

Austatud minister, austatud daamid ja härrad, head kolleegid!

Mul on hea meel tervitada teid Tööinspektsiooni rahvusvahelisel konverentsil „Muutuste tuul tööelus“. Konverents on sel korral pühendatud kahele olulisele teemale, mis omavahel põimunud. Fookuses on töölepingu seadus, millel suvel täitus kümme aastat jõustumisest. Samuti räägime sellest, millised muutused on toimunud tööturul, kuidas oleme toime tulnud nende muutustega, ja mida me saame üheskoos teha, et töösuhted oleksid selged ja töökeskkond kõigile ohutu. Meie konverentsid on olnud alati osavõtjaterohked. Ka sel korral on hea näha, et huvi teema vastu on niivõrd suur. See annab kindlust, et töökeskkonna teemad on meie inimestele olulised.

Head kuulajad!

Eestlased on töösuku. Sellele, et me ennast tihti läbi töö määratleme, annab tunnistust ka meie rahva üks tüvitekste A. H. Tammsaare „Tõde ja õigus“, kus ainuüksi I köites mainitakse sõna „töö“ 444 korda. Töö on Eesti inimesele olnud püha. Sajandeid on raske töö toonud perele leiva lauale. Jutt mõisa lohisevast köiest ei olnud ju suunatud töö enese, vaid ikka töösuhete ebaõigluse vastu. Eesti Vabariigi iseseisvuse algusaastail oli just tõsine töö see, mis aitas Eestist eduka riigi ehitada. Rahvuskasulased, kes II maailmasõja ajal Eestist põgenesid või Siberisse küüditati töötasid ennast enamasti võõras ühiskonnas üles ja said lugupeetuiks just tänu meie inimestele omase pühendunud töökusega.

Keskmiselt töötab inimene oma elust 40 aastat ja täiskasvanueas on ta oma kolleegidega ajalisel rohkem koos kui lähedastega. Seega juhtub suurem osa asju, mis meiega elus üldse juhtub, just töökohal – töö pakub rahuldust, tööl saadakse sõpradeks, tööl tegeldakse probleemide ja konfliktidega, tööl on igav, tööd armastatakse, töö tuleb koju kaasa, tööl põletakse läbi, tööl tuntakse kurbust ja tööl armutakse. Ühesõnaga: töö on meie üks tähtsamaid tegevusi, ajaviiteid ja suhtlemiskeskondi. Me läheme hommikul rõõmsa ja tervena tööle ja loodame sama rõõmsalt ja tervelt koju tulla. Seega on oluline, milline on see töökeskkond, kus igapäevaselt viibime. Ajas on töökeskkond ja töö palju muutunud. Füüsilise töö osakaal on vähenenud. Paljusid ameteid, mis kunagi olid, ei ole enam. Töö on võrreldes varasemaga muutunud intensiivsemaks. Rahvusvahelistes firmades sisuliselt ei kehti 9-17 tööaeg, sest Aasia on ärkvel enne meid ning Ameerika avab silmi, kui meie töö lõpetame. Ehk et räägime ettevõtetest, mis kunagi ei maga. Suured tehnoloogiaettevõtted - aga sama filosoofiat järgivad ka mitmed siinsed startupid - on loonud keskkonna, kust keegi kunagi ei lahkuma ei pea – tööl saab süüa, juua, palli mängida, arsti juures käia, lapse hoidu panna, sporti teha, tantsuõhtule

minna partneriga, kelle oled leidnud kontoris võrkiiges koodi kirjutades. Google ehitab juba oma töötajatele ka maju, et inimesed ei peaks aega kaotama ja saaks ikka tööd teha. Teemat kajastades küsis BBC reporter – *does it sound slightly Orwellian to any of you* – kas ka teile meenus Orwell? Vastutasuks ei soovi organisatsioonid muud kui suuremat tööviljakust.

Usun, et alguse sai sellise keskkonna loomine parimast tahtest pakkuda oma inimestele kõiki mugavusi, aga organisatsiooni kasvades on see lähenemine võtnud teised mõõtmed. Mõned organisatsiooniurijad on toonud siinkohal paralleele totaalsete institutsioonidega nagu kinnipidamisasutused, psühhiaatriaiaiglad jmt, kust kunagi omal soovil lahkuda ei saa. Kuid lisaks töökeskkonnale, mis sind justkui endasse imeb, on veel ka tehnoloogia, mis saab sind tööga siduda 24/7. See meie kõigi poolt armastatud nutitelefoni on justkui narkootikum, millest keeruline loobuda. Nii juhtubki, et teatrietenduse jooksul kontrollitakse korduvalt, ega ülemus pole uut tööülesannet saatnud, äkki on mõni klient kirjutanud, kas mõni sõber on Twitteris säutsunud või on keegi mõne uue pildi Instagrammi pannud.

Tehnoloogia on muutnud meie elu üsna märkimisväärselt, tekkinud on uued töötamise võimalused. Üha suuremat populaarsust koguvad erinevad platvormid, mille abil saab teha nn tööampse. Ühest küljest annab see inimesele suurema vabaduse valida, millal ja kus ta tööd teed. Teisalt kasvab tööga seotud pinged. Muutuv tööelu on kaasa toonud selle, et üha rohkem tuleb pöörata tähelepanu psühhosotsiaalsetele ohuteguritele töökohal.

Intellektuaalsed ja psühholoogilised väljakutsed töös on kogu Euroopas tõsine teema, sest nii Euroopas kui Eestis on vaimse tervise häired üha enam levinud terviseprobleem. Varsti on EL-is depressioon üks töövõimetuslehtede peamisteks põhjusteks. Eestis on vaimse tervise häired teisel kohal töövõime vähenemise põhjustest. See väljendub ka numbrites. OECD eelmise aasta andmeil on vaimse tervise otsesed ja kaudsed kulud hinnanguliselt Euroopa Liidus 4% ja Eestis 2,8% SKP-st ehk 572 miljonit eurot. Nii peamegi üha rohkem rääkima sellest, kuidas tulla toime, kui töö on seotud õnnetus- või vägivallaohuga, töötajaid koheldakse ebavõrdselt, kiusatakse või ahistatakse, töö ei vasta töötaja võimetele, töötada tuleb pikalt üksinda, töö on monotoonne või esineb muid juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. See on seaduses toodud loetelu psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Kas oskate kohe pakkuda töökohta, kus ühtegi nimetatud probleemi kasvõi korraks ei esine? Mina ei oska.

Head kuulajad

Täna on seaduses kokku lepitud, kuidas töösuhe peaks toimima. Meil on ette nähtud, kui palju inimene tohib päevas tööd teha, kui pikk peab olema minimaalne puhkeaeg; kokku on lepitud töötasu alammäär; kirjas on nõuded töökeskkonnale, et ohutus oleks tagatud ja töötegemine ei kahjustaks tervist. Elu teeb aga oma korrekture, nagu juba ka varem täna maininud olen. Maailm on avatud, Eestis asuv ettevõtte peab tulema toime olukorraga, kus tarnijad on Aasias ning kliendid Ameerikas ning toimimisahel tuleb töös hoida. Ja mitte alati ei suudeta kõiki tegevusi ette näha seadusega lubatud ajaraamides.

Inimesed töötavad mitme koha peal. Pole mingi haruldus, et teid õhtul kontorist koju viiv Bolti juht on just lõpetanud oma kaheksatunnise tööpäeva puidutsehhis. Millal ta aga puhkab? Kes on süüdi, kui ta öise taksot sõitmise tulemusel järgmisel päeval väsimuse tõttu puidutsehhis tähelepanu kaotab ja õnnetus juhtub?

Ühes suurettevõttes on igal peeglil kleeps – naerata, vaadad otsa tööohutuse eest vastutavale inimesele. Ja kes siis ikka peeglist vastu vaatab kui mitte inimene ise. Tahan ütelda seda, et muutuv maailmas saab üha olulisemaks meie endi suhtumine ja käitumine. Meie ise peame teadma, mida me teeme, kuidas me teeme ja palju me teeme. Seadus ei suuda ja ei peagi reguleerima iga võimalikku otsust ja hetke meie elus. Küll aga peab riik tagama selle, et inimene on piisavalt teadlik sellest, mida tema tööalased valikud ja otsused endaga kaasa toovad, et inimene oskas teha kaalutletud ja tarku valikuid.

Head konverentsist osavõtjad

Konverentsi teine osa on pühendatud meie kümneaastasele töölepingu seadusele. Töölepingu seaduse vastu võtmine toona oli mõnes mõttes ime, sest oli ju iga valitsus 90ndate aastate keskpaigast seda üritanud, ent kõik katsed jooksid liiva. Vastasseis uuele seadusele oli suur, vaatamata sellele, et töösuhete osapooled leidsid, et 21. sajand vajab uut moodi lähenemist. Sellele juhtis tähelepanu ka toonane õiguskantsler Alar Jõks, kes riigikogus 2006. aasta tegevuse ülevaadet tehes ütles järgmist: „...ka aastal 2007 kehtib põhiseaduseelsel ajal koostatud ja 1980ndate lõpu ning 1990ndate alguse majanduslikke vajadusi ja ühiskondlikke väärtusi kajastav töölepingu seadus. Nimetatud õigusakti eesmärgiks on selgelt kaitsta töötaja võimalust töötada kestvalt ühel ja samal töökohal. Töölepingu seadus ei arvesta, et tänapäeval ei ole võimalik tagada, et isik töötab kooli lõpetamisest pensionile minekuni ühel ja samal töökohal“.

Uue seaduse märksõnaks saigi elukestva õppe olulisus ja turvaline paindlikkus. Me kõik peame valmis olema pidevalt juurde või ümber õppima, sest tehnoloogia kiire areng ei jäta meile muud võimalust. Paindlikkus tähendab seda, et õigusnormid peavad võimaldama pooltel kokku leppida töötingimustes, mis arvestaksid poolte vajaduste, huvidega ja võimaldaks ka töösuhet mõistliku aja jooksul lõpetada. Turvalisus väljendub aga seaduses sätestatud miinimumtingimustes, millest kokkulepetega ei tohi kõrvale kalduda ehk mis kaitsevad töötajat kui nõrgemat poolt ja ka sotsiaalsed garantiid kui töösuhe lõpeb.

Uus töölepinguseadus seadis sarnaselt lepinguõiguse üldpõhimõtetest tulenevalt esikohale läbirääkimised. Töösuhetes kehtib kuldreegel – hea tulemus saavutatakse vaid siis, kui töötaja ja tööandja peavad teineteisest lugu ja on huvitatud üksteise heast käekäigust. Kui ei ole tööandjat, pole töötajal võimalik tööd teha ja raha teenida. Aga samas, kui pole töötajaid, võib tööandja oma uhkete ideede ja soovide otsas istuda, reaalsuseks ei saa need kunagi. Seda praktikat kasutasime ka töölepinguseadust koostades. Meilgi toimusid sotsiaalpartneritega väga põhjalikud läbirääkimised, mille käigus arutasime kõik üksikasjad läbi. See võttis aega, ent tulemus oli seda väärt.

Töölepingu seaduse jõustumiseks anti aega aasta, kuid seadust jõuti muuta juba enne selle jõustumist. Vähendati läbirääkimiste käigus kokkulepitud töötuskindlustushüvitise suurust, hiljem tühistati seadusesse sisse kirjutatud vabatahtliku töötuse võimalus. Kas nüüd, kümme aastat hiljem, mil töötukassa reservide maht on jõudnud pea 800 miljonini võiks nende lubaduste juurde tagasi tulla? Või vajame muutunud oludes ehk hoopis uut seadust? Neil teemadel räägime konverentsi teises pooles, kui kokku saavad inimesed, kes kümne aasta eest seaduse üle arutlesid.

Soovin meile kõigile põnevat konverentsipäeva ning sisukaid arutelusid!