

Kaugtöö analüüs

Ester Rünkla, Ülle Marksoo
Sotsiaalministeeriumi analüüsi ja statistika osakond

2022

Sisukord

SISSEJUHATUS	3
1. Kaugtöö levik	4
1.1 Kaugtöö rahvusvaheline võrdlus	4
1.2 Kaugtöö levik Eestis	7
1.3 Kaugtöö ja vähenenud töövõime	10
2. Töötajate hinnangud kaugtööle Eestis	11
2.1 Töötajate soov teha kaugtööd	11
2.2 Kaugtöö ja tööaeg	12
2.3 Kaugtöö ja töö iseloom	13
2.4 Kaugtöö ja töö autonoomia	13
2.5 Kaugtöö ja töötajate tööheaolu mõjutavad tegurid	14
2.6 Kaugtöö juhtimine ja tunnetatud tööstress	14
3. Tööandjate hinnangud kaugtööle Eestis	15
3.1 Kaugtöö kasutamine organisatsioonides	16
3.2 Kaugtöö ja tööohutus	16
3.3 Kaugtöö ja organisatsioonikultuur	16
3.4 Eesti ettevõtjate probleemid rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel	18
KOKKUVÕTE	19

SISSEJUHATUS

Käesoleva analüüsi eesmärgiks on anda ülevaade kaugtöö¹ levikust, töötajate ja tööandjate hinnangutest kaugtöö erinevatele aspektidele ning COVID-19 pandeemia mõjust kaugtööle. Analüüs koosneb kolmest osast. Esimene osa annab ülevaate kaugtöö levikust Eestis ning võrdlusandmetest Euroopa Liidus. Teine ja kolmas osa keskenduvad töötajate ja tööandjate hinnangutele. Analüüsi koostamisel on kasutatud andmeallikadena Eurostati, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fondi (Eurofond), Eesti tööjõu-uuringu ning Eesti tööelu-uuringu andmeid. Lisaks statistikale annab analüüs ülevaate kaugtöö teemalistest uurimustöödest Eestis.

¹ Kaugtöö on töökorraldus, kui töötatakse väljaspool tavapärasest töökohta info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendite abil. Kaugtöö iseloomulikud tunnused on arvutite ja sidevahendite kasutamine, et muuta töö tavapärasest asukohta, töötaja väljaspool tööandja ruume töötamise sagedust ja töötajate kasutatavate kaugtöö kohtade arvu (liikuvus). Mõiste „IKT-põhine liikuv töö“ kasutamisega rõhutatakse asjaolu, et töötajad töötavad eri kohtades ja kasutavad IKT-d ettevõtte ühiste arvutisüsteemidega ühenduse saamiseks. Selline töökorraldus on enam levinud teadmistepõhistel töökohtadel.

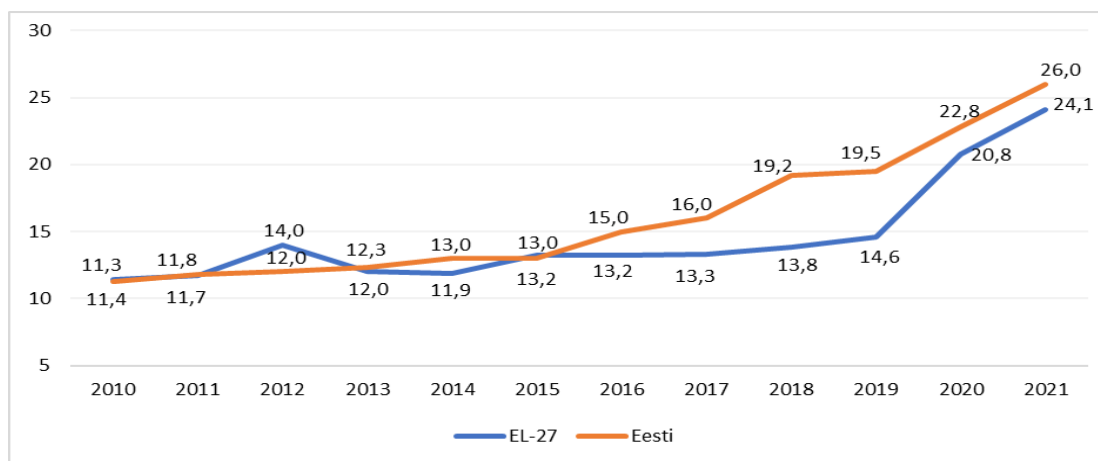
1. Kaugtöö levik

Peatükk annab ülevaate kaugtöö levikust Euroopa Liidus (EL-27) ning COVID-19 pandeemia mõjust kaugtööle kasutades Eurostati tööjõu-uuringu ning Euroopa Elu- ja Töötingimuste Fondi (Eurofond) poolt läbiviidud küsitlusuuringu „Living, working and COVID-19“ andmeid²

1.1 Kaugtöö rahvusvaheline võrdlus

Rahvusvahelist tööjõu võrdlevat statistikat avaldab Eurostat. Joonis 1 annab Eesti ja EL-27 võrdluse kaugtööd tegevate hõivatute³ osakaalust aastatel 2010-2021, joonis 2 annab riikidevahelise võrdluse kaugtöötajate osakaalu muutustest aastatel 2019-2021.

Joonis 1. 15-74a hõivatute osakaal %, kes viimase 4 nädala jooksul tegid kaugtööd sageli või mõnikord, 2010-2021



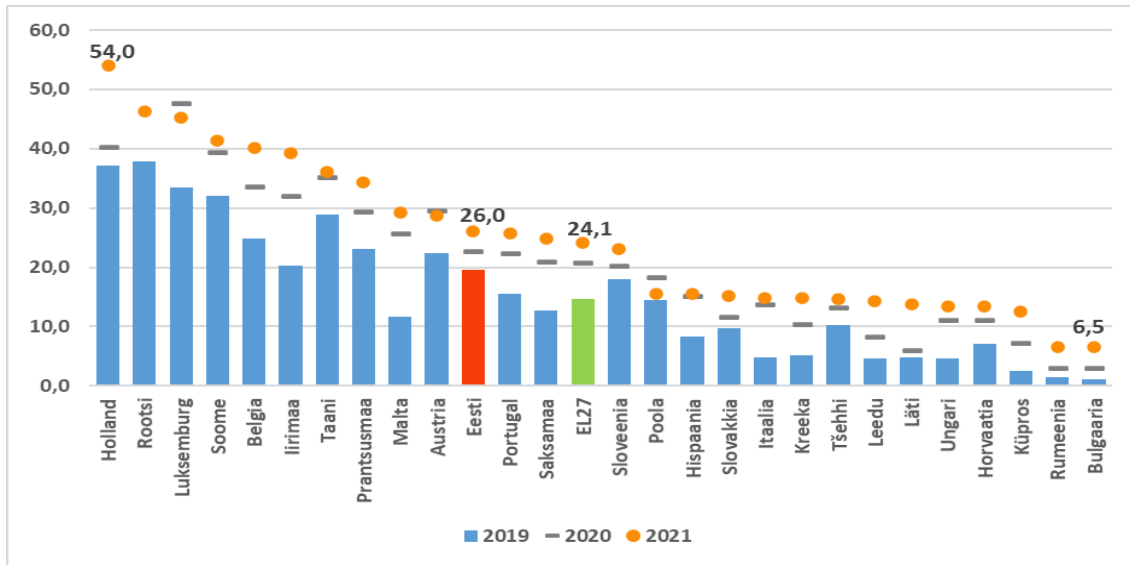
Allikas: Eurostat

Kaugtöö trend aastatel 2010-2021 näitab, et võrreldes EL-27ga on Eestis kaugtööd tegevate inimeste osakaal hõivatutest suurem. Eestis kasutati võrreldes EL-27 keskmisega kaugtöö võimalust oluliselt rohkem juba alates 2016. aastast. Hüppeline kaugtöö tegemise kasv nii Eestis kui ka EL-27-s tervikuna toimus 2020. aastal seoses COVID-19 pandeemia levikuga.

² Siin ja edaspidi on riikide võrdluses kaugtöö kohta kasutatud Eurostati ja Eurofondi andmestikel põhinevaid kodus töötavate hõivatute osakaale.

³ Tööjõu-uuringu meetodika kohaselt loetakse hõivatuks kõik isikud (palgatöötajad, ettevõtjad, vabakutselised), kes uuringu läbiviimise nädalal on töötanud vähemalt ühe tunni.

Joonis 2. 15-74a hõivatute osakaal %, kes viimase 4 nädala jooksul tegid kaugtööd sageli või mõnikord, 2019-2021

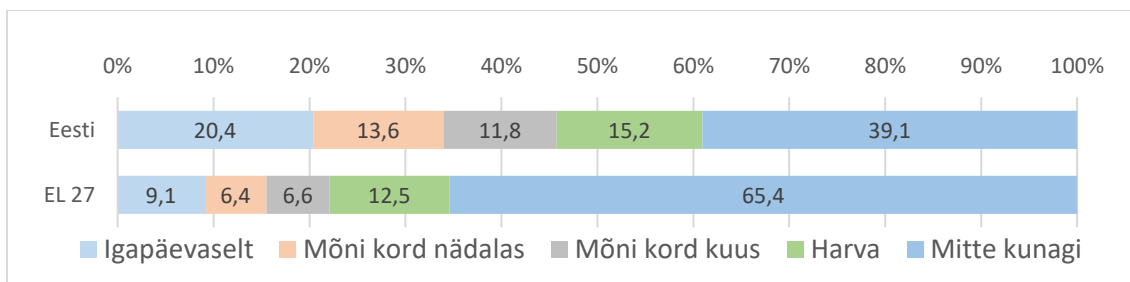


Allikas: Eurostat

COVID-19 pandeemia ajal 2020. aastal suurenes vähemalt poole tööajast kaugtööd tegevate hõivatute osakaal Eestis 5,4 protsendipunkti võrra, EL27-s keskmiselt 6,6 protsendipunkti võrra. 2021. aastal kasv jätkus ning suurenes EL27-s 1,3 ja Eestis 2,3 protsendipunkti võrra.

Eurofondi uuringu „Living, working and COVID-19“⁴ kaugtööd puudutavate küsimuste analüüs läbi kolme (aprill 2020; juuli 2020; märts 2021) küsitluslaine võrdleb Eesti andmeid EL-27 keskmiste andmetega.

Joonis 3. Kaugtöö tegemise sagedus enne COVID-19 pandeemiat (% vastajatest)



Allikas: Eurofond. Living, working and Covid-19, aprill 2020

Esimese küsitluslaine (aprill 2020) andmetel töötas enne COVID-19 pandeemiat Eestis võrreldes EL-27 keskmisega oluliselt rohkem inimesi osa tööajast kodust (vastavalt Eestis 61% ja EL-27s 35%).

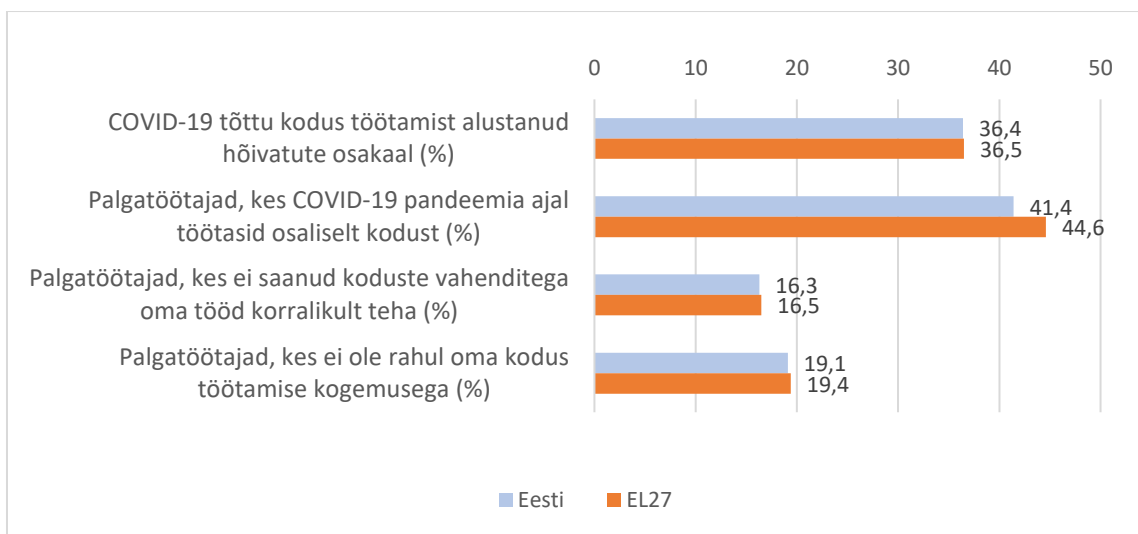
Soo lõikes töötasid enne COVID-19 pandeemiat igapäevaselt nii Eestis kui EL-27s keskmiselt kodus rohkem mehed kui naised (vastavalt Eestis 22% mehed ja 19% naised ning EL-27s 9,7% mehed ja 8,4% naised).

⁴ Uuring „Living, working and COVID-19“ annab ülevaate elu- ja töötingimustest (sh kaugtöö kasutamisest) pandeemia ajal. Kättesaadav: <http://eurofound.link/covid19data>.

Vanusegruppide järgi töötasid enne COVID-19 pandeemiat igapäevaselt Eestis kodus rohkem 50+ vanuses töötajad võrreldes 35-49a vanusegrupiga (vastavalt 25,6% 50+ vanusegrupp ja 15,6% 35-49a vanusegrupp). EL27s töötasid kodus rohkem 35-49a vanusegrupi töötajad võrreldes 50+ vanusegrupi töötajatega (vastavalt 9,8% 35-49a vanusegrupp ja 9,1% 50+ vanusegrupp).

Nii Eestis kui EL-27s keskmiselt ei töötnud enne COVID-19 pandeemiat mitte kunagi kodus rohkem 50+ vanuses töötajad võrreldes 35-49a vanusegrupi töötajatega (vastavalt Eestis 44,1% 50+ vanusegrupp ja 39,6% 35-49a vanusegrupp ning EL-27s 68,6% 50+ vanusegrupp ja 60,3% 35-49a vanusegrupp).

Joonis 4. COVID-19 pandeemia mõju kaugtööle (% vastajatest)



Allikas: Eurofond, *Living, working and COVID-19; 2020*

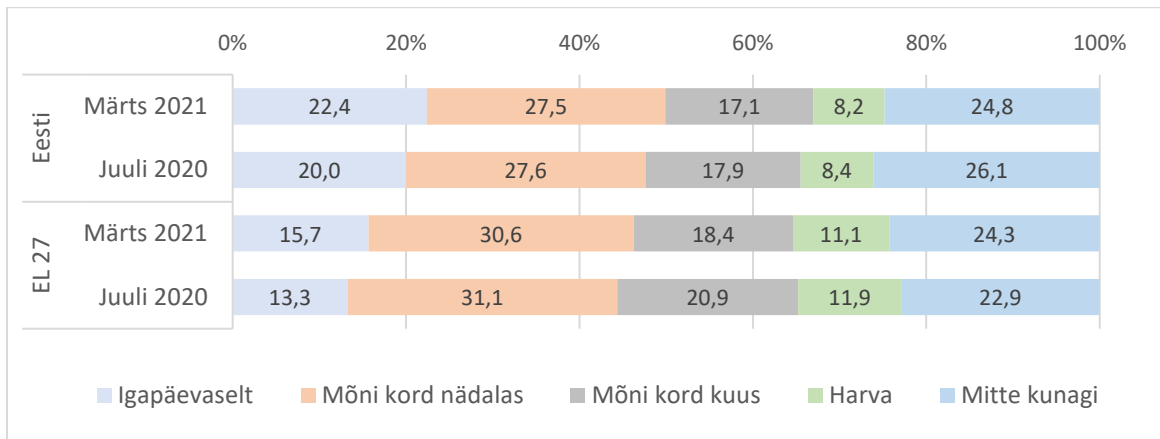
Esimese küsitluslaine (aprill 2020) andmetel oli kodus töötamist alustanud hõivatute osakaal Eestis vaid 0,1% väiksem kui EL-27s keskmiselt (vastavalt 36,4% Eestis ja 36,5% EL-27s).

Teise küsitluslaine (juuli 2020) andmetel oli palgatöötajate⁵ osakaal, kes töötasid osa tööajast kodus, Eestis 3,2% väiksem kui EL-27s keskmiselt (vastavalt 41,4% Eestis ja 44,6% EL-27s).

Nii Eestis kui EL-27-s keskmiselt ei olnud töövahenditega rahul ligi 16% ning kodus töötamise kogemusega ei olnud rahul ligi 19% COVID-19 pandeemia ajal kodus töötavatest palgatöötajatest.

⁵ Töäjõu-uuringu meetoodika kohaselt on palgatöötaja töötaja, kellele makstakse tööandja kindlaksmääratud summa või hüvitist.

Joonis 5. Soov töötada kodust, kui poleks COVID-19 pandeemiat (% vastajatest)



Allikas: Eurofon. *Living, working and COVID-19, juuli 2020 ja märts 2021*

COVID-19 pandeemia edenedes suurenes nii Eestis kui EL-27s keskmiselt 2,4 protsendipunkti võrra nende hõivatute osakaal, kes sooviksid töötada kodus igapäevaselt. COVID-19 pandeemia edenedes vähenes Eestis 1,3 protsendipunkti võrra ning EL-27s keskmiselt suurenes 1,4 protsendipunkti võrra nende hõivatute osakaal, kes mitte kunagi ei sooviks töötada kodust.

1.2 Kaugtöö levik Eestis

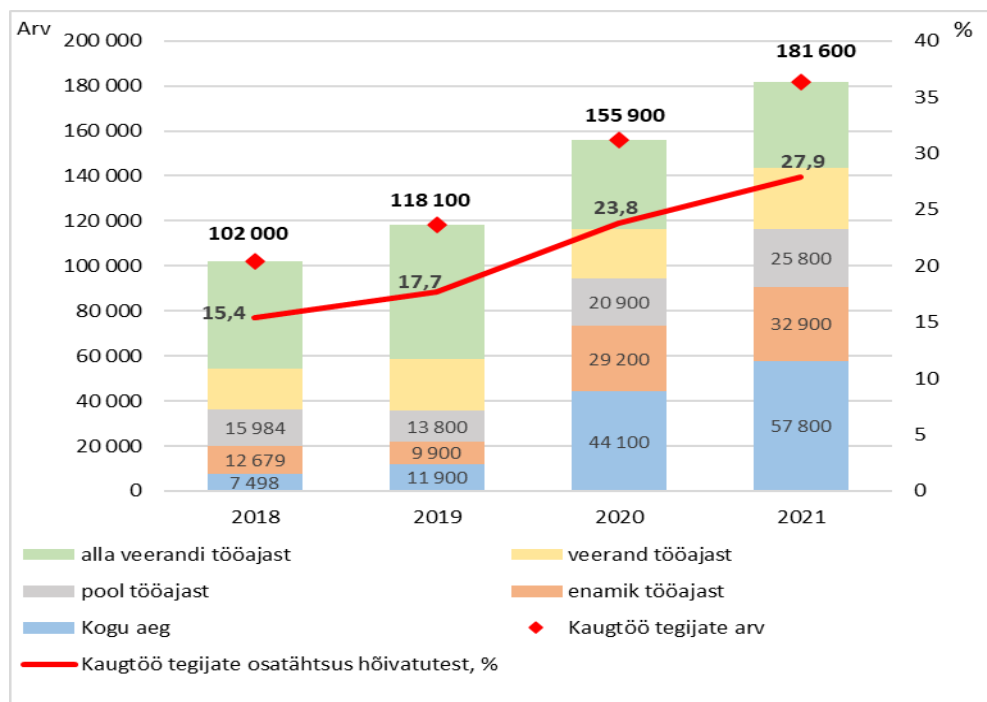
Peatükk annab ülevaate kaugtöö levikust Eestis ning kaugtöötajate taustatunnustest. Kaugtöö tegemise kohta on tööjõu-uuringust võrreldavaid andmeid võimalik saada aastate 2018-2021 kohta.⁶

Aastate 2018-2021 võrdluses on näha hüppeline kaugtöö tegijate kasv seoses COVID-19 kriisiga. Kuigi trend kasvu suunas oli märgatav ka varem, suurenes kaugtöötajate arv eriti 2020. ja 2021. aastal. Kui kriisieelses 2019. aastal tegi kaugtööd 118 100 inimest, siis 2020. aastal juba 155 900 ja 2021. aastal 181 600. Kaugtöötajate osatähtsus hõivatutest kasvas kolme aastaga rohkem kui 10 protsendipunkti võrra 27,9%-ni.

Lisaks kaugtöö tegijate arvule kasvas ka kaugtöö ajaline kestus kogu tööajast. Näiteks kui 2019. aastal tegi vähemalt poole tööajast kaugtööd 30% kaugtöö tegijatest, siis 2020. aastal juba 60% ja 2021. aastal 64%. Ligemale viiekordselt on kahe aasta jooksul kasvanud nende arv, kes teevad kaugtööd kogu aeg.

⁶ Kuna 2021. a muutus tööjõu-uuringu meetodika (sh muudeti ka kaale), on uue meetodikaga ümberarvutusi tehtud ainult aastate 2018-2020 kohta.

Joonis 6. Kaugtöö tegijate arv ja osatähtsus 2018-2021



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring

Tööjõu-uuringu andmetel teevad kaugtööd rohkem naised kui mehed. Kaugtöötajatest moodustavad 54% naised ning kõikidest töötavatest naistest teeb kaugtööd ligi 31%. Vanusegruppide võrdluses on enim kaugtöötajaid 25-49-aastaste seas. Kaugtöötajatest moodustavad nad 71,5% ning selles vanuses töötajatest teeb kaugtööd koguni üle 1/3.⁷

ISCED⁸ haridustasemete võrdluses on kaugtöö tegijaid enim kõrgharidusega hõivatute seas. 69% kaugtöötajatest on kõrgema haridusega. Kokku teeb kõrgharidusega töötajatest kaugtööd 45%. Juhtide ja tippspetsialistide seas on kaugtöö tegijaid üle 50%. Valdavalt ongi kaugtöö tegijad valgekraed (92%), kuna sinikraedel ei ole see töö iseloomust tulenevalt enamasti võimalik.

Tegevusaladest on kaugtöötajate osatähtsus suurem info ja side alal (78%), finants- ja kindlustustegevuses (77%), kutse- ja teadustegevuses (59%). Need on valdkonnad, kus saab arvutiga distantsilt töötada ning mis ei vaja igapäevast suhtlust klientidega. Väikseim on kaugtöötajate osatähtsus majutuse ja toitlustuse alal (7%) ning tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (9%).

Kuna kaugtöö tegemine sõltub suurel määral tegevusalast ja töötaja haridustasemest, siis on ka kaugtöö maakondlikud erinevused suured. Ca 62% kaugtöö tegijatest on hõivatud Harjumaal (elukoht võib olla ka mujal Eestis) ning ca 13% Tartumaal. Nendes piirkondades töötab rohkem kõrgharidusega tippspetsialiste, kellel töö iseloom võimaldab teha kaugtööd. Ülejäänud maakondade puhul jääb kaugtöötajate osatähtsus alla 4%. Kui vaadata kaugtöötajate osatähtsust vastava maakonna hõivatutest, siis ka sel puhul on eesotsas Harjumaa (35%) ja Tartumaa (32%). Kõige vähem tehakse kaugtööd Võrumaal (11%) ja Ida-Virumaal (13%).

⁷ Tööjõu-uuringute andmed ei ole võrreldavad uuringu „Living, working and COVID-19“ andmetega kuna uuringute läbiviimise meetodid on erinevad. Lisaks ei ole COVID-19 uuringu tulemused madala vastamismäära tõttu usaldusväärsed.

⁸ISCED haridustasemed: I tase – kuni põhiharidus ja kutseharidus koos põhiharidusega; II tase – üldkeskharidus ja kutseharidus koos keskharidusega; III tase – rakenduskõrgharidus ja akadeemiline kõrgharidus.

Tabel 1. Kaugtöö tegijate profiil

	Kaugtöö tegijate arv 2021	Hõivatute arv 2021	% kaugtöö- tajatest	% vastava grupi hõivatutest
KOKKU	181 600	650 500	100,0	27,9
Sugu				
mehed	83 400	329 500	45,9	25,3
naised	98 200	321 000	54,1	30,6
Vanus				
15-24	7000	41 200	3,9	17,0
25-49	129 900	379 700	71,5	34,2
50-74	44 600	229 600	24,6	19,4
Rahvus				
eestlased	148 400	453 000	81,7	32,8
mitte-eestlased	33 200	197 500	18,3	16,8
Haridus				
ISCED I tase	3 600	58 400	2,0	6,2
II tase	51 900	314 500	28,6	16,5
III tase	126 100	277 600	69,4	45,4
Ametiala				
Juhid	30 100	56 000	16,6	53,8
Tippspetsialistid	85 500	153 100	47,1	55,8
Tehnikud ja keskastme spetsialistid	41 400	105 000	22,8	39,4
Ametnikud	9 900	37 000	5,5	26,8
Teenindus- ja müügitöötajad	5 400	83 400	3,0	6,5
Põllumaj, metsand, kaland oskustööt.	1200	7 700	0,7	13,0
Oskustöötajad ja käsitöölised	4300	85 000	2,4	5,1
Seadme- ja masinaoperaatorid	1300	68 900	0,7	1,7
Lihttöölised	1700	51 300	0,9	3,1
Tegevusalad				
Põllumaj, metsandus, kalandus	2 800	17 100	1,5	16,4
Töötlev tööstus	17 000	118 400	9,4	14,4
Elektrienergia	2 500	5 100	1,4	37,3
Ehitus	10 200	57 100	5,6	17,9
Kaubandus	19 100	82 100	10,5	23,3
Veondus, laondus	8 000	46 400	4,4	17,2
Majutus, toidlustus	1 500	21 600	0,8	7,4
Info ja side	25 000	31 900	13,8	78,4
Finants- ja kindlustustegevus	11 400	14 900	6,3	76,5
Kinnisvaraala tegevus	3 300	10 600	1,8	28,3
Kutse- ja teadusala tegevus	19 200	32 700	10,6	58,7
Haldus- ja abitegevused	3 900	20 400	2,1	19,1
Avalik haldus ja riigikaitse	21 200	43 100	11,7	49,2
Haridus	21 300	63 500	11,7	33,5

Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	3 500	39 900	1,9	8,8
Kunst, meelelahutus, vaba aeg	4 700	15 500	2,6	30,3
Muud teenindavad tegevused	6 100	21 900	3,4	27,9
Piirkonnad				
Harjumaa	113 200	320 400	62,4	35,3
Hiiumaa	1 200	5 200	0,7	23,1
Ida-Virumaa	7 100	56 300	3,9	12,6
Jõgevamaa	2 500	12 200	1,4	20,5
Järvamaa	2 700	13 200	1,5	20,5
Läänemaa	2 500	9 300	1,4	26,9
Lääne-Virumaa	5 700	26 100	3,1	21,8
Põlvamaa	1 700	10 200	0,9	16,7
Pärnumaa	7 000	42 500	3,9	16,5
Raplamaa	3 900	14 700	2,1	26,5
Saaremaa	2 400	15 400	1,3	15,6
Tartumaa	23 900	75 900	13,2	31,5
Valgamaa	2 400	12 200	1,3	19,7
Viljandimaa	3 500	20 900	1,9	16,7
Võrumaa	1 800	16 100	1,0	11,2

Allikas: Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring

1.3 Kaugtöö ja vähenenud töövõime

Kaugtööd on nähtud ka kui võimalust erivajadusega inimeste tingimuste parandamiseks tööturul, vähendades barjääre, mis tavapäraistes töökeskkondades esinevad, ning asendades vajaduse füüsiliselt konkreetse töökohas kohal olla IKT võimalustega. Kaugtöö võib aidata vähendada ka erivajadusest tingitud diskrimineerimist ja eelarvamusi tööturul. Hoolimata suurenevast kaugtöö kasutamisest ja võimalikest kasuteguritest erivajadusega inimeste jaoks, ei ole kaugtöö muutunud enamlevinuks erivajadusega töötajate seas.

Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et vähenenud töövõimega inimesed⁹ teevad kaugtööd vähem kui hõivatud keskmiselt. 2020.a. tegi kaugtööd 10% vähenenud töövõimega inimestest, s.o. 3,6 protsendipunkti rohkem kui koroonaeelsel ajal 2019. aastal. Seejuures naiste hulgas on kaugtöö enam levinud kui meeste hulgas, vastavalt 10,9% ja 8,9%. Valdav osa kaugtöö tegijatest on kas spetsialistid, tippspetsialistid või juhid. Samuti on kaugtöö tegemine enam levinud eestlaste hulgas, kes töötavad sagedamini ametikohtadel, mis võimaldavad kaugtöö tegemist.

⁹ Vähenenud töövõimega isik – püsiva töövõimetuse või puuduva või osalise töövõimega isik

2. Töötajate hinnangud kaugtööle Eestis

Ülevaate koostamisel töötajate hinnangutest kaugtööle on kasutatud kaugtöö teemalist artiklit Sotsiaalministeeriumi toimetises¹⁰, Eesti tööelu-uuringu¹¹ andmeid ning Riigikantselei tellimusel ja Turu-uuringute AS poolt läbiviidud COVID-19 teemalise küsitlusuuringu¹² andmeid. Lisaks on võetud hinnanguid kaugtöö teemalistest magistritöödest.

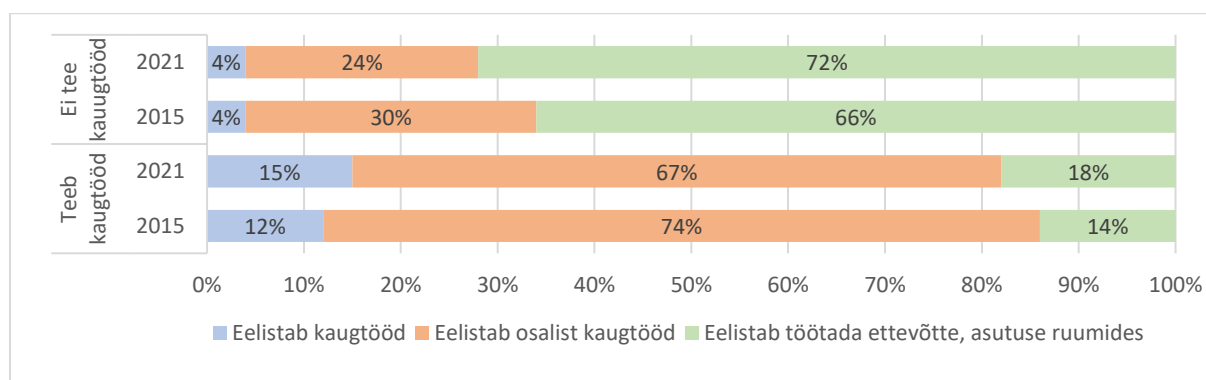
2.1 Töötajate soov teha kaugtööd

2021. aastal läbiviidud uuringu andmetel eelistab kaugtööd teinud töötajatest 82% osaliselt või täielikult väljaspool tavapäraseid tööruume töötada, ülejäänud 18% eelistaks aga ainult ettevõtte/asutuse tööruumides töötamist (vt. joonis 7).

Peamised põhjused väljaspool tavapäraseid tööruume töötamise eelistamiseks on elukorraldus ja eluviis (33%), töö iseloom (26%), vanemlikud kohustused (13%), ja tulemuslikum töötamine väljaspool tööruume (12%). Kaugtöö eelistamise põhjuste pingerida on sama nii kaugtööd teinud kui mitteteinud töötajate seas.

Võrreldes 2015. aasta uuringu andmetega on 2021. aastal langenud nende töötajate osakaal, kes ei tee kaugtööd, kuid sooviksid seda osaliselt teha. Töötajatest, kes ei ole kaugtööd viimase nelja nädala jooksul teinud, eelistaks 2021. aastal osaliselt või täielikult väljaspool tööruume töötada 28% (2015.aastal 34%). Samavõrra on suurenenud nende töötajate osakaal, kes eelistavad töötamist ettevõtte ruumides. Seega võib 2021. aasta uuringu tulemuste põhjal järeldada, et inimeste soov kaugtöö vormis töötada on vähenenud.

Joonis 7. Töötajate kaugtöö kasutamise eelistused (% töötajatest)



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööelu-uuring 2015, 2021, autori arvutused

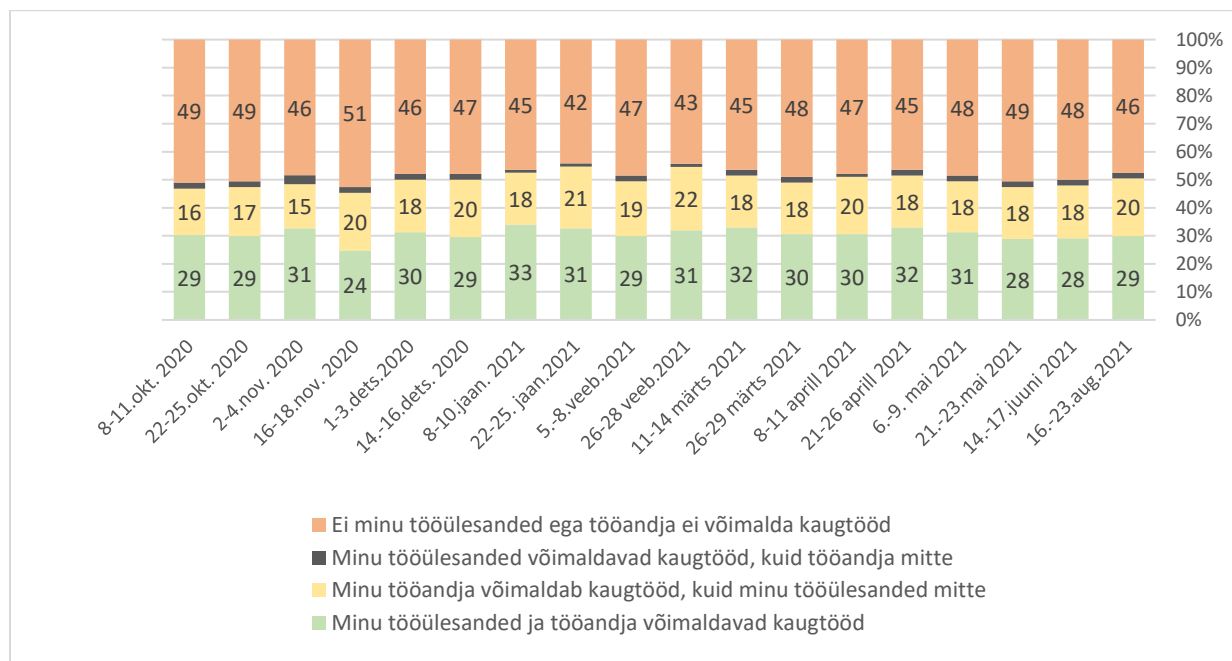
¹⁰ Liina Kaldmäe. Kaugtöö. Tööelu-uuring 2015. Artiklite kogumik. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium kontaktid/Uuringu ja analuusid/eesti toelu uuring 2015.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf).

¹¹ Statistikaameti uuring töösuhete kohta. Uuringu sihtrühmadeks on 5 ja enama töötajaga Eestis registreeritud organisatsioonid ja nende töötajad. Tööelu-uuring on toimunud 2009.a, 2015.a ja 2021.a.

¹² COVID-teemaline küsitlus viidi läbi küsitluslainetena. Esimene küsitluslaine toimus 2020.a kevadel eriolukorra esimesel nädalal, edasi toimus üks küsitluslaine kord nädalas kuni eriolukorra lõpuni, peale eriolukorra lõppu on küsitlused toimunud pikema ajalise intervalliga. Viimane, 37. küsitluslaine toimus 15.-18.01.2022. Uuringu sihtrühmaks olid Eesti elanikud vanuses 15a. ja vanemad. Kättesaadav: <https://www.riigikantselei.ee/uuringud>.

COVID-19 pandeemiast tingitud olukord 2020. aasta kevadel mõjutas paljude asutuste töökorraldust ning tingis vajaduse muuta tööandjate ja töötajate suhtumist kaugtöö tegemisse.

Joonis 8: Töötajate osakaal, kelle tööülesanded ja tööandja võimaldavad teha kaugtööd (% vastajatest)



Allikas: Turu-uuringute AS, COVID-teemaline küsitlus 2020,2021

Küsitlusuuringu andmete põhjal võib öelda, et märkimist väärivaid muutusi kaugtöö tegemise võimalustes ajavahemikul 8. oktoober 2020 – 23.august 2021 ei ole esinenud.

Nii tööülesanded kui tööandja võimaldavad kaugtöö tegemist keskmiselt 30%-l töötajatest (mehed 26%, naised 33%), 40%-l vanematest (65+) töötajatest, 36%-l eestlastest ja 17%-l muust rahvusest töötajatest, 51%-l kõrgema haridusega töötajatest. Maakondadest on töötajate kaugtöö tegemise võimalus suurem Lääne Eestis (39%) ja Lõuna Eestis (32%).

Nii tööülesanded kui tööandja ei võimalda kaugtöö tegemist 46%-l töötajatest (mehed 49%, naised 43%). Tööülesanded ei võimalda kaugtöö tegemist ligi 20%-l töötajatest (mehed 20%, naised 19%).

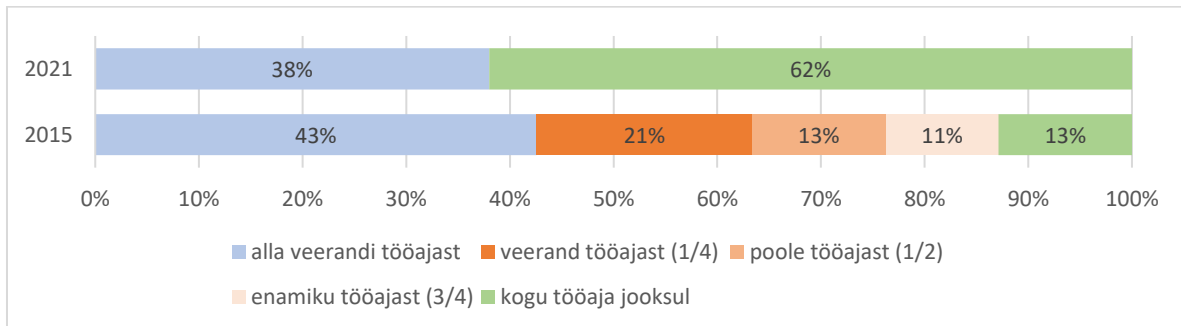
Tööandja ei luba kaugtöö tegemist, kuigi tööülesanded seda lubaksid, ligi 2%-l töötajatest. Selles lõikes eristuvad vanusegrupp 25.-34. aastased ning haridustaseme järgi kõrgema haridusega töötajad (vastavalt 4% ja 5%).

2.2 Kaugtöö ja tööaeg

Tööelu-uuringus küsiti töötajatelt, kas nad on viimase nelja nädala jooksul töötanud osaliselt või kogu tööaja jooksul väljaspool ettevõtte/asutuse tavapäraseid tööruume, kas kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal, kusjuures mitte arvestades tööga seotud käike (kohtumised klientide, koostööpartneritega). Tulemustest selgus, et Eestis oli 2021.aastal kaugtöö tegijate osakaal 29% ning kaugtöö kasutamine on võrreldes 2015. aasta uuringu andmetega (kaugtöö tegijate osakaal oli 20%) Eesti töökohtadel levinumaks muutunud.

2021.aastal töötas enamiku või kogu tööaja jooksul väljaspool tavapäraseid tööruume 62% kaugtöö tegijatest ning alla veerandi tööajast 38% kaugtöö tegijatest (2015.aastal vastavalt 13% ja 43%). (vt joonis 9).¹³

Joonis 9. Kaugtöö kasutamise osakaal kogu tööajast viimase nelja nädala jooksul (% töötajatest)



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööelu-uuring 2015, 2021, autori arvutused

Turu-uuringute AS poolt läbiviidud COVID-19 teemalise küsitlusuuringu andmetel toimus aastatel 2020-2021 muutus kaugtöö kasutamise osakaalus kogu tööajast. Küsitlusuuringu andmetel kaugtööd teinud töötajatest 50%-l võimaldavad tööülesanded teha kaugtööd kogu tööaja, 35%-l suurema osa tööajast ja 14%-l väikese osa tööajast.

2.3 Kaugtöö ja töö iseloom

2021. aasta tööelu-uuringu andmetel kaugtööd teinud töötajad nõustuvad märkimisväärselt enam väitega, et nende töö on mitmekesine (50% täiesti nõus, vs 44% nende seas, kes kaugtööd ei tee), et nad saavad pidevalt omandada uusi teadmisi (45% täiesti nõus vs 34%) ja peavad mõtlema välja uusi lahendusi (45% vs 29% täiesti nõus). Samas leiavad kaugtööd teinud töötajad vähem, et nende häid töötulemusi väärtustatakse ja märgatakse (14% täiesti nõus või pigem nõus vs 20% ülejäänud töötajatest). Need erinevused püsivad ka siis, kui jätta võrdlusest välja juhid ja tippspetsialistid, kes eristuvad teistest ametialagrupidest enim nii kaugtöö kasutamise kui töö iseloomu osas. Seega võib väita, et kaugtööd teinud töötajad peavad oma tööd mitmekesisemaks ja arendavamaks, kuid tunnevad vähem, et nende häid töötulemusi väärtustatakse tööandja poolt.

2.4 Kaugtöö ja töö autonoomia

2021. aasta tööelu-uuringu andmetel on kaugtööd teinud töötajatel rohkem võimalusi otsustada oma töökorralduse üle. Tööpäeval saab oma tööülesandeid piisavalt määrata 86% kaugtööd teinud töötajatest ja 69% ülejäänud töötajatest, töötegemise viisi ja meetodeid 88% vs 72% ülejäänud töötajatest, töö tempot 83% vs 71% ülejäänud töötajatest, puhkepauside tegemise aega 88% vs 71% ja töö algus- ja lõpuaega 71% vs 36% ülejäänud töötajatest. Ametialade siseselt kaugtööd teinud ja

¹³ Erinevalt 2015.aasta uuringust jagunesid 2021.aastal kaugtööga seotud tööaja andmed vaid kahte ossa – kaugtöö kasutamine alla veerandi tööajast ja kaugtöö kasutamine kogu tööaja jooksul.

mitte teinud töötajaid võrreldes ilmneb, et kaugtööd tegevatel töötajatel on enamasti oma töökorralduse üle rohkem kontrolli kui ülejäänud töötajatel.

Suurenenud võimalus otsustada oma töökorralduse üle, avaldab positiivset mõju töö- ja pereelu tasakaalule. Töötajad näevad kaugtöös võimalust oma aja paremaks planeerimiseks. Kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel nii meeste kui naiste puhul on eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas.¹⁴

2.5 Kaugtöö ja töötajate tööheaolu mõjutavad tegurid

COVID-19 pandeemiast tingituna olid paljud töötajad sunnitud minema üle täiemahulisele kaugtööle. Tallinna Tehnikaülikoolis 2021.a valminud magistritöö „Töötajate tööheaolu mõjutavad tegurid muutunud kaugtöö kontekstis“¹⁵ toob välja täiemahulisele kaugtööle ülemineku negatiivsed ja positiivsed mõjud. Tööheaolu kujundavatest tegurite osas uuriti terviseprobleemide esinemist, tööstressi tajumist, sotsiaalset toetust tööl ning töö- ja eraelu tasakaalu.

Vastajatest 26% nõustus täielikult või pigem nõustus väitega, et neil on viimase 12 kuu jooksul olnud töö tõttu probleeme tervisega, 15% ei osanud öelda ja 59% ei nõustunud või pigem ei nõustunud selle väitega. Tööstressi osas 47% vastajaist nõustus väitega, et nende tööstressi tase on viimase 12 kuu jooksul olnud kõrge, 16% ei osanud öelda ning 37% ei nõustunud antud väitega. Tajutud sotsiaalse toetusega (töö juures on sõpru) nõustus 77% vastanuist, 12% vastasid, et see ei ole nii ning 11,4% ei osanud öelda. Vastajatest 85,5% nõustuvad väitega, et nende vahetu juht arvestab töö ja pereelu tasakaalu vajalikkusega ning abistab ja toetab neid alati, kui nad seda vajavad.

Positiivse mõjuna toob uuring esile asjaolu, et kodukontoris suudavad väga paljud keskenduda paremini kui kontoris ning tööga on suurem rahulolu. Negatiivse mõjuna toob uuring esile asjaolu, et töötajatel on raske piire tõmmata töö ja eraelu vahel ning kaugtööd tehes on tööpäevad võrreldes kontoris töötamisega pikemad.

Vaatamata negatiivse mõju esinemisele järeltab uuringu autor, et uuringus osalenud töötajatel on ootus ka edaspidi (peale COVID-19 epideemia lõppu) kaugtööd teha. Eelistatakse kaugtöö hübriidlahendust, mille korral on võimalus tööd teha vaheldumisi nii kontoris kui kontorist eemal. Edasiste ootuste osas väljendasid uuringus osalejad ülekaalukalt nii koha- kui ka ajapaindlike lahenduste kasutamise soovi.

2.6 Kaugtöö juhtimine ja tunnetatud tööstress

2020. aastal seisid COVID-19 pandeemia tõttu nii töötajad kui tööandjad uute väljakutsete ees. Ootamatult pidid juhid suunama alluvad võimaluse korral kaugtööle. Lisaks tehnoloogilise võimekuse

¹⁴ Kai Kaasik Magistritöö „Kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule“, 2020 Kättesaadav <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/bfdaf488-5a2f-4817-81fa-8d04a557dd2f>. Uuring viidi läbi juhuslikult valitud ettevõtte struktuuriüksuses, kus kõikidele töötajatele on võimaldatud teha kaugtööd. Valimi moodustasid töötajad, kes teevad selles ettevõttes aeg-ajalt või kogu aeg kaugtööd. Uuringus osales kokku 67 töötajat.

¹⁵ Iivi Väli. Magistritöö „Töötajate tööheaolu mõjutavad tegurid muutunud kaugtöö kontekstis“. Kättesaadav <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/64de4d63-2e4a-4798-a887-28ccaf5694eb>. Uuringu sihtrühmaks olid Maaameti 268 töötajat. Küsitluses osales 75% valimist ehk 201 töötajat vanuses 24-77a, keskmine vanus 46a. Vastajatest 51% töötab kinnisvara ja katastri valdkonnas. Ligikaudu veerand (24,4%) töötab geomaatika valdkonnas, sama palju oli vastajaid kokku ka tugiteenustega seotud osakondadest ja töötajatest.

leidmisele, pidid juhid kiirkorras ümber lülituma virtuaalsete meeskondade juhtimisele ning selline tööpraktika oli paljude jaoks uus. Samuti tuli virtuaalselt suunata ning motiveerida töötajaid, kes kannatasid sotsiaalse distantseeritusse all ning kelle töö- ning eraelu tasakaal paigast nihkus. Seda, kuidas töötajad tunnetasid vahetu juhi kaugtöö juhtimist ning tööandja kaugtöö korraldust COVID-19 pandeemia situatsioonis ning kas sellel on seos töötajate tunnetatud tööstressiga, uuriti Tallinna Tehnikaülikoolis 2020. aastal valminud magistritöös „Kaugtöö juhtimine: seos tunnetatud tööstressiga pandeemia kontekstis“.¹⁶

Analüüsist selgus, et töötajad andsid oma vahetu juhi kaugtöö juhtimisele ning kaugtöö korraldusele pigem kõrge hinnangu. Ilmnes seos töötajate tunnetatud tööstressi taseme ja juhi kaugtöö juhtimisega rahulolu vahel. Töötajad, kes hindasid juhi kaugtöö juhtimise oskust kõrgeks, hindasid enda tööstressi taset madalaks ning vastupidi. Sellest järeldus, et vahetul juhil ja tööandjal on suur roll töötaja tööstressi tajumisel.

Samuti tuvastati seos tööandja kaugtöö korraldusega rahulolu ning tööstressi vahel. Töötajate kaugtöö tegemise pikkuse ning tööstressi tunnetamise vaheliste seoste analüüsist selgus, et enamus vastajaid olid kaugtöö tegemist alustanud pandeemia situatsiooni tõttu ning tegemist oli nn sundkaugtööga, vaid alla veerandil vastajatest oli eelnev kaugtöö kogemus. Selgus, et kõige enam tunnetasid tööstressi vastajad, kellel oli kaugtöö kogemust 6 kuud kuni 1 aasta, sellele järgnes vastajate rühm kellel kaugtööga kogemust kuni 6 kuud ning kõige vähem tunnetasid tööstressi vastajad, kelle on kaugtöö kogemust üle aasta. Sellest võib järeldada, et töötajad, kel oli juba eelnev kaugtöö kogemus, ei tundnud ennast ka sundkaugtöö situatsioonis ebamugavalt.

Virtuaalsete meeskondade juhtimine ning tööstressi all kannatavate töötajate suunamine ja motiveerimine nõuab juhtidelt e-juhtimise kompetentside parandamist. Analüüsist selgus, et kuuest e-juhtimise kompetentsist¹⁷ on e-kommunikatsiooni kompetentsil kõige olulisem seos tööstressi tunnetusega.

3. Tööandjate hinnangud kaugtööle Eestis

Ülevaate koostamisel on kasutatud kaugtöö teemalist artiklit Sotsiaalministeeriumi toimetises¹⁸ ja tööandjate hinnanguid kaugtöö teemalistest uurimustöödest Eestis aastatel 2020-2021.

¹⁶ Helen Kiivramees Magistritöö „Kaugtöö juhtimine: seos tunnetatud tööstressiga pandeemia kontekstis“ 2021. Kättesaadav <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/603cb50a-7698-4b13-b7dc-b5e2360300f3>. Uuringus oli võimalik osaleda kõigil, kel on kaugtöö kogemus ja vähemalt üks otsene juht. Uuringus osalemiseks saadeti kutse koos lingiga e-maili kaudu ning sotsiaalmeediakanaleid kasutades. Analüüsist arvestati 252 vastaja ankeeti, kellest 61% olid naised (n=153) ning 39 % olid mehed (n=99). Valim ei ole piisavalt suur, et järeldusi laiendada üldvalimile, kuid siiski on võimalik kaardistada statistiliselt olulisi seoseid erinevate uuritud nähtuste vahel. Kuna küsimustikule vastati anonüümselt, ei ole võimalik eristada vastajate tööandjate tegevusalasid.

¹⁷ e-juhtimise kompetentside definitsioonid: 1) e-kommunikatsioon: Juhil on oskus suhelda tehnoloogivahendite kaudu selgelt ning organiseeritult, vältides vigu, vääriti mõistmist; 2) e-sotsiaalsed oskused: Juhil on võime luua positiivne töökeskkond ning parandada teabevahetust ja koostööd erinevate virtuaalsete kommunikatsioonimeetodite vahendusel; 3) e-muudatuste juhtimine: Juhil on oskus edukalt juhtida muudatusi läbi info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT); 4) e-meeskonna loomine: Juhil on oskus moodustada, motiveerida, tunnustada ning hoida vastutavana meeskondi virtuaalses keskkonnas; 5) e-tehnoloogia oskused: Juht on tehnoloogia alal taiplik ning kursis IKT-ga ning sellega seotud turvaküsimustega; 6) e-usaldusväärsus: Juhil on oskus info- ja kõrgtehnoloogiat kasutades luua usaldustunne mõjudes ausa, järjepideva ning õiglasena.

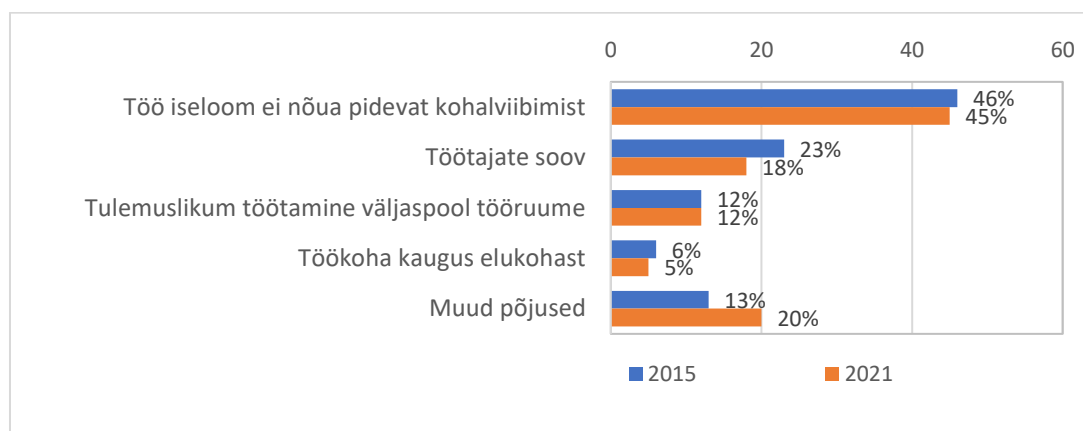
¹⁸ *Op cit.* Liina Kaldmäe. Kaugtöö.

3.1 Kaugtöö kasutamine organisatsioonides

2021. aasta tööelu-uuringu andmetel oli kaugtööd tegevaid töötajaid 42%-s organisatsioonidest. Võrreldes 2015. aastaga on selliste ettevõtete osakaal olulisel määral muutunud (2015. aastal 18%). Enam on kaugtöö kasutusel MTÜ-des ja SA-des (53%), vähem äriühingutes (41%) ja riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes (39%) (2015.aastal vastavalt 29%, 18% ja 14%). Sektorite lõikes võimaldatakse töötajatele kaugtööd tertsiaarsektoris 43% ning sekundaarsektoris 42% (2015.aastal vastavalt 20% ja 14%).

Võrreldes 2015. aasta uuringuga on tööandjate hinnangud kaugtöö võimaldamise peamistele põhjustele jäänud samaks (vt joonis 10).

Joonis 10. Peamine põhjus, miks töötajatele pakutakse võimalust teha kaugtööd (% kaugtööd võimaldavatest organisatsioonidest)



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööelu-uuring 2015,2021 autori arvutused

3.2 Kaugtöö ja tööohutus

2021. aasta tööelu-uuringu andmetel 70% kaugtööd võimaldavatest ettevõtetest/asutustest vastas, et annab tavapäraest tööruumidest väljaspool töötavatele töötajatele tööohutusjuhiseid ja kontrollib, et töötamine oleks ohutu (ülejäanud 30% seda ei tee). Neist omakorda 68% ka kontrollib, et töötajad ohutusnõudeid järgiksid. Kõige enam kontrollitakse kaugtöö tegijate tööohutust väikestes, 5-9 töötajaga ettevõtetes/asutustes, kus seda teeb 91%, suurematest ettevõtetest/asutustest teeb seda aga 62%-68%.

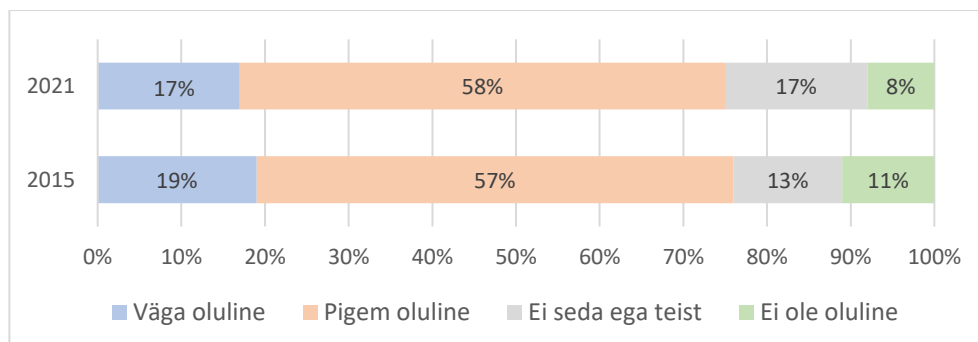
3.3 Kaugtöö ja organisatsioonikultuur

Organisatsiooni konteksti tegurid nagu pere-toetav organisatsioonikultuur ja ametlik poliitika kaugtöö kasutamise osas mõjutavad otseselt või kaudselt tööandja otsuseid seoses töötajate sooviga teha kaugtööd. On leitud, et töö ja pereelu ühildamist toetav organisatsioonikultuur tõstab märkimisväärselt juhtide valmidust võimaldada töötajatele kaugtöö tegemist.

2021.aasta tööelu-uuringust selgub, et organisatsioonidest, kus kaugtöö vorm on kasutusel, peab töötajate vajadusi sobitada tööd muu elukorraldusega väga või pigem oluliseks 75%. Võrreldes

2015.aastaga on mõnevõrra vähem neid organisatsioone, kes ei pea töötajate vajadustega arvestamist üldse oluliseks (vt joonis 11).

Joonis 11. Kuivõrd oluline on ettevõtte/asutuse jaoks arvestada töötajate vajadustega sobitada tööd oma muu elukorraldusega(% organisatsioonidest)



Allikas: Statistikaamet, Eesti tööelu-uuring 2015,2021 autori arvutused

Seda, kuidas pere-toetav organisatsioonikultuur aitab kaasa töö- ja pereelu ühildamisele, eriti kui peres on alaealised lapsed, on uuritud 2020. aastal kaitstud magistritöös „Kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule“¹⁹.

Uuringu andmetel näevad töötajad kaugtöös võimalust oma aja paremaks planeerimiseks. Kõige sagedasemad põhjused kaugtöö tegemisel nii meeste kui naiste puhul on eraeluga seotud põhjused ja elukoht teises linnas. Uuringust jääb kõlama tööandjate seisukoht, et kaugtöö, kui uue töökorralduse, kasutuselevõtmisel peab olema selge, millised on organisatsiooni ootused, kas organisatsioonis on olemas valmisolek tegeleda uue töökultuuriga. Tööandjad peavad vajalikuks seada kaugtööle reeglid ja seda mitte ainult suusõnaliselt, vaid tuleb sõlmida kirjalikud kokkulepped. Töötajatele tuleb selgitada, et kaugtöö on töö korraldamise viis, mitte töösuhte vorm.

Töötajale tähendab kaugtöö reeglistik kohustust valida sobiv töötamise koht, ajaplaneerimist rutiinsete koduste tööde jaoks, töö e-kirjadele mittevastamist peale tööaega ning piirangut pereliikmetega suhtlemisel kaugtöö ajal. Organisatsioonile tähendab kaugtöö reeglistik vajadust ümber korraldada kogu ülesannete delegeerimise ja alluvussuhete süsteem. Kui töötaja peab olema hea oma aja planeerimises, peab sama tegema ka juht ning arvestama, millised on kaugtöö tegija töötingimused ja vastavalt sellele määrama tööülesanded ja tähtsused. Positiivse tulemuse annab hästi korraldatud ja toimiv kommunikatsioon.

Kokkuvõtvalt väidab uurimustöö, et tasakaalu säilitamine töö- ja pereelu vahel langeb rohkem kaugtöö tegijale kui organisatsioonile. Kuid vähem oluline roll ei ole ka organisatsioonil. Organisatsiooni töökultuur, juhtimine ja kaugtööd reguleerivad kirjalikud kokkulepped aitavad kaasa töö- ja pereelu tasakaalu säilitamisele.

¹⁹ *Op cit.* Kai Kaasik.

3.4 Eesti ettevõtjate probleemid rahvusvaheliste kaugtöötajate²⁰ värbamisel

Rahvusvaheline kaugtöö on 2020. aastal muutunud aktuaalsemaks COVID-19 viiruse levikust tingitud reisi piirangute tõttu. Kaugtöötajate värbamine välisriigist võib tõstatada ettevõtete jaoks mitmeid küsimusi, muuhulgas näiteks seoses töötamise lepingulise vormi, sotsiaalsete tagatiste või maksustamisega, aga ka üldisemalt kaugtöö korraldamisel.

Tartu Ülikooli Rakendusuringute Keskuse poolt 2020. aastal läbi viidud rahvusvaheline kaugtöö uuringu²¹ eesmärk oli välja selgitada, millised on Eesti ettevõtete personalispetsialistide kogemused rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel ning milliseid probleeme on neil sellega seoses esinenud.

Ettevõtjate jaoks, kes kasutavad rahvusvahelist kaugtööd või kaaluvad selle kasutamist, tekitab küsimusi maksustamise ja maksudega seonduv: mis riiki/riikidesse tuleks rahvusvahelise kaugtöötaja tööjõumaksud tasuda, et mitte regulatsioonide vastu eksida²². Paljudele on ebaselge, millise riigi tööseadusandlus pikemaajalise rahvusvahelise kaugtöö puhul töötajale rakendub. Sageli ei teata, kuhu pöörduda, et küsimustele vastused saada – see vähendab otseselt rahvusvahelise kaugtöö võimaluste kasutamist.

Uuringu järelalusena jääb rahvusvahelist kaugtööd kasutavatele ettevõtetele kõlama soovitus luua Eestis rahvusvahelise kaugtöö kontaktpunkt, kuhu ettevõtjad saavad oma küsimuste ja probleemidega pöörduda. Samuti tuleks luua ühine veebileht, kuhu koondada riikide kokkulepped rahvusvahelise kaugtöö maksustamise osas ning korduma kippuvad küsimused ja vastused neile²³. Rahvusvahelist kaugtööd kasutavad ettevõtted võiksid jagada oma kogemusi.

²⁰ Uuringus mõistetakse rahvusvahelist kaugtöötajat töötajana, kes teeb Eesti ettevõtte heaks tööd oma koduriigis (st riigis, kus spetsialist elab) väljastpoolt Eestit.

²¹ Tartu Ülikooli Rakendusuringute Keskus. Rahvusvahelise kaugtöö uuring. Kättesaadav: https://www.workinestonia.com/wp-content/uploads/2021/01/Rahvusvahelise-kaugtoo-uuring_29.12.2020.pdf

²² Osa ettevõtetest värbab maksustamisega seonduva ebakindluse tõttu töötajateks nende riikide residente, kus neil on juriidiline üksus ning seega jääb rahvusvahelise kaugtöö potentsiaal nende jaoks täiel määral kasutamata. Osa ettevõtetest, kes on rahvusvahelise kaugtööga alustanud, on valmis töötaja vallandama juhul, kui ta 183 päeva jooksul ei koli Eestisse.

²³ Paljud väljakutsed, millega ettevõtjad rahvusvahelise kaugtöö puhul silmitsi seisavad, on tingitud kaugtöö iseloomust. Töötaja, kes teeb kogu aeg tööd kodukontoris, võib jääda „kaugeks“, raskem on tema puhul märgata vaimse tervise probleeme jne.

KOKKUVÕTE

Kaugtöö on töökorralduse vorm, kus töötajad töötavad väljaspool organisatsiooni tavapäraseid tööruume. Kaugtöö analüüsi eesmärgiks oli anda ülevaade kaugtöö levikust, töötajate ja tööandjate hinnangutest kaugtöö erinevatele aspektidele ning COVID-19 pandeemia mõjust kaugtööle.

Tööjõu-uuringu andmetel oli 2021. aastal kaugtööd tegevate töötajate arv 181 600, mis on 27,8% hõivatutest. Kõigist kaugtöö tegijatest 64% teevad kaugtööd kogu tööaja ulatuses. Kaugtöötajatest 54% on naised, kõikidest töötavatest naistest teeb kaugtööd ligi 31%. Vanusegruppide võrdluses on enim kaugtöötajaid 25-49-aastaste seas.

Haridustasemete võrdluses on kaugtöö tegijaid enim kõrgharidusega hõivatute seas, 69% kaugtöötajatest on kõrgema haridusega. Kokku teeb kõrgharidusega töötajatest kaugtööd 45%. Juhtide ja tippspetsialistide seas on kaugtöö tegijaid üle 50%.

Tegevusaladest on kaugtöötajate osatähtsus suurem info ja side alal (78%), finants- ja kindlustustegevuses (77%), kutse- ja teadustegevuses (59%). Need on valdkonnad, kus saab arvutiga distantsilt töötada ning mis ei vaja igapäevast suhtlust klientidega. Väikseim on kaugtöötajate osatähtsus majutuse ja toitlustuse alal (7%) ning tervishoius ja sotsiaalhoolekandes (9%).

Tööelu-uuringu 2021. aasta andmetel pakuvad kaugtöö võimalust 42% organisatsioonidest. Enam on kaugtöö kasutusel MTÜ-des ja SA-des (53%), vähem äriühingutes (42%) ja riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes (39%). Sektorite lõikes võimaldatakse töötajatele kaugtööd tertsiaarsektoris 43% ning sekundaarsektoris 42% organisatsioonides.

Viimastel aastatel läbiviidud uuringute andmetel on kaugtööd tegevate töötajate ja kaugtööd võimaldavate tööandjate hinnangud kaugtööle peamiselt positiivsed, kuid esineb ka negatiivseid hinnanguid ja soovitusi kaugtöö paremaks korraldamiseks.

Töötajad näevad kaugtöös võimalust oma aja paremaks planeerimiseks, sest kaugtöö aitab kaasa töö- ja eraelu tasakaalule. Paljud töötajad suudavad kodukontoris keskenduda paremini kui tööandja tööruumides ning seetõttu on töötajate rahulolu tööga suurem. Negatiivne on sundkaugtööga seoses tööstressi esinemine (nt seoses COVID-19 pandeemiaga). Edasiste ootuste osas eelistavad töötajad sageli kaugtöö hübriidlahendust, mille korral on võimalus tööd teha vaheldumisi nii tööandja tööruumis kui kaugtööl.

Tööandjatele võimaldab kaugtöö kasutamine paremini tööd planeerida. Kaugtööd võimaldavad ettevõtted on töötajate üldises tööaja kujunemises paindlikumad ning kaugtöö võimaldamisel paraneb töötajate töö ja eraelu tasakaal. Kaugtöötajate tööstressi vähendamisele aitab kaasa juhtide e-kommunikatsiooni kompetentsi parandamine.