
Kontsade klobin kontorisse tagasi!?

28. juuli 2022

Suve lõpuga tekib nii mõnelgi tööandjal dilemma, kuidas minna edasi senise töökorraldusega. Teadupärast pani koroonakriis paljud tööandjad sundolukorda, kus töö jätkumiseks tuli lubada teha tööülesandeid ka väljaspool tööruume. Vaatamata sellele, et viirus pigem jääb meie juurde pikemaks ajaks, on nii mõnelgi juhul tööandjad sellel sügisel tõsisema dilemma ees, kuidas jätkata töö tegemist: kontoris või kodukontoris.

Kui üldse on paslik rääkida viiruse positiivsetest mõjudest, siis üheks selliseks on kindlasti tööturu

trendide kardinaalne muutmine. Suhteliselt päeva pealt pidid paljud tööandjad korraldama enda töö ümber, laskma töötajad n-ö vabamasse töövormi, ehk koju, maakoju või suisa mõnda teise riiki. Määravaks sai, et töö oleks korrektselt ja tähtaegselt tehtud ning töötajad kättesaadavad. Tänapäevaseks oleme aga seal, et pigem suurema osa töötajate rõõm paindlikust tööajast on uuesti hindamisel ja tööandjad peavad tegema otsused, kas selline „eksperiment“ ennast ka tegelikult õigustas või mitte. Kas see on jätkusuutlik või viib hukatusse.

Lähenemisi on siin näha seinast-seina. Elon Musk on avalikult sisuliselt teatanud, et kõik kes ei tule tagasi tööle, võivad jääda koju ja imiteerida töö tegemist edasi ilma töökohata. Samas on ka teisi suundi, kes pigem suunavadki inimesi koju, selmet tulema tagasi tööle – rääkides paindlikkusest ja tasakaalust. On jõutud teha ka mitmeid uuringuid, millest on ilmnenud nii plussid kui miinused paindlikus vormis töötamise kohta. Üks peamisi miinuseid tundub olema üksindus ja võõrandumine, mis võib väljenduda erinevate vaimsete häirete kaudu. Samuti läbipõlemine, kuna hägustub piir töö- ja vabaaja vahel. Paslik oleks jätta siin meenutamata, et samalaadsed, võibolla natuke teistest tingimustest põhjustatud probleemid vaimse tervisega on käinud kaasas ka kontoris tehtava tööga.

Ega see valik lihtsate killast ei ole, kuna töötajad tegelikkuses tunnevad, et neilt võetakse midagi ära, kui nad „sunnitakse“ tagasi kontoris. Samal ajal, kui tööandja konkurent aga pakub paindlikku töökorraldust ka tulevikus. Arvestades meil olevat töötajate põuda, võib juba ainuüksi vastav olustik tugevdada uue trendi juurdumist ja sundida tööandjaid mõtlema kestvale paindlikumale töökorraldusele. Ärikinnisvara sektorile see hea uudis ei ole, aga küll kohanetakse.

Üks olulistest riskidest, mis tööandjat tugevalt häirib paindlik olema, peitub tegelikult tööõiguses ja tööohutuses, täpsemalt meie tänases seadusandluses, kus tööandjale on laotud vana mudeli „kontori töö“ tõttu suur koorem tagada kohane töökeskkond. Veelgi enam, vastutada nii töökeskkonna kui seal toimuva eest. Ehk peaksime nii avalikult kui seadusandja tasemel veelgi rohkem diskuteerima ka nende teemade üle, kuidas pakkuda tööandjatele suuremat julgust valida paindlikuma töökeskkonna mudel. Küsimus on mitmetahuline, puudutades tööõigust ja tööohutust eelkõige, kus normid on reeglina imperatiivsed ja kohustused tööandjal arvestatavalt suured, tehtavad eksimused võivad viia arvestatava rahalise vastutuse. Teisalt on sellise raamistiku taustaks soov kaitsta nõrgemat poolt, töötajat. Seega, kui on selge, et see „nõrgem pool“ justkui tahaks paindlikumat töökorraldust, oleks mõttekoht, kuidas seaduseraamat seda soosima panna. Tööandjal on vaja tugevamat ja selgemat juhust, et tööturu trendidega kaasa minna selleks, et see trend talle hilisemates vaidluses karuteenet ei teeks. Näiteks kes vastutab, kui töötaja töötab kodukontoris, selg jääb haigeks; kukub teel kohvimasina, kassi ja tööarvuti vahel; teeb öösel tööd jne? Need teemad jõuavad välja kuni sinna, kas oleks vaja muuta ka erisoodustuse käsitlust. Seega on paindliku tööaja korralduses mitmeid ja mitmeid kohti, mida mõtiskleda ja leida ühiskonna nõuetele vastavaid paindlikke lahendusi.

Kokkuvõttes on selge see, et koroonakriis on pannud tööandjad üle pika aja suurte muutustega lävepakule. Kui valik on paindlikum tööaeg, mis tundub olevat domineerivam vaade ka nende hüüatuste kiuste, et kodus imiteeritakse töö tegemist, siis seaduseraamat peaks tööandjatele tulema rohkem appi sellise uue töökeskkonna raamistamisel. Üheks võtme kohaks on „hind“ paindlikuma töökoha eest, milleks on töötaja enda vastutuse suurendamine kodukontoris toimuva eest.

Siim Tammer, Finantsinspektsiooni juhatuse liige