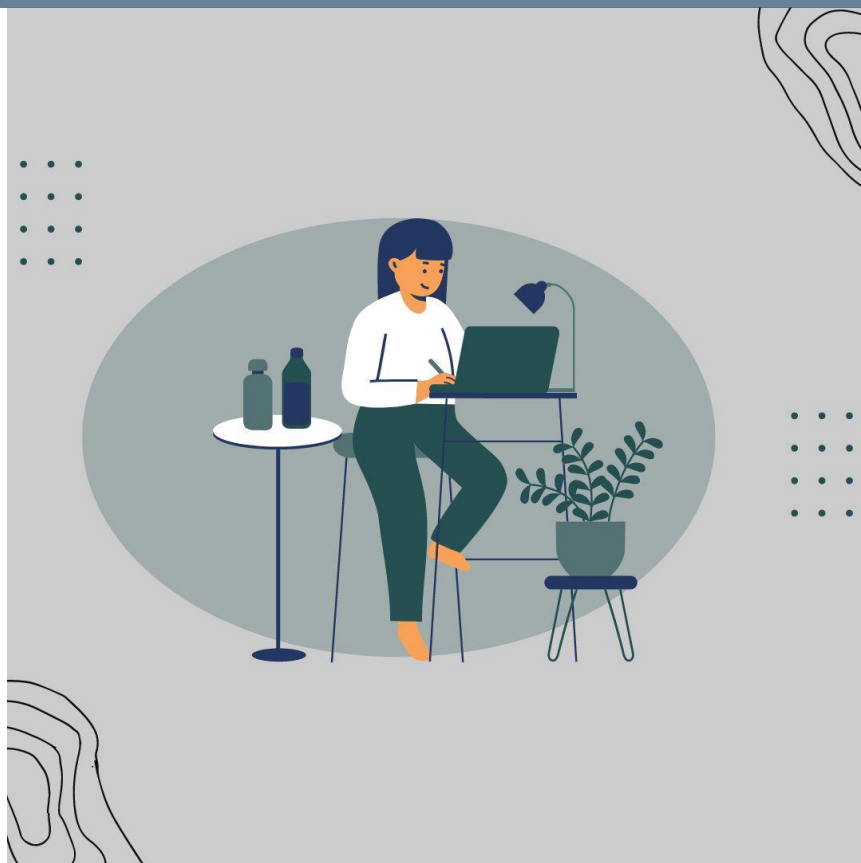


Välisriikide kaugtööpraktika ja selle Eestis rakendamise analüüs

Uringuaruanne

Kats Kivistik, Mart Veliste, Kristiina Toomik, Kirill Jurkov, Maria Khrapunenko

Detsember 2022



Uuring: Välisriikide kaugtööpraktika ja selle Eestis rakendamise analüüs

Uuringu autorid: Kats Kivistik, Mart Veliste, Kristiina Toomik, Kirill Jurkov, Maria Khrapunenko

Uuringu tegija: MTÜ Balti Uuringute Instituut

Uuringu tellija: Sotsiaalministeerium

Uuringu on Sotsiaalministeeriumi tellimusel teinud MTÜ Balti Uuringute Instituut. Täname suure panuse eest kõiki intervjueerituid, sh välisriikide eksperte, ja tellija meeskonda.



Balti Uuringute Instituut

Lai 30

51005 Tartu

tel 699 9480

ibs.ee

DOI: <https://doi.org/10.23657/e28p-ev51>

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. KAUGTÖÖ TEGEMISE TREND	6
1.1. KAUGTÖÖ OSAKAAL EESTIS JA TEISTES RIIKIDES	7
1.2. KAUGTÖÖ TEGEMISE POTENTIAAL.....	11
2. KAUGTÖÖ MÖJU	14
2.1. SOODNE MÖJU	14
2.2. EBASOODNE MÖJU.....	17
3. KAUGTÖÖD SOODUSTAVAD MEETMED EESTIS JA TEISTES RIIKIDES	20
3.1. MEETMED EESTIS	20
3.1.1. Õiguslikud meetmed	20
3.1.2. Kaugtöökohad ja -keskused	21
3.1.3. Riigimajad	22
3.1.4. Kupland	22
3.2. ÕIGUS MITTE OLLA KÄTTESAADAV	23
3.2.1. Prantsusmaa – õigus mitte olla kättesaadav.....	25
3.2.2. Portugal – tööandja kohustus mitte tülitada töötajat töövälisel ajal	26
3.2.3. Iirimaa – juhend tööandjatele ja töötajatele	27
3.3. MUUD ÕIGUSNORMID	29
3.3.1. Itaalia agiilse töö reguleerimine.....	29
3.3.2. Soome töötaja regulatsioon.....	32
3.4. TEAVITUSTÖÖ KAUGTÖÖ PROPAGEERIMISEKS	35
3.4.1. Ameerika Ühendriigid	35
3.4.2. Kanada	38
3.5. KAUGTÖÖTAMISE TARISTU JA VÕRGUSTIKUD	40
3.5.1. Iirimaa – The National Hub Network ja Connected Hubs'i platvor	41
3.6. RAHALINE TOETUS KAUGTÖÖ SOODUSTAMISEKS	45
3.6.1. Singapur	46
3.6.2. Austraalia	48
KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED, SOOVITUSED	51
LISA 1. INTERVJUEERITUD VÄLISEKSPERDID	55

SISSEJUHATUS

Kaugtööd kui töötamisvormi tutvustati lääneriikide töötajatele esimest korda 1970. aastate naftakriisi ajal, mil selle eesmärk oli eelkõige hoida kokku raha töö ja kodu vahel liikumise pealt.¹ Praegu nähakse kaugtööd töötaja võimalusena valida töö asukoht ise, piirdumata klassikalise töökeskkonnaga ning kasutades töö tegemiseks kiiresti arenenud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendeid.² Üldjuhul valivadki töötajad kaugtöö asukoha ise³, töötades nii oma kodus kui ka järjest rohkem populaarsust koguvates eri tüüpi kaugtöökeskustes.

Kaugtööd tegevate⁴ töötajate arv ja osakaal on Eestis selgesti kasvanud. Näitaja on suurenenud 7,3%-lt 2012. aastal ja 20%-lt 2019. aastal 28%-le 2022. aastal⁵, mis on Euroopa Liidu keskmisest mõnevõrra rohkem. Ligikaudu pool kaugtöö tegijatest teeb kaugtööd alla veerandi oma tööajast ja ainult kaugtööd teeb ligikaudu kümnendik. Enamik kaugtöö tegijatest on kõrgharidusega ja 90% töötab valgekraedena.

Selleks, et töö keskkond ja tingimused vastaksid töö tegemise uuenenud viisidele paremini, on hakanud paljud riigid, sh Eesti, kaugtöö tegemist reguleerima ja toetama. Euroopa tasandil on olnud tugev suunanäitaja Euroopa tööturu osapoolte kaugtöö raamleping⁶ (ingl *framework agreement on telework*) 2002. aastast. Selle kaugtöö definitsioonist⁷ ja põhimõtetest on seni lähtunud hulk liikmesriike.

2020. aasta juunis sõlmisid needsamad Euroopa tööturuosalised digitaliseerimise raamlepingu⁸ ja järgmise aasta 21. jaanuaril võttis Euroopa Parlament vastu resolutsiooni, milles kutsuti Euroopa Komisjoni üles valmistama ette teemakohast direktiivi.

Seni on Eesti õigusruum olnud piisavalt paindlik, et võimaldada kaugtöö tegemist. 2017. aastal sõnastasid Eesti Ametiühingute Keskliit ja Eesti Töoandjate Keskliit kaugtöö kokkuleppes⁹ selle soovituslikud põhimõtted. Samal aastal reguleeriti töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamise

¹ Ron Torton, Carmen Reaiche ja Ervin L. Caballo, „Teleworking in the new millennium“, *The Journal of Developing Areas* 50, 5 (2016): 317–326.

² Dragana Bojovic, Jaime Benavides ja Albert Soret, *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world*, *Earth System Governance* 5 (september 2020).

³ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁴ Statistikaameti definitsioonid: „Kaugtööd tegev hõivatu – hõivatu, kes kasutas viimase nelja nädala jooksul (uuringunädal ja kolm eelnenud nädalat) põhitööl kaugtöö võimalust. Kaugtöö – töötamine väljaspool töoandja tavapäraseid tööruume (kodus või kaugbüroos), olles samal ajal töoandjaga ühenduses tänapäevaste infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonivahenditega“. Kaja Sõstra, *Kellel on suuremad võimalused kaugtööks*. Statistikaameti blogi, 16. märts, 2020.

⁵ Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast. *Statistikaameti uudiskiri*, 14. aprill, 2022.

⁶ ETUC, UNICE/UEAPME ja ECPE, *Framework Agreement on Telework*, juuli 2002.

⁷ „Kaugtöö (ingl *telework*) on töö organiseerimise ja/või teostamise vorm töölepingu/-suhte raames, kus töö, mida võiks teha ka töoandja ruumides, tehakse regulaarselt väljaspool neid, kasutades infotehnoloogiat.“

⁸ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, SMEUnited, *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*, juuni 2020.

⁹ Kaugtöö kokkulepe sõlmiti 25. mail 2017.

tingimusi kaugtöö tegemisel¹⁰ ning defineeriti iseseisva otsustuspädevusega töötaja, kes saab edaspidi lihtsamini korraldada oma tööaega oma soovide ja vajaduste järgi¹¹.

Lisaks on Eestis kaugtööd toetatud väljaspool suuri keskusi riigimajade loomisega¹² ja Põlvamaa Arenduskeskuse eestvedamisel on Kagu-Eestisse loodud kaugtöö tegemise võrgustik Kupland¹³.

Mitmesuguseid kaugtöökohti on loonud ka era- ja vabasektor.¹⁴ Aastail 2009–2011 rajati Eesti Kaugtöö Ühingu eestvõttel Euroopa Sotsiaalfondi projekti raames Eesti maapiirkondadesse kaugtöökeskused, millest tegutseb nüüdseks veel mõni. Need on kohandatud ümber kaugtöökeskusteks, mis koondavad kaugtöötajate kõrval ka teisi asukohasõltumatuid töötajaid: väikeettevõtjaid ja vabakutselisi.

Viimase kümne aasta jooksul on loodud nii kommertslikumatel alustel valdavalt infotehnoloogia (IT) valdkonna ettevõtjatele mõeldud kaugtöökeskusi (enamasti Tallinnas) kui ka piirkonna arengut toetavaid kogukonna kaugtöökeskusi (näiteks Pärnus, Võrus, Rõuges, Kuressaares ja Haapsalus).

Uuringu eesmärk on anda ülevaade maailmas kaugtöö edendamiseks loodud õiguslikest ja muudest meetmetest, hinnata nende edukust ja mõju ning pakkuda välja, kas ja milliseid võiks neist rakendada Eestis. Selleks kasutati valdavalt kvalitatiivset andmekogumist ja -analüüsi, toetudes teiste riikide praktikale ja tavadele seoses kaugtööd soodustavate meetmetega.

Põhjalikuma ülevaate saamiseks tehti 2022. aasta augustist novembrini meetmeid tundvate ekspertidega välisriikidest (12 inimest) intervjuud (vt lisa 1). Et hinnata meetmete potentsiaali Eestis, intervjueriti ka siinseid valdkonnaga seotud osalisi ja tööandjaid kaugtöö erineva, kuid pigem suure potentsiaaliga valdkondadest: avalikust sektorist, IT- ja finantsvaldkonnast, samuti õigus-, tervishoiu ning haridus- ja koolitusvaldkonnast (21 inimest). Lisaks arutleti kaugtöö arendamise ja meetmete rakendamise üle aruteluseminaris, kus osales 16 inimest. Uuringu konteksti loomiseks on veel kasutatud olemasolevat kaugtööstatistikat ning teaduskirjanduse ja seniste uuringute tulemusi kaugtöö mõju kohta.

Aruandes antakse lühike ülevaade kaugtöö statistikast, potentsiaalidest ja mõjust nii Euroopa Liidu, Eesti kui ka nende riikide kohta, kus rakendatud meetmed on siinsesse analüüsi kaasatud. Sellele järgneb valitud välisriikide meetmete põhjalikum tutvustus koos hinnanguga nende Eestis rakendamise vajalikkuse ja potentsiaali kohta.

¹⁰ Alates 19. novembrist 2022 kehtib täiendus, et kui „tööülesandeid täidetakse kaugtööna, tagab tööandja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise niivõrd, kui võrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik“. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus, Riigi Teataja.

¹¹ 23. novembril 2022 võeti vastu [töölepingu seaduse muutmise seadus](#), millega loodi seaduses iseseisva otsustuspädevusega töötaja (tema kuu töötasu on vähemalt Eesti keskmine brutokuupalk) mõiste ning sätestatakse sellele töötajale erisused töö- ja puhkeaja reeglitest.

¹² [Riigimajad](#), Rahandusministeeriumi veebisait.

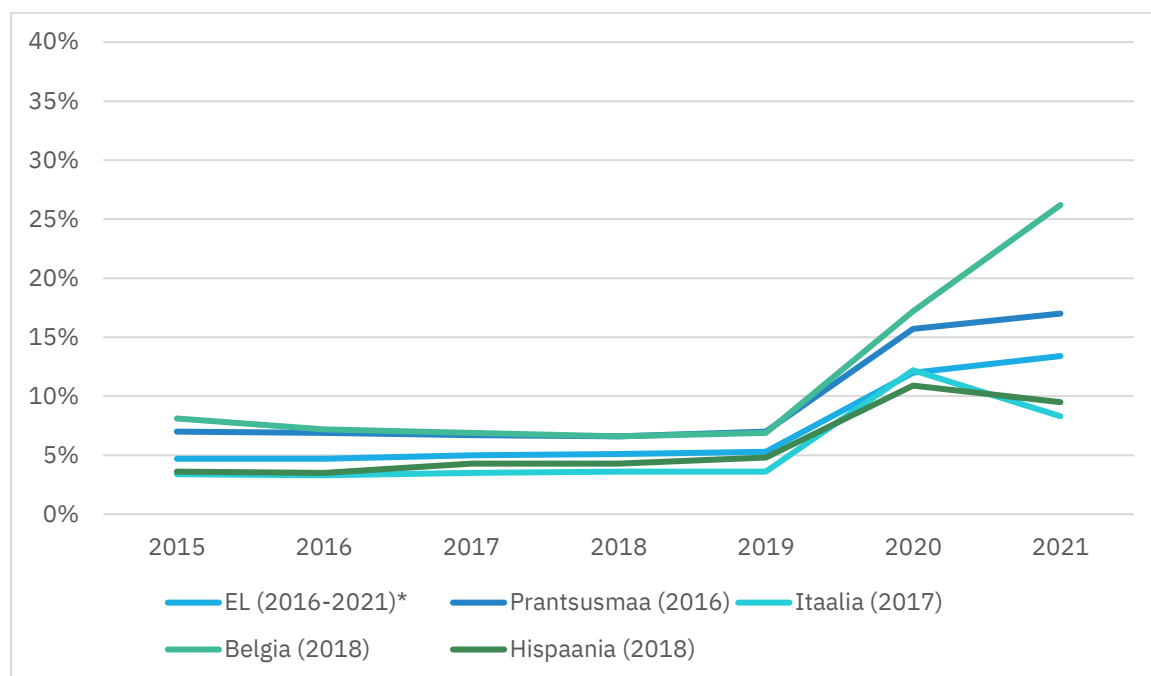
¹³ [Kuplandi veebisait](#).

¹⁴ Nt Edukantor Kuressaares, Forwardspace Pärnus ja Mobispace Tartus.

1. KAUGTÖÖ TEGEMISE TREND

Uuringus vaadeldakse lähemalt järgmistes riikides ja piirkondades ning järgmistel ajavahemikel rakendatud kaugtöömeetmeid: Prantsusmaa (al 2016), Itaalia (al 2017), Belgia (al 2018), Hispaania (al 2018), Ameerika Ühendriikide Minnesota (2009–2018) ja Virginia (al 2000) osariik, Calgary linn Kanadas (2009–2012), Singapur (al 2014) ning Austraalia (al 2013 ja 2020).

Järgneval joonisel 1 on kujutatud kaugtöö tegemise osakaal Euroopa Liidu (EL) riikides meetmele eelnevatel ja järgnevatel aastatel Eurostati andmete alusel. Teiste piirkondade kohta ei olnud uuritud ajavahemike kohta võrreldavaid andmeid saadaval.



Joonis 1. Täielikult kaugtööd tegevate inimeste osakaal kõikide töötajate seas Eurostati andmete alusel 2015–2021¹⁵

Jooniselt nähtub, et ükski sekkumine ei ole Euroopa Liidu riikides toonud endaga kaasa kaugtööd tegevate inimeste osakaalu hüppelist kasvu kõikide töötajate seas.

Kui võrrelda kaugtöö tegijate osakaalu sekkumisele eelneva ja järgneva aastaga, siis ilmnes kõige suurem vahe Hispaanias, kus sekkumine viidi ellu 2018. aastal. Sealsete 2017. ja 2019. aasta näitajate kõrvutusest selgub, et kaugtöötajate osakaal kasvas 0,5 protsendipunkti (näitajad vastavalt 4,3% ja 4,8%). Kuna teistes riikides oli erinevus veel väiksem, saab statistikale tuginedes üldistavalt öelda, et Euroopa Liidu liikmesriikides ei ole siin käsitletud meetmetel kaugtöö edendamisel selle osakaalule olulist mõju olnud. Silmanähtavaid muutusi ilmnes eelkõige koroonapandeemia ajal aastatel 2019–2021, mil kaugtöö tegemise osakaal kasvas hüppeliselt.

¹⁵ Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%), Eurostat.

Austraalias kaugtööd tegevate inimeste kohta saada olevad andmed näitasid 7–21 protsendipunkti suurust kasvu vahemikus 2019–2021.¹⁶ Need andmed ei ole aga võrreldavad Eurostati andmetega, sest osakaalud on hinnangulised. Ühtlasi ei saa Austraalia Statistikabüroo andmete alusel anda hinnangut meetme mõjule kaugtöö tegijate osakaalu kasvu kohta. Nimelt puuduvad 2013. aasta kohta andmed ja 2020. aasta meetme mõju kattub koroonapandeemia ajaga, mis on teiste riikide näitel olnud kaugtöö osakaalu kasvus peamine tegur. Singapuri ning Ameerika Ühendriikide ja Kanada piirkondade kohta puuduvad uuritud ajavahemike andmed.

1.1. Kaugtöö osakaal Eestis ja teistes riikides

Pandeemiaeelsel ajal (2019. aasta lõpuks) oli kaugtöötamise kogemus olemas ligikaudu 15%-l Euroopa Liidu liikmesriikide töötajatest ja samal ajal tegi kaugtööd püsivalt ligikaudu 5% töötajatest.¹⁷ Kuigi kaugtööd tegevate inimeste osakaal ei ole olnud Euroopa Liidus tervikuna suur, oli see näitaja kasvutrendis juba enne pandeemiat.

Kasvutrendi uurides saab aga eristada neid inimesi, kes töötavad täielikult või enamjaolt kaugtöö vormis, nendest, kellel on see võimalus ja kes teevad seda aeg-ajalt. Kui võrrelda täielikult kaugtööd tegevaid inimesi kõigi täiskohaga töötajatega Euroopa Liidus aastatel 2009 ja 2019, siis on nende osakaal olnud püsivalt 5% lähedal. Küll aga kasvas samal ajal (2009 vs. 2019) osaliselt kaugtööd tegevate inimeste osakaal (5%-lt 10%-le).¹⁸

Alates koroonapandeemia algusest on töökohustuste täitmine kaugtööna saanud miljonite töötajate jaoks tavaliseks. Eurofoundi 2020. aasta andmete põhjal saab öelda, et pandeemia ajal hakkas Euroopa Liidu riikides ligikaudu 40% töötajatest täitma töökohustusi täielikult kaugtööna. Kui vaadata riike eraldi, siis näiteks Soomes suurenes täielikult kaugtöö tegijate osakaal koguni 45 protsendipunkti võrra (14%-lt 59%-le)¹⁹, Saksamaal 29 protsendipunkti võrra (6%-lt 37%-le)²⁰, Iirimaa 19 protsendipunkti võrra (15%-lt 34%-le)²¹ ja Rumeenias ühe protsendipunkti võrra (1%-lt 2%-le)²². Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) uuring²³ Prantsusmaa, Austraalia, Suurbritannia, Taani, Jaapani, Itaalia ja Brasiilia kohta annab infot ka Euroopa Liidu väliste riikide seisu kohta vahetult enne koroonapandeemiat ning selle kõrgajal. OECD uuringu tulemused on esitatud joonisel 2. Kokkuvõttes selgub, et koroonapandeemia ajal kasvas kaugtöö tegijate osakaal märkimisväärselt nii neis riikides, kus kaugtöö oli juba varem üsna levinud, kui ka neis, kus see oli vähem levinud.

¹⁶ Working arrangements, Austraalia Statistikabüroo, detsember 2021.

¹⁷ Teadusuuringute Ühiskeskus, 2020, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, Euroopa Komisjon, Brüssel.

¹⁸ *Ibid.*

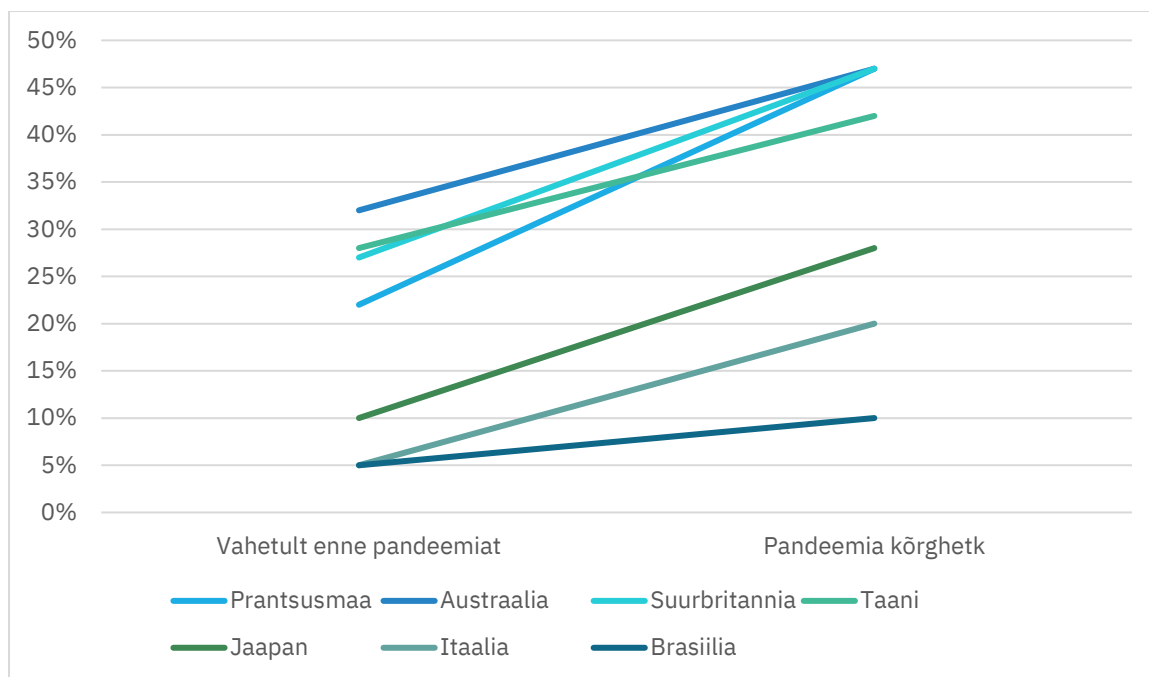
¹⁹ Anna Sophine Hahne, 2021, „The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex III – Case study on Finland“, *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²⁰ Kerstin Junge, 2021, „The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex IV - Case Study on Germany“, *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²¹ David Drabble, 2021, „The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex V - Case Study on Republic of Ireland“, *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²² Cristina Vasilescu, 2021, *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex VII, Case Study on Romania*, *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²³ OECD, *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*, september 2021.



Joonis 2. Kaugtööd tegevate inimeste osakaal vahetult enne koroonapandeemiat (2019) ja selle kõr ajal (2020)²⁴

Selgub, et kaugtöö osakaal sõltub peamiselt riigi põhilistest majandussektoritest ja töötajate jaotumisest nende vahel. See tähendab, et kui tööturul on ülekaalus vähe kvalifitseeritud töajõud, kes teeb enamjaolt lihttööd, siis on raskem ja isegi võimatu võimaldada neil teha kaugtööd. Seetõttu ongi kaugtöö erakordselt vähepopulaarne näiteks Rumeenias, kus tegutseb üle 50% ettevõtetest jaemüügi-, kaubandus-, ehitus-, tööstus- ja majutussektoris.²⁵ Lisaks ei ole seal kaugtöö soodustamiseks piisavalt head taristut, näiteks ei ole levinud suure jõudlusega arvutid ja serverid ning puudub võimalus dokumente digiallkirjastada.

Seevastu Soomes, kus on kaugtöö tegemise osakaal üks Euroopa suurimaid, on need võimalused tagatud palju paremini. Suur osa sealsest töötajaskonnast töötab teadmismahukatel töökohtadel, sh IT-sektoris, ja digitaliseerumise tase on võrreldes Rumeeniaga tunduvalt kõrgem.

Veel üks tegur, mis soodustab kaugtööd, on töötamine suuretevõtetes, mis on kaugtöö rakendamisel märksa eesrindlikumad.²⁶ Soomes on ligikaudu 30–40% töötavatest inimestest hõivatud just suurtes ettevõtetes.²⁷ Suurteks peeti uuringus ettevõtteid, kus on üle 50 töötaja.²⁸

Eesti tööturg ja selle omadused on Soomega võrdlemisi sarnased. Suur osa Eesti elanikest töötab samuti teadmismahukatel töökohtadel ja sinne taristu on arenenud. Teadmismahukate töökohtadega kaasneb Eesti tööturul lihttööliste väike (8%) ja tippspetsialistide suur (24%) osakaal.²⁹

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Cristina Vasilescu, 2021, *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex VII, Case Study on Romania, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²⁶ OECD, *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*, september 2021.

²⁷ Anna Sophie Hahne, 2021, *The impact of teleworking and digital work on workers and society. Annex III – Case study on Finland, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

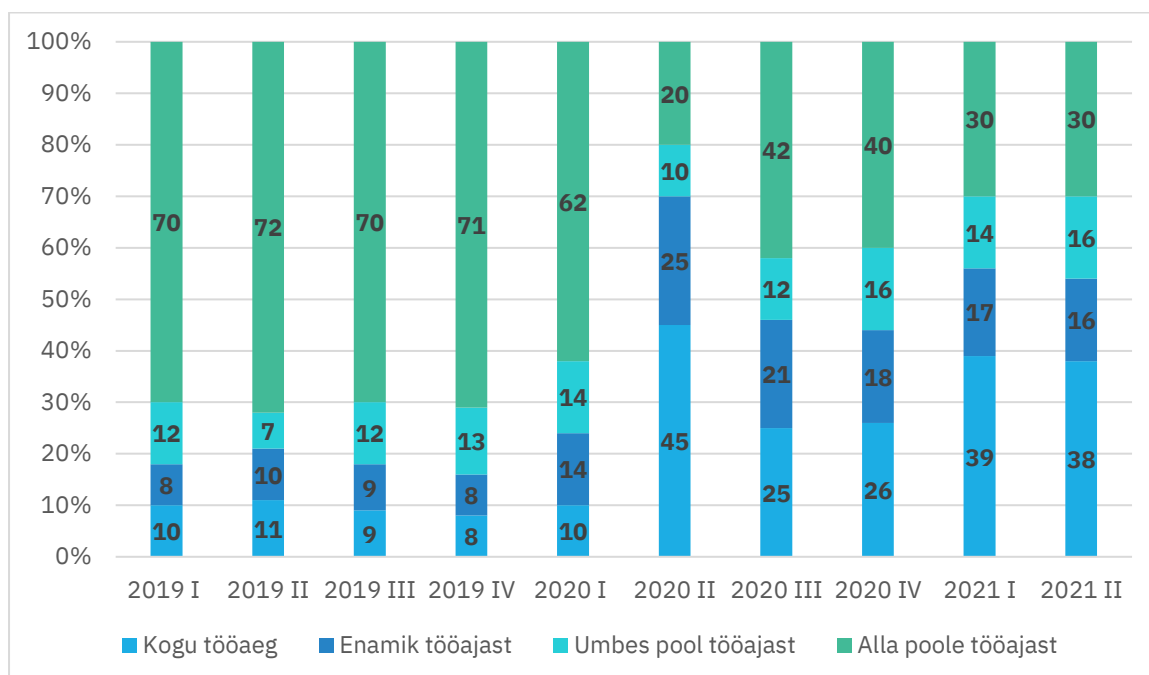
²⁸ Elena Ferrari et al., 2021, *The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

²⁹ Hõivatud ja palgatöötajad ametiala järgi, statistika andmebaas. Statistikaamet.

Kõrge on ka ettevõttes juhtival kohal olevate hõivatute määr (9%).³⁰ Samuti on Eesti hästi digitaliseeritud, mida näitab Euroopa Liidu üks suurimaid digitaliseerumisindeksi väärtuseid (eelkõige teenindussektoris).³¹ Seepärast võib eeldada, et Eestis on kaugtöö laiema leviku tingimused olemas.

Eesti Panga 2021. aasta tööturu ülevaatest selgub, et Eestis on kaugtöö tegijate osakaal mõnevõrra suurem kui Euroopa Liidus keskmiselt ja pandeemia ajal kasvas see näitaja (20%-lt 2019. a 24%-le 2020. a).³² Kaugtöö oli Eestis kasvutrendis juba enne koroonapandeemiat, ent enamik kaugtööd tegevatest hõivatutest tegi kaugtööd alla poole oma tööajast. 2020. aastal suurenes hüppeliselt just nende kaugtööd tegevate hõivatute osakaal, kes teevad kaugtööd kogu või enamiku oma tööajast.

Kaugtöö tegemise jaotus Eestis on näidatud joonisel 3. On näha, et kui enne koroonapandeemiat tegi enamik kaugtöötajatest kaugtööd alla poole oma tööajast, siis pandeemiast alates on kaugtööd tehtud püsivalt, st umbes pool tööajast või rohkem.



Joonis 3. Kaugtöö tegemise jaotus Eestis kestuse järgi kvartali kaupa 2019–2021³³

Koroonapandeemia kujunes kaugtöö avastamise ja praktiseerimise suureks võimaluseks, mida kasutas Eestis 84% IT-sektori ning 75% finantssektori töötajatest. Samal ajal oli majutus- ja toitlustussektoris kaugtöötajaid ainult 15%. Tuleb aga silmas pidada, et kõikidel ametikohtadel ei olegi kaugtöö võimalust ning näiteks just majutus- ja toitlustussektoris on töökohad tihtipeale seotud füüsilise kohalviibimisega.³⁴

2022. aastast alates on kaugtööga seotud andmeid kogunud ka Statistikaamet. Joonisel 4 on esitatud kolm näitajat ettevõtete suuruse ja tegevuse sektori alusel, mis kõik annavad aimu kaugtöö tegemise valmidusest. Võrdluses kõigi ettevõtetega on esitatud kolm näitajat:

³⁰ Ibid.

³¹ Federica Ambrosio, Désirée Rückert ja Christoph Weiss, 2020, *Who is prepared for the new digital age? Evidence from the EIB Investment Survey*, Euroopa Investeeringuspank, Luxembourg.

³² Lauri Matsulevitš ja Orsolya Soosaar, 2021, *Tööturu ülevaade*, Eesti Pank.

³³ Ibid.

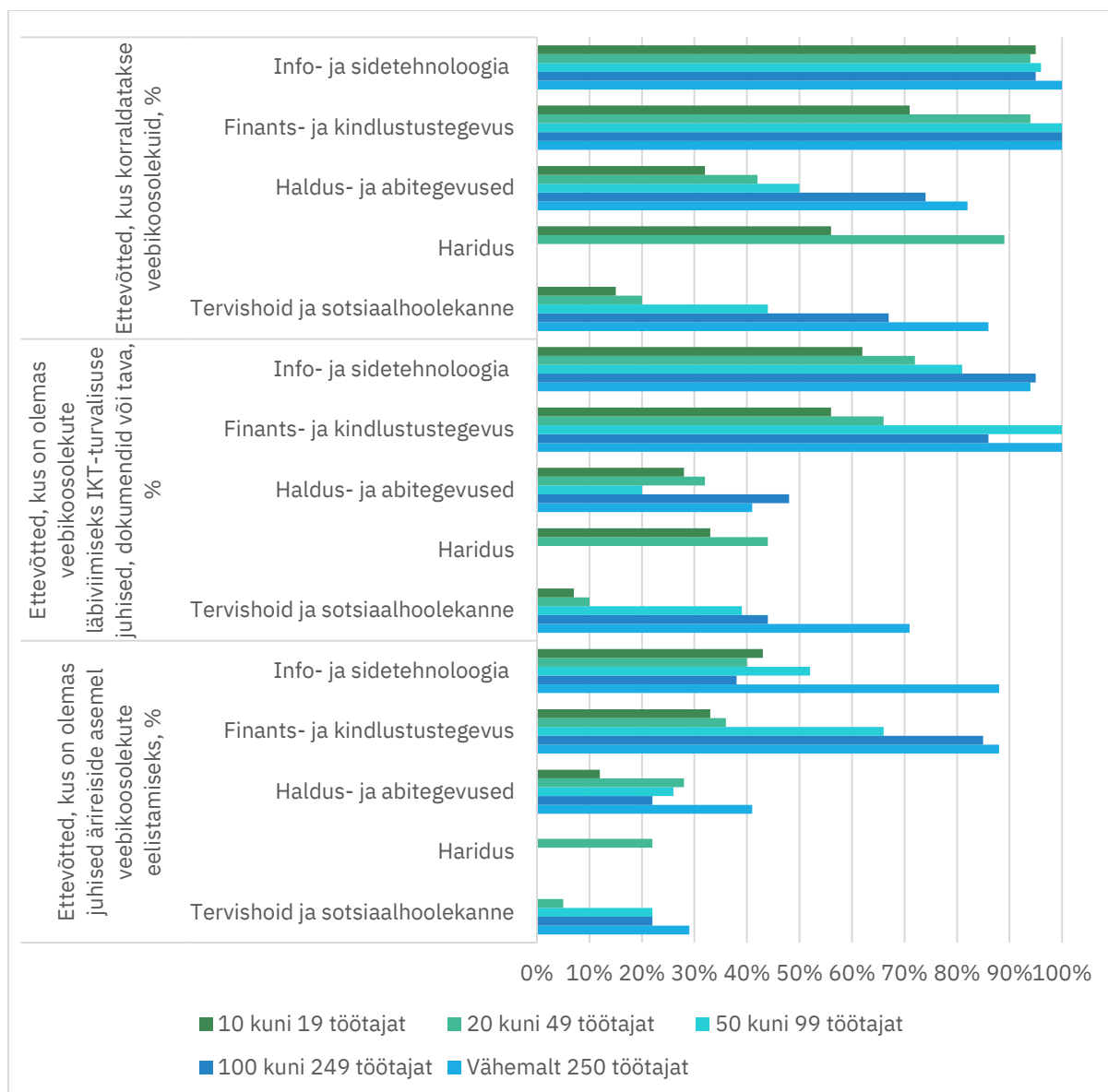
³⁴ Ibid.

- 1) ettevõtete osakaal, kus korraldatakse veebikoosolekuid (nt Skype'i, Zoomi, Google Meeti, MS Teamsi ja WebWx kaudu);
- 2) ettevõtete osakaal, kus on olemas veebikoosolekute jaoks IKT turvalisuse juhised, dokumendid või tava (nt paroolinõue, otsast lõpuni krüptimine);
- 3) ettevõtete osakaal, kus on olemas juhised veebikoosolekute eelistamise kohta ärireisidele.

Andmetest selgub, et info- ja sidetehnoloogia ning finants- ja kindlustustegevuse ettevõtetes korraldatakse sõltumata ettevõtte suuruselt palju veebikoosolekuid. Ettevõtte suurus on aga tunduvalt tähtsam haldus- ja abitegevuste, hariduse ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande teenust osutavate ettevõtete hulgas. Nende kolme sektori puhul on näha, et mida suurem ettevõtte, seda rohkem korraldatakse seal veebikoosolekuid. Näiteks tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande teenuste ettevõtete puhul korraldatakse veebikoosolekuid 10–19 töötajaga ettevõtetest 22%-s, 50–99 töötajaga ettevõtetest 44%-s ja alates 250 töötajaga ettevõtetest 86%-s. Selle alusel saab öelda, et kaugtöö on tõesti levinum just suuretvetetes.

Lisaks ilmnes, et info- ja sidetehnoloogia ning finants- ja kindlustustegevuse ettevõtetes on üldjuhul kaugtöö tegemiseks parem ettevalmistus ja keskkond. Nii koostatud turvalisusjuhised, dokumendid või tavad kui ka ärireisidele veebikoosolekute eelistamise juhised on pigem olemas IT- ja finantssektoris (mitte tervishoiu, hariduse ja halduse valdkonnas).

Nende kahe näitaja puhul näib ettevõtte suurusel olevat suurem tähtsus ka info- ja sidetehnoloogia ning finants- ja kindlustustegevuse ettevõtetes. Näiteks on finants- ja kindlustusvaldkonnas suur erinevus nende ettevõtete osakaaludes, kellel on olemas juhised ärireiside asemel veebikoosolekute eelistamisele sõltuvalt sellest, kui suur on ettevõtte. Kõnealused juhised on olemas 33% ettevõtetes, kus on 10–19 töötajat, 66% ettevõtetes, kus on 50–99 töötajat, ja 88% ettevõtetes, kus on vähemalt 250 töötajat.



Joonis 4. Kaugtöö tegemise osakaal ettevõtte suuruse järgi 2022

1.2. Kaugtöö tegemise potentsiaal

Kaugtöö sobib kõige paremini tippkvalifikatsiooni nõudvatel töökohtadel hõivatud inimestele, näiteks tippspetsialistidele, kes põhiliselt töötavad individuaalselt ja kelle töökoha viimine teise kohta üle ei nõua tööandjalt suurel määral lisaressurssi.³⁵ Seetõttu sõltub kaugtöötajate osakaal riigiti ennekõike riigi tööturu omadustest ja taristust.

Seda, kui paljudel töökohtadel on eri sektorites üldse võimalik kaugtööd teha, on uurinud paljud autorid. Nii on seda Ameerika Ühendriikide näitel põhjalikult analüüsinud Jonathan I. Dingel ja Brent Neiman³⁶, kes arvutasid küsitlusandmete põhjal töökohtade kaupa välja osakaalu tööst, mida saab teha kaugtööna. Nende uuringu tulemused on näidatud tabelis 1. Selgub, et valdkonnad, kus kaugtöö edendamine võiks kulgeda kõige edukamalt, on arvutiteadused ja matemaatika, haridus ja

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Jonathan I. Dingel ja Brent Neiman, *How many jobs can be done at home*, *Journal of Public Economics* 189 (september 2020).

raamatukogundus, õigus ning äri ja finantsvaldkond. Kõikides nendes saab teha üle kolme neljandiku tööst kaugtööna.

Teise uuringu järgi on suurima kaugtöö potentsiaaliga valdkonnad kõrgharidus- ja finantssektor, kuid vähemalt osaliseks kaugtööks sobivaid töökohti leidub peaaegu kõigis valdkondades.³⁷ Dingeli ja Neimani järgi on kõige väiksem kaugtöö potentsiaal valdkondades, kus töö on ainult füüsiline, nagu seda on puhastustööd, toiduvalmistamine ja serverimine ning ehitus- ja kaevetööd.

Mitmes valdkonnas sõltub kaugtöö võimalus hoopis ettevõtte töökorraldusest ja muudest teguritest. Näiteks isikliku hoolduse ja teenindussektoris võib nõustamine olla (aga ei pruugi olla) võimalik ka kaugtööna sõltuvalt klientide vajadustest või protseduurist. Igal juhul on palju valdkondi, kus on vähemalt osa tööülesannetest võimalik täita ka füüsiliselt eemal viibides. See soodustab kaug- ja hübriid tööid (osaliselt füüsiliselt kohal olles ja osaliselt kaugtööd tehes).

Tabel 1. Kaugtööna tehtava töö osakaal valdkonniti

Sektor/valdkond	Osakaal tööst, mis on tehtav kaugtööna, %
Arvutiteadused ja matemaatika	100
Haridus ja raamatukogundus	85–98
Õigus	84–97
Äri- ja finantssektor	88–92
Arhitektuur ja inseneeria	61–88
Juhtimine	84–87
Kunstid, disain, meelelahutus, sport ja meedia	57–76
Kontori- ja haldustugi	51–65
Loodus- ja sotsiaalteadused	36–54
Kogukonna- ja sotsiaalteenused	37–50
Müügitöö ja seotud töökohad	21–28
Isikliku hoolduse ja teenindusega seotud ametid	0–26
Tervishoiutöö ja tehnilised ametid	5–6
Kaitseteenistuse ametid	0–6
Transport ja materjalide teisaldamine	0–3
Tervishoidu toetavad ametid	0–2
Põllumajandus, kalapüük ja metsandus	0–1
Tootmine	0–1
Paigaldus-, hooldus- ja remonditööd	0–1
Ehitus- ja kaevandustööd	0
Toidu valmistamine ja serverimine	0
Hoonete ja maa-alade puhastus- ja hooldustööd	0

Samast uuringust võib järeldada, et kaugtööks sobivatel töökohtadel on harilikult kõrgem tasetas. Näiteks oli 2020. aastal kaugtöö potentsiaaliga 37% Ameerika Ühendriikide töökohtadest ja need annavad kokku 46% riigis teenitavast tötasust.³⁸

³⁷ Dragana Bojovic, Jaime Benavides ja Albert Soret, *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world, Earth System Governance* 5 (september 2020).

³⁸ Jonathan I. Dingel ja Brent Neiman, *How many jobs can be done at home, Journal of Public Economics* 189 (september 2020).

Euroopa Liidu liikmesriikide kohta tehtud uuringust³⁹ selgub, et kahes kolmandikus neist saaks hinnanguliselt 35–41% töödest tehtud ka kaugtööna. Ida-Euroopa riikide puhul hinnatakse näitaja suuruseks 18%, mis on esmajoones seotud internetiühenduse kehva kättesaadavusega. Ühtlasi ennustatakse tulevikuks töö tegemist valdavalt hübriidvormis, mis on juba näha ka Eesti tööturu ülevaatest.⁴⁰

Eurofoundi andmete järgi on kaugtöö võimalus töötajate seas eelistatav variant, ent vähesed tahaksid olla kaugtööl kogu tööaja. Üldiselt aga leitakse, et kaugtöö ulatust tulevikus on raske ennustada, kuna see sõltub paljudest pikaajalistest teguritest, näiteks töötajate tulemuslikkusest ning üldisest digitaliseerituse tasemest ja rohepöördest.⁴¹ Sarnast hoiakut kajastatakse OECD uuringus, mille autorid on seisukohal, et ei ole veel täpselt teada kaugtöö mõju töötaja töö- ja eraelu tasakaalule, kliima soojenemisele ning paljudele muudele aspektidele.⁴²

³⁹ Manuela Samek Lodovici *et al.*, 2021, „The impact of teleworking and digital work on workers and society“, *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, Euroopa Parlament, Luxembourg.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Teadusuuringute Ühiskeskus, 2020, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, Euroopa Komisjon, Brüssel.

⁴² OECD, *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*, september 2021.

2. KAUGTÖÖ MÕJU

Teises peatükis on lühidalt kirjeldatud kaugtöö nii soodsat kui ka ebasoodsat mõju, toetudes teaduskirjandusele, valdkonnas tehtud teistele uuringutele ning intervjuudele personalijuhtidega.⁴³

2.1. Soodne mõju

Kaugtöö tegemisel on täheldatud soodsat mõju **töötaja tulemuslikkusele**. Peale töötajate enda kinnitavad tulemuslikkuse kasvu tööandjad, kel on palutud teadusuuringutes hinnata töötajate edukust ülesande sooritamisel. Kaugtöö tegijate suurem tulemuslikkus on tingitud järgmistest teguritest.

Esiteks on neil pikem tööle keskendumise aeg võrreldes kontoris töötavate kolleegidega, kuna nad säästavad tööle sõitmisele ja sealt naasmisele kuluva aja.⁴⁴ Tänu sellele ei teki neil lisastressi ega sõiduväsimust.⁴⁵ Kaugtöötajad pühendavad tööle aga ka teadlikult rohkem aega.

Teiseks on neil vähem kõrvalisi segajaid ja seepärast saavad nad kergemini tööle keskenduda. Nad ei osale võrreldes kontoritöötajatega sama sagedasti kontori sisepoliitikas ega suhtle kolleegidega.

Kolmandaks on kaugtöötajatel suurem vabadus enda tööpäeva reguleerida, st nad saavad oma tööaega sättida enda eelistuse ja vajaduse järgi. Samuti tunnevad nad, et taastuvad tööülesannete sooritamise kergemini ja on tööst vähem kurnatud kui üksnes kontoris töötavad kolleegid.⁴⁶

Tulemuslikkuse ja kaugtöö seos ei ole siiski päris selge, sest kuigi on palju uuringuid, mis kinnitavad töötajate enesehinnangule toetudes kaugtöötajate suuremat tulemuslikkust,⁴⁷ leidub ka uuringuid, mille järgi ei hinda kaugtöötajad enda tulemuslikkust kodus töötades märkimisväärselt suuremaks. Näiteks ühes Prantsusmaal tehtud uuringus hindas enda tulemuslikkuse kodukontoris töötamise korral suuremaks ainult 22% vastanutest. Seega ei ole enesehinnangulised andmed piisavalt veenvad, et teha nende põhjal laiapõhjalisi järeldusi kaugtöö suurema tulemuslikkuse kohta.⁴⁸

Teisalt on kaugelt töötamisega seotud muudki positiivseid tegureid. Näiteks hindavad inimesed ise, et neil on kodukontoris kergem ühendada töö oma eraeluga, tänu millele peavad nad **töökohalt vähem**

⁴³ Kirjandusülevaate loomisel on kasutatud EBSCO Discovery andmebaasi ning märksõnu *teleworking*, *working from home*, *telecommuting* ja *remote work*. Teadusallikatest kasutati ainult eelretsenseeritud artikleid.

⁴⁴ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁴⁵ Anne Aguilera et al., *Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives*, *Transportation Research part A: Policy and Practice* 92 (oktoober 2016): 1–11.

⁴⁶ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁴⁷ Dianne E. Bailey ja Nancy B. Kurland, *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*, *Journal of Organizational Behavior* 23, 5 (aprill 2002): 383–400.

⁴⁸ Anne Aguilera et al., *Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives*, *Transportation Research part A: Policy and Practice* 92 (oktoober 2016): 1–11.

puuduma.⁴⁹ Tööturu seisukohalt võimaldab kaugtöö osaleda tööturul neil, kes ei saaks teha kohalolu nõudvat tööd (nt hoolduskohustusega ja erivajadustega inimesed, sh vanemad inimesed). See tähendab, et ka tööandjal on võimalik valida rohkemate töötajate vahel.⁵⁰

Kaugtöö soodsat mõju on kõige suuremaks hinnatud **analüütilise töö ja kirjutamise puhul ning suurte andmemahtude töötlemisel ja analüüsimisel**. Nende tööülesannete puhul, mis nõuavad süvenenud keskendumist, saab kaugtöö head mõju seostada kõrvaliste segajate vähesusega, tänu millele suureneb töötaja keskendumisvõime.⁵¹

Tööandja jaoks tähendab kaugtöö tihti kinnisvaraga seotud kulude (sh kontori energiakulude) vähenemist.⁵² Samas on juhtide seas levinud uskumus, et kontoris oleva töötaja käitumist ja tegevust suudavad nad jälgida tõhusamalt kui kaugtöötajaid. Seetõttu rakendavad nad kaugtöötajate jälgimiseks ning nende töö tulemuslikkusest ülevaate saamiseks tihtipeale rohkem mõõdikuid ja vahendeid.^{53, 54}

Samuti on tööandja vaates hea see, et kaugtöötajad **vahetavad töökohta väiksema tõenäosusega** ja pakuvad tööandjatele nii suuremat stabiilsust. See on seotud kaugtöötajate sooviga mitte kaotada vabadust enda töökorralduse üle. Samuti ei soovi nad sageli vahetada töökohta organisatsioonisiselt, et mitte jääda ilma kaugtööga seotud privileegidest, sest need ei pruugi kehtida kogu organisatsioonis ühtmoodi. Kaugtöötajad peavad tähtsaks tööandja usaldust, st hindavad tööandjat, kes toetab kaugtöö tegemist.⁵⁵

Koroonapandeemia tagajärjel on hakatud senisest rohkem väärtustama kaugtööga seotud soodsat **mõju kliima- ja elukeskkonnale**, mis omakorda mõjub hästi inimeste tervisele.⁵⁶ Inimeste ja toodete transport tekitab õhu- ja müraaastet, kulutab naftavarusid ning heidab õhku süsihappegaasi, st suurendab aktiivselt inimtekkelist kliimamuutust.⁵⁷ Autoliikluse tõttu õhku paisatud heitgaasid on linnade põhiline õhusaaste tekitaja⁵⁸ ja töölesõit on seejuures õhusaaste tekitamisel kõigi tehtud sõitude seas suurima osakaaluga⁵⁹. Ulatuslik kodus töötamine pandeemia ajal vähendas

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, Department of Business, Enterprise and Innovation, Government of Ireland, 2019.

⁵¹ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁵² Anne Aguilera *et al.*, *Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives*, *Transportation Research part A: Policy and Practice* 92 (oktoober 2016): 1–11.

⁵³ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁵⁴ Dianne E. Bailey ja Nancy B. Kurland, *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*, *Journal of Organizational Behavior* 23, 5 (aprill 2002): 383–400.

⁵⁵ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁵⁶ Dragana Bojovic, Jaime Benavides ja Albert Soret, *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world*, *Earth System Governance* 5 (september 2020).

⁵⁷ Mike Hynes, *Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland*, *Research in Transportation Economics* 57 (september 2016): 21–31.

⁵⁸ Dragana Bojovic, Jaime Benavides ja Albert Soret, *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world*, *Earth System Governance* 5 (september 2020).

⁵⁹ Mike Hynes, *Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland*, *Research in Transportation Economics* 57 (september 2016): 21–31.

linnakeskkonnas transpordist tekitatud heitgaase⁶⁰, samuti on täheldatud seost kaugtöö ja vähenenud liiklusummikute vahel⁶¹.

Kaugtööga seotud kasulikku mõju keskkonnale ei tohi siiski vaadelda üldistatult. Kaugtöötamisega seostatakse küll autosõitude vähenemist, ent inimkonna tekitatav keskkonnamõju sõltub esmajoones iga inimese enda käitumismustrist. Näiteks on levinud töötamine kohvikutes ja ühissõidukites, mille mõju keskkonnale ei ole piisavalt analüüsitud.

Samuti ei ole piisavalt analüüsitud seda, kas kasutatud (elektri)energia maht väheneb juhul, kui inimene töötab kodukontoris. Näiteks võimaldab kaugtöötamine kolida tal töökohast kaugemale, tekitades olukorra, kus tal ei kulu küll tööle sõitmiseks eraldi energiat, kuid tema enda igapäevaste väljaspool tööaega tehtud autosõitude maht suureneb. Teisalt on toonud vähemalt kaugtööga kaasnenud töölahetuste vähenemine kaasa keskkonna jalajälje kahanemise.

Kokkuvõttes saab järeldada, et kaugtöö mõju keskkonnale on pigem individuaalne ning seotud rohkem indiviidide käitumise ja valikute kui nende töövormiga. Ehkki kaugtöötaja vähendab energiatarbimist kontoris, suureneb tavaliselt tema kodune energiatarve ruumide soojendamise või jahutamise, valgustamise ja töövahendite ühendamise tõttu elektriringlusse. Individuaalsete käitumismustrite erinevuste tõttu ei saa teha kaugtöö keskkonnasäästlikkuse kohta kindlaid järeldusi.⁶²

Kaugtöötamist on võimalik vaadelda **linnastumise vähendamise** ja töökohtade linnadesse koondumise ühe lahendusena. Linnastumise kasv on tunduvalt kahandanud töökohtade arvu maapiirkondades ja sealsete inimeste võimalusi tööturul. Kaugtöö annab seevastu inimestele võimaluse kolida hõredama asustusega piirkondadesse ning linnast välja, kus on kinnisvara odavam, loodus inimesele lähemal ja keskkond laste kasvatamiseks turvalisem.⁶³

Maapiirkondades töötavad inimesed pakuvad tööandjatele võimalust teenida suuremat kasumimarginaali, sest tööjõukulud on seal väiksemad kui linnades. Samuti toetavad kaugtöötajad regionaalarengut, sest nad saavad elada väiksemates piirkondades linnaliste asulate asemel. Tänu võimalusele elada väikses piirkonnas saavad nad jääda enda asukohta paikseks ja ka praegu linnades elavatel inimestel tekib võimalus kolida maale.

Seega saab kaugtööd käsitada ühe võimalusena vähendada piirkondlikku ebavõrdsust, sest see loob maapiirkondadesse juurde kõrgepalgalisi töökohti ja pakub sealsetele inimestele võimaluse osaleda teadmispõhises majanduses distantsilt.⁶⁴ Töö asukohanõude puudumine võimaldab tööandjal värvata talente kogu maailmast, sest töökoht ei pea asuma samas kohas, kus elavad töötajad.⁶⁵

Üks võimalus toetada Eesti regionaalarengut kaugtöötamise edendamisega on luua tööks vajaliku internetiühendusega kaugtöökeskusi.⁶⁶ Töötajate huvi nende vastu ei ole teada, kuid Lätis on see leige. Seal tehtud kaugtöökeskuste uuringust selgus, et ainult 14% vastanutest oleks võimaluse korral valmis töötama kaugtöökeskuses ja 77% eelistas töötada kodus. Ühtlasi ilmnes, et väljaspool linnalisi asulaid

⁶⁰ Dragana Bojovic, Jaime Benavides ja Albert Soret, *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world*, *Earth System Governance* 5 (september 2020).

⁶¹ Anne Aguilera et al., *Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives*, *Transportation Research part A: Policy and Practice* 92 (oktoober 2016): 1–11.

⁶² Andrew Hook et al., *A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking*, *Environmental Research Letters* 15 (august 2020).

⁶³ Alise Vītola ja Iveta Baltaņa, *An Evaluation of the Demand for Telework and Smart Work Centres in Rural Areas: A Case Study from Latvia*, *European Countryside* 5, 3 (september 2013): 251–264.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, Department of Business, Enterprise and Innovation, Government of Ireland, 2019.

⁶⁶ Tamás Forgács, „Regional development - rural employment opportunities”, *Perspectives of Innovations, Economics and Business* 5, 2 (2010): 67–70. <https://doi.org/10.15208/peib.2010.52>.

(12%) ja pealinna (12%) on huvi kaugtöökeskuste vastu suurem (16%) ning see ei ole seotud inimese soo, vanuse ega täpse elukohaga.⁶⁷

2.2. Ebasoodne mõju

Kaugtöö tegemisel on täheldatud ka ebasoodsat mõju. Töötajatel, kes teevad kaugtööd nädalas rohkem kui 2,5 päeval, on **kolleegidega halvemad suhted**, nad on suuremas sotsiaalses isolatsioonis ja tajuvad organisatsioonikultuuri nõrgemini. Kaugtöötajatel on kergem sattuda professionaalsesse ja sotsiaalsesse isolatsiooni, mille tagajärjel võib väheneda nende tulemuslikkus. Siiski on professionaalse eraldatuse teket võimalik vältida IKT-lahenduste, näiteks videokonverentside, veebikoosolekute ja e-kirjade abil.⁶⁸

Kõige paremat mõju avaldavad töötaja sotsiaalsusele vahetut suhtlemist võimaldavad digilahendused, näiteks videokõnede tegemine. Kaugtöötajad, kelle töös rakendatakse selliseid vahendeid, on enda tööga rohkem rahul kui need, kellelega suheldakse tekstipõhiste alternatiivide kaudu.⁶⁹

Üks selle probleemi lahendamise võimalus on luua organisatsiooni kaugtöötajatele oma suhtlustavad, mille eesmärk on hoida kolleegide ja ülemustega kontakti. Tavad peaksid sisaldama muu hulgas füüsilisi kohtumisi kolleegidega, et kaugtöötajad mõistaksid neid paremini ja looksid nendega sideme.⁷⁰

Kaugtöö mõju töötajate **tervisele** on uuritud nii vaimse kui ka füüsilise tervise aspektist. Kaugtöötajate vaimset tervist on hinnatud halvemaks kui nende kontoris töötavate kolleegide oma: neil on teiste kolleegidega võrreldes sagedamini depressioon ning üksilduse ja eraldatuse tunne.⁷¹ Samas on kaugtööst tulenev stressitase uuringute järgi korrelatsioonis kaugtöö mahuga, sest töötajatel, kes teevad kaugtööd nädalas rohkem kui ühel päeval, on madalam tööstressi tase kui nende kolleegidel, kes teevad kaugtööd suuremas mahus.⁷² See tähendab, et väikeses mahus tehtud kaugtöö võib mõjuda töötajale hästi, ent olukord muutub mahu kasvu korral.

Ka füüsilisele tervisele võib mõjuda kaugtöö halvasti, suurendades näiteks kaelakahjustuste, selja- ja õlavalu ning muude ebamugavast istumispoosist tingitud vaevuste arvu. Samal ajal on leitud, et kaugtööga kaasneb madalam stressitase ja töölt puudutakse haiguse tõttu vähem.⁷³

Niisiis on väga oluline, et nagu kontoris töötajal nii on ka kaugtöötajal olemas **tööks sobiv** koht. Selle all peetakse eelkõige silmas ohutut ning vajalikke töövahendeid sisaldavat töökeskkonda, mis hõlmab näiteks internetiühendust, tehnikat ja ergonoomilist mööblit. Samuti peaks töökoht olema vaba segajatest, et seal oleks võimalik tööle keskenduda. Seejuures on täheldatud, et need inimesed, kelle kodus või muus kaugtööks mõeldud kohas on töö jaoks eraldi ruum, on töös tulemuslikumad kui need, kellel seda ei ole.⁷⁴

⁶⁷ Alise Vitola ja Iveta Baltiņa, *An Evaluation of the Demand for Telework and Smart Work Centres in Rural Areas: A Case Study from Latvia*, *European Countryside* 5, 3 (september 2013): 251–264.

⁶⁸ Martha J. Fay ja Susan L. Kline, 2011, „Coworker Relationships and Informal Communication in High-Intensity Telecommuting“, *Journal of Applied Communication Research* 39, 2 (mai 2011): 144–163; Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁶⁹ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁷⁰ Martha J. Fay ja Susan L. Kline, 2011, „Coworker Relationships and Informal Communication in High-Intensity Telecommuting“, *Journal of Applied Communication Research* 39, 2 (mai 2011): 144–163.

⁷¹ *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, Department of Business, Enterprise and Innovation, Government of Ireland, 2019.

⁷² Pascale Peters ja Tanja van der Lippe, *The time-pressure reducing potential of telework: The Dutch case*, *International Journal of Human Resources Management* 18, 3 (2007): 430–447.

⁷³ *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, Department of Business, Enterprise and Innovation, Government of Ireland, 2019.

⁷⁴ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–43.

Kõige rohkem on oma tööga rahul need inimesed, kelle töökorraldus võimaldab töötada **osaliselt kontoris ja osaliselt kaugtööna, st hübriidtööna**. Nad on rohkem rahul organisatsiooniga, kus nad töötavad, kui nende kolleegid, kes teevad kaugtööd rohkem kui 2,5 päeval nädalas (st pidevalt) või töötavad ainult kontoris. Hübriidtöötajad tunnevad, et neil on suurem vabadus tööd kavandada, mis väljendub ka töö- ja eraelu paremas tasakaalus. Paindlik töövorm vähendab tööülesannete ja eraelu vahel konfliktide tekke tõenäosust, tänu millele on hübriidtöötajatel madalam stressitase.⁷⁵

Selleks, et kaugtöötamine õnnestuks, peab organisatsioonis olema seda soosiv kultuur ning suhtumine, mis toetab usalduse teket ja avatud õhkkonda. Samuti hinnatakse töötaja enda valikut teha kaugtööd ja võimalust töötada soovi korral kontorist, sest see tähendab tema töökohta säilitamist kontoris. Töötaja tahtest sõltumatut kaugtööd ei ole veel piisavalt uuritud, et teha selle põhjal laiapõhjalisi järeldusi, kuid tõenäoliselt mõjub pealesurutud vormis kaugtöö tehtud tööle halvasti, mistõttu on kaugtöö kohustuslikkust mõistlik vältida.⁷⁶

Kaugtöö ebasoodne mõju tööandjatele võib väljenduda **andmelekke riskina**, seda valdavalt aga olukorras, kus kaugtöö on organisatsioonis reguleerimata. See risk võib avalduda juhul, kui töötajal on õigus teha kaugtööd näiteks avalikus ruumis. Riski vältimiseks soovitatakse tööandjal leppida töötajatega kokku kaugtööks sobivad kohad ja selgitada neile avalikus ruumis töötamisega kaasnevat ohte.⁷⁷

Tööandjatel on soovituslik luua töötajatele kaugtöötamise raamistik, mida Eestis tuntakse tihti kaugtöötamise heade tavade või kokkulepete nime all. Nende eesmärk on tutvustada töötajatele kaugtöö tingimusi ja ootusi. Kaugtöö tegijatele langeb suurem vastutus hoida enesemotivatsiooni ja distsipliini, tööandja saab neid aga kaugtöös toetada.⁷⁸ Kui luua organisatsioonikultuuriga sobiv kaugtöötamise raamistik, on võimalik vältida kaugtööga seotud võimalikke ohte, näiteks mainitud andmelekke riski.

Kuigi kaugtöötajate rahulolu tööga on keskmisest suurem, käsitlevad paljud organisatsioonid kaugtööd endiselt kui tööandja vastutulekut töötajale. Sellisel arusaamal on palju põhjuseid, kuid osaliselt tingib selle kaugtööd puudutavate riiklike nõuete puudumine. Paljud riigid ei reguleeri veel kaugtööd, ehkki see annaks sellele tööformaadile suurema juriidilise tähenduse ja töötajatele selguse näiteks küsimuses, millistele töövahenditele on neil kaugtööd tehes õigus.⁷⁹

Uuringu jaoks intervjueritud Eesti tööandjate (vt tabel 2) hinnangud kaugtööga kaasnevale soodsale ja ebasoodsale mõjule kattuvad suuresti eespool kirjeldatuga. Põhieeldustena, mis võimaldavad teha kaugtööd edukalt ning ühtlasi vähendavad ebasoodsa mõju avaldumist, nimetati töötajate enesejuhtimise ja iseseisvalt töötamise oskust, juhtide kaugelt juhtimise oskust ja sobilikke IT-lahendusi.

⁷⁵ Martha J. Fay ja Susan L. Kline, 2011. „Coworker Relationships and Informal Communication in High-Intensity Telecommuting“, *Journal of Applied Communication Research* 39, 2 (mai 2011): 144–163.

⁷⁶ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁷⁷ Hedi Arukase ja Katrin Sarap, *Kaugtöö – igapäevane, kuid reguleerimata töövorm*, *Riigikogu toimetised* 43 (juuni 2021): 129–138.

⁷⁸ Alexandra T. Beauregard, Kelly A. Basile ja Esther Canonico, *Telework: Outcomes and facilitators for employees*, *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, toim Richard N. Landers (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), 511–543.

⁷⁹ Mike Hynes, *Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland*, *Research in Transportation Economics* 57 (september 2016): 21–31.

Tabel 2. Kaugtöö soodne ja ebasoodne mõju uuringu jaoks intervjueritud Eesti tööandjate kogemuse järgi

Kaugtöö soodne mõju	Kaugtöö ebasoodne mõju
Töö ja eraelu parem, paindlikum ühildamine	Töö- ja eraelu tasakaal häiritud
Toetab individuaalseid tööeelistusi (aeg, koht)	Ületötamine ja kaasnev tööstress
Regionaalpoliitika vahend, sest töökoht ja elukoht ei pea asuma ühes kohas (vähem linnastumist, rohkem inimesi maapiirkondades)	Vähem suhtlust, ühtsus- ja meietunnet
Kontorikulud kaovad või vähenevad	Uute inimeste juhendamine ja meeskonda sulandumine raske
Ajasääst töörande arvelt	Info aeglasem liikumine, probleemide aeglasem märkamine
Keskonnahoid transpordi ja/või kontori arvelt	Kodus või selle lähedal ei ole sobivaid töötingimusi
Tulemuslikkus süvenemist nõudvate ülesannete puhul	Ebaselgus tööohutuse eest vastutamisel
Võimalus töötada ka kergete haigusnähtude korral	
IT-lahenduste areng	

3. KAUGTÖÖD SOODUSTAVAD MEETMED EESTIS JA TEISTES RIIKIDES

3.1. Meetmed Eestis

Selles alapeatükis on tutvustatud kaugtöö edendamise seotud peamisi õiguslikke ja muid meetmeid Eestis.

3.1.1. Õiguslikud meetmed

Kuna Eesti kuulub Euroopa Liitu, on Eesti jaoks sealsed muudatused tähtsad. Euroopa tasandil on üks suunanäitaja olnud Euroopa tööturu osapoolte vaheline kaugtöö raamleping⁸⁰ (ingl *framework agreement on telework*), mille sõlmisid 2002. aastal nende esindajad⁸¹. Kokkuleppe eesmärk oli luua Euroopa tasandil üldine raamistik kaugtöötajate töötingimuste kohta ning viia kokku tööandjate ja töötajate ühised vajadused paindlikkuse ja turvalisuse järele. Leping kohustas nende organisatsioonide liikmeid alustama oma riigis teemakohaseid läbirääkimisi ja rakendama kokkulepet hiljemalt kolme aasta jooksul. Mitmes liikmesriigis ongi seni lähtunud Euroopa tasandil kokkulepitud kaugtöö definitsioonist⁸² ja põhimõtetest.

2020. aasta juunis sõlmisid needsamad Euroopa tööturu osapooled digitaliseerimise raamlepingu⁸³ (ingl *European social partners framework agreement on digitalisation*). See puudutas muu hulgas töötajate digitaalset ühendatust ja sellega kaasnevat terviseriske, st põhimõtteid, mida osas liikmesriikides tuntakse nimetuse all õigus mitte olla kättesaadav. Arutelu selle õiguse üle elavnes eri tasanditel koroonapandeemia ajal, mil üle Euroopa puutus enneolematu hulk töötajaid ja tööandjaid kokku kaugtööga.

Euroopa Parlament võttis 21. jaanuaril 2021 vastu resolutsiooni, milles ta kutsus Euroopa Komisjoni üles valmistama ette teemakohast direktiivi (vt lähemalt alaptk 3.2). Uuringu jaoks tehtud intervjuudest jäi kõlama, et nii Eesti kui ka teised liikmesriigid on nüüd justkui äraootaval seisukohal, st enne järgmiste riigisiseste regulatiivsete sammude astumist oodatakse ära sellekohane direktiiv.

Eestis võeti 2022. aasta lõpus vastu kaks seadusemuudatust.

Esimesega neist muudeti töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamise tingimusi kaugtöö tegemisel.⁸⁴ Selle järgi sisustatakse kaugtöö töökoht töötaja ja tööandja kokkuleppel ning tööandja peab töötajat enne kaugtööle lubamist juhendama. Lisaks on tööandjal kohustus hinnata tööga seonduvaid riske,

⁸⁰ ETUC, UNICE/UEAPME ja ECPE, [Framework Agreement on Telework](#), juuli 2002.

⁸¹ Allkirjastajad olid European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME) ja Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE).

⁸² „Kaugtöö (ingl *telework*) on töö organiseerimise ja/või teostamise vorm, töölepingu/suhte raames, kus töö, mida võiks teha ka tööandja ruumides, tehakse regulaarselt väljaspool neid ruume, kasutades infotehnoloogiat.“

⁸³ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP ja SMEUnited, „[European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation](#)“, juuni 2020.

⁸⁴ Vt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus, Riigi Teataja, oktoober 26, 2022.

kuid kaugtöö puhul on võimalik riske hinnata üldistatud kujul vastavalt töö iseloomule. Et välistada vaidlused töö ajal juhtunud õnnetuste ja sellega seotud vastutuse üle, täiendati vastutust töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise eest klausliga, et tööandja täidab töötervishoiu- ja tööohutuskohustusi, arvestades kaugtöö eripära.

Teise seadusemuudatusega lisati seadusesse iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste: see on vähemalt keskmist Eesti töötasu saav töötaja, kes võib edaspidi korraldada oma tööaega lihtsamini vastavalt oma soovidele ja vajadusele, otsustades, mis päeval ja kellaajal ta töötab.⁸⁵ Sellesse rühma võivad kuuluda kõik, kelle töö ei nõua töötamist kindlal kellaajal (nt tippjuhid, teadlased ja raamatupidajad).

Nende seadusemuudatuste mõju hindamiseks tuleks enne mõnda aega oodata, kui teha järgmisi ettepanekuid seadusemuudatuste kohta. Nii selgub, kas muudatused toovad kaasa oodatud tulemused ja on kaugtöö reguleerimiseks piisavad.

3.1.2. Kaugtöökohad ja -keskused

2009.–2011. aastal loodi Eesti Kaugtöö Ühingu eestvõttel Euroopa Sotsiaalfondi projekti raames (kohati omavalitsuste toel) Eesti maapiirkondadesse kaugtöökeskused. Neis korraldati ka koolitusi teemal, kuidas leida endale kaugtöö kaudu asukohast sõltumatuid töövõimalusi.

Enamik keskustest toimis ainult projektiperioodi lõpuni. Paljud suleti osalt seetõttu, et nende loomine sattus digitaalse murrangu ajale, mil inimesed ostsid ka maal koju arvuteid ja esialgu vaimustusi kodus töötamise võimalusest. Mõni keskus (nt Sännas ja Kolgas) suutis projekti lõpus ümber orienteeruda ning jätkata piirkondliku kaugtöökeskusena, mis koondab kaugtöötajate kõrval ka teisi asukohasõltumatuid töötajaid, st väikeettevõtjaid ja vabakutselisi.

Eestis on loodud kommertsalustel toimivaid kaugtöökeskusi, mis on tavaliselt mõeldud IT-sektori töötajatele (nt Lift99 ja Springhub Tallinnas, Sofa kontor Tartus). Nende üürihind on pigem kõrge.

Samuti on asutatud kogukondlikkusele ja piirkonna arengule keskendunud kaugtöökeskusi suurlinnadest eemal (Kuressaares, Pärnus, Haapsalus, Rõuges, Paides jm) ning nende üürihinnad on taskukohasemad ja kasutajaskond laia profiiliga. Piirkondlikud kaugtöökeskused toimivad ühtlasi kaugtöö ning laiemalt asukohasõltumatu töö tutvustaja ja edendajana. Nad on ka kohalikud info- ja kogunemispunktid, julgustades sellesse maakonda elama asuda soovijaid oma plaane ellu viima ning jagades neile siis, kui need inimesed ongi sinna kolinud, oma kogukonna abil ohtralt kõikvõimalikku professionaalset ja tööalast kohalikku teadmist.

Kaugtöökeskused täitsid algul maapiirkondades kogukonnakeskuse rolli, võimaldades kasutada internetti ja pääseda ligi infole. Praeguseks on nad arenenud uuenduslikeks kaugtöökeskusteks, kus teevad teadmustöötajad oma igapäevatööd, kuid kust võivad välja kasvada ka uued ettevõtted ja muud laadi kasulikud ideed. Kohviturvastlused teiste alade spetsialistidega võimaldavad küsida nõu, testida tõiseid hüpoteese ja ehitada koostöös midagi täiesti uut. Kaugtöökeskus soosib innovatsiooni ja tänu sellele saabab ka osa korporatsioone oma töötajaid n-ö lähetusse, st töötama kaugtöökeskusesse.

Peale selle on kaugtöökeskus näide jagamisteenustest, mis aitab vähendada kontoritöö keskkonna jalajälge: kodulähedasse kaugtöökeskusesse on lühem tee sõita või kõndida, samuti saavad inimesed loobuda kodukontori sisustamisest. Koosolekuruumide, puhketoa ja tehnika jagamine toob säästu.

⁸⁵ Vt töölepingu seaduse muutmise seadus.

Ühiskondlikus plaanis on kaugtööd nähtud regionaalarengu meetmena. Esimene ja kõige olulisem asjaolu on siinkohal asukohavabadus. See annab inimestele võimaluse valida töötamise ja elamise asukohta ise ning selle kaudu saab mõjutada demograafilise olukorra paranemist just maapiirkondades.

Individaalsetest kasuteguritest on ühe intervjuueeritud eksperdi sõnul kaugtöökeskuses töötajate puhul esile toodud suuremat rahulolu töökeskkonnaga. Kaugtöökeskuses tuntakse end vabamalt ja paindlikumalt kui tööandja kontoris, võrreldes kodukontoriga jääb aga ära sotsiaalne eraldatus ja ollakse eemal kodustest segajatest.

3.1.3. Riigimajad

Nagu teistes riikides nii on ka Eestis kaugtööd edendatud kitsalt avalikus sektoris, luues kaugtöökohti avalikele teenistujatele. See praktika on tuntud riigimajade rajamise nime all. Valitsus kiitis riigimajade kontseptsiooni heaks 2018. aastal ning selle järgi on need „ühtsed teenuskeskused regioonides, kus osutatakse otseseid avalikke teenuseid ning kus paiknevad koos mitmed riigiasutused või riiklikud organisatsioonid“.⁸⁶

Riigimaju rajades investeeritakse aastail 2019–2025 maakonnakeskuste hoonetesse u 42 miljonit eurot.⁸⁷ Kõik riigimajad on kavas valmis ehitada 2030. aasta lõpuks. 2022. aasta lõpu seisuga on riigimaja valminud Viljandis, Jõhvis, Rakveres, Jõgeval ja Raplas. Lisaks on Riigi Kinnisvara AS loonud avaliku sektori jaoks kaugtöökohad Haapsalus, Paides ja Tartus.⁸⁸

Riigimajadesse on loodud kaugtöökohad, et soodustada riigiteenistujate üle-eestilist liikuvust. Avalike teenuste kättesaadavuse parandamise kõrval nähakse riigimajades võimalust asutuste tihedamaks koostööks ja info paremaks levikuks. Koostööd soodustatakse eeskätt füüsilise keskkonna abil, sisustades hoonetesse ühised nõupidamis- ja puhkealad, kus puutuvad asutuste teenistujad kokku. Just eri ametite töötajate spontaanseid kohtumisi peetakse teadlikkuse ja koostöö edendamisel tähtsaks.

Riigimaju võivad kasutada kõikide riigiasutuste teenistujad sõltumata faktist, kas nende asutusel on selles riigimajas oma büroo. Üks intervjuueeritav leidis aga, et veel rohkem oleks ühiskonnale kasu sellest, kui kõikide erialade ja sektorite inimesed töötaksid vahetevahel üheskoos üksteise kõrval.

3.1.4. Kupland

Eestis on paar aastat tegutsenud Kagu-Eesti piirkonna (Võru-, Põlva- ja Valgamaa) kaugtööd võimaldavaid kohti koondav kogukond ning veebisait Kupland⁸⁹. Selle platvormi eesmärk on olnud brändida Kagu-Eestit äriturismi looduskauni sihtkohana.

Kuplandi katusbränd koondab kaugtöö tegemiseks sobilike töölaudade ja ruumide pakkujaid, enamjaolt ettevõtteid. Kaugtöökohtade pakkujatega sõlmitakse koostööleping, kusjuures Kupland ei võta neilt vahendustasu. Vahendatavate kaugtöövõimaluste seas on kohad omaette olemiseks, uute kontaktide leidmiseks, meeskonnaüritusteks ja pikaajaliseks kaugtööks.

⁸⁶ Riigimajad, Rahandusministeeriumi veebisait.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Kaugtöökohad, Riigi Kinnisvara AS.

⁸⁹ Kuplandi veebisait.

Kuplandi võrgustik avati 2020. aasta juulis 16 kaugtöökeskusega ja 2022. aasta novembriks on seal 34 teenusepakkujat. Veebisaidil on kaugtöökohtade pakkujate kontaktandmed, ent otsebroneeringuid ei saa sealt 2022. aasta novembri seisuga teha. Samuti leiab veebisaidilt kaugtööd tutvustava uudiskirja ja muid kaugtööalast teadlikkust suurendavaid materjale. Kuplandi haldab SA Põlvamaa Arenduskeskus ning rahastavad Rahandusministeerium ja kolm Kagu-Eesti maakonda.

Kupland toimib ühtlasi teenusepakkujate püsiva kogukonnana. Selle koordinaatori Lisanna Elmi sõnul kogunevad kõik teenusepakkujad kord kuus kohvihommikule, et jagada mõtteid ja leida koostöövõimalusi (näiteks suunata kliente üksteise juurde). Aeg-ajalt korraldatakse neile ka suuremaid koolitusi, näiteks klienditeekonna teemal. Elmi kinnitusele on koroonapandeemia järel taas⁹⁰ plaan keskenduda välismaa diginomaadide ja e-residentide meelitamisele looduskaunisse Kagu-Eestisse.

3.2. Õigus mitte olla kättesaadav

Õigus mitte olla kättesaadav (ingl *right to disconnect*) on mitmes Euroopa riigis viimastel aastatel töötajate kaitseks vastuvõetud seadus või suunis. Euroopa Liidu agentuuri Eurofound alla kuuluv Euroopa Tööelu Vaatluskeskus on seda defineerinud järgmiselt: „Õigus mitte olla kättesaadav tähendab töötaja õigust hoiduda töövälisel ajal tööga seotud elektroonilisest suhtlusest, nagu e-kirjad või muud sõnumid“.

Vajadus õiguse järele mitte olla kättesaadav on tekkinud koos IKT-vahendite arengu ja levikuga, sest need võimaldavad saada töötajaid alati hõlpsasti kätte. Seetõttu on inimesed justkui pidevalt valves, et reageerida ülemuse või kolleegide sõnumitele, e-kirjadele ja muudele elektroonilistele teavitustele. Piir töö- ja puhkeaja vahel on hägustunud.

Teisisõnu võimaldavad needsamad tehnoloogilised lahendused, mis lubavad teha kaugtööd, tööandjal töötajat ka pidevalt kätte saada. Kui ta katkestab aga töötaja puhkeaja, tekib töötajal oht üle töötada (kognitiivne ja emotsionaalne kurnatus), samuti ärevuse või depressiooni ning läbipõlemise oht.

Juriidilised arutelud selle õiguse kehtestamise üle keerlevad peamiselt selle ümber, millal peaks lõppema tööaeg ja algama puhkeaeg. Kuigi varem on peetud seda pigem iga organisatsiooni siseasjaks ning tööandja ja töötaja (või nende esindajate) kokkuleppeks, on Euroopa seadusandjad pidanud viimastel aastatel järjest tarvilikumaks õiguslikult sekkuda, et kaitsta inimeste töö- ja eraelu tasakaalu.

Euroopa Parlament soovib kehtestada õiguse mitte olla kättesaadav Euroopa Liidu üleselt. Sellekohast õigusakti ei ole liidu tasandil veel vastu võetud, küll aga käib selle üle põhjalik arutelu. Euroopa Parlament võttis 21. jaanuaril 2021 vastu resolutsiooni, milles ta kutsus Euroopa Komisjoni üles valmistama ette teemakohast direktiivi. Uuringu raames intervjueritud eksperdi Maxime Legrandi sõnul on Euroopa tööturu osapooltel aega kuni 2023. aasta juunini, et pidada teemakohaseid läbirääkimisi ja anda enda sisend direktiivi loomisesse.

Parlamendisaadikud leidsid, et õigus mitte olla kättesaadav on vajalik töötajate füüsilise ja vaimse tervise ning põhiõiguste kaitsmiseks. Resolutsiooniga nähakse ette, et töötajate kaitseks tuleb kehtestada miinimumnõuded õigusele mitte olla kättesaadav ja liikmesriikidel on kohustus tagada, et

⁹⁰ Kuplandi sünnilugu algab 2019. a, kui ministeeriumite ametnikud käisid Kagu-Eestis visiidil ja sellest koorus esmane idee turundada Kagu-Eestit looduskeskse kohana, kus saab teha rutiiniväliseid tööd. Järgmise sammuna otsustati koostada Kagu-Eesti programmis Kagu-Eesti mainekujunduse kava. Maakonnad jagasid omavahel vastutusala ning Põlvamaa vedada jäi äriturismi ja diginomaadide suund, sh regionaalse kaugtöövõrgustiku loomine. Plaan valmis 2019. a lõpus ja seda hakati Kuplandi kujul ellu viima vahetult enne eriolukorra väljakuulutamist koroonapandeemia esimese laine ajal 2020. a kevadel. Muutunud olukord sundis algatuse eestvedajaid keskenduma välisriikide meelitamise asemel kohalikele.

tööandjad peavad sellest õigusest kinni. Samuti rõhutatakse diskrimineerimise vältimist. See tähendab, et töötajad, kes kasutavad õigust mitte olla kättesaadav, ei tohiks kogeda ebasoodsat kohtlemist (nt töötasu vähendamine, vallandamine või soosingust väljalangemine edutamise ja preemiate määramise korral), ning liikmesriigid peaksid looma kaebuste ja õiguse rikkumiste käsitlemise korra. Olulisel kohal on tööandja kohustus luua objektiivne, usaldusväärne ja juurdepäsetav tööaja mõõtmise süsteem ning kohustus teavitada töötajaid õigusest mitte olla kättesaadav.⁹¹

Ehkki Euroopa Liidu tasandil arutelu alles käib, on hulk liikmesriike sarnast põhimõtet juba rakendanud. Õigust mitte olla kättesaadav on erinevate rõhuasetustega rakendatud Prantsusmaal (2016), Itaalias (2017), Belgias (2018), Hispaanias (2018), Kreekas (2021), Luksemburgis (2021), Slovakkias (2021), Portugalis (2021) ja Iirimaa (2021). Neist mõne riigi kogemust on selles alapeatükis pikemalt tutvustatud.

Ettevõtete tasand

Samal ajal riikliku reguleerimisega on õigust mitte olla kättesaadav juurutanud ka ettevõtted. Näiteks Volkswagen keelas Saksamaal tööajavälised e-kirjad juba 2012. aastal.

Üks teerajajaid on olnud Prantsusmaa telekommunikatsiooniettevõtte Orange, kus allkirjastati ettevõtteülene teemakohane kollektiivleping 2016. aasta septembris.⁹² Väidetavalt innustaski Orange'i praktika Prantsusmaa toonast tööministrit Myriam El Khomri suunama riigis sellekohase seaduse väljatöötamist.⁹³

90 000 töötajaga Itaalia pank UniCredit võttis 2020. aastal vastu kaugtöö deklaratsiooni, millest saavad kohalikud ametiühingud lähtuda läbirääkimistel. Muu hulgas sisaldab see õigust mitte olla kättesaadav, aga ka selliseid kaugtöö seisukohalt olulisi märksõnu nagu vabatahtlikkus, töötaja eraelu puutumatus austamine ja isikuandmete kaitse, võrdsed tingimused, ametiühinguõiguste austamine ning töökoormuse jätkusuutlikkus jm.⁹⁴

Deklaratsioonide sõnastamise kõrval on erasektoris tehtud ka radikaalsemaid samme. Näiteks Prantsusmaa kindlustusettevõtte Reunica on seadistanud oma e-kirjade süsteemi selliselt, et see lülitub tööpäeviti välja kella kaheksast õhtul kuni kella seitsmeni hommikul ning kirjasaatmine on tõkestatud ka nädalavahetustel (ligipääs säilib ainult juhtidel).⁹⁵

⁹¹ European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect, Euroopa Parlament, 2021.

⁹² See oli laiem ettevõtte digitaliseerimist hõlmav kokkulepe, kuid selles öeldi muu hulgas, et tööandja tunnustab töötajate õigust mitte olla kättesaadav. Sealjuures julgustatakse kokkuleppes töötajaid hoidumast digitaalsete suhtlusvahendite kasutamisest puhkeajal ja puhkusel olles. Juhid peavad tööaega jätma ajavahemikke, mil nad ei kasutata digitaalseid suhtlusvahendeid, ja töötajatel on õigus nõuda enda digiseadmete kasutamisega kaasneva terviseriski hindamist. Veel on kokkuleppes lubatud koolitada ettevõtte töökeskkonna eest vastutavaid töötajaid hindama digiseadmete kasutusega seotud riske. EduBourse, *Premier accord sur l'accompagnement de la transformation numérique chez Orange*, oktoober 2021.

⁹³ Right to disconnect, Euroopa Tööelu Vaatluskeskus, 2021.

⁹⁴ Unicredit European Works Council signs joint Declaration on remote work, Global Union Europa, 2020.

⁹⁵ Frederic Turlan, France: A legal right to switch off from work. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2014. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2014/france-a-legal-right-to-switch-off-from-work>.

3.2.1. Prantsusmaa – õigus mitte olla kättesaadav

Kontekst

Prantsusmaa tööseaduses on sätestatud, et tööturu osapooltel on kohustus pidada soolise võrdõiguslikkuse ja tööelu kvaliteedi teemadel läbirääkimisi. Muu hulgas on neil artikli 17⁹⁶ alusel kohustus rääkida läbi õigus mitte olla kättesaadav. Selle artikli lisamisega sai Prantsusmaast valdkondlik pioneer, olles esimene riik, kes viitas õigusaktis õigusele mitte olla kättesaadav. Seadus jõustus 2017. aasta alguses.

Selle õiguse juured on Prantsusmaa õiguspraktikas. Juba 2004. aastal leidis sealne ülemkohus, et töötaja suutmatus vastata tööandja kõnele ei ole piisav alus teda vallandada.⁹⁷ Seaduse otsesem alge peitub aga Prantsusmaa 2008. aasta 35-tunnise töönädala reformis ning 2012.–2014. aasta kokkulepetes tööandjate ja ametiühingute vahel. Näiteks määrati 2014. aasta leppes kindlaks, et töötajal on kohustus lülitada kaugsidevahendid välja minimaalse puhkeaja jooksul (11 tundi päevas ja 35 tundi nädalas).⁹⁸

Lisaks sõlmisid Prantsusmaa tööturu osapooled 2020. aasta novembris kaugtöö kokkuleppe, milles on muu hulgas nimetatud samuti õigust olla mitte kättesaadav.⁹⁹

Eesmärk

Prantsusmaal võeti 2016. aasta seadusetaiendus vastu eesmärgiga vältida professionaalsete nutiseadmete leviku tõttu tasakaalu kadumist töö- ja eraelu vahel, millega võib kaasneda töötajate läbipõlemine ning pingete teke inimeste eraelus. 2020. aasta kaugtöö kokkuleppe alusel on õiguse mitte olla kättesaadav eesmärk austada töötaja puhkeaga ja puhkust, samuti tema era- ja pereelu. Igal töötajal on õigus mitte olla ühenduses tööalase digitaalse sidevahendiga väljaspool oma tööaega.

Mida ja kuidas tehakse?

Prantsusmaal otsustati jätta õiguse rakendamise üksikasjade kokkuleppimine ettevõtete siseasjaks, et tagada erineva toimeoogikaga ettevõtetele piisav paindlikkus õigusega kohalduda. Seaduse järgi tuleb kaugtöötaja õigus mitte olla kättesaadav fikseerida osana laiemast tööandja ja töötajate esindaja kokkuleppes tööelu korraldamisel. Nõue kehtib rohkem kui 50 töötajaga ettevõtetele, kes peavad looma digitaalsete vahendite kasutamise reeglid selliselt, et need järgiksid töötaja puhkeaga ja puhkust ning austaksid töötaja era- ja pereelu.

Selliste kokkulepete eesmärk on austada töötajate vaba ja puhkuseaega ning isiklikku ja pereelu ning need kokkulepped tuleb vaadata üle tööandja ja töötajate regulaarsetel¹⁰⁰ läbirääkimistel¹⁰¹. Kui nad ei jõua kokkuleppele, peab ettevõtte pärast konsultatsioone töötajate esindajatega ehk töönoukoguga võtma vastu eeskirja (ingl *charter on the right to disconnect*), millega kehtestatakse ettevõttes õigus mitte olla kättesaadav. Seadusega on nähtud ette, et selles eeskirjas peab määrama kindlaks ka töötajate ning järelevalve- ja juhtivtöötajate koolituse ja teadlikkuse suurendamise.

⁹⁶ Article L2242-17, tööseadustik, 2022.

⁹⁷ Geraldine Davila Gonzalez, *Telework and the French „Right to Disconnect*. Law Librarians of Congress (blogi). 21. august, 2020.

⁹⁸ Frederic Turlan, *France: A legal right to switch off from work*, Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, 2014.

⁹⁹ *Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en oeuvre réussie du télétravail*. Prantsusmaa Riiklik Tööjõuföderatsioon.

¹⁰⁰ Vähemalt iga nelja aasta tagant. Kui kokkuleppes pole märgitud läbirääkimiste sagedust, siis seaduse kohaselt peavad need toimuma iga aasta.

¹⁰¹ Geraldine Davila Gonzalez, *Telework and the French Right to Disconnect*. Law Librarians of Congress (blogi). 21. august, 2020.

Prantsusmaal puudub järelevalvemeede, millega saab riik kontrollida, kas ettevõtted järgivad õigust mitte olla kättesaadav. Kui aga tavatööaegadest ei hoita kinni, st töötaja on sunnitud töötama väljaspool neid, ja see toob talle kaasa terviseprobleemid, on tööandja seaduse ees vastutav ning kohus võib töötajale tekitatud kahju temalt välja mõista.

Intervjueeritud eksperdi Maxime Legrandi sõnul on Prantsusmaa ettevõtted rakendanud õigust mitte olla kättesaadav erinevalt. Näiteks on osa neist keskendunud koolituste korraldamisele ja teadlikkuse suurendamisele. Teised on seadistanud e-kirjade väljasaatmisele tehnilise viivituse juhul, kui kiri on koostatud väljaspool tavatööaega, või lisanud e-kirjade programmi hüpikakna, mis teavitab kirjutajat hilisest ajast ja soovib ajastada kirja saatmise tööajale. On ka äärmuslikumaid, vähem levinud näiteid: ettevõtte tõkestab e-kirjade saatmist ja vastuvõtmist tööajavälisel ajal või saadab teavituse, kui töötaja on töövälisel ajal korduvalt töövõrku sisse logitud.

Mõju

Ekspert Maxime Legrandi kinnitusel pole õiguse rakendamise kohta otseseid mõju-uuringuid tehtud. Temale teadaolevalt on Prantsusmaa Riiklik Töötingimuste Parandamise Agentuur (ingl *French national agency for the improvement of working conditions*, ANACT) analüüsinud, mil määral on tööturu osapoolte kokkulepetes käsitletud tööelu kvaliteeti, st töö koormuse ja korraldusega seotud nüansse. ANACT on leidnud, et neile küsimustele pööratakse võrdlemisi vähe tähelepanu.

Kuna õigus mitte olla kättesaadav on ainult üks tööelu kvaliteedi ja tingimuste teema, mille peavad osapooled seaduse alusel läbi rääkima, kipub see jääma kokkulepetes teiste teemade varju. Lisaks keskenduvad kokkulepped tunduvalt rohkem professionaalsele võrdõiguslikkusele. Maxime Legrandi hinnangul tuleneb see asjaolust, et kui professionaalses võrdõiguslikkuses ei jõuta kokkuleppele ja selle kohta tegevuskava ei koostata, ootab ettevõtet karistus (kuni üheaastane vangistus või rahatrahv suurusega kuni 3750 eurot). Selline karistus aga puudub tööelu kvaliteedi ja tingimuste läbirääkimise osas.

3.2.2. Portugal – tööandja kohustus mitte tülitada töötajat töövälisel ajal

Kontekst

2022. aasta jaanuaris jõustusid Portugali tööõiguses muudatused, millega on muu hulgas sätestatud, et tööandja on kohustatud hoiduma töötajatega suhtlemisest nende puhkeajal, välja arvatud vääramatu jõu korral.

Eesmärk

Uuringus intervjueeritud eksperdi Rui Valente kinnitusel oli kaugtöö Portugalis reguleeritud varemgi, kuid vajadus seadust täiendada tekkis koroonapandeemiaga kaasnenud olukorra tõttu, mil kaugtööle oli suunatud tavalisest tunduvalt rohkem inimesi. Seadusandjad nägid, et õigusraamistikku on vaja täiendada selleks, et see vastaks paremini kaugtöö uuele tegelikkusele, st sellele, et erinevalt korraldatud kaugtööd tegi märkimisväärselt palju inimesi.

Valente hinnangul oli seadusemuudatuse eesmärk vähendada riske, mis kaasnevad kaugtööga, sh kaugtöötaja eraldatust. Muudatuse ühe eestvedaja, Portugali Sotsialistliku Partei parlamendiliidri Ana

Catarina Mendesi sõnul „peab olema piir aja vahel, mil valitseb tööandja autoriteet, ja aja vahel, mil peaks valitsema töötaja autonoomia“.¹⁰²

Mida ja kuidas tehakse?

Seadus kehtib kõigile Portugali tööandjatele, andes üldise raamistiku. Kaugtöö tingimused on reguleeritud individuaalkokkulepetega.

Erinevalt teiste riikide näidetest ei ole Portugali töötajatele mitte antud otseselt õigust mitte olla kättesaadav, vaid tööandjal on kohustus mitte võtta nendega ühendust nende töövälisel ajal. See hõlmab nii sõnumeid, kõnesid kui ka e-kirju. Seaduse rikkumise eest on tööandjatele ette nähtud trahvid (kuni 9690 eurot). Uuringu jaoks intervjueritud Portugali õiguseksperdi Rui Valente kinnitusel ei ole praktikas veel kedagi trahvitud, kuna nii töötajad kui ka tööandjad alles kohanevad uue korraldusega.

Seaduses on sätestatud teatud sihtrühmade õigus nõuda kaugtöö võimaldamist. Näiteks on see õigus üksikvanemal või töötajal, kellel on noorem kui kolmeaastane laps, kui tema tööd on võimalik teha kaugtöö vormis. Lapsevanemad saavad kaugtöö õigust kasutada vaheldumisi. Seega, kui töötaja olukorrale ja töö laadile seatud tingimused on täidetud, on tööandja kohustatud võimaldama kaugtööd.

Lisaks kohustatakse tööandjat seadusega muu hulgas korraldama kaugtöötaja ja teiste töötajate füüsilisi kohtumisi, et vältida kaugtöötaja eraldatust. Kohtumised peavad toimuma kord kahe kuu jooksul juhul, kui osapoolte kaugtöö kokkulepped ei ole määratud teisiti.

Mõju

Kuna seadusemuudatus rakendus alles 2021. aastal, ei ole võimalik selle mõju veel hinnata. Intervjueritud eksperdi Rui Valente sõnul oli muudatus tarvilik selleks, et tekiks selgus ja kindlus, kuidas peab tööandja käituma. Pandeemia ajal tehti kaugtööd rahvatervishoiu tagamiseks, kuid alati ei olnud sellisel juhul paigas seadusega eeldatud kaugtöö kokkulepped. Uuendatud seadusega on kõigil osapooltel selgemad raamid selle kohta, kuidas käituda muutunud töötamise praktikas korrektselt.

3.2.3. Iirimaa – juhend tööandjatele ja töötajatele

Kontekst

Iirimaaal koostas valitsuse ettevõtluse, kaubanduse ja töötamise osakond (ingl *department of enterprise, trade and employment*) 2021. aastal pandeemiajärgses tööelu olukorras riikliku kaugtöö strateegia „Making Remote Work“. Strateegia eesmärk on tagada, et kaugtöö oleks jääv osa liri tööelus, maksimeerides selle majanduslikku, sotsiaalset ja keskkonnakasu.

Strateegia eesmärgid ja tegevused on jaotatud kolme rühma, mille sisu võib kokku võtta kui 1) kaugtööd soodustava (õigus-)keskkonna loomine, 2) kaugtöötaristu arendamine ning 3) parema andmepõhise poliitika kujundamine.¹⁰³

¹⁰² Ana Catarina Mendes, *We stopped Portugal's bosses contacting staff outside work hours*, *The Guardian*, 18. november, 2021.

¹⁰³ Making Remote Work. National Remote Work Strategy, Valitsuse ettevõtluse, kaubanduse ja töötamise osakond, Iirimaa valitsus, 2021.

Esimese eesmärgi täitmisel oli üks tegevus Iirimaa Töösuhete Komisjoni (ingl Workplace Relations Commission, WRC) ülesanne koostada juhend õiguse kohta mitte olla kättesaadav. Juhend loodi 2021. aastal avalike konsultatsioonide käigus koostöös tööandjate ja töötajate esindajatega.¹⁰⁴ See on suunav, st Iirimaa seadustesse ei ole õigus mitte olla kättesaadav veel sisse kirjutatud.

Eesmärk

Iirimaa töösuhete seadusega on nähtud ette, et WRC pädevuses on muu hulgas koostada tööandjatele ja töötajatele kirjalikke tegevusjuhendeid, mis annavad nõu kehtiva tööõiguse järgimiseks. Kuigi juhenditest mittelähtumine ei ole seaduserikkumine, võib neid kasutada kohtuvaidlustel asitõendina.¹⁰⁵

Õiguse mitte olla kättesaadav kohta koostas WRC tegevusjuhendi ettevõtluse, kaubanduse ja tööjõu ministri nõudel. Juhendi eesmärk on aidata nii töötajatel, nende esindajatel kui ka tööandjatel täita kehtivaid seadusi ning lähtuda kõnealuse õiguse parimatest tavadest. Juhend on loodud selleks, et:

- täiendada ja toetada töötajate ja tööandjate kehtivaid õigusi ja kohustusi;
- aidata osapooli digitaliseerinud ja muutavas tööelus;
- pakkuda tuge töötajaile, kes tunnevad, et on regulaarselt kohustatud töötama kauem, kui on märgitud nende töölepingus;
- abistada tööandjaid õigusega mitte olla kättesaadav seotud protseduuride ja eeskirjade arendamisel;
- pakkuda juhiseid vaidluste lahendamiseks, mis on seotud õigusega mitte olla kättesaadav.

Mida ja kuidas tehakse?

Juhendis käsitletakse töötaja õigust mitte olla kättesaadav nii igapäevase puhkeaja kui ka puhkuse ajal. Dokument on mõeldud kõigi töövormide (nii tava- kui ka kaugtöö) kohta, sh sõltumata sellest, kas kaugtöötaja töötab kodukontoris, muus kindlaks määratud asukohas või liikuvalt eri kohtades.

Juhendis on sõnastatud kolm peamist põhimõtet.

1. Töötajal on õigus üldjuhul mitte töötada väljaspool oma tavatööaega, kuid organisatsioonisisene poliitika peaks võimaldama aeg-ajalt esinevaid legitiimseid olukordi, mil tööandja võib võtta temaga ühendust väljaspool tavatööaega (nt kui on ootamatult vaja asendada haigestunud kolleegi).
2. Töötajat ei tohi karistada väljaspool tavatööaega töötamisest keeldumise eest.
3. Kõigil on kohustus austada kolleegide õigust mitte olla kättesaadav (jättes väljaspool tavatööaega e-kirjad saatmata või helistamata).

Juhendi autorid soovivad tööandjatel tegeleda õigusega mitte olla kättesaadav ennetavalt ja luua koostöös töötajate või nende esindajatega selle kohta organisatsioonisisene eeskiri. See peab mõistagi lähtuma kehtivast õigusest, kuid muus osas soovitatakse seda kohendada vastavalt kehtivatele töölepingutele ning organisatsiooni omapärale ja osapoolte huvidele. Näiteks tuleks leppida eraldi põhimõtted kokku nende töötajate kohta, kes peavad oma töö laadi tõttu reageerima klientide vajadustele paindlikult.

¹⁰⁴ Code of practice for employers and employees on the right to disconnect, Iirimaa Töösuhete Komisjon, 2021.

¹⁰⁵ Workplace Relations Act 2015, nr 16, 2015.

Juhendi alusel võiks organisatsiooniseses eeskirjas täpsustada ka juhtide rolli kõnealuse õiguse rakendamises. Nad peaksid jälgima oma meeskonna tööharrumusi ning hoidma silma peal töötajate töö- ja eraelu tasakaalul, muu hulgas analüüsides, kas töötajad saavad ja suudavad end puhkeajal töökohustustest välja lülitada. Ühtlasi leitakse juhendis, et juhid võivad vajada sel alal koolitusi.

Õiguse mitte olla kättesaadav juurutamisel pannakse juhendiga vastutus nii töötajale kui ka tööandjale, korrates üle sellega haakuvad kehtivad õigused ja kohustused.¹⁰⁶ Lisaks soovitatakse neil tööandjatel, mille töötajad teevad kaugtööd või töötavad paindliku tööajaga, kasutada aja planeerimise ja kirjapaneku infosüsteeme, sest nii on võimalik jälgida selliste töövormide puhul töökoormust, vältimaks ületöötamist.

Juhendi lõpus on organisatsioonisesese eeskirja koostamise näidismuudatus koos põhiliste alaosaade ja näidisloikudega.

Mõju

Et juhend loodi alles 2021. aastal, puuduvad selle mõju hindamiseks andmed. Iirimaal on kaugtöö edendamine võetud riiklikult eesmärgiks väga laiapõhjaselt (vt ka alaptk 3.5) ja keeruline on eristada ühe meetme mõju teisest. Küll aga olid opositsiooniparteid kriitilised valitsuse otsuse suhtes piirduda juhendi loomisega selle asemel, et reguleerida valdkonda seadusega.¹⁰⁷

3.3. Muud õigusnormid

Kuigi kaugtöö on olnud mõnes riigis reguleeritud varemgi, andis täiendavale reguleerimisele tugeva tõuke koroonapandeemia, mil töötajaid suunati rahvatervise huvides massiliselt kaugtööle. Pandeemia järel, mil elukorraldus hakkab taas normaliseeruma ja nii tööandjad kui ka töötajad on kaugtööga rohkem harjunud, on osa riike pidanud vajalikuks täiendavalt reguleerida kaugtöö tingimusi, et kõigil tööturu osapooltel oleks ühine arusaam sellest, kuidas korrektselt käituda.

See oligi nii Portugali (kajastatud eespool) kui ka Itaalia seadusemuudatuste ajend. Itaalias koostati tavalise kaugtöö (st täielikult tööandja ruumidest eemal tehtava töö) õigusnormi kõrvale uus õigusnorm agiilse töö kohta, mis võiks anda töötajale vabama voli valida oma tööaega ja -kohta. Samas leitakse Soomes, et kaugtööd ei ole vaja eraldi reguleerida ja piisab tööajaseaduse paindliku töö sättest.

3.3.1. Itaalia agiilse töö reguleerimine¹⁰⁸

Kontekst

Itaalias rakendatakse Euroopa Liidu 2002. aasta kaugtöö raamlepingu põhimõtteid alates 2004. aastast, mil juhtivad ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid allkirjastasid sektoriülese

¹⁰⁶ Juhendis on üsna pealiskaudselt loetletud järgmised õigused ja kohustused (need kehtivad ka juhul, kui õigust mitte olla kättesaadav ei juurutata): tööandja peab tagama, et töötaja oleks teadlik oma kokkulepitud tavatöötundidest, et ta saaks võtta puhkepause, et tal oleks turvaline töökeskkond ja teda ei karistataks, kui ta lähtub neist õigustest. Töötaja peab omalt poolt vastutama enda aja planeerimise eest, jälgima nii enda tööprotsessi turvalisust kui ka töötamisega seotud heaolu ja teavitama tööandjat kirjalikult, kui tal ei olnud võimalik kasutada seadusega ettenähtud puhkepausi.

¹⁰⁷ Adam Daly, *Explainer: Ireland kind of has the right to disconnect – but how does it work*, *The Journal*, mai 3, 2021.

¹⁰⁸ Jacopo Senatori ja Carla Spinelli, *National report on Italy, iRel-Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work*, 2021.

kokkuleppe. Erasektoris on kaugtöö (ingl *telework*) enamjaolt reguleeritud sektoriüleste kollektiivlepingutega ja ainult mõnes sektoris lähtutakse ettevõttesisestest kollektiivlepingutest.

Itaalia avaliku sektori kaugtöö tingimusi reguleerib mitu seadust alates 1998. aastast. Mais 2017 võttis aga Itaalia vastu seaduse (nr 81/2017), mille artiklid 18–23 puudutavad agiilset töötamist (ingl *agile work*, ka *smart work*, it *lavoro agile*).¹⁰⁹ Seaduse vastuvõtmise ajendiks olid osas ettevõtetes juba varem sõnastatud agiilse töö kokkulepped.

Eesmärk

Agiilset töötamist reguleeriva seaduse eesmärk on suurendada ettevõtete konkurentsivõimet ning aidata kaasa töötajate töö- ja eraelu tasakaalule. Agiilne töötamine on määratletud¹¹⁰ kui tööviis, mille käigus täidab töötaja oma tööülesandeid paindliku tööajaga osaliselt väljaspool ettevõtte ruume ja see võib hõlmata tehnoloogiliste seadmete kasutamist.

See on ühtlasi üks peamisi erinevusi Itaalias varem reguleeritud kaugtööga, mille puhul töötatakse regulaarselt väljaspool ettevõtte ruume. Erinevalt kaugtöö tegemisest annab agiilne töötamine inimesele rohkem autonoomiat oma tööaja ja -koha üle otsustamiseks.

Tuginedes Itaalia õigusteadlaste põhjalikule analüüsile¹¹¹, näib olevat Itaalia seadustes siiski ebamäärasust ja tõlgendamisruumi. Näiteks ei ole kaug- ja agiilse töö eristamine üheselt selge, nende autorite hinnangul seisneb põhierinevus selles, kas määratlus sisaldab IKT-vahendite kasutamist või mitte.

Mida ja kuidas reguleeritakse?

Seadusega nr 81/2017 antakse üldine õigusraamistik ehk sätestatakse, kuidas peavad tööandja ja töötaja leppima omavahel kokku agiilse töötamise tingimused. Seadusandja on soovinud jätta mõlemale poolele paindlikkuse ja lasta neil ise määrata oma vajadustele sobivad täpsed tingimused. Need tuleb määrata kindlaks individuaalkokkulepetega¹¹² (ingl *agile work pact*), milles on kirjas, kuidas näeb välja töötaja töö väljaspool tööandja ruume. Seaduse järgi mitte ei asenda kokkulepe töölepingut, vaid kehtib sellega koos.

Seaduse alusel peab individuaalkokkulepe hõlmama järgmist:

- väljaspool kontorit töötamise reeglid¹¹³;
- tööandja õigused töötajat kontrollida, st tööandja järelevalve õigused hindamaks agiilse töötaja tulemuslikkust, arvestades töötaja seadusest tulenevaid õigusi privaatsusele ja isikuandmete kaitsele;
- töötaja kasutatavad töövahendid ja tema ohutuse tagamine;
- tehnilised ja korralduslikud meetmed, mis võimaldavad töötajal mitte olla kättesaadav.

¹⁰⁹ LEGGE 22 maggio 2017, n. 81, Itaalia kehtiva õiguse portaal.

¹¹⁰ Agiilne töö on defineeritud kui „poolte vahel kokku lepitud töösuhte omapärane elluviimise viis, mis hõlmab korraldusvorme etappide, tsükliite ja eesmärkide kaupa, ilma rangete aja- ja kohapiiranguteta, mis võib sisaldada tehnoloogiliste vahendite kasutamist töö tegemiseks. Tööd tehakse osaliselt ettevõtte ruumides ja osaliselt väljaspool neid ilma kindla asukohata tingimusel, et järgitakse seaduse ja kollektiivlääbirääkimistega kehtestatud maksimaalset nädala- ja päevatööaega“ (art 18, p 1).

¹¹¹ Iacopo Senatori ja Carla Spinelli, *National report on Italy, iRel-Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work*, 2021.

¹¹² Itaalia kontekstis on individuaalkokkulepetele tuginemine märkimisväärne, kuna üldiselt on riigis tugev kollektiivlepingute traditsioon, mis on ka käibel kaugtöö kohta.

¹¹³ Näiteks on teinekord lepingutesse lisatud, et töötaja ei tohi töötada avalikus kohas.

Kuigi enamik tööhutuse põhimõtetest on Itaalias sätestatud teistes seadustes, on seaduse nr 81/2017 artiklis 23 kirjas, et agiilisel töötajal on õigus kaitsele tööõnnetuste ja kutsehaiguste eest, mis võivad tekkida töötamisel väljaspool tööandja ruume. See hõlmab õnnetusi, mis võivad juhtuda, kui töötaja liigub tööandja ruumide ja oma kaugtöökoha vahel.

Seaduse definitsiooni alusel võib agiilset tööd teha ilma kindlaks määratud tööajata. See on lubatud ainult Itaalia seadustega ettenähtud maksimaalse tööaja piires, mis on üldjuhul 48 tundi nädalas.

Nagu kaugtöö nii on ka agiilse töökorralduse puhul vajalik mõlema poole nõusolek: töötajal on õigus sellisest töökorraldusest keelduda ja tal ei ole õigust nõuda tööandjalt selle võimaldamist. Seaduse järgi võib agiilse töö kokkulepe olla nii tähtajaline kui ka tähtajatu ja mõlemal poolel peab olema õigus sellest etteteatamisega taganeda.

Seadusega on nähtud veel ette, et agiilset töötajat peab töötasu ja hüvede aspektist kohtlema tavatöötajaga võrdsetel alustel. Intervjueeritud õiguseksperti Iacopo Senatori sõnul täiendati hiljuti ka Itaalia töökohal võrdse kohtlemise seadust. Selles on muu hulgas rõhutatud, et agiilse töö tegijat ei tohi võrreldes tavatöötajatega diskrimineerida (nt palgatõusu või ametikõrgenduse kaalumisel).

Mõju

Koroonapandeemia on tõstatanud Itaalia ühiskonnas uue arutelu 2017. aasta õigusnormi muutmise üle. Pandeemia ajal kohendati seadust avaliku sektori jaoks: individuaalkokkulepped asendati avalike haldusasutuste siseplaanidega (ingl *organizational plan for agile work*). Muudatus tehti põhjusel, et kollektiivid saadeti täismahus koju töötama.

Seega jäeti ära individuaalsed läbirääkimised ja plaani koostas tööandja, pidades nõu ametiühingutega. Intervjueeritud õiguseksperti Iacopo Senatori kinnitusel sõlmitakse nüüd jälle individuaalkokkuleppeid, kuid üldise raamistiku annavad iga avaliku asutuse sisesed töökorraldusreeglid, millega kehtestatakse reeglid laiemalt kui ainult agiilse töötamise jaoks.

Erasektori kohta on toodud esile, et pandeemiajärgsetes kokkulepetes on antud agiilsetele töötajatele rohkem selliseid hüvesid (nt toidutalonge ja ületunnitöö hüvitamist), mida ei võimaldatud neile varem, kui töövormiga kaasnevat autonoomiat peeti piisavaks hüveks.

Kuigi uus seadus on andnud tööturu osapooltele justkui suurema paindlikkuse, ollakse selle võimaluse kasutamisel pigem konservatiivsed. Intervjueeritud õiguseksperti Iacopo Senatori sõnul ei ole agiilne töö praktikas kaugtööst palju paindlikum: kui analüüsida organisatsioonide kollektiivlepinguid, on agiilsetele töötajatele tihti määratud sama tööaeg mis tööandja ruumides kohapeal töötavatele töötajatele. Kuna paindlikkust pole justkui rakendatud, leidis ekspert, et tööandjate esindajad võisid eelistada uut seadust ennekõike põhjusel, et tööandja kohustused on agiilse töö korral väiksemad kui kaugtöö korral.¹¹⁴

Siiski on Iacopo hinnangul näha järjest rohkem asjakohaseid ettevõttesiseseid kokkuleppeid. Tema hinnangul andis pandeemia suurima tõuke agiilse töövormi kasutamisele pangandus- ja kindlustussektoris.

¹¹⁴ Itaalia varasemas sektoriüleses kaugtöö kokkuleppes lähtutakse jäigemalt Euroopa tööturu osapoolte vahel sõlmitud kaugtöö raamlepingust, milles on kirjas tööandja kohustused töövahendite, tervise ja turvalisuse ja töökorralduse kohta. Agiilse töö seaduses nr 81/2017 ei ole osa neist teemadest nii sõnaselgelt sätestatud.

3.3.2. Soome tööaja regulatsioon

Kontekst

Soome õigusaktides ei ole kaugtöö mõiste määratletud, kuid 2020. aasta alguses ajakohastatud töötajaseaduse paragrahvis 13¹¹⁵ on kehtestatud paindliku töö (ingl *flexiwork*, sm *joustotyöaika*) mõiste. Tegu oli töötajaseaduse laiemaga reformiga ja paindliku töö mõiste seadusse lisamine oli üks osa sellest.

Seadusetäienduses kirjeldatakse paindlikku tööd kui tööd, mis ei ole seotud kindla asukoha või töötajaga, st töökorraldust, mis soodustab kaugtööd. Enne 2020. aastat sisaldasid Soome tööõigusnormid ainult klauslit paindliku töötaja kohta, mille alusel võisid töötajad lühendada või pikendada oma kontoripäeva kuni kolme tunni võrra eeldusel, et teevad need tunnid hiljem järele.¹¹⁶

Eesmärk

Intervjueeritud Soome eksperdi Nico Steineri sõnade järgi on töötajaseadusse paindliku töö mõiste sisseviimise põhieesmärk olnud anda teatud töötajate rühmale rohkem vabadust ehk paindlikkust valida töötamise aega ja kohta. Sihtrühm on ekspertidena iseseisvalt töötavad inimesed, et nad saaksid teha oma töötamise aja ja koha suhtes seadustatud otsuseid. Töötajaseaduse kõnealusel paragrahvis ei käsitleta neid töötajate rühmi, kes on seotud töö kindla asukoha ja ajaga.

Teine põhjus lisada paindliku töö mõiste õigusakti oli saavutada töötajate ja töötajate kompromiss. Intervjueeritud Soome ametiühingute ekspert Juha Antila märkis, et töötajad soovisid algul jätta paindlikult eksperditööd tegevad inimesed töötajaseadusest välja, et täielikult pääseda ületunnitöö tasustamise kohustusest. Vastuvõetud seadus ei paku neile sellist vabadust: seadus kehtib kõigi töötajate kohta ja lubatud töötundide arv on määratud kindlaks kõigile ühtemoodi. Siiski võimaldab seadusemuudatus teha paindlikku tööd hõlpsamini kui varasema õigusnormi kehtivuse ajal.

Intervjueeritud ekspertide kinnitusel arvestati paragrahvi lisamisel teisigi eesmärke, näiteks regionaalarengut (ootust, et paindlikku tööd tegevad inimesed kolivad maapiirkondadesse tagasi) ja lootust, et vähenevad liiklusummikud.

Mida ja kuidas tehakse?

Seaduse alusel on paindlikku tööd tegeval töötajal õigus otsustada iseseisvalt, millal ja kus ta töötab vähemalt pool oma töötajast.

Soome seadusandja on usaldanud paindliku töökorralduse rakendamise üksikasjade kokkuleppimise tööturu osapooltele. Seaduse järgi kehtestatakse selline töökorraldus valdkondlike kollektiivlepingute ja/või töötajate ja töötajate vaheliste individuaalkokkulepetega.

Paindliku töökorralduse kokkulepe tuleb sõnastada kirjalikult. Seadusega on nähtud ette, et see peab sisaldama

- 1) päevade arvu, millele võib töötaja oma töötajast jaotada (st millistel päevadel ta töötab), sealjuures ei tohi tavatöötaja nelja kuu iganädalane keskmine tööaeg ületada 40 tundi;
- 2) päevade arvu, millal töötaja kasutab oma iganädalast puhkeajaga;

¹¹⁵ Working Time Act, Soome Tööhõive- ja Majandusministeerium.

¹¹⁶ Finland Updates Working Hours Act to Give Employers and Workers Room to Agree to Wider Flexible Working Arrangements. Ogletree Deakins uudiskiri, 8. juuni, 2020.

- 3) kindlaks määratud tööaega, kui see on olemas, kuid keelatud on leppida kokku tööaeg kella 23 ja 6 vahele (sel ajal töötamist käsitatakse öötööna);
- 4) pärast paindliku töökorralduse lõppu kohaldatavat tööaega.¹¹⁷

Mõju

Paindliku töökorralduse mõju on hinnatud, kuid mõjuhinnangute valimid on olnud põhjalike järelduste tegemiseks väikesed. Ulatuslikumat mõjuhindamist on raskendanud asjaolu, et Soome töötajaseaduse muudatused jõustusid 2020. aasta alguses, st kolm kuud enne koroonapandeemia algust. Tollal olid paljud neist, kes oleksid võinud hakata töötama uue paindliku töö õigusnormi alusel, sunnitud minema üle täielikule kaugtööle. Praegune Soome töökeskkond ei ole veel jõudnud tagasi olukorda, kus ta oli enne pandeemiat.

Intervjueeritud eksperdi Maija Lyly-Yrjänäineni sõnul kavandatakse paindliku töökorralduse mõju hindamist 2022. aasta sügisel. Paindliku töö nähtav mõju on tema hinnangul seisnenud selles, et paljud organisatsioonid on alates koroonapandeemia algusest andnud meeskondadele vabaduse otsustada töötamisviisi üle. Pandeemiakogemus, mis sundis paljusid tegema täielikult kaugtööd, on tekitanud töötajates ja tööandjates selle töövormi vastu usalduse.

Siiski ei ole Soomes – erinevalt mõnest teisest siin uuringus vaadeldud riigist – toonud pandeemiaaegne kaugtöökogemus kaasa seadusemuudatusi ega poliitilisi arutelusid. Ekspertidega tehtud intervjuudest saadud info alusel võib öelda, et Soome õigusaktid on ajakohased ja praegu ei kavandata neis kohandusi. Sellegipoolest ollakse äraootaval seisukohal Euroopa direktiivi suhtes õiguse kohta mitte olla kättesaadav.

Mõtted Eesti jaoks

Arvestades Euroopa Parlamendi üleskutset Euroopa Komisjonile valmistada ette direktiiv õiguse kohta mitte olla kättesaadav, võib järeldada, et tulevikus on oodata ühtsemat üle-euroopalist õigusnormi. Selleks võiks valmis olla ka Eesti. Kuna mitu riiki on selle põhimõtte juba oma seadusesse lisanud, võib eeldada, et direktiivi luues võetakse eeskju seda rakendanud riikide kogemusest.

Prantsusmaa oli esimene, kes kirjutas õiguse mitte olla kättesaadav oma tööseadusesse. See eeskju on huvitav, sest tööandjale anti seal ette üsna üldine nõue kollektiivlepingutes muu hulgas puudutada seda õigust. Portugali näide erineb selle poolest, et töötajate õigustest lähtumise asemel lähtuti tööandja kohustusest. Kaugtöötajate eraldatuse vältimise lisamine seadusse on samuti lahendus, mille mõju hindamise tulemused võiksid olla teistele riikidele huvitavad.

Nende kahe riigi tegevusviis erineb ühtlasi selle poolest, et Prantsusmaal kehtib kõnealuse ettevõttesisese kokkuleppe sõlmimise nõue ennekõike neile tööandjatele, kellel on üle 50 töötaja, samal ajal kui Portugali seadus rakendub kõigile tööandjatele.

Iirimaa on võtnud õigusliku reguleerimise asemel pehmema seisukoha, koostades tööandjatele ja töötajatele juhendmaterjali õiguse kohta mitte olla kättesaadav. Sellesse on koondatud juba kehtivate asjakohaste õigusaktide teave. Iirimaa juhendmaterjal jagatakse ka üldisi soovitusi ja häid tavasid, näiteks soovitatakse igal töötajal olla mõistev oma kolleegide suhtes ning austada teiste puhkeajaga ja puhkust. Muu seas on juhendis praktiline soovitus kasutada e-kirjade saatmisel viivitamissüsteemi, mida võimaldavad kirja programmid.

¹¹⁷ Working Time Act, Soome Tööhõive- ja Majandusministeerium.

Juhendmaterjal õiguse kohta mitte olla kättesaadav ja sellekohased koolitused võiksid olla olemas ka Eesti tööeluportaalil. Iirimaa sarnase juhendmaterjali loomise idee tundus hea nii intervjueritud personalijuhtidele kui ka aruteluseminaril osalenutele.

Intervjuudest Eesti personalijuhtidega jäi kõlama, et eelkõige tegutsetakse Eestis kaugtöö võimaldamisel praegu kirjutamata reeglite alusel ja kahepoolses heas usus. Kuigi mitmel intervjueritud töandjal on oma organisatsioonis kehtestatud töö- ja eraelu tasakaalu austamise reeglid, leidis paar personalijuhti, et neil oleks kasu suunistest, kuidas rakendada töökorralduses õigust mitte olla kättesaadav, st juhendmaterjal oleks asjakohane.

Õigus mitte olla kättesaadav tekitas osas intervjueritutes segadust. Nad kirjeldasid oma töökeskkonnast erandeid selle kohta, kuidas töötajad peavad tegema või soovivad teha tööd ebastandardsetel aegadel ja ei soovi, et praegune paindlikkus seaduse tõttu väheneks.

Nii Iirimaa juhendist kui ka Prantsusmaa seadusest kumab läbi arusaam, et õigus mitte olla kättesaadav on töandjate ja töötajate jaoks kohati uudne ning töandjad peaksid mõtlema ka oma (juhtiv)töötajate koolitamisele. Koolitusvajadust rõhutas ühtlasi intervjueritud ekspert Maxime Legrand. Tema hinnangul on pandeemia järel saanud sellest algul individuaalsest õigusest hoopis kollektiivne organisatsioonijuhtimise ja -kultuuri teema, mis vajab teadlikkuse suurendamist ja oskuste arendamist.

Välisriikide teemakohaste õigusaktide läbiv joon on töandjale võimalikult suure paindlikkuse jätmine: ette on antud üsna üldine raam, mille sees peaksid töandja ja töötaja (või nende esindajad) jõudma iseseisvalt kokkuleppele. Sellise suuna taga on soov arvestada erinevate sektorite, organisatsioonide ja töökohtade eripära: jäigalt ja ühtselt oleks keeruline (ja arvatavasti ka organisatsioonide tegevust piirav) kirjutada midagi ette kõigile töandjatele.

Samamoodi pelgasid riigi liiga rangeid ettekirjutisi intervjueritud personalijuhid. Nii ei näinud osa neist täpsustava õigusnormi järele vajadust, sest neil on juba olemas kirjutamata või kirjutatud kujul sisekokkulepped.

Kokkuvõttes võib öelda, et ka Eesti seadusandja peaks arvestama tööelu mitmekülgset ja piirduma pigem võimalikult vähese reguleerimisega. Küll aga on Itaalia kontekstis tõstetud esile, et tasakaalustatud kokkuleppe saavutamine sõltub väga palju osapoolte pädevusest. Individuaalsete läbirääkimiste puhul on rõhutatud ka töandja tugevamat positsiooni enda huvide kehtestamisel, mistõttu on teatud raamistik töötajate kaitseks asjakohane.

Intervjueritud töandjad, kes väljendasid ootust selgema õigusnormi järele, pidasid silmas põhiliselt tööohutuse tagamise tingimusi kaugtöö kontekstis¹¹⁸, ent hiljutise töötervishoidu ja -ohutust puudutava seadusemuudatusega¹¹⁹ võiks saada see mure lahendatud.

Paaril korral käidi mõttena välja, et paindliku töötaja ja -koha puhul võiks olla vastutus töötaja tervise eest jagatud. See tähendab, et töandja võiks vastutada olukordades, kus ta suunab oma töötaja kaugtööle, aga mitte siis, kui töötaja on valinud sellise töötamisviisi ise.

¹¹⁸ Toodi näide, et isegi kui töandja on ostnud töötaja koju kontorimööbli, võib töötaja ikkagi eelistada töötada ebatervislikul viisil (nt istuda diivanil, töötada vähe valgustatud toanurgas), mida töandja ei saa kontrollida. Intervjueritud leidsid, et töandjale ei tohiks tekkida kohustust keskkonnas, mida ta ei saa kontrollida. Personalijuhtide kinnitusel tegutsevad töandjad kaugtööd võimaldades seaduse mõttes hallis alas, tulles heas usus vastu töötaja kaugtöö soovidele, kuid probleemide korral vastutab täielikult töandja. Nad soovisid kaugtöö mõiste lisamist töötervishoiu ja tööohutuse seadusesse.

¹¹⁹ Vt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus.

3.4. Teavitustöö kaugtöö propageerimiseks

Selles alapeatükis kirjeldatakse Ameerika Ühendriikides ja Kanadas kasutusel olnud kolme teavitustöö meetet.

3.4.1. Ameerika Ühendriigid

3.4.1.1. „Minnesota’s e-WorkPlace“

Eesmärk

Ameerika Ühendriikides Minnesota linnas rakendati „e-WorkPlace’i“ programmi eesmärgiga vähendada liiklusummikuid linnades ja kiirteedel. Selleks loodi veebisait, mille kaudu edastati kohalikele elanikele kaugtööga seotud infot, sh näpunäiteid kaugtöö paremaks korraldamiseks. Samuti oli programmi raames võimalik organisatsioonidel võtta ühendust programmi meeskonnaga ja saada tuge kaugtöö rakendamisel.¹²⁰

Mida ja kuidas tehti?

Programm oli jagatud kolmeks etapiks ning hõlmas nii uute kaugtöötajate värbamise eesmärki kui ka eesmärki vähendada tiptunnil Minnesota linnas liikuvate autode arvu.

Programmi esimene etapp kestis aastatel 2009–2011, mil seati eesmärgiks jagada töandjatele infot õnnestunud kaugtöönäidete kohta, sooviti vähendada vähemalt 5400 tiptunni autosõitu ja saavutada linnas uute kaugtöötajate värbamine.¹²¹

Teises etapis (2015–2016) taotleti programmi jätkamiseks vajalikku riiklikku rahastust mahus 2,4 miljonit USA dollarit. Selle etapi kohta leiduv on info puudulik, st ei ole täpselt teada, millega tegeleti lisaks raha taotlemisele.¹²²

Kolmas etapp kestis märtsist 2017 kuni septembrini 2018 ning eesmärgiks oli seatud vähendada tiptunni autosõite 900 võrra ja värvata 1000 kaugtöötajat. Kui programmi esimeses kahes etapis keskenduti tervikuna Minnesota linnale, siis nüüd kitsendati tegevust ühele sealse kiirtee äärsele liikluspiirkonnale.¹²³

Kirjeldatud kolme etapi vältel oli kasutusel veebisait, mille kaudu edastati kaugtööga seotud infot nii töötajatele kui ka töandjatele. See sisaldas teavet vahendite ja teenuste kohta, milles anti juhtidele soovitusi, kuidas kaugtööd optimeerida ja teha, kuid jagas ka piirkonnas elavatele inimestele infot teetööde ning liikluskorralduse kohta suurürituste vältel ja sellega kohanemise kohta. Üks soovitustest, mis anti suurürituste kohta, oli suunis, millistel ajavahemikel eelistada seetõttu

¹²⁰ Thomas F. et al., „Working from home policy and practice review – a research note“, *Waka Kotahi NZ Transport Agency research note* 001 (august 2021): 66.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid.*

kaugtööd.¹²⁴ Veebisaidil oli lisaks keskkonnakalkulaator, kus sai arvutada välja töötaja tööle ja tagasi koju sõiduks säästetud ajakulu, hinna ning CO₂ koguse.¹²⁵

Veebisaidil oli kõigil võimalik võtta ühendust programmi meeskonnaga, kes toetas võimaluse korral organisatsioonidele kaugtöö rakendamisel. Selleks korraldati organisatsioonidele koolitusi, et suurendada teadlikkust kaugtööst, ning jagati praktilisi näpunäiteid, mis andsid võimaluse õppida tänu virtuaalsele projektijuhtimisele, info edastamisele ja parematele teadmistele selle kohta, kuidas korraldada kaugtööd paremini.¹²⁶

Mõju

Programmi esimeses etapis kaasati 48 organisatsiooni kokku 4200 kaugtöötajaga. Etapi eesmärk oli kaasata vähemalt 2700 uut kaugtöötajat, seega eesmärk täideti. Programmis osalenud inimestel paluti täita küsimustikke ja nende põhjal selgus, et kokku tehti kaugtööd keskmiselt 1,5 päeval nädalas, millega säästeti kokku 11 350 autosõitu nädalas.¹²⁷

Selle põhjal järeldasid programmi ellukutsujad, et kokku jäeti aasta jooksul sõitmata üle 12 miljoni kilomeetri ning aastaga säästeti töörandelt 186 488 tundi, mis oli kokku väärt 2 573 535 dollarit (summa on arvatud tunnipõhise arvestusega, seades igale sõidutunnile rahalise väärtuse).¹²⁸

Programmi kolmandat etappi hinnati vähemal määral kui programmi esimest osa. Järeldused tehti ainult keskkonnakalkulaatorit kasutanud inimeste põhjal. Nendest andmetest selgus, et kaugtööd tehti enamasti kahel päeval nädalas, samuti hindasid töötajad, et nende heaolu kasvas kaugtöötades.¹²⁹

3.4.1.2. Virginia osariik

Kontekst ja eesmärk

Virginia osariik on kaugtöö edendamisele keskendunud juba alates 2000. aastast eesmärgiga parandada linnade õhukvaliteeti ja vähendada liiklusummikuid. Programmi fookuses oli ka inimeste suunamine kaugtööle ajal, mil tehakse suuremahulisi liikluskorralduse muudatusi.¹³⁰

Viimase kümnendi jooksul on keskendutud kaugtööga seotud maksusoodustustele, mida pakuti organisatsioonidele kaugtööga seotud kulude hüvitamiseks. Programmis oli kasutusel kaugtöö edendamise veebisait ning tööandjatele pakuti tasuta abi kaugtööraamistiku läbimõttlemisel ja kasutuselevõtul.¹³¹

Mida ja kuidas tehti?

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Teleworkers avoid downtown congestion with the help of eWorkPlace, Minnesota Ülikooli transpordiuuringute keskus, 2019.

¹²⁶ Thomas F. *et al.*, „Working from home policy and practice review – a research note“, *Waka Kotahi NZ Transport Agency research note* 001 (august 2021): 66.

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ *Ibid.*

Projekti algus ulatub 1990. aastatesse, mil Virginia osariigis võeti vastu puhta õhu seadus. Sellega sätestati, et rohkem kui 100 töötajaga organisatsioonid peavad tööle sõitvate töötajate arvu vähendama 25% võrra. Samuti on osariigis kehtestatud avaliku sektori organisatsioonidele nõue, et neis peab kehtima poliitika, mille raames on töötajatel õigus teha kaugtööd võimalikult suures mahus või käia tööl alternatiivse töögraafikuga. Alternatiivse töönädala kavana on välja pakutud võimalus töötada neljal päeval 10 tundi, et vähendada autosõite.¹³²

Virginia osariik on aga põhiliselt keskendunud rahalistele toetusmeetmetele. Aastatel 2012–2019 kehtis organisatsioonidele maksusoodustus: oli võimalik taotleda toetust ühe töötaja kohta kuni 1200 USA dollarit ja veel 50 000 dollarit organisatsiooni kohta. Toetust tohtis kasutada kaugtööga seotud kulude hüvitamiseks töötajatele. Samalaadseid toetusi on osariigis rakendatud ka projektipõhiselt, näiteks maantee (Interstate 66) ehitustööde ajal said tööandjad taotleda 10 000 USA dollari suurust toetust, et katta kaugtööst tulenevaid kulusid.¹³³

Virginias on samuti kasutusel kaugtöö veebisait, kus antakse tööandjatele infot kaugtöö eeliste ja uuringute kohta ning jagatakse töötajatele nippe tulemusliku kaugtöö tegemise ja edulugude kohta. Samuti on seal teave kaugtöö turvalisuse ja kodukontori rajamise kohta.

Et mõista paremini töötaja kodukontori sobivust ja turvalisust, on veebisaidil välja töötatud ankeet töötajatele. See sisaldab näiteks järgmisi valdkondi: ruumi õhukvaliteet ja ventilatsioon, materjalide turvalisus, müratase, joogivee olemasolu, sooja ja külma jooksva vee olemasolu, käepidemete olemasolu treppidel (pikkusega üle nelja astme), turvaline ja märgistatud elektrisüsteem (sh juhtmete turvaline paigutus ja märgistus), ruumi turvaline paigutus (sh uste avanemise suund), mööbli korrashoid ja turvalisus (nt see, kas toolirattad on piisavalt tugevalt kinnitatud ja vaibad kindlalt põrandal ning kas ruumis on vajalik mööbel), samuti ruumi puhtus.¹³⁴

Näiteks jagatakse veebisaidil tööandjale soovitusi ja nõuandeid selle kohta, kuidas juurutada kaugtöö. Neil on võimalus võtta ühendust meeskonnaga, kes tasuta aitab organisatsioonidel kaugtöötamiseks vajaliku raamistiku läbi mõelda ja kasutusele võtta.

Projekti meeskond toetab organisatsioone järgmisega.¹³⁵

1. Aitab luua hübriidtööks sobiva raamistiku.
2. Aitab saada ülevaate kodukontori loomiseks vajalikest tehnilistest vahenditest, st otsustada, milliseid töövahendeid töötaja vajab ja mida ta ei vaja kodukontoris.
3. Pakub juhtidele ja töötajatele koolitusi, kus juhendatakse, kuidas suurendada enda tulemuslikkust kaugtööl, ning nõustab, kuidas meeskonnas kaugtööd tehes suhelda.
4. Pakub võimalust analüüsida tehnoloogiliste vahendite mõju meeskonnatööle ja soovitab tehnoloogilisi platvorme, mille kasutamisega saab kaugtöö tootlikkust suurendada.
5. Pakub võimalust korraldada kaugtöö teemal meeskonnaküsitlus, et mõista paremini töötajate vajadusi kaugtöö korral ja ootusi sellele.
6. Aitab luua kaugtöö raamistiku ja plaani ning vormistada ja üle vaadata lepingud.

Mõju

Programmi vältel kasvas kaugtööd tegevate inimeste hulk Virginias hüppeliselt, aastail 2010–2018 koguni 43%. Kõigist osariigi tööealistest elanikest töötas aastaks 2018 valdavalt kodust 6%. Kõige

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ Virginia Department of Rail and Public Transportation, 2021.

¹³⁵ Thomas F. *et al.*, „Working from home policy and practice review – a research note“, *Waka Kotahi NZ Transport Agency research note* 001 (august 2021): 66.

rohkem suurenes kaugtötamine aastatel 2015–2018¹³⁶. Seetõttu ei saa seda siduda mitte kindlate meetmete rakendamisega, vaid kaugtöö populaarsuse üldise kasvuga, mida toetasid elluviidud meetmed.

3.4.2. Kanada

3.4.2.1. „WORKshift – Think Outside the Office“

Kontekst

„WORKshift – Think Outside the Office“ oli Kanadas Calgary kohaliku omavalitsuse ja Kanada keskvalitsuse algatatud ning kolm aastat kestnud kaugtötamise edendamise programm. Selle raames keskenduti teadlikkuse suurendamisele kaugtööst ning pakuti organisatsioonidele juhiseid ja tuge selle rakendamiseks. Ühtlasi sooviti vähendada liiklusummikuid.¹³⁷

Programmi eelarve oli 800 000 Kanada dollarit ja seda rahastati föderaalset „EcoMobility“ programmist.¹³⁸ „WORKshifti“ tähelepanu keskmes olid organisatsioonid¹³⁹, kuid mõju laienes ka üksikisikutele.

Teadlikkuse suurendamiseks veebisaidi, meediakajastuste, bussireklaamide ja konverentsi kaudu levitati infot kaugtötamise hüvede kohta, julgustati organisatsioone ja töotajaid tegema kaugtööd ning pakuti organisatsioonidele juhiseid ja tuge kaugtööprogrammide planeerimiseks, optimeerimiseks ja elluviimiseks.

Algatuse üks element oli kaugtöökeskuste loomine koostöös kinnisvara ja tehnoloogia pakkujatega, et vähendada muu hulgas survet avalikule taristule ja vähendada liiklusummikuid. Organisatsioone julgustati programliga liituma konkurentsivõime suurendamise ja talentide meelitamise argumentidega.^{140, 141}

Eesmärk

Programm algatati sihiga vähendada piirkondlikust ühistranspordist põhjustatud saastet ja see hõlmas liiklusummikute vähendamist, millelt oodati omakorda mõju linna õhukvaliteedi paranemisele. Esimeses etapis keskenduti Calgary linnas ja selle lähiümbruses tegutsevatele organisatsioonidele, kuid teises ja kolmandas etapis laiendati seda riigi teistesse linnadesse.¹⁴²

Eesmärk oli muuta riigi töökultuuri, teavitades inimesi kaugtöövõimalustest, ja edendada kaugtöö juurutamist, pakkudes töötajatele võimalust teha tööd seal, kus nad peavad ennast kõige tulemuslikumaks.¹⁴³

Tehtud muudatuste taustal oli aga eesmärgiks seatud võimalus viia linnas kergemini ellu suuremahulisi taristuprojekte: nende ajal tehtav kaugtöö aitas vähendada autode arvu linnas.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Mario Toneguzzi, *Calgary – based WORKshift launched nationally*, *Vancouver Sun*, 21. september, 2013.

¹³⁸ Government of Canada helps Calgary workers go green, *Kanada Valitsuse uudiskiri nr H 074/09*, 21. mai, 2009.

¹³⁹ Jay Kassirer ja Sharon Boddy, *Calgary's Workshift*. Tools of Change (veebisait). 2011.

¹⁴⁰ Kate Lister ja Tom Harnish, *WORKshift Canada: The Bottom Line on Telework*. Readkong (veebisait). 2011.

¹⁴¹ Government of Canada helps Calgary workers go green, *Kanada Valitsuse uudiskiri nr H 074/09*, mai 2009.

¹⁴² Jay Kassirer ja Sharon Boddy, *Calgary's Workshift*. Tools of Change (veebisait). 2011.

¹⁴³ Mario Toneguzzi, *Calgary – based WORKshift launched nationally*, *Vancouver Sun*, 21. september, 2013.

¹⁴⁴ *Ibid.*

Mida ja kuidas tehti?

„WORKshifti“ programmiga pakuti tööandjatele vahendeid ja raha, et võtta kaugtöö varasemast rohkem kasutusele ja seda edendada, kuid ka hinnata selle tõhusust põhjalikumalt ning rakendada sellest lähtudes kaugtööd organisatsioonis paremini.¹⁴⁴

Üks kasutusel olnud vahend oli kaugtöö haldamise tööriist, mis võimaldas organisatsioonil tasuta välja selgitada, millised töötajad sobiksid kaugtööd tegema, ja kehtestada kaugtööstandardid. Veel jagati teavet kaugtööga seotud suuniste ja kokkulepete kohta ning korraldati organisatsioonidele koolitusi kaugtöö parema optimeerimise ja juhtimise kohta.¹⁴⁵

Töötajatele tutvustati kaugtööd kui võimalust säästa aega ja raha tööle sõitmise arvelt ning võimalust olla tulemuslikum.¹⁴⁶

Lisaks kaugtöö toetamise tööriistade pakkumisele rakendati programmi raames järgmisi meetmeid:

- 1) suurendati linnas ja selle ümbruses elavate inimeste teadlikkust kaugtööst ning selle eripärast;
- 2) korraldati linna tööandjatele ja töötajatele programme, mis keskendusid kaugtööga seotud oskuste arendamisele;
- 3) pakuti organisatsioonidele tuge kaugtöö kavandamisel ning enda jaoks sobivaks kohandamisel;
- 4) loodi kaugtöökeskusi, kus olid nii tava- kui ka veebikoosolekuteks mõeldud ruumid ning puhkeruumid¹⁴⁷;
- 5) kaugtööd puudutavad muudatused viidi sisse ka avalikus sektoris, kus julgustati organisatioone kaugtööd kasutusele võtma¹⁴⁸.

Mõju

Programmis osales üle 12 organisatsiooni ja 500 töötaja. On hea, et selle mõju püüti mõõta ka jooksvalt. Näiteks olid 28 kuu jooksul programmis osalenud 249 töötajat jätnud sõitmata 557 895 km ja seega ära hoidnud 128,235 kg süsihappegaasi heite tekke. Väidetavalt asutati programmi mõjul piirkonda kaks uut ettevõtet.¹⁴⁹

Programmi täielikule mõjule on hinnangut anda keerukas, sest kõik programmis osalejad ei jälginud enda tegevuse mõju.

Mõtted Eesti jaoks

Kuigi ei tundu otstarbekas tuua ühtegi kirjeldatud programmi täielikult Eestisse üle, on nendest siiski omajagu õppida.

Kõiki kolme programmi ühendas eesmärk vähendada linnades liiklusummikuid. „WORKshifti“ programm Kanadas ja „e-WorkPlace'i“ programm Minnesotas keskendusid kohalike teavitamisele suuremahulistest ja liikluskorraldust raskendavatest taristuprojektidest, andes soovitusi eelistada nende ajal teatud ajavahemiku või kogu päeva vältel võimaluse korral kaugtööd.

¹⁴⁴ Workshifti veebisait (veebiarhiiv). 2011.

¹⁴⁵ About Workshift – Calgary's Telework Initiative Think outside the Office (veebiarhiiv). 2011.

¹⁴⁶ WORKshift & Me (veebiarhiiv). 2011.

¹⁴⁷ Mario Toneguzzi, Calgary – based WORKshift launched nationally, *Vancouver Sun*, 21. september, 2013.

¹⁴⁸ „Government of Canada helps Calgary workers go green“, *Kanada Valitsuse uudiskiri nr H 074/09*, mai, 2009.

¹⁴⁹ Jay Kassirer ja Sharon Boddy, *Calgary's Workshift. Tools of Change* (veebisait). 2011.

Liiklusummikute vähendamise ja kaugtöö seose peale võiks eelkõige mõelda Tallinnas ja Tartus. Tulevastest teetöödest teavitavad Eestis juba praegu kohalikud omavalitsused üpris aktiivselt.

Programme ühendas veel organisatsioonidele suuniste ja nõustamise pakkumine, et nad juurutaksid kaugtööd senisest rohkem ning et neil oleks tugisüsteem selle paremaks optimeerimiseks. Eestis on olemas Tööinspektsiooni hallatav tööeluportaal¹⁵⁰, samuti saab kaugtöö kohta infot Eesti Ametiühingute Keskliidu veebisaidilt¹⁵¹ ja mitmest muust portaalist.

Siiski oli mõni intervjuueritud personalijuht seisukohal, et teavitustööd võiks Eestis teha rohkem. Näiteks leidis üks neist, et riigile kuuluvates organisatsioonides saaks kaugtööd ümbritsevad stigmasid veel murda ja tutvustada kaugtöö soodsat mõju rohkem. Personalijuhid olid seisukohal, et olemasolevaid portaale ei kasutata piisavalt, nendeni aitaks jõuda samuti suurem teavitustöö. Küll aga ei mainitud üheski intervjuus vajadust kaugtöö valdkonda puudutavaks nõustamiseks.

Ühtlasi olid paljud personalijuhid kursis iga-aastase kaugtöö tegija konkursiga, mille on algatanud Targa Töö Ühing ja Elisa. Konkursi eesmärk on parandada tööandjate mainet ning näidata, et märgise pälvinud organisatsioonid peavad oluliseks töötajate rahulolu ja nende võimalust korraldada enda tööaega paindlikult. Et organisatsioonide tahe kaugtöötamisele pühenduda ei raueks, on märgis tähtajaline, kehtides kolm aastat, seejärel on organisatsioonil võimalus märgist pikendada.¹⁵²

Sellised auhinnad aitavad töötajatel olla paremini kursis tulevase tööandja pakutavate kaugtöövõimalustega juba enne sinna tööle asumist ja võivad mõjuda lisaajendina töökoha valikul. Personalijuhid olid kaugtöömärgise olemasoluga kursis ja nägid seda hea võimalusena, et hinnata organisatsiooni kaugtööpoliitikat.

3.5. Kaugtöötamise taristu ja võrgustikud

Mitmes riigis on loodud kaugtöö jaoks võrgustikke ja kohti, sh tavaliselt tömbekeskustest eemal. Tõdemuseni, et inimeste ümberpaigutumine koroonapandeemia ajal on andnud hoogu juurde võimalusele meelitada maapiirkondadesse juurde maksumaksjaid ja tömbekeskustest kaugemal asuvasse organisatsioonidesse töötajaid, jõuti näiteks ühel Interreg Europe'i poliitikakujundajate arutelul.¹⁵³

Nii pandeemia ajal muutunud töötajate ootused kui ka järjest parem digitaalne ühendus loovad ka Eestis potentsiaalselt soodsa pinnase tühjana seisvate avalike hoonete ümberkujundamiseks kaugtöökeskusteks. Omavalitsustel, kes suudavad pakkuda hästi varustatud väljaüritavaid kontoriruumi või töölaudu, on seega töötajate ja talentide meelitamisel eelis. Väiksemates omavalitsustes põimuvad kaugtöö teemaga kohaliku ettevõtluskliima edendamine, digitaliseerimine (lairibaühenduse loomine), rahvastiku kahanemise olukorras heaolutaseme säilitamine jms.

Seega, kuigi koostöötamise kohti pakub enamasti era- või kolmas sektor, võib neid just keskustest eemal näha ka regionaalarengu võimalusena. Eestis on sel alal eesrindlikult tegutsenud Kagu-Eesti maakonnad oma Kuplandi võrgustiku kaudu. Lisaks leidub eraldiseisvaid kaugtöökeskusi Saaremaal (Edukontor) ja Pärnus (Forwardspace). Saaremaal plaanitakse novembris 2022 luua Kuplandi-sarnane kaugtöövõrgustik Wörk, mis koondab Lääne-Eesti saarte (Saaremaa, Muhu, Ruhnu, Abruka, Vilsandi, Vormsi) kaugtöökohad. Sellega toetatakse kaugtöö tegijate ühendamise abil piirkondlikku arengut ja sidusust.

¹⁵⁰ Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha, Tööinspektsioon.

¹⁵¹ Eesti Ametiühingute Keskliit, Kaugtöö kokkulepe, mai 2017.

¹⁵² Kaugtöö tegija märgis. Targa Töö Ühing (veebisait), 2022.

¹⁵³ Rural SMEs in the COVID-19 context: Key learnings, Interreg Europe'i uudiskiri, 31. jaanuar, 2022.

Välismaalt on suur eeskuju lirimaa, kus on kaugtöö ja maaelu arengupoliitika tihedalt põimitud riiklike strateegiate ja rahastuse kaudu.

3.5.1. Iirimaa – The National Hub Network ja Connected Hubs platvorm

Kontekst

Irimaal tegutseb avaliku sektori juhitud üleriigiline kaugtöövõrgustik The National Hub Network ja sellega seotud digitaalne platvorm Connected Hubs, mis koondab peaaegu 300 keskust (ingl *hub*). Intervjueeritud eksperdi ja võrgustikujuhi Stephen Carolani sõnul vahendab platvorm üle 22 000 töölaua ja umbes 73% neist on 2022. aasta oktoobrikuu seisuga kasutusel.

The National Hub Network on tegutsenud alates 2020. aastast, kuid selle alged pärinevad 2018. aasta katseprojektist „DigiWest“, millega toodi kokku Lääne-Iirimaa neli kaugtöökeskust. Esmasest edust ajendatuna hakati ideed laiendama kogu Iirimaaale. 2021. aasta mais loodi Connected Hubs platvorm. Valitsuse maapiirkondade arengu osakond (ingl department of rural community development) toetas võrgustikku 2020. ja 2021. aastal 13 miljoni euroga.

Eesmärk

The National Hub Network, Connected Hubs platvorm ja kaugtöö edendamine üldiselt on osa Iirimaa laiemast regionaalarengu ning maapiirkondade majanduse elavdamise eesmärgist.

„Our Rural Future“ on Iirimaa Valitsuse koroonapandeemia järgne maapiirkondade arendamise strateegia aastateks 2021–2025, mille keskmes on kaugtöö võimaldamine, linnakeskuste elavdamine ja lairibainterneti võimekuse arendamine.¹⁵⁴ Näiteks on strateegia eesmärgidena¹⁵⁵ sõnastatud „Investeerida märkimisväärselt kaugtöö taristusse, mis võimaldaks rohkematel inimestel elada ja töötada maakogukondades ning looks häid karjäärivõimalusi olenemata sellest, kus asub töötaja peakontor“, samuti „minna avalikus sektoris alates 2021. aastast 20% ulatuses üle kodu- või kaugtööle“.

Strateegia eesmärk on muu hulgas pakkuda kohalikele omavalitsustele rahalist tuge, et tühjana seisvat kinnisvara hakataks kasutama kaugtöökeskustena. Valitsuse eesmärk on luua 400 kaugtöötamiskohaga võrgustik üle riigi. Maaelu ja kogukonna arengu ministri Heather Humphreysi hinnangul võimaldab pandeemiajärgne kaugtöötrend töökohtade piirkondlikult ühtlasemat jaotust, samuti töö- ja eraelu paremat tasakaalu paljudel inimestel.¹⁵⁶

Kaugtöötaristu arendamine on kesksel kohal ka eespool mainitud riiklikus kaugtöötamise strateegias (vt alaptk 3.2.3). Selle järgi on kaugtöökeskustel palju hüvesid: töötajad saavad töötada kodule lähemal, kuid siiski kontorikeskkonnas, nad peavad sõitma vähem edasi-tagasi ning võrreldes kodukontoriga on nende eraldatuse ja üksilduse risk väiksem.¹⁵⁷

Mida ja kuidas tehakse?

¹⁵⁴ Our Rural Future: Rural Development Policy 2021-2025. Iirimaa Valitsus (veebisait). 2021.

¹⁵⁵ Kokku on kaugtöö kohta sõnastatud 12 tulemit.

¹⁵⁶ Sam Cox, €8,8m funding to invigorate rural remote working across Ireland, *Silicon Republic*, 22. juuli, 2021.

¹⁵⁷ Making Remote Work. National Remote Work Strategy, Department of Enterprise, Trade and Employment, Government of Ireland, 2021.

Võrgustiku haldamine

Võrgustikku rahastatakse valitsuse maapiirkondade arengu osakonna riikliku prioriteedina. Võrgustikku suunatakse ametkonnaülese juhtrühma (ingl *interdepartmental group*) kaudu, mille liikmed kohtuvad kord kvartalis. Näiteks otsustab juhtrühm kaugtöökeskuste rahastamisvoorude korraldamise. Intervjueeritud eksperdi Stephen Carolani hinnangul koordineeritakse võrgustikku kõige kõrgemal poliitilisel tasandil ja nii tagab see projekti jätkusuutlikkuse.

Võrgustiku igapäevane juhtimine on viieliikmelise meeskonna käes, kes kuuluvad piirkondlikku arenguorganisatsiooni The Western Development Commission. Võrgustikku kuuluvad kaugtöökeskused on üldiselt iseseisvad ja eraomandis, st avalikul sektoril puudub nende üle otsene võim.

The National Hub Network toimib ühtlasi koostöövõrgustikuna, kuhu kuuluvad kaugtöökeskused saavad jagada omavahel (edukaid) kogemusi. Carolani kinnitusel on võrgustiku meeskonda palgatud eraldi inimene kogukonnaürituste jaoks, ja ta korraldab regulaarselt (üle nädala) kaugtöökeskuste juhtide virtuaalsed tunniajaseid kohtumisi. Need koosnevad lühiettekannetest ja aruteludest ning neil osaleb umbes sada inimest. Juhul kui aruteludest kooruvad välja kaugtöökeskusi puudutavad ühised mured, antakse info edasi juhtrühmale. Carolani hinnangul on sellise kanali kaudu antud kaugtöökeskuste juhtidele võimalus suunata valdkonna poliitikaloomet.

Võrgustiku keskused on jaotatud viide kategooriasse.¹⁵⁸

1. Skaleerimiskeskused (ingl *scaling hubs*): kuus tipp tehnoloogilist suurt keskust, mis pakuvad kasvuettevõtetele tugiteenuseid (ärikiirendid, eksporditugi).
2. Ettevõtluskeskused (ingl *enterprise hub*): toetavad kohalikku ettevõtluse ökosüsteemi, korraldavad võrgustumisüritusi, pakuvad teenuseid ja ruume iduettevõtetele ning kaugtöötajatele.
3. Teadus- ja arendustegevuse keskused (ingl *R&D hub*): spetsialiseerunud kindlatele teemadele, teevad teadus- ja arendustööd uute toodete ja teenuste loomiseks, enamasti seotud mõne ülikooliga. Pakuvad koosoleku- ja kontoriruumi ning laboreid.
4. Jagatud kontorid (ingl *co-working hub*): pakuvad töölaudu, kontoreid, koosoleku- või ürituseruumi.
5. Kogukonna- ja ettevõtluskeskused (ingl *community & enterprise hub*): kogukonnapõhised keskused, mida tavaliselt juhivad kohalikud vabatahtlikud või tööhõivemeetmete kaudu tööturule suunatud inimesed. Korraldavad üritusi kohalikule kogukonnale, kuid pakuvad ka üüriks kontoriruumi ja -laudu. Viivad ellu jätkusuutlikkuse ja digitaliseerimise uuenduslikke projekte.

Taristu arendamine

Kuigi võrgustik ei raja ise kaugtöökeskusi, annab ta neile rahalist toetust. Taristut arendatakse avalike voorude teel. Näiteks said kaugtöökeskused 2021. aastal taotleda riigi toetust vahemikus 10 000 – 75 000 eurot ning abikõlbulikud kulud olid muu hulgas nn kuumade laudade paigaldamine¹⁵⁹, koosolekuruumide loomine, IT-arendused, lairibaühenduse loomine, elektriautode laadimisjaamade paigaldamine ja puuetega inimestele juurdepääsu võimaldamine.¹⁶⁰

¹⁵⁸ AEC Hubs Classification 2020-2023, Atlantic Economic Corridori ja Stephen Carolani intervjuu.

¹⁵⁹ Kuum laud (ingl *hot desk*) on töölaud, millel puudub kindel kasutaja: laud on vabakasutuses ja sellel, kes esimesena kontorisse jõuab, on õigus selle taga töötada.

¹⁶⁰ Connected Hubs Fund. Iirimaa Valitsus (veebisait). 2021.

Teavitamine ja teadlikkus

Tähtsal kohal on kaugtöökeskuste turunduslik toetamine. Intervjueeritud eksperdi Stephen Carolani hinnangul andsid kaugtöökeskuste juhid märku, et neil puudub võimekus keskusi ise turundada, nii tekkiski idee luua Airbnb-laadne platvorm kaugtöökeskustele. See kannab nime [Connected Hubs](#).

Platvormiga liitunud kaugtöökeskused kasutavad ühtset visuaalset identiteeti ja neid turundatakse kampaaniate käigus keskselt. Kaugtöökeskuste juhid saavad platvormi kaudu hallata oma broneeringuid ja kliente ning suhelda teiste keskuste juhtidega.

Platvorm toimib ka kaugtöötajate virtuaalse ühtse kontaktpunktina. Nende jaoks lihtsustab ja standardiseerib see ruumide, töölaudade, kontorite ja ürituste broneerimist, sest portaaliga seotud mobiilirakendus võimaldab hõlpsasti üürida sobiva töölauda ja hallata oma arveid. Kaugtöökeskuste jaoks on teenus tasuta, st platvorm ei võta tehingutelt teenustasu.

Turundustegevus ei ole suunatud mitte ainult kaugtöötajate ligimeelitamisele, vaid ka sellele, et tutvustada enda tegevust kohalikele ja saada nendega lähedasemaks. Näiteks on võrgustik katsetanud kinkekaarte, et julgustada kohalikke kasutama võrgustiku teenuseid. Kampaaniaga pakuti kõigile soovijatele (platvormiga liitujatele) kolme tasuta päeva kaugtöökoha kasutamiseks. Carolani sõnul oli esimene suvine kampaania väga edukas ja seejärel korraldati 2022. aasta sügisel jõulueelne jätkukampaania. Kokku jagati kahe kampaaniaga kohalikele 10 000 kinkekaarti.

Mõju

Stephen Carolani kinnitusel ei ole võrgustiku mõju veel hinnatud, kuid 2022. aasta suve lõpus palgati meeskonda inimene, kelle tööülesanne on muu hulgas teha mõjuanalüüse. Samuti on võrgustikul koostöös ettevõtetega käsil paar katseprojekti CO₂ heidete vähendamise mõõtmiseks. Mõjuanalüüsid on tema hinnangul vajalikud selleks, et veenda skeptilisemaid suurkorporatsioone ja avaliku sektori asutusi kasutama kaugtöökeskusi.

„Nad [kohalik omavalitsus] ei taha keskusi kasutada, sest nende arvates läheb see neile kulukaks. [Suhtumine on, et] meil on praegu hooned, me tahame kõiki oma töötajad nendesse tagasi. Keeruline on öelda, et vaata, hästi, teil on töötajad, kes sõidavad igal hommikul 40 km kaugusele, et minna teie hoonesse või peakorterisse. Nad võiksid [selle asemel] sõita 5 km oma kohaliku kaugtöökeskusesse ja töötada seal. Seejärel arvutate [muudatusega kaasneva] CO₂ säästu. Teil on CO₂ heitkoguste vähendamise ja selle töötaja tootlikkusega seotud eesmärgid, mida peate täitma.“

Peale selle on kaugtööpoliitika andmepõhine juhtimine tähtsal kohal riiklikus kaugtööstrateegias, st eeldatavasti on lähiaastatel oodata kaugtöökeskuste võrgustiku mõju kohta uuringuid.¹⁶¹

Ühtlasi jagas Carolan lirimaa kogemuse kohta huvitavaid tähelepanekuid. Näiteks on tema sõnul kõige keerulisem hoida kaugtöökeskuste häid juhte, sest paljud tegutsevad vabatahtlikkuse alusel, ent keskused sõltuvad suuresti juhtide võimekusest ja oskustest. Teine tähelepanu vääriv nüanss on tema kogemusele tuginedes see, et nn kuumad lauad on pigem moeasi ja tegelikult ei ole nende järele nõudlust. Kaugtöötajad otsivad esmajoones privaatseid kontoriruumi.

¹⁶¹ Making Remote Work. National Remote Work Strategy, Department of Enterprise, Trade and Employment, Government of Ireland, 2021.

„Me kutsume neid oma-ukse-kontoriteks: sa lähed keskusse, seguned inimestega, jood kohvi koos inimestega, kes keskusel töötavad, kuid sul on enda kontor, mille saad lukku panna ja sulgeda.“

Mõtted Eesti jaoks

Kui kaaluda seda, kuidas saaks avalik sektor kaugtööd suunata ja millised kaasnevad hüved peaksid ajendama seda tegema, on regionaalpoliitika arendamise võimalus kindlasti üks neist, millega seoses võiks olla avalik sekkumine töökorraldusse õigustatud.

Iirimaa näidet analüüsid on asjakohane kõrvutada seda Eesti tuntuima kaugtöövõrgustiku Kuplandi kogemusega. Kupland ja Iirimaa võrgustik erinevad teineteisest ennekõike rahastuse, veebiplatvormi võimaluste ja riikliku poliitika prioriteetsuse vaatepunktist.

Mõlema alged on üsna sarnased: piirkonna tasandil on alustatud piiratud ressurssidega esmase väikse projektiga, et vastata kohalikul tasandil tekkinud nõudlusele. Iirimaa laiendati seda projekti väga kiiresti riiklikult ja kirjutati see sisse arengudokumentidesse. Intervjuust Kuplandi koordinaatoriga jäi kõlama, et teisedki Eesti maakonnad on tundnud keskuse vastu huvi ja käinud Kagu-Eesti kogemusega tutvumas, st näib, et samamoodi oleks Eestis potentsiaali algatuse üleriigiliseks laiendamiseks. Küll aga turundab Kupland väga selgelt just Kagu-Eestit, samuti on see osaliselt luksuslike töötingimusi või nendega kaasnevaid elamusi pakkuv bränd, sest nimi viitab kohalikele kuppelmaastikule.

Ühe intervjuueeritud eksperdi sõnul on Lääne-Eesti saartel väljatöötamisel Kuplandiga sarnane kaugtööd võimaldavate kohtade võrgustik Wörk, ent ilma toetuseta võib selle areng seiskuda. Eestis on kaugtöö tegemist väljaspool suurlinna populariseerinud väikelinnade kaugtöökeskused. Nende juhid on teinud katseid omavahel võrgustuda, kogemusi vahetada ja alustada projekti, mis võimaldab teha Eesti eri paikades asuvates kaugtöökeskustes töötajatel vahel tööpäev mõnes teises keskusel tasuta, jne. Katsed on pigem vaibunud, sest valdavalt ilma avaliku sektori toetuseta keskuste puhul läheb eestvedajate energia nende jätkusuutlikkuse tagamisele.

Kuplandi koordinaatori Lisanna Elmi hinnangul on Lõuna-Eesti teenusepakkujad olnud tänulikud, et riik on tulnud neile appi nii võrgustiku koordineerimisel kui ka ühise mainekujunduse eestvedamisel. Ka erasektorist on tulnud katseid (nt Ruum, Wörk, Spotit) koondada kõigi Eesti kaugtöökohtade pakkujate info ühele broneeringut lubavale platvormile. Nii saaks võimaldada tööandjatel pakkuda töötajatele motivatsioonipaketi osana krediiti töötamiseks ükskõik kus Eestis.

Kui võtta Eestis ette midagi Iirimaaal tehtu sarnast, tuleks meele pidada, et Iirimaa on jõudnud praegusesse olukorda põhjaliku eeltöö tulemusel: kogu protsess algas seal keskustest ülevaate tegemisega¹⁶². Samuti on nähtud palju vaeva osalistega – kaugtöökeskuste omanike, juhtide ja klientidega, ettevõtluse tugiorganisatsioonidega, kohalike omavalitsuste ja valitsusasutustega – suhtlemisel.

Seega on hoolega uuritud olukorda ja vajadusi ning ühiselt rajatud parim lähenemine edaspidiseks. Sarnane eeltöö oleks soovitatav ka Eestis enne, kui asuda välismaal edukalt rakendatud praktikad üle võtma.¹⁶³ Lisaks oleks mõistlik tugineda Kuplandi ning teiste võrgustike ja kaugtöökeskuste kogemusele, kes on aastaid kasvatanud enda ümber kogukonda.

¹⁶² Alguses eeldati, et neid on Lääne-Iirimaaal umbes 40, ent uuringuga tuvastati neid 114. Nüüdseks on üle riigi teada 555 keskust, kuid kõik neist ei vasta tingimustele, et pääseda Connected Hubsi platvormile.

¹⁶³ Iirimaa võrgustiku eestvedajad on avatud rahvusvahelisele koostööle ja juba käinud oma kogemusi teistes piirkondades tutvustamas. Seega on kindlasti võimalik Sotsiaalministeeriumil või mõnel muul Eesti partneril pöörduda Iirimaa kolleegide poole kogemuste vahetuseks.

Intervjueeritud personalijuhid suhtusid kaugtöökeskuste loomisse erinevalt, kuid kokkuvõttes olid nad pigem hästi meelestatud meetmete suhtes, mille abil saab luua kodukontorite kõrvale ka teisi kaugtöökohti. Töötajate jaoks pidasid nad kaugtöökeskusi heaks, kuna need võimaldavad lülituda töölainele kergemini kui koduses keskkonnas. Lisaks vähendavad keskused kaugtöötaja eraldatust, sest ta saab suhelda teiste sama piirkonna kaugtöötajatega.

Paar intervjueeritavat mainis konkreetselt, et neil on Tartus töötavaid üliõpilasi, kes täidavad tööülesandeid ühiselamust, kuid kelle puhul võiks olla eelistatud kaugtöökeskus. Ka meeldis mõnele intervjueeritavale endale mõtte teha suvel teisest linnast kaugtööd, kasutades selleks sobivalt varustatud kaugtöökeskust. Tööandja seisukohast rõhutati võimalust vähendada kulu juhul, kui kaugtöökeskust kasutada on soodsam, kui sisustada töötajale kodukontor. Samuti ei pruugi iga töötaja koju hästi varustatud kodukontor ära mahtuda.

Intervjueeritavad tõstsid veel esile üldisema soodsa mõju regionaalarengule ja linnastumise vähenemisele. Regionaalarengu seisukohast nimetati riigile kuuluva tühjana seisva kinnisvara väljaüürimist kaugtöökeskustena. Ühe kohaliku eksperdi sõnul soovivad paljud inimesed küll kolida Tallinnast väikelinna või maale, ent jäävad aastateks kõhklema, sest kardavad, et peavad uues kohas paljust loobuma. Piirkonna kaugtöökeskus toimib selle mure leevendajana hästi: uuel maksumaksjal on otseallikas, kust saada nii töölaseid kui ka eluoluga seotud kontakte ja infot.

Ühe eksperdi kinnitusel tekivad sel viisil uued ootamatud töökontaktid ja mõttevahetus erinevate valdkondade esindajate vahel, mis soosib omakorda innovatsiooni ja arendab sotsiaalset sidusust. Tihti ei ole töötajal väikeses kohas elades infot, et kõrvaltalus või -tänavas elab tippspetsialist või ekspert, kellega saaks teiselt koostööd teha või teenust tellida selle asemel, et otsida seda tingimata Tallinnast. Nii tekitavad kaugtöökeskused platvormi, mis on regionaalarengule otseseks toeks. Üks teine intervjueeritav tegi ettepaneku luua eraldi regionaalarengufondi meede omavalitsuste toetamiseks, et nad saaksid renoveerida tühje ruume kaugtöökeskusteks. Toetada võiks ka juba loodud kaugtöökeskuste arendamist.

Leidus ka skeptilisemaid hoiakuid, st kõik ei näinud enda organisatsiooni jaoks selliseid kaugtöökohti vajalikuna. Näiteks tunnetas ühe organisatsiooni esindaja, et nende töötajad hakkavad kontorisse naasma, kaugtöö osakaal kahaneb ja enam ei ole kaugtöökohad asjakohased. Lisaks mainis paar intervjueeritavat, et kaugtöökeskuste loomine võiks jääda erasektori pärusmaaks ja avalik sektor ei peaks sellesse sekkuma. Teisalt on valdkonnaga lähemalt seotud eksperdi sõnul kaugtöökeskustel väga raske olla edukas turujõul (ennekõike väiksemates piirkondades), mistõttu on riigi tugi vajalik.

3.6. Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks

Et toetada kaugtöö tegijaid, on paljud riigid kehtestanud rahalisi toetusi, mis annavad võimaluse arvata kodus töötamise kulud maha üksikisiku maksustatavast tulust.

Sellist toetust saavad üksikisikud taotleda Austraalias juba 2014. aastast, kasutades tegelikku või fikseeritud kulude arvestuse meetodit. Singapur pakub töötajatele paindlikku töökorraldust, mille kasutuselevõtu korral saab organisatsioon taotleda riigilt rahalist toetust kuni 40 000 USA dollari (u 41 000 eurot) ulatuses. Austraalia võimaldab taotleda tegelike kulude katmist ja teise meetodiga saab taotleda 52 Austraalia senti (34 eurosenti) iga kaugtöötunni kohta.

Kanadas võeti koroonapandeemia ajal kasutusele kodukontori kulude mahaarvamine isiklikus maksudeklaratsioonis: inimesed saavad valitsuselt taotleda 2 Kanada dollari (u 2 euro) mahaarvamist iga kodus töötatud päeva eest.¹⁶⁴

Iirimaa oli samuti koroonapandeemia ajal käibel erisüsteem, mille alusel võis tööandja maksta kodus töötavale töötajale tulumaksuvabalt 3,2 eurot toetust päevas, et hüvitada elektri-, kütte- ja lairibaühenduse kulu.¹⁶⁵ Kui tööandja otsustas mitte maksta selliselt fikseeritud summat, võis töötaja nõuda elektri- ja küttekulude hüvitamist.

3.6.1. Singapur

Kontekst

Singapuris rakendati paindlikku töökorraldust (ingl *flexible work arrangements*, FWA) juba enne kaugtöötamist hoogustanud koroonapandeemiat. Paindlik töökorraldus tähendab, et töötajal lubatakse töötada talle sobival kellaajal (seadusega kehtestatud nominaalse piirajaga 40 tundi nädalas), endale sobivas asukohas ja paindliku töökoormusega.

Tööandjad, kes soovivad juurutada paindliku töökorralduse, saavad selleks taotleda rahalist toetust, mille on loonud Tööjõuministerium ja Tööjõu Arendamise Agentuur (Ministry of Manpower and the Workforce Development Agency).¹⁶⁶

Eesmärk

Singapuri organisatsiooni Tripartite Alliance for the Fair and Progressive Employment Practices hinnangul toetab paindlik töökorraldus tööd soodustavat ja toetavat töökeskkonda, mis võimaldab meelitada, motiveerida ja hoida väärtuslikke ning organisatsioonile ja tööle pühendunud töötajaid.¹⁶⁷ Toetuse eesmärk on edendada progressiivseid töökohti, suurendada kohalikku tööjõudu ja tugevdada Singapuri tööjõudu.

Aastal 2022 on paindliku töökorralduse arendamise eesmärgid seatud järgmisena:

- 1) suurendada tööandjate vabatahtlikku liitumist paindliku töökorralduse standardiga (praeguse 27% tööandjate juurest soovitakse jõuda 40%-ni 2022. a lõpuks);
- 2) kasvatada vabatahtlike saadikute kogukonda, kelle eesmärk on toetada töö- ja eraelu tasakaalu.¹⁶⁸

Mida ja kuidas tehakse?

Juba enne koroonapandeemiat rajas Singapuri Valitsus paindliku töökorralduse soodustamiseks mitu toetust, mida oli tööandjatel võimalik taotleda sellega seotud kulude katteks. Nende seas oli arengutoetus paindliku töökorralduse rakendamisega seotud kulude katteks mahus kuni 40 000 USA dollarit (u 38 000 eurot) ning paindliku töökorralduse stiimul mahuga kuni 120 000 USA dollarit (114 000 eurot), et premeerida tööandjaid, kes tagavad töö- ja eraelu tasakaalustamisele keskenduva töökultuuri.¹⁶⁹

¹⁶⁴ Home Office expenses for employees. How to claim. Kanada Valitsus.

¹⁶⁵ Making Remote Work. National Remote Work Strategy, Department of Enterprise, Trade and Employment, Government of Ireland, 2021.

¹⁶⁶ Tripartite Committee on Work-Life Strategy, Tripartite Advisory on Flexible Work Arrangements, 2014.

¹⁶⁷ Tripartite Alliance for the Fair and Progressive Employment Practices, About Flexible Work Arrangements.

¹⁶⁸ "White Paper on Singapore Women's Development. Towards a fairer and more inclusive society". A Singapore Government, p. 9.

¹⁶⁹ Tripartite Committee on Work-Life Strategy, Tripartite Advisory on Flexible Work Arrangements, 2014, 13.

Koroonapandeemia ajal said organisatsioonid taotleda paindliku töökorralduse toetust töötajatele ja tööandjatele, kes kasutavad paindlikku töökorraldust regulaarselt. Selle töö- ja eraelu tasakaalu hoidmise toetuse suurus oli organisatsioonile kaheks aastaks 70 000 USA dollarit (66 500 eurot) ning iga kohaliku töötaja kohta aastas 2000 USA dollarit (1900 eurot). Toetust anti kuni 18. augustini 2020 ja seda taotles üle 8000 organisatsiooni. Kokku väljastati toetust üle 180 000 000 USA dollari (171 100 000 eurot).¹⁷⁰

Valitsus soovib jätkata Singapuris paindliku töökorralduse kasutamist ja on selleks välja töötanud hulga võimalusi.

1. Produktiivsete lahenduste toetuse (ingl *productivity solutions grant*) abil saavad organisatsioonid osta IT-lahendusi, tarkvara ja nõustamisteenuseid äriprotsesside tõhustamiseks ning tootlikkuse parandamiseks. Toetusmeede on mõeldud organisatsioonidele, kes vajavad tuge paindliku töökorralduse rakendamisel.
2. Täielik juhend tööandjale paindliku töökorralduse rakendamiseks. See sisaldab materjale alates teooriast kuni lepinguteni, mille töötaja peab paindliku töökorralduse puhul täitma.¹⁷¹
3. Töö- ja eraelu tasakaalu tuvastamise vahendid (ingl *work-life harmony diagnostic tools*), mis aitavad tööandjal teha töö- ja eraelu toetamise ning töötajate töö- ja eraelu tasakaalu enesehindamist. Töövahend sisaldab paindliku töökorralduse mõõtmiseks 91 indikaatorit, mis kuuluvad viide kategooriasse: 1) töötajate toetamise meetmed, 2) puhkusepoliitika, 3) paindlik töökorraldus, 4) suhtlemine ja 5) juhtide toetamise meetmed. Hindamine toimub kolmes kategoorias: 1) organisatsioon vastab nõuetele, 2) valdkond vajab veel arendamist ja 3) ei ole organisatsiooni olukorra tõttu asjakohane.¹⁷²
4. Paindliku töökorralduse rakendamiseks mõeldud e-õppe moodul. Organisatsioon loob endale e-õppe keskkonda konto ning saab seal tutvuda soovitude ja juhistega selle kohta, kuidas paremini rakendada paindlikku töökorraldust ja seda toetavat keskkonda.

Mõju

Singapuri tööandjad hindavad paindlikku töökorraldust kasulikuks. Nende seisukohast on töötajad tänu sellele tulemuslikumad ja nende kulud on tööandjale väiksemad, sest ta ei pea maksma neile töötajatele lisatasu ületundide ega puhkepäevadel või riigipühadel tehtud töö eest. Samuti hoiab paindlik töökorraldus talentidest töötajaid, kes eelistavad sellise töökorraldusega tööandjaid.¹⁷³

Töötajate osakaal, kes töötavad vähemalt ühte paindliku töökorralduse võimalust pakkuva tööandja juures, kasvas 65%-lt 2015. aastal 86%-le 2020. aastaks. 25–64-aastastest töötajatest sai sellise töökorralduse võimaluse 60% neist, kes avaldas selleks soovi.

2021. aastal märkis 73% Singapuri tööandjatest, kes pakkusid paindlikku töökorraldust, et jätkavad tõenäoliselt selle võimaldamist ka pärast koroonapandeemiat, ja 63% vastas, et on valmis võimaldama kaugtööks sobivatele töötajatele paindlikku töökorraldust veel vähemalt järgmise poole aasta jooksul.

Singapuri Valitsus, tööandjad ja ametiühingud nõustuvad, et tööandjad peaksid ka tulevikus säilitama ning edendama paindlikku töökorraldust, mis hõlmab nii kaugtöö võimaldamist kui ka toetamist. 2022. aasta aprillis avaldati kolmepoolne avaldus, mille eesmärk oli julgustada tööandjaid jätkama paindliku töökorralduse pakkumist.¹⁷⁴

Kolmepoolsed soovitused paindlikuks töökorralduseks sisaldavad järgmist.

¹⁷⁰ Work-Life Grant for flexible work arrangements. A Singapore Government Agency Website (veebisait).

¹⁷¹ Tripartite Committee on Work-Life Strategy, Tripartite Advisory on Flexible Work Arrangements, 2014.

¹⁷² NTUC, Guide to Work-Life Harmony Self-Assessment Tool for Employers.

¹⁷³ Ones. Why flexible work is important in Singapore now. Smart Office, Building the Future ONEs (blogi). 4. august, 2022.

¹⁷⁴ Tripartite Statement on Flexible Work Arrangements. A Singapore Government Agency Website (veebisait). 22. aprill, 2022.

1. Organisatsioonil peaksid olema kindlad juhised selle kohta, kuidas saavad töötajad taotleda endale paindlikku töökorraldust ja rakendada seda vastutustundlikult. Taotlust tuleks hinnata kokkulepitud ajakava alusel ja see peab olema töötaja suhtes õiglane.
2. Et paindlik töökorraldus oleks organisatsioonile pikas plaanis kõige kasulikum ja jätkusuutlikum, soovitatakse tööandjatel kaasata enda töötajaid, et jõuda järeldusele, millised selle töökorralduse vormid vastavad kõige paremini nende ja organisatsiooni vajadustele.
3. Tööandjatel soovitatakse aktiivselt panustada töötajatele ja organisatsioonile sobiva paindliku tööaja kasutamisse ning arendamisse, mis hõlmab vajaduse korral ka töökohtade ümberkujundamist.¹⁷⁵

3.6.2. Austraalia

Kontekst

Austraalias võeti kaugtöö jaoks aastatel 2013–2014 kasutusele kaugtöötamise kulude hüvitamise toetusmeede, mille alusel saavad töötajad taotleda riigilt hüvitist. Taotlus tuleb esitada Austraalia Maksuametile koos iga-aastase maksudeklaratsiooniga.

Eesmärk

Maksupoliitika eesmärk on leevendada kaugtöötajatele kodus tekkivaid lisakulusid, soodustada riigis kaugtööd ja pakkuda töötajatele rohkem paindlikke töövõimalusi.

Mida ja kuidas tehakse?

Et töötaja saaks taotleda kaugtööga tekkinud kulude hüvitamist, peab ta täitma tööülesandeid vähemalt osaliselt kodukontorist ja talle peab olema seal töötamise vältel tekkinud lisakulu.

Kodukontoris tekkinud ja kaugtööga seotud kuludeks loetakse järgmist:

- 1) mööbli väärtuse vähenemine (nt laua kulumine);
- 2) elektri- ja gaasikulu kodukontori soojendamiseks, jahutamiseks ja/või valgustamiseks;
- 3) koristamiskulu;
- 4) telefoni- ja internetikulu;
- 5) arvutitarvikute ja kontoritarvete kulu.

Aastani 2020 sai kaugtöötamise kulude hüvitamist taotleda kahel viisil: 1) fikseeritud määra alusel või 2) tegelike kulude meetodiga. Koroonapandeemia ajal (kuni 2022. aasta 30. juunini) võeti kasutusele uus, lihtsustatud kulude hüvitamise taotlemise meetod, st leevendati kuluarvestuse nõudeid.

Fikseeritud määra meetodil saab töötaja taotleda iga kodus töötatud tunni eest 0,52 Austraalia dollarit (0,34 eurot) toetust. Selleks peab ta tegema järgmist:

- 1) esitama aasta jooksul kodus töötatud tundide arvestuse või täidetud päevikud neljanädalase ajavahemiku kohta, mis annab ülevaate tema kodus töötamise muustrist;
- 2) säilitama ostukviitungid ja teised kirjalikud tõendid, mis tõendavad kodukontori sisustamise ja kulumisega seotud väljaminekuid;
- 3) säilitama neljanädalase ajavahemiku kohta telefonikõnede väljavõtted, milles on eristatud töö- ja eraeluga seotud kõned; nende põhjal arvutatakse välja töökõnede osakaal kõigi kulude seas;

¹⁷⁵ *ibid.*

- 4) pidama päevikut, kus ta kajastab enda tööga seotud internetikasutust;
- 5) pidama päevikut aja kohta, mil ta kasutab tööks kodukontori kuluvat vara.

Kui töötaja otsustab kasutada tegelike kulude meetodit, saab ta taotleda oma kogutulust kaugtööga seotud kulu maha arvestamist. Nii saab ta taotleda samade kulutuste hüvitamist mida fikseeritud määra puhul. Tegelike kulude meetodit kasutades tuleb tal pidada neljanädalast arvestust kodus töötatud tundide kohta majandusaasta jooksul.

Koroonapandeemia vältel kasutusel olnud lühimeetme ajal oli kõigil kodus töötanud inimestel võimalik taotleda toetust määraga 0,8 Austraalia dollarit (0,52 eurot) tunnis ja see oli mõeldud kõigi kodus tekkinud kulude hüvitamiseks. Meetme kehtivuse ajal ei saanud taotleda kõrvalisi lisatoetusi, näiteks toetusi uute seadmete ostmiseks.

Pandeemia vältel oli arvestuse pidamine tehtud kaugtöötajatele varasemast lihtsamaks. Nad pidid tegema järgmist:

- 1) pidama arvestust kõigi kodus töötatud tundide kohta;
- 2) koguma ostukviitungeid kodukontoris kasutatud ning ajas väärtust kaotava vara ja seadmete kohta;
- 3) koguma andmeid, milles on eristatud vara isiklik ja töine kasutamine.

Et lihtsustada kaugtöötamise vältel vajalikku arvepidamist, on Austraalia Maksuamet võtnud kasutusele programmi nimega myDeductions, mis aitab töötajal pidada arvestust aasta läbi.

Mõju

Austraalia Maksuameti andmeil taotles 2019.–2020. aastal kaugtööga seotud kulude hüvitamist¹⁷⁶ 9,34 miljonit inimest (67% töötavast rahvastikust¹⁷⁷). Keskmine taotletud summa oli 2303 Austraalia dollarit (1484 eurot).¹⁷⁸

Deklareeritud kulude õiguspärasus on aga tekitanud seelses maksuametis kahtlusi. Kui taotletav summa on ameti hinnangul liiga suur, palutakse taotlejal esitada kulu tõendavaid lisadokumente, mis on iga juhtumi puhul erinevad.¹⁷⁹

Mõtted Eesti jaoks

Iirimaa ja Kanada (ning teatud osas Singapur) kasutasid koroonapandeemia ajal meetmeid, et hüvitada olude sunnil kodus töötanud inimestele sellega kaasnenud kulud. Praegu ei ole veel selge, kas need riigid kavatsevad toetuste andmist jätkata.

Kõige huvitavam on Eesti vaatenurgast Austraalia, sest seal on kaugtööd soodustavaid ja töötajatele paindlikkust võimaldavaid maksutoetusi rakendatud juba peaaegu kümme aastat. Samamoodi tasub analüüsida Singapuris tehtut, kuna seal on korraga käibel erinevad paindlikku töökorraldust toetavad meetmed ja toetus neid rakendavatele organisatsioonidele.

Arvestades, et Eestis kasvab kaugtöö populaarsus ja see on muutunud paljudes organisatsioonides tavaliseks, saab vaadelda rahalisi meetmeid kodukontoris töötavate inimeste kulude vähendamise kaudu ühe võimaliku toetusmeetmena kaugtöö edendamiseks.

¹⁷⁶ Individuals statistics. Austraalia Valitsus.

¹⁷⁷ Labour Force, Australia, Austraalia Statistikabüroo, november 2022.

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ Laura Farrar. Working from home: What deductions can you claim? ATM Consultants Pty Ltd uudiskiri, september 2018.

Kui seda mõtet arutati Eesti personalijuhtidega, jäi aga kõlama, et Eesti riik on ehk liiga väike ja õhuke, et selliseid kulusid katta: personalijuhid olid seisukohal, et pigem peaks kodukontoriga seotud kulu kandma töandja. Teisalt rõhutati, et edaspidi võiksid riigi suunised olla eriolukorra (nagu koroonapandeemia) ajal kodus töötamise kohta selgemad ja võiks kaaluda riigi rahalist tuge sellele.

Vähem toodi esile asjaolu, et Eesti avalikele teenistujatele ei saa seaduslikult maksta kodus töötamise toetust ega hüvitada side- ja elektrikulusid. Kuigi Eesti õigusruum võimaldab töandjal katta kaugtöö jaoks vajalike vahendite (kodukontori sisustamise) kulu ilma seda eraldi maksustamata, näitas intervjueeritud personalijuhtide mainitud erisoodustusega seotud maksustamise hirm, et fakti, et seda võimalust ei maksustata täiendavalt, peaks selgitama töandjatele senisest paremini.

KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED, SOOVITUSED

Kaugtööd tegevate töötajate osakaal oli Eestis 2022. aastal 28%, mis on Euroopa Liidu keskmisest mõnevõrra suurem. Näitaja varieerub sektoriti märkimisväärselt ja on hinnatud, et selle potentsiaal ei ole ammendunud. Ehkki Eestis on kaugtöö levimiseks veel ruumi, tuleb arvestada, et mitte kõigis sektorites ja ametikohtadel ei ole see võimalik, sest sageli on vajalik füüsiline kohaolu. Seetõttu ei ole kaugtöö edendamise soovitus universaalne.

Kaugtöö mõju

Kaugtöötamise **soodne mõju** väljendub töötajate suuremas tulemuslikkuses ning rohkemas vabas ajas tööle mineku ja töölt tuleku arvelt. Samas on tulemuslikkusele keskendunud uuringud mõnevõrra vastuolulised ja ei kinnita täielikult tulemuslikkuse kasvu.

Kaugtöötajatel on rohkem vabadust kavandada oma aega ja kohandada ajakasutus isiklikele vajadustele vastavaks. Samuti on neil töötamise vältel üldjuhul vähem kõrvalisi segajaid ning nad võtavad vähem osa kontorisuhtlusest ja -tegevustest. Kaugtöötajad tunnevad, et nad taastuvad tööülesannetest kergemini ja vahetavad töökohta väiksema tõenäosusega. Seejuures on kõige rohkem rahul inimesed, kes saavad teha kaugtööd enda soovitud mahus.

Soodsat mõju võib vaadelda veel regionaalpoliitika seisukohast, sest kaugtöö loob inimestele võimaluse teha tippkvalifikatsiooniga tööd tõmbekeskustest kaugemal.

Kaugtöö soodne mõju töötajale endale väljendub eelkõige juhul, kui seda tehakse mõõdukas mahus. Kui inimene töötab aga väljaspool kontorit suurema osa ajast, on tal tavaliselt kolleegidega halvemad suhted, nõrgem organisatsioonitaju ning rohkem depressiooni, üksildust ja tööga seotud terviseprobleeme.

Uuringu kaalukaim osa oli ülevaate tegemine neljast mujal maailmas rakendatud kaugtööga seotud meetme tüübist: õigusnormidest, teavitamisest, kaugtöövõrgustikest ja rahalisest toetusest. Alljärgnevalt on lühidalt kokku võetud nende meetmetüüpide sisu.

Ülevaade maailmas rakendatud meetmetest

Mitmes Euroopa riigis rakendatav **õigus mitte olla kättesaadav** tähendab, et töötaja ei pea võtma töövälisel ajal vastu tööandja kõnesid ega vastama tema e-kirjadele ja sõnumitele, sest töötajal peab olema võimalik sel ajal keskenduda eraelule.

Selle õiguse pioneer on Prantsusmaa, kes lisas selle esimesena 2016. aastal oma tööõigusesse. Prantsusmaa seadusega kohustatakse leppima tööturu osapooli kollektiivlepingutes muu hulgas kokku õiguses mitte olla kättesaadav.

Portugali tööseaduse hiljutiste muudatustega kohustab riik tööandjat hoiduma töötajatega suhtlemisest nende puhkeajal. Seadusega on loodud üldine raamistik, kuid kaugtöö ja õiguse mitte

olla kättesaadav tingimused on reguleeritud individuaalkokkulepetega. Ainulaadne on Portugali puhul ka seadusse lisatud kohustus korraldada kaugtöötajatega füüsilisi kohtumisi, et vältida nende eraldatust.

lirimaa on õigusele mitte olla kättesaadav lähenenud mitteregulatiivselt ning loonud ainult teemakohase juhendi tööandjatele ja töötajatele. Juhendi eesmärk on aidata tööturu osapooltel täita kehtivaid seadusi ja lähtuda kõnealuse õiguse parimatest tavadest. Juhendis on sõnastatud põhimõtted, millest võiksid tööandjad ja töötajad lähtuda. Näiteks on soovitatud koostada organisatsioonisiseseid eeskirjad õiguse kohta mitte olla kättesaadav.

Itaalia õigusruumis on käibel agiilse töö mõiste, mis on määratletud kui tööviis, mille käigus täidetakse tööülesandeid paindliku tööajaga osaliselt väljaspool tööandja ruume ja mis võib hõlmata tehnoloogiliste seadmete kasutamist. Agiilse töö tingimused täpsustatakse individuaalkokkuleppega, seadus annab raami selle kohta, milliseid punkte peab see sisaldama.

Soomes 2020. aasta alguses ajakohastatud tööajaseadus sisaldab hoopis paindliku töö mõistet: seda tegeval töötajal on õigus otsustada iseseisvalt, millal ja kus ta töötab vähemalt pool oma tööajast. Seaduse järgi kehtestatakse paindlik töökorraldus valdkondlike kollektiivlepingute ja/või tööandja ja töötaja individuaalkokkulepetega. Nagu Itaalias nii kirjutatakse ka Soomes seadusega ette osa punkte, mida peab selline kokkulepe sisaldama. Mõlemal juhul on seadusandja soovinud tuua tööseadusesse juurde paindlikkust, mis vastab nii tööandjate kui ka töötajate ootustele tänapäeva töökorraldusest.

Mitu riiki on valinud kaugtöö edendamise **teavitustöö** abil. Sellised meetmed keskendusid Minnesotas ja Virginias (Ameerika Ühendriigid) ning Calgary linnas (Kanada) teadlikkuse suurendamisele kaugtööst ja keskkonnakahju vähendamisele. Kolmes programmis oli kasutusel veebisait, kus pakuti tööandjatele juhiseid ja tuge kaugtöö rakendamiseks ja toetamiseks ning jagati näpunäiteid selle kohta, kuidas teha kaugtööd paremini. Meetmete hulka kuulusid näiteks keskkonnakalkulaator, soovitude jagamine selle kohta, millal teha kaugtööd, ning vormid ja dokumendid, mis aitasid selle juurutamist lihtsustada.

lirimaal tegutseb avaliku sektori juhitud üleriigiline **kaugtöökeskuste võrgustik** The National Hub Network ja sellega seotud digitaalne platvorm Connected Hubs, mis koondab peaaegu 300 kaugtöökeskust. Kaugtöökeskuste arendamine on lirimaal tugevalt seotud regionaalarengu poliitikaga: võrgustiku tegevused on kirjutatud sisse piirkondlikesse ja riiklikesse strateegiatesse, sh 2021.–2025. aasta maaelu arengu strateegiasse ning riiklikusse kaugtööstrateegiasse. liri valitsus on aastatel 2020–2021 toetanud kaugtöökeskuste võrgustikku 13 miljoni euroga, arendades nii selle haldusvõimekust kui ka keskuste kvaliteeti. Näiteks on üks strateegiline eesmärk pakkuda kohalikele omavalitsustele rahalist tuge selleks, et kohandada tühjana seisev kinnisvara kaugtöökeskusteks. Connected Hubs on lirimaal digitaalne platvorm, mis hõlbustab klientidel leida sobivaid töötamiskohti ja neid otse broneerida.

Leidub ka riike, kes on loonud **rahalisi toetusi** või hüvitusmeetmeid.

Austraalias kehtib toetusmeede, millega hüvitatakse töötajale kaugtöötamisel tekkinud kulu. Pärast kulutuste tegemist on tal õigus taotleda kulude hüvitamist iga-aastase maksudeklaratsiooni esitamisega. Kuludokumentide või fikseeritud määra alusel saab töötaja taotleda iga kodus töötatud tunni eest 0,52 Austraalia dollarit (0,34 eurot) toetust. Kaugtööga seotud kulude hulka kuuluvad mööbli kulumine, elektri- ja gaasikulu, koristamiskulu, interneti- ja telefonikulu ning arvutitarvikute ja kontoritarvete ostmise kulu.

Singapuri paindlik töökorraldus annab töötajale võimaluse töötada talle sobival kellaajal, sobivas asukohas ja paindliku töökoormusega. Kaugtööd võimaldavad tööandjad saavad taotleda rahalist toetust sellise töökorralduse rakendamisega seotud kuludeks mahus kuni 40 000 USA dollarit (u 41 000 eurot).

Mis puutub kaugtöö arendamisse Eestis, siis seni on tööturu osapoolte vahel sõlmitud kaugtöö kokkulepe, täiendatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamisega seotud tingimusi kaugtöö puhul ning seadusega sätestatud iseseisva otsustuspädevusega töötaja – kes saab sisuliselt valida endale ise töötamise aja ja koha – õigused ja kohustused.

Samuti on Eestis ehitatud üles kaugtöökeskusi ja -võrgustikke riigimajade loomise ning Kuplandi algatuse toetamisega. Kaudsemalt on kaugtöötamist edendatud digivõimaluste ja -oskuste arendamisega. Lisaks on palju teinud era- ja vabasektor, täpsemalt alates kaugtöö võimaldamisest kuni kaugtöökeskuste rajamise ja arendamise ning kaugtöö parendamise koolituste pakkumiseni.

Sellest hoolimata on siinse uuringu põhjal Eestis kaugtöö toetamisel arenguruumi nii selle leviku kui ka soodsa mõju võimendamise seisukohast. Järgnevalt on esitatud põhilised soovitusel selle kohta, kuidas edendada Eestis kaugtöötamise valdkonda.

1. Uuringusse kaasatud olid valdavalt arvamused, et kaugtööd tuleb **reguleerida nii vähe kui võimalik** ja nii palju kui vaja. Kuna hiljuti on täpsustatud tööõigust kahe seadusemuudatusega, mis on kaugtööga seotud, võiks kõigepealt võtta aega nende mõju hindamiseks ning enne mitte kehtestada uusi õigusnorme.
2. Soovitame täpsemalt uurida kaugtöö mõju avaldumist ning **soodsa mõju toetamise ja ebasoodsa mõju vähendamise** võimalusi. Kuna seniste (teadus)uuringute järgi on kaugtööl mõlemat liiki mõju – mõju oleneb ennekõike sellest, kui oskuslikult kaugtööd tehakse ja juhitakse –, on väga vajalik pöörata tähelepanu sellele, kuidas saavutada kaugtöö tõhusus ja kõigi osaliste suurem rahulolu (seda enam, et Eestis ei ole kaugtöö tegemise potentsiaal ammendunud).

Kaugtöö mõju uurimine võiks sisaldada näiteks kulu-tuluanalüüsi ning kaugtöö võimaldamise pikaajalise kogemusega tööandjate ja kaugtöötajate küsitlusi. Küsitluste tulemusena selguvaid parimaid tavasid ja nii kaugtöötajate kui ka tööandjate kogemuslugusid saab hiljem kasutada laiemas teavitustöös. Nagu töö tulemuslikkus ja töörahulolu nii väärrib põhjalikumalt uurimist ka kaugtöö mõju ressursikasutusele, keskkonnale ja jätkusuutlikkusele.

3. Kaugtööga kaasnevate võimaluste, tingimuste ja piirangute **tutvustamiseks** tuleks kasutada mitmesuguseid kanaleid. Ehkki kaugtöö rakendamine on viimastel aastatel hüppeliselt levinud, ei ole kõik töötajad ja tööandjad sellele vastuvõtlikud. Ühelt poolt on osas sektorites ja ametikohtadel kaugtöö kasutamine piiratud või ei ole vähemalt veel võimalik. Teiselt poolt on kaugtöö kasuks otsustamine mõnikord seotud vähese informeeritusega sellest, kuidas seda korraldada ning millised on tööandja ja töötaja võimalused praeguses õigusruumis.

Kaugtööd tegevate inimeste ja seda võimaldavate organisatsioonide jaoks võiks koostada **juhendeid** ning pakkuda neile **koolitusi** selle kohta, kuidas kaugtöötamist hõlbustada ning selle võimalikku ebasoodsat mõju vähendada ja soodsat mõju võimendada. Väga vajalik on keskenduda keskastmejuhtide harimisele, sest tihti on just nemad kõige tähtsam lüli kaugtöö edendamisel ja oskuslikul juhtimisel. Praegu osutab selliseid teenuseid ainult erasektor, kuid teenuse kättesaadavamaks muutmiseks võiks seda täiendada ka avalik sektor, korraldades kas ise või riigihanke korras valitud partneritega sarnaseid tasuta koolitusi. Kindlasti tuleks jätkata

digioskuste täiendamise koolituste pakkumist, sest need aitaksid soovi ja vajaduse korral kaugtööd teha ka väiksemate digioskustega töötajatel.

Juhendid tuleks koondada internetis ühte kohta, näiteks tööeluportaali, kuid teavitada sellest ka teistes kanalites, kus jagatakse infot tööandjatele ja töötajatele (nt teemakohased sotsiaalmeediagrupid). Tasuks kaaluda ka kaugtööd alustavale töötajale nõuandeid sisaldava materjali loomist selle kohta, mida pidada silmas kaugtööd võimaldava töölepingu ja lisakokkulepete sõlmimisel. See võiks sisaldada näiteks turvalise kodukontori loomise juhiseid, testi ja soovitusi kaugtöö tõhusaks tegemiseks ning nõuandeid, kuidas rakendada õigust mitte olla kättesaadav (vt lirimaa näide).

4. Kaugtöö rakendamine võiks Eestis olla **regionaalarengu arendamiseks** mitmeti kasulik.

Esiteks on väärt kaalumist, kuidas rakendada senised algatused – piirkondlikud kaugtöökeskused, Kupland ja riigimajad – kõige paremini regionaalpoliitika teenistusse. Seda saaks teha lirimaa eeskujul, kuna seal on kaugtöökeskuste võrgustik valitsuse regionaalpoliitikas kesksel kohal. Et Eestis on enamik omavalitsusi kahaneva rahvastikuga, oleks meede asjakohane: nii ei pea viima keskus(t)est välja mitte terveid ministeeriume, vaid võib toetada inimeste värbamist väljastpoolt keskusi.

Teiseks on väikelinnades restaureeritavatel hoonetel võimalik teenida erinevaid eesmärke, sh kaugtöökeskusena. Ühe variandina võiks kaaluda regionaalarengufondi toel eraldi meedet omavalitsuste toetamiseks, et neil oleks raha renoveerida tühje ruume kaugtöökeskusteks. Teine võimalus on kasutada kaugtöökeskusi haldavate ettevõtete ja vabaühenduste toetamiseks Ettevõtluse Arendamise SA ja KredExi ühendasutuse või Kodanikuühiskonna Sihtkapitali toetusi.

Kolmandaks võib kaaluda koostöös Ettevõtluse Arendamise SA-ga Eesti välismaal turustamist kaugtöökeskuste kaudu. Seejuures võib eristada kahte suunda: 1) keskused, mis võimaldavad ja soodustavad mõttevahetust eri valdkonna ja organisatsioonide inimeste vahel, ning 2) kohad, mis on mõeldud täielikuks eraldumiseks, oma seltskonnaga koos töötamiseks või lihtsalt keskkonnavahetuseks.

Kaugtöökohtade, sh kaugtöökeskuste võrgustikku arendades on võimalik lirimaa näitel kaasata paljud valdkonnaga juba tegelevad osalised: kaugtöökeskuste omanikud, juhid, kliendid, ettevõtluse tugiorganisatsioonid, kohalikud omavalitsused ja valitsusasutused. Nii on lihtsam mõista kõikide asjaosaliste vajadusi ja võimalusi ning ühiselt sõnastada võrgustiku aluspõhimõtted ja selle arendamise strateegilised suunad.

Avalikus sektoris võiks senisest rohkem **võimaldada kaugtööd**, sh rakendada täiel määral kaugtöö tegemise võimalust, samuti kaaluda ühtsete kaugtöö põhimõtete ja reeglistiku rakendamist. Kuna avaliku sektori asutused on ühetüübilised ja paljud tööprotsessid on neis standardiseeritud, võiksid ka kehtivad tavad kaugtöö kohta olla ühtlustatumad. Selline ühtlustamine (nt hüvitiste, toetuste ja valdavalt ka IT-vahendite kasutamine) aitab lisaks täita avaliku sektori eesmärki suurendada töötajate rotatsiooni.

LISA 1. INTERVJUEERITUD VÄLISEKSPERDID

Riik	Meede	Intervjueeritav	Positsioon ja organisatsioon
Soome	Tööajaseadus	Nico Steiner	Senior Ministerial Adviser, Ministry of Economic Affairs and Labour of Finland
Soome	Tööajaseadus	Maija Lyly-Yrjänäinen	Head of Research, the Central Organisation of Finnish Trade Unions
Soome	Tööajaseadus	Juha Antila	Chief Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland
Portugal	Õigus mitte olla kättesaadav	Rui Valente	Portuguese labor law expert, GARRIGUES (international business law firm)
Prantsusmaa	Õigus mitte olla kättesaadav	Maxime Legrand	President of CEC European Managers, President of FECEC (European Federation for managers in Banking Industry), National Delegate for European and International issues at CFC-CGC
Itaalia	Liikuv töö regulatsioon	Iacopo Senatori	Researcher of Labour Law at the University of Modena and Reggio Emilia, member of the "iRel" international project analyzing labor rights
Iirimaa	The National Hub Network	Stephen Carolan	Atlantic Economic Corridor Enterprise hubs Programme Manager and coordinator of the National Hub Network, Western Development Commission
Austraalia	Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks	Connie Zheng	Co-Director, Centre for Workplace Excellence, University of South Australia
Austraalia	Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks	Lyn Craig	Professor of Sociology and Social Policy, University of Melbourne
Singapur	Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks	Yvonne Ho (kirjavahetus)	Senior Manager, International Relations Unit, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower
Singapur	Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks	Camelle Lim	Manager, Customer Operations Labour Relations and Workplaces Division. Ministry of Manpower
Kanada	Rahaline toetus kaugtöö soodustamiseks	Tricia Williams	Director of Research, Future Skills Centre