

## Uue töölepinguseaduse psühholoogia

Maret Maripuu (RiTo 17), sotsiaalminister, Eesti Reformierakond

### **Töölepinguseaduse eelnõu asendab suured koondamistasud helde töötuskindlustushüvitise ja hästi toimiva abiga uue töö otsimisel.**

Töölepinguseaduse eelnõu, mida arutasid pikalt ja põhjalikult sotsiaalpartnerid ja milles osapooled lõpuks kokku leppisid, tutvustati lisaks mitmesugustele teavitussüritustele Eesti Televisiooni saates "Foorum". Vaatajate küsimustele vastates sai kinnitust tõsiasi, et töösuhetes ja majanduslikus eluvaates oleme rohkemal määral Nõukogude aja lapsed, kui ise tunnustada tahame. Veel enne seda, kui jutt läks töölepinguseaduse sisule, leidis neli viiendikku helistanuist, et nad pole uue seadusega rahul – seadusest midagi kuulmata! Seega soovime või mitte, aga meil tuleb tunnustada, et vähemalt töösuhetes ei ole meie mõttemaailm kooskõlas nüüdisaegse majanduseluga. Me uneleme veel "õndsas" Nõukogude ajas, kust kehtiv, 1992. aastal valminud töölepinguseadus valdavalt pärineb. Mõnele lugejale võib selline hinnang tunduda karm, kuid kuidas muidu iseloomustada maailmakuvandit, kus tööandjat nähakse vereimejast kapitalistina ja töötaja suunamist efektiivsemale tööle peetakse kurnamiseks. Sellise suhtumisega konkurentsitihedas, globaliseeruv ja pidevalt muutuvas maailmas kaugele ei jõua ning sellest tulenevalt on suhtumise muutmine töölepinguseadusesse lähiaastate peamisi eesmärke.

### **Suhkruvati aeg on läbi**

Kehtiv töölepinguseadus on pärit ajast, kui tooni andsid suuretted, massitarbekaubaks oli suhkruvatt ja turundusvormiks putkamajandus, mil pea iga nurga peal oli pank ning majandusvõitluse tähelepanuväärne vahend jahikärbik. Interneti olemasolu oli teada vähestele, rääkimata selle kasutamisest. Meie riik oli vastelt taastanud oma iseseisvuse. Euroopa kui võimalik töö- või äriajamise koht ei tulnud paljudele enamasti pähegi, sest tundus kõikvõimalike viisade, lubade jms hankimise mäe taga täiesti kättesaamatuna.

See oli hoopis teistsugune ühiskond ja ka riigi võimalused eluolu korraldada olid nüüdsest erinevad. 1993. aastal oli riigi maksulaekumine kokku ligikaudu 5 miljardit krooni. Millist tuge sai riik selliste maksutulude puhul inimestele üldse pakkuda? Kehtiv töölepinguseadus on üles ehitatud eeldusele, et töötaja turvalisuse tagab see, kui teda on võimalikult keeruline töölt vabastada. Sel ajal oli see mõistetav, sest riigil ei olnud lihtsalt raha ja seega polnud tal ka palju valikuruumi. On ilmne, et selline regulatsioon takistab majanduse ümberkohanemist.

Sellele järeldusele on jõudnud meie sotsiaalministeeriumile lisaks ka paljud välisekspertid. Seda kinnitavad Rahvusvahelise Valuutafondi (IMF) 2007. aasta raport <http://www.imf.org/External/Pubs/FT/SCR/2007/cr07255.pdf> ja Euroopa Komisjoni 2006. aasta ettekan-

ne [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206\\_annual\\_report\\_estonia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206_annual_report_estonia_en.pdf).

Jäik tööturg pärsib konkurentsivõimet ja ei tunne ka maailmavaatelisi piire. Suurepärane näide selle kohta on Hollandi Tööpartei juhi ja kahekordse Hollandi peaministri Wim Koki eduaruanne Lissaboni strateegia elluviimisest, kus selgelt rõhutatakse – Euroopa konkurentsivõime tõstmiseks peab tööturg muutuma paindlikumaks.

Kõige lihtsam on seda mõista meie ettevõtlusstruktuuri vaadates. Statistikaameti andmeil olid 2006. aastal ligi 83 protsenti Eesti ettevõttest kahe-kolme töötajaga väikefirmad, kus reservid on väikesed või puuduvad sootuks. Praegu tuleb ka kõige väiksema staaži puhul töötajale koondamisest kaks kuud ette teatada ning maksta koondamishüvitist kahe kuu keskmise palga ulatuses. Väikeettevõtelt selliseid kulutusi nõuda ei ole lihtsalt realistlik. Samal ajal oluline osa Eesti töötajatest ongi ametis ettevõtetes, mis oma liikmete arvult

meenutab sõpruskonda. Ülereguleerimine ja täpsed ettekirjutused siin ei kehti ega saagi kehtida, sest märksa olulisem on individuaalne lähenemine, konkreetsetest vajadustest lähtumine. See eeldab mitte seadust, vaid töötaja ja tööandja kokkulepet.

## Maailm on pidevas muutumises

Töösuhted on alati olnud seotud sotsialistliku liikumise ja tööliikumisega, seepärast on nendest probleemidest kõige rohkem ja kõige arusaadavamalt kirjutanud Karl Marx ja Friedrich Engels. Paljugi, mida nad on öelnud, on siiani aktuaalne. Möödunud sajandi lõpul kinnitas tuntud majandusajakirjanik John Cassidy Wall Streeti juhtivate peade üksmeelset arvamust: “Seda, kes taastab Marxi teooria selle tõelises väärtuses ja kirjutab valmis sellele vastava mudeli, ootab kindel Nobeli preemia.” (Cassidy 1997, 248). Valdavalt ei peeta siin silmas seda juttu, millel rajanes kommunistlik režiim – õigupoolest oli sellel Marxi sisukamate mõtetega suhteliselt vähe pistmist. Oluliselt huvitavam on majandusprotsesside sisuline kirjeldus. Sellepärast viitan rahulikult tagasi Marxi teooria ühele olulisimale alusteosele, nimelt Engelsi “Töölisklassi olukorrale Inglismaal”, mis ilmus 1845. aastal ja peegeldas ülimalt õigesti seda tegelikkust, mida ta uuris.

Autori toodud rohked näited ilmestavad edukalt väidet, et mis tahes sotsiaalmajanduslik areng kajastub eeskätt tööturul, mis, hälbinuna oma algsest seisundist, ei pöördu iialgi tagasi oma endisse olekusse. Tootmine muutub ning mingil hetkel ei vajata enam neid töid, mida alles hiljuti peeti oluliseks. Järelikult ei jäägi üle midagi muud, kui arvestada tegelikkusega – meie tööd ei pruugi tulevikus enam vaja minna ja seda fakti ei tee olematuks ükskõik kui suured koormised tööandjale.

Kui regulatsioon on aegunud ja tegelikkus ei ole sellega kooskõlas, jääb paljudele ettevõtetele ainult üks võimalus – püüda sellest mööda minna. Tööõiguse puhul tähendab see seda, et tööturule on massiliselt tekkinud füüsilisest isikust ettevõtjaid. Kindlasti on nende seas palju inimesi, kes tõesti soovivad olla ettevõtjad. Päris suur hulk on ka neid, kes on sattunud sellesse seisu poolsunduslikult, sest tööandja ei julge suurte kulude tõttu inimest tööle võtta. Lõpptulemusena ongi praegusest seadusest tulenev kaitse kohati üksnes näiline, sest oskusliku manööverdamise korral ei reguleeri kahe osapoole suhteid mitte töölepinguseadus, vaid võlaõiguseadus, kus tööaja, koondamishüvitiste ja muu seesuguse kohta ei seisa ridagi.

## Turvalisusest teistmoodi

Kahtlemata vajab töötaja ka tänapäeval kaitset, kuid see peab olema mõistlik. Me peame töötajat ja tööandjat ning kokkulepet rohkem usaldama. Ainult kokkuleppe korras on võimalik määrata kindlaks töötingimused, mis just sellele töötajale ja tööandjale kõige paremini sobivad. Kui seadus püüab neid tingimusi dikteerida, siis võib juhtuda see, millest eelmises lõigus kirjutasin – igasugune kaitse kaob. Kokkuleppevabaduse suurendamine aitab tuua töösuhetesse paindlikkust, mida paljud meist otsivad. Usaldada tuleb rohkem ka neid, kes ütlevad, et majanduskeskkond on äärmiselt oluline ning pikema aja jooksul tagab just atraktiivne majanduskliima selle, et meil on tööd ja korralik palk. See tähendab, et peame ka turvalisusest hakkama teistmoodi mõtlema. Kuna eluaegseid töökohti enam sisuliselt ei eksisteeri, siis pole mõistlik oma turvatunnet ühe kindla töökohaga siduda. Pigem on tähtis see, et meil oleks tööd, mida võime elu jooksul teha mitmes ettevõttes. Uue töölepinguseaduse üks olulisi muudatusi ongi see, et turvalisuse tagamise paradigma muutub. Kõrged koondamishüvitised asendatakse helde töötuskindlustushüvitise ja hästi toimiva abiga töö otsimisel.

## Hoiakud ei muutu üleöö

Tööturg pole pelgalt majandusteaduslik, vaid ka psühholoogiline kategooria. Seda kinnitab nimetatud "Foorumi" saate näide: vaatajate suhtumine töölepinguseadusesse polnud ratsionaalne (ka kehtivatest tööseadustest ei teatud palju), vaid psühholoogiline ja emotsionaalne. Seda suhtumist ei suuda kiirelt ümber kujundada isegi tõik, et nii ametiühingud kui ka tööandjad on kõnealusele seaduseelnõule oma õnnistuse andnud. Hoiakud ei saagi muutuda üleöö, kuid kaugemas perspektiivis tuleb neid muuta. Eeskätt puudutavad muudatused suhtumist iseendasse. On hädavajalik, et tajuksime endid inimestena, kes ise kujundavad oma elu, sealhulgas toimetamisi tööturul. Uus seadus annab töötajatele laias laastus needsamad garantiid, mida nad oluliseks peavad – kindlustunde, et nad töökohta vahetades hätta ei jää. Meil on piisavalt ettevõtjaid, kes loovad hästistasustatud töökohti, samuti saavad inimesed osaleda koolitustel, et olla valmis uuteks väljakutseteks. Eeldame töötajailt lihtsalt veidi rohkem aktiivsust ja soovi oma elu kujundamisel igati kaasa lüüa. Kõik abivahendid ja tugisüsteemid toetamiseks on olemas. Meretõus tõstab ujuma kõik paadid. Nii on ka meie majandusarenguga. Mõeldes oma edu ja ajaloos tagasi kümme aastat, peame möönma: üldiselt on kõigil hakanud paremini minema. Kindel on ka see, et meil on veel palju teha ning heaolu lagi ei ole kaugeltki saavutatud. Töösuhete tänapäevastamine on üks täiendav vahend, areng paremuse poole jätkuks.

Läbirääkimiste lõpus allkirjastasid riigi, töötajate ja tööandjate esindajad memorandumi, kus on kirjas punktid, milles kokku lepidi. Kuigi kokkuleppe sisu on ülitähtis, on mul veel suurem heameel selle üle, et me üldse kokkuleppele jõudsime. See näitab, et valmisolek muutusteks on nii töötajatel kui ka tööandjate esindajatel olemas. See annab alust loota, et ühised arusaamad lõpuks kinnistuvad. Praegu on mõttetu rääkida sellest, kas Nõukogude tööõiguse oleks pidanud säilitama, või sellest, kas muutused oleksid pidanud olema suuremad. Suuremate muutuste korral oleks kadunud osapoolte üksmeel ja ühine meelerahu. Arvan, et nüüd, kui oleme teinud eelnõu ettevalmistamisel võimaliku, laseme sellel seaduseks saada. Küllap tulevased tegijad või meie ise tuleme kunagi hiljem selle teema juurde tagasi, sest töösuhed on meie elu oluline osa. Elu ei jää paigale.

## *Kirjandus*

Cassidy, J. (1997). The Return of Karl Marx. – The New Yorker, October 20, p 248.  
Estonia – Assessment of National reform Programme on Growth and Jobs (2006). European Commission. –  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206\\_annual\\_report\\_estonia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/1206_annual_report_estonia_en.pdf)  
Republic of Estonia: 2007. IMF Country Report No 07/255, July 2007. –  
<http://www.imf.org/External/Pubs/FT/SCR/2007/cr07255.pdf>