

TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽ

Ettevõtlus ja projektijuhtimine

Liis Tõnismaa

**TÖÖTAJATE OOTUSED JA VAJADUSED
PAINDLIKU TÖÖAJA KOKKULEPETE
RAKENDAMISEL MAJUTUS- JA
TOITLUSTUSVALDKONNAS**

Lõputöö

Juhendaja: Reelika Lume, MA

Pärnu 2026

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Reelika Lume

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Daniela Kond

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Liis Tõnismaa

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Ebakindel töö ja tööga seonduvad eripärad majutus- ja toitlustusvaldkonnas	7
1.1. Ebakindla töö mõju töötajate heaolule	7
1.2. Tööjõu ja tööajaga seonduvad eripärad majutus- ja toitlustusvaldkonnas	12
2. Uuring majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate ootuste ja vajaduste kohta paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel	16
2.1. Paindlik tööaeg ja tööaja regulatsioon Eestis	16
2.2. Ülevaade majutus- ja toitlustusvaldkonnast Eestis ja uuringu meetoodika	19
2.3. Uuringu tulemused	23
2.4. Järeldused ja ettepanekud paindliku tööaja kokkulepete rakendamiseks	31
Kokkuvõte	36
Viidatud allikad	38
Lisad	40
Lisa 1. Töölepingu, käsunduslepingu ja töövõtulepingu võrdlus	44
Lisa 2. Paindliku tööaja kokkulepete regulatsioon	45
Lisa 3. Töötasu kujunemine tavalise tööaja ja paindliku tööaja kokkuleppe puhul ...	46
Lisa 4. Majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajatele edastatud küsimustik	47
Summary	53

SISSEJUHATUS

Töösuhted ja töökorraldus on viimastel aastatel kiiresti muutunud ning üha enam on hakatud rõhutama tööaja paindlikkuse olulisust nii töötajate kui ka tööandjate vaates. Paindlik tööaeg võimaldab kohandada töökorraldust vastavalt tööjõuvajaduse kõikumisele ning töötajate individuaalsetele vajadustele, toetades seeläbi töö- ja eraelu ühitamist. Samal ajal on teaduskirjanduses juhitud tähelepanu sellele, et paindlik tööaeg ei pruugi alati tähendada töötajale suuremat autonoomiat, vaid võib kaasa tuua ka tööaja ja sissetuleku ebastabiilsuse ning suurendada töötajate ebakindlust (Kalleberg, 2009; Lambert *et al.*, 2014; Schneider & Harknett, 2019). Seetõttu on oluline eristada töötajakeskset ja tööandjakeskset paindlikkust ning analüüsida, millistel tingimustel toetab paindlik tööaeg töötajate heaolu.

Paindliku tööaja temaatika on eriti aktuaalne majutus- ja toitlustusvaldkonnas, mida iseloomustavad hooajalisus, kõikumv nõudlus ja ebastandardne tööaeg. Valdkond hõlmab väga erinevaid ettevõtteid, sealhulgas hotelle, restorane, kohvikuid, baare ja hooajalisi turismiettevõtteid, mille töökorraldus sõltub otseselt klientide arvust, turismihooajast, nädalavahetustest ja suurüritustest (Lepik *et al.*, 2018). Seetõttu kasutatakse sektoris laialdaselt vahetustega tööd, osalist tööaega ja muid paindlikke töövorme. Samas seostatakse valdkonda madala palgataseme, kõrge tööjõu volavuse ning ebastabiilsete töötingimustega, mis võivad mõjutada töötajate heaolu ja turvatunnet. Eestis töötas 2025. aasta lõpu seisuga majutus- ja toitlustusvaldkonnas ligi 24 000 inimest ning valdkonnas oli 2025. aastal Eesti madalaim keskmine brutokuupalk (Statistikaamet, 2026). Seetõttu võivad tööaja ja töötasu kõikumised mõjutada selle sektori töötajate majanduslikku toimetulekut eriti tugevalt. Sellest tulenevalt on paindliku tööaja kokkulepete rakendamine selles sektoris eriti tundlik küsimus, kuna tööandjate vajadus paindliku tööjõu kasutamise järele võib suurendada töötajate ebakindlust ja süvendada olemasolevaid probleeme töötingimustes.

Paindlike töövormide ja tööaja temaatikat on Eestis viimastel aastatel käsitletud mitmetes uuringutes ja lõputöodes. Uuritud on tööaja ja töökoha paindlikkuse mõju töörahulolule, töö- ja eraelu tasakaalule ning organisatsioonide töökorraldusele (nt Jõgis, 2022; Kaasik 2020). Majutus- ja toitlustusvaldkonna kontekstis on paindlike töövorme seostatud eelkõige töötajate motivatsiooni, töörahulolu ja tööjõu hoidmisega (Lonn, 2015; Noni, 2017; Kinks, 2023). Olemasolevad uuringud on keskendunud peamiselt paindlikkuse positiivsetele aspektidele ning tööaja ebakindluse ja ettearvamatusse mõju töötajate heaolule on seni vähe käsitletud. Kuna paindliku tööaja kokkulepped on Eestis uus regulatsioon, puuduvad ka uuringud, mis käsitleksid töötajate ootusi ja vajadusi seoses selliste kokkulepetega.

Eestis jõustusid 2026. aasta veebruaris töölepingu seaduse muudatused, mis võimaldavad sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid eesmärgiga suurendada tööaja paindlikkust töölepingu raames ja pakkuda alternatiivi võlaõiguslikele lepingutele. Seadusemuudatuste aruteludes on domineerinud eelkõige tööandjate seisukohad. Eesti Tööandjate Keskliit ning majutus- ja toitlustusvaldkonna tööandjad on rõhutanud vajadust paindlikuma töökorralduse järele, mis võimaldaks tööjõukulu paremini kohandada nõudluse kõikumisega (Viilup Uuringud, 2021; Maidla, 2025). Sarnastele vajadustele viitab ka Katre Schmidt (2025) magistr töö, milles teenindussektori tööandjad toetasid töökoormuse vahemikuna kokku leppimise seadustamist. Samal ajal on ametiühingud juhtinud tähelepanu riskidele, mis võivad kaasneda tööaja ja sissetuleku ebastabiilsusega ning tööandjakeskse paindlikkuse suurenemisega (Vask, 2025). Kuna ametiühingute liikmelisus on madal ning esindatud on vaid osa sihtrühmast, puudub siiski selge arusaam sellest, millised on töötajate ootused ja vajadused ning kas uus regulatsioon neid tegelikult toetab. Sellest tulenevalt seisneb käesoleva lõputöö uurimisprobleem küsimuses, kuidas kujundada paindliku tööaja kokkuleppeid selliselt, et need ei suurendaks töötajate ebakindlust, vaid toetaksid nende heaolu.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada, mida saavad tööandjad teha paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel, et need vastaksid töötajate ootustele ja vajadustele ning ei kahjustaks töötajate heaolu ja turvatunnet. Eesmärgi saavutamiseks otsitakse vastust järgmistele uurimisküsimustele:

- millised on majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate peamised põhjused ja vajadused paindliku tööaja kasutamiseks;
- milline on töötajate praegune tööaja korraldus ning mil määral on tagatud tööaja etteaimatavus, stabiilsus ja kontroll;
- milliseid riske ja ohukohti töötajad paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel tajuvad;
- millised töökorralduslikud tingimused toetaksid töötajate hinnangul paindliku tööaja kasutamist.

Töö teoreetiline osa tugineb rahvusvahelisele teaduskirjandusele, mis käsitleb paindlikku tööaega, ebakindlat tööd ja tööaja ennustatavust. Olulisemad autorid, kellele töös tuginetakse, on Kalleberg (2009), Standing (2011), Lambert jt (2014), Schneider ja Harknett (2019; 2021) ning Wöhrmann jt (2021). Teoreetilises käsitluses analüüsitakse tööandja- ja töötajakeskse paindlikkuse erinevusi, ebakindla tööaja mõju töötajate heaolule ning tööaja ennustatavuse ja kontrolli tähtsust. Lisaks käsitletakse Eesti tööõiguslikku regulatsiooni ning majutus- ja toitlustusvaldkonna eripärasid.

Käesolev lõputöö on suunatud eelkõige majutus- ja toitlustusvaldkonna tööandjatele, personalijuhtidele ning töökorralduse kujundajamise eest vastutavatele isikutele, kuid võib pakkuda väärtuslikku sisendit ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministriumile, kes kujundab tööõigust ja töötajate esindajatele, kelle jaoks on oluline teada töötajate ootusi ja vajadusi seoses paindliku tööajaga.

Lõputöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Esimeses peatükis antakse ülevaade ebakindla töö teoreetilisest käsitlusest, paindliku tööaja regulatsioonist Eestis ning majutus- ja toitlustusvaldkonna töökorralduse eripäradest. Teises peatükis antakse ülevaade majutus- ja toitlustusvaldkonnast Eestis ning empiirilise uuringu meetodikast, valimist ja protsessist. Lisaks analüüsitakse uuringu tulemusi ning tehakse järeldused ja ettepanekud tööandjale paindliku tööaja kokkulepete rakendamiseks.

Käesoleva lõputöö koostamisel on kasutatud tehisintellekti põhiseid tööriistu teksti toimetamiseks. Kõik sisulised otsused, teaduslik analüüs, järeldused ja tõlgendused on autori enda töö. Tehisintellekti ei ole kasutatud lõputöö sisu loomisel.

1. EBAKINDEL TÖÖ JA TÖÖGA SEONDUVAD ERIPÄRAD MAJUTUS- JA TOITLUSTUSVALDKONNAS

1.1. Ebakindla töö mõju töötajate heaolule

Töö ja töötingimused on Eestis viimastel aastatel kiiresti muutunud ning üha enam soovivad töösuhte pooled kujundada töösuhteid paindlikumalt vastavalt oma vajadustele. Paindlikkus töösuhtes tähendab töökorraldust, mis võimaldab töötajal ja tööandjal kohandada tööaega, töökohta või töömahtu vastavalt isiklikele vajadustele ja organisatsiooni võimalustele (Chung, 2018, lk 7). Statistikaameti andmetel on paindliku tööaja kasutamine Eestis kasvanud (Statistikaamet, 2021).

Eeskätt on kasvanud huvi tööaja paindlikkuse vastu, mis võimaldab töötajatel paremini ühildada töö- ja eraelu ning annab tööandjatele võimaluse korraldada tööd vastavalt töökoormuse kõikumisele ja asendamisvajadustele (Chung, 2018, lk 7). Ka OSKA tulevikuanalüüs rõhutab, et töövormid mitmekesistuvad ning traditsiooniline 40-tunnine töönela ei ole enam universaalne lahendus (Tilk *et al.*, 2021, lk 56). Suurenenud on osalise koormusega, ajutiste ja projektipõhiste töösuhete ning platvormitöö osakaal. Samas kaasneb paindlike töövormide levikuga töötajate õiguste ja sissetuleku ebastabiilsus, sealhulgas nulltunnilepingute kasutamine (Kutsekoda, 2025, lk 36).

Paindlikku tööaega nähakse sageli töötajate poolt soovitud töökorraldusliku lahendusena, mis võib parandada heaolu ning töö- ja eraelu tasakaalu. Uuringud näitavad, et tööaja paindlikkus võib suurendada töörahulolu ja töö tulemuslikkust ning vähendada tööstressi juhul, kui töötajal on võimalik oma tööaega kohandada vastavalt individuaalsetele vajadustele (Jabbar *et al.*, 2025, lk 3). Samas võivad paindliku tööajaga kaasneda ka negatiivsed mõjud, nagu töö ja eraelu piiride hägustumine, ebaregulaarne tööaeg ning ettearvamatu sissetulek, mis omakorda võivad suurendada stressi ja kahjustada töötaja

heaolu (Soga, 2022, lk 649–651). Seega viitavad uuringud sellele, et paindliku tööaja mõju sõltub eelkõige sellest, kuidas tööaeg kujuneb ning kui suur kontroll on töötajal oma tööaja üle. Paindliku tööaja võimalikud positiivsed ja negatiivsed mõjud töötaja heaolule on kokku võetud joonisel 1.

Positiivsed mõjud	Negatiivsed mõjud
<ul style="list-style-type: none">•Parem töö- ja eraelu tasakaal•Suurem autonoomia•Kõrgem töörahulolu•Madalam tööstress•Paremt töö tulemuslikkus	<ul style="list-style-type: none">•Töö ja eraelu piiride hägustumine•Ebaregulaarne tööaeg•Ettearvamatut sissetulekut•Suurem stress•Madalam heaolu

Joonis 1. Paindliku tööaja võimalik mõju töötajale. Allikas: Jabbar *et al.*, 2025, lk 3; Soga, 2022, lk 649–651

Paindliku tööaja erinevad vormid võivad pakkuda töötajale autonoomiat, kuid võivad samal ajal tähendada ka töökoormuse ja sissetuleku ebastabiilsust (Kalleberg, 2009, lk 8–10). Rahvusvahelises teaduskirjanduses käsitletakse sellist tööajakorraldust osana prekaarsest ehk ebakindlast tööst, mida iseloomustavad prognoosimatus ning tööga seotud riskide nihkumine tööandjalt töötajale (Kalleberg, 2009, lk 8). Ebakindluse dimensioonid hõlmavad muuhulgas töösuhte ebaregulaarset iseloomu, sissetuleku ebastabiilsust, piiratud juurdepääsu sotsiaalsetele garantiidele ning vähest kontrolli tööaja üle (Kalleberg, 2009, lk 2–8). Standing (2011) kirjeldab prekariaati kui sotsiaalset rühma, kelle elu iseloomustab püsiv ebakindlus ja nõrk seotus traditsiooniliste töösuhtega kaasnevate õiguste ja turvavõrkudega. Töökohtade paindlikkus ja ajutised lepingud on mitmes sektoris muutunud normiks, vähendades traditsioonilise töösuhtega seotud turvatunnet (Standing, 2011, lk 1–60). Käesoleva töö fookuses on eeskätt ebakindel tööaeg kui üks ebakindla töö osa, mitte ebakindel töö laiemalt.

Ebakindla töö käsitlused eristavad üldjuhul kahte paindlikkuse tüüpi: tööandjapoolset ja töötajapoolset paindlikkust (Kalleberg, 2009; Standing, 2011). Tööandjapoolne paindlikkus suurendab organisatsiooni võimet kohaneda nõudluse ja tööjõuvajaduse kõikumisega, samas kui töötajapoolne paindlikkus suurendab töötaja autonoomiat tööaja

ja töökoormuse kujundamisel. Ettearvamatud ja ebastabiilsed töögraafikud kuuluvad eeskätt tööandjakeskse paindlikkuse alla, kuna need võimaldavad tööandjal kohandada töömahtu vastavalt ettevõtte vajadustele, nihutades samal ajal riske töötajale. (Kossek & Michel, 2011, lk 537–548; Lambert *et al.*, 2014, lk 6–13) Ebastabiilsed graafikud on levinumad madalapalgaliste ja osaajaga töötajate hulgas (Lambert *et al.*, 2014, lk 16–18). Autori hinnangul ei tähenda paindlik tööaeg seega alati töötaja jaoks suuremat vabadust. Kui töötaja kujunemine sõltub peamiselt tööandja vajadustest, võivad töötaja ja sissetuleku ebastabiilsusega seotud riskid kanduda olulisel määral töötajale.

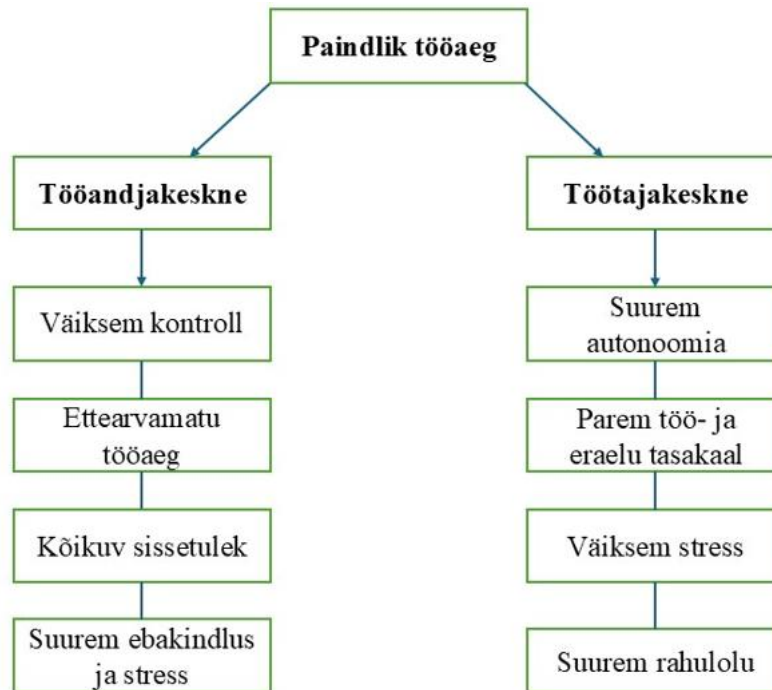
Ebakindel tööaeg, mida iseloomustavad ettearvamatud töögraafikud, sagedased töötaja muutused ja lühike etteteatamisaeg, mõjutab oluliselt töötajate heaolu. Uuringud näitavad, et ebakindla tööajaga töötajad kogevad sagedamini töö- ja eraelu konflikti, mis suurendab stressi ja emotsionaalse kurnatuse riski (Choi *et al.*, 2023, lk 2). Sarnaselt on Schneider ja Harknett (2019) leidnud, et töötaja ebastabiilsus on seotud suurenenud stressi, halvenenud heaolu ning raskustega töö- ja eraelu planeerimisel. Ebastabiilseid töögraafikuid seostatakse ka madalama töörahulolu ning suurema töölt lahkumise sooviga, kuna töötajad tajuvad vähest kontrolli oma töötingimuste üle (Choper *et al.*, 2022, lk 7). Seetõttu võib ebakindlat tööaega käsitleda psühhosotsiaalse ohutegurina, eriti olukorras, kus töötajal puudub võimalus oma töötaja üle sisuliselt otsustada.

Ebakindla töötaja üks keskseid mõjusid avaldub töötajate majanduslikus heaolus. Tunnipalgaga töötajate puhul sõltub sissetulek otseselt töötatud tundidest. Seega suurendab töötaja varieeruvus sissetuleku volatiilsust ning seeläbi ka töötaja majanduslikku ebakindlust (Lambert *et al.*, 2014, lk 12). Uuringud näitavad, et sissetuleku ebastabiilsus võib halvendada finantsplaneerimise kvaliteeti, osaliselt seetõttu, et see vähendab indiviidide tajutud kontrolli oma finantsolukorra üle (Peetz *et al.*, 2021, 1-2, 5). Töötundide ettearvamatus raskendab kulude planeerimist ja säästmist ning vähendab tunnetatud kontrolli oma majandusliku olukorra üle.

Uuringud osutavad, et paindlik tööaeg toetab töö- ja eraelu ühitamist eelkõige juhul, kui töötajal säilib kontroll oma töötaja üle, kuid tööandja poolt määratud ettearvatu tööaeg võib vähendada heaolu ja sissetuleku stabiilsust (Wöhrmann *et al.*, 2021, lk 75–77; Schneider & Harknett, 2021, lk 1688–1698). Teaduskirjanduses on rõhutatud, et töötaja paindlikkuse kõrval on keskse tähtsusega ka töötaja ennustatavus, mida käsitletakse ühe

olulisema töötingimuste kvaliteedi näitajana. Tööaja ennustatavus viitab sellele, mil määral on töötajal võimalik ette teada oma töötundide mahtu ja jaotust ning planeerida selle alusel oma igapäevaelu, sissetulekut ja tööväliseid kohustusi. Schneider ja Harknett (2021) rõhutavad, et paindliku tööaja puhul ei ole probleem paindlikkuses iseenesest, vaid selle ühepoolsuses ja ettearvamatuses. Töötajate heaolu seisukohalt on keskse tähtsusega tööaja ennustatavus ning selged reeglid tööaja kujundamiseks. Sarnastele järeldustele on jõudnud ka Lambert jt (2014), kelle hinnangul sõltub tööaja paindlikkuse ja ettearvamatus mõju eeskätt etteteatamise ajast, graafikumuudatuste sagedusest, miinimumtundide olemasolust, tühistatud vahetuste kompenseerimisest ning valveloleku aja reguleeritusest. Backhaus (2022) seostab tööaja varieeruvust halvema tervise ja madalama heaoluga ning leiab, et töötaja suurem kontroll tööaja üle võib vähendada tööaja varieeruvuse negatiivset mõju.

Seega ei sõltu paindliku tööaja mõju töötajate heaolule niivõrd paindlikkusest iseenesest, vaid sellest, kes kontrollib tööaja kujunemist ning kui etteaimatav see on. Töötajakeskne paindlikkus võib toetada heaolu ning töö- ja eraelu tasakaalu, samas kui tööandjakeskne ja ettearvatu tööaeg võib suurendada ebakindlust ja stressi. Tööaja paindlikkuse ja töötajate heaolu vahelisi seoseid on illustreeritud joonisel 2. Käesoleva lõputöö kontekstis on see oluline, kuna paindliku tööaja kokkulepped võimaldavad tööaega varieerida vastavalt tööandja vajadustele. Seetõttu muutuvad keskseks küsimused, mil määral säilib paindliku tööaja kokkuleppe rakendamisel töötaja kontroll oma tööaja üle ning kuidas on tagatud tööaja etteaimatavus ja sissetuleku stabiilsus.



Joonis 2. Tööandja- ja töötajakeskse paindlikkuse mõju töötaja heaolule. Allikas: Kalleberg, 2009; Lambert *et al.*, 2014; Schneider & Harknett 2021

Eelnevat kokku võttes on autori hinnangul võimalik süstematiseerida peamised tegurid, mis mõjutavad töötajate heaolu ebakindla tööaja tingimustes:

- tööle tuleku vajadusest etteteatamise aeg;
- töögraafiku viimase hetke muudatuste reeglid ja sagedus;
- töötundide kõikumine ja miinimumtundide kokkuleppimine;
- valveloleku aja kasutamine ja tasustamine;
- töövahetuste tühistamise või lühendamise kompenseerimine;
- töötaja tegelik kontroll tööaja kujunemise üle (eelistuste arvestamine, vahetuste vahetamine, kättesaadavuse piirid, lisatundidest keeldumine).

Seega on töötajate jaoks keskne tööaja ennustatavus, miinimumsissetuleku olemasolu ja kaitse ettearvamatutes olukordades ning sisuline kontroll oma tööaja kujundamise üle. Nende tegurite olemasolu määrab, kas tööaja paindlikkus toimib töötaja heaolu toetava või hoopis ebakindlust suurendava töökorraldusena. Käesolev lõputöö keskendub sellele, mil määral need tingimused on praktikas tagatud ning kuidas töötajad neid tajuvad.

1.2. Tööjõu ja tööajaga seonduvad eripärad majutus- ja toitlustusvaldkonnas

Majutus- ja toitlustusvaldkonna töökorraldust mõjutavad otseselt teenindussektori eripärad, eelkõige tööjõumahukus, teenusepõhine tegevus ja hooajalisus. Kuna teenuse osutamine eeldab vahetut kontakti kliendiga, sõltub teenuse kvaliteet suurel määral töötajate kättesaadavusest, oskustest ja töökorraldusest. See tähendab, et erinevalt paljudest teistest tegevusaladest on sektoris keskne roll tööjõul ning automatiseerimise võimalused piiratud. Seetõttu moodustavad tööjõukulud ettevõtete kogukuludest märkimisväärse osa ning tööjõu paindlik kasutamine muutub ettevõtete jaoks oluliseks küsimuseks nii konkurentsivõime säilitamise kui ka püsijäämise jaoks (European Labour Authority, 2024, lk 1–10).

Teenuste tootmise ja tarbimise samaaegsus ning teenuste ladustamatus muudavad teenusepakkumise tööjõuvajaduse sõltuvaks nõudluse ajalistest kõikumistest. Seetõttu tuleb teenindusettevõtetel tööjõu mahtu kohandada kliendivoogude ja hooajalisusega, mis aitab selgitada paindlike töövormide, ebaregulaarsete graafikute ning ajutiste või osalise tööajaga lepingute kasutamist sektoris. (Lovelock & Wirtz, 2016, lk 18–21; Giousmpasoglou, 2024, lk 2–5) Autori hinnangul tähendab see, et majutus- ja toitlustusvaldkonnas ei ole paindlik tööaeg üksnes töötajate soovitud hüve, vaid sageli ka tööandjate vajadus kohandada tööjõukulu nõudluse kõikumisega.

Valdkonda iseloomustavad madalad sisenemisbarjäärid, kuna paljud ametikohad ei eelda formaalset haridust ega varasemat töökogemust. Seetõttu täidab sektor olulist rolli tööturule sisenemise valdkonnana, eriti noorte ja üliõpilaste jaoks. (European Labour Authority, 2024, lk 32–38; Baum *et al.*, 2020) Samal ajal võivad madalad sisenemisbarjäärid koos madala palga, piiratud karjäärivõimaluste ja ebastabiilsete töötingimustega soodustada kõrget tööjõu voolavust, kuna töötajad lahkuvad sageli paremate võimaluste ilmnemisel (Park & Min, 2020).

Tööjõustruktuuris on suur osakaal noori ja naisi ning mitmes riigis ka välisriikidest pärit töötajaid. Selline koosseis eeldab tööaja korraldamisel arvestamist õpingute, perekondlike kohustuste ja ajutise elukorraldusega. (European Labour Authority, 2024, lk 35–39) Autori hinnangul suurendab selline tööjõustruktuur vajadust paindliku tööaja

kasutamise järele, kuid samal ajal võib see muuta töötajad haavatavamaks ebastabiilsete töötingimuste suhtes.

Kirjeldataud töökorralduslikud eripärad on seotud ka püsiva töjõupuudusega, mis on mitmes riigis süvenenud pärast COVID-19 pandeemiat. Tjõjõupuuduse põhjustena tuuakse esile madalat palgataset, ebastabiilseid töötingimusi ja piiratud arenguvõimalusi, mis soodustavad töötajate lahkumist sektorist. (European Labour Authority, 2024, lk 12–15, 40-44; Baum *et al.*, 2020, lk 2816–2824)

Mitmed ülevaateuuringud on välja toonud, et majutus- ja toitlustussektori töötingimusi iseloomustavad madal palgatase, suur töökoormus ja piiratud karjäärivõimalused (Giousmpasoglou, 2024, lk 1–3). Töö intensiivsus suureneb eriti tippaegadel, mis võib suurendada ületöötamist ning avaldada negatiivset mõju töötajate heaolule ja rahulolule (European Labour Authority, 2024, lk 16–22; Osei *et al.*, 2022, lk 30–35). Seega võivad sektoris levinud paindlikud töövormid aidata tööandjatel töjõuvajadust paremini kohandada, kuid samal ajal suurendada töötajate töökoormust ja ebakindlust ning mõjutada negatiivselt nende heaolu.

Majutus- ja toitlustusvaldkonnas on levinud ebastandardne ja paindlik tööaeg, sealhulgas vahetustega töö, osaline tööaeg ning hooajalised töösuhted. Teenusenõudluse koondumine öhtustele tundidele, nädalavahetustele ja pühadele muudab ebaregulaarse tööaja sektori toimimise seisukohalt vältimatuks. (European Labour Authority, 2024, lk 28–35; Lepik *et al.*, 2018, lk 43–44) Samas on tööaja vähest etteaimatavust seostatud töö- ja eraelu tasakaalu halvenemise ning stressi suurenemisega (Giousmpasoglou, 2024, lk 4–6).

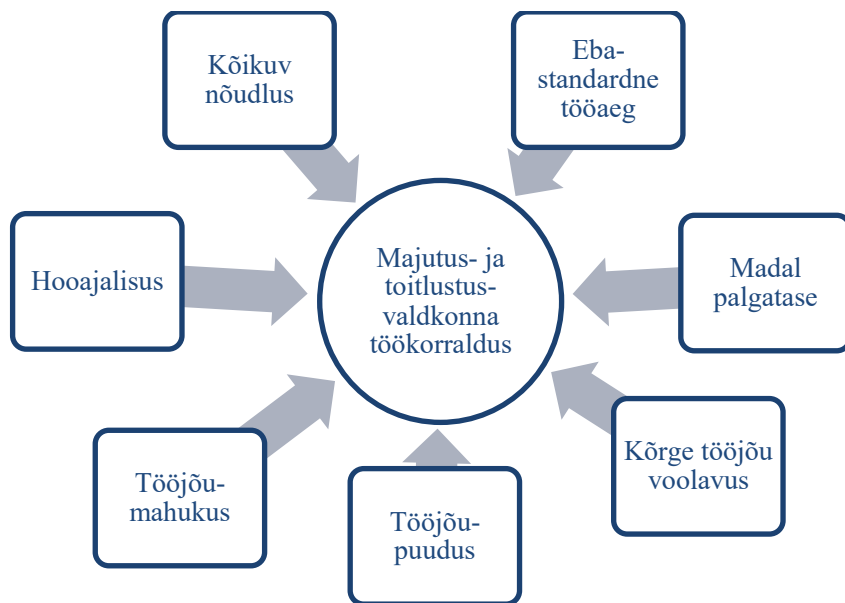
Paindliku tööaja kontekstis on keskne ka töötasu küsimus, kuna tööaja kõikumine tähendab sageli sissetuleku varieeruvust. Majutus- ja toitlustusvaldkonnas, kus palgad on paljude ametikohtade puhul madalad, mõjutavad töötundide kõikumised töötajate sissetulekut eriti tugevalt. Varieeruva tööaja korral puudub töötajatel sageli kindlus igakuise töötasu osas (töötaja saab arvestada üksnes miinimumtasuga), mis suurendab majanduslikku ebakindlust ning muudab töötajad sissetuleku kõikumiste suhtes haavatavaks. Madal palgatase koos ebastabiilse tööajaga vähendab sektori atraktiivsust pikaajalise töökohana ning kujundab struktuurse probleemi, mis väljendub kõrges töjõu

voolavuses ja jätkuvas tööjõupuuduses (Giousmpasoglou, 2024, lk 3–8; European Labour Authority, 2024, 14–44).

Tööaja korraldust, kus tööandja saab töötajat tööle rakendada vastavalt vajadusele ning töötaja tööaeg varieerub, on nähtud võimalusena tulla toime majutus- ja toitlustusvaldkonna eripäradega (sh hooajalisus, kõikuv nõudlus). Selline töökorraldus võib sobida töötajale, kes teatud perioodidel saab suurema koormusega töötada, aga muidu eelistab osalist tööaega väiksema koormusega. Samuti on sellises olukorras töötajal võimalik töötada mitme tööandja juures, kui töögraafikuid on võimalik ühitada nii, et kui ühel tööandjal on vähem tööd pakkuda, saab samaaegselt tööd pakkuda ka teine tööandja. See annab töötajale võimaluse oma sissetulekut suurendada. Samas on oht, et kui samas valdkonnas mitmel töökohal töötada, kattuvad perioodid, millal tööandjatel on rohkem tööd pakkuda ja millal tööd on vähem. Seega võib ka kõrghooajal tekkida ülekoormus, kui mitme tööandja juures töötatakse suure koormusega. Samuti võib mitme tööandja juures paralleelselt töötamine tekitada töötajas täiendavat stressi, kui pidevalt on vajadus end ümber lülitada teise tööandja juures tööülesannete täitmiseks.

Varieeruv tööaeg suurendab ka töötasu ebastabiilsust (Lambert *et al.*, 2014, lk 12). Arvestades, et Eestis on majutus- ja toitlustusvaldkonnas madalhooaeg eelkõige külmal perioodil, võib töötaja sattuda olukorda, kus tema elamiskulud on kõrged, kuid töötasu madal. Selle tulemusel võivad töötajal tekkida makseraskused ning olmekulutustega toimetulekuks tuleb kasutada krediittooteid, mis tekitab töötajale täiendavaid rahalisi kohustusi ja kulutusi tulevikuks. Nii võib töötaja sattuda tsüklisse, kus madalhooajal tuleb kasutada kalleid krediittooteid igapäevaste kulude katmiseks. Need tasutakse hiljem kõrghooajal teenitud suurema töötasu arvelt, mistõttu töötajal ei teki võimalust säästa. Seega kaasnevad paindliku tööaja rakendamisega majutus- ja toitlustusvaldkonnas nii potentsiaalsed eelised kui ka märkimisväärsed riskid töötajate heaolule ja toimetulekule.

Majutus- ja toitlustusvaldkonna töökorraldust mõjutavad peamised struktuursed eripärad on kokku võetud joonisel 3.



Joonis 3. Majutus- ja toitlustusvaldkonna töökorraldust mõjutavad eripärad. Allikas: European Labour Authority, 2024, lk 1–44.

Käesolevas peatükis on välja toodud majutus- ja toitlustusvaldkonda iseloomustavad struktuursed eripärad (tööjõumahukus, teenusenõudluse hooajalisus, ebastandardne tööaeg ning madal palgatase), mis soodustavad tööandja poolt kontrollitud paindliku tööaja rakendamist. Samas suurendavad need tegurid töötajate haavatavust tööaja ja sissetuleku ebakindluse suhtes. See on kooskõlas teaduskirjanduses kirjeldatud tööandjakeskse paindlikkusega, mille puhul tööaja ja sissetuleku ebakindlus kandub suurel määral töötajale. Kuigi muudatused võimaldavad tööandjatel tööaega korraldada paindlikumalt vastavalt oma vajadustele, on töötajate hinnangud ja kogemused selliste tööaja kokkulepete sobivuse kohta seni saanud vähem tähelepanu. Empiirilises osas keskendutakse seetõttu majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate vaadete uurimisele, et selgitada, millised on nende kogemused, ootused ja vajadused paindliku tööaja kokkulepete puhul. Samuti analüüsitakse, milliseid ohukohti ja riske töötajad paindliku tööaja rakendamisel tajuvad, eelkõige seoses tööaja ennustatavuse, sissetuleku stabiilsuse ja kontrolliga oma tööaja kujunemise üle.

2. UURING MAJUTUS- JA TOITLUSTUSVALDKONNA TÖÖTAJATE OOTUSTE JA VAJADUSTE KOHTA PAINDLIKU TÖÖAJA KOKKULEPETE RAKENDAMISEL

2.1. Paindlik tööaeg ja tööaja regulatsioon Eestis

Eestis reguleerib töösuhteid töölepingu seadus (TLS), mille kohaselt on täistööaeg 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning eelduslik tööpäeva pikkus on 8 tundi (TLS § 43 lg 1–2). Tööandjal on kohustus tagada töötajale kokkulepitud töö ning maksta töötasu ka juhul, kui töö tegemine ei ole võimalik tööandjast tulenevatel põhjustel (TLS § 28 lg 2 p 1 ja 4; § 35). Seega kannab töömahu kõikumise riski eeskätt tööandja. Teatud paindlikkust võimaldab summeeritud tööaja arvestus, mille puhul hinnatakse tööaja vastavust seaduses sätestatud piirangutele pikema arvestusperioodi jooksul (TLS § 43 lg 3).

Töölepingu seadusele on ette heidetud, et see ei võimalda töösuhetes, eelkõige tööaja osas, piisavat paindlikkust (Eesti Tööandjate Keskliit, 2025). Seetõttu kasutatakse praktikas paindliku tööaja rakendamiseks sageli võlaõiguslikke lepinguid, nagu käsundus- ja töövõtulepingud, mis annavad pooltele suurema lepinguvabaduse. Samas ei kohaldu nende lepingute puhul mitmed tööõiguslikud garantiid, näiteks töö- ja puhkeaja piirangud, tasustatud puhkus ja miinimumtöötasu (Tööinspektsioon, n.d.). Erinevate lepinguliikide võrdlus on toodud lisa 1.

Selleks, et võimaldada tööaja paindlikkust ja tagada töötajale tööõiguslik kaitse, loodi töölepingu seaduses paindliku tööaja kokkulepete regulatsioon, mis jõustus 13. veebruaril 2026. Uue regulatsiooni (vt Lisa 2) kohaselt jaguneb töötaja tööaeg kokkulepitud tundideks ja lisatundideks ning tööaeg võib varieeruda 10–40 tunni vahel nädalas.

Kokkuleppe sõlmimise eelduseks on vähemalt 1,2-kordne töötasu alammäär¹. Töötajal on õigus lisatundidest keelduda ning kui töötaja on viimase kuue kuu jooksul töötanud enamuse ajast üle kokkulepitud töötundide, on tal õigus nõuda kokkulepitud tööaja suurendamist. (Töölepingu seadus, 2009)

Võrreldes varasema regulatsiooniga võimaldab uus kord tööandjal jätta osa töötaja tööajast lahtiseks ning kohandada töökoormust vastavalt ettevõtte vajadustele. Samal ajal võib regulatsioon pakkuda suuremat kaitset töötajatele, kellega on sõlmitud praegu paindliku tööaja võimaldamiseks käsundus- või töövõtuleping. Lisaks võib uus regulatsioon sobida töötajatele, kes soovivad paindlikumat töökorraldust näiteks õpingute, pereelu või muude kohustuste tõttu.

Samas kaasneb paindliku tööaja kokkuleppega suurem tööaja ja sissetuleku varieeruvus. Paindliku tööaja kokkuleppe puhul võivad pooled kokku leppida minimaalses tööajas, millele lisanduvad tööandja vajadusest sõltuvad lisatunnid. Seega ei ole töötajale garanteeritud kindel töökoormus ega sissetulek, vaid tegelik tööaeg võib nädalate lõikes oluliselt varieeruda. Lisaks tekivad ületunnid alles siis, kui tööaeg ületab kokkulepitud maksimaalse tööaja piiri, mistõttu võib töötaja teha tavapärasest suuremas mahus tööd ilma, et sellega kaasneks ületunnitöö hüvitamine samas ulatuses nagu tavapärase osalise tööaja korral. Töötasu kujunemise erinevuse kohta tavalise tööaja kokkuleppega ja paindliku tööaja kokkuleppega töötajatel on näited toodud lisas 3.

Töötaja jaoks, kellega sõlmitakse paindliku tööaja kokkulepe, muutub seega töötasu suurus ettearvamatuks ning võib nädalate ja kuude lõikes oluliselt varieeruda. Kui töötaja kokkulepitud tööaeg on 10 tundi ning on madalhooaeg, kui tööandjal pole rohkem tööd pakkuda, siis saabki töötaja töötasu 10 tunni eest. Samas töörohkemal perioodil võib töötaja töötada täistööajaga ning tema töötasu on oluliselt suurem. Näiteks erineb 1,2-kordset töötasu alammäära teeniva töötaja, kelle nädalane tööaeg on 10 tundi, kuutasu järgmiselt:

- kui tööaeg kuus on kokku 40 tundi (4x10 tundi nädalas), siis töötasu on $40 \times 6,8 = 272$ eurot (minimaalne kuutasu)

¹ 2026. aasta 1. aprillist on 1,2-kordne töötasu alammäär 6,8 eurot.

- kui tööaeg on 160 tundi (4x40 tundi) kuus, siis töötasu on $160 \times 6,8 = 1088$ eurot (maksimaalne kuutasu).

Tööandjad võivad uue regulatsiooni võimalusi ära kasutada ning leppida töötajaga kokku võimalikult väikese arvu miinimumtunde (10 tundi nädalas) vaatamata tegelikule tööjõuvajadusele. Nii on võimalik töömahu langedes maksta töötajale vähem töötasu ning vältida ületundide teket. Seda võimalust piirab regulatsiooni kuritarvituste vältimiseks lisatud töötaja õigus nõuda oma kokkulepitud töötundide suurendamist, kui ta on töötanud viimase 6 kuu jooksul enamuse ajast üle kokkulepitud töötundide. See piirab tööandja võimalust rakendada paindliku tööaja kokkuleppeid olukorras, kus tööaeg tegelikult oluliselt ei varieeru ning kokkulepet soovitakse kasutada üksnes ületunnitöö hüvitamise vältimiseks. Samas on tegemist töötaja nõudeõigusega, seega kui töötaja ei ole oma õigusest teadlik, ei pruugi ta suuremat töökoormust tööandjalt küsida.

Kuigi seadus näeb ette töötaja õiguse lisatundidest keelduda, võib selle õiguse kasutamine praktikas osutuda keeruliseks. Näiteks võib töötaja olla sunnitud lisatundidega nõustuma juba töögraafiku koostamise hetkel ning hiljem ei ole enam võimalik neist keelduda, mistõttu väheneb tema tegelik võimalus tööaja kujunemist mõjutada. Seetõttu võib paindliku tööaja kokkuleppe alusel saavutatav paindlikkus kalduda praktikas rohkem tööandja vajaduste poole.

Selline tööaja korraldus on kooskõlas teaduskirjanduses kirjeldatud tööandjakeskse paindlikkusega, mille puhul tööandja kohandab töömahtu vastavalt organisatsiooni vajadustele ning tööaja ja sissetuleku ebastabiilsusest tulenevad riskid kanduvad suurel määral töötajale (Lambert et al., 2014; Kalleberg, 2009). Kuigi regulatsioon sisaldab töötajate kaitseks teatud mehhanisme, nagu minimaalne tööaeg, õigus lisatundidest keelduda ning kõrgem tunnitasu, võib tööaja kujunemise üle jääda praktikas kontroll peamiselt tööandjale. Seetõttu sõltub paindliku tööaja kokkuleppe mõju suurel määral sellest, kuidas tööandjad regulatsiooni rakendavad ning milline on töötaja tegelik võimalus oma tööaega mõjutada.

2.2. Ülevaade majutus- ja toitlustusvaldkonnast Eestis ja uuringu metoodika

Käesolev peatükk annab ülevaate majutus- ja toitlustusvaldkonna hetkeolukorrast, selgitab uuringu metoodikat ning kirjeldab uuringu läbiviimist. Lõputöös käsitletakse 2026. aasta veebruaris jõustunud töölepingu seaduse muudatusi, mis võimaldavad sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid. Lõputöö raames läbiviidava uuringuga soovetakse välja selgitada, milline on majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate tööaja korraldus. Lisaks on eesmärk teada saada, kas paindliku tööaja kokkuleppeid on hakatud valdkonnas rakendada ning kui palju muudaks töötajate töökorraldust paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimine. Samuti uuritakse, millised on valdkonna töötajate peamised põhjused ja vajadused paindliku tööaja kasutamiseks ning millised on töötajate ootused ja vajadused seoses paindliku tööajaga.

Majutus- ja toitlustusvaldkond on Eestis oluline tööandja. Statistikaameti andmetel oli 2025. aasta IV kvartali seisuga majutus- ja toitlustusvaldkonnas hõivatud 23 819 inimest (Statistikaamet, 2026). Tegemist on tööjõumahuka sektoriga, kus töökorraldus sõltub suurel määral teenuste nõudlusest, hooajalisusest ning klientide tarbimisharjumustest. Valdkonna tööjõuvajadus sõltub otseselt nõudlusest konkreetsete teenuste järele, mistõttu on töökoormus ja tööjõuvajadus periooditi kõikuv, sõltudes näiteks hooajalisusest ja piirkonnas toimuvatest suurüritustest (Lepik *et al.*, 2018).

Majutus- ja toitlustusvaldkonnas on levinud ebastandardne tööaeg, sealhulgas vahetustega töö ja osaline tööaeg. Enamik töötajaid töötab summeeritud tööaja korralduse alusel, mis tähendab, et töö toimub graafiku järgi ning ei pruugi järgida tavapärasest 8-tunnist tööpäeva (nt kell 8–17). Valdkonna kohta puudub täpne statistika, kuid Statistikaameti 2021. aasta tööelu uuringu andmetel töötas summeeritud tööajaga 73% teenindus- ja müügitöötajatest (tabel TKU15 – töötajad töötajate rühma ja summeeritud tööaja arvestuse kasutamise järgi) ning 18,4% töötajatest töötas osalise tööajaga.

Varasemates uuringutes on leitud, et paindlik töökorraldus on majutus- ja toitlustusvaldkonnas oluline nii tööandjate kui ka töötajate jaoks (Toomla *et al.*, 2022, lk 35–38). Eriti õppivad noored, väikeste laste vanemad ja pensionärid väärtustavad võimalust kujundada oma tööaega vastavalt isiklikele vajadustele. Samal ajal kasutavad

tööandjad paindlikke töövorme, et kohandada tööjõu kasutamist vastavalt nõudluse kõikumisele. Paindlikkuse tagamiseks kasutatakse sageli ka võlaõiguslikke lepinguid ning hinnanguliselt moodustavad käsundus- ja töövõtulepingud majutus- ja toitlustusvaldkonnas ligikaudu 25% lepingutest (Maidla, 2025). Kuna selliste lepingutega ei kaasne töölepinguga võrreldavat kaitset, võib paindliku tööaja kokkulepe pakkuda võimalust ühendada tööaja paindlikkus tööõigusliku kaitsega.

Majutus- ja toitlustusvaldkonda iseloomustab ka madal palgatase. Statistikaameti (2026) andmetel oli 2025. aastal Eesti keskmine brutokuupalk 2092 eurot, samas kui majutuse ja toitlustuse tegevusalal 1333 eurot, mis on Eesti madalaim. Seetõttu võivad tööaja ja töötasu kõikumised mõjutada selle valdkonna töötajaid eriti tugevalt. Paindliku tööaja kokkulepped võivad küll suurendada tööaja paindlikkust, kuid samal ajal mõjutada tööaja etteaimatavust, sissetuleku stabiilsust ja töötajate heaolu. Seetõttu on oluline välja selgitada, millised on majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate ootused ja vajadused seoses paindliku tööajaga ning kuidas saab paindliku tööaja kokkuleppeid rakendada viisil, mis toetab töötajate heaolu ja turvatunnet.

Käesolevas lõputöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, kuna see võimaldab selgitada välja paindliku tööaja esinemissageduse uuritavas valdkonnas, teha üldistavaid järeldusi konkreetse sihtrühma kohta ning uurida tunnuste vahelisi seoseid. Lisaks võimaldab kvantitatiivne lähenemine kaasata valimisse võimalikult palju uuritavaid, mis on vajalik üldistavate järelduste tegemiseks. (Beilmann, 2025) Uurimismeetodeid on täpsemalt kirjeldatud tabelis 1.

Tabel 1. Uurimistöös kasutatavad uurimismeetodid

Uurimismeetod	Analüüsimeetod	Infoallikas	Aeg	Tulemus
Ankeetküsitlus sihtrühma kuuluvatele töötajatele	Kirjeldav statistika, ristanalüüs	Majutus- ja toitlustusvaldkonna ettevõtete töötajad	Märts-aprill 2026	Ülevaade paindliku tööaja kasutamisest, töötajate vajadustest ja ootustest seoses paindliku tööajaga, hoiakud seoses TLS paindliku tööaja kokkulepetega.

Allikas: autori koostatud

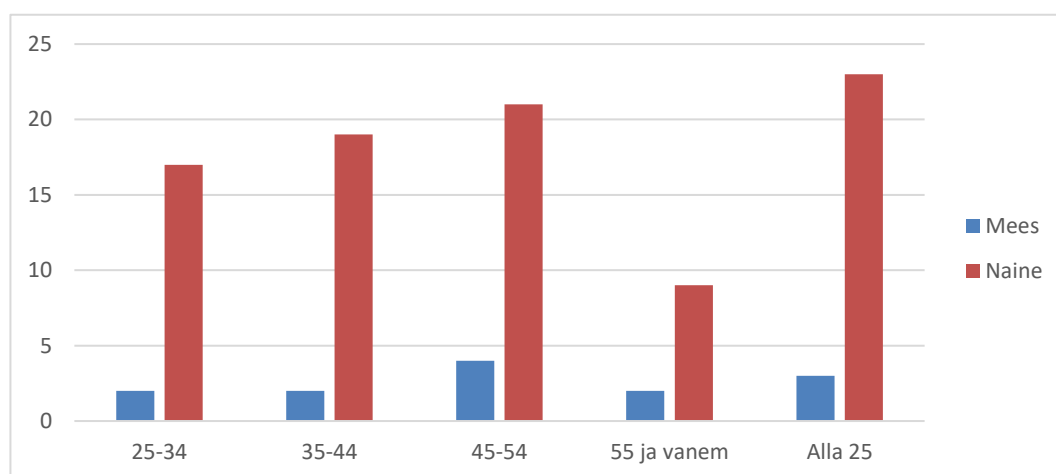
Lõputöö eesmärgi saavutamiseks kasutati andmete kogumiseks ankeetküsitlust. Küsimused koostati lähtudes lõputöö teoreetilisest käsitlesest. Küsimustiku läbiviimiseks kasutati *Google Forms* keskkonda, et jõuda võimalikult suure hulga töötajateni. Küsimustikus (vt Lisa 4) oli 35 küsimust ning enamasti kasutati kinniseid küsimusi. Lisaks on küsimusi, kus paluti hinnata teatud asjaolude olulisust 5-punkti skaalal. Iga osa lõppu oli lisatud avatud küsimus täiendavateks kommentaarideks. Küsimustiku koostamisel lähtuti varasemas teaduskirjanduses käsitletud tööaja paindlikkuse ja tööaja ebastabiilsuse temadest. Mitmete küsimuste ja väidete koostamisel võeti eeskujuks Lambert jt (2014) uuringus käsitletud aspektid, kuid küsimustikku kohandati, arvestades käesoleva uurimistöö eesmärki, Eesti majutus- ja toitlustusvaldkonna konteksti ning töölepingu seaduse regulatsiooni.

Küsimustik koosnes neljast peamisest osast. Esmalt küsiti vastajatelt, kas nad töötavad majutus- ja toitlustusvaldkonnas või kas nad on valdkonnas töötanud viimase 12 kuu jooksul. Kui vastus oli eitav, siis lõppes küsimustikule vastamine. Esimeses suuremas plokis küsiti vastajatelt taustainfot (nt sugu, vanus, maakond, ametikoht, lepingu liik, tööaeg jms). Teises osas on küsimused vastaja praeguse töökorralduse kohta. Kolmanda osa vastustest selgus, kas vastaja töötab graafiku alusel, kuidas kujuneb tema töögraafik, kui ettearvamatult on tema tööaeg ning milliseid ohte ta oma töökorralduse juures näeb. Kolmas osa käsitles ootusi ja vajadusi seoses paindliku tööajaga (nt paindliku tööaja olulisus, põhjused paindliku tööaja kasutamiseks, millised on olulised tööaja korralduse tingimused). Viimane osa puudutas lõputöö teoreetilises osas käsitletud töölepingu seaduse muudatusi, mis võimaldavad sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid. Vastajatelt uuriti näiteks, mis tingimustel nad on valmis paindliku tööaja kokkuleppeid sõlmima, milliseid ohukohti nad selliste kokkulepete puhul näevad ning kas tööandjad on avaldanud soovi sellise kokkuleppe sõlmimiseks ning kas selline kokkulepe vastab nende ootustele.

Andmete analüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat ning analüüsiti tunnuste vahelisi seoseid kasutades risttabeleid. Andmed imporditi Microsoft Excelisse, et koostada ülevaatlilikud joonised, loetelud, tabelid ja diagrammid uuringu tulemuste paremaks edasi andmiseks. Risttabel võimaldab kirjeldada tunnuste vahelisi seoseid ning on hea vahend nende seoste esitamiseks lugejale arusaadavalt (Rootalu, 2014).

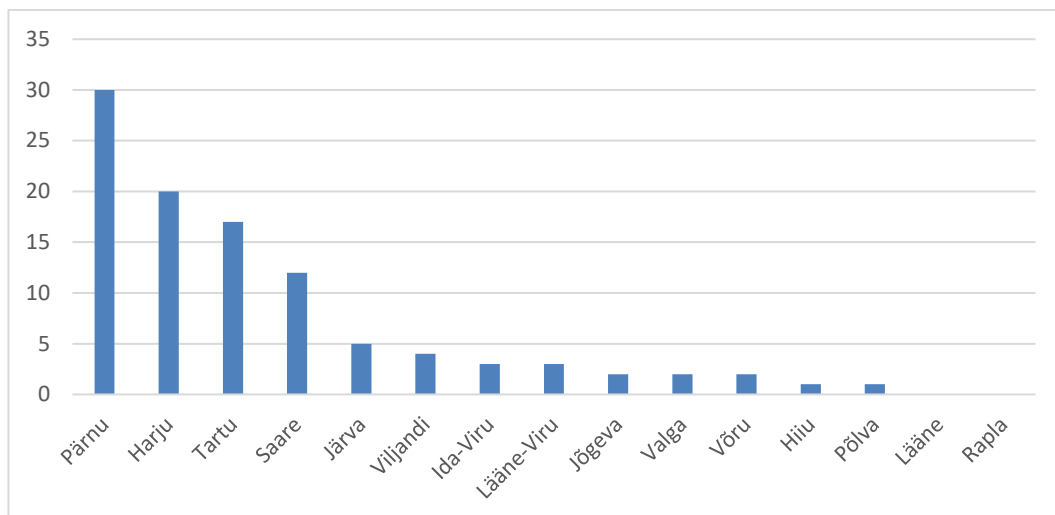
Uuringus kasutati eesmärgipärast valimit. Eesmärgipärase valimi puhul valib uurija uuringus osalejad teadlikult, lähtudes uurimuse eesmärgist ja sellest, millised inimesed omavad uuritava nähtuse kohta asjakohast kogemust või teavet (Beilmann & Rämmer, 2025). Uuringu valimisse kaasati majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajaid Eesti kõigist maakondadest. Küsimustik edastati 660 majutus- ja toitlustusvaldkonna ettevõttele, kus on püsivalt töötajad. Lisaks edastati küsimustik Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingule ja Eesti Vastuvõtutöötajate Liidule ning küsimustikku jagati sotsiaalmeedias. Selline valimi moodustamise viis võimaldas koguda andmeid sihtrühmalt, kelle töökorraldus ja kogemused, ootused ning vajadused seoses paindliku tööajaga on lõputöö eesmärgi saavutamise seisukohalt kõige olulisemad.

Küsimustikule vastamine oli avatud 18.03–3.04.2026. Küsimustikule vastas 115 inimest, kellest 102 olid majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajad või valdkonnas töötanud viimase 12 kuu jooksul. Vastajate vanuseline ja sooline jaotus on välja toodud joonisel 4.



Joonis 4. Vastajate sooline ja vanuseline jaotus (n=102)

Soolises jaotuses domineerisid vastajate hulgas naised (87%; n=89). Vanuseliselt olid vastajad suhteliselt mitmekesiselt jaotunud, kusjuures suurima rühma moodustasid alla 25-aastased (n=26), neile järgnesid 45–54-aastased vastajad (n=25). 35–44-aastaseid oli vastajate seas 21 ning 25–34-aastaseid 19. Kõige väiksema osakaaluga olid 55-aastased ja vanemad vastajad (n=11). Vastajate käest küsiti ka maakonda, kus nad töötavad. Vastajate jaotus maakondade vahel on näidatud joonisel 5.



Joonis 5. Vastajate jaotus maakonniti (n=102)

Kõige enam oli vastajaid Pärnu maakonnast (30) ning järgnesid Harjumaa (20), Tartumaa (17) ja Saaremaa (12). Ühtegi vastajat ei olnud Läänemaalt ja Raplamaalt. Ametikohtadelt olid enim esindatud juhtival kohal töötajad (29,4%, n=30), administraatorid (27,5%, n=28), teenindustöötajad (17,6%, n=18) ja köögitöötajad (11,8%, n=12).

Küsimustikule vastamine oli vabatahtlik ja vastused olid anonüümsed, vastajatelt ei kogutud isikuandmeid. Vastajaid teavitati uuringu eesmärgist ning andmete kasutamisest lõputöös. Kogutud andmeid kasutati ainult käesoleva lõputöö raames ning neid ei edastatud kolmandatele isikutele.

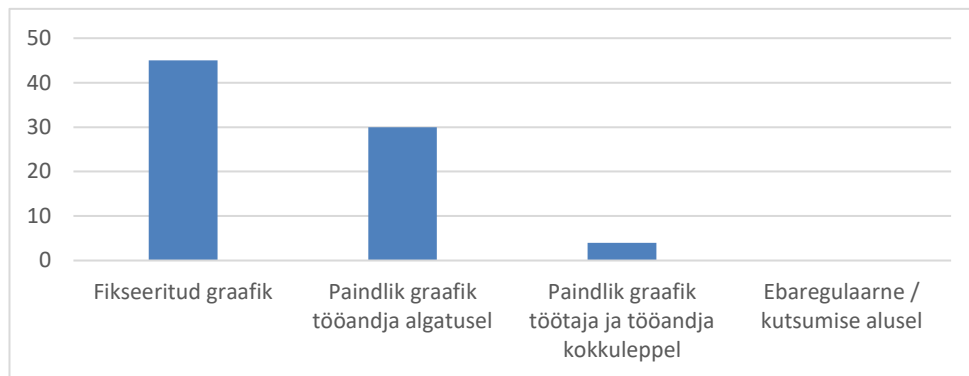
Arvestades, et uuringu üldkogumi moodustavad kõik valdkonna töötajad ning valimi suurus oli suhteliselt väike (n=102), tuleb uuringu tulemusi tõlgendada ettevaatlikult, kuivõrd valim ei pruugi esindada kogu majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajaskonda. Seetõttu ei ole tulemused üldistatavad kogu üldkogumile.

2.3. Uuringu tulemused

Käesolevas peatükis esitatakse majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate seas läbi viidud uuringu tulemused. Tulemusi analüüsitakse uurimisküsimuste lõikes, kasutades kirjeldavat statistikat ning ristanalüüse. Uuringus osales kokku 102 vastajat, kes töötasid majutuse ja toitlustuse valdkonnas või olid viimase 12 kuu jooksul valdkonnas töötanud.

Valdav osa vastajatest töötas töölepingu alusel (88,2%), väiksem osa käsunduslepingu (5,9%) või töövõtulepingu (2,9%) alusel. Enamik vastajatest ei kuulunud ühtegi erikategooriasse, kuid märkimisväärse rühmana tõusid esile õpilased (24,5%). Teistesse sihtrühmadesse (alla 3-aastase lapse vanem, pensionär, vähenenud töövõimega ja hoolduskoormusega töötaja) kuuluvate vastajate osakaal jäi kõigis sihtrühmades alla 5%.

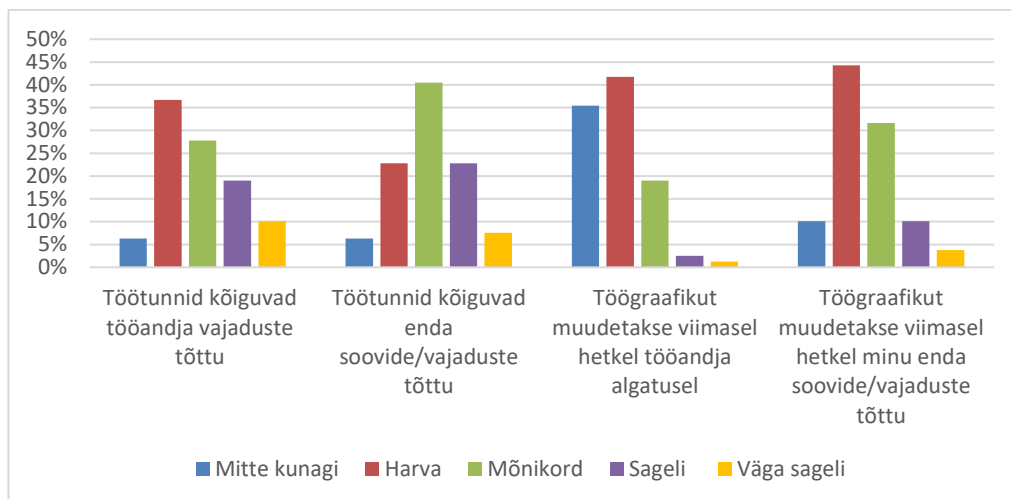
Teine osa küsimustikust keskendus töötajate praegusele tööaja korraldusele. Valdav osa vastajatest töötab graafiku alusel – 77,5% (n=79). Teise osa küsimustele vastasid ainult need vastajad, kes graafiku alusel töötavad. Vastajatelt uuriti ka seda, kuidas nende tööaeg on peamiselt korraldatud (vt joonis 6).



Joonis 6. Vastajate tööajakorraldus (n=79)

Graafikuga töötajate seas on levinum tööaja korraldus fikseeritud graafik (57%), millele järgneb tööandja algatusel kujundatud paindlik graafik (38%). Töötaja ja tööandja kokkuleppel paindliku graafiku alusel töötab vaid väike osa vastajatest (5,1%) ning ebaregulaarset või kutsumise alusel töökorraldust vastajate seas ei esinenud.

Mõistmaks, kas vastajate praegune tööaja kujunemine on pigem tööandja kontrolli all ning kui stabiilne on nende töögraafik, küsiti vastajatelt, kui palju nende töötunnid kõiguvad nende endi soovil ja kui palju tööandja algatusel (vt joonis 7).



Joonis 7. Vastajate tööaja kujunemine (n=79)

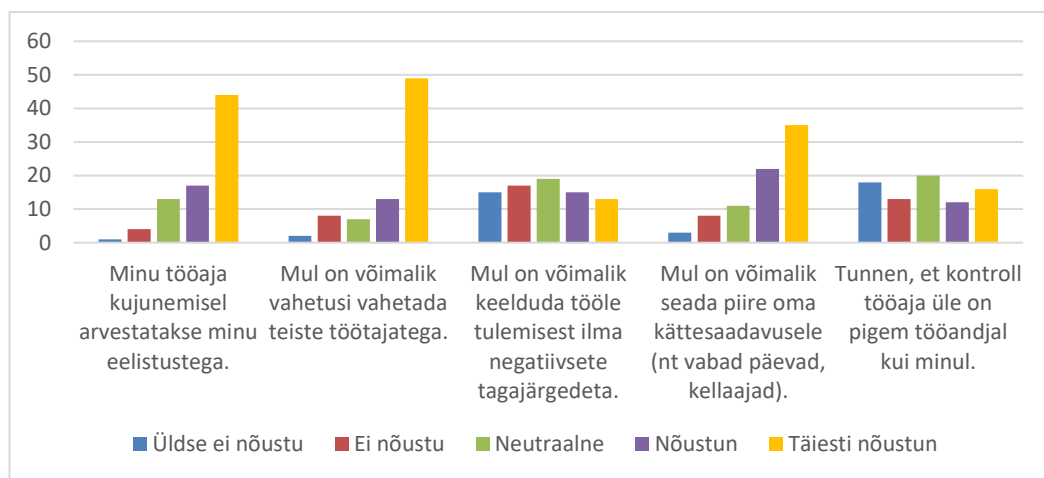
Tulemused näitavad, et töötundide kõikumine ei tulene üksnes tööandja vajadustest, vaid märkimisväärsel määral ka töötajate enda vajadustest. Uurides viimase hetke muudatusi töögraafikutes selgus, et viimase hetke muudatused töögraafikutes ei ole üldiselt sagedased. Enamik vastajaid märkis, et tööandja algatusel selliseid muudatusi kas ei toimu või esineb neid harva. Töötajate enda algatusel tehakse viimase hetke muudatusi mõnevõrra sagedamini, kuid ka need on valdavalt harva või mõnikord esinevad. Tulemused viitavad, et töögraafik on tööaja kõikumise ja viimase hetke muudatuste osas pigem stabiilne ning ootamatud muudatused ei ole tavapärane praktika.

Tööaja stabiilsust mõjutab ka miinimumtundide kokkuleppe olemasolu. Selline kokkulepe oli sõlmitud 44,3% vastajatel, samas kui 36,7% vastajatest see puudus. Enamik vastajatest (70,9%) saab lisatundide eest kõrgemat tasu, kuid ligi kolmandik saab lisatundide eest tavapärast töötasu.

Töögraafikute koostamine toimub enamasti üheks kuuks (91,1%), mis viitab suhteliselt kindlale ja etteplaneeritud töökorraldusele, kuid graafikust etteteatamisaeg ei ole ühtlane. Suurim osa vastajatest saab graafiku teada 1–2 nädalat ette (38,0%) või enam kui kaks nädalat ette (24,1%), samas kui ligi kolmandik saab graafiku teada vaid 3–6 päeva ette. Suurem osa nendest vastajatest, kelle graafik koostatakse üheks kuuks, saavad oma graafikust teada 1-2 nädalat ette (41,67%) või 3-6 päeva ette (30,56%). Seega teatud osal vastajatest koostatakse graafik lühikeseks perioodiks (üks kuu) ning seetõttu on ka etteteatamise aeg lühike (3-6 päeva).

Tööandja tõttu töövahetuste ärajäämine või lühenemine ei ole väga sage nähtus, kuid esineb siiski arvestataval määral. Vastajatest 24,1% koges seda vähemalt mõnikord. Ärajäänud töövahetuste tasustamise osas ilmneb aga märkimisväärne ebakindlus: sellistes olukordades ei kompenseerita sageli saamata jäänud töötasu või puudub töötajatel selle kohta selge teadmine. Samuti ilmneb, et valvelolekut oodatakse märkimisväärselt osalt vastajatest (46,8% aeg-ajalt või regulaarselt), kuid see ei ole enamasti tasustatud.

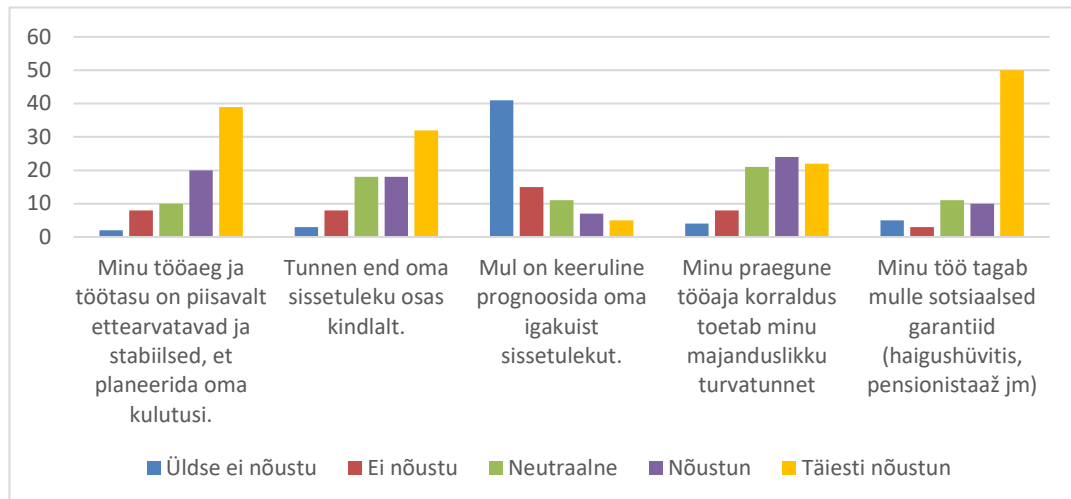
Tööaja kontrolli puudutavate väidete põhjal selgub, et enamik vastajaid tunneb teatavat kontrolli oma tööaja üle. Suur osa vastajatest leidis, et nende eelistustega arvestatakse tööaja kujunemisel ning neil on võimalik töövahetusi teiste töötajatega vahetada. Samuti märkis arvestatav osa vastajatest, et neil on võimalik seada piire oma kättesaadavusele. Samas on nende autonoomia piiratud, kuna vähestel on võimalik tööle tulemisest keelduda ilma negatiivsete tagajärgedeta ning osa vastajatest leiab, et kontroll tööaja üle on pigem tööandjal. Vastajate hinnangud on täpsemalt välja toodud joonisel 8.



Joonis 8. Vastajate hinnangud tööaja kontrollile (n=79)

Ametikohtadest saab välja tuua, et köögitöötajad, administraatorid ja teenindustöötajad tundsid rohkem, et tööaja üle on kontroll pigem tööandjal kui töötajal. Samas juhid jäid selles küsimuses neutraalseks ning pigem ei nõustunud väitega. Teiste väidete puhul ei olnud ametikohtade vahel olulisi erisusi.

Majandusliku turvatunde ja tööaja stabiilsuse hinnangute põhjal võib järeldada, et vastajate praegune töökorraldus pigem tagab neile stabiilsuse ja majandusliku turvatunde. Vastajate hinnangu on välja toodud joonisel 9.

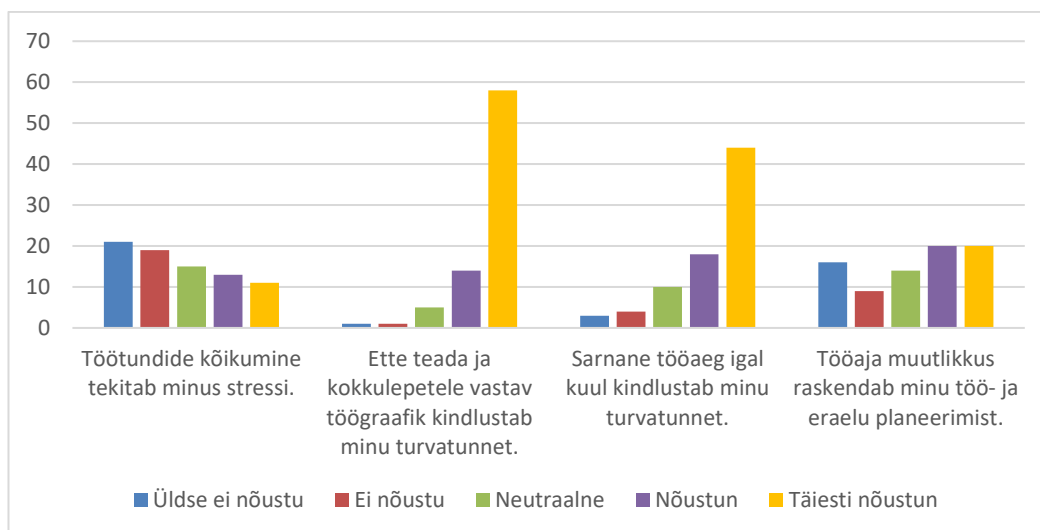


Joonis 9. Vastajate hinnangud majanduslikule turvatundele (n=79)

Enamik vastajatest leidis, et nende tööaeg ja töötasu on piisavalt ettearvatavad (74,7%) ning töö tagab sotsiaalsed garantiid (75,9%). Samuti tundis suurem osa vastajatest (63,3%) end oma sissetuleku osas kindlalt ning hindas praegust tööaja korraldust majanduslikku turvatunnet toetavaks (58,2%). Raskusi sissetuleku prognoosimisel esines vaid 13,9% vastajatest.

Juhtival ametikohal töötavatest vastajatest 70,84% ei ole probleemi oma igakuise sissetuleku prognoosimisel. Ka pooled administraatoritest ei pea seda probleemiks. Teiste ametikohtade puhul (koristus ja majapidamine, köögitöötaja ja teenindustöötaja) jäävad need protsendid tagasihoidlikumaks, sealjuures 36,11% teenindustöötajatel on probleemi sissetuleku prognoosimisega. Vaadates vastajate kindlust oma töötasu osas, siis tundsid end sissetuleku osas kõige kindlamalt vastajad Harjumaalt (88,2%), Saaremaalt (76,1%) ja Tartumaalt (72,4%).

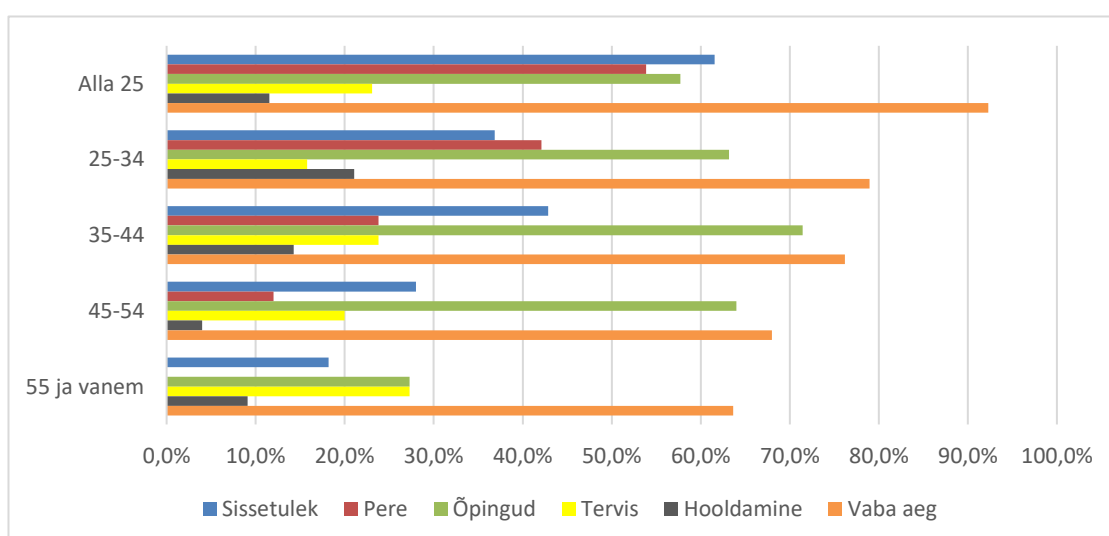
Töötaja ebastabiilsuse mõju puudutavate väidete hinnangud kinnitavad, et stabiilsus on töötajate jaoks oluline turvatunde allikas (vt joonis 10). Vastajatel paluti hinnata väiteid töötaja muutlikkuse kohta. Valdav enamus vastajatest leidis, et ette teada ja kokkulepetele vastav töögraafik ning sarnane tööaeg igal kuul suurendavad nende turvatunnet.



Joonis 10. Vastajate hinnangud tööaja kõikumisele (n=79)

Samas tõi osa vastajatest esile, et töötundide kõikumine põhjustab stressi ning ligikaudu pooled leidsid, et tööaja muutlikkus raskendab töö- ja eraelu planeerimist. Sealjuures neil, kes vastasid, et nende töötunnid kõiguvad nädalate lõikes tööandja vajaduste tõttu väga sageli, tekitab tööaja kõikumine sagedamini stressi (73,1%).

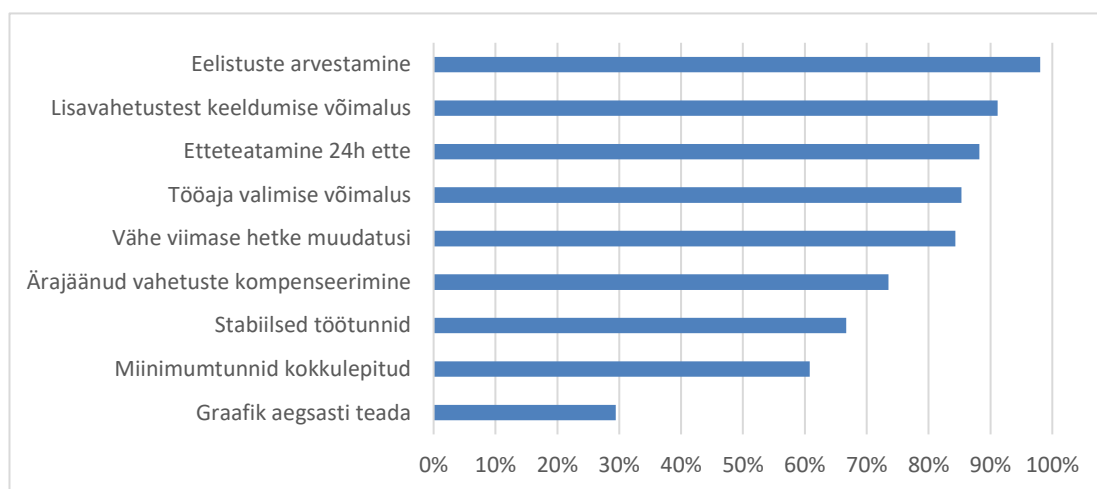
Küsimustiku kolmas osa puudutas töötajate ootusi ja vajadusi seoses paindliku tööajaga. Enamik vastajatest pidas paindlikku tööaega oluliseks (86,3%). Peamiste põhjustena toodi välja isikliku aja planeerimine, õpingute kõrvalt töötamine ning sissetuleku suurendamine (vt joonis 11).



Joonis 11. Põhjused paindliku tööaja kasutamiseks vanusegruppide kaupa (n=102)

Vanuserühmade lõikes ilmneseid mõningad erinevused. Nooremad vastajad rõhutasid enam sissetuleku suurendamise olulisust ning töid sagedamini esile ka töö- ja pereelu ühitamise vajaduse. Seevastu vanemates vanuserühmades oli kõige olulisem põhjus oma isikliku aja planeerimine ning veel tõusid esile tervisest tulenevad põhjused.

Järgmisena küsiti töötajatelt, kui olulised on neile teatud töökorralduse põhimõtted. Vastajate hinnangud on välja toodud joonisel 12. Kõige olulisemaks pidasid vastajad seda, et nende eelistusi arvestatakse töögraafiku koostamisel (98%).



Joonis 12. Vastajatele olulised töökorralduse põhimõtted (n=102)

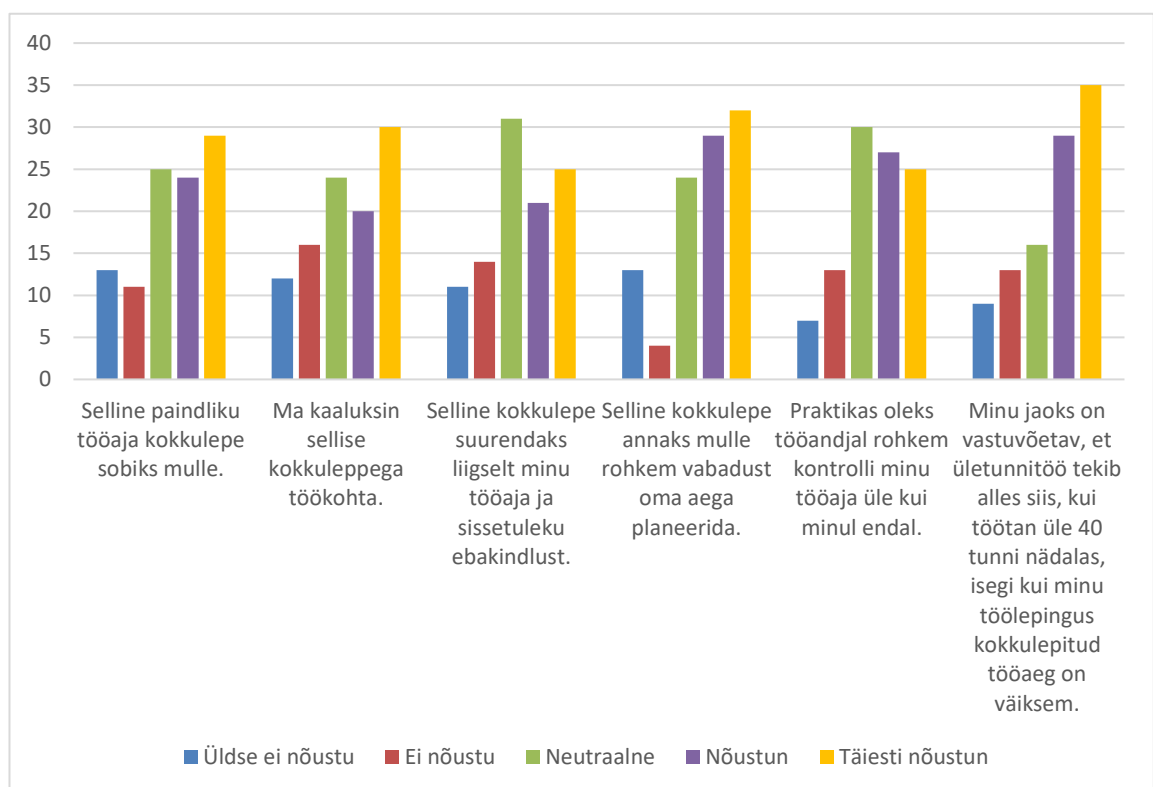
Samuti peeti väga oluliseks võimalust keelduda lisavahetustest ilma negatiivsete tagajärgedeta ning tööle tulemise vajadusest vähemalt 24 tundi etteteatamist. Märkimisväärne osa vastajatest pidas oluliseks ka võimalust oma tööaega teatud määral ise kujundada. Vähem oluliseks hinnati töögraafiku varajast avaldamist, miinumitundide kokkulepet ning töötundide stabiilsust nädalate lõikes. Viimased kaks on küll vähem olulised, kui kõige populaarsemad vastused, kuid siiski on märkimisväärne osa vastajatest neid asjaolusid oluliseks pidanud.

Töötajate ootuste ja vajaduste välja selgitamiseks küsiti vastajatelt millised tööaja korralduse tingimused toetaksid nende töötamist kõige rohkem. Tegemist oli avatud küsimusega, kus vastajad said vabalt oma mõtteid avaldada. Kõige enam mainiti paindlikku tööaega (25 vastajat), sealjuures 20 vastajat pidas oluliseks just sellist tööaja paindlikkust, mis arvestaks töötaja vajadustega. Samuti toodi välja stabiilset ja fikseeritud

graafikut (9 vastajat), graafikus endale sobivate vabade päevade või tööpäevade valimise (nn soovipäevade) võimalust (7 vastajat) ja ette teada töögraafikut (4 vastajat). Toodi välja ka vajadust palgata rohkem inimesi, et töötajate puudumised oleksid paremini kaetud ning ei oleks vaja lühikese etteteatamisega kolleege asendada.

Viimane osa küsimustikust keskendus töölepingu seaduse muudatusele, mis võimaldab rakendada paindliku tööaja kokkuleppeid. Esiteks küsiti vastajatelt, kas nad olid paindliku tööaja kokkulepetest teadlikud enne küsimustikule vastamist. Sellise kokkuleppe sõlmimise võimalusest olid teadlikud 40,2% vastajatest, 31,4% oli midagi nendest kokkulepetest kuulnud ning 28,4% ei olnud sellisest võimalusest teadlikud.

Järgmisena selgitati vastajatele paindliku tööaja kokkulepete regulatsiooni ning küsiti nende hoiakuid paindliku tööaja kokkulepete suhtes. Vastajate hoiakud on välja toodud joonisel 13. Enamik vastajatest oleks valmis sellist kokkulepet sõlmima või kaaluma selle sõlmimist (52% pidas kokkulepet sobivaks, 49% kaaluks kokkuleppe sõlmimist).



Joonis 13. Vastajate hinnangud paindliku tööaja kokkuleppe kohta (n=102)

Tulemused näitavad, et töötajad näevad paindliku tööaja kokkuleppes nii võimalusi kui ka riske. Ühelt poolt peetakse vastuvõetavaks ületundide arvestuse muutumist. Samuti leitakse, et selline kokkulepe annaks suurema vabaduse oma aega planeerida. Samas väljendatakse ka teatavat ebakindlust – ligi pooled vastajatest leiavad, et kokkulepe võib suurendada tööaja ja sissetuleku ebastabiilsust ning umbes pooled arvavad, et praktikas võib kontroll tööaja üle jääda pigem tööandjale.

Vastajatel paluti hinnata paindliku tööaja kokkuleppega seotud võimalikke ohukohti. Kõige suuremateks riskideks peeti sissetuleku ebastabiilsust ja töögraafiku ettearvamatus (mõlemad 67,6%). Samuti leiti, et selline töökorraldus võib raskendada töö- ja eraelu planeerimist (52,9%). Seejuures ei peetud nii suureks ohuks sotsiaalsete garantiide vähenemist, ületunnitöö arvestuse muutumist ega suuremat stressi ja läbipõlemise riski, mida tõi esile märgatavalt väiksem osa vastajatest.

Samuti uuriti, kas vastajad on paindliku tööaja kokkuleppe sõlminud. Paindliku tööaja kokkuleppeid oli vastajate seas väga vähe. Vaid 5,9% vastajatest (n=6) on selle kokkuleppe sõlminud. Üks vastaja märkis, et käivad arutelud paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks. Neli vastajat märkis, et paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimisega on nende tööaeg muutunud paindlikumaks.

Viimase küsimusena uuriti, kas paindliku tööaja kokkuleppe vastaks vastajate ootustele ja vajadustele. Vaid väike osa vastajatest leidis, et selline kokkulepe vastaks nende vajadustele (13,7%), samas kui enam kui kolmandik oleks valmis selle sõlmimist kaaluma (35,5%). Osa vastajatest ei soovi kokkulepet sõlmida (20,6%) ning märkimisväärne hulk vastajaid ei osanud seisukohta võtta, kuna neil puudus piisav teadlikkus (30,4%).

2.4. Järeldused ja ettepanekud paindliku tööaja kokkulepete rakendamiseks

Kuigi töösuhteid reguleerivad õigusaktid loovad üldise raamistiku töötajate kaitseks, sõltub paindliku tööaja kokkulepete tegelik rakendamine suurel määral tööandja ja töötaja vahelistest kokkulepetest. Seetõttu on oluline, et töökorraldus toetaks töötajate heaolu ning arvestaks nende vajadustega. Hea töösuhte kujundamisel on keskne tööandja ja

töötaja vaheline avatud suhtlus ning kokkulepped aitavad töösuhet kujundada vastavalt poolte vajadustele. Seetõttu on oluline keskenduda sellele, kuidas tööandjad saavad olemasoleva regulatsiooni piires kujundada selliseid töökorralduse lahendusi, mis toetavad töötajate heaolu ja vastavad nende ootustele.

Kuigi töösuhteid reguleerivad õigusaktid loovad üldise raamistiku töötajate kaitseks, sõltub paindliku tööaja kokkulepete tegelik rakendamine suurel määral tööandja ja töötaja vahelistest kokkulepetest. Seetõttu on oluline, et töökorraldus toetaks töötajate heaolu ning arvestaks nende vajadustega. Hea töösuhte kujundamisel on keskne avatud suhtlus ning poolte vajadusi arvestavad kokkulepped.

Uuringu tulemused näitavad, et majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate peamised põhjused paindliku tööaja kasutamiseks on seotud töö ja õpingute ühitamise, vaba aja parema planeerimise ning sissetuleku suurendamise võimalusega. Töötajate vajadused ei ole siiski ühesugused. Nooremate ja õppivate töötajate jaoks on olulisem töö ja õpingute ühildamine, teiste töötajate jaoks aga võimalus oma tööaega ise kujundada. Seega ei ole paindlikkus töötajate jaoks eesmärk omaette, vaid vahend töökorralduse kohandamiseks vastavalt individuaalsetele vajadustele.

Uuring kinnitab varasemate uuringute (Wöhrmann *et al.*, 2021; Schneider & Harknett, 2019) järeldusi, mille kohaselt toetab paindlik tööaeg töötajate heaolu eelkõige siis, kui töötajal säilib kontroll tööaja kujunemise üle. Käesoleva uuringu põhjal tajuvad töötajad oma praeguses töökorralduses suhteliselt suurt kontrolli, kuna tööandjad arvestavad nende eelistustega ning töötajatel on võimalik vahetusi vahetada ja seada piire oma kättesaadavusele. See viitab, et olemasolev töökorraldus sisaldab juba töötajakeskse paindlikkuse elemente.

Seetõttu on oluline, et paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel säiliks töötajatel tegelik võimalus oma tööaega mõjutada. Töögraafikute koostamisel võiks tööandja küsida töötajate eelistusi ning võimaldada märkida perioodid, mil töötaja ei ole valmis lisatunde tegema. Vastupidisel juhul võib paindlik tööaeg muutuda tööandjakeskseks ning mõjutada töötajate heaolu negatiivselt.

Tulemused näitavad ka, et töötajad seostavad paindliku tööaja kokkuleppeid võimaliku sissetuleku ebastabiilsusega. See kinnitab varasemaid uuringuid (Lambert *et al.*, 2014), mille kohaselt suurendab tööaja varieeruvus majanduslikku ebakindlust. Samuti kinnitab uuring, et töötajad, kelle tööaeg sõltub suuremal määral tööandja vajadustest, kogevad rohkem stressi, mis viitab seosele tööaja ebastabiilsuse ja töötajate heaolu vahel (Schneider & Harknett, 2019).

Lisaks ilmnes, sarnaselt Lambert jt (2014) poolt välja toodule, et tööandjad kohandavad tööaega vastavalt nõudlusele, mis suurendab töötajate tööaja ja sissetuleku varieeruvust. Osa töötajaid saab lisatundide eest tavapärasest töötasu ning valvelolekut nõutakse sageli ilma piisava kompensatsioonita. See viitab olukorrale, kus töökorraldusest tulenevad riskid kanduvad osaliselt töötajatele. Samas tuleb arvestada, et summeeritud tööaja arvestuse puhul selguvad ületunnid alles arvestusperioodi lõpus, mis võis mõjutada vastuseid.

Valveloleku puhul tuleks selgelt kokku leppida, kes on valmis olema lühikese etteteatamisega tööle tulekuks kättesaadav, millal töötajalt ootel olekut oodatakse ning kuidas seda tasustatakse. Tööaja etteaimatavuse parandamiseks võiks paindliku tööaja kokkulepetes kokku leppida vähemalt 24–48-tunnise etteteatamisaja, välja arvatud erakorralistes olukordades. Samas tasub tööandjal töötajaga läbi rääkida, milline etteteatamisaeg oleks konkreetsele töötajale sobiv, kuivõrd inimeste vajadused võivad selles osas erineda.

Majandusliku turvatunde ja tööaja stabiilsuse seisukohalt on oluline vältida kunstlikult madalate miinimumtundide kokkuleppimist. Miinimumtundide määramisel võiks tööandja lähtuda töötaja keskmisest tegelikust töökoormusest viimase 6 kuu jooksul, et vältida kunstlikult madalate töötundide kokkuleppimist. Miinimumtunnid peaksid lähtuma tegelikust tööjõuvajadusest, kuna need määravad sissetuleku osa, mida tööandja peab töötajale tagama. Samuti võiks kaaluda kompensatsiooni maksmist olukorras, kus kokkulepitud lisatunnid tühistatakse tööandja algatusel vahetult enne töövahetuse algust.

Uuring näitas ka, et lisatundidest keeldumise võimalus on töötajate jaoks oluline, kuid praktikas ei pruugi see alati toimida ilma negatiivsete tagajärgedeta. Seetõttu peaks tööandja tagama, et lisatundidest keeldumine oleks võimalik ka juba graafikusse märgitud

lisatundide puhul ning keeldumine ei mõjutaks töötaja kohtlemist ega edasist lisatundide pakkumist.

Lisaks ilmnesid erinevused majandusliku turvatunde osas ametikohtade lõikes. Juhtivatel töötajatel on suurem kindlus sissetuleku osas, samas kui teenindustöötajate seas esineb rohkem raskusi sissetuleku prognoosimisega. See on kooskõlas varasemate uuringutega (Lambert *et al.*, 2014), mille kohaselt esineb ebakindel tööaeg sagedamini madalama sissetulekuga ametikohtadel.

Uuringu tulemused viitavad ka sellele, et töötajate teadlikkus paindliku tööaja kokkulepete sisust ja mõjust võib olla piiratud. Näiteks võiks tööandja enne paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimist töötajale selgitada:

- Miinimumtundide ja lisatundide arvestamise põhimõtteid,
- lisatundidest keeldumise õigust,
- tööaja võimalikku varieeruvust,
- töötasu kujunemist.

Töötajate teadlikkuse suurendamine aitab vältida olukordi, kus töötaja sõlmib vähesel info põhjal ebasobiva kokkuleppe ning kogeb hiljem töö- ja eraelu ühitamise raskusi või majanduslikku ebakindlust.

Tulemused viitavad, et kuigi paindliku tööaja kokkulepete suhtes esineb teatav positiivne hoiak, on tegemist töötajate jaoks veel suhteliselt uue ja vähe tuntud võimalusega. Seetõttu võib küll täheldada teatavat huvi kokkuleppe vastu, kuid vastuste põhjal ei ole võimalik teha järeldusi selle tegeliku rakendumise kohta. Samas ei saa välistada, et on töötajaid, kellele selline kokkulepe sobib ning võimaldab nende vajadustele vastavat paindlikkust.

Eelnevalt antud soovitused on kokkuvõtvalt välja toodud tabelis 2. Autori hinnangul ei peaks paindlikkuse rakendamine toimuma töötajate turvatunde arvelt. Kui paindlik tööaeg toob kaasa ebastabiilse sissetuleku või raskendab igapäevast toimetulekut, võib see vähendada töötajate valmisolekut selliseid kokkuleppeid sõlmida. Seetõttu on oluline leida tasakaal töötajate ootuste ja ettevõtte vajaduste vahel.

Tabel 2. Ettepanekute vastavus vastajate ootustele

Vastajate ootused	Ettepanek
Ette teada ja kokkulepetele vastav töögraafik; töötunnid on nädalate lõikes stabiilsed	Kokkulepitud miinimumtunnid vastaksid viimase 6 kuu keskmisele tööajale
Töötaja eelistusi arvestatakse töögraafiku koostamisel; võimalust oma tööaega teatud määral ise valida	Graafiku koostamisel töötajate eelistuse küsimine ja võimalus määrata ajad, millal töötaja lisatunde ei soovi teha
Tööle tulemise vajadusest teatatakse ette vähemalt 24 tundi	Tööle tuleku vajadusest ette teatamine kokku leppida töötajale sobivalt (vähemalt 24–48 tundi etteteatamist), ootel oleku aja kokkulepped ja tasustamine
Tööandja tõttu ärajäänud või lühendatud töövahetuste puhul kompenseeritakse saamata jäänud töötasu.	Kui kokkulepitud lisatunnid tühistatakse viimasel hetkel, siis tuleks nende eest töötajale maksta tasu.
Lisavahetustest keeldumise võimalust ilma negatiivsete tagajärgedeta; töötunnid on nädalate lõikes stabiilsed	Võimalik keelduda lisavahetustest, kui need on graafikus ja graafikuga nõustatud; keeldumine ilma negatiivsete tagajärgedeta

Allikas: autori koostatud

Siiski tuleb arvestada, et paindliku tööaja regulatsioon on kehtinud lühikest aega (alates veebruarist 2026) ning kokkuleppeid on praktikas seni vähe rakendatud (6 vastajat, n=102). Seetõttu põhinevad uuringus antud hinnangud pigem töötajate ootustel kui realsel kogemusel. Tulevikus võiks täiendavalt uurida paindliku tööaja kokkulepete mõju nii töötajatele kui ka tööandjatele ning analüüsida nende rakendamist teistes tegevusvaldkondades. Näiteks võib laiemalt uurida teenindusvaldkonda, kus on uuritud valdkonnaga sarnased töötingimused ja eripärad. Samuti võib paindliku tööaja kokkulepete rakendamine olla asjakohane tööstuses, kus tööjõu vajadus võib olla kõikumisest tõttu tellimuste mahust.

Kokkuvõttes võib järeldada, et paindliku tööaja kokkulepete edukas rakendamine eeldab tasakaalu paindlikkuse ja stabiilsuse vahel. Autori hinnangul võimaldab käesolevas peatükis esitatud soovituste rakendamine kujundada kokkuleppeid viisil, mis arvestab nii töötajate ootuste kui ka ettevõtte vajadustega. Selle eelduseks on selge ja avatud kommunikatsioon tööandja ja töötaja vahel ning poolte vajadusi arvestavad kokkulepped. Oluline on tagada töötajate autonoomia, tööaja etteaimatavus ja majanduslik turvatunne, sest just nende tegurite olemasolul võib paindliku tööaja kokkulepete toetada töötajate heaolu.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärk oli välja selgitada, mida saavad tööandjad teha paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel, et need vastaksid majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajate ootustele ja vajadustele ega kahjustaks nende heaolu ja turvatunnet. Töö teoreetilises osas käsitleti ebakindla töö ja paindliku tööaja seoseid, tuues esile, et paindlik tööaeg võib toetada töötajate heaolu eelkõige juhul, kui töötajal säilib kontroll oma tööaja üle. Samas võib tööandjakeskne ja ettearvamatu tööaeg suurendada töö- ja sissetuleku ebakindlust ning avaldada negatiivset mõju töötajate heaolule. Samuti toodi välja majutus- ja toitlustusvaldkonna eripärad, nagu hooajalisus, tööjõuvajaduse kõikumine ja ebastandardne tööaeg, mis loovad vajaduse paindlike töökorralduslike lahenduste järele, kuid samas suurendavad töötajate haavatavust ebakindluse suhtes.

Empiiriline uuring viidi läbi kvantitatiivse ankeetküsitlusena, milles osales 102 majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajat. Tulemused näitasid, et enamik vastajaid töötab graafiku alusel ning nende tööaeg on suhteliselt stabiilne ja etteaimatav. Töötajad tajuvad teatavat kontrolli oma tööaja üle, kuna tööandjad arvestavad nende eelistustega ning võimaldavad töövahetuste vahetamist ja kättesaadavuse piiride seadmist.

Uuringu tulemuste põhjal selgus, et töötajate peamised põhjused paindliku tööaja kasutamiseks on seotud isikliku aja parema planeerimise, töö ja õpingute ühitamise ning sissetuleku suurendamise võimalusega. Samas ei ole paindlikkus töötajate jaoks eesmärk omaette, vaid vahend, mis võimaldab kohandada töökorraldust vastavalt individuaalsetele vajadustele. Töötajate jaoks on keskse tähtsusega kontroll oma tööaja üle, tööaja etteaimatavus ning sissetuleku stabiilsus.

Kuigi paindliku tööaja kokkulepetesse suhtutakse pigem positiivselt, nähakse nendega seoses ka mitmeid riske. Peamisteks ohukohtadeks peetakse sissetuleku ebastabiilsust, töögraafiku ettearvamatus ning raskusi töö- ja eraelu planeerimisel. Samuti viitavad

tulemused, et praktikas võib kontroll tööaja üle jääda pigem tööandjale, mis võib vähendada paindliku tööaja positiivset mõju töötajate heolule.

Uuringu põhjal saab järeldada, et paindliku tööaja kokkulepete edukas rakendamine eeldab tasakaalu paindlikkuse ja stabiilsuse vahel. Töötajate heaolu seisukohalt on oluline tagada nende tegelik võimalus oma tööaega mõjutada, piisav etteteatamisaeg töögraafikute koostamisel ning sissetuleku stabiilsus. Samuti on oluline selgete kokkulepete sõlmimine valveloleku, lisatundide ning tööaja muutmise tingimuste osas. Tööandjate jaoks tähendab see vajadust kujundada paindliku tööaja kokkulepped viisil, mis arvestab töötajate individuaalseid vajadusi ega kanna töökorraldusest tulenevaid riske ülemääraselt töötajatele. Seetõttu on paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel keskse tähtsusega tööandja ja töötaja vaheline avatud suhtlus ning selgelt läbi räägitud kokkulepped.

Käesoleva uuringu piiranguks on asjaolu, et paindliku tööaja kokkulepped on Eestis uus regulatsioon ning nende praktiline rakendamine on veel piiratud. Seetõttu põhinevad tulemused eelkõige töötajate ootustel, mitte pikaajalisel kogemusel. Edaspidi oleks vajalik uurida paindliku tööaja kokkulepete tegelikku mõju nii töötajatele kui ka tööandjatele ning laiendada analüüsi ka teistesse tegevusvaldkondadesse.

Kokkuvõttes võib järeldada, et paindlik tööaeg võib olla töötajate jaoks sobiv lahendus üksnes juhul, kui sellega kaasneb piisav tööaja etteaimatavus, majanduslik turvatunne ning töötaja tegelik kontroll oma tööaja kujunemise üle. Kui need tingimused ei ole tagatud, võib paindlik tööaeg suurendada töö- ja sissetuleku ebakindlust ning avaldada negatiivset mõju töötajate heolule. Seetõttu on oluline, et paindliku tööaja kokkulepete rakendamisel leitaks tasakaal tööandja vajaduste ja töötajate ootuste vahel ning kujundataks töökorraldus viisil, mis toetab mõlema poole huve.

VIIDATUD ALLIKAD

- Backhaus, N. (2022). Working Time Control and Variability in Europe Revisited: Correlations with Health, Sleep, and Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14778. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214778>
- Baum, T., Mooney, S. K. K., Robinson, R. N. S., & Solnet, D. (2020). *COVID-19's impact on the hospitality workforce: New crisis or amplification of the norm?* *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(9), 2813–2829. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0314>
- Beilmann, M. (2025). Kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimisviis. <https://samm.ut.ee/kvantitatiivne-ja-kvalitatiivne-uurimisviis/>
- Beilmann, M., Rämmer, A. (2025). Valimi moodustamine. <https://samm.ut.ee/valimi-moodustamine/>
- Choi, S. M., Kim, C. W., Park, H. O., & Park, Y. T. (2023). *Association between unpredictable work schedule and work-family conflict in Korea.* *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35, e46. <https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e46>
- Choper, J., Schneider, D., & Harknett, K. (2022). *Uncertain time: Precarious schedules and job turnover in the US service sector.* *Industrial & Labor Relations Review*, 75(5), 1099–1132. <https://doi.org/10.1177/001979392111048484>
- Chung H. (2018). *Future of work and flexible working in Estonia. The case of employee-friendly flexibility.* Arenguseire Keskus. <https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2021/03/employee-friendly-flexibility.pdf>

- Eesti Hotellide ja Restoranide Liit. (2025, 20. november). *Hotellide ja Restoranide Liit: Riigikogus 19.11.2025 vastu võetud töölepingu seaduse muudatused lähtuvad tööturu vajadustest ning loovad paljudes sektorites suurema paindlikkuse ja töötajatele tugevama kindlustunde.* <https://ehrl.ee/2025/11/20/pressiteade-hotellide-ja-restoranide-liit-riigikogus-19-11-2025-vastu-voetud-toolepingu-seaduse-muudatused-lahtuvad-tooturu-vajadustest-ning-loovad-paljudes-sektorites-suurema-paindlikkuse-ja-tootaj/>
- Eesti Töandjate Keskliit. (2025, 11. juuni). *Riigikokku jõudnud paindliku töötaja seaduse eelnõu toob töösuhted 21. sajandisse.* <https://employers.ee/riigikokku-joudnud-paindliku-tooaja-seaduse-eelnou-toob-toosuhted-21-sajandisse/>
- European Labour Authority. (2024). Accommodation and food service activities: Issues and challenges related to labour mobility. <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-10/horeca-report-ela.pdf>
- Giousmpasoglou, C. (2024). Working conditions in the hospitality industry: The case for a fair and decent work agenda. *Sustainability*, 16(19), 8428. <https://doi.org/10.3390/su16198428>
- Jabbar, R., Sajjad, A., Fatima, N., & Ali, Q. B. (2025). Exploring the impact of flexible working hours on job satisfaction: The mediating role of work-life balance. *University of Wah Journal of Management Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.56220/uwjms.v9i1.262>
- Jõgis, J. (2022). *Töökorralduse paindlikkus ja selle seosed töö-pere konfliktiga* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. https://kny.ee/wp-content/uploads/2022/11/Magistritoo_Jogis_Jaanus.pdf
- Kaasik, K. (2020). *Kaugtöö mõju töö- ja pereelu tasakaalule* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. <https://digikogu.taltech.ee/et/item/b4ad58ee-8a38-46a2-9315-2e0b91aa9d3a>

- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kinks, L. (2023). *Motivatsiooni ja töörahulolu seos tööjõu voolavusega hotelliettevõtluses Hedon Spa & Hotel näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž]. Tartu Ülikool. <https://hdl.handle.net/10062/91174>
- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). *Flexible work schedules*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 535–572). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-017>
- Lambert, S. J., Fugiel, P. J., & Henly, J. R. (2014). *Precarious work schedules among early-career employees in the U.S.: A national snapshot*. University of Chicago. https://populardemocracy.org/sites/default/files/publications/Lambert.Fugiel.Henly_.Precarious_Work_Schedules.August2014.pdf
- Lepik, I., Uiboupin, M., SA Kutsekoda. (2018). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: majutus, toitlustus ja turism*. Sihtasutus Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/Majutuse-toitlustuse-turismi-uuring.pdf>
- Lonn, T. (2015). *Personali töörahulolu ja -motivatsioon majutusettevõttes AS Värskas Sanatoorium näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž]. Tartu Ülikool. <http://hdl.handle.net/10062/51630>
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2016). *Services marketing: People, technology, strategy* (8th ed.). World Scientific Publishing. <https://doi.org/10.1142/y0001>
- Maidla, K. (2025, juuni). *Töölepinguseadus vajab tänapäeva toomist*. <https://employers.ee/killu-maidla-toolepinguseadus-vajab-tanapeeva-toomist/>
- Noni, E. (2017). *Paindlike töövormide kasutamise motivatsioon ja võimalused Pärnu majutusettevõtetes* [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž]. <http://hdl.handle.net/10062/57767>

- Osei, H. V., Asiedu-Appiah, F., & Ansah, R. O. (2022). Work intensity, burnout and quality of work life in the hotel industry: The moderating role of psychological detachment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(1), 26–48. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2126929>
- Park, J., & Min, H. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Peetz, J., Robson, J., & Xuereb, S. (2021). The role of income volatility and perceived locus of control in financial planning decisions. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 638043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638043>
- Riigikogu 16.09.2025 istungi protokoll.
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/f7b3205a-609d-4412-a3e7-a89571c30c63/toolepingu-seaduse-ja-teiste-seaduste-muutmise-seadus/>
- Rootalu, K. (2014). Risttabelid ja seosekordajad. <https://samm.ut.ee/risttabelid-ja-seosekordajad/>
- Schmidt, K. (2025). *Teenindussektori tööandjate ettepanekud töökoormuse reguleerimise seadusloome täiendamiseks* [Magistritöö, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor]. <https://eek.ee/download.php?t=kb&dok=plipuvvj4des5tnvs5guv1h777.pdf>
- Schneider, D. & Harknett, K. (2021). Hard times: Routine schedule unpredictability and material hardship among service sector workers. *Society & Forces*, 99(4), 1682–1709. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa079>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Social Review*, 84(1):82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Soga, L. R. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: Risks and vulnerabilities associated with flexible working hours. *Journal of Business Research*. Volume 142, March 2022, Pages 648-662 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>

- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Statistikaamet. (2022, 20. mai). *Tööaeg on muutunud paindlikumaks ja tööga rahulolu on kasvanud*.
<https://stat.ee/et/uudised/tooaeg-muutunud-paindlikumaks-ja-tooga-rahulolu-kasvanud>
- Statistikaamet. (2026, 24. märts). *EM041: Ettevõtete majandusnäitajad tegevusala ja tööga hõivatud isikute arvu järgi (kvartalid)* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__ettevetete-majandusnaitajad__ettevetete-tulud-kulud-kasum__luhiajastatistika/EM041
- Statistikaamet. (2026, 5. märts). *Keskmine palk tõusis aastaga 5,6%*.
<https://stat.ee/et/uudised/keskmine-palk-tousis-aastaga-56>
- Tilk, R., Piirisild, A., Kaelep, T., Leemet, A. (2021). *Tulevikutrendid 2030: Töövormide ja oskuste muutused*. Sihtasutus Kutsekoda.
https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/themes/oska/assets/images/OSKA-trendikaardid_Lyhiylevaade.pdf
- Toomla, A., Kaldmaa, K., Tarto, L., Haljasmets, K., Kalda, L., Pedjasaar, M., Viin, T. (2022). *Turismisektori tööjõu ja oskuste vajaduste uuring ning poliitikasoovitused*.
https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2023-01/L%C3%B5pparuanne_30.12_0.pdf
- Tööinspeksioon. (n.d.). *Käsundusleping*. <https://www.tooelu.ee/et/1443/kasundusleping>
- Töölepingu seadus. (2009). *Riigi Teataja I 2009, 5, 35; Riigi Teataja I, 23.12.2024, 6*.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/123122024006>
- Vask, Kaia. (2025, 13. mai). *Kaia Vask: tahadki töötada vaid 10 tundi kuus ja saada sandikopikaid? Just sinnasuunas liigume*. Eesti Ametiühigute Keskliit.
<https://eakl.ee/kaia-vask-tahadki-tootada-vaid-10-tundi-kuus-ja-saada-sandikopikaid-just-sinnasuunas-liigume>

Viilup Uuringud. (2021). *Paindliku töökorraldusega seotud väljakutsed ning poliitikasoovitused tööandjate vaates*. https://employers.ee/wp-content/uploads/Uuring_kaugtoo-ja-paindlik-tookorraldus_Viilup-Uuringud_2022.pdf

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). *Working time flexibility and work-life balance: The role of segmentation preference*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>

Lisa 1. Töölepingu, käsunduslepingu ja töövõtulepingu võrdlus

	Tööleping	Käsundusleping	Töövõtuleping
Töö iseloom	Tööandja juhtimise ja kontrolli all	Teenuse osutamine, tegevuse tegemine	Konkreetse tulemuse (valmistooode/teenus) saavutamine
Alluvussuhe	Jah, töötaja allub tööandjale	Ei, käsundisaaja on iseseisev	Ei, töövõtja on iseseisev
Töö aeg ja koht	Määrab üldjuhul tööandja	Lepitakse kokku	Lepitakse kokku
Tulemus vs protsess	Oluline on töö tegemise protsess	Oluline on hoolsus ja tegevus	Oluline on lõpptulemus
Tasustamine	Palk (tunnipalk, kuupalk vms)	Tasu kokkuleppel (võib olla tunnipõhine)	Tasu konkreetse töö/tulemuse eest
Puhkus	Tasustatud puhkus (min 28 kalendripäeva)	Ei ole puhkust ette nähtud	Ei ole puhkust ette nähtud
Haigushüvitis	Jah (tööandja ja Tervisekassa kaudu)	Ei	Ei
Sotsiaalkindlustus	Täielikud (ravikindlustus, pension jm)	Piiratud (sõltub maksude tasumisest)	Piiratud (sõltub maksude tasumisest)
Töövahendid	Tavaliselt tööandja poolt	Tavaliselt käsundisaaja omad	Tavaliselt töövõtja omad
Risk ja vastutus	Risk tööandjal	Risk pigem käsundisaajal	Risk töövõtjal (sh tulemuse puudused)
Lepingu lõpetamine	Rangelt reguleeritud (etteteatamine, alused)	Paindlikum	Paindlikum

Allikas: Autori koostatud töölepingu seaduse ja võlaõigusseaduse alusel

Lisa 2. Paindliku tööaja kokkulepete regulatsioon

§ 43³. Paindliku tööaja kokkulepe

(1) Töötaja ja tööandja võivad kirjalikus vormis sõlmida paindliku tööaja kokkuleppe, mille kohaselt töötaja tööaeg jaguneb kokkulepitud töötundideks ja lisatundideks.

(2) Paindliku tööaja kokkuleppes peavad sisalduma:

- 1) kokkulepitud töötundide arv;
- 2) lisatundide arv;
- 3) minimaalne lisatundidest etteteatamise aeg;
- 4) käesoleva paragrahvi lõikes 6 sätestatud teave.

(3) Paindliku tööaja kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kelle:

1) tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud tunnitasu alammäär ja

2) kokkulepitud töötunnid on vähemalt kümme tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

(4) Kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid kokku ei tohi ületada täistööaega.

(5) Kui töötaja töötab üle kokkulepitud töötundide ja lisatundide, kohaldatakse käesoleva seaduse §-s 44 sätestatud.

(6) Töötajal on õigus lisatundide tegemisest keelduda. Lisatundidega nõustumist kinnitab töötaja eelnevalt iga kord kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(7) Töötajaga kokkulepitud töötundide ja lisatundide summeerimisel kasutab tööandja sama arvestusperioodi. Summeeritud tööaja arvestuse korral kantakse kokkulepitud töötunnid ja lisatunnid tööajakavasse, kus need on selgelt eristatavad. Arvestusperioodi lõppedes esitab tööandja töötajale selge ja arusaadava tööajakava, kus kogu töötatud arvestusperioodi kohta on eristatud kokkulepitud töötunnid, lisatunnid ja ületunnid.

(8) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–4 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe on tühine.

(9) Kui töötaja on töötanud viimase kuue kuu jooksul enamuse ajast rohkem kui kokkulepitud töötunnid, on töötajal õigus nõuda paindliku tööaja kokkuleppe muutmist ja kokkulepitud töötundide suurendamist. Kui tööandja ja töötaja ei jõua uues kokkulepitud töötundide määras kokkuleppele, on töötaja kokkulepitud tööajaks tööandjale taotluse esitamise seisuga töötaja viimase kuue kuu keskmine töötundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

[[RT I, 03.02.2026, 5](#) - jõust. 13.02.2026]

Lisa 3. Töötasu kujunemine tavalise tööaja ja paindliku tööaja kokkuleppe puhul

	Tavaline tööaja kokkulepe	Paindliku tööaja kokkuleppega töötaja	Kuu töötasu vahe
Näide 1. Töötaja töötab 10 tundi nädalas			
Miinimum-töötasu (bruto)	Nädala töötasu $10 \times 5,67 = 56,7$ eurot, kuus 226,8 eurot	Nädala töötasu $10 \times 6,8 = 68$ eurot, kuus 272 eurot	Paindliku tööaja kokkuleppega töötajal 45,2 eurot suurem.
Näide 2. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 10 tundi nädalas, kuid tööd teeb 40 tundi nädalas			
Miinimum-töötasu (bruto)	<ul style="list-style-type: none"> Tavapärane töötasu 10 tunni eest: 56,7 eurot Ületunnitasu 30 tunni eest: 255,15 eurot ($30 \times 5,67 \times 1,5$) Nädala töötasu: $56,7 + 255,15 = 311,85$ eurot Kuu töötasu $4 \times 292,05 = 1247,4$ eurot 	<ul style="list-style-type: none"> Nädala töötasu 40 tunni eest: 272 eurot ($40 \times 6,8 = 272$) Kuu töötasu $4 \times 272 = 1088$ eurot 	Tavalise tööaja kokkuleppega töötajal 159,4 eurot suurem.
Töötasu 7,50 eurot (bruto)	<ul style="list-style-type: none"> Tavapärane töötasu 10 tunni eest: 75 eurot Ületunnitasu 30 tunni eest: 337,5 eurot Nädala töötasu kokku: 412,5 eurot Kuu töötasu: 1650 eurot 	<ul style="list-style-type: none"> Nädala töötasu 40 tunni eest: 300 eurot Kuu töötasu: 1200 eurot 	Tavalise tööaja kokkuleppega töötajal 450 eurot suurem.
Näide 3. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 20 tundi nädalas, kuid tööd teeb 50 tundi nädalas			
Miinimum-töötasu (bruto)	<ul style="list-style-type: none"> Tavapärane töötasu 20 tunni eest: 113,4 eurot Ületunnitasu 30 tunni eest: 255,15 eurot Nädala töötasu: 368,55 eurot Kuu töötasu: 1474,2 eurot 	<ul style="list-style-type: none"> Töötasu 40 tunni eest: 272 eurot Ületunnitasu 10 tunni eest: 102 eurot Nädala töötasu: 374 eurot Kuu töötasu: 1496 eurot 	Paindliku tööaja kokkuleppega töötajal 21,8 eurot suurem.
Töötasu 7,50 eurot (bruto)	<ul style="list-style-type: none"> Tavapärane töötasu 20 tunni eest: 150 eurot Ületunnitasu 30 tunni eest: 337,50 eurot Nädala töötasu: 487,5 Kuu töötasu: 1950 	<ul style="list-style-type: none"> Töötasu 40 tunni eest: 300 eurot Ületunnitasu 10 tunni eest: 112,5 eurot Nädala töötasu: 412,5 eurot Kuu töötasu: 1650 eurot 	Tavalise tööaja kokkuleppega töötajal 300 eurot suurem.

Allikas: autori koostatud töölepingu seaduse alusel

Lisa 4. Majutus- ja toitlustusvaldkonna töötajatele edastatud küsimustik

I osa: taustaandmed

1. Kas töötate hetkel?
 - Jah, majutus- ja toitlustusvaldkonnas
 - Jah, muus valdkonnas (vastamine lõppeb)
 - Ei, kuid olen viimase 12 kuu jooksul töötanud majutus- või toitlustusvaldkonnas
 - Ei (vastamine lõppeb)
2. Sugu
3. Vanus
 - Alla 25
 - 25–34
 - 35–44
 - 45–54
 - 55 ja vanem
4. Mis ametikohal töötate?
 - Teenindustöötaja (nt kelner, baarmen, vastuvõtutöötaja)
 - Köögitöötaja (nt kokk, abikokk)
 - Koristus/majapidamine
 - Administraator
 - Juht
 - Muu (täpsustage)
5. Millises maakonnas töötate? (valikvastustega)
6. Millise lepingu alusel töötate?
 - Tööleping
 - Käsundusleping
 - Töövõtuleping
 - Muu (täpsusta)
 - Ei tea
7. Milline on teie töökoormus?
 - Täistööaeg
 - Osaline tööaeg
8. Kas kuulute mõnesse nendest kategooriatest? (vali kõik, mis sobivad)
 - Alla 3-aastase lapse vanem
 - Õpilane/üliõpilane
 - Pensionär
 - Vähenenud töövõimega töötaja
 - Hoolduskoormusega töötaja (st teise inimese hooldaja)
 - Ei kuulu ühtegi nendest sihtrühmadest

Lisa 4. Järg

II osa: Praegune tööaja korraldus

9. Kas töötate graafiku alusel?
 - Jah
 - Ei

10. Kuidas on Teie tööaeg peamiselt korraldatud? (Lambert *et al.*, 2014)
 - Fikseeritud graafik (töövahetused on pikemalt ette teada)
 - Paindlik graafik tööandja algatusel (st tööandja määrab jooksvalt, millal on vaja tööle tulla)
 - Paindlik graafik töötaja ja tööandja kokkuleppel (st töötaja saab töövahetuste aegu valida, vähemalt teatud määral)
 - Ebaregulaarne / kutsumise alusel (st enamasti ei koostata graafikut pikalt ette ja võimalus tööle minna võib tulla ootamatult)

11. Palun hinnake järgmisi väiteid: (väga sageli, sageli, mõnikord, harva, mitte kunagi) (Lambert *et al.*, 2014)
 - Minu töötunnid kõiguvad nädalate lõikes tööandja vajaduste tõttu
 - Minu töötunnid kõiguvad nädalate lõikes minu enda soovide/vajaduste tõttu
 - Minu töögraafikut muudetakse viimasel hetkel tööandja algatusel
 - Minu töögraafikut muudetakse viimasel hetkel minu enda soovide/vajaduste tõttu

12. Kas teil on lepingus kokkulepitud miinimumtundide arv? (Lambert *et al.*, 2014)
 - Jah
 - Ei
 - Ei tea

13. Kui töötad rohkem kui lepingus kokkulepitud miinimumtunnid, siis millist tasu teile makstakse?
 - Sama tunnitasu
 - Kõrgemat tunnitasu

14. Mis perioodiks koostatakse teie töögraafik? (Lambert *et al.*, 2014)
 - Nädalaks
 - Üheks kuuks
 - Kaheks kuuks
 - Kolmeks kuuks
 - Neljaks kuuks
 - Muu (täpsustage)

Lisa 4. Järg

15. Kui pikalt ette saate tavaliselt teada oma töögraafiku? (Lambert *et al.*, 2014)
- Samal päeval
 - 1–2 päeva ette
 - 3–6 päeva ette
 - 1–2 nädalat ette
 - Rohkem kui 2 nädalat ette
 - Nii ja naa (üldiselt erinevatel aegadel)
16. Kas Teil on olnud olukordi, kus tööandjast tingitult on töövahetus ära jäänud või lühenenud? (Lambert *et al.*, 2014)
- Jah, sageli
 - Jah, mõnikord
 - Harva
 - Ei ole olnud
17. Kui töövahetus jääb ära või lüheneb tööandja tõttu, kas teile makstakse täies mahus töötasu, mida oleksite pidanud töövahetuse eest saama (st kui oleksite pidanud töötama 8 tundi ja vahetus jääb ära, kas saate ikkagi töötasu 8 tunni eest või töötasu sellisel juhul ei maksta)?
- Jah, alati
 - Mõnikord
 - Harva
 - Ei maksta töötasu
 - Ei oska öelda
18. Kas teilt oodatakse valvelolekut (valmisolek vajadusel lühikese etteteatamisajaga tööle tulla)? (Lambert *et al.*, 2014)
- Jah, regulaarselt
 - Jah, aeg-ajalt
 - Ei
19. Kui jah: kas see aeg on tasustatud?
- Jah
 - Ei
20. Hinnake väiteid skaalal 1 – üldse ei nõustu ... 5 – täiesti nõustun (Lambert *et al.*, 2014)
- Minu tööaja kujunemisel arvestatakse minu eelistustega.
 - Mul on võimalik vahetusi vahetada teiste töötajatega.
 - Mul on võimalik keelduda tööle tulemisest ilma negatiivsete tagajärgedeta.
 - Mul on võimalik seada piire oma kättesaadavusele (nt vabad päevad, kellaajad).
 - Tunnen, et kontroll tööaja üle on pigem tööandjal kui minul.
21. Hinnake väiteid skaalal 1 – üldse ei nõustu ... 5 – täiesti nõustun (Lambert *et al.*, 2014)

- Minu tööaeg ja töötasu on piisavalt ettearvatavad ja stabiilsed, et planeerida oma kulutusi.
 - Tunnen end oma sissetuleku osas kindlalt.
 - Mul on keeruline prognoosida oma igakuist sissetulekut.
 - Minu praegune tööaja korraldus toetab minu majanduslikku turvatunnet
 - Minu töö tagab mulle sotsiaalsed garantiid (haigushüvitis, pensionistaaž jm)
22. Hinnake järgmisi väiteid skaalal 1 – üldse ei nõustu ... 5 – täiesti nõustun (Lambert *et al.*, 2014)
- Töötundide kõikumine tekitab minus stressi.
 - Ette teada ja kokkulepetele vastav töögraafik kindlustab minu turvatunnet.
 - Sarnane tööaeg igal kuul kindlustab minu turvatunnet.
 - Tööaja muutlikkus raskendab minu töö- ja eraelu planeerimist.
23. Kas soovid midagi lisada, mida küsimused ei puudutanud?

III osa: Ootused ja vajadused seoses paindliku tööajaga

24. Kui oluline on Teile paindlik tööaeg?
- Väga oluline
 - Pigem oluline
 - Neutraalne
 - Pigem ebaoluline
 - Üldse mitte oluline
25. Mis põhjusel töötate või võiksite soovida töötada paindliku tööajaga? (vali 3 kõige olulisemat)
- Sissetuleku suurendamine
 - Töö ja pereelu ühitamine
 - Õpingute kõrvalt töötamine
 - Tervisest tulenevad põhjused
 - Lähedase eest hoolitsemine
 - Isikliku vaba aja planeerimine/kasutamine
 - Muu (täpsusta)
26. Kui olulised on teie jaoks järgmised tööaja korralduse põhimõtted? (1 – üldse mitte oluline ... 5 – väga oluline) (Lambert *et al.*, 2014)
- Töögraafik avaldatakse piisavalt pikalt ette
 - Töötajale teatatakse tööle tulemise vajadusest vähemalt 24 tundi ette
 - Tööandja teeb viimase hetke graafikumuudatusi harva
 - Töötunnid on nädalate lõikes stabiilsed
 - Töölepingus on kokkulepitud miinimumtundide arv
 - Tööandja tõttu ärajäänud või lühendatud töövahetuste puhul saamata jäänud töötasu kompenseeritakse
 - Lisavahetustest on võimalik keelduda ilma negatiivsete tagajärgedeta
 - Minu eelistusi arvestatakse töögraafiku koostamisel
 - Mul on võimalus oma tööaega teatud määral ise valida

Lisa 4. Järg

27. Millised tööaja korralduse tingimused toetaksid teie töötamist kõige rohkem?
Palun kirjeldage.

28. Kas soovid midagi lisada, mida küsimused ei puudutanud?

IV osa: Seadusandluse muudatused

29. Enne käesolevat küsimustikku, kas olite teadlik paindliku tööaja kokkuleppe võimalusest töölepingu seaduses?

- Jah, olen sellest teadlik
- Olen sellest midagi kuulnud
- Ei olnud sellest varem teadlik

30. Alates 13. veebruarist 2026 võimaldab töölepingu seadus sõlmida paindliku tööaja kokkuleppeid. Paindliku tööaja kokkulepe võimaldab töötajal lisaks kokkulepitud töötundidele teha lisatunde kuni täistööajanormi (40 tundi nädalas) täitumiseni. Kokkulepitud töötunnid, mis on töötajale alati tagatud, peavad olema vähemalt 10 tundi nädalas. Nt võib kokku leppida, et töötaja töötab 20–30 tundi nädalas, st 20 tundi tuleb tööandjal alati tagada ja tasustada ning 10 tundi on lisatunnid. Samuti võib kokku leppida, et töötaja töötab 10–40 tundi nädalas, st 10 tundi tuleb alati tagada ja tasustada ning 30 tundi on lisatunnid. Lisatundidest on töötajatel õigus keelduda. Sellise kokkuleppe rakendamiseks peab töötaja töötasu olema vähemalt 1,2-kordne töötasu alammäär.

Hinnake väiteid skaalal 1 – üldse ei nõustu ... 5 – nõustun täielikult (Töölepingu seadus, 2009)

- Selline paindliku tööaja kokkulepe sobiks mulle.
- Ma kaaluksin sellise kokkuleppega töökohta.
- Selline kokkulepe suurendaks liigselt minu tööaja ja sissetuleku ebakindlust.
- Selline kokkulepe annaks mulle rohkem vabadust oma aega planeerida.
- Praktikas oleks tööandjal rohkem kontrolli minu tööaja üle kui minul endal.
- Minu jaoks on vastuvõetav, et ületunnitöö tekib alles siis, kui töötan üle 40 tunni nädalas, isegi kui minu töölepingus kokkulepitud tööaeg on väiksem.

31. Millised on teie hinnangul suurimad ohukohad paindliku tööaja kokkuleppe puhul? (vali kuni 3) (Lambert *et al.*, 2014; töölepingu seadus, 2009)

- Sissetuleku ebastabiilsus
- Graafiku ettearvamatus
- Tööst keeldumine võib tuua “karistuse” (vähem töötunde tulevikus)
- Töö- ja eraelu planeerimine muutub keeruliseks
- Ületunnid ei teki enam nii lihtsalt, seega ületunnitasu väheneb
- Ebavõrdne kohtlemine lisatundide jagamisel
- Suurem stress / läbipõlemise risk
- Sotsiaalsete garantiide vähenemine (nt pensionistaaži teenimine, pensioni suurus)
- Muu (täpsustage)

Lisa 4. Järg

32. Kas tööandja on soovinud teiega paindliku tööaja kokkulepet sõlmida?
- Ei
 - Jah
33. Kui teie tööandjaga on sõlmitud paindliku tööaja kokkulepe, siis kuidas see on mõjutanud teie tööaja korraldust? (Valige kõige sobivam vastus)
- Minu tööaja korraldus on jäänud samaks.
 - Minu tööaeg on muutunud paindlikumaks.
 - Minu tööaeg on muutunud ettearvamatumaks ja varieeruvamaks.
 - Minu tööaeg on muutunud stabiilsemaks ja paremini ette planeeritavaks.
 - Raske öelda / mõju on olnud väike.
 - Muu (palun täpsustage).
34. Kas paindliku tööaja kokkulepe vastab teie ootustele ja vajadustele? (Töölepingu seadus, 2009)
- Jah, see vastaks minu ootustele
 - Võiksin seda kaaluda
 - Ma ei tea sellest piisavalt, et otsustada
 - Ei, mul on vaja rohkem stabiilsust
35. Kas soovid midagi lisada, mida küsimused ei puudutanud?

SUMMARY

EXPECTATIONS AND NEEDS OF EMPLOYEES IN THE IMPLEMENTATION OF FLEXIBLE WORKING TIME AGREEMENTS IN THE ACCOMMODATION AND CATERING SECTOR

Liis Tõnismaa

In recent years, working conditions have undergone significant changes, and there has been a growing need for more flexible work arrangements. Flexible working time allows both employers and employees to adapt working hours to their needs, but it may also lead to increased insecurity regarding working time and income. This issue is particularly relevant in the accommodation and catering sector, where work organization is strongly influenced by seasonality, fluctuating demand, and non-standard working hours. Although employers in this sector favour flexible arrangements, it remains unclear whether they meet employees' expectations and needs.

The research problem of this thesis arises from the potential conflict between employers' need for flexibility and employees' need for stability and security. In Estonia, amendments to the Employment Contract Act, which entered into force in February 2026, introduced the possibility of concluding flexible working time agreements. While this regulation provides employers with greater flexibility, its impact on employees has not yet been studied. The aim of this thesis was to identify what employers can do when implementing flexible working time agreements to ensure that they meet employees' expectations without negatively affecting their well-being and sense of security. The study addressed the following research questions: what is the current organization of working time, what are employees' main reasons and needs for flexible working time, and what expectations and risks they associate with flexible working time agreements.

The theoretical framework is based on the concepts of precarious work and flexible working time. Previous studies (e.g. Kalleberg, Standing, Lambert et al., Schneider & Harknett) show that flexibility can increase autonomy and support work–life balance, but employer-driven and unpredictable working time may increase insecurity and shift risks to employees. The impact of flexibility depends primarily on control over working time, predictability, income stability, and clearly defined working time arrangements.

The empirical study was conducted using a quantitative survey, with 102 employees from the accommodation and catering sector participating. The results indicate that most respondents work according to a schedule and perceive their working time as relatively stable and predictable. Employees report a certain level of control over their working time, as employers consider their preferences and allow shift swapping and the setting boundaries of availability. At the same time, some variability in working hours exists due to both employer needs and employees' preferences.

The findings show that employees value flexible working time mainly for better planning of personal time, combining work with studies, and increasing income. However, flexibility is not an end in itself but a means to adapt working arrangements to individual needs. Control over working time, predictability, and income stability are the most important factors for employees. Despite generally positive attitudes, several risks were identified, including income instability, unpredictable schedules, and difficulties in balancing work and personal life. The results also suggest that control over working time may remain primarily with the employer, which can reduce the positive effects of flexibility.

The study concludes that the successful implementation of flexible working time agreements requires a balance between flexibility and stability. It is essential to ensure employees' real ability to influence their working time, sufficient advance notice of schedules, and mechanisms supporting income stability. Clear agreements regarding stand-by time, additional hours, and schedule changes are also necessary. For employers, this means designing flexible arrangements that consider employees' needs and do not shift risks disproportionately onto them, supported by open communication and transparent agreements.

A limitation of this study is that flexible working time agreements are a relatively new regulation in Estonia, and their practical use is still limited. Therefore, the findings are based mainly on employees' expectations rather than long-term experience. Future research should examine the actual effects of such agreements and extend the analysis to other sectors.

In conclusion, flexible working time can be beneficial for employees only if it is accompanied by predictability, economic security, and real control over working time. Otherwise, it may increase insecurity and negatively affect well-being. Therefore, it is important to ensure a balance between employer needs and employee expectations when implementing flexible working time arrangements.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liis Tõnismaa,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Töötajate ootused ja vajadused paindliku töötaja kokkulepete rakendamisel majutus- ja toitlustusvaldkonnas,

mille juhendaja on Reelika Lume,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Liis Tõnismaa

18.05.2026