

06.09.2018

EVEA seisukohad sotsiaalministeeriumile

EVEA (Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon) seisukohad töölepingu seaduse (edaspidi TLS) ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsusele

EVEA koondab väike- ja keskmise suurusega ettevõtteid üle Eesti (s.h. ka hõredalt asustatud või muul põhjusel töötajate nappuse all kannatavatest piirkondadest). Meie liikmete hulgas on väga erinevate tegevusvaldkondade ettevõtteid – nii ühemeheosaihinguid kui ka suuremaid. Töösuhteid (s.h. tööohutust) reguleerivad normid ning regulatsioonidega kaasnev ja sageli põhjendamatult suur halduskoormus mõjutavad meie liikmeid otseselt ja vahetult.

Oleme seisukohal, et TLS ja TTOS muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus on väike samm vajalikus suunas, kuigi tegelikult oleks TTOS sagedase muutmise asemel vajalik kogu ohutusala regulatsiooni ajakohastamine tervikuna.

Väljatöötamise kavatsuse põhipunktid ja EVEA ettepanekud:

1. Tööleping ei võimalda piisavat paindlikkust töötaja, töökoha ega töösuhte kestuse osas, soodustades seeläbi muude võlaõiguslike lepingute või töö tegemise vormide kasutamist ning tööd tegevate isikute sotsiaalsete tagatiste vähenemist.

Töösuhted on pidevas muutumises. Kaugtöö, töö tegemine erinevaid teenuse osutamise platvorme kasutades jms paindlikud vormid on täna aina rohkem levinud. Ka varasemalt tööjõumahukates valdkondades (tootmine, põllumajandus jne) on töö iseloom ja sellega seoses ka töösuhte olemus muutunud. Seetõttu on tööandja ja töötajaja sattunud olukorda, kus mõlemale poolele sobivate tingimuste kokkuleppimisel (paindlik aeg, kestus, koht) on õigusnormid ebamõistlikult piiravad.

Kindlasti ei nõustu me sellega, et töösuhtes on töötaja alati nõrgem ja tööandja tugevam (targem, kavalam...) pool. Pigem on täna just mikro- ja väikeettevõtted, aga ka keskmised ettevõtted töösuhtes nõrgemaks pooleks – neil puudub sageli vajalik kompetents ning ressursid, et end piiravate õigusnormide ja töötaja vajaduste rägastikust läbi närida.

Täiesti objektiivsetel põhjustel otsustatakse sageli võlaõiguslike töö tegemise lepingute kasuks. TLS ning TTOS paindlikumaks muutmise (eeldusel, et vaadatakse üle ka väljatöötamiskavatsuses mainitud maksustamise, ravikindlustuse jms. regulatsioonid) annaks pooltele võimaluse leppida kokku mõlemat poolt rahuldavad tingimused.

Miimum- ja maksimumtundidega tööleping (töö väljakutsel) ei ole pärisorjuse tagasitulek, vaid tagaks paljude tööandjate ja töötajate jaoks mõistliku võimaluse kokku leppida neile sobiv töö tegemise viis ning töökoormus. Sellise paindlikkuse lubamine võimaldaks tööandjal pakkuda töölepinguga tööd ka inimestele, kes perekondlikel või muudel põhjustel ei ole huvitatud pidevast täiskoormusega töötamisest.

21. sajandil on ebamõistlik ja isikute vaba otsustamist põhjendamatult piirav, kui me arvame, et töötaja ei suuda ise otsustada talle sobiva töötaja üle. Samuti ei maksa arvata, et töötajaga ei suuda ise otsustada, kas ta soovib töötada tähtajalises töösuhtes või eelistab tähtajatut suhet.

Põhjendamatud piirangud ja liiga suur riigi sekkumine töösuhetesse koos sellega kaasneva massiivse halduskontrolliga tekitab niigi keerulises olukorras olevatele väikestele ettevõtetele sageli väljapääsmatu olukorra ja sunnib tegevust lõpetama või piirduma ettevõtja enda piiramatult töötamisega. Samuti vähendab see võimalust osakoormusega töötamiseks ning jätab seetõttu tööturul eemale paljud potentsiaalsed töötajad.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja (töö- ja puhkeaja seaduses ju aastaid tagasi kehtinud sissetoomine annaks olulise ja hädavajaliku paindlikkuse paljudele MTÜ-dele, mikroettevõtetele ja teistele tööandjatele – sageli just väga väikestes organisatsioonides kaasatakse töötajaid, kes on valdavas ulatuses vabad oma töö tegemist ise korraldama. Täna on ka väikesel loomungulisel kollektiivil - näiteks hobiteatril - kohustus arvestada töötajate tööaega kooskõlas kehtiva TLS regulatsiooniga (s.h. tagada tööpäevasiseste vaheaegade olemasolu jms).

Tähtajalise töösuhte sõlmimine poolte kokkuleppel on loogiline ja mõistlik lahendus ning täna mitmes valdkonnas kroonilist töötajate puudust arvestades hädavajalik samm – saaks kiiresti kaasata uusi töötajaid.

Võrreldes kasvõi TLS 1992 regulatsiooni täna kehtivaga (TLS 2009) on arusaamatu, miks peeti vajalikuks 2009.a. seaduse muutmisel tähtajaliste töösuhete sõlmimist veel täiendavalt piirata.

Töösuhe ei ole aastal 2018 üldjuhul ka töötaja nägemuses enam eluaegne suhe ning „tööstaaži katkemine“ töötaja soovil, uute väljakutsete otsimine või sootuks elukutse vahetus on normaalsus. Arvestades, et riik panustab Töötukassa vahendusel elukestvasse õppesse, on loogiline anda inimestele otsustusõigus, kui pikaks ajaks nad end konkreetse valdkonna või tööandjaga siduda soovivad.

Täna on kaalukauss tööandja kahjuks ka seetõttu, et kehtiv TLS paneb tööandjale kohustuse töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajat ette teavitada ning maksta hüvitist. Samas töötaja (kes peab küll töölepingu korralisest ülesütlemisest ette teatama 30 päeva) ei pea tööandjale maksma hüvitist kui ta päevapealt minema kõnnib. Kahjuhüvitise nõudmine etteteatamata lahkumise eest on küll võimalik, kuid õiguslikult keeruline ja sageli perspektiivitu. Seega on kehtivas õiguses tegelikud piirangud tähtajatu töösuhte sõlmimisele ainult ühe poole (tööandja) jaoks ning see ei ole mõistlik ega proportsionaalne.

2. Platvormi vahendusel tööd tegeva isiku ebapiisavad sotsiaalsed tagatised ning vähene teadlikkus platvormi vahendusel töö tegemise või „iseendale tööandjaks olemisega“ kaasnevatest sotsiaalsetest tagatistest

Platvormide (GoWorkaBit jms) vahendusel töö tegemine on täna kasvav trend ja näitab, et inimesed 21. sajandil soovivad ise otsustada oma töö tegemise aja, koha ja viisi üle. See tähendab, et asjatute õiguslike piirangute asemel tuleks parandada inimeste teadlikkust selliste töö tegemise vormide eripäradest, maksustamise ja sotsiaalsete tagatistega (sotsiaalkindlustus, töötus- ja ravikindlustus) seonduvast.

3. Tööandja ei kontrolli mobiilse töötaja tööaega ja -kohta ega saa tagada kõikide töökeskkonna nõuete täitmist. Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimise IKT-põhise (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite abil tehtava) kaugtöö korral, kui see on mõistlikult teostatav.

Oleme päri, et täna tööturule sisenevad uued põlvkonnad ootavad järjest paindlikumat töökorraldust ning otsivad elukorraldusega kõige paremini sobivaid töötingimusi. Piisava hulga töötajate olemasolu tagamine tänasel tööturul on aina keerulisem ning nõuab loovaid ja paindlikke lahendusi. Eriti, kui soovime tagada elu (ja ettevõtluse) võimalikkuse kogu Eestis – s.t. ka väljaspool Tallinna. Täna ägavad just maapiirkondade ettevõtted (valdavalt on maapiirkondades väike- ja keskmise suurusega ettevõtted) lisaks tööjõu nappusele ülisuure halduskoormuse all. Kasvõi TTOS sätestatud plaanilise tervisekontrolli korraldamine on maapiirkonna väikesel tööandjal kordi keerulisem ja kallim. Samuti töötajate koolitamine jms. kohustuste täitmine.

Seega on muudatuste tegemine kaugtöö, muude mobiilsete töö tegemise vormidega kaasnevates ohutusvaldkondades regulatsioonides ja kohustuste jaotuses paljudele väikeettevõtetele ellujäämiseks hädavajalik.

EVEA on seisukohal, et ohutusvaldkondade regulatsioonide muutmine ei pea kaasa tooma väärtuste muutmist vaid „manufaktuuride-aegsete“ piirangute ja halduskoormuse vähendamise.

EVEA toetab ettepanekut, vähendada tööandja ohutusvaldkondast vastutust kaugtöö korral. Küll oleme seisukohal, et see ei peaks olema väga rangelt piiritletud IKT-põhise kaugtööga, kuna on ka palju muid töid (näiteks töö dokumentide või paberitega - sorteerimine, pakkimine vms) mida tehakse sageli just väikeettevõtetes kaugtöö vormis kuid mis ei ole IKT-põhised. Tööandja mõistlikud kohustused igasuguse kaugtöö korral saavad piirduda töö iseloomust (mitte töötamiskohast) tulenevate riskide hindamise ja töötajate asjakohase juhendamise. Meie eesmärk ei ole veeretada vastutust tööandjalt töötajale, vaid jagada vastutust proportsionaalselt võimalustega seda vastutust kanda (tööandjal realselt puudub võimalus hinnata kaugtöö tegemise koha ohutust igasuguse kaugtöö korral ning seega pole õiglane tööandjale sellise vastutuse panek. Töötaja aga (olles tööandja poolt teavitatud töö tegemisega seotud riskidest) saab ise vahetult hinnata konkreetse koha (töötaja kodu vms) sobivust.

4. Kolmandast riigist pärit välismaalase töötamisele ei kohaldu TTOSist tulenevad nõuded – tööohutus ei ole tagatud ja välismaalase töötamine on tööandjale soodsam, võrreldes EL liikmesriikide töötajatega.

EVEA seisukoht on, et enne TTOS regulatsiooni laiendamist kolmandatest riikidest pärit töötajatele tuleks TTOS ja selle rakendusaktid tervikuna kaasajastada – praegused ja kavandatavad muudatused (31.05.2018 vastuvõetud pakett) ei ole piisavad, et panna tööandjatele lisakohustusi nt. koolituste, tervisekontrolli vms. näol.

5. Ühisel töökohal võlaõiguslike teenuse osutamise lepingute alusel töötavate isikute tööohutus ei ole tagatud.

Teema käsitlemine väljatöötamiskavatsuses jääb arusaamatuks. Kas väljatöötamiskavatsuse alusel on plaanis muuta TTOS selliselt, et töö tellijal tekiks teatud juhtudel võlaõigusliku töö tegemise lepingu alusel töö tegija suhtes TTOS-st tulenev vastutus (koos kohustustega)? EVEA seisukoht on, et selline regulatsiooni muutus paneks tööandjatele (eriti just väiksematele ettevõtetele) ebamõistlikult suure halduskoormuse (käsunduslepingud ja töövõtulepingud on sageli lühiajalise iseloomuga või projektipõhised ning töö tegija on vaba valima töö tegemise aega – kuidas selliseid töötegijaid juhendada või kontrollida ohutusnõuete täitmist?)

Selline regulatsioon oleks ka vastuolus VÕS (võlaõiguseaduses) sätestatud põhimõttega, et töö tellija ei juhi ega kontrolli töö tegemise protsessi ning ei ole kohustatud andma töö tegijale töövahendeid välja arvatud juhul, kui pooled selles kokku lepivad.

Rõhutame, et kehtivas õiguses on ühises töökeskkonnas tegutsemisel ettevõtetel vastastikuse teavitamise kohustus (TTOS §12 lg 4) ning puudub sisuline vajadus selle regulatsiooni muutmiseks.

Kokkuvõte.

EVEA toetab TLS ja TTOS muutmise algatamise väljatöötamise kavatsust, kuna see parandaks tuhandete väike- ja keskmiste ettevõtete võimalusi tegevust jätkata ja laiendada ning seeläbi vastata ka töötegijate ootustele - potentsiaalsetele töötajatele jagub sobivaid ja paindlikke töökohti ka väljaspool suuri linnu.

EVEA palub end kaasata edaspidisesse nimetatud seaduste muudatuste väljatöötamisprotsessi.

Heiki Rits

EVEA president