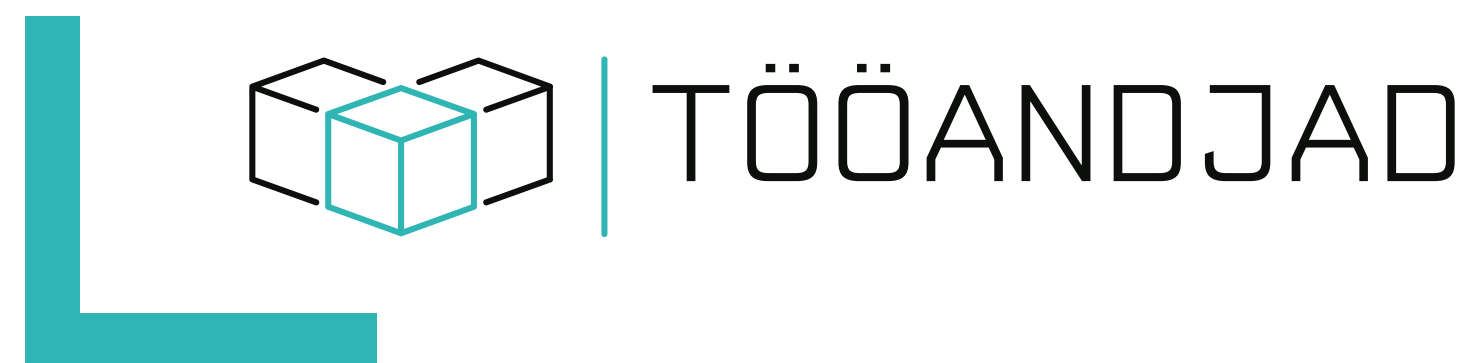


PAINDLIKU TÖÖKORRALDUSEGA

SEOTUD VÄLJAKUTSED



Paindliku töökorraldusega seotud väljakutsed

Eestis on juba aastaid valitsenud täishõive. See tähendab, et tööpuudus on valdavalt struktuurset laadi ja kõigil mittetöötavatel inimestel on objektiivne põhjus, miks nad tööd pole leidnud või seda ei otsigi. Näiteks Töötukassa andmetel oli 2022. aasta veebruaris 23% töötutest vähenenud töövõime. See tähendab enamasti, et veel tööturule kaasamata inimene üldjuhul ei saa või ei taha täiskoormusega või kellast kellani töötada. Näiteks vajavad inimesed paindlikkust, et töötada osalise koormusega päevases õppes ülikoolis või hoolitseda laste ning vanemate eest. Samuti on sellistel puhkudel abiks, kui tööd saab teha kaugtöö vormis kodust.

Arenguseire Keskuse (2018) raporti kohaselt on tööturul toimumas kolm peamist muudatust:

1. Traditsiooniline töö muutub paindlikumaks
2. Virtuaal- ja platvormitöö loovad globaalse tööturu
3. Töösuhted muutuvad eriilmelisemaks

Traditsioonilisest töösuhtest erinevaid töötamise viise nimetatakse uuteks töövormideks (inglise keeles New Ways of Working) (Arenguseire Keskus, 2018; OECD, 2020). Näidetena uutest töövormidest võib tuua: töötaja või töökoha jagamist; ajutist spetsialistide kaasamist; juhutööd, jne (Op. cit).

Eesti Tööandjate Keskkliit tellis uuringu, mille eesmärgiks on kaardistada paindliku töökorralduse aktuaalsed vajadused, peamised takistused ja võimalikud lahendused (töökorralduslikud, regulatiivsed ja muud) ehk millistest paindlikest võimalustest töösuhete regulatsioonis tunnevad tööandjad puudust.

PAINDLIKU TÖÖ MÕISTE

Paindliku töö all mõistavad tööandjad võimalust valida tööaega, -kohta ning -koormust. Peamiselt peetakse silmas tööaja paindlikkust ja töö- ning eraelu ühildamise võimalusi, sealhulgas ka võimalust saada palgata puhkust, näiteks kui tekib vajadus olla mitu kuud riigist eemal.



Paindlikud töövormid ning nendega seotud väljakutsed

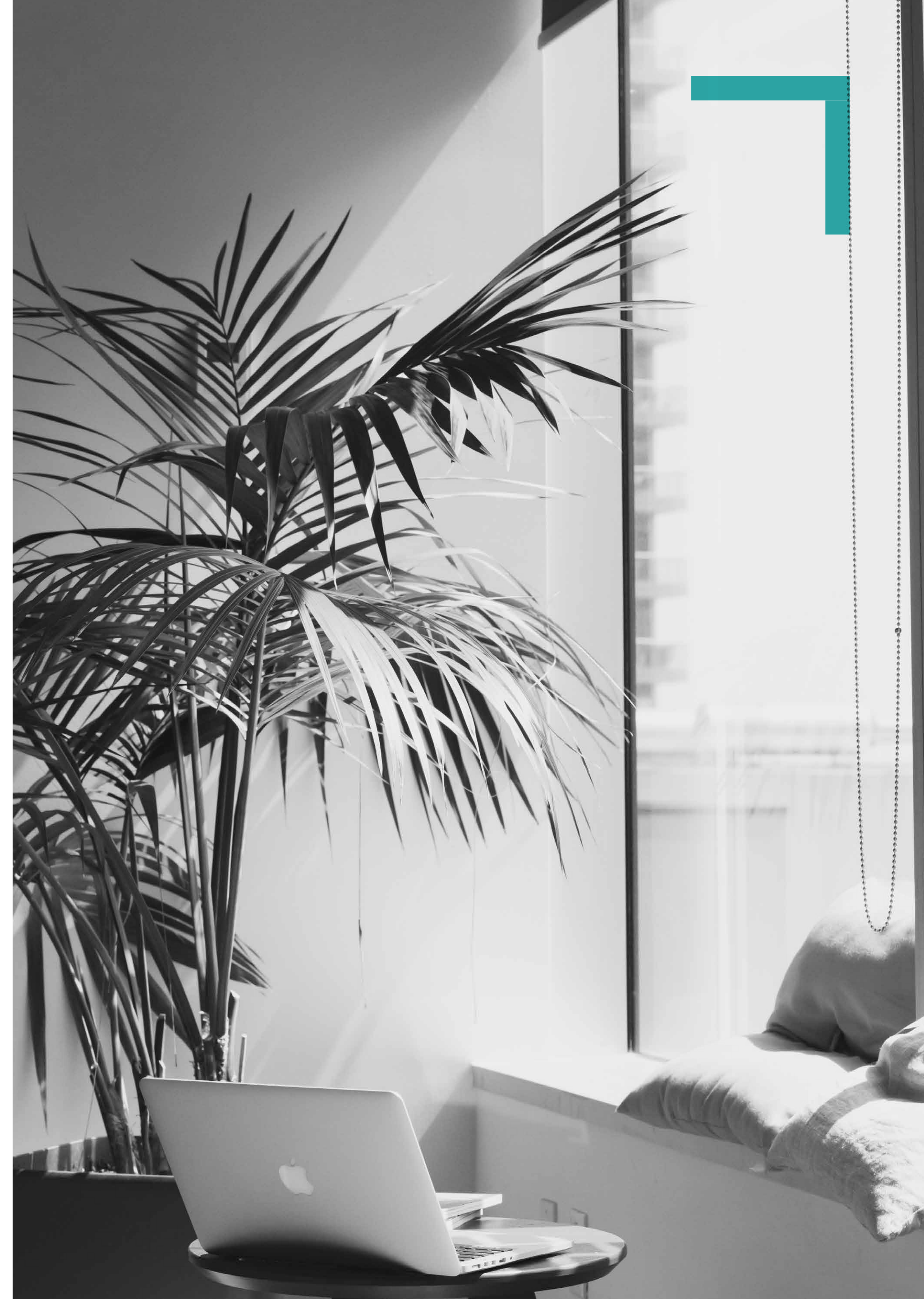
1. KOHAPAINDLIKKUS

Töövorme, mis pakuvad kohapaindlikkust, nimetatakse enamasti kaugtööks või virtuaaltööks. Peamine erinevus nende kahe mõiste vahel on see, et kui kaugtöö viitab tavapärasest töökohast kaugemal olemisele, siis virtuaaltöö mõiste puhul viide keskele töökohale (kontorile) puudub. Kaugtöö ja virtuaaltöö on oma olemuselt sarnased, sest nad mõlemad pakuvad samu kasutegureid nii ettevõttele kui ka töötajale.

Kaugtöö võimaldamisega seotud peamised väljakutsed

✓ **TÖÖVAHENDID** - kes kannab töövahendite (arvuti, tool, internet) kulu. Tänapäevane regulatsioon teeb kompenseerimise keeruliseks ja kulukaks.

- ✓ **TÖÖTAJATE TERVIS** - kaugtööga kaasnevad mitmed füüsilise ja vaimse tervise seotud riskid. Näiteks kodune töökoht ei pruugi olla ergonoomiline või seal ei ole hea vaimne õhkkond töötamiseks
- ✓ **KÜBERTURVALISUS** - suureneb oht, et delikaatsed andmed võivad lekkida. Kuidas ja kes vastutab küberturvalisuse ja töötaja privaatsuse eest ning kuidas peab vastutaja käituma?
- ✓ **JUHTIMINE** - kaugtöö eeldab juhtidelt uut moodi juhtimist: näiteks, kuidas omada ülevaadet tööprotsessidest, samuti töötajate usalduse ja kättesaadavuse küsimus
- ✓ **TÖÖTAJATE PÄDEVUS** - Kaugtöö eeldab töötajatelt digi- ja virtuaalse koostöö pädevusi
- ✓ **ÜHENDUVUS** - koostöö on raskendatud, kui osadel töötajatel puudub ligipääs kiirele internetile
- ✓ **MAKSUD** - Töötajate teisest riigist värbamisel võivad kehtida erinevad maksupoliitikad



2. AJAPAINDLIKKUS

Ajapaindlikkus hõlmab endast näiteks osalise tööajaga (mitte rohkem kui 20 tundi nädalas) töötamist, muutuvtunnilepinguid, tähtjalisi lepinguid, valveaja korraldust, töötaja võimalust ise reguleerida oma töö- ja puhkeaega ning muidu tööajakorraldusega seotut.

Ajapaindlikkusega seotud peamised väljakutsed

- ✓ Tähtjaliste lepingute sõlmimise kord on täna väga jäik – piirangud, mis sätestavad, kui mitu korda järjest ja millise ajavahemiku jooksul võib lepingut tähtjaliselt sõlmida
- ✓ Kehtiv valveaja regulatsioon on jalgu jäänud info-ja kommunikatsioonitehnoloogia sektori kiiretele arengutele. Valveajatu ei vasta vajadustele, peaks võtma inimesi juurde, et

reegleid täita, kuigi enamasti ei ole vajadust valveajal tööd teha

- ✓ Valveajale järgnev ettenähtud puhkeaeg tekitab piiranguid tööandjale isegi siis, kui ei olnud vaja valveajal töötada
- ✓ Tuleb tasuda sotsiaalmaksu miinimum ka väikese osakoormuse puhul, ka siis, kui põhitöökoht on mujal
- ✓ Kehtiv regulatsioon ei võimalda lihtsalt töökoormust määrata, kaasneb palju bürokraatiat



3. LEPINGU- PAINDLIKKUS

Lepingu paindlikkus viitab uutmoodi töötamise viisidele, mis erinevad tavapärasest töölepingu alusel töötamisest.

Lepingupaindlikkuse võiks jagada kolme gruppi:

- 1.** Platvormitöötajad: töötajad, kes teevad digitaalse töövahendusplatvormi abil leitud tööotsi erinevatele klientidele (Vallistu ja Piirits, 2021);
- 2.** Uued virtuaalsed ametikohad: virtuaaltöötajad, kellel ei ole üldtunnustatud tööidentiteeti, näiteks professionaalne veebipõhine hasartmängurlus (Arenguseire Keskus, 2018);
- 3.** FIE-d, vabakutselised töötajad, kes teevad projektipõhist tööd enamasti kas FIE või enda loodud OÜ alt.

Lepingupaindlikkusega seotud peamised väljakutsed

- ✓ Ebastandardsete lepingute otsesed negatiivsed tagajärjed tööandjale - suurenenud ressursse lepingute haldamisel ning vähenenud töötaja lojaalsus ehk tööandja- töötaja asemel tekib teenusepakkuja-kliendi suhe
- ✓ Töötaja seisukohast on platvormitööga kaasnev peamine väljakutse see, et platvormitöötajatele ei kehti mitmed sotsiaalsed garantiid võrreldes töölepingu alusel töötavate töötajatega
- ✓ Tööandja seisukohalt toob platvormitöö kaasa tööressursi ebakindluse (töötaja valib tööotsa vastavalt sellele, kes maksab rohkem) ning niinimetatud „turu solkimise“, kui konkurendid, kes kasutavad platvormitöötajaid, saavad pakkuda soodsamaid kaupsid ning teenuseid
- ✓ Uued tööviisid ja lepingud soodustavad värbamist üle riigipiiri, mis omakorda teeb ettevõtjatele keeruliseks teiste riikide lepingu- ja maksusüsteemides navigeerimise
- ✓ Selliste lepingute haldamine on keerukas ja seega lisakulu tööandjale ning ei anna garantiid, et töötaja ka järgmise tööloõigu ajal tööle tuleb

4. FUNKTSIONAALNE PAINDLIKKUS

Funktsionaalse paindlikkuse korral pakub tööandja töötajale võimalust proovida uusi tööülesandeid (Anser, 2020).

Funktsionaalse paindlikkuse suurimaks väljakutseks tööandjatele on vajadus arendada juhtimispädevusi ja suurendada niinimetatud usalduse põhist juhtimiskultuuri.

Funktsionaalne paindlikkus võib muuta keerukamaks tööpanuse hindamise ning seeläbi õiglase töötasu arvestamise.



Vajalikud muutused regulatsioonides tööandjate vaates

Eesti Tööandjate Keskliidu poolt tellitud uuringus töid intervjueritud tööandjad välja oma nägemuse regulatsioonide ja seadusandluse muutmise vajadustest. Nende arvates vajaks eelkõige paindlikumaks muutmist töölepingute regulatsioon.

Leiti, et töölepingu seadus peaks minema paindlikumaks koos paindliku tööaja massilise kasutamisega. Inimesed soovivad teha kaugtööd kodust või lausa teisest riigist ja paljud tööandjad on valmis neile seda vabadust võimaldama. Loovtööde puhul on kindla graafikuga ja koormusega töö fikseerimine pigem takistuseks, olulisem on tulemuse saavutamine.

Tööandjate ettepanekud seoses paindliku töökorraldusega

- ✓ Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtmine (mis suurendab töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel)
- ✓ Kaugtöö puhul panna seadusega suurem vastutus ohutute töötingimuste eest töötajale
- ✓ Valveaja erisuse kehtestamine töölepingu seadusesse info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris (ning selle laiendamine muudesse sektoritesse)
- ✓ Muutuvtunnilepingute võimaldamine
- ✓ Järjestike tähtjaliste lepingute sõlmimise piirangute vähendamine
- ✓ Vabastada kaugtöö vahendite toetamine erisoodustusmaksust
- ✓ Luua juhendmaterjale ja küsimustikke kaugtöötaja tervise teemaliste riskianalüüside tegemiseks

- ✓ Luua selged juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks
- ✓ Suurendada paindlikkust töötaja osas (nt Soome mudel, kus töötaja võib 50% tööajast ise otsustada, kus ja millal tööd teeb)
- ✓ Riigil panustada jätkuvalt IT infrastruktuuri arendamisse (lairiba internet, avalikud kaugtöökohad)
- ✓ Kaaluda, kas on vaja regulatsiooni, et tööandja võib teatud juhtudel ka nõuda kaugtööd
- ✓ Arendada riigi poolt kodanike digioskusi ja pehmeid oskusi kaugelt töötamiseks
- ✓ Ümberõppe võimaluste loomine ja populariseerimine riigi poolt
- ✓ Laiendada koolitustoetusi iseendale tööd pakkuvatele isikutele. Seejuures võiks toetused olla seotud sotsiaalmaksu tasumisega
- ✓ Riiklikult panustada usaldava, õppiva ning muutustele avatud ühiskonnakultuuri loomisesse – mis kandub üle ka juhtimispraktikatesse
- ✓ Töö – ja puhkeaja paindlikuma korralduse juures võiks aidata ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtt

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.