

Euroopa sotsiaalõiguste samba teemaline konsulteerimine

Tärniga (*) märgitud väljad on kohustuslikud.

Tere tulemast osalema Euroopa Komisjoni avalikul „Euroopa sotsiaalõiguste sammast“ käsitleval arutelul!

Kas meie sotsiaalõigused on vastavuses 21. sajandi vajadustega? Euroopa sotsiaalõiguste sambaga määratletakse olulised põhimõtted, mida järgida tööhõive ja sotsiaalpoliitika valdkonna probleemide lahendamisel.

Me soovime, et Euroopa sotsiaalõiguste samba kujundamisse oleksid kaasatud kõik. Kutsume kaasa lööma üksikisikuid, sotsiaalpartnereid, organisatsioone ja avaliku sektori asutusi – avaldage arvamust!

Palun esitage alljärgnevale oma vastused kuni 2016. aasta lõpuni.

I. Küsimused vastaja kohta

* Kas vastate üksikisiku või organisatsioonina?

- ☐ Üksikisik
☒ Organisatsioon

Teie organisatsiooni liik

- ☐ Äriühing
☐ ELi tasandi organisatsioon
☒ Riigi tasandi organisatsioon

Teie riigi tasandi organisatsioon on

- ☒ Vabaühendus
- ☐ Ametiühing
- ☐ Tööandjate organisatsioon
- ☐ Mõttekoda/haridusasutus
- ☐ Riiklik haldusasutus
- ☐ Piirkondlik/kohalik haldusasutus
- ☐ Muu

*** Teie organisatsiooni või institutsiooni nimi:**

kuni 500 tähemärki

Eesti Advokatuuri tööõiguse komisjon

***Vastaja eesnimi:**

Anne

***Vastaja perekonnanimi:**

Värvimann

***Vastaja e-posti aadress:**

anne@leppik.ee

*** Teie organisatsiooni või institutsiooni postiaadress:**

kuni 500 tähemärki

toooigus@advokatuur.ee

Riik

Üksikisikud: elukohariik.

Organisatsioonid: riik, kus organisatsioon tegutseb või riik, kus asub organisatsiooni peakontor.

Eesti

Registreerimisnumber (kui olete / Teie organisatsioon on registreeritud läbipaistvusregistris):

Kui soovite registreeruda, külastage palun järgmist veebilehte, et näha, kuidas edasi minna: <http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do>

*** Teie vastuse:**

- ☒ **Võib avaldada koos isikuandmetega** (olen nõus minu vastuses sisalduva kogu teabe avaldamisega ja kinnitan, et ükski osa ei ole piiratud autoriõigusega, mis takistaks avaldamist)
- ☐ **Võib avaldada anonüümselt** (olen nõus oma vastuses sisalduva kogu teabe avaldamisega, välja arvatud minu või minu organisatsiooni nimi, ja kinnitan, et ükski osa ei ole piiratud autoriõigusega, mis takistaks avaldamist)
- ☐ **Vastust ei või avaldada – säilitada konfidentsiaalsena** (vastust ei avaldata, kuid kasutatakse komisjoni siseselt)

II. Konsultatsiooni raames esitatavad küsimused

Komisjon kutsub kõiki asjast huvitatud isikuid esitama vastused allolevas küsimustikus esitatud küsimustele koos täiendavate märkustega 31. detsembriks 2016. (Vt ka [*Komisjoni teatis „Euroopa sotsiaalõiguste teemalise arutelu käivitamine”, COM\(2016\) 127 \(final\)*](#))

Sotsiaalne olukord ja ELi õigustik

1. Millised on Teie arvates tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna kõige olulisemad prioriteedid?

kuni 2000 tähemärki

Tööhõive seisukohast on tähtis, et üha rohkem inimesi hakkaks tööl käima, sh vanemaealised. Lokaalses mõttes on trend, et eestlased lähevad välismaale tööle. Suur osa välismaale minevast tööjõust on kvalifitseeritud. Suuresti on välismaale mineku põhjuseks töökohtade nappus või kehvemad töötingimused, sealhulgas palk. Puudub kvalifitseeritud tööjõud ning veel enam puudub lihttööjõud. Tegemist on ka globaalse probleemiga, kuna kvalifitseeritud tööjõud koondub metropolidesse ning äärealadel on pigem tööjõu puudus.

Tööhõive probleemi lahendusena võiks inimesed suunata kutseõppe või spetsialiseerumise juurde. Vaja on tagada piisavad tingimused, et väljakoolitatud inimesed ei läheks oma paremaid tingimusi Eestist (ja Euroopa mõistes laiemalt muudest madalama elatustasemega riikidest) väljapoole otsima. Töötajad peavad vajadusel olema nõus ümber kvalifitseeruma. Riik ja tööandja peaksid omaltpoolt seda ka võimaldama või selle võimalusse panustama. Tööandja panus on õigustatud siis, kui see on tema majandustegevuseks kasulik. Riik peaks omaltpoolt panustama soodustingimustel või riigi kulul aset leidvate koolituste näol. Kiirem ja tõhusam ligipääs ümberkvalifitseerumisele võib ära hoida tõrjumise tööturult ning parandada tööhõive olukorda.

Probleem on ka vananeva ühiskonnaga, sest noort tööjõudu ei kasva kiiresti peale. Inimesed keskenduvad karjäärile, järglaste saamine on lükkunud võrreldes paarikümne aasta taguse ajaga tunduvalt edasi.

Oluline abinõu, mis aitaks parandada töö- ja eraelu tasakaalu on töökorralduse paindlikkus. Paindliku töögraafiku alusel töötavaid inimesi on üha juurde tekkimas. Suuresti on see tingitud ka tööiseloost, mis võimaldab teha tööd distantstilt. Töökorralduse paindlikkus võimaldab kohandada töögraafikut selliselt, mis jätab rohkem eraelule. See omakorda aitab maandada või vältida stressi, tagades piisava puhkeaja ja tegevuste valiku. Lisaks paindlikele töögraafikutele võiksid ka töölepingud olla paindlikumad.

2. Kuidas seletada tööhõive alase ja sotsiaalse olukorra erinevusi Euroopas?

kuni 2000 tähemärki

Euroopa tasandil on tööhõive ja sotsiaalse olukorra tase on erinev muuhulgas põhjusel, sest riikide tööhõive tase ja töötuse määr on paljuski erinevad. Inimesed koonduvad tööle metropolidesse ning suurtesse keskustesse, kus on paremad palga- ja elutingimused. Seda näidet saab käsitleda ka Eesti näitel, kus maapiirkondades elutegevus hääbuma hakkab, sest tänapäeva globaliseerivas ühiskonnas pakutavad teenused lihtsalt maale ja maapiirkondadesse ei ulatu. Üheks põhjusteks on kindlasti ka teatud riikides määratavad toimetulekutoetused. Sama paralleeli saab tuua ka Eesti ning teiste Euroopa riikidega, kus koduriigis pakutavate teenuste või palga tingimused ja kvaliteet on ebasoodsamas olukorras võrreldes mõne naaberriigiga. Selline olukord soodustab tööhõive alase ja sotsiaalse olukorra erinevusi Euroopas. Linnad, või riigid kuhu koondub elama järjest rohkem inimesi saavad ka makstud maksude põhjal pakkuda kvaliteetsemaid sotsiaalseid teenuseid, mis süvendab veelgi riikidevahelist ebavõrdsust. Sihtkohad, mis on atraktiivsed oma toimetulekutoetuste maksmise poolest, peavad arvestama lisakultustega sellesse sotsiaalsfääri, mis puudutab isikuid kes tööl ei käi või ei ole nõus käima. Sellistes olukordades suureneb näilikutl sündivuste arv, kuid tööhõive sellest ei parane. See võib tuua tulevikus suurriikidele ja -linnadele kaasa uusi probleeme ja väljakutseid. Kui rahvas oleks jaotatud ühtlasemalt, oleks tagatud paremad tingimused ka nendes piirkondades, mis täna vaevlevad tööjõupuuduses.

3. Kas ELi õigustik on ajakohane ja kas Teie arvates oleks ELi tasandil vaja võtta täiendavaid meetmeid?

kuni 2000 tähemärki

EL-i õigustik ei ole ajakohane. Meetmetena tuleks kaaluda regulatsioonide vähendamist.

Tööhõive- ja sotsiaalhoolekandesüsteemide tulevik

4. Millised suundumused on Teie arvates kõige ümberkujundavamad? [Valige allpooltoodud nimekirjast kõige rohkem kolm]

1 kuni 3 valikut

- ☒ Demograafilised muutused (nt elanikkonna vananemine, ränne)
- ☐ Perekonna struktuuri muutus
- ☐ Uute oskuse vajadus
- ☒ Tehnoloogia muutumine
- ☐ Kasvav ülemaailmne konkurents
- ☐ Naiste osalemine tööturul
- ☒ Uued töömeetodid
- ☐ Ebavõrdsus
- ☐ Muu

5. Millised on Teie arvates nende suundumustega seotud peamised riskid ja võimalused?

kuni 2000 tähemärki

Riskid: seadusandlik raamistik ei ole piisavalt paindlik, et uute suundumustega kaasas käia ja selliselt tekib vastuolu tegelikult vajamineva ja olemasoleva õigusliku raamistiku vahel, nt paindlik tööaeg, enamate isikute kaasamine. Tööhõivesse on võimalik kaasata erinevaid isikuid, kes seni ei olnud tööturul arvestatud, sh üha enam vanemaealisi. Muutunud töömeetodid ja uued oskused võimaldavad paljudel senini tööturult kõrvale jäetud isikute rakendamist tööhõives, vähendades selliselt sotsiaalhoolekande vajadust, kuid tingides samas pideva vajaduse isikute ümberõppeks või koolitamiseks, et nimetatud muutustega kaasas käia. Ümberõpe ja koolitusvajadus ei käi aga niivõrd kiiresti muutuvate vajadustega kaasas. Kuna elanikkond vananeb, siis on oht, et kui vanemaealisi tööhõivesse ei kaasata ega tagata nende võimalust tööturul osalemiseks, siis ei ole sotsiaalhoolekandesüsteem võimeline enam toimima.

Võimalused: uued töömeetodid ja tehnoloogia muutumine võimaldab kaasata tööhõivesse enam isikuid ning arvestada ka senini tööturult kõrvale jäetud potentsiaalsete töötajatega. Selliselt on võimalik kaasata tööhõivesse enam isikuid. Samuti võimaldavad uued töömeetodid olemasolevaid töötajaid ning tööaega, samuti muid ressursse efektiivsemalt kasutada. Kaasates senini tööhõives mittekaasatud isikuid, kes olid enamasti sotsiaalhoonekande süsteemis kaasatud, on võimalik viia nimetatud isikud välja sotsiaalhoolekande süsteemist tööturule.

6. Kas poliitilisel, institutsionaalsel või ettevõtluse tasandil on olemasolevaid või tekkivaid suundumusi, mida Te soovitate viitealusena kasutada?

kuni 2000 tähemärki

Ettevõtluses on suundumus paindlikele töösuhetele, kus eesmärk on teatud tulemuse saavutamine, võimalikult efektiivne ressursside kasutamine ning selliste eesmärkide saavutamisel on võimalik ja kasulik võimalikult erineva tausta ja potentsiaaliga isikute rakendamine. Poliitiliselt ei ole seadusandlik raamistik niivõrd paindlik, et käiks ettevõtluse ja ka paindlike töösuhetega kaasas, kuid suundumus on selles suunas, et seadusandlik raamistik püüab kohanduda vajadustega. Muutunud oskused tingivad muudatusi senistes õppemeetodites ja -korraldustes, samuti pidevas võimaluses ümberõppeks ja kohandumiseks, et käia kaasas vajadustega ja kohanduda tehnoloogia muutumisest ja muutunud vajadustest ja tööst tulenevale nõudlusele.

Euroopa sotsiaalõiguste samm

7. Kas Te nõustute käesolevas dokumendis sotsiaalõiguste samba loomiseks pakutud lähenemisviisiga?

- ☐ Nõustun täielikult
☒ Nõustun
☐ Ei nõustu
☐ Üldse ei nõustu

Palun täpsustage:

kuni 2000 tähemärki

8. Kas Te nõustute sotsiaalõiguste samba kohaldamisala ulatusega ning käesolevas dokumendis pakutud valdkondade ja põhimõtetega? (Kui soovite esitada üksikasjalikke märkusi ükskõik millise 20 valdkonna kohta, vaadake palun osa „Üksikasjalikud märkused valdkondade kaupa” allpool)

	Nõustun täielikult	Nõustun	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
--	--------------------	---------	-----------	-----------------

1. Oskused, haridus ja elukestev õpe	☐	☒	☐	☐
2. Paindlikud ja usaldusväärsed töölepingud	☒	☐	☐	☐
3. Kindlus töökoha vahetuse korral	☐	☒	☐	☐
4. Tööhõive aktiivne toetamine	☐	☒	☐	☐
5. Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja eraelu ühildamine	☒	☐	☐	☐
6. Võrdsed võimalused	☒	☐	☐	☐
7. Teenistustingimused	☒	☐	☐	☐
8. Töötasud	☐	☒	☐	☐
9. Töötervishoid ja tööohutus	☐	☒	☐	☐
10. Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine	☐	☒	☐	☐
11. Integreeritud sotsiaaltoetused ja -teenused	☐	☒	☐	☐
12. Tervishoid ja haigushüvitised	☐	☒	☐	☐
13. Pensionid	☐	☒	☐	☐
14. Töötushüvitised	☐	☒	☐	☐

15. Miinimumsissetulek	☐	☒	☐	☐
16. Invaliidsustoetused	☐	☒	☐	☐
17. Pikaajaline hooldus	☐	☒	☐	☐
18. Lastehoid	☐	☒	☐	☐
19. Eluase	☐	☒	☐	☐
20. Juurdepääs esmatähtsatele teenustele	☐	☒	☐	☐

Kas on selliseid aspekte, mida ei ole siiani piisavalt väljendatud või hõlmatud?

kuni 2000 tähemärki

9. Millised valdkonnad ja põhimõtted on euroala uuendatud lähenemisprotsessi jaoks kõige olulisemad? (Palun valige kuni 5)

1 kuni 5 valikut

- ☒ 1. Oskused, haridus ja elukestev õpe
- ☒ 2. Paindlikud ja usaldusväärsed töölepingud
- ☐ 3. Kindlus töökoha vahetuse korral
- ☒ 4. Tööhõive aktiivne toetamine
- ☐ 5. Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja eraelu ühildamine
- ☐ 6. Võrdsed võimalused
- ☐ 7. Teenistustingimused
- ☒ 8. Töötasud
- ☒ 9. Töötervishoid ja tööohutus
- ☐ 10. Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine
- ☐ 11. Integreeritud sotsiaaltoetused ja -teenused
- ☐ 12. Tervishoid ja haigushüvitised
- ☐ 13. Pensionid
- ☐ 14. Töötushüvitised
- ☐ 15. Miinimumsissetulek
- ☐ 16. Invaliidsustoetused
- ☐ 17. Pikaajaline hooldus
- ☐ 18. Lastehoid
- ☐ 19. Eluase
- ☐ 20. Juurdepääs esmatähtsatele teenustele

Märkused:

kuni 2000 tähemärki

10. Kuidas tuleks need sõnastada ja ellu viia? Täpsemalt, kas Teie arvates võiks teatavates valdkondades kohaldada miinimumstandardeid ja võrdlusaluseid ning kas need annaksid nendes valdkondades lisaväärtust? Kui jah, siis millised need oleksid?

kuni 2000 tähemärki

Tuleks kaaluda kehtivas regulatsioonis sisalduvate töösuhetele seatud piirangute vähendamist.

Üksikasjalikud märkused valdkonniti

Kui te soovite esitada üksikasjalikke märkusi ükskõik millise valdkonna kohta, palun valige allpool esitatud loetelust üks või mitu valdkonda ja täitke allpool olev(ad) tabel(id) ja kast(id). (V aldkondade ja põhimõtete üksikasjalik kirjeldus on esitatud [Komisjoni teatise „Euroopa sotsiaalõiguste teemalise arutelu käivitamine” \(COM\(2016\) 127 \(final\)\)](#) lisas [„Euroopa sotsiaalõiguste samba esimene esialgne ülevaade”](#)).

- ☐ 1. Oskused, haridus ja elukestev õpe
- ☒ 2. Paindlikud ja usaldusväärsed töölepingud
- ☐ 3. Kindlus töökoha vahetuse korral
- ☐ 4. Tööhõive aktiivne toetamine
- ☒ 5. Sooline võrdsuslikkus ning töö- ja eraelu ühildamine
- ☐ 6. Võrdsed võimalused
- ☒ 7. Teenistustingimused
- ☐ 8. Töötasud
- ☒ 9. Töötervishoid ja tööohutus
- ☐ 10. Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine
- ☐ 11. Integreeritud sotsiaaltoetused ja -teenused
- ☐ 12. Tervishoid ja haigushüvitised
- ☐ 13. Pensionid
- ☐ 14. Töötushüvitised
- ☐ 15. Miinimumsissetulek
- ☐ 16. Invaliidsustoetused
- ☐ 17. Pikaajaline hooldus
- ☐ 18. Lastehoid
- ☐ 19. Eluase
- ☐ 20. Juurdepääs esmatähtsatele teenustele

2. Paindlikud ja usaldusväärsed töölepingud

	Nõustun täielikult	Nõustun	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
Kas te nõustute kirjeldatud probleemidega?	☐	☒	☐	☐
Kas põhimõttega üritatakse neid probleeme lahendada õigesti?	☐	☒	☐	☐
Kas EL peaks võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?	☐	☒	☐	☐

Kas Teil on muid märkusi või täiendavaid ettepanekuid? Näiteks: kuidas neid probleeme õigesti lahendada? Kuidas peaks EL võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?

kuni 2000 tähemärki

Tänases kiiresti muutuvas tehnoloogia maailmas kaob paljudes sektorites ära vajadus töö tegemiseks konkreetsetes kohtades, näiteks kontoris. Nn kontoritööd saab teatud määral teha ka kodust lahkumata. Lisaks ei vaja selline töö alati igapäevast allumist tööandja juhtimisele ning kontrollile. Lisaks on töid, mida kestavad väga lühikest aega ning mille osas on töölepingu sõlmimise protseduur ja sellega seonduv ülemäära koormav. Seega tuleks õigusloome tasandil reguleerida paindlike töösuhteid selliselt, et lühiajaliste tööde tegemiseks oleks lihtsamad nõuded. Näiteks võiks kuni kahe nädalased töösuhted sõlmida käsunduslepingu alusel. Samas ei peaks alati olema eesmärgiks tähtsajatu töölepingu sõlmimine.

5. Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja eraelu ühildamine

	Nõustun täielikult	Nõustun	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
Kas te nõustute kirjeldatud probleemidega?	☐	☒	☐	☐
Kas põhimõttega üritatakse neid probleeme lahendada õigesti?	☐	☒	☐	☐
Kas EL peaks võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?	☐	☐	☒	☐

Kas Teil on muid märkusi või täiendavaid ettepanekuid? Näiteks: kuidas neid probleeme õigesti lahendada? Kuidas peaks EL võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?

kuni 2000 tähemärki

Kõnealune valdkond on EL-i tasandil juba piisavalt reguleeritud.

7. Teenistustingimused

	Nõustun täielikult	Nõustun	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
Kas te nõustute kirjeldatud probleemidega?	☒	☐	☐	☐
Kas põhimõttega üritatakse neid probleeme lahendada õigesti?	☒	☐	☐	☐
Kas EL peaks võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?	☒	☐	☐	☐

Kas Teil on muid märkusi või täiendavaid ettepanekuid? Näiteks: kuidas neid probleeme õigesti lahendada? Kuidas peaks EL võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?

kuni 2000 tähemärki

Põhimõtete lisamine Euroopa sotsiaalõiguste sambasse on soovitatav. Vajalik on ka täiendavate meetmete kasutuselevõtt. Nimelt EL instrumendid ei piira katseaja kohaldamist korduvate töölepingute, sh järjestikuste töölepingute puhul, kuid sellist piirangut tuleks kaaluda, et tagada parem kaitse põhjendamatute vallandamiste vastu. Kõne alla tuleb sarnane regulatsioon direktiivis 1999/70/EÜ sätestatud järjestikuste töölepingute piiranguga, kuid ilmselt peaks katseaja kontekstis järjestikuseks lugema ka mõnevõrra pikema ajalise vahega lepinguid.

Juhul, kui põhimõtte 7 c realiseerimiseks otsustatakse tarvitusele võtta täiendavaid meetmeid, on oluline vältida etteteatamise ja hüvitise maksmise kohustuste üldist rakendumist töötajast endast tulenevatele vallandamistele.

9. Töötervishoid ja tööohutus

	Nõustun täielikult	Nõustun	Ei nõustu	Üldse ei nõustu
Kas te nõustute kirjeldatud probleemidega?	☐	☒	☐	☐
Kas põhimõttega üritatakse neid probleeme lahendada õigesti?	☐	☒	☐	☐
Kas EL peaks võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?	☐	☒	☐	☐

Kas Teil on muid märkusi või täiendavaid ettepanekuid? Näiteks: kuidas neid probleeme õigesti lahendada? Kuidas peaks EL võtma meetmeid selle põhimõtte realiseerimiseks?

kuni 2000 tähemärki

Kehtivat töötervishoiu ja tööohustuse regulatsiooni tuleks leevendada ja kohandada sobivaks ka paindlikele töösuhetele, kuivõrd see ei vasta käesolevaks ajaks väljakujunenud töösuhete vajadustele, nt kaugtöö puhul.

Contact

EMPL-EUROPEAN-PILLAR-OF-SOCIAL-RIGHTS@ec.europa.eu