

## Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes

Kerly Espenberg, Tartu Ülikool

Krista Jaakson, Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR/Tartu Ülikool

Epp Kallaste, Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR

Kirsti Nurmela, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

Võrreldes mitmete teiste Euroopa riikidega on kollektiivlepingute kasutamine töösuhete reguleerimisel Eestis vähelevinud – Eesti Tööelu-uuringu andmetel on kollektiivleping sõlmitud vähem kui 6% organisatsioonides. Keskmisest sagedamini sõlmitakse kollektiivlepinguid suurtes, enam kui 250 töötajaga organisatsioonides, aga ka avalikus sektoris (riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused) ning mittetulundusühingutes ja sihtasutustes.

Käesolevas toimetises antakse ülevaade erinevatest vaadetest, millisena näevad töösuhete osapooled kollektiivlepingu rolli Eestis, millised tegurid soodustavad ja millised piiravad kollektiivlepingute levikut, missugused on kollektiivlepingute eelised ja puudused. Samuti antakse ülevaade kollektiivsete töösuhete oodatavast rollist, et saada aimu sellest, milline on ja võiks olla kollektiivsete töösuhete roll Eestis.

Toimetise kirjutamisel on tuginetud peamiselt 2010.-2011. aastal läbiviidud kahele kollektiivseid töösuheteid käsitlevale uuringule. Neist esimene keskendus eraõiguslikele asutustele ja ettevõtetele<sup>1</sup>, hõlmates äriühinguid, mittetulundusühinguid ja sihtasutusi ning teine riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustele<sup>2</sup>, sh avalik-õiguslikele organisatsioonidele.

### Sissejuhatus

Kollektiivse töösuhete all peetakse käesolevas toimetises silmas eelkõige kollektiivlepingut kui kollektiivse töösuhete peamist ja osapooli siduvat tulemust. Kollektiivne töösuhe laiemalt väljendab töötajate kui kollektiivi(de) ja tööandja(te) vaheliste suhete ühist reguleerimist. Selle tulemuseks ei pea olema alati kol-

lektiivleping, näiteks võivad kollektiivsed läbirääkimised lõppeda lepinguni jõudmata või osapooli vähem siduvate deklaratsioonidega. Samuti on kollektiivse töösuhete osaks läbirääkimised, nende korraldus, taktikad ja survemehhanismid teise poolega kokkuleppe saavutamiseks. Ka sel juhul on tegemist kollektiivse

1 Vt täpsemalt Kallaste, E., Jaakson, K., Kraut, L. (2011) Erasektori kollektiivsete töösuhete uuring, kvalitatiivuuringu metoodikarport, Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kval\\_analysi\\_metoodikarport.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/kval_analysi_metoodikarport.pdf)

2 Vt täpsemalt Poliitikauuringute PRAXIS ja Tartu Ülikool (2011) Riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuringu metoodikarport. <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/metoodikarport.pdf>

töösuhtega. Siiski keskendutakse toimetises eelkõige kollektiivlepingule kui kollektiivsete töösuhete ühele vormile, millel on teiste kollektiivsete töösuhete väljunditega võrreldes ka kõige pikemaajalisem ja siduvam mõju.

Kollektiivlepingute sõlmimine on Eestis vähelevinud, leping on sõlmitud vähem kui 6% organisatsioonides (Eesti Tööelu-uuring). Ka olemasolevate kollektiivlepingute seas on selliseid, mis ei too töötajatele kaasa seadusega võrreldes paremaid töötingimusi või mida pole aastaid täiendatud ega kasutatud. Neis organisatsioonides, kus kollektiivlepingul on sisuline roll, on sellel oma eeliste ja puudustega oluline mõju töötingimustele ja ettevõtete konkurentsivõimelisusele. Samuti on kollektiivleping kui töötingimuste reguleerimise instrument oluline üldisemas plaanis. Erinevalt Eestist reguleerivad paljudes Euroopa Liidu riikides kollektiivlepingud suure osa töötajate töötingimusi.

Eestis on kollektiivlepingute sõlmimisel võimalik töötajaid esindada kahel viisil. Kollektiivlepingu võib sõlmida ettevõttes töötajaid esindav ametiühing või selle puudumisel töötajate volitatud esindaja. Viimast rolli täidab üldjuhul töötajate usaldusisiku seaduse mõistes töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik. Alljärgnevas tekstis viidatakse viimasele kui töötajate usaldusisikule, see termin ei hõlma käesoleva käsitluse kohaselt ametiühingu usaldusisikut. Juhul kui räägitakse ametiühingu usaldusisikust, on see tekstis eraldi välja toodud. Üldiselt töötajate esindamisest rääkides on silmas peetud mõlemat, esindamist ametiühingu või töötajate usaldusisiku poolt. Toimetise aluseks olevates uuringutes, millest üks keskendus erasektorile ja teine riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustele, olid sihtrühmaks viie ja enama töötajaga organisatsioonid ning erasektori uuringus ka lepitajad. Lähtuvalt uuringute ülesehitusest viidatakse tekstis väikestele organisatsioonidele kui 5-30 töö-

tajaga ja suurtele kui 30 ja enama töötajaga organisatsioonidele. Anonüümsuse eesmärgil on kõik lepitajad tähistatud ühtse terminiga „lepitaja“.

Mõlemas uuringus oli kvalitatiivne osa, mille eesmärk oli kaardistada erinevaid arvamusi ja seisukohti kollektiivsete töösuhete erinevate aspektide kohta. Kvalitatiivne lähenemine võimaldab analüüsida, millised arvamused ja miks on olemas, kuid ei võimalda teha järeldusi, kuivõrd levinud on üks või teine arvamus ja seisukoht. Arvamuste ja seisukohtade leviku kohta saab mõningat infot erasektori uuringu raames tehtud kvantitatiivsest uuringust (CentAR 2011) ning Statistikaameti Tööelu-uuringust (2010). Samas tuleb arvestada, et Eestis on kollektiivlepingud niivõrd vähe levinud, et kvantitatiivuuringuga saab teemat vaid suhteliselt üldisel tasandil avada. Seega põhineb toimetis valdavalt kvalitatiivsel sisendil, mille ülesanne on kirjeldada võimalikult erinevaid arvamusi, mis Eestis eksisteerivad. Juhutudel, kus allikana on kasutatud küsitlusi või muud statistikat, on see eraldi välja toodud.

Käesolev toimetis on jaotatud neljaks osaks. Esmalt käsitletakse kollektiivlepingute levikut ja suhtumist kollektiivlepingutesse laiemalt, tuginedes Statistikaameti Tööelu-uuringu andmetele ning eraõiguslike asutuste ja ettevõtete uuringu raames tehtud küsitlusele. Seejärel käsitletakse kvalitatiivsete uuringute tulemustele tuginedes, miks kollektiivlepinguid ei sõlmita ning millega põhjendatakse seda, et kollektiivlepinguid on nii vähe. Järgnevas peatükis vaadatakse seda, miks on kollektiivlepinguid sõlmitud, mida peetakse kollektiivlepingute eelisteks ja lõpetuseks, milline võiks olla kollektiivlepingute roll Eestis tulevikus. Viimane osa võiks olla sisendiks, mis aitab erinevatel osapooltel läbi mõelda ning kujundada oma seisukohad selles osas, milline võiks olla kollektiivlepingute roll Eestis.

# 1. Kollektiivlepingute levik ja üldine suhtumine kollektiivlepingutesse

## 1.1. Kollektiivlepingute levik

Kollektiivse töösuhete keskmeks on kollektiivsed läbirääkimised ning selle väljund – kollektiivleping. Kollektiivlepingu definitsiooni sätestab Kollektiivlepingu seaduse (RTI 1993, 20, 53) § 2 lg 1, mille kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuheteid. Kollektiivselt võib reguleerida nii avaliku kui erasektori töötajate töötingimusi. Tegemist on kokkuleppega, milles töötajad sõlmivad ühise esinduse kaudu lepingu töötingimuste reguleerimiseks tööandja või tööandjatega. Kuna tegemist on vabatahtliku kokkuleppega, siis sõltub kollektiivlepingute levik osapoolte soovist selliseid kokkuleppeid sõlmida.

Kollektiivsete läbirääkimiste pidamiseks ning lepingute sõlmimiseks on eri riikides kasutusel erinevaid süsteeme. Üldjoontes võib kollektiivlepingute sõlmimine toimuda ettevõtte, tegevusala (sektori) või riigi tasandil<sup>3</sup>. Eestis toimuvad kollektiivsed läbirääkimised eelkõige ettevõtete tasandil, kahes sektoris (tervishoid ja transport) on sõlmitud laiendatud sektori tasandi lepingud ja mitmetes avaliku sektori valdkondades püütakse valdkonna töötajate poolt aren-

dada ühtseid läbirääkimisi seda valdkonda juhtiva ministeeriumiga või valdade- ja linnade liitudega (päästetöötajad, haridustöötajad, kultuurivaldkonna töötajad). Riiklikul tasandil räägitakse läbi peamiselt töötasu alammäära üle.

Paljudes riikides on kollektiivleping töösuhete reguleerimise instrumendina olulisel kohal. Euroopa Liidus on kokku umbes 60% töötajatest kaetud kollektiivlepingutega<sup>4</sup>. Samas on riigiti kollektiivlepingute levik väga erinev, kattes peaaegu kõiki töötajaid Austrias, Sloveenias, Prantsusmaal, Rootsis ja vaid viiendikku Leedus (Industrial Relations ... 2011, lk. 36). Eestis katavad kollektiivlepingud enam kui viie töötajaga asutustes ligi kolmandiku töötajatest. Erinevalt viimaste aastakümnete jooksul toimunud ametiühinguliikmelisuse vähenemisest enamikes riikides on kollektiivlepingute levikus langused olnud väiksemad (vt Joonis 1). Joonisel 1 on näha, et kui ametiühinguliikmelisuse vähenemine on olnud paljudes riikides suurusjärgus enam kui 20%, ulatudes kohati 60%ni, siis kollektiivlepingute katvuse langus on enamasti kuni 20% ja mõnes riigis ka kuni 40%<sup>5</sup>. See tuleneb asjaolust, et kollektiivlepingutega reguleeritakse ettevõtte tasandil sageli tööandja poolt kogu ettevõtte töötajate töötingimusi, sõltumata inimeste ametiühingusse kuulumisest. Sektori ja riigi tasandi lepingute puhul võimaldavad laiendamise mehhanismid<sup>6</sup> rakendada lepingu

**Eestis katavad kollektiivlepingud enam kui viie töötajaga asutustes ligi kolmandiku töötajatest.**

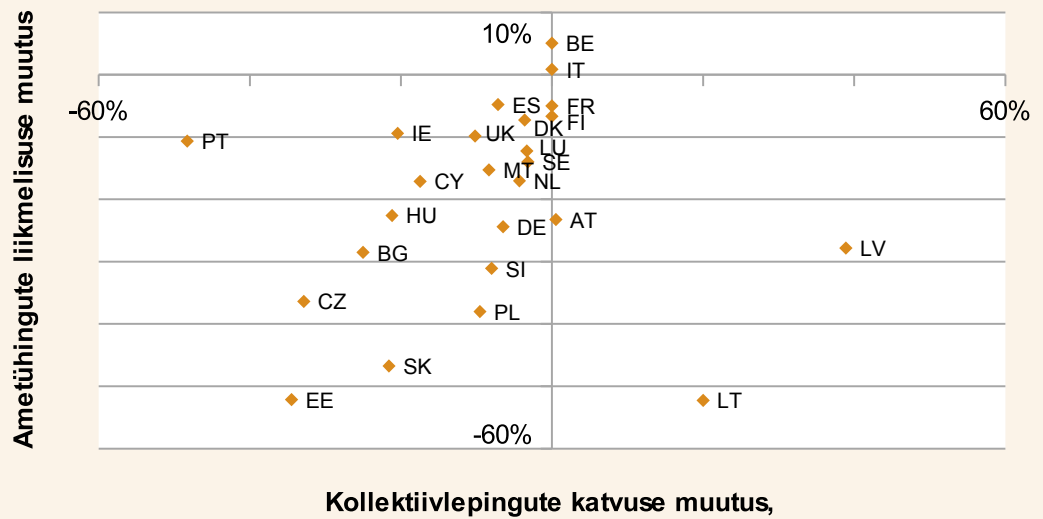
3 Võimalikud on ka regionaalsed kollektiivlepingud, kuigi regioonist lähtuvaid kollektiivlepinguid Eestis üldjuhul sõlmitud ei ole.

4 Kollektiivlepingute leviku mõõtmiseks kasutatakse näitajat kollektiivlepingute katvus (coverage of collective agreements), mis näitab palgatöötajate arvu osatähtsust, kelle töötingimusi reguleerib kollektiivleping. Ametiühingute leviku mõõtmiseks kasutatakse näitajat ametiühingute liikmelisus (trade union density), mis näitab palgatöötajate osatähtsust, kes on ametiühingute liikmed. Tegemist on näitajatega, mida kasutatakse erinevalt ning mille osas puudub sarnaselt nt tööpuuduse mõõtmisele rahvusvaheliselt ühtselt aktsepteeritud metoodika.

5 Läti ja Leedu kollektiivlepingute katvuse kasv tuleneb sellest, et korrigeeritud on numbreid väga madala baasi pealt veidi ülespoole: Lätil 18% pealt 25% peale ja Leedul 12,5% pealt 15% peale.

6 Laiendamine on mehhanism, mille kohaselt kehtib leping kõikidele töösuhete osapooltele, sõltumata osapoolte kuulumisest lepingut sõlminud organisatsioonidesse. Seega ametiühingute liidu või keskliidu poolt sõlmitud leping tööandjate liiduga võib laieneda kõigile sektoris, sõltumata ametiühingusse või tööandjate liitu kuulumisest.

Joonis 1. Kollektiivlepingute katvuse ja ametiühinguliikmelisuse muutused 2000-2010 Euroopa Liidu riikides (horisontaalskaala kollektiivlepingute katvuse muutus, %, vertikaalskaala ametiühinguliikmelisuse muutus, %)



\*Märkus aastad 2000 ja 2010 on indikatiivsed. Riikide puhul, mille kohta konkreetse aasta numbrit ei olnud, kasutati lähima olemasoleva aasta numbrit. Lühendid: AT – Austria, BG – Bulgaaria, BE – Belgia, CY – Küpros, CZ – Tšehhi Vabariik, DE – Saksamaa, DK – Taani, EE – Eesti, ES – Hispaania, FR – Prantsusmaa, EL – Kreeka, HU – Ungari, IE – Iirimaa, IT – Itaalia, LT – Leedu, LU - Luksemburg, LV – Läti, MT – Malta, NL – Madalmaad, PL – Poola, PT – Portugal, SE – Rootsi, SI – Sloveenia, SK – Slovakkia, UK – Suurbritannia.

Allikas: Visser, 2011, ICTWSS database, autori arvutused

Eestis on kollektiivlepingud sõlmitud 5,8% üle viie töötajaga asutustest ja ettevõtetest ehk ligi tuhandes asutuses ja ettevõttes.

tingimusi ka tööandjatele ja töötajatele, kes ei kuulu lepingu sõlminud organisatsiooni-desse. Juhul kui läbirääkimised toimuvad ettevõtte tasandil, siis on ka seosed ametiühinguliikmelisuse ja kollektiivlepingute katvuse muutuste vahel otsesemad<sup>7</sup>.

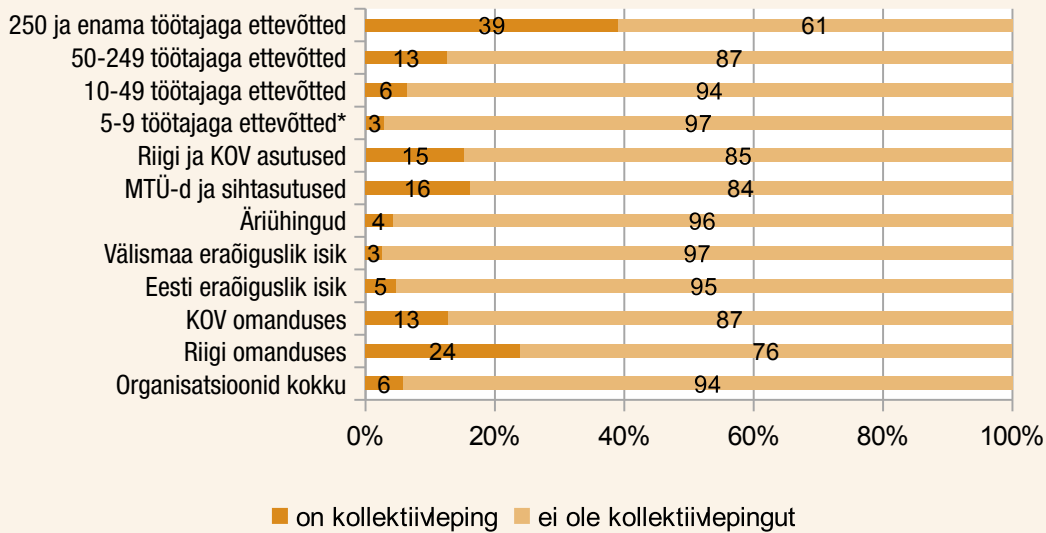
Kuna Eestis toimuvad kollektiivsed läbirääkimised peamiselt ettevõtte tasandil, siis on ametiühinguliikmelisuse langus olnud seotud ka kollektiivlepingute katvuse vähenemisega. Seepärast on kollektiivlepingute levikuga seotud küsimused lähedalt seotud ka töötajate esindusvormide levikuga. Rääkides kollektiivsete töösuhete levikust Eestis, tuleb arvestada, et nii kollektiivlepingute katvus kui ametiühinguliikmelisus on viimase kümne aasta jooksul tunduvalt vähenenud.

2009. aastal Statistikaameti poolt läbi viidud Tööelu-uuringu (TEU) kohaselt on Eestis kollektiivlepingud sõlmitud 5,8% üle viie töötajaga asutustest ja ettevõtetest ehk ligi tuhandes asutuses ja ettevõttes (vt Joonis 2). Töötajatest on nende endi hinnangul kollektiivlepinguga kaetud 32,7% ehk ligi kolmandik.

Vaatamata kollektiivlepingute vähesele levikule on organisatsioonide ja töötajate grupe, kelle seas on kollektiivlepingute katvus ka Eestis märkimisväärne. Need on suured, enam kui 250 töötajaga organisatsioonid, kus on kollektiivlepingud sõlmitud ligi 40%-s ettevõtetes. Samuti on keskmisest enam kollektiivlepinguid riigi ja KOV omanduses olevates organisatsioonides, vastavalt 24% ja 13% organisatsioonides.

<sup>7</sup> Mitme tööandjaga samaaegsete läbirääkimiste ning sektoritasandi läbirääkimiste puhul on ametiühingute liikmelisusest määravamaks teguriks tööandjate ühingutesse kuulumise aktiivsus.

Joonis 2. Kollektiivlepingute levik organisatsioonide seas (% üle 5 töötajaga organisatsioonidest)



Allikas: Tööelu-uuring 2009, Statistikaameti veebipõhine andmebaas

\* 5-9 töötaja puhul on kollektiivlepinguga organisatsioonide osakaal leitud autori poolt tehtega 100-97,1.

Keskmisest sagedamini sõlmitakse kollektiivlepinguid eelkõige 250 ja enama töötajaga organisatsioonides.

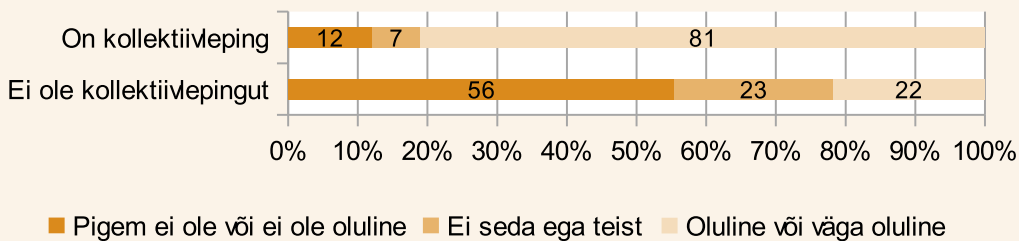
## 1.2. Osapoolte suhtumine kollektiivsetesse läbirääkimistesse ja kollektiivlepingutesse

Kollektiivlepingute vähene levik ei tähenda, et kollektiivlepingutesse suhtutaks üldiselt negatiivselt. Tööelu-uuring näitas, et enamik tööandjad, kelle organisatsioonis oli sõlmitud kollektiivleping, pidas kollektiivselt töötingimuste kokku leppimist oluliseks (vt Joonis 3; Kallaste 2011). Samas organisatsioonides, kus kollektiivlepingut polnud (mis moodustavad enamiku organisatsioonidest), peeti kollektiivselt töötingimuste

kokkuleppimist tunduvalt vähemoluliseks – enam kui pooled selliste organisatsioonide tööandjatest arvasid, et kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimine ei ole oluline.

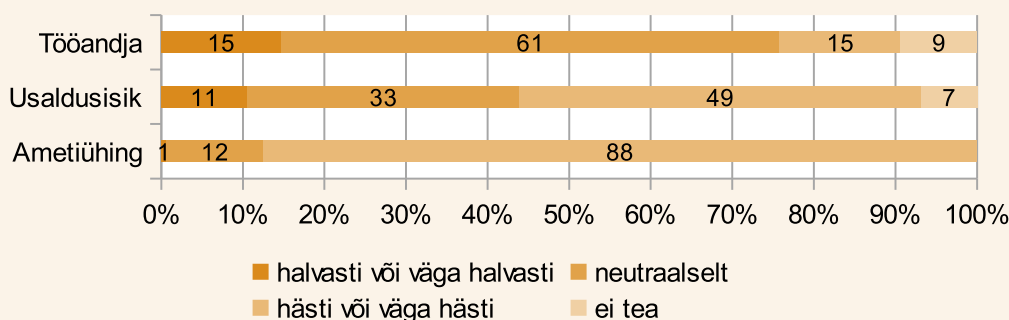
Kollektiivsete töösuhete uuringu (KTS uuring) raames läbiviidud küsitluses, paluti töösuhete osapooltel anda hinnang positiivne-negatiivne skaalal olemasoleva kollektiivlepingu suhtes või selle puudumisel võimaliku kollektiivlepingu sõlmimise suhtes. Valdava osa tööandjate positsioon oli kollektiivlepingu suhtes neutraalne (vt Joonis 4). Negatiivset suhtumist esines vaid organisatsioonides, kus kollektiivlepingut polnud sõlmitud. Kahe uuringu kokkuvõttena võib

Joonis 3. Tööandjate hinnangud sellele, kui võrd oluline on organisatsiooni jaoks töötingimuste kokku leppimine kollektiivselt, 2009 (% üle 5 töötajaga organisatsioonidest)



Allikas: Eesti Tööelu-uuring 2009, autori arvutused, Kallaste 2011

Joonis 4. Suhtumine kollektiivlepingusse või selle võimalikku sõlmimisse oma organisatsioonis, 2010 (üle 5 töötajaga organisatsioonid v.a. riigi- ja KOV asutused ning avalik-õiguslikud organisatsioonid, % vastajate grupist)



Allikas: Kollektiivsete töösuhete uuring 2010, autori arvutused

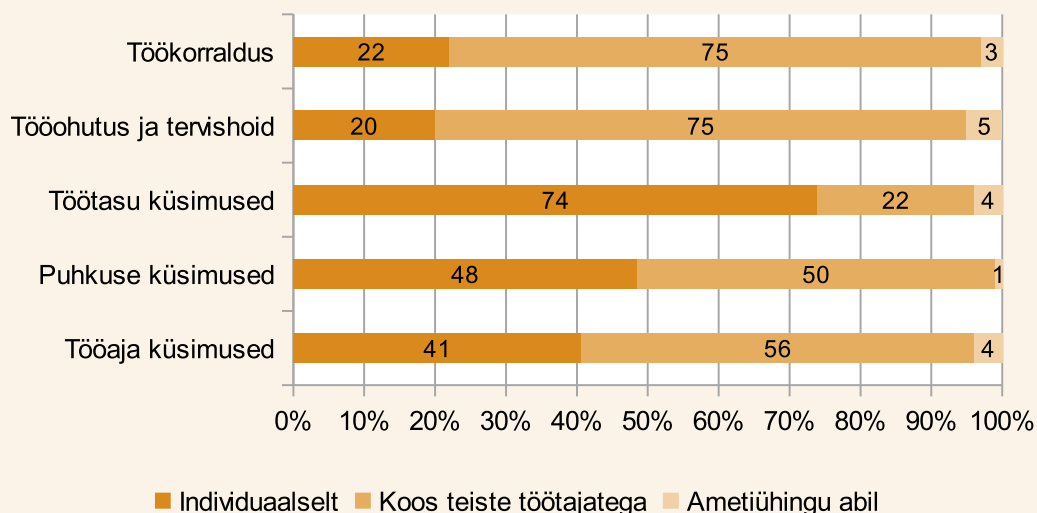
tööandjate poolt öelda, et valdava enamiku organisatsioonidest moodustavad ilma kollektiivlepinguteta organisatsioonid ning neis suhtuvad tööandjad kollektiivlepingusse kui instrumenti neutraalselt. Samas ei pea TEU põhjal enam kui pooled tööandjatest oluliseks leppida töötingimusi kokku kollektiivselt. Tuleb tähele panna, et kummagi uuringu sihtrühma ei kuulu päris väikesed alla 5 töötajaga organisatsioonid, mille lisamine valimisse vähendaks ilmselt veelgi nende osatähtsust, kes tähtsustavad kollektiivselt töötingimuste kokku leppimist.

KTS uuringu järgi suhtuvad töötajate esindajad kollektiivlepingutesse positiivsemalt

kui tööandjad (vt Joonis 4). Ligi pooled usaldusisikutest ning valdav enamik ametiühingute esindajatest suhtuvad nende organisatsioonis olemasolevasse või võimalikku kollektiivlepingusse positiivselt. Halvasti või negatiivselt suhtujaid praktiliselt pole. Võttes arvesse niivõrd positiivset suhtumist kollektiivlepingutesse, on põhjust arvata, et ka kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimist soositakse töötajate esindajate poolt enam.

Eelkõige nähakse teemadena, kus kollektiivselt kokku leppida, töökorralduslikke, tööohutuse ja tervishoiu alaseid küsimusi (vt Joonis 5). See on ka ootuspärane, sest erinevalt näiteks töötasust on need tegurid, mis

Joonis 5. Töötajate eelistused läbirääkimiste pidamisele teemade lõikes, 2009 (% töötajatest)



Allikas: Eesti Tööelu-uuring 2009, autori arvutused, Kallaste 2011, lk 73

Eelkõige nähakse teemadena, kus kollektiivselt kokku leppida, töökorralduslikke, tööohutuse ja tervishoiu alaseid küsimusi.

puudutavad kõiki töötajaid suuresti sarnaselt ja seetõttu on nende määramisel sageli otstarbekas seda teha kollektiivselt. Samas ei näe töötajad, et seda peaks tegema ametiühingu abil, vaid lihtsalt koos teiste töötajatega töökohal.

Töötaja ja puhkuse küsimustes on neid, kes leiavad, et nende osas tuleks kokku leppida kas individuaalselt või koos teiste töötajatega, peaaegu võrdselt. Töötasude osas leiab valdav osa töötajast (kolmveerand), et tingimused tuleks kokku leppida individuaalselt. Vaid 20% leiab, et töötasu tuleks teiste töötajatega koos kokku leppida (Kallaste, 2011 lk.73).

Käesoleva peatüki kokkuvõtteks võib öelda, et kollektiivsete töösuhete roll on Eestis viimastel aastakümnetel vähenenud, samas on need teatud töötajate ja organisatsioonide gruppide puhul siiski jätkuvalt olulise rolliga.

Kollektiivleping on vabatahtlik kokkulepe töösuhte osapoolte vahel. Seetõttu sõltub kollektiivlepingute olemasolu suurel määral sellest, millisena osapooled seda näevad, kui oluliseks seda hindavad ning mida peavad oluliseks selle olemasolu juures. Järgmised kaks peatükki annavad ülevaate nii sellest, miks on kollektiivlepinguid Eestis vähe kui ka kollektiivlepingu sõlmimise põhjustest. Igas alapeatükis on võrreldud ka erinevat tüüpi organisatsioonide esindajate antud vastuseid, sh kuidas erinevad vastused ja seisukohad tööandjate ja töötajate esindajate, väikeste ja suurte organisatsioonide, eraõiguslike ja riigi- ja KOV asutuste vahel. Olu-korras, kus erisusi intervjuudes ei ilmnenud, ei ole võrdlusi toodud. Tulenevalt sellest, et kollektiivlepingute arv ja katvus on Eestis väike ning langenud, alustame kollektiivlepingute vähesuse põhjustest.

20% töötajatest leiab, et töötasu tingimused tuleks kokku leppida kollektiivselt.

## 2. Kollektiivlepingute vähesuse põhjused

Käesolev peatükk keskendub põhjustele, miks on huvi kollektiivlepingute sõlmimise vastu vähene ning millised on kollektiivlepingute puudused. Eesti inimestel on keerukas argumenteerida kollektiivlepingute vähesuse taustal, miks nende enda organisatsioonis konkreetselt kollektiivlepingut ei ole. Seetõttu käsitletakse põhjuseid, miks Eestis on vähe kollektiivlepinguid sõlmitud, üldisemalt. Sageli ei puuduta see vastajate hinnangut otseselt sellele, miks nende enda organisatsioonis on vähe kollektiivlepinguid, kuid mõningatel juhtudel võib ka konkreetset organisatsiooni puudutada.

### 2.1. Miks on huvi kollektiivlepingute sõlmimise vastu vähene?

Kollektiivlepingute sõlmimise vähesuse põhjused võib jagada kahte gruppi tulenevalt sellest, kas need puudutavad ühiskondliku tasandi või organisatsiooni tasandi tegureid (vt Joonis 6). Lisaks sellele viidatakse kollektiivlepingute vähesuse põhjustena ka nendega seotud puudustele, mida käsitletakse lähemalt allpool peatükis 2.2.

#### Ühiskondlik tasand

Ühiskondliku tasandi põhjused hõlmavad üldist suhtumist kollektiivlepingutesse ja kollektiivsete töösuhete positsiooni Eesti ühiskonnas laiemalt (kollektiivsete töösuhte

Kollektiivlepingute vähesuse põhjusteks peetakse ajalooliskultuurilisi tegureid ning Eesti inimeste individualistliku iseloomu.

Eesti kontekstis on probleemiks nii tööandjate kui töötajate vähene teadlikkus sotsiaaldialoogist, kollektiivlepingutest ning sellest, mida kollektiivsed töösuhted positiivset anda võiks.

te traditsioon). Siin mängivad rolli kultuurilised eripärad ning kollektiivsete töösuhete kujunemise taust. Näiteks ei ole ajaloolis-kultuurilised tegurid (peamiselt nõ nõukogude aegne pärand) võimaldanud tekkida ametiühinguliikumisel samasugustel ideoloogilistel alustel kui teistes riikides. Samuti ei soosi organiseerumist Eesti inimeste individualistlik iseloom. Sellised eripärad on ka üheks põhjuseks, miks kollektiivlepinguid on vähe.

„/.../ ikkagi see suhtumine ametiühingutesse. Ega /.../ see ametiühingutesse suhtumine on ikka sellesama nõukogude aja pärand, sellest ei saa ... 100 aasta pärast saame lahti /.../.“ (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühing)

Üldist suhtumist kollektiivsete töösuhete suunal mõjutab ka see, milline on riigi toetus kollektiivsete töösuhete tekkele ning arengule. Intervjuudes viidati, et sotsiaaldialoogi vähene väärtustamine riigi poolt viib omakorda vähese huvini kollektiivlepinguid sõlmida. Seetõttu arvatakse, et muutused riigi suhtumises kollektiivsetesse töösuhetesse soodustaks kollektiivlepingute sõlmimise kasvu organisatsioonides. Siinjuures võib tuua välja intervjueeritute abstraktsed seisukohad, et riik ja seadused kollektiivlepingute sõlmimist ei soosi.

„Meil on koguaeg olnud see, et tööandjad ja valitsus on olnud ühes paadis ja töötajad teises paadis, /.../ kahjuks on see meil nii. /.../ Ja see ongi see põhimõte ühesõnaga, et /.../ kollektiivlepingud /.../ kehtiksid võimalikult vähestele, oleksidki võimalikult viletsad /.../ [Valitsuse ja tööandjate arvates oleks] parem kui neid üldse ei oleks.“ (Liidud, keskliidud)

Teiselt poolt on ka üsna konkreetseid viiteid olukordadele, kus kollektiivlepingu sõlmimist on valdkonda juhtiva ministeeriumi poolt takistatud või soovitatud seda mitte teha, mis on kohati ka viinud arvamuseni, et kollektiivlepingut ei tohikski avalikus teenistuses sõlmida.

Ma ütlen veelkord, et siiani minu ajal on nüüd neli tööandjat olnud, et ma ei ütle neist ühegi kohta seda, et nad oleksid olnud seda meelt, et [kollektiivlepingut] nüüd vaja ei ole, pigem kõik on püüdnud võimaluste piires [töötajatele soodustusi võimaldada], aga ministeerium dikteerib väga palju, mida me võime ja mida me ei või. /.../ See ongi nagu kurb, et sellepärast see oligi, et uut kollektiivlepingut ei olnud enam võimalik, lihtsalt seda ei tohtinud enam [majanduskriisi ajal] teha, siis meie saime nad sisekorraeeskirjadesse. (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)

## Organisatsiooni tasand

Lisaks sellele, milline on üldine suhtumine kollektiivlepingutesse ühiskonna tasandil, on alati oluline ka see, millised on konkreetse organisatsiooni juhtide või töötajate seisukohad. Seetõttu seostuvad organisatsiooni tasandi põhjused otseselt töösuhete osapooltega. Üheks selliseks teguriks on töösuhete osapoolte teadlikkus kollektiivsetest töösuhetest. Eesti kontekstis on probleemiks nii tööandjate kui töötajate vähene teadlikkus sotsiaaldialoogist, kollektiivlepingutest ning sellest, mida kollektiivsed töösuhted laiemalt ja kollektiivleping kitsamalt asutusele positiivset anda võiks.

„Ma ei ole pidanud kollektiivlepingut vajalikuks. Võibolla ma tean ka sellest liiga vähe – selle kollektiivlepingu kasulikkusest minu asutusele või minu töötajatele või asutuse juhina mulle endale, et võibolla ma ei ole seda piisavalt uurinud. Ma ei tea temast nii palju, sellest kollektiivlepingu hüvest.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)

„Pole isegi selle [kollektiivlepingu sõlmimise] peale mõelnud, ma isegi ei ole osanud mõelda selle peale. Seda ma tahaksingi täpselt teada [mida kollektiivleping kaasa tooks], siis ma saaksin ka teada, kas hakata seda taotlema või mitte... täpselt see info on puudu, et mis sellega kaasneb.“ (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühing)



### Ühiskondlik tasand

- kollektiivsete töösuhete traditsiooni puudumine
- madal toetus kollektiivsetele töösuhetele riigi poolt

### Organisatsiooni tasand

- osapoolte madal teadlikkus
- osapoolte negatiivne suhtumine kollektiivlepingu vajalikkusse
- töötajate esindajate madal aktiivsus, sh vähene julgus läbirääkimisi algatada

### Kollektiivlepingutest tulenevad põhjused

- töötajate ja tööandja omavahelisi suhteid mõjutavad aspektid, sh vastandumine
- kollektiivlepingutega seotud sisulised probleemid, sh kollektiivlepingute vähene paindlikkus, vähenev juhtimise paindlikkus
- kollektiivlepingutega seotud administratiivse koormuse suurendamine

Teadlikkuse probleemi kinnitas ka eraõiguslike organisatsioonide seas läbi viidud küsitlus. Uuringu tulemused viitasid, et kollektiivlepingute osas on tööandjate teadlikkus väga madal. Suur osa tööandjatest ei oska kollektiivlepingute eeliste või puuduste kohta midagi arvata. Sõltuvalt teemast ei osanud oma arvamust väljendada 23-45% tööandjatest. Töötajate esindajad kui suure osas kollektiivsete töösuhete sisulised eestvedajad organisatsioonides on ootuspäraselt kujundanud selgemad arvamused ning nende teadlikkus on suurem. Töötajate esindajate seas jäi nende osakaal, kes ei osanud oma arvamust väljendada maksimaalselt 26% piiresse.

Lisaks teadlikkusele mõjutab kollektiivlepingute olemasolu ka osapoolte suhtumine nendesse, st ka kollektiivsetest töösuhetest teadlikud osapooled võivad suhtuda kollektiivlepingu sõlmimisse negatiivselt. See võib olla probleemiks juhtudel, kus organisatsiooni juht ei näe ühel või teisel põhjusel vajadust kollektiivlepingu sõlmimiseks. Põhjused, miks suhtutakse kollektiivlepingutesse negatiivselt, võivad olla erinevad. Ühelt poolt võib see olla seotud üldise vastuseisuga kollektiivlepingutele – otsest põhjust ei osata välja tuua, aga arvatakse, et kollektiivleping ei ole üldiselt vajalik.

*„Hetkel ma ei oska isegi öelda, kas „ja“ või „ei“ [kas kollektiivlepingud on või ei ole vajalikud]. Kuna siia maani on kõik asjad sujunud niimoodi normaalselt siis, ma arvan, et [kollektiivleping] ei ole vajalik /.../ ei ole selle kohapealt nii väga palju süvenenud ka.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Teiselt poolt võib välja tuua negatiivse suhtumise, mis seostub konkreetsete põhjendustega, miks kollektiivlepingut ei ole vaja. Sellistel juhtudel ei nähtud kollektiivlepingul selget rolli, sest kõik, mida kollektiivleping pakkuda võib, on organisatsioonis juba olemas kas läbi seadustest tulenevate regulatsioonide või olemasolevate personalipraktikate kaudu.

*„/.../ ei ole vajadust. /.../me järgime seadusi ja Eesti Vabariigi tööseadus on nii hästi koostatud, et see meile sobib. Ei ole nagu vajadust täiendavalt midagi kokku leppida.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

*„Ütleme, et kogu meie kollektiivne leping ongi sisekorraeskiri, kus küll on nõ meie nägemused kirjas, küll ühepoolset kinnitatuna, aga eks me ürita seda ikkagi hoida diskussioonipunktina, et ta vastaks kõigi*

*osapoolte ootustele.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Siiski tuleb välja tuua, et eraõiguslike organisatsioonide seas läbi viidud küsitlus viitas, et otseselt negatiivselt kollektiivlepingusse suhtuvaid inimesi on vähe – tööandjate seas, kus kollektiivlepingut ei ole, suhtuvad 15% vastanutest kollektiivlepingusse väga halvasti või pigem halvasti. Tööandjate seas, kelle organisatsioonis on kollektiivleping olemas või on kollektiivleping kunagi olnud, negatiivset suhtumist kollektiivlepingutesse ei olnud. Ametiühingute puhul negatiivselt suhtunute osakaal jäi 2% juurde vaid nendes organisatsioonides, kus kollektiivlepingut ei olnud. Siiski ei pruugi ka küsitluses negatiivse suhtumise väljendamine ning intervjuus viitamine, et kollektiivlepingut ei ole tarvis, olla omavahel otseses seoses. See tähendab, et ka intervjuud viitasid, et kuigi üldiselt suhtuti kollektiivlepingusse pigem neutraalselt või isegi positiivselt, ei nähtud selle vajalikkust enda organisatsiooni jaoks. Sellist arvamust võis kohata näiteks väikeste organisatsioonide puhul, kes viitasid, et kollektiivlepingu vajadus suurtes ja väikestes organisatsioonides on erinev (vt väikeste ja suurte organisatsioonide võrdlust allpool). Samuti toodi avaliku sektori intervjuudes just avaliku sektori eripärana välja, et lisaks avaliku sektori regulatsioonidele ei ole täiendavad kollektiivlepingud enam vajalikud.

*„Ja ongi kõik, et noh ta ei anna nagu suurt väärtust juurde võrreldes sellega, mis on niikuinii regulatsioon seaduste ja määrustega. Aga kui inimesed tahavad, mina olin nõus.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Eelnev viitab, et lisaks üldisele suhtumisele on vaja vaadata ka väga konkreetseid põhjuseid, miks on jäetud kollektiivleping sõlmimata oma organisatsioonis või miks seda ei ole vajalikuks peetud. Siin peame vaatama konkreetseid kollektiivlepingute puudusi, mida on käsitletud järgmises alapeatükis.

Tulenevalt madalast teadlikkusest või ka huvi puudumisest on üks kollektiivlepingu-

te vähesuse põhjuseid töötajate (või nende esindajate) madal aktiivsus kollektiivlepingu sõlmimise algatamiseks. Seetõttu ei tule paljudes organisatsioonides kollektiivlepingu sõlmimine üldse päevakorralt.

*„Tegelikult see, et tekiks kollektiivleping, nõuab ju kahepoolset aktiivsust. Pigem rohkem töötajate poolset, kuna tööandja ei taha sellega väga tegeleda.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Samas ei pruugi töötajate esindajate madal aktiivsus tähendada kollektiivlepingu puudumist. Intervjuudes toodi näiteid, kus kollektiivlepingu läbirääkimiste algatajaks oli olnud organisatsiooni juht, kes ise viis kollektiivlepingu sõlmimiseni. Tööandja huvi ja soovi kollektiivlepingut sõlmida on käsitletud ühe kollektiivlepingute sõlmimise põhjusena peatükis 3.1. Seega võib kollektiivleping sündida tööandja initsiatiivil, kui töötajate esindaja ei ole aktiivne.

Töötajate ja nende esindajate aktiivsust kollektiivlepingute algatamisel mõjutab omakorda nende julgus initsiatiivi näidata ning kollektiivlepingu läbirääkimisi tööandjaga algatada. Intervjuud viitasid, et seda julgust mõjutab muuhulgas majandussituatsioon. Uuringu läbiviimine toimus 2010.- 2011. aastal, mistõttu tunnetati veel selgelt majanduskriisi mõjusid tööturul. Intervjuudes viidati, et tavalisest kõrgem tööpuudus on üheks põhjuseks, miks on kollektiivlepinguid vähe sõlmitud ning miks töötajad on leplikumad ning ei julge oma huvisid väljendada.

*“Tänapäeval on aga võib-olla konflikte lepingu sõlmimisel vähem peamiselt majanduskriisi tõttu, millal inimesed on valmis töötama isegi ebasoodsatel tingimustel (nt. väikese töötasu eest).” (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühing)*

Kuigi intervjuus viidati majanduskriisile kui ühele kollektiivlepingute vähesuse põhjusele, ei ole Eesti väikese lepingute arvu taustal (kollektiivlepingute registri järgi sõlmitud lepinguid 2009. aastal 65, 2010. aastal 53 ja

**Tulenevalt madalast teadlikkusest või ka huvi puudumisest on üks kollektiivlepingute vähesuse põhjuseid töötajate (või nende esindajate) madal aktiivsus kollektiivlepingu sõlmimise algatamiseks.**

2011. aastal 53) olnud märgatav kollektiivsete lepingute sõlmimise aktiivsuse langus seoses kriisiga. Samas on ilmne, et majanduse üldine käekäik mõjutab töötajate ja tööandjate nõudmisi, võimalusi ning soovi kollektiivlepinguid sõlmida ning positsioone kollektiivsetel läbirääkimistel.

Avaliku sektori organisatsioonide puhul töid intervjua välja, et organisatsiooni juhtide huvi kollektiivlepingut sõlmida pärsib avaliku sektori eripära, mille kohaselt strateegilised otsused tulevad organisatsiooni hierarhias ülevalt poolt, mitte otseselt asutuse juhilt. Avalikus sektoris asub organisatsiooni juht nõ vahepealses rollis – asutuse töötajatele on juht tööandjaks, kuid rahastajale (KOV/ministeerium) töötajaks. Seetõttu ei ole mitmed asutuse juhid valmis võtma ühe läbirääkimiste osapoole ning tööandja esindaja rolli.

*„Materiaalselt ju suurt minust midagi ei sõltu, sest eelarve tuleb ju omavalitsusest ja [on] volikogu poolt määratud.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Eraldi põhjuste grupina kollektiivlepingute vähesusele võib vaadelda neid, mis tulenevad otseselt kollektiivlepingutest ning mida võib seostada kollektiivlepingutega seotud puudustega. Neid põhjusi on lähemalt analüüsitud peatükis 2.2 allpool.

## Väikesed vs suured organisatsioonid

Otseselt väikeste ja suurte organisatsioonide erisusena viidati intervjuudes, et kollektiivleping on pigem suurte ettevõtete instrument ja väikeettevõtete jaoks ei ole see mõistlik valik. Selline seisukoht peegeldub ka statistikas – joonisel 2 eespool on näha, et keskmisest sagedamini sõlmitakse kollektiivlepinguid eelkõige 250 ja enama töötajaga organisatsioonides. Seega on kollektiivlepingute vähesus osaliselt tingitud ka väikeettevõtete suurest osakaalust Eesti majanduses.

*Kui suur on Eesti keskmine ettevõtte? Seitse*

*töötajat. Et selles mõttes nad on väike-ettevõtted ja ega seal ei olegi sellist teemat, et oleks mingisugune töötajate esindaja või... ei olegi ju vaja sellist asja, kui sul on seitse töötajat. (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Siiski tuleb rõhutada, et sellised tendentsid ei tähenda, et väikestes organisatsioonides kollektiivlepinguid ei sõlmita. Kuigi seda tehakse harvem, on ka väiksemates organisatsioonides näiteid toimivatest kollektiivlepingutest.

## Tööandja vs töötajate esindaja

Tööandjate ja töötajate esindajate seisukohad kollektiivlepingute vähesuse kohta kattuvad suuresti. Ühe erisusena võib eraõiguslike organisatsioonide intervjuude põhjal välja tuua, et töötajate esindajad näevad kollektiivlepingute vähesuse põhjustena eelkõige riigi ja ühiskonna tasandi või tööandjate poole tegureid. Samal ajal ei näita küsitluse tulemused, et tööandjate seas oleks valdav negatiivne suhtumine kollektiivlepingute suunas, vaid pigem suhtutakse neutraalselt (vt joonis 4). Samas on tööandjate esindajad viidanud ka töötajate ning nende esindajate vastutusele ning nende madalale aktiivsusele kollektiivlepingute algatamisel.

## 2.2. Kollektiivlepingute puudused

Intervjuud toovad välja, lisaks üldistele kogu riiki või organisatsioonide struktuuri ja teadlikkust puudutavatele põhjustele, terve rea otseselt kollektiivlepingute puudusi, mistõttu ei soovita kollektiivlepingut sõlmida. Kollektiivlepingute vähesuse põhjused võivad olla seotud nende puudustega (vt joonis 6 eespool), kuid samal ajal võib kollektiivleping olla sõlmitud vaatamata puudustele, mida lepingu osapooled on välja toonud. Kollektiivlepingute puudused võib tinglikult jagada kolme gruppi:

- töötajate ja tööandja omavahelisi suhteid

mõjutavad aspektid;

- kollektiivlepingutega seotud sisulised probleemid, sh
  - kollektiivlepingutega seotud regulatsioonide puudused;
  - vähenev juhtimise paindlikkus;
- kollektiivlepingutega seotud administratiivne koormus.

## Töötajate ja tööandja omavahelised suhted

Kollektiivlepingute sisuliseks puuduseks on nende vähenenud paindlikkus ning kollektiivlepinguga seotud regulatsioonide mitmetimõistetavus.

Mitme intervjuueritud tööandja arvates on kollektiivlepingute üheks puuduseks see, et need tekitavad oma olemusest tulenevalt vastandumist töötajate ja tööandja vahel, jagades ühiskonna erinevatesse, omavahel vastanduvatesse klassidesse. Ka töötajate esindajate poolt oli viidatud lahkkelide tekkimisele kui probleemile, mis kollektiivlepingute ja kollektiivsete läbirääkimistega kaasneb. Samas tuleb silmas pidada, et on intervjuusid, kus on viidatud, et kollektiivleping pigem ennetab konflikte, mitte ei tekita neid (vt ptk 3.2 allpool).

*„Mina tööandjana ei saa seda neutraalsena /.../ vaadata, mulle ikka tundub, et kuskilt poolt mind surutakse /.../ nagu kuidagi seda punast lippu kantakse kuskil põues /.../“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

## Kollektiivlepingutega seotud sisulised probleemid

Kollektiivlepingute sisulised puudused on seotud ühelt poolt vastavate regulatsioonidega. Siin on rõhutatud asjaolu, et kollektiivlepinguga seotud regulatsioonid ei ole üheselt mõistetavad. Näiteks on probleemina käsitletud kollektiivlepingu lõppemisega seonduvat regulatsiooni.

*„/.../ ma vaatasin ka üle, et näe, leping on lõppenud. Et kollektiivlepingut ei ole. Noh, aga /.../ tegelikult on ju /.../[nii], et ega kollektiivleping ei lõppegi ära.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Lisaks regulatsioonide ühesele mõisteta-

vusele on probleemina toodud välja ka kollektiivlepingute vähenenud paindlikkuse. Intervjuud viitasid, et tööandjad ei soovi kollektiivlepingut sõlmida, kuna kollektiivleping ei lõppe kehtivuse möödudes ning ilma kollektiivlepingut lõpetava kokkuleppe sõlmimiseta võib jääda igavesti kestma. Kuna majanduslike tingimuste muutudes võib lepingu täitmine osutuda keeruliseks, ei soovi tööandjad end sellise kohustusega siduda. Kuivõrd lepingu muutmine või lõpetamine saab üldjuhul toimuda vaid mõlema osapoole kokkuleppel, on tööandjad selliste tähtajatute kohustuste võtmise osas väga ettevaatlikud.

*„Tööandjad ei taha sõlmida sellist lepingut, millest hiljem nt majandusliku seisuhalvenedes taganeda ei saa.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Sarnaselt viidati ka avaliku sektori organisatsioonides, et kollektiivlepingu sõlmimist pärsib asjaolu, et asutuse juhid keelduvad teatud punkte kollektiivlepingutesse sisse võtmast, kuna neil puudub kindlus, et neid suudetakse pikemaajaliselt täita.

*Me võime ju [kollektiivlepingusse] sisse panna, et see lillekimp sünnipäevaks ja nii edasi, aga see oleks ka kõik tegelikult. Kui meil ikkagi sellist rahalist katet [pole], kui meil sellist rahalise katte kindlust taha ei tule, siis ei ole ju mõtet [kollektiivlepingut sõlmida]. (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühing)*

Seonduvalt tähtajatute kohustuste võtmisega on üheks kollektiivlepingu puuduseks vähenev juhtimise paindlikkus ning ettevõtete reageerimisvõime vähenemine. See probleem osutub eriti aktuaalseks kiiresti muutavas majanduskeskkonnas, mis intervjuude tegemise hetkel oli endiselt paljude ettevõtete jaoks selgelt tuntav reaalsus. Seetõttu on tööandjad tunnetanud paindlikkuse puudust ettevõtete efektiivsemal juhtimisel, kuna olemasolevad kollektiivlepingud toovad kaasa täiendava fikseeritud koormuse (rahalisel väljaminekul kokkulepitud hüvitistele), millesse ei ole võimalik ilma töötajatega

kokku leppimiseta muudatusi teha. Samas ei ole töötajatel motivatsiooni olemasolevatest kokkulepitud tagatistest loobuda ja tööandja poolt pakutavate muudatustega nõustuda, sest olemasoleva kollektiivlepingu tingimusi tuleb regulatsiooni kohaselt täita edasi, kuni uut lepingut pole sõlmitud. Eraõiguslike organisatsioonide seas läbi viidud küsitlus viitab, et juhtimise jäikust peavad töösuhte osapooled olulisemaks võrreldes teiste kollektiivlepingute puudustega – kõigi töösuhte osapoolte vastustes oli see kahe kõige enam mainitud kollektiivlepingu puuduste seas (seda pidas oluliseks või väga oluliseks kollektiivlepingu puuduseks 51% vastanud tööandjatest, 34% ametiühingutest ning 30% usaldusisikutest).

*„Sa tegid selle [kollektiivlepingu], kui oli majanduskasv /.../. Siis on majanduslangus, kus on täitsa teised mängureeglid, aga inimesed ütlevad: /.../ kirjutasid alla, palun täida. Muidugi võib /.../ seletada /.../, aga kui inimene on ikkagi selline põikpäine [ja] ütleb: /.../ „ei“. Ja tal on ükspuha, ta ei mõtle sellele, et paari kuu pärast [võib] terve süsteem /.../ laiali langeda.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Ühe paindlikkuse aspektina nähakse ka seda, et kollektiivlepingutega kaasnev ühtne lähenemine ning kulutuste suunamine vähendab võimekust läheneda oma töötajatele individuaalselt ja paindlikult.

*„Inimesi /.../ ühe mõõdupuu järgi käima panna on /.../ väga keeruline /.../. Ma ikkagi pean [oluliseks] paindlikkust ja teatud inimestega erikokkuleppeid.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

## Administratiivne koormus

Juhtimise paindlikkusega seondub ka kollektiivlepingute sõlmimise ja muutmisega kaasnev administratiivne koormus. Kollektiivlepingute koostamine ning sellega kaasnev läbirääkimiste protsess tähendab, et sinna on vaja investeerida aega ja inimressurssi. Seetõttu nähakse ühe kollektiivlepingute puudusena just kaasnevat administratiivset

koormust, mida on rõhutanud nii tööandjad kui töötajate esindajad nii avaliku kui era-sektori organisatsioonides. Huvitav on see, et siinkohal on arvamused vastakad: administratiivse koormuse vähenemist nimetati intervjuudes ka ühe kollektiivlepingu eelisena, kuivõrd ei pea iga inimesega individuaalselt kokkuleppeid sõlmima (vt peatükk 3.2). Seega tuleb silmas pidada, et selles osas on töösuhte osapoolte vahel vastanduvaid seisukohti. Kvalitatiivuuringu põhjal ei ole võimalik öelda, kumb seisukoht on rohkem levinud.

*„Sõltuvalt muidugi sellest, millises lepingus kokku lepitakse, kui me lepime praegu näiteks ühes lepingus kokku ja iga aasta peame läbirääkimisi. Kui keeruliseks nad [läbirääkimised] osutuvad ja milliseid tingimusi sinna [lepingusse] lõpuks sisse panakse, see toob ka ettevõttele kindlasti lisakulusid kaasa ja nõuab lisaressursse juba selliste läbirääkimiste protsess. (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

*„/.../ sa pead ju seda kollektiivlepingut tutvustama kõikidele töötajatele. /.../ siis veel need muudatused, kui tulevad. Siis muudkui jälle tutvusta. Neid akte on nii palju, mida kõike tutvustada.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Kollektiivlepingute puuduste kohta on uuritud ka eraõiguslike organisatsioonide seas läbi viidud küsitluses. Küsitluse tulemuste kohaselt peavad tööandjad kõige sagedamini oluliseks kollektiivlepingu puuduseks kollektiivlepingule kuluvat aja- ja energiakulu ning juhtimise paindlikkuse kadu (mõlemat nimetavad kas väga oluliseks või oluliseks puuduseks umbes 50% vastanutest). Ametiühingud peavad kollektiivlepingute suurimateks puudusteks kõige sagedamini selektiivset töörahu kohustust lepingute kehtivuse ajal ning sarnaselt tööandjatele lepingutele kuluvat aja- ja energiakulu ning juhtimise jäikust (kõiki aspekte pidas oluliseks kollektiivlepingu puuduseks 34-35% vastanud ametiühingutest).

## Tööandjad vs töötajate esindajad

Kollektiivlepingute puuduste osas on tööandjate poolt suurem hulk puuduseid loetletud. Töötajate esindajad näevad kollektiivlepingutel vähem puudusi, eelkõige on need seotud kollektiivlepingute haldamise

küsimustega (lepingutega kaasnevad kulud ning juhtimise paindlikkuse vähenemine), aga ühe puudusena nähakse ka töötajate ja tööandjate vastandumist kollektiivlepingute sõlmimise tulemusel ning tekkivaid lahkelisid.

# 3. Miks kollektiivlepinguid sõlmitakse?

Esimeses peatükis on toodud välja, et organisatsioonides, kus on juba sõlmitud kollektiivleping, on tööandjate suhtumine sellesse soosivam ning seda peetakse oluliseks. Samas on ilma kollektiivlepinguta organisatsioonides suhtumine eelkõige neutraalne. Kui eelmises peatükis käsitleti seda, miks kollektiivlepinguid ei sõlmita, siis käesolevas osas keskendutakse küsimusele, mis on ajendanud kollektiivlepinguid sõlmima nendes asutustes, kus need olemas on. See annab rohkem aimu põhjustest, miks on otustatud kollektiivlepinguid sõlmida ning avab ka seda, milliseid eeliseid seostatakse kollektiivlepingute ning nende olemasoluga organisatsioonides.

Kollektiivlepingud on sisult väga erinevad. On lepinguid, milles korratakse või täpsustatakse vaid üksikuid seaduse punkte või käsitletakse teatud töökorralduslike aspekte ja ei ole midagi soodustuste ja töötajate kohta. Samas on ka lepinguid, milles on paika pandud keerukad töötasustamise süsteemid, kokku lepitud töötasu tasemed, tõusu määr ja soodustuste paketid. See, kuidas osapooled suhtuvad kollektiivlepingusse, sõltub suuresti ka sellest, millisena ta kollektiivlepingut ette kujutab.

## 3.1. Kollektiivlepingute sõlmimise põhjused

Intervjuudes välja toodud selgitused viitavad, et kollektiivlepingu sõlmimise põhjused võib jagada nelja kategooriasse:

1. töötajate ja/või ametiühingu soov;
2. tööandja soov;
3. kollektiivleping on organisatsioonis alati olnud;
4. kollektiivlepingu sõlmimisega kaasnevad teatud eelised.

On juhtumeid, kus kollektiivlepingu sõlmimise on algatanud töötajad ise või töötajate esindajad. Töötajate poolne initsiatiiv on seotud huviga sõlmida kokkuleppeid seadusest soodsamate töötingimuste või muude lisahüvede saamiseks. Tööandjate suhtumine võib sellise töötajate initsiatiivi puhul olla erinev: kas on näidatud üles aktiivset huvi kollektiivlepingu sõlmimise vastu organisatsioonis või on tööandja lihtsalt läinud töötajate esindajate algatusega kaasa, tundmata selle järele ise organisatsiooni töökorralduslikust aspektist olulist vajadust, kuid nõustu des lepingu sõlmimisega, kuna soovib seeläbi näidata üles hoolivust töötajate suhtes.

*„Tõepoolest, /.../ [kollektiivlepingud] on sõlmitud seal, kus on tugevad ametiühingud, tugevad usaldusisikud, kes on suutnud ennast kehtestada.“ (Ametiühingute liit)*

Intervjuudest selgus, et mõningatel juhtudel andis ametiühingule selleks tõuke ja oli kollektiivlepingu sõlmimise eestvedajaks ametiühingute liit, kuhu ametiühing või organisatsiooni töötajad kuuluvad (näiteks andes nõu, milliseid punkte võiks kollektiivleping sisaldada, aidates lepingu teksti sõnastada vms).

*„Minul on isiklikult selline tunne, et see liit, kuhu meie ametiühing kuulub, vajab millegipärast seda lepingut tunduvalt rohkem kui meie enda ametiühing. Ma ei tea, võib-olla see on minu poolt väga vale arusaamine, ma ei oska öelda. Aga selles suhtes, nii ta vähemalt mulle isiklikult tundub, et kohati nagu ei ole tähtis selle lepingu sisu, vaid on oluline see, et see leping oleks olemas. Kohati jääb selline mulje.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Kollektiivlepingu sõlmimise initsiatiiv ei pruugi alati tulla töötajate või nende esindajate poolelt. Leidub ka asutusi, kus algatus kollektiivlepingu sõlmimiseks on tulnud tööandjalt, st asutuse juhilt. Leidub näiteid, kus asutuse juht on pidanud kollektiivlepingut oluliseks ning teinud töötajatele ettepaneku sõlmida kollektiivleping. Sellistel juhtudel on varasem positiivne kogemus seoses kollektiivlepingutega (näiteks mõnes teises organisatsioonis) või on ta ise enne juhtivale kohale tööleasumist olnud seotud ametiühingu ja/või töötajate esindamisega.

*„Nii et meil on sedapidi olnud, et juhtkond on soovinud töötajate heaks midagi teha ja siis teeb ise selle ametiühingule ettepaneku [kollektiivlepingusse punkti lisamiseks] ja ametiühingul loomulikult ei ole midagi selle vastu, kui see on töötajate hüveks.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Tööandja initsiatiivi kollektiivlepingu sõlmimiseks ei ole ajendanud üksnes soov töötajate esindajatega koostööd teha. Erasektoris leidub näiteid, kus juht on kollektiivlepingu sõlmimist näinud võimalusena vähendada ametiühingu loomise motivatsiooni või piirata ametiühingu võimu ja suunata ise kollektiivlepingu sisu ning korraldust.

*„/.../ mul oli /.../ kolmeaastane X [ettevõtte] kogemus /.../. Ma teadsin, et seda ma tagasi ei soovi /.../. [Et ametiühingud võtaksid] võimu.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Intervjuudes toodi kollektiivlepingu olemasolu põhjendusena välja ka asjaolu, et kollektiivleping on alati organisatsioonis olnud ning see kestab edasi. Sellise olukorra võib olla tekitanud näiteks asjaolu, et kollektiivlepingu lõpetamiseks ei nähta otsest vajadust. Samas on kollektiivlepingu lõpetamine keerukas teema ning praeguse kollektiivlepingute regulatsiooni kohaselt on selleks vaja kollektiivlepingute osapoolte kokkulepet kollektiivlepingu lõpetamise kohta (Kollektiivlepingu seadus § 11). Vastasel juhul jäävad kollektiivlepingu tingimused kehtima, ja kohustus hoida töörahu ehk kollektiivleping pikeneb automaatselt. Seega on ka organisatsioone, milles tööandja näeks vajadust kollektiivleping sellisel kujul ära lõpetada, aga kuna töötajad ei ole huvitatud kaotamast kollektiivlepingus ette nähtud hüvesid, siis ei saa seda ühepoolset teha. Teisalt ei ole töötajad ka huvitatud uutest tingimustest ja seega ongi juba kaua aega tagasi sõlmitud lepingust tulenevate kohustuste täitmine sisuliselt samasugusena pidevalt jätkunud. Tihti ei ole sellistel juhtudel kollektiivlepingut juba mõnda aega muudetud ja see on jäänud nõrka seisma. Praktikas esineb selliseid juhtumeid asutustes, kus ei tööandja ega töötaja esindaja näita üles aktiivset huvi kollektiivlepingut uuendada. Mitmetel juhtudel on põhjuseks olnud see, et nõrka osapool (kas töötajate või tööandja esindaja, kes näitas üles initsiatiivi kollektiivlepingu sõlmimiseks) lahkus organisatsioonist ning tema järeltulija ei väärtustanud kollektiivlepingut samavõrd ning ka teine osapool on pigem passiivne.

*„/.../ ta on kogu aeg olnud, ausalt öeldes ta on olnud sellises muutumatus olekus.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Neljas kollektiivlepingu olemasolu põhjus on seotud eelistega, mida kollektiivleping kaasa toob. Intervjuudes toodi välja, et kol-

lektiivleping on sõlmitud seetõttu, et see võimaldab reguleerida töösuhteid täpsemalt, näiteks võimaldada töötajatele paremaid töötingimusi või kokku leppida mingid töökorralduslikud aspektid. Intervjuudes toodi välja ka väga pragmaatiline põhjus kollektiivlepingu olemasoluks – see on lihtsalt eelduseks teatud erisuste kasutamiseks.

*„Meil on üks ja väga konkreetne põhjus. Meil töötavad osad töötajad summeeritud tööajaga ja nende kõige pikema vahetuse kestvus on 18 tundi (pühade-eelne aeg). Seadus lubaks neil töötada kuni 12 tundi, aga see oleks meie töö spetsiifikat arvestades väga ebamugav. /.../ Selleks, et saaks olla võimalik 18-tunnine vahetus, sõlmisimegi töötajatega kollektiivlepingu.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Kollektiivlepingu eelistel peatutakse pike- mald järgmises alapeatükis.

### Eraõiguslikud organisatsioonid vs riigi- ja KOV asutused

Intervjuude põhjal ei saa välja tuua palju aspekte, mis oleks eristanud avaliku sektori organisatsioone erasektori omadest. Siiski on ühes intervjuus välja toodud, et just kuulmine riigisektorisse või sõltumine riigipoolsest rahastamisest soodustab kollektiivlepingute sõlmimist. See on ka toodud põhjuseks, miks avaliku sektori organisatsioonides on kollektiivlepinguid rohkem sõlmitud.

*„Kes on ettevõtte, kus on üle kahesaja viiekümne töötaja? Praktiliselt on riigi osalusega ettevõtted kõik. Ja see ongi nüüd niisugune asi, et kui on riigi osalusega, seal nad [kollektiivlepingud] ongi.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

## 3.2. Kollektiivlepingute eelised

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade, milliseid eeliseid töötajate või organisatsiooni jaoks vastajad kollektiivlepingutega seostavad. Oluline on silmas pidada, et kollektiivlepingutes nähtav lisaväärtus ei pruu-

gi olla alati põhjuseks, miks kollektiivleping tegelikult sõlmitakse. Leidus intervjuueeritavaid, kelle organisatsioonis oli kollektiivleping, kuid kes ei näinud kollektiivlepingul mingeid sisulisi eeliseid (näiteks vaadati kollektiivlepingut kui tööandjast positiivse kuvandi loomise vahendit või oli kollektiivleping organisatsioonis juba pikalt kehtinud ning on senini muutumatuna püsinud).

Kollektiivlepingu eelised võib jaotada kolmeks (vt tabel 1). Esimene grupp sisaldab eeliseid, mis on kasulikud eelkõige tööandjale ning organisatsiooni juhtimisele ja teine osa aspektidega, mis toovad kasu organisatsiooni töötajatele täiendavate hüvede näol. Lisaks on kolmas rühm eeliseid, mis seostuvad kollektiivlepingu sõlmimisega üldisemalt ning ei ole otseselt ühe või teise töösuhete osapoolega seotud. Jaotus on tinglik, kuna paljudel juhtudel on kollektiivlepingust tulenev kasu vastastikune, mis on ka loogiline, kuna vastasel juhul poleks ühel poolel huvi seda sõlmida (meenutagem, et kollektiivlepingu sõlmimine on vabatahtlik).

### Kasu tööandjale

Kollektiivlepingutes sätestatakse üldjuhul mingid töötajatele seadusest soodsamad töötingimused või muud töötajate motiveerimise vahendid. Seega on kollektiivleping oluline vahend, millega töötajaid innustada, häid töötajaid organisatsiooni meelitada või neid seal hoida. Intervjuudes rõhutati tööandja aspektist vaadatuna kollektiivlepingu rolli töötajate motiveerituse suurendamisel ning võimalusena näidata, et organisatsioon väärtustab neid.

*„/.../ inimesed on motiveeritud /.../, [sest] need soodustused /.../ [on] tegelikult /.../ üsna suur motivaator. (Eraõiguslik organisatsioon, usaldusisik)*

Kui eelmises peatükis on ühe kollektiivlepingu puudusena välja toodud sellega kaasnevat administratiivset koormust, siis intervjuudes toodi ka välja kollektiivlepingute administratiivkoormust vähendav mõju. Viidati, et mõningaid töötingimusi

Kollektiivlepingut peetakse oluliseks vahendiks töötajate motiveerimisel.



Tabel 1. Kollektiivlepingute eelised.

<p><b>Kasu tööandjale<sup>1</sup></b>          motiveeritud töötajad          väiksemad administratiivkulud          suurem kindlustunne, töörahu tagamine</p>	<p><b>Kasu töötajatele</b>          suurem kindlustunne          paremad töötingimused, lisasoodustused          kollektiivselt on rohkem jõudu</p>
<p><b>Kasu mõlemale osapoolle</b>          koostöövõimaluse loomine, dialoogi pidamine töösuhte osapoolte vahel (kaasatus)          täpsustab seaduseid, fikseerib töötingimused          argument läbirääkimistel riigipoolse rahastuse üle</p>	

<sup>1</sup> Tabel ei viita sellele, kes on nimetatud kollektiivlepingute eeliseid välja toonud. Seega on tööandjatele osaks saavatele eelistele intervjuudes viidanud ka töötajate esindajad ning vastupidi.

on ajaliselt koormav igaühega individuaalselt kokku leppida, kuna need on kõikidele töötajatele/teatud töötajate gruppide ühetaolised või on neid ebamugav individuaalsetesse lepingutesse paigutada (sest need puudutavad inimest ainult teatud juhtudel). Sellistel juhtudel annab kollektiivleping võimaluse kokkuleppeid teha väiksemate kuludega, kuivõrd tööandjal ei ole vaja iga töötajaga eraldi teatud töötingimuste või hüvitiste üle läbirääkimisi pidada.

*„/.../ individuaalselt on kulukam. /.../ Tööandja jaoks on see ju tunduvalt keerulisem igaühega eraldi alati kõike läbi rääkida. Eriti siis kui midagi muutub.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Samuti nähti eelisenä seda, et kui fikseerida tingimused kollektiivlepingus, siis vähendab see individuaalselt kauplemist.

*„/.../Ta on natukene ka mulle kindlus, et mõni ei hakkaks kauplema või ei tahaks eritingimusi endale saada... Või ka see, et me oleme kokku leppinud, et töötajad saavad sellise hüvitise, kõik saavad, mitte nii, et üks aasta maksame ühtmoodi ja teine aasta on raha vähe, ei maksa üldse.“ (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

Samas on oluline silmas pidada, et teiselt poolt on peetud seda, et kollektiivlepinguga kaob võimalus töötajatele läheneda individuaalselt, tööandjate poolt ka puuduseks (vt ptk 2.2 eespool). Sellise arvamuse väljatoo-

jad peavad oluliseks mitte läheneda kõigile töötajatele nõ ühe mõõdupuuga ning arvavad, et oluline on arvestada iga töötaja individuaalsust.

Eelisenä on välja toodud ka seda, et kehtiva kollektiivlepingu olemasolu tagab tööandja jaoks organisatsioonis töörahu ning selle, et konfliktid lahendatakse olemasoleva kollektiivlepingu raames.

*„/.../et ütleme omavalitsuse jaoks on kollektiivleping ju garantii, et tema alluvad ei hakka mässama. Ehk siis kollektiivlepingus on sätestatud, et nii kaua kui kollektiivleping kehtib... niikaua ei tohi alluv oma ülemuse vastu ei kätt ega jalga tõsta.“ (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühingu/ töötajate valitud usaldusisik)*

Konflikti vältimise juures ei ole tingimata mõeldud streigi ohtu, selle tähendus on märksa laiem – kollektiivlepingut nähakse kui läbirääkimiste kultuuri edendajat ja pingete maandajat. Teiselt poolt annab see ka tööandjale kindlustunnet selles osas, et töötingimused on osapoolte vahel kokku lepitud ning neid järgitakse. Samas, nagu viitavad kvantitatiivuuringu tulemused, peavad tööandjad kollektiivlepingu rolli streigiohu maandajana võrreldes teiste eelistega suhteliselt väheoluliseks (vt joonis 7).

*„Kui tekib mingi probleem, siis need lahendatakse läbirääkimiste laua taga.“ (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühingute esindaja)*

**Kollektiivlepingut nähakse kui läbirääkimiste kultuuri edendajat ja pingete maandajat.**

Töötajate aspektist vaadatuna on kollektiivlepingute eeliseks seaduses ettenähtust paremad töötingimused ja muud lisahüved.

Kollektiivselt on töötajatel rohkem jõudu, nende läbirääkimise jõud on suurem ning kollektiivsus aitab tagada paremaid võimalusi.

*“Kollektiivlepingu põhialus on vastastikune usaldus ja n.ö. eesmärgistatud parema tulemuse saavutamine.” (Ametiühingute liit)*

### Kasu töötajatele

Ka töötajate poolt vaadates on kindlustunud kokkulepitud tingimuste täitmise osas kollektiivlepingu oluliseks eeliseks. Intervjuudes rõhutati, et kui kokkulepped on fikseeritud, on ka töötajatel kindlus, et neid ei saa näiteks seaduste muutudes, asutuse juhi vahetumisel või avaliku sektori puhul poliitiliste juhtfiguuride muutudes ühepoolselt muuta. See on kollektiivlepingute oluline eelis võrreldes suusõnaliste kokkulepetega või töösuhete aspektide reguleerimisega muudes asutuse tööd reguleerivates dokumentides (nt töökorralduse reeglid), mida tööandja saab ühepoolselt muuta ning millele osades intervjuudes on viidatud kui kollektiivlepingu asendusele.

*“Ma arvan, et kui kõik [soodustused] kirja saab pandud, siis ta kaitseb meid ikka tööandja eest ka. [...] ... et kui tööandja teeb teisiti, siis mul on õigus sellega minna jälle kõrgemale poole abi otsima.” (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühingute esindaja)*

*“Aga kollektiivleping on nagu seadus. Ta käib üle seaduse. Sisekorraeeskirjasid võib muuta, järgmine nõukogu võib ära muuta selle, et nüüd teeme niiviisi. Aga kui on kollektiivleping, siis ei saa midagi muuta.” (Ametiühingute liidud)*

*„/.../kui ei ole kollektiivlepingut, siis nii kaua neid regulatsioone on võimalik ka seadustega muuta. Aga kollektiivlepingut ei muudeta vastavalt seadusele. Kui on vaja, siis võidakse seadust muuta, aga see ei ole nii, et täna näiteks seadus muutub ja kollektiivleping muutub ka sellest. Kollektiivleping ei muutu, kui teda ei muudeta.“ (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühing)*

Kollektiivlepingutes lepitakse tihti kokku seadusega võrreldes täiendavaid soodustusi. Kui ühelt poolt tähendab see tööandjale mo-

tiveeritud töötajaid (vt eespoolt), siis töötajate aspektist vaadatuna on eeliseks seaduses ettenähtust paremad töötingimused jm hüved. Paremaid töötingimusi nimetasid olulise kollektiivlepingu eelisena nii era- kui avaliku sektori tööandjad ja töötajate esindajad.

*„Reaalselt tegelikult nendel aastatel, kui meie kollektiivleping toimus, siis, töötajad olid väga-vega huvitatud nendest lisasoodustustest, ehk nendest lisapuhkuse päevadest. Kuna meil oli see seotud staažiga... ja kui inimesel oli see teadmine, et kui ma olen see 4 aastat ära töötanud ja kui ma nüüd töötan veel ühe aasta siis ma saan need lisapäevad, see oli tegelikult väga tugev motivaator minu suureks üllatuseks. (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühingu/töötajate valitud usaldusisik)*

*„Meil on paremad /.../ tööaja tingimused, kui riiklikul tasandil määratletud. Meil on lisapuhkus, meil on lisaboonused, meil on toetused, meil on koolituse võimalused.“ (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühing)*

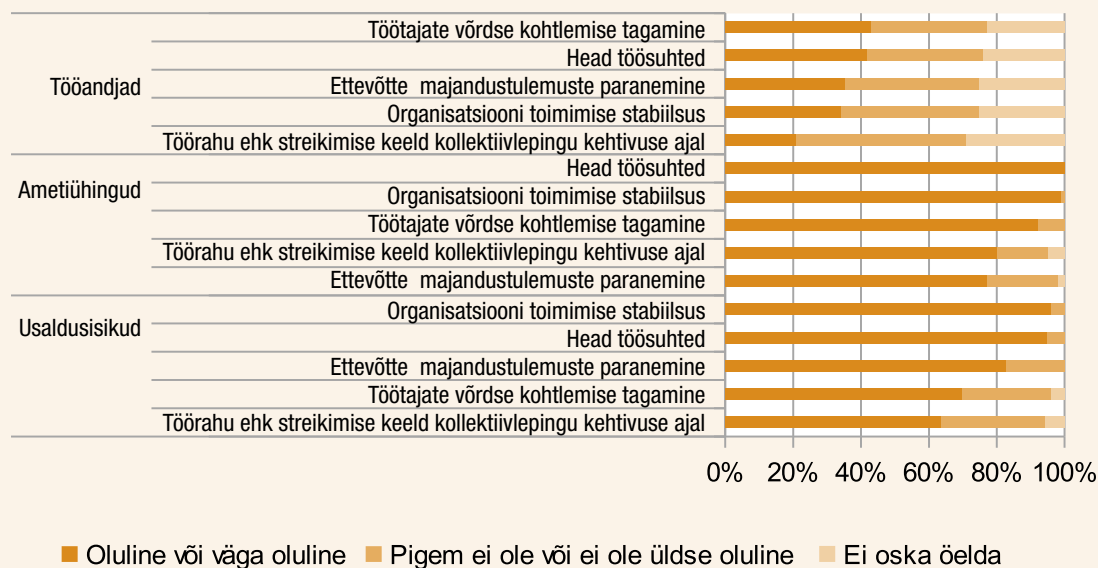
Kuigi eespool on välja toodud, et Eesti ühiskonnale on iseloomulik individualistlik suhtumine ning eelkõige eelistatakse töötingimused individuaalselt kokku leppida, on ühe kollektiivlepingute eelisena intervjuudes välja toodud, et kollektiivselt on töötajatel rohkem jõudu, nende läbirääkimise jõud on suurem ning kollektiivsus aitab tagada paremaid võimalusi. Individuaalsetel läbirääkimistel ei pruugi töötaja olla tööandjale võrdväärse jõuga partner.

*„Ma arvan, et see kõige olulisem vahe on see, et individuaalselt inimene töösuhtes on tunduvalt suuremal määral mõjutatav kui kollektiivses töösuhtes.“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Kuid kollektiivlepingus nähakse ka instrumenti, mis välistab nõrgas positsioonis olevate töötajate ärakasutamise – nt uued töötajad, kes oleksid nõus töötama väga tagasihoidlikel tingimustel.

*„Töölepinguseadus on väga keeruline sea-*

Joonis 7. Arvamused kollektiivlepingute eeliste kohta.



Allikas: Kollektiivsete töösuhete uuring 2010, autori arvutused

*dus ja tavainimene seda ei tea. Kui mina tulen tööd otsima ja ma väga tahan tööd saada ja ma nõustun kõigega, mis mulle räägitakse, ma annan selle allkirja. Ma ei teagi, et seal ettevõttes on kollektiivleping, sest keegi mulle seda ei anna.“ (Eraõigusliku organisatsioon, ametiühing)*

ilma kollektiivläbirääkimiste protsessita ei arutataks.

*„/.../ inimesele peab vähemalt jääma see mulje, et tal on oma „hää““ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

Sestap seisneb kollektiivlepingute üks eelis selles, et tegu on kollektiivse kokkuleppega ja nii on sageli võimalik jõuda töötajate jaoks paremate tulemusteni kui individuaalsete kokkulepetega.

*„/.../see on tegelikult ju koostöövõimalus, et töötajatel on võimalik õigus ja mõningal määral ka kohustus, mõtelda läbi, mida nemad siis ikkagi tahavad, milleks nemad valmis on ja samal ajal tööandjal on õigus ja kohustus töötajatega see pikalt läbi rääkida ja arutada /.../ Sest muidu igapäevaelus sellistest asjadest, paljudest asjadest palju ei räägitagi, alles siis kui kriis on käes. (Avaliku sektori organisatsioon, usaldusisik)*

### Kasu nii tööandjatele kui töötajatele

Intervjuude põhjal võib välja tuua ka kollektiivlepingute eelised, mis on kasulikud mõlemale töösuhte poolele. Üheks eeliseks on koostöövõimalus, mida kollektiivlepingu sõlmimine ja kogu sellega kaasnev läbirääkimiste protsess pakub. Töötajate jaoks on tähtis olla kaasatud, positiivse motivaatorina võib mõjuda juba ainuüksi võimalus osaleda töötingimuste kujundamise protsessis ning see, et neilt küsitakse arvamust. Samuti annab see võimaluse teha töösuhte osapoolte vahel koostööd, rääkida läbi teemad, mida

Just avaliku sektori organisatsioonide poolt on ühe kollektiivlepingu eelisenä välja toodud, et see täpsustab olemasolevaid seadusi organisatsiooni tasandil. Eriti vajalik on see olukorras, kus seadus jätab rohkem tõlgendamisruumi ning eeldab kokkuleppeid organisatsiooni tasandil. Siinjuures viidatud nii uuele töölepingu seadusele, mille kohaselt eritingimused töö tegemise aja (§ 46 lg 2), öötöö (§ 50 lg 4), igapäevase puhkeaja

(§ 51 lg 3 ja 6) suhtes saab kokku leppida kollektiivlepingus ning avaliku teenistuse seadusele, kus on sätestatud, et näiteks valveajaga seonduv tuleb kokku leppida kollektiivlepingus (§ 44 lg 5).

*„Uue töölepingu seaduse järgi on [kollektiivleping vajalik], mulle tundub jah. Seal lihtsalt on tihtipeale viidatud sellele, et selle võib kollektiivlepingus kokku leppida niimoodi... seetõttu ta on vajalik. (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

*„Ametnike puhul kindlasti [on kollektiivleping vajalik], meil töölepingut ei ole, lihtsalt mingeid asju [saab] kollektiivlepingusse sisse kirjutada. Ja jah, üldse nendes töökohtades, kus näiteks töölepinguid ei ole, siis ongi hea, kui mingisugune kollektiivne leping ikkagi on, kus saab palju asju ära reguleerida, mis muidu oleks nagu täitsa tööandja suva.“ (Avaliku sektori organisatsioon, ametiühing)*

Ametiühingute liitude ja keskliitude tasandil on peetud oluliseks ka seda, et kollektiivleping võib olla täiendavaks argumendiks, millega taotleda riigipoolset lisarahastust. Kollektiivleping on tõestus selle kohta, et tööandjal on kohustused, mille täitmiseks on vaja lisaraha ning seetõttu aluseks eelarve läbirääkimistel riigisektoris.

*„/.../ kui [on] kollektiivleping ja seal on kirjas see, et töötasu või mingid kulutused töötajatele peavad olema tagatud ja see raha tuleb nüüd /.../ riigi eelarvest. Ja kui see kollektiivleping on, siis /.../ saab tööandja tõestada ministri ees, minister saab tõestada rahandusministri ees, rahandusminister läheb sellega riigikogusse ja nõuab riigi käest raha tagasi. See on see pragmaatiline asi, mida tööandjad saavad sellest, et neil on head kollektiivsed töösuhed.“ (Ametiühingute liit).*

Erasektori organisatsioonide seas läbi viidud küsitlus viitas, et etteantud vastustest pidasid küsitletud töösuhete osapooled kõige olulisemaks kollektiivlepingute eeliseks heade töösuhete loomist (mida pidasid oluliseks

teguriks kõik ametiühingu esindajad ning enam kui 90% küsitlusele vastanud usaldusisikutest) ning töötajate võrdset kohtlemist (vt joonis 7). Ka tööandjad pidasid neid kahte aspekti sagedamini oluliseks kui teisi etteantud eeliseid, kuid nende puhul jäi osakaal 42-43% piiresse. Kui töötajate esindajad pidasid väga oluliseks ka kollektiivlepingu rolli töörahu tagajana, siis tööandjate meelest oli see eelis märksa vähem tähtis. Kui ametiühingud mõistavad konflikti vältimise all esmajoonel töörahu, siis tööandjad, eriti eraõiguslikes organisatsioonides, streigi ärahoidmisest kui neile olulisest kollektiivlepingu funktsioonist ei räägi. Konflikti ennetamist tõlgendatakse tööandjate hulgas mõnevõrra teises võtmes - kollektiivsed läbirääkimised on kui protsess, mis loob eeldused üksteise paremaks mõistmiseks ja aitab juurutada läbirääkimiste kultuuri.

## Tööandjad vs töötajate esindajad

Nagu eespoolt näha, peetakse kollektiivlepingute eelisteks suhteliselt sarnaseid aspekte, kuigi kasu, mida saavad sellest tööandjad ning töötajad, on mõnevõrra erinev. Näiteks tähendab seadusest paremate tingimuste kokku leppimine tööandjatele motiveeritud töötajaid ning töötajatele paremaid töötingimusi. Kui tööandjatele on tähtis ka administratiivkoormuse vähenemine, siis töötajad võivad kollektiivsusest ja ühtekuuluvustundest, mida kollektiivleping ja sellega kaasnev töötajate ühinemine kaasa toob.

Regulatsiooni täpsustamine ja kokkuleppe sõlmimine punktides, mida seadus ette ei kirjuta, on ühtviisi nii tööandjate kui töötajate esindajate jaoks oluline. Küll aga võib tõdeda, et töötingimuste fikseerimisest tuleneva kindlustunde juures väärtustavad tööandjad ning töötajate esindajad erinevaid tahke. Töötajate esindajate jaoks tähendab töötingimuste fikseerimisest tulenev kindlustunde seda, et tööandja ei saa töötingimusi ühepoolset muuta. Samuti annab see kaitse tööandja või avaliku sektori puhul ka asutuse tööd kureeriva poliitilise juhtfiguuri vahetumisel. Tööandja jaoks seisneb kind-

lustunne aga selles, et töötajad ei saaks nõuda erikohtlemist ja seda nii individuaalselt kui ka grupiviisiliselt. Tööandjate jaoks on tähtis, et kollektiivlepingu tingimused oleks fikseeritud ühtsena kogu kollektiivi jaoks.

*“Meie majas [laieneb kollektiivleping] kõikidele jah. /.../ kollektiiv on tervik ju kõik. Ei hakka siin küll kedagi eristama.” (Avaliku sektori organisatsiooni tööandja)*

## Eraõiguslikud organisatsioonid vs riigi- ja KOV asutused

Avaliku ja erasektori organisatsioonide arvamused ei erinenud kollektiivlepingu eeliste osas oluliselt. Siiski oli teatud nüansse, mida toodi välja vaid avaliku sektori või vaid erasektori organisatsioonide poolt. Avalikus sektoris on välja toodud kollektiivlepinguga kaasnev kindlustunne tööandja jaoks (streikimisohu vähenemine), mida erasektori organisatsioonides ei olnud mainitud. Seevastu erasektori organisatsioonide poolt väljatoodud töötajate motiveeritust ei ole avaliku sektori intervjuudes kollektiivlepingu eelistena välja toodud. Samuti peeti just erasektori organisatsioonide poolt oluliseks administratiivkoormuse vähenemist ning seda, et töötajatel on kollektiivselt rohkem jõudu paremate

töötingimuste saavutamiseks.

Avaliku teenistuse seaduse alusel töötavad organisatsioonid erinevad kõigist teistest ühe spetsiifilise aspekti tõttu: kui töösuhteid reguleerib avaliku teenistuse seadus, siis on kollektiivlepingu intervjueritute sõnul ainus võimalus pakkuda töötajatele seadusest soodsamaid tingimusi.

*„...avalikus teenistuses muidu ei oleks ju saanud töötajatele selliseid hüvesid rakendada, neid, mis nüüd tulenevad sealt [kollektiiv]lepingust, olgu need toetused, vabad päevad, kui on kooli lõpetamised, kõik need asjad, soodsamad palgatingimused. Palgakorralduses sa saad rakendada seda, mis seadus lubab. Aga kui on kollektiivlepingus mingisugune soodsam punkt, siis tohib rakendada ka lepingut.” (Avaliku sektori organisatsioon, tööandja)*

See tähendab, et kui erasektoris jt töölepingu seaduse alla käivates organisatsioonides on seadusest paremate töötingimuste pakkumine küll oluline, kuid mitte eksklusiivne kollektiivlepingu roll, siis avalikus teenistuses omab kollektiivlepingu töötajatele soodsamate töötingimuste pakkumisel märksa olulisemat rolli.

# 4. Kollektiivsete töösuhete roll tulevikus

Kuigi kollektiivsed töösuhted on täna Eestis vähelevinud, ei tähenda see tingimata, et kollektiivsete töösuhete tähtsus ei võiks tulevikus oluliselt kasvada. Eeskujuks võib seada Soome või Rootsi, kus on kollektiivlepinguga kaetud ligi 90% töötajaskonnast. Seega on oluline küsimus, millisena näevad Eesti sotsiaalpartnerid kollektiivsete töösuhete tulevikku? Nii eraõiguslike organisatsioonide kui riigi- ja KOV-asutuste uuringus palusime intervjueritavatel jagada oma nägemust kollektiivsete töösuhete tulevikuarengute

kohta Eestis. Kuna kollektiivsed töösuhted toimivad läbi kollektiivlepingu, siis on antud peatükis “kollektiivseid töösuhteid” ja “kollektiivlepingut” käsitatud sünonüümidenä.

Laias laastus võib kollektiivsete töösuhete võimalikku tulevikku intervjuude põhjal kirjeldada järgmiselt:

1. Kollektiivsetel töösuhetel on teatud funktsioonid organisatsiooni tasandil.
2. Kollektiivsed töösuhted on olulise tähtsusega

sega riigi ja ühiskonna jaoks.

3. Kollektiivsetel töösuhetel puudub sisuliselt roll või tuleks selle tähendus kaasaegsete töösuhete valguses uuesti defineerida.

Kui alustada optimistlikuma seisukohaga, siis nähakse kollektiivsetel töösuhetel tulevikus jätkuvat ja eripalgelist rolli suhete reguleerimisel organisatsiooni tasandil. Arvatakse, et kollektiivsed töösuhted teenivad ühtviisi nii tööandja kui töötajate huve ja kuna seda käsitleti põhjalikult eelmises peatükis (vt Tabel 1), siis siinkohal nendel argumentidel pikemalt ei peatuta.

Lisaks organisatsiooni tasandile saab ka välja tuua kollektiivsete töösuhete rolli ühiskondlikus plaanis - kollektiivlepinguid seostatakse riigi sotsiaal-majandusliku edenemisega. Saab eristada kahte seesugust rolli: ebasoovitava palgakonkurentsi vähendamise ning ühiskonna sidususe ja majanduse konkurentsivõime kasvatamine.

Ettevõtete vahelise palgakonkurentsi vähendamise all peetakse silmas eeskätt sektori tasandi kollektiivlepinguid või laiendatud lepinguid, kus lepatakse kokku konkreetse valdkonna töötajate miinimumpalgad. Selliste lepingute sõlmimise üks eesmärk on motiveerida ettevõtteid parandama oma sisemist efektiivsust, kuna eelist konkurentidest odavamata tööjõu läbi pole võimalik saavutada. Eriti vajalik on selline sektori tasandi leping valdkondades, mis pakuvad avalikku hüvist (nt transport, muuseumid) või kus tööandjad on regionaalsed monopolid. On mõistetav, et palgakonkurentsi tegi muret just sellistele organisatsioonidele, kus oli sõlmitud organisatsioonisisene kollektiivleping.

*„[Laiendatud kollektiivleping] saavutaks tunduvalt suurema nõ. ühe sektori ettevõtete tasandi vahelist võrdsust. Ehk siis, need ettevõtted, kes seal ühes sektoris töötavad, keskenduksidki siis eelkõige oma efektiivsuse arendamisele, aga mitte niivõrd sellele, et kes jõuab teist madalama tööjõu hinnaga alla suruda. Siin on see vahe.“ (Eraõiguslik organisatsioon, ametiühingu esindaja)*

Arvatakse ka, et kollektiivlepingud võiksid olla kasulikud Eesti majandusele tervikuna ja seda põhjendatakse läbi selle, et kollektiivlepingud edendavad usalduslikke suhteid sotsiaalpartnerite vahel ning üldist koostöövaimu.

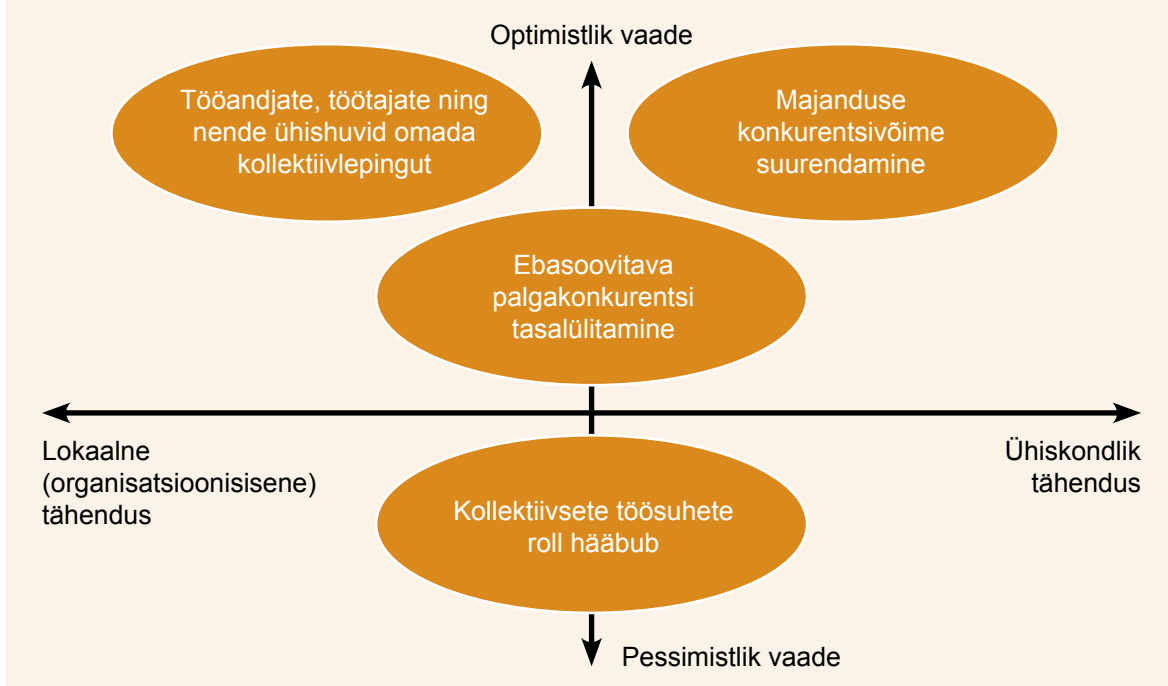
*„[Kollektiivsete töösuhete roll on] ühiskonna sidustamine. [...] Mis looks eeldused riigi konkurentsivõimeks, julgeolekuks, riigi püsimiseks. Mitte vastandumine nagu ta, ütlemine marksistlikus filosoofias on, mitte klassiühiskonnast lähtumine.“ (Levitaja)*

Pessimistlike seisukohtade puhul on kohane märkida, et vastaja isiklik kogemus kollektiivsete töösuhete valdkonnas mõjutas otseselt ka seda, kuidas kollektiivsete töösuhete arenguperspektiivi laiemalt tajuti. Teisisõnu, kui vastajal puudus positiivne kogemus kollektiivlepinguga seoses, siis ei kaldunud ta kollektiivsetele töösuhetele ennustama helget tulevikku. Just selliselt võib iseloomustada vastajaid, kelle arvates on kollektiivsed töösuhted kui nähtus tervikuna hääbumas. Seda seisukohta väljendati rõõbiti arusaamaga, et juba tänasel päeval on kollektiivsete töösuhete roll ülimalt tagasihoidlik, tegemist on pelgalt nõukogude aja pärandiga ning selle eest võitlejad ei ole suutnud ajaga kaasas käia. Teine argument kollektiivsete töösuhete kustuvale rollile tulenes tööandjale rohkem või vähem kohustuslikest nõuetest kaasajal: nii näiteks on täna olemas töötajate huve kaitsvad seadused, mis sisuliselt on omaaegse kollektiivsete töösuhete rolli üle võtnud, samuti on organisatsioonidel turunõuetest lähtuvalt vaja juurutada kvaliteedijuhtimissüsteeme, töötajaid väärtustavaid personalipraktikaid jne. See tähendab, et nii õigusliku, sotsiaal-majandusliku kui ka tehnoloogilise keskkonna areng on tunginud kollektiivsete töösuhete valdkonda, jättes viimasele aina vähem ruumi, ning seda trendi nähakse pigem jätkumas. Kui kollektiivsetel töösuhetel on tulevikus üldse mingi roll, siis tuleks eelarvamustevabalt see roll uuesti mõtestada.

*“...kollektiivleping sunnib tööandjat täit-*

**Kollektiivlepinguid seostatakse riigi sotsiaal-majandusliku edenemisega: ebasoovitava palgakonkurentsi vähendamise ning ühiskonna sidususe ja majanduse konkurentsivõime kasvatamisega.**

Joonis 8. Kollektiivsete töösuhete rollid tulevikus



*ma mingisuguseid tingimusi. Aga kui me oleme sertifitseeritud ettevõtte? [...] See on nagu mingisugune duubelsüsteem“ (Eraõiguslik organisatsioon, tööandja)*

*„Igatahes tundub, et sellised traditsioonilised kollektiivsed töösuhted on pigem hääbumas.“ (Tööandjate liit)*

Uuringu käigus ilmnenu visiooni kollektiivsete töösuhete tulevikust võib kokku võtta joonisega 8.

Kõnesolevate uuringute põhjal ei saa öelda, kumb vaade – optimistlik või pessimistlik – tööturu osapoolte hulgas prevaleerib, küll saab välja tuua mõned seaduspärasused kollektiivsete töösuhete rolli tajumises sõltuvalt vastaja taustast. Alljärgnevalt peatutakse mõnel olulisemal aspektil.

### Tööandjad vs töötajate esindajad

Kõige selgem erisus tööandjate ja töötajate esindajate vahel seisneb pessimistliku vaate väljendamises: tööandjate hulgas esineb arvamusi, et kollektiivsed töösuhted on pöördumatu minevik, samas kui töötajate esindajate poolel kohtab äärmisel juhul tõdemust ametiühingu rolli muutmise vajadusest. Tööandjate hulgas nähti kollektiivsetele

töösuhetele vähelubavat tulevikku nii neis asutustes, kus kollektiivleping on, kui ka seal, kus kollektiivleping puudub. Siin võib ka märkida, et töötajate usaldusisik sarnaneb antud küsimuses pigem tööandja kui ametiühingutega.

*„kui kõik asjad toimuvad ja [...] kui tööandja tahab, et tal oleks püsiv ja kompetentne personal, siis minu arust ka ei oleks [kollektiivlepinguid] vaja.“ (Eraõiguslik organisatsioon, usaldusisik)*

Kollektiivlepingu rollis ettevõtte tasandil rõhutasid tööandjad ja töötajad paiguti erinevaid aspekte ja need joonistusid välja kollektiivlepingu eeliste juures (vt. ptk. 3.2)

Kollektiivsete töösuhete ühiskondlikust rollist räägiti organisatsiooni tasandil vaid palgakonkurentsi nurga alt ja olulisi erinevusi tööandjate ja töötajate esindajate avamustes siinkohal välja tuua ei saa.

### Organisatsioonid vs liidud

On kaks aspekti, mille osas väljendavad liidud seisukohta, mida organisatsiooni tasandil ei olnud võimalik kohata. Esiteks leiti liitude poolel, et seadused võiksid olla üldsõnalisemad – see jätaks rohkem ruumi

kollektiivsetele läbirääkimistele ning ilmselt tekitaks ka vajaduse enamates organisatsioonides kollektiivlepingute sõlmimise järele. Teisisõnu nähti, et kollektiivlepingu töötingimuste fikseerimise ja regulatsiooni täpsustamise roll võiks olla suurem, kui see täna on.

*„No vaadake, kui me võtame mõne teise välisriigi, siis seadusega ei ole reguleeritud ju detailselt palju asju. On juba traditsiooniliselt aastakümnete jooksul kujunenud, et enamuse asju, mis kollektiivelus on olulised, pannakse kirja kollektiivlepingus.“ (Ametiühingute liidud)*

Teise erinevusena võib märkida, et kollektiivlepingute panusest ühiskonna sidustamisel ja majanduse konkurentsivõime kasvatamisel rääkisid vaid liidud ja lepitajad. Siin võib olla tegemist hoiakute erinevusega, kuid tõenäolisemalt tuleb just siin välja asjaolu, et liitude tasandil nähakse (või vähemalt soovitakse näha) protsesse nende laiemas kontekstis. Organisatsioonidele, mõni erand välja arvatud, pole see mõtteviis üldiselt omane.

*„[Kollektiivsed töösuhted] peaks kindlasti vastandumiselt üle minema koostööle. Aga see nõuab uute liidrite esilekerkimist, eestvedamist, selle kandepinna pidevat laiendamist, et tuua inimesed tarbimishiskonna tasemelt väärtuspõhise ühiskonna tasemele.“ (Lepitaja)*

## Eraõiguslikud organisatsioonid vs riigi- ja KOV-asutused

Kuigi kahe uuringu tulemustes on palju sarnasusi, võib siiski järeldada, et avaliku sektori asutustes ollakse kollektiivsete töösuhete tähtsuses täna ja tulevikus kindlamalt veendunud kui eraõiguslikes organisatsioonides. See tuleneb tõenäoliselt pikaajalisemast kokkupuutest kollektiivsete töösuhetega. Samas, kuna teatud erialasid katvaid kollektiivlepinguid on riigi- ja KOV asutustes suhteliselt enam (kultuuritöötajad, õpetajad, haritlased jt), siis oli seal ka kollektiivlepingu palgakonkurentsi välistamise roll vähem aktuaalne, võrreldes eraõiguslike organisatsioonidega. Võrreldes omavahel eraõiguslike organisatsioonide ning avaliku sektori tööandjaid oli töörahu hoidmine tähtsam viimaste jaoks.

Kokkuvõttes võib tõdeda, et tänases Eestis puudub tööturu osapooltel ühine nägemus kollektiivsete töösuhete tulevikust. Tööandjate seas on arvamused väga variatiivsed, tulenevalt nende varasemast kokkupuutest kollektiivsete töösuhetega ning maailmavaadetest, töötajate esindajad on optimistlikumad. Avalikus sektoris on kollektiivlepingute töörahu hoidmise ja töötajate motiveerimise roll erasektoriga võrreldes suurem, kuid ühiskonna arengu seisukohalt peetakse kollektiivseid töösuhteid ühtviisi ebaozuliseks. Seevastu lepitajad ning ametiühingute liidud näevad vajadust ühiskonna suuremaks sidustamiseks ja nende arvates on üheks võimaluseks seda saavutada senisest ulatuslikum kollektiivlepingute sõlmimine.



# Kokkuvõte

Eesti paistab rahvusvahelises võrdluses silma riigina, kus viimasel kümnendil on nii ametiühinguliikmelisus kui kollektiivlepingutega kaetus tunduvalt vähenenud. Kollektiivlepingute vähene levik ei tähenda, et nendesse suhtutakse üldiselt negatiivselt, pigem on suhtumine neutraalne. Tööandjate suhtumine sõltub selgelt kogemusest: enamik tööandjatest, kelle asutuses on kollektiivleping, suhtuvad kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisse üldiselt positiivselt, samas organisatsioonides, kus ei ole kollektiivlepingut (mis moodustavad valdava osa kõikidest organisatsioonidest), ei oska juhid selles näha organisatsiooni jaoks lisaväärtust. Ootuspäraselt on töötajate esindajate suhtumine kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisse ja kollektiivlepingutesse positiivsem kui tööandjatel.

Põhjused, miks on Eestis kollektiivlepinguid vähe sõlmitud, võib jaotada kahte suurde kategooriasse: ühiskondliku ja organisatsiooni tasandi tegurid. **Ühiskondliku tasandi põhjused** hõlmavad üldist suhtumist kollektiivlepingutesse ja kollektiivsete töösuhete positsiooni ühiskonnas laiemalt: Eesti ajaloolis-kultuuriline kujunemislugu pole pärast taasiseseisvumist tekitanud ametiühinguliikumist samasugustel ideoloogilistel alustel kui teistes arenenud riikides. Samuti on uuringus osalenute hinnangul riigipoolne toetus kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimisse olnud tagasihoidlik. **Organisatsiooni tasandi teguritest** on kõige olulisemaks kollektiivlepingute vähesuse põhjuseks osapoolte (nii tööandjate kui töötajate esindajate) vähene teadlikkus sotsiaaldialoogist, kollektiivlepingutest ja sellest, millist lisaväärtust need võiksid organisatsioonile anda. Ühe väikese kollektiivlepingute arvu põhjusena on nähtud töötajate esindajate madalat aktiivsust selle läbirääkimiste algatamisel. Avalikus sektoris on täiendavalt kollektiivlepingu sõlmimist mõjutavaks teguriks asutuse juhi kahetine roll – töötajatele on ta tööandja, rahastajale (ministrium, kohalik omavalitsus) aga töötaja,

kelle võimalused võtta finantskohustusi on tema enda hinnangul piiratud.

Lisaks eelnimetatud teguritele mõjutavad kollektiivlepingute levikut tegurid, mida tunnetatakse kollektiivlepingu **puudustena** – kollektiivlepinguga seonduvad tööandja jaoks administratiivsed kohustused, sisulised probleemid (regulatsioonide mitmeti mõistetavus, vähene paindlikkus) ja võimalus, et kollektiivleping mõjub asutusesisestele töösuhetele negatiivselt. Viimase korral on ka vastupidiseid arvamusi, kus leitakse, et kollektiivleping ennetab ja leevendab, mitte ei tekita konflikte. Samuti nähakse probleeme kollektiivlepingute väheses paindlikkuses. Kollektiivlepingu muutmiseks on vajalik mõlema osapoolte nõusolek, kuid majanduslike tingimuste muutudes võib kollektiivlepingu täitmine tööandjate seisukohast osutada organisatsioonile keeruliseks ning isegi võimatuks. Samas ei ole võimalik võetud kohustustest taganeda, kui töötajad muutustega ei nõustu. Seetõttu välditakse ka kollektiivlepingu sõlmimist. Samuti tuuakse probleemina välja kollektiivlepingu sõlmimise ja muutmise seotud ajakulu.

Intervjuudes toodi välja ka kollektiivlepingute **eeliseid**. Tööandjate poolelt nähakse eelistena võimalust anda kollektiivlepingu sõlmimise läbi töötajatele positiivne signaal, et organisatsioon hoolib neist. See omakorda aitab leida ja hoida töötajaid ning tõstab nende motiveeritust ja lojaalsust organisatsiooni suhtes. Samuti võib olla asutuse juhi aspektist vaadatuna kollektiivlepingu eeliseks võimalus vähendada administratiivkoormust (seega on arvamus kollektiivlepingu mõjust asutuse administratiivkoormusele vastuoluline), kuna need töötingimused, mis kehtivad kõikidele või suurele osale töötajatest, saab kokku leppida ühes lepingus. Nii tööandjatele kui töötajatele võib kollektiivleping anda suurema kindlustunde, tööandjale töörahu säilimise ja töötajatele kokkulepitud soodustuste saamise osas. Otseseks kasuks töötajatele võivad olla ka paremad töötingi-

mused jm lisasoodustused, milles kokkuleppele jõutakse, aga ka ühtse kollektiivi tunde tugevdamine organisatsioonis.

Vaadates tulevikku, nähakse kolme võimalikku arengusuunda. **Optimistlik vaade** näeb kollektiivsetel töösuhetel riigi ja ühiskonna seisukohalt olulist rolli eelkõige ebasoovitava palgakonkurentsi vältimisel ning sotsiaal-majandusliku olukorra parandamisel sidususe suurendamise läbi. **Pessimistlikuma vaate** kohaselt kujuneb kollektiivsete töösuhete roll tulevikus marginaalseks või tuleks selle tähendus kaasaegsete töösuhete valguses ümber defineerida. Nende kahe äärmuse vahel on **kolmas suund**, kus kollektiivsed töösuhted säilitavad oma rolli organisatsiooni tasandi eeliste tõttu, mida kollektiivleping annab.

Kokkuvõtteks tuleb tõdeda, et lihtsaid lahen-dusi kollektiivsete töösuhete arendamiseks Eestis ei ole. Töösuhete osapoolte arvamused ja ootused kollektiivlepingutele on erinevad, kohati isegi vastandlikud. Seetõttu on kollektiivsete töösuhetega seonduvate seaduste muutmisel vaja leida töösuhete osapoolte huvide ja vajaduste vahel tasakaal, mis säilitab mõlema osapoolte huvi kollektiivlepingute sõlmimise vastu. Enne reformi tegemist tuleb hoolikalt läbi mõelda, milline peaks olema kollektiivsete töösuhete ja kollektiivlepingu roll tulevikus, millist seadusandlikku tuge (võimalikud) kollektiivlepingu poolel vajavad ning millised küsimused vajavad põhjalikumalt reguleerimist.

## Kasutatud kirjandus

Erasektori kollektiivsete töösuhete uuring, kvalitatiivuuringu raport. Eesti Rakendusuurin-  
gute Keskus CentAR. Tallinn, 2011. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Too-  
valdkond/uuringud/Raport\\_kval.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Too-<br/>valdkond/uuringud/Raport_kval.pdf)

Erasektori kollektiivsete töösuhete uuring, kvantitatiivuuringu raport. Eesti Rakendusuurin-  
gute Keskus CentAR. Tallinn, 2011. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Too-  
valdkond/uuringud/Raport\\_kvant.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Too-<br/>valdkond/uuringud/Raport_kvant.pdf)

**Kallaste, E.** (2011) Kollektiivsed töösuhted, kogumikus toim. M. Masso, Eesti tööelu-uuring  
2009, Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/2011, lk. 60-77.

Riigi- ja kohalike omavalitsuse asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Tartu Ülikooli sot-  
siaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE ja Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Tal-  
linn, 2011. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Kolle-  
ktiivsete\\_t%C3%B6%C3%B6suhete\\_uuring\\_analysiraport.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Kolle-<br/>ktiivsete_t%C3%B6%C3%B6suhete_uuring_analysiraport.pdf)

**Visser, J.** (2011) ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage  
Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Ams-  
terdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Ver. 3 – May 2011,  
<http://www.uva-aias.net/208>

Industrial Relations in Europe 2010 (2011), European Commission, Directorate-General for  
Employment, Social Affairs and Inclusion, Luxembourg: Publications Office of the European  
Union, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>

## Varem ilmunud toimetised

2011. a ilmunud toimetised:

- 4/2011 Vanemaealised Eesti tööturul. – Teemaleht .
- 3/2011 Eesti tööelu-uuring 2009. – Artiklite kogumik.
- 2/2011 Sooline palgalõhe Eestis. – Artiklite kogumik.
- 1/2011 Alkoholi tarvitamine ning selle seosed lapsepõlvkodu ja sotsiaal-majanduslike teguritega. – Teemaleht.

2010. a ilmunud toimetised:

- 9/2010 Töövaldkonna areng 2009–2010. – Trendide kogumik.
- 8/2010 Eesti tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. – Poliitikaanalüüs.
- 7/2010 Puuetega täiskasvanute toimetulek ning puudega kaasnev hoolduskoormus. – Poliitikaanalüüs.
- 6/2010 Töötud mitte-eestlased Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 5/2010 Pikaajalised töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 4/2010 Noored töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
- 3/2010 Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009. aastal. – Poliitikaanalüüs.
- 2/2010 Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. – Poliitikaanalüüs.
- 1/2010 Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. – Uuringuraport.

Kõik ilmunud toimetised on Sotsiaalministeeriumi kodulehel  
[www.sm.ee](http://www.sm.ee) > Väljaanded > Toimetised



## Kollektiivlepingute roll Eesti töösuhetes

- Kollektiivlepingute levik ja üldine suhtumine kollektiivlepingutesse
  - Kollektiivlepingute levik
  - Osapoolte suhtumine kollektiivsetesse läbirääkimistesse ja kollektiivlepingutesse
- Kollektiivlepingute vähesuse põhjused
  - Miks on huvi kollektiivlepingute sõlmimise vastu vähene?
  - Kollektiivlepingute puudused
- Miks kollektiivlepinguid sõlmitakse?
  - Kollektiivlepingute sõlmimise põhjused
  - Kollektiivlepingute eelised
- Kollektiivsete töösuhete roll tulevikus

Poliitikaanalüüs on sotsiaalministeeriumi eelretsenseeritav toimetiste sari, mille eesmärk on esitada ülevaateid sotsiaal-, töö- ja tervise poliitikaga seonduvatest analüüsides ning seeläbi aidata kaasa teadmispõhise poliitika kujundamisele.

Lisateave:  
Tööpoliitika info ja analüüsi osakond  
Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium  
Gonsiori 29, Tallinn 15027  
info@sm.ee

Küljendus: Puffet Invest OÜ  
ISSN-L 1736-3896  
ISSN 1736-390X (online)  
ISSN 1736-8472 (CD)  
ISSN 1736-3896 (trükis)

Autoriõigus: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 2012