



Maarja Steinberg

**KAUGTÖÖ KORRALDUS TALLINNA
TEHNIKAKÕRGKOO
TEENUSMAJANDUSE INSTITUUDI NÄITEL
LÕPUTÖÖ**

Teenusmajanduse instituut
Ärijuhtimise õppekava
Juhendaja: Laivi Annus-Anijärv

Mõdriku 2023

Mina, **Maarja Steinberg**, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja **Laivi Annus-Anijärv** /allkirjastatud digitaalselt/

Lõputöö on kaitsmisele lubatud Teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/1 kuupäev 04.01.2023.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Maarja Steinberg**, sünnikuupäev: 26.08.1998, annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Kaugtöö korraldus Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi näitel**

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdriku,

05.01.2023

/allkirjastatud digitaalselt/

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. KAUGTÖÖ KORRALDUSE ALUSED	7
1.1. Kaugtöö õiguslikud alused ja praktikas levinud vead	8
1.2. Kaugtöö korraldamine ja selle juhised	17
1.3. Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi õppe- ja töökorraldus	24
2. EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA	26
3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS	31
KOKKUVÕTE.....	57
SUMMARY	60
VIIDATUD ALLIKAD.....	62
LISAD	68
Lisa 1. Kaugtöö korraldamise põhivead ja allikad nende lahendamiseks	69
Lisa 2. Dokumendivaatluse tabel	70
Lisa 3. Küsimustik tööandja esindajale ja töötajatele	71
Lisa 4. TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö rakendamine	80

SISSEJUHATUS

Covid-19 kriisi tõttu läksid suletuks mitmed ettevõtted, mis tekitas äkilise vajaduse minna töötajatel suurel määral üle kaugtööle (Lund, Madgavkar, Manyika, Smit, Ellingrud & Robinson, 2021; *Teleworking in the...*, 2021; Cooke, 2021). Pandeemiat peetakse kõige suuremaks mõjuriks kaugtöötavate töötajate arvu järsule kasvule. Ettevõtted ja tarbijad pidid kiiresti omaks võtma uued käitumisviisid. (Lund, *et al.*, 2021). Kaugtöö on aidanud majandustegevusel püsida ja võimaldada väga paljudel inimestel jätkata sissetulekute teenimist. Statistikaorganisatsioonide poolt avaldatud andmed viitavad, et kaugtööst võib areneda välja uut sorti tulevik. (*Teleworking in the...*, 2021; Trindade, 2021, lk 1). Pandeemiast sõltuvalt on kaugtöö ühiskonda normaliseerunud ning paljud ettevõtted lubavad aina enam töötajaid kodukontoris. Töötajate jaoks on see positiivne, kuna siis ei pea kodu ja kontori vahel pendeldama ning saab säästa palju aega ja raha. Kuna pandeemia ohustab jätkuvalt tervist, siis tuleb vaadata otsa pikemale kodus töötamise perioodile. (*Coronavirus: How...*, 2020; Choudhury, 2020)

Pandeemiaeelsed uuringud on juba näidanud, et aeg-ajalt kaugtööd tehes töötajate tootlikkus paraneb. Tuleb olla valmis, et pandeemiajärgne tulevik võib olla kõik „kaugjuhtimine“ (Rosenbaum, 2021). Eesti õigekeelsussõnaraamatu järgi tähendab sõna „aeg-ajalt“ mõne aja tagant korduvat või vahetevahel toimuvat. Leiti, et pandeemia ajal kaugtööd tehes tunti end motiveerituna tähtaegadest kinni pidama ja kodukontoris töötavad inimesed on palju produktiivsemad (Parker, Horowitz & Minkin, 2020, Tamme, 2020, lk 19). Kodustest tingimustest töö tegemine sujus hästi, et suudeti isegi oma karjääriredelil kõrgemale tõusta. Tööandjad järeldavad, et töötajate suhtes tuleb olla paindlik ning anda neile valikuvabadus töötamiseks sellisel viisil, mida nauditakse ja mille läbi on lihtsam karjääriredelil kõrgemale pürgida. (Reynolds, 2021). Pandeemia ajal on ettevõtted kiirelt uue olukorraga ümberkohanenud, korraldanud oma tööjõud ringi ning analüüsinud, milliste tööülesannete täitmine väljaspool kontorit toob neile tulevikus kasu. Tänu kaugtööle saab ettevõtet mitmekesistada töötajatega, kellel pole olnud võimalust suurlinna kolida. Paindlikele tööruumidele üle minek vähendab üldist vajalikku ruumi ja toob igapäevaselt kontoris vähem töötajaid. (Lund, *et al.*, 2021).

Koroonakriis õpetas inimesi mõistma, mis on kodukontoris töötamise plussid. Kõige edukamateks said need tööandjad, kes löid kriisi ajal tugeva usaldusliku sideme oma töötajatega ning oskasid vastavalt vajadustele ettevõttes muudatusi teha. Paljud ettevõtted, kes muidu kaugtööd heaks ei kiitnud, on tänaseks meelt muutnud ja kasutavad seda võimalust palju laiemalt. (Kärner, 2020, lk 16-17; Bana,

Benzell & Solares, 2020). Uuringud näitavad ka seda, et paljud töötajad on valikuvõimaluse korral eelistanud kodus töötamist jätkata ka peale pandeemiat, kuna üleminek kodus töötamisele oli nende jaoks suhteliselt sujuv ja kerge (Parker, *et al.*, 2020). Töötajad nadivad kontorikülastusi, et kolleegidega silmast-silma suhelda, kuid eelistavad säilitada ka oma koduse tööelu (Gerdeman, 2021).

Kaugtöö on lisaks muule maailmale väga aktuaalseks muutunud ka Eestis, kuid selle rakendamine ja üleüldine edukus sõltub väga paljudest aspektidest (Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). 2021. aasta märtsis CV portaali kaudu tehtud kaugtöö uuring näitas, et ligi 67% inimestest töötab osaliselt või täielikult kodukontoris (Kondor, 2021, lk 15). Nagu tavatöögi puhul, peavad ka kaugtöö korral nii töötajate kui ka tööandja huvid olema kaitstud ning kohustused määratletud. Tööandja peab tagama nii enda kui ka töötaja õigused. Neid põhireegleid, mida tööandja kaugtöö puhul järgima peab, on muutnud töökeskkonna tõttu asjakohane meelde tuletada. Tööandjatel on praktika käigus välja kujunenud häid viise, kuidas kaugtööd korraldada. Paraku leidub ka asjaolusid, mis on enne kaugtöö rakendamist töösuhte poolte vahel märkamatuks jäänud ning tekitavad poolte vahel segadust. Kaugtöö korraldus on mitmetes ettevõtetes jäänud kaootiliseks, kuna tööandjad lubavad kaugtöö reeglistikul ise kujuneda. Tööandja üheks peamiseks probleemiallikaks on teadmatus, kuidas kaugtööd õigesti korraldada. (Kuusler, 2021; Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Kaugtööga seonduvat ei ole seaduses põhjalikult reguleeritud, mistõttu on see tööandjates palju segadust tekitanud (Põldis, Suder & Rünkla, 2021). Tihtipeale töösuhte pooled ei teadvusta endale, millised õigused ja kohustused kaugtöö rakendamisega kaasnevad ega aima, millest tuleb neil enne kaugtöö kokkuleppe sõlmimist omavahel läbi arutada (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Kui tööandjad jätavad kaugtöö korraldamise juhuse hooleks, võib see tagajärjena tuua suuri vaidlusi töösuhte poolte vahele ning kahjustada töötaja vaimset ja füüsilist tervist.

Kaugtöö korralduse teema käsitus on oluline, sest teadmatus kaugtöö reeglitest, juhenditest ja seadustest ei vabasta tööandjat kohustusest viia kaugtöö korraldamine seaduste ja juhistega kooskõlla (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Kuna kaugtöö on laialt levinud ja kaugtööd reguleerivad seadused ja juhised on pidevas muutuses, on ka kaugtöö seadustele vastavaks korraldamine ühiskonnas laialt leviv probleem. Probleeme on tööandjatel esinenud töötervishoiu ja -ohutuse, tööaja arvestuse nõuete täitmisega ja kaugtööst tulenevate kulude hüvitamisega töötajale (Ramler, 2021, lk 11). Tööandjad tihtipeale ei sõlmi töötajatega kirjalikult kaugtöö kokkuleppeid, ei määra kaugtöö tingimusi ning ei hinda töötaja koduse töökoha riske enne töötaja kaugtööle lubamist, millest tulenevalt ei lähtuta ka töötajate tervisekontrolli korraldamisel riskianalüüsi tulemustest. Tööandjad ei pea täpset tööaja arvestust ning kaugtööd tegevate

töötajate puhul ei arvestata võrdselt teiste meeskonnaliikmetega. Need on laialt levinud vead, mida tööandja kaugtööd rakendades teevad (Lisa 1). Tööandjad teevad vigu ja kaugtööga seotud kohustused on neile arusaamatud või lausa teadmata, sest seaduses ei olnud neid täpsemalt määratletud. Eelmainitud probleemid tekitavad vajaduse uurida teemat süvenenumalt erialaste juhiste, seaduste ja eriala spetsialistide selgituste abil. Varasemalt on tehtud palju uuringuid, mis keskenduvad kaugtöö eeliste ja puuduste välja selgitamisele. Väga vähe on uuritud aga ettevõtete kaugtöö korraldamise seadustele vastavust, kuid mis on tänases ühiskonnas väga aktuaalne ja uurimist vajav. Kaugtöö korraldust uuritakse süvendatumalt Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi siseselt, kuna TTK Teenusmajanduse instituudi riskianalüüsis puuduvad kaugtöö regulatsioonid, kaugtööd tegevate töötajate koduste töökohtade ja -tingimuste kaardistused, millega on hindamata kaugtöö töökoha riskid.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikakõrgkooli (TTK) Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse vastavus seadustele ja teooriale, et teha järeldusi ja vajadusel ettepanekuid kaugtöö korraldamiseks.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

- 1) tuua välja kaugtöö õiguslikud alused ja kaugtöö korraldamise juhised koos erialaspetsialistide kommentaaridega;
- 2) välja selgitada empiirilise uuringu metoodika;
- 3) kaardistada ja analüüsida tööandja ja töötajate hinnanguid TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse seadustele vastavuse osas ja võrrelda neid TTK kaugtöö dokumentide ning seaduste ja teooriaga;
- 4) teha järeldusi ja vajadusel esitada ettepanekuid TTK Teenusmajanduse instituudi tööandjale kaugtöö seadustele vastavaks ja kooskõlas teooriaga korraldamiseks.

Lõputöö jaguneb kolmeks peatükiks. Esimene peatükk tutvustab kaugtöö korralduse aluseid, mis toob välja sisuka ülevaate kaugtöö korralduse tingimustest, millega tasub kaugtöö rakendamisel kursis olla, ning TTK Teenusmajanduse instituudi õppe- ja töökorraldust. Töö teoreetilises osas on põhirõhk seadustel, seadusi aitavad täiendada ja lahti seletada erialaspetsialistide kommentaarid, mille õigsust on lähtuvalt seadustele kontrollitud. Teine peatükk annab ülevaate empiirilise uuringu metoodikast ja kolmas peatükk toob välja empiirilise uuringu tulemused ja järeldused. Teoreetilised andmed pärinevad perioodilistest väljaannetest, erialastest raamatutest, elektroonilistest teaduslikest ja akadeemilistest artiklitest, uudistest ning Eesti Vabariigi seadustest ja töökorralduse juhistest.

1. KAUGTÖÖ KORRALDUSE ALUSED

Kaugtöö kujutab endast mitmesuguseid töövorme (Kondor, 2021, lk 7). Kaugtöö puhul töötatakse suurema osa ajast väljaspool tööandja territooriumi (Jelistratov, 2020, lk 26). Kaugtöö võib olla kodukontoris töö tegemine, kaugtööd tegevatele inimestele mõeldud tööruumides töötamine või lihtsalt tööandja ettevõttest eemal kohvikus või raamatukogus töötamine. Igapäevasest töökohast väljaspool töötamist lubavad tehnoloogiad on viimase paari aastakümne jooksul arenenud meeletu kiirusega. (Kondor, 2021, lk 7). Ka teises riigis töötamine on ettevõtte ruumidest väljaspool töö tegemine (Einberg, *et al.*, 2020, lk 302). Töölepingu seadus nimetab § 6 lg 4 kohaselt kaugtööks tööd, mida tehakse väljaspool töö tegemise kohta (sh töötaja elukohas) ehk mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes.

Kaugtööl on mitmeid eelised võrreldes tavapärase kontoritööga. Kaugtööga säästetakse töötajate aega, vähendatakse sõidukulusid ja ettevõtte kulusid. Tänu kaugtööle saab palgata välismaiseid eksperte, kelle abil parandatakse ja kiirendatakse tööprotsesse, ja otsustamist töötajate töö tulemuslikkuse tõstmiseks. Kaugtööle saab tööandja palgata ka vanemaealisi töötajaid, kes oma kodust kaugele liikuda ei soovi. Kaugtöö on kasulik neile, kes ei tunne ennast suuremas töökollektiivis mugavalt ning kes ei soovi kergemate haigestumiste korral töövõimetuslehte võtta. Kaugtöö suurim eelis on selle paindlikkus. Aega on võimalik kasutada otstarbekamalt tehes tööd sel ajal, kui see on optimaalne. (Kondor, 2021, lk 11-14)

Kaugtöö on olemuselt nagu iga tavaline töö, aga kontoritööga võrreldes on sellel mitmesuguseid erisusi. Kaugtööl on suured erinevused näiteks kontoritöö töökorraldusega. (Ramler, 2021, lk 11). Kusjuures tööülesandeid täidetakse kaugtööd tehes töölepingu alusel (*Kaugtöö kokkulepe*, 2017). Seda, kas kaugtööd tegev töötaja teeb tööd ühes konkreetses töö tegemise kohas või vaheldumisi erinevates kohtades, sõltub töötaja ja tööandja vahelisest kokkuleppest. (Einberg, *et al.*, 2020, lk 302). Täielik kaugtöö (kaugtöö) on siis, kui töötaja töö tegemise koht asub väljaspool tööandja ettevõtet ning töötajal pole võimalust või vajadust kasutada tööandja ettevõttes olevat füüsilist töö tegemise kohta. Osaline kaugtöö on sel juhul, kui töötaja saab kasutada erinevaid töökohti töö tegemiseks. (Ilvest, Murdvee & Teichmann). Kaugtööd on võimalik teha üksikutel kordadel kui ka regulaarselt. Töösuhte poolte vahel peab toimuma kokkulepe, mille alusel on kindlaks määratud kaugtöö tegemise pikkus, sagedus ja periood (*Mis on kaugtöö...*, 2021).

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee sõnul tuleb kaugtöö puhul eriti jälgida järgmiseid aspekte: töötaja korraldust, terviseohtusid ja tööohutust, töö- ja eraelu tasakaalu, õigust olla mittekättesaadav ning

töötajate õiguste reaalse teostamise võimalikkust. Komitee on kindlal arvamusel, et õigusaktide peamine ülesanne on hoida kaugtöö vabatahtliku ja tagasipööratavana. See tähendab, et kaugtööd tegevate töötajate individuaalsed ja kollektiivsed õigused ei erine tööandja ettevõttes samaväärset tööd tegevatest töötajatest. Töökorralduse kontekstis tuleb tagada, et ka töötajate töökoormus ei erineks liigselt. Kaugtöö peab olema kirjalikult kehtestatud ja vajadusel tuleb kasutada erimeetmeid tagamaks kaugtööd tegevatele töötajatele õiguste tegelik teostamine ja võrdne kohtlemine teiste töötajatega ning seda eriti töötervishoiu ja -ohutuse puhul. (Trindade, 2021, lk 2). Covid-19 pandeemia tõttu kaugtööle minejatel tegelikult valikuvabadus puudus, sest ettevõtetel polnud võimalik teisiti ettevõtte tegevust jätkata. Seaduse järgi võib kaugtööd teha ainult tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel. Kuid ootamatult võivad ette tulla olukorrad, (näiteks pikemajaline terviseprobleem, operatsioonist taastumine), kus kodukontoris jäamine on ainsaks võimalikuks viisiks töötamist jätkata. (Laas, 2022)

Kaugtöö all mõistetakse enamjaolt tööandja ettevõttest ehk tavapärasest töökeskkonnast eemal töötamist. Kõige rohkem tehakse kaugtööd just kodukontoris. Kaugtööl on palju positiivseid eeliseid nii tööandjale kui ka töötajale. Positiivseteks eelisteks töötajale on paremad aja planeerimise võimalused ning rahaline kokkuhoid transpordilt tööle ja koju. Tööandjatele annab kaugtöö võimaluse pakkumine võimaluse palgata omale kaugematest piirkondadest häid ja edukaid spetsialiste. Kaugtöö rakendamisel tuleb kokku leppida selle tingimustes ja võtta arvesse selle töövormiga kaasas käivaid nõudeid ja erisusi.

1.1. Kaugtöö õiguslikud alused ja praktikas levinud vead

Selles peatükis analüüsitakse põhjalikumalt kaugtöö õiguslikke põhimõtteid ja neid määratlevaid seadusi. Põhimõtteid toetavad ja aitavad lahti seletada eriala spetsialistide kommentaarid. Kaugtöö õiguslikud alustalad on vajalikuks informatsiooniks tööandjatele, kes tahavad oma töötajatele pakkuda seadustele vastavat kaugtöö töötamise viisi.

Kui minnakse üle uuele töökorraldusele, kaugtööle, siis tööandja peab oma töötajatele selgitama, mida kaugtöö endast kujutab. Poolte vahel on mõistlik sõlmida kaugtöö kokkulepe, mis sisaldab endas kaugtöö põhiseid töökorralduse reegleid. (*Kuidas korraldada oma...*, 2020). Ainult kokkuleppel tööandjaga saab töötaja täita oma tööülesandeid väljaspool ettevõtte ruume ehk teha kaugtööd (Einberg, *et al.*, 2020, lk 302; Ramler, 2021, lk 11). Kaugtöö pakkumine ei vabasta tööandjat kohustusest järgida kõiki töölepingu seaduse paragrahve ja teiste seaduste kohustuslikke nõudeid (sinna alla kuuluvad ka kohustused hankida töövahendeid ja katta kulusid). Kui tööandja pakub kaugtööd, siis tasub tal meeles pidada, et koos

töötajaga tuleb töötamise puhul kinni pidada seadusest, mis määratlevad tööohutuse ja muud reeglid. (Silm, 2020, lk 26)

Töölepingu seaduse § 6 lg 4 toob välja, et kaugtöö peab olema kokkulepitud. Kaugtöö kokkuleppe võib sõlmida kirjalikus vormis, kuid pole keelatud ka muul viisil kokkuleppe tõendamine poolte vahel. Kokkuleppe võib olla märgitud töölepingus, samuti võib selles kokku leppida e-kirjavahetuses (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Vastava kokkuleppe saab ka sõnumivahetuse teel fikseerida (Kuusler, 2021). Töölepingu seadusest leiab ainult ühe kaugtööd reguleeriva lõike ja selle järgi tuleb tööandja poolt võimaldatud kaugtöö kindlasti töölepingus kajastada (Ramler, 2021, lk 11). Kaugtöö rakendamise puhul peab töölepingu kirjaliku dokumendi puhul täidetud olema kõik punktid nagu töölepingu seaduses § 5 lg 1 on välja toodud (Töölepingu seadus, § 6 lg 4). Kõige eelneva põhjal on kõige kindlam viis kokkulepet sõlmida kirjalikult töölepingus, seega tasub vältida suulisi kokkuleppeid.

Juba töölepingu sõlmimisel on mõistlik üles märkida, kas kaugtöö võimalust esineb (Toomela, Tuvike, Saaliste & Miidla-Vanatalu, 2021, lk 10). Kaugtöö rakendamiseks peavad töösuhte mõlemad osapooled sõlmima kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokkuleppe, kas töösuhte alguses või keskel, aga enne kaugtöö tegemist (*Kaugtöö kokkulepe*, 2017). Kokkuleppe võib olla põhjalik, kajastades kõiki vajalikke tingimusi, või seisneda kõigest kaugtööle minemise loas. Eelnimetatud juhul peavad kaugtöö tingimused olema esitatud töökorralduse reeglites või kollektiivlepingus. (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Töökorralduse reeglite dokumendi asemel võib kaugtöö tegemise täpsemad reeglid märkida ka kaugtöö juhendisse. Kaugtöö juhendit saab tööandja muuta ühepoolset. (Kuusler, 2021)

Tööandja saab kaugtöö tegemise juhendiga selgitada oma töötajatele ohutuid töövõtteid, et vältida tööõnnetusi ja kutsehaiguste teket (Rohumäe, 2020). Hindama peab kaugtööst tulenevaid riske, juhendama oma töötajaid, maandama töötaja kui ka tööandja riske. Tavaks on saanud töökorralduse reeglite täiendamine kaugtööpeatükiga. (Ramler, 2021, lk 11). Juhendisse pannakse kirja ka muud kaugtöö rakendamise tingimused ning need on töötaja poolt allkirjastatud. Mõistlik on hoida juhend kergesti kättesaadav kõikidele kaugtööd tegevatele töötajatele. Kaugtöö juhendis tasub teemasid kajastada järgmiselt: kaugtöö tähendus, kaugtöö kokkuleppe sõlmimise viisid töösuhte poolte vahel, kolleegide vahelised suhtlusviisid ja tööülesannete jagamine, tööaja arvestamine, kaugtöö riskide hindamine (kutsehaigused, tööõnnetused) tööandja poolse riskianalüüsi põhjal, psühhosotsiaalsed tegurid (üksinda pikka aega töötamine, monotoonne töö jne), ohutu töökoha kirjeldus (kuvari asend,

ergonoomilisus jne), soovituslikud venitusharjutused puhkepausideks, tööandja poolt töö tegemiseks tagatud töövahendid, nende kasutamine ja tagastamine. (Rohumäe, 2020)

Kui töötaja teeb tööd viibides eemal oma ametlikust töökohast, siis pole see automaatselt kaugtöö. Peale tööandja ja töötaja vahelist kokkulepet, et töötaja teeb tööd väljaspool oma tavapärasest töökohta, näiteks oma elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks töölepingu seaduse § 5 välja toodule teavitama töötajat, et töökohustusi täidetakse kaugtööl. See tähendab, et vajalik on mõlemapoolne nõusolek, et töötaja saaks kaugtööd teha. Siinkohal mõeldakse tööd, mida teeb töötaja tavapäraselt tööandja ettevõttes. (Silm, 2020, lk 26). Kui kaugtööl töötamine on tõestatud info ehk fakt, siis on see töölepingu tingimus, mis nõuab tööandjalt töötaja teavitamist kaugtööst (Kuusler, 2021). Töölepingu seaduse § 6 lg 4 kohaselt peab pärast kokkulepet tööandja töötajale teatama, kui töökohustusi täidetakse kaugtööl. Eelnimetatud lõige eeldab osapoolte vahelist kirjalikku ehk osapoolte vahel sõlmitud allkirjastatud kokkulepet, mis võib olla vormistatud nii töölepingu lisana kui ka eraldiseisva kokkuleppe vormina. Viimane sõltub ettevõtte kehtivast dokumentide vormistamise korrast. (*Mis on kaugtöö...*, 2021)

Kaugtöö kokkuleppe puhul tuleb välja tuua järgmised tingimused: kaugtöö tegemise koht, töökorraldus, andmekaitse ja privaatsus, töövahendite kasutamine, töökeskkond ja tööohutus ning kohaldatav õigus ja kohtualluvus. Kaugtöö koht tuleb seaduse järgi panna paika kohaliku omavalitsuse üksuse ehk linna või valla täpsusega (Töölepingu seadus § 5 lg 1 p 8 ja § 20). Töökorraldust paika pannes tuleb tööandjal analüüsida, kuidas ta tagab tööülesannete täitmise, jälgib töötaja tööajast kinni pidamist ning kas ja millisel viisil teavitab töötaja tööandjat enda kaugtööle minekust. Mõistlik on anda töötajale teada, millal eeldatakse tema kohaolekut kontoris ja kuidas nõutakse osalemist koosolekutel. Tuleb ka läbi mõelda, kuidas hoida töötajaga head koostööd, säilitades selle juures tugev meeskonnatunnetus ja ohutu töökeskkond. Andmekaitse all saab tööandja välja tuua ekraanikaitse kasutamise tingimused ja avalikus kohas isikuandmete töötlemise ja kõigile avatud internetiühenduse kasutamise keelu. Töövahendite kasutamise korral võib töötaja arvutis olla olemas näiteks kaughaldustarkvara, millega saab abistada töötajat tehniliste rikete lahendamisel. Määrata tuleb ka töövahendite tagastamine, hoidmine ja kindlustamine. (*Mis on kaugtöö...*, 2021)

Kui töötaja keeldub kokkuleppest, siis tööandja ei saa teda sundida kaugtööd tegema (Toomela, *et al.*, 2021, lk 10). Tööandja ei saa nõuda töötajalt kaugtöö tegemist ja töötaja ei saa tööandjalt nõuda kaugtööd (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Kui tööandja töötajalt kaugtöö tegemiseks nõusolekut ei saa, võib ta

kehtestada töökohale uued kriteeriumid. Kui töötaja pole võimeline neid täitma ja tööandjal pole nõuetele vastavat töökohta pakkuda, võib tööandja töötajaga tööalase suhte lõpetada. Kui tööandja silmis on aga tegemist olulise töötajaga ja töölepingu lõpetamist soovitakse vältida, on lahenduseks osapoolte vahelised kompromissid. (Toomela, *et al.*, 2021, lk 10)

On esinenud ka vaidlusi, kus töötaja ei olnud huvitatud kaugtööst või teda ei lubatud kaugtööle. Kaugtööd aga ei saa pooled teineteiselt nõuda, vaid eeldades kokkuleppe olemasolu tuleb jälgida, kas nõudmine on põhjendatud või mitte. Kui tööandjal puudub võimalus kaugtööd pakkuda ja ettevõtte ruumides on kõik ohutusnõuded täidetud, ei saa töötaja kaugtööle minemise luba nõuda. Aga kui kellelegi teisele ettevõttest kaugtööd pakutakse, siis tuleb seda ka teistele samaväärsetele töötajatele pakkuda. (Ramlar, 2021, lk 11)

Võrdsed õigused kaugtööle lubamise osas peavad olema kõikidel samalaadset tööd tegevatel töötajatel ja kaugtööd tegevatel töötajatel peavad olema samalaadsed õigused kõikide teiste ettevõtte töötajatega. Ka kaugtööd tegeva töötaja õiguseks ja kohustuseks peab olema tööalastelt koolitustelt osa võtmine nagu seda saavad teised töötajad teha. Samamoodi peab kaugtööd tegevatel töötajatel olema võimalus kuuluda töötajatest koosnevatesse organisatsioonidesse, võtta osa töötajate esindajate valimistelt, kandideerida ise töötajate esindajaks. Kui kaugtööd tegeva töötaja tööülesannete iseloom lubab, peab tal olema võimalus ise vabalt valida oma tööaega. (*Kaugtöö kokkulepe: kümme...*, 2017)

Kaugtöö võib olla võimaldatud kõikidele töötajatele, kelle tööiseloom seda lubab (Einberg, *et al.*, 2020, lk 302). Töötaja saab tänu kaugtöö tegemise kokkuleppele rohkem vabadust otsustamiseks kus ja milline on tema ettevõtte ruumidest eemal olev töökoht. Tema allutatust tööandja poolsele kontrollile ja juhtimisele, see muidugi ei välista. Ka tööandja ettevõttest eemal töötades peab töötaja täitma tööandja poolt antud ülesandeid ning hoiab end vajadusel tööandja jaoks kättesaadavana. (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Tööülesannete iseloomu põhjal selgub, kui palju saab töötaja oma tööaega ise planeerida. Oluline on paika panna kindlad kellaajad, millal töötaja peab klientidele ja tööandjale kättesaadav olema. (Peterson & Valberg, 2020)

Osapooled ei pea omavahel kaugtöö kokkulepet sõlmima, kui nad ei saavuta omavahel kaugtöö tingimuste osas kokkulepet. Kokkuleppele ei pruugita mõnikord saada näiteks kaugtööst tulenevate kulude katmise osas, milleks on seadmete ja töökoha parendamise kulud. Samuti võivad olla kulud lihtsalt kummagi poole jaoks liialt suured, mistõttu see ei tasu ennast ära. (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Kaugtööd tasub rakendada siis, kui see on vajalik või kasulik töösuhte pooltele. Töötervishoiu ja

tööohutuse seaduse § 12 lõike 3 järgi peavad mõlemad töösuhte osapooled tegema koostööd, et tagada võimalikult ohutu töökeskkond. Tööandja peab töötajaga töökeskkonna riskide hindamise puhul läbi arutama, kas kodust töökohta hindab töötaja ise piltide või videote kaasabil või teeb seda töökeskkonnaspetsialist. Kui töötajale ei sobi ükski neist variantidest, siis puudub osapoolte vaheline koostöö ja tööandja ei pea sõlmitud kaugtöö kokkuleppest kinni pidama. (*Mis on kaugtöö...*, 2021).

Töölepingus paika pandud töötaja töö tegemise koht kaitseb töötajat, andes kindluse, et mitmete ettevõtte esinduspiiradega tööandja ei suuna teda omavoliliselt teise linna tööd tegema. Kindlaks tasub määrata, kus töötaja kaugtööd teha tohib. Seda selleks, et tööandja saaks olla kindel, et töötaja töötamise perioodil kuhugi eemale ei sõidaks, näiteks välismaale. (Ramler, 2021, lk 11). Näiteks Hollandis jõuab senatisse seadus, mis lubab töösuhte pooltel kokku leppida, et töötaja töötab vabalt valitud Euroopa Liidu riigis. Seadus on kohustuslik vähemalt 11 töötajaga ettevõtetele ja tööandja saab kokkuleppest keelduda ainult siis, kui tööd pole võimalik teha väljaspool ettevõtet, töö reguleerimine on liiga keeruline või kui välisriigis töötamine võib ohtu seada ärisaladuse. Ekspertide sõnul muudab seadus töötamise paremaks ning töötajad produktiivsemaks. (*Õigus töötada ükskõik...*, 2022). Kui töötaja teeb kaugtööd välisriigist, on oluline määratleda ka töölepingule kohalduv õigus ja kohtualluvus. Kohalduva õiguse valikul tuleb lähtuda Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusest (EÜ) nr 593/2008, 17. juuni 2008, lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse (Rooma I) määrusest ning rahvusvahelise eraõiguse seadusest. (*Mis on kaugtöö...*, 2021).

Tööandja vastutab kaugtöö korral töötaja töötervishoiu ja -ohutuse eest. Kõik kokkulepped, mis välistavad kaugtöö korral tööandja vastutuse, on seadusega vastuolus ning tühised. Tööandjal tuleb koostöös kaugtööd tegeva töötajaga hinnata töökeskkonna riske, tööandja peab töötajat juhendama neid riske maandama ja ohutult töötama ning veenduma, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid kasutada. Tööandja peab jälgima, et kaugtööd tegev töötaja läbiks tervisekontrolli sarnaselt teiste töötajatega. Läbi tuleb mõelda, kas on tehtud endast kõik olenev, et vältida kaugtöökeskkonnas tööõnnetusi. (*Mis on kaugtöö...*, 2021). On teada, et iga ametikoha tööülesandeid ei saagi täita kaugtööl. Kaugtööd tuleb ennekõike rakendada nende töökohtade puhul, kus on oht töötaja tervisele minimaalne. Arvutipõhist tööd ja käsitööd on võimalik teha ka kodukontoris. (*Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus*, 2019, lk 3). Et probleemide tekkel saaks kindlaks määrata töötajate tervisemurede alged ja põhjused, peavad töötajad käima regulaarselt tervisekontrollis. Kontrollis käimine aitab samuti varakult avastada nii luu- ja lihaskonna kui ka võimalikud vaimse tervise probleemid. (Jelistratov, 2020, lk 27)

Tööandjad peavad kaugtööd rakendades kinni pidama töötervishoiu ja tööohutuse seadusest, mille kohaselt peab ka kaugtöö tegemine toimuma ohutult ning kaugtööd tegev töötaja peab järgima töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid (*Mis on kaugtöö...*, 2021; Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Tööandja vastutab kaugtööd tegeva töötaja töökeskkonna ja -tingimuste eest, kui poolte vahel on olemas kehtiv tööleping (Jelistratov, 2020, lk 26). Töötaja ei saa oma kodust töökohta päris vabalt sisustada ja oma töötamise aega valida (Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lg 1¹ järgi peab töötaja oma ohutu kaugtöö töökohta ja -tingimuste kujundamisel lähtuma tööandja poolsetest juhistest. Tööandja kohustus on sisustada ja kujundada töökoht sedasi, et on võimalik vältida tervisekahjustusi ja tööõnnetusi ning sellega säilitada töötajate töövõime ja heaolu (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 4 lg 2). Lühemalt öeldes peab tööandja tagama kõik võimalikud ohutud töötingimused oma töötajatele (Ramler, 2021, lk 11).

Traditsioonilise töösuhte puhul omab tööandja vahetut kontrolli töötaja tööajal toimuva tegevuse üle, aga kaugtöö rakendamise korral on kontroll väga piiratud töötaja põhiõiguslikust kodu puutumatuse korrast. Töötaja õigus seab tugevalt tööandja kontrolliõigusele piiri. (Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Kuna kaugtööd tegev töötaja ei viibi tööandja ettevõttes, siis on tööandjal palju keerulisem töötajat ja tema nõuetele vastavat tööviisi ja -ruumi kontrollida (*Mis on kaugtöö...*, 2021). Kõik töötingimused, mille üle tööandjal puudub laialdasem ülevaade, tasub võimalikult detailselt reguleerida. Nende tingimuste alla kuuluvad nii piisava valguse, värske õhu olemasolu kui ka töötaja poolt võetud piisav puhkeaeg. Peamine vajadus võimalikult täpsete kaugtöö tingimuste kokku leppimiseks on välistada tööstressi ja muid sellega kaasnevaid ohutegureid, või minimaliseerida neist tulenevaid tagajärgi. (Ramler, 2021, lk 11).

2019. aastast kuulub töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ohutegurite nimekirja ka psühhosotsiaalne ohutegur. Nimetatud põhiteguri all mõistetakse nii töötajate ebavõrdset kohtlemist, kiusamist ja ahistamist, võimetele mitte vastava töö andmist, monotoonse töö tegemist ja pikalt üksi töötamist. Need on tegurid, mis võivad põhjustada töötajatele stressi ning kahjustada nende vaimset ja füüsilist tervist. (Ramler, 2021, lk 11). Töötaja vaimse ja füüsilise tervise hoidmisel ei tohi tööandja unustada ära töölepingu seaduse 3. jao töö- ja puhkeaja norme, mida tuleb tavapärastele ettevõtte ruumidele rakendada ka kaugtöö korral.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses jõustusid 2022. aasta novembrikuus uuendused. Uuenduste kohaselt peab tööandja koostama kaugtöö korral töökeskkonna riskianalüüsi. Tööandja peab tegema endast kõik oleneva, et vältida ja vähendada kaugtööd tegevate töötajate terviseriske. Tööandja peab ka

kaugtööd tegevatele töötajatele korraldama tervisekontrolle. Samuti on tööandja kohustatud oma töötajaid juhendama töötervishoiu ja tööohutuse osas enne töötajate kaugtööle lubamist. Kusjuures juhendamisel tuleb lähtuda töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 13³ välja toodust. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁵ lg 1 - 4). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse uuendused aitavad tööandjatel paremini kaugtöö regulatsioone mõista ja neid töökeskkonnas ellu viia. Tööandjatel pole enam mõjuvat põhjust ignoreerida neile seatud kohustusi kaugtöö rakendamisel.

Seaduse järgi peab tööandja tagama töötajale töötamiseks töövahendid (Ramler, 2021, lk 11). Kui tööandja pakub oma töötajatele kaugtöö võimalust, siis peab ta tagama, et igal kaugtööd tegeval töötajal on olemas töövahendid töö tegemiseks. Üldjuhul tööandja vastutab, et töötajatele on töövahendid hangitud, paigaldatud ja hooldatud. (Silm, 2020, lk 26). Põhimõte on, et tööandja tagab enda kulul töötajale töökoha, olgu see siis tööandja ettevõttes või töötaja kodus (Maranik, 2021). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13⁵ lg 3 kinnitab üle, et tööandja peab kaugtöö korral tagama töötajale sobilikud töövahendid tööülesannete täitmiseks. Kui aga töötaja kasutab tööandja töövahendeid, siis nende kasutamisel ja hoidmisel tuleb järgida tööandja poolt kehtestatud reegleid. Kui on tehtud kokkulepe, et töötaja kasutab töö tegemiseks endale kuuluvaid töövahendeid, siis tuleb teha kokkulepe, kuidas töötajale nende töövahendite kulu hüvitada. Kulude hüvitamise ja töövahendite hankimise puhul tuleb alati lähtuda töö eesmärgist ja töö käigus tekkinud reaalsest kuludest. Kulude hüvitamise käigus töötajale tuleb jääda konservatiivseks, et ei tekiks ettevõtlusega mitteseotud kulusid ja erisoodustuse tekke võimalust. (Silm, 2020, lk 26-27)

Tulumaksuseaduse § 48 lõike 4 järgi on erisoodustus töötaja jaoks rahaliselt hinnatav hüve, mis toob talle otseselt isiklikku kasu ja seda tööandja poolt. Erisoodustust saab käsitleda ka kui boonuspalka, kuna tegemist on hüvega, mis toetab töötaja isiklike huvisid. Kuna erisoodustus ei ole veel nii täpselt määratletud õigusmõiste, siis erisoodustust määrates tuleb võtta arvesse iga juhtumi eripära. Ilma alusdokumentideta näilise kulu hüvitamise puhul on tegemist erisoodustusega töötaja heaks ning sellised hüvitised on vaja maksustada. (Silm, 2020). Erisoodustuse maksekohustus tuleb tööandjale juhul, kui ta muretseb töötajale töövahendid, mida töötaja kasutab enda huvides ehk need pole olnud seotud tööga või tööandjal puudus seaduse järgi kohustus neid talle soetada. Kui tööandja muretseb töötajale vajalikud töövahendid kodukontorisse ja annab töövahendite omandi töötajale tasuta üle, peab töötaja maksma erisoodustuse makse töötajale soetatud vara turuväärtuselt. Kui kaugtööd tegev töötaja tasub ise töövahendite eest, siis tööandjal erisoodustuse makse kohustust ei teki. Töötaja elupaika soetatud

internetiühenduse kulusid kattes peab tööandja maksma erisoodustust, kuna see on seotud töötaja elukoha parandamisega ja ühendus jääb töötajale. (Toomela, *et al.*, 2021, lk 11). Vältimaks erisoodustust, tasub tööandjal anda töövahendid töötajale kasutamiseks ilma omandita.

Fikseeritud püsikulude hüvitamine on aga kõige keerulisem, kuna siis tuleb lähtuda õigest proportsioonist, kus võetakse arvesse ainult töötatud päevade ja neil päevil tehtud töötundide arvu. Tööandja saab aga katta ainult töö tegemisest tulenevad kulud. Ettevõtlusega mitteseotud kulusid tööandja katta ei saa. (Silm, 2020, lk 26-27). Mõistlik on tööandjal teha kulutusi nendele töövahenditele, mida reaalselt tema töötajal töö tegemiseks on vaja. Töötaja kanda peab jääma vähemalt 50% kuludest (sinna loetakse kindlasti sisustuselemendid, näiteks kardinad, vaibad jms). Sisustuselemente loetakse tavaliselt erisoodustuse alla. (Silm, 2020, lk 26-27). Seaduse järgi sisustatakse kaugtöö tegemiseks mõeldud töökoht tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel ning töötaja kohustus on kujundada omaale ohutu kaugtöö töökoht ja töötingimused tööandja poolsetele juhiste vastavalt (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁵ lg 2, § 14 lg 1¹).

Ka kodukontori sisseseadmisega kaasnevad tavaliselt kulud. Tööandja peab siinkohal hindama, kui palju on tal võimekust rahaliselt või esemeliselt töötaja kodukontorisse oma panust anda. Kui tööandjal vastav võimekus puudub, siis ei saa ta neid töötajaid kodukontorisse lubada, kellel pole kodus ergonoomilist töökohta. Kui töötaja töötab enamuse ajast kodukontoris, võib tööandja pakkuda töötajale ettevõtte ruumidest töötaja kasutuses olevad töövahendeid ja mööblit koju viia. Kui tööandja ei taga töötajale ergonoomilist töökeskkonda, siis vastutab hiljem tööandja töötajale tekkinud kutsehaiguste eest ning hüvitab kahjukulud. (Kuusler, 2021)

Poolte vahel tuleb täpselt kokku leppida, millises suurusjärgus tööandja katab töötaja kodukontori kulud. Töötaja kodukontori puhul on vajalik proportsiooni arvestus ja selge piiride määratletus ehk oluline on teada, kus töötaja kodukontoris oma tööd teeb ja kui suur see pind tegelikult on. Näiteks kui töötaja kasutab kodukontoris 20% oma kodusest kogupinnast, siis saab tööandja katta ainult kuni 20% tekkinud küttekuludest. Kui tööandja katab rohkem kui 20%, siis see võib kaasa tuua maksukohustuse. (Silm, 2020, lk 27). Et vältida hilisemaid arusaamatusi kulude hüvitamisel, on mõistlik kodukontoris töötamise koht hoida kindlana ja fikseeritud osana kodusest elupinnast. Töötajal ei tasu tööd teha erinevates eluruumi tubades, kui ta soovib, et kõik kulud saaksid tööandja poolt kaetud.

Kui töötaja teeb kaugtööd, siis tema sissetulek ei tohiks hakata kahanema kaugtööst sõltuvalt tõusnud kommunaalkulude või muude kulude pärast. Tööandjal peab olema viis, kuidas teha kindlaks ja välja arvutada töötaja kodukontorist sõltuv kommunaalkulude suurenemise maht. Ilma kindlaks määramiseta ei saa kulusid hüvitada. Kui arvutamine pole võimalik, siis tuleb panna paika selgelt mõistetavad ja konservatiivsed piirid. Et üldse saaks kodukontori kulusid katta, tuleb tööandja ja töötaja vahel sõlmida elukoha tasuta kasutamise leping. Leping annab võimaluse tööandjal osaliselt katta töötajale kodukontorit tehes tekkinud kulud. (Silm, 2020, lk 26-27)

Lisa 1 on välja toodud 10 enam levinud tööandjate põhiviga, mida nad kaugtööd korraldades kipuvad tegema. Need vead on üles leitud kaugtöö alaste uuringute ja töökorralduse spetsialistide (näiteks juristide) analüüsi abil. Lisas 1 on välja toodud ka allikad, kust leiab nende vigade vältimiseks ja juba tekkinud vigade parandamiseks selgitavaid põhimõtteid ja reegleid. Nimetatud kaugtöö kokkuleppe all on mõeldud Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Tööandjate Keskliidu poolt loodud kaugtöö kokkulepet (Lisa 1). Välja toodud vead ei ole ega jää kindlasti ainsateks vigadeks, mida kaugtööd korraldades kiputakse tegema. Kuna kaugtöö on väga levinud töövorm, siis tekib murekohti tööandjatel aja jooksul pidevalt juurde. Seaduste, kaugtöö juhendite ja enamlevinud kaugtöö põhimõtete kaasabil on võimalik nendele probleemidele lahendused leida või neid üldse ära hoida.

Kaugtööd on kõige õigem töösuhte poolte vahel kokku leppida kirjalikult töölepingus. Tööandjal on kohustus tagada töötajale nõuetele vastav töökoht koos töö tegemiseks mõeldud töövahenditega või hüvitada töötajale seadustele vastavalt kõik kulutused, mida töötaja on teinud koduse töökohta loomise vajadusest tulenevalt. Töölepingu seadusele tuginedes on oluline, et kaugtööd tegevaid töötajaid koheldakse samaväärselt nagu kõiki teisi samaväärset tööd tegevaid ettevõtte ruumides töötavaid töötajaid. Kui tööandjad ei ole kursis kaugtöö korraldamise nõuete ja juhistega, võivad nad teadmatuses tegemata jätta nii kaugtööd tegevate töötajate töökohta põhised riskianalüüsid ja pidamata jätta töötajate töö- ja puhkeaja kontrollimiseks mõeldud tööaja arvestused. Et vältida enam levinud vigade kordamist enda ettevõttes, tasub tööandjatel kaugtöö korraldamisel tugineda kaugtöö korralduse juhistele ja töölepingu ning töötervishoiu ja tööohutuse seadustele. Samuti tasub end kursis hoida ka teiste ettevõtete kaugtöö korraldamises enam levinud vigadega, et vigu ennetavad sammud aegsasti kasutusele võtta.

1.2. Kaugtöö korraldamine ja selle juhised

Kaugtööd rakendades peavad tööandjad lisaks õiguslikele alustele järgima ka kaugtöö juhiseid. Peatükis antakse täpsem ülevaade kaugtöö korraldamise reeglitest ja juhistest ning jagatakse selgitusi, kuidas neid kaugtööd korraldades kasutusele võtta. Reeglite ja juhiste järgimine tööandja ja töötajate poolt parandab töösuhte poolte vahelist mõistmist ja üleüldist töökorraldust ettevõttes.

Leidub mitmeid võimalusi, kuidas kaugtöö puhul tagada töötajate töökohustuste täitmine. Variant on näiteks töökorralduse reeglites välja tuua kaugtöö korralduse reeglistik. Reeglid peavad andma arusaadava ülevaate kaugtöö tingimustest ja töötaja vastutusest. (Sarap, 2019). Kuna kaugtöö kokkuleppe sõlmimine nõuab poolte vahelist usaldust, on kindlasti on mõistlik tööandjal ja töötajal omavahel kokku leppida kaugtöö tegemise üldistes põhimõtetes. Neid põhimõtteid saab täpsemini kirjeldada ka töökorralduse reeglites. Sellega välditakse poolte vahel korduvaid läbirääkimisi kaugtöö tingimustes osas enne igat kaugtööle minekut. (*Kaugtöö kokkulepe*, 2017; *Mis on kaugtöö...*, 2021). Töökorralduslike küsimuste puhul tasub kokku leppida näiteks mitu korda nädalas tuleb töötajal tööülesandeid täita, kas töötajal on õigus ise need nädalapäevad valida ning millistel päevadel ta peab kindlasti kontoris olema (Kuusler, 2021).

Paika tuleb panna ka kodukontoris töö tegemise reeglid. Neid on vajalik töötajatele edastada, et nad teaksid, kuidas käituda ja millega arvestada. Kodukontoris töötamise kord võib endas sisaldada elementaarseid nõudeid ja tingimusi. Kodukontori puhul tuleb mõelda, millised on puhkepausid, riietusnõuded, kellele ja mis tingimustel kodukontorit pakutakse ning kuidas saab kodus töötamist taotleda. Lihtsuse huvides võivad kokku lepitud olla kellaajad, millal tööandja soovib, et töötajad on kindlasti tööandjale kättesaadavad. (Tamme, 2020, lk 19). Enne kaugtööle asumist on oluline üksuses läbi mõelda ja kokku leppida järgnev: kas töötajatel on kaugtöö tegemiseks vajalikud töövahendid olemas, kuidas toimub tööülesannete andmine ning suhtlus juhi ja kolleegidega, milline on kaugtööd tegeva töötaja tööajakorraldus ning kas ja milliseid andmekaitse ja muid turvanõudeid peab töötaja jälgima kaugtööd tehes (*Kaugtöö juhend*, 2020).

Kuna kaugtööl on oht tekitada töötajatele sotsiaalsest ja professionaalsest eraldatusest tekkivaid probleeme, siis mõnel juhul on otstarbekam kaaluda kaugtöö tegemist osaliselt. Kui tööandja toetab töötajat selle juures, siis suureneb ka töötaja produktiivsus, tööga rahulolu ning üleüldine elukvaliteet. Ettevõtte ja keskastme juhtide toetus on see, mis teeb kaugtöö rakendamise edukaks. Kuid see nõuab

ettevõttelt süsteemset läbimõtlemit, suurt tahet kaugtööd tulemuslikult rakendada ning rahalisi ressursse. (Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Suuremate segaduste vältimiseks tasuks üle täpsustada, kas ja keda teavitab töötaja oma kodukontorisse jäämisest. Mõnikord on vaja teavitada otsest juhti või siis kõiki kolleege, aga võib piisata ka kaugtööl töötamise töökalendrisse märkimisest. Mõistlik on otsustada töötaja koosolekutel ja kohtumistel osalemise viisid ja et kas seda tuleb teha füüsilise osalemise teel või piisab videokõne vahendusel osalemisest. (Kuusler, 2021)

Kaugtööd tegeva töötaja töö- ja puhkeaja nõuetest kinni pidamist on keeruline kontrolli all hoida, mistõttu võivad töötajad teha arvutitööd liiga pikalt ning seetõttu vaimselt läbi põleda (Espenberg & Roos, 2020, lk 12). Kuna töölepingu seadus kaugtöö puhul eraldi tööaega ei reguleeri, tuleb töö- ja puhkeaeg kokkuleppes täpsemalt määratleda. See tähendab, et kui pooled pole omavahel teisiti kokku leppinud, siis töötaja teeb nädalas tööd 40 tundi ja päevas 8 tundi. Töö- ja puhkeaja korraldus, mis töölepingus kui ka töökorralduse reeglites sätestatud, jääb samuti kaugtööd tehes säilima, kui just ei sõlmita töösuhte poolte vahel sellest erinevat kokkulepet. (Peterson & Valberg, 2020). Et töötaja ei kannataks terve tööpäeva vältel veebikaamera ees olemist, tuleb kokku leppida, millal ja kui kaua võib tööandja töötaja töötamist jälgida. (Ramler, 2021, lk 11). 2023. aasta 1. jaanuarist kehtib töölepingu seaduses § 43², mille järgi on loodud mõiste iseseisva otsustuspädevusega töötajale, kellele on sätestatud erisused töö- ja puhkeaja reeglitest. See tähendab, et tööandja ja töötaja võivad kirjalikult kokku leppida, et töötaja on lähtuvalt oma tööiseloomust vaba oma tööaega iseseisvalt korraldama. Tööandja ei pea enam muretsema töö- ja puhkeajanõuete rikkumise pärast, kui ta töötajale iseseisvat töötamist võimaldab. (Töölepingu seadus, § 43²; *Töölepingu seadusesse tuleb...*, 2022)

Seaduse järgi lasub tööandjal kohustus pidada tööaja arvestust. Klassikalise alluvussuhte puudumise tõttu kaugtöö korral pole tööandjal töötaja ja tema töö tegemiste üle pidevat kontrolli ja ülevaadet. Seda saaks reguleerida kokkuleppega, aga parem on kui kaugtöö puhul saaks tööaja arvestus tuge õigusaktidest. (Ramler, 2021, lk 11). Mõistlik on kokku leppida tööaja arvestuses seetõttu, et kaugtöö puhul puudub tööandjal reaalne kontroll oma töötaja tegevuse üle. Et tööandja kontrolli alt väljaspool töötavad ja kaugtööd tegevad töötajad kasutaksid oma aega korrektselt ja oleksid motiveeritud, on mõistlik poolte vahel kokku leppida töö eest tasu saamisel ka tulemustasus. (Liiv & Miidla-Vanatalu, 2017). Eesti õigekeelsussõnaraamatu järgi tähendab motiveerimine innustamist ja ergutamist.

Töösuhte kui võlaõigusliku suhte erivormiga käib kaasas hea usu ja mõistlikkuse põhimõte. Töösuhte poolte vahel peab olema usaldus. Kui on täpses tööajas kokku lepitud, siis seda peab ka töötamise puhul

jälgima. Kui tööandja ei saa tööajal töötajat kätte ja tal tekivad kahtlused töötaja töötamise suhtes, siis ta võib küsida töötajalt ülevaadet, millega tööajal tegeleti. (Ramler, 2021, lk 11). Tööandjal on õigus anda kaugtööd tegevatele töötajatele korraldusi, mis kergendavad tööandja tööarvestuse pidamist kaugtööd tegevale töötajale (*Kaugtöö kokkulepe*, 2017). Kaugtööd tegevatele töötajatele on mõistlikuks lahenduseks erinevad ülesmärkimise programmid, kuhu töötaja märgib oma töötunnid, ning mille alusel tööandja arvestab ja mõõdab hiljem töötaja tööaega. Kindlasti tuleb jälgida, et seaduse alusel saab ületundide tegemine toimuda vaid poolte kokkuleppel või kui on selleks erakorraline vajadus. (Kuusler, 2021). Kaugtöö rakendamine nõuab eeltööd, mille käigus tuleb läbi mõelda kõik töötamisega seotud tegevused, mis vajavad töövormi vahetumisel parandusi ja muudatusi.

Lähtudes töötervishoiu ja tööohutuse seadusest on kodukontor nagu iga teine töökoht, mille tõttu peab tööandja koostama riskianalüüsi töötaja kodukontorisse lubamisel. Vajadusel peab tööandja leidma sobivad meetodid, mida rakendada potentsiaalsete riskide maandamiseks, ja oma töötajat juhendama, et luua ja saavutada töötajale ergonoomiline töökeskkond ja -võtted. (Kuusler, 2021). Ka töötervishoiu ja -ohutuse seadusest tulenevalt on tööandja kohustus enne töötaja kaugtööle lubamist viia läbi töökeskkonna riskianalüüs, et hinnata töökeskkonnast pärinevaid ohutegureid ja nende võimalikku mõju töötaja tervisele (Jelistratov, 2020, lk 26; Rohumäe, 2020). Tööandja kohutuseks on kodukontoris töötavate isikute töökoha kaardistamine, et selle põhjal koostada riskianalüüs (Toomela, *et al.*, 2021, lk 10). Riskianalüüsi põhjal hinnatakse töötaja töökoha ohutust ja ergonoomilisust ning selle vastavust standarditele (Tamme, 2020, lk 19). Riskianalüüsis tuleb arvesse võtta ka töötajate soolisi, ealisi ja tervisest tulenevaid iseärasusi (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁴ lg 3).

Töökeskkonna riskianalüüs kujutab endast süsteemset ja analüüsivat protsessi, kus teada oleva info abil määratakse kindlaks, milliseid riske võib töökeskkonnas leiduda, ja milline võib olla nende mõju töötajatele. Soovitav on kasutada selle lahendamiseks ankeetküsitluse vormi. Küsitlusele on mõistlik töötaja poolt lisada juurde pilte oma töö tegemise kohast, selle ruumist ja tööasendist. *Google Forms* on üks variant, kus saab sellist ankeeti koostada ja täita. (Jelistratov, 2020, lk 26). Kõigi töökeskkonnas leiduvate ohtude leidmine ja hindamine on riskianalüüsi eesmärgiks. Riskide hindamise põhjal luuakse tegevuskava, et need riskid kõrvaldada. Riskianalüüsi võib teha tööandja kui ka sisse ostetud teenusepakkuja. (*Riskianalüüs*, 2022). Võib eeldada, et töösuhte poolte poolt loodud riskianalüüs on tööandjale ja töötajale mõistetavam, meeldejäävam ja lõppkokkuvõttes kasutoovam, kui teenusepakkuja poolt loodud riskianalüüs. Ise riske ja ohte analüüsides ning hinnates, õpitakse neid edukamalt ennetama.

Riskianalüüs tuleb vormistada kirjalikult ja selle juurde tuleb lisada töötaja poolt saadetud pildid tema töökeskkonnast (Jelistratov, 2020, lk 26). Riskianalüüs tuleb vormistada kirjalikult seetõttu, et tööandja suudaks hiljem vajadusel tõendada, et on riske tegelikkuses hinnanud (*Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus*, 2019, lk 5). Riskianalüüsi peab säilitama 55 aastat (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁴ lg 9; Jelistratov, 2020, lk 26). Kuna seaduses pole täpselt välja toodud, kui tihti on tarvis riskianalüüsi uuendada, siis tasub seda täiendada vähemalt siis, kui on toimunud muutused töökeskkonnas. Tööandja või töötaja poolt parandatud töötingimuste puhul tuleb vastav muutus kajastada riskianalüüsis näiteks uue ankeedi täitmise ja uute piltide lisamise abil. (Jelistratov, 2020, lk 26). Pärast riskianalüüsi parandamist ja täiendamist, tuleb sellest informeerida ka ettevõtte töötajaid ja nende esindajaid (Toomela, *et al.*, 2021, lk 11). Väga oluline on kokkuleppes teha selgeks, millal ja kuidas töötaja oma töötingimustes ja -keskkonnas toimunud muudatustest tööandjat teavitab. Seda põhjusel, et nõuetele mittevastava töökeskkonna tõttu võib juriidiline isik saada kuni 32 000 eurot trahvi. (Villemson, 2022)

Tööandjal on keeruline töötaja kodust töökeskkonda mõjutada ja kujundada. Koduse töökeskkonna puhul enamasti tööandja töötaja kodu külastama ei hakka. Kodustest tingimustes töötav töötaja peab ise tegema riskianalüüsi, et määratleda kodune töökeskkond ja -tingimused. Koduse töökoha puhul tuleb hinnata, milline on töötaja tööasend, tema töövahendite seisukord ja sobivus, töökoha valgustus, tööruumi suurus, üldine sobivus ja psühhosotsiaalsed ohutegurid. (Jelistratov, 2020, lk 26-27). Lisaks peab hindama tuleohutust ja tuleb kontrollida tulekustuti olemasolu, sest tegemist on tööandja vara ja andmetega (Tamme, 2020, lk 19). Riskianalüüsi dokumendis peavad olema fikseeritud töötaja nimi, tema ametikoht, riskianalüüsi koostamise kuupäev ja selle tegemise aadress ning töö iseloomu ja töökoha kirjeldus (Jelistratov, 2020, lk 27). Tööandjal pole mõistlik hinnata riskianalüüsis kõiki kaugtöö tegemise kohti ja seda iga töötaja puhul. Kuna tööandja ei saa kaugtöö tegemise kohti oma kontrolli alla hoida, siis on tööandjal lubatud riskianalüüsis riske kajastada üldistatud kujul. Tööandja võib välja tuua üldised riskid nagu kehv valgustus või halb tööasend ning esitada meetmed nende riskide maandamiseks kaugtööl. (*Seadusesse tekib konkreetne...*, 2022)

Alternatiiviks on, et töötaja teeb ise oma töökohast, kus asuvad laud, tool ja kuvar, fotod ja laseb oma töötoas valgust mõõta ja saadab tulemused tööandjale. Nende andmete põhjal teeb tööandja riskianalüüsi, et anda töötajale täpsed juhised ja soovitusel kaugtöö tegemiseks. (Ramler, 2021, lk 11). Tööandja saab ka näiteks videokõne abil vaadelda töötaja kodust töökeskkonda ja määrata selle ohutegurid. Ohuteguriks

võivad olla nii tööajal kodus viibivatest isikutest sh lastest tulenev müra, kui ka halb valgustus või ebaergonoomiline kontorimööbel. (Toomela, *et al.*, 2021, lk 10)

Töökoha kirjelduses tuleb lähemalt seletada ruumi sisutust, millised on põrandakatted (parkett, linoleum või vaip). Kirjeldusest peab selguma, kas töökohas esineb lisaks kunstlikule valgusele ka loomulikku valgust ning kas lisaks laelambile kasutatakse ka laualampi. Olulist rolli mängib tööruumi puhul õhu kvaliteet ning värske õhu varustamise võimalused. Samuti peab olema välja toodud, kas ruumis on võimalik temperatuuri reguleerida. Riskianalüüsis peavad olema välja toodud ka tööandja poolsed soovitusel töötajale, kuidas saab oma töökoha tingimusi parandada, kaugtööd korraldada ja töötada ohutult ja tervist säästval viisil. Soovitusi saab anda töö ajal tehtavate lühikeste puhkepauside, tööasendite vahetamise ja omale piisava valgustuse tagamise osas. Tööandja peab hoolitsema ka selle eest, et töötajad ei ajaks omavahel segamini töö- ja vaba aega. (Jelistratov, 2020, lk 27)

2021. aasta 1. märtsist jõustatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatus loob tööandjatele abivahendi, millega hinnata töökeskkonna riske. Loodud vahend aitab parandada teadlikkust töökeskkonna ja selle ohtude kohta ettevõtete seas. Lisaks annab see tööandjale abi, otsustustuge ja tagasisidet töökeskkonna paremaks muutmisel. Samuti annab ettevõtetele motivatsiooni luua ohutuid ja tervist mitte kahjustavaid töötingimusi. Seadusemuudatusega on plaan 1. märtsist 2021 töökeskkonna infosüsteemis kehtivaid riskianalüüsi ka säilitama hakata. Tööandjal on seejuures kohustus jälgida, et tema ettevõtte töökeskkonna riskianalüüs on andmekogus kehtiv. (Toomela, *et al.*, 2021, lk 11)

On loodud ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri, mis toob töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tööandjatele ja töötajatele arusaadavalt välja. Eelnõu abil sätestatakse tööandjale kaugtööga kaasnevad kohustused ning selgitatakse töötaja õigusi ja kohustusi ohutute töötingimuste tagamisel. Kuna tööandjal on keeruline tagada kaugtööd tegeva töötaja koduse töökoha ohutus, siis eelnõu toob välja kohustused, mida tööandja saab kaugtööd tegevale töötajale ohutuse tagamiseks teha. Tööandja kohustuseks on hinnata töökeskkonna riske ja juhendada töötajat töökeskkonna riske maandama ja omale ohutut töökeskkonda kujundama. Samuti tuleb korraldada töötajatele tervisekontrolli ning uurida tööõnnetusi ja kutsehaiguseid. (Põldis, *et al.*, 2021)

Kuna riskianalüüsi koostamine on töötervishoiu ja -ohutuse korralduse vajalik osa, siis pärast riskianalüüsi koostamist tuleb töötajat täiendavalt edasi juhendada oma tervise hoidmisest kodukontoris. Lisaks tuleb anda töötajale selgitusi kaugtöö korraldamise kohta, millistel aegadel peab olema töötaja

tööandjale kättesaadav, milliste kanalite kaudu vahetatakse infot ning millal on vajadus minna kontorisse. Töötajate vaimse tervise hoidmiseks tuleb neile jagada regulaarselt näpunäiteid, kuidas töö- ja eraelu tasakaalus hoida, milliseid harjutusi on mõistlik teha puhkepausidel. Vajalik on ka regulaarne suhtlus teiste töötajatega ja nende kursis hoidmine organisatsioonis toimuvaga. (Jelistratov, 2020, lk 27)

Kui riskianalüüsist tuleb välja, et töötajal pole soodsaid tingimusi kodus töötamiseks, kuid tööandjale on talle pakkuda sobivad tingimused kontoris, siis ei saa töötajat 100% kodukontorisse lubada. Sellises olukorras on võimalik tööandja ja töötaja vahel kokku leppida, et töötaja töötab näiteks 1-2 päeva nädalas kodus ja teised päevad kontoris. Kui tööandja soovib aidata parandada töötaja koduseid töötingimusi, siis tuleb jälgida, et ei tekiks tööandjale maksuriski. Lisaks tuleb tööandja ja töötaja vahel kokku leppida, milliseid töövahendeid võib töötaja koju kaasa võtta ning milliseid vahendeid aitab tööandja soetada mõistlikus hinna ulatuses. Ettevõttele kuuluvad ja töötajale koju kaasa lubatud töövahendid tuleb kindlasti kirjalikult fikseerida. (Jelistratov, 2020, lk 27)

Töökorralduse reeglites võib kirjeldada veel andmekaitse ja küberturvalisuse üldisi põhimõtteid ning neid koos kaugtöö põhimõtetega sätestada täpsemalt töösuhte osapoolte vahelises kirjalikus kokkuleppes (Peterson & Valberg, 2020). Andmete ja ärisaladuste kaitse reeglid toovad välja, kuhu võib kaasa võtta tööarvutit ja dokumente ning milliseid IT- programme võib ja peab kasutama. Samuti seletavad mõistlikult koostatud reeglid lahti, kuidas peab hoidma dokumente ja mida teha, kui on oht andmete lekkeks või need on juba lekkinud. (Sarap, 2019). Kuna töötajate tööiseloosud võivad olla erinevad, siis vajaduse tekkel tuleb spetsiifilised kaugtöö tingimused leppida iga töötaja puhul eraldi kokku. (Peterson & Valberg, 2020). Töökohtadel, kus on eriti oluline hoida klientide isikuandmeid ja konfidentsiaalset informatsiooni, peab tööandja tegema täiendavad juhised kaugtööd tegevale töötajale, kuidas käia ümber informatsiooniga, et vältida informatsiooni avalikuks tulemist kõrvalistele isikutele. Seda saab kehtestada töökorralduse reeglites või mõne muu dokumendi abil. On olemas arvutitele paigaldatavad privaatsust tagavad ekraanikatted, mis aitavad varjata informatsiooni teiste kõrval olevate isikute eest. (Toomela, *et al.*, 2021, lk 11). Eriti on selge regulatsiooniga turvanõuded vajalikud töötajate puhul, kes omavad ligipääsu tundlikule infole. Määratleda tuleb teabe alla laadimise, selle kasutamise ja hiljem kustutamise reeglid. (Ramler, 2021, lk 11)

Et väljaspool kontorit töötavaid töötajaid hoida motiveerituna ja neid efektiivselt juhtida, tuleb välja töötada selle põhine tegevuskava. Eesmärk on, et iga töötaja tunneks ka kaugtööd tehes, et ta on osa kollektiivist ja et neil on olemas kõik vajalikud seadmed, et teiste kolleegidega informatsiooni vahetada.

(Toomela, *et al.*, 2021, lk 11). Põhilised eeldused edukaks kaugtöö rakendamiseks on: töötaja ja juhi vaheline usaldus, kokkuleppe olemasolu konkreetses ootuses töö tähtajale, tulemusele ja kvaliteedile, kokkuleppe olemasolu tööde raporteerimise osas, töötaja teadlikkus enda tervise hoidmise vajadusest ja sobiva töökoha kujundamisest, et vältida terviseriske, töötaja suutlikkus oma aega iseseisvalt planeerida, et kokkulepped saaksid ellu viidud, töötaja ja juhi vaheline kokkulepe, et millisel ajaperioodil on nad teineteisele kättesaadavad (Einberg, *et al.*, 2020, lk 302). Et oleks täpsemini mõistetav, mida kajastavad Personaliosakonna poolt koostatud kaugtöö juhend ja Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Tööandjate Keskliidu poolt tehtud kaugtöö raamkokkuleppe, on kokku pandud Tabel 1. Tabel 1 põhjal saab järeldada, et nii kaugtöö juhendist kui ka raamkokkuleppes leiab informatsiooni andmekaitse kui ka töövahendite kohta, kusjuures kaugtöö juhendis keskendutakse rohkem IT-töövahenditele.

Tabel 1. Kaugtöö juhendis, raamkokkuleppes ja juhises kajastatavad teemad

Personaliosakonna kaugtöö juhend	Eesti Ametiühingute Keskliidu & Tööandjate Keskliidu kaugtöö kokkulepe	Kaugtöötaja töotervishoiu ja -ohutuse juhis
Kaugtöö mõiste	Kaugtöö vabatahtlikkus	Kaugtöö mõiste, kaugtöö rakendamine
Kaugtöö kasutamise valikud	Võrdse kohtlemise põhimõtted	Kaugtöö riskide hindamine, riskide hindamise näidis
Tegevused enne kaugtöö rakendamist	Andmekaitse ja privaatsus	Kaugtöötaja juhendamine
Kaugtöö tööajakorraldus	Töövahendid	Kaugtöötaja tervisekontroll
IT-töövahendid, selle abi ja kõnede suunamine	Töotervishoid ja tööohutus	Kaugtöö tööohutuse nõuded tööandjale ja kaugtöötajale
Andmekaitse ja turvanõuded	Töökorraldus, koolitus	Tööõnnetused
Töotervishoid ja tööohutus	Kollektiivsed õigused	Kutsehaigused

Kõikides dokumentides räägitakse töötervishoiu ja tööohutuse ning kaugtöö töökorralduse teemadel. Kaugtöö juhendist ning kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhiseist leiab täpsemat infot kaugtöö tähenduse kohta ning neis kirjeldatakse kaugtöö rakendamist ja tegevusi, mida tuleb teha enne kaugtöö kasutusele võttu. Kaugtöötaja on individuaalne töötaja, kes teeb oma tööd, kasutades selleks ühte või enamat virtuaalset töö tegemise kohta (Ilvest, *et al.*). Kaugtöö raamkokkulepe seevastu kirjeldab täpsemini kaugtöö vabatahtlikkuse olemust, võrdse kohtlemise põhimõtteid ja kollektiivseid õigusi. Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhises on välja toodud ka kaugtöö riskide hindamise, kaugtööd tegeva töötaja juhendamise ja tervisekontrolli ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste kirjeldused. (*Kaugtöö kokkulepe*, 2017; *Kaugtöö juhend*, 2020; *Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus*, 2019). Need dokumendid annavad hea ülevaate üleüldistest kaugtöö põhimõtetest, mida tööandjad peavad kaugtööd rakendades arvesse võtma.

Enne töötaja kaugtööle lubamist tuleb töösuhte osapoolt vahel panna paika kaugtöö üldpõhimõtted, töötamise reeglid ning veenduda, et kaugtöö rakendamiseks on täidetud kõik eeldused. Tööandja peab esitama omapoolsed tingimused, et saavutada ettevõtte andmete kaitse ja turvalisus. Tööandja vastutuse alla kuulub kaugtööd tegevale töötajale tööohutuse nõetele vastava töökoha loomine. Töötervishoiu ja -ohutusest tulenevate võimalike murede ennetamiseks tuleb kokku leppida töötaja töötamise täpne töötamise ajakava, puhkeajad ning koostada töötaja töökeskkonna põhine riskianalüüs. Tööandjal on kohustus selle jälgimiseks pidada töötaja arvestust.

1.3. Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi õppe- ja töökorraldus

Tallinna Tehnikakõrgkooli õppekorralduseeskirja järgi toimub kõrgkoolis õpe nii päevaõppe kui ka sessioonõppe vormis. Kui päevaõppe puhul moodustab kontaktõpe kuni 40% üliõpilase töömahust, siis sessioonõppe puhul on see vähemalt kolmandik päevaõppe kontaktõppe töömahust. Kontaktõpe on õppetöö, mis toimub üldjuhul samas füüsilises või virtuaalses õppekeskkonnas. Õppes osalejateks on õppejõud ja õppijad. Peamiselt kasutatakse õppetöö läbiviimisel järgmisi vorme:

- 1) lähiõpe – õpe toimub ühises füüsilises ruumis (nt auditooriumis);
- 2) distantsõpe – õppijad ja õppejõud on füüsiliselt üksteisest eraldatud;
- 3) paindõpe – korraga on osa õppijaid füüsilises ja osa virtuaalses ruumis;
- 4) põimõpe – osa õppes toimub lähi- ja osa distantsõppena;
- 5) veebiõpe – õppetöö toimub täielikult veebipõhise distantsõppena.

Kui üleriigilised haiguse leviku tõkestamise meetmed ja piirangud näevad ette, et nakkushaiguste ennetamiseks ja tõrjumiseks on vaja struktuuriüksuse õppetöö viia distantsõppele (osaliselt või täielikult), siis õppeprorektor kooskõlastab enne otsuse kirjalikult Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Terviseametiga. (*Õppekorralduseeskiri*, nr 1-15/8, 2022)

Kutsekoda SA kutsestandardi kutsenimetuse järgi on lektor, õppejõud 7. taseme täiskasvanute koolitaja. Tegemist on tippspetsialistiga, kes toetab täiskasvanuid inimesi õppimisel ja enesearengul läbi sihipäraselt loodud õpistuatsiooni. Täiskasvanute koolitajal on üldjuhul viieaastane praktiline kogemus, et iseseisvalt erinevates olukordades töötada ja töö tulemuste eest vastutada.

TTK Teenusmajanduse instituudi akadeemiliste töötajate põhilisteks tööülesanneteks on: tundide andmine, üliõpilaste juhendamine ja akadeemiliste arendustegevuste läbiviimine. Mitmete tööülesannete täitmisel kasutatakse arvutit ning erinevaid internetipõhiseid keskkondi. Tugipersonali kontoritöötajate peamisteks tööülesanneteks on: dokumentide koostamine, andmete töötlemine ja sisestamine programmidesse ning personali ja üliõpilastega suhtlemine. Töötajatel on tööülesannete täitmine seotud sundasendite ja -liigutuste kasutamisega, kuid tööülesannete oskusliku planeerimise korral on võimalik tööülesandeid vaheldada ning pikaajaseid sundasendeid ja -liigutusi tööprotsessis vältida. (*Töökeskkonna riskianalüüs*, 2018)

Lähtudes teooria alusele, lektorite töö puhul erisusi kaugtöö tegemisel pole, kuna õppetööd on võimalik teha veebipõhiselt ja virtuaalses ruumis ning mitmete tööülesannete täitmisel kasutatakse arvutit ja internetipõhiseid keskkondi. Ka kontoritöötajate tööülesandeid saab vajadusel täita kaugtööl ning suur osa üliõpilastega suhtlemisest toimub meili või telefoni teel. Sellest tulenevalt peavad ka kõrgkoolide tööandjad ning kõrgkooli töötajad juhinduma kaugtöö regulatsioonidest ja nõuetest.

2. EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Kaugtööd tegevate töötajate hulk on Eestis üle kahe korra kasvanud just viimase viie aasta jooksul. Viimaste aastate jooksul on Covid-19 kriisi tagajärjel ka kõrgkoolides tekkinud äkiline vajadus minna üle kaugtööle ja ka õpet on tulnud pikemat aega jätkata distantsõppena (*COVID-19 blogi...*, 2021). 2019. aastal töötas kaugtööl 123 300 töötajat, mida on kolm korda rohkem kümne aasta tagusest ajast. (Sõstra & Voolens, 2020). 2021. aasta CV portaali uuring näitas, et 67% inimestest töötab osaliselt või täielikult kodukontoris. Kaugtöö regulatsioon on põhimõtteliselt olematu ja jäänud töölepingus täpsemalt määratlemata. Kui kaugtöö pole seaduses reguleeritud, siis tekitab see tööandjates segadust. (Arukase & Sarap, 2021, lk 130; Põldis, *et al.*, 2021; Ramler, 2021). Kuna kaugtööd tegevaid töötajaid on palju, aga täpsemad regulatsioonid kaugtöö rakendamiseks on pikka aega jäänud määratlemata, siis kaugtööd korraldades teevad järjest enam tööandjaid vigu. Kui puuduvad teadmised erinevatest kaugtöö juhenditest ja raamkokkulepetest, siis võib juhtuda, et tegutsetakse ebaseaduslikult, alustades suulistest kaugtöö kokkulepetest ja lõpetades töötajate töökeskkonna turvalisuse ja ohutuse puudumisega.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri toob töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tööandjatele ja töötajatele arusaadavalt välja. Eelnõu abil sätestatakse tööandjale kaugtööga kaasnevad kohustused ning selgitatakse välja töötajate õigused ja kohustused ohutute töötingimuste tagamisel. (Põldis, *et al.*, 2021). 2022. aasta novembrikuus jõustusid uuendused töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Uute nõuete järgi on tööandja kohustatud koostama kaugtöö korral töökeskkonna riskianalüüsi ning võttes arvesse kaugtöö erisusi, tegema kõik vajaliku, et vältida ja vähendada töötaja terviseriske (sh korraldama tervisekontrolli töötajale). Tööandja on kohustatud oma töötajat juhendama enne kaugtööle lubamist vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse nõetele ning lähtuma juhendamisel töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 13³ välja toodust. Samuti peab olema tööandja poolt tagatud vajalikud töövahendid tööülesannete täitmiseks. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁵ lg 1 - 4). Jõustunud seaduse uuenduste tõttu tuleb ettevõtetel oma seniseid kaugtöö regulatsioone kriitiliselt hinnata ja veenduda, kas kaugtöö on seaduspäraselt korraldatud. Kui kaugtöö regulatsioonid on olnud tegemata, siis on viimane aeg need üle vaadata ja kindlaks määrata nende seadustele vastavus.

Kaugtöö korraldust uuritakse süvendatumalt Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi siseselt, kuna TTK Teenusmajanduse instituudi riskianalüüsis puuduvad kaugtöö regulatsioonid ja kaugtööd tegevate töötajate koduste töökohtade ja -tingimuste kaardistused ning kaugtöö töökoha riskid

on hindamata. Riskianalüüsis kaugtöö töökohtade riskide hindamise tegemata jätmine võib seada ohtu kaugtööd tegevate töötajate tervise ja tööohutuse. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt võivad töötervishoiu ja -ohutuse nõuete rikkumise eest tööandja ja töötaja omavahel kokku leppida töölepingu seaduse tähenduses lausa leppetrahvi (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus; § 14¹ lg 1). Hiljutised kaugtööd reguleerivad seaduse uuendused ja riskianalüüside puudulikkus ajendab uurima, kas kõrgkoolil on kaugtöö korraldatud seadustele vastavalt ning kas kaugtöö rakendamisel on lähtutud kehtivatest nõuetest. Kuna töö teoreetilise osa käigus said välja selgitatud kaugtöö korralduse põhinõuded ja tingimused, siis sellest tulenevalt saab vajadusel aidata muuta Tallinna Tehnikakõrgkooli (TTK) Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korraldus paremini seadustele vastavaks.

Empiirilise uuringu eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikakõrgkooli (TTK) Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse vastavus seadustele ja teooriale, et teha järeldusi ja vajadusel ettepanekuid kaugtöö korraldamiseks.

Empiirilise uuringu eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised ülesanded:

- 1) välja selgitada empiirilise uuringu metoodika;
- 2) kaardistada ja analüüsida tööandja ja töötajate hinnanguid TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse seadustele vastavuse osas ja võrrelda neid TTK kaugtöö dokumentide ning seaduste ja teooriaga;
- 3) teha järeldusi ja vajadusel esitada ettepanekuid TTK Teenusmajanduse instituudi tööandjale kaugtöö seadustele vastavaks ja kooskõlas teooriaga korraldamiseks.

Tallinna Tehnikakõrgkool on haridus- ja teadusministeeriumi poolt hallatav suurim riiklik ja rahvusvaheliselt hinnatud rakenduskõrgkool. Mõdriku õppekeskuses Lääne-Virumaal ehk TTK Teenusmajanduse instituudis (edaspidi ka kõrgkool) saab omandada ärijuhtimise, majandusarvestuse, sotsiaaltöö ja teabehalduse ning infosüsteemide korraldamise erialasid. (*Kõrgkoolist; Õppekavad*). Rakenduskõrgkoolide Rektore Nõukogu järgi on rakenduskõrgharidusõpe ehk täpsemalt kõrghariduse esimese astme õpe mõeldud vajalike pädevuste omandamiseks, et töötada kindlatel kutsealadel või minna omandama magistrikraadi (*Rakenduskõrgharidus*).

Empiirilise uuringu läbiviimise strateegiaks on kaardistusuring. Kaardistusuringu läbiviimiseks kasutatakse andmete kogumiseks vaatlust ja ankeete. (Õunapuu, 2014, lk 60). Üldine lähenemisviis on deduktiivne ehk arutluskäigu puhul liigutakse üldiselt üksikule. Deduktiivset strateegiat on mõistlik

kasutada teemade puhul, mida on varasemalt juba uuritud. (*Teadustöö alused*). Deduktsiooni all mõeldakse kehtivaks oletatud väidete tuletamist loogiliselt teisteks väideteks (Lagerspetz, 2017, lk 59). Lõputöö raames kasutatavateks uurimismeetoditeks on kvantitatiivne ja kvalitatiivne meetod. Kvantitatiivses uurimuses käsitletakse teavet, mida saab väljendada arvude kujul ja kvalitatiivses uurimuses sellist teavet, mida pole arvuliselt väljendada mõistlik või seda pole võimalik (Lagerspetz, 2017, lk 122). Andmete kogumiseks kasutatakse küsitluse ja dokumendivaatluse meetodit.

Kvalitatiivse meetodina rakendatakse dokumendivaatlust (Lahterand, 2008, lk 180-181). Vaatluse abil kogutakse andmeid ja fakte, et neist tuletada uusi seaduspärasusi (Õunapuu, 2014, lk 11). Kõrgkoolis läbi viidava dokumendivaatluse raames koostati dokumentide tabel (Lisa 2), kuhu on kirja pandud kõik kõrgkooli kaugtööd reguleerivad dokumendid. Dokumendivaatluse valimi hulka kuuluvad: tööandja ja töötajate vaheline töölepingu lisa (kokkulepe kaugtöö tegemiseks), TTK töökorralduse reeglid ja õppekorralduseeskiri ning töökeskkonna riskianalüüs. Dokumentide tabelis on välja on toodud dokumendi pealkiri, jõustumise kuupäev, koostaja või kes on dokumendi allkirjastanud ning dokumendist ülevaadet loovad peatükid või punktid (Lisa 2).

Dokumendivaatluse käigus on töötatud iga dokument eraldi läbi ja seejärel pandi kirja saadud tulemused. Töölepingu lisa (kokkulepe kaugtöö tegemiseks) puhul vaadeldakse, kuidas on sinna märgitud töösuhte poolte vaheline kaugtöö kokkulepe ja kaugtööd tegeva töötaja täpne töö tegemise koht. Töökorralduse reeglite dokumendist uuritakse, kas sinna on kirja pandud kaugtöö regulatsioon koos kaugtöö tingimustega. Samuti jälgitakse tööohutuse nõuete ja juhiste ning riskihindamise analüüsi olemasolu dokumentides. Dokumendid dokumendivaatluse läbiviimiseks saadi TTK personali juhtivspetsialistilt, Elo Viljuselt.

Kvantitatiivseks meetodiks on valitud küsitlus, mille läbiviimiseks koostatakse elektrooniline ankeetküsimustik. Kõrgkooli-sisene uuring viiakse küsimustiku vormis (Lisa 3) läbi kõrgkooli tööandja ja nende töötajate seas elektrooniliselt *Connect* keskkonnas. Ankeet koosneb valmis küsimustest ja vastustest, mis hoiab vastajat soovitud raamides. (Lagerspetz, 2017, lk 156). Küsimustik koostati ise, kasutades lõputöö teoreetilist materjali väidete loomisel. Koostatud oli samasuguse ülesehitusega küsimustik nii tööandjale kui ka töötajatele (Lisa 3), kuid tööandja sai küsimustikule vastamiseks eraldi küsimustiku veebilingi. Küsimustikule vastamine toimus osaliselt valikvastuste abil. Küsimustiku sissejuhatuseks oli koostatud 8 küsimust, millele sai vastata pakutud vastusevariantide abil. Osadele

küsimustele sai vastata ka oma sõnadega, sel juhul tuli valida vastusevariandiks „Muu“. Teooria põhjal koostatud väiteid sai hinnata, Likerti skaala põhjal. 1932. aastal Likerti poolt tutvustatud Likerti skaala omab pikki traditsioone sotsiaalvaldkonnas ja käitumisteadustes hoiakute, karakteri ja isiksuseomaduste mõõtmiseks. Töös kasutatakse populaarset 5-hindega Likerti skaala versiooni. 5-hindelises Likerti skaalas on hinded tõlgendatud tavaliselt järgmiste sõnadega: üldse ei nõustu, ei nõustu, neutraalne (ei oska otsustada), nõus ja täiesti nõus. (Tutz, 2021). Likerti skaala mõõdab vastaja poolset väidetega nõustumist või mittenõustumist ning selle skaala keskpunkti valikuvastuseks on: „ei oska öelda“. (Õunapuu, 2014, lk 166). Väited, mida sai Likerti skaala abil hinnata, jagunesid kokku kolme ploki: kaugtöö õiguslikud alused, töötervishoid ja tööohutus ning kaugtöö korraldamine.

Et tagada võimalikult hea küsimustikust saadud vastuste kvaliteet, lubati töötajatel ja nende tööandjal küsimustikule vastata neile sobival ajahetkel. Et kõik küsimustiku vastused oleksid õigeks ajaks olemas, on küsimustikule vastamiseks pandud paika kindel tähtaeg. Uuringu läbiviimise aeg oli 24.10 – 06.11.2022. Kusjuures tööandjat ja töötajaid oli kõikidest küsimustikuga seonduvatest tingimustest ja selle läbi viimise olulisusest ning põhjustest teavitatud. Küsimustik saadeti laiali Mõdriku personali meiliaadressi kaudu. Elektroonse küsimustiku veebilingi juures oli saatetekstis välja toodud lühike enesetutvustus küsitluse läbiviijast, lõputöö teema, küsimustiku läbiviimise eesmärk, küsimustiku vastuste anonüümsus ja saadud andmete edasine kasutamine, uuringu läbiviimise aeg ning küsimustikule vastamiseks kuluv ligikaudne aeg. Enne küsitluse läbiviimist, küsiti selleks nõusolekut nii Tallinna Tehnikakõrgkooli Tallinnas asuva kõrgkooli hoone personalispetsialistilt kui ka Teenusmajanduse instituudi direktorilt. Nõusoleku küsitluse läbiviimiseks andis TTK personalispetsialist, Lembe Kaljula, ja TTK Teenusmajanduse instituudi direktor, Kati Nõuakas. Küsimustikust saadud vastused on anonüümsed. Küsitluse tulemusi võrreldakse lisaks teoreetiliste lähtekohtadele kui dokumendivaatlusest saadud tulemustele ka omavahel ehk tehakse järeldusi tööandja ja töötajate küsimustiku vastuste põhjal.

Küsitluse valmi hulka kuuluvad TTK Teenusmajanduse instituudi töötajad, kelle puhul võidakse rakendada kaugtööd, ja tööandja esindaja. Valimi all mõeldakse küsimustikule potentsiaalsete vastajate hulka ehk kõiki neid töötajaid, kellele on küsimustik välja saadetud (Lagerspetz, 2017, lk 122, 168, 175). Töötajatele mõeldud küsimustikule vastas 51st töötajast 12 ja neile lisaks välja valitud tööandja esindaja. Kokku pöörduti personaalselt meili teel kahe välja valitud tööandja esindaja poole, kellelt saadi nõusolek küsimustikule vastamiseks tööandja esindajana. Kokku vastas küsimustikule aga üks välja valitud tööandja esindajatest. Kokku oli seega küsimustikule vastajaid 13. Tööandja esindajalt saadi ka infot,

kuidas töötajad Teenusmajanduse instituudis jagunevad. Nimelt on Teenusmajanduse instituudis kokku 24 töötajat, neist 20 on akadeemilised töötajad, 3 on tugitöötajad ja 1 on juht. Tööandja esindaja arvates saavad nad kõik oma tööd üsna paindlikult korraldada. Ülejäänud 27 töötajat, kes Mõdrikul ja Rakveres töötavad, ei ole instituudi töötajad, vaid tugitöötajad. Tugitöötajad kuuluvad kõrgkooli tugiüksuste koosseisu. Haldusosakonda kuulub 18, õppeosakonda 2, raamatukokku 2, kvaliteedi- ja analüüsiosakonda 2, innovatsiooni- ja ettevõtluskeskusesse 2 töötajat ning IKT-osakonda 1 töötaja. Tööandja esindaja hinnangul 13 tugitöötaja tööülesanded eeldavad kohapeal töö tegemist.

Andmeanalüüsimeetodiks on võrdlus, mis tähendab ühe puuduste välja toomist teise suhtes. Andmete analüüs toimub kombineeritud meetodil, mis sisaldab endas nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset meetodit (Õunapuu, 2014, lk 67, 24). TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse kohta koostatakse analüüs. Enne analüüsi koostamist viiakse kõrgkoolis läbi küsitlus kõrgkooli tööandja esindaja ja töötajate seas ning kaugtöö dokumentide põhjal dokumendivaatlus. Küsitlusest saadud andmete analüüsimisel kasutatakse statistilist andmeanalüüsi meetodit ning arvutatakse aritmeetilist keskmist ja standardhälvet tabelarvutusprogrammi *Microsoft Excel* abil. (*Teadustöö alused*). Aritmeetilise keskmist ehk keskväärtust käsitletakse kui tüüpilist vastust vaatlusalusele küsimusele. Keskmine tähistab vastajate nõustumise ja mittenõustumise taset (Sal, 2016). Standardhälve näitab vastuste hajuvust keskväärtuse ümber ja tüüpilist erinevust keskväärtusest. Mida suurem on standardhälve, seda kaugemal on vastajate vastused üldisest keskmisest. (Rootalu, 2014). Kui standardhälve on väike (< 1), siis on vastajate üldised vastused on keskväärtusele lähedal ning vastajate vastuseid saab lugeda üksmeelseks. Kui standardhälve on suur (> 1), siis on ka vastajate üldised vastused keskväärtusest kaugel ning vastajate vastused on erimeelsed.

Dokumendivaatlusest kogutud ja küsitluse käigus saadud andmeid võrreldakse teemade kaupa lõputöö teoreetilises osas välja toodud kaugtöö põhiste seaduste ja teoreetiliste lähtekohtadega. Analüüsi koostamise jaoks töötatakse esmalt läbi kaugtöö korralduse teoreetiline materjal. Iga konkreetse teema puhul tuuakse välja, millised seadusest tulenevad nõuded peavad olema kõrgkoolil täidetud ja millised nõuded on tööandja kirja pannud kõrgkooli kaugtööd kirjeldavatesse dokumentidesse. Neid võrreldakse küsitluse käigus saadud tulemustega. Töötajate vastuseid küsimustikule esitatakse ka jooniste ja diagrammide abil. Seejärel koostatakse kirjalikul kujul võrdluse põhjal analüüs. Kokkuvõtteks esitatakse analüüsi põhjal tehtud järeldused ja vajadusel ettepanekud, kuidas saaks kõrgkooli kaugtöö korraldust paremini seadusega kooskõlastada.

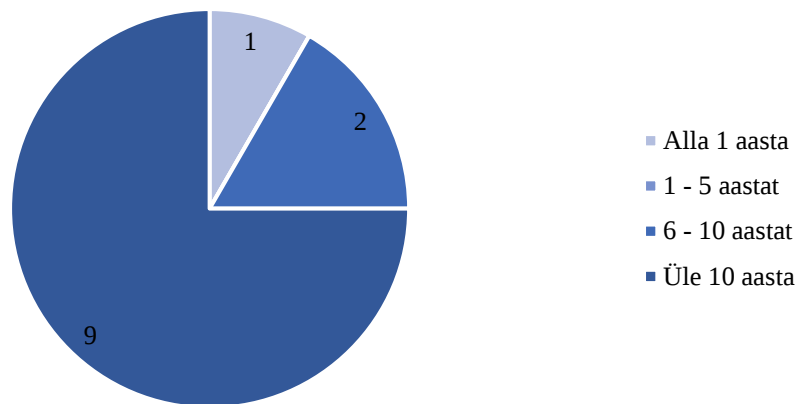
3. EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

Selles peatükis esitatakse Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse analüüs koos järeldustega. Sisuliselt koosneb analüüsi peatükk erinevatest teemadest ehk suuremate teksti osadest, mille lõigud jagunevad teooriaks, dokumendivaatluse ja küsitluse tulemuste ning järelduste ja ettepanekute osaks ehk iga teema osa lõppeb võrdluse põhjal loodud järelduste ja vajadusel esitatud ettepanekutega.

Dokumendivaatluse tabelis (Lisa 2) on välja toodud kõrgkooli dokumendid, mis kaugtöö teemat kõrgkoolis käsitlevad. Dokumentidest pärinev kaugtööga seonduv informatsioon on esitatud tulemustes ja analüüsis kirjalikul kujul. Küsimustikus (Lisa 3) välja toodud väiteid tuli töötajatel ja tööandja esindajal hinnata TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korralduse põhjal. Küsitluse tulemused koosnevad nii tööandja esindaja vastustest kui ka töötajate poolsetest vastustest ankeetküsimustikule. Küsimustikus on ka väiteid, mida saab vastaja hinnata enda arvamusest lähtuvalt. Arvamuslike väidete puhul saadud hinnangute põhjal hinnatakse vastajate tegelikke suhtumisi kaugtöö korraldusse. Küsimustiku ülesehituse abil määrati küsimustikule vastajad. Küsimustiku said lõpuni täita vaid need vastajad, kelle arvates leiab kõrgkoolis kaugtöö rakendamine aset.

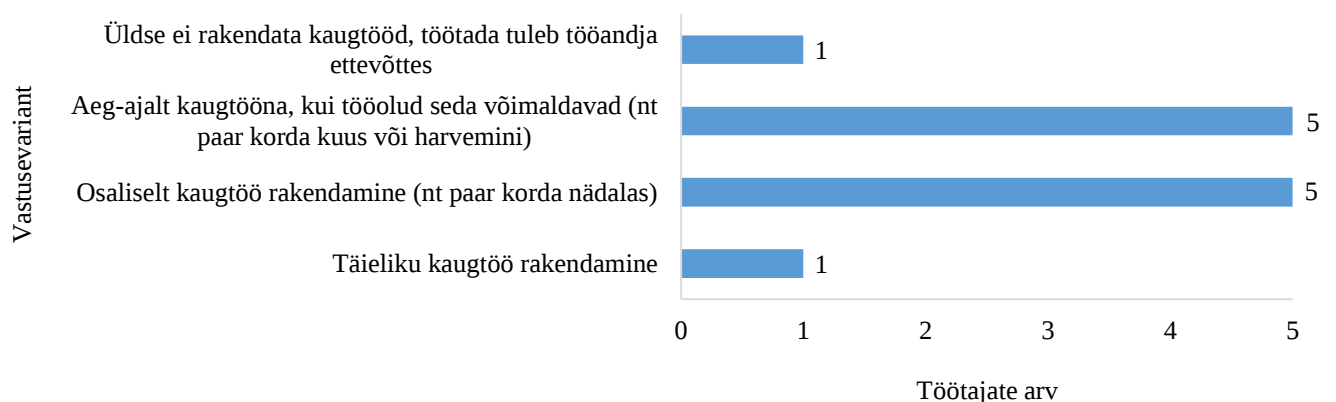
Kuna töömaht on piiratud, siis pole võimalik kõiki uurimistulemusi detailselt välja tuua. Analüüsis tuuakse tulemused välja üldistatud kujul ning esitatakse neist kõige olulisemad. Küsimustiku tulemustel koostatud joonisel on osa väiteid vajadusel sõnastatud ümber positiivseks ehk eitavast väitest on loodud jaatav väide. Küsimustiku tulemuste puhul tuuakse esmalt välja tööandja ja seejärel töötajate vastused. Küsimustikule vastanud tööandja esindaja on olnud Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudiga tööalaselt seotud 1-5 aastat. 12 vastanud töötaja tööalane seotus aastates on TTK Teenusmajanduse instituudiga välja toodud Joonis 1.

Lõputöö teoreetilises osas selgus, et kaugtöö võib olla võimaldatud kõikidele töötajatele, kelle tööiseloos seda lubab. Dokumendivaatluse käigus Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglite töökorralduse peatüki põhjal tuli välja, et tööandja võib paindliku töökorralduse huvides lubada töötajal töötada ka kaugtöö korras. Samuti on töökorralduse reeglites välja toodud, et kaugtöö on tulemustele orienteeritud ning kaugtöö kokkulepe sõlmitakse tööandja ja töötaja vahel nende ametikohtade osas, kelle puhul tööülesannete täitmine ei eelda pidevat viibimist kõrgkooli tööruumides. (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022)



Joonis 1. Töötajate tööalane seotus TTK Teenusmajanduse instituudiga

Küsitluse raames selgitati välja, kuidas rakendatakse kõrgkoolis kaugtööd, millist viisi eelistatakse töötamiseks, millistel põhjustel rakendatakse kaugtööd kõrgkooli töötajate arvates ja millistel põhjustel rakendatakse kaugtööd tööandja esindaja hinnangul. Tööandja esindaja hinnangul tehakse kõrgkoolis tööd aeg-ajalt kaugtöö raames, kui tööolud seda võimaldavad ehk töötatakse kaugtööna nt paar korda kuus või harvemini. Tööandja esindaja ise eelistab töötada osaliselt kaugtööna. Töötajate hinnangul rakendatakse kõrgkoolis kaugtööd järgmiselt (Joonis 2). Üks töötajatest vastas, et kõrgkoolis ei rakendata üldse kaugtööd (Joonis 2) ning seda põhjusel, et kaugtööl viibides ei saa tööülesandeid täita. Vastaja, kelle arvates kõrgkoolis üldse kaugtööd ei rakendata, sai peale eelmist küsimust vastata, mis on kaugtöö mitte rakendamise põhjused ning sellega oli tema poolt küsimustikule vastamine loetud lõpetatuks. Seda põhjusel, et kaugtöö korraldust pole võimalik hinnata, kui kõrgkoolis kaugtööd ei rakendata.



Joonis 2. Kaugtöö rakendamine TTK Teenusmajanduse instituudis

11st töötajast 9 eelistab osalist kaugtööd töötamiseks ja 2 töötajat eelistab tavapärasest tööandja ettevõttes töötamist. Kõrgkoolis enim vastajate poolt valitud kaugtöö rakendamise põhjuseks oli töötajate tööiseloому võimaldamine teha kaugtööd, mida valiti üheksal korral. Järgmisteks enim valitud põhjusteks olid: paindlik ja aega säästev töö tegemise viis, koroonapandeemiast tingitud põhjus, iga haigestumise korral ei pea töövõimetuslehte võtma, rahaline kokkuhoid transpordilt tööle ja koju, tööandja pakub kaugtöö tegemise võimalust, parem töö- ja eraelu tasakaal. Keskmisest vähem valiti pakutud vastusevariantidest järgmised: saab töötada sellisel viisil, mida nauditakse, vähendab ettevõtte kulusid, see on tööandjale ja töötajale kasulik, see on tööandja ja töötaja jaoks vajalik, kuna kaugtööd on kogu aeg tehtud. Muid eraldi välja toodud põhjuseid esitatud ei olnud.

Kõrgkooli kaugtöö korraldust uurides selgus, et tööandja võib lubada töötajatel tööd teha ka kaugtööna. Tööandja esindaja hinnangul rakendatakse kõrgkoolis kaugtööd aeg-ajalt ja nii kuidas tööolud seda teha lubavad. Tööandja esindaja ja suurem osa töötajatest eelistab töötamiseks osalist kaugtööd. Kaugtöö rakendamist kõrgkoolis võimaldab peamiselt töötajate tööiseloому, mis laseb teha kaugtööd. Uuritu põhjal saab järeldada, et kaugtöö korraldus läheb kokku teoreetilise lähtekohaga, mille järgi töötajad, kelle tööiseloому lubab teha kaugtööd, saavad võimalusel tööd teha kaugtöö korras.

Teoreetiliste lähtekohtade puhul selgus, et enne töökorralduse muutmist ning kaugtöö kasutuselevõttu tuleb tööandjal töötajatele kaugtöö tähendus lahti seletada. Töölepingu seadus nimetab § 6 lg 4 kohaselt kaugtööks tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, kuid mida tehakse hoopis väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas. Kaugtöö võib olla nii kodukontoris töö tegemine, kaugtööd tegevatele inimestele mõeldud tööruumides töötamine, tööandja ettevõtte eemal kohvikus või raamatukogus töötamine. Ka teises riigis töötamine saab olla ettevõtte ruumidest väljaspool töötamine. Kaugtöö tegemise koha kokku leppimine aitab vältida olukorda, kus töötaja ei sõida kaugtöö ajal tööandja töökohast liiga kaugele, näiteks välismaale.

Dokumendivaatluse käigus uuriti Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reegleid. Seal on kaugtööd kirjeldatud kui töötamise vormi, kus tööülesandeid täidetakse töölepinguliste suhete kontekstis väljaspool tööandja poolt määratud töötegumise kohta. Kusjuures kaugtööna tehtavaid tööülesandeid täidetakse infotehnoloogiliste vahendite abil. (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022). Küsitluse käigus saadi teada, millise tähendusega on kaugtöö kõrgkooli tööandja esindaja ja töötajate jaoks. Tööandja esindaja märkis kaugtööks järgmised valikvastused: tööandja

ettevõttest väljaspool töö tegemine, kodukontoris töötamise, kohvikus või raamatukogus töötamine, välisriigis töötamine ja iseseisev töö tegemine, valides kohta, aega ja viisi ise. Töötajate hinnangul sobivad kaugtöö tähenduseks kõik pakutud vastusevariandid.

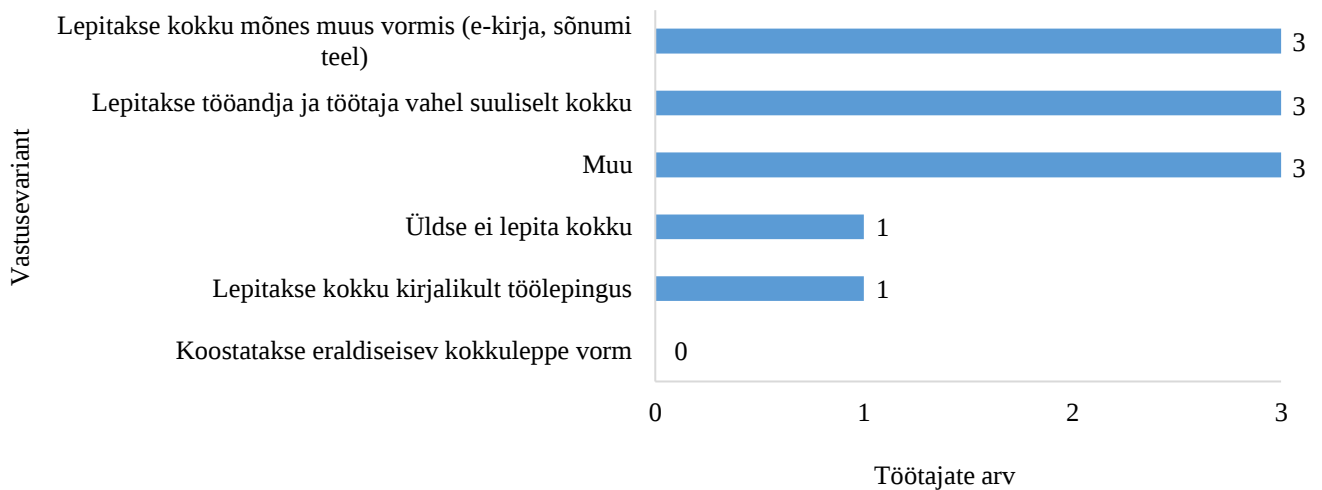
Töökorralduse reeglite järgi on tööandja töötajatele kaugtöö tähenduse lahti seletanud. Töökorralduse reeglites välja toodud seletus kattub töölepingu seadusest tulenevaga ehk kaugtöö on töö tegemine väljaspool tööandja ettevõttes asuvat töökohta. Seega on põhjendatud ka töötajate ja tööandja esindaja tõlgendused kaugtööle individuaalselt, erinevalt ehk vastavalt sellele, kus keegi tavapäraselt kaugtööd teeb. Et tööandjale ei tuleks ette ootamatusi, kus töötajad on kaugtöö tegemise perioodiks tööandja töökohast liiga kaugele sõitnud, tasub igal juhul tööandjal töölepingusse märkida kohad, kus töötaja võib kaugtöö tegemise perioodil tööd teha. See loob ka töötajatele täpse ettekujutuse kaugtöö töökohast.

Töölepingu seaduse § 6 lg 4 toob välja, et kaugtöö peab olema kokkulepitud. Kaugtöö kokkulepe tuleb sõlmida kirjalikult töölepingus või selle lisana (Töölepingu seadus, § 4 lg 2). Mõistlik on üles märkida juba töölepingu sõlmimisel kaugtöö tegemise võimaluse olemasolu, sest ainult kokkuleppel tööandjaga saab töötaja teha kaugtööd.

Dokumendivaatluse käigus dokumenti „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ hinnates selgus, et kokkulepe kaugtöö tegemiseks sõlmitakse tööandja ja töötaja vahel kirjalikult töölepingu lisana ja allkirjatatakse digitaalselt. Dokumendis on kaugtöö kohta öeldud, et kaugtöö tegemise perioodil kohaldatakse töölepingule Eesti Vabariigi õigust. Töökorralduse reeglitest tuli välja, et kaugtööd saab teha tähtajaliselt, regulaarselt või kombineeritult. Tähtajaliselt saab teha kaugtööd näiteks mõne projekti raames. Kombineeritud kaugtöö puhul töötab töötaja näiteks kaks päeva tööandja ettevõttes ja kolm päeva mujal. Kui on tegemist regulaarse kaugtööga, siis selle tingimused lepatakse töölepingus kokku. (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022). Tööandja esindaja tõi suhtluses e-kirjavahetuse teel välja: „Kaugtöö kokkuleppeid oleme sõlminud vähe ja ainult nendel puhkudel, kui töötaja teeb tööd ainult kaugtööl või kui tegu on regulaarse (nt 1-2 kindlat päeva nädalas) kaugtööga. Ühekordne kaugtöö lepatakse kokku töötaja vahetu juhiga“.

Küsitluse kaudu saadi teada, et tööandja esindaja hinnangul võib kaugtöö kokkulepe olla kokku lepitud töölepingus või siis olla vormistatud töölepingu lisana. Töötajate hinnangul võib kaugtöö kokkulepet sõlmida aga kõikidel välja pakutud viisidel. Tööandja esindaja täpsustas, et regulaarne kaugtöö lepatakse kokku töölepingus (või selle lisana), kuid ühekordne kokkulepe tehakse vahetu juhiga e-kirja, sõnumi

või suulise kokkuleppe teel. Küsimusele, kuidas TTK Teenusmajanduse instituudis tööandja töötajaga kaugtöös kokku lepib, vastati samamoodi, et regulaarne kaugtöö lepitakse töölepingus või selle lisas ning ühekordne kaugtöö kokkulepe e-kirja, sõnumi või suulisel teel. Töötajate hinnangul lepib kõrgkoolis tööandja töötajaga kaugtöös kokku järgmiselt (Joonis 3).



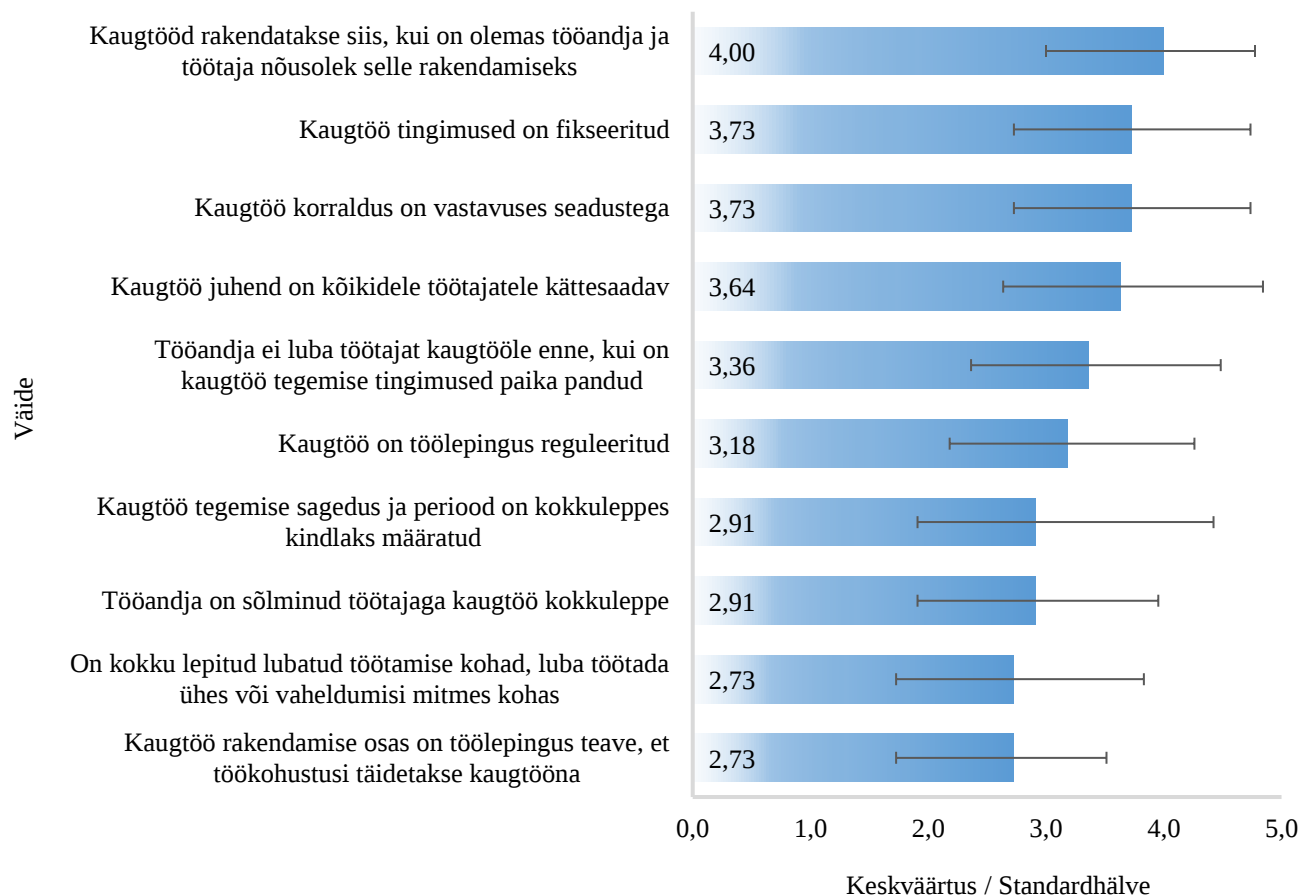
Joonis 3. Kaugtöö kokkuleppe sõlmimine TTK Teenusmajanduse instituudis

Kolm töötajat vastas küsimusele kirjalikult oma sõnadega. Näiteks, et kaugtöös lepitakse kõrgkoolis kokku vastavalt tööajale kehtestatud korrale ja sisekorraeeskirjale. Ühe vastaja sõnul on loengute ettevalmistamine ja üliõpilaste tööde lugemine ning tagasiside andmine ja hindamine töölepingus kirjas ning tema arvates pole tähtis, kas seda tehakse tööandja ettevõttes või mujal. Teine töötaja polnud aga kindel, kas selle kohta on midagi töölepingus kirja pandud. Ta seletas, et enne koroonapandeemiat tuli otsesele juhil sõnum saata, kui töötati väljaspool TTK Teenusmajanduse instituuti. Nüüd on aga tavapärane, et TTK Teenusmajanduse instituuti ei pea tulema. Tuleb lihtsalt olla tööajal telefoniga kättesaadav. Kui näiteks terve nädal ei saadud isolatsiooni tõttu kõrgkooli kohapeale minna või kui mõni päev polnud võimalust telefonile vastata, siis anti sellest teada. Kui aga lähiõpe tuli mingil põhjusel asendada veebiõppega, siis sellest teatatakse õppeosakonda.

Dokumendi „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ järgi ja tööandja esindaja sõnul tuleb sõlmida ja sõlmitakse kokkuleppeid kõrgkoolis vastavalt seadusele kirjalikult töölepingus. Samuti selgus, et ainult täieliku või regulaarse kaugtöö (1-2 kindlat päeva nädalas) puhul lepitakse kaugtöö kokku tööandjaga. Ühekordse kaugtöö puhul võib tööandja sõnul töötaja kaugtöö osas kokku leppida oma vahetu juhiga ka e-kirja, sõnumi või suulise kokkuleppe teel. Tööandja esindaja seletas lahti, kuidas

võib kaugtöö kokkulepet sõlmida regulaarse kaugtöö tegemise puhul ja ühekordse kaugtöö kokkuleppe tegemise puhul. Kui töötajad on sõlminud nii regulaarseid kui ka ühekordseid kaugtöö kokkuleppeid, siis on ka põhjendatud, miks on hinnatud nii palju võimalikke kaugtöö kokkuleppe sõlmimise vastusevariante õigeks. Kuid kuna ükski töötaja polnud lisaselgitusi toonud, et millist viisi kasutatakse just ühekordse või regulaarse kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel, siis ei saa hinnangut anda, kas töötajad on päriselt ühekordse ja regulaarse kaugtöö kokkuleppe tegemise erisustest teadlikud.

Kaugtöö õiguslike aluste ploki väiteid hindasid kokku 11 töötajat ja tööandja esindaja. Tööandja esindaja on nõus väitega: „Ettevõtte kaugtöö korraldus on vastavuses seadustega. Väidetega: „Tööandja on sõlminud kaugtööd tegeva töötajaga kaugtöö kokkuleppe“ ja „Kaugtöö rakendamise osas on esitatud töölepingus teave, et töökohustusi täidetakse kaugtööna“, on töötajate hinnangud väidetele, mis aitavad välja selgitada kõrgkooli kaugtöö korralduse vastavust seadustele, on välja toodud Joonis 4.



Joonis 4. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate hinnangud kaugtöö seadustele vastavusest

Kõige rohkem nõustuti väitega, mille järgi rakendatakse kaugtööd tööandja ja töötaja nõusolekul ($m=4,00$; $SD\ 0,77$). Tööandja esindaja hinnangul ja ka osade töötajate arvates on kõrgkooli kaugtöö korraldus vastavuses seadustega ($m=3,73$; $SD\ 1,01$). Väide kaugtöö kokkuleppe sõlmimisest tööandjal töötajaga tekitab töötajates pigem segadust ning vastajate vastused olid erimeelsed ($m=2,91$; $SD\ 1,04$). Üle poolte töötajatest ei osanud vastata, ülejäänud vastajatest suurem osa ei nõustunud väitega. Kuna tööandja oli selle väitega väga nõus, siis on küsitav, kas ja kui palju on töötajad seadustele vastavalt kaugtöö kokkuleppeid sõlminud.

Töölepingu seadus näeb ette, et kaugtöö kokkuleppe tuleb sõlmida kirjalikult töölepingus, kuid küsitlusest saadud tulemuste järgi võib väita, et töölepingus ei ole töötajale vajalikku kohustuslikku teavet kaugtöö kokkuleppe kohta esitatud. Seda põhjendab kaugtöö kokkuleppe sõlmimise vastuste erimeelsus ning eelnevalt esitatud vastuste tulemus, mille järgi ainult 1 töötaja sõnul sõlmitakse kõrgkoolis kaugtöö kokkulepet töölepingus (Joonis 3). Eelnevast tulenevalt tehakse tööandjale ettepanek sõlmida kaugtöö kokkuleppeid töölepingus.

Töötajad on enese hinnangul aga vägagi teadlikud kaugtööga kaasnevatest õigustest ja kohustustest (Joonis 5). Kui töötajad ja tööandja esindaja on kohustustest teadlikud, siis tekib küsimus, miks on kaugtöö kokkuleppe sõlmimine segadust tekitav ja töösuhte poolte vahel tegemata. On oluline, et tööandja teeb endast kõik oleneva, et hoida kõrgkooli kaugtöö korraldus vastavuses seadustega, ja et töötajatega on kaugtöö osas eelnevalt kokku lepitud. Kuna ainult kokkuleppel tööandjaga tohib kaugtööd teha, peab olema töölepingus välja toodud kaugtöö tegemise võimalus, et töötajad saaksid teha ühekordseid kaugtöö kokkuleppeid vahetu juhiga.

Kaugtöö rakendamise puhul peab töölepingu kirjaliku dokumendi puhul täidetud olema kõik punktid nagu töölepingu seaduses § 5 (Töölepingu seadus, § 6 lg 4). Kaugtöö pakkumine ei vabasta tööandjat kohustusest järgida kõiki töölepingu seaduse paragrahve ning muudest seadustest tulenevatest kohustuslikest nõuetest. Kuna töölepingu seaduse § 5 lg 1 p 8 kohaselt tuleb kokku leppida konkreetses töö tegemise kohas, siis peab ka kaugtöö tegemise koht olema kokkuleppes määratletud. Kaugtöö kokkuleppes peab olema eraldi välja toodud ka kokkuleppe sõlmimise ja töötaja kaugtööle asumise kuupäev ja tööaeg, millal töötaja kaugtöö korras tööülesandeid täidab.

Dokumendivaatluse käigus uuriti kõrgkooli kaugtöö kokkuleppe sõlmimise vastavust seadustele. Dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on välja toodud järgmised

andmed: tööandja ja töötaja nimi, isikukood, töölepingu sõlmimise ja töötaja kaugtöö tegemise periood; kaugtöö tegemise koht, töökorraldus ja tööaeg, töötaja kättesaadavus tööandjale, kehtiv ajavöönd (kaugtöö tegemine välismaal), koosolekutel osalemise viisid, andmekaitse ja privaatsus, töökeskkond ja tööohutus (sh töökeskkonna riskide hindamine), tervisekontrollide läbimine, töövahendite olemasolu ja kaugtööga kaasnevate kulude katmine. Töökorralduse reeglites on kaugtöö osas välja toodud, et töötajatele rakendatakse kaugtööd perioodil 25. juunist kuni 19. augustini esmaspäevast reedeni enne kl 9.00 ja peale kl 15.00 (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022). Dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on kõik oluline info kaugtöö kokkuleppe tegemiseks esitatud. Ettepanekuid selle dokumendi puhul ei ole.

Väidetega: „Kaugtöö on töölepingus reguleeritud“ ja „Kaugtöö tegemise sagedus ja periood on kokkuleppes kindlaks määratud“, on tööandja esindaja väga nõus. Joonis 4 järgi peaaegu pooled töötajatest ei osanud vastata, kas kaugtöö on töölepingus reguleeritud ($m = 3,18$; $SD 1,08$). Üle poole töötajatest ei osanud vastata ja üle poolte ülejäänud vastajatest ei nõustunud väitega, et töölepingus on esitatud teave kaugtöö rakendamise kohta, et töökohustusi täidetakse ka kaugtööna ($m = 2,73$; $SD 0,79$). Töötajad olid väite hindamisega üksmeelsed ($0,79 < 1$). Tööandja esindaja on aga väitega väga nõus. Tekib küsimus, kas TTK Teenusmajanduse instituudi töötajad on kaugtöö kokkuleppe dokumendiga „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ kokku puutunud. Kindlasti tuleb ka TTK Teenusmajanduse instituudis vastav dokument kasutusele võtta.

Väidet: „On kokku lepitud töötajale lubatud töö tegemise kohad ja seda, kas tööd võib teha ühes konkreetses kohas või vaheldumisi erinevates kohtades“, ei oska tööandja esindaja hinnata. Suurem osa töötajatest ei oska vastata või ei nõustu samuti väitega ($m = 2,73$; $SD 1,10$). Saadud vastustest saab järeldada, et töötajaid pole informeeritud lubatud töökohtade osas. Kuna dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on kaugtöö tegemise koht välja toodud, siis tasub tööandjal täpsustada iga töötajaga individuaalselt üle, kas tööd võib teha ainult kõrgkoolis kohapeal ja millised on lubatud kaugtöö tegemise kohad. Kaugtöö tegemise sageduse ja perioodi kindlaks määramisega on nii nõustumisi kui ka mittenõustumisi ($m = 2,91$; $SD 1,51$). Kuna kaugtöö kokkuleppe sõlmimise osas oli ülekaalukalt just mitte nõustumist ($m = 2,91$; $SD 1,04$), siis jääb selgusetuks kuidas sellele eelneva väitega nii suurel määral nõustumisi esines. Kuna nõustumisi on kaugtöö tegemise sageduse ja perioodi kindlaks määramise puhul rohkem, kui kaugtöö kokkuleppe sõlmimise väite osas

(Joonis 4), siis võib arvata, et seda väidet on hinnatud pigem üleüldiselt või lähtuvalt teiste töötajate kokkulepetest.

Kaugtöö peab olema vabatahtlik. Nii tööandja kui ka töötaja ei saa nõuda kaugtöö tegemist. Kui töötaja keeldub kaugtööd tegemast, siis tööandja ei saa sundida teda kaugtööd tegema. Ka Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglites on kirjas, et kaugtöö on vabatahtlik ja kaugtöö kokkulepe toimub nende ametikohtade puhul, kus tööülesannete täitmine ei vaja pidevat töökohal viibimist.

Küsimustikus esitatud väitega „Kaugtööd ei rakendata enne, kui on olemas nii tööandja kui ka töötaja nõusolek selle rakendamiseks“ (Joonis 4) nõustusid enamik töötajaid ($m = 4,00$; $SD\ 0,77$) ning ka tööandja esindaja on väitega väga nõus. Küsimustikus oli esitatud ka väide, kas töötajatel on võimalik nõuda omaale kaugtöö võimalust. Väitega „Töötaja ei saa kaugtöö rakendamist nõuda, kui tööandjal puudub võimalus kaugtööd pakkuda ja tööandja ettevõttes on kõik ohutusnõuded täidetud (töökoha valgustus, ventilatsioon jne)“ nõustub ainult 3 töötajat ja ei nõustu 1 töötaja. 7 töötajat ei oska väidet hinnata. Tööandja esindaja on väitega väga nõus. Vastajate hinnangul ei saa kaugtöö rakendamist tööandjalt nõuda, mis on õige, kuna seaduses puudub vastav paragrahv, mis seda väidet kinnitaks.

Järeldatakse, et kõrgkoolis rakendatakse kaugtööd vabatahtlikkuse alusel. Järeldust toetavad Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid ja kõrgkooli töötajate ning tööandja esindaja nõustumine väitega, et kaugtööd ei rakendata enne mõlema töösuhte poolset nõusolekut. Samuti nõustustakse, et töötaja ei saa nõuda kaugtöö rakendamist, kui selleks pole võimalust. Ka küsimustiku kohta kirjutatud tagasisides toodi välja, et TTK õppejõududele on kaugtöö vaba valik.

Võrdseid tingimusi tuleb pakkuda kõikidele samaväärset tööd tegevatele töötajatele, isegi siis, kui osa neist töötab tööandja ettevõttes ja osa kaugtööl. Võrdsed õigused kaugtöö osas peavad olema kõikidel samaväärset tööd tegevatel töötajatel. Samaväärset tööd tegevad töötajad peavad samamoodi täitma tööandja ülesandeid, olema tööandjale kättesaadavad, käima koolitustel ja läbima tervisekontrolle. Nad saavad kuuluda töötajatest koosnevatesse organisatsioonidesse, osaleda töötajate esindajate valimistel ja kandideerida ise töötajate esindajaks. TTK dokumendist „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ selgus, et tervisekontrolli suunatakse kaugtööd tegev töötaja sarnaselt teiste töötajatega.

Küsimustikus esitatud väidetega: „Töötajal on tööandja ettevõttes samalaadset tööd tegevate töötajatega võrdsed õigused kaugtööle lubamise osas“, „Kaugtööd tegeval töötajal on õigus ja kohustus võtta osa

töölalastelt koolitustelt“, „Kaugtööd tegeval töötajal on õigus kuuluda töötajatest koosnevatesse organisatsioonidesse“, „Kaugtööd tegeval töötajal on õigus võtta osa töötajate esindajate valimistelt ja kandideerida ise töötajate esindajaks“ ja „Kaugtööd tegeval töötajal on õigus läbida tervisekontrolle sarnaselt teiste töötajatega“, on tööandja esindaja väga nõus. Ka töötajad on väidetega nõus.

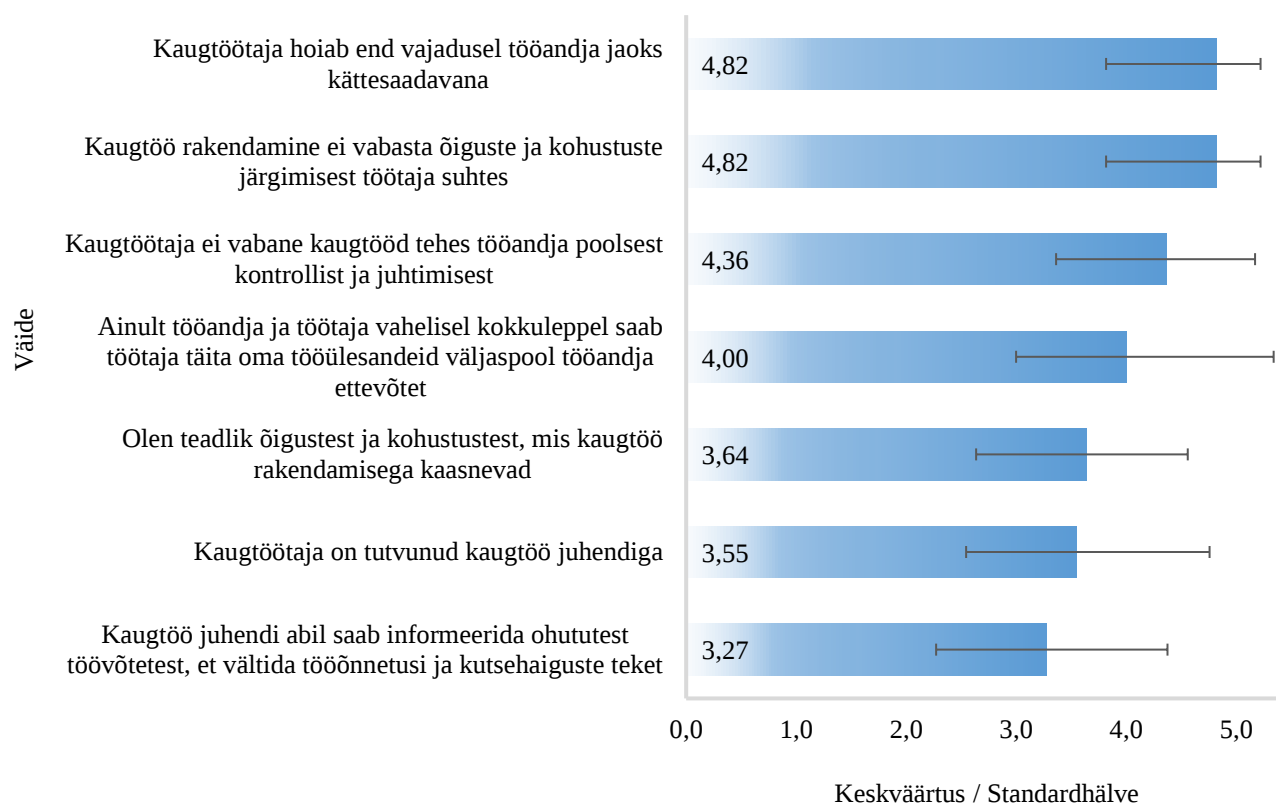
Võib järeldada, et kõrgkoolis pakutakse kõikidele samaväärset tööd tegevatele töötajatele, olenemata sellest, kas nad teevad tööd kaugtööl või mitte, võrdseid tingimusi. Seda kinnitavad töötajate ja tööandja esindaja nõusolekud, et samaväärset tööd tegevatel töötajatel on kõrgkoolis võrdsed õigused kaugtööle lubamise, koolitustel osalemise, töötajatest koosnevatesse organisatsioonidesse kuulumise, töötajate esindajate valimistel osalemise ja ise töötajate esindajaks kandideerimise ning tervisekontrollide läbimise osas. Töötajate võrdsete tingimuste olemasolu pole täies ulatuses kaugtööd reguleerivates dokumentides välja toodud, kuid oluline on meeles pidada, et kõiki samalaadset tööd tegevaid töötajaid koheldakse võrdselt.

Enne kaugtöö rakendamist peab olema tööandja ja töötaja vahel sõlmitud kaugtöö kokkulepe, mille juurde kuuluvad kaugtöö tingimused, mis on määratletud töökorralduse reeglites (täiendatud kaugtöö peatükiga), kaugtöö juhendis või kollektiivlepingus. Kaugtöö tingimused peavad olema reguleeritud detailselt ning tööandja kohustus on need edastada töötajatele. Kaugtöö rakendamise tingimused peavad olema kättesaadavad kõikidele töötajatele, kes teevad kaugtööd. Kaugtööd tehes tuleb tööülesandeid täita töölepingu alusel.

Kaugtöö tingimusi on välja toodud nii „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendis kui ka Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglites. Töökorralduse reeglite kaugtöö peatükis on välja toodud, et regulaarse kaugtöö tingimused lepatakse kokku töölepingus. Töökorralduse reeglitest selgub, et enne kaugtööle asumist lepatakse struktuuriüksuse juhi ja töötaja vahel kokku, millal mingeid tööülesandeid kaugtööl täidetakse. Samuti on välja toodud, et töötajale tutvustatakse Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reegleid töötaja töölevõtmisel ning töötervishoiualase sissejuhatava juhendamise käigus. (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022)

Küsitluse abil saadi tööandja esindaja kaudu teada järgmist. Väitega „Tööandja ei luba töötajat kaugtööle enne, kui on kaugtöö tegemise tingimused paika pandud“ on tööandja esindaja nõus. Väitega „Kaugtöö tingimused on fikseeritud (töökorraldusreeglites, töölepingus, kollektiivlepingus, kaugtöö juhendis vms) on tööandja esindaja väga nõus. Töötajate hinnangud väidetele on välja toodud Joonis 4. Küsitluse käigus

koguti ka hinnanguid, kas kaugtööd tegevad töötajad on tutvunud kaugtöö juhendiga, kas hoitakse end kaugtööd tehes tööandja jaoks kättesaadavana ning saadi teada, kuidas mõistetakse kaugtööga seonduvaid põhimõtteid. Tööandja esindaja nõustub väidetega: „Olen teadlik õigustest ja kohustustest, mis kaugtöö rakendamisega kaasnevad“ ja „Kaugtöö rakendamine ei vabasta õiguste ja kohustuste järgimisest töötaja suhtes“. Väidetega: „Ainult tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel saab töötaja täita oma tööülesandeid väljaspool tööandja ettevõtet“, „Kaugtööd tegev töötaja ei vabane kaugtööd tehes tööandja poolsest kontrollist ja juhtimisest, tööandja poolt antud ülesandeid tuleb täita ka tööandja ettevõttest väljaspool töötades“ ja „Kaugtööd tegev töötaja hoiab end vajadusel tööandja jaoks kättesaadavana“, on tööandja esindaja väga nõus. Tööandja esindaja ei osanud hinnata väiteid: „Kaugtöö juhendi abil saab tööandja töötajaid informeerida ohututest töövõtetest, et sellega vältida tööõnnetusi ja kutsehaiguse teket“, „Kaugtööd tegev töötaja on tutvunud kaugtöö juhendiga (vm kaugtööd reguleeriva dokumendiga)“ ja „Kaugtöö juhend on kõikidele töötajatele kättesaadav, et leida sealt kiiresti vastuseid erinevatele kaugtöö teemalistele küsimustele“. Küsitluse käigus saadud töötajate hinnangud nendele väidetele on esitatud joonisel 5.



Joonis 5. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate teadlikkus kaugtööst

Enese teadlikkuses õigustest ja kohustustest, mis kaugtööga kaasnevad, nõustuvad tugevalt üle poolte vastajatest ($m = 3,64$; $SD\ 0,92$). Tööandja esindaja ja töötajad mõistavad kaugtööga seotud põhimõtteid ning suurem osa töötajatest on tutvunud kaugtöö juhendiga ($m = 3,55$; $SD\ 1,21$) ning kõik töötajad hoiavad end vajadusel tööandja jaoks kättesaadavana ($m = 4,82$; $SD\ 0,40$). Uuriti ka kõrgkoolis töötamise aja ja töötajate kaugtöö õiguste ja kohustuste põhise teadlikkuse vahelist seost. Tuli välja, et töötajad on teadlikud (72,7%) õigustest ja kohustustest, mis kaugtöö rakendamisega kaasnevad. 7 töötajat, kes on üle 10 aasta, ja üks töötaja, kes on 6 - 10 aastat kõrgkoolis töötanud, on teadlikud õigustest ja kohustustest, mis kaugtöö rakendamisega kaasnevad. 2 töötajat, kellest üks on üle 10 aasta, ja teine on 6 - 10 aastat selles kõrgkoolis töötanud, ei ole teadlikud kaugtöö rakendamisega kaasnevatest õigustest ja kohustustest. 1 töötaja ei osanud oma teadlikkust kaugtöö õiguste ja kohustuste osas hinnata. Tulemus näitab, et töötamise aeg kõrgkoolis ei määra alati teadlikkust kaugtöö õiguste ja kohustuste osas.

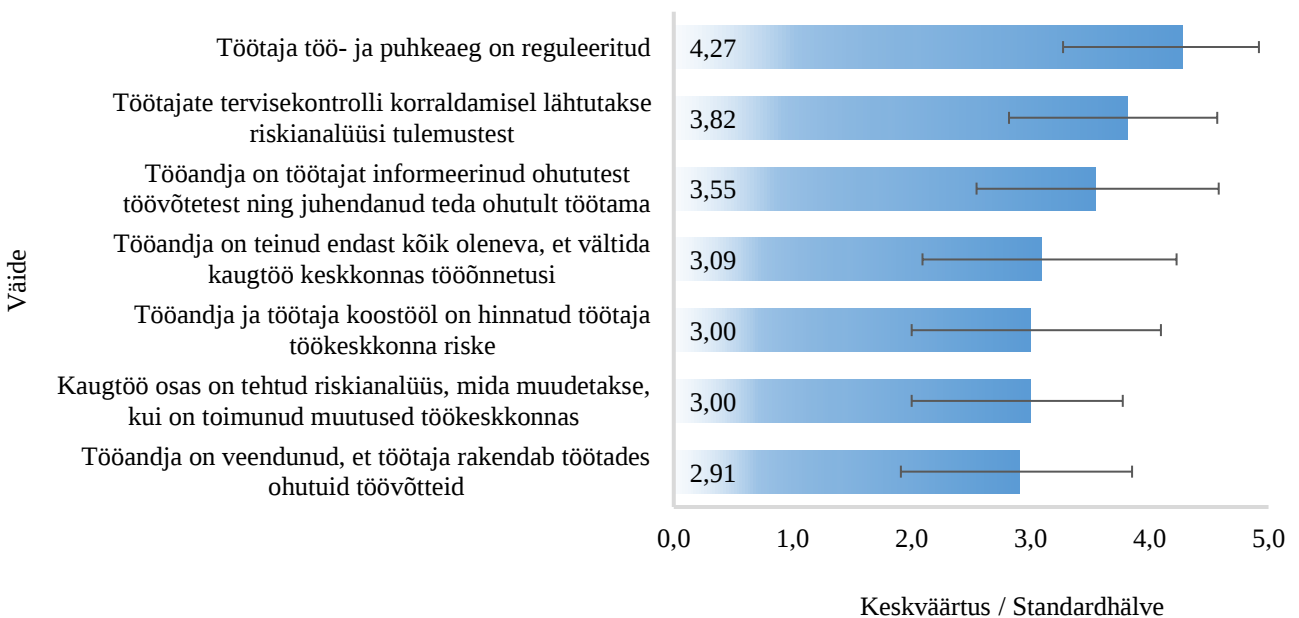
Kaugtöö tingimused on Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglites ja „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendis välja toodud. Tööülesanded kaugtöö puhul lepitakse juhi ja töötaja vahel kokku. Enne kaugtööle lubamist, kaugtöö tingimuste paika panemisega nõustusid ainult pooled töötajatest, kuigi tööandja esindaja oli väitega väga nõus. Kaugtöö tingimuste fikseerimise osas nõustub tugev enamus töötajatest. Vahetult enne kaugtöö rakendamist järelikult kaugtöö tingimusi ei määrata, vaid need on juba korra paika pandud töökorralduse reeglites. Tõenäoliselt töötajate nõustumine ja mitte nõustumine väitega „Kaugtöö juhendi abil saab tööandja töötajaid informeerida ohutustest töövõtetest, et sellega vältida tööõnnetusi ja kutsehaiguse teket“ ($m = 3,27$; $SD\ 1,10$) tulenes sellest, et informeerimine on juhendi abil võimalik, kuid see ei taga töötajate ohutute töövõtete kasutamist ka päriselt tööelus ning kutsehaiguste tekke vältimist. Tööandja esindaja ei osanud hinnata, kas kaugtöö juhend on töötajatele kättesaadav ja kas sellega on tutvutud. Kuid töötajate vastused näitavad, et juhend on olemas ja kättesaadav ($m = 3,64$; $SD\ 1,21$) ning töötajad on juhendiga tutvunud ($m = 3,55$; $SD\ 1,21$) ja kaugtöö tingimused on töötajatele teada.

Kui tööandja pakub kaugtööd, siis tasub tal meeles pidada, et koos töötajaga tuleb töötamise puhul kinni pidada seadusest, mis määratleb tööohutuse. Tööandja kohustus ja vastutus on järgida töötajate töökoha puhul töötavishoiu ja -ohutuse nõudeid ning tagada töötajatele ohutud töötingimused. Tööandja võib ohutuid töövõtteid selgitada, ja juhendada töötajaid riske maandama näiteks kaugtöö juhendi kaudu. Töötaja peab olema juhendiga tutvunud ning mõistlik on tal see ka allkirjastada. Kui tööandja ei taga töötajale ergonoomilist töökeskkonda, siis tööandja vastutab hiljem töötajale tekkinud kutsehaiguste eest

ning hüvitab kahjukulud. Tööandja peab enne töötaja kaugtööle lubamist veenduma, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid rakendada (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 13⁵ lg 2, § 13³ lg 4).

Dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on kirjas, et tööandja on töötajale tutvustanud tööle asumisel üldisi töötervishoiu- ja ohutuse nõudeid (sh nõuded arvutiga töötamisel). Tööandja juhendab töötajat ohutult töötama ja veendub, et töötaja oskab töötada kasutades ohutuid töövõtteid. Töökorralduse reeglite järgi peavad töötajad kaugtööd tehes järgima töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid (valgustus, sundasend, kuvariga töö, töö- ja puhkeaja järgimine). Välja on toodud, et tööandja nõustab kaugtööd tegevast töötajast, et töötaja oskaks terviseriske vältida. Samuti pakub tööandja abi terviseriskide maandamiseks. Samuti on töökorralduse reeglites välja toodud, et juba siis, kui tööandja töötajaga töölepingut sõlmib, tutvustatakse tööandja poolt töötervishoiu, tööohutuse ja tuleohutuse nõudeid. (Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid, nr 1-4/213-K, 2022)

Küsimustikus esitatud väitega: „Tööandja on töötajat informeerinud ohututest töövõtetest ning juhendanud teda ohutult töötama (ohutu tööasend, tuleohutus jne)“, on tööandja esindaja väga nõus. Väiteid: „Tööandja on teinud endast kõik oleneva, et vältida kaugtöö keskkonnas tööõnnetusi“ ja „Tööandja on veendunud, et töötaja rakendab töötades ohutuid töövõtteid“, ei oska tööandja esindaja hinnata. Kui esimese väite puhul suurem osa töötajaid nõustub väitega, siis kahe viimase väite puhul nõustumisi ja mitte nõustumise üsna kaalukalt ning ei osata ka väiteid hinnata (Joonis 6).



Joonis 6. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate hinnangud töötervishoiust ja -ohutusest kaugtööl

Lisaks uuriti vastajatelt hinnangut väitele: „Kui tööandja ei taga töötajatele ergonoomilist töökeskkonda, siis vastutab hiljem tööandja töötajale tekkinud kutsehaiguste eest ning hüvitab kahjukulud“. 1 töötaja oli väitega väga nõus ja teised ei nõustunud või ei osanud vastust anda. Tööandja esindaja aga oli väitega väga nõus.

Dokumendivaatluse põhjal saab järeldada, et töötajaid on piisavalt töötervishoiu- ja tööohutuse nõuetest informeeritud. Väitega, et töötajatele on tagatud ohutud töötingimused seadusest lähtuvalt, nõustuvad ainult alla poolte vastanutest ($m = 3,45$; $SD 1,13$), kuigi tööandja esindaja on samal ajal väitega väga nõus. Suurem osa vastajatest on nõus sellega, et tööandja on töötajaid informeerinud ohututest töövõtetest ja juhendanud neid ohutult töötama ($m = 3,55$; $SD 1,04$). Üsna tasavägiselt nõustuti ja mitte nõustuti väitega, mille järgi tööandja on teinud endast kõik oleneva, et kaugtöö keskkonnas tööõnnetusi vältida ($m = 3,09$; $SD 1,14$). Ka tööandja esindaja ei osanud seda väidet hinnata. Kuid töötajate sõnul on nende kodune töökeskkond turvaline ($m = 3,91$; $SD 0,83$), nad oskavad rakendada ohutuid töövõtteid ($m = 3,91$; $SD 0,70$) ja teevad puhkepausidel venitusharjutusi ($m = 3,55$; $SD 1,13$) ning nad on kursis puhkeaegadega ($m = 4,18$; $SD 0,40$). Sellega, kas tööandja on ka veendunud töötajate ohutute töövõtete rakendamises, nõustuvad ainult mõned töötajad ($m = 2,91$; $SD 0,94$). Tööandjal on tarvis üle vaadata, et ohutud töötingimused on tagatud vastavalt töötervishoiu ja -ohutuse seadusele ning vaja on rohkem tööandja poolset panust veendumaks, et töötajad rakendavad ohutuid töövõtteid, ning et töötajad tunneksid, et nende tervisest hoolitakse.

Lähtuvalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tuleb enne töötaja kaugtööle kodukontorisse lubamist koostada riskianalüüs. Tööandja peab potentsiaalsete riskide maandamiseks juhendama oma töötajaid kasutama ohutuid töövõtteid ja aitama neil luua ergonoomiline töökeskkond ja -võtted. Seaduse järgi on tööandjal kohustus viia läbi töötajate kodukontori töökoha kaardistus ja töökeskkonna riskianalüüs. Tööandja peab töötajaga kokku leppima, kuidas töötaja kodust töökohta hinnatakse. Riskianalüüsi dokumenti uuendatakse koheselt, kui on toimunud muutused töökeskkonnas. Piisab uue ankeedi täitmisest ja piltide lisamisest riskianalüüsi juurde. Riskianalüüsi dokumendis peab olema fikseeritud töötaja nimi, ametikoht, koostamise kuupäev ja selle tegemise aadress, töö iseloomu ja töökoha kirjeldus ning soovitused tööandja poolt. Kõik töötajad peavad regulaarselt läbima tervisekontrolle, mille korraldamise puhul lähtutakse riskianalüüsi tulemustest.

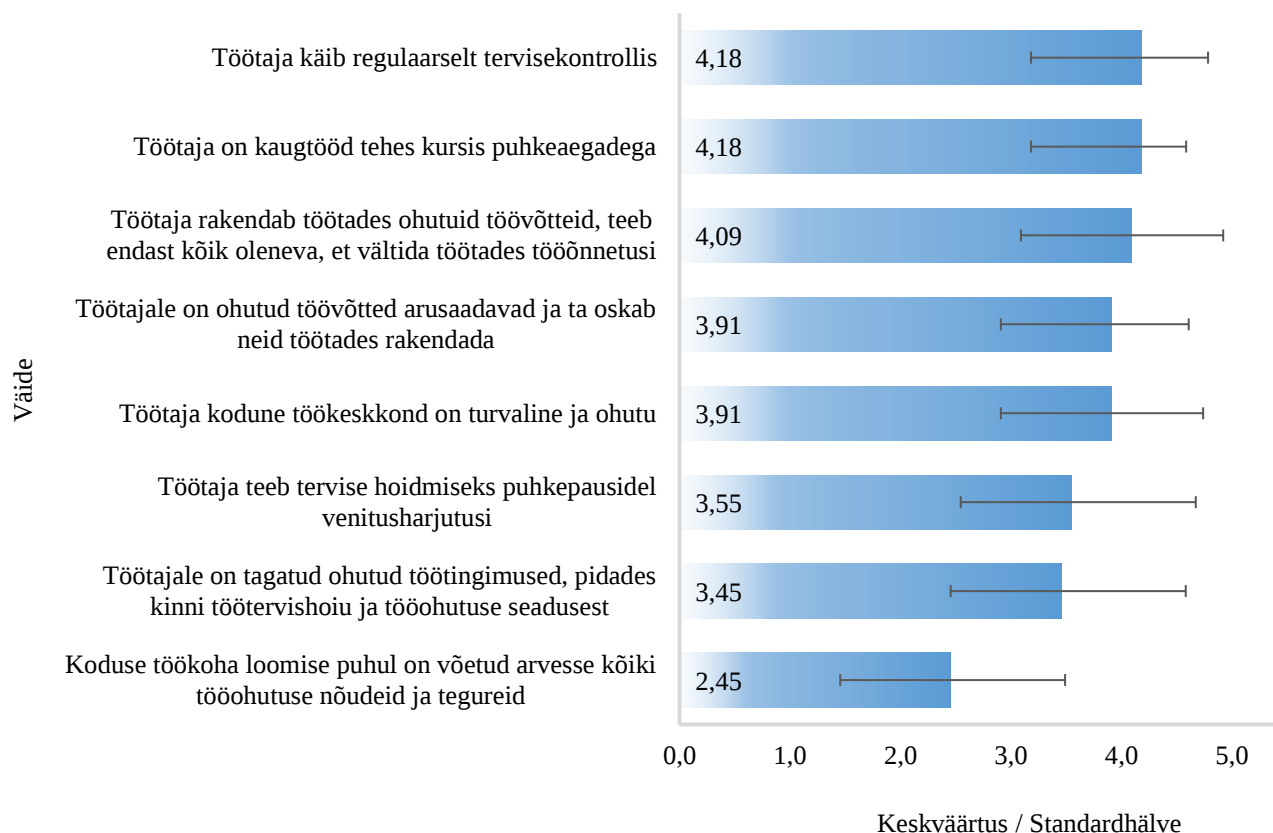
Teoreetiliselt on kaugtööd võimalik teha nii kodus, raamatukogus kui ka kohvikus. Põhiliselt tehakse kaugtööd kodukontoris ja ka tööandja lubab seda. Seega on kokku lepitavaks ja kindlaks kaugtöö

tegemise kohaks mõistlik määratleda töötaja kodune töökoht. Seda seetõttu, et tööandjal pole võimalik ja pole ka mõistlik kõiki töötaja kaugtöö tegemise kohti ning tingimusi kaardistada, riske hinnata ja neile ohutuid töötingimusi tagada. Kaugtöö tegemise kohana tasub kokku leppida töötaja kodune töökoht, sest siis on tööandjal kergem töökeskkonna riskianalüüsi koostada ja veenduda töötaja koduse töökeskkonna ja -koha ohutuses.

Dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on öeldud, et kaugtööd tegeva töötaja töökeskkonna riske hindab tööandja töötaja poolt saadetud töökohta fotode abil. On välja toodud, et kaugtööd tegev töötaja teavitab viivitamatult tööandjat töötingimuste muudatustest, juhtunud tööõnnetusest või muust ohtlikust olukorrast. Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli töökeskkonna riskianalüüs on õigesti koostatud ja vormistatud, kuid selles olev informatsioon hindab ainult Teenusmajanduse instituudi hoonetega seotud ja neis olemasolevates töökohtades esinevaid riske. Dokument pärineb 2018. aastast ning hiljuti seda uuendatud ei ole. Küll on aga riskianalüüsis välja toodud, et kõikidel töötajatel on kohustus läbida töötervishoiuarsti visiidil tervisekontroll. Tervisekontrolli läbiviimisel võetakse aluseks riskianalüüsi tulemused ja erinevate konkreetsete ohutegurite esinemise järgi, mis on välja toodud riskitabelites. Tervisekontrolli otsuste täitmist jälgib ja selle läbimist korraldab kõrgkooli juht. (*Töökeskkonna riskianalüüs*, 2018). Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglite järgi korraldab samuti tööandja tervisekontrolli ning hüvitab selle töötajatele (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022).

Küsimustikus esitatud väidet: „Kaugtöö osas on tehtud riskianalüüs ja seda muudetakse, kui on toimunud muutused töökeskkonnas“, ei oska tööandja esindaja hinnata. Ka suur osa töötajatest (Joonis 6) ei osanud sellele väitele hinnangut anda ($m = 3,00$; $SD 0,77$). Väitega: Tööandja ja töötaja koostööl on hinnatud töötaja töökeskkonna riske (töökohta valgustus, tööruumi suurus, müratase, töökeskkonna ergonoomilisus, ventilatsioon, psühhosotsiaalsed ohutegurid, üldine sobivus, tuleohutus, tulekustuti olemasolu jne)“ on tööandja esindaja nõus, kuid töötajatest on vähe väitega nõus olijaid ($m = 3,00$; $SD 1,10$). Väitega: „Töötajate tervisekontrolli korraldamisel lähtutakse riskianalüüsi tulemustest“, on tööandja esindaja väga nõus. Selle väitega nõustuvad töötajad suhteliselt suurel määral ($m = 3,82$; $SD 0,75$), kuigi riskianalüüsi olemasolu kohta suurt nõustumist ei olnud. Väidetega: „Töötajale on ohutud töövõtted arusaadavad ja ta oskab neid töötades rakendada“, „Töötaja rakendab töötades ohutuid töövõtteid ja teeb endast kõik oleneva, et vältida töötades tööõnnetusi“, „Töötaja on kaugtööd tehes kursis puhkeaegadega“ ja „Töötajale on tagatud ohutud töötingimused, pidades kinni töötervishoiu ja

tööohutuse seadusest“, on tööandja esindaja väga nõus. Väiteid: „Töötaja teeb tervise hoidmiseks puhkepausidel venitusharjutusi“ ja „Töötaja kodune töökeskkond on turvaline ja ohutu“, ei oska tööandja esindaja hinnata. Töötajad enamjaolt nõustuvad eelnevate väidetega (Joonis 7). Väitega: „Koduse töökoha loomise puhul on võetud arvesse kõiki tööohutuse nõudeid ja tegureid (töökoha valgustus, tööruumi suurus, müratase, töökeskkonna ergonoomilisus, ventilatsioon, psühhosotsiaalsed ohutegurid, üldine sobivus, tuleohutus, tulekustuti olemasolu jne)“, on tööandja esindaja nõus. Töötajad ei oska väitele hinnangut anda ($m=2,45$; $SD\ 1,04$) või ei nõustu väitega (Joonis 7). Küsimustikus esitatud väitega „Töötaja käib regulaarselt tervisekontrollis“ on tööandja esindaja väga nõus ning peaaegu kõik töötajad nõustuvad väitega ($m=4,18$; $SD\ 0,60$).



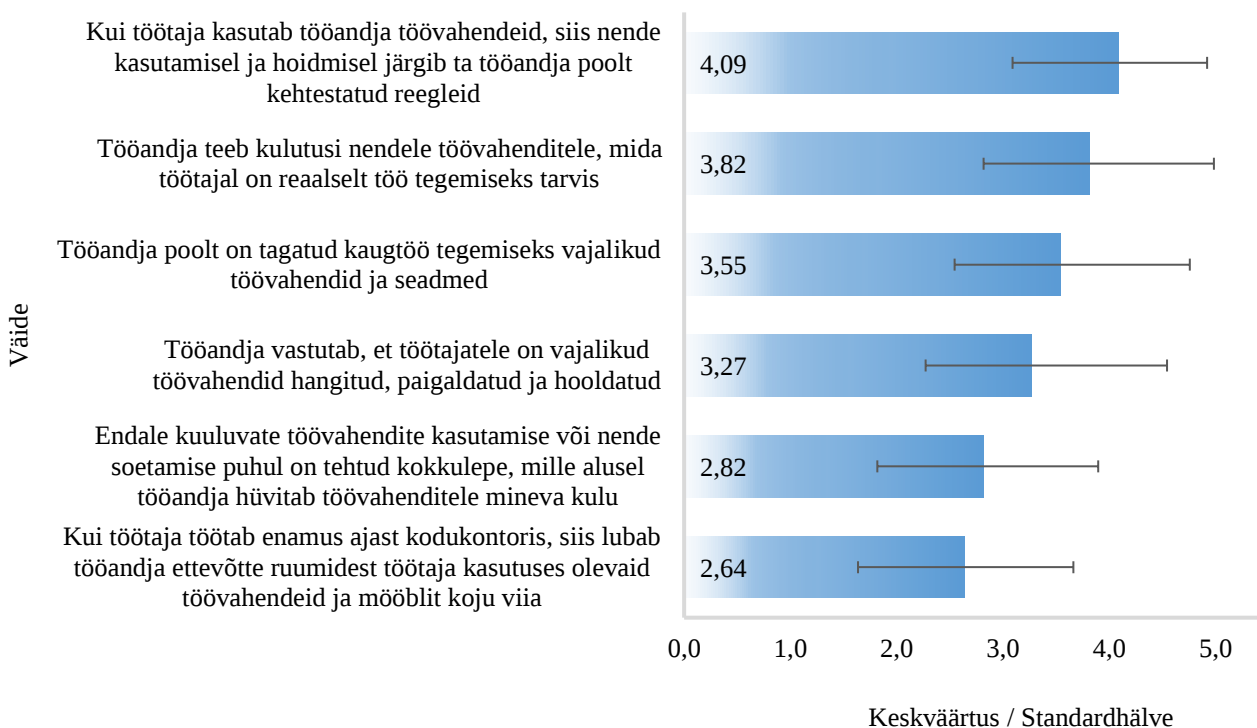
Joonis 7. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate hinnangud töötervishoiust ja -ohutusest kaugtööl

Dokumendi „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ järgi hindab tööandja töötaja kodust töökohta fotode abil, kuid puudub info, millisel viisil need fotod tööandjale edastatakse või kus neid kajastatakse. Ettepanek kõrgkooli tööandjale on uuendada riskianalüüsi dokumenti ning lisada sinna ka kaugtööd tegevate töötajate kodukontorites asuvad töökoha ja -keskkonna kaardistused ja riskide

analüüsid. Küsitluse tulemustest selgus, et riskianalüüsi kaugtöö osa kohta ei teata kuigi palju. Väitega, kus tööandja ja töötaja koostööl on hinnatud töötaja töökeskkonna riske (Joonis 6), pigem ei nõustuta või ei osata vastata ($m = 3,00$; $SD 1,10$). Koduse töökoha loomise puhul on ainult üks töötaja võtnud arvesse kõiki tööohutuse nõudeid ja tegureid. Tööandja esindaja aga nõustus väitega. Tervisekontrollle korraldatakse dokumentide järgi nõuetekohaselt. Ka küsitluse tulemuste järgi käivad töötajad tervisekontrollis regulaarselt ja tervisekontrolli korraldamisel lähtutakse riskianalüüsi tulemustest. Kuid siinkohal tuleb arvesse võtta, et need ei kajasta koduse töökoha riskide analüüsitulemusi. Ohututest töövõtetest arusaamise, nende rakendamise ja ohutu koduse töökoha loomise osas on töötajad edukad. Olukord jätab mulje, et töötajad on iseseisvad tööohutuse informatsiooni alusel ohutult tööd tegema.

Kaugtöö pakkumisega kaasneb tööandjal samamoodi seaduslik nõue ja kohustus hankida töövahendid töötajatele, kes teevad kaugtööd. Tööandja vastutab, et töövahendid on nõuetekohaselt paigaldatud ja hooldatud. Dokumendis „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ on kirjas, et tööandja on töötajat varustanud kaugtöö tegemiseks vajaliku kaamera ja mikrofoni sülearvutiga.

Küsimustikus esitatud väidetega: „Tööandja vastutab, et töötajatele on vajalikud töövahendid hangitud, paigaldatud ja hooldatud“, „Tööandja poolt on tagatud kaugtöö tegemiseks vajalikud töövahendid ja seadmed“ ja „Kui töötaja kasutab tööandja töövahendeid, siis nende kasutamisel ja hoidmisel järgib ta tööandja poolt kehtestatud reegleid“, on tööandja esindaja väga nõus. Ka töötajad suures osas nõustuvad väidetega (Joonis 8). Väitega: „Kui töötaja töötab enamasti kodukontoris, siis lubab tööandja ettevõttest töötaja kasutuses olevaid töövahendeid ja mööblit koju viia“, on tööandja esindaja nõus, kuid töötajad suures osas ei nõustu väitega ($m = 2,64$; $SD 1,03$). Tööandja on taganud töötajatele kaugtöö tegemiseks vajalikud töövahendid. Üle poolte küsimustikule vastanud töötajatest arvab, et tööandja vastutab, et töötajatel on vajaliku töövahendid hangitud, paigaldatud ja hooldatud, kui oli ka neid, kes sellega nõustuda ei saanud ($m = 3,27$; $SD 1,27$). Suurem osa töötajatest nõustuvad, et tööandja on taganud kaugtöö tegemiseks vajalikud töövahendid ja seadmed. 2 töötaja arvates, aga pole tööandja poolt vajalikud töövahendid tagatud ($m = 3,55$; $SD 1,21$). Tööandja esindaja on aga väidetega väga nõus. Samuti ei saa suur osa töötajatest kõrgkoolis olevaid töövahendeid ja mööblit koju viia ($m = 2,64$; $SD 1,03$). Tuleb üle kontrollida, kas kõikidel kaugtööd tegevatel töötajatel on ikka olemas töökorras töövahendid töö tegemiseks. Tööandja ja töötaja peavad omavahel leidma konsensuse, kuidas tagada töötajatele kodukontorisse vajalikud töövahendid ning kas töövahendid ostetakse tööandja või töötaja kulul või saab tööandja ettevõttest töövahendeid koju viia.



Joonis 8. Töövahendid kaugtööd tegevatele töötajatele

On oluline, et tööandja tagab oma kulul töötajale töökoha, olgu see siis tööandja ettevõttes või kaugtöö puhul töötaja kodus. Kui kokkuleppe kohaselt kasutab töötaja töö tegemiseks endale kuuluvaid töövahendeid, siis tuleb kokku leppida, kuidas töötajale nende töövahendite kulu hüvitatakse. Sealjuures tuleb lähtuda töö eesmärgist ja töö käigus tekkinud reaalsetest kuludest ja sellest, et kulutusi peab tegema nendele töövahenditele, mida töötajal on töö tegemiseks päriselt vaja. Kui tööandjal puudub võimekus rahaliselt või esemeliselt töötaja kodukontorisse panustada, siis ta ei saa lubada töötajaid kodukontorisse, kellel puudub kodus ergonoomiline töökoht. On vaja täpset kokkulepet kulude katmise osas ning leida viis, kuidas kulude suurenemise mahtu arvutada.

Dokumendi „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ järgi hüvitab tööandja vajaliku internetiühenduse kulu 30% ulatuses, kuid mitte rohkem kui 25 eurot ühes kalendrikuus. Tööandja ja töötaja lepivad vajaliku internetiühenduse kulude katmise osas eelnevalt kokku. Töötaja esitab riigitöötaja iseteenindusportaalis majanduskulude aruande(d) vastavate kulude hüvitamiseks. Aruande juurde tuleb lisada teenusepakkuja arve.

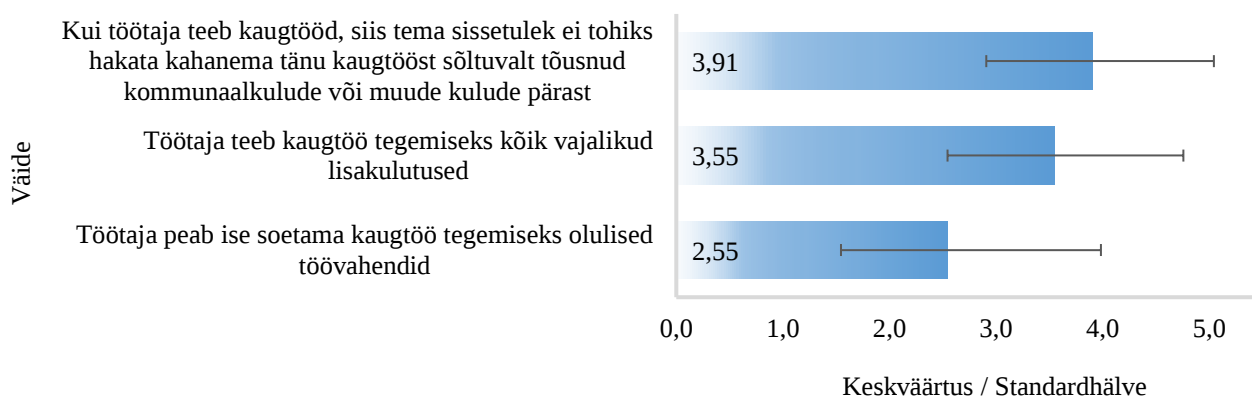
Küsimustikus esitatud väidet: „Endale kuuluvate töövahendite kasutamise või nende soetamise puhul on tehtud kokkulepe, mille alusel tööandja hüvitab töövahenditele mineva kulu“, ei oska tööandja esindaja

hinnata. Joonis 8 on näha, et selle väitega nõustumised ja mittenõustumised töötajate poolt jagunevad tasavägiselt ja vastused on erimeelsed ($m = 2,82$; $SD\ 1,08$). Väitega: „Tööandja teeb kulutusi nendele töövahenditele, mida töötajal on reaalselt töö tegemiseks tarvis“, nõustuvad nii tööandja esindaja kui ka töötajad ($m = 3,82$; $SD\ 1,17$). Väitega: „Töötaja ja tööandja on saanud kokkuleppele kaugtööst tulenevate kulude katmise osas, milleks on seadmete ja töökoha parendamise kulud“, tööandja esindaja nõus ei ole. Väidetega: „Tööandjal on olemas viis, kuidas teha kindlaks ja välja arvutada töötaja kodukontorist sõltuv kommunaalkulude suurenemise maht“, „Kodukontori kulude katmiseks on tööandja ja töötaja vahel sõlmitud elukoha tasuta kasutamise leping“, „Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale kommunaalkulud“, „Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale tööruumi remondikulud“ ja „Tööandja teeb kaugtöö rakendamiseks kõik vajalikud lisakulutused“, tööandja esindaja üldse ei nõustu. Väitega: „Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale internetiühendusest tuleneva kulu“, on tööandja esindaja nõus. Töötajate hinnangud tööandja poolt kulude katmisega seotud väidete kohta on välja toodud Joonis 9.



Joonis 9. Kulude hüvitamine kaugtööd tegevatele töötajatele

Väitega „Töötaja teeb kaugtöö tegemiseks kõik vajalikud lisakulutused“, tööandja esindaja üldse ei nõustu, kuid suur osa töötajatest nõustus (Joonis 10), et nad peavad tegema ise kõik vajalikud lisakulutused kaugtöö tegemiseks ($m= 3,55$; $SD\ 1,21$). Osade töötajate hinnangul peavad nad ise omale kaugtöö tegemiseks olulised töövahendid soetama ($m= 2,55$; $SD\ 1,44$). Tööandja esindaja ei osanud sellele hinnangut anda. Sooviti saada veel hinnang väitele: „Kui töötaja teeb kaugtööd, siis tema sissetulek ei tohiks hakata kahanema tänu kaugtööst sõltuvalt tõusnud kommunaalkulude või muude kulude pärast“. Ka selle väitega olid nii töötajad ($m= 3,91$; $SD\ 1,14$) kui ka tööandja esindaja nõus (Joonis 10). Lisaks paluti vastajatel hinnata väidet: „Kui tööandjal puudub võimekus töötaja kodukontorisse rahaliselt või esemeliselt panustada, siis ta ei luba kodukontorisse töötajat, kellel pole kodus ergonoomilist töökohta“, millega ei nõustunud töötajad ega ka tööandja esindaja mitte. Selgus, et kõrgkoolis puuduvad täpsed kokkulepped kodukontorist tulenevate kulude katmise osas. Endale kuuluvate töövahendite kasutamise või nende soetamise puhul kulu hüvitamine on segadust tekitav paljude vastajate jaoks.



Joonis 10. Töötaja poolt tehtavad lisakulutused kaugtöö tegemiseks

Saab järeldada, et reaalselt vaja minevad töövahendid on „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendi järgi olemas (kaamera ja mikrofoni sülearvuti). Suurem osa vastajatest nõustub väitega, et töötaja sissetulek ei tohiks hakata kahanema kaugtööst tulenevate kulude pärast. Suurema osa vastajate hinnangute põhjal (Joonis 9) kaugtööst tulenevate kulude katmise kohta vastavat kokkulepet tehtud ei ole ($m= 2,55$; $SD\ 1,21$). Mistõttu tekib küsimus, kuidas saavad osa vastajaid kinnitada vastupidist. Samuti puudub küsimustiku vastuste järgi tööandjal viis, kuidas teha kindlaks ja arvutada välja töötaja kodukontorist tulenev kommunaalkulude suurenemise maht ($m= 2,45$; $SD\ 1,04$). Ilma selleta ei saa aga kulusid hüvitada. Tööandja peab leidma viisi, kuidas arvutada ja määrata kindlaks

töötaja kodukontorist tulenevate kulude suurenemise maht. Et tööandja saaks üldse kodukontori kulusid töötajale katta, on mõistlik töösuhte poolte vahel sõlmida elukoha tasuta kasutamise leping, mis aitab kulude hüvitamist lihtsustada.

Töötajate hinnangul ei hüvitata ka kommunaalkuludest ($m = 2,09$; $SD\ 0,94$), internetiühendusest ($m = 2,09$; $SD\ 0,94$) ja remonditöödest tulenevaid kulusid ($m = 2,00$; $SD\ 1,00$). Tööandja esindaja hinnangu kohaselt ja „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendi järgi aga internetiühendusest tulenevat kulu töötajale hüvitatakse. Kuid TTK Teenusmajanduse instituudi töötajad sellest arvatavasti teadlikud ei ole. Väidetavalt tööandja ei tee kõiki vajalikke lisakulutusi kaugtöö tegemiseks. Enamik töötajatest arvab, et nad teevad ise kaugtöö tegemiseks kõik vajalikud lisakulutused ($m = 3,55$; $SD\ 1,21$). Kuid tööandja esindaja üldse ei nõustu sellega. Väite puhul, kui tööandjal puudub võimekus töötaja kodukontorisse rahaliselt või esemeliselt panustada, siis ta ei luba kodukontorisse töötajat, kellel pole kodus ergonoomilist töökohta, ei nõustuta. Sellest saab järeldada, et töötajaid lubatakse kodukontorisse isegi siis, kui neil puudub selleks sobiv töökoht.

Kaugtööst tulenev kulude hüvitamine on tööandja ja töötaja vahel kokku leppimata. Tuleb üle kontrollida, kas kõikidel töötajatel on olemas kõik vajalik kaugtöö tegemiseks. Tuleb seada selged piirid, millises mahu saab tööandja hüvitada töötajatele kaugtööst tulenevad kulud. Selleks tuleb leida viis, kuidas saab kodukontorist tulenevat kulude suurenemise mahtu välja arvutada. Vajadusel tuleb leida alternatiivseid lahendusi, et töötajad saaksid töötada ka kodukontoris töökohas, mis on ergonoomiline. Internetiühendusest tuleneva kulu hüvitamine on „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendi ja tööandja esindaja sõnul paika pandud, kuid töötajate vastused seda ei kinnita. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajatele tuleb samuti edastada informatsioon internetiühendusest tulenevate kulude katmise kohta. Kui töötajad teevad ise kaugtöö tegemiseks kõik vajalikud lisakulutused, siis võib see edaspidi tekitada üleüldist rahulolematust töötajate seas. Seda selle tõttu, et suurem osa töötajatest ja tööandja esindaja olid nõus, et töötajate sissetulek ei tohiks hakata vähenema kaugtööst tulenevate kulude pärast. Töötajad peavad oma tehtud kulude kohta pidama aruannet, et see vajadusel korral tööandjale esitada. Et töötajad tunneksid end ka kaugtööd tehes hästi, tuleb tööandjal sõlmida töötajatega väga täpne ja selgelt piiritletud kokkulepe kulude hüvitamise kohta. Küsimustiku kohta kirjutatud tagasisides tõi üks töötaja välja, et õppejõule on tööandja poolt kompenseeritud ametitelefoninumber. Numbriga saab helistada, andmemahtu kasutada ning näiteks ka kooolituse ajal parkida. Töötaja selgitas, et tal ei teki kodus töötamisest mingeid erikulusid, kuna tal on kuutasupõhine

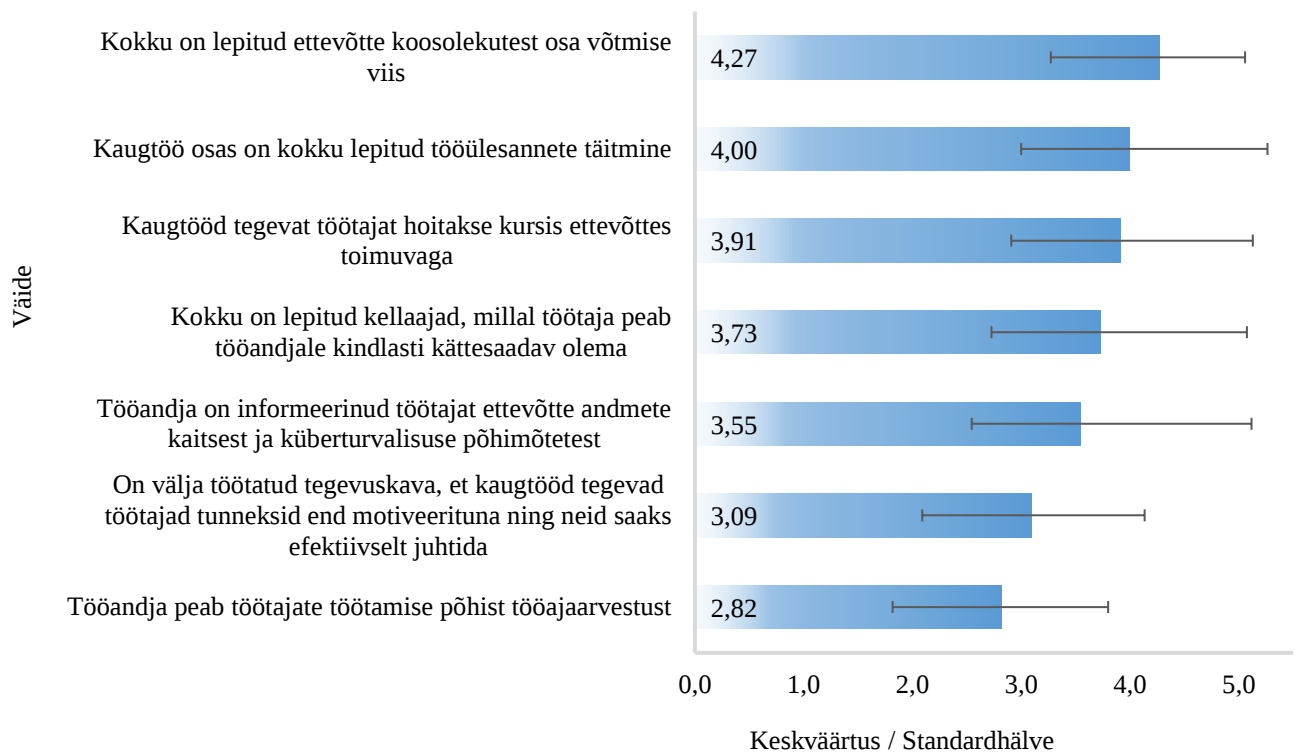
(ei ole vahet kui palju seda kasutatakse) internet ja toasoojus. Samuti lisati juurde, et kui koduse töökoha mööbel pole ergonomiline, siis võib töötada ka töötamiseks mõeldud kabinetis, Mõdrikul.

Töö- ja puhkeaeg peab olema kaugtöö kokkuleppes määratletud. Kui seda määratletud pole, siis kehtib tavapärane 40 h nädalas ja 8 h päevas ka tööd kaugtööna tehes. Seaduse järgi peab tööandja töötaja töötamise kohta pidama töötaja arvestust. Tulenevalt töölepingu seaduse §-st 43² võib tööandja töötajaga kokku leppida, et töötaja on lähtuvalt töö iseloomule vaba oma tööaega korraldama ehk ta on iseseisva otsustuspädevusega töötaja. Töötaja peab olema teadlik, millal tal on õigus olla tööandjale mittekättesaadav, et hoida tasakaalus oma töö- ja eraelu. Kaugtöö puhul peab olema välja selgitatud, milliste kanalite kaudu vahetatakse informatsiooni ning kuidas osaletakse koosolekutel. Tööandjal tasub enda kontrolli alt väljaspool töötavaid kaugtööd tegevad töötajad hoida motiveerituna. Kui tööandja on töötajaga kokku leppinud töö eest tasu saamisel ka tulemustasus, siis on ka töötaja motiveeritud oma aega korrektselt kasutama ja tähtaegadest kinni pidama.

„Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendis on öeldud, et töötaja töötab kaugtöö perioodil kokkulepitud tunniplaani alusel. Välja on toodud, et konsultatsioon toimub korra nädalas ning paika pannakse, millistel aegadel, millise ajavööndi järgi ning millisel viisil tuleb töötajal olla tööalaseks suhtluseks kättesaadav. Töötaja peab olema tööga seotud suhtluseks kättesaadav esmaspäevast reedeni kl 10.00 kuni 12.00 ajavahemikus. Töösuhte poolte omavahelisel suhtlusel ja õppetöö läbiviimisel kehtib tööandja ajavöönd. Suhtlus toimub e-kirja, telefoni vm veebiplatvormi toel. Dokumenti, „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“, on kirja pandud töötajale sobivad tarkvaralahendused üksuse koosolekutel osalemiseks (nt *Skype, Meet, Zoom*).

Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglite järgi peab töötaja alluma tööandja korraldustele, osalema nõupidamistel ja kohtumistel ning olema kokkulepitud tööaja piires kättesaadav e-kirja ja telefoni teel. On märgitud, et suur osa kõrgkooli IT-teenustest (Tahvel, *Moodle*, dokumendihaldussüsteem, e-post, kalender) töötab üle veebi. Kuid mõningate programmide osas (SAP BO) on vajalik veebitunneli seadistamine koostöös IKT-osakonnaga. Töökorralduse reeglites on väljaspool kaugtöö korralduse punkti välja toodud, et kõrgkooli personalispetsialisti ja riigi tugiteenuste keskuse (RTK) personaliarvestajaga koostöös peetakse töötajate tööaja kohta arvestust. (*Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid*, nr 1-4/213-K, 2022)

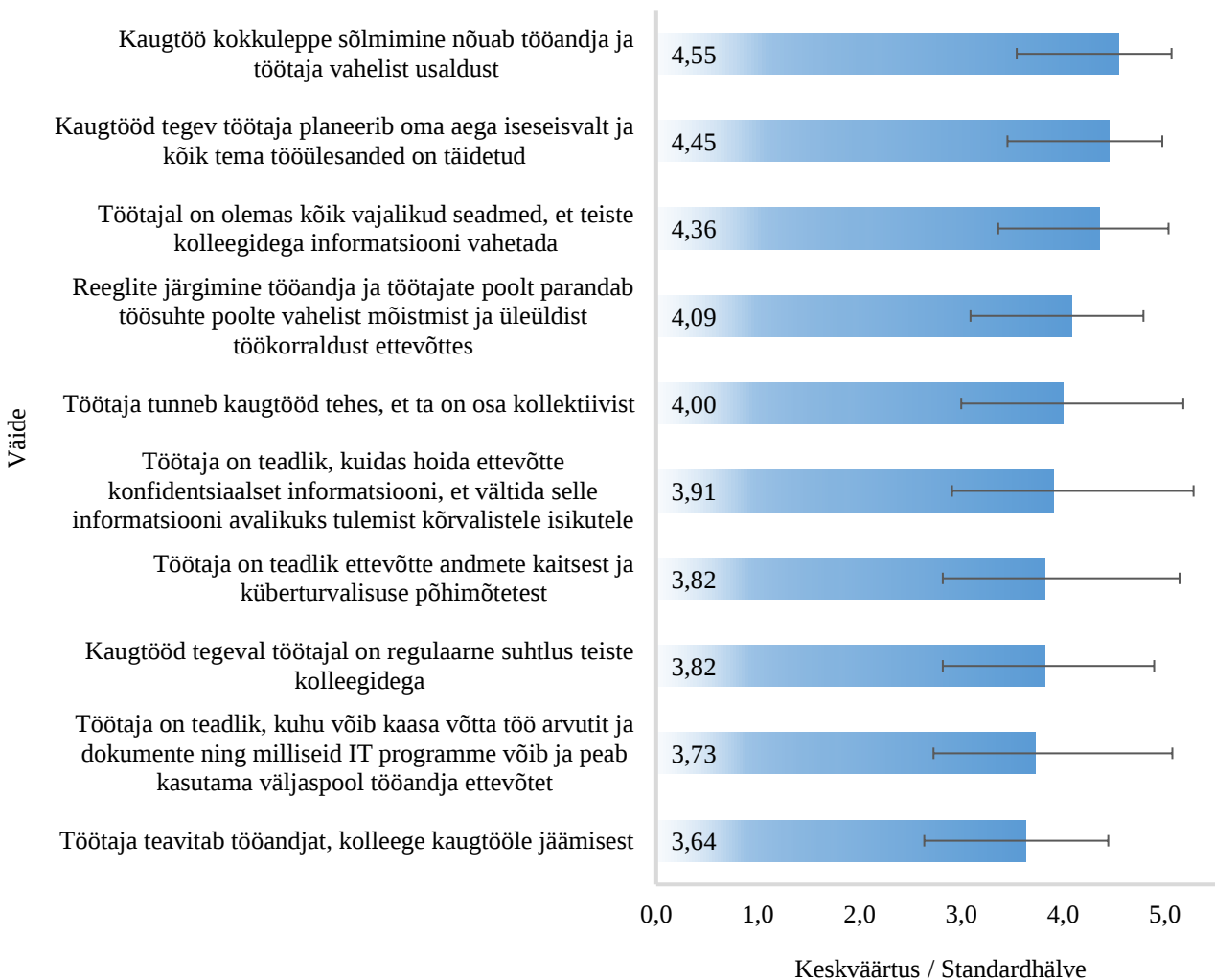
Küsimustikus esitatud väidetega: „Töötaja töö- ja puhkeaeg on reguleeritud (kokkuleppe käigus, töölepingus, töökorraldusreeglites vms)“, „Tööandja peab töötajate töötamise põhist tööaja arvestust (töötamise ajakava ja puhkeaegade märkimine töökalendrisse vms)“, „Kokku on lepitud kellaajad, millal töötaja peab tööandjale kindlasti kättesaadav olema“, „Kokku on lepitud ettevõtte koosolekute osa võtmise viis (füüsiliselt või videokõne vahendusel)“ ja „Kaugtööd tegevat töötajat hoitakse kursis ettevõttes toimuvaga“, on tööandja esindaja väga nõus. Väitega: „Kaugtöö osas on kokku lepitud tööülesannete täitmine (töö tulemus, tähtaeg ja kvaliteet)“, on tööandja esindaja samuti nõus. Väitega „On välja töötatud tegevuskava, et kaugtööd tegevad töötajad tunneksid end motiveerituna ning neid saaks efektiivselt juhtida“ tööandja esindaja ei nõustu. Töötajate hinnangud väidetele on välja toodud Joonis 11. Väitega „Tööandjal puudub pidev kontroll töötaja ja tema töö tegemiste üle“ nõustuvad 8 töötajat ja ei nõustu 1 töötaja. Tööandja esindaja on väitega nõus.



Joonis 11. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate hinnangud kaugtöö korraldusele

Väidetega: „Töötaja teavitab tööandjat, kolleege kaugtööle jäämisest (töökalendrisse märkimine vms)“, „Reeglite järgimine tööandja ja töötajate poolt parandab töösuhte poolte vahelist mõistmist ja üleüldist töökorraldust ettevõttes“, „Kaugtööd tegeval töötajal on regulaarne suhtlus teiste kolleegidega“, „Töötaja

tunneb kaugtööd tehes, et ta on osa kollektiivist“ ja „Töötajal on olemas kõik vajalikud seadmed, et teiste kolleegidega informatsiooni vahetada“, on tööandja esindaja väga nõus. Väidetega: „Kaugtöö kokkuleppe sõlmimine nõuab tööandja ja töötaja vahelist usaldust“, „Kaugtööd tegev töötaja planeerib oma aega iseseisvalt ja kõik tema tööülesanded on täidetud“, on tööandja esindaja nõus. Töötajate hinnangud väidetele on välja toodud Joonis 12.



Joonis 12. TTK Teenusmajanduse instituudi töötajate hinnangud kaugtöö korraldusele

Töö- ja puhkeaeg on määratletud ning paika on pandud täpsed töö tegemise ajad tunniplaani alusel. Töötajad on teadlikud, millal neil on õigus olla mittekättesaadav tööandja jaoks. Paika on pandud, milliste kanalite kaudu kaugtöö korras vahetatakse informatsiooni ja peetakse koosolekuid. Töötajad ja tööandja esindaja nõustuvad, et töötaja töö- ja puhkeaeg on reguleeritud (Joonis 6). Kuid tööandja tööaja arvestuse pidamise kohta on võrdselt nii nõustumisi kui ka mittenõustumisi ($m = 2,82$; $SD 0,98$), kuid

tööandja esindaja on väitega väga nõus. Üldiselt pigem teavitatakse teisi, kui minnakse kaugtööle ($m=3,64$; $SD\ 0,81$). Töötajad nõustuvad, et reeglite järgimine kõikide osapoolte poolt parandab omavahelist mõistmist ja üleüldist töökorraldust ($m=4,09$; $SD\ 0,70$). Suurem osa vastanutest on nõus, et kaugtöö osas on kokkulepitud tööülesannete täitmine ehk töö tulemus, tähtaeg ja kvaliteet ($m=4,00$; $SD\ 1,26$). Suurem osa töötajatest nõustub, et kaugtööd tegev töötaja planeerib oma aega iseseisvalt ja tema tööülesanded on täidetud ($m=4,45$; $SD\ 0,52$), tööandjal puudub pidev kontroll oma töötajate üle, kokku on lepitud koosolekutest osa võtmine ($m=4,27$; $SD\ 0,79$), töötajatel on regulaarne suhtlus kolleegidega ($m=3,82$; $SD\ 1,08$), kaugtööd tegev töötaja on kursis kõrgkoolis toimuvaga ($m=3,91$; $SD\ 1,22$), kaugtööd tegevad töötajad tunnevad, et nad on osa kollektiivist ($m=4,00$; $SD\ 1,18$) ja töötajal on olemas kõik vajalik, et kolleegidega infot vahetada ($m=4,36$; $SD\ 0,67$). Kõik nõustuvad, et kaugtöö kokkuleppe sõlmimiseks peab tööandja ja töötaja vahel olema usaldus ($m=4,55$; $SD\ 0,52$).

Osade töötajate sõnul pole kokku lepitud kellaaegu, millal töötaja peab olema tööandjale kindlasti kättesaadav ($m=3,73$; $SD\ 1,35$). Ainult mõned üksikud töötajad nõustuvad väitega, et on välja töötatud tegevuskava, et kaugtööd tegevad töötajad tunneksid ennast motiveerituna ning neid saaks efektiivselt juhtida ($m=3,09$; $SD\ 1,04$). Kõrgkooli tööandjal tuleb üle vaadata, kas tal on kaugtööd tegevate töötajate kohta olemas täpne tööaja arvestuse pidamine, et omada kontrolli kaugtööd tegevate töötajate töö tegevuse üle. Samuti tuleb vaadata üle kokkulepped nende kaugtööd tegevate töötajatega, kes ei tea, millal nad peavad olema tööandjale kindlasti kättesaadavad. Vastajate hinnangul kaugtööd tegevad töötajad planeerivad oma aega iseseisvalt ja nende tööülesanded on täidetud. Töötajate tööiseloos võimaldab teha kaugtööd ja kui lektoritel pole kontaktõppe loenguid, siis nad täidavad oma tööülesandeid vaikimisi ka kaugtöö korras. Sellest tulenevalt tehakse ettepanek tööandjale tuua töö- ja puhkeaja regulatsioonis välja, et sellised töötajad saavad olla iseseisva otsustuspädevusega töötajad. Et kaugtööd tegevaid töötajaid paremini juhtida ja hoida motiveerituna, tasub selle tarbeks luua vastav tegevuskava.

Et kaitsta tundlikumat informatsiooni, tuleb töökorralduse reeglites kirjeldada andmekaitse ja küberturvalisuse üldisi põhimõtteid. Mõistlik on töötajaid informeerida, kuhu võib kaasa võtta oma tööarvutit ja dokumente ning milliseid IT-programme nad võivad ja peavad väljaspool kõrgkooli kasutama. Tasub välja tuua juhised, kuidas käia ümber informatsiooniga, mis ei tohi jõuda kõrvaliste isikuteni. Oluline on töötajaid informeerida, kuidas tuleb käituda andmete lekke korral.

Töökorralduse reeglites on välja toodud, et töötaja peab kaugtööd tehes ja kaugtöö kohta valides järgima andmekaitse- ja turvalisusenooleid ja vara säilitamiseks järgima turvalisusenooleid. Keelatud on avalikus kohas

isikuandmete töötlemine ning töötamine avatud internetiühendusega. „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendi järgi peab töötaja samuti kaugtööl töötades ja kaugtöö asukohta valides järgima andmekaitse nõudeid. Kohtumistel tuleb alati kasutada ekraanikaitset ning isikuandmeid avalikus kohas töödelda ei tohi. Keelatud on ka kõigile avatud internetiühenduse kasutamine.

Küsimustikus esitatud väitega: „Tööandja on informeerinud töötajat ettevõtte andmete kaitsest ja küberturvalisuse põhimõtetest kaugtöö korral“, on tööandja esindaja väga nõus. Väidetega: „Töötaja on teadlik ettevõtte andmete kaitsest ja küberturvalisuse põhimõtetest kaugtöö korral“, „Töötajad on teadlikud, kuhu võib kaasa võtta töö arvutit ja dokumente ning milliseid IT programme võib ja peab kasutama väljaspool tööandja ettevõtet“ ja „Töötajad on teadlikud, kuidas hoida ettevõtte konfidentsiaalselt informatsiooni, et vältida selle informatsiooni avalikuks tulemist kõrvalistele isikutele“, on tööandja esindaja nõus. Töötajad on samuti väidetega nõus (Joonis 12).

Väga konkreetselt on paika pandud andmekaitse ja privaatsuse põhimõtted kaugtööd tegevatele töötajale. Töötajatele on välja toodud, et avalikus kohas ja avatud internetiühendusega isikuandmete töötlemine ei ole lubatud. Täpsustada tasub, milliseid IT-programme tuleb kasutada, et tööarvuti andmeid kaitsta küberrünnakute eest. Välja on oluline tuua ka juhised, kuidas käituda, kui tööarvutisse on saanud ligipääsu kõrvaline isik või kui andmed on lekkinud. Küsimustiku vastustest selgus, et kõik töötajad ei ole teadlikud andmete kaitsest ja küberturvalisuse põhimõtetest ($m = 3,82$; $SD 1,33$). Kõiki kaugtööd tegevaid töötajaid tasub informeerida kõrgkooli andmekaitse ja küberturvalisuse põhimõtetest.

Analüüsi käigus selgus, et kaugtöö korraldus TTK Teenusmajanduse instituudis on suurel määral seaduste ja teooriaga vastavuses. Olemas on kaugtöö peatükk Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglites, kus on välja toodud kaugtöö tingimused, millega töötajad on tutvunud. Töö- ja puhkeaeg on kõrgkoolis reguleeritud ja töötajad on kaugtööd tehes puhkeaegadega kursis. Töötajad käivad regulaarselt tervisekontrollis ja kaugtööd tegevaid töötajaid koheldakse võrdselt teiste kõrgkoolis samaväärset tööd tegevate töötajatega. Üle tuleb tööandjal vaadata kaugtöö kokkuleppe sõlmimine, riskianalüüsi koostamine kaugtöö korral, ohutute töövõtete rakendamine töötajate seas, töövahendite ja töötajate koduse töökoha kulude hüvitamine ja töötaja arvestuse pidamine (Lisa 4). Võrreldes analüüsi järeldusi (Lisa 4) kaugtöö korraldamise põhivigade tabeliga (Lisa 1), tuli välja, et ka kõrgkoolil esineb sarnaseid puudusi, mida on paljudel ettevõtetel kaugtöö korraldamise käigus ette tulnud. Kõrgkoolil esines samamoodi puudusi kaugtöö kokkuleppe kirjalikult sõlmimise, kaugtöö töökoha riske hindamise, töövahendite ja kaugtööst tulenevate lisakulude hüvitamise ja töötaja arvestuse pidamise osas.

KOKKUVÕTE

Kõrgkoolides toimus õpe Covid-19 kriisi tõttu pikemat aega distantõppena. Kaugtöö on aidanud hoida majandustegevust töös ja võimaldanud paljudel inimestel jätkata sissetulekute teenimist. Kaugtöö on normaliseerunud ühiskonda ning aina enam lubavad tööandjad oma töötajaid kodukontorisse tööle. 2021. aasta CV portaali uuring näitas, et 67% inimestest töötab endiselt osaliselt või täielikult kodukontoris. 2022. aasta novembrikuus jõustusid töötervishoiu ja tööohutuse seaduses uuendused, mille järgi on tööandja kohustatud koostama kaugtöö rakendamise korral töökeskkonna riskianalüüse. TTK Teenusmajanduse instituudi riskianalüüsis kaugtööd tegevate töötajate koduste töökohtade ja -tingimuste kaardistused ja riskide hindamised puuduvad, mis ajendas uuringut kõrgkoolis läbi viima.

Töö teoreetilises osas toodi välja kaugtöö õiguslikud alused ja kaugtöö korraldamise juhised ning esitati ülevaade kaugtööga seotud reeglitest ja nõuetest. Kaugtöö kokkuleppe aluseks on selle kirjalikult taasesitatava vormi olemasolu. Tööandjad ei tohi unustada, et ka kaugtööd tegev töötaja on nagu iga teine samaväärset tööd tegev töötaja tema ettevõttes. Tööandja peab enne kaugtöö rakendamist töötajale edastama kaugtöö reeglid ja üldpõhimõtted. Tööandja peab töötajaid informeerima, kuidas kaitsta ettevõtte andmeid, vältimaks nende levikut kolmandatele osapooltele. Enne töötaja kaugtööle lubamist tuleb läbi viia ka töökeskkonna riskianalüüs ja tööandja peab töötajaid juhendama ohutuid töövõtteid kasutama, ning veenduma, et ohutuid töövõtteid ka töökeskkonnas rakendatakse. On oluline, et kaugtööd tegeval töötajal on kaugtöö tegemiseks ohutu töökeskkond ja tal on olemas tööandja poolt tagatud töövahendid. Kaugtööd tegevate töötajate üle kontrolli hoidmiseks peab tööandja pidama tööaja arvestust.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks viidi TTK Teenusmajanduse instituudis läbi empiiriline uuring. Empiirilise uuringu metoodika välja selgitamisel otsustati uuringu käigus kasutada deduktiivset lähenemisviisi ning uurimismeetoditeks valiti kvantitatiivne ja kvalitatiivne meetod. Kaardistati ja analüüsiti tööandja ja töötajate hinnanguid kõrgkooli kaugtöö korralduse seadustele vastavuse osas. Tulemusi võrreldi kõrgkooli kaugtöö dokumentide ning seaduste ja teooriaga. Empiirilise uuringu käigus selgus, et kaugtöö korraldus TTK Teenusmajanduse instituudis on suuremas osas seaduste ja teooriaga vastavuses. Kõrgkoolil on kaugtöö tingimused reguleeritud töökorralduse reeglites. Töötajate töö- ja puhkeaeg on kõrgkoolis reguleeritud ja töötajad on kaugtööd tehes puhkeaegadega kursis. Töötajad käivad regulaarselt tervisekontrollis ja kaugtööd tegevaid töötajaid koheldakse võrdselt teiste kõrgkoolis

samaväärset tööd tegevate töötajatega. Töötajad on teadlikud, kuidas hoida kõrgkooli konfidentsiaalset informatsiooni ja milliseid IT-programme tuleb kasutada, et tööarvuti andmeid küberrünnakute eest kaitsta.

Tuukse välja empiirilise uuringu käigus välja tulnud järeldused ja ettepanekud kõrgkooli tööandjale kaugtöö seadustele vastavaks ja kooskõlas teooriaga korraldamiseks. Kuna kaugtöö kokkuleppe sõlmimine tööandja ja töötaja vahel tekitab segadust, siis tehakse ettepanek sõlmida kokkuleppeid üksnes töölepingus/töölepingu lisa abil. Ühekordsete kaugtöö kokkulepete tegemiseks peab olema töölepingus välja toodud kaugtöö tegemise võimalus. Dokumendivaatluse käigus selgus, et kaugtöö on „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendiga reguleeritud. Kuna suurem osa töötajatest ei teadnud, kas kaugtöö on nende töölepingus reguleeritud, siis esitatakse ettepanek võtta eelnevalt nimetatud dokument kindlasti TTK Teenusmajanduse instituudis kasutusele.

Dokumendivaatlusest tuli välja, et tööandja hindab töötaja kodust töökohta fotode abil, kuid infot fotode kajastamise ja tööandjale edastamise osas välja ei tulnud. Kajastamata olid need ka riskianalüüsis. Tehakse ettepanek uuendada töökeskkonna riskianalüüsi dokumenti, lisades sinna kaugtööd tegevate töötajate koduste töökohtade fotod ja üldised töötingimuste kaardistused ning riskide analüüsid. Ainult mõne töötaja hinnangul on tööandja veendunud, et töötaja rakendab töötades ohutuid töövõtteid. Kuna ka tööandja esindaja ei osanud väidet hinnata, siis tehakse ettepanek tööandjale vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele (§ 13⁵ lg 2, § 13³ lg 4) veenduda enne töötaja kaugtööle lubamist, et töötaja oskab rakendada ohutuid töövõtteid.

Kuna töötajate sõnul peavad nad ise tegema lisakulutusi kaugtöö tegemiseks, tehakse ettepanek panna täpsemalt paika töövahendite ja koduse töökoha kulude hüvitamise tingimused ja märkida ära võimalused kõrgkooli töövahendite kodukontoris kasutamise osas. Dokumendivaatlusest selgus, et tööandja hüvitab vajaliku internetiühenduse kulu 30% ulatuses, kuid mitte rohkem kui 25 eurot ühes kuus. Väitega, mille järgi tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale internetiühendusest tuleneva kulu, on nõus ainult tööandja esindaja. Tehakse ettepanek ka TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtööd tegevaid töötajaid internetiühendusest tuleneva kulu hüvitamise osas informeerida ja need hüvitused ka neile kättesaadavaks teha. Töölepingu seaduse järgi tuleb pidada tööaja arvestust. Tööaja arvestuse pidamise abil saab omada kontrolli kaugtööd tegevate töötajate töötamise üle. Ainult mõned töötajad on nõus, et tööandja peab töötajate tööaja arvestust, kuigi tööandja esindaja on väitega väga nõus. Tehakse ettepanek üle kontrollida, kas on olemas täpne tööaja arvestuse pidamine töötajate töötamise kohta.

Vastajate hinnangul saavad kaugtööd tegevad töötajad oma aega iseseisvalt planeerida ja töötajate tööiseloom võimaldab teha kaugtööd. Ettepanek on töö- ja puhkeaja regulatsioonis välja tuua, et sellised töötajad saavad olla iseseisva otsustuspädevusega töötajad. See annab tööandjale kindluse, et ta ei pea enam töö- ja puhkeajanõuete rikkumise pärast muretsema, kui ta töötajale iseseisvat töötamist võimaldab.

Kaugtöö korraldus on ühiskonnas väga aktuaalne. Kuna kaugtööd reguleerivad seadused on pideval täiendamisel, peavad ka tööandjad hoidma end kursis seadusemuudatustega. Kaitsmaks töötajate tervist on oluline, et tööandjad järgiksid seadusi ja teeksid endast kõik oleneva, et kaugtöö oleks korraldatud seadustele vastavalt. Esitatud järeldused tõid ülevaate kõrgkooli kaugtöö korraldusest ja esitatud ettepanekute abil saab kõrgkool oma kaugtöö korralduse viia uute seadusemuudatustega kooskõlla ja muuta paremini seadustele vastavaks. Lõputöö eesmärk ja kõik selle saavutamiseks püstitatud ülesanded on täidetud.

SUMMARY

The following thesis is written on topic *Remote Work Organization in Example of Institute of Service Economy in TTK University of Applied Sciences*. The lectures in higher education institutions for the longest time, due to the Covid-19 crisis, were conducted via online solutions. Remote work has now integrated into the society and research shows that people continue to work from home. Things related to remote work are not thoroughly regulated by the law, which has caused a lot of confusion among employers. Because of the innovations in the Occupational Health and Safety Act, employers are required to prepare risk analyses of the work environment in the case of remote work. However, in the risk analysis of the Institute of Service Economy of the TTK University of Applied Sciences (TTK), there are no mappings and risk assessments of the home workplaces and conditions of employees working remotely from home. The aim of the thesis is to find out the compliance of the organization of remote work at TTK Institute of Service Economy with laws and theory to draw conclusions and, if necessary, make proposals for the organization of remote work. In order to fulfil the purpose of the thesis, the legal foundations of remote work and the instructions for organizing remote work are highlighted with comments from specialists, an empirical research methodology is prepared, the employer and employees' remote work assessments of the Institute of Service Economy of TTK are mapped and analysed in compliance with the law and their compliance with TTK remote work documents, laws, and theories is compared, conclusions are made and, if necessary, proposals are presented to the employer of the Institute of Service Economy of TTK to comply with the laws of remote work and to organize in accordance with theory. To achieve the goal of the thesis, an empirical study was carried out at the Institute of Service Economy of TTK using a survey and document observation. The study used a deductive approach and a mapping study. The data collection methods were quantitative and qualitative methods. The method of data analysis was a combined method, i.e., the collected data were compared with laws and theoretical starting points. During the empirical study, it was revealed that the employees are aware of the rights and obligations that come with the implementation of remote work, and the organization of remote work at the Institute of Service Economy of the TTK is largely in accordance with laws and theory. There were shortcomings regarding the conclusion of a remote work agreement and reimbursement of costs resulting from remote work. It turned out that the employer is not convinced whether the employees apply safe work methods while working, and the university does not keep accurate records of working hours. A list of the most important proposals for the employer: the remote

work agreement must be agreed upon and concluded in the employment contract or in its annex, the risks of home jobs must also be reflected in the risk analysis, the employer must make sure that the employees use safe work practices when working, the conditions for the reimbursement of work tools used in the home office and the additional costs incurred must be regulated, the employer must keep records of the working hours of remote employees and it is reasonable to introduce the concept of an employee with independent decision-making competence.

VIIDATUD ALLIKAD

- Arukase, H., & Sarap, K. (2021). *Kaugtöö – igapäevane, kuid reguleerimata töövorm*. Kasutamise kuupäev: 24.05.2022, allikas Fookuses: <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/Arukase-Sarap.pdf>
- Bana, S, H., Benzell, S, G., & Solares, R, R. (2020). *Ranking How National Economies Adapt to Remote Work*. Kasutamise kuupäev: 25.05.2022, allikas ProQuest: <https://www.proquest.com/openview/51bc3a0b2e159f3bd692deb5a00c9e06/1?pq-origsite=gscholar&cbl=26142>
- Choudhury, P. (2020). *Our Work-from-Anywhere Future*. Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas Harvard Business Review: <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>
- Cooke, R. (2021). *What the troubled history of telecommuting tells us about its future?* Kasutamise kuupäev: 24.05.2022, allikas EBSCOhost: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=22c6f114-a5cc-4cf3-bfb6-52d19592437e%40redis&bdata=JnNpdGU9ZW93Q3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=147664809&db=a9h>
- Coronavirus: How the world of work may change forever*. (2020). Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas BBC Worklife: <https://www.bbc.com/worklife/article/20201023-coronavirus-how-will-the-pandemic-change-the-way-we-work>
- COVID-19 blogi, 4. märts: ööpäevaga lisandus 1420 positiivset testi*. (2021). Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev: 03.12.2022, allikas Terviseamet: <https://www.terviseamet.ee/et/uudised/covid-19-blogi-4-marts-oopaevaga-lisandus-1420-positiivset-testi>
- Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2018*. (2018). Kasutamise kuupäev: 02.12.2022, allikas Eesti Keele Instituut: <https://www.eki.ee/dict/qs/>
- Einberg, R., Evert, H., Gorobinski, E., Jõeorg, K., Kraav, E., Kütt, M., Lott, I., Luts, P., Neppo, M., Ratnik, L., Saska, E., Tamkõrv, K., Tamme, H., Valge, P., & Viinapuu, I (2020). *Personalijuhtimise käsiraamat* (lk 302). Tallinn: PARE.
- Espenberg, K., & Roos, L. (2020). *Rahvusvahelise kaugtöö uuring*. Allikas: Tartu Ülikool: https://www.workinestonia.com/wp-content/uploads/2021/01/Rahvusvahelise-kaugtoo-uuring_29.12.2020.pdf

- Gerdeman, D. (2021). *COVID Killed the Traditional Workplace. What Should Companies Do NOW?*
Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas Harvard Business School:
<https://hbswk.hbs.edu/item/covid-killed-the-traditional-workplace-what-should-companies-do-now>
- Ilvest, J., Murdvee, M., & Teichmann, M. *Virtuaalsetel töökohtadel töötavate ametnike e-juhtimine*.
Kasutamise kuupäev: 02.12.2022, allikas Tallinna Tehnikaõlikool:
<https://www.rkas.ee/sites/default/files/public-uploaded-files/Uuringud/Virtuaalsetel%20t%C3%B6%C3%B6kohtadel%20t%C3%B6%C3%B6tavate%20ametnike%20e-juhtimine.pdf>
- Jelistratov, J. (2020). Kodukontori riskianalüüs. *Personali praktik*, september 2020/97, 26-27.
- Jõgi, B., & Kallastu, K. (2019). Kaugtöö: paindlik ja ahvatlev võimalus, kuid sellel on ka mitmeid riske. Kasutamise kuupäev: 29.05.2022, allikas Delfi ärileht:
<https://arileht.delfi.ee/artikkel/88131749/kaugtoo-paindlik-ja-ahvatlev-voimalus-kuid-sellel-on-ka-mitmeid-riske>
- Kaugtöö juhend*. (2020). Personaliosakond. Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Tallinna Ülikool:
<https://www.tlu.ee/sites/default/files/KAUGT%C3%96%C3%96%20JUHEND.pdf>
- Kaugtöö kokkulepe*. (2017). Eesti Ametiühingute Keskliit & Tööandjate Keskliit. Kasutamise kuupäev: 25.05.2022, allikas Tööandjad: https://www.employers.ee/wp-content/uploads/Kaugtoo_raam-final.pdf
- Kaugtöö kokkulepe: kümme olulist punkti, millega kaugtöö tegemisel tuleb arvestada*. (2017).
Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal:
<https://www.rmp.ee/uudised/tooigus-uudised/kaugtoo-kokkulepe-kumme-olulist-punkti-millega-kaugtoo-tegemisel-tuleb-arvestada-2017-06-07>
- Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus*. (2019). Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Tööelu:
<https://admin.tooelu.ee/sites/default/files/2021-05/Kaugtootaja%20tootervishoiu%20ja%20ohutuse%20juhis.pdf>
- Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde*. Tallinna Tehnikakõrgkool.
- Kondor, A. (2021). *Kaugtöö kodukontoris*. Mondo: Booksfactory.
- Kuidas korraldada oma ettevõttes kaugtööd?* (2020). Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Robby & Bobby: <https://robbymbobby.ee/finantsjuhtimine/kuidas-korraldada-oma-ettevottes-kaugtood/>

- Kutsestandard*. Kutsekoda SA. Kasutamise kuupäev: 03.12.2022, allikas Kutseregister:
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10555804/>
- Kuusler, K. (2021). *Jurist annab nõu: mida peab teadma kaugtööst ja kuidas kõik õigesti vormistada?*
 Kasutamise kuupäev: 03.04.2022, allikas Geenius: <https://raha.geenius.ee/rubriik/uudis/jurist-annab-nou-mida-peab-teadma-kaugtoost-ja-kuidas-koik-oigesti-vormistada/>
- Kõrgkoolist*. Kasutamise kuupäev: 28.11.2022, allikas Tallinna Tehnikakõrgkool:
<https://www.tktk.ee/korgkool/korgkoolist/>
- Kärner, M. (2020). Kodukontor – kas uus normaalsus? *Personali praktik*, juuni 2020/96, 16-17.
- Laas, A. (2022). Ave Laas: kas kaugtöö on valikuvabadus või hoopis sundvariant? Kasutamise
 kuupäev: 31.12.2022, allikas Pare.ee: <https://pare.ee/ave-laas-kaugtoo-valikuvabadus-voi-hoopis-sundvariant/>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Liiv, M., & Miidla-Vanatalu, M. (2017). *Kaugtöö ja paindliku töösuhte probleemid*. Kasutamise
 kuupäev: 03.04.2022, allikas Personaliuudised:
<https://www.personaliuudised.ee/uudised/2017/05/16/kaugtoo-ja-paindliku-toosuhte-probleemid>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., & Robinson, O. (2021). *The future of work after COVID-19*. Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Maranik, B. (2021). *Advokaat selgitab: levinud eksimused kaugtöö tegemisel*. Kasutamise kuupäev:
 29.05.2022, allikas Delfi ärileht: <https://arileht.delfi.ee/artikkel/93194699/advokaat-selgitab-levinud-eksimused-kaugtoo-tegemisel>
- Mis on kaugtöö? Millal võib kaugtööd teha?* (2021). Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas
 Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal: <https://www.rmp.ee/toooigus/toosuhte-erisused/mis-on-kaugtoo-millal-voib-kaugtood-teha>
- Nakurt-Murumaa, I., & Kranich, K. (2018). *Töökeskkonna riskianalüüs*. Lääne-Viru
 Rakenduskõrgkool.
- Parker, K., Horowitz, J., & Minkin, R. (2020). *How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work*. Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas

<https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/>

Peterson, K., & Valberg, M. (2020). *Kaugtööd saab teha vaid tööandja ja töötaja kokkuleppel. Mida peaks veel kodukontori töö reguleerimisest teadma*. Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Ärileht: <https://arileht.delfi.ee/artikkel/89415693/kaugtood-saab-teha-vaid-tooandja-ja-tootaja-kokkuleppel-mida-peaks-veel-kodukontori-too-reguleerimisest-teadma>

Põldis, E., Suder, S., Rünkla, E. (2021). *Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri*. Kasutamise kuupäev: 29.12.22, allikas: [https://advokatuur.ee/uploads/files/Seletuskiri%20\(1\).pdf](https://advokatuur.ee/uploads/files/Seletuskiri%20(1).pdf)

Rakenduskõrgharidus. Kasutamise kuupäev: 02.12.2022, allikas Rakenduskõrgkoolide Rektorete Nõukogu: <https://www.rkrn.ee/applied-sciences/>

Ramler, G. (2021). Kaugtöö regulatsioonid meenutavad Metsikut Läänt. *Raamatupidamise praktik, aprill 2021/154*, 11.

Reynolds, M. (2021). *Is 'business as usual' gone for good?* Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas The Harvard Gazette: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2021/03/survey-reveals-what-worked-about-online-work/>

Riskianalüüs. (2022). Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Tööelu: <https://www.tooelu.ee/et/79/riskianaluus#riskianaluusi-esitamine>

Rohumäe, K. (2020). *Kes tagab kaugtöötajale turvalise töökeskkonna?* Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Grant Thornton: <https://www.grantthornton.ee/insights-landing-page/kes-tagab-kaugtootajale-turvalise-tookeskkonna/>

Rootalu, K. (2014). *Kirjeldav statistika*. Kasutamise kuupäev: 23.12.2022, allikas Tartu Ülikool: <https://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika>

Rosenbaum, E. (2021). *Biggest risks in return to offices: Harvard remote work guru*. Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas CNBC: <https://www.cnbc.com/2021/04/19/the-big-risks-in-return-to-office-harvard-remote-work-guru-.html>

Sal, M, R, A. (2016). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity*. Kasutamise kuupäev: 23.12.2022, allikas SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2849769

- Sarap, K. (2019). *Kuidas reguleerida andmete kaitse kaugtöö puhul?* Kasutamise kuupäev: 22.05.2022, allikas Njord Lawfirm: <https://www.njordlaw.com/et/kuidas-reguleerida-andmete-kaitse-kaugtoo-puhul>
- Seadusesse tekib konkreetne loetelu kaugtööga seotud tööandja kohustustest.* (2022). Kasutamise kuupäev: 01.01.2023, allikas Koda.ee: <https://www.koda.ee/et/uudised/seadusesse-tekib-konkreetne-loetelu-kaugtooga-seotud-tooandja-kohustustest>
- Silm, V. (2020). Kaugtöö ja sellega kaasnev kulu. *Raamatupidamise praktik, detsember 2020/150*, 26-27.
- Sõstra, K., & Voolens, E. (2020). *Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis*. Kasutamise kuupäev: 05.06.2022, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-eestis>
- Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid.* (2022). Käskkiri. Tallinna Tehnikakõrgkool.
- Tamme, H. (2020). Kodukontoris töötamine. Nippe hoolivale tööandjale. *Personali praktik, juuni 2020/96*, 19
- Teadustöö alused.* Kasutamise kuupäev: 05.12.2022, allikas Tartu Ülikool: https://sisu.ut.ee/teadustoo_alused/deduktiivne-strateegia-ja-lineaarne-uuringuprotsess
- Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects.* (2021). Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas OECD: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>
- Toomela, T., Tuvike, E., Saaliste, M, S., & Miidla-Vanatalu, M. (2021). Kaugtöö meespea tööandjale. *Personali praktik, märts 2021/103*, 10-11.
- Trindade, C, M. (2021). *Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Kaugtööga seotud probleemid: tööaja korraldus, töö- ja eraelu tasakaal ja õigus olla mittekättesaadav.* Kasutamise kuupäev: 25.05.2022, allikas Eur-lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=EN>
- Tulumaksuseadus*, (15.12.1999, viimati muudetud 06.04.2022). Kasutamise kuupäev: 28.05.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/105042022005?leiaKehtiv>
- Tutz, G. (2021). *Hierarchical Models for the Analysis of Likert Scales in Regression and Item Response Analysis*. International Statistical Review. Kasutamise kuupäev: 05.12.2022, allikas EBSCOhost: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=4f88cfde-851a-4608-957c-d5dcaedff664%40redis>

Töölepingu seadus. (17.12.2008; viimati muudetud 01.04.2022). Kasutamise kuupäev: 23.05.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>

Töölepingu seadusesse tuleb mitmeid uusi muudatusi. (2022). Kasutamise kuupäev: 04.01.2023, allikas Koda.ee: <https://www.koda.ee/et/uudised/toolepingu-seadusesse-tuleb-mitmeid-uusi-muudatusi>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, (16.06.1999; viimati muudetud 01.01.2021). Kasutamise kuupäev: 26.05.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021026?leiaKehtiv>

Töötervishoiuteenuse uuring sotsiaalministeeriumile. (2020). Tartu Ülikool. Allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/ttu_lopparuanne.pdf

Villemson, K. (2022). *Advokaat: kaugtöö on populaarne, aga sellega lõigatakse üha enam ka näppu*. Kasutamise kuupäev: 01.01.2023, allikas Ärileht: <https://arileht.delfi.ee/a/120117260>

Õigus töötada ükskõik kus? Hollandis võetakse vastu uus ja mõjukas seadus. (2022). Kasutamise kuupäev: 31.12.2022, allikas Pare.ee: <https://pare.ee/oigus-tootada-ukskoik-kus-hollandis-voetakse-vastu-uus-ja-mojukas-seadus/>

Õppekavad. Kasutamise kuupäev: 28.11.2022, allikas Tallinna Tehnikakõrgkool: <https://www.tktk.ee/sisseastujale/oppekavad/>

Õppekorralduseeskiri. (2022). Nõukogu otsus. Tallinna Tehnikakõrgkool.

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Kasutamise kuupäev: 08.06.2022, allikas Tartu Ülikool: https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1

LISAD

Lisa 1. Kaugtöö korraldamise põhivead ja allikad nende lahendamiseks

Lisa 2. Dokumendivaatluse tabel

Lisa 3. Küsimustik tööandja esindajale ja töötajatele

Lisa 4. TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö rakendamine

Lisa 1. Kaugtöö korraldamise põhivead ja allikad nende lahendamiseks

Number	Vea selgitus	Allikad vigade lahendamiseks
1.	Tööandjad lubavad töötajad kaugtööle ilma, et on omavahel täpsemalt arutatud kaugtöö tegemise tingimuste üle (<i>Mis on kaugtöö...</i> , 2021)	Töölepingu seaduse § 5 lg 1, § 6 lg 4, Kaugtöö kokkulepe, Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise, Personaliosakonna kaugtöö juhend
2.	Tööandja jätab töötajaga kaugtöö kokkuleppe kirjalikult fikseerimata (Maranik, 2021)	Töölepingu seaduse § 5 lg 1, Kaugtöö kokkulepe, Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise
3.	Tööandja ei hinda enne töötaja lubamist kodukontorisse sellega kaasnevaid riske ja ohte, isegi kui see kuulub tema vastutuse alla (Maranik, 2021)	Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 4 lg 2, § 12 lg 3, Kaugtöö kokkulepe, Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise, Personaliosakonna kaugtöö juhend
4.	Tööandjad ei ole kursis, kuidas tagada kaugtööd tegevatele töötajatele ohutuid töötingimusi (Ramler, 2021, lk 11)	Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise, Personaliosakonna kaugtöö juhend.
5.	Tööandjad ei teadvusta endale, millised õigused ja kohustused kaasnevad kaugtööga (<i>Mis on kaugtöö...</i> , 2021)	Töölepingu seaduse 3. peatükk, Kaugtöö kokkulepe, Kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse juhise
6.	Kui töötaja kasutab kodus oma töövahendeid, siis jääb tööandjale selgusetuks, kas ja mis tingimustel peab tööandja need hüvitama (Ramler, 2021, lk 11)	Tulumaksuseaduse § 48 lg 4, Kaugtöö kokkulepe
7.	Tööandja ei tea, kuidas hüvitada töötajale internetiühendusest tulenevat kulu (Ramler, 2021, lk 11)	Tulumaksuseaduse § 48 lg 4
8.	Töötajate tervisekontrolli korraldamisel ei lähtuta riskianalüüsi tulemustest (<i>Töötervishoiuteenuse uuring sotsiaalministeeriumile</i> , 2020, lk 7)	Tulumaksuseaduse § 48 lg 4
9.	Tööandjatel on kaugtööd tegevate töötajate tööaja arvestus puudlik, kuna neil pole pidevat kontrolli töötaja ja tema tegemiste üle (Ramler, 2021, lk 11)	Töölepingu seaduse § 28 lg 1 punkt 4, Kaugtöö kokkulepe
10.	Unustatakse ära, et ka kaugtööd tegevad töötajad on ka meeskonnaliikmed (Jõgi & Kallastu, 2019)	Töölepingu seaduse § 3, Kaugtöö kokkulepe

Lisa 2. Dokumendivaatluse tabel

Pealkiri	Jõustumise kuupäev	Koostaja/allkirjas tanud	Peatükid/punktid
Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde		Sõlmitud tööandja ja töötaja vahel	1. Kaugtöö tegemise koht 2. Töökorraldus 3. Andmekaitse ja privaatsus 4. Töökeskkond ja tööohutus 5. Töövahendid 6. Kaugtööga kaasnevate kulude katmine 7. Kohaldatav õigus ja kohtualluvus
Tallinna Tehnikakõrgkooli töökorralduse reeglid	01.08.2022	Rektor Enno Lend	1. Üldsätted 2. Tööandja ja töötaja kohustused 3. Töölepingu sõlmimine ja ülesütlemine 4. Töö- ja puhkeaeg 5. Töökorraldus 6. Töötasu 7. Töötaja vastutus 8. Töötervishoid, tööohutus ja tuleohutus 9. Töökultuur 10. Lõppsätted
Õppekorralduseeskiri	29.08.2022	Rektor Enno Lend	Eeskirja reguleerimisala ja kehtestamise alused
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool Töökeskkonna riskianalüüs	16.10.2018	OÜ Tondihobu jurist-töökeskkonna konsultant Ille Nakurt-Murumaa, töökeskkonnaspetsialist, tuleohutuse eest vastutav isik Kaie Kranich	1. Ettevõtte töökeskkonna ja töökorralduse üldiseloostus (üldine teave, asutuse tegevuse üldiseloostus, ohutegurid töökeskkonnas ja tervisekontrolli vajadus, juhendamine ja väljaõpe, tööõnnetuste ja kutsehaiguste risk töökeskkonnas, töökeskkonna struktuur ettevõttes ja esmaabi korraldus, tuleohutusnõuete täitmine, kõrgkooli personali töökorraldus) 2. Riskianalüüsi läbiviimisel kasutatud meetodika 3. Kasutatud õigusaktid, standardid

Lisa 3. Küsimustik tööandja esindajale ja töötajatele

Kaugtöö korraldus Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi näitel

Lugupeetud küsitluses osaleja!

Mina olen Maarja Steinberg, Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi ärijuhtimise eriala viimase kursuse üliõpilane. Ma kirjutan oma lõputööd teemal „Kaugtöö korraldus Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi näitel“.

Palun Teil osaleda minu poolt läbiviidavas uuringus ning vastata küsimustikule. Küsimustiku eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi kaugtöö korraldus ja selle vastavus seadustele ja kooskõla erialaspetsialistide poolt koostatud teoreetilistele materjalidele. Küsitlus viiakse läbi Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi tööandja esindaja ja töötajate seas. Uuringu läbiviimise aeg on 24.10 – 06.11.2022. Küsimustiku vastused on anonüümsed ning saadud andmeid kasutan üldistatud kujul lõputöö raames. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 15 minutit.

Tänan Teie aja ja panuse eest!

Info: maakask@tktk.ee

Vastan kui

- Töötaja
- Tööandja esindaja

1. Kui kaua olete olnud tööalaselt seotud Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudiga?

- Alla 1 aasta
- 1 - 5 aastat
- 6 - 10 aastat
- Üle 10 aasta

2. Mida tähendab Teie jaoks kaugtöö?

- Kõrgkoolist väljaspool töö tegemine
- Kodukontoris töötamine
- Kohvikus või raamatukogus töötamine
- Kaugtööd tegevatele inimestele mõeldud tööruumides töötamine
- Välisriigis töötamine
- Iseseisev töö tegemine, valides kohta, aega ja viisi ise
- Muu tähendus

3. Kuidas rakendatakse kõrgkoolis kaugtööd?

- Täieliku kaugtöö rakendamine
- Osaliselt kaugtöö rakendamine (nt paar korda nädalas)
- Aeg-ajalt kaugtööna, kui tööolud seda võimaldavad (nt paar korda kuus või harvemini)
- Üldse ei rakendata kaugtööd, töötada tuleb kõrgkoolis

4. Millist viisi eelistate töötamiseks?

- Täielik kaugtöö
- Osaline kaugtöö
- Tavapärane kõrgkoolis töötamine
- Puudub kindel eelistus

5. Mis põhjusel rakendatakse kaugtööd?

- Kaugtööd on kogu aeg tehtud
- Koroonapandeemiast tingitud
- Töötajate tööiseloos võimaldab seda
- Tööandja pakub kaugtöö tegemise võimalust
- See on tööandja ja töötaja jaoks vajalik
- See on tööandjale ja töötajale kasulik
- Paindlik ja aega säästev töö tegemise viis
- Saab töötada sellisel viisil, mida nauditakse

- Parem töö- ja eraelu tasakaal
- Rahaline kokkuvõtte transpordilt tööle ja koju
- Vähendab kõrgkooli kulusid
- Ei pea iga kergema haigestumise korral töövõimetuslehte võtma
- Muu põhjus

6. Mis põhjusel ei rakendata kaugtööd?

- Töötaja keeldub kaugtööst
- Tööandjal puudub võimalus kaugtööd pakkuda
- See pole tööandja ja töötaja jaoks vajalik
- See pole tööandjale ja töötajale kasulik
- Sellega kaasnevad suured kulud
- Kaugtööl viibides ei saa tööülesandeid täita
- Kaugtööd tehes on töökeskkonna tingimused kehvad
- Muu põhjus

7. Kuidas sõlmida kaugtöö kokkulepet?

- Kaugtöö võib olla kokku lepitud töölepingus
- Kokkulepe võib olla vormistatud töölepingu lisana
- Kaugtöö võib olla kokku lepitud e-kirjavahetuses
- Kokkulepe võib olla sõnumivahetuse teel fikseeritud
- Kokkulepe võib olla sõlmitud suuliselt
- Eraldiseisva kokkuleppe vormina
- Kirjalikus vormis, mis on tööandja ja töötaja poolt allkirjastatud
- Lubatud on ükskõik milline viis kokkuleppe tõendamiseks tööandja ja töötaja vahel
- Muu

8. Kuidas ettevõttes tööandja töötajaga kaugtöös kokku lepitakse?

- Lepitakse kokku kirjalikult töölepingus
- Lepitakse kokku mõnes muus vormis (e-kirjavahetuse, sõnumi teel)
- Lepitakse tööandja ja töötaja vahel suuliselt kokku

- Koostatakse eraldiseisev kokkuleppe vorm
- Üldse ei lepita kokku
- Muu

9. KAUGTÖÖ ÕIGUSLIKUD ALUSED

Palun hinnake järgmisi väiteid.

Skaala: 1- üldse ei nõustu, 2- ei nõustu, 3- ei oska öelda, 4- nõus, 5- väga nõus

9.1	Kõrgkooli kaugtöö korraldus on vastavuses seadustega	1	2	3	4	5
9.2	Olen teadlik õigustest ja kohustustest, mis kaugtöö rakendamisega kaasnevad.	1	2	3	4	5
9.3	Kaugtöö rakendamine ei vabasta õiguste ja kohustuste järgimisest töötaja suhtes	1	2	3	4	5
9.4	Ainult tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel saab töötaja täita oma tööülesandeid väljaspool kõrgkooli	1	2	3	4	5
9.5	Tööandja on sõlminud kaugtööd tegeva töötajaga kaugtöö kokkuleppe	1	2	3	4	5
9.6	Kaugtööd ei rakendata enne, kui on olemas nii tööandja kui ka töötaja nõusolek selle rakendamiseks	1	2	3	4	5
9.7	Tööandja ei luba töötajat kaugtööle enne, kui on kaugtöö tegemise tingimused paika pandud	1	2	3	4	5
9.8	Kaugtööd tegev töötaja ei vabane kaugtööd tehes tööandja poolsest kontrollist ja juhtimisest, tööandja poolt antud ülesandeid tuleb täita ka kõrgkoolist väljaspool töötades	1	2	3	4	5
9.9	Kaugtööd tegev töötaja hoiab end vajadusel tööandja jaoks kättesaadavana	1	2	3	4	5
9.10	Kaugtöö on töölepingus reguleeritud	1	2	3	4	5
9.11	Kaugtöö rakendamise osas on esitatud töölepingus teave, et töökohustusi täidetakse kaugtööna	1	2	3	4	5
9.12	On kokku lepitud töötajale lubatud töö tegemise kohad ja seda, kas tööd võib teha ühes konkreetses kohas või vaheldumisi erinevates kohtades	1	2	3	4	5

9.13	Kaugtöö tegemise sagedus ja periood on kokkuleppes kindlaks määratud	1	2	3	4	5
9.14	Kaugtöö tingimused on fikseeritud (töökorraldusreeglites, töölepingus, kollektiivlepingus, kaugtöö juhendis vms)	1	2	3	4	5
9.15	Kaugtöö juhendi abil saab tööandja töotajaid informeerida ohututest töövõtetest, et sellega vältida tööõnnetusi ja kutsehaiguste teket	1	2	3	4	5
9.16	Kaugtöö juhend on kõikidele töötajatele kättesaadav, et leida sealt kiiresti vastuseid erinevatele kaugtöö teemalistele küsimustele	1	2	3	4	5
9.17	Kaugtööd tegev töötaja on tutvunud kaugtöö juhendiga (vm kaugtööd reguleeriva dokumendiga)	1	2	3	4	5
9.18	Töötaja ei saa kaugtöö rakendamist nõuda, kui tööandjal puudub võimalus kaugtööd pakkuda ja kõrgkoolis on kõik ohutusnõuded täidetud (töökoha valgustus, ventilatsioon jne)	1	2	3	4	5
9.19	Töötajatel on kõrgkoolis samalaadset tööd tegevate töötajatega võrdsed õigused kaugtööle lubamise osas	1	2	3	4	5
9.20	Kaugtööd tegeval töötajal on õigus läbida tervisekontrollle sarnaselt teiste töötajatega	1	2	3	4	5
9.21	Kaugtööd tegeval töötajal on õigus ja kohustus võtta osa tööalastelt koolitustelt	1	2	3	4	5
9.22	Kaugtööd tegeval töötajal on õigus kuuluda töötajatest koosnevatesse organisatsioonidesse	1	2	3	4	5
9.23	Kaugtööd tegeval töötajal on õigus võtta osa töötajate esindajate valimistelt ja kandideerida ise töötajate esindajaks	1	2	3	4	5

10. Töötervishoid ja tööohutus

Palun hinnake järgmisi väiteid.

Skaala: 1- üldse ei nõustu, 2- ei nõustu, 3- ei oska öelda, 4- nõus, 5- väga nõus

10.1	Töötajale on kaugtöö puhul tagatud ohutud töötingimused, pidades kinni töötervishoiu ja tööohutuse seadusest	1	2	3	4	5
10.2	Kaugtöö osas on tehtud riskianalüüs ja seda muudetakse, kui on toimunud muutused töökeskkonnas	1	2	3	4	5

10.3	Tööandja ja töötaja koostööl on hinnatud töötaja kaugtöö keskkonna riske (töökoha valgustus, tööruumi suurus, müratase, töökeskkonna ergonoomilisus, ventilatsioon, psühhosotsiaalsed ohutegurid, üldine sobivus, tuleohutus, tulekustuti olemasolu jne)	1	2	3	4	5
10.4	Koduse töökoha loomise puhul on võetud arvesse kõiki tööohutuse nõudeid ja tegureid (töökoha valgustus, tööruumi suurus, müratase, töökeskkonna ergonoomilisus, ventilatsioon, psühhosotsiaalsed ohutegurid, üldine sobivus, tuleohutus, tulekustuti olemasolu jne)	1	2	3	4	5
10.5	Töötaja töö- ja puhkeaeg on reguleeritud (kokkuleppe käigus, töölepingus, töökorraldusreeglites vms)	1	2	3	4	5
10.6	Tööandja on töötajat informeerinud ohututest töövõtetest ning juhendanud teda ohutult töötama (ohutu tööasend, tuleohutus jne)	1	2	3	4	5
10.7	Tööandja on teinud endast kõik oleneva, et vältida kaugtöö keskkonnas tööõnnetusi	1	2	3	4	5
10.8	Töötaja kodune töökeskkond on turvaline ja ohutu	1	2	3	4	5
10.9	Töötajale on ohutud töövõtted arusaadavad ja ta oskab neid töötades rakendada	1	2	3	4	5
10.10	Töötaja rakendab töötades ohutuid töövõtteid ja teeb endast kõik oleneva, et vältida töötades tööõnnetusi	1	2	3	4	5
10.11	Töötaja on kaugtööd tehes kursis puhkeaegadega	1	2	3	4	5
10.12	Töötaja teeb tervise hoidmiseks puhkepausidel venitusharjutusi	1	2	3	4	5
10.13	Tööandja on veendunud, et töötaja rakendab töötades ohutuid töövõtteid	1	2	3	4	5
10.14	Töötaja käib regulaarselt tervisekontrollis	1	2	3	4	5
10.15	Töötajate tervisekontrolli korraldamisel lähtutakse riskianalüüsi tulemustest	1	2	3	4	5
10.16	Kui tööandja ei taga töötajale ergonoomilist töökeskkonda, siis vastutab hiljem tööandja töötajale tekkinud kutsehaiguste eest ning hüvitab kahjukulud	1	2	3	4	5
10.17	Tööandja vastutab, et töötajatele on vajalikud töövahendid hangitud, paigaldatud ja hooldatud	1	2	3	4	5

10.18	Tööandja poolt on tagatud kaugtöö tegemiseks vajalikud töövahendid ja seadmed	1	2	3	4	5
10.19	Töötaja peab ise soetama kaugtöö tegemiseks olulised töövahendid	1	2	3	4	5
10.20	Kui töötaja töötab enamus ajast kodukontoris, siis lubab tööandja kõrgkoolist töötaja kasutuses olevaid töövahendeid ja mööblit koju viia	1	2	3	4	5
10.21	Kui töötaja kasutab tööandja töövahendeid, siis nende kasutamisel ja hoidmisel järgib ta tööandja poolt kehtestatud reegleid	1	2	3	4	5
10.22	Endale kuuluvate töövahendite kasutamise või nende soetamise puhul on tehtud kokkulepe, mille alusel tööandja hüvitab töövahenditele mineva kulu	1	2	3	4	5
10.23	Tööandja teeb kulutusi nendele töövahenditele, mida töötajal on reaalselt töö tegemiseks tarvis	1	2	3	4	5
10.24	Kui töötaja teeb kaugtööd, siis tema sissetulek ei tohiks hakata kahanema tänu kaugtööst sõltuvalt tõusnud kommunaalkulude või muude kulude pärast	1	2	3	4	5
10.25	Töötaja ja tööandja on saanud kokkuleppele kaugtööst tulenevate kulude katmise osas, milleks on seadmete ja töökoha parendamise kulud	1	2	3	4	5
10.26	Tööandjal on olemas viis, kuidas teha kindlaks ja välja arvutada töötaja kodukontorist sõltuv kommunaalkulude suurenemise maht	1	2	3	4	5
10.27	Kodukontori kulude katmiseks on tööandja ja töötaja vahel sõlmitud elukoha tasuta kasutamise leping	1	2	3	4	5
10.28	Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale kommunaalkulud	1	2	3	4	5
10.29	Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale internetiühendusest tuleneva kulu	1	2	3	4	5
10.30	Tööandja hüvitab kaugtööd tegevale töötajale tööruumi remondikulud	1	2	3	4	5
10.31	Tööandja teeb kaugtöö rakendamiseks kõik vajalikud lisakulutused	1	2	3	4	5
10.32	Töötaja teeb kaugtöö tegemiseks kõik vajalikud lisakulutused	1	2	3	4	5

10.33	Kui tööandjal puudub võimekus töötaja kodukontorisse rahaliselt või esemeliselt panustada, siis ta ei luba kodukontorisse töötajat, kellel pole kodus ergonoomilist töökohta	1	2	3	4	5
-------	--	---	---	---	---	---

11. KAUGTÖÖ KORRALDAMINE

Palun hinnake järgmisi väiteid.

Skaala: 1- üldse ei nõustu, 2- ei nõustu, 3- ei oska öelda, 4- nõus, 5- väga nõus

11.1	Kaugtöö kokkuleppe sõlmimine nõuab tööandja ja töötaja vahelist usaldust	1	2	3	4	5
11.2	Tööandja peab töötajate töötamise põhiste tööaja arvestust (töötamise ajakava ja puhkeaegade märkimine töökalendrisse vms)	1	2	3	4	5
11.3	Töötaja teavitab tööandjat, kolleege kaugtööle jäämisest (töökalendrisse märkimine vms)	1	2	3	4	5
11.4	Reeglite järgimine tööandja ja töötajate poolt parandab töösuhte poolte vahelist mõistmist ja üldist töökorraldust kõrgkoolis	1	2	3	4	5
11.5	Kaugtöö osas on kokku lepitud tööülesannete täitmine (töö tulemus, tähtaeg ja kvaliteet)	1	2	3	4	5
11.6	Kaugtööd tegev töötaja planeerib oma aega iseseisvalt ja kõik tema tööülesanded on täidetud	1	2	3	4	5
11.7	Tööandjal puudub pidev kontroll töötaja ja tema töö tegemiste üle	1	2	3	4	5
11.8	Kokku on lepitud kellaajad, millal töötaja peab kaugtööd tehes tööandjale kindlasti kättesaadav olema	1	2	3	4	5
11.9	Kokku on lepitud kõrgkooli koosolekutest osa võtmise viis kaugtöö korral (füüsiliselt või videokõne vahendusel)	1	2	3	4	5
11.10	Kaugtööd tegeval töötajal on regulaarne suhtlus teiste kolleegidega	1	2	3	4	5
11.11	Kaugtööd tegevat töötajat hoitakse kursis kõrgkoolis toimuvaga	1	2	3	4	5
11.12	Töötaja tunneb kaugtööd tehes, et ta on osa kollektiivist	1	2	3	4	5
11.13	Töötajal on olemas kõik vajalikud seadmed, et teiste kolleegidega kaugtööl informatsiooni vahetada	1	2	3	4	5

11.14	On välja töötatud tegevuskava, et kaugtööd tegevad töötajad tunneksid end motiveerituna ning neid saaks efektiivselt juhtida	1	2	3	4	5
11.15	Tööandja on informeerinud töötajat kõrgkooli andmete kaitsest ja küberturvalisuse põhimõtetest kaugtöö korral	1	2	3	4	5
11.16	Töötaja on teadlik kõrgkooli andmete kaitsest ja küberturvalisuse põhimõtetest kaugtöö korral	1	2	3	4	5
11.17	Töötaja on teadlik, kuhu võib kaasa võtta töö arvutit ja dokumente ning milliseid IT programme võib ja peab kasutama väljaspool kõrgkooli	1	2	3	4	5
11.18	Töötaja on teadlik, kuidas hoida kõrgkooli konfidentsiaalset informatsiooni, et vältida selle informatsiooni avalikuks tulemist kõrvalistele isikutele	1	2	3	4	5

Lisa 4. TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö rakendamine

Number	TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtöö rakendamise puudused	Ettepanekud puuduste lahendamiseks
1.	Ebaselge on kaugtöö kokkulepete sõlmimine tööandja ja töötaja vahel	Töölepingu seaduse (§ 6 lg 4) alusel tuleb kaugtöö kokkuleppeid sõlmida töölepingus/töölepingu lisa abil, ühekordsete kaugtöö kokkulepete tegemiseks peab olema töölepingus välja toodud kaugtöö tegemise võimalus
2.	Töötajad ei tea, kas kaugtöö on töölepingus reguleeritud, olemas on „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokument, millega on kaugtöö reguleeritud, kuid dokumenti pole TTK Teenusmajanduse instituudis kasutusele võetud	„Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumenti tuleb tutvustada TTK Teenusmajanduse instituudi töötajatele ja see dokument kaugtöö rakendamise korral kasutusele võtta
3.	Töökeskonna riskianalüüsis puuduvad kaugtöö regulatsioonid, kaugtööd tegevate töötajate koduste töökohtade ja -tingimuste kaardistused, millega on jäänud hindamata kaugtöö töökoha riskid, „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendis oleva info järgi hindab tööandja töötaja kodust töökohta fotode abil, selles puudub aga info fotode kajastamise ja tööandjale edastamise osas	Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (§ 13 ⁵ lg 1) alusel tuleb uuendada töökeskonna riskianalüüsi dokumenti, lisades sinna kaugtööd tegevate töötajate koduste töötingimuste kaardistused ja riskide analüüsid, võimalusel tasub ka töökohtade fotod sinna lisada
4.	Tööandja pole piisavalt veendunud, kas töötajad rakendavad töötades ohutuid töövõtteid	Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (§ 13 ⁵ lg 2, § 13 ³ lg 4) kohaselt peab tööandja enne töötaja kaugtööle lubamist veenduma, et töötajad oskavad ohutuid töövõtteid rakendada
5.	Kaugtööd tegevatele töötajatele ei hüvitata internetiühendusest tulenevat kulu, kuid „Kokkulepe kaugtöö tegemiseks töölepingu nr xxx juurde“ dokumendi järgi hüvitab tööandja vajaliku internetiühenduse kulu 30% ulatuses, kuid mitte rohkem kui 25 eurot ühes kuus	Tuleb ka TTK Teenusmajanduse instituudi kaugtööd tegevatele töötajatele internetiühendusest tulenevat kulu hüvitada
6.	Töötajad peavad ise tegema lisakulutusi kaugtöö tegemiseks	Tuleb töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (§13 ⁵ lg 3) alusel reguleerida töövahendite ja koduse töökoha kulude hüvitamise ning kõrgkooli töövahendite kodukontoris kasutamise tingimused

7.	Tööandja ei pea töötajate töötamise kohta täpset tööaja arvestust	Tuleb töölepingu seaduse (§ 28 lg 1 punkt 4) alusel pidada töötaja töötamise kohta tööaja arvestust, võimalusel tuleb lubada olla töötajatel iseseisva otsustupädevusega töötajad töölepingu seaduse § 43 ² alusel
----	---	---