

Ma ei viitsi tööle minna!

Suure tõenäosusega on mitmed meist kas oma mõttes või sõnadega tunnistanud, et ma ei viitsi tööle minna. Selle põhjuseks võib olla lihtsalt füüsiline väsimus. Vahel aga inimlik tüdimus. Tüdimus reeglitest ja rutiinist.

Töötaja on oluliselt efektiivsem ning rahulolevam kui ta saab võimaluse korral valida oma tööaega ja töökohta. Traditsioonilist töösuhet reguleerivad reeglid on selgelt nn tehnoloogiaajastust maha jäänud. Vähemalt osad reeglid tuleks muuta paindlikumaks. Inimestele tuleb anda suuremad valikud kuidas kokkulepitud tööd teha.

Oma ettevõtte?

Tööelus vabaduse saamise üheks võimaluseks on alustada ettevõtlusega ja teha tööd või osutada teenust oma ettevõtte kaudu. Sellistest edulugudest puudust ei tule ning see on kahtlemata üks võimalikest variantidest. Äriühingu asutamine on lihtne ja siin ei tasu kohe mõelda nn OÜ-tamise peale. Äriühingu kaudu teenuse osutamine saab olla ka õiguspärane. Kui kokkulepitud tellimus ja teenus on selgelt poolte vahel reguleeritud, võivad sellest mõlemad pooled.

Samas on endiselt inimesi, kes soovivad töötada kellegi alluvuses. Kõiki töid ei ole võimalik teha ettevõtluse vormis – näiteks ei saa haigla öde täna müüa enda teenuseid oma ettevõtte kaudu. Küll aga saab seda teha näiteks tarkvaraarendaja, raamatupidaja, turundusspetsialist, projektijuht jne.

Erinevate olukordade lahendamiseks on erinevad võimalused ka täna. Kuna osad inimesed hindavad vabadust ja iseseisvust, on käsundusleping või töövõtuleping teatud juhtudel tavapärase töölepingu heaks alternatiiviks. Projekti või üritust saab korraldada ka distanttsilt.

Olenevalt töö iseloomust saab range kellast kellani töötaja alternatiivina kasutada ka kaugtöö vormi. Siinkohal on oluline, et kui töötaja täidab töökohustusi väljaspool tööandja asukohta, lepitakse kokku tähtsates küsimustes nagu tööaeg, e-teenuste turvalisus, ärisaladuse ja konkurentsikeelu hoidmine, varaline vastutus, tööohutus jne. Kasvõi nädalas üks päev kaugtööna võib „mitte viitsimise“ protsenti oluliselt vähendada.

Paindlikumad töösuhted!

Avatud tööaeg

Paratamatult ei kao klassikaline töölepinguline suhe ning naiivne oleks eeldada, et vastavaid direktiive kardinaalselt muudetakse. Siiski võiks riiklikul tasandil teha muudatusi, mis soodustaksid paindlikku töötamist. Sellest võidavad nii töötajad, kui tööandjad.

Töölepingulises suhtes võiksid tööandja ja töötaja olla vabad kokku leppima avatud tööajas. St, et puuduks kohustus garanteerida töötajale kindel tööajanorm. Töötasu makstaks tegelikult töötatud tundide eest, ehk töötaja peaks arvestama, et töötunde oleks vastavalt töö mahule ning töötasu makstakse tegelike tundide eest. Tööandjal puuduks kohustus tasuda töötajale aja eest, mil tööd ei ole anda. See annaks mõlemale poolele vabaduse organiseerida oma tegemisi. Selline töösuhete vorm kehtiks vaid poolte kokkuleppel ning ei välistaks samal ajal traditsioonilise töötaja normiga töösuhet. Vastav kokkulepe peab olema selge ning poolte õigused ja kohustused ning vastutus täpselt reguleeritud. Tõenäoliselt võidavad sellisest kokkuleppes mõlemad pooled.

Lühiajalised tööd töövõtja vastutusel

Tänases ärikeskkonnas ei ole lühiajaliste tööde tegemiseks mõistlik kulutada aega töötajate värbamisele. Selleks ajaks kui sobiv töötaja leitakse ning leping sõlmitakse on vajadus ammu möödas. Täna saab selliste tööde tegemiseks kasutada portaale, mis tööandja ja töötotsija kokku viivad. Sellist lühiajalist töösuhet ei peaks automaatselt käsitlema töölepingulise suhtena vaid käsundussuhtena, kus töövõtja vastutab oma tegevuse eest. Töövõtja teab, et võtab endale vastutuse muuhulgas töötervishoiu ja tööohutuse eest. Kõnealuse töösuhete pikkus võiks olla näiteks kuni kaks nädalat. Töölepingud, mida seadus lubab sõlmida oma kestvuse tõttu suuliselt, võiksid olla käsitletavad hoopis teenuse osutamiseks käsunduslepingu alusel. Näiteks kui bussiettevõtte on vaja buss ära koristada, milleks kulub ca 2 tundi, tuleb selleks täna sõlmida tähtajaline tööleping, viia läbi põhjalik ohutusplane juhendamise, arvestada töötajale puhkusehüvitist jne. Töö tegemiseks kuluv aeg ja töötaja töölevõtmisele ning töösuhete lõpetamisele kuluv aeg ei ole proportsioonis.

Uus kolleeg tehiseintellekt

Tehiseintellekt, mis lähitulevikus teatud tööd meie eest ära teeb, viitsib tööd teha nii kaua kui tema aku on laetud. Seega ei pea tulevikus tööandja kartma tüdinenud ja väsinud tehiseintellekti – robot viitsib, ta ei tüdi ja vastavalt programmile alati naeratab. Tema tööaeg ei ole piiratud direktiividega vaid aku võimsusega. Selle peale tasub mõelda!



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE