



EESTI MAAÜLIKOOL

Majandus- ja sotsiaalinstituut

Ülle Käär

**TÖÖVÕTJATE JA TÖÖANDJATE TEADLIKKUS
TÖÖLEPINGU, TÖÖVÕTU- JA KÄSUNDUSLEPINGU
ERISUSTEST**

EMPLOYEES' AND EMPLOYERS' AWARENESS ON THE
DIFFERENCES OF EMPLOYMENT CONTRACT, CONTRACT
FOR SERVICES AND AUTHORISATION AGREEMENT

Magistritöö

Ökonoomika ja ettevõtluse õppekava

Juhendajad: Anne Pöder, PhD

Reet Nurmla

Tartu 2019

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51014		Magistritöö lühikokkuvõte	
Autor: Ülle Käär		Õppekava: ökonomika ja ettevõtlus	
Pealkiri: Töövõtjate ja tööandjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest			
Lehekülgi: 68	Jooniseid: 15	Tabeleid: 2	Lisasid: 3
Osakond / Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut ETIS-e teadusvaldkond ja CERC S-i kood: S146, tööõigus Juhendaja(d): Anne Põder, Reet Nurmla Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu, 2019			
<p>Töösuhted muutuvad järjest paindlikumaks, kehtivad mõistlikkuse ja olulisuse printsiip. Oluline on töövõtjate ja tööandjate teadlikkus tööseadusandlusest. Antud teemavaldkonda on uurinud ka Poliitikauuringute Keskus Praxis, käsitledes töötajate teadlikkust töölepinguseadusest ja teise uuringuna petturlike töövormide kasutamise tulemust ja mõju töötajale ja ettevõttele.</p> <p>Töö eesmärk oli välja selgitada tööandjate ja töövõtjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest ning kuidas teadmatus võib mõjutada töösuhete osapooli. Eesmärgi täitmiseks püstitas töö autor kolm uurimisküsimust, millele vastuste leidmiseks kasutati kvantitatiivset meetodit töövõtjate teadlikkuse uurimisel ja kvalitatiivset meetodit tööandjate intervjuerimisel nende teadlikkuse ja erinevate lepinguvormide kasutamise väljaselgitamisel. Uuriti ka osapoolte hinnangut teadmatus mõju väljaselgitamiseks.</p> <p>Töö tulemustest ilmneb, et nii töövõtjate kui tööandjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest on keskpärased, seda eriti käsundus- ja töövõtulepingute osas. Erinevate lepinguvormide kasutamine tööandjate poolt on tingitud kohati ettevõtte vajadustest, aga ka teadmatusest või petturlikest eesmärkidest. Töövõtjad ja tööandjad leiavad, et teadmatus seadusandlusest võib avaldada mõju töösuhetele ja selle osapooltele. Tegeleda tuleks teadlikkuse tõstmisega, mis vähendaks töösuhete sõlmimist valede alustel.</p>			
Märksõnad: töösuhted, lepingud, seadused, teadlikkus			

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51014		Abstract of Master's Thesis	
Author: Ülle Käär		Curriculum: Economics and Entrepreneurship	
Title: Employees' and employers' awareness on the differences of employment contract, contract for services and authorisation agreement			
Pages: 68	Figures: 15	Tables: 2	Appendixes: 3
Department / Chair: The Institute of Economics and Social Sciences Field of research and (CERC S) code: S146, labor law Supervisors: Anne Pöder and Reet Nurmla Place and date: Tartu, 2019			
<p>Work relations are continuously becoming more flexible, the principles of sensibility and importance are dominant. It is important for employers and employees to be aware of the legislation related to employment. This subject has also been researched by the socio-economic research centre Praxis. They focused on how aware employees are of the laws which regulate employment and on how productive fraudulent work forms are and how it affects employees and employers.</p> <p>The aim of this paper was to research how aware employers and employees are of the differences between an employment contract, an entrustment agreement and a contract of service and how the lack of knowledge might affect them. In order to meet the aims of this paper the author set up three research questions. Quantitative research methods were used in researching the awareness of employees and qualitative methods were applied in order to look into how knowledgeable and aware employees are of the different contract types and how often they are used.</p> <p>The results of this analysis indicates that both employees and employers have a mediocre knowledge about the differences between the three contract types. The way they are used depend somewhat on the needs of employers but also on ignorance and fraudulent aims. Raising the awareness about the difference between these types of contracts and their aims could be helpful in reducing making contracts which are unsuitable for their purposes.</p>			
Keywords: work relations, contracts, legislation, awareness			

SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDID	5
SISSEJUHATUS	6
1. TÖÖSUHETE ÕIGUSLIK RAAMISTIK	9
1.1 Tööõiguse määramine õigussüsteemis	9
1.2 Töösuhete olemus ja teooriad	10
1.3 Võlaõiguslik suhe ja töösuhe	12
1.4 Töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu sisulised erinevused ja mõju töösuhetele	16
1.4.1 Töösuhete sõlmimine	16
1.4.2 Ravikindlustus erinevate töösuhtevormide puhul	17
1.4.3 Tasustamine	18
1.4.4 Õigus puhkusele ja õppepuhkusele	18
1.4.5 Töösuhete lõpetamine	19
1.4.6 Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded	20
1.5 Töötingimuste mõju töösuhete osapooltele	20
1.6 Teadlikkus töösuhetes	22
2. TÖÖANDJATE JA TÖÖJÕU TEADLIKKUSE ANALÜÜS	24
2.1 Uurimismetoodika	24
2.2 Tööjõu teadlikkus	26
2.2.1 Ankeetküsitlusele vastanute iseloomustus	26
2.2.2 Vastajate teadlikkus erinevatest lepingute liikidest, töötamise registrist ja tööstaažist	30
2.2.3 Tööjõu teadlikkus ravikindlustusest	32
2.2.4 Juhtimine ja töökorraldus	34
2.2.5 Töötasu maksmine ja õigus puhkusele	37
2.2.6 Teadlikkuse või teadmatuse mõju töösuhetele	38
2.3 Tööandjate teadlikkus	40
2.3.1 Üldised andmed ettevõtte ja ettevõtja kohta	40
2.3.2 Tööandjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest	43
2.3.3 Tööandjate otsused sõlmida erinevaid lepinguvorme	47
2.4 Arutelu ja järeldused	50
KOKKUVÕTE	54
KASUTATUD KIRJANDUS	57
LISAD	61
Lisa 1. Ankeet	62
Lisa 2. Intervjuu küsimustik	67
Lisa 3. Lihtlitsents	68

KASUTATUD LÜHENDID

EMTA – Eesti Maksu- ja Tolliamet

MKS – Maksukorralduse seadus

OECD – Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon *Organisation for Economic Cooperation and Development*

RaKS – Ravikindlustuse seadus

SMS - Sotsiaalmaksuseadus

TLS – Töölepingu seadus

TäKS – Täiskasvanute koolituse seadus

VÕS – Võlaõigusseadus

SISSEJUHATUS

Tööturg ja töösuhted on pidevas muutumises. Jäigad tingimused on tänaseks asendunud järjest paindlikumate töösuhetega, kehtivad mõistlikkuse ja olulisuse printsiip. Pidevad muutused tööturul ja töösuhete olemuses on suurendanud vajadust ajutise töö ja erinevate töösuhtevormide kasutamise järele. Nii tööandjad kui töövõtjad peavad ennast kurssi viima ja olema teadlikud töösuhteid reguleerivatest õigustest ning erinevate lepinguvormidega seotud õigustest ja kohustustest.

Erinevad autorid on käsitlenud oma töödes ja siiani tehtud uuringutes töösuhete teemasid lähtuvalt tähtajaliste ja tähtajatute lepingute erisustest, nende mõjust tööandjale ja töötajale. Poliitikauuringute Keskus Praxis viis 2013. aastal läbi põhjaliku uuringu Töölepingu seaduse (TLS) toimimisest neli aastat peale selle kehtima hakkamist (Masso jt 2013), mille käigus uuriti ühe osana ka töötajate ning tööandjate teadlikkust TLSi tingimustes. Peale seda uuringut pole sarnaseid teadlikkuse temalisi empiirilisi uuringuid tehtud kogumaks infot, kuidas teadlikkus on muutunud.

2016. aastal osales Poliitikauuringute Keskus Praxis Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi aruandes, mis kirjeldab petturlike töövormide levikut Euroopas. Ühena viiest riigist käsitleti aruandes ka Eestit. Seal toodi välja ja analüüsiti petturlike töövormide rakendamist, negatiivset mõju ettevõtete vahelisele konkurentsile ning ka töötajate töötingimustele ja sotsiaalkaitsele. (Masso 2016)

Euroopa Ühenduste Komisjoni Roheline raamat kajastas 2006. aastal Eesti seisukohti tööõiguse ajakohastamisel, kus märgiti, et tööturg seoses paindlikkuse suurenemisega on toonud kaasa üha mitmekesisemaid töösuhete vorme. Keskenduti puudujääkidele olemasolevas õiguslikus raamistikus ja tegelikes tööturu vajadustes individuaalse tööõiguse kontekstis. Arutleti kuidas lepinguliste suhete erinevad vormid võivad hõlbustada töökohtade loomist eesmärgiga, et nii töötajad kui tööandjad mõistavad paremini oma õigusi ja kohustusi. Märgiti, et osa tööjõust on hõivatud lühiajaliste töösuhetega, millega kaasneb ebapiisav sotsiaalne kaitse. (Euroopa Ühenduste...2006)

Käesolev uurimustöö on aktuaalne, kuna uurib erinevaid töösuhtevorme, osapoolte teadlikkust nendest ja erinevate töösuhtevormide kasutamise mõju osapooltele. Seni tehtud uuringud Eestis on keskendunud eelkõige TLSist tulenevate mõjude, teadlikkuse ja erisuste uurimisele, vähe on uuritud töösuhtevormide teemalist teadlikkust ja selle mõju.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada tööandjate ja töövõtjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest ning kuidas teadlikkus või teadmatus mõjutavad töösuhete osapooli.

Lähtuvalt töö eesmärgist on püstitatud järgnevad uurimusküsimused:

- Milline on tööandjate ja töövõtjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest?
- Millistel põhjustel kasutatakse töösuhetes erinevaid töösuhete vorme?
- Mil määral mõjutavad teadlikkus ja teadmatus tööseadusandlusest osapooli lepingulistest töösuhetes?

Käesolev magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis määratletakse tööõiguse koht õigussüsteemis, antakse teoreetiline ülevaade töösuhete olemusest ja muutumisest ajas, tuuakse välja töösuhete ja võlasuhete erisused. Tutvustatakse ja analüüsitakse töötingimusi erinevate lepingute puhul ja kirjeldatakse tööandjate ning tööjõu teadlikkusest või teadmatuses tulenevat mõju töösuhetele, sotsiaalkaitsele, õigustele ja kohustustele.

Töö empiirilises osas keskendutakse uurimisküsimuste väljaselgitamisele, antakse ülevaade uuringu meetoditest ja valimist. Käesolevas uurimustöös kasutatakse esmaseid ja teiseid andmeid. Esmaste andmete kogumiseks kasutatakse kombineeritud uurimismeetodit, kvantitatiivsed andmed kogutakse ankeetküsitluse abil, mis on suunatud töövõtjatele ja kvalitatiivse meetodi puhul intervjueritakse tööandjaid. Kvantitatiivsete andmete analüüsiks kasutatakse sagedus- ja protsentjaotusi. Kvalitatiivsete andmete analüüsiks kasutatakse sisuanalüüsi. Teisesed andmed ehk eelnevalt teiste uurijate kogutud ja töödeldud informatsioon saadakse varem teostatud uuringutest. Alapeatükkides on välja toodud töövõtjate ankeetküsimuste tulemused, tööandjate intervjuude tulemused ja nende analüüsid. Tuginedes uuringu tulemustele tutvustab autor arutelu osas märkimisväärsmaid tulemusi ja nendest tulenevaid järeldusi ning arutleb, kuidas need on seotud teooriaga.

Järgnevad järeldused, mis on praktiliseks väljundiks töösuhte selgemaks ja läbipaistvamaks muutmisel.

Magistritöö autor tänab lõputöö juhendajaid Anne Pöderit ja Reet Nurmlat, kes olid abiks ning toeks magistritöö koostamise protsessis. Samuti soovib autor tänada intervjuudes osalenud tööandjaid ning kõiki küsitlusele vastajaid panuse eest töö koostamisel.

1. TÖÖSUHETE ÕIGUSLIK RAAMISTIK

1.1 Tööõiguse määratlemine õigussüsteemis

Tööõigus on õiguse valdkond, kus määratletakse töövõtjate ja tööandjate omavahelised kohustused ja õigused (Tööõigus 2019).

Õigus jaguneb kaheks: avalikuks ja eraõiguseks. Neil on erinevad lähtekohad ja funktsioonid. Eraõigus lähtub üksikisikust ning selle ülesandeks on reguleerida tehinguid eraisikute vahel, avaliku õiguse objektiks on riik. See õiguse sfäär loob ja piiritleb riigi pädevusala. Erinevate teooriate järgi kuulub tööõigus siiski pigem eraõiguse sfääri (Orumaa 2010: 4):

- Huviteooria kohaselt on tööõiguses näha selgeid erahuvilisi aspekte, kuid riigi poolt kehtestatud õiguslike piirangutega võib tööõiguse paigutada ka avaliku õiguse alla.
- Subordinatsiooniteooriast lähtuvalt on avalikule õigusele omane ühepoolselt siduv regulatsioon seaduste järgi, eraõigust määratleb aga leping, mille järgi võib tööõiguse liigitada eraõiguse sfääri.
- Modifitseeritud subjektiteooria järgi kuuluvad kõik õigusnormid, mis on suunatud riigile, avaliku õiguse alla. Eraõigus reguleerib igapäevaste suhtes kehtivaid õigusnorme. Selle teooria kohaselt kuulub tööõigus eraõiguse sfääri. (Ibid.: 4)

Tööõiguse määratlemiseks õigussüsteemis tuleb eristada avalikku- ja eraõigust. Avalikuks õiguseks on valdkond, mis reguleerib riigi, aga ka riigi ja eraisiku vahelisi suhteid, isikutevahelisi suhteid reguleerib aga eraõigus. Tööõigus ja -suhted Eestis on iseseisev õigusharu eraõiguse valdkonnas. (Küngas 2002: 9) Eraõigus reguleerib võrdsete õigussubjektide vahel tekkivaid võlasuhteid (Kull jt 2004: 19).

Tööõiguse määratlemine on oluline seetõttu, et kehtib põhimõte – lubatud on kõik, mis ei ole seadusega keelatud (Orumaa 2010: 4), praktikas tähendab see, et tööandja võib töötajale kohandada paremaid tingimusi, kui seda näevad ette seadused.

1.2 Töösuhete olemus ja teooriad

Töösuhted on töövõtja ja tööandja vastastikune käitumine ja kommunikatsioon, sh töövõtja õigusi puudutav (Cambridge Business ... 2011). Töösuhet võib ka defineerida kui juriidilist seost tööandjate ja töötajate vahel, mis tekib siis, kui isik teeb teatud tingimustel tööd või osutab teenuseid tasu eest. Töösuhete kaudu määratletakse, et töötajate ja tööandjate vahel luuakse vastastikused õigused ja kohustused. (Employment Relationship 2019).

Töösuhted ja tööõigus said alguse tööstustootmise levimisega (Tavits 2003: 634). Töösuhete seadustamisele hakati tähelepanu pöörama esmalt Inglismaal, kus vajadus täpsema reguleerimise järgi tekkis 18. ja 19. sajandil toimunud tööstusliku pöörde käigus. Tööpäevad olid kohati 16-tunnised, töötingimused olid rasked, esines sagedasi terviseprobleeme ja invaliidistumist. Inglismaal võeti 1802. aastal vastu seadused, millega korrigeeriti töösuheteid, näiteks tol ajal nähti ette 12-tunnist tööpäeva, ära oli keelatud öötöö. Iseseisvunud Eestis aastal 1920 pöörati suurt tähelepanu tööajale, töötingimustele, piirati naiste ja laste tööd, tegeleti ka töötervishoiu ja järelvalvega. Reeglid ja töötingimused olid üldjuhul üsna jäigad. (Töösuhted nüüd...2018)

Eesti tööõiguse arengut peale II maailmasõda iseloomustab kolm järgmist etappi (Orumaa 2010 : 5):

- Nõukogude-aegne tööõigus, kuni aastani 1992, kus kõigi tööandjaks oli riik ja puudus kahepoolse tahteavalduse alusel sõlmitud leping.
- Aastatel 1992 – 2009 kehtis Eesti Vabariigi Töölepingu seadus, mis on väga konkreetne ja jäik. Eraldi seadustena kehtisid Töö- ja puhkeaja seadus, Palgaseadus, Puhkuseseadus.
- 1. juulil 2009 hakkas kehtima Töölepingu seadus, mida iseloomustab eelkõige paindlikkuse põhimõte.

Tänapäeval on töösuhted muutunud paindlikumaks, kehtivad mõistlikkuse ja olulisuse printsiip. Samas peeti oluliseks varem ja peetakse ka nüüd asjaolu, et töö tuleb teha, selle eest makstakse töötasu ja kehtima peab mõlema osapoole lugupidav suhtumine. Täna

nõutakse töösuhete korrektset ja õiget vormistamist, õiguste ja kohustuste järgimist. (Töösuhted nüüd...2018)

Seda näitab ka asjaolu, et alates 2006. aastast on Euroopa Liidu tööturupoliitikas olnud võtmesõnaks paindlikkus ja selle rakendamine. Muda (2010) märgib, et ka Eestis püüti reformida töösuhteid paindlikkuse kontseptsiooni alusel, mida arvestas 2008. aastal vastu võetud TLS, kus eesmärgiks oli muuta töösuhted läbipaistvamaks, turvalisemaks ja paindlikumaks (Muda 2010). Tööseadusandluse paindlikkuse põhimõtet käsitleb sama autor ka oma teadusartiklis „Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses“ (Muda 2012). Uurimustöös toob autor välja, et kuigi teatakse, mida paindliku tööseadusandluse elluviimise abil saavutada, ei ole selge, milliste meetmete rakendamise kaudu selleni jõuda. Strateegia elluviimine sõltub iga Euroopa Liidu liikmesriigi poliitilisest, majanduslikust ja sotsiaalsest olukorrast. Riigisisene õiguse muutmine on keerukas, sest arvestada tuleb näiteks töösuhete ajaloolist arengut, praktilises tööelus väljakujunenud tavasid, sotsiaalseid suhteid ja töötajate kaasatust. Samas nendib autor, et neli aastat peale uue TLSi vastuvõtmist, mil oli küll poliitiliselt sobiv aeg, kuid paindlikkuse idee arvestamine uues seaduses oli siiski veel juhuslik ja läbi mõtlemata. Põhirõhk pandi töökohustuste täitmise kontrollimisele austades töötaja ja tööandja põhiõigusi. (Ibid. 2012)

Paindlike töösuhete loomist tähtsustab ka Euroopa sotsiaal- ja tööhõivepoliitika eesmärgiga tagada seeläbi tööhõive olulise suurenemise. Seda tegevuskava rõhutab Euroopa majanduskasvu strateegia „Euroopa 2020“, mille eesmärkide saavutamiseks nähti ette liikmesriikide ülesandena üle vaadata töösuhteid reguleerivad reeglid ja õigusaktid (European Commission 2010).

Eesti tööseadusandluse loomisel 2008. aastal võeti aluseks turvalise paindlikkuse põhimõte. Nii nagu Euroopa Liiduski, hõlmab ka Eesti tööõigus nelja põhimõtet: paindlik tööõigus, kaasaegne sotsiaalkindlustussüsteem, efektiivne tööpoliitika ja elukestev õpe (Seletuskiri töölepingu...2008). Tavits on oma artiklis „Eesti töölepingu seadus: paindlikkuse ja turvalisuse rakendamise nurgakivi Eestis“ käsitlenud paindlikkuse olemust Eesti tööõiguses. Väitele, et tööõigus on õigusala, mis peaks kaitsma töötajat tööandja väärkohtlemise eest, on Tavits vastukaaluks esitanud küsimuse, et kelle jaoks peab tööõigus olema paindlik? Eelkõige peaksid paindlikud olema töötingimused töötaja jaoks, kuid peamised kaalutlused näitavad hoopis, et tööandjal peaksid olema paremad võimalused paindlikeks töötingimusteks lihtsustamaks näiteks töötaja vallandamist ilma

takistusteta. Euroopa Liidu liikmesriikide ülesanne on valida meetodid, kuidas luua töösuhete paindlikkus ja millises ulatuses seda kohaldada. (Tavits 2014)

Töösuhete paindlikkust tagab Võlaõigusseaduse (VÕS) üldosas hea usu põhimõte – lepingu osapooled peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõtetest lähtuvalt. Võlasuhetele ei kohaldata seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks vastuvõetamatu lähtuvalt hea usu põhimõtetest. (VÕS 2001 § 6 lg 1, lg 2) Mõistlikkuse põhimõtte kohaselt loetakse võlasuhtes mõistlikuks seda, mida sarnases olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaoludes mõistlikuks. Hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust, tehingu eesmärki ning võlaõigusseaduse üldosas viidatud tavale ja praktikale. (VÕS 2001 § 7 lg 1, lg 2)

1.3 Võlaõiguslik suhe ja töösuhe

Võlasuhe on õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku kohustus teha teise isiku kasuks teatud tegu (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist (VÕS 2001 § 2 lg 2). VÕS üldosas sätestatud kohaldatakse kõigile töösuhet reguleerivatele lepingutele, kaasa arvatud tööleping (Ibid. § 1).

Töösuhteid reguleerivad TLS ja VÕS, enamlevinud sõlmitud lepingud on tööleping, käsundus- ja töövõtuleping. Samas kõik töösuhted on võlasuhted, kus kaks isikut vastastikku võlgnevad teineteisele midagi. Eesti VÕSi üldosa kehtib kõigi lepingute kohta, töölepingu tingimused on sätestatud küll TLSiga, kuid sellele laienevad kõik VÕS käsunduslepingut reguleerivad sätted. (Orumaa 2010: 8-10) Võlaõiguslike teenuste osutamise lepingud on suunatud kas mingi teatud tegevuse nõuetekohasele täitmisele või kindla tulemuse saavutamisele (Tiivel 2011).

Tavits on märkinud, et tööd tegevad inimesed saavad olla need, kes teevad tööd allumata kellegi kontrollile ja ka sellised töötajad, kes on allutatud kontrollile. Töö tegemiseks ei pea sõlmima ainult töölepinguid, töötajaja õiguslikku seisundit võivad reguleerida ka teistsugused lepingud. (Tavits 2003)

Alates VÕSi jõustumisest 2002. aasta 1. juulil, kohaldatakse töösuhete õiguslikul kujundamisel VÕSi üldosas sätestatud. Töölepingule kohaldatakse käsunduslepingu kohta sätestatud, kui TLSis eriregulatsioon puudub. Käsunduslepingu ja töölepingu eristamiseks tuleb lähtuda sellest, kas ja kuidas on tööandja töövõtjaga seotud või on ta vaba otsustama, kuidas jõuda eesmärgini, mis on lepingus sätestatud. (Kalamees jt 2017: 334-335) Kui tööseaduses kohaldatakse üldjuhul erinorme, siis VÕSi üldnorme saab kohaldada vaid kohtades, kus tööseadus mõnda VÕSi sätet ei reguleeri. VÕSi sätete rakendamist töölepingulistest suhetes analüüsib oma teadustöös Muda, keskendudes valdkondadele, kus esineb sellelaadseid probleeme töösuhetes. Näiteks toob autor välja VÕS § 6-s sätestatud hea usu põhimõtte ja võrdleb seda tööseaduses töötaja jaoks soodsama sätte kohaldamisega. (Muda 2007) Tavits on seisukohal, et hea usu põhimõtte on juriidilises aspektis kõrgemal, kui töötajale soodsama sätte kohaldamine (Tavits 2003).

Töölepingu alusel on võimalik sõlmida nii ajutine kui ka alaline töösuhe, mida reguleerib TLS, kui tähtajalise lepingu sõlmimist (TLS 2008, § 9). Autori arvates käsitletakse ajutise töösuhete all tihti hoopis mitte töölepinguga töötamist, mida on käsitletud ka varasemates uuringutes, nimetades neid mittestandardseteks või ebastabiilseteks töövormideks. Järgnevalt kirjeldatud uuringud on läbi viidud peaaegu kaks aastakümnet tagasi, kuid teema on väga aktuaalne ka tänastes töösuhetes, mis ajendas autorit uurima töösuhete teadlikkust ja selle puudumise mõju eriti tööjõu kui nõrgema osapoole suhtes. 2010.aastal on ka Martinez on artiklis märkinud, et töösuhted muutuvad kooskõlas ülemaailmselt toimuvate arengutega, kusjuures viimastel aastakümnetel on suurt tähelepanu pälvinud just ajutised töösuhted. (Martinez 2010)

Inglismaal 1999. aastal läbiviidud uuringus mainiti, et õiguslikku klassifikatsiooni mõju tööd reguleeriva lepingu vormile on vähe käsitletud. Antud uuring arutles alalise ja ajutise töö vormide üle ning nimetas ilma töölepinguta töötamist mittestandardseks töötegemise vormiks. Püüti selgitada välja, kes on töötaja ja kuidas nimetada muid tööjõu vorme õiguslikus mõistes. Uuringu eesmärgiks oli uurida põhjusi, miks inimesed töötavad mittestandardsetes töövormides ja kui suur on nende teadlikkus. Toodi välja ka tõdemus, et arvestades ebatäpsust seadustes võivad mõned tööandjad oma kohustusi vältida seoses töötajate teadlikkuse puudumisega. (Burchell 1999)

OECD riikides viidi 2002. aastal läbi tööhõive uuring, mis käsitles eelkõige ajutise tööhõive kasvu ja sellega seonduvat võimalikku stabiilsete töövormide väljatõrjumist.

Uuringu tulemustest selgus, et ajutine töö oli töötajatele ebakindluse allikaks, rahulolematust tööga oli suur. Uuringu põhjal tõdeti, et sellistes töösuhetes olid pigem noored ja madalama haridustasemega inimesed väga erinevatest valdkondadest. Ajutine töövorm tõi kaasa madalamad palgad, ei kaasnenud tasustatavaid puhkusi, tööandjad pakkusid vähe koolitust ja ajutiste töötajate tööhõive oli ebaregulaarne. Vähem haritud tööjõul oli samuti raske leida alalisi töökohti, mis omakorda suurendas töötust. Sama uuringu põhjal aga tõdeti, et ajutisel tööil võib olla ka kasulik mõju, mis näitab töötajate ja tööandjate suurenenud nõudlust paindlikkuse järele tööstruktuurides, näiteks ajutised töökohad võivad kaasa tuua vähem pühendumist tööandjatele, mis võimaldab neil tegeleda teiste tegevustega. Tööjõu seisukohalt on positiivne selline töövorm just tööturule sisenemisel ja töökogemuse saamisel. Antud uuringu tulemused erinesid riigiti, sest riikides kehtisid erinevad seadused, mis määratlesid ajutiste ja püsivate töökohtade eristamist. (OECD 2002) Samal, 2002. aastal hakkas Eestis kehtima VÕS, mis võimaldas seaduslikult kasutada erinevaid töövorme ja tagada paindlikkus töösuhetes mõlemale osapoollele.

Praktilises elus kuuleme töö tegemise kontekstis sõnu „tööandaja“ ja „töötaja“, kuid juriidiliselt ei ole see alati korrektne. Ka väljend „töö tegemine“ erinevate lepingute valguses on erineva tähendusega. Seadustest tulenevalt on määratlus järgmine:

- Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, allub tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab tasu tehtud töö eest. (TLS 2008, § 1)
- Käsunduslepinguga kohustub isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teenust teisele isikule (käsundiandja), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. (VÕS 2001, § 619)
- Töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või osutama teenust, teine osapool (tellija) kohustub maksma selle eest tasu. (Ibid. § 635)

Seadusest tulenevalt käsitletakse töösuhetes erinevate lepingute puhul osapooli vastavalt tööandja ja töötaja, käsundiandja ja käsundisaaja ning tellija ja töövõtja. Käesolevas magistritöös kasutab autor üldistavalt termineid tööandja ja teiselt poolt töövõtja, töötaja või tööjõud. Ka termin tööd tegema on antud töös tinglik.

Käsundus- ja töövõtuleping on võlaõiguslikud lepingud, kuid ka neil on erinevused. Käsunduslepingu erisus töövõtulepingust seisneb selles, et käsunduslepinguga lepitakse kokku töös, mille konkreetseid tulemusi ei ole võimalik mõõta vaid eeldatakse, et leping sõlmiti mingi protsessi toimumiseks. Töövõtulepingu tulemuseks on mingi konkreetne mõõdetav, vaadeldav ese, mis on valmistatud või muudetud. (Orumaa 2010: 8-10) Töövõtulepingut peaks eelistama, kui on tegemist konkreetse eesmärgi või tulemuse saavutamise ja töövõtja on seejuures olulisel määral iseseisev (Pello 2011). Ka sotsiaalsed tagatised on erinevate lepinguliste suhete puhul erinevad, mis puudutavad pigem tööjõu osapoolt. Töövõtu- ja käsunduslepinguga töö tegemine ei tohi varjata tegelikku Töölepingu seadusest tulenevat töösuhet. (Orumaa 2010: 8-10)

Tiivel (2011) märgib, et vahe tegemine käsundus- ja töövõtulepingul on oluline eriti lepingu rikkumist silmas pidades, kus tekib tõendamise kohustus, kas kokkulepitud tulemust ei ole saavutatud või ebarahuldav tulemus oli tingitud hoolsuse eiramisest lepingu täitmisel. (Tiivel 2011: 241-244)

Tavits (2006) toob välja, milline peaks olema tüüpiline tööalane suhe. Töösuheteks loetakse suhteid, kus töötaja töötab täistööajaga määramata aja jooksul sõlmitud töölepingu alusel, töötaja positsioon on stabiilne ning töösuhete ajal ja pärast töösuhete lõppu ei pea ta oma sotsiaalse kaitse pärast muretsema. Töötaja allub tööandja esitatud korraldustele, mis käsitlevad tehtud töö sisu, tööaega, asukohta ja viisi. Töötaja ja tööandja vahel on selge alluvussuhe. Sellised traditsioonilised töösuhted hakkavad taanduma ja sagedamini esineb nn projektipõhiseid töökohti. Stabiilsete töösuhete asemel esineb rohkem ajutisi töökohti, töötaja ei ole enam tööandja tahte all ja mõne töövormi puhul pole selline kontroll enam võimalik. Näiteks võib tuua kaugtöö vormis töötavaid töötajaid ja võlaõiguslepingute alusel töötajaid. (Tavits 2006)

Tööandjad teevad valikuid, kas sõlmida tööleping või võlaõiguslik leping, tihti saab määravaks töö hooajaline iseloom, ettenägematu töömaht või töötaja määratlematus. Ka töölepingu võib sõlmida tähtajalisena. Hanson (2011) on välja toonud, et tähtajalised lepingud on muutunud probleemiks. Tähtajalise töölepingu võib lugeda tähtajatuks, kui töö iseloom ei ole ajutine või seda mõjutavad muud olulised tegurid. Hansoni arvates võiks just soosida tähtajaliste töötajate kasutamist tööprotsessis, kui majanduslik olukord seda nõuab. Tähtajaliste lepingute ja võlaõiguslike lepingute sõlmimine leevendaks kohati tööpuudust ja võimaldaks oluliselt paremini kasutada hooajatööjõudu. (Hanson 2011)

Hanson ei arvesta olukorraga, kus selliste lepingutega, eriti võlaõiguslike lepingutega, kaotavad töötajad osaliselt oma sotsiaalsed garantiid.

Töölepingu oluliseks iseloomulikuks tunnuseks on töötajate allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile. Tööõiguse tähenduses tekib sellisel juhul sõltuvussuhe, millele viitas Tavits oma käsitluses juba 1996. aastal. Tööõiguse arendamise põhjuseks on olnud vajadus kaitsta töötajat majanduslikult nõrgemas töösuhtes, see fakt iseloomustab ka tänast tööõigust ja jätkab seda ka tulevikus. (Tavits 1996)

1.4 Töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu sisulised erinevused ja mõju töösuhetele

1.4.1 Töösuhete sõlmimine

Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest. (TLS 2008, § 4 lg 2) VÕS ütleb, et lepingu võib sõlmida suuliselt või kirjalikult, kui seaduses ei ole sätestatud kohustuslikku vormi (VÕS 2001, § 11 lg 1). Kärsna soovitab lähtuvalt kohtulahenditest teha võimalikult palju kirjalikke kokkuleppeid (Kärsna 2009: 26).

Tööandjad peavad tegema valikuid töösuhete sõlmimisel. Ühe tööandja juures võivad inimesed töötada nii töölepingute kui ka töövõtu- ja käsunduslepingute alusel. Üldjuhul teeb selle valiku tööandja lähtuvalt oma vajadustest, töö iseloomust ja paljust muust. Lepingu ja töösuhete olemust ei määra ära mitte lepingu pealkiri vaid töösuhete iseloom. Magistritöö autori kogemustest lähtuvalt esineb praktikas juhuseid, kus sõlmitud leping ei viita töösuhete tegelikule olemusele, kohati tööandjad kasutavad ära tööjõu teadmatust ja sõlmivad endale soodsamaid lepinguid. Selline olukord ei ole alati kasulik töö tegijale, sest saamata võivad jääda erinevad sotsiaalsed garantiid. Töötamiseks sõlmitud leping reguleerib töötingimusi, poolte õigusi ja kohustusi erinevalt. (Siitam 2016:12)

Kui tegemist on pideva ja alalise töösuhetega, siis nähakse ette töölepingu sõlmimist, kuid töölepingu võib teatud tingimustel sõlmida ka tähtajaliselt mingi konkreetse töö

tegemiseks. Võlaõiguslikke lepinguid sõlmitakse pigem siis, kui on tegemist ühekordsete tööülesannetega, kuid käsundusleping võib olla sõlmitud ka kui kehtvusleping. Maksukorralduse seaduse (MKS) järgi peab tööd võimaldav isik töösuhte tõendamiseks tegema kanne Eesti Maksu- ja tolliameti (EMTA) hallatavasse töötamise registrisse. Kanne tuleb teha nii töölepingu kui ka võlaõiguslike lepingute alusel tööd tegevate isikute kohta hiljemalt nende tööle asumise hetkeks. (MKS 2002, § 25¹)

1.4.2 Ravikindlustus erinevate töösuhtevormide puhul

Töö tegijatele on väga oluline, et töötamisega kaasneks ravikindlustus. Vastavalt Ravikindlustuse seadusele (RaKS) tekib töölepinguga töötaja ravikindlustuse kaitse töötamise registrisse kantud töötamise alustamise kuupäevast alates neljateistkümnepäevase ooteaja möödumisel (RaKS 2002, § 6 lg 2). VÕS lepinguga töötaja puhul tekib ravikindlustus sotsiaalmaksu deklareerimisest järgneval päeval, kui sotsiaalmaksu laekus miinimumkohustuse ulatuses (Ibid. § 8 lg 1), sotsiaalmaksu miinimumkohustus ehk kuumäär on 2019. aastal 165 eurot (SMS 2000, § 2¹). Tööandja kohustus on tasumisele kuuluv sotsiaalmaks kanda EMTA pangakontole maksustamisperioodile järgneva kuu kümnendaks kuupäevaks ja samal ajal tuleb esitada ka deklaratsioon (Ibid. § 9 lg 4). Sellest lähtuvalt sõltub VÕS lepinguga tööd tegeva isiku ravikindlustus esimese töö eest saadava tasu ja maksukohustuse ajast. Näiteks, kui VÕS leping sõlmiti 1.veebruaril ja lepingu kohaselt makstakse tasu järgmise kuu viiendal kuupäeval, tekib maksukohustus hiljemalt 10.aprillil. Seega hakkaks ravikindlustus kehtima alles 11. aprillist juhul, kui tööandja on oma kohustused täitnud. Kui töö eest saadav tasu on alla 500 euro, millest sotsiaalmaksukohustus on seega alla 165 euro, siis ei kaasne sellega ravikindlustust. Töölepinguga töötaja puhul on tööandja kohustatud maksma igalt väljamakselt sotsiaalmaksu vähemalt selle miinimumkohustuse ulatuses. Sellest lähtuvalt on VÕS lepingutega tööd tegevad isikud sotsiaalselt halvemas seisus, kui töölepingu alusel töötajad. Viimastel tekib ravikindlustus igal juhul ja juba 14 kalendripäeva möödudes.

1.4.3 Tasustamine

Töölepingu alusel tuleb töötasu maksta vähemalt üks kord kuus, kui ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega (TLS 2008, § 33 lg 1). VÕS lepinguga toimub tasu maksmine kahepoolse kokkuleppe alusel, mis võib olla hoopis pikem ajaperiood. Töölepingu alusel töötajatele ei või maksta alammäärast madalamat töötasu (Ibid. § 29 lg 6), mis 2019. aastal on 540 eurot kuus või 3,21 eurot tunnis. VÕS lepinguga tööd tegevale isikule makstakse vastavalt tehtud töö hulgale, mis on lepingus kokku lepitud. Järgima ei pea alammäära nõuet. Tööandja peab määrama kindlaks TL alusel tööd tegeva töötaja töökoormuse, kuid VÕS lepinguga töötegijale see ei kehti. Autori kogemustel on tööandjaid, kes ei suuda ette määratleda töökoormust ja seetõttu üritavad sõlmida VÕS lepinguid. Kui tööandja sõlmib töölepingu näiteks täistööajaga, aga tööga ei kindlusta, siis on tal kohustus maksta täistööaja eest (TLS 2008, § 35). Sõlmides osalise töötaja, kuid töökoormus osutub ettearvatust suuremaks, tekivad ületunnid, mis on tööandjale täiendav kulu (Ibid. §44). VÕS lepingu puhul tööandja jaoks sellist olukorda ei teki.

1.4.4 Õigus puhkusele ja õppepuhkusele

Töölepinguga töötajale on ette nähtud põhipuhkust 28 kalendripäeva kalendriaastas. Puhkusetasu maksab tööandja. (TLS 2008, § 54) Lisaks põhipuhkusele on töötajal õigus ka näiteks rasedus- ja sünnituspuhkusele, isapuhkusele, lapse- ja lapsehoolduspuhkusele, mida küll ei tasusta tööandja, kuid töötajate viibimised puhkustel tekitavad paljudele tööandjatele töökorralduslikke probleeme. VÕS lepinguga töötajatele ei ole puhkust ette nähtud, mistõttu tööandjatel ei teki sellega seoses kulutusi ja kohustusi puhkuste võimaldamisel.

Lisaks TLSist lähtuvatele puhkuseliikidele peab tööandja arvestama töölepinguliste töötajate puhul ka Täiskasvanute koolituse seaduse (TäKS) alusel antava õppepuhkusega. Tööandja kohustus on oma töötajaid koolitada. Töötajal on õigus nii tasemehariduse omandamise kui täiendkoolitusel osalemise korral saada õppepuhkust kuni 30 kalendripäeva kalendriaastas, millest tööandja on kohustatud maksma 20 kalendripäeva

ulatuses töötajale tema keskmist töötasu. Ka tasemekoolituse lõpetamise puhul on õigus õppepuhkusele, mida tööandja peab tasustama vähemalt töötasu alammäära ulatuses. Käesolev seadus lubab puhkust võtta töötajal talle sobival ajal, mis ei pea kattuma koolis viibimise ajaga. (TäKS 2015, pt 4) VÕS lepinguga töötajale eelnev ei kehti, mis on järjekordne põhjus tööandjatel kulude kokkuhoiu eesmärgil otsustada käsundus- või töövõtulepingu kasuks.

1.4.5 Töösuhte lõpetamine

VÕS lepingud vormistatakse üldjuhul tähtajalised mingi konkreetse töö tegemiseks, mistõttu ei teki probleeme lepingute lõpetamisega. Kui on tegemist tähtajatu lepinguga, siis lepingu osapooled lepivad kokku ka lepingu lõpetamise tingimused. (VÕS 2002, § 13) TLSist tulenevalt enamlevinud töölepingu lõpetamise võimalused (TLS 2008):

- Tähtajatu lepingu korraline lõpetamine töötaja poolt etteteatamisega 30 kalendripäeva, tähtajalise lepingu võib töötaja enne tähtaega üles öelda vaid siis, kui see on sõlmitud teise töötaja asendamise ajaks. Tööandja ei saa lepingut korraliselt lõpetada. (Ibid. § 85lg 1, 2, 5, § 98 lg 1)
- Erakorraline lõpetamine tööandja poolt töötajast tulenevatel põhjustel, milleks võivad olla näiteks töökorralduste eiramine, toimepandud vargus, kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu ja mitmed muud põhjused. (Ibid. § 88)
- Erakorraline lõpetamine tööandja poolt majanduslikel põhjustel, mis võib olla näiteks koondamine töömahu vähenemise tõttu, tööandja tegevuse lõpetamine ja pankroti väljakuulutamine. (Ibid. § 89)
- Erakorraline lõpetamine töötaja poolt näiteks tööandjapoolse kohustuste olulise rikkumise või ebaväärilise käitumise tõttu, ka olulise viivituse puhul töötasu maksmisel või tööohutusnõuete eiramisel. Töötaja võib lõpetada lepingu erakorraliselt ka tervises seisundi või perekondlike kohutuste tõttu. (Ibid. § 91)
- Katseajal võivad nii töötaja kui tööandja töölepingu üles öelda teatades ette 15 kalendripäeva. (Ibid. § 86, § 96)

Autori kogemustel on praktikas sagedased juhud, kus tööandja ei soovi kanda kulusid koondamisel ja proovib lõpetada lepingu näiteks poolte kokkuleppel või leiab alusetult

põhjuse üles öelda tööleping erakorraliselt töötajast tuleneval põhjusel. Siin kasutab tööandja ära töötajate teadmatust tööõigusest, et oma kulusid kokku hoida.

1.4.6 Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded

Tööandja peab tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused töölepingu alusel töötajatele (TLS 2008, § 28 lg 6). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järgi on tööandja kohustustena toodud töötajatele korraldatav tervisekontroll, erinevad juhendamised, varustamine isikukaitsevahenditega, esmaabivahendite olemasolu, töökeskkonna ohutust tagavad sildid, viidad jm vajalik (TTOS 1999, § 13). Töötajate heaolu nimel on see kõik hädavajalik ja tööandjale kohustuslik, kuid tähendab tööandjale täiendavaid kulusi. Töövõtu- ja käsunduslepingu korral lasub vastutus ohutu töö eest töö tegijal või teenuse osutajal endal (Siitam 2016: 16).

1.5 Töötingimuste mõju töösuhete osapooltele

Seadused, eelkõige TLS mõjutab töösuhete osapooli käituma konkreetsetes töösuhetes, kuid mõju ulatus laieneb kogu tööturule. Inimeste tööturule ligipääs sõltub tööandjate otsustest luua uusi töökohti ja sõlmida töösuhteid, mis omakorda sõltuvad seaduste tingimustest. Seega mõjutab tööseadusandlus kogu tööealist elanikkonda ja kõiki potentsiaalseid tööandjaid. (Lauren 2009: 316)

Kõik käesolevas peatükis välja toodud seadustest tulenevad olukorrad mõjutavad mitmeid tööandjaid sõlmima töötajatega hoopis võlaõiguslikke suhteid põhjusel, et tööandjad ei pea maksma töövõimetuse eest haigusrahasid, ära määratlema töökoormust, võimaldama erinevaid puhkusi, millest osad tuleb tööandjal tasustada, vastutama töötervishoiu- ja tööohutuse eest ja mitmetel muudel põhjustel. Võlaõiguslikes suhtes töötegijal seevastu puuduvad paljud sotsiaalsed garantiid, kuid on siiski inimesi, kes just nimelt soovivad töötada VÕS lepingutega, mis annavad neile vabad valikud teha tööd paindlikel tingimustel.

Poliitikauuringute Keskus Praxis osales 2016. aastal üle-euroopalises projektis „Petturlike töövormide mõju töötingimustele ja ettevõtete konkurentsile“, mis uuris petturlike töövormide levikut, erinevate lepinguvormide kasutamise põhjuseid ja mõju ning otsis lahendusi nende leviku peatamiseks. (Masso 2016) Uuringus osalesid Austria, Hispaania, Itaalia ja Eesti, Praxise ülesanne selles projektis oli anda ülevaade olukorra kohta Eestis. Uuring oli kaheosaline, kus esimese osas uuriti ajutisi töölepinguid ja nende mõju ettevõttele ja töötajale (Fraudulent contracting of work: Abusing fixed – term contracts) ja teises osas võlaõiguslike lepingute varjus tegeliku töösuhte varjamist (Fraudulent contracting of work: Sham companies).

Ajutise ehk tähtajalise lepingu puhul peab ka töö iseloom olema ajutine, kuid uuringus selgus, et umbes 29% sellise lepinguga töötajast ei ole töö iseloom ajutine, mis tähendab, et sõlmitud peaks olema alaline leping (Masso 2016). Praktikast tähendab see, et ajutiste töölepingute kõrval võivad sõlmitud olla ka käsundus- ja töövõtulepingud. Tähtajaliste lepingutega töötajad võivad kogeda ebasoodsamaid tingimusi, tööandjatel puudub motivatsioon investeerida töötajate koolitusse ja tööohutusse. Töötajatel seevastu puuduvad sotsiaalkindlustuse kriteeriumid, näiteks ravikindlustuse puudumine. Sageli on selliste lepingute sõlmimine kuritahtlik ja petlik. Uuringu tulemustest Eesti kohta võib välja lugeda, et sellised töösuhted võivad olla mõjutatud piiratud läbirääkimistest töötaja ja tööandja vahel ja ka alternatiivsete töövõimaluste puudumine, mis paneb töötajad sundseisu selliste töösuhete sõlmimisel. Masso väitel ei mõjuta ajutised lepingud märkimisväärselt ärikonkurentsi, sest ärikuulud sellest ei muutu. (Ibid.)

Uuringu teine osa, mis käsitles töölepingulise suhte varjamist töö- või teenuse osutamise lepingu sõlmimisel, kus teenusleping sisaldab töölepingule omaseid elemente, näiteks kindlaksmääratud tööaeg või kontroll töö üle. Mõnel juhul võivad töötajad olla huvitatud teenuse osutamisest teisele ettevõttele oma ettevõtte kaudu, selle asemel, et sõlmida tööleping, neil juhtudel jäävad maksmata tööjõumaksud ja kogu tasu läheb äriühingule, mis võimaldab viimase omanikul otsustada, kui palju nad maksavad endale välja palgana ja kui palju dividendidena, mis vähendab oluliselt maksukoormust. Läbi viidud Praxise uuringus märkisid sidusrühmad, et mõnikord sisaldavad need lepinguid sätteid töötaja kohta määrates ära mingi ajavahemiku päevad, mil töötaja peaks tööd tegema. See näide viitab juhtudele, kus äriühingud väldivad korralike töösuhete sõlmimist, kuid püüavad seda siiski teha. (Ibid.)

Uuring näitab, et kõige rohkem kasutatakse petuskeeme vabakutseliste hulgas ja iseendi tööandjatena. Enam levinud on erinevate skeemide kasutamine ehitussektoris, turismi- ja toitlustussektoris, aga probleeme on ka praktikate ja hooajatööga. Uuringust selgub ka, et petturlike töövormide kasutamine on levinud, sest see annab osapooltele mitmeid eeliseid. Teisest küljest võimaldavad sellist käitumist skeemide tuvastamise keerulisus, piisavate kontrollimehhanismide puudumine ja augud seadustes. Selliste skeemide vältimiseks korrastavad riigid seadusandlust ning järjest rohkem panustatakse järelevalvele ja kontrollile. Väga oluliseks peetakse ka teavituskampaaniaid nii tööandjate kui töötajate teadlikkuse tõstmiseks. (Ibid.)

1.6 Teadlikkus töösuhetes

Meager jt (2002) toovad välja, et teadlikkust võib defineerida kui indiviidi piisavat informeeritust valdkonnast nii, et ta on teadlik selle olemasolust ning selle üldisest sisust. Tööõiguse alast teadlikkust võib käsitleda kui inimeste tööseadusandluse ja tööelu valdkondi puudutavat teadlikkust. Teadmist saab määratleda kui teoreetilist ja praktilist valdkonna mõistmist. Näiteks tööseadusandluse alased teadmised viitavad sellele, et individid demonstreerib, et ta mõistab seadusandluse üksikasju. (Meager jt 2002:11-12)

Õigusteemalise teadlikkuse olulisust märgitakse dokumendis „Õiguspoliitika arengusuunad aastani 2018“. Nähakse ette, et õigusteadlikkusele tuleb pöörata süsteemset tähelepanu. Tuleb kindlaks määrata grupid, kelle õigusteadlikkus ei ole piisav ja leida võimalused selle parandamiseks. Iga seaduse väljatöötamisel peab olema selgus, kuidas plaanitakse seaduse muutumisel õigusteadlikkuses tekkiv lünk täita. (Õiguspoliitika arengusuunad...2011)

Hetkel eelnõuna kooskõlastusringil olev dokument „Õiguspoliitika põhialused aastani 2030“ viitab, et õiguskeel peab olema võimalikult selge, lihtne ja täpne. Õigustekstide sihtgrupi arusaadavust võiks menetluse käigus testida kasutajate peal. Õiguse kasutajana peetakse silmas kõiki, kes konkreetse õigusnormiga võivad kokku puutuda. (Õiguspoliitika põhialused...2019)

Poliitikauuringute Keskus Praxis on koostanud 2013. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimusel põhjaliku uuringu töölepingu seaduse teadlikkusest. Uuringu eesmärgiks oli analüüsida (Masso jt 2013):

- töötajate ja tööandjate üldist õigusteadlikkust töösuhetes;
- tööandjate ja töötajate kogemust töölepingu seaduse rakendamisel;
- töölepinguseaduse rakendamisel esinenud probleeme;
- töötajate ja tööandjate turvalisust ja paindlikkust tööelus.

Praxise uuringus keskenduti eelkõige Töölepingu seadusest tulenevale õigusteadlikkusele. Küsitleti tööandjaid, töötajaid ja töötuid. Leiti, et üle viiendiku uuritavatel on õigusosalased teadmised kasinad. Tööandjate rühmas ei täheldatud erilisi erinevusi õigusteadlikkuses, töötajate ja töötute hulgas eristusid grupid, kelle teadlikkus oli madalam. Sellisteks gruppideks oli eelkõige muust rahvusest tööjõud, madalamatel ametipositsioonidel olevad ja madalama haridustasemega töötajad. Umbes 10% tööandjatest hindas oma teadlikkust tööõigusest madalaks ja keskmiselt 76% leidis, et oleks vaja sellest valdkonnast rohkem teada. Töötajate ja töötute grupist umbes 30% leidis, et teadlikkus on halb ja 80% hindas, et tööõigust oleks vaja rohkem teada. Samas keskmiselt 16% töötajatest ja töötutest ei osanud nimetada ühtegi tööõigusnormi. Praxise uuringu tulemusena ligi kümnendiku tööandjate ja umbes viiendiku töötajate ja töötute tööõigusosalased teadmised on kasinad. Järeldusena võib öelda, et teadmatusel on ohustatud õiguskindlus, mis võib tekitada töösuhetes osapooltele probleeme. Viiendik tööjõust ei püüaks või ei teaks, kuidas töösuhetes tekkinud probleeme lahendada ja ei teaks kuhu abisaamiseks pöörduda. Ettevõtete ja asutuste küsitluste põhjal ilmnes, et seadust ei peeta tihti arusaadavaks, piisavalt paindlikuks ja eesmärgipäraseks. Ligi pooled tööandjad peavad regulatsioone liialt mahukateks, osaliselt toodi välja, et seadusandlus takistab asutuse, ettevõtte tegevust. Uuringu tulemusena leiti, et õigusselguse parandamiseks tuleb tegeleda õiguse selgitamisega ja teadmiste levitamisega. (Masso jt 2013)

2 TÖÖANDJATE JA TÖÖJÕU TEADLIKKUSE ANALÜÜS

2.1 Uurimismetoodika

Käesoleva magistr töö empiirilise osa puhul on tegemist uuringuga, kus selgitatakse töövõtjate ja tööandjate teadlikkust töösuhte erinevatest vormidest ja selle mõju mõlemale töösuhte osapoolale. Uuritavaks sihtgrupiks olid tööandjad ja töövõtjad. Töös kasutati kombineeritud uurimismeetodit. Kvantitatiivsete uurimismeetoditega viidi läbi ankeetküsitlused töövõtjate hulgas ning kvalitatiivseid uurimismeetodeid kasutati tööandjate intervjuerimiseks.

Kvantitatiivses uurimuses kogutakse teavet, mida on võimalik väljendada arvudes. Küsitlusmeetodit kasutatakse siis, kui uurimuse puhul on tegemist suure hulga vastajatega, vastused kirjeldatakse ja analüüsitakse statistiliselt. (Lagerspetz 2017: 122, 156)

Kvalitatiivne uurimisviis on suunatud inimeste arusaamade, kogemuste, teadlikkuse ja tõlgenduse mõistmisele, mis annab detailiderohke pildi uuritavast probleemist. Seda uurimisviisi iseloomustab paindlikkus, kus alati on võimalik tagasi pöörduda eelmiste teemade juurde. Kvalitatiivse uurimismeetodi andmed, nende töötlemine ja järeldused ei ole arvulistes näitajates vaid põhinevad vastajate arvamustel ja hinnangutel. (Laherand 2008: 22-24) Kvalitatiivses uurimuses kasutati juhtumiuuringut, kus andmeid koguti erinevate intervjuude käigus. Juhtumiuuringut kasutatakse tihti õigusteaduses ja õiguslaseid küsimusi uurides (Ibid.).

Kvalitatiivses uurimismeetodi puhul on intervjuerija kohustus kaitsta intervjueritavate anonüümsust ja konfidentsiaalsust, samuti ei tohi sattuda kogutud materjalid kõrvaliste isikute kätte. Järgida tuleb eetilisi nõudeid kedagi solvamata. (Creswell 2003: 66-67)

Uurimistöös kasutati esmaseid ja teiseseid andmeid. Esmased andmed koguti ankeetküsitluste käigus töövõtjatelt ja intervjueritavatelt tööandjatelt. Teisesed andmed ehk eelnevalt teiste uurijate kogutud ja töödeldud informatsioon saadi varem teostatud uuringutest.

Töö valimi koostamisel nii ankeetküsitluse kui intervjuude jaoks kasutas autor ettekavatsetud valimi meetodit, mis on sihipärane ja teatud eesmärgist lähtuv valim. Ettekavatsetud valimi liikmed valib uurija lähtudes oma eelnevast kogemustest või teadmistest mõne grupi kohta. Valim on hulk koguhulgast, mille kohta soovitakse informatsiooni saada. (Õunapuu 2014: 139-143)

Ankeetküsitlus viidi läbi tööjõu hulgas, kus valimis võis olla hetkel töötavad kui ka mittetöötavad inimesed, oluline oli, et kõigil oleks töökogemus. Küsitluses toimus perioodil 06.03. – 05.04. 2019, milles osales 158 vastajat. Küsimustik (lisa 1) koosnes 20-st valikvastustega küsimusest, mille koostamisel oli jälgitud põhimõtet, et kõik küsimused oleksid teemakohased ja eesmärgistatud. Ankeedi esimene kolmandik koosnes küsimustest, mille abil saadi teada vastaja üldised andmed: sugu, vanus, haridus, töökogemus, sh lepingu liik või liigid, mille alusel vastaja oli viimase kümne aasta jooksul töötanud ja töötamise viimane valdkond ning staatus tööturul hetkeseisuga. Ülejäänud ankeedi ulatuses olid teemakohased küsimused, mis andsid ülevaate tööjõu teadlikkusest erinevate lepinguvormidega töötamisel ja võimalikul mõjul töösuhetele. Küsimustikud olid paberkandjal, mis tagas, et vastata said ka inimesed, kes ei kasuta arvutit. Küsitluse läbiviimiseks külastas autor erinevaid ettevõtteid ja koolitusi, kus asus sihtgrupp. Selline meetod tagas kõigi väljajagatud küsimustike laekumise tagasi.

Intervjuud viis läbi töö autor 2019. aasta märtsis ja aprillis ning intervjuude pikkus oli keskmiselt tund intervjuueeritava kohta. Intervjuu viidi läbi nelja tööandjaga. Töö autor valis tööandjad erinevatest valdkondadest: põllumajandus, koolitus, toitlustus, puidutööstus. Sellise valiku tegi töö autor lähtuvalt oma kogemustest, et intervjuueeritavate hulgas oleks sellise valdkonna tööandjad, kus on suurem tõenäosus erinevate töösuhtevormide kasutamisel. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuude vormis. Poolstruktureeritud intervjuude eeliseks on paindlikkus, intervjuu küsimused on läbimõeldud ja esitatakse kindlas järjekorras, kuid vastaja eelis on neile vastata vabas vormis (Lagerspetz 2017: 140-152). Intervjuu küsimustik (lisa 2) oli jagatud osadeks. Sissejuhatavas osas uuriti ettevõtte ja ettevõtja üldist tausta, põhiosa oli jagatud kaheks ja uurimisvaldkonnad olid ettevõtjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest ja erinevate lepinguvormide sõlmimise põhjused. Lõpus said vastajad lisada vabas vormis neile olulist infot küsitletava teema kohta.

Intervjuud salvestati ning transkribeeriti sõnasõnalt. Uurimistöö koostamiseks kasutati saadud andmeid üldistatud kujul, andmete analüüsimisel loeti intervjuud korduvalt, neile loodi iseloomustavad koodid ning anonüümsuse huvides kodeeris autor intervjuueeritavad järgmiselt: A - põllumajandus, B – koolitusvaldkond, C – toitlustus – D – tööstus (puidutöö).

Tulemuste analüüsimisel kasutati väljavõtteid transkriptsioonidest, mis on töös esitatud kaldkirjas. Lõpus on sulgudes, kelle intervjuudest antud tekst ja mõtted pärinevad (nt B). Töös kasutatavad transkriptsiooni märgid on järgnevad: märke /.../ tähendab, et töö autor on intervjuu sisu paremaks edasiandmiseks ja mõistmiseks intervjuueeritava väljavõtet lühendanud; tekst ümarsulgudes näitab vastaja emotsiooni (nt imestav pilk või naer); märke (X) näitab, et intervjuueeritav tegi vastamisel pausi; autoripoolsed täpsustavad küsimused on esitatud nurksulgudes [...].

2.2 Tööjõu teadlikkus

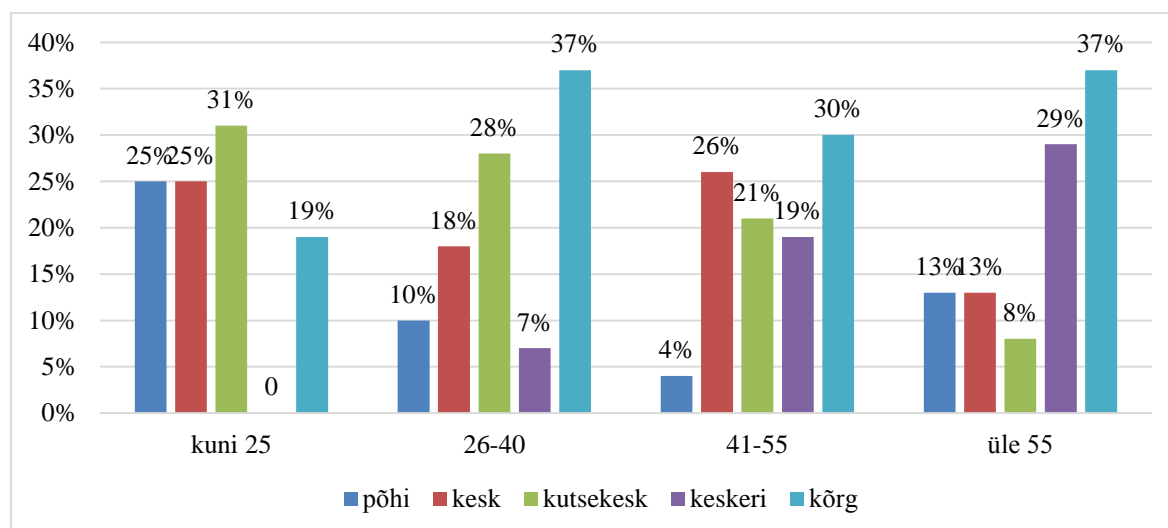
2.2.1 Ankeetküsitlusele vastanute iseloomustus

Ankeetküsitlusele vastas 158 inimest. Vastanutest oli 90 naised ja 68 mehed (tabel 1), mis teeb vastavalt 57% ja 43%. Vanuseliselt oli enim vastajaid vanuserühmas 26 – 40 aastat, mis moodustas peaaegu poole (44,9%) vastanutest, kõige vähem, 16 vastajat (10,1%) oli vanuserühmas kuni 25 aastased. Haridustaseme järgi oli enim vastajaid kõrgharidusega, kokku 52 (32,9%) ehk kolmandik, kõige vähem põhiharidusega, 16 (10,1%) vastanut. Kesk- ja kutsekeskharidusega inimeste arv osutus peaaegu võrdseks, kuid keskeriharidusega oli näitaja madalam, vaid 21 vastanut. Tehnikumide kaotamisega paarkümmend aastat tagasi ei omistata enam keskeriharidust, mis tingib selle haridustasemega inimeste pideva vähenemise.

Tabel 1 Vastajad soo, vanuse, haridustaseme, töökogemuse, staatuse ja töötamise valdkonna järgi

Tunnus	Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute %
Sugu	naine	90	57,0
	mees	68	43,0
Vanus	kuni 25. a	16	10,1
	26-40. a	71	44,9
	41-55. a	47	29,7
	üle 55. a	24	15,2
Haridustase	põhi	16	10,1
	kesk	32	20,3
	kutsekesk	37	23,4
	keskeri	21	13,3
	kõrg	52	32,9

Järgnevalt jooniselt (joonis 1) on näha, millise haridustasemega on erinevates vanusegruppides olevad vastajad. Kuni 25-aastaste grupis ei ole ühtegi vastanut keskeriharidusega, sest seda haridustaset enam ei omistata. Enim vastanuid selles vanusegrupis on kutsekeskharidusega. Teistes vanusegruppides on ülekaalus kõrgharidusega inimesed.



Joonis 1. Vastanud haridustaseme järgi erinevates vanusegruppides.

Uuriti ka vastanute senise tööga seonduvat: töökogemuse pikkust, staatust tööturul ja viimase töökoha valdkonda (tabel 2).

Tabel 2 Vastajate kirjeldus töökogemuse ja valdkonna järgi

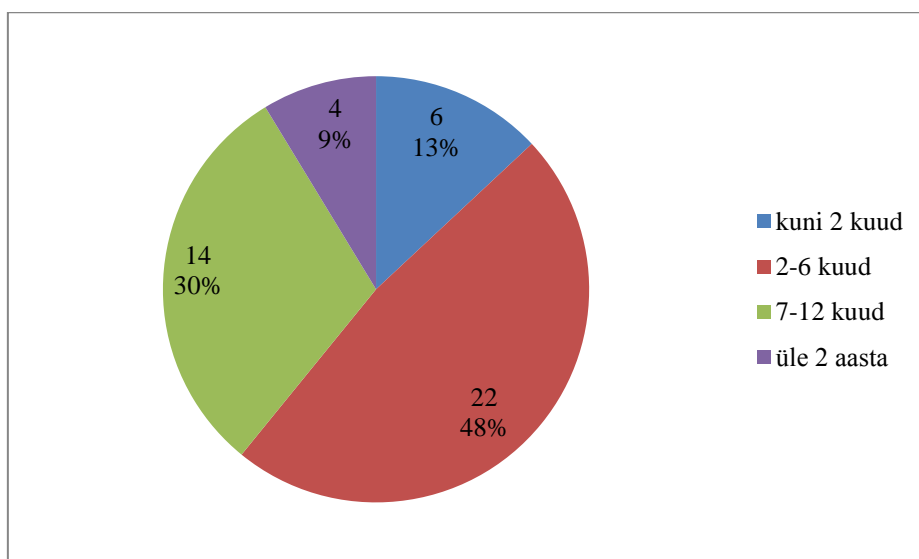
Tunnus	Vastusevariandid	Vastanute arv	Vastanute %
Töökogemus	alla 2. a	4	2,5
	2-5. a	14	8,9
	6-10. a	29	18,4
	11-15. a	22	13,9
	16-20. a	24	15,2
	21-25. a	27	17,1
	26-30. a	10	6,3
	üle 31. a	28	17,7
Staatust tööturul	töötav	112	70,9
	töötu	46	29,1
Valdkond	põllumajandus, metsamajandus	18	11,4
	töötlev tööstus	16	10,1
	elektrienergia, veevarustus, kanalisatsioon	6	3,8
	ehitus, arhitektuur	13	8,2
	hulgi- ja jaekaubandus	11	7,0
	mootorsõidukite, seadmete, masinate remont	4	2,5
	transport ja laomajandus	8	5,1
	turism, majutus, toitlustus	15	9,5
	side ja IT-valdkond	12	7,6
	finants ja kindlustustegevus	8	5,1
	kinnisvaraalane tegevus	2	1,3
	turundus, reklaam	9	5,7
	avalik haldus ja riigikaitse	5	3,2
	haridus, koolitus	14	8,9
	büroohaldus, personalitöö	7	4,4
	tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	2	1,3
	kunst, meelelahutus ja vaba aeg	8	5,1
	muu (nimeta)	0	0,0

Töökogemuse pikkuse järgi olid valimis esindatud kõik küsimustikus pakutud variandid. Kõige vähem, vaid neli vastanut olid vähem kui kaheaastase töökogemusega. Enim

vastanutest olid kuue- kuni kümneaastase ja üle 31- aastase töökogemusega. Tabelist on näha, et staatuse järgi on 46 (29,1%) vastanut töötud. Selle tingis asjaolu, et küsitlust viidi läbi ka Eesti Töötukassa poolt korraldatavatel ettevõtluskoolitustel, kus osalesid inimesed, kelle soov on alustada ettevõtlusega ehk kes võivad olla ühtlasi tulevased tööandjad. Küsitluse hetkel oli kõigil neil vastanutel eelnev kogemus töötajana.

Töötamise valdkond näitab, kus töötasid vastajad küsitluse hetkel ja mittetöötavate inimeste puhul, millises valdkonnas olid nad viimati hõivatud. Kuna töö autor intervjueris nelja valdkonna tööandjaid: põllumajandus, tööstus, koolitus ja toitlustus ning samas küsitles ka neis valdkondades töötajaid, siis seepärast on nende valdkondade vastajate esinemissagedus veidi suurem kui teistes valdkondades.

Tabelis 2 välja toodud töötute osakaal (29,1%) on joonisel 2 jaotatud töötuse kestuse järgi (joonis 2). Kuni kaks kuud on olnud töötud kuus vastanut, enim vastanuid on olnud töötud 2-6 kuud, 7-12 kuud 14 vastanut ja üle kahe aasta on töötuna olnud neli inimest. Joonis ei kajasta 1-2 aastat töötuna olnuid, sest neid vastanute hulgas ei olnud.

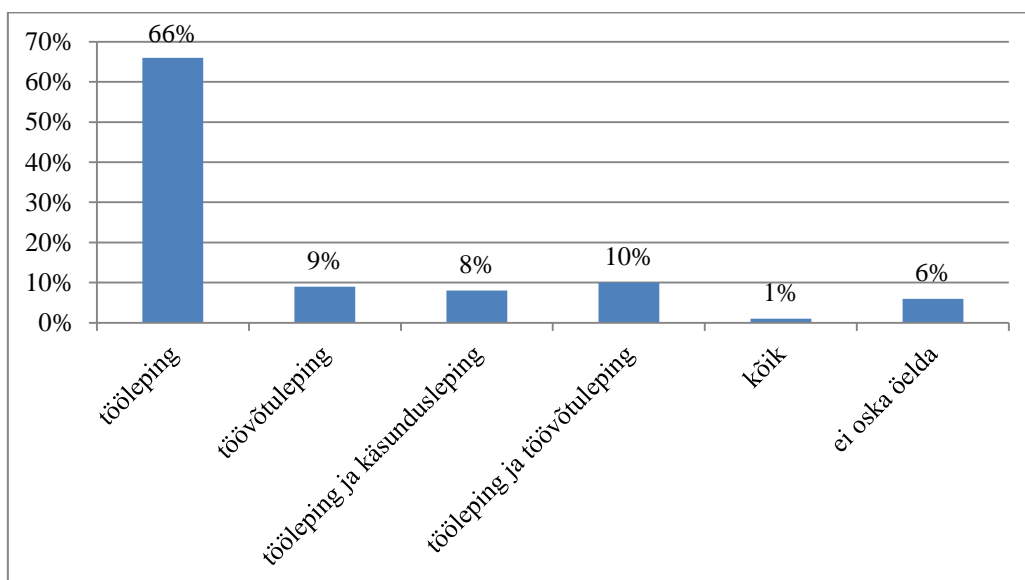


Joonis 2. Vastanud töötute jaotus töötustaatuse ajalisel lõikes.

Eelnevalt välja toodud sotsiaal-demograafiliste andmete põhjal saab koostada valimi üldise iseloomustuse. Uuringusse on kaasatud küsitletavaid väga erinevatest soo-, vanuse-, haridustaseme ja ka tööstaaži ja valdkonna gruppidest, mis uuringu tulemusena annab laialdase pildi tööjõu teadlikkusest tööga seonduva seadusandluse kohta.

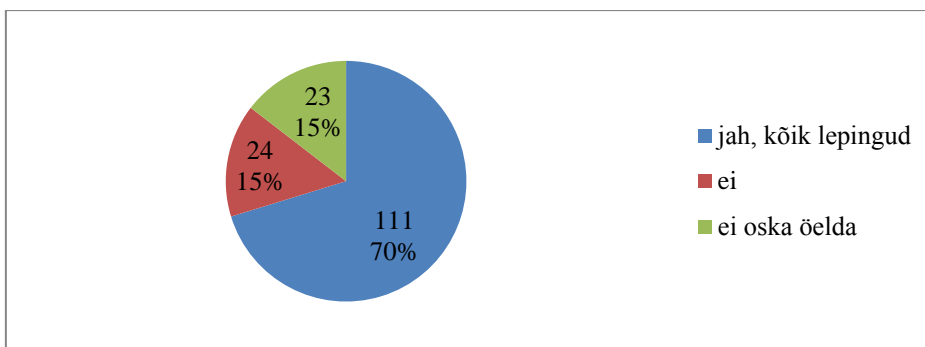
2.2.2 Vastajate teadlikkus erinevatest lepingute liikidest, töötamise registrist ja tööstaazist

Käesolevas uurimistöös keskenduti töö-, käsundus- ja töövõtulepingute erisustele. Esmalt uuriti, milliste lepingute alusel on küsitlavad ise viimase 10 aasta jooksul töötanud. Vastusevariantidest võis valida ka mitu, kui vastaja on antud perioodi jooksul töötanud rohkem kui ühe erineva lepingu alusel. Joonistel on välja toodud vaid need variandid, kus vastus oli nullist erinev. Kõige enam (66%) on vastajad töötanud töölepingute alusel, mis oli ka oodatav tulemus, töövõtulepingutega töötavaid vastajaid on 9% (joonis 3). 6% vastanutest ei oska öelda, millise lepinguga nad on viimase 10 aasta jooksul töötanud.



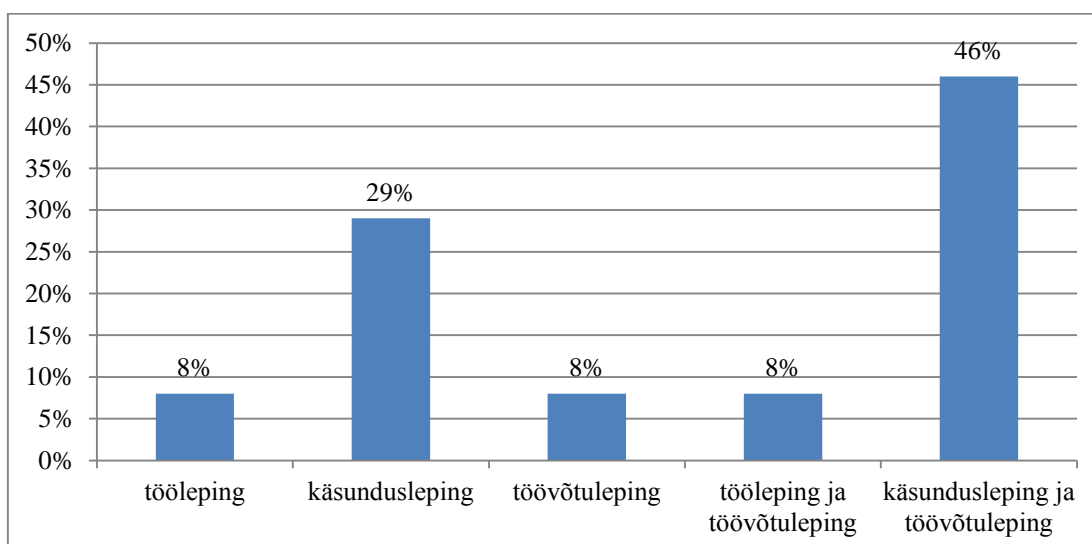
Joonis 3. Lepinguvormid, millega vastanud on viimase 10 aasta jooksul töötanud.

EMTA hallatavasse töötamise registrisse tuleb kanda töötamine kõigi lepingute alusel. Vastajate teadlikkus sellest on näha joonisel 4, kus 70% vastanutest on teadlikud, et kanda tuleb kõigi kolme vaadeldava lepinguga töötamised (joonis 4). 15% vastanutest ei osanud küsimust kommenteerida ja 15% vastasid, et ei tule kanda töötamisi kõigi lepingute alusel.



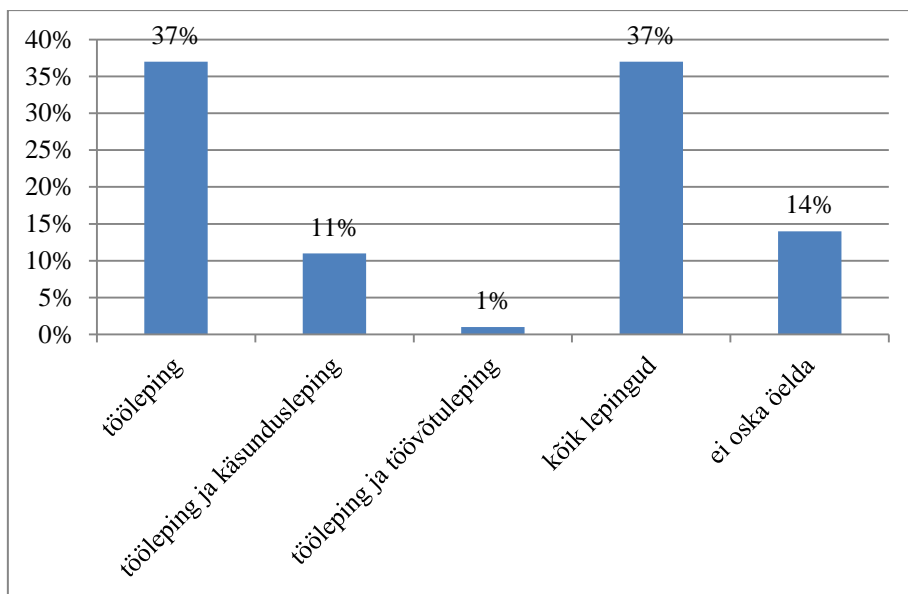
Joonis 4. Vastajate hinnang töötamise registrisse kandmise kohta.

Joonisel 5 on analüüsitud nende vastajate (15%) tulemusi, kes arvasid, et töötamise registrisse ei pea kandma kõikide lepingutega töösuhteid (joonis 4).



Joonis 5. Vastajate hinnang, milliste lepingute alusel töötamist ei pea kandma töötajate.

Peaaegu pooled (46%) vastanutest on arvamisel, et käsundus- ja töövõtulepingut ei pea kandma töötamise registrisse, ainult käsunduslepingu vastu on 29% vastanutest. Väga erinevad on vastajate arvamused ka tööstaaži arvestamise aluste kohta (joonis 6). Võrdselt, 37% vastajaist pakkus, et tööstaaži arvestatakse ainult töölepingu alusel töötades ja et see on võimalik kõikide lepingute alusel. Tööstaaži arvestus toimub nimelt laekunud sotsiaalmaksu alusel. Päris suur hulk vastanutest (14%) ei osanud sellele küsimusele vastata.

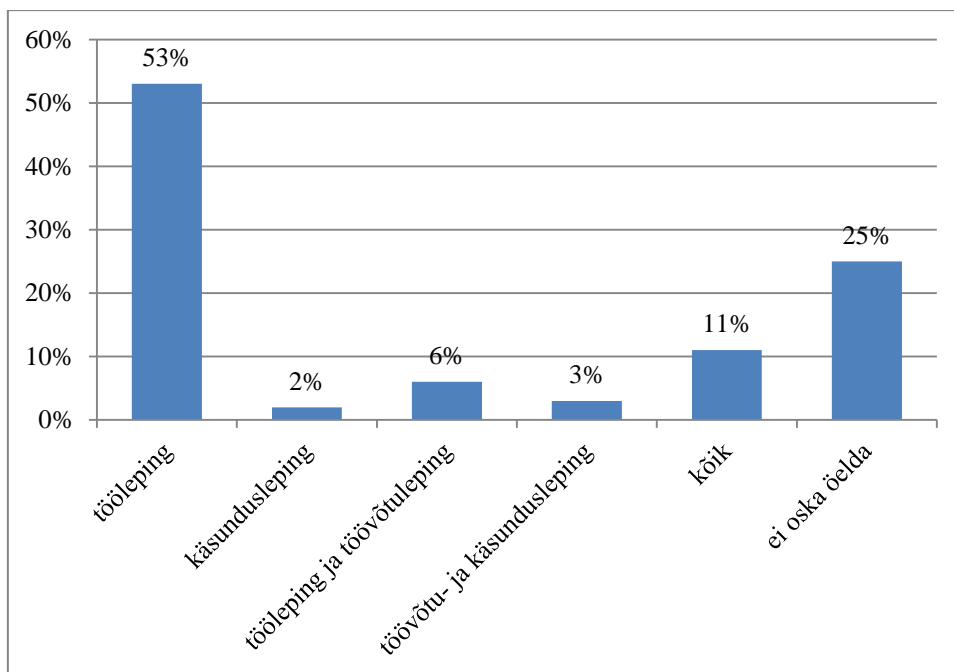


Joonis 6. Vastajate arvamus, milliste lepingutega töötamisel arvestatakse tööstaaži.

Töötamise registrisse kandmise ja tööstaaži kohta esitatud küsimuste vastuste kohta võib välja tuua, et keskmiselt 14,5% töötajatest ei osanud küsimustele üldse vastata, mis on päris suur osa küsitletutest. Teadlikud antud küsimustes on keskmiselt 53,5% vastanuist. Kusjuures paremini oldi teadlik töötamise registrisse kandmise vajadustest kõigi lepingute puhul (70%), kuid tööstaaži arvestamise aluseid teadis vaid pisut üle kolmandiku (37%) küsitletutest. Seega üle poole tööjõust ei tea, kuidas ja milliste lepingutega töötades neil tekib tööstaaž.

2.2.3 Tööjõu teadlikkus ravikindlustusest

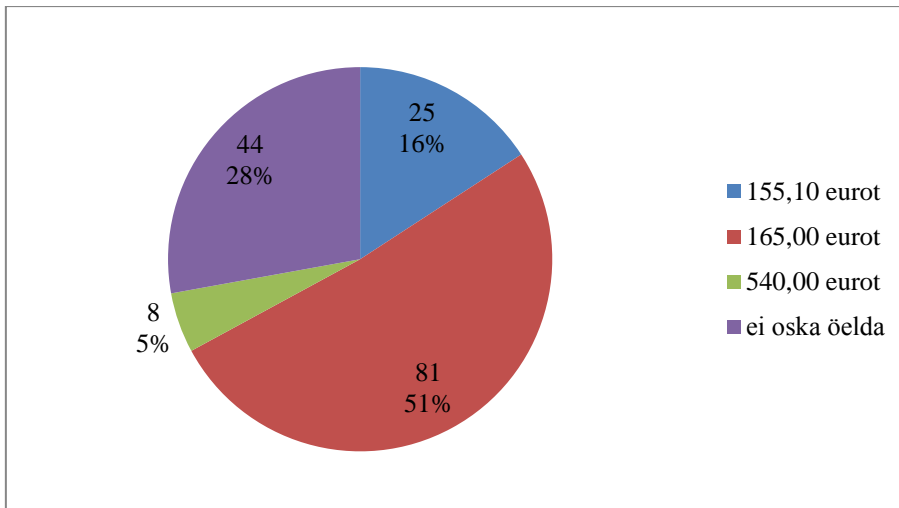
Küsimusega, millise või milliste lepingutega kaasneb ravikindlustus 14. päevast alates tööle asumise ajast, uuriti vastajate teadlikkust ravikindlustuse tekkest erinevate lepingute puhul (joonis 7). Vastamisel võis valida ka mitu varianti, kui küsitletav arvas, et tegemist võib olla mitme lepingutüübiga. Ükski küsitluses osaleja ei vastanud varianti, et ainult töövõtulepinguga või teise variandina ei vastatud tööleping ja käsundusleping. Seepärast ei ole neid välja toodud ka joonisel.



Joonis 7. Vastajate arvamused, milliste lepingutega kaasneb ravikindlustus 14. päevast alates tööle asumise ajast.

Õigeks saab lugeda siin vastust, et ravikindlustus kaasneb 14. päevast alates tööle asumise ajast töölepinguga töötades. Selle vastusevariandi valis vaid veidi üle poole (53%) vastajatest. 11% vastajaist arvavad, et ravikindlustus kaasneb 14. päevast kõigi uuritavate lepinguvormide puhul. Lausa 25% ei osanud sellele küsimusele vastata. Lähtuvalt autori kogemustest on ravikindlustuse teema hetkel üks tööjõule arusaamatumaid tööõiguses.

Ravikindlustuse tekkeks on vajalik sotsiaalmaksu laekumine vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses, mis 2019. aastal on 165 eurot kuus. Joonisel 8 on näha, kuidas vastasid küsimusele sotsiaalmaksu nõutava miinimumkohustuse kohta uuringus osalejad. Ravikindlustuse tekkeks vajalikku miinimumsummat 2019-ndal aastal teab 51% küsitletutest. 16% on pakkunud eelmisel aastal kehtinud summat, 5% on pakkunud õigeks vastuseks 2019. aasta alampalga. 28% ei teadnud, millist summat õigeks pidada. Küsimuse tulemusena võib öelda, et umbes pooled on teadlikud ja pooled mitte, mis näitab vastajate vähest informeeritust.

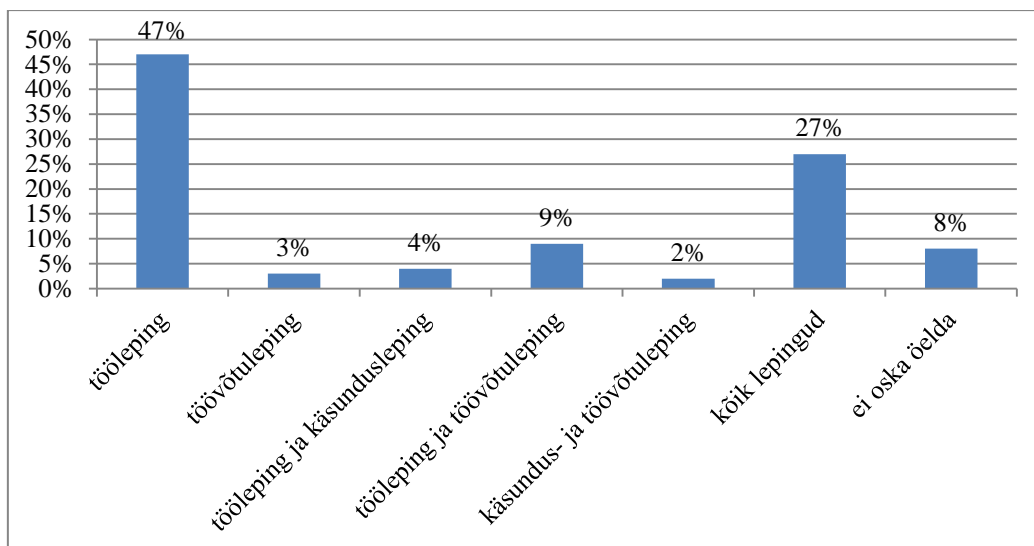


Joonis 8. Hinnang ravikindlustuse tekkimise alusele.

Kokkuvõtlikult ravikindlustuse teadlikkuse kohta tööjõu hulgas saab öelda, et keskmiselt veidi üle poole (52%) on teadlikud nii ravikindlustuse tekkest kui sotsiaalmaksu miinimummäärast. Täielikus teadmatuses on keskmiselt 26,5% küsitletutest. Suuri erinevusi kahe ravikindlustuse küsimuse teadlikkuses ei ole.

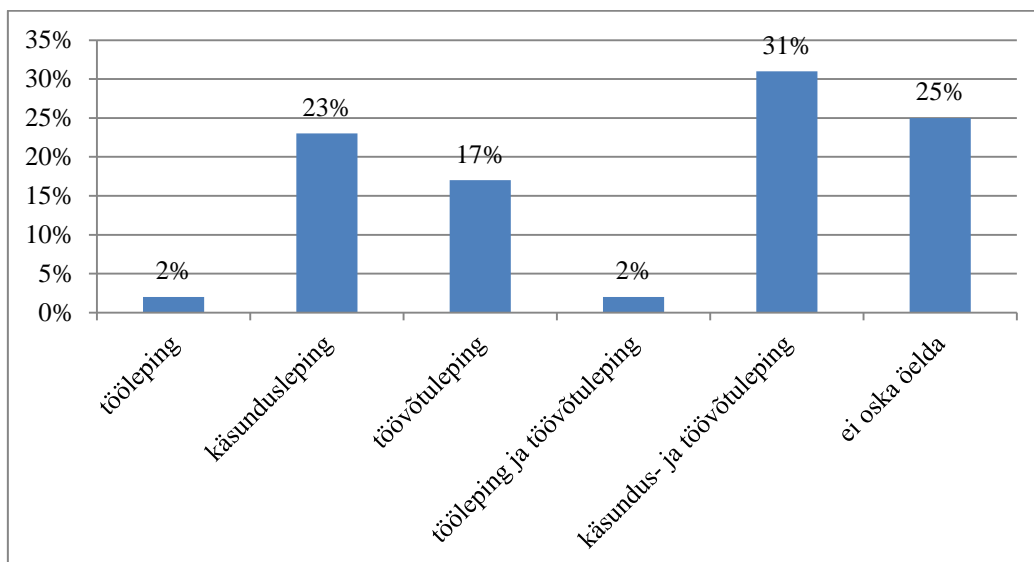
2.2.4 Juhtimine ja töökorraldus

Töölepingu iseloomulikuks tunnuseks on töötajate allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile. Võlaõiguslike lepingute puhul juhib ja korraldab tööprotsessi selle tegija. Küsimusele, milliste lepingutega kaasneb tööandjapoolne juhtimine ja kontroll (joonis 9), teadsid peaaegu pooled (47%) vastata, et see kaasneb töölepinguliste suhetega. Päris suur hulk (27%) küsitluses osalenutest pakkus kõiki uuritavaid töösuhte vorme ja 8% ei osanud selle fakti kohta midagi öelda.



Joonis 9. Vastajate arvamused tööandjapoolsest juhtimisest töösuhetes.

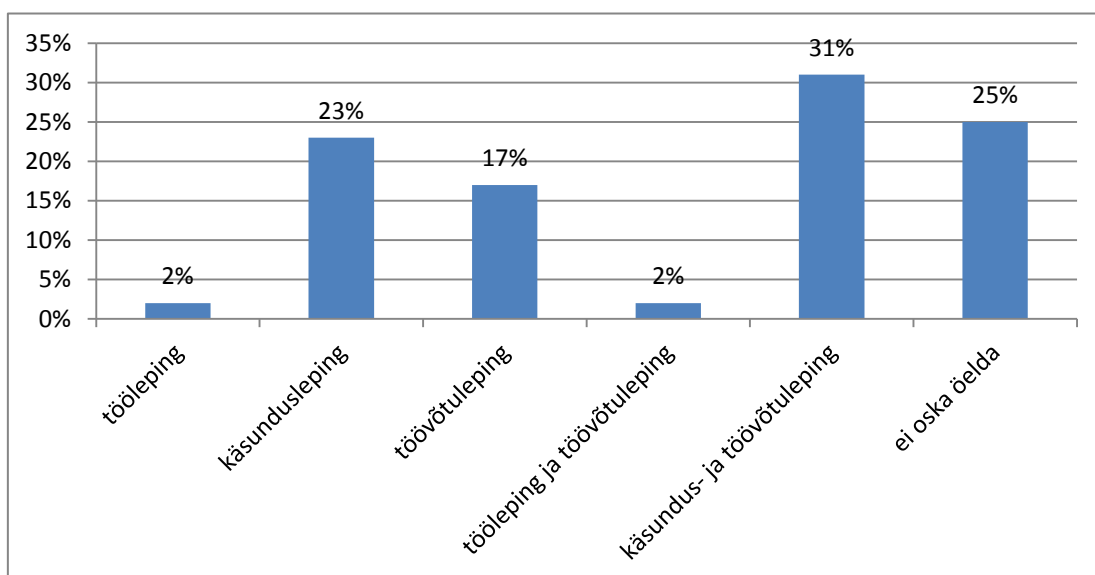
Juhtimise ja kontrolli küsimusega haalus vastajate jaoks ka küsimus töövahendite kuuluvusest. Kui 47% (joonis 9) vastajatest arvas, et juhtimine toimub töölepingu alusel, siis peaaegu samapalju (46%) arvas, et ka töövahendid kuuluvad tööandjale, mis tõesti TLS silmas pidades on õige, sest töölepingu puhul on see kohustus tööandjal (joonis 10).



Joonis 10. Vastajate arvamused töövahenditega varustamisest erinevate lepinguvormide puhul.

Käsundus- ja töövõtulepingutega ei ole tööandja kohustus varustada töötegijat töövahenditega, kuid selle võib lepingus kokku leppida. Kui eelmises küsimuses juhtimise kohta pakuti kõiki lepinguid või töö-ja töövõtulepinguid kokku 36% vastanute poolt, siis töövahendite kuuluvuse puhul valisid samad näitajad 34% vastanuist. Veidi väiksem on siin kõigi lepingute osakaal (18%) ja suurem töö-ja töövõtulepingute osakaal, mis näitab, et suurem hulk vastajaid välistab töövahendite kuuluvuse tööandjale käsunduslepingute puhul. Samas ainult käsunduslepingutele viitab siiski 3% vastanutest, kuid see osakaal on liialt väike, et selle alusel mingeid järeldusi teha. Nii nagu eelmises küsimuseski, ei oska ka töövahendite küsimusele vastata 8% küsitletutest.

Küsimusele, millise või milliste lepingutega ei pea määrama kindlat töökoormust, oleks õige vastus käsundus- ja töövõtuleping, millele on ka peaaegu kolmandik (31%) õigesti vastanud (joonis 11). Vaid väga väike osa (2%) vastanuist teadis, et töölepingut sõlmides tuleb koheselt määratleda töökoormus. Mõned vastajad pakkusid kas ainult käsundus- või ainult töövõtulepingut ja kahjuks veerand vastajatest ei oska määratleda, millised lepingud ei nõua töökoormuse kindlaksmääramist lepingut sõlmides.

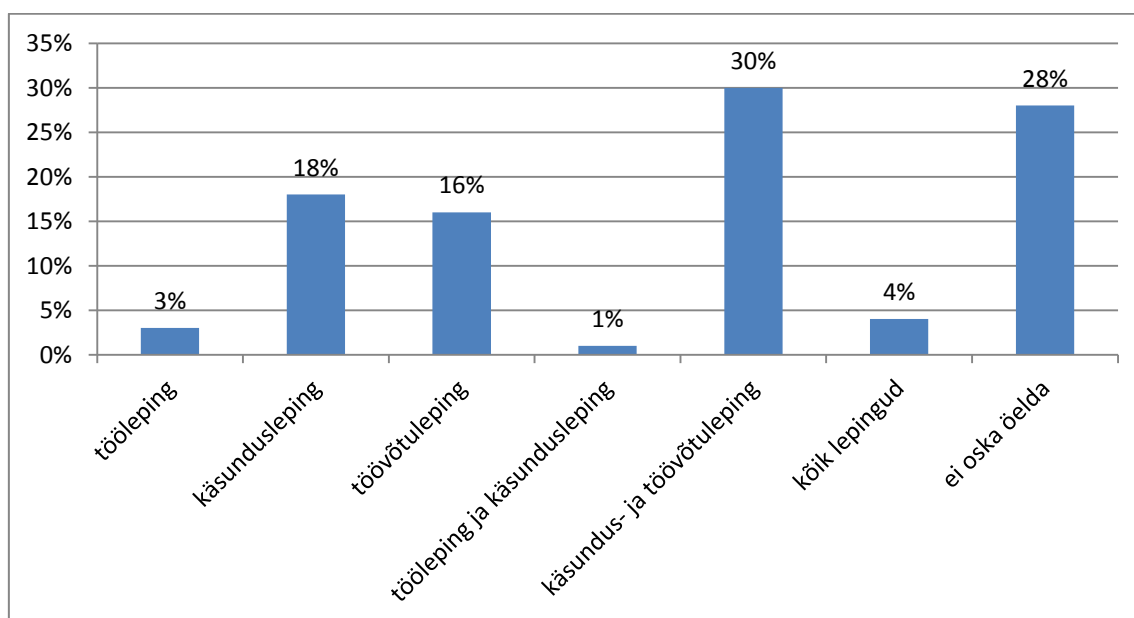


Joonis 11. Vastanute teadlikkus lepingutest, kus ei pea määrama töökoormust.

Vastajate teadlikkus juhtimisest, töövahendite kuuluvusest ning tööaja ehk töökoormuse määramisest eelnevate vastuste puhul näitab, et keskmiselt alla poole (41%) vastajatest on teadlikud neist teemadest. Keskmiselt (14%) vastanutest aga ei osanud üldse midagi pakkuda ehk valisid variandi „ei oska öelda“.

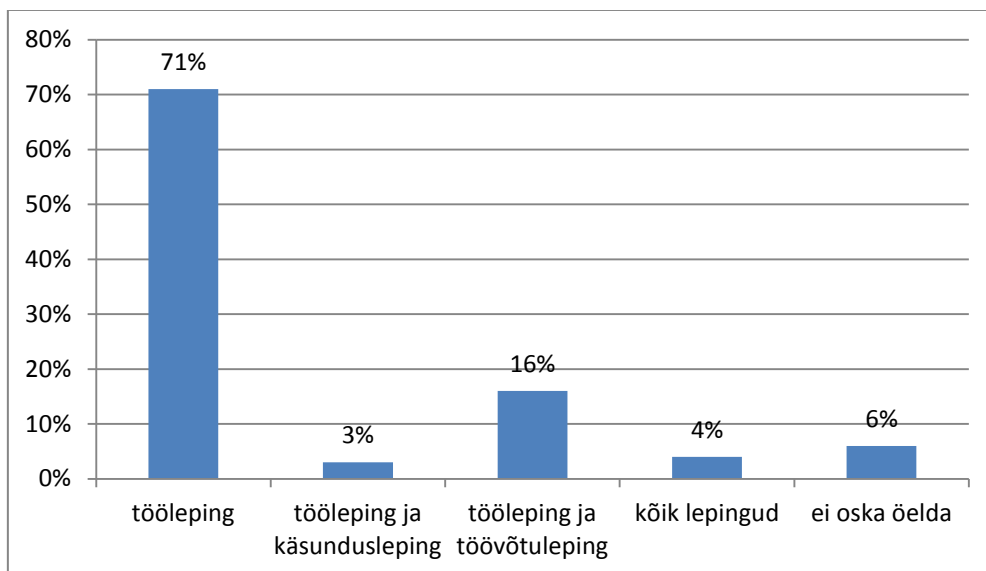
2.2.5 Töötasu maksmine ja õigus puhkusele

Tööjõu teadlikkust töötasu maksmise kohta uuriti küsides, milliste lepingutega ei ole igakuine töötasu maksmine kohustuslik, vaid võib maksta kokkulepitud ajal ja vastavalt tehtud töö hulga. Küsimus oli püstitatud väga konkreetselt ja suure tõenäosusega viidates võlaõigusseaduslikele lepingutele. Kõige enam vastanutest (30%) on teadlikud töötasu maksmise alustest (joonis 12). Lisaks sellele on vastustes viidatud kas ainult käsunduslepingule (18%) või ainult töövõtulepingule (16%), mis ei ole valed kuid mittetäielik. Päris paljud vastanutest (28%) ei osanud küsimusele vastata.



Joonis 12. Vastanute arvamus, milliste lepingute puhul ei ole kohustuslik maksta igakuist töötasu.

Õigus puhkusele tuleneb töölepingu alusel töötamisest, mida teadsid ülekaalukalt (71%) küsitletutest (joonis 13). Siiski seostasid päris mitmed vastanud puhkust ka töövõtulepinguga. Selle küsimusele ei osanud vastata vaid 6% küsitletutest.



Joonis 13. Vastanute arvamus, milliste lepingutega kaasneb õigus puhkusele.

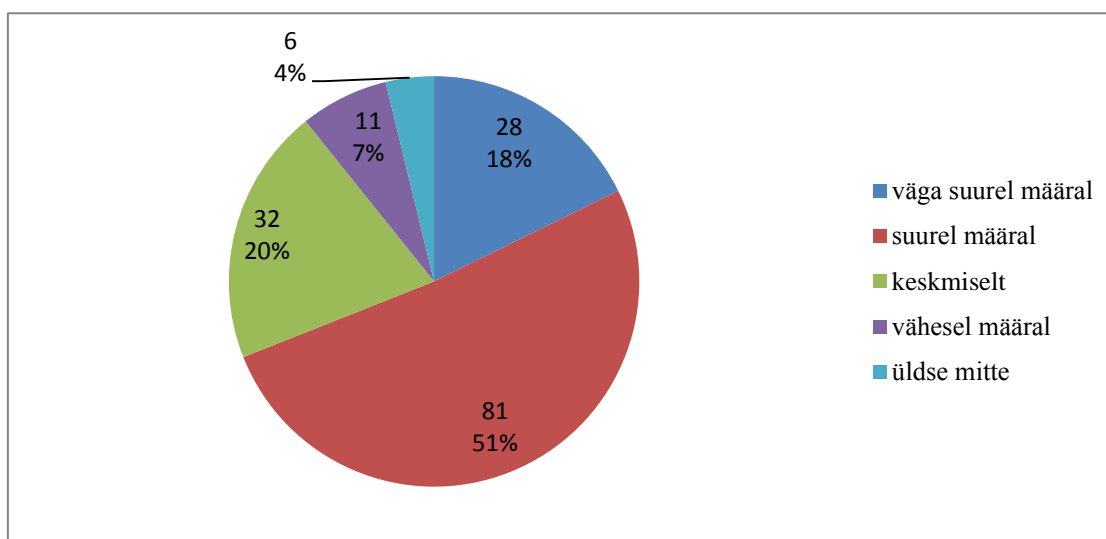
Eelneva kahe küsimuse vastuste põhjal on selgelt nähtav, et tööjõu teadlikkus tasu maksmise tingimustest erinevate lepingute puhul on üsna kesine, vaid 30% vastas õigesti, samas õigusest puhkusele on teadlik suurem hulk (71%) vastanuid. Autori kogemustest lähtuvalt on teadlikkus puhkuse õigusest suurem, sest seda teemat on kajastatud ajakirjanduses seoses lepingu erisustest, kus viidatakse käsundus- ja töövõtulepingule, millega puhkust ei kaasne.

2.2.6 Teadlikkuse või teadmatuse mõju töösuhetele

Magistritöö üheks eesmärgiks oli välja selgitada, kas töösuhete osapoolte teadlikkus või teadmatuse võib mõjutada töösuhteid või töösuhetest tulenevaid tagajärgi, milleks võivad olla näiteks probleemid töö tasustamise, tööaja korraldamise, ravikindlustuse saamise või ka näiteks töölepingu lõpetamisega seotud probleemid. Töö autor uuris tööjõu küsitluses

vastajate arvamust sellest, mil määral vastajate arust teadlikkus tööseadusandlusest ja muudest tööd reguleerivatest õigusaktidest võib mõjutada töötingimusi töösuhetes. Kuna töö autor viis küsitluse läbi vastajate juures ja korruga vastas ankeetidele grupp küsitluid, siis töö autor selgitas enne vastuste andmist selle küsimuse olemust ja sisu.

Küsitlavad said vastata 5-palli skaalas, mil määral nemad tajuvad teadlikkuse või teadmatuse mõju (joonis 14). Veidi üle poolte (51%) vastanutest arvas, et see mõjutab töösuhteid suurel määral. Väga suurel määral tunnetab mõju 18% ja keskmiselt 20% vastanutest. Kokku vaid 11% arvavad, et teadlikkus või teadmatuse mõjutab töösuhteid vähesel määral või üldse mitte.



Joonis 14. Vastanute hinnangud küsimusele, kui võrd mõjutab tööõigust reguleerivate õigusaktide alane teadlikkus töösuhteid.

Vastustest saab järeldada, et tööjõud hindab teadlikkust kõrgelt. Autori kogemusel on paljud lahkkelid töösuhetes põhjustatud teadmatusest, eriti võib rõhutada töötajate teadlikkuse puudumist, mis võivad avalduda näiteks ebaseaduslikes töötingimustes või lepingute ebaseaduslikes lõpetamistes. Kuigi töötajad saavad aru, et teadlikkus on oluline, ei vasta tegelik olukord siiski soovitud, mida on näha olnud juba eelnevates vastustes ja mille lõpptulemus kajastub töö järeldustes.

2.3 Tööandjate teadlikkus

2.3.1 Üldised andmed ettevõtte ja ettevõtja kohta

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse intervjuudest saadud andmeid, milles kus nelja erineva valdkonna tööandjad selgitasid oma ettevõtete põhjal erinevate töövormide kasutamist ja põhjuseid. Üldistava info saamiseks tööandja ja ettevõtte kohta uuriti, millal on ettevõtte loodud ja kui pikk ettevõtja staaž on selle juhil. Uuringus osales neli ettevõtjat, esindatud valdkonnad olid põllumajandus, koolitus, toitlustus ja puidutöö. Intervjuude transkriptsioonides kasutati ettevõtte tunnuseks tähti A, B, C ja D alljärgnevalt:

- A – põllumajandus, ettevõtte loodud 1997. aastal, omanikul staaži ettevõtjana 18 aastat;
- B – koolitusvaldkond, ettevõtte loodud 2002. aastal, omanikul staaži ettevõtjana 16 aastat;
- C – toitlustusvaldkond, ettevõtte loodud 2001. aastal, omanikul staaži ettevõtjana 18 aastat;
- D – tööstus (puidutöö), ettevõtte loodud 2011. aastal, omanikul staaži ettevõtjana 8 aastat.

Valimis olid küllaltki kaua tegutsenud ettevõtete omanikud, kes ise ka aktiivselt tegutsevad ettevõtte töös. Ettevõtete keskmine tegutsemise aeg oli 15 aastat, kusjuures kõige pikema tegutsemise ajaga oli kaks ettevõtet, mõlemal staaži 18 aastat ja kõige lühema tegutsemise ajaga kaheksa aastat turul olnud ettevõtte. Keskmine staaž ettevõtjana oli 15 aastat, kolm ettevõtjat olid sama pika staažiga, kui nende firmadki, põllumajandusvaldkonna ettevõtja kogemus oli neli aastat lühem ettevõtte vanusest, sest sellele pani aluse uuringus osalenud ettevõtja isa.

Küsimusele, milliste lepingute alusel ettevõttes tööd tehakse (tööleping, käsundus-, ja töövõtuleping), vastati järgnevalt: ettevõttes A kokku 14 töötajat, neist 11 töölepingute alusel, ettevõttes B kogu töötajate arvu ei osatud öelda, töölepinguga töötajaid küsitluse hetkel kolm, ettevõttes C töötajate arv väga kõikuv, küsitluse hetkel viis töölepinguga töötajat, ettevõttes D viis töölepinguga töötajat. Nelja ettevõtte keskmine töötajate arv oli

kaheksa, kusjuures siin arvestati vaid töölepinguga töötajaid. Lisaks töölepingutele kasutatakse uuritavates firmades ka käsundus- ja töövõtulepinguid. Ühes ettevõttes, puidutööstuses, kus töösuhted on sõlmitud peamiselt töölepingute alusel, lisandub vahel harva mõni töövõtulepinguga töötaja, kuid ülejäänud kolmes on ajutiste võlaõiguslike lepingute arv päris suur. Koolitusfirmas töötavad koolitajad käsunduslepingutega, toidlustuse- ja põllumajanduse valdkonnas lisanduvad töölepingutega töötajatele hooaja perioodiks ka töövõtulepinguga töötajad. Tööandjate kommentaaridest selgus erinevate lepingutega töötamine.

Nojah, üks suvel võtame veel, tavaliselt nii 8-10 inimest töövõtulepinguga põhiliselt ikka põllutöödele, (X) loomakasvatuses on pigem töölepinguga töötajad (A).

/.../ mitu projektijuhti ja kõik koolitajad töötavad (X) või tegelikult osutavad teenust käsunduslepingutega (B).

/.../ suveüritustel on kõik töövõtulepingutega. Arvu ei oska öelda, võib-olla umbes 40 inimest suve jooksul (C).

Ikka töölepingutega töötavad, ka vajadusel ajutine tööjõud on töölepinguga. (X) Oota üks mees tegi paar aastat tagasi /.../ töövõtulepinguga, aga töötas oma kodus (D).

Intervjuudest selgub siiski, et võlaõiguslike lepingutega töötavad pigem ajutised ja hooajatöölised, vaid koolitusfirmas on koolitajad tihti teenust osutamas käsunduslepingutega.

/.../ koolitajate arvu aasta jooksul ei oska öeldagi, vast saja ringis. Jah kõik nad on käsunduslepingutega, ainult et umbes kolmveerandil on see sõlmitud oma ettevõttega, mis meie jaoks tähendab, et nad esitavad oma firma alt meile arve, me ei pea tegelema töötasu maksimisega (B).

Koolitusvaldkonnas on üsna tavaline, et ka koolitajal on oma ettevõtte ja ta osutab teenust ning arveldamine toimub esitatud arve alusel, sõlmitakse aga ikkagi käsundusleping kahe ettevõtte vahel.

Kuivõrd teadlikud on tööandjad tööõigust reguleerivatest seadustest, selgub intervjuus esitatud küsimuste vastuste põhjal. Kolme ettevõtte omanikud ehk tööandjad väidavad, et ei ole väga hästi kursis hetkel kehtiva tööõigusega. Intervjuu käigus selgus, et lepingute ja

õiguse küsimustega tegeleb pigem töötaja, kelle ametiülesanneteks on personaliga seonduvad küsimused. Üks tööandja väitis, et vajadusel saab ta informatsiooni raamatupidamisteenuse osutajalt. Ühe ettevõtja puhul selgus, et teeb töölepinguid, sest need tunduvad talle selgepiirilised ja konkreetsed.

Eks millegagi peab ju kursis olema, kuid mulle on tähtis pigem põhitegevus, lepingute ja sellise värgiga tegeleb mul teine töötaja ja eks tema teab rohkem (A).

(Imestav, ehmatav pilk) ei, eriti ei ole kursis, mul selleks tegevjuht, raamatupidaja (B).

Eks peab olema (muigab) või no kui hätta jään, siis aitab raamatupidaja, tema käest ostan teenust sisse (C).

/.../ sellepärast teengi töölepinguid, need väga konkreetsed, said kord selgeks õpitud (D).

Uuringus käsitletud teema kohta, kas **tööandjad on koolitanud ennast tööõiguslikus valdkonnas, mis teemadel ja millal**, saab kokkuvõtvalt öelda, et tööõiguse valdkonna koolitused ei ole enamiku tööandjate hulgas kuigi populaarsed, kuid mingil määral siiski on osaletud.

Ei, lepingutega seotud koolitusi küll mitte. (X) Aga kas peaks? (naerab) käin põllumajanduse valdkonna koolitustel. /.../ Aga muidugi katsun ikka tööõigusega ka kursis olla (A).

2012 käisin läbi ühe koolituse /.../, seal ühel päeval räägiti lepingutest. See oli mu oma firma koolitus (B).

Ei ole käinud sellistel. Olen läbinud esmaabi ja toiduhügieeni koolituse (X), a jah, tööohutuse ka (C).

Jah, ikka olen. Enne kui võtsin esimese töötaja, käisin läbi töölepingu koolituse [millal see olla võis?] (X) kohe, kui ettevõtte tegin, see oli siis vist 2011.aastal. /.../ ja tööohutuse alased koolitused olen ka läbinud (D).

Käesolevas magistritöös uuritakse teadlikkust. Intervjuude viimaste vastuste põhjal on näha teadlikkuse taset ja tööandjate huvi koolituste näol, et ennast selle valdkonna seadustega kurssi viia. Vastustest võib järeldada, et tööandjad ise tegelevad pigem erialase

valdkonna ehk ettevõtte põhitegevusega, mis on ka kohati mõistetav. Ettevõttes on olemas töötajad, kes tegelevad personaliküsimustega.

2.3.2 Tööandjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest

Siia alapeatükki on autor kokku koondanud käsitletud teemad, mis määravad alluvussuhted ja tööandja ning töötaja õigused ja kohutused tööülesannete täitmisel. Intervjuu käigus uuriti tööandjate teadlikkust erinevatest lepinguvormidest ja nendega kaasnevatest erisustest. Esmalt paluti tööandjatel selgitada, **mil määral erinevad alluvussuhted erinevate lepingutega ja kellele kuuluvad töövahendid**. Alluvussuhete teemat oli vaja intervjuueerijal eelnevalt selgitada, sest mõned küsitluses osalenud tööandjad ei saanud aru, mida selle küsimusega mõeldakse. Töölepingust tulenevalt peab töölepinguga töötaja alluma tööandja juhtimisele ja kontrollile (TLS 2008, § 1 lg 1), aga käsundus- ja töövõtulepinguga võib töötaja teha tööd vastavalt oma äranägemisele, vaid vajadusel lepitakse lepingus kokku vajalikud tingimused.

Milliste lepingutega allub? (mõtlik) No peab ikka alluma, mis sest tööst muidu välja tuleks. [kas kõigi lepingutega peab alluma] Kas siis mõnega ei peagi? /.../ No vot, seda ma küll ette ei kujuta (A).

Alluvussuhted (arusaamatu ilme). Kõik peavad ikka alluma. [aga sel juhul, mis vahe on töölepinguga töötaja ja käsunduslepinguga töötaja vahel] Ega minu jaoks ei olegi vahet /.../ (B).

Jah, no mina saan nii aru, et need igapäevased töötajad peavad alluma minu korraldustele (X) või no tegelikult töösisekorrale, aga need suvised (pikem paus) need ju peavad ka ikka alluma, aga kuidas siis (küsiv pilk), ilmselt lepingus midagi sellekohast kirjas. Ja ega ma nende suviste lõhiajalistega tegelikult kirjalikult lepingut ei sõlmigi, nii pidi tohtima, /.../ räägime kõik selgeks ja töötame. Aga üks muidugi probleeme tuleb ikka ka ette /.../ (C).

/.../ töölepinguga töötajad peavadki alluma, sellepärast selliseid lepinguid teengi. /.../ Need teised lepingud, (X) nendega tehakse muid töid, näiteks see, kes mul kodus neid jublakaid valmistab, tehku millal ja kuidas tahab (D).

Töövahendite seadusest tulenevat kuuluvust ja tegelikku olukorda ilmestavad väga selgelt küsitluses osalenud tööandjate järgnevad vastused.

Mulle ikka. [kas ka töövõtulepingute puhul] ja ikka, muidu nad ei teeks ju tööd. Pole neil kellelgi endal mingeid vahendeid. /.../ Hea kui ise kohale tulevad. (A).

Milliseid sa mõtled? [arvutid, dataprojektor, markerid jm] Ikka mina annan kõigile, see tähendab minu firmast saavad. (X) Aa, mõned lektorid küll prindivad ise. /.../ Ei ole küll vahet, mis leping on (B).

Töölepinguga töötajad saavad minult. Töövõtulepinguga suvetöötajad saavad tööriided ka /.../ ja töövahendid ikka ka (C).

Töövahendid on minu omad. [aga see, kes vahest kodus teeb töövõtulepinguga?] Tal on kõik omad tööriistad. (D).

Tööandja kohustuseks on vastutada töölepinguga töötajate tööohutuse ja –tervishoiu eest. Tööandjate teadlikkust ja tegelikku olukorda selle teema kohta on näha järgmistes intervjueeritavate vastustes.

/.../ pean ikka kõigi eest vastutama. Käisin selle 24-tunnise koolituse [tööohutuse- ja tervishoiu koolitus] läbi ka. No nad kasutavad ju minu töövahendeid, siis pean ka vastutama. Juhendamised olen ka ära teinud. /.../ Selliste asjadega ei saa nalja teha. [kas isikukaitsevahendid on väljastatud] Kas just kõik, mis peab, aga traktoristidel on kõrvaklapid, (X) väetamise ajal respiraatorid /.../ (A).

Ma tõin siia kustuti ja esmaabipaki. Mis siin siis nii väga ohtlikku on? [kas olete kursis tööohutuse nõuetega] (naerab) eks kindlasti on nõuded, aga noh (X) kas ikka pean? [teil siin koos töölepinguga ja käsunduslepinguga töötajad, kas on tööohutuse seisukohalt mingeid erisusi] Mis erisusi, inimene on inimene /.../ (B).

Töölepinguga töötajate puhul jah vastutan, proovin võimalikult nõuetest kinni pidada. /.../ Probleem on nende suviste töötajatega, mõni tuleb paariks päevaks. Jõuad siis neid kõiki juhendada. Ja nad töövõtulepinguga, ega ei peakski, aga töötavad ju minu elektri ja gaasiseadmetega. /.../ Hinge hoian kinni, et midagi ei juhtuks (C).

Lepingute erisustest eriti ei tea, mul kõik töölepingutega, nende eest vastutan küll (D).

Alluvussuhteid käsitlevas lõigus selgus, et mitu tööandjat kasutavad käsundus- ja töövõtulepinguid, kuid soovivad näha alluvussuhteid kõigis neis. Selle võib tingida asjaolu, et käsundus- ja töövõtulepinguga tööd tegevad inimesed on rakendatud tööandja territooriumil ja autorile kohati tundub, et tegemist võib olla ka varjatud töölepinguliste suhetega. Antud uurimistöö aga selle teemaga ei tegele. Töövahendite haldamine ja töeteravishoiu ning –ohutuse teemad on tööandjatel ka läbi mõtlemata. Jällegi samadel tingimused, et tööd tehakse tööandja territooriumil, on tööandjad varustanud oma töötajad töövahenditega ja paremal või halvemal moel üritavad vastutada ka tööohutuse ja –teravishoiu tingimuste eest kõigi töötajate puhul. Vaid puidutööstuses on olukord selgem, kuna seal kasutatakse valdavalt töölepingulisi töösuhteid, siis ka tööandja vastutab oma töötajate eest.

Järgnevalt keskenduti küsimustele ja teemadele, mis käsitlevad töötajate õigusi töötasule, puhkusele, ravikindlustusele. Tööandja kohustus on see kõik töötajale võimaldada ja tagada. Läbiviidud intervjuudes andsid intervjuueeritavad vastuseid oma teadlikkusest, milliste lepingute puhul millised tingimused kehtivad.

Tasustamise erisustest, sotsiaalmaksust ja ravikindlustuse tekkest erinevate lepingute puhul rääkisid intervjuueeritavad, millistel alustel nad tasustavad töö tegemist, mida teavad sotsiaalmaksu nõuetest ravikindlustuse tekkeks ja ravikindlustuse tingimustest üldse.

Töötajad saavad kuupalka, mõni saab ka tunnitasu, (X) näiteks hooajatöölised. /.../ Sotsiaalmaksu tuleb kõigi töötajate palkadelt maksta. /.../ Ravikindlustuse saavad kõik, kes tööd teevad. [kas kõigi lepingutega ühtemoodi] Kas siis ei ole või? Siis ma küll ei tea (A).

Töölepinguga töötajad saavad kuupalka, teised arve alusel. [kas neile “teistele“ käsunduslepinguga töötajatele vahest ka töötasuna makstakse] Vist ikka on selliseid ka, aga mulle see ei meeldi. [miks] Palju kergem on ju tasuda arveid. /.../ Sotsiaalmaksu maksan igapäev tasult, need, kellele teen arved, siis on arve summas. /.../ suur see sotsiaalmaks. /.../ Ravikindlustus, (X) [sõltuvalt tasu summast kalendrikuus ei pruugi ravikindlustus tekkida] mis mõttes ei saa ravikindlustust (küsi pilk), ei seda ma küll ei teadnud (B).

Põhitöötajad on mul kuupalgalised, /.../ suvetöötajad tunnitasu alusel [kas töövõtulepinguga töötajatel on konkreetne palgapäev kalendrikuus]. Ei maksan iga päeva eest või siis mitme päeva eest, kui ta on mul mitmepäevasel üritusel välja olnud. /.../

Sotsiaalmaksu maksab raamatupidaja, aga vist ikka kõigilt palkadelt. /.../ Jaa (venitab) ravikindlustusega oli siin mingi konks küll. Töölepinguga nemad saavad, aga töövõtulepinguga sõltus vist jah mingist summast. [kas töövõtulepinguga töötajatel hakkab kehtima ravikindlustus 14. kalendripäevast alates Maksu- ja Tolliameti töötamise registrisse panekust] Ah see ka veel, sellega üldse üks jama suvetöötajate puhul. Aga millal kellelgi kehtima hakkab, see peaks ikka iga inimese enda asi olema (C).

Maksan palka vastavalt lepingule ja töötundidele. /.../ Sotsiaalmaksuga tegeleb raamatupidaja, aga ikka kõigi töötajate palkadelt tuleb see maksta. /.../ Ravikindlustus, (X) kõik töötajad saavad. [millal hakkab kehtima] Ma ei tea, suht kohe vist. [aga teiste lepinguvormide puhul] Oi, seda ma küll ei tea (D).

Puhkuste andmise kord ja võimalused näevad ette tööandja kohustuse töölepinguga töötajale puhkuse võimaldamise, teiste lepingutega puhkusi andma ei pea.

Iga aasta saavad oma puhkuse, ajas lepime kokku juba talvel. [kas töövõtulepingutega hooajatöölised ka puhkust saavad] Mis puhkust (naerab), töötavad ju ainult mõne kuu, puhaku talvel. [kas neile tuleb lahkudes maksta puhkusehüvitist] Ei, neile ei pea midagi andma ega maksuma, seepärast ma neile töövõtulepingud teengi (A).

Töövõtulepinguga jah, aga käsunduslepinguga ei ole puhkus ette nähtud (B).

Minu põhitöötajad saavad puhkuse. Suvetöötajad saavad tasu ja ei mingit puhkust ega puhkuseraha (C).

Töölepinguga saavad, teised mitte (D).

Intervjuude põhjal jääb mulje, et tasu maksmine käsundus- ja töövõtulepingutega on kaootiline ning toimub vastavalt tööandja vajadusele ja äranägemisele. Seega saab hinnata, et need võimaldavad tööandjatele rohkem paindlikkust. Sotsiaalmaksu kohustust küsitletavad teavad, kuid suurust peetakse tööandja jaoks liialt suureks ja koormavaks. Ravikindlustuse tekkimise alused on aga küllaltki segased, tundub ka, et tööandjaid ei huvita, kas ja kuidas töötajad ravikindlustuse saavad. Puhkuste andmise kord on vastajatel selgem. Töölepinguga töötajate puhul on tööandjate teadlikkus veidi konkreetsem ja selgem.

2.3.3 Tööandjate otsused sõlmida erinevaid lepinguvorme

Magistritöö üheks uurimisküsimuseks oli, miks tööandjad kasutavad erinevaid lepinguvorme. Põhjustena näeb töö autor siin võimalusi, kas tööandjatel on lähtuvalt töö iseloomust vajadus sõlmida töö-, töövõtu- või käsundusleping. Ttegemist võib olla tööandja või töötaja teadmusega ning kõige äärmuslikuma variandina tööandjatepoolne töötajate teadlik ärakasutamine, mille võimaldab tihti töötajate teadmatust. Intervjuu käigus püüti nende põhjusteni jõuda. **Esmalt küsiti tööandjalt, miks nad sõlmivad erinevaid lepingu vorme ja kas lähtutakse pigem ettevõtte vajadustest või töötajate rahulolust ning seadustest.**

Põhitöötajad on ikka töölepingutega, nii on kindlustunne kahepoolne. Hooajatöölised ikka töövõtulepingutega. Ei pea tegelema lepingu lõpetamisega. Mul personaliga tegelev töötaja ütles, et töövõtulepinguga ei pea tööaega planeerima ja tööd teeb siis kui vaja. /.../ Eks pean ikka arvestama ettevõtte vajadustega ja põllumees arvestab hoopis ilmaga, ei siin saa planeerida tööpäeva pikkust, kui ilm lubab, siis vaja tööd teha (A).

Töölepingutega mul siin kontoritöötajad. Neile pean tagama kindla töö ja tööaja. Projektijuhtidele ja koolitajatele ei saa ju tagada pidevat tööd, see ei sõltu ju minust. /.../ Kelle huvidest ma lähtun, eks ikka ettevõtte, kuid koolitusturul on see tavaline ja arvan, et ei tee kellelegi liiga. /.../ Niipalju kui aru saan, seadust ei riku (B).

Ei oska öelda, miks pean vajalikuks just nii. Eks mind nõustab raamatupidaja ja teda usaldan. /.../ Oleme mõelnud suviste töötajatega töölepinguid sõlmida, aga see vist ei toimi. Ei oska ette määrata tööaega ja väidetavalt ka kulude kokkuvõid, näiteks ei pea maksma puhkusekompensatsiooni ja haiguslehed. /.../ Tuleb ette olukordi, kus töötaja tuleb lihtsalt minema saata. Kui on tööleping, siis on katseaeg ja igasugused lepingu lõpetamised. /.../ Ilmselt töövõtulepingutega ikka lihtsam ja midagi ei ole teha, pean ikka mõtlema, et töö tehtud saab. Kes tahab tööd teha, see saab igasuguse lepinguga /.../ Ikka üritame seadusi täita (C).

Näen oma firmas ainuvõimalust töölepingutega. /.../ Kõik korrektne ja selge. Mulle on tähtsad nii oma ettevõtte kui ka mu töötajad. /.../ Kes korra tulnud ega see nii kergelt ka ära ei lähe. /.../ Minu mõte on, et rahulolevad töötajad võrdub ettevõtte edu (D).

Järgnevalt uuriti, **kas ja millised võimalikud probleemid kaasnevad erinevate lepingute puhul töösuhetes**. Selle küsimusega püüti välja uurida lepingute erisusest tingitud töötingimused ja kitsaskohad.

Probleemid (X) no eks vaidleme töötasu suuruse üle ja probleeme on tekitanud ka tööaeg. /.../ No ei ole midagi parata, põllumajanduses see ju on nii ja eks see töövõtuleping lubab ka erinevaid tööaegu. (kõhib) [kas poleks mõttekas sõlmida hoopis töölepingud] Ei, kus sa saad, siis nõuavad 8-st 5-ni tööpäeva (A).

Töösuhetes ei näegi probleeme, kõik on kuidagi hästi sujunud. (naerab) Hetkel tegelikult mõttes, kas sõlmida projektijuhtidega töölepingud, aga tööaeg on see, mis paneb mõtlema. Ei julge olla kindel, et pidevalt töökoormus olemas (B).

Eks ikka on probleeme. Kas need just lepingute erisusest tingitud on, aga ikka peab mõtlema töötasu, tööaja, töökohustuste täitmise peale. /.../ Meie võime siin neid probleeme ju mõelda, minu suvetöötajad ei tea väga midagi lepinguvormidest ja üldse tihti lepime suuliselt kokku ja paari päeva kohta lepingut ei teegi. Pigem jah probleemid on töökorralduslikud ja töötajate isiksusest tulenevad (C).

Ei ole probleeme, kõik toimib töölepingutega (D).

Tööandjatelt uuriti nende arvamust **töötajate teadlikkuse kohta tööseadustest ja lepingute erisustest**. Tihti võib töötajate teadmatus mõjutada ka tööandjate otsuseid erinevate töötingimuste loomisel. Autoripoolne kommentaar: selleks et hinnata teiste teadlikkust, peab selles valdkonnas olema ise teadlik, mis ei pruugi kõigi tööandjate puhul sugugi nii olla.

Eks nad midagi kindlasti teavad. /.../ Ega see enne välja ei paista, kui hakkavad oma õigusi taga ajama. /.../ Lepingute sõlmimisel mõni uurib ja teab seadusi, mõni kirjutab lihtsalt alla, huvitab ainult palganumber (A).

/.../ olen siin kuulnud, et mõned lektorid ei ole kursis, aga ega siis kõik ei jõuagi kõigega kursis olla (B).

Töölepinguga töötajad tundub, et ikka teavad, aga need suvetöötajad ja eriti osad noored, nemad ei tea küll midagi. Isegi kella, no tööaja algust ei tea ja et on olemas kohustused, mida tuleb täita. (X) Aga on ikka väga tublisid noori ka. /.../ (C).

Lõpuks paluti intervjuueeritavatel avaldada oma arvamust, **kas ja mil määral võib teadlikkus või teadmatus tööõigusest mõjutada töösuhete osapooli, nende heaolu, sotsiaalselt kaitset või muud.**

Ikka mõjutab ju. Tööandja peaks ikka pädev olema, no ma mõtlen, et see inimene, kes sõlmib lepinguid ja tegeleb personaliküsimustega. /.../ Üks asi on pädevus ja teadlikkus, aga praktilises elus lihtsalt ei saa kõike päris nõõri mööda korraldada. (X) Võib-olla ka sellepärast laveerime siin nende töövõtulepingutega. [kas töötajaid võidakse ka pahatahtlikult ära kasutada] Eks ikka. Me siin küll üritame seda mitte teha, aga no käsi südamel tööajaga saab ikka patustatud küll. [kas lepingute lõpetamisel olete järginud seadusi] (X) Püüame, aga eks aastate jooksul on olnud vaja ka kiireid ja ebameeldivaid lõppe teha, aga kas need just seaduslikud on olnud (X) ei oskagi öelda (A).

/.../ kõvasti mõjutab. Minu enda teadmatus näiteks, ega ma ilma oma tegevjuhita ei saakski. Aga minu põhimõte on, et kõik peab olema seaduslik. Kui ise ei tea, tuleb uurida ja küsida (B).

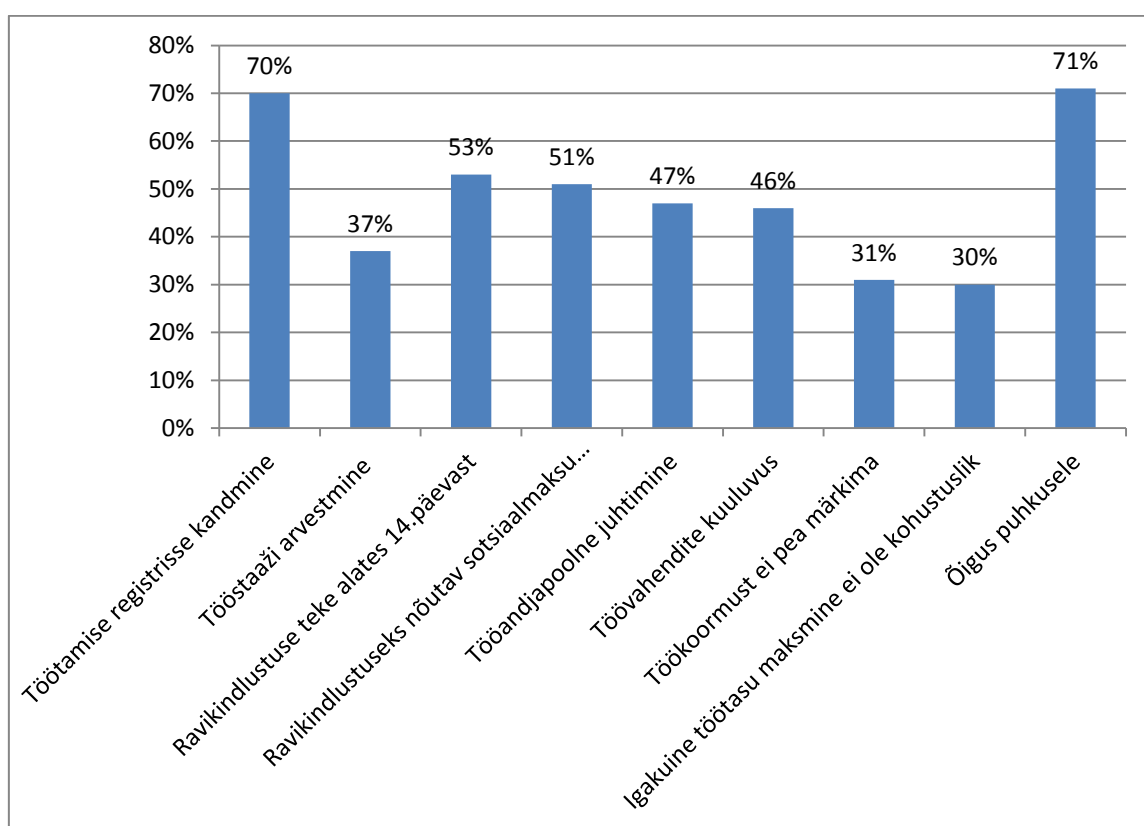
Eks ta ikka võib mõjutada. No kus siis (mõtlik), eks see teadmatus vist ikka rohkem töötajate probleem. Tööandja seisukohast võttes tuleb ikka seadusi järgida, et pärast probleeme ei tekiks. [kas probleeme töötajale või tööandjale] Eks ikka mõlemale, aga oma seljatagune tuleb ikka ära kindlustada (C).

No kindlasti mõjutab. Mida ja kuipalju täpselt, eks see sõltub konkreetsest olukorrast (D).

Eelnevast selgub, et tööandjad ei hinda töötajate teadlikkust kuigi kõrgelt. Kuid kõrgemalt hinnatakse töötajate teadlikkust töölepingutingimustest. Küsimusele, kas teadlikkus või teadmatus võib mõjutada töösuheteid, on kõik vastajad arvamusel, et kindlasti mõjutab. Samas tuuakse teadmatus välja rohkem töötaja probleemina. Siit tuleneb võimalus tööandjatel kas oma teadmatuses või teadlikult ja pahatahtlikult ära kasutada töötajate teadmatust ebaseaduslike töösuhete sõlmimisel, mis olulisel määral võib mõjutada töötaja heaolu, erinevaid sotsiaalseid tagatisi, võimalikke hüvitisi näiteks koondamiste puhul ja palju muud lepingulistest suhetest tulenevat.

2.4 Arutelu ja järeldused

Magistritöö raames viidi läbi uuring tööandjate ja töövõtjate tööõigusalasest teadlikkusest. Tööjõu hulka olid töötajate kõrval kaasatud ka hetkel mittetöötavad inimesed, uuringu tulemused on näha Joonisel 15. Välja on toodud üheksa temavaldkonda, mille kohta viidi läbi teadlikkuse uuring (joonis 15).



Joonis 15. Töövõtjate teadlikkus töösuhteid reguleerivast õigusest töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu tingimustes (õigesti vastanute %).

Nagu jooniselt on näha, siis vastavalt 70% ja 71% tööjõust on teadlik, et EMTA töötamise registrisse tuleb kanda kõikide lepingute alusel töötajad ning teadlikud ollakse ka puhkuseõigusest, mis kaasneb töölepinguga töötades. Teadlikkus on väiksem nende küsimuste puhul, mis viitavad töövõtu- ja käsunduslepingule, vastavalt 30% ja 31%.

Küsitud oli, milliste lepingute puhul ei pea märkima töökoormust ehk tööaega ja milliste lepingutega ei ole igakuine töötasu maksmine kohustuslik. Selle põhjal võib öelda, et töövõtjatel on probleeme käsundus- ja töövõtulepingu tingimustest arusaamisel, teadlikkus töölepingutest on parem. Küsimustele tööandjapoolsest juhtimisest ja töövahendite kuuluvusest teadis vähem kui pool vastanuist (46% ja 47%), et need kaasnevad töölepingutega. Ravikindlustuse kehtima hakkamise ajast töölepingu puhul ja selle tekkimise alusest, sotsiaalmaksu miinimumnõudest 165 eurot kalendrikuus, oli teadlik veidi üle poole (53% ja 51%) vastanutest. Milliste lepingutega kaasneb tööstaaži arvestus, teab vaid 37% küsitletutest.

Lähtuvalt eespool väljatoodud andmetest võib öelda, et keskmine protsent tööjõu teadlikkusest erinevate lepingute kohta on 48% ehk umbes pool vastanutest. Autori arvates ei ole töövõtjate teadlikkus enda õigustest ja kohustustest piisav, et end kaitsta töösuhetes. Poliitikauuringute Keskus Praxis viis läbi 2013. aastal uuringu tööandjate ja töötajate TLSi teadlikkusest. Selle uuringu tulemusena kahe uuritava grupi keskmine teadlikkus hinnati kasinaks viiendikul küsitletutest. (Masso jt 2013) Magistritöö raames läbiviidud uuringut ei ole võimalik võrrelda Praxisega, sest seal uuriti teadlikkust töölepingutest, käesolevas uuringus hinnati teadlikkust erinevate lepingute valguses. Samuti ei saa töövõtjate ja tööandjate teadlikkust hinnata koos, sest tööandjate teadlikkuse hindamisel kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, mis ei võimalda välja tuua numbrilisi tulemusi vaid hinnanguid.

Tööandjatega läbiviidud intervjuude põhjal võib öelda, et nii nagu tööjõud, on ka tööandjad paremini informeeritud töölepingu tingimustest. Eriti selgelt kajastus see puidutööstuses tegutseva tööandja intervjuudest, sest seal toimivad töösuhted suures osas töölepingute põhjal ja tööandja oli teadlik tööseadusandlusest. Ülejäänud kolmes ettevõttes töötatakse ka käsundus- ja töövõtulepingute alusel. Selles valdkonnas tuli intervjuudest välja puudujääke teadlikkuses. Vähem teati ravikindlustuse saamise võimalustest, pigem puudus tööandjatel ülevaade töövõtulepinguga hooajatöölise ravikindlustusest. Samuti oli kesine huvi selle vastu, kas töötajatel on kindlustuskaitse. Segased arusaamad valitsesid alluvussuhetes, kindlustamises töövahenditega ja ka tööohutusvaldkonnas küsimustes. Põllumajanduse ja toitlustuse valdkonna hooajatöötajate töötingimused viitavad pigem töölepingulistele suhetele, sest töötatakse tööandja kontrolli all, tööandja varustab töötajad töövahendite ja ohutusvahenditega ning ka tööaeg ja töökoht on tööandja määratud.

Puhkuse võimaldamist ükski kolmest tööandjast käsundus- ja töövõtulepingutega ette ei näe ja puhkuse andmise korrast ollakse üldjuhul teadlikud.

Kui uurida tööandjatelt nende arvamust töövõtjate teadlikkuse kohta, siis arvatakse, et töötajad on teadlikumad töölepingu tingimustest. Noorte teadlikkust peetakse tagasihoidlikumaks. Tööandjate arvates töötajad teavad paremini oma õigusi, kui kohustusi.

Töösuhted toimivad nii töölepingute, kui ka käsundus- ja töövõtulepingute alusel. On tööandjaid, kes proovivad tagada võimalikult paljudele töötajatele töölepingu alusel töötamise. Nii ka uuringus intervjuu andnud puidutööstuse tööandja, kes rõhub asjaolule, et sellisel moel toimivad töötingimused kõige kindlamalt ja töösuhetes on konkreetsus. Uurides põhjusi, miks tööandjad teevad käsundus- ja töövõtulepinguid, on vastuseid ja suhtumisi väga erinevaid. Enim välja toodud põhjuseks on tööaja planeerimine. Kui töölepingusse peab juba lepingu sõlmides planeerima tööaja ehk töökoormuse, siis teiste lepingutega saab seda lahendada veidi paindlikumalt, mis on ka Euroopa tööhõivepoliitika üks arengusuundadest. Intervjuudes märgiti ära ka lepingu lõpetamisega seotud probleemid. Tööandjate arvates on kergem lõpetada käsundus- ja töövõtulepingut, sest need on üldjuhul tähtjalised. Samas saaks tööandja sõlmida ka tähtjalise töölepingu. Koolitusettevõtte tööandja mainis käsunduslepingute kasutamise põhjusena projektijuhtide ja koolitajate ebaregulaarset töökoormust, mida on võimatu ette näha. Intervjuudes osalenud tööandjad tõid vähesel määral välja ka ettevõtte kulude kokkuhoiu võimaluse. Näiteks toitlustuse valdkonna tööandja mainis, et töövõtulepingute lõppemisel ei ole kohustust maksta puhkuse kompensatsiooni ja sama lepinguga ei laiene tööandjale ka kohustus töövõimetuslehe puhul maksta haigusraha.

Töö autori teadmiste ja kogemuste põhjal võib tuua veel hulgaliselt näiteid, miks tööandjad võimaluse korral valivad pigem käsundus- või töövõtulepingu. Näiteks erinevad puhkuste liigid, kus töötajat ei ole ja tuleb maksata puhkusetasu. Nende hulka kuuluvad põhipuhkus, aga ka õppepuhkus, mis tekitavad tööandjatele päris palju probleeme töökorralduses. Mitte küll rahalise kulu mõttes vaid just töökorralduslikult poolelt on tööandjatele problemaatiline, kui töötajad viibivad näiteks isapuhkusel, lapsehoolduspuhkusel, rasedus- ja sünnituspuhkusel. Ka tööandja vastutus tööohutuse ja –tervishoiu valdkonnas toob kaasa palju lisatööd ja kohati võivad olla päris suured ka kulud. Lisaks veel läbiviidud uuringu käigus välja tulnud töökoormuse teemad, mida on teatud tööde puhul kergem lahendada

käsundus- või töövõtulepinguga. Vaatamata kõigele eelnenule on käsundus- ja töövõtulepingud siiski palju kasutust leidnud ja teatud tööde puhul asendamatud. On ka palju töötajaid, kes töötavad meelsasti selliste lepingute alusel, mis annavad neile teatud vabaduse ja paindlikkuse reguleerida ise oma tööaega ja -viisi. Töövõtjate küsitlusest selgus, et selles uuringus osalenutest 28% on töötanud viimase 10 aasta jooksul töövõtu- või käsunduslepingute alusel (joonis 3).

Tõstatatud uurimisküsimusele, kui võrd avaldab teadlikkus või teadmatus mõju töösuhete osapooltele, annavad vastuse töövõtjate ja tööandjate hinnangud ja arvamused, mida käesolevas töös uuriti. Töövõtjate hinnangul mõjutab teadlikkus või teadmatus töösuhteid suurel või väga suurel määral lausa 69% vastanute arvates, vaid 11% on hinnanud teadlikkuse olulisust väheseks või üldse mitte määravaks. 20% arvates on mõju keskmine. Tööandjad arvavad samuti, et teadmatus mõjutab töösuhteid. Üks vastanud tööandjatest leiab, et kõik peab olema seadusejärgne, teine arvab, et teadlik peab olema oma ettevõtte heaolu kindlustamiseks. Üks vastanutest julgeb tunnistada, et on olnud tööaegadest mittekinnipidamist ja lepingute lõpetamisel seadustest möödavaatamist. See viitab töötajate teadlikule ärakasutamisele.

Magistritöö teooriaosas toodi ülevaade Poliitikauuringute Keskuse Praxis osalemisest üleeuroopalises projektis „Petturlike töövormide mõju töötingimustele ja ettevõtte konkurentsile“ 2016. aastal. Selles uuringus keskenduti ajutiste lepingute ebaseaduslikule kasutamisele ja töölepinguliste suhete varjamisele töö- või teenuse osutamise lepingu sõlmimisega. Uuringus märgiti, et probleeme erineb muude valdkondade kõrval ka näiteks toidlustussektoris ning hooajatöödel. (Masso 2016) Siin võib paralleele tuua autori uurimistöö tulemustega, kus probleeme täheldati samades valdkondades. Praxis uuringus toodi välja põhjused, mis tingivad sellise tööandjatepoolsel käitumise ja annavad osapooltele mitmed eelised. Samad põhjused selgusid ka antud uurimustöö intervjuudest, kus tööandjad rääkisid töövõtu- ja käsunduslepingute sõlmimise eelistest. Selliste petturlike skeemide vältimise üheks oluliseks tingimuseks peetakse nii Praxis uuringus (Ibid. 2016), kui ka töö autori arvates tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmist.

KOKKUVÕTE

Tänapäeva tööturu ja töösuhete märksõnadeks on paindlikkus, mõistlikkus ja olulisus. Järjest rohkem kasutatakse töösuhetes töölepingute kõrval töövõtu- ja käsunduslepinguid. Üha tähtsamaks muutub töötajate ja tööandjate teadlikkus töösuheteid reguleerivatest seadustest, et tagada mõlema osapoolle rahulolu õiglastes töösuhetes.

Antud magistritöö eesmärk oli välja selgitada tööandjate ja töövõtjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest ning kuidas teadlikkus või teadmatus mõjutavad töösuhete osapooli.

Lähtuvalt töö eesmärgist püstitati järgnevad uurimusküsimused:

- Milline on tööandjate ja töövõtjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest?
- Millistel põhjustel kasutatakse töösuhetes erinevaid töösuhete vorme?
- Mil määral mõjutavad teadlikkus ja teadmatus tööseadusandlusest osapooli lepingulistest töösuhetes?

Töö teoreetilises osas anti ülevaade tööõiguse määratlemisest õigussüsteemis eraõigusena. Kirjeldati võlasuhete ja töösuhete õiguslikku tausta lähtuvalt kehtivast seadusandlusest ning tutvustati töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu tingimusi ja erisusi lähtuvalt töökorraldusest, tööandjate ja töövõtjate õigustest ja kohustustest. Töös toodi välja töövõtjate ja tööandjate teadlikkuse või teadmatuse võimalik mõju töösuhete osapooltele.

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi uurimus, kus kvantitatiivsel uurimismeetodil ankeetküsitluse vormis uuriti töövõtjate teadlikkust ning kvalitatiivsel meetodil intervjuude põhjal analüüsiti tööandjate arvamusi töösuhetest, teadlikkust tööseadusandlusest ja hinnanguid erinevate lepinguvormide sõlmimisel.

Uurimistöö käigus selgus, et töövõtjate teadlikkus tööõigusest ning töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest on keskpärane. Keskmisest vähem teatakse, et käsundus- ja töövõtulepinguga ei pea määrama töökoormust ehk tööaega ja maksma igakuiselt tasu tehtud töö eest. Oluline tingimus töövõtjate jaoks on töötamisega kaasnev ravikindlustus.

Autori kogemuse põhjal võib öelda, et ravikindlustuse saamine erinevate lepingute puhul on hetkel üks suuremaid segadust tekitavaid probleeme. Ka läbiviidud uuringust selgus, et vaid pooled küsitletutest on kursis ravikindlustuse tekke tingimustega. Ei teata, et 14.päevast alates töösuhete sõlmimisest saavad ravikindlustuse vaid töölepinguga tööd alustanud töötajad. Käsundus- ja töövõtulepinguga on ravikindlustuse teke sõltuvuses sotsiaalmaksu laekumisest EMTAse, mis toimub esimesele väljamakstava tasu laekumise kuule järgneva kuu kümnendaks kuupäevaks. Lisaks on nõutav laekumise summa käesoleval, 2019. aastal 165 eurot, millega ei ole kursis samuti umbes pooled küsitletutest. Töövõtjate teadlikkus on suurem puhkuseõigusest ja EMTA töötamise registrisse kandmise tingimustest.

Tööandjate teadlikkust tööseadusandlusest ja lepingute erisustest uuriti intervjuude käigus. Selgus, et mitmed tööandjad ise ei ole kuigi teadlikud kõigist küsitletud tingimustest, kuid personaliga seonduvate küsimustega tegelevad nende ettevõtetes töötajad, kes on teadlikud töösuhetega kaasnevas õigusruumis. Sellele vaatamata on tööandjad huvitatud, et nende ettevõtetes lähtutaks õigetest alustest lepingute sõlmimisel, kuid kohati mainiti siiski vastates, et lähtuvalt töö iseärasustest on mõnikord tulnud vahest ette ka seadustest kõrvalekaldumist.

Töösuhete erinevate vormide ehk töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu kasuks otsustamisel on tööandjatel erinevaid põhjusi ja vajadusi. Uuringu tulemustest selgus, et üheks probleemiks lepingu valikul osutus töökoormuse määratlemine, kui tööandja temast mitteolenevatel põhjustel ei saa tagada pidevalt ühesugust töömahtu, ka töö iseloom võis saada määravaks. Samas sai intervjuude põhjal järeldada, et töövõtulepinguid kasutatakse kohati liiga kergekäeliselt ja läbi mõtlemata. Põhjuseks toodi lepingu kergem lõpetamine ja töökoormuse määratlematus, mis sellise olukorra tingis.

Tööandjate ja töövõtjate teadlikkust peetakse oluliseks töösuhete tõrgeteta toimimisel. Uuringu käigus selgus uuritavate arvamus tööõiguse valdkonna teadlikkuse või teadmatus võimalikust mõjust töösuhetele. Suurem osa töövõtjatest hindas seda keskmisest olulisemaks, ka tööandjad leidsid, et teadlikkus on väga vajalik ja kindlasti on selle mõju töösuhetele tuntav. Intervjuudest tööandjatega selgus, et tööandjate teadmatus võib viia mittekorrektsete lepingute sõlmimiseni, mis omakorda mõjutab töövõtjate heaolu ja mitmete sotsiaalsete tagatiste, näiteks ravikindlustuse saamist. Sellise võimaliku olukorra tekkeks aitavad kaasa ka puudujäägid töövõtjate teadlikkuses.

Lähtuvalt uurimistöo tulemustest on töö autor arvamusel, et oluline on suurendada töövõtjate ja tööandjate teadlikkust tööd reguleerivatest seadustest. Tähtis on välja selgitada, mil moel see info kõige paremini jõuaks osapoolteni. Käesoleva uuringu eesmärk ei olnud tegeleda süvitsi teadlikust või teadmatust käitumisest põhjustatud ebaseaduslike lepingute sõlmimise ja petturlike töösuhete uurimisele, kuid uuringu tulemused näitavad, et nende teemadega oleks vaja rohkem tegeleda.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Burchell, B., Deakin, S., Honey, S.** (1999). The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment. https://www.academia.edu/7061383/The_Employment_Status_of_Individuals_in_Non-standard_Employment (13.04.2019)
- Cambridge Business English Dictionary (2011). Cambridge: Cambridge University Press
- Creswell, J.** (2003). Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches. Thousand Oaks: Sage. 246 lk.
- Employment Relationship (2019). ILO. http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm (02.04.2019)
- Euroopa Ühenduste Komisjon. (2006) Eesti seisukohad Euroopa Komisjoni teatise „Roheline raamat: Töödiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel“ [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_et.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_et.pdf) (13.04.2019)
- European Commission (2010). Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels: European Commission. http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_en.pdf (29.03.2019)
- Hanson, U.** (2011). Töölepingu seadus ja selle ellurakendumise probleemid. Õiguskeel 2011/2 https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/toolepingu_seadus_ja_selle_ellurakendumise_probleemid.pdf (18.03.2019)
- Kalamees, P., Käerdi, M., Kärson, S., Sein, K.** (2017). Lepinguõigus. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda. 572 lk.
- Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V.** (2004). Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura, Õigusteabe AS. 468 lk.
- Kärsna, O.** (2009). Töökindel töövõtuleping. Tallinn: AS Äripäev. 160 lk.
- Küngas, M.** (2002). Tööõigus. Tallinn: Sisekaitse Akadeemia kirjastus. 99 lk.
- Lagerspetz, M.** (2017). Ühiskonna uurimise meetodid. Tallinn: TLÜ Kirjastus. 328 lk
- Laherand, M.-L.** (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk. 384 lk

- Lauren, A.** (2009). Töölepingu seadus. Seletused. Tallinn: Agitaator OÜ. 424 lk
Maksukorralduse seadus. (vastu võetud 20.02.2002, muudetud, täiendatud, viimati
jõustunud 15.03.2019). – Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019057>
(24.03.2019)
- Martinez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H.** (2010). Review of Temporary
Employment
Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America. *Psykhē*,
19(1), 61-73. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v19n1/art05.pdf> (23.02.2019)
- Masso, M.**, 2016. Petturlike töövormide mõju töötajatele ja ettevõtete konkurentsile.
Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. [http://www.praxis.ee/tood/petturlikud-
toovormid/](http://www.praxis.ee/tood/petturlikud-toovormid/) (11.04.2019)
- Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räs, M. L., Uudeküll, K., Osila, L.,**
(2013). Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf
(25.02.2019)
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J., Willison, R.** (2002) Awareness,
knowledge and exercise of individual employment rights. Employment Relations
Research Series No.15. London: Department of Trade and Industry.
<https://sp.ukdataservice.ac.uk/doc/5082/mrdoc/pdf/5082userguide.pdf> (17.04.2019)
- Muda, M.** (2010). Estonian labour law reform: the successful implementation of the idea
of flexicurity? The international journal of comparative labour law and industrial
relations. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2010/ 26, lk.347-366
- Muda, M.** (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica* 2012/4, lk.
295-304. http://www.juridica.ee/juridica_et.php?year=2012&number=4 (02.04.2019)
- Muda, M.** (2007). Võlaõigusseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhetes.
Juridica 2007/5, lk. 287-296.
[https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=2007_5_v_la_igusseaduse_kohaldamiseg
a_seotud_probleeme_t_suhetes&pdf=1](https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=2007_5_v_la_igusseaduse_kohaldamisega_seotud_probleeme_t_suhetes&pdf=1) (28.03.2019)
- OECD(2002). OECD Employment Outlook 2002.Paris:OECD.
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2002.htm> (17.04.2019)
- Orumaa, E.** (2010). *Tööõigus*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia kirjastus. 180 lk
- Pello, S.** (2011). <http://www.concordia.ee/toovotuleping-ja-sellega-seonduvad-riskid/>
(20.03.2019)

- Ravikindlustuse seadus. (vastu võetud 19.06.2002, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 15.03.2019). – Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019135> (24.03.2019)
- Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (2008). https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf (20.03.2019)
- Siitam, N.**, (2016). Tööleping ja töölepingu seadus. Praktilised nõuanded töötajale ja tööandjale töölepingu sõlmimisest lõpetamiseni. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ. 216 lk
- Sotsiaalmaksuseadus. (vastu võetud 13.12.2000, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 01.01.2019). – Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/107122018019> (24.03.2019)
- Tavits, G.** (2014). Estonian Employment Contracts Act: Cornerstone in Applying the Flexicurity in Estonia? Juridiskā zinātne / Law. Journal of the University of Latvia, 6, 176–186 https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juristuzurn_6.pdf (20.04.2019)
- Tavits, G.** (2006). Development of Contemporary Means of Communication and Their Efficiency of Use in Labour Relations. Juridica International.2006.No.1.pp.129-135 <https://www.juridicainternational.eu/index.php?id=12648>
- Tavits, G.** (2003). Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica 2003/9, lk 634-642. https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=2003_9_individuaalse_t_iguse_p_him_ist_ed&pdf=1
- Tavits, G.** (1996). Scope of Application of Estonian Labour Legislation. Juridica International I. Law Review University of Tartu. <https://www.juridicainternational.eu/index.php?id=12431>
- Töösuhted nüüd ja sajand tagasi (2018). Tööelu... <http://toelu.ee/et/uudised/arhiiv/2065> (30.03.2019)
- Tiivel, R.** (2011). Sissejuhatus tsiviilõigusesse. Tallinn: Agitaator OÜ. 409 lk.
- Täiskasvanute koolituse seadus. (vastu võetud 18.02.2015, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 01.07.2015). Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010> (24.03.2019)
- Töölepingu seadus. (vastu võetud 17.12.2008, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 05.11.2018). Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/126102018028> (28.02.2019)

- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (vastu võetud 16.06.1999, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 15.03.2019). Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019177> (02.04.2019)
- Tööõigus (2019) Mis on tööõigus? <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=et> (17.04.2019)
- Võlaõigusseadus. (vastu võetud 26.09.2001, muudetud, täiendatud, viimati jõustunud 03.01.2018). Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032018004> (28.02.2019)
- Õiguspoliitika arengusuunad aastani 2018. (vastu võetud 23.02.2011, jõustunud 01.03.2011). – Riigi Teataja <https://www.riigiteataja.ee/akt/307032011001> (23.03.2019)
- Õiguspoliitika põhialused aastani 2030. (Riigikogu eelnõuna kooskõlastusringil) https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/oiguspoliitika_pohialused_aastani_2030_s_k_luhike_version.pdf (23.03.2019)
- Õunapuu, L.** (2014). Kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus. 211 lk. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?seq (07.04.2019)

LISAD

Lisa 1. Ankeet

ANKEET

Lp vastaja!

Käesolev küsimustik on koostatud Eesti Maaülikoolis teostatava magistritöö „Töövõtjate ja tööandjate teadlikkus tööseadusandlusest“ raames. Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tööd reguleerivate lepingute erisused ja mõjud ning tööandjate ja töövõtjate teadlikkus.

Selleks et saada töö jaoks piisavalt andmeid, palun Teil täita alljärgnev küsimustik. Kõik vastused on anonüümsed ja neid kasutatakse üksnes kõnealuse lõputöö kirjutamiseks. Küsimustiku täitmine võtab ca 5 minutit.

Küsimustiku täitmisel palun teha rist valitud vastuse ette. Vajadusel võib valida ka mitu vastust.

I osa. Vastaja üldandmed

1. Teie sugu

<input type="checkbox"/>	naine
<input type="checkbox"/>	mees

2. Teie vanus

<input type="checkbox"/>	kuni 25.a
<input type="checkbox"/>	26 – 40.a
<input type="checkbox"/>	41 – 55.a
<input type="checkbox"/>	üle 55.a

3. Teie haridustase

<input type="checkbox"/>	põhi
<input type="checkbox"/>	kesk
<input type="checkbox"/>	kutsekesk
<input type="checkbox"/>	keskeri
<input type="checkbox"/>	kõrg

Lisa 1 järg

4. Teil on töökogemust

	alla 2.a
	2 - 5.a
	6 – 10.a
	11- 15.a
	16- 20.a
	21- 25.a
	26- 30.a
	üle 31.a

5. Millistes rollides (töötaja või tööandja) olete olnud? Valige kõik sobivad vastuse variandid.

	töötaja
	tööandja

6. Milliste lepingute alusel olete viimase 10 aasta jooksul töötanud? Valige kõik sobivad vastuse variandid.

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

7. Kas olete hetkel töötav?

	jah (palun jätkake küsimusega 9)
	ei (palun jätkake küsimusega 8)

8. Kui kaua olete olnud mittetöötav?

	kuni 2 kuud
	2 – 6 kuud
	7 – 12 kuud
	1 – 2 aastat
	üle 2 aasta

Lisa 1 järg

9. Millises valdkonnas töötasite viimati?

	põllumajandus, metsamajandus
	töötlev tööstus
	elektrienergia, veevarustus, kanalisatsioon
	ehitus, arhitektuur
	hulgi- ja jaekaubandus
	mootorsõidukite, seadmete, masinate remont
	transport ja laomajandus
	turism, majutus, toitlustus
	side ja IT-valdkond
	finants ja kindlustustegevus
	kinnisvaraalne tegevus
	turundus, reklaam
	avalik haldus ja riigikaitse
	haridus, koolitus
	büroohaldus, personalitöö
	tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
	kunst, meelelahutus ja vaba aeg
	muu (nimeta)

II osa. Teadlikkus erinevate lepingute olemusest ja tingimustest

10. Millis(t)e lepingu(te)ga kaasneb ravikindlustus 14. päevast alates tööle asumise ajast?

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

11. Milline töötaja eest makstud sotsiaalmaksu summa on nõutav 2019. aastal ravikindlustuse tekkeks?

	155,10 eurot
	165,00 eurot
	540,00 eurot
	ei oska öelda

Lisa 1 järg

12. Kas Maksu- ja Tolliameti töötajate registrisse peab kandma kõikide lepingute alusel töötajad?

	jah (palun jätkake küsimusega 14)
	ei (palun jätkake küsimusega 13)
	ei oska öelda (palun jätkake küsimusega 14)

13. Milliste lepingute puhul te arvate, et töötajat ei pea kandma töötamise registrisse?

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping

14. Tööandja poolne juhtimine ja töökorraldus kaasneb järgneva(te) lepingu(te)ga.

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

15. Põhipuhkuse õigus kaasneb järgmis(t)e lepingu(te)ga töötades

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

16. Millis(te)e lepingu(te)ga ei ole igakuine töötasu maksmine kohustuslik, vaid võib maksta kokkulepitud ajal vastavalt tehtud töö hulgale?

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

17. Töövahenditega peab varustama töötaja järgmis(t)e lepingu(te) puhul

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

Lisa 1 järg

18. Millis(te)sse lepingu(te)sse ei pea märkima igakuist töökoormust?

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

19. Millis(t)e lepingu(te) alusel töötades arvestatakse tööstaaži?

	tööleping
	käsundusleping
	töövõtuleping
	ei oska öelda

20. Mil määral teie arvates võib teadlikkus tööseadusandlusest ja muudest tööd reguleerivatest õigusaktidest mõjutada töötingimusi töösuhetes?

	väga suurel määral
	suurel määral
	keskmiselt
	vähesel määral
	üldse mitte

Täna vastamast!

Lisa 2. Intervjuu küsimustik

Intervjuu küsimustik tööandjatega

Sissejuhatus	
Palun rääkige oma ettevõttest.	Millises valdkonnas ettevõtte tegutseb? Millal on ettevõtte loodud? Kui pikk on teie staaž ettevõtjana? Palju on ettevõttel töötajaid praegu? Milliste lepingute alusel tööd tehakse (tööleping, käsundusleping, töövõtuleping)? Kuivõrd teadlik olete omaarust töösuheteid reguleerivatest seadustest? Kas olete läbinud koolitusi selles valdkonnas, mis teemadel ja millal?
Põhiküsimus	Abistavad küsimused
Ettevõtjate teadlikkus tööd reguleerivate lepingute erisustest	
Tööandja kohustused töölepinguga või võlaõigusliku lepinguga töötajate suhtes	Mil määral erinevad alluvus suhted erinevate töösuhete vormide vahel, töölepingu, käsundus- või töövõtulepingu puhul? Kellele kuuluvad töövahendid? Kuidas mõjutavad lepingute erisused tööandja kohustust vastutada tööohutuse tingimuste eest? Millised on erinevused tehtud töö tasustamisel? Millistelt töötasu väljamaksetelt on vaja tasuda sotsiaalmaks? Millisel juhul ei pruugi tööd tegeval isikul tekkida ravikindlustus? Kuidas on mõjutatud puhkuse andmise kord?
Põhjused erinevate lepinguvormide sõlmimiseks	
Tööandja soovid, võimalused, nägemused, vajadused erinevate tööd reguleerivate lepingute sõlmimisel oma ettevõttes. Teadlikkuse ja teadmatus mõju töösuhetele.	Miks peate vajalikuks sõlmida just selliseid töösuhete vorme, mida kasutate hetkel oma ettevõttes? Kuivõrd lähtute pigem oma ettevõtte vajadustest või töötajate soovist ja heaolust? Kuidas hindate töötajate teadlikkust tööseadusandlusest? Milliseid probleeme olete siiani täheldanud töösuhetes sõltuvalt töösuhete erinevatest vormidest (märksõnad-tööaeg ehk koormus, tingimused, tasu, puhkus, lepingu lõpetamine, ...) Kas ja mil määral võib teadlikkus või teadmatus seadusandlusest mõjutada töösuhete osapooli (märksõnad-heaolu, tingimused, sotsiaalne kaitse ja tagatised)
Milliseid täiendavaid kommentaare soovite veel lisada antud teema kohta?	

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Ülle Käär,

sünniaeg 26.11.1962,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö Töövõtjate ja tööandjate teadlikkus töölepingu, käsundus- ja töövõtulepingu erisustest, mille juhendaja(d) on Anne Pöder ja Reet Nurmla,

1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,

1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja

1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor _____

(allkiri)

Tartu, 2019

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

(juhendaja nimi ja allkiri)

(kuupäev)

(juhendaja nimi ja allkiri)

(kuupäev)