

KADI PÄRNITS

Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon
nüüdisaegsetes töösuhetes



KADI PÄRNITS

Kollektiivlepingu roll ja regulatsioon
nüüdisaegsetes töösuhetes

Tartu Ülikooli õigusteaduskond

TÜ õigusteaduskonna nõukogu 18. veebruari 2015 otsusega on Kadi Pärnitsa väitekirjale *filosoofiadoktori* (PhD) (õigusteadus) kraadi taotlemiseks TÜ õigusteaduskonna doktorikraadide kaitsmise komisjonis

Juhendaja: Prof Merle Erikson

Oponendid: Dots. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniuse Ülikool)
Dots. dr iur Gaabriel Tavits (Tartu Ülikool)

Kaitsmise aeg: 30. märtsil 2015 kell 14.15 Iuridicum
Näituse 20 aud. K-03

Väitekirja trükkimist toetas TÜ õigusteaduskond

ISSN 1406-6394
ISBN 978-9949-32-776-8 (trükis)
ISBN 978-9949-32-777-5 (pdf)

Autoriõigus: Kadi Pärnits, 2015

Tartu Ülikooli Kirjastus
www.tyk.ee

SISUKORD

ORIGINAALARTIKLITE LOETELU.....	6
SISSEJUHATUS.....	7
A. Uurimisprobleemi olemus, uurimisvaldkonna hetkeseis ja uurimisprobleemi koht selles.....	7
B. Uurimisülesande püstitus ja peamised uurimisprobleemid	11
C. Uurimismetoodika ja allikate valik.....	15
PEAMISED UURIMISTULEMUSED	18
1. Kollektiivlepingu olemus.....	18
1.1. Kollektiivleping kui õigusallikas.....	18
1.2. Kollektiivlepingu sisu.....	27
2. Töötajate pädevus ja võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks	33
2.1. Töötajate esindajate pädevus kollektiivlepingu sõlmimiseks	33
2.2. Majanduslikult sõltuvate töötajate võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks	44
3. Kollektiivlepingu kohaldamisala ja kehtivus.....	48
3.1. Kollektiivlepingu kohaldamine kõikidele ettevõtte töötajatele	48
3.2. Kollektiivlepingu laiendamine	56
3.3. Kollektiivlepingu kehtivus	62
KOKKUVÕTE	66
ALLIKATE LOETELUD	71
Kirjandus.....	71
Normatiivaktid.....	77
Kohtulahendid.....	78
Kollektiivlepingud	79
LÜHENDID	81
SUMMARY. ROLE AND REGULATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN	82
TRANSLATION OF TABLE OF CONTENTS OF THE THESIS	107
ORIGINAALARTIKLID.....	109
ELULOOKIRJELDUS	173
CURRICULUM VITAE	175

ORIGINAALARTIKLITE LOETELU

Uurimistöö põhineb järgmistel artiklidel:

- I Pärnits, K. The Role of Collective Agreements in Regulation of Work Conditions In View of the Effects of Estonian Labour Law Reform. – *Juridica International. Law Review. University of Tartu*, XIX, 2012, 88–98.
- II Pärnits, K. Needs and Possibilities for Changing the Legal Regulation of Collective Agreements in the Context of Labour Law Reform. The Case of Estonia. – *European Labour Law Journal*. No 3, 2013, 196–221.
- III Pärnits, K. Legal Regulation Related to the Representativeness of Parties and Extension of Collective Agreements. Case of Estonia. – *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. No 4, 2014, 483–500.

SISSEJUHATUS

A. Uurimisprobleemi olemus, uurimisvaldkonna hetkeseis ja uurimisprobleemi koht selles

Tihenev konkurents ja muutuv majanduse ja tööturu olukord on kujundanud nüüdisaegseid töösuheteid, kus eripalgelist tööd tehakse järjest enam mitte-standardsete lepingute ja erinevalt kokkulepitud tööaja raames ning töökoha stabiilsust ei ole võimalik pikaajaliselt tagada. Selline töösuhetega seotud mitmekesisus toob endaga kaasa ka vajaduse n-ö uuenenud töösuhete turvalisuse järgi, mida on võimalik saavutada mitte üksnes palga ja lepingu ülesütlemise kaitse, vaid ka karjääri- ja tööhõivealase võimekuse toetamise, ning töö- ja pereelu parema sidumise abil. Samal ajal ei ole majanduslike argumentide tõttu otsustarbekas luua regulatsioone, mis ei arvesta konkurentsivõime tagamiseks vajaliku keskkonnaga ega võimalda turu muudatustele paindlikult reageerida. Turvalisuse ja paindlikkuse samaaegne tagamine on saanud nüüdisaegsete töösuhete regulatsioonidele väljakutseks.

EL liikmesriikide, sh Eesti, tööõiguse reformide aluseks olevad paindliku turvalisuse põhimõtted on sõnastatud T. Wilthageni ja R. Rogowski poolt, mille järgi paindlik turvalisus on strateegia, mis aitab suurendada ühelt poolt tööturu ja töösuhete paindlikkust ning teisalt tööhõive- ja sotsiaalalast kaitset, pidades sh silmas eelkõige haavatavaid grupe tööturul ja ka väljapool seda.¹

Kuigi Euroopa Komisjoni rohelises raamatus tööõiguse ajakohastamise kohta² algatatud debatis kollektiivse tööõiguse rolli ülevaatamist otseselt käsitletud ei ole, on selle arengule oluline olnud Euroopa Komisjoni poliitika „Rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu”³, mille järgi üheks oluliseks instrumendiks turvalise paindlikkuse tagamisel on paindlike ja usaldusväärsete lepinguliste tingimuste saavutamine, seda modernse tööõiguse, individuaal- ja kollektiivlepingute ning tööandja korralduste kaudu.

¹ T. Wilthagen, R. Rogowski. The Legal Regulation of Transitional Labour Markets. – G. Schmid, B. Gazier (eds.). The Dynamics of Full Employment. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar 2002, 250; T. Wilthagen, F. Tros. The Concept of Flexicurity: a New Approach to Regulating Employment in the Labour Market. – European Review of Labour and Research 2004, No 2, 171; R. Muffels, T. Wilthagen. Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labour Markets and Policies Challenging the Trade-off Between Flexibility and Security. – Sociology Compass 2013, No 2, 112–114.

² European Commission, Green Paper, Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century, COM (2006) 708 final.

³ Communication of the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM (2007) 359 final.

Vaagides rahvusvaheliste normide mõju kollektiivlepingu regulatsioonile, tuleneb see eeskätt ILO konventsioonidest ja soovitudest ning ILO Ühinemisvabaduse Komitee seisukohtadest. Ka need ILO konventsioonid, mida Eesti ei ole ratifitseerinud, näiteks töös puudutatud ILO kollektiivlääbirääkimiste konventsioon 15⁴, kuuluvad vastavalt ILO 1998. aasta deklaratsiooni „Aluspõhimõtete ja -õiguste kohta tööl ning selle järgimismehhanism”⁵ art 2a järgi ILO liikmete poolt ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimise õiguse osas tõhusale tunnustamisele.

Pidades silmas kollektiivlepingut puudutavat ELi tasandi regulatsiooni, on Eestile siduv Euroopa Liidu põhiõiguste harta⁶ (edaspidi harta) art 28. See on Euroopa Liidu esmase õiguse osa, millega tunnustatakse kollektiivlääbirääkimiste, kollektiivlepingu sõlmimise ja streigiõigust ning mis on siduv EL institutsioonidele ja liikmesriikidele juhul, kui kohaldatakse teisest EL õigust (harta art 51, lg1).⁷

Euroopa Liidu tasandi sotsiaaldialoogi tähtsust reguleerivad Euroopa Liidu toimimise lepingu⁸ (edaspidi ELTL) art-d 154–155. Ka pärast Euroopa aluslepingu reformi kehtib põhimõte, et tööhõivet ja sotsiaalpoliitikat ning kollektiivlääbirääkimisi koordineeritakse ELi tasandil läbi suuniste (*soft law*) ja nimetatud valdkonnas regulatsioonide loomine kuulub liikmesriikide kompetentsi ELTL art-te 5(2) ja 153(1f ja 5),156 järgi.⁹

Seega on sõltuvalt ühiskonna ja majanduse arenguastmest ning traditsioonidest üldjoontes siseriiklike seaduse loojate otsustada, milline roll anda paindlike ja turvaliste töötingimuste tagamiseks seadustele, milline roll kollektiivsetele ja individuaalsetele lepingutele, ning töandja korraldustele kui peamistele töötingimuste reguleerijatele.

Nii võib kollektiivleping olla seadusele alternatiiviks, kaldudes näiteks kõrvale seaduse imperatiivsetest sätetest vajadusel ka töötajate kahjuks (edaspidi derogatsioonid¹⁰), kehtida seaduse asemel või arendada edasi seaduse üldiselt sõnastatud norme, tulenevalt vastavast seaduse volitusnormi tingimustest.¹¹ Lisaks regu-

⁴ ILO Collective Bargaining Convention No 154. Vastu võetud 3.06.1981; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO (14.01.2015).

⁵ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up 1998; <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm> (14.01.2015).

⁶ Euroopa Põhiõiguste Harta. – Euroopa Liidu Teataja 26.10.2012 C 326/02.

⁷ C. Schubert. Collective Agreements Within The Limits of Europe. – European Labour Law Journal 2013, No 4, 150.

⁸ Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu Toimimise Lepingu Konsolideeritud Versioon. – Euroopa Liidu Teataja 26.10.2012 C 326/01.

⁹ A. Jacobs. Labour Law, Social Security Law and Social Policy After the Entering into Force of the Treaty of Lisbon. – European Labour Law Journal 2011, No 2, 121.

¹⁰ Erialakirjanduses kasutatakse väljendit „derogatsioon” kokkuleppelise terminina, millega tähistatakse kollektiivlepingutega „kõrvale kaldumist seaduse imperatiivsetest sätetest töötajate kahjuks”.

¹¹ A. Supiot. Beyond Employment, Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. New York: Oxford University Press 2001, 97–98.

leerivad kollektiivlepingud ka majandust arendavaid tingimusi (mille üle otsustamine kuulus varem üksnes juhtkonna pädevusse)¹² nagu näiteks töötingimustega seotud allhanke, investeeringute või tehnoloogia muudatused,¹³ ning tööhõive ja konkurentsivõime säilitamist puudutavaid küsimusi.¹⁴ Samuti kasutavad erinevate riikide sotsiaalpartnerid kollektiivlepinguid mittetüüpiliste töötajate töötingimuste reguleerimiseks.¹⁵

Eesti kollektiivlepingute rolliks on seni peetud valdavalt seaduslike tööalaste tagatiste täiendamist, mis on tulenenud peamiselt detailsest Eesti Vabariigi töölepingu seadusest¹⁶, samuti kollektiivlepingu õiguslikust regulatsioonist. Uuenduslikke, paindlikkust lisavaid töötingimusi (näiteks derogatsioonide osas) võimaldavad kollektiivlepingus kokku leppida uue töölepingu seaduse¹⁷ (edaspidi TLS) vastavad sätted. Kui paljudes EL riikides on diskussioonid tööseaduste ümbermõtestamisest igapäevased,¹⁸ siis Eestis on arutelud majanduslikult sõltuvate töötajate¹⁹ töötingimuste kokkuleppimise üle kollektiivlepingutega veel algusjärgus.

Tulenevalt peamiselt paindliku turvalisuse poliitika elluviimisest (sh viimasest majanduskriisist väljatulekuks) on EL liikmesriikides toimunud kokkuvõtvalt lühikese aja jooksul palju muudatusi kollektiivlepingu rollis – nii selle sisus kui suhetes tööseadustesse²⁰ – siis mõistagi tekib siin küsimus, kui palju kollektiivlepingu õiguslik regulatsioon neid muudatusi võimaldab ja toetab. Üldisemalt sõnastatud õigusliku regulatsiooni puhul on võimalik tekkivaid küsimusi lahendada ka kohtuliku vaidluse ja kohtupraktika raames. Kollektiivlepingut reguleerivad üheselt mõistetavad seadusesätted võivad vastavalt kollektiivlepingu rolli muutumisele vajada aga täiendamist.

¹² European Commission. Final report. Transformation of Labor and Future of Labour Law in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 1999, 41–42.

¹³ G. J. Bamber, P. Sheldon. Collective Bargaining: An International Analysis. – R. Blanpain (ed). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Alpen aan den Rijn: Kluwer Law International 2007, 617.

¹⁴ K. Sisson. Pacts for Employment and Competitiveness – an Opportunity to Reflect on the Role and Practise of Collective Bargain. – Transfer: European Review of Labour and Research 2001, vol.7, No 4, 603.

¹⁵ Collective Bargaining: Negotiating for Social Justice. High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining. Geneva: ILO, DIALOGUE 2009, 14.

¹⁶ Eesti Vabariigi töölepingu seadus. – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67. Kehtis kuni 2009. aastani.

¹⁷ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 07.12.2014, 1.

¹⁸ N. Countouris. The Changing Law of the Employment Relationship. Hampshire: Ashgate Publishing Limited, 2007, 71–73.

¹⁹ Selleks peetakse erialakirjanduses valdavalt füüsilisest isikust ettevõtjat, kes on majanduslikult sõltuv temale tööd andvast lepingupartnerist. Vt: R. Haljasmäe. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötajale. – Juridica 2009, nr 4, 217–218.

²⁰ Võib oletada, et paljud trendid jätkuvad ka pärast teravate kriisiaastate möödumist.

Eesti tööseaduste reform, mis leidis aset 2008. aastal ja mille üks eesmärke oli suurendada regulatsiooni paindlikkust,²¹ ei hõlmanud muudatusi kollektiivsete töösuhete regulatsioonis. TLS-i koostamisel kollektiivlepingu roll olulist tähelepanu ei pälvinud. Seda vaatamata levinud seisukohale, et kui deregulatsioon annab suurema võimaluse turu reeglitele, eraõigusele ja lepingule²², siis kollektiivleping on tekkiva individuaalse autonoomia asümmeetrilise neutraliseerimisel töösuhetes üks alternatiivseid mehhanisme.²³ Reformi käigus vastu võetud uus TLS, mis jätab võrreldes eelmise detailse tööseadusega rohkem ruumi individuaalsele töölepingule ja mille kaudu on üldjuhul keeruline saavutada tasakaalu töösuhete turvalisuse ja paindlikkuse vahel, võib autori arvates omakorda aga kaasa tuua osade töötajate gruppide (nt vähem kvalifitseeritud, väiksema haridustasemega töötajad) ebakindluse suurenemise ning elustandardi languse.²⁴

Töö autor on seisukohal, et tööseaduste osatähtsuse vähenemine ja muutunud tööturu vajadus seab senisest erinevad kriteeriumid kollektiivlepingute õiguslikule regulatsioonile. Autori arvates peavad muudatused õiguslikus regulatsioonis võimaldama ja toetama ka kollektiivlepingu rolli töötajate regulatsiooni paindlikkuse tagamisel ja seda taoliselt, et see omakorda aitaks kaasa töösuhete turvalisuse suurenemisele. Kollektiivlepingu rolli ja selle regulatsiooni üle arutamine paindliku turvalisuse tagamise kontekstis on Eesti jaoks uus, kuid oluline lähenemine ka majanduse konkurentsivõime säilitamise aspektist. Majanduslike argumentide arvestamine tööseaduste koostamisel ja analüüsimisel on omane Euroopa riikidele ja sh üha enam ka Eestile.²⁵

Saavutamaks paindlikku turvalisust töösuhetes kollektiivlepingute kaasabil, on töö autori arvates vajalik täpsustada, kas; ja kui, siis mil määral on ülaltoodud kollektiivlepingu rolli muudatused iseloomulikud Eestis sõlmitud kollektiivlepingutele, võrreldes neid analüüsitud riikide kollektiivlepingutega; ja kui suures ulatuses saavad rolli muudatused toetada kollektiivlepingu õiguslikule regulatsioonile nii Eestis kui töö kirjutamise käigus uuritud riikides. Samuti on oluline uurida, mida on vaja teha, et kollektiivlepingute õiguslik regulatsioon toetaks

²¹ Seletuskiri töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2008, 2; https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf (18.01.2015).

²² B. Hepple, B. Veneziani. From Making to Transformation. – B. Hepple, B. Veneziani (eds.). Transformation of Labor Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2000. Oxford: Hart Publishing 2009, 14.

²³ A. Goldin. Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law. – G. Davidov, B. Langille (eds.). The Idea of Labour Law in Historical Context. New York: Oxford University Press 2011, 74–75.

²⁴ K. Pärnits. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. – Juridica 2009, nr 4, 208.

²⁵ R. Eamets, T. Paas. Flexicurity: Combining Labour Market Flexibility and Security in Baltic States. – H. Jørgensen, P. K. Madsen (eds.). Flexicurity and Beyond. Copenhagen: DJOF Publishing 2007, 408–409; Seletuskiri töölepingu seaduse juurde (viide 21), 1,4.

kollektiivlepingu rolli töösuhete turvalisuse suurendamisel, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.

Kirjeldatud uurimisvaldkonda, s.o kollektiivsete töösuhete regulatsiooni, ei ole Eestis seni süstemaatiliselt uuritud. Uurimisprobleemi – töösuhete turvalisuse suurendamine, tagades samal ajal regulatsiooni paindlikkuse – lahendamine on kollektiivse tööõiguse arengu jaoks nüüdisaegsetes töösuhetes põhimõttelise tähtsusega. Nimetatud uurimisprobleemi käsitlemine uurimisvaldkonna hetke seisuga kontekstis annab võimaluse jätkata tööõiguse reformimist kollektiivlepinguga seotud küsimuste osas, samuti tegeleda valdkonna teiste küsimustega, nagu näiteks kollektiivlepingu rikkumisega seonduvad vastutuse ja järelevalve küsimused ja kollektiivsete töötülide lahendamise mehhanismid.

B. Uurimisülesande püstitus ja peamised uurimisprobleemid

Eelmises alajaotuses käsitletud probleemi olemusest tulenevalt on väitekirja uurimisülesandeks leida vastus järgmisele küsimusele: **milline võiks olla kollektiivlepingu roll nüüdisaegsetes töösuhetes ning kas ja milliseid täiendusi on kollektiivlepinguid puudutavas regulatsioonis vaja teha, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.**

Selle ülesande lahendamiseks analüüsib autor nelja peamist uurimisprobleemi:

1. Kuidas tuleb reguleerida nüüdisaegsetes töösuhetes kollektiivlepingu sisu ning milline peab olema kollektiivlepingu ja seaduse vahekord, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.
2. Kas ja kuidas vajab reguleerimist töötajate esindajate pädevus ning majanduslikult sõltuvate töötegijate võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.
3. Kas ja milliseid kollektiivlepingu tingimusi tuleb kohaldada lepingupooleks olevasse ametiühingusse mittekuuluvatele ettevõtte töötajatele ja neile töötajatele, kes ei ole lepingupooleks oleva tegevusala ühingu liikmed, lähtudes regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhete turvalisust.
4. Millised on võimalused töösuhete turvalisuse suurendamiseks töötingimuste järelkehtivuse reguleerimise kaudu pärast kollektiivlepingu lõppemist, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.

Kollektiivlepingu sisu ning seaduse ja kollektiivlepingu vahekorra muutumises, samuti mittetraditsiooniliste (sh ka majanduslikult sõltuvate) töötegijate kaasamises kollektiivlepingute sõlmimisse väljendub enamjaolt kollektiivlepingute muutunud roll, mille üheks eesmärgiks on tõusnud paindlikkuse ja turvalisuse vahelise tasakaalu saavutamine.²⁶

²⁶ Paindliku turvalisuse kontseptsiooni kohta vt selgitust käeoleva töö sissejuhatuses (lk 7).

Lisaks paindliku turvalisuse põhimõttele lähtub autor uurimisülesande lahendamisel ka ILO konventsiooni 98²⁷ art 4 põhimõttest, mille järgi riikides, kus seda on vaja, võetakse kasutusele siseriiklikele oludele vastavaid meetmeid, et tagada ja edendada vabatahtliku läbirääkimismehhanismi täielikku arengut ja kasutamist töötingimuste reguleerimise eesmärgil kollektiivlepingute kaudu. Autor lähtub antud kollektiivse läbirääkimisvabaduse edendamise põhimõttest töösuhete puudutavate regulatsioonide analüüsimisel ja täiendamisel eeskätt seetõttu, et Eestis on kollektiivlepingutega kaetus tagasihoidlik ja eeldusel, et töötingimuste reguleerimine kollektiivlepingute kaudu individuaalsele töölepingule ja seadusele lisaks tagab suurema võimaluse tasakaalustatud töösuhete tekkeks, seda nii turvalisust kui paindlikkust silmas pidades.

Uurimisülesande lahendamiseks, peab autor seega esmajoones silmas kahte olulist põhimõtet: **probleemi lahenduse eesmärk peab olema kaasa aidata töösuhete turvalisuse suurendamisele, tagades samal ajal regulatsiooni paindlikkuse ja töötingimuste reguleerimise edendamisele kollektiivlepingute kaudu.**

Ülaltoodud nelja uurimisprobleemi lahendamise abil selgitab autor välja ka n-ö võimalikud kitsaskohad kollektiivlepinguid puudutavas regulatsioonis, mis ei paku piisavat töösuhetealast kaitset ega paindlikku regulatsiooni samaaegselt. Kuna kollektiivlepingu seadus²⁸ (edaspidi KLS) Eestis on vananenud ja selle regulatsioon ei arvesta majanduse ja tööturu muutunud nõudeid ega ka muudatusi individuaalsete töösuhete regulatsioonis ning kohaldamise praktikas, on autor seisukohal, et eeskätt KLSi nüüdisajastamine, mille abil oleks võimalik suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse, aitaks saavutada paremad majanduslikud näitajad ja seega ka paremad töötingimused.

Töö tulemusena esitab autor, lähtudes rahvusvahelistest normidest ja tulenevalt Eesti ja analüüsitud riikide õiguslikust regulatsioonist ja selle kohaldamise praktikast, motiveeritud järeldused töö põhiprobleemide osas ja teeb ka ettepanekuid kollektiivlepingut puudutava regulatsiooni täiendamiseks, kus see on vajalik, et suurendada töösuhete turvalisust regulatsiooni paindlikkuse tagades. Tulenevalt artiklite mahu piiratusest käsitletakse töös kollektiivlepingut otseselt puudutavaid teemasid nagu kollektiivlepingu mõiste, sisu, sõlmimine, kohaldamisala, kehtivus.

Käesolev väitekirj ei puuduta kollektiivlepingutega seonduvate õiguslike vaidluste lahendamise ega järelevalve põhimõtteid, samuti ei käsitleta töös lepingu rikkumisega seotud vastutuse küsimust. Töö ei hõlma ka lepingu läbirääkimiste käigus tekkinud erinevatest huvidest tulenevaid vaidlusi ega sellest tulenevalt lepitusmenetlust ning streike, mis on omaette väga ulatuslikud uurimisteemad ning jäävad kollektiivlepingu kui sellise regulatsiooni uurimisvaldkonnast väljapoole.

²⁷ ILO Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon nr 98. Võetud vastu 1.07.1949. Eestile kohustuslik alates 4.10.93. RT II 1993, 26, 76.

²⁸ Kollektiivlepingu seadus. – RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.06.2014, 109.

Väitekirja uurimisülesande lahendamiseks on autor püstitanud lisaks uurimisprobleemidele erinevaid alaküsimusi ja kirjutanud neile lahenduste leidmiseks kolm artiklit. Uurimisülesande lahendamise käik ja tõestus jälgib töö aluseks olevate artiklite teemasid. Väitekirja originaalartiklites käsitletud teemasid on uurimisülesande lahendamiseks käesolevas töös edasi arendatud tulenevalt enamasti õigusaktides tehtud muudatustest (nt Saksamaal) ning arengutest seadusloomes (nt Eestis). Väitekirjas analüüsitakse seetõttu lühidalt ka uut kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõud²⁹ (edaspidi KLKTLS), mis esitati Riigikogusse 2014. aasta kevadel. Kuna uurimistöö aluseks olnud artiklid valmisid enne, kui valmis KLKTLS eelnõu ning eelnõud Riigikogu senine koosseis vastu ei võtnud, käsitleb autor väitekirjas üksnes eelnõu mõningaid põhimõttelisemaid seisukohti kui näiteid õigusliku mõtte arengust.

Töö esimene osa põhineb esimeses³⁰ ja teises³¹ töö aluseks olevas originaalartiklis esitatud analüüsil ja selles otsitakse lahendusi esimesele uurimisprobleemile – kuidas tuleb reguleerida nüüdisaegsetes töösuhetes kollektiivlepingu sisu ning milline peab olema kollektiivlepingu ja seaduse vahekord, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse. Selleks analüüsitakse, milline on olnud viimastel kümnenditel kollektiivlepingu rolli areng ning millised on olnud peamised muudatused kollektiivlepingu ja seaduse vahekorras Eestis ja töö kirjutamise käigus uuritud riikides. Samuti uuritakse töö esimeses osas, missuguseid töötingimusi kollektiivlepingutega reguleeritakse ja kuidas on kollektiivlepingu sisu õiguslikult reguleeritud nii Eestis kui töö kirjutamise käigus analüüsitud riikides. Siit tulenevalt analüüsib autor seda, kas ja milliseid täiendusi on seadustes vaja teha, lähtudes regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhete turvalisust, et kollektiivlepingutega oleks võimalik reguleerida tööga seonduvaid küsimusi laiemalt kui vaid tööandja ja töötaja vahelised töösuhted (eeskätt töösuhetega seonduvaid majandust ja tööhõivet puudutavaid küsimusi, mille üle otsustamist peeti varem üksnes juhtkonna pädevuses olevateks), kalduda kõrvale seaduse imperatiivsetest normidest töötaja kahjuks ja täpsustada üldiselt sõnastatud TLS-i põhimõtteid.

²⁹ Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu. 623 SE; <http://www.riigikogu.ee/index.php?op=ems&page=eelnou&eid=37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c&> (15.01.2015).

³⁰ K. Pärnits. The Role of Collective Agreements in Regulation of Work Conditions in View of the Effects of Estonian Labour-law Reform. – *Juridica International. Law Review*. University of Tartu 2012, XIX, 88–98.

³¹ K. Pärnits. Needs and Possibilities for Changing the Legal Regulation of Collective Agreements in the Context of Labour Law Reform. The Case of Estonia. – *European Labour Law Journal* 2013, No 3, 196–221.

Töö teine osa baseerub töö aluseks olevas teises ja kolmandas³² originaalartiklis esitatud analüüsil ning selles otsitakse lahendusi teisele uurimisprobleemile – kas ja kuidas vajab reguleerimist töötajate esindajate pädevus ning majanduslikult sõltuvate töötajate võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse. Selleks uuritakse, milline on kollektiivlepingu sõlmimisel (sh derogatiivsete lepingute sõlmimisel) töötajate esindajate pädevus ja seda väljendav esinduslikkuse regulatsioon nii Eestis kui töö kirjutamise käigus uuritud riikides ning milline roll on analüüsitud riikides ning Eestis kollektiivlepingu sõlmimisel majanduslikult sõltuvatel töötajatel. Samuti analüüsitakse, millised oleksid vajalikud muudatused töösuhete regulatsioonis, et tagada piisav töötajate esindajate esinduslikkus ning majanduslikult sõltuvate töötajate osalemine kollektiivlepingute sõlmimisel, saavutamaks tasakaalu töösuhete turvalisuse ja regulatsiooni paindlikkuse vahel muutunud töösuhetes.

Töö kolmandas osas, mis tugineb samuti teises ja kolmandas originaalartiklis läbiviidud uurimusele, otsitakse lahendusi kolmandale uurimisprobleemile – kas ja milliseid kollektiivlepingu tingimusi tuleb kohaldada lepingupooleks olevasse ametiühingusse mittekuuluvatele ettevõtte töötajatele ja neile tööandjatele, kes ei ole lepingupooleks oleva tegevusala ühingu liikmed, lähtudes regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhete turvalisust. Samuti otsitakse töö kolmandas osas lahendusi neljandale uurimisprobleemile – millised on võimalused töösuhete turvalisuse suurendamiseks töötingimuste järelkehtivuse reguleerimise kaudu pärast kollektiivlepingu lõppemist, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse. Selleks analüüsitakse, millised on nii Eestis kui töö kirjutamise käigus uuritud riikides kollektiivlepingu, sh derogatsioonide ja lepingust tulenevate kohustuste kohaldamise võimalused ja vajadused ametiühingute mitteliikmetele. Samuti uurib autor, kuidas tagada tegevusala kollektiivlepingu esinduslikkus lepingu laiendamisel ja milliseid kollektiivlepingute tingimusi tuleks laiendada neile tööandjatele, kes ei ole lepingupooleks oleva tegevusala ühingu liikmed, et suurendada nüüdisaegsetes töösuhetes turvalisuse ja regulatsiooni paindlikkuse vahelist tasakaalu. Autor uurib selles osas ka, milline on Eestis ja töö kirjutamise käigus uuritud riikides kollektiivlepingu kehtivusega seonduv praktika ja regulatsioonid ning millised on kollektiivlepingu lõppemisel lepingus kokkulepitud töötingimuste jätkuva kohaldamise võimalused töösuhete turvalisuse suurendamiseks, arvestades samaaegselt regulatsioonide paindlikkust.

³² K. Pärnits. Legal Regulation Related to the Representativeness of Parties and Extension of Collective Agreements. Case of Estonia. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2014, No 4, 483–500.

C. Uurimismetoodika ja allikate valik

Väitekirjas kasutatakse peamiselt analüütilist, süsteemset ning ajaloolist uurimismeetodit. Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse kollektiivlepingu regulatsiooni puudutavaid rahvusvahelisi norme: nii ILO konventsioone kui soovitusi, Euroopa Liidu alusdokumente (harta ja ELTL), Euroopa Nõukogu sotsiaalharta³³ ja EL poliitika suuniseid.

Samuti on töös uuritud ILO Ühinemisvabaduse Komitee lahendeid, mis käsitlevad konventsioonide täitmist ILO liikmesriikide poolt, mõningaid Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendeid kollektiivse tööõiguse valdkonnas ning Eesti Riigikohtu lahendeid kollektiivlepingu regulatsioonist kerkinud vaidluste osas.

Väitekirja uurimisülesande lahendamiseks analüüsitakse ka kollektiivlepingu regulatsiooni puudutavaid sätteid Eesti seadustes (valdavalt TLS, KLS). Lisaks Eesti kollektiivlepingute regulatsiooni ja kohaldamise praktikale uuritakse töös erinevate EL riikide tööseaduste ja nende kohaldamise praktikat ning teoreetilises õiguskirjanduses käsitletud lahendusi.

Peamiselt uuritakse väitekirjas kollektiivlepingute regulatsiooni ja praktikat Põhjamaades (eeskätt Soomes ja Rootsis), kus kehtib Eestiga sarnaselt kollektiivlepingu otsekohaldavuse doktriin ja kus on põhjalikult reguleeritud derogatsioonide kokkuleppimine kollektiivlepingutega. Töös käsitletud kollektiivlepinguid puudutavaid regulatsiooni aspekte analüüsitakse ka tulenevalt Saksamaa regulatsioonide ja nende rakendamise praktikast. Antud valiku peamine põhjus on see, et Saksamaa tööõiguses on olnud eeskujuks Eesti tööõiguse reformimisel, samuti rakendatakse Saksamaal kollektiivlepingu tingimuste individuaalsetesse töölepingutesse inkorporeerimise põhimõtet, mida on kaalutud kollektiivlepingualase regulatsiooni muutmisel ka Eestis. Kollektiivlepingute laiendamise teemadel toimuvad Saksamaal Eestiga sarnased diskussioonid ning laiendamise küsimuses on Saksamaal vastu võetud juba ka uus seadus, mida väitekirjas analüüsitakse. Väitekirjas käsitletakse ka Hollandi seadusi ja nende kohaldamise praktikat. Holland on Taani kõrval üks esimesi EL riike, kus 1999. aastal vastu võetud õigusakti alusel asuti rakendama paindliku turvalisuse poliitikat tööõiguses ning selle juurutamisel on olnud oluline roll kollektiivlepingutel.

Kõigis ülalnimetatud riikides on kollektiivlepingutel oluline roll töösuhete paindlikul reguleerimisel.

Oluliselt vähem on töös kasutatud Prantsusmaa ja Hispaania regulatsioonide ja nende rakendamise praktika analüüsi. Nimetatud riikide regulatsioonid väärivad tähelepanu eeskätt seetõttu, et nii Prantsusmaal kui Hispaanias on sarnaselt Eestiga püütud arendada nende töötajate esindajate, kes ei ole ametiühingute esindajad, õigusi kollektiivlepingute sõlmimisel.

³³ Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta, Euroopa Nõukogu 03.05.1996. – RT II 2000, 15, 93; RT II, 29.05.2012, 2.

Väitekirjas on samuti uuritud erinevate uute EL liikmesriikide (mille sotsiaaldialoogi ning töösuhete arengutase on Eestiga sarnane) kollektiivlepingu regulatsioone.

Kuna töös käsitletud problemaatikat on Eestis vähe uuritud, on autori arva-tes mitmekülgne riikide regulatsioonide ja praktika analüüs vajalik ka Eesti olukorrale hinnangu andmisel ning ettepanekute tegemisel seaduste täpsustamiseks ja muutmiseks Eestis. Autor ei kasutanud vaid mõne riigi õigussüsteemi üli-põhjalikku võrdlust Eesti õigusega seetõttu, et kollektiivlepingu roll on erinevates õigussüsteemides reguleeritud erineva intensiivsusega ja õiguslik regulatsioon (kui see on olemas) on töös käsitletud teemade osas väga erinevalt arenenud. Üksnes töös käsitletud riikide õigussüsteemide analüüs sümbioosis võimaldab täheldada trende, mida üksikute riikide õiguse analüüsile baseerudes ei ole võimalik teha, kuna regulatsioonid on lünklikud, puuduvad või ole olnud kättesaadavad.

Samuti on töö kirjutamise käigus põhjalikult analüüsitud nende Eesti kollektiivlepingute sisu, mis on sõlmitud perioodil 2010–2014³⁴, s.o on ajavahemikul pärast uue TLS-i kehtestamist. Kollektiivlepingute valikul arvestas autor mitmeid kriteeriume: töös analüüsitakse nii era- kui avalikus sektoris sõlmitud kollektiivlepinguid, kuid valdavalt kasutatakse analüüsiks erasektoris sõlmitud lepinguid, kuna need lepingud on enim seotud uue TLS-i regulatsiooniga. Erasektoris uuritakse nii transpordi (sh raudtee ja merenduse), side, energeetika, töötleva tööstuse, tervishoiu kui ka teeninduse alal sõlmitud kollektiivlepinguid. Samuti uuritakse töö käigus kollektiivlepinguid, mis on sõlmitud nii ametiühingute kui usaldusisikute poolt, kes ei ole ametiühingute esindajad, analüüsivõimaldab lepingupoolte esinduslikkuse mõjusid lepingu sisule. Kollektiivlepingute sisu analüüs annab meile lisaks teadmisele konkreetse töötingimuse regulatsioonist ka ettekujutuse sotsiaalpartnerite arusaamadest ja võimalustest reguleerida töösuheteid kollektiivlepingutega. Töö kirjutamise käigus on analüüsitud ka võrdlusaluste riikide mõningaid kollektiivlepinguid.

Väitekirja uurimisülesande lahendamiseks kasutatakse ka süsteemset meetodit, mille abil käsitletakse probleemi komplekselt, mõistmaks võimalike seadusemuudatuste mõju tööturule ja ka täpsemalt töösuhetele nii positiivsest kui negatiivsest aspektist. Selleks on kasutatud ka erinevaid uuringuid, mis on läbi viidud nii Euroopas kui Eestis ja mis kajastavad eeskätt kollektiivlepingute levikut, sõlmimise tasandeid, lepingupooli ja sisu puuduvat statistikat, sotsiaalpartnerite seisukohti nii kollektiivlepingualase kehtiva regulatsiooni kui ka vajalike ja võimalike muudatuste kohta, ning ka läbiviidud tööseaduste ja tööturu reformide võimalikke mõjusid.

³⁴ Autor on analüüsinud töö käigus 115 kollektiivlepingut 184 kehtivast lepingust, mis on sõlmitud 01.2010–09.2014 peamiselt ettevõtte tasandil ja mis on autori valduses. Osadele neist on autor ka töös otseselt viidanud. Enamik kollektiivlepinguid on autor saanud teadustöö tegemise eesmärgil kollektiivlepingute andmekogust, osad kollektiivlepingud on saanud lepingupooltelt. Kõiki Eestis sõlmitud kollektiivlepinguid kollektiivlepingute andmekogus ei ole.

Samuti on töö kirjutamise käigus uuritud seaduste ja kollektiivlepingute normide muutumist ajalooliselt. Eeskätt on uuritud Eesti Vabariigi töölepingu seadust ja töö- ja puhkeaja seadust³⁵, mis kehtisid kuni 1. juulini 2009. Lisaks sellele ka kuni aastani 2007 kehtinud töötajate usaldusisiku seaduse³⁶ versiooni. Nimetatud meetod on oluline, mõistmaks Eestis lähiajal kehtinud seaduste ning kollektiivlepingute vahelisi seoseid. Töö kirjutamise käigus on mõneti uuritud ka erinevate riikide kollektiivlepinguid puudutavate regulatsioonide muudatusi viimasel kümnendil.

³⁵ Töö- ja puhkeaja seadus. – RT I 2001, 17, 78; RT I 2003, 23, 137.

³⁶ Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I 1993, 40, 595; RT I 2002, 111, 663.

PEAMISED UURIMISTULEMUSED

I. Kollektiivlepingu olemus

I.1. Kollektiivleping kui õigusallikas

Diskuteerides erinevate autorite³⁷ seisukohtadega kollektiivlepingu uuenenud rolli üle, milleks on seaduse normide täpsustamine (seadus delegeerib kollektiivlepingutele ülesande täpsustada, mil viisil üht või teist normi või põhimõtet rakendada), lepingu seadusandlik roll (seadus volitab kollektiivlepinguid reguleerima seaduse normide sisu teisiti, sh vajadusel ka töötaja kahjuks), samuti seni üksnes juhtkonna pädevuses olevate majandusküsimuste osas kokkuleppimine, ning ka töötingimuste regulatsioonide paindlikkuse arendamise roll, jõuab autor seisukohale, et ülalnimetatud rollidest paindlikkuse tagamise ülesanne avaldub kollektiivlepingul enamasti tema erinevates rollides. Nimelt väljendub kollektiivlepingu paindlikkuse tagamise roll lisaks tööhõive ja konkurentsivõime küsimuste kokkuleppimisele, kollektiivlepingute detsentraliseerituse kasvule³⁸ ja lepingu muutunud vahekorrale seadusega³⁹ ka selles, millistel teemadel üldse on võimalik kollektiivlepingutega kokku leppida.

Siiski on autor seisukohal, et lisaks kollektiivlepingu muutunud sisule sõltub kollektiivlepingu roll paindlike töösuhete arendamisel enim kollektiivlepingu ja seaduse vahekorra-st. Oma töö aluseks olevates artiklites analüüsis autor nii Eesti kui teiste EL riikide regulatsioone ja nende kohaldamise praktikad ning tulenevalt sellest järeldab autor, et kollektiivlepingu uuenenud roll suhestatuna seadusega on eeskätt järgmine.

Esiteks on selleks seaduses kehtestatud põhimõtte täpsustamine või defineerimine kollektiivlepinguga, vastavalt seaduse volitusnormile. Analoogselt paljude teiste EL riikide praktikaga on seadus delegeerinud kollektiivlepingutega kokkuleppimiseks nt öötöö ja töötaja arvestuse perioodi pikendamise juhud Hollandis,⁴⁰ nt korralise ülesütlemise keelamise ja osaajaga töö korraldamise põhimõtted vastavalt osaajaga töö ja tähtajaliste lepingute seadusele (*Gesetz*

³⁷ Nt: H. Arturs, A. Goldin, P. Marginson, R. Rogowski, A. Sciarra, K. Sission, A. Supiot, täpsemad viited toodud vastavalt allpoolsele arutelule.

³⁸ P. Marginson, K. Sission. *European Integration and Industrial Relations*. New York: Palgrave Macmillan 2006, 57–58.

³⁹ Supiot (viide 11), 97–98.

⁴⁰ The Dutch Working Hours Act-information for Employers and Employees. Ministry of Social Affairs and Employment 2010, 11–12; http://www.inspectieszw.nl/Images/160_Working%20Hours%20Act_febr10_tcm335-313872.pdf (10.01.2015); J. Visser. *Negotiated Flexibility, Working Time and Transitions in the Netherlands*. – J. O'Reilly (ed.). *Regulating Working – Time Transitions in Europe*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar 2003, 140.

über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)⁴¹ Saksamaal ning ülesütlemise põhjused näiteks Soomes⁴².

Teiseks on selleks seaduses sätestatu reguleerimine kollektiivlepinguga vajadusel teisiti, vastavalt konkreetsele volitusnormile seaduse osalise kohustuslikkuse korral. Kollektiivlepingu rolliks on sel juhul paindlikkuse arendamiseks (pakkudes seadusele alternatiive töötingimuste reguleerimisel) seadusandlik roll. Rootsis⁴³ kehtestab seadus näiteks tööaja osas maksimummäärad, mis on pooltele kohustuslikud seal, kus tööaeg pole kollektiivlepingutega kokku lepitud või pole kokku lepitud teisiti (piiriks enamasti EN direktiivi 2003/88/EÜ nõuded). Seadus on sel juhul semimandatoorne (*semimandatory*) ehk osaliselt kohustuslik.⁴⁴ Osaliselt kohustusliku seaduse eesmärk ei ole ühes konkreetsetes töötingimuses lubada derogatsiooni, küll aga regulatsiooni, mis võib kokkulepitud valdkonnas olla teistsugune ja võib endaga kaasa tuua ka derogatsioone. Leedu töökoodeks lubab kollektiivlepinguga leppida kokku seadusega võrreldes teisiti nii tähtjajaliste töölepingute sõlmimise põhimõtteid, töötajapoolseid lepingu lõpetamise etteteatamise tähtaegu kui tööandjapoolseid lepingu lõpetamise hüvitise suurusi, tööaja teatud regulatsiooni ning varalise vastutuse põhimõtteid.⁴⁵

Kolmandaks on selleks derogatsioonide kohaldamine vastavalt seaduse konkreetsele volitusnormile. Kollektiivlepingu rolliks on sel juhul töötingimuste regulatsioonide paindlikkuse arendamiseks (pakkudes seadusele alternatiive töötingimuste reguleerimisel) seadusandlik roll. Enamikes töö käigus uuritud riikides on derogatsioonide kohaldamise küsimus seadustega reguleeritud. Hollandis⁴⁶ ja Tšehhis⁴⁷ on kollektiivlepingutega õigus kalduda seadusest kõrvale ka töötaja kahjuks, kui seaduses on see võimalus ette nähtud. Soomes sätestatakse töölepingu

⁴¹ M. Weiss, M. Schmidt. *Labour Law in German*. Austin: Wolters Kluwer 2008, 55, 135; *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 21.12.2000, § 8 ja 22; <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfmg/gesamt.pdf> (14.01.2015).

⁴² Finnish Employment Contract Act, 55/2001, pkt 13, § 7; <http://www.finlex.fi/en/> (14.01.2015).

⁴³ A. Adlercreutz, B. Nyström. *Labour Law in Sweden*. Austin: Wolters Law and Business 2010, 58–59, 89.

⁴⁴ D. Anxo, D. Storrie. *Working – Time Transitions in Sweden*. – J. O'Reilly (ed.). *Regulating Working-Time Transitions in Europe*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar 2003, 50.

⁴⁵ T. Davulis. *The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change?* – R. Blainpain, W. Bromwich, O. Rymkevich, S. Spattini (eds.). *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. The Hague: Wolters Kluwer Law and Business 2009, 361; T. Davulis, D. Petrylaite. *Tackling the Economic Crisis: Labour Law in Lithuania*. – T. Davulis, D. Petrylaite (eds.). *Labour Regulation in the 21 Century: In Search of Flexibility and Security*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing 2012, 9–11.

⁴⁶ Aukje A. H. Hoek. *Collective Labour Relations: The Institutional Context*. – M. Sewerynski (ed.). *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*. London: Kluwer Law International 2003, 172.

⁴⁷ J. Pichrt, M. Štefko. *Labour Law in Czech Republic*. Austin: Wolters Kluwer Law and Business 2010, 241.

seaduses⁴⁸ põhimõtted, millistest seaduse sätetest ja mis tasandil võib kollektiivlepinguga kõrvale kalduda. Seadus võimaldab seal derogatsioone kokku leppida nt lepingu ülesütlemise (nt selle protseduuri, hüvitiste ja ennistamise põhimõtete) ja töötasustamise valdkonnas. Saksamaal on enamik derogatsioone lubatud tööaja valdkonnas tööaja seaduse (*Arbeitszeitgesetz*)⁴⁹ § 7 järgi, mis lubab nii päevase kui öise tööaja osas derogatsioone kokku leppida üldjuhul kollektiivlepingutega või individuaalsete lepingutega vastavalt kollektiivlepingus sätestatule. Samuti on derogatsioonid kollektiivlepingutega lubatud nt. tähtajaliste lepingute kestuse või pikendamise osas vastavalt osaajaga töö ja tähtajaliste lepingute seaduse § 12.⁵⁰ Poolas võib seadusest kollektiivlepingutega aga kõrvale kalduda töötajate suhtes üldjuhul üksnes soodsamalt.⁵¹ Läti Töökoodeks ei näe ette derogatiivset regulatsiooni kollektiivlepingutega.⁵²

Eeltoodud kollektiivlepingu rollidest on kollektiivlepingu ja seaduse vahekord nii seaduse osalise kohustuslikkuse kui ka derogatsioonide rakendamise puhul probleemseimad just tööseaduste eesmärgi saavutamise aspektist.

Vaatamata tööõiguse allikate hierarhias selliste uuenduste ja rõhuasetuste mõningasele kriitikale nt S. Sciarra poolt, kes on seisukohal, et kuna allikate hierarhia eesmärk tööõiguses on tagada fundamentaalsete sotsiaalsete õiguste realiseerumine [---],⁵³ [---] siis derogatsioonide kokkuleppimine kollektiivlepingutega võib mõjutada antud eesmärki⁵⁴ või näiteks H. Arthursi poolt, kes kritiseerib tööõiguses vabatahtliku regulatsiooni suurt osakaalu, mis võib oluliselt vähendada riigi seadusepoolset kaitset,⁵⁵ on töö autor nõus pigem seisukohtadega, mis rõhutavad, et regulatsioonide paindlikkuse suurendamine tuginedes ka majandusliku ratsionaalsuse rõhutamise vajadusele ei tähenda kvalitatiivseid

⁴⁸ Finnish Employment Contract Act, ptk 13, § 6–8.

⁴⁹ *Arbeitszeitgesetz*, 6.6.94; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div02> (14.01.2015).; R. Anzinger. Erfolgreich zum Abschlussgebracht. – Bonn: Bundesarbeitsblatt 1994, No 6, 5–9.

⁵⁰ M. Fuchs. The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004. National Report of Germany. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence 2005, 13; <https://www.yumpu.com/en/document/view/8493835/national-report-germany-e-prints-archive> (12.01.2015).

⁵¹ Z. Hajn. Collective Labour Agreements and Contracts of Employment in Polish Labour Law. – M. Sewerynski (ed.). *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*. London: Kluwer Law International 2003, 193. 2013. aastal Poola töökoodeksis tehtud muudatused võimaldavad mõningaid kõrvalekaldeid tööaja osas. Vt ka vastavat selgitust käesoleva töö alajaotuses 2.1 (lk 33).

⁵² I. Tare. *Labour Law in Latvia*. Austin: Wolters Kluwer Law and Business 2010, 48.

⁵³ S. Sciarra. *National and European Public Policy: the Goals of Labour Law*. – G. Davidov, B. Langille (eds.). *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Portland: Hart Publishing 2008, 254.

⁵⁴ Samas, 268.

⁵⁵ H. Arthurs. *Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law*. – B. Bercusson, C. Estlund (ed.). *Regulating Labour in the Wake of Globalisation*. Portland: Hart Publishing 2008, 33.

muudatusi tööseaduste kaitse loogikas ega mõjuta kaitse olemust.⁵⁶ Töö autor on seisukohal, et ignoreerides paindlikkuse vajadust regulatsioonides ja seoses sellega ka muutunud tasakaalu tööõiguse allikate vahel, võime me kaugeneda sisulise tasakaalu saavutamisest töösuhete partnerite vahel. Tasakaalu loomiseks individuaalse töölepingu osaliste läbirääkimisvõimu vahel, mis on olulisim tööõiguse eesmärk ka täna, on vajalik nüüdisaegsete töösuhete regulatsioonide loomisel käsitleda senisest erinevalt ka suhteid kollektiivlepingu ja seaduse vahel. Sellest tulenevalt ollakse seisukohal, et imperatiivsete sätete vähenedes on seaduse rolliks ühe rohkem stimuleerida kollektiivlepingute kui iseregulatsiooni toimimist,⁵⁷ mille kaugem eesmärk on tagada, et regulatsioon oleks efektiivne ja õigused oleksid reaalsed.⁵⁸

Seega tõusetub siit küsimus: milline peaks olema kollektiivlepingu ja seaduse vahekord, mis võimaldaks deregulatsiooni ja kaitsva tööseaduse intensiivsuse alanemise tingimustes suurendada töösuhete turvalisust, tagades samal ajal siiski regulatsiooni paindlikkuse.

Vastates ülaltoodud küsimusele, käsitleb töö autor kollektiivlepingu rolli konkreetsete töötingimuste reguleerimise kontekstis Eestis ja seda kollektiivlepinguga seaduse põhimõtete täpsustamise ning derogatsioonide kehtestamise rolli aspektist.

Analüüsidest kollektiivlepingu rolli seaduse põhimõtete täpsustamisel pärast tööõiguse reformi Eestis, võib täheldada, et üldsõnaline TLS on soodustanud mõningate üldiselt sõnastatud normide täpsustamist kollektiivlepingutega, seda eeskätt juriidiliselt lihtsamates küsimustes ja ettevõtte tasandil – nagu näiteks üldise sõnastusega TLS § 38⁵⁹, mille rakendamine vajab praktikas teatud osas täpsustamist töösuhete osapoolte poolt⁶⁰, samuti TLS § 16⁶¹, mis on sõnastatud üldiselt, kuna selle konkreetne sisu sõltub tehtavast tööst.

⁵⁶ Goldin (viide 23), 73.

⁵⁷ R. Rogowski. *Autopoietic Industrial Relations and Reflexive Labour Law*. – T. Wilthagen (ed.). *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*. Amsterdam: North-Holland Press 1998, 74.

⁵⁸ C. Estlund. *Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation*. – B. Bercusson, C. Estlund (ed.). *Regulating Labour in the Wake of Globalisation*. Portland: Hart Publishing 2008, 91.

⁵⁹ Töötasu maksmine töötamise takistuse korral.

⁶⁰ AS-is Stockmanni Kaubamaja sõlmitud kollektiivlepingus on kokku lepitud, millal ja kui kauaks töötasu säilib, kui töötajal on vaja töö juurest lahkuda enim levinud juhtudel (nt arstil juures käimine, pereliikme haigestumine, töö ülesütleamise etteteatamise ajal tööintervjuul käimine jne), samuti selle õiguse taotlemise, vormistamise ning vajadusel tõendamise kord. Vt: AS Stockmanni Kaubamaja kollektiivleping. Sõlmitud 2011, § 2 p 2, § 5. Autori valduses.

⁶¹ Töötaja hoolsuse määr. AS-is SEBE sõlmitud kollektiivlepingus on kokku lepitud vajalik hoolsus valdkonna töötegemise kontekstis (reisijate korrektne teenindamine, piletimüügi eeskirjade täitmine, süülise avariita töö jne), mida arvestatakse tulemustasu maksmisel. Vt: AS SEBE kollektiivleping. Sõlmitud 2010, lisa 2. Autori valduses.

Erakorralise ülesütlemise seaduslikkuse tagamiseks reguleeritakse Eesti kollektiivlepingutes põhimõtteid, mis võimaldavad ülesütlemist korrektsemalt ellu viia, kirjeldades võimalikke tegusid, mille puhul antud valdkonnas erakorralist ülesütlemist rakendada võidakse⁶², täpsustades töökohustuste rikkumise korral samuti TLS § 88 lg 3 viidatud hoiatuse koostamise põhimõtteid, korda, vormi ja kehtivust.⁶³ Samas ei ole kollektiivlepingutes veel oluliselt levinud TLS §-s 88 lg-s 1 toodud erakorralisel lepingu lõpetamisel (ka töötaja algatusel § 91) mõjuvate põhjuste või §-s 88 lg-s 4 sätestatud mõistliku aja (asjaoludest teada saamisest töölepingu ülesütlemiseni) täpsustamine.⁶⁴

TLS-s üldiselt sõnastatud, kuid juriidiliselt ja ka sisuliselt keerulisemad põhimõtted (nagu töötaja vastutuse küsimused, mida reguleeritakse kollektiivlepingutega näiteks Saksamaal⁶⁵), Eesti kollektiivlepingutes üldiselt kajastamist ei leia. TLS §75⁶⁶ järgi tuleb nt varalise vastutuse kohaldamise põhimõtted, sh lg 2 p-s 4 viidatud varalise vastutuse ülempiir, kokku leppida tööandja ja töötaja vahelise individuaalse kokkuleppega, mis ei ole kõige otstarbekam lahendus lähtudes just töösuhte turvalisuse aspektist töötajate osapoolt silmapidades. Samuti tekivad õiguslikud probleemid, kui nimetatud varalise vastutuse kokkulepped ei sisalda seaduses nõutud tingimusi.⁶⁷

Uurides kollektiivlepingu kui õigusallika arengut pärast TLS-i vastuvõtmist seonduvalt kollektiivlepingu rolliga seaduse põhimõtete täpsustamisel, võib

⁶² AS Eesti Energia Narva Elektriijaamade kollektiivleping. Sõlmitud 2011, p 30. Autori valduses; AS G4S Eesti ja Turvatöötajate Ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivlepingus 2012. aastal, p-d 3.3.1–3.3.6. Autori valduses.

⁶³ Probleeme seoses hoiatamise regulatsiooni kohaldamise ja lepingu ülesütlemisel eelnevate hoiatamiste (nt kas peab olema tehtud samaliigilise rikkumise eest) arvestamisega selgitatakse Töövaidluste Analüüsi Lõppraportis. Vt: Töövaidluste analüüs. RAKE 2013, 55–56; http://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Toovaidluste_analuus_loppraport.pdf (14.01.2015); Põhjalik hoiatamise kord on kokku lepitud näiteks AS Eesti Energia, OÜ Elektrilevi ja AS Eesti Energia Võrguehituse vahelises kollektiivlepingus. Vt: AS Eesti Energia, OÜ Elektrilevi ja AS Eesti Energia Võrguehituse kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p-d 6.1-6.6. Autori valduses.

⁶⁴ Ülesütlemise valdkonnast reguleerivad kollektiivlepingud Eestis eeskätt majanduslikel põhjustel töölepingu ülesütlemise etteteatamist, tööle jäämise eelisõigust, teise töö pakkumise tingimusi, töötajate ümberpaigutamiseks vajalikku täiendõppe korraldamist tööandja poolt, eelisõigust saada uuesti tööd vabade töökohtade tekkimisel, samuti põhimõtteid, mis aitavad erakorralise ülesütlemist korrektsemalt ellu viia. Vt: AS Elion Ettevõtetel kollektiivleping. Sõlmitud 2011, § 5 ja lisa 1. Autori valduses; AS Õlitööstuse kollektiivleping. Sõlmitud 2012, p 12. Autori valduses.

⁶⁵ Weiss, Schmidt (viide 41), 187.

⁶⁶ Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

⁶⁷ Kui varalise vastutuse kokkuleppeid on sõlminud 30–36% ettevõtetest, siis vaid 9–13%-s lepingutest on kokku lepitud seaduses nõutud varalise vastutuse ülempiiri. Vt: Töölepingu seaduse uuring. Praxis, Centar, Turu-uuringute AS 2013, 80; http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (14.01.2015).

täheldada ka vastupidist trendi, kus seni traditsiooniliselt kollektiivlepingutega kokkulepitud valdkondi asuti reguleerima seadusega ja seda üsna detailselt. Kuni uue TLS-i jõustumiseni tuli näiteks valveaja kestus, korraldus ja tasustamine kokku leppida kollektiivlepingutega (töö- ja puhkeaja seaduse⁶⁸ § 16 järgi), uue TLS § 48 lg 1 järgi reguleerib aga valveaja eest makstava minimaalse tasu suuruse seadus.⁶⁹ Lisaks valveaja tasu määradele on pea kõikidele Eesti kollektiivlepingutele omased kokkulepped ka erineva tööaja (õhtune ja öötöö, töötamine riigipühadel, puhkepäevadel) tasustamise kohta.⁷⁰ Uue TLS-i kohaselt jätkatakse öötöö ja riigipühadel töötamise tasustamise reguleerimist seaduses.

Kokkuvõtteks saab ütelda, et kollektiivlepingule ei ole antud TLS-i täpsustamisel olulist rolli. Uues TLS-is on viiel korral⁷¹ delegeeritud regulatsiooni kokkuleppimine kollektiivlepingule. Kõik need puudutavad derogatsioonide kokkuleppimise võimalust. Seaduse normide täpsustamine kollektiivlepingutega ilma seadusest tuleneva konkreetse delegatsioonita on erinevate tegevusalade lõikes väga erinevalt arenenud. TLS-i täpsustavat regulatsiooni esineb töö käigus uuritud kollektiivlepingutest enamasti energeetika, transpordi ja sisesektoris sõlmitud kollektiivlepingutes.⁷²

Analüüsides teiseks kollektiivlepingu rolli derogatsioonide kehtestamisel saame ütelda, et nii töö käigus analüüsitud riikide kui Eesti kollektiivlepingut kui õigusallikat on enim mõjutanud üks viimaste aegade olulisem seadusandlik muudatus (Eestis sätestati aluspõhimõtte uues TLS-i § 2⁷³ ja enamus derogatsioone tulenevad EN direktiivi 2003/88/EÜ tööaja regulatsioonist), mille eesmärk on delegeerida lepingupooltele õigus leppida töötingimusi kokku seaduse imperatiivsetest sätetest lähtudes vajadusel ka töötajate kahjuks. Taoline kollektiivlepingu derogatiivne roll Eesti ja teiste uuritud riikide õiguses on kahtlemata uuenduslik, pidades silmas seni üldiselt kehtinud doktriini, et kollektiivlepingutega saab kokku leppida vaid töötajatele seadusest soodsamad tingimused. Antud derogatsioonide lubamise sisuliseks põhjenduseks on majanduse tsükli- lusus ja tööelu süvenev mitmekülgsus, mille käigus on isegi seaduses fikseeritud

⁶⁸ Mis kehtis uue TLS-i jõustumiseni.

⁶⁹ Õhtusel ajal ja puhkepäevadel tehtava töö tasustamise põhimõtteid uus TLS ei reguleeri.

⁷⁰ AS Elektriraudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p-d 3.8–3.10. Autori valduses.

⁷¹ Nendeks oleksid: TLS 46 lg 2, mis lubab kollektiivlepingutega kehtestada kuni ühe aastani tööaja arvestuse perioodi nii tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatele; TLS § 50, mille järgi saab kehtestada erisused öötöötajate tööaja kestuse osas; TLS § 51 lg 3, mille järgi saab kollektiivlepinguga lühendada igapäevast puhkeaega alla 11 tunni; TLS § 51 lg 6, mis lubab teha erisusi igapäevase järjestikuse puhkeaja osadeks jagamise osas ning TLS § 97 lg 4, mille järgi võib kollektiivlepinguga kehtestada seadusest erinevad etteteadamisajad töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel.

⁷² Nimetatud sektorites sõlmib ettevõtte kollektiivlepinguid tegevusalaühing.

⁷³ Mille järgi TLS-is ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus TLS-is ette nähtud.

miinimumtagatise kõigil tegevusvaldkondadel ühetaoliselt keeruline reguleerida. Kollektiivlepingutele derogatsioonide kokkuleppimise delegeerimise eesmärgiks on olnud põhimõte, et ettevõtted saaksid kehtestada seadusest erineva regulatsiooni, kui olukord ei võimalda täita seadust ja et derogatsioonide mõjud saaksid kollektiivlepingus tasandatud ja ebamugavused võimalusel kompenseeritud teistsuguste soodsate tingimustega. Näiteks on tavaline tagada tööaja paindlikkuse võimaldamisega tööhõive säilimine.⁷⁴ Osad derogatsioonid tööaja osas tulenevad aga selgelt töö katkematust eripärast teatud tegevusaladel, olgu selleks näiteks sotsiaaltoetused, tervishoid või turvavaldkond. Töökoha kaugus elukohast on samuti üks tööaja derogatsioonide tegemise põhjustest tulenevalt EN direktiivi 2003/88/EÜ art 17 p-st 3.⁷⁵ Seega saab siin nõus olla seisukohadega, et derogatsioonide lubamise põhjused ja põhjendused on erinevatel juhtudel erinevad⁷⁶ ja sõltuvad konkreetsest sättest.

Derogatsioone puudutavas regulatsioonis tööaja kohta peetakse oluliseks kokkuleppe sisulise tasakaalustatuse saavutamise vajadust ja eeskätt töötaja tervise ja ohutuse kaitsmise vajadust. Küsimus haakub ka Euroopa Kohtu otsustes väljendatud seisukohtadega, et individuaalsel töötajal (sh ka kollektiivlepingu koordineeriva rolli korral) peab otsuse tegemiseks kas derogatsiooniga nõustuda või mitte, olema vajalikud teadmised ja vaba tahe tema õiguste piiramiseks derogatsioonidega.⁷⁷

Üldiselt kehtib EL riikides põhimõte, et seadusest töötaja kahjuks kõrvalekalde kehtestamine on kollektiivlepingute, mitte individuaalsete lepingute iseseisvas pädevuses (erandlikult võib seda teha tegevusala kollektiivlepingutes toodud tingimustel ja korras või riigi järelevalve organi heakskiidul) ja seda eeskätt vastavate teadmiste ja suurema läbirääkimisjõu olemasolu tõttu kollektiivsel tasandil.⁷⁸

Eestis annab TLS võimaluse ka individuaalsete töölepingutega teatud derogatsioone kokku leppida. Ületunnitöö reguleerimise delegeerimine individuaalsetele kokkulepetele TLS-i § 46 lg 3 järgi on silmas pidades töötaja kahtlemata arusaadav ja vajalik, teiselt poolt on indiviidi tasandil keeruline lahti mõtestada seadusenõuet, et ületunnitöö ei tohi olla „ebamõistlikult kahjustav.“ Üldiselt sõnastatud põhimõtte „ebamõistlikult kahjustav“ täpsustamiseks annab TLS § 46 lg 4 küll täiendavat infot, mille järgi ületunnitööst tulenev kahju peaks olema tasakaalustatud ka tööohutuse ja -tervishoiu meetmetega ja mida vaidluse

⁷⁴ V. Glassner, M. Keune. The Crisis and Social Policy: The Role of Agreements. – International Labour Review 2012, No 4, 361.

⁷⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4.11.2003. a direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – Euroopa Liidu Teataja 18.11.2003 L 299/9.

⁷⁶ S. Evju. Imperative Law, Derogation and Collective Agreement. – H. Konsen *et al.* (eds.). Festschrift für Rolf Birk zum Siebzigsten Geburtstag. Tübingen: Mohr Siebeck 2008, 63.

⁷⁷ Nt: EKO 5.10.2004, Joined cases, C-397/01, Pfeiffer jt.

⁷⁸ Pärnits (viide 30), 93.

korral hindab tööinspektor, kuid individuaalse kokkuleppe sisukamaks ja konkreetsemaks muutmist see üldine põhimõte üldjuhul ei toeta. Samuti tekitab autoris küsimust öötööga seonduva derogatsiooni TLS § 50 lg 4 kokkuleppimise õigus individuaalsel tasandil, kuna tingimust, et niisugune töötamine ei kahjustaks töötaja tervist ja ohutust, ei suuda üksik töötaja sageli analüüsida. Kahtlemata on siin detailsemate juhendite reguleerimine seaduses keeruline, kuid nõustuda võib seisukohaga, et objektiivsete printsiipide puudumisel võivad individuaalsed derogatsioonid mõjutada tööõiguse eesmärki.⁷⁹

Kolmandaks saame töö käigus tehtud analüüsi alusel nentida, kollektiivlepingu roll seaduse osalise kohustuslikkuse korral, Eesti tööseadustest kasutamist ei leia.

Ülaltoodust lähtuvalt on kollektiivlepingu ja seaduse vahekorraga seonduvateks peamiseks probleemideks, et suurendada töösuhte turvalisust, tagades samal ajal siiski regulatsiooni paindlikkuse, TLS-i vähene viitamine kollektiivlepingutele, delegeerides sätte täpsustamise või mõiste defineerimise kokkuleppimise kollektiivlepingutele seaduses toodud raamide piires ning töötaja tervise kaitse ja ohutuse tagamine derogatsioonide puhul.

Allpoolsete ettepanekute tegemisel oli autorile peamiseks eeskujuks Soome, kus Eestile sarnaselt on konkreetset põhimõtteid ja viited seaduse täpsustamiseks ja mõistete defineerimiseks ning derogatsioonide kokkuleppimiseks reguleeritud töölepingu seaduses.

Töö autori arvates tuleb seega esiteks delegeerida TLS-i üldsõnaliste normide täpsustamine tulenevalt ettevõtete ja tegevusalade eripärast kollektiivlepingutele. Seda eeskätt osades, kus seadusel on tööelu erinevuste tõttu keeruline anda detailset juhust individuaalse töölepingu sõlmijatele ning kus üksikl töötajal võib seetõttu turvalisuse tagamiseks lepingu sõlmimise oskustest puudu jääda, nagu näiteks TLS §-s 16 toodud hoolsuse määr, §-s 38 viidatud „mõistlik aeg” ja „isikust tulenevad ning mittetulenevad põhjused”, § 75 lg 2 p-s 4 toodud varalise vastutuse ülempiir. Arvestades ülesütlemise valdkonna olulisust nii rahuliku töökliima, töötajate turvalisuse tagamise kui ka töökohustuste rikkumiste ärahoidmise aspektist, on otstarbekas kaaluda üldise sõnastusega TLS-i regulatsiooni § 88 lg-s 1 viidatud „mõjuvad põhjused”, lg-s 3 toodud hoiatuse⁸⁰ tegemise kord ja põhimõtted, § 89 lg-des 3–5 sätestatud koondamise läbiviimise kord ning põhimõtted, § 91 lg-s 1 viidatud „mõjuvad põhjused” konkretiseerimine delegeerida kollektiivlepingutele. Töö autor lähtub siin ka kollektiivlepingutes täna juba kokkulepitavatest teemadest.

⁷⁹ Sciarra (viide 53), 250.

⁸⁰ Samuti võiks töötajapoolse (hetkel vastav säte TLS-is puudub) hoiatamise tingimused (v.a kui seda ei saa oodata kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel hea usu põhimõtte järgi) kollektiivlepingutes kokku leppida, kui töötaja soovib erakorraliselt töölepingu üles ütelda TLS § 91 alusel. Antud põhimõtte aitaks ka töölepingu ülesütlemisest tõusetavaid hilisemaid vaidlusi poolte vahel ära hoida.

Teiseks tuleb – pidades silmas põhimõtet, et derogatsioonid öösel töötamise korral ei kahjustaks töötaja tervist ja ohutust ning et tulenevalt töötingimuste rakendamisest tervikuna oleks seadusest töötajate kahjuks erisuste tegemine nende rakendajate kaalutletud otsuse tulemus – lubada öötööd puudutavad derogatsioonid (TLS § 50 lg 4) kokku leppida üksnes kollektiivlepingutega. Kuna ületunnitöö eest tasustamine on otseselt seotud TLS § 44 individuaalse kokkuleppega ületunnitöö tegemiseks, samas aga arvestades ületunnitöö kehtestamise sagedust osades ettevõtetes, piirduks autor ületunni puhul TLS § 46 põhimõtte „ebamõistlikult kahjulik” konkretiseerimise delegeerimisega kollektiivlepingutele, et rohkem arutataks ületunnitöö tegemise vajalikkuse ja selle mõjude, samuti alternatiivide üle.

Ülaltoodud ettepanekute eesmärgiks on suurendada töösuhte turvalisust, regulatsiooni paindlikkus on antud juhul tagatud sellega, et seadusel on siin ergutav ja suunav roll, seadust täpsustav regulatsioon tuleb kollektiivlepingutega kokku leppida vastavalt lepingupoolte otsusele.

Kolmandaks on töö autori arvates vajalik kujundada ka rohkem töösuhte osapoolte väärtushinnanguid ja juurutada ka Eestis seaduses sätestatu reguleerimine kollektiivlepinguga vajadusel teisiti vastavalt konkreetsele volitusnormile seaduse osalise kohustuslikkuse korral. Seda eeskätt valdkondades, kus teatav detailne regulatsioon on vajalik ja kus ka kollektiivlepingute-alane praktika on arenenud (nagu näiteks erineva tööaja hüvitamise tingimused).

Ühest küljest on küll arusaadav, et kollektiivlepingute vähene levik eriti väike ja keskmistes ettevõtetes Eestis võib tingida osaliselt seaduse regulatsiooni teatava detailiseerumise, kuid kollektiivlepingu rolli edendamise aspektist võib kaaluda TLS-is põhimõtte sätestamist, et seadus kehtib nii valveajal (§ 48 lg 1), öötööl (§ 45 lg 1) ja riigipühadel (§ 45 lg 2) töötamise eest ettenähtud hüvitamise korra osas, kui selles küsimuses ei kehti kollektiivleping.

Muudatus võimaldab ettevõtetes ja sektorites olemasoleva ressursi (kus pooltel on harjumus teemat kollektiivlepingutes kajastada) paremat ärakasutamist ja samuti suuremat sotsiaalpartnerite suunamist reguleerida nimetatud töötingimused paindlikult vastavalt tegelikele võimalustele ja vajadustele ettevõtetes ja sektorites, kus seda seni ei ole tehtud.

Antud muudatuse ja ülaltoodud TLS-i üldsõnaliste normide täpsustamise delegeerimise puhul tuleb aga põhjendamatult madalate hüvitiste maksmise vältimiseks ning kokkulepete suurema tasakaalustatuse saavutamiseks lisada, et ülaltoodud kokkulepete tegemise õigus just töötajate poolt oleks ettevõttes vaid ametiühingul. Peamised põhjused niisuguseks ettepanekuks on lisaks töö käigus analüüsitud riikide senisele praktikale ka see, et vastavad kokkulepped on töös uuritud kollektiivlepingutest üldjuhul olemas vaid ametiühingute poolt sõlmitud lepingutes ning suuremate teadmiste ja läbirääkimisjõu ning oskuste tõttu on nende kokkulepped rohkem suunatud tasakaalu leidmisele regulatsiooni paindlikkuse ja töötajatele suunatud turvalisuse vahel.

Töö aluseks olevate artiklite kirjutamise käigus selgus samuti, et kollektiivlepingu kui õigusallika rolli muutumine toob kaasa ka muudatused kollektiivlepingu ja individuaalse töölepingu vahekorras. Uue 2014. aastal Riigikokku esitatud eelnõu algtekst on selles küsimuses võrreldes kehtivate seadustega küll sammu edasi astunud – nimelt kohaldatakse selle § 10 järgi kollektiivlepingu ja töölepingu tingimuste vastuolu korral töötaja suhtes soodsamat tingimust. Samas ei arvesta nimetatud eelnõu säte olukorraga, et TLS-i järgi on mõlema lepinguga võimalik kokku leppida ka derogatsioonidega.

Seega on töö autor seisukohal, et nimetatud lepingute vahekorra reguleerimisel on vajalik arvestada ka derogatsioonide lubava TLS regulatsiooniga. Sellest tulenevalt tuleb täiendada TLS § 2 põhimõttega, et töölepingu tingimus, mis on töötajale õigusaktis või kollektiivlepingus sätestatust halvem, on tühine, välja arvatud siis, kui sellise kokkuleppe võimalus on ette nähtud seaduses. Samuti tuleb muuta KLS § 4 lg 2 tänast regulatsiooni põhimõttel, et kollektiivlepingu tingimus, mis on töötajale õigusaktis või töölepingus sätestatust halvem, on tühine, välja arvatud siis, kui sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud.

I.2. Kollektiivlepingu sisu

Töö kirjutamise käigus selgus, et kollektiivlepingu roll võrdlusalustes riikides on muutunud (hiljemalt) alates 1980. aastatest. Eeskätt kajastub see teemades, mida kollektiivlepingutega kokku lepitakse ja mida on viimasel ajal mõjutanud ka paindliku turvalisuse poliitika töösuhetes ning majanduskriis. Arutelud kollektiivlepingu rolli ja selle sisu üle haakuvad aruteludega tööõiguse rolli kohta nüüdisaegsetes töösuhetes. Tööõiguse töötajat kaitsev ja töösuhet tasakaalustav roll seostub enamasti traditsiooniliste teemade nagu palga, töötaja, puhkuse, tööülesannete, lepingu kestuse ning ülesõtmise reguleerimisega. Üha enam vajavad aga ka tööõiguse poolt lahendamist küsimused, mis tekivad seoses töötajate liikumisega erinevate tööde (ka töövormide) või tegevuste vahel – töölt õppima, pereliiget hooldama, haiguslehele ja vastupidi, et saavutada tasakaal töö ja eraelu vahel.⁸¹ Seega saab nõus olla paindliku turvalisuse kontseptsioonist tuleneva põhimõttega, et nüüdisaegsetes töösuhetes on oluline töötingimuste stabiilsuse kõrval pigem karjääri järjepidevus.⁸² Reguleerimist vajavateks teemadeks tööõiguses peetakse ka n-õ uusi sotsiaalseid õigusi, mis ei ole olnud omased industriaalajastu palgatöötajale ja milleks on lisaks ülaltoodud tööalase ja muu koolituse ning töö ja eraelu sidususe tagamisele ka näiteks õigus informeerimisele ning konsulteerimisele.⁸³ Inimõiguste valdkonnas pühendatakse tööõiguses üha

⁸¹ B. Langille. Labour Law's Back Pages. – G. Davidov, B. Langille (eds.). Boundaries and Frontiers of Labour Law. Portland: Hart Publishing 2008, 33.

⁸² Supiot (viide 11), 221.

⁸³ G. Schmid. The Future of Employment Relations. Working Paper 10–106. University of Amsterdam 2010, 31;

http://www.uva-aiaas.net/uploaded_files/publications/WP106-Schmid.pdf (15.01.2015).

rohkem tähelepanu diskrimineerimise vastastele ja võrdset kohtlemist tagavatele põhimõtetele. Töödiguse roll ei ole enam seega üksnes töötajate ja tööandjate majanduslike ja sotsiaalsete riskide tasandamine, vaid selleks on ka väärtuste juurutamine ning üha enam kerkib küsimus töödiguse rollist kogu töötaja aktiivset elukaart silmas pidades, arvestades ka töötaja-sarnaste mittetüüpiliste töötajate kasvava hulgaga. Kollektiivlepingud vastavalt riikide tavale ja õigusüsteemi omapärale aitavad töödiguse objektide mitmekesisustumisel sellest n-õ laialivalgumisest tulenevaid probleeme leevendada.

Kollektiivlepingute roll on endiselt kaitsta töötajaid kui töösuhte nõrgemat poolt, püüdes vähendada ebavõrdsust töösuhetes, kuid üha enam iseloomustatakse ka erialakirjanduses kollektiivlepingu tasakaalustavat rolli töökoha ja töötajatele suunatud paindlikkuse vahel.⁸⁴ Konkurentsivõime ja tööhõive säilitamine, tööerivormide kasutamine ja tööaja paindlikkus, säästlikkus ning innovatsioon koos töötajate teadmiste ja oskuste arendamise ja vastavate motivatsioonisüsteemide loomisega⁸⁵ on need teemad, mida arendatakse peamiselt pikaajalise sotsiaaldialoogiga riikide kollektiivlepingutes.

Seega on keskkonna loomisel, et soodustada kõrge usaldusega töösuhte toimimist ning ka majanduse võimet muutuda⁸⁶ kollektiivlepingutel oma roll. Kuivõrd sellist kahest rolli kollektiivlepingutel õnnestub täita, sõltub osaliselt ka lepingu regulatsioonist. Autor on seisukohal, et kollektiivlepingu sisul ja selle regulatsioonil on oluline roll töösuhte turvalisuse suurendamisel nüüdisaegsetes töösuhetes, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.

Analüüsinud töö aluseks olevates artiklites kollektiivlepingu sisu puudutavaid regulatsioone, järeldeb autor, et seda mõjutavad konkreetsed lepingu sisu reguleerivad sätted,⁸⁷ mis on enim iseloomulikud uute EL liikmesriikide (nt Läti⁸⁸ ja

⁸⁴ S. Hayter. *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: ILO 2011, 8.

⁸⁵ Nendel teemadel lepitakse kokku näiteks Hollandi, Saksamaa, Rootsi, Prantsusmaa, Soome, Taani sektori ja suuremate ettevõtete lepingutes. Vt: T. Fashoyin. *Trends and Developments in Employments Relations and the World of Work in Developing Countries*. – *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2010, No 2, 133; T. Haipeter, S. Lehdorff. *Collective Bargaining on Employment*. Geneva: ILO, *DIALOGUE* 2009, 11–24; M. Sippola. *Local Bargaining and Codetermination: Finnish Experience in Comparative Perspective*. – *European Journal of Industrial Relations* 2000, No 18, 56; M. P. Klindt, R. J. Moberg. *The Flexicurity of Mutual Responsiveness in Labour-Management Relations*. – H. Jorgensen, P. K. Madsen (eds.). *Flexicurity and Beyond*. Copenhagen: DJOF Publishing 2007, 511, 524, 525.

⁸⁶ S. Deakin, F. Wilkinson. *The Law of the Labour Market*. New York: Oxford University Press 2006, 346.

⁸⁷ Autor peab siin silmas lepinguvabadust järgivat regulatsiooni, mis sätestab soovitusliku loendi teemadest, milles kollektiivlepingutega võib kokku leppida.

⁸⁸ *Latvian Labour Code*, 12.12.2002, § 17; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf> (14.01.2015).

Leedu⁸⁹) kollektiivlepingu regulatsioonile, kus seaduse suunav roll on suurem kui ka kollektiivlepingu mõistet puudutavad sätted. Näiteks reguleerib kollektiivleping Saksamaa kollektiivlepingu seaduse (*Tarifvertragsgesetz – TVG*)⁹⁰ §-s 1 toodud mõiste järgi lepingupoolte õigusi ja kohustusi ja sisaldab õigusnorme, mille alusel on võimalik korraldada töösuhete sisu, töölepingu sõlmimist ja ülesütlemist ning ka ettevõtte ja poolte koostööd käsitlevate õigusaktidega seotud küsimusi.⁹¹

Uurides kollektiivlepingu sisu puudutavaid Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ILO regulatsioone, siis on ILO konventsiooni 98 art 4 kohaselt kollektiivlepingu regulatsiooni objektiks „töö tingimused ja töösuhetud“ (*terms and conditions of employment*). Kuigi ingliskeelne termin *employment* võib tähendada ka *tööhõivet*, on Eesti konventsiooni tõlkes valitud terminiks *töösuhetud*.⁹²

ILO järelevalve organid mõistavad töösuhete all ka „teemasid, mis on otseselt seotud töötingimuste ja töösuhetega”.⁹³ ILO Kollektiivlääbirääkimiste Komitee kinnitas Kollektiivlääbirääkimiste konventsiooni nr 154 vastuvõtmise käigus, et kollektiivlepinguga võib kokku leppida teemadel, mis seonduvad töö- ja elutingimustega, sh erinevad sotsiaalküsimused.⁹⁴ Samuti ei käsitle ILO järelevalveorganid töötingimuste all üksnes traditsioonilisi töötingimusi (nagu palk ja tööaeg), vaid ka neid töötingimusi, mida peeti varasemalt juhtkonna pädevuses olevateks (nt erinevad restruktureerimisega seonduvad küsimused, lepingute lõpetamisega seonduv, karjääri mõjutavad korraldused jms, mis on kooskõlas modernse lähenemisega kollektiivlepingute rollile).⁹⁵ Kuna ILO Ühinemisvabaduse Komitee toonitab, et läbiräägitavad lepinguteemad peavad olema siiski selges seoses töötingimuste ja töösuhetega⁹⁶, siis lubab see välistada läbiräägitavate teemade hulgast tingimused, mis puudutavad töandja vabadust otsustada ettevõtte juhtimise üle, sh kohustuste ja ülesannete määramine ning vastava tegevuse korraldamine.⁹⁷

⁸⁹ Lithuanian Labour Code, 4.6.2002, § 50, 61;

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=287667 (14.01.2015).

⁹⁰ Tarifvertragsgesetz, 09.04.1949;

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf> (15.01.2015).

⁹¹ Weiss, Schmidt (viide 42), 185,187,188.

⁹² Terminid *tööhõive* ei ole konventsiooni tõlkimisel valinud näiteks ka Itaalia, Saksamaa, Hispaania ega Prantsusmaa.

⁹³ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido. ILO Principles Concerning Collective Bargaining. – International Labour Review 2000, No 1, 40.

⁹⁴ B. Gernigon, A. Odero, H. Guido. Collective Bargaining: ILO Standards and Principles of the Supervisory Bodies. Geneva: International Labour Office 2000, 23.

⁹⁵ Samas, 23–24.

⁹⁶ Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva: International Labor Office 1996, § 812.

⁹⁷ Gernigon, Odero and Guido (viide 94), 24.

Võrreldes KLS-i lepingu mõistet antud rahvusvaheliste määratlustega, saab järeldada, et viimaste järgi võib kollektiivlepinguga kokku leppida tööga seonduvaid tingimusi laiemalt, st mitte üksnes neid suhteid, mis jäävad töandja ja töövõtja vahele (nagu see on sätestatud Eesti kollektiivlepingu mõistes vastavalt KLS-i § 2 lg-le 1⁹⁸). Eesti kollektiivlepingu mõistest tulenevalt tekib õigustatud küsimus, kui avaralt saab tõlgendada töandja ja töötaja vahelisi töösuheteid, st kas kahe poole vaheliste töösuhete all saab mõista aktuaalsematest kokkuleppimist vajavatest teemadest näiteks säästliku majandamise tingimusi (energia kokkuhoid ettevõttes), töötaja tegevust enesetäiendamiseks töö produktiivsuse või kvaliteedi tõstmiseks, rendi- ja alltöövõtjate palkamise tingimusi, tööga seonduvate investeeringute tegemise, töandja pensioni määramise või töö- ja pereelu parema sidustamise tingimusi (leppides kokku näiteks ühistegevuse lastehoiu korraldamise osas).

Kahtlemata on lepingu mõiste tõlgendamine ILO järelevalveorganite seisukohtade, sh ILO Ühinemisvabaduse Komitee kaasuste abil oluline võimalus, kuid tulenevalt lepinguliste läbirääkimiste edendamise vajadusest aitaks sellele kindlasti kaasa just siseriiklikult reguleeritud kollektiivlepingu nüüdisajastatud mõiste.

Uurimise tulemusena võib ütelda, et analüüsitud riikidest on nt ka Soomes⁹⁹, Ungaris¹⁰⁰, Tsehhis¹⁰¹, Poolas¹⁰² lepingu objektiks lisaks töötingimustele need tingimused, mis on seotud töösuhetega, osades riikides tuuakse välja eraldi ka lepingupoolte vahelised suhted. Sotsiaalvaldkond on kollektiivlepingu objektina eraldi välja toodud nt nii Läti kui Leedu kollektiivlepingu sisu regulatsioonides, majandusvaldkond Leedu ja Saksamaa kollektiivlepingut puudutavates regulatsioonides. Sellisena formuleeritud kollektiivlepingute mõisted võrrelduna Eesti kollektiivlepingu mõistega võimaldavad lisaks klassikalistele töötingimustele leppida kollektiivlepingutega kokku ka majanduse ja tööhõive edendamise

⁹⁸ Sätte järgi on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja töandja või töandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib töandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid.

⁹⁹ Soome kollektiivlepingu seaduse § 1 järgi sisaldab kollektiivleping töölepingut puudutavad töötingimusi, samuti tingimusi töövaldkonnas üldisemalt. Vt: Finnish Collective Agreements Act, 436/1946; <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset> (18.01.2015).

¹⁰⁰ Ungari töökoodeksi 2012 § 277 (1) järgi võib lepingus kokku leppida kahte liiki õigusi ja kohustusi: neid, mis tõusetuvad või on seotud töösuhetega, ja neid, mis on seotud poolte õiguste ja kohustustega. Vt: Hungarian Labour Code, 6.1.2012; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf> (14.01.2015).

¹⁰¹ Tšehhi töökoodeksi § 23 järgi võib kollektiivlepingutega reguleerida palga- ja teisi töösuhetest tulenevaid tingimusi ning pooltevahelisi õigusi ja kohustusi. Vt: Czech Labour Code, 2006/262; http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf (14.01.2015).

¹⁰² Poola töökoodeksi 1997 § 240 lubab lepingutega reguleerida ka muid teemasid, mis pole tööseadustes otseselt reguleeritud. Vt: Polish Labour Code, 26.6.1974; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> (15.01.2015).

seonduvaid tingimusi, samuti reguleerida ka majanduslikult sõltuvate töötajate, kes ei mahu klassikalise töötaja mõiste alla, töötingimusi.

Kui võrrelda KLS kollektiivlepingu mõistet ka sümbioosis Ametiühingu seaduse¹⁰³ (edaspidi AÜS) §-ga 2, mille järgi on ühinenud töötajate õigus seista oma sotsiaalsete, majanduslike ja kutsealaste õiguste eest, ning lähtudes samas põhimõttest, et kollektiivleping on töötajate õiguste eest seismise keskne viis, on autor arvamusel, et kollektiivlepingu mõiste jääb, arvestades nii poolte vaba tahet määrata ise lepingu tingimusi kui ka uuenenud töösuhteid, kitsaks ja tuleks objekti osas täiendada.

Samuti tuleb kollektiivlepingu mõistet analüüsida kooskõlas kollektiivlepingu sisu reguleeriva sättega. – KLS § 6 lg 1 formuleering näib küll lõplikuna, kuid §-s 6 (1) p 2 ja p 8 sätted annavad lepingupooltele töötingimuste ja tagatiste osas võimalusi, leppimaks kokku ka neis küsimustes, mida KLS §-s 6 otseselt ei ole reguleeritud.

Analüüsinud Eestis sõlmitud kollektiivlepinguid jõuab autor järeldusele, et KLS § 6 regulatsioon on Eesti kollektiivlepingute sisu mõjutanud ja sättes nimetatud töötingimuste (palga-, töö- ja puhkeaja, töölepingu muutmise, ülesütlemise, töötervishoiu ja tööohutuse, töötute ümber- ning täiendõppe, aga ka täiendavate sotsiaalsete tagatiste (lepingu ülesütlemise, haiguse, tööõnnetuse, pensionile jäämise, laste sünni ja muude perekondlike sündmuste puhul) regulatsioon kor- dub väikest eranditega nii transpordi (sh merenduse), side, energeetika, töötleva tööstuse, tervishoiu, teeninduse kui ka riigisektoris sõlmitud kollektiivlepingutes.

Tulenevalt KLS-ist on Eesti kollektiivlepingute roll seega valdavalt klassika- liste töötingimuste kokkuleppimine. Uuemad teemad nagu tööga seotud majandus- küsimused (nt produktiivsus, kvaliteet, säästlikkus, innovatsioon, töötingimusi ja konkurentsivõimet mõjutavad investeeringud),¹⁰⁴ töö ja pereelu ühildamise, võrdse kohtlemise, tööalase täiend- ja ümberõppe, tööhõive edendamise, tööta- jate otsuste tegemisse kaasamise teemad jne, mida KLS § 6 ei sätesta, leiavad kollektiivlepingutes käsitlemist harvem või üldse mitte. KLS-i sisu vananenud regulatsioon ei paku seega võimalust viimastel kümnenditel aktualiseerunud teemade osas kokkuleppimiseks.

Töö autori arvates ei ole uuritud riikide regulatsioonides ühte ja selget ees- kju, millest konkreetselt kollektiivlepingu mõiste ja ka sisu regulatsioonide

¹⁰³ Ametiühingute seadus. – RT I 2000, 57, 372; RT I 12. 07. 2014,1.

¹⁰⁴ Hea näitena võib siin tuua SA Viljandi Haigla ja SA Viljandi Haigla Ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivlepingu, mille järgi jätkusuutliku ja kvaliteetse teenuse tagamiseks on lepitud kokku konkreetsed tegevused töötajate professionaalseks täiendkoolituseks. Vt: SA Viljandi Haigla ja SA Viljandi Haigla Ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivleping. Sõlmitud 2012, p 1.1.1, 1.2.1, 7.2. Autori valduses. Eesti Rahvusringhäälingu kollektiivlepingus Eesti Ajakirjanike Liiduga on töötajate esindajad kaasatud saadete sisuliste kvaliteedinäitajate ja mõõdikute süsteemi loomise ja hindamise protsessi ja kokku on lepitud ametialaseks arengu- vajalikud koolituse ja enesetäiendamise tingimused. Vt: Eesti Rahvusringhäälingu kollektiiv- leping Eesti Ajakirjanike Liiduga. Sõlmitud 2010, p 2.11–2.12. Autori valduses.

täiendamisel lähtuda. Analüüsitud riikide kollektiivlepingu sisu puudutavad regulatsioonid kogumis annavad autorile veendumuse teha allpoolsed ettepanekud. Autori seisukoht on, et kollektiivlepingu mõiste peab Eestis olema reguleeritud avaramalt, võimaldades osapooltel vajadusel kokku leppida ka tingimustes, mis jäävad otseselt väljapoole tööandja ja töötaja vahelistest töösuhetest, kuid oleksid töösuhetega siiski seotud, ning mida saaks vajadusel kohaldada ka töötaja-sarnastele isikutele.

Tulenevalt ka sellest, et kollektiivlepingute kokkuleppimine on Eestis algusjärgus ja seadusel on siin ka suunav roll, teeb autor ettepaneku kaaluda kollektiivlepingu mõiste formuleerimist järgmiselt: kollektiivleping on vabatahtlik leping tööandjate ja töötajate või nende organisatsioonide vahel, mis reguleerib töösuhteid ja lepingupoolte vahelisi õigusi ja kohustusi. Kollektiivlepinguga võib reguleerida ka töösuhetega seonduvaid majandus-, tööhõive- ning sotsiaalküsimusi.

Antud mõiste võimaldab kollektiivlepingu sõlmimisel käsitleda rohkem majanduse arendamise küsimusi, tõstes töötajate huvi ja rolli ettevõtte või sektori majanduslike eesmärkide püstitamisel, mis aitab omakorda tööandjatel kasutada rohkem kollektiivlääbirääkimiste ressursi ka ettevõtete või sektori jätkusuutlikkuse tagamisel. Ülaltoodud kollektiivlepingu mõiste võimaldab ka töötajate-sarnased töötegijaid (nagu majanduslikult sõltuvad töötegijaid) kaasata kollektiivlepingu tingimuste kohaldamisalasse.¹⁰⁵

Kokkuvõttes on sellise regulatsiooni arengu korral võimalus saavutada kollektiivlepingutega suuremat töösuhte turvalisust, regulatsiooni paindlikkus on tagatud poolte õigusega otsustada nende tingimuste üle, mida kollektiivlepinguga soovitakse kokku leppida.

2014. aastal Riigikogu menetlusse esitatud KLKTLS eelnõu sõnastuse § 3 järgi on kollektiivleping kirjalik kokkulepe töötajate ja tööandja vahelise töösuhte tingimuste, sealhulgas töötingimuste reguleerimiseks. Ühest küljest on küll positiivne, et eelnõu mõiste võimaldaks kollektiivlepingutega endiselt kokkuleppeid sõlmida „töösuhete” valdkonnas, millel on laiem tähendus kui „töötingimustel”.¹⁰⁶ Teisalt on aga termin „töösuhte tingimused” Eesti seadustes uudne ja selle rakendamisel võib tekkida küsitavusi, samas kui kollektiivlepingu teemade uuendamise ning töösuhete turvalisuse suurendamise aspektist antud mõistest otsesest suunavat tuge lepingu pooltele ei oleks (arvestades ka seda, et kollektiivlepingute sisu uus eelnõu ei reguleeri).

Samuti tuleb töö autori arvates kaaluda, kas uues regulatsioonis täiendada KLS §-s 6 toodud kollektiivlepingu võimalike teemade loetelu, jättes loetelu lahtiseks (arvestades edasist tööelu pidevat muutumist) või piirduda kollektiivlepingu sisu määratlemisel lepingu mõistega tuginedes põhimõttele, et pooled teavad ja otsustavad ise, mida on vaja kokku leppida.

¹⁰⁵ Teemat käsitletakse põhjalikumalt käesoleva töö alajaotuses 2.2 (lk 35 jj).

¹⁰⁶ Eesti kontekstis on mõiste „töötingimused” tõlgendamisel aluseks eelkõige TLS § 5 „Töötaja teavitamine töötingimustest”.

Autor asub seisukohale, et uue KLS-i koostamisel peab järgima põhimõtet, et seadus nimetab olulised teemad, milles pooled võivad vajadusel kokku leppida, jättes samas loetelu lahtiseks ning täiendades seda loetelu viimase punktiga „ja muud poolte jaoks olulised töösuhetega seonduvad küsimused”. Täiendades nimeetatud KLS § 6 loetelu uute teemadega – nagu tööga seotud majandusküsimused (nt produktiivsus, kvaliteet, säästlikkus, töötingimusi mõjutavad investeeringud), töö- ja pereelu ühildamise, võrdse kohtlemise, tööalase täiend- ja ümberõppe, tööhõive edendamise, töötajate otsuste tegemisse kaasamise teemad jne – aitab see töö autori arvates kujundada sotsiaalpartnerite väärtushinnanguid ning on tõukeks lepingu sisu arendamisele ja arvestamisele nüüdisaegsete töösuhetega.

Kahtlemata on töötajatele olulised kokkulepped, mis reguleerivad nii uuemaid õigusi kui majandusalaseid küsimusi, mis lõppkokkuvõttes aitavad tagada töökohta ja sissetuleku olemasolu. Regulatsiooni paindlikkus avaneb antud muudatuse puhul eeskätt põhimõttes, et pooltel on õigus otsustada, millised teemad on neile kokkuleppimiseks vajalikud ja jõukohased. Majandust edendavate tegevuste vajadusel sidumine töötingimuste kehtestamisega lepingus aitab kõige otsesemalt kaasa konkurentsivõime suurendamisele ja sisulise paindlikkuse tagamisele lepingu tingimuste kohaldamisel.

2. Töötajate pädevus ja võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks

2.1. Töötajate esindajate pädevus kollektiivlepingu sõlmimiseks

Mitmetasandiline läbirääkimine, kollektiivlepingu teemade ringi laienemine, sh derogatsioonide kohaldamine, avaldab paratamatult mõju ka organisatsioonide ja seaduste arengule.¹⁰⁷ Tulenevalt eelöeldust on erialakirjanduses avaldatud ka seisukohti, et kollektiivlepingute sõlmimine erinevatel tasanditel ning sellest tulenev poolte mitmekesisustumine võib kaasa tuua põhiõiguste püsivaid rikkumisi ja seega on kollektiivläbirääkimiste protsess ja lepingu sisu omavahel tihedalt seotud.¹⁰⁸

Detailse regulatsiooni vähenemine seadustes ja lepingulise regulatsiooni osakaalu suurenemine peegeldab vajadust mitmekesiste kiirelt muutuvate töösuhete adekvaatsema reguleerimise järele. Teisalt suureneb seetõttu n-ö avalikkuse eest varjus oleva regulatsiooni osakaal¹⁰⁹, mis nõuab selgemaid protseduurireegleid

¹⁰⁷ European Commission. Industrial Relations in Europe 2010. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2011, 39.

¹⁰⁸ S. Lehdorff, T. Haipeeter. Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations. – S. Hayter (ed.). The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Geneva: International Labour Office 2011, 43.

¹⁰⁹ Estlund (viide 58), 91, 112.

ja ka nõudeid kokkulepete tegijate osas, et lisaks regulatsiooni paindlikkusele aitaksid nimetatud kokkulepped kaasa ka töösuhte turvalisuse tagamisele.

Autor analüüsib töös eeskätt töötajate esindajate pädevust kollektiivlepingu sõlmimiseks ning selle võimalikke muudatusi, kuna töötajate esindajate seaduslikud õigused on olulisemad, saavutamaks kollektiivlepingu sisulist tasakaalustatust, kui seda on tööandjate esindajate õigused.

Töö kirjutamise käigus läbi viidud analüüsist tulenevalt võib ütelda, et sõltuvalt riikide tavadest, sotsiaaldialoogi arengutasemest ja regulatsioonidest sõlmivad kollektiivlepinguid ettevõtetes erinevad töötajate esindajad. Töötajate esinduste, mis on alternatiivsed ametiühingutele, õigused kollektiivlepingute sõlmimisel on olnud vajalikud seadustada tingimustes, kus ametiühingute liikmelisus ettevõtetes puudub. Samas on ettevõtte tasandi kollektiivlepingute sõlmimine eeskätt ilma sektoriülese koordineerimiseta iseloomulikum uutele EL liikmetele. Arenenud sotsiaaldialoogiga riikides, kus prevaleerib sektori ülene ja sektorite ülene kollektiivlepingute sõlmimine, on levinud sektori tasandi kollektiivlepingu koordineeriv roll ka ettevõtte tasandi läbirääkimistel.¹¹⁰ Nii on näiteks Prantsusmaal¹¹¹ ja Hispaanias¹¹² reguleeritud põhimõte, et ettevõtte kollektiivlepingu sõlmimine (kus võivad olla osalised ka töötajate poolt valitud mitteametiühingu esindajad) toimub üldjuhul vastavalt tegevusala kollektiivlepingus toodud juhtnõuetele. Seejuures on oluline märkida, et sektori tasandi kollektiivlepingute eesmärk on rohkem raamistada ettevõtte tasandi kollektiivlepingute sõlmimist ja seetõttu on sektorilepingud muutumas ka protseduurilisemateks.¹¹³ Nimetatud arengud tulenevad vajadusest tagada lisaks töösuhete turvalisusele ka regulatsioonide paindlikkus.

Kui algselt töötajate informeerimiseks ja konsulteerimiseks loodud esindused – töö nõukogud (*works councils*)¹¹⁴ – on õigusliku regulatsiooni abil kaasatud kollektiivlepingute sõlmimise küsimustes, mida lubab kas seadus või tegevusala

¹¹⁰ F. Traxler, S. Blaschke, B. Kittel. *National Relations in Internationalized Markets*. New York: Oxford University Press 2001, 127–131; J. Visser. *Wage Bargaining Institutions – from Crisis to Crisis*. Amsterdam University 2013, 54–63; http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp488_en.pdf (24.01.2015)

¹¹¹ Despax, M., Rojot, J., Laborde, J-P. *Labour law in France*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011, 312–313.

¹¹² F. N. Nieto. *Collective Bargaining in Spain: The Reform of the Regulatory Framework*. – *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 2012, No 3–4, 34, 36.

¹¹³ Marginson, Sisson (viide 38), 172. 182; T. Haipeter. *Erosion, Exhaustion or Renewal? New Forms of Collective Bargaining in Germany*. – K.V.W. Stone, H. Arturs (eds.) *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York: Publisher Russell Sage Foundation 2013, 117.

¹¹⁴ Töö nõukogu on ettevõtte töötajate seast valitud töötajate esindus, mille peamine ülesanne on osaleda informeerimise ja konsulteerimise protsessis.

kollektiivleping näiteks nii Hollandis¹¹⁵ kui Saksamaal¹¹⁶, siis Eestis on töönõukogude moodustamine seadusandlikult reguleerimata. Ka puudub Eestis vastav regulatsioon, et ettevõtte töötajad või ametiühing saaks kollektiivlepingute sõlmimise delegeerida tegevusala ametiühingule nagu see on võimalik näit. Leedus¹¹⁷ ja Tšehhis¹¹⁸. Samas on kollektiivlepinguid Eestis õigus sõlmida lisaks ametiühingutele ka töötajate poolt valitud usaldusisikutel (juhul kui ettevõttes ei ole ametiühingut moodustatud). Sarnaselt on analüüsitud riikidest üksnes Lätil töötajate poolt valitud usaldusisikul iseseisev kollektiivlepingu sõlmimise õigus töökoodeks § 18 (1) järgi. Ainult ametiühingute poolt kollektiivlepingute sõlmimisel jääks osa töötajaid sellest võimalusest kõrvale, kuna ametiühingutesse kuulub nt Eestis väike arv töötajaid ja kollektiivlepingute sõlmimine toimub peamiselt ettevõtete tasandil.¹¹⁹ Autori arvates on seega töötajate, kes ei ole ametiühingu liikmed, kaasamine kollektiivlābirāākimistesse nüüdisaegsetes töösuhetes (kus ühinemine nt erineva töö sisuga töötajatel väikeettevõtetes on keeruline) oluline. Siin tekivad aga probleemid usaldusisikute, kes ei ole ametiühingute esindajad, poolt sõlmitud ettevõtetasandi kollektiivlepingute sisulise tasakaalustatusega. Tegevusala tasandi kollektiivlepingute nõrk suunav ja raamistav roll kollektiivlepingu sõlmimisel ettevõtetes võib süvendada nimetatud probleemi ka ametiühingute usaldusisikute poolt sõlmitavate eeskätt keerulisema sisuga kollektiivlepingute puhul. Euroopa Komisjoni seisukoht on, et tulenevalt kollektiivlābirāākimiste detsentraliseerituse kasvust Euroopas (Eestis on enamik lābirāākimistest detsentraliseeritud), mis sageli puudutavad ka töötajate olulisi õigusi (nagu näiteks derogatiivsed kokkulepped tööaja miinimumnõuete osas Eestis), on vajalik tugevdada protseduurilisi reegleid ettevõtte tasandi lābirāākimiste koordineerimiseks.¹²⁰

Ülaltoodust lähtuvalt seonduvad autori arvates peamised probleemid siin töötajate esindajate (sh ka ametiühingutesse mittekuuluvate) võimekusega lepingute

¹¹⁵ A.T.J. M. Jacobs. The Netherlands: In the Tradition of Intersectoral Pact. – R. Blanpain, T. Blanke, E. Rose (eds.). *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*. The Hague: Kluwer Law International 2005, 91.

¹¹⁶ Weiss, Schmidt (viide 41), 181, 243; T. Haipeter. *Erosion, Exhaustion or Renewal? New Forms of Collective Bargaining in Germany* (viide 113), 118, 124.

¹¹⁷ Töökoodeks § 60 (4) järgi. Leedus on juhul, kui ettevõttes puudub ametiühing või kui kollektiivlepingu sõlmimine ei ole delegeeritud sektori tasandile, kollektiivlepingu sõlmimise õigus töötajate nõukogul, kuid praktikas ei ole viimane põhimõte leidnud kasutust. Vt: I. Blaziene, D. Petrylaite. *The Institute of Works Councils: Specific Theoretical and Practical Features. The Case of Lithuania*. – *Issues of Business and Law 2010*, Volume 2, 89.

¹¹⁸ Töökoodeks § 286 (3) järgi.

¹¹⁹ Samas on Eestis 184-st ettevõtetasandi kollektiivlepingust (sõlmitud 2010–2014 jooksul) vastavalt kollektiivlepingu andmekogu statistikale 52 lepingut sõlmitud töötajate esindajate poolt, kes ei ole ametiühingute esindajad, ülejäänud on sõlmitud ametiühingute esindajate poolt.

¹²⁰ European Commission. *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2007, 11.

sõlmimisel¹²¹ ja seda olukorras, kus lepinguid (sh ka paindlikkuse elemente arvestades) sõlmitakse peamiselt ettevõtte tasandil.

Seega otsib autor töös vastust küsimusele, kas ja kuidas peab olema reguleeritud nii töötajate esindajate esinduslikkus (mille kaudu väljendatakse esindajate pädevust) kollektiivlepingute sõlmimisel ning kellel võiks olla derogatsioonide sõlmimise õigus ja kas ning kuidas reguleerida tegevusala koordineerivat rolli ettevõtte tasandi lepingute sõlmimisel, et see toetaks adekvaatset regulatsiooni nii turvalisuse suurendamiseks kui tagaks ka regulatsiooni paindlikkuse samaaegselt.

ILO Ühinemisvabaduse Komitee seisukoha järgi on tavaline, et kui seadus sätestab esinduslikkuse kogu töötajate kategooria suhtes, siis tugineb see tavaliselt suuremal liikmete arvul.¹²² Lisaks liikmete arvule mainib Komitee töötajate ühingute osas samuti teise olulise kriteeriumina „ühingu sõltumatust”¹²³, mis tähendab, et ühinged ei tohiks tegutseda tööandjate kontrolli all tulenevalt ILO konventsiooni 98, art-le 2 ja nad peaksid olema võimelised tegutsema ilma avaliku võimu organite vahelesegamiseta tulenevalt ILO konventsiooni 87¹²⁴ art-st 3. ILO konventsiooni 144¹²⁵ art 1 annab esindusorganisatsiooni mõiste, milleks on „kõige esinduslikum tööandjate või töötajate organisatsioon”.

Töö aluseks olevate artiklite kirjutamise käigus uuris autor eeskätt ametiühingute esinduslikkust, mille osas on enamusel analüüsitud EL riikidel väljakujunenud selged seisukohad. Töötajate poolt valitud usaldusisikute esinduslikkust uuriti artiklites peamiselt seonduvalt derogatiivsete kokkulepete tegemisega, mis on Eestis kujunemas üheks problemaatilisemaks küsimuseks töötajate esindamisel.

Läbiviidud analüüsi tulemusena selgus, et nõuded ametiühingute esinduslikkusele kollektiivlepingute sõlmimiseks on võrdlusalustes riikides reguleeritud üldiselt järgmiselt:

Esiteks on osades riikides reguleeritud ametiühingute absoluutne¹²⁶ esinduslikkus kvantitatiivsetele kriteeriumidele tuginedes. Nagu näiteks Poolas, kus kollektiivlepingu sõlmimiseks on esinduslik see ettevõtte ametiühing, kel on

¹²¹ Teema on seotud otseselt töötajate esindajate esinduslikkuse küsimusega.

¹²² Freedom of Association (viide 96), § 820.

¹²³ Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva: International Labor Office 2005, § 967.

¹²⁴ Gernigon, Otero ja Guido (viide 94), 15.

¹²⁵ ILO rahvusvaheliste tööstandardite täitmist edendavate kolmepoolsete konsultatsioonide konventsioon nr 144. Vastu võetud 21.06.1976. Eestile kohustuslik alates 04.10.1993. – RT II 1993, 26, 76.

¹²⁶ Absoluutse esinduslikkuse puhul on nõutav teatud kriteeriumide täitmine, et kollektiivlepinguid sõlmida. Suhtelise esinduslikkuse puhul analüüsitakse esinduslikkust teise või mitme teise ühingu võrdlemise kaudu ja selgitatakse välja neist esinduslikum.

vähemalt 10% liikmeid ettevõtte töötajatest¹²⁷ või Ungaris, kus ametiühingu (kes soovib ettevõttes kollektiivlepingut sõlmida) esindajatel peab olema 10% töönõukogudes valitud häältest.¹²⁸

Teiseks tuginetakse ametiühingute absoluutse esinduslikkuse määramisel kvalitatiivsetele kriteeriumidele. Näiteks Saksamaal hõlmab esinduslikkuse nõue üksnes kvalitatiivseid kriteeriume (ühing peab olema sõltumatu, tegutsema demokraatlikult, tal peab olema võime avaldada survet kollektiivlepingu sõlmimiseks (sh valmisolek osaleda aktsioonides) ning organisatsiooniline struktuur kollektiivlepingust tulenevate ülesannete täitmiseks).¹²⁹

Kolmandaks kasutatakse ametiühingute absoluutse esinduslikkuse määramisel kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumide sümbioosi, nagu näiteks Prantsusmaal¹³⁰, samuti Sloveenias¹³¹, kus esinduslikkust hinnatakse kvalitatiivsete (demokraatlik, üle kuue kuu tegutsenud, sõltumatu, liikmemaksudest elatuv organisatsioon, mis kuulub esinduslikku üleriigilisse organisatsiooni) ja kriteeriumide kogumis, mis on kvantitatiivsed (liikmeteks vähemalt 10% või kui kohalik ühing ei kuulu üleriigilisse ametiühingusse, siis vähemalt 15% vastava valdkonna töötajatest).

Neljandaks on reguleeritud kriteeriumid suhtelise esinduslikkuse väljaselgitamiseks kollektiivlepingute sõlmimisel. Üldjuhul on kõige esinduslikuma ametiühingu kindlaksmääramisel mitme samalaadse ametiühingu puhul (kui need ei lepi kokku ühises tegutsemises lepingu sõlmimiseks) oluliseks kriteeriumiks liikmete arv nagu nt Tsehhis.¹³²

¹²⁷ J. Gardawski, A. Mrozowicki, J. Czarzasty. Trade Unions in Poland. Brussels: ETUI aisbl 2012, 19. 7%-lisest ettevõtte ametiühingute esinduslikkusest piisab kollektiivlepingu sõlmimiseks, kui ühing kuulub esinduslikku keskorganisatsiooni, mis osaleb kolmepoolsete komisjonide töös. Keskorganisatsioon on esinduslik, kui tal on vähemalt 300 000 liiget, s.o ca 3,5% Poola tööjõust, sh rohkem kui 100 000 liiget ühe tegevusala peale ei arvestata.

¹²⁸ C. Kollonay-Lehoczy. Trade Union Rights at the Workplace in Hungary. – R. Blanpain (ed.). Trade Union Rights at the Workplace. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2012, 84. Juhul kui ametiühingul ei ole ettevõttes üle 50% töönõukogu valimistel saadud häältest, jõustub kollektiivleping pärast ettevõtte töötajate koosoleku häälteenamusega vastuvõetud otsust. Vt: J. Hajdú. Labour Law in Hungary. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011, 266.

¹²⁹ J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Key Aspects of German Employment and Labour Law. Berlin: Springer 2010, 187–188; Weiss, Schmidt (viide 41), 183–185.

¹³⁰ Despax *et al.* (viide 111), 295. Sellise ettevõtte ametiühingu puhul, mille esindajatel ei ole vähemalt 10% töönõukogude valimisel saadud häältest või kui 10% ettevõtte töötajatest ei ole liikmed, kaalutakse esinduslikkuse hindamisel kogumis ka näiteks kuulumist esinduslikku sektori ühingusse või põhimõtteid, et ühing on tegutsenud vähemalt kaks aastat ja on tööandjast sõltumatu. Kollektiivlepingu sõlmimiseks on Prantsusmaal ametiühingutel aga vaja, et töönõukogude valimistel saadud häält oleks 30%.

¹³¹ Z. Vodovnik. Labour Law in Slovenia. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2012, 224–225.

¹³² Töökoodeks § 286 (6) järgi.

Samuti selgus, et osades töö käigus uuritud riikides ei ole ametiühingute esinduslikkus seadusega reguleeritud. Näiteks Hollandi¹³³, Läti¹³⁴ ja Põhja-maades¹³⁵ piisab kollektiivlepingu sõlmimiseks üldistest vastavatele ühingutele seatud nõuete täitmisest.

Töötajate usaldusisikute, kes ei ole ametiühingute esindajad, esinduslikkust kollektiivlepingute sõlmimiseks uuritud riikides üldjuhul ei reguleerita. Töö käigus uuritud riikidest nt Lätis reguleeritakse töökoodeksiga (analoogselt Eesti töötajate usaldusisiku seaduse põhimõtetele¹³⁶) usaldusisiku valimist töötajate üldkoosolekul, kus peab kohal olema vähemalt 50% ettevõtte töötajatest ja otsuse tegemiseks on vaja kohalolijate lihthälteenamust. Rohkem nõudeid töötajate usaldusisikute esinduslikkusele, kes ei ole ametiühingute esindajad, kummaski riigis ei esitata. Ülaltoodud riikidest Prantsusmaal ja Hispaanias (kus ettevõtetes valitakse samuti töötajate esindajaid, kes ei ole ametiühingu esindajad) tagatakse nende esinduslikkus kollektiivlepingu sõlmimisel sellega, et nende poolt sõlmitud kollektiivleping peab järgima tegevusala lepingu nõudeid või see kinnitatakse tegevusala vastava komisjoni poolt.

Eesti kuulub ülaltoodut arvestades nende riikide hulka, kus ametiühingute esinduslikkuse määramise protseduur ei ole seadustatud.¹³⁷ Samuti puudub Eestis ülevaade kollektiivlepinguid sõlminud ametiühingute esinduslikkusest.¹³⁸ See statistika annaks meile rohkem teadmisi, kas, ja kui, siis mil moel absoluutse esinduslikkuse küsimusega edasi tegeleda. Seega on töö autor seisukohal, et absoluutse esinduslikkuse kindlaksmääramisel tuleb Eestis esmalt kehtestada kvalitatiivsed kriteeriumid analoogselt ülaltoodud Saksamaa näitele, mille järgi

¹³³ E. Verhulp. Trade Union Rights at the Workplace in the Netherlands. – R. Blanpain (ed.). Trade Union Rights at the Workplace. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2012, 37–38.; Visser (viide 40), 149.

¹³⁴ Täre (viide 52), 101. Lätis hakkas alates 1.11.2014 kehtima ka uus Ametiühingute seadus, mille § 3 (2) järgi on ametiühingute moodutamiseks vaja mitte vähem kui 50 töötajat, või mitte vähem kui 1/4 töötajatest. Vt: Latvian Law on Trade Unions; <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/arod.htm> (20.01.2015); Latvia: New Trade Union Act. – European Labour Law Network 2014; http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_4289/category_19/index.html (20. 01. 2015).

¹³⁵ J. Saloheimo. Collective agreements in Finland. Meeting of European Labour Court Judges (XIV), Paris, 2006, 6; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159941.pdf (14.01.2015).

¹³⁶ Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I 2007, 2, 6; RT I ,12.07.2014, 1. Seaduse § 6 järgi peab töötajate esindaja valimistel osalema üle 50% ettevõtte töötajatest. Kui palju valimiskoosolekust peab hääletama usaldusisiku poolt ja kas koosolekul tohib osaleda ka tööandja esindajaid seaduses reguleeritud ei ole.

¹³⁷ Eestis piisab kollektiivlepingu sõlmimiseks üldjoontes, kui tööandjate ja töötajate ühingu registreerivad end mittetulundusühingute registris vastavalt mittetulundusühingute seaduse §-le 2.

¹³⁸ Põldis, E., Proos, M. Kollektiivlepingud Eestis. – Sotsiaalministeeriumi toimetised 2013, nr 1, 6.

peab ühingul olema eeskätt võime avaldada survet kollektiivlepingu sõlmimiseks ja organisatsiooniline struktuur kollektiivlepingust tulenevate ülesannete täitmiseks. Arvestades Eesti olusid, kus esineb ka tööandjate initsieeritud ametiühinguid, on nimetatud esinduslikkuse nõuetele vajalik lisada ka sõltumatus kriteerium (välja toodud ka ILO Ühinemisvabaduse Komitee poolt).

Autori arvates on oluline, et kriteeriumid esinduslikkusele ei lähtuks järgalt üksnes etteantud liikmete arvust,¹³⁹ mis on küll tähtis surve avaldamiseks lepingu sõlmimisel, kuid mitte ainult. Oluline on ka ühingu ja selle liikmete strateegiline mõjukus.

Samuti on autor seisukohal, et Eestis tuleb kehtestada ka suhtelise esinduslikkuse kriteeriumid juhuks, kui mitu samalaadset ametiühingut soovivad sõlmida kas sektoris või ettevõttes kollektiivlepingut ega suuda kokku leppida ühises lepingus. ILO Ühinemisvabaduse Komitee rõhutab, et otsused, mis tehakse kõige esinduslikuma ühingu määramiseks, peaksid tuginema objektiivsetel ja varem kokkulepitud kriteeriumidel.¹⁴⁰ Selged kriteeriumid konkureerivate ametiühingute puhul aitavad Eestis kindlasti esindamise küsimustes tekkinud vaidlusi¹⁴¹ edukamalt lahendada. Analoogseid seisukohti avaldatakse näiteks ka Hollandis¹⁴², kus esinduslikkuse kriteeriumide puudumise tõttu on võimalik ettevõttes luua tööandjate poolt n-ö kollaseid ametiühinguid (sageli väikesearvulisi), kellega on töötingimustes kergem kokku leppida ja vabaneda seeläbi ka Hollandi praktikast tulenevalt tegevusala lepingu laiendamisest.

Suhtelise esinduslikkuse määramisel Eestis tuleb autori arvates lähtuda eeskätt ülalmainitud ILO Ühinemisvabaduse Komitee põhimõttest ning analüüsitud riikidest Läti, Tsehhi, Poola, mille järgi esinduslikem on ühing, millel on rohkem liikmeid (selle aluseks on makstud liikmemaks) ja sõltumatus tööandjast (mis väljenduks ühingu rahastamise põhimõtetes ja liikmetes, kes ei ole tööandjate esindajad).

Ülaltoodud võimalikud regulatsiooni muudatused esinduslikkuse määramisel aitavad autori arvates kaasa töösuhete turvalisuse suurendamisele, suunates töötajate esindajaid tegelema oma organisatsioonilise võimekuse tõstmisega (vajadusel selle tõendamisega), mis on Eesti alles arenevate dialoogipartnerite puhul oluline. Taolised nõuded esinduslikkusele aitavad tugevdada ametiühingute

¹³⁹ Nõudes lepingu sõlmimiseks üksnes teatud liikmete arvu täitmist, aitaksid jõukohaselt madalamad näitajad ühingute esinduslikkuse sisulisele muutumisele vähe kaasa, samas kui kõrged arvulised nõuded Eestis oludes, kus sotsiaaldialoogi partnerid alles kujunevad, oleksid ühingutele kättesaamatud ja võiksid muutuda kollektiivlepingu sõlmimisel takistavaks teguriks.

¹⁴⁰ Freedom of Association (viide 96), § 827.

¹⁴¹ Viimane näide tööandja initsiatiivist luua endale sobivat läbirääkimispartnerit puudutab merendusega seotud sektorit. Vt: K. Rohelaan. Tallinki tütaretevõtte surub töötajaid oma liitu. – Äripäev 07.1.2014.

¹⁴² Antoine T. J. M. Jacobs. Labour law in the Netherlands. The Hague: Kluwer Law International, 2004, 149; Jacobs (viide 115), 91.

suutlikkust, et muuhulgas suuta kokku leppida töötajate nimel olulistes töötingimustes (sh ka kohustuses ja derogatsioonides), samuti täpsustada üldiselt sõnastatud tööseaduste norme. Samas ei too autori arvates ülaltoodud regulatsioon ühingute jaoks kaasa liigset halduskoormuse tõusu. Nimetatud kriteeriume peavad organisatsioonid tõestama üksnes siis, kui tekib vaidlus esinduslikkuse üle (või selle üle, kes on esinduslikum).

Töö kirjutamise käigus selgus samuti, et uuritud riikides ei ole reguleeritud töötajate esindajate esinduslikkuse kriteeriume eraldi derogatsioonide kokkuleppimiseks kollektiivlepingutega.

Küll aga reguleeritakse tööseadustega täpsustavad põhimõtted, kellel ja millise sätte osas on õigus derogatiivse kokkuleppe sõlmimiseks ning kui selleks on ühing, siis millise tasandi ühingul nimetatud õigus on. Näiteks võib derogatsiooni kokku leppida Rootsis¹⁴³, Hollandis¹⁴⁴, Saksamaal¹⁴⁵, üldjuhul tegevusala tasandi kollektiivlepingutega või nende koordineerimisel. Rootsis¹⁴⁶ võib teatud (nt ületunnitöö osas) derogatsioone ka ettevõtte kollektiivlepingus kokku leppida, samas on Rootsis kollektiivlepingut sõlmivaks pooleks ettevõttes vaid ametiühing.¹⁴⁷ Hollandis võib näiteks tööaja seaduse teatud sätteid¹⁴⁸ kollektiivlepinguga kokku leppida teisiti. Kollektiivlepingu võivad seal sõlmida ettevõttes vaid ametiühingud (enamik lepinguid sõlmitakse küll sektori tasandil), töönõukogud võivad olla lepingus osalised tulenevalt tegevusala kollektiivlepingu juhustest.¹⁴⁹ Soome valitsus on oma vastuses tööandjate liidu kaebusele Euroopa Sotsiaalharta art 5 täitmise kohta selgitanud, et riigi regulatsioon, mis võimaldab kokku leppida derogatsioone kollektiivlepingutega, peab kindlustama tasakaalu võimu ja adekvaatse kaitse vahel.¹⁵⁰ Sel põhjusel on Soome töölepingu seaduse ptk 13 § 7 järgi nimetatud ka konkreetset piirid, mida tuleks järgida derogatsioonide tegemisel ja derogatsioonide tegemise õigus on delegeeritud sektoritasandi ühingutele. Saksamaal on tööaja seaduse § 7 (5) järgi aga erandina võimalik nendes valdkondades, kus kollektiivlepinguid ei sõlmita, kehtestada derogatsioone riikliku järelevalve asutuse loal. Muudatused nt. tööaja summeerimise kohta teatud tööde puhul kuni

¹⁴³ Swedish Employment Protection Act, 1982: 80 § 2; <http://www.government.se/sb/d/5807/a/76536> (02.02.2015); Swedish Working Hours Act, 1982: 673 § 3; <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104979> (02.02.2015).

¹⁴⁴ The Dutch Working Hours Act – Information for Employers and Employees (viide 40), 3.

¹⁴⁵ Weiss, Schmidt (viide 41), 243.

¹⁴⁶ Swedish Working Hours Act, § 3 järgi.

¹⁴⁷ Adlercreutz, Nyström (viide 43), 190.

¹⁴⁸ The Dutch Working Hours Act – Information for Employers and Employees (viide 40), 3, 11–13.

¹⁴⁹ Jacobs (viide 115), 91.

¹⁵⁰ The European Committee of Social Rights 16.11.2007, 35/2006, *Federation of Finnish Enterprises vs. Finland*.

üks aasta võeti vastu 2013. aastal ka Poolas¹⁵¹ (kus seni oli võimalik seadusest kõrvale kalduda üksnes töötajate kasuks). Selle tingimuse rakendamiseks tuleb sõlmida kollektiivleping ametiühinguga või kui ettevõttes ei ole ametiühingut või kui ei saavutata vastavat kokkulepet, tuleb tingimuste rakendamisest teatada riiklikule järelevalveasutusele. Ungaris¹⁵², Tšehhis¹⁵³ või Leedus¹⁵⁴ antakse derogatsioonide kokkuleppimise õigus samuti kollektiivlepingule, seaduses aga ei täpsustata, kellel sellise kollektiivlepingu sõlmimise õigus töötajate poolt võiks olla. Samas on Ungaris¹⁵⁵ ja Leedus¹⁵⁶ ametiühingu puudumisel võimalik sõlmida kollektiivlepingut vaid tööõukoguga. Tšehhis¹⁵⁷ sõlmib kollektiivlepinguid üksnes ametiühing.

Autor jõuab tulenevalt tehtud analüüsist järeldusele, et üldiselt kehtib uuritud riikides põhimõte: kui derogatsioonide rakendamiseks ei ole nõutav tegevusala lepingu vastav regulatsioon, siis on derogatsiooni kokkuleppimine kas ametiühingu või eritingimustel tööõukogu õigus. Erinevalt analüüsitud riikidest on Eesti ainuke riik, kus derogatsioonide iseseisev kohaldamise õigus kollektiivlepingu sõlmimisel on ka töötajate usaldusisikutel, kes ei ole ametiühingute esindajad. Nagu eelpool mainitud, on ka Lätis töötajate poolt valitud usaldusisikul kollektiivlepingu iseseisev sõlmimise õigus, kuid sealse tööseaduse järgi ei ole lepingutega seadusest derogatsioonide kokkuleppimise võimalus reguleeritud.

Autori arvates oleks seega oluline selgitada töötajate esindajate pädevust ka niisuguste lepingute sõlmimisel ja kohaldamisel kõikidele ettevõtte töötajatele, mis sisaldavad derogatsioone, kuna esindusliku ja elujõulise partneri puhul on põhjust loota, et selliseid leppeid ei tehta ilma derogatsioone sisuliselt tasakaalustavaid ja kompenseerivaid tingimusi kokku leppimata. Töö käigus läbi viidud kollektiivlepingute analüüs on näidanud, et taoliste derogatsioone sisaldavate lepingute puhul võib rohkem üles kerkida töösuhte turvalisuse küsimusi, eeskätt tööohutuse tagamisel. Näitena võib siin tuua TLS § 51 (mille kohaselt kuni 24 tundi kestvat vahetust saab kohaldada vaid kollektiivlepinguga), kus ametiühingu sõlmitud vastavad lepingud üritavad leida tasakaalu paindlikkuse ja turvalisuse vahel, kinnitades näiteks derogatsioonide läbiviimise ametiühingute nõusolekul¹⁵⁸ ning määrates kindlaks täiendavate terviseuuringute tegemise põhimõtted koos

¹⁵¹ Poland: Amendments to the Labour Code. New Working Time Provisions 2013, p 5; <http://www.schoenherr.eu/knowledge/knowledge-detail/poland-amendments-to-the-labour-code-new-working-time-provisions/> (15.01.2015).

¹⁵² Töökoodeksi § 135 (3)-(5) järgi.

¹⁵³ Töökoodeksi §-de 86, 93 järgi.

¹⁵⁴ Töökoodeksi §-de 109 (2), 256 (1), järgi.

¹⁵⁵ Töökoodeksi § 268 (1) järgi.

¹⁵⁶ Töökoodeksi § 60 (4) järgi.

¹⁵⁷ Töökoodeksi § 22 järgi.

¹⁵⁸ AS EVR Cargo kollektiivleping. Sõlmitud 2013, lisa 5. Autori valduses; AS Elektriraudtee kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 4.10. Autori valduses.

vastavate kulude katmise kohustusega¹⁵⁹, leppides kokku samuti vastavad tervist edendavad tegevused tulenevalt regulaarselt läbiviidavast riskianalüüsist ja puhkeaja andmise korra.¹⁶⁰

Samas kohtab töötajate usaldusisikute (aga on ka paar ametiühingupoolset näidet¹⁶¹) sõlmitud derogatiivsete kollektiivlepingute seas valdavalt neid lepinguid, mis reguleerivad üksnes vahetuse ja/või öötöö pikkuse võrreldes seadusega töötaja kahjuks, kuid muude töötingimuste osas jäävad lepingud deklaratiivseks, reguleerimata konkreetselt derogatiivsete tingimuste leevendamiseks ettenähtud tegevusi ja tingimusi.¹⁶² TLS-ist (vt ka TLS kommentaarid¹⁶³) küll tuleneb, et ülaltoodud tööaega puudutav derogatsioon ei tohi kahjustada ohutust ega töötajate tervist ja selline lause on tavaliselt kõne all olevates lepingutes ka olemas, kuid lepingu tingimustes ei kajastu, milliste meetmete ja tegevustega ohutus ja tervis sisuliselt tagatakse. Samuti ei kajastu neis kollektiivlepingutes, mil määral sellisest töö organiseerimisest saavutatavast kokkuhoiust saavad kasu töötajad – palka, tööhõive stabiilsust või muid täiendavaid tagatisi puudutavates tingimustes. Kohtuvaidlusi sel teemal Eestis veel ei ole olnud.

Autori arvates tuleb probleemi lahendamisel arvestada põhimõtet, et kokkulepitud derogatsioonid oleksid põhjendatud ja saaksid kompenseeritud teiste soodsamate töötingimustega, sh ka näiteks tööhõive stabiilsuse ja töökorralduse täiendamisega, st oluline on, et töösuhete turvalisus derogatsioonide sõlmimisel oleks suurem just eeskätt töötajate positsioone arvestades.

Autor toetab seetõttu TLS-is lepingu poole määratlemist, kel ja mis tingimustel on seadusest kõrvalekalde tegemise õigus töötaja kahjuks analoogselt Soome töölepingu seaduse vastavale regulatsioonile (arvestades mõistagi Eesti töösuhete ja vastava regulatsiooni omapäraga). Alltoodud ettepanekud on, nagu eespool selgitatud, omased aga ka enamusele derogatsioone lubavatele arenenud sotsiaaldialoogi riikidele.

¹⁵⁹ Eesti Posti kollektiivleping. Sõlmitud 2011, lisa 5. Autori valduses.

¹⁶⁰ AS Levira kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p-d 2.4, 2.9. Autori valduses; AS Empower kollektiivleping. Sõlmitud 2011, p-d 3.1–3.9 ja 7.1–7.3. Autori valduses.

¹⁶¹ Päästeameti kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.

¹⁶² AS Mahta Kütus kollektiivleping. Sõlmitud 2011, p 2. Autori valduses; Lootsi Ekspress OÜ kollektiiv-leping. Sõlmitud 2012, p 2. Autori valduses; Combiwood OÜ kollektiivleping. Sõlmitud 2012, p-d 2.4, 2.9. Autori valduses; AS Heal kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 2. Autori valduses; Sevenoil EST OÜ kollektiiv-leping. Sõlmitud 2013, p 2. Autori valduses; AS Jumek kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 3. Autori valduses; AS ERTS Valga Vaba Terminaal kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 3. Autori valduses; OÜ Fastline Baltic kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.

¹⁶³ E. Käärats jt (koost.). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, 104–105. Kommentaarides näiteks § 51 lg 3 ja 4 kohta on küll mainitud, et „töökeskonna riskianalüüs on see, mille alusel saab hinnata, kas tervis või ohutus võib saada derogatsioonide rakendamisel kahjustatud”, kuid kas ohutegurite vältimiseks ning vähendamiseks tehtavad vastavad tegevused peaksid olema kirjeldatud ka näiteks derogatsioone sätestanud lepingus, jääb selgusetuks.

Autori arvates võib derogatsiooni kokkuleppimise õigus Eestis olla ettevõtte töötajate esindajal (kas ametiühingul või töötajate usaldusisikul) tulenevalt tegevusala lepingus toodud juhtnõrdest. Pidades silmas tegevusala lepingute väikest arvu, võib see regulatsioon autori arvates aidata kaasa ka tegevusala tasandi rolli suurendamisele. Selle puudumisel tohib derogatsioone kokku leppida tegevusala ametiühingu kinnitusel, juhul kui derogatiivse lepingu üheks pooleks on ettevõtte töötajate usaldusisik. Töötajate esindaja puudumisel võib derogatsiooni ettevõttes kokku leppida tegevusala ametiühinguga.

Seetõttu, et derogatsioonide kokkuleppimine töötaja osas on eluliselt oluline osades sektorites, kus näiteks pidev tööprotsess peab olema tagatud, ei pea autor kuritarvituste ärahoidmiseks siiski võimalikuks, et neid lepinguid sõlmiks ettevõttes ainult ametiühing. Kuna ametiühingute moodustamine on vaba ja neid ei pruugita derogatsioone vajavates ettevõtetes moodustada, leiab töö autor, et otstarbekam on suurendada siin tegevusala ühingu koordineerivat rolli ja lubada derogatiivseid kokkuleppeid sõlmida nii töötajate esindajatel (kui ühingut ei ole loodud) kui ka tegevusala ühingul, kui ettevõttes töötajate esindajat ei ole üldse valitud.

Autori arvates aitab taoline lahendus kaasa derogatsioonide eesmärgi lahtimõtestamisele ja derogatsioone tasakaalustavate tingimuste kindlaks määramisele, mis omakorda muudab derogatsioonide üle läbirääkimisi töötajate aspektist konstruktiivsemaks ja usaldusväärsemaks ja mõjutab töötingimuste paindlikku reguleerimist positiivselt. Teiselt poolt võivad tööandjad siinkohal pidada probleemiks jäikuse suurenemist dialoogi pidamisel, samas aitab tegevusala tasandi suurem kaasatus edaspidi mõnevõrra kergendada halduskoormust, mille on tööandjad ettevõtte tasandi iga-aastaste kollektiivlepingu läbirääkimiste probleemide puhul välja toonud.¹⁶⁴ Nimelt aitavad sektori tasandi teadmised ja kogemused samalaadsete küsimuste kordumisel vähendada energia- ja ajakulu iga üksik-küsimuse läbirääkimiseks ja lahenduste otsimiseks ettevõtetasandi lepingus.

¹⁶⁴ Kollektiivlepingu roll Eesti töösuhetes. – Sotsiaalministeeriumi toimetised 2012, nr 1, 9, 13; http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/kollektiivlepingute_roll_loplik_1.pdf (14.01.1015).

2.2. Majanduslikult sõltuvate töötajate võimalused kollektiivlepingu sõlmimiseks

Erialakirjanduses arutatakse palju tööõiguse rolli üle nüüdisaegsetes töösuhetes, kus tööd tehakse ka väljaspool tööõiguse raamistikku¹⁶⁵ ja kus ka kollektiivlepingud tegelevad veel vähesel määral nende töötajate töötingimustega, kes ei mahu töötaja traditsioonilise mõiste alla.¹⁶⁶ Enamik autoreid, kes teemat käsitlevad, jäävad seisukohale, et mittetüüpiliste töötajate kaitset ühel või teisel viisil tuleb suurendada ning et selle küsimuse lahendamine on tööõigusele suureks väljakutseks. Kuigi antud töö autor on nõus seisukohaga, et nende isikute, kes töötavad teiste jaoks, töösuhteid iseloomustab sageli demokraatia vähesus ja sõltuvus,¹⁶⁷ on sõltuvusel erinev ulatus või erinevad avaldumisvormid ning see teeb ühesuguse regulatsiooni kasutamise kõikide sõltuvate töötajate puhul kaheldavaks.

Küll on töö autor aga seda meelt, et arvestades töö tegemise vormide mitmekesistumist ja ka Euroopa Komisjoni vastavat poliitikat, mille eesmärgiks on paindliku turvalisuse põhimõtete selline rakendamine, mis toetaks võrdset kohtlemist ja vähendaks tööturul lepingulist segmentatsiooni,¹⁶⁸ on kollektiivlepingute sõlmimisel oluline analüüsida mittetüüpiliste töötajate võimalusi. Töö aluseks olevates artiklites uurib autor lisaks Eestis seni õiguslikult määratlemata majanduslikult sõltuvate töötajatele ka rendi- ja kaugtöötajate võimalusi kollektiivlepingute sõlmimiseks. Kuid kuna majanduslikult sõltuvad töötajad on kollektiivlepingu regulatsioonidega seni kõige vähem seostatud ning Eestis puuduvad nendel töötajatel kollektiivlepingu sõlmimisel selgelt sätestatud õigused, analüüsib autor käesolevas ülevaate artiklis majanduslikult sõltuvate töötajate võimalusi kollektiivlepingute sõlmimiseks.

Kuigi mittetüüpiliste töötajate laiemate õiguste tunnustamise nimel tegutsevad rahvusvahelised institutsioonid (nii Euroopa Komisjon¹⁶⁹ kui ka ILO) juba

¹⁶⁵ R. Mitchell. Where are We Going in Labour Law? Some Thoughts on a Field of Scholarship and Policy in Process of Change. Monash University, Working Paper No. 20, 2010, 11–12; http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1615196 (14.01.2015).

¹⁶⁶ S. Deakin. New Paradigm for Labour Law? – C. Arup, P. Gahan *et al.* (eds.). Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships. Sydney: The Federation Press 2006, 1167.

¹⁶⁷ G. Davidov. Re-Matching Labour Laws with Their Purpose. – G. Davidov, B. Langille (eds.). The Idea of Labour Law in Historical Context. New York: Oxford University Press 2011, 189.

¹⁶⁸ Communication from the Commission. Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. Brussels, 3.3.2010 COM (2010) 2020, 17.

¹⁶⁹ Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘New Trends in Self-employed Work: the Specific Case of Economically Dependent Self-employed Work’ (own-initiative opinion) (2011/C 18/08). Z. Narvaiza (rapporteur). – Official Journal of the European Union 2011, No 45, p 1.4. Arvamuse järgi peaksid näiteks EL sotsiaalpartnerid lülitama majanduslikult sõltuvad töötajad oma tööprogrammidesse nii sektoriülelset kui sektori tasandil.

aastaid, annavad edusammud nt majanduslikult sõltuvate töötajate õiguste täiendava regulatsiooni osas end oodata. Vaatamata sellele, et 1998. aastal ILO dokumenti „Lepingulise töö konventsiooni eelnõu”¹⁷⁰ (*Draft Convention on Contract Labour*) (mille juurde mõeldud soovitusel tulenevalt oleks õigust kollektiivlääbirääkimistele ka majanduslikult sõltuvatele töötajatele olnud võimalik laiendada¹⁷¹) vastu ei võetud, on ILO püüdlused reguleerida mittetüüpiliste töötajate töötingimusi mõneti leidnud väljendust ILO soovitusel 198.¹⁷² Näiteks peaksid sama soovitusel punkti 11 järgi liikmesriigid arvestama, et alati on olemas töötajate grupe, kes ei allu subordinatsioonile ega ole ka sõltumatud.

Erinevad uurimistöös analüüsitud riigid on võtnud suuna mittetüüpiliste töötajate töötingimuste kollektiivlepingutega reguleerimisele. Majanduslikult sõltuvate töötajate töötingimusi (tükitöö hind, lepingu lõpetamisest etteatamise aeg, puhkuse pikkus, tööohutuse nõuded) reguleeritakse kollektiivlepingutega näiteks Hollandis¹⁷³ ja Saksamaal¹⁷⁴ (praktikas kasutatakse seda võimalust piiratud ulatuses), samuti Taanis¹⁷⁵ ja Rootsis¹⁷⁶. Näiteks saab Hollandi kollektiivlepingu seadust kohaldada ka teatud FIE-de kategooriatele: § 1 (2) järgi võib kollektiivleping sisaldada teenuste osutamise lepingu tingimusi. Saksamaa TVG § 12a (1) järgi võib kohaldada kollektiivlepingu seaduse sätteid majanduslikult sõltuvatele töötajatele, kes on töötaja-sarnased isikud, (*arbeitnehmerähnliche personen*) kes teevad tööd isiklikult teenuste osutamise või töövõtulepingute alusel ja kelle põhiline sissetulek (üle poole) tuleb ühelt lepingupartnerilt-tööandjalt. Kuigi üheski ülalnimetatud riigis ei tulene kollektiivlepingu mõistest otsest takistust majanduslikult sõltuvate töötajate töötingimuste kokkuleppimiseks

¹⁷⁰ Proposed Convention Concerning Contract Labour. 86th Session Geneva, June 1998; <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (15.01.2015).

¹⁷¹ C. Engels. Subordinate Employees or Self-employed Workers? – R. Blanpain, C. Engels (eds.). Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague: Kluwer Law International 2001, 335.

¹⁷² ILO Employment Relationship Recommendation No 198. Vastu võetud 15.06.2006; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (14.02.2015).

¹⁷³ S. Bekker, R. Dekker, M. Posthumus. Self-employed in Netherlands: In Need for More Securities? – R. Blanpain, F. Hendrickx. Labour Law between Change and Tradition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011, 197–198; F. Pennings. The Protection of Working Relationship in the Netherlands. – F. Pennings, C. Bosse (eds.). The Protection of Working Relationships. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business 2010, 101.

¹⁷⁴ W. Däubler. Protection of Working Relationships in Germany. – , F. Pennings, C. Bosse (eds.). The Protection of Working Relationships. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business 2010, 141–142; Weiss, Schmidt (viide 41), 47–48; Countouris (viide 18), 72.

¹⁷⁵ Denmark: Self-employed workers, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tm0801018s/dk0801019q.htm> (14.01.2015); Wilthagen, Rogowski (viide 1), 249.

¹⁷⁶ A. Thörnquist. False Self-Employment in Sweden? A Topical but Old Labour Market Problem. A. Thörnquist, A-K. Engstrand (eds.). – Precarious Employment in Perspective. Brussel: P.I.E. PETER LANG S.A. 2011, 114.

kollektiivlepingutega, on ülnimetatud riikidest antud töötajate grupi mõiste reguleeritud siiani üksnes Saksamaal. Rootsisis näiteks hoidutakse majanduslikult sõltuvate töötajate mõiste legaliseerimisest, kuna see võib tuua kaasa nende töötajate osakaalu suurenemise, kellel ongi vähem õigusi tavaliste töötajatega võrreldes.¹⁷⁷ Töö käigus tehtud analüüsist lähtub seega, et enamasti kaasatakse kollektiivlepingu läbirääkimistesse majanduslikult sõltuvad töötajad riikides, kus sotsiaaldialoog on rohkem arenenud.

Tulenevalt töötajate kategooriate ja tööturu segmentatsiooni kasvust tekib küsimus, kas ka Eestis saavad kollektiivlepingu pooleks olla majanduslikult sõltuvad töötajad ning kas praktikas reguleerivad kollektiivlepingud nende töötamise tingimusi.

Kuigi Eestis on ettevõtjaid, kellelt valdavalt vaid üks lepingupartner teenust või tööd tellib (seega on töötaja neist majanduslikult sõltuv), ei ole meie tööseadustes reguleeritud majanduslikult sõltuva töötaja mõistet. Ka ei kohaldata Eestis tööõigust (TLS § 1 lg 4 järgi) täna lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on iseseisev töö tegemise viisi, aja ja koha valikul.

Kui n-õ üksnes vormiliselt füüsilisest isikust ettevõtjatele (edaspidi FIE-dele)¹⁷⁸ on asunud kollektiivlepingu tingimusi Eesti praktikas kohaldama¹⁷⁹, siis seaduslike võlaõiguslike lepingute alusel töötavate FIE-de (sh majanduslikult sõltuvate) töötamise tingimusi Eesti kollektiivlepingutes ei reguleerita.

Kuna kollektiivleping on KLS § 2 (2) järgi leping, mis sõlmitakse tööandja ja töötajate vaheliste töösuhete reguleerimiseks ja töötaja ning tööandja mõiste määratlemisel tuleks autori arvates lähtuda TLS seaduse sätetest ja mõttest, siis otsust võimalust sõlmida kollektiivlepingut majanduslikult sõltuvate töötajate ja nende lepingupartnerite vahel, samuti kollektiivlepingu tingimuste kohaldamiseks nimetatud isikutele, täna Eestis ei ole. Kuigi AÜS § 2 lg 3 järgi võib ametiühingusse kuuluda töötaja, kelleks võib olla iga töötav isik, sõltumata töö iseloomust, ja kollektiivläbirääkimised on ühinemisõiguse lahutamatu osa, on selleks, et kollektiivlepingu pooleks võiks olla ka temalt tööd tellivast isikust majanduslikult sõltuv ettevõtja, vajalik siiski selgeks vaielda majanduslikult sõltuvate töötajate mõiste ja positsioon tööõiguse suhtes. Vaatamata sellele, et hetkel Eestis märkimisväärset diskussiooni majanduslikult sõltuvate töötajate kollektiivsete õiguste osas tekkinud ei ole, on autori arvates antud küsimuses valitsev ebaselgus ja vastava regulatsiooni puudus takistuseks, kohaldamiseks kollektiivlepinguid majanduslikult sõltuvatele töötajatele. Argumentideks majanduslikult sõltuvate töötajate õiguste kindlaksmääramisel (sh ka kollektiivläbirääkimistel) on

¹⁷⁷ Samas, 110.

¹⁷⁸ 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.

¹⁷⁹ Riigisisese Veoseveo Üldtöökokkulepe. Sõlmitud 2013, § 4 p 1; <http://www.etta.ee/liikmele> (14.01.2015).

kahtlemata ka Euroopa tasandil tehtud uuringud, mille järgi iseloomustab FIE-sid väike sissetulek, pikk ja mittestandardne tööaeg ning tööõnnetuste ja tööga seotud terviseprobleemide suur esinemissagedus.¹⁸⁰

Jagades osaliselt küll kahtlusi, kas mittetüüpilised töötajad suudavad saavutada töötajate standardeid, mida on saavutanud n-ö tavalised töötajad, isegi kui kollektiivne tööõigus seda võimaldaks¹⁸¹, on nende töötajate kaasamine läbirääkimistesse siiski muutunud majanduskeskkonna nõuetest tekkinud probleemide lahendamiseks töö autori arvates pikemas perspektiivis olulise tähtsusega.

Seega otsib autor oma töös vastust küsimusele, kas ja kuidas võiksid majanduslikult sõltuvad töötajad osaleda kollektiivlepingu sõlmimisel, et suurendada töösuhte turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.

Autor on seisukohal, et kui majanduslikult sõltumatutele, n-ö tüüpilistele ettevõtjatele ei peeta kollektiivlepingu kohaldamist tõenäoliselt Eestis põhjendatuks, siis majanduslikult sõltuva töötajaja mõiste avamine TLS-is võimaldaks niisuguste töötajate õigusi kollektiivlepingute sõlmimiseks täpsustada ka KLS-is.

Seega juhul kui majanduslikult sõltuvate töötajate mõiste avatakse TLS-is ja neile hakatakse kohaldama ka teatud töötajatele omaseid õigusi nt tööohutuse, töö- ja puhkeaja, miinimumtasu osas, siis on taolise õigusliku mõtte arenguga kooskõlas, et majanduslikult sõltuvatele töötajatele laieneks õigus kollektiivläbirääkimistele. Selleks on esmalt vajalik, et kollektiivlepingu mõiste regulatsioon ei välistaks majanduslikult sõltuvate töötajate võimalust olla kollektiivlepingu pooleks.¹⁸² Sellest üksi probleemi lahendamiseks siiski autori arvates ei piisa, sest enamus uuritud riike nagu ka Eesti, on reguleerinud kollektiivlepingu pooltena esmalt töötajad ja tööandja ning nende ühingud. Kuna tõenäoliselt majanduslikult sõltuvatele töötajatele ei omistata töötaja staatust, on nii õiguselguse ning samuti poolte väärtushinnangute kujundamiseks autori arvates vajalik, analoogselt Saksamaa või Hollandi näitega, lisada KLS-i põhimõtte, et kollektiivleping võib sisaldada ka majanduslikult sõltuvate töötajate töötamise tingimusi.

Mis puudutab konkreetseid tingimusi, mida majanduslikult sõltuvad töötajad saavad kollektiivlepingutega kokku leppida, siis jätab töö autor selle küsimuse kollektiivlepingu poolte otsustada. Kindlasti hakkavad need otsustused esmalt sõltuma nendest töötajate omastest õigustest, milliseid ka majanduslikult sõltuvatele töötajatele hakatakse kohaldama.

Analüüsinud ülalnimetatud võimalikku tööseaduste uuenduse mõju esmalt töösuhte turvalisuse suurendamisele leiab autor, et see võib olla kaksipidine:

¹⁸⁰ R. Pedersini, D. Coletto. Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009, 63.

¹⁸¹ Countouris (viide 18), 85.

¹⁸² Käesoleva töö alajaotuses 1.2 (lk 25) pakutud kollektiivlepingu mõiste järgi oleks majanduslikult sõltuvate töötajate töötajate tingimusi kollektiivlepinguga võimalik reguleerida.

ühel küljest soodustaks kollektiivlepinguga töötajasarnaste isikute miinimumtingimuste kokkuleppimine võrdsema konkurentsi tekkimist, kuna töö või teenuste pakkujad peaksid järgima minimaalseid töötingimusi, sõltumata nende „õiguslikust kehas” või lepingu vormist, teiselt poolt võib niisugune muudatus suurendada aga nn musta tööturgu, samuti üldse mitte palkama majanduslikult sõltuvaid töötajaid, vähendades väiksema konkurentsiga töötajate/ettevõtjate töö tegemise võimalusi.¹⁸³

Ülaltoodud muudatusi regulatsiooni paindlikkuse aspektist uurides võib ütelda, et kuna majanduslikult sõltuva töötajaja ja nende partneri otsustada jääb, kas nad kollektiivlepingu sõlmivad või ei, ja milline see saab olema, siis olulist regulatsiooni paindlikkuse vähenemist KLS-i võimalikud muudatused kaasa ei too. Rohkem võib regulatsiooni paindlikkuse vähenemise teema kerkida üles seonduvalt majanduslikult sõltuvatele töötajatele teiste töötajatele omaste miinimumõiguste kehtestamisega.

3. Kollektiivlepingu kohaldamisala ja kehtivus

3.1. Kollektiivlepingu kohaldamine kõikidele ettevõtte töötajatele

Kollektiivlepingu kohaldamine ettevõttes, kus kõik ettevõtte töötajad ei kuulu lepingupooleks olevasse ametiühingusse või ei ole osalenud lepingupooleks oleva töötajate usaldusisiku valimistel, on töötingimuste reguleerimisel seda olulisem küsimus, mida rohkem sisaldavad need lepingud nt derogatsioonid kui ka kohustusi töötajatele. Ühelt poolt leiab aset kollektiivlepingute regulatsioonide keerukamaks muutumine, teisalt ilmestab töösuhteid ametiühingute liikmete vähenemine. Lisaks sellele, et nimetatud arengud nõuavad töötajate esindajate osas esinduslikkuse kriteeriumide sätestamist, on oluline analüüsida, kuidas ja kas nimetatud muudatused on mõjutanud ka lepingu kohaldamise regulatsioone.

Kollektiivlepingu kohaldamist ettevõtte tasandil on reguleeritud ILO soovitus 91¹⁸⁴, mille III ptk art 4 järgi tuleb kollektiivlepingu tingimusi kohaldada ettevõtte kõikidele töötajatele, kui lepingus ei ole määratud teisiti.

Analüüsides antud valdkonnas erinevate riikide praktikad, võib ütelda, et lepingu kohaldamine toimub seal ILO soovitus 91 tooduga sarnasel viisil. Näiteks kohaldatakse Saksamaal kehtiva praktika järgi (TVG § 3-st see otsest ei tulene) kollektiivlepingu tingimusi kõikidele lepinguga seotud tööandja

¹⁸³ Pärnits (viide 31), 203–204.

¹⁸⁴ ILO Collective Agreements Recommendation No 91. Vastu võetud 29.06.1951; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312429 (14.02.2015).

töötajatele ettevõttes,¹⁸⁵ lepingu tingimuste kohaldamist mitteliikmetele rakendatakse ka Hollandis.¹⁸⁶ Soome kollektiivlepingu seaduse § 4 järgi peab töandja, kes on kollektiivlepinguga seotud, kohaldama selle tingimusi kõigile töötajatele, välja arvatud siis, kui töötajad olid juba enne seotud teise lepinguga või lepingu enda kohaldamisala selle välistab. Rootsi siseriikliku praktika kohaselt peetakse oluliseks mitteliikmetele miinimumkaitse tagamist, kuid milline see miinimumkaitse tulenevalt kollektiivlepingu erinevatest tingimustest mitteliikmete jaoks täpselt on, jäetakse vaidluse korral töökohtutes enamasti kollektiivlepingu poolte otsustada.¹⁸⁷ Lätis kohaldatakse kollektiivlepingut kõikidele ettevõtte töötajatele, kui kollektiivlepingus ei ole sätestatud teisiti.¹⁸⁸ Tšehhis¹⁸⁹ sõlmib ametiühing kollektiivlepingu kõigi töötajate nimel.

Valdavalt kehtib seega analüüsitud riikides põhimõte, et kollektiivlepingu tööalaseid tingimusi kohaldatakse ka mitteliikmetele ning pooltel on kas seadusest või kohtupraktikast tulenev otsustusõigus teha sellest üldisest põhimõttest erisusi.

Kuigi KLS § 4 lg 1 järgi kohaldatakse kollektiivlepingut neile töandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepingus ei ole ette nähtud teisiti, siis Eesti vastava praktika kohaselt kohaldatakse kollektiivlepingut üldjuhul kõikidele ettevõtte töötajatele. Vastupidise näitena võib tuua üksikuid erandeid, kus enamik lepingu tingimusi kohaldatakse küll kõikidele töötajatele, kuid näiteks mõningaid vaba aja võimaldamist ja veetmist puudutavaid täiendavaid tagatisi¹⁹⁰, samuti täiendavat töölepingu lõpetamise hüvist neile, kel on tööstaaži üle viie aasta sama töandja juures,¹⁹¹ rakendatakse vaid ühingu liikmetele. Eestis peetakse taoliste erisuste tegemisel oluliseks seda, et liikmed panustavad töötingimuste parendamisse ka rahaliselt liikmemaksu või muude täiendavate tasude näol. Võrdse kohtlemise põhimõtte arvestamine kollektiivlepingute kohaldamisel on lepingupooltele Eestis veel üsna uudne aspekt. Seega saab asuda seisukohale, et Eestis, nagu ka analüüsitud riikides, ei ole kollektiivlepingust kujunenud ainult n-ö klubilist ehk teatud töötajate ringile kohaldatavat lepingut, vaid kogu töötajaskonda hõlmav regulatsioon. See, et Eesti kollektiivlepingu praktika on üldjuhul kujunenud teistsuguseks kui KLS

¹⁸⁵ Weiss, Schmidt (viide 41), 187, 188. Küll aga kehtivad TVG § 3 (2) järgi kollektiivlepingus sisalduvad õigusnormid ettevõttega ja poolte koostööd käsitlevate õigusaktidega seotud küsimuste kohta kõikidele ettevõtetele ja nende töötajatele, mille töandja jaoks on kollektiivleping siduv.

¹⁸⁶ Hoek (viide 46), 177–178.

¹⁸⁷ J. Malmberg. The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Condition. – Scandinavian Studies in Law 2002, No 43, 206–207.

¹⁸⁸ Täre (viide 52), 103.

¹⁸⁹ Töökoodeksi § 24 järgi.

¹⁹⁰ AS Eesti Teed kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 10. Autori valduses.

¹⁹¹ Eesti Rahvusringhäälingu ja Eesti Ajakirjanike Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011, p 6.6. Autori valduses. Vastava töandja juhatuse otsuse järgi.

§ 4 lg 1 rõhuasetus ette näeb, tuleneb tõenäoliselt töösuhete toimimise praktikast, kus erisused lepitakse tavaliselt kokku konkreetsetest tööalastest sooritustest lähtudes.

Seoses kollektiivlepingu rolli muutumisega on aastatega välja kujunenud kollektiivlepingu kohaldamise regulatsiooni ja praktika osas tekkinud aga uued küsimused. Kuna mitmekesistunud on lepingu sisu (nt ei reguleeri leping üksnes seadust täiendava sotsiaalse kaitse tingimusi, vaid ka mõlema poole tegevusi ja kohustusi majandusliku edu ja tööühive saavutamiseks, samuti seaduse üldsõnaliste normide täpsustatud sisu) ning lepingu vahekord seadusega (lepinguga ei reguleerita üksnes seadusega võrreldes soodsamaid tingimusi), samuti on tähtsustunud töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, siis tekib kollektiivlepingu kohaldamisel küsimus, kas alati ja millistel tingimustel on õigustatud kõikide kollektiivlepingu tingimuste kohaldamine kõikidele ettevõtte töötajatele ning kas mitteliikmetele tuleks kohaldada ka lepingus sisalduvaid kohustusi ja derogatsioone.

Autor otsib siin seega vastuseid küsimustele, kuidas kohaldada kollektiivlepingu tingimusi ametiühingute mitteliikmetele, lähtudes ka regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhete turvalisust.

Osaliselt on antud teemat käsitletud ka Eesti Riigikohtu tsiviilkollegium, kes oma otsuses 3-2-1-133-07 võttis seisukoha, et kollektiivlepingu rakendamine üksnes töötajate ühingusse kuuluvatele töötajatele on vastuolus töötajate ebavõrdse kohtlemise keeluga ning et kollektiivlepingut tuleb kohaldada kõikidele ettevõtte töötajatele. Kohtu põhjenduseks oli ka see, et vaidlusalusest kollektiivlepingust ei tulenenud selget keeldu kollektiivlepingu mittekohaldamise kohta mitte ametiühingu liikmetele. Samuti väljendas kohus oma otsuse punktis 14 seisukohta, et vastavalt võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS)¹⁹² § 8 lg-le 2 saab leping olla täitmiseks üksnes lepingu pooltele, ja et lähtudes üldisest lepinguõiguse põhimõttest, ei saa kollektiivlepinguga panna kohustusi lepingupooleks mitteolevatele isikutele (nt tööandja ja ametiühingu vahel sõlmitud lepinguga ei saa panna kohustusi ametiühingusse mittekuuluvale töötajale).

Nagu juba eelpool mainitud, ei ole erisuste tegemine lepingu kohaldamisel Eesti kollektiivlepingutes tavaline, kuid lisaks finantsiliste kaalutlustele – mille järgi võib teatud sotsiaalsete hüvede (lisatoetus haiguse, koolituste, töö kaotamise puhul) maksmine üksnes liikmetele olla õigustatud, kuna liikmed panustavad ka ise liikmemaksu kaudu igakuiselt sellistesse fondidesse ja ühistegevusse – on lepingupoolel vaja nt ka määratleda, et (tegevusalal tegutsevatele) kaug- või renditöötajatele kohaldatakse nende töö eripärast vaid mõningaid kollektiivlepingu tingimusi või et näiteks tootva tööstusettevõtte kollektiivlepingu töö- ja puhkeaega ning palgatingimusi ei kohaldata ettevõttes kaubavedajatele, kes võivad kuuluda teise kollektiivlepingu ja selle tööaja ning töötasustamise tingimuste mõju alla.

¹⁹² Võlaõigusseadus. – RT 2001, 81, 487; RT I, 29.06.2014, 109.

Kuna Riigikohus ei vaidlustanud lepingupoolte õigust otsustada, milliseid lepingupunkte kohaldada kõikidele töötajatele ja milliseid mitte (see tuleb vaid selgelt määratleda ning mitte siduda täiendavate kohustustega lepinguvälistele isikutele) ja lähtudes samuti võrdse kohtlemise seaduse¹⁹³ (edaspidi VKS) § 9 lg 3 põhimõttest¹⁹⁴ ja ILO soovitus 91 definitsioonist¹⁹⁵ tuleb autori arvates võimaldada pooltel õiguspärase eesmärgi olemasolul teha erisusi lepingu kohaldamisel. Taoline põhjendatud erisuste tegemise võimalus tagab jätkuvalt regulatsiooni paindlikkuse ning, välistades põhjendusetu erisuste tegemise, aitab see kaasa töösuhte sisulisele turvalisuse suurendamisele.

Et anda kollektiivlepingu pooltele selgem indikatsioon, et lepingut tuleb üldjuhul kohaldada kõikidele ettevõtte töötajatele ja et võrdse kohtlemise põhimõte prevaleerib erisuste tegemise üle, tuleb autori arvates muuta lepingu kohaldamise kehtivat põhimõtet KLS § 4 lg 1 selliselt, et lepingut kohaldatakse kõikidele kollektiivlepinguga seotud tööandja töötajatele, kui lepingupooled ei ole kokku leppinud teisiti. Antud ettepanek tugineb ILO ja enamik töö käigus uuritud riikide regulatsioonidele ja praktikale.

Praktikas tekitab küsimusi samuti ülaltoodud Riigikohtu otsusest tulenev seisukoht, mis lähtus VÕS-ist, ja mille järgi ei saa lepinguga panna kohustusi lepingupoolteks mitteolevatele töötajatele (mitteliikmed), küll aga saab anda neile õigusi. Tulenevalt kollektiivlepingu uuenenud rollist, mille järgi kollektiivlepingutega lepitakse kokku ka ettevõtte konkurentsivõimet edendavad põhimõtted, sh töötajate kvaliteetsem, säästlikum, loovam tööülesannete täitmine, professionaalse enesetäiendusega tegelemine jne, millele vastukaaluks säilitatakse tööhõive või lepitakse kokku täiendav palgatõus või boonused, pakutakse täiendkoolitustel osalemise hüvitamist, tekib küsimus, kuidas on võimalik kollektiivlepingust tõusetuvaid kohustusi rakendada osadele töötajatele kui positiivne programm kohalduks kõigile ja seda nii lepingu kui terviku kui ka ettevõtte töökorralduslikust aspektist.

Eesti kollektiivlepingutes (mis üldjuhul kohaldatakse kõikidele tööandjaga töösuhetes olevatele töötajatele) kohtab enamasti kohustuste sätestamise segavarianti, st leping sisaldab sätteid, kus ametiühingud kui lepingupooled võtavad endale kohustuse tagada igakülgsest lepingu täitmist ja mõjutada kogu töötajaskonda tööülesandeid kohusetundlikult täitma, suhtuma heaperemehelikult ettevõtte varasse, hoiduma tööohutusnõuete rikkumisest jne.¹⁹⁶

¹⁹³ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 29.06.2014, 109.

¹⁹⁴ Selle järgi ei peeta diskrimineerimiseks töösuhetes eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

¹⁹⁵ Selle järgi tuleb kollektiivlepingu tingimusi kohaldada ettevõtte kõikidele töötajatele, kui lepingus ei ole määratud teisiti.

¹⁹⁶ Pärnits (viide 31), 213.

Samuti on lepingutes sätestatud kohustused ka otsesõnu töötajatele ning mõnikord ka kohustuste mittetäitmisele järgnev tööandja vastusamm, nagu näiteks kohustuvad töötajad saavutama vähemalt 80%-lise tööefektiivsuse (kohustuse mittetäitmine süstemaatiliselt ja põhjendamatult võib olla aluseks töösuhte lõpetamisele),¹⁹⁷ mitte rikkuma kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi (teistkordsel rikkumisel ei kohaldata sätteid rikkunud töötajale kollektiivlepingust tulenevaid õigusi kuue kuu jooksul,¹⁹⁸ läbima haigusi ennetavad protseduurid tulenevalt riskianalüüsist (vastasel korral ei kohaldata kollektiivlepingus reguleeritud töövõimetus jms haigusega seotud väljamakseid),¹⁹⁹ osalema tööalastel koolitustel ka väljaspool töö tegemise asukohta,²⁰⁰ olema nõus riskianalüüsist tuleneva arstliku kontrolli tegemisega²⁰¹ jms.

Kollektiivlepingud lähtuvad siin AÜS § 16 lg-le 1, mille järgi on ametiühingutel kollektiivsetes töösuhetes õigus esindada kõiki töötajaid ja KLS § 4 lg-le 2, mille järgi võib lepingut (seega ka kohustusi) kohaldada kõikidele töötajatele. Võlaõiguse kohaselt tuleks lepingutes sätestada kohustused lepingupoolte (töötajate poolt siis ametiühingu või töötajate usaldusisiku kaudu) kohustustena, samas kui soorituse täpse sätestamise vajadus ja konkreetne vastutus kollektiivlepingu kohustuse rikkumise eest tingivad praktikas vajaduse kohaldada kohustusi kõikidele töötajatele ja seda eeskätt ettevõtetasandi lepingutes.

Lähtudes käsitlusest, et kollektiivleping on eraõiguslik leping, mis normatiivselt mõjutab kolmandaid isikuid²⁰² ja mõistes kolmandate isikute all neid, kes ei ole lepingupooled või poolte liikmed, vaid need, kellele lepingut tulenevalt seaduse määratlusest kohaldatakse, võiks pooltel tulenevalt lepingu sisu terviklikkusest ja mõttest olla võimalik kollektiivlepingu kohustusi (nagu ka õigusi) kohaldada samuti mitteliikmetele. Antud seisukoht tuleneb ka töötingimuste regulatsiooni põhimõttest, et kohustuste täitmine mõjutab õiguste realiseerimise poolt ehk kohaldatavate töötingimuste arengut²⁰³, mida on keeruline rakendada erinevalt ametiühingu liikmetele või mitteliikmetele.

Et selline võimalus suhestuks võlaõiguse põhimõtetega, tuleb autori arvates kaaluda VÕS-ist eriregulatsiooni sätestamist (analoogselt TLS-iga)²⁰⁴ põhimõttel,

¹⁹⁷ OÜ Baltika Tailor kollektiivleping töötajate usaldusisikutega. Sõlmitud 2013, p 12. Autori valduses.

¹⁹⁸ Eesti Rahvusringhäälingu kollektiivleping Televisiooni Loometöötajate Liiduga. Sõlmitud 2012, p 8.6. Autori valduses.

¹⁹⁹ AS Eesti Energia Õlitööstus kollektiivleping. Sõlmitud 2012, lisa nr 6, p 2. Autori valduses; AS Eesti Energia Narva Elektrijaamad kollektiivleping. Sõlmitud 2011, p 29.16. Autori valduses.

²⁰⁰ AS Elion Ettevõtted kollektiivleping. Sõlmitud 2012, § 3 p 1. Autori valduses.

²⁰¹ OÜ Tarbus kollektiivleping. Sõlmitud 2012, p 5.1.3. Autori valduses; OÜ E-Piim Transport. Sõlmitud 2010, p 5.1.3. Autori valduses.

²⁰² R. Narits. Õiguse entsüklopeedia. Tartu: Juura 2007, 80.

²⁰³ O. Kahn-Freund. Labour and the Law. London: Stevens & Sons 1977, 132.

²⁰⁴ TLS § 1 lg 3 järgi kohaldatakse töölepingule võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui TLS-is ei ole sätestatud teisiti.

et kollektiivlepingule kohaldatakse VÕS-i üldosas sätestatud, kui KLS-is ei ole sätestatud teisiti. Antud eriregulatsiooni eesmärgiks on tagada selgus, et lepingust tulenevaid kohustusi võib kohaldada neile tööandja töötajatele, kes ei kuulu ametiühingusse või kes ei ole osalenud töötajate usaldusisiku valimisel, ilma et tekiks vastuolu VÕS-i üldiste põhimõtetega, mille järgi saab lepingu kohustusi kohaldada üksnes lepingupooltele ja seega ei saa neid kohaldada kõikidele ettevõtte töötajatele.

Ülaltoodud kohustuste kohaldamise küsimus on seotud ka kollektiivlepingutes kokkulepitud derogatsioonide kohaldamisega mitteliikmetele. Antud kollektiivlepingute muutunud rollist tekkinud probleemid ja lahendusteed on leidnud mõneti kajastamist ka osade analüüsitud riikide praktikas. Põhjamaadele – nii Soomele, Norrale, Taanile kui Rootsile – on siseriikliku kohtupraktika suuniste kohaselt omane, et lepingu nii soodsamaid kui vähemsoodsamaid tingimusi kohaldatakse ka mitteliikmetele.²⁰⁵ Hollandis²⁰⁶ kohaldatakse mitteliikmetele kollektiivlepingut tervikuna, sh ka neid kollektiivlepingu tingimusi, mis on seadusega võrreldes tehtud töötajate kahjuks. Saksamaal sõltub kollektiivlepingu kohaldamine ametiühingu mitteliikmetele eraldi viitest (*Bezugnahme Klausel*) nende individuaalses töölepingus, mis sinna tavaliselt lisatakse peamiselt selleks, et hoida ära erinevate tegevusalalepingute kohaldumist ettevõttele ja tagada ühtne töökorraldus ning samade töötingimuste (sh ka derogatiivsete) kohaldamine kõikidele töötajatele ettevõttes.²⁰⁷

Kokkuvõtvalt võib siin asuda seisukohale, et kollektiivleping on tervik ja seadusandja mõte (delegeerides kollektiivlepingutele seadusest derogatsioonide kokkuleppimise) on see, et nende seaduses sätestatud tingimuste, mida on majanduslikult keeruline kas ettevõttes või tegevusalal täita, mittejärgimist kompenseeritakse teistlaadsete soodsate tingimustega, töötaja derogatsioonide puhul ka erinevate täiendavate tööohutust ja tervishoidu puudutavate tegevustega. Seetõttu tuleks toetada lepingu tervikliku kohaldamise võimalust koos lepingust tulenevate paremate ja vähem paremate tingimustega nii ametiühingu liikmetele kui ka mitteliikmetele või neile, kes ei ole osalenud töötajate usaldusisiku valimisel (kui kollektiivlepingu pooleks on töötajate usaldusisik), jättes kõrvale lepingu sätete selekteerimise võimaluse.

Võimalus valida lepingust ainult seadusest soodsamate sätete kohaldamist, oleks analoogselt kohustuste erineva kohaldamisega ettevõttes rakenduslikust aspektist väga keeruline läbi viia, sest siis tuleks jätta kohaldamata ka derogatsioonid kompenseerivad positiivsed sätted ja tulenevalt kohustuste täitmisest saadavad õigused ning kõik see suurendaks halduskoormust lepingu rakendamisel, samuti tooks see kaasa töötajate ebavõrdse kohtlemise. Võttes arvesse siinkohal aga ka õigust mitte kuuluda ametiühingutesse, on nt Saksamaal

²⁰⁵ Malmberg (viide 187), 205–206.

²⁰⁶ Hoek (viide 46), 177.

²⁰⁷ Kirchner jt (viide 120), 195.

(tulenevalt TVG § 4 lg 4) kollektiivlepingu kohaldamise praktika kohaselt töötajatel õigus keelduda lepingu kohaldamisest tervikuna, kui kollektiivlepingu poolte poolt on selline mittekohaldamise võimalus ette nähtud. Praktikas antakse kohaldamisest keeldumiseks töötajatele mingisugune ajavahemik, keeldumisest tuleb teatada kirjalikult.²⁰⁸ Ka Eesti ettevõtetasandi mõnes uuemas kollektiivlepingus lubatakse töötajatel keelduda neile kogu kollektiivlepingu kohaldamisest.²⁰⁹

Samas on mõnes mõttes küsitav antud keeldumise kooskõla traditsioonilise põhimõttega, et kollektiivleping on n-õ ülimuslik individuaalse lepinguga võrreldes, tulenevalt ka ILO soovitus 91 ptk III art 3 lg-st 2. Kuna soovitus vastu võtmise ajal ei olnud kollektiivlepingu derogatiivne roll veel kindlasti soovitus lõppteksti koostamisel suunaandjaks, tuleb lisaks vaadata ka hilisemaid ILO Ühinemisvabaduse Komitee otsuseid niisugustes kahe lepingu vahelkorda iseloomustavas vaidluses. Eeskätt on ILO Ühinemisvabaduse Komitee seisukohal, et kui lepingute kohaldamise põhimõtted on kokku lepitud tööandja ja ametiühingu vahel, siis ILO ei pea vajalikuks sekkuda; teine olulisem Komitee seisukoht on see, et seadus, mis ei arvesta kollektiivlepingu ülimuslikkusega individuaalse lepingu ees, ei ole kooskõlas ILO konventsiooni 98. põhimõttega kollektiivläbirääkimiste edendamiseks.²¹⁰ Vaadates aga Komitee otsust Peruu kohta 1997. aastal, on selles väljendatud selgelt seisukoht, et kui individuaalsete töölepingutega kaetud töötajatele pakutakse ettevõttes soodsamaid töötingimusi kui kollektiivlepingutega kaetud töötajatele, on selline tööalane diskrimineerimine vastuolus ILO ühinemisvabaduse põhimõtetega.²¹¹

Kaudselt võiks selline töötajatel vahetegemine aset leida ka Eestis, kui hakataks rakendada uue KLKTL eelnõu algteksti § 9 regulatsiooni. Selle järgi oleks kollektiivleping siduv üksnes lepingupooltele ja neile, kes ei ole ametiühingute liikmed, saaks tööandja kohaldada üksnes seaduses või töölepingus sätestatud soodsamaid kollektiivlepingu tingimusi. Seega saaks kollektiivlepingutes kokkulepitud derogatsioon kohaldada üksnes ametiühingute liikmete suhtes. Autori arvates on selline formuleering vastuolus ILO soovitus nr 91 ptk III art-ga 4, mille järgi tuleb kollektiivlepingu tingimusi kohaldada ettevõtte kõikidele töötajatele, kui lepingus ei ole määratud teisiti. Eelnõu regulatsioon on ka, silmas pidades töö kirjutamisel analüüsitud riikide regulatsioone, ainulaadne ja võimaldaks ettevõtte töötajate hulgas sellist vahetegemist, mida oleks väga raske põhjendada võrdse kohtlemise aspektist. Praktikas võiks see ettevõttes kaasa tuua näiteks

²⁰⁸ Samas, 193.

²⁰⁹ AS Eesti Raudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 1.1; <http://evray.ee/images/evray/KL/KL2013-ER.pdf> (04.02.2015).

²¹⁰ Gernigon, Odero and Guido (viide 94), 64.

²¹¹ Freedom of Association (viide 123), § 1054. Samuti Gernigon, Odero and Guido (viide 94), 64.

kaks erinevat tööajarežiimi (ühe ametiühingu liikmetele ja teise ülejäänutele)²¹² või vähendaks oluliselt huvi derogatsioonide kokkuleppimiseks või vähendaks kollektiivlepingu regulatiivsust ja rolli ning suunaks derogatsioone (neid, mis on lubatud teha töölepingutega) kokku leppima individuaalsete töölepingutega.

Toetades homogeensemat tööelu korraldust ja halduskoormuse mittesuurenemist, kuid soovides siiski võimaldada eeskätt mitteühinenud töötajatele suuremat valikuvabadust, asub töö autor siinkohal seisukohale, et kollektiivlepingu pooltel on vastavalt lepingu sisule, erisuste tegemise vajadusele ja võimalusele praktikas õigus kokku leppida kollektiivlepingus, kas lepingu kohaldamisest tervikuna on võimalik keelduda ja kellel see õigus on. See põhimõte haakub ka ILO soovitus 91 ptk III art 4 määratlusega, et kollektiivleping kehtib kõigile ettevõtte töötajatele, kui kollektiivlepingus ei ole sätestatud teisiti. Mõistagi tuleb ka kollektiivlepingu kohaldamisest keeldumise lubamisel kaaluda, kas sellise võimaluse andmisel (mille tulemusena võidakse töötajaid kohelda ebarõrdselt) on õiguspärane eesmärk ja eesmärgi saavutamise vahendid on mõistlikud. Silmas tuleb siin aga pidada seda, et antud võimalust ei pea kasutama: kas seda teha või mitte, oleks ikkagi töötaja enda otsustada.

Juhul kui osad töötajad kasutavad lepingus antud võimalust ja keelduvad kollektiivlepingu kohaldamisest neile, suureneb individuaalse tahte osa kollektiivlepingu kohaldamisel, samas, kui kollektiivlepingus endas on reguleeritud lepingu kohaldamisest keeldumise võimalus, väljendub selles siiski kollektiivlepingu põhimõtteline ülimuslikkus ning ei vähene harmoonia ILO soovitus 91 ptk III art 2 põhimõttega, mille järgi on kollektiivleping ülimuslik individuaalse lepinguga võrreldes.

Kuigi autori arvates peab ühisest kollektiivlepingu regulatsioonist loobumine ettevõtte tasandil olema ennekõike erand kui seaduses rõhutatud võimalus, tuleb õigusselguse huvides ülaltoodud kollektiivlepingu kohaldamisest keeldumise võimaldamine reguleerida analoogselt Saksamaa vastava regulatsiooniga KLS-is põhimõttel, et kohaldamisest keeldumine on lubatud, kui kollektiivlepingus on kokku lepitud kohaldamisest keeldumise põhimõtted ja protseduur. Kahtlemata haakub ülalkäsitletud eeskätt kohustuste ja derogatsioonide kohaldamine kõikidele ettevõtte töötajatele ka ametiühingute suutlikkuse ja esinduslikkusega sõlmida – vaatamata võetavatele kohustustele ja teatud derogatiivsetele tingimustele – tööelu edasiarendav kollektiivleping.

Tervikuna toetavad autori poolt pakutud lahendused kollektiivlepingu uuenenud rolli arengut, võimaldades pooltel ise paindlikult otsustada kollektiiv-

²¹² Derogatsioonide kehtestamine osadele töötajaskonnast võib tekitada olukorra, kus ühe tööandja juures kehtivad erinevad töötingimused (nt kestaks ametiühinguliikmete vahetus vastavalt derogatsioonidele kuni 24 tundi, mitteliikmete tööpäev aga võiks kesta maksimaalselt 12 tundi jne). Erinevate töötingimuste kehtestamine osutuks praktikas ebamõistlikuks ja see omakorda aga ei aitaks kaasa kollektiivlepingu regulatsiooni edendamisele Eestis.

lepingu kohaldamise erisuste üle, suurendades samal ajal töösuhte turvalisust võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kaudu.

3.2. Kollektiivlepingu laiendamine

Lepinguga kaetuse suurendamiseks on õiguslikult kaks võimalust: seadus võib võimaldada kollektiivlepingu kohaldamist tööandja kõikidele töötajatele, kui lepingu pooled nii kokku lepivad, või luua reeglid, et valitsusel oleks võimalik oma otsusega laiendada lepingutingimusi väljapoole selle algeid lepingupooli ja nende liikmeid.²¹³

Samas ei aita eelmises töö alajaotuses käsitletud lepingu kohaldamise võimalus ettevõtte kõikidele töötajatele kaasa kaetuse suurendamisele ettevõtete üleselt. Kollektiivlepingu laiendamine, põhinedes *erga omnes* põhimõttel, võimaldab aga kollektiivlepingu kehtestada kõikidele lepingu mõjualas olevatele töötajatele ja tööandjatele, samuti neile, kes ei ole lepingupoolte liikmed.²¹⁴ Väheneva või mitteoluliselt kasvava liikmeskonnaga sektorites (nagu kaubandus, majutus, ehitus) on kollektiivlepinguga kaetuse suurendamisel oluline mõju laiendamise mehhanismi olemasolul.²¹⁵ Väikeettevõtete töötajate jaoks on kollektiivlepingu laiendamine sageli ainuke võimalus saada osa kollektiivsest esindusest. Kui näiteks Saksamaal tunnistatakse kollektiivlepingute positsiooni tugevdamiseks vajadust kollektiivlepingute laiendamise õigust avardada,²¹⁶ siis Eestis ei ole lepingu laiendamise sisulist eesmärki sätestatud.

Kuigi kollektiivlepingute laiendamine on EL riikides laialt levinud (vaid kuuel riigil puudub selleks seaduses reguleeritud võimalus²¹⁷), tekitab nimetatud mehhanism aeg-ajalt erinevates riikides vaidlusi. Peamised etteheited laiendamisele nende poolt, kes laiendamises osalema peavad, on enamasti lepinguvabaduse rikkumine (nt Hollandis²¹⁸), laiendamise korra läbipaistmatus ja

²¹³ M. Ozaki. Negotiating Flexibility. Geneva: International Labor Office 1999, 57–58.

²¹⁴ F. Traxler, M. Behrens. Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> (10.01.2015).

²¹⁵ R. Blanpain. Regulating Employment Relations Work and Labour Laws. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2010, 153.

²¹⁶ Kollektiivlepingute positsiooni tugevdamise (milleks on vastu võetud uus kollektiivlääbirääkimiste tugevdamise seadus) vajadus tuleneb sellest, et Saksamaal on lepingutega kaetuse protsent langenud 2012. aastaks 60%-ni endises Lääne- ja 48%-ni endises Ida-Saksamaal. 1990-ndatel oli selleks 80%. Olukorda käsitles M. Fornasier ettekandes „Collective Labour Law Between Individual Employment Contracts and State Legislation –The German Model” konverentsil „Employee Participation and Collective Bargaining in the Era of Globalisation” (korraldaja Max Planck Institute for Private Law), Hamburg, 16.–17.05.2014. Autori valduses.

²¹⁷ Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU. Background paper. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011, 1.

²¹⁸ Debate over Viability of Collective Bargaining System – Eironline, Netherlands 2002; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/11/feature/nl0211104f.htm> (14.01.2015).

negatiivse ühinemisvabaduse rikkumine (nt Saksamaa²¹⁹ ja Eesti²²⁰), konkurentsivabaduse piiramine ja töandjate organisatsiooni kui laiendatava lepingu poole vähene esinduslikkus (nt Eestis²²¹). Kahtlemata on ülaltoodud kartustel sageli konkreetsed põhjused ja seetõttu on nii laiendamise korra läbipaistvus, laiendamise kooskõla negatiivse ühinemisvabaduse põhimõttega, laiendatava lepingu esinduslikkuse küsimused kui ka turu moonutuste vältimine laiendamisel need teemad, mida reguleeritakse ja lahendatakse ka rahvusvaheliste institutsioonide poolt. Näiteks aktsepteerivad ILO järelevalve organid lepingu sõlminud poolte poolt kokkulepitud ja avaliku huviga põhjendatud laiendamist kui sellist, juhul kui see ei mõjuta ühinemisvabaduse põhiolemust.²²² Sama on leidnud Euroopa Inimõiguste Kohus oma lahendites.²²³

Analüüsides siinkohal vastavaid Euroopa Kohtu otsuseid kollektiivlepingute mõju aspektist,²²⁴ on nende kohaselt kollektiivlepingutele antud immuniiteet konkurentsioiguse regulatsiooni suhtes. Samas tuleb silmas pidada, et see immuniiteet on siiski piiratud poolte poolt läbiraakimistel kokku lepitud kas töötingimuste või sotsiaalpoliitiliste eesmärkidega ja seda põhimõtet kohaldatakse ka lepingute laiendamisele *erga omnes* kontekstis.²²⁵ See tähendab, et kollektiivlepingu laiendamisele ei kohaldata konkurentsioigust, kui laiendatav lepingutingimus reguleerib töötingimusi või seda laiendatakse sotsiaalpoliitilistel kaalutlustel ning lepingutingimuste olemus ja eesmärk ei ole suunatud moonutuste elluviimiseks.

Töö autor käsitleb ülaltoodud probleemidest süvendatumalt laiendatava lepingu esinduslikkuse ja sellega seonduvaid küsimusi, mis on vaidlusi tekitanud ja mis samas mõjutavad oluliselt kollektiivlepingu rolli nüüdisaegsetes töösuhetes. Laiendamise protseduurilise selguse osas Eestis (nt lepingu kohaldamisest etteteatamise aeg, kolmandate isikute võimalus arvamust avaldada jms) on õiguskantsler oma arvamuse esitanud ja loodetavasti võetakse uues eelnõus need ettepanekud ka arvesse.²²⁶

²¹⁹ K. Ahlberg, N. Bruun. The Future of Extension of Collective Agreements in Estonian. Sotsiaalminiseerium 2009, 13; <http://www.andmemasin.eu/reports/failid/709-eesti-kollektiivlepingute-laiendamine-tulevikus.pdf> (18.01.2015).

²²⁰ Õiguskantsleri kiri sotsiaalministrile nr 6-1/050936/00505721. 06.10.2005; <http://oigus-kantsler.ee/> (14. 11. 2014).

²²¹ Samas; T. Raig. Autovedajad vaidlustavad kollektiivlepingu. – Äripäev 29.10.2012.

²²² Ahlberg, Bruun (viide 219), 31.

²²³ Nt: EIKO 25. 04.1996, 15573/89, *Gustafsson vs. Sweden*.

²²⁴ EKO 21.09.1999, C-67/96, *Albany*; EKO 21.09.1999, Joined Cases C-115/97, *Brentjens* jt; EKO 12.09.2000, Joined Cases C-180/98, *Pavlova* jt.

²²⁵ N. Bruun. The Autonomy of Collectice Agreements, Report on VII European Regional Congress International Society for Labor Law and Social Security, 2002, 20–21; http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf (14.01.2015).

²²⁶ Õiguskantsleri kiri sotsiaalministrile (viide 220).

Autor otsib seega vastust küsimustele, kuidas tagada tegevusala kollektiivlepingu esinduslikkus lepingu laiendamisel ja milliseid kollektiivlepingute tingimusi laiendada neile tööandjatele, kes ei ole lepingupooleks oleva tegevusala ühingu liikmed, lähtudes regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhte turvalisust.

ILO rõhutab oma soovitusel 91 ptk IV art 5 lg-s 2a sellise lepingu laiendamise õigust, mis juba katab piisavalt esinduslikul hulgal töötajaid. Ühinemisvabaduse Komitee arvamus on, et lepingu laiendamine kogu sektorile, mis on vastuolus sellise töötajate ühingu seisukohtadega, milline esindab enim vastava kategooria töötajaid, piirab vaba kollektiivlääbirääkimiste põhimõtet.²²⁷

Riigiti on esinduslikkuse normid lepingu laiendamiseks erinevad, alates Hollandist²²⁸ ja Lätist²²⁹ kus lepinguga peab enne laiendamist olema juba kaetud üle 50% töötajatest, ning lõpetades Leeduga (kus nõuet lepingu või ühingu esinduslikkusele ei ole sätestatud) või näiteks Saksamaaga, kus üldisest reeglist, et laiendada tohib lepinguid, mis hõlmavad enne laiendamist juba 50% töötajatest, võib kõrvale kalduda ja lepingutingimusi võib osades valdkondades laiendada lähetatud töötajate seaduse²³⁰ § 7 ja 7a järgi ka siis, kui see ei hõlma 50% asjaomastest töötajatest.²³¹ 2014. aasta augustis võeti Saksamaal vastu kollektiivlepingu sõlmimise vabaduse tugevdamise seadus (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*)²³², millega reguleeritakse põhimõte, et laiendamiseks ei ole enam üheski sektoris vajalik laiendamisel osalevate tööandjate ühingu 50%-list esinduslikkust, määrav on, et laiendamine on üldisest huvist²³³ tulenevalt vajalik ja tööandjate ning töötajate keskorganisatsioonide esindajatest (kumbagi võrdne arv) koosnev kollektiivlääbirääkimiste komisjon laiendamist toetab.

²²⁷ Freedom of Association (viide 123), § 1053.

²²⁸ Hoek (viide 46), 179.

²²⁹ Täre (viide 52), 103.

²³⁰ Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 20.04.2009;

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf (15.01.2015).

²³¹ M. Schlachter. The Posting of Workers Directive – German Reactions and Perceptions. University of Trier 2010, 46; <http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/freemov/publications/papers/2010/march/Formula-Schlachter-2010.pdf> (10.01.2015). Nimetatud tingimustel kollektiivlepingu laiendamine on lubatud üheksas lähetatud töötajate seaduse § 4 sätestatud tegevusvaldkonnas (nt ehitus, turvateenistus, jäätmekäitlus), laiendatud lepingu tingimusi kohaldatakse nendes valdkondades kõikidele sektori ettevõtetele.

²³² „New Act to Strengthen the Autonomy of Collective Bargaining” – European Labour Law Network 2014, No 4; http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__4261/category__13/index.html (15.01.2015); Tarifautonomiestärkungsgesetz, 11.08.2014. – Bonn. Bundesgesetzblatt 2014, No 39, 1348–1360.

²³³ TVG § 5 (1) järgi on üldine huvi laiendamiseks olemas kui kollektiivleping on omandanud oma kehtivusalas töötingimuste kujundamisel ülekaaluka tähtsuse või kollektiivlepingu norme toimivuse kindlustamine negatiivsete majandusarengute vastu nõuab üldkohaldatavaks tunnistamist.

Lähetatud töötajate seaduse § 7 ja § 7a järgi võib Sotsiaalministeerium seaduses nimetatud sektorites laiendada lepingut (eeskätt § 5 järgi selle miinimumtöötõngimusi) ka ilma komisjoni eelnõusolekuta.²³⁴ Tšehhis²³⁵ (laiendamise taotleja poole suhtes) on laiendamisel kehtestatud suhtelise esinduslikkuse nõue. Saksamaal²³⁶ on suhtelise esinduslikkuse määramine reguleeritud samalaadsete laiendatavate sektori lepingute puhul lähtudes kollektiivlepinguga seotud tööandjate juures töötavate töötajate ja lepingu sõlminud ametiühingute liikmete arvust.

Üldiselt kehtib lepingu laiendamise eeltingimuseks seega põhimõte, et laiendatav leping peab juba katma olulise osa vastava tegevusala või elukutse töötajatest (kas absoluutselt või võrreldes teiste võimalike lepingutega) ja seega on lepinguga kaetuse juures ametiühingute esinduslikkusest olulisem tööandjate organisatsioonide esinduslikkus.

Autor on seisukohal, et kuna Eestis ei ole esinduslikkuse küsimust reguleeritud üldse (sh ka laiendamise puhul), on esinduslikkuse määratlemine ka laiendamise usaldusväärseuse tõstmiseks keskne teema ja Eestis tuleb (tuginedes ka ILO regulatsioonide põhimõttele) kaaluda lubada laiendada üksnes seda lepingut, mille laiendamist mõlemad lepingupoole soovivad ja millega on juba enne lepingu laiendamist kaetud kõige rohkem töötajaid sel tegevusalal või riigis võrreldes teiste analoogsete lepingutega. See tähendab, et esinduslikkuse määramisel tuleb lähtuda selle lepingu esinduslikkusest, mida laiendama asutakse. Kõige esinduslikuma sektori või riigitasandi lepingu määramisel peab olema aluseks seega lepinguga kaetud töötajate arv enne lepingu laiendamist. Üldnimetatud Saksamaa uue 2014. aastal vastu võetud kollektiivlepingu seaduse muudatuste eeskujul võib kaaluda lisada lepingu laiendamiseks ka Eestis täiendava kvalitatiivse nõude, et kõige esinduslikumat lepingut laiendatakse, kui lepingul on oma tegevusala töötõngimuste kujundamisel oluline roll või lepingu tingimuste mittelaiendamisest tekkida võivad negatiivsed majandusarengud seda nõuavad. Antud täiendus annab laiendamisotsuse tegijatele kohustuse hinnata ja vajadusel selgitada lepingu sisulist kaalukust tegevusalal kui ka lepingu tingimuste toimimise võimalikkust ilma lepingut laiendamata.

Kõrged kvantitatiivsed esinduslikkuse nõuded, mida arenenud sotsiaaldialoogiga riikides oli aastakümneid tagasi võimalik kehtestada, on tänasel päeval ja lähitulevikus Eesti sotsiaalpartnerite ja laiendatavate lepingute kaetuse osas ebarealistlikud täita ja piiravad oluliselt lepingute laiendamist Eestis. Seepärast ei toeta autor ka uue KLKTL eelnõu algteksti §-s 18 sätestatud 50% esinduslikkuse nõuet, mille järgi võib laiendada sellist lepingut, mille üks pool on tööandjate liit, kes esindab vähemalt pooli kollektiivlepingus kokkulepitud tegevusalal

²³⁴ Seda juhul kui seaduse § 1 järgi on olemas avalik huvi – eeskätt tagada õiglane ja toimiv konkurents ja töötajatele miinimumsissetulekud.

²³⁵ Pichrt, Stefko (viide 47), 243.

²³⁶ Lähetatud töötajate seaduse § 7(2) järgi.

tegutsevatest tööandjatest või tööandjate liit, kes esindab tööandjaid, kes on tööandjaks vähemalt pooltele selle tegevusala töötajatest.

Ülaltoodu ei tähenda, et vastava statistika olemasolul ja analüüside järel ei võiks Eestis koos sotsiaalpartneritega koostada realistliku edasiliikumise kava lepingu esinduslikkuse kvantitatiivsete nõuete osas eesmärgiga need nõuded tulevikus ikkagi seadustada.

Et aga vältida tööandjate organisatsiooni poolt kuritarvitusi lepingu laiendamisel, võib kaaluda lepingu laiendamise õiguse anda organisatsioonidele, mis on tegutsenud tööandja organisatsioonidena vähemalt kolm aastat ja mis on liikmemaksudest elatuvad organisatsioonid. Sellised kvalitatiivsed nõuded tööandjate organisatsioonidele lepingu laiendamiseks peaksid tagama pikemaajalise ja sõltumatu tegutsemise tööandjate organisatsioonina sektoris või riigis, enne kui nende poolt sõlmitud lepinguid laiendada võib.

Kokkulepe esinduslikkuse regulatsiooni üle sotsiaalpartnerite ja riigi vahel tõstab autori arvates usaldust lepingu laiendamiseks, mis peab kaasa tooma ka piirangu kaotamise, et Eestis tohib laiendada KLS § 4 lg-de 4 ja 5 järgi üksnes palga- ning töö- ja puhkeaja tingimusi. See omakorda annab tõuke uute lepingute sõlmimisele ning ka nende laiendamisele. Tänastes konkurentsitingimustes on nimelt väga keeruline motiveerida tööandjaid sõlmima sektoritasandi kollektiivlepinguid (mida on võimalik kohalda vaid osadele sektori ühingu liikmesettevõtetele) ilma võimaluseta neid laiendada kõikidele sektori töötajatele. Nii võivad jääda Eestis üldse sõlmimata ka lepingud majanduse ja tööturu muutumisest tulenevatel, nüüdisaegseid töösuhteid puudutavatel teemadel, sest keerulisemate ja innovaatilisemate küsimuste kokkuleppimisel, mis on olulised töökeskkonna arendamisel, on sektori lepingutel oluline roll.

Seega, tulenevalt muudatustest tööturul kui ka uuest TLS-ist (palju täpsustamist vajavaid norme) on alates 2001. aastast, kui Eestis kehtestati laiendamise regulatsioon, tänaseks palju neid töötingimusi, mida võiks laiendada kogu sektorile, alates töötajate puhkuse, täiendõppe, tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnast ning lõpetades poolte tegevusega sektori majanduse, tööhõive edendamise või mittetüüpiliste töötajate töötingimuste kokkuleppimisega. Kuigi Euroopa sotsiaalpartnerid kutsuvad üles valitsusi rakendama Euroopa sotsiaalpartnerite poolt sõlmitud raamlepingute tingimusi siseriiklikult²³⁷, ei ole Eestis tänaseni EL sotsiaalpartnerite raamlepete (nt tööstressi, vägivalda, kaugtöö) laiendamine KLS-i kehtivate piirangute tõttu võimalik).

Analüüsides antud aspektist erinevate riikide praktikad, on piirangud laiendatavate teemade osas iseloomulikud pigem erakorralisele laiendamisele, nt. kui Saksamaal laiendatakse lepingu miinimumtingimusi lähetatud töötajate seaduse § 7 ja 7a järgi või kui Hollandis rakendab minister teatud töötingimusi sotsiaalpartnerite palvel kui sektoris ei ole lepingu läbirääkimised pikka aega tulemusi

²³⁷ E. Woss, A. Dornelas. European Social Dialogue 2009–2011: Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. Synthesis Report. Brussels 2011, 7.

andnud²³⁸ ja seega ei ole sektoris kehtivat lepingut, mida oleks võimalik laiendada. Enamasti aga (nt Hollandis,²³⁹ Saksamaal,²⁴⁰ Soomes,²⁴¹ Tšehhis,²⁴² Ungaris,²⁴³ Lätis²⁴⁴) on pooltel soovi korral võimalik taotleda kollektiivlepingute normatiivse osa laiendamist täielikult.

Tulenevalt ülaltoodust pooldab töö autor sellist lahendust, et ka Eestis on kollektiivlepingu osapooltel (kas sektori või riigi tasandi keskorganisatsioonid) õigus otsustada, milliseid kollektiivlepingu sätteid sõlmitud lepingutest soovitakse laiendada ja milliseid mitte. Oluline on, et laiendatavad sätted oleksid seotud töötamise tingimustega ettevõtetes, millele lepingut laiendatakse. Antud ettepanek aitab kaasa regulatsiooni paindlikkuse tagamisele. Laiendatavate töötingimuste piirangu tühistamisest tõusetuv erinevate sektori töötingimuste kujundamine lepingu laiendamisel suurendab töösuhte turvalisust mitte ainult töandjate ühingu liikmeks olevates ettevõtetes, vaid kogu sektoris.

Ülaltoodud lahendus aitab terviklikumalt laiendada sektoris ka neid kollektiivlepingu sätteid, mis puudutavad TLS-is lubatud derogatsioone (nt millised peavad olema derogatsioonide kohaldamise olulised põhimõtted ja kas selleks on vaja sõlmida täiendavalt ettevõtte kollektiivlepingut või mitte), arvestades sektori vajadusi ja olukorda. Kuna enamik derogatsioone on Eestis lubatud kokku leppida tööaja valdkonnas, siis ka täna on tööaega puudutavate sektori lepingute tingimuste (sh ka derogatsioonide) laiendamine võimalik. Kui aga sektori lepingus on derogatsioonide kohaldamiseks kokku lepitud täiendavad tingimused tööohutuse ja tervishoiu küsimustes, siis neid tingimusi täna Eestis laiendada ei saa.

Poolte suunamiseks ja väärtushinnangute kujundamiseks (analoogselt väitekirja ettepanekutega kollektiivlepingu sisu kohta), samuti ettearvatavuse suurendamiseks ja töösuhte turvalisuse suurendamiseks mitteühinenud töandjate jaoks, võib kaaluda ka reguleerida seaduses lahtise loeteluna need töötingimused, mis tulenevad muutunud töösuhetest, majanduselust kui ka tööseaduste vähenenud mõjust ja mida pooled soovi korral võivad laiendada. Nendeks võivad muuhulgas olla töötajate puhkuse tingimused, põhimõtted tööohutuse ja tervishoiu osas, töötajate koolitamisel, tööhõive tagamisel, töö- ja pereelu tasakaalustamisel, töötajate võrdsel kohtlemisel, mittetüüpiliste töötajate töötingimused (kaug- ja

²³⁸ Hoek (viide 46), 173–174.

²³⁹ Jacobs (viide 142), 154–155.

²⁴⁰ Weiss, Schmidt (viide 41), 190. Saksamaal on TVG § 5 (1a) järgi võimalik laiendada toimivuse tagamiseks ka poolte poolt loodud ühisorganit käsitlevat lepingut kui selle ühisorgani kaudu teostatakse liikmemaksude kogumist ja maksete tegemist nt järgmistes valdkondades: puhkusetasu või täiendav puhkusetasu, ettevõtte pensionikindlustus ettevõttepensionide seaduse tähenduses, väljaõppel olijate tasustamine või väljaõpe ettevõtete ühistes koolituskeskustes, palgahüvitis tööaja kaotuse, tööaja lühendamise või tööaja pikendamise korral.

²⁴¹ Malmberg (viide 187), 207–208.

²⁴² Pichrt, Stefko (viide 47), 243.

²⁴³ Hajdú (viide 128), 267–268.

²⁴⁴ Täre (viide 52), 103.

renditöötajad) ning samuti Euroopa sotsiaalpartnerite sõlmitud raamlepingute tingimused.

3.3. Kollektiivlepingu kehtivus

Analüüsinud töö kirjutamise käigus kollektiivlepingu kehtivusega seonduvat problemaatikat järeldeb autor, et lisaks eelnevas alajotuses väljatoodud lepingu kohaldamisega seonduvale on ka lepingu kehtivuse valdkond see, mis vajab lisaks VÕS üldistele põhimõtetele eriregulatsiooni kehtestamist.

Uurides eri riikide (nt Rootsi, Soome) vastavaid praktikaid ja seadusi kollektiivlepingute kehtivuse osas, võib ütelda, et need järgivad lepingu lõpetamisel samu põhimõtteid, mis kehtisid Eestis aastani 2012, mil tulenevalt õiguskantsleri märgukirjast sotsiaalministrile²⁴⁵ KLS § 11 lg 5 muudeti. Nimelt jäävad ülal- toodud praktikate ja regulatsioonide järgi individuaalseid töötingimusi reguleerivad kollektiivlepingu tingimused pärast lepingu lõppemist kehtima (v.a töörahu pidamise kohustus) kuni uue lepingu sõlmimiseni. Vastavalt TVG §-le 4 (5) kehtib Saksamaal süsteem, mille järgi kollektiivlepingu ülesütlemisel selle ind- ividuaalne normatiivne osa (*individual normative part*)²⁴⁶ jääb kehtima (kooskõlas kollektiivlepingu tingimuste inkorporeerimise põhimõttega) ja pooled võivad neid tingimusi kokkuleppeliselt muuta või nende järgimise lõpetada, kui kollektiiv- leping enam ei kehti.²⁴⁷ Selline süsteem kehtib ka Hollandis.²⁴⁸

Samas on oluline märkida, et erinevalt Eestis seni kehtinud regulatsioonist annavad paljude analüüsitud riikide (nt Läti²⁴⁹, Leedu²⁵⁰, Tsehhi²⁵¹) seadused lisaks üldisele järelkehtivuse reeglile siiski lepingu pooltele õiguse lõpliku otsuse tegemiseks lepingu tingimuste järelkehtivuse osas pärast kollektiivlepingu lõppemist.

Nagu juba mainitud, oli Eestis senise KLS § 11 lg 5 muutmise aluseks õigus- kantsleri märgukirjas avaldatud põhimõtted, et antud säte on oma ebaoproportsio- naalsuse tõttu vastuolus PS § 29 lg-des 1 ja 5 sätestatud vabalt tegevusala valimise ja ühinemisvabaduse õigusega ning PS §-ga 31 sätestatud ettevõtlusvabaduse

²⁴⁵ Õiguskantsleri sotsiaalministrile 20.06.2011. a saadetud märgukiri nr 6-8/100918/1103246, millega õiguskantsler asus seisukohale, et KLS § 11 lg 5 on vastuolus mitme põhiseadus- est tuleneva põhiõigusega, ning juhtis sotsiaalministri tähelepanu vajadusele astuda samme kollektiivlepingu seaduse muutmiseks ja põhiseadusega kooskõla tagamiseks, 13–14; <http://oiguskantsler.ee/> (14.01.2015).

²⁴⁶ Kollektiivleping koosneb peamiselt kohustuslikust osast (*obligatory part*), mis reguleerib pooltevahelisi õigusi ja kohustusi, ja normatiivsest osast (*normative part*), mis reguleerib töötajate töötingimusi, töölepingu sõlmimise ja lõpetamisega seonduvat.

²⁴⁷ Weiss, Schmidt (viide 41), 190.

²⁴⁸ Jacobs (viide 142), 153.

²⁴⁹ Täre (viide 52), 104.

²⁵⁰ Töökoodeksi § 63 (2) järgi.

²⁵¹ Töökoodeksi § 26 (2) järgi.

põhimõtte ning § 19 vaba eneseteostuse põhimõttega. Samas arvas Õiguskantsler aga samuti, et ei ole välistatud, et on olemas ka muud meetmed või meetmete kombinatsioonid, mis saaksid tagada töösuhte selguse ja stabiilsuse, kuid riivaksid vähem ettevõtlusvabadust ja pidas sellisteks kollektiivlepingu järelkehtivust piiratud tähtaja jooksul või kollektiivlepingu muutmise võimalust individuaalse lepinguga. KLS-i muutmisel jäeti õiguskantsleri väljapakutud muud meetmed või meetmete kombinatsioonid tähelepanuta ning uues KLS § 11 lg 5 kollektiivlepinguga kokkulepitud töötingimuste järelkehtivust pärast lepingu ülesütlemist ei reguleerita.

Seega võib KLS § 11 lg 5 kohaldamisel tekkida praktikas olukord, kus tähtajalise kollektiivlepingu lõppemine või tähtajatu lepingu ülesütlemine võib ilma järelkehtivuse regulatsioonita mõjuda samamoodi kui töötingimuste ühepoolne muutmine, st. kohaldama võidakse hakata kollektiivlepingueelseid töötingimusi ilma poolte kokkuleppeta. Seega võib KLS § 11 lg 5 sätestatu tõttu eeskätt töötajate töösuhte turvalisus kollektiivlepinguga töötingimuste kokkuleppimisel olla väiksem kui nende kokkuleppimisel töölepinguga.

Analüüsinud Eestis sõlmitud kollektiivlepinguid ka tingimuste järelkehtivuse aspektist, siis osades neist²⁵² on juba reguleeritud lepingu järelkehtivuse põhimõtte pärast lepingu tähtaja lõppu (mõnikord on see piiratud teatud ajaperioodiga). Samas on autor seisukohal, et tulenevalt kollektiivlepingu uuenenud rollist, kus kollektiivlepingud reguleerivad töötingimusi näiteks erinevate töövormide või seaduse osalise kohustuslikkuse puhul, täpsustavad seaduse üldiselt sõnastatud norme ja kehtestavad derogatsioone, on lepingutingimuste järelkehtivuse ühtlasemaks kokkuleppimiseks kollektiivlepingutes lepingupooltele vaja seadusest tulenevat selget suunist.

Seega otsib autor oma uurimistöös vastust küsimusele, millised on võimalused töösuhte turvalisuse suurendamiseks töötingimuste järelkehtivuse reguleerimise kaudu pärast kollektiivlepingu lõppemist, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse.

Andes kollektiivlepingute kaudu reguleeritud töötingimustele vajaliku stabiilsuse, arvestades samas ka poolte õigusi lepingu ülesütlemiseks, on tekkinud probleemi lahendamise üheks võimaluseks töötajate individuaalseid töösuhteid reguleerivate kollektiivlepingu tingimuste inkorporeerimine individuaalsetesse töölepingutesse. Seni ei ole Eestis kollektiivlepingu normide inkorporeerimist individuaalsetesse lepingutesse (nt viiteliselt nagu Saksamaal) kohaldatud, Eestis kehtib kollektiivlepingu ostekohalduvuse doktriin.

Kuna pärast kollektiivlepingu lõppemist on taolisi inkorporeeritud töötingimusi vajadusel võimalik muuta individuaalse lepingu muutmist sätestavate reeglite järgi, oleks see kahtlemata paindlikum lahendus kui teatud kollektiivlepingu

²⁵² AS Eesti Teed kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p 1.4. Autori valduses; AS Hoolekande teenused ja Riigi ja Omavalitsuse Töötajate Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013, p. 89. Autori valduses.

tingimuste seadusejärgne kehtima jäämise kohustus. Samas on taolise lahenduse puhul keeruline jõuda kokkuleppele (ka seaduse formuleeringut koostades), millised on need konkreetsed kollektiivlepingu tingimused, mis inkorporeerimisele võiksid kuuluda.²⁵³ Kuigi analoogselt Saksamaa näitele võib inkorporeeritavad töötingimused määratleda ka üldisemalt ja sätestada, et kollektiivlepingu individuaalne normatiivne osa (millega reguleeritakse individuaalsete töötajate konkreetseid töötingimusi), on see osa kollektiivlepingust, mida saab pärast kollektiivlepingu lõppemist muuta individuaalse töölepinguga.

Teiseks võimaluseks probleemi lahendamisel on sätestada poolte kohustus leppida kollektiivlepingus kokku, millised sätted ja kui kauaks jäävad kehtima pärast kollektiivlepingu kehtivuse lõppemist või selle ülesütlemist. Seda põhimõtet on asunud mõneti järgima ka uues KLKTL eelnõus, mille § 7 lg 3 järgi võivad pooled kirjalikult kokku leppida, et kollektiivlepingust tulenevad õigused ja kohustused, välja arvatud kohustus pidada töörahu, kehtivad ka pärast kollektiivlepingu lõppemist.

Valides järelkehtivuse regulatsiooni kehtestamisel kahe (inkorporeerimise ja järelkehtivuse kokkuleppimise sätestamise) ülaltoodud valiku vahel, on keeruline prognoosida, kumb lahendus tagab realselt suurema õiguskindluse ja töösuhte turvalisuse. Ühelt poolt tagab kohustus tingimuste inkorporeerimiseks individuaalsetesse lepingutesse suurema selguse tingimuste järelkehtimisel, kui KLS muutmisel selliselt saavutatakse kokkulepe tingimuste osas, mis inkorporeerimisel kuuluvad. Samas, võimaldades pooltel ise tingimuste järelkehtivus lepingus kindlaks määrata, võib see aidata suurendada tööandjate huvi töötingimuste kokkuleppimise vastu kollektiivlepingutega, samuti lisada töösuhte turvalisust kehtiva puuduliku regulatsiooni tingimustes. Antud lahendus on ka töökorralduslikult väiksema halduskoormusega (ei vaja eraldi töölepingute täiendamist) ja regulatiivselt paindlikum. Regulatsiooni paindlikkus tingimuste järelkehtivuse reguleerimisel on oluline ka kollektiivlepingu rolli uuendamise aspektist, kuna keeruline on prognoosida, millise tingimuse järelkehtivus on konkreetsetele kollektiivlepingu pooltele oluline lähemas või kaugemas tulevikus.

Seega on autor seisukohal, et Eesti peab lähtuma võimalusest sätestada kollektiivlepingute järelkehtivus põhimõttel, et lepingupooltel on kohustus kollektiivlepingus reguleerida, millised töötingimused ja kui kauaks jäävad kehtima peale kollektiivlepingu ülesütlemist või selle tähtaja lõppu. Antud lahendus on lähedasem analüüsitud riikidest Poolas, Lätis, Leedus ja Tsehhis valitud põhi-

²⁵³ Arvestades ka kollektiivlepingu uuenenud rolli töösuhete reguleerimisel ning pidades silmas töösuhte stabiilsust, samuti Eestis sõlmitud kollektiivlepingute sisu, võiksid nendeks olla näiteks töö- ja puhkeaega, puhkust, töökorraldust, palgatingimusi, tööohutusküsimusi, töölepingu sõlmimist, muutmist ja ülesütlemist, varalist vastutust, hoolsuskohustust puudutatav reeglistik. Muude kollektiivlepingu tingimuste (nt tööalase koolituse, haigushüviste, töölähetuse jms) osas võiks otsustusõigus jääda sotsiaalpartneritele määramaks, kas ja millised neist jäävad pärast lepingu ülesütlemist kehtima.

mõttele, kus lepingupooltel on otsustav roll kollektiivlepingu tingimuste järelkehtivuse määramisel.

Täienduseks ülaltoodule teeb autor õiguskindluse suurendamiseks ettepaneku, et juhuks kui tingimuste järelkehtivust kollektiivlepingutes siiski ei ole kokkulepitud, tuleb sätestada pärast lepingu kehtivuse lõppemist tähtaeg kuni kuus kuud, mille jooksul pooled kas määravad, millised tingimused jäävad kehtima ja kui kauaks, sõlmivad uue lepingu või inkorporeerivad kollektiivlepingu individuaalsed töö tingimused individuaalsetesse töölepingutesse. Nimetatud kuue kuu jooksul kehtivad kollektiivlepingu tingimused kuni ajani, mil pooled järelkehtivuse probleemi on lahendanud. Juhul kui pooled lepingu tingimuste järelkehtivuse osas selle aja jooksul kokku ei lepi, lõpeb lepingu kehtivus.

KOKKUVÕTE

Vastates töö aluseks olevatest artiklitest ja täiendavast analüüsist tulenevalt uurimistöö eesmärgiks olevale küsimusele: milline peaks olema kollektiivlepingu roll nüüdisaegsetes töösuhetes ning kas ja milliseid täiendusi on kollektiivlepinguid puudutavas regulatsioonis vaja teha, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse nelja põhilise uurimisprobleemi lahendamise kaudu, järeltab uurimuse autor peamiselt järgmist.

Kollektiivlepingu roll nüüdisaegsetes töösuhetes peab lisaks turvalisuse suurendamisele olema ka töösuhete paindlikkuse tagamine. See avaldub eeskätt kollektiivlepingu ja seaduse muutunud vahekorras: seaduse üldiselt sõnastatud põhimõtete täpsustamises ja defineerimises vastavalt konkreetsele volitusnormile, töötingimuste reguleerimises võrreldes seadusega teisiti, sh ka töötajate kahjuks. Samuti avaldub see kollektiivlepingus kokkulepitavates teemades, sh ka seni juhtkonna pädevuses olevate majandust ja tööhõivet puudutavate küsimuste kokkuleppimises. Mittetüüpilistel töötajatel peab olema võimalik kollektiivlepinguid sõlmida. Lepingu õiguslik regulatsioon peab nimetatud kollektiivlepingu rolli realiseerumist võimaldama ja toetama.

Seadusandjad on nendes töö kirjutamise käigus analüüsitud riikides, kus kollektiivlepinguid sõlmitakse rohkem, usaldanud kollektiivlepingutele suurema rolli töösuhete paindlikkuse tagamisel. Sellest reeglist eristub töö kirjutamise käigus uuritud riikidest Leedu, kus kollektiivlepingutega kaetus on küll tagasihoidlik, kuid kus seadusandja soovib tõenäoliselt kollektiivlepingu regulatiivset rolli õigusliku raamistiku abil rohkem välja arendada. Eesti kollektiivlepingud ja nende õiguslik regulatsioon on jäänud erinevalt paljudest töö käigus uuritud riikidest kollektiivlepingu traditsioonilise rolli juurde, milleks on valdavalt seadust täiendavate sotsiaalsete tagatiste kehtestamine töötajatele.

Töö kirjutamise käigus leidis tõestust mõningane kollektiivlepingu rolli uuenemine Eestis seoses derogatsioonidega, mida tulenevalt TLS-i regulatsioonist on kollektiivlepingutes töö- ja puhkeaja osas kasutama hakatud. Üldiselt on derogatsioonide kokkuleppimine töös uuritud riikides tegevusala ametiühingu pädevuses, vajadus regulatsioonide paindlikkuse järgi on toonud kaasa õiguse leppida derogatsioonide kokku ka ettevõtetasandi kollektiivlepingus, kuid tavaliselt toimub see vastavalt tegevusalatasandi kollektiivlepingus kokkulepitud tingimustele (Saksamaa, Holland). Prantsusmaal ja Hispaanias, kus on seadustatud ka ettevõttes töötajate esindaja (sh ka mitte ametiühingute esindaja) pädevus kollektiivlepingute sõlmimisel, toimub see kas tegevusalatasandi kollektiivlepingu nõuete järgi või vastava tegevusalatasandi komisjoni otsuse kinnitusele. Erinevalt Eesti õigusest puudub töö käigus uuritud riikides üldjuhul õigus derogatsioonide kokkuleppimiseks individuaalsete töölepingutega iseseisvalt ning samuti puudub ettevõtte tasandi ametiühingul või töötajate esindajal, kes ei ole ametiühingu esindaja iseseisev õigus derogatsioonide kokkuleppimiseks.

Kuigi TLS-i täpsustamisel ei ole kollektiivlepingutele antud seadusest tulenevat rolli ja kõik volitusnormid puudutavad derogatsioonide kokkuleppimise võimalust, on uue TLS-i üldiselt sõnastatud norme hakatud eeskätt juriidiliselt lihtsamates küsimustes täpsustama ettevõtte kollektiivlepingutega. Küll aga on seaduse üldiselt sõnastatud normide konkretiseermine kollektiivlepingutega ilma seadusest tuleneva volitusnormita erinevate tegevusalade lõikes väga erinevalt arenenud. See leiab kasutamist töö käigus uuritud kollektiivlepingutest enamasti energeetika, transpordi ja sidesektoris sõlmitud lepingutes.

Muutunud majanduselust ja töösuhetest tulenevalt on kollektiivlepingutesse lisandunud ka mõnevõrra uusi, KLS §-s 6 otseselt mittereguleeritud teemasid (nagu tööalane koolitus). Küll aga käsitletakse Eesti kollektiivlepingutes selliseid, viimastel kümnenditel aktuaalseks muutunud teemasid, nagu näiteks võrdne kohtlemine, töö- ja pereelu sidususe toetamine (vaba aeg perega seotud tegevuste tarbeks, laste kasvatamist toetavad meetmed), töötajate otsuste tegemisse kaasamine, ettevõtte või sektori majandust (sh innovatsiooni, säästlikkust, töö produktiivsust, kvaliteeti, tööga seonduvaid investeeringuid) ja tööhõivet mõjutavaid tingimusi harva või üldse mitte. Nimetatud teemade kokkuleppimine on rohkem omane töös analüüsitud arenenud sotsiaaldialoogiga riikide kollektiivlepingutele. Kuigi nende riikide seadustes üldjuhul kollektiivlepingu võimalik sisu ei ole üksikasjalikult reguleeritud, on enamik uuritud riikide (sh ka uutes EL riikide) kollektiivlepingute mõiste reguleeritud lepingu objekti mõttes avaramalt kui seda on tehtud Eestis.

Majanduslikult sõltuvate töötajate mõiste ei ole Eestis reguleeritud, nende töötingimusi Eesti kollektiivlepingutes ei reguleerita ning seadusest tulenevat õigust sõlmida kollektiivlepinguid majanduslikult sõltuvatel töötajatel Eestis ei ole. Töö käigus selgusid üksnes mõned üksikud katsed reguleerida nende FIE-de töötingimusi, kes vastavad töötaja tunnustele. Majanduslikult sõltuvate töötajate töötingimusi reguleeritakse kollektiivlepingutega nii nendes töö käigus uuritud riikides, kus majanduslike töötajate mõiste on sätestatud seaduses (Saksamaa), võimalus kollektiivlepinguga reguleerida nende töötingimusi on sätestatud kollektiivlepingu seaduses (Hollandis) või ka riikides, kus majanduslikult sõltuvate töötajate mõiste pole õiguslikult reguleeritud, kuid kollektiivlepingu mõistest ei tulene ka takistusi nende töötajate töötingimuste reguleerimiseks kollektiivlepingutega (Rootsi).

1. Vastates küsimusele, kuidas tuleks reguleerida nüüdisaegsetes töösuhetes kollektiivlepingu sisu ning milline peaks olema kollektiivlepingu ja seaduse vaherkord, et suurendada töösuhete turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse, leiab uurimistöö autor, et lepingu mõiste koosmõjus lepingu sisu regulatsiooni täiendamiseega aitab osapooli saavutada kollektiivlepingute sõlmimisel nüüdisaegsetele töösuhetele omast sisu ning et vajalik on julgemini kasutada seaduse ja kollektiivlepingute kombinatsiooni, andes lepingutele küll suurema rolli, kuid tagades eeskätt töötajate tervise ja ohutuse kaitse ja kokkulepete

suurema tasakaalustatuse. Autori arvates tuleb selleks muuta nii KLS-i kui TLS-i eeskätt järgmistest põhimõtetest lähtuvalt.

KLS-is tuleb muuta kollektiivlepingu mõistet, et võimaldada kollektiivlepingutes kokku leppida viimastel aastatel aktuaalseks muutunud valdkondade osas, mis on küll töösuhetega seotud, kuid jäävad otseselt töötaja ja tööandja vahelisest töösuhetest väljapoole. Samuti on oluline, et lepingu mõiste võimaldaks kollektiivlepinguga reguleerida ka majanduslikult sõltuvate töötegijate töötingimusi. Seega teeb autor ettepaneku sätestada kollektiivlepingu mõiste järgmiselt: kollektiivleping on vabatahtlik leping tööandjate ja töötajate või nende organisatsioonide vahel, mis reguleerib töösuhteid ja lepingupoolte vahelisi õigusi ja kohustusi. Kollektiivlepinguga võib reguleerida ka töösuhetega seonduvaid majandus-, tööhõive- ning sotsiaalküsimusi.

Töötingimuste osas, kus seadusel on tööelu erinevuste tõttu keeruline anda detailset juhust individuaalse töölepingu sõlmijatele ning kus üksikul töötajal võib seetõttu turvalisuse tagamiseks lepingu sõlmimise oskustest puudu jääda, tuleb TLS üldiselt sõnastatud normide täpsustamine tulenevalt tegevusala eripärast delegeerida kollektiivlepingutele. Nagu näiteks §-s 16 toodud hoolsuse määr, §-s 38 töötasu maksmise põhimõtted töötamise takistuse korral, § 46 lg-s 3 toodud „ebamõistlikult kahjustav” ületunnitöö kokkulepe, § 75 lg 2 p-s 4 toodud varalise vastutuse ülempiir ning § 88 lg-s 1 tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul „mõjuvad põhjused”, lg-s 3 toodud hoiatuse tegemise kord ja põhimõtted, § 89 lg-des 3–5 sätestatud koondamise läbiviimise kord ning põhimõtted, § 91 lg-s 1 töötaja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul „mõjuvad põhjused”. Töö autor lähtub antud ettepanekute tegemisel ka kollektiivlepingutes täna juba kokkulepitavatest teemadest. Antud muudatuse puhul tuleb tasakaalustatud regulatsiooni tagamiseks sätestada, et töötajate poolel on niisuguse lepingu sõlmimise õigus ametiühingul.

2. Vastates küsimusele, kas ja kuidas vajab reguleerimist töötajate esindajate pädevus ning mittetüüpiliste töötegijate võimalused kollektiivlepingu sõlmimisel, eesmärgiga suurendada töösuhte turvalisust, tagades samaaegselt regulatsiooni paindlikkuse leiab autor, et kaalumist vajab eeskätt paljude töö kirjutamise käigus analüüsitud riikide seadustes sätestatud esinduslikkuse reguleerimine kõige esinduslikuma ametiühingu määramiseks (absoluutne esinduslikkus). Samuti on vajalik täpsustada derogatiivsete kokkulepete tegemise õigust ning majanduslikult sõltuvate töötegijate õigusi kollektiivlepingute sõlmimiseks.

Ametiühingu absoluutse esinduslikkuse määramisel kollektiivlepingu sõlmimiseks tuleb lähtuda eeskätt kvalitatiivsetest kriteeriumidest, nagu võime avaldada survet kollektiivlepingu sõlmimiseks ja organisatsioonilise struktuuri olemasolu, et täita kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi, samuti sõltumatus tööandjast (aluseks finantsiline iseseisvus ja liikmeskond, kuhu ei kuulu tööandja esindajad). Derogatiivse kokkuleppe tegemise õigus saab olla ettevõtte töötajate esindajal (kas ametiühingu või töötajate usaldusisikul) tulenevalt tegevusala lepingus toodud juhtnööridest. Selle puudumisel tegevusala ametiühingu kinnitusel,

juhul kui kollektiivlepingu üheks pooleks on töötajate usaldusisik. Töötajate esindaja puudumisel ettevõttes võib derogatsiooni kokku leppida tegevusala ametiühinguga.

TLS-is tuleb sätestada majanduslikult sõltuva töötegija mõiste, millele tuginedes saab täiendada KLS-i põhimõttega, et kollektiivleping võib sisaldada ka majanduslikult sõltuvate töötegijate töötamise tingimusi.

3. Vastates küsimusele, kas ja milliseid kollektiivlepingu tingimusi tuleb kohaldada lepingu pooleks olevasse ametiühingusse mittekuuluvatele ettevõtte töötajatele ja neile tööandjatele, kes ei ole lepingu pooleks oleva tegevusala ühingu liikmed, lähtudes regulatsiooni paindlikkusest ja vajadusest suurendada töösuhte turvalisust, on töö autor seisukohal, et lähtudes kõikides töö käigus uuritud riikides, sh Eestis sarnasest kollektiivlepingute kohaldamise praktikast, tuleb kollektiivlepingut (sh ka kohustusi ja derogatsioone) kohaldada kõikidele kollektiivlepinguga seotud tööandja töötajatele, kui lepingu pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Samuti tuleb töösuhte turvalisuse suurendamiseks täiendada lepingu laiendamise tingimusi eeskätt lepingu esinduslikkuse kui ka laiendatavate teemade osas, kus Eesti õiguslik regulatsioon on oluliselt erinev (esinduslikkuse regulatsioon puudub ja laiendada tohib ainult palga ja töö- ning puhkeaja tingimusi) ka uuritud riikide regulatsioonidest.

Arvestades kollektiivlepingu uuenenud rolli, mille järgi ei lepita lepingus kokku üksnes töötajate õigustes, vaid ka kohustustes, et neid õigusi võimaldada, tuleb kollektiivlepingu kohustuste kohaldamise osas sätestada eriregulatsioon VÕS-ist ja KLS-i täiendada põhimõttel, et kollektiivlepingule kohaldatakse VÕS-ist sätestatud, kui KLS-is ei ole sätestatud teisiti. See selgitav säte võimaldab kooskõlas kollektiivlepingu kohaldamisala reguleeriva sättega (kollektiivlepingut kohaldatakse kõikidele kollektiivlepinguga seotud tööandja töötajatele, kui lepingupooled ei ole kokku leppinud teisiti) kollektiivlepingutest tulenevaid kohustusi kohaldada ettevõttes ka neile tööandja töötajatele, kes ei ole ametiühingute liikmed, ilma vastuoluta VÕS üldiste põhimõtetega, mille järgi saab lepingu kohustusi kohaldada üksnes lepingu pooltele.

Samuti toetab autor KLS-is kehtivate piirangute, et laiendada võib vaid palga- ja töö- ning puhkeaja tingimusi, tühistamist. Antud muudatus annab lepingu osapooltele õiguse otsustada, milliseid kollektiivlepingu sätteid sõlmitud lepingutest soovitakse laiendada ja milliseid mitte. Tingimuseks peab olema, et laiendatavad sätted on seotud töötamise tingimustega nendes ettevõtetes, millele lepingut laiendatakse. Samuti on vajalik sätestada põhimõte, et laiendada võib üksnes kõige esinduslikumat lepingut. Kõige esinduslikuma lepingu määramisel peab olema aluseks lepinguga kaetud töötajate arv enne lepingu laiendamist. Lisaks võib kaaluda kohaldada analoogselt Saksamaa uue regulatsiooniga ka Eestis lepingu laiendamisele täiendavat kvalitatiivset nõuet, et kõige esinduslikumat lepingut laiendatakse, kui lepingul on oma tegevusala töötingimuste kujundamisel oluline roll või lepingu tingimuste mittelaiendamisest tekkida võivad negatiivsed majandusarengud seda nõuavad. Antud täiendus annab laiendamisotsuse tegijatele

võimaluse hinnata lisaks lepingu suhtelisele esinduslikkusele lepingu sisulist kaalu-
kust tegevusalal kui ka lepingu tingimuste toimimise võimalikkust ilma lepingut
laiendamata.

4. Lahendamaks töösuhte turvalisuse suurendamiseks töötingimuste järel-
kehtivuse probleemi pärast kollektiivlepingu lõppemist, tagades samaaegselt
regulatsiooni paindlikkuse, on autor seisukohal, et kollektiivlepingu tingimuste
järelkehtivuse põhimõte tuleb seaduses reguleerida.

Kollektiivlepingu järelkehtivuse reguleerimiseks tuleb KLS-is sätestada, et
pooltel on kohustus leppida kollektiivlepingus kokku, millised töötingimused
ja kui kauaks jäävad kehtima pärast kollektiivlepingu lõppemist. Lisaks tuleb
reguleerida põhimõte, et juhuks kui tingimuste järelkehtivust kollektiivlepingutes
siiski ei ole kokku lepitud, tuleb sätestada pärast lepingu kehtivuse lõppemist
tähtaeg kuni kuus kuud, mille jooksul pooled kas määravad, millised tingimused
jäävad kehtima ja kui kauaks, sõlmivad uue lepingu või inkorporeerivad kollektiiv-
lepingu individuaalsed töötingimused individuaalsetesse töölepingutesse.
Nimetatud kuue kuu jooksul kehtiksid kollektiivlepingu tingimused kuni ajani,
mil pooled järelkehtivuse probleemi on lahendanud. Juhul kui pooled lepingu-
tingimuste järelkehtivuse osas selle aja jooksul kokku ei lepi, lõpeb leping.

Uurimistöö tulemused on olulised kollektiivlepingu rolli mõistmiseks nii
Eestis kui ka teistes EL riikides. Arenenud sotsiaaldialoogiga riikidel, kes on
võtnud samuti suuna Eestis prevaleerivale kollektiivlepingu süsteemi detsentrali-
seerimisele, on töös väljatoodud detsentraliseerituse erinevaid aspekte võimalik
kollektiivlepingualaste regulatsioonide muutmisel arvesse võtta. Samuti annavad
töö tulemused meile rohkem teadmisi Eestis ja mujal kollektiivlepingu regulat-
siooni nüüdisajastamiseks, aidates kaasa töösuhte turvalisuse suurendamisele,
tagades samal ajal regulatsiooni paindlikkuse.

Kuigi töö autor alustas uurimistöö tegemist juba 2007. aastal, ei ole töö
temaatika aegunud, vaid 2009. aastal alanud majanduskriis ja selle järgnev aeg on
kogu Euroopas süvendanud vajadust regulatsiooni detsentraliseerituse ja deregu-
latsiooni järele ning sellest tulenevalt on veel olulisem, kui oli 2007. aastal, tasa-
kaalu saavutamine paindlikkuse ja turvalisuse vahel töösuhetes, kaasates sinna ka
kollektiivlepingud. Kuna Eestis kehtiv KLS on vananenud ja uut kollektiivlepin-
gut reguleerivat seadust vastu ei ole võetud (KLKTLS eelnõud, mis käesolevas
töös käsitletud probleeme paljuski ei reguleeri või ei lahenda, 2015. aasta märtsis
tööd lõpetav Riigikogu koosseis vastu ei võtnud), on kõik väitekirjas analüüsitud
aspektid kollektiivlepingu rolli uuendamiseks aktuaalsed.

Uurimistöö tulemusi on osaliselt tutvustatud ka sotsiaalpartnerite esindajatele
kahe praktilise kollektiivlääbirääkimiste alase käsiraamatu²⁵⁴ koostamise ajal,
millesse töö autor oli kaasatud.

²⁵⁴ Praktiline kollektiivlääbirääkimiste käsiraamat 2011. Koost ETTAL, ENUT, ETTA. Sektor-
ilepingute olulisus. Praktiline kollektiivlääbirääkimiste käsiraamat 2014. Koost ETTAL, ENUT,
ETTA.

ALLIKATE LOETELUD

Kirjandus

1. Adlercreutz, A., Nyström, B. Labour Law In Sweden. Austin: Wolters Law and Business 2010.
2. Ahlberg, K., Bruun, N. The Future of Extension of Collective Agreements in Estonian. Sotsiaalminiseerium 2009; <http://www.andmemasin.eu/reports/failid/709-eeesti-kollektiivlepingute-laiendamise-tulevikus.pdf> (18.01.2015).
3. Anzinger, R. Erfolgreich zum Abschlus gebracht. – Bonn: Bundesarbeitsblatt 1994, No 6.
4. Anxo, D., Storrie, D. Working – Time Transitions in Sweden. – J. O'Reilly (ed.). Regulating Working-Time Transitions in Europe. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar 2003, 50.
5. Arthurs, H. Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law. – B. Bercusson, C. Estlund (ed.). Regulating Labour in the Wake of Globalisation. Portland: Hart Publishing 2008.
6. Bamber, G. J., Sheldon, P. Collective Bargaining: An International Analysis. – Blanpain, R. (ed.). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2007.
7. Blanpain, R. Regulating Employment Relations Work and Labour Laws. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2010.
8. Bekker, S., Dekker, R., Posthumus, M. Self-employed in Netherlands: In Need for More Securities? – R. Blanpain, F. Hendrickx. Labour Law between Change and Tradition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011.
9. Blaziene, I., Petrylaite, D. The Institute of Works Councils: Specific Theoretical and Practical Features. The Case of Lithuania. – Issues of Business and Law 2010, Volume 2.
10. Bruun, N. The Autonomy of Collective Agreements. Report on VII European Regional Congress International Society for Labour Law and Social Security 2002; http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf (14.01.2015).
11. Collective Bargaining: Negotiating for Social Justice. High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining. Geneva: ILO, DIALOGUE 2009.
12. Communication of the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM (2007) 359 final.
13. Communication from the Commission. Europe 2020. A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020.
14. Countouris, N. The Changing Law of the Employment Relationship. Hampshire: Ashgate Publishing Limited 2007.
15. Davulis, T. The Fifth Anniversary of the New Lithuanian Labour Code: Time for Change? – Blanpain, R., Bromwich, W., Rymkevich, O., Spattini, S. (eds.). The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective. The Hague: Wolters Kluwer Law and Business 2009.

16. Davulis, T., Petrylaite, D. Tackling the Economic Crisis: Labour Law in Lithuania. – T.Davulis, D.Petrylaite (eds.). Labour Regulation in the 21 Century: In Search of Flexibility and Security. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing 2012.
17. Debate over Viability of Collective Bargaining System. Eironline, Netherlands 2002; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/11/feature/nl0211104f.htm> (14.01.2015).
18. Denmark: Self-employed workers, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/dk0801019q.htm> (14.01.2015).
19. Despax, M., Rojot, J., Laborde, J-P. Labour law in France. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011.
20. Däubler, W. Protection of Working Relationships in Germany. – , F. Pennings, C. Bosse (eds.). The Protection of Working Relationships. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business 2010.
21. Davidov, G. Re-Matching Labour Laws with Their Purpose. – G. Davidov, B. Langille (eds.). The Idea of Labour Law in Historical Context. New York: Oxford University Press 2011, 189.
22. Deakin, S. New Paradigm for Labour Law? – C. Arup, P. Gahan *et al.* (eds.). Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets and Work Relationships. Sydney: The Federation Press 2006.
23. Deakin, S., Wilkinson, F. The Law of the Labour Market. New York: Oxford University Press 2006.
24. The Dutch Working Hours Act-information for Employers and Employees. Ministry of Social Affairs and Employment 2010; http://www.inspectieszw.nl/Images/160_Working%20Hours%20Act_febr10_tcm335-313872.pdf (10.01.2015).
25. Eamets, R., Paas, T. Flexicurity: Combining Labour Market Flexibility and Security in Baltic States. – H. Jorgensen, P. K. Madsen (eds.). Flexicurity and Beyond. Copenhagen: DJOF Publishing 2007.
26. Engels, C. Subordinate Employees or Self-employed Workers? – Blanpain, R., Engels, C. (eds.). Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague: Kluwer Law International 2001.
27. Estlund, C. Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation. – B. Bercusson, C. Estlund (ed.). Regulating Labour in the Wake of Globalisation. Portland: Hart Publishing 2008.
28. European Commission. Final report. Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 1999.
29. European Commission. Industrial Relations in Europe 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2007.
30. European Commission. Industrial Relations in Europe 2010. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2011.
31. European Commission, Green Paper, Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century, COM(2006)708 final.
32. Evju, S. Imperative Law, Derogation and Collective Agreement. – Konsen, H. *et al.* (eds.). Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag. Tübingen: Mohr Siebeck 2008.
33. Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU. Background paper. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2011.

34. 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* 2010, No 2.
35. Fornasier, M. Ettekanne „Collective Labour Law Between Individual Employment Contracts and State Legislation –The German Model” konverentsil „Employee Participation and Collective Bargaining in the Era of Globalisation” (korraldaja Max Planck Institute for Private Law), Hamburg, 16.–17.05.2014. Autori valduses.
36. Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva: International Labor Office 1996.
37. Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva: International Labor Office 2005.
38. Fuchs, M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe 1990–2004. National report of Germany. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence 2005; <https://www.yumpu.com/en/document/view/8493835/national-report-germany-e-prints-archive> (12.01.2015).
39. Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J. Trade Unions in Poland. Brussels: ETUI aisbl 2012.
40. Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. Collective Bargaining: ILO Standards and Principles of the Supervisory Bodies. Geneva: International Labour Office 2000.
41. Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. ILO Principles Concerning Collective Bargain. *International Labour Review* 2000, No 1.
42. Glassner, V., Keune, M. The Crisis and Social Policy: The Role of Agreements. – *International Labour Review* 2012, No 4.
43. Goldin, A. Global Conceptualizations and Local Constructions of the Idea of Labour Law. – Davidov, G., Langille, B. (eds.). *The Idea of Labour Law in Historical Context*. New York: Oxford University Press 2011.
44. Haipeter, T. Erosion, Exhaustion or Renewal? New Forms of Collective Bargaining in Germany. – K.V.W. Stone, H. Arturs (eds.) *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York: Publisher Russell Sage Foundation 2013.
45. Haipeter, T., Lehndorff, S. *Collective Bargaining on Employment*. Geneva: ILO, DIALOGUE 2009.
46. Hajdú, J. *Labour Law in Hungary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2011.
47. Hajn, Z. *Collective Labour Agreements and Contracts of Employment in Polish Labour Law*. – Sewerynski, M. (ed.). *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*. London: Kluwer Law International 2003.
48. Haljasmäe, R. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamise majanduslikult sõltuval töötajale. – *Juridica* 2009, nr 4.
49. Hayter, S. *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: ILO 2011.
50. Hepple, B., Veneziani, B. *From Making to Transformation*. – Hepple, B., Veneziani, B. (eds.). *Transformation of Labor Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2000*. Oxford: Hart Publishing 2009.

51. Hoek, Aukje A. H. *Collective Labour Relations: The Institutional Context*. – Sewerynski, M. (ed.). *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*. London: Kluwer Law International 2003.
52. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up 1998; <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm> (14.01.2015).
53. Jacobs, M. J.T.A. *The Netherlands: In the Tradition of Intersectoral Pact*. – Blanpain, R., Blanke, T., Rose, E. (eds.). *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*. The Hague: Kluwer Law International 2005.
54. Jacobs, M. J.T.A. *Labour law in the Netherlands*. The Hague: Kluwer Law International, 2004.
55. Jacobs, A. *Labour Law, Social Security Law and Social Policy After the Entering into Force of the Treaty of Lisbon*. – *European Labour Law Journal* 2011, No 2.
56. Kahn-Freund, O. *Labour and the Law*. London: Stevens & Sons 1977.
57. Kirchner, J., Kremp, P. R., Magotsch, M. *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Berlin: Springer 2010.
58. Klindt, M. P., Moberg, R. J. *The Flexicurity of Mutual Responsiveness in Labour-Management Relations*. – H. Jorgensen, P. K. Madsen (eds.). *Flexicurity and Beyond*. Copenhagen: DJOF Publishing 2007.
59. *Kollektiivlepingu roll Eesti töösuhetes*. – Sotsiaalministeeriumi toimetised 2012, nr 1; http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/kollektiivlepingute_roll_loplik_1.pdf (14.01.1015).
60. *Kollektiivlepingu ja kollektiivse töötüli lahendamise seaduse eelnõu*. 623 SE; <http://www.riigikogu.ee/index.php?op=ems&page=eelnou&eid=37dcf358-840a-4258-aa98-c3e9551a948c&> (15.01.2015).
61. Kollonay-Lehoczy, C. *Trade Union Rights at the Workplace in Hungary*. – Blanpain, R. (ed.). *Trade Union Rights at the Workplace*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2012.
62. Käärats, E. jt (koost). *Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Tallinn: Juura 2013.
63. Langille, B. *Labour Law's Back Pages*. – G. Davidov, B. Langille (eds.). *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Portland: Hart Publishing 2008, 33.
64. Lehdorff, S., Haipeter, T. *Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations*. – S. Hayter (ed.). *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: International Labour Office, 2011.
65. *Latvia: New Trade Union Act*. – *European Labour Law Network* 2014, http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__4289/category__19/index.html (20. 01. 2015).
66. Malmberg, J. *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Condition*. – *Scandinavian Studies in Law* 2002, No 43.
67. Marginson, P., Sission, K. *European Integration and Industrial Relations*. New York: Palgrave Macmillan 2006.
68. Mitchell, R. *Where are We Going in Labour Law? Some Thoughts on a Field of Scholarship and Policy in Process of Change*. Monash University, Working Paper No. 20, 2010; http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1615196 (14.01.2015).
69. Muda, M. jt. *Tööõigus*. Loengud. Tallinn: Juura 2008.

70. Muffels, R., Wilthagen, T. Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labour Markets and Policies Challenging the Trade-off Between Flexibility and Security. – *Sociology Compass* 2013, No 2.
71. Narits, R. *Õiguse entsüklopeedia*. Tartu: Juura 2007.
72. Nevens, K. Home Work, Telework and the Regulation of Working Time. – *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2010, No 2.
73. New “Act to Strengthen the Autonomy of Collective Bargaining”. – *European Labour Law Network* 2014, No 4; http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_detail/id__4261/category__13/index.html (15.01.2015).
74. Nieto, F. N. Collective Bargaining in Spain: The Reform of the Regulatory Framework. – *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 2012, No 3–4.
75. Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘New Trends in Self-employed work: the Specific Case of Economically Dependent Self-employed Work’ (own-initiative opinion) (2011/C 18/08). – Narvaiza, Z.(rapporteur). *Official Journal of the European Union* 2011, No 45.
76. Ozaki, M. *Negotiating flexibility*. Geneva: International Labor Office 1999.
77. Pedersini, R., Coletto, D. *Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009.
78. Pennings, F. *The Protection of Working Relationship in the Netherlands*. – Pennings, F., Bosse, C. (eds.). *The Protection of Working Relationships*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business 2010.
79. Pichrt, J., Štefko, M. *Labour Law in Czech Republic*. Austin: Wolters Kluwer Law and Business 2010.
80. Poland: Amendments to the Labour Code. *New Working Time Provisions* 2013, p 5; <http://www.schoenherr.eu/knowledge/knowledge-detail/poland-amendments-to-the-labour-code-new-working-time-provisions/> (15.01.2015).
81. Proposed Convention Concerning Contract Labour. 86th Session Geneva, June 1998; <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> (15.01.2015).
82. Põldis, E., Proos, M. *Kollektiivlepingud Eestis*. – *Sotsiaalministeeriumi toimetised* 2013, nr 1.
83. Pärnits, K. *Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist*. – *Juridica* 2009, nr 4.
84. Pärnits, K. *The Role of Collective Agreements in Regulation of Work Conditions in View of the Effects of Estonian Labour-law Reform*. – *Law Review*. University of Tartu 2012, XIX, 88–98.
85. Pärnits, K. *Needs and Possibilities for Changing the Legal Regulation of Collective Agreements in the Context of Labour Law Reform. The Case of Estonia*. – *European Labour Law Journal* 2013, No 4.
86. Pärnits, K. *Legal Regulation Related to the Representativeness of Parties and Extension of Collective Agreements. Case of Estonia*. – *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2014, No 4.
87. Raig, T. *Autovedajad vaidlustavad kollektiivlepingu*. – *Äripäev* 29.10.2012.
88. Rogowski, R. *Autopoietic Industrial Relations and Reflexive Labour Law*. – T. Wilthagen (ed.). *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*. Amsterdam: North-Holland Press 1998.

89. Rohelaan, K. Tallinki tütareteevõte surub töötajaid oma liitu. – Äripäev 07.01.2014.
90. Saloheimo, J. Collective agreements in Finland. Meeting of European Labour Court Judges (XIV), Paris, 2006, 6; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159941.pdf (14.01.2015).
91. Schmid, G. The Future of Employment Relations. Working Paper 10–106. University of Amsterdam 2010, 31; http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP106-Schmid.pdf (15.01.2015).
92. Schubert, C. Collective Agreements Within The Limits of Europe. – European Labour Law Journal 2013, No 4.
93. Schlachter, M. The Posting of Workers Directive – German Reactions and Perceptions. University of Trier 2010; <http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/freemov/publications/papers/2010/march/Formula-Schlachter-2010.pdf> (10.01.2015).
94. Sciarra, S. National and European Public Policy: the Goals of Labour Law. – G. Davidov, B. Langille (eds.). Boundaries and Frontiers of Labour Law. Portland: Hart Publishing 2008
95. Seletuskiri töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium 2008, https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf (18.01.2015).
96. Sippola, M. Local Bargaining and Codetermination: Finnish Experience in Comporative Perspective. – European Journal of Industrial Relations 2000, No 18.
97. Sisson, K. Pacts for Employment and Competitiveness – an Opportunity to Reflect on the Role and Practise of Collective Bargain. – Transfer: European Review of Labour and Research 2001, No 4.
98. Supiot, A. Beyond Employment, Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. New York: Oxford University Press 2001.
99. Tare, I. Labour Law in Latvia. Austin: Wolters Kluwer Law and Business 2010.
100. Thörnquist, S. False Self-Employment in Sweden? A Topical but Old Labour Market Problem. A. Thörnquist, A-K. Engstrand (eds.). – Precarious Employment in Perspective. Brussel: P.I.E. PETER LANG S.A. 2011.
101. Traxler, F. Blaschke, S., Kittel, B. National Relations in Internationalized Markets. New York: Oxford University Press 2001.
102. Traxler, F., Behrens, M. Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures 2002; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> (10.01.2015).
103. Töölepingu seaduse uuring. Praxis, Centar, Turu-uuringute AS 2013; http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (14.01.2015).
104. Töövaidluste analüüs. RAKE 2013; http://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Toovaidluste_analuus_loppraport.pdf (14.01.2015)
105. Verhulp, E. Trade Union Rights at the Workplace in The Netherlands. – Blanpain, R. (ed.). Trade Union Rights at the Workplace. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International 2012.
106. Visser, J. Negotiated Flexibility, Working Time and Transitions in the Netherlands. – J. O'Reilly (ed.). Regulating Working – Time Transitions in Europe. Cheltenham, Northampton: Edwar Elgar 2003.
107. Visser, J. Wage Bargaining Institutions – from Crisis to Crisis. Amsterdam University 2013, 54–63; http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp488_en.pdf (24.01.2015).

108. Vodovnik, Z. Labour Law in Slovenia. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2012.
109. Weiss, M., Schmidt, M. Labour Law in German. Austin: Wolters Kluwer 2008.
110. Wilthagen, T., Rogowski, R. The Legal Regulation of Transitional Labour Markets. – G. Schmid, B. Gazier (eds.). The Dynamics of Full Employment. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar 2002.
111. Wilthagen, T., Tros, F. The Concept of Flexicurity: a New Approach to Regulating Employment in the Labour Market. – European Review of Labour and Research 2004, No 2.
112. Woss, E., Dornelas, A. European Social Dialogue 2009–2011: Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. Synthesis Report. Brussels 2011.
113. Õiguskantsleri kiri sotsiaalministrile nr 6-1/050936/00505721. 06.10.2005; <http://oiguskantsler.ee/> (14.01.2015).
114. Õiguskantsleri märgukiri sotsiaalministrile nr 6-8/100918/1103246. 20.06.2011; <http://oiguskantsler.ee/> (14.01.2015).

Normatiivaktid

115. Ametiühingute seadus. – RT I 2000, 57, 372; RT I 12. 07. 2014, 1.
116. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. – RT 1992, 15/16, 241; RT I 2009, 11, 67.
117. Töö- ja puhkeaja seadus. – RT I 2001, 17, 78; RT I 2003, 23, 137.
118. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 07.12. 2014, 1.
119. Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I 1993, 40, 595; RT I 2002, 111, 663.
120. Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I 2007, 2, 6; RT I, 12.07.2014, 1.
121. Kollektiivlepingu seadus. – RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.06.2014, 109.
122. Võlaõigusseadus. – RT 2001, 81, 487; RT I, 29.06.2014, 109.
123. Võrdse kohtlemise seadus. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 29.06.2014, 109.
124. ILO Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon nr 98. Vastu võetud 1.07.1949, Eestile kohustuslik alates 4.10.1993. – RT II 1993, 26, 76.
125. ILO Rahvusvaheliste Tööstandardite Täitmist Edendavate Kolmepoolsete Konsultatsioonide Konventsioon nr 144. Vastu võetud 21.06.1976, Eestile kohustuslik alates 4.10.1993. – RT II 1993, 26, 76.
126. ILO Collective Bargaining Convention No 154. Vastu võetud 3.06.1981; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO (14.01.2015).
127. ILO Collective Agreements Recommendation No 91. Vastu võetud 29.06.1951; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312429 (14.02.2015).
128. ILO Employment Relationship Recommendation No 198. Vastu võetud 15.06.2006; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (14.02.2015).
129. Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu Toimimise Lepingu Konsolideeritud Versioon. – Euroopa Liidu Teataja 26.10.2012 C 326/01.
130. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4.11.2003. a direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. – Euroopa Liidu Teataja 18.11.2003 L 299/9.
131. Euroopa Põhiõiguste Harta. – Euroopa Liidu Teataja 26.10.2012 C 326/02.

132. Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta, Euroopa Nõukogu 03.05.1996. – RT II 2000, 15, 93; RT II, 29.05.2012, 2.
133. Arbeitszeitgesetz, 6.6.1994; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEB-TEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div02> (14.01.2015).
134. Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 20.04.2009; http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aentg_2009/gesamt.pdf (15.01.2015).
135. Czech Labour Code, 2006/262; http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf (14.01.2015).
136. Finnish Collective Agreements Act 436/1946; <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset> (18.01.2015).
137. Finnish Employment Contract Act, 55/2001; Finnish Employment Contract Act, 55/2001, ptk 13, § 7; <http://www.finlex.fi/en/> (14.01.2015).
138. Hungarian Labour Code, 6.1.2012; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf> (14.01.2015).
139. Latvian Labour Code, 12.12.2002; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf> (14.01.2015).
140. Latvian Law on Trade Unions; <http://www.humanrights.lv/doc/latlik/arod.htm> (20.01.2015)
141. Lithuanian Labour Code, 4.6.2002; http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=287667 (14.01.2015).
142. Polish Labour Code, 26.6.1974; <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> (15.01.2015).
143. Swedish Employment Protection Act, 1982: 80; <http://www.government.se/sb/d/5807/a/76536> (02.02.2015),
144. Swedish Working Hours Act, 1982: 673; <http://www.government.se/sb/d/5807/a/104979> (02.02. 2015).
145. Tarifvertragsgesetz, 1949; <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf> (15.01.2015).
146. Tarifautonomiestärkungsgesetz, 11.08.2014. – Bonn. Bundesgesetzblatt 2014, No 39, 1348–1360.
147. Teilzeit- und Befristungsgesetz, 21.12.2000; <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf> (14.01.2015).

Kohtulahendid

148. RKTko 3-2-1-133-07.
149. EKO 21.09. 1999, C-67/96, *Albany*.
150. EKO 21.09.1999, Joined Cases C-115/97, *Brentjens jt.*
151. EKO, 12.09.2000, Joined Cases C-180/98, *Pavlova jt.*
152. EKO 2004, Joined Cases C-397/01, *Pfeiffer jt.*
153. EIKO 25. 04.1996, 15573/89, *Gustafsson vs. Sweden*.
154. The European Committee of Social Rights 16.11.2007, 35/2006, *Federation of Finnish Enterprises vs. Finland*.

Kollektiivlepingud

155. AS Adven ja selle ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
156. OÜ Baltika Tailor kollektiivleping töötajate usaldusisikutega. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
157. Combiwood OÜ ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
158. AS Eesti Energia, OÜ Elektrilevi ja AS Eesti Energia Võrguehituse ning Eesti Energeetikatöötajate Ametiühingu Liidu ja Kaevurite ja Energeetikute Sõltumatu Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
159. AS Eesti Energia Narva Elektriijaamade ja Balti Elektriijaama Ametiühingu, Narva Energia Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
160. AS Hoolekande teenused ja Riigi ja Omavalitsuse Töötajate Liidu vahelises lepingus. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
161. Eesti Posti ja Eesti Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
162. AS Eesti Raudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013; <http://evray.ee/images/evray/KL/KL2013-ER.pdf> (04.02.2015).
163. AS Eesti Teed ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
164. AS Elektriraudtee ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
165. Elion Ettevõtted AS ja Eesti Posti ja Eesti Side- ja Teenindustöötajate Ametiühingute Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
166. AS Empower ja Eesti Energeetika Töötajate Ametiühingu Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
167. OÜ E-Piim Transport ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2010. Autori valduses.
168. AS ERTS Valga Vaba Terminaal ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
169. AS EVR Cargo ja Eesti Raudteelaste Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
170. OÜ Fastline Baltic ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
171. AS G4S Eesti ja Turvatöötajate Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
172. AS Heal ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
173. IF P ja C Insurance AS-i ja selle ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
174. AS Jumek ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
175. AS Levira ja selle ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
176. Lootsi Ekspresso OÜ ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.

177. AS Mahta Kütus ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
178. Päästeameti ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
179. Eesti Rahvusringhäälingu ja Eesti Ajakirjanike Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
180. Eesti Rahvusringhäälingu ja Televisiooni Loometöötajate Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
181. Riigisisese Veoseveo Üldtöökokkulepe. Sõlmitud 2013;
<http://www.etta.ee/liikmele> (14.01.2015).
182. AS SEBE ja Eesti Transpordi- ja Teetöötajate ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2010. Autori valduses.
183. Sevenoil EST OÜ ja töötajate usaldusisiku vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2013. Autori valduses.
184. AS Stockmanni Kaubamaja ja Kaubandustöötajate Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2011. Autori valduses.
185. OÜ Tarbus ja Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
186. Viljandi Haigla ja Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liidu, Õdede Liidu, Arstide Liidu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.
187. Õlitööstuse AS ja Narva Energia Ametiühingu vaheline kollektiivleping. Sõlmitud 2012. Autori valduses.

LÜHENDID

- AÜS – ametiühingute seadus
- CA – *collective agreement*
- Harta – EL põhiõiguste harta
- EIKO – Euroopa Inimõiguste Kohus
- EKO – Euroopa Kohus
- ELTL – Euroopa Liidu toimimise leping
- KLS – kollektiivlepingu seadus
- TLS – töölepingu seadus
- TVG – *Tarifvertragsgesetz*
- VKS – võrdse kohtlemise seadus
- VÕS – võlaõigusseadus

SUMMARY IN ENGLISH

Role and regulation of collective agreements in Modern Employment Relationships

Introduction

Nature of the issue studied, the current situation in the field of study and the position of the issue in that field

Increasing competition and the changing situation in the economy and on the labour market have shaped modern employment relationships, where a variety of work is increasingly being done under non-standard agreements and variously agreed working hours and where the stability of a job cannot be ensured in the long term. This diversity associated with employment relationships also necessitates the so-called security of the updated employment relationship, achievable not only by safeguarding remuneration and the cancellation of a labour contract but also by supporting career and employment capability and through the better coherence of work and family life. At the same time, due to economic considerations, it is not expedient to create regulations that do not allow for the environment needed to ensure competitiveness or that do not facilitate a flexible response to the changes on the market.

While the implementation of the flexicurity policy and coming out of the last economic crisis have led to many changes in the role of collective agreements in the EU Member States within a short period of time – in the content of collective agreements as well as in relations between labour laws, an inevitable question arises as to what extent the legal regulation on collective agreements enables and supports such changes. The Estonian labour law reform, which occurred in 2008 and one objective of which was to increase the flexibility of regulation, did not include any changes in the regulation of collective labour relations. No significant attention was given to the role of a collective agreement during the drafting of the Employment Contracts Act (hereinafter) ECA.

The author of the thesis is of the opinion that the diminished weight of the role of labour legislation and the changed needs of the labour market pose different criteria from what has gone before, for the legal regulation of collective agreements. In the author's opinion, changes in legal regulation should allow and support the role of the collective agreement in ensuring the flexibility of the regulation of working conditions, so that it in turn contributes to increasing the security of employment relationships. The role of the collective agreement and discussions about its regulation in the context of ensuring flexicurity are also a new yet important approach for Estonia in terms of the preservation of competitiveness.

To achieve flexicurity in employment relationships with the assistance of collective agreements, in the opinion of the author it is necessary to clarify whether and, if yes, to what extent the above changes in the role of the collective agreement are characteristic of collective agreements concluded in Estonia compared to collective agreements in the countries analysed, and to what extent the changes in the role may rest on the legal regulation of the collective agreement in both Estonia and the countries studied for the paper. Furthermore, it is important to investigate what needs to be done for the legal regulation of collective agreements to support the role of the collective agreement in increasing the security of employment relationships, while ensuring the flexibility of regulation.

The area of study outlined, regulation of collective employment relationships, has not been studied systematically in Estonia to date. Addressing the research problem – increasing the security of the employment relationship while ensuring the flexibility of regulation – is of fundamental importance for the development of collective labour law when it comes to modern employment relationships. Consideration of this research problem in the context of the current situation in this field would provide an opportunity to continue reforming labour law in the matters related to collective agreements and to address other problems in the field, such as the issues of liability and supervision related to the breach of a collective agreement and mechanisms for settling collective labour disputes.

Definition of the objective and main research problems

Given the nature of the problem considered in the previous subsection, the research problem of this thesis is to identify an answer to the following question:

What should the role of a collective agreement be in modern employment relations, and do supplementations, and what kinds of supplementations, need to be made to the regulation on collective agreements in order to increase the security of employment relations, while ensuring the flexibility of regulation?

To address this task, the author analyses four main research problems:

1. How in modern employment relationships should regulate the content of a collective agreement and what the relationship between a collective agreement and legislation should be in order to increase the security of employment relationships while ensuring flexibility of regulation.
2. Whether and how regulation is needed for the powers of employee representatives or for the options for economically dependent workers to conclude a collective agreement with the aim of increasing the security of the employment relationship.
3. Whether and what collective agreement terms should be applied to the employees of a company who are not members of a trade union and who are

contractual parties and to those employers who are not members of a sectoral association that is a contractual party, based on the flexibility of regulation and the need to increase the security of the employment relationship.

4. What the options are for increasing the security of the employment relationship by means of the regulation of the post-applicability of working conditions after the expiry of a collective agreement while ensuring flexibility of regulation.

Changes in the content of the collective agreement and in the relationship between legislation and the collective agreement as well as the involvement of economically dependent workers in the conclusion of collective agreements largely manifest, both in the countries analysed for the paper and in Estonia to an extent, the role of collective agreements in modern employment relationships, for which one objective has become to strike a balance between flexibility and security.

In addition to the principle of flexicurity, the author bases her solution to the issue of study on the principle of ILO Convention Article 98 (4) that in countries where it is necessary, measures suitable for national circumstances are taken to ensure and promote full development of the voluntary negotiation mechanism and its use for the purpose of regulating working conditions through collective agreements.

By addressing the above four research problems, the author also identifies the so-called bottlenecks in the regulation concerning collective agreements, which simultaneously provide neither sufficient protection in terms of the employment relation nor flexible regulation. Since the Collective Agreement Act (hereinafter the CAA) in Estonia has become outdated and its regulation does not allow for the changed requirements of the economy or the labour market, or for the changes in the regulation or the practice of the application of individual employment relationships, the author takes the view that specifically the modernisation of the CAA, which would allow an increase in the security of the employment relationship while ensuring flexibility of regulation, would contribute to the achievement of better economic performance and, thereby, also better working conditions.

As a result of the research, the author presents, based on international standards and the legal regulation of countries analysed and the practice in its implementation, reasoned conclusions concerning the main research problems of the paper and also puts forward proposals on how to augment regulation on collective agreements where this is necessary in order to increase the security of employment relationships while ensuring flexibility of regulation. Given the constraints on the scope of the articles, this paper addresses issues with direct bearing on a collective agreement, such as the definition and content of a collective agreement, conclusion, scope of application and applicability.

Research methodology and selection of sources

The dissertation mainly employs analytical, systematic and historical investigation methods.

In order to achieve the objective of the paper, the international standards on the regulation of collective agreements are analysed: the ILO conventions and recommendations, the source documents of the European Union (the Charter and the TFEU), the Social Charter of the Council of Europe and EU policy guidelines.

The author has also studied decisions of the ILO Committee on Freedom of Association that cover the performance of conventions by ILO member states, some decisions of the Court of Justice and the European Court of Human Rights in the field of collective labour law, and the decisions of the Supreme Court of Estonia in disputes on the regulation of collective agreements.

To address the research task of the thesis, provisions concerning the regulation of a collective agreement in Estonian legislation (predominantly, ECA and CAA) are analysed. In addition to the practice in the application and regulation of collective agreements in Estonia, the paper investigates the practice concerning labour legislation and the application thereof in various EU countries and the solutions addressed in theoretical legal literature.

Mainly, the thesis examines the regulation and practice of collective agreements in the Nordic countries (particularly, in Finland and Sweden), where, as in Estonia, the doctrine of the direct applicability of the collective applies and where the agreement of derogations under collective agreements has been regulated thoroughly. Aspects of regulation concerning collective agreements are also analysed in light of the regulations in Germany and the practice in their implementation. The main reason for this selection is that Germany's labour law has served as a model for Estonia's labour law reform. Furthermore, Germany applies the principle that the terms of a collective agreement should be incorporated into individual employment contracts, which is also being contemplated should collective agreement regulation change in Estonia. As in Estonia, in Germany there are ongoing discussions on the issues of the extension of collective agreements, and concerning extension, a new law, analysed in the thesis, has been passed already. This thesis also addresses legislation in the Netherlands and the practice in its application. Apart from Denmark, the Netherlands was one of the first EU countries to have started implementing, under legislation adopted in 1999, a policy of flexible security in labour law, with collective agreements performing an important role in its implementation.

In all of the above countries, collective agreements have an important role in regulating employment relationships flexibly.

To a significantly lesser extent, the paper analyses the regulations of France and Spain and the practice of their implementation. Regulations in the above countries primarily deserve attention because of the fact that both France and Spain, like Estonia, have seen attempts to develop the rights of concluding

collective agreements for those employee representatives who are not trade union representatives.

The thesis also investigates collective agreement regulations in the new EU Member States (which social dialogue and employment relationship development level are similar to those in Estonia).

Since the set of problems considered in the paper have been little studied in Estonia, the author finds that a comprehensive analysis of regulations and practice of different countries is necessary for providing an assessment of the situation in Estonia and for making proposals on how to elaborate and amend the laws in Estonia. The author has not used an extremely detailed comparison of the legal systems of only a few countries to Estonian law for the reason that the role of the collective agreement is subject to various intensities of regulation in the various legal systems and legal regulation (if any) has evolved very differently in terms of the various issues addressed in the paper. Only a symbiotic analysis of the legal systems in the countries considered in the paper enables the identification of trends, which is impossible based on an analysis of the law in the individual countries, since their regulations include gaps, are absent or are not available.

Furthermore, the researching of the paper included a thorough analysis of the content of those Estonian collective agreements concluded from 2010 to 2014, that is, after the introduction of the new ECA.

In order to achieve the research objective of the thesis, a systematic method has been employed, enabling comprehensive consideration of the problem in order to arrive at an understanding of both the positive and negative impact of any potential amendments to the law on the labour market and, specifically, on employment relationships. The author also used different studies that have been carried out in Europe and Estonia and which mainly reflect the statistics on the distribution of collective agreements, the levels of their conclusion, the parties to the agreements and their contents, the positions of social partners on both the valid collective agreement regulations and the necessary potential changes, as well as the potential impacts of the labour laws and labour market reforms that have been passed.

The paper also investigates the changes in laws and collective agreement rules throughout history. The above method is important for understanding the relationships between the legislation and collective agreements that were recently in effect in Estonia. In the course of writing this paper, changes in collective agreement regulations in various countries in the past decade have been considered to some extent.

Main outcomes of the study

1. Nature of a collective agreement

Discussing various authors' views on the updated role of the collective agreement, which includes spelling out rules in legislation (legislation delegates the function of spelling out how this or other rule or principle should be implemented to collective agreements), the legislative role of an agreement (legislation empowers collective agreements to regulate the content of rules in legislation differently, also to the disadvantage of the employee if necessary), agreeing economic issues previously only within the jurisdiction of the management, and the role of furthering the flexibility of regulations concerning working conditions, the author takes the view that, of the above roles of the collective agreement, the role of ensuring flexibility mostly manifests itself in its various roles. Namely, the role of ensuring the flexibility of a collective agreement manifests itself, in addition to agreeing economic issues previously within the jurisdiction of the management, an increase in the decentralisation of collective agreements and the changed relationship of an agreement with the legislation, also in what issues may be agreed under collective agreements in the first place.

Nonetheless, the author is of the view that, in addition to the changed content of the collective agreement, the role of the collective agreement in furthering flexible employment relationships depends most on the relationship between the collective agreement and the legislation. In the articles underlying her paper, the author has analysed regulations in both Estonia and other EU countries and the practice of their application, and, based on that, the author concludes that the updated role of the collective agreement with respect to legislation is primarily as follows.

First, this includes spelling out or defining a principle established under legislation in a collective agreement in accordance with the enabling provision in the legislation. Second, regulation of the provisions in the legislation differently under a collective agreement, if necessary, in accordance with the specific delegating provision in the event of the partly mandatory nature of the legislation. The purpose of legislation of a partly mandatory nature is not to allow derogation on one specific working condition but rather regulation, which may be different in the area agreed and which may also entail derogations. Third is the application of derogations in accordance with the specific enabling provision under the legislation. In most of the countries studied for the paper, the issue of applying derogations is regulated under legislation. In Poland, collective agreements may generally deviate from legislation only insofar as this is more favourable for employees. The Latvian Labour Code does not provide for derogative regulation under collective agreements.

Of the above roles of the collective agreement, the relationship between the collective agreement and legislation is one of the more problematic, in terms of

both a partly mandatory nature and the application of derogations, specifically insofar as the achievement of the purpose of labour laws is concerned.

In summary, it may be said concerning this issue that the new ECA delegates agreeing regulation to a collective agreement on five occasions. All these concern the option of agreeing derogations. However, spelling out the broadly formulated rules of the law through collective agreements without a specific statutory delegation has evolved very differently across the various sectors. In terms of the collective agreements studied in the course of preparing this paper, regulation spelling out the ECA, for example, defining diligence, in the event of impediment to work, defining different working hours or concerning dismissals, is the most common in collective agreements concluded in the energy, transport and communication sectors.

Second, based on analysis of the role of the collective agreement in the establishment of derogations, one may say that both in the countries analysed for the paper and in Estonia the collective agreement as a source of law has been affected most by one of the most important legislative changes of recent times (in Estonia, a basic principle was laid down in the new ECA § 2, with most derogations resulting from the regulation of working hours under Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council), which aims to delegate the right to contractual parties to agree working conditions under the mandatory provisions of legislation, also to the disadvantage of employees if necessary. In summary, it may be said that generally EU countries apply the principle that the establishment of a deviation from legislation to the disadvantage of the employee is within the independent jurisdiction of collective agreements rather than individual agreements (exceptionally, this may be done on the terms and as per the procedure specified in the sectoral collective agreements or with the approval of the supervisory authority in the country), primarily because of the availability of the relevant knowledge and greater negotiating power at the collective level. In Estonia, the ECA provides the option of also agreeing certain derogations under individual employment contracts.

Third, based on the analysis conducted for the paper, it may be stated that in the regulation of the provisions of the legislation differently under a collective agreement if necessary, in accordance with the specific enabling provision, in the event of the partly mandatory nature of the legislation, the collective agreement plays no role in the Estonian labour laws.

In light of the above, the main problems related to the relationship between a collective agreement and legislation include increasing the security of the employment relationship, while still preserving the flexibility of regulation; limited references in the ECA to collective agreements, delegating agreement on the spelling-out of a broadly formulated provision or the definition of a term to collective agreements within the framework set out under legislation; and ensuring the protection of health and safety for an employee in the event of derogations.

The author of the paper is of the opinion that, in an important proposal in this area, the spelling-out of broadly formulated provisions in the ECA should be delegated to collective agreements, given the specific natures of companies and sectors. Especially on matters where it is complicated for the law to provide detailed guidelines for parties concluding individual employment contracts due to differences in the work life, and where an individual employee may therefore lack the skills for entering into the agreement that ensures their security. When formulating the specific proposals cited in the conclusions of the paper, the author followed the example of Finland where, as in Estonia, there are specific principles and references for clarifying legislation and for agreeing derogations in the regulated labour laws.

In the event of the delegation of spelling-out of the above broadly formulated rules in the ECA however, to avoid the payment of unjustifiably low compensation amounts and to achieve greater balance in agreements, in the author's opinion it should be furthermore added that at the employees' end the right to form the above agreements should be held only by the trade union at the company. The main reason for such a proposal in addition of the international practice is that, in terms of the collective agreements examined for the paper, the relevant agreements exist only in agreements concluded by trade unions, and due to greater knowledge and negotiating power, these agreements are directed more at striking a balance between flexibility of regulation and security aimed at employees.

It was revealed in the course of writing this paper that the role of collective agreements in the comparison countries has changed since the 1980s (if not earlier). It is mostly reflected in matters agreed in collective agreements, which have been affected recently by the flexicurity policy in employment relationships and by the economic crisis. Discussions concerning the role and content of the collective agreement dovetail with discussions concerning the role of labour law in modern employment relationships. The role of labour law is no longer the levelling of the social and economic risks of employees and employers; instead, it is also the implementation of values, and increasingly there is the issue of the role of labour law in view of the entire life cycle of an employee, also given the increasing numbers of employee-like atypical workers. Collective agreements, in accordance with the customs and specific legal systems of countries, contribute to the mitigation of problems resulting from, as it were, scattering as the subjects of labour law become increasingly diverse.

Having analysed regulations concerning the content of a collective agreement in the articles underlying the paper, the author concludes that it is affected by specific provisions regulating the content of an agreement, which is most characteristic of the regulation of a collective agreement in the new EU Member States (for instance, Latvia and Lithuania), where the guiding role of legislation is greater than the provisions concerning the definition of a collective agreement.

Most of the definitions of a collective agreement formulated in the legislation in the countries studied, as compared to the Estonian definition of a collective

agreement, enable, in addition to the classical working conditions, the use of collective agreements to agree terms related to the economy and to the promotion of employment, and furthermore to also regulate working conditions for economically dependent workers who do not correspond to the definition of a classical employee.

Based on an investigation of the relevant ILO regulations, it may be stated that ILO's supervisory bodies understand employment relationships to also include issues directly related to working conditions and the employment relationship, for instance, various social issues, also working conditions which used to be seen as belonging within the jurisdiction of the management, for example, various issues related to restructuring, anything related to the termination of contracts, arrangements impacting on the career and the like.

Comparing these international definitions of the regulation of the subject of an agreement under the CAA, it may be concluded that according to these, under a collective agreement work-related terms more broadly may be agreed, that is, not only those labour relations remaining between the employer and the employee (as is the provision laid down for the purposes of an Estonian collective agreement under CAA § 2 (1). The Estonian definition of the collective agreement prompts the justified question of how broadly the employment relationships between the employer and the employee can be interpreted, that is, of whether employment relationships between two parties may be construed to mean, in terms of the more topical issues requiring agreement, for instance, the terms of sustainable management (energy conservation at the company), employee activity for individual development to increase work productivity or quality, the terms for hiring temporary workers or subcontractors, work-related investments, the introduction of the employer's pension, or the conditions for the better coherence of work and family life (for example, by agreeing joint actions to provide childcare).

Furthermore, the definition of a collective agreement should be viewed in accordance with the provision regulating the content of a collective agreement: although the formulation of CAA § 6 (1) seems final, yet the provisions in § 6 (1) 2) and 8) provide parties with options with respect to working conditions and guarantees, to also agree on those issues not explicitly regulated by CAA § 6.

Overall, however, it may be said that regulation under CAA § 6 has influenced the content of Estonian collective agreements. Newer issues, like work-related economic issues and the issues of work-life balance, equal treatment, professional in-service training and retraining, promotion of employment, involvement of employees in the decision-making process etc., not covered in CAA § 6, are regulated less or are not regulated at all in collective agreements.

The author of the paper is of the view that augmenting and updating regulation on the definition and content of a collective agreement helps to shape social partners' values and provides an impetus for developing the content of an agreement and for allowing for modern employment relationships. No doubt,

for employees, importance is attached to agreements regulating both more recent rights and economic issues, which in the end help to ensure a job and have an income. In the case of this change, flexibility of regulation manifests itself primarily in the principle that parties themselves are able to choose the issues from the list which are necessary and manageable for them in order to reach an agreement. Tying activities that boost the economy to the establishment of working conditions where necessary most directly contributes to increasing competitiveness and ensuring flexibility when the terms of an agreement are applied.

In the opinion of the author, in the regulations in the countries studied there is no single clear example to follow specifically when the definition and also the content of a collective agreement is being augmented. Based on the aggregate regulations in the analysed countries concerning the content of the collective agreement, the author is persuaded to put forward relevant proposals in the conclusions of the paper.

2. Competence and opportunities of workers to conclude a collective agreement

A reduction in detailed regulation in legislation and an increase in the proportion of contractual regulation reflect a need for a more adequate regulation of diverse, rapidly changing employment relationships. On the other hand, such developments require clearer rules of procedure and requirements concerning those concluding an agreement, so that, in addition to the flexibility of regulation, the said agreements would also contribute to ensuring the security of the employment relationship.

In the paper, the author specifically analyses employee representatives' powers (manifested mostly in representativeness) to conclude a collective agreement and its potential changes, since employee representatives' legal rights are more important than employer representatives' rights for achieving the substantive balance of a collective agreement.

It has been necessary to regularise the rights of employee representation bodies (works councils or employee representatives elected by employees), which are alternatives to trade unions, to conclude collective agreements in circumstances where there are no trade union members at a company. For instance, in Estonia the right to conclude an agreement is enjoyed, in addition to trade unions, by representatives elected by employees (if no trade unions have been formed at the company). That said, concluding collective agreements specifically without cross-sectoral coordination is more characteristic of the new EU members. In countries with an advanced social dialogue, the sector-level collective agreement has a coordinating role in company-level negotiations as well.

In the author's opinion, when it comes to modern employment relationships it is important to involve employees who are not trade union members in collective negotiations (where association is difficult for small-business employees, for instance, for those whose job content varies). However, problems arise here in relation to the effective balance of company-level collective agreements concluded by representatives (who are not trade union representatives). The weak role of sector-level collective agreements when collective agreements are concluded at companies may also exacerbate the said problem in the case of collective agreements concluded by trade union representatives, particularly if their content is more complex.

In light of the above, in the author's opinion, the main problems here relate to the capability of employee representatives (including those who are not members of trade unions) to conclude agreements, in a situation where agreements (also allowing for elements of flexibility) are concluded mainly at the company level.

While writing the articles underlying the paper, the author primarily investigated the representativeness of trade unions, concerning which of most EU countries analysed have developed clear positions. The representativeness of employee representatives elected by employees has been investigated mainly in relation to the conclusion of derogative agreements, which are evolving into one of the most problematic issues in the representation of employees in Estonia.

The results of the analysis conducted revealed that in comparison countries the requirements for the representativeness of trade unions for concluding collective agreements is generally regulated as follows:

First, in some countries the absolute representativeness of trade unions has been regulated (for which it is required to meet certain criteria to conclude collective agreements) based on quantitative criteria. Second, determination of the absolute representativeness of trade unions rests on qualitative criteria. Third, determination of the absolute representativeness of trade unions utilises a symbiosis of quantitative and qualitative criteria. Fourth, solely regulated criteria for ascertaining relative representativeness (for which representativeness is analysed by comparing with another or several other associations) when collective agreements are concluded. Furthermore, it became evident that in some of the countries studied for the paper, the representativeness of trade unions is not regulated by law.

Given the above, Estonia ranks among those countries where the procedure for determining the representativeness of trade unions has not been regularised. Furthermore, in Estonia there is no overview of the representativeness of the trade unions that have concluded collective agreements. These statistics would provide us with more knowledge as to whether and, if yes, how to proceed on the issue of absolute representativeness. Hence, the author of the paper is of the opinion that in Estonia the ascertainment of absolute representativeness should first establish qualitative criteria analogously to the example of Germany. In the author's opinion, it is important for the criteria for representativeness to not be

rigidly based on a preassigned number of members, which, although important for exerting pressure when a contract is concluded, is not the sole factor. The strategic influence of a union and its members is important as well. Furthermore, Estonia should introduce criteria for relative representativeness in the event that multiple similar trade unions wish to conclude a collective agreement either in their sector or at a company, but are unable to agree a single agreement analogously to the regulations in the Czech Republic. In Estonia, clear criteria for competing trade unions will no doubt contribute to the more successful resolution of disputes that arise concerning representation.

The potential solutions cited above and the conclusions of this paper for determining representativeness, will, in the author's opinion, contribute to an increase in the security of the employment relationship, by directing employee representatives to address improvement in their organisational capability (proving it if necessary), which is important for dialogue partners still evolving in Estonia. Such requirements for representativeness help to strengthen the capacity of trade unions, among other things to be able to agree, on behalf of employees, on more important working conditions (including obligations and derogations) and to spell out broadly formulated rules in labour laws.

Researching the paper also revealed that, in the countries studied, there is no regulation of the criteria for the representativeness of employee representatives to agree derogations under collective agreements. However, most of the countries studied with an advanced social dialogue do regulate the principles for who and on what provision has the right to conclude a derogative agreement under labour laws and, if there is an association for this, what level of association has the said right.

Thus, based on the analysis conducted for the paper, it may be said that if the existence of a sectoral trade union agreement or the coordinating role thereof is not required, agreeing the relevant derogation is the right of either a trade union or, in special circumstances, of a works council. Unlike the analysed countries, Estonia is the only country where the independent right to apply derogations when a collective agreement is concluded is also held by employee representatives who are not trade union representatives.

In the author's opinion, within the framework of changes to the new CAA it would thus also be important to clarify representativeness criteria for the conclusion and application of those agreements applied to all the employees at a company that include derogations, since there is reason to expect that, given a representative and viable partner, such agreements will not be concluded without agreeing terms that substantively balance and compensate for derogations. The analysis of collective agreements conducted for the paper indicates that in the case of such agreements including derogations, issues of the security of the employment relationship may come up more often, specifically when it comes to ensuring occupational safety.

In the author's opinion, addressing the problem should allow for the principle that agreed derogations should be justified and should be compensated for with other, more favourable working conditions, also by augmenting the stability of employment and work organisation, that is, it is important that the security of the employment relationship should be greater specifically in terms of the positions of the employees when derogations are agreed.

As a result, the author supports the definition under the ECA of a party to an agreement who has the right to introduce a deviation from the legislation to the disadvantage of the employee and the terms on which this may be done, analogously to the relevant regulation of the Finnish employment contracts act (needless to say, allowing for the specific nature of the employment relationships and the relevant regulation in Estonia). As explained above, the proposals cited in the conclusions of the paper are also characteristic of most countries with an advanced social dialogue that allow derogations.

In considering employees' various options for concluding collective agreements, in the articles underlying the paper the author examines, in addition to economically dependent workers currently legally undefined in Estonia, also the options for temporary workers and teleworkers to conclude collective agreements. However, since to date economically dependent workers have been the least associated to collective agreement regulations and since in Estonia these workers have no clearly stipulated rights when concluding a collective agreement, in this overview article the author analyses the options for economically dependent workers to conclude collective agreements.

The various countries analysed in the study have turned in the direction of regulating working conditions for atypical workers under collective agreements. Working conditions (cost of piecework, period of advance notification about the termination of a contract, duration of leave or occupational safety requirements) for economically dependent workers are regulated under collective agreements for example in the Netherlands and Germany (in practice, the option is used to a limited extent) and also in Denmark and Sweden. Although in none of the above countries does the definition of a collective agreement directly translate into an obstacle to the agreement of working conditions for economically dependent workers under collective agreements, of the above countries only Germany has regulated the definition of a group of workers to date. The analysis conducted for the paper indicates that mostly economically dependent workers are involved in negotiations over a collective agreement in countries where social dialogue is more advanced.

Growth in employee categories and in labour market segmentation prompts the question of whether in Estonia, too, parties to a collective agreement can include economically dependent workers and whether, in practice, collective agreements regulate their working conditions.

Although in Estonia there are business operators from whom predominantly one contractual partner only commissions services or work (with the result that

the worker is economically dependent on them), the definition of an economically dependent worker has not been regulated under our labour laws. Since under CAA § 2 (2) a collective agreement is an agreement concluded to regulate the employment relationships between the employer and the employees and since, in the author's opinion, the definitions of an employee and an employer should be based on the provisions and spirit of the ECA, in Estonia there is currently no immediate option for concluding a collective agreement between economically dependent workers and their contractual partners. Although under Trade Union Act (hereinafter) TUA § 2 (3), a trade union member may be an employee who may be any working person, regardless of the nature of the work, and collective bargaining is an inalienable part of the right of association, the possibility of also having a business operator economically dependent on the party commissioning work from it as a party to a collective agreement requires that the definition of economically dependent workers and their position with respect to labour law be debated and settled. Despite the fact that currently there is no significant discussion in Estonia about the collective rights of economically dependent workers, the author's opinion is that the lack of clarity on this issue and the absence of relevant regulation pose an obstacle to the application of collective agreements to economically dependent workers.

The author takes the view in the paper that if the definition of economically dependent workers is provided in the ECA, and certain rights characteristic of employees, such as occupational safety, working hours and rest period, or minimum wage, begin to be applied to them, it is consistent with this evolution of legal thought that the right to collective negotiations should extend to economically dependent workers.

For this, first it is necessary that the regulation of the definition of a collective agreement does not rule out the possibility for economically dependent workers to be a party to a collective agreement. This alone, however, will not be enough to solve the problem, since most of the countries studied, just like Estonia, have regulated employees and the employer and their associations as parties to the collective agreement in the first instance. Since economically dependent workers are unlikely to be granted an employee status *in corpore*, both legal clarity and the shaping of the parties' values require, in the author's opinion, the inclusion in the CAA, analogously to the examples of Germany or the Netherlands, of the principle that a collective agreement may also include working conditions for economically dependent workers.

As for the specific terms that economically dependent workers can agree under collective agreements, the author wishes to leave this issue for the parties to a collective agreement to decide. No doubt, these decisions will first depend on the rights characteristic of these employees, which would begin to also be applied to economically dependent workers.

Based on an investigation of the above changes in terms of the flexibility of regulation it may be said that, since it is up to economically dependent workers

and their partner to decide whether they conclude a collective agreement or not and what it is going to be like, potential changes to the CAA will not entail any significant reduction in the flexibility of regulation. The issue of a decrease in the flexibility of regulation may come up more in relation to the establishment for economically dependent workers of minimum rights akin to those of other employees.

3. Scope of application and validity of a collective agreement

The application of a collective agreement at a company where all of the company's employees are not members in a trade union that is a party to the agreement or have not participated in the election of the employee representative that is a party to the agreement, is more important as an issue when working conditions are regulated, the more these agreements include derogations and obligations for employees. In addition to the fact that the above developments require the provision of representativeness criteria with respect to employee representatives, it is important to analyse how and whether the above changes have also affected regulations concerning the application of an agreement.

The application of a collective agreement at the company level is regulated by ILO Recommendation 91, Chapter III, Art 4, under which the terms of a collective agreement should be applied to all the employees at a company unless the agreement specifies otherwise. Based on an analysis of the practices in the various countries in this area, it may be said that an agreement is applied in all of the analysed countries in a manner similar to ILO Recommendation 91.

Although under CAA § 4 (1) a collective agreement applies to such employers and employees who belong to an organisation which has entered into a collective agreement, unless the collective agreement prescribes otherwise, under the relevant practice in Estonia a collective agreement is generally applied to all the employees at a company. Few exceptions may be cited as examples to the contrary. Therefore, one may take the view that in Estonia, as in the countries analysed, the collective agreement has not evolved into a club-like, as it were, agreement for a certain set of employees but rather a regulation encompassing the entire staff. The fact that generally collective agreement practice in Estonia has evolved to be different than is prescribed under CAA § 4 (1) likely results from the practice of the functioning of employment relationships where exceptions are usually agreed based on specific work-related performance.

Due to the changed role of the collective agreement, however, new issues have arisen with respect to the regulation of the application and the practice of the collective agreement as established over the years. Given the increased diversity in the content of an agreement and the relationship of an agreement to legislation as well as the increased importance of adherence to the principle of equal treatment, the application of a collective agreement poses the question of whether it is always justified, and on what terms, to apply all the terms of a collective

agreement to all the employees at a company and of whether the obligations and derogations in the agreement should also be applied to non-members.

Since in its decision on this subject the Supreme Court of Estonia did not challenge the contractual parties' right to decide which sections of the agreement to apply to all employees and which not (it only needs to be clearly determined and not tied with the additional obligations for non-contractual parties), and based on the principle in § 9 (3) of the Equal Treatment Act (hereinafter ETA) and on the definition of ILO Recommendation 91, in the author's opinion exceptions should be allowed in the application of an agreement if the parties have a legitimate objective. Such an option for making justified exceptions continues to ensure the flexibility of regulation and, while ruling out the making of unjustified exceptions, will contribute to increasing the effective security of the employment relationship.

In practice, issues are raised by a position resulting from the above decision by the Supreme Court, which drew on the Law of the Obligations Act (hereinafter LOA) and under which no obligations may be placed by virtue of an agreement on employees who are not party to the agreement (non-members) yet under which rights can be granted to them. Looking at the renewed role of a collective agreement, under which collective agreements would also be used to agree the principles promoting a company's competitiveness, including better-quality, more sustainable and creative performance of tasks by its employees, balanced by maintaining employment or agreeing an additional wage increase or bonuses or compensation for attending in-service training, how can obligations arising under a collective agreement not be applied to non-members whereas the positive programme would be applicable to them?

In the author's opinion, for this kind of option to have an impact on the principles of the law of obligations, consideration should be given to laying down a special regulation under the LOA under the principle that a collective agreement is subject to the provisions in the General Part of the LOA, unless the CAA provides otherwise.

The issue of the application of the above obligations is also related to the application of derogations agreed under collective agreements to non-members. Guidelines from national case-law in the Nordic countries – Finland, Norway, Denmark and Sweden alike – stipulate that both the favourable and less favourable terms of an agreement should be applied to non-members as well. In Germany, the application of a collective agreement to non-members of trade unions depends on a separate reference (*Bezugnahmeklausel*) in their individual employment contracts, usually inserted mainly to prevent the application of various sectoral agreements to the company and to ensure the application of the same working conditions (including derogative ones) to all the employees at the company.

To sum up, it may be said here that a collective agreement is a coherent whole, and the idea of a legislator (when delegating agreement on derogations from the law for collective agreements) is that the non-performance of those terms stipulated by the law that are economically difficult to carry out either at

an undertaking or in a sector, should be compensated for by other favourable terms; or, in the case of derogations concerning working hours, also various additional activities concerning occupational health and safety. Accordingly, there should be support for the option of applying the whole agreement together with favourable or less favourable terms under the agreement to both members and non-members of trade unions or to those who have not participated in the election of an employee representative (if an employee representative is a party to the collective agreement), leaving aside the option to select the agreement provisions.

Overall, the solutions proposed by the author support the evolution of the updated role of the collective agreement, enabling parties themselves to flexibly decide any exceptions in the application of a collective agreement, while increasing the security of the employment relationship through the application of the principle of equal treatment.

If the above option for applying an agreement to all the employees at a company does not contribute to increasing coverage across the company, 'extension', by being based on the *erga omnes* principle, by contrast would make it possible for a collective agreement to be introduced for all the employees and employers affected by the agreement.

Although the extension of collective agreements is very common in EU countries (only six countries have no legislatively regulated option for this), the said mechanism gives rise to disputes in various countries from time to time. Of the above problems, the author of the paper considers in-depth the issue of representativeness and the related issues, which have caused disputes while also significantly impacting on the role of the collective agreement in modern employment relationships.

Although the standards of representativeness for extending an agreement vary by country, one may say in summary that as a prerequisite for the extension of an agreement, the countries generally stipulate the principle that the extendable contract should already cover a significant share of employees in the relevant sector or profession either in absolute terms (as is the case, for instance, in the Netherlands or in Latvia) or compared to other possible agreements (as is the case, for instance, in the Czech Republic) all the way through Lithuania (where the requirement of the representativeness of an agreement or associations has not been laid down in legislation) or, for instance, Germany, where August 2014 saw the adoption of a law strengthening the freedom of concluding a collective agreement (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*), which regulates the principle that in no sector does extension any longer require the 50% representativeness of employer associations involved in the extension. As a result, if there is coverage under an agreement, the representativeness of employer organisations is more important than the representativeness of trade unions.

The author takes the view that, since Estonia neither regulates the issue of the representativeness of contractual parties generally nor additionally in the event of an extension, defining representativeness is also a central issue in terms of

increasing the reliability of extension, and Estonia should (also drawing on the principles of the ILO regulations) consider allowing the extension of an agreement only if both parties to the agreement seek its extension and if already before an extension of the agreement it covers the greatest number of employees in the sector or country compared to the other analogous agreements). This means that the ascertainment of representativeness should be based on the representativeness of the agreement that is going to be extended.

In the author's opinion, agreement between social partners and the state concerning the regulation of representativeness will increase confidence to extend an agreement, which should also result in the revocation of the restriction that under CAA § 4 (4) and (5) only the terms of remuneration, working hours and rest period may be extended in Estonia. This, in turn, will provide impetus for the conclusion and also for the extension of new agreements. Namely, under the current competitive conditions, it is very difficult to incentivise employers to conclude sector-level collective agreements (applicable only to some of the member companies in a sectoral association) without the option of extending them to include all the employees in the sector.

Analysis of practices in various countries from this aspect reveals that restrictions concerning extendable issues tend to be more characteristic of an extraordinary extension. Mostly however, parties may, if they so desire, request the extension of the normative component of collective agreements in its entirety.

In light of the above, the author of the paper favours a solution where in Estonian, too, parties to a collective agreement (central organisations at the sector or national level) have the right to decide which collective agreement provisions in the agreements concluded should be extended and which should not. It is important for any extended provisions to be related to the working conditions at the companies to which the agreement is being extended. This proposal contributes to ensuring the flexibility of regulation. The shaping of working conditions in various sectors prompted by the revocation of a restriction on extendable working conditions will increase the security of the employment relationship not only at the companies that are members of the employer association but in the entire sector.

Based on an analysis for the paper of the set of issues related to the validity of a collective agreement, the author concludes that, in addition to the observations presented concerning the scope of application of an agreement in the previous subsection, it is the sector of the validity of an agreement that requires the introduction of special regulation in addition to the general principles under the LOA.

Based on an investigation of the relevant practice and legislation concerning the applicability of collective agreements in various countries (for instance, Sweden or Finland), it may be said that, when an agreement is terminated, these adhere to the same principles that applied in Estonia until 2012, when, as a result of a memorandum from the Chancellor of Justice to the Minister of Social Affairs,

CAA § 11 (5) was amended. Namely, under the above practices and regulations, the terms of a collective agreement regulating individual working conditions remain in effect after the expiry of the agreement (except for the obligation to refrain from calling a strike or lock-out) until the conclusion of a new agreement. Germany has introduced a system under which, in the event of the cancellation of a collective agreement, its individual normative part remains in effect (in accordance with the theory of the incorporation of the terms of a collective agreement), and the parties may alter these terms by agreement or stop adhering to them if the collective agreement is no longer in effect. This system also applies in the Netherlands.

That said, it is important to note that, unlike the regulation effective in Estonia to date, legislation in many of the countries analysed (for instance, Poland, Latvia, Lithuania and the Czech Republic) provides, in addition to the general rule of post-applicability, the right for contractual parties to make the final decision on the post-applicability of the terms of the agreement after the expiry of the collective agreement.

As a result of the amendments to the CAA in 2012 however, the other measures or combinations of measures proposed by the Chancellor of Justice were neglected, and in the new CAA § 11 (5) the post-applicability of working conditions agreed under a collective agreement are not regulated after the cancellation of the agreement.

For this reason, in practice, when CAA § 11 (5) is applied, a situation may arise where in the event of the expiry of a collective agreement for a specified term or the cancellation of an agreement for an unspecified term, terms of remuneration, leave, working hours or other working conditions preceding the collective agreement may begin to be applied.

Analysis of collective agreements concluded in Estonia in terms of the post-applicability of terms revealed that some of them already regulate the principle of the post-applicability of the agreement after the expiry of the term of the agreement (sometimes constrained by a certain time limit). That said, however, the author takes the view that, given the update role of the collective agreement where collective agreements regulate working conditions, for instance, in the case of various employment forms or the partly mandatory nature of legislation, spell out broadly formulated rules in legislation or establish derogations, clear statutory guidelines are needed for contractual parties to be able to agree the post-applicability of the terms of an agreement.

When providing the necessary stability for working conditions regulated under collective agreements, while allowing for parties' rights to cancel an agreement, one option to address the problem that arises is to incorporate collective agreement terms into individual employment contracts that regulate employees' individual employment relationships. To date, the incorporation of collective agreement rules into individual agreements (for instance, by reference) has not been applied in Estonia, where the doctrine of the direct applicability of the collective agreement

applies. That said, given this kind of solution, it is difficult to reach an agreement (also when formulating legislation) on what the specific terms of the collective agreement are that should be subject to incorporation. Analogously to the example of Germany however, working conditions to be incorporated may also be defined more generally, stipulating that the individual normative component of a collective agreement (regulating the specific working conditions of individual employees) should be that component of the collective agreement that may be altered under an individual employment contract after the expiry of the collective agreement.

The other option to solve the problem is to provide that parties are obliged to agree which provisions in a collective agreement will remain in effect after the expiry of the collective agreement and for how long. Choosing between the two above options (providing for incorporation and agreeing post-applicability) for the introduction of post-applicability regulation, it is difficult to forecast which solution will actually ensure greater legal certainty and security of the employment relationship. On the one hand, an obligation to incorporate terms in individual agreements ensures greater clarity in terms of the post-applicability of terms if, in the event of the CAA being changed, agreement is reached concerning the terms subject to incorporation. That said, enabling the parties themselves to determine the post-applicability of the terms in the agreement may contribute to an increase in employers' interest in agreeing working conditions under collective agreements, also increasing the security of the employment relationship under the conditions of the current deficient regulation. This solution also presents a smaller administrative burden operationally (no need to supplement employment contracts separately) and is more flexible regulatively. Flexibility of regulation in the regulation of the post-applicability of terms is also important in terms of the updating of the role of the collective agreement, since it is difficult to forecast which term's post-applicability is going to be important to the particular parties to a collective agreement in the near or more distant future.

Conclusions

In answer to the question that is the objective of the research, based on the articles underlying the paper and additional analysis: what the role of a collective agreement should be like in modern employment relations and whether and what supplementations need to be made to the regulation on collective agreements in order to increase the security of employment relations, while ensuring the flexibility of regulation by addressing the four main research problems, the conclusions by the author are mainly as follows.

The role of the collective agreement in modern employment relationships has to include, in addition to increasing security, ensuring the flexibility of employment relationships. This is expressed particularly by the changed relationship between the collective agreement and the legislation: spelling out and defining the broadly formulated principles in the legislation in accordance with the specific enabling

provision, or regulating working conditions differently from the legislation, also to the disadvantage of employees. Furthermore, this comes through in issues agreed under a collective agreement, also in the agreement of issues related to the economy and employment previously within the jurisdiction of the management. Atypical workers should be able to conclude collective agreements. The legal regulation of an agreement should allow and support the realisation of the above role of the collective agreement.

In those countries analysed for this paper where more collective agreements are concluded, legislators have entrusted collective agreements with a greater role in ensuring the flexibility of employment relationships. An example to this rule among the countries studied in the course of writing this paper is Lithuania where collective agreement coverage is modest, but where the legislator probably aims to develop the regulative role of collective agreements more through a legal framework. Unlike most of the countries studied for the paper, in Estonia collective agreements and their legal regulation have stuck to the traditional role of the collective agreement, which has been mainly considered to be the supplementation of employment-related legal guarantees.

Writing the paper turned up proof that collective agreements in Estonia have taken on a new role in relation to derogations that have begun to be used with respect to working hours and rest period in collective agreements due to the regulation in the new ECA. Generally, in the countries studied for the paper, agreeing derogations is within the jurisdiction of a trade union; the need for flexibility in regulations has entailed the right to also agree derogations in a company-level collective agreement; however, normally this is done in accordance with the terms agreed in a sector-level collective agreement (Germany and the Netherlands). In France and Spain, where the powers of an employee representative (including a non-trade union representative) at a company to conclude collective agreements have also been regularised, this is done either based on the requirements of a sector-level collective agreement or by approval under a decision by the relevant sector-level committee. Unlike Estonian law, in the countries studied for the paper there is generally no right to agree derogations under individual employment contracts independently; nor does a company-level trade union or employee representative who is not a trade union representative have an independent right to agree derogations.

Although spelling out the ECA has not provided collective agreements with a statutory role and all enabling provisions concern the option of agreeing derogations, the broadly formulated rules of the new ECA have begun to be spelt out under collective agreements at companies, primarily on legally simpler issues. However, spelling out the specifics of broadly formulated rules of the law through collective agreements without a statutory enabling provision has evolved very differently across the various sectors. Of the collective agreements studied in the course of preparing this paper, this is mostly used in agreements concluded in the fields of energy, transport and communication.

Due to the changed economic conditions and employment relationships, some new issues not directly regulated under CAA § 6 have also been included in collective agreements (such as work-related training). However, Estonian collective agreements rarely or never cover areas that have become topical in recent decades, such as equal treatment, supporting the coherence of work and family life (free time for family-related activities or measures that support raising children), involvement of employees in the decision-making process, or terms impacting on the company or sector economy (including innovation, sustainability, productivity of work, quality or work-related investments) or employment. Agreeing the above issues is more characteristic of collective agreements in the countries analysed for the paper that have an advanced social dialogue. Although generally the legislation of these countries does not regulate in detail the possible content of a collective agreement, in most of the countries studied (including the new EU countries) the definition of a collective agreement has been regulated, in terms of the subject of an agreement, more broadly than is the case in Estonia.

The definition of economically dependent workers is not regulated in Estonia, their working conditions are not regulated under Estonian collective agreements, and economically dependent workers in Estonia have no statutory right to conclude collective agreements. In the course of the work, only some attempts could be seen to regulate the working conditions of those self-employed persons who correspond to the characteristics of an employee. Working conditions for economically dependent workers are regulated under collective agreements in those countries studied for the paper where the definition of economic employees is provided for by legislation (Germany), those where the option of regulating their working conditions under a collective agreement is provided for in the collective agreement legislation (Netherlands) or in those countries where the definition of economically dependent workers has not been regulated legally yet under the definition of the collective agreement there are no obstacles to regulating working conditions for employees under collective agreements (Sweden).

1. In answer to the question of how the content of a collective agreement should be regulated in modern employment relationships and what the relationship between a collective agreement and legislation should be like in order to increase the security of employment relationships while ensuring the flexibility of regulation, the author of the paper takes the view that the definition of an agreement in combination with an augmentation of the regulation of the content of an agreement helps the parties concerned to achieve content during the conclusion of collective agreements that is characteristic of modern employment relationships, and that it is necessary to utilise the combination of legislation and collective agreements more boldly, providing agreements with a greater role yet ensuring the protection of health and safety for employees and greater balance for agreements. In the author's opinion, to this end both the CAA and ECA should be changed, primarily based on the principles below.

The definition of a collective agreement under the CAA should be changed to enable agreement under collective agreements on areas which have become topical in recent years but which, although related to employment relations, explicitly remain outside the employment relationship between the employee and the employer. Furthermore, it is important that the definition of an agreement should enable a collective agreement to also regulate the working conditions for economically dependent workers. Therefore, the author proposes that the definition of a collective agreement should be set down as follows: a collective agreement is a voluntary agreement between employers and employees or their organisations that regulates employment relationships and the rights and duties of the parties to the agreement. Under a collective agreement, economic, employment and social issues related to employment relationships may be regulated as well.

Concerning working conditions, where it is complicated for the law to provide detailed guidelines for parties concluding individual employment contracts due to differences in the work life and where an individual employee may therefore lack the skills for entering into the agreement that ensures their security, spelling out the broadly formulated rules in the ECA should be delegated to collective agreements due to the specific nature of the sector. The examples include the level of diligence provided in § 16, the principles of paying wages on impediment to work in § 38, ‘unreasonably detrimental conditions’ on the agreement on working overtime in § 46 (3), the upper financial limit of liability in § 75 (2) 4), and ‘good reasons’ in the event of the extraordinary cancellation by the employer of an employment contract in § 88 (1), the procedure and principles of warning in § 88 (3), the procedure and principles of laying off in § 89 (3) – (5), and ‘good reasons’ in the event of the extraordinary cancellation by the employee in § 91 (1). The author also bases her proposals on the issues that can already be agreed in collective agreements. In the case of this change, ensuring balanced regulation requires that, at the employees’ end, this kind of right of concluding an agreement be held by a trade union.

2. In answer to the question of whether and how regulation is needed for the capacity of employee representatives or for the options for atypical workers when a collective agreement is concluded, with the aim of increasing the security of the employment relationship, the author’s view is that consideration needs to be given to the regulation of representativeness, provided for in the legislations of many of the countries analysed for the paper, for determining the most representative trade union (absolute representativeness). In determining the absolute representativeness of a trade union for the conclusion of a collective agreement, the basis should mostly be qualitative criteria, such as an ability to exert pressure to conclude a collective agreement and the existence of an organisational structure for fulfilling obligations under the collective agreement as well as independence from the employer (based on financial independence and membership not including representatives of the employer). The right to conclude derogative agreements may only be held by the representative of employees at a

company (a trade union or a representative of employees) based on the guidelines stated in the sectoral agreement. In the case of its absence, it shall be done with the authorisation of the sector's trade union if a derogation is to be agreed by a representative of the employees of the company. If the employees have no representative at a company, derogation at the company could thus be agreed with the trade union for the sector.

ECA should provide for a definition of economically dependent work, based on which the CAA may be augmented with the principle that a collective agreement may also include working conditions for economically dependent workers.

3. In answer to the question of whether and what collective agreement terms should be applied to the employees of a company who are not members of a trade union and who are contractual parties and to those employers who are not members of a sectoral association that is a contractual party, based on the flexibility of regulation and the need to increase the security of the employment relationship, the author of the paper is of the opinion that a collective agreement in its entirety (including obligations and derogations) should be applied to all employees of the employer connected to a collective agreement unless agreed otherwise by the contractual parties.

Taking into consideration the renewed role of a collective agreement, according to which not only are the rights of employees agreed in a collective agreement but also their obligations for providing these rights, the establishment of a respective special regulation should be established from the LOA, and the CAA should be amended on the principle that the provisions of the LOA shall be applied to the collective agreement, unless stated otherwise in the CAA. This explanatory provision would enable, in accordance with the provision regulating the scope of application of a collective agreement (a collective agreement is applied to all the employees of the employer connected to the collective agreement unless agreed otherwise by the parties to the agreement), the application of the obligations under a collective agreement also to those employees of a company who are not members of a trade union, without coming into conflict with the general principles of the LOA, according to which contractual obligations can only be applied to the contractual parties.

Furthermore, the author is in favour of the revocation of the restrictions in the new CAA that only terms on salary, working hours and rest period can be extended. This change provides contractual parties with the right to decide which collective agreement provisions in the agreements concluded should be extended and which should not. The requirement should be for any extended provisions to be related to the working conditions at the companies to which the agreement is being extended. Furthermore, it is necessary to lay down the principle that only the most representative agreement may be extended. Determination of the most representative agreement should be based on the number of employees covered before the extension of the agreement. In addition, consideration should be given to applying, analogously to the new regulation in Germany, an additional

qualitative requirement for the extension of an agreement in Estonia, whereby the most representative agreement is extended if the agreement has an important role in shaping the working conditions in its sector or if it is required by the adverse economic developments that may result from the non-extension of the terms of the agreement. This supplementation provides those making the decision to extend with the option of assessing, in addition to the relative representativeness of an agreement, the substantive weight of the agreement in the sector and the possibility of the functioning of the terms of the agreement without an extension of the agreement.

4. When it comes to addressing the problem of the post-applicability of working conditions after the expiry of a collective agreement in order to increase the security of the employment relationship while ensuring flexibility of regulation, the author takes the view that the principle of the post-applicability of working conditions should be regulated under legislation.

To regulate the post-applicability of a collective agreement, the CAA should provide that parties are obliged to agree which working conditions in a collective agreement will remain in effect after the expiry of the collective agreement and for how long. In addition, there should be regulation of the principle that where the post-applicability of terms has not been agreed after all, a time limit of up to six months should be established; during it, the parties either determine which terms remain in effect and for how long, conclude a new agreement, or incorporate the individual working conditions of the collective agreement in individual employment contracts. During the said six months, the terms and conditions of a collective agreement would apply until the parties have settled the problem of post-applicability. If the parties still fail to agree the post-applicability of the terms of the agreement during this time, the agreement shall expire.

Translation of table of contents of the thesis

CONTENTS

LIST OF ORIGINAL ARTICLES

INTRODUCTION

- A. Nature of the research problem, the current situation in the field of study and the position of the problem in that field
- B. Definition of the objective and main research problems
- C. Research methodology and selection of sources

MAIN OUTCOMES OF THE STUDY

- 1. Nature of a collective agreement
 - 1.1. Collective agreement as a source of law
 - 1.2. Content of a collective agreement
- 2. Competence and opportunities of workers to conclude a collective agreement
 - 2.1. Competence of employees' representatives to conclude a collective agreement
 - 2.2. Opportunities of economically dependent workers for concluding a collective agreement
- 3. Scope of application and validity of a collective agreement
 - 3.1. Application of a collective agreement to all employees of an undertaking
 - 3.2. Extension of a collective agreement
 - 3.3. Validity of a collective agreement

SUMMARY

LISTS OF REFERENCES

- Bibliography
- Legislative acts
- Court decisions
- Collective agreements

LIST OF ABBREVIATIONS

SUMMARY. ROLE AND REGULATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN MODERN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

TRANSLATION OF TABLE OF CONTENTS OF THE THESIS

ORIGINAL ARTICLES

ORIGINAALARTIKLID

ELULOOKIRJELDUS

Nimi: Kadi Pärnits
Sünniaeg: 26. juuni 1965
Kodakondsus: Eesti
Kontakt: Särgava allée 2b, 12013 Tallinn,
kadi.parnits@eek.ee, tel 55 13 572.
Töökoht: Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
Amet: õigusainete lektor

Hariduskäik:

2007–2014 Tartu Ülikooli õigusteaduskond, doktoriõpe.
1983–1988 Tartu Ülikool, õigusteaduskond
1972–1983 Pärnu I Keskkool

Töökogemus:

2009–2011 Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori Juhtimisinstituudi direktor
2007– Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainori õigusainete lektor
2003–2007 Riigikogu liige, sotsiaalkomisjoni aseesimees
1991–2003 Eesti Ametiühingute Keskliit: esimees 2000–2003, õigussekreter
1994–2000, jurist 1991–1994

Keeleoskus:

Eesti (emakeel), inglise (hea), vene (hea), soome (rahuldav)

Peamised uurimisvaldkonnad:

Kollektiivsed ja individuaalsed töösuhted

Publikatsioonid:

Pärnits, K. Legal Regulation Related to the Representativeness of Parties and Extension of Collective Agreements. Case of Estonia. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2014, No 4, 2014, 483–500.
Pärnits, K. Needs and Possibilities for Changing the Legal Regulation of Collective Agreements in the Context of Labour Law Reform. The Case of Estonia. – European Labour Law Journal 2013, No 3, 196–221.
Pärnits, K. The Role of Collective Agreements in Regulation of Work Conditions in View of the Effects of Estonian Labour Law Reform. – Juridica International. Law Review. University of Tartu, XIX, 2012, 88–98.
Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist – Juridica 2009, nr 4, 207–216.
Pärnits, K. Tööinspektsiooni otsuste õiguslik iseloom töösuhetes. – Juridica 2000, nr 1, 36–37.

Pärnits, K. On Questions Surrounding Collective Agreements in Estonia. – *Juridica International*, 1998, No 1, 124–129.

Pärnits, K. Ametiühingud – töötajate esindajad. – *Juridica* 1998, nr 1, 13–20.

Osalemise teaduskonverentsidel ja erialane enesetäiendus:

Max Planck Institute for Private Law, Hamburg, Employee Participation and Collective Bargaining in the Era of Globalisation, International Conference, May 16–17, 2014.

University of Tartu, Estonia, From European Social Dialog To Transnational Industrial Relations, International Conference, (oral presentation "Role of Collective Agreements in Estonia – Theoretical point of view"), October 24–25, 2011.

University of Seville, Law School, Spain, X European Congress of the Labour Law and Social Security, September 21–23, 2011.

University of Lyon, France, International seminar of Comparative Labour Law and Industrial Relations, June–July, 2011.

Japan International Labour Foundation, Tokyo, Industrial relations in Japan, February, 2001.

University of Budapest, Hungary, International Labour Law, July, 2000.

Õigusloomealane ja professionaalne tegevus:

Osalenud ametiühingu seaduse (1999–2000), kollektiivlepingu seaduse muudatuste (2000–2001), töötajate usaldusisiku seaduse muudatuste (2006) koostamisel.

Praktiliste käsiraamatute „Töötajate õiguste kaitse” (1999) autor, „Seadus ametiühingutest” (2001) kaasautor, „Kollektiivlepingutest” (2011) kaasautor, „Sektorilepingute tähtsusest” (2014) kaasautor.

CURRICULUM VITAE

Name: Kadi Pärnits
Date of birth: June 26, 1965
Citizenship: Estonian
Contacts: Särgava allee 2b , 12013 Tallinn,
kadi.parnits@eek.ee, tel 55 13 572.
Employer: Estonian Entrepreneurial University of Applied Sciences
Position: lecturer of law

Education:

2007–2014 PhD student at Tartu University, Law Faculty (Topic: The Role and Legal Regulation of Collective Agreement in Contemporary Labour Relations)
1983–1988 Tartu University, Law Faculty
1972–1983 Pärnu 1 High School

Employment:

2009–2011 Director of the Management Institute, Estonian Entrepreneurial University of Applied Sciences
2007– Lecturer of law, Estonian Entrepreneurial University of Applied Sciences
2003–2007 Member of Parliament, deputy chairman of social commission
1991–2003 Estonian Trade Union Confederation: chairman 2000–2003, legal secretary 1994–2000, lawyer 1991–1994

Languages:

Estonian (Native), English (Good), Russian (Good), Finnish (Satisfactory)

Main areas of research:

Labour law and industrial relations

Publications:

Pärnits, K. Legal Regulation Related to the Representativeness of Parties and Extension of Collective Agreements. Case of Estonia. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2014, No 4, 2014, 483–500.
Pärnits, K. Needs and Possibilities for Changing the Legal Regulation of Collective Agreements in the Context of Labour Law Reform. The Case of Estonia. – European Labour Law Journal 2013, No 3, 196–221.
Pärnits, K. The Role of Collective Agreements in regulation of Work Conditions In View of the Effects of Estonian Labour Law Reform. – Juridica International. Law Review. University of Tartu, XIX, 2012, 88–98.

- Pärnits, K. The Role of Collective Agreements in the Regulation of Employment Relations after Adoption of the New Employment Contracts Act. – *Juridica* 2009, No 4, 207–216.
- Pärnits, K. The Legal Nature of Decisions of the Labour Inspectorate in Employment Relations and Contesting Thereof. – *Juridica* 2000, No 1, 36–37.
- Pärnits, K. On Questions Surrounding Collective Agreements in Estonia. – *Juridica International* 1998, No 1, 124–129.
- Pärnits, K. Trade Unions: Organisations Representing Employees. – *Juridica* 1998, No 1, 13–20.

Participation in academic conferences and additional professional education:

- Max Planck Institute for Private Law, Hamburg, Employee Participation and Collective Bargaining in the Era of Globalisation, International Conference, May 16–17, 2014.
- University of Tartu, Estonia, From European Social Dialog To Transnational Industrial Relations, International Conference, (oral presentation "Role of Collective Agreements in Estonia – Theoretical point of view"), October 24–25, 2011.
- University of Seville, Law School, Spain, X European Congress of the Labour Law and Social Security, September 21–23, 2011.
- University of Lyon, France, International seminar of Comparative Labour Law and Industrial Relations, June–July, 2011.
- Japan International Labour Foundation, Tokyo, Industrial relations in Japan, February, 2001.
- University of Budapest, Hungary, International Labour Law, July, 2000.

Participation in drafting legislation and professional activity:

- Participated in the elaboration of the Trade Unions Act (1999–2000), the amendments to the Collective Agreement Act(2000–2001), amendments to the Employees Trustee Act (2006).
- Author and Co-author of different labour law handbooks: "Protection of workers' rights" (1999), author; "Law about Trade Unions" (2001), co-author; "Practical Handbook on Collective Bargaining" (2011), co-author; "The importance of the sectoral collective agreements. Practical Handbook on Collective Bargaining" (2014), co-author.

DISSERTATIONES IURIDICAE UNIVERSITATIS TARTUENSIS

1. **Херберт Линдмяэ.** Управление проведением судебных экспертиз и его эффективность в уголовном судопроизводстве. Тарту, 1991.
2. **Peep Pruks.** Strafprozesse: Wissenschaftliche “Lügendetektion”. (Instrumentaldiagnostik der emotionalen Spannung und ihre Anwendungsmöglichkeiten in Strafprozess). Tartu, 1991.
3. **Marju Luts.** Juhuslik ja isamaaline: F. G. v. Bunge provintsiaalõigusteadus. Tartu, 2000.
4. **Gaabriel Tavits.** Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu, 2001.
5. **Merle Muda.** Töötajate õiguste kaitse tööandja tegevuse ümberkorraldamisel. Tartu, 2001.
6. **Margus Kingisepp.** Kahjuhüvitis postmodernses deliktiõiguses. Tartu, 2002.
7. **Vallo Olle.** Kohaliku omavalitsuse teostamine vahetu demokraatia vormis: kohalik rahvaalgatus ja rahvahääletus. Tartu, 2002.
8. **Irene Kull.** Hea usu põhimõte kaasaegses lepinguõiguses. Tartu, 2002.
9. **Jüri Saar.** Õigusvastane käitumine alaealisena ja kriminaalsed karjäärid (Eesti 1985–1999 longituuduurimuse andmetel). Tartu, 2003.
10. **Julia Laffranque.** Kohtuniku eriarvamus. Selle võimalikkus ja vajalikkus Eesti Vabariigi Riigikohtus ja Euroopa Kohtus. Tartu, 2003.
11. **Hannes Veinla.** Ettevaatusprintsipi keskkonnaõiguses. Tartu, 2004.
12. **Kalev Saare.** Eraõigusliku juriidilise isiku õigussubjektsuse piiritlemine. Tartu, 2004.
13. **Meris Sillaots.** Kokkuleppemenetlus kriminaalmenetluses. Tartu, 2004.
14. **Mario Rosentau.** Õiguse olemus: sotsiaalse käitumise funktsionaalne programm. Tartu, 2004.
15. **Ants Nõmper.** Open consent – a new form of informed consent for population genetic databases. Tartu, 2005.
16. **Janno Lahe.** Süü deliktiõiguses. Tartu, 2005.
17. **Priit Pikamäe.** Tahtluse struktuur. Tahtlus kui koosseisupäraste asjaolude teadmine. Tartu, 2006.
18. **Ivo Pilving.** Haldusakti siduvus. Uurimus kehtiva haldusakti õiguslikust tähendusest rõhuasetusega avalik-õiguslikel lubadel. Tartu, 2006.
19. **Karin Sein.** Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu, 2007.
20. **Mart Susi.** Õigus tõhusale menetlusele enda kaitseks – Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste Kaitse Konventsiooni artikkel 13 Euroopa Inimõiguste Kohtu dünaamilises käsitluses. Tartu, 2008.
21. **Carri Ginter.** Application of principles of European Law in the supreme court of Estonia. Tartu, 2008.
22. **Villu Kõve.** Varaliste tehingute süsteem Eestis. Tartu, 2009.

23. **Katri Paas.** Implications of Smallness of an Economy on Merger Control. Tartu, 2009.
24. **Anneli Alekand.** Proportsionaalsuse printsiip põhiõiguste riive mõõdupuuna täitemenetluses. Tartu, 2009.
25. **Aleksei Kelli.** Developments of the Estonian Intellectual Property System to Meet the Challenges of the Knowledge-based Economy. Tartu, 2009.
26. **Merike Ristikivi.** Latin terms in the Estonian legal language: form, meaning and influences. Tartu, 2009.
27. **Mari Ann Simovart.** Lepinguvabaduse piirid riigihankes: Euroopa Liidu hankeõiguse mõju Eesti eraõigusele. Tartu, 2010.
28. **Priidu Pärna.** Korteriomanike ühisus: piiritlemine, õigusvõime, vastutus. Tartu, 2010.
29. **René Värk.** Riikide enesekaitse ja kollektiivse julgeolekusüsteemi võimalikkusest mitteriiklike terroristlike rühmituste kontekstis. Tartu, 2011.
30. **Paavo Randma.** Organisatsiooniline teovalitsemine – *täideviija täideviija taga* kontseptsioon teoorias ja selle rakendamine praktikas. Tartu, 2011.
31. **Urmas Volens.** Usaldusvastutus kui iseseisev vastutussüsteem ja selle avaldumisvormid. Tartu, 2011.
32. **Margit Vutt.** Aktsionäri derivatiivnõue kui õiguskaitsevahend ja ühingujuhtimise abinõu. Tartu, 2011.
33. **Hesi Siimets-Gross.** Das „Liv-, Est- und Curlaendische Privatrecht“ (1864/65) und das römische Recht im Baltikum. Tartu, 2011.
34. **Andres Vutt.** Legal capital rules as a measure for creditor and shareholder protection. Tartu, 2011.
35. **Eneken Tikk.** Comprehensive legal approach to cyber security. Tartu, 2011.
36. **Silvia Kaugia.** Õigusteadvuse olemus ja arengudeterminandid. Tartu, 2011.
37. **Kadri Siibak.** Pangandussüsteemi usaldusväarsuse tagamine ja teabekohustuste määratlemine finantsteenuste lepingutes. Tartu, 2011.
38. **Signe Viimsalu.** The meaning and functioning of secondary insolvency proceedings. Tartu, 2011.
39. **Ingrid Ulst.** Balancing the rights of consumers and service providers in electronic retail lending in Estonia. Tartu, 2011.
40. **Priit Manavald.** Maksejõuetusõigusliku regulatsiooni valikuvõimaluste majanduslik põhjendamine. Tartu, 2011, 193 lk.
41. **Anneli Soo.** Remedies against ineffectiveness of defense counsel. Judicial supervision over the performance of defense counsel in Estonian criminal proceedings. Tartu, 2011, 282 p.
42. **Arnold Sinisalu.** Mõjutustegevuse piirid rahvusvahelises õiguses. Tartu, 2012, 277 lk.
43. **Kaspar Lind.** Käibemaksupettused ja nende tõkestamine. Tartu, 2012, 155 lk.
44. **Berit Aaviksoo.** Riigi otsustusruumi ahenemine: kodakondsus nüüdisaegses Euroopas. Tartu, 2013, 368 lk.

45. **Kai Kullerkupp.** Vallasomandi üleandmine. Õigusdogmaatiline raamistik ja kujundusvõimalused. Tartu, 2013, 398 lk.
46. **Iko Nõmm.** Käibekohustuse rikkumisel põhinev deliktiõiguslik vastutus. Tartu, 2013, 212 lk.
47. **Piia Kalamees.** Hinna alandamine õiguskaitsevahendite süsteemis. Tartu, 2013, 232 lk.
48. **Irina Nossova.** Russia's international legal claims in its adjacent seas: the realm of sea as extension of Sovereignty. Tartu, 2013, 205 lk.
49. **Age Värvi.** Kulutuste kondiktsioon: teise isiku esemele tehtud kulutuste hüvitamine alusetu rikastumise õiguses. Tartu, 2013, 273 lk.
50. **Elise Vasamäe.** Autoriõiguste ja autoriõigusega kaasnevate õiguste jätkusuutlik kollektiivne teostamine. Tartu, 2014, 308 lk.
51. **Marko Kairjak.** Keerukuse redutseerimine Eesti õiguses karistusseadustiku § 217² objektiivse koosseisu relatiivsete õigusmõistete sisustamise näitel. Tartu, 2015, 179 lk.