



Paindliku töökorraldusega seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates

Tallinn, 2021



SISUKORD

Summary in English	4
Uuringu eesmärk ja ülesanded	8
Sekundaarallikate analüüsi tulemused	9
Uued töötamise viisid	9
Kohapaindlikkus	10
Ajapaindlikkus	13
Lepingupaindlikkus	14
Funktsionaalne paindlikkus	16
Uute töösuhetega seotud poliitika ja meetmed meil ning mujal	17
Kvalitatiivse uuringu tulemused	20
Paindliku töö mõiste	20
Töökorraldus intervjueritute organisatsioonides	20
Paindlike tööviisidega kaasnevad piirangud ja võimalused	21
Kaugtöö	22
Mobiilne töökoht	23
Ebastandardne töökoormus või tööaeg	23
Ajutine töö	24
Valveaeg	25
Mitme tööandja juures töö	25
Vajalikud muutused regulatsioonides ja seadusandluses	26
Katmata vajadused tööandjate vaatest	26
Tööandjate ootused riigile	27
Ootused riigile	Error! Bookmark not defined.
Tagasiside sekundaarallikatest kogutud ettepanekutele	30
Kvantitatiivse uuringu tulemused	33
Paindliku töökorraldamise võimalused	33
Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine	44
Tervisekriisi mõju	50
Tervisekriisi mõju käibe ja kasumile	50
Tööandjate tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed	53
Tervisekriisist tingitud väljakutsed töötajatel	64
Tervisekriisist tingitud võimalused	69
Digitaliseerimine ettevõtetes	76
Töölepingu seadusega rahulolu	81

Töösuhete regulatsioonis vajalikud muutused	85
Mõtted ja kommentaarid	Error! Bookmark not defined.
Kokkuvõtte uuringu tulemustest	99
Tähelepanu vajavad teemad ning poliitikasoovitused	105
Uuringu metoodika ja valim	112
I ETAPP – Sekundaarallikate analüüs	112
Poliitikasoovituste kujundamine	113
II ETAPP – Kvalitatiivne uuring	113
III ETAPP – Kvantitatiivne uuring	114
Kasutatud kirjandus	116

Summary in English

The current research aimed to **make policy recommendations based on the challenges coming from the flexible work arrangements**. The research was ordered by The Estonian Employers' Confederation and performed by Viilup Research. The current report summarizes the main findings from the first and second stage of the research – desk research and qualitative research. The aim of the desk research was to: a) define and describe flexible work arrangements; b) map the challenges of the flexible work arrangements to companies; c) identify challenges related to current law; and e) propose policy recommendations. Desk research was performed by Sirja Sulakatko and Ave Laas from Smartwork Association. The aim of the qualitative research was to gather wider perspective, experiences and recommendations from the employers. There were 11 in-depth interviews and a focus group conducted by Viilup Research.

The developments of ICT and the changing needs of employers and employees bring more flexibility to existing work arrangements. Specifically, we can see more flexibility in the workplace, work time, work tasks, and contracts. Some examples of the new ways of working include workplace sharing, employee sharing, virtual work, platform work, work-on-call, etc. To sum up, it can be said that a) traditional work becomes more flexible, b) virtual- and platform work creates a global job market, and c) work relationships become more versatile.

These changes bring many challenges to the organizations. For example, remote work brings challenges related to providing necessary work tools, employee health monitoring, cybersecurity, management, employee competencies, connectivity, and taxes. Regarding work time, there is a higher need for flexible work arrangements and contracts. For example, the current law regulating on-call time is not meeting the reality and needs of the ICT sector. Thus, we see that the Estonian government is currently piloting variable hours contracts and negotiating the current law regarding on-call time. The need for more flexibility regarding work time and the development of ICT has increased the developments and use of unconventional work contracts such as platform work, virtual work, self-employment, etc. Unconventional work contracts bring a need to critically examine the existing laws to ensure that more people get the needed social guarantees. Also, special attention needs to be paid to make sure that those working under unconventional contract will not be left behind regarding the development of skills. Increased practices of functional flexibility and cross-functional teams bring a need to change the existing management practices. We see a shift from traditional management to more trust-based and inspirational leadership, which requires new skills from existing managers.

Based on the analysis, several policy recommendations were made, for example:

- Motivate self-employers and freelancers to pay taxes by offering training possibilities linked to the amount of taxes paid.
- Equate platform workers with traditional employees.
- Make existing employment contracts and laws more flexible to minimize the need for unconventional work contracts.

- Help organizations map the gaps in employee competencies and offer quality reskilling and upskilling opportunities.
- Support organizations in monitoring the physical and mental health of their employees.
- Support organizations in applying remote working practices.
- Develop IT infrastructure including more places where people can work (outside traditional offices), for example, public libraries.

In the qualitative interviews, the employers shared their experiences and recommendations. The following results reflect their unique challenges depending on the sector and size of the organisation.

The employers believe that there will be **more remote work opportunities** after the crisis is over than pre-Covid. This will probably result in more job migration and widen the hiring opportunities for the companies that can offer the remote work option. On the other hand, companies might struggle more to hire for the service and production related jobs that can't be done remotely. Employers were worried about the declining health of the employees due to stress, poor working conditions in the home offices and lesser amount of human contact.

The challenges faced by the employers were different based on the nature of the work in their organization. Suddenly switching to the **remote work** during the global health crisis necessitated investments for raising employees' digital skills, improving their home offices, acquiring new software and organizing secure access to the client data. Some teams were struggling to keep the team spirit and momentum going while working online. Some employees excel in the remote work, others find it very difficult. Same was true about the managers who had to gain new skills to be able to lead from the distance.

Challenges in connection with **non-standardized work arrangements** were:

- The regulations for the work-on-call don't meet the needs of the employers, often there is a reason to have a manager or a technician on-call, but most of the time no need for the actual work;
- A minimum social tax must be paid all employers, even when the employee is working several part-time jobs;
- Some employers are anxiously waiting for an opportunity to implement variable hours contracts since they find it very hard to predict the number of clients and contracts beforehand;
- Fixed-term contracts can only be renewed once, but then circumstances can suddenly change and employers need to have more flexibility.

The interviewees expect to be consulted about the necessary changes in the laws and regulations and that their needs are taken into account. The employers find that the digitalization and health crisis have helped to make the flexible work arrangements more available, but the laws and regulations must also support it. They see the need for implementing new types of employment contracts and updating regulations that would be suitable for the flexible working time, the platform and remote work. The concrete **policy recommendations** were:

- Clarifying the rules about the occupational safety in the home offices and giving more responsibility to the employees;
- Creating a tax exemption for the acquisition of work equipment for home offices, especially if it helps to improve the health and safety during the remote work;
- Some employers would like to implement variable hours contracts;
- Employers would like to see from the Employment Register whether another employer already pays a minimum amount of social tax for their employee and to be able to divide the social tax costs between different employers;
- Being mindful of tasking employers with realistic responsibilities, making sure that the home-offices are safe working places is a bad example of that;
- Instructing employers how they should support the mental health of their employees;
- Many also see a need for greater flexibility in hiring people from abroad.

In the **quantitative research** 251 representatives from different business sectors shared their opinions about their challenges, opportunities and support needs.

Most of the respondents stated that their company has **remote work possibilities**, but not for all the employees. More than half of the companies offer flexible time arrangements or an opportunity to choose suitable shifts. Most or all the employees can do remote work in quarter of the companies, it's more likely in IT, finance etc sectors.

Respondents also shared how their companies have **supported people in the remote work**. Two thirds of the companies bought computers and smaller equipment like headphones for their employees' home offices. More than quarter of the companies bought bigger equipment or covered mental health related costs. Less than third of the respondents stated that there was a risk assessment of a working environment in the home offices done, in the most cases, through a web survey.

The **global health crises** had both positive and negative effects for the companies. One third of the respondents said that the **company's revenue or profit** took a hit, one third that there were no major changes, one fifth that there was an improvement and some weren't sure. Some sectors like finances, IT and health services were more positive in their assessments, whereas all the respondents from food and accommodation sector said that things are now worse.

Main challenges for the companies due to the health crisis were the following:

- Having to suddenly switch to remote work,
- Scheduling became more complicated,
- Health and social services especially struggle with the bigger workload,
- Health crisis made recruitment more difficult, especially for industries such as wholesale and retail, health and social services and accommodation and catering.

- Manufacturing and building industries have struggled more than the others with shipment of necessary goods and materials.

Main challenges for the employees according to the respondents were the mental health issues, complications of work and home life balancing and working remotely. More than third of them also mentioned lack of motivation and physical health issues. A quarter or of less of them mentioned cutbacks and a job loss.

The good effects of the health crisis were faster digitalization process in the company, more attention to the mental health issues, remote work helped to save time for some employees, and they became more efficient and independent in their work. Few of the respondents thought that recruitment became easier, those mostly from enterprises that find it easy to offer remote work like IT or finance sector.

Most respondents stated that their company has used the following **digitalization opportunities**: secure remote access to the data, digitalized employees' documentation and remote sharing of work results. Less than half of the companies had all the data in one accessible software and less than quarter of them could manage production distantly.

Most respondents **were critical towards the current employment law and regulations**, they feel that it should be changed as soon as possible. They also see that there is a lot that can be learned from handling the current global health crisis by the state agencies. The most important **changes needed** are:

- more concrete crisis communication from the state agencies,
- The Labour Inspectorate and Health Board providing private consultations,
- making it easier to change the agreed work hours in the contract during the crisis situations,
- grants and benefits for crisis relief should be available for only those who have really suffered due to the crisis,
- changing laws and regulations to make it easier to set mandatory vaccination rule for the employees;
- giving more responsibility to the employees when it comes to guaranteeing their safety in the home office;
- making variable hours contracts available for the companies,
- creating a tax exemption for the acquisition of work equipment for home offices,
- developing the infrastructure, e.g., for providing faster internet connection,
- matching the supply to demand between the higher education and job market.

Uuringu eesmärk ja ülesanded

Uuringu tellis Tööandjate Keskliit ja viis läbi Viilup Uuringud OÜ. Uuringu eesmärgiks on kaardistada paindliku töökorralduse aktuaalsed vajadused, peamised takistused ja võimalikud lahendused (töökorralduslikud, regulatiivsed jm). Uurimisküsimus:

- 1) Millistest paindlikest võimalustest töösuhete regulatsioonis tunnevad tööandjad puudust?

Hüpoteetiliselt võiks kaardistus puudutada eelkõige järgnevaid erisusi tavapärasest töösuhetest:

- Kaugtöö, sh mobiilne töökoht (peaks kindlasti sisalduma);
- Ebastandardne töökoormus;
- Ebastandardne tööaeg;
- Ajutine töö;
- Valveaeg;
- Mitme tööandja juures töötamine;
- Töötaja jagamine/renditöö jmt;
- Platvormitöö;
- Jmt.

Liis Soome Viilup Uuringud OÜst töötas välja uuringu ülesehituse ning valis tulenevalt uurimisülesannetest ja sihtrühmast meetodikad, mida kasutada. Kogu temaatika ning uurimisülesannete katmiseks nägi ta vajadust kasutada erinevaid meetodikaid. Uuring viidi läbi kolmes etapis. Uuringu ülesannete lahendamiseks alustati info otsimist olemasolevatest allikatest, st. sekundaarallikate analüüsist, mis on sisendiks järgmistele etappidele. Sekundaarallikate analüüsiks kaasas Viilup Uuringud Ave Laasi ja Sirja Sulakatko Targa Töö ühingust.

Seejärel viidi laiem ja detailsem sisendinfo saamiseks läbi kvalitatiivne uuringu etapp fookusgrupi ning 11 süvaintervuuga, kus osalesid personalispetsialistid ja tegevjuhid. Kolmandaks viidi läbi kvantitatiivne küsitlus, et välja selgitada erinevate probleemide ja vajaduste ulatuste osakaalud. Küsitlusele vastasid 251 tööandjate esindajat, kes oma ettevõttes puutuvad suurel määral kokku töösuhete korraldamisega või otsustega, mis puudutavad töökorraldust. Valimis oli esindatud erinevate valdkondade ja piirkondade ning töötajate arvuga ettevõtted.

Sekundaarallikate analüüsi tulemused

Käesolevas peatükis defineerime paindliku töökorralduse ning sellega seotud mõisted, ning toome välja olulisemad tulemused viimase kolme aasta kirjanduse ja uuringute analüüsist. Lisame tulemuste kirjelduse juurde märgid PS1, PS2, jne, mis viitavad konkreetsetele poliitikasoovitustele, mida oleme tulemuste pealt järeldanud.

Uued töötamise viisid

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

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

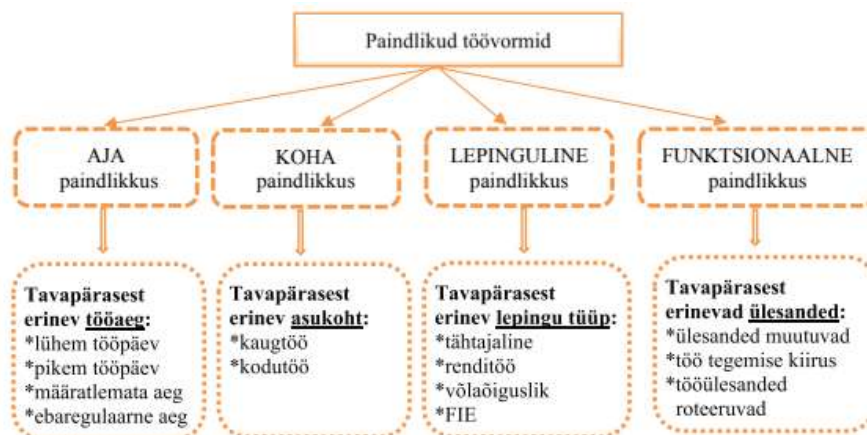
Traditsioonilisest töösuhtest erinevaid töötamise viise nimetatakse **uuteks töövormideks** (ingl. k. New Ways of Working) (Arenguseire Keskus, 2018; OECD, 2020). Näidetena uutest töövormidest võib tuua: töötaja või töökoha jagamist; ajutist spetsialistide kaasamist; juhutööd, jne (*Op. cit.*). Põhjalikuma ülevaate uutest levivatest töövormidest leiab tabelist 1.

Tabel 1. Uued töötamise liigid (Kinnas, 2021)

Töötaja jagamine	mitu tööandjat palkavad ühiselt töötaja
Töökoha jagamine	ühe tööülesande raames võetakse tööle kaks või enam töötajat
Virtuaalne töö	sarnane kaugtööga, kuid side kontoriga on veelgi minimaalsem – või lausa olematu
Platvormitöö:	
- rahvahange	töö ja töötaja leidmine toimub veebipõhise platvormi vahendusel (kõrgelt kvalifitseeritud nõustamisteenustest rutiinsete pisitöödeni), nt. „ <i>goworkabit</i> “
- töö mobiilirakenduse kaudu	töötamise teenust vahendatakse ja hallatakse mobiilirakenduse kaudu, näiteks sõidujagamise ja kullerteenus
Ajutine spetsialistide kaasamine juhtimisse	palgatakse väga spetsiifiliste oskuste ja teadmistega spetsialist ajutiselt konkreetse tööülesande lahendamiseks.
Töö väljakutsel:	
- ajutine töö	töö on juhuslikku laadi, lühiajaline või madala varieeruva koormusega
- töö väljakutsel	tähtajaline või null-tunni lepingu ¹ alusel tehtav töö
Töö portfoolio raames	iseseisvad lepingupartnerid teevad tööd paljudele klientidele

¹ Tööaeg sõltub täielikult tööandja vajadusest ning minimaalset ettenähtud tööaega ei olegi (nulltunnileping).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et uusi töötamise viise iseloomustab paindlikkus, ning peamiselt eristatakse töökohal nelja tüüpi paindlikkust (Tosvel, 2020):



Joonis 1. Töötamise paindlikkus (Tosvel, 2020)

Järgnevalt vaatamegi erinevaid paindlikke töövorme ja nende seotud väljakutseid.

Kohapaindlikkus

Töövorme, mis pakuvad kohapaindlikkust nimetatakse enamasti kaugtöök, või virtuaaltöök. Peamine erinevus nende kahe mõiste vahel on see, et kui kaugtöö viitab tavapärasest töökohast kaugemal olemisele, siis virtuaaltöö mõiste puhul viide kesksele töökohale (kontorile) puudub. Siiski, kõnekeeles kasutatakse neid mõisted tihti sünonüümidena. Kokkuvõtlikult võibki öelda, et kaugtöö ja virtuaaltöö on oma olemuselt sarnased, sest nad mõlemad pakuvad samu kasutegureid nii ettevõttele kui ka töötajale (vt tabel 2).

Tabel 2. Kaugtöö kasutegurid ettevõttele ja töötajale (Global Workplace Analytics, 2020; Forbes, 2019; Oscar Vargas-Llave, 2020; Trindade, 2021; International Journal of Manpower, 2020)

Kaugtöö kasu ettevõttele	Kaugtöö kasu töötajale
Võimalus värvata asukohast sõltumata	Võimalus töötada asukohast sõltumata
Võimalus hoida kokku kontoripinna ja reisimise kuludelt	Võimalus hoida kokku elamise kuludelt, kui saab elada soodsamas asukohas; Võimalus hoida kokku transpordikuludelt
Võimalus motiveerida- ning tõsta töötajate produktiivsust	Võimalus ühildada töö- ja pereelu
Võimalus koostada projektipõhiseid meeskondi vastavalt kiirelt muutunud turuolukorrale	Võimalus töötada mitmel töökohal korraga

Juba enne COVID-19 pandeemiat oli näha, et kaug- ja virtuaaltöö osakaal oli suurenemas (Helmold, 2021). COVID-19 pandeemia eelsel ajal nähti kaugtööd kui ühe võimalusena parandada töötajate pere- ja tööelu tasakaalu. Kui enne pandeemiat kasutati kaugtööd peamiselt kõrgema kvalifikatsiooniga ametikohtadel (juhid, professionaalid, eksperdid, jt) (Arenguseire Keksus, 2018), siis pandeemia ajal leiti viise ka kuidas teisi ametikohti kaugtööle üle viia (nt. tootmistöölised ja teenindajad) (Targa Töö Ühing, 2020). Hoolimata esialgsetest kõhklustest juhtide seas, kes pandeemia eelsel ajal ei olnud kaugtööd rakendanud igapäevatoos, kogeti COVID-19 pandeemia ajal, et kaugtöö on töötajate motivatsiooni ja töötahet tõstev (Targa Töö Ühing, 2020). CV keskuse (2021) uuring toob välja, et peale COVID-19 pandeemiat kasutatakse kaugtöö võimalusi edasi peamiselt just töö- ja pereelu tasakaalu tagamiseks, aga tehakse seda senisest julgemini. Kui 2020 aastal soovisid 56% töötajatest ka edaspidi vähemal või rohkemal määral kaugtööga jätkata, siis 2021 aastal oli see protsent juba 67% (CVKeskus.ee, 2021).

Pikemas plaanis on oodata, et ettevõtted hakkavad pandeemia järgselt erinevalt käituma. Endiselt jääb tegevusi, mis vajavad rohkem füüsilist kohalolu (värbamine, innovatsioon ja ajurünnakud). Samas, on oodata, et tekib juurde aina rohkem ettevõtteid, kes soosivad n.ö. hübriidversiooni (kus osad töötajad töötavad kodukontoris ja osad kontoris). Värsked uuringud näitavad, et üks kümnendik kõikidest tööpäevadest (üks viiendik kõikidest kontoritöötajatest) liiguvad pandeemiajärgses maailmas kodukontoritesse (Jose Mari, Nicholas, & Steven, 2020). Varased indikatsioonid toovad välja, et kodus töötamise populaarsus kasvab, aga ei muutu valdavaks ning see kohaldub töötajate ja ettevõtetele nii, et osaline kodus töötamine annaks produktiivsusele positiivset mõju (*Op. cit.*).

Tabel 3. Kaugtöö võimaldamisega seotud peamised väljakutsed (Viilup, 2021)

Väljakutse	Kirjeldus	Peamine probleem tööandjale
Töövahendid	Kes kannab töövahendite (arvuti, tool, internet) kulu?	Tänane seadusandlus teeb kompenseerimise keeruliseks ja kulukaks. (PS7)
Töötajate tervis	Kaugtööga kaasnevad mitmed füüsilise ja vaimse tervisega seotud riskid. Kodune töökoht ei pruugi olla ergonomiline. Kodus ei pruugi olla hea vaimne õhkkond töötamiseks. Töötajad jätkavad haigena tööd kodukontoris, jne.	Kas ja kes peaks jälgima töötajate tööaega? Kuidas jälgida töötajate tööaega ja kodukontori turvalisust ilma nende privaatsust rikkumata? Kuidas toetada töötajate vaimset ja füüsilist tervist? (PS8-PS12, PS20, PS21)
Küberturvalisus	Suureneb oht, et delikaatsed andmed võivad lekkida.	Kes vastutab küberturvalisuse ja töötaja privaatsuse eest ja kuidas peab vastutaja käituma? (PS9; PS13, PS14)
Juhtimine	Kaugtöö eeldab juhtidelt uut moodi juhtimist, näiteks, kuidas omada ülevaadet tööprotsessidest? Kas ja kui palju võib juht nõuda töötajalt kättesaadavust? Ning kuidas üleüldse usaldada töötajaid, kes ei tööta enam silma all? Kas töötajatelt võib ka nõuda kaugtööd, nt. eriolukorra aja?	Kust leida vahendid ja õiged koolitused juhtimispädevuse kaasajastamiseks? Nn. sundkaugtöö võimalus? (PS4, PS15-PS17)
Töötajate pädevus	Kaugtöö eeldab töötajatelt digi- ja virtuaalse koostöö pädevusi.	Kust leida vajalike pädevustega töötajad, või vahendid ja õiged koolitused töötajate pädevuste tõstmiseks? (PS25 ja PS6)
Ühenduvus	Koostöö on raskendatud, kui osadel töötajatel puudub ligipääs kiirele internetile.	Kuidas tagada töötajate kättesaadavus? (P18)
Maksud	Töötajate teisest riigist värbamisel võivad kehtida erinevad maksupoliitikad (autori täiendus).	Kus ja kuidas tasuda tööjõumaksud? (PS19) .

Kokkuvõtvalt võib öelda, et üks kaugtöö arengu tõukejõude tööandjate vaatest seisneb selles, et see tööviis näib andvat võimalusi töötajaid motiveerida, värvata asukohast sõltumata, ning kokku hoida kontori- ning reisimise kuludelt. Kuna aga praeguste selle teemaliste uuringute põhjal on raske teha lõplikke järeldusi kaugtöö mõju kohta töömaailmas, võib tegelik olukord olla palju keerulisem ja mitmetahulisem kui töötajate ja tööandjate võimalikud vastastikused võidud ning olla nendega isegi vastuolus (Trindade, 2021) **(PS3)**.

Ajapaindlikkus

Ajapaindlikkus hõlmab endast näiteks osalise tööajaga (mitte rohkem kui 20h nädalas) töötamist. Osalise tööajaga töötajate osakaalu suurenemise puhul on vedavateks teguritest ühelt poolt nii töötajate soov suurema ajapaindlikkuse järele, kui ka ebatüüpiliste töölepingute osakaalu suurenemine üldiselt (OECD, 2020). Näiteks, 2017a statistika järgi (Technopolis & RAKE, 2017), kasutas 59,7% Eesti ettevõtetest tähtajalisi lepinguid, mis viitab organisatsioonide vajadusele lühiajalise tööjõu järele. Samas, tähtajaliste lepingute sõlmimise kord on täna väga jäik – seoses piirangutega, mis sätestavad kui mitu korda järjest ja millise ajavahemiku jooksul võib lepingut tähtajaliselt sõlmida (Lepik, 2016). Lisaks peab tähtajaliste lepingute puhul tööandja tõendama nende vajaduse (*Op. cit.*). Seega on enam kui pooltes organisatsioonides kasutusel muuhulgas ka võlaõiguslike lepingute alusel tehtav töö – ehk järjest enam on suurenemas iseseisvate lepingupartnerite roll (*Op. cit.*). Ühest küljest on selle põhjuseks kindlasti maksude optimeerimine, kuid teisalt ka see, et meil ei ole täna head seaduslikku regulatsiooni, mis võimaldaks töötajaid ajutiselt või muutuva koormuse alusel tööle rakendada. Seevastu uutmoodi töötamise viise lisaks traditsioonilisele töölepingule on lisandunud ohtralt (vt tabel 1).

Tööandja seisukohalt suurendab osalise tööajaga töötajate hulga kasv inimressursi haldamise koormust (vajalik teha erinevat tüüpi lepinguid) ning muudab keerukamaks ka tööprotsesside juhtimise (**PS10, PS15**). Lisaks, võivad suured rahvusvahelised organisatsioonid keelduda Eestisse investeringuid tegemast, kuna meie seadusandlus tööaja korraldamisel on endiselt jäik. Seega, vajadus üle vaadata meie senine õigusraamistik töösuhete osas on suur. Positiivne on see, et esimesed sammu paindlikemate regulatsioonide suunas on toimumas. Hetkel on üle vaatamisel ja uuendamisel tähtajaliste järjestikku sõlmitavate töölepingute regulatsioon (Kinnas, 2021). Ning ebaregulaarse tööajaga tegelemisel piloteeritakse muutuvtunni lepingut (PS10). Eialgu piloteeritakse muutuvtunni lepingut jaekaubanduses. Kui jaekaubanduse kogemus osutub positiivseks, siis kaalutakse selle kasutuselevõttu ka muudes sektorites.

Tänane seadus valveaja osas on samuti jalgu jäänud IKT sektori kiiretele arengutele. Praeguse seaduse järgi, ei tohi töötaja olla valveajal rohkem kui 30 tundi kuus. Samuti on vaeleag ja puhkeag eraldi ajad – mis tähendab, et valveaja ja tööaja vahele peab jääma piisav puhkeag (Töö- ja puhkeaja seadus, § 10). Reaalses elus on aga tihti olukord, kus IT spetsialist peab olema valmis IT-alaste tõrgete korral kohale tulema näiteks 1 kord kuus tööaja väliselt (Tavgen, 2017). Kuid, kui ta on selleks hetkel on olnud tööl või valves lubatud aja piires, siis ei tohi ta seaduse järgi kohale tulla (*Op. cit.*). Arvestades, et IKT vahendid on täna kriitilise tähtsusega mitmes sektoris – raviteenused, arstiabi, pangandus, jne, võivad mitte reageerimisel olla kurvad tagajärjed (*Op.cit.*). Samuti, on selge, et kaugtöö võimaldab täna valves olla kodus – kus töötaja sisuliselt puhkabki. Ainus asi, mida ta peab tegema, on vastama kõnele – kui see peaks tulema (*Op.cit.*). Antud hetkel on riigikogul esitatud eelnõu valve-ja puhkeaja erisuse tegemiseks IKT sektoris (**PS1**). Kaubandus-

ja tööstuskoda (2018) toetab valveaja erisuse seadust, ning soovib seda laiendada ka teistele valdkondadele: sh automaatika, energeetika, mehaanika ja lennundus, kus on oluline järjepideva teenuse osutamine (PS2).

Töö – ja puhkeaja paindlikuma korralduse juures võiks aidata ka iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtt (Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda, 2018) (PS25). Iseseisva otsustuspädevusega töötaja saab ise valida, millal ta töötab, millal puhkab, jne – talle ei kehtiks enam käesolevas seaduses välja toodud reeglid töö – ja puhkeaja kohta (*Op. cit.*). Taoline erand annaks võimaluse tööd paindlikumalt korraldada, ning võimaldab paremini rakendada uusi töötamise viise (*Op. cit.*). Aastal 2018 tehti töölepingu seaduse muutmiseks järgmine ettepanek (Advokatuur, 2018):

- Sätestada TLS-is iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste ning erisus tööaja regulatsiooni kohaldamisest töötaja puhul, kes omab iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule määratleb ise oma tööaja, kusjuures tema tööaega ei määratle otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsusega või poolte kokkuleppel.
- Iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul on võimalik teha erisus järgmistest reeglitest: igapäevane puhkeaeg, tööpäevasisesed vaheajad, öö töö, iganädalane puhkeaeg, summeerimisperiod, maksimaalne iganädalane tööaeg.
- Töötaja võib töölepingus sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest tööandjale kaks nädalat ette.

Nüüd tasuks sellise töötaja mõiste kasutuselevõtt taas arutluse alla tuua.

Lepingupaindlikkus

Lepingu paindlikkus viitab uut moodi töötamise viisidele, mis erinevad tavapärasest töölepingu alusel töötamisest. Lepingupaindlikkus annab tööandjatele võimaluse paindlikumalt inimressurssidega ümber käia. Tööandjale annab taoline paindlikkus võimaluse reageerida kiiremini klientide vajadusetel, samas optimeerides tööjõukulusid. Töövõtjale omakorda annab lepingupaindlikkus võimaluse töötada mitmel ametikohal suurendades nii sissetulekut ja vähendades riske jääda töötuks, kui ühel töökohal midagi peaks juhtuma. Lisaks annab see võimaluse vähendada töökohal tekkivat rutiini. Lepingupaindlikult töötavad inimesed võib jagada kolme gruppi:

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

Ettevõtteid igapäevatoos puututakse täna kokku nii platvormitöötajate kui FIE-de ja vabakutselistega (vähem uute virtuaalsete ametitega). **Platvormitöö** võimaldab ettevõtetel täna soodsamalt sisse osta teatud tööloike. Platvormitöö kasutamisele annavad hoogu juurde nii demograafia (vähenev tööealiste osakaal versus ülalpeetavate osakaal) ning ränne. Kui tööturg ei saa enam hakkama olemasoleva hulga inimestega on vaja otsida uusi viise kaasamiseks teistest riikidest pärit tööjõudu (Arenguseire Keskus, 2018) – ning üheks selliseks variandiks tänu IKT arengule ongi kaasata töötajaid platvormide vahendusel.

Arenguseire Keskuse poolt tellitud uuringu (Vallistu ja Piirits, 2021) järgi, teeb Eestis 2021 aasta seisuga igapäevaselt platvormitööd 7% tööealisest elanikkonnast, mis on ci 56 000 inimest. Sealjuures on huvitav aspekt see, et platvormitöötajate osakaal ei ole kasvanud (võrreldes 2018a andmetega, kus neid oli 8,1%). Suurenenud on aga vähemalt kord kuus platvormitööd tegevate inimeste osakaal (11,9% vs 10,3%). Enamike inimeste jaoks on platvormitöö lisisissetulekuks põhitöökoha kõrvalt – 4,4% jaoks on platvormitöö peamine sissetuleku allikas. Peamised platvormitöö tüübid on järgmised (*Op. cit*):

- Kohapõhine ja professionaalseid oskuseid eeldav (nt kontoritöö, õpetamine, hooldus, professionaalsed teenused);
- Kohapõhine ja väheseid oskuseid eeldav (kullerteenus, sõidujagamine);
- Veebipõhine ja professionaalseid oskuseid eeldav (nt IT, disain);
- Veebipõhine ja väheseid oskuseid eeldav (nt klikitöö).

Töövõtja seisukohast on platvormitööga kaasnev peamine väljakutse see, et platvormitöötajatele ei kehti mitmed sotsiaalsed garantiid võrreldes töölepingu alusel töötavate töötajatega (**PS22-PS24**). Tööandja seisukohalt toob platvormitöö kaasa tööressursi ebakindluse (töötaja valib tööotsa vastavalt sellele, kes maksab rohkem), ning nn „turu-solkimise“, kui konkurendid, kes kasutavad platvormitöötajaid saavad pakkuda soodsamaid kaupu- ning teenuseid (**PS22-PS24**). Seega, oleks pikemas perspektiivis mõistlik laiendada töölepingulise töösuhtega kaasneva sotsiaalkaitse platvormitööle, mida ka osades riikides juba tehtud on. Näiteks Inglismaal loodi seadusandlusesse lisaks „employee-le“ mõiste „worker“, kellele kohalduvad samad sotsiaalsed garantiid kui „employeele“ (Doke, 2021). Kõik platvormidel sõidujagamisteenust pakkuvad juhid kuuluvad edaspidi Inglismaal „worker-ite“ alla (*Op. cit*). Eestis on platvormitöötajate sotsiaalkaitse üheks lahenduseks seni peetud ettevõtluskontot (füüsilisest isikust kauba müüjale või teenuse osutajale kohalduv lihtsustatud maksurežiim koos ravikindlustuse võimalusega). Samas kasutab ettevõtluskontot praegu üksnes 2% platvormitöötajatest (Vallistu ja Piirits, 2021).

IKT vahendite kiire arengu tõttu leiab üha rohkem inimesi võimaluse olla iseendale tööandja, mis toob kaasa selle, et klassikalise töötaja-tööandja töösuhte asemele tekivad teenusepakkuja-

klientide suhted. Enamasti klassifitseeruvad taolised inimesed **vabakutselisteks**² (kes töötavad näiteks enda loodud OÜ või võlaõiguslikke lepingute alt) ja FIE-deks ja väikeettevõtjateks (Kultuuriministeerium). Aastal 2018 oli Eestis iseendale töödandjaid 9%, mis on üks Euroopa madalamaid tulemusi (EL-i keskmine 14%) (Areneguseire Keskus, 2018). Kuid juba 2018 aastal oli see protsent kahekordistunud võrreldes 2012 aastaga, seega võib eeldada, et täna on taoliste inimeste hulk veelgi kasvanud. Iseendale töödandjate puhul (ja ka muude erilaadsete lepinguliste töötajate puhul) on murekohaks see, et nad võivad jääda välja koolitustest (mida enamasti pakuvad töödandjad), kuna koolitused on kulukad (OECD, 2020). Pikemas perspektiivis võivad taolised töötajad jääda tööturul oskuste poolest teistest maha (**PS24**) – mis omakorda vähendab väärtuslikku talenti tööjõuturul. Lisaks on taoliste lepingute haldamine keerukas ja seega lisakulu töödandjale, ning ei anna garantiid, et töötaja ka järgmise tööloõigu ajal tööle tuleb.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et nii FIE-d, vabakutselised, kui platvormitöötajad löövad kõikuma senini kehtinud normid ja õiguslikud staatused (Areneguseire Keskus, 2018). Samuti tekitavad taolised iseendale töödandjad täna seoses maksude optimeerimisega turul ebatervet konkurentsi, kuna saavad pakkuda samu teenuseid soodsamate hindadega kui töödandjad. Lisaks soodustavad uutmoodi tööviisid ja lepingud värbamist üle riigi piiri, mis omakorda teeb ettevõtjatele keeruliseks teiste riikide lepingu- ja maksusüsteemides navigeerimise (**PS19**).

Funktsionaalne paindlikkus

Digitaliseerimine ja IKT vahendite areng on toonud kaasa ka järjest enam paindlikkust tööülesannete täitmisel. Funktsionaalse paindlikkuse korral pakub töödandja töötajale võimalust proovida uusi tööülesandeid (Anser, 2020). Selline vaheldus mõjub töödandja mainele hästi, ning võimaldab töötajal areneda ja õppida uusi oskusi, mis on vajalikud on pidevalt muutuva töökeskkonna ja ärikeskkonna nõudmistele vastata (Linde, 2018). Funktsionaalse paindlikkuse võimaldamine on aga väljakutse juhtidele. Uuringud on näiteks välja toonud, et funktsionaalse paindlikkuse edukuse alustalaks on nn õppiv organisatsioonikultuur, kus töötajad on valmis omavahel avatult informatsiooni vahetama, ning üksteiselt õppima (ja ka enda vigu tunnistama) (Anser, 2020). Taolise organisatsioonikultuuri loomine ei pruugi tulla loomulikult juhtidel, kelle juhtimisstiil on senini olnud pigem autoritaarne ning traditsioonilistel hierarhiatel tuginev. Lisaks võib funktsionaalne paindlikkus muuta keerukamaks ka tööpanuse hindamise ning seeläbi õiglase töötasu arvestamise (autori täiendus). Seega, suurendab funktsionaalse paindlikkuse kasutamine vajadust usaldusel baseeruva juhtimiskultuuri juurutamise järele (**PS17**).

² vabakutselisena võib käsitleda kõiki neid isikuid, kes on iseenda töödandjateks või töötavad mitmete erinevate, ajutiste ja juhuslike tegevusvormide raames kindla (loome) valdkonna raames (Kultuuriministeerium)

Uute töösuhetega seotud poliitika ja meetmed meil ning mujal

1. Kohapaindlikkus

Erinevad riigid on tegelemas omal moel kaugtöö toetamisega, allolevas tabelis mõningaid näiteid.

Tabel 4. Kaugtöö toetamise meetmed eri riikides.

Väljakutse	Meetmed
Töövahendid	Hollandis on tööandja vastutav töötaja töötingimuste eest. Tööandja peab tegema kindlaks, kas töötaja saab teha tööd turvaliselt ja tervislikult. Töötaja kohustus on tagada, et töötajal on olemas ergonomiline töökoht (Netherlands Enterprise Agency, RVO, 2020).
Töötajate tervis	Hollandis juhendavad tööandjad töötajaid töötama ekraani ja arvutiga, töötajaid on teavitatud töökeskkonna turvalisuse teemadel ja tööandja kohustus on ennetada psühhosotsiaalseid mõjutajaid. Lisaks peab tööandja koostama haigestunud töötajale plaani. See plaan peab sisaldama protseduure, mida töötaja peab jälgima. Ametiühingu esindaja peab plaani kinnitama ning ettevõtetes peab olema sertifitseeritud töötervishoiu ja töökeskkonna spetsialist, kes toetab ka haigestunud töötajat (Netherlands Enterprise Agency, RVO, 2020). Soomes on töötajatel õigus poole päeva ulatuses ise määrata kus ja millal nad oma tööd teevad. Töötajad peavad siiski töötama 40h nädalas (Ministry of Employment and the Economy, Finland, 2011). Lisaks kutsus Digitaliseerimise Kokkulepe üles juhte vältima tööajaväliseid kontakte töötajatega ja töötajate vahel, ning tegelema igal võimalikul moel tööst tingitud terviseriskide ennetamisega (Agreement on Digitalisation, 2020). Tööväliste kontaktide vähendamist saab reguleerida näiteks kaugtöö kokkulepetega, mida kutsus üles sõlmima ka Sotsiaalministeerium Eestis.
Küberturvalisus	Kõigis OECD riikides on regulatsioonid kaitsmaks andmeid ning indiviidi privaatsust (EL-i liikmesriikides GDPR). (PS9)
Juhtimine	Soome puhul on üheks paindlikult töötamise edukuse võtmeks sügavalt juurdunud usalduse kultuur (Soomlased usaldavad oma kaaskodanikke rohkem kui kusagil mujal maailmas) (Eurobarometer, 2018). (PS17)
Töötajate pädevused	Eestis pakub töötukassa ettevõtetele toetusi digipädevuste arendamiseks (Remmelg, 2021). Seejuures kutsus Digitaliseerimise Kokkulepe üles jälgima seda, et koolitused oleks ka kvaliteetsed ja asjakohased (Agreement on Digitalisation, 2020). (PS5)
Ühenduvus	98% Hollandi kodudes on olemas kiire internet kaabliga. Samuti on Hollandis väga hea infrastruktuur - avalikud raamatukogud on muutnud ennast moodsateks koostöötamise ruumideks, ning arvukad väikesed kohvikud pakuvad võimalusi töö tegemiseks (Bishop, 2020). Mitmed OECD riigid (k.a. Eesti) on liikumas 5G võrguühenduse suunas (OECD, 2020). Mõnedes riikides panustatakse ka hindade reguleerimise osas, ning võrgu-neutraalsuse suunas, et kasutaja saaks valida endale hetkel soodsaima netiühenduse (OECD, 2020). (PS18)
Maksud	N/A

2. Ajapaindlikkus

Mitmed riigid on tegemaks samme, et muuta tööajaga seotud regulatsioone paindlikumaks (OECD, 2020). Näiteks muudeti 2020 a Soomes kehtinud töötundide akti nii, et töötajatel on õigus poole päeva ulatuses ise määrata kus ja millal nad oma tööd teevad (Ministry of Employment and the Economy, Finland, 2011). Eesti on ebaregulaarse tööajaga tegelemisel juba piloteerimas muutuvtunni lepingut (Sotsiaalministeerium) (PS10).

3. Lepingupaindlikkus

Mitmed riigid (sh Holland, Poola, Inglismaa) arutavad täna võimalust tagamaks ka ebastandardsete lepingute alusel töötajatele miinimumtöötasu (OECD, 2020). UK tegi selles osas ostustava sammu võrdsustades platvormitöötajad töölepingu alusel töötajatega, tagades neile niiviisi samasugused sotsiaalsed garantiid (Doke, 2021). Ka osad platvormid on vabatahtlikult seadnud miinimum töötasu piirid, nt. Topdesigner Tsehhis; Adtriboo Hispaanias; Upwork ja Prolific Inglismaal; ja Favor Ameerikas (OECD, 2020).

Lisaks miinimumtöötasu määrale on osad riigid (nt Canada, Taani, Prantsusmaa, Saksmaa) laiendanud kollektiivlääbirääkimiste õigused platvormitöötajatele (OECD, 2020). Ka osad platvormid on pööranud tähelepanu sellele, et platvormitöötajatel oleks avalikus diskussioonis rohkem võimalusi kaasa rääkida (*Op. cit.*).

Arutletakse ka selle üle, et õigusliku kaitse pakkumine võiks olla veelgi laiem - ehk teatud määral võiks kaitset pakkuda kõikidele töötegijatele, kes teevad mingit tööd või kes osalevad tööturul (Arenguseire Keskus, 2018). Näiteks on tänaseni lahtine IKT-põhist mobiilset tööd tegeva isiku staatus – kas tegemist on töötaja, iseseisva lepingupartneri, nende vahevormi (majanduslikult sõltuva töötegija), FIE või vabakutselisega (Arenguseire Keskus, 2018). Seetõttu ongi mitmetes riikides (nt Saksamaal, Hispaanias ja Suurbritannias) kasutusele võetud nii „töötaja kui ka iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija mõiste – majanduslikult sõltuv töötegija ehk iseseisev lepingupartner, kes sõltub majanduslikult peamiselt ühest tööd andvast isikust“ (*Op. cit.*).

OECD (2020) raporti andmetel pööratakse tähelepanu ka ebastandardsete töötajate tööohutusele (PS22). Näiteks on Austraalia, Lirimaa, Leedu, Türgi ja Inglismaa eraldanud tööohutuse teemad töölepingust (PS8a). Tööohutusega seotud regulatsioonid on seal edaspidi seotud töökohaga. Korea plaanib laiendada „Tööohutuse ja Tervise Akti“ kõigile töötavatele inimestele. Prantsusmaal liigutakse suunas, kus platvormid eelistavad töötajaid, kes on end ise vabatahtlikult kindlustanud tööõnnetuste eest. (OECD, 2020) (PS8a).

Lisaks on osades OECD riikides laiendatud koolitustoetusi ka iseendale tööd andvatele isikutele. Meetmed sisaldavad nii maksusoodustusi kui ka rahalisi toetusi (PS24). Mõnedes riikides (nt. Korea, Austri, Belgia) on sellised toetused seotud isiku sotsiaalmaksu tasumisega – ehk, mida enam tasub isik (FIE, vabakutseline) enda eest sotsiaalmaksu, seda rohkem soodustusi/toetusi saab ta enda koolitamiseks. Prantsusmaa seadusandlus nõuab, et platvormid kompenseerivad töötajate koolitustasud, maksavad kõrgemat tasu töötajatele, kes on varem koolitusi läbinud ning pakuvad koolitusi ebastandardsetele töötajatele (PS22). Tegelemaks aina kasvava hulga nn. ebalineaarsete karjääriteekondadega, pakutakse osades riikides (nt Belgia, Saksamaa ja Läti) aina enam individuaalseid koolitusi ja karjäärinõustamist, soovides vältida olukorda, kus koolitustele ligipääs on vaid töölepingu alusel töötajatele. (OECD, 2020). (PS15)

4. Funktsionaalne paindlikkus

Otseseid meetmeid funktsionaalse paindlikkuse suurendamiseks ei leitud antud uuringu raames. Siiski, võib järeldada, et funktsionaalse paindlikkuse suurendamist saab soodustada edendades riigi tasandil nii usalduslikku juhtimise, elukestva õppe kui muutustega toimetuleku kultuuri.

Kvalitatiivse uuringu tulemused

Uuringu teises osas viidi läbi 11 intervjuud personalijuhtidega ning 1 fookusgrupp tegevjuhtide ja personalijuhtidega. Intervjueeritud tööandjatelt uuriti paindlikust töökorraldusest tingitud probleeme ja võimalusi ning ootusi riigile. Neil paluti spontaanselt nimetada olulisemaid väljakutseid ja teemavaldkondi ning tuua näiteid enda praktikast. Seega on oluline tähele panna, et intervjueeritute poolt välja toodud probleemistik ei ole ammendav.

Paindliku töö mõiste

Paindlikku tööd mõistsid intervjueeritud tööandjad kui **võimalust valida tööaega, -kohta ning -koormust**. Enim toodi esile tööaja paindlikkust ja töö- ja eraelu ühildamise võimalusi, sealhulgas ka võimalust saada palgata puhkust, näiteks kui tekib vajadus olla mitu kuud riigist eemal. Tööandjad nägid eelkõige vajadust aja- ja kohapaindlikkuseks. Lisaks tehti lepingupaindlikkusega seotud ettepanekuid. Funktsionaalsest paindlikkusest ehk paindlikkust tööülesannete täitmisel ei mainitud.

Tsitaate intervjuudest:

„Mõistlik kokkulepe töökorralduse ja tööaja korraldamisel mõlema poole huvidest lähtuvalt.“ (IDI_2)

„Võimalust valida koormust, töötegemise aega ja kohta, kus saan tööd teha.“ (IDI_11)

Töökorraldus intervjueeritute organisatsioonides

Kontoritöötajatele pakuvad mitmed intervjueeritud tööandjad lisaks kaugtöö võimaldamisele ka **ajapaindlikkust**: kokku on lepitud laiem ajavahemik, mille jooksul inimesed saavad oma tööpäeva planeerida. Levinud praktika on seejuures kindla ajavahemiku määramine, mil inimene peaks olema kättesaadav. Teistes organisatsioonides ollakse tööaja suhtes rangemad, aga juhiga kokkuleppel on võimalikud erisused.

Vahetustega tööl püütakse võimalikult palju arvestada töötajate soove graafiku koostamisel, aga see pole alati võimalik. Üha enam olevat levinud ka soov töötada osakoormusega, mõnel juhul on see lausa määravaks argumendiks töökoha valimisel.

Tsitaate intervjuudest:

„Üldiselt sisekorras on kirjas tööajad, aga tegelikkuses otsese juhiga kokkuleppel on erinevad variandid võimalikud.“ (IDI_1)

„Oleme piiri nihutanud 7-20 vahemikus. Peaks olema kl 10-16 inimene kättesaadav, kui pole, siis informeerib ja arvestame.“ (IDI_9)

„Tööaja korraldus on eesti tööseadusandluse järgi selline, et justkui töötaks tehases kellast kellani.“ (IDI_5)

Paindlike tööviisidega kaasnevad piirangud ja võimalused

Järgmisena uuriti tööandjailt paindlike tööviisidega kaasnevad piiranguid ja võimalusi. Eraldi vaadati järgnevaid tööviise: kaugtöö, mobiilne töökoht, ebastandardne töökoormus või tööaeg, ajutine töö, valveaeg ja mitme tööandja juures töö. Peamiste piirangutena toodi välja investeringute vajadust, täiendavaid terviseriske ja seadusandlusest lähtuvaid piiranguid. Võimalustena nähakse eelkõige paremat toimetulekut ootamatustega ning hooajalise kõikumisega ning töötajate palkamist eri regioonidest. Järgnevas tabelis on täpsemalt välja toodud piirangud ja võimalused tööviiside kaupa.

Tabel 5. Paindlike tööviisidega kaasnevad piirangud ja võimalused intervjueritud tööandjate vaates

Tööviis	Piirangud	Võimalused
Kaugtöö	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tööandja täiendavad kulud kaugtöökoha sisseseadmisel, sh erisoodustusmaks (PS7) ○ Tööandja peab vastutama töötajate tervise eest, aga ei saa kontrollida tingimusi ○ Meeskonnatööd on raskem teha ○ Ei saa kasutada kõigil ametikohtadel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Saab palgata inimesi välismaalt või kaugematest piirkondadest (Ps19) ○ Osade töötajate jaoks mugav, isegi argument töökoha valikul ○ Aidanud vähendada nakatumise riski tervisekriisi ajal
Mobiilne töökoht	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vajab investeringuid andmeturbesse ○ Tööohutuse vastutuse küsimused lahtised (PS8a) ○ Ei ole mõistena sisse toodud seadusandluses ○ Teises riigis töötamisega tekivad maksuküsimused 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Töötajad saavad toimetada paindlikumalt, isegi elada teises riigis ○ Sobib hästi liikuva iseloomuga töö puhul, nt müügitöö ○ Saaks teha ärikeskustesse mobiilse töö keskusi
Ebastandardne töökoormus või tööaeg	<ul style="list-style-type: none"> ○ Seadusandluses toodud valvetasu ei vasta vajadustele, peaks võtma inimesi juurde, et reegleid täita, kuigi enamasti ei ole vajadust valveajal tööd teha ○ Tuleb tasuda sotsiaalmaksu miinimum ka väikese osakoormuse puhul, kas siis kui põhitöökoht mujal 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Annab suurema paindlikkuse, ettevõttes korraga erinevad tööaja arvestuse mudelid ○ Võimaldab jagada töö tükkideks, mitu inimest peavad ühte ametit ○ Osade töötajate jaoks mugav, isegi argument töökoha valikul

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kehtiv regulatsioon ei võimalda lihtsalt koormust määrata, kaasneb palju bürokraatiat 	
Ajutine töö	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kaasneb ebaproportsionaalselt palju administreerimiskulu ○ Tähtjalisi lepinguid saab ainult ühe korra pikenda, aga olud võivad ootamatult muutuda 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aitab leevendada hooajalisuse mõju ○ Võimalik pakkuda töötutele tööampse
Valveaeg	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tööandjate vaatest on lubatud tunde liiga vähe ○ Valveajale järgnev ettenähtud puhkeaeg tekitab piiranguid tööandjale isegi siis, kui ei olnud valveajal vaja töötada ○ Tundub liiga kallis kui peab tasu maksma aja eest kui töötaja puhkab ning mõnikord võtab telefoni vastu 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Probleemide tekkimisel on töötaja olemas, kes on kohe valmis reageerima
Mitme tööandja juures töö	<ul style="list-style-type: none"> ○ On tekkinud olukordi, kus töötajad on tööle tulles liiga väsinud mitmel kohal töötamise tõttu, suurendab terviseriske ○ Teise töökoha olemasolu võib muuta töövõtja vähem paindlikuks graafiku tegemisel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tööandjal on pakkuda ainult osalise koormusega tööd, mistõttu on teise töökoha olemasolu sobiv ○ Konkurentsipiiranguga saab mõjutada

Kaugtöö

Tööandjad rõhutasid, et muutunud töökorraldus võimaldab kergemini otsida **tööd teisest riigist** või töötada pool aastat sobiva kliimaga riigis. See seab tööturu suurema surve alla. Kaudselt võib see mõjutada ka ettevõtteid, kus kaugtööd teha pole võimalik. Näiteks noored pidavat üha enam eelistama töökohti, kus neile võimaldatakse paindlikku tööaega ja töötamise kohta. Lisaks on osade töötajate jaoks vastumeelne vaktsineerimissertifikaadi nõue. Seega muutub tootmise ja klienditeenindusega seotud töökohtadele töötajate leidmine veel raskemaks.

Intervjueeritud tööandjad püüdleval paberivaba asjaajamise poole, mis võimaldaks kaugtööd ja vajalike andmete kiiret kättesaamist. **Digitaliseerimisega** seotud takistustena toodi välja:

- osade töötajate väheseid digioskusi, investeringuvajadust töötajate koolitamisest ja mõnede töötajate soovimatust digilahendusi kasutama õppida;
- uute tarkvarade juurutamisega seotud tehnilisi probleeme;
- tervisekriisi tõttu kodukontoritesse siirdumisega kaasnes vajadus turvaliste ligipääsude tagamiseks ning varasemalt veel paberil olnud andmete digitaliseerimiseks;
- kohati oli väljakutseks ka töötajate koduse internetiühenduse kehv kvaliteet.

Tsitaate intervjuudest:

„Kõikidele ei saa liiga paindlikku või kaugtööd võimaldada tootmises...tahaks rohkem pakkuda.“ (IDI_8)

„Mida ära ei kaota on tiimitunnetus, parimad ideed võivad tekkida, et kuulen mingit juttu ja igapäevased vestlused, kuuluvustunne.“ (IDI_3)

„Meil on töötajaid, kelle digioskused on madalad... oleme korraldanud algtaseme koolitust... ei osaleta või ei taheta kasutada.“ (IDI_1)

Mobiilne töökoht

Mobiilne töökoht oli osade intervjueritute jaoks tundmatu mõiste ning leiti ka, et see võiks olla **seadusandluses defineeritud**. Mingeid erilisi probleeme välja tuua ei osatud, pigem nähakse, et väljakutsed kattuvad kaugtöö juures mainitutega. Küsimusi võib tekkida maksudega, näiteks kui töötajad kolivad teise riiki või kui soovitakse täielikult loobuda füüsilisest kontorist.

Tsitaat intervjuudest:

„[Mobiilne töökoht-] ei tea kuidas mõista. Kuhu paneb maha arvuti? Meie igalt poolt logime, aga liikumises ei ole eriti.“ (IDI_6)

Ebastandardne töökoormus või tööaeg

Üldiselt leidsid intervjueritud, et tööaja 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 tööaja soovijaid, nii noorema põlvkonna hulgas kui ka vanemaealistel, kes ei suuda enam täiskoormusega töötada. Samuti on lapsevanematel mugav töötada osakoormusega (vanemahüvitises kaotamata).

Positiivsena mainiti veel, et eesmärgipõhise juhtimise korral ei ole oluline tööaeg, vaid eesmärgi saavutamine ja töötaja motivatsiooni aitab tõsta talle antav otsustusvabadus tööaja osas. Kõigil tööandjail pole võimalik pakkuda kaugtööd, kuid ebastandardsete tööaja kokkulepped aitavad ka neil paindlikkust suurendada (PS22).

Enamasti soovivad töötajad pigem osakoormust, aga toodi ka näide, kus töötajad tahaksid töötada üle 40 tunni nädalas. Töötajad on imestunud, et miks nad saavad seda teha kahe tööandja juures töötades, kuid mitte samas ettevõttes.

Intervjueritud tõid välja, et **summeeriv tööaja arvestus** aitab kõikuva töökoormusega seotud probleeme lahendada. Osad summeerivad kvartalipõhiselt, et oleks parem kvartali seisuga

tulemusi analüüsida. Hooajalise koormuse kõikumise tõttu soovitaks isegi 6 kuu kaupa tööaega summeerida. Siiski ei lahenda summeeriv arvestus kõiki probleeme ning tekitab vaidlusi ja segadust nii töötajate kui palgaarvestajate poolelt. Seetõttu loodetakse, et muutuvtunni pilootprojekt kaubandusvaldkonnas õnnestub vaatamata esialgsele suurele halduskoormusele ja ka teistel valdkondadel on võimalik seda rakendada. (PS10)

Tsitaate intervjuudest:

„Summeeritud tööaja arvestus lahendab paljusid probleeme. Ka juhtidel, kui koormus kõigub, tekivad ootamatused.“ (IDI_6)

„Ootame töötulemust, mitte istumise tunde. Enne oli ka, aga nüüd rohkem tähelepanu sellel.“ (IDI_8)

„Noorema generatsiooni ootus on, et polegi standardset tööaega. Üllatanud ja murelikud kui pakutakse täistööaega.“ (FGID_2)

„...on lootus, et muutuvtunni projekt tuleb... see on hädavajalik... selle eelnõuga kaasneb tohutult bürokraatiat tööandjale ja olen kuulnud, et osad ei hakka isegi rakendama sellepärast.“ (IDI_3)

Ajutine töö

Ajutise töö pakkumisega olid kokku puutunud vaid osad intervjuueeritust. Neist enamik rõhutas suurema **paindlikkuse vajalikkust lepingute sõlmimisel**. Näiteks suure tellimuse või külastatavuse korral võib olla ettevõttel vaja ajutiselt kaasata lisatööjõudu. Tööde lõpetamine võib venida ja olukord muutuda. Ettevõtjate nägemuses võiks teha mitu tähtjalist lepingut järjest, kui mõlemad osapooled on sellise korraldusega rahul. Siiski oli ka neid, kes leidsid, et see poleks lahendus, vaid oleks vaja uusi hoopis lepingutüüpe, mis annaksid suurema paindlikkuse kui töötajad seda soovivad (ja ilma oma ettevõtte asutamise vajaduseta). (PS8a)

Töötutel on võimalik teha tööampse, aga 8-päeva kuus töötamise ajapiirang ei võimalda neid välja õpetada ja tööle võtta. Tihti ka töötud ei informeerid tööandjat oma staatusest ja kaotavad teadmatusel töötuhüvitised. Seetõttu sooviksid intervjuueeritud Töötamise Registrist näha infot, kas töötajal on võimalik kasutada soodustusi (ka esimene töökoht jne).

Tsitaat intervjuudest:

„Kui pikenduse teeme, siis pole kogu infot ja võib selguda, et on pikemaks perioodiks vaja ja töötaja on ka nõus veel pikemalt jätkama... Praegu on nii, et saame ikkagi ühe korra pikendada ja siis muid variante vaja vaadata.“ (IDI_4)

Valveaeg

Intervjueeritute hulgas oli nii tööandjaid, kes tasuvad valveaja eest ettenähtud mahus kui ka neid, kes on näinud vajadust teistmoodi lahendusi leida. Näiteks on kokku lepitud kindel nädalatasu valveaja eest või kõrgem palk ilma eraldi valveaja tunde arvestamata.

Rõhutati **erinevust arstide valveaja ja juhtide- kontoritöötajate valveaja vahel**, kes peavad mõnel üksikul õhtul telefonile vastama, sest tekkis ootamatu probleem. Nähakse vajadust kompenseerida sellisel juhul rohkemaid tunde väiksema tasuga. Samuti valveajale järgnev ettenähtud puhkeaeg tekitab piiranguid tööandjale, kuigi ei olnud vaja tööd teha valveajal. Lisaks toodi esile vaidlusalune küsimus, mida peaks reguleerima: mis hetkest alates valveaeg läheb üle tööajaks, kas siis kui töötaja istub autosse ja hakkab sõitma või kui ta siseneb töökohale? (PS25 ja PS26)

Tsitaat intervjuudest:

„Juhtkonna liige peab võtma [õise vahetuse töötaja] kõnet vajadusel. Peaks võtma inimesi juurde, et katta ettenähtud tundidega valveaeg, samas reaalselt vajadust tööd teha on väga harva.“ (FGID_3)

Mitme tööandja juures töö

Intervjueeritud töid välja, et mitme tööandaja juures töötamine on **kasvav trend**. Kuigi põhimõtteliselt on see paljude jaoks vastuvõetav, tekitab see ka probleeme. On tekkinud olukordi, kus töötajad on tööle tulles liiga väsinud mitmel kohal töötamise tõttu. Üleväsimus aga vähendab tööviljakust ja suurendab tööõnnetusriske. Teise töökoha olemasolu võib ka muuta töövõtja vähem paindlikuks graafiku tegemisel ja ootamatute asenduste leidmisel. (PS8b, PS10)

Tööandjad ei pruugi teada, et töötajal on teine töökoht kui töötaja seda ise ei ütle, seepärast sooviksid nad seda infot näha Töötamise Regrist. Nende arvates on ebaaus, et **sotsiaalmaksu miinimumi ja puhkusetasu maksvad mõlemad tööandjad**, eriti kui ühe tööandja juures on koormus väga väike. Ideaalis näeksid nad, et kohustused jagataks tööandjate vahel (proportsionaalselt töökoormusele). (PS10)

Tööandjate konkreetsed ettepanekud seoses mitme tööandja juures töötamisega olid:

- Sotsiaalmaksu miinimum võiks olla summeeritud mitme tööandja pealt;
- Töötaja võtaks vastutuse, et miinimumkoormus tuleks täis;
- Puhkus 28 päeva peaks olema jagatud tööandjate vahel.

Tsitaat intervjuudest:

„Tänapäeval täiesti kasvavas trendis ja töötavadki mitmes kohas ja teevad projektipõhiselt tööd.“ (IDI_5)

Vajalikud muutused regulatsioonides ja seadusandluses

Intervjueeritud töid 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 töötaja massilise kasutamisega. Inimesed soovivad teha kaugtööd kodust või lausa teisest riigist ja paljud töötajad on valmis neile seda vabadust võimaldama. Loovtööde puhul on kindla graafikuga ja koormusega töö fikseerimine pigem takistuseks, olulisem on tulemuse saavutamine. (PS10)

Kaugtööga seotud regulatsioone peetakse liiga hägusaks ning sobiva töökeskkonna tagamisel töötaja vastutust ebaproportsionaalselt suureks. Intervjueeritud töötajad ei pea õigeks, et nad peaks täielikult sisustama kodukontorid, maksma seejuures erisoodustumaksu ning ka vastutama töötaja tervise eest kui nad ise keskkonda kontrollida ei saa. Samas rõhutati siiski töötajate tervise hoidmise olulisust. Riigil võib olla vajalik sekkuda, kui inimestel endil pole oskust või vahendeid tervisliku töökeskkonna kujundamiseks. (PS7)

Intervjueeritud töid välja, et **summeeriv töötaja arvestus** aitab kõikuva töökoormusega seotud probleeme lahendada. Osad summeerivad kvartalipõhiselt, et oleks kvartali seisuga tulemusi parem analüüsida. Hooajalise koormuse kõikumise tõttu soovitaks isegi 6 kuu kaupa tööaega summeerida. Siiski ei lahenda summeeriv arvestus kõiki probleeme ning tekitab vaidlusi ja segadust nii töötajate kui palgaarvestajate poolt. Seetõttu loodetakse, et muutuvtunni pilootprojekt kaubandusvaldkonnas õnnestub ja ka teistel valdkondadel on võimalik seda rakendada. (PS10)

Tsitaate intervjuudest:

„Summeeritud töötaja arvestus lahendab paljusid probleeme. Ka juhtidel, kui koormus kõigub, tekivad ootamatused.“ (IDI_6)

„...on lootus, et muutuvtunni projekt tuleb... see on hädavajalik.“ (IDI_3)

Katmata vajadused töötajate vaatest

Intervjueeritud tööandjad tõid paindliku töökorraldusega seotud katmata vajadustena välja peamiselt paindlikumaid töövorme toetavaid regulatsioone. Tööandjatele valmistab segadust kodukontoris tööhutuse tagamine (PS8a), seejuures tööõnnetuse ja tervist kahjustava töö määratlus (ajutiselt) kodust töötades.

Tööandjad leidsid, et otseselt tervisekriisist lähtuvalt on nende katmata vajadusteks:

- Tööandjatel pole head ülevaadet, kuidas peaks kriisiolukordades käituma ja kuidas töötajatega käituma peavad. Oleks vaja seaduslikku tagalat, et hoida tootmist töö ja ettevõtte jätkusuutlik. (PS15)
- Võiks olla rohkem nõustamist ja soovitusi, kuidas töötajate vaimset tervist toetada. (PS15)(PS8b)
- Napib psühholooge, kelle vastuvõtule saaks töötajaid saata. (PS8b)
- Vaksineerimise prioriteedid ei toetanud alati elutähtsa teenuse osutamise jätkumist.
- Turismisektoris on pidanud töötajaid koondama, aga vajavad aega- ajalt abijõudu. Ei saa teha käsunduslepinguid, vaid Tööinspeksioon nõuab töölepingute vormistamist. Kriisiolukorras võiks olla selles osas leebem ja tulevikus muuta seadusandlust paindlikumaks.

Tsitaate intervjuudest:

„Pole kuulnud, et seadusandluse osas midagigi leebemalt vaataks - ikka anna graafik ette pikalt.“ (IDI_6)

„Tööandjatel pole head ülevaadet, kuidas peaks kriisiolukordades käituma ja kuidas töötajatega käituma peavad.“ (IDI_5)

„Kõik uurivad organid arvestavad ja kohus arvestab, et pole seadusandlikku tuge. Aga peaks olema ka seadusandlik tugi.“ (IDI_2)

„Nüüd on tekkinud kriisikommunikatsiooni koolitust ja psühholoogilist tuge, veidi on veel nišiteenus, et saaksin inimesi kerge vaevaga suunata psühholoogiga rääkima.“ (IDI_11)

"See pool võiks olla päris selge, et kuhumaani on töökeskkond või vahendid, kuhumaani peaks kompenseerima ja töökeskkonna looma." (IDI_4)

„Riik oli kehvasti ette valmistatud, nagu ka meie.“ (FGID_5)

Tööandjate ootused riigile

eritakse seaduste loomisel ja nende vajadusi võetaks arvesse. Töölepingutega seotud seadusandlust soovitakse paindlikumaks muuta ebastandardse tööaja, valveaja ja hübriid töö

osas (PS22). Toodi ka välja, et eeskju võiks võtta näiteks Leedu seadusandlusest, kus vajalikud muudatused olevat tehtud. Konkreetsed ettepanekud on toodud järgnevas tabelis.

Tabel 6. Intervjueeritud tööandjate ootused riigile seoses paindliku töökorraldusega.

Valdkond	Meetmed
Töövahendid	<ul style="list-style-type: none"> - Kaaluda ka väljaspool kontorit oleva töökohta sisseseadmise erisoodustuse alt vabastamist (PS7) - Seada selgemad piirid kodukontori sisustamise vastutuse osas, nt kui töötajal on kodus internet olemas, kas ja millises osas peaks tööandja omalt poolt hüvitama? (PS10)
Töötajate tervis	<ul style="list-style-type: none"> - Töötajale pandaks mõistlikud kohustused, näiteks ei ole reaalne kontrollida töötajate kodukontoreid ja vastutada töötaja turvalisuse eest (PS22) - Konkreetsed juhised, kuidas peaks ja saaks tööandja töötaja vaimset tervist toetada (PS15)
Töötajate pädevus	<ul style="list-style-type: none"> - Osadele tööandjatele on olulised riigi poolt pakutavad töötajate digipädevuse suurendamise koolitused (PS15) - Töötukassa pakutavad digikoolitused võiksid olla paindlikumad, tööandjad ei soovi tasuda koolituse osalemise tööaja eest (PS5)
Maksud	<ul style="list-style-type: none"> - Paremini reguleerida kuidas toimub maksustamine kui ettevõttel füüsiline kontor puudub ja töötajad on mobiilses kontoris teises riigis. (PS7)
Lepinguline paindlikkus	<ul style="list-style-type: none"> - Töö- ja puhkeaja kontekstis valveaja, tähtajalise lepingu ja tööampsude üle vaatamine (PS1 ja PS2) - Töökoormuse muutmine paindlikumalt, muutuvtunni lepingu kasutuselevõtt (PS10)
Paindlikku töökorraldust toetav taristu	<ul style="list-style-type: none"> - Kiire internet maapiirkondades, mis võimaldaks kaugtööd (PS18)

Intervjueeritud tööandjad tegid ettepanekuid riigiasutuste hallatavate e-keskkondade parandamiseks, eelkõige seoses **Töötamise Registriga**:

- Tõsta töökindlust, sest esineb tõrkeid ja häireid;
- Personalispetsialistide töö muutuks lihtsamaks lisaandmete kättesaamine töötajate kohta. Näiteks täiendava lapsepuhkuse puhul üks vanem ei mäleta, kas teine on kasutanud;
- Tööampsude kajastamine muuta lihtsamaks, hetkel on vaja ühe kaupa töölepingu alustamised ja lõpetamised kalendrisse kanda;
- Ametikohtade lisamine muuta lihtsamaks, hetkel tuleb eraldi EMTA poole pöörduda, et ametikoht lisataks rippmenüüst valitavasse nimekirja.

Leiti ka, et ebaloogiline on regulatsioon, mis lubab **renditöötaja** võtta üheks päevaks või tööampsu tegema, aga ei luba sama teha ilma vahendajateta. Seda ka töötajate puhul, kes juba varem on olnud ettevõtte palgal, aga ei soovi püsivalt tööle tulla. Juhiti ka tähelepanu, et osad

tööjõurendi platvormid ei tasu makse Eestis. Seega oleks ka riigile kasulikum kui tööandjad saaksid otse võtta inimesi tööampse tegema (samadel alustel kui platvormide kaudu).

Lisaks eelpool mainitule olid osadel tööandjatel veel üldisemaid **töökorralduse regulatsioonidega seotud ettepanekuid**:

- Katsepäevade osas võiks olla seadusandlus paindlikum. Sooviti enne lepingu sõlmimist katseperioodi, kus saaksid mõlemad osapooled parema tunnetuse;
- Kommenteeritud tööjõuseadust kohtud ei aktsepteerivat, see olevat valesti kommenteeritud. See vajaks parandamist;
- Puhkuseseaduses võiks olla kõik puhkusemäärad antud tööpäevadena. See vähendaks segadust nii Eesti töötajate seas kui ka välismaalt palgatud inimestel, kes on teistsuguse regulatsiooniga harjunud;
- Vahel on raskusi töötutega, kes peale väljaõpet enam tööle ei ilmu. Rootsis on kord, kus tööandjate tagasiside mõjutab töötuhüvitise andmist. Sama soovitaks ka Eestis;
- Alaealiste tööle võtmisel võiks olla vähem piiranguid. Näiteks oleks võimalik pakkuda 17-aastasele jõukohast tööd, kuid kuna tootmises on madal töötemperatuur, siis ei ole lubatud alaealist palgata.

Suuremat paindlikkust soovitakse ka **välismaalt tööjõu palkamiseks (PS19)**. Vajadus on palgata spetsialiste, kes ei vasta praegustele tingimustele. Intervjueeritute arvates võiks eelduseks olla kohalikega samadel alustel tingimuste pakkumine. Renditööjõu kasutamisel on probleemiks, et tööandja peaks jälgima, et töötaja saab palga kätte, kuid samas ei näe neid andmeid.

Fookusgrupis mainiti veel, et **tööõiguse normistik** võiks olla lihtsamini sõnastatud, sest ka töövõtja peaks seda mõistma. Samuti leiti, et ühe töötajaga ettevõttele peaks kehtima leebemad reeglid, et ettevõtja ei peaks riskianalüüsi koostades määrama endale erinevaid rolle ja iseennast kontrollima.

Tagasiside sekundaarallikatest kogutud ettepanekutele

Peale spontaansete ettepanekute tegemist paluti tööandjail hinnata ka sekundaarallikate põhjal koostatud 17 ettepaneku olulisust enda vajadustest lähtuvalt. Seejuures on oluline märkida, et „platvormitöötaja“ ja „muutuvtunni leping“ olid osade jaoks võõrad mõisted.

Üldiselt peeti esmaseks prioriteediks vajalikke muudatusi lepinguid puudutavas seadusandluses, mis soodustavad töötamise paindlikkust. Seejärel võiks tegeleda töötaja tervist puudutavate küsimustega, sest tervisekriis on halvendanud paljude vaimset tervist.

Tabel 7. Kõige olulisemad ettepanekud intervjueeritud tööandjate arvates

Ettepanek	Põhjendused ja kommentaarid
<i>Suurendada töötaja paindlikkust (nt 50% töötajast otsustab töötaja ise, kus töötab)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Väga oluline hübriidtöö - Osad tööandjad sooviks, et üldse ei peaks lepingus fikseerima, vaid 100% tööandjad ja töötajad saaks paindlikult kokku leppida vastavalt vajadusele - Samuti soovitakse lepingus fikseerida töökoormuse vahemikku
<i>Muutuvtunni lepingu kehtestamine (PS10)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tööandjad loodavad, et see võimalus peagi tekib - Arvati, et pilootprojekt oli liiga üle administreeritud ja bürokraatlik
<i>Järjestike tähtsajaliste lepingute sõlmimine</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Olukorrad muutuvad kiiresti, olgu selleks uus tellimus või rahastusvõimalus, raske on planeerida, vaja oleks suuremat paindlikkust - Osade arvates pole lahendus, vaid peaks uut tüüpi leping olema (et ei peaks ettevõtet looma, vaid saaks ka töötajana teenust pakkuda)
<i>Kaugtöökoha ohutuse vastutus töövõtjal seadusandluses</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Leiti, et tuleks korrigeerida, sest ei saa kontrollida ilma töötaja loata; - Võib anda ette riskianalüüsiks vajaliku dokumendid, aga pole võimalik tuhandeid kodukontoreid kontrollida (PS8b) - Kergesti muutetav, võiks ära teha esmajoones
<i>Kommunikeerida rohkem spordikompensatsiooni, töötaja vaimse tervisega seonduvaid meetmeid, koolitustoetusi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Maksuvaba summa tõsta vaimse tervisega seotult, üha olulisem: tuleviku töökoht oleks selline, kus iga suuremal tööandjal psühholoog, kes saab inimesi jooksvalt toetada ja nõustada. - Koguda statistikat kui palju pandeemia ajal on inimesed läbi põlenud või läbi põlemas? - Vajab väga suurt investeringut suurettevõttelt, vajadusel riigipoolne abi vaimse tervise toetamiseks - Võiks psühholoogilise toe pakkumist ning tervise hoidmise nippe rohkem reklaamida

Teatud ettepanekud olid väga olulised osade tööandjate jaoks, kuid teisi ei puudutanud, näiteks ei pakuta kaugtööd või rakendata valveaega. Samuti pole kõigi jaoks oluline riigipoolne tugi töötajate koolitamiseks.

Tabel 8. Olulised ettepanekud, mis puudutavad vähemaid intervjueritud tööandjaid

	Põhjendused ja kommentaarid
<i>Iseiseiva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutusele võtt seadusandluses, suurendamiseks töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel</i>	- Kaugtöö tegijate puhul oluline, tahaksid rohkem vastutust anda intellektuaalse töö tegijatele, oluline on tulemus
<i>Valveaja erisus (nt. ITK-põhiste töödele ja teistesse laiendamise) (PS1)</i>	- Soovitakse erisusi olukordades, kus töötaja peab olema valmis telefoni võtma, aga reaalsuses juhtub seda harva
<i>Kaugtöö vahendite vabastamine erisoodustumaksust (PS7)</i>	- Praegu lahendatakse nii, et ei osta uusi, vaid annavad kasutada organisatsiooni vara; - Osade arvates tuleb olla ettevaatlik, mingid piirangud peaksid olema, et ei hakataks ära kasutama (kui töötajad tahaksid kodu sisustada tööandja kulul)
<i>Riigi poolt koolitused ettevõtetele – digioskused, ümberõpe töötajatele, juhtidele koolitused (toetused); riigi haridussüsteemi osas konsulteerimine ettevõtjatega (PS6, PS25)</i>	- Kohati oleks vaja rohkem kommunikatsiooni olemasolevatele võimalustele, mitte uusi võimalusi - Ei soovita kinni maksta töötajate tööaega kui nad käivad riiklikel täiendkoolitustel - Osade arvates ei peaks riiklikult neid koolitusi pakkuma, vaid keskenduma üldhariduses pädevuste arendamisele

Kõiki ettepanekuid pidasid oluliseks vähemalt mõned intervjueritute. Üldiselt leiti, et juhendite koostamine on vähemtähtis. Infrastruktuuride arendamisel toodi välja, et teised ettepanekud on vähem aega ja ressursi nõudvad ja võiks enne teostada.

Intervjueritutele küsiti tagasisidet vajadusele luua **riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õiguslik alus**. Üldiselt oldi pigem skeptilised ja kardeti, et seda hakatakse ära kasutama. Mõnede arvates on see siiski oluline ja aitaks kaitsta haavatavaid sihtrühmi, eriti kui sellega kaasneksid riiklikud toetused. Toodi ka näiteid, kus riskirühma kuuluvad töötajad ise ei soovinud, et nende töökoormust vähendataks.

Tabel 9. Vähemtähtsad ettepanekud intervjueritud tööandjate arvates

	Põhjendused ja kommentaarid
Haigushüvitiste süsteemi muutmise	- Osade arvates hakatakse liialt ära kasutama esimesest päevast antavaid haigushüvitisi („sinine esmaspäev), teiste arvates oluline (haigustunnustega inimesed ei tuleks tööle)
Eraldada tööohutuse teemad töölepingust – viia need kokku töökohaga (PS8a)	- Osadele tundub mõistlikum, teiste arvates nii seotud töölepinguga, et ei saa eristada
Juhendid ja küsimustikud kaugtöö töötaja terviseteemaliste riskianalüüside tegemiseks (SP8b)	- Tööandjad leiavad, et saavad ise hakkama - Tehti ettepanek, et sätestaks täpsemalt, millal on riskianalüüs vajalik, näiteks kui ainult 1 päeva nädalas kodukontoris, siis ei pea tegema vms

Juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks	<ul style="list-style-type: none"> - Intervjueeritud tööandjad leiavad, et saavad ise hakkama - Pole esmane prioriteet
Võimaldada, et ettevõtja saaks teatud juhtudel nõuda kaugtööd	<ul style="list-style-type: none"> - Osad tööandjad nägid selleks vajadust, nt võiks eriolukorra seaduses sätestada
Infrastruktuuride edasi arendamine (PS18)	<ul style="list-style-type: none"> - Kiire internet on oluline paindliku töö korraldamiseks, ideaalis viidaks valguskaabel igasse koju - Siiski nähakse, et teised ettepanekud on vähem aega ja ressursi nõudvad ja võiks enne teostada
Kehtestada riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse	<ul style="list-style-type: none"> - Põhimõtteliselt peetakse vajalikuks - Tekitas palju küsimusi, nt kas on riiklikult toetatud, kes hüvitab haiguslehe, millistele riskirühmadele mõeldud jne - Osade tööandjate arvates on oht, et hakatakse ära kasutama

Tööandjatel paluti teha **ettepanekuid lisaks eelpool nimetatule**. Nad leidsid, et oluline on platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ühtlustamine tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega (PS22). Lisaks nähti, et tööandjatel ja töötajatel võiks olla rohkem jagatud vastust tervisega seotud küsimusteks nagu pausile minek või tervisliku tööasendi valimine. Paindliku töö puhul on oluline ka rohkem rääkida vaimsest tervisest ja tagada, et lasteaiad-koolid oleksid lahti, et inimesed saaksid kodukontorites töötada.

Tsitaate intervjuudest:

„Et need kes seadusi teevad konsulteeriks praktikute, mitte teoreetikutega.“ (FGID_1)

„Ainuke viis radari alt läbi minna oleks inimeste puhul, keda juba tean, kasutada tööjõu rendi platvorme. Selle asemel, et nad ise tööle võtta.“ (FGID_3)

„Tööseadusandlus on selline, et vastab industriaalmudelile, aga usun, et isegi tootmised ja tehased on täna paindlikumad ja pakuvad erinevaid võimalusi oma inimestele.“ (IDI_5)

„Paindlik tööaeg on tulnud selleks, et jääda ja riik peaks läbi mõtlema vajalikud muudatused.“ (IDI_2)

„Seadusega on reguleeritud, et saame vastutusele võtta kui ta teadlikult ja järjepidevalt rikub tööohutuse reegleid... peaks olema lausa töölepingu seaduse punkt, et töötaja ka vastutab.“ (IDI_4)

„Kakskümmend aastat räägime paindlikumaks muutmiseks töölepingu puhul ja ei ole edenenud. Paljud asjad on poliitilised.“ (IDI_6)

Kvantitatiivse uuringu tulemused

Tööandjate seas viidi läbi kvantitatiivne ankeetküsitlus, et välja selgitada erinevate paindlikku töökorraldust puudutavate probleemide ja vajaduste ulatuste osakaalud. Vastata paluti vaid neil, kes oma ettevõttes puutuvad suurel määral kokku töösuhete korraldamisega või otsustega, mis puudutavad töökorraldust. Küsitlusele vastasid 251 tööandjate esindajat, sealhulgas personalijuhid- ja spetsialistid ning juhid ja omanikud. Enim neist oli Tallinnast ning Lõuna-Eestist ehk Tartu-, Valga-, Viljandi-, Võru-, Jõgeva- ja Põlvamaal tegutsevatest ettevõtetest. Pea kolmandik vastajaist oli Lääne-Eestist ehk Hiiu-, Saare-, Lääne- ja Pärnumaalt, Harjumaalt ning Ida-Eestist ehk Ida ja Lääne- Virumaalt. Alla viiendiku vastajaid oli Kesk-Eestist ehk Rapla-ja Järvamaalt.

Paindliku töökorraldamise võimalused

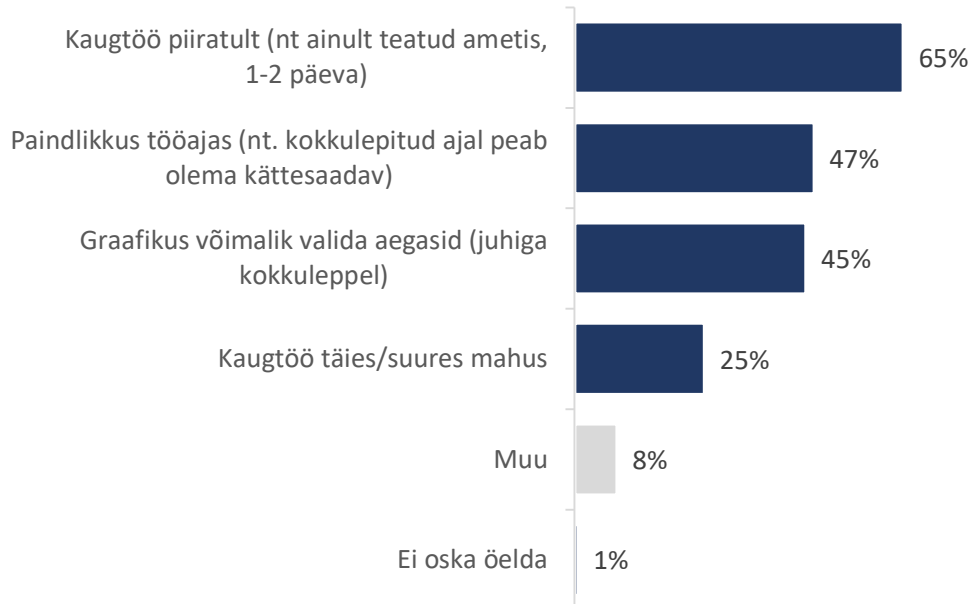
Küsitlusest selgus, et üle poolte vastajate ettevõtetest pakuvad piiratud kaugtööd, ligikaudu pooled paindlikkust tööajas ning võimalust graafikus aegu valida. Kaugtööd täies või suures mahus pakkusid umbes veerand ning muid võimalusi vaid väike osakaal ettevõtetest. Enamikul vastajaist märkisid, et nende ettevõttes on kaugtööd võimalik teha osadel töötajatel: ainult kontoritöötajatel, teatud ametites või teatud ametites paaril päeval nädalas.

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused suuremad kui piirkonniti, töötajate arvu ning vastajate ametite lõikes. Töö iseloomust lähtuvalt pakuvad suures mahus kaugtööd vaid vähesed töötleva tööstuse ja majutuse ning toitlustuse valdkonna ettevõtted, samas kui info ja side ning finants-ja kindlustustegevuses oli kaugtöö osakaal väga suur. Keskmisest oluliselt enam oli graafikus aegu võimalik valida majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna töötajatel, seda siis ilmselt seetõttu, et seal ongi rohkem graafikute alusel töötamise võimalusi.

Kuni 50 töötajaga organisatsioonides pakuti oluliselt vähem piiratult kaugtööd ning keskmisest oluliselt rohkem kaugtööd täies või suures mahus. Üle 1000 töötajaga organisatsioonides pakuti oluliselt rohkem nii paindlikkust tööajas kui ka võimalust valida graafikus aegu.

Q1. Millised paindlikud töökorraldamise võimalused on teie organisatsioonis?

Kõik, n=251



Joonis 2. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis

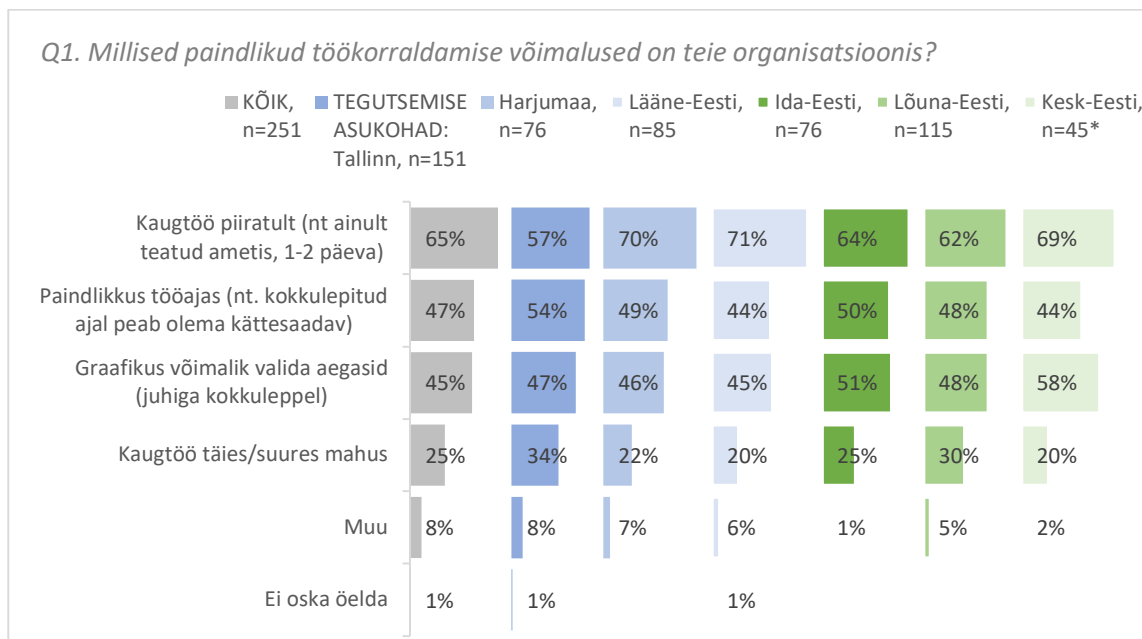
Paindliku töökorraldamise võimalustest pakutakse üle poole (65%) vastajate organisatsioonides kaugtööd piiratult ehk ainult teatud ametites või paaril päeval nädalas. Pea pooltes pakutakse paindlikkust tööajas (47%) ja võimalust juhiga kokkuleppel valida graafikus sobivaid aegu (45%). Kaugtööd suures mahus või täielikult võimaldavad veerand (25%) ettevõtetest. Väike osakaal vastajaist (1%) ei osanud küsimusele vastata. Muude võimalustena (8%) toodi peamiselt välja, et kaugtöö pole võimalik pakkuda või et seda hetkel ei kasutata. Lisaks mainiti ka, et on võimalik valida tööaega oma soovil ning töötada osalise koormusega.

Tsitaate küsitlusest:

„Enamikel ametikohtadel on võimalik teha kaugtööd; ametlikult oleme kokku leppinud, et 1 päev nädalas, tegelikult (eriti alates koroonajast) on paindlikkust palju rohkem kasutusel.“ (KID_145)

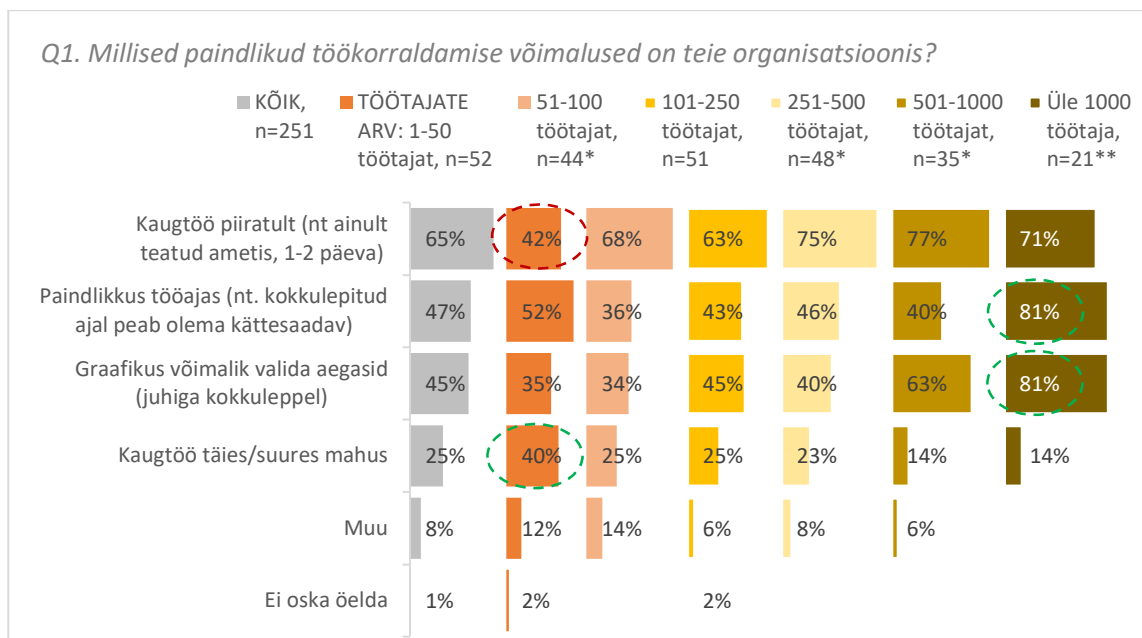
„27% töötajatest võiks, aga ettevõtte ei ole kord kehtestatud ja omanik ei poolda.“ (KID_230)

„Õigus kokkuleppel nihutada töötaja algust ja lõppu.“ (KID_219)



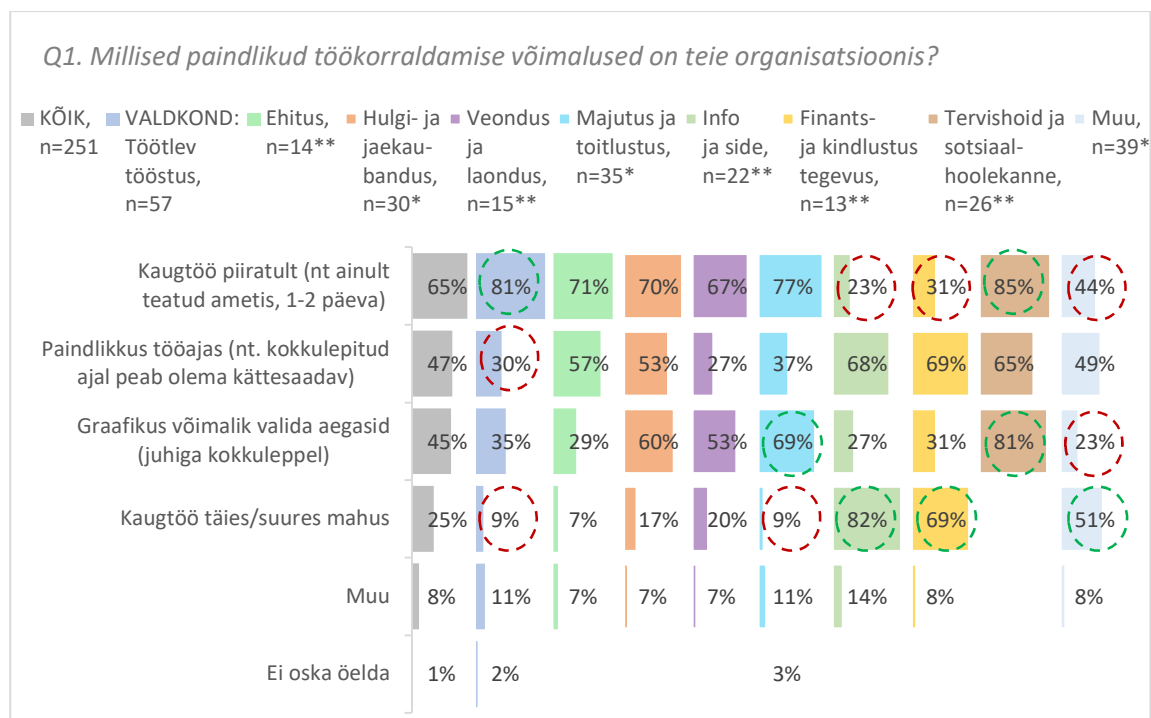
Joonis 3. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis tegutsemise asukohtade lõikes

Paindliku töökorralduse võimaluste pakkumises ei olnud regiooniti statistiliselt olulisi erinevusi. Üle poolte pakuvad kaugtööd teatud ametites või päevadel, ligikaudu pooled paindlikkust tööajal ning võimalust graafikus aegu valida. Kaugtööd täies või suures mahus pakkusid umbes veerand ning muid võimalusi väike osakaal ettevõtetest.



Joonis 4. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis eristusid eelkõige väikseimad, alla 50 kuni 50 töötajaga ning suurimad, üle 1000 töötajaga organisatsioonid. Kuni 50 töötajaga organisatsioonides pakuti oluliselt vähem (42%) piiratud kaugtööd ning keskmisest oluliselt rohkem (40%) kaugtööd täies või suures mahus. Üle 1000 töötajaga organisatsioonides pakuti oluliselt rohkem (81%) nii paindlikkust tööajas kui ka võimalust valida graafikus aegu.



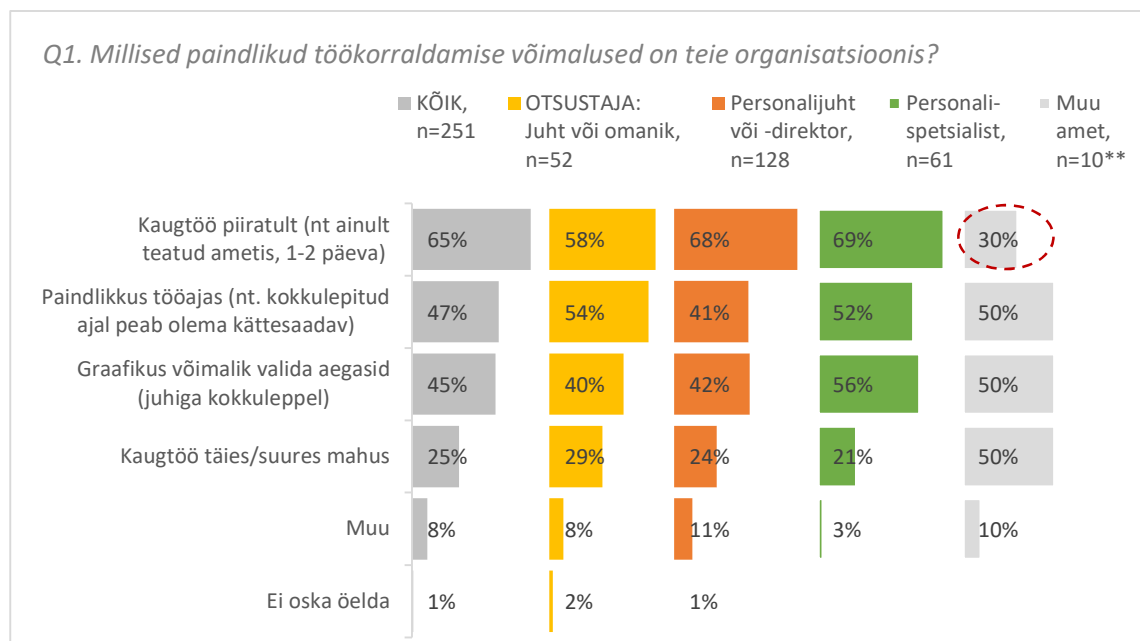
Joonis 5. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused paindliku töökorralduse pakkumises suuremad kui regiooniti ja ettevõtete suuruse alusel.

Piiratud mahus kaugtööd pakkusid enim, üle kolmveerandi töötleva tööstuse ning tervishoiu- ja sotsiaahoolekande valdkonna organisatsioonidest. Ehituses, hulgi- ja jaekaubanduses, veonduses- ja laonduses ning majutuses- ja toitlustuses oli piiratud kaugtöö kahel kolmandikul vastajaist ning alla pooltes info- ja side, finants- ja kindlustustegevuses ning muudes valdkondade ettevõtetes.

Kaugtööd täies või suures mahus pakuti keskmisest oluliselt enam info- ja side, finants- ja kindlustustegevuses ning muudes valdkondades. Kaugtööd täies või suures mahus võimaldasid alla kümnendiku töötleva tööstuse, majutuse ja toitlustuse ning ehituse ning mitte ükski tervishoiu- ja sotsiaahoolekande valdkonna organisatsioonidest.

Paindlikkust tööajas pakkusid oluliselt vähem töötleva tööstuse ning graafikus aegade valimist muu valdkonna organisatsioonid. Keskmisest oluliselt enam oli graafikus aegu võimalik valida majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna töötajatel.

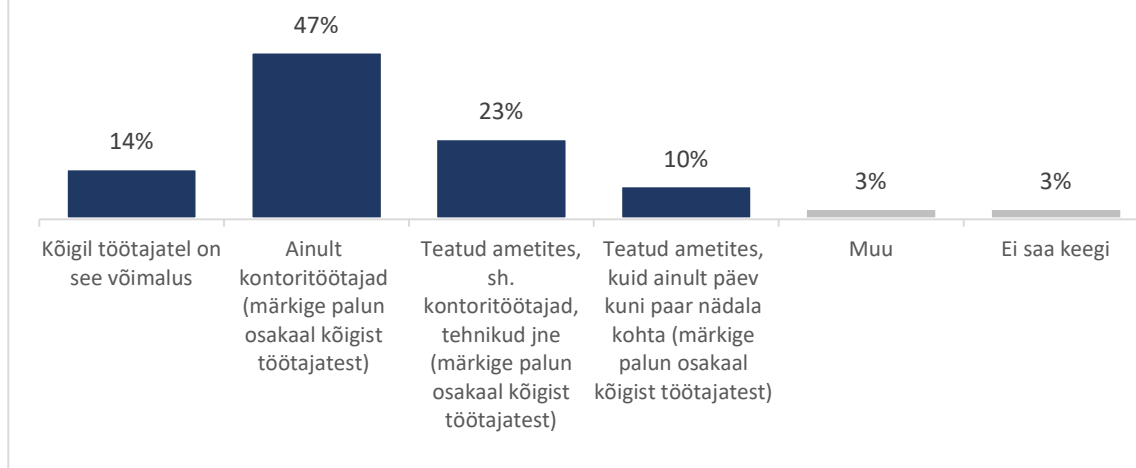


Joonis 6. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis vastajate ametikohtade lõikes

Ametite lõikes oli paindliku töökorralduste võimaluste pakkumises ainuke statistiliselt oluline erinevus, et keskmisest vähem pakkusid piiratult kaugtööd muude ametite esindajad, sealhulgas arendus-, finants-, büroo-, töötervishoiu ja töökeskkonnajuhid (30% võrreldes keskmiselt 65%). Pooled neist pakuvad paindlikkust tööajas, võimalust graafikus aegu valida ning kaugtööd täies või suures mahus. Erinevused on tõenäoliselt tingitud sellest, et muude ametite esindajaid oli vastanute seas vähe, vaid 10 inimest.

Juhtidest, personalijuhtidest ja -spetsialistidest üle poolte pakuvad piiratud kaugtööd, ligikaudu pooled paindlikkust tööajas ning võimalust graafikus aegu valida. Kaugtööd täies või suures mahus pakuvad umbes veerand ning muid võimalusi väike osakaal vastanuist.

Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?
Kõik, n=251



Joonis 7. Kaugtöö osakaal ettevõttes

Vastajail paluti täpsustada kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust. Enamikul on kaugtööd võimalik teha osadel töötajatel: ainult kontoritöötajatel (47%), teatud ametites (23%) või teatud ametites paaril päeval nädalas (10%). Kõigil töötajail oli kaugtöö võimalus teha 14% ettevõtetest ning väike osakaal oli ka neid selliseid, kus keegi ei tee kaugtööd (3%). Muude variantidena (3%) toodi välja, et vajadusel ja kokkuleppele juhiga saab teha kaugtööd ning täpsustati kaugtöötajate osakaalu organisatsioonis. Mainiti ka, et uutel töötajatel tekib kaugtöö võimalus pool aastat peale ettevõttega liitumist.

Tsitaate küsitlusest:

„Kõigil . v.a. büroojuht või tema asendus ehk 1 inimene peab olema kontoris.“ (KID_20)

"Kõigil töötajatel on see võimalus, et teha kaugtööd. Kuid on väike erand, uutel töötajatel avaneb see võimalus alles ca 6 kuu möödudes." (KID_154)

Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?

Ainult kontoritöötajad (märkige palun osakaal kõigist töötajatest)

Kõik, n=118

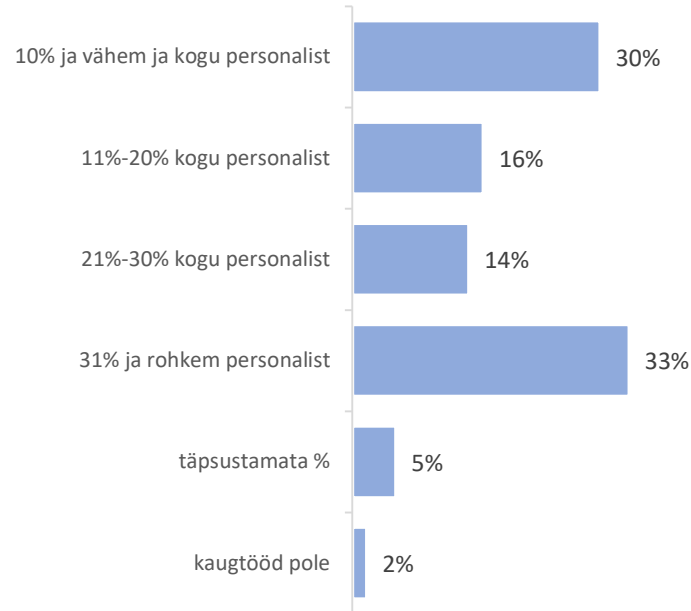


Joonis 8. Kontoritöötajate kaugtöö osakaal ettevõttes

Pea pooled vastajad (47%) tõid välja, et nende ettevõttes on kaugtöö võimalik teatud ametites, kuid vaid kontoritöötajad saavad kasutada kaugtöö võimalust. Neil paluti täpsustada ka kontoritöötajate osakaalu kogu kollektiivist. Pooltes ettevõtetes oli vaid kuni 10%, viiendikul 11-20% ning kuuendikul 21-30% personalist kontoritöötajad. Veidi vähem (13%) oli neid ettevõtteid, kus kontoritöötajaid oli 31% või enam personalist. Väike osakaal vastajaist ei toonud välja konkreetseid numbreid (3%) või ütlesid, et neil kaugtööd ei tee keegi (1%).

Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?
Teatud ametites, sh. kontoritöötajad, tehnikud jne (märkige palun osakaal kõigist töötajatest)

Kõik, n=57

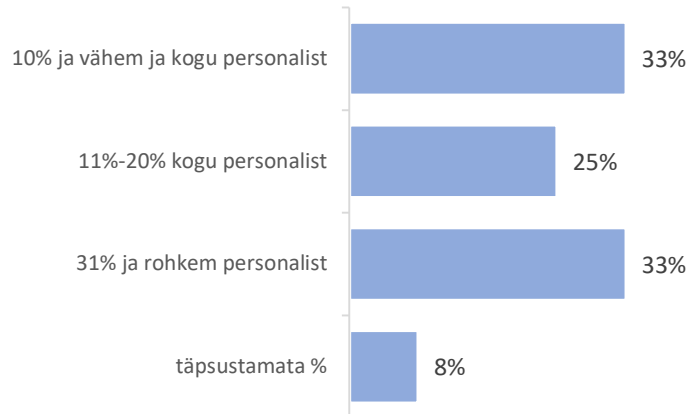


Joonis 9. Kaugtöö osakaal ettevõttes teatud ametites

Pea veerand vastajaist (23%) tõid välja, et nende ettevõttes on kaugtöö võimalik vaid teatud ametites, näiteks kontoritööl, tehnikutel jms. Neil paluti täpsustada sääraste ametite osakaalu kogu kollektiivist. Alla kolmandikul ettevõtetes oli vaid kuni 10%, kuuendikul 11-20% või 21-30% ning kolmandikul 31% või enamal personalist võimalus kaugtööks. Väike osakaal vastajaist ei toonud välja konkreetseid numbreid (5%) või ütlesid, et neil kaugtööd ei tee keegi (2%).

Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?
Teatud ametites, kuid ainult päev kuni paar nädala kohta (märkige palun osakaal kõigist töötajatest)

Kõik, n=24**

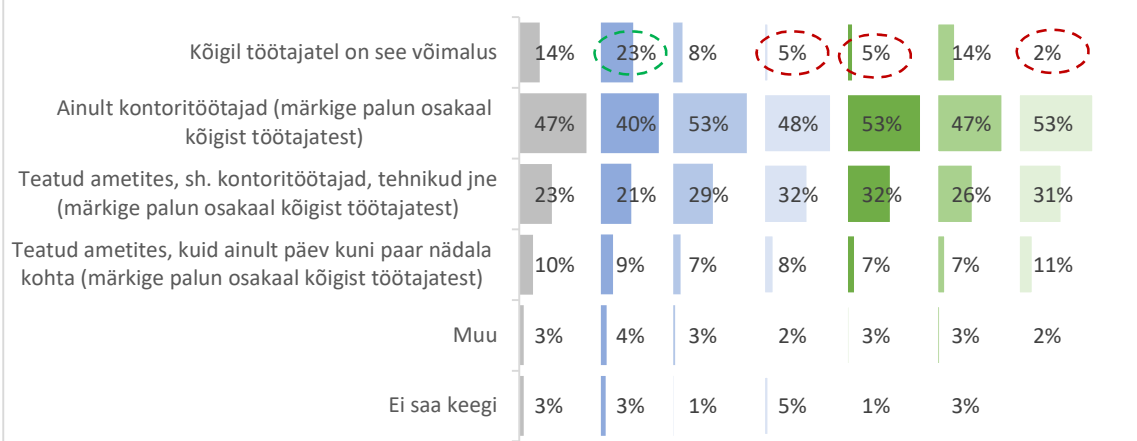


Joonis 10. Hübriditöö osakaal ettevõttes teatud ametites

Kümnendik vastajaist tõid välja, et nende ettevõttes on kaugtöö võimalik vaid teatud ametites, kuid ainult 1-2 päeva nädalas. Neil paluti täpsustada kui suur osa kollektiivist saab sellist hübriditöö võimalust kasutada. Kolmandikus ettevõtetes oli hübriditöö võimalus vaid kuni 10%, veerandil 11-20% ning kolmandikul 31% või rohkemal töötajaist. Väike osakaal vastajaist (8%) ei toonud välja konkreetseid numbreid.

Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?

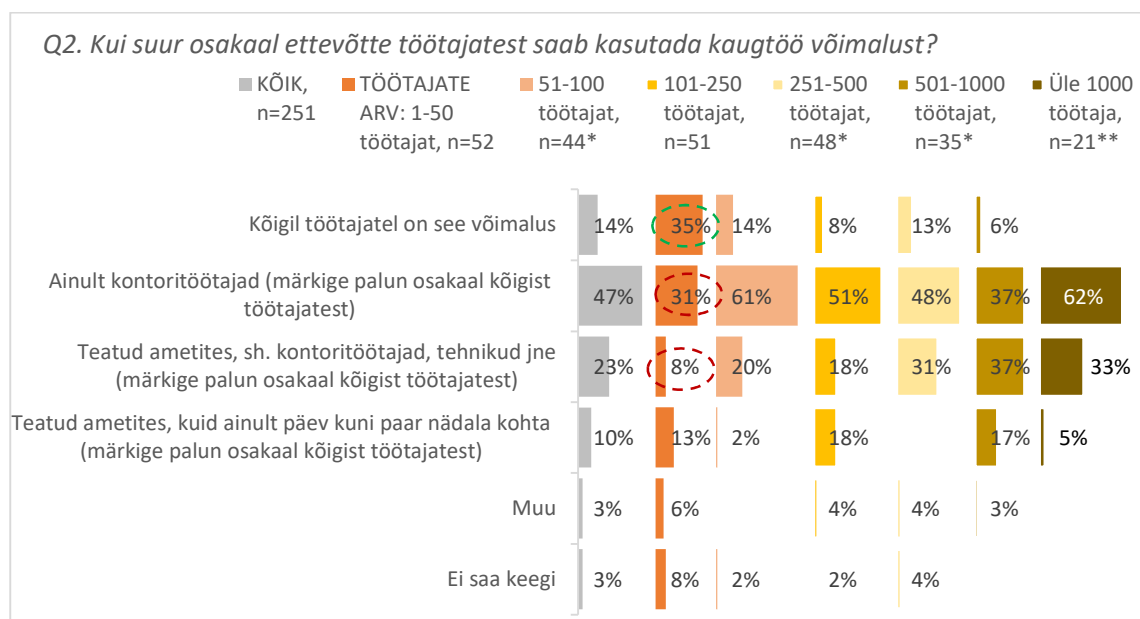
■ KÕIK, n=251 ■ TEGUTSEMISE ASUKOHADE: n=76 ■ Harjumaa, n=85 ■ Lääne-Eesti, n=76 ■ Ida-Eesti, n=115 ■ Lõuna-Eesti, n=45* ■ Kesk-Eesti, n=151



Joonis 11. Kaugtöö osakaal ettevõttes tegutsemise asukohtade lõikes

Kaugtöö võimaluste pakkumises oli regiooniti suuremad erinevused kõigile töötajatele kaugtöö pakkumises. Tallinnas oli oluliselt rohkem (23%, keskmine 14%) neid organisatsioone, kus pakuti kõigile kaugtöö võimalust, samas Lääne ja Ida-Eestis vaid 5% ning Kesk-Eestis vaid 2% said seda võimaldada.

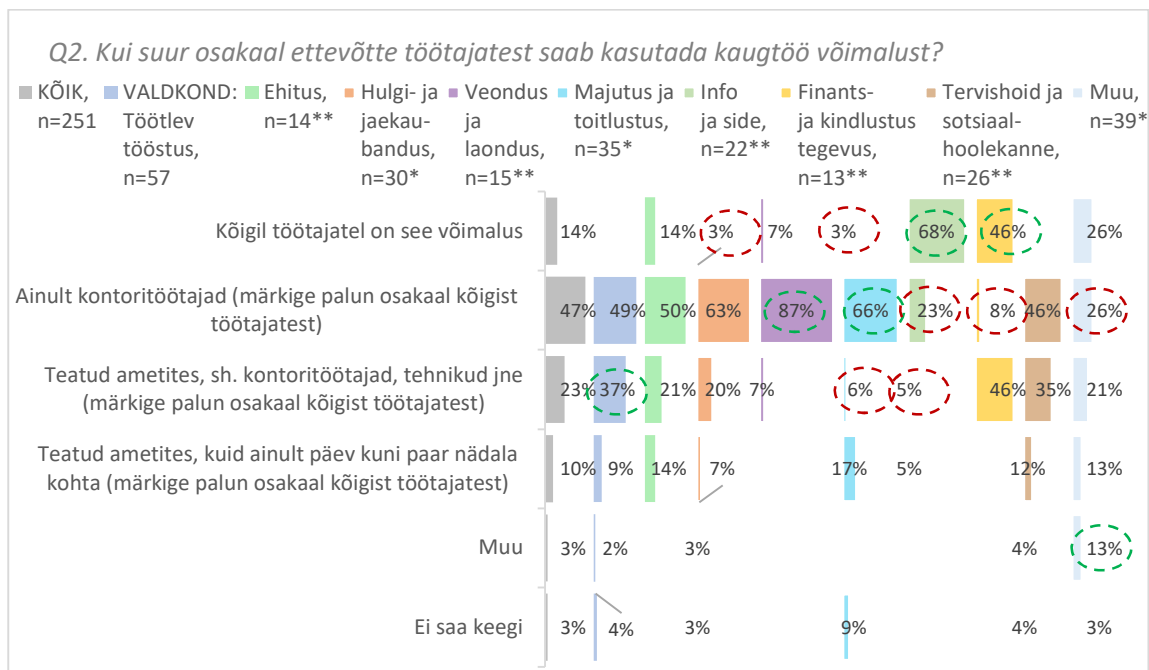
Kõigis piirkondades oli enamikul kaugtööd võimalik teha osadel ametipostidel, umbes pooltes ettevõtetes ainult kontoritöötajatel, üle veerandil teatud ametites ning kümnendikul teatud ametites paaril päeval nädalas.



Joonis 12. Kaugtöö osakaal ettevõttes, jaotus töötajate arvu alusel

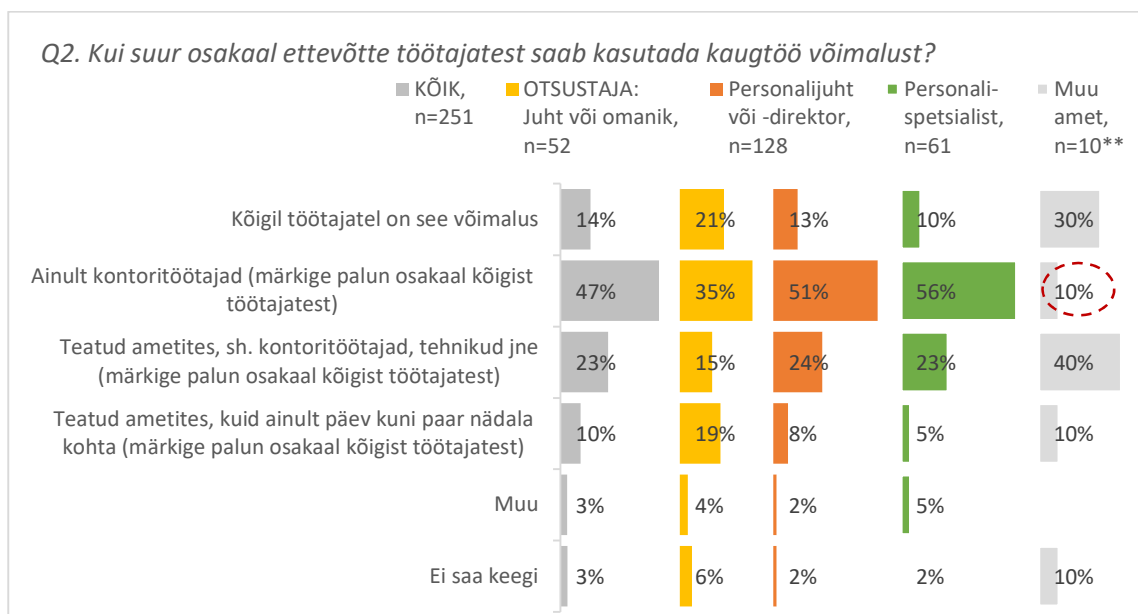
Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis eristusid teistest kõige väiksemad, kuni 50 töötajaga ettevõtted. Neist ettevõtetes võimaldati keskmisest oluliselt rohkemates (35%) kaugtööd kõigile töötajatele (35%). Samas kaugtöö pakkumine ainult kontoritöötajatele (31%) ning teatud ametites olijatele (8%) oli seevõrra keskmisest väiksema osakaaluga.

Üle 1000 töötajaga ettevõtetest kaks kolmandikku võimaldasid kaugtööd vaid kontoritöötajatele ning kolmandik teatud ametites olijatele, mitte ükski neist ei pakkunud kõigile töötajatele kaugtöö võimalust.



Joonis 13. Kaugtöö osakaal ettevõttes tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused kaugtöö võimaldamise määras suuremad kui regiooniti ja ettevõtete suuruse alusel. Kõigile töötajatele pakkusid keskmisest oluliselt enam kaugtööd info ja side ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonna ettevõtted. Selle võrra oli nende seas oluliselt vähem osadele ametikohtadele kaugtöö pakkujaid. Töötlevas tööstuses ning tervishoiu ja sotsiaahoolekande valdkonnas aga ei olnud võimalik kõigile kaugtööd pakkuda, vaid ainult kontoritöötajatele või teatud ametikohtadel. Hulgi- ja jaekaubanduses, veonduses ja laonduses ning majutuses ja toitlustuses olid enamasti kaugtööd vaid kontoritöötajad ning väga väike oli kõigile töötajatele kaugtööd pakkujate osakaal. Ehituse ning muude valdkondade esindajate ettevõtetes pakuti enamasti kaugtööd osadele töötajatele, kuid oli ka neid, kus võimaldati kõigile kaugtööd.



Joonis 14. Kaugtöö osakaal ettevõttes vastajate ametikohtade lõikes üldiselt väga ei erinevad.

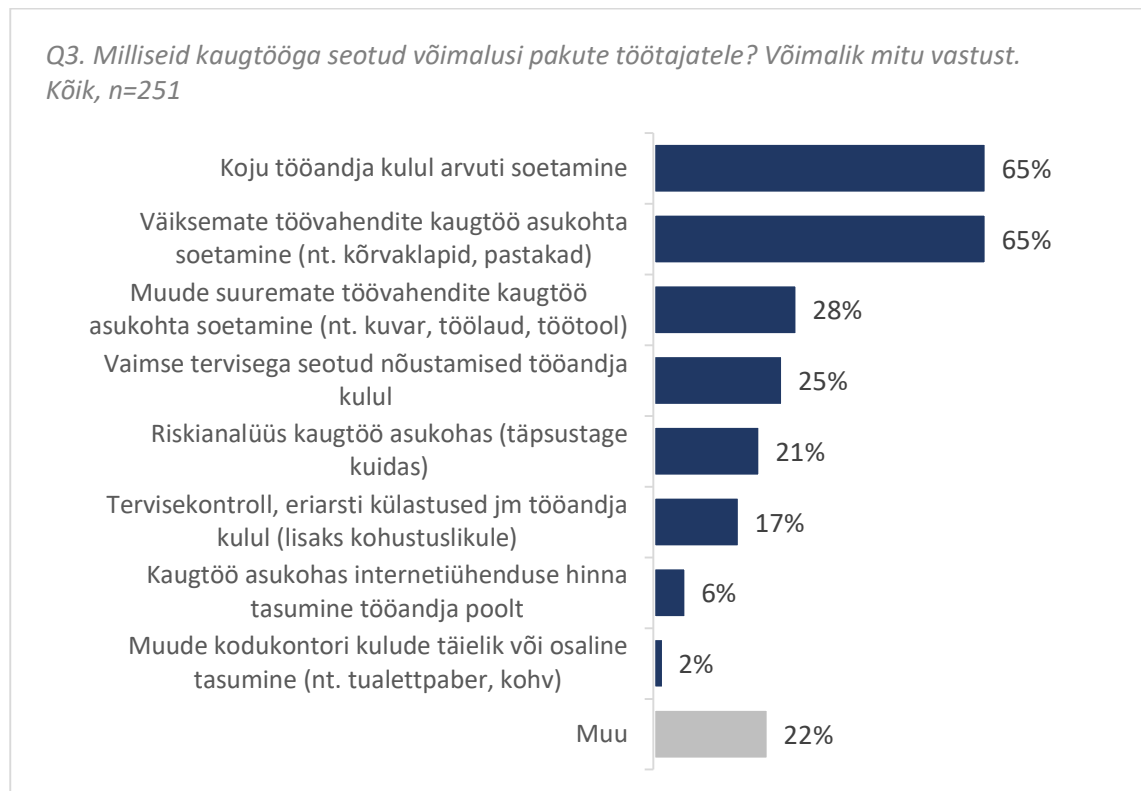
Ametite lõikes oli kaugtöö võimaldamise määras erinevused väikesed, muude ametite esindajad tõid keskmisest oluliselt vähem välja ainult kontoritöötajatele kaugtöö pakkumist, kuid see võis olla tingitud väikesest vastajate arvust.

Juhtidest ja personalitöötajatest enamik tõi välja, et kaugtööd on võimalik teha osadel ametipostidel: umbes pooltes ettevõtetes ainult kontoritöötajatel, üle veerandil teatud ametites ning kümnendikul teatud ametites paaril päeval nädalas.

Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine

Kõigil vastajailt uuriti, milliseid kaugtööga seotud võimalusi neil töötajatele pakutakse. Pea kaks kolmandikku tõi välja tööandja kulul arvuti või väiksemate töövahendite nagu kõrvaklapid ja pastakad kaugtöö asukohta soetamist. Üle veerandi on ka muid suuremaid töövahendeid soetanud, näiteks kuvar, töölaud või töötool ning võimaldanud vaimse tervisega seotud nõustamist tööandja kulul. Riskianalüüsi kaugtöö asukohas tehti viiendikus kuni kolmandikus ettevõtetest. Muude võimalustena toodi välja spordikompensatsiooni ja tervisekindlustust, vaktsiine, kiirteste, võimalust kontorist kaasa võtta kuvareid, arvuteid, töötoole jms. Mõned ettevõtted maksavad ka lisatasu kodukontori kulude hüvitamiseks ja on teinud koolitusi kaugtööga paremaks kohanemiseks.

Piirkonniti ja ametite lõikes oli erinevusi vähe. Suurema töötajate arvuga ettevõtetest enamad olid kompenseerinud töövahendite ostmist ning tervisega seotud kulusid. Erineva tegutsemisvaldkonnaga ettevõtete erinevused olid ilmselt mõjutatud kaugtöö pakkumise osakaalust. Näiteks suurima kaugtöö osakaaluga valdkondades, info ja side ning finants- ja kindlustustegevus, hüvitati enam suuremate töövahendite kulu ja vaimse tervise nõustamist. Samas näiteks töötlevas tööstuses oli väga väike osakaal neid, kes said teha kaugtööd ja seetõttu ilmselt ka oli oluliselt vähem neid ettevõtteid, kes hüvitasid internetikulu kodukontorites.



Joonis 15. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele

Kaugtööga seotud võimalustest pakuvad töötajatele pea kaks kolmandikku (65%) tööandja kulul arvuti või väiksemate töövahendite nagu kõrvaklapid ja pastakad kaugtöö asukohta soetamist. Üle veerandi (28%) on ka muid suuremaid töövahendeid ostmiseks, näiteks kuvar, töölaud või töötool. Vähe levinud on kaugtöö asukohas internetiühenduse hinna tasumine tööandja poolt (6%) ning muude kodukontori kulude nagu kohv või tualettpaber kulu hüvitamine (2%).

Veerand vastanuist (25%) pakub vaimse tervisega seotud nõustamist tööandja kulul ning veidi vähem (17%) tervisekontrolli ja eriarsti külastust tööandja kulul lisaks kohustuslikule (17%).

Muude võimalustena (22%) toodi välja:

- spordikompensatsiooni ja tervisekindlustust;

- võimalust kontorist kaasa võtta kuvareid, arvuteid, töötoole jms;
- puugi- ja gripivaktsiini;
- vajadusel kiirtestide andmist;
- lisatasu kodukontori kulude katmiseks
- ning koolitusi kaugtööga paremaks kohanemiseks.
- On ka neid, kes kaugtööd ega kaasnevaid hüvesid ei paku.

Üle viiendiku (21%) vastajaist pakkusid riskianalüüsi kaugtöö asukohas. Seejuures on ettevõtted valinud erinevaid lahendusi (SP8b):

- Enim toodi välja veebiküsitlust, mõned ka paberküsitlust;
- Tehakse veel vaatlusi veebikonverentsi teel või palutakse saata fotod kaugtöökohast;
- Mõned ettevõtted on palganud töökeskkonnaspetsialist või ostavad vastavat teenust sisse;
- Osad ettevõtted alles plaanivad riskianalüüsi tegemist;
- Üksikud vastajad ütlesid, et töötajad ise vastutavad.

Tsitaate küsitlusest:

„Pildid ja videod töökohast ja ergonoom analüüsib ja nõustab.“ (KID_25)

„Kõik kontoritöötajad vastasid põhjalikule kodukontoris töötamist puudutavale küsimustikule ning said selle põhjal soovitusi, mida oma ohutuse parandamiseks üle vaadata / juurde küsida.“ (KID_94)

„Töötaja ise teeb foto oma töökohast või näitab otseülekandes ergonoomikat.“ (KID_219)

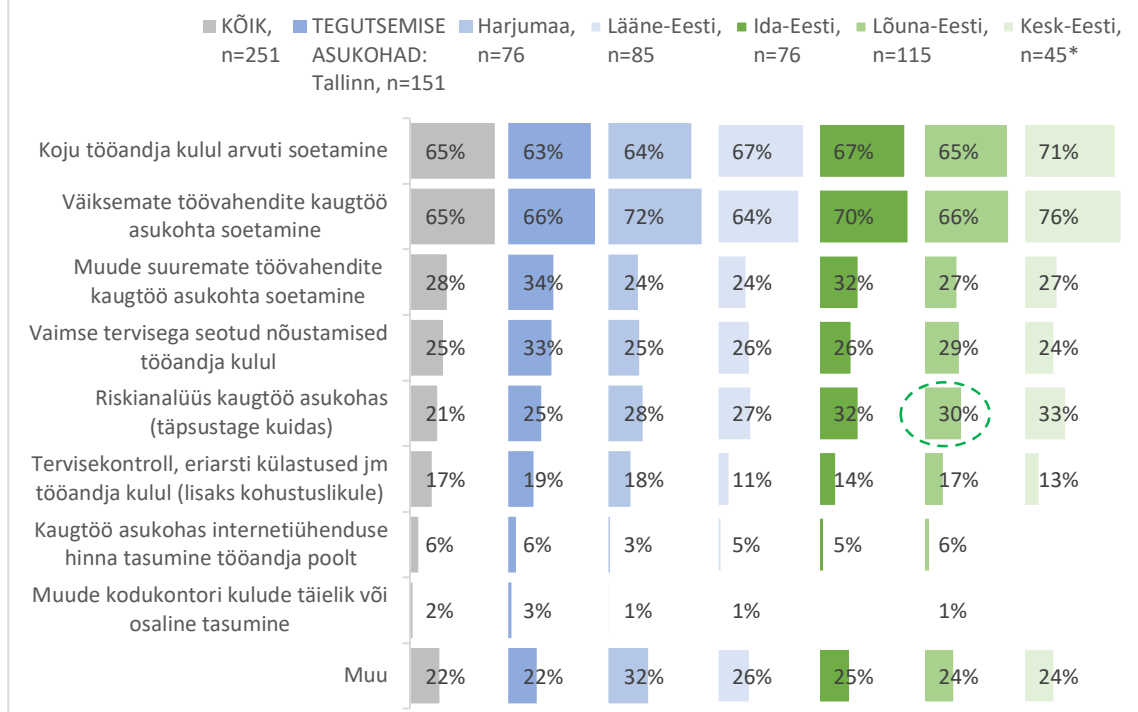
„Küsitluse kaudu tegime tööohutusveebis, mugav oli teha!“ (KID_304)

„Anname töötajatele arvuti, kuvari jmt tööks vajaliku tehnika TA kulul, maksame igakuist WFH boonust (180EUR) kõigile töötajatele katmaks interneti, kontorimööbli jmt ostmiseks.“ (KID_177)

„Oleme vahetanud arvutitöökohad sülearvutite vastu, et võimaldada kodus töötamist ja võimaldame ajutiselt koju viia ka töökoha vabu kuvareid ÜVA alusel.“ (KID_268)

Q3. Milliseid kaugtööga seotud võimalusi pakute töötajatele?

Võimalik mitu vastust.

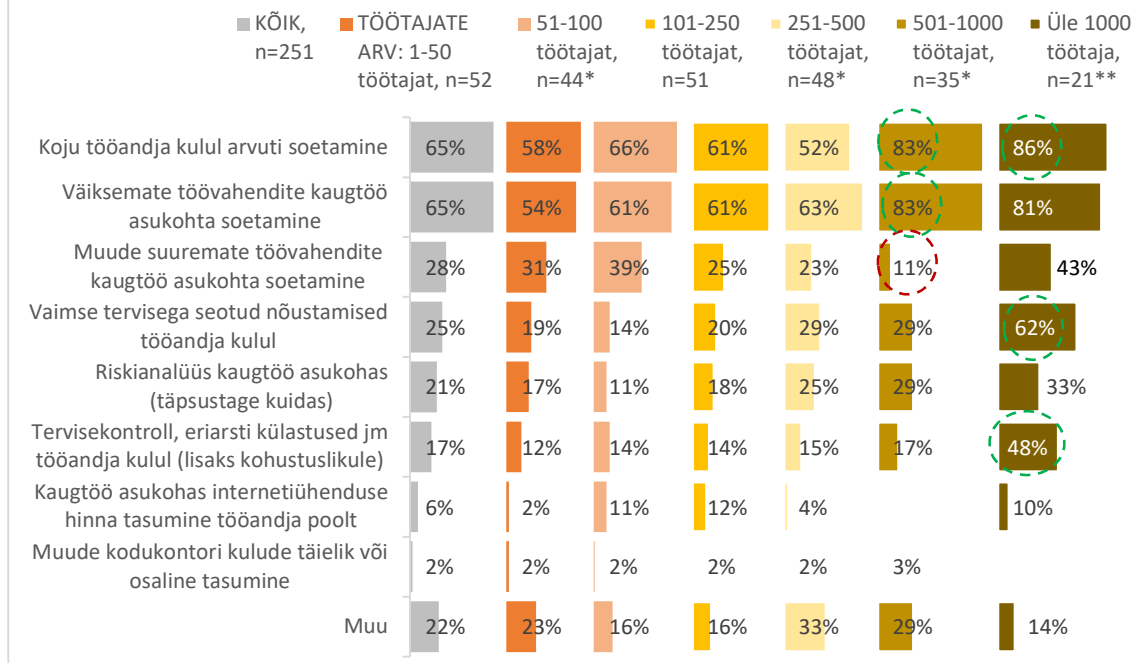


Joonis 16. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele tegutsemise asukohtade lõikes

Regiooniti üldiselt ei olnud töötajatele kaugtööga seotud võimaluste pakkumises suuri erinevusi. Pea kaks kolmandikku tõid välja tööandja kulul arvuti või väiksemate töövahendite nagu kõrvaklapid ja pastakad kaugtöö asukohta soetamist. Üle veerandi on ka muid suuremaid töövahendeid soetanud, näiteks kuvar, töölaud või töötool ning võimaldanud vaimse tervisega seotud nõustamist tööandja kulul. Riskianalüüsi kaugtöö asukohas tehti viiendikus kuni kolmandikus ettevõtetest. Vähem levinud olid eriarsti külastused tööandja kulul, interneti eest tasumine kaugtöökohtal ning muude kodukontori kulude hüvitamine.

Q3. Milliseid kaugtööga seotud võimalusi pakute töötajatele?

Võimalik mitu vastust.

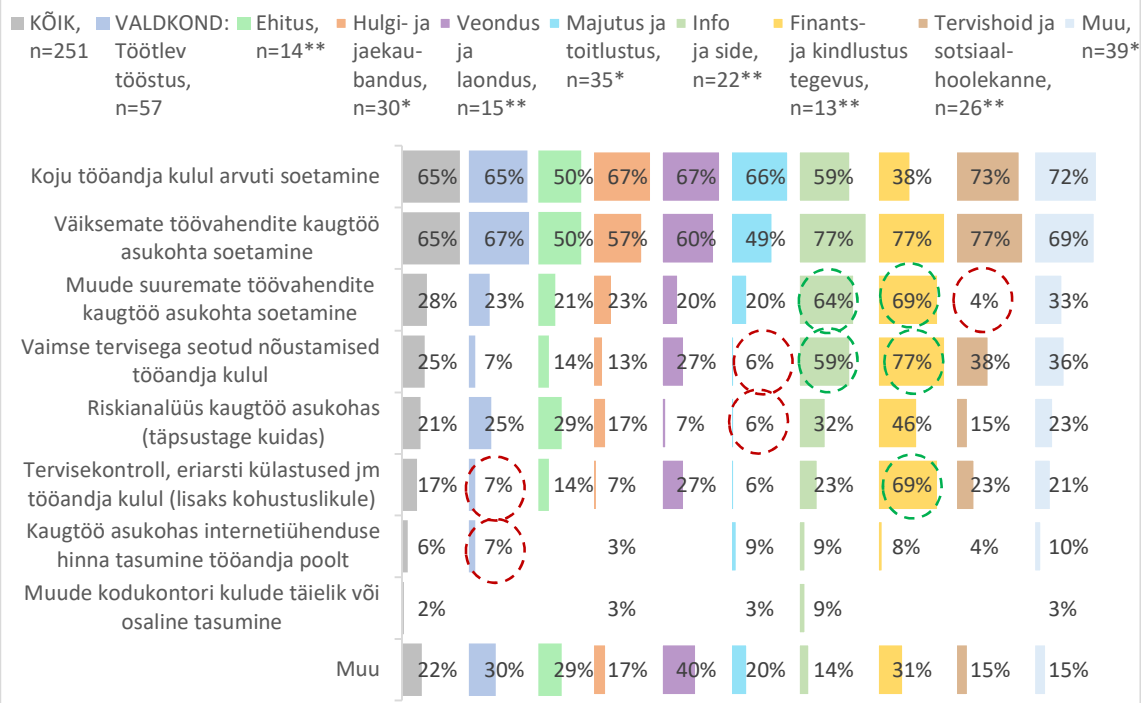


Joonis 17. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioonide praktikat kaugtööga seotud võimaluste pakkumisel, siis eristusid teistest suuremad ettevõtted. Keskmisest oluliselt enam olid tööandja kulul töötajale arvuteid soetanud 501-1000 ning üle 1000 töötajaga ettevõtted. Lisaks 501-1000 töötajaga ettevõtted olid ka väiksemaid töövahendeid keskmisest oluliselt rohkem soetanud. Üle 1000 töötajaga ettevõtted olid enam tasunud vaimse tervisega seotud nõustamise ning eriarsti külastuse eest. Keskmisest oluliselt vähem soetati muid suuremaid töövahendeid 501-1000 töötajaga ettevõtetes.

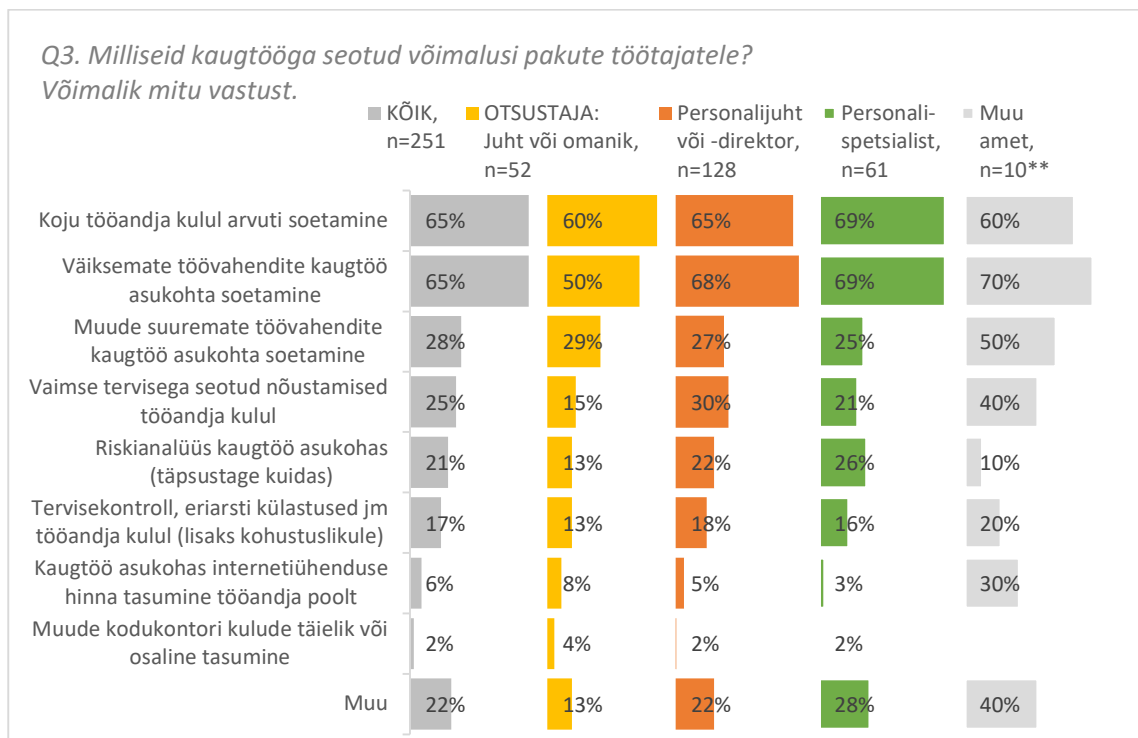
Q3. Milliseid kaugtööga seotud võimalusi pakute töötajatele?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 18. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused kaugtööga seotud võimaluste pakkumises suuremad kui regiooniti ja ettevõtete suuruse alusel. Töötlevas tööstuses oli keskmisest oluliselt vähem hüvitatud internetiühenduse kulu ning eriarsti külastusi. Veonduses ja laonduses oli keskmiselt oluliselt vähem hüvitatud vaimse tervise nõustamist ning tehtud riskianalüüsi kaugtöökoahas. Info ja side ning finants-ja kindlustusvaldkondades oli keskmisest oluliselt enam soetatud muid suuremaid vahendeid kaugtöökohta ning hüvitatud vaimse tervise nõustamist, finants-ja kindlustustegevuse valdkonnas ka eriarsti külastusi. Tervishoiu- ja sotsiaahoolekande valdkonnas oli oluliselt vähem soetatud muid suuremaid töövahendeid kaugtöökohta.



Joonis 19. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele ametikohtade lõikes

Ametite lõikes statistiliselt olulisi erinevused kaugtööga seotud võimaluste pakkumises ei olnud. Veidi rohkem eristusid muudes ametites olijate vastuste osakaalud, kuid selle tingis tõenäoliselt vastajate vähesus. Üle poolte vastajatest tõid välja, et ettevõttes on kodusesse soetatud arvuteid ja väiksemaid töövahendeid. Riskianalüüsi kaugtöö asukohas tehti kuni veerandis ettevõtetest. (SP8b) Vähe levinud olid eriarsti külastused tööandja kulul, interneti eest tasumine kaugtöökohal ning muude kodukontori kulude hüvitamine.

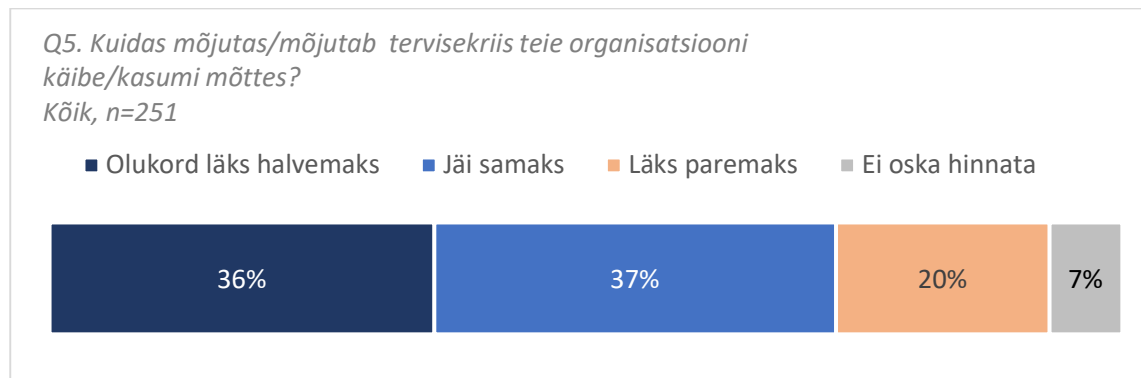
Tervisekriisi mõju

Küsitletutelt uuriti tervisekriisi mõju nende organisatsiooni käibele ja kasumile, probleeme ja väljakutseid tööandja ning töövõtja vaates ning lisaks ka tervisekriisi tekitatud võimalusi. Vastuseid analüüsiti piirkondade, tegutsemisvaldkondade, töötajate arvu ning vastaja ametikoha lõikes.

Tervisekriisi mõju käibele ja kasumile

Küsitletud tõid välja tervisekriisi mõju ettevõtte käibele ja kasumile. Üle kolmandiku vastanuist leidsid, et olukord läks halvemaks või jäi samaks. Olukord paranes viiendikul ja hinnata ei osanud väike osakaal vastajaist. Juhtidest ja omanikest leidis oluliselt suurem osa, et olukord läks

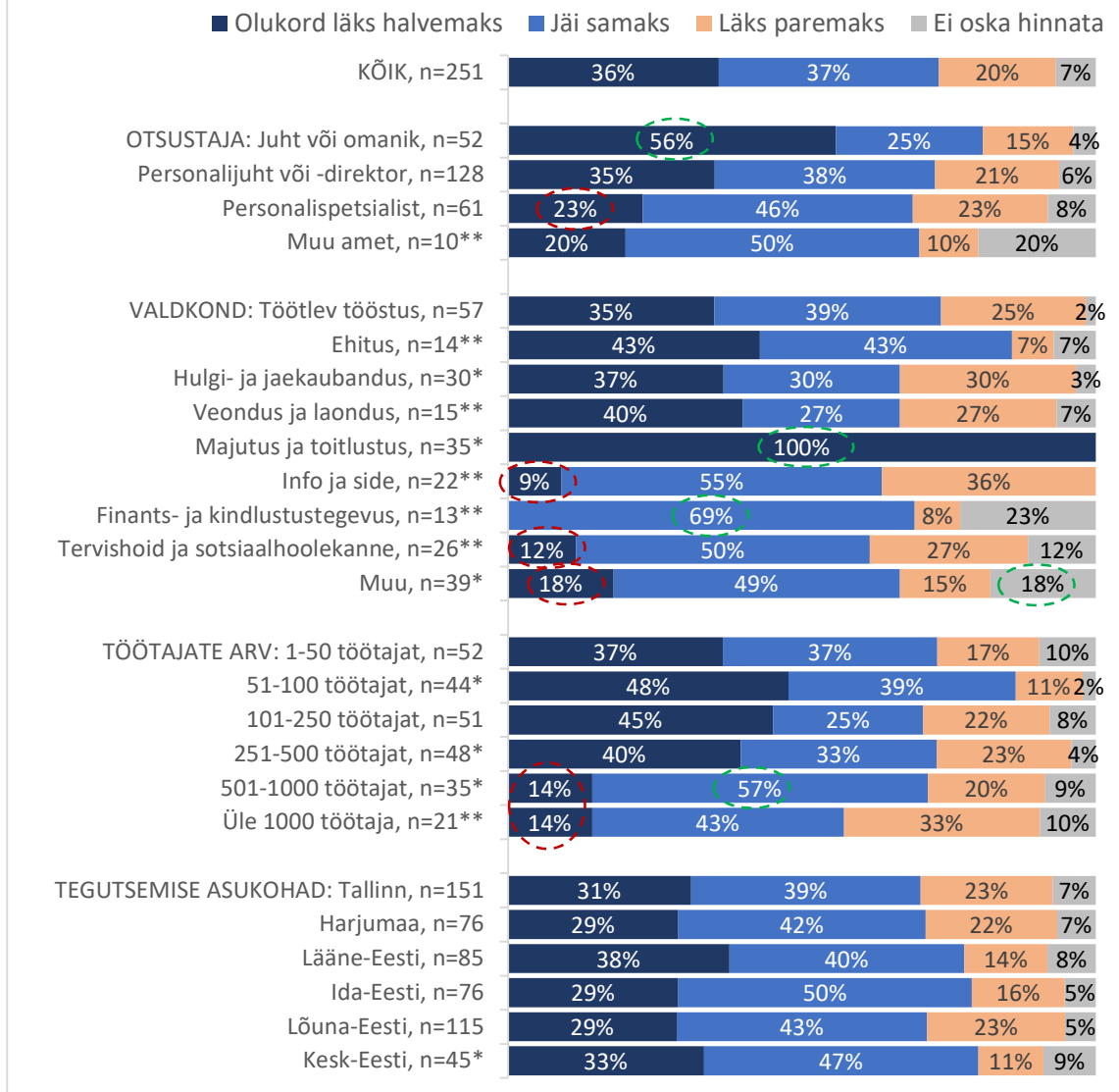
halvemaks. Valdkondadest eristus majutuse ja toitlustuse valdkond, kus kõik vastajad leidsid, et olukord läks halvemaks. Samas finants-ja kindlustustegevuses ei leidnud keegi, et olukord oleks läinud halvemaks ning keskmisest oluliselt rohkem oli neid, kes arvasid, et olukord jäi samaks. Info ja side, tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas ning muudes valdkondades oli oluliselt vähem neid, kes tõid välja olukorra halvenemist.



Joonis 20. Tervisekriisi mõju organisatsiooni käibe/kasumile

Üle kolmandiku vastanuist leidsid, et tervisekriisi tõttu nende käive ja kasum vähenes (36%) või jäi samaks (37%). Olukord paranes viiendikul (20%) ja hinnata ei osanud 7% vastajaist.

Q5. Kuidas mõjutas/mõjutab tervisekriis teie organisatsiooni käibe/kasumi mõttes?



Joonis 21. Tervisekriisi mõju organisatsiooni käibele/kasumile ametite, valdkonna töötajate arvu ja tegutsemise asukoha lõikes

Tervisekriisi mõju nende organisatsiooni käibele ja kasumile hindasid erinevalt erinevatel ametikohtadel, valdkondades ja eri suurusega organisatsioonides töötavad vastajad, kuid regioniti olulisi erinevusi ei olnud.

Juhtidest ja omanikest leidis oluliselt suurem osa (56%, keskmine 36%), et olukord läks halvemaks. Valdkondadest eristus majutuse ja toitlustuse valdkond, kus kõik vastajad leidsid, et olukord läks halvemaks. Finants- ja kindlustustegevuses ei leidnud keegi, et olukord oleks läinud halvemaks, keskmisest oluliselt rohkem oli neid, kes arvasid, et olukord jäi samaks (69%,

keskmise 37%). Info ja side, tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas ning muudes valdkondades oli oluliselt vähem, alla viiendiku neid, kes tõid välja olukorra halvenemist.

Kui võrrelda erinevate töötajate arvuga ettevõtteid, siis olid suuremate organisatsioonide hinnangud pigem positiivsemad. Keskmiselt oluliselt vähem (14%, keskmine 36%) pidasid olukorda halvemaks nii 501-1000 kui ka üle 1000 töötajaga ettevõtete esindajad.

Tööandjate tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed

Tööandjailt uuriti tervisekriisist tingitud probleeme ja väljakutseid. Peamiste probleemidena toodi välja, et tervisekriisi tõttu muutus tööjõu leidmine keerulisemaks, tuli tekitada kaugtöö võimalus ja graafikute koostamine muutus keeruliseks. Alla kuuendiku pidasid probleemideks järgnevat: vähese digioskuste tõttu lisakoolitusi või investeeringuid, organisatsioonis kriisiplaanide puudulikkust, (kiire) interneti puudumise tõttu kaugtöö tegemise raskust, töötajatele vajaliku psühholoogilise abi mitte saamist vabade aegade puudumise tõttu ning lisaruumide üürimist kaugtööks.

Probleeme tõid üldiselt enam välja suureettevõtted kui vähese töötajate arvuga ettevõtted. Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused suuremad, ilmselt taas mõjutas hinnanguid ka kaugtöö osakaal. Hulgi- ja jaekaubanduse, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande ning majutuse ja toitlustuse valdkonna ettevõtete esindajad tõid keskmisest oluliselt enam välja, et tööjõu leidmine muutus keerulisemaks. Samas veonduses ja laonduses ning muudes valdkondades kogesid seda raskust keskmisest vähem vastajaist.

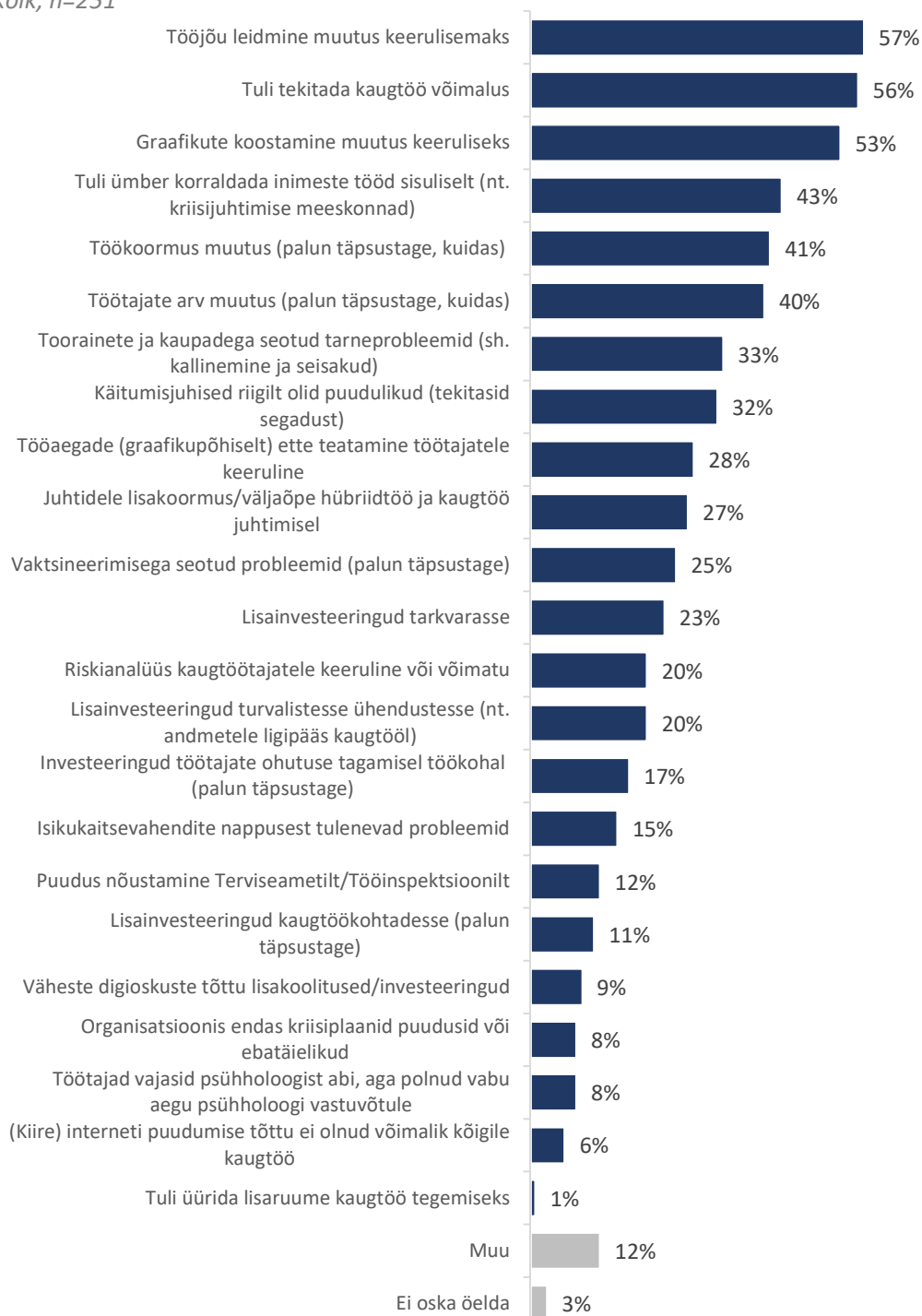
Finants- ja kindlustustegevuse valdkonna ettevõtete esindajate seas oli oluliselt rohkem neid, kes tõid väljakutsena välja kaugtöö võimaluse tekitamist, lisainvesteeringuid turvalistesse ühendustesse, juhtidele lisakoormust ja väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel ning et töötajad vajasisid psühholoogist abi, aga polnud vabu aegu psühholoogi vastuvõtule. Majutuses ja toitlustuses oli samas vaid väike osakaal neid, kes pidasid probleemiks juhtidele lisakoormust ja väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel.

Töökoormuse tõusu üle kurdeti kõige enam tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna ettevõtetes, toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleeme kogesid enim töötleva tööstuse ja ehitusvaldkonna esindajad. Isikukaitsevahendite nappusest tulenevaid probleeme kogeti keskmisest oluliselt enam tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas ja väga vähe info ja side ning muudes valdkondades.

Q6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga tööandjal?

Võimalik mitu vastust.

Kõik, n=251



Joonis 22. Tööandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed

Üle poolte vastanuist tõid välja, et tervisekriisi tõttu muutus tööjõu leidmine keerulisemaks (57%), tuli tekitada kaugtöö võimalus (56%) ja graafikute koostamine muutus keeruliseks (53%). Kolmandikul kuni pooltel vastajaist esines järgmisi väljakutseid: tuli ümber korraldada inimeste tööd sisuliselt, näiteks luua kriisijuhtimise meeskond (43%), töökoormus (41%) ja töötajate arv muutus (40%) ning tekkisid toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleemid (33%).

Seejuures töötajate arv ja koormus osadel vähenesid, kuid teistel hoopis suurenesid. Veidi enam oli neid, kes mainisid vajadust töötajaid koondada, kuid osad neist on nüüdseks oma töötajaskonda kasvatanud või sooviksid veel kasvatada, kuid ei leia sobivaid inimesi. Töökoormus kippus pigem kasvama, osaliselt asendamiste ja koondamiste tõttu, kuid mõnedel ka tellimuste suurenemise tõttu. Toitlustuses ja majutuses tekitas palju väljakutseid klientide muutunud tarbimiskäitumine, sealhulgas toidu kaasaostmise suurenemine ning broneeringute tegemisega viimase hetkeni viivitamine.

Veidi alla kolmandiku vastajaist pidasid riigilt saadud käitumisjuhiseid puudulikuks või segadust tekitavateks (32%), keeruliseks tööaegade (graafikupõhiselt) ette teatamist (28%) ning nägid probleemina juhtide lisakoormust või väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel (27%).

Veerand vastajaist oli kogunud vaktsineerimisega seotud probleeme. Enim mainiti töötajate vähest huvi vaktsineerimise vastu, selgitustöö vajalikkust ning tekkinud pingeid erinevate hoiakutega töötajate vahel. Kurdeti ka riigipoolsete konkreetsete juhiste puudumise, eesliini töötajatele vaktsiinide saamise venimise ning haigestunud töötajate väljasõelumise raskuse üle.

Ligi veerand vastajaist oli teinud lisainvesteeringuid tarkvarasse. Viiendik vastajaist pidas riskianalüüsi kaugtöötajatele keeruliseks või võimatuks ning oli teinud lisainvesteeringud turvalistesse ühendustesse. (SP8b)

Investeeringuid töötajate ohutuse tagamiseks töökohal mainisid 17% vastanuist. Osad pidid investeerima väga suuri summasid desinfitseerimise ja isikukaitsevahendite ning testide muretsemiseks. Isikukaitsevahendite nappusest olid kogunud kuuendik vastajaist. Puudust tunti ka Terviseameti ja Tööinspektsiooni nõustamisest (12%).

Lisainvesteeringud kaugtöökohtadesse mainis väljakutsena 11% ettevõtetest, kodusesse osteti peamiselt arvuteid, kõrvaklappe jms.

Alla kümnendiku vastajaist tõid välja väheste digioskuste tõttu lisakoolitusi või investeeringuid, organisatsioonis kriisiplaanide puudulikkust, (kiire) interneti puudumise tõttu kaugtöö tegemise raskust, töötajatele vajaliku psühholoogilise abi mitte saamist vabade aegade puudumise tõttu ning lisaruumide üürimist kaugtöök. Muude probleemidena mainiti veel kaugtöök valmisoleku

puudumist, kommunikatsiooni- ja majanduslikke raskusi, tootmise ümberkorraldamist ja Töölepinguseaduse mitte vastamist ettevõtete vajadustele.

Tsitaate küsitlusest:

„Esimese laine ajal töötajaid koondati, peale piiranguid, majandustegevuse taastumisel on väga raske tööjõudu leida. Töötajad valivad pigem uue eluala, kui töötavad nii heitlikus sektoris, kus mingisugust kindlust ei ole.“ (KID_48)

„Toetuste ajal inimesed hoidsid kohtadest kinni, aga pärast piiranguid inimesed hakkasid liikuma.“ (KID_49)

„Ajutiselt värbasime inimesi juurde, ka teistest sektoritest.“ (KID_197)

„Pole võimalik töötajaid leida ja ametikohad on täitmata.“ (KID_226)

„Töökoormus suurenes, sest broneeringud tulevad viimasel minutil ja tööd ei ole võimalik ette planeerida.“ (KID_43)

„Uued töötajad soovivad ena rohkem töötada kodust ja kulud on kasvanud.“ (KID_275)

„Miljonid läksid töötajate isikukaitsevahenditesse.“ (KID_197)

„Vähene vaksineerimise huvi teeb ettevõtte haavatavaks.“ (KID_68)

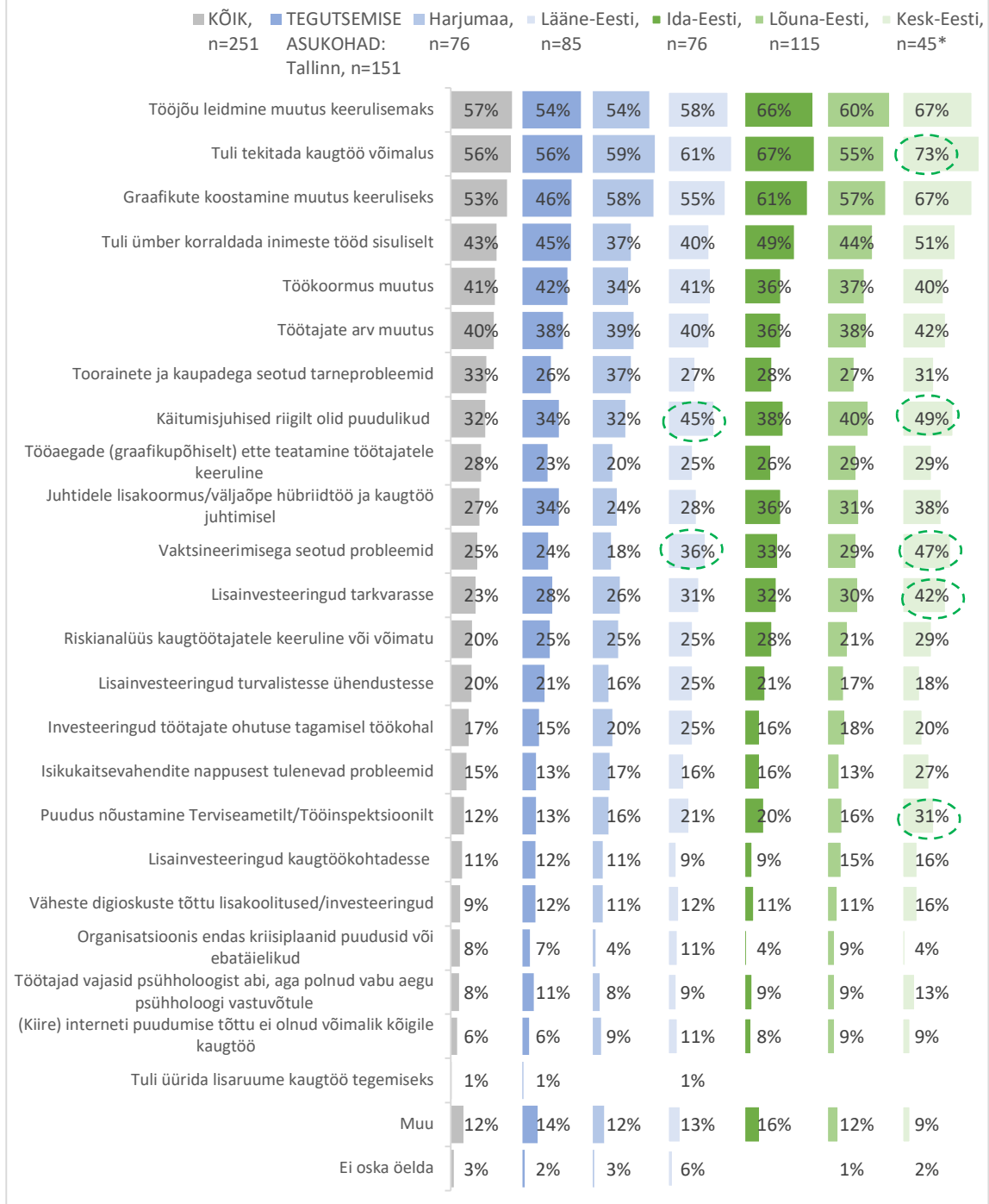
„Ei tagatud eesliini töötajatele vaksineerimisi eelisjärjekorras, kuigi oleme elutähtsa teenuse pakkujad.“ (KID_329)

„Riiklikul tasandil segased ja muutlikud nõuded, mis jäetakse tööandjate otsustada ja vastutada. Selle asemel, et konkreetselt öelda, et x positsioonidel tuleb vaksineerida.“ (KID_373)

„Väga keeruline on hoida sisekommunikatsiooni töös nende töötajate jaoks, kes ei kasuta arvutit ja nutiseadmeid, kui koosolekuid korraldada ei saa.“ (KID_94)

„Covid positiivsed ja lähikontaktsed ei olnud nõus haiguslehega koju jääma. Terviseametist oli raske saada infot positiivsete kohta, et neid töötajaid töölt eemaldada ja samuti, et kontaktsed eemaldada.“ (KID_108)

**Q6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga tööandjal?
Võimalik mitu vastust.**



Joonis 23. Tööandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed tegutsemise asukohtade lõikes

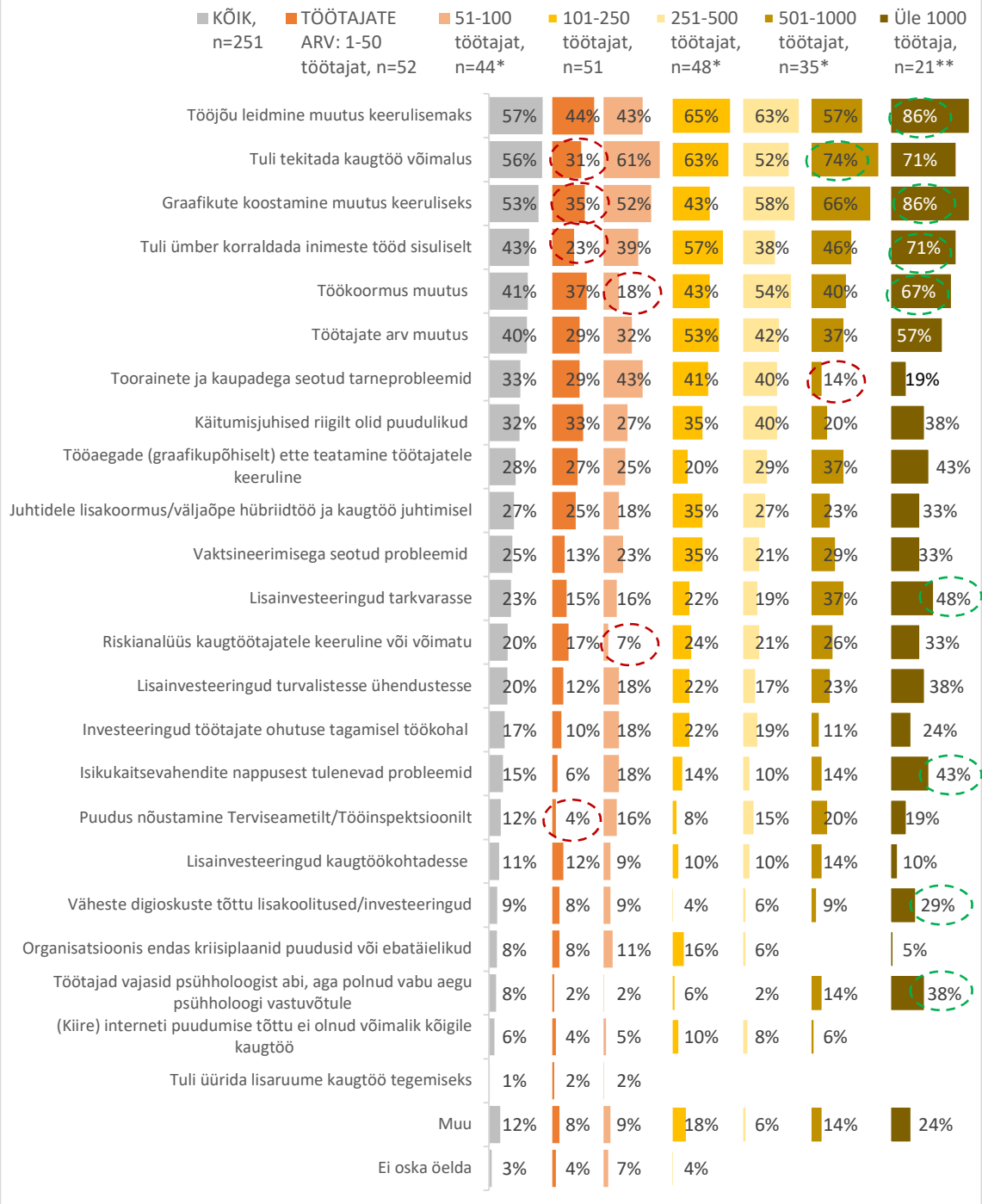
Piirkonniti ei olnud väga suuri erinevusi tervisekriisist tingitud probleemide väljatoomisel. Lääne-Eesti vastajad tõid keskmisest oluliselt enam välja vaktsineerimisega seotud probleeme ning et

käitumisjuhised riigilt olid puudulikud. Kesk-Eestis toodi keskmisest oluliselt enam välja järgnevaid väljakutseid: tuli tekitada kaugtöö võimalus, käitumisjuhised riigilt olid puudulikud, vaktsineerimisega seotud probleemid, lisainvesteeringud tarkvarasse ja puudus nõustamine Terviseametilt või Tööinspeksioonilt.

Kõigis regioonides toodi peamiste probleemidena välja, et tervisekriisi tõttu muutus tööjõu leidmine keerulisemaks, tuli tekitada kaugtöö võimalus ja graafikute koostamine muutus keeruliseks. Alla kuuendiku pidasid probleemideks järgnevat: vähete digioskuste tõttu lisakoolitusi või investeeringuid, organisatsioonis kriisiplaanide puudulikkust, (kiire) interneti puudumise tõttu kaugtöö tegemise raskust, töötajatele vajaliku psühholoogilise abi mitte saamist vabade aegade puudumise tõttu ning lisaruumide üürimist kaugtööks.

Q6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga tööandjal?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 24. Tööandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis eristusid kõige väiksemad ja kõige suuremad tööandjad.

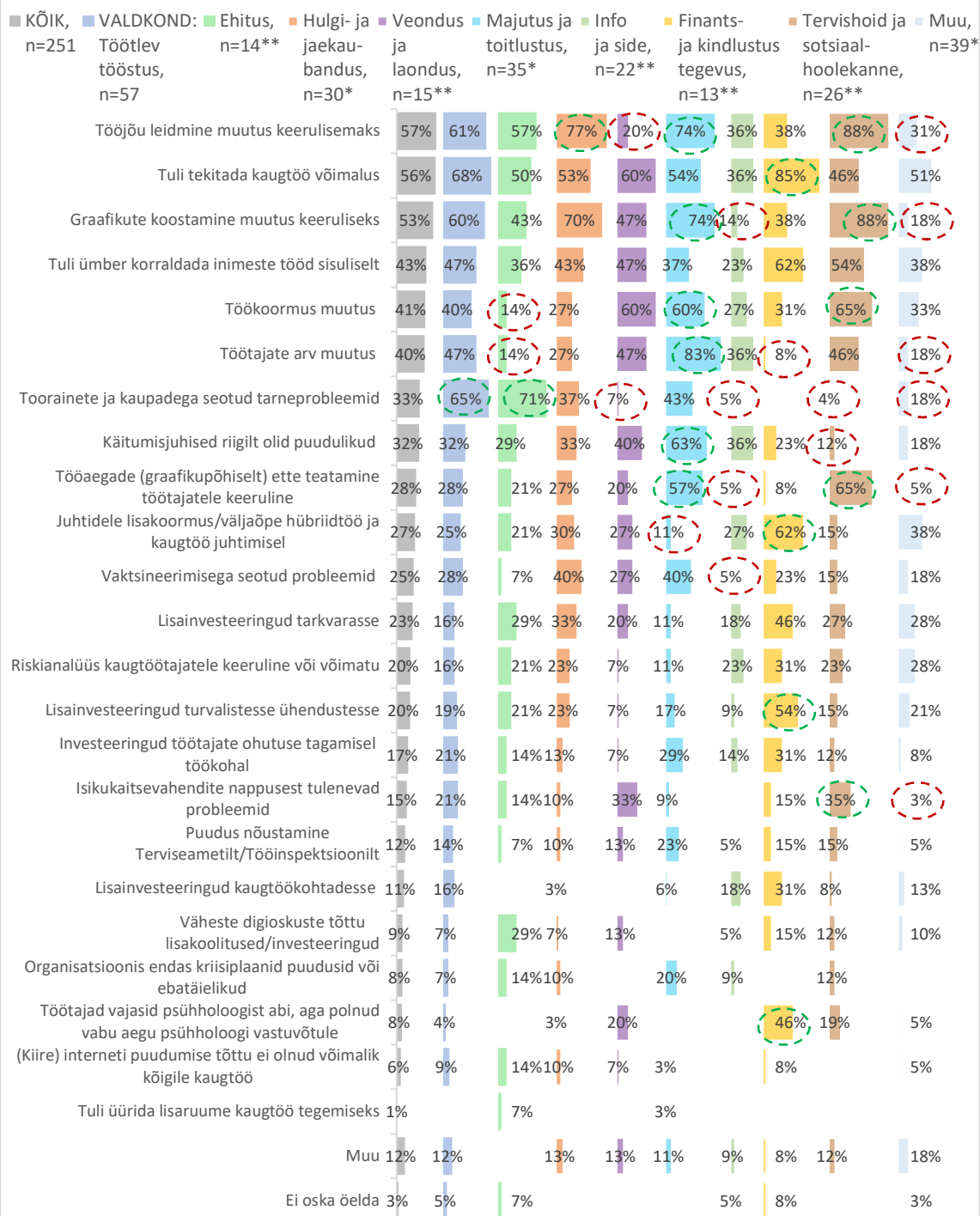
Alla 50 töötajaga ettevõtted tõid keskmisest oluliselt vähem probleemidena välja, et tuli tekitada kaugtöö võimalus, graafikute koostamine muutus keeruliseks, tuli ümber korraldada inimeste tööd sisuliselt ning puudus nõustamine Terviseametilt või Tööinspeksioonilt.

51-100 töötajaga ettevõtted tõid keskmisest oluliselt vähem välja töökoormuse muutust ning et riskianalüüsi on kaugtöötajatele keeruline või võimatu teha (SP8b).

501-1000 töötajaga ettevõtted tõid keskmisest oluliselt vähem esile toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleeme, kuid oluliselt rohkem kaugtöö võimaluse tekitamist.

Üle 1000 töötajaga ettevõtted tõid keskmisest oluliselt rohkem välja järgmisi väljakutseid: tööjõu leidmine ja graafikute koostamine muutus keerulisemaks, tuli ümber korraldada inimeste tööd sisuliselt, töökoormus muutus, lisainvesteeringud tarkvarasse, isikukaitsevahendite nappusest tulenevad probleemid, väheste digioskuste tõttu lisakoolitused või investeeringud ning töötajad vajasisid psühholoogist abi, aga polnud vabu aegu psühholoogi vastuvõtule.

Q6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga töandjal?
Võimalik mitu vastust.



Joonis 25. Töandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed tegutemisvaldkondade lõikes

Tervisekriisist tingitud probleeme kogesid eri valdkondade ettevõtted erineval määral.

Hulgi- ja jaekaubanduse, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande ning majutuse ja toitlustuse valdkonna ettevõtete esindajad tõid keskmisest oluliselt enam välja, et töajõu leidmine muutus keerulisemaks. Samas veonduses ja laonduses ning muudes valdkondades kogesid seda raskust keskmisest vähem vastajaist.

Finants- ja kindlustustegevuse valdkonna ettevõtete esindajate seas oli oluliselt rohkem neid, kes tõid väljakutsena välja kaugtöö võimaluse tekitamist, lisainvesteeringuid turvalistesse ühendustesse, juhtidele lisakoormust ja väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel ning et töötajad vajaksid psühholoogist abi, aga polnud vabu aegu psühholoogi vastuvõtule. Majutuses ja toitlustuses oli samas vaid väike osakaal neid, kes pidasid probleemiks juhtidele lisakoormust ja väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel.

Graafikute koostamine muutus keeruliseks pigem majutuses ja toitlustuses ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas. Info ja side ning muude valdkondade ettevõtetes kogeti graafikute koostamise probleeme aga keskmisest vähem.

Töökoormuse ja töötajate arvu muutust toodi oluliselt rohkem välja majutuses ja toitlustuses. Töökoormuse tõusu üle kurdeti kõige enam tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna ettevõtetes. Töötajate arvu muutumist tõid välja keskmisest oluliselt vähem ehituse, finants- ja kindlustustegevuse ning muude valdkondade esindajad, töökoormuse muutust vähem ehitusvaldkonna esindajad.

Toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleeme kogesid üle kahe kolmandiku töötleva tööstuse ja ehitusvaldkonna esindajaist. Samas muudes valdkondades oli tarneprobleemidega kimpus alla viiendiku ning veonduses ja laonduses, info ja side, finants- ja kindlustustegevuse ning tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas alla kümnendiku vastajaist.

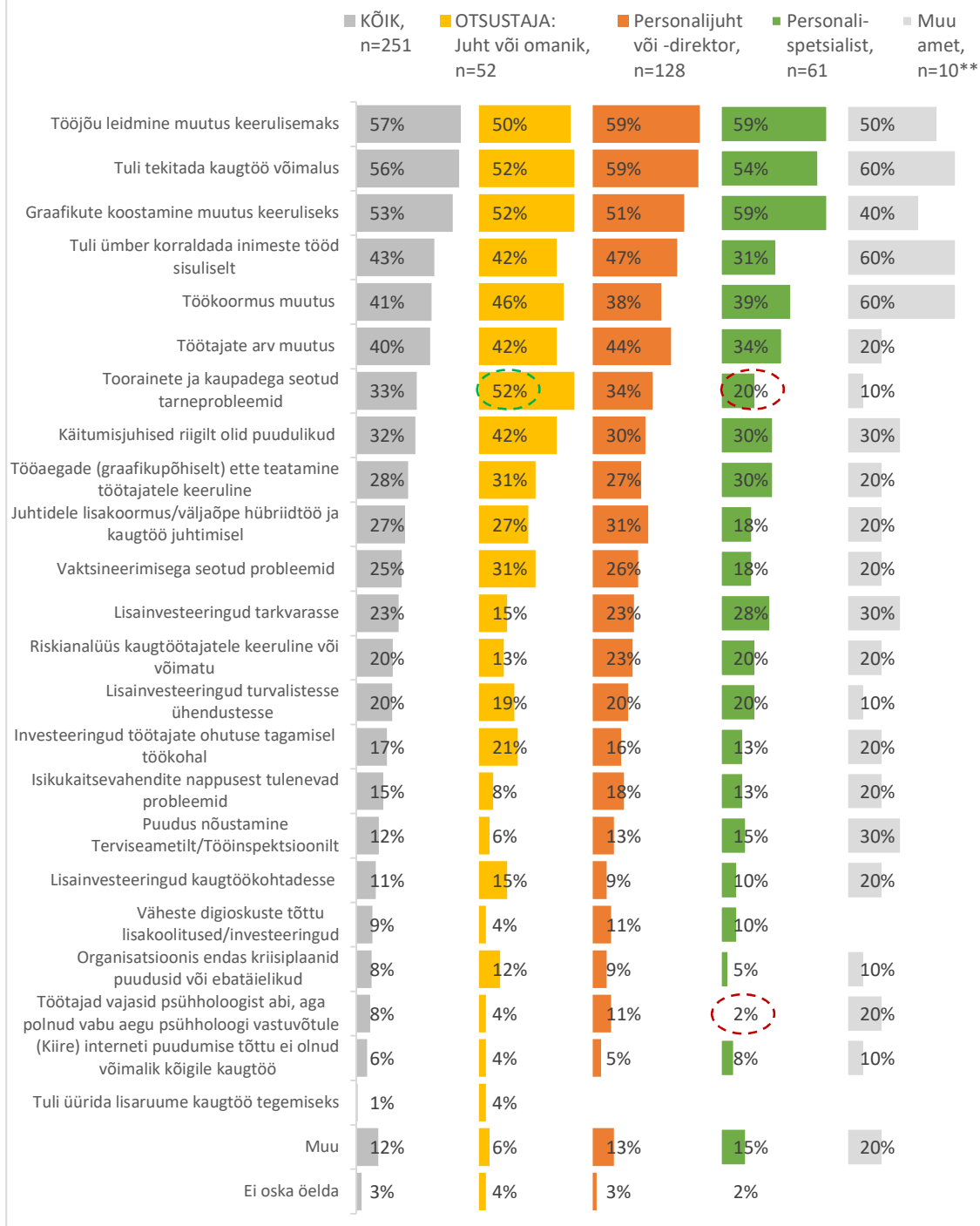
Keskmisest pea kaks korda enam (63%, keskmine 32%) leidsid majutuse ning toitlustusega tegelejad, et käitumisjuhised riigilt olid puudulikud ja tekitasid segadust. Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas aga tõid vaid veidi üle kümnendiku (12%) seda probleemi välja.

Tööaegade (graafikupõhiselt) ette teatamine töötajatele oli keeruline eelkõige majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna esindajatele. Info ja side ning muudes valdkondades märkis seda probleemi väga väike osa vastajaist.

Vaktsineerimisega seotud probleeme tõi välja väike osa info ja side valdkonna vastajaist.

Isikukaitsevahendite nappusest tulenevaid probleeme kogeti keskmisest oluliselt enam tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas ja väga vähe info ja side ning muudes valdkondades.

**Q6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga tööandjal?
Võimalik mitu vastust.**



Joonis 26. Tööandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed ametikohtade lõikes

Ametite lõikes oli erinevusi tervisekriisist tingitud probleemide tajumisel vähe. Toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleeme tõid keskmisest oluliselt enam välja juhid ja omanikud ning vähem personalispetsialistid. Personalispetsialistidest väga väike osakaal nägi probleemina, et töötajad vajasisid psühholoogilist abi, aga polnud vabu aegu psühholoogi vastuvõtule.

Kõigis ametites toodi peamiste probleemidena välja, et tervisekriisi tõttu muutus tööjõu leidmine keerulisemaks, tuli tekitada kaugtöö võimalus ja graafikute koostamine muutus keeruliseks. Alla kuuendiku pidasid probleemideks järgnevat: väheste digioskuste tõttu lisakoolitusi või investeeringuid, organisatsioonis kriisiplaanide puudulikkust, (kiire) interneti puudumise tõttu kaugtöö tegemise raskust, töötajatele vajaliku psühholoogilise abi mitte saamist vabade aegade puudumise tõttu ning lisaruumide üürimist kaugtöök.

Tervisekriisist tingitud väljakutsed töötajatel

Vastajatel paluti nimetada ka tervisekriisist tingitud probleeme ja väljakutseid töötajatele. Enim probleemidena välja väimse tervise probleeme, keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel ja kodus töö korraldamisel. Üle kolmandiku mainisid ka motivatsioonilangust ning füüsilise tervise probleeme. Sissetulekute vähenemist ning töö kaotust toodi välja kuni veerandi vastajate poolt.

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused suuremad kui piirkonniti, ametite ja töötajate arvu lõikes. Tervisekriisi tõttu rohkem piiranguid kogenud majutuse ja toitlustuse valdkonnas nähti keskmisest oluliselt enam probleemidena motivatsioonilangust, sissetuleku vähenemist ning töö kaotust. Samas töötleva tööstuse ning info ja side valdkonna esindajad tõid keskmisest vähem esile töötajate sissetuleku vähenemist. Suures mahus kaugtööle suundunud finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas toodi keskmisest oluliselt enam välja nii väimse kui füüsilise tervise probleeme ning kodus töö korraldamise keerukust. Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas mainiti oluliselt vähem keerukust kodus töö korraldamisel ja töö kaotust.

Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel?

Võimalik mitu vastust.

Kõik, n=251



Joonis 27. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel

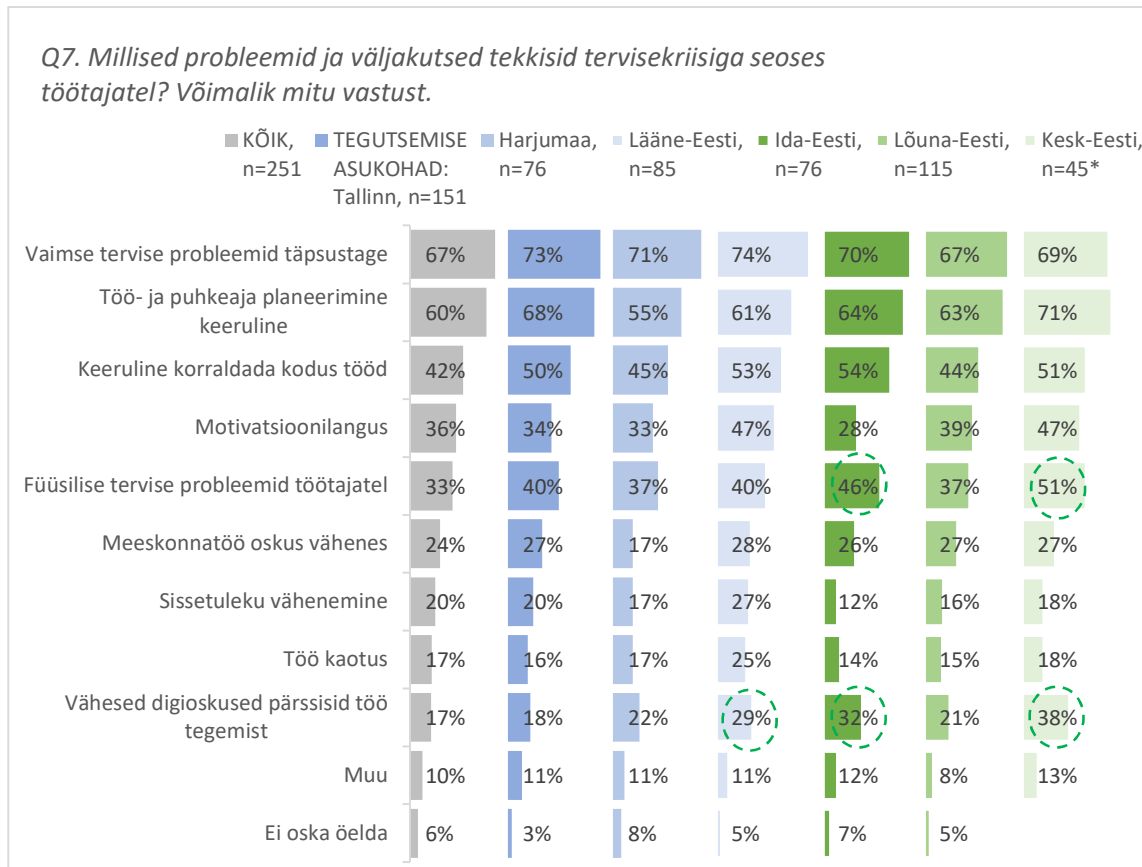
Üle kahe kolmandiku (67%) töid välja tervisekriisist tingitud töötajate vaimse tervise probleeme nagu ekraaniväsimus, ebakindlus, hirm lähedaste pärast või isoleeritus. Paljude arvates on olnud keeruline ka töö- ja puhkeaja planeerimine (60%), kodus töö korraldamine (42%) või kogeti motivatsioonilangust (36%). Kolmandik (33%) leidis, et töötajail tekkis füüsilise tervise probleeme, pea veerand (24%) nägi meeskonnatööoskuse vähenemist ning viiendik (20%) sissetuleku vähenemist. Töö kaotust ning tööks ebapiisavaid digioskusi töid välja 17% vastanutest. Vastata ei osanud vähesed (6%). Muude probleemidena (10%) toodi välja suurenenud koormust tervishoiu asutustes, et maski kandmisega seoses oli raske teha tehases soojust eritavate seadmetega tööd ning soovimatust ühistransporti kasutada haigestumisrisi tõttu. Mõned siiski leidsid, et töötajatel probleeme polnud ning motivatsioon või töötulemused hoopis tõusid.

Tsitaate küsitlusest:

„Probleemid tekkisid töötajatel, kes olid harjunud tööl palju sotsialiseeruma.“ (KID_175)

„Meeskonnatöö oskused ja tunnetus oluliselt paranesid“ (KID_219)

„Kuuluvustunne ja kontakt kadus ära. Mõne inimese jaoks tõi see kaasa suured vaimse tervise probleemid ja mõned meeskonnad elasid üle korralikud kriisid, sest juhid tegelesid kriisijuhtimisega ja inimesed jäid distantsil kodudes tähelepanuta.“ (KID_268)

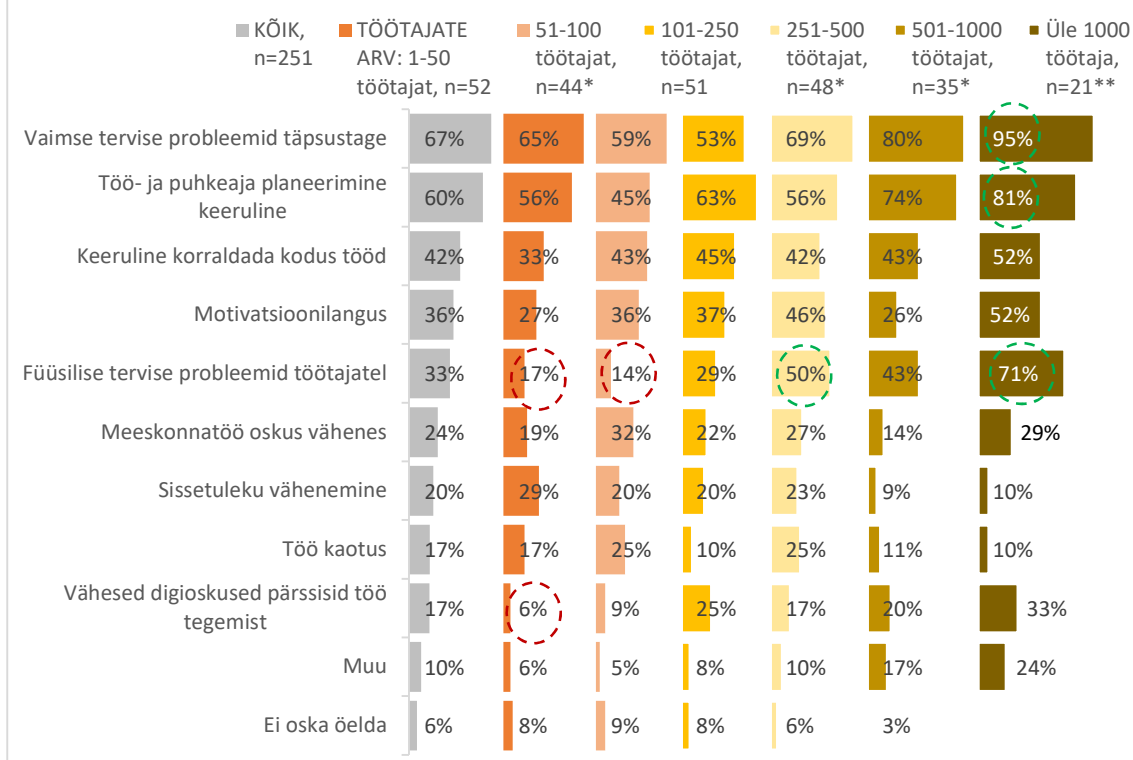


Joonis 28. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel tegutsemise asukohtade lõikes

Piirkonniti ei olnud väga suuri erinevusi töötajate tervisekriisist tingitud probleemide väljatoomisel. Lääne-, Ida- ja Kesk-Eestis toodi keskmisest oluliselt enam välja väheseid digioskusi, mis pärssisid töö tegemist ning Ida- ja Kesk-Eestis füüsilise tervise probleeme töötajatel.

Kõigis piirkondades toodi enim probleemidena välja vaimse tervise probleeme, keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel ja kodus töö korraldamisel. Üle kolmandiku mainisid ka motivatsioonilangust ning füüsilise tervise probleeme. Sissetulekute vähenemist ning töö kaotust toodi välja kuni veerandi vastajate poolt.

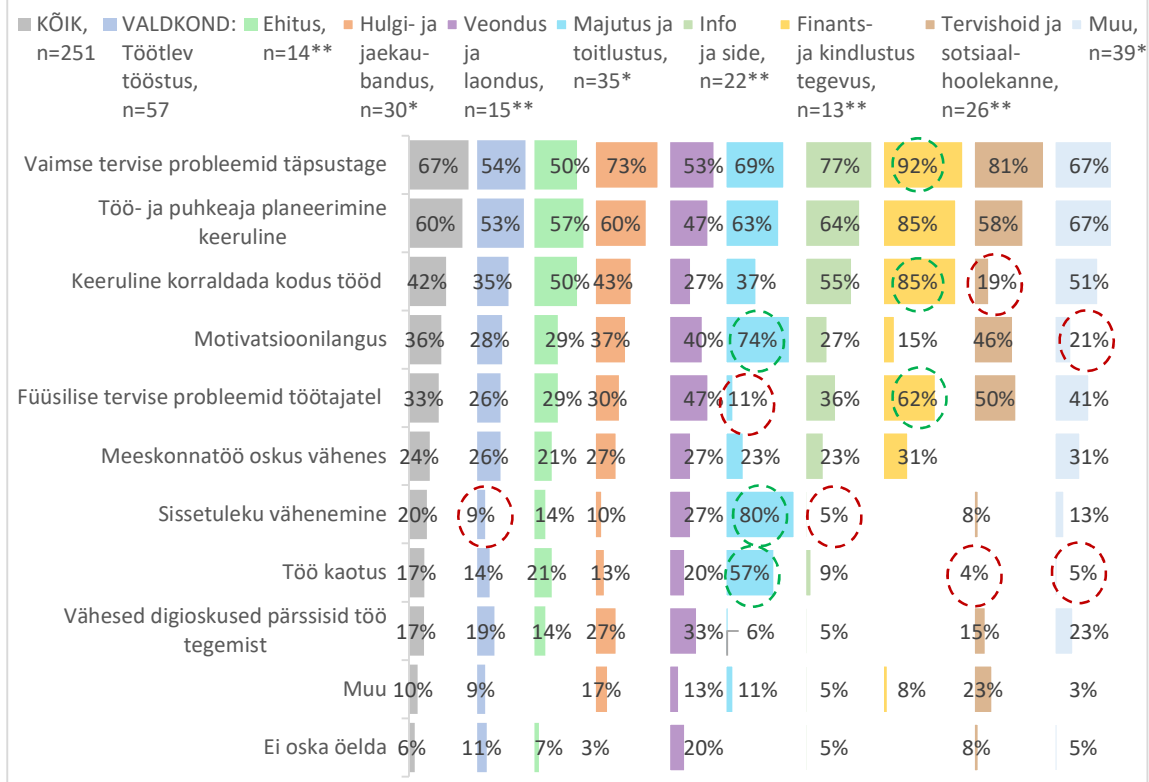
Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel? Võimalik mitu vastust.



Joonis 29. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis eristusid enim suured ettevõtted, tuues välja rohkem probleeme. Lisaks oli mõningaid erinevusi ka väikematel ettevõtetel. Üle 1000 töötajaga ettevõtete esindajad tõid keskmisest oluliselt enam välja vaimse tervise probleeme, töö- ja puhkeaja planeerimise keerukust ning füüsilise tervise probleeme töötajatel. Viimast toodi rohkem välja ka 251-500 töötajaga ettevõtetes ning oluliselt vähem kuni 100 töötajaga ettevõtetes. Keskmisest oluliselt vähem olid alla 50 töötajaga ettevõtete jaoks probleemiks vähened digioskused, mis pärssisid töö tegemist.

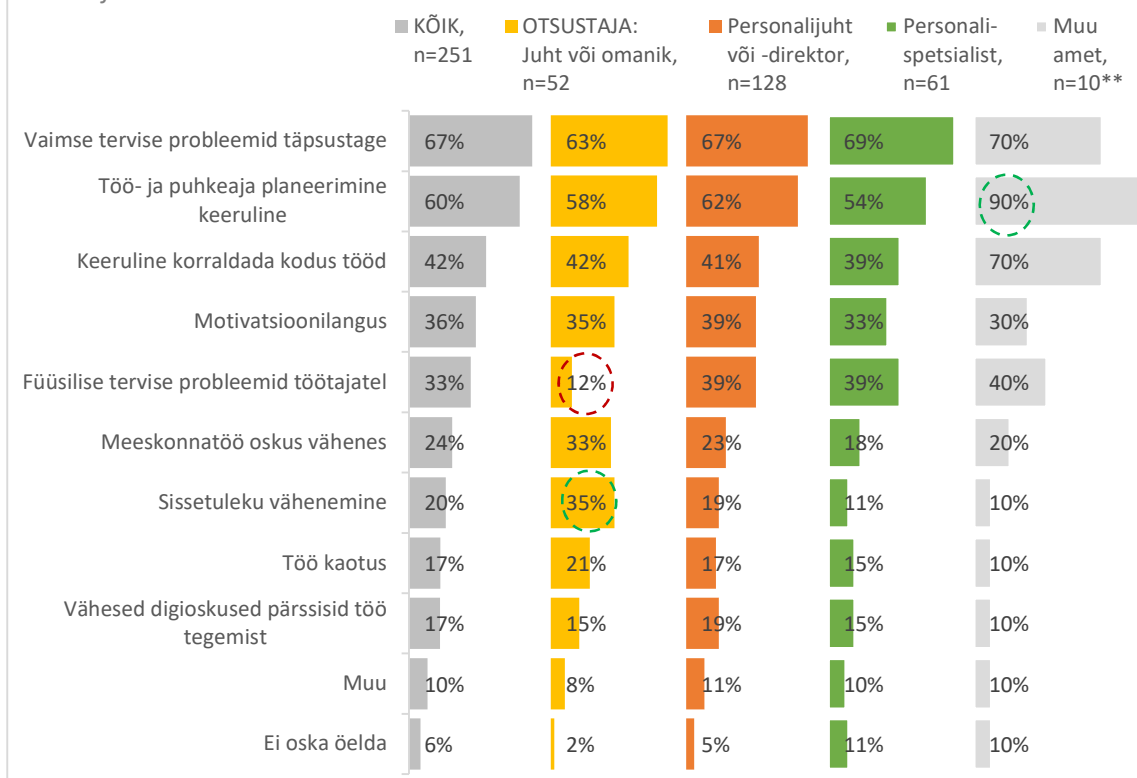
Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel? Võimalik mitu vastust.



Joonis 30. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused suuremad kui piirkonniti ja töötajate arvu alusel. Töötleva tööstuse ning info ja side valdkonna esindajad tõid keskmisest vähem esile töötajate sissetuleku vähenemist. Majutuse ja toitlustuse valdkonna esindajad nägid keskmisest oluliselt enam probleemidena motivatsioonilangust, sissetuleku vähenemist ning töö kaotust, kuid oluliselt vähem füüsilise tervise probleeme. Finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas toodi keskmisest oluliselt enam välja nii vaimse kui füüsilise tervise probleeme ning kodus töö korraldamise keerukust. Tervishoiu ja sotsiaalhoolekanne valdkonnas mainiti oluliselt vähem keerukust kodus töö korraldamisel ja töö kaotust. Muudes valdkondades oli vähem mainitud motivatsioonilangust ning töö kaotust.

Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel? Võimalik mitu vastust.



Joonis 31. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel ametikohtade lõikes

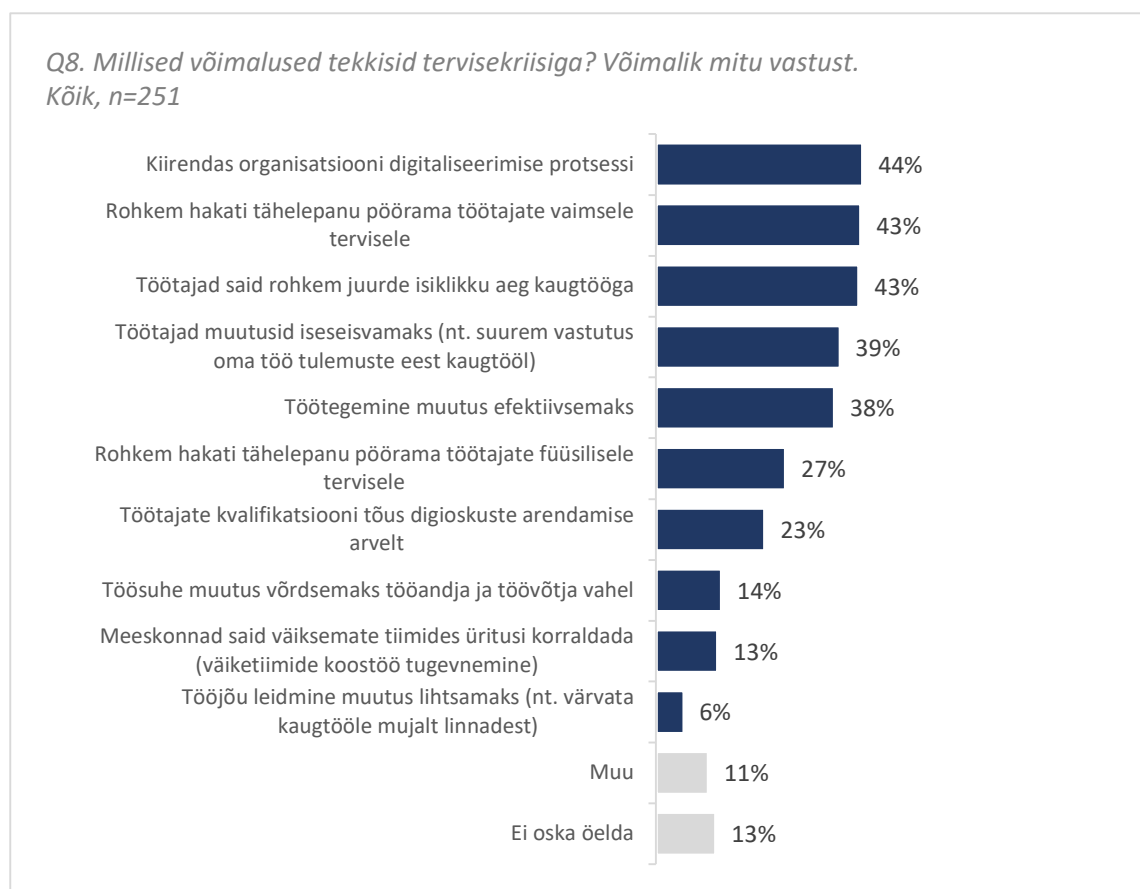
Ametite lõikes oli vähe erinevusi töötajatele tervisekriisist tingitud probleemide tajumisel. Juhid ja omaniku töid oluliselt vähem välja töötajate füüsilise tervise probleeme ning rohkem sissetuleku vähenemist. Muude ametite esindajad nägid oluliselt enam probleemina töö- ja puhkeaja planeerimise keerukust.

Kõigis ametites toodi väljakutsetena enim välja vaimse tervise probleeme, keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel ja kodus töö korraldamisel. Kõige vähem mainiti töö kaotust, väheseid digioskusi ning muud probleeme.

Tervisekriisist tingitud võimalused

Küsitlusele vastajail paluti välja tuua ka tervisekriisiga tekkinud võimalusi. Enim leiti, et kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aega kaugtööga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks. Kõige väiksem osakaal oli neid, kes arvasid, et tööjõu leidmine muutus lihtsamaks.

Tervisekriisist tingitud võimaluste hindamisel eristusid enim majutuse ja toitlustuse ning muude valdkondade esindajate vastuste osakaalud. Majutuse ja toitlustuse valdkonna esindajaist väga väike osakaal tõi esile töötajate kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele ning töösuhte muutumist võrdsemaks tööandja ja -võtja vahel. Info ja side valdkonna esindajad leidsid oluliselt enam, et töötajad said tänu kaugtööle rohkem juurde isiklikku aega. Samas majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna esindajad tõid seda keskmisest oluliselt vähem esile. Muude valdkondade esindajad tõid keskmisest enam esile töötajate iseseisvaks muutumist ning nende kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele.



Joonis 32. Tervisekriisist tingitud võimalused

Tervisekriisiga tekkinud võimalustena nähti enim järgnevaid muutusi: kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi (44%), rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele (43%), töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtööga (43%), töötajad muutusid iseseisvamaks (39%) ning efektiivsemaks (38%). Küllalt palju oli ka neid, kes leidsid, et rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate füüsilisele tervisele (27%) ning töötajate kvalifikatsioon tõusis digioskuste arendamise arvelt (23%). Alla viiendiku tõid välja töösuhe

muutumist võrdsemaks tööandja ja töövõtja vahel (14%), väiketiimide koostöö tugevnemist tänu meeskonnaüritustele väiksemas ringis (13%) ning tööjõu leidmise lihtsustumist (6%). Vastata ei osanud 13% ning muid võimalusi tõid esile 11% vastajaist, sealhulgas küll osad arvasid, et midagi ei paranenud.

Muude võimalustena mainiti järgnevat:

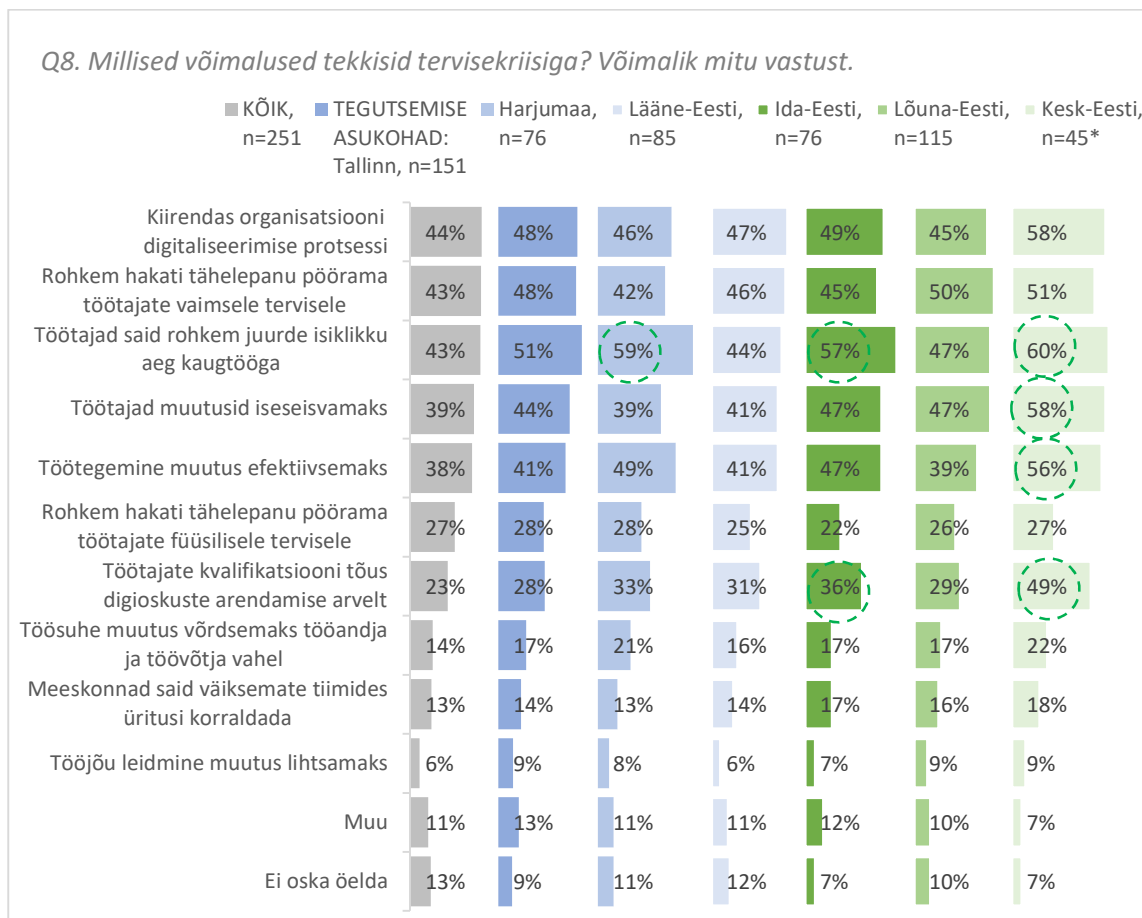
- avastati, et kaugtöö on võimalik või toimib ametipostidel, kus seda varem ei olnud proovitud;
- alustati virtuaalloengute pakkumisega töötajatele;
- töötasu tõusis;
- arstide kaugvastuvõttudega alustamist;
- uusi vaimse tervise toetamise viise;
- koostöö lihtsustumist partneritega tänu veebilahenduste kasutuselevõtule.

Tsitaate küsitlusest:

„Nägime, et kaugtöö toimib väga hästi.“ (KID_176)

„Infotehnoloogiliselt toimus suur arenguhüpe. Meie organisatsioonina olime juba varem veebilahendustel, aga nüüd saime hakata ka oma koostööpartneritega üle videosildade koostööd tegema.“ (KID_268)

„Töötulemused paranesid.“ (KID_340)

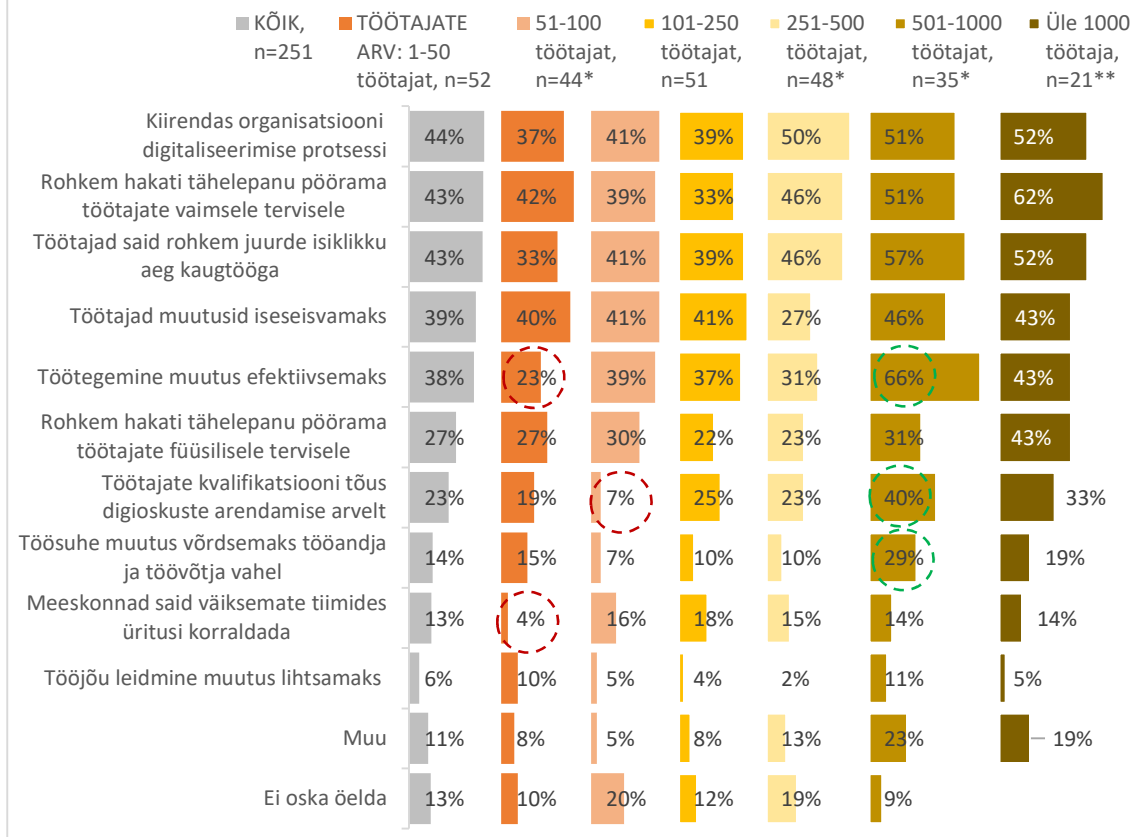


Joonis 33. Tervisekriisist tingitud võimalused tegutsemise asukohtade lõikes

Tervisekriisi võimaluste esile toomisel eristusid Kesk-Eesti vastajad. Seal mainiti keskmisest oluliselt enam, et töötajad said rohkem isiklikku aega kaugtöoga, muutusid iseseisvamaks, efektiivsemaks ning nende kvalifikatsioon tõusid digioskuste täiendamise arvelt.

Kõigis maakondades nähti enim järgnevaid tervisekriisiga tekkinud võimalusi: kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtöoga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks. Kõige vähem oli neid, kes arvasid, et tööjõu leidmine muutus lihtsamaks.

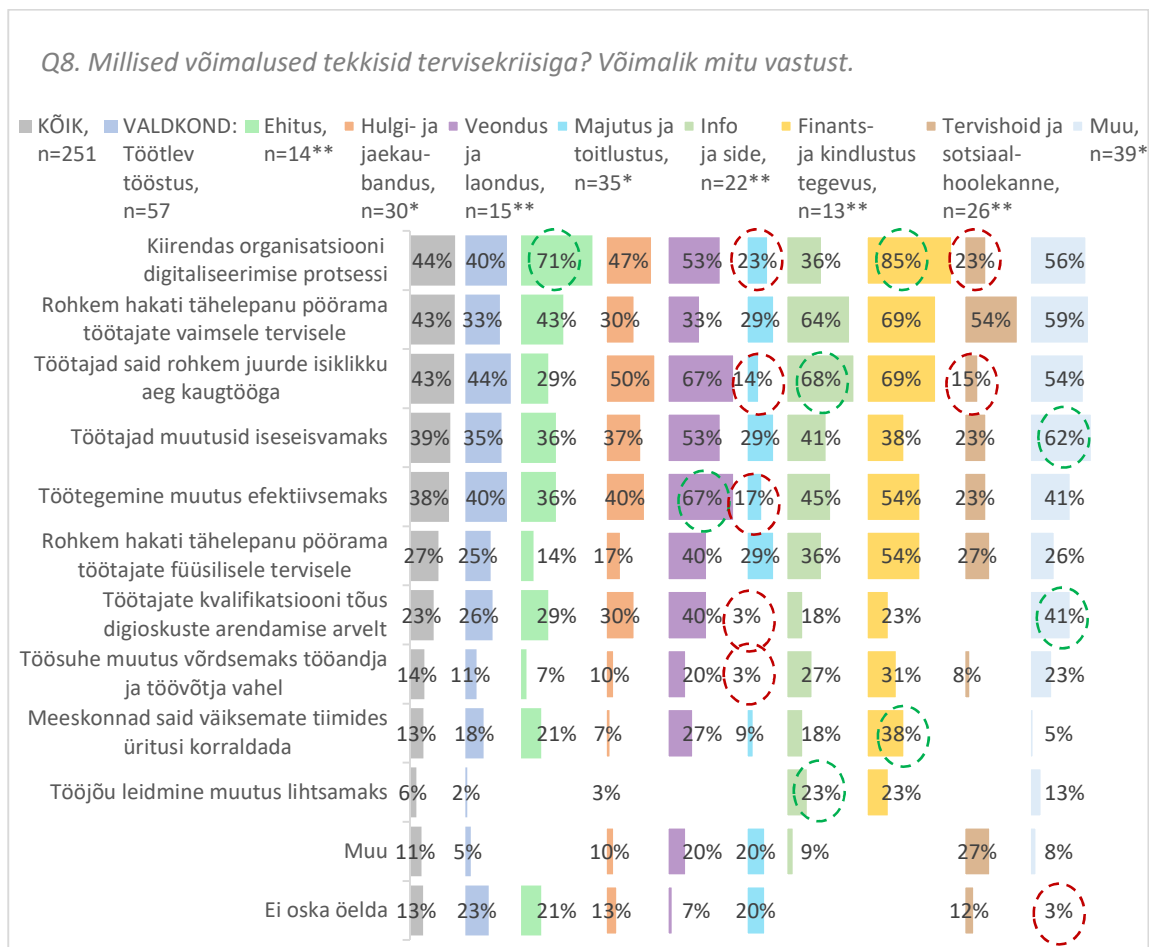
Q8. Millised võimalused tekkisid tervisekriisiga? Võimalik mitu vastust.



Joonis 34. Tervisekriisist tingitud võimalused, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis oli mõningaid erinevusi vastuste osakaaludes. Alla 50 töötajaga ettevõtetes toodi keskmisest oluliselt vähem välja töötegemise muutmist efektiivsemaks ning meeskondade võimalust väiksemates tiimides üritusi korraldada. 51-100 töötajaga ettevõtetes toodi vähem esile, et töötajate kvalifikatsioon tõusis digioskuste täiendamise arvelt. 501-1000 töötajaga ettevõtetes oli aga oluliselt rohkem neid, kes leidsid, et töötegemine muutus efektiivsemaks, töötajate kvalifikatsioon tõusis digioskuste täiendamise arvelt ning töösuhe muutus võrdsemaks tööandja ja -võtja vahel.

Sõltumata ettevõtte töötajate arvust, nähti enim järgnevaid tervisekriisiga tekkinud võimalusi: kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtööga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks. Kõige vähem oli neid, kes arvasid, et tööjõu leidmine muutus lihtsamaks.



Joonis 35. Tervisekriisist tingitud võimalused tegutsemisvaldkondade lõikes

Tervisekriisist tingitud võimaluste hindamisel eristusid enim majutuse ja toitlustuse ning muude valdkondade esindajate vastuste osakaalud.

Ehituse ja finants- ja kindlustustegevuse valdkonna esindajad leidsid oluliselt enam, et kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi. Samas majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaahoolekande valdkonna esindajad tõid digitaliseerimise kiirendamisest keskmisest oluliselt vähem esile.

Info ja side valdkonna esindajad leidsid oluliselt enam, et töötajad said tänu kaugtööle rohkem juurde isiklikku aega. Samas majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaahoolekande valdkonna esindajad tõid seda keskmisest oluliselt vähem esile.

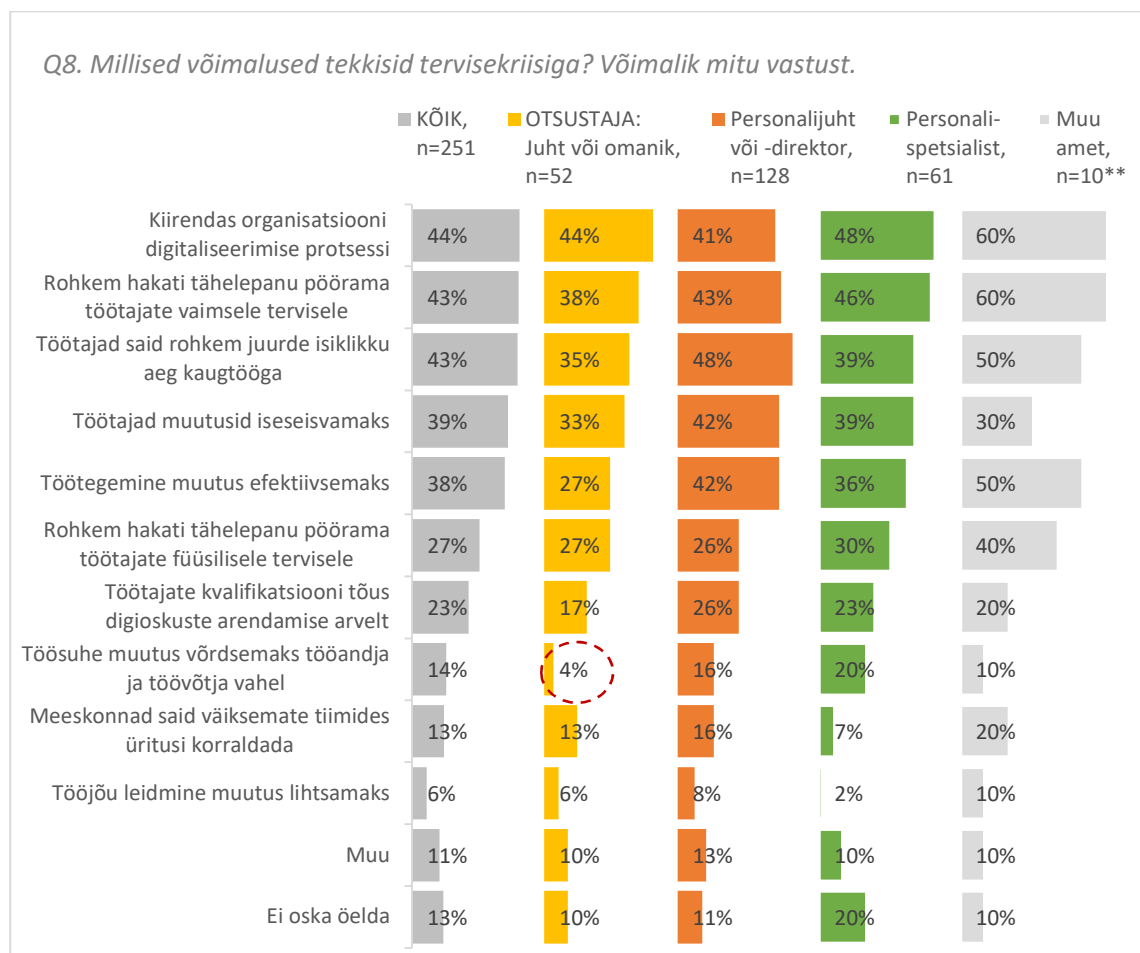
Veonduses ja laonduses toodi oluliselt enam esile, et töötamine muutus efektiivsemaks, samas kui majutuses ja toitlustuses arvas nii vaid väike osakaal vastajast.

Muude valdkondade esindajad tõid keskmisest enam esile töötajate iseseisvaks muutumist ning nende kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele.

Majutuse ja toitlustuse valdkonna esindajaist väga väike osakaal tõi esile töötajate kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele ning töösuhte muutumist võrdsemaks tööandja ja -võtja vahel.

Finants-ja kindlustustegevuse valdkonnas leiti keskmisest oluliselt enam, et väiketiimide koostöö tugevnes tänu meeskonnaüritustele väiksemas ringis.

Tööjõu leidmise lihtsustumist tõid esile peamiselt finants-ja kindlustustegevuse ning info ja side valdkonna esindajad.



Joonis 36. Tervisekriisist tingitud võimalused ametikohtade lõikes

Tervisekriisist tingitud võimaluste hindamisel ei olnud ametite lõikes suuri erinevusi. Juhid tõid keskmisest oluliselt vähem välja, et töösuhte muutus võrdsemaks tööandja- ja võtja vahel, muud erinevused osakaaludes olid väikesed.

Kõigis ametites nähti enim järgnevaid tervisekriisiga tekkinud võimalusi: kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtööga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks. Kõige vähem oli neid, kes arvasid, et tööjõu leidmine muutus lihtsamaks.

Digitaliseerimine ettevõtetes

Küsitluses uuriti paindliku töö korraldusega seotud digitaliseerimisvõimaluste kasutamise kohta ettevõtetes. Enamikul oli loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, töötajatega seotud paberimajandus muudetud digitaalseks ning meeskonnad jagavad virtuaalselt töötulemusi. Kuni pooltel on andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse ning viiendikul kuni veerandil toimub tootmise kontroll distantsilt.

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid digitaliseerimise võimaluste kasutamises erinevused suuremad kui piirkonniti, ametite ja töötajate arvu alusel. Töötajatega seotud paberimajandus oli näiteks digitaalne pea kõigis info ja side ning finants-ja kindlustustegevuse valdkondade ettevõtetes, samas majutuses ja toitlustuses oli keskmisest oluliselt vähem paberimajandust digitaliseeritud. Virtuaalselt jagati meeskonnas töötulemusi keskmisest oluliselt enam info ja side ning finants-ja kindlustustegevuse valdkondade ettevõtetes ning vähem tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas. Töötlevas tööstuses oli oluliselt enamatel, pea pooltes ettevõtetes, võimalik tootmist kontrollida distantsilt.

Q4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust.

Kõik, n=251



Joonis 37. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes

Digitaliseerimise võimalustest olid üle pooltes ettevõtetes 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 paberkandjal.

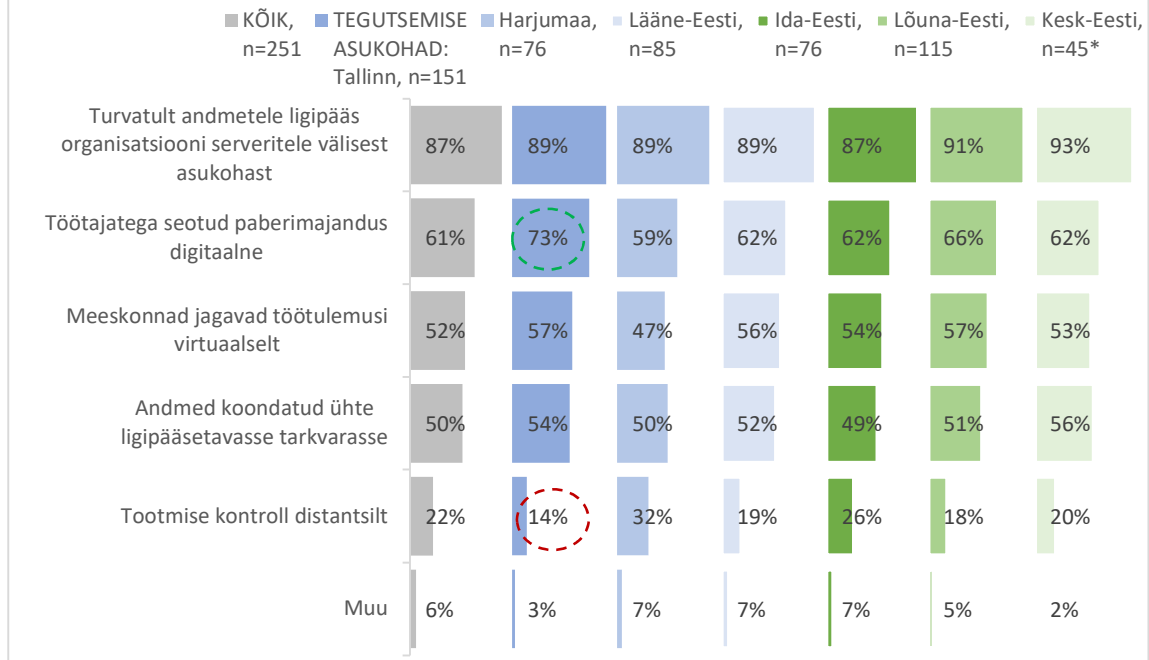
Tsitaate küsitlusest:

„Serverile juurdepääs puudub, osa tööd saab teha vaid [kohapeal].“ (KID_236)

„Kasutusel on palju erinevaid valdkonnapõhiseid infosüsteeme, kuid kõik nad on VPN ühenduse kaudu ligipääsetavad distantsilt. Ka IT abi saab VPNi kaudu võtta üle kodutöötajate ekraanipildi ja pakkuda täistuge.“ (KID_268)

Q4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust.

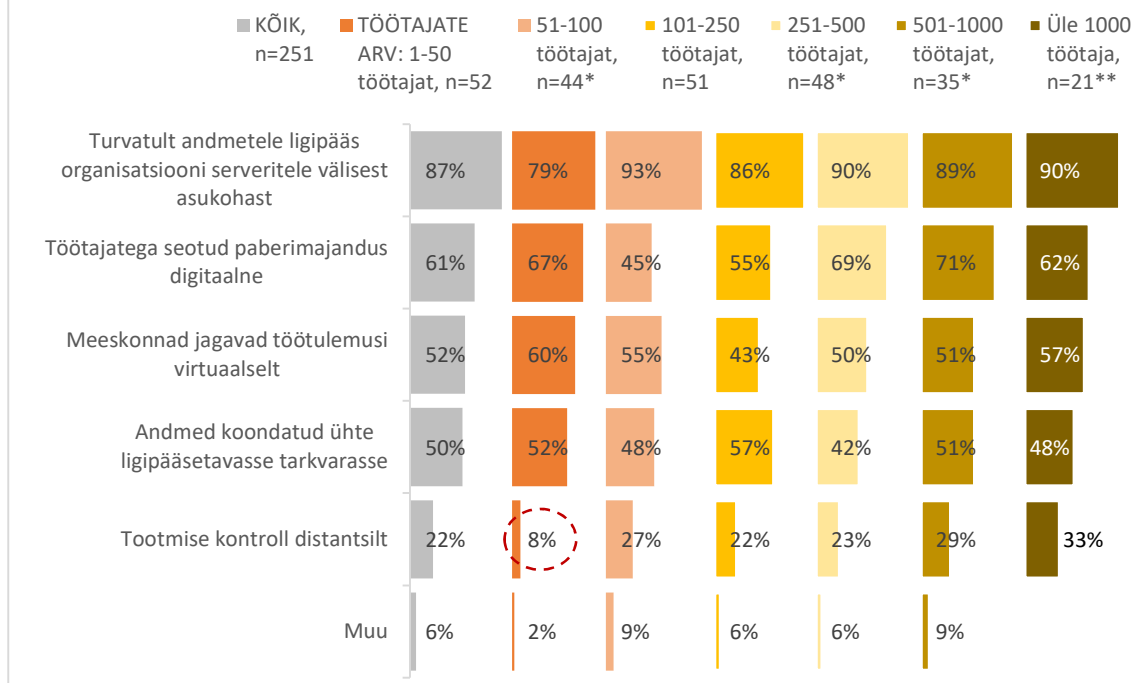


Joonis 38. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes tegutsemise asukohtade lõikes

Digitaliseerimise võimaluste kasutamise osas piirkonniti suuri erinevusi ei olnud. Üle pooltes ettevõtetes oli loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, töötajatega seotud paberimajandus muudetud digitaalseks ning meeskonnad jagavad töötulemusi virtuaalselt, umbes pooltel on ka andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse. Tootmise kontroll distantisilt oli üle viiendikul vastajaist, välja arvatud Tallinnas, kus vaid alla kümnendiku töid seda varianti esile.

Q4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust.



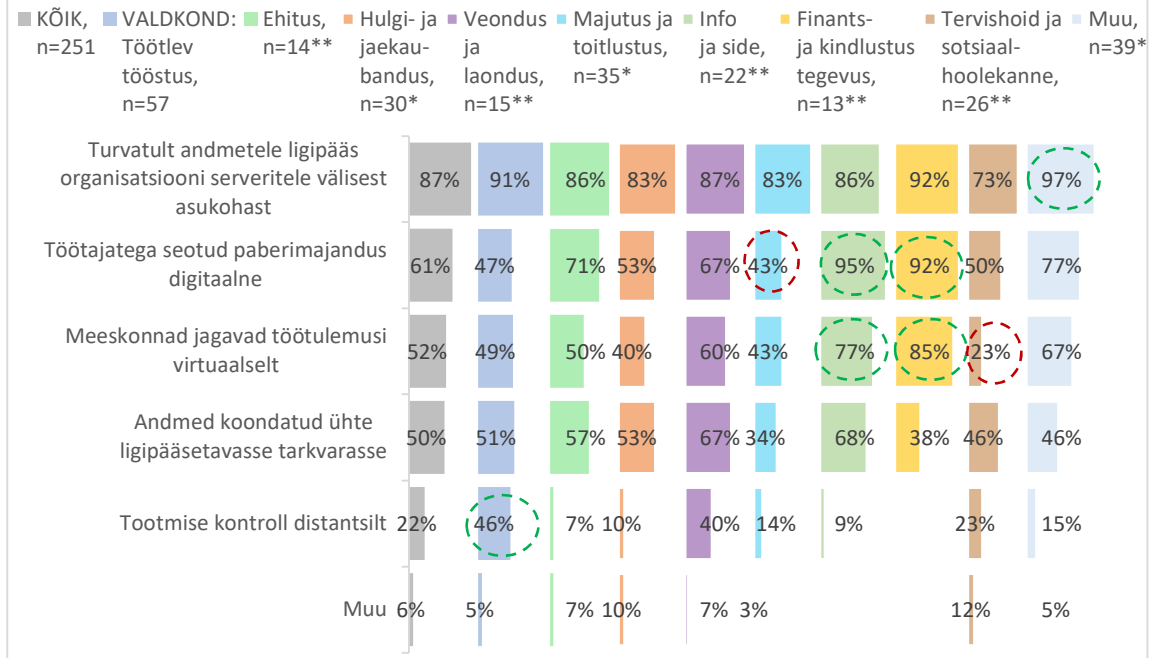
Joonis 39. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis ka seal polnud digitaliseerimise võimaluste kasutamises suuri erinevusi. Alla 50 töötajaga ettevõtetes oli oluliselt vähem (8%, keskmine 22%) neid, kes said tootmist kontrollida distantsilt.

Üle kolmveerandis ettevõtetes oli loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, samas tootmise kontroll distantsilt oli võimalik kuni kolmandikul.

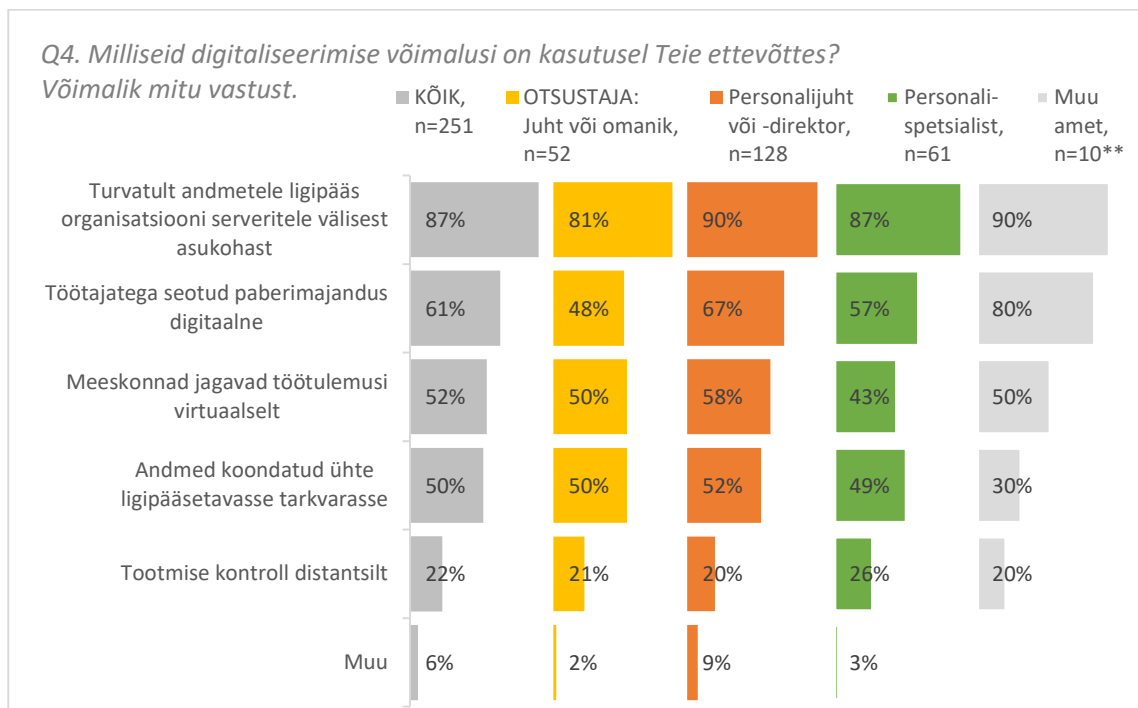
Q4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 40. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid digitaliseerimise võimaluste kasutamises erinevused suuremad kui piirkonniti ja töötajate arvu alusel. Muudes valdkondades oli oluliselt rohkem neid, kes olid loonud andmetele turvatud ligipääsu organisatsiooni serverite väliselt. Töötajatega seotud paberimajandus oli digitaalne pea kõigis info ja side ning finants- ja kindlustustegevuse valdkondade ettevõtetes, samas majutuses ja toitlustuses oli keskmisest oluliselt vähem paberimajandust digitaliseeritud. Virtuaalselt jagati meeskonnas töötulemusi keskmisest oluliselt enam info ja side ning finants- ja kindlustustegevuse valdkondade ettevõtetes ning vähem tervishoiu ja sotsiaahoolekande valdkonnas. Töötlevas tööstuses oli oluliselt enamatel, pea pooltes ettevõtetes, võimalik tootmist kontrollida distantsilt.



Joonis 41. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes ametikohtade lõikes

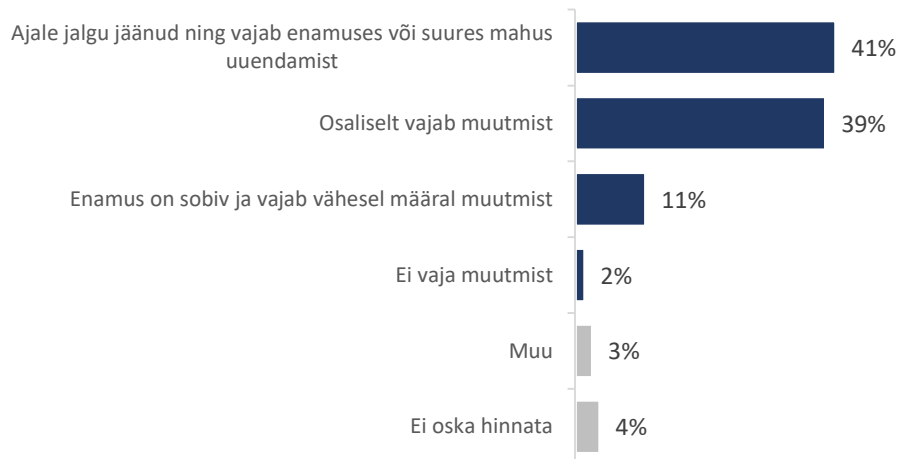
Ametite lõikes ei olnud olulisi erinevusi ettevõtetes digitaalsete võimaluste kasutamises. Enamikul ettevõtetest oli loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, töötajatega seotud paberimajandus muudetud digitaalseks ning meeskonnad jagavad töötulemusi virtuaalselt. Kuni pooltel on andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse ning viiendikul kuni veerandil toimub tootmise kontroll distantsilt.

Töölepingu seadusega rahulolu

Küsitlertul paluti anda hinnang Töölepingu seadusele. Valdav enamus soovis selle muutmist täielikult või osaliselt ning muutmist ei oota vaid väike osakaal vastajaist. Seejuures ei olnud olulisi erinevusi ametite, valdkondade, tegutsemiskohtade ega erineva töötajate arvuga ettevõtete vastajate osakaaludes.

Q9. Milline on teie arvamus praegusest Töölepingu seadusest?

Kõik, n=251



Joonis 42. Arvamus Töölepingu seadusest

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%). Kümnendik arvas, et enamjaolt on TLS sobiv ja vajab vähesel määral muutmist (11%) ning vaid väike osakaal (2%) oli neid, kes ei pea muutmist vajalikuks. Oma hinnangut anda ei osanud 4% vastajaist ning 3% soovisid esile tuua konkreetseid teemasid, mida on vaja muuta: kaugtööl tööohutuse tagamine, kriisisituatsioonis inimeste ametiülesannete muutmine, lepingute tegemise lihtsustamine, töövõtja tekitatud kahju hüvitamine ning töövõtja vastutuse suurendamine.

Tsitaate küsitlusest:

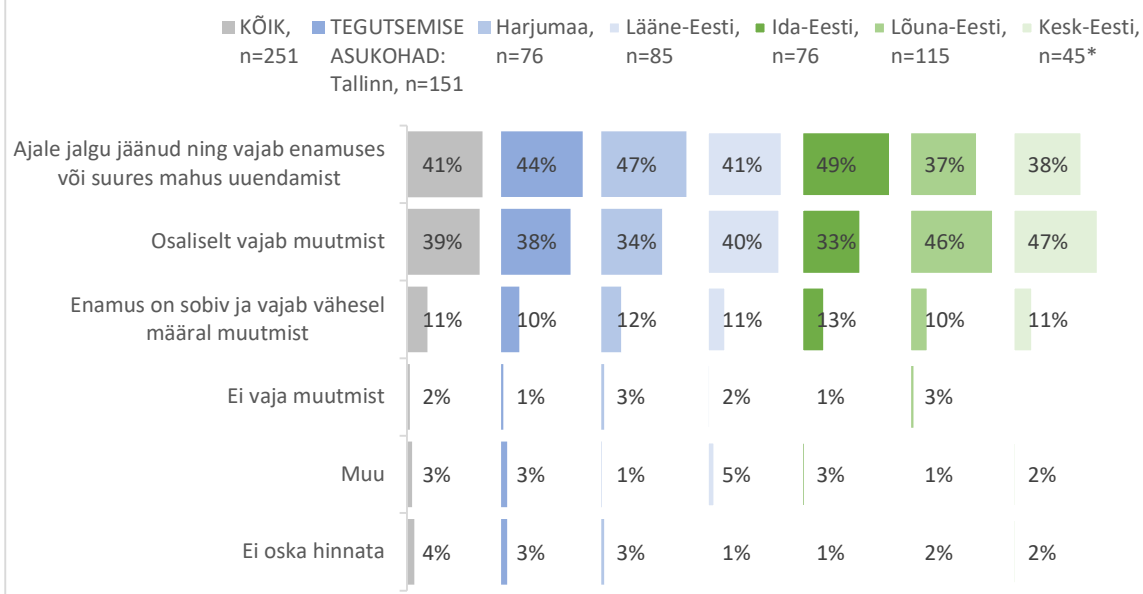
„Näiteks ei ole võimalik, inimest TL- kokkulepitud ülesannete tõttu suunata teist tööd tegema, kui töötaja pole nõus. Kriisisituatsioonis on vaja töötajaid kelle osakonnas pole tööd, liigutada osakonda kus on tööd.“ (KID_48)

„Tööandja ei ole kaitstud lohakalt täidetud tööülesannete eest, töötajal ei ole tegelikult vastutust tekitatud kahju hüvitamiseks.“ (KID_108)

„Võrdsus töösuhetes puudub, seadus käsitleb töötajat kui tööandja eest kaitset vajavat, töösuhete iseloom ei ole enam ammu selline.“ (KID_268)

„Kaugtöö ja tööohutusega seonduv vastutus globaalses maailma ajale jalgu jäänud.“ (KID_340)

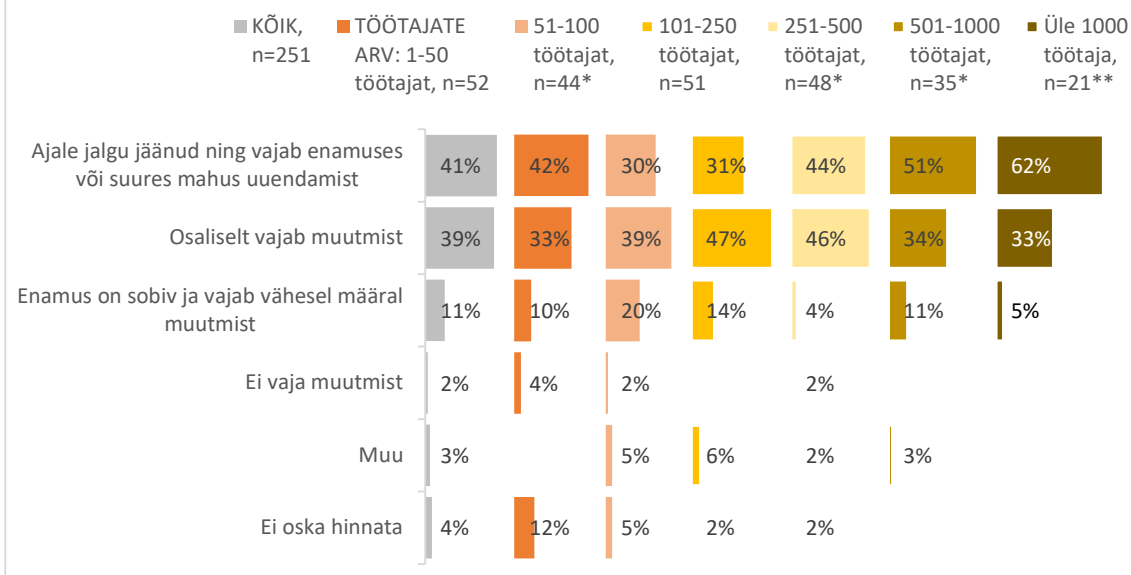
Q9. Milline on teie arvamus praegusest Töölepingu seadusest?



Joonis 43. Arvamus Töölepingu seadusest tegutsemise asukohtade lõikes

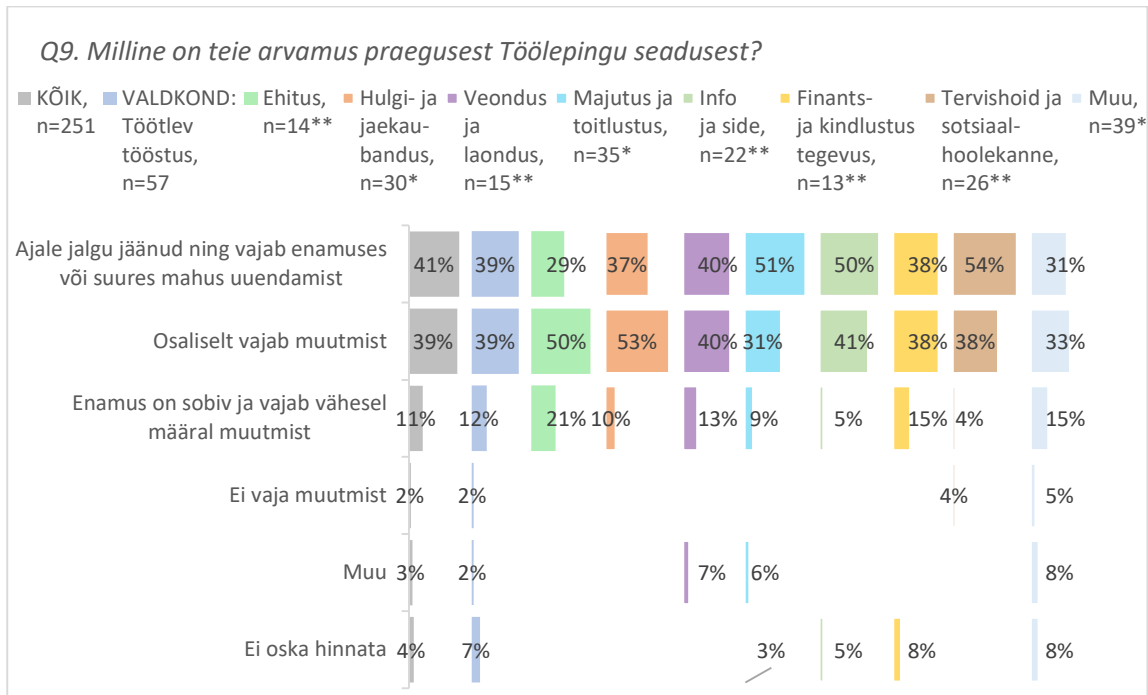
Piirkondade lõikes ei olnud olulisi erinevusi vastajate hinnangutes Töölepingu seadusele: valdav enamus soovib selle muutmist täielikult või osaliselt ning muutmist ei oota väike osakaal vastajaist.

Q9. Milline on teie arvamus praegusest Töölepingu seadusest?



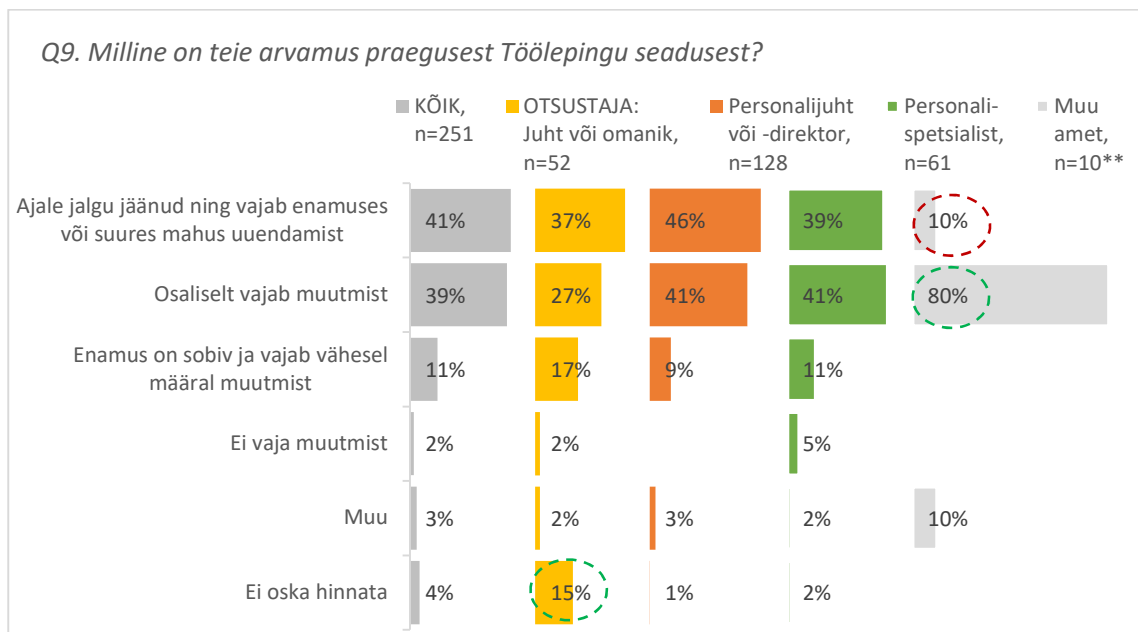
Joonis 44. Arvamus Töölepingu seadusest, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis ei olnud olulisi erinevusi vastajate hinnangutes Töölepingu seadusele. Valdav enamus soovib selle muutmist täielikult või osaliselt ning muutmist ei oota väike osakaal vastajaist.



Joonis 45. Arvamus Töölepingu seadusest tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes ei olnud olulisi erinevusi vastajate hinnangutes Töölepingu seadusele: valdav enamus soovib selle muutmist täielikult või osaliselt ning muutmist ei oota väike osakaal vastajaist.



Joonis 46. Arvamus Töölepingu seadusest ametikohtade lõikes

Ametite lõikes ei olnud suuri erinevusi vastajate hinnangutes Töölepingu seadusele: valdav enamus soovib selle muutmist täielikult või osaliselt ning muutmist ei oota väike osakaal vastajaist. Muude ametite esindajate hulgas oli keskmisest oluliselt rohkem neid, kes pidasid osalist muutmist ning vähem neid, kes peavad suures mahus muutmist vajalikuks.

Töösuhete regulatsioonis vajalikud muutused

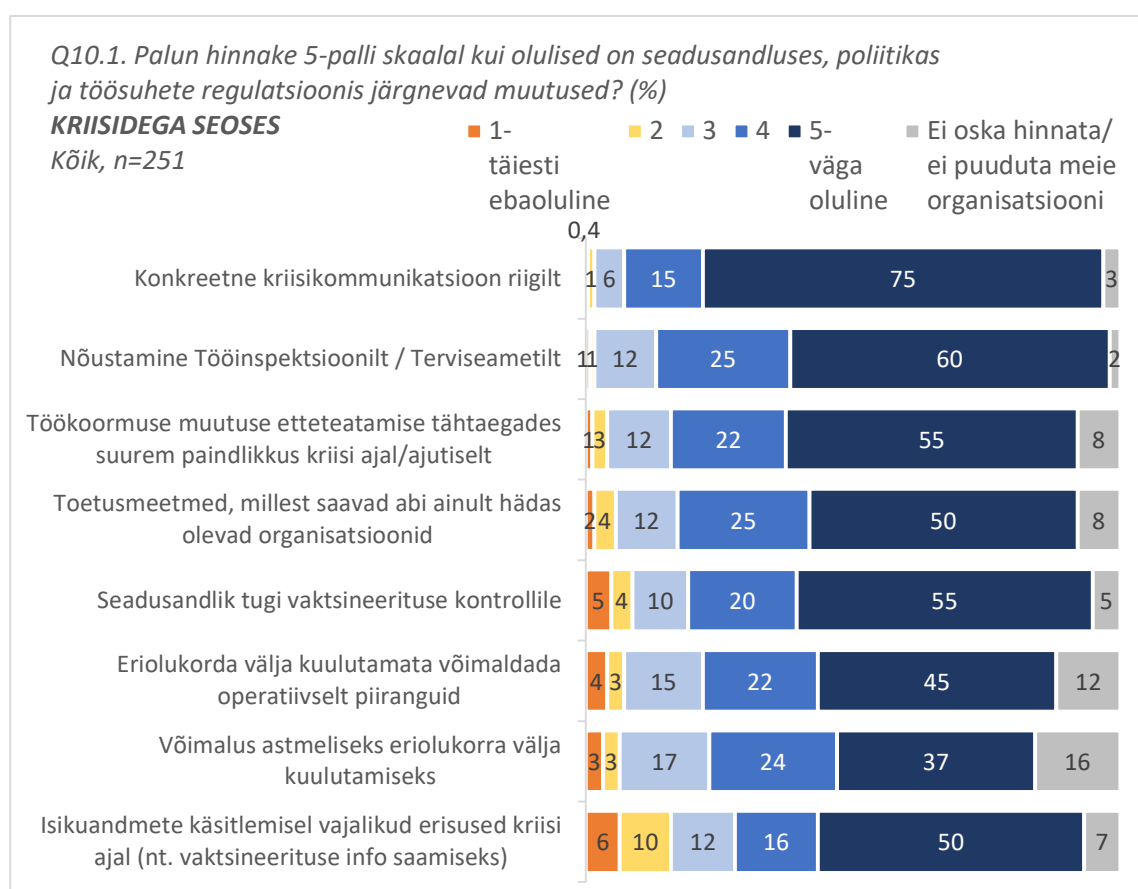
Vastajail paluti hinnata 5-palli skaalal potentsiaalseid muutusi seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis.

Kriisidega seotud muutustest seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis pidas vähemalt kolmveerand vastajaist oluliseks või väga oluliseks konkreetset kriisikommunikatsiooni riigilt, nõustamist Tööinspeksioonilt või Terviseametilt, töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suuremat paindlikkust kriisi ajal, toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid ning seadusandlikku tuge vaksineerituse kontrollile.

Muutustest töötamise viiside ja lepingutega seoses pidas üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks kaugtöökohta (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale ning summeeritud töötaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust.

Maksude ja toetustega seotud muutustest pidasid oluliseks või väga oluliseks üle kolmveerandi tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks ning kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust. (PS7)(PS25)

Muudest muutustes pidasid üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust ning riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste. Üle poolte vastajaist olid ka arvamusel, et oluline või väga oluline on muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid (PS19), sealhulgas alandada palganõude suurust, täiendada Töötamise Registrit ning teha juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks. (PS9)(18)



Joonis 47. Kriisidega seotud muutuste olulisus seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis

Vastajail paluti hinnata 5-palli skaalal potentsiaalseid kriisidega seotud muutusi seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis. Enamik vastajaist pidasid oluliseks või väga oluliseks kõiki pakutud muutusi. Seejuures vähemalt kolmveerand vastajaist pidas oluliseks või väga oluliseks konkreetset kriisikommunikatsiooni riigilt, nõustamist Tööinspeksioonilt või Terviseametilt, töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suuremat paindlikkust kriisi ajal,

toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid ning seadusandlikku tuge vaksineerituse kontrollile. Kaks kolmandikku pidas oluliseks või väga oluliseks eriolukorda välja kuulutamata võimaldada operatiivselt piiranguid, võimalust astmeliseks eriolukorra välja kuulutamiseks ning isikuandmete käsitlemisel vajalike erisuste tegemist kriisi ajal.

Eriolukorra erisuste osas oli rohkem neid, kes ei osanud vajalikkust hinnata ning isikuandmete käsitlemise erisuses osas rohkem neid, kes pidasid seda pigem või täiesti ebaoluliseks (16%). Teiste muudatusettepanekutena mainiti järgnevat:

- Töötute huvi suurendamist vabade töökohtade vastu,
- Kaugtöö ja töösuhete paindlikumat korraldust seadusandluses,
- Kaugtöö korraldamise riiklikku toetamist,
- Covid kiirtestide hüvitamist ettevõtetele,
- Et riik koordineeriks jõulisemalt kriisi.

Ametite lõikes oli olulisuse hinnangutes erinevusi vaid muude ametite lõikes, kuid see oli ilmselt tingitud vastajate väikesest arvust. Tegutsemise asukohtade lõikes olulisi erinevusi ei ilmnenud. Erinevate töötajate arvu alusel võrdluses eristusid veidi kõige väiksemad ja kõige suuremad ettevõtted. Alla 50 töötajaga ettevõtetes oli keskmisest oluliselt madalam hinnang seadusandlikule toele vaksineerituse kontrollile (3,6, keskmine 4,2 punkti 5-palli skaalal). Üle 1000 töötajaga ettevõtetes oli keskmisest oluliselt kõrgem hinnang seadusandlikule toele vaksineerituse kontrollile (4,8, keskmine 4,2) ja isikuandmete käsitlemisel vajalikele erisustele kriisi ajal (4,6, keskmine 4,0).

Valdkondade lõikes oli kõikumisi rohkem, samas oli seal grupiti ka väiksemad vastajate arvud. Keskmisest oluliselt vähem tähtsaks peeti

- ehituses võimalust operatiivselt piiranguid kehtestada eriolukorda välja kuulutamata ning astmeliseks eriolukorra välja kuulutamiseks;
- hulgi- ja jaekaubanduses toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid;
- veondus ja laondus konkreetset kriisikommunikatsioon riigilt ja nõustamist Tööinspeksioonilt või Terviseametilt (PS15);
- finants- ja kindlustustegevuses töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suuremat paindlikkust kriisi ajal.

Keskmisest olulisemaks peeti

- veonduse ja laonduse valdkonnas eriolukorda välja kuulutamata võimaldada operatiivselt piiranguid;

- majutus ja toitlustuses konkreetset kriisikommunikatsiooni riigilt nõustamist (PS15)
Tööinspeksioonilt või Terviseametilt, töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suuremat paindlikkust kriisi ajal, toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid ning võimaldada operatiivselt piiranguid eriolukorda välja kuulutamata;
- finants- ja kindlustustegevuses eriolukorda välja kuulutamata võimaldada operatiivselt piiranguid;
- tervishoius ja sotsiaalhoolekandes võimalust astmeliseks eriolukorra välja kuulutamiseks.

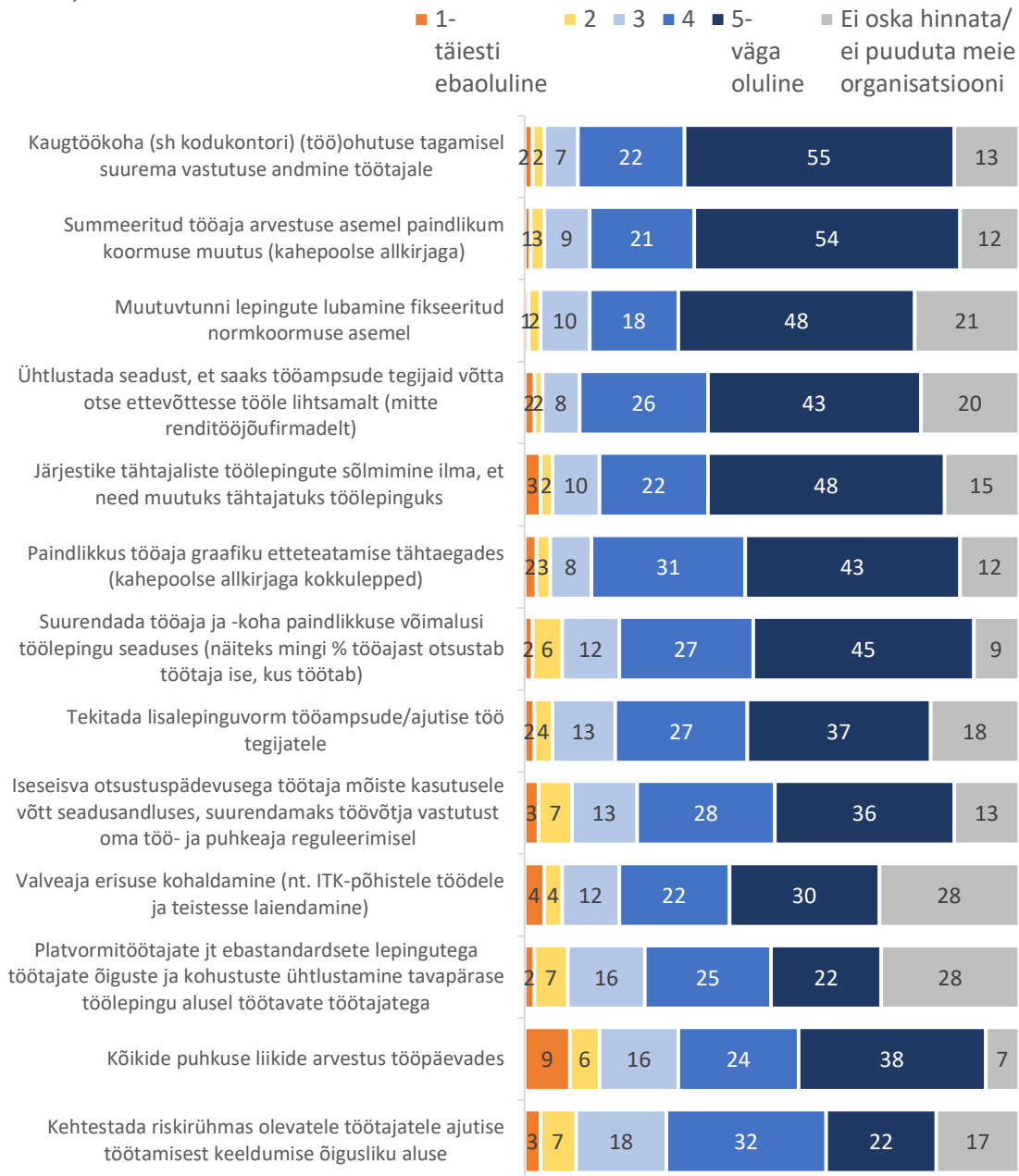
Tsitaat küsitlusest:

„Riik koordineerib kriisi, mitte tööandjad kõik eraldiseisvalt ise. Sh nii, et eelmiste lainete õppetunnid on arvesse võetud. Parem kiiresti tehtud vale otsus, kui kaua kaalutud vale otsus.“ (KID_300)

Q10.2. Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused? (%)

TÖÖTAMISE VIISIDE JA LEPINGUTEGA SEoses

Kõik, n=251



Joonis 48. Töötamise viiside ja lepingutega seotud muutuste olulisus seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis

Vastajail paluti hinnata 5-palli skaalal potentsiaalseid muutusi töötamise viiside ja lepingutega seoses. Üle kolmveerandi vastajaist pidasid oluliseks või väga oluliseks kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale ning summeeritud tööaja arvestuse asemel

paindlikumat koormuse muutust, näiteks kahepoolse allkirjaga selle fikseerimist. Üle kahe kolmandiku pidasid oluliseks või väga oluliseks muutuvtunni lepingute lubamist fikseeritud normkoormuse asemel, seaduse ühtlustamist, et saaks töoampsude tegijaid võtta otse ettevõttesse tööle lihtsamalt, järjestike tähtajaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtajatuks töölepinguks, paindlikkust tööaja graafiku etteteatamise tähtaegades ning suurendada tööaja ja -koha paindlikkuse võimalusi töölepingu seaduses. (PS10) Üle pooltele oli veel oluline või väga oluline tekitada lisalepinguvorm töoampsude ja ajutise töö tegijatele, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtt seadusandluses, valveaja erisuse kohaldamine IKT ja teistes valdkondades, kõikide puhkuse liikide arvestus tööpäevades ning riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse kehtestamine. Veidi alla poolte pidas tähtsaks platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega (ps22).

Valveaja erisuste ja platvormitöötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamiste osas oli rohkem neid, kes ei osanud vajalikkust hinnata. Täiesti või pigem ebaoluliseks pidas vähemalt kümnendik vastajaist kõikide puhkuse liikide arvestust tööpäevades, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõttu ning riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse kehtestamist.

Muude muudatusettepanekutena mainiti:

- Välismaalt renditööjõu võtmise lihtsustamist ning Välismaalaste seaduse alusel töötajate palganõuete leevendamist (PS19).
- Öppepuhkust ei tohiks olla võimalik võtta reedest esmaspäevani, kui ettevõttes on sellele ametikohale tööpäevad esmaspäevast reedeni, sest töötajad saavad nii lisatulu.
- Tuleks rohkem arvestada, et tööstuses on väga raske olla töötundides paindlik.
- Proovipäeva olemuse sisse viimine seadusandlusesse.

Ametite lõikes pidasid juhid ja omanikud keskmisest oluliselt vähem tähtsaks suurendada tööaja ja -koha paindlikkuse võimalusi töölepingu seaduses (3,7, keskmine 4,2 punkti 5-palli skaalal) ning riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse kehtestamist (3,4, keskmiselt 3,8). Erinevusi oli ka muude ametite esindajate hinnangutes, kuid see oli ilmselt tingitud vastajate väikesest arvust.

Võrreldes erineva töötajate arvuga vastajaid, siis olid erinevused väiksemas. Keskmisest oluliselt vähem peeti tähtsaks kõikide puhkuse liikide arvestust tööpäevades 101-250 töötajaga ettevõtetes. Platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist peeti vähemtähtsaks üle 1000 töötajaga ettevõtetes.(ps22)

Valdkondade lõikes oli kõikumisi rohkem, samas oli seal grupiti ka väiksemad vastajate arvud. Keskmisest oluliselt vähem tähtsaks peeti

- hulgi- ja jaekaubanduses valveaja erisuse kohaldamist;
- veonduses ja laonduses seaduse ühtlustamist, et saaks tööampsude tegijaid võtta otse ettevõttesse tööle lihtsamalt ning kõikide puhkuse liikide arvestust tööpäevades;
- majutuses ja toitlustuses kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmist töötajale;
- muudes valdkondades järjestike tähtajaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtajatuks töölepinguks, paindlikkust tööaja graafiku etteteatamise tähtaegades ning lisalepinguvormi tekitamist tööampsude ja ajutise töö tegijatele.

Keskmisest olulisemaks peeti

- majutuses ja toitlustuses summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust, muutuvtunni lepingute lubamist fikseeritud normkoormuse asemel (PS10), seaduse ühtlustamist, et saaks tööampsude tegijaid võtta otse ettevõttesse tööle lihtsamalt, paindlikkust tööaja graafiku etteteatamise tähtaegades ning lisalepinguvormi tekitamist tööampsude ja ajutise töö tegijatele;
- info ja side valdkonnas kaugtöökoha (sh kodukontori) (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale, tööaja ja -koha paindlikkuse võimaluste suurendamist töölepingu seaduses, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõttu seadusandluses, valveaja erisuse kohaldamist IKT-põhiste ja teistele töödele ning platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega (ps22) (PS1);
- finants- ja kindlustustegevuses kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suuremat vastutuse andmist töötajale ja kõikide puhkuse liikide arvestus tööpäevades;
- tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes järjestike tähtajaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtajatuks töölepinguks.

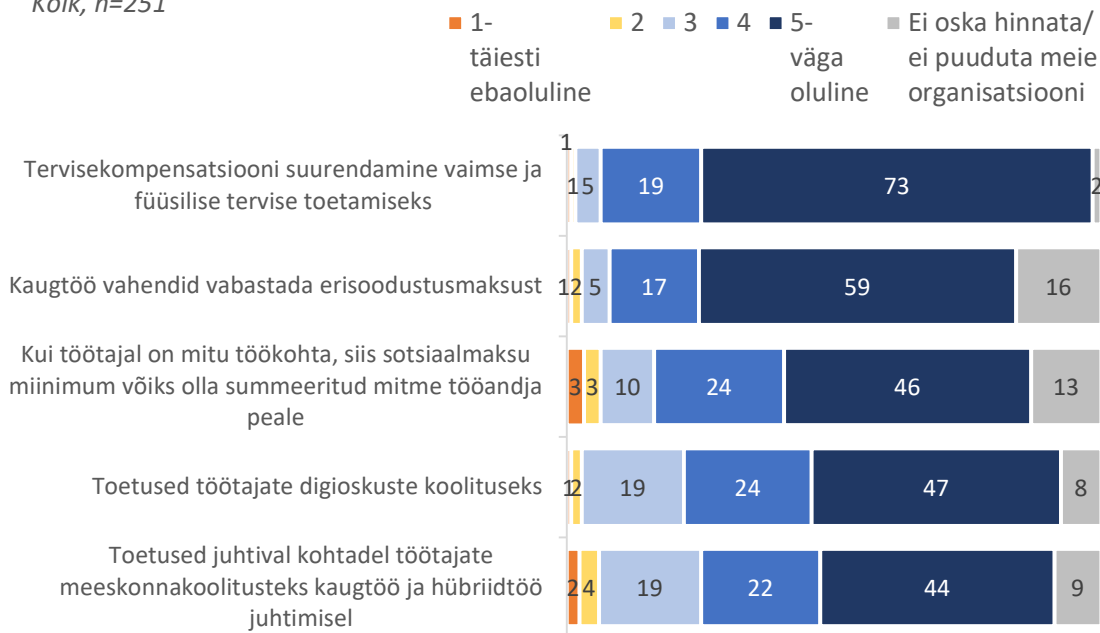
Tsitaat küsitlusest:

„Õppepuhkust ei tohiks olla võimalik võtta nt reedest esmaspäevani, kui ettevõttes on sellele ametikohale tööpäevad E-R. Töötajad tekitavad selliselt omale lisatulu nädalavahetuse õppepäevade arvelt.“ (KID_160)

Q10.3. Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused? (%)

MAKSUDEGA JA TOETUSTEGA SEONDUV

Kõik, n=251



Joonis 49. Maksude ja toetustega seotud muutuste olulisus seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis

Vastajail paluti hinnata 5-palli skaalal ka potentsiaalseid maksude ja toetustega seotud muutusi. Enamik vastajaist pidasid oluliseks või väga oluliseks kõiki pakutud muudatusi, seejuures üle kolmveerandi vastajaist tervisekompensatsiooni suurendamist (PS25) vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks ning kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust. Üle kahe kolmandiku arvas, et oluline või väga oluline on sotsiaalmaksu miinimumi summeerimine mitme tööandja peale, toetused töötajate digioskuste koolituseks ning juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel.

Muude muudatusettepanekutena mainiti erisoodustusmaksu lae muutmist, sh panustamaks töötajate tervisesse ning kui osalise töövõimega on ette nähtud 7 lisapuhkuspäeva, siis see võiks olla eraldi põhipuhkusest. Ettepanekuid pidas pigem või täiesti ebaoluliseks väga väike osakaal vastajaist.

Ametite lõikes pidasid juhid ja omanikud keskmisest oluliselt vähem tähtsaks tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks ning toetusi juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel. Piirkonniti olulisi erinevusi vastustes ei olnud.

Valdkondade lõikes oli kõikumisi rohkem, samas oli seal grupiti ka väiksemad vastajate arvud. Keskmisest oluliselt vähem tähtsaks peeti

- töötlevas tööstuses ja muudes valdkondades sotsiaalmaksu miinimumi summeerimist mitme tööandja peale;
- tervishoius ja sotsiaalhoolekandes kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust.

Keskmisest olulisemaks peeti

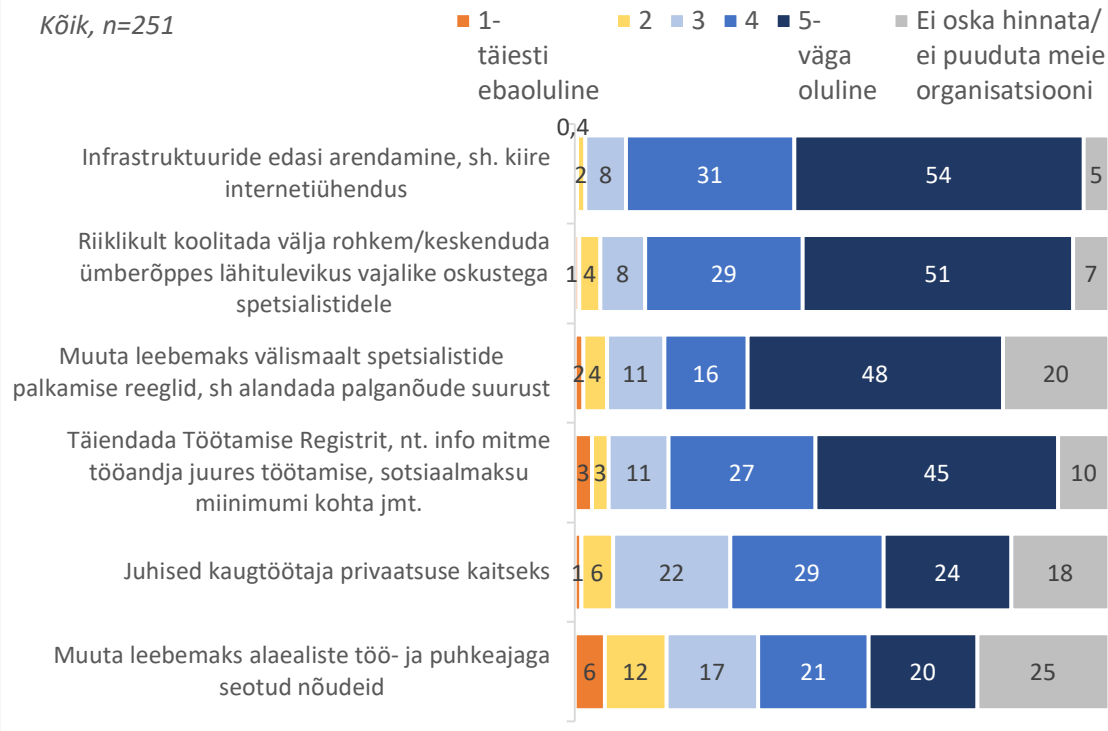
- majutuses ja toitlustuses sotsiaalmaksu miinimumi summeerimist mitme tööandja peale;
- Info ja side valdkonnas tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks (PS25);
- finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust.

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga ettevõtteid, siis keskmisest olulisemaks peeti 51-100 töötajaga ettevõtte esindajate poolt toetusi juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel. Keskmisest vähem oluliseks pidasid 101-250 töötajaga ning 501-1000 töötajaga ettevõtete esindajad toetusi töötajate digioskuste koolituseks.

Q10.4. Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused? (%)

MUU

Kõik, n=251



Joonis 50. Muude muutuste olulisus seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis

Vastajail paluti veel hinnata 5-palli skaalal potentsiaalseid muid võimalikke muutusi seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis. Üle kolmveerandi vastajaist pidasid oluliseks või väga oluliseks infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust ning riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste. Üle poolte vastajaist olid ka arvamusel, et oluline või väga oluline on muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid (PS19), sealhulgas alandada palganõude suurust, täiendada Töötamise Registrit ning teha juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks (PS9). Vaid väike osakaal arvas, et need ettepanekud on pigem või täiesti ebaolulised. Alaealiste töö- ja puhkeajaga seotud nõuete leebemaks muutmist pidasid oluliseks või väga oluliseks 41% ning 18% pigem või täiesti ebaoluliseks ning veerand vastajaist ei osanud olulisust hinnata.

Vastajad kommenteerisid, et peavad absurdeks välismaalastele kõrgema palga maksmise nõuet kui nad eestlastele maksavad. Mitme tööandja vahel sotsiaalmaksu miinimumi jagamine tekitas vastajais kartust, et see soodustab varimajandust ning võib tekitada tehnilisi probleeme Töötamise Registris.

Ametite lõikes pidasid juhid ja omanikud keskmisest oluliselt vähem tähtsaks juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks ning muude ametite esindajad Töötamise Registri täiendamist. Alla 50 töötajaga ettevõtetes sooviti keskmisest oluliselt vähem muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid (PS19), sh alandada palganõude suurust. Piirkonniti olulisi erinevusi vastuste osakaaludes ei olnud.

Valdkondade lõikes oli kõikumisi rohkem, samas oli seal grupiti ka väiksemad vastajate arvud. Keskmisest oluliselt vähem tähtsaks peeti

- töötlevas tööstuses ning veonduses ja laonduses juhiseid kaugtöötaja privaatsuse kaitseks;
- ehituses ja muudes valdkondades Töötamise Registri täiendamist;
- majutuses ja toitlustuses ning muudes valdkondades riiklikult koolitada välja rohkem või keskenduda ümberõppes lähitulevikus vajalike oskustega spetsialistidele;
- finants- ja kindlustustegevuses muuta leebemaks alaealiste töö- ja puhkeajaga seotud nõudeid;
- tervishoius ja sotsiaalhoolekandes infrastruktuuride edasi arendamist, sh. kiiret internetiühendust.

Keskmisest olulisemaks peeti

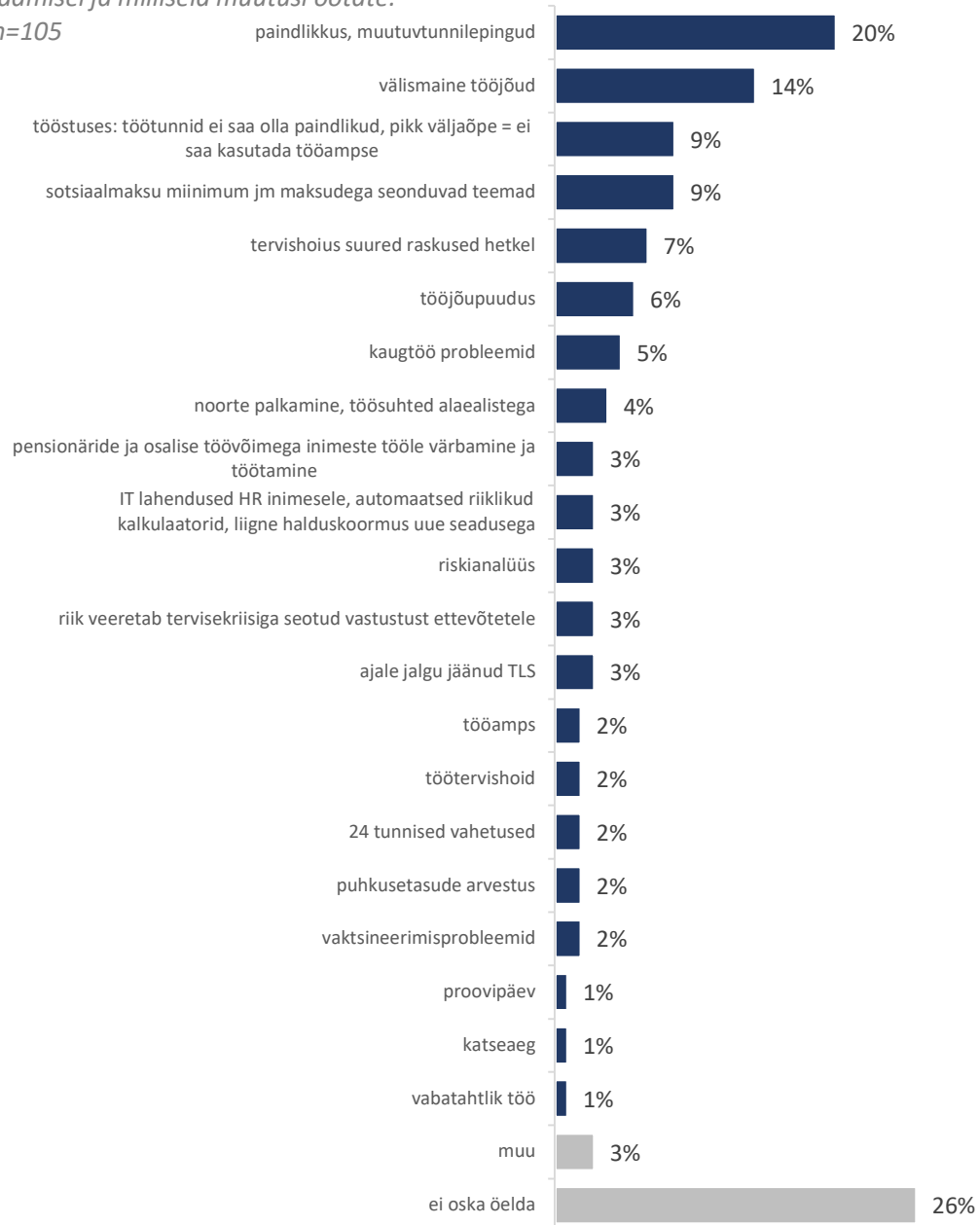
- töötlevas tööstuses välismaalt spetsialistide palkamise reeglite leebemaks muutmist (PS19);
- majutuses ja toitlustuses Töötamise Registri täiendamist ning alaealiste töö- ja puhkeajaga seotud nõuete leevendamist;
- info ja side valdkonnas infrastruktuuride edasi arendamist, sh. kiiret internetiühendust, riiklikult koolitada välja rohkem või keskenduda ümberõppes lähitulevikus vajalike oskustega spetsialistidele ning juhiseid kaugtöötaja privaatsuse kaitseks.

Tsitaat küsitlusest:

„Täiendamaks töötamise registrit mitme tööandja juures ja arutamaks sotsiaalmaksu eri tööandjatele, see peab olema ikka väga heade IT lahendustega lahendus! (KID_299)

Q11. Soovi korral palun kommenteerige/täpsustage eelmises küsimuses antud hinnanguid. Mõelge palun sellele, millised regulatiivseid takistusi kogete töö korraldamisel ja milliseid muutusi ootate.

Kõik, n=105



Joonis 51. Kommentaarid pakutud muudatustele seadusandluses, poliitikas ja regulatsioonides

Vastajail paluti soovi korral täpsustada soovitud muudatusi seadusandluses ja regulatsioonides. Vastasid 105 küsitletut (42%). Enim rõhutasid nad suurema paindlikkuse vajadust töölepingute sõlmimisel (20%) ning välismaise tööjõu palkamise lihtsustamist (14%) (PS19), sh Eestis viibimise ajalise piirangu ja keskmise palga nõude kaotamist.

Alla kümnendiku vastajaist töid välja järgmisi väljakutseid ja lahendusi:

- Töötlevas tööstuses on raske pakkuda paindlikku tööaega ja tööampse pika väljaõppe perioodi tõttu;
- Maksudega seonduvad teemad, näiteks kõrgepalgalistele sotsiaalmaksu lae kehtestamine, tulumaksu vähendamine väikesepalgalistel;
- Tervishoius on suured raskused hetkel, eriti ülekoormuse ja töötajate leidmisega;
- Kaugtöö reguleerimine tekitab segadust, näiteks kui inimene töötab kodukontori asemel mõnikord maakodus. Soovitakse koduse interneti eest tasuta ilma erisoodustusmaksu maksmata ning infot, kuidas erinevad kokkulepped kirjalikult paremini fikseerida;
- Noorte palkamine on raske kui ei saa pakkuda paindlikku tööaega või kui on mürarikas või muul moel kahjustav keskkond või vahetus kestab kauem kui lubatud tööaeg;
- Tööjõupuudus kummitab mitmeid sektoreid ja vajab rohkem tähelepanu;
- Pensionäride ja osalise töövõimega inimeste tööle värbamisele aitaks kaasa neile täiendavate maksusoodustuste tagamine;
- Kardetakse, et plaanitud seadusmuudatused tõstavad HR inimeste halduskoormust, soovitakse häid IT lahendusi või et sotsiaalmaksu miinimumi jätkuvalt maksaks iga tööandja;
- Leitakse, et riskianalüüsi on raske teha kodukontoris töötavatele inimestele (SP8b);
- Riik veeretab tervisekriisiga seotud vastustust ettevõtetele, ei soovi kehtestada eriolukorda ja kompenseerida piiranguist lähtuvaid kahjusid ettevõtetele;
- Töölepingu seadus on ajale jalgu jäänud, töötajat ei peaks vaatama kui nõrgemat poolt, vaid tööandjale võrdse partnerina;
- Tööampsu võiks registreerida võlaõiguslepingu alusel;
- Töötervishoius võiks olla sarnaselt Soomega selgemalt jagatud vastutus pere-, töötervishoiu- ja erialaarsti vahel ning et nad annaksid konkreetseid juhised, mida tööandja ja töötaja muutma peaksid;
- Töölepinguseaduses on teatud ametid, kus on võimalik teha 24 tunnised vahetusi, aga seal ei ole kõik loetletud;
- Puhkusetasude maksmine enne puhkust võib tekitada rohkem segadust ja vaidlusi töötajatega kui puhkus plaanitud varem lõpetatakse;
- Vaktsineerimisega seotult ei taheta vaktsineerimist peale sundida, ei saada aru Tööinspektsiooni juhistest vaktsineerimise nõude kehtestamisel, abiks oleks konkreetset näited;
- Suurendada proovipäevade arvu, et paremini aru saada töötaja sobivusest;
- Uue töötaja mittedsobivusel võiks katseaja lõpetamise tähtaeg olla kuni 5 päeva praeguse 15 asemel;
- Vabatahtlik töö on meditsiinis levinud, aga regulatsioon pole järgi jõudnud;
- Keeleoskuse nõue ametikohtadel, kus oleks vaja suhelda peamiselt vene keeles muudab tööjõu leidmise väga raskeks;

- Töötajad kasutavad õppepuhkuspäevi tasemeõppeks teisel erialal ning lahkuvad seejärel ettevõttest oma uuele alale;
- Üle 70-aastastel on emotsionaalselt raske saada koondamisteadet, võiks olla eraldi pensionile saatmise paragrahv seaduses.

Veerand vastajaist (26%) ei osanud või ei soovinud oma vastust kommenteerida.

Tsitaate küsitlusest:

„Tasemeõppega seotud ja ettevõtte kulul tasustatud vabad päevad peavad olema seotud ettevõtte tegevusalaga ja töötaja ja tööandja vahel kokku lepitud. Praegu on nii, et tööstuses töötav töötaja läheb aianduse kursustele, ettevõtte maksab koolituspuhkuse kinni ja pärast koolituse lõppu töötaja lahkub õpitud erialale.“ (KID_10)

„1. TI ja Töötukassa on eriarvamustel tööampsude registreerimisel. Tööampsu võiks registreerida võlaõiguslepingu alusel... Proovipäevaid võiks teha rohkem kui 1, et veenduda kas antud töö sobib kandidaadile ja kas antud töötaja on sobilik antud ametikohale. Seadusandlusesse tuleks tuua proovipäeva mõiste.“ (KID_49)

„Tööandjat ei peaks nägema ka seadusandlikust aspektist kui kurja pahalast, kes orjastab vaeseid ja nõrku, vaid võiks näha kui sotsiaalset partnerit, kes päriselt ka hoolib oma töötajatest. Sest tööjõuturg siin seab ise paika, kelle juurde töötajad tulevad...“ (KID_65)

„Peamiseks takistuseks on, et ei ole seadusandliku võimalust palgata noori, kes soovivad pindlikku tööajakorraldust.“ (KID_67)

„Riik ei koolita piisavalt kutsekoolides spetsialiste, keda vajatakse tootmises... siis tuleb tõsta oluliselt välistööjõu osakaalu, et Eesti ettevõtted püsiksid konkurentsisis.“ (KID_108)

„Tööampsu tegijate sotsiaalmaksu summeerimine ning kõrgema palgalistele sotsiaalmaksu lae kehtestamine (mingist summast edasi enam ei suurene) aitaks palju.“ (KID_164)

„Ammu vajaks muutust valveaja piirang (suur takistus IKT ettevõtetele rahvusvahelistumisel). Enamus ettevõtteid töötavad juba kümneid aastaid töötaja kui iseseisva otsustuspädevusega isiku kontseptsiooni alusel, viimane aeg on see seadustada.“ (KID_175)

„Riik on väga kaval praegu, ta EI kehtesta eriolukorda ja siis ta veeretab kogu kriisi vastutuse tööandjatele! Eriolukorra puhul riik kompenseeris tööandjatele aga enam mitte.“ (KID_303)

„Töölepinguseadusesse peab kirjutama juurde uue peatüki vabatahtliku töö kohta: see on meil (meditsiinis ja haiglates) levinud kuid väga reguleerimata hetkel.“ (KID_314)

„Tööstuses on väga raske kasutada platvormitöötajaid või siis tööampsajaid, kuna väljaõpe kestab meie ettevõttes kuid.“ (KID_320)

„Kui riik suunab inimesed kaugtööle ehk kodukontorisse, siis kui tööandja tahab maksta kinni töötaja kodukontori internetitasu, siis see läheb praegu erisoodustuse alla, või peab seda vajadust hindama igakuiselt - see tohutu halduskoormus.“ (KID_343)

„Liiga ranged tingimused on alaealiste värbamisel (temperatuur ja müratase tehases), igal aastal ütleme ära, et ei saa tööle tulla 17 aastastele...“ (KID_347)

„Töölepinguseaduses on teatud ametid, kus on võimalik teha 24 tunnised vahetusi, aga osad ametid väljas... päästjad võivad olla ka päästeametis, aga päästjad on ka mujal.“ (KID_363)

„...kui mul töötab hea koristaja Ukrainast, kellele ma peaksin maksma palka 1500 eurot ... siis oma inimesele ma maksan 650 eurot (koristaja)... see ju ebaaus.“ (KID_368)

Kokkuvõtte uuringu tulemustest

Uuringu **eesmärk** oli kaardistada paindliku töökorralduse aktuaalsed vajadused, peamised takistused ja võimalikud lahendused (töökorralduslikud, regulatiivsed jm). Uurimisküsimus:

- 2) Millistest paindlikest võimalustest töösuhete regulatsioonis tunnevad tööandjad puudust?

Hüpoteetiliselt võis kaardistus puudutada eelkõige järgnevaid erisusi tavapärasest töösuhetest:

- Kaugtöö, sh mobiilne töökoht (peaks kindlasti sisalduma);
- Ebastandardne töökoormus;
- Ebastandardne tööaeg;
- Ajutine töö;
- Valveaeg;
- Mitme tööandja juures töötamine;
- Töötaja jagamine/renditöö jmt;
- Platvormitöö;
- Jmt.

Sekundaarallikate analüüsist selgust, et **kaugtöö** puhul on peamisteks regulatiivseteks **takistusteks** täna:

- tööandja kohustus katta kaugtööga seotud kulud ja seadusest tulenev keerukus ning kulukus antud teema puhul (sh erisoodustusmaks);
- nõue tagada tööohutus kaugtööl, samas kui tööandjal puuduvad võimalused kontrollida, kuidas töötaja kodus tööd teeb;
- tööjõumaksude keerukus üle piiri värbamisel;
- tööandja kohustus reguleerida tööaega, kusjuures kaugtöö puhul puudub tööandjal võimalus kontrollida, kuidas töövõtja töö- ja puhkeaega kasutab.

Muudeks takistusteks kaugtöö korraldamisel sekundaarallikate põhjal on:

- küberturvalisuse ja töötaja privaatsuse tagamine;
- juhtimisoskuste kaasajastamine;
- kaugtööga seotud pädevuste arendamine töötajate seas;
- ühenduvusega seotud teemad (sh kiire interneti puudumine mõnedes kohtades, ning kaugtööks sobilike kohtade puudus väljaspool kodu ja kontorit).

Ebastandardse töökoormuse ja töötaja, ajutise töö ning valveajaga seotud regulatiivsed takistused sekundaarallikate analüüsi põhjal on järgmised:

- töölepingu seadus on töötaja kehtestamisel liiga jäik (muutuvtunni leping piloteerimisel)
- tähtajalise lepingu sõlmimise seadus on liiga jäik (seadus ülevaatamisel – uuringu teises etapis tasub uurida, kas seaduse muudatused on liikumas tööandjatele soodsas suunas);
- valveaja seadus liiga jäik (plaanis kehtestada erisus IKT sektori töötajatele).

Mitme tööandja juures töötamine, töötaja jagamine/renditöö jmt ning platvormitöö teemad said käsitletud **lepingupaindlikkuse** alapeatüki all. Sealjuures sai käsitletud ka FIE-sid ja vabakutselisi. Kokkuvõtlikult võib öelda, et lepingupaindlikkuse juures on peamine takistus see, et hetkel on töölepingu seadus liiga jäik töötaja, töökoha, tööohutuse jms osas, mis suurendab ebastandardsete lepingute sõlmimist. Ebastandardsete lepingute otsesed negatiivsed tagajärjed tööandjale on suurenenud ressursid lepingute haldamisel, ning vähenenud töötaja lojaalsus. Klassikalise tööandja- töötaja asemel tekib teenusepakkuja-kliendi suhe. Lepingupaindlikkuse kaudsed mõjud tööandjale on suurenenud ebaterve konkurents turul (kuna ebastandardsete lepingud annavad võimaluse makse optimeerida). Samuti kaasnevad ebastandardsete lepingute kõrgemad ohud töötajale (vähenenud sotsiaalsed garantiid, vähenenud ligipääs koolitustele). Lisaks ei saa teatud ebastandardsete lepingute alusel näiteks töötajaid lähetada. Seega, kokkuvõtlikult võib öelda, et töölepinguseadus peab muutuma paindlikumaks, et vähendada vajadust ebastandardsete lepingute järele. Lisaks tuleks senise keelan-käsin meetodi asemel kaaluda iseendale tööandjate motiveerimist kõrgemaid sotsiaalmakse maksma pakkudes näiteks vastu koolitustoetusi.

Lisaks eelpool mainitud uurimiseesmärkidele sai käsitletud ka **funktsionaalse paindlikkuse** teemat, mida ootavad täna töövõtjad. Funktsionaalse paindlikkuse suurimaks kitsaskohaks tööandjatele on vajadus arendada juhtimispädevusi ja suurendada nn usalduse põhist juhtimiskultuuri.

Eelpoolmainitud takistuste ületamiseks tõi sekundaarallikate analüüs võimalike **lahendustena** välja:

- iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtmine (mis suurendab töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel);
- kaugtöö erisuse loomine tööohutuse seadusesse;

- valveaja erisuse kehtestamine töölepingu seadusesse IKT sektoris (ning selle laiendamine muudesse sektoritesse);
- muutuvtunni lepingu kehtestamine (piloteerimisel);
- järjestike tähtajaliste lepingute sõlmimise seaduse üle vaatamine (ülevaatamisel);
- platvormitöötajate (ja muude ebastandardsete töötajate) õiguste ühtsustamine töölepingu alusel töötavate isikutega;
- iseendale tööandjate motiveerimine sotsiaalmakse maksma (nt läbi koolitustoetuste).

Lisaks tuletasid uurijad väljakutsete põhjal mitmeid **poliitikasoovitusi** ja toetavaid meetmeid, sh:

- Vabastada kaugtöö vahendite toetamine erisoodustusmaksust;
- Luua juhendmaterjale ja küsimustikke kaugtöötaja terviseemaliste riskianalüüside tegemiseks;
- Jõulisemalt kommunikeerida spordikompensatsiooni, töötajate vaimse tervisega seonduvaid toetavaid meetmeid, koolitustoetusi – et info jõuaks kõigi ettevõtjateni. Infot võiks edastada läbi erialaliitute (nt PARE, Tööandjate Liit, jne);
- Luua selged juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks;
- Suurendada paindlikkust tööaja osas (nt Soome mudel, kus töötaja võib 50% tööajast ise otsustada, kus ja millal tööd teeb);
- Toetada ettevõtteid kaugtöö kokkulepete sõlmimisel;
- Läbi mõelda, kuidas saavad tööandjad kontrollida seda, kuidas töövõtjad seadmete ja andmetega toimetavad, et vähendada andmelekked jm turvariske;
- Panustada jätkuvalt IT infrastruktuuri arendamisse (lairiba internet, avalikud kaugtöökohad);
- Luua kaugtöö kompetentsikeskus, mis jagaks erialast informatsiooni, toetaks kaugtöö kokkulepete sõlmimisel ja juhiks uuringute läbiviimist;
- Läbi mõelda, kas tööandja võib teatud juhtudel ka nõuda kaugtööd;
- Arendada kodanike digioskusi ja pehmeid oskusi kaugelt töötamiseks;
- Ümberõppe võimaluste loomine ja populariseerimine;
- Konsulterida ettevõtteid tööjõumaksude teemal teistest riikidest värbamisel;
- Eraldada tööohutuse teemad töölepingust – viia need kokku töökohaga, nagu seda on teinud Austraalia, Iirimaa, Leedu, Türgi ja Inglismaa;
- Võrdsustada ebastandardsete lepingute alusel töötavad inimesed töölepingu alusel töötavate inimestega (nagu seda on tehtud UK-s), seejuures võib näiteks võtta eeskuju Hispaaniast, kus on võetud kasutusele mõiste: töötaja kui ka iseseisva lepingupartneri tunnustega töötaja;
- Kehtestada miinimumtöötasumäärad platvormitöötajatele, samas nõudes neilt tervisekindlustuse sõlmimist;
- 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.

Kvalitatiivses uuringus intervjueriti tööandjaid, et kaardistada paindliku töökorralduse väljakutsed ja võimalikud lahendused. Intervjuudes ja fookusgrupis osalenute poolt välja toodud probleemid erinesid valdkondade lõikes ning nimekiri ei ole kindlasti ammendav.

Intervjueritud tööandjad tõid tervisekriisi ühe peamise pikaajalise mõjuna välja hübriid- ja kaugtöö laiema leviku. Üldine meelsus oli, et hübriid- ja kaugtöö levik hoogustus seoses tervisekriisiga ning jätkub ka piirangute kaotamise korral. Muutunud töökorraldus võimaldab kergemini otsida tööd teisest riigist või töötada pool aastat sobiva kliimaga riigis. Sellest võidavad kaugtööd võimaldavad töökohad, kuid tootmises ja teeninduses võib olukord halveneda.

Kaugtöö peamised väljakutsed intervjueritud tööandjaile olid:

- Vajadus investeerida kodukontorite sisustamisse, maksta erisoodustusmaksu;
- Tööandjal on keeruline kontrollida, kuidas töötaja tegelikult tööd teeb ning kui ohutu on tema kodukontor;
- Samuti tekitavad erinevad töötajatega terviseiga seotud probleemid lisaprobleeme- ja kulusid
- Tööandjal on raskem kontrollida ja mõjutada tööaja kasutust;
- Meeskonnatunde hoidmine ja inimese heaolu jälgimine on keerulisemad distantsilt;
- Juhtide jaoks on olnud väljakutse jälgida töö tulemuslikkust. Osade jaoks on see probleem pigem lahendatud, keskendutakse eesmärgipärasele juhtimisele;
- Vahetu kontaktiga harjunud meeskondade jaoks oli raske kohaneda virtuaalse suhtlemisega;
- Mõnedele töötajatele pole kaugtöö sobinud, töökiirus- ja kvaliteet on langenud;
- Vajadus investeerida töötajate digipädevuse tõstmisse, osad töövõtjad ei soovi kasutada uusi tehnoloogiaid;
- Vajadus investeerida juhtidesse, et nad saaksid vajalikud oskused kaugtöö toetamiseks.

Ebastandardne töökoormuse või -aja, ajutise töö ja valveajaga seotud väljakutsed:

- Seadusandluses toodud valvetasu ei vasta vajadustele, peaks võtma inimesi juurde, et reegleid täita, kuigi enamasti ei ole vajadust valveajal tööd teha;
- Tuleb tasuda sotsiaalmaksu miinimum ka väikese osakoormuse puhul, kas siis kui põhitöökoht mujal;
- Kehtiv regulatsioon ei võimalda lihtsalt koormust määrata, kaasneb palju bürokraatiat;
- Tähtajalisi lepinguid saab ainult ühe korra pikendada, aga olud võivad ootamatult muutuda.

Tööandjate põhiootus on, et nendega konsulteeritakse seaduste loomisel ja nende vajadusi võetak arvesse. Töölepingutega seotud **seadusandlust soovitakse paindlikumaks muuta** ebastandardse tööaja, valveaja ja hübriid töö osas. Konkreetsete ettepanekud olid:

- Kaaluda ka väljaspool kontorit oleva töökoha sisseseadmise erisoodustuse alt vabastamist;

- Seada selgemad piirid kodukontori sisustamise vastutuse osas, nt kui töötajal on kodus internet olemas;
- Tööandjale pandaks mõistlikud kohustused, näiteks ei ole reaalne kontrollida töötajate kodukontoreid ja vastutada töötaja turvalisuse eest;
- Konkreetsed juhised, kuidas peaks tööandja töötaja vaimset tervist toetama;
- Tööandjatel ja töötajatel võiks olla rohkem jagatud vastust tervisega seotud küsimustes, näiteks pausile minek või tervisliku tööasendi valimine;
- Töökoormuse muutmine teha paindlikumaks;
- Suuremat paindlikkust soovitakse ka välismaalt tööjõu palkamiseks;
- Riigiasutuste hallatavaid e-keskkondi võiks veel parandada. Eelkõige tehti ettepanekuid seoses Töötamise Regstriga.

Peale spontaansete ettepanekute tegemist paluti tööandjail hinnata ka sekundaarallikate põhjal koostatud 17 ettepaneku olulisust. Üldiselt peeti esmaseks prioriteediks vajalikke muudatusi lepinguid puudutavas seadusandluses, mis soodustavad töötamise paindlikkust. Seejärel võiks tegeleda töötaja tervist puudutavate küsimustega, sest tervisekriis on halvendanud paljude vaimset tervist.

Kvantitatiivsest uuringust selgus, et üle pooltes ettevõtetes pakutakse piiratud **kaugtööd**, ligikaudu pooled paindlikkust tööajas ning võimalust graafikus aegu valida. Kaugtööd täies või suures mahus pakuvad umbes veerand ning muid võimalusi vaid väike osakaal ettevõtetest. Enamikul vastajaist on kaugtööd võimalik teha osadel töötajatel: ainult kontoritöötajatel, teatud ametites või teatud ametites paaril päeval nädalas. Tegevusvaldkondade lõikes on seejuures erinevusi rohkem. Kaugtööd suures mahus pakuvad vähesed töötleva tööstuse ja majutuse ning toitlustuse valdkonna ettevõtted, samas kui info ja side ning finants-ja kindlustustegevuses oli kaugtöö osakaal väga suur. Paindlikkust tööajas pakkusid oluliselt vähem töötleva tööstuse esindajad, samas majutuse ja toitlustuse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna töötajatel oli keskmisest oluliselt enam graafikus aegu võimalik valida.

Kaugtööga seotud võimalustest pakkusid kaks kolmandikku tööandja kulul arvuti või väiksemate töövahendite nagu kõrvaklapid ja pastakad kaugtöö asukohta soetamist. Üle veerandi on ka muid suuremaid töövahendeid soetanud, näiteks kuvar, töölaud või töötool ning võimaldanud vaimse tervisega seotud nõustamist tööandja kulul. Riskianalüüsi kaugtöö asukohas tehti viiendikus kuni kolmandikus ettevõtetest, seda enamasti veebiküsitluse vormis. Vähem levinud olid eriarsti külastused tööandja kulul, interneti eest tasumine kaugtöökojal ning muude kodukontori kulude hüvitamine. Veel mainiti spordikompensatsiooni ja tervisekindlustust, lisatasu kontorikulude katmiseks jms.

Küsitletutelt uuriti ka **tervisekriisi mõju** nende organisatsiooni käibe ja kasumile. Üle kolmandiku vastanuist leidsid, et olukord läks halvemaks või jäi samaks. Olukord paranes viiendikul ja hinnata ei osanud 7% vastajaist. Juhtidest ja omanikest leidis oluliselt suurem osa, et olukord läks halvemaks. Valdkondadest eristus majutuse ja toitlustuse valdkond, kus kõik vastajad leidsid, et olukord läks halvemaks. Finants-ja kindlustustegevuses, info ja side, tervishoiu

ja sotsiaalvaldkonnas ning muudes valdkondades oli keskmisest vähem neid ettevõtteid, kus majanduslik olukord halvenes.

Peamiste **tervisekriisist tingitud probleemidena** toodi välja, et tervisekriisi tõttu muutus tööjõu leidmine keerulisemaks, tuli tekitada kaugtöö võimalus ja graafikute koostamine muutus keeruliseks. Probleeme tõid üldiselt enam välja suurettevõtted kui väikese töötajate arvuga ettevõtted. Sektorite lõikes probleemide ulatus siiski varieerus, näiteks hulgi- ja jaekaubanduse, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande ning majutuse ja toitlustuse valdkonna ettevõtete esindajad tõid keskmisest oluliselt enam välja, et tööjõu leidmine muutus keerulisemaks. Töökoormuse tõusu üle kurdeti kõige enam tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonna ettevõtetes. Toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleeme kogesid enim töötleva tööstuse ja ehitusvaldkonna esindajad.

Töötajate vaatenurgast toodi enim välja vaimse tervise probleeme, keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel ja kodus töö korraldamisel. Üle kolmandiku mainisid ka motivatsioonilangust ning füüsilise tervise probleeme. Sissetulekute vähenemist ning töö kaotust toodi välja kuni veerandi vastajate poolt.

Tervisekriisi loodud võimalustena toodi peamiselt esile, et kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtööga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks. Kõige väiksem osakaal oli neid, kes arvasid, et tööjõu leidmine muutus lihtsamaks, seda pigem suures mahus kaugtööd pakkuvate finants- ja kindlustustegevuse ning info ja side valdkonna esindajad. Veel mainiti uusi töötajate harimise ja vaimse tervise toetamise viise, kaugtöö katsetamise võimalust ning veebi teel klientide ning koostööpartneritega suhtlemise lihtsustumist.

Digitaliseerimisvõimalustest olid enamikul loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, töötajatega seotud paberimajandus digitaalne ning meeskondade töötulemuste jagamine virtuaalselt. Kuni pooltel on andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse ning viiendikul kuni veerandil toimub tootmise kontroll distantsilt.

Küsitlertulil paluti anda **hinnang Töölepingu seadusele**. Valdav enamus soovis selle **muutmist täielikult või osaliselt** ning muutmist ei oota vaid väike osa vastajaist. Kõige olulisemateks seadusandlikes ja regulatiivseteks muudatusteks peeti:

- konkreetset kriisikommunikatsiooni riigilt,
- nõustamist Tööinspeksioonilt või Terviseametilt,
- töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suuremat paindlikkust kriisi ajal,
- toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid,
- seadusandlikku tuge vaktsineerituse kontrollile,
- kaugtöökooha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale,
- summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust,
- tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks,

- kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustumaksust,
- infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust,
- riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste.

Tähelepanu vajavad teemad ning poliitikasoovitused

Uued töötamise viisid – paindlik töökoht

PS7 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 topelt-kulu võimaldades töötajatel töötada nii kodus kui kontoris. Kaugtöötamisega seotud kulutused ei peaks olema erisoodusmaksuga maksustatud – selle asemel võiks kehtida mingi piirmäär, mis ulatuses organisatsioonid võivad kaugtööga seotud kulusid hüvitada (sarnaselt Sport-ID-ga). Kaugtöö puhul on eriti suur võimalus selleks, et töötaja kasutab tööandja soetatud töövahendeid (nt tööandja soetatud arvutit) tasuta või soodushinnaga isiklikuks otstarbeks. Kui töötaja ei maksa tööandjale tööandja vara kasutamise eest hüvitist või makstav hüvitis on turuhinnast väiksem, tekib tööandjal erisoodustuse maksukohustus (Pikamäe, 2020). Seadus ja tegelik elu ei ole siin omavahel seotud ja võib muutuda kaugtööd takistavaks teguriks.

Tööandjad pakkusid kvalitatiivsetes intervjuudes välja erinevaid võimalikke **lahendusi kodukontori kulude hüvitamiseks:**

- Tervislikuks töötamiseks vajalike töövahendite soetamine kodukontoritesse oleks erisoodustumaksust vähemalt osaliselt vabastatud;
- Kui tööandja tagab töökohta kontoris, aga töötaja soovib töötada kodukontoris, siis ei ole tööandjal kohustust kodukontori kulusid hüvitada;
- Hübriiditöö puhul rakendataks leebemaid nõudeid;
- Tööandjal tekib hüvitamiskohustus alles siis, kui töötaja on rohkem kui poole ajast kodukontoris.

Lisaks toovad intervjuudes tööandjad välja, et tööandjad ei pruugi teada, et töötajal on teine töökoht kui töötaja seda ise ei ütle, seepärast sooviksid nad seda infot näha Töötamise Registri. Nende arvates on ebaaus, et **sotsiaalmaksu miinimumi ja puhkusetasu maksvad mõlemad tööandjad**, eriti kui ühe tööandja juures on koormus väga väike. Ideaalis näeksid nad, et kohustused jagataks tööandjate vahel (proportsionaalselt töökoormusele).

Kvantitatiivsele küsimustikule vastanute seast pidasid oluliseks või väga oluliseks üle kolmveerandi vastanutest kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustumaksust.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12
Kvalitatiivne uuring	26; 28; 28; 31; 21
Kvantitatiivne uuring	86

PS8a Kehtestada kaugtöö erisus seoses tööohutusega, kus kaugelt töötav töötaja vastutab ise oma töökoha ohutuse eest. Tööandja saab teda seejuures aidata ja toetada (nii rahaliselt, kui ühiselt hinnates riskitegureid). Eraldada tööohutuse teemad töölepingust – viia need kokku töökohaga, nagu seda on teinud Austraalia, Iirimaa, Leedu, Türgi ja Inglismaa

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	18
Kvalitatiivne uuring	24; 31; 27; 21
Kvantitatiivne uuring	86

PS8b Jätakuvalt 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. Töökeskkonna riskianalüüsid peavad olema ettevõtetes elavad ja kasulikud dokumendid, mis eeldavad vähest bürokraatiat. Võimalused võiks siin kasutada mõnda e-riigile omast digilahendust seni enamlevinud Excelit-e asemel. Ettevõtted, kes on lähenenud kaugtööle ja sellega kaasnevate riskide maandamisele süsteemsemalt, saavad ka kaugtöö rakendamise paremini hakkama. Tööandjad toovad kvalitatiivsetes intervjuudes välja, et napib psühholooge, et vaimse tervise murede korral oma töötajaid toetada – parem ennetustöö võib vähendada nõudlust spetsialistide järele. Ettepanek on, et riskianalüüside puhul sätestaks täpsemalt, millal on riskianalüüs vajalik, näiteks kui töötaja viibib ainult 1 päeva nädalas kodukontoris, siis ei peaks analüüsi tegema.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12
Kvalitatiivne uuring	25; 46; 31; 30
Kvantitatiivne uuring	97; 60; 55; 5086

PS8c - Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kehtestamine, kus töötaja vastutab ise oma töö- ja puhkeaja eest. Tööandja toetab/juhendab töötajat seejuures. Antud uuringu intervjuud ja küsimustik toob välja, et Kaugtööga seotud regulatsioone peetakse liiga hägusaks ning sobiva töökeskkonna tagamisel tööandja vastutust ebaproportsionaalselt suureks. Valdav enamus antud uuringu kvantitatiivsele küsimustikule vastanud tööandjatest soovis töölepinguseaduse

muutmist täielikult või osaliselt. Seejuures ei olnud olulisi erinevusi ametite, valdkondade, tegutsemiskohtade ega erineva töötajate arvuga ettevõtete vastajate osakaaludes.

Soovitusena seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12
Kvalitatiivne uuring	25; 46; 31; 30; 25
Kvantitatiivne uuring	97; 60; 55; 5086

PS9 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 nn. halli ala. Kas töötajatel on õigus olla ka nn. mitte kättesaadav?

Soovitusena seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12; 17
Kvalitatiivne uuring	
Kvantitatiivne uuring	86; 9486

PS10 Töö ja puhkeaeg – Sarnaselt Soome mudelile vajaks Töölepinguseadus suuremat paindlikkust tööaja määratluses. Näiteks, et töötaja võib kuni 50% ulatuses oma tööajast ise otsustada, kus ja millal ta töötab.

Samme selles suunas ka tehakse. **Muutuvtunnilepingute** sõlmimise tulemusel peaks vähenema võlaõiguslike lepingute sõlmimine. Muutuvtunni kokkulepetega on töötajaga võimalik kokku leppida lisaks fikseeritud minimaalsele töökoormusele ka paindlik tööajavahemik, nn muutuvtunnid. Sarnane lepingumudel sobiks täna ka vabakutselistele töötajatele ja/või suuremat paindlikkust soovivatele kaugtöötajatele. Täna kasutatakse sellistes olukordades pigem käsunduslepingut või teenuslepingut kuid see ei taga töötajale kogu seadusega lubatud kaitset (s.h. koondamine, puhkused jms). Muutuvtunni lepingu piloodi puhul on oluline välja selgitada, kas see annab tööandjatele piisavalt paindlikkust tööaja korraldamisel.

Tööaeg on tööandja ja töötaja vahelises lepingus kokku lepitud. Kaugtöötamise praktikad näitavad aga, et sellest jääb väheseks ning hilisemaid vaidlusi ning erimeelsusi aitab ära hoida ennekõike varajasem selge kokkulepe. Kaugtöö korraldamisel on sarnaselt riskiplaaniga oluline sõlmida kaugtöö kokkulepe. Kokkuleppes saavad tööandja ja töötaja muuhulgas kokku leppida töö mahu osas, ning ka seda, millal ja kuidas tekivad ületunnid ning milline on osapoolte vastutus. Praeguses olukorras on tööandja kohustuseks tasustada ületunnid ning pidada arvestust töötaja tööaja osas kuid praktikas kodukontorites ei ole seda võimalik teha ning muutunud töömaailmas ei ole ka senise mudeli jätkamine otstarbekas. Siin oleks otstarbekas vaadata häid praktikaid Soomest.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	13; 13; 17
Kvalitatiivne uuring	28; 28; 26; 26; 25; 25; 25; 30
Kvantitatiivne uuring	90; 91; Error! Bookmark not defined.; Error! Bookmark not defined.; Error! Bookmark not defined. 86

PS15 Luua kaugtöö kompetentsikeskus, kust ettevõtted saavad nõu nii erinevate regulatiivsete küsimuste korral, kui ka juhtimisalaste praktikate alast konsultatsiooni ning suunamist õigete koolituste ja teenuste juurde (soovitus vaadata siin olemasolevate vabaühenduste ja assotsiatsioonide poole, näiteks PARE või Tööandjate Keskliit). Kompetentsikeskus võiks olla see instants, kes aitab organisatsioonidel sõlmida oma töötajate vahel kvaliteetsed kaugtöö kokkulepped, mis aitaksid töötajatel kasvava kaugtöö, ning hübriidlahendustega efektiivselt toime tulla. Lisaks aitaks kompetentsikeskus läbi viia uuringuid saamaks selgemat ülevaadet, mis on täna peamiseks takistavateks teguriteks kaugtöö kasutuselevõtul, ning milliseid toetavaid meetmeid oleks vaja (riigilt, omavalitsustelt, ettevõtetelt, hariduselt), et kaugtöö kasutuselevõttu suurendada ja efektiivsemaks muuta. Tööinspeksiooni või Terviseameti nõustamist ei hinda tööandjad piisavaks ja tunnevad selle järgi suuremat vajadust.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12; 13; 18
Kvalitatiivne uuring	27; 27; 28; 28
Kvantitatiivne uuring	Error! Bookmark not defined. 86

PS17 Riiklikult tuleb panustada usaldava, õppiva ning muutustele avatud ühiskonnakultuuri loomisesse – mis kandub üle ka juhtimispraktikatesse.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	16; 12; 17
Kvalitatiivne uuring	
Kvantitatiivne uuring	86

PS18 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.

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.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	28; 17
Kvalitatiivne uuring	32
Kvantitatiivne uuring	86

PS19 Konsulteerida ettevõtteid töjõumaksude teemal teisest riigist värbamise puhul. Siin võib taaskord teha koostööd olemasolevate organisatsioonidega – nt. EURES, Targa Töö Ühing.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12; 16
Kvalitatiivne uuring	29; 21
Kvantitatiivne uuring	Error! Bookmark not defined.; 96;95; 95; 94; 90; 8686

PS25 Suurendada tervisekompensatsiooni vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks. Kvantitatiivse uuringu tulemustes üle kahe kolmandiku (67%) vastanutest tõid välja tervisekriisist tingitud töötajate vaimse tervise probleeme nagu ekraaniväsimus, ebakindlus, hirm lähedaste pärast või isoleeritus. Üle kolmveerandi vastajaist tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	86
Kvalitatiivne uuring	93; 92
Kvantitatiivne uuring	

PS26 - Tööandjad soovivad digivõimekuse suurendamiseks suunata oma praktikatega ettevõtteid digitaliseerimise poole (nt e-arvetele üleminek aitas). Töötukassa toetab täna ettevõtteid rahaliselt, kui nad soovivad oma töötajate digipädevusi tõsta. Seda infot tasub jõulisemalt levitada.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	
Kvalitatiivne uuring	28; 25; 12; 31
Kvantitatiivne uuring	

PS6 Kuna tööturu vajadused on kiires muutuses, tuleks senisest veelgi jõulisemalt panustada ümberõppe võimaluste loomisele ja populariseerimisele. Sealjuures mitte kõrvale jätta nn. ebatraditsionaalsete lepingute alusel töötavaid inimesi (vt. **PS24**).

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	
Kvalitatiivne uuring	12; 31
Kvantitatiivne uuring	

Uued töötamise viisid – paindlik tööaeg

Vt. **PS10** ja **PS15** ja **PS8c**

PS1 kehtestada töölepinguseaduses valveaja erisus IKT sektori töötajatele ja laiendada valveaja erisuse seadust ka teistes valdkondades, kus on oluline järjepideva teenuse osutamine, mehhaanika, lennundus, tööstus, jms

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	13; 28
Kvalitatiivne uuring	28; 31
Kvantitatiivne uuring	91

Uued töötamise viisid – paindlikud lepingud

PS22 Võrdsustada ebastandardsete lepingute alusel töötavad inimesed töölepingu alusel töötavate inimestega (nagu seda on tehtud UK-s) suurendades seega ebastandardsete töötajate sotsiaalseid garantiisid ja vähendades võimalust selliste lepingute alusel makse optimeerida, mis omakorda vähendab nn turu solkimist. Seejuures võib näiteks võtta eeskuju Hispaaniast, kus on võetud kasutusele mõiste: **töötaja kui ka iseseisva lepingupartneri tunnustega töötegija**.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	15; 15; 18; 18
Kvalitatiivne uuring	23; 27; 28
Kvantitatiivne uuring	90; 9186

PS24 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.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	15; 15; 18
Kvalitatiivne uuring	93; 92
Kvantitatiivne uuring	86

Uued töötamise viisid – funktsionaalne paindlikkus

Vt. PS17

Uuringu meetoodika ja valim

I ETAPP – Sekundaarallikate analüüs

Töölauauuringus analüüsitakse *sekundaarallikaid* – ehk andmeid, mis on juba olemas (Kovalainen & Eriksson, 2008). Käesolevas töölauauuringus keskenduti kirjalikele andmetele, sh.

1. olulisemad valdkonda puudutavad dokumendid (näiteks seadusemuudatused, tööühmade memod, arengukavad, määrused jms.);
2. Eestis läbi viidud uuringud ja nende aruanded;
3. statistilised registriandmed;
4. rahvusvaheliste uuringute aruanded;
5. akadeemiline kirjandus (sh viimase aasta doktoritaseme lõputööd ja ülikoolide instituutide poolt avaldatud artiklid).

Sekundaarallikate analüüsi eesmärgiks oli:

- a) Täpsustada paindlik töökorraldus ja sellega seotud mõisted;
- b) Kaardistada paindliku töökorraldusega seotud väljakutsed ettevõtetele;
- c) Kui võimalik, siis tuvastada regulatiivseid kitsakohti;
- d) Kui võimalik, siis pakkuda välja poliitikasoovitusi.

Andmete kogumine

Andmed koguti vahemikus 09.05.2021-03.07.2021 kahe uurija poolt. Andmete kogumisel keskenduti peamiselt viimase kolme aasta vältel ilmunud kirjalikele allikatele järgmistes kategooriates (tabel 1):

Tabel 11. Uuringus kasutatud kirjalikud allikad

Avalik sektor	OECD raportid, ministeeriumite uuringud ja raportid, Statistikaameti raportid, Euroopa institutsioonide ja agentuuride raportid nagu Eurostat, EASME ja Cedefop.
Erasektor	Eesti konsultatsiooniettevõtete ja uuringufirmade raportid ja uuringud. Rahvusvaheliste konsultatsioonifirmade uuringud (McKinsey, KPMG, PwC, Deloitte jms).
Kolmas sektor ja MTÜ-d	Katuseorganisatsioonide, erialaliitude ning sektoripõhiste liitude poolt läbi viidud uuringud.
Akadeemiline kogukond	Ülikoolide, instituutide ning uurimiskeskuste poolt läbi viidud uuringud, sh. viimase aasta jooksul läbi viidud magistri- ja doktoritaseme üliõpilastööd.

Andmete analüüs

Andmeid analüüsiti induktiivse teema-analüüsi meetodil (Braun & Clarke, 2013, p. 175). Induktiivses teema analüüsis analüüsitakse andmeid nn. alt-üles meetodil ehk lähtudes peaaesjalikult andmetest (mitte eksisteerivatest teooriatest või raamistikest). Induktiivse teema-analüüsi puhul on olulisel kohal uurija interpreteering (tema teadmised, kogemused, ekspertiis). Antud uuringu läbiviijad Ave Laas, ning Sirja Sulakatko on valitud uuringut läbi viima oma ekspertiisi tõttu kaugtöö, ning paindlike töövormid teemal.

Teema-analüüs viidi läbi kasutades Brown ja Clarke (2006) kuue-etapilist analüüsi-meetodit:

- allikatega tutvumine;
- allikate lugemine ja esmaste koodide loomine;
- potentsiaalsete teemade kaardistamine;
- loodud teemade ülevaatus ja täiendamine;
- teemadele nimede andmine;
- raporti koostamine.

Poliitikasoovituste kujundamine

Poliitikasoovituste kujundamisel lähtuti järgmistest sammudest:

1. probleemi analüüs: probleemsituatsiooni kaardistamine ja mõistmine ning tuumikprobleemide määratlemine;
2. eesmärgi analüüs: eesmärkide määratlemine ja valik;
3. lahendusvalikute analüüs: lahendusvalikute tuvastamine, võrdlemine, analüüs, kitsendamine ja ettepanekute tegemine.

II ETAPP – Kvalitatiivne uuring

Teises etapis viidi laiem ja detailsem sisendinfo saamiseks läbi kvalitatiivne uuring fookusgrupi ning 11 süvaintervjuuga. Intervjuukava koostas ja Intervjuud viis *Zoomi* keskkonnas läbi Liis Soome Viilup Uuringud OÜst vahemikus 13.08.2021-1.09.2021. Intervjuud salvestati ja nende põhjal koostati kokkuvõtte. Vestluskavad koostati lähtuvalt sekundaarallikate analüüsist ja on toodud lisa 1.

Valimis olid esindatud erineva suurusega ja erinevatest sektoritest tööandjad. Esindatud olid peamiselt personalijuhid või- spetsialistid, väiksematest ettevõtetest ka tegevjuhid.

Intervjueeritud tööandjad on loetletud tähestikulises järjekorras lisa 2. Osaleja ID tsitaadi järel näitab fookusgrupis (FGID) või süvaintervjuus (IDI) osalemist. Anonüümsuse tagamiseks nummerdati intervjueeritud suvalises järjekorras ning nende täpsele tegevusvaldkonnale ei viidata.

III ETAPP – Kvantitatiivne uuring

Kolmandaks viidi läbi kvantitatiivne uuring, et välja selgitada erinevate probleemide ja vajaduste ulatuste osakaalud. Küsitlusankeedi koostas Liis Soome Viilup Uuringud OÜst, ankeet kooskõlastati tellijaga. Veebiküsitlus oli avatud ajavahemikus 20.10.2021- 15.11.2021. Suurema töötajate arvuga ettevõtete (251-500 ja üle 500 töötajaga) osakaalu tõstmiseks valimis tehti lisaks telefoniintervjuud sama ankeedi alusel, sel viisil koguti 79 vastust.

Küsitlusele paluti vastata vaid neil, kes oma ettevõttes puutuvad suurel määral kokku töösuhete korraldamisega või otsustega, mis puudutavad töökorraldust. Kui vastaja märkis, et ta ei ole ettevõttes see inimene, siis ülejäänud küsimusi ei kuvatud ja tal paluti küsitlus edastada vastavale isikule oma ettevõttes. Analüüsis kasutati vaid lõpuni täidetud ankeetide tulemusi. Osaleja ID tsitaadi järel näitab küsitluses osalemist (KID), vastajad on nummerdatud vastuste laekumise järjekorras.

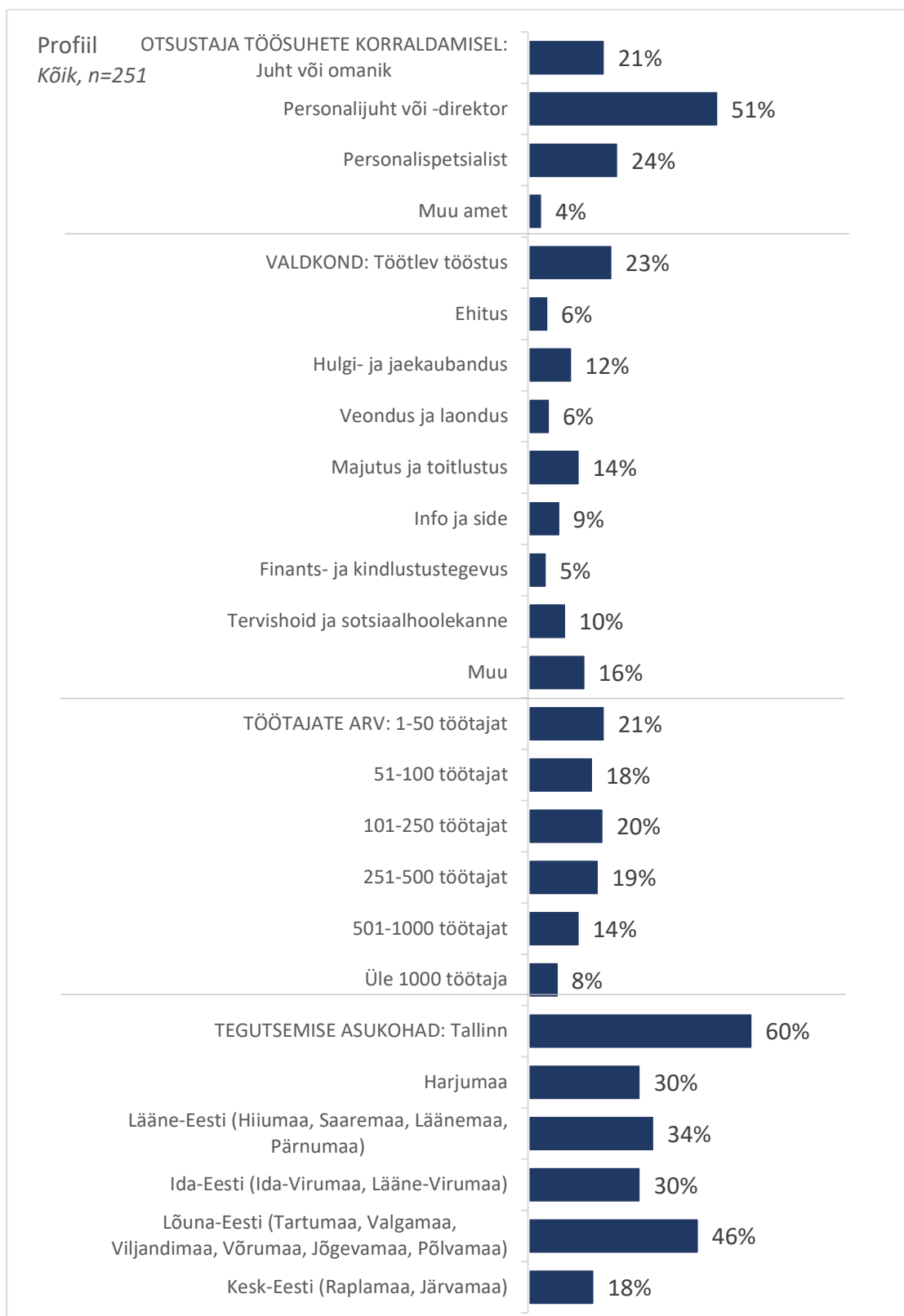
Valim

Küsitlusele vastasid 251 tööandjate esindajat. Üle poole (51%) küsitlusele vastanutest olid personalijuhid või -direktorid, alla veerandi personalispetsialistid (24%), juhid-omanikud (21%) või muus ametis (4%), sealhulgas arendus-, finants-, büroo-, tervishoiu ja töökeskkonnajuhid.

Valdkondadest olid enim esindatud töötlev tööstus (23%), majutus ja toitlustus (14%) ning hulgi- ja jaekaubandus (12%). Veidi vähem oli tervishoiu ja sotsiaalhoolekande (10%), info ja side (9%), ehituse (6%), veonduse ja laonduse (6%) ning finants- ja kindlustustegevuse (5%) valdkonna ettevõtteid. Muudest valdkondadest oli kokku 16% vastajaist.

Küsitlusele vastasid eri suurusega organisatsioonide esindajad. Ligi viiendik vastajaist oli alla 50 töötajaga (21%), 51-100 töötajaga (18%), 101-250 töötajaga (20%) või 251-500 töötajaga (19%) ettevõtetest. Veidi vähem oli suuremaid ettevõtteid, 501-1000 (14%) ja üle 1000 töötajaga (8%).

Vastajaid oli enim Tallinnast (60%) ning Lõuna-Eestist (46%) ehk Tartu-, Valga-, Viljandi-, Võru-, Jõgeva- ja Põlvamaal tegutsevatest ettevõtetest. Pea kolmandik vastajaist oli Lääne-Eestist ehk Hiiu-, Saare-, Lääne- ja Pärnumaalt (34%), Ida-Eestist ehk Ida ja Lääne- Virumaalt (30%) ning Harjumaalt (30%). Veidi vähem vastajaid (18%) oli Kesk-Eestist ehk Rapla- ja Järvamaalt. Seejuures on oluline tähele panna, et kui ettevõttel olid üksused mitmes asukohas, siis paluti märkida need kõik.



Joonis 52. Küsitlusele vastanute profiil: ametikoht, ettevõtte valdkond, töötajate arv ja tegutsemise asukoht

Kasutatud kirjandus

Advokatuur. 2018. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus.

https://advokatuur.ee/uploads/files/TLS%20ja%20TTOS%20VTK_25062018.pdf. Vaadatud 02.07.2021.

Anser., M. K., Zahid, Y., Yasir, M., et al. (2020). How to unleash innovative work behavior of SMEs' workers through knowledge sharing? Accessing functional flexibility as a mediator. *European Journal of Innovation Management*.

Arenguseire Keskus, Tööturg, 2035: Tööturu tulevikusuunad- ja stsenaariumid. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf. Vaadatud 11.06.2021.

Bishop, K. (24. 06 2020. a.). What the Dutch can teach the world about remote work. Allikas: BBC: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200623-what-the-dutch-can-teach-the-world-about-remote-work>. Vaadatud 12.06.2021

Conde, M., A., ja Vasiq, S. (2021). DIGITAL TRANSFORMATION OF BUSINESS CHALLENGES AND ISSUES IN DEVELOPING COUNTRIES. *Journal of Information Systems and Digital Technologies*, Vol.3, No. 1. <https://journals.iium.edu.my/kict/index.php/jjsdt/article/view/149/131>. Vaadatud 11.06.2021.

CVKeskus.ee, (2021). *Kaugtöö praktikad*.

Doke, D. (2021). New ruling guarantees Uber drivers NLW, holiday pay and benefits. Recruiter. <https://www.recruiter.co.uk/news/2021/03/new-ruling-guarantees-uber-drivers-nlw-holiday-pay-and-benefits>. Vaadatud 11.06.2021.

Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. (05.2018). <https://www.koda.ee/et/uudised/valveaja-erisus-hea-aga-tulevikus-voiks-seda-laiendada>. Vaadatud 02.07.2021

Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. (06.2018). <https://www.koda.ee/et/uudised/paindlikud-toosuhted-loovad-uusi-voimalusi>. Vaadatud 01.07.

Eurobarometer. (2018). Finland ranks number one in citizen trust. *Eurobarometer*.

European Social Partners. (2020). Agreement on Digitalization. https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf. Vaadatud 11.06.2021.

Global Workplace Analytics. (2020). Work-at-Home After Covid-19—Our Forecast - Global Workplace Analytics.

Helmold, M. (2021). Virtual and Global Networks. In *New Work, Transformational and Virtual Leadership, Management for Professionals* (pp. 55–66). https://doi.org/10.1007/978-3-030-63315-8_5. Vaadatud 11.06.2021.

International Journal of Manpower. (2020). Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*.

Jose Mari, B., Nicholas, B., & Steven, J. D. (2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. *Cambridge: National Bureau of Economic Research*.

Kinnas, K. (2021). Muutunud töösuhted vajavad uut regulatsiooni. *Personaliuudised.ee*. <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2021/04/20/muutunud-toosuhted-vajavad-uut-regulatsiooni>. Vaadatud 21.06.2021

Kultuuriministeerium. Sotsiaalkindlustus ja vabakutselised. <https://www.kul.ee/sotsiaalkindlustus-ja-vabakutselised>. Vaadatud 11.06.2021

Lepik, Annikky. (2016). TÖÖLEPINGU SÕLMIMISEL TEKKIVAD PROBLEEMID TÖÖANDJA SEISUKOHALT. TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TALLINNA KOLLEDŽ. <file:///C:/Users/Kasutaja/Downloads/d2c0bd63d9794407a47f3542a150ad32.pdf>. Vaadatud 03.07.2021.

Linde, V. (2018). Paindlikud töösuhted loovad tööandja maine. *Pärnu Postimees*. <https://parnu.postimees.ee/6014031/vaino-linde-paindlikud-toosuhted-loovad-tooandja-maine>. Vaadatud 11.06.2021

Ministry of Employment and the Economy, Finland. (2011). Working Hours Act (605/1996). Helsinki.

Netherlands Enterprise Agency, RVO. (11. 12 2020. a.). Working conditions for employees. <https://business.gov.nl/regulation/working-conditions-employees/>. Vaadatud 12.06.2021

OECD. (2020). Work In The Digital Era. *OECD Digital Economy Outlook 2020*. https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-digital-economy-outlook-2020_bb167041-en. Vaadatud 11.06.2021.

Oscar Vargas-Llave, I. M. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Eurofond. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Remmelg, K. (2021). Miks on oluline töötajate digipädevuse arendamine? Töötukassa uus toetusmeede tööandjatele. <https://koolitus.ee/uudised/2021/02/03/miks-on-oluline-tootajate-digipadevuse-arendamine-tootukassa-uus-toetusmeede-toandjatele>. Vaadatud 12.06.2021

Sotsiaalministeerium. 2021. Hea tahte kokkuleppega tehakse ettepanek piloteerida jaekaubandussektoris paindlikumaid töölepinguid. <https://www.sm.ee/et/uudised/hea-tahte-kokkuleppega-tehakse-ettepanek-piloteerida-jaekaubandussektoris-paindlikumaid>. Vaadatud 11.06.2021

Targa Töö Ühing, M. (2020). Ülevaade Kaugtöö Tegija märgise saajatest ning Kaugtöö Tegija märgise pikendajatest aastal 2020. <https://drive.google.com/file/d/1bixr8neQjzy3CmzUm8qHCAuG3hJx8Ike/view>. Vaadatud 11.06.2021.

Technopolis, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE (2017). Analüüs: Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tuleviku_too_-_uued_suunad_ja_lahendused_l6pparuanne.pdf. Vaadatud 21.06.2021

Tosvel, K. (2020). Kaugtöö korraldamine ja toetamine eesti ettevõtetes. *Estonian Business School*, 1–79. https://ebs.instructure.com/files/140836/download?download_frd=1. Vaadatud 11.06.2021.

Trindade, C. M. (2021). „Kaugtööga seotud probleemid: tööaja korraldus, töö- ja eraelu tasakaal ja õigus olla mittekättesaadav“. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee.

Vallistu, J. Piirits., M. (2021). Platvormitöö Eestis 2021. Arenguseire Keksus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/06/2021_platvormitoo_uuring.pdf. Vaadatud 11.06.2021.

Viilup, 2021, Kaugtööga seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates. Sekundaarallikate analüüs.