

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Laura Paarop

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Liis Roosaar

Tartu 2026

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

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

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Kaugtöö olemus ja seos COVID-19 pandeemiaga	7
1.1. Kaugtöö mõiste ja ajalugu.....	7
1.2. Kaugtöö eelised ja puudused tööandja tasandil	9
1.3. Kaugtöö eelised ja puudused töötaja tasandil	11
1.4. Kaugtöö seos COVID-19 pandeemiaga	13
1.5. Kaugtöö tegemisega seotud tegurid varasemate uuringute põhjal	17
2. Kaugtöö tegemisega seotud tegurid 2021. ja 2024. aastate andmete põhjal.....	21
2.1 Andmed ja metoodika	22
2.2. Kaugtöö tegijate võrdlus nendega, kes kaugtööd ei tee	25
2.3. Kaugtöö tegemise tõenäosuse hindamine ja järeldused	37
Kokkuvõte.....	46
Viidatud allikad.....	48
Lisad.....	53
LISA A. Kaugtöö eelised ja puudused töötaja ning tööandja tasandil.....	53
LISA B. Tööjõu ja kaugtöö statistika (15–74-aastased), 2018–2024	54
LISA C. Varasemad uuringud.....	55
LISA D. Analüüsi valitud muutujad	58
LISA E. Valimit iseloomustav kirjeldav statistika 2021 ja 2024: vastanute arv tunnuste lõikes	60
LISA F. Kaugtöö tegemise tõenäosust kirjeldavate tegurite marginaalsed efektid ja standardvead - mudelid 1 ja 2	62
LISA G. Kaugtöö tegemise tõenäosust kirjeldavate muutujate marginaalsed efektid ja standardvead ühendatud mudelites, sh koostoime ametialadega - mudelid 3 ja 4.....	64
LISA H. Kontrollmudelid ilma kaugtöö teostatavuse muutujata - aastad 2021 ja 2024.....	66
Summary	68

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Sissejuhatus

Kaugtöö tegijate osakaal on viimase kümnendi jooksul pidevalt kasvanud, kuid COVID-19 pandeemia tõi kaasa olulise muutuse selle leviku tempos. Kui enne kriisi oli kaugtöö pigem marginaalne ja piiratud teatud ametitega, siis 2020. aasta kevadel muutus see paljude organisatsioonide jaoks vältimatuks töökorralduse vormiks.

Statistikaameti (2022) andmetel tegi 2021. aastal kaugtööd 27,9% kõigist hõivatutest ehk 181 600 inimest. See on märkimisväärne kasv võrreldes kümne aasta taguse ajaga, mil sama näitaja oli vaid 7,3% (44 200 inimest). 2021. aastal tegi kaugtööd 98 200 naist ning 83 400 meest. Tööviis on levinum valdkondades, kus töö toimub peamiselt arvuti kaudu, nagu info-, side-, finants- ja teadustegevuses (Rünkla & Marksoo, 2022).

Kaugtöö levik enne COVID-19 pandeemiat oli peamiselt tehnoloogilise arengu tulemus, sest digivahendid ja internetiühendus võimaldasid tööülesandeid täita sõltumata asukohast (Milasi *et al.*, 2021). Selline muutus võib mõjutada töökorraldust, tööturu struktuuri ning erinevate töötajate võimalusi kaugtööd teha. Seetõttu on oluline mõista, millised tegurid kujundavad kaugtöö tegemise tõenäosust erinevatel ajaperioodidel ning kuidas need on muutunud pandeemiaaegse ja -järgse perioodi vahel.

Uuringud näitavad, et kaugtöö levik on seotud töö iseloomuga, tehnoloogilise valmisolekuga ja töötajate sotsiaalmajandusliku taustaga. Näiteks Bartik *et al.* (2023) leidsid, et kaugtöö kasutuselevõtt oli kõige laialdasem ametites, kus tööülesanded on digitaalsed ja vähem sõltuvad füüsilisest kohalolekust. Samas on kaugtöö tegemise võimalused ebavõrdselt jaotunud, näiteks kõrgema haridustasemega ja tehnoloogiliselt arenenud sektorites töötavatel inimestel on sagedamini olemas tingimused kaugtöö tegemiseks.

Autorile teadaolevalt on rahvusvahelises kirjanduses rohkem uuritud kaugtöö levikut, kasutamist ja töötajate hoiakuid, kuid vähem on uuringuid, mis võrdleksid süstemaatiliselt kaugtöö tegemise tõenäosusega seotud sotsiaaldemograafilisi tegureid erinevatel ajaperioodidel sama metoodika alusel. Pärast COVID-19 pandeemiat on suhtumine kaugtöösse märkimisväärselt muutunud. Kui pandeemia ajal oli kaugtöö sageli sunnitud lahendus, siis hiljem on see muutunud teadlikumaks valikuks nii töötajate kui ka tööandjate jaoks. Suurenenud tehnoloogiline võimekus võimaldab kaugtööd teha paljudel ametikohtadel. Samas on nii organisatsioonid kui ka töötajad saanud pandeemia käigus praktilise kogemuse kaugtöö toimimisest ning selle eelistest ja puudustest. Eesti kontekstis on kaugtöö teemat käsitletud eeskätt bakalaureuse- ja magistritöös, mis pakuvad küll väärtuslikku empiirilist materjali, kuid mille tulemused ei ole rahvusvahelises teaduskirjanduses laialdaselt nähtavad. Üliõpilaste töös on analüüsitud kaugtöö seoseid töörahulolu ja töötingimustega, mõju töö-

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

ja eraelu tasakaalule ning selle kaudu töörahulolule. Lisaks on analüüsitud töökorralduse muutusi seoses kaugtöö laienemisega, eriti COVID-19 pandeemia kontekstis, näiteks käsitleb Abodei (2022) pandeemiast tingitud töökorralduslike muutusi organisatsioonis. Näiteks Tartu Ülikoolis kaitstud bakalaureusetöö (Kägu, 2023) leidis, et COVID-19 pandeemia ajal oli kaugtöö sagedasem nooremate, kõrgema haridustasemega ja naissoost töötajate seas. Sellest tulenevalt esineb selge uurimisvajak kaugtöö leviku ja sellega seotud tegurite dünaamilisel analüüsil ajas, eriti väikeriikide, sh Eesti, kontekstis. Siinkohal pakub Euroopa töötingimuste uuring (EWCS) võimalust siduda kaugtöö levik lisaks tavapärastele demograafilistele teguritele ja hariduslikele tunnustele ka töötingimuste näitajatega.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, millised indiviidi taustaga (nt haridus, vanus, sugu) ja töö iseloomuga tegurid on seotud kaugtöö tegemise tõenäosusega Eestis 2021. ja 2024. aastal. Töös kasutatakse seejuures värskeid andmeid, kuna 2024. aasta Euroopa töötingimuste uuringu (EWCS) andmestik avaldati alles 2026. aasta veebruaris, võimaldades analüüsida kaugtööga seotud tegureid võimalikult ajakohase info põhjal. 2021. ja 2024. aasta andmetike kaudu saab hinnata, kas kaugtöö levik on ühtlane või tekitab uusi ebavõrdsuse mustreid tööturul. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade kaugtöö mõiste sisust ja olemusest ning seostest COVID-19 pandeemiaga;
2. Varasemate uuringute põhjal näidata, millised tegurid on seotud kaugtöö tegemise tõenäosusega;
3. Kirjeldada uurimistöös kasutatavat andmestikku ja peamisi kaugtööga seotud tunnuseid;
4. Hinnata probit-mudeli abil kaugtöö tegemise tõenäosust ning tuua välja olulised tegurid;
5. Selgitada tulemusi ja seostada neid varasemate uuringutega.

Probleemi uurimine on oluline tööturu muutuste mõistmiseks, kuna kaugtöö laialdasem levik pärast pandeemiat on toonud kaasa uusi mustreid tööturu korralduses. Kuigi kaugtöö osakaal on kiiresti kasvanud, ei ole selge, millised tegurid mõjutavad selle kättesaadavust ja kasutamist. Kaugtöö tegemisega seotud tegurite analüüsil on tööandjate vaates praktiline väärtus, kuna see aitab paremini mõista, milliste töötajate rühmade puhul võib kaugtöö pakkumine suurendada tööandja atraktiivsust ning toetada sobiva tööjõu kaasamist. Samuti võimaldab analüüs erinevate ametialade ja sektorite lõikes hinnata, millistes töödes on kaugtöö objektiivselt võimalik ning millistes on selle kasutamine piiratud

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

töö iseloomu tõttu. 2021. aasta COVID-19 pandeemiaga seotud andmed võimaldavad käsitleda kaugtööd ekstreemsemas olukorras, kus selle rakendamine oli paljudes valdkondades sunnitud. Võrdlus varasemate ja hilisemate perioodidega võimaldab hinnata, mil määral kajastavad täheldatavad erinevused tehnoloogilisi ja organisatsioonilisi võimalusi ning mil määral ettevõtete ja töötajate eelistusi kaugtöö kasutamisel.

Kaugtöö tõenäosusega seotud tegurite tuvastamine aitaks selgitada töökorralduse arengusuundi. Kui analüüs näitab, et kaugtöö võimalused on sagedamini kättesaadavad kõrgema haridustasemega, noorematele ning teatud sektorites töötavatele inimestele, võib see viidata kaugtöö ebaühtlasele jaotumisele tööturul. Samas tuleb arvestada, et kaugtöö tegemise võimalikkus sõltub olulisel määral töö iseloomust ning mitmeid ameteid ei ole tehnoloogiliste või organisatsiooniliste piirangute tõttu võimalik kaugtööna teha. Sellest tulenevalt võib kaugtöö levik peegeldada nii struktuurseid tööülesannete eripärasid kui ka potentsiaalselt erinevat ligipääsu paindlikele töövormidele.

Bakalaureusetöö koosneb kahest osast. Teoreetilises osas antakse ülevaade kirjandusest. Vaadeldakse kaugtöö mõistet, eeliseid ja puuduseid, seost COVID-19 pandeemiaga ning võimalikke kaugtöö levikut seletavaid tegureid.

Töö empiirilises osas analüüsib autor Euroopa töötingimuste telefoniküsitluse (European Working Conditions Telephone Survey) ja Euroopa töötingimuste uuringu (European Working Conditions Survey) andmestikke. Esmalt antakse statistiline ülevaade kaugtöö levikust ning valimisse kuuluvate töötajate demograafilistest ja tööalastest tunnustest Eestis 2021. ja 2024. aastal. Seejärel hinnatakse probit-mudeli abil, millised tegurid on seotud kaugtöö tegemise tõenäosusega. Lisaks võrreldakse mudelite tulemusi kahe perioodi vahel, et analüüsida, kuidas seosed on muutunud.

Märksõnad: kaugtöö, tegurid, tööturg, Eesti, COVID-19

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

1. Kaugtöö olemus ja seos COVID-19 pandeemiaga

1.1. Kaugtöö mõiste ja ajalugu

Eesti Vabariigi töölepingu seaduse (TLS § 6 lg 4) tähenduses on kaugtöö töötamise viis, kus tööandja ja töötaja kokkuleppel teeb töötaja oma tööd väljaspool tavapärast töö tegemise kohta, sealhulgas oma elukohas. Inglise keeles kasutatakse kaugtöö kohta mitmeid termineid, nagu *remote work*, *telecommuting*, *telework* ning *virtual work*.

Kaugtöö mõistena võeti kasutusele 1970. aastate keskpaigas, mil Ameerika teadlane Jack Nilles pakkus esimest korda välja termini *telecommuting*. Selle kontseptsiooni teke oli tihedalt seotud toonaste makromajanduslike ja geopoliitiliste arengutega, eelkõige Ameerika Ühendriikides puhkenud naftakriisiga. Energiapuudus tõi esile vajaduse vähendada kütuse tarbimist, mistõttu uuriti võimalust asendada igapäevane tööle sõitmine kodust töötamisega. Sellest ajendatuna kujunes kaugtöö välja kui potentsiaalne lahendus majanduslikele ja keskkondlikele väljakutsetele. (Sroka, 2018)

Nillesi varaseimad kaugtöökätsed ei keskendunud siiski kodust töötamisele, mis tollaste tehniliste võimaluste juures olnuks keeruline. 1973. aastal korraldatud esimene pilootprojekt nägi ette nn satelliitkontorite (*satellite offices*) kasutuselevõttu. Satelliitkontorid tähistasid kontoriruumi, mis paiknesid töötajate elukohtade lähedal, kuid polnud nende kodud. Need olid tehniliselt varustatud ühendamiseks töötajate töövood organisatsiooni põhivõrku, võimaldades täita tööülesandeid ilma pikamaaliste sõitudeta peakontoris. Selline korraldus vähendas oluliselt töölesõiduks kulunud aega ja kütust, säilitades samas professionaalse töökeskkonna, mida tollane tehnoloogia ei võimaldanud kodus täielikult luua. (Berthiaume, 2020)

Telework tähendab paindlikku töökorraldust, kus töötaja teeb tööd väljaspool tavapärast töökohta, näiteks kodukontoris. Tööülesandeid täidetakse distantsilt kasutades digitehnoloogiat (nagu internet), tarkvaralahendusi, virtuaalset privaatvõrku (VPN), videokonverentse. *Telework* võib toimuda kodus, satelliitkontoris või ka mõnes muus asukohas. Mõisteid *telework* ja *remote work* kasutatakse sageli sünonüümidena. Lisaks on olemas ka termin *hybrid telework*, mis viitab töökorraldusele, kus töötaja kombineerib kaugtöö ja kontoritöö nädala jooksul. See võib toimuda kindla graafiku alusel (näiteks teatud päevad kontoris ja teised kaugtööl) või paindlikumalt, võimaldades töötajal ise otsustada, millal ta töötab distantsilt ja millal tööandja ruumides. (Heinen *et al.*, 2023)

Virtual work tähistab töökorraldust, kus üksikisikud või organisatsioonid tegutsevad geograafiliselt hajutatult ning ei kohtu füüsiliselt, vaid teevad koostööd kommunikatsiooni ja

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

tehnoloogia vahendusel (McPhail *et al.*, 2024). Tabelis 1 on esitatud kaugtööga seotud ingliskeelsed mõisted ning nende tähendused erinevate autorite käsitles.

Tabel 1

Kaugtöö ingliskeelsed mõisted ja tähendused teaduskirjanduses

Mõiste	Eestikeelne vaste/tõlge	Autor	Tähendus
<i>Remote work</i>	Kaugtöö	Anderson & Kelliher, 2020	Töötamine kodust või mõnes muus sobivas asukohas töötaja soovil.
<i>Telecommuting/Tele-work</i>	Distantstöö	Abulibdeh, 2020	Paindlik töökorraldus, mis võimaldab tehnoloogiliste vahendite abil töötada kõikjalt.
<i>Distributed work</i>	Hajus töö	Henry, Le Roux & Parry, 2021	Töökorraldus, kus tööülesanded, meeskonnaliikmed või organisatsiooni üksused on geograafiliselt ja/või ajaliselt eraldatud, töö tegemiseks kasutatakse tehnoloogilisi kommunikatsioonivahendeid
<i>Global Virtual work</i>	Virtuaaltöö	Froese <i>et al.</i> , 2025	Tööülesanded täidetakse digitaalses keskkonnas.
<i>Hybrid work</i>	Hübriidtöö	Vartiainen & Vanharanta, 2023	Töötatakse osaliselt kontoris ja osaliselt kodus või mujal.

Allikas: Autori koostatud, vastavalt nimetatud artiklitele

Käesoleva töö autor leiab, et kuigi inglise keeles kasutatakse kaugtöö kirjeldamiseks erinevaid termineid, tõlgendatakse üldjoontes sama nähtust. Kokkuvõtlikult tabeli põhjal leiab autor, et kaugtööd võib defineerida kui paindlikku töökorraldust, kus töötaja täidab tööülesandeid väljaspool tööandja tavapärasest töökohta, enamasti kodus või mõnes teises sobivas asukohas, kasutades töö tegemiseks ja suhtlemiseks digitaalseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogiaid. Kaugtöö võib hõlmata nii täielikult distantsilt tehtavat tööd, hübriidset töövormi kui ka geograafiliselt hajutatud koostööd.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kiire areng, eriti 1990. aastate algusest, lõi kaugtöö laialdasemaks levikuks uued tehnoloogilised eeldused. Isiklike arvutite, sülearvutite, mobiiltelefonide ja erinevate digitaalkommunikatsiooni vahendite kasutuselevõtt võimaldas esmakordselt integreerida kontoritöö igapäevaseid funktsioone füüsilisest töökohast sõltumatult. (Sroka, 2018)

Enne COVID-19 pandeemiat oli kaugtöö olemas, kuid selle levik oli piiratud ja sõltus riikide, sektorite ning töötajate profiilidest. OECD andmetel oli kaugtöö võimalus tihedalt seotud tehnoloogilise infrastruktuuri ja töötajate digioskustega. Kuigi internetiühendus ja digivahendid olid paljudes arenenud riikides kättesaadavad, ei olnud kaugtöö massiline nähtus, vaid pigem privileeg teatud ametikohtadel. Sostero jt (2020) hinnangul on Euroopa Liidus ligikaudu 37% töökohtadest tehniliselt kaugtööks sobivad, kuid enne pandeemiat kasutas seda võimalust vaid umbes 15% töötajatest, mis osutab märkimisväärsele lõhele potentsiaali ja tegeliku kasutamise vahel. (Milasi *et al.*, 2021)

Käesolev peatükk käsitles kaugtöö mõistet ja kujunemislugu, tuues esile nii selle ajaloolised juured kui ka tänapäevase mitmetähendusliku kasutuse teaduskirjanduses. Peatükist selgus, et kaugtöö ei ole uus nähtus, vaid selle kujunemine sai alguse juba 1970. aastatel seoses majanduslike ja keskkondlike väljakutsetega, eeskätt naftakriisiga. Varased kaugtöövormid, nagu satelliitkontorid, näitavad, et kaugtöö areng on olnud tihedalt seotud tehnoloogiliste võimaluste ja ühiskondlike vajadustega ning on ajas järk-järgult liikunud kodupõhise ja täielikult virtuaalse töökorralduse suunas. Kuigi kaugtöö kirjeldamiseks kasutatakse ingliskeelses kirjanduses erinevaid termineid, viitavad need suures osas samale töökorralduslikule nähtusele, mille keskmes on töö tegemine väljaspool tavapärast töökohta digitehnoloogia vahendusel.

1.2. Kaugtöö eelised ja puudused tööandja tasandil

Kaugtöö järjest laiem kasutamine sunnib tööandjaid ümber hindama oma töökorraldust, pakkudes samal ajal nii võimalusi kui ka väljakutseid. Paindlikud töövormid võivad tõsta töötajate rahulolu, vähendada personalivoolavust ja tugevdada tulemuslikkusepõhist juhtimist, kuid nendega kaasnevad ka kulud. Seetõttu on tööandja vaatenurgast kaugtöö mõju mitmekülgne, ühendades potentsiaalse tõhususe kasvuga vajaduse kohaneda uute juhtimis- ja töökorraldusnõuetega. (Kallaste & Jaakson, 2009)

Kaugtöö tegemise tõenäosust kujundab lisaks töötajate eelistustele ka tööandjate valmisolek ja motivatsioon seda töövormi rakendada. Kuigi paljudel ametikohtadel võimaldab töö iseloom kaugtööd, ei pruugi tööandjad seda alati pakkuda, kuna kaugtööga

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

seostatakse juhtimiskulusi, täiendavaid kulusid ja turvariske. Sellest tulenevalt ei sõltu kaugtöö levik üksnes töö tehnilisest teostatavusest, vaid ka organisatsioonide strateegilistest valikutest ja hinnangutest kaugtööga kaasnevatele eelistele ja puudustele. (Kallaste & Jaakson, 2009)

Kaugtöö rakendamise positiivseid mõjusid on seostatud töötajate suurema töörahulolu ja organisatsioonisisesega stabiilsusega. Kivistik *et al.* (2022) uuringu kohaselt on kaugtöötajatel väiksem kalduvus töökohta vahetada, mis soodustab tööjõu püsimist ning vähendab värbamis- ja koolituskulusid. Paindlikud töökorralduse võimalused aitavad luua usaldusliku töökultuuri, mida töötajad kõrgelt hindavad. Samuti võib kaugtöö tugevdada tulemuslikkusel põhinevat töökorraldust: töö hindamine ei tugine enam füüsilisele kohalolekule, vaid konkreetsete tulemuste saavutamisele. Kallaste ja Jaakson (2009) märgivad, et selline rõhuasetus võib tõsta efektiivsust, kuid eeldab tööandjalt täpsemaid mõõdikuid ja toimivaid kommunikatsioonikanaleid.

Kallaste ja Jaakson (2009) osutavad, et kuigi kaugtööga võib kaasneda potentsiaal püsikulude vähenemiseks, ei ole kulude kokkuhoid siiski garanteeritud. Kontoripindade vähendamine ei pruugi praktikas realiseeruda, kuna paljud organisatsioonid peavad säilitama füüsilised ruumid töötajate jaoks, kelle töö eeldab regulaarset kohalolekut. Seetõttu jäävad mitmed kulud kas püsima või vähenevad üksnes piiratud ulatuses. Samal ajal kaasneb kaugtööga rida uusi kulusid: investeeringud turvalistesse IT-lahendustesse, töövahenditesse ning töötajate digipädevuste arendamisse. Juhtimise keerukuse kasv nõuab täiendavat juhtimistuge ja selgemat töökorraldust, mis omakorda nõuab nii aja- kui ka rahalisi ressursse. Seega võib sõltuda kaugtöö tegelik kuluefektiivsus organisatsiooni võimest oma tööprotsesse terviklikult ümber kujundada.

Kaugtööga kaasnevad ka mitmesugused riskid ja potentsiaalsed negatiivsed mõjud. Kallaste ja Jaakson (2009) osutavad, et kaugtöö võib nõrgendada kollektiivset identiteeti ja vähendada meeskonnatunnet, mistõttu peavad juhid panustama teadlikult sisekommunikatsiooni ja koostöökultuuri hoidmisele. Juhtimis- ja järelevalveprobleemid süvenevad olukorras, kus töötajate tööpanust on keerulisem vahetult jälgida. Heinen jt (2023) soovivad seetõttu kehtestada kaugtööks selged reeglid ja ootused, et vähendada ebakindlust ja tugevdada usaldust. Lisaks võivad suureneda andmeturvalisuse ja privaatsuse riskid, eriti juhul, kui töötajad kasutavad isiklike seadmeid või töötavad avalikes kohtades. Ilma selgete kokkulepeteta töötamiskohtade ja turvameetmete osas suureneb nii andmelekete kui ka konfidentsiaalsuse rikkumise oht. (Kivistik *et al.*, 2022).

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Käesolev peatükk käsitles kaugtöö eeliseid ja puudusi tööandja vaatenurgast, tuues esile, et kaugtöö rakendamine ei ole pelgalt tehniline muudatus, vaid eeldab organisatsioonilt sisulist töökorralduslikku ja juhtimisalast kohanemist. Kaugtöö võib tööandjale pakkuda olulisi eeliseid, sealhulgas töötajate suuremat rahulolu ja lojaalsust, väiksemat personalivoolavust ning tulemuslikkuspõhise juhtimismudeli tugevnemist. Paindlikud töövormid võivad seeläbi suurendada organisatsiooni atraktiivsust tööturul ning toetada pikaajalist tööjõu püsimist. Samas kaasnevad kaugtööga ka mitmed väljakutsed, nagu investeeringute vajadus IT-lahendustesse ja turvalisusse, juhtimiskaskused, nõrgem meeskonnatunne ning andmekaitse ja privaatsusega seotud riskid. Seetõttu sõltub kaugtöö edukus suurel määral organisatsiooni valmisolekust kujundada selged töökorraldusreeglid, toetada tõhusat sisekommunikatsiooni ning luua usaldusel ja tulemustel põhinev töökultuur.

1.3. Kaugtöö eelised ja puudused töötaja tasandil

Töötaja soov teha kaugtööd sõltub sellest, millist kasu või kahju ta sellest töövormist kogeb. Kuigi ettevõtted võivad pakkuda töötajatele võimalust töötada distantiselt, ei eelista kõik töötajad seda varianti. Tehnoloogiliste lahenduste areng ja COVID-19 pandeemia ajal toimunud töökorralduse kiirendatud ümberkujundamine on näidanud, et paindlikke töövorme on võimalik rakendada laialdasemalt, kui varem arvati. Kaugtöö mõju on aga mitmetahuline: ühelt poolt parandab see töötajate töö- ja eraelu tasakaalu ning soodustab regionaalarengut, teisalt tekitab uusi väljakutseid sotsiaalse suhtluse ja eraldatuse osas (Kivistik *et al.*, 2022).

Kaugtöö tegemise tõenäosus ei sõltu üksnes töö tehnilisest sobivusest või tööandja valmisolekust, vaid ka töötaja individuaalsetest eelistustest, hoiakutest ning tajutud eelistest ja puudustest. Olukorras, kus töö iseloom võimaldab kaugtööd ja organisatsioon seda pakub, ei soovi kõik töötajad kaugtööd teha, kuna selle mõju töörahulolule, sotsiaalsetele suhetele ja töö- ja eraelu tasakaalule tajutakse erinevalt. Seetõttu on kaugtöö eeliste ja puuduste käsitlemine töötaja vaatenurgast oluline, et mõista tegureid, mis mõjutavad töötajate valmisolekut kaugtööd teha ning selgitavad kaugtöö tegelikku levikut tööturul. (Gajendran & Harrison, 2007)

Töötaja vaatenurgast on kaugtöö suurimaks eeliseks paindlikkus. Kodust töötamine võimaldab töötajatel ise reguleerida oma tööaega ja -keskkonda, mis parandab keskendumisvõimet ja töö tulemuslikkust. Kaugtöötajad saavad keskenduda paremini, kuna segavaid faktoreid on vähem ning võrreldes kontoritöötajatega ei osale nad sagedasti kontori sisepoliitikas ega suhtle kolleegidega. Aja kokkuhoid tööle ja koju sõitmiselt võimaldab neil

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

pühendada rohkem aega töö tegemisele ning see vähendab stressi ja ei tekita sõiduväsimust. (Kallaste & Jaakson, 2009)

2021. aasta Eesti tööelu-uuringu andmetel eelistab kaugtööd teinud töötajatest 82% töötada osaliselt või täielikult väljaspool tavapäraseid tööruume. Ka nende seas, kes viimase nelja nädala jooksul kaugtööd ei teinud, soovis 28% töötada osaliselt või täielikult kaugtöö vormis (2015. aastal 34%, st üldine soov on pärast pandeemia-tipuaega veidi vähenenud). Eelistuste peamised põhjused on elukorraldus ja eluviis (33%), töö iseloom (26%), vanemlikud kohustused (13%) ning tulemuslikum töö väljaspool tööruume (12%). (Rünkla & Marksoo, 2022)

Kaugtöö positiivset mõju on kõige suuremaks hinnatud analüütiliste ja kirjutamist nõudvate tööde puhul, kus keskendumisvõime ja rahulik töökeskkond on olulised. Kodust töötamine toetab töö- ja eraelu tasakaalu, sest töötajad saavad paremini ühendada ametikohustused isiklike ja pereeluliste vajadustega. Lisaks muudab kaugtöö tegemise võimalus tööturu kättesaadavamaks neile, kellel on piiratud liikumisvõimalused või hoolduskohustused. (Kivistik *et al.*, 2022)

Kaugtöötamine võib osaliselt avaldada positiivset mõju keskkonnale. Vähenenud töölesõitude arv aitab kaasa transpordist põhjustatud õhu- ja mürasaaste vähenemisele (Kallaste & Jaakson, 2009). COVID-19 pandeemia ajal toimunud massiline kodust töötamine näitas, et see võib lühiajaliselt vähendada linnade liikluskooormust ja parandada õhukvaliteeti. Samas sõltub keskkonnamõju ulatus siiski inimeste individuaalsetest käitumisharjumustest, sest kodune energiatarbimine võib samaaegselt suurened. Kaugtöö on seotud regionaalarengu toetamisega, kuna võimaldab inimestel töötada väljaspool linnu, soodustades elu- ja töövõimalusi maapiirkondades. Väheneb linnastumisega seotud ebavõrdsus, kohalik majandus areneb ning tööandjatel on võimalus teenida suuremat kasumimarginaali. (Kivistik *et al.*, 2022)

Kaugtöö üks peamisi puudusi on see, et töötajad võivad jääda nii tööalaselt kui ka sotsiaalselt isoleerituks. Gajendran ja Harrison (2007) metaanalüüs, mis põhines 46 erineval uuringul eri riikidest, näitas, et töötajatel, kes teevad kodust töötamist rohkem kui 2,5 päeva nädalas, on kolleegidega kehvemad suhted ja nõrgem seotus organisatsioonikultuuriga. Kaugtöötamine võib vähendada meeskonna- ja kuuluvustunnet ning koostöövalmidust. Kuigi digitaalsed tööriistad, nagu videokoosolekud ja e-kirjad, aitavad hoida kontakti, ei asenda need vahetut suhtlust, mis on tööalaste ja sotsiaalsete suhete arendamisel oluline. (Kivistik *et al.*, 2022)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Kallaste ja Jaakson (2009) märgivad, et pikaajaline eraldatus ja vähene kontakt kolleegidega võivad põhjustada üksildust, depressiooni ja motivatsiooni langust. Samuti nõuab kaugtöö töötajalt suuremat iseseisvust, enesedistsipliini ja enesejuhtimisoskust, mille tase võib indiviiditi oluliselt erineda. Liiga suure mahuga kaugtöö võib vähendada töö tulemuslikkust ja töörahulolu. Näiteks töötajad, kes teevad tööd osaliselt kontoris ja osaliselt kaugtööna, st hübriidtööna, on rahulolevamad kui need, kes töötavad ainult kodus (Kivistik *et al.*, 2022). Töö- ja eraelu tasakaal võib minna paigast, mis tekitab stressi ning suurendab ületöötamise ohtu. Füüsilise tervise seisukohalt võib kaugtöö tegemine suurendada kaela- ja seljavalu, kui töökoht ei ole tööks sobiv. Töökeskkond peaks sisaldama ohutuid ning vajalikke töövahendeid, nagu internetiühendus, tehnika ja ergonoomiline mööbel (Kivistik *et al.*, 2022).

Käesolev peatükk käsitleb kaugtöö eeliseid ja puudusi töötaja vaatenurgast, tuues esile, et kaugtöö mõju ei ole üheselt positiivne ega negatiivne, vaid sõltub töö iseloomust, kaugtöö ulatusest ning töötaja individuaalsetest omadustest. Kaugtöö peamised eelised seisnevad paindlikkuses, ajavõidus ning paremas töö- ja eraelu tasakaalus, mis võivad suurendada töötajate rahulolu ja töö tulemuslikkust. Eriti sobib kaugtöö analüütiliste ja kirjutamist nõudvate ülesannete puhul ning töötajatele, kellel on pere- või hoolduskohustused. Samas võivad kaugtööga kaasneda sotsiaalne eraldatus, nõrgem seotus organisatsiooniga ning töö- ja eraelu piiride hägustumine, mis võib vähendada töörahulolu ja suurendada ületöötamise ohtu. Uuringud viitavad, et töötajate heaolu seisukohalt võib tasakaalustatud hübriidtöö olla tõhusam kui täielik kaugtöö. Seega sõltub kaugtöö edukas rakendamine sobivast töökorraldusest ja toetavast töökeskkonnast. Kaugtöö peamised eelised ja puudused nii töötaja kui ka tööandja vaatenurgast on kokkuvõtlikult esitatud lisa A tabelis.

1.4. Kaugtöö seos COVID-19 pandeemiaga

COVID-19 on nakkushaigus, mida põhjustab koroonaviirus SARS-CoV-2. Viirus avastati 2019. aastal Wuhanis, Hiinas, kus 31. detsembril teatati esimesest teadmata päritoluga kopsupõletiku juhtumist. 12. jaanuaril 2020 kinnitas Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) uue koroonaviiruse SARS-CoV-2 olemasolu, mille põhjustatud haigus sai nimeks COVID-19. Juba 21. jaanuaril teatas WHO, et viirus levib inimeselt inimesele. Jaanuari keskpaigaks oli nakatunud 830, neist enamik Hubei provintsis. Hiina valitsus reageeris kiiresti, sulgedes kogu Hubei provintsi: peatati ühistransport, suleti lennujaamad, rongijaamad ja maanteed. Liikumispiirangute kohaselt lubati igast majapidamisest vaid ühel inimesel iga kahe päeva tagant väljas käia esmatarbekaupade

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

hankimiseks. Üle riigi suleti koolid, kinod, restoranid, spordisaalid ja kaubanduskeskused, avatuks jäid vaid toidupood ja apteegid. (Pan *et al.*, 2020)

WHO kuulutas 30. jaanuaril välja rahvusvahelise hädaolukorra ning 11. märtsil nimetati haiguspuhang pandeemiaks. Euroopa riikide esmane reaktsioon COVID-19 pandeemiale oli ootamatu ja varieeruv. Üldiselt hõlmasid Euroopa riikide meetmed riigipiiride sulgemist, kontaktide vähendamiseks kehtestatud piiranguid, kodust lahkumise keelde, kaugtööle suunamist ning distantsõppe rakendamist. (Lutsar & Emor, 2023)

Esimesena rakendas ulatuslikke piiranguid Itaalia, sulgedes 9. märtsil 2020. aastal kõik toitlustus- ja meelelahutusasutused ning koolid, jättes avatuks vaid toidupood ja apteegid. Itaalia reageerimine oli tingitud kiiresti kasvavast intensiivravivajadusest ja tervishoiusüsteemi ülekoormuse ohust. Piiranguid hoiti kuude kaupa, kohandades nende rangust piirkonniti vastavalt nakkuse levikule. Selline nn tsoonisüsteem muutis Itaalia piirangukorralduse üheks kõige ulatuslikumaks ja pikaajalisemaks Euroopas. Vinceti *et al.* (2022) leidsid, et riigi kahesammuline sulgemine (esalt pehmem, siis range) oli otsustava mõjuga, vähendades liikumist kuni 82%, mis tõi kaasa nakkuskõvera kiire murdumise. Hispaania järgis sama lähenemist, kuulutades 14. märtsil välja eriolukorra ja kehtestades kodust lahkumise keelu, välja arvatud hädavajalikel põhjustel. Kodust lahkumine oli lubatud üksnes vältimatutel põhjustel, suleti koolid, kultuuri- ja spordiasutused. (Lutsar & Emor, 2023)

Holland reageeris hiljem, vastavalt 16. märtsil, kuigi nakatumise tase oli sarnane (Lutsar & Emor, 2023). Hollandi lähenemine COVID-19 pandeemia esimestel kuudel eristus teistest Euroopa riikidest oma strateegilise mõõdukuse poolest. Riik ei kehtestanud täielikke liikumiskeelde ega rangeid kodus püsimise kohustusi, vaid rakendas nn „intelligentset sulgemist”, mis tugines ühiskonna vabatahtlikule koostööle ja inimeste teadlikule käitumisele. Koolid ja ülikoolid suleti küll ajutiselt, kuid inimestel säilis vabadus kodust lahkuda, tingimusel et nad väldiksid tarbetuid kontakte. Sellise lähenemise eesmärk oli suunata elanikkonda käituma viisil, mis vähendab viiruse levikut ilma ühiskonna täieliku seiskamiseta. De Haas *et al.* (2020) leidsid, et umbes 80% inimestest vähendas oma väliseid tegevusi, reageerides valitsuse soovitudele vältida tarbetut kokkupuudet teistega. Reaside koguarv langes 55% ning läbitud vahemaad vähenesid 68%. 44% töötajatest hakkas esmakordselt kodust töötama või suurendas selle mahtu. Paljud hindasid kaugtööd positiivselt, mis selgitab, miks 27% neist kavatses ka tulevikus kodust töötamist jätkata. (De Haas *et al.*, 2020)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Eestis registreeriti esimene nakkusjuht 26. veebruaril 2020. 13. märtsil kehtestas valitsus eriolukorra, millega kaasnesid liikumiskiirangud ning haridusasutuste ja ettevõtete sulgemine. Rakendati 2+2 reegel, mis lubas avalikus ruumis koos viibida kahekesi, hoides vähemalt kahemeetrist distantssi teistega. (Uusküla *et al.*, 2022)

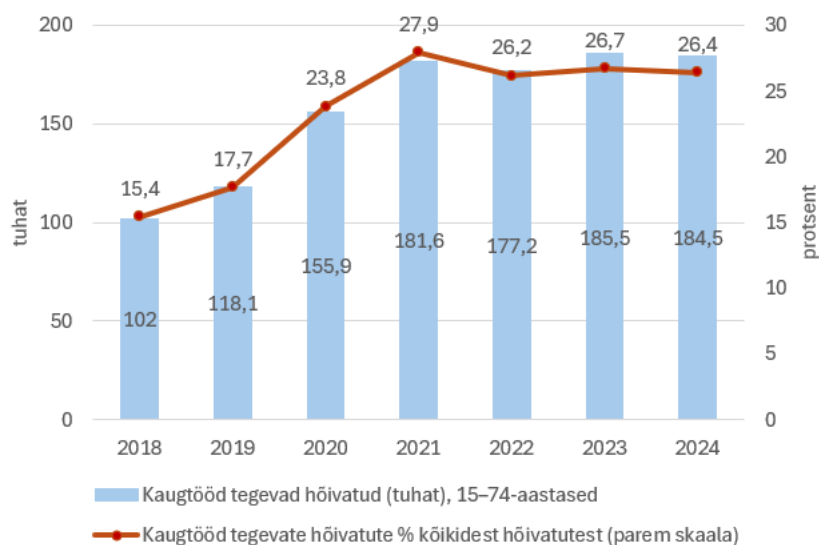
Tiit ja Makarova (2020) toovad välja, et eriolukorra algusfaasis kasutati meetmeid järk-järgult kasvava haiguskoormuse valguses ning nende rakendamine toimus suhteliselt kiiresti. Nädalapikkune seire, mille jooksul küsitleti igal nädalal ligikaudu 2000 Eesti elanikku, näitas, et piirangute suhtes valitses ühiskonnas üldiselt kõrge toetustase. Enamik inimesi tundis, et nende jaoks on info piirangute ja viiruse leviku kohta piisav ning valitsuse pressikonverentsidel jagatud igapäevane statistika lõi turvatunde. Uuring rõhutab ka, et kuigi osa inimesi pidas piiranguid ebamugavateks või liigselt koormavateks, jäi nende hulk kogu populatsiooni arvestuses väikeseks. Piiranguid järgiti valdavalt vabatahtlikult, ilma vajaduseta rakendada sanktsioone, ning ühiskondlik vastuseis jäi minimaalseks. See eristab Eestit mitmetest Euroopa riikidest, kus ranged piirangud tõid kaasa ulatuslikku protestikäitumist. (Tiit & Makarova, 2020)

Piiranguid hakati järk-järgult leevendama alates 2020. aasta juunist, kuid distantssi hoidmise nõue jäi kehtima. Novembris lisandusid täiendavad meetmed: soovitus eelistada kaugtööd, ühissündmuste keelamine ning maskikohustus avalikes siseruumides ja ühistranspordis (Uusküla *et al.*, 2022). Pandeemia muutis töökorraldust oluliselt, kuna traditsiooniline kontorites või töökohal kohapeal töötamine muutus keeruliseks või ohtlikuks tervisele. Organisatsioonid hakkasid otsima viise tegevuse jätkamiseks muul moel. Kaugtöö kujunes oluliseks lahenduseks, mis aitas hoida organisatsioonid aktiivsena ning töötajad tegevuses. (Abulibdeh, 2020)

COVID-19 pandeemia kujunes Eestis oluliseks murdepunktiks kaugtöö praktiseerimisel. Pandeemia suurendas 2020. aastal kodust töötavate inimeste osakaalu hüppeliselt nii Eestis kui ka Euroopa Liidus. Eestis kasvas nende inimeste osakaal, kes tegid vähemalt pool tööajast kaugtööd, 5,4 protsendipunkti võrra (EL keskmisel 6,6 protsendipunkti) ning 2021. aastal jätkus kasv veel 2,3 protsendipunkti (EL-s 1,3 protsendipunkti) võrra. Tööjõu-uuringu andmetel oli 2019. aastal kaugtööd tegevate inimeste arv 118 100, 2020. aastal 155 900 ja 2021. aastal 181 600 ehk kaugtöötajate osatähtsus hõivatutest kerkis kolme aastaga üle 10 protsendipunkti, ulatudes 27,9%-ni. (Rünkla & Marksoo, 2022)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Kaugtööga seotud detailsemad näitajad – hõivatute arv, kaugtööd tegevate hõivatute arv ning nende osakaal kõikidest hõivatutest – on koondatud tabelisse lisa B), mille andmete alusel koostati ka käesolevas töös esitatud joonis 1.



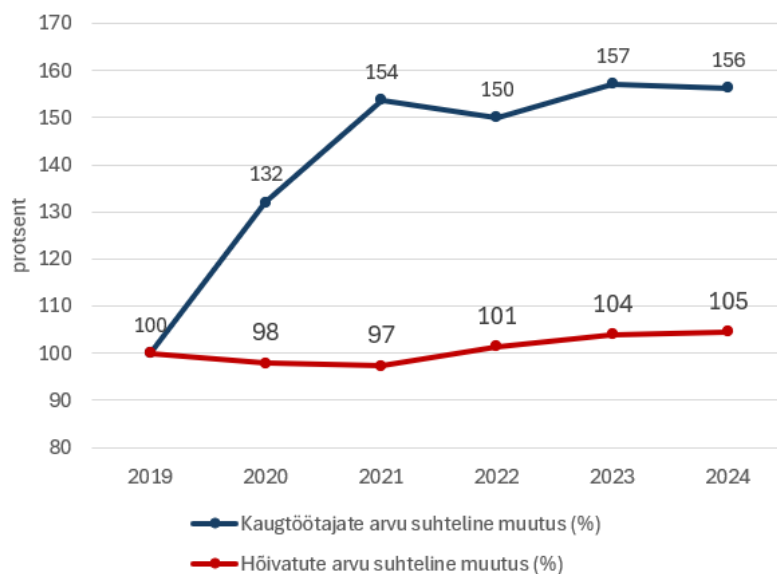
Joonis 1. Kaugtööd tegevad hõivatud (tuhat) ja osakaal hõivatutest (protsent) 2018–2024

Allikas: Autori koostatud, Statistikaamet (n.d.-a)

2022. aastal vähenes kaugtööd tegevate hõivatute arv võrreldes eelneva aastaga 2,4% ehk 181,6 tuhandelt 177,2 tuhande inimeseni (Statistikaamet, n.d.-a). Käesoleva töö autori arvates viitab see langus kohandumisele uue normaalsusega, kus osa töötajaid naasis kontorisse, kuid kaugtöö jäi oluliselt levinumaks kui pandeemiaeelsel perioodil.

Järgnevatel aastatel suurenes kaugtöö osakaal taas: 2023. aastal tõusis kaugtöötajate arv 185,5 tuhandeni (4,7%) ning 2024. aastal püsis peaaegu samal tasemel (184,5 tuhat, - 0,5%) võrreldes 2023. aastaga. Võrreldes pandeemiaeelse 2019. aastaga on 2024. aasta näitaja ligikaudu 56% kõrgem (joonis 2). (Statistikaamet, n.d.-a)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS



Joonis 2. Kaugtöötajate ja hõivatute arvu suhteline muutus aastatel 2019–2024 (2019=100%)

Allikas: Autori koostatud, Statistikaamet (n.d.-a)

Käesolev peatükk käsitleb kaugtöö seost COVID-19 pandeemiaga, tuues esile pandeemia rolli kaugtöö leviku kiirendajana nii rahvusvahelises kui ka Eesti kontekstis. Peatükist selgus, et viiruse kiire levik ja sellele järgnenud ulatuslikud liikumis- ja kontaktipiirangud sundisid riike ja organisatsioone lühikese aja jooksul ümber korraldama senised töövormid. Euroopa riikide erinevad lähenemised pandeemia ohjamisel – alates rangetest sulgemistest kuni mõõdukama ja soovituspõhise strateegiani – mõjutasid otseselt ka kaugtöö kasutuselevõttu, kuid kõigis käsitletud riikides kujunes kaugtöö keskseks vahendiks majandusliku ja sotsiaalse toimimise säilitamisel.

Eesti näitel ilmnes selgelt, et pandeemia tähistas kaugtöö praktiseerimisel murdepunkti, mille tulemusel kasvas kaugtöötajate osakaal hõivatute seas lühikese aja jooksul märkimisväärselt. Kuigi pandeemiajärgsel perioodil toimus ajutine stabiliseerumine ja kerge tagasilangus, jäi kaugtöö levik oluliselt kõrgemale tasemele võrreldes pandeemiaeelse ajaga. Seega kaugtöö ei olnud üksnes ajutine kriisimeede, vaid kujunes püsivaks osaks töökorraldusest.

1.5. Kaugtöö tegemisega seotud tegurid varasemate uuringute põhjal

Varasemates uuringutes on kaugtöö tegemist ja sellega seotud tegureid analüüsitud peamiselt kvantitatiivsete meetoditega, kasutades regressioonanalüüsi ja struktuurvõrrandite modelleerimist Euroopa, Jaapani ja USA andmetel (Kawaguchi & Motegi, 2021; López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020; Kong *et al.*, 2023; Choi *et al.*, 2026). Uuringutes võrreldakse

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

erinevaid piirkondi, ajaperioode ning kaugtöö intensiivsuse tasemeid. Käesoleva töö autor on uuringute peamiste tulemuste põhjal koostanud võrdleva tabeli (lisa C).

Enne pandeemiat töötas Euroopa riikides regulaarselt kodust keskmiselt umbes 10% töötajatest. Näiteks Hollandis ja Taanis oli kaugtöö osakaal suhteliselt kõrge (15–20%), samas kui Itaalias ja Kreekas jäi see alla 5%. Selline erinevus võib näidata, et kaugtöö ei olnud universaalne lahendus, vaid sõltus majanduse struktuurist ja töökohtade iseloomust. Kaugtöö oli võimalik eelkõige sektorites, kus tööülesanded olid digitaalselt teostatavad, näiteks IT, finantsteenused ja haridus. Tööstus- ja teenindussektoris, kus töö eeldab füüsilist kohalolekut, oli kaugtöö võimalus oluliselt piiratud. Riigid, kus internetiühendus oli kiire ja usaldusväärne, nagu Holland ja Taani, nägid suuremat kaugtöö potentsiaali. Digioskuste tase määras, kas töötajad suutsid kaugtööd efektiivselt teha. (Milasi *et al.*, 2021)

Haridustase on üks olulisemaid kaugtöö tegemise tõenäosust selgitavaid tegureid. Euroopa andmete põhjal töötas 2020. aastal enam kui 40% kõrgharidusega töötajatest kaugtöö vormis, samas kui keskharidusega töötajate seas jäi see alla 10% ning põhiharidusega töötajate seas ligikaudu 4% tasemele (Vargas Llave *et al.*, 2022). Eesti andmed kinnitavad sarnast mustrit. 2021. aastal moodustasid kõrgharidusega töötajad ligikaudu 69% kõigist kaugtöötajatest ning umbes 45% kõigist kõrgharidusega hõivatutest tegeles kaugtööga (Rünkla & Marksoo, 2022).

López-Igual ja Rodríguez-Modroño (2020) leiavad, et kõrgharidus suurendab kaugtöö tegemise tõenäosust ligikaudu 26 protsendipunkti võrra võrreldes madalama haridustasemega töötajatega, samas kui keskhariduse seos on oluliselt väiksem, umbes 4,6 protsendipunkti. Sarnast mustrit kinnitab ka Choi jt (2026) uuring, mille kohaselt oli hariduse seos statistiliselt oluline mitmes ajaperioodis. Dallas–Fort Worthi piirkonnas oli kõrghariduse koefitsient 2021. aastal 0,580 ja 0,785 ning 2023. aastal osalise kaugtöö puhul 0,515, mis osutab positiivsele ja statistiliselt olulisele seosele kaugtööga võrreldes madalama haridustasemega isikutega. Samas 2022. aastal ei olnud haridus statistiliselt oluline. See osutab, et hariduse seos võib sõltuda piirkonna tööjõu struktuurist ning kaotada eristava rolli keskkondades, kus kõrgharidusega töötajate osakaal on juba suur. Kong jt (2023) leidsid, et pandeemia ajal suurendas kõrgharidus kaugtöö tegemise tõenäosust ($\beta = 0.40$; $p < 0.001$), osutades sellele, et kõrgharidusega töötajatel oli suurem tõenäosus töötada kodust võrreldes madalama haridusega töötajatega. Pandeemiajärgselt muutub seos negatiivseks ($\beta = -0.27$; $p = 0.001$), mis näitab, et kõrgharidusega isikud on pärast pandeemiat vähem tõenäoliselt kaugtööl. Hariduse ja kaugtöö vaheline seos tuleneb eeskätt tööülesannete iseloomust ja vajalike oskuste profiilist. Kõrgema haridustasemega töötajad täidavad sagedamini analüütilisi ja

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

teadmistepõhiseid ülesandeid, mida on võimalik digitaalselt teostada. Samuti on neil üldjuhul kõrgemad digioskused, mis võimaldavad kaugtööd efektiivselt teha (Milasi *et al.*, 2021). Kui pandeemia ajal suurendas kõrgharidus märkimisväärselt kaugtöö tegemise tõenäosust, siis pandeemiajärgselt muutus seos negatiivseks. See võib osutada, et pärast pandeemiat hakkasid organisatsioonid taas eelistama hübriid- või kontoritööd ning kõrgharidusega töötajate kaugtöö eelis vähenes.

Ametipositsioon ja tööülesannete sisu on kaugtöö võimalikkuse seisukohalt keskse tähtsusega. Empiirilised uuringud näitavad, et kaugtöö on tugevalt koondunud valgekraade ametitesse. Spetsialistide seas võib kaugtöö potentsiaal ulatuda kuni 71%-ni, samas kui sinikraade ametites jääb see alla 2% (Sostero *et al.*, 2020). Tööülesannete iseloom on seotud kaugtöö võimalikkusega otseselt. Kawaguchi ja Motegi (2021) leidsid, et rutiinsete tööülesannete osakaalu suurenemine vähendab kaugtöö tõenäosust ligikaudu 7,1 protsendipunkti ning interaktiivsete ülesannete osakaal 2,9 protsendipunkti võrra. Samuti oli füüsiliste tööülesannete osakaal mittekaugtöötajatel 42,6% võrreldes 33,3%-ga kaugtöötajatel. See osutab selgele seosele töö füüsilise iseloomu ja kaugtöö võimalikkuse vahel. Tootmise, ehituse ja teeninduse ametite koefitsiendid varieerusid vahemikus -1,027 kuni -3,083, mis osutab negatiivsele seosele nii osalise kui ka regulaarse kaugtöö puhul võrreldes professionaalsete või tehniliste ametitega (Choi *et al.*, 2026). Sektorite lõikes on kaugtöö enim levinud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, finantssektori ning teadus- ja kutsetegevuse valdkondades, samas kui tootmis- ja teenindussektoris on selle kasutamine märkimisväärselt piiratum (Milasi *et al.*, 2021). Seega toetavad erinevad uuringud järeldust, et just tööülesannete digitaalselt teostatavus määrab, kas kaugtöö on üldse võimalik. Seetõttu võib kaugtöö süvendada tööturu kihistumist teadmistepõhiste ja füüsilist kohalolekut nõudvate ametite vahel.

Choi jt (2026) defineerivad kaugtöö võimalikkust (*telework feasibility*) kui kahe teguri miinimumi: mil määral tööandja võimaldab töötajal töötada kodust ning mil määral töö iseloom võimaldab tööülesandeid distantsilt täita. Kaugtöö on võimalik ainult juhul, kui nii organisatsioonilised tingimused kui ka tööülesannete sisu seda lubavad. Selline lähenemine käsitleb kaugtöö võimalikkust kui struktuurset piirangut, mis määrab, kas töötaja üldse saab kaugtööd teha. Tulemused näitavad, et selle teguri lisamine mudelisse suurendab oluliselt mudeli seletusvõimet nii Dallas–Fort Worthi kui ka Washingtoni piirkonnas, mis kinnitab, et kaugtöö tegemine sõltub eelkõige töö iseloomust ja organisatsioonilisest kontekstist, mitte ainult individuaalsetest omadustest. Mõlemas piirkonnas on vastavad koefitsiendid suured ja

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

statistiliselt olulised (β ligikaudu 2,5–7,7), mis osutab, et kaugtöö tegemise tõenäosus suureneb märkimisväärselt võrreldes olukorraga, kus töö ei võimalda kaugtööd.

Demograafiliste tegurite seos kaugtööga on mitmetahuline ning uuringute tulemused ei ole alati ühesuunalised. Vanuse lõikes on kirjeldava statistika põhjal leitud, et kaugtöö on kõige levinum 25–49-aastaste töötajate seas, kellel on kõrgemad digioskused ja stabiilsem positsioon Eesti tööturul (Rünkla & Marksoo, 2022). Kawaguchi ja Motegi (2021) uuringu tulemused näitavad vanuse ja kaugtöö tegemise vahel esineb U-kujuline seos, mille madalaim punkt oli 42-aastaste töötajate seas. Kaugtöö tegemise tõenäosus vähenes kuni 42. eluaastani ning suurenes taas vanemates vanuserühmades, mida selgitatakse erinevustega töörollides ja ametipositsioonides. See osutab, et et kaugtöö levik erineb vanuserühmade lõikes sõltuvalt töörollidest ja ametipositsioonidest. Kong jt (2023) uuringus vanuse seos ilmneb pandeemiajärgselt, kus vanuse kasv vähendab kaugtöö tegemise tõenäosust ($\beta = -1,29$). See näitab, et vanemad töötajad on võrreldes noorematega vähem tõenäoliselt valmis või võimelised töötama kaugtöö vormis peale pandeemiat. Need erinevused osutavad sellele, et vanusega seotud mustrid sõltuvad töörollidest, organisatsioonilisest kontekstist ja kaugtöö vormist.

Sooliste erinevuste osas on tulemused vastuolulised. López-Igual ja Rodríguez-Modroño (2020) leiavad, et naiste kaugtöö tõenäosus on 4,6–5,9 protsendipunkti madalam, kuid kodupõhise kaugtöö puhul ei ole sooline erinevus statistiliselt oluline. Perekonklikud tegurid, eriti laste olemasolu, on samuti seotud kaugtöö tegemisega, kuid tulemused varieeruvad uuringuti. Naiste puhul, kellel on lapsed, kaugtöö tegemise tõenäosus väiksem võrreldes lasteta naistega nii enne pandeemiat ($\beta = -0,13$) kui ka pärast pandeemiat ($\beta = -0,46$) (Kong *et al.*, 2023). See osutab sellele, et perekonklikud kohustused, mis on seotud eelkõige laste eest hoolitsemisega, võivad piirata kaugtöö kasutamist. Vastupidiselt leiavad López-Igual ja Rodríguez-Modroño (2020), et kahe lapse olemasolu suurendab kaugtöö tõenäosust ligikaudu 3 protsendipunkti ning kolme või enama lapse puhul kuni 5–5,7 protsendipunkti. Choi jt (2026) tulemused näitavad, et laste olemasolu seostub kaugtöö tegemisega sõltuvalt selle intensiivsusest. Alla 6-aastaste laste olemasolu oli statistiliselt oluline ainult osalise kaugtöö puhul. Näiteks Washingtoni piirkonnas oli koefitsient enne pandeemiat 0,894 ja 2021. aastal 1,116, mis näitab, et väikelastega leibkondade puhul oli osalise kaugtöö tegemise tõenäosus suurem võrreldes leibkondadega, kus alla 6-aastaseid lapsi ei olnud. Samas ei olnud sama muutuja statistiliselt oluline regulaarse kaugtöö puhul, mis osutab, et väikelaste olemasolu soodustab pigem paindlikumat, kuid mitte täielikult kaugtööl põhinevat töökorraldust. 2022. ja 2023. aastal kaotas see seos statistilise olulisuse.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Seetõttu võib järeldada, et perekondlikud tegurid on seotud eelkõige kaugtöö vormi ja paindlikkuse vajadusega, mitte üksnes kaugtöö tegemisega üldiselt.

Ettevõtte suurus seostub kaugtöö kasutamisega mõõdukal määral. Näiteks Jaapani andmed näitavad, et pandeemia ajal oli üle 5000 töötajaga ettevõtetes kaugtöö tegemise tõenäosus 8,6 protsendipunkti kõrgem võrreldes väiksemate ettevõtetega (Kawaguchi & Motegi, 2021). Suurematel organisatsioonidel on üldjuhul rohkem ressursse digitaalsete töökorralduslahenduste rakendamiseks ning suurem võimekus tööprotsesse ümber kujundada. Piirkondlikud erinevused peegeldavad omakorda töökohtade ja tegevusalade struktuuri. Eestis koondub kaugtöö eelkõige piirkondadesse, kus on suurem osakaal teadmistepõhiseid ja kõrgema lisandväärtusega töökohti. Näiteks 2021. aastal oli ligikaudu 62% kõigist kaugtöötajatest hõivatud Harjumaal ning umbes 13% Tartumaal (Rünkla & Marksoo, 2022). Seevastu teistes maakondades, nagu Võrumaa ja Ida-Virumaa, jäi kaugtöö osakaal oluliselt madalamaks, ulatudes ligikaudu 11–13%-ni hõivatutest. See osutab, et kaugtöö levik on tihedalt seotud piirkondliku majandusstruktuuri, töökohtade profiili ja digitaalsete võimalustega. Piirkondades, kus domineerivad teadmistepõhised teenused ja kõrgema kvalifikatsiooniga ametid, on kaugtöö kasutamine märksa tõenäolisem kui piirkondades, kus tööturg põhineb rohkem tootmisel või füüsilist kohalolekut nõudvatel tegevusaladel.

Varasemad uuringud näitavad, et kaugtöö tegemine on mitmeteguriline nähtus, mida kujundavad nii töö iseloom, individuaalsed omadused kui ka laiem organisatsiooniline ja institutsionaalne kontekst. Kõige olulisemaks teguriks osutub tööülesannete olemus, kuna kaugtöö võimalikkus sõltub eelkõige sellest, kas ülesandeid on võimalik digitaalselt teostada. Sellega on tihedalt seotud haridustase, mis peegeldab nii töö sisu kui ka töötajate digioskusi. Samas on demograafiliste tunnuste, nagu vanus, sugu ja perekondlik olukord, seos kaugtööga ebaühtlasem ning sõltub suuresti konkreetsest kontekstist ja kaugtöö vormist. Uuringute tulemused viitavad ka sellele, et kaugtöö levik ei ole ruumiliselt ega sektoriti ühtlane, vaid koondub eelkõige teadmistepõhistesse tegevusvaldkondadesse ja kõrgema lisandväärtusega piirkondadesse. Seega võib järeldada, et kaugtöö tegemist ei saa selgitada üksikute tegurite kaudu, vaid tegemist on kompleksse nähtusega, mille kujunemist määrab mitme omavahel seotud teguri koosmõju.

2. Kaugtöö tegemisega seotud tegurid 2021. ja 2024. aastate andmete põhjal

Bakalaureusetöö empiiriline osa on jaotatud järgnevatesse alapeatükkidesse. Esimeses alapeatükis annab autor ülevaate töös kasutatavatest andmetest ning metoodikast. Teises

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

alapeatükis esitatakse kirjeldav statistiline analüüs, mille abil antakse ülevaade kaugtöö tegijate ja mittetegijate peamistest tunnustest ning tuuakse välja erinevused nende gruppide vahel. Kolmandas alapeatükis kirjeldatakse hinnatud probit-mudeleid ning analüüsitakse nende tulemusi, keskendudes kaugtöö tegemisega seotud teguritele Eestis ning nende ajas toimuvale muutumisele 2021. ja 2024. aasta andmete võrdluses. Lisaks võrreldakse saadud tulemusi varasemate uuringute ja kirjeldava statistikaga.

2.1 Andmed ja metoodika

Järgnevas peatükis on püstitatud uurimiseesmärgi lahendamiseks sobiliku metoodika valiku põhjendus. Andmete töötlemiseks ja uurimiseks on kasutatud statistikapaketti STATA. Andmete visualiseerimiseks on kasutatud lisaks statistikapaketile STATA ka Microsoft Exceli programmi. Käesolevas bakalaureusetöö empiirilises analüüsis kasutatakse Euroopa töötingimuste telefoniküsitluse (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS) 2021. aasta andmeid ning Euroopa töötingimuste uuringu (European Working Conditions Survey, EWCS) 2024. aasta andmeid. Mõlemad andmeallikad on Eurofoundi poolt läbi viidud küsitlused, mis koguvad teavet töötingimuste, tööaja, töökorralduse ja töökorralduslike praktikate, sealhulgas kaugtöö kohta Euroopa riikides.

EWCTS 2021 oli telefoni teel läbi viidud küsitlus, mis keskendus pandeemiajärgsetele töökorralduse muutustele. See sisaldas 71 758 vastajat 36 riigist, millest Eesti valimisse kuulus 1804 vastajat (Eurofound, n.d.-a). 2021. aasta andmestik võimaldab hinnata pandeemia mõjust ajendatud hüppelist kaugtöö kasvu ning uurida, kas selle levik muutis tööturu ebavõrdsuse mustreid. EWCS 2024 oli otsesuhtlusel läbi viidud küsitlus, mis sisaldas 36 644 vastajat 35 riigist ning mille Eesti valimi suurus on 1007 töötajat (Eurofound, n.d.-b). See andmestik võimaldab hinnata kaugtöö kasutamist pärast COVID-19 pandeemiat. Peale puuduvate tunnuste väärtustega isikute eemaldamist jäi lõplikku analüüsivalimisse 2021. aasta andmete puhul 1506 ning 2024. aasta andmete puhul 779 vastajat.

Analüüsi läbiviimiseks valiti andmete seast välja nii isiku tasandi demograafilised kui ka ettevõtteid iseloomustavad muutujad (lisa D). Sõltuva muutujana kasutati käesolevas bakalaureusetöös kaugtöö tegemise tunnust, mis kirjeldas indiviidi töö tegemise asukohta ning eelkõige kodust töötamise sagedust. Kaugtöö all mõisteti töötamist väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume, enamasti kodus, kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat. Mõlema aasta puhul lähtuti vastajate hinnangust sellele, kui sageli nad töötasid kodust. Algandmetes esitatud vastusekategoriad kodeeriti ümber binaarseks tunnuseks. Kaugtööd

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

tegevaks (väärtus 1) loeti isik, kes töötas kodust alati või sageli. Kõik ülejäänud vastajad (mõnikord, harva või mitte kunagi) kodeeriti väärtusega 0.

Selgitavad muutujad hõlmasid nii indiviidi taustaomadusi, leibkondlikku konteksti kui ka töö iseloomuga seotud tegureid. Indiviidi tasandi tunnustena kaasati mudelisse sugu, vanus ja haridustase, mis võimaldasid hinnata, kas kaugtöö levik erines erinevate elanikkonnagruppide lõikes. Leibkonnaga seotud muutujatena kaasati mudelisse leibkonna suurus (sealhulgas vastaja) ning alla 6-aastaste laste olemasolu. Nende tunnuste abil oli võimalik analüüsida, kas perekondlikud kohustused ja kodune keskkond olid seotud kaugtöö tegemise võimaluste või valikutega. Töölased ja organisatsioonilised tegurid hõlmasid töötaja tüüpi (täis- või osaline tööaeg), töölepingu vormi ning majandussektorit. Samuti kaasati ettevõtte suurust ja tööstaaži kirjeldavad muutujad, mis peegeldavad organisatsiooni struktuuri. Nende tunnuste kaasamine on teoreetiliselt ja empiirilisel põhjendatud, kuna kaugtöö tegemine on seotud tööülesannete iseloomu, nende asukohast sõltumatusse teostatavusse ning töötaja autonoomia tasemega (vt ka ptk 1.5).

Lisaks kasutati analüüsis ametipõhist kaugtöö teostatavuse tunnust, mis koondas ametialad vastavalt nende teostatavusele kaugtööna. Selle muutuja loomisel lähtuti Sostero jt (2020) kaugtöövõime indeksist (*teleworkability index*). Tegemist on indeksiga, mis hindab ametialade teostatavust kaugtööna, lähtudes tööülesannete sisust, nende digitaliseeritavusest ning vajadusest füüsilise kohalolu või vahetu sotsiaalse interaktsiooni järele. Indeks konstrueeritakse detailsete ametikirjelduste alusel, sidudes tööülesanded standardiseeritud ametiklassifikatsioonidega ning hinnates, millises ulatuses on konkreetseid tööülesandeid võimalik teostada distantilt. Täpsemalt jagunevad ametialad järgmistesse rühmadesse: (1) kaugtööna mitteteostatavad kõrge sotsiaalse interaktsiooniga ametid, (2) kaugtööna mitteteostatavad madala sotsiaalse interaktsiooniga ametid, (3) kaugtööna teostatavad kõrge sotsiaalse interaktsiooniga ametid ning (4) kaugtööna teostatavad madala sotsiaalse interaktsiooniga ametid.

Käesolevas töös agregeeriti need neli kategooriat kolme laiemasse rühma, keskendudes üksnes kaugtöö teostatavusele ametialal. Selleks käsitletakse väärtusi 1 ja 2 kui kaugtööna mitteteostatav ning väärtusi 3 ja 4 kui kaugtööna teostatav. Juhtudel¹, kus ISCO kahekohalise ametikoodi lõikes ei ilmne selget ülekaalu kummagi rühma kasuks,

¹ Sostero jt (2020) kaugtöövõime indeks on koostatud ISCO kolmekohaliste ametikoodide alusel. 2021. aasta andmestikus oli vastav tunnus olemas, kuid 2024. aasta andmestikus see puudus. Seetõttu konstrueeriti tunnus käesolevas töös autori poolt ISCO kahekohaliste ametikoodide põhjal.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

klassifitseeritakse ametiala ebaselgeks. Täpsem ülevaade ametialade jaotusest kaugtööna teostatavatest, mitteteostatavateks ning ebaselgeteks kategooriateks on esitatud tabelis 2.

Tabel 2

Ametialade jaotus kaugtöö teostatavuse alusel (ISCO klassifikaatori põhjal)

	ISCO KOOD	AMETIALA NIMETUS
KAUGTÖÖNA TEOSTATAVAD AMETIALAD	11	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja tippjuhid
	12	Äriteenindus- ja haldusjuhid
	24	Äri ja halduse tippspetsialistid
	25	IKT tippspetsialistid
	33	Äri- ja haldusassotsieerunud spetsialistid
	41	Üldkontoritöötajad
	42	Klienditeenindajad
	44	Muud kontoritöötajad ja klienditeenindajad
EBASELGE	13	Põhitegevuse ja valdkondade juhid
	14	Külalismajanduse, kaubandus- jm teenuste juhid
	21	Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid
	22	Tervishoiu tippspetsialistid
	23	Pedagoogika tippspetsialistid
	26	Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid
	34	Õigus-, sotsiaal-, kultuuri- jms valdkonna keskastme spetsialistid
	35	Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni tehnikud
	43	Arvepidamise ja materjaliarvestuse kontoritöötajad
	51	Isikuteenindajad
KAUGTÖÖNA MITTEOSTATAVAD AMETIALAD	52	Müügitöötajad
	53	Isikuhooldustöötajad
	54	Pääste-, politsei- ja turvatöötajad
	61	Põllumajanduse oskustöölised
	62	Metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised
	71-75	Oskus- ja käsitöölised
	81-83	Seadme- ja masinaoperaatorid ning koostajad
	91-96	Lihttöölised

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026), Statistikaamet (n.d.-c.)

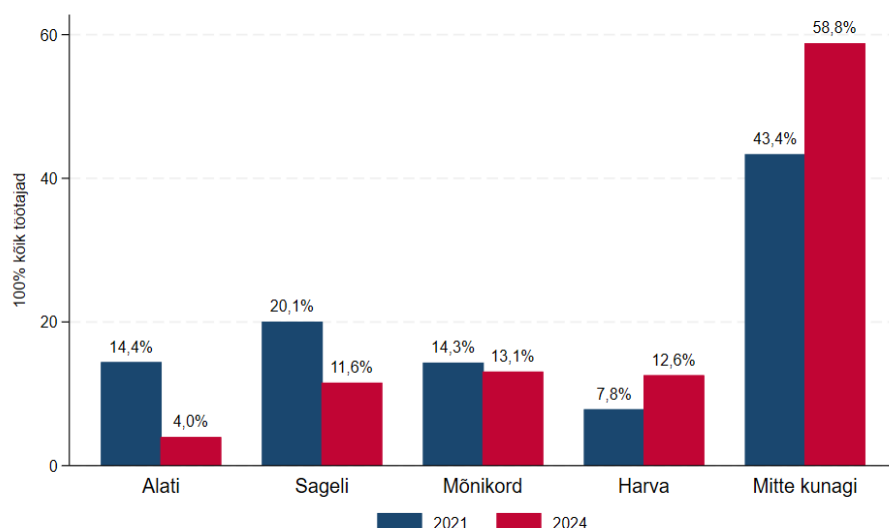
Kaugtöö tegemise tõenäosust hinnati probit-mudeli abil, mis sobib binaarse sõltuva muutuja modelleerimiseks ning eeldab, et tõenäosusjaotus järgib standardnormaaljaotuse kumulatiivset funktsiooni. Mudeli üldkuju seostab kaugtöö tegemise tõenäosust indiviidi omaduste ning tööga seotud teguritega, võimaldades hinnata, millised seosed olid statistiliselt olulised ning kuidas need muutusid pandeemiaeelse ja -järgse perioodi vahel.

2.2. Kaugtöö tegijate võrdlus nendega, kes kaugtööd ei tee

Selles alapeatükis antakse kirjeldava statistika abil võrdlev ülevaade kaugtöö tegijate ja mittetegijate sotsiaaldemograafilistest näitajatest. Analüüs põhineb põhimudelite valimitel. 2021. aasta valimi suuruseks on 1506 vastanut ning 2024. aasta oma suuruseks on 779 vastanut (lisa E).

Kodust töötamise sageduse jaotus toob esile selged erinevused nii ajas kui ka töötajate rühmade lõikes (joonis 3). Võrreldes kahte aastat tervikuna, joonistub välja liikumine regulaarsemalt kaugtöölt tagasi kontoripõhisema töökorralduse suunas. Kui 2021. aastal oli kaugtöö paljude jaoks igapäevane või sage praktika, siis 2024. aastaks on see asendunud kas täieliku puudumisega või harvema kasutusega. 2021. aastal domineerib vastajate seas kategooria „mitte kunagi“, kuhu kuulub 43,4% töötajatest. Samas on märkimisväärne ka nende osakaal, kes töötavad kodust sagedamini – „sageli“ (20,1%) ja „alati“ (14,4%) ehk kaugtööd teevad 519 vastanut. 2024. aastaks on olukord märgatavalt muutunud. Kodust mitte kunagi töötavate inimeste osakaal on kasvanud 58,8%-ni, mis näitab, et enamik töötajaid ei rakenda enam kaugtööd oma tavapärase töökorralduse osana. Samal ajal on tuntavalt vähenenud alati kodust töötavate töötajate osakaal (3,98%) ning kahanenud on ka kategooria „sageli“ (11,6%) ehk kaugtööd teevad 121 vastanut.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

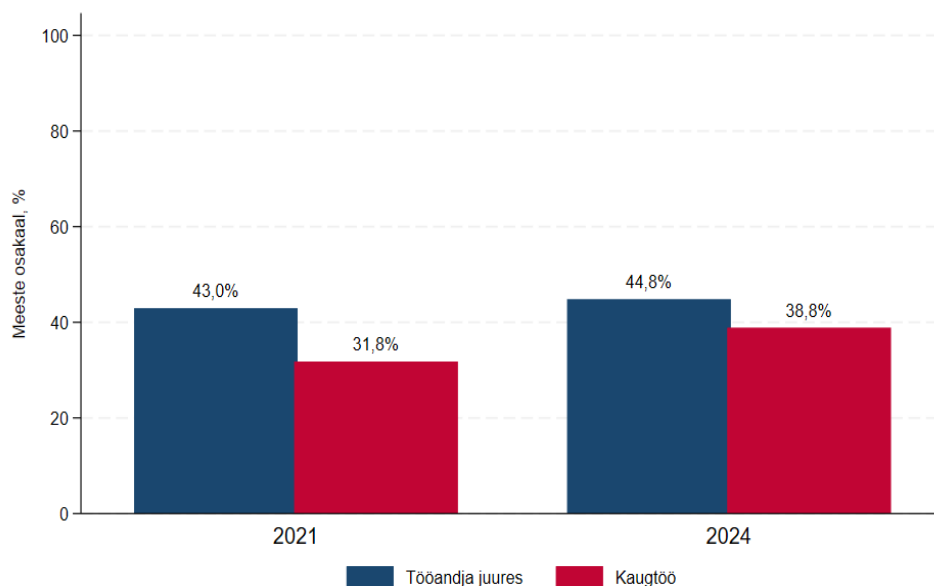


Joonis 3. Kodust töötamise sagedus 2021. ja 2024. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

Soo lõikes ilmnevad kaugtöö tegijate ja mittetegijate vahel selged erinevused, mis püsivad sarnases suunas ka ajas (joonis 4). 2021. aastal moodustavad mittetegijate hulgas naised 57% ja mehed 43%, mis tähendab, et ka ilma kaugtööta on naised tööturul arvuliselt enam esindatud. Kaugtöö tegijate seas on see erinevus veelgi suurem: naisi on 68,2% ning mehi 31,8%. Seega on kaugtöö tegemine 2021. aastal märgatavalt rohkem seotud naistega kui meestega. 2024. aastal püsib üldine jaotus sarnane, kuid erinevused mõnevõrra vähenevad. Mittetegijate seas on naiste osakaal 55,2% ja meestel 44,8%, mis tähendab, et meeste osakaal on võrreldes 2021. aastaga veidi kasvanud. Ka kaugtöö tegijate hulgas on naiste ülekaal endiselt olemas (61,2%), kuid see on väiksem kui 2021. aastal ning meeste osakaal on tõusnud 38,8%-ni. Seega iseloomustab 2021. aastat tugevam sooline erinevus kaugtöö tegemisel, samas kui 2024. aastaks on see erinevus mõnevõrra vähenenud, kuigi naiste ülekaal püsib endiselt selgelt nähtav.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

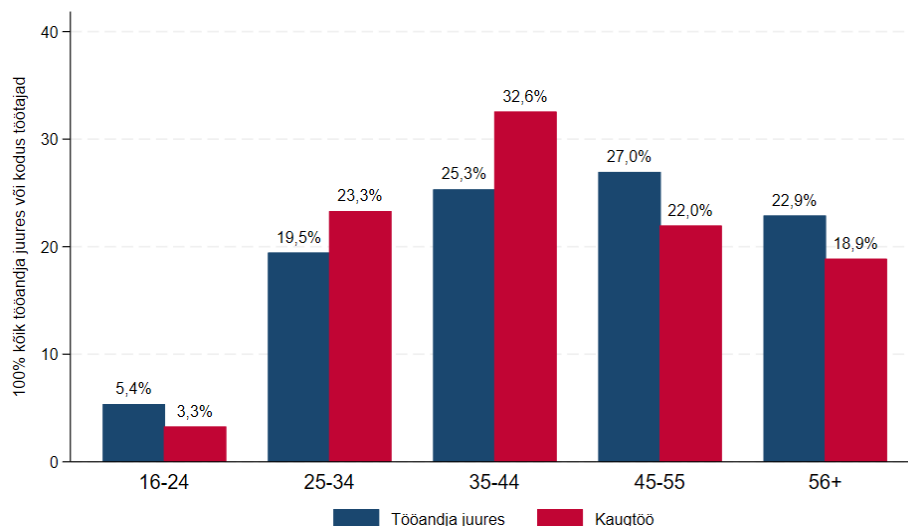


Joonis 4. Meeste osakaal tööandja juures ja kaugtööl töötavate vastanute seas 2021. ja 2024. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

Vanuserühmade lõikes ilmnevad samuti erinevused. Kahe aasta võrdluses joonistub välja, et mittetegijate seas on toimunud selge nihkumine vanemate vanuserühmade suunas, eriti 56+ rühma kasvu näol. Kaugtöö tegijate puhul on vanuseline jaotus muutunud veidi tasakaalustatumaks, kuigi keskne roll püsib endiselt 35–44 vanuserühmal. Üldiselt eristab kaugtöö tegijaid mõnevõrra noorem profiil, samas kui mittetegijate seas on 2024. aastaks tugevamalt esindatud vanemaealised töötajad. 2021. aastal on mittetegijate seas suurim vanusegrupp 45–55 (27%). Nooremate töötajate osakaal on väiksem, eriti 16–24 vanuserühmas (5,4%). Kaugtöö tegijate seas on jaotus mõnevõrra erinev: suurima osakaalu moodustavad 35–44-aastased (32,6%). Vanimas rühmas (56+) on kaugtööd tegijaid vähem (18,9%) ning kõige nooremate osakaal jääb tagasihoidlikuks (3,28%). Seega on 2021. aastal kaugtöö enam levinud keskealiste töötajate seas, eriti 35–44 vanuserühmas (joonis 5).

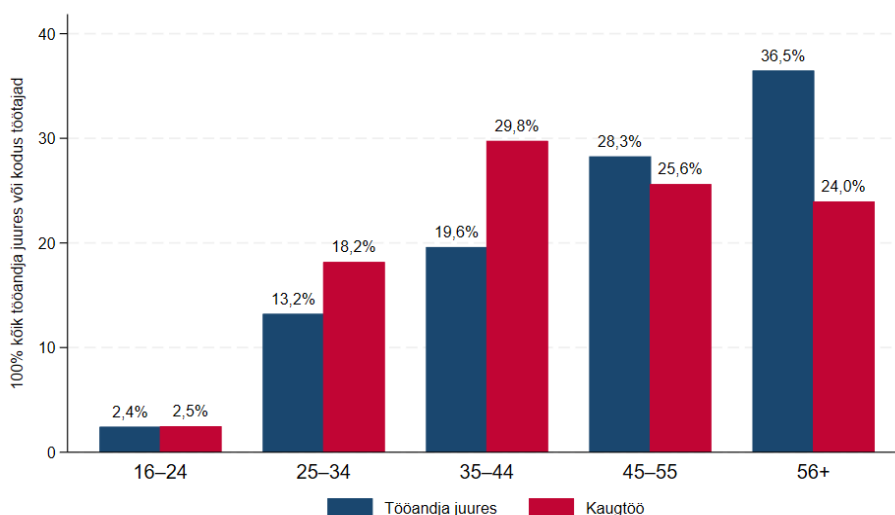
KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS



Joonis 5. Jaotumine vanusegruppidesse 2021. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024)

2024. aastaks muutub pilt märgatavalt (joonis 6). Mittetegijate hulgas kasvab selgelt vanemaealiste osakaal: 56+ vanuserühm moodustab juba 36,5%, olles suurim rühm. Samuti püsib kõrge 45–55 vanuserühma osakaal (28,3%), samas kui nooremate töötajate osakaal väheneb veelgi. Kaugtööd tegevate vastanute seas on aga jaotus ühtlasem: suurim rühm on endiselt 35–44 (29,8%), kuid sellele järgnevad üsna sarnaste osakaaludega 45–55 (25,6%) ja 56+ (24,0%). Nooremate rühmade (eriti 16–24) osakaal jääb jätkuvalt väga madalaks.

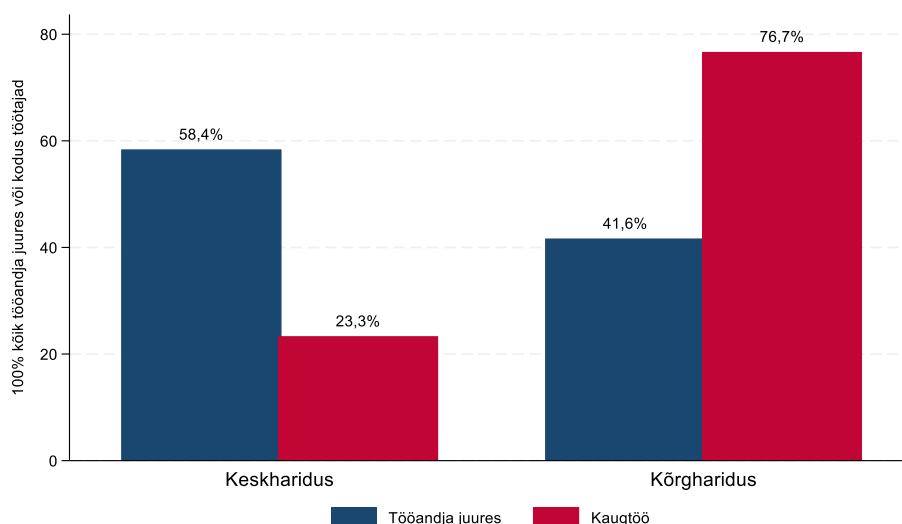


Joonis 6. Jaotumine vanusegruppidesse 2024. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2026)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Haridustaseme lõikes joonistuvad välja väga selged erinevused kaugtöö tegijate ja mittetegijate vahel ning need mustrid püsivad ka ajas. 2021. aastal on mittetegijate seas ülekaalus keskharidusega töötajad (58,4%), samas kui kõrgharidusega töötajate osakaal jääb väiksemaks (41,6%). Kaugtöö tegijate hulgas on jaotus vastupidine: kõrgharidusega töötajad moodustavad selge enamuse (76,7%), samas kui keskharidusega töötajaid on oluliselt vähem (joonis 7).

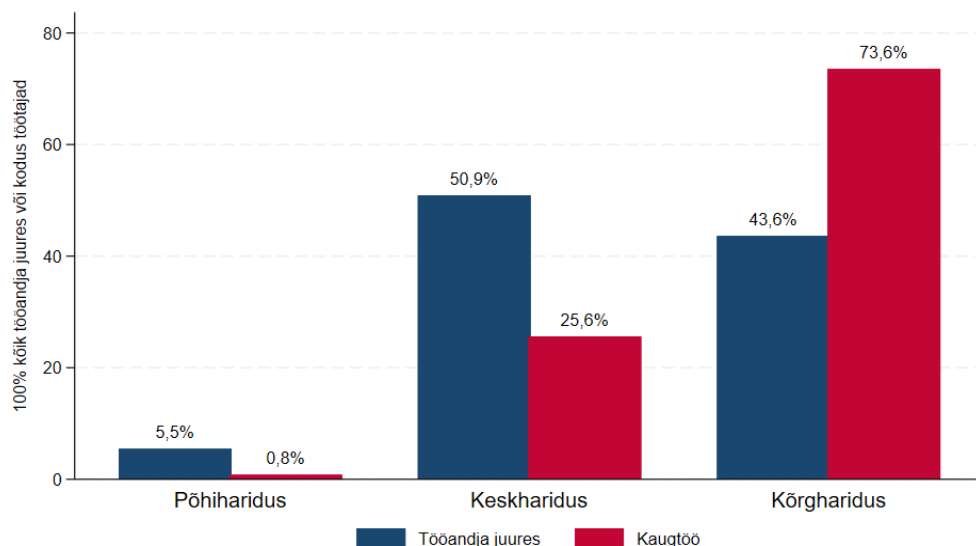


Joonis 7. Jaotumine haridustaseme põhjal 2021. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024)

2024. aastal püsib sama muster. Mittetegijate hulgas on jätkuvalt suurim rühm keskharidusega töötajad (50,9%), kellele järgnevad kõrgharidusega töötajad (43,6%) ning väike osa põhiharidusega (5,5%). Kaugtöö tegijate seas domineerivad taas kõrgharidusega töötajad (73,6%), samas kui keskharidusega töötajate osakaal on märgatavalt väiksem (25,6%) ning põhiharidusega töötajaid esineb vaid 0,8% (joonis 8). Kaugtööd teevad valdavalt kõrgharidusega inimesed nii 2021. kui ka 2024. aastal. Mittetegijate seas on hariduslik profiil mitmekesisem, kuid keskharidus jääb domineerivaks. Seega eristab kaugtöö tegijate rühma järjepidevalt kõrgem haridustase, samas kui madalama või keskmise haridustasemega töötajad on enamasti koondunud mittetegevate hulka.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

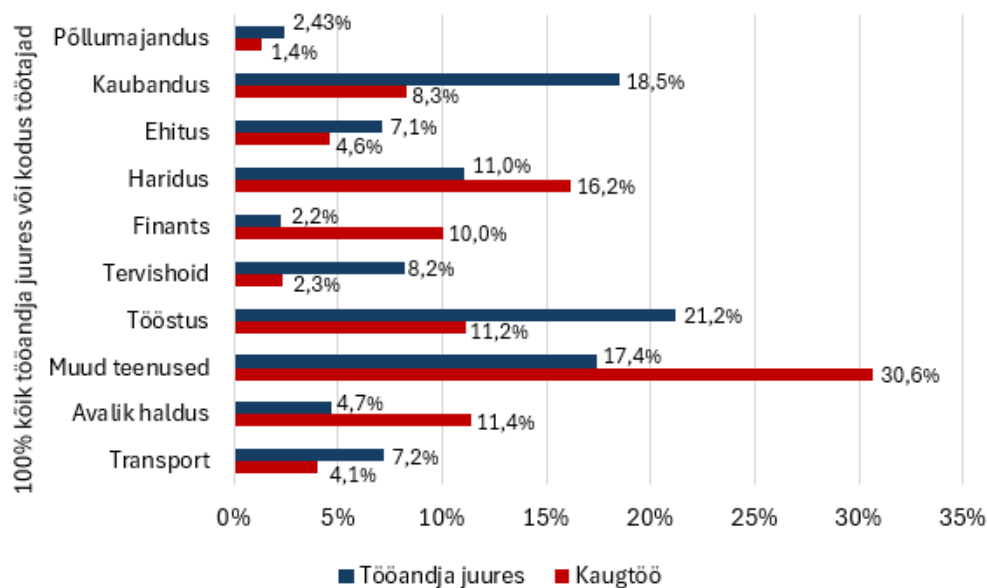


Joonis 8. Jaotumine haridustaseme põhjal 2024. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2026)

Majandussektorite lõikes ilmnevad kaugtöö tegijate ja mittetegijate vahel väga selged erinevused, mis püsivad suures osas sarnased mõlemal aastal. Joonisel 9 on esitatud tööviiside jaotus majandussektorite lõikes 2021. aastal. Mittetegijate seas suurima osakaaluga tööstus (21,2%) ja kaubandus (18,6%), millele järgnevad muud teenused (17,4%) ning haridus (11%). Madalaima osakaaluga on finantssektor (2,2%). Kaugtöö tegijate seas on pilt oluliselt erinev: suurima rühma moodustavad muud teenused (30,6%), millele järgnevad haridus (16,2%) ja finantssektor (10%). Tööstuse osakaal on selles rühmas märgatavalt väiksem (11,2%) ning kaubanduses töötab vaid 8,3% kaugtöö tegijatest. Madalaima osakaaluga on kaugtöö tegijate seas põllumajandussektor.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS



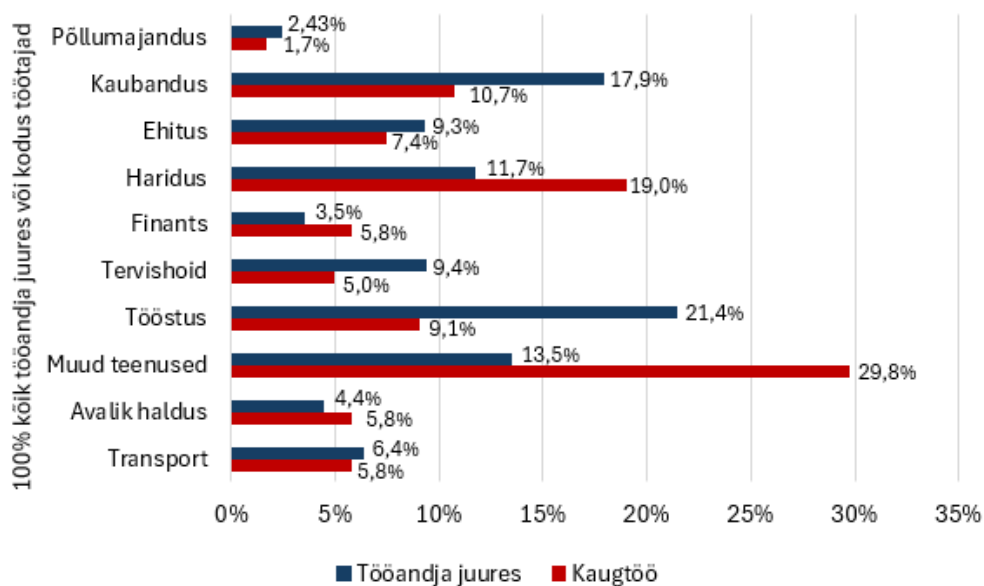
Joonis 9. Tööviiside jaotus majandussektori lõikes (%) 2021. aastal

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024)

2024. aastal püsivad samad üldised erinevused, kuigi mõningad nihked on toimunud (joonis 10). Mittetegijate seas on jätkuvalt suurimad sektorid tööstus ja kaubandus, millele lisanduvad haridus ja muud teenused. Kaugtöö tegijate hulgas on endiselt ülekaalus muud teenused (29,8%) ning haridus (19%), samas kui kaubanduse ja tööstuse osakaal jääb tagasihoidlikuks (vastavalt 10,7 ja 9,1%). Finantssektori osakaal on küll väiksem kui 2021. aastal (5,8%), kuid jääb siiski kõrgemaks kui mitmetes traditsioonilistes sektorites.

Kaugtöö on koondunud eelkõige teenindus- ja teadmispõhistesse sektoritesse, kus töö iseloom võimaldab suuremat paindlikkust. Mittetegijate puhul domineerivad sektorid, kus töö eeldab füüsilist kohalolekut, nagu tööstus, kaubandus ja transport. Kuigi 2024. aastaks on mõningaid muutusi sektorite osakaaludes, püsib üldine muster samana.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS



Joonis 10. Tööviiside jaotus majandussektori lõikes (%) 2024. aastal
Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2026)

2021. aastal on mittetegijate seas suurim rühm suurlinnades elavad töötajad (47,8%), millele järgnevad maapiirkondade elanikud (29,1%) ja väikelinna elanikud (23,1%). Kaugtöö tegijate seas on suurlinnade osakaal veelgi suurem (59%), samas kui väikelinna elanike osakaal on märgatavalt väiksem (13,5%). Maapiirkondade elanike osakaal (27,6%) jääb suhteliselt sarnasele tasemele mittetegijatega võrreldes. 2024. aastal toimuvad teatud nihked. Mittetegijate seas väheneb suurlinnades elavate töötajate osakaal (40,9%) ning suureneb maapiirkondade osakaal (37,1%), mis tähendab, et jaotus muutub tasakaalustatumaks. Väikelinna elanike osakaal püsib suhteliselt stabiilne (22%). Kaugtöö tegijate seas on suurlinnade osakaal endiselt suurim (52,1%), kuid väiksem kui 2021. aastal. Samal ajal kasvab maapiirkondade elanike osakaal (34,7%), mis lähendab neid mittetegijate jaotusele. Väikelinna elanike osakaal jääb jätkuvalt madalaks (13,2%). Kahe aasta võrdluses joonistub välja, et kaugtöö on jätkuvalt rohkem levinud suurlinnades elavate töötajate seas, kuid erinevus teiste piirkondadega on vähenenud. Maapiirkondade roll on kasvanud nii kaugtööd tegevate kui ka mittetegevate seas, mis muudab jaotuse ühtlasemaks. Väikelinna elanike osakaal püsib mõlemas rühmas tagasihoidlikum, eriti kaugtööd tegevate hulgas. Seega iseloomustab 2021. aastat tugevam linnakeskne muster, samas kui 2024. aastaks on elukoha lõikes jaotus muutunud mitmekesisemaks.

Leibkonna suuruse (sealhulgas vastaja) lõikes on kaugtöö tegijate ja mittetegijate profiilid üsna sarnased ning erinevused jäävad tagasihoidlikuks mõlemal aastal. 2021. aastal on nii mittetegijate kui ka kaugtöö tegijate seas domineerivaks 1–2 liikmega leibkond

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

(vastavalt 52% ja 51,1%). Järgnevad 3–4 liikmega leibkonnad, mille osakaal on mõlemas rühmas identne (39,1%). Suuremate, 5+ liikmega leibkondade osakaal jääb mõlemas rühmas selgelt väiksemaks, olles veidi kõrgem kaugtöö tegijate seas (9,8%) võrreldes mittetegijatega (8,9%). Seega 2021. aastal ei eristu kaugtöö tegijad leibkonna suuruse poolest märkimisväärselt mittetegijatest. 2024. aastal püsib sama üldine jaotus, kuid toimuvad väikesed nihked. Mittetegijate seas suureneb 1–2 liikmega leibkondade osakaal (60,8%), samas kui 3–4 liikmega leibkondade osakaal väheneb (32,2%). Kaugtöö tegijate hulgas jääb 1–2 liikmega leibkondade osakaal madalamaks (52,1%) ning 3–4 liikmega leibkondade osakaal kõrgemaks (39,7%). Suuremate leibkondade (5+) osakaal väheneb mõlemas rühmas, kuid jääb endiselt veidi kõrgemaks kaugtöö tegijate seas (8,3% vs 7). Leibkonna suurus ei erista tugevalt kaugtöö tegijate ja mittetegijate rühmi. Siiski on 2024. aastal näha kerget tendentsi, kus kaugtöö tegijad on mõnevõrra sagedamini seotud suuremate leibkondadega võrreldes mittetegijatega, kelle seas on rohkem väiksemaid, 1–2 liikmega leibkondi. Üldiselt püsib leibkonna struktuur mõlemas rühmas üsna sarnane, ilma selgete kontrastideta.

Alla 6-aastaste laste olemasolu lõikes on kaugtöö tegijate ja mittetegijate vahelised erinevused pigem väikesed. 2021. aastal on nii mittetegijate kui ka kaugtöö tegijate seas selges ülekaalus leibkonnad, kus alla 6-aastast last ei ole (vastavalt 63,8% ja 65,9%). Väikelastega leibkondade osakaal jääb mõlemas rühmas väiksemaks, olles üsna sarnane: mittetegijate seas 36,2% ja kaugtöö tegijate seas 34,1%. Seega ei eristu kaugtööd tegevad töötajad sel aastal märkimisväärselt laste olemasolu poolest.

2024. aastaks muutub jaotus tasakaalustatumaks. Mittetegijate seas on lastega ja lasteta leibkonnad peaaegu võrdselt esindatud (49,2% vs 50,8%). Kaugtöö tegijate seas on samuti erinevus väike: 46,3% elab väikelastega leibkonnas ja 53,7% ilma väikelasteta. See tähendab, et väikelastega leibkondade osakaal on mõlemas rühmas märgatavalt kasvanud võrreldes 2021. aastaga. Kuigi laste olemasolu ei erista tugevalt kaugtöö tegijate ja mittetegijate rühmi, on leibkondade koosseis muutunud. 2024. aastaks on väikelastega perede osakaal suurenenud nii kaugtöö tegijate kui ka mittetegijate seas, muutes jaotuse varasemast oluliselt ühtlasemaks. Kaugtöö tegijate puhul püsib siiski kerge ülekaal nende seas, kellel alla 6-aastaseid lapsi ei ole.

Tööaja lõikes on kaugtöö tegijate ja mittetegijate vahelised erinevused suhteliselt väikesed ning üldine jaotus püsib mõlemas rühmas sarnane ka ajas. 2021. aastal domineerib nii mittetegijate kui ka kaugtööd tegevate seas täistööaeg. Mittetegijate hulgas töötab täistööajaga 88,4% ning osalise tööajaga 11,7%. Kaugtöö tegijate seas on täistööajaga töötajaid veidi vähem (86,3%) ja osalise tööajaga töötajaid veidi rohkem (13,7%). Seega on

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

kaugtöö tegijate hulgas osalise tööajaga töötamine mõnevõrra sagedasem, kuid erinevus jääb tagasihoidlikuks. 2024. aastal püsib sama üldine muster. Mittetegijate seas töötab täistööajaga 82,7% ja osalise tööajaga 17,3%, samas kui kaugtöö tegijate hulgas on vastavad näitajad 84,3% ja 15,7%. Seekord on osalise tööajaga töötajate osakaal veidi kõrgem mittetegijate seas, kuid erinevus kahe rühma vahel on endiselt väike.

Töölepingu tüübi lõikes on kaugtööd tegevate ja mittetegevate töötajate jaotus väga sarnane ning erinevused jäävad minimaalseks. 2021. aastal domineerib mõlemas rühmas selgelt tähtajatu tööleping. Mittetegijate seas on sellise lepinguga töötajaid 91,6% ning kaugtöö tegijate seas 91,3%. Tähtajalise lepingu osakaal on mõlemas rühmas madal (umbes 6,5%) ning muud lepinguvormid jäävad marginaalseks (alla 2,5%). Seega ei eristu kaugtöö tegijaid töölepingu tüübi poolest mittetegijatest. 2024. aastal püsib sama muster. Tähtajatu leping on jätkuvalt ülekaalus nii mittetegijate (91,8%) kui ka kaugtöö tegijate seas (91,7%). Tähtajaliste lepingute osakaal on mõlemas rühmas sarnane, kuigi kaugtööd tegevate töötajate seas veidi kõrgem (7,4% vs 6,1%). Muude lepinguvormide osakaal jääb väga väikeseks. Kahe aasta võrdluses on näha, et töölepingu struktuur on püsinud väga stabiilne ning ei erista kaugtöö tegijate ja mittetegijate töötajate. Mõlemas rühmas on valdav enamus töötajaid tähtajatu lepinguga, samas kui muud lepinguvormid mängivad väga väikest rolli. Seega ei kujune töölepingu tüüp tunnuseks, mille alusel kaugtööd tegevad ja mittetegevad töötajad selgelt eristuksid.

Ettevõtte suuruse lõikes ilmnevad kaugtööd tegevate ja mittetegevate töötajate vahel mõningad erinevused, mis muutuvad ajas veidi selgemaks. 2021. aastal on mittetegijate seas suurima osakaaluga keskmise suurusega ettevõtted (10–49 töötajat, 42,6%), millele järgnevad väiksemad ettevõtted (1–9 töötajat, 35,8%). Suuremates ettevõtetes (50–249 töötajat) töötab 17,2% ning väga suurtes (250+) vaid 4,5%. Kaugtöö tegijate seas on jaotus sarnane, kuid mõningate erinevustega: väiksemates ettevõtetes on osakaal veidi madalam (31%), samas kui suuremates ettevõtetes ja eriti väga suurtes on osakaal kõrgem (vastavalt 22% ja 7,7%). See tähendab, et kaugtöö on mõnevõrra rohkem seotud suuremate organisatsioonidega. 2024. aastal muutub see erinevus veelgi selgemaks. Mittetegijate seas on endiselt suurim rühm keskmise suurusega ettevõtted (36,6%) ja väiksemad ettevõtted (35,1%), kuid suuremate ettevõtete osakaal jääb mõõdukaks (20,7%) ning väga suurte ettevõtete osakaal on 7,60%. Kaugtöö tegijate seas on aga suuremate ettevõtete roll selgelt tugevam: 50–249 töötajaga ettevõtetes töötab 23,1% ning 250+ töötajaga ettevõtetes juba 13,2%. Samal ajal on väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete osakaal madalam (vastavalt 31,4% ja 32,2%). Kaugtöö on enam levinud suuremates ettevõtetes ning see seos on 2024. aastaks tugevnenud.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

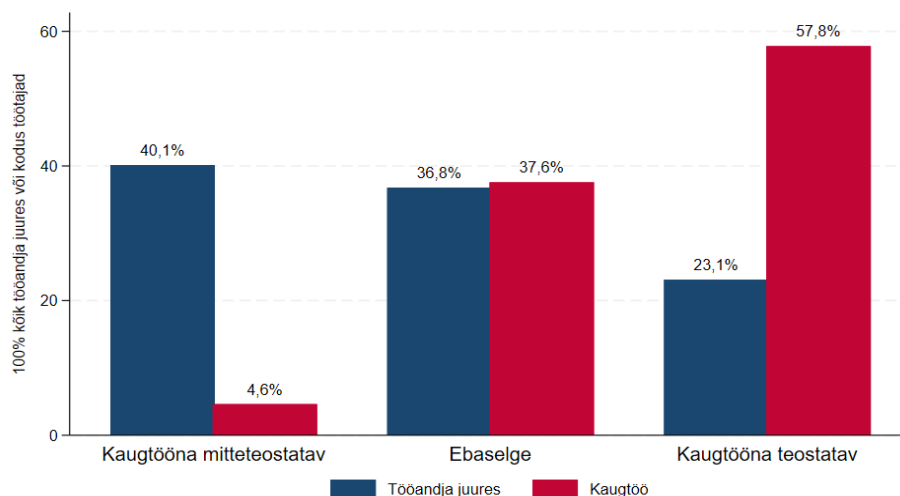
Mittetegijate puhul domineerivad jätkuvalt väiksemad ja keskmise suurusega ettevõtted. Seega eristab kaugtööd tegevate töötajate profiili suurem seotus suuremate organisatsioonidega, samas kui mittetegevad töötajad on rohkem koondunud väiksematesse ettevõtetesse.

Tööstaaži lõikes on kaugtööd tegevate ja mittetegevate töötajate jaotus üsna sarnane, kuid esineb mõningaid erinevusi. 2021. aastal on mittetegijate seas suurim rühm pika staažiga töötajad (10+ aastat, 35,8%), millele järgnevad 1–4-aastase staažiga töötajad (33,5%). Lühema staažiga töötajate osakaal on väiksem, eriti alla ühe aasta töötanute seas (11,5%). Kaugtööd tegijate hulgas on jaotus väga sarnane: suurim rühm on samuti 10+ aasta staažiga töötajad (37,4%), millele järgnevad 1–4-aastase staažiga töötajad (32,4%). Mõnevõrra kõrgem on ka 5–9-aastase staažiga töötajate osakaal (21,6%) võrreldes mittetegijatega (19,3%). 2024. aastal püsib sama üldine muster, kuid pika staažiga töötajate osakaal kasvab mõlemas rühmas. Mittetegijate seas moodustavad 10+ aasta staažiga töötajad juba 39,4%, samas kui 1–4-aastase staažiga töötajate osakaal väheneb (26%). Kaugtöö tegijate hulgas on pika staažiga töötajate osakaal samuti suurim (38,8%), kuid 1–4-aastase staažiga töötajate osakaal (31,4%) püsib kõrgem kui mittetegijate seas. Lühema staažiga töötajate osakaal (alla ühe aasta) jääb mõlemas rühmas madalaks. Tööstaaž ei erista tugevalt kaugtöö tegijate ja mittetegijate rühmi. Mõlemas rühmas on ülekaalus pikema töökogemusega töötajad ning see osakaal on ajas kasvanud. Samas on kaugtöö tegijate seas veidi rohkem keskmise staažiga töötajaid (eriti 1–4 ja 5–9 aastat), mis annab nende profiilile mõnevõrra mitmekesisema jaotuse võrreldes mittetegijatega, kelle seas on suurem koondumine pika staažiga töötajate hulka.

Ametipõhise kaugtöö teostatavuse lõikes ilmnevad väga selged erinevused kaugtööd tegevate ja mittetegevate töötajate vahel ning need mustrid püsivad ka ajas (joonised 11 ja 12). 2021. aastal on mittetegijate seas suurim rühm ametialad, mis ei sobi kaugtööks (40,1%), millele järgnevad ebaselged ametid (36,8%) ning kaugtööna teostatavad ametid moodustavad väiksema osa (23,1%). Kaugtöö tegijate seas on jaotus vastupidine: enamus töötab ametialadel, mis on teostatavad kaugtööna (57,8%), samas kui kaugtööks mitteteostatavate ametite osakaal on väga väike (4,6%). Ebaselgete ametite osakaal (37,6%) on sarnane mittetegijatega. Kaugtööd tegevate töötajate osakaal kogu valimis on võrdlemisi väike: 2021. aastal tegi kaugtööd 519 vastanut 1506-st ning 2024. aastal 121 vastanut 779-st. See näitab, et kaugtöö tegemine on tugevalt seotud ametialadega, mille tööülesandeid on võimalik distantsilt täita. Samas ei kajasta kaugtöö indeks täielikult tegelikku olukorda, kuna kaugtöö võimalikkus ei sõltu ainult töö iseloomust, vaid ka ettevõtte sisepoliitikast ning töötajate

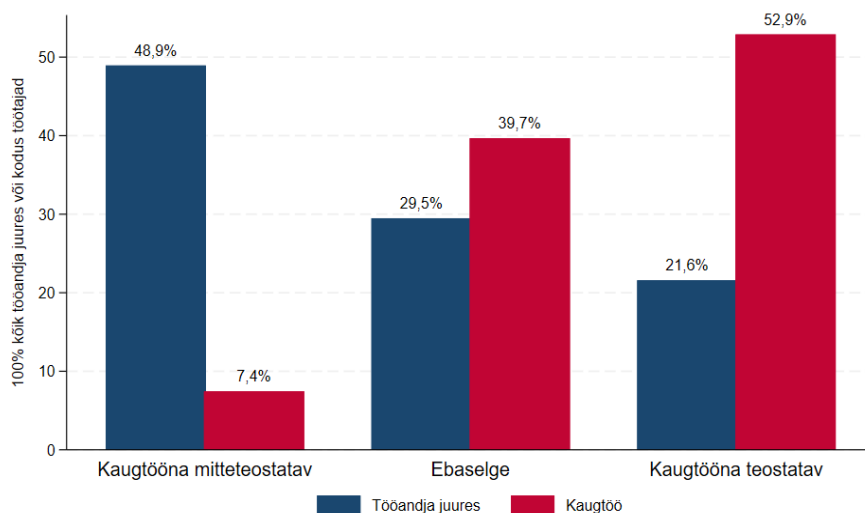
KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

eelistustest. Näiteks võib ettevõtte piirata kaugtöö tegemist ka sellistel ametikohtadel, kus see tehniliselt oleks võimalik, või ei pruugi töötajad ise soovida kaugtööd teha.



Joonis 11. Kaugtöö teostatavuse jaotus ametikoha lõikes töötajate hulgas (%) 2021. aastal
Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024)

2024. aastal püsib sama üldine muster, kuid mõningate muutustega. Mittetegijate seas suureneb kaugtööna mitteteostavate ametite osakaal (48,9%) ning väheneb nii ebaselgete (29,5%) kui ka kaugtööna teostavate ametite osakaal (21,6%). Kaugtööd tegevate hulgas domineerivad jätkuvalt kaugtööna teostavad ametid (52,9%), kuigi nende osakaal on veidi väiksem kui 2021. aastal. Ebaselgete ametite osakaal tõuseb (39,7%) ning mitteteostavate ametite osakaal jääb madalaks (7,4%).



Joonis 12. Kaugtöö teostatavuse jaotus ametikoha lõikes töötajate hulgas (%) 2024. aastal
Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2026)

Kahe aasta võrdluses joonistub välja, et ametialane teostatavus kaugtööna eristab väga selgelt kaugtööd tegevate ja mittetegevate töötajate rühmi. Kaugtöö tegijad on valdavalt

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

koondunud ametitesse, kus tööülesanded võimaldavad distantstilt töötamist, samas kui mittetegijad paiknevad peamiselt ametites, kus see ei ole teostatav. 2024. aastaks on see eristumine mõnevõrra isegi tugevnenud mittetegijate poolel, kus on kasvanud nende töötajate osakaal, kes töötavad tööandja juures ning tegutsevad kaugtööna mitteteostavatel ametialadel.

Kokkuvõttes näitab kirjeldav statistika, et aastatel 2021–2024 on toimunud nihe kaugtöö laialdasemalt kasutuselt tagasi kontoripõhisema töökorralduse suunas. Kui 2021. aastal oli kaugtöö märkimisväärselt levinud, siis 2024. aastaks on kasvanud nende töötajate osakaal, kes ei tööta kunagi kodust. Demograafiliselt eristuvad kaugtööd tegevad töötajad jätkuvalt kõrgema haridustaseme, suurema seotuse teenindus- ja teadmispõhiste sektoritega ning suuremate ettevõtetega. Samuti on kaugtöö sagedamini seotud naiste ja keskealiste töötajatega, kuigi sooline erinevus on ajas mõnevõrra vähenenud. Mittetegijate seas on suurenenud vanemaealiste ja füüsilist kohalolekut nõudvates sektorites töötavate inimeste osakaal. Samas mitmed tunnused, nagu leibkonna suurus, laste olemasolu, tööaeg, töölepingu tüüp ja tööstaaž, ei erista rühmi oluliselt ning püsivad ajas suhteliselt stabiilsed. Üldjoontes osutavad tulemused, et kaugtöö levik on tihedalt seotud töö iseloomu ja kvalifikatsiooninõuetega, kuid võrreldes pandeemiaperioodiga on 2024. aastaks kaugtöö tegijate osakaal ligikaudu kaks korda vähenenud.

2.3. Kaugtöö tegemise tõenäosuse hindamine ja järeldused

Kaugtöö tegemise tõenäosusega seotud tegurite hindamiseks kasutati probit-mudeleid. Probit-mudeli valik tehti, kuna sõltuval muutujal oli kaks väärtust - kas inimene tegi kaugtööd või mitte. Tõenäosust hinnati maksimaalse tõepära meetodiga. Selgitavateks muutujateks valiti mudelites sugu, vanusegrupp, haridustase, elukoha tüüp, leibkonna suurus, väikelaste olemasolu, tööaeg, töölepingu tüüp, majandussektor, ettevõtte suurus, tööstaaž ning kaugtöö teostatavus. Probit-mudeli tulemuste tõlgendamiseks kasutati marginaalseid efekte, mis näitasid, kui palju muutub kaugtöö tegemise tõenäosus protsendipunktides vastava tunnuse muutumisel ühe ühiku võrra või võrreldes võrdluskategooriaga. Kaugtöö tegemise tõenäosusega seotud tegurite suunad on esitatud tabelis 3.

Esimene mudel põhineb 2021. aasta andmetel. Selle eesmärk oli hinnata seoseid uuritavate tunnuste vahel perioodil, mil töökorraldus oli tugevalt mõjutatud COVID-19 pandeemiast. Teine mudel põhineb 2024. aasta andmetel ning võimaldas analüüsida, kuidas samad tegurid olid seotud kaugtöö tegemise tõenäosusega pandeemiajärgses töökorralduses. Kolmandas mudelis oli ühendatud 2021. ja 2024. aasta andmed. Selline lähenemine võimaldas hinnata üldisi seoseid suurema valimi põhjal ning võrrelda tulemusi ajas. Neljas

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

udel põhines samuti 2021. ja 2024. aasta ühendatud andmetel, kuid analüüs piirdus ainult nende ametialadega, mille puhul oli kaugtöö teostatav. Selle mudeli eesmärk oli täpsemalt hinnata kaugtöö seoseid, eemaldades valimist ametid, kus kaugtöö ei ole niikuinii sisuliselt teostatav. Selline piirang aitab vähendada kallutatust ning annab realistlikuma hinnangu kaugtöö rollile võimalike ametite kontekstis. Mudelite marginaalsed efektid ja standardvead on esitatud lisades F ja G. Lisaks põhianalüüsis kasutatud mudelitele hinnati ka kontrollmudeleid 2021. ja 2024. aasta andmetel, milles ei kaasatud kaugtöö teostatavuse tunnust (lisa H). Nende kontrollmudelite eesmärk oli kontrollida, kuivõrd sõltuvad saadud tulemused nimetatud tunnuse kaasamisest.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Tabel 3

Kaugtöö tegemise tõenäosuse seosed selgitavate muutujatega, märgitud vaid statistiliselt olulised muutujad

Muutuja	(1) 2021	(2) 2024	(3) Ühendatud mudel (2021 ja 2024)	(4) Ühendatud mudel ainult kaugtööna teostatavate ametialadega
Aasta (2024)			–	–
Sugu (naine)				
Vanus				
Haridus (kõrgharidus)	+	+	+	
Elukoht (väikelinn)	–		–	
Elukoht (maapiirkond)				
Leibkonna suurus				
Väikelapsed	–		–	
Tööaeg (täistööaeg)	–		–	
Tööleping (tähtajaline leping)				
Majandussektor:				
kaubandus				
ehitus				
haridus				
finants	+			
tervishoid			–	+
tööstus				
muud teenused				
avalik haldus				
transport				
Ettevõtte suurus (250+)				+
Tööstaaž (1–4)		+		
Tööstaaž (5–9)		+	+	
Tööstaaž (10+)		+	+	
Kaugtöö teostatavus (ebaselge)	+	+	+	
Kaugtöö teostatavus (selgelt teostatav)	+	+	+	

Märkmed. “-” - pöördvõrdeline seos, “+” - võrdeline seos, muutujate juures sulgudes kirjas kategooria, mille suhtes efekt kehtib. Baaskategooriad on järgmised: mees (sugu), 15–24 vanuserühm (vanus), põhiharidus/keskharidus (haridus), linn (elukoht), 1–2-liikmeline leibkond (leibkonna suurus), leibkond ilma alla 6-aastaste lasteta (väikelapsed), osaline

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

tööaeg (tööaeg), tähtajatu leping (tööleping), põllumajandus (majandussektor), 1–9 töötajaga ettevõtte (ettevõtte suurus) ning alla ühe aasta (tööstaaž).

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

Kõige selgem ja järjepidevam tulemus ilmnes töö teostatavuse puhul. Kõigis mudelites oli tegemist tugevaima ja statistiliselt olulise teguriga. Kui ametikoht oli osaliselt kaugtööna teostatav, suurenes kaugtöö tegemise tõenäosus ligikaudu 12–21 protsendipunkti ning täielikult teostatavate tööde puhul koguni 31–40 protsendipunkti võrreldes kaugtööna mitteteostatavate ametialadega. Kuigi efekt oli 2024. aastal mõnevõrra väiksem kui 2021. aastal, jäi töö iseloom selgelt keskseks teguriks ka pandeemiajärgses töökorralduses. See näitab, et kaugtöö tegemise peamine piirang ei ole tehniline valmisolek, vaid tööülesannete olemus ja organisatsiooniline töökorraldus. Sarnasele järeldusele jõuavad ka Choi jt (2026), kelle hinnangul sõltub kaugtöö võimalikkus samaaegselt nii töö sisust kui ka töandja valmisolekust kaugtööd võimaldada. Käesoleva töö tulemused toetavad seda käsitlust tugevalt. 2021. aastal töötas märkimisväärne osa töötajatest kodust sageli või alati, kuid 2024. aastaks oli kodust mitte kunagi töötavate inimeste osakaal tõusnud ligi 59%-ni. Kui 2021. aastal oli kaugtöö paljuski pandeemiast tingitud erakorraline lahendus, siis 2024. aastaks on tehniline võimekus ettevõtetes üldiselt säilinud, kuid kaugtöö kasutamine on siiski vähenenud. See osutab, et pandeemiajärgses töökorralduses mängivad suuremat rolli töandjate ootused, organisatsioonikultuur ning töötajate ja töandjate omavahelised eelistused.

Haridustaseme roll kaugtöö tegemise tõenäosuse kujunemisel oli analüüsides korduv, kuid ajas muutuv. 2021. aasta mudelis oli kõrgharidus seotud ligikaudu 15,5 protsendipunkti võrra suurema kaugtöö tegemise tõenäosusega võrreldes keskharidusega töötajatega ning tegemist oli väga tugeva statistilise seosega. 2024. aasta mudelis püsib kõrghariduse ja kaugtöö vahel positiivne seos võrreldes põhiharidusega, kuid hinnangu suurus vähenes ligikaudu 11,5 protsendipunkti. Ühendatud mudelis jäi kõrghariduse seos võrreldes põhiharidusega statistiliselt oluliseks 0,1 olulisuse nivool (17 protsendipunkti), mis näitab, et pandeemia ajal erakordselt tugevalt eristunud hariduserühmade vaheline muster on pandeemiajärgses töökorralduses tasandunud. Neljandas mudelis, kus arvestatakse ainult kaugtööna teostatavate ametialadega, haridustaseme puhul statistiliselt olulisi seoseid ei ilmne. Samas kontrollmudelites ilma kaugtöö teostatavuse tunnusetähtsusega oli kõrghariduse efekt 2021. aastal 23,3 protsendipunkti suurem võrreldes keskharidusega ning 2024. aastal võrreldes põhiharidusega 18 protsendipunkti suurem. 2024. aastal keskhariduse seos võrreldes põhiharidusega oli 7,3 protsendipunkti suurem. See osutab, et osa hariduse seosest

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

vahendub läbi ametite, kus kaugtöö on üldse võimalik. Kirjeldav statistika kinnitab sama mustrit, näidates, et kaugtöö tegijate seas domineerivad mõlemal aastal kõrgharidusega isikud. Tulemused on kooskõlas varasemate uuringutega, mille kohaselt oli kaugtöö eelkõige seotud teadmispõhiste ja analüütiliste töödega, mida teevad sagedamini kõrgema haridusega töötajad (vt ka ptk 1.5). Haridus ei kao seega kaugtöö korraldamise kontekstist, kuid selle roll ei ole enam samavõrd esiplaanil kui 2021. aastal ning sõltub osaliselt ametialasest struktuurist.

Tööstaaži seoste analüüs näitas, et alla ühe aasta töötanutega võrreldes oli vähemalt üheaastase staažiga töötajatel suurem kaugtöö tegemise tõenäosus. 2024. aasta põhimudel is ning ka ühendatud mudelis (milles olid koos 2021. ja 2024. aasta andmed) näitasid marginaalsed efektid esialgu statistiliselt olulist seost pikema tööstaaži ja kaugtöö tegemise vahel. Samas ei kajastanud tulemused staaži järkjärgulist erinevust. Kuigi võrreldes alla ühe aasta töötanutega erinesid teised rühmad algsetes mudelites statistiliselt, ei esinenud nende vahel omavahel olulisi erinevusi². Referentskategooria muutmisel esialgsed seosed kadusid, mis tähendab, et erinevused tulenesid eelkõige kõige lühema töökogemusega töötajate madalamast kaugtöö tegemise tõenäosusest, mitte staaži sisulisest rollist.

Pere- ja elukorraldusega seotud tunnuste puhul on muster pigem ebapüsiv. Kirjeldav statistika näitas, et väikelaste olemasolu ega täistööaeg ei eristanud tugevalt kaugtöö tegijate ja mittetegijate rühmi. Seega ei kujunenud tööaja tüüp oluliseks teguriks, mis eristaks kaugtöö tegijate ja mittetegijate rühmi. 2021. aasta mudelis on väikelaste olemasolu ning täistööajaga töötamine seotud madalama kaugtöö tegemise tõenäosusega (vastavalt umbes -4 ja -6 protsendipunkti, 0,10 olulisuse tasemel). Ühendatud mudelis püsib sarnane suundumus (väikelapsed -2,9 ning täistööaeg -4,4 protsendipunkti), kuid ka seal jäävad need hinnangud 0,10 olulisuse tasemele. 2024. aasta mudelis ei eristu need tunnused enam statistiliselt olulistena. Kontrollmudelid kinnitavad sarnast mustrit: väikelaste olemasolu on statistiliselt oluline (-3,8 protsendipunkti) vaid 2021. aastal ning seos kaob 2024. aastaks, samas kui täistööaja seos jääb mõlemas aastast statistiliselt ebaoluliseks. Varasemates uuringutes on laste seoste kohta saadud vastuolulisi tulemusi. Näiteks López-Igual ja Rodríguez-Modroño (2020) leidsid, et laste olemasolu võib kaugtöö tegemist suurendada, samas kui Kong jt

² Referentskategooriaks määrati 1–4-aastase staažiga töötajad, et hinnata pikema staažiga töötajate omavahelisi erinevusi. Tulemused näitasid, et 5–9- ega üle 10-aastase staažiga töötajate erinevused võrreldes 1–4-aastase staažiga töötajatega ei olnud statistiliselt olulised.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

(2023) tulemused näitasid pigem vastupidist seost. Selline muutus osutab sellele, et pandeemia ajal tekkinud seosed töö- ja pereelu korralduse vahel ei olnud püsivad.

Leibkonna suuruse seos kaugtöö tegemise tõenäosusega ei osutunud üheski hinnatud mudelis statistiliselt oluliseks. See tähendab, et leibkonna liikmete arv ei erista selgelt töötajaid, kes teevad kaugtööd, nendest, kes seda ei tee. Kirjeldav statistika kinnitab sarnast pilti. Mõlemal vaadeldud aastal domineerivad nii kaugtöö tegijate kui ka mittetegijate töötajate seas 1–2 liikmega leibkonnad, millele järgnevad 3–4 liikmega leibkonnad. 2024. aasta andmetes on näha mõningast erinevust, kus kaugtöö tegijate seas esineb veidi rohkem suuremaid leibkondi võrreldes mittetegijatega, kuid see erinevus ei ole piisavalt tugev, et avalduda mudeli tulemustes statistiliselt olulise seosena. Seega ei kujune leibkonna suurus tunnuseks, mille alusel kaugtööd tegevate ja mittegevate töötajate rühmad selgelt eristuksid. Varasemates kaugtööd käsitlevates empiirilistes uuringutes ei ole leibkonna suurst tavaliselt selgitava tunnuseks kasutatud. Uurimustes keskendutakse pigem leibkonna struktuurile, eeskätt laste olemasolule, mis näitab, et leibkonna liikmete arv ei ole kujunenud keskseks teguriks kaugtöö käsitlemisel.

Elukoha tüübi puhul eristuvad eeskätt väikelinna elanikud. 2021. ja ühendatud mudelis seostub väikelinna elukoht madalama kaugtöö tegemise tõenäosusega, neljandas mudelis muutub see seos oluliselt tugevamaks. Esimeses mudelis on väikelinna elanikel täheldatav mõnevõrra madalam kaugtöö tegemise tõenäosus 4,9 protsendipunkti ning kolmandas mudelis 4,1 protsendipunkti võrreldes suurlinna elanikuga. Neljandas mudelis on väikelinna elanikel oluliselt madalam kaugtöö tegemise tõenäosus (-14,5 protsendipunkti). Kontrollmudelites on väikelinna elukoht 2021. aastal samuti seotud madalama kaugtöö tõenäosusega (-6 protsendipunkti), kuid see seos kaob 2024. aastaks. Kirjeldav statistika näitas samuti, et kaugtöö on jätkuvalt enam levinud suurlinnades, kuigi maapiirkondade osakaal kaugtöö tegijate seas kasvas 2024. aastaks mõnevõrra. Tulemus näitab, et isegi kaugtööks sobivatel ametikohtadel kujundavad töökorraldust piirkondlikud erinevused ning organisatsioonilised praktikad. See võib olla seotud nii ettevõtete paiknemise, juhtimiskultuuri kui ka piirkondlike tööturu eripäradega.

Majandussektorite lõikes ei ilmne mudelites ühtset mustrit. 2021. aastal eristub finantssektor, kus kaugtöö tegemine on selgelt sagedasem kui põllumajanduses töötavate isikute seas (19,3 protsendipunkti). Ühendatud mudelis (2021 ja 2024 koos) ilmneb statistiliselt oluline negatiivne seos tervishoiu valdkonna puhul, mis on kooskõlas sektori töökorralduslike eripäradega. Teistes sektorites jäävad erinevused statistiliselt ebaolulisteks. Kontrollmudelid, milles kaugtöö teostatavuse tunnust ei kaasatud, toovad sektoritevahelised

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

erinevused märksa selgemalt esile, eriti 2021. aasta andmetes. Näiteks finantssektoris on seos oluliselt suurem kui põhimudel (34,4 protsendipunkti võrreldes 19,3 protsendipunktiga), samuti eristuvad positiivsemalt avalik haldus (18,2 protsendipunkti) ja muud teenindussektorid (16,2 protsendipunkti). Samal ajal ilmneb tervishoiu valdkonnas tugev negatiivne seos (−18,1 protsendipunkti). See osutab, et ilma töö teostatavust arvesse võtmata peegeldavad sektorite erinevused suurel määral just seda, kuivõrd levinud on vastavates sektorites ametid, mida on võimalik kaugtööna teha. 2024. aasta kontrollmudel (sektoritevahelised erinevused vähenevad ning ei ole enam statistiliselt olulised). Ka finantssektori efekt kahaneb ja ei eristu enam statistiliselt olulisena. Võrreldes põhimudelitega näitab see, et pandeemiajärgses töökorralduses on sektoritevahelised erinevused kaugtöö tegemisel osaliselt ühtlustunud ning sõltuvad vähem otseselt sektorist kui sellisest. Võrdlus põhimudelitega näitab seega, et kui kaugtöö teostatavuse tunnus on mudelisse kaasatud, väheneb sektorite otsene seos kaugtöö tõenäosusele märgatavalt. See kinnitab, et suur osa sektoritevahelistest erinevustest on vahendatud töö iseloomu kaudu, mitte sektorispetsiifiliste tegurite kaudu iseenesest. Kirjeldava statistika põhjal oli kaugtöö enim levinud teenindus-, haridus- ja finantssektoris, samas kui tööstuses, transpordis ja kaubanduses oli kaugtöö osakaal märgatavalt väiksem. See kinnitab varasemate uuringute järeldusi, mille kohaselt sõltub kaugtöö tegemine tugevalt tööülesannete digitaliseeritavusest ning füüsilise kohaloleku vajadusest (Kawaguchi ja Motegi, 2021; Choi *et al.*, 2026).

Ettevõtte suurus osutub oluliseks üksnes neljandas mudelis, mis keskendub kaugtööna teostatavatele ametialadele. Väga suurtes ettevõtetes (250+ töötajat) töötamine seostub seal kõrgema kaugtöö tegemise sagedusega (15,2 protsendipunkti) võrreldes mikroettevõtetega (1-9 töötajat). Väiksemate ettevõtete kategooriates statistiliselt olulisi erinevusi ei esine. Kontrollmudel (ilmneb sarnane positiivne seos 2021. aasta andmetel (10,8 protsendipunkti), kuid 2024. aastal see enam statistiliselt oluline ei ole. See tulemus näitab, et organisatsiooni struktuur ja ressursid võivad olla seotud kaugtöö rakendamise ulatusega eeskätt ametitel, kus kaugtöö on sisuliselt võimalik. Kirjeldav statistika kinnitab sama mustrit. 2024. aastal töötas 13,2% kaugtööd tegevatest töötajatest väga suurtes ettevõtetes, samas kui mittetegijate seas oli vastav näitaja ainult 7,6%. Samuti oli kaugtöö tegijate seas kõrgem ka 50–249 töötajaga ettevõtete osakaal. Tulemus osutab, et suurematel ettevõtetel on rohkem ressursse ja tehnilist valmisolekut paindliku töökorralduse võimaldamiseks. Sarnasele tulemusele jõudsid ka Kawaguchi ja Motegi (2021), kelle uuringus oli kaugtöö suuremates ettevõtetes märgatavalt levinum.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Ajafaktor (2021 vs 2024) näitab selget muutust töökorralduses. Ühendatud mudelites on 2024. aastal kaugtöö tegemise tõenäosus teisi tegureid arvesse võttes ligikaudu 13 protsendipunkti madalam kui 2021. aastal. Kui analüüs piirdub ainult kaugtööna teostatavate ametitega, suureneb see erinevus koguni umbes 25 protsendipunkti. Selline muster näitab, et kaugtöö vähenemine ei piirdu üksnes nende ametitega, kus töö iseloom muudab kaugtöö keeruliseks, vaid ulatub ka ametialadele, kus kaugtööks sobivad tingimused on olemas. See osutab, et kaugtöö kasutamine vähenes pärast pandeemiat ka nende ametite puhul, kus see on tehniliselt võimalik. Seda võib selgitada nii tööandjate kui ka töötajate eelistustega, mis on seotud kaugtöö erinevate positiivsete ja negatiivsete külgedega. Nagu käsitletud peatükis 1.2, võivad tööandjad eelistada kontoritööd näiteks parema kontrolli, koostöö sujuvuse või organisatsioonikultuuri hoidmise eesmärgil. Samal ajal võivad töötajad hinnata kaugtöö paindlikkust, kuid kogeda ka puudusi, nagu sotsiaalse kontakti vähenemine või töö- ja eraelu piiride hägustumine (vt ka ptk 1.3). Seega kujuneb kaugtöö tegelik kasutamine mitte ainult töö tehnilisest teostatavusest, vaid ka erinevate osapoolte kaalutlustest.

Sugu ei osutunud põhimudelites statistiliselt oluliseks teguriks, kuigi kirjeldav statistika näitab, et naised teevad kaugtööd sagedamini kui mehed. See erinevus kaob pärast teiste tegurite arvesse võtmist, mis osutab, et sooline erinevus tuleneb eeskätt ametialasest ja sektoripõhisest jaotusest. Kontrollmudelid, milles kaugtöö teostatavuse tunnust ei kaasatud, toovad aga esile mõningaid täiendavaid, kuigi ajaliselt ebapüsivaid seoseid. Sugu on statistiliselt oluline üksnes 2021. aasta andmetel, kus naistel on ligikaudu 6,2 protsendipunkti võrra suurem kaugtöö tegemise tõenäosus kui meestel. 2024. aasta mudelis see seos enam ei avaldu. See osutab sellele, et sooline erinevus oli pandeemia tingimustes ajutiselt tugevam ning oli tõenäoliselt seotud sellega, et naised ja mehed töötavad erineva kaugtöö võimalikkusega ametikohtadel.

Varasemad uuringud on leidnud, et vanuse ja kaugtöö tegemise vahel esineb statistiliselt oluline seos, kuid selle suund ja kuju on erinev. Näiteks Kawaguchi ja Motegi (2021) leidsid U-kujulise seose, mille madalaim punkt oli 42-aastaste seas, samas kui Kong jt (2023) näitavad, et pandeemiajärgselt väheneb kaugtöö tegemise tõenäosus vanuse kasvades. Kuigi kirjeldav statistika osutas teatud vanusevahelistele erinevustele, näiteks oli kaugtöö enam levinud keskealiste seas ja mittetegijate hulgas suurenes 2024. aastal vanemaealiste osakaal, ei kajastu need erinevused iseseisva seosena põhimudelites ega ka kontrollmudelites. Kõik hinnangud jäävad nii 2021. kui ka 2024. aastal ebaolulisteks. Seega erinevad käesoleva töö tulemused varasemates uuringutes esitatud tulemustest, kuna vanus ei osutu iseseisvaks teguriks kaugtöö tegemise tõenäosuse kujunemisel.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Töölepingu tüübi puhul ei ilmnenud statistiliselt olulisi seoseid ning kirjeldav statistika näitas samuti, et nii kaugtöö tegijate kui ka mittetegijate seas domineeris selgelt tähtajatu tööleping. Mõlemal aastal oli üle 90% töötajatest tähtajatu lepinguga ning erinevused rühmade vahel olid minimaalsed. See näitab, et töölepingu vorm ei seostu otseselt kaugtöö tegemise võimalustega, vaid selle seos avaldub pigem kaudselt läbi töö iseloomu ja ametikoha eripärade.

Kokkuvõttes näitavad tulemused, et kaugtöö tegemine Eestis sõltub eelkõige töö sisust ja ametialasest sobivusest ning märksa vähem töötajate demograafilistest omadustest. Kahe aasta võrdlus näitab, et võrreldes 2021. aastaga on 2024. aastaks kaugtöö muutunud vähem üldiseks ning rohkem selektiivseks töökorralduse vormiks. Kui pandeemia ajal oli kaugtöö paljuski vältimatu ja laialdaselt kasutatav lahendus, siis pandeemiajärgselt sõltub selle kasutamine rohkem organisatsioonilisest töökorraldusest, tööandjate eelistustest ning konkreetsete ametite sobivusest kaugtööks. Samal ajal näitavad tulemused, et olemasolevad küsitlusandmed ei võimalda välja selgitada, miks osa töötajaid ei tee kaugtööd ka siis, kui nende amet seda võimaldaks. Käesoleva töö tulemused osutavad sellele, et tulevikus oleks oluline koguda detailsemat infot selle kohta, kas kaugtöö puudumine tuleneb tööandja piirangutest, töö iseloomust või töötajate endi eelistustest. Selline teave aitaks paremini mõista töökorralduse paindlikkust ning töötajate heaolu ja tööjõu hoidmisega seotud küsimusi olukorras, kus paindlik töökorraldus on muutunud tööturul üha olulisemaks.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Kokkuvõte

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada, millised indiviidi tausta ja töö iseloomu tunnused olid seotud kaugtöö tegemise tõenäosusega Eestis 2021. ja 2024. aastal. Töö keskendus küsimusele, kuidas muutus kaugtöö levik pärast COVID-19 pandeemiat ning millised sotsiaaldemograafilised ja tööalased tegurid kujundasid kaugtöö tegemise võimalikkust.

Töö teoreetilises osas selgus, et kaugtöö ei ole uus nähtus, vaid selle kujunemine on tihedalt seotud tehnoloogilise arengu ja majanduslike muutustega. Varasemates uuringutes rõhutatakse, et kaugtöö levik sõltub eeskätt tööülesannete digitaalsest teostatavusest, töötajate haridustasemest ning ametipositsioonist. COVID-19 pandeemiat käsitleti kui olulist pöördepunkti, mis kiirendas kaugtöö kasutuselevõttu ning vähendas varasemaid hoiakuid ja institutsionaalseid tõkkeid. Empiiriline analüüs põhines Euroopa töötingimuste uuringute 2021. ja 2024. aasta Eesti andmetel ning kasutati probit-mudeleid, mis võimaldasid analüüsida erinevate indiviidi ja tööga seotud tunnuste seost kaugtööga. Lisaks võrreldi tulemusi kahe ajaperioodi lõikes, et hinnata võimalikke muutusi pandeemiaaegse ja -järgse töökorralduse vahel.

Varasemad uuringud näitasid, et kaugtöö oli enam levinud teadmispõhistes ja kõrgema lisandväärtusega ametites, kus tööülesandeid oli võimalik digitaalselt täita. Samuti selgus, et kaugtöö tegemise võimalused ei olnud tööturul võrdselt jaotunud, vaid koondusid eelkõige kõrgema haridustasemega töötajate hulka. Empiirilise analüüsi tulemused kinnitasid, et kaugtöö tegemise tõenäosus Eestis oli tugevalt seotud töö iseloomu ja ametialase kaugtöö teostatavusega. Kõige olulisemaks teguriks osutus ametialade kaugtööna teostatavus, mis suurendas märkimisväärselt kaugtöö tegemise tõenäosust nii 2021. kui ka 2024. aastal. Samuti ilmnas, et kõrgharidusega töötajad tegid kaugtööd tõenäolisemalt kui madalama haridustasemega töötajad, mis oli kooskõlas varasema kirjandusega. Sektorite lõikes oli kaugtöö enim levinud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, finants- ning teadustegevuse valdkondades, samas kui füüsilist kohalolekut nõudvates tegevusalades jäi selle kasutamine tagasihoidlikuks.

Demograafiliste tunnuste roll oli tagasihoidlikum ning osaliselt ebaühtlane. Vanuse ja soo seosed kaugtöö tegemisega ei olnud statistiliselt olulised, mis näitas, et individuaalsed omadused mängisid väiksemat rolli võrreldes töö iseloomu ja ametialaste teguritega. Samuti ei osutunud kõik leibkondlikud tunnused statistiliselt oluliseks, kuigi väikelaste olemasolu võis olla seotud paindlikuma töökorralduse vajadusega. Tööstaaž ei kujunenud iseseisvaks kaugtöö tegemist eristavaks teguriks, kuna erinevused tulenesid peamiselt kõige lühema

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

töökogemusega töötajate madalamast kaugtöö tegemise tõenäosusest. Kahe aasta võrdlus näitas, et 2024. aastal oli kaugtöö tegemise tõenäosus madalam kui 2021. aastal ka selliste ametite puhul, kus kaugtöö on tehniliselt võimalik. See osutab, et pandeemiajärgses töökorralduses sõltub kaugtöö kasutamine rohkem tööandjate ja töötajate eelistustest ning organisatsioonilistest otsustest.

Käesoleva töö tulemused näitasid, et kaugtöö võimalused olid tööturul ebaühtlaselt jaotunud teadmispõhiste ja füüsilist kohalolekut nõudvate ametite vahel. Samuti koondus kaugtöö eelkõige kõrgema haridustasemega töötajate hulka. Töö praktiline väärtus seisnes selles, et tulemused aitasid paremini mõista, milliste töötajate ja ametite puhul oli kaugtöö kasutamine tõenäolisem ning millised tegurid kujundasid selle levikut Eestis. See võib pakkuda olulist sisendit tööandjatele töökorralduse, regionaalarengu ja tööturu paindlikkuse küsimustes.

Tulenevalt bakalaureusetöö tulemustest võiks edaspidistes uuringutes vaadelda, et miks osa töötajaid ei kasuta kaugtööd ka siis, kui nende amet seda võimaldaks ning kuidas kujundavad kaugtöö kasutamist tööandjate otsused ja töötajate eelistused. Lisaväärtust annaks detailsem käsitus ametialade ja tööülesannete tasandil, mis aitaks täpsemalt selgitada kaugtöö võimalikkuse erinevusi erinevate tööde lõikes. Samal ajal võiks laiemalt uurida seoseid kaugtöö ning töötajate heaolu, töörahulolu ja tulemuslikkuse vahel, et siduda käesoleva töö tulemused tööturu kvaliteeti puudutavate küsimustega.

Viidatud allikad

1. Abulibdeh, A. (2020). Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices? *Journal of Labor and Society*, 23(4), 551–576. <https://doi.org/10.1111/wusa.12498>
2. Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
3. Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E., Luca, M., & Stanton, C. (2023). The rise of remote work: Evidence on productivity and preferences from firm and worker surveys. *Journal of Economics & Management Strategy*, 34(3), 759–772. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/20-138_eca954c7-dde8-4154-8d7b-5688fd5caf94.pdf
4. Berthiaume, E. (2020). *LU alum Jack Nilles is father of telecommuting*. Lawrence University. <https://www.lawrence.edu/articles/lu-alum-jack-nilles-father-telecommuting>
5. Choi, S. E., Kim, I., Wang, X., Soria, J., & Mokhtarian, P. L. (2026). How has the importance of factors influencing telework adoption changed over time? Observing pre- to late-pandemic trends using multi-year data from two US regions. *Travel Behaviour and Society*, 44, 101233. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2026.101233>
6. De Haas, M., Faber, R., & Hamersma, M. (2020). How COVID-19 and the Dutch “intelligent lockdown” change activities, work and travel behaviour: Evidence from longitudinal data in the Netherlands. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 6, 100150. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2020.100150>
7. Eurofound. (2024). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021* (3rd ed.). [Andmekogum]. UK Data Service. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-3>
8. Eurofound. (2026). *European Working Conditions Survey, 2024*. [Andmekogum]. UK Data Service. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9511-1>
9. Eurofound. (n.d.-a). *European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcts-2021>

10. Eurofound. (n.d.-b). *European Working Conditions Survey (EWCS) 2024*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024>

11. Froese, F. J., Blay, T., Gibson, C. B., Shaffer, M. A., & Benitez, J. (2025). Global virtual work: A review, integrative framework, and future research opportunities. *Journal of International Business Studies*, 56(6), 691–719. <https://doi.org/10.1057/s41267-025-00775-1>

12. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal Of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://research-ebSCO-com.ezproxy.utlib.ut.ee/c/qlurcm/search/details/h6il4h6ae5?limiters=None&q=The+good%2C+the+bad%2C+and+the+unknown+about+telecommuting%3A+Meta-analysis+of+psychological+mediators+and+individual+consequences&searchMode=all>

13. Heinen, B., Jackson, C., Brown, S., Marhefka, J., Sommerfeld, K., & Thompson, R. (2023). *Telecommuting, remote work, and hybrid schedules: Managing the shift to a flexible work future* (pp. 15–23). National Academies Press.
<https://doi.org/10.17226/27167>

14. Henry, M. S., Le Roux, D. B., & Parry, D. A. (2021). Working in a post Covid-19 world: Towards a conceptual framework for distributed work. *South African Journal of Business Management*, 52(1), a2155. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2155>

15. Kallaste, E., Jaakson, K. (2009). *Kaugtöö Eesti organisatsioonides*. CENTAR, Eesti Rakendusuurigute Keskus. <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/Kaugt%C3%B6%C3%B6%20anal%C3%BC%C3%BCs%202022.pdf>

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

16. Kawaguchi, D., & Motegi, H. (2021). *Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices*. Journal of the Japanese and International Economies, 60, Article 101162. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101162>
17. Kivistik, K., Veliste, M., Toomik, K., Jurkov, K., & Khrapunenko, M. (2022). *Välisriikide kaugtööpraktika ja selle Eestis rakendamise analüüs*. Institute of Baltic Studies. <https://doi.org/10.23657/E28P-EV51>
18. Kong, X., Li, Z., Zhang, Y., Chen, X., Das, S., & Sheykhfard, A. (2023). *Case study on the relationship between socio-demographic characteristics and work-from-home behavior before, during, and after the COVID-19 pandemic*. Transportation Research Record. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10261955/>
19. Kägu, M. (2023). *Kaugtöö tegemise sagedusega seotud muutused COVID-19 pandeemia ajal Eestis* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. <http://hdl.handle.net/10062/89590>
20. López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). *Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe*. Sustainability, 12(21), Article 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
21. Lutsar, I., & Kantar Emor. (2023). *COVID-19 pandeemia kirjeldav analüüs ja õppetunnid*. Terviseamet. https://www.terviseamet.ee/sites/default/files/documents/2025-02/covid-19_pandeemia_analuus_2023.pdf
22. McPhail, R., Chan, X. W., May, R., & Wilkinson, A. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: An exploratory scoping review. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 154–182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
23. Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2021). *Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU*. (OECD Productivity Working Papers, No. 21). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>.
24. Pan, S. L., Cui, M., & Qian, J. (2020). Information resource orchestration during the COVID-19 pandemic: A study of community lockdowns in China. *International*

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Journal of Information Management, 54, 102143.

<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102143>

25. Abodei, P. (2022). *Prevalence and probability to telework: A case study of Estonia* [magistritöö]. Tartu Ülikool. <http://hdl.handle.net/10062/82836>
26. Rünkla, E., & Marksoo, Ü. (2022). *Kaugtöö analüüs*. Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-09/Kaugt%C3%B6%C3%B6%20anal%C3%BC%C3%BCs%202022.pdf>
27. Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* European Commission, Joint Research Centre. <https://www.econstor.eu/handle/10419/231337>
28. Sroka, A. (2018). *Is telecommuting the future of business?* University of Economics in Katowice. https://air.ue.katowice.pl/pdf/2018a/19_Sroka.pdf
29. Statistikaamet. (2022). *Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast*. Kasutatud 15. november 2025, <https://stat.ee/et/uudised/kaugtood-teeb-ule-veerandi-eesti-tootajaskonnast>
30. Statistikaamet. (n.d.-a). *Tööpoliitika näitajad*. Kasutatud 07.12.2025. <https://tooturg.stat.ee/>.
31. Statistikaamet. (n.d.-b). *Tööpoliitika näitajad (arhiiv 2005–2020)*. Kasutatud 07.12.2025. <https://arhiivtooturg.stat.ee/>.
32. Statistikaamet. (n.d.-c.). *Ametite klassifikaator 2008 aegpidev*. Kasutatud 21.04.2026. <https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/b8fdb2b9-8269-41ca-b29e-5454df555147>
33. Tiit, E.-M., & Makarova, M. (2020). Covid-19 in Estonia. Restrictions and population's coping with them. *Papers on Anthropology*, 29(2), 7–21. <https://doi.org/10.12697/poa.2020.29.2.01>
34. Töölepingu seadus (01.09.2025). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 16.10.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

35. Uusküla, A., Kalda, R., Solvak, M., Jürisson, M., Käärik, M., Fischer, K., Keis, A., Raudvere, U., Vilo, J., Peterson, H., Käärik, E., Metspalu, M., Jürgenson, T., Milani, L., Kolberg, L., Tiit, E.-M., & Vassil, K. (2022). The 1st year of the COVID-19 epidemic in Estonia: A population-based nationwide sequential/consecutive cross-sectional study. *Public Health*, 205, 150–156.
<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2022.02.004>

36. Vargas Llave, O., Hurley, J., Peruffo, E., Rodríguez Contreras, R., Adascalitei, D., Botey Gaude, L., Staffa, E., & Vacas Soriano, C. (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Eurofound, Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>

37. Vartiainen, M., & Vanharanta, O. (2023). *Hybrid work: Definition, origins, debates and outlook*. DOI:10.13140/RG.2.2.12847.71844

38. Vinceti, M., Balboni, E., Rothman, K. J., Teggi, S., Bellino, S., Pezzotti, P., Ferrari, F., Orsini, N., & Filippini, T. (2022). Substantial impact of mobility restrictions on reducing COVID-19 incidence in Italy in 2020. *Journal of Travel Medicine*, 29(6).
<https://doi.org/10.1093/jtm/taac081>

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Lisad

LISA A

Kaugtöö eelised ja puudused töötaja ning tööandja tasandil

		Sisu	Viide
TÖÖANDJA	Eelised	Suurem töötajate rahulolu ja väiksem tööjõu voolavus	Kivistik <i>et al.</i> , 2022
		Värbamis- ja koolituskulude vähenemine tänu töötajate püsimisele	
		Tulemuslikkuspõhise juhtimise tugevnemine (fookus tulemustel, mitte kohalolekul)	Kallaste & Jaakson, 2009
		Võimalik püsikulude vähenemine (nt kontoripinnad), sõltuvalt töökorraldusest	
	Puudused	Juhtimise ja järelevalve keerukuse kasv	Kallaste & Jaakson, 2009
		Meeskonnatunde ja kollektiivse identiteedi nõrgenemine	
		Vajadus investeerida IT-lahendustesse, töövahenditesse ja digipädevustesse	
		Andmeturvalisuse ja privaatsuse riskide suurenemine	Kivistik <i>et al.</i> , 2022
TÖÖTAJA	Eelised	Suurem paindlikkus tööaja ja -koha osas; võimalus ise kujundada töökeskkonda	Kallaste & Jaakson, 2009
		Aja kokkuhoid töölesõitudel, väiksem stress ja sõiduväsimus	
		Vähenenud transpordist tulenev keskkonnamõju (õhu- ja mürasaaste)	
		Parem keskendumisvõime ja tulemuslikkus, eriti analüütiliste ja kirjutamist nõudvate tööde puhul	Kivistik <i>et al.</i> , 2022
		Parem töö- ja eraelu tasakaal ning võimalus ühildada töö pere- ja hoolduskohustustega	
		Tööturu parem kättesaadavus liikumispiirangutega või regionaalsetes piirkondades elavatele inimestele	

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

	Puudused	Sotsiaalne ja tööalane isoleeritus, nõrgemad suhted kolleegidega	Gajendran & Harrison, 2007
		Nõrgem seotus organisatsioonikultuuri ja meeskonnatundega	Kivistik <i>et al.</i> , 2022
		Suurenenud üksildus, motivatsiooni langus ja vaimse tervise riskid	
		Suurem enesedistsipliini ja enesejuhtimise vajadus	
		Töö- ja eraelu piiride hägustumine ning ületöötamise oht	
		Füüsilised terviseprobleemid (nt kaela- ja seljavalu) ebapiisava ergonoomika korral	Kallaste & Jaakson, 2009

Allikas: Autori koostatud vastavalt nimetatud allikatele

LISA B

Töøjõu ja kaugtöö statistika (15–74-aastased), 2018–2024

Aasta	Hõivatud (tuhat), 15–74-aastased	Kaugtööd tegevad hõivatud (tuhat), 15–74-aastased	Kaugtööd tegevate hõivatute protsent töøjõust
2018	661,6	102	15,4
2019	668,3	118,1	17,7
2020	653,8	155,9	23,8
2021	650,5	181,6	27,9
2022	677,4	177,2	26,2
2023	694,6	185,5	26,7
2024	698,6	184,5	26,4

Allikas: Autori koostatud, Statistikaamet (n.d.-a.)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

LISA C

Varasemad uuringud

Autor Uuringu aasta	Kawaguchi & Motegi (2021)	López-Igual & Rodríguez-Mod roño (2020)	Choi et al. (2026)	Kong et al. (2023)
Riik	Jaapan	15 Euroopa riiki	USA: Dallas–Fort Worth– Arlington ja Washington (DC)– Arlington– Alexandria	USA: Washington osariigis Puget Soundi piirkond
Analüüsitud aasta(d)	Detsember 2019 ja 2020	2015	2020–2023	Andmed koguti 2020. aasta juunis. Eristatakse kolme ajaperioodi (enne, pandeemia ajal ja pärast pandeemiat)
Sugu	Naisetel on madalam töenäosus kaugtööks	Naised teevad kaugtööd harvem	-	-
Vanus	U-kujuline seos: kaugtöö töenäosus on madalaim keskealistel (42- aastastel) töötajatel ning kõrgem nii nooremate kui ka vanemate töötajate seas	-	-	Vanuse kasv vähendab kaugtöö töenäosust pärast pandeemiat
Haridustase	Kõrgharidus suurendab kaugtöö võimalikkust	Kõrgharidus on üks tugevamaid kaugtöö soodustajaid	Kõrgem haridus suurendab kaugtöö töenäosust (enne	Kõrgem haridus suurendab kaugtööd pandeemia ajal, kuid vähendab

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

			pandeemiat, selle ajal ja pärast; seos nõrgeneb 2022)	pärast pandeemiat
Leibkonna suurus	-	-	-	-
Laste olemasolu	Mõningatel juhtudel väikelaste olemasolu soodustab kaugtööd (efekt ei ole väga tugev)	Mitme lapse olemasolu suurendab kaugtöö tõenäosust	Suurendab kaugtöö tõenäosust enne ja pandeemia alguses, kuid seos kaob hiljem	Naised lastega on vähem valmis kaugtööks enne ja pärast pandeemiat
Elukoha tüüp	-	-	-	-
Tööaeg	-	Osaline tööaeg vähendab kaugtöö tegemise tõenäosust	-	-
Tööleping	Mitteregulaarne töösuhe vähendab kaugtöö võimalikkust	Füüsilisest isikust ettevõtjad teevad kaugtööd sagedamini	-	-
Majandussektor/ Amet	Rutiinsed, füüsilised ja interaktiivsed tööülesanded piiravad kaugtööd	Juhtidel ja spetsialistidel on kaugtöö tõenäolisem kui teenindus- ja tootmisametites	Füüsilist kohalolekut nõudvad ametid vähendavad kaugtööd (kõikidel perioodidel)	-
Ettevõtte suurus	Kaugtöö seos ettevõtte suurusega on mittelineaarne, pandeemia ajal suurenes roll suurtes ettevõtetes	-	-	-
Tööstaaž	-	-	-	-
Kaugtöö	-	-	Väga tugev	-

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

võimalikkus			määrav tegur pandeemia ajal ja pärast – suurendab oluliselt kaugtöö töenäosust kõikidel aastatel	
-------------	--	--	---	--

Allikas: Autori koostatud, vastavalt nimetatud artiklitele

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

LISA D

Analüüsi valitud muutujad

Muutuja	Kirjeldus	Analüüsis kasutatud kodeering
Sõltuv muutuja: kaugtöö tegemine	Indiviidi kodust töötamise sagedus	1 - teeb kaugtööd (töötab kodust alati või sageli) 2 - ei tee kaugtööd (töötab kodust mõnikord, harva või mitte kunagi)
Selgitav muutuja: Sugu	Indiviidi sugu	1 - mees 2 - naine
Selgitav muutuja: vanus	Indiviidi vanus	Vanusegrupid 1 - 16–24 2 - 25–34 3 - 35–44 4 - 45–55 5 - 56+
Selgitav muutuja: Haridustase	Indiviidi kõrgeim omandatud haridustase	1 - põhiharidus 2 - keskharidus 3 - kõrgharidus
Selgitav muutuja: Elukoha tüüp	Indiviidi elukoht	1 - suurlinn 2 - väikelinn 3 - maapiirkond
Selgitav muutuja: Leibkonna suurus (koos indiviidiga)	Indiviidi leibkonna suurus	1 - 1–2 2 - 3–4 3 - 5+
Selgitav muutuja: Alla 6-aastane laps	Kas indiviidi leibkonnas esineb vähemalt üks alla 6-aastane laps	0 - ei ole alla 6-aastast last 1 - on alla 6-aastane laps
Selgitav muutuja: Tööaeg	Indiviidid tööaeg	1 - osaline tööaeg 2 - täistööaeg
Selgitav muutuja: Tööleping	Indiviidi tööleping	1 - tähtajatu leping 2 - tähtajaline leping 3 - muu (selle alla kuuluvad ajutine tööagentuur, koolitusleping, ilma lepinguta)
Selgitav muutuja: Majandussektor	Majandussektor, kus indiviid töötab	1 - põllumajandus 2 - kaubandus 3 - ehitus

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

		4 - haridus 5 - finants 6 - tervishoid 7 - tööstus 8 - muud teenused 9 - avalik haldus 10 - transport
Selgitav muutuja: Ettevõtte suurus (töötajate arv)	Ettevõtte, kus indiviid töötab, suurus	1 - 1–9 (mikroettevõtte) 2 - 10–49 (väikeettevõtte) 3 - 50–249 (keskmise suurusega ettevõtte) 4 - 250+ (suurettevõtte)
Selgitav muutuja: Tööstaaž	Ettevõttes töötatud aastad	1 - vähem kui aasta 2 - 1–4 aastat 3 - 5–9 aastat 4 - 10+ aastat
Selgitav muutuja: Kaugtöö teostatavus	Ametiala põhjal hinnatud kaugtöö tegemise võimalikkus	1 - kaugtööna mitteteostatav ametiala 2 - ebaselge kaugtöö teostatavus 3 - kaugtööna teostatav ametiala

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

LISA E

Valimit iseloomustav kirjeldav statistika 2021 ja 2024: vastanute arv tunnuste lõikes

Tunnus	Kategooria	2021. aasta N=1506		2024. aasta N=779	
		ei tee kaugtööd	teeb kaugtööd	ei tee kaugtööd	teeb kaugtööd
Kodust töötamise sagedus	Alati		217		31
	Sageli		302		90
	Mõnikord	216		102	
	Harva	118		98	
	Mitte kunagi	653		458	
Sugu	Mees	424	165	295	47
	Naine	563	354	363	74
Vanus	16–24	53	17	16	3
	25–34	192	121	87	22
	35–44	250	169	129	36
	45–55	266	114	186	31
	56+	226	98	240	29
Haridus	Põhiharidus	0	0	36	1
	Keskharidus	576	121	335	31
	Kõrgharidus	411	398	287	89
Elukoht	Linn	472	306	269	63
	Äärelinn	228	70	145	16
	Maapiirkond	287	143	244	42
Leibkonna suurus	1–2	513	265	400	63
	3–4	386	203	212	48
	5+	88	51	46	10
Alla 6-aastane laps	Ei ole	630	342	334	65
	On	357	177	324	56
Tööaeg	Osalise ajaga	115	71	114	19
	Täistööajaga	872	448	544	102
Tööleping	Tähtajatu	904	474	604	111
	Tähtajaline	64	34	40	9
	Muu	19	11	14	1
Majandussektor	Põllumajandus	24	7	16	2
	Kaubandus	183	43	118	13
	Ehitus	70	24	61	9
	Haridus	109	84	77	23
	Finants	22	52	23	7
	Tervishoid	81	12	62	6
	Tööstus	209	58	141	11
	Muud teenused	172	159	89	36
	Avalik sektor	46	59	29	7
	Transport	71	21	42	7

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Ettevõtte suurus	1–9	353	161	231	38
	10–49	420	204	241	39
	50–249	170	114	136	28
	250+	44	40	50	16
Tööstaaž	<1 aasta	113	45	91	10
	1–4 aastat	331	168	171	38
	5–9 aastat	190	112	137	26
	10+ aastat	353	194	259	47
Ametikoha kaugtöö teostatavus	Ei saa teha	396	24	322	9
	Ebaselge	363	195	194	48
	Saab teha	228	300	142	64

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

LISA F

Kaugtöö tegemise tõenäosust kirjeldavate tegurite marginaalsed efektid ja standardvead -
 mudelid 1 ja 2

Muutuja		(1) 2021. aasta mudel		(2) 2024. aasta mudel	
	Marginaalne efekt	Standardviga	Marginaalne efekt	Standardviga	
Sugu (võrdlusgrupp - mees)					
Naine	0,018	0,024	0,015	0,026	
Vanusegrupp (võrdlusgrupp - 15–24)					
25–34	0,063	0,062	0,049	0,08	
35–44	0,056	0,062	0,053	0,079	
45–55	-0,011	0,063	-0,003	0,077	
56+	-0,005	0,064	-0,012	0,077	
Haridustase (võrdlusgrupp - keskharidus/põhiharidus)					
Keskharidus			0,063	0,058	
Kõrgharidus	0,155***	0,025	0,115**	0,058	
Elukoha tüüp (võrdlusgrupp - linn)					
Äärelinnad	-0,049*	0,029	-0,023	0,034	
Maapiirkonnad	0,025	0,026	0,007	0,029	
Perekonna suurus (võrdlusgrupp: 1-2)					
3–4	-0,009	0,024	0,034	0,030	
5+	-0,016	0,039	0,049	0,055	
Väikelaste olemasolu (võrdlusgrupp - Ei ole alla 6-aastaseid lapsi)					
On väikelapsi	-0,040*	0,023	-0,019	0,025	
Tööaeg (võrdlusgrupp - osaline tööaeg)					
Täistööaeg	-0,060*	0,034	-0,024	0,037	
Tööleping (võrdlusgrupp - tähtajatu leping)					
Tähtajaline leping	0,007	0,045	0,053	0,058	

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Muu	-0,033	0,075	-0,057	0,092
Majandussektor (võrdlusgrupp - põllumajandus)				
Kaubandus	-0,070	0,084	-0,092	0,110
Ehitus	0,096	0,085	-0,051	0,115
Haridus	0,055	0,087	-0,043	0,114
Finants	0,193**	0,097	-0,071	0,123
Tervishoid	-0,136	0,09	-0,158	0,111
Tööstus	-0,027	0,085	-0,132	0,109
Muud teenused	0,095	0,085	-0,036	0,112
Avalik haldus	0,105	0,091	-0,106	0,117
Transport	0,045	0,094	-0,053	0,121
Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp: 1-9)				
10–49	-0,027	0,025	-0,020	0,030
50–249	0,030	0,032	-0,006	0,035
250+	0,079	0,051	0,044	0,050
Tööstaaž (võrdlusgrupp: <1 aasta)				
1-4	0,009	0,040	0,071**	0,035
5-9	0,040	0,044	0,078**	0,039
10+	0,025	0,043	0,082**	0,036
Kaugtöö teostatavus (võrdlusgrupp: ei ole teostatav)				
Ebaselge	0,214***	0,028	0,126***	0,031
Selgelt teostatav	0,401***	0,031	0,235***	0,036
Vaatluste arv	1506		779	
LR chi2 (p)	461,63 (p < 0,001)		130,12 (p < 0,001)	
Pseudo-R2	0,238		0,1934	

Märkmed. *- statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,10; ** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05; *** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

LISA G

Kaugtöö tegemise tõenäosust kirjeldavate muutujate marginaalsed efektid ja standardvead
ühendatud mudelites, sh koostoime ametialadega - mudelid 3 ja 4

Muutuja	(3) 2021. ja 2024. aasta ühendatud mudel		(4) Ühendatud mudel kaugtööna teostatavatel ametialadel	
	Marginaalne efekt	Standardviga	Marginaalne efekt	Standardviga
Aasta (võrdlusgrupp - 2021)				
2024	-0,129***	0,018	-0,254***	0,389
Sugu (võrdlusgrupp - mees)				
Naine	0,018	0,018	0,020	0,037
Vanusegrupp (võrdlusgrupp - 16-24)				
25–34	0,053	0,049	0,027	0,104
35–44	0,051	0,049	0,073	0,105
45–55	-0,015	0,049	0,012	0,106
56+	-0,015	0,049	-0,011	0,109
Haridustase (võrdlusgrupp - põhiharidus/keskharidus)				
Keskharidus	0,051	0,102		
Kõrgharidus	0,170*	0,102	0,063	0,039
Elukoha tüüp (võrdlusgrupp: linn)				
Äärelinnad	-0,041*	0,022	-0,145**	0,051
Maapiirkonnad	0,017	0,020	0,002	0,043
Leibkonna suurus (võrdlusgrupp: 1–2)				
3–4	0,006	0,019	-0,002	0,041
5+	0,012	0,031	0,094	0,069
Väikelaste olemasolu (võrdlusgrupp - Ei ole alla 6-aastaseid lapsi)				
On väikelapsi	-0,029*	0,017	-0,039	0,037
Tööaeg (võrdlusgrupp - osaline tööaeg)				
Täistööaeg	-0,044*	0,026	-0,195***	0,056

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Tööleping (<i>võrdlusgrupp - tähtajatu leping</i>)				
Tähtajaline leping	0,026	0,035	0,030	0,098
Muu	-0,025	0,060	0,024	0,155
Majandussektor (<i>võrdlusgrupp - põllumajandus</i>)				
Kaubandus	-0,082	0,066	-0,041	0,155
Ehitus	0,044	0,073	0,215	0,176
Haridus	0,017	0,068	-0,078	0,167
Finants	0,095	0,076	0,245	0,160
Tervishoid	-0,149 **	0,069	0,004**	0,188
Tööstus	-0,070	0,066	0,095	0,156
Muud teenused	0,045	0,066	0,17	0,153
Avalik haldus	0,031	0,072	0,162	0,159
Transport	0,006	0,073	0,149	0,171
Ettevõtte suurus (<i>võrdlusgrupp: 1-9</i>)				
10–49	-0,024	0,019	-0,027	0,042
50–249	0,016	0,024	0,029	0,051
250+	0,062*	0,037	0,152**	0,064
Tööstaaž (<i>võrdlusgrupp: <1 aasta</i>)				
1-4	0,042	0,029	0,009	0,062
5-9	0,069**	0,032	-0,018	0,068
10+	0,060**	0,030	-0,020	0,065
Kaugtöö teostatavus (<i>võrdlusgrupp: ei ole teostatav</i>)				
Ebeselge	0,180 ***	0,021		
Selgelt teostatav	0,342 ***	0,023		
Vaatluste arv	2285		734	
LR chi2 (p)	665,54 (p < 0,001)		121,69 (p < 0,001)	
Pseudo-R2	0,2456		0,1196	

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Märkmed. * - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,10; ** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05; *** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

LISA H

Kontrollmodelid ilma kaugtöö teostatavuse muutujata - aastad 2021 ja 2024

Muutuja	2021. aasta mudel ilma kaugtöö teostatavuse muutujata		2024. aasta mudel ilma kaugtöö teostatavuse muutujata	
	Marginaalne efekt	Standardviga	Marginaalne efekt	Standardviga
<i>Sugu (võrdlusgrupp - mees)</i>				
Naine	0,062***	0,024	0,029	0,026
<i>Vanusegrupp (võrdlusgrupp - 15–24)</i>				
25–34	0,052	0,060	0,042	0,086
35–44	0,046	0,060	0,038	0,085
45–55	-0,029	0,060	-0,013	0,082
56+	-0,030	0,061	-0,039	0,082
<i>Haridustase (võrdlusgrupp - kõrgharidus/põhiharidus)</i>				
Keskharidus			0,073***	0,0280543
Kõrgharidus	0,233***	0,024	0,180***	0,031
<i>Elukoha tüüp (võrdlusgrupp - linn)</i>				
Äärelinnad	-0,060**	0,029	-0,02425	0,033
Maapiirkonnad	0,007	0,026	0,009	0,028
<i>Perekonna suurus (võrdlusgrupp: 1-2)</i>				
3–4	-0,014	0,024	0,038	0,029
5+	-0,004	0,040	0,036	0,052
<i>Väikelaste olemasolu (võrdlusgrupp - Ei ole alla 6-aastaseid lapsi)</i>				
On väikelapsi	-0,038*	0,023	-0,014	0,024
<i>Tööaeg (võrdlusgrupp - osaline tööaeg)</i>				
Täistööaeg	-0,053	0,035	-0,016	0,036
<i>Tööleping (võrdlusgrupp - tähtajatu leping)</i>				

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Tähtajaline lening	-0,012	0,044	0,030	0,054
Muu	-0,048	0,075	-0,063	0,075
Majandussektor (võrdlusgrupp - põllumajandus)				
Kaubandus	-0,041	0,084	-0,009	0,080
Ehitus	0,068	0,093	0,063	0,089
Haridus	0,051	0,086	0,070	0,086
Finants	0,344***	0,097	0,099	0,107
Tervishoid	-0,181**	0,083	-0,051	0,081
Tööstus	-0,024	0,083	-0,044	0,079
Muud teenused	0,162*	0,084	0,128	0,085
Avalik haldus	0,182**	0,091	0,006	0,089
Transport	0,007	0,091	0,033	0,092
Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp - 1-9)				
10–49	-0,001	0,025	-0,020	0,029
50–249	0,034	0,032	0,001	0,034
250+	0,108**	0,051	0,070	0,052
Tööstaaž (võrdlusgrupp - <1 aasta)				
1-4	0,030	0,038	0,061*	0,034
5-9	0,057	0,043	0,064*	0,038
10+	0,057437	0,041	0,081**	0,035
Vaatluste arv	1591		819	
LR chi2 (p)	329,32 (p < 0,001)		87,75 (p < 0,001)	
Pseudo-R2	0,1626		0,1279	

Märkmed. *- statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,10; ** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05; *** - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01

Allikas: Autori koostatud, Eurofound (2024; 2026)

Summary

Factors associated with remote work in Estonia

Laura Paarop

The aim of this bachelor's thesis was to examine which individual and job-related characteristics were associated with the likelihood of engaging in remote work in Estonia in 2021 and 2024. The study focused on how remote work evolved after the COVID-19 pandemic and which socio-demographic and occupational factors influenced its prevalence.

The theoretical framework showed that remote work is not a new phenomenon but is closely linked to technological progress and economic changes. Previous research highlights that the adoption of remote work depends mainly on the digital feasibility of tasks, employees' education level, and occupational position. The COVID-19 pandemic represented a key turning point, accelerating remote work adoption and reducing earlier barriers. The empirical analysis used data from the European Working Conditions Survey (EWCS) for Estonia in 2021 and 2024. Probit models were applied to examine how individual and job characteristics are related to the probability of remote work. A comparison across the two periods was conducted to identify differences between pandemic and post-pandemic work arrangements.

The results confirmed that remote work was more common in knowledge-intensive and high-value-added occupations where tasks can be performed digitally. Remote work opportunities were unevenly distributed across the labor market and concentrated among individuals with higher levels of education. The most important determinant was the occupational feasibility of remote work, which significantly increased the likelihood of working remotely in both years.

Higher education also played an important role, as individuals with tertiary education were more likely to engage in remote work than those with lower educational attainment. Sectoral differences were evident: remote work was most widespread in information and communication technology, finance, and research, while it was limited in sectors requiring physical presence.

Demographic characteristics had a smaller and less consistent impact. Age and gender were not statistically significant, suggesting that individual traits were less important than job-related factors. Household characteristics were also mostly insignificant, although the presence of young children may increase the need for flexible work arrangements. Work

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

experience did not emerge as an independent factor, with differences mainly reflecting lower remote work participation among employees with minimal tenure. The comparison between 2021 and 2024 showed that the probability of remote work decreased in 2024, even in occupations where it is technically feasible. This indicates that in the post-pandemic period, remote work depends more on employer practices and employee preferences rather than necessity.

Overall, the findings show that remote work in Estonia is unevenly distributed, particularly between knowledge-based and physically intensive occupations, and remains concentrated among highly educated workers. The thesis contributes to a better understanding of which workers and jobs are more likely to involve remote work and the factors shaping its use. Future research could further examine why some employees do not engage in remote work despite having the opportunity, and how preferences and workplace practices influence its adoption.

KAUGTÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD TEGURID EESTIS

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

1. Mina, Laura Paarop, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kaugtöö tegemisega seotud tegurid Eestis, mille juhendaja on Liis Roosaar, 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.

Laura Paarop

14.05.2026