

### **Quo vadis, tööõigus?**

Nagu enamikes riikides nii ka Eestis keskendub tööõigus traditsioonilise töösuhete reguleerimisele, lähtudes põhimõttest, et töötaja on töösuhete nõrgem pool, keda tuleb kaitsta. Traditsioonilise töösuhetega on tegemist juhul, kui töötaja töötab tööandja juures määramata tähtajaks sõlmitud töölepingu alusel ja täistööajaga. Kuna töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile ning on tööandjast ka majanduslikult sõltuv, ei ole töölepingu pooled võrdse läbirääkimisjõuga ning valdav osa tööõiguse normidest pakub töötajale töösuhete eri olukordades kaitset.

Viimase kümnendi jooksul on töösuhete iseloom oluliselt muutunud. Töösuhete on läinud mitmekesisemaks, seda eelkõige tehnoloogia arengu tõttu, kuid sellele on kaasa aidanud ka üleilmastumine, elanikkonna vananemine, uute põlvkondade teistsugused väärtushinnangud jmt. Muutunud on nii töö sisu kui ka töö tegemise korraldus. Nii töö pakujad kui -tegijad hindavad järjest enam töösuhete paindlikkust ning see on kaasa toonud uute töövormide, näiteks nõudetöö, platvormitöö ja IKT-põhise mobiilse töö üha laialdasema leviku.

Kuna tööturul toimuvad muudatused on põhimõttelist laadi, siis seisab tööõiguse edasine areng suurte väljakutsete ees. Üksnes traditsioonilist töösuhet reguleerivatest normidest enam ei piisa, sest need on muutunud töösuhete jaoks liiga jäigad. Töösuhete pooled lähevad nendest mööda, sõlmides töölepingu asemel hoopis käsundus- või töövõtulepingu. Nii jäävad aga paljud töötegijad ilma vajaliku õigusliku kaitseta. Seadusandja ees seisvad valikud on keerulised, tuleb leida kesktee, kuidas saavutada töösuhete paindlikkus, nii et samal ajal oleks tagatud töötaja turvalisus. Unustada ei saa sedagi, et kuigi mitmekesisustavad töösuhete vajavad töölepingu pooltele rohkem vabadust andvaid reegleid, ei kao kuskile ka traditsiooniline töösuhe, mille regulatsiooni keskmes on töötaja kaitse.

Lisaks uuenenud töösuhete reguleerimise keerukusele on töö sisu ja selle tegemise korralduse muutumine kaasa toonud ebaselguse, milline töötegija vajab töösuhetes kaitset ning kuidas seda talle tagada. Kuna uute töövormide raames tööd tegevad isikud on töö korraldamisel sageli iseseisvamad kui traditsioonilised töötajad, siis tööõiguslik kaitse neile paljudel juhtudel ei laiene. Samas on need töötegijad enamasti tööd andvast isikust majanduslikult sõltuvad ehk teiselt lepingupoolelt saadav tasu on nende ainus sissetuleku allikas. See paneb mõtlema, kas õiguslikku kaitset vajavate töötegijate kindlaks määramiseks peab keskenduma peamiselt alluvussuhete tuvastamisele või tuleb vaadata töö tegemise tingimusi laiemalt.

Üha mitmekesisemaks muutuvate töösuhete taustal saab arutleda ka laiemalt – miks anda õiguslikku kaitset ainult töötajale. Inimväärseid töötingimusi vajavad kõik töötegijad, sõltumata töö tegemise õiguslikust vormist. Ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon näeb tulevikuvisionina töösuhetes universaalse kaitse (ingl *universal labour guarantee*) kehtestamist. Lisaks töötegija põhiõiguste kaitsele hõlmab see piisavat töötasu, tööaja piiramist ning ohutuid ja tervislikke töötingimusi.

Kuidas töösuhete regulatsiooni ees seisvad väljakutsed ka ei lahene, tööõiguse keskpunktiks jääb edaspidigi töötaja kui nõrgema poole kaitsmise vajadus. Kui töösuhete pooled on võrdsed või muutub töötegija töösuhete tugevamaks pooleks, siis vajadus tööõiguse kaitsenormide järele kaob.



Merle Erikson