

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
15027 Tallinn

Teie 11.08.2016

Meie 31.08.2016 nr 4/198

Arvamuse esitamine vanemapuhkuste ja -hüvitiste süsteemi analüüsi kohta

Lugupeetud Margus Tsahkna

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust vanemapuhkuste ja – hüvitiste süsteemi analüüsi kohta. Järgnevalt esitame oma üldised seisukohad võimalike muudatuste kohta vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemis.

1. Kaubanduskoda toetab vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemis paindlikkuse suurendamist, mis võimaldab lapsevanematel paremini ühildada töö- ja pereelu. Seega peame mõistlikuks lahendust, et emal ja isal on lubatud ka samaaegselt lapsepuhkusel olla tingimusel, et lapsevanemate vanemapuhkus kokku ei ületa 18 kuud. Samuti toetame lahendust, mille kohaselt on lapsevanemal õigus saada vanemahüvitist 1,5 aastat 3 aasta jooksul. Loodame, et suurem paindlikkus aitab parandada emade positsiooni tööturul, aitab kaasa palgalõhe vähenemisele ning suurendab isade osalemist laste kasvatamises.
2. Toetame lahendust, mille kohaselt liidetakse rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ning lapsehoolduspuhkus üheks puhkuseks ehk vanemapuhkuseks. Samuti peame mõistlikuks, et vanemapuhkuse tasu maksmise aluseks on vanemahüvitise maksmise põhimõtted, millega on paika pandud ka hüvitise miinimum- ja maksimummäär.
3. Samas teeme ettepaneku muuta vanemahüvitise maksmise põhimõtteid selliselt, et lapsevanemale makstakse vanemahüvitist täies ulatuses, sõltumata sellest, kui suurt tulu lapsevanem teenib. Näiteks kui isa on vanemapuhkusel ja teeb samal ajal tööd, mille eest makstakse pool tema varasemast sissetulekust (nt 700 eurot), siis tuleks isale vanemahüvitist maksta täies ulatuses (1400 eurot), mitte vähendada praeguse valemi abil. Leiame, et selline muudatus motiveeriks lapsevanemaid vanemahüvitise maksmise perioodil rohkem töötama ning vähendaks nende lapsevanemate arvu, kes on pikka aega tööturult eemal. Selle muudatuse abil suureneksid ka riigi maksutulud, kuid riigi kulud tänasega võrreldes ei suureneks märgatavalt, sest täna teenib lisatulu vaid alla 10% hüvitiste saajatest.
4. Kaubanduskoja hinnangul on keeruline sisse viia muudatust, mille kohaselt on osakoormusega töötamine ja puhkamine vanemahüvitise saamise ajal selliselt lubatud,



et proportsionaalselt on võimalik pikendada hüvitisega kaetud puhkuseperioodi kuni lapse 3-aastaseks saamiseni ning hüvitise suurus väheneb proportsionaalselt töökoormusele. Juhime tähelepanu sellele, et väga keeruline on kindlaks teha, milline on lapsevanema töökoormus, näiteks projektipõhise töö korral. Seetõttu võivad riigil tekkida täiendavad kulud töökoormuse kindlaks tegemiseks ning sagedamini võivad esile kerkida vanemahüvitise kuritarvitamise juhud.

5. Tänapäevase rasedus- ja sünnituspuhkuse ühe kitsaskohana näeme seda, et naistel ei ole lubatud selle puhkuse ajal soovi korral töötada. Vanemapuhkuse loomisega oleks võimalik selline piirang kaotada. Samas peame mõistlikuks, et naistel ei ole lubatud töötada kaks nädalat enne sünnitamist ja kaks nädalat pärast sünnitamist. Sellele eelneval ajal ja ka järgneval perioodil peaks emal olema lubatud töötada (nt osalise koormusega), kui naine on selleks võimeline ja soovib tööd teha. Samas peaks selle kuu aja jooksul, mil emal ei ole lubatud töötada, olema lubatud teha talle väljamakseid näiteks varasemalt tehtud töö eest töövõtu- või käsunduslepingu alusel ehk töötamise piirang ei tohi takistada tööandjal oma rahaliste kohustuste täitmist isiku ees või motiveerida otsima selleks kõrvalteid.

6. Toetame ka isapuhkuse reeglite viimist vanemapuhkuse alla. Selle abil on võimalik hüvitist maksta kõikidele isadele, sõltumata sellest, mis liiki lepingu alusel isa töötab. Peame mõistlikuks, et teatud päevade arv vanemapuhkusest on mõeldud vaid isade jaoks. Isadele peaks andma ka paindlikumad võimalused puhkuse kasutamiseks. Vaid isadele mõeldud puhkusepäevi võiks lubada kasutada kogu vanemapuhkuse perioodi jooksul.

7. Kaubanduskoda toetab lapsehooldustasu maksmine lõpetamist ning selle raha suunamist vanemahüvitise süsteemi.

8. Kaubanduskoda peab väga oluliseks, et vanemapuhkuste regulatsiooni ülevaatamise käigus pikendatakse ka puhkusele minemise ja naasmise etteteatamise tähtaegasid. Näiteks täna tuleb töötajal lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatada tööandjale vaid 14 kalendripäeva ette. Meie hinnangul on see ebaõiglaselt lühike tähtaeg, mille jooksul on tööandjal keeruline asendajat leida. Samuti on tänane süsteem ebaõiglane nende suhtes, kes asendavad lapsehoolduspuhkusel viibivaid töötajaid. Kaubanduskoda toetab lähenemist, mille kohaselt vanemapuhkuse ja lapsepuhkuse etteteatamise tähtaeg sõltuks puhkuse kestusest. Maksimaalne etteteatamise tähtaeg võiks olla näiteks 2-3 kuud. See kehtiks juhul, kui puhkus kestab sellest perioodist kauem, näiteks aasta. Tööandjate jaoks on väga oluline ka see, et töötaja annaks juba puhkusele minnes teada, kui pikaks kujuneb tema vanemapuhkus. Nii on tööandjal lihtsam oma tööprotsesse ümber korraldada.

9. Peame mõistlikuks ka tasustatud ja tasustamata lapsepuhkuse regulatsiooni ülevaatamist. Kaaluda võiks lahendust, millega vähendatakse lapsepuhkuse päevade arvu, kuid suurendatakse puhkuse hüvitist. Tasu maksmise aluseks võiks töötasu alammäär asemel olla lapsevanema keskmine sissetulek. Puhkusepäevade arvu vähendamine võiks toimuda selliselt, et tasustatud ja/või tasustamata lapsepuhkuse



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

saamise õigust ei ole enam lapse 14-aastaseks saamiseni, vaid see õigus lõpeb varem.

10. Lisaks muudatustele vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemis peame väga oluliseks, et paraneks ka lasteaiakohtade kättesaadavus. Lapsevanematel peavad olema tänasest paremad võimalused jätta ka nt alla 1,5-aastane laps lasteaeda, kui lapsevanem on ise tööl. Vastasel korral ei ole lapsevanematel võimalik paindlikumat vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemi kasutada.

Kaubanduskoda soovib ka edaspidi olla kaasatud vanemapuhkuste ja –hüvitiste süsteemi muudatuste tegemise protsessi.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070