

Eesti Vabariigi peaministrile Jüri Ratasele
Eesti Vabariigi sotsiaalministrile Tanel Kiigele
Eesti Vabariigi haridus- ja teadusministrile Mailis Repsile

05.02.2020

Eesti haridussektori töötajaid esindavate organisatsioonide (Akadeemiliste Ametiühingute Nõukogu, UNIVERSITAS, Eesti Haridustöötajate Liit (EHL), Eesti Noorte Teaduste Akadeemia (ENTA), Eesti Teaduskoda ja Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL)) ühispöördumine seoses kehtiva tööõiguse võimaliku paindlikumaks muutmisega „Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine“ (2018) taustal

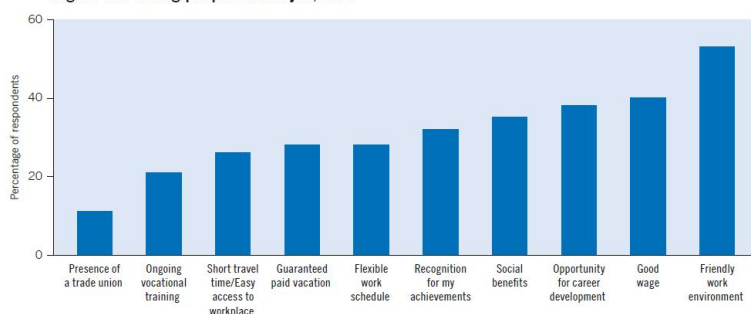
Taas on päevakorda tõusnud tööõiguse paindlikumaks muutmine, kuigi uut eelnõu väljatöötamiskavatsust (VTK) sõnastatud ei ole. Seetõttu peab eeldama, et tuginetakse samadele põhjendustele, mis on sõnastatud 2018. a. VTKs. Sellest tulenevalt esitame me oma seisukohad seoses tööõiguse paindlikumaks muutmise vajadusega sellesama VTK (2018) taustal.

1. Paindlikkus kellele?

VTK alusväide (mida ei ole põhjendatud ühegi allikaga), et töötajad tahavad (rohkem) paindlikkust (eriti just noored, kes on selles osas kuidagi erinevad eelnevast põlvkonnast, kes tahtis eelkõige stabiilsust), ei pea paika. Paindlikkust tahavad noored alles siis, kui materiaalsed vajadused on rahuldatud ja ka siis on paindlikkusest eespool sõbralik töökeskkond, karjäärivõimalus, tunnustus^{1,2}. Uuringu *Work-life balance 2018* Eesti andmed näitavad, et 69% (mis on rohkem kui Euroopa keskmine) vastajaist leiab, et paindlikkust töökohal on piisavalt³. 2012 aastal eelistas 60% Eesti inimestest

¹ Global Employment Trends For Youth 2017 https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--en/index.htm

Figure 5.8 Young people's ideal job, 2017



Note: The figure reports the percentage of replies to the question, "What characteristics would your ideal job have?" Respondents could list a maximum of three characteristics. See Annex G for a brief description of the survey.

Source: Calculations based on the ILO Youth and Future of Work Survey, 2017.

² Millennial Survey <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>

Irrespective of perceived across-the-board advantages of working as freelancers or consultants, 70 percent of millennials in mature economies prefer full-time employment. (This preference accounts for six in 10 (61 percent) within emerging markets). The reasons most often given for preferring a permanent role are that it offers "job security" and "a fixed income".

³ Work-life balance

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/work/surveyKy/2185>

palgatööd ettevõtja staatusele⁴, eelistusel oli määravaks **töökohakindlus** (40% vastanutest), mis on rohkem kui ELis keskmiselt⁵.

2. Milline paindlikkus?

VTKis esitatud loogika on järgmine – kuna osade töötajate (võlaõiguslikud suhted) sotsiaalkaitse on puudulik, siis tuleks TLSi reegleid lõdvendada, lootuses, et see innustaks võlaõiguslike lepingute asemel sõlmima töölepingut⁶. Kehtiva TLSi paindlikkust puudutava osa eesmärk on sama⁷, sh nähti paindlikkuse suurendamise integraalse osana töölepingulise kaitse nõrgendamist vastuvõetava miinimumini⁸.

- 2.1. Sellest tulenevalt tekib kahtlus, et VTK ootus, et TLSi edasine nõrgendamine viib soovitud tulemustele, ei ole põhjendatud.
- 2.2. Puuduvad analüüsid, mis põhjustel on osad töötajad liikunud ebatraditsioonilistesse töövormidesse (nt võlaõiguslikesse suhetesse, platvormitööle⁹). Selle asemel rõhutatakse, et töötajad tahavad paindlikkust (seda ei kinnitata analüüsides), mille paikapidamatust me oleme näidanud (p. 1.).
- 2.3. Samuti tekib analüüsi vajav küsimus, kas TLSi, mis juba on viidud miinimumstandardile⁸, on üldse töötajaid kahjustamata võimalik lõdvendada?
- 2.4. VTKs pole käsitletud võimalust saavutada soovitud tulemusi (töötajaskonna suurem kaetus töölepinguga) kasutades TLSi väliseid õiguslikke meetmeid (nt piirata võlaõiguslike lepingute sõlmimist töö tegemisel¹⁰).
- 2.5. VTK mõjude osa ei ole piisavalt veenev tõendamaks, et positiivsed mõjud kaaluvad üles muudatusega kaasnevad ohud (sama kinnitab Justiitsministeerium 2018¹¹).
- 2.6. Siinjuures ei ole VTKs analüüsi TLSi degradeerimise võimalikest ohtudest (täpsemini, teemat pole üldse käsitletud).

⁴ Entrepreneurship In The EU and Beyond, Country Report, Estonia

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/ENTREPRENEURSHIP/surveyKy/1024>

⁵ Entrepreneurship In the EU and Beyond, Report

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/ENTREPRENEURSHIP/surveyKy/1024>

⁶ VTK lk 31: „Muudatus mõjutab, milliste lepingutega töötajad töötavad, kuna läbi paindlikuma töölepingulise suhte regulatsiooni võib väheneda töölepingu asemel muude võlaõiguslike lepingute (käsundus- ja töövõtulepingute) kasutamine.“; VTK lk 33: „Juhtudel, kus tööandjad on seni eelistanud töö- ja puhkeaja nõuete tõttu töötajajaga sõlmida muu võlaõigusliku lepingu töölepingu asemel, võib suurendada töölepingute sõlmimine...“

⁷ 2008. a töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri lk 5: “Eelnõu seab eesmärgiks vähendada traditsiooniliste ja ebatraditsiooniliste töötamise vormidega kaasnevaid kulusid tööandja jaoks ning suurendada ka madalama konkurentsivõimega töötajate võimalusi siseneda suuremat turvalisust pakkuvasse traditsioonilisse töösuhtesse.“; lk 96: „Eelnõuga kaasnev suurem paindlikkus suurendab töösuhte atraktiivsust ning omab positiivset mõju töösuhete vormistamisele juriidiliselt korrektselt ehk asjade nimetamisele nende õigete nimedega.“

⁸ 299 SE seletuskiri: „Kuna uus töölepinguseadus vähendab kohustuslike tingimuste hulka ning näeb ette ainult miinimumtingimused seal, kus see on vajalik ühe poole kaitse seisukohast, siis suurenev lepinguvabadus ja rõhk poolte omavahelisele kokkuleppele mõjub kindlasti positiivselt paindlikkusele.“

⁹ Analüüs “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”, Lõpparuanne: „Madalat lisandväärtust loovates valdkondades on palgatase Eestis jätkuvalt madal, mis loob palgavaesuse riski. Eesti elatustase ei ole veel piisavalt kõrge, et võimaldada suurele osale ühiskonnast rahuldavaid elutingimusi, ning see sunnib otsima täiendavaid töövoimalusi.“

https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf

¹⁰ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsiip 5. *Kindel ja paindlik tööhõive* sätestab „Hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste töölepingute kuritarvitamine.“

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

¹¹ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine, Justiitsministeerium, punkt 13, 29.10.2018 nr 8-2/4768

3. Tähtajaline tööleping

Märkimisväärseks ohuks, mida VTK ei analüüsi, on tähtajaliste töölepingute sõlmimine tähtajatute arvelt¹² (seda probleemi püüdis vältida kehtiv TLS¹³, vaatamata sellele on probleem ka käesoleval ajal aktuaalne¹⁴; VTK kontekstis juhtis probleemile tähelepanu Justiitsministeerium (2018)¹⁵. **Tähtajalise lepinguga töötamine vähendab töötaja kindlustunnet**¹⁶. Samuti, maailma kogemus näitab, et tähtajalised lepingud mõjuvad halvasti aü katvusele ja kollektiivsetele töösuhetele, viimastele on ELis aga antud prioriteet^{17,18}.

VTK analüüsisosas, mis puudutab tähtajaliste töölepingute sõlmimise lihtsustamist, puudub täiesti väga oluline teema – tähtajalised töölepingud on just töötajate sunnismaisust tekitavad ja **mittepaindlikud**, sest töötaja saab tähtajalise töölepingu üles öelda vaid mõjuval põhjusel (vt TLS § 85 lg 2 ja § 91). Samas kui tähtajatu töölepingu saab töötaja alati korraliselt üles öelda, mis muudab ta töötaja jaoks **paindlikuks**. Tähtajatud tööhõivevormid on ELi prioriteet^{19,20}.

Siinkohal oleks tegelik paindlikkuse suurendamine töölepingu kokkuleppel lõpetamisel võimaldada töötajale Töötukassa hüvitised ja hüved.

4. Varjatud töösuhe

Varjatud töösuhte teemat VTK ei käsitle. Turu surve (et konkurents püsida) ja seaduseaukude tõttu on tavalised töötajad (kõigi kriteeriumide järgi *de facto* palgatöötajad) surutud ettevõtja staatusesse – ühemehe firmad nt ehitussektoris, kes pakuvad allhanget suure pakkumise võitnud ettevõtte allhankijatele. Riigi maksutulu väheneb. Töötaja peab ise hankima endale töövahendid, ei oma õigust saada töötukassast hüvitisi, peab tegema raamatupidamist ja leidma omale objekte-projekte (lisatöö ja ebakindlus). Olukorrast võidab hanke võitnud suur ettevõtte, kes maksab vähem makse, ei vastuta töötaja eest ja kokkuvõttes saab tulemuste kätte odavamalt.

5. Platvormitöö

VTK platvormitööst tulenevaid ohte ei analüüsi ja on võtnud platvormide osas ilma põhjendamata soosiva seisukoha²¹. Kummaline on VTK väide (lk 7), tuues Uberi näite, et "seega ei ole üheselt

¹² EL direktiivi 1999/70/EÜ tähtajalise töö kohta eesmärk on muuhulgas „luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest“ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070&from=ET>

¹³ 2008. a töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskirjas põhjendatakse: „Kuritarvitusi vältivate meetmetena käsitletakse eelkõige sõlmimise objektiivseid aluseid, tähtajaliste lepingute järjestikku sõlmimise või uuendamise ning tähtajalise töösuhte kogupikkuse piiramist.“ <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6%20lepingu%20seadus>

¹⁴ Eesti Tööelu-uuring 2015, L. Kaldmäe, *Töökorraldus*, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/estli_toelu_uuring_2015.pdf

¹⁵ Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine, Justiitsministeerium, 29.10.2018 nr 8-2/4768

¹⁶ Eesti Tööelu-uuring 2015, L. Kaldmäe, *Töökorraldus* (eelnevalt juba viidatud)

¹⁷ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsiip 8. Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine on täielikult pühendatud kollektiivsete töösuhete edendamisele https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

¹⁸ The Communication on a Strong Social Europe for Just Transitions states that “the Commission will explore ways to **promote social dialogue and collective bargaining and increase the capacity of unions and employer organisations**” https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_49

¹⁹ EL direktiivi 1999/70/EÜ tähtajalise töö kohta Preambul sätestab: „Käesoleva kokkuleppe pooled tunnustavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel“ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070&from=ET>

²⁰ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsiip 5. *Kindel ja paindlik tööhõive* https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

²¹ VTK: "Samuti tekib küsimus, kes peaks teenusepakkuja sissetulekust makse maha arvama. Traditsioonilises töösuhetes teeb seda tööandja, kuid eelduslikult ei ole platvormi loojad ja haldajad valmis tööandja ülesandeid selles osas enda peale

selge, milline on platvormi vahendusel teenust osutava isiku ja platvormi pidaja vaheline õiguslik suhe". Ometi Euroopa Liidu Kohus tunnistas Uberi *transporditeenuseks* juba 2017^{22,23}. Siinjuures ei tohi unustada, nt Uberit pole mitmetesse riikidesse siseneda lastud ja et näiteks Saksamaa üritab Uberist lahti saada²⁴. Vastavaid põhjusi oleks oluline analüüsida. Euroopa Komisjon näeb platvormitöö reguleerimist kui üht võtmeküsimust sotsiaalse Euroopa arengus²⁵.

6. Ettepanekud paindlikkuse suurendamiseks

- 6.1. Meie hinnangul TLS on paindlik ja VKT kirjeldatud probleemide põhjus ei ole tööõiguse jäikus (sama kinnitab Justiitsministeerium 2018²⁶).
- 6.2. Kes tahab midagi TLSis muuta, peab tõendus põhised välja tooma konkreetseid probleeme, mida kehtivad seadused ei võimalda probleemi nägija arvates lahendada. Selleks tuleks teha juriidiline analüüs, st näidata konkreetset, mis säte ja kuidas probleemi tekitab või probleemi lahendamist takistab.
- 6.3. Töölepingu poolte kokkuleppel lõpetamise puhul peab võimaldama töötajale Töötukassa hüvitised ja hüved²⁷.
- 6.4. Paindlikkus nii töötaja kui tööandja jaoks peaks väljenduma selles, et riik aitab tööandjal kriisi ajal töökohti säilitada²⁸ (mitte äraspidiselt, et oleks lihtsam majanduskriisi tingimustes koondada²⁹). Kasvav hulk teaduskirjandust osutab, et majanduse ja tööjõuturu liberaliseerimine ei aita kriise paremini ületada, vaid vastupidi halvendab olukorda (näiteks³⁰).
- 6.5. Paindlikkuse, millega kaasneks olemasolevate tööõiguse normide nõrgendamine ja ebakindluse kasv töötaja jaoks võrreldes praegu kehtiva õiguse järgi sõlmitavate tähtajatute töölepingutega, saab võimaldada vaid selliselt, et anda sektoriülestele ametiühingute liitudele ja tööandjate ühendustele õigus sõlmida sektoriülesteid derogatiivseid kollektiivseid kokkuleppeid³¹. Vajadus suurema paindlikkuse järele on suuresti tegevusala-spetsiifiline nägunii.
- 6.6. Tuleb vähendada töövõtu- ja käsunduslepingute sõlmimist seal, kus töö tegemine vastab tegelikult töösuhte tunnustele (sh kõrgharidus- ja teadusasutustes).
- 6.7. Reguleerida on vaja platvormitööd, surumaks platvormide pakkujad olemasoleva tööõiguse raamistikku ja tunnistama platvormide pakkujad tööandjaks. Kes teeb platvormitööd, on *de facto*

võtma. Lisaks on platvormi haldajad enamasti välismaised ettevõtjad, kelle Eestis tegutsemine sõltub suuresti siin valitsevast õigusruumist ning konkreetse platvormi sobivusest sellesse õigusruumi. **Seega võib platvormi haldaja kohustuste liiga range reguleerimine viia selleni, et ettevõtja ei ole motiveeritud Eestis tegutsema ning platvormi ärimudel enam ei toimi.** Seega tuleb leida lahendus, kuidas võimaldada teenuse pakkujale sotsiaalkindlustus platvormide vahendusel tegutsemist liigselt piiramata."

²² Kohtuasi C-434/15 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0434&qid=1580211053461&from=EN>

²³ <https://www.bbc.com/news/business-42423627>

²⁴ <https://www.dw.com/en/german-court-hands-uber-another-legal-setback/a-51743577>

²⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_18

²⁶ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu VTK kooskõlastamine, Justiitsministeerium, punkt 2, 29.10.2018 nr 8-2/4768 „VTK-d lugedes tekkis kohati küsimus, kas kirjeldatud probleemide põhjus on tingitud ikkagi õiguse jäikusest või on lahendused vähemalt osaliselt leitavad tänast tööõigust eesmärgipäraselt ja kaasaja vajadusi arvestades sobitades, ning seal, kus võimalik, varasemat normide tõlgendust muutes.“

²⁷ Tööturg 2035: Tööturu tulevikusuunad ja –stsenariumid: “Madala katvusega on Eestis eelkõige töötuhüvitised (43% registreeritud töötutest ei saa hüvitisi)...“ https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenariumid_A4_veeb.pdf

²⁸ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsip 5. *Kindel ja paindlik tööhõive* sätestab „Kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega tagatakse tööandjatele vajalik paindlikkus majanduskeskkonnas toimuvate muutustega kiireks kohanemiseks.“

²⁹ 2008. a töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri: „Näiteks tekitavad kõrged koondamishüvitised ettevõtetele täiendava koormuse just majanduslikult raskel perioodil, kus nõudlus ettevõtte toodangu järele väheneb. Sisuliselt tähendab see seda, et majanduskonjunktuuri halvenemisel peab ettevõtja, selle asemel, et kiiresti uutele tegevusaladele ümber orienteeruda, arvestama suurte kulutustega, mis seonduvad töötajate vabastamise ja uute spetsialistide leidmisega.“

³⁰ Näiteks: <http://www.rei.unipg.it/rei/article/view/29/48>

³¹ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsip 5. *Kindel ja paindlik tööhõive* sätestab „Kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega tagatakse tööandjatele vajalik paindlikkus majanduskeskkonnas toimuvate muutustega kiireks kohanemiseks.“ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

- ja *de jure* töötaja^{32,33}. Lisaks, kes teeb platvormitööd põhitöö korvalt, seab ohtu oma ja teiste tervise (ohutusnõuded, töö-puhkeaja tasakaal^{34,35}) ja oma töö kvaliteedi oma põhitöökohal (olles väsinum ja sellest tulenevalt hooletum ja ebaproduktiivsem³⁶).
- 6.8. *De facto* töötajate ettevõtja staatusesse surumine (varjatud töötamine) tuleb lõpetada. Siin ei aita TLSi muutmine, muuta tuleb ettevõtete ja dividendide maksustamist ja piirata võlaõiguslike lepingute sõlmimist töö tegemiseks. See lahendaks ka küsimuse võimaliku sotsiaalmaksu põranda alandamise kohta, sest lõpeb olukord, kus tööõigust austavad ettevõtted maksavad kõrgemaid määrasid ja ettevõtted, kes töötajate õigusi ei austa, maksavad miinimummäära või ei maksa üldse.
 - 6.9. Tuleb sisse viia teadlasepalk või luua stabiilsusfond, et lõpeks jokk teadlaste tähtajatute töölepinguga, mida tähtajaliselt finantseeritakse projektirahadest.
 - 6.10. Tuleb tagada sotsiaalmajandusliku streigi õigus, et lõpeks olukord, kus töötingimuste, puhkeaja, palga või muude tööga seotud küsimusi puudutavate seadusemuudatuste vastu streikimist saab käsitleda kui poliitilist ja seega ebaseaduslikku^{37,38}. Uute paindlike töövormidega kaasnevad riskid sotsiaalse ebavõrdsuse kasvuks^{39,40}.
 - 6.11. Riigi- ja kohaliku omavalitsuse töötajatele tuleb tagada streigiõigus⁴¹.

Kokkuvõte

*Meie hinnangul TLS on paindlik ja VTKs toodud probleemid on lahendatavad TLSi väliselt. Seega, me ei tuvastanud põhjust TLSi veel **paindlikumaks** muutmiseks ja näeme muutmises ohtu töötajate olukorra halvenemiseks. Meie põhiseisukoht on, et kes tahab midagi TLSis muuta, peab **tõenduspõhiselt** välja tooma konkreetsed probleemid, mida kehtivad seadused ei võimalda probleemi nägija arvates lahendada. Selleks tuleks teha juriidiline analüüs, st näidata konkreetselt, mis säte ja kuidas probleemi tekitab või probleemi lahendamist takistab.*

³² TLS § 1 lg. 2 sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga. [RT I 2009, 5, 35](#)

³³ 2008.a töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri: „Kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib teatud juhtudel osutada keeruliseks ja mitmetimõistetavaks, sätestab eelnõu samaselt kehtivale õigusele töötaja kaitse eesmärgil eelduse (eelnõu § 1 lg 2), mille alusel loetakse kõik lepingud, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd seni töölepinguks, kuni pole tõestatud vastupidist.“

³⁴ Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”, Lõpparuanne: „Uute töövormidega kaasnev töö tegemise paindlikkus ning võimalus teha lisaks tähtajatu töölepingu alusel töötamisele täiendavalt tööd, on toonud kaasa uut sorti ohud töötajate töö- ja pereelu tasakaalule. On märgatud, et IKT-põhise mobiilse töö vormis töötavad inimesed teevad tööd rohkem ja intensiivsemalt, neil kaovad piirid töö- ja puhkeaja vahel ning see võib lõppeda läbipõlemise või stressiga. Ka juhutöö ja töö nõudmisel mobiilirakenduse vahendusel võib erinevate tööülesannete kuhjudes viia probleemideni töökoormusega ja ohtu võib sattuda töötajate tervise.“ https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf

³⁵ Illustreeriv lugu platvormitööst: <https://www.delfi.ee/news/paevauudised/estli/topeltpaeva-tegev-taksojuht-jai-keset-ootootunde-tukkuma?id=88816499>

³⁶ Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”, Lõpparuanne: „Kasvav hulk tööd andvaid isikuid märkab, et töötajad teevad nende juures töötamise kõrvalt lisatööd, mille maht on sageli ebamõistlikult suur. Sellega seoses võib töötajate olla tööle jõudes väsinud ning tehtava töö kvaliteet langeb. Erinevatel töökohtadel töötades ei ole töötajal ajalist piirangut, kui palju ta kokku võib tööd teha. Samuti puudub tööandja jaoks tagasisidemehhanism, mis hoiataks, et töötajate on samal ajal ka teises olulise koormusega töösuhtes.“ https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf

³⁷ <https://www.postimees.ee/4083769/arstide-plaanitava-streigi-seaduslikkus-sattus-kusimargi-alla>

³⁸ Euroopa sotsiaalõiguste samba peatükk II printsip 8. *Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine* sätestab muuhulgas „Majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika väljatöötamisel ja rakendamisel konsulteeritakse sotsiaalpartneritega, lähtudes liikmesriikide tavadest“ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

³⁹ Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”, Lõpparuanne: „Uute töövormide kasutuselevõtt ja levikus on mitmeid riskikohti, mis riikide ebaadekvaatsel või hilisel reageerimisel võivad luua ja süvendada **sotsiaalset ebavõrdsust**. Edasistest **seadusandlikest arengutest** sõltub, kas ebavõrdsus on süvenev tendents või hakkab uute töövormide kasutamine **sarnanema pigem traditsioonilise töösuhtega**.“ https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/uuringud/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_lopparuanne_2017.pdf

⁴⁰ Tööturg 2035: Tööturu tulevikusuunad ja –stsenaariumid https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf

⁴¹ <https://www.aripaev.ee/uudised/2006/02/01/streigioigust-piirav-riik-kardab-tootajaid>