

Kui paindlikuks saab töösuhete õiguslikku reguleerimist muuta?

Gaabriel Tavits

Tartu Ülikooli sotsiaalõiguse professor

1. Töösuhete paindlikkust ei ole keegi suutnud siiani defineerida. Reeglina mõistetakse selle all vajadust muuta töösuhete tingimusi vastavalt poolte vajadustele.
2. Huvid selles osas on vastandlikud - tööandjad ei sooviks üldse mingeid reegleid, töötajad sooviks saada rohkem tuge seaduselt.
3. Muutunud töötegemise viisid toovad ise esile vajaduse töösuhetes midagi muuta, luua midagi uut, midagi paindlikku.
4. Paindlikkuse loomine ei pea alati olema seadusandja ülesanne. Sotsiaalpartnerid (ametiühingud ja tööandjad) peavad siin kokkuleppeid sõlmima, et leida lahendusi.
5. Kehtiv TLS annab võimaluse paindlikkuseks töösuhetes. Iseküsimus on selles, kas me oskame ja tahame TLS rakendada.
6. Igasugune paindlikkus töösuhetes toob kaasa ka vastutuse. Vastutuse selle eest, kas me suudame paindlikkust kohaldada ning mitte rikkuda seejuures töötaja õigusi?
7. Töölepingulised suhted saavad olla paindlikud ainult sinnamaani, kus ei rikuta töötaja õigusi. Kui on soov saada absoluutset paindlikkust, on selleks teisi võimalusi.
8. Igasuguse „paindlikkuse ülevõtmine“ ei too soovitud tulemust. Mis on hea ühes õiguskorras, ei pruugi sama hea olla teises õiguskorras.