

Tallina Ülikooli ametiühingu liige, sotsioloogia lektorina Kairit Kalli kõne:

Olen siin mitmes rollis, nii Tallinna Ülikooli ametiühingu liikme ja esindajana kui ka töösuhete uurijana. Samuti töötajana.

Leian, et igasugune mõistlik demokraatliku ühiskonna seadusemuudatus peaks põhinema mõjuanalüüsidel, uuringutel ja kompromisside otsimisel, mitte tugevamal positsioonil olevate isikute huvidel. Kahjuks näitab praegune Töölepingu seaduse muutmise protsess ja selle meediakajastus taaskord, et poliitilistes protsessides on vähe dialoogilisust, otsuste selgitamist JA fakte. Ühiskonna sidusus sellest kindlasti ei võida. Mulle tundub, et eriti tugeva polariseerumise ajal, kus praegu elame, tulistame ühiskonnana endale jalga, kui selliseid praktikaid rakendame. Siin tahaks vaadata otsa poliitikutele, kes sellel toimuda lasevad ja küsida, et kelle huve te esindate?

Sisuline sotsiaaldialoog aitab tugevdada demokraatlikke põhimõtteid ja institutsioone, sh kontrollida võimu ja rikkuse ekstreemset koondumist väikse huvigrupi kätte. Sellele on üles ehitatud sotsiaalselt kaasavamad ühiskonnad Lääne-Euroopas ja Põhjamaades.

Eestis ja teistes Kesk- ja Ida-Euroopa riikides toimivat töötajate kaasamist, sotsiaaldialoogi on teaduskirjanduses kutsutud petlikuks ja suhtekorralduslikuks (PR kaasamiseks). See tähendab, et formaalselt tehakse poliitikute ja poliitikakujundajate poolt nägu, justkui ametiühingud saavad kaasa rääkida. Tegelikult arvestatakse nendega vaid nii kaua, kui nende soovid ja nõudmised ühtivad suures osas poliitikute ja nende rahastajate huvidega. Pärast on hea öelda, et olite ju kaasatud, olge nüüd rahul.

Tööandjate ja poliitikute huulil on kuulda ka väidet, et töötajad ise soovivad selliseid lepinguid ja et need kes ei soovi, ei pea ju sõlmima. Hetkel ei ole meil aga andmeid, mis seda kinnitaksid.

Ma olen seda meelt, et väiksema kui täiskoormusega lepingud on väga tervitatavad, me kõik peaksimegi vähem tunde töötama. Ja nende sõlmimine on kogu aeg võimalik olnud, sealjuures on võimalik koormuse muutmise osas lepingumuudatus sõlmida. Aga probleem võib olla selles, et väiksema koormusega töötades ei elata me end ära, selliseid lepinguid ei pakuta piisavalt või siis reaalsus, mida ise kogesin, et tööd pead ikkagi kogu aeg tegema. AGA palun näidake mulle neid töötajaid, kes soovivad lepingut, mis kindlustab talle väikese arvu töötunde koos eeldusega, et kui ülemusel on vaja (aga ainult siis kui on vaja), on ta valmis ilma ületunnitasuta töötama tunduvalt rohkem? Vaatasin mõjuanalüüsi, mis tehti Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumis (2024) peale muutuvtunnilepingute pilootprojekti teenindussektoris. Tsiteerin töötajate uurimise tulemusi: „Ükski 16 vastajast ei leia, et nad sooviksid muutuvtunni kokkulepet tulevikus sõlmida.” (lk 13). Samuti suhtusid seadusmuudatusse negatiivselt töötajate esindusorganisatsioonid. Ja sellel foonil me nüüd siin oleme.

Jõuga läbi surutavates muudatustes on üks veelgi suurem probleem. Toimetatakse eeldusega, et töötaja ja tööandja on võrdses läbirääkimispositsioonis. Ma ei tea, kuidas teiega, aga mina küll ei tunne, et ma selles olen. Naiivne ja ekslik on arvata, et valdava osa töötajate läbirääkimispositsioon tööturul või ettevõttes on samaväärne kui tööandja oma (rääkimata tugevam). Mõnes valdkonnas võib see nii olla, aga valdavalt siiski mitte. Ja seda isegi tingimustes, kus on palju vabu töökohti. Üldiselt ongi mõeldud, et töötajad peaksid koonduma

ametiühingutesse, et tasakaalustada seeläbi ettevõtja liiga tugevat positsiooni. Nagu kõlab üks klassikaline lause ametiühinguliikumisest: Üksi me palume, koos peame läbirääkimisi!

Mis juhtub aga siis, kui olukord majanduses on kehv? Mis juhtub nendega, kelle valik on võtta vastu halb tööpakkumine või nälgida? Enamjaolt on ikka keegi kuskil, kes on valmis pakkumise vastu võtma. Platvormitöö puhul on ka väidetud, et paljud töötajad tahavad teha paindlikke tööampse ja kõik võidavad. Platvormitöötajaid uurides saan aga kinnitada, et kõik küll ei taha, pigem on see sunnitud valik, sest paremat pole.

Eelnõu seletuskirjas on toodud põhjendus, et muutust on vaja ka selleks, et vähendada tööandja huvi sõlmida käsundus- ja töövõtulepingute osakaalu: nende asemel võiks hakata sõlmima muutuvtunnilepinguid, millega töötajad oleksid paremini kaitstud. Arusaamatuks jääb, mis motiveeriks tööandjat sellist muutust tegema? Kas pigem ei oleks mõistlik seada piiranguid võlaõiguslike lepingute sõlmimisele töölepingute varjus?

Pakun, et muutuvtunnilepinguid hakkavad kasutama pigem ettevõtted, mis praegu on võimaldanud tavalisi töölepinguid. Nende jaoks muutub seeläbi ettevõtte kasumlikumaks, sest „tühjalt istumise eest“ ei pea enam maksma. Ja töötaja töötab nagu orav rattas, ilma et tal oleks kergemaid tööperioode, kus töö intensiivsus oleks madalam ilma palgas kaotamata. Sest me oleme robotid, mitte inimesed, eks?

Veel tõstataks paindlikkuse teema, mida me väidetavalt kõik väga soovime ja vajame. Tahaks rõhutada, et paindlikkusel on palju tüüpe ja need, mida meist paljud sooviksid (nt töökoha ja -aja paindlikkus) ei ühti küll sellega, mida meile praegu pakkuda tahetakse.

Kui üldse tööseadusandlust liberaliseerida, siis peaks sellega kaasnema turvavõrgu tugevdamine: tugev töötuskindlustushüvitiste süsteem, et oleks võimalik ilma vaesusesse langemata sobivat töökohta otsida ja ümber/täiendõppe võimalused. Vastasel juhul kasvab meie ühiskonnas kihistumine, ilmajätetus, ebavõrdus ja palgalõhe veelgi.

Igasugune tööturu paindlikkus ei tõsta Eesti konkurentsivõimet, ühiskonna sidusust ega turvalisust, pigem vastupidi. Selleks, et hakata kokku lappima murenevat ühiskonda, ei vaja me rohkem ebakindlust. Oluline on hoopis see, et töötajad tunneksid end väärtustatuna, mitte ekspluateerituna. Ehk oleks aeg õppida üksteist kuulama ja sisukaid kompromisse tegema? Nii, et me ei ohverdaks osasid inimesi tööturul selleks, et keegi suuremaid kasumeid teeniks?