



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO
EESTI MEREAKADEEMIA
Meremajanduse keskus

Jette-Liis Rauniste

**KAUGTÖÖ LEVIKU ULATUS JA POTENTIAAL
KAUGTÖÖKESKUSTE LÕIKES**

Lõputöö

Juhendaja: Jana Raadik Cottrell, PhD

Kuressaare

2020

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Jette-Liis Rauniste

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 178564SDVR

Üliõpilase e-posti aadress: Jetteliis.Rauniste@gmail.com

Juhendaja: Jana Raadik Cottrell, PhD

Töö vastab lõputööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Jana Raadik Cottrell, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

ANNOTATSIOON

Nutika töö ja asukohavabade töökohtade jätkuv kasvutrend on tugevalt seotud tuleviku tööturu töö ning isikliku aja väärtustamisega. Mõlema osapoole koostöös, nii töötajate soovil selleks, et murda tavapärasest töökontseptsioonist välja ja saavutada parem töö- ja eraelutasakaal ja tööandjate soovil, et hoida oma väärtuslikku vara töötajat, on maailmas ja Eestis aktiivses kasutuses kaugtöö vorm. Kaugtöö võimaluste laiendamises mängivad olulist rolli kaugtöökeskused.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada ning anda ülevaade kaugtöö leviku ulatuse hetkeseisust ja tulevikupotentsiaalid Eestis võttes aluseks praegused kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijad. Eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivse uurimismeetodina ankeedi vormis küsimustikku. Uuring viidi läbi autori koondatud andmete alusel Eesti teoreetiliste eeldustega kaugtöökeskuste kaugtöö tegijate hulgas 2020 aasta märtsis.

Uurimuse tulemustest saadud valimi osas selgus, et kaugtöö tegijate potentsiaal läbi kaugtöö on kõrge. Vastajate hinnangud kaugtöö potentsiaali osas piirkonniti ei erinenud, kuid Põhja-Eesti kaugtöö tegijate huvi kaugtöö vastu oli väiksem kui teistest piirkondadest vastanutel. Suurimat potentsiaali kaugtööks nähti IT, kommunikatsiooni, finantssektori, kaubanduse ja hariduse vallas. Kõigi kolme piirkonna kaugtöötajad hindasid kaugtöö tulevikku piirkondlike kaugtöökeskustelõikes positiivseks, nõustuti, et muutused tööturul ja inimeste ajakasutuse väärtustes kujundavad ümber ka kaugtöökeskusi. Kaugtöö levik ja töötamine kaugtöökeskustes on levinum väljaspool Tallinna. Uuring näitas, et huvi kaugtöö vastu ja selle potentsiaal on jätkusuutlik kõigi kolme esindatud piirkonna kaugtöökeskuste lõikes.

Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja sisaldab teksti 38 leheküljel, 2 peatükki, 9 joonist, 13 tabelit.

Märksõnad: kaugtöö, paindlik töö, kaugtöökeskus, koostöökeskus, töö- ja pereelu tasakaal

JOONISTE LOETELU

Joonis 1. Kaugtöö edukuse mudel	14
Joonis 2. Kaugtöökeskusest töötamise sagedus (% valimist).....	26
Joonis 3. Kaugtöötegemise põhjused (% valimist ja vastajate arv).....	27
Joonis 4. Vastanute jaotumine piirkonniti (% valimist)	27
Joonis 5. Kaugtöö võimalus suurema töökohtade valikuvõimaluse loomisel (vastajate arv) ..	28
Joonis 6. Kaugtöö tegemise põhjused piirkonniti (vastajate arv).....	29
Joonis 7. Töövaldkonnad piirkonniti (% valimist)	31
Joonis 8. Valdcondade potentsiaal piirkondlikus lõikes	32
Joonis 9. Kaugtöö tegemise kohad lisaks kaugtöökeskusele (% valimist).....	33

TABELITE LOETELU

Tabel 1. Kaugtöökeskuste arengumootorid.....	16
Tabel 2. Valimi üldkirjeldus.....	25
Tabel 3. Kirjeldavad statistikud kaugtöö huvi vastu piirkonniti	29
Tabel 4. Huvi erinevus kaugtöö vastu piirkonniti	30
Tabel 5. Kruskal Wallace testi tulemused huvi kaugtöö vastu piirkonniti sama.....	30
Tabel 6. Kirjeldavad statistikud kaugtöökeskuste potentsiaali osas	33
Tabel 7. Kaugtöökeskuste potentsiaali erinevus piirkonniti.....	34
Tabel 8. Kruskal Wallace testi tulemused kaugtöö potentsiaal piirkonniti kohta	34
Tabel 9. Kaugtööd toetavate tegurite hinnangute statistika.....	35
Tabel 10. Kirjeldavad statistikud kaugtöö potentsiaali kohta.....	35
Tabel 11. Kaugtöö potentsiaali erinevus piirkonniti	36
Tabel 12. Kruskal Wallace testi tulemused kaugtöö potentsiaal kohta	36
Tabel 13. Kaugtöö potentsiaali mõjurite hinnangute statistika	36

SISUKORD

Annotatsioon.....	1
Jooniste loetelu	4
Tabelite loetelu	5
Sissejuhatus	8
1. Kaugtöö ja kaugtöökeskused	11
1.1 Kaugtöö olemus, rakendamise võimalused ja eeldused	11
1.1.1 Kaugtöökeskused	14
1.2. Kaugtöö uurimine ja rakendamine Eestis.....	17
1.2.1 Kaugtöökeskused Eestis	19
1.3 Tuleviku tööturg ja kaugtöö	21
2. Empiiriline uuring.....	24
2.1 Uurimusprobleem ja uurimusküsimused, uurimismetoodika tutvustus ja ülevaade teostatud empiirilisest uuringust.....	24
2.2 Uurimisprotsessi ja valimi kirjeldus.....	25
2.3 Uuringu tulemused ja analüüs	28
2.3.1 Kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate potentsiaal piirkonniti.....	28
2.3.2 Kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijate valdkonnad piirkonniti ja valdkondade potentsiaal.....	31
2.3.3 Kaugtöö tulevik piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes.....	32
2.3.4 Kaugtöö potentsiaal	34
2.4 Järeldused	37
Kokkuvõte	41
Summary.....	43
Kasutatud kirjandus	46
Lisad	50
Lisa 1. Kaugtöökeskused Eestis	50
Lisa 2. Eesti võimalike kaugtöökeskuste nimekiri piirkondade ja liikide lõikes	51

Lisa 3. Küsimustik.....	54
Lisa 4. Vastajate vastused “Millisena näete tulevikku piirkondliku kaugtöökeskuse lõikes?”	59

SISSEJUHATUS

Arusaam tööst on ümberkujunemises, seda tänu tehnoloogia jätkuvale võidukäigule, uuele Z-generatsioonile ja maailma arenguga kaasnevatele vajaduste muutumistele. Inimesed ei käi tööl ainult selleks, et peret üleval pidada, fookus liigub üha enam eneseteostuse, maailmaparandamise, kuuluvuse ja endaga rahulolu suunas. Inimesed on kolinud kontorist välja, tööl käimine ei tähenda tööd ettevõtte kontorist kohustuslikus korras üheksast viieni. Soovitakse keskenduda tulemustele ja ühisesse eesmärki panustamisele. Hinnatakse nii tööaja- kui kohapaindlikkust, töö ja puhkeaja tasakaalu.

Mõlema osapoole koostöös, nii töötajate soovil selleks, et murda tavapärasest töökontseptsioonist välja ja tööandjate soovil selleks, et hoida oma väärtuslikku vara töötajat, on maailmas ja Eestis aktiivses kasutuses kaugtöö vorm. Euroopas teeb 18% töötajatest vähemal või rohkemal määral kaugtööd, Eestis on see protsent 24% (Eurofond, ILO, 2017). Kaugtöö võimaldab töötamist mitmel pool – näiteks kodukontoris, kohvikus, bussis või kaugtöökeskuses, peaaigi, et oleks tööks vajalikud tehnilised nõudmised täidetud (enamasti on nendeks sülearvuti ja interneti olemasolu).

Kaugtöö võimaluste laiendamises mängivad olulist rolli kaugtöökeskused. Kaugtöökeskus koondab endas nii tehnoloogilisi lahendusi, katab ruumiga seotud vajadused ja aitab elukoha lähedusega kokku hoida transpordile kuluvat aega, mis teatud juhtudel võib olla määravaks töökoha valimisel. Kaugtöökeskus, või õigemini koos töötamise keskus, pole pelgalt laud tooli ja internetikaabliga, vaid keskkond, kus soovitakse töötada mitmel erineval põhjusel. Mõnele on oluline töötada väljaspool koduseinu, teise jaoks aitab see seada töö- ja eraelu vahelisi piire, kolmandale lahendus pendelrändega seotud probleemidele ja neljandale tähtis hoopis muul põhjusel. Kaugtöökeskus pakub sünergiat, ideede põrgatamise võimalust ja on samal ajal üks regionaalarengu meetmetest.

Tuleviku tööturg ennustatakse olevat enam töö- ja eraelu tasakaalule suunatud. Muutumas on töö iseloom, osa ameteid kaob ning vähemalt sama palju uusi seni olematuid tekib juurde. Kasvamas on nõ ebatüüpiline töö, tähtsust kaotavad mõisted “karjäär” ja “töökoht”. (Holts,

2018a) Suurenemas on tööampsumajandus (veebiplatvormil lühikeste töötse vahendamine töötegija ja tarbija vahel) (Vallistu, 2018).

Kaugtööd ja kaugtöökeskusi küll propageeritakse üha enam Eestis, aga vähe on uuritud, kas huvi kaugtöö vastu ja selle potentsiaal on jätkusuutlik piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes. Teema aktuaalsus Eesti jaoks peegeldub nii Arenguseire Keskuse raportites kui ka regionaalarengu strateegias. Tulenevalt eelnevast on antud lõputöö eesmärgiks välja selgitada ning anda ülevaade kaugtöö leviku ulatuse hetkeseisust ja tulevikupotentsiaalid Eestis võttes aluseks praegused kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijad.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused:

- Milline on kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate potentsiaal piirkonniti?
- Millised valdkonnad on esindatud kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijate hulgas piirkonniti ja kas valdkonniti on potentsiaal erinev?
- Millisena näevad kaugtöö tegijad kaugtöö tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes?

Töö teoreetiline osa tugineb erialastele artiklitele ja uuringutele. Erilise vaatluse all olid Lätis ja Rumeenias kaugtöökeskuste teemal läbi viidud uuringud.

Lõputöö empiiriline osa viidi läbi kvantitatiivsel uurimismeetodil küsitlusena Eesti erinevates piirkondades kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate hulgas.

Antud lõputöö koosneb kahest peatükist, esimeses antakse ülevaade kaugtöö olemusest, rakendamise võimalustest, kaugtöökeskustest ning kaugtöö vormi uurimisest ja rakendamisest Eestis. Lisaks antakse ülevaade kaugtöökeskustest Eestis ning tulevikutööturust. Teine peatükk sisaldab töö empiirilist osa, uuringu läbiviimise kirjeldust, uurimisküsimuste tutvustamist, meetodite ülevaadet ja valimi selgitust. Samuti hõlmab see uuringu tulemuste ülevaadet, järeldusi ja võimalikke ettepanekuid.

Töoga seotud mõisted:

Kaugtöö - Kaugtöö on töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogiliste vahendite abil ja töölepinguliste suhete kontekstis täidetakse tööülesandeid regulaarselt

väljaspool tööandja määratud töötegemise kohta (vaatamata sellele, et tööd oleks võimalik teha ka tööandja ruumides) (Targa Töö Ühing, 2020).

Kaugtöökeskus - inimese elukoha lähedal või logistiliselt sobivas kohas asuvad kontoriruumid, kus on tagatud töötamiseks vajalikud tingimused (töökeskkond, ergonoomika, sidevahendid, IKT) ja kus töötavad ühe või mitme organisatsiooni kaugtöötajad, asudes eemal oma vahetust juhust (vabakutseliste puhul tellijast) (Targa Töö Ühing, 2020).

1. KAUGTÖÖ JA KAUGTÖÖKESKUSED

1.1 Kaugtöö olemus, rakendamise võimalused ja eeldused

Kaugtöö alguseks peetakse 1970. aastaid, mil Jack Nilles kaugtöö mõiste defineeris ning selle süsteemset uurimist alustas (Jala International, 2018). Uudse töövormi arengut toetasid ka arvutite laialdasem kättesaadavus, rahvusvahelise naftakriisiga kaasnenud pendelrände kulude teadvustamine ning transpordi andmetötluse ja telekommunikatsiooni põimumine ühtseks süsteemiks (Di Martino ja Wirth, 1990). Alates sellest ajast on kaugtöö tõestanud oma suutlikkust traditsioonilise paikse tsentraliseeritud ettevõtte geograafilisi ja organisatsioonilisi piire ümber kujundada. Kaugtöö ühendab endas info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamist paindliku töökoha kontseptsiooniga. Kaugtöö tulemusel tekkiva detsentraliseerimise ning töötajate suurenenud otsustusõiguse ja liikuvuse positiivsed tagajärjed kajastuvad suurenenud tootlikkuses, paremas tööaja korralduses ja uutes töövõimalustes, ilma geograafiliste piirideta (Di Martino ja Wirth, 1990). Rahvusvaheline Tööorganisatsioon ehk ILO (*International Labour Organization*) pakkus 1990. aastal välja järgmise kaugtöö definitsiooni: „Töö toimub väljaspool peakontorit või tootmiskorpust, eraldades seega töötaja personaalsest kontaktist teiste töötajatega. Uus tehnoloogia võimaldab seda läbi uute sidekanalite“ (ILO, 1990, n.p.).

Kaugtööd kirjeldatakse ka mitme teise nimetusega: *telework*, *telecommuting*, *remote work*, *distance work*, *mobile work*. Kõigil nüansilised erinevused, kuid sarnased selle poolest, et erinevad traditsioonilisest töökohal töötamisest töötatakse väljaspool ettevõtte ruume kasutades infokommunikatsiooni vahendeid (Di Martino ja Wirth, 1990). Eestis eristatakse kaugtööd, platvormitööd ja virtuaaltööd. Virtuaaltööd tehakse infotehnoloogia ja digimaailma vahendusel, selle kategooriad on kaugtöö ja platvormitöö. Platvormitöö on veebipõhiselt või füüsilises keskkonnas veebipõhisel platvormil tehtud töö, näiteks Taxify ja GoWorkaBit. (Holts, 2018b)

Kaugtöö algusaastatel mõisteti selle kasulikkust eelkõige tööle sõidu aja lühendamises ja tööaja paindlikkuses, need kehtivad ka täna. Pendelrändamisele kuuluva aja vähendamine on aktuaalne paljudes riikides. Tänapäevani soovitakse ühildada perekondlikud kohustused või elustiil

sissetuleku teenimisega. Tihti nähakse sõitmisele kulutatud aja vähendamist lisastiimulina. Kaugtöötajad nadivad sageli ka õigust otsustada, kus neil on võimalus keskenduda ning olla produktiivsed eemal kontori kärast. (Di Martino ja Wirth, 1990)

Kaugtööd kui äärealade arenguvõimalust nähti juba 1980ndatel. See sai alguse soovist pakkuda teenuseid, mida kaugemates piirkondades varem polnud. Kaugtöös nähti potentsiaali linna- ja maapiirkondade, kesk- ja äärealade vahelise sotsiaalse ja majandusliku lõhe vähendamisel ning vajadust muuta senist kaugtöö kuvandit kui “üksik kaugtöötaja”. Kaugtöösse sooviti kaasata töörühmi ja laiemalt organisatsioone. (Di Martino ja Wirth, 1990)

Jätkusuutlikku arengut aitab tagada see, et tootmis- ja kontoripindu kasutatakse efektiivselt ning suurendatakse tööjõu liikuvust. Varasemalt peeti kaugtööd kunsti-, kirjandus- ja teadusnimeste, projekteerijate, disainerite ja infotehnoloogiaspetsialistide pärusmaaks. See loetelu on ajajooksul täienenud turunduse, raamatupidamise, andmekogumise ja -töötuse, klienditeeninduse, konsultandi- ja nõunikutöö võrra. Tänapäeval töötab suur hulk inimesi info ja andmete töötlemisega ning need on tööd, mida saab teha võrgus ning on kaugtööna hästi praktiseeritavad. (Arrak, 2008)

Demograafilised näitajad väljendavad tööealiste inimeste ja pensionäride arvulise suhte kaudu kasvavat probleemi tööhõivega. Sellise olukorra parimaks lahenduseks, mis aitaks tööhõivet parandada, püüdes näiteks lahendada suurenevat vajadust ühendada emaks olemine ja tööl käimine, on paindliku töö laialdane kasutamine. Kaugtööd nähakse tihti tänu oma paindlikkusele abinõuna tööhõive, regionaalse arengu, töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks (Seeder, 2008). Hariduse omandamine ja tööturule sisenemise etapp on pikenenud tänapäeva noorte hulgas, õpingute periood on pikem kui varem ning see mõjutab tööl käijate ja maksumaksjate arvu. Lahendusena sellele võiks kasutada paindlikku tööd, pakkudes osaajalist tööd või kaugtööd noortele. See võimaldataks tööturul tegutseda ka puuetega inimestel, vanemaealistel, ääremaade elanikel ja väikelaste emadel, kõigil, kel puudub ühel või teisel põhjusel võimalus nn tavatööl käia (Arvola, 2017). Paindlik töö võib lähiajal muutuda organisatsiooni konkurentsieeliseks (Tigu ja Tuclea, 2019).

Mitmed tööandjad näevad kaugtöö tulemusena töötaja paranenud tulemusi ja efektiivsemat aja kasutust, seda siis, kui juhtida kaugtöötajat vastavalt tema eripärale. Enamasti võimaldatakse töötajale otsustus- ja vastutusõigus töö tempo, tööaja ja ülesannete järjekorra

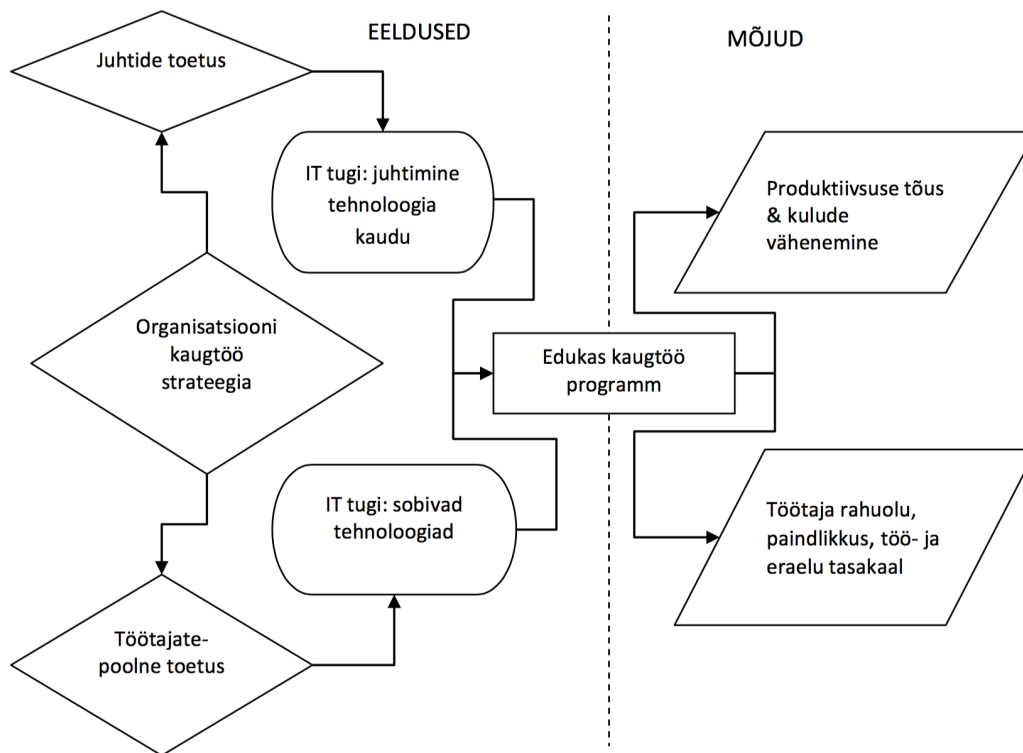
üle. Kaugtöötegija energia ega motivatsioon ei kulu tööle käimise peale, seda kasutatakse töö tegemiseks. (Seeder, 2008) Kaugtöö võib suurendada töötajate kiindumust organisatsiooni, mis võib omakorda vähendada personali voolavust ja töölt puudumist ning edendada ka jätkusuutlike personalijuhtimisstrateegiatega väljatöötamist (Tigu ja Tuclea, 2019).

Samal ajal leidub ka neid, kelle motivatsiooni kaugtööga kaasnev isoleeritus pärsib. Võimalike kaugtööga kaasnevate probleemidena on märkimisväärsed ka töö- ja eraelu piiride hägustumine, just neil kes töötavad kodukontoris. Kõik inimesed ei tule toime enda aja planeerimise ja piiride seadmisega. (Seeder, 2008) Eduka kaugtöö määrab probleemide lahendamise kiirus ja efektiivsus (Di Martino ja Wirth, 1990). Kaugtöö sobivus sõltub suuresti isikuomadustest. Viis võimalikku kaugtöötamist toetavat isikuomadust on enesedistsipliin, emotsionaalne kindlus, sisemine kontrollikese, iseseisvus töös, tulemusele orienteeritus. (Seeder, 2008)

Kaugtöö õnnestumises on oma tähtis roll ka tööandjal. Suureks abiks on töötaja aktiivne ellusuhtumine ja avatus, kuid neid peavad toetama ka kaasamine, mitteametlik suhtlus, ühisüritused, hästi organiseeritud infovahetus ja võrdsus. Tihti on juhtimisvõtted need, mis määravad ära kaugtöö efektiivsuse ja produktiivsuse. Väljakutseteks on juhi oskus usaldada töötajaid, kontrolli üleandmise suutlikkus ja horisontaalse juhtimisstruktuuri võimaldamine. Paindlik töö pole katsumus vaid töötegijale, kontrollimine ja juhtimine on teemad, millega tuleb tegeleda kaugtöö laiema leviku saavutamiseks. (Seeder, 2008)

Kaugtöö edukuse eeldus algab organisatsiooni kaugtöö strateegiast, järgmisena on olulised juhtide ja töötajate poolne toetus. Olgu strateegia nii tugev kui tahes, kuid kui puudub asja reaalselt praktiseerivate inimeste toetus, ei ole strateegia tugevusest kuigi palju tulemust. Järgnevad sobilikud IT-lahendused ja tehnoloogia kaudu juhtimise võimekus, sest kaugtöö tegemist peab tehnoloogia hõlbustama mitte takistama. Kui see punkt on nõrgalt ettevalmistatud, väljendub see produktiivsuses ja töötaja rahulolus. Need kõik omakorda väljenduvad edukas kaugtöö programmis. (Joonis 1)

Mõjudena nähakse (Joonis 1) produktiivsuse tõusu, kulude vähenemist, sest viies töötaja ettevõtte kontorist välja on võimalik vähendada selle töötaja peale tehtavaid kulutusi. Lisaks on edu kaugtöö programmi tulemuseks töötaja rahulolu, paindlikkus, töö- ja eraelu parem tasakaal. (Jaakson ja Kallaste, 2009, Siha ja Monroe, 2006;)



Joonis 1. Kaugtöö edukuse mudel. (Allikas: Siha ja Monroe, 2006; Jaakson ja Kallaste, 2009; autori kohandus)

Maailm meie ümber on pidevas muutumises, dünaamilisena võiks toimuda ka inimeste areng, kuid paraku on inimene oma harjumuste ori ning mugavustsoonist väljumine on sageli keeruline. Teatud hulk juhte defineerib juhtimist kui kontrolli omamist ja eesmärkide püstitamist, kuid tulemuste saavutamise viis ja efektiivsus ei kuulu selle sisusse. Needsamad juhid arvavad, et pinge ja teatav stress paned inimesed produktiivsemalt tööle ning need tegurid puuduvad kodukontoris. Seega järeldatakse ennatlikult, et kaugtöö ei saa olla tulemuslik. Reaalsus on aga hoopis see, et keskkond mõjutab inimeste sooritusvõimet erinevalt. (Seeder, 2008)

1.1.1 Kaugtöökeskused

Kõik viitab tulevikule, kus peame agressiivselt muutma arusaama tööruumi tähendusest, alates sellest, et *kus* tööd tehakse kuni selleni, et *kuidas* tehakse, ja vastavalt kujundama ümber nii füüsilised kui ka digitaalsed ruumid. Mineviku kontor oli sõna otseses mõttes kabiinide ja töölaudade, koosolekuruumide ja ühiste ruumide kast. Tuleviku kontoris mõeldakse ja töötatakse kastist väljaspool (Waber, Magnolfi, Lindsay, 2014).

Paindlikku töökeskkonda pakuvad kohalikud kaugtöökeskused, mis leevendavad isoleeritustunnet, suhtlemisvajadust ja võimaldavad igapäevast ideede põrgatamist (Di Martino ja Wirth, 1990). Kaugtöökeskused lihtsustavad sünergia tekkimist väikeettevõtete, füüsilisest isikust ettevõtjate ja kaugtöötegijate tööandjate vahel. Nimetatud keskused omavad tähelepanuväärset rolli ka piirkondlikus arengus, meelitades inimesi või vähemalt hoides inimesi väljaspool suurlinnapiirkondi. (Baltina ja Vitola, 2013)

Inimesed valivad kaugtöökeskuses töötamise, sest usuvad, et nende töövõime on seal parem kui kodus või tavalises kontoris. Sellises keskuses töötavad inimesed ütlevad, et seal väheneb isoleerituse tunne, suureneb sotsiaalne ja äriõrgustik ning produktiivsus kasvab. Valitakse selliseid tööruume, mis toetavad nende digitaalset stiili, võimaldades samal ajal juurdepääsu uutele teadmistele, aitavad kogeda erinevaid teadmisi ja kiirendada õppimist (Waber, et al., 2014).

2013. aastal kasutas Euroopas ja Ameerika Ühendriikides kaugtöö keskuse lahendust üle 160 000 inimese. Uuringu autor ennustas, et 2019. aastaks kasutab sellist ruumide jagamise võimalust üle miljoni inimese (Waber et al., 2014).

Lätis läbi viidud kaugtöökeskuste uuringu tulemusi võiks kohandada ka Eestis - maapiirkondade kaugtöökeskused võiksid olla tihedalt kooskõlastatud avalike teenuste pakkumisega ja paigutada juba aktiivselt kasutatavatesse ruumidesse, näiteks raamatukogudesse, koolidesse või rahvamajadesse. Seda selleks, et ühildada kaugtöö nõudlust ja pakkumist. Kaugtöökeskused võiksid koostööd teha juba töötava ettevõtlust toetava infrastruktuuriga, pakkudes konsultatsioone ja tuge alustavatele ettevõtetele. Selliselt aitaksid keskused kaasa tööealise elanikkonna kriitilise massi suurenemisele ja suurendataks majandustegevust neis piirkondades. (Baltina ja Vitola, 2013)

Lisaks järeldati lõunanaabrite uuringus, et huvi kaugtöökeskuses pakutavate teenuste vastu on kohati suurem kui huvi keskuse enda vastu ning see vihjab sellele, et korduvküllastajate hulgas peaks toimuma teatud laudade rotatsioon. Tähelepanuväärne on ka töötute ja tudengite huvi kaugtöökeskuste vastu, sellest tulenevalt võiks kaugtöökeskustel olla multifunktsionaalsed töökeskused erinevatele sihtrühmadele. (Baltina ja Vitola, 2013)

Kaugtöökeskused peaksid pakkuma mitte ainult tööruume ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia hüvesid, vaid ka erialast koolitust, karjäärinõustamist, konsultatsioone ettevõtte asutamisel ja juhtimisel, töökoha leidmise teenuseid, samuti võrgustike loomise ja juhendamise võimalusi (Baltina ja Vitola, 2013). Kaugtöö kontseptsiooni peamised tõukejõud on seotud uute tööviiside, atraktiivsuse, töö- ja eraelu tasakaalu, majandusliku tõhususe, jätkusuutlikkuse ja piirkondliku arenguga (Tabel 1) (Kojo ja Nenonen, 2017).

Tabel 1. Kaugtöökeskuste arengumootorid. (Allikas: Kojo ja Nenonen, 2017. Autori kohandused)

Ajend	Nõudlus	Pakutav
Uued tööviisid	Mobiilne töötamine, kontaktid inimestega, ettevõtluse arendamise võimalused	Teenuste, kogukonna ja ürituste pakkumine
Atraktiivsus	Nõudlus enama kui ainult asukoha ja ruumi järele	Tõhusad, külalislahked ja toetavad töökohad
Töö- ja eraelu tasakaal	Tõhus töötamine lähedastes kohtades	Asukoht kodu lähedal, igapäevased mugavused või kuurordi asukohad
Majanduslik efektiivsus	Alternatiiv pikaajalisele üürile	Lühikese rendi pakkumine ja kompaktne teenusepakett
Jätkusuutlikkus	Alternatiivid säästlikumale eluviisile	Võimalus jagada üür ja seadmete kulud
Regionaalareng	Võimalus õppida, koolitada ja tööle saada	Tasuta või taskukohased rajatised, seadmed ja / või teenused

Selline uut tüüpi töökorraldus on toonud endaga muutused mitte ainult tööruumides, vaid ka selles, kuidas inimesed töötavad ja teevad koostööd. Need uued töökeskkonnad, mille töötajad ise loovad, näitavad kui kõrgelt hinnatakse sõltumatust ja võimalusi, ja on esitanud väljakutse klassikalise töökorralduse mudelitele. (Isaac ja Leclercq-Vandelannoite, 2016) Kaugtöökeskused on keskendunud rohkem inimestele ja ühenduvusele kui füüsilisele ruumile endale. Edu saavutamiseks peavad tulevased kaugtöökeskused olema füüsiliselt, virtuaalselt ja sotsiaalselt nutikad. (Kojo ja Nenonen, 2017)

1.2. Kaugtöö uurimine ja rakendamine Eestis

Infotehnoloogia on muutunud tavapäraseks, isegi hädavajalikuks osaks igapäevases kontori- ja ärikeskkonnas, nii tehingute tegemisel, turunduses kui juhtimises. See peegeldub ka kaugtöö tegijate arvu kasvus viimase kümne aasta jooksul. Statistikaameti andmetel kasutati kaugtööd 2009. aastal 20% Eesti organisatsioonides ning Eurofondi andmeil oli 2015. aastal 25% Eesti tööjõust seotud kaugtööga (Eurofond, 2020; Sotsiaalministeerium, 2011;). 2015. aastal oli Euroopa Liidu keskmine kaugtööga seotud tööjõu maht 13% tööjõuturust (Eurofond, 2020).

Kaugtöö levik Eestis on Euroopa Liidu keskmisel astmel. Oluline on samal ajal meeles pidada, et sellise statistika probleemiks on oht, et tõenäoliselt on arvestatud lepinguga seotud töötajatega ja iseseisvad töopakujad seal ei kajastu. Näiteks puudub objektiivne pilt kui palju on selliseid kaugtöö tegijaid, kes on iseenda tööandjad. (Holts, 2018b)

Eestis hakati kaugtöö kasutamise võimalusi uurima veidi enne 2000. aastat. Aastal 2000 esitati Kokovnini raport (haldusreformi tööühma ülevaade), kus juhiti tähelepanu juhtide professionaalsete oskuste tähtsusele ja liidripositsiooni säilitamise keerukusele. Selgitati, et senised juhi staatuse sümbolid nagu ametiauto, sekretär, kontori suurus ei määra enam juhi autoriteetsust, sest kaugtöötaja jaoks on tähtsamad isikuomadused ja professionaalsus. (Põllumäe, 2003) Järgmine suurem verstapost kaugtöö arengu teel oli Euroopa Liidu algatus EQUAL, mille raames toimus Eestis 13 projekti aastatel 2005-2007. Programmi eesmärk oli võidelda tööturu ebavõrdsuse ja diskrimineerimisega toetudes rahvusvahelisele koostööle. (Saks, 2008) 2012. aastal valmis Tallinna Tehnikaülikooli Kuressaare Kolledžis INTERREG IVA programmi FLEX raames uurimustöö motivatsioonidest ja võimalustest kaugtööks Saare maakonna teise kodu omanike seas, mis muuhulgas käsitles huvi kaugtöökeskuste vastu. Uuringu tulemused näitasid, et võimalused tegeleda kaugtööga olid olemas umbes 50%-l teise kodu omanikest. Peamiste kaugtöö eelistena märkisid Saare maakonnas teise kodu omajad ära paindlikkust ja raha ning aja kokkuhoidu. Valikuvabadus, isiklik mugavus ja paremad töötingimused olid samuti olulised tegurid. Kuna paljude tööde iseloom nõuab paindlikus vormis töötamist, nagu näiteks isiklik ettevõtlus, siis Teise kodu omanikud, kes kasutasid paindlikke töövorme, olid paindliku töö suhtes väga positiivselt meelestatud. Uuring näitas, et suurem osa uuringus osalenud teise kodu omanikest ei olnud huvitatud või ei osanud öelda, kui huvitatud nad oleksid töötamisest kaugtöökeskuses, kui selline võimalus oleks nende teise

kodu lähipiirkonnas. Samas oli aga suur huvi turvalise ja kiire internetiteenuse vastu, mida kaugtöökeskused võiksid pakkuda ja küllaltki kõrge valmisolek selle teenuse eest maksta. (Raadik Cottrell, 2012)

Eesti Kaugtöö Ühing pakub Eestis alates 2007. aastast toetavaid teenuseid ja koondab oskusteavet paindliku töökorralduse teemal. Lisaks aitab ühing regionaalseid töökeskusi ja tööandjaid toetavate teenustega. Tänapäevaks kannab ühing uut nime – Targa Töö Ühing. Alates 2017. aastast tunnustab ühing ettevõtteid, kes kasutavad erinevaid kaugtöötamise võimalusi, Kaugtöö Tegija märgisega. Peale selle korraldavad nad regulaarselt kaugtöö teadlikkust tõstvaid ja populariseerivaid ning digipädevusi propageerivaid projekte, näiteks Get Online Week 2013-2017. aastal, E-Europe 2015 ja Väljas Töötamise Päev 2015-2016. aastal. (Targa Töö Ühing, 2020)

Märkimisväärne on 2017. aastal Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Tööandjate Keskliidu poolt sõlmitud Kaugtöö kokkulepe. Selles lepiti kokku soovituslikes põhimõtetes kaugtöö tegemiseks, seni oli see hall tsoon, millel puudusid igasugused ametlikud suunised. Näiteks öeldakse seal, et kaugtöötajat tuleb kohelda võrdselt kõigi teiste töötajatega, tuleb järgida tööandja andmekaitse eeskirju ja kaugtöötaja vastutab talle teatavaks tehtud töötervishoiu- ja tööohutuse eeskirjade järgimise eest. (Kaugtöö kokkulepe, 2017)

2019. aastal kirjutatud Piret Palmi magistritöös uuriti kaugtööd ja selle õiguslikku reguleerimise erisusi. Info ja kommunikatsiooni tehnoloogia (edaspidi IKT) põhise mobiilse töö suureneva populaarsuse tõttu on tekkinud vajadus järele aidata ka seda reguleerivad õigusaktid ja täiustada nende töötajate turvavõrgustikku. Töö hüpoteesiks oli, et IKT-põhise mobiilse töö rakendamiseks on vaja kehtestada erisusi ja see leidis kinnistust. Eesti õiguses on vaja kehtestada erisusi - töö aja, koha ja viisi osas, töö- ja puhkeajareeglites, töökoha ja – vahenditega seotud kulude maksustamises ja nende tagamises, tööõnnetuste ja kutsehaiguste osas, töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel. (Palm, 2019)

Linnastumise ning väheneva ja vananeva elanikkonnaga kaasnevad töökohtade ja teenuste kättesaadavuse probleemid tõmbekeskustest väljaspool. Keskustest eemal asuvad ja hõreasustusega piirkonnad vajavad läbimõeldud ja ajakohast lahendust töökohtade ja teenuste kättesaadavuse probleemile. Eesti regionaalarengu strateegias 2014-2020 nimetatakse kaugtööd selle olukorra ühe lahendusena. Lisaks tahetakse strateegia abil tõsta

kaugtöövõimaluste kasutamise teadlikkust, see toetaks muu seas ka majandusearengut ja vähendaks digitaalset lõhet linnade ja maapiirkondade vahel. (Eesti Regionaalarengu strateegia, 2014)

1.2.1 Kaugtöökeskused Eestis

Täna on kaugtöökeskustel Eestis mitmeid erinevaid nimetusi – koostöökeskus, vabakontor, kaugtöökeskus, kontorihotell, kaugtöökontor, ühiskontor, *hub*, koostöötamise keskus. Vaatamata nimetusest on nende ühiseks eesmärgiks soov pakkuda inspireerivat keskkonda, reklaamida kaasaegset töötamise vormi ja pakkuda võimalusi kodukohta tagasi kolimiseks. Erinevus seisneb vaid ärimudelil. Väiksemates linnades ja maapiirkondades asuvad keskused tuginevad suuresti kohalikule kogukonnale. Suuremates linnades asuvad koostöötamisekeskused ja *hub*-id keskenduvad *start-up* ettevõtjate, IT-firmade, alustavate ettevõtjatele kõrgtehnoloogiliste lahendustega rendipinna pakkumisele. Koostöökeskused pingutavad, et atraktiivsed olla – pakutakse koolitusi, disainitud kontoriruumi ja tiptasemel tehnoloogia kasutamise võimalusi. Väljaspool suuremaid linnu on keeruline tagada keskuse kui äri elujõulisus ning kaugtöökeskus toimib pigem kohaliku elu edendajana, seetõttu on neis piirkondades tähtsal kohal kohaliku omavalitsuse toetus. Tegutsetakse sageli mittetulundusühingu vormis. (Targa Töö Ühing, 2011) Hoolimata asjaolust, et kohalikud omavalitsused hindavad kaugtöökeskuste olemasolu ja kogukonnas tehtavat tööd, ei leita siiski tihti vahendeid, et neid toetada. MTÜ-d peavad suuresti ise renditulu, projektide, lisateenuste ja toetuste najal toime tulema. (Ahas, 2019)

Kaugtöökeskuste levinuim mudel on rentida välja töölaud tunni, päeva, nädala või kuu kaupa, koos lukustatava sahtliboksiga, mõnel pool ka parkimise ja IT-toega. Selle juurde kuulub tavaliselt kiire internetiühendus, printimise-skaneerimise vahendid, kuvar klaviatuuriga, kööginurk tee ja kohviga (Haapsalu Vabakontor, 2019). Standardina lühiajalisel rentnikul puudub statsionaarne töölaud, lisatasu eest pakutakse võimalust broneerida oma lemmik laud. Samuti on enamikes kaugtöökeskustes olemas personaalsed kabinetid, kus ruumi ei jagata teistega (Kuressaare Edukontor, 2019). Endale sobilikule töönurga peaksid leidma nii suhtlemisaldis kui ka üksi keskendumist vajav kaugtöötaja. Lisaks pakutakse mõnel pool erineva suurustega koosolekuruume ja regulaarselt erinevaid koolitusi. Mõned keskused võimaldavad, eriti suuremate linnade omad, püsirentnikule ligipääsu kontorile 24/7. Peale kõige eelnimetatu on suuremates kaugtöökeskustes lõõgastumise ja suhtlemise alad,

videomängudetuba, magamisnurk (Forwardspace, 2019). Püütakse katta kõik võimalikud vajadused kaugtööks, aga täita ka kõik võimalikud soovid, et meelitada inimene kodust välja.

Lõputöö jaoks andmeid kogudes peab töö autor nentima, et Eesti kaugtöö infot koondama ja toetama pidav Targa Töö Ühing viimastel aastatel nii aktiivne ei ole kui algusaastatel. Nende viimati 2011. aastal koondatud kaugtöökeskuste kaart ei ole täna enam pädev. Tekkinud tühimikku asendust pole tekkinud, kaugtöökeskusi koondavat ametlikku kanalit ei ole. Teatud andmeid on kogutud ülikoolide lõputööde raames, näiteks Kadri Arula magistratööl "Kaugtöö kasutamise laiendamise võimalused Eesti infotehnoloogia ettevõtetes", ja Helena Ahas lõputöö "Eesti kaugtöökeskuste toimimise alused ja mõjutegurid", Rene Arvola doktoritööl "Telework as a solution for extending worklife". Eelnev viitab, et kaugtöökeskuste info kättesaadavus sõltub huvitundja digipädevuste tasemest. Lähtuvalt ametlike koondandmete puudulikkusest koostas töö autor hetke olukorrale vastava Eesti kaugtöökeskuste kaardi (Lisa 1), tuginedes teoreetilistele eeldustele kaugtöö võimaluse olemasoluks. Andmed koguti Kadri Arula magistratööst, Google otsingumootorist märksõnade kaugtöökeskus, koostöötamiskeskus, kaugtöökontor, coworking ja kaugtöö abil otsides.

Tuginedes Helen Ahase magistratööle ja käesoleva töö autori infootsingule, on Eestis 28 teoreetiliste eeldustega kaugtöö tegemise keskust (Lisa 2), sealhulgas nii pealinna kontorhotellid kui Võrumaa raamatukogudes asuvad keskused. Kokku on autori poolt täpsustatud andmetel Tallinnas (+Viimsi) 12, Tartus 3, Haapsalus 1, Paides 1, Pärnus 1, Kuressaares 1, Narvas 1 keskus ning ülejäänud 8 keskust asuvad väljaspool linnu mujal Eestis (Ahas, 2019; töö autor).

Ainulaadsena omasuguste seas loodi 2019. aastal Saaremaale iLand Coliving & Coworking kaugtöö tegemise keskus. Ettevõtte pakub kaugtöö tegemise võimalust eemal linnakärast, nimelt on asukohaks vana taluhoone ja selle õu. Kahjuks on keskus aktiivne vaid suvekuudel (iLand, 2019). Sarnane keskus on ka Vana-Võromaal asuv metsakontor, kus renditakse välja metsas asuvat vana talumaja (Loovusait, 2020). Kontseptsioonis on tähtsal kohal kooselamise aspekt, majutudes eraldatud kohas väikese seltskonna inimestega, tekib uus energia ning mitmekesisus on hea pinnas uutele ideedele. Rõhutatatakse uute kontaktide olulisusele ja kohaga kaasnevale loominguilisust soosivale aurale, pakutakse töö tegemise võimalust ebatraditsioonilises keskkonnas (iLand, 2019). Õunapuu all kollektiivne töö tegemine on hoopis midagi uut võrreldes kaasaegsete pealinna *hub*-idega. Leidlikke lahendusi pakub ka

MySpotit, kes on erinevate koosolekuruumide broneerimise platvorm ja uuendusena pakub ka kaugtöötamise võimalusi (MySpotit, 2020). Kaugtöö valdkond on pidevalt uuenev ja alternatiivseid lahendusi otsiv.

1.3 Tuleviku tööturg ja kaugtöö

Maailm liigub üha kiiremini digitaliseerituse ja automatiseerituse lainel, muutumises on nii seniste ametikohtade sisuline osa kui ka töösuhted ise, väljakutseid jagub igasse valdkonda. Kadumas on lihtsamad tööd, mida on võimalik automatiseerida ning samal ajal täidavad tekkinud lüngad uued tööd, mida me täna ette kujutada ei oska. Uute tööde kohta võib öelda vaid nii palju, et need hõlmavad tehnoloogia kasutamist inimese poolt ja nende ülesannete täitmist, mida masinad ei suuda asendada. Digiplatvormid ühtaegu kaotavad arengu käigus töökohti, aga ka loovad ja muudavad teisi, senine oskustasemete väärtustamine muutub. Muutused võivad toimuda ka sissetulekutes, kui töökohad pole enam kõrge oskusteabega. Inimesele omane koostöövalmidus, loovus ning empaatia on seni aga tehnoloogiaga asendamatud. Koos töö sisulise poole arengutega on oodata ka muutuseid töötamise viisides. Samuti eeldatakse muudatusi paindliku töö seaduslike regulatsioonide osas. (Danilov ja Vallistu, 2018) Tulevikus teevad töötajad rohkem ülesandepõhist tööd ise juhitud meeskondades, mis on suuresti eraldatavad kohast, kus ja millal seda tehakse (Chung, 2018).

Kaks olulist tegurit, mis tuleviku tööturgu suunavad, on tehnoloogiliste uuenduste mõju tööturu arengule ning suhtumine töörandesse euroliidus. Kuigi rändetemaatika on euroliidus kriitiline, ei teata siiski kas muutus tuleb suletuse või avatuse poole. (Danilov ja Vallistu, 2018)

Seoses tehnoloogia tohutule arengule ja selle kiirusele on hakatud eristama neljandat – kvaternaarsektori. See hõlmab haridust, teadust, intellektuaalteenuseid, teabekorraldust, konsultatsioone ning sümbolanalüütilisi teenuseid. (Eerma ja Wrobel, 2012) Ei tohi lasta end eksitada tehnoloogia tohutust võimekusest, tööturul küll kaob teatud hulk töökohti, kuid veel rohkem on oodata olemasolevate muutumist. Tehnoloogia toob kaasa vajaduse rohkemate oskuste, teadmiste ja ka spetsiifiliste kogemuste järele (nt koristajad, lapsehoidjad, personaaltreenerid, nõustajad). Siin väljendub inimestes kasvav soov eneseteostuse järele ning pere- ja tööelu tasakaalule. Eneseteostusvõimalusi saab laiendada lähenedes muutuvale tööle lisaks kaugtöö nurga alt. Virtuaalsed tööplatvormid ja ühiskonna suund võimaliku

tööjõupuuduse poole survestab tööandjad vastu võtma väljakutseid ning muutma senist traditsioonilist töökorraldust. (Danilov ja Vallistu, 2018)

1990. aastal ennustati, et kaugtöö hakkab mõjutama kontoris kohal viibitud tööaega, andes töötajale paindlikkust ja otsustusvõimet, vähendades see läbi stressi ja demotiveeritust (Di Martino ja Wirth, 1990). Ligi kolmkümmend aastat hiljem nähakse neid arenguid jätkuvat - traditsiooniline töö muutub paindlikumaks, virtuaal- ja platvormitöö loovad globaalse tööturu, töösuhted muutuvad eriilmelisemaks (Danilov ja Vallistu, 2018).

Koos traditsiooniliste tööde muutumisega muutuvad ka töösuhted ja nendega ühes tööväärtused. Tööväärtuste muutustele annavad lisaks tehnoloogiale panuse ka põlvkondade väärtuste erinevused. Ootused tööle, kohanemisvõime ja väärtushinnangud on põlvkonniti erinevad ning see avaldab mõju tööväärtustele. (Danilov ja Vallistu, 2018) Y-generatsioon peab oluliseks isiklike eesmärkide saavutamist, X-generatsioon aga hindab materiaalsel edu ja karjääri ning Z-generatsioon väärtustab hoopis töö paindlikkust, töö mõtestatust, pidevat tagasisidet ning kaasamist (McCrindle ja Wolfinger, 2010). Teistsuguse tähenduse saab ka töökoormus, koos pere- ja tööelu tasakaaluga rahuldutakse väiksema töökoormusega. Kui varem lähtuti mõttest, et töö aitab inimesi väärtustada ning määrab nende staatuse ühiskonnas, siis selline lähenemine enam ei kehti. (Naat, 2008)

Uuenduslikuna on tööturul üha populaarsemaks muutumas tööampsud. See on suuresti digiplatvormidel tuginev lühiajaline töö. Tööampsud võimaldavad töötajal ise otsustada millist tööd, millal ja kui palju teha, aga pakuvad ka vaheldust ja eneseteostuse võimalusi. Tööampsumajandus muutus aktiivseks 2010. aasta paiku ja sellele ennustatakse populaarsust. (Danilov ja Vallistu, 2018)

Tehnoloogia areng ja kättesaadavus võib endaga kaasa tuua ka konkurentsi tihenemise tööturul. Konkureerima hakatakse ülemaailmselt ning see võib mõjuda töötasudele negatiivselt. (Holts, 2018a) Sarnast stsenaariumi toetab ka madalamate oskustasemetega töökohtade tekkimine. Käiakse korruga mitmel tööl, kuid töötasu on väiksem kui kõrget oskusteavet eeldaval töökohal. Samuti on virtuaaltöö karakteristikuna ilmnemas sissetuleku ebastabiilsus. Kuigi püüeldakse töö- ja pereelu tasakaalu suunas, võib palga ebastabiilsus koos kasvanud vastutusega enda tööohutuse- ja tervishoiu eest ning tööaja piiritlematusega, stressi hoopis suurendada, aga mitte rahulolu töö- ja eraeluga. (Danilov ja Vallistu, 2018)

2018. aasta Tööturu raport ennustab, et talendikeskuseks saab Tallinn ning seda rahvusvahelise tööturu vaates (Danilov ja Vallistu, 2018). Kuid paralleelselt arenevad eduka kaugtöö eeldused, seotuna tehnoloogia arengu ja kaugtöö levikuga, mis jätab ruumi riigisisesele kaugtöö turule (Joonis 1) (Siha ja Monroe, 2006). Eestis toimuvad Euroopaga samad muustrid demograafiliste näitajate osas, nagu madal sündimus ja pikenev eluiga, ning on teada, et see tähendab ülalpeetava elanikkonna ülekaalu tööealiste suhtes. Sellest tulenevalt on aktuaalne probleem tööjõu efektiivne kasutamine või alternatiivina tööliste leidmine teistest riikidest. 1990. aastatel defineeritud “talendisõja” mõiste on ka täna päevakohane. Tõmbekeskused on üha olulisemad tööjõu mobiilsuse kasvades. Juurdepääs inimkapitalile on tõmbekeskuste trump ning nii luuakse võimalused töökohtade loomiseks kohalikele töötajatele. (Lauren, 2018)

Kaugtöö võib olla regionaalarengu vahend, kuna see võimaldab saavutada ressursside koondamist info- ja kommunikatsioonitehnoloogia abil. Kaugtöökeskuste loomine võiks olla paljutootav lahendus kaugtöö edasiseks levitamiseks, sealhulgas maapiirkondades, lihtsustades seeläbi ka piirkondlikku arengut. (Baltina ja Vitola, 2013; Raadik Cottrell, 2012) Eesti asustatud paikade elamisvõimaluste tagamine on üleriigilise planeeringu üks eesmärkidest (Siseministeerium 2013). Samuti mainib Rahandusministeeriumi piirkondlik tegevuskava, et suunatakse rohkem tähelepanu inimeste võimalustele kaugtöö kasutamiseks ja IT-taristu arenduseks. Tasakaalustatud ja kestliku asustuse arengu jaoks on tähtis avaram töökohtade valik (Rahandusministeerium, 2015). Kaugtöö võiks nii tekitada jätkusuutlikke sotsiaalseid tagajärgi inimressursside haldamise osas (nt lastega naiste töövõimalused, tööpuuduse vähendamine maapiirkondades) (Dima, Tuclea, Vrânceanu, Tigu 2019).

2. EMPIIRILINE UURING

2.1 Uurimusprobleem ja uurimusküsimused, uurimismetoodika tutvustus ja ülevaade teostatud empiirilisest uuringust

Lõputöö eesmärk on välja selgitada ning anda ülevaade kaugtöö leviku ulatuse hetkeseisust ja tulevikupotentsiaalid Eestis, võttes aluseks praegused kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijad.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisküsimused, millele uuringu tulemuste abil vastused leitakse:

1. Milline on kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate potentsiaal piirkonniti?
2. Millised valdkonnad on esindatud kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijate hulgas piirkonniti ja kas valdkonniti on potentsiaal erinev?
3. Millisena näevad kaugtöö tegijad kaugtöö tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes?

Andmete kogumiseks kasutati kvantitatiivse uurimismeetodina ankeedi vormis küsimustikku, mis viidi läbi Eesti erinevates piirkondades kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate hulgas. Uurimus sisaldas kokku 28 küsimust – 21 küsimusega sooviti teada saada vastaja suhet kaugtööga, arvamusi kaugtöökeskustest, kaugtöö ja kaugtöökeskuste tulevikupotentsiaalid. Seitse küsimust küsimustikus olid vastajate sotsiaaldemograafiliste näitajate kohta. Ankeetküsitlus on välja toodud lisa (Lisa 3).

Küsimustik saadeti 28-le Eesti teoreetiliste eeldustega kaugtöökeskusele (Lisa 2), nende avalikele elektronposti aadressidele, samade keskustega kontakteeruti nende Facebooki lehe kaudu. Küsimustiku jagamise faasis selgus esmane info mõne nimekirjas oleva keskuse sulgemise kohta. Samuti laekus teavet sulgemise või kaugtöö võimaluste mitte pakkumise infot kirjade vastustena. Uurimuses kasutatav valim moodustus lumepallivalimi põhimõttel. Autori poolt edastati kiri keskuse üldmeiliaadressile palvega see edastada konkreetse keskusega seotud kaugtöö tegijatele. Potentsiaalsete vastajate arvu teada saamiseks paluti infot kaugtöökeskustest ja potentsiaalseks valimi suuruseks kujunes 68 kaugtöötegitjat. Levitamiseks saadetud küsimustikest saadi täidetuna tagasi 25 (vastamismäär 37%).

Uurimuses kasutatav küsimustik sisaldas erinevat tüüpi küsimusi, valikvastustega küsimustest avatud küsimusteni. Suletud küsimustena kasutati nii binaarseid (jah/ei valikutega) kui hindamisküsimusi (valikvastuseid ja skaalal küsimused). Avatud küsimustes said vastajad võimaluse avaldada arvamust kuidas tõsta teadlikkust kaugtöö ja kaugtöökeskuste osas, kas eelistatakse tööd kaugtöökeskuses kodukontorile ning millisena nähakse tulevikku piirkondlikke kaugtöökeskuste lõikes.

Tulemuste töötlemiseks kasutati MS Excel (2016) tabelitöötlusprogrammi ning SPSS-i. Statistiliselt oluliste erinevuste välja selgitamiseks piirkondade võrdluses teostati ühefaktoriline dispersioonanalüüs ANOVA.

2.2 Uurimisprotsessi ja valimi kirjeldus

Uurimustöö potentsiaalse valimi moodustasid töö autori poolt koostatud nimekirja 28 Eesti kaugtöökeskuste kaugtöötajad (Lisa 2). Nimekirja koostamisel võttis autor aluseks keskuste teoreetilised eeldused kaugtöö valmisolekuks. Potentsiaalsete vastajate arvu teada saamiseks arvestas töö autor igast kaugtöökeskusest ühe vastajaga ning kaugtöökeskustest saadud infoga – igast keskusest paluti informatsiooni seal töötavate kaugtöötajate arvu kohta. Kirjeldatule tuginedes kujunes võimalike vastajate arvuks 68. Küsimustikku täideti 25. korral, vastamismäär on 36,8%, töötlemiseks sobisid kõik täidetud ankeedid.

Uurimuse läbiviimise käigus selgus, et kaks keskust on suletud, üks ei soovinud osaleda ning neli ei ole tegelikkuses kas kaugtöövalmidusega, on keskendunud ühiskontoriteenustele või toimivad püsikontorina. Tabel 2 annab ülevaate valimi demograafilistest näitajatest.

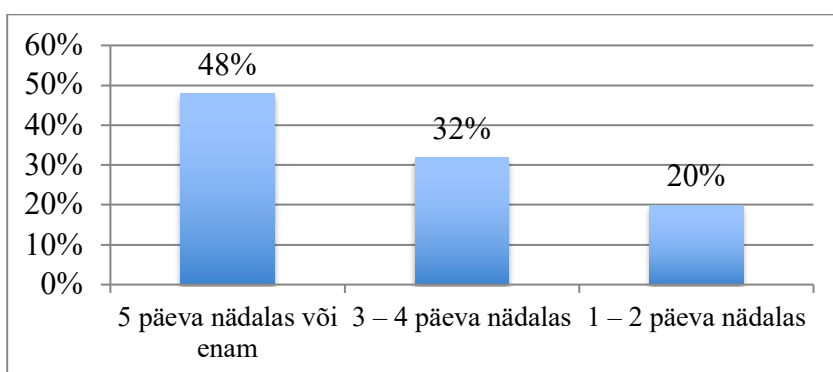
Tabel 2. Valimi üldkirjeldus

Sugu	Vastajate arv	%
Naine	14	56%
Mees	11	44%
Vanus	Vastajate arv	%
20-29	1	4%
30-39	8	32%
40-49	13	52%
50-59	3	12%

Piirkond	Vastajate arv	%
Põhja-Eesti	4	16%
Ida-Eesti	0	0%
Lõuna-Eesti	10	40%
Lääne-Eesti (sh saared)	11	44%
Kesk-Eesti	0	0%
Haridustase	Vastajate arv	%
Magister	10	40%
Kutseharidus	2	8%
Kõrgharidus (bakalaureus/rakenduslik)	9	36%
Doktor	2	8%
Üldkeskharidus	2	8%

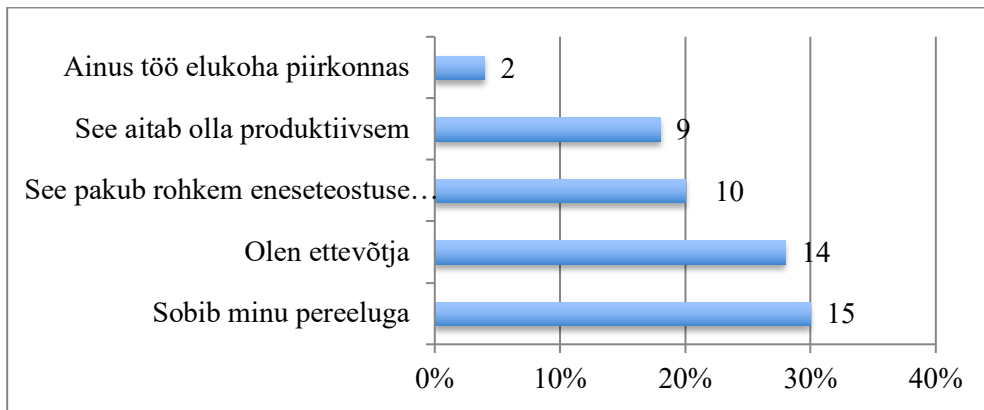
Vastanutest 52% olid 40-49.aastaseid. Sooline jagunemine oli üsna võrdne, mehi 56% ja naisi 44% vastanutest. Enim oli vastajaid oli Lääne- ja Lõuna-Eestist, vastavalt 44% ja 40%, ning Põhja-Eestist 16%. Suur hulk oli ettevõtjaid (44%) ja tipp- või keskastmejuhte (30%). Sagedasemad haridustasemed vastajate seas olid kõrgharidus (36%) ja magistriharidus (40%). Kokkuvõtvalt võib väita, et küsimustikule vastaja on teinud kaugtööd keskmiselt viis ja pool aastat ja on keskmiselt 40-aastane ning tema tutvusringkonnas on kaugtöö väga levinud.

Vastajatest ligi pooled vastajaist (48%), töötasid kaugtöö vormis enamiku ajast (5 päeva nädalas või rohkem), järgnes 3-4 päevane kaugtöökeskuses töötamine (32% vastanuist) (Joonis 2).



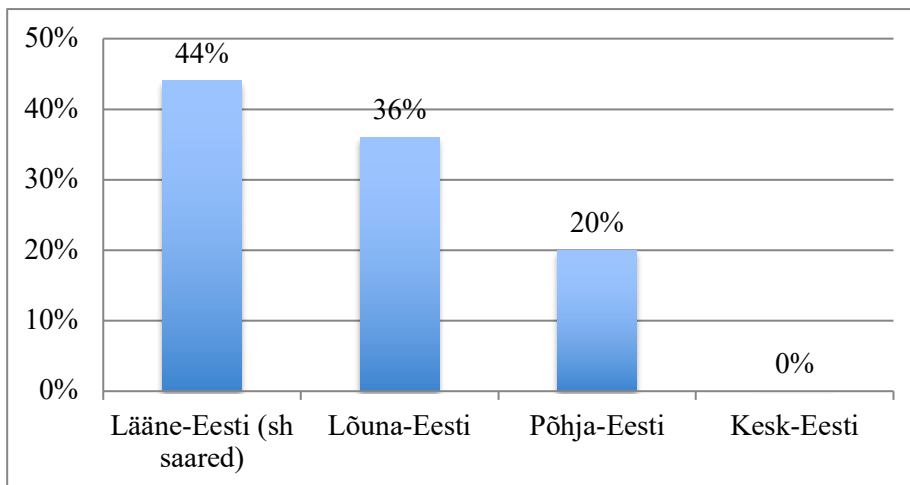
Joonis 2. Kaugtöökeskusest töötamise sagedus (% valimist)

Kaugtöö tegemise põhjusena toodi enim esile ettevõtjaks olemist (56% vastanuist) ning sobivust pereeluga (60% vastanuist) (Joonis 3). Vaid kaks vastajat valisid variandi “ainus töö elukoha piirkonnas”.



Joonis 3. Kaugtöötegemise põhjused (% valimist ja vastajate arv)

Vastuseid laekus 10 erinevast kaugtöö või kaugtöövõimalustega keskusest, need jaotusid kolme Eesti piirkonna vahel (Joonis 4). Mitte ühtegi vastust ei laekunud Kesk-Eestist, kuid võttes arvesse kaugtöökeskuste ja kaugtöö võimalusi pakkuvate keskuste geograafilist paiknemist (Lisa 1), vastab see ootustele.



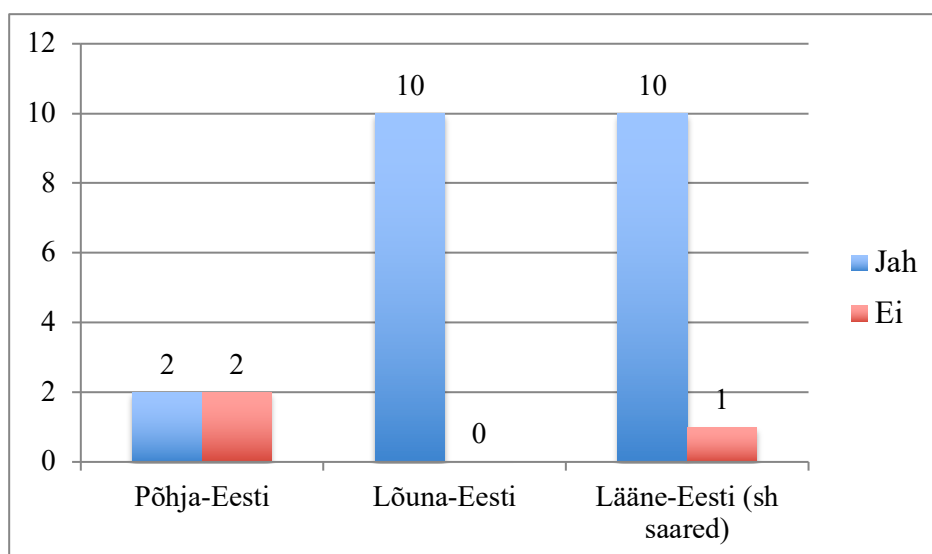
Joonis 4. Vastanute jaotumine piirkonniti (% valimist)

Kõik vastajad märkisid enda kaugtöö tegemise kaugtöökeskuseks elukohaga sama piirkonna keskuse. Mitte keegi ei nimetanud üle ühe kaugtöökeskuse enda töö tegemise kohana.

2.3 Uuringu tulemused ja analüüs

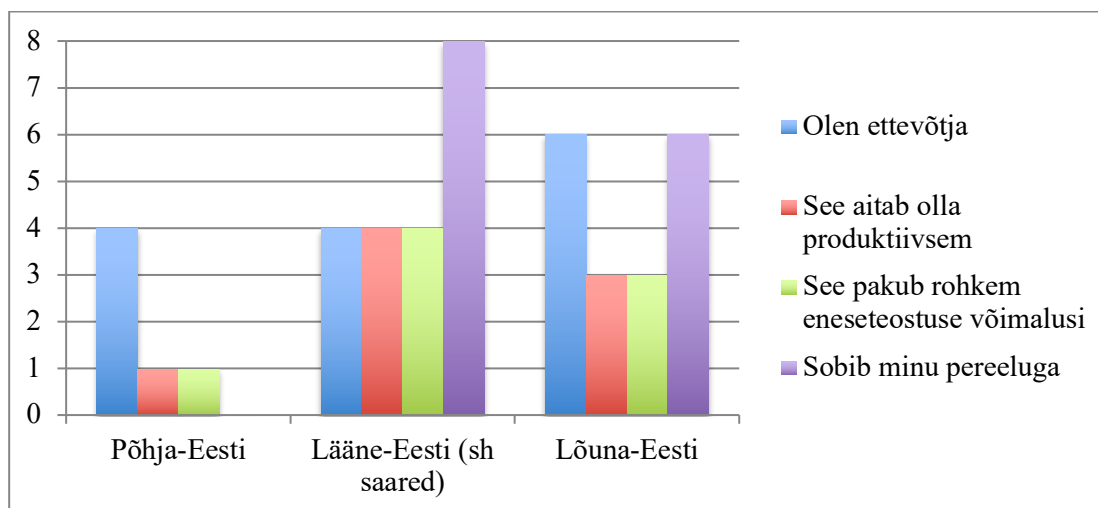
2.3.1 Kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate potentsiaal piirkonniti

Ankeedis küsiti kas kaugtöö võimalus loob rohkem võimalusi töökohtade valikul, 88% vastas jaatavalt, 12% ei näinud otsesest seost kaugtöö ja rohkemate töökohtade valiku vahel. Piirkondlikes vastuses eristus Põhja-Eesti vastandlike arvamuste poolest, kus pooled vastajad arvasid, et kaugtöö pakub rohkem võimalusi ja pooled sellega ei nõustunud (Joonis 5).



Joonis 5. Kaugtöö võimalus suurema töökohtade valikuvõimaluse loomisel (vastajate arv)

Põhja-Eestis märgiti kaugtöö tegemise põhjuseks kõige rohkem ettevõtjaks olemist, Lääne-Eestis (sh saared) aga hoopis selle pereeluga sobitumist ning Lõuna-Eestis olid põhjuseks võrdselt pereeluga sobitumine ja ettevõtjaks olemine (Joonis 6). Ainsana ei nimetanud Põhja-Eesti vastajad ajendina sobivust pereeluga, samuti eristus selles piirkonnas teistest vastusest stiimulina ettevõtluse praktiseerimine.



Joonis 6. Kaugtöö tegemise põhjused piirkonniti (vastajate arv)

Sõltumata piirkonnast, soost, kaugtöö tegemise staažist ja kõikidest muudest küsimustikus esinenud faktoritest, leidsid kõik vastajad, et näevad end kaugtööd tegemas ka viie aasta pärast. Samuti oli kõigil vastajatel kodus olemas arvuti ja interneti püsiühendus.

Lisaks uuriti kas huvi kaugtöö vastu erineb piirkonniti (piirkonnana antud uurimuses käsitletakse vastajate elukohta - (küsimus 23)). Vastajaid oli 3 erinevast piirkonnast - Põhja-, Lõuna- ja Lääne-Eesti. Vastajad hindasid huvi 5-punkti Likert skaalal, kus 1-tähendas väga väikest huvi ja 5-tähendas suurt huvi. Püstitati kaks hüpoteesi:

- Nullhüpotees H0: Huvi kaugtöö vastu ei erine piirkonniti
- Sisukas ehk alternatiivne hüpotees H1: huvi kaugtöö vastu erineb piirkonniti.

Hüpoteeside kontrollimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA). ANOVA tulemused ($p=.07$) viitavad võimalikule statistiliselt olulisele erinevusele vastajate osas piirkonnast lähtuvalt (Põhja-Eesti vastajad $M=3.5$, Lõuna-Eesti vastajad $M=4.6$ ja Lääne-Eesti vastajad $M=4.55$) (tabelid 3 ja 4). Käesolevas töös on statistilise olulisuse nivooks valitud $p \leq 0,05$.

Tabel 3. Kirjeldavad statistikud kaugtöö huvi vastu piirkonniti

Huvi kaugtöö vastu piirkonniti	N	Keskmine	Std. Hälv	Std. Viga	95% Usaldusvahemik		Miinimum	Maksimum
					Alampiir	Ülempiir		
Põhja-Eesti	4	3,50	0,58	0,29	2,58	4,42	3	4
Lõuna-Eesti	10	4,60	0,97	0,31	3,91	5,29	2	5
Lääne-Eesti	11	4,55	0,69	0,21	4,08	5,01	3	5
Kokku	25	4,40	0,87	0,17	4,04	4,76	2	5

Kuna dispersioonanalüüs ei anna vastust, milliste valimite keskväärtused on erinevad, siis viidi läbi keskväärtuste mitmene võrdlemine (Tabel 4). Mitmene võrdlemine näitas statistiliselt olulist erinevust ($\alpha < .05$). Põhja-Eesti valimi osas võrreldes teiste piirkondadega. Põhja-Eesti vastajad erinesid statistiliselt oluliselt Lääne- ja Lõuna-Eesti vastajaist oma huvis kaugtöö vastu. Lääne- ja Lõuna-Eesti vastajad ei erinenud statistiliselt oluliselt oma huvis kaugtöö vastu.

Tabel 4. Huvi erinevus kaugtöö vastu piirkonniti (ühefaktorilise dispersioonanalüüsi ANOVA tulemused)

ANOVA							
Huvi kaugtöö vastu		Hälvete ruutude summa	Df	Keskruut	F-statistik	Olulisus	
	Rühmade vaheline	3,873	2	1,936	3,015	0,07	
	Rühmasisene	14,127	22	0,642			
	Kokku	18	24				
Keskvärtuste Mitmene Võrdlemine							
LSD test						95% Usaldusvahemik	
Huvi kaugtöö vastu	Elukoht (i)	Elukoht (j)	Keskliste vahe (i-j)	Std. Viga	Olulisus	Alampiir	Ülempiir
	Põhja-Eesti	Lõuna-Eesti	-1.100*	0,47	0,03	-2,08	-0,12
		Lääne-Eesti	-1.045*	0,47	0,04	-2,02	-0,08
	Lõuna-Eesti	Põhja-Eesti	1.100*	0,47	0,03	0,12	2,08
		Lääne-Eesti	0,055	0,35	0,88	-0,67	0,78
	Lääne-Eesti	Põhja-Eesti	1.045*	0,47	0,04	0,08	2,02
		Lõuna-Eesti	-0,055	0,35	0,88	-0,78	0,67

*Keskvärtuste erinevus on oluline 0,05 tasemel.

Kuna valimid olid väikesed ja üks valimitest (Põhja-Eesti) omas vaid 4 vastanut suure varieeruvusega vastuste osas, siis teostati tulemuste kontrollimiseks lisaks mitteparameetiline test (Kruskal Wallace test), mis on tundlikum eelmainitud piirangute osas (Tabel 5).

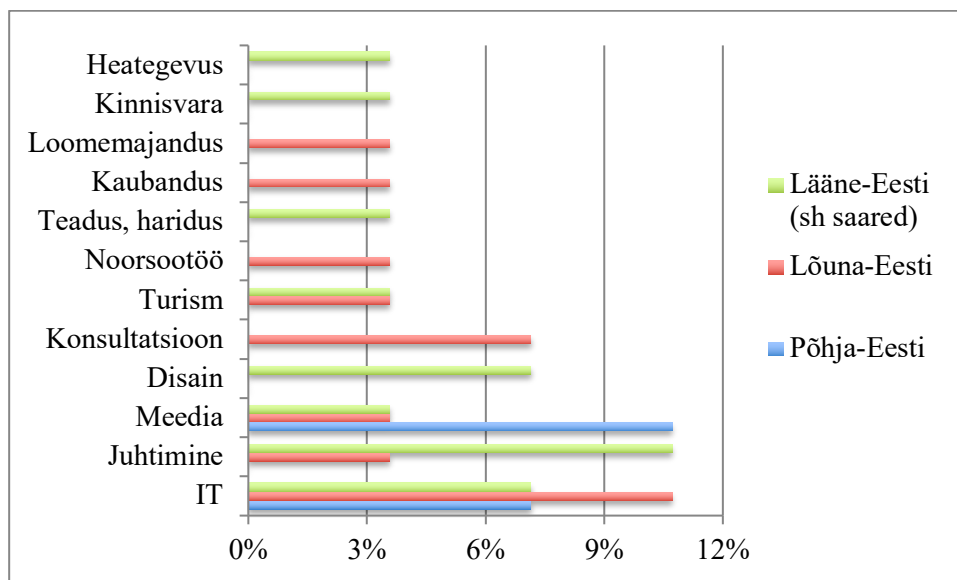
Tabel 5. Kruskal Wallace testi tulemused huvi kaugtöö vastu piirkonniti sama

	Nullhüpotees	Test	Olulisuse nivoo	Järeldus
1	Dispersioon huvis kaugtöö vastu (Q15) on sama iga piirkonna osas (Q23)	Sõltumatute valimite Kruskal-Wallis test	0.03	Nullhüpotees tagasi lükata

Testi tulemused kinnitasid, et Põhja-Eesti vastajate huvi kaugtöö vastu oli statistiliselt erinev teistest piirkondade esindajate huvist.

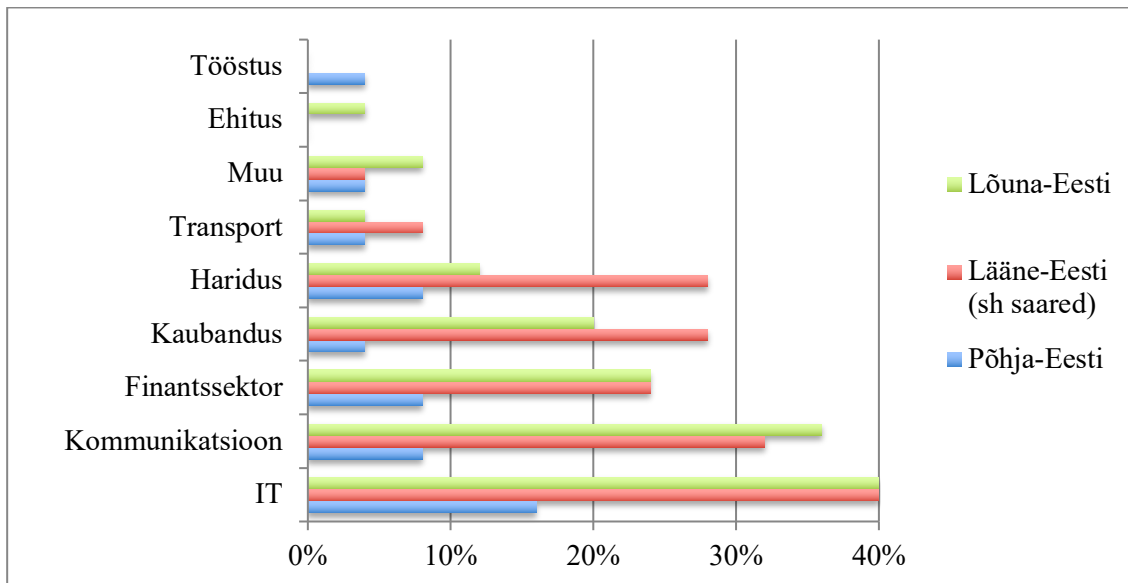
2.3.2 Kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijate valdkonnad piirkonniti ja valdkondade potentsiaal

Vastajatel paluti määrata enda töö tegemise valdkond. Kaugtöö tegemise valdkondadest olid populaarseimad IT (20%, n=5), juhtimine (projektid, MTÜ) (16%, n=4) ning film ja meedia (16%, n=4) (Joonis 7). Kokku nimetati 12 valdkonda.



Joonis 7. Töövaldkonnad piirkonniti (% valimist)

Küsimustikus paluti hinnata millistes valdkondades on kaugtöö potentsiaal suurim, 96% (n=24) vastajatest arvas selleks olevat IT, järgnes kommunikatsioon 76% (n=19). Tervenisti 40% Lääne- ja Lõuna-Eesti piirkonna vastajaist pidas suurima potentsiaaliga valdkonnaks IT-d. Samas, vaid 16% Põhja-Eesti vastajaist hindas IT valdkonna potentsiaali suurimaks. Umbes sama oli ka kommunikatsiooni valdkonna potentsiaali hinnangutega. 36% (n=9) Lääne-Eesti vastajaid ja 32% (n=8) Lõuna-Eesti vastajaid hindas kommunikatsiooni valdkonna potentsiaali kõrgelt. Põhja-Eesti vastajaist vaid 8% (n=2) hindas kommunikatsiooni valdkonna potentsiaali kõrgelt.



Joonis 8. Valdkondade potentsiaal piirkondlikus lõikes

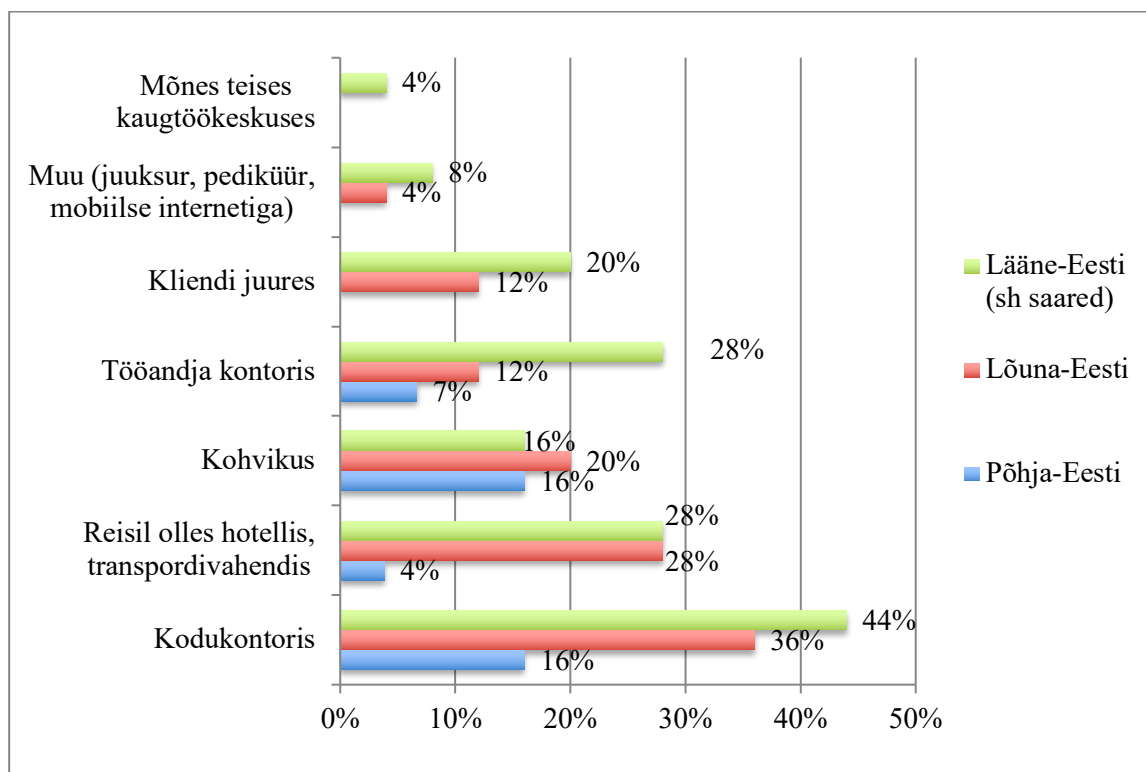
Kui vaadata valdkondade kaugtöö potentsiaali hinnanguid piirkonniti, siis eristub Põhja-Eesti, sealsed vastajad hindavad veidi ühtlasemalt kõigi valdkondade potentsiaali kui teise kahe piirkonna esindajad (Joonis 8). Kaugtöö võimalusi arvatakse madalaimaks tööstuse ja ehituse valdkonnas 4% (n=1) Põhja-Eesti vastajaist ja 4% (n=1) Lääne-Eesti vastajaist. Lõuna-Eesti vastajad ei näinud neis valdkondades kaugtöö potentsiaali.

2.3.3 Kaugtöö tulevik piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes

Uurimusest selgus, et 32% (n=8) vastanute jaoks on tehtud piisavalt teavitustööd kaugtöökeskuste kohta. Neil, kes arvasid vastupidist paluti jagada arvamusi kuidas teadlikkust tõsta. Ettepanekuid oli mitmeid, nii kaugtöö eeliste selgitamine ettevõtetele kui üldsusele, avaliku sektori avalik heakskiit sellisele töövormile, suhtlusvõrgustike loomise ürituste korraldamine (*networking*), edulugude jagamine ja palju muud. Enim toodi esile turunduse vajalikkust erinevatele sihtgruppidele erinevates kanalites ning koolitusi läbi kogemuste jagamise.

Üle poolte (64%, n=16) eelistas tööd kaugtöökeskustes kodust töötamisele. Kodukontorit eelistasid enim Lõuna-Eesti (20%, n=5) ning kaugtöökeskust Lääne-Eesti vastajad (44%, n=9). Kaugtöökeskuse eelistena kirjeldati töö- ja eraelu tasakaalustamist, suhtlemisvõimalust, kodusest rutiinist väljumist ning mainiti kontori-tunnetust.

Lisaks kaugtöökontorile tehakse kaugtööd kodukontorist (96%, n=24), populaarsuselt järgnesid kohvik (56%, n=14) ja reisil olles hotellis, transpordivahendis (buss, lennuk, rong jms) (60%, n=15). Mõnes teises kaugtöökeskuses teeb tööd 4% (n=1) vastanutest, vaid Lääne-Eesti vastajad märkisid selle variandi (Joonis 9).



Joonis 9. Kaugtöö tegemise kohad lisaks kaugtöökeskusele (% valimist)

Küsimustikus tuli vastajatel hinnata ka kaugtöökeskuste potentsiaali järgmise 5a jooksul (piirkonnana antud uurimuses käsitletakse vastajate elukohta, küsimus 23). Vastajad hindasid potentsiaali 5-pallilisel Likert skaalal, kus 1-väga väike potentsiaal ja 5- väga suur potentsiaal.

Tabel 6. Kirjeldavad statistikud kaugtöökeskuste potentsiaali osas

Kaugtöökeskuste potentsiaal piirkonniti	N	Keskmine	Std. Hälv	Std. Viga	95% Usaldusvahemik		Miinimum	Maksimum
					Alampiir	Ülempiir		
Põhja-Eesti	4	4,00	1,16	0,58	2,16	5,84	3	5
Lõuna-Eesti	10	4,80	0,42	0,13	4,50	5,10	4	5
Lääne-Eesti	11	4,36	0,92	0,28	3,74	4,98	3	5
Kokku	25	4,48	0,83	0,16	4,14	4,82	3	5

Analüüsi tarbeks püstitati kaks hüpoteesi:

- Nullhüpotees H_0 : Kaugtöö keskuste potentsiaali hinnangud ei erine piirkonniti
- Alternatiivne hüpotees H_1 : kaugtöö keskuste potentsiaali hinnangud erinevad piirkonniti

Hüpoteeside kontrollimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA).

Tabel 7. Kaugtöökeskuste potentsiaali erinevus piirkonniti (ühefaktorilise dispersioonanalüüsi ANOVA tulemused)

ANOVA						
Kaugtöö- keskuste potentsiaal		Hälvete ruutude summa	df	Keskruut	F-statistik	Olulisus
	Rühmade vaheline	2,095	2	1,047	1,629	0,22
	Rühmasisene	14,145	22	0,643		
	Kokku	16,24	24			

Anova tulemused näitasid, et piirkonniti ei ole statistiliselt olulist erinevust hinnanguis kaugtöö keskuste potentsiaali osas. Tulemust kinnitas ka Kruskal Wallace test (Tabel 8). Nullhüpotees jääb kehtima.

Tabel 8. Kruskal Wallace testi tulemused kaugtöö potentsiaal piirkonniti kohta

	Nullhüpotees	Test	Olulisuse nivoo	Järeldus
1	Dispersioon kaugtöökeskuste potentsiaalis (Q18) on sama iga piirkonna osas (Q23)	Sõltumatute valimite Kruskal-Wallis test	0.33	Nullhüpotees vastu võtta

Avatud küsimusena uuriti millisena nähakse tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes. Selgus, et suures osas positiivse ja tõusva trendina. Ainukesena seab kaugtöökeskuste tulevikku kahtluse alla üks vastaja Põhja-Eestist, kes leiab, et suund on pigem ühiskontoritele. Lääne- ja Lõuna-Eesti jagab arvamust, et potentsiaal on kõrge ning vajadus nende järele on olemas (Lisa 4. Vastajate vastused “Millisena näete tulevikku piirkondliku kaugtöökeskuse lõikes?”). Samuti nähakse kaugtöökeskust kui piirkondliku arengueesmärki.

2.3.4 Kaugtöö potentsiaal

Uurimuses esitati vastajatele kaheksa kaugtööd toetavad tegurit ning paluti neid hinnata 5-palli süsteemist lähtuvalt, kus 1 - ei ole üldse nõus ja 5 – täiesti nõus. Kõige enam nõustuti piirkondade üleselt sellega, et kaugtööd toetab võimalus ise valida töö tegemise koht

(keskmine 4,80; st.hälve 0,41). Kõige suurem standardhälve (1,06) oli aga hinnangu osas puuduva selge õigusliku raamistiku osas, keskmisega 2,72 (Tabel 9).

Tabel 9. Kaugtööd toetavate tegurite hinnangute statistika

Kaugtööd toetavad tegurid	Põhja-Eesti		Lõuna-Eesti		Lääne-Eesti		Koond	
	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>
Võimalus ise töö tegemise koht valida	4.75	0.50	4.80	0.42	4.82	0.40	4.80	0.41
Selged tööülesanded, eesmärgid ja ootused	4.00	0.82	4.50	0.71	4.36	0.67	4.36	0.70
Selged juriidilised kokkulepped	4.00	0.82	4.50	0.71	4.36	0.67	4.36	0.70
Kiirelt arenev ja IT	3.50	1.00	4.60	0.52	4.73	0.47	4.48	0.71
Puuduv selge õiguslik raamistik	2.75	0.50	2.80	1.03	2.64	1.29	2.72	1.06
Tööülesannete muutustega kaasnevad ametite muutused	3.50	1.00	4.20	0.63	3.45	1.04	3.76	0.93
Parem töö- ja pereelu tasakaal	2.75	0.50	4.40	0.70	4.00	0.89	3.96	0.93

Selleks, et saada infot milline on kaugtöö potentsiaal 5 aasta pärast paluti vastajaid hinnata huvi 5-punkti Likert skaalal, kus 1-väga väike huvi ja 5-suur huvi. Püstitati kaks hüpoteesi:

- Nullhüpotees H0: Kaugtöö potentsiaali hinnangud ei erine piirkonniti
- Alternatiivne hüpotees H1: kaugtöö potentsiaali hinnangud erinevad piirkonniti

Hüpoteeside kontrollimiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA).

Anova tulemused näitasid, et piirkonniti ei ole statistiliselt olulist erinevust hinnanguis kaugtöö potentsiaali osas (Tabel 11).

Tabel 10. Kirjeldavad statistikud kaugtöö potentsiaali kohta

Kaugtöö potentsiaal piirkonniti	N	Keskmine	Std. Hälve	Std. Viga	95% Usaldusvahemik		Miinimum	Maksimum
					Alampiir	Ülempiir		
					Põhja-Eesti	4		
Lõuna-Eesti	10	4,80	0,42	0,13	4,5	5,1	4	5
Lääne-Eesti	11	4,27	0,91	0,27	3,67	4,88	3	5
Kokku	25	4,44	0,82	0,16	4,1	4,78	3	5

Järgnevad ühefaktorilist dispersioonanalüüsi tulemused.

Tabel 11. Kaugtöö potentsiaali erinevus piirkonniti (ühefaktorilise dispersioonanalüüsi ANOVA tulemused)

ANOVA						
Kaugtöö potentsiaal		Hälvete ruutude summa	df	Keskruut	F-statistik	Olulisus
	Rühmade vaheline	2,378	2	1,189	1,898	0,17
	Rühmasisene	13,782	22	0,626		
	Kokku	16,16	24			

Tulemust kinnitas ka Kruskal Wallace test (Tabel 12). Nullhüpootees jääb kehtima.

Tabel 12. Kruskal Wallace testi tulemused kaugtöö potentsiaal kohta

	Nullhüpootees	Test	Olulisuse nivoo	Järeldus
1	Dispersioon kaugtöö potentsiaalis (Q16) on sama iga piirkonna osas (Q23)	Sõltumatute valimite Kruskal-Wallis test	0.25	Nullhüpootees vastu võtta

Vastajaile esitati ka kuus mõjurit kaugtöö potentsiaali mõjutamise kohta, mille osas paluti esitada oma nõustumine või mittenõustumine. Piirkondade koondtulemusena nõustuti enim, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia mõju igapäevaelule ja tööle mõjutab kaugtöö potentsiaali (keskmine 4,4; st. hälve 0,91). Piirkondade üleselt nähti kõige vähem mõju kaugtöö potentsiaalile riskide ülekandumises kaugtöötajale (keskmine 2,84; st. hälve 0,90). Kõige rohkem eristusid teineteisest Põhja-Eesti ja Lõuna-Eesti hinnangud kahele mõjurile: IKT mõju igapäevaelule ja tööle (Põhja-Eesti keskmine 3,00 ja Lõuna-Eesti 4,73) ning elanikkonna vananemine (Põhja-Eesti keskmine 3,00 ja Lõuna-Eesti keskmine 2,73) (Tabel 13).

Tabel 13. Kaugtöö potentsiaali mõjurite hinnangute statistika

Kaugtöö potentsiaali mõjurid	Põhja-Eesti		Lõuna-Eesti		Lääne-Eesti		Koond	
	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>M</i>	<i>Std</i>
Töörände avatum EL toetab	3.00	1.41	4.20	0.79	4.27	0.65	4.04	0.93
IKT mõju igapäevaelule ja tööle	3.00	1.41	4.60	0.52	4.73	0.47	4.40	0.91
Töökohtade automatiseerimine	4.00	1.15	4.00	0.94	4.00	1.00	4.00	0.96
Töökohtade koondumine suurtesse linnadesse	4.00	0.82	3.40	0.70	2.82	0.75	3.24	0.83
Riskide ülekandumine kaugtöötajale	3.50	0.58	2.90	0.99	2.55	0.82	2.84	0.90
Elanikkonna vananemine	3.00	0.00	3.30	0.95	2.73	1.10	3.00	0.96

Kõige suuremad lahkavused esinesid Põhja-Eesti vastajate seas kahele mõjurile – töörandele avatum EL (st. hälve 1,41) ning IKT mõju igapäevaelule ja tööle (st. hälve 1,41). Põhja-Eesti vastuste seas oldi täielikul üksmeelel elanikkonna vananemise mõjuri hindamisel, keskmine 3,00 ja standardhälve 0, mis võib viidata ka sellele, et vastajad ei osanud seda mõjurit hinnata ning valisid neutraalse hinnangu (Tabel 13).

2.4 Järeldused

Käesolevas alapeatükis tehakse uuringu tulemustele ja teoreetilistele alustele tuginedes järeldused kaugtöö potentsiaalset piirkonni, valdkonni, kaugtöö tulevikust kaugtöökeskuste lõikes ning antakse ülevaade kaugtöökeskustes esindatud valdkondadest.

Teades, et kõigil vastajatel on kodus olemas arvuti ja interneti püsiühendus, võib järeldada, et kaugtöökeskusest töötamine ei ole ajendatud tehnilistest baasvõimalustest. Nagu ka asjaolu, et tööd kaugtöökeskustest teeb enamik vastajaist vähemalt 3 päeva nädalas (80%), viitab sellele, et kaugtöökeskust ei kasutata kui ainukest töö tegemise võimalust. See väljendus otseselt ka kaugtööd toetava teguri “võimalus ise töö tegemise koht valida” hinnangus, kus keskmine piirkondade üleselt oli 4,8 (st.hälve 0,41; hinnang 5 tähistas “täiesti nõus”). Kuna mitme küsimuse puhul hinnati töö- ja pereelu tasakaalu kõrgelt ning suure mõjuga teguriks, siis ilmselt jäetakse kaugtöökeskusest töötamise sageduse puhul mänguruumi just selleks, et toimetada täpselt nii nagu tasakaaluks parasjagu vaja on.

Kaugtööd tehakse kuna selleks on võimalus, see on teadlik valik. Üle poolte vastajatest põhjendas kaugtöö valikut selle sobivusega nende pereeluga. Samuti anti sellele üle keskmise tugev hinnang kaugtööd toetava tegurina. Nii otsustusõiguse väärtustamist kui ka pere- ja tööelu ühildamise tähtsust kirjeldasid ka Di Martino ja Wirth (1990).

Kaugtöö tegijad ootavad kaugtöökeskusest enam kui kaasaegsed tehnilised lahendused, hinnatakse tekkivat inimeste vahelist sünergiat ja keskuse ümber koonduvat kompleksset lisateenuste näol. Tööruumi tähenduse vajaduse muutust on rõhutatud nii Di Martino ja Wirth (1990), Waber, Magnolfi, Lindsay (2014) kui ka Baltina ja Vitola (2013) uuringutes.

Teoreetilised eeldused kaugtöökeskuseks olemisel ei pruugi praktikas nii toimida, mitmed suuremate linnade keskused toimivad hoopis ühiskontoritena, kuhu inimesed on koondunud

kaasnevate mugavuste, hüvede ja teenuste pärast. Baltina ja Vitola (2013) uuringu tulemus leidis kinnitust ka antud uurimuses – püsiklientidele pakuvad suurt huvi kaugtöökeskuses pakutavad teenused. Ühiskontorite oskusteavet võiks siduda kaugtöökeskuse kontseptsiooniga, pakkudes seeläbi arenguvõimalusi ja suurendades nii potentsiaali suuremates linnades. Kaugtöökeskusi nimetatakse ka koostöötamisekeskusteks, keskuste omavaheline koostöö on aga hetkel nõrk. Seda näitas ka antud uurimus, kust selgus, et lisaks kaugtöökeskusele tehakse kaugtööd mitmest teisest asukohast, kuid mõnest teisest kaugtöökeskusest harva. On arusaadav, et erinevad ärimudelid ei teeni sama eesmärki, kuid kaugtööle omane paindlikkus võiks rakenduda ka siin.

Valdav enamus uuringus osalejaist leidis, et kaugtöökeskuste osas ei ole tehtud piisavalt teavitustööd, vaatamata sellele, et kaugtöö loob rohkem võimalusi töökohtade valikul ning kaugtöö ja piirkondliku arengu vahel on vastastikune toetus. Nimetatud seos leiab kajastust ka Eesti Regionaalarengu strateegias (2014), Eesti üleriigilises planeeringus kui ka Eesti asustatud paikade elamisvõimaluste tagamise tegevuskavas (Siseministeerium, 2014; Rahandusministeerium, 2015).

Kuuludes Euroopa Liitu mõjutab selle poliitika otseselt ka Eestit, tänases Euroopas pole tööränne midagi haruldast, liidu poliitilised otsused antud teemal mõjutavad meie tööturгу. Danilov ja Vallistu (2018) rõhutavad teema aktuaalsust, samade põhimõtetega nõustuvad ka uuringus osalejad. Uurimuses esitatud mõjur töörandele (avatud Euroopa Liit kui kaugtöö potentsiaali toetav), leidis vastajate toetust (keskmine hinnang Likert skaalal 4,04), kuid sellest rohkem leiti kaugtööd mõjutavat info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng (keskmine hinnang Likert skaalal 4,40). Ühe tööturu võimaliku arenguna nägid Danilov ja Vallistu (2018) Tallinna talendikeskuseks tõusmist. Selgus, et mõjurit “töäjõud koondub suurtesse linnadesse“, ei osata midagi arvata (keskmine 3,24 – see vastab hinnangule “ei ole nõus ega mitte nõus”). Samuti vananev elanikkond mõjurina kaugtöö tegijate hulgas erilist tähelepanu kaugtöö potentsiaali mõjutajana ei saanud (keskmine hinnang Likert skaalal 3,00).

Elanikkonna vananemisega kaasnev võimalik töäjõupuudus võiks leida leevendust kaugtöö ulatuslikumast kasutamisest. Uurimusest tuli esile, et kaugtöö loob rohkem võimalusi töökohtade valikul, kuid kaugtöökeskuste kohta on vaja rohkem teadlikkust tõsta. Olgugi, et vastavad märked on olemas nii Eesti üleriigilises planeeringus kui ka Eesti asustatud paikade

elamisvõimaluste tagamise tegevuskavas, siis senise sel suunal tehtud 6-7 aasta tööga rahul ei olda (Siseministeerium, 2013; Rahandusministeerium, 2015).

Arenguseire Keskuse uuringus kirjeldatud muudatused kaugtööga seotud regulatsioonide osas toovad kahtlemata kaasa rohkem selgust seni mõnevõrra vähem reguleeritud töö vormis (Danilov ja Vallistu, 2018). Uurimusest selgus, et kaugtöö tegijad näevad selgeid juriidilisi kokkuleppeid kaugtööd toetava tegurina, täpsem reguleeritus toob senisega võrreldes muudatusi juriidilistes kokkulepetes. Samal ajal puuduv selge õiguslik raamistik jäi uurimuses vastajate poolt pigem suurema tähtsusega (keskmine hinnang Likert skaalal 2,72). Sellele infole tuginedes võib järeldada, et kaugtöö tegijad hindavad juriidilisi kokkuleppeid tähtsateks, kuid õiguslik raamistik ise nii oluline pole. Siin peegeldub kaugtööle omale iseseisvus, otsustusõigus ja paindlikkus. Kokkulepped võimaldavad vastavalt olukorrale ja vajadustele pidada läbirääkimisi ning teha praktilisi äritehinguid.

Milline on kaugtöökeskusi kasutavate kaugtöö tegijate potentsiaal piirkonniti?

Kaugtöö tegijate potentsiaali hinnati läbi kaugtöö potentsiaali ja huvi kaugtöö vastu. Kaugtöö potentsiaali järgmise 5 aasta jooksul hinnati kõrgelt, keskmine hinnang Likert skaalal 4,44. Statistiliselt eristus teistest piirkondadest Põhja-Eesti, sealsete vastajate huvi oli väiksem. Koos vastustega küsimusele kas kaugtöö loob rohkem võimalusi töökohtade valikul, kus Põhja-Eesti vastused jagunesid 50% poolt ja 50% vastu (teised piirkonnad nägid peaaegu üksmeelselt rohkemaid võimalusi) ning kaugtöö potentsiaali mõjurite hindamisele, kus küsiti kaugtöö seost paremate töövõimalustega väljaspool suuremaid linnu, eristus Põhja-Eesti sellega, et ei näinud positiivset seost antud näitajate vahel. Ühest selgitust sellele anda ei saa, kuid koos teadmiseiga, et Põhja-Eesti vastajad olid kõik tööalaselt seotud Tallinnaga, siis võib selline seisukoht teataval määral olla seotud tööturu mitmekesiste võimalustega selles linnas. Kruskal-Wallace testi tulemused kinnitasid, et Põhja-Eesti vastajate huvi kaugtöö vastu oli statistiliselt erinev teiste piirkondade esindajate huvist. Samal ajal ei peaks tähelepanuta jätma ANOVA testi tulemusi kaugtöö potentsiaali kohta, mis näitasid, et piirkonniti ei ole statistiliselt olulist erinevust. Kaugtöö potentsiaali mõjuritena hinnati kõrgelt töökohtade automatiseerimist, IKT mõju igapäevaelule ja tööle ning toetavana Euroopa Liidu avatust töörandele.

Millised valdkonnad on esindatud kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijate hulgas piirkonniti ja kas valdkonniti on potentsiaal erinev?

Enim nimetatud töövaldkonnad olid IT, juhtimine ning film ja meedia. Põhja-Eestis olid esindatud IT ja juhtimine, tulemus võib olla sõltuv vastajate vähesusest. Samal ajal Lääne- ja Lõuna-Eestis oli mainitud kokku 12 erinevat valdkonda, ühised olid: turism, meedia, juhtimine ja IT. Lääne-Eestis peamised olid juhtimine, disain, IT ning Lõuna-Eestis IT, konsultatsioon. Kaugtöö tegijad ei hinnanud kõiki valdkondi võrdse potentsiaaliga, enim nähti kaugtöö potentsiaali IT, kommunikatsiooni, finantssektori, kaubanduse ja hariduse sektoris.

Millisena näevad kaugtöö tegijad kaugtöö tulevikku piirkondlike kaugtöökeskustelõikes?

Tulemused näitasid, et kaugtöökeskuste potentsiaali hinnangud ei erine piirkonniti. Seda hinnati kõrgeks, keskmine 4,48. Nii uurimuse protsessi käigus ilmnenuid kui uurimuse vastustest saadud info, viitavad sellele, et kaugtöökeskuste kõrval on levinud ühiskontorite lahendused. Kaugtöökeskuste tugevustena nähakse enim töö- ja eraelu tasakaalu, paremaid töövõimalusi väljaspool suuremaid linnu ning tööle ja koju sõiduks kuluva aja vähenemist. Tulemustele tuginedes võib väita, et tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes nähakse üldjoontes positiivsena.

KOKKUVÕTE

Kiirete arengute valguses vajavad olemasolevad ning töötavad kaugtöö ja kaugtöökeskuste lahendused kaardistamist. Asukohavabade töökohtade jätkuv trend on tugevalt seotud tuleviku tööturu ning isikliku aja väärtustamisega.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada ning anda ülevaade kaugtöö leviku ulatuse hetkeseisust ja tulevikupotentsiaalid Eestis võttes aluseks praegused kaugtöökeskustega seotud kaugtöö tegijad.

Lõputöö teoreetilises osas andis autor ülevaate kaugtöö olemusest, selle rakendamisest ja eeldustest. Tutvustati kaugtöökeskuste toimimise põhimõtteid ja kasutamisevõimalusi. Tehti kokkuvõtte kaugtöö uurimisest ja rakendamisest Eestis, koos kohalike kaugtöökeskuste olemuse tutvustamisega. Aitamaks mõista kaugtöö rolli ja üldisi arenguid, anti ülevaade tuleviku tööturust.

Lõputöö empiirilises osas toodi välja lõputöö eesmärgi saavutamiseks tehtud uuringu tulemused ja vastati kolmele püstitatud uurimisküsimusele. Uuring viidi läbi autori koondatud Eesti võimalike kaugtöökeskuste kaugtöö tegijate hulgas. Küsimustik saadeti 28le potentsiaalsele kaugtöökeskusele ja kokku 68 potentsiaalsele vastajale. Vastuseid laekus 25, esindatud olid vastajad Põhja-, Lõuna- ja Lääne-Eestist.

Uuringus osalenud kaugtöö tegijate jaoks olid tähtsad töö- ja eraelu tasakaal, võimalus ise valida töö tegemise koht, selged tööülesanded, ootused ja eesmärgid ning selged juriidilised kokkulepped. Arvati, et kaugtöö potentsiaali mõjutavad enim info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, töökohtade automatiseerimine ning töörandele avatum Euroopa Liit.

Uurimuse tulemustest selgus, et kaugtöö tegijate potentsiaal läbi kaugtöö on kõrge. Hinnangud kaugtöö potentsiaali osas piirkonniti ei erinenud, kuid Põhja-Eesti kaugtöö tegijate huvi kaugtöö vastu oli väiksem kui teiste piirkondade kaugtöö tegijate huvi. Valdkondadest oli kaugtöö tegijate hulgas mitmekesine esindatus, teistest piirkondadest eristus Põhja-Eesti,

kus esindatud oli juhtimine ja IT. Suurimat potentsiaali nähti IT, kommunikatsiooni, finantssektori, kaubanduse ja hariduse vallas. Kõik kolm piirkonda hindasid kaugtöö tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes positiivseks, muutused tööturul ja inimeste ajalistes väärtustes kujundavad ümber ka kaugtöökeskusi.

Töö puudusena võib näha vastajate vähesust ning nende ebaühtlast jaotumist piirkondade vahel. Antud teema vajaks rohkemat kajastamist kui lõputöö ajaline ja mahuline piirang võimaldavad, veel põhjalikumalt tutvumist kaugtöökeskustega, intervjuusid nii kaugtöökeskuste juhtide kui ka kaugtöö tegijate endiga ning samuti alternatiivsete lahenduste eestvedajatega.

Uuringut on võimalik edasi arendada, näiteks kui uurida kaugtöökeskuste vahelisi koostöövõimalusi või võrrelda kohalike omavalitsuste toetusi ja koostööd kaugtöökeskustele.

Teoreetilistele allikatele ja uuringu tulemustele toetudes järeldas autor, et kaugtöö levik ja praktiseerimine kaugtöökeskustes on levinum väljaspool Tallinna. Samuti erinevad kaugtöökeskused suuremates linnades ja väljaspool neid. Kahtlemata mõjutavad tehnoloogia areng ja muutused tööturul nii kaugtöö kui ka kaugtöökeskuste tulevikku, milliseks see täpselt kujuneb on keeruline öelda. Kaugtöökeskusi ja kaugtööd kajastav informatsioon vajaks koondamist ja kaasajastamist. Poliitilisel tasandil võiks rohkem panustada kaugtöösse, et oleks võimalik edukalt ellu viia riiklikke, piirkondlikke ja tööjõuga seotud arengukavasid. Käesolev uuring näitas, et huvi kaugtöö vastu ja selle potentsiaal on jätkusuutlik kaugtöökeskuste lõikes.

Lõputöö omab praktilist väärtust kaugtöökeskuste juhtidele koostöö algatamisel, kaugtöö info koondamisel baasallikana või edasisel kaugtöökeskuste ja kaugtöö potentsiaali kaardistamisel.

SUMMARY

In the light of rapid developments, the existing and functioning solutions of remote working and remote working centres are in a need of mapping. The continuous trend of location independent jobs is closely related to the changes in the future job market and shift towards more balanced work-life and higher value in people's personal time.

The aim of the present final thesis was to determine and give an overview of the current proliferation and future potential of remote work in Estonia based on current remote workers' opinions related to teleworking centres.

The theoretical section of this thesis provides insight into the nature of remote working, its implementation and prerequisites. This section also introduces the functioning principles of telework centres and their possibilities of use. The theoretical part also summarises findings of the existing research concerning remote working and its' implementation in Estonia, accompanied by introductions of the characteristics of local remote working centres. For the purpose of understanding the role and developments of remote working, an overview of the future labour market was also provided.

The empirical part of this thesis outlines the results of the survey that was carried out in order to achieve the aim of this thesis and provides answers to the three established research questions. The quantitative study was conducted among a sample of remote workers of Estonian remote work centres. The questionnaire was sent to 28 potential remote working centres with total 68 potential respondents related to them. The author received 25 replies, from respondents representing Northern, Southern and Western Estonia remote work centres.

The remote workers who participated in the study valued the balance of work and family life, freedom to choose the location for working, clear work assignments, expectations and goals, and transparent legal agreements, as part of important aspects in remote work. The respondents brought out that the potential of remote working is most affected by information and communication technology, job automation and a European Union labour migration politics.

The results of the survey indicated that the potential of remote workers via remote working is great. Assessments regarding the potential of remote working in different areas did not demonstrate any differences between regions, but the interest in remote working was lower among Northern Estonia representatives when compared to other respondents. The remote workers represented diverse fields of occupational activity, Northern Estonia stood out among other regions by representing the fields of management and IT. Greatest potential in remote work was attributed to the fields of IT, communication, finance, commerce and education. All representatives of three regions assessed the future of remote working positively with regard to regional smartwork centres. Respondents shared the opinions that changes at the labour market and in people's attitudes towards the value of time also reshape the future of smartwork centres.

The limited number of respondents and their uneven distribution across different regions is one of the main limitations of the present thesis. The topic deserves a more in-depth investigation and reflection beyond the limited timeframe and scope of the present thesis, such as more detailed analysis of remote working centres, interviews with managers of remote work centres and remote workers themselves as well as the promoters of alternative solutions. Further research could focus on the possibilities of cooperation between remote working centres or comparing the support and cooperation provided by local governments to remote working centres.

Relying on the theoretical framework and the results of the study, the author can argue that remote working is more common and practiced more often at remote working centres outside of Tallinn. Moreover, remote working centres located in large cities are different from centres located outside those cities. There is no doubt that the advancements in technology and changes at the labour market influence the future of remote working and remote working centres but it is difficult to predict the exact outcome. The information regarding remote working and remote working centres is in a need of update and organisation. More should be contributed to remote working on a political level in order to successfully implement national, regional and workforce-related development plans. The present study demonstrated that the interest in remote working and its potential is sustainable in regard to remote working centres.

This final thesis can provide practical value to the managers of remote working centres for initiating cooperation, or as a source for pooling information related to remote working or for further mapping of the potential of remote working and remote working centres.

Key words: distance work, flexible work, remote work centre, work-life balance

KASUTATUD KIRJANDUS

Ahas, H. (2019). Eesti kaugtöökeskuste toimimise alused ja mõjutegurid.

<https://dspace.ut.ee/handle/10062/65365>

Andriessen, J., & Vartiainen, M. (2006). *Mobile Virtual Work A New Paradigm?* Heidelberg: Springer Berlin.

Arrak, A. (2008). Kaugtöö roll kaasaegses majanduses. In E. Naat (Ed.), *Kaugtöö kojutulek* (pp. 20-25). Kärkla: Arhipelaag.

Arvola, R. (2017). Telework as a Solution for Extending Worklife.

<https://digikogu.taltech.ee/et/Item/61922dc2-0003-4724-b826-6b0fbddf4575>

Baltina, I., & Vitola, A. (2013a). Telework in Europe and Latvia: State-of-the-art and Future Prospects. *Trends Economics and Management*, 8(18), 21-32.

Baltina, I., & Vitola, A. (2013b). An Evaluation of the demand for telework and smart work centers in rural areas: a case study from Latvia. *European Countryside*, 5(3), 251-264.

Chung, H. (2018). Future of work and flexible working in Estonia. Arenguseire Keskus.

<https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>

Dima, A.-M., Tuclea, C.-E., Vrânceanu, D.-M., & Tigu, G. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability*, 11(13), 197-208.

Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living.

International Labour Review, 129(5), 529-554.

Eerma, D., & Wrobel, R. (2012). *Majanduspoliitika alused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Eesti Ametiühingute Keskliit; Tööandjate Keskliit (2017). Kaugtöö kokkulepe.

<https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Paindlikud%20t%C3%B6C>

[3%B6v%C3%B5imalused/Eesti%20Ameti%C3%BChingute%20Keskliidu%20ja%20T%C3%B6andjate%20Keskliidu%20kaugt%C3%B6%C3%B6%20kokkulepe.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)

Eurofond (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

Forwardspace MTÜ. Koduleht. <https://www.forwardspace.ee/>

Haapsalu vabakontor. Koduleht. <https://vabakontor.ee/>

Holts, K. (2018a). Understanding virtual work. Prospects for Estonia in the Digital Economy.

Arenguseire Keskus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Virtual-work-size-and-trends_final1.pdf

Holts, K. (2018b). Fakte virtuaaltöö olemuse ja leviku kohta. Arenguseire Keskus.

Arenguseire Keskus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/fakte_virtuaalto_olemuse_ja_leviku_kohta_A4-1.pdf

HubHiiumaa MTÜ. Sotsiaalmeedia lehekülg. <https://www.facebook.com/HubHiiumaa/>

iLand Coworking & Coliving. Koduleht. <https://iland.ee/>

Isaac, H., & Leclercq-Vandelannoitte, A. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37 (6), 3-9.

Jala International. Koduleht. <https://www.jala.com>

Kallaste, E., & Jaakson, K. (2009). Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud.

https://smartwork.ee/wp-content/uploads/2010/11/Juhtumiuuring_Loppraport_vaike.pdf

Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: drivers and possibilities.

Intelligent Buildings International, 9 (3), 164-175.

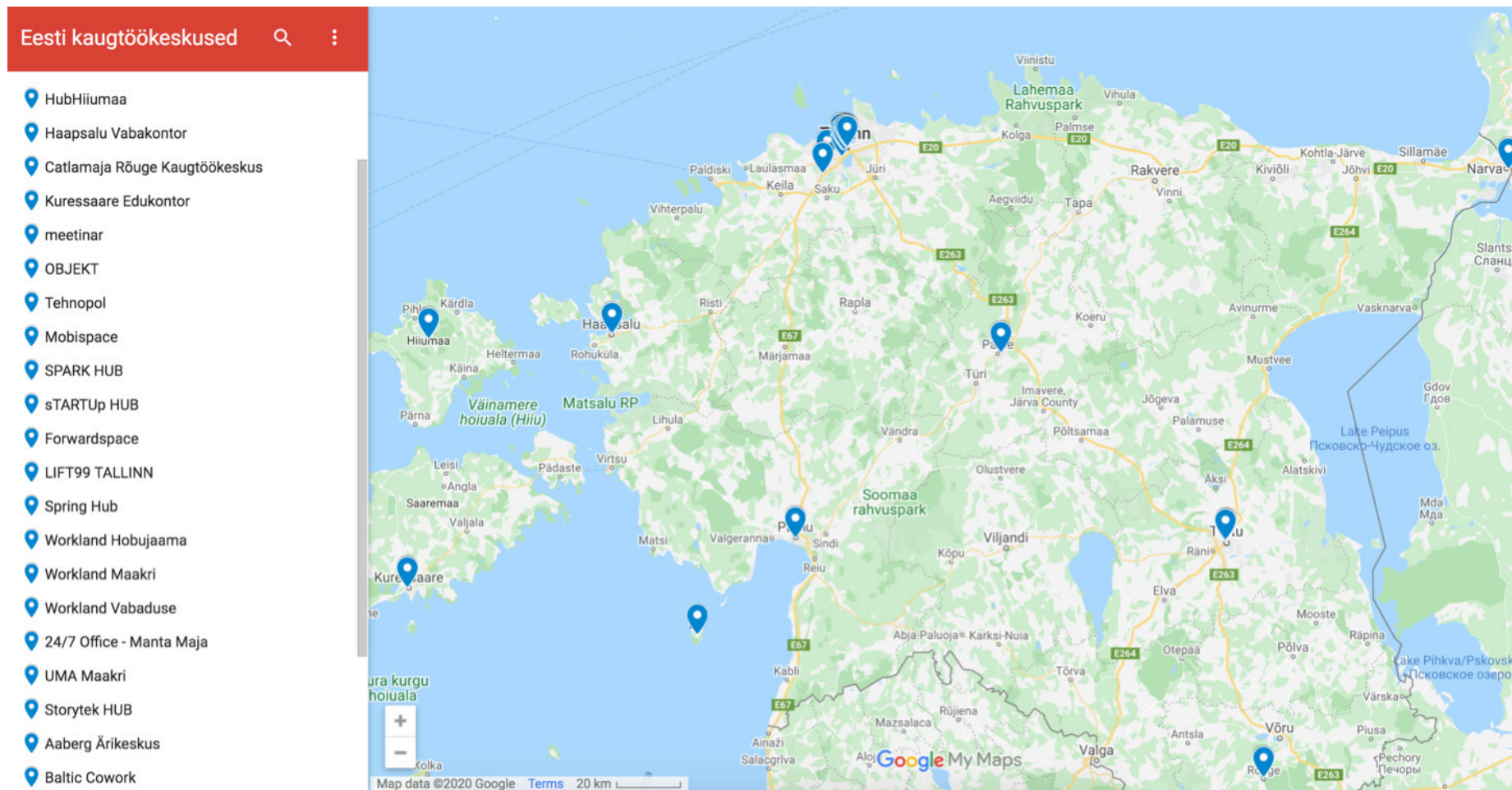
Kuressaare Edukontor MTÜ. Koduleht. <https://edukontor.ee/>

- Lauren, A. (2018). Rahvusvaheline mobiilsus ja töö. Mitmekesistunud liikumis- mustrid uue töö maailmas. Arenguseire Keskus. <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Rahvusvaheline-mobiilsus-ja-t%C3%B6%C3%B6.pdf>
- Loovusait OÜ. Koduleht <https://loovusait.ee/>
- McCrinkle, M., & Wolfinger, E. (2010). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Sydney: UNSW Press.
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G., & Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound, the International Labour Office. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- MySpotit. Koduleht. <https://myspotit.com/>
- Palm, P. (2019). IKT-põhise mobiilse töö reguleerimise erisused. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/64537/palm_piret.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pianese, T., Erriciello, L. (2018). Smart Work Centers as “creative workspaces” for remote employees. *CERN IdeaSquare Journal of Experimental Innovation*, 2(1), 14-21.
- Põllumäe, S. (2003). Kaugtöö rakendamine riigi ja kohaliku omavalitsuse asutustes. https://smartwork.ee/wp-content/uploads/2010/11/Pollumae_magistritoo.pdf
- Raadik Cottrell, J. (2012). Motivatsioon ja võimalused paindlikuks tööks. Uuring Saare maakonna teise kodu omanike seas. https://smartwork.ee/wp-content/uploads/2010/11/SM_teinekodu_study.pdf
- Saks, K. (2008). Saateks. In E. Naat (Ed.), *Kaugtöö kojutulek* (pp. 8-9). Kärdla: Arhipelaag.
- Seeder, K. (2008). Paindlik kaugtöö. In E. Naat (Ed.), *Kaugtöö kojutulek* (pp. 28-39). Kärdla: Arhipelaag.

- Siha, S., & Monroe, R. (2006). Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda. *Business Process Management Journal*, 12(4), 455-482.
- Siseministeerium (2013). Üleriigiline planeering Eesti 2030+.
https://www.valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti_2030.pdf
- Siseministeerium (2014). Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020.
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/eesti_regionaalarengu_straategia_2014-2020.pdf
- Siseministeerium (2014). Kagu-Eesti tegevuskava 2015–2020.
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Arengukavad/kagu-eesti_tegevuskava_2015-2020_280115.pdf
- Sotsiaalministeerium (2011). Eesti tööelu-uuring 2009.
[Sotsiaalministeerium:https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20113.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20113.pdf)
- Sõstra, K. (2020). Kellel on suuremad võimalused kaugtööks?
<https://blog.stat.ee/2020/03/19/kellel-on-suuremad-voimalused-kaugtooks/>
- Targa Töö Ühing. Koduleht. <https://www.smartwork.ee>
- Vallistu, J., & Danilov, T. (2018). Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. Arenguseire Keskus. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf
- Waber, B., Magnolfi, J., & Lindsay, G (2014). Workspaces That Move People. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2014/10/workspaces-that-move-people>

LISAD

Lisa 1. Kaugtöökeskused Eestis



Joonis 10. Kaugtöökeskused Eestis (Allikas: autori koostatud)

Lisa 2. Eesti võimalike kaugtöökeskuste nimekiri piirkondade ja liikide lõikes

Tabel 14. Eesti võimalike kaugtöökeskuste nimekiri piirkondade ja liikide lõikes (Allikas: Arula, 2018; autori täiendused)

Nimi	Liik	Linn	Ettevõtlus-vorm	Ärimudel	Kogukond ja kasutajad	Pakutavad lisateenused
Lift99	Koostöötamiskeskus	Tallinn	Osaühing	start-up edendamine Kinnisvara rent	Startupid (kohalikud + välismaalased), vabakutselised Liikmelisus	Rahvusvaheline networking Koolitused Konsultatsioonid
Spring Hub	Koostöötamiskeskus	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Innovaatilised väikeettevõtted Startupid, nomaadid Vabakutselised Investorid	Kogukond, networking Konsultatsioonid Ühisüritused Koolitused
Workland	Kontorihotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Vabakutselised Suuremad ettevõtted	Networking Erinevad paketid Toitlustus
24/7 Office 3 kontorit	Kontorihotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted	Koolitused
UMA	Kontorihotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted Liikmelisus	Ühisüritused Networking
Storytek Hub	Koostöötamiskeskus	Tallinn	Osaühing	start-up edendamine Kinnisvara rent	Innovaatilised väikeettevõtted Startupid Vabakutselised	Erinevad paketid Konsultatsioonid Networking
Aaberg Ärikeskus	Büroohotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Alustavad ettevõtted Projektipõhised töötajad	Erinevad paketid Konsultatsioonid

Nimi	Liik	Linn	Ettevõtlus- vorm	Ärimudel	Kogukond ja kasutajad	Pakutavad lisateenused
Baltic cowork	Koostöötamiskeskus	Tallinn	...	Kinnisvara rent
Regus 2 kontorit	Büroohotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	...	Virtuaalkontor
sTARTUp HUB	Koostöötamiskeskus	Tartu	Osaühing	start-up edendamine Kinnisvara rent	Startupid (IT, tehnoloogia) Vabakutselised Liikmelisus	Ühisüritused Networking Konsultatsioonid
Spark Hub	Koostöötamiskeskus	Tartu	Osaühing	start-up edendamine Kinnisvara rent	Startupid (IT, tehnoloogia) Vabakutselised Liikmelisus	Ühisüritused Networking Konsultatsioonid
Mobispace	Koostöötamiskeskus	Tartu	Osaühing	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted Vabakutselised Startupid	Raamatupidamine Personalijuhtimine Panipaigad
Taru Viimsi	Koostöötamiskeskus	Viimsi	Osaühing	Kinnisvara rent	Ettevõtjad, idufirmad Kaugtöötajad	Koosoleku ruumid Õigusabi
Forwardspace	Koostöötamiskeskus	Pärnu	MTÜ	Kohaliku elu edendamine	Erinevat tüüpi ettevõtted Vabakutselised	Koosoleku ruumid
Edukontor	Koostöötamiskeskus	Kuressaare	MTÜ	Kohaliku elu edendamine	Erinevat tüüpi ettevõtted Vabakutselised	Koosoleku ruumid
Meetinar	Koostöötamiskeskus	Paide	Osaühing	Kinnisvara rent	...	Koosoleku ruumid
Vaela külakoda	Muu	Harjumaa	MTÜ	Külakeskus	...	Kaugtöö võimalus
MTÜ revolutsioon	Muu	Võrumaa	MTÜ	Teenused ja konsultatsiooni d Ruumide rent	...	Kaugtöö võimalus

Nimi	Liik	Linn	Ettevõtlus- vorm	Ärimudel	Kogukond ja kasutajad	Pakutavad lisateenused
Loovusait	Muu	Võrumaa	Osaühing	Teenused ja konsultatsioonid Ruumide rent	...	Koolitused Õpikoda Kaugtöö võimalus
Sänna kultuurimõis	Muu	Võrumaa	MTÜ	Teenuskeskus Kutuurikeskus	...	Kaugtöö võimalus
Suure Muna kohvik	Muu	Võrumaa	Osaühing	Toitlustus Ruumide rent	...	Kaugtöö võimalus
Catlamaja	Koostöötamiskeskus	Võrumaa	MTÜ	Avatav keskus
HubHiiumaa	Koostöötamiskeskus	Hiiumaa	...	Plaanitav keskus
Tehnopool	Inkubaator	Tallinn	SA	Inkubatsiooni teenus	...	Kaugtöö võimalus
Loomeinkubaator	Inkubaator	Tallinn	SA	Inkubatsiooni teenus	...	Kaugtöö võimalus
Objekt	Inkubaator	Narva	...	Inkubatsiooni teenus	...	Kaugtöö võimalus
Haapsalu vabakontor	Koostöötamiskeskus	Haapsalu	Osaühing	Kohaliku elu edendamine	Erinevat tüüpi ettevõtted Vabakutselised	Keldriboksi rent
iLand Coliving& Coworking	Koostöötamiskeskus	Saaremaa	Osaühing	Ruumide rent Majutus	...	Kaugtöö võimalus
Kihnu kaugtöökontor	Kaugtöökontor	Kihnu	...	Avatakse sügis 2020

Lisa 3. Küsimustik

1. Kui kaua olete teinud kaugtööd?

..... aastat

2. Miks olete valinud kaugtöö?

- Ainus töö elukoha piirkonnas Olen ettevõtja Sobib minu pereeluga
 See aitab olla produktiivsem See pakub rohkem eneseteostuse võimalusi
 Muu (*Täpsustage*)

3. Kui sageli Te kaugtöö vormis töötate? (*Valige üks sobivaim variant*)

- töötan enamuse ajast kaugtöö vormis (5 päeva või enam nädalas)
 töötan 3 – 4 päeva nädalas kaugtöö vormis
 töötan 1 – 2 päeva nädalas kaugtöö vormis
 muu. Täpsustage.....

4. Kas mõni inimene Teie tutvusringkonnas teeb samuti või on teinud kaugtööd?

- Jah Ei

5. Millised tegurid toetavad kaugtööd? (*Märkige üks number iga põhjuse juures*)

	Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Ei ole nõus ega mitte nõus	Nõus	Täiesti nõus
Võimalus ise töö tegemise koht valida	1	2	3	4	5
Selged tööülesanded, eesmärgid ja ootused	1	2	3	4	5
Selged juriidilised kokkuleped	1	2	3	4	5
Kiirelt arenev ja leviv infotehnoloogia	1	2	3	4	5
Puuduv selge õiguslik raamistik	1	2	3	4	5
Tööülesannete muutustega kaasnevad ametite muutused	1	2	3	4	5
Parem töö- ja pereelu tasakaal	1	2	3	4	5
Muu (palun täpsustage)	1	2	3	4	5

6. Mis Te arvate kas kaugtöö võimalus loob rohkem võimalusi töökohtade valikul?

- Jah Ei

7. Kas Teie arvates on kaugtöökeskuste kohta tehtud piisavalt teavitustööd?

- Jah Ei

Kui vastasite eelnevale küsimusele jaatavalt, siis liikuge palun edasi küsimusele 9.

8. Mis Te arvate, kuidas võiks kaugtöö ja kaugtöökeskuste osas teadlikkust tõsta?

.....
.....

9. Kas Te kasutate igapäevaselt töö tegemiseks kaugtöökeskust?

- Jah Ei

10. Kas Teil on kodus arvuti ja interneti püsiühendus?

- On Ei ole

11. Kas eelistate tööd kaugtöökeskuses kodukontorile?

- Jah Ei

Selgitage vastust.....

12. Hinnake 5 punkti skaalal kaugtöökeskuses töötamise mõju töö produktiivsusele.
(1 - ei oma positiivset mõju produktiivsusele; 5 - omab suurt positiivset mõju produktiivsusele)

Kaugtöökeskus töötamise mõju töö produktiivsusele	1	2	3	4	5
--	----------	----------	----------	----------	----------

13. Kus Te lisaks kaugtöökeskusele tööd teete?

- Kodukontoris Kohvikus Tööandja kontoris Kliendi juures
- Reisil olles hotellis/transpordivahendis (buss, lennuk, rong jms)
- Mõnes teises kaugtöökeskuses
- Muu.....(Täpsutage)

14. Millisena näete tulevikku piirkondlike kaugtöökeskuste lõikes?

.....
.....

15. Kuidas hindate enda piirkonnas huvi kaugtöö vastu järgmise 5aasta jooksul?

(1 tähendab väga väikest huvi; 5 tähendab suurt huvi)

Huvi kaugtöö vastu	1	2	3	4	5
--------------------	---	---	---	---	---

16. Palun hinnake kaugtöö potentsiaali järgmise 5 aasta jooksul 5-pallilisel skaalal?

(1 tähendab väga väikest potentsiaali; 5 tähendab suurt potentsiaali)

Kaugtöö potentsiaal järgmise 5a jooksul	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

17. Millistes valdkondades on Teie hinnangul kaugtöö potentsiaal kõige suurem?

- IT Tööstus Kaubandus Transport Kommunikatsioon
 Ehitus Finantssektor Haridus Muu.....(Täpsutage)

18. Palun hinnake kaugtöökeskuste potentsiaali järgmise 5a jooksul?

(1 tähendab väga väikest potentsiaali; 5 tähendab suurt potentsiaali)

Kaugtöö potentsiaal järgmise 5a jooksul	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

19. Valige millised järgnevatet teguritest toetavad kaugtöökeskuste potentsiaali?

- Töö- ja eraelu tasakaal
 Paremad töövõimalused väljaspool suuremaid linnu
 Tööle ja koju sõiduks kuluva aja vähenemine
 Head tehnilised lahendused
 Kaugtööga kaasneva isoleeritustunde vähenemine
 Sotsiaalse võrgustiku laiendamine
 Kohaliku elu arengu toetamine

20. Järgnevas osas on esitatud mõned mõjurid kaugtöö potentsiaali mõjutamise kohta, millega võib nõustuda või mitte.

Palun hinnake iga väidet enda isiklikest hoiakutest lähtuvalt, kas mõjutab potentsiaali või mitte. (Märkige üks number iga väite juures.)

	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustus	Raske öelda	Pigem nõustun	Nõustun
Töörände avatum Euroopa Liit toetab	1	2	3	4	5

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia mõju igapäevaelule ja tööle	1	2	3	4	5
Töökohtade automatiseerimine	1	2	3	4	5
Tööjõu koondumine suurtesse linnadesse	1	2	3	4	5
Riskide ülekandumine kaugtöötajale	1	2	3	4	5
Elanikkonna vananemine	1	2	3	4	5

21. Kas näete end 5a pärast samuti kaugtööd tegemas?

- Jah Ei

Lõpuks sooviksin küsida mõned isiklikud küsimused. Kõikide vastuste konfidentsiaalsus tagatakse.

Vastaja andmed:

1. Millises kaugtöökeskuses Te tööd teete? (Nimetage üks, kus kõige sagedamini töötate)

.....

2. Millises Eesti piirkonnas te peamiselt elate? (Valige üks sobivaim variant)

- Põhja-Eesti
 Lõuna-Eesti
 Ida-Eesti
 Lääne-Eesti (sh saared)
 Kesk-Eesti

3. Teie sugu

- naine
 mees

4. Teie vanus

..... aastat

5. Teie töövaldkond:

.....

6. Milline on Teie kõrgeim lõpetatud haridus (*Valige üks sobivaim variant*):

- põhiharidus
- üldkeskharidus
- kutseharidus
- magister
- doktor

7. Ametikoht praegusel töökohal (*Valige üks sobivaim variant*):

- Teenindaja või tööline
- Ettevõtja (sh FIE)
- Üliõpilane
- Ametnik või spetsialist
- Tipp- või keskastmejuht
- Pensionär
- Töötu
- Muu. Palun täpsustage

Täna Teid koostöö eest!

Lisa 4. Vastajate vastused “Millisena näete tulevikku piirkondliku kaugtöökeskuse lõikes?”

Tabel 15. Küsimustikule vastajate vastused küsimusele millisena nähakse tulevikku piirkondliku kaugtöökeskuse lõikes

Piirkond	Millisena näete tulevikku piirkondliku kaugtöökeskuse lõikes?
Põhja-Eesti	Seoses tööturu muutustega kaugtöökeskuste osakaal suureneb.
	Suund ühiskontoritele
	Nagu WeWork
	??
Lõuna-Eesti	Aitaks erinevatel inimestel kokku tulla.
	Tõusvas tempos
	Konkreetselt enda kaugtööga seonduvad vajadused saan rahuldatud ka kohvikus või raamatukogus ja ekstra kaugtöökeskust selleks tarvis polegi. On mugav, kui saan printida-paljundada, skype-kõne pidada ja vajadusel kellegagi kohtuda. Väga oluline on, et ma ei peaks kusagile kaugele sööma minema ja saaks puhata ka seal lähedal (magada). Ehk et see keskus võiks pakkuda võimalikult kompaktse lahenduse. :)
	Loodetavasti võetakse selline töötamise vorm rohkem omaks
	Neid võiks rohkem juurde tekkida, sest siis oleks võimalik inimestel teha tööandja asukohavabalt teha tööd, samas ei sega ka pere, kui kodus töötada
	Kagu-Eesti on kaugtöö paradiis - see on piirkondlik arengueesmärk.
	Usun et kaugtööl on eestis väga kõrge potentsiaal ja kvaliteetsed kaugtöökeskused aitavad kaasa
	See areneb ja suureneb
	Kaugtöökeskused loovad kohalike ettevõtetega ühise kommuuni
	Neid võiks igal pool rohkem olla. Samuti võiksid olla riiklikud kaugtöökeskused, kust teevad tööd riigiametnikud, kellel see võimalus on olemas.
Lääne-Eesti (sh saared)	Ma näen, et see trend tõuseb - inimesed ihkavad maale ning suurlinnadest ära. Kaugtöö seda võimaldab.
	Eesti äärealadele on kaugtöökeskused kindlasti väga olulised. Kui kaugtöö muutub aina rohkemate tööandjate poolt aksepteeritavaks, on oluline et kaugtöökeskuste võrgustik laieneks. Keskused võiksid olla riiklikult või kohalike omavalitsuste poolt toetatud kui oluline osa regionaalpoliitikast.
	Kaugtöö tegijate hulk suureneb ja seega ka vajadus selliste

kaugtöökeskuste vajadus kulude jagamisel.
Ma arvan, et see on arenev teema. Eeldatavasti on võti arenguks tööandjate parem teavitatus erinevatest võimalustest kaugtöö keskustes.
Ma usun, et kaugtöökeskusi tekib aina enam ka väiksemates kohtades, kuna inimesed aina enam kolivad maale. Peab olema mingi koht, kus teisi näha. Omavalitsustel oleks võimalus pakkuda ruume ja vahendeid, miks mitte ka omainimestele tasuta - see tooks perekonnad maale elama
Usun, et võimalused paranevad.
Ei saa aru, mida küsimusega mõeldakse? Kui kaugtöökeskuses töötamine kompenseeritakse tööandja poolt, siis on mõistlik. Vastasel korral ainult mikroettevõtjate lõbu
Neid tekib igale poole
Kasvavad
Kasvavad. Eriolukorrast sõltuvalt ilmselt kasvab ka kodukontorite osakaal.
Positiivsena