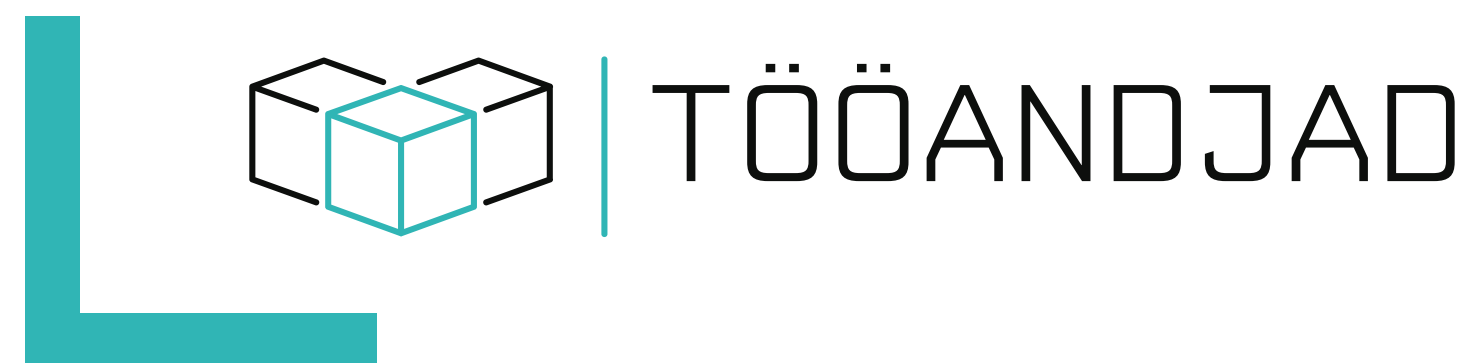


TERVISEKRIISIGA SEOTUD

VÄLJAKUTSED TÖÖANDJATE VAAATES



# Tervisekriisiga seotud väljakutsed tööandjate vaates

2020. aastal tabas ka Eesti ühiskonda ulatuslik COVID-19 põhjustatud kriis, mis pani proovile nii meditsiinisüsteemi kui majanduse ning ühiskondliku üksmeele. Kuigi kriisi tõsiduses pole kahtlust – suur osa eestimaalasi on kogunud haigust omal nahal, halvimal juhul kaotanud isegi lähedase (Eestis on koroonaviirusesse 2022. aasta 24. aprilliks surnud 2531 inimest), on arvamused püsivate mõjude osas tööturule või ka ühiskondlikule elule laiemalt erinevad.

Kindlasti suurendas koroonakriis püsivalt kaugtöö osakaalu, tõestas ettevõtjatele tööjõumaksude tasumise olulisust ning seda, kui oluline on koguda tervise- ja töötuskindlustuses likviidsusreserve, millest kriisides pakkuda palgatoetust ja teisi meetmeid. Laurimäe ja Koppeli hinnangul oleks ilma kriisimeetmeteta COVID-19 mõjul kaasnenud üle 65 000 inimese hõivest lahkumine ning vaesusmäära suurenemine ligi 4 protsendipunkti (pp) võrra<sup>1</sup>.

Eesti Tööandjate Keskliit tellis uuringu, mille peamiseks eesmärgiks oli kaardistada globaalsest tervisekriisist tulenevad ajutised ja püsivad muutused töösuhetes ja sellest tulenev regulatsiooni muutmise vajadus ning alternatiivsed lahendused. Kus eraldi märkimata, on siin ja edaspidi aluseks võetud Viilup Uuringute uuringuraport „Tervisekriisiga seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates“<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Laurimäe, M., & Koppel, K. (2021). COVID-19 sotsiaal-majanduslik mõju: Töötukassa töötasu hüvitis 2020. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

<sup>2</sup> Viilup Uuringud. Tervisekriisiga seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates. Tallinn 2021.



# Tervisekriisiga seotud väljakutsed

Tervisekriisiga seotud väljakutsed sõltusid konkreetsest sektorist ja töö iseloomust. Kõige keerulisem oli nendel töandjatel, kel **ei olnud võimalik kodukontorisse suunata** tootmise või klienditeenindusega seotud töötajaid. Tervisekriisist tunnetatud probleemidest töandja vaates annab ülevaate *Joonis 1*.

**Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga töandjal? Võimalik mitu vastust.**

Kõik, n=251



*Joonis 1.* Tervisekriisist tingitud probleemid töandjale

## Enim välja toodud probleemid:

- ✓ Investeeringute vajadust töökorralduse ja sisseade muutmiseks, et vähendada nakatumise riski.
- ✓ Osad meetmed (maski kandmine, vaksineerimine) tekitavad töötajates trotsi või isegi soovi lahkuda. Need teemad tekitavad ka konflikte töötajaskonnas ning halvendavad sisekliimat. Tööandjal tekivad eetilised ja tundlike isikuandmete kasutamisega seotud küsimused.
- ✓ Mõned töötajad kartsid nakatumist või olid riskirühmas, kuid töö iseloom ei võimaldanud neile kaugtööd pakkuda. See tekitas juhtimisprobleeme ja lisakulu.
- ✓ Ettevõtte ajutise sulgemise, palgata puhkusele saatmise ja töötajate koondamise vajadus. Uuesti avades kaasnesid raskused töötajate leidmisel.
- ✓ Tooraine ja kaupadega varustamisega seotud väljakutsed, tarnete hilinemine ja kallinemine.

## Väljakutsed hübriid- ja kaugtööle suunamisega:

- ✓ Vajalike tulemuste saavutamine hübriid töö vormis valmistab kohati raskuseid. Inimesed ja nende kodused tingimused on erinevad, samuti ei sobi kõigile kaugtöö.
- ✓ Juhid pidid õppima teistmoodi meeskonda juhtima - juhtidel on kaugtööl raskem jälgida inimeste meelolu ja motivatsiooni püsimist. Meeskonnatunne ja koostöö efektiivsus võib väheneda ning inimeste vaimne tervise halveneda.
- ✓ Investeeriti kodukontorite sisustamisse, et töötajatel oleks võimalik turvaliselt ja tervislikult töötada ning maksti selle pealt erisoodustusmaksu.
- ✓ Tööandjal ei ole võimalik kontrollida töötajate kodukontorites valitsevaid tingimusi ega jälgida, et töötaja oma tervise eest hoolitseks.
- ✓ Keeruline oli ka välismaalt töötajate värbamine reisimispiirangute tõttu ning sisselamise toetamine, kui meeskond oli suunatud kaugtööle.







## Digitaliseerimisega seotud väljakutsed:

- ✓ Osadel töötajatel vähesed digioskused - investeringuvajadus töötajate koolitamiselle.
- ✓ Mõnede töötajate soovimatus digilahendusi kasutama õppida.
- ✓ Uute tarkvarade juurutamisega seotud tehnilised probleemid.
- ✓ Tervisekriisi tõttu kodukontoritesse siirdumisega kaasnes vajadus turvaliste ligipääsude tagamiseks ning varasemalt veel paberil olnud andmete digitaliseerimiseks.
- ✓ Töötajate koduse internetiühenduse kehva kvaliteet.

## Töötajad pidasid peamisteks probleemideks:

- ✓ Tööandja pakub vähendatud töökoormusega tööd või koondab.
- ✓ Ebakindlus ja määramatus, kas töökoht säilib ja milline on töökorraldus. Kiiresti peab harjuma tööandja ja riigi kehtestatud piirangutega või ebamugavustundega kaitsevarustuses tegutsedes.
- ✓ Hirm tervise pärast. Mõned inimesed ei tule enam üldse kodust välja ja tööandja on mures nende vaimse tervise pärast.
- ✓ Kaugtööl on kohati raskem on end tunda meeskonnaliikmena ning hoida piiri töö- ja isikliku aja vahel, läbipõlemise oht suureneb.

- ✓ Osadel on ebamugavad tingimused kodukontoris töötamiseks, palju segajaid või raskused keskendumisel.
- ✓ Ühiskondlik polariseerumine ja vastandumine kandub ka töökeskkonda üle ja tekitab konflikte (suhtumine vaksineerimisse, maskikandmisesse jne).
- ✓ Kõigile ei sobi kaugtöö, isoleerituse tunne ja ekraaniväsimus tekivad kergemini.
- ✓ Osad inimesed jäävad oma tehnoloogiliste teadmistega hätta, mistõttu neil on raske veebi teel meeskonnatöös osaleda. Nad pidid lühikese aja jooksul end kiiresti täiendama, et mitte töökohta kaotada.





# Tööandjate ettepanekud seoses tervisekriisiga

- ✓ Kriisiolukorras kaasata sotsiaalpartnereid meetmete arutellu, samuti kriisiks ettevalmistumisel, et seadusemuudatused/määrused, mis kehtiksid kriisiolukorra ajal, oleksid ka sotsiaalpartnerite poolt heaks kiidetud.
- ✓ Näiteks võiks kehtestada regulatsiooni, mis sätestaks, et kriisiolukorras lasuks enamus vastutusest tervise ja tööohutuse eest töötajal, kuna tööandjal ei ole võimalik niivõrd kiiresti ning piiratud rahaliste vahenditega töötajale kodukontori töövahendeid pakkuda.
- ✓ Motiveerida FIE-sid ja vabakutselisi sotsiaalmaksu maksuma läbi erinevate koolitusvõimaluste pakkumise.
- ✓ Liikuda töösuhetes järjest paindlikemate regulatsioonide suunas, et vähendada vajadust ebastandardsete lepingute järgi. Kaugtöö juurutamine muutis lihtsamaks

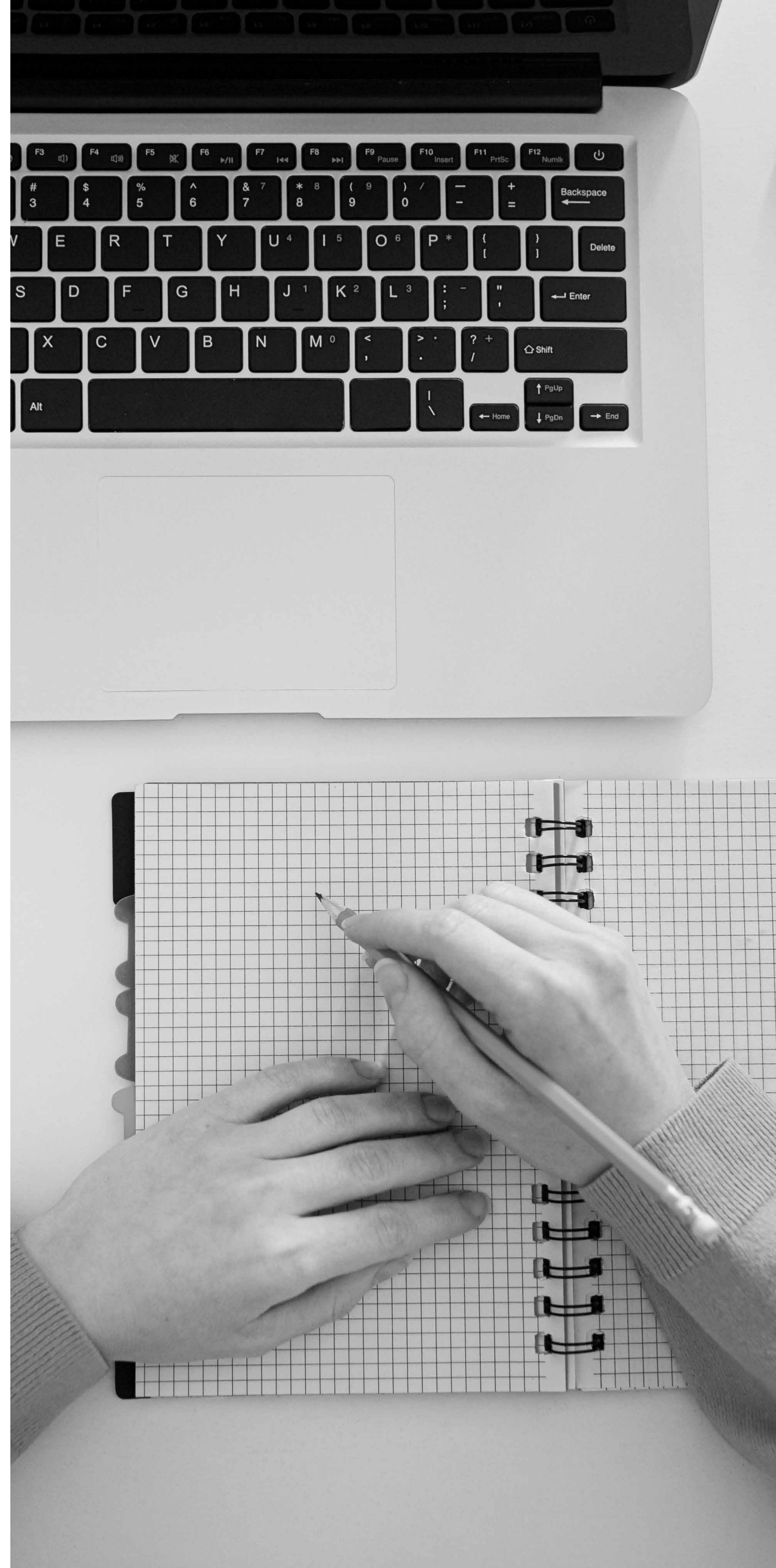
inimeste palkamise, kes elavad kaugemal ja võimaldas väiksemale kontoripinnale kolida ehk kulusid kokku hoida.

- ✓ Tööandjad sooviksid lepingutesse lisada koormuse vahemikud. Kriisiolukorras võiks olla selles osas leebem ja tulevikus muuta regulatsioone paindlikumaks.
- ✓ Finantstugi ja palgatoetused ettevõtetele tööjõumaksude tasumise alusel pakuvad võimaluse motiveerida tööandjad olema seaduskuulekamad ning mitte nõustuma ümbrikupalgaga.
- ✓ Kvalifitseeritud tööjõu puuduse leevendamiseks pakkuda kriisis rohkem pihta saanud sektorite töötajatele kiiret ümberõpet (k.a. neile, kes ei ole veel töötud, kuid kelle töö eeldab uusi oskusi või kes kardavad peagi töötuks jääda).
- ✓ Võimalikud lahendused kodukontori kulude hüvitamiseks:
  - ✓ Tervislikuks töötamiseks vajalike töövahendite soetamine kodukontoritesse oleks erisoodustusemaksust vähemalt osaliselt vabastatud;
  - ✓ Kui tööandja tagab töökoha kontoris, aga töötaja soovib töötada kodukontoris, siis ei ole tööandjal kohustust kodukontori kulusid hüvitada;
  - ✓ Hübriiditöö puhul rakendatakse leebemaid nõudeid;
  - ✓ Kui töötaja on rohkem kui poole ajast kodukontoris, siis tekib hüvitamiskohustus.





- ✓ Oluline on välja tuua tööandja õigused ja võimalused kriisiolukordades paindlikumalt reageerida seoses töökohaga – näiteks, et töötaja ja ei saa eeldada, et tööandja talle kriisiolukorras kõik töövahendid (laud, tool, jne) tagab.
- ✓ Tööandjad sooviksid Terviseametilt nõustamist, et mida saaks nakatumisrisiki vähendamiseks veel teha tootmises ja ladudes.
- ✓ Tööandjad vajaksid kriisiolukorras toimetulekuks rohkem nõustamist ja tuge ning paindlikkust otsuste tegemisel. Võiks olla võimalus astmeliseks eriolukorra väljakuulutamiseks, mis aitaks tööandjal kiiremini reageerida ja piiranguid läbi mõelda.
- ✓ Sotsiaalmaksu miinimumi summeerimine mitme tööandja peale, et motiveerida vajadusel väikese koormusega töötamist mitme tööandja juures.
- ✓ Tööandjad soovivad kriisiolukorras erisusi isikuandmete käitlemises. Näiteks õigust küsida töötaja vaksineerimise kohta, kui töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaksineerimine on üks võimalik meede antud ametikohal viirusesse nakatumise vältimiseks.
- ✓ Pöörata rohkem tähelepanu töötajate vaimse tervise hoidmisele ja pakkuda tööandjatele suuremat tuge ning oskusteavet vaimse tervise muredega inimeste toetamiseks.

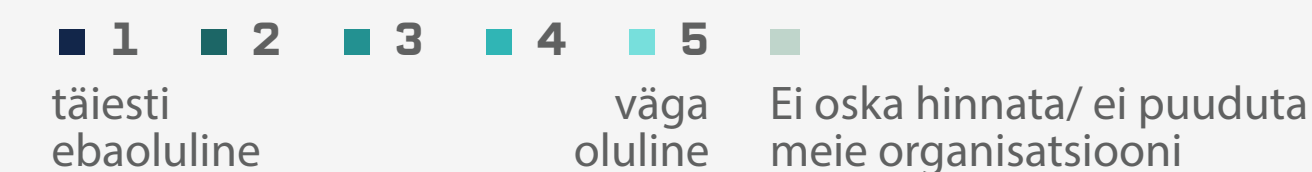


- ✓ Ühtse infotehnoloogilise platvormi kasutusele võtmine, et töökeskkonna riskiplaane tulevikus reaaleluga paremini ja kiiremini kooskõlla viia. Näiteks vajadus COVID vaksineerimis-, läbipõdemis- ja testitõendite kontrollimise süsteemi loomiseks ning IT-spetsialisti palkamiseks, kes aitaks töötajatel uute digilahendustega paremini toime tulla.
- ✓ Muuta seadust nii, et kriisiolukorras oleks tööandjal õigus nõuda töötajalt töötamist ka vähendatud palgaga (ajutiselt) ja vaadata üle, millistel tingimustel saavad tööandjad nõuda töötajatel teistsuguste tööülesannete täitmist kui lepingus sätestatud (nt. eriolukorra laadsed ulatuslikud piirangud tervisekriisi ajal). Näiteks turismisektoris on pidanud töötajaid koondama, aga vajavad aega- ajalt abijõudu.
- ✓ Panustada tööstuse, IKT-sektori, põllumajanduse, sotsiaalvaldkonna, tervishoiu ja hariduse töötajate koolitamisega. Lisaks tuleks jälgida, et antud valdkondade töötajatel oleks ka piisav motivatsioon oma erialal Eestis töötada ning, et kõikidel elutähtsate ametite esindajatel oleks ligipääs isikukaitsevahenditele, vaktsiinidele jms.
- ✓ Infrastruktuuride edasi arendamine, sealhulgas kiiret internetiühendus.
- ✓ Vajalikud toetused töötajate digioskuste koolituseks.

Võimalike lahenduste panekute olulisusest annavad ülevaate joonised 2-4.

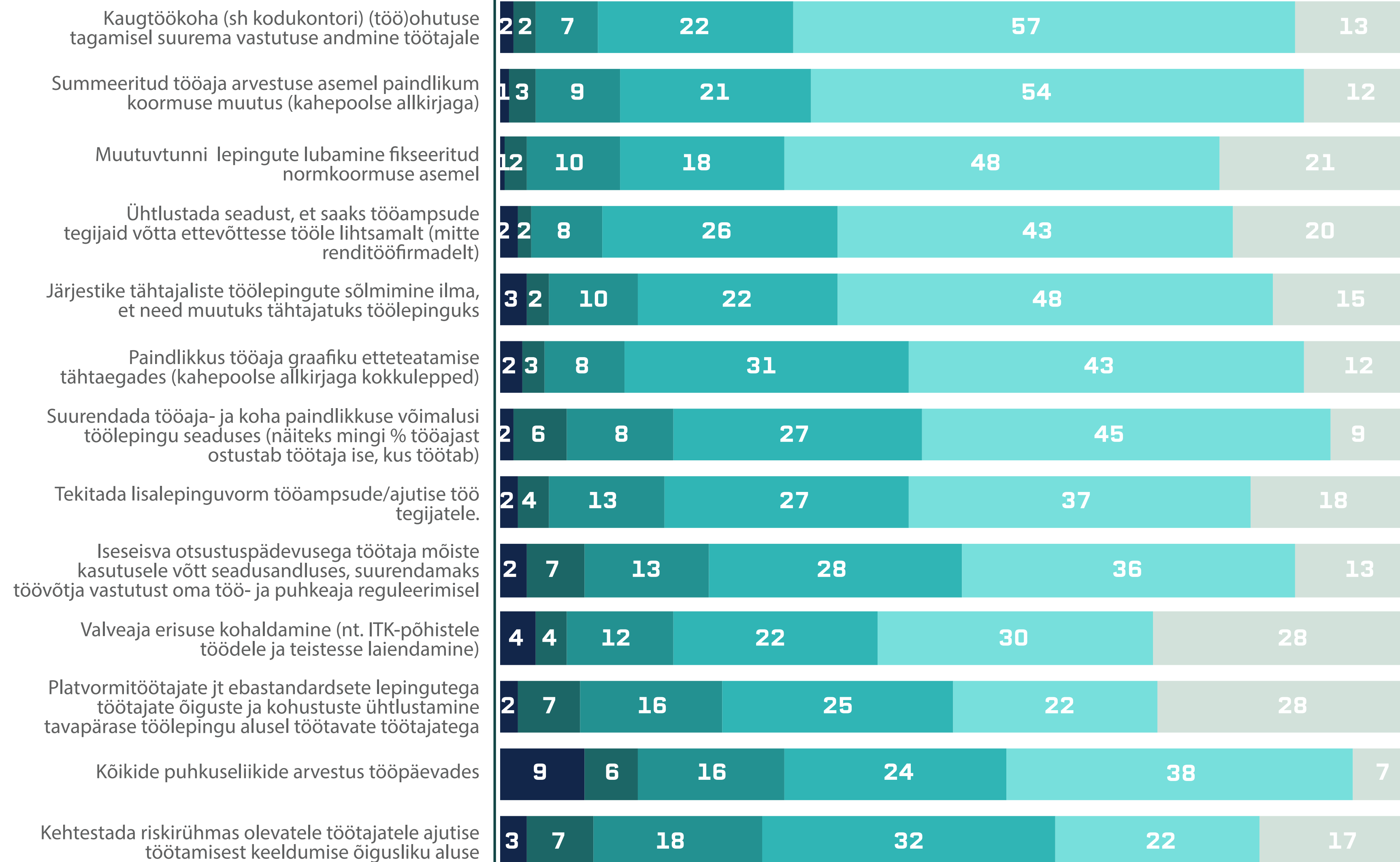


# Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused?[%]



## TÖÖTAMISE VIISIDE JA LEPINGUTEGA SEOS

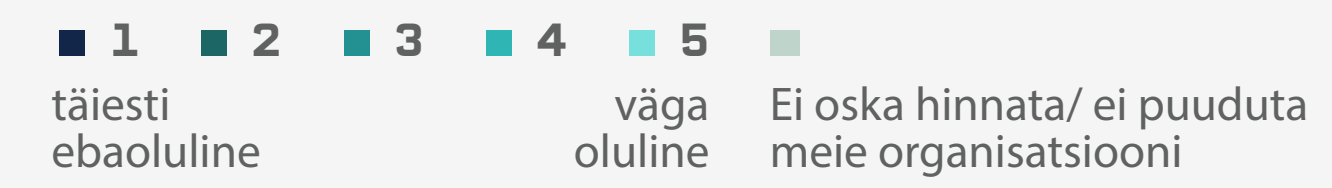
Kõik, n=251



Joonis 2. Tööõigusega seotud lahendusettepanekute olulisus

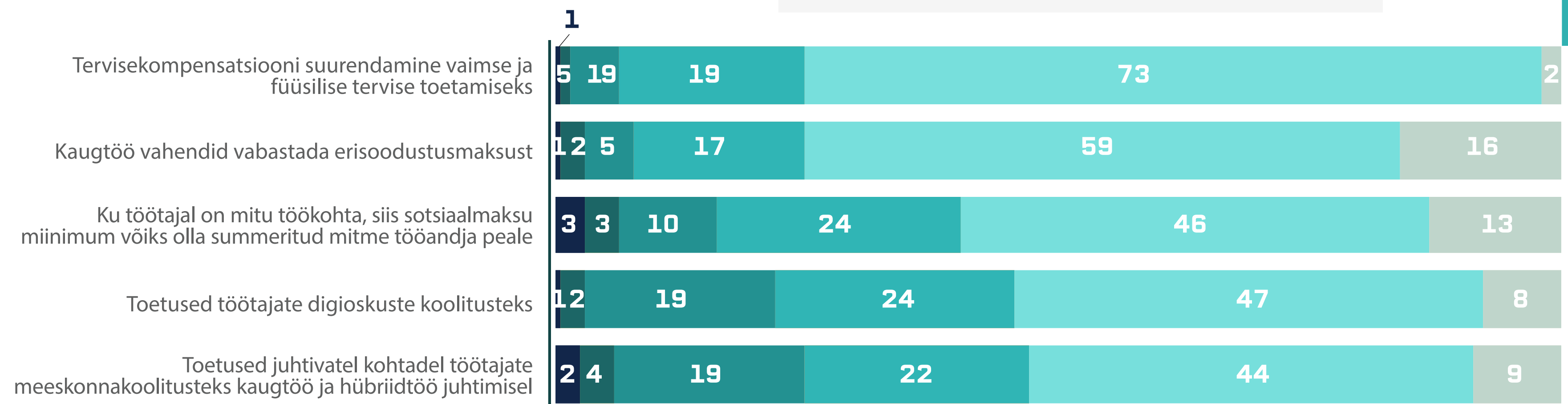


# Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused?[%]



## MAKSUDE JA TOETUSTEGA SEONDUV

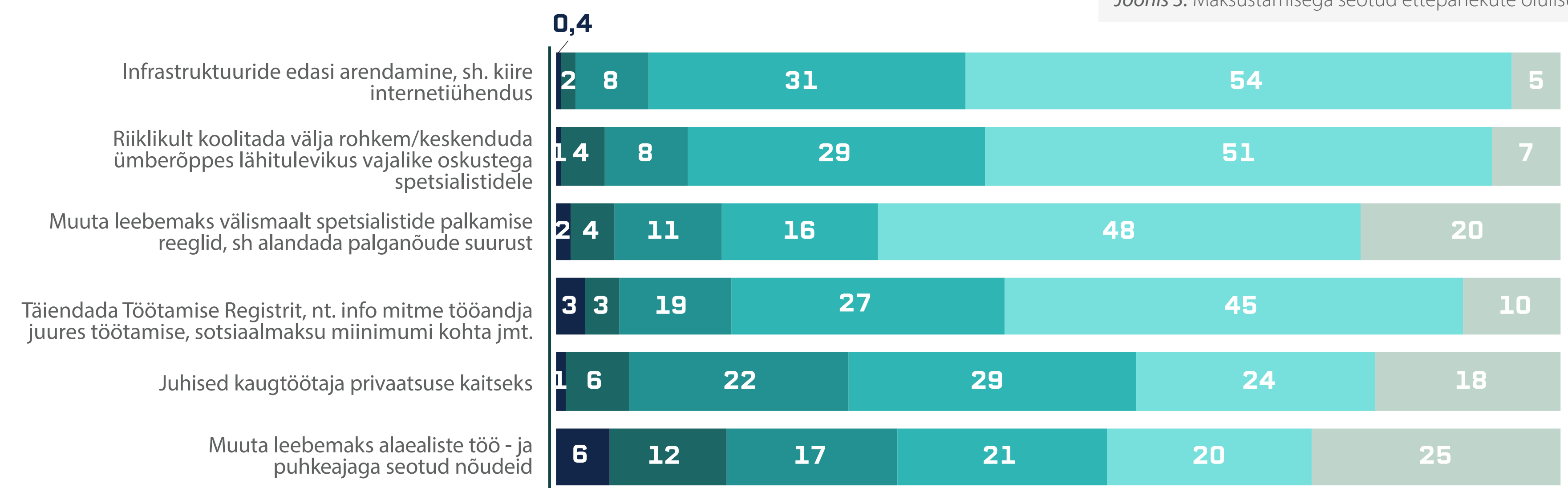
Kõik, n=251



Joonis 3. Maksustamisega seotud ettepanekute olulisus

## MUU

Kõik, n=251



Joonis 4. Muude ettepanekute olulisus

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

