolt edendada näiteks maksusoodustuste näol.

Riigisisese veoseveo üldtöökokkuleppe § 7 sätestab töötasu määramise alused. Alammäärad on toodud erladi välja üldtöökokkuleppe lisas 1, mis kehtestab töötajate kuu- ja tunnitasu alammäärad alates 01.01.2013. Näiteks veoseveoga tegelevad töötajad, k.a. füüsilisest isikust töövõtjad, kellega sõlmitud leping vastab tegelikult töölepingu tunnustele ja kelle peamiseks lepingust tulenevaks ülesandeks on veoste vedu, on määratud kuutasu alammäär koos lisatasudega 620 € ning tunnitasu alammäär (ilma lisatasudeta) 2.85 € Veeremi remondiga seotud oskustöölised: kesk- ja kõrgtasemel tunnitasu alammäär (ilma lisatasudeta) 3 € ja lihttöödel tunnitasu alammäär (ilma lisatasudeta) 2.15 € Tükitöö puhul täistööajaga töötamisel kuulub töötajale väljamaksmisele vähemalt üldtöökokkuleppe lisas 1 sätestatud kuutasu alammäär. Veoseveo mootorsõiduki juhile on keelatud arvutada ja maksta töötasu läbitud kilomeetrite ja/või veetud kaubakoguste alusel. Erandina võib läbitud kilomeetreid või kaubakogust arvesse võtta lisatasu maksmisel, kui selle maksmise tingimused, arvutamise viis ja määrad ei soodusta ohutu liikluse nõuete, eelkõige töö-, sõidu- ja puhkeaja ning kiirus- ja tonnaažipiirangute eiramist. Kaubakoguse ja kilometraaži eest lisatasu maksmise eelduseks on vastavate tingimuste kokkuleppimine ettevõtte kollektiivlepingus. Sealjuures ei tohi viidatud lisatasu ületada üht kolmandikku juhi põhitöötasust. Üldtöökokkuleppe § 8 sätestab ületunnitasu reeglistiku, mille kohaselt kui summeeritud tööaja arvestusperiood on kuni 2 kuud k.a., makstakse töötajale ületunnitasu vastavalt töölepingu seadusele. 3- ja 4- kuulise arvestusperioodi korral makstakse töötajale ületunnitasu 60% töötasu määrast. Soome

¹¹³ Linja- autohenkilökunnalle. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1734/linja-autohenkilokunnan_tes_2014-2016.pdf (15.04.2016).

autovedude kollektiivleping sätestab, et üle regulaarse tööaja ulatuvate töötundide eest makstakse 12 tunni eest 50% ja üle selle ulatuvate töötundide eest 100% kõrgendatud palka. Kõrgendused makstakse töötaja keskmise tunnitasu alusel.

Sõitjateveo üldtöökokkulepe § 7 punkt 1 kohaselt on töötajate põhitöötasu alammäärad välja toodud üldtöökokkuleppe lisas 1. Töötajate põhitöötasu alammäärad alates 01.04.2015 autojuhtidel (trammi-, trolli- ja bussijuhid) on 3,20 € Ühenduse tegevusloa, liiniloa ja avaliku teenindamise lepingu alusel töötavate busi-, trolli- ja trammijuhtide brutopalk töötatud normtundide eest koos määratud lisatasudega (sh. seadusest, kollektiivlepingust ja töölepingust tulenevad tasud ja muud tasud) ei ole väiksem kui 800 €kuus. Üldtöökokkuleppe § 8 sätestab lisatasud, ehk kui summeeritud tööaja arvestusperiood on kuni 2 kuud k.a., makstakse töötajate ületunnitasa vastavalt töölepingu seadusele. 3- ja 4-kuulise arvestusperioodi korral makstakse töötajale ületunnitasa 60% põhitöötasu määrast.

Sõitjateveo üldtöökokkulepe kehtib kõikidele ühistranspordiseaduse¹¹⁴ mõttes liiniveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad ja töövõtulepingu alusel töötavad töötajad) ning sõltumata sellest, kas töötatakse täis- või osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötaja suhtes tuleb kuutasu alammäära rakendada proportsionaalselt kokkulepitud tööajaga. Osalise tööajaga töötavatele töötajatele ei ole lubatud rakendada ainult sõitjateveo üldtöökokkuleppes kokkulepitud tunnitasa alammäära. Sõitjateveo üldtöökokkuleppe mõtte kohaselt on miinimum tunnitasa sätestatud juhtudeks, kui ettevõtte tasandi kollektiivlepingus on kokku lepitud lisatasu vähendamine töökohustuste rikkumise eest. Sellisel juhul tuleb rikkumine kirjalikult vormistada ja töötajale teatavaks teha ning töötajale välja maksta vähemalt sõitjateveo üldtöökokkuleppele sätestatud tunnitasa alammäär. Eeltoodud tõlgendus tuleneb sõitjateveo üldtöökokkuleppele eesmärgist tagada töötajate võrdne kohtlemine sõltumata sellest, kas tööajana on kokku lepitud täis- või osaline tööaeg.

Eelnevast analüüsist saab järeldada, et sarnaselt Soome kollektiivlepingutele on ka Eestis oluline kollektiivlepingutes kokku leppida palgas. Erinevalt Eestist on Soome laiendatud autovedude kollektiivlepingus välja toodud palgatasemed eraldi vastavalt staazile ja töö raskusastmele. Autor on arvamusel, et ka Eestis võiks kaaluda sektorilepetes erinevaid

¹¹⁴ Ühistranspordiseadus, 18.02.2015.a- RT I 23.03.2015,2; RT I 30.12.2015,1.

palgatasemeid vastavalt staaazile ja ka töö raskusastmetele (n. täishaagisejuht, poolhaagisejuht, veoautojuht, sõidu- ja kaubaautojuht, autojuhi abiline jne). Soome autovedude kollektiivlepingus on kokku lepitud ernamates tasu liikides, kui Eestis n. ema- ja isapuhkuse palk ja haiguspäevade eest makstav palk vastavalt töösuhte pikkusele jne. Soome sõitjateveo kollektiivlepingus on palgad määratletud vastavalt piirkonnale ning vastavalt tööstaazile, täpsustatud on iga-aastased palgalisad, erilisasud (vahetustega töö lisatasu, õhtuse ja öötöö eest makstav lisatasu, vabal päeval tehtud töö lisatasu, jõulude ajal töötamise lisatasu), ületunnitöö ja pühapäevase töö lisatasud. Eestis laiendatud kollektiivlepingust paraku eelnevalt loetletud punkte ei leia, kuid võimalusel tasuks kaaluda uute punktide sissetoomist, alustada võiks näiteks palgalisast vastavalt tööstaazile.

2.1.3. Töölepingu ülesütlemine

Kollektiivlepingu regulatsiooni ulatust on puudutatud veel töölepingu seaduse §-i 80 teises lõikes, mille kohaselt, kui tähtajalise töölepingu sõlmimine on vastuolus seaduse või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult. Ka töölepingute ülesütlemist reguleerivates sätetes kõneldakse kollektiivlepingust- töösuhte pooltel on võimalik kollektiivlepinguga kokku leppida töölepingu seaduse §-ist 97 erinevates ülesütlemise etteteatamise tähtaegades.

TLS § 97 lõige 1 sätestab tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtaegade osas, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda järgides sama paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu. TLS § 97 lõige 2 ütleb, et erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud: alla ühe tööaasta- vähemalt 15 kalendripäeva; üks kuni viis tööaastat- vähemalt 30 kalendripäeva; viis kuni kümme tööaastat- vähemalt 60 kalendripäeva; kümme ja enam tööaastat- vähemalt 90 kalendripäeva. TLS § 97 lg 4 sätestab võimaluse määrata seaduses sätestatust erinev koondamisest etteteatamise aeg. Seega võib kollektiivlepinguga ette näha seaduses toodud tähtaegadest erinevaid etteteatamise aegasid. Seaduses väljatoodud tähtaegasid saab kollektiivlepinguga pikendada, kuna seaduses on välja toodud vaid etteteatamise minimaalne aeg. Seega pikem etteteatamise tähtaeg saab olla soodsam töötajale, kuna KLS § 4 lg 2 ei luba töötajale seadusest halvemaid kokkuleppeid. Töös analüüsitud sõitjateveo ega ka autoala üldtöökokkulepetes erinevaid etteteatamise aegasid paraku ei reguleerita.

Autor on arvamisel, et kindlasti on oluline töösuhtes töölepingu lõpetamine, mille reguleerimine võiks olla täpsemalt kokku lepitud kollektiivlepingutes. Kadi Pärnits on teinud Juridica artiklis “Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist” ettepaneku, et konkreetsemalt võiks kokku leppida ülesütleamise võimalikud põhjused nii TLS §-s 88 kui ka §-s 91 sätestatud põhimõtte järgi, et kumbki pool saab töölepingu erakorraliselt üles öelda esmajärjekorras siis, „kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist“. Kollektiivlepingu annaks antud juhul hea võimaluse ettevõtte erisusi arvestades kokku leppida seaduse sisu selgitavad põhimõtted, mida oleks hea rakendada nii ettevõtte kui ka tegevusala tasandi kokkulepetes, et põhimõtted lepitaakse kokku tegevusala tasandil ning erisusi võib nendest luua ettevõtte tasandi kokkulepetega.¹¹⁵

Kui võrrelda Eestis ja Soomes kehtivat autovedude kollektiivlepingut, siis Soomes laiendatud autovedude kollektiivleping¹¹⁶ on märkimisväärselt põhjalikum, kui Eestis kehtiv lepe. Soomes on põhjalikumalt sätestatud töölepingu ülesütlelemistingimuse ajad näiteks juhul kui tööandja vallandab töötaja, kellega töösuhe on kestnud üle 12 aasta, siis on tööandja kohustatud sellest ette teavitama 6 kuud. Kuid juhul kui töötaja ütleb ise töökaha üles, siis kui töösuhe on kestnud üle 5 aasta on etteteatamistähtaeg 1 kuu, võib järeldada, et Soome ametiühingud seisavad väga jõuliselt oma töötajate eest.

2.1.4. Kollektiivlepingute roll eri töövormide regulatsioonis

Sotsiaaldialoogis peab toimuma ja on juba toimunud areng, mis on suunatud sisemise paindlikkuse uute vormide kasutusele võtmisele, ning kuidas tööga seotud norme on võimalik kohandada vastavalt muutuvatele majandusoludele. Õigusaktide ja kollektiivlepingute vaheline arenev seos peegeldub selles, kuidas hõlmatakse uusi teemasid (nt ümberstruktureerimine, konkurentsivõime, koostöö kättesaadavus) ning kuidas neid kohaldatakse uute töötajate kategooriate suhtes (näiteks renditöötajad). Kollektiivlepingud ei täida enam pelgalt täiendavat rolli juba seaduses määratletud töötingimuste täpsustamiseks. Kollektiivleping on oluline vahend õiguslike põhimõtete kohandamiseks konkreetsete

¹¹⁵ Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. Juridica, 2009 nr 4, lk 214- 215.

¹¹⁶ Kuorma- autoalan työehtosopimus. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tyoehtosopimus_2014-2016.pdf (15.04.2016).

majandusolukordade ning konkreetsetele sektoritele omaste oludega.¹¹⁷

Eelkõige 1990.aastail toimunud muudatused tööturul, sealhulgas teenuste sektori jõuline areng, on kaasa toonud uued töövormid (kaugtöö, kodutöö, renditöö), osalise tööajaga töötamine, tähtajalise töölepinguga töötamine jne ning vajaduse suurendada töötaja ja tööandja vaheliste suhete kujundamisel nii individuaalsete kui ka kollektiivsete kokkulepete osakaalu.¹¹⁸ Töö autor soovib antud peatükis rohkem analüüsida kahte töösuhete vormi: kaugtöö ja renditöö vormi. Tööõiguses kehtib üldreeglina põhimõte, et nõrgemat osapoolt ehk antud juhul töötajat tuleb kaitsta, paraku töötajate kaitse võimalused on erinevad väiksemates ja suurtes ettevõtetes ja ka tegevusvaldkonniti varieeruvad. Olgugi, et Eesti seadusandlus on väga põhjalik, võib siiski öelda, et detailsed regulatsioonid ei pruugi alati sobida eri töövormide puhul.

Tegevusala tasandi lepingutes olevaid nõudeid ja tingimusi saab kohaldada ka füüsilisest isikust ettevõtjatele (FIE-dele). Transpordi tegevusala kollektiivlepingu FIE-dele kohaldamise vajadus tuleneb asjaolust, et osad küll vormiliselt FIE-d, kes töötavad vedajatena või veeremi remontijana, positsioon ei erine töölepingu alusel töötavate omast, nendega sõlmitud leping vastab töölepingu tunnustele ning seetõttu kohaldatakse kollektiivlepingu tööaja tingimusi ja töötasu miinimumi ka neile. Tänapäeval on töö tegemise vormid mitmekesistunud, Euroopa komisjoni poliitika eesmärgiks on turvalise paindlikkuse põhimõtete selline rakendamine, mis toetaks võrdset kohtlemist ja vähendaks tööturu lepingulist segmentatsiooni.¹¹⁹

Riigisisese veoseveo üldtöökokkuleppes on sätestatud töö- ja puhkeaja tingimused ning töö tasustamise tingimused laienevad ja on kohustuslikud riigisisese veoseveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele, samuti nendele füüsilisest isikust töövõtjatele, kellega sõlmitud leping vastab tegelikult töölepingu tunnustele ja kelle peamiseks lepingust tulenevaks ülesandeks on veoste vedu. Eelpoolviidatud tingimused laienevad ja on kohustuslikud ka veoseveoga tegelevate tööandjate poolt palgatud või renditud veeremi remondiga seotud oskustööliste ning füüsilisest isikust töövõtjatele, kellega veeremi remondiks sõlmitud leping vastab tegelikult töölepingu tunnustele.

¹¹⁷ Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Green Paper. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (15.04.2016).

¹¹⁸ Muda, M. Riigikogu Toimetised. Eesti töösuhete regulatsioon vajab uuendamist <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=12650> (15.04.2016).

¹¹⁹ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 30- 31.

Transpordi tegevusala kollektiivlepingu FIE-dele kohaldamise eeltingimuseks on, et vormiliselt FIE-na töötav vedaja või veeremi remontija positsioon ei erineks töölepingute alusel töötavate isikute omast ja kellega sõlmitud leping vastaks töölepingu tunnustele.

Sõitjateveo üldtöökokkuleppe § 4 kohaselt laiendatakse üldtöökokkuleppega sätestatud töö- ja puhkeaja tingimusi ning töö tasustamise tingimusi, mis on kohustuslikud kõigile ühistranspordiseaduse mõttes sõitjate bussiveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele, sõltumata nendega sõlmitud lepingu liigist (sh renditöötajad ja töövõtulepingu alusel töötavad töötajad). FIE-d töötavad töövõtulepingu alusel, seega on nad sõitjateveo üldtöökokkuleppega hõlmatud.

Kui tavapäraselt tehakse tööd ettevõtte või asutuse tööruumides, siis sageli on võimalik tööd korraldada ka kaugtööna. Euroopas üldlevinud tähenduse kohaselt on kaugtöö töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ning töölepingu või töösuhte kontekstis tehakse tööd, mida on võimalik teha ka tööandja ruumides, regulaarselt väljaspool tööandja ruume.¹²⁰

Eesti töölepingu seadus § 6 lõige 4 ütleb kaugtöö kohta, et kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks töölepingu seaduse §-s 5 (töötaja teavitamine töötingimustest) nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. Rohkem töölepingu seadus otseselt kaugtöö vormi ei puuduta. TLS ei erista tähtajalise töölepingu sõlmimisel erinevaid töö tegemise vorme, mistõttu on tähtajalist töölepingut mõjuvate põhjuste esinemisel võimalik sõlmida ka näiteks töötajaga, kes teeb kaugtööd või töötab osalise tööajaga. Töölepingu seaduse § 17 eesmärk on välja tuua, milliseid tööandja korraldusi töötaja täitma peab TLS alusel on töötajal kohustus täita korraldusi, mis ei ole vastuolus töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega (korralduse täitmine ei too kaasa kokkulepitu või seaduse rikkumist, näiteks töö- ja puhkeaja nõuete eiramist) (TLS § 17 lõige 3) ning arvestavad mõistlikult töötaja huve (näiteks töö- ja pereelu ühitamise soov, sh osaaajaga töötamine, kaugtöö) ja õigusi (õigus tööpäevasisesele puhkeajale)

¹²⁰ Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, lk 49, art 2. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (15.04.2016).

(TLS § 17 lõige 2).¹²¹

Paljudes Euroopa liikmesriikides eelistatakse kaugtööd põhjalikumalt reguleerida tegevusala kollektiivlepingutega, Eestis antud eesmärki ei paista olevat. Sotsiaalministeeriumi poolt hallatavas kollektiivlepingute andmekogu 2011.aasta statistika põhjal võib öelda, et vaid 3% kollektiivlepingutes oli kokku lepitud kaugtöö tegemise tingimused (kollektiivlepingute arv oli 2011. aasta lõpu seisuga 9 tki).¹²² Kaugtöö töövorm on mõnevõrra enam levinud meeste seas ning vanuselises võrdluses kasutavad seda enim 25- 49 aastased.¹²³

Eesti Kaugtöö Ühingu poolt läbi viidud uuringust tuleneb, et kaugtöö peab olema vabatahtlik, kuna kodu on puutumatu ja kedagi ei saa sundida kodus tööd tegema. Kaugtöö puhul võiks olla kokku lepitud järgnevates tingimustes: kaugtöö peaks olema kaetud varalise kahju kindlustusega isegi juhuks, kui tegemist on raske hooletusega; tööandjad on vastutavad töötervishoiu ja ohutuse järgimise eest ka kaugtööl, kuna selleks on piiratud võimalused, siis tuleb see kindlasti määratleda kaugtöö lepingus; tööandja ja töötaja peavad tegema koostööd, sest tööandjal puuduvad võimalused töötaja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimist kontrollida vastu töötaja tahtmist ning see on vastuolus seadustega; töötajaid tuleb informeerida nende jälgimisest, uued vahendid võimaldavad töötaja käitumist ja tööaja kasutust jälgida ka distantilt, kuid sellisest tegevusest tuleb töötajat teavitada; enamasti on kõikides riikides määratletud maksimaalne tööaeg, sellest mitte kinni pidamine ning töötajale täieliku vabaduse andmine tööaja üle ise otsustada võib olla vastuolus seadustega, töötajad peavad olema kaitstud tööõnnetuste eest; kaugtööl peab olema lõpetamise võimalus, st võimalus pöörduda tagasi endise töövormi juurde. Kaugtöö leping või kollektiivleping peaks vastavalt küsimused täpsustama. Nii töötaja kui tööandja peavad aktsepteerima teatud piiranguid, mis tulenevad töösuhte raames tekkivatest kohustustest ja vastutusest.¹²⁴

¹²¹ Käärats, E, jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (15.04.2016).

¹²² Kollektiivlepingud Eestis. Teemaleht. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2013 nr 1, lk. 13- 14.

¹²³ Töövaldkonna areng 2010- 2011. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toovaldkonna_areng_2010-2011_1.pdf (15.04.2016).

¹²⁴ Kallaste, E., Jaakson, K. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Eesti Kaugtöö Ühing. Eesti Rakendusuuringu Keskus. 2009, lk. 170- 171.

Kaugtöö reguleerimise vormid võib Euroopas jagada kolmeks: õigusnormid, mitmetasandilised kollektiivlepingud ning üldised raamlepingud ja käitumisjuhised.¹²⁵ Kõige sobilikuma meetodi valik sõltub paljuski riigi kultuurilistest, sotsiaalsetest ning õiguslikest iseärasustest. Näiteks õiguslikku reguleerimist on vajalikuks pidanud Kesk- ja Ida-Euroopa riigid (n. Tšehhi, Ungari, Leedu, Poola, Slovakkia ja Sloveenia). Kollektiivlepingud ning üldised raamlepingud on levinud riikides, kus on kollektiivsed töösuhted traditsiooniliselt tugevad, näiteks Belgias, Taanis, Saksamaal, Itaalias, Hispaanias, Ühendkuningriigis, Soomes, Norras, Rootsis, Iirimaal ja Hollandis.¹²⁶

Kaido Künnapas on avaldanud artikli *Juridica* "Kaugtöö aktuaalseid probleeme", milles on seisukohal, et kuna Kesk- ja Ida- Euroopa riikides on kollektiivsed töösuhted vähelevinud, siis sellest tuleneb harjumus lähtuda pigem õigusnormidest ja imperatiivsete normide piires individuaalses töölepingus kokkulepitust. Eestis ei ole kollektiivlepingutega mingi õigusinstituudi põhiküsimuste reguleerimine tavapärane, mistõttu ei oleks ka kaugtöö täiendav regulatsioon kollektiivlepingute tasandil efektiivne ning kõikehõlmav, seega ei poolda kaugtöö osalist ja valdkondlikku rakendamist.¹²⁷ Eelnevast analüüsist tulenevalt järeltab töö autor, et mõistlik ja ka kindlasti õigusselgem on kaugtöö küsimused reguleerida seaduse tasandil.

Kehtiv TLS viitab esimest korda renditöö tegemise võimalusele. TLS § 6 lg 5 ütleb, et kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 (töötaja teavitamine töötingimustest) nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

Põhjused, miks kasutajaettevõtjad kasutavad renditööd, võib jagada kolmeks: renditöö pakub kasutajaettevõtjale võimalust kiiresti palgata lisatööjõudu juhul, kui see osutub vajalikuks, vähendab värbamis-, tööjõu- ja tootmiskulusid ning maandab riske, mis kaasnevad inimeste

¹²⁵ Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Social Dialogue Committee of the European Social Partners. 2006, p. 7- 14. Web: <http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Telework2006-01429-EN.pdf> (15.04.2016).

¹²⁶ Martin, N. R., Visser, J. A More Autonomous European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2008 nr 4, p. 525- 533.

¹²⁷ Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. *Juridica* 2014 nr 4, lk 283.

töölevõtmisega.¹²⁸ Renditöötajate arv on Eestis tõusuteel, 2007. aastal töötas renditöötajana vaid 2500- 3000 inimest¹²⁹ võrdluseks 2012 aasta, siis oli reinditöötajate arv juba vahemikus 5200– 5900.¹³⁰

2012. aastal muudeti töölepingu seadust¹³¹, muudatused täpsustasid eelkõige kasutajaettevõtja kohustusi. Tingitud oli see vajadusest viia töölepingu seadus ja sellega seonduvad seadused kooskõlla renditöö direktiiviga 2008/104EÜ¹³². Renditöö direktiivist lähtudes muudeti töölepingu seaduse § 9 lõiget 1, § 10 lõiget 2, § 28 lõiget 2 p 9¹ ning oluline täpsustus viidi sisse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lõikesse 1. Renditöö direktiivi 2008/104/EÜ eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes seejuures arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele. Eelkõige: kehtestatakse selles võrdse kohtlemise põhimõte kasutajaettevõtjate juures, võimaldades seejuures rangete tingimuste alusel teatavaid piiratud erandeid, parandatakse renditöötajate juurdepääsu alalistele töökohtadele, kasutajaettevõtjate ühisrajatistele ja koolitustele ja sätestatakse renditöötajate esindamine.¹³³

Renditöö direktiivi artikli 5 lõige 2 ja artikli 5 lõige 3 võimaldab anda tööturu osapooltele sobival tasemel ja liikmesriikide kehtestatud tingimustel võimaluse säilitada või sõlmida kollektiivlepinguid, millega võidakse renditöötajate üldist kaitset arvestades kehtestada korraldusi renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta, mis võivad erineda lõikes 1 osutatutest. Seega on liikmesriikidel õigus anda tööturu osapooltele võimalus teha renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõttest erandeid kollektiivlepingutega, kui tagatud on

¹²⁸ Töötingimused renditööl. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf, lk. 5- 6.(15.04.2016).

¹²⁹ Renditöö uuring: aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tellija EV Sotsiaalministeerium. Tartu, 2007, lk 12.

¹³⁰ Töötingimused renditööl. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf, lk. 6.(15.04.2016).

¹³¹ Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus, 25.01.2012.a- RTI, 10.02.2012, 1, 20.02.2012.

¹³² Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19.november 2008, renditöö kohta, ELT L 327/9, 5.12.2008.

¹³³ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta. Euroopa Komisjon, 14.02.2016, lk. 2.

renditöötajate üldine kaitse.¹³⁴ Artikli 5 lõike 3 kohaselt võivad liikmesriigid pärast tööturu osapooltega konsulteerimist anda neile võimaluse sõlmida või säilitada kollektiivlepinguid, millega võidakse, kui renditöötajate üldine kaitse on tagatud, kehtestada renditöötajate töö- ja töölevõtmistingimuste kohta korraldusi, mis võivad erineda võrdse kohtlemise põhimõttest. Selle sätte kohaselt ei ole rendiagentuuriga ajutises töösuhtes oleva töötaja erinev kohtlemine õigustatud tööohutuse ja tervishoiuga seotud töötingimuste valdkonnas. Suurem osa liikmesriike on otsustanud artikli 5 lõikes 3 sätestatud erandit mitte kohaldada. Sellegipoolest nähakse selle sättega ette teatav paindlikkus ja võetakse arvesse asjaolu, et teatavates liikmesriikides on renditööd tavaliselt reguleeritud peamiselt kollektiivlepingutega. Kümme liikmesriiki (Austria, Bulgaaria, Iirimaa, Itaalia, Madalmaad, Rootsi, Saksamaa, Soome, Taani ja Ungari) on vastu võtnud sätted, mis võimaldavad sõlmida kollektiivlepinguid, milles kehtestatakse erand seoses renditöötajate võrdse kohtlemisega.¹³⁵

Thea Treier on kirjutanud magistritöö teemal “Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused”¹³⁶, kus leiab, et ülaltoodud võimaluse andmine aitab kaasa kollektiivsete töösuhete arengule ning ei ole ühtegi mõistlikku põhjust, miks mitte anda sotsiaalpartneritele täiendavaid võimalusi töösuhete kujundamiseks. Tagamaks, et tööturu osapooled on vastava kokkuleppe sõlmimisel võrdses positsioonis, tuleks T. Treieri arvates anda selliste kollektiivlepingute sõlmimise õigus ametiühingute liidule ja tööandjate liidule. Ka direktiivi artikli 5 lõikes 3 toodud erandit ei ole Eesti õiguses ette nähtud. Kuna erandi tegemine on direktiivi kohaselt liikmesriigi õigus, mitte kohustus, ei ole Eesti õigus selle sätte osas direktiiviga vastuolus, lisaks ei ole erandi sisseviimiseks muutmise seaduse eelnõu kooskõlastamise käigus avaldanud soovi ka ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid. Siiski oleks kollektiivsete töösuhete arendamise ning paindlikkuse suurendamise seisukohalt otstarbekas kaaluda ka kollektiivlepingul baseeruva erandi tegemise võimaluse andmist tööturu osapooltele.¹³⁷

Töö autor on samuti arvamusel, et Eestis oleks heaks võimaluseks renditöö tegemise miinimumstandardid põhjalikumalt kokku leppida tegevusala kollektiivlepinguga, näiteks võib kollektiivlepingus välja tuua renditöötaja sotsiaalsed tagatised olenevalt staažist

¹³⁴ Töötingimused renditööl. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf, lk. 5- 6.(15.04.2016).

¹³⁵ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta. Euroopa Komisjon, 14.02.2016, lk. 7.

¹³⁶ Treier, T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö 2010.

¹³⁷ Töötingimused renditööl. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf, lk. 5- 6.(15.04.2016).

renditöötajana, katseajad, mida kauem on töötatud, seda suuremad tagatised võiksid lisanduda n. lisatasud, koolitused jne. Renditöötaja miinimumnõuded on näiteks Soomes tagatud kollektiivlepinguga, kui töötaja teeb renditööd, peab ta saama palka vastavalt valdkonnas kehtivale kollektiivlepingule. Aastapuhkust koguneb vastavalt aastapuhkuse seadusele samadel alustel nagu tavalise töösuhte korral. Renditöös võidakse võtta aluseks, kas klientfirma või personaliteenuste firma kollektiivleping.¹³⁸

Loobudes ebatüüpiliste töötajate töö regulatsioonist TLS-s, on risk jätta osad töötegijate grupid välja põhiõiguste kaitse alt. Töölepingu seadust arendades oleks vaja luua adekvaatsed printsiibid ebatüüpiliste töötajate töötingimuste reguleerimiseks.¹³⁹ Renditöö tegemisega kaasneb töötajale täiendavad kohustused, lisaks tööandja korraldustele peab renditöötaja arvestama ka kasutajaettevõtte töökorraldusi. Selleks, et töötaja saaks mõlema osapoole korraldusi paremini jälgida ja et oleks olukord süstematiseeritum, oleks otstarbekas miinimumnõuded paika panna kollektiivlepinguga.

Soomes, Norras ja Rootsis töötavatele isikutele tuleb kohaldada vastava riigi õigust, mis tähendab, et see laieneb ka siis, kui tööandjaks on teine Euroopa Liidu ettevõtte. Lähetatud töötaja ja renditööjõu puhul tuleb samuti kohaldada selle riigi õigust, kuhu töötaja on lähetatud või tööle saadetud, v.a. juhul, kui töötaja lähetaja riigis kehtivad töötajale soodsamad tingimused kui näiteks Soomes, Norras või Rootsis. Rootsis rakenduvad kõigile töötajaile, olenemata nende kodakondsusest, Rootsi seadustest või majandussektori eripärast tulenevad kollektiivlepingute sätted. Samuti on tööandja kohustus veenduda, et lähetatud töötajale oleks tagatud piisav kaitse, mis tuleneb Euroopa Ühenduse direktiivist töötajate lähetamise kohta. Näiteks Norra ehitussektori töötajatele on tööandja kohustatud varustama kõiki töötajaid ID- kaardiga, mis eeldab, et töötajad on korrektselt ja reeglite kohaselt Norras registreeritud.¹⁴⁰

Renditööjõudu vahendava ettevõtte Finesta Baltic tegevjuht Heiki Mäki kinnitas konverentsil Laoseis 2015, et peamised renditööjõu kasutajad Eestis on logistika- ja tööstussektori ettevõtted. Eestis on renditööjõud enam levinud ettevõtetes, kus töömahud muutuvad kiiresti

¹³⁸ Työelämäsertifikaatti maahanmuuttajille. Tööelusertifikaat. Arvutivõrgus: <http://www.amiedu.fi/portals/2/amiedu-www/esite/tyoelamasertifikaatti-opiskelumateriaali-viro.pdf> (15.04.2016).

¹³⁹ Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. *Juridica*, 2009 nr 4, lk 214.

¹⁴⁰ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 35.

ja mahte on keeruline prognoosida näiteks tööstus ja logistika. Logistika- ja tööstusettevõtted on harjunud renditööjõudu kasutama, sest see on neile lihtne ning samamoodi on ka selles valdkonnas töötavad inimesed harjunud juba töötama läbi renditööjõufirmade. Üks peamisi põhjusi renditööjõu kasutamiseks on võimalus keskenduda ühele tegevusele- renditööjõufirmal on laiem pilt ja kogemus tööjõuturul sobiva tööjõu leidmiseks, ettevõtte personaliosakond saab keskenduda leitud töötajate hoidmisele, ehk vajaliku töökeskkonna loomisele ja hoidmisele.¹⁴¹

2.2. Kollektiivlepingute kasutamata võimalused

2.2.1. Kollektiivlepingutega esinevad probleemid

Olgugi, et Eestis on kollektiivlepingud pigem vähelevinud, suhtutakse kollektiivlepingutesse üldiselt neutraalselt. Peamised põhjused, miks on Eestis kollektiivlepinguid vähe sõlmitud, võib liigitada kahte suurde kategooriasse: ühiskondliku ja organisatsiooni tasandi tegurid. Samuti nähakse kollektiivlepingutes mitmeid puudusi, nagu kollektiivlepingute mitte piisav paindlikkus, mis mõjutab kollektiivlepingute levikut, kuid nähakse kollektiivlepingutes ka mitmeid eeliseid - näiteks tõuseb töötajate motiveeritus ja lojaalsus organisatsiooni suhtes.¹⁴²

Kui vaadelda kollektiivlepingu seadust ja töölepingu seadust, siis on kollektiivlepingu olulisimaks rolliks Eestis töö- ja puhkeaja reeglite leevendamine ning paindlikumaks muutmine, seaduses sätestatud töötajate õiguste laiendamine (peamiselt siis töötasu alammäära suurendamine) või seaduste täiendamine töötajatele seadusest soodsamate sätetega (n. täiendavate hüvitiste maksmine koondamisel, täiendavate puhkuste vmt võimaldamine). Erinevalt näiteks Soomest ei tunnustata Eestis kollektiivlepingut uusi norme loova kokkuleppena, seega kollektiivlepinguga ei ole võimalik luua selle poolte vahel uut õiguslikku regulatsiooni, mis erineks seaduses olevast ning vastaks enam poolte tahtele.¹⁴³

Euroopa Liidus eksisteeris kollektiivleping pigem seaduses sätestatule lisatagatiste

¹⁴¹Raig, T. Logistika on renditööjõu peamine kasutaja. Arvutivõrgus: <http://www.logistikauudised.ee/uudised/2015/02/25/logistika-ja-toostus-on-renditoojou-peamised-kasutajad> (15.04.2016).

¹⁴² Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012, lk. 25.

¹⁴³ Pärdi, R. Kas ja milleks tööandjale kollektiivleping. Arvutivõrgus: <http://triniti.ee/kas-ja-milleks-tooandjale-kollektiivleping/> (15.04.2016).

saavutamiseks, kuni kehtestati põhimõte, et kollektiivlepingutega võib seaduses sätestatuga võrreldes töötaja olukorda halvendada (selliseid kollektiivlepingu tingimusi nimetatakse derogatiivseteks kokkulepeteks) juhul, kui seadus otsesõnu sellise võimaluse annab.¹⁴⁴ Kollektiivlepinguid, millega võimaldatakse alamasemete lepingutest kõrvale kalduda ka vajadusel töötajate kahjuks, võib sõlmida erinevatel tingimustel, näiteks Austrias, Rootsis, Belgias, Prantsusmaal, Iirimaal, Hispaanias, Itaalias, Saksamaal ja Hispaanias.¹⁴⁵ Kollektiivlepingu derogatiivne roll annab võimaluse lähtuda töösuhete reguleerimisel ettevõtte vajadustest ja sellest tulenevatest sotsiaalpartnerite kaalutletud otsustest. Näiteks Soomes on töötajaga töölepingu lõpetamist reguleerivad tööseaduse sätted kohustuslikud, välja arvatud kui tegevusala kollektiivlepinguga on teisiti kokku lepitud.¹⁴⁶ Prantsusmaal, kus kollektiivlepingul on olnud pikka aega teine roll seaduste järel ning miinimumstandardid nagu puhkus, maksimum tööaeg ja miinimumpalk on sätestatud seadusega, on aga juurdunud uus põhimõte, et kollektiivlepingutega võib kokku leppida seaduses sätestatud tööaja miinimumist halvematel tingimustel.¹⁴⁷ Prantsusmaal on derogatiivsete kokkulepete tegemine peamiselt haruametiühingute koordineerida, kuid jällegi ettevõttetasandi derogatsioonid on võimalikud tingimuste osas, mis pole harulepetes keelatud (v.a. tööaja regulatsioon, milles ettevõttetasandi lepped on iseseisvad) ja seaduses on loetletud tingimused (nt miinimumpalk), mida ei või derogeerida. Analoogne lähenemine on kasutusel Hispaanias, kus seaduses on nimetatud teemad, mille suhtes derogatsioone ettevõtte tasandi lepingutest kasutada ei tohi (katseaeg, aastane maksimum tööaeg), ja ettevõttetasandi derogatsioonid on lubatud kui harulepetes pole see keelatud. Belgias ja Saksamaal on lubatud ettevõtte kollektiivlepinguga vähendada tööaja ja palga miinimumtingimusi, mis on kokku lepitud tegevusala või riigi tasandil.¹⁴⁸ Saksamaal nimetatakse neid kõrgema tasandi kollektiivlepingute säteteks, millest võib ettevõtte tasandil teisiti kokku leppida (enamasti palgas, hüvitistes ja tööajas, tegutsemisel majandusraskustes).¹⁴⁹

Eesti seadusandluses on derogatiivsed kokkulepped lubatud kollektiivlepingutega töö- ja

¹⁴⁴ Transformation of Labour Law and Future of Labour Law in Europe. Final report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999, p. 41.

¹⁴⁵ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 31- 32.

¹⁴⁶ Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague- London- Boston, 2000, p.108.

¹⁴⁷ Blanpain, R. (ed.). Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Material. Cambridge University Press 2007, p. 450.

¹⁴⁸ The Evolution of Labour Law (1992–2003). Volume 1: General report, p. 46.

¹⁴⁹ Blanke, T., Rose, E. Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration: papers and proceedings of the VII European Regional Congress of the Internal Society for Labour Law and Social Security Law, Stockholm, September 2002, p. 25.

puhkeaja reeglite osas. Kuid üldjuhul meil ei ole kombeks anda madalama taseme lepingutele õigust teha vajadusel kõrvalekaldeid näiteks katseajaga töötajate alampalga osas. Kollektiivlepingu seadus § 4 lg 3 kohustab erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral kohaldama töötajatele soodsamat sätet, seega muudab see kõrvalekalde printsiibi kasutamise Eestis küsitavaks ja võib takistada paindlikumate töötingimuste regulatsiooni, mis arvestaks tegevusala ja ettevõtetasandi lepingu kooskõla.¹⁵⁰ Ilmselt oleks mõistlik, kui antaks siinkohal suurem otsustusõigus tegevusala tasandi kollektiivlepingu sõlmijatele.

Siinkohal oleks heaks näiteks tuua olukorda, kui mõned aastad tagasi lõppes nüüdseks juba pankrotistunud Estonian Air-is kollektiivleping ning uue lepingu läbirääkimised firma juhtkonna ja töötajate esindajate vahel ei sujunud kergelt, kuna juhtkonnal oli plaan kärpeid teha (palkade arvelt), selleks et majandustegevusse pööret tuua. Kui läbirääkimised olid läinud pingeliseks, siis Estonian Airi juhtkond ähvardas, et kui lenduritega uue kollektiivlepingu osas kokkuleppele ei jõuta, ähvardavad firmajuhid kasutada KLS § 11 lg 5 pakutavat võimalust ehk loobuda üldse uue kollektiivlepingu sõlmimisest, mille peale lendurite esindajad ütlesid, et ei välista ka võimalust streikima hakata, kui kokkuleppele ei jõuta. Nagu juba mõned aastad tagasi oli teada, et Estonian Air oli majandusraskustes, siis juhtkond väitis, et eesmärgiks pole pilootide töötasude vähendamine või töötingimuste halvendamine, vaid ettevõtte produktiivsuse tõstmine, et tagada ettevõtte konkurentsivõime, kuna sellel hetkel oli firmas töötavate lendurite töö- ja puhkeaja normid märgatavalt soodsamad nendest, mis on ette kirjutatud Euroopa lennundusregulatsioonides või konkurentide juures pakutavast. Läbirääkimised käisid pikalt, firma juhtkond pakkus pilootide ametiühingule abi konsultantide palkamiseks, et töötada välja nende jaoks õiglased ja head tingimused. Läbirääkimiste teemaks ei olnud mitte palga vähendamine, vaid töökoormuse viimine vastavusse töötasuga. Näiteks Euroopa reeglid, mis on kehtestatud kaaludes kõiki lennuohutuse nõudeid, lubavad lennata 900 lennutundi kalendriaastas, Estonian Airis oli vana kollektiivlepingu alusel kokku lepitud 800 lennutundi 12 järjestikuse kuu jooksul. Kui puhkus on töölepinguseaduse järgi 28 kalendripäeva, siis Estonian Airi pilootide keskmine puhkusepäevade arv kalendriaastas oli 40- põhipuhkus 38 päeva ja lisapuhkus tööstaaži eest.¹⁵¹ Autor on arvamisel, et sarnastel juhtudel tuleks siiski arvestada ka sellega, et ettevõtte oleks jätkusuutlik ja vajadusel tuleks kärpida kulutusi, seda peaksid mõistma ka töötajad ning

¹⁵⁰ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 31- 32.

¹⁵¹ Pao, A. Estonian Air: pilootidel on mõnusam elu kui konkurentide juures. Arvutivõrgus: <http://majandus24.postimees.ee/853588/estonian-air-pilootidel-on-monusam-elu-kui-konkurentide-juures> (15.04.2016).

tööandja ja ametiühingud peaksid selles osas tegema pidevat selgitustööd. Tekkinud olukorras oleks ehk võinud olla võimalik ettevõtte tasandil teisiti kokku leppida ja vajadusel töötaja kahjuks, kuna tegemist oli majandusraskusega.

Sarnaselt Eestile on Soome tööandjatele üheks olulisimaks punktiks kollektiivlepingute puhul töörahu kohustus, streikida võib kui ei soovita muuta kehtivat kollektiivlepingut ehk lepingu osapooltevaheliste vaidluste korral ei tohi streikida senikaua, kuni leping kehtib. Soomes kehtivad streigiõiguse suhtes kindlad piirangud. Vastavalt Soome riigi kõrgeima kohtu praktikale ei või streigiõigust kasutada, kui see on vastuolus heade kommetega või kui see on siseriiklikus või ühenduse õiguses keelatud.¹⁵² Vaidlused tuleb lahendada vastavalt tööseadusandlusele. Tööandjale annab kollektiivleping kindluse, et seni kuni kollektiivleping kehtib ning tema omapoolseid kohustusi täidab, töötajad samade tingimuste parendamise nimel streikida ei tohi. Toetusstreigi korraldamise võimalust see aga ei välista ei Eestis ega ka Soomes. Pooltel on võimalik kollektiivlepingut sõlmides küll kokku leppida ka teistsuguses töörahu sätetes, mis näiteks välistab ka toetusstreigi korraldamise, kuid Eestis sellised kokkulepped lubatud ei ole.¹⁵³ Töörahu hoidmise kohustus lasub allakirjutanud osapooltel ja nendega seotud ühendustel. Ühendused peavad tagama, et nende liikmed ei tegele töörahu ohustamisega. Seega puudutab töörahu kohustus kõiki ühendusega seotud isikuid, mitte üksnes kollektiivlepingu allkirjastanud isikuid.¹⁵⁴ Kui mingi osa töölepingu sätetest on vastuolus kohaldatava kollektiivlepinguga, siis selline säte on õigustühine, välja arvatud kui tingimus on töötajale soodsam.¹⁵⁵ Streikimise tingimusi reguleeritakse Soomes kollektiivlepingu seaduse ja kohtupraktikaga.

Seoses streigiga võib näiteks võib tuua 2012 aasta arstide streigi, kus Lääne- Tallinna keskhaiglas oli kehtiv kollektiivlepe, vastastikuseid pretensioone ei olnud, kuid ikka tuli streik, millega toetati ülejäänud arstkonda. Antud juhul, juhtide- omanike seisukohalt kaotab kollektiivleping aga sisuliselt mõtte- kuna see ei taga töörahu. Samamoodi võivad ka bussijuhid streikida arstide toetuseks jne ehk ei streigita töötingimuste pärast, vaid näiteks

¹⁵² Euroopa kohtu otsus 11.detsembrist 2007 nr C- 438/05 International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union *versus* Viking Line ABP ja OÜ Viking Line Eesti Meretransport – Asutamisõigus – Põhiõigused – Ühenduse sotsiaalpoliitika eesmärgid – Ametiühingu kollektiivne tegutsemine eraettevõtja vastu – Kollektiivleping, millega pannakse ettevõtja loobuma laeva registreerimisest teise liikmesriigi lipu all. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:62005CJ0438> (15.04.2016).

¹⁵³ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, lk 12.

¹⁵⁴ Äimälä, M., Aström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish labour law in practice. Helsinki, 2005, p. 17-18.

¹⁵⁵ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, lk 12- 13.

seaduse toetuseks või vastu. 26.10.2015 aastal jõustus kollektiivse töötüli lahendamise seaduses¹⁵⁶ muudatus, mis puudutas § 18 lg 4, milles toetusstreiki otse ei keelata, küll aga tõsteti toetusstreigist etteteatamise tähtaega 5 päevani (varem oli 3 päeva, mis oli ilmselgelt liiga lühike periood, ning võib oluliselt kahjustada ettevõtjaid). Lisaks on seadusandja kaalunud regulatsiooni sisse tuua täieliku töörahu mõiste, mis annab võimaluse sõlmida selliseid kollektiivlepinguid, kus pooled lepivad kokku absoluutses streigikeelus, kus mitte ühelgi tingimusel streiki, töösulgu, hoiatusstreiki, toetusstreiki korraldada ei tohi. Antud piirangud peaksid andma tööandjatele suurema põhjuse kollektiivlepingu sõlmimiseks, kuna nähakse ette ka võimalus sõlmida kokkulepe täieliku töörahu hoidmise kohustusega, mille korral pooled ei tohi kuulutada välja töökatkestusi ehk streik, toetusstreik, hoiatusstreik ja töösulg on keelatud.¹⁵⁷ Autor on samuti seisukohal, et regulatsiooni tuleks täiendada ning tuua sisse punkt, mis võimaldab pooltel leppida kokku täielikus töörahu hoidmise kohutuses.

Erinevalt Eestist on Soome töösuhetes kollektiivlepingute osakaal suur, mis omakorda tekitab ka rohkem vaidlusi ja erimeelsusi seoses kollektiivlepingute tõlgendamisega, seetõttu on loodud eraldi työtuomioistuin ehk töökohus, mis tegeleb õiguslike vaidlustega, mis tulenevad kollektiivlepingutest ja töösuhetest.¹⁵⁸ Kui Soomes esineb vaidlusi, siis kõigepealt toimuvad läbirääkimised ja kui need ei ole edukad, siis võidakse vaieldav küsimus edasi viia töökohtusse lahendamisele.¹⁵⁹

Kui Soomes rikutakse Tehtol § 8 tulenevat töörahu nõuet, siis võidakse määrata rahatrahv, mille summa võib küündida 23 500 euronit (Tehtol § 9). Töökohtud tegelevad huvikonflikti lõpliku lahendamise, nende pädevus on seotud eelkõige sellega, et tõlgendada kollektiivlepingu seadust ja kollektiivlepingut, täpsustada norme, milles on tekkinud lahkavamus ja selgitada, miks pooled ei saa probleemi rahumeelselt lahendada, üldjuhul käsitleb töökohus: kollektiivlepingu sisu ja õiguspärasust. Töökohus otsustab, kui palju on kahju hüvitamisele kuuluv summa ning töökohtu otsus on üldjuhul lõplik.¹⁶⁰ Erinevalt

¹⁵⁶ Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, 05.05.1993.a- RT I 1993, 26, 442; RT I 16.10.2015, 1.

¹⁵⁷ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-töötüli-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

¹⁵⁸ Työtuomioistuin (Soome Töökohus). Web: <http://www.tyotuomioistuin.fi/en/index/labourcourtnew/toiminta.html> (15.04.2016).

¹⁵⁹ Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012, lk 12.

¹⁶⁰ Collective bargaining agreements and arbitration in industrial disputes. Työ- ja elinkeinoministeriö. Web: http://www.tem.fi/en/work/labour_legislation/collective_bargaining_agreements_and_arbitration_in_industrial_disputes (15.04.2016).

Soomest Eestil eraldi töökohtud puuduvad, kui on tekkinud töövaidlus ehk töötaja ja tööandja vahel on tekkinud töösuhete õigusakti, haldusakti või tööandja kehtestatud eeskirja kohaldamisel lahkarvamus, mida ei ole olnud võimalik lahendada kokkuleppe teel, siis on töövaidluse lahendamiseks võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni poole või kohtusse. Eesti õigussüsteemis on kaalutud põgusalt vahekohtumenetluse vajalikkust. Kuid kuna Eestis on kollektiivlepinguid sõlmitud üsna vähe ja ka kollektiivseid töötülisid esineb harva ning uue süsteemi loomine nõuaks suuri kulutusi, siis on leitud, et Eestis see siiski mõistlik ei ole. Eestis tekivad lahkarvamusel põhiliselt kollektiivlepingu või õigusaktidega hõlmamata küsimuste üle (lepingu uuendamisest või läbirääkimata küsimustest, tähtaegadest, töötingimustest jne). Eestis tähendab õiguskonflikt vaidlust kehtivast lepingust või õigusaktist tulenevate õiguste tõlgendamise ja kasutamise üle.¹⁶¹ Enamjaolt tuleb kasuks, kui tööandja juures kehtib kollektiivleping, milles erinevate töötajate kategooriate töötasud on poolte vahel kokku lepitud, see tagab seda et ei teki niipalju töötasu vaidlusi. Kuid fakt on see, et väikesed ettevõtted ei näe põhjust kollektiivlepingute sõlmimiseks, seega taolisi lepinguid võib leida pigem suurfirmades, kus töötasud on kindlalt fikseeritud.

Autor leiab, et üheks heaks võimaluseks kollektiivlepingute tähtsust ja osakaalu suurendada, on kui riik suunaks pooli enam sõlmima selliseid kokkuleppeid, mis kataks kogu vastava töö valdkonda. Laiendatud kollektiivlepingud tagavad enam võrdsust ja ühtlustaks miinimumtingimusi. Transpordisektori praktika tõestab, et kollektiivlepinguid sõlmitakse üksnes vastastikuse huvi ja kasu olemasolul ning reeglina üksnes nendes küsimustes, kus on olemas kõigi osapoolte huvi ja vajadus kokkuleppe saavutada. Kollektiivlepingute sõlmimise praktika saab laieneda üksnes juhul, kui see vastab kõigi osapoolte huvidele ning kollektiivlepingute sõlmimise praktika väheneb, kui selline ühishuvi puudub või seda ei mõisteta.¹⁶² Riik peaks enam suunama seadusandlusega, läbirääkimiste teel ja ka vajadusel maksusoodustuste teel, et loodaks uusi ametiühinguid, mis hõlmavad konkreetset majandusharu. Sellega saaks vältida olukordi, kus ühelt poolt suure ettevõttes ja teiselt poolt väikeses ettevõttes töötavad inimesed saavad sama ameti korral erinevat palka ja töötavad erinevates tingimustes. Kõigile konkreetse majandusharu või tegevusala tööandjatele kollektiivlepinguga kehtestatud ühtsed minimaalsed töötasumäärad ja tööajanormid motiveerivad ettevõtteid panustama tootlikkuse suurendamisele ning vabastavad nad

¹⁶¹ Tiraboschi, M., Tomassetti, P. Huvikonflikti korral kohaldatavate menetluste õiguslik analüüs Eestis, 2011, lk 25.

¹⁶² Kruuser, A. Ametiühingute ja kollektiivlepingu võimalused aastal 2013. Eesti Õde: Eesti Õdede Liidu ametlik väljaanne, 2013 nr.1.

ebaausast ja ebavõrdsest konkurentsist.¹⁶³ Euroopa sotsiaalõiguste komitee on samuti juhtinud tähelepanu, et kui kollektiivläbirääkimised ei arene iseenesest piisavalt hästi, tuleb rakendada positiivseid meetmeid kollektiivlepingute sõlmimise lihtsustamiseks ja julgustamiseks.¹⁶⁴ Riik peaks leidma meetodeid, kuidas julgustada ja soodustada ametiühingute liikumisi, Eestis peetakse ametiühinguid nõrgaks, inimesed ei ole piisavalt informeeritud, millega ametiühingud tegelevad ja miks need vajalikud on.

2.2.2. Kollektiivlepingute tähtsus töösuhete kujundamisel

Sotsiaalministeeriumis peetavate andmekogude andmete põhjal võib öelda, et kollektiivlepingute sõlmimine väheneb, kui majanduses on ebaselged ajad. Majanduskriisi ajal suureneb töötuse määr ning hõivatute töösuhete ja tööhõive turvalisus vähendab töötajate läbirääkimisjõudu. Majandusolukorra muutumine halvemaks ja ebastabiilsemaks, raskemini etteennustavaks ja keerulisemaks pärsib ka ettevõtete valmisolekut sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid, mis standardiseerivad töötingimusi ja võimaldaks organisatsiooni väiksemat kohandumist muutuvate teguritega. Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi on kehtiv kollektiivleping 4- 7% ettevõtetes/ asutustes. Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi 78% kuni 93% ettevõtetest, asutustes, kus on kollektiivleping, on kollektiivleping sõlmitud või muudetud pärast kehtiva TLSi jõustumist 1. juulil 2009 a. 52% kuni 75% ettevõtetest, asutustest, kus on sõlmitud või muudetud kollektiivlepingut, hindab et üheks põhjuseks uue kollektiivlepingu sõlmimiseks või kollektiivlepingu uuendamiseks oli TLSi kehtima hakkamine.¹⁶⁵

Tööandja seisukohast peaks olema oluline, et kollektiivlepinguga saab tagada töörahu-töötajail ei ole õigust streikida ning seadust tõlgendades võib kollektiivlepingus sätestada regulatsioone, mida töölepingus ei ole mõistlik teha (n. sisustada mõistlik aeg rikkumise korral reageerimiseks). Samas on põhjust kahelda, kas ainult viimatinimetatud asjaolud motiveerivad tööandjaid kollektiivlepingute sõlmimise praktikat muutma. Seetõttu on ilmselge, et kollektiivlepingute sõlmimise praktika saab laieneda üksnes juhul, kui see vastab kõigi osapoolte huvidele.

¹⁶³ Nestor, E., jne. Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat. Tallinn 2011, lk 19.

¹⁶⁴ Euroopa Sotsiaalharta (parandatud ja täiendatud). Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artiklid 2, 4, 5, 6, 21, 22, 28 ja 29. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197> (15.04.2016).

¹⁶⁵ Töölepingu seadus 2013. Eesti Majanduse Teataja. OÜ Teataja Kirjastus 2013. lk. 9- 10.

Eesti õiguspraktikas on üha aktuaalsemaks muutunud, et märgatakse tööalast ebavõrdset kohtlemist, tänu millele on üha rohkem hakatud tähelepanu pöörama töötaja ebavõrdse kohtlemisega seotud probleemistikule töökohal. Põhjamaades suhtutakse igasugusesse diskrimineerimisse või ebavõrdsesse kohtlemisse täie tõsidusega. Soomes ja Rootsis kehtib diskrimineeriva kohtlemise keeld töökohal näiteks palga- ja töötingimuste üle otsustamisel, töötajate edutamisel, töölepingu ülesütlemisel ja vallandamisel, sh soolise, etnilise, vanuselise või mõne muu tunnuse alusel.¹⁶⁶ Soomes on tööalane diskrimineerimine kuritegu, näiteks ei tohi diskrimineerida töötajaid tööülesannete jagamise, karjäärivõimaluste pakkumise või töösuhte lõpetamise alaste otsuste tegemisel. Võrdne kohtlemine tööelus on Soomes reguleeritud võrdse kohtlemise seaduse¹⁶⁷ (yhdenvertaisuuslaki) ja töölepinguseadusega. Nende põhjal tuleb töötajaid kohelda võrdselt töölevõtmisel, töökoha tingimuste, töölepingu tingimuste, personali koolituse ja karjäärivõimaluste osas.¹⁶⁸ Rootsis kohustatakse tööandjat maksma diskrimineeritud töötajale rahalist hüvitist.¹⁶⁹

Eestis sõlmitakse valdav osa kollektiivlepingutest ettevõtte tasandil ning kokkulepitud töötingimused kehtivad tööandja kõigile töötajatele. Võrdse kohtlemise seadus¹⁷⁰ § 11¹ lg 1 ütleb, et töötajale, kellega tööleping on sõlmitud osalise tööajaga, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale täistööajaga töötajale, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

Riigikohus on jõudnud lahendis 3-2-1-133-07¹⁷¹ järeldusele, et tööandjal on kohustus kohaldada kollektiivlepingut kõigile töötajatele, olenemata sellest, kas nad kuuluvad töötajaid esindavasse ühingusse või mitte. Kollektiivlepingu rakendamine üksnes töötajate ühingusse kuuluvatele töötajatele on vastuolus töötajate ebavõrdse kohtlemise keeluga (võrdse kohtlemise nõudega).¹⁷² Seadusest tulenevate üldpõhimõtete kohaselt tuleb töötajale erinevate

¹⁶⁶ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 37.

¹⁶⁷ Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. (Soome võrdse kohtlemise seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> (15.04.2016).

¹⁶⁸ Võrdne kohtlemine ja võrdõiguslikkus tööelus. Arvutivõrgus: <http://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/v-rdne-kohtlemine-ja-v-rd-iguslikkus-tooelus> (15.04.2016).

¹⁶⁹ Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101, lk. 37.

¹⁷⁰ Võrdse kohtlemise seadus, 11.12.2008.a- RT I 2008, 56, 315; RT I 29.06.2014, 109.

¹⁷¹ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 09. jaanuarist 2008 nr 3-2-1-133-07 MTÜ Eesti Raudteelaste Ametiühing kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 31.08.2007. a otsusele MTÜ Eesti Raudteelaste Ametiühing hagi AS Eesti Raudtee vastu sotsiaalfondi asutamise kohustamiseks ja kollektiivlepingu mittelaiendamiseks ametiühingu liikmeks mitteolevatele töötajatele vastava avalduse esitamiset ja solidaarsustasu tasumiset ja vastuhagi kollektiivlepingu punktide 1.1.1 ja 1.1.2 ja sotsiaalfondi moodustamise kokkuleppe tühisuse tunnustamiseks.

¹⁷² Siigur, H. Töölepingu seadus. Kommenteeritud professor Heino Siigur. Tallinn, Kirjastus Ilo 2009, lk. 38.

lepingute või lepingu ja õigusakti vastuolu korral kohaldada soodsamat sätet. Ka kollektiivlepingu seaduse kohaselt kohaldatakse töötajale tema suhtes laienevate erinevate kollektiivlepingute sätete vastuolu korral seda sätet, mis on tema jaoks soodsam. Kui töötajaga sõlmitud töölepingu tingimused või ettevõttes/asutuses kehtiva kollektiivlepingu tingimused on töötaja jaoks kehvemad, kui üldtöökokkuleppe tingimused, siis kuuluvad töötaja suhtes kohaldamisele üldtöökokkuleppe tingimused.¹⁷³

Magistritöö autor on seisukohal, et kollektiivläbirääkimised on heaks võimaluseks, et suunata osapooli sõlmima selliseid leppeid, mis tagavad rohkem võrdõiguslikkust, pooli tuleb suunata sõlmima selliseid leppeid, mis toovad samaväärselt kasu ja läbipaistvust nii mees- kui naistöötajatele. Kollektiivläbirääkimistel on hea võimalus viia sisse sooliselt neutraalseid ametikohtade hindamise süsteeme, et vähendada tänasel päeval Eestis suure probleemina esinevat palgalõhe probleemi, pakkuda võrdselt koolitusi, et parandada karjäärivalikuid, pakkuda eripuhkuseid töö- ja pereelu ühitamiseks, võimaldada võimalusel töötaja paindlikkust või siis pakkuda muid võimalusi, mis aitab tagada naiste ja meeste võrdset kohtlemist tööelus ja töötasus.¹⁷⁴

Eestis tuuakse näiteks, Skandinaaviamaade ja teiste riikide kollektiivlepingud, kuid neis riikides kehtestab kollektiivleping töösuhte osapooltele kohustuslikud normid palju enamates küsimustes, kui see on võimalik Eestis. Töötajate ja tööandjate organisatsioonide vahelised lepingud on kujunenud tööõiguse olulisteks osadeks ja vahenditeks, millega täiendatakse seadusandja poolt kehtestatud norme. Põhjamaades spetsiaalsed tööseadustikud reeglina puuduvad, töösuhete regulatsioon põhineb üksikseadustel. Soomes on selleks töölepingu seadus, Rootsis tööseadus, Norras töökeskkonnaseadus. Taanis aga ei ole mõned töösuhted üldse seadusega reguleeritud, sest kollektiivlepingutega on reeglid juba eelnevalt kokku lepitud.¹⁷⁵

¹⁷³ Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012, lk 1- 2.

¹⁷⁴ Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT). Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise praktilise kollektiivläbirääkimise käsiraamatu teenistuses. Arvutivõrgus:http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9MF6jq66voAJ:www.enut.ee/svv/docs/kollektiivlabiraakimiste_kasiraamat23.08.11Tartus.ppt+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee (15.04.2016).

¹⁷⁵ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 25- 26.

Statistika näitab, et kui Euroopa Liidu riikides on keskmiselt kollektiivlepingutega kaetud ligikaudu 66% töötajatest, siis Eestis vaid 25%.¹⁷⁶ Võrreldes Euroopa Liidu riikidega on seda tunduvalt vähem, kuid katab siiski veerandi Eesti töötajatest. Samas, kui Eesti puhul arvestada ka töötasu alammäära kokkulepet, mis on sõlmitud Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu vahel, ning mis on kohustuslik kõigile tööandjatele ja töötajatele, siis saame öelda, et kollektiivsed läbirääkimised puudutavad kõiki Eesti töötajaid.¹⁷⁷ Nagu eelnevalt selgus kõige sagedamini lepitakse kollektiivlepingutes kokku töötasus ning töö- ja puhkeaja tingimustes, harvem aga tervishoiu ja tööohutuse tingimustes.

¹⁷⁶ Barbara, B., Brandl, B. Industrial Relations in Europe 2010. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

¹⁷⁷ Kollektiivlepingud Eestis. Teemaleht. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2013 nr 1.

3. KOLLEKTIIVLEPINGUTE LAIENDAMINE JA SEKTORILEPPED

3.1. Kollektiivlepingu ettevõtte sisene laiendamine

Iga tööle asuva töötaja ja tööandja vahel tekivad töölepingu alusel individuaalsed töösuhted, kuid lisaks töölepingule võib igat üksikut töösuhet mõjutada veel ka töötajate kollektiivi ja tööandja vahel sõlmitud kollektiivleping või üleriigiliselt kehtestatud laiendatud kollektiivleping. Kui kollektiivleping on sõlmitud organisatsioonisiselt, siis saavad kõik üldreeglina üheselt aru, kellele see leping kehtib. Küsimused tekivad aga siis, kui ühes ettevõttes/asutuses kehtib üheaegselt mitu kollektiivlepingut või hoopis laiendatud kollektiivleping.

Kollektiivlepingu ettevõttesisest laienemist reguleerib ILO soovitus nr 91 artikkel 4, mille kohaselt peaksid kollektiivlepingu tingimused laienema kollektiivlepingu sõlminud ettevõtte kõikidele töötajatele, kui kollektiivlepingus ei ole teisiti kokku lepitud. ILO soovitus lubab järeldada, et sõlmitud kollektiivlepingu tingimused laienevad kõikidele ettevõttes töötavatele isikutele automaatselt.

Ettevõttesisese kollektiivlepingu peamine eesmärk on takistada mitteorganiseerunud töötajatel oma tööjõudu odavalt müüa ja ettevõtte töötingimusi halvendada.¹⁷⁸ Oluline on ka see, et tööandjatel puudub võimalus jätta tagamata töötingimused, mis on kollektiivlepinguga kehtestatud, palgates ametiühingusse mittekuuluvaid töötajaid, mis vähendaks ametiühingu kontrolli ettevõtte töötingimuste üle ja nõrgendaks ametiühingu positsiooni. Samas on kollektiivlepingute ettevõttesisene laiendamine oluline ka tööandjate jaoks, sest töötajatele tehtavad kulutused on sel juhul kergemini prognoositavad. Lisaks sellele peab tööandja töötingimuste kehtestamiseks või muutmiseks pidama läbirääkimisi ühe või mitme ametiühinguga, mitte iga töötajaga eraldi.¹⁷⁹

Euroopas levinud kollektiivlepingu ettevõttesisese laiendamise praktika on kooskõlas ILO soovitusega. Tihti töötab töötaja ettevõttes, mis on kollektiivlepingu pool, kuid töötaja ei ole

¹⁷⁸ Segeno, K. Japanese Labor Law. University of Tokyo Press, University of Washington Press, 1992, p 525.

¹⁷⁹ Malmberg, J. The collective agreement as an Instrument for regulation of wages and employment conditions. Stockholm Institute for Scandianvian Law 1957-2009, p.191- 192. Web: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf>.

kollektiivlepingu sõlminud ametiühingu liige. Ettevõttes võib olla sama kategooria töötajaid, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud ametiühingusse, ja ka töötajaid, kelle ametiühing ei ole kollektiivlepingut sõlminud. Sellisel juhul laieneb kollektiivleping kõikidele töötajatele nende ametiühingulisest kuuluvusest olenemata.¹⁸⁰ Antud kollektiivlepingu laiendamise vorm on Euroopa Liidu maades kõige levinum. Negatiivse aspektina võib välja tuua asjaolu, kollektiivlepingu laiendamise võimaluse puhul ei ole töötajatel motivatsiooni ametiühinguga liituda ja oma panust sotsiaaldialoogi anda, kuna nagunii hakkavad ametiühingu poolt tööandjaga kokkulepitud töötingimused kehtima kõikidele töötajatele.¹⁸¹

Tööandja on kohustatud kohtlema kõiki töötajaid võrdselt, sõltumata sellest, kas töötaja on mõne ametiühingu liige või mitte. Ametiühingu liikmelisus peab olema salajane, see tagab nii liitunud kui ka mitteliitunud töötajate võrdse kohtlemise. Ametiühinguga liitumine on töötaja vabatahtlik otsus, kuid liikmeks olemine võimaldab töötajatel rääkida kaasa sektori arengus ning enamjaolt saada ka abi töövaidluse tekkimise korral ning ametiühing ei saa toimida ilma aktiivsete liikmeteta. Kindlasti aitaks palju kaasa, kui ametiühingute usaldusisikud teeksid aktiivselt selgitustööd, sest mida väiksem on ametiühingu liikmeskond, seda keerulisem on saavutada uusi ja paremaid kokkuleppeid ning ei ole ka aus teiste suhtes kasutada neid hüvesid, mille saavutamisele puudub omalt poolt panus.

Soome kollektiivlepingute laiendamise süsteem sarnaneb Eesti omaga selles mõttes, et lepingu laiendamine sõltub sotsiaalpartnerite enese tugevusest. Ent erinevalt Eestist on Soome riigil siinkohal kontrollifunktsioon. Soomes, kus mõlemad tööturu osapooled on väga organiseerunud, toetub riik sotsiaalpartnerite oskusele algatada ja korraldada nende endi kehtestatud tingimustel kollektiivseid läbirääkimisi. Kui võtta arvesse suurt hõlmatust kollektiivlepingutega, usub riik ka ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide suutlikkusse esindada kogu sektori huve. Riigi roll piirdub kontrollimisega, kas laiendamise eeltingimused on täidetud.¹⁸² Sarnaselt Eestile kardavad Soome ametiühingud, et kollektiivlepingute laiendamine pärsib töötajate organiseerumissoovi, sest nad saaksid kõik ametiühingu

¹⁸⁰ Extension of collective agreements. Industrial relations in Europe 2002. European Commission Directorate. General for Employ and Social Affairs Directorate D. Employment and Social Affairs, 2002, p. 39.

¹⁸¹ Segeno, K. Japanese Labor Law. University of Tokyo Press, University of Washington Press, 1992, p 525.

¹⁸² Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 23. (15.04.2016).

liikmesuse eelised ilma liikmemaksu tasumata. Soome näite põhjal võib öelda, et see ei pruugi nii olla, kuna Soomes on ametiühingute liikmesus järjepidevalt kasvanud.¹⁸³

Kollektiivlepingu ettevõttesisese laiendamise puhul saab eristada kolme viisi. Paljudes maades toimub kollektiivlepingute laiendamine seaduse alusel. Näiteks Prantsusmaal, Belgias, Hispaanias ja Hollandis sätestab seadus, et tegevusvaldkonna ulatuses sõlmitud kollektiivlepingud kehtivad kõikide töötajate suhtes, kes töötavad kollektiivlepingu pooleks olevates ettevõtetes. Teine võimalus on laiendada kollektiivlepinguid vabatahtlikult, ilma et selline kohustus tuleneks seadusest, nii on näiteks Soomes ja ka Taanis, kus tööandjad kohaldavad automaatselt kollektiivlepingu tingimusi ka ametiühingusse mittekuuluvate töötajate suhtes. Kolmandaks on mitmetes maades, näiteks Suurbritannias ja Kreekas, kasutusel mitmesugused kollektiivlepingu ettevõttesisese laiendamise piirangud. Kehtib põhimõte, et kui kollektiivlepingu sõlmimise peamine alus on olnud kutsealane, siis on laienemise ulatus piiratud selle kutseala töötajatega. Kui ilmneb ametiühingu sisene lõhenemine, mille tõttu läbirääkimistes osalevate ametiühingu liikmete arv on väike, siis sellise lepingu laienemine ei ole kõige efektiivsem. Kui ametiühingu liikmed pärast lepingu sõlmimist selle heaks kiidavad, siis laienevad neile ka lepingu tingimused. Kui lepingut heaks ei kiideta, töötab osa kollektiivist lepingutingimuste kohaselt, samas kui teise osa puhul on otsustavad individuaalsed läbirääkimised. Kui välja arvata Suurbritannia ja Kreeka, siis laiendatakse Euroopas kollektiivlepinguid ettevõtte tasandil automaatselt.¹⁸⁴

Kollektiivlepingu laienemise puhul on oluline ulatus: kas kollektiivleping peaks laienema äriühingu kõikidele töötajatele või harukontorite olemasolu korral ainult konkreetse haru töötajatele. Kuigi tööandjaks on äriühing tervikuna, siis tulenevalt äriühingu osade spetsiifikast võivad töötajate vajadused ja tööandja võimalused olla väga erinevad. Võimalik on mitme kollektiivlepingu sõlmimine. Samas kui näiteks töölised ei ole piisavalt aktiivsed, siis oleks mõeldamatu ka juhtkonna töötingimuste laiendamine töölistele. Ettevõttesisene kollektiivlepingu laiendamine peaks toimuma sama kategooria töötajate suhtes ehk tööliste ja tööandja vahel sõlmitud kollektiivleping peaks laienema töölistele ning juhtkonna töötajate ja tööandaja vaheline leping peaks laienema kõikidele juhtkonna töötajatele. Sellise praktika

¹⁸³ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooeu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk. 7-9. (15.04.2016).

¹⁸⁴ Extension of collective agreements. Industrial relations in Europe 2002. European Commission Directorate. General for Employ and Social Affairs Directorate D. Employment and Social Affairs, 2002, p. 39- 41.

tagamiseks on vaja KLS-ga kehtestada konkreetsed kriteeriumid selle kohta, kellele kollektiivlepingut laiendada saab.¹⁸⁵

Eesti kollektiivlepingute laiendamise süsteemil on palju spetsiifilisi tunnuseid, ent ka teatavaid sarnasusi Soome süsteemiga- eeskätt see, et sotsiaalpartneritel endil on otsustav roll. Eesti ja Soome peamine erinevus seisneb organiseerituse määras, mis on Eestis mõlemal pool tunduvalt madalam. Kuna Eestis toimuvad kollektiivsed läbirääkimised peamiselt ettevõtte tasandil, siis on ametiühinguliikmelisuse langus olnud seotud ka kollektiivlepingute katvuse vähenemisega. Seepärast on kollektiivlepingute levikuga seotud küsimused lähedalt seotud ka töötajate esindusvormide levikuga, mille tulemusena toimuvad kollektiivläbirääkimised äriühingu tasandil.¹⁸⁶

Ettevõttesisese kollektiivlepingu näiteks võib tuua Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu ja GoBus-i vahel sõlmitud 28.01.2015 kollektiivlepingu ja palgaleppe¹⁸⁷, mille järgi teenivad kõik GoBusi bussijuhid vähemalt 3,30-eurost tunni- ja 810- eurost kuupalka. Lisaks töötasude tõusule paranesid ettevõttes ka mõned sotsiaalsed tagatised ning bussjuhtide kõrval tõusid ka mitmete teiste GoBusi töötajate palgad. Transpordi Ametiühingu esimehe Jaan-Hendrik Toomeli sõnul oli antud leppe sõlmimise protsess väga pikk ning keeruliselt kulgev, kuid mille tulemusel sündis läbi mõlemapoolsete kompromisside kokkulepe, millega jäid rahule nii bussijuhid kui ka tööandja. Transpordi Ametiühingu bussijuhtide koordinaatori Aare Kübarsepa hinnangul on kollektiivleping GoBusiga täna ja ka varem olnud teistega võrreldes sisuliselt kõige lähemal põhjamaade omadele. GoBusi lepingus on kõik töötasud korrektselt kirjas ja üheselt arusaadavad. AS-i GoBus juhatuse esimees Enn Randmaa on öelnud antud leppe kommentaariks, et osapooled said pikaajaliste ning keeruliste läbirääkimiste tulemusena töötasudes kokkuleppele, millega ühtlasi tagatakse töörahu. GoBusi jaoks on oluline, et töötajad teeniksid tööle väärilist tasu, mille tagamiseks allkirjastati ka palgalepe. GoBus on kokkulepitud palgatasemelt Eesti parimaid töötasusid maksvate bussiettevõtete hulgas.¹⁸⁸ Transpordi ametiühingu bussijuhtide koordinaatori Aare Kübarsepa arvates sarnaneb GoBusiga sõlmitud kollektiivleping enim põhjamaade omadele. 2016 aasta alguses alustati ettevõtte sisese kollektiivläbirääkimisega Transpordi Ametiühingu

¹⁸⁵ Naaber, L. Kollektiivlepingu laiendamine. Juridica 2003 nr IX, lk 645.

¹⁸⁶ Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2012, lk. 4.

¹⁸⁷ Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu ja GoBus-i vahel sõlmitud 28.01.2015 kollektiivleping ja palgalepe.

¹⁸⁸ Transpordi Ametiühing ja GoBus jõudsid kokkuleppeni. Transpordi Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://etta.ee/index.php?page=330&> (15.04.2016).

ja Saku Lätte vahel kehtiva autojuhtide kollektiivlepingu osas, mis on sõlmitud 2009. aastal ning vajab uuendamist ja kaasajastamist. Saku Lättes töötab enam kui 20 autojuhti. Kuna autojuhtide töö iseloom on füüsiliselt kurnav, on uues kollektiivlepingus enam pööratud tähelepanu töötajate tervisele, näiteks soovivad juhid aastas seaduses ettenähtud puhkusele lisa 5 päeva. Lisaks lisapuhkusepäevale on tööandjale tehtud ettepanek kehtestada töötajatele aastas kolm keskmise töötasuga tervisepäeva. Probleemseks on osutunud ka olukord, kus tööandja soov on seni olnud igat töötajat lisatasusid arvestades eraldi hinnata, ametiühing taotleb autojuhtide töötasu arvutamise läbipaistvamaks ning töötajale paremini mõistetavamaks muutmist. Tööandja on töötasusid kommenteerides viidanud pidevale palga suurenemisele, kuid ametiühingu hinnangul tuleb see tõus töömahu kasvu pealt, kus autouhid ei saa mitte kõrgemat töötasu, vaid nad teevad rohkem tööd, seega taoteldakse, et töötasud hakkaksid tõusma ka sisuliselt.¹⁸⁹

3.2. Kollektiivlepingute laiendamine tegevusvaldkonna või territooriumi piires

Seaduses sätestatud juhtudel ning Euroopas laialt levinud praktika kohaselt on võimalik kollektiivlepingut laiendada tegevusvaldkonna või territooriumi piires, mis toob endaga kaasa kollektiivlepingu tingimuste laiendamise kõikidele sama tegevusvaldkonna töötajatele ja tööandjatele või teatud territooriumi tööandjatele ja töötajatele. ILO soovitus nr 91 artikli 5 lõige 1 sätestab, et kui riigi kollektiivlepingute sõlmimise praktikast arvestades on see kohane, siis kehtestavad riigid seaduse või määrusega sobivad abinõud kollektiivlepingu või selle osa laiendamiseks kõikidele töötajatele ja tööandjatele selles majandussektoris ja territooriumil, kus kollektiivleping on sõlmitud.

Vastavate seaduste või määrustega võivad riigid kollektiivlepingute laiendamise eelduseks seada erinevate tingimuste täitmise. Nendeks tingimusteks võivad olla näiteks ILO soovitus nr 91 artikli 5 lõikes 2 sätestatud eeldused, et laiendatav kollektiivleping peab olema siduv esinduslikule töötajate ja tööandjate hulgale; kollektiivlepingu laiendamise ettepaneku peab tegema lepingu sõlminud töötajate või tööandjate organisatsioon; töötajate ja tööandjate organisatsioonidel, kellele kollektiivleping laieneb, peab olema õigus enne neile lepingu laiendamist teha omapoolseid ettepanekuid ja märkusi. Antud loetelu on näitlik ja võimaldab riikidel omalt poolt lisatingimusi kehtestada. Loetelus toodud tingimused ei ole riikidele

¹⁸⁹ Transpordi Ametiühing alustas kollektiivläbirääkimisi Saku Lättes. Transpordi Ametiühing. Arvutivõrgus: http://etta.ee/index.php?article_id=152059&page=114&action=article& (15.04.2016).

kohustuslikud, seega on iga riigi seadusandliku või täitevvõimu otsustada, millisel viisil kollektiivlepingute laiendamist reguleerida. Eestis reguleerib tegevusvaldkonna või territooriumi piires kollektiivlepingu laiendamist KLS, mille § 4 lõike 4 alusel võib poolte kokkuleppel tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada palgatingimuste ning töö- ja puhkeaja tingimuste osas.

Kollektiivlepingute laiendamine tegevusvaldkonna või territooriumi piires on positiivne nii töötajate kui ka tööandjate jaoks. Töötajatele tagab kollektiivlepingu selline laiendamine võimaluse saada samasugused sotsiaalsed garantiid, nagu on isikutel, kes on kollektiivlepingu pooleks. Kollektiivlepingute laiendamisega tegevusvaldkonna või territooriumi piires tagatakse sotsiaalne kaitse töötajatele, kelle tööandjad kas ei ole olnud nõus lepingut sõlmima või kelle ettevõttes ei ole suudetud kollektiivlepingu sõlmimiseks piisavalt töötajaid koondada. Lisaks sellele motiveerib kollektiivlepingute tegevusvaldkonna või territooriumi piires laiendamine tööandjaid oma ettevõtte töötajatega eraldi kollektiivlepinguid sõlmima, sest see annab neile võimaluse läbirääkimistel osaleda ja kokku leppida tingimustes, mis on just sellele ettevõttele kõige kasulikumad, samuti see on vajalik ettevõtte sees sotsiaalse dialoogi arendamiseks ja töösuhete parandamiseks. Tööandjatele on kollektiivlepingu laiendamine tegevusvaldkonna või territooriumi piires kasulik juhul, kui neil on reaalne võimalus lepingu läbirääkimistel osaleda, mis garanteerib neile võimaluse endale soodsaid ja vajalikke tingimusi lepingus sätestada. Sõlmitud kollektiivlepingu laiendamine tegevusvaldkonna või territooriumi piires vähendab tööandjate vahelist konkurentsi, kuna palgaastmike ühtlustamine võimaldab mingis osas ühtlustada töötajatele tehtavaid kulutusi ja seega pole võimalik töötajatele miinimumpalga maksmisega oma kulutusi vähendada.¹⁹⁰ Kollektiivlepingute tegevusvaldkonna või territooriumi piires laiendamine soodustab tööandjate organisatsioonide teket ja nendega liitumist, mis omakorda tagab selle, et tööandjad saavad läbirääkimistel oma seisukohti avaldada.

Euroopa riikides on kõige tavapärasemaks palkade, tööaja ja töötingimuste kehtestamise viisiks majandussektori sisene kollektiivlepingute laiendamine. Euroopa Komisjon eristab kolme kollektiivlepingute laiendamise kategooriat. Eri riikides rakendatakse neid kategooriaid erinevaid mehhanisme kasutades. Esimene kollektiivlepingu kategooria on

¹⁹⁰ Naaber, L. Kollektiivlepingu laiendamine. *Juridica* 2003 nr IX, lk 646- 648.

kollektiivlepingu ettevõttesisene laiendamine. Teise kategooria puhul on töötajad kollektiivlepingu sõlminud ametiühingu liikmed ning lepinguga reguleeritakse nende tegevusvaldkonda, antud juhul laiendatakse kollektiivlepingu tingimusi nendele töötajatele, kelle tööandja ei ole kollektiivlepingu sõlminud tööandjate organisatsiooni liikmeks.¹⁹¹ Seda laiendamise kategooriat rakendatakse kõige enam Itaalias ja Rootsis, kus laiendamine toimub ametiühingute kaudu, mille liikmete hulk on enamasti üle poole tegevusvaldkonna töötajatest. Tööandjad ennetavad ametiühingute poolt kohtusse pöördumist ja kohaldavad ametiühingu kollektiivlepingu tingimusi kohe kõikide kollektiivlepingute suhtes.¹⁹² Kolmanda kollektiivlepingute laiendamise tüübi puhul ei ole ei töötajad ega ka tööandja kollektiivlepingu sõlminud organisatsiooni liikmed. Kuigi teoreetiliselt tuleb seda tüüpi eristada teistest, siis praktikas rakenduvad sellisel juhul eelnimetatud laiendamissüsteemid. Sellistele ettevõtetele laiendatakse kas kõiki või osasid kollektiivlepingu tingimusi, mis on sõlmitud selles tegevusvaldkonnas või reguleerivad kindlate ametikohtadele rakenduvaid tingimusi. Kui kogu tegevusvaldkond või geograafiline piirkond on organiseerumata, siis laiendatakse kollektiivlepingut, mis on sõlmitud sarnastel tingimustel teises majandussektoris või geograafilises piirkonnas.¹⁹³ Antud variandi puhul on kõige sagedasem kollektiivlepingu laiendamine õigusaktis sätestatud protseduuri kaudu. Juhul kui on täidetud vajalikud tingimused (allakirjutanud pooled esindavad piisavat hulka selle valdkonna töötajaid ja tööandjaid), siis võib kas osa või tervet kollektiivlepingut laiendada tegevusvaldkonna ettevõtetele, mis ei ole lepingu pooleks, või sarnase tegevusvaldkonna ettevõtetele. Antud laiendamine on võimalik riigivõimu abil. Tavaliselt on selleks tööministeerium, millel on õigus kas ühe või mõlema poole soovil või pooltega kooskõlastades ka oma initsiatiivil kollektiivlepingut laiendada. Selline süsteem on kasutusel Belgias, Soomes, Austrias, Kreekas, Saksamaal, Luksemburgis, Hollandis, Portugalis ja Hispaanias. Samas selle süsteemi kasutamine eri maades erineb. Näiteks Belgias võib peaaegu kõiki kollektiivlepinguid pidada laienenuks, sest laienemine toimub automaatselt, juhul kui kollektiivlepingu pooled esindavad representatiivset hulka töötajaid ja tööandjaid. Sellest tulenevalt on ka esialgne allakirjutanute hulk suur.¹⁹⁴ Sellise laienemistüübi puhul on võimalik ka lepingute vabatahtlik täitmine, mida saab samuti laienemiseks pidada. Taanis, Rootsis, Luksemburgis ja Saksamaal rakendatakse mehhanismi, kus tööandjad sõlmivad oma

¹⁹¹ Extension of collective agreements. Industrial relations in Europe 2002. European Commission Directorate. General for Employment and Social Affairs Directorate D. Employment and Social Affairs 2002, p. 39.

¹⁹² Samas, lk. 41.

¹⁹³ Samas, lk. 41- 43.

¹⁹⁴ Samas, lk 41.

töötajate või ametiühingutega lepingu, mille kohaselt nad järgivad kollektiivlepingu tingimusi ka juhul, kui nad ei ole lepingu läbirääkimistel osalenud. Sellised lepingud eeldavad ühiskonna pikaajalisi kogemusi sotsiaalse dialoogi pidamisel ja hästiarenenud majandussuhteid. Võimalik on ka järgida tegevusvaldkonna või kutseala piires sõlmitud tingimusi. Seda kasutavad näiteks väiksemad ettevõtted, kes ei saa endale lubada kulutusi, mis võivad tekkida tööandjate organisatsiooni kuulumisega seoses. Selline tegevus on enam levinud Taanis, Itaalias ja Rootsis.¹⁹⁵

Autor on arvamusel, et kollektiivlepingute laiendamise süsteemi aluseks on sotsiaalpartnerite koostöö ning kõiki osapooli arvestav käitumine. Töötajale võib laieneda äriühingus sõlmitud kollektiivleping ja teatud juhtudel ka laiendatud kollektiivleping. Laiendatud kollektiivleping, mis sõlmitakse tööandjate ühingu või liidu ja töötajate liidu ning tööandjate keksliidu ja töötajate keskliidu vahel, võib töötajale laieneda vaid töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimuste osas. Sellisel juhul tuleb ka viidata, mis tingimuste osas kollektiivleping töötajale kohaldub. Kollektiivleping on sõlmitud töötajate esindajate ja tööandja esindaja vahel ja kollektiivlepingu muutmine toimub samas korras. Töötajat tuleb kollektiivlepingust teavitada ja võimaldada tal kollektiivlepingu tingimustega tutvuda.¹⁹⁶

Eesti Tööandjate Keskliit ning Eesti Ametiühingute Keskliit peavad igal aastal riiklikul tasandil kollektiivseid läbirääkimisi alampalga suuruse üle. Kokkuleppe näol on tegemist laiendatud lepinguga, mida kinnitab Vabariigi Valitsus määrusega, kuna TLS § 29 lõige 5 näeb ette, et Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.

Kollektiivlepingu seaduse algne sõnastus ei näinud ette kollektiivlepingute laiendamise võimalust. Valitsuse algatusel laiendamist seadusesse ei lisatud, ent 2000. aastal tegi parlament seda ise. Selle kohta esitati väga lühidalt kolm selgitust: et enamik kollektiivlepingute temalisi läbirääkimisi toimub äriühingu tasandil, siis annab laiendamine võimaluse kohaldada lepinguid ka ametiühingutesse mittekuuluvate töötajate suhtes; kollektiivlepingute laiendamine aitab tagada võrdsed töötingimused ja kaitsta töötajaid kõlvatu konkurentsi eest ning et laiendamine pakub paremaid töötingimusi kõigile

¹⁹⁵ Extension of collective agreements. Industrial relations in Europe 2002. European Commission Directorate. General for Employment and Social Affairs Directorate D. Employment and Social Affairs 2002, p. 43.

¹⁹⁶ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtjaline tööleping. Äripäev, Trükk paar, 2010, lk. 64.

ametiühingutesse mittekuuluvatele töötajatele. Asjaomaseks sätteks on kollektiivlepingu seaduse § 4 lõige 4, milles on öeldud, et tööandjate ühingu või liidu ja töötajate ühingu või liidu ning tööandjate keskliidu ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingut võib laiendada poolte kokkuleppel KLS § 6 lõike 1 punktides 1 ja 3 määratud tingimuste osas. Laienemise ulatus määratakse kindlaks kollektiivlepingus ning laiendada saab vaid neid kollektiivlepinguid, mille kohaldamisala on äriühingute kollektiivlepingutest laiem (tööandjaid esindav osapool peab olema vähemalt tööandjate ühing või liit).¹⁹⁷

Euroopas on küllaltki laialt levinud kollektiivlepingute laiendamine, mis tähendab et kokkulepitud töötingimused kehtivad ka nendele tööandjatele ja nendele töötajatele, kes ei ole selle kokkuleppe pooleks. Sellised kokkulepped on olnud võimalikud ka Eestis, kuid praktikas leidnud vähe, kuid siiski kasutust, hetkel on Eestis kolm kehtivat laiendatud kollektiivlepingut- kaks transpordi sektoris, hõlmates 2012 aastal 17500 töötajat ning üks tervishoiu valdkonnas, hõlmates 2012 aastal 25000 töötajat.¹⁹⁸ Laiendatud kollektiivlepingute tulemusena ühtlustuvad ja paranevad kogu sektoris töötingimused ning eriti võidavad need, kelle läbirääkimisjõud tööandjaga on madal.

Transpordisektoris on täna kehtiv laiendatud leping. Lepingu sõlmivad tööandja esindajana Autoettevõtete Liit ja töötajate esindajana Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing, kuid üldtöökokkuleppega sätestatud töö- ja puhkeaja tingimused ning töö tasustamise tingimused laienevad ja on kohustuslikud kõigile ühistranspordiseaduse mõttes liiniveoga tegelevatele ja selleks tööjõudu rentivatele tööandjatele ja töötajatele sõltumata nendega sõlmitud lepingust (sh renditöötajad ja töövõtulepingu ning käsunduslepingu alusel töötavad töötajad).

Võrreldes teiste valdkondadega, on maanteevedude sektoris välja kujunenud korrektne sotsiaaldialoog nii sektori kui ka ettevõtete tasandil. Eesti Autoettevõtete Liit ning Eesti Transpordi ja Teetöötajate Ametiühing sõlmisid esimese sektoripõhise lepingu 1992. aastal, millest alates on kollektiivlepinguid korrapäraselt laiendatud. Praktikas hõlmavad nendes lepingutes sätestatud miinimumpalgad eeskätt väljaspool Tallinna töötavaid autojuhte, sest

¹⁹⁷ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooeu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 25. (15.04.2016).

¹⁹⁸ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-tootuili-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

Tallinnas on palgad kõrgemad.¹⁹⁹ 2001. aastal sai bussisektori lepingute traditsioon tõuke kollektiivlepingu seaduse muudatusest, mis võimaldas sektorileppe töö- ja puhkeaja ning palgatingimusi laiendada kogu sektori ulatuses. Palgatingimuste laiendamine tegi võimalikuks üldtöökokkuleppe sisukama rakendamise ja töötajate ootused selle lepingu suhtes kasvasid järsult. Nii muutus ka surve kõrgemate miinimummäärade sissekirjutamiseks sinnamaale, et 2005. kui ka 2007. aasta lepingud sündisid riikliku lepitaja vahendusel reaalse streigiohu tingimustes. Sellest ajast on tõusnud üldtöökokkuleppe tähtsus bussisektori palgastruktuuri mõjutajana. Sektoris (väljaspool Tallinna linnatransporti) hakati põhipalka maksma üldtöökokkuleppe alusel, samas kui lisatasud ja muud palgapõhimõtted jäid kohalike kollektiivlepingute või üksikute tööandjate otsustada. Oluline muudatus leidis lepingu ülesehituses aset 2012. aastal, kui osapooled otsustasid selguse huvides lahutada lepingud bussiveo ja autoveo sektoris.²⁰⁰

Soomes on peamiseks kollektiivlepingu tüübiks sektori või harutasandi kollektiivlepingud. Tegemist on seaduse alusel laiendatud kollektiivlepingutega, mis tähendab, et ei tohi maksta madalamat palka, kui kollektiivlepingus on kokku lepitud. Palgaläbirääkimised on kollektiivlepingu läbirääkimiste keskmes. Lepingud määravad tegeliku nominaalpalga tõusu, tihti väljendatuna x eurot tunnis, kuid mitte vähem kui y protsenti, aga ka tariifi määrade tõusu, mis ühtlasi fikseerib sektori miinimumpalka. Üldiselt lepitakse muutused ületunnitöö ja vahetustega töötamise tasustamises kokku eraldi. Palga tõstmisel kasutatakse prognoositavate inflatsiooni ja kogu riigi majanduse tööviljakuse näitajate summat. Sektori või harutasandi lepingud sisaldavad konkreetseid palgalepinguid.²⁰¹ Soome tööseadusandluse lähtepõhimõte on töötaja kaitsmine, mis tähendab, et Soome tööõigus hõlmab kohustuslikke sätteid, millest ei või kõrvale kalduda töötaja kahjuks. Nende hulka kuuluvad sätted, et kaitsta töötajat ebaseadusliku vallandamise eest, eelistada tuleks sõlmida võimalikult täpseid kokkuleppeid ja kohustus kohaldada üldkohaldatavat kollektiivlepingut. Soome tööseadusandlus on küllaltki paindlik, kehtestades vaid töösuhete miinimumtingimused ning sisaldades sätteid, mida kollektiivlepingutes võib töövõtja kasuks eirata, töölepingu seaduse 13-s peatükk §-id 6- 8 sätestastavad põhimõtted, millal ja millisel tasandil võib kollektiivlepingutega kõrvale kalduda ning ptk 13 § 7-s on paika pandud konkreetsed piirid, mida tuleks järgida

¹⁹⁹ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooeu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 26- 27. (15.04.2016)

²⁰⁰ Samas, lk 8. (15.04.2016).

²⁰¹ Nestor, E., jne. Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat. Tallinn 2011, lk 45- 46.

derogatsioonide tegemisel ja derogatsioonide tegemise õigus on delegeeritud vaid sektoritasandi ühingutele. Eesti kollektiivlepingute laiendamine on sarnane Soomega selles osas, et lepingu laiendamine sõltub partnerite enese tugevusest, kuid erinevalt Eestist on Soome riigil olemas kontrollifunktsioon. Üldsivadute kollektiivlepingute järelvalvet teostavad ühelt poolt selle sõlminud tööandjate ja töötajate ühingud ning teisalt töökaitseinspektorid.

Euroopa Nõukogu, Euroopa Liidu ja ILO raames inimõigusi kaitsvad organid ja kohtud aktsepteerivad üldjoontes kollektiivlepingute laiendamise süsteeme. Antud süsteemide väljatöötamisel tuleb aga peamise asjana lahendada laiendatava kollektiivlepingu poolte esinduslikkuse küsimus ning tuleb analüüsida lepingu kohaldamisalasse jäävate organiseerumata tööandjate õiguslikku positsiooni. Tööandjatel peab olema enne laiendamisotsuse tegemist õigus olla ära kuulatud või peavad olema õiguskaitsevahendid, mille abil vaidlustada näiteks nende kuuluvus lepingu kohaldamisalasse. Probleemne on aspekt, et kollektiivlepingute laiendamine võib tuua kaasa koormavaid tingimusi üksikutele tööandjatele.²⁰²

Sektori põhiselt laiendatud kollektiivlepingus sätestatud palgamäärad võivad olla jõukohased suurtele ettevõtetele, samas kui väikeettevõtte ei saa teha palkadele nii suuri kulutusi. Samuti on küsimus regioonis: ettevõtted Hiiumaal ja Valga maakonnas on vähem võimelised järgima lepingus sätestatud kui Harjumaa ettevõtjad ehk oleks lahendus, kui laiendatud lepped kehtivad regiooniti erinevalt. Näiteks on Soomes sõlmitud kaks üldkehtivat kollektiivlepingut liinibussidel töötavatele isikutele, üks mis kehtib Helsingi piirkonna liinibussidel töötavatele isikutele²⁰³ ja teine mis kehtib üle riigiliselt liinibussidel töötavatele isikutele. Helsingi piirkonna liinibussidel töötavatele isikutele on kehtestatud kõrgemad palgamäärad, antud erinevus tundub ka mõistlik, kuna pealinnas nõuab bussijuhi amet mõnevõrra rohkem kogemust ja sarnaselt Eesile on suuremates linnades üldjuhul ka palgatasemed kõrgemad.

2005. aastal peale transpordisektori kollektiivlepingu laiendamist pöördus üks väikeettevõtte Eesti õiguskantsleri poole kaebusega, et ta oli sunnitud loobuma mõnedest tegevusaladest, sest ei suutnud pakkuda oma töötajatele laiendatud lepingus sätestatud tingimusi. Pärast

²⁰² Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 35. (15.04.2016).

²⁰³ Pääkaupunkiseudun linja- autohenkilökunnalle. 01.02.2014- 31.01.2017. http://www.akt.fi/site/assets/files/1734/ytyv_esite_suomi_2016_netiversio_id_15701.pdf (24.04.2016).

asjaga tutvumist jõudis õiguskantsler järeldusele, et laiendamismehhanism piirab ebaproportsionaalselt ettevõtlusvabadust ja vabadust asutada äriettevõtteid, mida kaitseb põhiseaduse § 31. Õiguskantsler põhjendas järeldust: tööandjate ühing, kes oli sõlminud kollektiivlepingu, esindas vaid väikest osa sektoris tegutsevatest äriühingutest. Kollektiivlepingu pooled ja muud institutsioonid ei arvestanud, et Tallinna äriühingutele vastuvõetavad nõudmised võivad väiksemate linnade äriühingutele osutada liialt kõrgeks. Põhiseaduse §-d 13 ja 14 kohustavad riiki kaitsma äriühingut teiste äriühingute eest, miinuseks on asjaolu, et puuduvad menetlusnõuded, mis kaitseksid kolmandaid isikuid ja tagaksid neile võimaluse esitada oma seisukohti ja märkusi enne kollektiivlepingu laiendamist.²⁰⁴ 2015 aasta sügisel alustas Transpordi Ametiühing palgakõnelusi, mille käigus esimesele konsultatiivsele koosolekule olid kutsutud Eesti suuremad bussiala tööandjad, Autoettevõtete Liit, maanteeamet koos ministeeriumiga ning läbirääkimistele olid oodatud ja kutsutud väiksemate bussiettevõtete esindajad, kes kaasa soovivad rääkida. Sellest võib järeldada, et on toimunud oluline protsess, tänu millele on saadud aru, et tuleb kaasata läbirääkimistele ka väiksemate ettevõtete esindajaid.

Autor on arvamusel, et ilma riigi kontrollita on suurtel ettevõtetel võimalik kehtestada ebamõistlikke tingimusi, mis võivad vähendada konkurentsi. Kollektiivlepingu laiendamise eesmärgiks ei tohi olla konkurentsi piiramine. Vastupidi see on heaks võimaluseks, et tagada hästifunktsioneeriv ja konkureeriv turg näiteks kasvõi transpordivaldkond, kus on sõlmitud üldkehtiv kollektiivleping, kuid lisaks on paljud bussifirmad näiteks (AS GoBus, AS Atko Tours, Hansabuss) sõlminud ettevõttesisesed kollektiivlepingud, milles on kokku lepitud soodsamates tingimustes kui üldkehtivas leppes. Kollektiivlepingu laiendamine tagab ettevõtetele sarnased kulutused tööjõule ja vähendab töötajatega manipuleerimist. Samas on kõikide positiivsete tulemuste aluseks kindlapiiriliste ja toimivate reeglite olemasolu, mida Eesti seadused kollektiivlepingute laiendamise aspektist veel piisaval määral ei sätesta.

Töö autor on seisukohal, selleks et saaks rohkem osapooli sõlmima kollektiivlepinguid, mida saaks ka laiendada, tuleks täpsustada kehtivas seaduses laiendamise korda. Kehtiva seaduse kohaselt võib tööandjate ühingu ja ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada poolte kokkuleppel. Probleemiks osutub see, et hetkel puuduvad seaduses kollektiivlepingu laiendamise miinimumnõuded. Näiteks ei ole ametiühingutele ja tööandjate liitudele seatud

²⁰⁴ Õiguskantsleri kiri Sotsiaalministeeriumile nr 6-1/050936/00505721. 06.10.2005; <http://oiguskantsler.ee/> (24.04.2016).

esinduslikkuse nõuet ehk kollektiivlepingu laiendamises võivad praegu kokku leppida kõik tööandjate liidud ja ametiühingud olenemata nende poolt esindatavate tööandjate/töötajate hulgast. Lisaks puudub regulatsioon laiendamise ulatuse kohta ehk kas tingimusi võib laiendada ainult ühele sektorile või kõikidele tööandjatele ning puudub regulatsioon ja järelvalveorgan hindamaks, kas laiendatud tingimused on kolmandatele isikutele jõukohased.

Eesti kohta on kõlanud kriitika seoses esinduslikkuse küsimusega, mis tuleneb ILO soovitusel nr 91. ILO soovitusel nr 91 artikli 5 lõike 2 punktis a on sätestatud oluline eeldus kollektiivlepingu laiendamiseks - laiendatav kollektiivleping peab olema siduv riigi arvates esinduslikule hulgale tööandjatele ja töötajatele. Selle tingimuse järgimine suurendab kollektiivlepingu seaduslikkust, sest tingimustes on kokku leppinud esinduslik arv valdkonna esindajaid. Autor on arvamisel, et Eestis oleks mõistlik kasutusele võtta esinduslikkuse nõue, samuti oleks vajalik selgus laiendatud lepingu kohaldamisala osas ning tuleks kehtestada nõuded, mis tagavad lepingute seaduslikkuse kontrolli. Laiendamist tuleks kaaluda üksnes sektorite kõige esinduslikemate organisatsioonide vahel sõlmitud kollektiivlepingute korral.

Erinevalt Soomest ei ole kollektiivlepingute laiendamine Eestis levinud, üheks põhjuseks võibki olla, et pole kehtestatud piisaval määral esinduslikkuse kriteeriumi.²⁰⁵ Esinduslikkuse kriteerium tuleks üle vaadata, otsustusprotsessi kaasamise üks kriteeriume on organisatsiooni esinduslikkus, millist ja kui suurt osa ühiskonnast organisatsioon esindab. Kuigi esinduslikkuse puhul räägitakse liikmete arvust ja protsentidest, on see kriteerium siiski hinnanguline ja suhteline. Tuleks täpsustada, kui palju ühiskonna vastava osa liikmeist peaks kuuluma organisatsiooni, et see oleks esinduslik ning kas mitteorganiseerunud on vaikimisi delegeerinud oma huvide esindamise organiseerunutele. Eesti puhul võib hetkel öelda, et partnerite esinduslikkuse määrab suures osas teiste tunnustus, kuna liikmete arvust lähtuvat esinduslikkuse kriteeriumi kehtestatud ei ole.²⁰⁶

Seadusandja on kaalunud ühe lahendusena esinduskriteeriumi sisseviimist. See tähendab, et kollektiivlepingu laiendamine oleks lubatud ainult juhul, kui kollektiivlepingu sõlminud tööandjate esindusorganisatsioon esindaks teatud hulka (näiteks 51%) äriühingutes töötavatest

²⁰⁵Employee representatives in enlarged Europe. Volume 1. European Commission. Web: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2391&langId=en (15.04.2016).

²⁰⁶ Seeder, K. Sotsiaaldialoogi mudel on tugevalt riigi poole kaldu. Riigikogu toimetised. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11386&highlight=keskliidu&op=archive2> (15.04.2016).

inimestest. Samuti on kaalutud kollektiivlepingu sõlmimisel mitteosalevatele ettevõtetele anda võimalus avaldada oma seisukohti enne kollektiivlepingu laiendamist. Välja on pakutud ka järelevalveorgani loomist, kes kontrolliks, et kollektiivlepingu laiendamine toimuks avatult ja kaasatult, mitte mõne töötaja või ettevõtte huvides ehk järelevalveorgan peab hindama, kas tingimused on kõigile jõukohased ja kui on, siis annab nõusoleku tingimuste laiendamiseks. Eesti Kaubandus- Tööstuskoja hinnangul võiks kollektiivlepingu laiendamine olla tulevikus lubatud ainult juhul, kui täidetud on kõik kolm eelnevalt nimetatud tingimust.²⁰⁷ Nagu eelnevalt kirjeldatud leidis õiguskantsler juba 2005. aastal, et kollektiivlepingu laiendamise reeglid ei ole kooskõlas põhiseadusega. Hetkel puudub näiteks järelevalveorgan, kes hindaks, kas kollektiivlepingus kokkulepitud palgatingimused on jõukohased ka maapiirkondades tegutsevatele ettevõtetele ja väikeettevõtetele. Autor on arvamusel, et kindlasti tuleks anda kollektiivlepingu laiendamisest mõjutatud kolmandatele isikutele võimalus leppega tutvuda ning avaldada oma seisukohti laiendatud kollektiivlepingu tingimuste osas. Lõpliku otsuse peaks langetama järelevalveorgan n. sotsiaalministeerium, kes peab olema pädev hindama, kas tingimused on kõigile jõukohased ja kui on, siis annab nõusoleku tingimuste laiendamiseks.

K. Ahlberg ja N. Bruun on teinud ettepaneku, et kui on mitu peaaegu ühesuurust organisatsiooni, siis tuleks tunnistada kõige esinduslikumaks organisatsioon, kes kuulub kõige esinduslikumasse keskliitu. Kui peaks tekkima väga ebatõenäoline olukord, et samasse keskliitu kuuluvad kaks ühesuurust organisatsiooni, mille liikmeks on sama tüüpi tööandjad või sama kutseala esindajad, siis peaks keskliit ise otsustama, kumba neist lugeda laiendatavate kollektiivlepingute sõlmimisel kõige esinduslikumaks. Samalaadseid lahendusi kasutavad Põhjamaade keskliidud, et vältida vaidlusi selle üle, millist kollektiivlepingut teatud liiki töö puhul kohaldada. Laiendamine peaks olema võimalik üksnes tööandjate liitude sõlmitud kollektiivlepingute puhul.²⁰⁸

Soome kollektiivlepingud jagunevad üldkehtivateks ja normaalkohustuslikeks ehk tavalisteks. Üldkehtivad kollektiivlepingud on kohustuslikud kõikidele sellel alal tegutsevatele pooltele, sõltumata sellest, kas tööandjad ja töötajad on asjaomaste liitude või ametiühingute liikmed või ei. Kollektiivlepingute üldkohustuslikkust mõjutab ametiühingusse kuuluvate töötajate ja

²⁰⁷ Udras, M. Kollektiivsete töösuhete regulatsiooni ootavad ees uuendused. Eesti Kaubandus- Tööstuskoda. Arvutivõrgus: <http://www.koda.ee/uudised/teataja-artiklid/juristi-toolaualt-3/> (15.04.2016)

²⁰⁸ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk. 38- 39. (15.04.2016).

tööandjate hulk. Üldkohustuslike lepingutega on kaetud umbes 90% töötajaist, kollektiivlepingud puudutavad seega peaaegu kõiki palgasaajaid.²⁰⁹ Erinevalt Eestist on Soome tööõiguses printsiip, kui seaduse ja üldkehtiva kollektiivlepingu vahel on vastuolu, peetakse kollektiivlepingu sätteid primaarseteks.

Sektorilepped on väärtuslikud eelkõige oma suurema haaratuse tõttu. Lisaks töörahule tähendab see tööandjatele ka teadmist, et mitte keegi madalama palga või lühema puhkusega tööjõudu palkama ei hakka ehk töö tegemine tuleb kõigile kätte võrdselt ja kokkulepitud tingimustel. Seejuures on oluline, et parema tulemuse nimel ei välista ka sektorilepped ettevõtte tasandil soodsamate tingimuste pakkumist ning parema tööjõu saamiseks on alati võimalik pakkuda kõrgemat palka.

Ametiühingusse kuulumise peamine põhjus on, et üksinda on töötaja alati nõrgem kui kollektiivis. Sama põhimõte kehtib ka sektorilepete korral, sest eriti väikese töötajaskonnaga ettevõtetel ei ole ka mitme peale kokku võimalik asjalikku ja tõhusat abilist leida. Tähtsal kohal sektorilepete korral on võimalik laiendamine, mis nii meil kui paljudes teistes riikides on lepingu osapoolte otsustada. Seega omavad ühinenud tööandjad ja töötajad õigust kokku leppida palgatingimustes ka siis, kui tööandja vastavasse tööandjate liitu ei kuulu ja töötajad ametiühinguga ühinenud pole. Teisalt võib tekitada probleeme see, et antakse mitte niivõrd efektiivsetele ettevõtetele ajutine turueelis.²¹⁰

Autor on seisukohal, et kollektiivlepingute tingimuste laiendamine kogu sektorile annab võimaluse kohelda töötajaid võrdselt ja võimaldab töötajatele õiglase miinimumpalga ning tagab ettevõtete vahelise ausa konkurentsi. Transpordisektor on kollektiivlepingute laiendamise osas heaks näiteks ja miks mitte ei võiks kaaluda laiendatud kollektiivleppeid näiteks klienditeenindussektoris.

²⁰⁹ Fahlbeck, R. Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features. Stockholm Institute for Scandianvian Law 1957- 2009, p. 122.

²¹⁰ Nestor, E, jt. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014, lk 6.

3.2.1. Kollektiivlepingu laiendamise kriteeriumid

Erinevalt Eestist pole Soomes organisatsioonide esinduslikkus kunagi probleemiks olnud. Soomes nagu ka teistes Põhjamaades on ametiühingute liikmesus suur, ametiühinguliikumine on ühtne ja erinevate ametiühingute omavaheline konkurents väike, tulenevalt sellest on kollektiivlepingutega hõlmatud isikute osakaal suur isegi siis, kui jätta välja need, kes on hõlmatud Soome laiendamismehhanismiga.

Soome töölepingu seaduse 2. peatüki § 7 kohaselt peavad tööandjad, kes pole kollektiivlepingu sõlminud tööandjate organisatsioonide liikmed, tagama oma töötajatele vähemalt need töötamise ja töötingimused, mis on sätestatud asjakohast sektorit esindavates riiklikes kollektiivlepingutes ehk laiendatud kollektiivlepingutes. See tähendab, et kõik kogu riiki hõlmavad ja esinduslikuks peetavad kollektiivlepingud on laiendatud. Ent leping laieneb alles siis, kui konkreetne valitsuskomisjon on veendunud, et kollektiivleping esindab kogu vastavat sektorit. Enne Soome töölepingu seaduse reformi 2001. aastal oli kollektiivlepingu laiendatuse kindlakstegemisel määrav see, kui palju töötajaid oli asjaomasesse tööandjate organisatsiooni kuuluvatel tööandjatel. Et kollektiivlepingut laiendatuks lugeda, pidi lepinguga olema hõlmatud vähemalt 50% töötajatest. Uue seadusega muudeti need tingimused paindlikumaks. Teatud sektori kollektiivlepingu esinduslikkuse hindamise aluseks on endiselt statistilised andmed kollektiivlepinguga hõlmatusel kohta. Arvesse võetakse aga ka lisatingimusi, nt ametiühingute liikmete hulka ja seda, kas sektoris on tavaks sõlmida kollektiivlepinguid.²¹¹ Soomes on üldjuhul esinduslik kollektiivleping juba laienenud. Kollektiivleping ei saa laiendada teise sektorisse, kuid sektori sees võib laiendada selle kohaldamisala, sest tööandja ei pea kohaldama kollektiivlepingu sätteid mitte üksnes töötajatele, kes teevad lepinguga hõlmatud tööd, vaid ka neile, kes teevad sellega võrreldavat tööd.²¹²

Soomes on moodustatud töötervishoiu- ja ohutuse eest vastutavas ministeeriumis komisjon, mille ülesanne on teha kindlaks, missuguseid kollektiivlepinguid tuleks lugeda esinduslikuks ja seega ka laiendatuks. Laiendamiseks peavad tööandjad esitama ministeeriumile kõik

²¹¹ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 7- 8. (15.04.2016).

²¹² Samas, lk 8 (15.04.2016).

kollektiivlepingud ühe kuu jooksul alates nende sõlmimisest ning kollektiivlepingu sõlminud tööandjate organisatsioonid ja ametiühingud peavad edastama mitut liiki statistikat, mis võimaldab komisjonil hinnata kollektiivlepingu esinduslikkust. Kui komisjon leiab, et kollektiivleping on laiendatud, otsustatakse ka kuupäev, millest alates tuleb seda laiendamisega hõlmatud tööandjate suhtes kohaldada. Lepingupooled ning kõik tööandjad ja töötajad, keda laiendamine mõjutab, võivad nii positiivse kui ka negatiivse otsuse töökohtus vaidlustada. Kohus saab kontrollida üksnes seda, kas esinduslikkuse õiguslikud kriteeriumid on täidetud või mitte.²¹³

Autor on seisukohal, et probleemi lahendamisele aitaks kaasa kollektiivlepingu avaldamine ja huvitatud isikutele sellega tutvumise võimaluse andmine enne lepingutingimuste laiendamist. Arvestades, et enamasti on tegemist suurt hulka isikuid puudutavate kokkulepetega, on meedia kaasamine teavitamisprotsessi igati põhjendatud ja lisaks on see ka kõige efektiivsem meetod. Eelnev tutvumine annab võimaluse tingimuste rakendamiseks valmistuda ja nendega arvestada näiteks võib osutada vajalikuks eelarve muutmine. Oluline on teavitada ka töötajaid, sest kui tööandja ei täida laiendatud kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi, on töötajatel õigus tööandja tegevus vaidlustada. Juhul kui töötajate organisatsiooni mittekuuluvatel töötajatel ei ole informatsiooni laiendatud kollektiivlepingute tingimuste kohta, siis ei täida kollektiivlepingute laiendamine ka oma eesmärki, mis võib tuua endaga kaasa olukorra, kus tööandjatel puudub huvi tingimusi täita ja töötajad oma teadmatuses ei oska ka lepingu täitmist nõuda. Enamikus Euroopa riikides on laiendamisprotsessi kaasatud riigi poolt selleks volitatud avalikõiguslik organ, kelle pädevus on riigiti erinev. Eestis kuulub sotsiaalministri haldusalasse töösuhete reguleerimine, seega ilmselt oleks ka mõistlik anda kollektiivlepingute laiendamise pädevus sotsiaalministrile. Eestis on oluline kehtestada kollektiivlepingu laiendamise eelduseks võimalus lepinguga eelnevalt tutvuda ning huvitatud isikutel omapoolseid ettepanekuid teha. Sotsiaalministrile kollektiivlepingu laiendamise volituste andmine võimaldaks kontrollida laiendatavate kollektiivlepingute tingimusi.

2012. aastal tööinspektsiooni poolt teostatud töösuhete järelvalve käigus avastati 8 ettevõttes kollektiivlepingu seaduse rikkumisi, kontrolliti 539 ettevõtet, võrdluseks 2011. aastal avastati

²¹³ Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus: http://tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf, lk 7- 9. (15.04.2016).

7 rikkumist, kontrolliti 557 ettevõtet. Avastatud kollektiivlepingu seaduse rikkumised olid eelkõige tingitud asjaolust, et transpordivaldkonna tööandja ei olnud teadlik ettevõtte tegevusvaldkonnas kehtivast üldtöökokkulepest ja jätsid töötajatele maksmata kollektiivlepinguga kokkulepitud töötasu. Kollektiivsete töösuhete uuringu kohaselt on tööinspeksioon teostanud kollektiivlepingute järelvalvet 33% ettevõtetes, kus on peetud kollektiivseid läbirääkimisi, st on teostatud kontroll kollektiivlepingu läbirääkimiste või kollektiivlepingu tingimuste osas. Samal ajal üle pooltes (55%) ettevõtetes, kus on peetud kollektiivseid läbirääkimisi, ei ole järelvalvet teostatud.²¹⁴

Seadusandja on kaalunud muuta kollektiivlepingute tingimuste laiendamise skeemi, määraes kindlaks tingimused, millele tööandjate liit peab vastama selleks, et tekiks õigus kollektiivlepingu tingimusi laiendada. Muudatuse tulemusena piiratakse kollektiivlepingute tingimuste laiendamise õigust, st kõikidel tööandjate liitudel ei ole õigust kollektiivlepingu tingimusi laiendada. Kolmandatele osapooltele (st tööandjate liitudesse mittekuuluvad tööandjad) annab see kindluse, et sektoriüleseid kokkuleppeid ei sõlmi väga väike hulk tööandjaid ja ei võta sellega põhjendamatult vastutust kogu sektori eest. Samuti väheneb oht, et laiendatud kollektiivlepingu tingimused võiksid pärssida tegevusvaldkonna sisest konkurentsi ja piirata ettevõtete tegevusvabadust.²¹⁵

3.2.2. Kollektiivlepingute laiendatavad tingimused

Kollektiivlepingu sisu on enamikes Euroopa riikides läbinud viimasel kümnendil märkimisväärsed muudatused. Lisaks traditsioonilistele teemadele nagu palk ja tööaeg, tööohutus, töölepingu ülesütlemise tingimused, kasutatakse kollektiivlepinguid üha enam ka tööhõive, töö- ja pereelu ühildamise, töö efektiivsust ja kvaliteeti, ettevõtte või tegevusala jätkusuutlikkust mõjutavate teemade kokkuleppimiseks.²¹⁶ Kollektiivlepingute roll on endiselt töötajate (kui töösuhete nõrgema poole) kaitsmine turujõudude eest vähendades ebavõrdsust. Samas on üha enam kollektiivlepingul tasakaalustav roll töökoha ja töötajatele suunatud

²¹⁴ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-töötüli-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

²¹⁵ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-töötüli-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

²¹⁶ Fashoyin, T. Trends and Developments in Employments relations and the World of Work in developing Countries. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations nr. 2, 2010, p.133.

paindlikkuse vahel.²¹⁷

Ametiühingute eesmärgiks on suurendada kollektiivlepingute laiendatavate tingimuste (n. mis on seotud tööturu, tööpoliitika, töösuhete, töötingimuste, täiendavate sotsiaalsete garantiide andmisega ja täiendõppega) hulka, kuid praegu ei ole sotsiaalne dialoog Eestis veel nii arenenud, et seda tööandjate poolt aktsepteeritaks. Lisaks sellele on vaja eelnevalt muuta Eestis kehtivat kollektiivlepingute laiendamise mehhanismi, sest praegu võiks sellega kaasneda ebareaalsete tingimuste kontrollimatu kehtestamine.

AS Eesti Raudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivlepingut saab tuua hea näitena, milles on toodud sisse punktid tööhõive ja pereelu reguleerimiseks, lepingusse on lisatud punkt, millega antakse koondatud töötajatele abi uue töökoha leidmisel. Töö- ja pereelu ühitamist toetavalt on AS Kunda Trans ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vahel kokku lepitud koolivahendite toetuse maksmine. Elektriraudtee AS ja Elektriraudtee Ametiühingu vahelises kollektiivlepingus on kokkulepitud lapse sünni korral lisapuhkepäev isale. AS Eesti Raudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vahelise lepingu lisas on kokku lepitud põhimõte, et kui tööleping lõpetatakse töötajaga, kellel on pensionini jäänud vähem kui kolm aastat, makstakse talle need kolm aastat täiendavat pensioni.²¹⁸ Seega võib leida ka Eestis näiteid, kus tööandja ja töötaja lepivad kokku ettevõtte siseseselt kollektiivlepinguga paremates tingimustes, kui seadus ette näeb.

Kollektiivlepingu tingimuste laiendamise tulemusena peavad kõik vastava tegevusala tööandjad kohandama oma ettevõtte/ asutuse töötingimused vastavalt kollektiivlepingu laiendatud tingimustele. Juhul kui näiteks kollektiivlepingus on kokku lepitud töötasu alammäär, mis on kõrgem kui ettevõttes hetkel makstav töötasu, siis toob kollektiivlepingu tingimuse laiendamine kaasa tööjõukulude kasvu nendes ettevõtetes, kelle suhtes kollektiivlepingu tingimusi laiendatakse. Samal ajal tõuseb nende ettevõtte töötajate töötasu, omades positiivset mõju töötajate sissetulekule ja seeläbi ka toimetulekule. Kollektiivlepingu tingimuste laiendamine toob kaasa ühtlustatud töötingimused terves sektoris, st tegevusala

²¹⁷ Hayter, S. The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Geneva: ILO, p. 8.

²¹⁸ Nestor, E., jne. Praktiline kollektiivlääbirääkimiste käsiraamat. Tallinn 2011, lk 39.

piires on töötajatele kehtestatud ühesugused miinimumnõuded töötasu, töö- ja puhkeaja või puhkuse osas.²¹⁹

Kollektiivlepingu laiendamise kavatsusest teavitamine on ainult üks oluline aspekt laiendamisprotsessis. Veelgi olulisem on kollektiivlepingu tingimuste muutmise võimaluse andmine isikutele, kellele tingimused laienema hakkavad. ILO soovitus nr 91 artikli 5 punkti c alusel tuleks nendele töötajatele ja tööandjatele, kellele lepingu tingimused laienema hakkavad, enne lepingu laiendamist anda võimalus teha omapoolseid ettepanekuid ja tähelepanekuid, hetkel kehtiv regulatsioon seda otseselt ei kohusta. Seadusandja on kaalunud regulatsiooni lisada täiendus, et enne kollektiivlepingu tingimuste laiendamist on kohustus konsulteerida ka nende tööandjatega, kelle suhtes soovitakse kollektiivlepingu tingimusi laiendada. See toob kaasa kollektiivlepingu sõlminud pooltele informeerimise ja konsulteerimisega kaasneva halduskoormuse. Selline kohustus tagab aga kolmandate osapoolte informeerituse laiendatavatest tingimustest ning annab informeerimise ja konsulteerimise kohustuse teistele vastava tegevusala tööandjatele võimaluse kaasa rääkida tingimuste kokkuleppimisel ning seista selle eest, et kokku ei lepitaks ebamõistlikke tingimusi, mille täitmine võib olla eelkõige väikestele ettevõtetele võimatu, piirates seeläbi nende tegutsemisvabadust. Seadusandja on kaalunud, et laiendamise mehhanism eeldaks, et kollektiivlepingu sõlminud pooled esitavad sotsiaalministrile kollektiivlepingu tingimuste laiendamiseks taotluse. Enne kollektiivlepingu tingimuste laiendamiseks nõusoleku andmist, kontrollitakse selle vastavust seaduses sätestatule. See tagab kindluse, et laiendatakse seaduses sätestatule vastavate poolte sõlmitud kollektiivlepingute tingimusi ning laiendamist rakendatakse vaid nende tingimuste osas, milleks seadus võimaluse annab.²²⁰

²¹⁹ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-tootuili-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

²²⁰ Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-tootuili-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgina püstitas autor ülesande- uurida, milliseid võimalusi pakub töölepingu seadus kollektiivlepingule ning analüüsida, kuidas mõjutab õiguslik regulatsioon kollektiivlepingute sõlmimist, sisu ja laiendamist transpordivaldkonnas. Antud töös on autor käsitlenud võrdlusena kollektiivlepingute sõlmimist ja ametiühingusse kuulumist Põhjamaades. Autor analüüsis Eesti ja Soome transpordivaldkonna kollektiivlepingud, kuid peab mainima, et Soomes kehtestab kollektiivleping töösuhte osapooltele kohustuslikud normid palju enamates küsimustes kui see on võimalik Eestis. Autor seadis töö kirjutamisel eesmärgiks analüüsida kollektiivlepingute laiendamist, mis on tähtsal kohal sektorilepete puhul, mille korral pooled saavad ise otsustada võimaliku laiendamise osas, seega ühinenud tööandjad ja töötajad omavad õigust kokku leppida palgatingimustes ka siis, kui tööandja vastavasse tööandjate liitu ei kuulu ja töötajad ametiühinguga ühinenud pole.

Lepinguteoorias on eeldus, et kõik lepingu osapooled on lepingu sõlmimisest huvitatud ja võidavad. Kui õigusnormid ei ole selged või ei vasta meie soovidele, on võimalik tingimused siduvalt kokku leppida töötajate või töötajate ühingute või liitude ning tööandja, tööandjate ühingute või liitude vahel sõlmitavate kollektiivlepingutega. Eeldatakse, et kollektiivleping on lahendus nii töötajatele kui tööandjatele, aga soovitud tulemuse nimel tuleb tööd teha kõvasti.

Esimeses peatükis käsitleb autor töötajate ja tööandjate koondumist ühingutesse Eestis ja võrdlusena Põhjamaades ning annab ülevaate, kollektiivseid töösuhteid reguleerivatest õigusaktidest. Võrreldes Soomega võib väita, et töötajad ei ole Eestis oma huvide kaitseks organiseerunud: Soomes kuulub ametiühingutesse ligikaudu 74% töötajatest, siis Eestis umbes 10% töötajatest, Soomes on kollektiivlepingutega hõlmatud umbes 90% töötajatest, Eestis alla 10%. Soomes nagu ka teistes Põhjamaades on ametiühingute liikmesus suur, ametiühinguliikumine on ühtne ja erinevate ametiühingute omavaheline konkurents väike, tulenevalt sellest on kollektiivlepingutega hõlmatud isikute osakaal suur isegi siis, kui jätta välja need, kes on hõlmatud Soome laiendamismehhanismiga. Soomes ja Rootsis esineb valdavalt töötajate esindamise üksikkanali süsteem, kuna tegemist on riikidega, kus on tugevad ametiühingud. Autor on küll seisukohal, et Eesti puhul kaksikkanali süsteem tagab piisaval määral üldised informeerimis- ja konsulteerimisõigused, mida nõuab direktiiv 2002/14/EÜ. Eestis on usaldusisiku valimine töötajate õigus, kuid tööandjal on kohustus hoolitseda selle eest, et töötajad oleksid õigeaegselt informeeritud ja samuti tuleb siis

tööandjal korraldada ka konsulteerimine (ettevõttes, kus on vähemalt 30 töötajat). Autor leiab, et seadusandja võiks kaaluda usaldusisiku valimise kohustuse sätestamist, kui ettevõttes töötab vähemalt 30 töötajat, antud nõue kiirendaks ja lihtsustaks infovahetust tööandjaga ning edendaks kollektiivseid läbirääkimisi.

Transpordisektoris on töötajate pool ja tööandjate pool hästi organiseerunud nii Eestis kui ka Soomes, mõlemad osapooled räägivad jõudsalt kaasa oma esindatavate huvide eest ning kokkuleppeid sõlmitakse regulaarselt. Eestis on transpordivaldkonnas laiendatud kaks üldtöökokkulepet, mis reguleerivad antud sektorit ja lisaks sõlmitakse aktiivselt ka ettevõtte siseselt kollektiivlepinguid. Kui jätta välja transpordisektor on autor seisukohal, et Eestis oleks vajalik ühingu rolli nii ettevõtte kui majandusharu tasandi töötingimuste reguleerimisel tõsta. Eestis toimub regionaalsel ja majandusharu tasandil vähe kollektiivseid läbirääkimisi, enamus läbirääkimistest toimuvad ettevõtte tasandil, seega erinevalt Lääne-Euroopast on kollektiivlepingute laiendamine üldiselt vähesinev nähtus. Autor leiab, et seadusandja peaks omalt poolt rohkem suunama ja aitama kaasa kollektiivseteks läbirääkimisteks n. seadusandlusega, koolituste kaudu ning maksusoodustuste teel.

Eestis on erinevalt Soomest probleemiks esinduslikkuse kriteerium. Töötajate esinduslikkuse vajadusele on viidatud ILO soovitus nr 91 artikli 2 lõikes 1, mis ütleb et kollektiivläbirääkimistena tuleb mõista läbirääkimisi, kus üheks pooleks on esinduslik(ud) töötajate organisatsioon(id), seadusandja ei ole pidanud vajalikuks antud ILO soovitusel regulatsiooni sisse viia. Autor on seisukohal, et Eestis oleks vajalik kasutusele võtta esinduslikkuse nõue (n. ametiühingute liikmete arv), millele peaks ühingu vastama kollektiivlepingu sõlmimisel ja laiendamise õiguse saamisel ning laiendamist tuleks kaaluda üksnes sektorite kõige esinduslikemate organisatsioonide vahel sõlmitud kollektiivlepingute korral.

Teises peatükis käsitleb autor põhjalikumalt kollektiivlepingute sisu, kollektiivlepingute rolli oluliste töötingimuste korral ning kollektiivlepingute rolli eri töövormide regulatsioonis. Töö- ja puhkeaeg on töösuhete peamine valdkond, mida reguleeritakse traditsiooniliselt nii Eestis, Põhjamaades, kui ka teistes Euroopa riikides paindlikkust võimaldavate kollektiivlepingutega. Selleks, et tagada tööaja normaalne korraldus ja töötajate elementaarne kaitse, on igati mõistlik ja kohati ka ainus võimalus reguleerida tööaeg, öötöö ja igapäevase puhkeaja kestus kollektiivlepinguga. Vaadeldes Eestis kehtivaid kollektiivlepinguid on töö- ja puhkeaja

regulatsioon n. tööaja graafikud, ületunnitöö, töö öisel, õhtusel ja puhkeajal, täiendavad puhkused jne nendes võrdlemisi arenenud, näiteks reguleeritakse transpordisektoris põhjalikult töö- ja puhkeaeg kollektiivlepingutega. Autor on seisukohal, et kõige olulisem põhjus kollektiivleping sõlmida, on asjaolu, et teatud juhtudel lubab seadus teha kollektiivlepinguga seadusenõuetest erandeid, üks peamine erand, kus seadus võimaldab kokku leppida teisiti on tööaja arvestusperiood, mida saab kollektiivlepinguga pikendada teatud juhtudel kuni 12 kuuni ning lubatud on ka öötöö piirangutest teha kollektiivlepingutega erandeid. Lisaks suunab kollektiivlepinguid sõlmima ja praktikas leiab kasutust liiklusseaduse § 130, mis sätestab nõuded mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeajale, lg 7 ütleb, et iganädalase tööaja pikendamisel 60 tunnini võib neljakuulise arvestusperioodi asemel arvestada ka kuuekuulise keskmise tööaja arvestusperioodiga, kui täidetud on mõningad tingimused ning üheks tingimuseks on, et selline kuuekuuline keskmise tööaja arvestusperiood on sätestatud kollektiivlepingus. Autor leiab, et transpordivaldkonnas annab töölepingu seadus ja liiklusseadus koos hea baasi selleks, et tööandjad ja töötajad saavad kokku leppida tööaja korralduses erandites.

Üldjuhul Eestis ei ole kombeks anda madalama taseme lepingutele õigust teha vajadusel kõrvalekaldeid, kuid need on võimalused, kus seadusandja näeb ette töötaja kahjuks kõrvalekalduvaks kokkuleppeks. Autor leiab ka, et kaaluda tuleks derogatiivsete kokkulepete andmise võimalust näiteks majandusraskustes olevatele ettevõtetele, kus on sõlmitud töötajatega kokkulepped, mille täitmisega tööandja ei saa enam hakkama, kuid kindlasti peaks see toimuma koostöös riigi poolt kehtestatud järelvalveorganiga.

Sarnaselt Soome kollektiivlepingutele on ka Eestis oluline kollektiivlepingutes kokku leppida töötasus. Erinevalt Eestist on Soome laiendatud autovedude kollektiivlepingus välja toodud palgatasemed eraldi vastavalt staažile ja töö raskusastmele. Autor on seisukohal, et ka Eestis tuleks kaaluda sektorilepetes erinevaid palgatasemeid vastavalt staažile ja töö raskusastmetele (n. täishaagisejuht, poolhaagisejuht, veoautojuht, sõidu- ja kaubaautojuht, autojuhi abiline jne). Soome autovedude kollektiivlepingus on kokku lepitud enamates tasu liikides, kui Eestis n. ema- ja isapuhkuse palk ja haiguspäevade eest makstav palk vastavalt töösuhte pikkusele. Soome sõitjateveo kollektiivlepingus on palgad määratletud vastavalt piirkonnale ning vastavalt tööstaazile, täpsustatud on iga- aastased palgalisad, erilistasud (vahetustega töö lisatasu, õhtuse ja öötöö eest makstav lisatasu, vabal päeval tehtud töö lisatasu, jõulude ajal töötamise lisatasu), ületunnitöö ja pühapäevase töö lisatasud. Eestis laiendatud

kollektiivlepingust paraku eelnevalt loetletud punkte ei leia, kuid autor on arvamisel, et tasuks kaaluda uute punktide sissetoomist, alustada võiks näiteks palgalisast vastavalt tööstaazile ning samuti võiks Eestis kaaluda kollektiivlepingutega kokku leppida töötasu vastavalt piirkonnale. Näiteks on Soomes sõlmitud kaks üldkehtivat kollektiivlepingut liinibussidel töötavatele isikutele, üks mis kehtib Helsingi piirkonna liinibussidel töötavatele isikutele ja teine mis kehtib üle riigiliselt liinibussidel töötavatele isikutele. Helsingi piirkonna liinibussidel töötavatele isikutele on kehtestatud kõrgemad palgamäärad, antud erinevus on asjakohane, kuna pealinnas nõuab bussijahi amet rohkem sõidukogemust ja sarnaselt Eestile on suuremates linnades üldjuhul ka palgatasemed kõrgemad. Soome autovedude kollektiivlepingus on põhjalikumalt sätestatud ka töölepingu ülesütlemitingimuse ajad näiteks juhul kui tööandja vallandab töötaja, kellega töösuhe on kestnud üle 12 aasta, siis on tööandja kohustatud sellest ette teavitama 6 kuud. Kuid juhul kui töötaja ütleb ise töökaha üles, siis kui töösuhe on kestnud üle 5 aasta on etteteatamistähtaeg 1 kuu. Autor on arvamisel, et kindlasti on oluline töösuhtes töölepingu lõpetamine, mille reguleerimine võiks olla täpsemalt kokku lepitud kollektiivlepingutes ka Eestis.

Kolmandas peatükis analüüsib autor kollektiivlepingute laiendamise õiguslikku regulatsiooni, laiendamise kriteeriume ning praktikas rakendatud kollektiivlepingute laiendamist ning sektorileppeid, mis on väärtuslikud eelkõige oma suurema haaratuse tõttu ja lisaks töörahule tähendab see tööandjatele ka teadmist, et mitte keegi madalama palga või lühema puhkusega tööjõudu palkama ei hakka. Kollektiivlepingute laiendamisega tegevusvaldkonna või territooriumi piires tagatakse sotsiaalne kaitse töötajatele, kelle tööandjad kas ei ole olnud nõus lepingut sõlmima või kelle ettevõttes ei ole suudetud kollektiivlepingu sõlmimiseks piisavalt töötajaid koondada.

Autor leiab, et kollektiivlepingu seaduses tuleks kehtestada menetlusnõuded, mis garanteerivad kollektiivlepingu sõlmimisel mitteosalevatele ettevõtetele ja kolmandatele isikutele võimaluse esitada oma arvamusi/ ettepanekuid enne kollektiivlepingu laiendamist. Autor leiab, et seadusandja peaks seadma kollektiivlepingute laiendamise üheks tingimuseks ILO soovitus nr 91 artikli 5 lõikes 2 sätestatud eelduse, et töötajate ja tööandjate organisatsioonidel, kellele kollektiivlepingu laieneb, peab olema õigus enne neile lepingu laiendamist teha omapoolseid ettepanekuid ja märkusi. Autor on seisukohal, et probleemi lahendamisele aitaks kaasa kollektiivlepingu avaldamine (meedia vahendusel) ja huvitatud isikutele sellega tutvumise võimaluse andmine enne lepingutingimuste laiendamist. Eelnev

tutvumine annab võimaluse tingimuste rakendamiseks valmistuda ja nendega arvestada. Oluline on teavitada ka töötajaid, sest kui tööandja ei täida laiendatud kollektiivlepingus ettenähtud tingimusi, on töötajatel õigus tööandja tegevus vaidlustada.

Autor leiab, et seadusesse tuleks viia sisse ka ILO soovitus nr 91, mille järgi võib kehtestada eeltingimusena, et laiendatud kollektiivlepingut võivad sõlmida üksnes pooled, kes on piisavalt esinduslikud, st hõlmaksid küllalt suurt hulka vastaval tegevusalal tegutsevatest ettevõtjatest ja töötajatest, Eestis võib kollektiivlepingu seaduse kohaselt sõlmida laiendatud kollektiivlepingu tööandjate ühing või liit ja töötajate ühing või liit ning tööandjate keskliit ja töötajate keskliit. Kollektiivlepingute laiendamise korral peaks olema ka konkreetne järelevalveorgan, kes kontrolliks, et kollektiivlepingu laiendamine toimuks avatult ja kaasatult, mitte mõne töötaja või ettevõtte huvides ehk järelevalveorgan peab hindama, kas tingimused on kõigile (n. maapiirkonna ettevõtetele) jõukohased.

Positiivsena leiab töö autor, et Eesti õiguspraktikas on üha rohkem hakatud tähelepanu pöörama töötaja ebavõrdse kohtlemisega seotud probleemistikule töökohal. Soomes ja Rootsis kehtib töökohal diskrimineeriva kohtlemise keeld näiteks palga- ja töötingimuste üle otsustamisel, töötajate edutamisel, töölepingu ülesütlemlisel ja vallandamisel, sh soolise, etnilise, vanuselise või mõne muu tunnuse alusel. Soomes on tööalane diskrimineerimine kuritegu, näiteks ei tohi diskrimineerida töötajaid tööülesannete jagamise, karjäärivõimaluste pakkumise või töösuhte lõpetamise alaste otsuste tegemisel. Soomes on rangelt reguleeritud, et töötajaid tuleb kohelda võrdselt töölevõtmisel, töökoha tingimuste, töölepingu tingimuste, personali koolituse ja karjäärivõimaluste osas. Töö autor on seisukohal, et kollektiivläbirääkimised on heaks võimaluseks, et suunata osapooli sõlmima selliseid leppeid, mis tagavad rohkem võrdõiguslikkust, pooli tuleb suunata sõlmima leppeid, mis toovad samaväärselt kasu nii mees- kui naistöötajatele. Näiteks on kollektiivlepingud heaks võimaluseks, et vähendada tänasel päeval Eestis suure probleemina esinevat palgalõhe probleemi, pakkuda võrdselt koolitusi, et parandada karjäärivalikuid, pakkuda eripuhkuseid töö- ja pereelu ühitamiseks, võimaldada võimalusel tööaja paindlikkust, mis aitaks tagada naiste ja meeste võrdset kohtlemist.

Autor on arvamusel, et heaks võimaluseks kollektiivlepingute tähtsust ja osakaalu suurendada, on kui riik suunaks pooli enam sõlmima selliseid kokkuleppeid, mis kataks kogu vastava töö valdkonda. Autor on seisukohal, et laiendatud kollektiivlepingud tagavad enam

võrdsust ja ühtlustaks miinimumtingimusi. Töös analüüsitud transpordisektori praktika tõestab, et kollektiivlepinguid sõlmitakse üksnes vastastikuse huvi ja kasu olemasolul ning reeglina üksnes nendes küsimustes, kus on olemas kõigi osapoolte huvi ja vajadus kokkulepe saavutada. Riik peaks enam suunama seadusandlusega, läbirääkimiste teel ja ka vajadusel maksusoodustuste teel, et loodaks uusi ametiühinguid, mis hõlmavad konkreetset majandusharu. Sellega saaks vältida ebavõrdseid olukordi, kus suures ettevõttes ja väikeses ettevõttes töötavad inimesed saavad sama ameti korral erinevat palka. Eestis sõlmitakse märkimisväärselt enam ettevõtte siseselt kollektiivlepinguid kui sektori tasemel, samas on autor seisukohal, et tuleks pooli enam suunata sõlmima sektoritasandi leppeid, mille suureks väärtuseks on kindlapiiriliste ja toimivate reeglite olemasolu.

Transpordivaldkonna sektorilepingute puhul on oluline, et parema tulemuse nimel ei välista ka sektorilepped ettevõtte tasandil soodsamate tingimuste pakkumist. Töös autor leiab ka sellele kinnitust, et transpordivaldkonnas tihti lepitakse täiendavalt kokku ettevõtte siseselt paremates palgatingimustes, kui tuleneb sektorileppest. Töös analüüsitud transpordisektori kollektiivlepped nii ettevõttesisesed, kui ka kogu sektoris laiendatud lepped on hästi toimivad, kuid sõlmimise protsess on üldjuhul väga pikk ja vaevaline.

Eesti tööõiguse regulatsioon erineb Põhjamaade omast oluliselt, kui Eestis reguleeritakse suurem osa töötajate töötingimusi töölepingu seadusega, siis Põhjamaades on tähtsam roll kollektiivlepingutel. Magistritöö autor on seisukohal, et Eesti puhul pärsib kollektiivsete lepete arengut vananenud regulatsioon, kuna mõlemad peamised kollektiivseid töösuhteid reguleerivad õigusaktid (kollektiivlepingu seadus ja kollektiivse töötüli lahendamise seadus) on loodud 1990.aastate alguses ning sisulisi muudatusi on olnud siiski vähe. Autor on seisukohal, et tuleks luua ühtne kollektiivsete töösuhete seadus. Riigikogus oli 2014. aastal küll lugemisel “Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu” kuid kahjuks hetkel seaduseandja antud eelnõud enam ei menetle.

Entry into, Substance and Extension of Collective Agreements in the Example of the Field of Transportation. Summary

Labour law is an area, which concerns all employed people and the aims of the employees and employers are often different. Employment relationships are traditionally categorised as follows: individual and collective labour law. In the case of individual collective law, the employment relationship is between the employer and employee, in the case of collective labour law, however, between the employer and the employee's collective, but also between employees' and employers' associations. In Estonia, employment relationships are mostly regulated by legislation and collective agreements are mainly entered into at the company level. The aim of the Employment Contracts Act in force in Estonia is to increase the safe flexibility in the employment relationship, which would allow the employee and the employer to agree on the terms and conditions of employment, which meet the needs of both parties best, thereat, protecting the interests of both parties.

One of the rights of the employer and employee, which is also the topic of this Master's thesis, is the right to enter into collective agreements. A collective agreement is a good way for the employees is to stand together for better working conditions and a good opportunity for the employer to determine the working conditions of a high number of employees simultaneously. Entry into, validity, termination, and substance of collective agreements is regulated by the Collective Agreements Act. The current Employment Contracts Act contains a lower number of binding provisions aimed at regulating situations which may occur in as detailed and accurate manner as possible situations, this, in turn, should facilitate wider use of collective agreements in shaping working conditions.

The topic of this Master's thesis is entry into, substance and extension of collective agreements in the example of the field of transportation. The author is examining the field of transportation in the thesis, as the trade unions operating in this field in Estonia have a high number of members, are active and are actively negotiating with employers' associations and have also reached successful agreements. Transportation sector is an important source of employment all over Europe and collective agreements have been entered into in this field at the company as well as sectoral level. The regulations of the transportation sector arise from various acts of legislation, including several international pieces of legislation,

recommendations of the European Commission, as well as national legislation and court practice.

In writing the thesis, the author set an aim to examine how entry into collective agreements, the substance and expansion of collective agreements in the field of transportation are impacted by legal regulation and to provide suggestions on what could be developed or changed in Estonia. The role of collective agreements in the Nordic countries, above all in the employment relationships and practice in Finland, is examined for comparison. Finland is used for comparison and as an example as trade unions and collective agreements have an important role in shaping of employment relationships in Finland; in Finland, the nature of collective agreements is to create a stable and motivating working environment, collective agreements equip the employees with a clear wage policy and security.

In the first chapter, the author of the thesis examines gathering of employees and employers into associations in Estonia and, for comparison, in the Nordic countries, and provides an overview of the legislation regulating collective employment relationships in Estonia and in the Nordic countries. The main purpose of belonging to a trade union is the fact that one employee alone is always weaker than the employee in a collective. Compared to Finland, it may be claimed that employees in Estonia have not organised to protect their interests: in Finland, approximately 74% of employees belong to trade unions, in Estonia, however, roughly 10% of employees; in Finland, 89.5% of employees are covered with collective agreements, in Estonia, less than 10%. In Finland and in other Nordic countries, trade unions have large memberships, the trade union movement is unified and the competition between different trade unions small, therefore, the number of people covered with collective agreements is high. In the transportation sector, both the side of employees and the side of employers are well organised in Estonia as well as in Nordic countries, both parties are actively standing for the interests of those they represent and agreements are regularly entered into. Two general employment agreements have been extended in the field of transportation in Estonia, which regulate the sector and internal collective agreements are also actively entered into at individual companies. More generally, it is the author's opinion that it would be necessary to increase the role of unions in Estonia at the level of companies as well as at the level of sectors of the economy in regulation of working conditions. Few collective negotiations are being held in Estonia at the regional and sectoral level, most of the negotiations take place at the company level, thus, unlike in Western Europe, extension of

collective agreements generally occurs rarely. The legislator should do more to direct and facilitate collective negotiations.

Another research task set was to examine whether the legal regulation of entry into and extension of collective agreements was in conformity with the conventions, regulations and recommendations of the ILO and the legislation of Estonia. In the case of entry into collective agreements by trade unions, it is important to keep in mind that in many European countries criteria for representativeness are applied (number of members, financial means, etc.), which the union should meet to be granted the right to enter into or extend collective agreements. It is a problem in Estonia that basically no criteria for representativeness have been established. The need for representativeness of the employees has been referred to in Article 2, subsection 1 of the ILO Recommendation No. 91, which establishes that negotiations should be deemed collective negotiations if a representative employees' organisation or organisations are one of the parties. The author believes that the criterion of representativeness should be implemented in Estonia and extension should only be considered in the event of collective agreements entered into between the most representative organisations of sectors.

In the second chapter, the author examines the substance of collective agreements, the role of collective agreements in the case of important working conditions and the role of collective agreements in regulation of various forms of employment in closer detail. The author of the thesis finds that the most important reason for entry into a collective agreement is the fact that, in certain cases, the law allows making exceptions in collective agreements to the requirements provided for in the law. For example, one exception where the law allows agreeing on different conditions is the period of calculation of working time, which may, in certain cases, be extended to up to 12 months by a collective agreement, and collective agreements can also be used to make exceptions to the restrictions on night work. In general, it is not customary in Estonia to allow deviations in lower level agreements, but these are the cases where the legislator has provided for an opportunity for a deviation against the employee.

In the third chapter, the author examines the legal regulation for extension of collective agreements, the criteria for extension and the extensions of collective agreements and the sectoral agreements implemented in practice, which are above all valuable due to their wider involvement and, in addition to the security of employment, also mean to the employer the

certainty that no one will be hiring the labour force at lower wages or shorter holidays. In Estonia, extension of collective agreements within a field of activity or a territory is regulated by subsection 4 (4) of the Collective Agreements Act, pursuant to which a collective agreement entered into between an association or a federation of employers and an association or a federation of employees and a collective agreement entered into between a confederation of employers and a confederation of employees may be extended by agreement of the parties in respect of the wage conditions or the conditions of working and rest time. Extension of collective agreements within a field of activity or territory is positive for the employees as well as the employers. By extension of collective agreements within a field of activity or a territory, social protection is ensured for the employees whose employers either did not consent to entering into the contract or whose companies have not been able to gather enough employees for entry into a collective agreement. Extension of a collective agreement within a field of activity or territory is beneficial for employers if they have an actual chance to participate in the negotiations for the contract, which ensures them a chance to establish beneficial and necessary terms and conditions from their perspectives with the contract. In addition to the reasons provided above, extension of collective agreements within a field of activity or territory also facilitates formation of and joining employers' organisations, which in turn ensures more uniform employment relationships and has a positive effect on employment relationships.

Similarly to the collective agreements in Finland, it is important to agree on wages in Estonian collective agreements. Unlike in Estonia, the Finnish extended collective agreement of road transport specifies separate wage levels based on length of employment and level of difficulty of the work. The author believes that separate wage levels based on length of employment and level of difficulty of the work should be considered in Estonian sectoral agreements as well. The Finnish collective agreement of road transport includes agreements on more types of remuneration compared to the Estonian agreement, e.g. the maternity and fraternity pay and the pay for sick leave based on length of employment, etc. In the Finnish collective agreement of passenger transport, wages are specified based on the area and based on length of employment, annual benefits, specific benefits (additional remuneration for working in shifts, additional remuneration for evening and night work, additional remuneration for working on the employee's day off, additional remuneration for working during Christmas), additional remuneration for working overtime and on Sundays are specified. Unfortunately, none of the clauses listed above can be found in the Estonian

extended collective agreement, but the author believes that adding of the clauses should be considered; for example, additional remuneration based on length of employment could be added first. The Finnish collective agreement of road transport also specifies the terms and conditions of cancellation in more detail; for example, in the event of an employer firing an employee who has been employed by the employer over 12 years, the employer shall provide 6 months of advance notice thereof. However, in the event of the employee quitting his or her job, the term for advance notice in the case of an employment relationship, which has lasted more than 5 years, is 1 month. It can be concluded that Finnish trade unions defend the rights of their employees vigorously. In the author's opinion, termination of the employment contract is undoubtedly important in an employment relationship and the regulation thereof should also be agreed in more detail in Estonian collective agreements.

The author finds that the Estonian legislator should set the prerequisite established in Article 5, subsection 2 of the ILO Recommendation No. 91 – that the employees' and employers' organisations that a collective agreement would be extended to must have the right to make suggestions and comments prior to extension of the contract to them – as one of the criteria for extension of collective agreements. In the author's opinion, publication of collective agreements and providing interested parties a chance to get acquainted with the agreement prior to extension of the terms and conditions of the agreement would help to solve the problem. Taking into consideration that such agreements mostly concern a high number of people, it would probably be reasonable to involve the media in the notification process. Getting acquainted with the agreement prior to the extension would provide a chance to prepare for implementation of the terms and conditions of the agreement and take the terms and conditions into consideration, for example, it may be necessary to make amendments to the budget. It is also important to notify the employees, as in the event of the employer's failure to follow the terms and conditions established with the extended collective agreement, the employees have the right to dispute the employer's activity.

Another deficiency of the Collective Agreements Act is the fact that there is no control body that would assess whether the wage conditions agreed on with the collective agreement are affordable for the companies operating in rural areas or for small companies. The final decision concerning an extension should be made by the control body (in Estonia, regulation of employment relationships is in the scope of the Minister of Social Affairs, thus, it would be reasonable to make the Minister of Social Affairs competent to extend collective

agreements), which must be competent to assess whether the terms and conditions are affordable to all and, if so, approve extension of the terms and conditions.

The positive fact is that the Estonian legal practice has started to increasingly pay attention to the set of problems related to unequal treatment of the employee at the place of work. In Finland and Sweden, prohibition on discriminative treatment at the place of work has, for example, been established for decisions on wage and working conditions, promotion of employees, cancellation of employment contracts and firing, including discrimination on the basis of gender, ethnic, age or another factors. Employment-related discrimination is a crime in Finland, for example, employees may not be discriminated against in distribution of duties, in offering career opportunities or making decisions on termination of the employment relationship. It is strictly regulated in Finland that employees must be treated equally in hiring, with respect to the terms and conditions of the employment contract, training of the personnel and career opportunities. The author of the thesis believes that collective negotiations are a good opportunity for directing the parties towards entry into agreements, which ensure more equality, the parties must be directed towards entry into agreements, which bring equal benefits and transparency for male and female employees. For example, collective agreements are a good opportunity for implementation of gender neutral job position assessment systems in order to decrease the great problem of the wage gap in today's Estonia, to offer equal amounts of trainings in order to improve career opportunities, to offer special holidays for alignment of work and family lives, to enable flexible working time, if possible, which would help to ensure equal treatment of women and men in working life, and with respect to remuneration.

The author believes that it would be a good chance to increase the importance and prevalence of collective agreements if the state authorities would lead the parties towards entry into more agreements, which would cover the whole area of the respective vocation. Extended collective agreements would ensure more equality and harmonise the minimum terms and conditions. The practice of the transportation sector proves that collective agreements are only entered into if there is mutual interest and benefit and, as a rule, only with respect to the issues, which all parties are interested in and with respect to which they are in need of reaching an agreement. The state should direct the parties more through the legislation, by negotiations and, if necessary, also help financially for new trade unions covering specific fields of the economy to be established. This would enable to prevent situations of people filling the same

positions for a large company on one side and those working for a small company on the other side earning different wages and working in different conditions.

KASUTATUD MATERJALID

Kasutatud kirjandus

1. Ahlberg, K., Bruun, N. Eesti kollektiivlepingute laiendamine tulevikus, jaanuar 2009. Arvutivõrgus:
http://toolu.ee/UserFiles/Uuringud/Kollektiivlepingute_laiendamine_Bruun_Ahlberg_2009.pdf (15.04.2016).
2. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry (Soome Auto- ja Transpordiala Töötajate Liit) Web: <http://www.akt.fi/> (15.04.2016)
3. Autoliikenteen Työnantajaliitto ry (Soome Autotranspordi Tööandjate Liit). Web: <http://www.alt.fi/> (15.04.2016).
4. Autoettevõtete Liit. Arvutivõrgus: <http://www.autoettevoteteliit.ee/> (15.04.2016).
5. Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies International Labour Office. Geneva 2000.
6. Barbara, B., Brandl, B. Industrial Relations in Europe 2010. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2011.
7. Blanpain, C. Engels. European Labour Law. 2. tr. Deventer, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers 2000.
8. Blanpain, R. (ed.). Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Material. Cambridge University Press 2007.
9. Blanke, T., Rose, E. Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration: papers and proceedings of the VII European Regional Congress of the Internal Society for Labour Law and Social Security Law, Stockholm 2002.
10. Bruun, N., Hellsten, J. Collective Agreement and Competition in the EU. The Report of the COLCOM- project. Helsinki: Kauppakaari Oy 2001.
11. Collective bargaining agreements and arbitration in industrial disputes. Työ- ja elinkeinoministeriö. Web: http://www.tem.fi/en/work/labour_legislation/collective_bargaining_agreements_and_arbitration_in_industrial_disputes (11.02.2016).
12. Eesti Inimarengu Aruanne. Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet. Eesti Koostöö Kogu. Tallinn 2011.
13. Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT). Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine praktilise kollektiivläbirääkimise käsiraamatu teenistuses. Arvutivõrgus:

- http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9MF6jq66voAJ:www.enut.ee/svv/docs/kollektiivlabiraakimiste_kasiraamat23.08.11Tartus.ppt+&cd=4&hl=et&ct=clnk&gl=ee
(15.04.2016).
14. Ebbinghaus, B. European labour relations and welfare-state regimes: a comparative analysis of their elective affinities. Background paper. Conference on Varieties of Welfare Capitalism in Europe, North America and Japan. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies 1998.
 15. Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.emsa.ee/>
(15.04.2016).
 16. Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsioon. Arvutivõrgus: <http://www.eraa.ee/>
(15.04.2016).
 17. Eesti Raudteelaste Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.evray.ee/> (15.04.2016).
 18. Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://www.etta.ee/>
(15.04.2016).
 19. Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing. Ametiühingust. Arvutivõrgus: <http://etta.ee/ametiuhingust> (18.04.2016).
 20. Employee representatives in enlarged Europe. Volume 1. European Commission. Web: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2391&langId=en (15.04.2016).
 21. Espenberg, K., Vahaste, S. Majanduskriisi mõju kollektiivsete töösuhete süsteemile. Tartu Ülikooli Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Tartu 2012.
 22. Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped. Kogumik. Euroopa sotsiaalpartnerite raamkokkulepe kaugtöö kohta. Tallinn: Ilo 2009, art 2. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf (15.04.2016).
 23. Euroopa Sotsiaalharta (parandatud ja täiendatud). Parandatud ja täiendatud sotsiaalharta artiklid 2, 4, 5, 6, 21, 22, 28 ja 29. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197>
(14.02.2016).
 24. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ, 19.november 2008, renditöö kohta, ELT L 327/9, 5.12.2008.
 25. Extension of collective agreements. Industrial relations in Europe 2002. European Commission Directorate. General for Employ and Social Affairs Directorate D. Employment and Social Affairs, 2002.

26. Fahlbeck, R. Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features. Stockholm Institute for Scandianvian Law 1957- 2009.
27. Fashoyin, T. Trends and Developments in Employments relations and the World of Work in developing Countries. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations nr. 2, 2010.
28. Finnish Labour Legislation and Industrial Relations. Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012.
29. Hayter, S. The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Geneva: ILO, 2011.
30. ILO. Arvutivõrgus: <http://archive-ee.com/page/594968/2012-11-06/http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/ilo.html> (11.02.2016).
31. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Social Dialogue Committee of the European Social Partners. 2006. Web: <http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Telework2006-01429-EN.pdf> (15.04.2016).
32. Kaadu, T. Töötajate usaldusisiku seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Kirjastus Juura 2008.
33. Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. Työoikeus. 2002.
34. Kall, K. Ametiühingute ja tööandjate liitude esindajate nägemus ametiühingute rollist Eestis. Magistritöö 2013.
35. Kallaste, E. Kollektiivsed töösuhted. Kogumikus Eesti tööelu-uuring 2009. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2011 nr 3. Tallinn: Sotsiaalministeerium.
36. Kallaste, E., Jaakson, K. Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Eesti Kaugtöö Ühing. Eesti Rakendusüuringute Keskus. 2009.
37. Kallaste, E., Jaakson, K. Töötajate kaasamine ettevõttes esindajate kaudu. Riigikogu Toimetised 2006 nr 13.
38. Kallaste, E., Jaakson, K., Eamets, R. Two representatives but no representation: cases from Estonia. Employee Relations, 2008, 30 (1).
39. Kollektiivlepingud Eestis. Teemaleht. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2013 nr 1.
40. Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seadus. Eelnõu. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-t%C3%B6%C3%B6t%C3%B6li-lahendamise-seadus/> (20.04.2016).
41. Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhtes. Poliitikaanalüüs Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2012 nr 1.

42. Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamise kohta. Euroopa Komisjon, 14.02.2016.
43. Kruuser, A. Ametiühingute ja kollektiivlepingu võimalused aastal 2013. Eesti Õde: Eesti Õdede Liidu ametlik väljaanne, 2013, nr.1.
44. Künnapas, K. Kaugtöö aktuaalseid probleeme. Juridica 2014 nr 4.
45. Malmberg, J. The collective agreement as an Instrument for regulation of wages and employment conditions. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009. Web: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf>.
46. Masso, J., Krillo, K. Labour markets in the Baltic states during the crises 2008- 2009: the effect on different labour market groups, University of Tartu, Faculty of Economics and Business Administrations, Working Paper, Tartu, 2011.
47. Meardi, G. More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe. Industrial Relations Journal, 2007 Volume 38, Issue 6.
48. Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivlepingust saab kasu ka tööandja. Personali Praktik, 2012 nr. 18.
49. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Green Paper. Web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (15.04.2016).
50. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. Juridica 2012 nr 4.
51. Muda, M. Riigikogu Toimetised. Eesti töösuhete regulatsioon vajab uuendamist <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=12650> (15.04.2016).
52. Naaber, L. Kollektiivlepingu laiendamine. Juridica 2003 nr IX.
53. Nestor, E., jne. Praktiline kollektiivläbirääkimiste käsiraamat. Tallinn 2011.
54. Nestor, E., Peterson, P., Pärnits, K., Kruuser, A., Toomsalu, K., Laja, R., Toomel, J-H., Kruuser, P., Stahl, K. Sektorilepete käsiraamat. Tallinn, 2014.
55. Martin, N. R., Visser, J. A More Autonomous European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2008 nr 4.
56. The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO). Web: <http://www.lo.no/language/English/> (15.04.2016).
57. Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS, 2008.
58. Pao, A. Estonian Air: pilootidel on mõnusam elu kui konkurentide juures. Arvutivõrgus:

- <http://majandus24.postimees.ee/853588/estonian-air-pilootidel-on-monusam-elu-kui-konkurentide-juures> (15.04.2016).
59. Pärdis, R. Kas ja milleks tööandjale kollektiivleping. Arvutivõrgus: <http://triniti.ee/kas-ja-milleks-tooandjale-kollektiivleping/> (15.04.2016).
 60. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Riigi- ja Kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Metoodikaraport. Tartu Ülikool, 2011.
 61. Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. Juridica, 2009 nr 4.
 62. Pärnits, Kadi. Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon nüüdisaegsetes töösuhetes. Doktoritöö, 2015.
 63. Rahvusvahelise Maanteetranspordi Liit: <https://www.iru.org/> (15.04.2016).
 64. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Äripäev, Trükk paar, 2010.
 65. Renditöö uuring: aruanne. Uuringukeskus Klaster. Tartu Ülikool. Tellija EV Sotsiaalministeerium. Tartu, 2007.
 66. Raig, T. Logistika on renditööjõu peamine kasutaja. Arvutivõrgus: <http://www.logistikauudised.ee/uudised/2015/02/25/logistika-ja-toostus-on-renditoojou-peamised-kasutajad> (15.04.2016).
 67. Shrestha, B. R. The Effect of Trade Unionism on Workers. Business Economics and Tourism, 2012.
 68. Seeder, K. Sotsiaaldialoogi mudel on tugevalt riigi poole kaldu. Riigikogu toimetised. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11386&highlight=keskliidu&op=archive2> (15.05.2016).
 69. Segeno, K. Japanese Labor Law. University of Tokyo Press, University of Washington Press, 1992.
 70. Seletuskiri kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c/Kollektiivlepingu-ja-kollektiivse-tootuli-lahendamise-seadus/> (15.04.2016).
 71. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20150211104343> (15.04.2016).

72. Käärats, E, jt. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (15.04.2016).
73. Siigur, H. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn, Kirjastus Ilo 2009.
74. Soomets, E., Miidla- Vanatalu, M. Kollektiivsed töösuhted ning töötajate usaldusisiku roll töösuhetes. Tööinspektsiooni infokiri. Oktoober 2012.
75. Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague- London- Boston, 2000.
76. Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? Juridica, 2008 nr 1, lk 24.
77. The Evolution of Labour Law (1992–2003). Volume 1: General report.
78. Tiraboschi, M., Tomassetti, P. Huvikonflikti korral kohaldatavate menetluste õiguslik analüüs Eestis, 2011.
79. Tiits, K. Tööõigus Põhjamaades. Raamatupidamise Praktik, 2016, nr. 101.
80. Transformation of Labour Law and Future of Labour Law in Europe. Final report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
81. Transpordi Ametiühing ja GoBus jõudsid kokkuleppeni. Transpordi Ametiühing. Arvutivõrgus: <http://etta.ee/index.php?page=330&> (15.04.2016).
82. Transpordi Ametiühing alustas kollektiivlääbirääkimisi Saku Lättes. Transpordi Ametiühing. Arvutivõrgus: http://etta.ee/index.php?article_id=152059&page=114&action=article& (15.04.2016).
83. Treier, T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö 2010.
84. Tööandjate Keskliit. Sotsiaalministeeriumis algasid kollektiivsete töösuhete reformi arutelud. Arvutivõrgus: <http://new.employers.ee/uudised/sotsiaalministeeriumis-algasid-kollektiivsete-tooesuhete-reformi-arutelud/> (15.04.2016).
85. Töö- ja puhkeaeg. Tööinspektsioon. Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Too_ja_puhkeaeg.pdf (15.04.2016).
86. Töölepingu seadus 2013. Eesti Majanduse Teataja. OÜ Teataja Kirjastus 2013.
87. Töösuhete tingimustes kokkuleppimine. Arvutivõrgus: <http://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/toosuhete-tingimustes-kokkuleppimine> (15.04.2016).

88. Töötingimused renditööl. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus:
http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf , lk. 5- 6.(15.04.2016).
89. Töövaldkonna areng 2010- 2011. Arvutivõrgus:
http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toovaldkonna_areng_2010-2011_1.pdf
 (15.02.2016).
90. Työelämäsertifikaatti maahanmuuttajille. Tööelusertifikaat. Arvutivõrgus:
<http://www.amiedu.fi/portals/2/amiedu-www/esite/tyoelamasertifikaatti-opiskelumateriaali-viro.pdf> (15.04.2016).
91. Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008. Työ- ja Elinkeinoministeriö. Web:
<https://www.tem.fi/?s=2684&xmid=4623&C=97983> (15.04.2016).
92. Työsuojeluhallinto. Pay. Web: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay> (01.05.2016).
93. Työsuojeluhallinto. Holiday pay. Web: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/annual-holidays/holiday-pay> (01.05.2016).
94. Työtuomioistuin (Soome Töökohus). Web:
<http://www.tyotuomioistuin.fi/en/index/labourcourtnew/toiminta.html> (15.04.2016).
95. Udras, M. Kollektiivsete töösuhete regulatsiooni ootavad ees uuendused. Eesti Kaubandus- Tööstuskoda. Arvutivõrgus: <http://www.koda.ee/uudised/teataja-artiklid/juristi-toolaualt-3/> (15.04.2016).
96. Velsker, L. Pettunud suurhaigla tohtrid pöörduvad lepitaja poole. Arvutivõrgus:
<http://tarbija24.postimees.ee/2084374/peetunud-suurhaigla-tohtrid-poorduvad-lepitaja-poole>
 (15.04.2016).
97. Visser, J. ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Ver. 3 – May 2011. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.
98. Võrdne kohtlemine ja võrdõiguslikkus tööelus. Arvutivõrgus:
<http://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/v-rdne-kohtlemine-ja-v-rd-iguslikkus-tooelus> (15.04.2016).
99. Wages and working conditions. Web: <https://www.fellesforbundet.no/information-for-foreign-employees/information-in-english/wages-and-working-conditions/> (15.04.2016).
100. Worker Participation. Collective Bargaining. Web: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining>
 (15.04.2016).

101. Worker Participation. Compare Countries. Web: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries> (15.04.2016).
102. Õiguskantsleri kiri Sotsiaalministeeriumile nr 6-1/050936/00505721. 06.10.2005; <http://oiguskantsler.ee/> (24.04.2016).
103. Äimälä, M., Aström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. Finnish labour law in practice. Helsinki, 2005.

Kasutatud normatiivmaterjalid

Eesti normatiivmaterjalid

104. Ametiühingute seadus, 14.06.2000.a – RT I 2000, 57, 372; RT I 12.03.2015, 1.
105. Eesti Vabariigi põhiseadus, 28.06.1992.a- RT 1992 26, 349; RT I 2003, 64, 429.
106. Kollektiivlepingu seadus, 14.04.1993.a – RT I 1993, 20, 353; RT I 29.06.2014, 109.
107. Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, 05.05.1993.a- RT I 1993, 26, 442; RT I 16.10.2015, 1.
108. Kollektiivlepingu seaduse muutmise seadus, 14.03.2012.a- RT I 29.03.2012, 2.
109. Liiklusseadus, 17.06.2010.a- RT I 2010,44, 261; RT I, 30.12.2015,1.
110. Meretöö seadus, 11.06.2014.a. RT I, 29.06.2014, 109.
111. Töölepingu seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus, 25.01.2012.a- RTI, 10.02.2012, 1, 20.02.2012.
112. Töölepingu seadus, 17.12.2008.a – RT I 2009, 5, 35; RT I 12.07.2014, 1.
113. Töötajate usaldusisku seadus, 13.12.2006.a- RT I 2007, 2, 6; RT I 12.07.2014, 1.
114. Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus, 12.01.2005.a- RT I 2005, 6, 21; RT I 12.07.2014, 1.
115. Töötasu alammäära kehtestamine. Vabariigi Valitsuse 18.detsembri 2015. a määrus nr 139 - RT I, 22.12.2015, 51.
116. Võrdse kohtlemise seadus, 11.12.2008.a- RT I 2008, 56, 315; RT I 29.06.2014, 109.
117. Ühistranspordiseadus, 18.02.2015.a- RT I 23.03.2015,2; RT I 30.12.2015,1.

Rahvusvahelised normatiivmaterjalid

118. Act No. 4 of 4 February 1977 relating to Worker Protection and Working Environment. Web: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> (20.04.2016).

119. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Web: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31996L0071> (15.04.2016).
120. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 04.november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, ELT L 299. 18.11.2003.
121. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrusn (EÜ) nr 561/2006, ELT L 102, 11.4.2006.
122. Euroopa parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/15/EÜ, 11. märts 2002, autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta; ELT L 224, 23.03.2002.
123. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistik Euroopa Ühenduses; EÜT L 80, 23.03.2002.
124. ILO Collective Agreements Recommendation, 1951. ILO konventsioon nr 91. Kollektiivlepingud. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R091 (15.04.2016).
125. ILO Collective Bargaining Convention, 1981. ILO konventsioon nr. 154 Kollektiivlääbirääkimiste edendamise kohta Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299 (15.04.2016).
126. ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. ILO konventsioon nr 87. Ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsioon. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 (15.04.2016).
127. ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949. ILO konventsioon nr 98. Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse õiguse kaitse konventsioon. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098 (15.04.2016).
128. Nõukogu määrus (EMÜ) nr 3821/85, 20. detsember 1985, autovedudel kasutatavate sõidumeerikute kohta; ELT L 370, 31.12.1985.
129. Rahvusvahelisel maanteeveol töötava sõiduki meeskonna tööaja Euroopa kokkulepe, 01.07.1970.a- 30.10.1993; RT II 1996,30,109.
130. International Labour Organization. ILO Constitution. Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (15.04.2016).

Soome normatiivmaterjalid

131. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 22.9.1978/725 (Soome ühistegevuse seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1978/19780725> (20.04.2016).
132. Suomen perustuslaki, 11.6.1999/731 (Soome Põhiseadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki> (15.04.2016).
133. Työaikalaki, 9.8.1996/605 (Soome tööaja seadus) Web: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605> (15.04.2016).
134. Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290. (Soome töotu sotsiaalse kaitse seadus). Web: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290> (15.04.2016).
135. Työehtosopimuslaki, 7.6.1946/436 (Soome kollektiivlepingu seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436> (15.04.2016).
136. Työsopimuslaki, 26.1.2001/55 (Soome töölepingu seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (15.04.2016).
137. Vuosilomalaki, 18.3.2005/162 (Soome puhkuseseadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162> (15.04.2016).
138. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. (Soome võrdse kohtlemise seadus). Web: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> (15.04.2016).

Kasutatud kollektiivlepingud

139. Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu ja GoBus-i vahel sõlmitud 28.01.2015 kollektiivleping ja palgalepe.
140. Kuorma- autoalan tööehtosopimus. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tyoehtosopimus_2014-2016.pdf (15.04.2016).
141. Linja- autohenkilökunnalle. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1734/linja-autohenkilokunnan_tes_2014-2016.pdf (15.04.2016).
142. Pääkaupunkiseudun linja- autohenkilökunnalle. 01.02.2014- 31.01.2017. Web: http://www.akt.fi/site/assets/files/1734/ytv_esite_suomi_2016_netiversio_id_15701.pdf (24.04.2016).
143. Riigisisese Veoseveo Üldtöökokkulepe, sõlmitud 2013. Arvutivõrgus:

http://www.etta.ee/liikmele_autoala_ytk (15.04.2016).

144. Sõitjateveo üldtöökokkulepe, 01.04.2015- 3.03.2016. Arvutivõrgus: <http://www.etta.ee/ytk> (15.04.2016).

Kasutatud kohtupraktika

145. Euroopa kohtu otsus 11.detsembrist 2007 nr C- 438/05 International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union *versus* Viking Line ABP ja OÜ Viking Line Eesti Meretransport – Asutamisdõigus – Põhiõigused – Ühenduse sotsiaalpoliitika eesmärgid – Ametiühingu kollektiivne tegutsemine eraettevõtja vastu – Kollektiivleping, millega pannakse ettevõtja loobuma laeva registreerimisest teise liikmesriigi lipu all. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:62005CJ0438> (15.04.2016)
146. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 16. jaanuarist 2013 nr 3-2-1-179-12 Jeremy Kivi ja Aigar Pajo hagi WKSM Grupp OÜ vastu töötasu saamiseks.
147. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 09. jaanuarist 2008 nr 3-2-1-133-07 MTÜ Eesti Raudteelaste Ametiühing kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 31.08.2007. a otsusele MTÜ Eesti Raudteelaste Ametiühing hagi AS Eesti Raudtee vastu sotsiaalfondi asutamise kohustamiseks ja kollektiivlepingu mittelaiendamiseks ametiühingu liikmeks mitteolevatele töötajatele vastava avalduse esitamiseta ja solidaarsustasu tasumiseta ning vastuhagi kollektiivlepingu punktide 1.1.1 ja 1.1.2 ja sotsiaalfondi moodustamise kokkuleppe tühisuse tunnustamiseks.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maire Mägila,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Kollektiivlepingute sõlmimine, sisu ja laiendamine transpordivaldkonna näitel,

mille juhendaja on Triinu Hiob,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, **02.05.2016**