

Narva tehasetöötajast Skype'i programmeerijani. Moodsa töösuhte uued vormid ja takistused Eestis

Karin Madisson

Advokaadibüroo SORAINEN partner ja vandeadvokaat, Eesti Advokatuuri äriõiguskomisjoni juht

2015 avaldas Eurofound uuringu: *New forms of employment*. Raportis osales 27 maad ja tuvastati 9 olulisemat uut töövormi nagu näiteks casual work, job sharing, interim management, voucher-based work, portfolio work jne. Eesti osas oli koos Maltaga ainsana järelalus: *no new employment form corresponding to the working definitions of this project could be identified*.

Alates 2009 juulist kehtima hakanud uue töölepingu seaduse eelnõu aluseks võeti turvalise paindlikkuse kontseptsioon. 7 aastat tagasi võisid mõningad lahendused olla isegi innovaatilised ja paindlikud võrreldes eelnevaga aga kas see on nii ka täna või vajame midagi enam. Maailma iseloomustab kiirus ja paindlikus- Ipad laadne tehnoloogia leiutati alles 2010 aga täna tundub see meile nii loomulikuks. Tööseadusandlus vajab hädasti muudatusi, et arvestada tänapäevaste vajadustega. Täna ei ole enam reeglina töötaja nõrgemas positsioonis võrreldes tööandjaga ja paindlikuma seadusandluse korral töötajate ärakasutamine, on tegelikkusele mittevastav muut. Töösuhete jäikus on probleemiks nii töötajatele kui ka tööandjatele.

- ***Programmeerija tahab jätkata töötamist kaugtööna ning tööandjal ei ole vaja saada töötulemust kellaajaliselt ja kindlas kohas vaid oluline on, et töö on tehtud vastavalt etteantud juhistele.***

Tööandja mõtleb: igati mõistlik, kuna samaväärset tööd saab teha ka kodust ning see hoiaks kokku nii kulusid kui aega ning oleks samuti mugavam töötajale.

Tööandja ütleb (peale konsulteerimist advokaadiga): ei saa, kuna ma ei ole võimeline kontrollima, kas sa töötad vastavuses reeglitega- näiteks, kas valgus on piisav, kas sinu istumisasend on õige, kas sa pead töötamise vahele puhkepause jne. Veelgi enam, ma ei suuda pidada sinu tööaja arvestust, mida tööinspeksioon nõuab, et oleks igapäevaselt fikseeritud jne. Kahjuks nende kohustuste kokkuleppel töötajale panemine ei ole samuti võimalik.

- ***Töötaja sooviks ülikooliõpingute kõrvalt aeg-ajalt töötada, et saada kogemust ja teenida lisaraha kui koolikoormus seda võimaldab ning tööandjal on aeg ajalt projekte, kus on võimalik töötajat rakendada.***

Tööandja mõtleb: nii saan lahendada aeg ajalt töömahu suurenemisest tekkivat ületöö probleemi ja mu põhitöötajad on rohkem rahul. Lisaks saan pakkuda heale inimesele võimalust töötada ning võiksin selliseid kokkuleppeid teha ka mõne lastega kodus oleva töötajaga, kes on avaldanud soovi veidi töötada. Siis saan vajaduse korral kutsuda selle, kes neist parasjagu tulla saab või kõige paremini antud tööd tegema sobib.

Tööandja ütleb (peale konsulteerimist advokaadiga): kahjuks ei saa, kuna tööseadusandlus nõuab kindla tööaja ja kindlate töötundide määramist lepingus aga mina ei tea, millal ja kui tihti mul täpselt lisatööjõu vajadust tekitab ning ma ei ole valmis maksma kinni ala- või ületunde. Töötaja ei ole samuti nõus kokku leppima kindlaid tööaegu, kuna ta ei tea, kas saab kooli kõrvalt täpselt ette määratud aegadel tööle tulla. Lisaks peab töötajale hakkama andma

õppimiseks puhkust ja samuti tuleb töötajale arvestada tavapuhkust nagu täistööajaga töötavatele inimestele, mitte proportsionaalselt töötatud ajale. Veelgi hullem, isegi neile töötajatele, kes käivad tööl vaid mõned päevad kuus, pean tasuma makse ikka miinimumpalgalt, mis võib olla isegi oluliselt suurem kui väljamakstav töötasu.

- ***Narva koondatud töötajad tulevad Tallinna ettevõtja juurde, et see neid tööle palkaks ja tasuks muuhulgas ka nende majutus- ja transpordikulud.***

Tööandja mõtleb: Mul on nii tohutu tööjõu puudus ja palgasurve sunnib peagi uksi sulgema. Seeläbi saaksin ka ise kaasa aidata Narva töötuse probleemi leevendamisele.

Tööandja ütleb (peale konsulteerimist advokaadiga): kahjuks pean ma tõenäoliselt tasuma transpordi- ja majutuskuludelt erisoodustusmaksud lisaks niigi kõrgetele tööjõumaksudele ning seega on Teie palkamine kahjuks mulle liiga kallis.

Need on vaid vähesed näited, kus meie tööseadusandlus on liiga jäik. Töölepingute puhul ei saa rääkida VÕS lepinguvabaduse printsiibist, kuna olulised tingimused on juba seaduses piisava põhjalikkusega kirjas. Kui väita, et saavutaksime paindlikumad töösuhted eelkõige läbi käsundus- ja töövõtulepingute kasutamise, siis seda väidet ei toeta meie tänane kohtupraktika. Reeglina allub töötaja ikkagi mingil määral tööandja kontrollile ja juhtimisele ning talle tagatakse töövahendid, mis juba pigem annab tõlgenduse töölepingu kasuks. Ei oleks ka mõistlik suunata tööandjaid sõlmima töölepingute asemel võlaõiguslikke lepinguid, kuna töötajad kaotavad miinimumtasandi kaitse ning see ei peaks kindlasti olema eesmärk.

Hetkel on tööseadusandlus kujundatud pigem tehase- ja kontoritöötajate tarvis kuid meie töökohtade iseloom on täna väga palju kirjum ja keerukam. Seetõttu on vajalik leida lahendused ajaga kaasas käimiseks või pigem siis sammukese eespool käimiseks.