

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Lia Ründal

**RAPLAMA TÖÖTUTE VALMISOLEK JA
VÕIMALUSED KAUGTÖÖKS**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Kandela Õun

Pärnu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....“ 2014. a.

TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse osakonna juhataja

Tiiu Kamdron

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Kaugtöö kui tööhõive suurendamise võimaluse teoreetiline käsitlus	7
1.1. Muudatused tööhõive käsitluses ja paindlike töövormide vajaduse kujunemine ..	7
1.1.1. Muudatused tööhõive käsitluses	7
1.1.2. Paindlike töövormide vajadus lähtudes töö- ja pereelu konfliktiteooriast	9
1.2. Kaugtöö mõiste ajalugu ja erinevad käsitlused	12
1.3. Kaugtöö eelised, puudused ja neist tulenevad ohud ja võimalused	16
1.4. Kaugtööks vajalikud isiksuseomadused	25
1.5. Kaugtöövormi uurimine ja rakendamine Eestis	27
2. Uurimus Raplamaa töötute valmisolekust ja võimalustest kaugtööks	30
2.1. Uurimisprobleemi seade, uurimiseesmärk ja -küsimused	30
2.2. Uurimismeetod ja uuringu läbiviimine	31
2.3. Töötute valimi kirjeldus	33
2.4. Tööandjate valimi kirjeldus	36
2.5. Uurimisandmete analüüs ja uurimistulemused	41
2.5.1. Tööle minemisel ja töötajate värbamisel ilmnevad takistused	41
2.5.2. Töötute- ja tööandjatepoolne huvi kaugtöövormi vastu	48
2.5.3. Kaugtööks sobivad tegevused töötute ja tööandjate huvidest lähtuvalt	53
2.5.4. Respondentide arvamus kaugtöö eelistest ja puudustest	56
2.6. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	62
Kokkuvõte	70
Viidatud allikad	72
Lisad	77
Lisa 1. Küsimustik töötutele eesti keeles	77
Lisa 2. Küsimustik töötutele vene keeles	80
Lisa 3. Küsimustik tööandjatele	83

Lisa 4. Töötute valimi sotsiaal-demograafilised andmed	89
Summary	90

SISSEJUHATUS

Kaugtöövorm on töö organiseerimise vorm, mis hõlmab eelkõige paindlikumat töökorraldust. Kaugtöö probleematika kuulub tööhõive valdkonda, mis on omakorda üks sotsiaalvaldkonna osa. Kaugtöö rakendamine võimaldab leevendada tööpuudust ja seega aidata kaasa inimeste heaolu parandamisele, vaesuse vähendamisele ja/või ennetamisele ning seeläbi sotsiaalse turvatunde suurendamisele. Kaugtöö on paindlik töövorm, mille abil saab tööturule kaasata inimgruppe, kellel on erinevatel põhjustel raske traditsioonilisel töökohal käia. Nendeks on näiteks väikeste lastega üksikvanemad, hoolduskohustusega inimesed, erivajadustega inimesed või kaugemate piirkondade elanikud.

Vastavalt Eesti Töötukassa arengukavale aastateks 2013–2015 on töötukassa lähiaastate prioriteediks töötajate kiirem tööleaitamine ja pikaajalise töötuse vähendamine (Eesti... 2012: 3). Pikaajalise töötuse vähendamine Rapla maakonnas on aktuaalne, kuna Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnas on registreeritud pikaajaliste töötute osakaal olnud suurem kui Eestis keskmiselt ning vajalik on selgitada, mis on sellise olukorra põhjuseks ja leida tõhusamaid meetmeid pikaajalise töötuse vähendamiseks.

Kaugtöövormi rakendamine võib olla üheks lahenduseks, mis aitaks maapiirkondade elanikel ja teistel erinevatel põhjustel aktiivsest tööelust kõrvale jäänud inimestel siseneda tööturule. Sellest tulenevalt on vajalik uurida, kas Raplamaa registreeritud töötutel on huvi ja valmisolekut kaugtööle asumiseks ja kas neil on selleks ka võimalusi. See tähendab, et kas on olemas tööandjaid, kes oleksid valmis pakkuma kaugtöö vormi kui ühte paindlikku töökorralduse vormi.

Autorile teadaolevalt ei ole uuritud Raplamaa töötute valmisolekut ja võimalusi kaugtööks. Sellest lähtuvalt võib antud uuringut pidada aktuaalseks ja

sotsiaalmajanduslikult huvipakkuvaks. Uuringu tulemusi saab Eesti Töötukassa Raplamaa osakond kasutada abivahendina oma töö tõhustamiseks ja töötukassa arengukavas püstitatud eesmärgi – pikaajalise töötuse vähendamise – saavutamiseks. Samuti loodetakse, et uuringu läbiviimise käigus tekib töötutel ja tööandjatel suurem huvi kaugtöö kasutuselevõtu vastu ja astutakse praktilisi samme kaugtöö võimaluste rakendamise edendamiseks.

Tulenevalt eelnevast on lõputöö eesmärgiks analüüsida kaugtöö kui paindliku töövormi võimalust tööhõive suurendamiseks ning toetudes empiirilise uuringu tulemustele, hinnata Rapla maakonna töötute valmisolekut ja võimalusi kaugtööle asumiseks.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- tutvuda teemakohase teaduskirjandusega ja eelnevate uurimistöödega;
- anda teoreetiline ülevaade kaugtöö valdkonnaga seotud teooriatest ja terminitest;
- töötada välja uurimismetoodika;
- planeerida uurimistöö, koostada küsimustikud ja valim;
- viia läbi uurimus Raplamaa töötute hulgas;
- viia läbi uurimus Raplamaa tööandjate hulgas;
- analüüsida andmeid, teha järeldusi ja pakkuda lahendusi kaugtöö rakendamiseks eesmärgiga vähendada töötust Raplamaal.

Töö teoreetiline osa tugineb kaugtöö valdkonda puudutavale eesti- ja võõrkeelsele kirjandusele, eelretsenseeritud teadusartiklitele, mis pärinevad EBSCO ja Emeraldi andmebaasides leiduvatest teadusajakirjadest ning teemakohastele rahvusvaheliste institutsioonide (OECD, Euroopa Komisjon) ja Eesti Sotsiaalministeeriumi toimetistele.

Lõputöö empiiriline osa viiakse läbi kvantitatiivsel uurimismeetodil, küsitledes Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnas arvelolevaid töötuid ja nende potentsiaalseid tööandjaid. Andmekogumismeetodiks kasutatakse poolstruktureeritud ankeete, mida töötud täidavad töötukassas kohapeal. Tööandjatele edastatakse palve küsitluses osaleda e-posti teel ja küsitlus toimub veebipõhiselt LimeSurvey keskkonnas.

Töö koosneb kahest peatükist, mis on omakorda jaotatud alapeatükkideks. Esimene peatükk annab ülevaate kaugtöö temaatikaga seonduvast teoreetilisest taustast ja teine

peatükk kätkeb töö empiirilist osa, milles tuuakse välja uurimisprobleemi seade, uurimiseesmärk ja -küsimused; antakse ülevaade uurimismetoodikast ja uuringu läbiviimisest; analüüsitakse uurimisandmeid ja tuuakse välja tulemused ning tehakse järeldusi ja ettepanekuid.

Lõputöö autor avaldab suurt tänu oma juhendaja Kandela Õunale asjalike nõuannete ja abi eest töö koostamisel. Suured tänuavaldused ka Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnale toetuse ja abi eest uurimistöö läbiviimisel ning andmete kogumisel. Samuti soovib töö autor tänada kõiki respondente küsitlusele vastamise ja tagasiside eest.

Töös kasutatavad põhimõisted:

- **Kaugtöö** on töö korraldamise ja/või -teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik teha ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume (Raamleping...2002: 49).
- **Kaugtöökeskus** – inimese elukoha lähedal asuvad kontoriruumid, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskond, ergonomika, sidevahendid, IKT) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust või (vabakutseliste puhul) tellijast (Kaugtöö liigid 2013).
- **Paindlik tööaeg** – paindlik tööaja korraldus ja -arvestus, mille puhul kõigi töötajate ja osakondade tööaeg ei alga ega lõpe ühel ajal, vaid eri aegadel olenevalt tehnoloogilistest, töö organiseerimisega seotud asjaoludest, ent ka töötajate soovidest (Mereste 2003: 63).
- **Pendelränne, pendelmigratsioon** – inimeste igapäevane või igal tööpäeval toimuv liikumine oma alalisest elukohast teises halduspiirkonnas asuvasse töö- või õppimiskohta ja tagasi (Mereste 2003: 92).
- **Struktuurne tööpuudus** – tööpuudus, mis on põhjustatud töötute oskuste, kvalifikatsiooni, asukoha jne, ning ettevõtete vajaduste mittevastavusest. (Tööpuudus... 2013).

1. KAUGTÖÖ KUI TÖÖHÕIVE SUURENDAMISE VÕIMALUSE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Muudatused tööhõive käsitluses ja paindlike töövormide vajaduse kujunemine

1.1.1. Muudatused tööhõive käsitluses

Tänapäeva ühiskonnas on avardunud inimeste arusaam töö käimise mõistest ja sellega seoses on hakatud otsima lahendusi paindlikuma ja loovama töökorralduse suunas. Tööhõivesüsteemi püütakse pidevalt muuta paindlikumaks, rakendades ebatüüpilisi töövorme, nagu osalise ajaga töö, lepinguline töövõtt, kaugtöö jne.

1970ndatel aastatel hakkasid toimuma muudatused tööhõive valdkonnas enamikes USA korporatsioonides, kusjuures üks esimesi muudatuste märke oli ajutise tööhõive kiire kasv – ajutisi töökohti loodi paljudes töövaldkondades (Stone 2004: 67). See oli sammuks tööhõivesüsteemi paindlikumaks muutmisest. 1970ndate lõpus hakkasid toimuma muudatused personalijuhtimises, mis rõhutasid paindlikkust ja mitmekülgset varasema stabiilsuse ja pikaajalisusega võrreldes rohkem ning 1990ndateks oli selge, et ajastu, mil töövõtja oli püsivalt seotud üheainsa ettevõttega kogu oma eluks, oli jõudmas lõpule (Samas: 68).

Euroopas on saamas üha suuremaks probleemiks pidevalt vananev rahvastik, mistõttu väheneb tööealise rahvastiku osakaal ja seega jääb tööjõuturul üha vähemaks vajalike oskustega töölisi. Kogukonna võime hoolitseda oma elanikest kasvanud talentide eest sünnist kuni alternatiivsete töökorraldusteni pensionieas määrab ära kogukonna konkurentsivõime tulevikus (Garmise 2006: 21). Muutuv demograafiline situatsioon ja infotehnoloogilise ajastu võidukäik on tekitanud vajaduse läheneda uut moodi tööhõive käsitlemise küsimustesse.

Ühest küljest loob digitaalse ajastu algus tööhõives huvitavamad töökeskkonda ja pakub töötajatele rohkem autonoomiat ja vabadust kui tööstusajastu töösuhetes. Kuid teisest küljest põhjustab see paljudele ebakindlust, suurendab riski ja haavatavust. Haavatavateks gruppideks uues töörežiimis võivad olla näiteks vanemad inimesed, kes peavad ootamatult silmitsi seisma muudatustega. Teiseks haavatavaks grupiks on väheste oskustega inimesed, kellel ei ole vastavat väljaõpet ega võimet uut moodi tegutsema hakata ja kohaneda uute tööturunõuetega. Kolmandaks ebasoodsas olukorras olevaks grupiks on riskikartlikud inimesed, kellele sobis staatilisus ja kellel puudub initsiatiiv leida uusi võimalusi, võrgustuda ja luua oma enda karjääri. (Stone 2004: 243)

Võrgustumine ning teadmistemajandus kutsuvad ellu uue majandusliku ja sotsiaalse fenomeni – teadmisekesksed ettevõtted –, millega kaasnevad ka teistmoodi töösuhted (Arrak, A. 2008: 20–21). Tänapäeva töö märksõnadeks on paindlikkus, pidev juurdeõpe, meeskonnatöö, loominguine initsiatiiv, leidlikkus (Kidron 2007: 231).

Majandusliku konkurentsivõime parandamise üheks tähtsaks teeks on tööjõuturu paindlikumaks muutmine (Eamets, Paas 2007: 56). Tööturu paindlikkuse küsimustega tegeletakse eelkõige sellepärast, et seletada tööpuudust ja leida vahendeid töötuse vähendamiseks (Eamets 2003: 189). Tööturu paindlikkust võib vaadelda nii makro- kui mikrotasandil. Makrotasandil avaldub tööturu paindlikkus kahes aspektis: tööturu institutsionaalses paindlikkuses (st millisel määral ühiskonna institutsioonid mõjutavad tööturu protsesse) ja palkade paindlikkuses. Mikrotasandi paindlikkusest on välja toodud kaks aspekti: töötajate mobiilsus ja töökohtade mobiilsus. (Samas: 186–187)

Selleks et majanduskasvu ja konkurentsivõime suurendamise eesmärgil ühendada kaks ülesannet – suurendada tööjõuturu paindlikkust ja samaaegselt võimaldada sotsiaalset turvatunnet ning tõsta sotsiaalset sidusust – on loodud küllaltki uus mõiste, mida kutsutakse turvaliseks paindlikkuseks (*flexicurity*) (Eamets, Paas 2007: 42).

Turvaline ehk kaitstud paindlikkus on terviklik strateegia, et suurendada üheaegselt nii paindlikkust kui turvalisust tööturul. Selle eesmärgiks on sobitada tööandjate vajadus paindliku tööjõu järgi töötajate vajadusega turvatunde järgi, mis tähendab kindlustunnet, et neid ei ohusta pikaajaline töötus. (Flexicurity 2014)

Paindlikuks töövormiks nimetatakse igasugust töökorraldust, mis erineb tavapärasest tööst. Kirjanduses leidub erinevaid paindlike töövormide liigitusi. Ajapaindlikkus hõlmab tavapärasest lühemaid tööpäevi ja erinevaid tööaegu. Kohapaindlikkus tähendab töötamist väljaspool tavapärast töökohta või kontorit. Siinkohal eristatakse peamiselt kaugtööd ja kodutööd. (Karu 2007: 10–11) Lisaks aja- ja kohapaindlikkusele kasutatakse ka teisi paindlike töövorme nagu lepingu paindlikkust ja funktsionaalset paindlikkust, kuid neid töövorme antud lõputöös lähemalt ei käsitleta.

Uued töövormid pakuvad 21. sajandil nii vabadust kui ka ohte töötajatele. Suurenenud vabadus ja paindlikkus toob paratamatult kaasa ka selle, et inimesed peavad ise oma karjääri planeerima ja juhtima hakkama, leidma endale uusi väljundeid tööturul ning hoolitsema selle eest, et nad oleksid tööturul konkurentsivõimelised.

1.1.2. Paindlike töövormide vajadus lähtudes töö- ja pereelu konfliktiteooriast

Kõrgema tööhõive saavutamiseks on üheks suureks probleemiks töö- ja pereelu ühildamise võimalus. Noortel emadel võib olla soov väikeste laste kõrvalt tööturule naasta ja neil võivad olla selleks ka suurepärased oskused ja kvalifikatsioon, kuid siiski võib tekkida probleeme kodust kaugemal tööl käimisega. Teema olulisus ühiskonnale ilmneb selles, et konflikti töö ja pereelu vahel peetakse ohuks nii sündimusele kui naiste tööhõivele (Samas: 5).

Konfliktiteooria keskendub korratusele, kokkuleppe puudumisele ja avalikule vaenulikkusele indiviidide ja gruppide vahel ning harmoonia puudumisele süsteemi ja tema osade vahel (Hess jt 2000: 279). Töö- ja pereelu konfliktiteoorias on vastandlike huvidega poolteks töö ja pere, kusjuures nende vastandlike poolte omavaheline huvide sobitamine tuleb kasuks mõlemale osapooltele. Greenhaus and Beutell (1985: 77, viidatud Hofäcker ja König 2013: 615 vahendusel) kirjeldavad töö- ja pereelu konflikti kui konflikti, mis kasvab välja üheaegselt nii töö- kui perepoolsest survest, mis on mõnes aspektis vastastikku ühtesobitamatud. Aryee jt (1999, viidatud Madsen 2003: 54 vahendusel) eristavad kahte tüüpi töö ja pereelu konflikte: esiteks konflikt, kus töö segab pereelu ja teiseks konflikt, kus pereelu segab töö tegemist. Greenhouse ja Beutell (1985, viidatud Madsen 2003: 56 vahendusel) järgi on olemas kolme liiki töö- ja

pereelu konflikte: ajal, pingutusel ja käitumisel baseeruv konflikt. Kui inimene on pidevalt suurtes raskustes, et täita tööülesandeid perekondlike segavate kohustuste kõrvalt, siis kannatab tööelu ja kui inimesel on raskusi perekondlike kohustuste täitmisega, kuna tal on suur töökoormus, siis kannatab koduse elu kvaliteet (Madsen 2003: 57).

Töö- ja pereelu konfliktil on negatiivsed tagajärjed, mis mõjutavad nii töötajaid kui organisatsioone. Konflikti tulemusena kasvab tööjõu voolavus, töölt puudunud tundide arv, töötajate stressitase ja suurem haigestumus ning sellest tulenevalt tekivad halvemad töötulemused ja langeb tööviljakus. Iga konflikt on pinge, mis vajab lahendust.

Wheatley (2012: 813) leidis Ühendkuningriikides läbiviidud uuringu tulemusena, et töögrupi kultuurid takistavad töötajatel, eriti naistel, saavutada tasakaalu töö ja eraelu vahel ja tekivad teatud konfliktid, kui püütakse sobitada tööd pendelrändega. Wheatley pakub lahendusena, et ametlik kodus töötamisel põhinev kaugtöö võib teiste meetmete hulgas pakkuda potentsiaalset teed muutuseks.

Tööandjatepoolne vastutulek töö- ja pereelu ühildamiseks paindlikema töövormide pakkumisega teatud ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele, võib teisest küljest tekitada proteste teiste töötajate poolt seoses niiöelda ebavõrdse kohtlemisega, kui paindlikke töövorme ei võimaldata kõigile töötajatele. Wheatley (2012: 828) arvates võivad tööandjad küll olla mures teiste töötajate negatiivsete reaktsioonide pärast, kuid siiski on neil eetiline kohustus kindlustada, et hoolduskohustusega töötajatel oleks võimalik tasakaalustada töö- ja eraelu.

Vastavalt ressursisõltuvuse teooriale panustavad organisatsioonid enim töötajatesse, kellest nad sõltuvad kõige rohkem, seega kui naised moodustavad suure osa organisatsiooni oskustöolistest, siis eeldatavasti see organisatsioon hoolitseb rohkem töö ja pereelu sobitamise küsimuste eest (Haveman ja Khaire 2006: 244). Kui juurdepääs teatud ressurssidele on piiratud, siis peaks looma nende ligipääsuks erilisi abivahendeid, pakkudes näiteks paindlikke töövorme.

Kitsaskohti väikelastega perede töö- ja pereelu ühitamisel on analüüsitud Tartu Ülikooli Pärnu kolledži diplomandi Angela Rebase lõputöös (2013), kus on keskendutud

probleemidele töökohale naasmisele nii töötaja kui tööandja poole pealt, lähtudes töö- ja pereelu konfliktiteooriast ja tasakaaluteooriast.

Euroopa Komisjoni kaugtööd käsitlevas raportis eWork 2002 tuuakse kaugtöö eelistena välja töö ja pereelu ühildamise võimalikkust. Töö ja pereelu ühildamise uuringu tulemusena leiti, et kaugtöö laiem kasutamine toob kaasa võrdsema tööle rakendumise võimaluse meeste ja naiste hulgas. Kaugtöö poolt pakutav aja- ja kohapaindlikkus võib lisada lahendusi peresõbralikele valikutele, kuid vajalikud on ka erinevad tugiteenused nagu lastehoiuteenuse ja eakate hooldusteenuse kättesaadavus. Kaugtöö korraldamisel on vaja arvestada pere vajadustega, selleks et kaugtöö positiivsed eelised oleksid maksimaalsed ja kaugtöö puudused minimaalsed. (eWork 2002: 26)

Kaugtöövormi rakendamine võib vähendada töö- ja pereelu konflikte, pakkudes alljärgnevaid positiivseid aspekte (Hamilton 2002: 20):

- töötaja ja -koha paindlikkuse kasvu;
- suuremat kontrolli töö planeerimise üle ja võimalust sobitada töö ja pereelu plaanid;
- lastekasvatamise ja karjääri ühildamisega seotud pingete leevendamist;
- pendelrändele kuluva aja vähendamist;
- töötajate võimalust kontrollida erijuhtumeid või ootamatuid olukordi kodus (näiteks lapse haigestumine) ilma suuremate töökatkestusteta.

Samas toob Hamilton välja, et kaugtöö võib ka töö- ja pereelu konflikti suurendada, kui:

- kodustöötajad pühendavad ebaproportsionaalselt suure osa oma ajast palgatööle;
- kaugtööga saavutatud paindlikkus tuleb kasuks organisatsioonile aga mitte töötaja perekonnale;
- pendelränne täidab puhvri rolli töötaja kodu ja töökoha vahel ning pendelrände puudumine võtab võimaluse vähendada stressi ülekandumist ühest kohast teise.

Morgansoni jt (2010: 588) poolt läbiviidud uuringu tulemusena selgus, et töö- ja pereelu tasakaalu taset tunnetasid kõrgematena kodus töötavad kaugtöötajad kui satelliitkontorites või klientide juures töötavad kaugtöötajad. Seda seletab asjaolu, et satelliitkontor või kliendi juures töötamine vastab organisatsiooni või kliendi huvidele, mitte kaugtöötaja huvidele. Satelliitkontoris töötamine annab efekti ainult pendelrändele kuluva aja kokkuhoiul. Samas tuli üllatuslikult välja, et töö- ja pereelu tasakaalu

tunnetati enam-vähem võrdsena nii peakontoris kui kodus töötamise puhul. Seda seletati asjaoluga, et kodus töötamisel on nii eeliseid kui puudusi, mis üksteist töö- ja pereelu ühildamisel tasakaalustavad.

Seega ei lahenda kodus töötamine kõiki töö- ja pereelu konflikte, vaid lisaks paindlike töövormide rakendamisele on vajalik rakendada ka teisi meetmeid, et lahendada perekohustustega seotud probleeme, näiteks lastehoid. Paindlikud töövormid, kaasaarvatud kaugtöö, on vaid üheks lahenduseks, mis aitaksid tööealistel inimestel töö ja pereelu vahelisi konflikte leevendada või lahendada ning seeläbi suurendada nii tööhõivet kui aidata kaasa sündivuse kasvule.

1.2. Kaugtöö mõiste ajalugu ja erinevad käsitlused

Tööl käimise mõiste on aegade jooksul ühiskonnas muutunud ja omandanud uusi tähendusi ning tänapäeval on võimalik, et inimene täidab tööülesandeid kodust lahkumata, töötades näiteks kodukontoris virtuaalses töökeskkonnas või teeb tööd mittetraditsioonilises töökohas – kaugtöökeskuses.

Huvi kaugtöö vastu sai alguse 1970ndatel aastatel ja seda põhjustasid kolm faktorit. Esiteks hakkasid langema arvutite hinnad, mis tegi võimalikuks arvutite laiemaks kasutamiseks. Teiseks sai selgeks, et telekommunikatsioon ja andmetöötlus sulanduvad ühtseks omavahel seotud süsteemiks. Kolmandaks pööras esimene rahvusvaheline naftakriis tähelepanu energiaraiskamisele era- ja ühistranspordisüsteemis. Kaugtööd hakati propageerima kui moodust energia säästmiseks ja füüsilise transpordi asendamiseks elektroonilise suhtlemisega. (Illegems ja Verbeke 2004: 17)

Kaugtöö mõiste ja seda tähistavad sõnad (inglise keeles *teleworking*, *telecommuting*). võttis 1973. aastal kasutusele USA teadlane Jack Nilles, keda peetakse seetõttu „kaugtöö isaks“ (Jack Nilles 2011). Jack Nilles oli üks teadlastest, kes asutasid kaugtööd propageeriva konsultatsioonifirma JALA International.

Kaugtöö mõistet populariseeris edasi futurist Francis Kinsman oma 1987. aastal ilmunud raamatus „The Telecommuters“. Kaugtöö terminit Euroopas tutvustas Euroopa Komisjon, kes viis 1980ndate lõpus ja 1990ndate alguses läbi märkimisväärseid uuringuid selles valdkonnas, eriti mis puudutab kaugtöö rakendamist kui vahendit

majandustegevuse arendamiseks ja töövõimaluste loomiseks maapiirkondades või majandusprobleemidega kohtades. (Status... 1999: 181) Kaugtöö formaalse tunnustamise seisukohalt on oluliseks aastaks 1999, mil Euroopa Komisjon avaldas Euroopa kaugtöö kava (*European Telework Agenda*), kus kaugtöös nähakse üht olulist abinõu Euroopale esitatavatele väljakutsetele vastamisel globaalses konkurentsivõimsuses (Arrak 2008: 21). Euroopa Komisjoni 2002. aasta kaugtöö raportis (*eWork... 2002*) antakse põhjalik ülevaade muudatustest töökorralduses teadmispõhise majanduse suunas ja arengutest kaugtöö edendamisel Euroopas.

16. juulil 2002. aastal sõlmisid Euroopa sotsiaalpartnerid (Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühendus, Euroopa Käsitöoga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliit ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus) raamlepingu kaugtöö kohta. Raamlepingu sõlmimise eesmärgiks oli kaasajastada töökorraldust, propageerides paindlikke töökorraldusmeetodeid, mis viiks ettevõtete tootlikkuse ja konkurentsivõime suurenemisele ning aitaks saavutada tasakaalu paindlikkuse ja turvalisuse osas. (Raamleping... 2002: 47) Raamlepingus öeldi, et kui Euroopa tahab infoühiskonna võimalusi maksimaalselt ära kasutada, peab ta edendama uusi töökorraldusvorme selliselt, et need tagaksid üheaegselt nii paindlikkuse kui ka turvalisuse, et töökohtade kvaliteet kasvaks ja et puuetega inimeste võimalused tööturul laieneks. Raamlepinguga püüti kirja panna kaugtöö põhimõtteid nii, et need vastaksid tööandjate ja töövõtjate vajadustele (*European...2007: 41*).

Kaasaegsed telekommunikatsiooni tehnilised lahendused on muutnud mitut liiki töö asukohavabaks, võimaldades nihkuda sinna, kus on olemas vajalikud oskused ja võimekus (Arrak, A. 2008: 21). Seega infotehnoloogia kiire areng, heaoluühiskonnas levinud väärtushinnangud ja üha laialdasem keskkonnateadlikkus on rajanud tee kaugtöövormi populaarsuse kasvule.

Kaugtöö terminit ei mõisteta uurijate poolt üheselt. Üldiselt peetakse kaugtööks töötamist väljaspool tööandja tööruume, kasutades kaasaegseid infotehnoloogilisi ja kommunikatsiooni seadmeid, mis võimaldavad suhtlemist. Osa autoreid peab kaugtööks ainult sellist töövormi, kus kaugtööd tehakse täiskohaga, mõned aga peavad kaugtööks ka sellist vormi, kui väljaspool kontorit töötatakse kasvõi ainult ühel päeval nädalas.

ILO 1990. aastal pakutud definitsiooni kohaselt on kaugtöö töö, mis toimub väljaspool peakontorit või tootmiskorpust ja kus töötajal ei ole seega personaalset kontakti kaastöötajatega, kuid ta saab suhelda nendega, kasutades uut tehnoloogiat (Di Martino, Wirth 1990: 530).

Kaugtöö rajaneb kolmel kontseptsioonil: töökorraldus, asukoht ja tehnoloogia (Samas). Termin kaugtöö (inglise keeles *telework*, *telecommuting*, *remote work*, *distance work*) katab erinevaid töövorme:

- elektrooniline kodus töötamine (*electronic home work*);
- satelliidikeskustes (*satellite centres*) töötamine;
- kogukonna keskustes (*neighbourhood centres*) töötamine;.
- mobiilne töö (*mobile work*).

Satelliidikeskused on organisatsiooni raames asuvad eraldi üksused, mis on geograafiliselt peakontorist eraldatud, kuid nendega ühendatud elektrooniliste sidevahenditega. Kogukonna keskustes on elektroonilised abivahendid, mida omavahel jagavad erinevad kasutajad ja mis kuuluvad erinevatele ettevõtetele või eraettevõtjatele. Need asuvad töötajate kodude läheduses ja neid võib kasutada ka teistel eesmärkidel, nagu näiteks õppe-eesmärkidel, meelelahutuseks ja e-poodlemiseks. Mobiilseteks töötajateks on spetsialistid, kelle töö nõuab reisimist, kes võivad kasutada elektroonilisi sidevahendeid suhtlemiseks peakontoriga, kasutavad e-posti, elektroonilisi pangatoiminguid jne. (Samas) Mobiilset tööd teevad näiteks müügimehed.

Kaugtööd propageeriv konsultatsioonifirma JALA International definitsiooni (Definitions 2013) kohaselt on kaugtöö perioodiline töötamine väljaspool peakontorit, ühel või mitmel päeval nädalas kas kodus, kliendi juures või kaugtöö keskses; tööga seotud pendelrände osaline või täielik asendamine infotehnoloogiavahenditega. Rõhuasetus on igapäevase tööga seotud pendelrände vähendamine või selle lõpetamine.

Kaugtöö üheks vormiks on ka virtuaaltöö. Kaugtööst kui virtuaaltööst räägivad Young ja Jude (2006). Virtuaaltöö viitab töövormile, kus kasutatakse kolleegidevaheliseks suhtlemiseks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid (Mihhailova 2009: 81).

Termin “kaugtöö” on muutunud tähenduselt palju laiemaks mõisteks ja on tähenduselt lähenenud mõistele “virtuaaltöö”, kuna kaugtöö rõhuasetus on liikunud töö asukohalt infotehnoloogiliste vahendite kasutamisele. Terminoloogiat on edasi arendanud Euroopa Komisjon, kes on toonud sisse termini „e-töö“ (*e-work*), mis jääb mõistete „kaugtöö“ ja „virtuaaltöö“ vahele. (Mihhailova 2009: 84) Virtuaaltöötajad võivad töötada lähedal või kaugel – nad võivad töötada kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat ettevõtte territooriumil või teistes kohtades. Peamine erinevus virtuaaltöö ja kaugtöö vahel on vahemaa ehk töö asukoht. (Mihhailova jt 2011: 344)

Nilles (2007: 1, viidatud Grant jt 2013: 529 vahendusel) arvab, et „e-töötamine“ rõhutab otseselt asukohast sõltumatus aspekti töötamisel, samas kui „kaugtöötamine“ keskendub rohkem reisimisvajaduse asendamise aspektile.

Mõnikord samastatakse kaugtööd või virtuaaltööd ka üksikettevõtlusega, kuna kaugtöötaja on nagu iseendale tööandja, deklareerides oma kulusid nagu iga teine väikeettevõtte (Young, Jude 2006: 16). Enamik autoreid peavad aga kaugtööks sellist töövormi, mida tehakse mingis töösuhte (näiteks töölepingu) vormis.

Kallaste ja Jaakson (2009: 9–10) klassifitseerivad nelja liiki kaugtöövormi:

- 1) töötamine kodus;
- 2) mobiilne töötamine, st töötamist erinevates paikades, mis pole püsivalt töötaja töökohaks – nt rong, lennujaam, hotell, kohvik, raamatukogu;
- 3) töötamine eemalasuvas tööandjale kuuluvas satelliitkontoris või kõnekeskuses;
- 4) töötamine tööandjale mittekuuluvas kaugtöökeskuses või kõnekeskuses.

Plaks jt (2007: 178) kirjeldavad kaugtööd kui töökorralduse vormi või töö tegemise viisi. See tähendab, et kaugtöö ei kujuta endast mingisugust erilist tööliiki ning seda mõistet ei saa kasutada oma elukutse või ametikoha kirjeldamiseks. Töölähetusi või sagedaste ringsõitudega seotud tööd ei loeta üldiselt eraldi kaugtöö vormiks. Teiseks kaugtööd iseloomustavaks tunnuseks Plaks jt (2007: 179) järgi on moodsa tehnoloogia kasutamine – töövahenditeks on arvuti, faks, telefon jne. Kolmandaks tunnuseks on töö tegemine töölepingu või muu töösuhte kontekstis. Selle tunnusega määratletakse kaugtöö tegija õiguslik staatus. See kriteerium jätab kaugtöö tegijate hulgast välja FIEd

ja käsunduslepingu alusel töötavad inimesed. Neljandaks ning peamiseks kaugtööd iseloomustavaks tunnuseks toovad Plaks jt välja töö tegemise väljaspool tööandja territooriumi ja ruume – kodus, raamatukogus, hotellis, transpordivahendites jms kohas.

Plaks jt (2007: 180) rõhutavad kahte olulist põhimõtet kaugtöö vormi rakendamisel: vabatahtlikkust ja võrdse kohtlemise põhimõtet. Kaugtöö vormis tööle asumine peab olema töösuhte pooltele vabatahtlik, mis tähendab aga ka kaugtöö vormis töötamise lõpetamise kokkulepet, mille kohaselt peavad mõlemad töösuhte pooled olema nõus ka kaugtöö tegija tagasipöördumisega tööülesandeid täitma tööandja ruumidesse. Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab siinkohal, et kaugtöö tegijat tuleb kohelda võrdselt tööandja ruumides sarnast tööd tegevate töötajatega.

Eestis tegutsev Targa Töö Ühing eristab kaugtöö mõistet kodus töötamise mõistest. Kodus töötamine on igapäevase sõitmise asendamine tööga kodus. Kui kaugtöö puhul kasutab töötaja tööandja või kliendiga ühenduses olemiseks IKT vahendeid, siis kodutöö on tavaliselt näiteks käsitöö (kudumid vms), mis tehakse kodus valmis ja antakse seejärel kliendile või tööandjale üle. (Kaugtöö liigid 2013)

Antud uurimistöös keskendutakse peamiselt kahele kaugtöövormile: kodustöötamisele ja kohalikus kaugtöökeskuses töötamisele. Töö laadilt käsitletakse nii virtuaaltööd ehk tööd arvuti vahendusel kui ka niinimetatud traditsioonilist kodutööd.

1.3. Kaugtöö eelised, puudused ja neist tulenevad ohud ja võimalused

Kaugtööl on palju positiivseid külgi ehk eeliseid, kuid nendega kaasnevad ka teatud ohud ehk väljakutsed, millega tuleb arvestada ja millega tegeleda. Samas on kaugtööl puudusi, mida omakorda kompenseerivad võimalused, mis neid puudusi leevendavad ja pakuvad lahendusi takistustele.

Kaugtöö kui üks paindlikke töökorralduse vorme pakub mitmeid eeliseid võrreldes traditsioonilise töökorraldusega nii tööandja kui töövõtja poolelt vaadatuna. Samuti pakub kaugtöö lahendust regionaalpoliitika probleemidele ja on oluline faktor, kui räägime vajadusest säästa nii loodusressursse kui ka aega.

Juba esimestes kaugtöö mõiste käsitlustes 1990. aastal töid Vittorio Di Martino ja Linda Wirth (1990: 531–533) välja kaugtöö rakendamise peamiste eelistena alljärgnevad aspektid:

- ettevõtte paindlikkus ja kulude kokkuhoid;
- tootlikkuse kasv;
- personali värbamise ja hoidmise hõlbustamine;
- töökohad puuetega inimestele;
- maapiirkondade areng;
- tööle ja töölt koju sõiduks kuluva aja vähendamine;
- kaugtöötajate tööaja paindlikkus.

Tööle ja töölt koju sõiduks ehk pendelrändeks kuluva aja kokkuhoid on üks kõige olulisematest kaugtöö eelistamise teguritest paljude autorite arvates (Young ja Jude 2006; Illegems ja Verbeke 2004; Kugelmass 1995; Bredin 1996; Grant jt 2013). Pendelrännuks kuluva aja kokkuhoid on tihedalt seotud sõiduks kuluva raha kokkuhoiuga. Üldjuhul arvestavad töötajad oma soovitud palga sisse ka transpordikulud ja transpordikulude vähenemisega on võimalik hoida kokku ka palgaraha.

Inimestele mõjub motiveerivalt, kui nad saavad rohkem aega kulutada isiklikule elule. Tööle reisimise asemel reisib töö ise sinu juurde (Young, Jude 2006: 13). See jätab rohkem aega isikliku elu jaoks. Lisaks aja ja raha kokkuhoiule väheneb ka stress, mis on seotud igapäevase edasi-tagasi sõiduga (Illegems, Verbeke 2004; Kugelmass 1995). Kaugtöötaja saab töötada kodus, reisil, kus iganes (Einama 2002: 32).

Kugelmass (1995: 59) toob välja ka inimeste individuaalse biokella tähtsuse – erinevatele inimestele sobib töötada erinevatel kellaaegadel. Isikliku parima tööaja kasutamise eelist kaugtöö puhul rõhutab ka Bredin (1996: 29).

Kaugtöötamine annab rohkem võimalusi ka erinevate sissetulekute saamiseks. Kui töötaja ei ole seotud kindla töökoha ja tööajaga, võib ta soovi korral leida võimalusi töötada mitme tööandja heaks (Young, Jude 2006: 15).

Virtuaalsel töö on positiivne mõju tervisele, kuna see vähendab töötaja stressi põhjustavaid situatsioone (Arvola 2007: 14). Uuringud näitavad, et pinged töö juures on

peamised stressi allikad inimese elus (Young, Jude 2006: 16). Virtuaaltööd tehes saab inimene ise oma stressi taset juhtida ja kontrollida, mitte lasta seda teistel teha. Kugelmass (1995: 58) leiab, et paindlikud töövormid parandavad inimese töörahulolu, kuna inimesed, kellele meeldivad oma töötingimused, töötavad rohkem, paremini ja kauem. Kõrgenenud töörahulolu viib kõrgema töö kvaliteedini ja suurenenud kontrollitunnetus oma töö ja elu üle vähendab oluliselt stressitaset (Bredin 1996: 6).

Paljud autorid (Bredin 1996; Anspal, Karu 2007; Kugelmass 1995) rõhutavad, et kaugtöö loob uusi töötamisvõimalusi gruppidele, kes varem olid tööturul kõrvale jäänud, nagu näiteks puuetega inimestele, väikeste laste vanematele või vanemaealistele. Seega on kaugtöö väga oluline sotsiaalvaldkonna probleemide lahendamisel, kuna aitab leevendada töö- ja pereelu ühildamise konflikte.

Martin ja MacDonnell (2012) uurisid, kas kaugtöö on organisatsioonide jaoks kasulik ja jõudsid kaugtööalaste uurimistööde metaanalüüsi tulemusena järeldusele, et kaugtööl on väike, aga siiski tuntav positiivne mõju organisatsiooni tulemustele: produktiivsusele, töökohtade hoidmisele, organisatsioonilisele pühendumisele ja paremale sooritusele. Tööandjatele on see kasulik, kuna vähendab kulusid ja suurendab tootlikkust (Hoefling 2003; Grant jt 2013). Tootlikkus suureneb ka seetõttu, et kulub vähem tööaega koosolekutele ja segavatele asjaoludele – katkestamistele (Bredin 1996: 6). Inimesed on leidnud, et nad on kodus töötades produktiivsemad kui traditsioonilises kontoris. Young ja Jude (2006: 8) arvates on virtuaaltöötajaid palkavad firmad tõhusamad ja paindlikumad, kuna virtuaalne töö ei ole kellaajale baseeruv äritegevus, vaid tulemustele orienteeritud äritegevus.

Samuti on toodud välja, et kaugtöö rakendamine võib lahendada ebapiisava kontoriruumi probleemi (Einama 2002: 32). Firmad kasvavad ja kinnisvara on kallid, seega firma saab kokku hoida kulusid, kui loob töökohti geograafiliselt vähem kallitesse kohtadesse või inimeste kodudesse (Hoefling 2003: xviii).

Kaugtöö vähendab ka puudumist töökohalt, kuna kaugtöötajad võtavad vähem haiguspäevi kui kontoritöötajad (Bredin 1996: 28, Arvola 2007: 14).

Ettevõtted, kes rakendavad kaugtööd, võivad parandada oma kuvandit, kuna ettevõtet nähakse töötajasõbralikuna ning ökoloogiliselt ja sotsiaalselt vastutustundlikuna. Selle tulemusena on võimalik optimeerida personalijuhtimist, sest kaugtöövormi pakkumine võimaldab hoida kvalifitseeritud tööjõudu, tõhustada värbamist, vähendada tööjõuoolavust ja koondamisvajadust. (Illegems, Verbeke 2004: 69) Värbamine ja personali hoidmine on osutunud üheks kõige olulisemaks turuhoovaks, sest virtuaaltöö paindlikkus on muutunud üheks tähtsaimaks värbamisvahendiks (Hoeffling 2003: xviii-xix). Uuringud on näidanud, et paljud töötajad, kes on plaaninud firmast lahkumist, on pärast kaugtööle rakendumise võimalust firmasse tööle edasi jäänud (Bredin 1996: 28).

Kaugtöö tulemusena võib paraneda klienditeenindus (Kugelmass 1995: 57–58), kuna kaugtöö võimaldab jääda klientidele kättesaadavaks pikemalt kui traditsioonilistel tööaegadel. Kodustöötamisega kehtestatakse uus töökorraldus, mille põhipunkt on olla töö ajal alati kättesaadav (Einama 2002: 32–33).

Keskkonnakaitse ja ühiskonna vaatenurgast lähtuvalt on kaugtööl järgnevad eelised (Arvola 2007: 15–16):

- vähem liiklemist;
- vähem kütuse tarbimisest ja liiklusest tingitud õhu saastamist;
- väiksem loodusressursside tarbimine;
- kokkuhoid infrastruktuuris;
- paranenud kohalik majandus.

Töötamine kaugtöökeskustes on omamoodi vahepealne vorm kodus ja traditsioonilisel töökohal töötamisel. Kugelmass (1995: 27) leiab, kaugtöökeskustel on eeliseid kodus töötamise ees, kuna kaugtöökeskustes töötamine võimaldab hoida kokku kulusid, jagades ruumi, varustust, sidevahendeid. Samuti leevendavad keskused suhtlemisvajadust. Kaugtöökeskused kombineerivad traditsioonilist töökorraldust väiksema pendelrände vajadusega. Bredin (1996: 7) toob välja, et kaugtöökeskused omavad mitmeid eeliseid kodus töötamisele, kuna keskustes ei ole neid segavaid asjaolusid, mis kodus töötades võivad olla ja samal ajal pakuvad nad võimalusi sotsiaalseks ja ametialaseks suhtlemiseks.

Samas on autorid välja toonud, et kaugtööga võib kaasneda ka teatud hulk puudusi. Kõikidele inimestele ei sobi kaugtöö isikuomaduste tõttu või ei ole nad mingil muul põhjusel võimelised või sobivad kaugtööd tegema. Samuti ei ole kaugtööd väga paljudes organisatsioonides võimalik rakendada töö spetsiifika tõttu.

Töötajate vaatevinklist lähtuvalt peetakse üheks peamiseks hirmuks kaugtöö ees suhtlemisvõimaluste vähenemist. Paljud uurijad (Kugelmass 1995; Bredin 1996; Grant jt 2013) on kaugtöö puudusena toonud välja, et kaugtöö suurendab sotsiaalset isolatsiooni, kuna see vähendab sotsiaalset suhtlemist, mis toimub tavatöökohas ning seetõttu võivad inimesed tunda ennast üksikuna ja stressis.

Ühe olulise kaugtöö puudusena tuuakse välja töökaaslastest võõrandumist. Kaugtöö vähendab silmast silma kontakti (Einama 2002: 32). Näost-näku suhtlemisel tekib inimestel usaldussuhe ja ühiste väärtuste ja ootuste jagamine; samas kui inimesed suhtlevad kaugemate vahemaade tagant, siis käituvad nad erinevalt ka silmast-silma kohtumisel (Illegems, Verbeke 2004: 77). Sivonen (2008: 15) rõhutab, et virtuaalsuhtluse ja ekraanilt lähtuvate muljete kõrval vajatakse vaimse tervise säilitamiseks elamusi, mida ei asenda ükski terminal ning me vajame taastumiseks ka füüsilisi kontakte, liikumist ja kohavaheldust. Einama (2002: 153) väidab aga, et tegelikkuses võib kaugtööd tehes ilmnedavastupidine: kodus viibinute suhtlemise osa võib pigem täieneda ning ei piirdu ainult kontori seintega, vaid veedetakse rohkem aega koos töövälisel ajal.

Kardetakse ka, et kaugtöötajatel vähenevad edutamisevõimalused, kuna kaugtöötaja on tööandja silmapiirilt väljas ja teda võidakse lihtsalt unustada edutada (Illegems, Verbeke 2004: 74). Kugelmass (1995: 86) pakub lahendusena, et kaugtöötajad peaksid olema aktiivsed ja nähtavad osalejad koosolekutel. Töötajate edusammudele peaksid tähelepanu pöörama nii tööandjad kui ka töövõtjad ise.

Probleemiks võib olla ka enesearengu ja õppimisvõimaluste puudulikkus kaugtööd tehes. Kaugtöö võib takistada väljaõpet, kui pidada silmas traditsioonilist informaalset töökohapõhist õpet kolleegidelt (Illegems, Verbeke 2004: 77). Seega peaks kaugtöötaja olema rohkem motiveeritud ennast ise täiendama ning leidma aktiivselt võimalusi enesearendamiseks.

Kaugtöö võib suurendada tegelike töötundide hulka, kuna traditsioonilisel töökohal töötamisel arvestatakse tööaja sisse ka puhkepausid ja suhtlemine kolleegidega, kuid kodus töötades loetakse ainult rangelt tööle pühendatud aega (Illegems, Verbeke 2004: 74). Kaugtöötamine võib suurendada ületöötamise riski ja soodustada töönarkomaaniat, mis põhjustab omakorda stressist tingitud haigusi, läbipõlemist ja perekonflikte (Kugelmass 1995). Kaugtöö tekitab kodu ja töö piiride hägustumist (Grant jt 2013: 532). Selle vältimiseks peaks kaugtöötaja oskama väga hästi aega juhtida ning pidama täpset töö- ja puhkeaja graafikut.

Kuigi kaugtöö annab meeldiva võimaluse paindlikult perekohustusi täita, toovad uurijad (Bredin 1996; Grant jt 2013) puudusena välja, et kaugtööd tehes võib pereelu tööd segada ja pidev võimalus töö ajal perekondlikke kohustusi täita võib tekitada stressi. Kaugtöötamine nõuab head enesedistsipliini. Ilma vajaduseta tööle sõita, võib olla raske defineerida, millal algab ja lõpeb tööpäev (Bredin 1996: 7). Madala enesedistsipliiniga ja puudulike ajajuhtimisoskustega inimestel võib olla raske kaugtööle pühenduda.

Ka tööandja vaatevinklist lähtuvalt on kaugtööl rida puudusi. Üheks kaugtöö puuduseks peetakse selle rakendamise keerukust. Kaugtööga kaasneb juhtidepoolne vastuseis, kuna kaugtöö võib raskendada koordineerimist ja töökorraldust (Kugelmass 1995: 71-72). Selle vältimiseks on vaja omandada uusi juhtimisvõtteid, lähtudes tulemusjuhtimise põhimõtetest. Mõnikord nõuab kaugtöö kulukaid investeeringuid, kuna on vaja soetada vastavaid infotehnoloogiavahendeid ja suurenevad ka sidekulud. Illegems ja Verbeke (2004: 80) arvavad, et vastavad kulutused on üldjuhul siiski väiksemad kui kulutused transpordile, mida saab kaugtööga kokku hoida.

Kaugtöö võib mõjuda kahjulikult organisatsiooni kultuurile, sest kui ei toimu igapäevast näost-näku suhtlemist, siis on raske säilitada ühist organisatsioonikultuuri. Illegems ja Verbeke (2004: 78-79) on välja toonud ka asjaolu, et kaugtöö takistab meeskonnatöö tegemist, sest elektroonilised kommunikatsioonivahendid ei suuda siiski täielikult asendada otsest suhtlemist, mis nõuab kiiret sünkronset tagasisidet. Firma kultuuri ja töökorralduse huvides peaks olema mingi ajajaotus, mis ajal tööl olla, näiteks jagades viiepäevase töönädala 2 päeva töökohas, 3 kodus või vastupidi (Einama 2002: 152). Üldjuhul on see ka vajalik, sest teatud asju saab teha siiski ainult töökontoris.

Kaugtöö ohuks peetakse ka seda, et väheneda võib ka töövõtja lojaalsus firmale. Mõningad uuringud näitavad, et kaugtöötajad on firmale vähem lojaalsed kui traditsioonilised töötajad, aga selle kinnituseks ei ole head statistilist tõestusmaterjali (Kugelmass 1995: 76). Kaugtöö puhul võib ohtu sattuda ka andmete turvalisus, mis on ühest küljest seotud tehniliste probleemidega ja teisest küljest kaugtöötajate lojaalsuse vähenemisega (Illegems, Verbeke 2004: 79). Eraarvutisüsteeme võidakse rünnata häkkerite poolt, seal võib toimuda ligipääs konfidentsiaalsele infole ja tehnika võib kergemini isegi vandalismi ohvriks langeda (Kugelmass 1995: 131).

Paraku ei saa kõik töötajad koju töötama minna erinevatel põhjustel: kodus pole töötingimusi, töötajale kodus töötamine ei sobi või töö iseloom ei luba teda koju saata (Einama 2002: 34). Sellega seoses on Kugelmass (1995: 87) toonud välja osade uurijate poolt märgatud probleemi, et kaugtöö võib suurendada ebavõrdsust tööl, kuna kaugtööd ei saa rakendada kõikidele töötajatele ja seda võidakse ka ära kasutada, kui osadele töötajatele eelise andmisena. Ebavõrdsuse tunnetamine võib viia kolleegidevahelise kadeduseni, mis suurendab pingeid ja konflikte töökollektiivis.

Ka keskkonna ja ühiskonna kui terviku seisukohast võib kaugtööl puudusi olla. Arvola (2007: 16) toob keskkonna ja ühiskonna poolt vaadatuna välja kaugtöö puudustena hajutatud infrastruktuuri ja koduse kaugtöö levimise välismaale.

Et kaugtöö positiivsed mõjud oleks maksimaalsed ja negatiivsed mõjud minimaalsed, on Kallaste ja Jaaksoni (2009: 24) arvates vajalik täita teatud eeldusi, mis oleksid töötaja tasandil kokkuvõtlikult järgmised:

- 1) kaugtööks vajalikud isiksuseomadused, eelkõige kõrge enesedistsipliin, iseseisvus ja sisemine motiveeritus;
- 2) oskus kasutada IKT-vahendeid;
- 3) töökoht, mis on tööle keskendumiseks piisavalt eraldatud ning mis vastaks tööohutuse nõuetele;
- 4) kaugtöö rakendamine osaliselt, et vältida sotsiaalsest ja professionaalsest eraldatusest tulenevaid probleeme.

Alljärgnevas tabelis 1 on kokkuvõtvalt loetletud kaugtöö eelised ja puudused ning nendest tulenevatest ohtudest ja võimalused töötaja vaatevinklist lähtuvalt.

Tabel 1. Kaugtöö eelised, ohud, puudused ja võimalused töötaja vaatenurgast lähtuvalt (autori koostatud, kohandatud ja täiendatud Hamilton 2002: 14 alusel)

Kaugtöö töötaja vaatenurgast lähtuvalt	
Eelised	Ohud
<ul style="list-style-type: none"> • aja- ja kohapaindlikkus töötamisel • pendelrändele kuluva aja kokkuhoid • kulude kokkuhoid parkimisele, tööriistele • kõrgem moraal või töörahulolu • rahulikum töökeskkond, vähem tööstressi • suurem iseotsustamisvõimalus • töö ja pereelu sobitamise võimalus • töötamisvõimalus terviseprobleemide või puude korral 	<ul style="list-style-type: none"> • sotsiaalse võõrandumise oht • kohavaheldumise puudumisest tekkiv tüdimus • ebapiisav tehniline varustatus või tehniline tugi • karjäärivõimaluste vähenemise oht • professionaalse arengu pidurdumine • üle- või alatöötamise oht • läbipõlemise risk • motivatsiooni languse oht • töökaaslaste halvaks panu, kadedus
Puudused	Võimalused
<ul style="list-style-type: none"> • raskused töö ja eraelu eristamisel • vajadus tööruumi ja töövahendite järgi kodus • isolatsioonitunne tööalasest sotsiaalsest võrgustikust • teistelt õppimisvõimaluse, sünergiaefekti puudumine • segamised, muud kohustused kodus • puudub puhveraeg ümberlülitumiseks töö ja kodu vahel 	<ul style="list-style-type: none"> • kaugtöökeskuse kasutamine • tööandjapoolsed investeeringud • töövälise mitteformaalse suhtlemise suurendamine • range enesedistsipliin, kindla töögraafiku pidamine kodus • aktiivne osalemine töökoosolekutel, hea esitlusoskuse ja sotsiaalsete oskuste arendamine. • kaugtööalaste karjäärivõimaluste arutamine tööandjaga • tööalase suhtlemise säilitamine töökaaslastega • kindlate reeglite kehtestamine ja pere ning sõpradega kokkulepete tegemine

Maruyama ja Tietze (2012: 450) leidsid oma uuringu tulemusena, et enne kaugtööle asumist kaldusid inimesed alahindama kaugtöö positiivseid külgi ja ülehindama negatiivseid külgi. Üldised uuringu tulemused näitasid siiski, et enamik kaugtöötajaid leidsid, et kaugtöö oli kasulik nii produktiivsuse suurendamise seisukohast kui ka perekondlike kohustuste täitmise seisukohast (Samas: 460).

Alljärgnevas tabelis 2 on kokkuvõtlikult toodud kaugtöö eelised ja sellega kaasnevad ohud ning kaugtöö puudused ja neid tasakaalustavad võimalused tööandja poolt vaadatuna.

Tabel 2. Kaugtöö eelised, ohud, puudused ja võimalused tööandja vaatenurgast lähtuvalt (autori koostatud, kohandatud ja täiendatud Hamilton 2002: 14 alusel)

Kaugtöö tööandja vaatenurgast lähtuvalt	
Eelised	Ohud
<ul style="list-style-type: none"> • üldkulude kokkuhoid • töö produktiivsuse kasv, paremad tööalased saavutused • töölt puudumiste vähenemine • vähenenud personali volavus • värbamisel/valikul suurem võimalus talente valida • töötajate organisatsiooniline pühendumine • parem firma maine 	<ul style="list-style-type: none"> • juhtide vastuseis • võimalik negatiivne mõju töökohapõhisele sotsiaalsele võrgustikule • negatiivne mõju organisatsiooni kultuurile • andmeturvalisuse risk • töötajate rahulolematuse nn ebavõrdsusega • kommunikatsiooniprobleemid
Puudused	Võimalused
<ul style="list-style-type: none"> • algsete investeeringute kulukus • juhtimise ja kontrolli keerukus • raskused töö produktiivsuse hindamisel • raskused meeskonna sünergiaefekti kasutamisel • ühtse organisatsioonikultuuri loomine ja säilitamine raskendatud • tööohutusnõuete tagamine raskendatud 	<ul style="list-style-type: none"> • koostöö töötajate ja teiste tööandjatega (ühisprojektid) • turvalised infotehnoloogilised lahendused • pädevad lepingud; täiendused tööseadusandlusesse • uute juhtimisvõtete omandamine (tulemusjuhtimine) • ühisürituste, traditsioonide loomine • osalise ajaga kaugtöövormi rakendamine • kaugtööpoliitika reeglite kehtestamine organisatsioonis

Selleks, et organisatsioon saaks rakendada kaugtööd, peab tal olema täidetud kolm eeldust: tal peab olema valmisolek kaugtööks, soov muudatusteks ja vajalik võimekus, st infrastruktuuride, süsteemide, protsesside ja inimeste võime töötada virtuaalselt ehk mitte töökohal viibides (Hoeffling 2003: 50). Põllumäe (2008: 60) rõhutab, et kaugtöö rakendamist soodustab tulemusjuhtimine ning kui eesmärgid on üheselt määratletud, tuleb töötajale jätta võimalikult suur otsustamisvabadus oma töö korraldamisel.

Kaugtööga kaasnevad riskid, kuid tuleb hinnata, kas eelised kaaluvad puudused üle või mitte ning kuidas neid riske maandada. Paljud riskid on maandatavad tänu sellele, et üldjuhul ei tehtagi kaugtööd pidevalt, kõigil tööpäevadel, vaid toimub osaline kaugtöö, st et mõned päevad nädalas töötatakse kodus ja mõned päevad kontoris.

1.4. Kaugtööks vajalikud isiksuseomadused

Idealis võiks kaugtöö olla kättesaadav kõigile, kes seda tahavad või erinevatel põhjustel vajavad. Kaugtöö ei sobi aga kindlasti kõigile inimestele. See peab sobima inimese isiksuseomadustega, oskuste ja tööharjumustega. Kaugtöö sobivuse hindamiseks peab inimene oskama hinnata oma tugevusi ja nõrkusi, peab teadma, kas tal on vajalikud iseloomujooned, millised on tema tööharjumused ning eelkõige milline on tema motivatsioon teha kaugtööd.

M. Jahoda (1982, viidatud Kidron 2007: 103 vahendusel) meelest on töö inimesele eluliselt tähtis selle järgmiste funktsioonide tõttu:

- 1) töö rütmistab, liigendab ja struktureerib aega;
- 2) töö võimaldab suhelda kaasinimestega;
- 3) töö annab tegijale võimaluse kogeda enda kompetentsust ja loovust;
- 4) töö on isikliku identiteedi ja staatuse tagatis;
- 5) töö on aktiivsuseallikas.

Seega on oluline, et kaugtööd tegev inimene oleks selliste isiksuseomadustega, et tema tööga seotud vajadused saaksid rahuldatud ka kaugtööd tehes, st et ta suudaks kaugtööd tehes oma aega juhtida, leiaks võimalusi suhtlemiseks, arendaks oma kompetentsust ja loovust, tunneks ennast täisväärtusliku töötajana ning säilitaks igakülgse aktiivsuse.

Kaugtöö keskkonnas on vältimatult väärtuslikud kompetentsid organiseerimis- ja ajajuhtimisoskused. Veel on kaugtöö puhul soovitatavateks kompetentsideks probleemilahendusoskused ja iseseisev otsustusvõime; konfliktijuhtimisoskused, teadmised ettevõtte poliitikast, toimimisest ja kultuurilistest normidest. Vajalikest iseloomuomadustest peaks kaugtöötaja olema iseseisev; teistega arvestav ja toetav; leidlik ja innovaatiline; ennast kehtestav; võimeline piire seadma; ennast kontrolliv; kohanev ja paindlik; usaldusväärne; koostöövalmis; keskendumisvõimeline, aga samuti pühendunud ja teenindusvalmis. (Hoefling 2003: 81–86)

Kadri Seeder (2008: 29) loetleb viis paindlikku töötamist soosivat isiksuseomadust: emotsionaalne stabiilsus, iseseisvus töös, suunatus tulemusele, sisemine kontrollikese ja enesedistsipliin. Seeder toob välja, et paindlikumad töövormid sobivad neile, kes ei vaja

pidevat juhendamist ja kontrolli ning kellel on piisavalt enesedistsipliini. Tavaliselt on sellised inimesed orienteeritud pigem tulemusele ning eesmärgi täitmisele kui protsessile.

Mitmed autorid on rõhutanud kõrge enesemotivatsiooni vajalikkust kaugtöötajatel. Virovere jt (2005: 70) defineerivad enesemotivatsiooni kui inimese võimet panna end ise püüdlema teatud eemärkide suunas ilma välise surveta ja väidavad, et see mõiste on seotud kindla isiksuse ja tööstiiliga. Motiveeritud inimene on entusiastlik, otsustusvõimeline ja enesekindel, ta naudib tööd, otsib uusi võimalusi ning suudab taluda ka tagasilööke ja pinget. Eneseteostamise motivatsioon tähendab eelkõige seda, et teatud tegevusse pühendutaks oma vabast tahtest, mitte kellegi sunnil (Kidron 2007: 231).

Kaugtöö puudustena on tihti välja toodud eraldatuse tunnet, sotsiaalsete kontaktide puudumist ja motivatsiooni langust. Seeder (2008: 32) toob välja, et kuigi eraldatuse tunnet ja motivatsiooni langust aitavad vältida sellised isiksuseomadused nagu avatus ja aktiivne ellusuhtumine, on olulised ka juhtimisvõtted – kaugtöötajate kaasamine, infovahetuse korraldamine, mitteformaalne suhtlemine, ühised üritused ja võrdne kohtlemine.

Kaugtöö kasutamine asutuses võimaldab suurendada nende töötajate rahulolu, kes on orienteeritud individuaalsele tulemusele. Eelkõige võivad sellised töötajad olla sooritus- ja rollikultuuri pooldajad. Samas tugeva toetuskultuuriga ja suhetele orienteeritud töötajate rahulolu võib kaugtöö rakendamisel oluliselt väheneda. (Põllumäe 2008: 61)

Võib esineda ka olukordi, kus töövõtjad on sunnitud valima kodus töötamise vormi vastu tahtmist. Kõige olulisemaks takistuseks kaugtöö rakendamiseks võib olla sihtrühma vastuolu kaugtöö rakendamise vastu. Seetõttu on vaja eelkõige uurida, kas töötajatel on valmisolek ja huvi kaugtöö vastu ning mis tingimustel töövõtjad ja tööandjad kaugtöö vormi rakendada soovivad. Enne kaugtööle asumist peaks inimestel kindlasti olema võimalus oma isiksuseomadusi adekvaatselt hinnata, vajadusel kaasates karjäärinõustaja abi, et kaaluda, kas kaugtöö sobib neile või tekitaks kaugtöö neile ainult stressi ja töömotivatsiooni langust ning tooks seega kaasa rohkem kahju kui kasu.

1.5. Kaugtöövormi uurimine ja rakendamine Eestis

Eestis on kaugtöö rakendamine kogumas populaarsust, kuid enamasti on tegemist osalise ajaga kaugtööga. Eestis tegeleb kaugtöö propageerimisega ja vastava oskusteabe jagamisega Targa Töö Ühing.

Kaugtöö rakendamise võimalusi hakati Eestis uurima 1990ndate lõpus, kui tööpuuduse probleemid muutusid Eestis aktuaalseks. Kui 1989–1990. aastal tööpuudust Eestis peaaegu ei eksisteerinud, siis 1991. aastal muutus tööpuudus reaalsuseks (Eamets jt 2000: 27). Eesti regionaalset tööhõivet iseloomustas nõudmise ja pakkumise mittevastavus ning samasugune mittevastavus esines ka majandusharude sees, kus oli küll olemas vakantseid töökohti, aga ei olnud vastava kvalifikatsiooniga inimesi, süvendades seega struktuurset tööpuudust (Samas: 122). Mitmetel põhjustel ei olnud Eesti tööjõud piisavalt mobiilne, et liikuda töö leidmiseks teistesse regioonidesse. Tööjõu mobiilsust piirasid majanduslikud tegurid, aga ka sotsiaal-psühholoogilised põhjused. (Samas: 84)

Jaanuaris 2000 esitati peaministrile nn Kokovkini raport „Kaugtöö avalikus halduses“, milles leiti, et suurimaks probleemiks kaugtöö rakendamisel avalikus sektoris võib saada juhtide vastuseis, sest puudub oskus suunata töötajaid kaugtöö meetodil. (Põllumäe 2008: 43)

2005. aasta oktoobris viidi Eestis läbi elanikkonna uuring Tööelu Baromeeter 2005, millest selgus, et kaugtööd tegi ligi veerand vastajatest, kusjuures 3% töötas ainult kodus. Valdav osa inimestest ei töötanud aga kunagi kodus. Vastajatest 7% oli neid, kes ei teinud kaugtööd, kuid sooviksid seda teha. Samas oli valdav osa siiski neid, kes ei teinud kaugtööd ja kes ei olnud sellest ka huvitatud. (Tööelu... 2006: 85–88)

2007. aastal publitseeriti Euroopa Liidu EQUAL programmi raames rida artikleid, mis uurisid erinevaid paindlikke töövorme ja nende mõju töö ja pereelu ühildamisele. 2007. aastal läbiviidud kvalitatiivne uuring näitas siiski, et ettevõtted on hakanud investeerima kaugtöösse, mis võimaldab kasutada infotehnoloogia seadmeid. (Nurmela 2008)

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi aruandes „Telework in the European Union“ (2010) tehti kokkuvõtte kaugtöö esinemisest kogu Euroopa Liidus ning uuriti

Euroopa kaugtöö raamkokkuleppe rakendamist Euroopa Liidu riikides. Eurofoundi uuringu tulemusena leiti, et kaugtöö oli kõigis Euroopa Liidu liikmesriikides sagenev nähtus. Kaugtöötajate osatähtsus oli 2005. aastal suurim Tšehhi Vabariigis, kus vähemalt veerand tööajast tegi kaugtööd ligikaudu 15,2% töötajatest. Kaugtöötajate osatähtsus oli keskmisest suurem ka Beneluxi maades (Belgia, Madalmaad ja Luksemburg), Põhjamaades (sh Norras) ja mitmes uues liikmesriigis, sealhulgas Eestis, kus vähemalt veerand tööajast tegi kaugtööd 11,8% töötajatest ja peaaegu täisajaga tegi kaugtööd 1,8% töötajatest. (Telework... 2010: 4-5)

Eurofoundi aruande kohaselt olid kuus liikmesriiki märkinud, et 2009. aasta mai seisuga ei olnud neis riikides Euroopa kaugtöö raamkokkulepet rakendatud. Need riigid olid Bulgaaria, Eesti, Küpros, Leedu, Malta ja Rumeenia. Eesti kohta oli märgitud, et kaugtöö ei ole reguleeritud ei kollektiivlepingute ega seadustega ja kaugtöötajad alluvad samadele seadustele kui tööandjate territooriumil tööd tegevad töötajad. (Samas: 26)

Aastatel 2005–2007 viidi Eestis läbi kolmteist Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL projekti, mille eesmärgiks oli toetada uute meetmete väljatöötamist tööturuga seotud ebavõrdsuse kõrvaldamiseks. Ühe sellise vahendina hakati propageerima kaugtöö kasutuselevõttu, sest kaugtöö aitaks kõrvaldada tööturuga seotud ebavõrdsust äärealadel, kus asupaiga tõttu on inimestel raskem leida tööd.

2007. aastal asutati Eesti Kaugtöö Ühing, mis 2011. aastal nimetati ümber Targa Töö Ühinguks. Targa Töö Ühing koondab paindliku töökorralduse alast oskusteavet ning pakub toetavaid teenuseid nii tööandjatele kui regionaalsetele töökeskustele. Targa Töö Ühingu (2014) kodulehe andmeil tegutseb praegu Eestis ca 700 kaugtöökeskust, neist ca 500 avalikku internetipunkti, 130 külakeskust ja 70 koolituskeskust. Raplamaa kaugtöökeskuste kohta on info, et Kohila koolituskeskuses, mis asub Tohisoo mõisas, on võimalik kasutada internetti ja vajadusel printida ning samuti on märgitud Raplamaa kaugtöö ja koolituskeskus asukohaga Märjamaal.

Targa Töö Ühing on iga aasta märtsis toimuva üle-euroopaline teavituskampania Get Online Week Eestipoolseks partneriks. Get Online Week kampania julgustab ja õpetab inimesi oskuslikumalt kasutama tehnoloogiat ja internetti ning seeläbi osa saama kõigist e-maailma võimalustest. Esimene kampania toimus 2010. aastal. (Get Online... 2014)

Ülle Marksoo (2011: 57–59) doktoritöös tuuakse välja, et Eestis avaldavad pikaajaliseks töötuks jäämise riskile olulist mõju nii isiku sotsiaal-demograafilised tunnused kui elukoht. Analüüsist selgus, et pikaajalise töötuse tekkele Eestis viisid eelkõige struktuurimuutused majanduses, millega kaasnes kiire töökohtade kadumine ja töötuse kasv. Uued loodud töökohad vajasid uute oskustega inimesi. Töötute oskuste mittevastavus tööturu nõuetele ja töökohtade regionaalse paiknemise mittevastavus tööjõu pakkumisele viisid struktuurse tööpuuduse tekkele. Uuringu tulemused näitasid, et osa maapiirkonna inimesi on loobunud tööotsingutest sobivate töökohtade puudumise tõttu, kusjuures halb ühistranspordikorraldus ja lastehoiu võimaluste puudumine olid maapiirkondades suurteks takistusteks tööle minemisel (Samas: 38).

Kindlalt võib väita, et üha kasvavad investeeringud inimkapitali on väga olulised, et toime tulla ühest küljest demograafilise situatsiooni muudatustega ja teisest küljest kasvavate majandussektoritega. Mõlemad aspektid vajavad tööjõu ja haridussüsteemi paindlikkust, et kohanduda muutuva tööjõunõudlusega. (Schlitte, Stiller 2007: 33)

Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) analüüs näitas, et struktuurse tööpuuduse vähendamise poliitika aitab vähendada majanduslanguse negatiivset mõju tööpuudusele, sissetulekute kaotamisele ja ebavõrdsusele. Selleks tuleb varakult tuvastada oskustööjõu nappima hakkamine ning konkreetsed töötute rühmad, et võimaldada neil osaleda programmides, mis aitab neil tööellu naasta. (OECD... 2012: 39)

Olukorda aitavad muuhulgas parandada paindlikud töövormid, kus keskendutakse struktuurilistele takistustele, mis ei lase tööandjatel töötajaid ja töötutel tööd leida, mille üheks põhjuseks võib olla töökohtade regionaalse paiknemise mittevastavus tööjõu pakkumisele. Kaugtöö võib seejuures olla lahenduseks sobiva töö ja sobiva tööjõu kokkuviiimisel.

2. UURIMUS RAPLAMA TÖÖTUTE VALMISOLEKUST JA VÕIMALUSTEST KAUGTÖÖKS

2.1. Uurimisprobleemi seade, uurimiseesmärk ja -küsimused

Alljärgnevas lõputöö empiirilises osas antakse ülevaade uurimusest, mis käsitleb Raplamaa töötute huvi ja valmisolekut kaugtöö rakendamise kohta ning tööandjate võimalusi kaugtööd pakkuda. Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnas registreeritud töötutel on tihti tööle asumine olnud raskendatud seoses perekondlike kohustustega, terviseprobleemide ja transpordiprobleemidega ning sellest tulenevalt on vaja leida paindlikke töövorme, mis võimaldaksid tööhõivesse kaasata ka sotsiaalselt ebavõrdses olukorras olevaid inimgruppe.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida kaugtöö kui paindliku töövormi võimalust tööhõive suurendamiseks ning toetudes empiirilise uuringu tulemustele, hinnata Rapla maakonna töötute valmisolekut ja võimalusi kaugtööle asumiseks. Lähtudes lõputöö eesmärgist püütakse uuringuga leida vastuseid järgmistele uurimisküsimustele.

- Millised on Raplamaa töötute peamised takistused tööle minemisel?
- Kas töötutel on soovi, oskusi ja valmisolekut asuda kaugtööle?
- Mis laadi kaugtööd oleksid töötud valmis tegema?
- Mis on töötute jaoks peamised takistused kaugtööle asumiseks?
- Millised on tööandjate peamised takistused sobivate töötajate leidmisel?
- Kuivõrd huvitatud on tööandjad kaugtöö rakendamisest ja kaugtöötajate värbamisest?
- Mis motiveerib ja mis takistab tööandjatel kaugtöövormi laialdasemat kasutamist?
- Mis laadi kaugtööd oleks tööandjatel oma töötajatele võimalik pakkuda?
- Kas tööandjad oleksid valmis panustama kaugtöökeskuste loomisse?

Antud uurimistöös keskendutakse kahele kaugtöövormile: kodustöötamisele ja kohalikus kaugtöökeskuses töötamisele. Töö laadilt uuritakse nii virtuaaltööd kui ka niinimetatud traditsioonilist kodutööd, kus töötaja toodab kaugtööna midagi (tehes näiteks käsitööd) või osutab mingit teenust kaugtööna (näiteks massaažiteenust). Lihtsuse huvides ei eristata teisi kaugtöövorme ning samuti ei eristata mittevirtuaalset kodustöötamist kaugtööst üldiselt, vaid loetakse seda üheks kaugtöö vormiks. Klassikalise kaugtöö puhul kasutab töötaja tööandja või kliendiga ühenduses olemiseks IKT vahendeid, kuid antud uuringus ei rõhutatud töötute ankeedis IKT vahendite kasutamise vajadust, sest see oleks piiranud paljude töötute valmisolekut kaugtöö teemal kaasa mõelda. Oluline on aga, et kaugtöötaja ei ole ise ettevõtja, vaid on lepingulises suhtes temast geograafiliselt kaugemalasuva tööandjaga, kelle alluvuses ta töötab. Ajalise osakaalu poolest käsitletakse käesolevas töös nii täiskohaga kui ka osalise ajaga kaugtööd.

2.2. Uurimismeetod ja uuringu läbiviimine

Lõputöö empiiriline osa viidi läbi kvantitatiivsel uurimismeetodil, mille eesmärgiks oli saada statistiliselt usaldusväärseid andmeid järelduste tegemiseks. Uurimisstrateegialt oli tegemist ülevaateuurimusega, mis tähendab, et inimeste rühmalt koguti andmeid standardiseeritud viisil. Lõputöö uuringu jaoks andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud küsimustikke – ankeete, mis olid erinevad töötutele ja tööandjatele. Töötute küsitluse vormiks oli informeeritud küsitlus, mis on üks kontrollitud küsitluse alaliike. Informeeritud küsitlus tähendab ankeetide isiklikku üleandmist uuritavatele, kusjuures ankeete kätte andes räägib uurija uurimuse eesmärgist, täpsustab ankeedi täitmise nõudeid ning vastab küsimustele (Hirsjärvi jt 2005: 183).

Nii töötutelt kui tööandjalt koguti andmeid 3. kuni 28. märtsini 2014. aastal. Registreeritud töötud pöörduvad üldjuhul töötukassasse kord 30 päeva jooksul, seega said Raplamaa osakonnas arvel olevad registreeritud töötud võimaluse täita küsitlusankeetid töötukassas kohapeal. Töötutele mõeldud ankeet koostati nii eesti kui vene keeles (vt lisa 1 ja 2).

Tööandjate puhul kasutati postiküsitlust, mis tähendab, et ankeet saadetakse uuritavatele, kes selle täidavad ja uurijale tagasi saadavad (Hirsjärvi jt 2005: 183).

Tööandjate küsitlemiseks koostati ankeet (vt lisa 3) veebipõhiselt LimeSurvey keskkonnas, mis edastati uuritavatele elektronposti teel. Tööandjate e-posti aadressid saadi peamiselt Raplamaa ettevõtjate e-kataloogist. Neile lisandusid Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna partnerite nimekirjas olevad tööandjad, keda nimetatud kataloogis ei olnud, kuna nad näiteks tegutsevad väljaspool Raplamaad, kuid on sellegipoolest Raplamaa töötutele potentsiaalsed tööandjad. Küsitluses kasutati avatud ja valikvastustega küsimusi.

Uuring viidi läbi viies etapis:

- 1) uurimisküsimuste püstitamine, valimi määratlemine; küsitluste struktuuri kavandamine;
- 2) ankeetide koostamine, tõlkimine, küsitluskeskkonda sisestamine ja testimine;
- 3) uuringu läbiviimine;
- 4) kogutud andmete süstematiseerimine ja sisestamine andmetöötlusprogrammi *Microsoft Excel*;
- 5) andmete töötlemine, analüüsimine ja järelduste tegemine.

Töötutele mõeldud küsimustikus oli kokku 13 küsimust, millest kaks küsimust said vahele jätta need töötud, kes kaugtöö vastu huvi ei tundnud. Kõigepealt paluti töötutel märkida, kui kaua nad on töötud olnud ja hinnata, mis on olnud senini nende peamised takistused tööle minemisel. Edasi järgnesid kaugtööga seotud küsimused, kus uuriti töötute huvi ja valmisolekut kaugtöö tegemise vastu. Kuna virtuaaltöö on üks kaugtöö vorm, järgnesid küsimused arvutikasutamisoskuse ja arvuti kasutamise võimaluse kohta kodus. Kõige lõpus tulid sotsiaaldemograafilised küsimised vastaja soo, vanuse ja hariduse kohta.

Tööandjate ankeedis oli kokku 24 küsimust, kuid tööandjad, kes märkisid, et nende ettevõttes ei ole võimalik kaugtööd rakendada, said vahele jätta 13 küsimust, mis puudutasid otseselt kaugtööd. Tööandjate ankeedi alguses küsiti ettevõtte juriidilise tegutsemise vormi ja tegevusala kohta. Kui töötutelt küsiti, mis on nende takistused tööle minemisel, siis tööandjatel küsiti analoogse ülesehitusega küsimusena, mis on nende takistused sobivate töötajate värbamisel, et võrrelda töötute ja tööandjate vastuseid. Tööandjatel paluti muuhulgas hinnata ka kaugtöö eeliseid ja puudusi tööandja

vaatenurgast lähtuvalt ja tunti huvi, kas tööandjad on valmis kaugtöökeskuste loomisse panustama. Ankeedi lõpus olid küsimused ettevõtte üldandmete kohta.

Ankeetide alguses oli pöördumine respondentide poole, kus selgitati küsitluse eesmärki ja kinnitati, et vastajatele on garanteeritud anonüümsus. Küsimustike alguses oli toodud kaugtöö ja kaugtöökeskuse mõisted.

2.3. Töötute valimi kirjeldus

Töötute valimisse kuulusid Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnas arvelolevad töötud, kes pöördusid töötukassasse ajavahemikul 3. kuni 28. märtsini 2014. Üldkogumina oli selles ajavahemikus Raplamaa osakonnas arvel 1091 töötut. Küsitlusele vastas 292 töötut ehk ca 26,8% üldkogumist. Valim moodustus juhuvalimina. Töötutele edastasid palve ankeedi täita neli töövahenduskonsultanti, kaks juhtumikorraldajat, infospetsialist ning samuti grupinõustamiste alguses karjäärinõustaja ja karjääriinfo spetsialist. Ankeete edastati vastavalt võimalustele ja see sõltus peamiselt sellest, kui kaua oli spetsialistidel aega klientidega parajasti tegeleda, st kas oli ajaliselt võimalik küsitluse eesmärki tutvustada ja ankeedi täitmise kohta infot jagada. Samuti sõltus valim sellest, kas töötud olid nõus ankeeti täitma. Üldiselt ankeedi täitmise vastu kellelgi midagi ei olnud, aga mõningatel juhtudel töötud ei saanud seda teha, tuues vabanduseks nägemisprobleemid (prillid olid koju jäänud) või ajapuuduse (vajaduse kiirustada bussi peale).

Töötute valimi sotsiaal-demograafilised andmed on ülevaatlilikult toodud lisa 4, kus on toodud respondentide arv soo, rahvuse, vanuse, töötuna oldud aja ja haridustaseme järgi. Alljärgnevas tabelis 3 on näidatud töötutest respondentide osakaal soo ja vanuse lõikes.

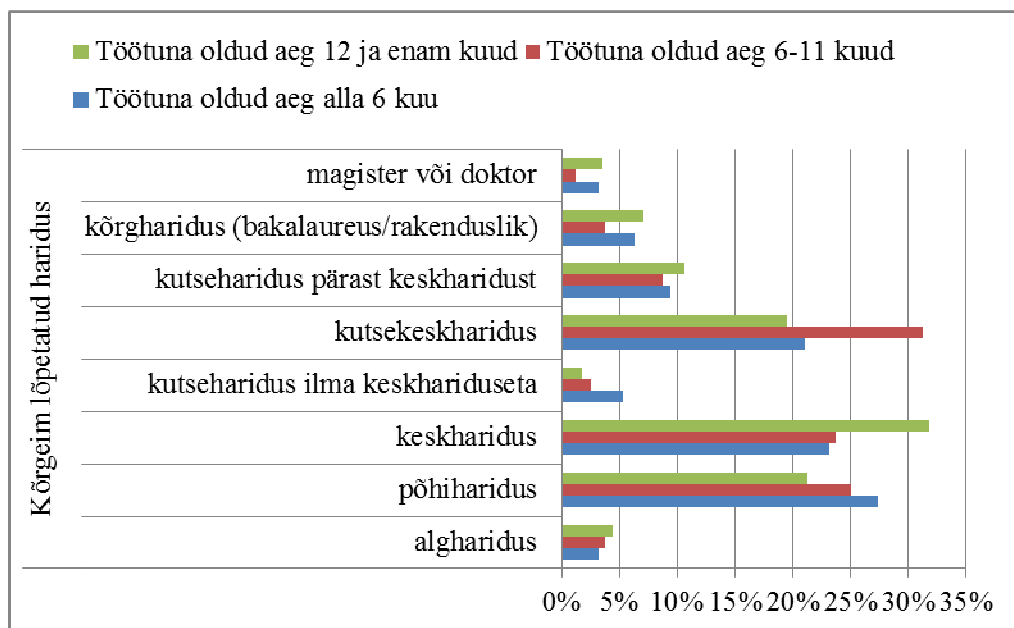
Tabel 3. Respondendid soo ja vanuse lõikes, protsent kogusummast (autori koostatud)

Sugu	Vanus								(tühi)	Kokku
	16-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	60+			
mees	3,1%	6,2%	1,7%	6,5%	9,6%	7,9%	1,0%	0,3%	36,3%	
naine	1,7%	7,9%	10,3%	13,4%	14,4%	14,7%	1,4%	0,0%	63,7%	
Kokku	4,8%	14,0%	12,0%	19,9%	24,0%	22,6%	2,4%	0,3%	100,0%	

Mehi oli vastajate hulgas 106, naisi 186. Vastajate vanused olid ankeedis jaotatud seitsmesse vanusegruppi. Üks mees ei olnud ankeedis oma vanust märkinud. Tabelist on näha, et kõige rohkem oli vastajad 51–60aastaste naiste hulgas, kellele vastajate arvult järgnesid 41–50aastased naised. Kõige vähem vastajaid oli üle 60-aastaste meeste ja naiste hulgas.

292-st ankeedist täideti 20 ankeeti vene keeles, ülejäänud eesti keeles. Kuna venekeelsete vastajate valim jäi väga väikeseks, ei hakata antud uuringu käigus venekeelseid ankeete eraldi kvantitatiivselt analüüsima.

Alljärgneval joonisel 1 on näidatud töötute kõrgeim lõpetatud haridus töötuna oldud aja lõikes protsendina kogusummast. Üks vastaja jättis haridustaseme märkimata ja neli vastajat jätsid oma töötuna oldud aja märkimata – nende andmeid pole joonisele kantud.



Joonis 1. Respondentide kõrgeim lõpetatud haridus töötuna oldud aja lõikes, protsent kogusummast (autori koostatud).

Haridustasemelt oli vastajate hulgas kõige rohkem keskharidusega respondente (kokku 26,4% vastajatest), neile järgnesid põhiharidusega (24,3%) ja kutsekeskharidusega (23,3%) vastajad. Kõige vähem oli magistri- või doktorikraadiga vastajaid (2,7%). Töötuna oldud aja lõikes oli kõige rohkem vastajaid üle 12 kuu töötuna olnud keskharidusega inimeste hulgas (kokku 31,9% vastajatest), kellele järgnesid

kutsekeskharidusega 6–11 kuud töötä olnud inimesed (31,3%). Kõige vähem oli magistri- või doktorikraadiga 6–11 kuud töötuid vastajaid (1,3%).

Ankeetide analüüsimisel oli näha, et oma eriala kirjutamisel olid töötud sellest küsimusest erinevalt aru saanud: osa vastajaid oli kirjutanud kutsekoolis või kõrgkoolis õpitud eriala (nii nagu ankeedi juhendis oli palutud), osad olid loetlenud kursusi, mida nad on töötukassas läbinud ning osad hoopis loetlesid valdkondi, mis aladel nad on töötanud. Seetõttu ei võetud antud uuringu analüüsimisel respondentide eriala statistiliselt arvesse.

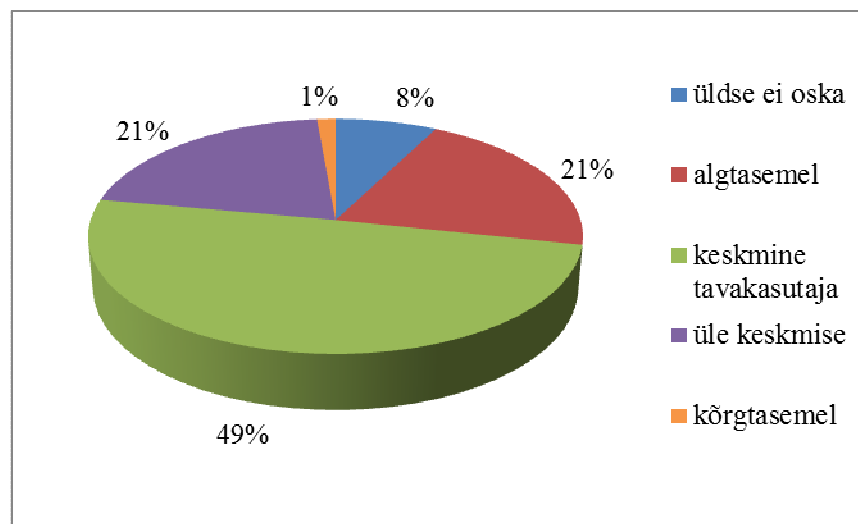
Ankeedis paluti respondentidel märkida, mis asulas (kas külas, alevikus, alevis või linnas) ja millises omavalitsuses nad elavad. Alljärgnev tabel 4 näitab respondentide elukohta omavalitsuse ja asula lõikes.

Tabel 4. Respondentide elukoht omavalitsuse ja asula lõikes, respondentide arv (autori koostatud)

Omavalitsus	Asula					Kokku
	küla	alevik	alev	linn	(tühi)	
Juuru	8	9				17
Järvakandi			9			9
Kaiu	6	3				9
Kehtna	14	29				43
Kohila	10	3	23			36
Käru		1				1
Märjamaa	34		43			77
Raikküla	9					9
Rapla	10	6		60		76
Vigala	2	1				3
Mujalt	1	1		1		3
(tühi)	2				7	9
Kokku	96	53	75	61	7	292

Tabelist on näha, et kõige rohkem vastajaid oli Märjamaa vallast, asulatest oli kõige rohkem vastajaid küladest. See on küllaltki iseloomulik, sest väiksemates kohtades elavatel inimestel ongi raskem tööd leida ja seetõttu suurem tõenäosus töötuks jääda. Lisaks Rapla maakonna elanikele oli vastajate hulgas ka 3 inimest Harjumaa ja Järvamaalt, kes on töötuna arvel Raplamaa osakonnas.

Kuna kaugtöö eeldab enamasti arvuti kasutamise oskust, uuriti töötutelt, mis tasemel nad enda arvates arvutikasutamise oskuse poolest on. Respondentide hinnanguid oma arvutioskusele kajastab joonis 2.



Joonis 2. Respondentide hinnang oma arvutioskusele (autori koostatud).

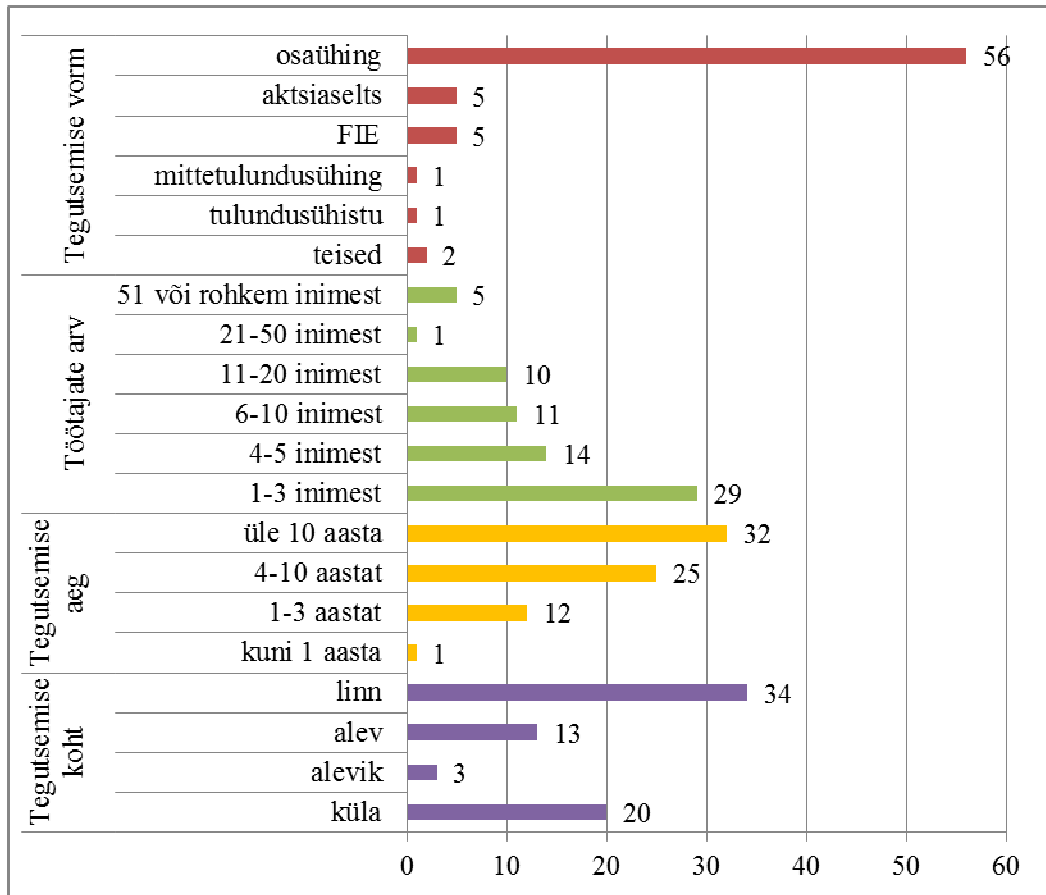
Jooniselt on näha, et respondendid hindasid oma arvutikasutusoskust küllaltki heaks: 49% vastajatest arvas, et nad on keskmised tavakasutajad; 21% vastajatest oli neid, kes pidasid oma arvutioskust algtasemel olevaks ja sama palju oli neid, kes arvas, et nende arvutioskus on üle keskmise taseme; 8% ütles, et nad ei oska üldse arvutit kasutada ja umbes 1% vastajatest hindas oma arvutioskuse kõrgtasemel olevaks. Loomulikult tuleb arvestada, et tegemist on subjektiivse hinnanguga oma arvutioskusele.

Töötutelt küsiti samuti, kas neil on kodus arvuti ja kas nad kasutavad seda. Vastuste järgi on 81% respondentidest kodus arvuti ja nad kasutavad seda; 14% respondentidest ei ole kodus arvutit ja 5% vastajatest on arvuti kodus, aga nad ei kasuta seda.

2.4. Tööandjate valimi kirjeldus

Tööandjate küsitlemiseks saadeti e-posti teel 495-le tööandjale palve küsitluses osaleda. Enamik e-posti aadresse saadi Raplamaa ettevõtjate e-kataloogist, kuid ilmnas, et küllaltki palju andmeid selles kataloogis on aegunud ja nii tuli tagasi 64 e-kirja, kuna antud e-posti aadress oli vale. Täielikult täidetud ankeete saadi tagasi 70 tööandjalt ehk 16,2% nendest, kes olid teoreetiliselt kirjad kätte saanud.

Alljärgneval joonisel 3 on antud ülevaade küsitlusele vastanud ettevõtete valmist.



Joonis 3. Ettevõtted juriidilise tegutsemise vormi, töötajate arvu, tegutsemise aja ja asukoha järgi, respondentide arv (autori koostatud).

Jooniselt on näha, et kõige rohkem oli vastajate hulgas osäühinguid – kokku 56. Suure vahega järgnesid neile aktsiaseltsid ja FIE-d. Valiku „teised“ alla oli üks vastaja kirjutanud, et tegemist on munitsipaalasutusega, teine vastaja polnud oma ettevõtte juriidilist vormi täpsustanud.

Ettevõtte suuruse järgi oli enim vastajaid väikeste ettevõtete hulgas. Kõige rohkem oli vastajate hulgas ettevõtteid, kus töötab 1–3 inimest. Neile järgnevad 4–5 töötajaga ettevõtted. Kõige vähem oli vastajate hulgas ettevõtteid, kus töötab 21–50 inimest ja samuti oli küllaltki väike osakaal üle 51 inimesega ettevõtetel.

Ettevõtte tegutsemisaja järgi oli vastajate hulgas kõige rohkem ettevõtteid, mis olid tegutsenud üle 10 aasta, neile järgnesid ettevõtted, mis olid tegutsenud 4–10 aastat. Ainult üks ettevõtte oli tegutsenud alla ühe aasta.

Asukoha järgi tegutseb kõige rohkem ettevõtteid linnades – kokku 34 ja kõige vähem alevikes – kokku 3. Samas tuleb tähelepanu pöörata asjaolule, et ettevõttel võivad olla objektid mitmes erinevas kohas, aga ankeedis oli võimalik valida ainult üks vastusevariant, kas linn, alev, alevik või küla. Seega võib siin olla küsitluses veakoht, kus tööandjad ei saanud vastuseks märkida täpselt seda vastust, mida nad oleksid soovinud. See viga tuli välja küsimuse puhul „Millises omavalitsuses teie ettevõtte tegutseb?“, sest seal said tööandjad oma vastuseid ise vabatekstiväljale sisestada. Alljärgnevas tabelis 5 on näidatud, millistes omavalitsustes ettevõtted tegutsevad.

Tabel 5. Ettevõtete tegutsemiskoht omavalitsuse järgi, respondentide arv (autori koostatud)

Ettevõtte tegutsemise koht	Arv
Rapla	30
Märjamaa	14
Kehtna	6
Tallinn	4
Kohila	3
Raikküla	2
Juuru	1
Järvakandi, Vändra (Pärnumaal)	1
Kaiu	1
Kehtna, Rapla	1
Rapla, Märjamaa ja Keila ning Kernu (Harjumaal)	1
Nissi (Harjumaal)	1
Audru (Pärnumaal) ja Illuka (Ida-Virumaal)	1
Rapla maakond	1
Harjumaa	1
Erinevad kohad üle Eesti	2

Omavalitsuste järgi oli vastajate hulgas kõige rohkem ettevõtteid, mis tegutsevad Rapla vallas (kokku 30 vastajat). Mitmed ettevõtted tegutsevad ka väljaspool Rapla maakonda (Harjumaal, Pärnumaal, Ida-Virumaal või üle Eesti). Osa ettevõtjaid oli ankeedi vabatekstiväljale märkinud, et nad tegutsevad mitmes kohas. Ettevõtte juhtimiskoht

erines mõningal määral ettevõtte tegevuskohast 10 vastaja puhul. Lisaks Rapla maakonnale oli ettevõtte juhtimiskohaks kahel korral märgitud Tallinn.

Ankeedis paluti vastajatel märkida oma ettevõtte tegevusala Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaatori (EMTAK) järgi. Alljärgnevas tabelis 6 on toodud küsitlusele vastanud ettevõtete tegevusalad.

Tabel 6. Ettevõtete tegevusalad EMTAKi järgi, arvud ja protsendid (autori koostatud)

Ettevõtte tegevusala	Arv	Protsent
Ehitus	6	8,6%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1	1,4%
Finants- ja kindlustustegevus	4	5,7%
Haldus- ja abitegevused	1	1,4%
Haridus	1	1,4%
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	9	12,9%
Info ja side	4	5,7%
Kinnisvaraalaane tegevus	2	2,9%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	3	4,3%
Majutus ja toitlustus	2	2,9%
Muud teenindavad tegevused	10	14,3%
Mäetööstus	2	2,9%
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	7	10,0%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	4	5,7%
Töötlev tööstus	10	14,3%
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	2	2,9%
Veondus ja laondus	2	2,9%
Kogusumma	70	100,0%

Tegevusalade järgi oli vastajate hulgas kõige rohkem kategooriate „muude teenindavate tegevustega“ ja „töötleva tööstusega“ tegelevaid ettevõtteid (kumbagi 14,3% vastajatest). Neile järgnesid ettevõtted, mis kuuluvad kategooriasse „hulgi- ja jaekaubandus ning mootorsõidukite ja mootorrataste remont“ (12,9% vastajatest).

Tööandjatelt küsiti, kas neil töötab juba mõni inimene kaugtöö vormis. Vastustest selgus, et 70-st ettevõttest 20-s töötab mõni inimene kaugtöövormis. Nendest ettevõtetest, kus kaugtöövormi juba rakendatakse, on 17 osäühingut ja 3 aktsiaseltsi.

Alljärgnevas tabelis 7 on näidatud ülevaatlilikult, palju inimesi nendes 20-s ettevõttes kaugtööd teeb ning millise ajalise osakaaluga (osalise ajaga või täisajaga) ja kus (kodus või kaugtöökeskuses) nad seda teevad.

Tabel 7. Kaugtöötajate arv kaugtööd rakendatavates ettevõtetes kaugtöö vormi lõikes (autori koostatud)

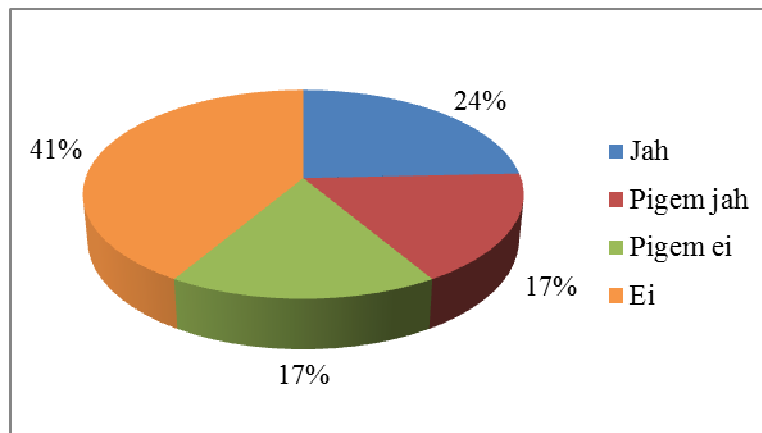
Kaugtöö vorm	Ettevõtete arv	Kaugtöötajate arv kokku
Osalise ajaga kodus	15	22
Täisajaga kodus	7	9
Osalise ajaga kaugtöökeskuses	3	4
Täisajaga kaugtöökeskuses	3	10

Vastustest tuli välja, et 15 ettevõttes töötab osalise ajaga kodus kokku 22 inimest, kusjuures osalise ajaga kodus töötajate arv varieerub 1 ja 4 vahel. Seitse ettevõtet vastasid, et neil töötab täisajaga kodus 1–2 inimest. Kokku töötab vastanud ettevõtetes täisajaga kodus 9 inimest. Kolm ettevõtet märkisid, et neil töötab 1–2 inimest osalise ajaga kaugtöökeskuses. Kokku oli osalise ajaga kaugtöökeskuses töötajaid 4.

Kolm ettevõtet märkisid, et neil töötab inimesi täiskohaga kaugtöökeskuses. Nendest kahes ettevõttes töötab kaugtöökeskuses täiskohaga kummaski 1 inimene, aga kolmandas ettevõttes töötab kaugtöökeskuses täiskohaga koguni 8 inimest. See viimane vastus võib kuuluda erindi alla. Tegemist on osäühinguga, mis tegeleb hulgi- ja jaekaubandusega. Võib eeldada, et tegemist on müügitööga väljaspool kontori ruume ja seda võib mõistena käsitleda ka tööna kliendi juures, mida loetakse kaugtöö alaliigina mobiilseks tööks.

Järgmisena küsiti ettevõtjatelt, kas nende hinnangul on nende ettevõttes võimalik kaugtöövormi rakendada. 24% tööandjatest arvas, et nende ettevõttes on võimalik kaugtöövormi rakendada. Võrdselt 17% vastanutest arvas, et see pigem on või siis pigem ei ole võimalik. 41% ettevõtjatest ehk 29 ettevõtjat andsid vastuseks, et nende ettevõttes pole võimalik kaugtöövormi rakendada ja nemad said ankeediga jätkata 19. küsimuse juures, jättes vahele spetsiifilised küsimused kaugtöö kohta, kuna ilmselt nendel ettevõtetel oleks raske või võimatu neile küsimustele vastata.

Joonisel 4 on ülevaatlilikult näha, kuidas vastasid tööandjad küsimusele, kas nende ettevõttes on võimalik kaugtöövormi rakendada.



Joonis 4. Tööandjate hinnang kaugtöövormi rakendatavuse kohta nende ettevõttes, n=70 (autori koostatud).

Lõpubloki küsimused 19–24 olid ettevõtte andmete kohta ja vastajatel paluti neid täita, et saada üldist statistikat ka nende ettevõtete kohta, kus kaugtööd pole võimalik rakendada. Edasi analüüsitakse antud uurimistöös 41 ettevõtte vastuseid, kuna välja jäid 29 ettevõtet, kus vastajate hinnangul kaugtöövormi rakendada ei saa.

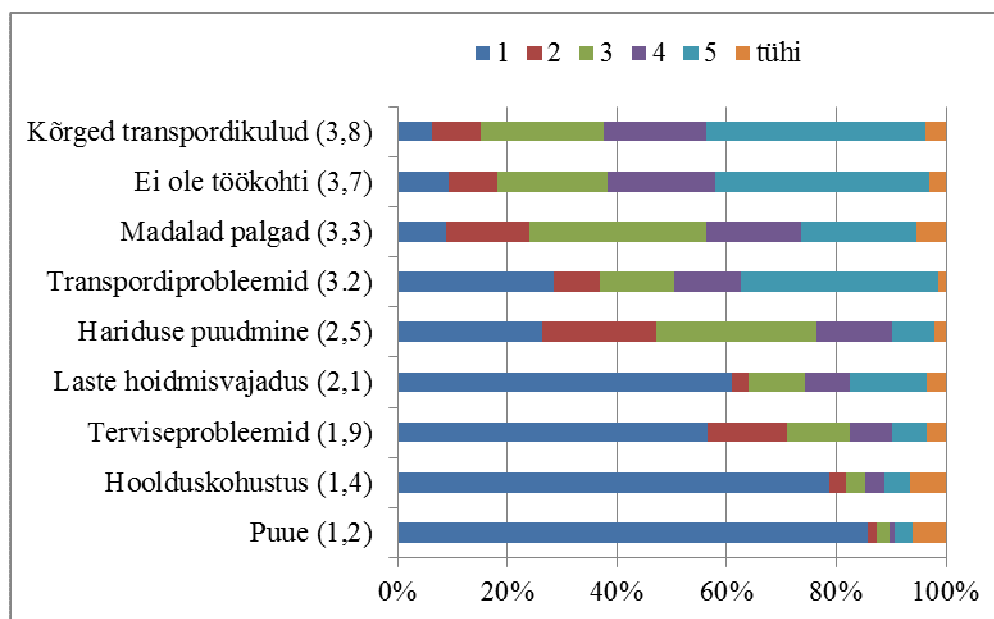
2.5. Uurimisandmete analüüs ja uurimistulemused

2.5.1. Tööle minemisel ja töötajate värbamisel ilmnevad takistused

Uuringu tulemusena sooviti saada teada, millised on Raplamaa töötute peamised takistused tööle minemisel. Selleks oli ankeedis küsimus, kus oli loetletud 9 peamist takistust, mis vastavalt uurimistöö teoreetilisele raamistikule töötutel tööle minemisel võivad olla ja millest igapäev saadi hinnata viiepallilisel skaalal, kusjuures number 1 tähendas, et antud takistust vastajal ei ole ja 5 tähendas väga suurt takistust. Lisaks etteantud üheksale takistusele oli respondentidel võimalik vabatekstiväljale kirjutada ka lisaks mõni takistus, mida loetelus ei olnud märgitud.

Alljärgneval joonisel 5 on toodud vastajate poolt takistustele antud hinnangute (pallide) jaotus protsentides. Takistuse nimetuse järel sulgudes on toodud sellele takistusele

antud keskmine hinnang. Variant „tühi“ tähendab, et seda takistust polnud vastaja hinnanud.



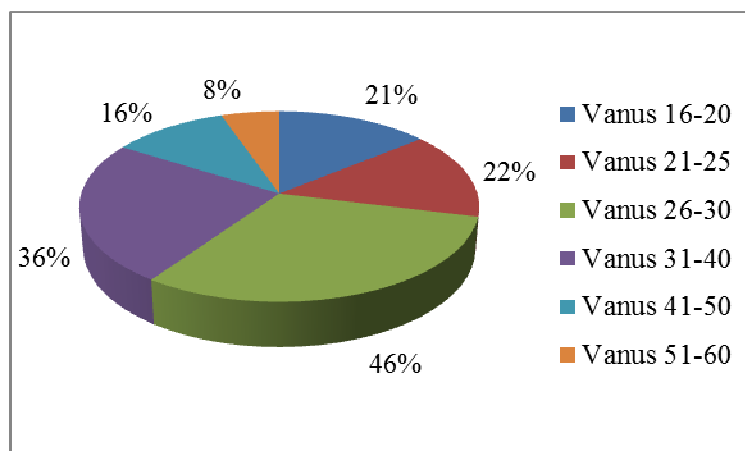
Joonis 5. Töötute hinnangud peamistele takistustele tööle minemisel 5-pallilisel skaalal, 1 = takistus puudub, 5 = väga suur takistus; sulgudes keskmine hinnang (autori koostatud).

Nagu jooniselt näha, hinnati kõige suuremaks takistuseks tööle minemisel kõrgeid transpordikulusid (3,8 palli). Kuna kolmandal kohal takistuste hulgas olid madalad palgad (3,3 palli), siis saab järeldada, et üheks peamiseks raskuseks kaugemal tööl käimiseks on asjaolud, et palgad ei kompenseeri transpordikulusid ja kodust kaugemal ei tasu tööl käimine ennast majanduslikult ära. Samas oli teisel kohal takistuste hulgas sobivate töökohtade puudumine kodukohas, mis viitab vajadusele tööd kodust kaugemal otsida. Neljandal kohal takistuste hulgas olid transpordiprobleemid üldiselt, mis tähendab, et ühistranspordiühendus on puudulik ja/või puudub isikliku sõiduvahendi kasutamise võimalus ja/või juhiloa. Seega on töötute jaoks küllaltki oluline probleem igapäevane töö ja kodu vaheline liikumine.

Puuet, terviseprobleeme ja järelevalvet või hooldamist vajavate pereliikmete hoolduskohustust oli hinnatud kõige väiksemate takistustena. See on seletatav asjaoluga, et praegu on Töötukassa Raplamaa osakonnas arvel suhteliselt vähe puuetega inimesi, sest puuetega inimestel ja töövõimetuspensioni saavatel inimestel on

ravikindlustus olemas ja kuna paraku on pakkuda väga vähe töökohti puuetega inimestele, siis tihtipeale nad ei võtagi ennast töötukassas töötuna arvele. Samuti on osa hoolduskohustusega inimesi valla poolt ametlikult omaste hooldajaks määratud, saades selle eest tasu ja küsitluse ajal kehtinud seaduse järgi puudus neil võimalus töötuna arvel olla. Seetõttu võis sattuda hoolduskohustusega inimesi valimisse vähe. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse muudatuse rakendumisel 01.05.2014 võib aga antud olukord muutuda, sest seadusemuudatuse kohaselt võib hoolduskohustusega inimene, kes saab kohalikult omavalitsuselt hooldamise eest toetust, end alates 01.05.2014 töötuna registreerida.

Laste hoidmisvajadust tööleminemise takistusena oli keskmiselt hinnatud 2,1 punktiga, aga kui arvestada, et üle poole respondentidest olid üle 40 aasta vanad, siis võib arvata, et noorematel inimestel on see takistus oluliselt suurem. Seda tõestab ka alljärgnev joonis 6, kus on näidatud vastajate vanuste lõikes respondentide osakaal, kes on hinnanud laste hoidmisvajadust suureks või väga suureks takistuseks tööle minemisel ehk hinnanud küsimustikus seda takistust 4-5 palliga.



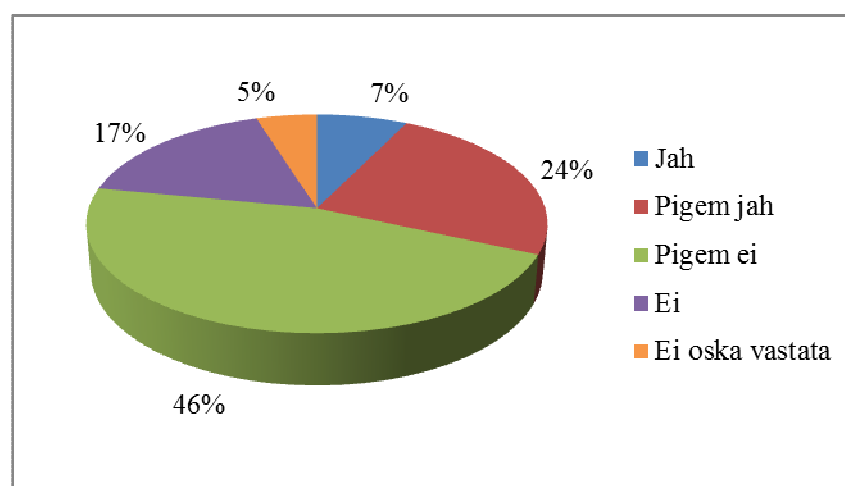
Joonis 6. Laste hoidmise vajadus kui suur või väga suur takistus tööle minemisel respondentide vanuste lõikes (autori koostatud).

Jooniselt on näha, et 46% vastajatest, kes on 26–30 aastased on hinnanud laste hoidmise vajadust suureks või väga suureks takistuseks tööle minemisel. 51–60aastaste inimeste puhul on vastajatest aga ainult 8%-le see oluline takistus, kuigi siia alla kuulub ka lastelaste hoidmise vajadus. Kui veel lisada, et 91% vastajatest, kes hindasid laste hoidmisvajadust suureks või väga suureks takistuseks, oli naised, siis võib järeldada, et

kuni 40-aastaste naiste jaoks on töö ja pereelu ühildamine seoses laste kasvatamisega oluline probleem.

Vabatekstiväljale olid respondendid takistustena veel välja toonud, et vähe on töökohti, mis on kindla graafikuga (normtööaegadel kl 8-17) ja osalise tööajaga töökohti, mis oleksid mõningatel juhtudel inimestele sobivamad. Samuti on takistusena loetletud lapseootust, kriminaaljäreelvalve all olemist, vanust, vajadust tihti arstide juures käia, õhtuõpet (ehk mittestatsionaarset õpet) ja ümberõpet. Probleemina toodi välja ka seda, et tihti võetakse tööle ainult tutvuse kaudu või nõutakse eelnevat töökogemust ning samuti oli tööle minemise takistusena märgitud soovi ise midagi teha, st oma ettevõtet luua.

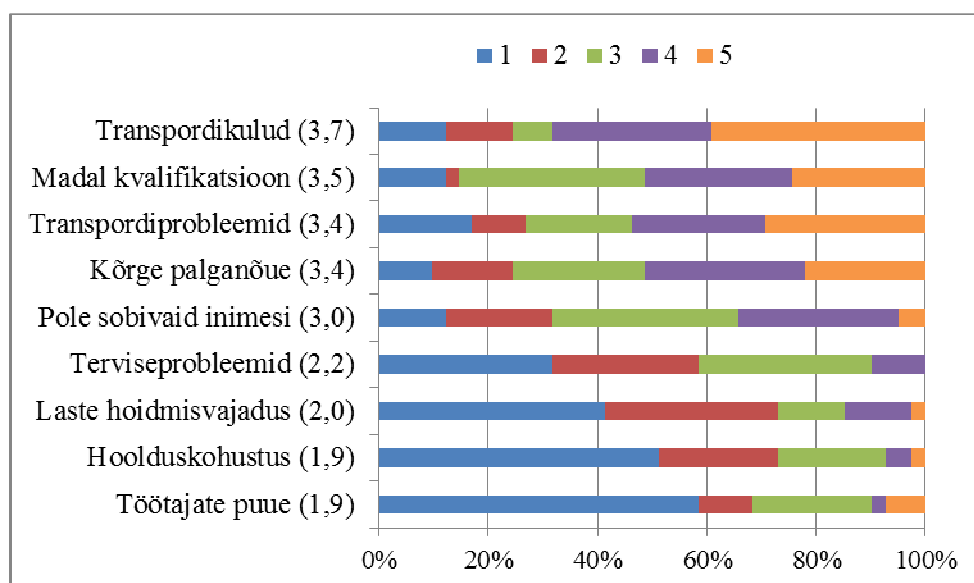
Võrdlevalt sooviti käesoleva uuringuga teada saada, kas ettevõtjatel on kerge leida sobivate oskuste või isiksuseomadustega inimesi tööle. Kuigi töötute arv võib olla suur, ei pruugi see tähendada seda, et sobivaid inimesi oleks kerge värvata, sest võib valitseda struktuurne tööpuudus, mis on põhjustatud töötute oskuste, kvalifikatsiooni, asukoha jne ning ettevõtete vajaduste mittevastavusest. Joonisel 7 on näha, et 46% ettevõtetest leiab, et sobivate oskuste ja iseloomuomadustega töötajaid ei ole kerge leida ja neile lisandub 17% vastajaid, kes arvavad, et see pigem ei ole kerge. 24% vastajate arvates on pigem kerge leida sobivaid töötajaid ja ainult 5% vastajatest vastab, et sobivate töötajate leidmine on kerge.



Joonis 7. Ettevõtjate hinnang, kas on kerge leida sobivat personali, n=41 (autori koostatud).

Küsitluse andmetest on näha, et vastajad, kes on öelnud, et „ei oska vastata“, on 1–3 töötajaga väikeettevõtted ja ilmselt ei ole neil nii suurt vajadust uute töötajate värbamiseks olnud.

Edasi tunti huvi, mis on tööandjate peamised takistused töötajate värbamisel. Joonisel 8 on näha, kuidas tööandjad on 5-pallilisel skaalal hinnanud takistusi, mis neil on töötajate värbamisel. Takistuse nimetuse järel sulgudes on toodud antud takistusele antud keskmine hinnang.



Joonis 8. Tööandjate hinnangud peamistele takistustele töötajate värbamisel 5-pallilisel skaalal, 1 = takistus puudub, 5 = väga suur takistus; sulgudes keskmine hinnang (autori koostatud).

Nagu näha on kõige rohkem hinnatud 5 palliga ehk väga suure takistusena kõrgeid transpordikulusid ja ühtegi viieballilist hinnangut pole saanud töötajate terviseprobleemid kui takistus töötajate värbamisel. Kõrgeid transpordikulusid on hinnatud keskmiselt 3,7 palliga. Võimalik, et sellega on seotud ka töötajate kõrged palganõuded, mis koos muude transpordiprobleemidega on takistuste hulgas teiselkolmandal kohal. Küsitluses on täpsustatud, et teiste transpordiprobleemide all mõeldakse transpordiühenduse puudumist, isikliku transpordivahendi puudumist ja/või juhilubade puudumist.

Kõige väiksemaks takistuseks on hinnatud töötajate puuet ja töötajate pereliikmete hoolduskohustust. Paraku võib see olla tingitud sellest, et tööandjad näevad väga vähe vaeva, et puuetega inimestele töökohta luua, kuna töajõuturul on valida ka ilma puueteta inimesi ja seetõttu ei ole see probleem nende jaoks aktuaalne. Samuti ei ole hoolduskohustusega inimesed töajõuturile jõudnudki ja aktiivselt tööd otsinud, kuna tööl käimiseks puudub neil nagunii praktiline võimalus. Seega võib oletada, et tööandjaid ei ole see probleem eriti puudutanud.

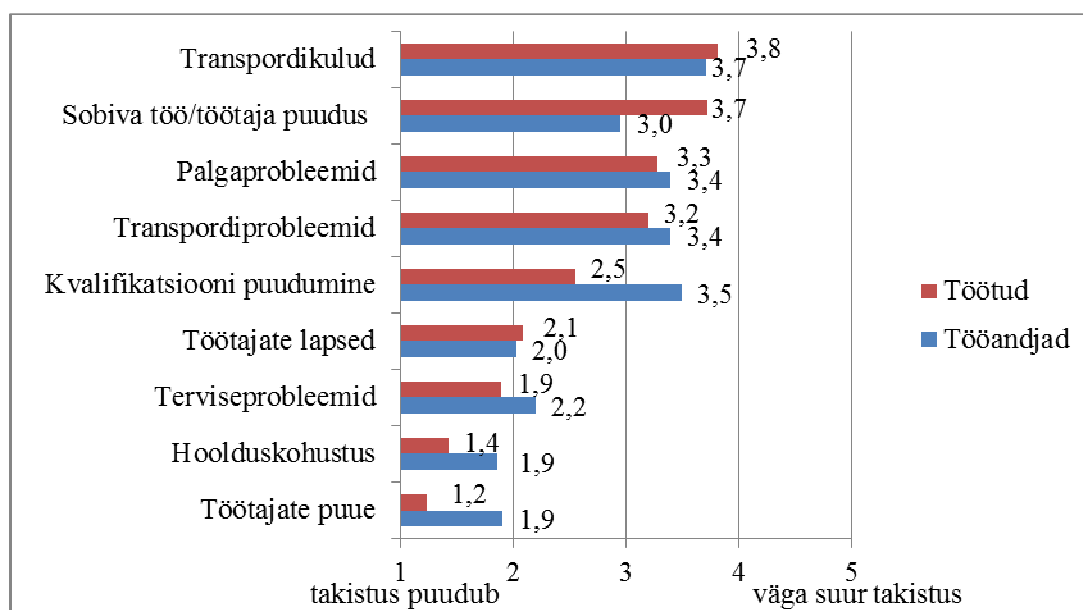
Tööandjatel oli võimalik lisada vabatekstiväljale veel asjaolusid, mis takistavad neil sobivaid töötajaid leida. Alljärgnevalt on toodud nimetatud põhjused:

- aeglane, katkendlik internetiühendus, maapiirkondades kehv mobiilse interneti levi;
- alkoholilembus ja kohustustest ja kellaegadest mitte kinnipidamine;
- ei loeta töökuulutuses esitatud nõudmisi läbi ja kandideeritakse „igaks juhuks“;
- ettevõtte vähene tuntus ja maine puudumine;
- huvi puudumine ümberõppele;
- inimeste isikuomadused väljenduvad tegelikult alles ühe tööaasta jooksul, kellelegi pole otsaette kirjutatud, et ta ei suuda meeskonnatööd teha;
- puudub püüdlus parema elu tarvis;
- töö iseloom raskendab töötajate valikut (tegemist on tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalaga – autori märkus);
- töö tegemise harjumatus;
- usaldatavuse puudumine;
- vajatakse hooajatöölisi.

Lisaks nendele põhjustele on lisatud põhjusi, mis tegelikult kuuluvad valiku „lähikonnas puuduvad sobivate oskuste ja kvalifikatsiooniga inimesed“ alla. Oskuste, kvalifikatsiooni, kompetentsuse ja oskustööliste puudust on lisatekstiväljal nimetud kokku neljal korral ja üks vastaja on vabatekstiväljale kirjutanud järgnevalt: „*Meie töö nõuab väga spetsiifilist kvalifikatsiooni, masinad on ainulaadsed, ei saa lootagi, et töötajad seda ala või veel vähem meie masinaid oskavad. Masinate töötamise ja tehnoloogia väljaõpe võtab palju aega, sellepärast on töötajate värbamine keeruline.*“

Samuti on veelkord mainitud takistusena palka, kuigi see valik oli juba takistuste loetelus olemas. Arvestades ka lisatekstiväljale toodud infot, võib kokkuvõtvalt öelda, et tööandjate poolt vaadatuna on kõige suurem takistus töötajate värbamisel sobivate oskuste, kvalifikatsiooni ja isiksuseomadustega inimeste puudumine lähikonnas, kelle hulgast saaks värvata oma tööle sobivaid inimesi.

Alljärgneval joonisel 9 on võrdlevalt näha nii töö kui töötajate leidmise takistustele antud keskmised hinnangud (pallid) töötute ja tööandjate vaatevinklist lähtuvalt.



Joonis 9. Töötute/tööandjate peamised takistused võrdlevalt sobiva töö/töötajate leidmisel 5-pallilisel skaalal, keskmised hinnangud (autori koostatud).

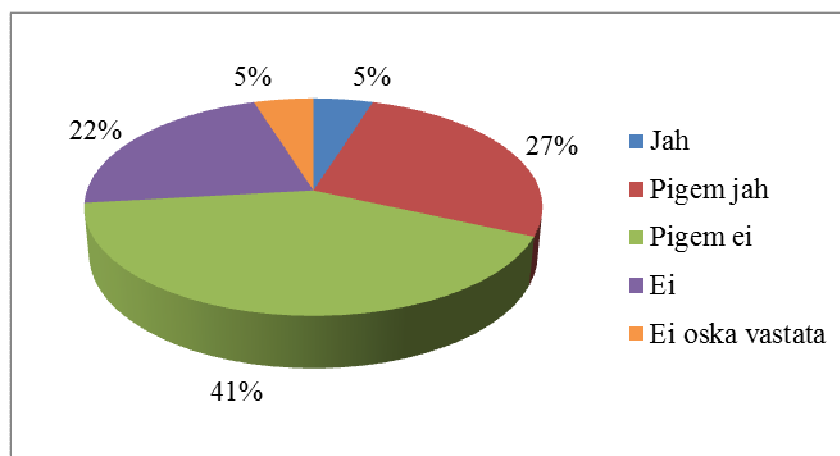
Kõige suurem erinevus on puudevate oskuste ja hariduse ehk kvalifikatsiooni hindamises. Tööandjad hindavad takistust, et lähikonnas puuduvad vajalike oskustega või haridusega inimesed 3,5 palli vääriliselt, töötute arvates takistavad neil aga sobivat töökohta saada oskuste ja teadmiste puudumine ainult 2,5 palli ulatuses. Töötajate arvates on suhteliselt suur probleem see, et kodukohas ei ole sobivat töökohta, hinnates seda takistust keskmiselt 3,7 palliga. Tööandjad on aga hinnanud takistust, et lähikonnas puuduvad sobivate isiksuseomadustega inimesed 3,0 palliga. Töötajate võimalikku puuet peavad aga tööandjad suuremaks takistuseks kui töötajad – vahe on 0,7 palli. Põhjuseks võib olla eelnevalt toodud arvamus, et kuna küsitleti töötukassas registreeritud töötuid, siis nende hulgas on hetkel vähe puuetega inimesi ja seetõttu oli

vastajate hulgas vähe puuetega inimesi. Sama on pereliikme hoolduskohustuse kui takistuse hindamisega – registreeritud töötute hulgas ei olnud sel perioodil ametlikult hooldajaks määratud inimesi ja seega ei toodud seda takistusena väga kõrgelt välja. Tööandjad hindasid seda takistust kõrgemaks kui töötud.

Minimaalsed on vahed takistuste hindamisel transpordikulu ja palgaprobleemide hindamisel – neid takistusi tajutakse sarnaselt suurtena nii tööandjate kui töövõtjate poolt vaadatuna.

2.5.2. Töötute- ja tööandjatepoolne huvi kaugtöövormi vastu

Tööandjatel küsiti, kas kaugtöövormi osaline või täielik rakendamine aitaks ülaltoodud takistusi sobivate töötajate värbamiseks kõrvaldada. Nagu järgnevalt jooniselt 10 on näha, vastasid 63% tööandjatest sellele küsimusele „ei“ või „pigem ei“ ja 32% vastajatest „jah“ või „pigem jah“ ning 5% tööandjatest ei osanud sellele küsimusele vastata.

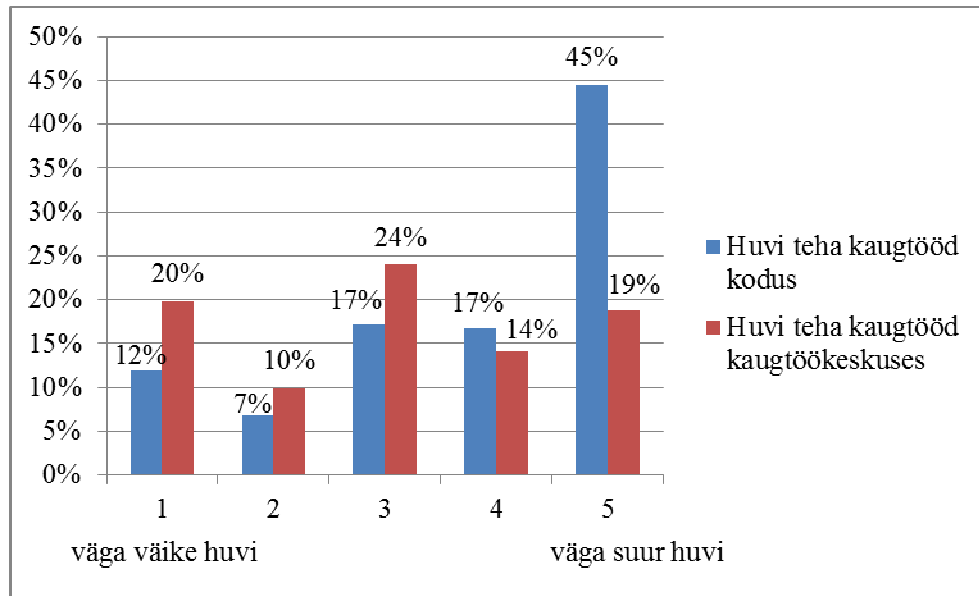


Joonis 10. Tööandjate hinnang, kas kaugtöö aitab töötajate värbamise takistusi kõrvaldada, n=41(autori koostatud).

Kuna kindla „ei“ vastajaid oli siiski ainult 22%, võib loota, et potentsiaali selles valdkonnas liikumiseks siiski on ja kaugtöövormi kui alternatiivse töövormi rakendamist tasub siiski kaaluda.

Töötutele mõeldud ankeedis küsiti respondentidelt, kuivõrd huvitatud oleksid nad kaugtöö tegemise võimalusest 5-pallilisel skaalal, kusjuures 1 tähendab väga väikest

huvi ja 5 tähendab väga suurt huvi. Eraldi tuli hinnata huvi teha kaugtööd kodus ja kaugtöökeskuses. Järgneval joonisel 11 on kujutatud vastajate hinnangute sagedus protsentides.

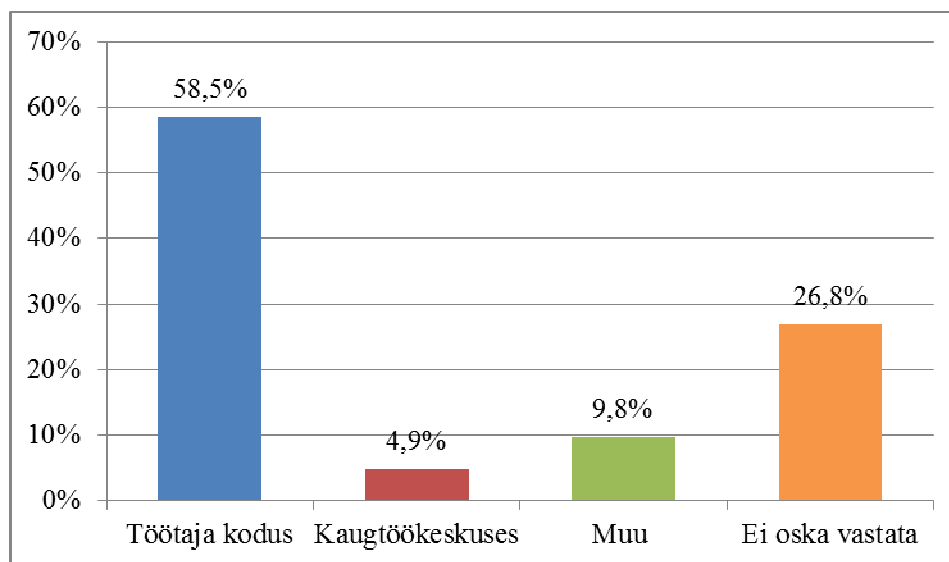


Joonis 11. Respondentide huvi teha kaugtööd kodus ja kaugtöökeskuses 5-pallilisel skaalal (autori koostatud).

Nagu jooniselt näha oli 45% vastajatest väga suur huvi teha kaugtööd kodus ja ainult 12% vastajatest oli märkinud siin vastusevariandi 1, ehk neil oli väga väike huvi teha kaugtööd kodus. Huvi teha kaugtööd kaugtöökeskuses oli mõnevõrra väiksem. 19% vastajatest hindas viie palliga oma huvi teha kaugtööd kaugtöökeskuses ja 20% vastajatest oli väga väike huvi teha kaugtööd kaugtöökeskuses. Keskmiselt hinnati huvi teha kaugtööd kodus 3,8 palliga ja kaugtöökeskuses 3,0 palliga.

Samuti küsiti tööandjalt, kas kaugtöövormi puhul tööandjad eelistaksid, et töötajad töötaksid kodus või kaugtöökeskuses. Peab mõnna, et päris võrreldavad need töötute ja tööandjate vastused siiski ei ole, sest küsimused olid mõlemale vastajate grupile pisut erinevalt püstitatud. Töötud hindasid oma huvi teha kaugtööd nii kodus kui keskuses 5-pallilisel skaalal, aga tööandjate ankeedis oli valikvastustega küsimus, kus nad said valida kas kodu, kaugtöökeskuse või mõne muu variandi vahel punkte andmata.

Joonisel 12 kajastub, et 58,5% tööandjatest eelistaksid, et kaugtöö toimuks töötaja kodus ja ainult 4,9% eelistab kaugtöökeskust. Küllaltki suur osakaal – 26,8% vastajatest – ei osanud sellele küsimusele vastata ja 9,8 % vastajatest pakkusid kaugtöö asukohaks mõne muu variandi.



Joonis 12. Tööandjate eelistused kaugtöö tegemise asukoha suhtes, n=41 (autori koostatud).

Vastusevariandi „muu variant“ all oli võimalik kirjutada oma kommentaare ja sinna olid kirjutatud järgmised märkused:

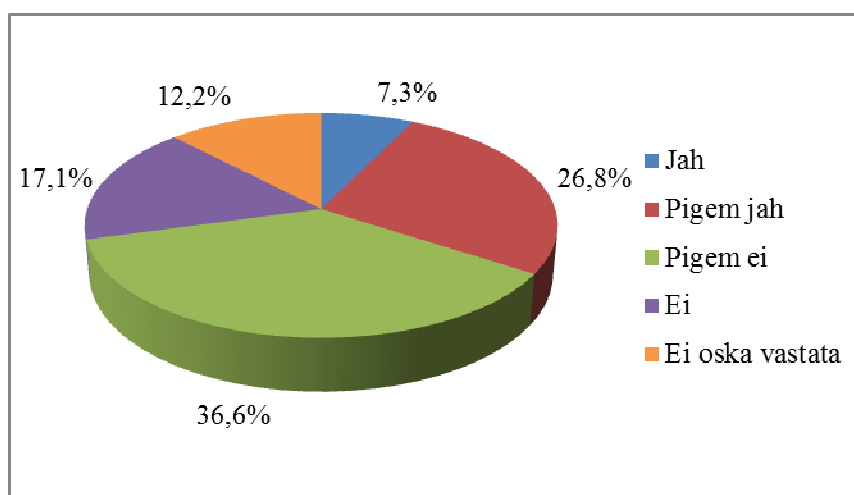
- ei ole oluline kus, oluline on tulemus ja valmis olemine;
- sõltub tööst ja hetke vajadustest;
- töötaks üle Eesti;
- ei sobi kaugtöövorm.

Eelviimane variant viitab jällegi rohkem mobiilsele tööle kui tavamõistes kaugtööle. Variant „ei sobi kaugtöövorm“ oleks pidanud elimineeritama, kui oleks valitud 5. küsimusele (Kas teie ettevõttes on võimalik kaugtöövormi rakendada?) eitav vastus.

Kokkuvõtvalt näeme, et nii töötute kui tööandjate puhul langes eelistus kodus töötamise kasuks vastukaalus kaugtöökeskusele. Huvi kaugtöökeskuses töötamise vastu oli mõlemapoolselt väiksem, kuid mitte täielikult välistatud. Üks tööandjatest vastaja kirjutas lõputöö autorile saadetud e-kirjas ankeedi täitmise kohta tagasisidena oma järgneva arvamuse: „*Mu meelest on kaugtöökeskused üsna mõttetud asjad, sellega kaob*

ära klassikaline kaugtöö tegemise eelis (ei pea kodust välja minema, riide ja sõidu peale kulutama ja pole kolleege otse nina all keskendumist segamas). Ma leian, et kaugtöökeskuses kaob üksi töötava inimese eelis suuremaks efektiivsuseks.“

Seejärel tunti huvi, kas ettevõtjad oleksid ka omalt poolt valmis kaugtöökeskuste loomisse panustama. Jooniselt 13 on näha, et 7,3% vastajatest on valmis panustama ja 26,8% vastajatest on pigem valmis panustama kaugtöökeskuste loomisse. See näitab, et teatud huvi kaugtöökeskuste toimimise vastu siiski ettevõtjatel on. Üldse või pigem ei ole valmis panustama aga kokku 53,7% ehk pisut üle poole vastajatest.



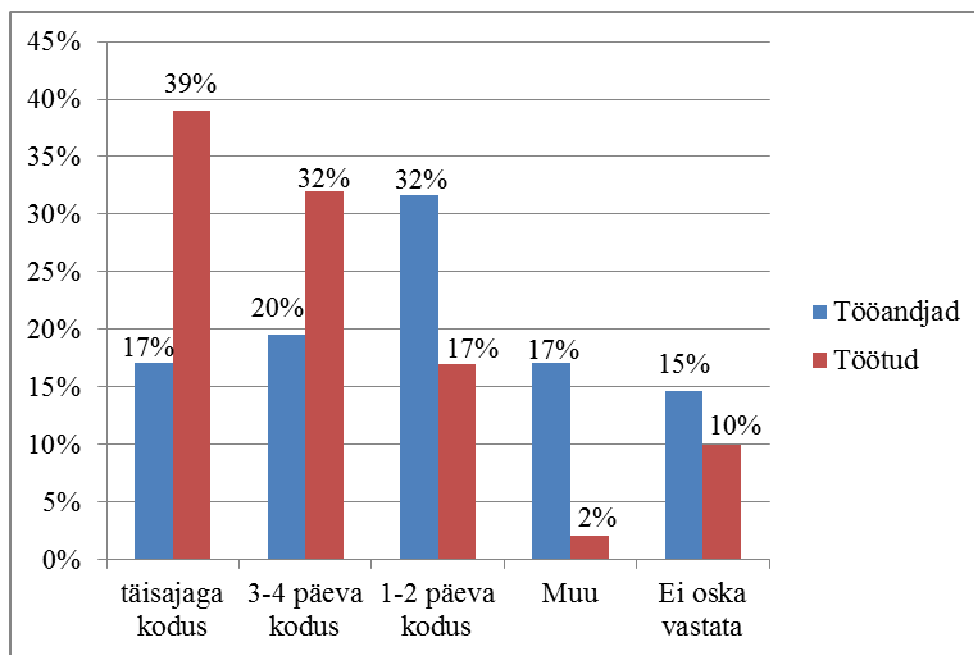
Joonis 13. Töandjate valmisolek panustada kaugtöökeskuste loomisse, n=41 (autori koostatud).

Järgnevalt küsiti, millise ajalise osakaaluga kaugtöö töötutele ja töandjatele võiks sobida. Töandjatele meeldiks kõige rohkem töövorm, kus töötaja töotaks kaugtööna 1–2 päeva nädalas ja teistel tööpäevadel töandja ruumides. Sellele järgnes variant, kus kodus töötamine toimuks 3–4 päeval nädalas. 17% vastajatest arvas, et kodus töötamine sobiks kõigil tööpäevadel. Seega töandjad sooviksid rohkem sellist ajalist jaotust, kus väiksema osakaaluga tehtaks kaugtööd ja suurema osakaaluga toimuks töö töandja ruumides.

Töötud aga eelistasid ülekaalukalt täisajaga kodus töötamist: 39% vastajatest valis just selle vastusevariandi. 32% vastajate häältest sai variant, kus 3–4 päeval nädalas tehtaks kaugtööd ja 1–2 päeval nädalas toimuks töö töandja ruumides. 17% vastajatest

eelistasid varianti, kus kaugtöö toimuks 1–2 päeval nädalas ja ülejäänud aeg töötatakse tööandja ruumides. Seega erinevalt tööandjatest eelistasid töötud, et töö toimuks suurema osakaaluga kodus ja väiksema osakaaluga tööandja ruumides.

Alljärgneval joonisel 14 on võrdlevalt kujutatud tööandjate ja töötute eelistusi kaugtöö ajalise osakaalu rakendamise suhtes.

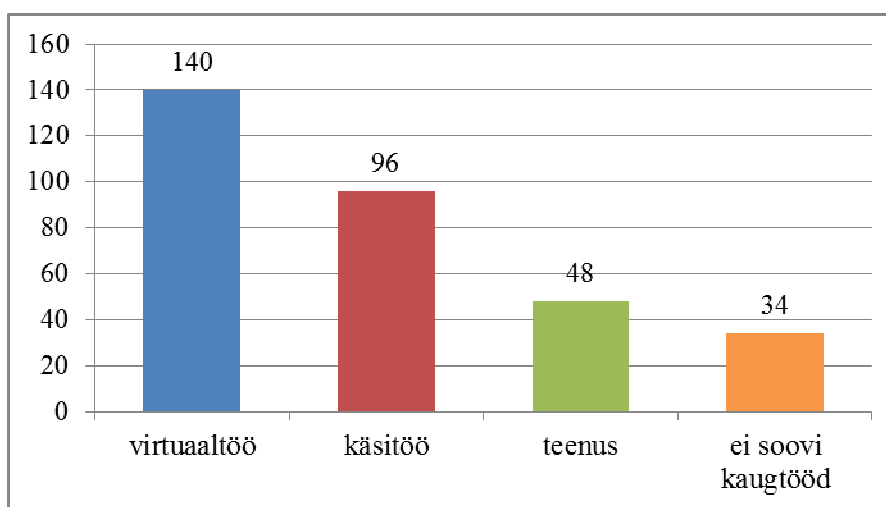


Joonis 14. Tööandjate/töötute eelistused kaugtöö ajalise osakaalu rakendamise suhtes (autori koostatud).

Variandi „Muu“ all pakkusid töötud välja, et nad sooviksid töötada osalise ajaga kodus (näiteks 0,5 kohta). Kirjutati ka, et ollakse valmis töötama nii palju, kui tervis kannatab või ka, et ollakse valmis tööd tegema siis, kui tellitakse. See näitab, et töötud on väga huvitatud paindlikest töövormidest. Tööandjad olid lisatekstiväljale enamasti kirjutanud, et hetkel neil kaugtööd pakkuda ei ole – seega ei pakutud välja ka muid ajalise osakaalu valikuvariante. Variant „ei oska vastata“ tähendas töötute puhul seda, et sellele küsimusele ei olnud ankeedis vastatud. Tööandjatel oli aga vastav vastusevariant („ei oska vastata“) valikute hulgas olemas.

2.5.3. Kaugtööks sobivad tegevused töötute ja tööandjate huvidest lähtuvalt

Küsimusele, mis laadi kaugtööd oleksite valmis tegema, said töötutest respondendid valida mitu vastusevarianti. Nagu alljärgnevalt jooniselt 15 on näha, valiti kõige enam vastusevarianti, et eelistatakse teha virtuaaltööd (140 korral), kaugtööna käsitöö tegemist või millegi tootmist valiti 96 korral, kaugtööna mingit teenust oldi valmis osutama 48 vastaja poolt. 34 vastajat ehk 11,6% respondentidest vastas, et nad ei soovi kaugtööd teha. Seega on huvi kaugtööd teha siiski olemas enamikul vastajatest.



Joonis 15. Töötutest respondentide eelistused kaugtöö tegemisel valdkondade järgi, vastuste arv (autori koostatud).

Vastajatel paluti ka täpsustada, missugust tööd nad täpsemalt oleksid valmis kaugtööna tegema. Soovitud virtuaaltöödest kirjutati vabatekstiväljale järgmisi tegevusi:

- infotelefoni töö,
- IT kaubandus,
- operaator-vahendaja,
- raamatupidamine,
- projektide kirjutamine,
- konsultatsioonid omal erialal.

Valikutele „teeksin kaugtööna mingit käsitööd või toodaksin midagi“ ja „osutaksin teatud teenust kaugtööna“ kirjutati vabatekstiväljale juurde mitmeid erinevaid variante,

mida töötud kaugtööna sooviksid teha. Alati polnud vastajatel aga kerge otsustada, kas mingi töö on virtuaaltöö, millegi valmistamine või teenuse osutamine. Näiteks raamatupidamisteenus võib olla nii virtuaaltöö kui ka teenuse osutamine, samuti võib õmblemist teha millegi masstootmisena (kodus voodipesu õmblemisena) või klientidele õmblusteenuse (rõivaste paranduse) osutamisenä.

Töötute poolt pakutud tegevused on kokkuvõtlikult toodud alljärgnevas tabelis 8, paigutades tegevused sellesse kategooriasse (tootmine või teenus) nagu respondendid on oma vastustes kirjutanud. Sulgudes olev number tähistab, mitu vastajat oli seda vastusevarianti nimetanud.

Tabel 8. Töötute poolt pakutud tegevused, mida nad sooviksid kaugtööna teha, sulgudes vastajate arv (autori koostatud)

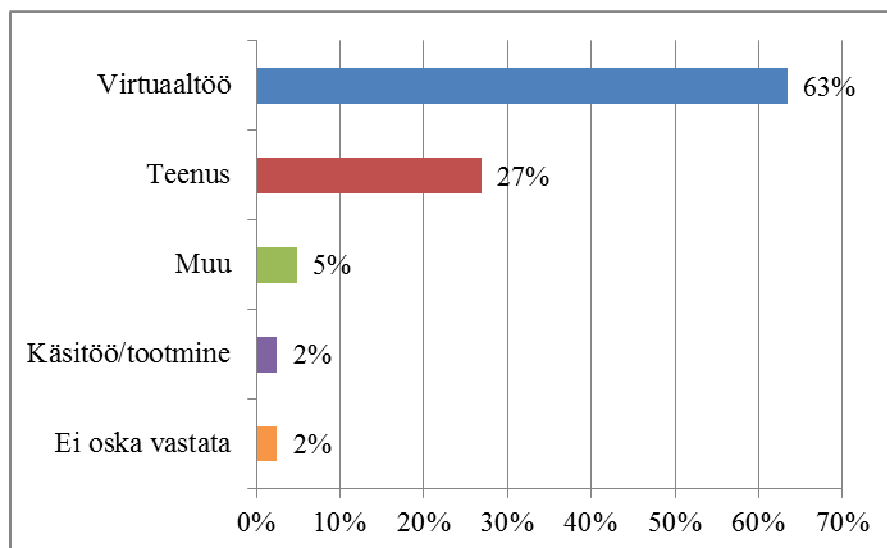
Käsitöö/tootmine	Teenused
<ul style="list-style-type: none"> • kudumine (13) • õmlemine (8) • üldiselt käsitöö (8) • erinevad puidutööd (6) • heegeldamine (5) • ehitustööd (3) • ehete valmistamine (3) • pakendamine (2) • pisidetallide valmistamine (2) • rõivadisain (1) • taimede kasvatamine (1) • maheköögiviljade kasvatamine (1) • keevitamine, näiteks grillide (1) • küpsetamine, peolauad (1) • lõikelauad, pjalapid (1) • mesindus (1) • metalldetailide valmistamine (1) • (kaltsu)vaipade tegemine (1) • nahkehistöö, kunst, martsipanikaup (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • raamatupidamisteenus (3) • telefoniküsitlused, telefonimüük, telefoniteenused (3) • pakendamine, sorteerimine (3) • autode remont ja hooldamine (2) • massaaž (2) • müügiesindaja (2) • iluteenus (2) • puutööd (2) • kodumasinad, helitehnika (1) • dispetšer (1) • ehitus (1) • helitehnika renditeenus (1) • IT konsultant (1) • keevitus (1) • klienditeenindaja (1) • kokk (1) • logistikateenus (1) • maalritöö (1) • mööbli remont (1) • abitööd (1) • projektide, jooniste tegemine (1) • rasketehnika juht-operaator (1) • torutööd (1) • tugiisik (1) • sotsiaaltöö (1) • uurimistööd ja õmblusteenus (1)

Kaks vastajat kirjutasid kommentaariks, et nad teeksid ükskõik mida, mis neile sobiks.

Antud vastustest on näha, et iga kord ei pruukinud vastajad üheselt aru saada, mida kaugtöö all mõeldakse. Osadel ülaltoodud juhtumitel ei ole küll tegemist klassikalise kaugtööga, vaid mobiilse tööga, kus tööd tehakse pigem kliendi juures, kuid see ühildub osade autorite (Di Martino, Wirth 1990) teooriaga, et mobiilne töö on kaugtöö alaliik.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vastajatel on päris palju huvitavaid mõtteid, kuidas leida rakendust kaugtööna ja kindlasti oleks neist mõndagi võimalik ellu viia.

Analoogselt küsiti tööandjalt, mis laadi tööd nende töötajad saaksid kaugtööna teha. Joonis 16 kajastab, et 63% vastajatest arvas, et kaugtööna saaksid töötajad teha virtuaaltööd ehk tööd arvuti vahendusel, 27% vastajatest pakkus, et kaugtööna saaks osutada mingit teenust ja ainult 2% vastajatest leidsid, et nende töötajad saaksid kaugtööna midagi toota või käsitööd teha.



Joonis 16. Tööandjate hinnang sellele, mis laadi kaugtööd saaksid nende töötajad teha, n=41 (autori koostatud).

Vabatekstiväljale sai lisada kommentaare, mis tegevusi saaks kaugtööna teha. Tööandjate vastused oli kokkuvõtvalt järgmised:

- raamatupidamine (mainitud 3 korral);
- andmete töötlemisega seotud tööd;
- ettevõtte klientide teenindamine töötaja kodu piirkonnas;
- inimeste vedu bussiga;

- joonestamisteenus, inseneriteenus, keele- ja sisutoimetamise teenus;
- küttepude teenuse pakkumine tellija kodus;
- mobiilse saekaatriteenuse osutamine, mobiilse halumasinateenuse osutamine, mobiilse seimri- ja nelikanthööveldamisteenuse osutamine üle Eesti;
- lapsehoiuteenuse osutamine;
- müügi ja turundustöö.

Üks vastaja on müügitöö kohta toonud pikema kommentaari: „*Müügitöö on kaugtöö, kontoris käiakse korra kahe kuu tagant. Samuti on võimalik teha tavapärasest kontoritööd kaugtööna. Hetkel rakendame seda vaid vajadusel.*“ Ka antud juhtumil on tegemist mobiilse töö kui kaugtöö alaliigiga.

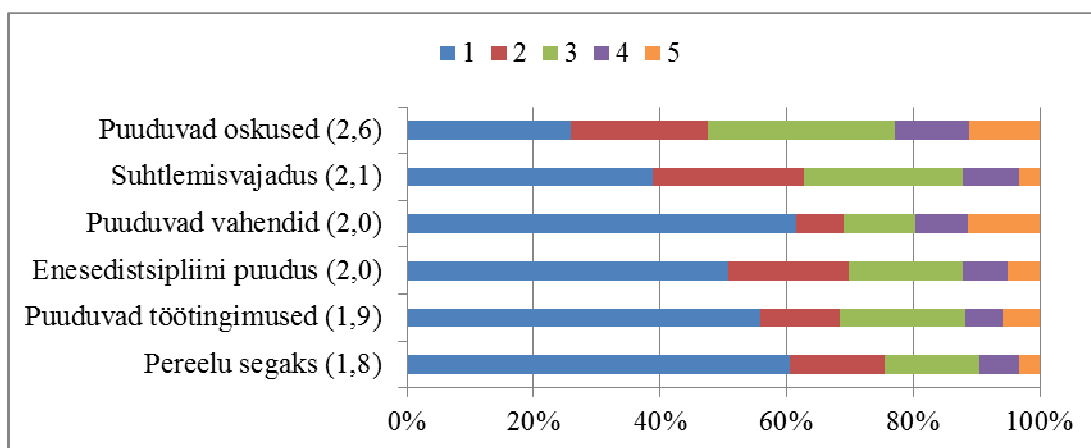
Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii töötutest kui tööandjatest respondentide eelistus kuulub virtuaaltööle. Suur erinevus on aga valmisolekus käsitööd või tootmist kaugtööna teha. Töötute puhul märgiti tootmise või käsitöö tegemise soovi 30%-l vastustest, tööandjatest aga ainult 2% arvasid, et nende töötajad saaksid kaugtööna midagi toota või teha mingit käsitööd. Seega siin lähevad töötute huvid ja võimalused kaugtööd teha lahku. Kaugtööna mingi teenuse osutamise soovi märgiti 15%-l töötute vastustest, aga tööandjatest arvas 27%, et nende töötajad võiksid kaugtööna mingit teenust osutada. Valdavalt mõistavad tööandjad kaugtöö all ikkagi virtuaaltööd ehk tööd arvuti vahendusel, aga tööotsijatel on ka suur huvi teha kaugtööna mingit käsitööd.

2.5.4. Respondentide arvamus kaugtöö eelistest ja puudustest

Käesoleva lõputöö teoreetilises osas tehti kokkuvõtte kaugtöö eelistest ja puudustest erinevate autorite käsitluses. Antud uuringuga püüti saada teada, mis on uuringus osalevate ettevõtjate arvates kaugtöö eelisteks ja puudusteks.

Töötute ankeedis paluti respondentidel 5-pallilisel skaalal hinnata loetletud takistusi, mis võiks neil segada kaugtöö tegemist, kusjuures 1 tähendab, et antud takistus puudub ja 5 tähendab väga suurt takistust. Joonis 17 kujutab, kuidas respondendid hindasid oma võimalikke takistusi kaugtöö tegemiseks. Takistuse nimetuse järel sulgudes on toodud antud takistusele antud keskmine hinnang.

Peamiselt on takistusi hinnatud hindegaga üks, mis tähendab, et seda takistust ei ole. Suurt takistust tähistav hinne 5 on valitud kõige vähem. Joonisel on näha, et vastajad on üsna optimistlikult meelestatud kaugtöö tegemise võimalikkuse suhtes. Keskmised hinnangud jäävad 1,8 ja 2,6 palli vahele. Kõige suuremaks hinnatakse takistust, et puudu võib jääda vajalikest oskustest ja kõige väiksemaks peetakse võimalust, et pereelu võiks segada kaugtöö tegemist.

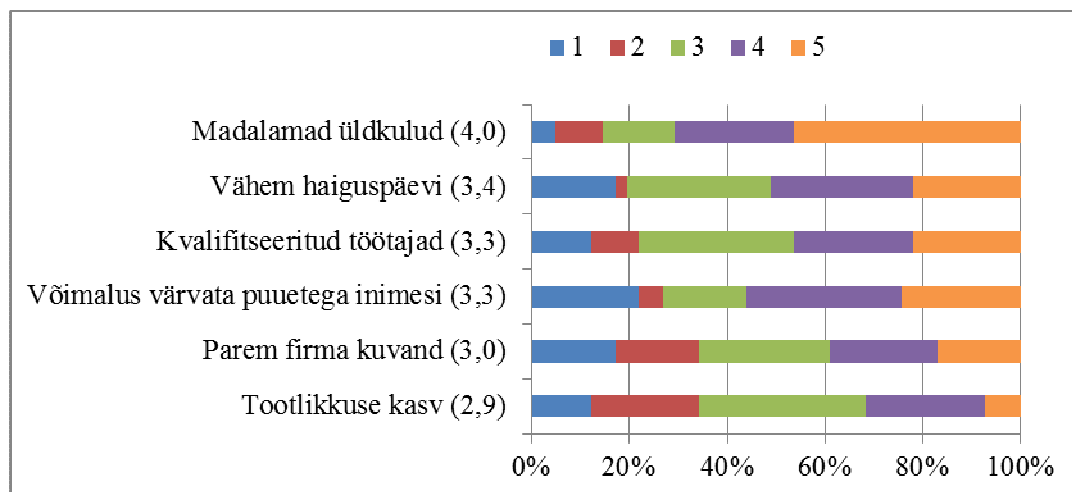


Joonis 17. Töötutest respondentide hinnangud takistustele kaugtöö tegemisel 5-pallilisel skaalal, sulgudes keskmine hinnang, 1= takistus puudub, 5 = väga suur takistus (autori koostatud).

Antud vastuseid analüüsid võib järeldada, et töötutel on usk, et kaugtöö tegemine ei ole eriliselt raskendatud ja kõik takistused on suhteliselt ületatavad. Vabatekstiväljale on lisatud, et kaugtööl võib olla raskendatud majanduslik toimetulek (vastatud kahel korral); terviseprobleemid (kahel korral); puuduvad vastavad tööpakkumised. On veel märgitud, et kodus puuduvad internet, ruumid ja tööriistad ning puudub koetav kasvuhooone – nimetatud takistused kuuluvad tegelikult valdkonda „puuduvad vahendid“ ja „puuduvad töötingimused“. Samuti on asjakohaselt märgitud, et takistused sõltuvad töö iseloomust.

Tööandjatele pakuti hindamiseks antud lõputöö teoreetilisest käsitlusest esitatud kuus kõige enam levinud kaugtöö eelist ja paluti neid hinnata 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab väga väikest eelist ja 5 tähendab väga suurt eelist. Kokkuvõtvalt on tööandjate hinnangud kaugtöö eeliste kohta näha joonisel 18. Eeliste nimetuse järel sulgudes on toodud antud eelisele antud keskmine hinnang. Küsimustikus oli pikemalt formuleeritud

mõningad loetelupunktid: kvalifitseeritud töötajate all mõeldi, et kaugtöö eeliseks on kvalifitseeritud töötajate hoidmise ja värbamise võimalus. Parema firma kuvandi all mõeldi paremat firma kuvandit tänu keskkonda säästvale suhtumisele.



Joonis 18. Tööandjate hinnang kaugtöö eeliste kohta 5-pallilisel skaalal, 1 = väga väike eelis, 5 = väga suur eelis; sulgudes keskmised hinnangud (autori koostatud).

Joonisel võib lugeda, et kõige kõrgemalt hinnati madalamate üldkulude eelist. Keskmiselt hinnati seda 4 palliga ja 19 vastajat andsid sellele eelisele 5 palli, mis tähendab väga suurt eelist. Järgmisel kohal eelisena oli vähem haiguspäevi – keskmiselt 3,4 palli. Kõige madalamalt hinnati tootlikkuse kasvu eelist: keskmiselt sai see 2,9 palli ja ainult kolm vastajat arvas, et see annab suure eelise ja viie vastaja arvates on nimetatud eelis väga väike. Suhteliselt sarnaselt hinnati ka paremat firma kuvandit, mis sai keskmiselt 3 palli. Ühtlasel keskmisel tasemel hinnati kvalifitseeritud töötajate hoidmise ja uute värbamise võimalust, töötajate haiguspäevade vähenemist ja võimalust värvata puuetega inimesi.

Lisatekstiväljale oli võimalik lisada veel olulisi kaugtöö eeliseid tööandja vaatenurgast lähtuvalt. Tööandjad tõid omal poolt välja järgmised eelised:

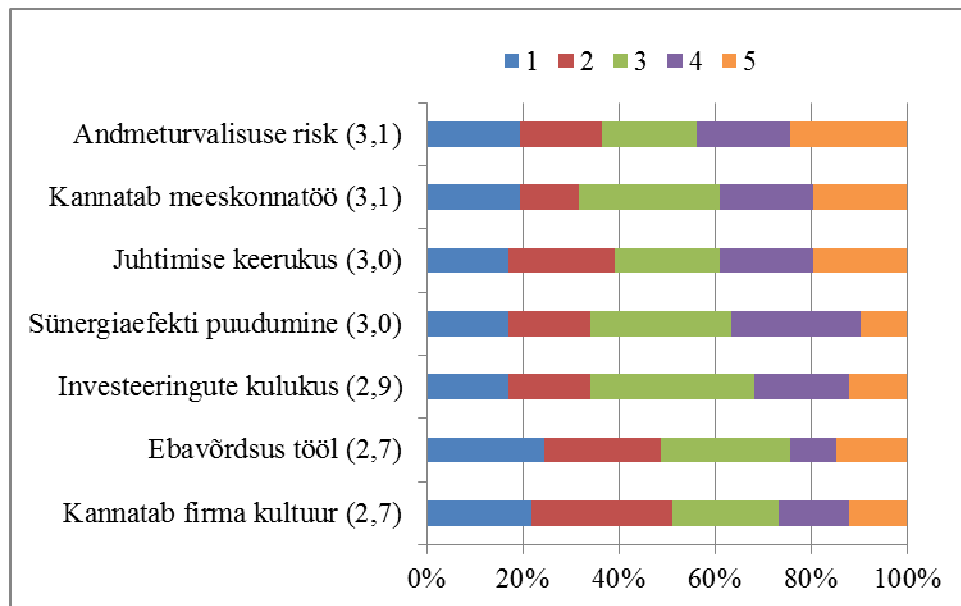
- paindlikkus tööajas, orienteeritud tulemusele (märgitud 3 korda);
- libisev töögraafik vastavalt töö tellimisele ja soovile (märgitud 2 korda);
- kiirus, efektiivsus, paindlikkus;
- osalise ajaga töö (kus töötegemise vajaduse hetk ei ole eelnevalt teada);
- regiooni vajaduste parem lahendamine;

- saab kohe teha – ei pea aega kulutama tööle tulemisele ja saab seeläbi ka operatiivsemalt reageerida;
- saab sobivale töötajale vastu tulla töökorralduse paindlikkuses (lastega emad, kaugemal elav töötaja);
- sotsiaalvaldkonnas polegi eelist;
- suurem ligipääs tööjõuturule;
- suurem töötaja rahulolu;
- töötaja hindab seda võimalust ja on väga püüdlik ja kohusetundlik;
- töötaja on nõus väiksema töötasuga, sest ta hoiab transpordikuludelt kokku;
- töötamise kohaga seotud kokkuvõid;
- võimalus olla kvalifitseeritud tööjõule lähemal.

Ülatoodud vastuseid analüüsides, on näha, et tööandjad on välja toonud needsamad kaugtöö eelised, mis on erinevate autorite poolt nimetatud ja käsitletud antud töö teoreetilises raamistikus. Kokkuvõtvalt mainitakse kõige suurema eelisena paindlikkust: eelkõige ajapaindlikkust aga ka kohapaindlikkust. Samuti on oluline efektiivsus ja operatiivsus. Tähelepanu on pööratud ka töö- ja pereelu ühildamise vajadusele, sest mainitud on lastega emade vajadusi. Nagu eelpool käsitletud töö- ja pereelu konfliktiteoorias kirjeldatud, on töö- ja pereelu ühildamise konfliktil negatiivsed tagajärjed, mis mõjutavad nii töötajaid kui organisatsioone ning tööandjad usuvad, et kaugtööd rakendades on võimalik seda konflikti vähendada, mille tagajärjel väheneb ka töötajate haigestumus ja suureneb töörahulolu. Tööandjate jaoks on oluline ka kulude kokkuvõid ja usutakse, et kaugtööga hoiab kulusid kokku, sest vähenevad üldkulud töökoha loomisele ja töötaja, kes ei pea transpordile nii palju kulutama, on nõus mõnevõrra madalama palgaga. Mainitud on ka suuremat ligipääsu tööjõuturule ja kvalifitseeritud tööjõule. Vastustest on näha, et tööandja jaoks on oluline ka töötajate töörahulolu, mis muudab neid tööandja suhtes lojaalsemaks ja kohusetundlikumaks. Seega olid tööandjate vastused kooskõlas uurimistöo teoriaga.

Vastukaaluks eelistele, küsiti tööandjalt ka kaugtöö puudusi. Tööandjatele pakuti hindamiseks välja seitse teoreetilises raamistikus kõige enam välja toodud puudust ja paluti neid hinnata 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab väga väikest puudust ja 5 tähendab väga suurt puudust. Joonisel 19 on ülevaatlilikult näha tööandjate hinnangud

nendele puudustele. Puuduse nimetuse järel sulgudes on toodud sellele puudusele antud keskmine hinnang.



Joonis 19. Tööandjate hinnang kaugtöö puuduste kohta 5-pallilisel skaalal, 1 = väga väike puudus, 5 = väga suur puudus; sulgudes keskmised hinnangud (autori koostatud).

Jooniselt on näha, et tööandjad on valinud üsna võrdselt kõiki vastusevariante ühest viieni, ehk nende arvamused on ühe takistuse piires küllaltki erinevad, näiteks juhtimise ja kontrolli keerukust on peaaegu võrdselt hinnatud ühe kuni viiepallilise puudusena kõikide pallide löikes. „Ebavõrdsus töö“ on ankeedis selguse mõttes kirjeldatud järgnevalt: „Töötajate rahulolematust ebavõrdsusega töö, sest kaugtööle ei saa lubada kõiki töötajaid“.

Nagu jooniselt näha, kuigi ettevõtjad hindasid puudusi igaüks erinevalt, on keskmiselt puudusi hinnatud üsna võrdsetena. Mõnevõrra väiksemaks puuduseks peetakse firma kultuuri kannatamist kaugtöö tõttu ja töötajate rahulolematust ebavõrdsusega töö. Kõige suuremateks puudusteks peetakse andmeturvalisuse riski ja meeskonnatöö puudujääke. Lisatekstiväljale tõid tööandjad omalt poolt välja järgmised kaugtöö puudused:

- töötajate puudulikud teadmised kaugtööks vajaliku tarkvara kasutamisest;
- inimese sunnitud 8h valmisolek töö tekkimiseks;
- kommunikatsioon töötajaga võtab rohkem aega ja võib lisada kulusid;

- produktiivsus sõltub suurel määral töötaja enesedistsipliinist, mis on igal töötajal erinev - kõigile töötajatele ei sobi selline töövorm, ilma et töö tulemuslikkus kannataks.

Üks vastaja märkis kaugtöö puudusteks ilma ja ilmaolusid – töötamist väljas. Tõenäoliselt peetakse silmas jällegi mobiilset tööd kui kaugtöö alaliiki.

Lisaks ülatoodule oli kommentaarides lisatud ka neid puudusi, mis tegelikult juba vastusevariantidena küsitud olid:

- sisekontroll antud töö tegemisel (ehk juhtimise ja kontrolli keerukus);
- usaldus ja kontroll töötaja tegemiste suhtes (ehk juhtimise ja kontrolli keerukus);
- töötaja kättesaadavus ei pruugi olla hea, ei saa olla kindel, et töötaja on 8 tundi tööpäevadel kogu aeg saadaval (ehk juhtimise ja kontrolli keerukus);
- meeskonnavaimu puudumine (ehk kannatab meeskonnatöö);
- kannatavad ühised ettevõtmised (ehk kannatab firma kultuur);
- andmete turvalisus (ehk andmeturvalisuse risk);
- teatud tegevuste lisandumine inimestele, kes käivad tööl (ehk töötajate rahulolematuse ebavõrdusega tööl).

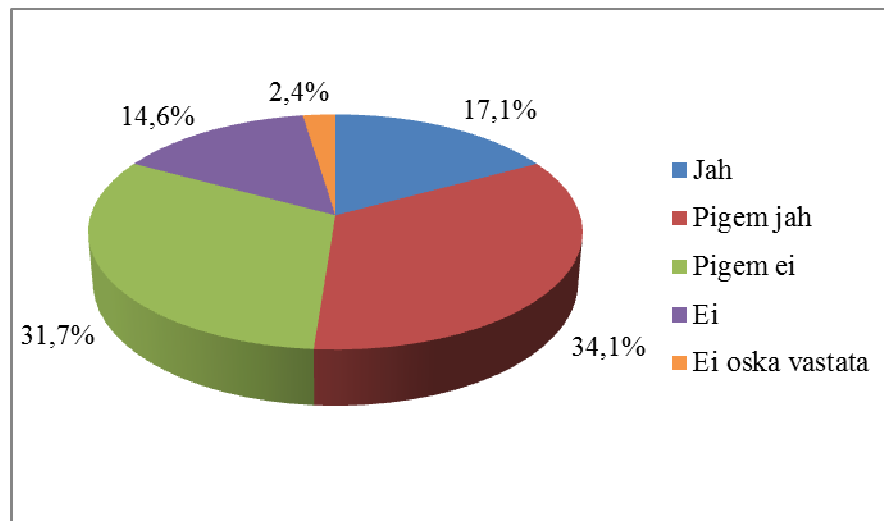
Seega võib kokkuvõtvalt öelda, et tööandjate poolt vaadatuna on kõige suuremaks kaugtöö puuduseks juhtimise ja kontrolli keerukus.

Üks tööandja on välja toonud ka võimaluse riskide maandamiseks, kirjutades: „*osalise kaugtöö puhul on võimalik leevendada riske, rakendame ainult osalist kaugtööd*“.

Tulemus näitab, et ei ole vaja pühenduda ainult mõnele üksikule kaugtöö puuduse kõrvaldamisele, kuna ei ole ühte läbivat universaalset puudust kõigi tööandjate jaoks. Puudusi tajutakse erinevalt sõltuvalt oma ettevõtte tegevusalast ja seepärast tuleb ka puuduste lahendamisse suhtuda paindlikult vastavalt vajadusele.

Pärast kaugtöö eeliste ja puuduste analüüsimist, küsiti tööandjatel, kas nad on kaalunud või plaanivad kaaluda kaugtöövormi rakendamist või kui nad juba rakendavad, siis veelgi laiemat kasutamist mõne oma töötaja puhul. Alljärgnevalt jooniselt 20 võib lugeda, et 17,1% vastajatest on kaalunud kaugtöövormi rakendamist ja 34,1% vastas

sellele küsimusele pigem jah, mis näitab, et nad üsna suure tõenäosusega plaanivad seda tulevikus teha.



Joonis 20. Tööandjate kavatsus rakendada või laiendada kaugtöövormi oma ettevõttes, n=41 (autori koostatud).

Kindlasti ei kavatse või pigem ei kavatse kaugtöö rakendamist kaaluda kokku 46,3% vastajatest (n=41). 51,2% vastajatest on avatud kaaluma kaugtöö rakendamist oma ettevõttes ja ainult 14,6% välistavad selle kindlalt.

Kui me liidame siia aga need 29 vastajat, kes ankeedi 5. küsimusele vastasid, et nende ettevõttes ei ole kindlasti võimalik kaugtöövormi rakendada ja jäid seetõttu edaspidises analüüsis valimist välja, siis saame tulemuse, et 70 respondendist täpselt pooled ei kavatse või ei saa kaugtöövormi rakendada. Seega valimi n=70 puhul on teoreetiline võimalus, et kaugtööd rakendatakse või hakatakse rakendama 50%. Suurem tõenäosus, et kaugtööd rakendatakse või hakatakse rakendama (vastus „jah“ ja „pigem jah“) on valimi n=70 puhul aga ainult 30%.

2.6. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Töötute oskuste, kvalifikatsiooni ja asukoha ning ettevõtete vajaduste mittevastavus tööjõu pakkumisele on viinud struktuurse tööpuuduse tekkele. Samuti on tööturule raske siseneda sotsiaalselt ebavõrdses olukorras olevatel inimestel, nagu näiteks väikeste lastega (üksik)vanematel, erivajadustega inimestel, vanematel inimestel,

hoolduskohustustega inimestel või maapiirkondade elanikel. Kaugtöö kui paindlik töövorm aitaks neid probleeme lahendada. Käesolev uurimistöo võimaldas saada ülevaate Raplamaa töötute huvist ja valmisolekust teha kaugtööd ning potentsiaalsete tööandjate soovist ja võimalustest kaugtööd pakkuda.

Uuringuga püüti leida vastus küsimusele, millised on Raplamaa töötute peamised takistused tööle minemisel. Uuringu tulemusena tuli välja, et töötute jaoks on kõige suuremateks takistusteks transpordi ja rahaga seotud probleemid. Töötute jaoks on suureks probleemiks, et kodu lähedal ei ole nende oskuste, huvide ja võimetega sobivaid töökohti, kuid kaugemale tööle sõitmiseks on transpordikulud liiga kõrged. Transpordikulud on aga töötute jaoks kõrged eelkõige sellepärast, et pakutav palgatase on madal. Lisaks transpordikuludele on suureks takistuseks ka teised transpordiga seonduvad probleemid, nimelt on maapiirkondades väga halb ühistranspordiühendus suuremate keskustega, mis välistab täielikult näiteks vahetustega tööl käimise.

Analoogselt uuriti, mis on tööandjate peamised takistused sobivate töötajate leidmisel ja ka siin tuli välja, et esimeste probleemide hulgas nimetati kõrgeid transpordikulusid ja transpordiprobleeme üldiselt. Tööandjatele põhjustab probleeme ka kõrge palganõue, kuid see on samuti seotud kulutustega transpordile, sest inimese jaoks peab tööl käimine ennast majanduslikus mõttes ära tasuma. Järelikult on väga oluline pöörata tähelepanu maapiirkonna elanikkonna mobiilsusprobleemide lahendamisele.

Uuringu tulemusena tuli ka välja, et eksisteerivad küllaltki suured käärid selle vahel, kui kõrgelt hindavad töötud oma teadmisi ja oskusi ning kui kõrgelt hindavad potentsiaalsete töötajate kvalifikatsiooni tööandjad. Töötud ei pidanud oma oskuste ja teadmiste puudumist eriti suureks takistuseks tööle minemisel, kuid tööandjad tõid välja, et neil on raske leida vajalike oskuste ja teadmiste ning sobivate isiksuseomadustega inimesi tööturule. Siit saab järeldada, et on vajalik õpetada töötuid kriitilisemalt ennast, oma võimeid ja isiksuseomadusi analüüsima, selleks et nad adekvaatsemalt suudaksid ennast hinnata ja teaksid, mis suunas on neil vaja ennast täiendada.

Küsimusele, kas töötutel on soovi, oskusi ja valmisolekut asuda kaugtööle, saadi uuringu tulemusena kinnitust, et suuremal osal töötutest on suur huvi kaugtöö vastu.

Eriti eelistatakse töö tegemise võimalust kodus, aga on olemas ka valmisolek töötada kaugtöökeskuses. Kodus töötamise vastu oli väga suur või suur huvi 61,5% vastajatest ja kaugtöökeskuses töötamise vastu oli suur või väga suur huvi 32,8% vastajatest. Tööandjad olid vähem huvitatud töötajate töötamisest kaugtöökeskustes. 58,5% tööandjatest, kes olid valmis kaugtööd rakendama, eelistasid, et kaugtöö puhul töötaja töötaks kodus ja ainult 4,9% eelistasid kaugtöökeskust. Lisatekstiväljale kirjutatud kommentaaride järgi võis järeldada, et eriti töötud aga ka tööandjad ei mõistnud alati üheselt, mis on kaugtöökeskus. Võib järeldada, et kohati peeti kaugtöökeskuseks ka kliendi ruume või kontorist kaugemal asuvaid hooneid (näiteks hulgiladusid). Seega päris tõeseid järeldusi kaugtöökeskuste vajalikkuse kohta antud uurimistöö tulemusena teha ei saa.

Kaugtöökeskuse mõistest võis vastajatel olla raske aru saada, kuna autorile teadaolevalt Rapla maakonnas ei ole otseselt rajatud ühtegi kaugtöökeskust. 17. aprillil 2010 toimus Märjamaa Rahvamajas infoseminar, mis andis ülevaate kaugtööst ehk töö tegemise võimalustest inimese kodukoha lähedal, kus muuhulgas diskuteeriti ka kaugtöökeskuste vajalikkusest üleüldse ja selle rajamise otstarbekusest Märjamaale (Toimus... 2010). Autorile teadaolevalt jäi aga kaugtöökeskus Märjamaale väljaehitamata, kuna kaugtöö tegemise võimalus on Märjamaa 2012. aastal avatud uues renoveeritud raamatukogus.

14. septembril 2010 toimus kaugtöö infoseminar Kohilas, kus arutelu käigus jõuti järeldusele, et Kohila Tohisoo Mõisas on peaaegu kõik eeldused kaugtöötamiseks olemas, kuna seal on inimestel võimalik kasutada majas internetiühendusega erineva suurusega ruume, vajadusel ka privaatsemaks, süvenemist nõudvateks tegevusteks. Infoseminaril otsustati, et jätkatakse mõisas töötavate inimeste kaasabil koostööd kaugtöö alaste teadmiste jagamise osas. (Uusmaa 2010)

Uuringuga püüti saada teada, kas tööandjad oleksid omalt poolt valmis panustama kaugtöökeskuste loomisse ja selgus, et umbes kolmandik (34,1%) vastajatest on valmis või pigem valmis ka omalt poolt kaugtöökeskuste loomisse panustama, aga üle poolte vastajatest (53,7%) ei ole või pigem ei ole valmis seda tegema. Kuna sellele küsimusele vastajate arv oli küllaltki väike, n=41, siis ei saa antud uuringu tulemusena kindlalt välistada ega kinnitada tööandjate huvi ja valmisolekut kaugtöökeskuste rajamise vastu Raplamaale.

Analüüsidest vastuseid uurimisküsimusele, mis laadi kaugtööd oleksid töötud valmis tegema ja mis laadi kaugtööd oleksid tööandjad valmis pakkuma, selgus, et nii töötud kui tööandjad eelistavad esimesena virtuaaltööd ehk tööd arvuti vahendusel. Suur erinevus oli aga suhtumises kodus tehtava käsitöö või väiketootmise vastu. Kui töötutest tundis kolmandik vastajaid huvi kodus tehtava käsitöö või tootmise vastu, siis ainult 2% tööandjatest oleks teoreetiliselt valmis sellist tööd pakkuma. Siit järeldub, et töötute võimalused kaugtööna midagi toota või käsitööd teha, on üsna väikesed ning suurem on perspektiiv kaugtööd saada nendel inimestel, kes on valmis virtuaaltööd tegema – seega on väga oluline töötute hea arvutioskus.

Selleks, et leida vastust küsimusele, mis motiveerib ja mis takistab tööandjatel kaugtöövormi laialdasemat kasutamist, paluti tööandjatel võrdlevalt hinnata kaugtöö eeliseid ja puudusi tuginedes antud uurimistöö teoreetilisele raamistikule. Selgus, et motiveerivalt mõjuvad kaugtöö eelistest üldkulude vähendamise võimalikkus, töötajate haiguspäevade vähenemine, paindlikkus tööajas ja orienteeritus tulemusele. Oluline oli tööandjate jaoks võimalus olla kvalifitseeritud tööjõule lähemal. Väga positiivse tulemusena ilmnis, et tööandjate jaoks ei ole võõrad ka sotsiaalselt vastutustundliku ettevõtluse väärtushinnangud, kuna tööandjate poolt hinnati oluliseks ka puuetega inimeste värbamise võimalust kaugtööna ja üldse peeti tähtsaks töötajate tööga rahulolu tõstmist. Seejuures ei usutud eriti tootluse kasvu võimalikkusesse kaugtöö rakendamise tagajärjena. Kokkuvõtvalt oli suurimaks kaugtöö eeliseks tööandjate poolt vaadatuna paindlikkus reageerida vastavalt olukordadele ja see on kooskõlas antud lõputöö teoreetilises raamistikus välja toodud kaugtöö peamiste eelistega.

Suurimaks kaugtöö puuduseks peeti juhtimise ja kontrolli keerukust, mis on ka enamiku autorite arvates kaugtöö suurimaks puuduseks, kuid mida korvab tulemusjuhtimise põhimõtete rakendamine tööandjate poolt.

Otsides vastust uurimisküsimusele, mis on töötute jaoks peamisteks takistusteks kaugtööle asumiseks, tuli välja, et töötud ise ei leia, et neil oleks väga suuri takistusi kaugtööle asumiseks. Kõige suuremaks takistuseks peeti vajalike oskuste puudumist – siia alla võib kuuluda ka puudulik arvutioskus. Neid takistusi saaks korvata vajalike koolituste ja täiendõppega. Kuna töötud on oma takistusi hinnanud üsna väikesteks,

võib järeldada, et neil on suur soov kaugtööle asumiseks ja valmisolek ettetulevate takistuste ületamiseks.

Küsimusele, kuivõrd huvitatud on tööandjad kaugtöö rakendamisest ja kaugtöötajate värbamisest, aga niivõrd optimistlikku vastust ei tulnud, kuna 70-st ettevõtjast 29 vastasid konkreetselt, et nende ettevõttes ei ole võimalik kaugtöövormi rakendada ja lisaks arvasid veel 12 ettevõtjat, et kaugtöövorm pigem ei ole võimalik. Siiski 41-st ettevõtjast, kes kindlalt ei välistanud võimalust, et kaugtöövormi saab rakendada, arvasid pooled, et nad kas kindlasti või tõenäoliselt hakkavad kaaluma (või on juba kaalunud) kaugtöövormi korraldamist oma ettevõttes.

Lõputöö autori üks kõrvaleesmärkidest uurimistöö kavandamisel oli, et uuringu läbiviimise käigus tekiks töötutel ja tööandjatel suurem huvi kaugtöö kasutuselevõtu vastu ja astutaks praktilisi samme kaugtöö võimaluste rakendamise edendamiseks, sest see aitaks vähendada töötust Raplamaa maapiirkonnades. Võib öelda, et uurimistöö lõpuetapis on saadud juba märke, et see eesmärk on täidetud. Seda tõestab näiteks ühelt tööandjalt autori e-postile saabunud tagasiside: „*Kuigi vastasin, et meie firmas ei ole kaugtöö võimalik, tekkis siiski mõte, et üks hea tahtmise korral ikkagi on, kui näiteks mõni tootmismasin kellelegi koju üles panna või siis ka raamatupidaja kodustöötamise võimalust arvestada. Aga selleks peaks ikka tõsine vajadus olema, mida seni pole olnud.*“ Autor loodab, et kaugtöö teemalise küsimustiku täitmine andis nii mõnelegi tööandjale mõtte kaugtööd rakendada või vähemalt aitas kaasa selle valdkonna tutvustamisele.

Samuti on märgata, et töötutel on küsimustiku täitmine tekitanud mõtteid, kuidas oma tööalaseid võimalusi laiendada. Mitu töötut on pärast küsimustiku täitmist järgmisel pöördumisel töötukassasse võtnud kaugtöö teema üles, öeldes, et neil tekkis pärast küsimustiku täitmist mõte, et kaugtöö oleks just see töövorm, mis neile sobiks ja mis aitaks neil tööturule minna ja nad on küsinud, et kust nad saaksid infot kaugtöö pakkumiste kohta. Paraku aga kaugtööalaseid töökohti praegu veel eriti vahendada ei ole.

Uurimistöö kitsaskohtadena tuleb tõdeda asjaolu, et ankeetidele vastates ei pruukinud kõik vastajad üheselt aru saada, mida tegelikult kaugtöö või kaugtöökeskuse all

mõeldakse. Tihti oli töötute esimene reaktsioon ankeeti saades, et neile kaugtöö ei sobi, sest neil pole võimalik kaugel tööl käia. Seetõttu sõltus ankeetide jagaja täiendavatest selgitustest, kas vastaja sai täpselt aru, millest on jutt. Ankeedi alguses oli küll mõistete selgitus, aga tuli välja, et üsna tihti neid ei loetud ja asuti kohe ankeeti täitma. Sama võis juhtuda ka tööandjate puhul. Töötute jaoks tundus olevat ankeedi täitmine ka pisut liiga keeruline ja nad vajasisid täitmisel kohati abi ja lisaselgitusi. Kuna ankeete jagasid erinevad inimesed, kellel oli selleks ka erinev ajaressurss, siis see võis jällegi vastuste kvaliteeti mõjutada. Ankeedi ülesehitus võis olla pisut liiga keeruline sellepärast, et kõik vajalikud küsimused üritati ära mahutada ühele kahepoolsele A4 lehele, et hõlbustada nõ põlve otsas ankeetide täitmist ja mitte heidutada vastajaid lehtede hulgaga. Samas on lootus, et suhteliselt suur valim 292 tõi siiski välja keskmise trendi ja võimalikud üksikud valesõistmised ei mõjuta üldiseid uurimistulemusi.

Lähtudes uurimistöö teoreetilisest raamistikust, uurimistulemustest ja järeldustest teeb töö autor järgnevad ettepanekud tööhõive suurendamiseks, kaugtöö valdkonna edendamiseks ja edasiseks uurimistööks selles valdkonnas:

- 1) kaugtöövormi tutvustamine ja propageerimine;
- 2) elukestva õppe soodustamine; karjääriinõustamise, tööturukoolituse ning tööpraktika teenuste koostoime tõhustamine;
- 3) elanikkonna üldise arvutioskuse parandamine;
- 4) transpordiprobleemide lahendamine maapiirkondades;
- 5) jätkuvad uuringud omavalitsustes ja kõrgkoolides.

Alljärgnevalt selgitatakse ülaltoodud ettepanekuid lähemalt.

Erinevate töövormide tutvustamisel tuleks rohkem tähelepanu pöörata kaugtöö ja selle alaliikide tutvustamisele. Töötukassa ja kohalikud omavalitsused peaksid rohkem vahendama Targa Töö Ühingu infot kaugtöölalaste ettevõtmiste kohta, selleks et edendada ja propageerida seda töövormi. Tööandjad võiksid läbi viia uuringuid või ajurünnakuid oma töötajate hulgas, et põhjalikult analüüsida, millises töösfääris on neil võimalik kaugtööd rakendada. Eesmärk ei peaks olema kindlasti mitte võimalikult suure osa töö ümberkorraldamine kaugtööks, vaid pakkuda seda kui alternatiivset töövormi nendele gruppidele, kellel mingil põhjusel on traditsiooniline töövorm raskendatud või

kui kaugtöö on lihtsalt otstarbekam. Kaugtöö on oluline ka seetõttu, et ta ei soodusta maapiirkondade tühjenemist elanikest.

Tööandjatele tuleks anda täiendavaid soodustusi töötajate töökohapõhise ümber- ja väljaõppe korraldamiseks. Töötutel adekvaatsema enesehinnangu kujundamiseks ja teadmiste ning oskuste parandamiseks on vaja töötukassas rakendada täiendavaid meetmeid karjääriinõustamise ja tööturukoolituse ning tööpraktika teenuste koostoime tõhustamiseks. Karjääriplaneerimisega tuleb kahtlematult alustada võimalikult vara, viies juba põhikoolides läbi tõhusamalt karjääriõpet, vahendades noortele karjääriinfot ning võimaldades neile karjääriinõustamist. Selleks, et suurendada töötute valmisolekut teha virtuaaltööd, on vaja oluliselt parandada töötute ja tööotsijate arvutioskust. Töötukassas registreeritud töötutele on alati vajaduse ja tahtmise korral arvutiõpet võimaldatud – vaja on julgustada töötuid seda võimalust kasutama.

Elanikkonna üldise arvutioskuse parandamisel on suur osa teha riigil, et täiskasvanuõppes oleks rohkem riikliku koolitustellimusega rahastatavaid koolitusi, sest tegelikkus näitab, et täiskasvanute tasuta koolituste grupid, kus on arvutiõpe, saavad ruttu täis ja kõik soovijad ei mahu kursustele. Tasuta arvutiõpe peaks olema kättesaadav kõigile soovijatele (nii töötajatele kui ka tööotsijatele) nii alg- kui ka edasijõudnute tasemel, sest mida paremad on arvutialased teadmised, seda suuremad on inimeste tööalased võimalused, sealhulgas võimalus kaugtööle asumiseks.

Tööhõive suurendamiseks Rapla maakonnas on vaja lahendada transpordiprobleemid tööülkäimiseks. Kohaliku omavalitsuse tasandil tuleks leida lahendus regulaarse ühistranspordi korraldamiseks lähtuvalt elanike vajadusest. Riiklikul tasandil tuleks kaaluda maksusoodustuste andmist tööandjatele, kes oma töötajate transpordikuluid kompenseerivad. Eelkõige aga tuleks tööandjatel kaaluda kaugtöö rakendamise võimalust kui transpordikulu kokkuhoiu kohta.

Kohalikele omavalitsustele oleks soovitus viia läbi uuring ettevõtjate ja kohalike elanike hulgas, et selgitada, kas ja kuhu on otstarbekas luua kaugtöökeskusi, selleks et tuua töökohti elanikele ligemale. Kui selgub, et vastav vajadus on olemas ja kaugtöökeskus leiaks rakendust, siis tuleks koostöös ettevõtjatega hakata kaugtöökeskuste rajamisega tegelema.

Antud uurimistöös ei püstitatud ülesannet uurida reaalselt kaugtöökeskuste tegutsemist Eestis ja konkreetselt Raplamaal, kuna see väljuks antud uurimistöö mahu piiridest ja oleks sotsiaalvaldkonnaga nõrgalt seatud. Siiski oleks autori arvates huvipakkuv, kui kaugtöökeskuste alast uurimistööd teostataks edaspidi näiteks ettevõtluse ja projektijuhtimise üliõpilaste poolt.

Kaugtöö ei lahenda kõiki tööhõive probleeme ega asenda täielikult töötamist tööandja territooriumil ja ruumides. Kaugtöö on üks alternatiivne töövorm, mis võib lahendada osasid tööhõivega seotud probleeme, kuid kindlasti kaasnevad kaugtöö rakendamisega ka omad raskused. Siiski on see töövorm, mille rakendamist tasub kaaluda selleks, et suurendada üldist tööhõivet ja vähendada ebavõrdsust tööturul.

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö andis ülevaate kaugtööst, kui paindlikust töövormist, mille abil saab tööturule kaasata inimgrupe, kellel on erinevatel põhjustel raskusi traditsioonilisel tööl käimisega. Siia kuuluvad näiteks maapiirkondade elanikud, väikeste laste vanemad, terviseprobleemidega inimesed jne. Lisaks riskigruppidele võib kaugtöö rakendamine olla otstarbekas ka teiste inimgruppide puhul, olles aja- ja kohapaindlik, võimaldades paremini ühildada töö ja -pereelu ning vähendades pendelrändele kuluvaid ressursse.

Teema püstitusest lähtuvalt oli käesoleva lõputöö eesmärgiks analüüsida kaugtöö kui paindliku töövormi võimalust tööhõive suurendamiseks ning toetudes empiirilise uuringu tulemustele, hinnata Rapla maakonna töötute valmisolekut ja võimalusi kaugtööle asumiseks.

Lõputöö koosnes kahest osast: teoreetilisest raamistikust ja empiirilisest uuringust. Teoreetilisest raamistikust anti ülevaade muudatustest tööhõive käsitluses ja paindlike töövormide vajaduse kujunemisest, kaugtöö mõiste erinevatest käsitlustest, kaugtöö eelistest ja puudustest, kaugtööks vajalikest isiksuseomadustest ning kaugtöövormi uurimisest ja rakendamisest Eestis.

Lõputöö empiirilise osana viidi läbi kvantitatiivne uuring Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna töötute hulgas ja nende potentsiaalsete tööandjate hulgas, et selgitada, kas töötutel on huvi kaugtöö vastu ja kas tööandjatel on valmisolekut kaugtööd pakkuda.

Töötute valimisse kuulus 292 vastajat. Uuringu tulemusena tuli välja, et töötute jaoks on kõige suuremaks takistusteks tööle minemisel transpordiga seotud probleemid ja nad on väga huvitatud paindlikest töövormidest. Respondentidest 88,4% olid suuremal või vähemal määral huvitatud kaugtöö tegemisest. Kaugtöö tegemise kohana eelistasid töötud oma kodu ja eelistatuim kaugtööliik oli virtuaaltöö, millele järgnes kodutööna

tehtav käsitöö või väiketootmine. Uuringust tuli välja, et vaatamata soovile kaugtööd teha, võib kaugtööle asumist takistada vastavate oskuste puudumine – eelkõige vähene arvutioskus.

Tööandjate valimisse kuulus 70 vastajat, kellest 29 väitsid, et kaugtööd pole neil võimalik rakendada. Ülejäänud 41 vastajast umbes pooled on valmis kaaluma kaugtöö rakendamist oma ettevõttes ja ainult ca 15% ei plaani seda üldse teha. Tööandjad on valmis pakkuma kaugtööna eelkõige virtuaaltööd ehk tööd arvuti vahendusel. Kaugtöö eelistena toovad tööandjad välja üldkulude vähendamise, töötajate haiguspäevade vähenemise, paindlikkuse tööajas, orienteerituse tulemusele, aga ka võimaluse pakkuda tööd puuetega inimestele ja töörahulolu suurendamise võimaluse. Kaugtöö puudustena toodi eelkõige välja juhtimise ja kontrolli keerukust.

Uuringuga sooviti ka teada saada, kas tööandjad oleksid omalt poolt valmis panustama kaugtöökeskuste loomisse ja selgus, et umbes kolmandik nendest tööandjatest, kellele teoreetiliselt on võimalik kaugtööd pakkuda, on valmis või pigem on valmis omalt poolt kaugtöökeskuste loomisse panustama. Üle poolte vastajatest aga ei ole või pigem ei ole valmis seda tegema.

Olles analüüsinud uurimistöö tulemusi, on lõputöö autor seisukohal, et Raplamaa töötutel on suur huvi kaugtöö vastu, kuid puudu võib jääda vajalikest oskustest. Paraku aga ei ole eriti võimalusi kaugtööle asuda, sest tööandjate võimalus praegusel hetkel kaugtööd pakkuda on küllaltki väike. Sellegipoolest on töö autor seisukohal, et kaugtöövormi rakendamine aitaks vähendada töötust Raplamaal ja viiks tööhõive suurenemisele. Seepärast on oluline jätkata kaugtöövormi tutvustamist ja propageerimist ning vastavate uurimistööde jätkamist. Töötukassa omalt poolt saab töötutele pakkuda vastavat karjääriinfot, karjäärinõustamist ning vajalikke tööturukoolitusi.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et uurimistööle püstitatud eesmärk on saavutatud, kuna uurimisülesanded on täidetud ja on saadud vastused uurimisküsimustele. Lõputöö autor on seisukohal, et kaugtöö võib tuua muutusi tööhõive valdkonda, kuna ta annab võimaluse vabaneda ajalistest ja ruumilistest piirangutest, mis valitsevad traditsioonilise töökorralduse puhul ning hoiab kokku pendelrändele kuluvaid ressursse.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Anspal, S., Karu, M.** 2007. Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis. – Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Toimetajad Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, lk 119–162.
2. **Arrak, A.** 2008. Kaugtöö roll kaasaegses majanduses. – Kaugtöö kojutulek. Koostaja Naat, E. Kärkla: Arhipelaag, lk 20–25.
3. **Arvola, R.** 2007. New Data of Working from Home: Research in Case of Intellectual Work. – Telework as Solution for Senior Workforce: Collection of Articles. Editors Kristjuhan, Ü., Arvola, R. Tallinn: TUT Press, pp. 13–27.
4. **Aryee, S., Luk, V., Leung, A., Loo, S.** 1999. Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. – Journal of Vocational Behaviour, Vol 54, pp. 259–278 (kaudviide).
5. **Bredin, A.** 1996. The Virtual Office Survival Handbook: What Telecommuters and Entrepreneurs Need to Succeed in Today's Nontraditional Workplace. New York (etc.): John Wiley & Sons, Inc.
6. Definitions. 2013. JALA International. [<http://www.jala.com/definitions.php>] 28.01.2013.
7. **Di Martino, V., Wirth, L.** 1990. Telework: A new way of working and living. – International Labour Review, Vol. 129 (5), pp. 529–554.
8. **Eamets, R.** 2003. Tööturuliikumiste analüüs piirkonniti. – Eesti regionaalarengu sotsiaalmajanduslik käsitus. Vastutav toimetaja Kaldaru, H. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, lk 183–235.
9. **Eamets, R., Paas, T.** 2007. Labour Market Flexibility and Flexicurity. – Labour Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States. Editors Paas, T. ja Eamets, R. New York: Nova Science Publishers, Inc., pp. 41–59.

10. **Eamets, R., Philips K., Annus, T.** 2000. Eesti tööturg ja tööpoliitika. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
11. Eesti Töötukassa arengukava 2013-2015. 2012. Tallinn: Eesti Töötukassa. [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava_13-15.pdf] 16.11.2013.
12. **Einama, K.** 2002. Kodukontor: Töötan seal, kus tahan. Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
13. European Framework Agreements and Telework: Law and Practice, a European and Comparative Study. 2007. Editor Blanpain, R. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
14. eWork 2002: Status Report On New Ways To Work In The Knowledge Economy. 2002. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
15. Flexicurity. European Employment Strategy. European Commission. [http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102] 11.01.2014.
16. **Garmise, S.** 2006. People and the Competitive Advantage of Place: Building a Workforce for the 21st Century. Armonk, London: M.E. Sharpe.
17. Get Online Week 2014. Targa Töö Ühing. [http://www.smartwork.ee/et/getonlineweek/] 16.03.2014.
18. **Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. S.** 2013. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. – Employee Relations, Vol. 35 (5), pp. 527–546.
19. **Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.** 1985. Sources of conflict between work and family roles. – Academy of Management Review, Vol. 10 (1), pp. 76–88 (kaudviide).
20. **Hamilton, E.** 2002. Bringing Work Home: Advantages and Challenges of Telecommuting. Boston: The Boston College Center for Work & Family. [http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/research/publications/pdf/BCCWF_Telecommuting_Paper.pdf] 25.02.2014.
21. **Haveman, H., Khaire, M.** 2006. Organizational Sociology and the Analysis of Work. – Social Theory at Work. Editors Korczynski, M., Hodson, R., Edwards, P. K. New York: Oxford University Press, pp. 272–298.
22. **Hess, B. B., Markson, E. W., Stein, P. J.** 2000. Sotsioloogia. Tallinn: Külim.
23. **Hoefling, T.** 2003. Working Virtually: Managing People for Successful Virtual Teams and Organizations. Sterling: Stylus.

24. **Hofäcker, D., König, S.** 2013. Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. – *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 33 (9/10), pp. 613–635.
25. **Illegems, V., Verbeke, A.** 2004. *Moving Towards the Virtual Workplace: Managerial and Societal Perspectives on Telework*. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.
26. Jack Nilles. 2011. Jala International. [<http://www.jala.com/jnmbio.php>] 28.01.2014.
27. **Jahoda, M.** 1982. *Employment and Unemployment: A Socio-psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press (kaudviide).
28. **Kallaste, E., Jaakson, K.** 2009. Kaugtöö Eesti organisatsioonides: juhtumiuuringud. Eesti Rakendusuuringu Keskus. Targa Töö Ühing. [http://www.smartwork.ee/images/files/Juhtumiuuring_Loppraport_vaike.pdf] 28.01.2014.
29. **Karu, M.** 2007. Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. – *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Toimetajad Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, lk 5–34.
30. Kaugtöö liigid. Targa Töö Ühing. [http://wiki.smartwork.ee/index.php/Kaugt%C3%B6%C3%B6_liigid] 16.11.2013.
31. **Kidron, A.** 2007. *Elustiil ja heaolu: eluviis, tegevusstiilid ja subjektiivne heaolu*. Tallinn: Akadeemia Nord.
32. **Kugelmass, J.** 1995. *Telecommuting: A Manager's Guide to Flexible Work Arrangements*. New York: Lexington Books.
33. **Madsen, S. R.** 2003. *Work and Family Conflict: A Review of the Theory and Literature*. – *Insights for a Changing World*, pp. 51–71. [http://works.bepress.com/susan_madsen/51] 25.02.2014.
34. **Marksoo, Ü.** 2011. *Long-term unemployment and its regional disparities in Estonia*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
35. **Martin, B. H., MacDonnell, R.** 2012. Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. – *Management Research Review*, Vol. 35 (7), pp. 602–616.
36. **Maruyama, T., Tietze, S.** 2012. From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. – *Personnel Review*, Vol. 41 (4), pp. 450–469.

37. **Mihhailova, G.** 2009. Management challenges arising from the use of virtual work. – *Baltic Journal of Management*, Vol. 4 (1), pp. 80–93.
38. **Mihhailova, G., Öun, K., Türk, K.** 2011. Virtual work usage and challenges in different service sector branches. – *Baltic Journal of Management*, Vol. 6 (3), pp. 342–356.
39. **Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., Heelan, M. P.** 2010. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in Psychology, Vol. 25 (6), pp. 578–595.
40. **Nilles, J.M.** 2007. Editorial: the future of e-work. – *The Journal of E-Working*, Vol. 1 (1), pp. 1–12 (kaudviide).
41. **Nurmela, K.** 2008. Telework in Estonia. Eurofound. [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/ee0711039i.htm>] 27.01.2013.
42. OECD Employment Outlook 2012. 2012. OECD Publishing.
43. **Paindlik tööaeg. – Mereste, U.** 2003. *Majandusleksikon II. Toimetaja Mallene, Ü.* Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, lk 63.
44. **Pendelränne. – Mereste, U.** 2003. *Majandusleksikon II. Toimetaja Mallene, Ü.* Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, lk 92.
45. **Plaks, C., Kõressaar, K., Haljasmäe, R., Koha, K., Huberg, M.** 2007. *Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist. – Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive.* Toimetajad Vaher, B., Seeder, K. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, lk 163–195.
46. **Pöllumäe, S.** 2008. Organisatsioonikultuuri mõju kaugtöö rakendamisele. – *Kaugtöö kojutulek.* Koostaja Naat, E. Kärdla: Arhipelaag, lk 42–61.
47. **Raamleping kaugtöö kohta. 2002. – Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped: kogumik. 2009.** Koostajad: Käärats, E., Talur, M. Tallinn: Kirjastus Ilo, lk 43–53.
48. **Rebas, A.** 2013. Lapsehoolduspuhkuselt endisele töökohale naasmine Tallinnas ja Harjumaal 2009–2012. (Lõputöö). Pärnu: Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
49. **Schlitte, F., Stiller, S.** 2007. Demographic Development and Challenges for Employment Change in the Baltic States. – *Labour Market Flexibility, Flexicurity*

- and Employment: Lessons of the Baltic States. Editors Paas, T. ja Eamets, R. New York: Nova Science Publishers, Inc., pp. 21–40.
51. **Seeder, K.** 2008. Paindlik kaugtöö. – Kaugtöö kojutulek. Koostaja Naat, E. Kärdla: Arhipelaag, lk 28–39.
 52. **Sivonen, E.** 2008. Kaugtöö kojutulek. – Kaugtöö kojutulek. Koostaja Naat, E. Kärdla: Arhipelaag, lk 12–16.
 53. Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999. 1999. [http://www.etw.org/2003/Archives/twk_99.pdf] 18.01.2014.
 54. **Stone, K. V. W.** 2004. From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace. Cambridge: Cambridge University Press.
 55. Targa Töö Ühing. [<http://www.smartwork.ee/et>] 28.01.2014
 56. Telework in the European Union. 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>] 21.02.2014.
 57. Toimus kaugtöö infopäev Märjamaal. 2010. Raplamaa Kaugtöö ja Koolituskeskused. [<http://www.kaugtöö.eu/kaugtoo-infopaev-marjamaal>] 25.02.2014.
 58. Tööelu baromeeter 2005: Elanikkonna uuringu aruanne. 2006. Sotsiaalministeerium. Tallinn: Saar Poll. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/STAT_toelu_baromeeter_2005.pdf] 27.01.2013.
 59. Tööpuudus. Vikipeedia. [<http://et.wikipedia.org/wiki/T%C3%B6%C3%B6puudus>] 16.11.2013.
 60. **Uusmaa, K.** 2010. Toimus infoseminar Kohilas. Raplamaa Kaugtöö- ja Koolituskeskused. [<http://www.kaugtöö.eu/infoseminar-kohilas>] 25.02.2014.
 61. **Virovere, A., Alas, R., Liigand, J.** 2005. Organisatsioonikäitumine. Tallinn: Külim.
 62. **Wheatley, D.** 2012. Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. – Personnel Review, Vol. 41 (6), pp.813–831.
 63. **Young, M., Jude, M.** 2006. The Virtual Worker's Handbook: A How-to Book. Golden (Col.): Nova Amber, LLC.

Lisa 1. Küsimustik töötutele eesti keeles

Lugupeetud küsimustikule vastaja!

Käesolev küsimustik on koostatud Tartu Ülikooli Pärnu kolledži diplomitööks vajaliku uuringu läbiviimiseks. Diplomitöö teemaks on „**Raplamaa töötute valmisolek ja võimalused kaugtööks**“. Teie hinnang on oluline, et selgitada välja, kas Raplamaa töötutel on huvi ja võimalusi rakendust leida kaugtöö meetodeid kasutades. Uuring on anonüümne ja saadud tulemusi käsitletakse üldistatud kujul. Ette tänades, Liia Riindal

Ankeedi täitmiseks vajalikud mõisted:

Kaugtöö on töö, mida tehakse oma tööandjast kaugel, väljaspool tööandja ruume – kas töötaja enda kodus või selleks loodud kohalikus kaugtöökeskuses.

Kaugtöökeskus on inimese elukoha lähedal asuv kontoriruumidega hoone, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskkond, sidevahendid, arvutid) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust või tööandjast.

Küsimustik

- 1. Kui kaua olete olnud töötu?** (Sobivale variandile tõmmake ring ümber)
a) alla 6 kuu b) 6-11 kuud c) 12 ja enam kuud
- 2. Mis on Teie peamised takistused tööle minemisel?** (Hinnake 5-pallilisel skaalal. 1 tähendab, et takistus puudub, 5 tähendab väga suurt takistust. Tähistage sobiv vastusevariant ristiga.)

Takistused tööle minemisel	1	2	3	4	5
a) Ei ole piisavalt haridust või vajalikke oskusi					
b) Kodukohas ei ole minule sobivaid töökohti					
c) Transpordiprobleemid kaugemal tööl käimiseks (st puudulik ühistranspordiühendus või isikliku sõiduvahendi või juhilubade puudumine)					
d) Transpordikulud kaugemal tööl käimiseks on liiga kõrged					
e) Palgad on liiga madalad ja ei motiveeri tööl käimist					
f) Terviseprobleemid					
g) Puue (soovi korral täpsustage)					
h) Lapse/laste hoidmisvajadus					
i) Järelevalvet/hooldamist vajava pereliikme hoolduskohustus					
j) Muu (palun täpsustage)					

Lisa 1 järg

- 3. Kuivõrd huvitatud oleksite kaugtöö tegemise võimalusest 5-pallilisel skaalal?**
(1 tähendab väga väikest huvi; 5 tähendab suurt huvi)

Huvi teha kaugtööd	1	2	3	4	5
a) Kodus					
b) Kaugtöökeskuses					

- 4. Missugust laadi kaugtööd Te oleksite valmis tegema?** (*Sobivale variandile tõmmake ring ümber*)

- a) Virtuaaltööd (st tööd arvuti vahendusel)
b) Teeksin kaugtööna mingit käsitööd või toodaksin midagi (*palun täpsustage*)
.....
c) Osutaksin teatud teenust kaugtööna (*palun täpsustage*)
.....
d) Ei soovi teha kaugtööd (*Edasi jätkake palun küsimusega nr 7*)

- 5. Millise ajalise osakaaluga sooviksite kaugtööd teha?**

- a) Töötaksin kodus kõigil tööpäevadel
b) Töötaksin kodus 1-2 päeva nädalas ja tööandja ruumides 3-4 päeva nädalas
c) Töötaksin kodus 3-4 päeva nädalas ja tööandja ruumides 1-2 päeva nädalas
d) Muu (*täpsustage*)
.....

- 6. Mis takistaks Teil kaugtööd teha?** (*Valige peamised takistused 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab, et takistus puudub ja 5 tähendab väga suurt takistust.*)

Takistused kaugtööks	1	2	3	4	5
a) Puuduvad vastavad oskused					
b) Vajaksin suhtlemist töökaaslastega					
c) Pereelu segaks töö tegemist					
d) Kodus töötamine nõuaks palju enesedistsipliini					
e) Puuduvad vastavad vahendid (näiteks arvuti)					
f) Kodus puuduvad töötingimused					
g) Muu (<i>palun täpsustage</i>)					

- 7. Mis tasemel oskate kasutada arvutit?**

- a) üldse ei oska b) algtasemel c) keskmine tavakasutaja d) üle keskmise
e) kõrgtasemel (*Soovi korral täpsustage*)
.....

- 8. Kas Teil on kodus arvuti?**

- a) on ja kasutan seda b) on, aga ei kasuta seda c) ei ole

Lisa 1 järg

Vastaja andmed:

9. Teie sugu

- a) naine b) mees

10. Teie vanus

- a) 16-20 b) 21-25 c) 26-30 d) 31-40 e) 41-50 f) 51-60 g) 60+

11. Teie elukoht (kirjutage asula ja valla nimi)

..... (linn, alev, alevik, küla) vald

12. Teie kõrgeim lõpetatud haridus

- | | |
|-------------------------------------|--|
| a) algharidus | e) kutsekeskharidus |
| b) põhiharidus | f) kutseharidus pärast keskharidust |
| c) keskharidus | g) kõrgharidus (bakalaureus/rakenduslik) |
| d) kutseharidus ilma keskhariduseta | i) magister või doktor |

13. Teie eriala (kirjutage mis eriala või erialasid te olete kutsekoolis või kõrgkoolis õppinud)

.....

SUUR TÄNU VASTAMAST JA EDU TÖÖ OTSINGUTEL!

Lisa 2. Küsimustik töötutele vene keeles

Уважаемый участник опроса!

Данные вопросы составлены для проведения исследования для дипломной работы в Пярнуском колледже Тартуского Университета. Тема дипломной работы "Готовность и возможности к удалённой работе безработных в Рапласком уезде" Ваша оценка важна для того, чтобы выяснить, имеют ли Раплаские безработные интерес и возможности найти занятия пользуясь методами удалённой работы. Исследование анонимное и данные материалы используются в обобщённом виде. Спасибо за содействие! Лийа Рюнда

Нужные термины для заполнения анкеты.

Удалённая работа - это работа, которая делается далеко от работодателя, вне помещений работодателя - у рабочего дома или для этого созданном в местном центре удалённой работы.

Центр удалённой работы - здание с помещениями конторы находящее недалеко от местожительства человека, где созданы нужные условия для работы (рабочая среда, средства связи, компьютеры) и где работают рабочие одной или нескольких организаций, находясь недалеко от работодателя.

Вопросник

14. Как давно Вы являетесь безработным? (обведите подходящий ответ)

- а) менее 6 месяцев б) 6-11 месяцев с) 12 и более месяцев

15. Ваши главные затруднения идти на работу? (Оцените по 5-бальной шкале.

1 - нет затруднения, 5 - очень большое. Отметьте подходящее крестиком.)

Затруднения идти на работу	1	2	3	4	5
а) Нет достаточного образования или нужных навыков					
б) В родном месте нет для меня подходящих мест работы					
в) Проблемы с транспортом (э.з. неподходящий общественный транспорт или отсутствие личного транспорта или отсутствие прав ведения машины)					
г) Расходы на транспорт слишком высокие					
д) Зарплата слишком низкая и не мотивирует хождения на работу					
ж) Проблемы со здоровьем					
з) Инвалидность (при желаний уточните)					
и) Воспитание детей					
й) Обязательство опекать члена семьи					
к) Иное (прошу уточнить)					

Lisa 2 järg

3. Насколько вы заинтересованы в возможности работать на удалённой работе? (Оцените по 5-бальной шкале. 1- очень малый интерес, 5 - очень большой.)

Интерес работать	1	2	3	4	5
а) дома					
б) в центре удалённой работы					

4. Какого рода удалённую работу вы готовы исполнять?

- а) Виртуальную работу (на компьютере)
- б) Заниматься рукоделием или производить что-нибудь (*уточните*)
.....
- в) Оказывать определённую услугу (*уточните*)
.....
- г) Не желаю работать на удалённой работе (*продолжите с вопроса № 7*)

5. На какое время Вы согласны работать?

- а) Работал(а) бы дома все дни недели
- б) Работал(а) бы 1-2 дня дома и в помещениях работодателя 3-4 дня неделю
- в) Работал(а) бы 3-4 дня дома и 1-2 дня в помещениях работодателя
- г) Иное (*уточните*)
.....

6. Что мешает вам работать на удалённой работе? (Выберите главные препятствия (трудности) по 5-бальной шкале, где 1 значит нет препятствия и 5 - очень большое препятствие.)

Препятствия	1	2	3	4	5
а) нет данных навыков					
б) нуждаюсь в общении с сотрудниками					
в) семейная жизнь мешает					
г) работа дома требует сильной самодисциплины					
д) нет нужной техники (например компьютера)					
ж) дома нет условий для работы					
з) иное (<i>уточните</i>)					

7. В какой степени Вы владеете компьютером?

- а) вообще не владею б) на начальной степени в) в средней степени
- г) более среднего д) в высшей степени (*уточните*)
.....

8. У вас есть дома компьютер?

- а) есть и пользуюсь
- б) есть, но не пользуюсь
- г) нет

Lisa 2 järg

Ваши данные:

9. Ваш пол:

- 1) женский 2) мужской

10. Возраст

- 1) 16-20 2) 21-25 3) 26-30 4) 31-40 5) 41-50 6) 51-60 7) 60+

11. Местожительство (*напишите название поселений и волости*)

..... (*город, посёлок, посад, деревня*) *волость*

12. Ваше высшее законченное образование

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1) начальное | 5) профессиональное среднее |
| 2) основное | 6) профессиональное после среднего |
| 3) среднее | 7) высшее (бакалавр/прикладное высшее образование) |
| 4) профессиональное без среднего | 8) магистр или доктор |

13. Ваша профессия (*напишите, какие профессии вы учили в профессиональном или в высшем учебном заведении*)

.....

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО И УСПЕХОВ В ПОИСКАХ РАБОТЫ!

Lisa 3. Küsimustik tööandjatele

Tere!

*Olen Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna juhtumikorraldaja ning Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse lõpukursuse üliõpilane. Palun Teid oma diplomitöö uuringus osalejaks. Diplomitöö teemaks on „**Raplamaa töötute valmisolek ja võimalused kaugtööks**“. Teie antav hinnang on väga oluline, et selgitada välja, kas tööandjatel on huvi ja võimalusi pakkuda oma ettevõttes/organisatsioonis töötajatele kaugtöö tegemise võimalust. Küsimustikule vastamine võtab aega ca 10-20 minutit. Iga arvamus on oluline ja olen väga tänulik, kui leiate aega küsimustiku täitmiseks.*

Küsimustik on leitav aadressilt

<https://www.ut.ee/survey/index.php?sid=29261&lang=et>
ja see on vastamiseks avatud 28. märtsini 2014.

Uuring on anonüümne ja saadud tulemusi käsitletakse üldistatud kujul. Uuringu tulemused avalikustatakse 2014. aasta kevadel ja on kättesaadavad Tartu Ülikooli Pärnu kolledži raamatukogus. Kui Teil on uuringu kohta küsimusi või kui soovite tulemustest tagasisidet oma meilile, palun andke teada e-posti aadressile liia.ryndal@mail.ee.

Ette tänades,

Liia Rüindal

UURINGU ANKEET

Mõisted:

***Kaugtöö** on töö korraldamise ja/või -teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume (näiteks töövõtja kodus või kaugtöökeskuses).*

***Kaugtöökeskus** on inimese elukoha lähedal asuv kontoriruumidega asutus, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskkond, sidevahendid, arvutid) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust.*

* Tärniga küsimused on kohustuslikud

1. Teie ettevõtte juriidiline tegutsemise vorm*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Aktsiaselts
- Osühing

Lisa 3 järg

- Mittetulundusühing
- Tulundusühistu
- FIE
- Muu:

2. Ettevõtte tegevusala (EMTAKi järgi)*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- Mäetööstus
- Töötlev tööstus
- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
- Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
- Ehitus
- Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont
- Veondus ja laondus
- Majutus ja toitlustus
- Info ja side
- Finants- ja kindlustustegevus
- Kinnisvaraala tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus
- Haldus- ja abitegevused
- Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused
- Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine
- Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

3. Kas Teie ettevõttes töötab mõni inimene kaugtöö vormis?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah
- Ei (Jätkake küsimusega 5)

4. Palju inimesi töötab Teie ettevõttes kaugtöö vormis?*

(Palun sisestage sobiv number)

- Osalise ajaga kodus (osa aega kodus, osa töökohas):
- Täisajaga kodus:
- Osalise ajaga kaugtöökeskuses:
- Täisajaga kaugtöökeskuses:

Lisa 3 järg

5. Kas Teie ettevõttes on Teie hinnangul võimalik kaugtöövormi rakendada?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei (*Jätkake küsimusega 19*)
- Ei oska vastata

6. Kas Teil on olnud kerge leida sobivate oskuste ja isiksuseomadustega inimesi tööle?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska vastata

7. Mis on peamised takistused sobivate töötajate värbamisel?*

(Valige peamised takistused 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab väga väikest takistust ja 5 tähendab väga suurt takistust.)

Takistused töötajate värbamisel	1	2	3	4	5
Lähikonnas puuduvad sobivate oskuste ja kvalifikatsiooniga inimesed					
Lähikonnas puuduvad sobivate isiksuseomadustega inimesed					
Kaugemal elavatel inimestel on transpordiprobleemid tööl käimiseks (st puudulik ühistranspordiühendus või isikliku sõiduvahendi või juhilubade puudumine)					
Kaugemal elavatel inimestel on transpordikulud tööl käimiseks liiga suured					
Nõutakse liiga kõrget palka					
Töötajate terviseprobleemid					
Töötajate puue					
Töötajatel lapse/laste hoidmisvajadus					
Töötajatel pereliikme hoolduskohustus					

8. Mis takistab veel sobivate töötajate värbamist?

.....

Lisa 3 järg

9. Kas kaugtöövormi osaline või täielik rakendamine aitaks nimetatud takistusi kõrvaldada?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska vastata

10. Millise aja osakaaluga kaugtöö Teie hinnangul Teie ettevõttes võiks sobida?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Töötamine kodus kõigil tööpäevadel
- Töötamine kodus 1-2 päeva nädalas ja tööandja ruumides 3-4 päeva nädalas
- Töötamine kodus 3-4 päeva nädalas ja tööandja ruumides 1-2 päeva nädalas
- Muu (täpsustage)
- Ei oska vastata

11. Mis laadi tööd Teie töötajad saaksid kaugtööna teha?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Virtuaaltööd (st tööd arvuti vahendusel)
- Teatud käsitööd või millegi tootmist (palun täpsustage)
- Teatud teenuse osutamist (palun täpsustage)
- Muu (palun täpsustage)
- Ei oska vastata

12. Kas te eelistaksite, et kaugtöövormi puhul Teie töötaja(d) töötaks(id) kodus või kaugtöökeskuses?

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Eelistaksin, et kaugtöö toimuks töötaja kodus
- Eelistaksin, et kaugtöö toimuks kaugtöökeskuses
- Ei oska vastata
- Muu variant (palun täpsustage)

13. Kas oleksite valmis omalt poolt kaugtöökeskuse loomisse panustama?*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah

Lisa 3 järg

- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska vastata

14. Millised on/oleksid Teie arvates kõige olulisemad kaugtöö eelised tööandja vaatenurgast lähtuvalt?*

(Hinnake 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab väga väikest eelist, 5 tähendab väga suurt eelist.)

Kaugtöö eelised	1	2	3	4	5
Madalamad üldkulud					
Tootlikkuse kasv					
Kvalifitseeritud töötajate hoidmine ja uute värbamine					
Töötajatel vähem haiguspäevi					
Võimalus värvata puuetega inimesi					
Parem firma kuvand tänu keskkonda säästvate suhtumisele					

15. Mis on/oleksid veel Teie arvates olulisemad kaugtöö eelised tööandja vaatenurgast lähtuvalt?

.....

16. Millised on/oleksid teie arvates kõige olulisemad kaugtöö puudused tööandja vaatenurgast lähtuvalt?*

(Hinnake 5-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab väga väikest puudust, 5 tähendab väga suurt puudust.)

Kaugtöö puudused	1	2	3	4	5
Juhtimise ja kontrolli keerukus					
Algsete investeeringute kulukus					
Kannatab meeskonnatöö					
Sünergiaefekti puudumine					
Andmeturvalisuse risk					
Kannatab firma kultuur					
Töötajate rahulolematuse ebavõrdsusega tööl, sest kaugtööle ei saa lubada kõiki töötajaid					

17. Mis on/oleksid veel Teie arvates olulisemad kaugtöö puudused tööandja vaatenurgast lähtuvalt?

.....

18. Kas olete kaalunud või plaanite kaaluda kaugtöövormi rakendamist (või laiemat kasutamist) mõne oma töötaja puhul?*

Lisa 3 järg

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Jah
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska vastata

19. Teie ettevõtte on tegutsenud*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- Kuni 1 aasta
- 1-3 aastat
- 4-10 aastat
- Üle 10 aasta

20. Töötajate arv Teie ettevõttes 2014. aastal*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- 1-3 inimest
- 4-5 inimest
- 6-10 inimest
- 11-20 inimest
- 21-50 inimest
- 51 või rohkem inimest

21. Teie ettevõtte tegutsemise koht*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- linn
- alev
- alevik
- küla

22. Millises omavalitsuse Teie ettevõtte tegutseb?*

(Kirjutage linna või valla nimi)

.....

23. Teie ettevõtte juhtimise koht*

(Valige üks järgnevatest vastustest)

- linn
- alev
- alevik
- küla

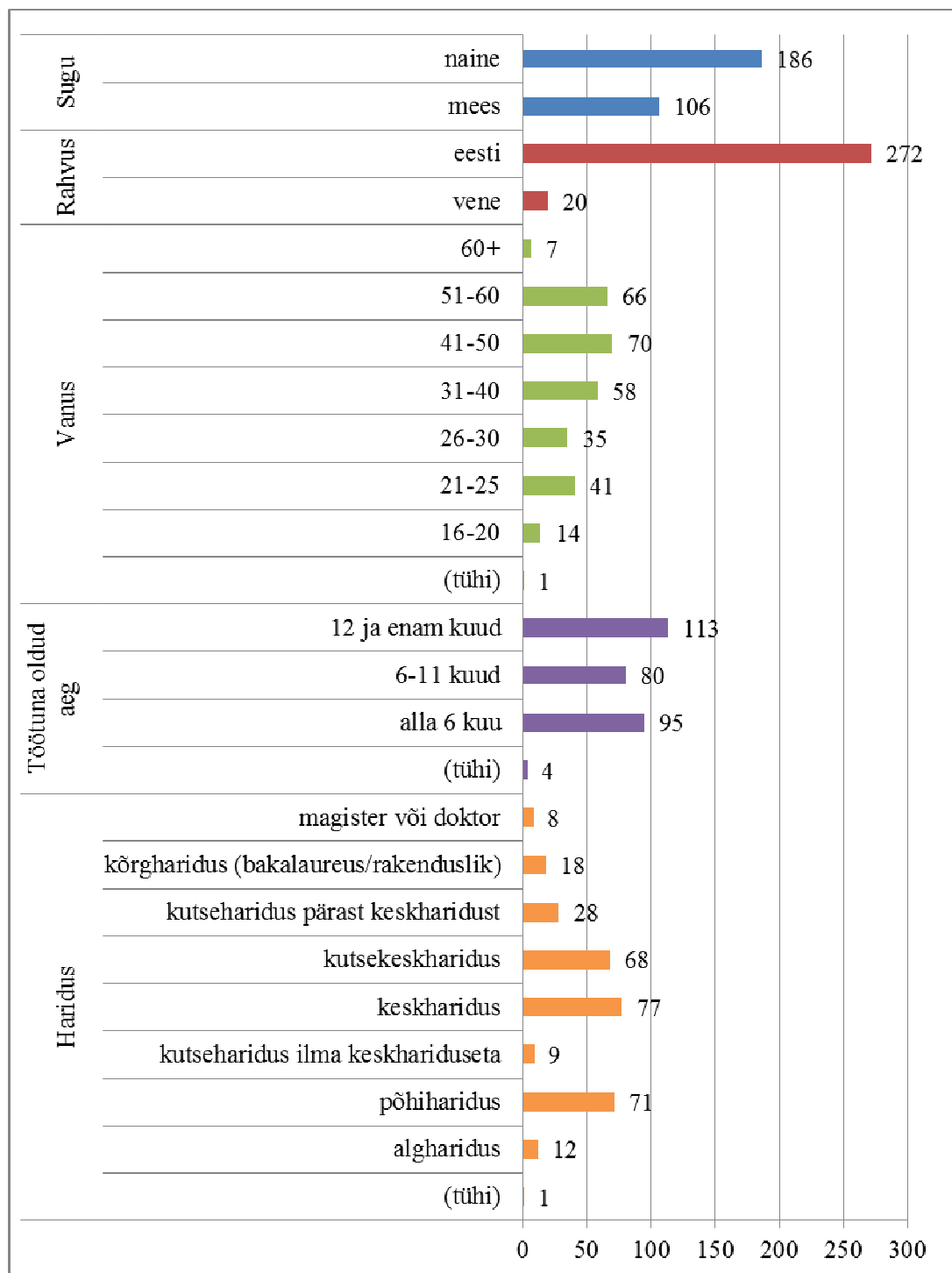
24. Millises omavalitsuses Teie ettevõtet juhitakse?*

(Kirjutage linna või valla nimi)

.....

TÄNAN VASTAMAST!

Lisa 4. Töötute valimi sotsiaal-demograafilised andmed



Allikas: autori koostatud.

SUMMARY

READINESS AND POSSIBILITIES OF THE UNEMPLOYED OF RAPLA COUNTY TO ADOPT TELEWORK

Lia Ründal

The present diploma paper gives an overview of telework as a flexible work arrangement in which employees do not commute to a traditional place of work but which allows an employee to perform work at an alternative worksite (e.g., home, telework centre). Remote work can be valuable to people who live in remote areas, who have child or other dependent care responsibilities and also to elderly or disabled people. Telework is used to achieve reductions in transit costs and to enhance the work-life balance of workers.

The purpose of this research paper is to analyse prospects of telework as a flexible work form in order to enhance employment, and based on the results of the empirical research, evaluate readiness and possibilities of the unemployed of Rapla County to the adoption of telework practices.

The diploma paper falls into two parts: theoretical framework and empirical study. The theoretical framework deals with the questions of employment and the need for flexible work forms, telework definition and research, advantages and disadvantages of telework, personality factors of teleworkers and telework studies and practices in Estonia.

The empirical research was carried out in a quantitative method on the basis of semi-structured questionnaires. The survey was conducted among the unemployed who were registered at Raplamaa Department of Eesti Töötukassa (Estonian Unemployment

Insurance Fund) and their potential employers. The purpose of the research was to find out whether the unemployed people are interested in telework and whether the employers are ready to implement telework and employ teleworkers.

Empirical data were gathered from 292 unemployed people at Töötukassa and the findings show that 88.4% of the respondents were more or less interested in telework preferring to work from home. The main obstacle to telework faced by the unemployed may be the lack of skills, especially inadequate computer-literacy. Web-based data were provided by 70 employers, 29 of which said that they could not implement telework due to the specificity of their work. 50% of all respondents were at least to some extent open to consider the implementation of telework. According to the results of the study the employers are most interested in virtual work but the unemployed are also very interested in doing non-virtual home-based work like handicraft.

In conclusion, the results of the study show that the unemployed people in Raplamaa have different commuting problems to get to traditional workplaces and they are very interested in adopting telework or remote work but there are not enough possibilities for that at the present time.

Based on the theoretical framework and the results of the survey the author makes the following suggestions to reduce unemployment and implement telework:

- 1) promoting and enhancing telework by Eesti Töötukassa and local municipalities;
- 2) promoting life-long learning; enhancing the combined effect of career counselling, apprenticeship services and labour market training by Eesti Töötukassa;
- 3) improving general computer-literacy of the population;
- 4) solving transport problems in rural areas by local governments and by the state;
- 5) carrying out further research into the topic of telework and telework centres.

The author of the present paper is of the opinion that telework as an alternative work arrangement can contribute to a higher employment rate because it provides spatial and temporal work flexibility and is one option for solving commuting problems. Telework should be more widely introduced as a means of creating new jobs for the unemployed people belonging to various disadvantaged groups, such as single parents, elderly or disabled people and people living in remote areas.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liia Ründal (sünnikuupäev: 29.03.1964),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Raplamaa töötute valmisolek ja võimalused kaugtööks“,

mille juhendaja on Kandela Õun,

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 19.05.2014