



Tervisekriisiga seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates

Tallinn, 2021



SISUKORD:

Summary in English	4
Uuringu eesmärk ja ülesanded	9
Uuringu eesmärk	9
Sekundaarallikate analüüsi tulemused	10
Lühike ülevaade Covid-19 poolt põhjustatud tervisekriisist Eestis	10
Majanduskriis ja selle mõju töösuhetele	11
Töötasudega seonduv	11
Töötasud ja nende vähendamine	11
Vabakutselised ja FIE-d	12
Platvormitöö	14
Ümbrikupalk	15
Tööülesannetega seonduv	16
Ajutised muutused tööülesannetes	16
Püsivad muutused tööülesannetes	16
Töökorraldusega seonduv	18
Kaugtöö	18
Muutuvtunnid	19
Töötajate vaimse ning füüsilise tervisega seonduv	20
Muude teguritega seonduv	20
Kriisiplaanid	20
Kvalitatiivse uuringu tulemused	22
Tervisekriisi pikaajaline mõju töökorraldusele	22
Probleemid ja võimalused tervisekriisist	23
Probleemid tööandjale	23
Probleemid töövõtjale	25
Võimalused tööandjale	26
Katmata vajadused tööandjate vaatest	27
Ootused riigile	31
Ootused Tööandjate Keskliidule	33
Kvantitatiivse uuringu tulemused	35
Paindliku töökorraldamise võimalused	35
Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine	44
Tervisekriisi mõju	50
Tervisekriisi mõju käibele ja kasumile	50
Tööandjate tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed	53
Tervisekriisist tingitud väljakutsed töötajatel	64
Tervisekriisist tingitud võimalused	69
Digitaliseerimine ettevõtetes	75

Töölepingu seadusega rahulolu	79
Töösuhete regulatsioonis oodatavad muutused	83
Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule	95
Mõtted ja kommentaarid	107
Kokkuvõtte uuringu tulemustest	108
Tähelepanu vajavad teemad ja poliitikasooitused	114
Uuringu meetodika ja valim	120
I ETAPP – Sekundaarallikate analüüs	120
II ETAPP – Kvalitatiivne uuring	121
III ETAPP – Kvantitatiivne uuring	122
Kasutatud kirjandus	124
LISA 1. Intervjuukavad	126
LISA 2. Intervjueeritud tööandjad	131
LISA 3. Ankeetküsitlus tööandjatele	132

Summary in English

The aim of the current research was to **make policy recommendations based on the challenges in work relationships due to the global health crisis (Covid-19)**. 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 desk research aimed to a) give an overview of the health crisis in Estonia, b) map the impact of the health crisis on the Estonian employee-employer relationships, and c) give 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 results of the desk research were the following.

The spread of the coronavirus resulted in two more extensive virus outbreaks in Estonia. Both "waves" resulted in major restrictions and closures, which had vast impacts on the economy and employee relationships. Those impacts can be organized in the following clusters:

Salaries: Due to closures and loss of income, many organizations had to cut down their employees' salaries. The government reacted quickly by offering wage compensations. This measure had one weakness – it did not reach those working under unconventional work forms – freelancers, self-employed, platform workers, and unofficial workers.

Work assignments: The current crisis showed that those with the highest risk of getting infected (e.g., elderly) should have the right to decline job tasks that are potentially dangerous to their health. The current crisis also brought a need to reskill and upskill employees to perform work tasks in the quickly changing circumstances. Employers experienced a deficit of skills mainly in digital technologies, risk management, crisis management, product/service development, remote management, communication, and collaboration. The crisis also brought out more than before the need for highly skilled employees in the areas of healthcare (e.g., doctors and nurses), ICT, agriculture, and education. Due to the negative impact that the virus had on many industries (e.g., hospitality industry and restaurants) and certain segments of employees (self-employed, freelancers), many employees need to reskill to take part in the job market again.

Arrangement of work: Different surveys indicate that many employees wish to continue working from home after the pandemic. This brings a need for new management practices, mitigation of home-office-related risks, infrastructure development (the accessibility to fast internet), protecting employee privacy, etc. Several closures in different industries stressed the need for more flexible regulations regards worktime. Thus, Estonia is currently testing variable worktime contracts. The current crisis and increased remote work also highlighted a need to measure employee psychological and physical health more carefully.

Other aspects: Current crisis highlighted the need to have proper risk-management plans that are up-to-date and actionable.

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.
- Offer more reskilling and upskilling opportunities (also to those who are currently employed).
- Support organizations regard remote working topics and in the creation of actionable risk-management plans.

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.

Long-term impact of the crisis: 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 also worried about the declining health of the employees due to stress, poor working conditions in the home offices and lesser amount of human contact. Still, there were also positive effects for some employees like gaining new digital, communication and management skills and being able to better balance their life whilst working from home.

Main challenges: The challenges faced by the employers were different based on the nature of the work in their organization. Suddenly switching to the remote work necessitated investments for raising employees' digital skills, acquiring new software and organizing secure access to the client data. Some teams were struggling to keep the momentum going online. There were even harder challenges for those organizations that couldn't use remote work, from implementing strict safety measures to closures and cut-backs.

Policy recommendations: Based on their experience during the health crisis, the employers made following suggestions to change the laws and regulations:

- Having different levels of restrictions described and available (like 3 phases or a traffic light system), so it'll be easier for the employees and employers react to and understand the situation.
- Being mindful of tasking employers with realistic responsibilities, making sure that the home-offices are safe working places is a bad example of that.
- Implementing new types of employment contracts and updating regulations that would be suitable for the platform and remote work and flexible working time.
- Considering tax relief for the employers' investments for making the home-offices healthier workplaces.
- Instructing employers how they should support the mental health of their employees.
- Involving practitioners in the policy making would help to raise the quality of the new regulations and avoid unnecessary confusion.

The interviewees **expect The Estonian Employers' Confederation** to gather, analyse and forward their needs and recommendations to the policy makers. They feel that a firmer stand needs to be taken, with the help of the media if necessary. They appreciate events for exchanging the good practices and getting important news from the governmental level, even before it's made a public knowledge.

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** have 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.

In the **quantitative research** 251 representatives from different business sectors shared their opinions about their challenges, opportunities and support needs in relation to the health crisis and the flexible work arrangements.

Company representatives reported both positive and negative effects of the **global health crises**. One third of the respondents said that their **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 the cutbacks and a job loss. In general, larger companies tended to report more issues than smaller ones.

The positive effects of the health crisis were faster digitalization process in the company, more attention given to the mental health issues, that 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 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.

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.

Most of the respondents **expect The Estonian Employers' Confederation** to gather, analyse and forward their needs and recommendations to the policy makers. More than two thirds also expressed that it's important to

- provide information to the employers through info materials, e-mails, roundtables etc;
- co-operate with the unions and other umbrella organizations in order to change the necessary laws and regulations;
- bring attention to cases where the solutions and benefits don't meet their original goals, like supporting business sector that is actually doing better during the crisis;
- take a firmer stand when lobbying for the changes in the employment laws,
- be more active in media to show the problems and challenges the companies are facing and having more assertive style in it.
- Organize meet-ups and change of good practices in sector groups in order to lessen the negative impact of the crisis.

In general, the companies hope that The Estonian Employers' Confederation will be successful in lobbying for more flexible employment laws and regulations, is an equal partner to the public sector and has a good working relationship with the employers and the state agencies.

Uuringu eesmärk ja ülesanded

Uuringu eesmärk

Uuringu tellis Eesti Töandjate Keskliit ja viis läbi Viilup Uuringud OÜ. **Tervisekriisi** uuringu peamine eesmärk on kaardistada tervisekriisiga seotud probleemid töandja vaates ja välja töötada lahendusettepanekud. Peamine uurimisküsimus antud uuringus on: **Millised on globaalsest tervisekriisist tulenevad probleemid töösuhetes?**

Sealjuures on ülesandeks kaardistada globaalsest tervisekriisist tulenevad ajutised ja püsivad muutused töösuhetes ja sellest tulenev regulatsiooni muutmise vajadus ning alternatiivsed lahendused. Muuhulgas õigused, kohustused, TLS §35 ja §37 jmt hädaolukorraga seotud teemad.

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

Sekundaarallikate analüüsi tulemused

Lühike ülevaade Covid-19 poolt põhjustatud tervisekriisist Eestis

Koroonaviirus hakkas levima Hiina Rahvavabariigi Wuhani linnast 2019 aasta lõpus ja levik kasvas kiirelt jaanuaris-veebruaris 2020. Viirus levis Hiinast kiirelt Aiasse, Aarikasse, Ameerikasse, Austraaliasse ja Euroopasse. 26. märtsiks oli viirus levinus 198-sse riiki. Euroopas sai viiruse esimeses laines kõige rohkem kannatada Itaalia ja Hispaania. Eestis märgiti esimene koroonaviiruse juhtum 20.02.2020. (Raudjärv, 2021).

12.03.2020 hilisõhtul teatas peaminister, et Eestis on kehtestatud eriolukord (sama juhtus Lätis 13. märts ja Soomes 17. märts) (Raudjärv, 2021). Eialgu kehtestati meetmed 1. maini 2020 (Op.cit.). Eriolukorra ajal kehtisid Eestis järgmised piirangud (Erikson, 2020):

1. Avalikud kogunemised olid keelatud.
2. Haridusasutused lülitusid ümber kaug- ja kodusõppe meetoditele.
3. Etendused, kontserdid, konverentsid ja spordiüritused olid keelatud. Muuseumid ja kinod olid suletud.

17. märtsil keelati Eestisse välisriikide kodanike sisenemine (mõningate erisustega transpordi ja transiidisektorile) (Raudjärv, 2021). Eesti kodanikele ja nende pereliikmetele kehtis peale Eestisse sisenemist 14. päevane eneseisolatsioon. Mitmed riigid kasutasid samu meetmeid (Op. cit). Mitmed avalikud asutused nagu spordisaalid, spordiklubid, jõusaalid, SPA-d, ujulad, veekeskused, päevakeskused, mängutoad, kasiinod ja mänguautomaatide saalid, vesipiibukohvikud, rekreatsiooni ja meelelahutusasutused suleti (Erikson, 2020). Restoranid ja kohvikud tuli sulgeda kell 22:00 (Op. cit.).

Maikuu piiranguid tasapisi õgvendati, ning suvel oli viiruse levik minimaalne. Sügisel 2021 võttis hoogu viirusepuhangu teine laine. Teise laine ajal küll eriolukorda ei kehtestatud, piirduti hädaolukorraga. Siiski, mitmed piirangud restoranidele, kohvikutele, koolidele, SPA-dele, reisimisele, jne sarnanesid eriolukorraga.

Raudjärv (2021) võtab koroonakriisi kokku järgmiselt: „Eestis oli vähemalt kolm lähedalt seotud kriisi“:

- Otsene viiruskriis (meditsiiniline ja moraalne);
- Majanduskriis;
- Kodanike psühholoogiline ja eksistentsiaalne kriis.

Antud uuring keskendub majanduskriisile ja selle mõjule töösuhetes.

Majanduskriis ja selle mõju töösuhetele

Eriolukorras seatud piirangud mõjutasid arvukaid töösuhteid. Sealjuures ei valitsus ega peaminister ei ole andnud välja määrusi, et muuta töölepinguseadust. Sotsiaalpartnereid ei kaasatud eriolukorraga seotud seadusandluse muutmise või arendamise teemadesse (**PS1**). See tõi kaasa palju segadust, ning ka ebavõrdsust teatud sektorite vahel. Tihti pidid ettevõtted tegema ümberkorraldusi ülimalt lühikese etteteatamise ajaga – ja seda kehtiva seadusandluse piirides.

Viimastel aastatel on mitmetes riikides tõusnud mitte-standardsete töösuhete vormistamine. Siia alla kuuluvad ajutised tööampsud, osaajaga töölepingud, vabakutselised. Kuigi mitmed nendest vormidest ei ole uued, siis digitaliseerimine ja globaliseerumine ning regulatsioonide muutus on toonud kaasa teatava laiali valgumise. Digitaalsed platvormid on endaga kaasa toonud uue töövormi – platvormitöö. COVID-19 pandeemia puudutas kõige tugevamalt just mitte-standardseid töösuhteid. Just nemad olid suurema terviseriskiga ja said seal juures valitsuselt vähem toetust kui teised töötajad. (OECD, 2020)

Töötasudega seonduv

Töötasud ja nende vähendamine

Tööandjate Keskliidu (Tööandjate Keskliit, 2021) andmetel vähendasid eriolukorra ajal mitmed tööandjad palkasid, mida lubas TLS-i § 37. TLS § 37 (1). TLS § 37 lõige 1 sätestab, et kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd ning kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav, võib tööandja ühepoolset töötaja töötasu kolmeks kuuks 12 kuulise perioodi jooksul vähendada. Töötasu ja töökoormus peavad vähenema proportsionaalselt, kuid töötasu ei tohi vähendada alla töötasu alammäära (584 eurot kuus). Kui võimalik, siis enne palga vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd. Tööandja on kohustatud informeerima ja konsulteerima töötajate esindajaga - TLS § 37 (2) ja (4). Lähtuvalt TLS § 37 (3) ja (5) on töötjal õigus keelduda tööst vastavalt vähendatud palga mahule. Töötaja ei pea nõustuma vähendatud palgaga ja võib seepeale lõpetada oma lepingu ja siis on tal õigus koondamishüvitistele. Selline keeldumise võimalus ei ole aga mõistlik eriolukorra ajal (**PS17**).

Covid-19 haiguse leviku tõkestamiseks rakendatud piirangute tõttu kehtestas valitsus töötajate sissetulekute kaitseks olulise sotsiaalkindlustusmeetme - töötajatele palgahüvitise maksmise. Töötukassa maksis töötasu hüvitist töötajale, kelle tööandja tegevus oli eriolukorrast tingitult märkimisväärselt häiritud. Seda ajavahemikul 1. märtsist 2020 kuni 31. mai 2020, kuid mitte rohkem kui kahe kalendrikuu jooksul. (Erikson, 2020).

Palgahüvitist maksti tavaliselt töötajatele, kelle tööandja ei saanud kokkulepitud ulatuses tööd pakkuda ja kelle töötasu oli vähendatud vastavalt TLS §-le 37. (PS17) Töötajal oli õigus saada hüvitist 70% töötaja keskmisest palgast, kuid brutotöötasuna summas mitte rohkem kui 1000 eurot ühe kalendrikuu kohta. Töötajale, kellele maksti palgahüvitist, pidi tööandja maksma brutopalka vähemalt 150 eurot. Töötukassa makstav hüvitis koos tööandja makstava palgaga pidi tagama töötajale vähemalt miinimumpalga. (Vabariigi Valitsus, 2016).

Laurimäe & Koppeli hinnangul (Laurimäe & Koppel, 2021) oleks ilma kriisimeetmeteta COVID-19 mõjul kaasnenum üle 65 000 inimese hõivest lahkumine ning vaesusmäära suurenemine ligi 4 protsendipunkti (pp) võrra. Teistest enam suureneks vaesus 50-63-aastastel hõivatutel, meestel ning töötleva tööstuses või majutuses ja toitlustuses töötavatel inimestel (Op. cit.). Seega kokkuvõtlikult võib öelda, et antud meede täitis oma eesmärgi. Probleemiks osutus aga mittestandardsete töölepingute alusel töötavate isikute toetamine – sellest pikemalt vabakutseliste ja FIE-de alapeatükis.

Vabakutselised ja FIE-d

Euroopa valitsused (ja seal hulgas ka Eesti) pakkusid ettevõtetele erinevaid sissetuleku asendamise meetmeid ja laenuvõimalusi. Sealjuures, aga oli väga raske arvestada vabakutseliste töötajatega, iseendale tööandjana toimivate mikroettevõtetega või ka Eesti FIE-ga (Füüsilisest Isikust Ettevõtjad). Vabakutselisi ja FIE-sid eristab tööandjatest ja töövõtjatest, see, et elatist teenitakse oma isikliku töö või teenuste müügiga. Nad ei ole tööandjaks teistele töötajatele. Eriolukorra tekkides kadus paljudel vabakutselistel ning FIE-del võimalus tööd teha, mis tähendas ränka hoopis sissetulekutele. (Ewing, De Stefano, Countouris, & Freedland, 2020).

Väikeettevõtjad on eriolukordades tundlikumad ja tajuvad negatiivseid mõjusid ettevõtlusele sageli kiiremini kui suured korporatsioonid. Selleks, et ajutiste raskustega paremini hakkama saada, on ka FIE-dele äriseadustiku § 3 lg 3 kohaselt antud võimalus oma tegevuse ajutiseks ühekordseks peatamiseks. Tegevuse peatamine võimaldab FIE-del mitte tasuda tulu- ja sotsiaalmaksu avansilisi makseid peatamise perioodil. Oluline nüanss FIE tegevuse peatamise juures on asjaolu, et kahe kuu möödumisel tegevuse peatamisest peatub ka FIE ravikindlustuskaitse. Seega - kui tegevuse peatumise periood on pikem kui kaks kuud, peaks FIE silmas pidama, et tal oleks mõni muu võimalus kindlustuskaitset saada, näiteks töötajana või töötuna. (Kaurson, 2020).

Kui FIE-sid kaitseb äriseadustik, siis vabakutseliste loomeinimestega on olukord keerulisem. Veel keerulisem on muude valdkondade vabakutselistega, kelle eest ühiselt ei ole seismas loomeliidud. Vabakutselised loovisikud panustavad ühiskonda loomevabaduse põhimõttel ega pea selgelt piiritletud ameteid. Eesti sotsiaalkaitsekeskmes sõltub sotsiaalkaitse katvus aga regulaarsest teisest sissetulekust ja töökoormusest, mis võib vabakutselised

loometöötajad jätta sotsiaalsete garantiideta, kuivõrd nende hõive on sageli ebakindel, ohustatud või on tegemist nt sunnitud deklareerimata tööga. Selle tõttu võib vabakutseliste toimetulekul olla täiendav risk, et loomemajanduse ja -tööturu toimimine iseenesest suurendab toimetuleku riski ning neid riske leevendav sotsiaalkaitse ei pruugi tagada piisavat kaitset. Eeltoodust tulenevalt on vabakutselised loomeisikud üha enam ohustatud ka majandusükslite või sektori majandusarengu trendidest, sealhulgas COVID-19 põhjustatud majanduslangusest. (Praxis, 2021)

Mõned OECD riigid (Prantsusmaa, Iirimaa) on avanud rahastusfondid, et pakkuda vabakutselistele koolitusi. Sealhulgas FIE-dele. Koolitused hõlmavad nii maksuteemasid kui toetusvõimaluste tutvustamist. Tihti on riigid sidunud koolitustel osalemise erinevate toetuste või finantsabi saamisega. Mõningates riikides nõutakse koolitamist tööandjatelt. (OECD, 2020). Rahatarkuse tõstmise vajalikkust Eestlaste seas on välja toonud ka Rahandusministeerium. 2019. aastal läbi viidud Eesti elanike rahatarkuse uuringust nähtus, et inimeste rahakäitumise muutumine on väga pikk protsess. Kuigi varasemate uuringutega on saanud kinnitust asjaolu, et vajalikud teadmised on olemas (üle 70% elanikest omab baasfinantskirjaoskuse teadmisi ehk kuidas ja miks peaks raha säästma, pensioniks koguma ja investeerima, finantstooteid võrdlema ning kulusid-tulusid kirja panema ja analüüsima), ei rakenda suur osa elanikest omandatud teadmisi (vaid 58,8% elanikest käitub baasrahatarkuse teadmiste kohaselt). Kolmandik elanikkonnast ei tunne end rahaasjade juhtimisel kindlalt, kuid pole ka midagi ette võtnud. (Eesti Rahandusministeerium, 2020). See koos platvormi tööga mõjutab otseselt töötajate hakkamasaamist muutuvus töömaailmas, kus liigutakse rohkem iseseisvamate töövormide poole.

2020. aasta aprilli alguses alustas Eesti parlament (Riigikogu) menetlust seaduseelnõu üle, mille kohaselt maksab riik Covid-19 haiguse leviku tõttu füüsilisest isikust ettevõtjate sotsiaalmaksu 2020. aasta esimeses kvartalis (Erikson, 2020). Erikson (2020) hinnangul on see on hea meede töötajate sissetulekute kaitsmiseks (aidates tööandjal säilitada töökohti ja vältida koondamisi), kuid sellest pole palju abi, kui eriolukord kestab mitu kuud, sest töötukassa rahalised vahendid on piiratud. (Erikson, 2020). Lisaks ei lahenda antud meede vabakutseliste töötajate toimetuleku riski ning ka riski jääda oskustes ja teadmistes maha nende töötajatega võrreldes, kes saavad ettevõtetes töötades koolitustest osa võtta (**PS2**).

Platvormitöötajate ja muude eripäraste lepingute kasutamisega saavad osad ettevõtjad (ja ka endale tööandjad) optimeerida tööjõumakse, mis suurendab ebatervet konkurentsi nende ettevõttega, kes soovivad oma töötajatele kindlustunnet (miinimumpalka, sotsiaalseid garantiid pakkuda. Lisaks või eeldada, et kui suureneb vajadus sotsiaalatoetusteks suurenevad suure tõenäosusega ka tööandjatele kehtestatud maksud. Mõningad riigid proovivad motiveerida vabakutselisi maksma kõrgemat sotsiaalmaksu läbi koolituste pakkumise, mis on seotud otseselt makstud sotsiaalmaksu summaga. 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) (PS3). Selliste koolituste juurde oleks nutikas lõimida ka rahatarkuse teemad (PS4).

Platvormitöö

Koroonaajal on kasvanud digikeskkonnas tehtava platvormitöö maht, seejuures eriti eestikeelsete vastajate seas. Sellest järeldub, et platvormi ärimudel laieneb professionaalsete teenuste sektorites (Vallistu & Piirits, 2021). Ka Eestis on platvormitöö üsna levinud. Iganädalaselt teeb platvormitööd ligikaudu 56 000 inimest. Alates 2018 aastast on suurenenud vähemalt kord kuus platvormitööd tegevate inimeste osakaal (11,9% vs. 10,3% 2018. aastal). Vähemalt kord kuus teeb platvormitööd u 95 000 inimest, vähemalt kord aastas ligikaudu 161 000 inimest ning kunagi on platvormitööd teinud enam kui veerand tööealisest elanikkonnast (u 208 000 inimest). (Vallistu & Piirits, 2021)

Mitmed riigid, sealhulgas Suurbritannia, Holland ja Poola, on arutamas miinimumtasusid vabakutselistele ja platvormitöötajatele. Ka Eestis on platvormitöötajate vaesusrisk üsna aktuaalne. Platvormitööd tegevate inimeste keskmine netosissetulek on väiksem kui neil, kes platvormitööd ei tee. Vähemalt kord elus platvormitööd teinud inimeste netosissetulek märtsis 2021 oli keskmiselt 1017 eurot. Eesti keskmine netopalk samas kuus oli 1255 eurot. Suurim osa (19,3%) on regulaarsete platvormitöötajate hulgas neid, kelle igakuine netosissetulek jääb vaid 400–700 euro vahele. (Vallistu & Piirits, 2021).

Kohalikud omavalitsused on kehtestanud platvormitöötajatele miinimumpalgad. Näiteks on seda teinud New York City, kus on määranud Uberi ja Lyfti juhtidele miinimumpalk. Platvormid on ka ise vabatahtlikult määranud miinimumpalgad (nt Topdesigner Tšehhi Vabariigis; Adtriboo Hispaanias; Upwork ja Prolific Ühendkuningriigis ning Favor Ameerika Ühendriikides (OECD, 2020) (PS5).

Alternatiivina miinimumpalgale on mõned riigid (Kanada, Taani, Prantsusmaa, Saksamaa, Rootsi) laiendanud kollektiivseid läbirääkimisi ka vabakutselistele. Mõned platvormid on hakanud välja tooma, et platvormitöötajatel on limiteeritud ligipääs sotsiaaldialoogis esindatusele. Need tegevused on peamiselt vastuseks valitsustele, kes ähvardab tegevust ümber klassifitseerida. (OECD, 2020)

Valitsused on teinud samme, et reguleerida atüüpilisi töölepinguid. Nagu näiteks nulltunnis lepingud - Soomes on keelatud sedalaadi lepingute kasutamist olukorras, kus töötajal on tõeliselt vajadus töökoha järgi. Norra, Iirimaa ja Soome nõuavad tööandjalt lisainformatsiooni (nagu näiteks miinimumtöötundide arv) koheselt ka töölepingus. Need riigid koos Hollandi ja USA Oregoni osariigiga nõuavad ka töögraafikutest eelnevat teadaandmist. Samal ajal Austraalia ja Suurbritannia võimaldavad töötajal nõuda täpsemat

töölepingut peale mingit ajaperioodi. (OECD, 2020). Eestis praegu kehtivas töölepingus on tegelikult sarnased nõuded kõik sees olemas. Ja meie senine praktika näitab pigem, et liiga rangete nõuete korral valitakse töötamiseks mõni muu lepingu vorm ning töölepinguseaduses nõuete karmistamine ei pruugi meie kultuuris soovitud lahendusi pakkuda. Pigem tuleb meil siin liikuda paindlikemate regulatsioonide suunas, et mitte lisaks motiveerida ebastandardsete lepingute sõlmimist (PS6).

Ümbrikupalk

Üks grupp töotajaid, kes jäid ilma riiklikest palgatoetusest on mitteametlikud töötajad ehk ümbrikupalgaga töötavad kodanikud. Tegemist on tasustatud tööga, kus töötamine ei ole deklareeritud eesmärgiga hoiduda maksude maksmisest.(PS7) Ümbrikupalga vastuvõtja riskib sellega, et ta ei saa haigus-, koondamis- ja töotuhüvitisi, maksmata maksude tõttu väheneb tulevikus tema pension ning võimalike töövaidluste korral tööandjaga on ta alati nõrgemal positsioonil. (Eesti Maksu- ja Tolliamet, 2020).

Eesti suurim tööportaal CVKeskus.ee viib juba üheteistkümnendat järjestikust aastat läbi uuringut, mis kaardistab ümbrikupalga levikut. Enam kui 4500 töövõtja käest uuriti, kas nad on saanud osaliselt või täismahus ümbrikupalga. Kui 2010. aastal oli ümbrikupalgaga kokku puutunud pea iga kolmas vastaja, siis 2020. aastal kinnitas „musta“ töötasu saamist vaid 4,7% vastanutest, mis on samasugune näitaja nagu ka 2019. aasta suvel. Uuringust joonistub selgelt välja, et ümbrikupalk on tunduvalt levinum nende töötajate seas, kes käivad tööl Soomes, Rootsis või Norras – antud riikides tööl käivatest eestimaalastest on ümbrikupalgaga kokku puutunud 10,2% töötajatest. Eestis on „must“ töötasu kõige vähem levinud Tartus, kus antud näitaja on 1,9%. Pealinnas on ümbrikupalgaga kokku puutunud 5,3% töötajatest. Valdkondade lõikes on „mustalt“ töötasu saamine levinum ehituses ja toitlustussektoris, kus puutus sellega kokku iga kümnes töötaja. Ümbrikupalk on keskmisest levinum ka tööstussektoris (7,8%) ning turismi- ja hotellinduse valdkonnas (7,1%). Kõige vähem on „musta“ töötasuga kokku puutunud riigisektoris, tervishoius, finantsvaldkonnas ja infotehnoloogiasektoris töötavad inimesed. (CVkeskus, 2020).

Pandeemia eelsel ajal oli ümbrikupalgaga võitlemises Euroopas domineerivaks lähenemiseks mõtteviis, et deklareerimata majandus toimub siis kui oodatav kulu (tõenäosus jääda vahele ja saada karistatud) ei kaalu üle saadavat kasu. Selleks et muuta kulu/tulu tasakaalu ja et kodanikud teeksid seaduskuulekaid otsuseid, suurendavad reeglina valitsused kontrolli ja sanktsioone. Huvitaval kombel ei ole ei teadlased ega valitsused pööranud väga palju tähelepanu võimalusele tõsta deklareeritud töö kasu. Kriisiperioodil on selline sanktsioneeriv lähenemisviis vananenud, sest enamik ümbrikupalga töödest on peatunud. See on võimalus parandada ja näidata deklareeritud töö kasu, et tõmmata töötajaid ja ettevõtjaid seaduspärasesse majandusse.

Ka finantstugi ja palgatoetused deklareeritud ettevõtetele pakub võimaluse motiveerida tööandjad olema seaduskuulekamad (**PS7**) (Williams & Kayaoglu, 2020). MTA eesmärk on ümbrikupalga saajate osakaalu vähendada 2021. aastaks 4%-le, mistõttu on võitlus ümbrikupalkadega üks olulisemaid fookusi ameti tegevustes. MTA töötajad viisid 2019. aastal läbi 906 tööjõumaksudega seotud kontrolli, mille tulemusena määrati kokku juurde 8,2 miljonit eurot makse. Personaalseid nõustamisvestlusi ümbrikupalga riski tõttu peeti 6233 ettevõtte juhiga, pärast mida kolmandik ettevõtetest parandas oma maksukäitumist ja nende ettevõtete tööjõumaksude tasumine kasvas oluliselt (Eesti Maksu- ja Tolliamet, 2020). (PS7) Üheks võimaluseks meelitada tööandjaid makse deklareerima on võimalus trahvivabalt deklareerida minevikus deklareerimata tegevused, ning seeläbi saada osa palgatoetustest. Senine Eesti palgatoetuste süsteem seda ei ole seda lubanud ning pigem muudeti 2021. aasta toetuste maksmisel see veel rangemaks (**PS7**). Positiivseid tulemusi on eelmainitud meetmele näidanud aga mitmed teised Euroopa riigid, nagu näiteks Belgia, Küpros, Prantsusmaa, Itaalia, Leedu Sloveenia ja Suurbritannia (Williams & Kayaoglu, 2020).

Tööülesannetega seonduv

Ajutised muutused tööülesannetes

Töölepingu seaduse (TLS) § 17 (3) ja (4) ei pea töötaja järgima instruksioone, mis ei ole otseselt tema lepingus, kollektiivlepingus või seaduses ette nähtud. Välja arvatud juhul, kui see on seotud hädaolukorraga (mida tavaliselt seostatakse *force majeure-ga*). Kõige rohkem jagati lepinguga mitte soetud instruksioone tervishoiu töötajatele (Erikson, 2020). Koroonakriis näitas, et riigis ei saa liiga pikalt olla kehtestatud eri- ning hädaolukord. Samas, hädaolukorraga sarnaste meetmete kehtestamine võib jätkuvate pandeemiate puhul olla tarvilik (kasvõi sektoripõhiselt). Seega, tasuks üle vaadata, millistel tingimustel saavad tööandjad nõuda töötajatel teistsuguste tööülesannete täitmist kui lepingus sätestatud (**PS17**). Käesolev pandeemia näitas ka seda, et koroonaviirus on eriti ohtlik eakatele. Seega võiks seadusandja kehtestada riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse (**PS9**) eeldusel, et riik toetab seejuures tööandjaid.

Püsivad muutused tööülesannetes

Kriis hoogustas tööülesannete mitmekesisust ning nõudis töötajatelt suuremat valmisolekut täita senisest erinevaid tööülesandeid, või teha tööd tavapärasest erinevas kohas (Sihtasutus Kutsekoda, 2021). Sihtasutus Kutsekoda toob välja, et kriis tõi kaasa plahvatusliku vajaduse töötajate täienduskoolituste järele. Esmajoones õpetas kriis, et juurde oli vaja õppida digitehnoloogia-, riskijuhtimise ja -analüüsi, tootearenduse ja turunduse, juhtimis-, kommunikatsiooni- ning koostööoskusi. Oluliseks muutusid teadmised turvalise

töökeskonna ning töötajate füüsilise ja vaimse tervise hoidmisest. Senisest enam pakuti töötajatele ka organisatsioonisisese ümberõppe võimalusi. Kuna Euroopa Liit toetab majanduskriisist taastumisel rohe- ja digipöörde läbi viimist, siis lähitulevikus lähevad hinda keskkonnateadlikule majandamisele üleminekuks vajalikud oskused (Sihtasutus Kutsekoda, 2021).

Tervisekriis ei toonud endaga suurt leevendust kvalifitseeritud tööjõu puuduse probleemile. Vaatamata töötuse kasvule on mitmel elualadel keeruline sobivaid töötajaid leida. (PS10) Tööstus, IKT-sektor, põllumajandus, sotsiaalvaldkond, tervishoid ja haridus on jätkuvalt raskustes vajalike oskustega töötajate värbamisel (**PS19**). Kuigi töötuse osakaal kasvas, siis töötud ei ole tihti valmis ametiala ning töövaldkonda vahetama, nt psühholoogilistel, elukoha, sissetuleku või mainega seotud põhjustel. Lisaks, näiteks tööstuses tööle asumiseks on vajalik tehniline väljaõpe, mida korraldada on aeganõudev ja kulukas (Sihtasutus Kutsekoda, 2021). Tööjõupuudus on levinud sektorites, mis kriisiajal olid tihtipeale eesliinil ja kus juba töötavad spetsialistid (õpetajad, tervishoiu töötajad) olid suure pinge all ja tööjõu puudus nende sektorites hakkas eriti silma. (PS10)

Sihtasutus Kutsekoda OSKA toob oma analüüsis välja võimalikud ümberõppe suunad. Üheks suurimaks proovikiviks saab ümberõppe pakkumine põlevkivienergeetika töötajatele kaevanduse, õlitööstuse ja elektritootmise võimalike koondamiste jätkumisel. Majutuse, toitlustuse ja turismi ning teenindussektori töötajatele võiksid sobida ümberõppe nt sotsiaal- ja tervishoiu- ning kinnisvaravaldkonnas töötamiseks. Loovisikutele võiks sobida nt oma erialal õpetaja või koolitajana tegutsemine. Teenindussektori töötajatele võiks sobida ümberõppe nt teiste valdkondade klienditugedeks, IT Helpdeski töötajateks; spaateenindajatele ka nt hooldustöötajateks. Raamatupidajad võivad liikuda oskuste täiendamise või ümberõppe toel IKT-sektorisse. (Sihtasutus Kutsekoda, 2021).(**PS10**)

Töökorraldusega seonduv

Kaugtöö

Pandeemia kiirendas oluliselt kaugtööle üleminekut ning kaugtööst sai haiguse vastu võitlemisel asendamatu relv (Trindade, 2021). Mõningatel juhul muutus kaugtöö ka sunnitud olukorraks, mis erines palju senisest, kus kaugtööd nähti osana motivatsioonipaketist (Targa Töö Ühing, 2020). Eesti Töölepinguseadus võimaldas tööandjatel ühepoolset töölepingut muuta ja seda võimalust kasutati palju (peamiselt palkade vähendamiseks, kuid ka töökorralduse muutmiseks). Paraku tähendas selline kiire kaugtööle üleminek, seda, et paljudes organisatsioonides jäid tegemata vajalikud kodukontori riskianalüüsid (CVKesus.ee, 2021). Lisaks, Palgainfo Agentuuri andmetel ei ole 50% kodus töötavatest töötajatest rakendanud tööaja arvestust. 24% on seda teinud osaliselt. Targa Töö Ühingu 2020 aastal läbi viidud (Targa Töö Ühing, 2020) uuringust joonistus välja, et kui esialgu kartsid juhid, et töötajad teevad kodus tööd vähem, siis tegelikkuses kiputi hoopis rohkem töötunde tegema. Sama trendi näitavad uuringud mujalgi. Näiteks USA-s tõusis keskmine töötamise aeg ühel tööpäeval kolme tunni võrra. See oli maailmas suurimaks hüppeks. Inglismaal, Kanadas ja Hispaanias lisandus tööpäevale 2 tundi (Business Facilities, 2020). (PS11)

CV keskuse poolt läbiviidud uuringust johtub, et peale COVID-19 pandeemiat kasutatakse kaugtöö võimalusi edasi peamiselt just töö- ja pereelu tasakaalu tagamiseks, aga tehakse seda senisest julgemini. Kui 2020 aastal 56% töötajatest soovisid ka edaspidi vähemal või rohkemal määral kaugtööga jätkata, siis 2021 aastal oli see protsent juba 67%. (CVKesus.ee, 2021). Pikemas plaanis on oodata, et kui kaugtöö ei ole enam tervisekriisi meede, siis erinevad sektorid ja ettevõtted hakkavad uues normaalsuses 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).

Kodukontorit ehk kaugtööd on võimalik kasutada töötajate puhul, kelle töö iseloom seda võimaldab. Tööandja ei saa sundida töötajat kaugtööd tegema ja töötaja ei saa kaugtööd nõuda. Kaugtööd saab rakendada ainult poolte kokkuleppel (vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis). Samas töötajal ei ole õigust jääda kodukontorisse ilma tööandja nõusolekuta. Kaugtöö puhul makstakse töötasu nagu tavaolukorras ehk töö tasustamise tingimused ei tohi kaugtöö tegemise tõttu halveneda. Tööandja vastutab kaugtöö korral töötaja tervishoiu ja -ohutuse eest (Rebane, 2021), ning peab katma kodukontoris

töötamisega seotud kulud (et töövõtja sissetulek ei väheneks) (*European trade union confederation, 2002*). Samas, tekitas kriis olukorra, kus väga järsku oli vaja töötajaid kaugtööle viia, ning ettevõtted (kes olid niigi kriisi tõttu keerulises olukorras) oleksid pidanud vastavalt seadusele tegema lisakulutusi (lisaks kontori ülalpidamiskuludele) ka töötaja kodukontori kulude katmise osas. Sarnaste olukordade vältimiseks on oluline välja tuua tööandja õigused ja võimalused kriisilukordades paindlikumalt reageerida ja töötajaid ajutiselt kodukontorisse suunata ka ilma töövahenditesse lisakulutusi tegemata (**PS12**).

Kaugtöö puhul on lisaks oluline, et kõik andmekaitse reeglid on täidetud, kuna andmete lekke oht on suurem kui tavapäraselt. Kaugtöö korral töötamisel tuleb kasutada turvalisi keskkondi ning tööandjal on kohustus kontrollida, et juurdepääs andmetele on ainult selleks ettenähtud isikutel. Sellist kontrolli on aga raske teostada, kui töötaja töötab kodus (lähtudes töötaja õigusest kodu puutumatusel). Seda enam, et kaugtöö, mida tehakse tihtipeale kodukontorist võimaldab tööandjal ja kolleegidel olla niigi senisest enam kursis töötaja koduse eluga (Op. cit). Lisaks nõuab kaugtöö efektiivne korraldus senisest enam töötajate poolset läbipaistvust oma asukoha ja päevaplaanide osas (Op. cit). Töötajad peavad olema „alati kättesaadavad“, mis mõjub lisaks puhkeaja vähenemisele ka privaatsust vähendavana (Op. cit) (**PS14**). Nii joonistubki välja, et ühest küljest suurendab kaugtöö vajadust kontrollida, kuidas töötaja tööd teeb (andmekaitse ning tööohutusest lähtuvalt), kuid teisalt on vaja kaitsta töötaja privaatsust (Viilup, 2021). Need kaks eesmärki on vastakad, ning vaja oleks luua selged juhised, mille järgi tööandjad saavad käituda, et mitte vastuollu minna seadustega (**PS13**).

Muutuvtunnid

Kuna piiranguid vaheldumisi muudeti rangemaks ja siis jälle kergemaks, seisid mitmed organisatsioonid silmitsi keerulise olukorraga – kus kord oli töötajatel tööd pakkuda, ning siis taas mitte. Seega tekkis tugev vajadus ebaregulaarse töökoormusega töötajate järele (Sotsiaalministeerium, 2021). Eesti on ebaregulaarse tööajaga tegelemisel juba piloteerimas muutuvtunni lepingut. Muutuvtunni lepingu olulised aspektid (Op. cit.):

- Töölepingus fikseeritakse kahepoolset miinimumkoormus, mis ei tohi olla väiksem kui 0,3 täistööajast ehk 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta ja samuti lepitakse kokku võimalikud lisanduvad muutuvtunnid - kuni 0,2 täistööajast ehk 8 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta.
- Töötajal on õigus fikseeritud minimaalset töökoormust ületavatest tundidest keelduda.
- Tööandja peab graafikusse kandmata muutuvtunde pakkuma vähemalt 24 tundi ette.
- Kui töötaja teeb vastavalt kokkuleppele ületunnitööd, siis ületunnid hüvitatakse. Maksimaalne summeeritud arvestusperioodi pikkus jääb samaks, mis täna töölepingu seaduses (maksimaalselt 4 kuud).

Esiialgu piloteeritakse muutuvtunni lepingut jaekaubanduses. Kui see seal toimib, siis laiendatakse lepingut ka muudele sektoritele.

Töötajate vaimse ning füüsilise tervisega seonduv

Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) kirjeldab vaimset tervist kui heaoluseisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime igapäevase elu pingetega, suudab töötada tootlikult ja tulemusrikkalt ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks. Tallinna Ülikool toob välja, et ühiskond peab valmis olema vaimse tervise probleemide tõusuks. Kui suurel määral vaimse tervise probleemid tõusevad, pole veel selge. (Kask, et al., 2021)

Seega COVID-19 pandeemia valguses on uuringud töötajate vaimse tervise kohta muutumas väga oluliseks (**PS15**). Mitmed negatiivsed faktorid on mõjutanud töötajaid. Nagu näiteks hirm haiguse ees, töökoha kaotamise ees või kaugtööst (ning ka piirangutest) tulenev sotsiaalne isolatsioon. Seetõttu on mitmed organisatsiooni senisest enam hakanud tähelepanu juhtima tervete suhete säilitamisele töökohas. Töö rahulolu mõjutavate mehhanismide mõistmine ja töötajate vaimsesse tervisesse panustamine võimaldab juhtidel muuta töökeskkonnad sõbralikumaks (Bagienska & Bullinska-Stangrecka, 2021), ning ühtlasi aidata toime tulla kriisist tuleneva suurema töökoormuse ning stressiga. Rahulolevamad töötajad panustavad töösse rohkem – seda ka kriisi ajal. Sellest tulenevalt asub tööinspektsioon järjest enam tähelepanu pöörama psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisele – neid on aga raske hinnata kaugtöö puhul (kaugtöö teemadest on räägitud lähemalt Viilup, 2021, uuringus).

Muude teguritega seonduv

Kriisiplaanid

Teatud indikatsioonide kohaselt, on Covid-19 tulnud selleks, et jääda. Samuti võib oletada, et inimeste arvukuse kasv toob kaasa järjest enam kokkupuuteid looduse ja loomadega, mis võib tuua kaasa uusi ja ootamatuid haiguspuhanguid. Seega on ka edaspidi oluline, et ettevõtted ja ettevõtjad oleksid kriisiks valmistunud. Ettevõtetal tasub teha kriisiplaanid (nt sarnaselt riigiga kasutades fooride süsteemi: punane, kollane, roheline), et olla valmis järgnevateks kriisideks ja võimalikeks haiguspuhanguteks.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) näeb ette tööandja kohustused töötervishoiu korraldamisel ja tööohutuse tagamisel. Muuhulgas näeb see ette, et tööandja on kohustatud ka ajaliselt kehtivat riskianalüüsi uuendama, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega

võrreldes muutunud, või, kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise. Covid-19 pandeemia ajal kõik ettevõtted nii kiirelt riskianalüüside uuendamiseni ei jõudnud. Ka ilma pandeemiata on kriisplaanide puhul tihtipeale tegemist paberil või Excelis oleva dokumendiga, mida kiirelt uuendada on tülikas. Ühtse infotehnoloogilise platvormi kasutusele võtmine võimaldaks riskiplaane tulevikus reaaleluga paremini ja kiiremini kooskõlla viia (**PS16**).

Kvalitatiivse uuringu tulemused

Uuringu teises osas viidi läbi 11 intervjuud personalijuhtidega ning 1 fookusgrupp tegevjuhtide ja personalijuhtidega. Intervjueeritud tööandjatelt uuriti tervisekriisist tingitud probleeme ja võimalusi, nende valmisolekut tulevasteks kriisideks ning ootusi riigile ja Eesti Töoandjate Kesksaadule. Töoandjail paluti spontaanselt nimetada neile olulisemaid väljakutseid ja teemavaldkondi ning tuua näiteid enda praktikast. Seega on oluline tähele panna, et nende poolt välja toodud probleemistiku nimekiri ei ole ammendav.

Tervisekriisi pikaajaline mõju töökorraldusele

Intervjueeritud töoandjalt uuriti nende arvamust, kuidas on tervisekriis mõjutanud töökorraldust pikemas plaanis. Peamisena tõid nad välja hübriid- ja kaugtöö laiemal leviku ning töötajate vaimse tervise halvenemise.

Intervjueeritute seas oli nii neid, kus **kaugtöö** oli enne tervisekriisi levinud kui ka neid, kus võimalused loodi tervisekriisi tõttu. Erinevad on ka tulevikuplaanid, kõik ei plaani pikaajaliselt jätkata kaugtööga. Üldine meelsus oli siiski, et hübriid- ja kaugtöö levik hoogustus ning jätkub ka piirangute kaotamise järel. Nende arvates on „enne ja peale tervisekriisi töökorraldus“.

Töoandjad 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 vaksineerimissertifikaadi nõue. Seega muutub tootmise ja klienditeenindusega seotud töökohtadele töötajate leidmine veel raskemaks.

Teise olulise mõjuvaldkonnana toodi esile **töötajate tervist**. Laste kõrvalt kodukontoris töötamine, hirm enda ja lähedaste tervise pärast, vähem suhtlemisvõimalusi ning üldine ebakindlus väsitasi töövõtjaid ning halvendasid nende vaimset tervist. Mõnel juhul viisid ilmselt ka mõnuainete suurema tarbimiseni. Ebasobivad töötingimused kodukontorites soodustavad kutsehaiguste teket.

Positiivse mõjuna toodi esile, et juhid on saanud uusi oskusi ning on tugevamad (kriisi)kommunikatsioonil. Ka töötajad on kohati paremini läbi mõelnud, kuidas valmis olla tuleviku kriisideks. Näiteks räägiti läbi, kes saaks hoolitseda laste eest kui vanemaga midagi juhtuma peaks.

Tsitaate intervjuudest:

„Tänu kriisile juhtidele jõudis kohale kiiremini arusaamine, et midagi hullu ei juhtu, kui kogu aeg ei näe, mida töötajad teevad. Kontoris tekib võlts kindlustunne, et ju nad midagi teevad.“ (IDI_1)

„Vaimselt vajavad inimesed rohkem ka tööandjate tuge. Oodatakse tööpsühholoogi nõustamist ja tuge, et oma vaimse tervisega hakkama saada.“ (IDI_5)

„Värbajad ütlevad, et kui ei paku paindlikku töötamist, siis isegi ei kaaluta ettevõttes töötamist.“ (IDI_10)

Probleemid ja võimalused tervisekriisist

Intervjueeritud töid tervisekriisist lähtuvalt välja mitmeid probleeme ja võimalusi, mida nad näevad olulisena. Kaugtöö tegemise vajadusega kaasnesid lisainvesteeringud ja teistsugused juhtimispraktikad (PS1). Osade töötajate jaoks oli kodukontoris töötamine ajavõit, kuid paljudele tekitas see lisastressi ja vaimset pinget. Keerulisem on ka hoida meeskonnatunnet. Samas muudab kaugtöö suurem levik lihtsamaks inimeste värbamise kaugemalt. Tootmises ja klienditeeninduses ei olnud võimalik kaugtööd teha ning tööandjatel tuli investeerida töökoha turvalisemaks muutmisesse. Piirangud ja regulatsioonid tekitasid pingeid meeskondades ning küsimusi isikuvabaduste piiramisest. (PS1)

Probleemid tööandjale

Tervisekriis tekitas intervjueeritud tööandjatele mitmeid probleeme. Palju oli ebakindlust ja määramatust, mis tekitas stressi nii juhtides kui ka töötajates. Töötajate turvalisuse tagamiseks ning riskide vähendamiseks oli vaja teha lisainvesteeringuid ja kiiresti töökorraldust muuta.

Väljakutsed olid veidi erinevad sõltuvalt sektorist ja töö iseloomust. Kõige keerulisem oli tööandjail, kel **ei olnud võimalik kodukontorisse suunata** tootmise või klienditeenindusega seotud töötajaid. Probleemidena toodi välja:

- Investeeringute vajadust töökorralduse ja sisseseade muutmiseks, et vähendada nakatumise riski. Vahepeal ei jätkunud ka isikukaitsevahendeid;
- Osad meetmed (maski kandmine, vaksineerimine) tekitavad töötajates trotsi või isegi soovi lahkuda. Need teemad tekitavad ka konflikte töötajaskonnas ning halvendavad sisekliimat. Tööandjal tekivad eetilised ja tundlike isikuandmete kasutamisega seotud küsimused.
- Mõned töötajad kartsid paaniliselt nakatumist või olid riskirühmas, kuid töö iseloom ei võimaldanud neile kaugtööd pakkuda. See tekitas juhtimisprobleeme ja lisakulu.
- Äri ajutise sulgemise, palgata puhkusele saatmise ja töötajate koondamise vajadus, millega uuesti avades kaasnesid raskused töötajate leidmisel;

- Tooraine ja kaupadega varustamisega seotud väljakutsed, tarnete venimine ja kallinemine.

Veidi lihtsam oli ettevõtetel, kus hübriid töö oli levinud juba enne tervisekriisi või oli võimalik suunata töötajad kaugtööle peale väikesemate investeeringute tegemist. Siiski kaasnesid **väljakutsed ka hübriid- ja kaugtööle suunamisega:**

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

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

- osade töötajate vähesed digioskusi, investeeringuvajadust töötajate koolitamisega ja mõnede töötajate soovimatust digilahendusi kasutama õppida (PS22);
- 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.

Uute tarkvarade juurutamise ja töötajate väljaõpetamisega kaasnesid kulud. Tervisekriisi tõttu pidid osad tööandjad tegema lühikese aja jooksul suuri investeeringuid, näiteks kliendiandmete turvaliseks kättesaamiseks üle võrgu, tarkvara litsentsideks jne. Toodi välja ka vajadust COVID vaksineerimis-, läbipõdemis- ja testitõendite kontrollimise süsteemi loomiseks ning IT-spetsialisti palkamiseks, kes aitaks töötajatel uute digilahendustega paremini toime tulla (PS16).

Lisaks mainiti, et ei olnud võimalik varasemal moel toetada noorte karjääripädevuste arendamist. Näiteks lõpetati õppekäigud ettevõttesse, praktikante võeti vähem või ainult

vaktsineerimistöendi alusel. (PS10) Leiti ka, et riigipoolsed piirangud tulevad väikse etteteatamisega ning pikaajalist kriisiplaani pole, seetõttu on ka tööandjatel raskem planeerida oma tegevust.

Tsitaate intervjuudest:

„Vahepeal olid piirid kinni, aga meil oli vaja värvata. Suur teadmatus, kaua kestab ja millal saame värvata teatud kompetentse või ei saa.“ (IDI_8)

„Nüüd on tekkinud see pool, kui palju tööandja saab töötajaid survestada, et peaks vaktsineerima, ilma üle piiride minema.. isiklike vabadusi ja õigusi riivamata.“ (IDI_4)

„Kas meil on kaks puhketuba, kus saavad olla mitte-vaktsineeritud ja vaktsineeritud eraldi?“ (IDI_11)

„...kogu vaimse tervise ja stressi pool on rohkem esile kerkinud, kuna inimesi ei näe nii palju ja juhtidel on vahel raske hinnata, kuidas olukord on.“

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

„Väga palju erinevaid tarkvarasid, erinevaid keskkondi, mis ei taha hästi ühilduda ja info ei taha liikuda... Vana enam ja uus veel ei tööta, ei vasta vajadustele.“ (IDI_4)

Probleemid töövõtjale

Töövõtjate vaates mainiti intervjuudes peamiselt füüsilise ja vaimse tervisega seotud väljakutseid ning kiiret kohanemise ja uute oskuste omandamise vajadust (PS15).

Töövõtjate peamiseks probleemideks peeti:

- Tööandja pakub vähendatud töökoormusega tööd või koondab;
- Ebakindlus ja määramatus, kas töökoht säilib ja milline on töökorraldus. Kiiresti peab harjuma tööandja ja riigi kehtestatud piirangutega või ebamugavustundega kaitsevarustuses tegutsedes;
- Hirm tervise pärast. Mõned inimesed ei tule enam üldse kodust välja ja tööandja on mures nende vaimse tervise pärast;
- Kaugtööl on kohati raskem on end tunda meeskonnaliikmena ning hoida piiri töö- ja isikliku aja vahel, läbipõlemise oht suureneb;
- Osadel on ebamugavad tingimused kodukontoris töötamiseks, palju segajaid või raskused keskendumisel;
- Ühiskondlik polariseerumine ja vastandumine kandub ka töökeskkonda üle ja tekitab konflikte (suhtumine vaktsineerimisse, maskikandmisesse jne);

- Kõigile ei sobi kaugtöö, isoleerituse tunne ja ekraaniväsimus tekivad kergemini.
- Osad inimesed jäävad oma tehnoloogiliste teadmistega hätta, mistõttu neil on raske veebi teel meeskonnatöös osaleda. Nad pidid lühikese aja jooksul end kiiresti täiendama, et mitte töökohta kaotada.

Tsitaate intervjuudest:

„Ei räägita kuigi palju normaalkäitumise standarditest, meil on inimesi kes pole kaks aastat kodust välja tulnud.“ (IDI_2)

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

„Tervisega seotud küsimused, kus info kogu aeg muutub ja on palju ebakindlust - täna tõde ja homme ümber lükatud.“ (IDI_10)

Võimalused tööandjale

Intervjueeritutel uuriti ka võimaluste kohta, mida tervisekriis on loonud. **Kaugtöö** juurutamine muutis lihtsamaks inimeste palkamise, kes elavad kaugemal ja võimaldas väiksemale kontoripinnale kolida ehk kulusid kokku hoida (PS6). Mõnes organisatsioonis kiirendas kriisiolukord oluliselt tööprotsesside **digitaliseerimist**, mis aitab edaspidi tööviljakust tõsta. Juhid olid sunnitud rohkem juhtima eesmärkide kaudu ja töötajad iseseisvalt oma tööd korraldama. See tekitas ka probleeme, kuid pikas plaanis võiks muuta töösuhet võrdsemaks, kus mõlemad osapooled vastutavad töö kvaliteedi eest. Meeskonnaüritused muutusid paindlikumaks. Suure ühisürituse asemel on igal väiksemal meeskonnal oma eelarve ja võimalus valida neile sobivad tegevused.

Tervisekriisi tõttu kaugtööle suundumine sundis töötajaid oma digioskusi täiendama, mis annavad neile eelise tööturul. Samuti on väiksemates piirkondades või välismaal elavatel inimestel võimalik kandideerida ettevõtetesse, kus kaugtöö on soositud.

Leiti ka, et osade töötajate jaoks oli **paindlikum töökorraldus** kasulik. Näiteks said nad tööle sõitmise arvelt isiklikku aega juurde, mida hommikuti ja õhtuti oma perega veeta. Mõned töötajad hakkasid ka rohkem oma tervise eest hoolitsema.

Tsitaate intervjuudest:

„Muutis juhtide mõtteviisi ja see on väga äge. Tundub, et ka hoolimine ja toetamine on laiemalt pildis.“ (IDI_5)

„Võimalus on vaadata üle oma kontoripindade kulud ja ümber hinnata.“ (IDI_10)

„Mõelnud kuidas hakkama saada...efektiivsuse tõus mõlemalt poolt...Mitu tundi isiklikku ja pere aega on tulnud juurde.“ (IDI_9)

„Kui varasemalt inimene soovis teha kodukontoris, siis tööandja vaatas kulm kortsus, aga nüüd kokkulepped, et kaks-kolm päeva võid. Usaldus ja tehnoloogilised vahendid on paremad.“ (IDI_11)

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

Katmata vajadused tööandjate vaatest

Intervjueeritud tööandjad tõid katmata vajadustena välja peamiselt paindlikumaid töövorme toetavaid regulatsioone ning abi töötajate vaimse tervise toetamisel.

Tööandjad leidsid, et tervisekriisist lähtuvalt on nende katmata vajadusteks:

- Kiire internet maapiirkondades, mis võimaldaks kaugtööd (PS20).
- Tööandjatel pole head ülevaadet, kuidas peaks kriisiolukordades käituma ja kuidas töötajatega käituma peavad. Oleks vaja seaduslikku tagalat, et hoida tootmist töö ja ettevõtte jätkusuutlik (PS1)
- Võiks olla rohkem nõustamist ja soovitusi, kuidas töötajate vaimset tervist toetada. (PS11, PS15, PS16)
- Napib psühholooge, kelle vastuvõtule saaks töötajaid saata.
- Sooviksid Terviseametilt nõustamist, et mida saaks nakatumisrisi vähendamiseks veel teha tootmises ja ladudes. (PS12)
- Vaktsineerimise prioriteedid ei toetanud alati elutähtsa teenuse osutamise jätkumist. (PS19)
- 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. (PS6, PS17,PS19)
- Tööandjatele valmistab segadust kodukontoris tööohutuse tagamine, seejuures tööõnnetuse ja tervist kahjustava töö määratlus (ajutiselt) kodust töötades. (PS16, PS1)
- Kiirtestimiste korraldamine ja tulemuste põhjal teenuse osutamist loobumine – seadusandlik alus keeldumiseks puudus. (PS12)

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)

Vajalikud muutused regulatsioonides ja seadusandluses

Intervjueeritud töid välja oma nägemuse regulatsioonide ja seadusandluse muutmise vajadustest, et tulevikus võimalike pikaajaliste kriisidega toime tulla. Nende arvates vajaks eelkõige paindlikumaks muutmist **töölepingute regulatsioon**. Lisaks võiks olla võimalus astmeliseks eriolukorra väljakuulutamiseks, mis aitaks tööandjal kiiremini reageerida ja piiranguid läbi mõelda. (PS12)

Leiti, et töölepingu seadus peaks minema paindlikumaks koos paindliku tööaja massilise kasutamisega. Inimesed soovivad teha kaugtööd kodust või lausa teisest riigist ja paljud tööandjad on valmis neile seda vabadust võimaldama. Loovtööde puhul on kindla graafikuga ja koormusega töö fikseerimine pigem takistuseks, olulisem on tulemuse saavutamine. (PS6)

Toitlustus- ja majutusasutustele valmistab peavalu **paindliku koormuse pakkumine**. Ühelt poolt soovivad töötajad kõikuvat koormust ja teisalt tekib palju ootamatuid olukordi, mil on vaja kiirelt tööjõudu juurde või graafikuid muuta. Kasutusele on küll võetud summeeriv tööaja arvestus, aga see pole alati piisav. Tööandjad näevad, et piisaks kahepoolsest kokkuleppest, mis kinnitatakse tööajagraafikus mõlema osapoole allkirjaga. Samas Tööinspeksioon leiab, et koormuse muutmisel oleks vaja ka töölepingut muuta iga kord. (PS6) Tööandjate arvates ei ole see vajalik ja ei kaitse töötajat tegelikult. Õppimise või teise töökoha kõrvalt soovivad paljud teha paindliku koormusega tööd, aga see on raskendatud. Tööandjad sooviksid lepingutesse lisada koormuse vahemikud. Loodetakse, et muutuvtunni kokkuleppe sõlmimise piloot jaekaubandussektorile õnnestub ning selline võimalus on tulevikus ka teistel valdkondadel. Samas kurdeti, et pilootprojektiga liitumisega kaasnes liiga palju bürokraatiat.

Kaugtööga seotud regulatsioone peetakse liiga hägusaks ning sobiva töökeskkonna tagamisel tööandja vastutust ebaproportsionaalselt suureks. Intervjueeritud tööandjad ei pea õigeks, et nad peaks täielikult sisustama kodukontorid, maksma seejuures erisoodustusmaksu 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 (PS1).

Tööandjad pakkusid välja võimalikke **lahendusi kodukontori kulude hüvitamiseks (PS11)**:

- Tervislikuks töötamiseks vajalike töövahendite soetamine kodukontoritesse oleks erisoodustusemaksust vähemalt osaliselt vabastatud;
- Kui tööandja tagab töökoha kontoris, aga töötaja soovib töötada kodukontoris, siis ei ole tööandjal kohustust kodukontori kulusid hüvitada;
- Hübriid töö puhul rakendatakse leebemaid nõudeid;
- Kui töötaja on rohkem kui poole ajast kodukontoris, siis tekib hüvitamiskohustus.

Praktikas on tööandjad andnud tervisekriisi ajal töötajatele kodus kasutamiseks kontoris vabanenud vahendeid ja seeläbi vältinud erisoodustusemaksu maksmise kohustust.

Nii intervjuudes kui ka fookusgrupis toodi olulise probleemina välja, et kriisiolukorras on ainuke meetod **eriolukorra väljakuulutamise**, aga puuduvad vahepealsed versioonid normaalse ja eriolukorra vahel. Intervjueeritud tööandjad soovitasid laiendada võimalusi automaatselt piiranguid kehtestada. Inimestele on abiks konkreetsus. Võiks olla fooritulede süsteem või eriolukorra 3 taset kokku lepitud. Tööandjad näiteks teaksid, mida tähendab keskmine riskitase ning saaksid siis ise paremini otsustada ja vajadusel ettevõtte sulgeda. Seejuures kurdeti ka, et seadusmuudatuste tegemine võtab kohati nii palju aega, et kriis on enne möödunud kui vajalik seadusemuudatus on sisse viidud (PS12).

Intervjueeritudelt küsiti ka 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. (PS9)

Osad tööandjad tõid välja, et nende jaoks on keeruline, et ei ole võimalik uurida töötajalt vaktsineerimise kohta. Tööandjad on segaduses, et kus läheb nende õiguste piir. Nad ei soovi töötajate õigusi riivata kui kehtestavad maski kandmise või vaktsineerimise kohustuse, aga ei taha ka nakatumise riski suurendada (PS13).

Kaudselt seostus tervisekriisiga ka **puhkuseseaduse** muutmise vajadus. Intervjueeritud leidsid, et kui õppimine toimub paindlikumalt ja virtuaalselt, siis ei peaks tingimata töötajatele nii palju õppepuhkust võimaldama. Vähemalt võiks olla läbirääkimise võimalus. Lisaks kurdeti, et erinevaid puhkusi arvestatakse erinevalt ja see tekitab ebavajalikkust segadust, eriti vahetusega töötajatel ning tööjõuturul alustajatel. Seaduses võiks olla välja toodud, et mitu tööpäeva on ette nähtud nii põhi-, isa kui ka õppepuhkuseks. Kalendripäevades puhkuse arvestuse võiks kaotada. (PS21)

Fookusgrupis toodi täiendava probleemina esile, et **Tööinspeksioon** ei anna infoseminaridel tööandjatele piisavalt konkreetseid juhiseid töeteravise kohta, näiteks riskianalüüsides vaktsineerimise kajastamise kohta. Nende nägemuses võiks olla Tööinspeksioonil rohkem juhendamise rolli, eriti kui reeglid kiirelt muutuvad (PS12).

Lisaks mainiti, et tööõiguse normistik võiks olla lihtsamini sõnastatud, sest ka töövõtja peaks seda mõistma ning et ühe töötajaga ettevõttele peaks kehtima leebemad reeglid, et ta ei peaks riskianalüüsi koostades määrama endale erinevaid rolle ja iseennast kontrollima. (PS2)

Tsitaate intervjuudest:

„Ei saa eeldada, et kriisis ainuke meetod on ainult eriolukorra väljakuulutamise... enam ei taheta kuulutada, aga puuduvad vahepealsed versioonid.“ (IDI_2)

„Seadust saaks lihtsamini ja kiiremini muuta... muudatused, lugemised ja vastuvõtmised võtavad nii kaua aega, et kriis enne möödunud.“ (IDI_11)

„Töövormid ei ole enam nii must-valged.“ (IDI_8)

„Tööandja ise jälgib ja otsustab, mitte ei panda ilma põhjendusega terve sektor kinni... Tööandja saaks ise otsustada, vajadusel kinni panna. Töötajad teaksid, et näiteks kui on keskmine riskitase, mis see tähendab.“ (FGID_1)

„Tööinspektsiooni seminaridelt ei saa piisavalt konkreetseid vastuseid, tõe selgub läbi kontrolli.“ (FGID_3)

Tööandjate valmisolek tuleviku kriisideks

Tööandjatelt uuriti ka, kuivõrd hästi nad on valmistunud võimalikuks pikaajaliseks kriisiks (epideemia, pikaajalised elektrikatkestused, küberintsendid, makseteenuse häired, veereostus, taudid lindudel/loomadel, tulekahju, üleujutus, põud jne) töökorralduse mõistes. Enamus intervjuueeritustest leidis, et nad pigem said kriisjuhtimisega hästi hakkama, aga leiti ka arengukohti.

Tervisekriis pani tööandjaid **kriisiplaane** rohkem tähtsustama ja erinevaid olukordi läbi mängima ning kriisiaegseid vastusvaldkondi täpsemalt kokku leppima. Lisaks vaadati üle laovarud ja reservid ning analüüsiti ettevõtte majanduslikku toimetulekut. Rohkem tähelepanu pööratakse ka juhtide oskuste täiendamisele, et nad oskaksid kriisiolukorras enesejuhtimise, kommunikatsiooni ja kiire otsustamisega paremini hakkama saada. (PS11)

Tsitaate intervjuudest:

„Teada on, kes vastutab kommunikatsiooni eest ja oleme harjutanud, et kui süsteemid on maas, kuidas inimesi välja kutsume ja tasustame.“ (IDI_1)

„Keerulisem on see, et kui inimesed pole militaarses struktuuris, siis on keeruline kohanduda tavaelust kriisi minekuks - ei mäleta enam kriisireegleid... teavitamine oli ammu ja välja mõtlemine, käsutada vaja meenutada.“ (IDI_2)

„Hästi õnnestus kriisimeeskonna moodustamine, selged rollid, asendusliikmed ja rollide jaotus.“ (IDI_3)

„Kui kontorid kinni, siis oleme valmis ka lastega inimestele üüripinda pakkuma meie poolt, kus saab üksi töö teha. Vaimse tervise nõustamised, massaažid.“ (IDI_7)

„Tahaks öelda, et hästi. Meil on kriisikomisjon, tugev töökeskkonna meeskond, igapäevaselt ennetavalt tegelenud vaimsete ja füüsiliste riskidega.“ (IDI_8)

„Investeerime palju juhtidesse, kuidas neid ette valmistada, kus peavad kiiresti kohanema, andma sõnumeid.“ (IDI_11)

Tööandjate ootused riigile ja Tööandjate Keskliidule

Tööandjad jagasid ka oma ootusi riigile ja katuseorganisatsioonile, et tulevaste kriisidega paremini toime tuldaks. Nende jaoks on oluline jõuline ja kiire tegutsemine ning selge kommunikatsioon. Nad tunnevad, et tööandjate suurem kaasamine regulatsioonide ja seaduste loomisse aitaks vältida kiirustamisest tekkivaid vigu ning loomulikult on neile oluline ka tunne, et nende vajadusi võetakse kuulda (PS1). Tööandjate Keskliidu olulise rollina nähakse erinevate sektorite tööandjate vaadete kokku kogumist ja läbi sõelumist, et edasi anda omapoolsed konkreetsete ettepanekud. Kuna seadusloome ei käi alati piisavalt kiiresti, siis on tööandjaile abiks ka omavaheline kogemuste ja parimate praktikate jagamine, kuidas olukorras käituda.

Ootused riigile

Intervjueeritud ettevõtjad ootavad riigilt julgemaid ja kiiremaid otsuseid ning tööandjate vajaduste ära kuulamist, et kriisidega paremini toime tulla (PS1).

Ideaalis võiks nende nägemuses võtta vastu veidi **pikemaajalisi otsuseid**, et tagada suurem stabiilsus pandeemia olukorras. See annaks tööandjatele võimaluse paremini reageerida ja ühiskonnal paremini valmistuda, et reeglitega vastavuses käituda. Kriisiolukorras on tekkinud vajadus kiiremini reageerida muutuvale olukorrale seaduste muutmisel ja regulatsioonide kehtestamisel. Sealjuures on oht, et ei jõuta kõike piisavalt läbi mõelda. Näiteks palkade vähendamise meetmega võis tekkida olukord, kus töövõtja teenib varasemast rohkem. Samuti kui suurettevõtte suunab ajutiselt kaugtööle mitu tuhat inimest, siis pole neil võimalik kõigi nende kodude tööohust kontrollida. Võimaliku lahendusena nähti tööandjate suuremat kaasamist seadusloomesse, näiteks pilootgruppina.

Kuna tervisekriisist lähtuvalt on oluliselt levinumad erinevad **paindliku töö vormid**, siis soovitakse **vastavalt ka** seadusandlust paindlikumaks muuta ebastandardse tööaja, valveaja ja hübriid töö osas. (PS6) Toodi välja, et eeskuju võiks võtta näiteks Leedu seadusandlusest, kus vajalikud muudatused oleval juba tehtud.

Konkreetsed ettepanekud olid:

- tööandjale pandaks mõistlikud kohustused, näiteks ei ole reaalne kontrollida töötajate kodukontoreid ja vastutada töötaja turvalisuse eest (PS12);
- töökoormuse muutmine saaks toimuda paindlikumalt nii kriisihetkedel kui ka tavaolukorras (PS11);
- luua uusi lepingulisi vorme, mis võimaldavad tööampse (PS3 ja PS6);
- kirjeldada täpsemalt, kuidas peaks ja saaks tööandja töötaja vaimset tervist toetada (PS15);
- töö- ja puhkeaja regulatsiooni üle vaatamine valveaja, tähtajalise lepingu ja tööampsude kontekstis (PS21);
- kaaluda ka väljaspool kontorit oleva töökoha sisseseadmise erisoodustuse alt vabastamist (PS12).

Kriisiolukorras soovitakse erisusi **isikuandmete käitlemises**. Hea näitena mainiti õigust küsida töötaja vaktsineerimise kohta, kui töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaktsineerimine on üks võimalik meede antud ametikohal viirusesse nakatumise vältimiseks. (PS13)

Tööandjate ootus on, et neile kehtestatud piirangute korral aitab riik kulusid hüvitada, näiteks maksude ajatamine, kriisivarud või suurem palgatoetus.

Lisaks on oluline **selge (kriisi)kommunikatsioon**. Näiteks muutusid vaktsiinide saamise eelisjärjekorrad, kuid tööandjatele ei põhjendatud, miks nad järjekorras tahapoole liikusid. Tervisekriisile pühendatud veebilehti peeti heaks, kuid seal oli probleemiks, et peale piirangute muutmist varasemat infot ei säilitatud. Seetõttu ei olnud võimalik varasemaid otsuseid põhjendades enam viidata tol hetkel kehtinud reeglite infole. (PS19)

Digitaliseerimine aitab kriisidega paremini toime tulla ja paindlikumalt töötada. Digitaliseerimisega seotud väljakutsed on põhiliselt sellised, mida ettevõtted peavad ise lahendama. Küll aga toodi välja, et kaudselt saaks riik aidata

- soodustades arendajate, andmeanalüütikute jne koolitamist või sissetoomist; (PS22)
- suunates oma praktikatega ettevõtteid digitaliseerimise poole (nt e-arvetele üleminek aitas) (PS22);
- riigile kuuluva infrastruktuuriga seotud ettevõtteid andmebaaside ühildamisele suunates (PS22);
- riiklikult toetatud ümberõppes rohkem keskendudes sellele, mida tööturul on vaja lähitulevikus. Näiteks hüvitise saamiseks on töötutel vajalik karjääriplaani koostamine, mis vastab tööturu vajadustele (PS10);
- koolides õpetatakse piisavalt digioskusi, mida noortel on tööjõuturule suundudes vaja (PS22);
- kiire interneti kättesaadavust maapiirkondades paremini soodustades, kus ei piisa vaid külakeskuste ühendamisest. (PS20)

Tsitaate intervjuudest:

„Saan aru, et on keeruline segases olukorras midagi otsustada, aga tahaks otsustuskindlust ja -julgest.“ (IDI_5)

„Kuulata tööandjat, sisuliselt kuulata, mis on vajadused ja siis tegutseda.“ (IDI_8)

„Palju halle alasid palgavähendamise meetmel, ise ka tunnistasid seda. Kui oleks kasutanud tööandjate poolt pilootgruppi, kes oleks kohe öelnud, et võib teenida isegi rohkem kui tavapäraselt teenib ja see on mõttetu.“ (IDI_11)

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

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

„Väga jõuliselt läheneda, panna tähtaeg, mis ajaks saab tööleping muudetud.“ (FGID_1)

Ootused Tööandjate Keskliidule

Seoses tervisekriisiga on intervjueritud tööandjate ootused Tööandjate Keskliidule üsna samad, mis ka varasemalt. Endiselt soovitakse vahetada häid praktikaid, saada infot olulistest muudatustest seadustes ja regulatsioonidest ning et nende vajadused ära kuulataks. Senisest enam soovitakse jõulisemat lähenemist tööalase seadusandluse ajakohastamiseks, vajadusel kaasates ka meediat probleemide olulise rõhutamiseks. Järgnevast tabelist leiab konkreetseid ootused, mida tööandjad välja tõid.

Tabel 1. Ootused Tööandjate Keskliidule

Senise praktika jätkamine	Arendusideed
Koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele.	Mõjutada seaduseloosid, et töötataks välja meetmed ja garantiid kriiside üle elamiseks.
Valdkondlike ettevõtete kohtumisteks ja heade praktikate vahetuseks platvormi pakkumine, et aidata vähendada kriisi mõjusid.	Juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis.
Vahendada infot tööandjaid puudutavatest aruteludest valitsuses ja plaanitavatest seadusmuudatustest. See annab tööandjatele võimaluse paremini kohanduda kriisiolukordadega.	Jõulisemalt suunata regionaalpoliitikat lähtuvalt tööandjate üldisest tunnetusest, kas oluline on kiire internetiga keskuste tekitamine või siis ikkagi ka omalt poolt nõuda „viimase kilomeetri“ realselt välja ehitamise tagamist. (PS20)

Personalijuhtidel on valmisolek kaasa rääkida seadusloomes, oluline on jätkata koostööd Eesti Personalijuhtimise Ühinguga.	Veel jõulisemalt esindada tööandjaid ja tuua probleeme esile, näiteks kirjutada meediasse artikleid, mis viitavad seadusandliku regulatsiooni puudujääkidele.
--	---

Lisaks sooviti, et jätkuvalt toimuksid seminarid koostöös Terviseameti ja Tööinspeksiooniga, kui ETKL võiks suunata neid veel konkreetsemaid juhiseid andma.

Tsitaate intervjuudest:

„Meeldib, et saame infot natuke enne kui läheb avalikku meediakanalisse.“ (IDI_11)

„Mõjutada seadusloojaid, et töötataks välja meetmed ja garantiid, millega kriiside puhul arvestada saaksime.“ (IDI_4)

„On hästi seisnud tööandjate eest ja teinud häält ja seisnud oluliste seisukohtade eest ja võiks jätkata nii.“ (IDI_5)

"Riigi keskkonnad - nendega on üksjagu probleeme, töötamise registrisse ei pääse piisavalt kiiresti ligi." (IDI_4)

"Uuemaid, tulevikku vaatavaid teemasid tõstatada, mis täna on juba seotud tööga... riskianalüüs, interneti olemasolu ja kiirused." (IDI_9)

Kvantitatiivse uuringu tulemused

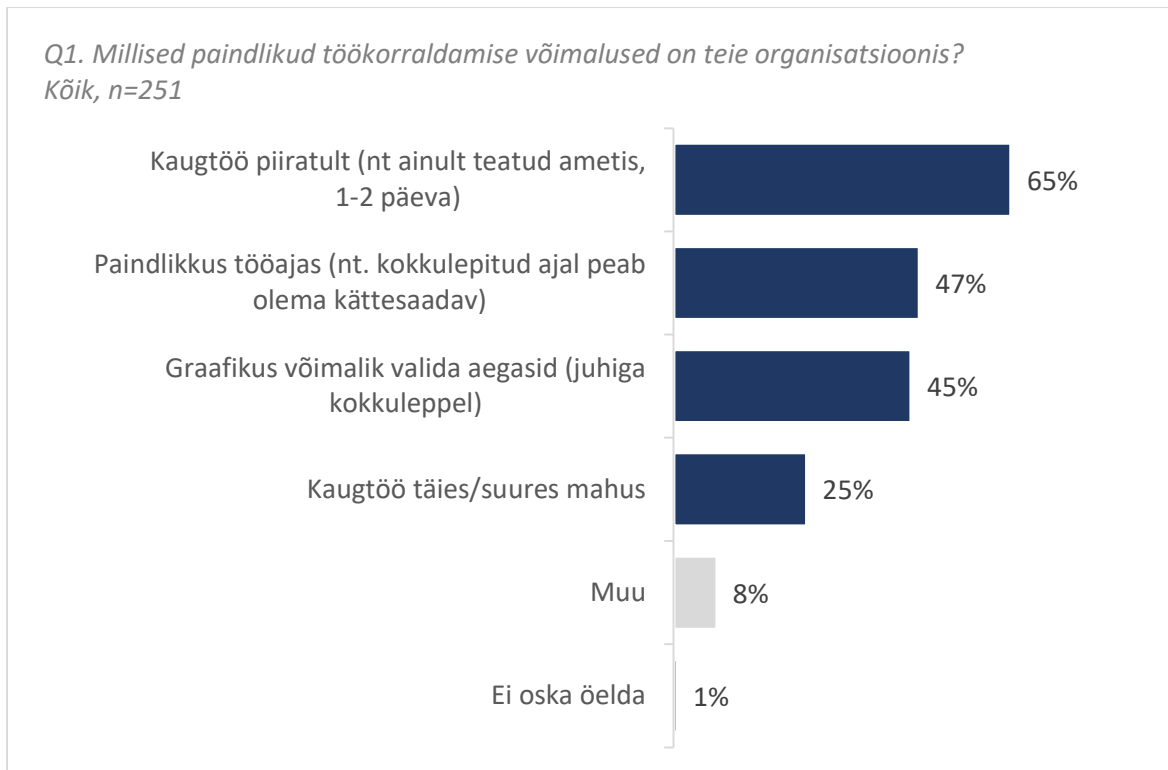
Tööandjate seas viidi läbi kvantitatiivne ankeetküsitlus, et välja selgitada erinevate paindlikku töökorraldust puudutavate probleemide ja vajaduste ulatuste osakaalud. Vastata paluti vaid neil, kes oma ettevõttes puutuvad suurel määral kokku töösuhete korraldamisega või otsustega, mis puudutavad töökorraldust. 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 tööajast 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 tööajast kui ka võimalust valida graafikus aegu.



Joonis 1. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis

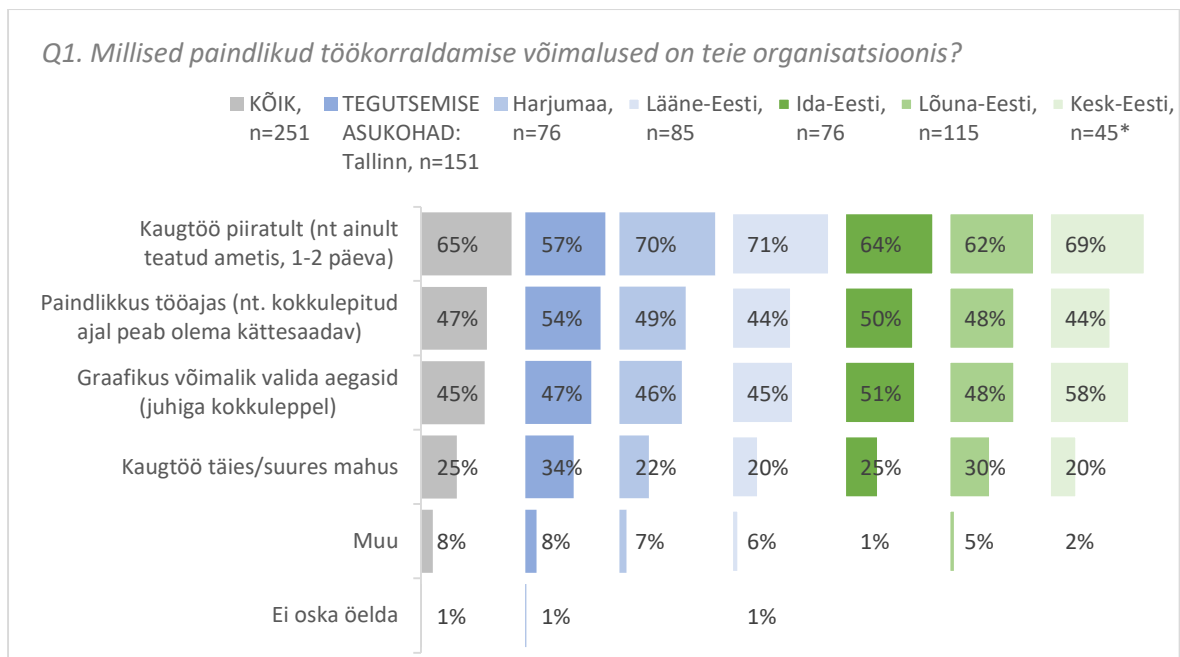
Paindliku töökorraldamise võimalustest pakutakse üle poole (65%) vastajate organisatsioonides kaugtööd piiratult ehk ainult teatud ametites või paaril päeval nädalas. Pea pooltes pakutakse paindlikkust tööajas (47%) ja võimalust juhiga kokkuleppel valida graafikus sobivaid aegu (45%). Kaugtööd suures mahus või täielikult võimaldavad veerand (25%) ettevõtetest. Väike osakaal vastajatest (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 koroonast) on paindlikkust palju rohkem kasutusel.“ (KID_145)

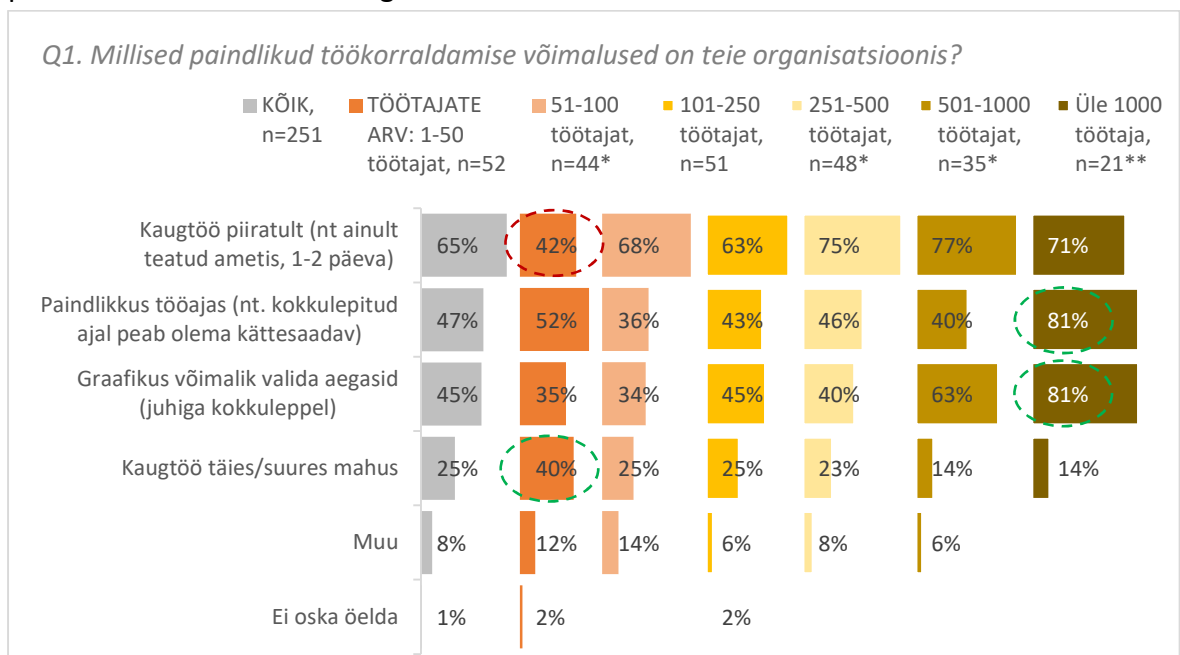
„27% töötajatest võiks, aga ettevõttel ei ole kord kehtestatud ja omanik ei poolda.“ (KID_230)

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



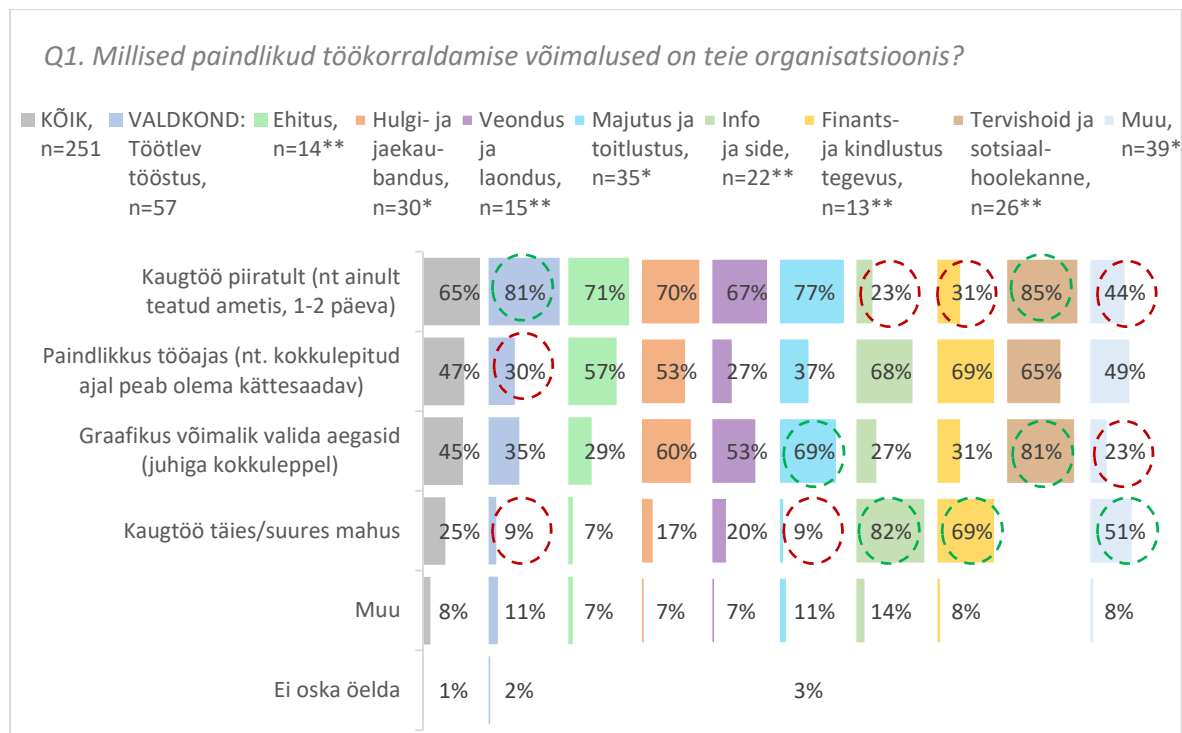
Joonis 2. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis tegutsemise asukohtade lõikes

Paindliku töökorralduse võimaluste pakkumises ei olnud regiooniti statistiliselt olulisi erinevusi. Üle poole 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 3. 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%) piiratult kaugtööd ning keskmisest oluliselt rohkem (40%) kaugtööd täies või suures mahus. Üle 1000 töötajaga organisatsioonides pakuti oluliselt rohkem (81%) nii paindlikkust tööajal kui ka võimalust valida graafikus aegu.



Joonis 4. Painsliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis tegutsemisvaldkondade lõikes

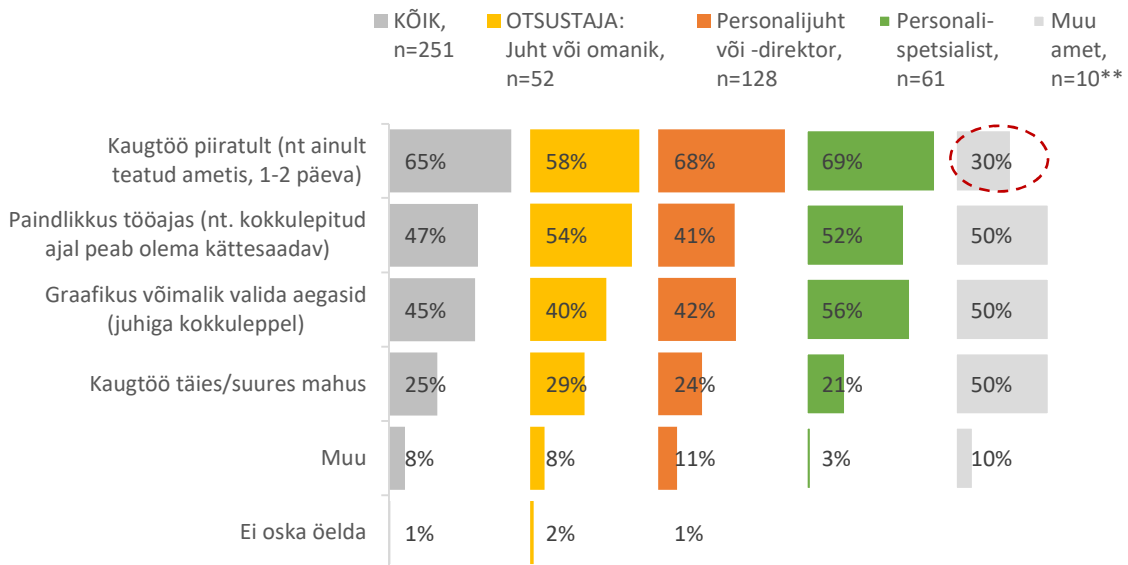
Tegutsemisvaldkondade lõikes olid erinevused painsliku töökorralduse pakkumises suuremad kui regiooniti ja ettevõtete suuruse alusel.

Piiratud mahus kaugtööd pakkusid enim, üle kolmveerandi töötleva tööstuse ning tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande 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 üksi tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande valdkonna organisatsioonidest.

Painslikkust töötajas 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.

Q1. Millised paindlikud töökorraldamise võimalused on teie organisatsioonis?

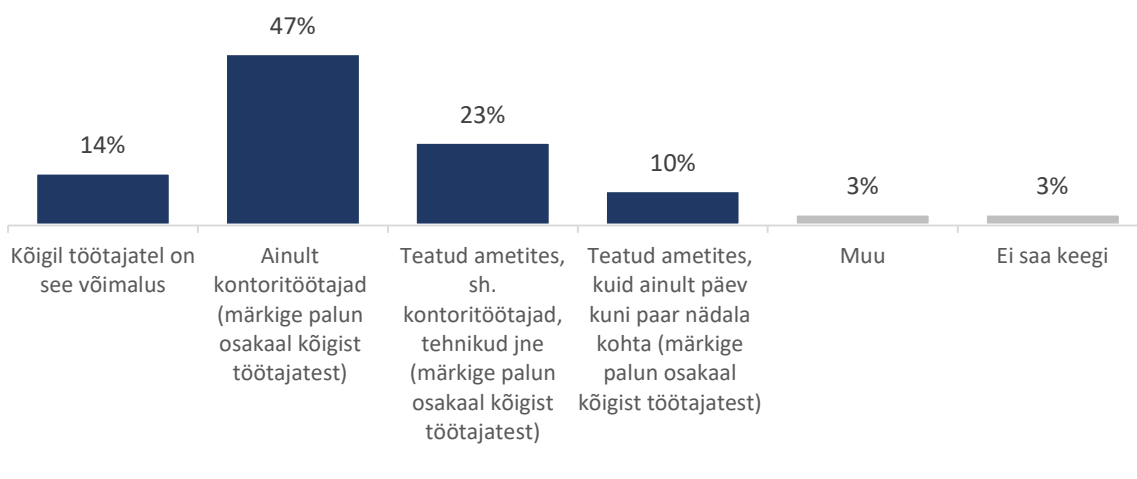


Joonis 5. Paindliku töökorraldamise võimalused organisatsioonis vastajate ametikohtade lõikes

Ametite lõikes oli paindliku töökorralduste võimaluste pakkumises ainuke statistiliselt oluline erinevus, et keskmisest vähem pakkusid piiratult kaugtööd muude ametite esindajad, sealhulgas arendus-, finants-, büroo-, tervishoiu ja töökeskkonnajuhid (30% võrreldes keskmiselt 65%). Pooled neist pakuvad paindlikkust tööajal, 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 tööajal 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

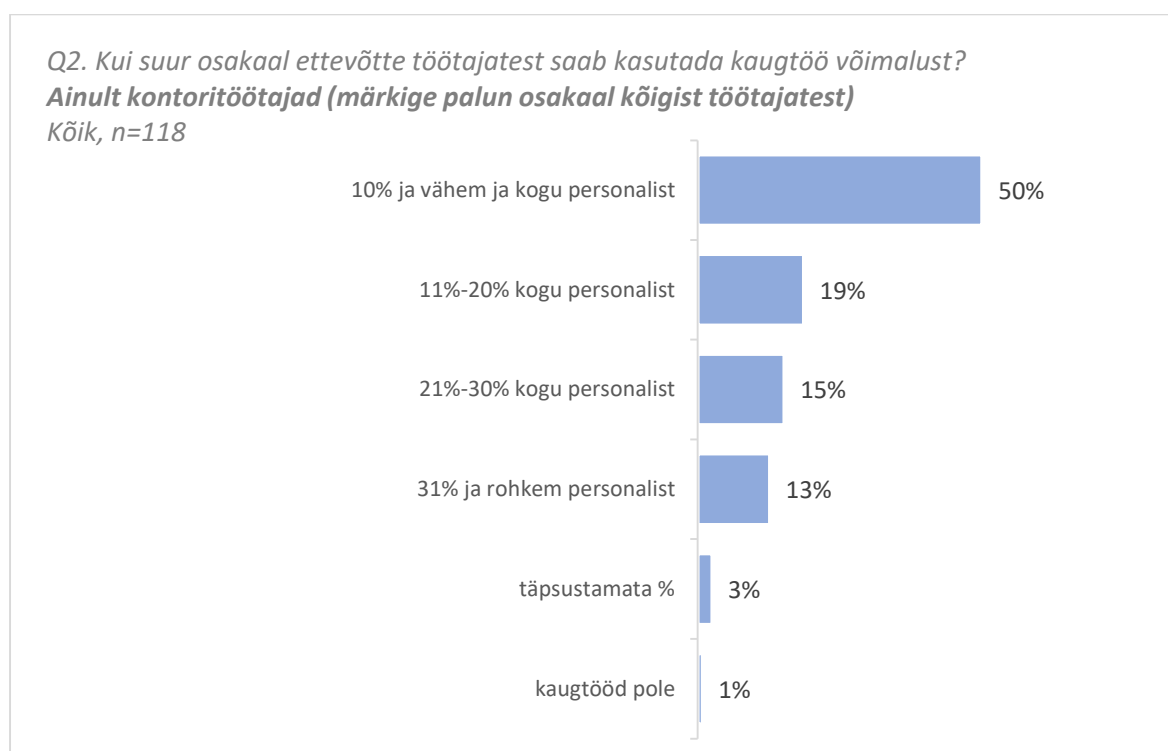


Vastajail paluti täpsustada kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust. Enamikul on kaugtööd võimalik teha osadel töötajatel: ainult kontoritöötajatel (47%), teatud ametites (23%) või teatud ametites paaril päeval nädalas (10%). Kõigil töötajail oli kaugtöö võimalus teha 14% 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. bürojuht 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)

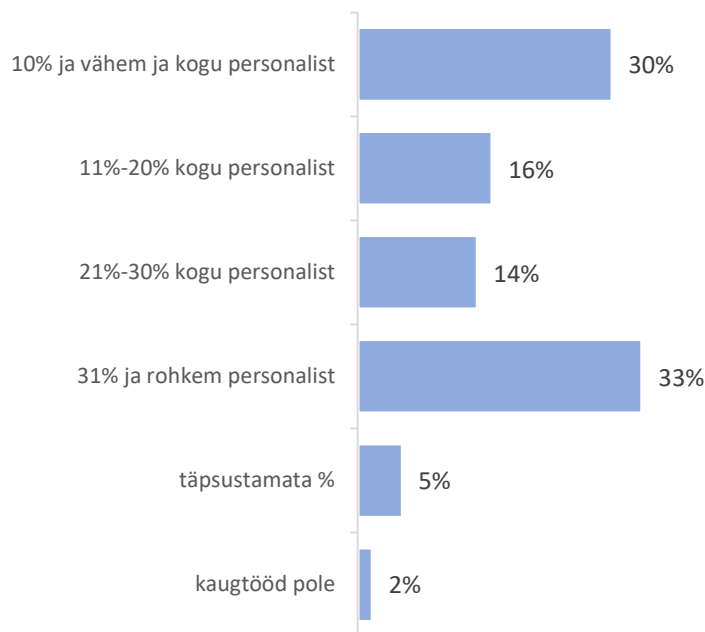


Joonis 7. Kontoritöötajate kaugtöö osakaal ettevõttes

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 vastajast 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

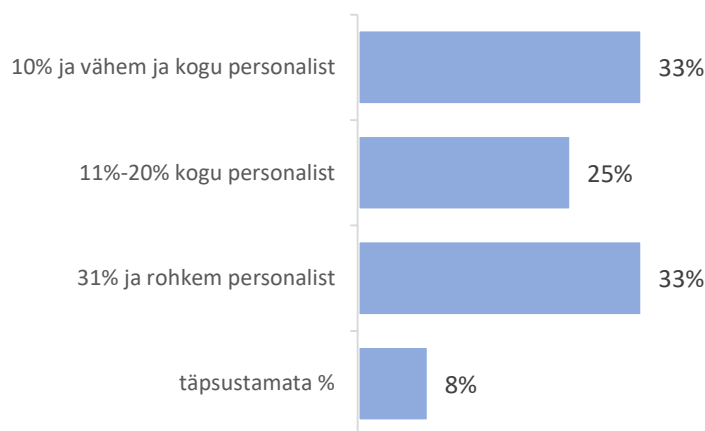


Joonis 8. Kaugtöö osakaal ettevõttes teatud ametites

Pea veerand vastajaist (23%) tõid välja, et nende ettevõttes on kaugtöö võimalik vaid teatud ametites, näiteks kontoritööl, tehnikutel jms. Neil paluti täpsustada säärase 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%).

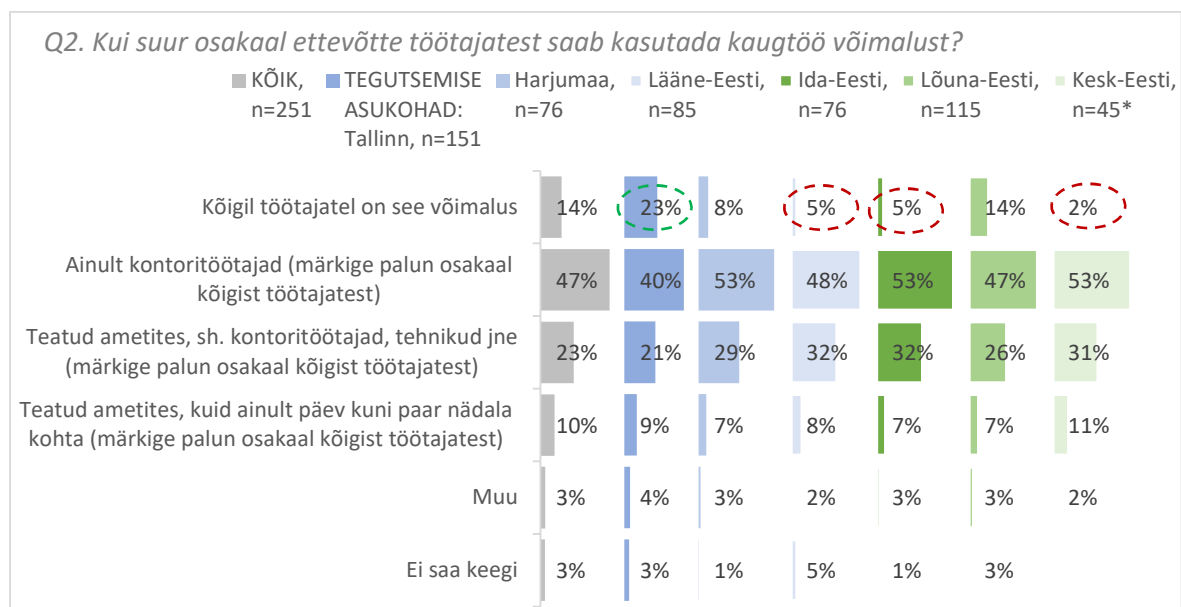
Q2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust?
Teatud ametites, kuid ainult päev kuni paar nädala kohta (märkige palun osakaal kõigist töötajatest)

Kõik, n=24**



Joonis 9. Hübriditöö osakaal ettevõttes teatud ametites

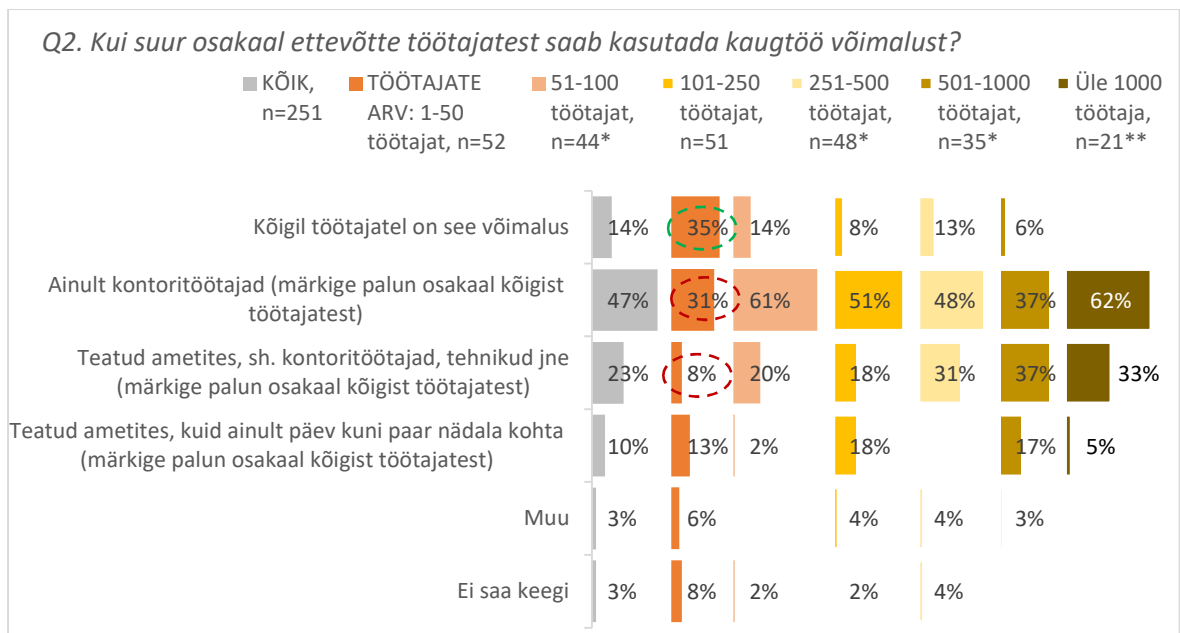
Kümnendik vastajaist tõid välja, et nende ettevõttes on kaugtöö võimalik vaid teatud ametites, kuid ainult 1-2 päeva nädalas. Neil paluti täpsustada kui suur osa kollektiivist saab sellist hübriid töö võimalust kasutada. Kolmandikus ettevõtetes oli hübriid töö võimalus vaid kuni 10%, veerandil 11-20%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



Joonis 10. Kaugtöö osakaal ettevõttes tegutsemise asukohtade lõikes

Kaugtöö võimaluste pakkumises oli regioniti 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.

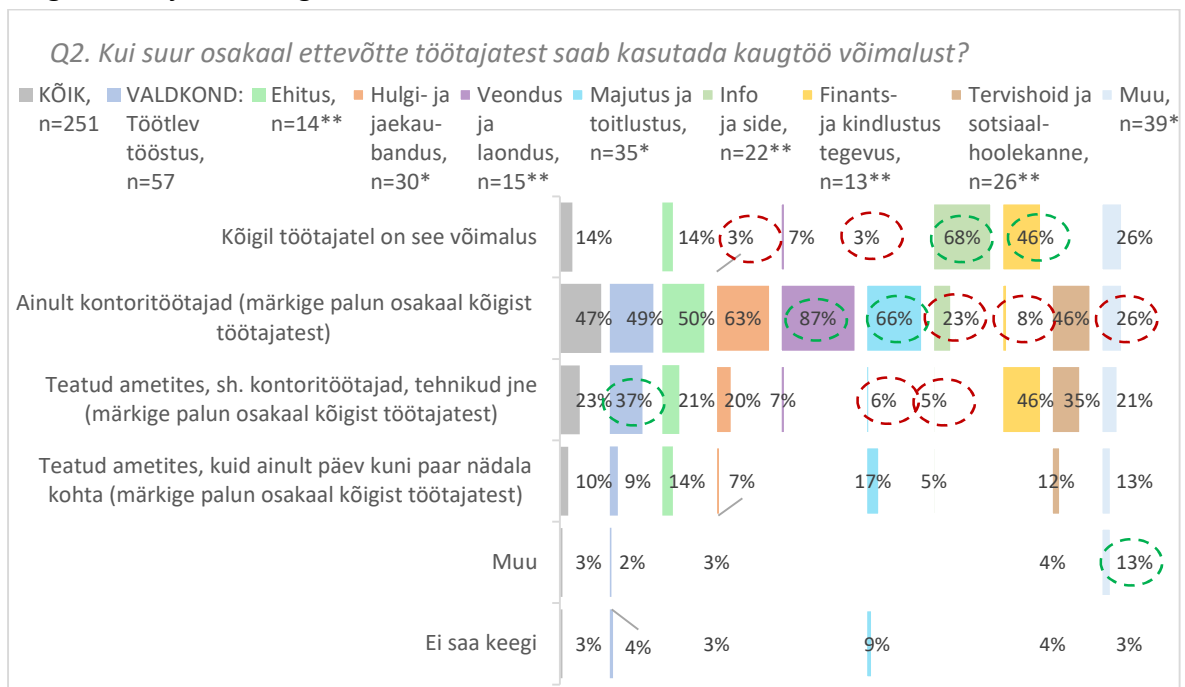
Kõigis piirkondades oli enamikul kaugtööd võimalik teha osadel ametipostidel, umbes pooltes ettevõtetes ainult kontoritöötajatel, üle veerandil teatud ametites ning kümnendikul teatud ametites paaril päeval nädalas.



Joonis 11. Kaugtöö osakaal ettevõttes, jaotus töötajate arvu alusel

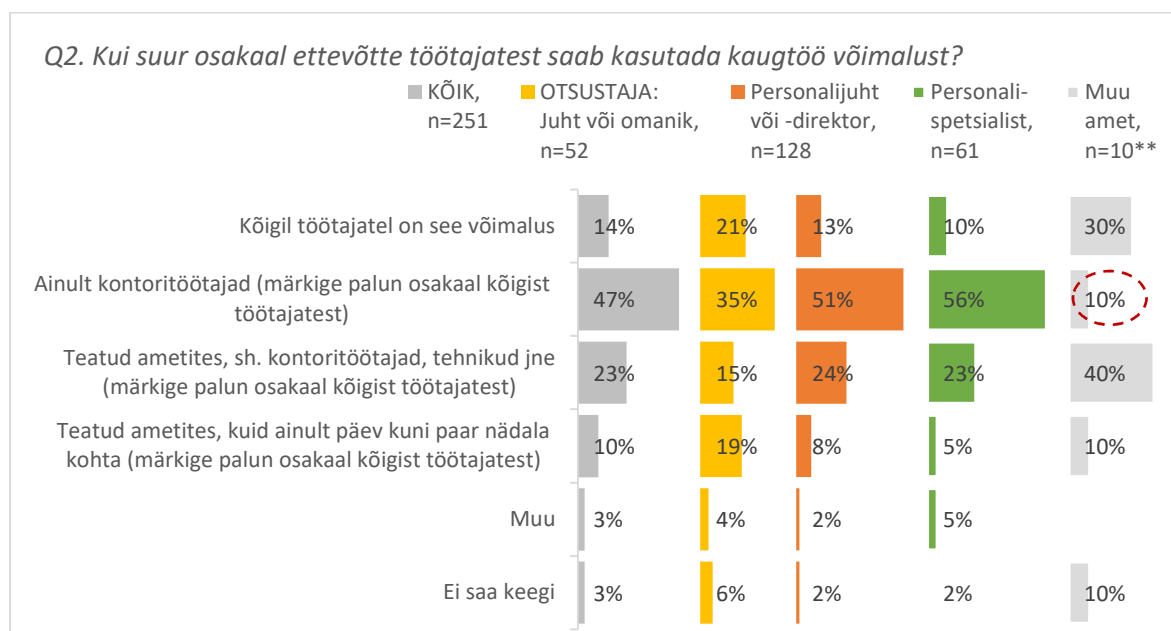
Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis eristusid teistest kõige väiksemad, kuni 50 töötajaga ettevõtted. Neist ettevõtetes võimaldati keskmisest oluliselt rohkemates (35%) kaugtööd kõigile töötajatele (35%). Samas kaugtöö pakkumine ainult kontoritöötajatele (31%) ning teatud ametites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



Joonis 12. 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 sotsiaalhoolekande 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 13. Kaugtöö osakaal ettevõttes vastajate ametikohtade lõikes üldiselt väga ei erine nud.

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

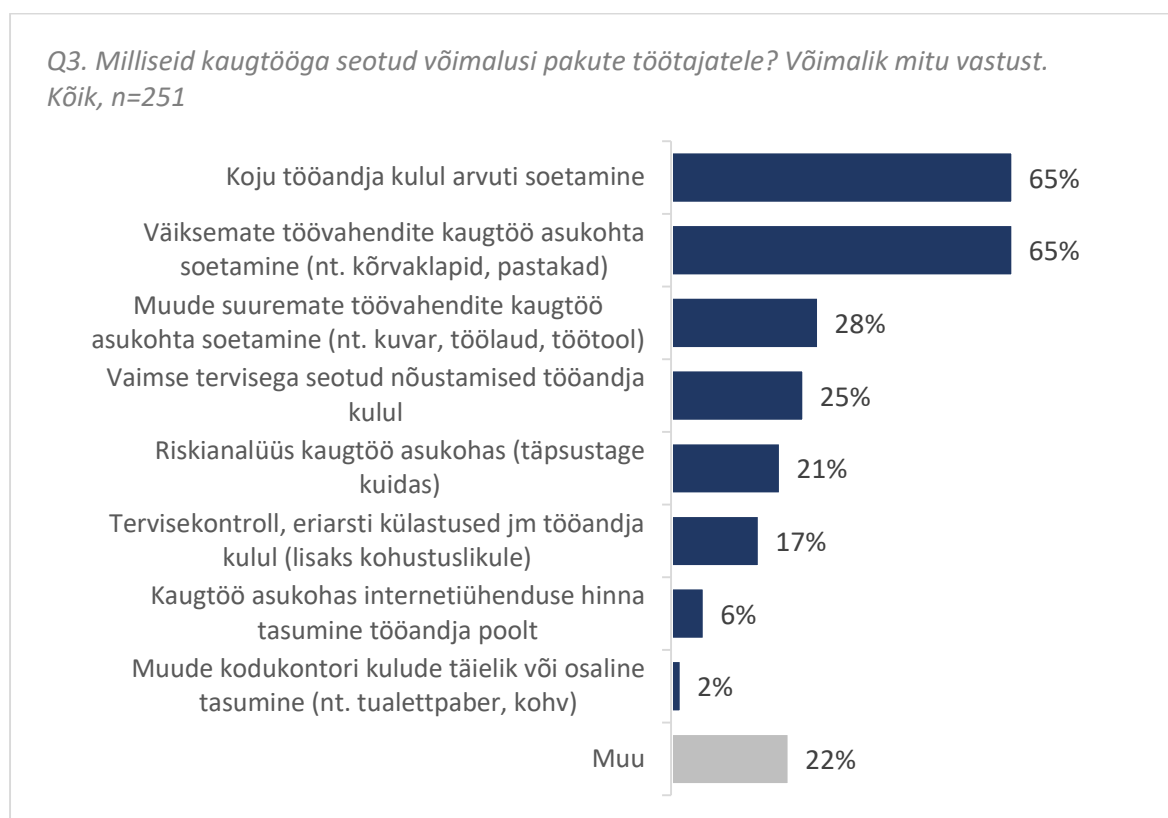
Juhtidest ja personalitöötajatest enamik tõi välja, et kaugtööd on võimalik teha osadel ametipostidel: umbes pooltes ettevõtetes ainult kontoritöötajatel, üle veerandil teatud ametites ning kümnendikul teatud ametites paaril päeval nädalas.

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 14. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele

Kaugtööga seotud võimalustest pakuvad töötajaile 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 ostnud, 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:

- 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)

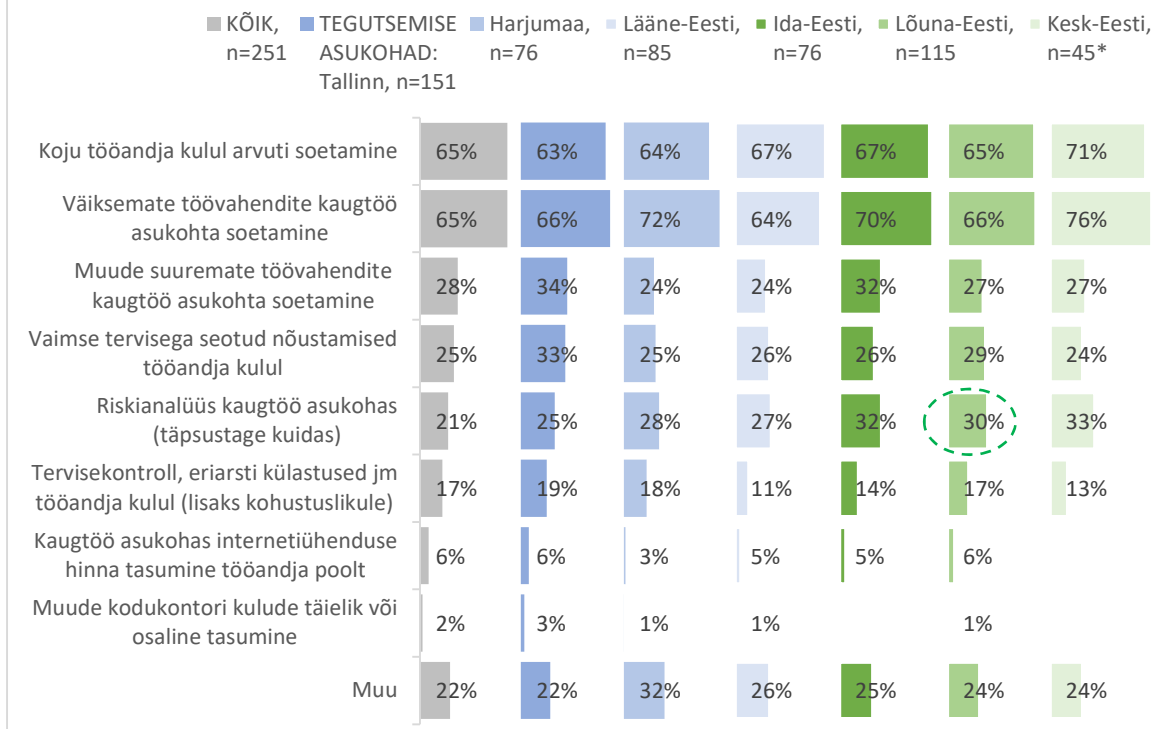
„Küsitluse kaudu tegime tööohutusveebis, mugav oli teha!“ (KID_304)

„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.

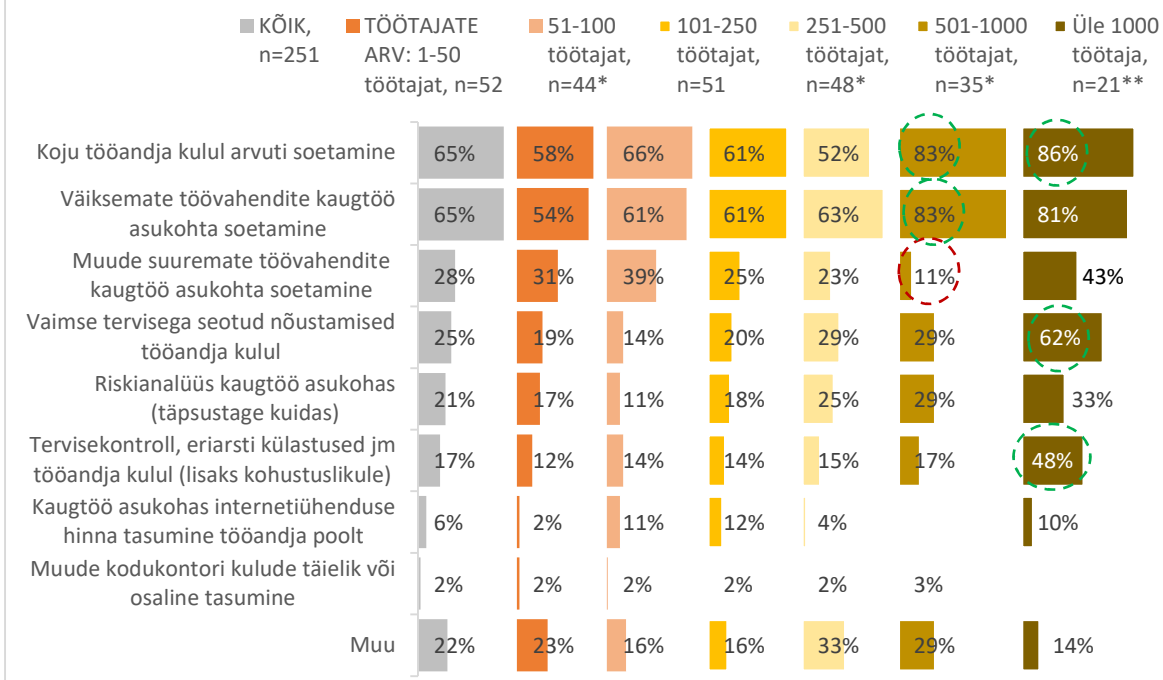


Joonis 15. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele tegutsemise asukohtade lõikes

Regiooniti üldiselt ei olnud töötajatele kaugtööga seotud võimaluste pakkumises suuri erinevusi. Pea kaks kolmandikku töid 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.

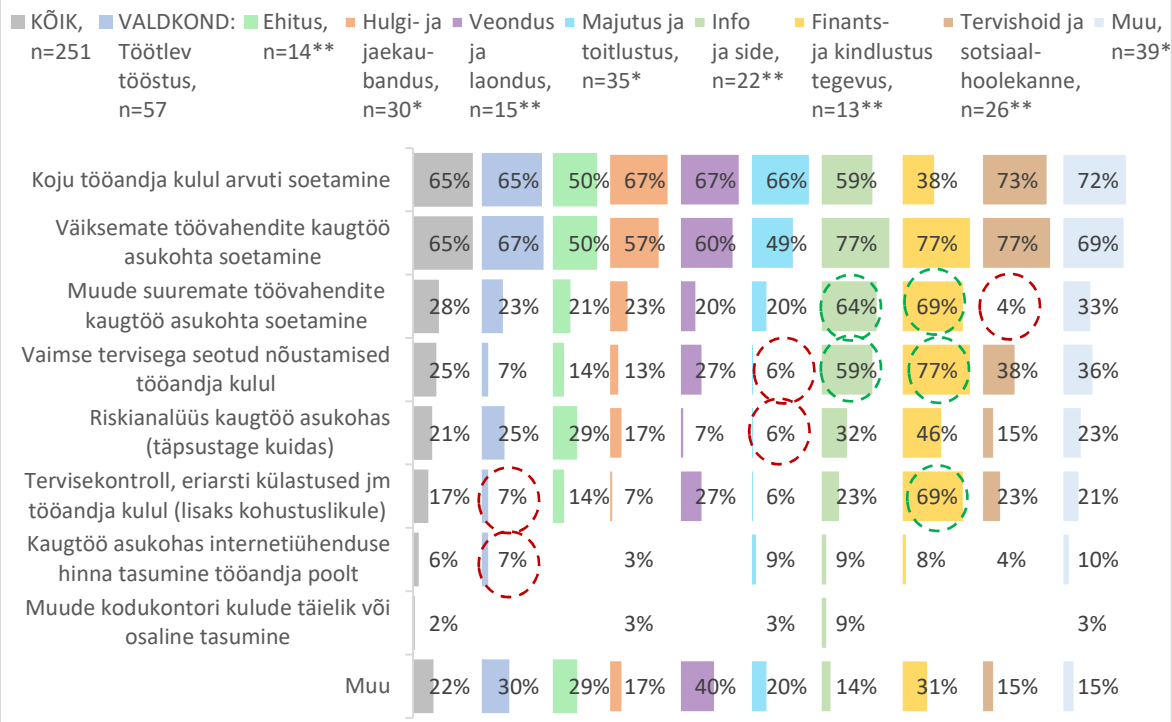


Joonis 16. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele, jaotus töötajate arvu alusel

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.

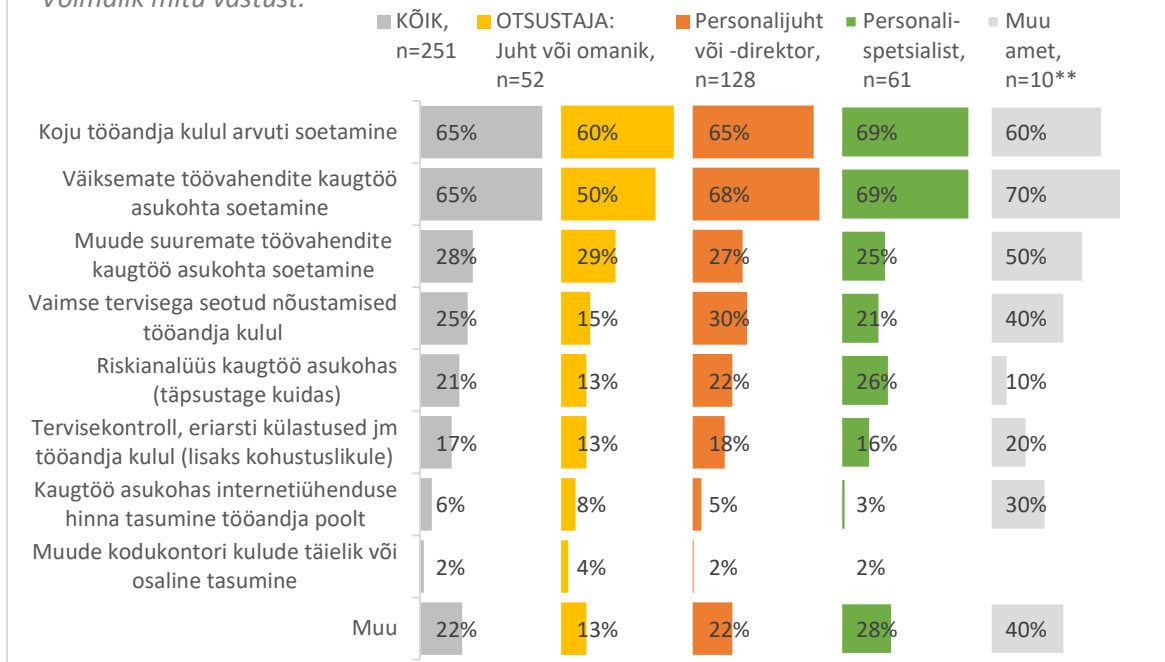


Joonis 17. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele tegutsemisvaldkondade lõikes

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.

Q3. Milliseid kaugtööga seotud võimalusi pakute töötajatele?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 18. Kaugtööga seotud võimaluste pakkumine töötajatele ametikohtade lõikes

Ametite lõikes statistiliselt olulisi erinevused kaugtööga seotud võimaluste pakkumises ei olnud. Veidi rohkem eristusi muudes ametites oli 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. Vähe levinud olid eriarsti külastused tööandja kulul, interneti eest tasumine kaugtöökohal ning muude kodukontori kulude hüvitamine.

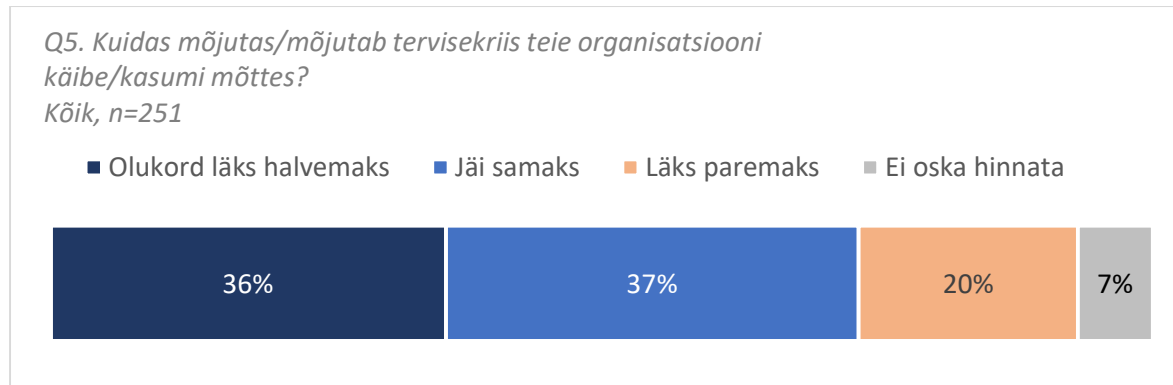
Tervisekriisi mõju

Küsitlertelt uuriti tervisekriisi mõju nende organisatsiooni käibe 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 käibe ja kasumile

Küsitletud tõid välja tervisekriisi mõju ettevõtte käibe 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,

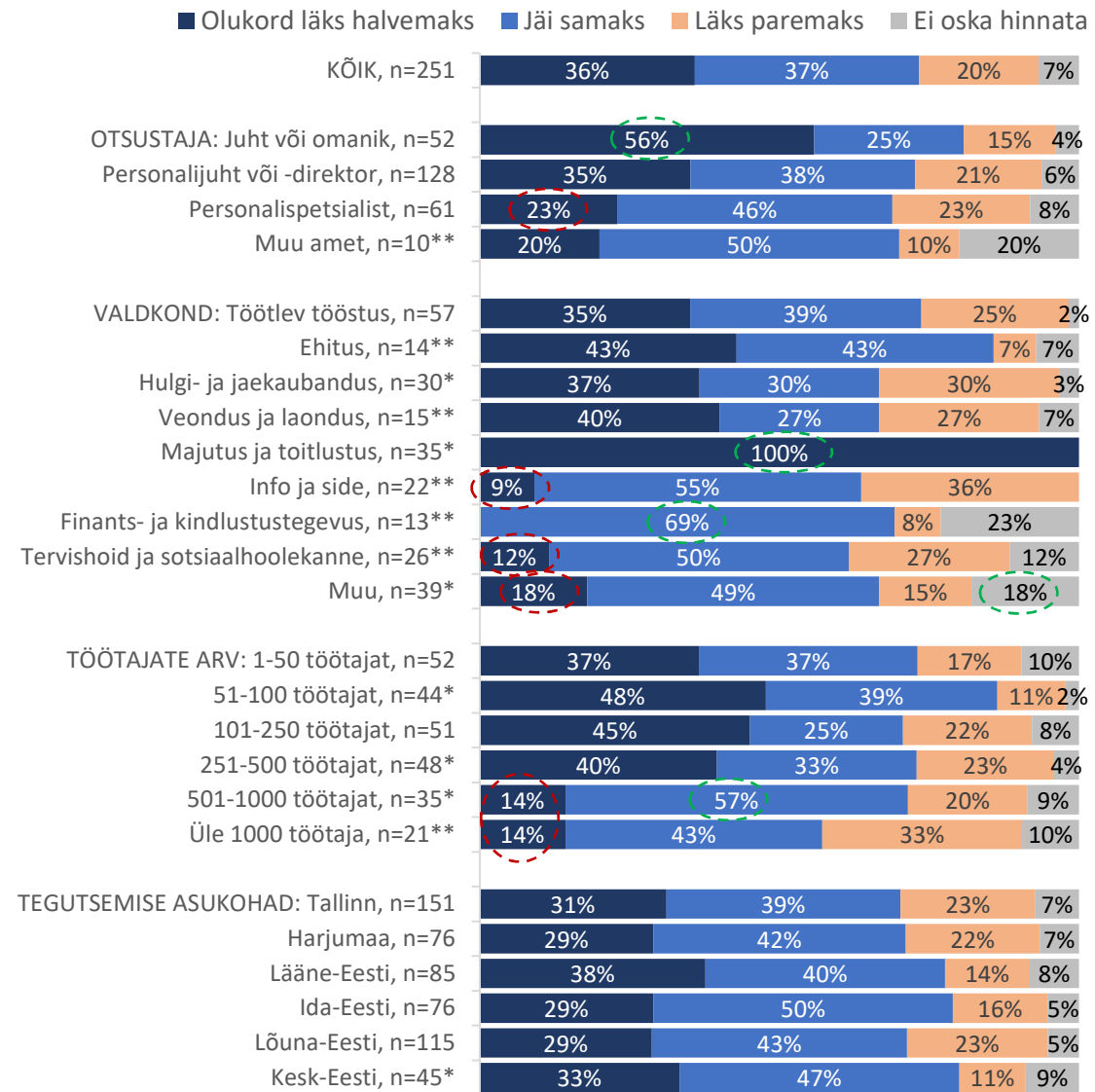
et olukord jäi samaks. Info ja side, tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas ning muudes valdkondades oli oluliselt vähem neid, kes tõid välja olukorra halvenemist.



Joonis 19. Tervisekriisi mõju organisatsiooni käibele/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 20. Tervisekriisi mõju organisatsiooni käibe/kasumile ametite, valdkonna töötajate arvu ja tegutsemise asukoha lõikes

Tervisekriisi mõju nende organisatsiooni käibe 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%, keskmine 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 (PS10), tuli tekitada kaugtöö võimalus ja graafikute koostamine muutus keeruliseks (PS6). Alla kuuendiku pidasid probleemideks järgnevat: vähese digioskuste tõttu lisakoolitusi või investeeringuid (PS22), organisatsioonis kriisiplaanide puudulikkust (PS11), (kiire) interneti puudumise tõttu kaugtöö tegemise raskust (PS20), töötajatele vajaliku psühholoogilise abi mitte saamist vabade aegade puudumise tõttu (PS15) ning lisaruumide üürimist kaugtöök.

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.

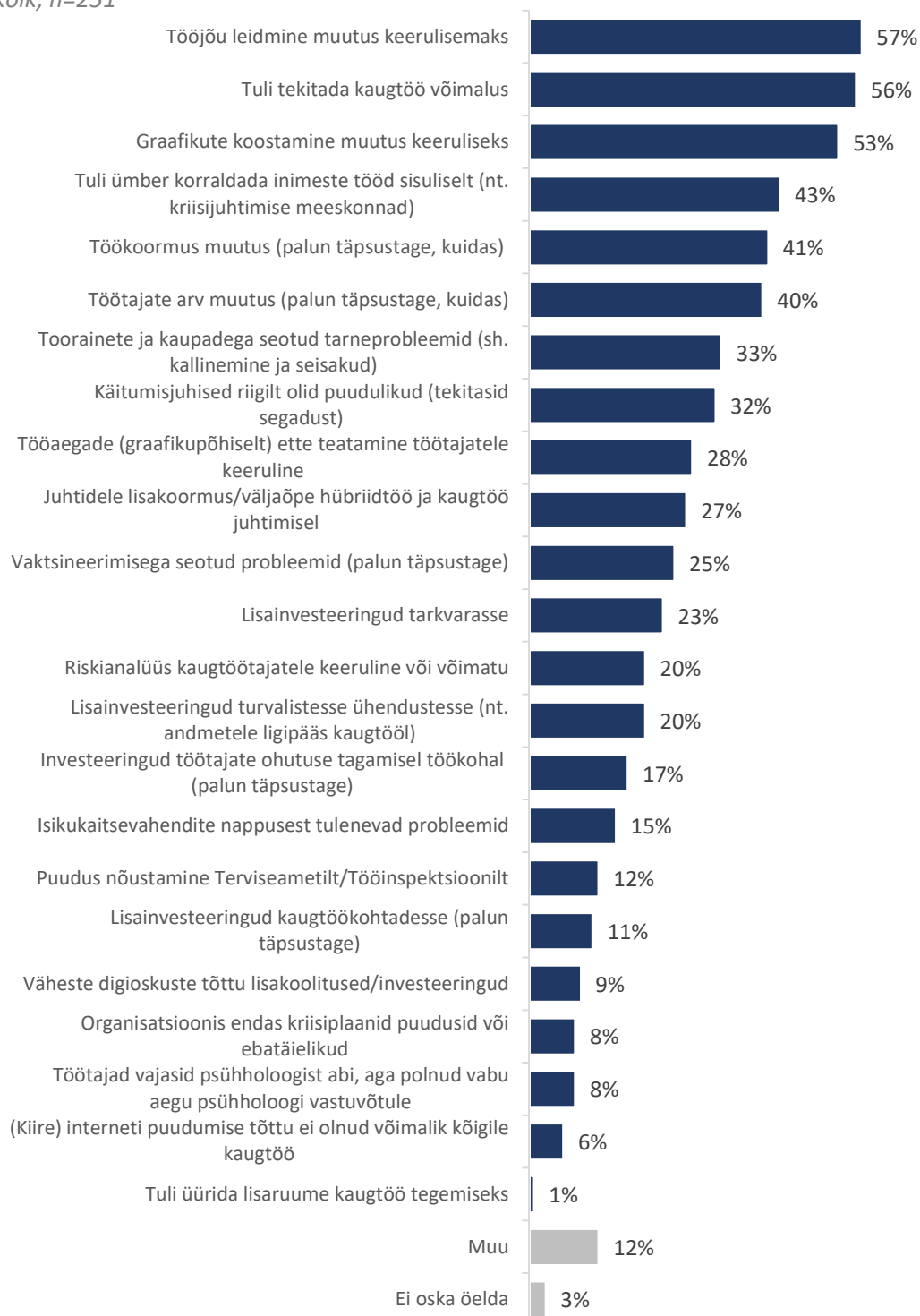
Finants- ja kindlustustegevuse valdkonna ettevõtete esindajate seas oli oluliselt rohkem neid, kes tõid väljakutsena välja kaugtöö võimaluse tekitamist, lisainvesteeringuid turvalistesse ühendustesse, juhtidele lisakoormust ja väljaõpet hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel ning et töötajad vajasisid psühholoogist 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 (PS19), 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 21. 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 kogenud vaksineerimisega seotud probleeme. Enim mainiti töötajate vähest huvi vaksineerimise 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.

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

Lisainvesteeringud kaugtöökohtadesse mainis väljakutsena 11% ettevõtetest, kodusse 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 kaugtööks. Muude probleemidena mainiti veel kaugtööks 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)

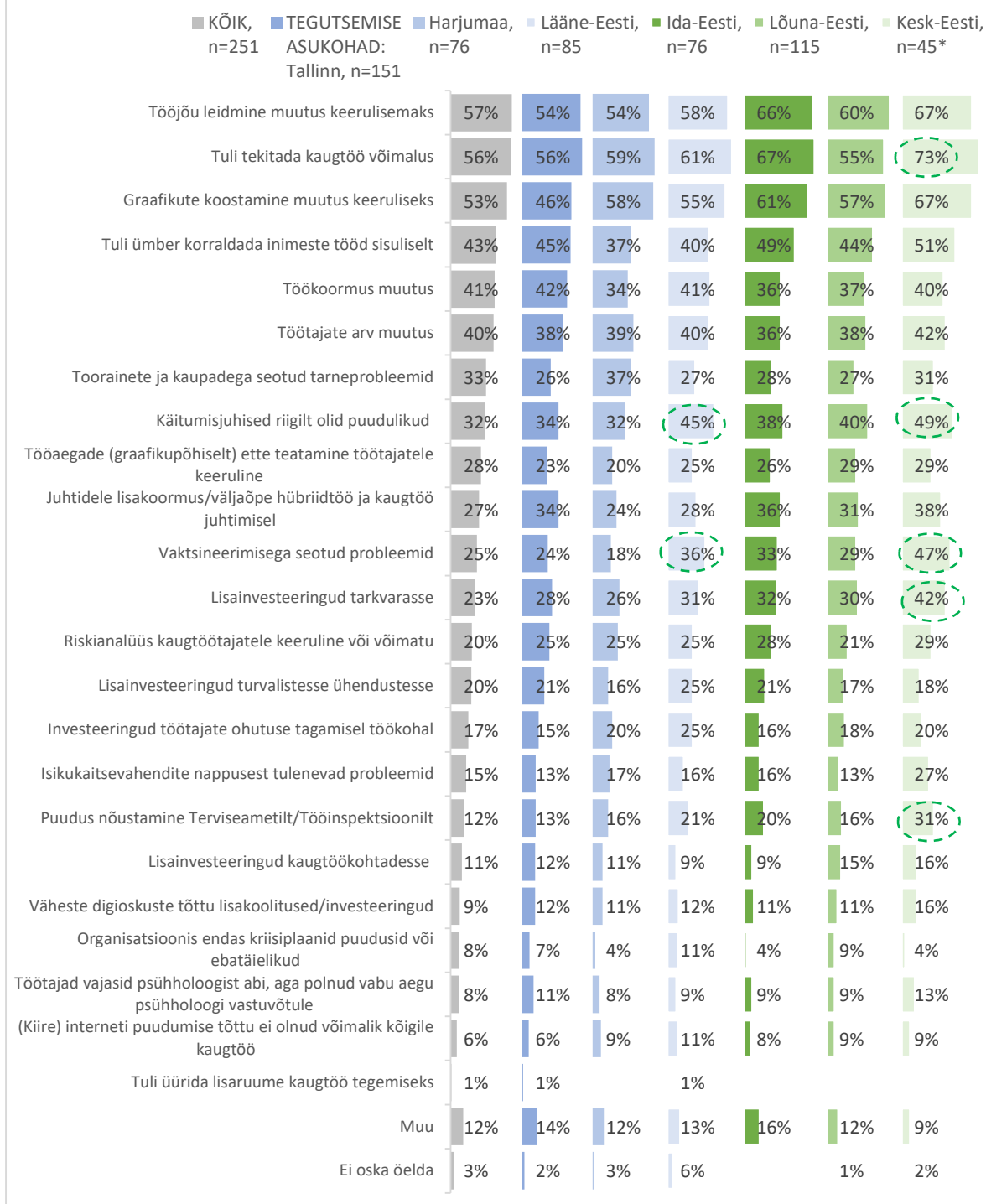
„Ei tagatud eesliini töötajatele vaksineerimisi eelisjärjekorras, kuigi oleme elutähtsa teenuse pakkujad.“ (KID_329)

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

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



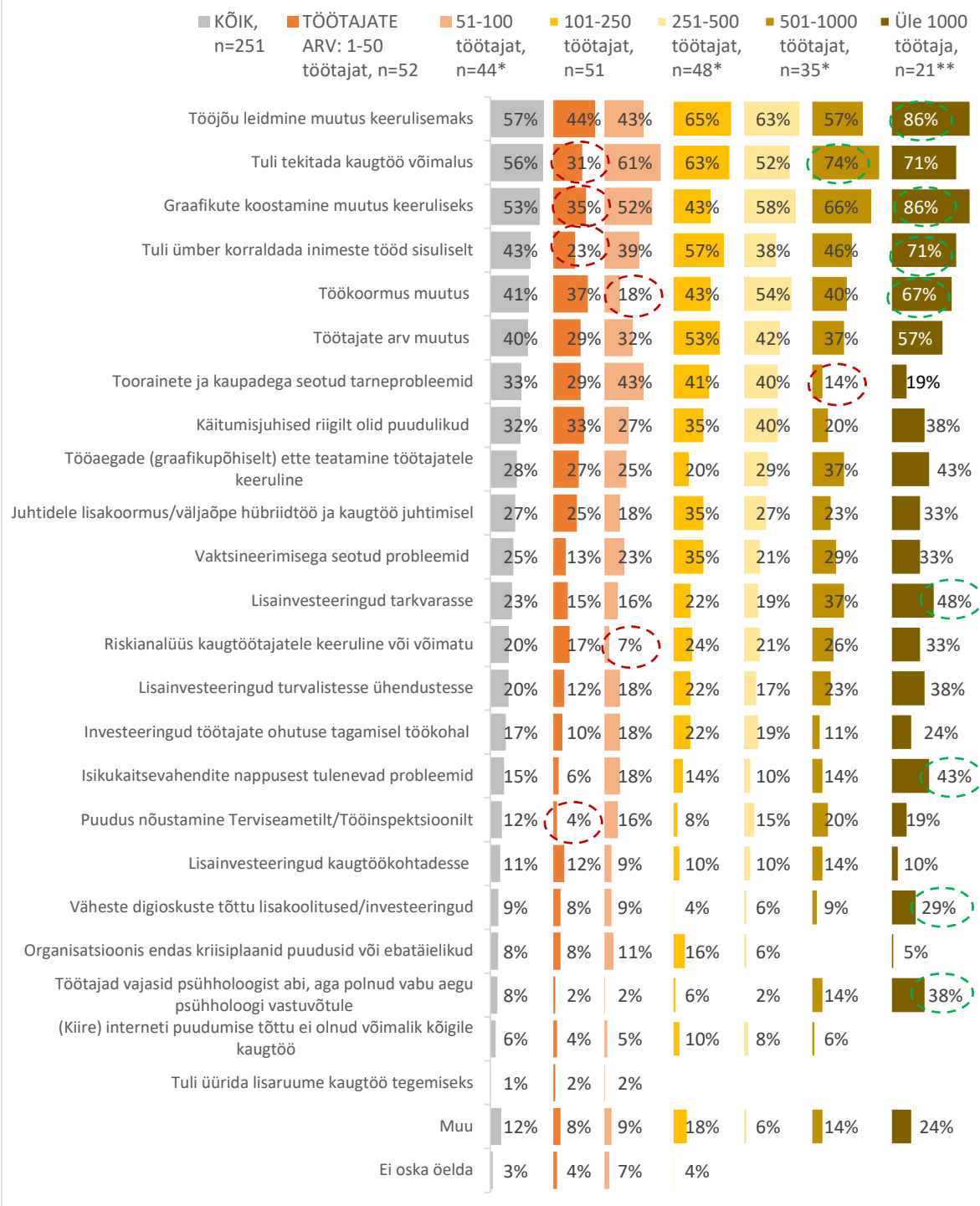
Joonis 22. Töandja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed tegutsemise asukohtade lõikes

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, vaksineerimisega 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 23. 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.

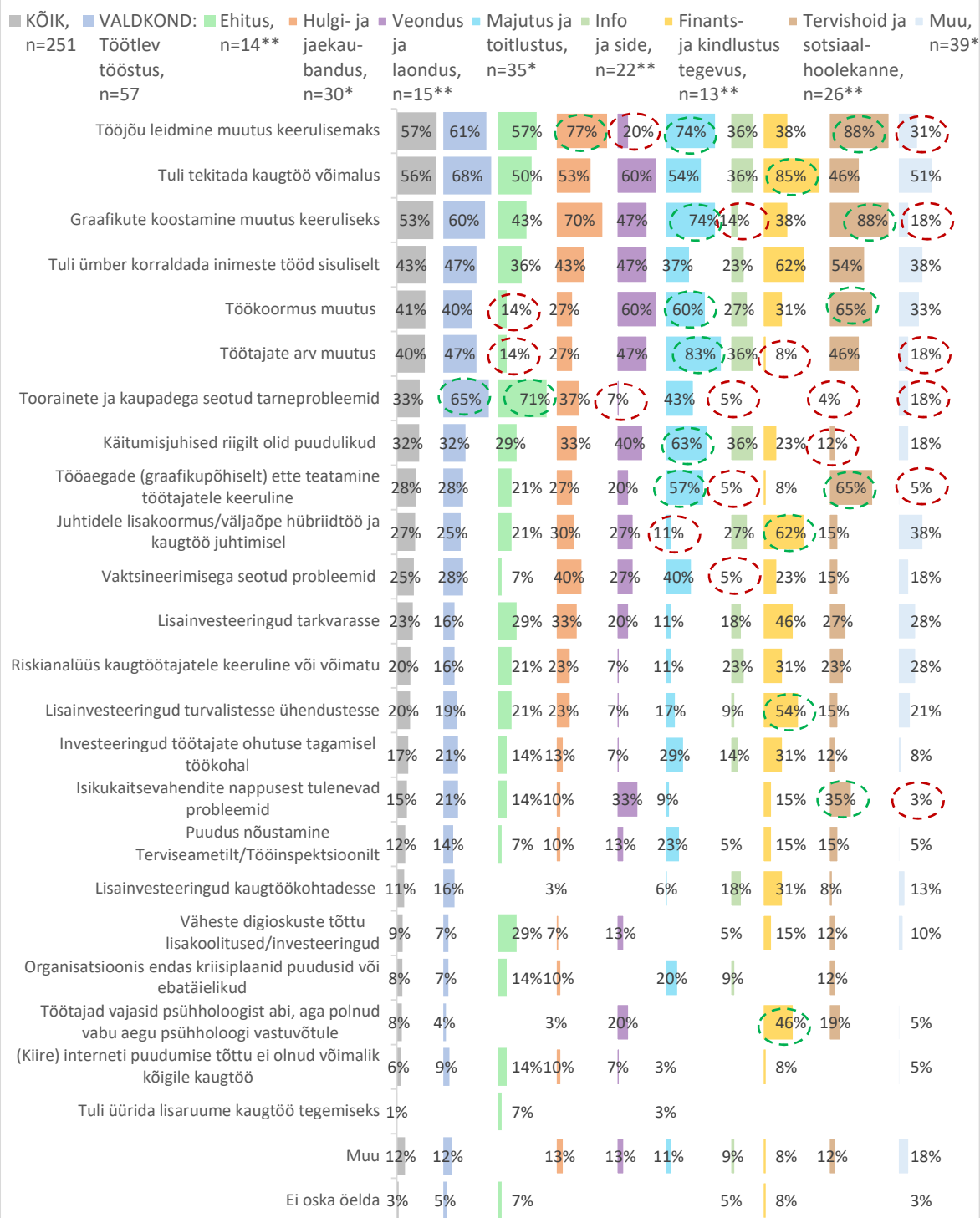
51-100 töötajaga ettevõtted tõid keskmisest oluliselt vähem välja töökoormuse muutust ning et riskianalüüsi on kaugtöötajatele keeruline või võimatu teha.

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 tööandjal?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 24. Töötaja tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed tegutsemisvaldkondade 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 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 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.

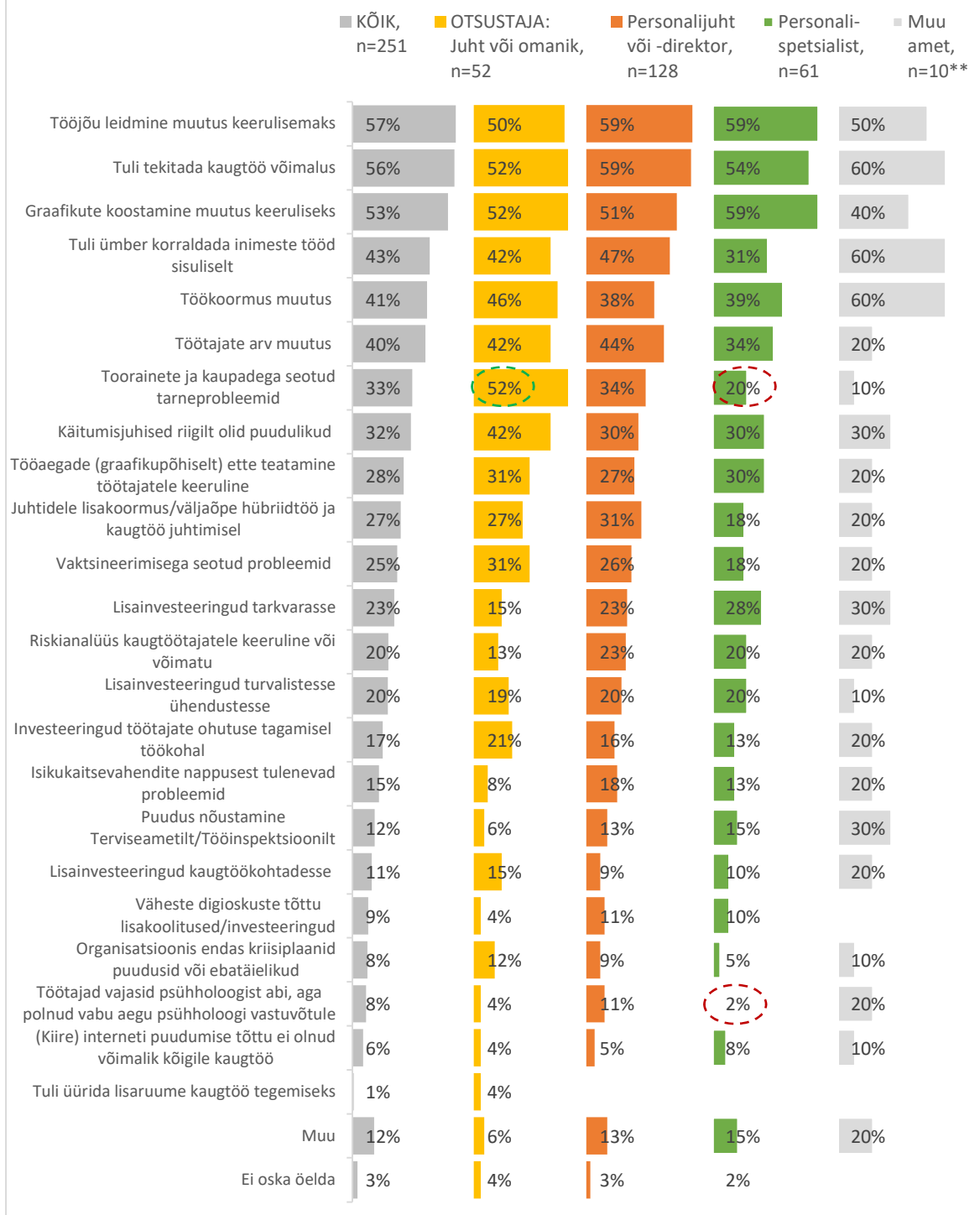
Keskmisest pea kaks korda enam (63%, keskmine 32%) leidsid majutuse ning toitlustusega tegelejad, et käitumisjuhised riigilt olid puudulikud ja tekitasid segadust. Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas aga tõid vaid veidi üle kümnendiku (12%) seda probleemi välja.

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 töandjal?
Võimalik mitu vastust.



Joonis 25. Töandja 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 kaugtööks.

Tervisekriisist tingitud väljakutsed töötajatel

Vastajatel paluti nimetada ka tervisekriisist tingitud probleeme ja väljakutseid töötajatele. Enim probleemidena välja vaimse tervise probleeme (PS15), keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel (PS6 ja PS21) ja kodus töö korraldamisel (PS12). 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 kogunud 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 vaimse 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 26. 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 haigestumisriski tõttu. Mõned siiski leidsid, et töötajatel probleeme polnud ning motivatsioon või töötulemused hoopis tõusid.

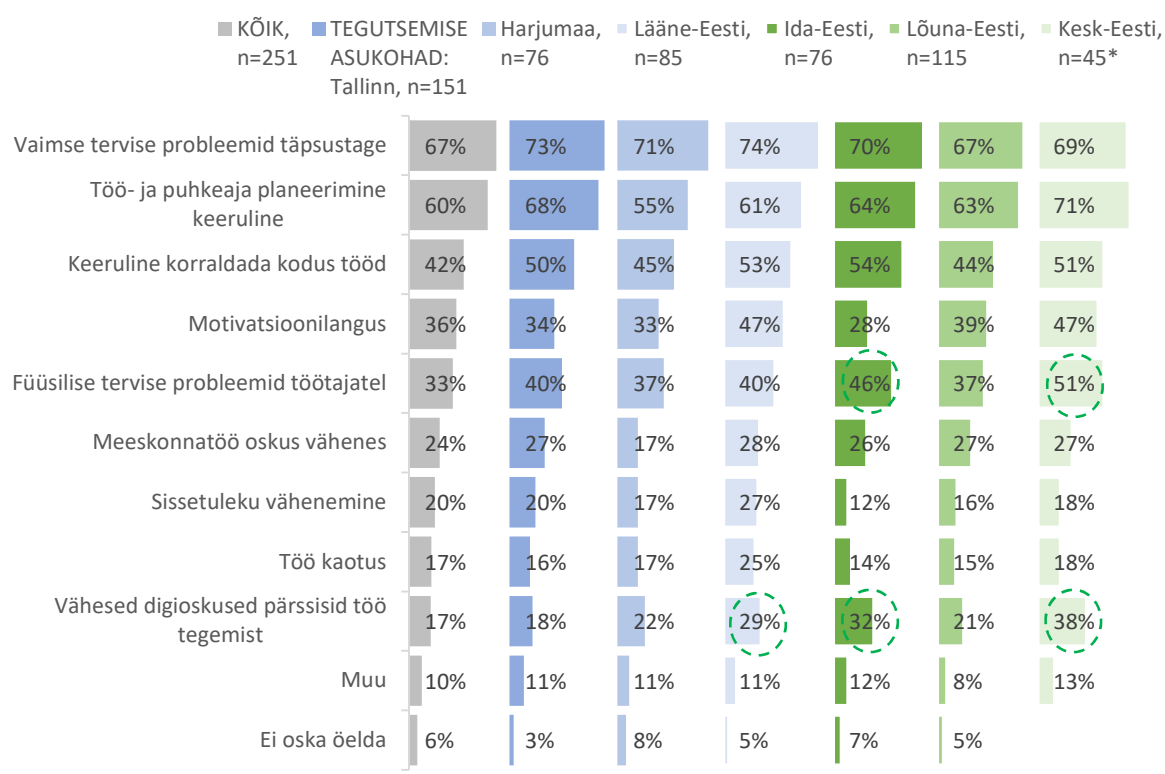
Tsitaate küsitlusest:

*„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)*

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

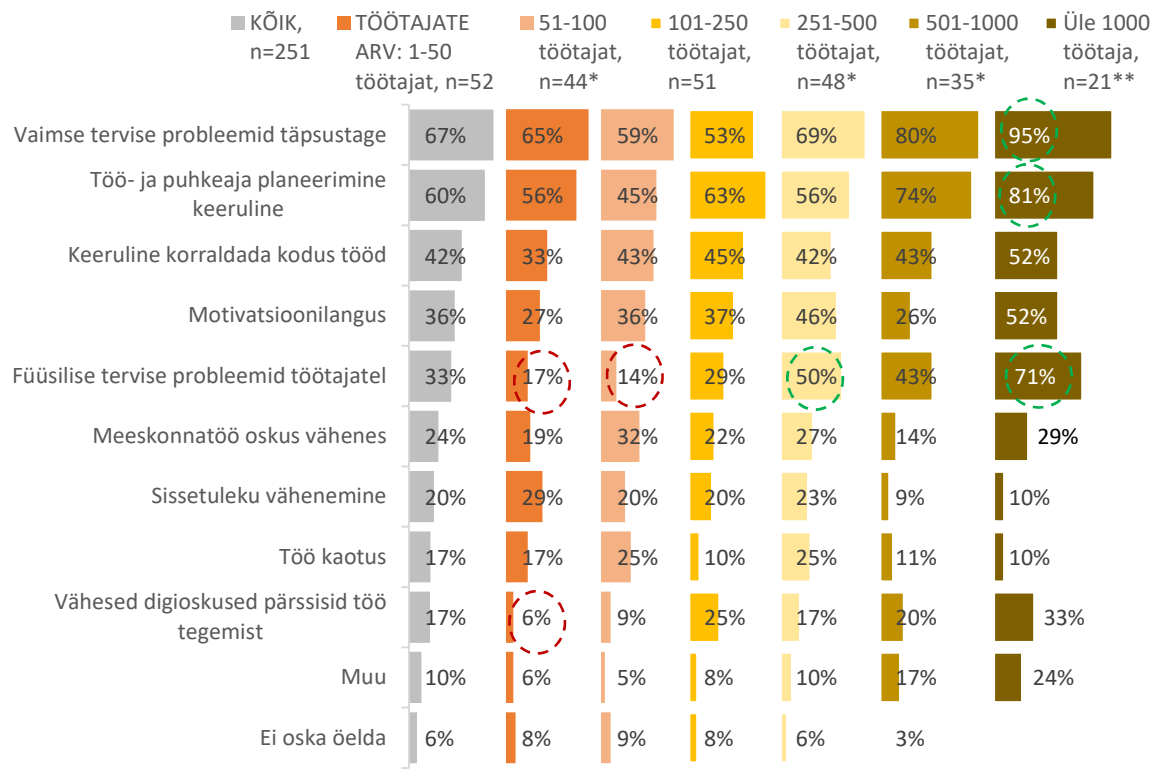


Joonis 27. Tervisekriisist tingitud probleemid ja väljakutsed töötajatel tegutsemise asukohtade lõikes

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.

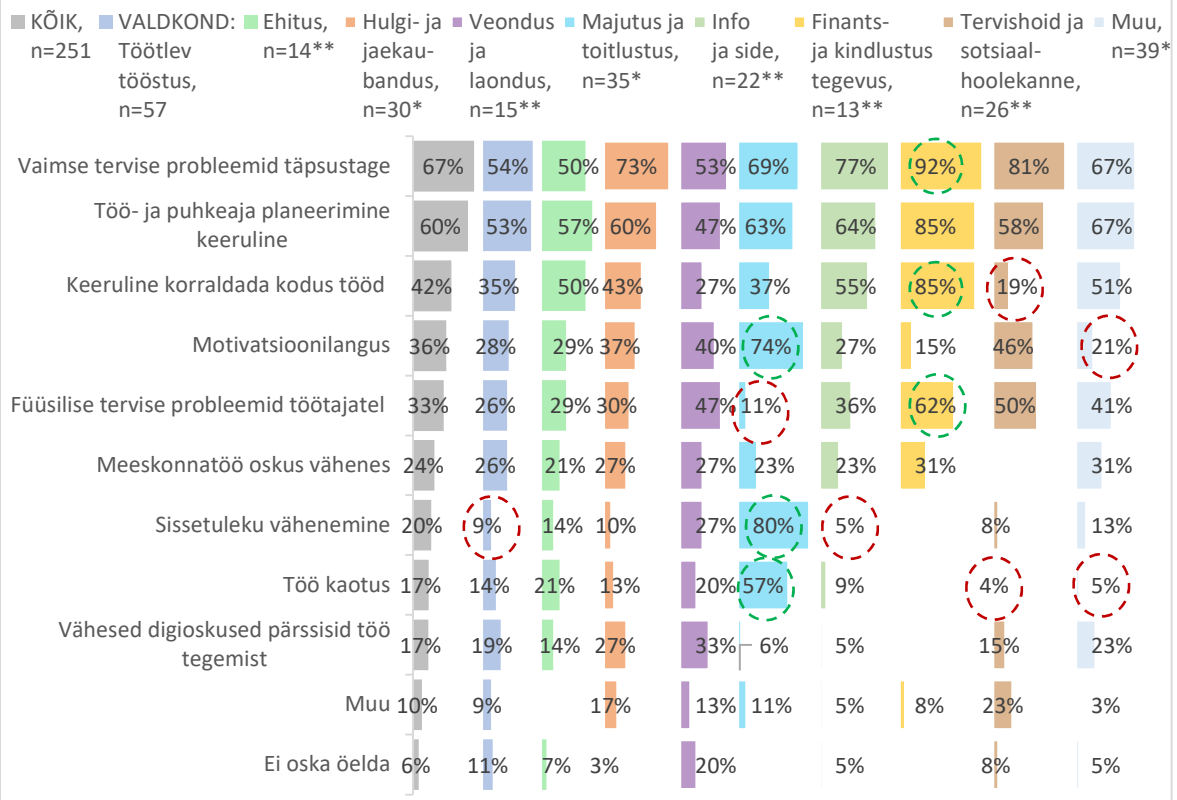
Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel? Võimalik mitu vastust.



Joonis 28. 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 vähesed digioskused, mis pärssisid töö tegemist.

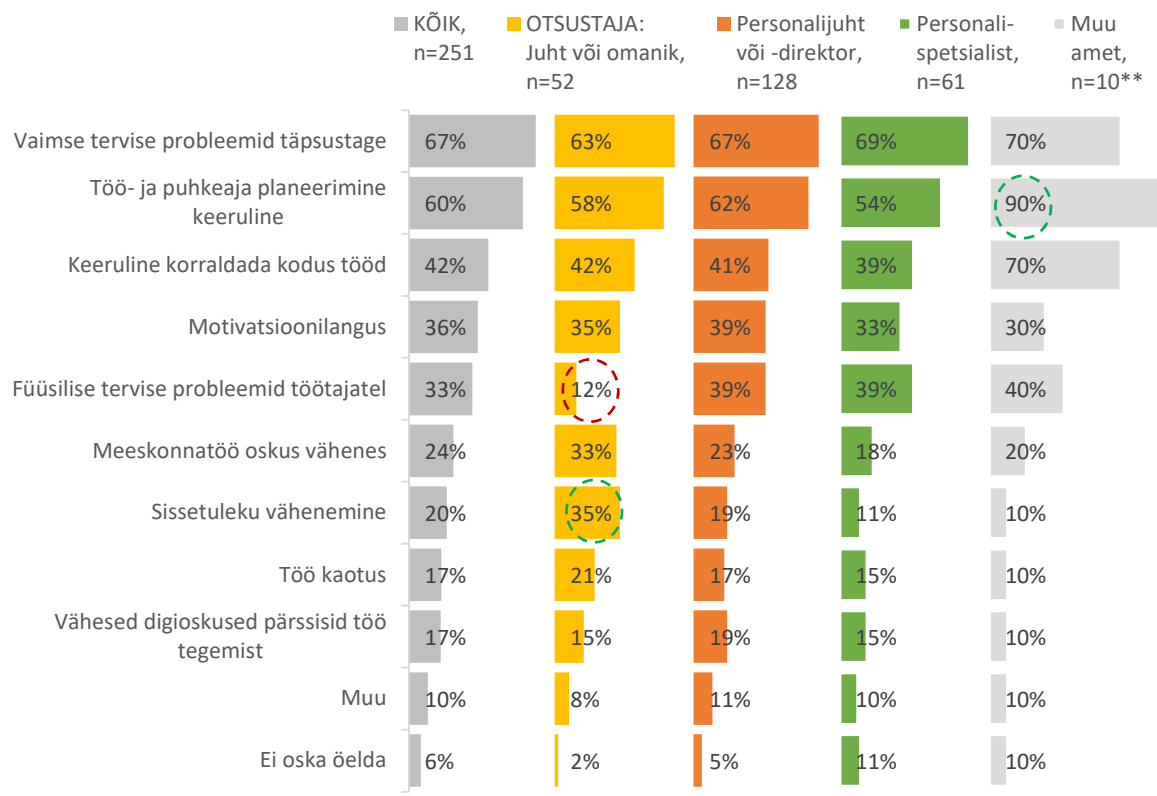
Q7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel? Võimalik mitu vastust.



Joonis 29. 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 motivatsiooni langust, 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 sotsiaahoolekande valdkonnas mainiti oluliselt vähem keerukust kodus töö korraldamisel ja töö kaotust. Muudes valdkondades oli vähem mainitud motivatsiooni langust ning töö kaotust.

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



Joonis 30. 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.

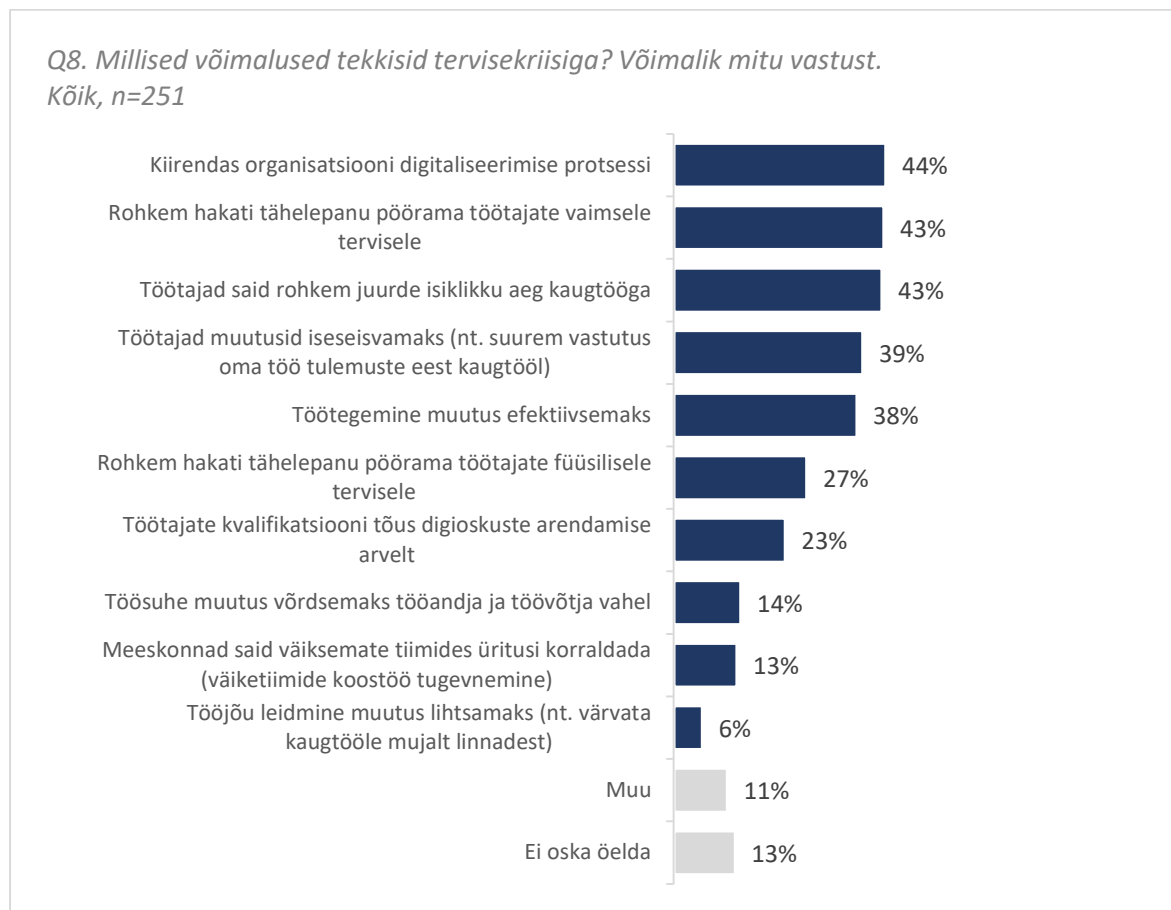
Kõigis ametites toodi väljakutsetena enim välja vaimse tervise probleeme, keerukust töö- ja puhkeaja planeerimisel ja kodus töö korraldamisel. Kõige vähem mainiti töö kaotust, väheseid digioskusi ning muud probleeme.

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 kaugtöoga, 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 31. 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 töösuhte 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:

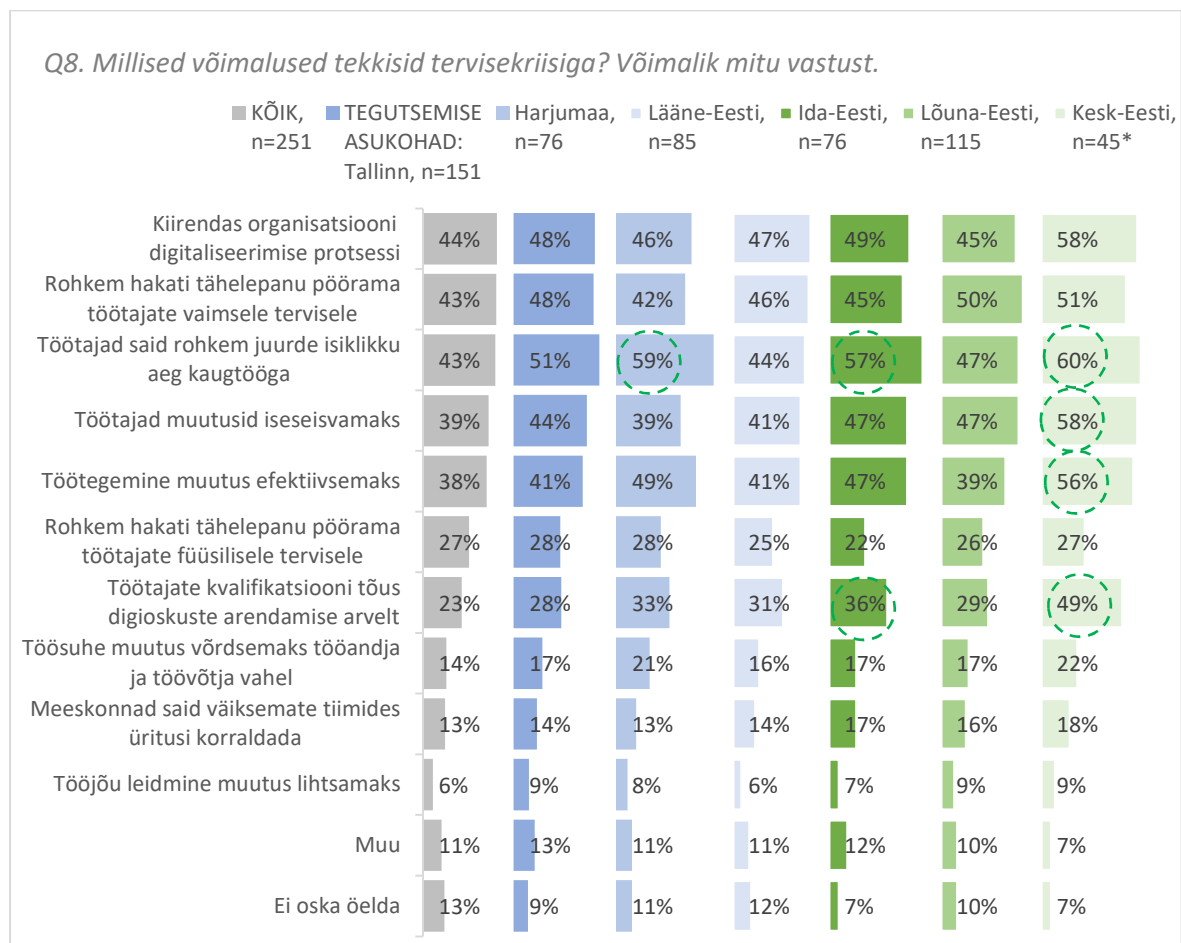
- avastati, et kaugtöö on võimalik või toimib ametipostidel, kus seda varem ei olnud proovitud;
- alustati virtuaalloengute pakkumisega töötajatele;
- töötasu tõusis;
- arstide kaugvastuvõttudega alustamist;
- uusi vaimse tervise toetamise viise;
- koostöö lihtsustumist partneritega tänu veebilahenduste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

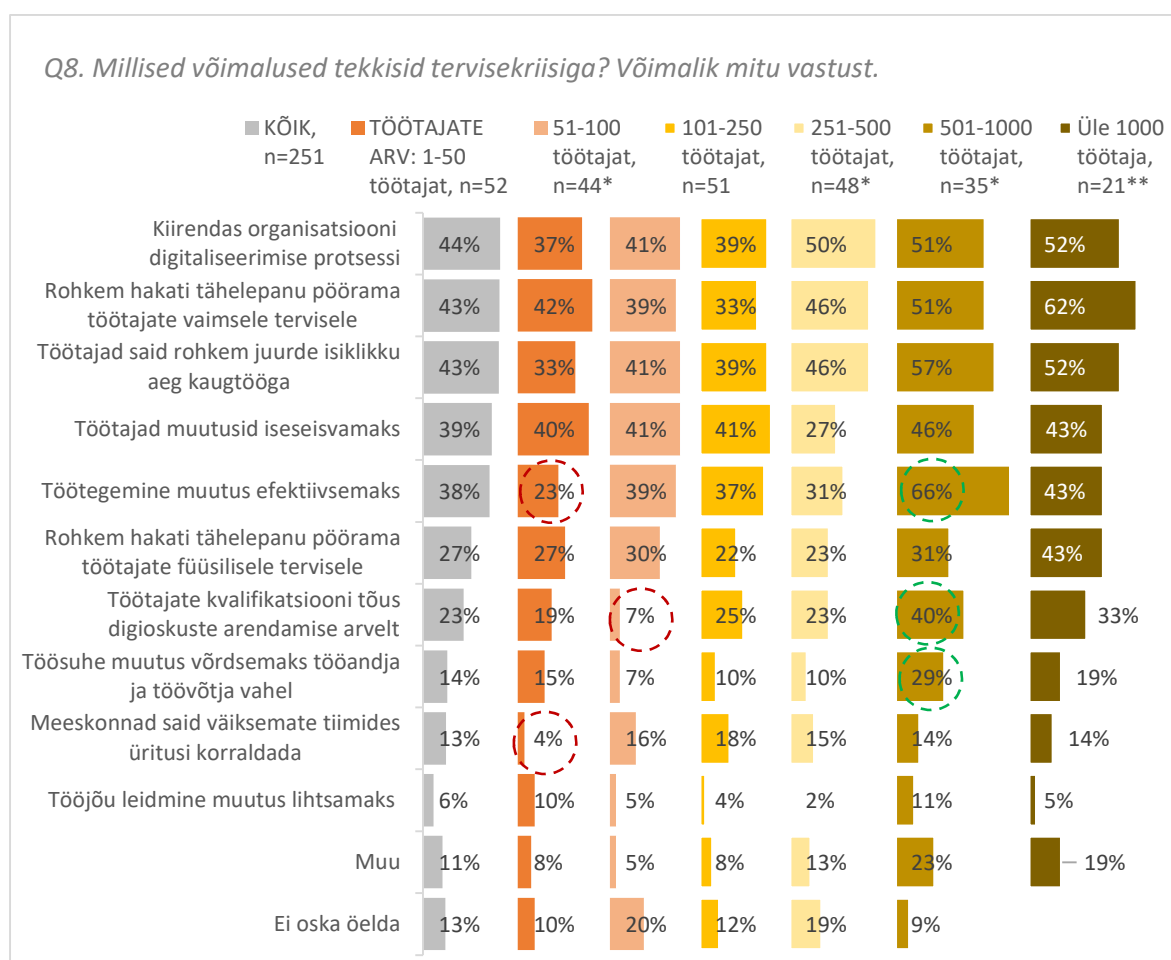
„Töötulemused paranesid.“ (KID_340)



Joonis 32. 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 kaugtööga, muutusid iseseisvamaks, efektiivsemaks ning nende kvalifikatsioon tõusid digioskuste täiendamise arvelt.

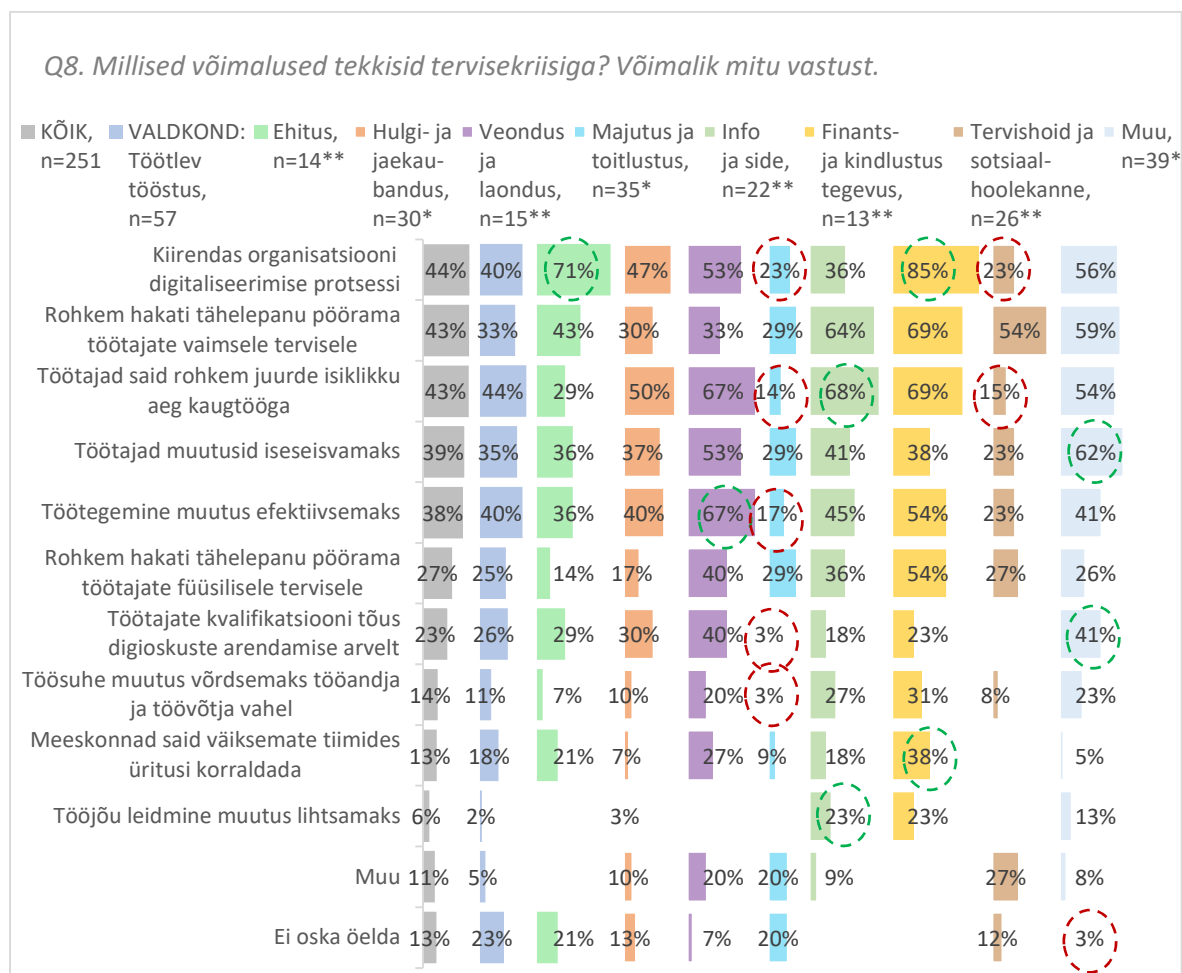
Kõigis maakondades nähti enim järgnevaid tervisekriisiga tekkinud võimalusi: kriis kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi, rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele, töötajad said rohkem juurde isiklikku aega kaugtööga, töötajad muutusid iseseisvamaks ning efektiivsemaks.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



Joonis 33. 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 töösuhte 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 töäjõu leidmine muutus lihtsamaks.



Joonis 34. 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.

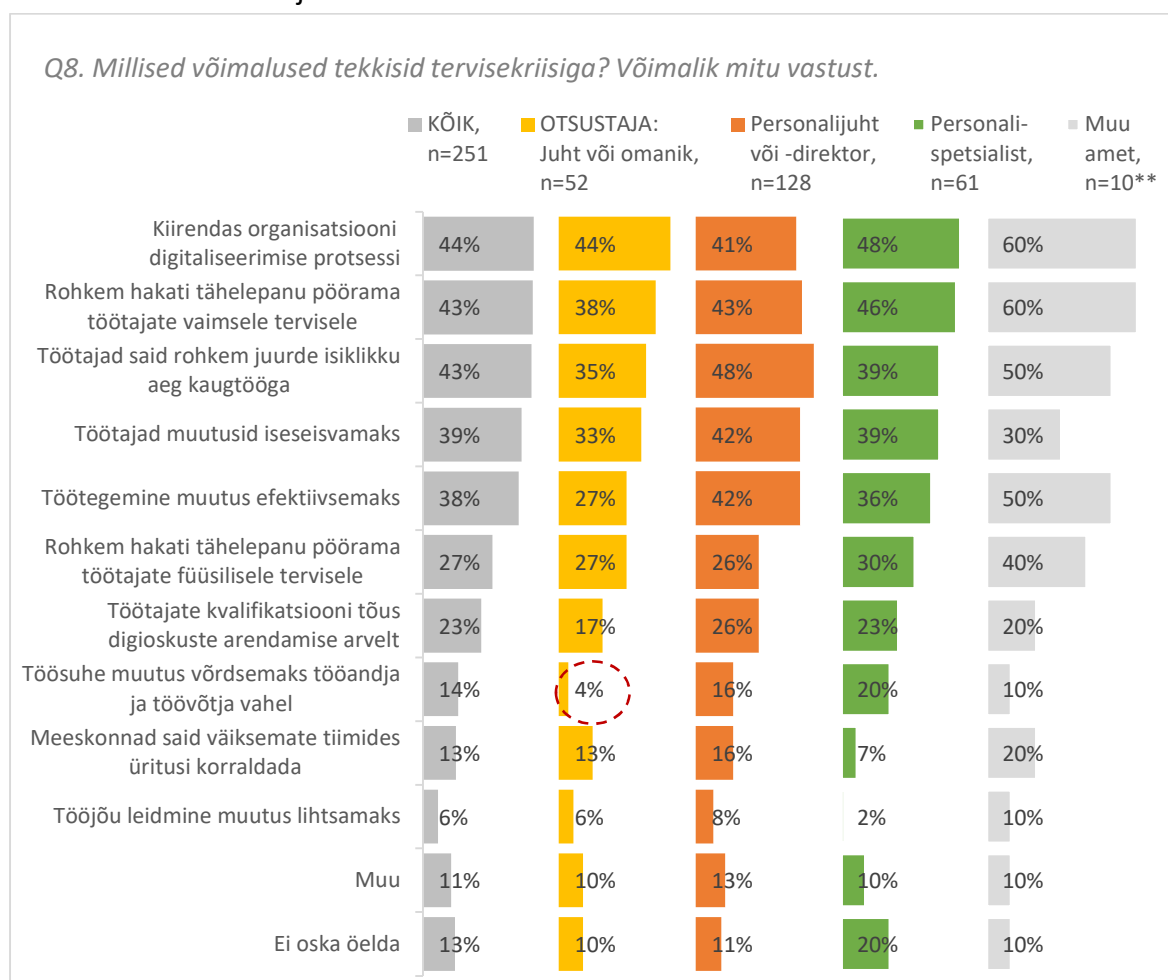
Veonduses ja laonduses toodi oluliselt enam esile, et töötegemine muutus efektiivsemaks, samas kui majutuses ja toitlustuses arvas nii vaid väike osakaal vastajaist.

Muude valdkondade esindajad tõid keskmisest enam esile töötajate iseseisvaks muutumist ning nende kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele. (PS22)

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 35. Tervisekriisist tingitud võimalused ametikohtade lõikes

Tervisekriisist tingitud võimaluste hindamisel ei olnud ametite lõikes suuri erinevusi. Juhid tõid keskmisest oluliselt vähem välja, et töösuhe 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.



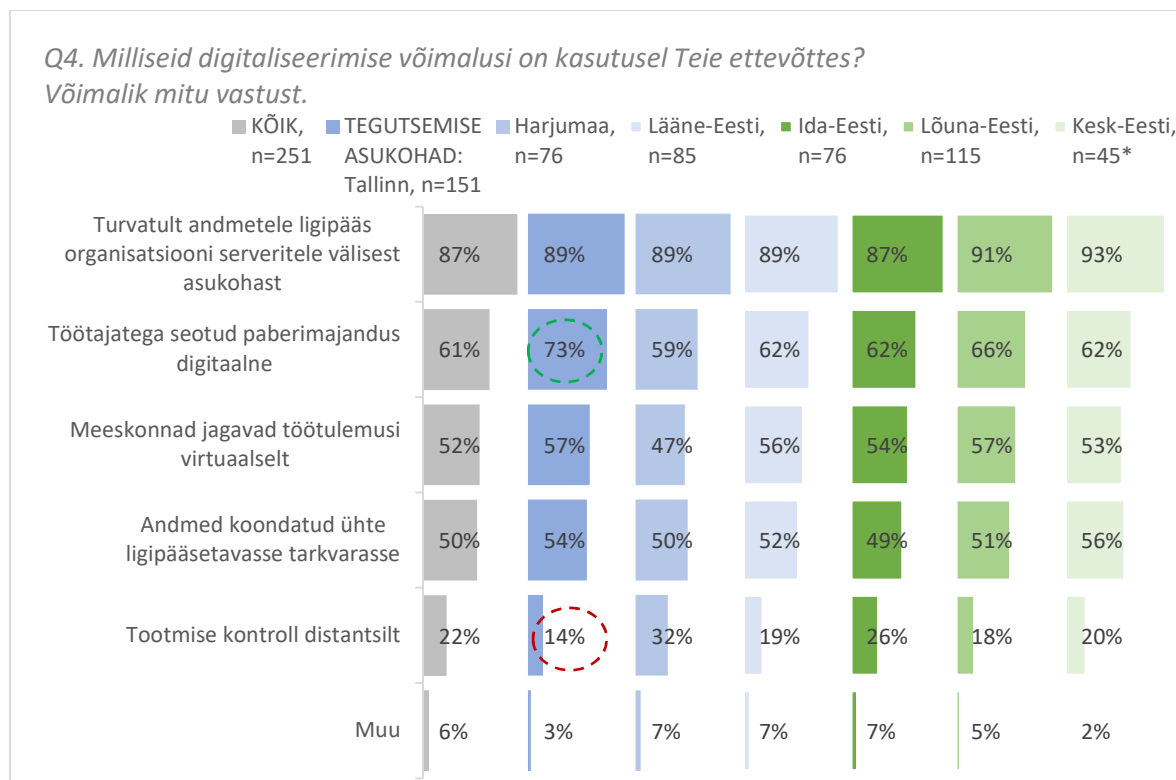
Joonis 36. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes

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)

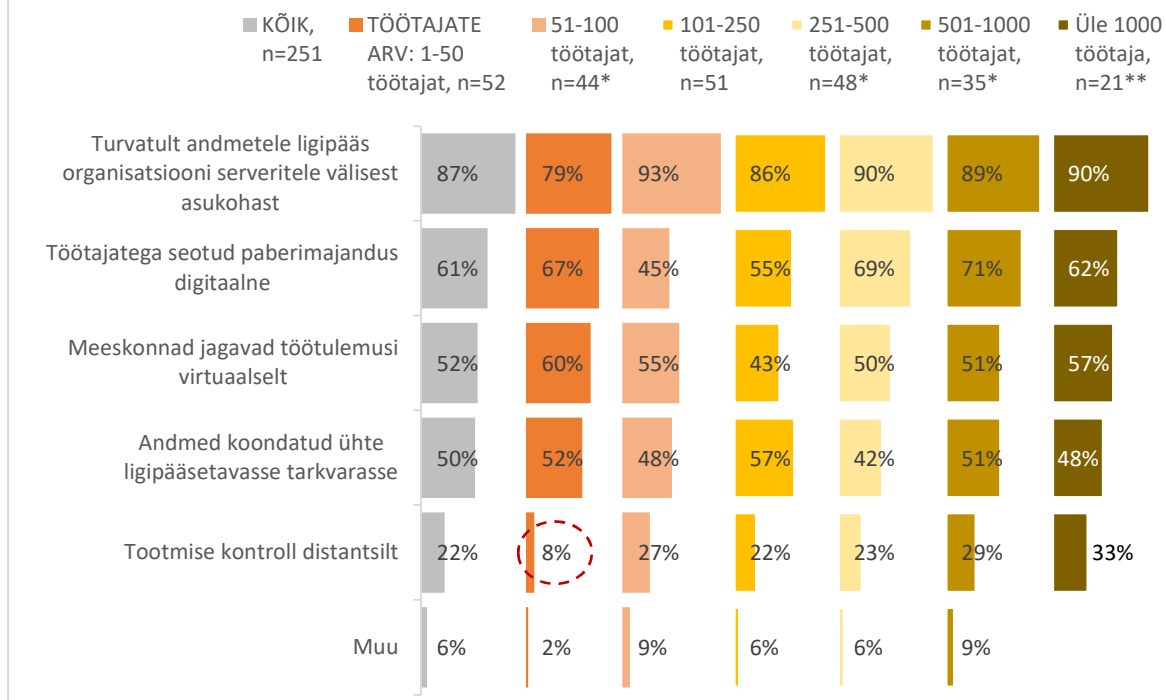


Joonis 37. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes tegutsemise asukohtade lõikes

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 distantsilt 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.



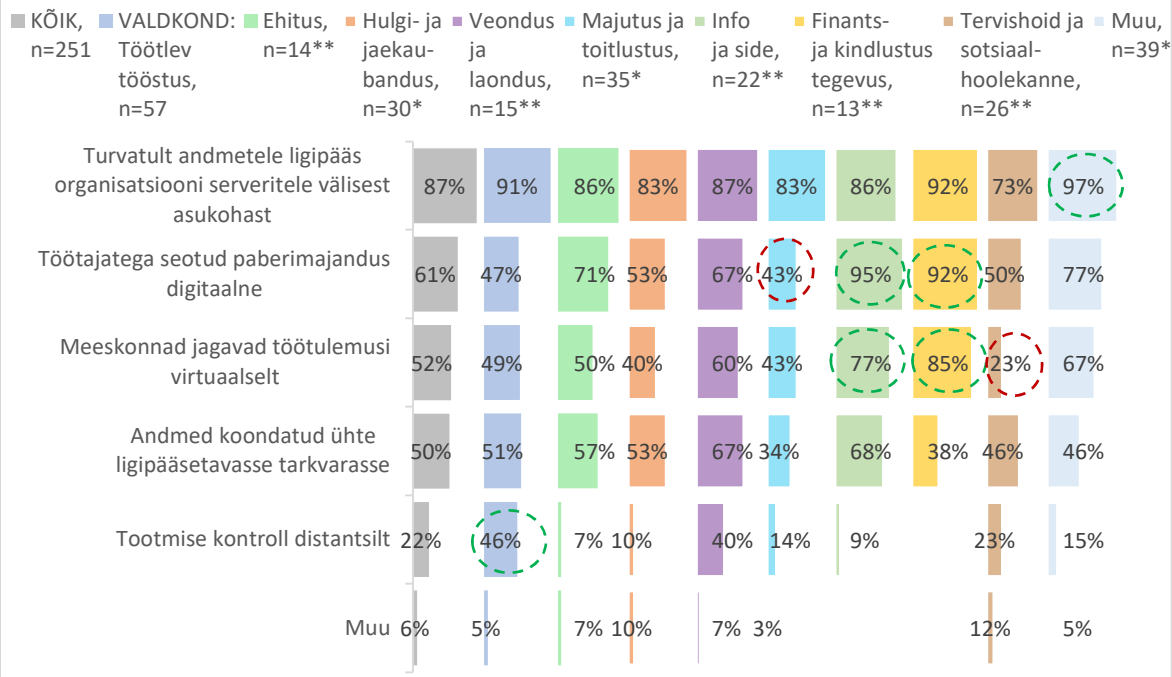
Joonis 38. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes, jaotus töötajate arvu alusel

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.

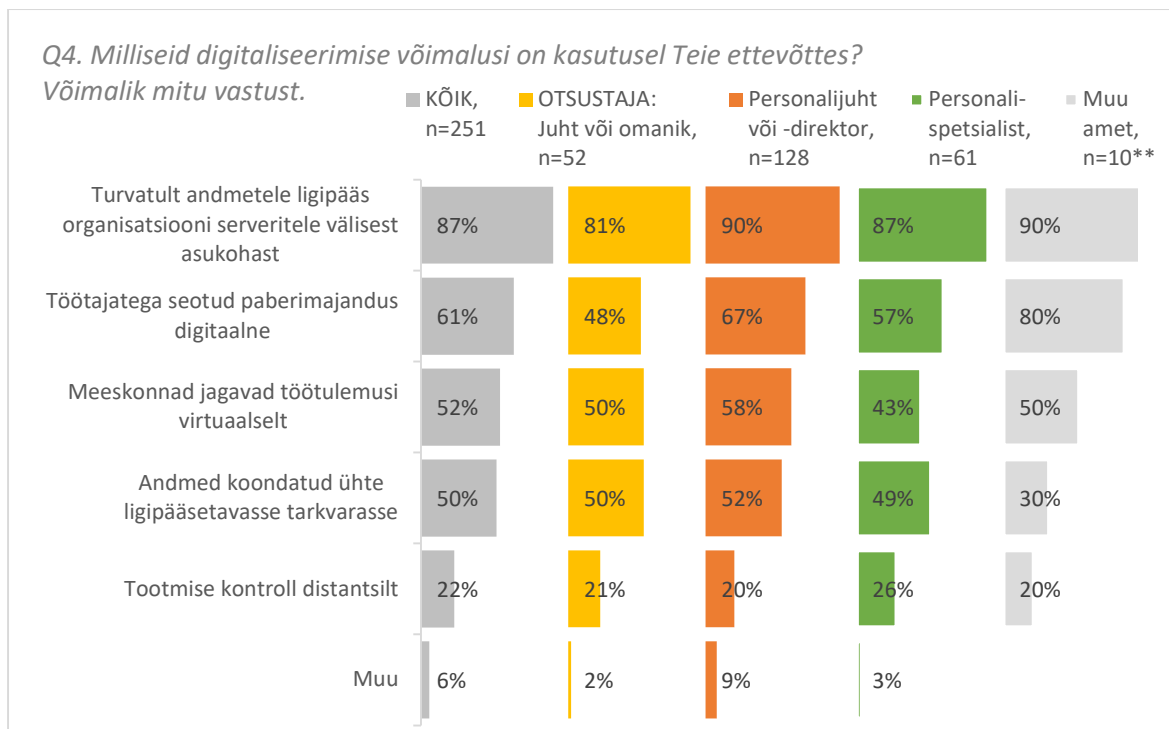
Q4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes?

Võimalik mitu vastust.



Joonis 39. 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 turvatult 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 sotsiaahoolekanne valdkonnas. Töötlevas tööstuses oli oluliselt enamatel, pea pooltes ettevõtetes, võimalik tootmist kontrollida distantsilt.



Joonis 40. Digitaliseerimise võimaluste kasutamine ettevõtetes ametikohtade lõikes

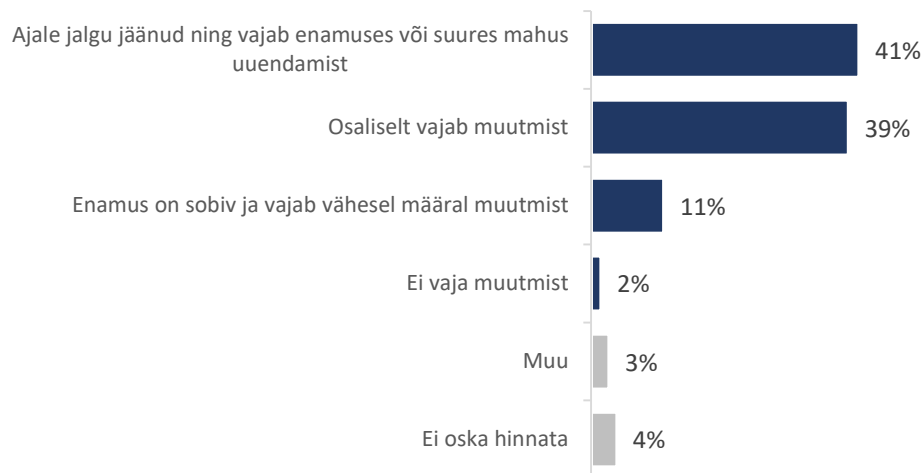
Ametite lõikes ei olnud olulisi erinevusi ettevõtetes digitaalsete võimaluste kasutamises. Enamikul ettevõtetest oli loodud turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast, töötajatega seotud paberimajandus muudetud digitaalseks ning meeskonnad jagavad töötulemusi virtuaalselt.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

Töölepingu seadusega rahulolu

Küsitletuil 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 41. 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%) (PS6). 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.

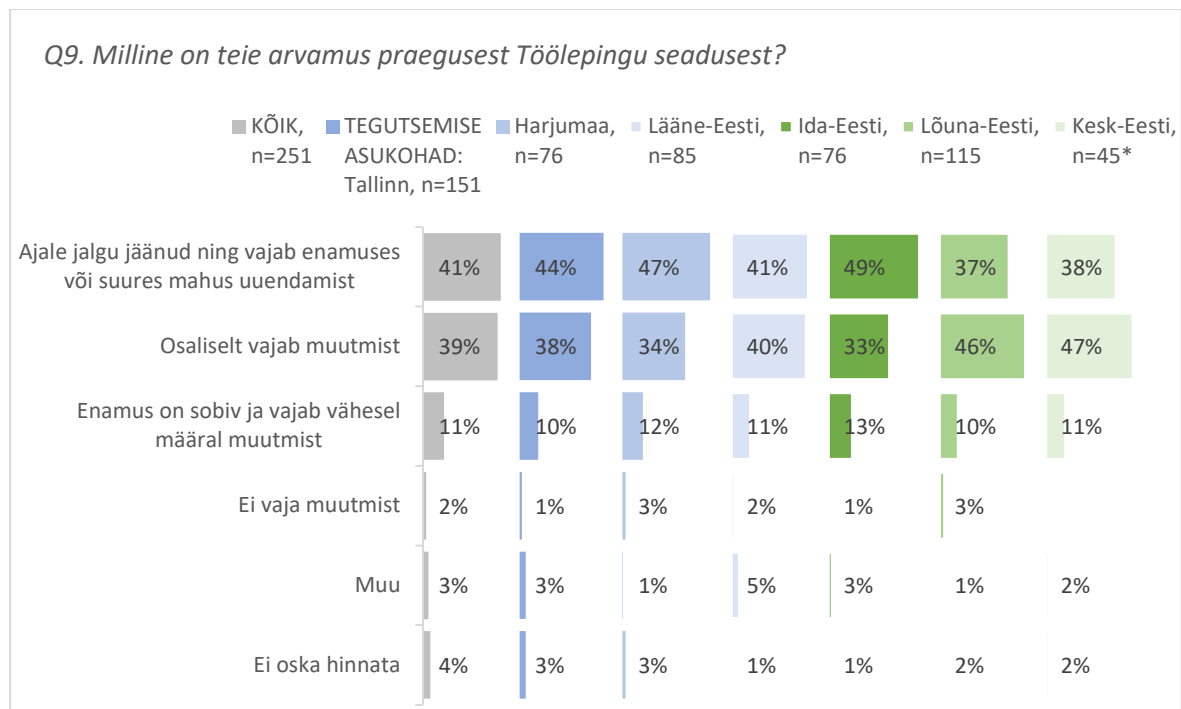
Tsitaate küsitlusest:

„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)

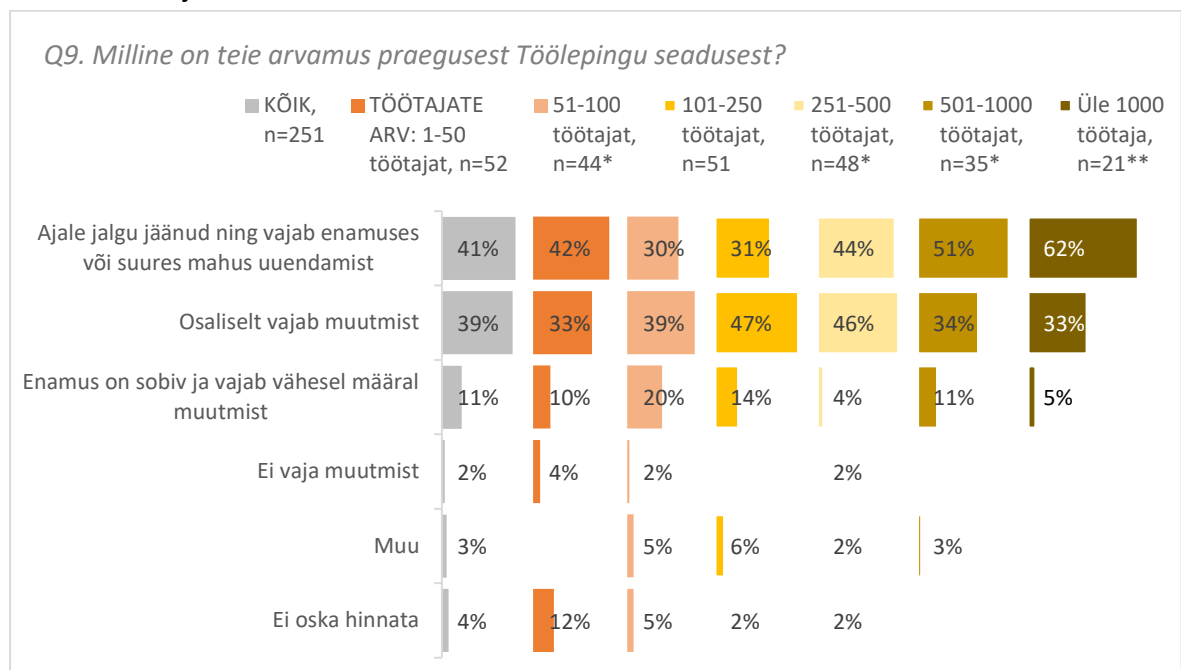
„Võrdsus töösuhetes puudub, seadus käsitleb töötajat kui tööandja eest kaitset vajavat, töösuhete iseloom ei ole enam ammu selline.“ (KID_268)

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



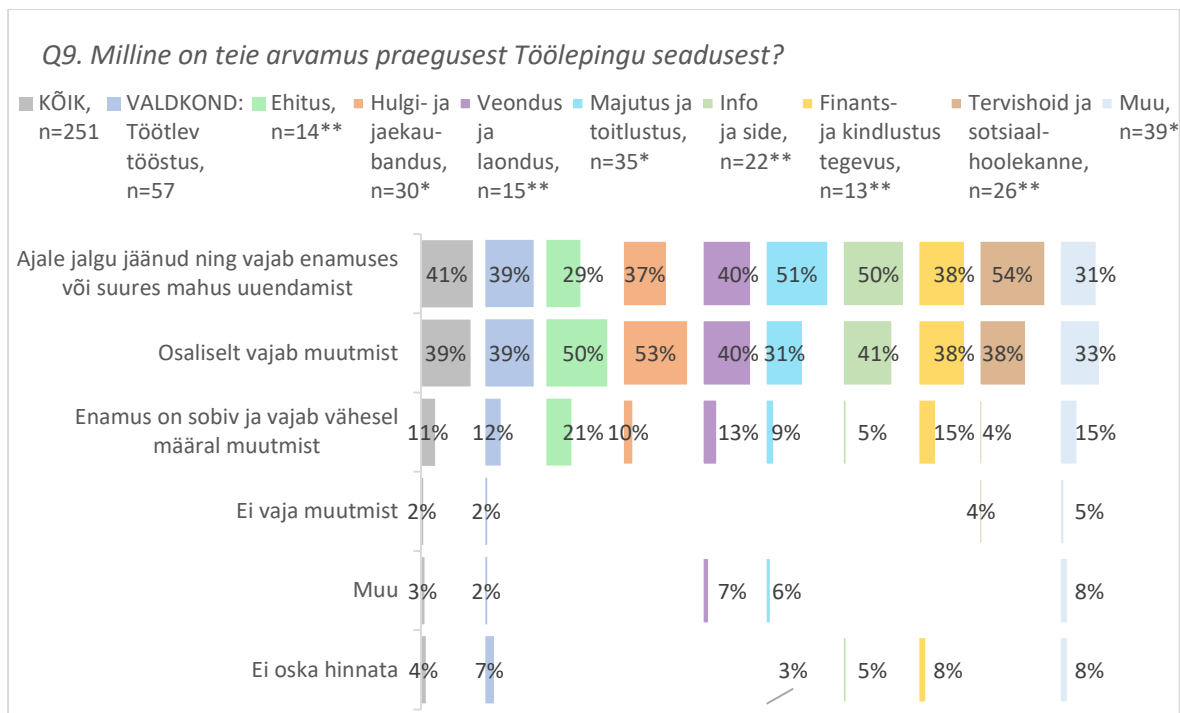
Joonis 42. Arvamus Töölepingu seadusest tegutsemise asukohtade lõikes

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.



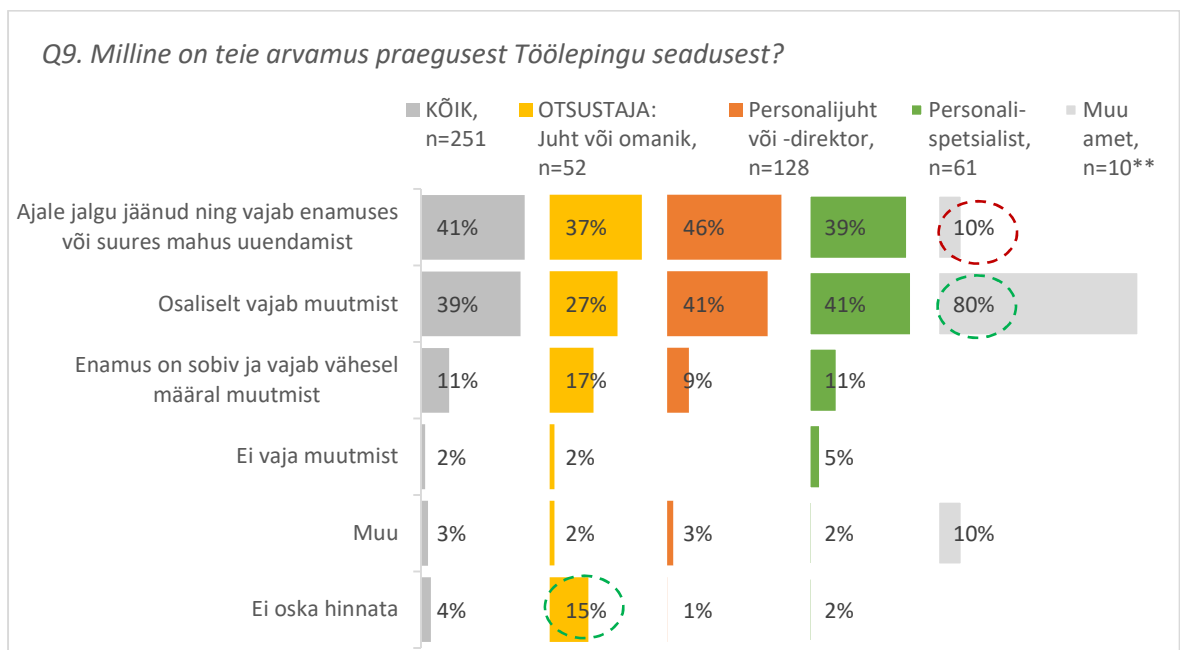
Joonis 43. Arvamus Töölepingu seadusest, jaotus töötajate arvu alusel

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 44. Arvamus Töölepingu seadusest tegutemisvaldkondade lõikes

Tegutemisvaldkondade 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 45. 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 oodatavad 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 (PS12), toetusmeetmeid, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid (PS19) ning seadusandlikku tuge vaksineerituse kontrollile (PS13).

Muutustest töötamise viiside ja lepingutega seoses pidas üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale (PS1) ning summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust (PS21).

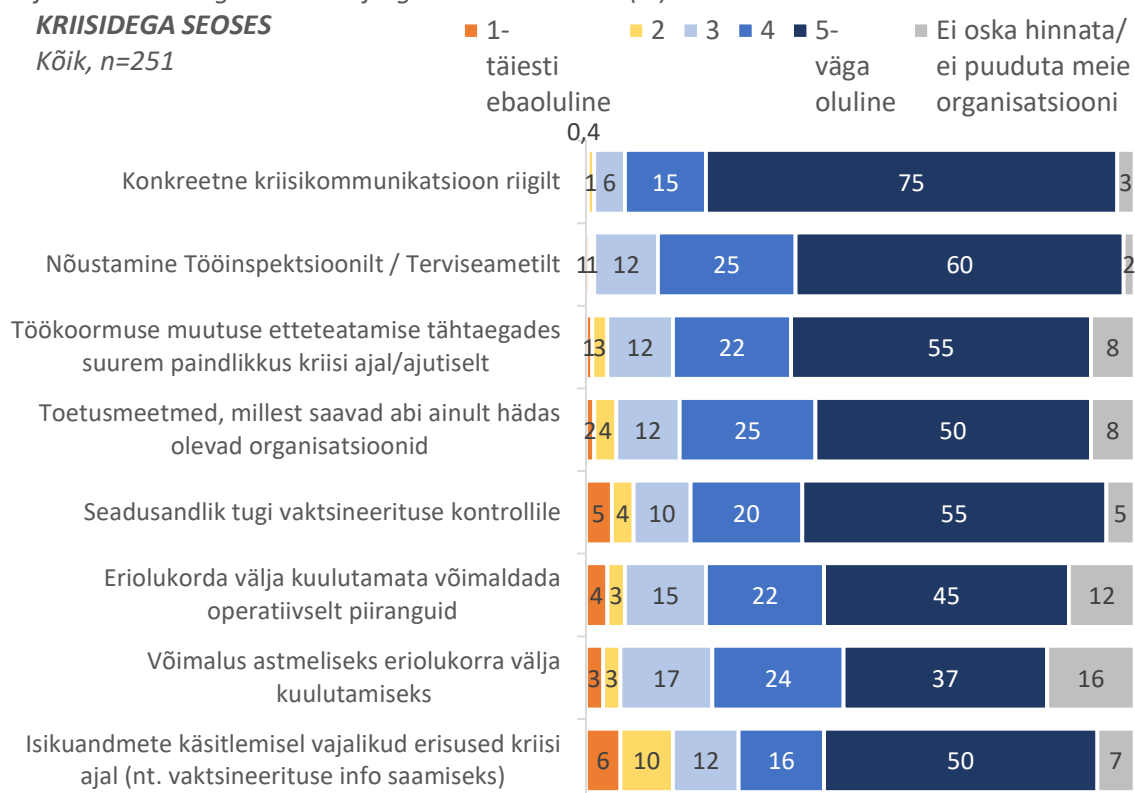
Maksude ja toetustega seotud muutustest pidasid oluliseks või väga oluliseks üle kolmveerandi tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks (PS16) ning kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustumaksust (PS12).

Muudest muutustes pidasid üle kolmveerandi vastajaist oluliseks või väga oluliseks infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust (PS20) ning riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste (PS10). Üle poolte vastajaist olid ka arvamused, et oluline või väga oluline on muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid, sealhulgas alandada palganõude suurust, täiendada Töötamise Registrit ning teha juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks (PS13).

Q10.1. Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused? (%)

KRIISIDEGA SEOSES

Kõik, n=251



Joonis 46. 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 pidas 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 etteatamise 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;
- 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 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.

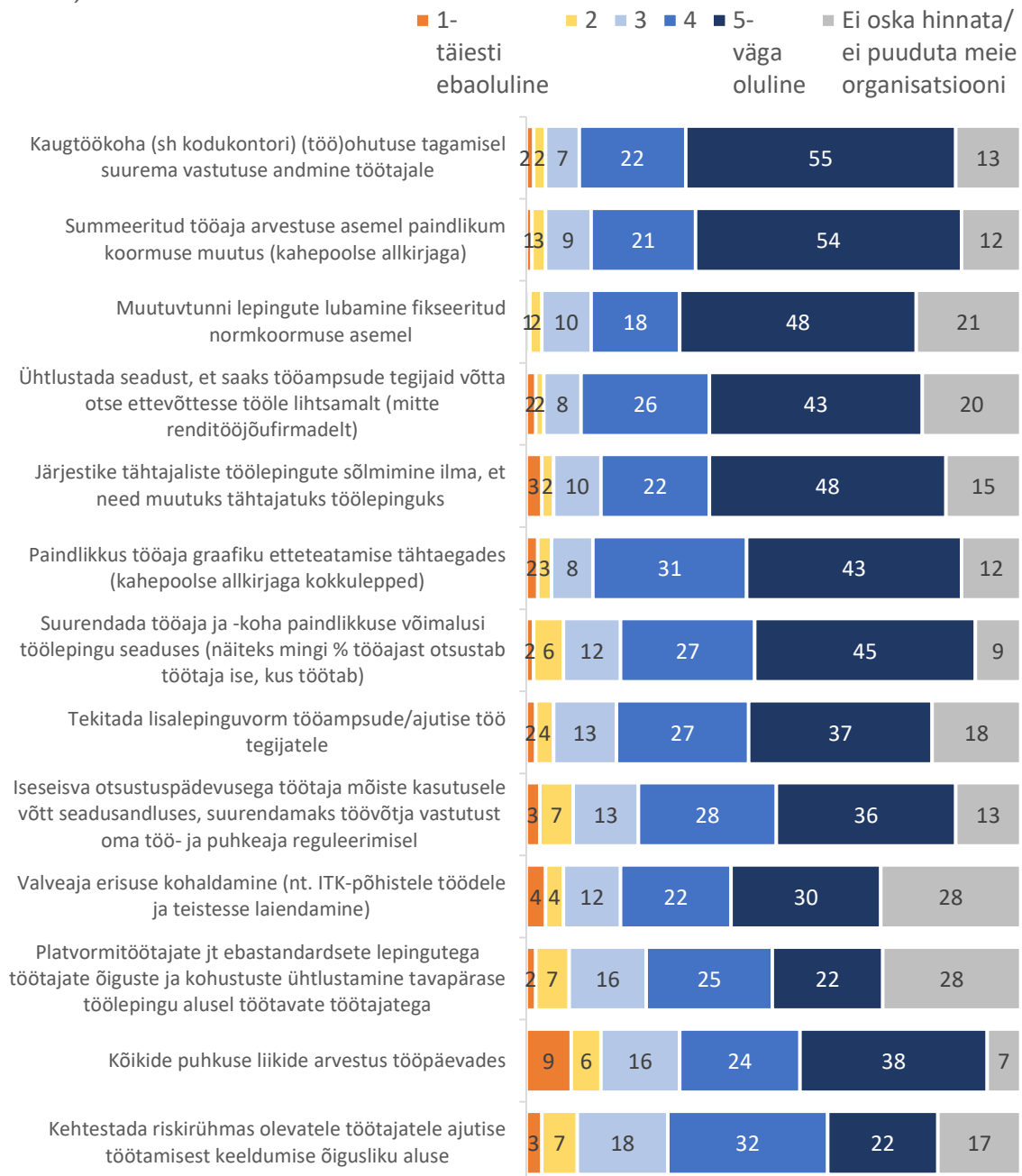
Tsitaat küsitlusest:

„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 47. 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 (PS1) ning summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust, näiteks kahepoolse allkirjaga selle fikseerimist (PS6). Üle kahe kolmandiku pidasid oluliseks või väga oluliseks muutuvtunni lepingute lubamist fikseeritud normkoormuse asemel, seaduse ühtlustamist, et saaks

tööampsude tegijaid võtta otse ettevõttesse tööle lihtsamalt, järjestike tähtjaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtjatuks töölepinguks, paindlikkust tööaja graafiku etteteatamise tähtaegades ning suurendada tööaja ja -koha paindlikkuse võimalusi töölepingu seaduses. Üle pooltele oli veel oluline või väga oluline tekitada lisalepinguvorm tööampsude ja ajutise töö tegijatele, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõtt seadusandluses, valveaja erisuse kohaldamine IKT ja teistes valdkondades, kõikide puhkuse liikide arvestus tööpäevades (PS21) ning riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse kehtestamine. Veidi alla poolte pidas tähtsaks platvormitöötajate jt ebestandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega.

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.
- Õppepuhkust ei tohiks olla võimalik võtta reedest esmaspäevani, kui ettevõttes on sellele ametikohale tööpäevad esmaspäevast reedeni, sest töötajad saavad nii lisatulu. (PS21)
- 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 ebestandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist peeti vähemtähtsaks üle 1000 töötajaga ettevõtetes.

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 (PS1);
- muudes valdkondades järjestike tähtjaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtjatuks 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, 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 (PS1), tööaja ja -koha paindlikkuse võimaluste suurendamist töölepingu seaduses, iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutuselevõttu seadusandluses, valveaja erisuse kohaldamist IKT-põhistele ja teistele töödele ning platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamist tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega;
- finants- ja kindlustustegevuses kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suuremat vastutuse andmist töötajale ja kõikide puhkuse liikide arvestus tööpäevades;
- tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes järjestike tähtjaliste töölepingute sõlmimist ilma, et need muutuks tähtjatuks töölepinguks.

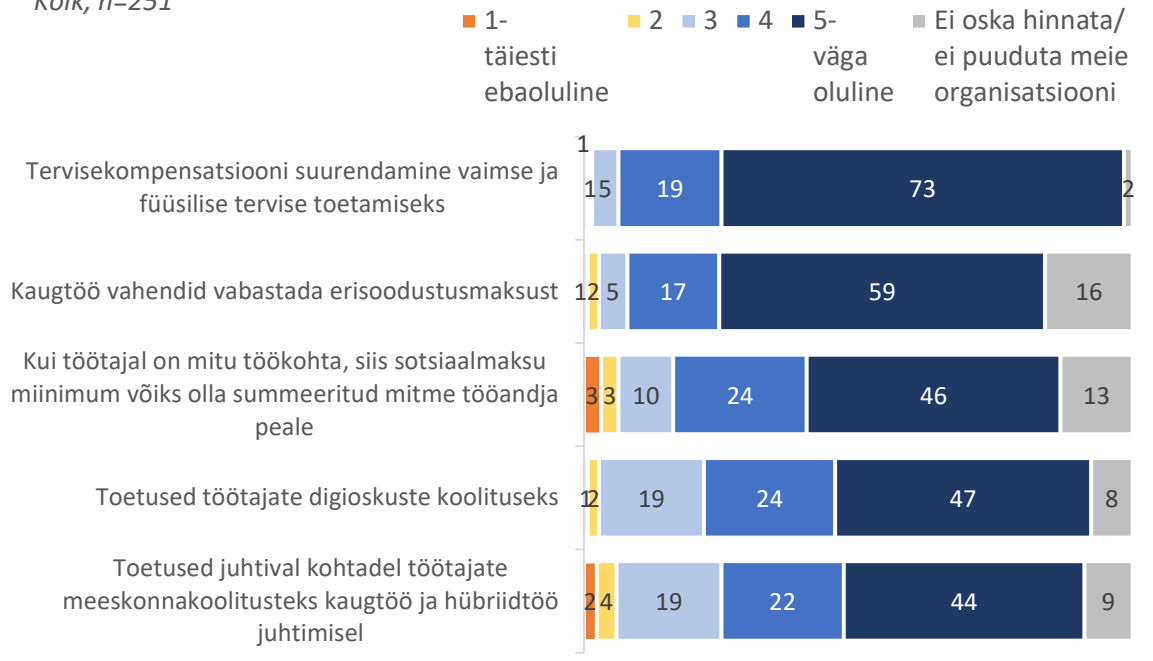
Tsitaat küsitlusest:

„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 48. 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 pidas oluliseks või väga oluliseks kõiki pakutud muudatusi, seejuures üle kolmveerandi vastajaist tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks (PS16) ning kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust (PS12). Üle kahe kolmandiku arvas, et oluline või väga oluline on sotsiaalmaksu miinimumi summeerimine mitme tööandja peale, toetused töötajate digioskuste koolituseks (PS22) ning juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel (PS11).

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 (PS21). 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.

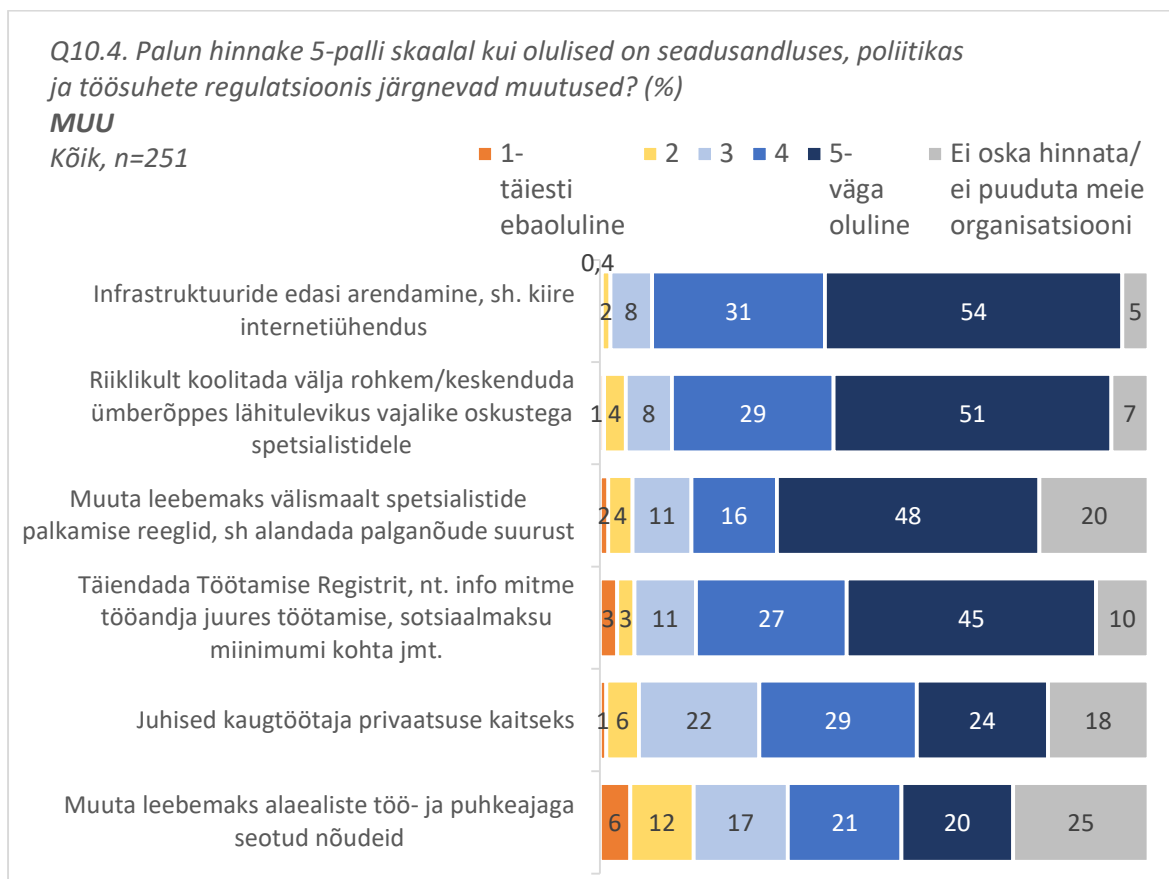
Valdkondade lõikes oli kõikumisi rohkem, samas oli seal grupiti ka väiksemad vastajate arvud. Keskmisest oluliselt vähem tähtsaks peeti

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

Keskmisest olulisemaks peeti

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

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.



Joonis 49. 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 (PS10). Üle poolte vastajaist olid ka arvamused, et oluline või väga oluline on muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid, sealhulgas alandada palganõude suurust, täiendada Töötamise Registrit ning teha juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks (PS13). 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, 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

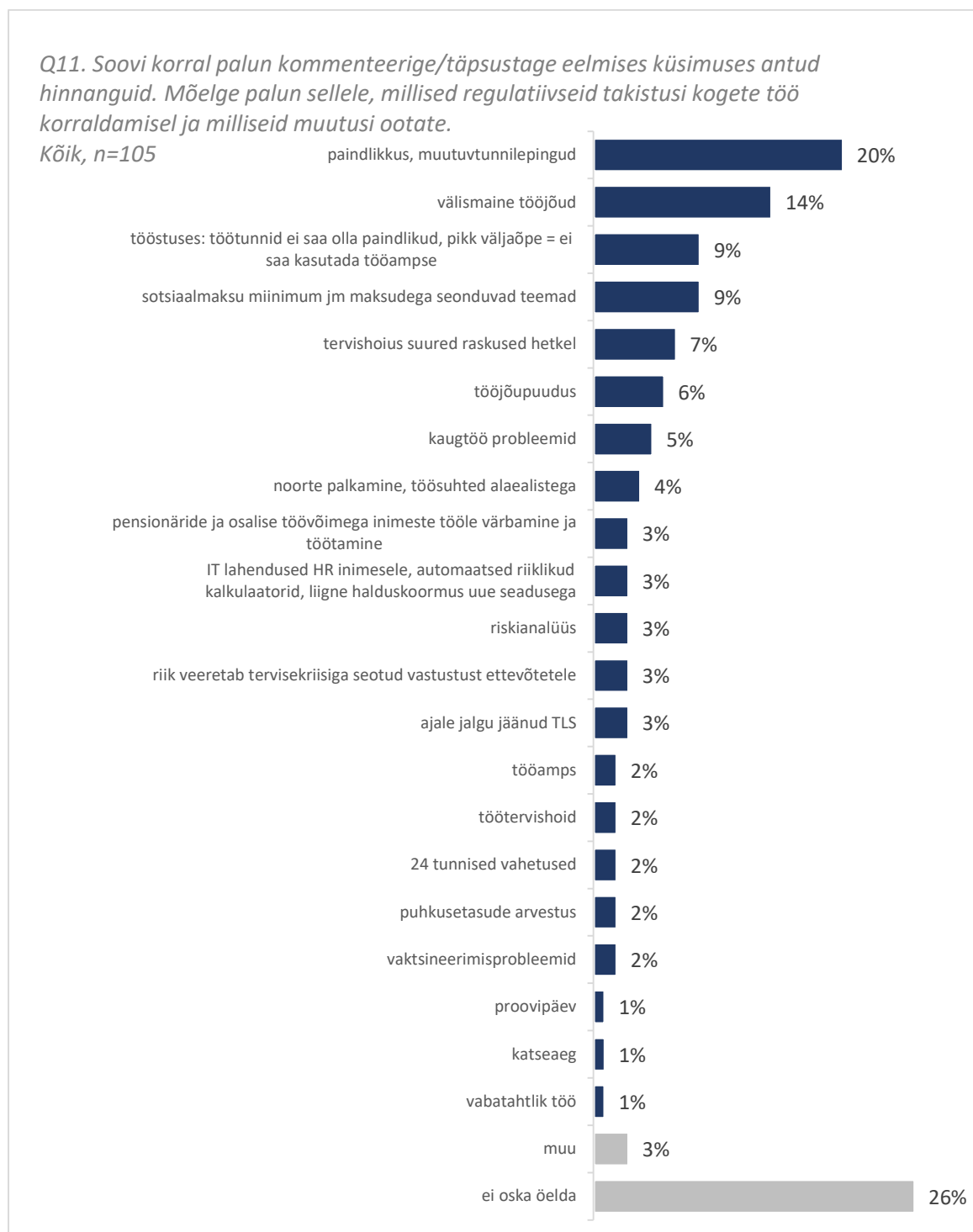
- töötlevas tööstuses ning veonduses ja laonduses juhiseid kaugtöötaja privaatsuse kaitseks;
- ehituses ja muudes valdkondades Töötamise Registri täiendamist;
- majutuses ja toitlustuses ning muudes valdkondades riiklikult koolitada välja rohkem või keskenduda ümberõppes lähitulevikus vajalike oskustega spetsialistidele; (PS10)
- finants- ja kindlustustegevuses muuta leebemaks alaealiste töö- ja puhkeajaga seotud nõudeid;
- tervishoiu ja sotsiaalhoolekandes infrastruktuuride edasi arendamist, sh. kiiret internetiühendust.

Keskmisest olulisemaks peeti

- töötlevas tööstuses välismaalt spetsialistide palkamise reeglite leebemaks muutmist;
- 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.(PS10) (PS13)

Tsitaat küsitlusest:

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



Joonis 50. 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%), sh Eestis viibimise ajalise piirangu ja keskmise palga nõude kaotamist.

Alla kümnendiku vastajaist tõid 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;
- 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 konkreetsed näited;
- Suurendada proovipäevade arvu, et paremini aru saada töötaja sobivusest;
- Uue töötaja mittesobivusel 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 (PS21);
- 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 paindlikku tööajakorraldust.“ (KID_67)

„Riik ei koolita piisavalt kutsekoolides spetsialiste, keda vajatakse tootmises... siis tuleb tõsta oluliselt välistööjõu osakaalu, et Eesti ettevõtted püsiks 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)*

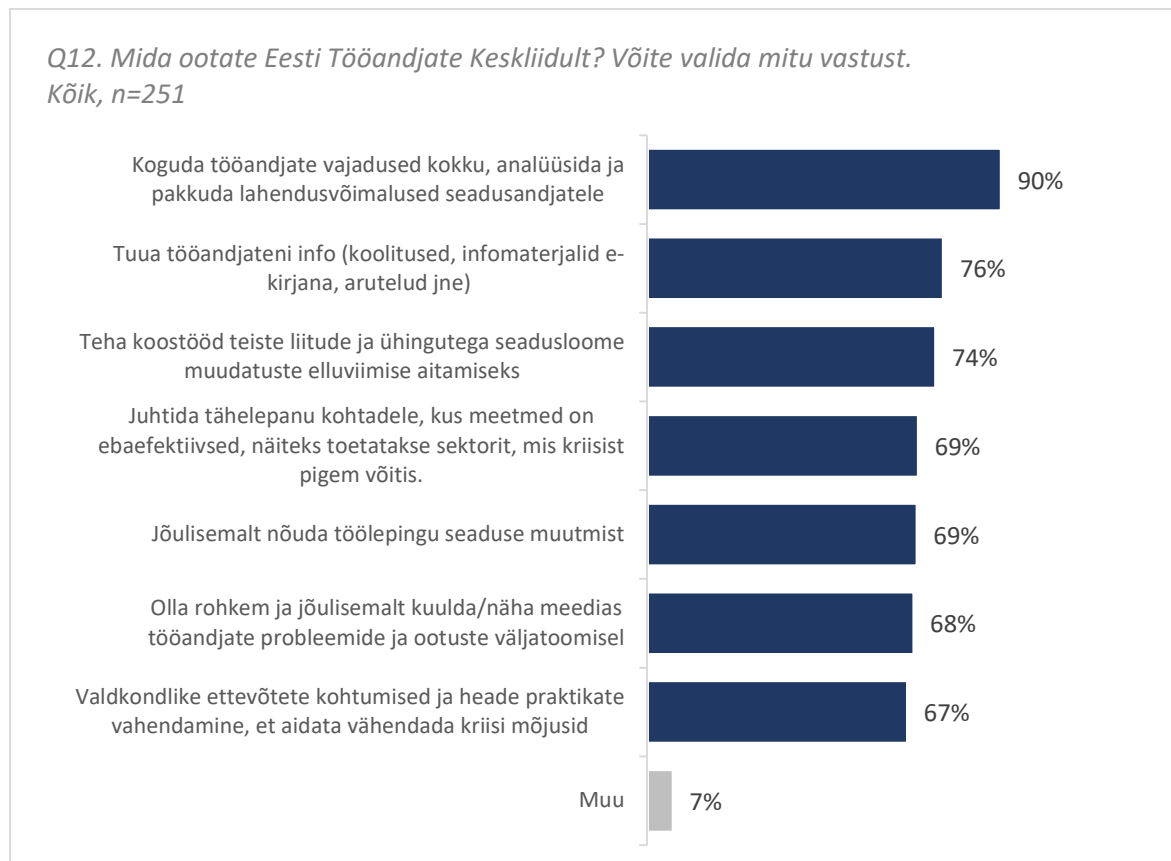
Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule

Vastajate põhiliseks ootuseks Eesti Tööandjate Keskliidule oli koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalusi seadusandjatele. Üle kahe kolmandiku arvasid ka, et oluline on tuua tööandjateni info koolituste, infomaterjalide, e-kirjade, arutelude jne kujul, teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aitamiseks, juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis, jõulisemalt nõuda töölepingu seaduse muutmist, olla rohkem ja jõulisemalt kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel ning valdkondlike ettevõtete kohtumised ja heade praktikate vahendamine, et aidata vähendada kriisi mõjusid.

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid mõningad erinevused vastajate osakaaludes seoses ootustega Eesti Tööandjate Keskliidule. Näiteks majutuse ja toitlustuse valdkonna ettevõtted tõid keskmisest oluliselt enam esile vajadust juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis, jõulisemalt nõuda Töölepingu seaduse muutmist ning olla rohkem ja jõulisemalt kuulda/näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel.

Peamine ootus Eesti Tööandjate Keskliidule järgmise aasta saavutuste osas oli vajalike muudatuste Töölepingu seadusse sisseviimine jõudmine. Seejuures eraldi rõhutati suurema

paindlikkuse võimaldamist lepingute sõlmimisel, näiteks muutuvtunnilepinguid ja summeritud tööaega. Rohkem mainiti ka veel võortööjõu kasutamise lihtsustamist, võrdväärseks partneriks olemist avalikule sektorile ning head koostööd valitsuse ja tööandjatega. Keskmisest oluliselt rohkem mainiti töötlevas tööstuses vajadust võortööjõudu puudutavate regulatsioonide leevendamiseks, majutuses ja toitlustuses Töölepingu seaduse paindlikumaks muutmist ning info ja side valdkonnas kaugtööd puudutavaid muutusi



Joonis 51. Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule

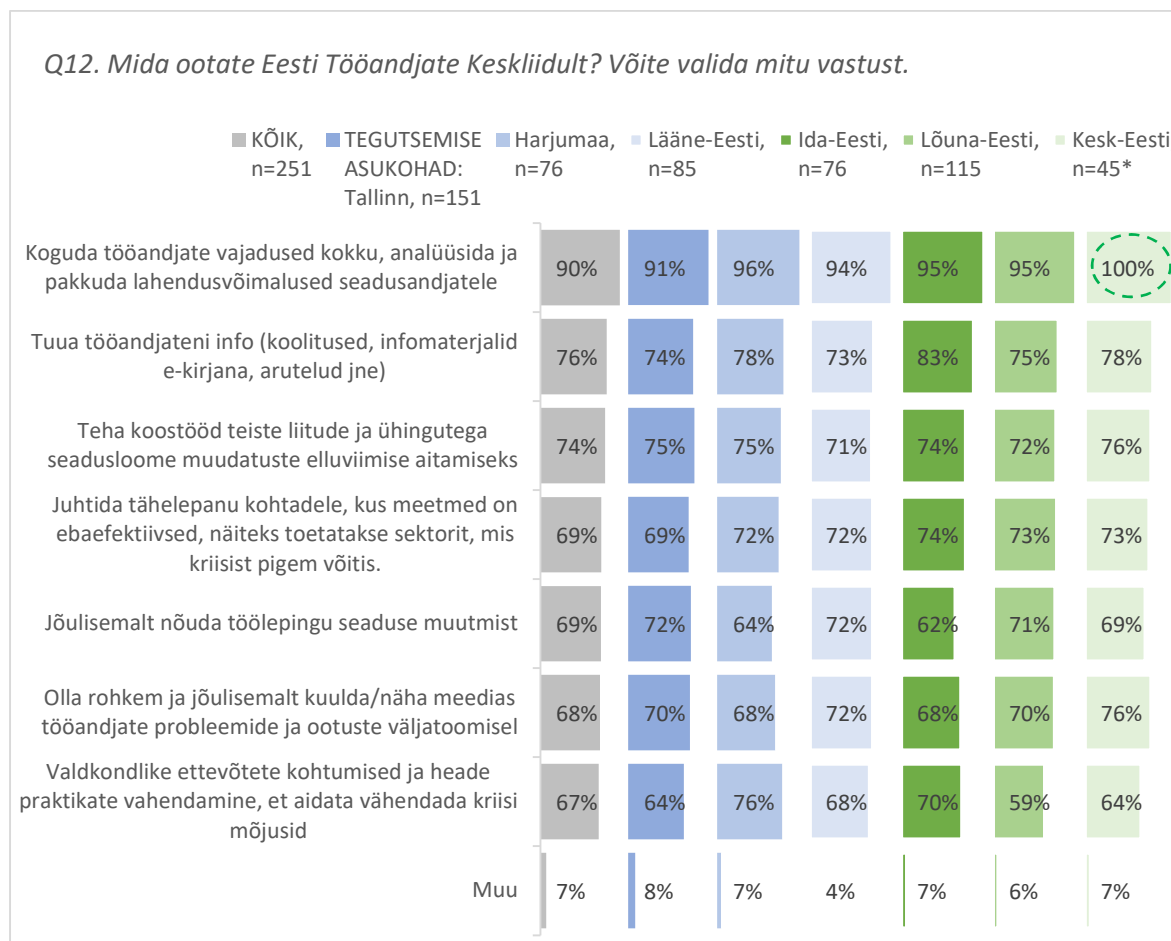
Vastajate põhiliseks ootuseks Eesti Tööandjate Keskliidule oli koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele (90%). Üle kahe kolmandiku arvasid ka, et oluline on tuua tööandjateni info koolituste, infomaterjalide, e-kirjade, arutelude jne kujul (76%), teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aitamiseks (74%), juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis (69%), jõulisemalt nõuda töölepingu seaduse muutmist (69%), olla rohkem ja jõulisemalt kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel (68%) ning valdkondlike ettevõtete kohtumised ja heade praktikate vahendamine, et aidata vähendada kriisi mõjusid (67%).

Muude ettepanekutena (7%) toodi välja, et tähtsad on järgnevad valdkonnad: kriisileevendus elutähtsates valdkondades, välistööjõu toomine Eestisse, kliimapoliitika, alaealised tööjõuturul, tööjõupuudus, maksuprobleemid, vabatahtlik töö ning välisurgudele laienemine. Mainiti ka, et tulemused on tähtsad, oma ootuste puudumist ning et liiga palju räägitakse kaugtööst.

Tsitaate küsitlusest:

„Teavitada üldsust rohkem kvaliteetse tööjõu puudusest. Sh täna makstakse tootmises tootmistöötajatele ja spetsialistidele isegi kõrgemat palka kui tootmise kontoritöötajatele, kuid vastava kvalifikatsiooniga tööjõudu napib.“ (KID 108)

„Tööandjate Keskliit võik survestada Riiki kehtestama kasvõi osalist eriolukorda, siis saavad hotellitöötajad riigilt raha, et jääda ellu!“ (KID_303)



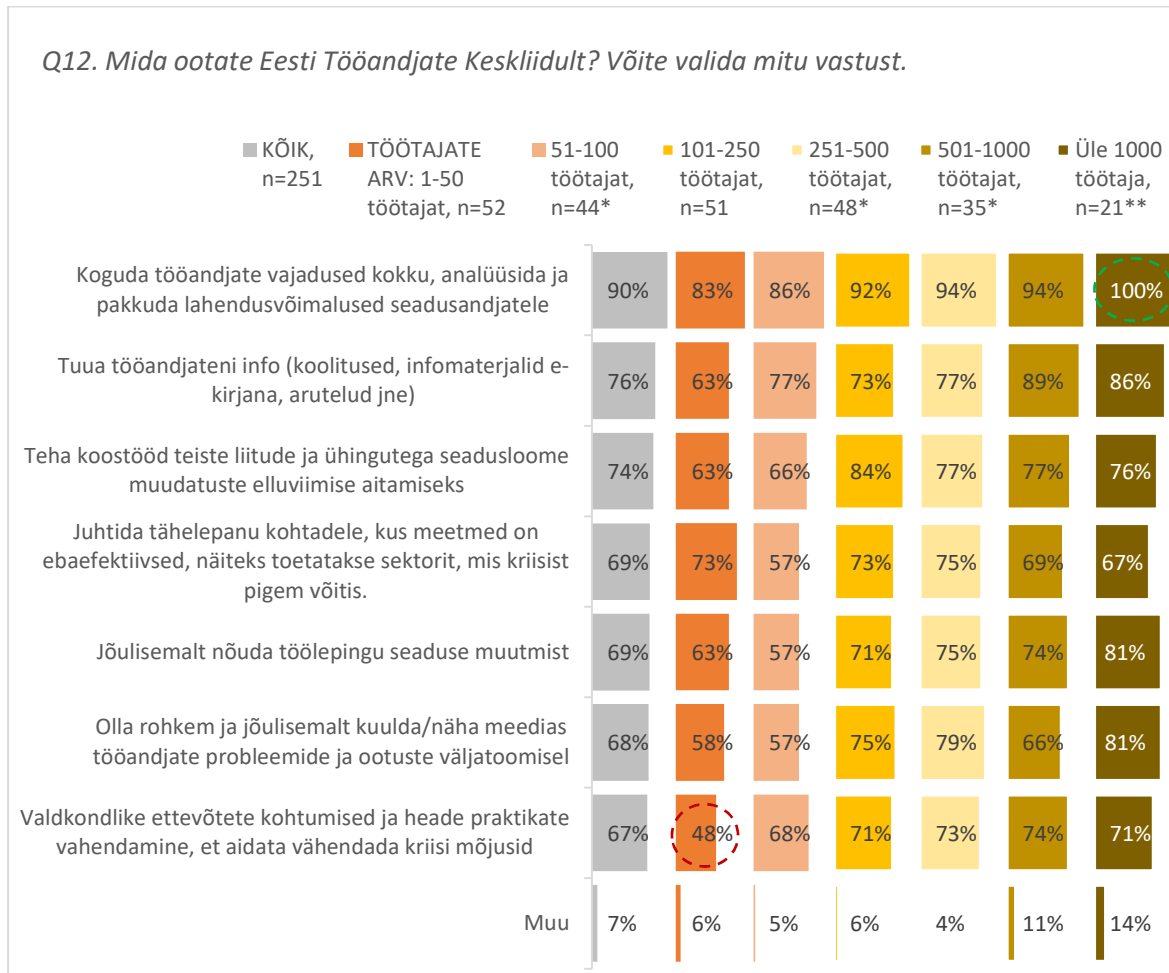
Joonis 52. Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule tegutsemise asukohtade lõikes

Piirkondade lõikes ei olnud olulisi erinevusi vastajate ootustes Eesti Tööandjate Keskliidule. Kõik Kesk- Eesti ja pea kõik muude piirkondade vastajad pidasid oluliseks koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele.

Üle kahe kolmandiku arvasid ka, et oluline on

- tuua tööandjateni info koolituste, infomaterjalide, e-kirjade, arutelude jne kujul,
- teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aidamiseks,
- juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis,

- jõulisemalt nõuda Töölepingu seaduse muutmist
- olla rohkem jõulisemalt kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel.



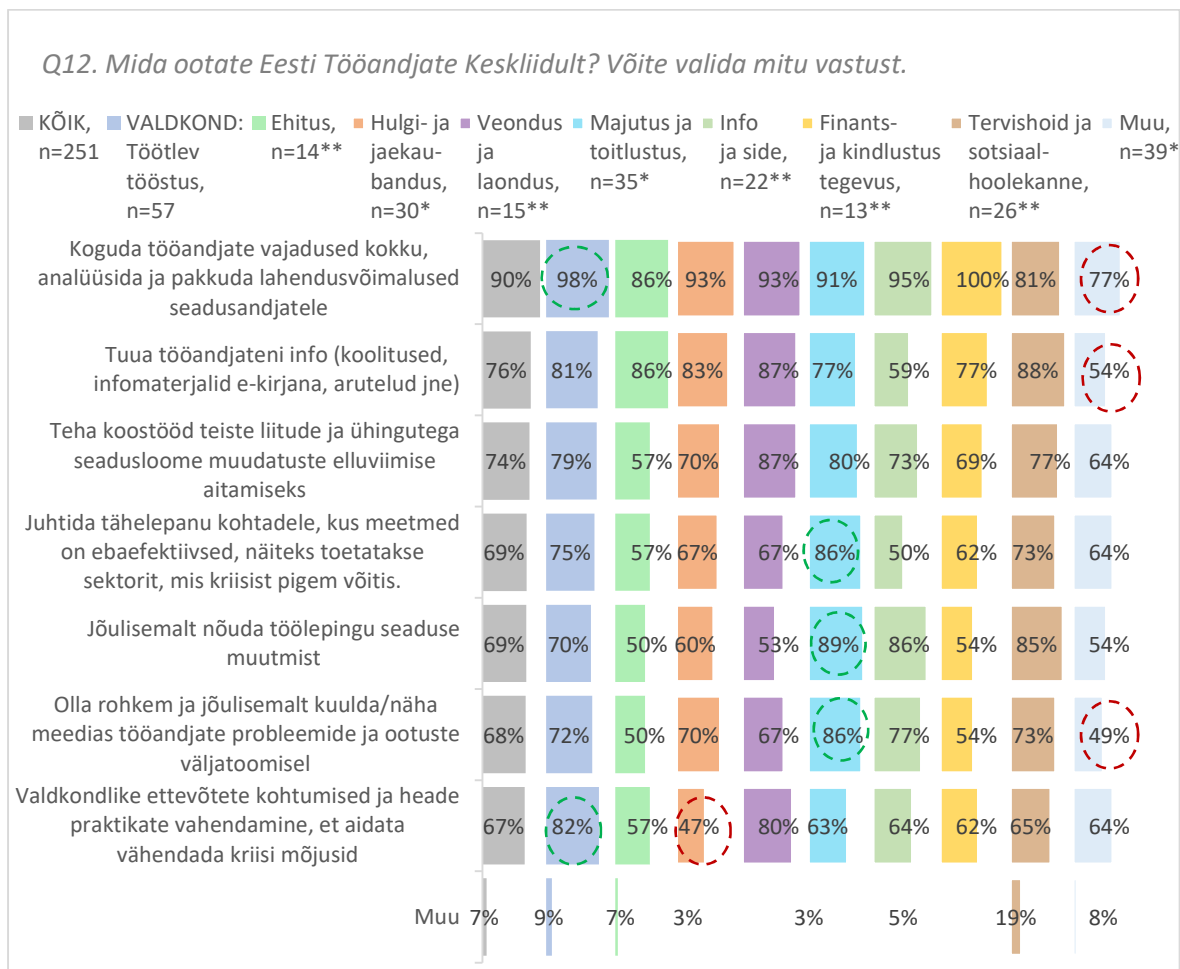
Joonis 53. Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis ei olnud eriti erinevusi vastajate ootustes Eesti Tööandjate Keskliidule. Kõik vastajad üle 1000 töötajaga ettevõtetest ning pea kõik muudest ettevõtetest vastajad pidasid oluliseks koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele.

Üle kahe kolmandiku arvasid ka, et oluline on

- tuua tööandjateni info koolituste, infomaterjalide, e-kirjade, arutelude jne kujul,
- teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aidamiseks,
- juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis,
- jõulisemalt nõuda Töölepingu seaduse muutmist

- olla rohkem jõulisemalt kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel.



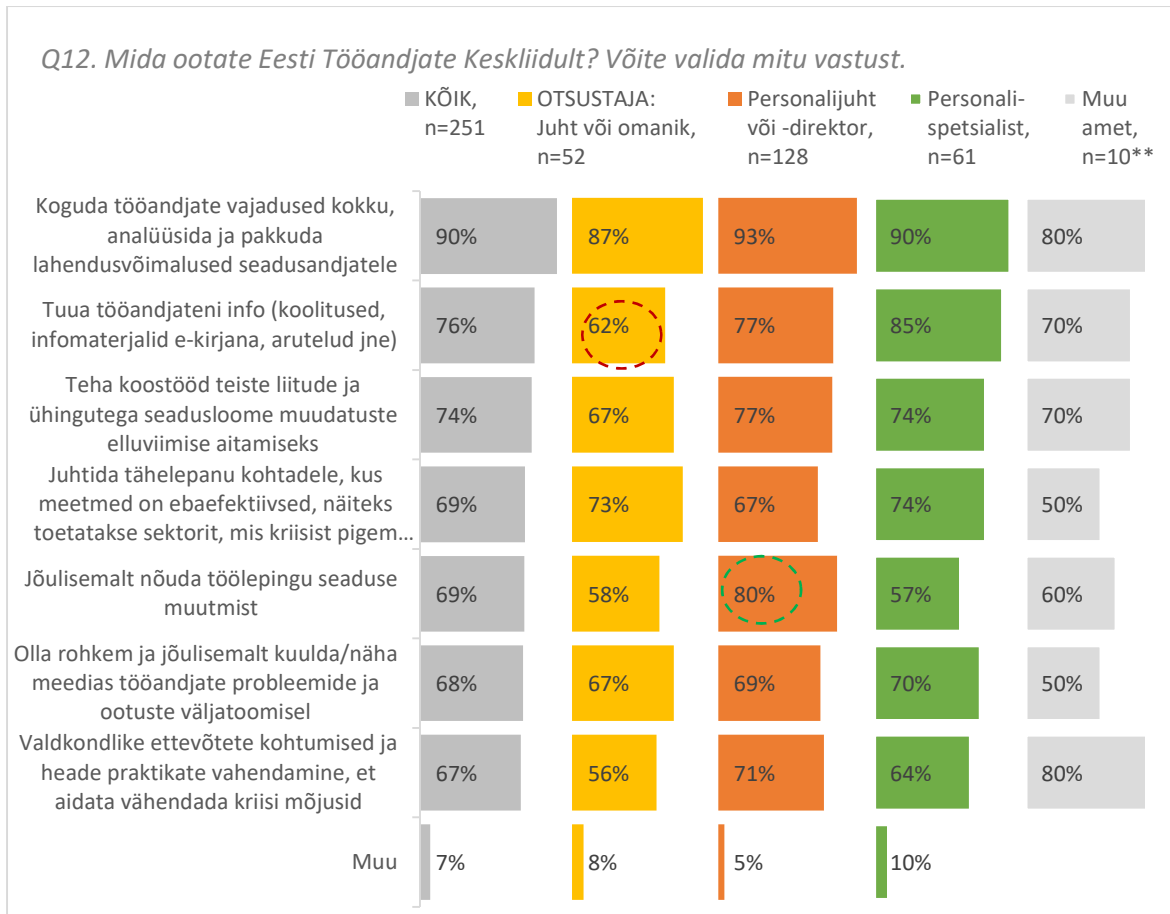
Joonis 54. Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid mõningad erinevused vastajate osakaaludes seoses ootustega Eesti Tööandjate Keskliidule. Töötleva tööstuse ettevõtetele oli keskmisest oluliselt rohkematele tähtis koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele ning valdkondlike ettevõtete kohtumised ja heade praktikate vahendamine, et aidata vähendada kriisi mõjusid.

Majutuse ja toitlustuse valdkonna ettevõtted tõid keskmisest oluliselt enam esile vajadust juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis, jõulisemalt nõuda Töölepingu seaduse muutmist ning olla rohkem ja jõulisemalt kuulda/näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel.

Hulgi ja jaekaubanduse ettevõtetes oli keskmisest oluliselt vähem neid, kes tõid välja valdkondlike ettevõtete kohtumisi ja heade praktikate vahendamist, et aidata vähendada kriisi mõjusid. Muude valdkondade ettevõtete poolt toodi keskmisest vähem esile tööandjate vajaduste kokku kogumist, analüüsimist ja lahendusvõimaluste pakkumist seadusandjatele,

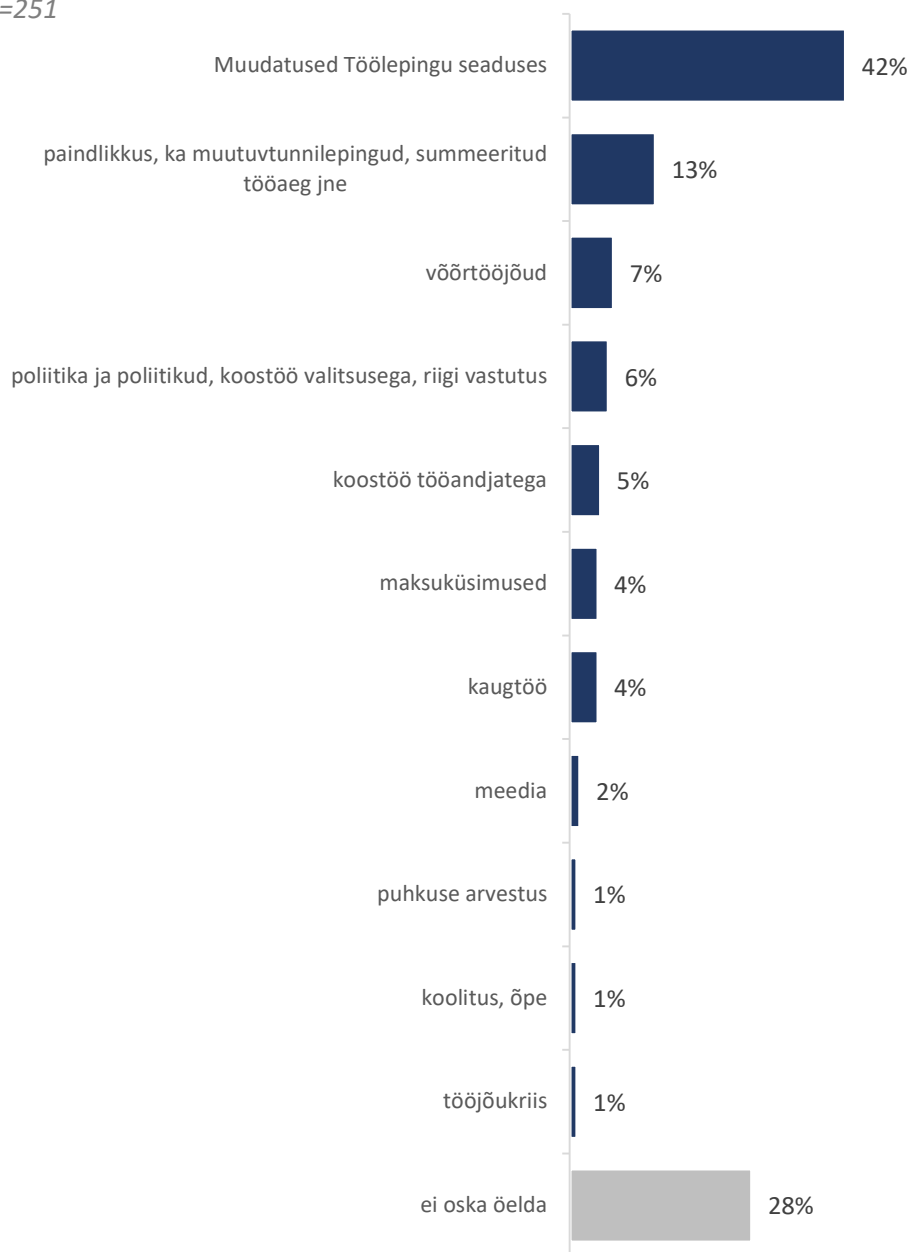
tööandjateni info toomist ning rohkem ja jõulisemalt olla kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel.



Joonis 55. Ootused Eesti Tööandjate Keskliidule ametikohtade lõikes

Ametite lõikes oli lõikes olid mõningad erinevused vastajate ootuste osakaaludes Eesti Tööandjate Keskliidule. Juhid ja omanikest pidas oluliselt vähem oluliseks tuua tööandjateni infot ning personalijuhid keskmisest enam Töölepingu seaduse muutmist nõudmist jõulisemalt.

Q13. Mida peaks Eesti Tööandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?
Kõik, n=251



Joonis 56. Eesti Tööandjate Keskliidu saavutuste ootus

Pea pooled vastajad leidsid, et Eesti Tööandjate Keskliit peaks järgmisel aastal saavutama vajalike muudatuste Töölepingu seadusse sisseviimise. Seejuures eraldi rõhutati suurema paindlikkuse võimaldamist lepingute sõlmimisel, näiteks muutuvtunnilepinguid ja summeritud tööaega. Rohkem mainiti ka veel võörtööjõu kasutamise lihtsustamist, võrdväärseks partneriks olemist avalikule sektorile, head koostööd valitsuse ja tööandjatega, kaugtööga seotud regulatsioonide uuendamist.

Mainiti veel:

- Tööjõukriisi kiiret lahendamist ja avalikkuse teadlikkuse tõstmist selle olulisusest;

- Kaugtöö vahendite ja tervisega soetud kulude suuremat hüvitamist ilma erisoodustusmaksu kohustuseta;
- Tööandjatele kaitse pakkumise valdkondades, kus riik tahab vastutuse ebamõistlikus määras tööandjate õlule lükata.
- Vaktsineerimise osas, et seda ei tohiks peale suruda ning et riik võtaks suurema vastutuse vaktsineerimise osas nagu Lätis tehti;
- Tegema kokkuvõtte, mida kriisiajast saab õppida;
- Muutma professionaalsemaks koolitused;
- Võimaldama inimestel soovi korral teha rohkem ületunde.

Üle veerandi vastajaist (28%) ei osanud küsimusele vastata.

Tsitaate küsitlusest:

„Tööandjal peaks olema mõistlik viis töötajaga töösuhte lõpetamiseks kui töötaja töötulemused ei vasta ootustele ja edasine koostöö ei ole mõistlik. Töötajal peaks säilima töötuskindlustushüvitise saamise võimalus nt töölepingu lõpetamisel poolte kokkuleppel.“ (KID_31)

„Aasta tundub lühike aeg riigiga suhete muutumisel. On aga väga oluline toimetada kohale sõnum, et tänane tööjõuseadus on ajale jalgu jäänud. Kartuses kahjustada mõne töövõtja huve, ei kaitsta suure hulga töövõtjate huvi töötada paindlikult.“ (KID_67)

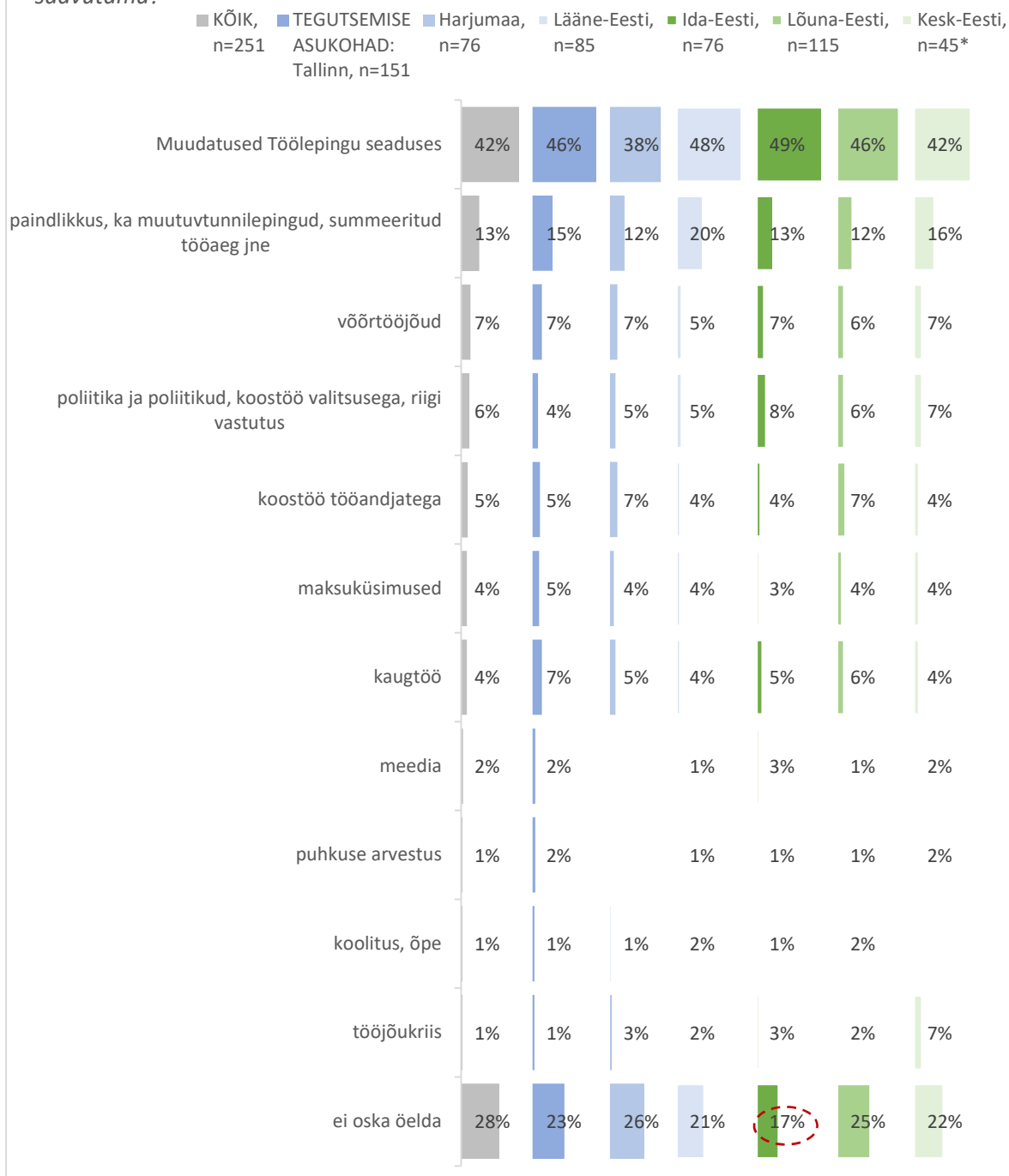
„Millegi uue saavutamine oleks raske, seega hoida positsiooni ja olla kõneks ka tulevikus. Õppida tuleb vigadest ning kriisijuhtimine igas organisatsioonis võiks viia meid edasi tulevikku, kus ... teame kuidas käituda ja riik ka teab) probleemide tõttu.“ (KID_123)

„Kaitsma turismisektorit! Turismisektor suretatakse välja Eestis.“ (KID_303)

„Inimesed tahavad teha rohkem ületunde... uusi inimesi raske värvata... võiks kasutada olemasolevaid inimesi...“ (KID_341)

Jätkake samas vaimus. Senine tehtu tähelepanuväärne (KID_109)

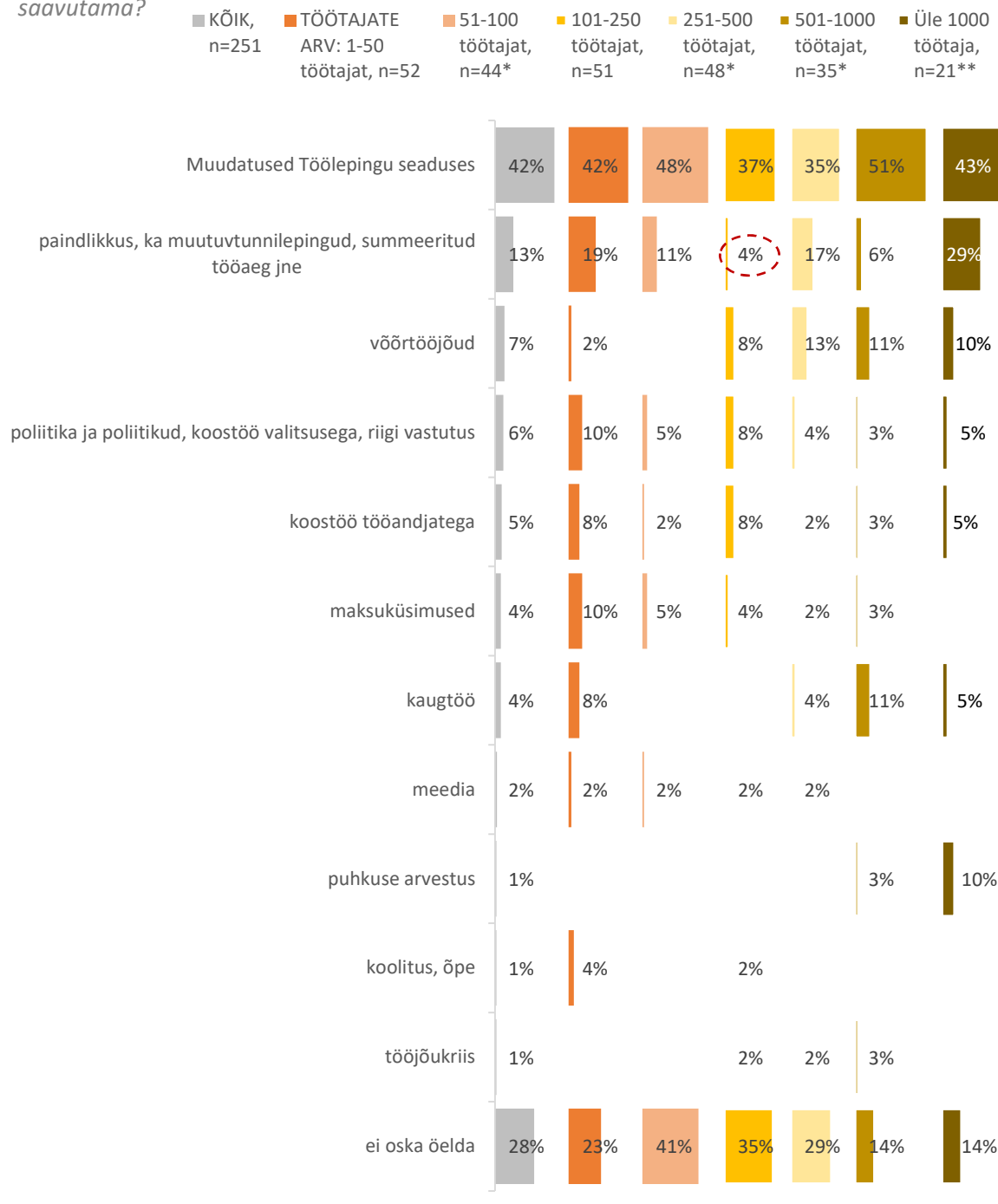
Q13. Mida peaks Eesti Töandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?



Joonis 57. Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootus ametikohtade lõikes

Piirkonniti ei olnud Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootuste osas olulisi erinevusi. Pea pooled vastajad leidsid, et Eesti Töandjate Keskliit peaks järgmisel aastal saavutama vajalike muudatuste Töölepingu seadusse sisseviimise. Seejuures eraldi rõhutati suurema paindlikkuse võimaldamist lepingute sõlmimisel, näiteks muutuvtunnilepinguid ja summeritud tööaega. Rohkem mainiti ka veel võörtööjõu kasutamise lihtsustamist, võrdväärseks partneriks olemist avalikule sektorile, head koostööd valitsuse ja tööandjatega.

Q13. Mida peaks Eesti Töandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?



Joonis 58. Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootus, jaotus töötajate arvu alusel

Kui võrrelda erineva töötajate arvuga organisatsioone, siis veidi eristusid 101-250 töötajaga ettevõtted, kus toodi Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootuste osas keskmisest oluliselt vähem esile pandlike tööviiside kehtestamist.

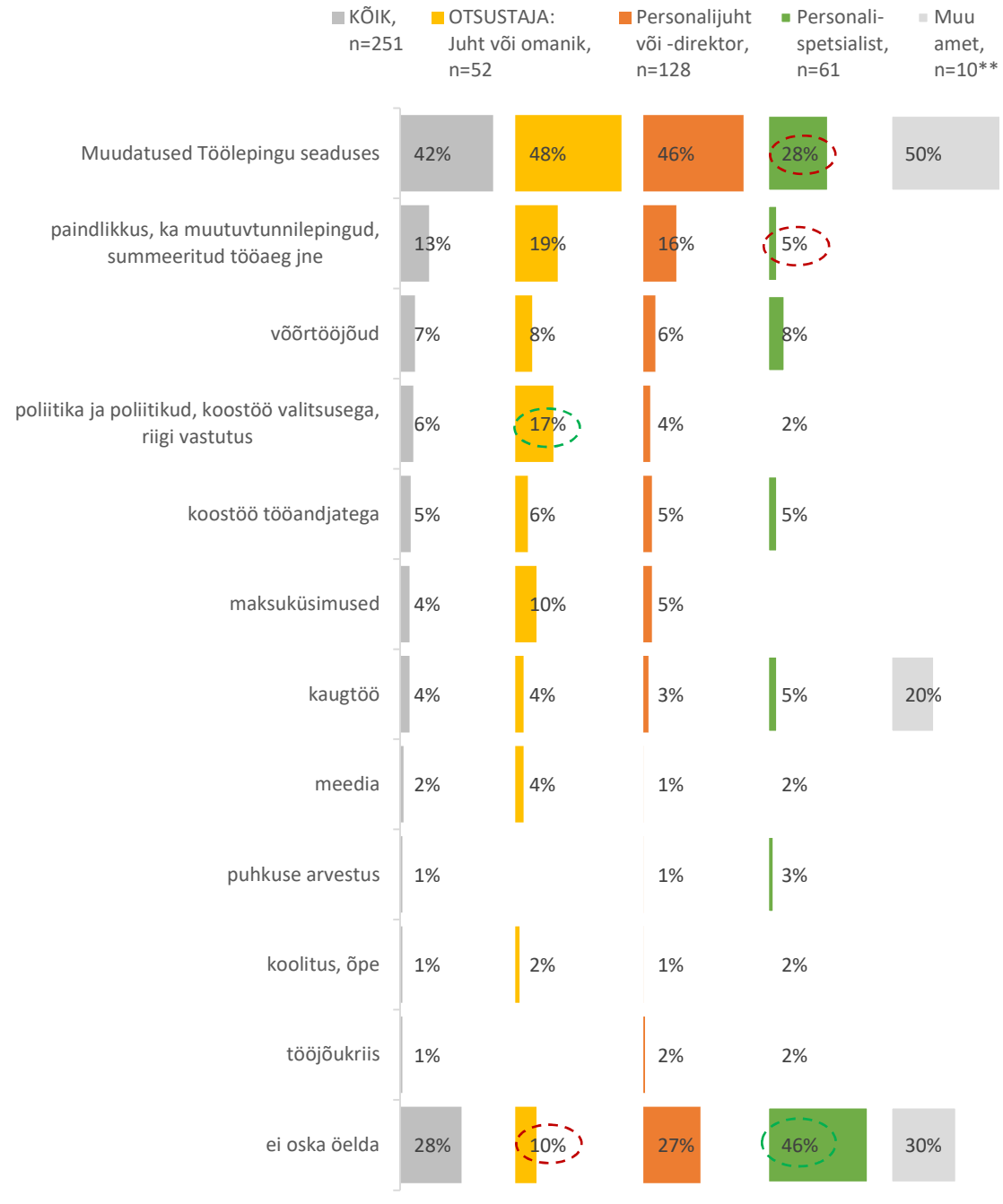
Q13. Mida peaks Eesti Töandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?



Joonis 59. Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootuste tegutsemisvaldkondade lõikes

Tegutsemisvaldkondade lõikes olid mõned erinevused Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootuste osas. Keskmisest oluliselt rohkem mainiti töötlevas tööstuses vajadust võõrtöajõudu puudutavate regulatsioonide leevendamiseks, majutuses ja toitlustuses Töölepingu seaduse paindlikumaks muutmist ning info ja side valdkonnas kaugtööd puudutavaid muutusi.

Q13. Mida peaks Eesti Töandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?



Joonis 60. Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootus ametikohtade lõikes

Ametite lõikes olid mõned erinevused Eesti Töandjate Keskliidu saavutuste ootuste osas. Juhid ja omanikud rõhutasid teistest enam koostööd ja suhteid valitsusega ja riigi rolli. Personalispetsialistide seas oli palju neid, kes ei osanud küsimusele vastata ning selle võrra oluliselt vähem oli ka Töölepingu seaduse paindlikumaks muutmise soovijaid.

Mõtted ja kommentaarid

Lõpetuseks oli vastajail veel võimalik lisada oma mõtteid ja kommentaare, kuid vaid väike osakaal kasutas seda võimalust (8 vastajat).

Vastajad

- tänasid senise hea töö eest,
- soovisid regulatsiooni, mis sunniks ettevõtteid kaugtööd võimaldama,
- soovitasid siduda töötajate saadavad riigipoolsed hüved nende maksupanusega,
- kurtsid, et töötud ei soovi tööle minna, vaid elavad toetustest,
- tegid ettepaneku täpsustada Töötajate Registri ameteid, mis sobivad vee-ettevõttele.

Tsitaate küsitlusest:

„See pole küll väga populaarne, aga peaks algatama kampaania, kus riigi poolt saadavad hüved on otseselt seotud maksude näol tehtud panustamisega. Loomulikult välja arvatud lapsed, vanurid ja haiged.“ (KID_121)

„Töötukassa toetused jm pakutav on nii hea, et inimesi tööle leida on järjest raskem. Ka uus trend, inimesed lihtsalt ei taha enam tööl käia.“ (KID_154)

„TÖR kasutab Statistikaameti ametite jaotust, kus vee-ettevõtetele sobivaid ameteid praktiliselt pole, tuleb valida ligilähedasi, mis ei vasta tänapäeva nõuetele.“ (KID_219)

Kokkuvõtte uuringu tulemustest

Tervisekriisi uuringu peamine eesmärk oli kaardistada tervisekriisiga seotud probleemid tööandja vaates ja välja töötada lahendusettepanekud. Peamine uurimisküsimus antud uuringus oli: **Millised on globaalsest tervisekriisist tulenevad probleemid töösuhetes?**

Sealjuures oli ülesandeks kaardistada globaalsest tervisekriisist tulenevad ajutised ja püsivad muutused töösuhetes ja sellest tulenev regulatsiooni muutmise vajadus ning alternatiivsed lahendused. Muuhulgas õigused, kohustused, TLS §35 ja §37 jmt hädaolukorraga seotud teemad.

Sekundaarallikate analüüsi põhjal võib välja tuua järgmised tulemused:

- Eriolukorra ajal oli vaja **ajutiselt vähendada töötasusid**. Riik tuli küll appi, kui riigi poolt pakutud abi ei jõudnud kõigi ettevõtteni, ning ei pruukinud katta kogu ettevõtte vajadust. Samas, sätestab tänane seadusandlus, et töötajal on vähendanud palga puhul **õigus keelduda töötamisest**. Käesolev seadus tuleks eriolukorra vaatevinklist üle vaadata.
- Kriisiolukord suurendas platvormitöötajate ja muude **ebastandardsete lepingute kasutusele võtmist**. Platvormitöötajate ja muude eripäraste lepingute (sh ümbrikupalk) kasutamise saavad osad ettevõtjad (ja ka endale tööandjad) optimeerida tööjõumakse, mis suurendab **ebatervet konkurentsi** nende ettevõttega, kes soovivad oma töötajatele kindlustunnet (miinimumpalka, sotsiaalseid garantiisid) pakkuda. (PS7) Seega tasub muuta olemasolevat **töölepinguseadust paindlikumaks**, et väheneks vajadus ebastandardsete lepingute järele. Lisaks tuleks iseendale tööandjaid motiveerida sotsiaalmakse tasuma (näiteks pakkudes koolitustoetusi). Riik võiks kaaluda ka platvormitöötajatele miinimumpalga (ning muude sotsiaalsete garantiide) kehtestamist.
- Kriis mõjutas ka **väikeettevõtjaid**, kelleni mitmed riiklikud abipaketid ei jõudnud. Tuleks mõelda, kuidas järgmiste kriiside ajal väikeettevõtjaid paremini toetada.
- Kriisi ajal tuli mitmetel tööandjatel töötajate töö ümber korraldada. Tänapäevane seadus võimaldab seda teha eriolukorra ning hädaolukorra ajal. Kuid pandeemia jätkudes (näiteks kolmas laine) **ei pruugi riik enam eri- või hädaolukorda kehtestada**. Seega tasuks olemasolevat seadusandlust üle vaadata, et tagada, et kriisiolukorras oleksid **töötajad valmis teistsuguseid tööülesandeid täitma**.
- Kriis tõi veelgi teravamalt välja vajaduse teatud tüüpi **oskustööjõu järele**: tööstus, IKT-sektor, põllumajandus, sotsiaalvaldkond, tervishoid ja haridus on jätkuvalt raskustes vajalike oskustega töötajate värbamisel. Seega tuleks veelgi tugevamalt panustada tööstuse, IKT-sektori, põllumajanduse, sotsiaalvaldkonna, tervishoiu ja hariduse töötajate koolitamisega. Lisaks tuleks jälgida, et antud valdkondade töötajatel oleks ka piisav **motivatsioon oma erialal Eestis töötada** (a la pakkudes laenusoodustusi, kui töötad oma erialal, vms).

- Kriis tõi välja vajaduse ka uut tüüpi oskuste järele, mis omakorda viitab vajadusele pakkuda senisest veelgi intensiivsemalt **ümberõppe võimalusi** ja koolitustoetusi ettevõtetele.
- Kriisi ajal kiirelt kaugtööle üle minnes ei olnud paljudel ettevõtetel võimalik teha lisakulutusi töötajatele koduse töökoha loomisel. Seadusandluses võiks kehtestada korra, mille järgi oleks **kriisiajal vastutus kaugtöökoha ohutuse ees töövõtjal**.
- Lisaks suurendas kriisiaeg riske töötajate vaimse tervise osas – siinkohal tasub pakkuda **tööandjatele suuremat tuge** ning oskusteavet **vaimse tervise** muredega inimeste toetamiseks.
- Kriisiaeg tõi vajaduse muuta ootamatult töötajate töökoormust. Hetkel ollakse piloteerimas **muutuvtundide lepingut** kaubanduses. Oluline oleks uurida, kas see pakub piisavat paindlikust tööandjatele.
- Lisaks tõi kriis teravalt esile, et paljud ettevõtted ei olnud valmis reageerima ja tegutsema kriisilukorras. **Kriisplaanid** kas puudusid või olid aegunud. Samuti ei osatud oma tööprotsesse ning ärimudeleid muuta vastavalt muutunud oludele. Seega võiks tööandjaid edaspidi toetada riskiplaanide loomisel.

Kvalitatiivses uuringus intervjueriti tööandjaid, et kaardistada nende jaoks kõige olulisemad kriisi mõjud ja vajalikud sekkumiskohad. Fookusgrupis ja 11 süvaintervjuus osalenud personali-ja tegevjuhtide poolt välja toodud probleemid erinesid valdkondade lõikes ning nimekiri ei ole kindlasti ammendav. Peamised tulemused olid järgnevad:

- Intervjueritud tööandajad 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.
- Teise olulise kriisi mõjuvaldkonnana toodi esile **töötajate tervist**. Laste kõrvalt kodukontoris töötamine, hirm enda ja lähedaste tervise pärast, vähem suhtlemisvõimalusi ning üldine ebakindlus väsisid töövõtjaid ning halvendasid nende vaimset tervist (PS15). Mõnel juhul viisid ilmselt ka mõnuainete suurema tarbimiseni. Ebasobivad töötingimused kodukontorites võivad soodustada kutsehaiguste teket. Siiski on ka neid, kes hakkasid rohkem tervise eest hoolitsemisele tähelepanu pöörama.
- **Positiivse mõjuna** toodi esile, et juhid on saanud uusi oskusi ning on tugevamad (kriisi)kommunikatsioonis. Tööandjad arvavad, et on tulevasteks kriisideks paremini ette valmistunud. Ka töötajad on kohati paremini läbi mõelnud, kuidas valmis olla tuleviku kriisideks, saanud uusi digioskusi ning kaugtööl paremini oma aega planeerida.

- Tervisekriisist tingitud **väljakutsed olid veidi erinevad sõltuvalt sektorist ja töö iseloomust**. Veidi lihtsam oli ettevõtetel, kus hübriid töö oli levinud juba enne tervisekriisi või oli võimalik suunata töötajad kaugtööle peale väikesemate investeeringute tegemist. Keerulisem oli töötajail, kel ei olnud võimalik tootmise või klienditeenindusega seotud töötajaid kodukontorisse suunata.

Intervjueeritud töötajate ettepanekud tööseadusandluse muutmiseks lähtuvalt tervisekriisist kogetust olid:

- laiendada võimalusi automaatselt piirangud kehtestada, näiteks kokku leppida **eriolukorra 3 taset**. Kui töötajad näiteks teaksid, mida tähendab keskmine riskitase, siis saaksid nad ise paremini otsustada piirangute üle ning töötajatel oleks ka selgem arusaam olukorrast.
- **töötajale pandaks mõistlikud kohustused**, näiteks ei ole reaalne kontrollida töötajate kodukontoreid ja vastutada seal töötaja turvalisuse eest;
- luua **uus lepingulisi vorme**, mis võimaldavad tööampse ja lihtsustavad muutuva koormusega töö pakkumist;
- kirjeldada täpsemalt, kuidas peaks ja saaks töötaja **töötaja vaimset tervist toetada**; (PS15)
- **töö- ja puhkeaja regulatsiooni ajakohastamine** lähtuvalt muutunud töövormidest;
- kaaluda ka väljaspool kontorit oleva **töökoha siseseadmise erisoodustuse** alt vabastamist.

Töötajate Keskkliidule on põhiline ootus koguda töötajate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele. Läheneda soovitati jõulisemalt, vajadusel meedias probleemistikku avades ning rõhutada praktikute kaasamise olulisust seadusloome protsessi. Töötajad hindavad kõrgelt, et ETKL vahendab ettevõtete parimaid praktikaid ning infot töötajaid puudutavatest aruteludest valitsustasandil.

Kvantitatiivses uuringus uuriti tervisekriisi mõju küsitletute organisatsiooni käibe ja kasumile, probleeme ja väljakutseid töötaja ning töövõtja vaates ning lisaks ka tervisekriisi tekitatud võimalusi. Üle kolmandiku vastanuist leidsid, et nende ettevõtte **majanduslik olukord** läks halvemaks. Olukord jäi samaks üle kolmandikul ja paranes viiendikul vastajaist. Seejuures 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 keerulisemaks. Probleeme tõid üldiselt enam välja suureettevõtted 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. Seejuures 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 tõi seda keskmisest oluliselt vähem esile. Muude valdkondade esindajad tõi keskmisest enam esile töötajate iseseisvaks muutumist ning nende kvalifikatsiooni tõusu tänu digioskuste arendamisele. (PS22)

Üle poolte küsitletutest tõi välja, et nende ettevõttes 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 kaugtöökohal ning muude kodukontori kulude hüvitamine. Veel mainiti spordikompensatsiooni ja tervisekindlustust, lisatasu kontorikulude katmiseks jms.

Digitaliseerimisvõimalustest olid enamikul loodud turvatult andmete le 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.

Küsitlertuil 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,
- kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale, (PS1)

- summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust, (PS6)
- tervisekompensatsiooni suurendamist vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks, (PS15)
- kaugtöö vahendite vabastamist erisoodustusmaksust,
- infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust,
- riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste. (PS10)

Vastajate põhiliseks **ootuseks Eesti Tööandjate Keskkliidule** oli koguda tööandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele. Üle kahe kolmandiku arvasid ka, et oluline on:

- tuua tööandjateni info koolituste, infomaterjalide, e-kirjade, arutelude jne kujul,
- teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aitamiseks,
- juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis,
- jõulisemalt nõuda töölepingu seaduse muutmist,
- olla rohkem ja jõulisemalt kuulda või näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel,
- valdkondlike ettevõtete kohtumised ja heade praktikate vahendamine, et aidata vähendada kriisi mõjusid.

Keskmisest oluliselt rohkem mainiti töötlevas tööstuses vajadust võõrtööjõudu puudutavate regulatsioonide leevendamiseks, majutuses ja toitlustuses Töölepingu seaduse paindlikumaks muutmist ning info ja side valdkonnas kaugtööd puudutavaid muutusi.

Peamine **ootus järgmise aasta saavutuste** osas oli vajalike muudatuste Töölepingu seadusse sisseviimine. Seejuures eraldi rõhutati suurema paindlikkuse võimaldamist lepingute sõlmimisel, näiteks muutvtunnilepinguid ja summeritud tööaega. Rohkem mainiti ka veel võõrtööjõu kasutamise lihtsustamist, võrdväärseks partneriks olemist avalikule sektorile ning head koostööd valitsuse ja tööandjatega.

Erinevate uuringuosade analüüsi tulemusena sai tehtud ka järgneva soovitusi:

- Kaasata sotsiaalpartnereid meetmete arutellu ja seadusloomesse.
- Jälgida, et kehtestavad määrused ja vastuvõetavad seadused kohalduksid ka väikeettevõtjate ja iseendale tööandjatele.
- Toetada ja nõustada tööandjaid vaimse tervise temaatikas.
- Mõõta kodukontori riske, muuta paindlikumaks töötundidega seonduv, toetada ettevõtteid kaugtöö kokkulepete sõlmisel, viia läbi enam **kaugtööga** seotud uuringuid ja luua kaugtööalane kompetentsikeskus, jne.
- Ühtse infotehnoloogilise platvormi kasutusele võtmine võimaldaks töökeskkonna riskiplaane ja kaugtöökokkuleppeid tulevikus reaaleluga paremini ja kiiremini kooskõlla viia.
- Suurendada ettevõtete digivõimekust ja parandada maapiirkondade internetiühendust, et tagada kriisiolukorras kaugtöö sujuvam korraldus.

Tähelepanu vajavad teemad ja poliitikasoovitused

PS1 - Kriisiolukorras kaasata sotsiaalpartnereid meetmete arutellu, ja samuti kriisiks ettevalmistumisel, et seadusemuudatused/määrused, mis kehtiksid kriisiolukorra ajal, oleksid ka sotsiaalpartnerite poolt heaks kiidetud. Näiteks võiks kehtestada regulatsiooni, mis sätestaks, et kriisiolukorras lasuks enamus vastutusest tervise ja tööohutuse eest töötajal, kuna tööandjal ei ole võimalik niivõrd kiiresti, ning piiratud rahaliste vahenditega, töötajale kodukontori töövahendeid pakkuda. Viimane tuleb välja ka kvalitatiivsetest intervjuudest. Kvalitatiivne uuring toob lisaks välja, et piirangud ja regulatsioonid tekitasid pingeid meeskondades ning küsimusi isikuvabaduste piiramisest. Ka kvantitatiivne uuring rõhutab, et üle kolmveerandi vastajaist pidas oluliseks või väga oluliseks kaugtöökoha (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	11; 23
Kvalitatiivne uuring	23; 23; 27; 27; 28; 31; 31;
Kvantitatiivne uuring	86; 88; 88; 112; 83

PS2 – Erinevate töötasude ja palkade kompensatsioonide juures on oluline jälgida, et antud võimalust saaksid kasutada ka FIE-d ja vabakutselised, kes on kriisiolukorras väga haavatavad. Lisaks toovad kvalitatiivsed intervjuud välja, et ühe töötajaga ettevõttele peaks kehtima leebemad reeglid, et ta ei peaks riskianalüüsi koostades määrama endale erinevaid rolle ja iseennast kontrollima.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	12; 13; 13
Kvalitatiivne uuring	30
Kvantitatiivne uuring	

PS3 – Motiveerida FIE-sid ja vabakutselisi sotsiaalmaksu maksuma läbi erinevate koolitusvõimaluste pakkumise.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	14
Kvalitatiivne uuring	3230
Kvantitatiivne uuring	

PS6 - Liikuda TLS-i muudatusettepanekutega järjest paindlikemate regulatsioonide suunas, et vähendada vajadust ebastandardsete lepingute järgi. Seda kinnitavad nii rahvusvahelised kogemused ja sekundaarallikate analüüs kui ka kvalitatiivsed intervjuud toovad välja, et kaugtöö juurutamine muutis lihtsamaks inimeste palkamise, kes elavad kaugemal ja võimaldas väiksemale kontoripinnale kolida ehk kulusid kokku hoida. Samas näiteks turismisektoris on pidanud töötajaid koondama, aga vajavad aega- ajalt abijõudu. Ei saa teha käsunduslepinguid, vaid Tööinspeksioon nõuab töölepingute vormistamist.

Tööandjad sooviksid lepingutesse lisada koormuse vahemikud. Tööandjad toovad kvalitatiivses uuringus välja, et kriisiolukorras võiks olla selles osas leebem ja tulevikus muuta seadusandlust paindlikumaks. Kvantitatiivses uuringus pidasid üle poole vastanutest oluliseks või väga oluliseks summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikumat koormuse muutust. Kvantitatiivses uuringus tuuakse välja, et paljude arvates on olnud keeruline töö- ja puhkeaja planeerimine (60%). 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%).

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	15
Kvalitatiivne uuring	26; 88; 27; 28; 28; 31; 3230
Kvantitatiivne uuring	80; 53; 64; 112

PS7 - Finantstugi ja palgatoetused deklareeritud ettevõtetele pakuvad võimaluse motiveerida tööandjad olema seaduskuulekamad ja mitte nõustuma ümbrikupalgaga. Üheks võimaluseks meelitada tööandjaid makse deklareerima on võimalus trahvivabalt deklareerida minevikus deklareerimata tegevused, ning seeläbi saada osa palgatoetustest.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	16; 16; 15; 15; 15
Kvalitatiivne uuring	30
Kvantitatiivne uuring	

PS10 – Kvalifitseeritud tööjõu puuduse leevendamiseks pakkuda kriisis rohkem haiget saanud sektori töötajatele kiiret ümberõpet (k.a. neile, kes ei ole veel töötud, kuid kelle töö eeldab uusi oskusi, või kes kardavad peagi töötuks jääda). Kvalitatiivne uuring toob välja, et tervisekriisi ajal ei olnud võimalik varasemal moel toetada noorte karjääripädevuste arendamist. Näiteks lõpetati õppekäigud ettevõttesse, praktikante võeti vähem või ainult vaksineerimistöendi alusel. See omakorda suurendab tööjõukriisi tekkimise riske.

Kolmveerand kvantitatiivse küsimustiku vastajatest pidas oluliseks riiklikult koolitada välja rohkem lähitulevikus vajalike oskustega spetsialiste.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	17; 17; 17
Kvalitatiivne uuring	24; 3230
Kvantitatiivne uuring	53; 83; 112; 91; 91; 91

PS11 - Mõõta kodukontori riske, muuta paindlikumaks töötundidega seonduv, toetada ettevõtteid kaugtöö kokkulepete sõlmisel, viia läbi enam kaugtööga seotud uuringuid ja luua kaugtööalane kompetentsikeskus (loe lisaks Viilup, 2021). Tööandjad pakkusid välja võimalikke **lahendusi kodukontori kulude hüvitamiseks**:

- Tervislikuks töötamiseks vajalike töövahendite soetamine kodukontoritesse oleks erisoodustusmaksust vähemalt osaliselt vabastatud;
- Kui tööandja tagab töökoha kontoris, aga töötaja soovib töötada kodukontoris, siis ei ole tööandjal kohustust kodukontori kulusid hüvitada;
- Hübriid töö puhul rakendatakse leebemaid nõudeid;
- Kui töötaja on rohkem kui poole ajast kodukontoris, siis tekib hüvitamiskohustus.

Kvantitatiivse küsimustiku vastajatest üle kolmveerandi vastajatest tõi välja, et vajalik oleks juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	18
Kvalitatiivne uuring	27; 28; 30; 3230
Kvantitatiivne uuring	53; 89

PS12 - Oluline on välja tuua tööandja õigused ja võimalused kriisiolukordades paindlikumalt reageerida seoses töökohaga – näiteks, et töötaja ja ei saa eeldada, et tööandja talle kriisiolukorras kõik töövahendid (laud, tool, jne) tagab. Tööandjad sooviksid Terviseametilt nõustamist, et mida saaks nakatumisriski vähendamiseks veel teha tootmises ja ladudes. Lisaks toob kvalitatiivne uuring välja, et kiirtestimiste korraldamine ja tulemuste põhjal teenuse osutamisest loobumiseks puudus seadusandlik alus keeldumiseks. Tööandjad vajaksid kriisiolukorras toimetulekuks rohkem nõustamist ja tuge ning paindlikkust otsuste tegemisel. Võiks olla võimalus astmeliseks eriolukorra väljakuulutamiseks, mis aitaks tööandjal kiiremini reageerida ja piiranguid läbi mõelda. Kvantitatiivse küsimustiku vastanute seast üle kolmveerandi vastajatest arvas, et oluline või väga oluline on sotsiaalmaksu miinimumi summeerimine mitme tööandja peale.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	19
Kvalitatiivne uuring	27; 27; 28; 29; 29; 32; 3230
Kvantitatiivne uuring	64; 83; 83; 89

PS13 - Lisaks tööandja poolsete andmete kaitsele tuleb pöörata tähelepanu ka töötaja privaatsuse kaitsmisele ja luua selged juhised, kuidas seda teha (arvestades, et tööandjal peab olema teatud ligipääs või kontroll töötaja töökoha osas ka kodus töötamise korral). Samas soovivad tööandjad kriisiolukorras erisusi **isikuandmete käitlemises**. Hea näitena mainiti õigust küsida töötaja vaksineerimise kohta, kui töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest nähtub, et vaksineerimine on üks võimalik meede antud ametikohal viirusesse nakatumise vältimiseks.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	19
Kvalitatiivne uuring	29; 3230
Kvantitatiivne uuring	19; 83; 91; 91; 83

PS15 – Pöörata rohkem tähelepanu töötajate vaimse tervise hoidmisele ja pakkuda tööandjatele suuremat tuge ning oskusteavet vaimse tervise muredega inimeste toetamiseks. Kvalitatiivne uuring toob välja, et töötajatel on hirm oma tervise pärast. ja ka tööandja on mures oma inimeste vaimse tervise pärast. Kaugtööl on kohati raskem on end tunda meeskonnaliikmena ning hoida piiri töö- ja isikliku aja vahel, läbipõlemise oht suureneb. Kvantitatiivse uuringu tulemustes üle kahe kolmandiku (67%) vastanutest töid 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	20
Kvalitatiivne uuring	3025; 27; 32; 32;
Kvantitatiivne uuring	53; 53; 64; 110; 109

PS16 - Ühtse infotehnoloogilise platvormi kasutusele võtmine võimaldaks töökeskkonna riskiplaane tulevikus reaaleluga paremini ja kiiremini kooskõlla viia. Samuti aitaks samal platvormil välja töötada kaugtöö kokkulepete sõlmimise võimalused. Kvalitatiivsetes intervjuudes toodi esile vajadust COVID vaksineerimis-, läbipõdemis- ja testitõendite kontrollimise süsteemi loomiseks ning IT-spetsialisti palkamiseks, kes aitaks töötajatel uute digilahendustega paremini toime tulla.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	21; 21
Kvalitatiivne uuring	24; 27; 27 30
Kvantitatiivne uuring	89; 89

PS17 – Muuta seadust nii, et kriisiolukorras oleks tööandjal õigus nõuda töötajalt töötamist ka vähendatud palgaga (ajutiselt) ja vaadata üle, millistel tingimustel saavad tööandjad nõuda töötajatel teistsuguste tööülesannete täitmist kui lepingus sätestatud (nt. eriolukorra laadsed ulatuslikud piirangud tervisekriisi ajal). Näiteks turismisektoris on pidanud töötajaid koondama, aga vajavad aega- ajalt abijõudu. Ei saa teha käsunduslepinguid, vaid Tööinspeksioon nõuab töölepingute vormistamist. Kriisiolukorras võiks olla selles osas leebem ja tulevikus muuta seadusandlust paindlikumaks.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	11; 12; 16
Kvalitatiivne uuring	30
Kvantitatiivne uuring	27

PS19 – Panustada tööstuse, IKT-sektori, põllumajanduse, sotsiaalvaldkonna, tervishoiu ja hariduse töötajate koolitamisega. Lisaks tuleks jälgida, et antud valdkondade töötajatel oleks ka piisav motivatsioon oma erialal Eestis töötada (näiteks pakkudes laenusoodustusi, kui töötad oma erialal, vms) ning et kõikidel elutähtsate ametite esindajatel oleks ligipääs isikukaitsevahenditele, vaktsiinidele jms.. Vaktsineerimise prioriteedid ei toetanud alati elutähtsa teenuse osutamise jätkumist.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	16
Kvalitatiivne uuring	32; 27; 27
Kvantitatiivne uuring	83; 5330

PS20 – Kriisid, mis eeldavad inimeste kodus töötamise või õppimise järsku suurenemist, toob endaga kaasa infotehnoloogilisi väljakutseid, mille ennetamise suurimaks teguriks on kiire internet maapiirkondades, mis võimaldaks kaugtööd. Oluline on, et ei piisa vaid külakeskuste ühendamisest. Kolmveerand kvantitatiivse küsimustiku vastajaist pidas oluliseks või väga oluliseks infrastruktuuride edasi arendamist, sealhulgas kiiret internetiühendust.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	16
Kvalitatiivne uuring	32; 27; 33; 24
Kvantitatiivne uuring	83; 5330

PS21 - Kaudselt seostus tervisekriisiga ka **puhkuseseaduse** muutmise vajadus. Intervjueeritud leidsid, et kui õppimine toimub paindlikumalt ja virtuaalselt, siis ei peaks tingimata töötajatele nii palju õppepuhkust võimaldama. Vähemalt võiks olla läbirääkimise võimalus. Lisaks kurdeti, et erinevaid puhkusi arvestatakse erinevalt ja see tekitab ebavajalikku segadust, eriti vahetusega töötajatel ning töajõuturul alustajatel. Seaduses võiks olla välja toodud, et mitu tööpäeva on ette nähtud nii põhi-, isa kui ka õppepuhkuseks. Kalendripäevades puhkuse arvestuse võiks kaotada. Probleeme tekitab ka puhkusetasude tasumine enne puhkust, mis tekitab segadust kui tööleping peaks lõppema puhkuse ajal.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	29; 3216
Kvalitatiivne uuring	
Kvantitatiivne uuring	64; 83; 87; 87; 89; 93; 9430

PS22 – Kriisidega toimetulekuks vajaliku digioskuste tõstmiseks teevad tööandjad kvalitatiivsetes fookusgruppide intervjuudes ettepanekuid soodustada arendajate, andmeanalüütikute jne koolitamist või sissetoomist. Ning koolides õpetatakse piisavalt digioskusi, mida noortel on töajõuturule suundudes vaja. Kvantitatiivse uuringu vastajatest üle kolmveerandi vastajatest tõi välja, et vajalik oleks toetused töötajate digioskuste koolituseks.

Tööandjad soovitavad digivõimekuse suurendamiseks suunata oma praktikatega ettevõtteid digitaliseerimise poole (nt e-arvetele üleminek aitas). Digivõimekuse suurendamiseks suunata riigile kuuluva infrastruktuuriga seotud ettevõtteid andmebaaside ühildamisele.

Soovitusega seotud uuringu tulemuste leheküljed	
Sekundaarallikate analüüs	16
Kvalitatiivne uuring	32; 24; 32; 32;
Kvantitatiivne uuring	111; 89; 7430

Uuringu metoodika 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) Anda ülevaade tervisekriisist Eestis;
- b) Kaardistada tervisekriisi mõju Eesti tööandjatele;
- c) 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 2):

Tabel 2. Uuringus kasutatud kirjalikud allikad

Avalik sektor	OECD raportid, ministriumite 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 analüüsi induktiivse teema-analüüsi meetodil (Braun & Clarke, 2013, p. 175). Induktiivses teema analüüsis analüüsitakse andmeid nn. alt-üles meetodil ehk lähtudes peajasjalikult 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 töövormide 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 laiema ja detailsema 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 lisas 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 lisas 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.

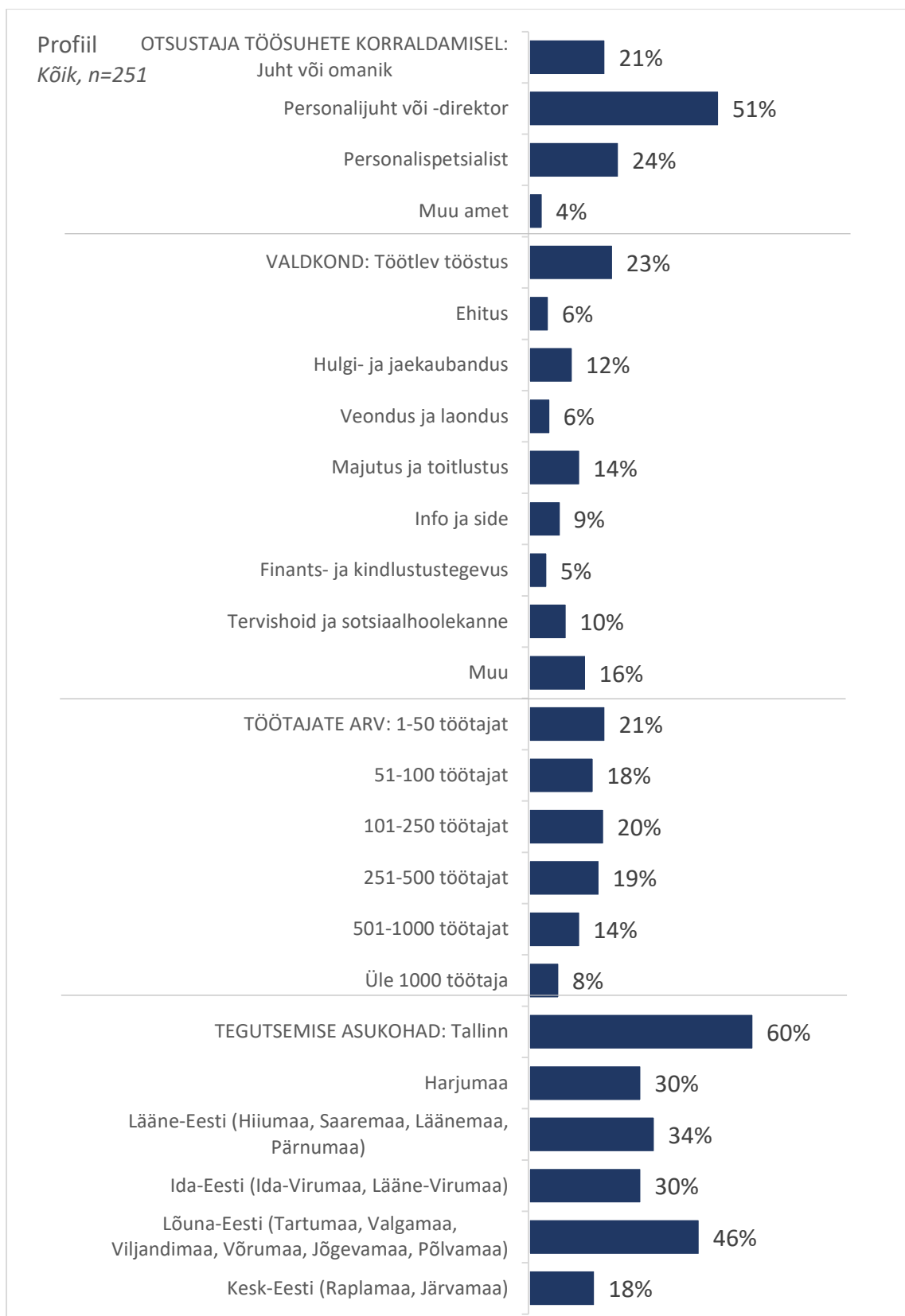
Valim

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-, töotervishoiu 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 61. Küsitlusele vastanute profiil: ametikoht, ettevõtte valdkond, töötajate arv ja tegutsemise asukoht

Kasutatud kirjandus

Raudjärv, M. (2021). *The Year 2020 – Risky reality and socio-Economic expectations in Estonia and in the rest of the world (on the background of Covid.19)*. Tallinn: Mattimar OÜ.

Bagienska, A., & Bullinska-Stangrecka, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, lk 18.

Erikson, M. (2020). COVID-19 and Labour Law: Estonia. *talian Labour Law e-Journal*.

European trade union confederation. (2002). FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK. *European Industrial Relations Review*, 343 (August), 31–32.
<https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

Tööandjate Keskliit. (2021). Allikas: <https://www.employers.ee/partnerite-uuised/tooinspeksioon-ued-piirangud-ja-toolepingu-muudatused/>

Vabariigi Valitsus. (11. Veebruar 2016. a.). *Tööhõiveprogramm 2017–2020*. Allikas: <https://www.riigiteataja.ee/akt/120032020003>

Eesti Maksu- ja Tolliamet. (15. Jaanuar 2020. a.). *Eesti Maksu- ja Tolliamet*. Allikas: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/mida-peab-teadma-umbrikupalka-vastu-vottes>

Williams, C., & Kayaoglu, A. (2020). *f COVID-19 and undeclared work: impacts and policy responses in Europe*. Sheffield: University of Sheffield.

CVkeskus. (2020). *Kas ümbrikupalga saajate arv on tänavu kasvanud?*. Tallinn: CVkeskus.ee.

Ewing, K., De Stefano, V., Countouris, N., & Freedland, M. (2020). *Covid-19 crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue*.

Kaurson, T. (2020). COVID-19 eriolukorra lahendused FIE-dele.

Praxis. (2021). *Praxis*. Allikas: Vabakutseliste loovisikute sotsiaalkaitse ja toimetulek: <http://www.praxis.ee/tood/vabakutseliste-loovisikute-sotsiaalkaitse-ja-toimetulek/>

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

CVkeskus.ee, P. A. (2021). *Kaugtöö praktikad*.

- Jose Mari, B., Nicholas, B., & Steven, J. D. (2020). *COVID-19 Is Also a Reallocation Shock*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- OECD. (2020). *OECD Digital Economy Outlook 2020*.
- Vallistu, J., & Piirits, M. (2021). *Platvormitöö Eestis 2021*. Tallinn: Arenguseire Keskus.
- Eesti Rahandusministeerium. (2020). *Eesti elanike rahatarkuse edendamise strateegia aastateks 2021–2030*. Tallinn.
- Sihtasutus Kutsekoda. (2021). *OSKA COVID-mõjude eriuuring*. Tallinn.
- Rebane, K. (2021). Allikas: <https://leinonen.eu/ee-et/uudised/covid-19-ja-toosuhted>
- Kask, K., Pulver, A., Liik, K., Uriko, K., Tereping, A.-R., Murnikov, V., . . . Schiff, K. (2021). *Eesti elanike vaimne tervis ja heaolu eriolukorra ja COVID-19 pandeemia ajal*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Viilup, 2021, Kaugtöoga seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates. Sekundaarallikate analüüs.

LISA 1. Intervjuukavad

Süvaintervjuu vestluskava

Millised Teie **enda nimetatutest ja meie poolt nimetatud teemadest on kõige olulisemad**? Millega peaks eelkõige tegelema? Kas on mõni **teema ületähtsustatud** ja ei peaks tegelema? (5 minutit)

I tutvustus ja soojendus (5 minutit)

1. Teema – paindlik tööaeg, kaugtöö, digitaliseeriine ja Covid-19 mõju töösuhetele; moderaatori tutvustus; salvestamise nõusolek.
2. Palun kirjeldage paari lausega oma rolli teie organisatsiooni töötajatega tegelemisel ning töökulutuuri kujunemisel.

I kaugtöö ja paindlikkusega seonduv (10 minutit)

1. Palun kirjeldage lühidalt, millised **kaugtöö võimalused** on praegu teie organisatsioonis – ja kuidas see erineb ametikohtade lõikes. Millised ettevõttes **võimalused paindlikuks** tööks?
2. Mida üldse tähendab teie jaoks paindlik töökorraldus?
3. Millised on kaugtöö puhul **peamised probleemid tööandjale**? Töövõtjale? Millised **vajadused** on tööandjate vaatest **täitmata**?
4. Mõeldes nüüd ainult **seadusandlusest** tulenevatele takistustele ja töösuhete regulatsioonile, siis millistest **paindlikest võimalustest** tunnete puudust? Nimetan mõned **märksõnad** veel, kas nende puhul on piiranguid või vaja lisavõimalused **regulatsioonide mõistes**: kaugtöö, mobiilne töökoht, ebastandardne töökoormus või tööaeg, ajutine töö, valveaeg, mitme tööandja juures töötamine...
5. Mida **ootate riigilt**? Ja mida ootate **Tööandjate Liidult**? Mida saaks tööandjate esindus teie arvates veel ära teha?

II digitaliseerimine (10 minutit)

1. Mida tähendab **digitaliseerimine** teie organisatsiooni jaoks? Millised **probleemid, võimalused ja väljakutsed digitaliseerimisega** kaasnevad? Kuidas digitaliseerimine **mõjutab töövõtjaid? Tööandjaid**?
2. Millised **regulatiivseid ja seadusandlike takistusi** olete kogenud digitaliseerimisel? Millised **vajadused** on tööandjate vaatest täitmata?
3. Millised on teie ettevõtte ootused **riigile ning Tööandjate Keskliidule** seoses digitaliseerimist puudutava seadusandluse ja regulatsioonidega?

III covid mõju ja valmisolek muudeks pikaajalisteks kriisideks (10 minutit)

1. Kas üldse ja kuidas on **Covid-19 mõjutanud töökorraldust püsivalt**, st. pikemas plaanis? Millised **probleemid ja võimalused** tööandja jaoks on ilmnenud sellega seoses?
2. Mida peaks regulatsioonis ja seadusandluses muutma mõeldes tulevikus võimalikele Covid-19 sarnastele **pikaajalistele kriisidele**? Millised **vajadused** on tööandjate vaatest täitmata?
3. Kuivõrd hästi olete ise valmistunud võimalikuks **pikaajaliseks kriisiks töökorralduse mõistes**: nt. haigus/epideemia, pikaajalised elektrikatkestused, küberintsidendid, makseteenuse häired? Tootmise puhul veereostus, taudid lindudel/loomadel, tulekahju, üleujutus, põud jne?
4. Millised on teie ettevõtte **ootused riigile ja Tööandjate Keskliidule** seoses tervise- ja muude pikaajaliste kriiside seadusandluse ja regulatsioonidega?

IV sekundaarallikate soovitude testimine (10 minutit)

Valige välja nimekirjast oluline või olulised. Kas siit nimekirjast on midagi puudu?

1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutusele võtt seadusandluses, suurendamiseks töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel
2. suurendada tööaja paindlikkust (nt 50% tööajast otsustab töötaja ise, kus töötab)
3. Valveaja erisus (nt. ITK-põhistele töödele ja teistesse laiendamine)
4. Muutuvtunni lepingu kehtestamine
5. Järjestike tähtjaliste lepingute sõlmimine
6. Platvormitöötajate, ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ühtlustamine tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega
7. Kaugtöö vahendite vabastamine erisoodustusmaksust
8. Kaugtöökoha ohutuse vastutus töövõtjal seadusandluses
9. Haigushüvitiste süsteemi muutmise
10. Eraldada tööohutuse teemad töölepingust – viia need kokku töökohaga
11. Juhendid ja küsimustikud kaugtöö töötaja terviseteemaliste riskianalüüside tegemiseks
12. Juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks

13. Võimaldada, et ettevõtja saaks teatud juhtudel nõuda kaugtööd
14. Kommuniqueerida rohkem spordikompensatsiooni, töötaja vaimse tervisega seonduvaid meetmeid, koolitustoetusi
15. Riigi poolt koolitused ettevõtetele – digioskused, ümberõpe töötajatele, juhtidele koolitused (toetused); riigi haridussüsteemi osas konsulteerimine ettevõtjatega
16. Infrastruktuuride edasi arendamine
17. Kehtestada riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse

Millised Teie **enda nimetatutest ja meie poolt nimetatud teemadest on kõige olulisemad?** Millega peaks eelkõige tegelema? Kas on mõni **teema ületähtsustatud** ja ei peaks tegelema? (5 minutit)

Fookusgrupi vestluskava

I tutvustus ja soojendus (5 minutit)

- Teema – paindlik tööaeg, kaugtöö, digitaliseerimine ja Covid-19 mõju töösuhetele; moderaatori tutvustus; salvestamise nõusolek.
- Palun kirjeldage paari lausega oma rolli teie organisatsiooni töötajatega tegelemisel ning töökulutuuri kujunemisel.

I kaugtöö ja paindlikkusega seonduv (10 minutit)

- Millised on teie ettevõttes **võimalused paindlikuks** tööks?
- Millised on kaugtöö puhul **peamised probleemid tööandjale**?
- Mõeldes nüüd ainult **seadusandlusest** tulenevatele takistustele ja töösuhete regulatsioonile, siis millistest **paindlikest võimalustest** tunnete puudust?
- Mida **ootate riigilt?** Ja mida ootate **Tööandjate Liidult?**

II digitaliseerimine (10 minutit)

- Millised **regulatiivseid ja seadusandlike takistusi** olete kogunud digitaliseerimisel?
- Millised on teie ettevõtte ootused **riigile ning Tööandjate Keskliidule** seoses digitaliseerimist puudutava seadusandluse ja regulatsioonidega?

III Covid-19 mõju ja valmisolek muudeks pikaajalisteks kriisideks (10 minutit)

- Mida peaks regulatsioonis ja seadusandluses muutma mõeldes tulevikus võimalikele Covid-19 sarnastele **pikaajalistele kriisidele**?
- Millised on teie ettevõtte **ootused riigile ja Tööandjate Kesksiidule** seoses tervise- ja muude pikaajaliste kriiside seadusandluse ja regulatsioonidega?

IV sekundaarallikate soovitude testimine (10 minutit)

Valige välja nimekirjast oluline või olulised. Kas siit nimekirjast on midagi puudu?

1. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutusele võtt seadusandluses, suurendamaks töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel
2. suurendada tööaja paindlikkust (nt 50% tööajast otsustab töötaja ise, kus töötab)
3. Valveaja erisus (nt. ITK-põhiste töödele ja teistesse laiendamine)
4. Muutuvtunni lepingu kehtestamine
5. Järjestike tähtjaliste lepingute sõlmimine
6. Platvormitöötajate, ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ühtlustamine tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega
7. Kaugtöö vahendite vabastamine erisoodustusmaksust
8. Kaugtöökoha ohutuse vastutus töövõtjal seadusandluses
9. Haigushüvitiste süsteemi muutmine
10. Eraldada tööohutuse teemad töölepingust – viia need kokku töökohaga
11. Juhendid ja küsimustikud kaugtöö töötaja terviseteemaliste riskianalüüside tegemiseks
12. Juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks
13. Võimaldada, et ettevõtja saaks teatud juhtudel nõuda kaugtööd
14. Kommuniqueerida rohkem spordikompensatsiooni, töötaja vaimse tervisega seonduvaid meetmeid, koolitustoetusi
15. Riigi poolt koolitused ettevõtetele – digioskused, ümberõpe töötajatele, juhtidele koolitused (toetused); riigi haridussüsteemi osas konsulteerimine ettevõtjatega
16. Infrastruktuuride edasi arendamine

17. Kehtestada riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse

Millised Teie **enda nimetatutest ja meie poolt nimetatud teemadest on kõige olulisemad**?
Millega peaks eelkõige tegelema? Kas on mõni **teema ületähtsustatud** ja ei peaks tegelema?
(5 minutit)

LISA 2. Intervjueeritud tööandjad

Fookusgrupis ja süvaintervjuudel osalejad:

- A. Le Coq AS
- Aon Eesti Kindlustusmaakler OÜ
- Coop Eesti Keskühistu
- Eesti Restoranide ja Hotellide Liit
- Ericsson Eesti AS
- Hanza Mechanics AS
- HKScan Estonia AS
- Lee Restoran OÜ
- PCC Projekt AS
- Pipelife Eesti AS
- Radisson BLU Hotels ja Resorts
- Siseministeeriumi infotehnoloogia- ja arenduskeskus
- SOL Baltics OÜ
- Swedbank AS
- Tallinna Sadam AS
- TalTech
- Telia Eesti AS
- Unimed Kliinikud OÜ

LISA 3. Ankeetküsitlus tööandjatele

D0. Kas Teie olete ettevõttes see inimene, kes puutub suurel määral kokku töösuhete korraldamisega või otsustega, mis puudutavad töökorraldust? SINGLE

- a) Jah, ettevõtte juhina
- b) Jah, ettevõtte omanikuna
- c) Jah, personalijuhina/personalidirektorina
- d) Jah, personalispetsialistina
- e) Jah, muus ametis (palun täpsustage) OPEN
- f) Ei – palun edastage see küsimustik inimesele, kes Teie organisatsioonis puutub kokku töösuhete korraldamisega TERMINATE

1. Millised paindlikud töökorraldamise võimalused on teie organisatsioonis? MULTI

- 1. Kaugtöö täies/suures mahus
- 2. Kaugtöö piiratult (nt ainult teatud ametis, 1-2 päeva, täpsustage) _____ OPEN
- 3. Graafikus võimalik valida aegasid (juhiga kokkuleppel)
- 4. Paindlikkus tööajas (nt. kokkulepitud ajal peab olema kättesaadav)
- 5. Muu (palun kirjutage) ____ OPEN
- 6. Ei oska öelda

2. Kui suur osakaal ettevõtte töötajatest saab kasutada kaugtöö võimalust? SINGLE

- a. Kõigil töötajatel on see võimalus
- b. Ainult kontoritöötajad (märkige palun osakaal kõigist töötajatest) ____ OPEN
- c. Teatud ametites, sh. kontoritöötajad, tehnikud jne (märkige palun osakaal kõigist töötajatest) ____ OPEN
- d. Teatud ametites, kuid ainult päev kuni paar nädala kohta (märkige palun osakaal kõigist töötajatest) ____ OPEN
- e. Muu (palun kirjutage) ____ OPEN
- f. Ei saa keegi

3. Milliseid kaugtööga seotud võimalusi pakute töötajatele? Võimalik mitu vastust. MULTI

- a. Koju tööandja kulul arvuti soetamine
- b. Muude suuremate töövahendite kaugtöö asukohta soetamine (nt. kuvar, töölaud, töötool)
- c. Väiksemate töövahendite kaugtöö asukohta soetamine (nt. kõrvaklapid, pastakad)
- d. Vaimse tervisega seotud nõustamised tööandja kulul

- e. Tervisekontroll, eriarsti külastused jm tööandja kulul (lisaks kohustuslikule)
- f. Kaugtöö asukohas internetiühenduse hinna tasumine tööandja poolt
- g. Muude kodukontori kulude täielik või osaline tasumine (nt. tualettpaber, kohv)
- h. Riskianalüüs kaugtöö asukohas (täpsustage kuidas) ___ OPEN
- i. Muu (palun kirjutage) ___ OPEN

4. Milliseid digitaliseerimise võimalusi on kasutusel Teie ettevõttes? Võimalik mitu vastust. MULTI

- a. Turvatult andmetele ligipääs organisatsiooni serveritele välisest asukohast (nt. klienditugi, müügimeeskond saavad töötada distantsilt)
- b. Meeskonnad jagavad töötulemusi virtuaalselt
- c. Tootmise kontroll distantsilt
- d. Andmed koondatud ühte ligipääsetavasse tarkvarasse
- e. Töötajatega seotud paberimajandus digitaalne (nt. töölepingud/allkirjastamine, graafikud, tööle sisse registreerimine jne)
- f. Muu (palun kirjutage) ___ OPEN

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

1. Olukord läks halvemaks
2. Jäi samaks
3. Läks paremaks
4. Ei oska hinnata

6. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga tööandjal? Võimalik mitu vastust. MULTI

- a. Töötajate arv muutus (palun täpsustage, kuidas) ___ OPEN
- b. Töökoormus muutus (palun täpsustage, kuidas) ___ OPEN
- c. Tuli ümber korraldada inimeste tööd sisuliselt (nt. kriisijuhtimise meeskonnad)
- d. Tuli tekitada kaugtöö võimalus
- e. Tuli üürida lisaruume kaugtöö tegemiseks
- f. Riskianalüüs kaugtöötajatele keeruline või võimatu
- g. Lisainvesteeringud turvalistesse ühendustesse (nt. andmetele ligipääs kaugtööl)
- h. Lisainvesteeringud tarkvarasse
- i. (Kiire) interneti puudumise tõttu ei olnud võimalik kõigile kaugtöö
- j. Väheste digioskuste tõttu lisakoolitused/investeeringud

- k. Lisainvesteeringud kaugtöökohtadesse (palun täpsustage) ___ OPEN
- l. Investeeringud töötajate ohutuse tagamisel töökohal (palun täpsustage) ___ OPEN
- m. Juhtidele lisakoormus/väljaõpe hübriid töö ja kaugtöö juhtimisel
- n. Vaktsineerimisega seotud probleemid (palun täpsustage) ___ OPEN
- o. Isikukaitsevahendite nappusest tulenevad probleemid
- p. Töötajad vajasid psühholoogist abi, aga polnud vabu aegu psühholoogi vastuvõtule
- q. Tööjõu leidmine muutus keerulisemaks
- r. Graafikute koostamine muutus keeruliseks
- s. Tööaegade (graafikupõhiselt) ette teatamine töötajatele keeruline
- t. Toorainete ja kaupadega seotud tarneprobleemid (sh. kallinemine ja seisakud)
- u. Puudus nõustamine Terviseametilt/Tööinspeksioonilt
- v. Käitumisjuhised riigilt olid puudulikud (tekitasid segadust)
- w. Organisatsioonis endas kriisiplaanid puudusid või ebatäielikud
- x. Muu (palun kirjutage) ___ OPEN
- y. Ei oska öelda

7. Millised probleemid ja väljakutsed tekkisid tervisekriisiga seoses töötajatel?

Võimalik mitu vastust. MULTI

- a. Vaimse tervise probleemid (ekraaniväsimus, ebakindlus, hirm lähedaste pärast, isoleeritus) täpsustage ___ OPEN
- b. Füüsilise tervise probleemid töötajatel (kaugtööl nt vale istumiskoht)
- c. Vähesed digioskused pärssisid töö tegemist
- d. Keeruline korraldada kodus tööd (sobiv koht, ülerahvastatus jne)
- e. Töö- ja puhkeaja planeerimine keeruline
- f. Sissetuleku vähenemine
- g. Töö kaotus
- h. Motivatsioonilangus
- i. Meeskonnatöö oskus vähenes
- j. Muu (palun kirjutage) ___ OPEN
- k. Ei oska öelda

8. Millised võimalused tekkisid tervisekriisiga? Võimalik mitu vastust. MULTI

- a. Kiirendas organisatsiooni digitaliseerimise protsessi
- b. Töötegemine muutus efektiivsemaks
- c. Meeskonnad said väiksemate tiimides üritusi korraldada (väiketiimide koostöö tugevnemine)
- d. Rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate vaimsele tervisele

- e. Rohkem hakati tähelepanu pöörama töötajate füüsilisele tervisele
- f. Tööjõu leidmine muutus lihtsamaks (nt. värvata kaugtööle mujalt linnadest)
- g. Töötajad said rohkem juurde isiklikku aeg kaugtööga
- h. Töötajate kvalifikatsiooni tõus digioskuste arendamise arvelt
- i. Töötajad muutusid iseseisvamaks (nt. suurem vastutus oma töö tulemuste eest kaugtööl)
- j. Töösuhe muutus võrdsemaks tööandja ja töövõtja vahel
- k. Muu (palun kirjutage) ____ OPEN
- l. Ei oska öelda

9. Milline on teie arvamus praegusest Töölepingu seadusest? SINGLE

- a. Ajale jalgu jäänud ning vajab enamuses või suures mahus uuendamist
- b. Osaliselt vajab muutmist
- c. Enamus on sobiv ja vajab vähesel määral muutmist
- d. Ei vaja muutmist
- e. Muu (palun kirjutage) OPEN
- f. Ei oska hinnata

10. Palun hinnake 5-palli skaalal kui olulised on seadusandluses, poliitikas ja töösuhete regulatsioonis järgnevad muutused? 1 tähendab, et see muutus on täiesti ebaoluline ja 5, et väga oluline. Saate kasutada ka vahepealseid väärtusi. OBLIGATORY PER ROW

	1-täiesti ebaoluline	2	3	4	5-väga oluline	Ei oska hinnata/ei puuduta meie organisatsiooni
KRIISIDEGA SEoses						
Isikuandmete käsitlemisel vajalikud erisused kriisi ajal (nt. vaksineerituse info saamiseks)						
Toetusmeetmed, millest saavad abi ainult hädas olevad organisatsioonid						
Konkreetne kriisikommunikatsioon riigilt						
Nõustamine Tööinspeksioonilt / Terviseametilt						
Eriolukorda välja kuulutamata võimaldada operatiivselt piiranguid						
Võimalus astmeliseks eriolukorra välja kuulutamiseks						
Seadusandlik tugi vaksineerituse kontrollile						

Muu kriisiga seonduv muutus (palun kirjutage) OPEN					
Töökoormuse muutuse etteteatamise tähtaegades suurem paindlikkus kriisi ajal/ajutiselt					
TÖÖTAMISE VIISIDE JA LEPINGUTEGA SEOS					
Iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste kasutusele võtt seadusandluses, suurendamaks töövõtja vastutust oma töö- ja puhkeaja reguleerimisel					
Suurendada tööaja ja -koha paindlikkuse võimalusi töölepingu seaduses (näiteks mingi % tööajast otsustab töötaja ise, kus töötab)					
Kaugtöökoha (sh kodukontori) (töö)ohutuse tagamisel suurema vastutuse andmine töötajale					
Platvormitöötajate jt ebastandardsete lepingutega töötajate õiguste ja kohustuste ühtlustamine tavapärase töölepingu alusel töötavate töötajatega					
Valveaja erisuse kohaldamine (nt. ITK-põhiste töödele ja teistesse laiendamine)					
Järjestike tähtajaliste töölepingute sõlmimine ilma, et need muutuks tähtajatuks töölepinguks					
Muutuvtunni lepingute lubamine fikseeritud normkoormuse asemel					
Kehtestada riskirühmas olevatele töötajatele ajutise töötamisest keeldumise õigusliku aluse					
Ühtlustada seadust, et saaks tööampsude tegijaid võtta otse ettevõttesse tööle lihtsamalt (mitte renditööjõufirmadelt)					
Paindlikkus tööaja graafiku etteteatamise tähtaegades (kahepoolse allkirjaga kokkulepped)					
Kõikide puhkuse liikide arvestus tööpäevades					
Tekitada lisalepinguvorm tööampsude/ajutise töö tegijatele					
Summeeritud tööaja arvestuse asemel paindlikum koormuse muutus (kahepoolse allkirjaga)					
Muu töötamise viisi või lepinguga seonduv (palun kirjutage) OPEN					
MAKSUDEGA JA TOETUSTEGA SEONDUV					

Kui töötajal on mitu töökohta, siis sotsiaalmaksu miinimum võiks olla summeeritud mitme tööandja peale						
Kaugtöö vahendid vabastada erisoodustumaksust						
Tervisekompensatsiooni suurendamine vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks						
Toetused töötajate digioskuste koolituseks						
Toetused juhtival kohtadel töötajate meeskonnakoolitusteks kaugtöö ja hübriid töö juhtimisel						
Muu maksude ja toetustega seonduv (palun kirjutage) OPEN						
MUU						
Täiendada töötamise registrit, nt. info mitme tööandja juures töötamise, sotsiaalmaksu miinimumi kohta jmt.						
Muuta leebemaks välismaalt spetsialistide palkamise reeglid, sh alandada palganõude suurust						
Muuta leebemaks alaealiste töö- ja puhkeajaga seotud nõudeid						
Riiklikult koolitada välja rohkem/keskenduda ümberõppes lähitulevikus vajalike oskustega spetsialistidele						
Juhised kaugtöötaja privaatsuse kaitseks						
Infrastruktuuride edasi arendamine, sh. kiire internetiühendus						
Muu (palun kirjutage) OPEN						

11. Soovi korral palun kommenteerige/täpsustage eelmises küsimuses antud hinnanguid. Mõelge palun sellele, millised regulatiivseid takistusi kogete töö korraldamisel ja milliseid muutusi ootate. OPEN. NOT OBLIGATORY

12. Mida ootate Eesti Töoandjate Keskliidult? Võite valida mitu vastust. MULTI

- Koguda töoandjate vajadused kokku, analüüsida ja pakkuda lahendusvõimalused seadusandjatele
- Valdkondlike ettevõtete kohtumised ja heade praktikate vahendamine, et aidata vähendada kriisi mõjusid
- Teha koostööd teiste liitude ja ühingutega seadusloome muudatuste elluviimise aitamiseks
- Juhtida tähelepanu kohtadele, kus meetmed on ebaefektiivsed, näiteks toetatakse sektorit, mis kriisist pigem võitis.
- Tuua töoandjateni info (koolitused, infomaterjalid e-kirjana, arutelud jne)

- f. Olla rohkem ja jõulisemalt kuulda/näha meedias tööandjate probleemide ja ootuste väljatoomisel
- g. Jõulisemalt nõuda töölepingu seaduse muutmist
- h. Muu (palun kirjutage) OPEN

13. Mida peaks Eesti Tööandjate Keskliit järgmise aasta jooksul kindlasti saavutama?
OPEN

14. Kui Teil on muid kommentaare või mõtteid lisaks eelnevalt küsitule, siis palun kommenteerige siin. OPEN. NOT OBLIGATORY

D1. Mis valdkonnas tegutseb Teie organisatsioon? SINGLE

- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük (täpsustage)
- Mäetööstus
- Töötlev tööstus
- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- Info ja side
- Finants- ja kindlustustegevus
- Kinnisvaraalne tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus
- Haldus- ja abitegevused
- Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused
- Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus

D2. Kui palju on Teie organisatsioonis töötajaid? SINGLE

- 1-10
- 11-25
- 26-50
- 51-100
- 101-250
- 251-500

- 501-1000
- Üle 1000 töötaja

D3. Kus Teie organisatsioon tegutseb? Kui Teil on üksused mitmes asukohas, siis palun märkige kõik. MULTI.

- Tallinn
- Harjumaa (va. Tallinn)
- Hiiumaa
- Ida-Virumaa
- Jõgevamaa
- Järvamaa
- Läänemaa
- Lääne-Virumaa
- Põlvamaa
- Pärnumaa
- Raplamaa
- Saaremaa
- Tartumaa
- Valgamaa
- Viljandimaa
- Võrumaa