

# Uued töövormid

## Kommenteeritud kokkuvõte

### Sissejuhatus

Sotsiaal-majanduslikud muutused, nagu tööandjate ja töötajate vajadus suurema paindlikkuse järele, on toonud kogu Euroopas kaasa uute töövormide tekke. Need on muutnud tööandja ja töötaja tavapärasest kahepoolset suhet. Neile on iseloomulikud ka ebatraditsioonilised tööajad ja töötamiskohad või ebaregulaarne töötegemine.

Kõnealuste uute töövormide, nende eripärade ning töötingimuste ja tööturu mõjust ei ole siiski selget ülevaadet. Eurofound uuris selle teadmiste lünga täitmiseks üleeuroopalisi uusi suundumusi. Uurimuse tulemusel liigitati uued töövormid üheksasse üldisse kategooriasse. Nende alusel analüüsiti olemasolevat kirjandust ja andmeid ning tehti ka 66 juhtumiuuringut, milles vaadeldi uute töövormide toimimist liikmesriikides ja nende mõju töötingimustele ja tööturule.

### Poliitikataust

Kogu Euroopas peetakse uute töövormide üle poliitilisi arutelusid. Põhiliselt arutatakse, kuidas muuta tööturg paindlikumaks ja kaasavamaks, seadustada mitteametlikku töötamist, tagada kindel sotsiaalkaitse ja korralikud töötingimused ning vältida tavapärase töösuhte asendamist töötajatele vähem soodsate töövormidega.

Aruteludel käsitletakse peamiselt tööturgu ja sotsiaalpoliitikat. Arutelud toimuvad aga peamiselt tööturu osapoolte vahel ja valitsused ei ole üldiselt kuigi aktiivsed. Tööandjate esindajad kaitsevad paindlikkuse vajadust ja töötajate esindajad tunnevad muret sotsiaalkaitse, tööga seotud õiguste ja töötingimuste pärast. Turvaline paindlikkus, mis oli kunagi ELi liikmesriikide vahelistes aruteludes tähtsal kohal, ei näi enamikus riikides enam suurt kõlapinda leidvat.

### Peamised tähelepanekud

Selle projekti käigus tuvastati järgmised uued või alates umbes 2000. aastast järjest tähtsamaks muutunud töövormid:

- töötaja jagamine, mille korral palkab rühm tööandjaid töötaja ühiselt, et ta täidaks mitme ettevõtte personalivajadusi, ja mille tulemusel on töötajal alaline täistööajaga töökoht;
- töökoha jagamine, mille korral palkab tööandja konkreetse ametikoha ühiseks täitmiseks kaks või enam töötajat, liites kaks või enam osalise tööajaga töökohta täistööajaga töökohaks;
- ajutine juhtimine, mille korral palgatakse kvalifitseeritud eksperdid ajutiselt konkreetset projekti ellu viima või konkreetset probleemi lahendama, kasutades seega töökorralduses välist juhtimispädevust;
- juhutöö, mille korral ei ole tööandja kohustatud töötajale pidevalt tööd andma, vaid võib teda kasutada, kui tekib vajadus;
- IKT-põhine kaugtöö, mille korral saavad töötajad moodsa tehnika abil teha tööd ükskõik kus ja ükskõik millal;
- vautšeripõhine töö, mille korral on töösuhte aluseks leping, mille järgi tasutakse teenuste eest volitatud organisatsioonilt ostetud vautšeriga, mis katab nii palga kui ka sotsiaalkindlustusmaksed;
- portfelli põhine töö, mille korral töötab füüsilisest isikust ettevõtja paljude klientide heaks, tehes neist igaühele väikesi töid;

- hulgakesi töö, mille korral ühenduvad tööandjad ja töötajad veebiplatvormi abil, nii et suuremad ülesanded on sageli osadeks jaotatud ja töötajate „virtuaalse parve” vahel ära jagatud;
- koostööpõhine töö, mille korral teevad vabakutselised, füüsilisest isikust ettevõtjad või mikroettevõtjad mingil kujul koostööd, et saada üle suurusest ja tööalasest eraldatusest tulenevatest piirangutest.

Neil uutel mitmekesistel töövormidel on sama mitmekesine mõju töötingimustele ja tööturule.

- Töötaja jagamine, töökoha jagamine ja ajutine juhtimine näivad võimaldavat soodsaid töötingimusi, ühendades töötajate jaoks suurema paindlikkuse ja heal tasemel töökohakindluse.
- IKT-põhine kaugtöö võimaldab teatavat paindlikkust, sõltumatust ja mõjuvõimu suurenemist, kuid sellega kaasneb töö pingelisemaks muutumise, stressi suurenemise, tööaja pikenemise ning töö- ja eraelu piiri hägustumise oht. Samuti võivad tavapärased tööandja kohustused, nagu tervise ja ohutuse kaitse, töötajatele üle minna.
- Vabakutseliste ja füüsilisest isikust ettevõtjate korral võivad portfelli põhine töö, hulgakesi töö ja koostöö põhine töö rikastada nende töö sisu tänu mitmekesisusele.
- Vautšeripõhise tööga kaasneb teatav töökoha ebakindlus, sotsiaalne ja tööalane eraldatus ning piiratud juurdepääs personalimeetmetele ja karjääri võimalustele, kuid samas annab töötajatele võimaluse töötada seaduslikult, saada paremat sotsiaalkaitset ja ehk ka paremat töötasu.
- Juhutööd iseloomustavad madal sissetulek, töökoha ebakindlus, nõrk sotsiaalkaitse ja personalisoodustuste piiratus või puudumine. Suur paindlikkus võib olla mõnele töötajale kasulik, kuid enamiku jaoks on seda liiga palju ja nad eelistaksid suuremat järjepidevust.

Tööturu jaoks on tõenäoliselt kasulikud sellised töövormid nagu töötaja jagamine, töökoha jagamine ja ajutine juhtimine, samal ajal kui kõige ebasoodsam on arvatavasti juhutöö. Kõik uued töövormid võivad toetada teatavate töötajarühmade tööturule lõimumist, kuid nende töökohtade loomise potentsiaal on üsna piiratud.

Enamik neist töövormidest aitab kaasa tööturu uuendamisele ja muudab selle nii tööandjate kui ka suurema hulga potentsiaalsete töötajate jaoks ligi tõmbavamaks. Ent on olemas tööturu killustumise oht, eriti juhu- ja vautšeripõhise töö tõttu, kui võetakse laialdaselt vastu killustatud töökohti, mis on oma loomult seotud väikese sissetuleku ja piiratud sotsiaalkaitsega.

## Poliitikasoovitused

- Tuvastatud uute töövormide mitmekesisus viitab sellele, et üldistest uusi töövorme käsitlevatest aruteludest või poliitikasoovitustest on vähe kasu. Vaja on konkreetsemaid ja täpseid vajadusi arvestavaid käsitlusviise ning need peavad põhinema ühisel arusaamal igast töövormist ning riiklikul ja riikidevahelisel teabe ja kogemuste vahetamisel.
- Selleks et töötingimustele ja tööturule positiivselt mõjuvaid uusi töövorme – töötaja jagamine, ajutine juhtimine ja töökoha jagamine – rohkem rakendataks, tuleb suurendada nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkust neist. Kui avaliku sektori eelarve lubab, võiks kaaluda rahaliste stiimulite kasutamist.
- Mõne uue töövormi, eelkõige juhutöö, aga osaliselt ka IKT-põhise kaugtöö ja hulgakesi töö korral on vaja rakendada turvaabinõusid. Praeguste uuringute tulemused näitavad, et tuleb leida tasakaal töötajate kaitse ja vajaduse vahel muuta uute töövormide rakendamine tööandjatele lihtsamaks. Seda saab saavutada kas õigusaktide või kollektiivlepingu abil.
- Uute töövormide reguleerimine peaks olema selge ja täpne ning seda ei tohiks pidevalt muuta; täitmise tagamiseks peaks kehtestama järelevalve.
- Lõpuks soovitatakse arutada uusi töövorme ka muudes poliitikavaldkondades peale töö- ja sotsiaalkaitse, näiteks regionaalarengu, valdkondliku arengu ja ettevõtluse arengu valdkonnas.

### Lisateave

Aruanne „New forms of employment” („Uued töövormid”) on avaldatud veebilehel <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Lisateavet pakub teadusjuht Irene Mandl (e-post: [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu)).