

TÖÖKOKKULEPETE SÜSTEEM JA ÜLEMINEK TURUMAJANDUSELE

Kersti Meiesaar

Turumajandusele ülemineku majandussituatsioonis tekivad eeldused tööturu tekkimiseks. Tööturu kujunemisel ja funktsioneerimisel on oluline koht töökokkulepete süsteemil.

Nimetatud probleemistiku käsitlemisel tuleb alustada tööandja, töövõtja ning töökokkuleppe mõistete määratlemisest. Sotsialistlikus majandamissüsteemis polnud nende mõistete kasutamise järele vajadust, kuna aktsepteeriti riikliku reguleerimise prioriteeti. Üleminek turumajandusele tähendab aga riikliku reguleerimise tunduvat vähenemist. Töösuhete korraldamisel saavad valdavaks lepingulised suhted. Järelikult tekib lepingupoolte (tööandja, töövõtja), töökokkulepete süsteemi olemuse, tasandite, rakendamise mehhanismi jms. määratlemise ja seadusandliku fikseerimise vajadus. Töökokkulepete süsteemi rakendamisel turumajandusele ülemineku majandussituatsioonis tekib hulk spetsiifilisi probleeme, mille ennetav läbitöötamine aitab kaasa protsessi edasisele arengule.

Tööandja, töövõtja ning töökokkulepe mõisted on esitatud Eesti Ametiühingute Teadus- ja Arenduskeskuse poolt väljatöötatud Eesti Vabariigi seaduse projektis sotsiaaltagatiste kokkulepetest ja töökokkulepetest (kollektiivlepingutest) [2]. Ülalnimetatud seadusprojekti järgi loetakse tööandjaks juriidiline ja füüsiline isik, kes vastavalt Eesti Vabariigi seadusandlusele palkab töövõtjaid teatud töö tegemiseks ning kelle juhtimise ja kontrolli all tööd tehakse.

Töövõtja on selline juriidiline ja füüsiline isik, kes vastavalt Eesti Vabariigi seadusandlusele teeb tööandjale tööd palga või muu tasu eest.

Töökokkulepe on tööandjate ja töövõtjate vahel sõlmitud kirjalik dokument, milles reguleeritakse töösuhteid, tööohutuse ja töötajate sotsiaalse kaitse küsimusi.

Töökokkulepete süsteemi väljatöötamiseks ning nende rakendamise protsessi käivitamiseks tuleb pidada neid määratlusi piisavaks.

Turumajanduse tingimustes, kus on selgelt piiritletud tööandjate ning töövõtjate kategooriad, kus töövõtjate huve esindavad ametiühingud (või nende ühendused), kes peavad konstruktiivset dialoogi tööandjatega (või nende ühendustega), on töökokkulepetel järgmised põhifunktsioonid:

- 1) töö organiseerimise vahend ja stiimul;
- 2) töösuhete regulaator;
- 3) töövõtjate sotsiaalsete garantiide ja sotsiaalse arengu tagamise vahend;
- 4) ühiskonna progressi tegur.

Selline töökokkulepete põhifunktsioonide eristamine on mõnevõrra tinglik, kuid võimaldab kajastada töökokkulepete süsteemi toimemehhanismi eri aspekte. Töökokkulepete süsteemi all mõeldakse ühiskonnaelu erinevatel tasanditel (üldriiklik, tootmis- või kutseala, ettevõtte-asutus) sõlmitavaid leppeid.

Eespoolviidatud seadusprojektis oli esitatud Eesti Vabariigis kavandatud kolmetasandiline töökokkulepete süsteem. I tasandi töökokkuleppena nähti selles projektis ette Eesti Ametiühingute Keskkliidu ja Eesti Vabariigi valitsuse vahel sõlmitud sotsiaaltagatiste üldkokkulepe. Selles pidi olema fikseeritud sotsiaalne elatusmiinimum, kindlaks määratud töötasu, pensionide, abirahade, stipendiumide minimaalmäärad, arvestades sotsiaalset elatusmiinimumi ja elukalliduse tõusu, käsitletud olulisemaid elanikkonna tööhõive küsimusi, reguleeritud keskkonnakaitset, lahendatud sotsiaalkindlustuse, elanikkonna tervise kaitse ja sotsiaalhoolduse jm. sotsiaal-majanduslikke küsimusi.

Nüüsgune kokkulepe võidakse sõlmida ka kohaliku omavalitsuse ja ametiühingute piirkondliku ühenduse vahel.

II tasandi töökokkulepe kujutaks endast nn. töö üldkokkulepet, mis sõlmitakse tootmisharu või kutseala ametiühingute ühenduste ja ettevõtjate-omanike ühenduste või nende poolt volitatud juhtimisorganite vahel.

Töö üldkokkuleppes reguleeritakse minimaalpalku ja -tariifimäärasid ning lisatasusid ja toetusid, tööaega, puhkust ja selle tasustamist, töölevõtmist ja vallandamist, kutse-, täiend- ja ümberõpet, tööohutust, ettevõtte juhi ja ametiühingu valitava organi omavahelisi suhteid ja teisi lepinguosaliste poolte vajalikuks peetavaid sotsiaal-majanduslikke küsimusi.

Töö üldkokkulepe arvestaks tootmisharu või kutseala iseärasusi ja tema sätted laienevad kõigile vastava tootmisharu või kutseala töötajatele.

III tasandi töökokkulepe sõlmitakse vajaduse korral mingi konkreetse Eesti Vabariigi territooriumil asuva ettevõtte või struktuurse allüksuse tasandil töövõtja ja tööandja vahel. Tööandjal peab olema sel juhul võimalus pakkuda töövõtjale soodsamaid tingimusi kui töö üldkokkuleppes. Kui selliseid võimalusi pole, kaotab töökokkulepe sellel tasandil oma mõtte.

Üldistatult tähendab see, et töökokkulepete iga järgmine tasand peab võrreldes eelmisega pakkuma töövõtjale soodsamaid tingimusi.

Kui näiteks mingi tootmisharu või kutseala piires vastavaid võimalusi pole (v. ei jõuta nende suhtes kokkuleppele), jääb töösuhteid reguleerima sotsiaaltagatiste üldkokkulepe, mis sõlmitakse üldriiklikul esimesel tasandil.

Seadusprojektis pakuti välja ka kokkulepete sõlmimise tähtsajad: vastavalt 1. jaanuar, 1. veebruar ja 1. märts jooksva aastal. Tähtsajad arvestavad just nimelt viimatimainitud nõuet, sest järgmise taseme leppe sõlmimiseks on tarvis teada eelmise taseme leppes fikseeritud tingimuste väärtusi.

Kokkuvõttes võib öelda, et töökokkulepete süsteem reguleerib eeskätt töövõtjate ning tööandjate vahelisi suhteid, piiritleb nende õigused ja kohustused ühiskonnaelu eri tasanditel. Töökokkulepete kaudu tagatakse töötajate töö- ning elutingimuste kindel tase ning selle edasine tõus. Seega kohustab töövõtja töökokkuleppega tööandjat muutma tootmistingimusi progressiivsemaks, täiustama töötasustamise süsteemi. Tööandja seisukohalt on oluline, et töökokkulepete kehtivuse ajal peab kehtima kodurahu: streigid ja lokavidid on keelatud. Järelikult on lepingute sõlmimisest huvitatud mõlemad pooled.

Kokkulepete koostamisel on tähtsaks põhimõtteks see, et töövõtjad peavad oma nõudmistega soodustama majanduse arengut, toetama majandusuuenduste rakendamist (üldjuhul toovad need kaasa paremad töötingimused jms.), lõpptulemuseks on tööviljakuse kasv ning heaolu tõus.

Kavandatud seadusprojektis oli lisaks ülalkirjeldatule püütud piiritleda kokkulepete süsteemi väljatöötamise, sõlmimise ning täitmise õiguslikke ja organisatsioonilisi aluseid.

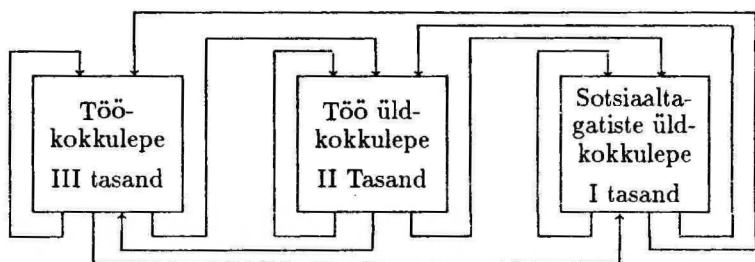
Kirjeldatud seadusprojektis ettenähtud töökokkulepete süsteemi rakendamine on Eesti Vabariigis alanud. 12. veebruaril 1991. a. sõlmiti EV Valitsuse ja EAKL vahel sotsiaaltagatiste üldkokkulepe [3], sellele on järgnenud mitme haruametiühingu ning tööandjate ühenduse vahelisi (nt. põllumajandus- ja autotransporditöötajad) kokkuleppeid. Senised töökokkulepete süsteemi rakendamise tulemused on toonud esile rea olulisi probleeme, mida lahendamata on raske realiseerida töökokkulepete eelpoolmärgitud põhifunktsioone.

1. Töökokkulepete süsteemi rakendamisel on oluline järgida sümmeetria printsiipi, s.t. töökokkulepete sõlmimise igal tasandil peavad eksisteerima reaalsed võrdse kaaluga töövõtjad ning tööandjate organisatsioonid. Ainult siis, kui kokkulepete sõlmivad võrdväärsed lepingupartnerid, kellest sõltub vasta-va taseme lepingutingimuste saavutamine, luuakse eeldused mõlema poole huvide maksimaalseks arvestamiseks ning lepingutingimuste täitmiseks. Kui ettevõtete ja majandusharude tasemel üldjuhul eksisteerivad lepingupartnerid, siis vabariigi tasandil pole Eestis formeerunud tööandjate ühendust. Seda rol-

li pidi sotsiaaltagatiste üldkokkuleppe sõlmimisel täitma valitsus.

2. Töökokkulepete süsteemi rakendumisel on oluline, et erinevate tasemete ametiühinguorganisatsioonid kui töövõtjate esindajad ja huvide väljendajad moodustaksid ühiste huvide alusel tegutseva demokraatliku tagasisidestatud süsteemi. See on realiseeritav vaid nüüdisaegse infotalituse kujundamise kaudu.

Tagasisidestatud kolmetasandilist kokkulepete süsteemi võib graafiliselt kujutada järgmiselt (vt. joonis 1).



Joonis 1. Kolmetasandiline kokkulepete süsteem

Tagasisidestatus tähendab ühelt poolt seda, et iga järgmise tasandi kokkuleppe sõlmimise protsessis kasutatakse talle eelneva kõrgema tasandi kokkuleppe informatsiooni. Teiselt poolt peab informatsioon madalama taseme kokkulepete sisu ning täitmise käigu kohta olema kättesaadav kõrgematel tasanditel.

Käesoleval ajal, väga muutuvais majandustingimuses on ilmselt otstarbekas töökokkuleppeid sõlmida vaid üheks aastaks. Seoses sellega peaks töökokkulepete sõlmimine ja uute ettevalmistamine muutuma pidevaks protsessiks.

Töövõtjate huvitatuse ja osaluse tagamiseks kõigi tasemete töökokkulepete nõudmistele ja ettepanekute koostamisel peaksid need välja kujunema nõ. alt üles, alates ettevõtetest, tootmisharudest, kutsealaühendustest. Laekunud nõudmistest ja ettepanekutest selekteeritakse üldised, mis formuleeritakse AÜ Keskliidus ning on läbirääkimiste objektiks vabariikliku tööandjate ühendusega. Spetsiifilised nõudmised, mis on II tasandi kokkuleppe objektiks, formuleeritakse töövõtjate vabariiklikes liitudes jne.

Eesti Ametiühingute Keskliidu ja EV Valitsuse vahelise sotsiaaltagatiste üldkokkuleppe nõudmised ja ettepanekud kujunesid välja nõ. ülal, seetõttu jäid kokkuleppe sõlmimisele eelnenud läbirääkimised ilma töövõtjatepoolsest laialdasest toetusest ning osutus võimalikuks sedavõrd suurte järeleandmistega tegemine (vt. [1] ja [3]). Ametiühingud tegid olulisi järeleandmisi minimaalpalkade süsteemi,

elukalliduse kompenseerimise mehhanismi jm. küsimustes. Seetõttu võib põhiliseks sotsiaaltagatiste üldkokkuleppe sõlmimise efektiliseks pidada vaid tööandjate ja töövõtjate vahelise tegeliku dialoogi algust.

Tagasisidestatud töökokkulepete süsteemi loomine tähendab sisuliselt ametiühingu (organisatsioonidevahelise) vabariikliku infosüsteemi loomist. Korraldada tuleb majandusanalüüsiteenistus, kes oleks võimeline andma eri taseme töövõtjate organisatsioonidele kvaliteetseid soovitusi töökokkulepete nõudmiste koostamiseks.

3. Töökokkulepete süsteemi efektiivseks käivitamiseks on vaja seadusandlikku alust. Artikli algul viidatud seadusprojekt on senini jäänudki vaid projektiks, kuigi senised sõlmitud kokkulepped sellele tuginevad. Töösuhete reguleerimine Eestis vajab seoses senise töökoodeksi aegumisega tööseaduste komplekti, sh. töökokkulepete (kollektiivlepingute) seadust. Selles seaduses peaks olema fikseeritud töökokkulepete (kollektiivlepingute) süsteem, sõlmimise kord, poolte vastutus.

Seega näiteks kui tööohutuse seadus annab tööohutusnõuete kehtestamise alused tootmis- ja tegevusharuti ning määrab, kes kontrollib tööohutusnormidest kinnipidamist, siis konkreetsed töötingimused lepitakse kokku pooltevahelises kokkuleppes. Puhkuste seadus määrab põhi- ja lisapuhkuste minimaalse kestuse, lisapuhkuste liigid, puhkusetasu arvutamise alused, kasutamata puhkuse kompenseerimise korra jms. Puhkuste konkreetse kestuse lepidakse aga tööandja ja -võtja (sõltuvalt lepingu tasemest) omavahel kokku. Täpsustada võib ka puhkuse andmise korda jne.

Järelikult, tööseaduste süsteemi olemasolul lihtsustub tunduvalt ka erinevate tasemete töökokkulepete koostamine, kuna need ei pea enam sisaldama üldiste, seadustega seni reguleerimata küsimuste käsitlusi, vaid saavad keskenduda konkreetsetele, vastava taseme lepingutega hõlmatud küsimustele.

4. Töökokkulepete süsteemi rakendamiseks tuleks välja töötada läbirääkimiste käigus tekkivate vaidluste lahendamise mehhanism.

Töökokkulepete sõlmimise käigus võivad töövõtjad oma nõudmiste saavutamiseks kasutada ka streiki. Selleks, et niisugune võimalus jääks vaid ekstreemseks juhuks, tuleks välja pakkuda ka rahumeelne tee (vahendajad, vahekohtud vms.).

Töökokkulepete süsteemid funktsioneerivad turumajandusmaades efektiivselt ning ka ümberkujunevas Eestis tuleks selle poole püüelda.

KIRJANDUS

1. Eesti Ametiühingute Kesklüüdi ja Eesti Vabariigi Valitsuse vaheline elanikkonna sotsiaaltagatiste üldkokkulepe (EAKL projekt) // Äripäev. 1990. Nr. 38.

2. Eesti Vabariigi seaduse projekt sotsiaaltagatiste kokkulepetest ja töökokkulepetest (kollektiivlepingutest) // Rahvaleht. 1990. 26. sept.
3. Sotsiaaltagatiste üldkokkulepe 1991. aastaks // Rahva Hää. 1991. 21. veebr.

SYSTEM OF LABOUR CONTRACTS AND TRANSITION TO MARKET-ECONOMY

Kersti Meiesaar

S u m m a r y

Process of transition to market-oriented economy sets necessary preconditions for labour market. System of labour contracts will play a major role in the development and functioning of labour market. This paper is discussing a 3-level system of labour contracts in Estonian Republic along with the relevant data as well as several obstacles that can be encountered during the application of this system together with their possible solutions.

Application of the system of labour contracts ought to observe the symmetry principle: negotiating of labour contracts on each level should revolve the participation of equally competent employers' and employees' organizations. Such organizations can be found on the level of enterprises and branches of economy. Never the less, a similar body on the Republican level is still to be founded, for until recently the function of employers' union in the general agreement for social guarantees had been vested in the government of the Republic.

The system discussed will also imply a complete change of the structure of trade unions that should effectively promote and protect the employers' interests.

An essential priority for successful job interviews in the effectively functioning feedback system: democratic in nature, and based on the joint interests of the trade union organizations of different levels. The efficiency of the system mentioned can depend solely on the modern information technology.

One of the major obstacles to the application of the labour contracts system in the absence of a respective law.

There is still only a draft of such a law laid down by the central Council of Trade Unions in the matter of general agreement for social guarantees and labour contracts (collective treaties) on which all subsequent contracts have been based.

Due to the repeal of the out-dated Labour Law a new body of particular regulations is needed for promoting labour relations in Estonia.

Due to the repeal of the out-dated Labour Law a new body of particular regulations is needed for promoting labour relations in Estonia.

СИСТЕМА ТРУДОВЫХ СОГЛАШЕНИЙ И ПЕРЕХОД НА РЫНОЧНОЕ ХОЗЯЙСТВО

Керсти Мейесаар

Резюме

В статье рассматривается 3-уровневая система трудовых соглашений, разработанная в Эстонской Республике, перечень определений и показателей, включаемых в эти соглашения. Указано на ряд проблем, возникающих при внедрении намеченной системы, и на некоторые пути их решения.

При внедрении системы трудовых соглашений следует соблюдать принцип симметричности – на каждом уровне соглашения должны существовать равносильные партнёры – представители работодателей (нанимателей) и работников.

Профсоюзы разных уровней как представители работников должны на основе общих интересов образовать демократическую систему с обратной связью. Это можно реализовать только с помощью создания соответствующей республиканской инфосистемы профсоюзов. Следует создать службу экономического анализа, которая была бы способна дать организациям работников качественные рекомендации для разработки требований в трудовых соглашениях.

Для эффективного внедрения системы трудовых соглашений необходима законодательская основа. В связи с устарением трудового кодекса регулирование трудовых отношений нуждается в новых трудовых законах, в т.ч. в законе о трудовых соглашениях.

Внедрение системы трудовых соглашений требует разработки механизма решения споров, возникающих в ходе переговоров (посредники, третейский суд).