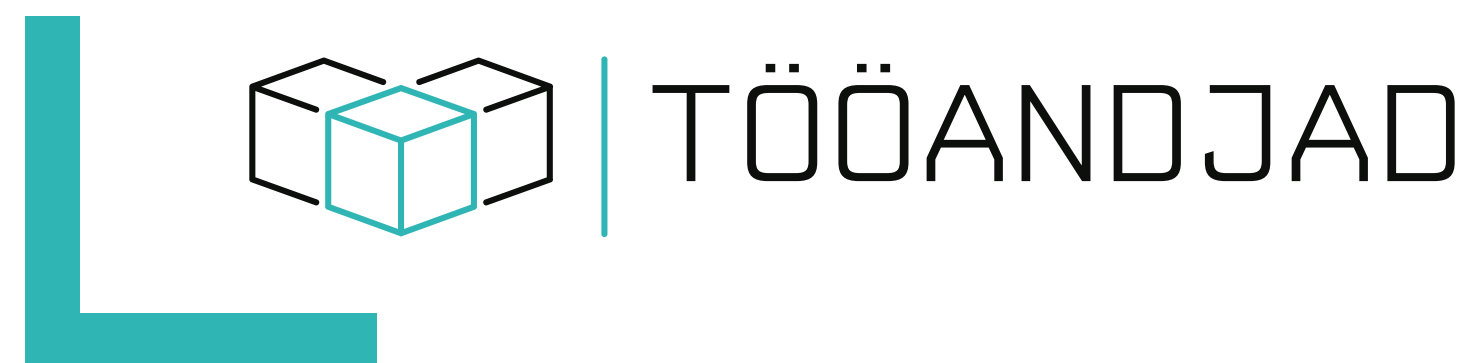


DIGITALISEERIMISE MÕJU

TÖÖSUHETELE



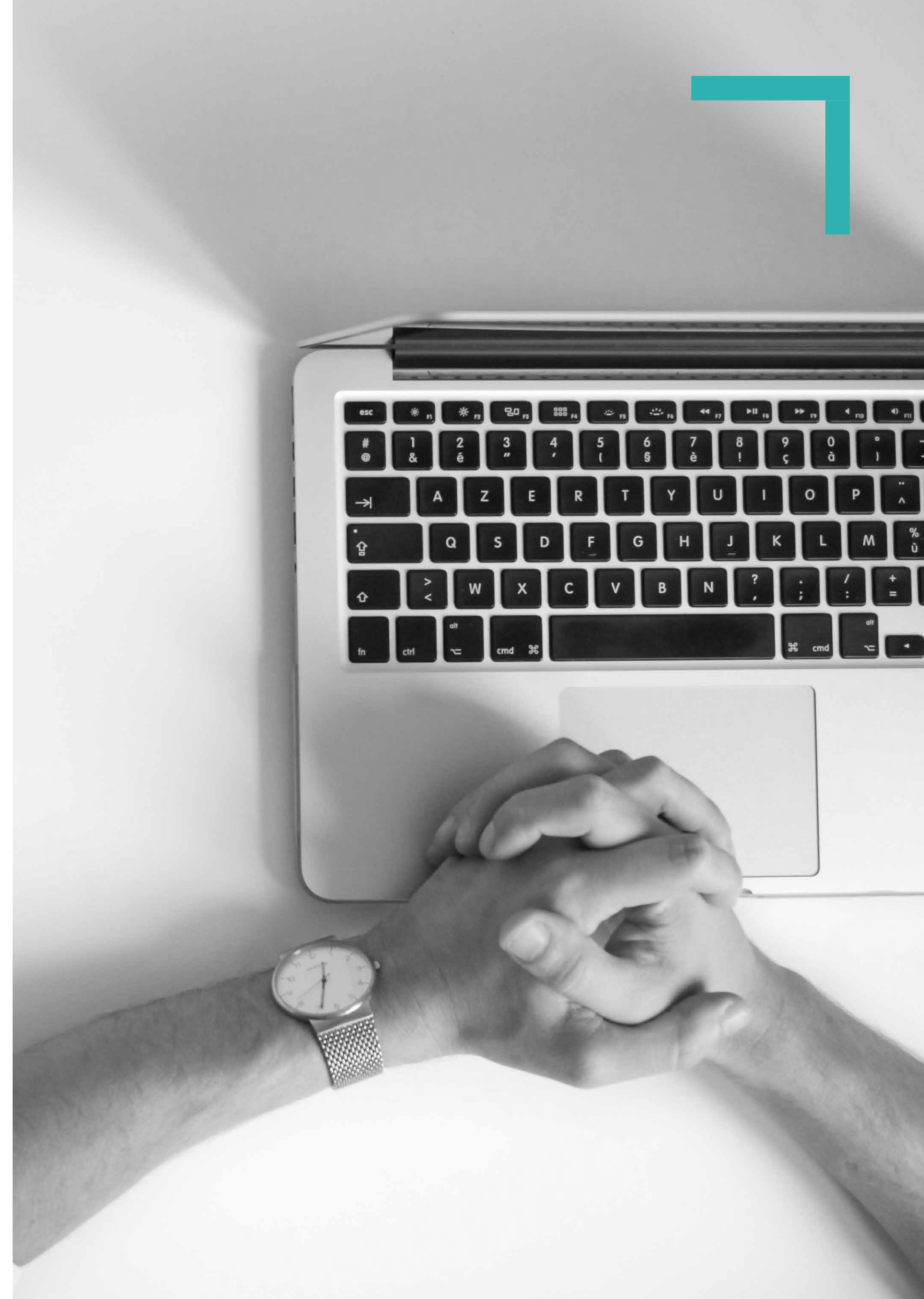
Digitaliseerimise mõju töösuhetele

Digitaliseerimine on Eesti üks fookusteemasid olnud kogu taasiseseisvusperioodi kestel. Tiigrihüpe viis digioskused igasse Eesti nurka ja väike agiilne riik oli veel 10-20 aastat tagasi oma digilahendustega kogu maailmale eeskujuks. Nüüd on teised riigid Eestile järele jõudnud ja mitmete digitaalse arengu indeksi Digital Economy and Society Index (DESI)¹ kriteeriumide kohaselt ei ole Eesti enam maailmas juhtival positsioonil. Kogu Euroopa mure konkurentsivõime pärast, töajõupuudus ja ka COVID-kriis on digitaliseerimisvajadusele uut hoogu andmas. Digilahendustel on oluline roll innovatsioonis, hariduses, teenuste kvaliteedi tõstmisel ja töajõumahukuse vähendamisel, aga ka olemasoleva töajõu mobiilsuse tõstmisel. Pea kõik toote või teenuse uuendused hõlmavad endas ka digitaalseid lahendusi või lausa seisnevad selles. Selleks, et välja selgitada, milline on digitaliseerimise mõju ja eeldused töösuhetele, tellis Eesti Tööandjate Keskliit uuringu².

Eesti Tööandjate Keskliidu tellitud uuringu tulemuste põhjal olid digitaliseerimise võimalustest üle pooltes ettevõtetes valdavalt kasutusel järgnevad: turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast (87%), töötajatega seotud paberimajandus muudetud digitaalseks (61%) ning meeskonnad jagavad töötulemusi virtuaalselt (52%). Pooltes (50%) on andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse (50%) ning viiendikul (22%) toimub tootmise kontroll distantsilt. Muude vastuste (6%) all toodi välja, et kaugtöö või serverile juurdepääs puuduvad ning kõik on paber kandjal.

¹ Kättesaadav: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>, 07.03.2022

² Käesolev infomaterjal tugineb suuresti Eesti Tööandjate Keskliidu 2020.a tellitud uuringule „Digitaliseerimisega seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates“, mille viis läbi Viilup Uuringud OÜ.



Digitaliseerimisega koos on käibel mitmeid seotud termineid:

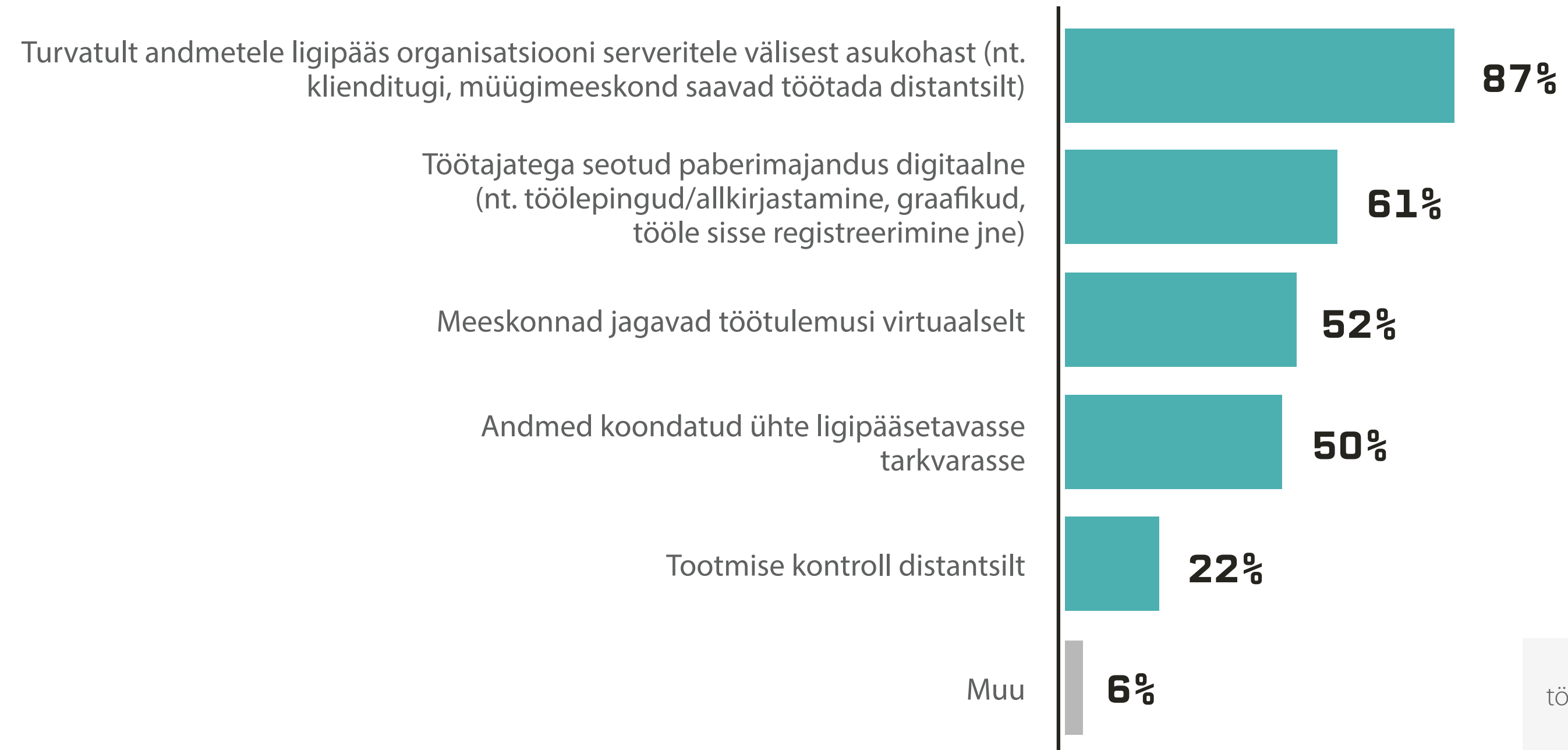
- ✓ **TÖÖSTUS 4.0** (Industry 4.0) – lihtsustatult tootmise digitaliseerimine (Schneider, 2018).
- ✓ **DIGITISEERIMINE** (Digitization) – analoog informatsiooni konverteerimine digitaalseks informatsiooniks (Conde ja Wasiq, 2021).
- ✓ **DIGITAALNE TRANSFORMATSIOON** (Digital transformation) – organisatsioonid võivad ellu viia mitmeid digitaliseerimise protsesse, samas kui digitaalne transformatsioon viitab suuremale strateegilisele ja filosoofilisele muutusele: ettevõtte juhtimises, protsessides, kliendi vajadustega arvestamises, jne (Peril, 2018).
- ✓ **TEENUSTAMINE** (servitization) – olemasolevatele toodetele teenuste juurde lisamine (Martín-Peña, 2018).

DIGITISEERIMISE DEFINITSIOON:

digitaalsete vahendite kasutusele võtmine organisatsioonides, eesmärgiga kasvatada organisatsiooni tulemuslikkust.

Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust



Joonis 1. Kaugtöö võimalusega töötajate osakaal organisatsioonis (Viilup Uuringud 2021)

Digitaliseerimise peamised väljakutsed

Digitaliseerimisel on tööandjate jaoks tekkinud ka erinevaid väljakutseid. Osa neist on seotud otseselt digitaliseerimiseks vajaliku ressursiga –

finantsid ja kvalifikatsioon, kuid osa avaldub ka läbi digitaliseerimisest võimalikuks osutunud uute töövormide ja muude muutuste ühiskonnas.

Uuringus toodi välja:

- ✓ Osade töötajate vähesed digioskused ja soovimatus end täiendada, kuna eriala on liiga keeruline
- ✓ Töötajate väljaõpetamisega kaasnevad kulud (sh Töötukassa pakub küll tasuta koolitust, kuid palgaraha koolitusel veedetud aja eest peab tööandja lisaks maksma)
- ✓ Uute tarkvarade juurutamisega seotud kulud ja tehnilised probleemid (sh tarkvara litsentsid, IT-spetsialistide juurde palkamine)
- ✓ Tervisekriisi tõttu kodukontoritesse siirdumisega kiire ja investeringutemahukas vajadus turvaliste ligipääsude tagamiseks ning varasemalt veel paberil olnud andmete digitaliseerimine
- ✓ Töötajate koduse internetiühenduse kehv kvaliteet ei võimalda kaugtööd
- ✓ Võib tingida ka ümberõppe vajaduse või töökohta kaotuse
- ✓ Töölepingutega seotud regulatsioonid ei võimalda vastavat (lepingu)paindlikkust, mis takistab edasist arengut



Tööandjate ettepanekud seoses digitaliseerimisega

OSKUSED:

- ✓ Digitaliseerimine loob uusi juhtimisalaseid väljakutseid, riik võiks siin senisest veelgi enam toetada ettevõtete juhte konsulteerimise ja koolitustega (tehnoloogiakoolitused, ärimudelikoolitused, muutuste juhtimise koolitused, digitaalse turunduse koolitused, jm)
- ✓ Selleks, et kiirendada traditsioonilistes ettevõtetes uute digilahenduste kasutuselevõttu ja uute ärimudelite väljatöötamist, tuleks luua digitaalseerimise teemalisi ökosüsteeme (nn HUB-e). HUB-id võimaldaksid teadmiste ja oskuste vahetamist ning toetaksid koostööd alustavate ning olemasolevate ettevõtete vahel
- ✓ Töötukassa toetab täna ettevõtteid rahaliselt, kui nad soovivad oma töötajate digipädevusi tõsta. Seda infot tasub jõulisemalt levitada.

Kvalitatiivsed intervjuud toovad välja, et Töötukassa pakutavad digikoolitused võiksid olla paindlikumad ja tööandjad ei soovi tasuda koolitusel osalemise tööaja eest

- ✓ Kuna tööturu vajadused on kiires muutuses, tuleks senisest veelgi jõulisemalt panustada ümberõppe võimaluste loomisesse ja populariseerimisse. Sealjuures mitte kõrvale jätta nn ebatraditsionaalsete lepingute alusel töötavaid inimesi
- ✓ Ka traditsiooniline haridus vajab kaasajastamist – oluline on siduda digiteemad senisest tugevamalt meie olemasolevatesse hariduskavadesse. Lisaks võiks hariduse omandamise muuta paindlikumaks – näiteks pakkuda riiklikus hariduskavas seniste BA ja MA tasemeõppe programmide kõrvale ka lühemaid (nt 6 kuud kestvaid) täiend – ja ümberõppevõimalusi (nt Nanokraadid Estonian Business School)
- ✓ Kuna tihtipeale ei ole organisatsioonil ka endal selget arusaama, mis oskusi neil vaja on, siis tuleks konsulteerida ettevõtteid oskuste puudujäägi tuvastamisel ning kvaliteetsete koolituste väljavalimisel



PAINDLIK TÖÖKOHT:

- ✓ Kehtestada kaugtöö erisus seoses tööohutusega nii, et kaugelt töötav töötaja vastutab ise oma töökoha ohutuse eest. Tööandja saab teda seejuures aidata ja toetada (nii rahaliselt, kui ühiselt hinnates riskitegureid). Kvalitatiivsed intervjuud toovad välja, et tööandjad näevad kaugtöö üheks suurimaks takistuseks asjaolu, et tööandja peab vastutama töötajate tervise eest, aga ei saa kontrollida tingimusi
- ✓ Riik võiks kutsuda kokku esindajad – töötajad, tööandjad, ametnikud – et leida ühiselt kõigile osapooltele sobivaim viis, mis ühtlasi lihtsustaks töötajatele kaugtööks sobilike kulutuste hüvitamist. Lisaks võiks mõelda ka kaugtööga seotud toetustele või soodustustele, et tööandja ei peaks kandma topeltkulu, võimaldades töötajatel töötada nii kodus kui kontoris. Kaugtöötamisega seotud kulutused ei peaks olema maksustatud (st tuleks lugeda ettevõtlusega seotud kuludeks). Tööandjad soovivad kvalitatiivsetes intervjuudes, et paremini oleks reguleeritud, kuidas toimub maksustamine, kui ettevõttel füüsiline kontor puudub ja töötajad on mobiilses kontoris teises riigis. Kvantitatiivses küsitluses pidasid

tööandjad oluliseks või väga oluliseks maksuvaba tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks ning kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust

- ✓ Jätkuvalt on oluline pöörata tähelepanu nii töötajate füüsilise kui vaimse tervisega seonduvatele riskidele, mis kaugtööga kaasnevad. Mida rohkem suudab riik siin omalt poolt pakkuda abi (erinevate juhendmaterjalide, uurimisküsimustike, jms) väljatöötamisel, seda kergem on ettevõtetel vastavaid riske oma ettevõttes hinnata ning maandada. Töökeskonna riskianalüüsid peavad olema ettevõtetes elavad ja kasulikud dokumendid, mis eeldavad vähest bürokraatiat. Võimalusel võiks siin kasutada mõnda e-riigile omast digilahendust seni enamlevinud Exceli arvutustabelite asemel. Ettevõtted, kes on lähenenud kaugtööle ja sellega kaasnevate riskide maandamisele süsteemsemalt, saavad ka kaugtöö rakendamise paremini hakkama
- ✓ Riigi poolt võiks olla välja töötatud selged juhised ja suunised, kaitsmaks töötajate privaatsust. Näiteks, et hinnata töökoha psühhosotsiaalseid



riske kodukontoris ilma töötajate privaatsust liigselt rikkumata, oleks hea töötada välja vajalikud juhised ja uurimisküsimused. Lisaks anda selged juhised selles osas, kui palju võib tööandja nõuda töötajalt kättesaadav olemist, et vähendada niinimetatud halli ala. Antud ettepanekut toetas kõige rohkem kvantitatiivne analüüs, kus tööandjad tõid selle olulise teemana välja.

- ✓ Töö ja puhkeaeg – sarnaselt Soome mudelile vajaks Töölepinguseadus suuremat paindlikkust töötaja määratluses. Näiteks, et töötaja võib kuni 50% ulatuses oma tööajast ise otsustada, kus ja millal ta töötab
- ✓ Riik peab tagama kaugtöölahenduste osas piisava informeerituse ja vajadusel nõustamise.
- ✓ Riiklikult tuleb panustada usaldava, õppiva ning muutustele avatud ühiskonnakultuuri loomisesse – mis kandub üle ka juhtimispraktikatesse
- ✓ Et kaugtöö sujuks efektiivsemalt, on jätkuvalt vaja panustada IT infrastruktuuri ehk kiire interneti leviala laiendamisse. Sealjuures tasub juurde luua ka asukohti, kus saavad töötada need, kelle kodune keskkond ühel või teisel põhjusel kaugtööd ei soosi. Hea näitena võib

siin tuua Hollandi ja ka Soome, kus avalikud raamatukogud on muutumas moodsateks kaugtööpunktideks. Kvalitatiivsetes intervjuudes peavad ettevõtjad ja tööandjad oluliseks maakohtadesse kiire interneti võimaldamist. Kvantitatiivsele küsimustikule vastanutest pidasid üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust ning riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste

- ✓ Riik peab tagama piisava informeerituse ja tugiteenused välistööjõu palkamiseks
- ✓ Eraldada tööohutuse regulatsioonid töölepingust – viia need kokku töökohaga, nagu seda on tehtud Austraalias, Iirimaa, Leedus, Türgis ja Inglismaal
- ✓ Kvalitatiivsed intervjuud toovad välja, et Töötukassa pakutavad digikoolitused võiksid olla paindlikumad ja tööandjad ei soovi tasuta koolitusel osalemise töötaja eest
- ✓ Kuna tööturu vajadused on kiires muutuses, tuleks senisest veelgi jõulisemalt panustada ümberõppe võimaluste loomisesse ja

populariseerimisse. Sealjuures mitte kõrvale jätta nn ebatraditsionaalsete lepingute alusel töötavaid inimesi

- ✓ Ka traditsiooniline haridus vajab kaasajastamist – oluline on siduda digiteemad senisest tugevamalt meie olemasolevatesse hariduskavadesse. Lisaks võiks hariduse omandamise muuta paindlikumaks – näiteks pakkuda riiklikus hariduskavas seniste BA ja MA tasemeõppe programmide kõrvale ka lühemaid (nt 6 kuud kestvaid) täiend – ja ümberõppevõimalusi (nt Nanokraadid Estonian Business School)
- ✓ Kuna tihtipeale ei ole organisatsioonil ka endal selget arusaama, mis oskusi neil vaja on, siis tuleks konsulteerida ettevõtteid oskuste puudujäägi tuvastamisel ning kvaliteetsete koolituste väljavalimisel
- ✓ Töötajate koduse internetiühenduse kehv kvaliteet ei võimalda kaugtööd
- ✓ Võib tingida ka ümberõppe vajaduse või töökoha kaotuse
- ✓ Töölepingutega seotud regulatsioonid ei võimalda vastavat (lepingu)paindlikkust, mis takistab edasist arengut

PAINDLIK TÖÖAEG:

- ✓ Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kehtestamine, kus töötaja vastutab ise oma töö- ja puhkeaja eest. Tööandja toetab/juhendab töötajat seejuures. Kvantitatiivsele küsimustikule vastanutest pidas üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks kaugtöökoha (töö) ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmist töötajale
- ✓ Kehtestada töölepinguseaduses valveaja erisus ametikohtadele, kus valveaeg ei kujuta tegelikult töökoormust ega vähenda puhkeaega

PAINDLIKUD LEPINGUD:

- ✓ Kvalitatiivses uuringus leidsid intervjueeritud, et töötaja ja –koormuse osas tuleks olla võimalikult paindlik, et leida häid töötajaid ja motiveerida neid efektiivselt töötama. Nii intervjuudes kui ka fookusgrupis toodi välja, et üha vähem on standardse töötaja soovijaid, nii noorema põlvkonna hulgas kui ka vanemaealistel, kes ei suuda enam täiskoormusega töötada. Samuti on värsketel lapsevanematel mugav töötada osakoormusega (vanemahüvitisel kaotamata). Kvantitatiivse küsimustiku tulemusena valdav osa vastajaist ei olnud rahul praeguse Töölepingu seadusega, nad leidsid, et see on ajale jalgu jäänud ning vajab enamuses või

suures mahus uuendamist (41%) või osaliselt muutmist (39%). Veidi alla poolte pidas tähtsaks platvormitöötajate ja teiste ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega.

- ✓ Laiendada koolitustoetusi iseendale tööd pakkuvatele isikutele. Seejuures võiks toetused olla seotud sotsiaalmaksu tasumisega. See suurendaks ühest küljest motivatsiooni sotsiaalmaksu tasuda, ning teisalt vähendaks ohtu, et teatud ühiskonnagrupid jäävad oskuste ja teadmiste osas teistest maha.

Õppematerjal on valminud rahvusvahelise koostööprojekti Norway Grants „Facilitated access to work through flexible work“ raames.

KASUTATUD ALLIKAD: Viilup Uuringud. Paindliku töökorraldusega seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates. Tallinn 2021.

