

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 14.04.2022 nr 1.2-1/1420-1

Meie 06.04.2022 nr 4/111

Arvamuse avaldamine sotsiaalhoolekande seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta

Lugupeetud Signe Riisalo!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust sotsiaalhoolekande seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse (edaspidi: VTK) kohta. Kaubanduskoda nõustub VTK-s väljatooduga, et inimese töötamisele ja tööelus püsimisele avaldab olulist mõju, kui tal on lisaks hoolduskoormus hooldusvajadusega inimese hooldamisest ning sotsiaalteenused ja hüved peavad abivajajateni jõudma õigeaegselt. Seetõttu näeme vajadust muuta kehtivaid õigusakte, et soodustada hoolduskoormusega inimeste tööturule tulemist või praegusest suurema koormusega töötamist. Järgnevalt esitame oma kommentaarid VTK kohta.

I Hoolduspuhkusega seotud plaanitavad muudatused

1. Kaubanduskoda ei ole otseselt vastu ettepanekule muuta töölepingu seaduse §-s 65¹ sätestatud hoolduspuhkuse saajate ringi laiemaks selliselt, et edaspidi saavad õiguse kasutada 5 tööpäeva hoolduspuhkust kõik töötajad, kes hooldavad KOV-i määratud hooldusvajadusega täisealist inimest, mitte ainult sügava puudega täisealist. See muudatus toob meie hinnangul kaasa hoolduspuhkuse kasutajate arvu tõusu, mistõttu on väga oluline seaduses ette näha, et töötaja peab hoolduspuhkusele minemisest tööandjat ette teavitama.

Tööandjat on vaja ette teavitada, sest lihtsalt puhkuse kooskõlastamisest ei piisa, kui töötaja saab ise Sotsiaalkindlustusameti iseteeninduskeskkonnas puhkuse taotleda. Praktikas võib sellisel juhul hoolduspuhkuse kooskõlastamine aset leida vaid päev enne või koguni samal päeval, kui hoolduspuhkus algab, mistõttu ei ole tööandjal piisavalt aega töö ümber korraldamiseks. Samuti ei pruugi suurtes ja/või keerulisema struktuuriga ettevõtetes hoolduspuhkuse kooskõlastamise informatsioon jõuda töötajateni, kelle töö hoolduspuhkust kasutava töötaja puudumine tõsiselt mõjutab. Seega võib etteteatamistähtaja puudumine põhjustada olukorra, kus näiteks ei ole kooli sööklas kokka või vanadekodus hooldajat, sest nad kasutavad hoolduspuhkust, kuid see info jõudis tööandjale liiga hilja ning ettevõtte kannatab selle tõttu kahju. Lisaks võib etteteatamistähtaja puudumine tekitada tööturul olukorra, kus



hooldusvajadusega täisealist hooldavat inimest tööle ei võeta ning eesmärk kaasata neid inimesi rohkem tööturule, jääb ikkagi saavutamata. Niisiis leiame, et pelgalt hoolduspuhkuse kooskõlastamisest tööandjaga ei piisa ning kindlasti peab olema etteteatamise tähtaeg vähemalt 14 päeva, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

2. Märkime, et VTK-s ei ole selgitatud, mida mõeldakse tööandjaga hoolduspuhkuse kooskõlastamisena. Kas sisuliselt tähendab kooskõlastamine, et töötaja lihtsalt teavitab tööandjat või peab tööandja andma nõusoleku hoolduspuhkuse kasutamiseks. Leiame, et kooskõlastamise viis tuleb täiendavalt läbi mõelda, et praktikas vältida segadust.
3. Kaubanduskoda toetab ideed muuta hoolduspuhkuse tasu hüvitamise korda nii, et hoolduspuhkuse tasu hakkab arvutama ja hüvitama Sotsiaalkindlustusamet töötaja sotsiaalmaksuga maksustatud keskmise tulu alusel ning töötasu alammäärast väiksema töötasu puhul töötasu alammäära ulatuses. Näeme, et see ettepanek vähendab tööandjate halduskoormust, sest tööandjad ei pea muudatuse jõustumisel enam tegelema hoolduspuhkuse tasu suuruse arvutamisega ega hüvitatava summa taotlemisega Sotsiaalkindlustusametilt.

II Sotsiaalmaksuga seotud plaanitavad muudatused

4. Kaubanduskoda toetab sotsiaalmaksu erisuse loomisel VTK-s välja pakutud lahendust, mille kohaselt peab KOV maksma sotsiaalmaksu kuumääralt inimese eest, kes hooldab hooldusvajadusega inimest või last ning tööandjal on kohustus tasuda sotsiaalmaksu hooldaja eest ainult sellelt töötasu osalt, mis ületab sotsiaalmaksu kuumäära. See lahendus tooks kaasa ettevõtetele mõningase täiendava halduskoormuse KOV-ile sotsiaalmaksu kohustuse vähendamise taotluste esitamisega, kuid näeme, et tegemist ei ole ülemäära suure lisakoormusega.
5. Rõhutame, et sotsiaalmaksu erisuse kohaldamisel (mõlema VTK-s välja pakutud lahenduse puhul) on vaja kindlasti reguleerida, kuidas info töötajatest, kes hooldavad hooldusvajadusega inimest, jõuab tööandjateni. Näiteks võiks tööandjatel olla võimalus teha infosüsteemist päringuid. Samuti on see info vajalik hoolduspuhkuse muudatuse vaatest, et tööandja oleks teadlik ning saaks selle asjaoluga arvestada.

III Väljaspool kodu osutatava ööpäevaringse üldhooldusteenusega seotud plaanitavad muudatused

6. Toetame ideed luua täpsemad miinimumstandardid väljaspool kodu osutatavale ööpäevaringsele üldhooldusteenusele ja koduteenusele ehk nn baasteenuste kehtestamist, et ühtlustada ja parandada pakutava teenuse kvaliteeti. Seejuures märkime, et selle plaaniga edasi liikudes on vaja arvestada valdkonnas tegutsevate ettevõtete arvumuse ja kogemusega baasteenuse sisu loomisel ning nende baasteenuste kehtestamine ei tohi olla neid teenuseid pakkuvatele ettevõtetele ebamõistlikud ja ülemäärased halduskoormused.



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

7. Kaubanduskoda toetab plaani kehtestada väljaspool kodu osutatavale ööpäevaringsele üldhooldusteenuse rahastamise põhimõtted sotsiaalhoolekande seaduses, et tagada kõigile abivajajatele juurdepääs neile vajalikule teenusele. Pooldame rahastamise mudeli valikuna varianti, mille järgselt tasub teenusesaaja baasteenuse eest 85% oma igakuisest sissetulekust ning ülejäänud osa tasub KOV. Meie hinnangul on see lahendus parem, sest ei too kaasa ettevõtjatele lisakoormust teenuse hinna komponendipõhiseks ümber kujundamisega ega probleeme nende komponentide määramise ja suuruse arvutamisega.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja seisukohti ja ettepanekuid arvesse võtta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Ann Raun ann@koda.ee 604 0072