

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ärikorralduse instituut
Organisatsiooni ja juhtimise õppetool

Andre Raag

**KAUGTÖÖ KASUTAMISE VÕIMALUSED
VANEMAEALISTE RAKENDAMISEL EESTI
KINNISVARAETTEVÕTETE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: külalisprofessor Milvi Tepp

Kaasjuhendaja: lektor René Arvola

Tallinn 2014

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. KAUGTÖÖ OLEMUS JA SELLE KASUTAMINE VANEMAEALISTE TÖÖLE RAKENDAMISEL.....	7
1.1. Kaugtöö mõiste ja selle rakendamise võimalused	7
1.1.1. Kaugtöö liigid	9
1.1.2. Kaugtöö produktiivsus	11
1.1.3. Kaugtöö eelised.....	12
1.1.4. Kaugtöö puudused.....	14
1.1.5. Kaugtöö rakendamise eeldused.....	15
1.2. Vanemaealised töajõuturul	17
1.2.1. Vanemaealiste roll töajõuturul.....	18
1.2.2. Vanemaealiste ootused töö suhtes.....	20
1.2.3. Kaugtöö kui üks võimalus vanemaealiste rakendamiseks	21
2. KAUGTÖÖ RAKENDAMINE VANEMAEALISTELE TÖÖTAJATELE EESTI KINNISVARAETTEVÕTETES	25
2.1. Uuritava objekti kirjeldus	25
2.2. Uuringu kirjeldus	27
2.3. Uuringu tulemused.....	30
2.3.1. Kaugtöö kasutamise hetkeolukord ja võimalused.....	30
2.3.2. Kaugtöö kasutamise riskid ja probleemid.....	32
2.3.3. Kaugtöö tasuvus ja kulud.....	35
2.3.4. Vanemaealiste töötajate hetkeolukord ning nende võimalused kaugtööle rakendamisel	37

2.3.5. Vanemaealiste töötajate rakendamisel kaugtööle kaasnevad potentsiaalsed riskid ja probleemid	40
2.4. Uuringu tulemuste arutelu ja järeldused	41
2.4.1. Uuringu tulemuste arutelu.....	42
2.4.2. Uuringu tulemuste järeldused	45
KOKKUVÕTE	47
VIIDATUD ALLIKAD	50
SUMMARY.....	54
LISAD.....	56
Lisa 1. Intervjuu kava kaugtöö kohta	56
Lisa 2. Intervjuu kava vanemaealiste kaugtöö kohta.....	57

ABSTRAKT

Töö pealkiri on: Kaugtöö kasutamise võimalused vanemaealiste rakendamisel Eesti kinnisvaraettevõtete näitel.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida Eesti kinnisvaraettevõtete hoiakut nii üldise kaugtöö kui ka vanemaealiste kaugtöötajate suhtes. Bakalaureusetöö uuritavaks objektiks valiti Eesti kinnisvaraettevõtted, kus töötab vähemalt 10 töötajat.

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Uurimus viidi läbi eksperdiintervjuude abil, mille eesmärgiks oli välja selgitada, kui palju kasutatakse Eesti kinnisvaraettevõtetes kaugtööd ja kui palju võimaldatakse vanemaealistele sellist töövormi. Veel pidi selguma milline on juhtide hoiak kaugtöösse üldiselt ning kuidas nad suhtuvad vanemaealistesse ja pensioniealistesse töötajatesse ja nende jätkamise oma töökohal kaugtöö vormis.

Uuringu tulemuste kohaselt leidis kinnitust, et kaugtöö kasutamine kinnisvarasektoris on suhteliselt levinud ja võimalused kaugtööks on kinnisvarasektoris head. Kinnisvaraettevõtete juhid olid positiivselt meelestatud kaugtöö kasutamisest. Enamikes ettevõtetes on vanemaealistel töötajatel võrdsed võimalused nendest noorematega. Juhtide hoiak on vanemaealistesse töötajatesse positiivne ning nad olid positiivselt meelestatud situatsioonist, kus töötaja soovib pensionikka jõudes oma tööd kaugtöö vormis jätkata.

Võtmesõnad: kaugtöö, vanemaealised töötajad, kinnisvara, pensioniiga, pensioni edasilükkamine, vananev ühiskond

SISSEJUHATUS

Seoses inimeste elujärje paranemisega ja meditsiini arenguga on oodatav keskmine eluiga aasta-aastalt pikenenud ning selle tagajärjel muutub arenenud riikides tööjõu vanuseline struktuur. Rahvastiku vananemine mõjutab oluliselt riigi majanduse, hariduse, tervise, tööhõive kui ka üldiselt sotsiaalpoliitika valdkondi. Demograafilist üleminekut peetakse üheks kõige olulisemaks Euroopa ees seisvaks probleemiks. Eestis on see probleem väga aktuaalne, sest Eestit peetakse Euroopa Liidu liikmeriikidest kõige kiiremini vananeva ühiskonnaga riigiks.

Kuna vanemate inimeste populatsioon aina kasvab, siis vanemad inimesed on saamas tähtsaks osaks tööturul. Tööandjate võime seda lisaressurssi kasutada võib aidata tulevikus vältida tööjõu puudust ja säilitada majanduskasv. Ettevõtetele on väljakutseks arendada välja tööjõupoliitika, mis oleks vanemaealiste jaoks kutsuv ning mis samal ajal ei pärsiks produktiivsust. Kaugtöö on üheks viisiks, kuidas saavad ettevõtted rakendada tööle vanemaid inimesi, samal ajal tulles vastu nende soovidele ja iseärasustele.

Kinnisvaramaaklerite töö on liikuva iseloomuga ja iseseisev ning tavaliselt ei nõua meeskonnatööd, siis tänu sellele tundub kinnisvarasektoris kaugtöö kasutamise uurimine aktuaalne ning huvipakkuv. Lisaks on kinnisvaramaakleri töös oluline osa kogemustel ja oskustel, mis teeb selle sobilikuks pikaajalise tööstaažiga inimesele.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on anda ülevaade kaugtööst ja selle sobivusest vanemaealise jaoks. Teiseks uuritakse Eesti kinnisvaraettevõtete juhtide hoiakut nii üldise kaugtöö kui ka vanemaealiste kaugtöötajate suhtes. Uurimusega üritatakse selgitada, kui palju kasutatakse Eesti kinnisvaraettevõtetes kaugtööd ja kui palju võimaldatakse vanemaealistele sellist töövormi. Veel peab selguma, kuidas suhtutakse vanemaealistesse ja pensioniealistesse töötajatesse ja nende jätkamise oma töökohal kaugtöö vormis.

Bakalaureusetöö käigus leitakse vastused järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Millised on kinnisvaraettevõtete hoiakud ja hetkeolukord kaugtöö rakendamisel?
2. Millised on kinnisvaraettevõtete hoiakud ja hetkeolukord vanemaealiste kaugtöö rakendamisel?

3. Milliseid kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid?
4. Milliseid vanemaealiste kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid?
5. Millised on vanemaealiste töötajate võimalused kaugtööks Eesti kinnisvarasektoris?

Bakalaureusetöö esimeseks ülesandeks on läbi töötada teaduslikud artiklid ja nende põhjal anda ülevaade uuritavast valdkonnast. Teiseks uurimisülesandeks on intervjuude põhjal saadud uurimistulemuste analüüs ja nendest järelduste tegemine.

Uuringu läbiviimiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit. Kuna tegemist on Eestis suhteliselt vähe uuritud valdkonnaga, siis kvalitatiivne uurimismeetod tundub olema kõige sobivam lahendus. Uuringu läbiviimiseks kasutatakse poolstruktureeritud eksperdiintervjuud, mis on sobilik valik seetõttu, et intervjuueeritavad on kõige adekvaatsemad oma valdkonnas vastama sellistele küsimustele. Intervjuu koosneb kahest osast, kus esimeses pooles uuritakse intervjuueeritavatelt kaugtöö kohta üldiselt ning teises pooles keskendutakse vanemaealiste töötajate probleemidele ja võimalustele kaugtööle rakendamisel. Uuringus osalevad intervjuueeritavad on vähemalt 10 töötajaga kinnisvaraettevõtete juhid.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis tuuakse välja teaduslike materjalide põhjal ülevaade kaugtöö olemusest. Käsitletakse kaugtöö eeliseid ja puuduseid, tuuakse välja kaugtöö liigitus ning uuritakse rakenduse eeldusi ning produktiivsust. Seejärel keskendutakse vanemaealistele töötajatele. Selles osas selgitatakse välja vanemaealiste roll tööjõuturul ning nende ootused töö suhtes. Viimaseks uuritakse kaugtööd kui võimalust vanemaealiste rakendamiseks. Teises peatükis esitatakse ülevaade uuritavast objektist ning kirjeldatakse töös kasutatavat uurimismeetodit, valimit ja uuringu läbiviimise protseduuri. Seejärel esitatakse uuringu tulemused ning tulemuste arutelu. Viimaseks esitatakse uuringu tulemuste järeldused.

1. KAUGTÖÖ OLEMUS JA SELLE KASUTAMINE VANEMAEALISTE TÖÖLE RAKENDAMISEL

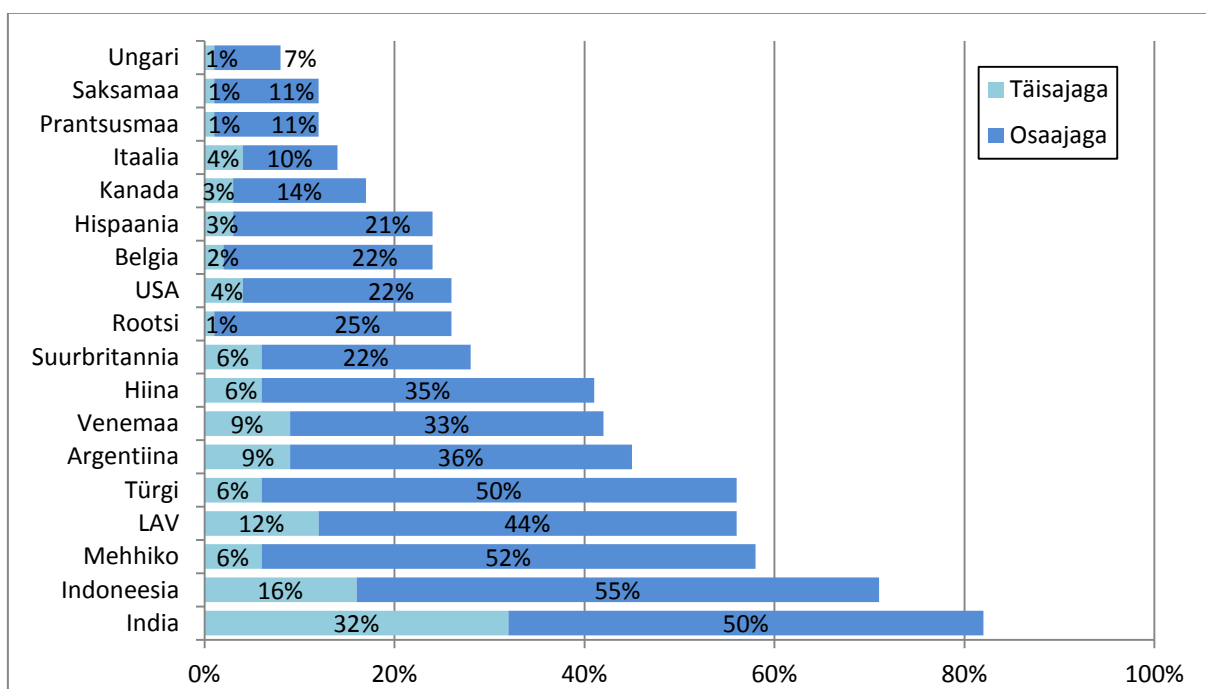
Bakalaureusetöö esimeses peatükis tutvustatakse kaugtööd teoreetilise kirjanduse põhjal. Tuuakse välja kaugtöö peamised positiivsed ja negatiivsed küljed kui ka rakendamise eeldused. Teises pooles uuritakse vanemaealiste rolli tööjõuturul, nende eelistusi töö suhtes ning uuritakse võimalust rakendada vanemaealisi kaugtöö abil.

1.1. Kaugtöö mõiste ja selle rakendamise võimalused

Kirjanduses ei leidu kaugtööle (ingl. k. *telework, telecommuting*) ühtset definitsiooni. Küllaltki sageli defineeritakse kaugtööd kui töö tegemise viisi, mis võimaldab töötajale ja juhile info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (IKT) kasutades ligipääsu oma tööle töökohast eemal, eelkõige kodus (Sullivan 2003, 159). Eesti keelde on „telework“ tõlgitud kui „kaugtöö“, mis viitab pigem asukohale, mitte IKT vahendite kasutamisele. Jack Nilles defineerib kaugtööd, kus traditsioonilist tööl käimist ja tööga seotud liikumist asendab infotehnoloogiliste abivahendite (arvutid, telefonid jne.) kasutamine tööga seotud tegevusteks. See toob töökoha töötajateni, vastupidiselt traditsioonilise töökultuuriga, kus töötajad tulevad töökohta. Kaugtöö tegemine ei tähenda, et inimesed üldse silmast silma ei suhtle, vaid pigem seda, et mingi osa tööst töötatakse logistiliselt sobivamas kohas, mis hoiab kokku töötajate aega ja vähendab ka liikluskoormust. Nillesi definitsiooni järgi võivad kaugtöötajad olla nii töölepinguga töötajad kui ka vabakutselised (Seeder 2013, 4-5). Kaugtöö on täpsemalt ära defineeritud 2002. aasta Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkuleppes: „Kaugtöö on töö korraldamise ja/või –teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume“ (Raamleping kaugtöö kohta 2006). Käesolevas bakalaureusetöös olen lähtunud sellest kaugtöö definitsioonist.

Paljud kaugtöötegitjad teevad tööd oma kodust, samas on ka töötajaid, kes eelistavad teha tööd väljaspool oma kodu, näiteks kohvikutes, baarides või muudes avalikes kohtades.

Kaugtöö alla loetakse lisaks eelmainitule ka töötamist satelliitkontorites ja kaugtöökeskustes. Tavaliselt toimub kaugtöö töötaja initsiatiivil ja tema vajadustest lähtuvalt. Samas võib kaugtöö alla liigitada ka tööandja initsiatiivil toimuva distantsilt töö, kui seda nõuab töö iseloom või kliendi vajadused, näiteks ehitusprojekti juhid, küsitlejad jne. Need on ka tööd, mille puhul järjest enam info- ja kommunikatsioonivahendeid kasutatakse. Maailmas töötab umbes üks töötaja viiest, kes teeb oma tööd regulaarselt kaugtöö vormis. Eriti populaarne on kaugtöö vormis töötamine Lähis-Idas, Lääne-Ameerikas ja Aasias. Ligi 10 protsenti töötavatest inimestest teeb kaugtööd iga päev. Indias, kus rohkem kui pooled töötajad, kellel on ligipääs internetile, teevad tööd kodust. Indiale järgneb Indoneesia, Mehhiko, Argentiina, LAV ja Türgi. Kõige vähem kasutatakse kaugtööd Ungaris, Saksamaal, Rootsis, Prantsusmaal, Itaalias ja Kanadas, kus vähem kui 10 protsenti töötajatest teeb pidevalt tööd kodust (Reaney 2012). Kaugtöötajate osakaal vastavalt töötamise iseloomule riikide lõikes on toodud joonisel 1.



Joonis 1. Kaugtöötajate osakaal internetile ligipääsuga töötajate hulgast vastavalt töötamise iseloomule (protsentides)

Allikas: (Telecommuting. Citizens in ... 2011), autori kohandatud

Paljud loevad traditsioonilise kaugtöö algusajaks eelmise sajandi viimast kümnendit, sest siis jõudis Internet massidesse, kus aina rohkematel inimestel jõuab kiire võrguühendus koju. See aitas suuresti kaasa kiirele infovahetusele kodu ja kontori vahel, kus töötajad pääsevad oma kodust ligi ettevõtte sisevõrku ja sisetelefonivõrku. Kaugtöö vormid ulatuvad aga 1970ndatesse, kus satelliitkontorid olid ühendatud kesklinna arvutite kesküksusesse ja infovahetus arvutite vahel käis läbi telefoniliinide. 1980ndate alguses oli nii mõnelgi suuremal ettevõttel ettevõttesisene kesküksus, kuhu said ühenduda harukontorite ja kodust töötajate personaalarvutid. (Watad, Jenkins 2010)

Eestis võib kaugtöö ajaloo alguseks lugeda 1993. aastat, kui algatati koostöös Rootsiga projekt „Kodukant“, mille eesmärk oli toetada maarahvast ja taasasustada külakogukonnad, mille käekäiku said inimesed ise juhtida (Otsason 1998, 105). Viimaste aastate jooksul on loodud üle Eesti mitmeid paindlikku tööd võimaldavaid töökohti nagu näiteks Emmaste ja Laulasmaa kaugtöökeskused. Tänapäeval on Eestis umbes 700 kaugtöökeskust. (Kaugtöö ja tark ... 2011)

Kaugtööd lihtsustavad sellised abivahendid nagu: rühmatarkvara, virtuaalne privaativõrk, videokonverentsid, virtuaalsed kõnekeskused ja internetitelefoni. See võib olla otstarbekas ja kasulik ettevõtetele, sest see võimaldab töötajatel suhelda ja infot vahetada üle pikkade distantside, mis aitab kokku hoida reisimise- ja ajakuludelt.

1.1.1. Kaugtöö liigid

Kaugtöö erinevaid vorme võib liigitada töö tegemise füüsilise koha, aja ja lepingulise suhte järgi. Põhiliselt liigitatakse kaugtööd selle tegemise koha järgi (vt tabel 1).

Tabel 1. Kaugtöö liigid

Töökohta asukoht	Kaugtöö liik
Töökoht, mis asub kontorist eemal	Kaugtöötajad, kes teevad oma tööd kodust
	Mobiilsed kaugtöötajad
	Kodutööpäevade raames kaugtöötajad
Töökoht, mis asub jagatud tööruumides	Satelliitbürood, mis kuuluvad tööandjale
	Kohalik kaugtöökeskus, mis ei kuulu tööandjale

Allikas: (Nunes 2005, 137), autori kohandatud

Kodus töötamine on kõige levinum kaugtöö vorm. Siin tuleb eristada kaugtööd ja traditsioonilist kodutööd. Kui kaugtöö tähendab seda, et töötaja kasutab oma tööandja või kliendiga ühenduses olemiseks info- ja kommunikatsioonivahendeid, siis kodutöö on töö tegemise vorm, kus inimene teeb kodus tooted (nt kudumid, kunstiteosed vms) valmis ja annab need üle kliendile või tööandjale (Kaugtöö liigid 2010). Indiviidi jaoks on kodus töötamise eelisteks väiksem aja- ja rahakulu transpordile, väiksem stress, suurem autonoomsus, paindlikkus, mugav töökeskkond jne. Potentsiaalseteks väljakutseteks on töötaja nii sotsiaalne kui ka töökoha isoleeritus, ressurssidele ligipääs, tööle pühendumine, segav kodune keskkond, mitteformaalne suhtlus, töö- ja pereelu ühtlustumine jne. Ettevõtte jaoks on kodus töötamise eelisteks töötajate suurem produktiivsus, tööluusi vähenemine, kõrgem moraal, väiksemad kontorikulud ja laiem talendipank. Väljakutseteks aga töötulemuste kontrollimine ja mõõtmine, sünergia saavutamine, suhtlemine, töö koordineerimine, klientide usaldus, kadedad kaastöötajad, töötaja kättesaadavus ja lojaalsus ettevõttele. (Kurland, Bailey 1999, 56-57)

Mobiilse kaugtöö puhul on töötaja töökoht liikuv. Töötajal puudub oma kindel töökoht ja ta teeb tööd seal, kus ta viibib. Tänu traadita internetile ja mobiilsidevõrgule on töötajal võimalik oma nutitelefoniga, tahvelarvuti või sülearvutiga oma tööandjaga kommunikatsioonil olla praktiliselt ükskõik kuskohas olles (Kuusmaa 2010). Töötaja jaoks on mobiilse kaugtöö eelisteks rohkem autonoomsust, paindlikkus ja kontoripoliitika puudumine. Väljakutseteks on sotsiaalne ja töökoha isoleeritus, pikemad töötunnid, ligipääs ressurssidele ja tavapärasest kõrgemad tehnilised teadmised. Ettevõttele on eelisteks suurem produktiivsus, tööluusi vähenemine ja lähedus klientidele. Väljakutseteks on samad punktid, mis kodus töötamise lõigus. (Kurland, Bailey 1999, 56-57)

Kodutööpäevad, s.o erikokkuleppel tööandjaga väljaspool kontorit töötamine on sarnane tavalise kodust töötamisega ainult selle erinevusega, et sellist vormi kaugtööd rakendatakse tavaliselt süvenemist nõudvate ülesannete täitmiseks, mitte töötaja elukohast või erivajadustest tulenevalt. Samuti võib kodutööpäevadeks lugeda kordi, kus tehakse kodust tööd näiteks rahvusvahelise kaugtöö päeva või ettevõtte enda ürituste raames. (Kaugtöö liigid 2010)

Satelliitbüroos toimub töö jagatud tööruumides. Need tööandjale kuuluvad või renditud kontorid asuvad tavaliselt peakontorist kaugel. Filiaalset eristab satelliitbüroo see, et kontor ei asu peakontorist eemal mitte klientide asukoha, vaid töötajate elukoha tõttu. Eestis

on satelliitbüroo näiteks Emmaste kaugtöökeskus (Kaugtöö liigid 2010). Indiviidi jaoks on satelliitbüroos töötamisel eelisteks väiksemad kulutused transpordile, madalam stress, rohkem aega pere jaoks, kõrgem tööga rahulolu. Väljakutseteks aga töökoha isoleeritus, vähenenud kontori mõju ja ligipääs ressurssidele. Ettevõtte vaatevinklist on eelisteks töötajate suurem produktiivsus, kõrgem moraal, laiem talendipank, lähedus klientidele ja organisatsiooni kultuuri säilimine. Väljakutseteks on tulemuste mõõtmine ja kontrollimine, juhtimiskontroll ja kolleegide kadedus. (Kurland, Bailey 1999, 56-57)

Kohalikus kaugtöökeskuses toimub töö samuti jagatud tööruumides, mis asuvad töötajate elukoha lähedal. Kaugtöökeskus erineb satelliitbüroost selle poolest, et seda kasutavad mitme organisatsiooni töötajad ühiselt (Kaugtöö liigid 2010). Töötaja eelised kaugtöökeskuses on kokkuvõttes transpordilt, madalam stress, rohkem autonoomsust, kõrgem rahulolu, rohkem aega pere jaoks ja tööpoliitika puudumine. Puudusteks aga sotsiaalne ja töökoha isoleeritus, vähenenud kontori mõju ja ligipääs ressurssidele. Ettevõtte seisukohalt on eelisteks produktiivsuse kasv, kõrgem moraal, lähedus klientidele ja laiem talendipank. Väljakutseteks on tulemuste mõõtmine ja kontrollimine, juhtimiskontroll, sünergia saavutamine, kolleegide kadedus, mitteformaalne vastasmõju, lojaalsus, töö koordineerimine jne. (Kurland, Bailey 1999, 56-57)

1.1.2. Kaugtöö produktiivsus

On arutletud, kas kaugtöö kasutamine võib tõsta organisatsioonilist ja individuaalset produktiivsust. Väiteid suuremast produktiivsusest on sageli väärad, sest töötajate hinnang enda töökuse kohta ei ole objektiivne ning juhid ei pruugi tunnetada individuaalset ja meeskonna produktiivsust. Samuti üritavad tööandjad värvata kaugtöötajateks just paremate tulemustega töötajaid, aga üldiselt kehtib reegel, et produktiivsed töötajad on produktiivsed nii kontoris, kodus kui ka kohvikus töötades. Seega on keeruline saada täpset infot kaugtöö produktiivsuse kohta. Kaugtöö efektiivsuse ja produktiivsuse kohta on läbi viidud mitmeid uuringuid üle maailma.

Melbourne'i ülikoolis läbiviidud uuringus toodi välja kolm põhilist valdkonda, mis mõjutavad kaugtöötajate produktiivsust.

Töötaja tulemuslikkuse saavutamiseks on tähtis, et ettevõttel oleks välja arendatud korralik IT-tugi. Keskmise või kõrgtasemeline IT-tugi on vajalik individuaalse produktiivsuse tõstmiseks, mistõttu tuleks ettevõtjatel investeerida infotehnoloogilistesse vahenditesse,

platvormidesse ning rakendustesse, et kaugtöö sujaks. (Telework, productivity ... 2012, 10-12)

Teiseks oluliseks alaks on juhtide hoiak ja kaugtöötajate toetamine. Kuna kaugtöötajate töökorralduseks on vaja teistsugust lähenemist ja stiili, siis on oluline, et juhid püstitaksid selgeid ülesandeid ning on regulaarselt töötajatega ühenduses. Samuti peaksid juhid usaldama oma töötajaid ja mitte muretsema töö tegemise koha üle, kui töö saab õigeaks ajaks tehtud ja töötajad on produktiivsed. (*ibid.*, 12-14)

Kolmandaks valdkonnaks on kaugtöötajapoolsed aspektid. Kaugtöötajad on rohkem produktiivsed, kui nad saavad kontorist väljaspool teha keerulisemaid ja mitterutiinseid ülesandeid. Samuti on töötajad produktiivsemad, kui ettevõtte võimaldab neile hübriid-kaugtöökorraldust, sest siis väheneb neil isoleerituse tunne ja saavad kontoritööpäevadel suhelda kolleegidega. Produktiivsuse tõstmiseks on tähtis ka töötajate piisav koolitamine kasutamaks IKT vahendeid. (*ibid.*, 15-17)

Kui Yahoo 2013. aasta alguses oma ettevõttes kaugtöö keelustas ja vahetult pärast seda Best Buy oma paindliku tööprogrammi lõpetas, sattusid kaugtöö produktiivsusega seotud küsimused kahtluse alla. Hakati uurima, mis võiks viia kaugtöö keelustamiseni mõnes ettevõttes. Peamisteks punktideks kontori poolt olid professionaalide lähedus, kolleegidega suhtlemine ja uute ideede sünd, töötegemiseks sobiv keskkond ning karjääritegemise võimalus. Sobivaim koht kaugtööks on ülemaailmsed ettevõtted, kus töötajad asuvad erinevates ajatsoonides. (Does Telecommuting ... 2013)

1.1.3. Kaugtöö eelised

Kaugtöö on kasulik tööandjatele, töötajatele, ühiskonnale, keskkonnale ja majandusele üldiselt. Ühiskonna jaoks pakub kaugtöö suuremat tööhõivet, sest kaugtööd saab teha igalt poolt. Kaugtöö on hea töövorm näiteks lapsevanematele ja hooldajatele, kes saavad oma kohustuste kõrvalt teha ka muud tööd. Lisaks on kaugtöö sobilik puudega inimestele ja pensionäridele ja samas ka inimestele, kes elavad kohas, kus muidu tööd nende jaoks ei ole. Ühiskonna jaoks on kasulik ka liiklusummikute ja liiklusõnnetuste vähenemine, transpordi infrastruktuuri koormuse vähenemine, kasvuhoonegaaside vähenemine, energia väiksem kasutamine ja haavatavuse vähenemine terrorismi suhtes.

Ettevõtete jaoks aitab kaugtöö laiendada talendipanka, aitab vähendada haiguste levimist, aitab hoida kokku kuludelt, eelkõige kinnisvarakuludelt, tõstab produktiivsust,

osades riikides saab ettevõtte maksusoodustusi, kui palkab puudega inimesi kaugtööd tegema. Väga suur eelis on kaugtööl see, et saab palgata ka inimesi välismaalt. (Kuusmaa 2010)

Kaugtöö suurendab efektiivsust, sest ettevõtte mõõdab töö aja asemel töö tulemust ja seega on töötajate panus selgemini näha. Lisaks on töötajate rahulolu suurem, sest suuremad valikuvõimalused ja kontroll oma töö üle suurendab nende rahulolu ja sellest tulenevalt on tulemused paremad ja nende stress on madalam. Kindlasti aitavad infotehnoloogilised lahendused parandada ka kontoris töötavate inimeste töökorraldust. (Workplace Savings Calculators)

Töötajate jaoks aitab kaugtöö arendada töö ja eraelu tasakaalu. Kuna kaugtöötaja teeb oma tööd kodust ja ilmub kontorisse harva, siis väheneb töötaja ökoloogiline jalajälg ja auto olemasolul kütuse kasutus. Ühistranspordiga liigeldes hoitaks kokku piletikuludelt. Liikumiskulusid ei saa mõõta ainult rahas vaid ka ajas, sest keskmine inimene kulutab keskmiselt 15 kuni 25 päeva aastas liiklemisele töö ja kodu vahel. Rahaliselt hoiaks töötaja kokku tuhandeid eurosid liiklemiskuludelt ja tööga seotud kuludelt. (Fuhr, Pociask 2007)

Töötajatel suureneb kaugtööd tehes tööga rahulolu ja suureneb iseseisev otsustusvõimalus oma töö üle, sest ta ei pea viibima kontoris ja tal on võimalus tööd teha ükskõik kus ja mis ajal. Töötaja tervis on samuti parem, sest kaugtöötajatel on stressitase madalam ja rohkem on aega isiklikuks eluks. (Kuusmaa 2010)

Majanduslikud eelised on kasvav töö rahulolu ja moraal, kasvav töötaja elu- ja ajakvaliteet, suurenev produktiivsus, madalam töölt põhjusteta puudumine ja tööhõive suurenemine. Kaugtöötajatel on ettevõttest lahkumise soov väiksem kui tavatöötajatel. Huvitav fakt on see, et need kaugtöötajad, kes olid rohkem isoleeritud oma töökollektiivist ja töökeskkonnast, oli madalam tahtlus oma töökohta vahetada (Golden *et al* 2008, 1412-1416). Ühes uuringus leiti, et kui tööandja annab rohkem tagasisidet ja selgemaid instruktsioone töö tegemiseks, siis kaugtöötajatel tekib lojaalsus tööandja suhtes ja langeb töölt lahkumise soov ja töö kvaliteet paraneb. (Ilozor 2001, 496-499)

Keskkonnaalased eelised on vähenev kütuse tarbimine, madalamad energia- ja rahakulud teede, kontori ja ladude ehitusse, madalamad kontori eksploatsioonikulud, madalamad kasvuhoonegaaside emissioonid ja reostus ning väiksem liiklustihedus. (Fuhr, Pociask 2007)

1.1.4. Kaugtöö puudused

Kaugtöö puhul on nii töötaja kui ka tööandja jaoks mitmeid puuduseid. Kuna kaugtööl on töötunnid vähem reguleeritud võrreldes kontoritööga, siis töötaja pingutust ja pühendumust mõõdetakse suure tõenäosusega puhtalt tema töö tulemuste põhjal. T. Kuusmaa tõi välja, et tööandja ei näe töötaja mitteproduktiivseid tööalaseid tegevusi nagu näiteks uurimistegevus mingi tööasja suhtes, enese koolitus, tehniliste probleemide eksisteerimine ja nende lahendamine või töövahendite tõrked. Sellepärast on üsna tõenäoline, et tööandjad rakendavad kaugtöö tegijatele tükipalga määra või muid töötulemustepõhiseid tasustamissüsteeme. Lisaks, suur osa töötamiskulusid, mida kontoris tööd tehes kataks ettevõtja, on töötaja enda kanda nagu näiteks vesi, elekter, kohvi, telekommunikatsiooniteenused, töötegemisvahendid ja tarkvaralitsentsid. See, kas ja kui palju peab töötaja nendest nimetatud kulutustest ise kandma on tööandja otsustada. Ettevõtja seisukohalt on riskantne ka võimalik konfidentsiaalse info leke: seda näiteks juhul, kui koduarvutist tööfailidele ligipääsemisel ei ole tagatud piisav turvalisus. Tuleb arvestada ka sellega, et isegi kui igasugused konfidentsiaalsuslepingud on sõlmitud, võib ikkagi juhtuda, et töötaja on pahatahtlik ja võib näiteks kinnisvarasektori kohapealt müüa oma konkurentidele infot või omandatud tarkuste ja kliendibaasi põhjal ise oma firma alustada jne. (Kuusmaa 2010)

Töötajate seisukohast toob T. Kuusmaa välja mitmeid puuduseid. Töötajal võivad tekkida motivatsiooni- ja distsipliiniprobleemid. Kaugtöötamine eeldab inimeselt, et ta suudab ise ennast motiveerida tööd tegema ja ei tegeleks kõrvaliste asjadega. See on kindel, et kaugtöö ei sobi igapähele ja sobib vaid nendele, kes suudavad tööd teha kodustes tingimustes, kus võib olla palju segavaid faktoreid nagu pere, meelelahutus ja hubane kodukeskkond. Kui inimene ei pühenda end täielikult töö tegemisele ja kaldub tegelema teiste asjadega, siis tema produktiivsus väheneb ja kannatab töökvaliteet ning töö tegemine ebaregulaarselt võtab rohkem aega. (Kuusmaa 2010)

W. F. Cascio on samuti toonud välja kaugtöö puuduseid nii töötajate kui tööandjate seisukohalt vaadates. Kaugtöö vormis töötajatele on puuduseks see, et kodust tööd tehes väheneb nende sotsiaalne suhtlus ja ühtekuuluvustunne firmaga ning võib tekkida isoleerituse tunne. Sülearvuti ja mobiiltelefon ei suuda asendada klassikalist näost näkku suhtlemist nagu teeb seda kontoris töötamine, kus töötaja puutub kokku kolleegidega ja saab osa võtta koosolekutest, firma tähtsündmustest, sünnipäevadest jne. Seda annab kindlasti parandada

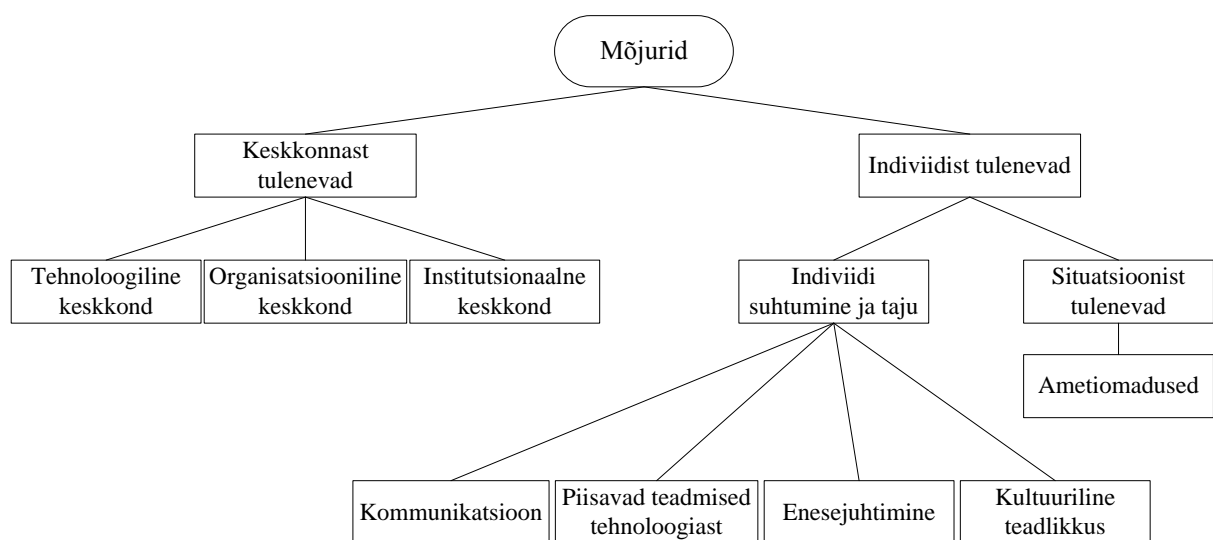
sellega, kui töötaja näiteks käib vähemalt üks päev nädalas kontoris tööd tegemas või võtab regulaarselt osa koosolekutest. (2000, 82-83)

Tööandja jaoks on kõige suurem puudus see, et tal on väiksem kontroll oma töötaja ja tema töö üle, mis eeldab seda, et tööandja on sunnitud rohkem usaldama oma töötajat. Teiseks, kaugtööd tehes väheneb „oma firma“ tunne kui kaugtöötaja kaugeneb ettevõttest. Olenevalt ettevõtte tegevussektorist ei pruugi see klientide perspektiivist olla hea, kui näiteks suur osa töötajaid töötab kodust ja võib jätta ebaprofessionaalse mulje. Kontoris asuvat tehnikat saavad kasutada mitmed töötajad, kuid kaugtöötaja kodus vaid üks, mistõttu tekib ettevõttel kuluefektiivsuse langus. Seda muidugi juhul, kui tööandja on nõus seda kulutust tegema. (Cascio 2000, 82)

1.1.5. Kaugtöö rakendamise eeldused

Ettevõtte pakub kaugtöö võimalust ainult siis, kui on täidetud minimaalsed tehnoloogilised, asutuslikud ja organisatoorsed tingimused. (Illegems *et al* 2000, 276)

V. Illegems jt, R. Blackburn jt andsid oma artiklites ülevaate kaugtöö põhilistest kontseptuaalsetest aluspunktidest. Autorid on jaganud kaugtöö kasutusele võtmise otsuse mõjurid laias laastus kaheks: keskkonnast ning individist endast tulenevad. Kaugtöö rakendamise otsust mõjutavad tegurid on toodud välja joonisel 2.



Joonis 2. Kaugtöö kasutusele võtmise otsuse mõjurid

Tehnoloogilises keskkonnas on tarvilik, et infotehnoloogilised vahendid oleksid nii töötajal kui ka tööandjal piisavalt võimekad, et tulla toime kiire info- ja andmevahetusega. Siiski on isegi tänapäeval nii mõneski tööstusriigis suhteliselt kulukas omandada uuemaid infotehnoloogilisi kommunikatsioonivahendeid või luua oma ettevõtte sisevõrk jne. (Illegems *et al* 2000, 277)

Institutsionaalse keskkonna määravad regulatsioonid ja seadused. Euroopa kaugtöö raamleping on Euroopa esimene autonoomse iseloomuga leping, mis seab lepingu osapooltele kohustuse eesmärges riiklikes süsteemides ellu viia (Welz, Wolf 2010, 8). Näiteks on raamlepingus sätestatud, et regulaarsel kaugtöö tegemisel kompenseerib tööandja kõik otseselt tööga seotud kulud. (Raamleping kaugtöö kohta 2006)

Organisatsioonilises keskkonnas on pidevalt kasvav konkurents ja tooted on muutunud individuaalsetele nõuetele vastavaks. Kohanemine ja paindlikkus on saanud suuretegevõtete strateegia keskmeks ning puhas suurus ja füüsiline kapital ei mängi enam kõige olulisemat rolli. Viimased kaks on asendumas teadmiste ja informatsiooniga. Mittestrateegiliste ja tihti kuluka väärtusahela osade sisseostmine on sellises keskkonnas sageli esinev nähtus. See keskkond võimendab ka kaugtöö kasutuselevõtmist. Kaugtöötajate puhul on vajalik viia sisse juhtimisstiili muutus. Kaugtöötajate juhtimisel vajavad erilist tähelepanu koordineerimine, kontrollimine, motiveerimine, kaugtöötajate kättesaadavuse organiseerimine, suhtlemine ülejäänud töötajatega ja ettevõtte kultuuri säilitamine. Kaugtöö juurutamist aeglustab juhtide suhtumine, mille korral soovitakse säilitada töötaja üle sama tugev kontroll kui kontoris. Selline hoiak võib saada suureks barjääriks organisatsiooni juhtimisel. Büroo automatiseerimine võimaldab efektiivsemat töötajate ja ettevõtte juhtimist ning kontrolli. Büroo automatiseerimine on arvutisüsteemide kasutamine, mis eeldab kohaliku arvutivõrgu ja mitmesuguse spetsiaaltarkvara olemasolu ning samuti süsteemi toetavaid teadmisi. Automatiseerimine vähendab juhtide muret seoses kaugtöötajate aja kasutamisega väljaspool kontorit ja seetõttu vähendab juhtide kontrollimisvajadust. (Illegems *et al* 2000, 278-279)

Indiviidi tasandil mõjutavad kaugtöö kasutuselevõttu situatsioonist tulenevad karakteristikud ning inimese enda suhtumine ja taju.

Ametiomadustega seoses on kaugtöö jaoks ebasobilikud ametikohad, mille ülesanded on asukohaga otseses sõltuvuses. Tänapäeval on kasvav osakaal aga just nõ teadmustöötajatel, kes loovad, korraldavad, muundavad ja levitavad informatsiooni. Sellist tüüpi töö juures on

prioriteetsel kohal informatsiooni tsentraliseerimine, mitte töötajate füüsiline tsentraliseerimine. Tihti kirjeldavad inimesed enda tööd kaugtöö jaoks ebasobilikuks, sest see nõuab osaliselt nende kohalolekut kontoris. Artikli autorite arvates on aga enamusel tänapäeva ametitest üks või mitu ülesannet, mida saab lihtsasti teostada kaugtöö abil. Seega on levinud vale arusaam, et kaugtöö peaks olema täistööajaga. (Illegems *et al*, 279)

R. Blackburn jt tegid kindlaks indiviidi omadused, mis kaugtöötajatel peaks olema ja ühtlasi tuleks nende karakteristikute olemasolu juba värbamisprotsessis välja selgitada:

- Enesejuhtimine – isikliku initsiatiivi olemasolu ja personaalsete eesmärkide seadmine ning nendeni jõudmine ilma tööandja jälgimiseta.
- Kommunikatsioon – oskus efektiivseks sidevahetuseks tehnoloogiliste abivahendite abil.
- Kultuuriline teadlikkus – võime tulla toime kultuurilise mitmekesisusega.
- Piisav teadmistepagas tehnoloogiast ja tehnoloogiline mõtlemine. (Blackburn *et al* 2003, 96-98)

Kuna nende omaduste olemasolu on töötajate testimisel ja intervjuerimisel raske kindlaks teha, siis oleks ettevõtte seest kõige optimaalsem kaugtöötajaid valida. Olukordades, kus kaugtöötaja palkamine väljastpoolt ettevõtet on ainuke võimalus, tuleks eelistada potentsiaalse kandidaadi eelneva tööandja tagasisidet. (Bernardino *et al* 2012, 291)

1.2. Vanemaealised tööjõuturul

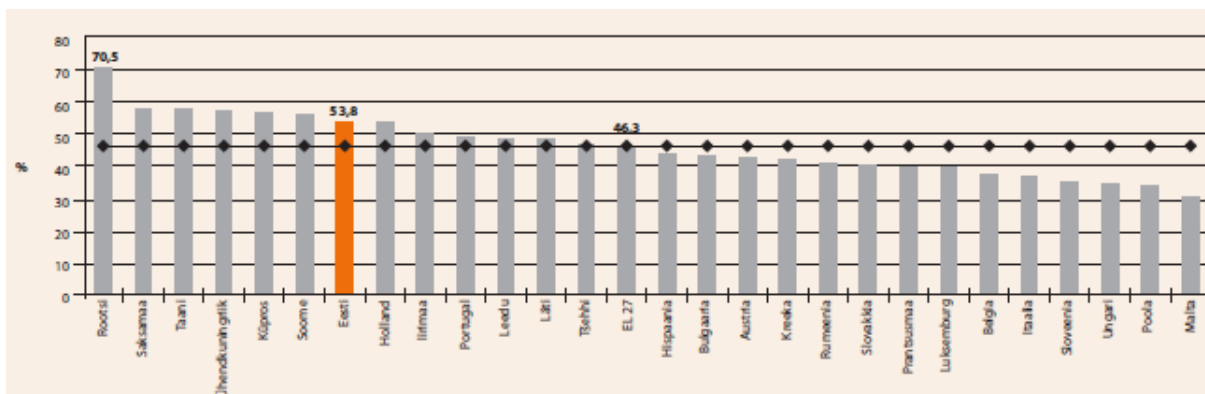
Eestit loetakse kõige kiiremini vananevaks riigiks Euroopas. Inimeste eluiga pikeneb, elanikkond vananeb ning töötajaid jääb aina vähemaks. 2012. aasta mai lõpus viidi läbi uuring, mis käsitles inimesi vanuses 50-74 eluaastat. Sellises vanusevahemikus oli inimesi tol hetkel Eestis umbes 381000 ja neist käis tööl veidi alla poole. Prognooside kohaselt juba 2016. aastal lahkub Eestis tööturult rohkem inimesi kui tööturule siseneb. Demograafilised näitajad osutavad, et kõige kiiremini kasvab pikaajaliste rahvastikurühm – 80-aastased ja vanemad inimesed. Hinnatakse, et aastaks 2025 elab Euroopa Liidus iga alla 25aastase inimese kohta kaks üle 50aastast inimest. Juulis avaldatud Eesti Statistikaameti aruande alusel peaks Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse tagamiseks tõstma pensioniiga 2060. aastaks 74-le aastale. (Strauss-Raats 2013, 1)

1.2.1. Vanemaealiste roll tööjõuturul

Võrreldes 20. sajandi algusega on tänapäeval keskmine eluiga üle 20 aasta pikem tänu meditsiini arengule ja elukvaliteedi ning töökeskkonna paranemisele. On tekkinud olukord, kus keskmine eluiga on suurenenud kiiremas tempos kui keskmine pensioniiga. Iga aasta suureneb arenenud maades tervisliku elu keskmine vanus umbes 0,1-0,3 aastat (Kristjuhan 2006, 329-331). Inimesed, kes on jõudnud või jõudmas vanemasse ikka on säilitanud oma töövõime ja nende tervis on aastatega läinud ainult paremaks. See paneb riikide ette suured sotsiaalsed ja majanduslikud väljakutsed, sest pensioniealiste osatähtsuse suurenedes toob see endaga kaasa majanduskasvu aeglustumise ja suuremad kulutused pensionile, tervishoiusüsteemile ja hoolekandeteenustele. Samal ajal eksisteerib maailmas ka teine probleem, kus nooremad inimesed lükkavad aina edasi oma tööle minekut kas õpingute tõttu või ei ole nad piisavalt motiveeritud jms. Kuna paljud noored ei täida riigikassat maksude näol, siis on raske leida raha pensioniealistele pensioni maksmiseks jne. Ühest küljest inimesed elavad kauem ja püsivad ka hea tervise juures, aga teisest küljest ei saa seda võtta nii üheselt, sest on ka inimesi, kes juba varasemas eas ei ole enam nii hea tervise juures kui mõni vanem inimene. Seega ei oleks väga sobilik lahendus see, kui tõsta ainult pensionile minemise vanuse alampiiri. See on väga aktuaalne probleem ja paljud teadlased tegelevad lahendustega, kuidas vanemaealisi tööl hoida. Kuna praegune süsteem ei ole jätkusuutlik, siis tööjõupuuduse leevendamiseks tuleb hakata otsima lahendust vanemaealiste tööhõive suurendamise näol.

Vanemaealiste vanusevahemikku on väljendatud erinevalt. Mõned väljaanded ja autorid loevad vanemaealiste vanusevahemikuks 50-65, mõned aga 50-64 ja 55-65. Rahvusvahelises võrdluses loetakse vanemaealisteks 55-64 aastaseid inimesi ehk vahetult pensionieelses eas olevaid inimesi. Käesolevas töös kasutab autor teooriaosas samuti vanusevahemikku 55-64. Analüütilises pooles koos intervjuuga kasutab autor intervjuueeritavate mugavuse mõttes vanusevahemikku 50-64.

Aastal 2013 oli vanemaealiste tööhõive määr Eestis 53,8% (Einmann 2013). Jooniselt 3 on näha, et Rootsis oli 2010. aastal tööhõive määr ülekaalukalt kõige kõrgem. Eestis oli vanemaealiste tööhõive määr 2010. aastal sama kõrge kui oli 2013. aastal – 53,8%. (Marksoo *et al* 2011, 2-3)



Joonis 3. 55-64-aastaste tööhõive määr Euroopa Liidu riikides 2010. aastal (%)

Allikas: (Marksoo *et al* 2011, 2)

Prognooside kohaselt kasvab Eestis üle 65-aastaste inimeste osakaal praeguselt 17%-lt 25%-ni aastaks 2020. Veel mustem stsenaarium on aastaks 2050, kui prognoositakse, et üle 65-aastaste osakaal on tervelt 33%. Kuna see aeg pole enam kaugel, tuleb muuta ühiskonna suhtumist vanemaealistesse, aidata tööandjatel hajutada riske seoses vanemaealiste töötajatega ning valmistada inimesi ette pikemaks töökarjääriks.

Kõige halvemad tööturu väljavaated vanemaealiste seas on nendel, kelle oskused on piiratud. Aktiivsena vananemise arengukavas on märgitud, et vanemaealised osalevad vähem elukestvas õppes võrreldes noorematega (Aktiivsena vananemise ... 2013, 31). Kui tervikuna tõusis 2012. aastal 25-64-aastaste inimeste elukestvas õppes osalemise määr 12,9%, siis vanemaealiste (55-64) osalemine suurenes 5,5%, mis on üle 2 korra madalam (Eesti 2020 ... 2013, 8). Elukestvas õppes mitteosalemise peamisteks põhjusteks on vajaduse puudumine, liiga kallis õpe, huvi puudumine, perega seotud kohustused ja halb tervis. (Aktiivsena vananemise ... 2013, 31)

On jõutud järeldusele, et elukestvas õppes osalevad sagedamini nooremad, kõrgema haridusega ja kõrgematel ametikohtadel olevad töötajad. Sarnaselt põhiharidusega inimestele ning mitte-eestlastele osalevad ka üle 50-aastased inimesed elukestvas õppes väiksema tõenäosusega kui ülejäänud (*ibid.*, 31-32). Oskuste arendamisel aitavad eelkõige kaasa koolitused, mis annavad võimaluse vanemaealistel inimestel täiendada oma teadmisi ning suurendada oma konkurentsivõimet tööturul.

Kuna vanemaealiste suhtes eksisteerivad teatud eelarvamused, siis see on samuti suureks probleemiks vanemaealiste tööhõive tõstmisel. Vanemaealiste palkamist takistab

eelkõige juhtide suhtumine nendesse. Mitmed välismaised uuringud on näidanud, et nooremaid töötajaid soositakse rohkem kui vanemaid. Näiteks tööandjate ja töötajate seas 2010. aastal läbi viidud uuringus selgus, et nii töötajad kui ka tööandjad mõlemad hindavad vanemate töötajate produktiivsust palju madalamaks kui see on noorematel töötajatel. Jõuti järeldusele, et vanuselist diskrimineerimist vähendada on keeruline, sest negatiivseid vanusega seotud stereotüüpe seatakse rohkem töötajate poolt, kes pole juhtival positsioonil ja sageli tehakse seda kollektiivselt. (Van Dalen 2010, 325-326)

Paljudel juhtidel on tekkinud arusaam, et vanemad töötajad ei ole piisavalt paindlikud, kohanemisvõimelised ja nendel on vähem töötahet võrreldes nooremate töötajatega. Sellised arvamused on tingitud vähestest teadmistest vanemaealiste töövõime kohta. Selline suhtumine võib eriti ette tulla tänapäevases ärimaailmas, kus on suur osakaal tehnoloogia kasvul ja infovoogude suurenemisel. Levinud müüdid selle kohta, et vanemaealised on vähem võimelised või väiksema tahtejõuga tehnoloogiliste tööülesannete õppimisel, ei ole uuringutes ja kirjanduses kinnitust leidnud. (Shultz, Adams 2009, 232)

On ka uuringuid, mis ei näita, et ettevõtete juhtidel oleks diskrimineeriv hoiak vanemaealiste töötajate suhtes. Näiteks 2007. aastal USA-s läbiviidud uuringus tõid juhid välja vanemate töötajate positiivseid omadusi – nende teadmised ettevõtte kohta, usaldusväärsus ja pühendumus (The Real Talent ... 2007, 1-8).

Kuigi vanusepiirangu märkimine tööpõhise otsingu reklaamides on keelatud, teavad peaaegu kõik töötuks jäänud vanemad inimesed Eestis, et üldjuhul eelistab tööandja ikkagi nooremaid. Üldjuhul kehtib reegel, et mida vanem on töötaja, seda suurem on tõenäosus, et teda ignoreeritakse. Sageli tuleb neil leppida madalapalgalise ja rutiinsema tööga. Tööandja ei tunne end kindlalt, kui ta peab palkama vanema inimese. (Pettai 2012)

1.2.2. Vanemaealiste ootused töö suhtes

Kuna vanemaks saades inimese motoorsed võimed langevad (nt liikumisvõime, jõud, vastupidavus, kiirus, nägemine, kuulmine jne), siis on mõisteta, et võrreldes noorematega on vanemaealistel tööga seotud ootused ja kriteeriumid teistsugused (Arvola 2006, 41). Enne kui tuua välja vanemaealiste ootused ja eelistused töö suhtes, siis võiks uurida, miks üldse soovivad pensioniealised töötajad tööturul jätkata pensionile minemise asemel.

Mitme läbiviidud uuringu põhjal tuuakse järgnevalt välja põhjused, miks vanemaealised soovivad pensionieas jätkata töötamist. Et edasitöötamine üldse võimalik

oleks, peavad olema täidetud eeltingimused, et nende tervis, kompetents ja soov enda arendamiseks olemas oleks (Knauber 2013, 96-101). Põhjused, miks vanemaealine soovib edasi töötada on: vaimse ja füüsilise aktiivsuse säilitamine, raha, olla produktiivne ja kasulik, teha seda, mida naudid, soov aidata teisi inimesi, suhelda ja olla inimeste keskel, omandada uusi teadmisi ja oskusi. (Cappelli, Novelli 2010, 17-18)

Kirjanduses leiduvatest uuringutest, mis käsitlevad vanemaealiste tööeelistusi, on välja joonistunud üldlevinud ootused tööle. Kõige enam käivad läbi sellised variandid nagu paindlik töögraafik, võimalus kasutada oma oskusi, sõbralik töökeskkond, võimalus teha oma tööd kodust, osalise ajaga töö, konkurentsivõimeline töötasu, töökoha lähedus kodule, enesearendus jne. (Staying Ahead ... 2007, 47-57)

„Vananemise aspektist on oluline, et füüsiline, vaimne ja sotsiaalne töökeskkond paraneks, kui inimese vananedes tema suutlikkus väheneb“ (Leetmaa *et al* 2004, 64). Füüsilise töökeskkonna poolelt peaks nende töökeskkond olema puhtam, müra väiksem, temperatuur sobivam jm., sest vanemaealiste töötajate töövõime langeb kõige rohkem just seal. Vanemaealistele on sobilikud tööd need, mis ei nõua rasket füüsilist pingutust, ebamugavas või ebaloomulikus asendis töötamist ja monotoonseid liigutusi. Keerulised tööülesanded, tihe töögraafik, uute asjade õppimine töö, arvutite kasutamine jm. nõuavad eakamatelt töötajatelt suuremat vaimset pinget kui nooremalt, mistõttu peaks vanemaealiste tööülesannete vaimsed nõuded olema mõnevõrra kergemad. Vanemaealiste seisukohast on tähtis, et nad saaksid oma tööd reguleerida vastavalt oma võimetele, kujundades näiteks tööpause, määrata tööülesannete järjekorda, valida töömeetodeid ja -tempot. (*ibid.*, 64-67)

1.2.3. Kaugtöö kui üks võimalus vanemaealiste rakendamiseks

Paljud asutused on alustanud strateegiate väljatöötamist, mis aitaks vanemaealisi töötajaid tööturul hoida ja neid sinna tagasi meelitada. Kuna vanemate inimeste populatsioon aina kasvab ja keskealiste arvu kasv aeglustub, siis vanemad inimesed on saamas tähtsaks osaks tööturul. Aina rohkem inimesi suudavad oma hea tervise säilitada ka vanemas eas ja samal ajal väheneb füüsilist tööd nõudvate tööde osakaal maailmas, mis on täiesti jõukohane vanemale inimesele. Tööandjate võime seda lisaressurssi kasutada võib aidata tulevikus vältida tööjõu puudust ja säilitada majanduskasv. Ettevõtetele on väljakutseks arendada välja tööjõupoliitika, mis oleks vanemaealiste jaoks kutsuv ning mis samal ajal ei pärsiks produktiivsust. Vastupidiselt noortele täiskasvanutele on vanematel inimestel reeglina

kogutud sääste või saavad nad pensioni ja seetõttu on neil võimalik töötada osajaliselt või lahkuda tööturul. Nad saavad olla tööotsingul väga valivad ning palk ei pruugi olla prioriteet. Selle asemel võivad nad tähtsuse asetada tööaja paindlikkusele, et tegeleda oma pere ja muude tööväliste tegevustega. Probleemiks on aga see, et osades töövaldkondades ei saa pakkuda paindlikku tööaega ega kaugtööd. Näiteks saab siin tuua tootmisettevõtteid, kus kõik töötajad peavad töötama samaaegselt ja näost-näkku klienditeenindus jne. (Eyster *et al* 2008, 2, 4-6, 8-14, 20, 24)

Tuleviku tööhõive põhiküsimus on see, kuidas ärimaailm reageerib vanemaealiste tööjõu kasvule. Kuigi see näitab kasvutrendi, on ikkagi suhteliselt vähesed ettevõtted alustanud vanemaealiste kaasamist, sest kõik ettevõtted veel ei näe ette tööjõu puudust. Rahvastiku vananedes ja tööjõupuuduse arenedes võivad rohkemad ettevõtted võtta kasutusele põhimõtteid, mis köidavad vanemaid inimesi. (*ibid.*, 2)

Vanemaealiste kasuks räägivad oskused ja omadused, mis vananedes täiustuvad. Need on ettevõtja silmis väärtuslikud ja abiks kaugtöö tegemisel. Nendeks võimeteks on vigade vältimine, täpsus, kannatlikkus, lojaalsus, iseseisvus, töö eetika, vastutustundlikkus, oskused probleeme lahendada, stressitaluvus jne. (Arvola 2006, 41)

M. Patrickson viis 2002. aastal läbi uuringu, kas kaugtööl on olemas potentsiaali vanemaealiste töötajate tööhõive suurendamiseks. Ta oli asetanud rõhu kasule, mida saavad vanemad töötajad kaugtööst. Oletati, et kui keskendutakse töötaja loodud väljundile, erinevalt muudele nähtavatele omadustele nagu näiteks vanus, siis oleks võimalik rakendada vanemaid töötajaid pikemalt tööturul, juhul kui nad ise seda soovivad. Peale selle kinnitati, et paljud vanemad töötajad eelistavad pensionile minemise asemel hoopis osalist tööaega, mida kaugtöö saab võimaldada. Seda kinnitab ka 2008. aastal tehtud uuring, kus vaadeldi, mida vanemad töötajad eelistavad traditsioonilise kontoritöö asemel. Kuigi Patrickson rõhus eelkõige andmetöölusele, järeltas ta, et sobiva väljaõppega võivad vanemaealised töötajad omandada oskusi, millega on võimalik teha kaugtöö vormis ka keerukamaid ja vähem rutiinseid töid (Sharit *et al* 2009, 5). Vanemad töötajad on suure tõenäosusega tundlikumad ühistranspordiga seotud ebamugavuste suhtes, mis teeks nende elu raskemaks kui nad peaksid kasutama tööle jõudmiseks ühistransporti. Lisaks on vanematel töötajatel kodust töötades suurem turvatunne, eriti siis kui neil on tervise- või muid isiklike probleeme. (Sharit *et al* 2009, 5)

Lisaks tuleb lahendada ka mitmeid ergonoomilisi probleeme, sest vanemad inimesed vajavad kaugtöö tegemiseks vastavat tööruumi. Näiteks kaasneb vananemisega motoorsete oskuste muutus ja aeglasem reaktsiooniaeg, koordinatsioonihäired, raskus teha pidevaid liigutusi ja vähenenud liikumise paindlikkus. (Kroemer 2006, 25-27)

Samuti on vanematel isikutel rohkem levinud kroonilised haigused nagu artriit. Nende jaoks on tähtsal kohal nii seadmete kui ka töökoha disain ning töö- ja puhkeaja reguleeritus. Seega võib ebaselgus tööohutuse ja tervishoiu seadustes, mis sätestavad tööandja kohustusi töötaja vigastuste ja tervise halvenemise suhtes, heidutada tööandjaid pakkuma kaugtöövõimalust vanematele inimestele. Seetõttu on hädavajalik, et ettevõtted kasutaksid strateegiaid, mis võimaldaksid vanemaealistele kaugtöötajatele sobivaid töötingimusi ja –praktikat. (Sharit *et al* 2009, 5)

2. KAUGTÖÖ RAKENDAMINE VANEMAEALISTELE TÖÖTAJATELE EESTI KINNISVARAETTEVÕTETES

Bakalaureusetöö teises peatükis esitatakse esmalt ülevaade uuritavast objektist. Veel kirjeldatakse töös kasutatavat uurimismeetodit, valimit ja uuringu läbiviimise protseduuri. Seejärel esitatakse uuringu tulemused ja andmete arutelu. Lõpetuseks esitatakse uuringu peamised järeldused.

2.1. Uuritava objekti kirjeldus

Tabelis 2 on toodud välja kinnisvaraalse tegevusega seotud ettevõtete arv vastavalt ettevõtte töötajate hulgale aastatel 2010-2012, sest 2013. aasta andmed ei olnud töökoostamise hetkel kättesaadaval.

Tabel 2. Kinnisvaraettevõtete (EMTAK kood L 683 – Kinnisvaraalne tegevus tasu eest või lepingu alusel) arv aastatel 2010-2012 vastavalt töötajate hulgale

Töötajate arv ettevõttes	2010	2011	2012
Mikroettevõtted (1-9)	1 074	1 133	1 151
Väikeettevõtted (10-49)	64	61	59
Keskmise suurusega ettevõtted (50-249)	6	5	4
Kokku	1 144	1 199	1 214

Allikas: (Statistikaamet, tabel KVM002)

Perioodil 2010-2012 on Eestis kinnisvaraga tegelevate ettevõtete arv kasvanud. Ülekaalukalt on meil mikroettevõtteid, kus töötajate arv jääb vahemikku 1-9. Kuna kinnisvaraturul tegutseb palju üksikettevõtjaid, siis on see nähtus tavaline, kus inimene loob enda osaühingu või registreerib ennast füüsilisest isikust ettevõtjaks. Keskmise suurusega

ettevõtteid, kus töötab üle 50 töötaja, oli Eestis 2010. aastal kuus, 2011. aastal viis ning 2012. aastal neli. Tööga hõivatud isikute arv kõikidel tegevusaladel kokku kui ka kinnisvaraalse tegevusega seotud hõivatute arv ja nende osakaal on toodud välja tabelis 3.

Tabel 3. Tööga hõivatud isikute arv aastatel 2010-2012

Aasta	Kõik tegevusalad kokku	Kinnisvaraalne tegevus tasu eest või lepingu alusel	Osakaal
2010	400 127	3 092	0,77 %
2011	414 456	2 856	0,69 %
2012	430 104	3 007	0,7 %

Allikas: (Statistikaamet, tabel EM001, KVM002)

2012. aastal töötas kinnisvaraga tegelevates ettevõtetes 3 007 inimest, mis moodustab kõigest 0,7% kõikidest hõivatutest. Kahjuks ei ole võimalik töötajate arvu vastavalt ettevõtte suurusele välja tuua, sest Statistikaamet ei kajasta andmeid seoses andmekaitse põhimõttega.

Tabelis 4 on toodud kinnisvaraalse tegevusega seotud ettevõtete müügitulu ning puhaskasum aastatel 2010-2012. Võrdluseks on kõrvale toodud ka kõikide tegevusalade peale kokku tekkinud müügitulu ja puhaskasum.

Tabel 4. Müügitulu ja puhaskasumit iseloomustavad näitajad tegevusalade kohta kokku ning kinnisvaraalse tegevuse kohta (tuhandetes eurodes)

Aasta	Müügitulu (tuhat eurot)		Puhaskasum (tuhat eurot)	
	Tegevusalad kokku	Kinnisvaraalne tegevus	Tegevusalad kokku	Kinnisvaraalne tegevus
2010	37 988 189.3	106 429.3	2 044 948.4	59 500.4
2011	46 226 764.9	115 690.9	3 082 480.8	21 281.5
2012	50 150 559.7	146 640	3 583 030.1	41 403.7

Allikas: (Statistikaamet, tabel EM001, KVM002)

Tabeli andmete põhjal selgub, et müügitulu on aastatega kasvanud nii kõikide tegevusalade peale kokku kui ka kinnisvaraalse tegevusega seotud valdkonnas. Samas, kui

puhaskasum on tegevusalade peale kokku aina kasvanud, siis kinnisvaraalas tegevuses on 2011. aastal toimunud langus. Siiski polnud see nii hull kui aastatetagune olukord, kus 2008. aastal, majanduskriisi algul, oli kinnisvara tegevusvaldkonnas seitsme ja poole miljoni euro suurune kahjum.

Kinnisvarasektor on kaugtöötajate jaoks üks sobivamaid valdkondi. Esiteks on maaklerite töö iseloom selline, kus ei ole suurt rõhku meeskonnatööl ning ettevõtte sisevõrgu olemasolul on informatsioon ja materjalid igalt poolt kättesaadavad. Lisaks on kinnisvaramaakleri töö liikuva iseloomuga – on palju klientidega kohtumisi ehk pole vajalik pidev kontor kohalolek.

2.2. Uuringu kirjeldus

Järgnevalt kirjeldatakse bakalaureusetöös uuringu eesmärki ja uurimisküsimusi, uurimismeetodit, valimit ning uuringu läbiviimise protseduuri.

Bakalaureusetöö uuringu eesmärk on välja selgitada Eesti kinnisvaraettevõtete hoiakud nii üldise kaugtöö kui ka vanemaealiste kaugtöötajate suhtes. Uurimus peab selgitama, kui palju kasutatakse Eesti kinnisvaraettevõtetes kaugtööd ja kui palju võimaldatakse vanemaealistele sellist töövormi. Veel peab selguma kuidas suhtutakse vanemaealistesse ja pensioniealistesse töötajatesse ja nende jätkamise oma töökohal kaugtöö vormis. Vastavalt uurimustöö eesmärgile esitatakse järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millised on kinnisvaraettevõtete hoiakud ja hetkeolukord kaugtöö rakendamisel?
2. Millised on kinnisvaraettevõtete hoiakud ja hetkeolukord vanemaealiste kaugtöö rakendamisel?
3. Milliseid kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid?
4. Milliseid vanemaealiste kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid?
5. Millised on vanemaealiste töötajate võimalused kaugtööks Eesti kinnisvarasektoris?

Kogutud materjali põhjal analüüsitakse kinnisvaraettevõtete juhtide hoiakuid kaugtöösse ja vanemaealiste ning pensioniealiste olukorda. Tulemuste põhjal saab ülevaate kaugtöö implementeerimisest ja vanema tööjõu kasutamisest Eesti kinnisvarasektoris.

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivne uurimismeetod valiti seetõttu, et soovitakse saada ekspertidelt põhjalikku teavet ja seisukohtade põhjendamist. Kuna tegemist on Eestis suhteliselt vähe uuritud valdkonnaga, siis kvalitatiivne uurimismeetod tundub olema kõige sobivam lahendus. Kuna ettevõtte juhtidel on sageli tihe töögraafik, siis on oht, et nad ei ole motiveeritud vastama ankeetküsitlusele ja võivad küsitlusele vastamise delegeerida alluvatele.

Uuringu läbiviimiseks kasutati poolstruktureeritud eksperdiintervjuud (autori koostatud intervjuu küsimusi vt Lisa 1 ja Lisa 2), mis on süvaintervjuu alaliik. Intervjuu küsimused on paindlikud, aga nende järgnevus on fikseeritud. Intervjuu koosnes kahest osast, kus esimeses pooles uuriti kaugtöö kohta üldiselt ning teises pooles oli keskendunud vanemaealistele. Ekspertintervjuu osutus valituks, sest intervjuueeritavad on asjatundlikud oma valdkonnas. Vastajad on uuringusse kaasatud kui teatud rühma esindajad ja potentsiaalselt olulise info ulatus on märksa piiratum (Laherand 2008, 199). Intervjuueeritavatele jagatakse ka põhiküsimuste leht, et neil oleks ülevaade intervjuu suunast. Lisaks põhiküsimustele, küsib intervjuueerija ka lisaküsimusi, mis pole nähtavad intervjuueeritavate küsimuslehtedel. Kuna tegemist on eksperdiintervjuudega, siis on tervitatavaks nähtuseks intervjuude käigus esile kerkivad teemad ja probleemid, millele intervjuueerija poleks osanud tähelepanu pöörata.

Intervjuukavas olid küsimused jaotatud vastavalt teemadele ning autor jagas need pärast transkribeerimist viide blokki, mille alusel analüüsitakse tulemusi:

- Kaugtöö kasutamise hetkeolukord ja võimalused – intervjuusid alustati küsimustega uurimaks ettevõtte hoiakut ja hetkeolukorda kaugtöö suhtes ning uuriti kaugtöö rakendamise võimalusi.
- Kaugtöö kasutamise riskid ja probleemid – siin uuris autor intervjuueeritavalt kaugtöö kasutamise potentsiaalsetest probleemidest ja riskidest kui ka võimalikest kuludest.
- Kaugtöö tasuvus ja kulud – siin sooviti intervjuueeritavate arvamust kaugtöö rakendamise ja kasutamisega kaasnevatele mittemateriaalsete ja materiaalsete hüvedele ja kuludele.
- Vanemaealiste töötajate hetkeolukord ning nende võimalused kaugtööle rakendamisel – uuriti, milline on vanemaealiste töötajate olukord kinnisvaraettevõtetes ning milline on ettevõtete hoiak nende suhtes. Samuti oli oluline välja selgitada vanemaealiste töötajate võimalused kaugtööks.

- Vanemaealiste töötajate rakendamisel kaugtööle kaasnevad potentsiaalsed riskid ja probleemid – selles küsimusteblokis tunti huvi, millised võivad olla võimalikud kaugtööga seotud raskused ja riskid vanemaealiste puhul.

Valim koosnes kümnest intervjueritavast. Esialgselt planeeriti küsitleda 11 kinnisvaraettevõtte juhti, kellest üks langes välja tiheda töögraafiku ja vähese huvi tõttu. Intervjueritavateks olid isikud, kes olid intervjuu toimumise ajal kinnisvaraettevõtte tegevjuhid. Kõik kümme intervjuud viis läbi autor. Intervjuud salvestati diktofoniga ja hiljem transkribeeriti ning kodeeriti. Intervjueritavad soovisid jääda anonüümseks. Intervjuerijal on nimed ja ettevõtted teada. Kuna eksperdiintervjuus ei paku uurijale intervjueritavate vanus, rahvus, perekonnaseis, haridustase jne huvi, siis sellelaadseid küsimusi ei küsitud. Ainus karakteristik mida välja tuua on sugu. Intervjueritavatest üheksa olid mehed ja üks naine. Valimi koostas kaasjuhendaja René Arvola. Järgnevalt on välja toodud tabel 5, kus on kirjeldatud valimit erinevate töövormide ja vanusegruppide arvu järgi.

Tabel 5. Valimi kirjeldus töötajate arvu järgi

	Töötajate arv	Kaugtöötajate arv	Vanemaealiste töötajate arv (50+)	Pensioniealiste töötajate arv
Intervjuu 1	65-70	0	~35	~5
Intervjuu 2	40	0	4	0
Intervjuu 3	35	~25	0	0
Intervjuu 4	~150	~10	7-8	2-3
Intervjuu 5	~70	~20	~10	0
Intervjuu 6	20	~15	7-8	4-5
Intervjuu 7	15	3-4	4	1
Intervjuu 8	12	0	2	0
Intervjuu 9	25	23	~6	3
Intervjuu 10	30	0	10	1

Esimeses uuringu etapis koguti vajalik teoreetiline materjal ja tegeleti selle läbitöötamisega. Bakalaureusetöö teoreetilise osaga toimuv töö toimus enne, pärast ja ka intervjuude läbiviimise ajal. Teises etapis koostati küsitluskava ja teostati prooviintervjuu

ning täiustati küsitluskava vastavalt tagasisidele. Küsitluskava oli planeeritud teemade kaupa ning teemade järjekord oli intervjuude läbiviimisel fikseeritud ning küsimused olid vastavalt intervjuu käigule nii paindlikud kui võimalik, mis võimaldasid intervjuerijal suunata intervjuu käiku vastavalt intervjueeritava vastustele. Kõik intervjuud toimusid 2013. aasta septembrist novembrini ja pärast intervjuude tegemist toimus analüüs, mis leidis aset 2014. aasta märtsist aprillini.

Et vältida intervjueeritava vääritimõistmist kaugtöö tähendusest, täpsustas autor kaugtöö mõistet intervjueeritavatele enne intervjuude algust. Kaugtöö all on mõeldud tööd, kus töötaja teeb tööd kodus ja vaid üksikutel juhtudel võib ilmuda ka kontorisse. Suhtlemine käib läbi telefoni, e-kirjade või/ja videokõnede abil.

2.3. Uuringu tulemused

Järgnevalt esitatakse uuringu intervjuude tulemused. Uuringu tulemuste alapeatükid on tuletatud uurimismeetodi alapeatükis olevatest blokkidest.

2.3.1. Kaugtöö kasutamise hetkeolukord ja võimalused

Intervjuudest selgub, et kümnest intervjueeritavast kuus kinnitavad, et nende ettevõttes kasutatakse kaugtööd regulaarselt, kusjuures kolmes kinnisvaraettevõttes kasutab kaugtööd enamik töötajatest. Neljast ettevõttest, kes kaugtööd ei võimalda, kolm ei tee seda sellepärast, et nende eelnevad kogemused on näidanud, et see ei ole efektiivne töövorm ning üks ettevõtte ei kasuta kaugtööd sellepärast, et see oleks ebaõiglane teiste suhtes, kellele kaugtöö ei sobi. Kuna kinnisvaramüügi tegelevas ettevõttes töötab enim just maaklereid, kelle töö on suures osas kontorist väljas, siis pea kõik intervjueeritavad kinnitasid, et neil töötabki palju töötajaid kontorist väljas.

INTERVJUU-4 Klassikalist kaugtööd kasutab umbes 10 inimest, aga suur osa on neid töötajaid, kes teevad pooleldi kaugtööd kodus ja pooleldi töötavad kontoris /.../

Nagu arvata võib, siis kaugtööd võimaldatakse rohkem kogenud töötajatele, kes ei vaja nii palju abi erinevate tööülesannete täitmisel.

INT-9 Loomulikult uutel töötajatel on algselt kokkulepe, et nad viibiksid rohkem kontoris /.../

Seitse ettevõtte juhti hindasid kaugtöö kasutamise võimalikkust oma firmas positiivselt. Peamiselt toodi välja, et tulenevalt töö spetsiifikast, on kaugtöö kasutamine lausa eeldus.

INT-5 See ei ole meil olnud teadlik valik, see on lihtsalt välja kujunenud tulenevalt sellest, et kinnisvarasektor oma olemuselt on selline, et kliendikontaktid, objektide ja klientidega kohtumised, objektide näitamised ja nii edasi toimuvad üle terve Eesti /.../ See tähendabki seda, et ei saa nõuda ega inimesed ei saagi olla valdavalt kontoris, sest nad peavad palju liikuma. Teinekord on logistilises mõttes lihtsalt mõistlikum alustada neil tööpäeva näiteks kodust.

Üks ettevõtte, kes kaugtööd oma töötajatele ei võimalda, hindas muidu kaugtöö võimalust oma ettevõttes heaks, aga tulemused on näidanud, et töö efektiivsus ei ole lihtsalt nii suur, kui kontoris töötades.

INT-8 Kaugtööd on võimalik ainult sel juhul kasutada kui nad on väga eriala pädevad ja eriala koolitust saanud ja kogemustega tegijad, siis on võimalik seda kasutada.

Kaugtöö võimaldamisel on väga suureks eelduseks ettevõtte sisevõrgu olemasolu, mille kaudu saab infole ja materjalidele ligi ka kontorist väljaspool olles. Seitsmel ettevõttel oli välja arendatud oma sisevõrk, kusjuures nendest seitsmest ettevõtetest kuus kasutavad kaugtööd. Üldised vahendid, nagu näiteks telefon, sülearvuti, videokonverentside võimalus jne on olemas kõikides intervjueritud ettevõtetes.

INT-6 Meil on olemas sisevõrk ja igasugused kaasaegsed tahvelarvutid ja sülearvutid. Suhtlus käib enamuses e-mailide ja telefonide abil. Videokoosolekuid teeme vähe, aga kasutame ikkagi /.../

Kui uuriti, kui palju töötavad osaliselt kaugtööl olevad töötajad kontorist väljas, siis üldine trend oli umbes pool ajast kontoris ja pool klientidega kohtumised ja objektide

näitamised. Näiteks talveperioodil ollakse rohkem kontoris ja tööd tehakse rohkelt ka puhkepäevadel, sest pimedaja tõttu saab klientidele objekte näidata vaid väikese osa päevast ning nädala sees on keeruline klientidel aega leida nii väikeses ajavahemikus, siis tuleb teha tööd ka nädalavahetusel. Tähtsamateks sündmusteks, kus kaugtöötajad peaksid ka kontoris olema on erinevad koosolekud ja koolitused.

INT-9 Koosolekud, koolitused ja sünnipäevad on need momendid, kus vähemalt 90% koosseisust on kontoris, aga muul ajal on tõesti nii, et see keskmine võib olla umbes 20-25% tööajast ollakse kontoris.

Uurides intervjueritavatelt paindliku töögraafiku kohta ning võimalustest kasutada kontorit ka hilisõhtul/öösel, siis kümnest kaheksa kinnitasid, et nende töötajad võivad tööd teha siis, kui nad ise soovivad, peamine, et töö saaks tehtud. Ülejäänud kaks tööandjat võimaldasid seda ainult staažikamatele töötajatele.

INT-3 Jah, meil ongi kõik niimoodi. Kõik töötavad siis kui nad tahavad. Kontor on avatud ööpäevaringselt.

10 intervjuu põhjal võib öelda, et kaugtöö kasutamine kinnisvarasektoris on suhteliselt levinud. Näiteks maaklerid on oma töö iseloomu tõttu sunnitud töötama osalises kaugtöö vormis, sest logistiliselt ei ole mõttekas koguaeg kontorisse ilmuda, kui asjad saab tehtud ka sülearvuti või tahvelarvuti abil olles kontorist väljas. Võimalused kaugtööks on kinnisvarasektoris head ning võib öelda, et ka tõusev trend, sest mõni ettevõtte juht kinnitas, et nad palkavad omale uusi töötajaid juurde, kes töötaksid ainult kodust ja kontoris neile eraldi tööpinda ei võimaldata.

2.3.2. Kaugtöö kasutamise riskid ja probleemid

Uurides intervjueritavatelt, kas kaugtöö vormis töötamine tekitaks ettevõttele rohkem probleeme kui kontoris töötamine, siis enamik tunnistas, et vähemalt algul võib see probleeme tekitada. Enamik vastajatest mainisid, et enne töötajate kaugtööle lubamist tuleks välja selgitada inimeste taust ja uurida, kas nad on üksi töötades efektiivsemad ja võimelised ise eesmärged püstitama ja enda aega planeerima. Suurimaks probleemiks peeti infovahetusega

seonduvaid probleeme, kus kümnest vastajast mainisid seda kaheksa. Selle probleemi võib liigitada üldiste probleemide alla, mis on seotud sellega, et töötajat pole füüsiliselt kontoris olemas. Näiteks võib tuua veel kolleegidest ja töökeskkonnast võõrastumine, töökeskkonna ja meeskonna sünergia puudumine, kontorist pikalt eemal olles turutunnetuse kadumine, pere- ja tööelu segunemine, töötaja pole kättesaadav mingil ajahetkel jne.

INT-2 Me unustame ära, kui palju juhtimises ja majanduses rõhutatakse seda, et olge head ja tehke üks kohtumine, üks get-together, tehke inimesed omavahel tuttavaks, et nad näost näkku üksteist tunneksid, naeratavad, vaatavad silma, hakkavad üksteist usaldama. /.../ Kollektiivne sünergia tuleb töökohas.

INT-1 Me (Inimesed) vajame sotsiaalseid suhteid ja need, kes jäävad üksi koju või jäävad üksi kodust tööd tegema, need hakkavad põdema suhtlemisvaegust. Kui neile tulevikus tuleb klient vastu, siis neil on juba suhtlemisega probleemid. /.../

INT-6 Ilmselt kommunikatsioonimüra võib kuskilt jõuda, keegi tõlgendab midagi valesti vms. E-kirjades inimesed tavaliselt ei seleta nii pikalt lahti asja kui näiteks kohtumisel. Meil on olnud mõned olukorrad, kus on tekkinud probleeme infovahetusega. /.../

Seoses töötulemustega, siis suurem osa vastajatest on arvamusel, et seda on raske kontrollida ning eelkõige lähtutaksegi lõpptulemustest ning antakse töötajale selleni jõudmiseks vabad käed. Kui osad intervjueeritavad olid seisukohal, et kaugtööd kasutades on konfidentsiaalsete andmete lekke oht suurem, siis kuus intervjueeritavat arvasid, et see risk ei suurene kaugtööd tehes.

INT-9 See on töötaja moraalilis ja distsipliinis kinni, sest seda informatsiooni on võimalik kuritarvitada ka kontoris töötades. Igal töötajal on ligipääs sisevõrku, aga kõiki asju nad seal ei näe. Kõigil on piiratud läbipääs. Turvameede on olemas.

Seitse intervjueeritavat pidasid suureks probleemiks ka töötaja distsipliini ja motivatsiooni vähesust, mille tagajärjel tööviljakuse langus kaugtööd tehes. Seda meelt olid kõik neli intervjueeritavat, kes ei võimalda kaugtööd oma töötajatele. Need kes oma

töötajatele kaugtööd võimaldavad, aga seda siiski probleemiks peavad, lähtuvad oma kogemustest, kus on olnud halbu näiteid kaugtöötaja distsipliini- ja motivatsioonipuudusest. Lahendusena pakutakse jällegi seda, et tuleks teha kindlaks, kas kaugtöö on sobiv töövorm antud töötajale ning uuematel töötajatel kaugtööd natuke rohkem reguleerida.

INT-5 /.../ noorematel, vähemkogenumatel on see meie jaoks oluline (rohkem aega kontoris), staažikamatel see ei ole nii oluline, sest kinnisvaramaakleri töös ajajuhtimine, enesedistsipliin ja efektiivne nädala planeerimine on olulised ja staažikas ja tark kinnisvaramaakler saab seda kodus ka teha.

Veel toodi probleemidest ja riskidest välja töötaja teise töö olemasolu, mis võivad mingil hetkel hakata üksteist segama, halvad töötingimused ja –vahendid kodus, lisa administreerimiskulud, et kontrollida kaugtöö tulemusi, meeskonnaprojektide läbiviimine kaugtööl raskendatud ning keerulisemate tööde puhul ebatäpsed ja -piisavad juhised tööks.

Kui uuriti, kas tööl veedetud aja järgi või töötulemuste põhjal, kas töötaja efektiivsus väheneb, kui ta töötab paindliku töögraafiku alusel, siis kõik vastajad peale ühe seletasid, et see sõltub eelkõige inimesest ja töö iseloomust. Üks vastaja, kes oli oma kogemuste põhjal seisukohal, et efektiivsus väheneb kuna kontoris olev professionaalne töökeskkond on produktiivsuse alus.

INT-10 Kindlasti väheneb, vähemalt meie kogemuse põhjal. Kui sa teed mingeid muid asju ja päeval ei käi kontoris, siis sa ei pühenda ennast täielikult kliendile. /.../ Ideaalis ongi nii, et saab töötajat usaldada ja et ta teeb seda nagu ette nähtud, aga tegelik elu näitab hoopis midagi muud.

INT-8 Sõltub isikust. Siin ei saa üheselt öelda, mõnda peab juhendama ja mõni vajab juhendamist ja distsipliini hoidmist ja mõnel ei ole seda vaja. Üheselt ei saa seda öelda.

Üldiselt selgus intervjuudest, et kaugtööga võib kaasneda mitmeid probleeme ja riske ning sellepärast ongi trend, et rohkem lubatakse kaugtööle staažikamaid töötajaid, kellel on kogemusi ja vilumust asjadega üksi hakkama saamiseks. Uuemaid töötajaid soovitakse

rohkem kontoris näha ja neid välja koolitada. Lisaks sellele tuleks muidugi ka välja uurida, kas inimene on sobiv kaugtööd tegema.

INT-5 Me võimaldame kaugtööd parema meelega inimestele, kes on kogenumad ja staažikamad, kes suudavad ise enda aega juhtida ja kliendi suhtlust tulemuslikumalt korraldada. Noorematel, vähemkogenumatel me pigem soovitame kontoris olla, et läbi selle saada rohkem teadmisi, et läbi selle suhelda kolleegidega ja saavutada pädevus kiiremini.

2.3.3. Kaugtöö tasuvus ja kulud

Intervjuude käigus uuriti kaugtöö kasulikkusest ja kuludest nii ettevõttele kui ka töötajale ning uuriti, millised kulutused on ettevõttel juba tehtud, mis võimaldaksid kaugtöö kasutamist. Juhtide arvamuste hulgast tõusid esile peamiselt kolm kaugtööga kaasnevat positiivset mõju. Esiteks finantsiline kokkuhoid ettevõttele kontorikulude näol. Kontorikulude all mõeldi näiteks kulusid tööpinnale, töövahenditele, joogile ja söögile jne. Teiseks on ettevõttel võimalik võtta rohkem inimesi tööle sõltumata kontori pinna piirangutest. Kolmandaks kaasneb kaugtööga töö paindlikum iseloom, mis mõjub positiivselt töötajatele. Veel toodi välja kontori mürataseme vähenemist, mis on positiivne nähtus kontoritöötajatele.

INT-9 /.../ kasu on see, et optimeerida kulusid tööpinnale. Materiaalselt vajame vähem büroopinda ja saaksime vabastada vahendeid muudeks investeeringuteks.

INT-6 Kui koguaeg ei ole kõik kohal, siis saab väiksemates ruumides rohkem inimesi tööle võtta /.../

INT-5 /.../ inimesed saavad paindlikumalt oma tööaega ja oma elu planeerida. Läbi selle saavad inimesed ehk efektiivsemalt oma elu korraldada, saavad olla võib-olla rohkem oma perekonnaga koos ja seeläbi olla õnnelikumad.

INT-7 Mõnikord on kontoris nii palju rahvast, et tekib probleeme keskendumisega, et sul ongi mugavam oma tööd kodus teha /.../

Kaugtöö kulude poolelt oli enamik intervjuueeritavaid arvamusel, et kõige suuremad oleksid kulud tehnilistele vahenditele nagu näiteks tahvelarvutid, sülearvutid ja tarkvara. Samas oli ka näiteid, kus ettevõtte on juba muretsenud töötajatele sülearvuteid ja

tahvelarvuteid, siis saab ta neid kasutada ka kodus ja täiendavaid kulutusi selles vallas ei tekiks. Veel toodi kuludest välja kaugtöö rakendamise eelduseks olevad arenduskulud ehk andmebaaside loomised ja töötajate koolitused. Mitterahalistest kuludest mainiti ära suurem ajakulu kaugtöötajatega tegelemiseks. Seda arvasid kaks kinnisvaraettevõtte juhti, kes kaugtööd oma ettevõttes ei rakenda. Samuti toodi kahel juhul välja ka sotsiaalne kaotus ettevõtte jaoks, kui töötaja võõrandub ettevõttest.

INT-4 Põhimõtteliselt ongi see, et sa pead tegelema selle asja arendusega. Arenduskulud on suhteliselt suured ja loomulikult ka tehnilised vahendid. Kui sa tahad, et töövahendid oleksid kaasaegsed, siis tuleb teha kulutusi näiteks tahvelarvutitele või mingeid sellised asjad, mis võimaldavad mobiilsust.

INT-9 /.../ tegelikult firma finantseerib küll kontori arvutustehnika, aga tegelikult töötajad kasutavad oma personaalseid arvuteid kodus ka.

INT-2 /.../ ühelt poolt võib-olla natuke hoiad raha kokku, aga samas ajakulu on suurem.

Kui uuriti, millised kulutused on juba tehtud, mis võimaldaksid kaugtööd, siis seitse ettevõtet, kellel on välja arendatud sisevõrk, internetipõhised andmebaasid ja klientide haldussüsteemid, on see kulutus juba tehtud. Ka need firmad, kes on oma töötajatele muretsenud mobiilsust võimaldavad töövahendid, on kulutused tehnilistele vahenditele juba tehtud.

INT-4 Arenduskulu on kõige suurem ja see kulutus on meil juba tehtud. Kõik need programmid on üles ehitatud selliselt, et töötaja saaks kodunt ligi dokumentidele.

Intervjuudest selgus, et need kinnisvaraettevõtted, kes võimaldavad kaugtööd oma töötajatele, näevad kaugtöö kasutamises rohkem positiivseid külgi kui negatiivseid. Hinnatakse, et nii rahalised kui ka mitterahalised kaugtöö kasutamise eelised kaaluvad üle sellega kaasnevat kulud.

2.3.4. Vanemaealiste töötajate hetkeolukord ning nende võimalused kaugtööle rakendamisel

Eelnevast tabelist (Tabel 3) selgub, et vanemaealisi töötajaid on kümnes valimis olevas kinnisvaraettevõttes üheksas. Ka pensioniealisi töötab enamikes ettevõtetes, täpsemalt kuues ettevõttes. Kui uuriti, milline on ettevõtte poliitika ja juhtide hoiak, kui vanemaealine töötaja jõuab pensioniikka, siis kõik intervjueeritavad olid üksmeelel, et niikaua kuni säilib töötaja töövõime ning tahe, siis vanus ei mängi rolli. Samuti olid kaugtööd võimaldavad kinnisvaraettevõtete juhid positiivselt meelestatud situatsioonist, kus töötaja pensionikka jõudmisel ta soovib jätkata oma tööd kaugtöö vormis. Peamine kriteerium see nagu igal töötajal, et ta oskaks tehniliste vahenditega läbi käia ning oleks efektiivne sellises töövormis töötama. Mõned intervjuerijad vastasid, et uueks töötajaks nad vanemaealist kaugtööle ei palkaks, sest nende koolitamine on vastajate arust keerulisem kui nooremalt töötajat välja õpetada.

INT-7 Ma ei teeks vahet, kui inimene, ükskõik kuidas ta töötada tahab, kui ta pensionikka jõuab ja tal on siiani hästi läinud, siis miks ta nagu üldse peaks ära minema. Tehku senikaua seda tööd kuniks jalad kannavad. Kuidas ta seda tööd teeb kas kaugtööna või kontoris, siis meie jaoks vahet ei ole.

INT-8 Jah, kui ta oleks meil pika staažiga, siis ei ole selles mingit probleemi. Aga uut välja õpetada ma ei poolda ja olen eitaval seisukohal. Ma olen proovinud, aga pole andnud tulemusi.

Kui vastajatelt uuriti, kas nad eelistavad uue töötaja palkamisel vanemaealist või nooremalt töötajat, siis seitsme vastaja jaoks ei mängi vanus rolli uue töötaja värbamisel. Kolm intervjueeritavat aga eelistasid värvata uuteks töötajateks pigem nooremaid inimesi.

INT-9 Siin ei ole vanuses asi, vanusesse suhtume väga liberaalselt, kõiki peab olema, nii nooremaid kui vanemaid, meesterahvaid ja naisterahvaid. Nii nagu on ühiskonna läbilõige.

INT-5 Me ei vaata niivõrd vanust tööle värbamisel. See on alles võib-olla viimasel kohal olev kriteerium. Meil töövestlustel käivad nii 20 aastased kui ka 50 aastased ja pigem on küsimus,

et kas inimesele võiks see amet sobida ja kas ta on piisavalt töökas ja motiveeritud pingutama.

INT-4 /.../ üldiselt meie spetsiifika on selline, et eelistame pigem nooremaid töötajaid /.../

Kui intervjuueeritavatel paluti enda kogemuste põhjal vastata, kas peatselt pensionile minevad töötajad on piisavalt motiveeritud edasi töötama nende ettevõttes, siis üheksa vastajat kinnitasid, et nad on nõus edasi töötama, sest pension ei ole Eestis suur ning lisa teenida on vajalik. Üks vastaja ei osanud sellele küsimusele vastata, sest nende kollektiiv koosneb noorematest töötajatest, kuid kinnitas, et kõik töötajad on tema ettevõttes rahul. Samuti kinnitasid kõik valimis olevad kaugtööd võimaldavad kuus kinnisvaraettevõtte juhti, et pensioniikka jõudnud töötajatel on olnud huvi kaugtöö vastu ning nad on seda ka neile võimaldanud. Need ettevõtted, kes kaugtööd ei võimalda, rääkisid oma kogemustest, et kaugtöö asemel on pensioniikka jõudnud töötajad pigem oma töökoormust vähendanud ning osalise tööajaga kontoris käinud.

INT-3 Ma usun, et pensionärid kindlasti (soov edasi töötada kaugtöö vormis), sest nende jaoks on see ju mugav, kui nad terve oma elu on nagunii käinud üheksast viieni tööl, siis ma arvan, et see oleks pigem pensioni kõrvale hea sissetulek. Kui töötajal on soovi, siis me võimaldame seda.

INT-2 Ma arvan, et arukad ja targad vanemad inimesed võib-olla oma sellist vastutusala vähendavad ja annavad teed keskmises vanuses ja nooremas eas inimestele. Olla natuke vähem pinges.

Uurides, kas vanemaealised töötajad eelistavad kaugtööle pigem lühendatud tööaega kontoris või vähendatud töökoormust, siis kaugtööd võimaldavatest kuuest kinnisvaraettevõtetest kolm vastajat kinnitasid, et eelistatakse kaugtööd. Kaks vastasid, et see oleneb inimesest. See, kes on rohkem harjunud kontoris töötama võib eelistada pigem osalist tööaega ja vähendatud koormust. Üks kaugtööd võimaldav firmajuht nentis vähendatud koormusega töötamise soovi. Kaugtööd mitte võimaldavad ettevõtted olid oma kogemuste

põhjal välja toonud vähendatud koormuse soovi vanemaealiste töötajate seas, kuid nii mõnedki vanemaealised on soovinud jätkata samasuguse koormusega nagu enne.

INT-4 See on inimeste kaupa erinev. /.../ See oleneb inimese varasemast töökogemusest. Praeguse põlvkonna töötajad eelistavad siiski samasuguse rutiini jätkumist. Ma arvan, et ajaga tuleb uus põlvkond peale, kellele sobib kaugtöö võib-olla rohkem.

INT-5 Ma arvan, et nad väärtustavad väga oma aega ja võimalusi oma aega planeerida ehk siis kaugtööd.

Kõik kaugtööd võimaldavad ettevõtted on tulnud vastu kõikide töötajate soovidele ning aitavad koos töötajaga leida talle optimaalse töövormi. Need kes soovivad töötada kodus või hoopis kontoris, siis see võimalus on neil olemas. Vanus siin samuti rolli ei mängi.

INT-5 Initsiatiiv selles osas peaks ikka töötajalt tulema milline töövorm talle kõige paremini sobib ja lähtuvalt siis sellest oma juhiga optimaalse skeemi kokkuleppimine.

Nendest intervjuude osadest selgub, et enamikes ettevõtetes on vanemaealistel töötajatel võrdsed võimalused nendest noorematega. Töötajate vanust ei vaadata ning pensioniealisi soovitakse samuti säilitada oma ettevõttes. Samuti olid kaugtööd võimaldavad kinnisvaraettevõtete juhid positiivselt meelestatud situatsioonist, kus töötaja pensionikka jõudmisel ta soovib jätkata oma tööd kaugtöö vormis. Juhtide hoiak on positiivne ning hinnatakse vanusega kaasnevaid kogemusi, oskuseid ning tugevaid külgi nagu lojaalsus, täpsus, vastutustundlikkus jne. Nii mõnedki juhid pidasid suureks väärtuseks ka vanemaealiste vene keele oskust, mis üldjuhul noorematel töötajatel nii hea ei ole. Juhtide intervjuudest selgub veel, et vanemaealised on huvitatud kaugtöö võimalusest või muudest alternatiividest, mis vähendavad töökoormust ning enamikel juhtudel on töökas ja õppimisvõimeline kaugtööd tegev töötaja vähemalt sama efektiivne kui kontoris.

INT-3 Vanemaealiste kasuks jällegi räägib praegu see, et nad oskavad vene keelt, mida nooremas eas inimesed enamuses väga hästi ei valda.

2.3.5. Vanemaealiste töötajate rakendamisel kaugtööle kaasnevad potentsiaalsed riskid ja probleemid

Uurides juhtidelt, milliseid probleeme ja riske võivad kaasneda vanemaealistele kaugtöö võimaldamisel, siis peamiselt olid need seotud infotehnoloogia kasutamisega ning muutustega kohanemisega. On ilmselge, et inimesi on erinevaid ning paljud vanemasse ikka jõudnud isikud võivad olla suurema õppevõimega ning erksamad kui nendest nooremad.

Kui uuriti, kas vanemasse ikka jõudnud töötajatel on keerulisem hakkama saada kaugtööga võrreldes noorematega, siis viis vastajat olid arvamusel, et nende praktikas on see kinnitust leidnud, kus vanemaealine töötaja ei ole suutnud pidevalt uueneva tehnoloogialahendustega kaasas käia või olles terve oma elu regulaarselt kontoritööd teinud ning siis kaugtööle minnes tekivad raskused kohanemisega. Viis vastajat olid seisukohal, et see oleneb inimesest ning neil on olnud mitmeid näiteid, kus vanemaealised töötajad, kes on vaimselt aktiivsed ning vastuvõtavad uuendustele, on võrreldes noorematega paremat tööviljakust näidanud.

INT-2 Kui nüüd öelda vanemaealiste kohta, siis vanemaealisus võib olla väga erinev /.../ Ei tohi nii öelda, et kas 60 või 70 aastasel jookseb see piir, et siis inimene enam ei suuda, aga kui ta on koguaeg olnud vaimselt aktiivne, siis ta võib väga kõrges eas olla väga võimeline.

INT-8 Ei ole keerulisem (hakkama saada kaugtööga) kui ta seda eriala valdab hästi, kui ta on seda pikalt teinud. Kui ta oleks uus ja algaja, siis kindlasti oleks keeruline.

Viis vastajat nõustusid, et vanemaealiste nõrgaks küljeks nooremate ees on nende infotehnoloogiline barjäär. Üldiselt on nooremate IT-tase kõrgem ning on nad ka aktiivsemad internetikasutajad ja kõrgema huviga tehnoloogia vastu. Jällegi ei saa seda võtta üheselt, sest inimesed on erinevad ning mitmed intervjueritavad tõid seda ka välja, aga kogemuste põhjal on hetkeolukord selline. Palju juhte nõustus, et see muutub generatsiooniga, kus tulevikus vanemasse ikka jõudnud töötajad on arvutitega üles kasvanud ning eeldatavasti kaugtöö kontseptsiooniga samuti tuttavad.

Teiseks barjääriks vanemaealiste kaugtööle asumisel võib olla raskus muutustega kohanemisel. Neli vastajat arvasid, et võrreldes noorematega, on see tõsiseks raskuseks vanemaealiste jaoks. Peamiseks argumendiks olid nooremate kiirem õppimis- ja

kohanemisvõime ning see, et vanemaealised on juba välja arenenud ja väga raske oleks neil uut töövormi omaks võtta ning olla vähemalt sama produktiivne kui kontoritööl.

INT-1 Kõik sõltub inimesest, kes millega kokku puutunud on. ... 70-aastaselt võib tõesti olla probleeme uute lahendustega sina-peale saamisel. Me kõik vananeme, kui 50-aastane saab 70, siis tal on need kogemused juba olemas.

INT-6 Ma arvan, et vanemad inimesed kohanevad kindlasti aeglasemalt. Kui sa oled harjunud hommikul üheksast kella viieni õhtul töötama ja üks hetk sa ei pea enam tööle ilmuma, aga kõik su töökohustused säilivad, siis kindlasti on raske kohaneda.

INT-9 Meie erialal on see toimunud juba aastate jooksul sujuvalt ja seetõttu ei ole see väga märkimisväärne probleem, sest kõik peavad kohanema. Aga kui see kaugtööle üleminek oleks üleöö, siis võib esineda igasugu probleeme.

Intervjuudest selgus, et peamisteks probleemideks peetakse vanemaealiste jaoks raskust muutustega kohanemisel ning nende infotehnoloogilist barjääri. Toodi välja negatiivseid külgi võrreldes noorematega nagu madalam õppimisvõime ja harjumus töötada regulaarselt üheksast viieni ning selle tõttu ka raskus ümber kohaneda uue töövormiga. Need ei kehti kõikidele vanemaealistele kuid intervjuueeritavate üldine kogemus on näidanud sellist pilti.

2.4. Uuringu tulemuste arutelu ja järeldused

Vastavalt läbi viidud intervjuudest kogutud informatsioonile on autor uurimisküsimustele toetudes materjali analüüsinud, koostanud arutelu tulemuste üle ning teinud vastavad järeldused. Järgnevalt tuuakse välja uuringu tulemuste arutelu ja peamised järeldused.

2.4.1. Uuringu tulemuste arutelu

Vanemaealiste inimeste osakaal on ühiskonnas aina suurenemas. Pensionealiste töötajate säilitamine tööturul on kriitilise tähtsusega, et meie ühiskond oleks jätkusuutlik ja majandus toimiks. On oluline, et vanemaealiste tööhõive oleks kõrgem kui praegu ning kaugtööl on selles vallas väga suur potentsiaal. Seega on oluline teada, millised on kaugtöö rakendamise hoiakud Eesti ettevõtetes üldiselt kaugtöö kohta kui ka vanemaealiste kaugtöösse rakendamisel.

Esimese ja teise uurimisküsimusena taheti välja selgitada, milline on kinnisvaraettevõtete hoiakud ja hetkeolukord nii kaugtöö suhtes üldiselt kui ka vanemaealiste kaugtööd silmas pidades.

Uurimuse autor eeldas, et kinnisvarasektoris töötavate maaklerite tööiseloomu poolest oleks võimalik rakendada kaugtööd ning seda juba ulatuslikult ka tehakse. Uurimistulemuste analüüs kinnitas suuremalt jaolt autori oletust.

Selgus, et enamik intervjueeritud juhtidest pooldab kaugtööd ning võimaldab sellist töövormi ka oma töötajatele. Nende juhtide kogemuste põhjal on kaugtöö rakendamine olnud edukas ja näidanud tööviljakuse kasvu. Kaugtööd võimaldavad juhid usaldavad oma töötajaid ning lubavad neil ise oma aega planeerida ning eesmärged seada. Neli juhti ei võimaldanud oma töötajatele kaugtööd, kellest kolm põhjendasid seda töötulemuste langemisega ning üks ebavõrdusega teiste töötajate suhtes, kes ei saa kaugtöö vormis töötada ning usalduse puudumisega töötajatesse. Kõik intervjueeritavatest olid kaugtöö kontseptsiooniga tuttavad ning sellega kokku puutunud. Need intervjueeritavad, kes kaugtööd tänapäeval enam ei võimalda, on seda varem edutult üritanud rakendada mõne soovi avaldanud töötajaga. Autor pakub, et peamised põhjused, miks ettevõtted võimaluste olemasolul ei rakenda kaugtööd, on töötajate üle kontrolli kaotamine, usalduse puudumine ning hoiakute loomine näitel, kus kaugtööd on teinud töötaja, kellele ei sobi selline töövorm. Autori seisukohti toetab Cascio (2000) välja toodud puudused kaugtöö kohta.

Positiivne nähtus oli kaugtööd võimaldavate juhtide üksmeel, et vanus ei mängi töötamisel rolli. Kui vanemaealine saab oma tööga hästi hakkama ka kontorist eemal, siis lubatakse tal kaugtöö vormis töötada. Seega kehtivad vanemaealistele samasugused kriteeriumid nagu noorematele kaugtööle asudes. Vanust ei vaadata, pigem võimekust, töötulemusi ning sobivust kaugtööks.

Teine ja kolmas uurimisküsimus oli: Milliseid kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid ning milliseid vanemaealiste kaugtööga seotud riske ja eeliseid näevad juhid?

Selgus, et enamik vastajatest mainisid ära mitmeid probleeme, mis võivad kaugtöö rakendamisel ette tulla. Kaheksa vastajat mainisid, et infovahetusega seonduvad probleemid on kõige levinumad ning selle tõttu ei saa kaugtööd kasutada meeskonnatööd nõudvate tööülesannete puhul ning samuti tuleb tööülesanded selgelt ära määratleda, et ei tekiks valestimõistmist tehtava töö üle. Suureks probleemiks peeti veel töötaja distsipliini ja motivatsiooni vähesust. Kuna koduses keskkonnas võib olla palju segavaid faktoreid, siis on selle probleemi ära märkimine õigustatud kuid seda saab vältida uurides töötaja sobivust kaugtööks. Veel peeti probleemideks kontoris oleva professionaalse töökeskkonna puudumist kodus, teise töö kõrvalt tegemine ning halvad töövahendid kodus. Intervjueeritavate välja toodud puudused ja riskid kinnitasid Kuusmaa (2010) ja Cascio (2000) väiteid, et kaugtöö nõuab töötajalt distsipliini ja motivatsiooni kodustes tingimustes töötamisel ning professionaalse toe keerulisem kättesaadavus kontorist eemal olles.

Kaugtööga kaasnevaid eeliseid toodi peamiselt välja kolm: finantsiline kokkuhoid kontorikulude näol, võimalus rohkem töötajaid värvata oma ettevõttesse ning kolmandaks kaugtööga kaasnev paindlikum tööiseloorm, mis mõjub positiivselt töötajatele.

Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et kaugtööd võimaldavad ettevõtted näevad probleemides lahendusi, nendega on hästi toime tulnud ning ollakse arvamusel, et kaugtöö toob siiski rohkem kasu nii töötaja kui tööandja jaoks. Kuna kinnisvarasektoris on konkurents suur, siis paljud ettevõtted tahavad oma haaret suurendada objektide mahu kasvatamisega. See tähendab, et on vaja rohkem töötajaid kaasata oma ettevõttesse, kuid tihtilugu on kinnisvaraettevõtted oma bürood teinud kesk- ja südalinna, kus tööruumi rent on kõrge. Heaks lahenduseks olekski siinkohal kaugtöö kasutamine, mille puhul töötajad on laiali hajutatult tööd tegemas. Paljud kinnisvaraettevõtted teavad seda ning kasutavadki analoogset strateegiat. Intervjueeritavate välja toodud eelised leidsid kinnitust ka Fuhr'i ja Pociask'i (2007) tehtud uuringus, kus käsitleti kaugtööga kaasnevaid positiivseid mõjusid nii tööandja kui töötaja jaoks.

Vanemaealiste kaugtöö poolelt toodi peamiselt välja kaks probleemi: raskus muutustega kohanemisel ning infotehnoloogiline barjäär. On loomulik, et vanemaealine töötaja ei ole üldjuhul enam nii võimekas kui ta oli oma nooruses. Kui ta on terve oma elu töötanud üheksast-viieni ning vanemasse- või pensioniikka jõudes hakkab oma tööd tegema

kodust, siis on väga tõenäoline, et ta ei pruugi sellega toime tulla. Et seda vältida, tuleks ettevõtjal võimaldada töötajale erinevaid koolitusi ning muuta kaugtööle minek sujuvaks. Tuleks lasta töötajal harjuda uue töövormiga ning teda toetada. Suure tõenäosusega ei ole tulevikus vanemaealiste töötajate infotehnoloogiline barjäär enam probleemiks, sest tänapäeva arvutikeskses maailmas kasvanud noored omavad vanemasse ikka jõudes sellekohaseid teadmisi ja oskusi. Intervjueeritavate välja toodud probleemid vanemaealiste kohta on leidnud ka kinnitust Patrickson'i (2002) ja Sharit *et al* (2009) uuringutes, kus vanemaealiste peamiseks probleemideks on infotehnoloogiline barjäär ja raskused muutustega kohanemisel.

Vanemaealiste kaugtööle rakendamise positiivseid külgi intervjueeritavad eraldi välja tuua ei osanud. Eelist võib vaadelda rohkem vanemaealise poolelt, kellel on võimalus regulaarsest kontoritööst taanduda ning mugavuse ja aja kokkuhoiu poolest töötada kodust. Ei saa mainimata jätta, et kindlasti on olukordi, kus vanemaealine ei ole enam nii hea tervise juures, et igapäevaselt kodu ja kontori vahet liikuda, aga arved vajavad maksmist ning raha on vaja teenida. On tõsiasi, et kinnisvarasektoris on maaklerina töötades praktiliselt võimatu oma tööd ainult kodust teha, sest klientidega kohtumisi on palju ja objektide vahel liikudes on vahest vaja liikuda ka teise linna. Paljude vanemaealiste jaoks on see kindlasti problemaatilisem kui nooremate jaoks.

Viimasena püstitatud uurimisküsimus oli: millised on vanemaealiste töötajate võimalused kaugtööks Eesti kinnisvarasektoris?

Vanemaealiste töötajate positiivseteks külgedeks nooremate ees pakuti eelkõige lojaalsust, kohusetundlikkust ja täpsust. Need omadused on väga tähtsad ka kaugtöö jaoks, kuna kaugtöötaja ülemus peab omama usaldust kaugtöötaja suhtes ning nende omaduste olemasolul on ülemusel kergem seda teha. Intervjueeritavate pakutud vanusega kaasnevad tugevused on sarnased Arvola (2006) artiklis välja tooduga. Üldiselt selgus intervjuudest, et vanuselist diskrimineerimist ei eksisteeri ning kui vanemaealine töötaja oskab oma tööd hästi ka kaugtöö vormis töötades, siis ei ole mingi probleem talle seda võimaldada. Pensioniikka jõudnud töötajaid soovitakse samuti säilitada oma ettevõttes. Enamik kinnisvaraettevõtete juhte, et kui vaja palgata uus töötaja, siis nad vaatavad eelkõige inimese oskuseid, mitte vanust. Kolm intervjueeritavat ütlesid, et uue töötaja palkamisel eelistavad nad nooremaelist. Näiteks üks intervjueeritav mainis, et kinnisvarasektoris peaksid tema nägemuse järgi töötama rohkem nooremad töötajad, kes on üldjuhul mobiilsemad ning oskavad paremini objekti müüa, sest on julgemad ja pealekäivamad. Vastupidiselt jällegi pakkus üks juht, et

kinnisvarasektoris peaksid töötama rohkem vanemad inimesed, sest nad tekitavad klientides usaldust. Mitmed vastajad mainisid, et kinnisvarasektoris peaks töötama erinevas vanuses ja soost inimesi, nii nagu on ühiskonna läbilõige.

Juhtide kogemustest selgus, et vanemaealised on huvitatud kaugtöö võimalusest või muudest alternatiividest, mis vähendavad töökoormust. Näiteks lubavad need ettevõtted, kes kaugtööd ei võimalda, vanemaealistel vähendada oma töökoormust.

2.4.2. Uuringu tulemuste järeldused

Bakalaureusetöö tulemuste analüüsimise põhjal võib välja tuua alljärgnevad järeldused.

Eesti kinnisvarasektoris on kaugtöö kasutamine suhteliselt levinud. Tänu kinnisvaramaaklerite liikuvale tööle on kaugtöö rakendamine hea moodus mobiilsuse tõstmiseks ning ajakulu vähendamiseks. Intervjuudes osalenud kaugtööd kasutavad ettevõtted on suutnud sellise töövormi edukalt implementeerida.

Peamised probleemid, mis kaasnevad kaugtööga on infovahetusprobleemid, kolleegidest ja töökeskkonnast võõrandumine, töökeskkonna ja kollektiivi sünergia puudumine, turutunnetuse kadumine, pere- ja tööelu segunemine, ettevõtte ühtsuse kadumine, väiksem kontroll töötaja üle, nii tahtlik kui tahtmatu konfidentsiaalsete andmete leke, distsipliini- ja motivatsioonipuudus, kaugtöö võimaldamine töötajale, kellele see töövorm ei sobi. Selle lahenduseks on regulaarsed koosolekud ja kontoritööpäevad.

Kinnisvaraettevõtete juhtide arvamuste hulgast tõusid esile kolm peamist kaugtööga kaasnevat positiivset mõju. Nendeks on finantsiline kokkuhoid kontorikulude näol, võimalus värvata rohkem inimesi tööle sõltumata kontori pinna piirangutest ning kolmandaks kaugtööga kaasnev paindlikum töö iseloom, mis mõjub positiivselt töötajatele. Kulude poolelt on kõige suuremaks väljaminekuks tehniliste vahendite muretsemine, arenduskulud ja koolituskulud. Lisaks saab välja tuua ka sotsiaalse kaotuse, kui töötaja kaugeneb ettevõttest. Üldjuhtudel on kinnisvaraettevõtted juba muretsenud oma töötajatele mobiilsed töövahendid tänu millele pole vaja teha kulutusi teatud töövahenditele.

Eesti kinnisvaraettevõtetes on vanemaealistel töötajatel üldjuhul võrdsed võimalused noorematega võrreldes. Uute töötajate värbamisel on võimalus, et ettevõtte pooldab nooremaid töötajaid. Kui ettevõttes töötav vanemaealine jõuab pensioniikka, siis pooldatakse seda, kui ta jätkab töötamist. Kaugtööd võimaldavad kinnisvaraettevõtted lubavad kaugtööle igas vanuses

inimesi tingimusel, et töötajale sobib selline töövorm, ta on vaimselt aktiivne ning oskab oma tööd hästi.

Vanemaealiste kaugtööle rakendamisel peetakse peamisteks probleemideks raskust muutustega kohanemisel ning nende infotehnoloogilist barjääri. Ettevõtte poolt võimaldatavad koolitused ja optimaalse kontoritöölt kaugtööle üleminekuperioodi loomine on olulised tegevused nende probleemide lahenduseks.

Vanemaealiste kaugtööle rakendamist võivad takistada üldised hoiakud ja stereotüübid nende kohta.

Kinnisvaraettevõtete juhid hindavad vanemaealiste töötajate ajaga kaasnevat tugevusi nagu vigade vältimine ja nendest õppimine, täpsus, kannatlikkus, lojaalsus, iseseisvus, töö eetika, vastutustundlikkus ja stressi taluvus.

KOKKUVÕTE

Rahvastiku vananemise tagajärjel on eelkõige arenenud riikides muutunud tööjõu vanuseline struktuur. Paljud riigid ja asutused mõtlevad välja strateegiaid, kuidas säilitada vanemaealisi tööturul ning juba pensionil olevaid inimesi tagasi tööle meelitada. Üheks sobivaimaks lahenduseks peetakse vanemaealistele kaugtöö võimaldamist. Hetkel ei ole vanemaealiste ja pensioniealiste olukord tööturul kiita, sest stereotüüpide tõttu, mida ühiskond neile seab, on ettevõtja kaalukauss nooremaealiste palkamise kasuks. Samas tuleb siiski tunnistada, et paljude vanemaealiste jaoks on probleemiks infotehnoloogiline barjäär, mis takistab nende rakendamist mõnedel ametitel ning kaugtöö vormis töötamisel. Tuleviku perspektiivist peaks see olema siiski kaduv nähtus, sest enamikul tänapäeval keskeas olevatel inimestel on vanemasse ikka jõudes arvutitega töötamise oskus omandatud ning uute tehnoloogiasuundadega kohanemine kergem.

Ettevõtted peavad demograafiliste muudatustega kohanema ning oma töökeskkonda ja inimressursi juhtimise poliitikaid kohandama selliselt, et kasutada töövõimelisi vanemaealisi töötajaid.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli anda ülevaade kaugtööst ja selle sobivusest vanemaealise jaoks. Teiseks uuriti Eesti kinnisvaraettevõtete juhtide hoiakut nii üldise kaugtöö kui ka vanemaealiste kaugtöötajate suhtes. Uurimusega üritati selgitada, kui palju kasutatakse Eesti kinnisvaraettevõtetes kaugtööd ja kui palju võimaldatakse vanemaealistele sellist töövormi. Veel pidi selguma, kuidas suhtutakse vanemaealistesse ja pensioniealistesse töötajatesse ja nende jätkamise oma töökohal kaugtöö vormis. Kuna kinnisvaramaaklerite töö on liikuva iseloomuga ja iseseisev ning tavaliselt ei nõua meeskonnatööd, siis valiti uuritavaks objektiks Eesti kinnisvaraettevõtted, kus töötab vähemalt 10 töötajat. Lisaks on kinnisvaramaakleri töös oluline osa kogemustel ja oskustel, mis teeb selle sobilikuks pikaajalise tööstaažiga inimesele. Bakalaureusetöös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit. Uurimuses kasutati poolstruktureeritud eksperdiintervjuud, mille abil leiti vastused uurimisküsimustele. Intervjuud koosnesid kahest osast, kus esimeses pooles uuriti kaugtöö kohta üldiselt ning teises pooles keskenduti vanemaealistele.

Intervjuude põhjal selgus, et enamik intervjueeritud juhtidest pooldab kaugtööd ning võimaldab sellist töövormi ka oma töötajatele. Kaugtööd võimaldavad juhid usaldavad oma töötajaid ning lubavad neil ise oma aega planeerida ning eesmärged seada. Positiivne nähtus oli kaugtööd võimaldavate juhtide üksmeel, et vanus ei mängi töötamisel rolli. Vanust ei vaadata, pigem võimekust, töötulemusi ning sobivust kaugtööks.

Intervjueeritavad tõid välja mitmeid probleeme seoses kaugtöö rakendamisega, nagu näiteks infovahetusega seonduvad probleemid, töötaja distsipliini ja motivatsiooniga seonduvad probleemid ning selle mittedobivus meeskonnatööks ja ühisprojektideks. Kaugtöö eelistest toodi välja peamiselt kolm: finantsiline kokkuhoid kontorikulude näol, võimalus rohkem töötajaid värvata oma ettevõttesse ning kolmandaks kaugtööga kaasnev paindlikum tööiseloos.

Vanemaealiste kaugtöö poolelt toodi peamiselt välja kaks probleemi: raskus muutustega kohanemisel ning infotehnoloogiline barjäär. Vanemaealiste kaugtööle rakendamise positiivseid külgi intervjueeritavad eraldi välja tuua ei osanud. Eelist võib vaadelda rohkem vanemaealise poolelt, kellel on võimalus regulaarsest kontoritööst taanduda ning mugavuse ja aja kokkuhoiu poolest töötada kodust.

Üldiselt selgus intervjuudest, et vanuselist diskrimineerimist ei eksisteeri ning kui vanemaealine töötaja oskab oma tööd hästi ka kaugtöö vormis töötades, siis ei ole mingi probleem talle seda võimaldada. Samuti soovitakse säilitada oma ettevõttes pensioniealisi töötajaid.

Bakalaureusetöö tulemuste analüüsimise põhjal võib välja tuua alljärgnevad järeldused:

Eesti kinnisvarasektoris on kaugtöö kasutamine suhteliselt levinud. Tänu kinnisvaramaaklerite liikuvale tööle on kaugtöö rakendamine hea moodus mobiilsuse tõstmiseks ning ajakulu vähendamiseks. Intervjuudes osalenud kaugtööd kasutavad ettevõtted on suutnud sellise töövormi edukalt implementeerida.

Kaugtööga kaasneb mitmeid probleeme. Peamised probleemid, mis kaasnevad kaugtööga on infovahetusprobleemid, kolleegidest ja töökeskkonnast võõrandumine, töökeskkonna ja kollektiivi sünergia puudumine, turutunnetuse kadumine, pere- ja tööelu segunemine, ettevõtte ühtsuse kadumine, väiksem kontroll töötaja üle, nii tahtlik kui tahtmatu konfidentsiaalsete andmete leke, distsipliini- ja motivatsioonipuudus, kaugtöö võimaldamine

töötajale, kellele see töövorm ei sobi. Selle lahenduseks on regulaarsed koosolekud ja kontoritööpäevad.

Kaugtööga kaasnevad positiivsed mõjud. Nendeks on finantsiline kokkuhoid kontorikulude näol, võimalus värvata rohkem inimesi tööle sõltumata kontori pinna piirangutest ning kolmandaks kaugtööga kaasnev paindlikum töö iseloom, mis mõjub positiivselt töötajatele.

Kaugtööga kaasnevad kulud. Kõige suuremaks väljaminekuks on tehniliste vahendite muretsemine, arenduskulud ja koolituskulud. Lisaks veel sotsiaalne kaotus ettevõtte jaoks.

Eesti kinnisvaraettevõtetes on vanemaealistel töötajatel üldjuhul võrdsed võimalused võrreldes noorematega. Uute töötajate värbamisel on võimalus, et ettevõtte pooldab nooremaid töötajaid. Kui ettevõttes töötav vanemaealine jõuab pensioniikka, siis pooldatakse seda, kui ta jätkab töötamist.

Vanemaealiste kaugtööle rakendamisel on peamiseks probleemiks raskus muutustega kohanemisel ning infotehnoloogiline barjäär. Ettevõtte poolt võimaldatavad koolitused ja optimaalse kontoritöölt kaugtööle üleminekuperioodi loomine on olulised tegevused nende probleemide lahenduseks.

Kinnisvaraettevõtete juhid hindavad vanemaealiste töötajate ajaga kaasnevaid tugevusi. Nendeks on vigade vältimine ja nendest õppimine, täpsus, kannatlikkus, lojaalsus, iseseisvus, töö eetika, vastutustundlikkus ja stressi taluvus.

VIIDATUD ALLIKAD

Abate, T. (2008). Group touts telecommuting's green benefits. – *SFGate*, April 22, 2008.
<http://www.sfgate.com/technology/article/Group-touts-telecommuting-s-green-benefits-3286958.php> (12.11.2013)

Aktiivsena vananemise arengukava 2013-2020. Sotsiaalministeerium.
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Hoolekandestatistika/Aktiivsena_vanemise_arengukava_2013-2020/Aktiivsena_vananemise_arengukava_2013-2020.pdf (21.02.2014)

Arvola, R. (2006). Telework as a Solution for Senior Workforce: Research at Tallinn University of Technology. Tallinn University of Technology, School of Economics and Business Administration.
http://deephought.ttu.ee/majandus/tekstid/TUTWPE_06_142.pdf (25.11.2013)

Bernardino, A. F., Roglio, K. D. D., Corso, J. M. D. (2012). Telecommuting and HRM: A Case Study of an Information Technology Service Provider. – *Journal of Information Systems and Technology Management*, Vol. 9, No. 2, pp. 285-306.

Blackburn, R., Furst, S., Rosen, B. (2003). Building a Winning Virtual Team: KSAs, Selection, Training, and Evaluation. – *Virtual Teams That Work*, Vol 1. (Eds.) C. B. Gibson, S. G. Cohen. Jossey-Bass: A Wiley Imprint, pp. 95-120.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2013). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. - *NBER Working Paper*, No. 18871, Issued in March 2013, pp. 1-35.

Cappelli, P., Novelli, B. (2010) *Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order*. Cambridge: Harvard Business Review Press.

Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. – *Academy of Management Executive*, Vol. 14, No. 3, pp. 81-90.

Demograafiline tööturusurveindeks. Statistikaamet.
http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=RV06&ti=DEMOGRAAFILINE+T%D6%D6TURUSURVEINDEKS+PIIRKONNA%2FHALDUS%DCKSUSE+J%C4RGI%2C+1%2E+JAANUAR&path=../database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/02Demograafilised_pehinaaitajad/&search=T%D6%D6TURUSURVEINDEKS&lang=2
(12.01.2014)

Does Telecommuting Hurt Productivity? CSC.

http://www.csc.com/workplace_services/insights/97169-does_telecommuting_hurt_productivity# (05.04.2014)

EESTI 2020 Rakendamise ülevaade Aprill 2013. Vabariigi Valitsus.

[http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivoimekava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20\(2013%20uuendamise\)/raport.pdf](http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/_b_konkurentsivoimekava_b/_b_eesti-2020-strateegia/Eesti%202020%20(2013%20uuendamise)/raport.pdf) (12.02.2014)

Einmann, A. (2013). Eesti sai rahvusvahelises eakate heaolu indeksis kõrge koha. – *Postimees*, 2. oktoober 2013.

Espenberg, K., Vahaste, S., Sammul, M., Haljasmäe, R. (2012). Vanemaealised tööturul.

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Vanemaealised_t%C3%B6%C3%B6turul_1%C3%B5ppraport.pdf (17.01.2014)

Eyster, L., Johnson, R. W., Toder, E. (2008). Current Strategies To Employ and Retain Older Workers. The Urban Institute.

http://www.urban.org/UploadedPDF/411626_olderworkers.pdf (10.09.2013)

Fuhr, J. P., Pociask, S. B. (2007). Broadband Services: Economic and Environmental Benefits.

<http://www.theamericanconsumer.org/2007/10/broadband-services-economic-and-environmental-benefits/> (14.03.2014)

Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. – *Organization Management Journal*, Vol. 6, Issue 4, pp. 241-250.

Golden, T. D., Veiga, J. F., Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having Access to communication-enhancing technology matter? – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, Issue 6, pp. 1412-1421.

Illegems, V., Verbeke, A., S'Jegers, R. (2000). The organizational context of teleworking implementation. – *Technological Forecasting & Social Change*, Vol. 63, Issue 3, pp. 275-291.

Ilozor, D. B., Ilozor, B. D., Carr, J. Management communication strategies determine job satisfaction in telecommuting. – *Journal of Management Development*, Vol. 20, Issue 6, pp. 495-507.

Kaugtöö: 10 soovitus kaugtöö rakendamisel. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda.

<http://www.koda.ee/uudised/teataja-artiklid/kaugtoo/> (15.02.2014)

Kaugtöö ja tark töökorraldus. Õppefilm Eesti näitel. MTÜ Terve Maa.

<http://vimeo.com/22771988> (24.01.2014)

Kaugtöö liigid. Targa Töö Ühing.

http://wiki.smartwork.ee/index.php/Kaugt%C3%B6%C3%B6_liigid (23.12.2013)

Knauber, C. (2013). Elderly People in the Labour Market. Duisburg Essen University, Faculty of Educational Sciences pp. 140. (Master Thesis)

Kristjuhan, Ü. (2006). Soft Strategies for Postponing Aging and Prolonging Human Life. – *Rejuvenation Research*, Vol 9, Number 2, pp.329-332.

Kroemer, K. H. E. (2006). Designing for Older People. – *Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications*. Vol 14, Issue 4, pp. 25-31.

Kurland, N. B., Bailey, D. E. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. – *Organizational Dynamics*, Vol. 28, Issue 2, pp. 53-67.

Kuusmaa, T. (2010). Kaugtöö eelised ja puudused. – *Business.ee*, 26. okt. 2010. <http://www.business.ee/kaugt%C3%B6e-eelised-ja-puudused/> (13.12.2013)

Kuusmaa, T. (2010). Mis on kaugtöö? – *Business.ee*, 12. okt. 2010. <http://www.business.ee/mis-on-kaugt%C3%B6e/> (04.12.2013)

Laherand, M. L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Juurdetrükk. Tallinn: OÜ Infotrükk.

Leetmaa, R., Vörk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaealine tööjõud tööturul ja tööelus. – *PRAXISe Toimetised*, Nr 19. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, lk 1-110.

Marksoo, Ü., Malk, L., Põldis, E. (2011). Vanemaealised Eesti tööturul. – *Teemaleht, Sotsiaalministeeriumi toimetised*, nr 4/2011, pp. 1-19.

Nunes, F. (2005). Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal. - *New Technology, Work and Employment*, Vol. 20, Issue 2, pp. 133-149.

Otsason, T. (1998). Community Building through the Telecottage Network. – *Rahvusvaheline konverentsikogumik*, 4-5. juuni 1998. W. Pillmann, J. Simpson. Szentendre, Ungari, pp. 105-109.

Pettai, I. (2012). Noortekeskne maailmapilt on kärisemas. – *Postimees+*, 12. jaanuar 2012.

Raamleping kaugtöö kohta. Lõplik versioon vastu võetud Sotsiaaldialogi komitee poolt 28. juunil 2006. a – Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon, september 2006, 139 § 2.

Reaney, P. (2012). About one in five workers worldwide telecommute: poll. – *Reuters*, 24. Jan. <http://www.reuters.com/article/2012/01/24/us-telecommuting-idUSTRE80N1IL20120124> (15.01.2014)

Seeder, K. (2013). Kaugtöö on saamas loomulikuks töökorralduse osaks. – *SPETSIALIST*, August 2013, lk 4-9.

- Sharit, J., Czaja, S. J., Hernandez, M. A., Nair, S. N. (2009). The Employability of Older Workers as Teleworkers: An Appraisal of Issues and an Empirical Study. – *Hum Factors Ergon Manuf.*, Vol. 19, Issue 5, pp. 1-22.
- Shultz, K. S., Adams, A. G. (2009). Aging and Work in the 21st Century. – *Activities, Adaptation & Aging*. Vol 33, Issue 1, pp. 1-343.
- Staying Ahead of the Curve 2007. AARP.
http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/work_career_08.pdf (09.04.2014)
- Strauss-Raats, P. (2013). Tuleviku töøjõud? – *Tööinspektsiooni infokiri.*, Detsember 2013, lk1-2.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. – *New Technology, Work and Employment*, Vol. 18, Issue 3, pp. 158-165.
- Telecommuting, Citizens in 24 Countries Assess Working Remotely for a Total Global Perspective. Ipsos Global Advisor. <https://www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11327> (16.01.2014)
- Telework, productivity and wellbeing. The Univeristy of Melbourne.
<http://broadband.unimelb.edu.au/engage/pubs/wp/TeleworkProductivityWellbeing.pdf> (02.04.2014)
- The Real Talent Debate: Will Aging Boomers Deplete the Workforce? WorldatWork
<http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=20508> (03.03.2014)
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., Schippers, J. (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. – *Population and Development Review*, Vol. 36, Issue 2, pp. 309-330.
- Watad, M. M., Jenkins, G. T. (2010). The Impact Of Telework On Knowledge Creation And Management. - *Journal of Knowledge Management Practice*, Vol.11, No. 4. William Paterson University of New Jersey, USA; College of the North Atlantic, Qatar
<http://www.tlinc.com/artic1237.htm> (21.08.2013)
- Workplace Savings Calculators. Global Workplace Analytics and the Telework Research Network.
<http://undress4success.com/research/telework-savings-calculator/> (12.02.2014)

SUMMARY

TELECOMMUTING OPPORTUNITIES FOR ENGAGING OLDER EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF ESTONIAN REAL ESTATE COMPANIES

Andre Raag

Average life expectancy has increased yearly as the people's living standards have improved and medicine has developed rapidly. As a result of this, the age structure of work labour has changed in developed countries. Demographic transition is considered one of the most important problems of what Europe is confronting. It is an actual problem in Estonia as the country is considered to be the fastest aging society in European Union.

Older people become more important in labour market as the elderly population continues to grow. Employers' ability to use this additional resource can help to avoid the labour scarcity and enable to sustain the economic growth in the future. It is a challenge for companies to develop the labour policy, which would be attractive for older people and at the same time would not hamper productivity. Telecommuting could be one way for businesses to deploy older people while responding to their wishes and features.

The aim of this bachelor's thesis is to give an overview of telework and its suitability for older people. Secondly, the attitude of managers of Estonian real estate companies towards telework generally and telework of elderly people was investigated. The study attempted to determine how much telework is used in Estonian real estate companies and how much such work format is used for elderly people.

Estonian real estate companies with at least 10 employees were chosen for studying as real estate agents' work is by nature mobile and independent and usually does not require a

team work. In addition, there is an important role of experience and skills in real estate agents' work, that is why it is suitable for the people with a long working experience.

Answers to the research questions were found by using the semi-structured expert interviews in the study.

It turned out that majority of interviewed managers support telework and they are allowing such working format to their employees. Managers supporting telework trust their employees and allow them to plan their time and set their goals themselves. A positive phenomenon was that managers who allow teleworking were saying unanimously that age does not play a role in the work field.

Following problems in applying telework were mentioned: information exchange, employee discipline and motivation and that telework is not suitable for teamwork and joint projects.

Mainly three advantages of telework were pointed out: financial savings due to office expenses savings, opportunity to recruit more employees and thirdly the nature of the work in telecommuting is more flexible.

Two problems were pointed out in older people telecommuting: difficulty in adapting to changes and IT (information technology) barrier. Interviewed managers could not separately point out positive aspects of using telework of older people. Advantage can be seen from older people side, who have the opportunity to retreat from regular office job and work from home to save time and have more comfortable work conditions.

Overall, the study revealed that age discrimination does not exist and if the older employee knows his/her job well also in telework format, then there is no problem in enabling this format. And it is also preferred way to maintain retired employees in the company.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava kaugtöö kohta

- Kui palju töötab Teie ettevõttes töötajaid?
- Kui palju töötajaid Teie ettevõttes kasutab kaugtööd?
- Kuidas hindate võimalikkust rakendada kaugtööd Teie ettevõttes?
- Kui Teie ettevõttes on olemas vahendid kaugtöö tegemiseks, siis milliseid vahendeid Teie ettevõtte kasutab?
- Kui suure osa tööajast töötajad väljaspool tavapäraseid tööruume töötavad?
- Kui kulukas oleks kaugtöö kasutamine?
- Milliseid kulusid Te näete seoses kaugtöö rakendamisega?
- Millised kulutused on Teie ettevõttes juba tehtud, mis võimaldavad kaugtööd?
- Millist kasu saaks Teie ettevõtte kaugtöö kasutamisest?
- Kas ja kui palju Teie arvates kaugtöö kasutamine säästaks kulusid?
- Kas kaugtöövormis töötamine tekitaks rohkem probleeme kui kontoris töötamine?
- Kui tähtis on Teie jaoks töötaja füüsiline kohaolek kontoris? Miks?
- Kui tõenäoliseks ja tõsiseks peate asjaolu, et kaugtööd kasutades võivad tekkida probleemid infovahetusega ja sellega seoses probleemid meeskonnatöoga?
- Kui tähtis on Teie jaoks ülemuse ja alluva vahetu suhe? Kui on kogemusi, siis kas kaugtöö puhul on see raskendatud?
- Kui keeruline on kaugtöö kontrollimine?
- Milliseid mõõdikuid Te kasutate töötajate töö mõõtmisel?
- Kuna kaugtöö tegemine eeldab suure tõenäosusega dokumentide ja töövahendite välja rändamise töökohalt, siis kui suur on risk konfidentsiaalsete andmete lekkeks või kadumiseks?
- Kui tõenäoliseks Te peate selle ohu realiseerumist? Kui suureks hindate sellest tekkida võivat kahju?
- Kui keeruline on Teie arvates jälgida kaugtöö töötaja töötulemusi ja tema kohalolekuaega?
- Vastavalt mõõdikule, kas tööle veedetud aja järgi või töö tulemuste põhjal, kas töötaja efektiivsus väheneb, kui ta töötab paindliku töögraafiku alusel?
- Kas kaugtöö võimaldamine peaks tähendama ka lubada töötajal töötada sellisel ajal, kui ta ise soovib?
- Milline on ettevõtte juhtkonna hoiak kaugtöösse?
- Milline on ettevõtte töötajate hoiak kaugtöösse?

Lisa 2. Intervjuu kava vanemaealiste kaugtöö kohta

- Kui suur osa Teie ettevõtte töötajatest on jõudnud pensioniikka?
- Kui suur osa Teie ettevõtte töötajatest on jõudmas pensioniikka lähema viie aasta jooksul?
- Kui palju töötab Teie ettevõttes vanemaid (50+) töötajaid?
- Milline on Teie hoiak selle suhtes, kui pensioniikka jõudmas/jõudnud töötaja jätkab oma tööd kaugtööna?
- Kas Teie ettevõtte soosib seda, et peatselt pensioniikka jõudev töötaja jätkaks oma tööd kaugtööna?
- Kas vanemaealised töötajad on eelistuses uute töötajate palkamise üle?
- Kas vanemaealiste töötajate ajaga kaasnevad tugevused (vigade vältimine ja nendest õppimine, täpsus, kannatlikkus, lojaalsus, iseseisvus, töö eetika, vastutustundlikkus, stressi taluvus jne) kaaluvad üle uue töötaja palkamise eelised?
- Kas vanemasse ikka jõudnud töötajatel on keerulisem hakkama saada kaugtööga?
- Kuidas suhtute väitesse, et vanemaealiste rakendamist kaugtööl takistab nende infotehnoloogiline barjäär?
- Kui tõenäoline on Teie arust see, et tõsiseks barjääriks vanemaealiste kaugtööle asumisel võib olla raskus muutustega kohanemisel ja selle tagajärjeks on madalam töö kvaliteet ja projektide hilinemine?
- Kas Teie arvates vanemaealised töötajad soovivad edasi töötada samal positsioonil, aga kaugtöö vormis?
- Kas Teie ettevõttes on peatselt pensionile minevad töötajad Teie arvates piisavalt motiveeritud edasi töötama?
- Kas Teie arvates vanemaealised töötajad eelistavad kaugtööle pigem lühendatud tööaega kontoris või muid alternatiive?
- Kas vanemaealine töötaja peaks ise initsiatiivi üles näitama või võiks see olla tööandja teha propageerimaks kaugtööd?
- Kas olete sellisel seisukohal, et peatselt pensionile minev töötaja peaks ise olema huvitatud kaugtöö võimalusest?
- Kas ettevõtte peaks ise vanemaealistele töötajatele kaugtöö võimalust välja pakkuma?