Austatud lugeja!

Vähem kui kuu aja pärast peaks hakkama kehtima uus töölepingu seadus. Kaua tehtud, kuid kas ka kaunikene? Sellele küsimusele peaks muu hulgas saama vastuse käesolevast Juridica numbrist.

Ilma liialdamata võib öelda, et tööõigus ja tegelik elu oli juba mõnda aega käinud Eestis eraldi radu. 1990. aastatest pärit tööseaduste järgi elatakse suurtes ettevõtetes, enamasti tootmise ja töötlemise omades. Kui palju meil aga selliseid on? Ülejäänud tööandjad püüdsid kehtestada oma reegleid, milleks saadi kehtivast õigusest küll ainest, kuid mida suuremal või vähemal määral kohandati konkreetse tööandja vajadustega. Need reeglid olid inimnäolisemad, vähem formalistlikud. Tööseadusi teati ja tunti, kuid nende järele haarati enamasti vaid siis, kui sassi läinud inimsuhteid ei suudetud normaalsel viisil lahti harutada. Ja minul isiklikult oli kahju tööandjast, kes pidi töövaidluskomisjoni esimehe karmi pilgu all selgitama, miks ta ei täida töökohal kõiki formaalsusi, mida kehtiv õigus ette näeb. Et kus olid personalitöötaja silmad? Ah et teda polegi? Miks pole? Tööandja on ju firma ja kuidas siis firmal ei ole raha tema palkamiseks? Ise oleks pidanud siis kõike tegema, firmajuht ikkagi! Ah et aega ei olnud, oli vaja tööd teha? Sellise suhtumisega ei saa ettevõtet juhtida!

Suutmatus hõlmata kogu tööseadustega kaasas käivat bürokraatiat ei olnud tõenäoliselt ainus põhjus, miks kehtiv tööõigus paljudes ettevõtetes ei töötanud. Tegelik põhjus oli minu arvates see, et regulatsiooni pidasid ebamõistlikuks mitte ainult tööandjad, vaid ka töötajad. Miks muidu olukorras, kus töötaja sai kuningaks (nagu see tööjõuturul mõni aeg tagasi oli), jäi tööseaduste roll ikkagi teisejärguliseks: relva rolliks, mida kasutati vaid siis, kui teine pool on sinuga käitunud alatult – alatu vasturelva rolliks. Tööõiguslased võivad sellist väidet pahaks panna. Aga mõelgem sellele, kui täpselt meie tööandja tööseadusi täidab, palju me oleme temalt seda nõudnud, miks me oleme/pole seda teinud ja millistes olukordades see küsimus on tõusetunud. Muidugi võib väita, et ei taha väikestest asjadest tüli teha. Pigem on aga meie vaikimise põhjus selles, et me oleme mõistnud seadusest kõrvalekaldumise vajadust, samas kui tööõiguse regulatsioon on olnud arusaamatult paindumatu. Loomulikult tuleb arvestada, et siinsete ridade lugeja, see „meie“ on enamasti suutlik töötingimuste osas läbi rääkima ja oluliselt vabam ka ust tagantkätt sulgema. Kuid kas tänapäeva isikuvabadust austavas ühiskonnas saab ikka rääkida sellest, et täpselt kell 9.00 allutan ennast kellegi „juhtimisele ja kontrollile“ ja punkt kell 17.00 olen taas vaba inimene?

Milline saab olema uue töölepingu seaduse roll ja rakenduspraktika, seda peab näitama aeg. Selge on see, et tööturg vajab tegelikult toimivat õigust, tasakaalustatud lahendusi ja kindlust. Töötajaid ja tööandjaid tuleks usaldada, mõlemaid. Tõsi, huvid on erinevad: töötaja tahab teha vähem tööd ja saada selle eest suuremat tasu, tööandja tahab saada rohkem tööd ja maksta väiksemat tasu. Kuid kas seepärast peaks tööandja tembeldama rõhujaks? „Kaadrid otsustavad kõik“, täna ehk rohkemgi veel kui siis, kui siis, kui Lenin selle lause kuulsaks tegi. Mõistlik tööandja teab seda.



Katrin Prükk