

KAUGTÖÖ JA KODUKONTORID, NENDE VÕIMALIKKUSEST¹

Matti Raudjärv² (MR)³

Tartu Ülikool

Abstract

Remote work has been used in the world for decades already. Like in many other countries, here in Estonia the need for remote work arose above all due to the fast spread of the Covid-19 pandemic. Besides the extensive vaccination against the virus, one of the measures for partial restriction of the infection was remote work, including above all allowing employees to work from home. Numerous so-to-say home offices appeared as a consequence.

This article describes the advantages and disadvantages of remote work, including from the position of the European Union, and provides an overview of the related study: a summary of the main impacts of remote work on three levels (employee, organisation, state). The costs and taxes related to the home offices used for remote work are discussed together with an overview of the work environment of remote work and its specific features and related risks. The examples provided in this brief overview describe remote work and home offices in Estonia (in Tallinn, Pärnu, Haapsalu, Hiiumaa and Southeast Estonia).

The annexes to the article contain the principles and positions of the University of Tartu concerning remote work based on the regulations of the university: information in the decrees on personnel work and organisation of remote work at the university in its annexes. Occupational Health and Safety Regulations and the Work Rules of the University

¹ Lisaks käesolevale artiklile loe ka käesoleva ajakirja lõpus olevat artiklit allakirjutanu kodukontorite praktikast enam kui poole sajandi vältel: Raudjärv, M. (2024). Allakirjutanu kodukontoritest – kogemus üle poole sajandi / Über die Heimbüros des Unterschriebenen – Erfahrung seit mehr als einem halben Jahrhundert / About the home offices of the undersigned – experience of over a half century. Estonian Discussions on Economic Policy / Estnische Gespräche über Wirtschaftspolitik / Eesti majanduspoliitilised väitlused. Tallinn: Mattimar OÜ, lk. 372.

² Autor on alates märtsist 2021 Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna emeeritus, olles edasi ülikooli liige. Aktiivne õppe- ja teadustöö Tartu Ülikoolis kestis juunini 2019 lepingu lõppemisega (august 2017 lõppes tööleping, seejärel sõlmiti käsundusleping, mis algas septembrist 2017 ja lõppes juuniga 2019). Georgias: Georgia Tehnikaülikooli ja Tbilisi Riikliku Ülikooli külalisprofessor (hetkel kohapeal mittetegev (alates 2018: isa raske haigestumise tõttu ja seejärel, alates 2000: Covid-19 pandeemia ja Venemaa agressiooni tõttu Ukrainas). Kontaktid Georgia ülikoolidega vaid e-maili, Skype'i ja telefoni teel. Osalemine on küll pea igal aastal Interneti abil Georgia Tehnikaülikooli teaduskonverentsil ja nende teadusajakirjas artikli avaldamine.

Lisaks pensionipõlvele toimub töö peamiselt oma kodukontoris Tallinnas, Pirita-Kosel, aeg-ajalt ka harukontorites metsatalus Lääne-Virumaal ja Pärnus (käesoleva ajakirja väljaandmine ja rahvusvahelise teaduskonverentsi ettevalmistamine). E-maili aadressid:

isiklik ja firma Mattimar OÜ: mattir@mattimar.ee ja Tartu Ülikoolis: matti.raudjarv@ut.ee

³ Kuna artiklis kasutatakse palju viitamisi (sh refereerimist) mitmetele allikatele-autoritele, siis autor-artikli koostaja kasutab oma seisukohtade ja täienduste puhul lühendit MR, mis on tekitatud oma eesnime ja perenime esitähedest.

of Tartu: general principles; working time and rest time; workplace and work equipment; data protection and information security requirements.

The subject of remote work and working from home has definitely become very topical as this system needs regulation, a certain set of rules, etc. The article treats the possibility of remote work above all in relation to home offices (because remote work is possible also from other places, e.g. from hotels, means of transport, public places and other places) as the author has personal experience from working from home offices for more than 50 years. Besides, when writing this article the undersigned can refer to his experience, which has been briefly described in the article in Estonian with photos at the end of this journal.

Keywords: remote work and home offices; advantages and disadvantages; the European Union and studies; costs and taxes; work environment; specific features and risks related to remote work; practical organisation of remote work at the university; the respective university regulations.

JEL: J01, J08, J2, J4, J53, J6, J8

Sissejuhatus

Kaugtöö on maailmas juba aastakümneid kasutusel olnud. Meil Eestis, nagu paljudes riikides, tekkis vajadus kaugtöö järele eeskätt Covid-19 pandeemia kiire levimise tõttu. Viiruse vastu ulatusliku vaktsineerimise kõrval oli ilmselt üheks haigestumiste laialdase osalise piiramise vahendiks kaugtöö ja sealhulgas eeskätt töötajatele kodus töötamise võimaldamine. Selle tagajärjel hakkas tekkima hulgaliselt nn kodukontoreid. Võimalused olid muidugi erinevad, sõltuvalt üksikust inimesest, perekonnast ja selle liikmete hulgast, koduse elamispinna suuruselt ja kindlasti veel mitmetest teistest teguritest ja tingimustest.

Kaugtöö ja kodutöö teema on kindlasti muutunud väga aktuaalseks, sest siin on vaja nn süsteemi korrastamist, teatud reeglistikku jpm. Käesolevas artiklis käsitletakse kaugtöö võimalikkust eeskätt seoses kodukontoritega (on ju kaugtöö võimalik ka mujal, näiteks hotellides, transpordivahendites, avalikes kohtades ja mujal), kuna artikli autoril on isiklik kodukontorite kogemus enam kui 50 aasta vältel. Pealegi, seda artiklit kirjutades, on allakirjutanul võimalus viidata oma kogemustele, mis on lühidalt kirja pandud käesoleva ajakirja lõpus avaldatud artiklis (viide 1) koos fotodega. Kodukontorite sisevaated puuduvad, kuna varasemaid ja juba mitmekümne aasta taguseid fotosid pole olemas, kuid allakirjutanu väidab, et need on kõik olnud ergonoomilised ja edukat tööd, sh kaugtööd võimaldanud ruumid.

Artikli eesmärgiks on anda ülevaade ning süstematiseerida kodukontorite ja kaugtöö nähtust ja problemaatikat, sh tuginedes ka oma vastavatele pikaajalistele kogemustele.

Autor (läheldes oma kujunenud võimalikest olukordadest) peab oluliseks ehk primaarseks sellis(t)e kodukontori(te) olemasolu, mis võimaldavad kaugtööd.

Kuna artikli autor on ca 50 aastat olnud seotud õppejõu tööga ülikoolides ja teistes kõrgkoolides:⁴

- Eestis: Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskond /endine TPI – Tallinna Polütehniline Instituut/, Tartu Ülikooli majandusteaduskond ning tema Pärnu Kolledž ja Narva Kolledž; mitmed eraülikoolid ja kvalifikatsiooni tõstmise instituudid ning Eesti Haldusjuhtimise Instituut;
- Saksamaal: Kieli Ülikool, Kieli Rakendusülikool, Paderborni Ülikool, Schleswig-Holsteini Majandusakadeemia Kielis;
- Austrias: Viini Majandusülikool;
- Venemaal: Kubani Riiklik Ülikool, Voroneži Riiklik Ülikool;
- Ukrainas: Ternopili Rahvuslik Majandusülikool,

siis on saanud hulgaliselt mitmesuguseid kogemusi, neid omavahel võrreldud ja hinnatud võimalusi kaugtööks ja kodukontorite loomiseks. Palju sõltub kohalikust kultuurist, traditsioonidest, mentaliteedist, usaldusest, võimalustest ja muudest teguritest.

Seoses nn akadeemilise vabadusega, mis on näiteks õppejõudude-majandusteadlaste (ilmselt ka teiste sotsiaal- ja ühiskonnateadlaste) puhul loomulik töö viis, mis on väga tihedalt seotud kaugtööga ja eeldab sageli kodukontori olemasolu. Kindlasti on see ise-loomulik ka paljude teiste erialade (ülekantuna ametite-kutsealade) esindajatele.

Püstitatud eesmärgi saavutamiseks on seatud järgmised uurimistulesanded:

- Kaugtöö eelised ja puudused – EL-i vaatenurk ja teostatud uuringud;
- **Kaugtöö kodukontoriga seotud kulud ja maksud;**
- Töökeskond kodukontoris. Kaugtöö spetsiifika;
- Kaugtöö ja riskid;
- Kaugtöökontorid Eestis.

Eriti hästi sobivad avatud ja koostöötamise kontorid väikestele ettevõtetele, idufirmadele ning vabakutselistele, sest aitavad kontoripidamise kuludelt kokku hoida. Samas on need ka väga head lahendused inimestele, kes soovivad ühendada puhkamise ja töö ning teha tööd ja samal ajal näiteks mööda Eestit ringi reisida. Lisaks toovad avatud kontorid kokku inimesi väga erinevatelt elualadelt, mis aitavad loovusel lennata ja uutel ideedel sündida. (Vilbre ... 2024: lk. 18)

⁴ Aastatel 1978 – 1986 töötas autor täiskoormusega Eesti Infoinstituudis, Eesti Plaaninstituudis ja büroos „Mainor“ ning oli samal ajal TPI-s nn tunnitasuline õppejõud.

Aastatel 1975 – 1978 (TPI, TTÜ), 1987 – 1998 (TPI, TTÜ) ja 1998 – 2000 (TTÜ) Eesti ülikoolides täiskoormusega õppejõu ja teadurina töötades toimus lepingulisi uurimistöid tehes tihe koostöö ka tööstusettevõtete ja ministeeriumidega (Ehitusmaterjalide Tööstuse Ministeerium; Kergetööstuse Ministeerium; Liha- ja Piimatööstuse Ministeerium; Toiduainete Tööstuse Ministeerium; Metsa- ja Puidutööstuse Ministeerium; Kohaliku Tööstuse Ministeerium) ning Teenindusministeerium ja tema ettevõtted. Saksamaal stažeerides oli koostöö Majanduse ja Transpordi Ministeeriumiga ning saksa Tööstus-Kaubanduskodadega (Kiel, Osnabrück), Hamburgis ka ühe kaseiiniga tegeleva saksa hulgifirmaga (tehes eeltööd Pärnu Piimatoodete Kombinaadis toodetud kaseini müügiks).

Artiklis kasutatakse interneti, aga ka teisi allikaid, kuid ajakirja lõpus olevas eestikeelses artiklis lisatakse ka oma pikaajalistest kogemustest kogunenud seisukohad kaugtööst ja kodukontoritest.

1. Kaugtöö eelised ja puudused – EL-i vaatenurk ja teostatud uuringud

Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna ärikorralduse instituudi ärikorralduse kaasprofessor (dotsent) dr (2009, keemia) Karin Reinhold on kaugtööd uurinud ja oma artiklis järgmist tähendanud: „Viimasel aastakümnel on kaugtöö kasutamine märkimisväärselt tõusnud kogu Euroopas. Leidub Euroopa Liidu riike, kus kaugtöö oli populaarne juba enne Covid-19 pandeemiat (Taani, Rootsi, Holland, Prantsusmaa /Eurofound, 2017/) kui ka neid riike, kus kaugtöö sai hoo sisse alles pandeemiast tingitud karantiini-nõuete tõttu 2020. aastal (Itaalia, Saksamaa). EL-i statistiliste andmete kohaselt (Eurofound, 2020) kasutas pandeemia perioodil kaugtöö võimalusi keskmiselt 45% EL-i töötajatest. (Reinhold,⁵ 2022)

Kaugtöö positiivsete ning negatiivsete mõjuritega seotud uurimusi on üle maailma teostatud aastakümneid ning neid mõjusid on leitud nii töötaja, tööandja kui ka riigi tasandil (kokkuvõtte peamistest mõjudest on toodud tabelis 1).

Tabel 1. Kokkuvõtte kaugtöö peamistest mõjudest kolmel tasandil*

Jrk nr.	Mõjud töötaja tasandil	Mõjud organisatsiooni tasandil	Mõjud riigi tasandil
1.	Produktiivsuse tõus/langus	Mehitamise lihtsustamine	Inimkonna digitaalsete oskuste kasv
2.	Paindlikkuse tõus	Rendikulude vähenemine	Ehitusliku surve vähenemine riigis (madalam uute kontorihoonete ehituslik maht), eriti linnastunud piirkondades
3.	Pühendumuse tõus	Töõjõu volavuse vähenemine	Tööga seotud uute regulatsioonide kasv
4.	Tööheaolu tõus	Soodsam ja atraktiivsem tööandja kuvand	Kõrgem tööhõive osakaal teatud inimgruppide seas: füüsilise puudega isikud, väikeste lastega emad, tömbekeskustest kaugel elavad inimesed jne

⁵ Magistrikraad (2003) TTÜ keemia ja materjalitehnoloogia teaduskonnast.

Karin Reinhold (Karin Reinhold-Kranz) on ka Saksamaal Johann Wolfgang Goethe Ülikooli /Maini äärne Frankfurt/ Sihtasutuse hoolekogu liige (Mitglied des Stiftungskuratoriums der Goethe-Universität) ja juhatuse esimees (Abi vähihaigetele lastele Frankfurt eV, Frankfurt Maini ääres / Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V. Frankfurt am Main); seisuga 30. märts 2023/. Lisaks on ta Eestis Riskieksper OÜ juhatuse esimees ja tööohutusalaste süvakoolituste lektor.

5.	Suurenenud autonoomsus, aga ka 'autonoomsuse paradoks'	Individaalsete töökokkulepete kasv	Sotsiaalse ebavõrdsuse kasv (ametid, mille puhul kaugtööd teha ei ole võimalik), digitaalne kõrvalejätetus
6.	Vähenenud häirimised (taustamüra jms avatud kontoris)	Organisatsioonikultuuri muutus – negatiivne või positiivne mõju	Töötajaskonna killustumise risk
7.	Tervisekahjustuse risk, luu- ja lihaskonnahäiguste risk, vaimse tervise probleemid	Pinged meeskonnas (viilimine?)	Pendelrände hoogustumine / vähenemine
8.	Ületöötamine, läbipõlemise risk	Töötajate diskrimineerimise risk	Koduvägivalla suurenemine
9.	Töö- ja eraelu hägustumine, rollide segunemine, pidev kättesaadavuse risk (sh öhtusel ajal)	Infolekke risk	Kübervägivalla suurenemine
10.	Sotsiaalne eraldatus	Juhi juhtimisstiili sobivus, juhi ümberõpe (oskus distantsilt töötajaid toetada, juhtida, motiveerida)	Madalam õhusaaste (väiksem liiklustihedus)
11.	Õppimisvõimaluste vähenemine, kolleegi abi vähenemine (professionaalne eraldatus)	Digitaalse kontrolli kasv (eetilisuse küsimused, andmekaitse)	Kõrgem digitaalsete tehnoloogiate kasutus – kasvuhoo- negaaside emissiooni tõus
12.	Aja säästmine, sõidukulude kokkuhoid	Psühholoogilise leppe rikkumise risk	Vähenenud surve keskkonnale paberi vähesema kasutamise näol (paberdokumendid vs digitaalsed dokumendid)
13.	Töötamise kulude kasv kodukontoris (internet, elekter, kütte jne)		Kiire interneti kättesaadavuse tõus maapiirkondades

14.	Virtuaalse pre-senteismi oht		Inimkonna balansseeritum elupiirkonna valik, linnastumise vähenemine
15.	Infoküllusega toimetuleku ajakulu suuremine ja tehnostress		
16.	Hirm liigse monitoorimise ees		

* viidatud: Reinholm, Karin, 2022: [<https://riskiekspert.ee/2022/08/05/kodukontoriteelised-ja-puudused-el-vaatenurk-ja-teostatud-uuringud/>] 14.01.2024; Reinholmi andmed põhinevad allikatel: Bentley et al. (2016), Eurofound (2020), Harker Martin ja MacDonnell (2012), Samek Lodovici et al. (2020).

Et positiivsed faktorid realiseeruksid ning negatiivsed faktorid leevenduksid, on vajalikud nii EL-i poolsed ning ka riigipoolsed sekkumised. EL-i tasandil kaugtöö reguleerimiseks õiguslik direktiiv puudub, kuid mitmeid muid direktiive saab rakendada kaugtöö soodustamisel ning toetamisel. Nendeks on näiteks töö- ja eraelu tasakaalu direktiiv (vastu võetud 2019. aastal), töötaja korralduse direktiiv (vastu võetud 2003. aastal), tööhutuse ja töötervishoiu raamdirektiiv (vastu võetud 1989. aastal).

Riigi tasandil võivad sekkumised olla regulatiivsed (õiguslikud muudatused) kui mitte-regulatiivsed (poliitikad, käitumiskodeksid, kollektiivlepingud). Kui vaadelda erinevate riikide kaugtöö reguleerimise põhimõtteid, siis võib öelda, et riikide lähenemine sõltub tõenäoliselt kultuurilisest kontekstist, sidusgruppide omavahelistest suhetest ja riigi suhetest ärisectoriga, digiarengu kiirusest riigis jne.

Riikide siduvaid sekkumisi võib jagada kahte gruppi vastavalt sellele, milliseid kaugtööga seotud nõudeid on reguleeritud:

- Kaugtöö regulatsioonid eesmärgiga toetada paremat töö- ja pereelu tasakaalu (Belgia, Hispaania, Itaalia, Leedu, Prantsusmaa, Poola, Portugal, Tšehhi);
- Kaugtöö regulatsioonid, pidades silmas töötamise vorme, kohta ja töösooritust (Austria, Belgia, Saksamaa, Eesti, Hispaania, Horvaatia, Ungari, Luksemburg, Malta, Holland, Rumeenia, Slovakkia ja Sloveenia).

Eestis on Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu poolt vastu võetud kaugtöö raamlepe, kus osapooled on kokku leppinud kaugtöö tegemise soovituslikud põhimõtted. Eesti töötervishoiu ja tööhutuse seadus hetkel kaugtööd eraldi ei reguleeri, mis tähendab, et kaugtööle kehtivad samad töötervishoiu ja tööhutuse nõuded, mis on ettevõtte poolt võimaldatud töökohal ettevõtte territooriumil. Küll aga võeti 9. mail 2022. aastal Riigikogus menetlusse töötervishoiu ja tööhutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu, mis kohustab ettevõtetel riskianalüüsis eraldi välja tooma kaugtööga seotud riskid ning määrab täpsemalt tööandja kohustused kaugtöö korral.“ (Eurofond 2017, 2020; Bentley 2016; Harker Martin, Mac-Donnell (2012); Samek 2020; viidatud Reinhold 2022 vahendusel)

2. Kaugtöö kodukontoriga seotud kulud ja maksud⁶

COVID-19 pandeemia on avaldanud märkimisväärset mõju globaalsele töökorraldusele. Enne pandeemiat võis kaugtööd teha vaid väike osa töötajatest, sageli ainult teatud sektorites või tööülesannetega, mis ei nõudnud füüsilist kohalolekut. Kuid pandeemia kiire levik ja vajadus vähendada inimeste vahelist kontakti on tõuganud kaugtöö populaarsust täiesti uuele tasemele.

Näiteks IT-sektoris, kus paljud tööülesanded nõuavad peamiselt arvutit ja internetiühendust, on paljud töötajad suutnud sujuvalt üle minna kodukontorisse. Samamoodi on paljud klienditeeninduse, turunduse ja halduse töötajad saanud jätkata oma tööd kaugelt.

Kaugtöö tõus on aga toonud esile nii positiivseid kui ka negatiivseid aspekte. Plusside hulka kuuluvad suurenenud paindlikkus töötamise aja ja koha osas, kokkuvõttes tööle sõitmise ajas ja kulutustes ning võimalus paremaks töö- ja pereelu tasakaaluks. Näiteks töötaja, kes elab suures linnas, võib nüüd vältida tundide pikkust pendeldamist ja säästa nii aega kui ka raha. Või vanem, kes peab hakkama saama koolieelikuga, võib oma töögraafiku paremini kohandada lapse vajadustega.

Teiselt poolt on kaugtöö esile tõstnud ka mitmeid probleeme ja väljakutseid. Need hõlmavad vajadust sobiva tööruumi järele kodus, kodu- ja tööelu piiride segunemist, suurenenud üksildust ja suhtlusprobleeme meeskonnaga, aga ka kodukontorite seadistamise ja ülalpidamise kulusid. Näiteks töötajad võivad leida, et nad peavad ostma uue laua, tooli või isegi arvuti, et töötada mugavalt ja tõhusalt kodus. Samuti võivad energiakulud tõusta, kuna kodukontor nõuab rohkem valgustust, kütet või jahutamist ja elektrooniliste seadmete kasutamist.

Kodukontoriga seotud kulud

Kodukontori kulud hõlmavad mitmeid väljaminekuid, mida võib tekkida kaugtöö seadistamise ja haldamise käigus. Need kulud on sageli vajalikud, et tagada töötajate produktiivsus ja heaolu kodukontoris. Need sisaldavad:

- **Seadmed ja tarvikud:** Kaugtöö nõuab sageli spetsiifilisi seadmeid ja tarvikuid. Näiteks arvuti või sülearvuti, mis suudab toime tulla töötaja igapäevaste tööülesannetega. Lisaks võivad töötajad vajada printerit, skannerit, kõrvaklappe, veebikaameraid, ergonoomilisi kontoritoole ja laudu ning mitmesuguseid kontoritarbeid, nagu paber, pastapliiatsid, post-it märkmed jne. Näiteks graafiline disainer võib vajada võimsat arvutit ja professionaalset graafikatabletti, samas kui programmeerija võib vajada mitut monitori ja kiiret arvutit.

MR: *sageli on töö mugavuse ja laiemate võimaluste huvides kodukontoris omada nii lauaarvutit kui sülearvutit (hea kaasa võtta minnes reisile, konverentsile või muudel nn kontorist eemal juhtumid); harvad pole ka juhtumid, kus on vajadus koopia- ehk paljundusmasina järele; rühmaseminaride jaoks on mõnikord vaja ka informatsiooni projekteerimist seinale (või*

⁶ Punkt 2 on osaliselt allika: Lampe, M. (2023). Kaugtöö kodukontoriga seotud kulud ja maksud. 22. 07.2023 [https://www.e-raamatupidamine24.ee/et/blog/kaugt%C3%B6%C3%B6-kodukontoriga-seotud-kulud-ja-maksud] 24.01.2024, alusel koostatud.

vastavale ekraanile). Ka televiisor ja raadio on mõnikord vajalikud (uudised, nõupidamise ülekanded jms).

- **Internet ja sidekulud:** Kuna kaugtöö sõltub suuresti digitaalsest suhtlusest, on stabiilne ja kiire internetiühendus hädavajalik. Töötajad peavad sageli oma internetiplaani uuendama, et suurendada andmemahtu või kiirust. Samuti võivad sidekulud hõlmata videokonverentsi tarkvara tellimusi, VOIP-teenuseid või isegi mobiiltelefoni plaanide uuendamist.
- **Energia- ja kommunaalkulud:** Kaugtöö võib põhjustada suuremat energia-kasutust, kuna seadmed töötavad terve päeva vältel ja kütte- või jahutuskulud võivad suurened. Lisaks võivad kommunaalkulud suurened, kuna töötajad kasutavad rohkem vett ja kanalisatsiooni.
- **Ruumi rentimine või kodu kasutamine tööruumina:** Mõned töötajad võivad otsustada rentida eraldi ruumi kodukontorina või kasutada osa oma kodust tööruumina. See võib kaasa tuua lisakulusid, näiteks ruumi rentimine või kõrgemad kommunaalmaksud. Samuti võivad mõned töötajad teha muudatusi või renoveerimisi, et luua sobivam töökeskkond.

Kodukontori kulude täpne suurus ja olemus võib töötajate vahel suuresti erineda, sõltuvalt nende erialast, töö iseloomust ja kodusest olukorrast. Need kulud võivad aga kiiresti kuhjuda ja seega on oluline neid hoolikalt planeerida ja juhtida.

Kodukontoriga seotud kulude käibemaksu arvestus

Kodukontori kulude ja käibemaksu arvestus Eestis sõltub paljuski konkreetsest olukorrast. Käibemaksu arvestus kodukontori kulude puhul võib olla keeruline ning allpool on mõned üldised punktid, mis aitavad paremini mõista, kuidas see Eestis toimib:

- **Ettevõtlusega seotud kulud:** Kui olete füüsilisest isikust ettevõtja või osaühingu omanik, saate käibemaksu maha arvata, kui ostud on tehtud ettevõtluse eesmärgil. Näiteks, kui ostate arvuti või kontoritarbed oma ettevõttele, saate käibemaksu maha arvata.
- **Töötajate kodukontori kulud:** Kui olete töötaja, kes töötab kodukontoris, tuleb arvestada, et käibemaksu mahaarvamise õigus jääb teie tööandjale. Tööandjad saavad hüvitada teatud kodukontori kulud, nagu internetiühendus või kontoritarbed, ja neil on õigus neilt ostudelt käibemaksu maha arvata.
- **Kodukontori kasutamine ettevõtluse eesmärgil:** Kui kasutate kodu ka ettevõtluseks, on oluline märkida, et käibemaksu mahaarvamist saab teha ainult proportsionaalselt ettevõtlusega seotud kasutusele. Näiteks, kui kasutate kodu 50% ulatuses ettevõtluseks, siis saate käibemaksu maha arvata ainult 50% ulatuses.

Oluline on märkida, et käibemaksuseaduste tõlgendamine võib olla keeruline ja seadused võivad ajas muutuda. Seetõttu on soovitatav konsulteerida maksunõustajaga või Maksu- ja Tolliametiga, et saada korrektset ja ajakohast nõu konkreetse olukorra kohta.

Kodukontori kulude hüvitamine

Tööandja ja töötaja vastutused kaugtöö korraldamisel

Kaugtöö korraldamisel on nii tööandjal kui töötajal oma vastutused. Tööandja on tavaliselt vastutav töövahendite, sealhulgas arvuti, tarkvara ja muu vajaliku varustuse pakumise eest. Töötaja on aga sageli vastutav töökohta korraldamise eest, sealhulgas sobiva ruumi ja töövahendite leidmise eest, mis võivad sisaldada lauda, tooli ja valgustust.

Kodukontori hüvitatavad ja mitte hüvitatavad kulud

Mis kulud on hüvitatavad ja mis mitte, sõltub sageli tööandja poliitikast ja võib erineda riigiti. Mõned tööandjad hüvitavad näiteks tööandja poolt nõutavate tööriistade ja seadmete ostmise kulud, sealhulgas arvuti, tarkvara, kontoritarbed ja muud töövahendid. Teised tööandjad võivad hüvitada ka töötajatele kaugtöö korraldamise kulud, nagu internetiühenduse või kodukontori rentimise kulud. Siiski on oluline märkida, et mõned kulud, nagu kodu rentimine või kommunaalkulud, ei pruugi olla hüvitatavad.

Kodukontori kulude hüvitamine töötajatele

Tööandjad võivad hüvitada töötajate kodukontori kulud mitmel viisil. Mõned tööandjad maksavad otse töötajate eest, näiteks kui nad tellivad kontoritarbed või ostavad tööriistu. Teised tööandjad võivad nõuda, et töötajad esitaksid kulutõendeid, nagu arved või tšekid, ja seejärel hüvitavad need kulud.

Kaugtöö finantsaspektid

Kaugtöö võib tuua mitmeid finantseerimisega seotud väljakutseid, millest mõned on võib-olla eeldatavamad kui teised. Siin on mõned olulised punktid, mida tuleb meeles pidada:

- **Kulud:** Kaugtöö võib tuua kaasa mitmesuguseid kulusid, mida te kontoris töötades ei pruugi kogeda. Näiteks võib teil tekkida vajadus uuendada koduinternetiühendust, osta kontoritarbeid, mööblit või isegi investeerida paremasse heli- ja videotehnoloogiasse. Kõik need kulud võib kokku lüüa, seega on oluline neid planeerida ja kus võimalik, optimeerida.
- **Maksud:** Nagu varem mainitud, võib kaugtöö tuua kaasa erinevaid maksutagajärgi. Mõnedes jurisdiktsioonides võite olla võimelised mõned kodukontori kulud maha arvama, teistes aga mitte. On oluline olla kursis kohalike maksuseadustega ja vajadusel konsulteerida professionaalse nõustajaga.
- **Töö ja elu eraldamine:** Kaugtöö võib segada töö ja isikliku elu eraldamist, mis võib omakorda mõjutada teie finantsilist olukorda. Näiteks võib teil tekkida kiisatus töötada rohkem tunde kui kontoris, mis võib viia ületundideni ja suuremate tuludeni, kuid võib samuti mõjutada teie vaimset tervist ja põletada teid läbi.
- **Tööandja toetused:** Mõned tööandjad pakuvad toetusi kaugtööks, mis võib hõlmata seadmeid, tarkvara, internetiühendust või isegi ergonoomilisi kontoritarbeid. Uurige, milliseid toetusi teie tööandja pakub, ja ärge kartke neid küsida.
- **Kindlustus:** Kui kasutate oma kodu ka töökohana, võib see mõjutada teie kodukindlustuse katvust. Mõned kindlustuspoliisid võivad keelduda katmast, kui

teie kodu saab suuresti tööalaseks kasutamiseks. Samuti võib olla kasulik vaadata üle oma tervisekindlustus, et veenduda, et see katab ka kaugtööst tulenevaid võimalikke terviseriske.

Kaugtöö finantsilised aspektid võivad olla keerulised, kuid korraliku planeerimise ja juhtimisega saab neid edukalt hallata. Oluline on olla teadlik kõigist võimalikest kulu-dest, maksudest ja tagajärgedest, et saaksite kaugtööd nautida, ilma et peaks muretsema ootamatute kulude pärast.

Üldiselt on oluline mõista, et kaugtöö maksustamine ja regulatsioonid võivad olla keerulised ning neid tuleb käsitleda juhtumipõhiselt. Teadlikkus ja õigeaegne teave on olulised, et saaksite oma maksukohustusi nõuetekohaselt täita ja ära kasutada kõik kaugtööga seotud finantseelised.

3. Töökeskkond kodukontoris. Kaugtöö spetsiifika⁷

Kui töötajad on kodukontoris

Kaugtöö nõuab nii töötajatelt kui tööandjalt tavapärasest erinevat lähenemist: korralikud ja turvalised töövahendid, kokkulepitud virtuaalsed töökeskkonnad. Regulaarne suhtlemine ja ühine meelelahutus aitavad uues olukorras saavutada sama eduka rutiini kui koos töökohal töötamine.

Käitumisjuhised

Näiteks, viiruste leviku tõkestamiseks, inimeste elu ja tervise kaitseks ning ühiskondliku toimepidevuse tagamiseks tuleb täita kehtivaid käitumisjuhiseid.

Riskitaseme mõõdikud

Näiteks, COVID-19 puhul olid põhimõõdikuteks nakatunute arv ja hospitaliseeritute arv. Lähtudes nendest olime kas rohelises, kollases, oranžis või punases riskitasemes. Valitsus vaatas riskitaseme üle kord nädalas.

Töökeskkond ja -vahendid

- Kodustes tingimustes on töötajatele vaja töövahendeid ja turvalisi ligipääse tööks vajalikele keskkondadele.
- Pikaajalise kodutöö puhul on hea, kui võimaldad kodukontorisse viia ka töötooli, monitori jm töövahendeid.
- Kui töötajal tuleb hakkama saada laste ja pereelu keskel, tuleb mõista, aktsepteerida ja toetada, et lapsed võivad mõneks ajaks muutuda koosolekute osaks.
- Võimalusel tuleks kokku leppida töötajatele sobivad tööajad, puhkuse kasutamine väljaspool graafikut või võimalus erandkorras kontoris tööd teha.

Küberturvalisus

Tuleb hoolikalt läbi mõelda, vajadusel ka spetsialistiga nõu pidada ja juhendada töötajaid, kuidas kaugtöö tingimustes nii inimeste kui ka ettevõtte andmeid kaitsta, sealhulgas:

⁷ Osaliselt tuginetud allikale: Riigikantselei. 8.10.2021 [<https://kriis.ee/haridus-tootamine-ja-teenused/tootamine-tooandjale/kodust-tootamine>] 24.01.2023

- millist äritarkvara ja videorakendusi kasutatakse;
- mida tuleb silmas pidada, et salasõnad oleks hästi hoitud ning ka hästi koostatud ja neid vahetatakse piisavalt sageli;
- et nutiseadmed ja arvutid oleksid kaitstud viirusetõrjega;
- et kodune WiFi-võrk oleks võõra sissetungija eest kaitstud;
- et andmete jagamisel mõeldaks selle vajalikkusele ja turvalisusele.

Eesmärgid, prioriteedid, aja plaanimine

Töötaja töölainel püsimiseks peab ta mõistma, millised on talle seatud ootused ja eesmärgid. Leppige need ühiselt kokku, pange kirja ja vaadake teatud regulaarsusega üle, kui kaugele on ühe või teise asjaga jõutud.

Iga tööandja jaoks on oluline, et kliendid oleksid hoitud ja töö tähtaegselt tehtud. Osadele inimestele sobib kodutöö paremini, sest puuduvad kontorile omased segavad faktorid, ent teiste jaoks võib olla kodus töötamine keerulisem ja produktiivsus langeb (nt väikeste lastega pered, kontoritoo puudumine jmt).

Selleks, et töötaja püsiks töölainel ja fookus selge, tasub uusi ülesandeid jagades **leppida kokku konkreetsed tähtsajad**.

Kommunikatsioon

- Töötajate **õigeaegne ja piisav informeeritus** on nii kriisisituatsioonis kui kaugtöö korral väga oluline. Mõelge läbi, kas ja kuidas infovahetust tihendada, et töötajad oleksid ebastabiilsel ajal kursis, kuidas ettevõtetl läheb, millised on prioriteedid ja mis on fookuses.
- Samuti on oluline võimalikult **aus ja avatud info** ettevõtte finantsilise toimetuleku ning selle kohta, kas ja kuidas turuolukord võib ettevõtet mõjutada.
- Koosolekutel on töötajatel hea võimalus olulistel teemadel kaasa rääkida ja küsimusi küsida. Koosolekute korralduse poolelt on soovitatav töötajatel hoida kaamerad sees, et tekiks reaalsem ühes nõ „ruumis“ olemise tunne.

Emotsionaalne tugi

- Kaugtöö ajal on töötajatega **kontakti hoidmine ja suhtlemine** väga tähtis. Tööandjana võiksite oma töötajatega suhelda vähemalt kord nädalas ning liiksaks tõistele teemadele tunda huvi ka töötajate üldise toimetuleku, rõõmude ja murede vastu.
- Kuula ja märka töötaja muresid ning jälgi stressitaset. Aeg-ajalt on hea lihtsalt küsida, kuidas kaugtöö sujub ja kas töömaht tundub jõukohane.
- Seeläbi tekib parem arusaamine, kuidas töötajal tegelikult läheb, millised tööülesannete täitmist häirida võivad mured on tekkinud ja kuidas neid lahendada.
- Töötajate kaasamiseks, meeskonnavaimu ja ühtekuuluvustunde hoidmiseks on hea korraldada **ühiseid koosviibimisi** nii vabas õhus kui virtuaalselt.

4. Kaugtöö ja riskid⁸

Kaugtöö on üha enam levinud töövorm, mille kiire osakaalu kasv oli koroonakriisi ajal suuresti põhjustatud vajadus. Pikemaajalise trendina on kaugtöö osakaalu tõusu soodustanud tehnoloogia arenguga seotud paremad võimalused ning üldine paindlike töövormide populaarsuse kasv.

Kaugtöö tähendab, et töötaja teeb töödandjaga kokkuleppel oma tööd, mida ta tavapäraselt teeks töödandja ettevõttes, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite abil väljaspool töödandja ettevõtet, näiteks kodukontoris. Kaugtöö võimaldamisel on mitmeid olulisi õiguslikke nüansse, millega töödandja peaks arvestama.

Kodukontoris töötamiseks peab olema kaugtöö kokkulepe

Töötaja võib teha kaugtööd, kui töödandja ja töötaja on kaugtöö tegemises või kodukontori kasutamises kokku leppinud. Seaduse järgi ei ole töödandjal võimalik sundida töötajat kodukontoris töötama ning ka töötaja ei saa jääda kodukontorisse töödandja nõusolekuta. **Kaugtöö tegemise kokkulepe tuleb vormistada kirjalikult kas töölepingus või eraldiseisva kokkuleppega.** Enne kui töödandja lubab töötaja kaugtööle, peaks ta aga olema hinnanud kaugtöö tegemisega kaasnevaid riske. Allakirjutanul oli alati oma kodukontoris töötamiseks töödandjaga suuline kokkulepe.

Turvalise töökeskkonna tagamine kaugtööl või kodukontoris

Töödandja vastutab ka kaugtöö puhul töötaja töötervishoiu ja tööohutuse eest ja **peab kaugtööga seonduvate riskide kaardistamiseks läbi viima riskianalüüsi.** Riskianalüüsi läbiviimiseks ning töötaja töötervishoiu- ja tööohutusalaseks juhendamiseks on töödandjal vaja teada, kus töötaja kaugtööd teeb.

Seega ei piisa kaugtöö puhul töö tegemise koha kokku leppimises kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega, vaid töö tegemise koht tuleks veelgi täpsemalt määratleda, näiteks et töötaja teeb kaugtööd oma kodukontoris.

Arvutiga töötamise puhul tuleb hinnata riske ja töötajat juhendada, sh seoses ergonoomilise töökoha ja tööasendiga, aga lisaks on oluline hinnata ja maandada ka kaugtöö mõju töötaja vaimsele tervisele.

Töötajatele võiks koos kaugtöö kokkuleppega esitada nõudeid ja soovitusi kodukontori sisseseadmiseks.

Üheks töötajate teavitamise ja juhendamise võimaluseks on kaugtöö tegemise korra sätestamine töökorralduse reeglites või eraldiseisvas dokumendis, mida tutvustatakse töötajale tööle asudes ja/või enne kaugtöö alustamist. Kaugtöö tegemise korda saab lisada nõudeid ja soovitusi töötajale kaugtöö tegemise koha sisseseadmiseks töötaja kodukontoris.

⁸ Punkt 4 puhul kasutatud ka allikat: Advokaadibüroo Hedman (2021). Kaugtöö ABC töödandjale. Kaugtöö kokkulepe ja riskide hindamine kodukontoris töötades. 14.04.2021. [<https://hedman.legal/et/artiklid/kaugtoo-abc-tooandjale/>] 24.01.2024.

Arusaadavalt on tööandjal kaugtöö puhul keerulisem kontrollida ja tagada, et töö tegemise koht oleks töötervishoiu ja -ohutuse seisukohalt nõuetele vastav – milline on kaugtöökontori tööruum, valgustus, temperatuur, töölaud ja -tool, ekraan jpm. Töötaja peab ohutu töökeskkonna loomisel ja säilitamisel tegema tööandjaga koostööd, kuid tööandjal on võimalik oma vastutust piirata üksnes siis, kui ta on teinud kõik endast oleneva tööohutuse- ja töötervishoiu tagamiseks.

Kui tööandjal ei ole võimalik kuidagi veenduda töötaja kaugtöö tegemise koha ohutuses või kui ta teab, et töötaja kaugtöö tegemise koht ei ole ohutu, siis ei peaks tööandja töötajat kaugtööle lubama.

Kaugtööl või kodukontoris töötamisel kulude katmine

Üldreegel on, et töötaja töökoha loomise ja ülalpidamisega seonduvad kulud katab tööandja. Sama kehtib ka koroonakriisi ajal tööandjaga kokkuleppel kodukontorisse asunud töötajate kohta, kuid kulude hüvitamine toimub jätkuvalt tööandja ja töötaja kokkuleppel ja lähtudes mõistlikkuse põhimõttest.

Kui tööandja on võtnud vastu otsuse, et COVID-19 viiruse leviku takistamiseks on vajalik või mõistlik asuda töötajatel kodukontorisse ja töötajad on nõus kodukontoris tööd tegema, siis peab tööandja tagama töötajatele kodukontoris töötamiseks vajalikud töövahendid.

Tööandja võib võimaldada tööandja töövahendite kasutamist kodukontoris või hüvitada töötaja poolt tööandjaga kooskõlastatult tehtud mõistlikud kulutused töövahenditele. Lisaks töövahenditele (arvuti, töölaud, ergonoomiline tool jms) võivad hüvitamisele kuuluda ka muud kodukontoris töötamisega seotud kulud, näiteks mõistlik proportsioon interneti- või kommunikaalkuludest. Kulude hüvitamisel on oluline mõelda ka võimalikele maksuõiguslikele erisustele.

Kaugtöö tegemiseks kasutatavate töövahendite kasutamise ja kulude hüvitamise küsimus on mõistlik lahendada kaugtöö kokkuleppes ja/või kaugtöö tegemise korras, täpsustades muuhulgas näiteks, millised töövahendid ja milliseks ajaks võib töötaja kodukontorisse viia, milliseid kulutusi ning milliste dokumentide alusel on tööandja valmis kodukontori kulusid hüvitama.

See aitab ennetada olukordi, kus tööandja saab töötajalt ootamatu nõude kulutuste hüvitamiseks või kus tööandjal puudub ülevaade, millised töövahendid on töötajate koduses kasutuses. Lähtuda tuleb ka põhimõttest, et tööandja peab omal kulul tagama töötajale ühe töökoha – olgu see siis kontoris või töötaja kodus.

Kaugtööl töötaja poolt tööülesannete täitmisel töödeldavate isikuandmete kaitse

Kui töötaja töötleb tööülesannete täitmiseks isikuandmeid, siis tuleks tööandjal igal juhul töötajat isikuandmete töötlemise korrast teavitada, sätestades isikuandmete töötlemisega seonduvad nõuded näiteks töökorralduse reeglites.

Kaugtöö võimaldamisel on tööandjal vaja läbi mõelda, millised on kaugtööst tulenevad lisariskid andmetöötlusele ning kuidas neid maandada, ning juhendada töötajat vastavalt.

Tööandja kohustus on tagada isikuandmete õiguspärane ja turvaline töötlemine ka olukorras, kus töötaja vastab kliendi e-kirjadele näiteks kohvikus või töötab isikuandmeid

sisaldavate paberkujul dokumentidega kodukontoris. Isikuandmete kaitse tagamiseks võib tööandja nõuda töötajalt näiteks, et tööülesannete täitmiseks kasutatakse vaid tööandja antud tööarvutit, mitte töötaja isiklikku arvutit.

Tööandja võib ka piirata asukohti, kus töötaja võib kaugtööd teha või isikuandmeid töödelda, sätestades näiteks, et teatud väga tundlikke isikuandmeid ei olegi töötajatel väljaspool tööandja ettevõtet lubatud töödelda.

Samuti võib tööandja kehtestada, et töötaja peab hoiduma töötamisest avalikus kohas ilma ekraanikatteta, avalike võrkude kasutamisest ilma VPN-i ehk virtuaalset privaativõrku kasutamata ning vältimatu vajaduseta konfidentsiaalset informatsiooni ja/või isikuandmeid sisaldavate dokumentide paberkujul hoidmisest kaugtöö tegemise kohas.

Tööandja peab siiski meele pidama, et eeltoodu aitab küll maandada andmetöötlusega seonduvate rikkumiste riski enda ettevõttes, kuid ei välista tööandja vastutust andmetöötlejana. **Seetõttu on oluline, et tööandja kohustaks ja julgustaks töötajaid tööandjat teavitama ka igast pisimastki isikuandmetega seotud rikkumisest.**

Kokkuvõttes peab tööandja kaugtöö võimaldamiseks hindama kaugtööst tulenevaid täiendavaid riske, sätestama selged reeglid kaugtöö tegemiseks, leppima kaugtöö tegemises töötajaga kirjalikult kokku ja juhendama töötajat kaugtöö tegemisel väljaspool ettevõtet või kodukontorit.

Tavaliselt lahendatakse töötajate juhendamise küsimus ära töökorralduse reeglite ning isikuandmete töötlemise juhise täiendamisel, lisades sinna teavet, mis puudutab eelkõige kaugtöö tegemist näiteks kodukontoris või jagatud töökeskkonnas.

Samas on tööandjal võimalik lahendada vajalik teavitamine ja kokkuleppimine ka muul enda ettevõttele sobilikumal viisil, pidades siiski silmas asjakohast tõendamist ja säilitamist.

5. Kaugtöö- ja kodukontorid Eestis

Tänapäeva töömaailm on muutunud dünaamilisemaks kui eales varem ja töötamine kodust, suvilast või kohvikust on saanud standardiks, ka Eestis. (Vilbre ... 2024: lk 18)

Viidatud artikli alusel on Eestis nn kaug- ja koostöökontoreid põhiliselt Tallinnas, Pärnus, Haapsalus, Hiiumaal ja Kagu-Eestis (neist lühidalt allpool). Huvilistel oleks kasulik need võimalused ka ise kohapeal üle vaadata.

Kaugtöö ja kodukontorid (kaugtöökontorid) on kindlasti kasutusel ka Eesti kõrgkoolides. Näited neist Tartu Ülikooli regulatsioonides on esitatud käesoleva artikli lisades.

5.1 Kaugtöökontorid Tallinnas

Kuna Tallinn kui pealinn on Eesti suurim linn ning seal elab ca kolmandik Eesti elanikkonnast, lisaks Tallinna ümbritsevate valdade ja lähedal asuvate linnade elanikud, kellest paljude asutused, organisatsioonid ja ettevõtted ning töökohad asuvad pealinnas, siis on kaug- ja koostöökontoreid ning võimalusi kaugtööks kindlasti rohkem kui teistes Eestimaa paikades-piirkondades. Lisaks on Tallinnas palju ühiskondlikke asutusi (kohvikud, raamatukogud jms), valdavalt äärelinnas on ka palju ühepereelamuid ja suvilaid, samuti on viimati nimetatud hooneid ka Tallinna lähiümbruses ja kohalike omavalitsuste

territooriumidel – kõik need võimaldavad vajadusel oma tööd kaugtööna, sh kodukontorites korraldada.

„Õnneks aga on ka teistesse Eesti linnadesse hakanud ajapikku tekkima kontoripindu, kus saab paariks tunniks, mõneks päevaks või isegi kuudeks endale koha rentida.“ (Vilbre ... 20024: lk 15)

Viidatud artiklis (M. Vilbre) on põgusalt iseloomustatud ettevõtteid Silen ja Workland.

Silen Booking on Tallinnas ja Tartus sisse seadnud nn vaikuseruumid (st täielik vaikus ja rahu; need ei pruugi küll kõigile sobida). Siin on tegemist väikeste boksidega: teha üksi tööd, pidada koosolekuid või nõupidamisi. Vaikuseruumid on varustatud kõigega, mis tööks vajalik. Vaid oma sülearvuti kaasa ja protsessid võivad alata.

Esimesed **Worklandi** keskused avati aastal 2016 Riias ja Vilniuses. Seejärel hakkas võrgustik kasvama ning ulatub nüüd Baltikumi paljudesse linnadesse. Tallinnas on firmal viis keskust, lisaks on kontoripinnad asutatud ka teistesse Eesti linnadesse. Kontoripindu saab rentida paariks tunniks, mõneks päevaks või kuudeks.

5.2 Kaugtöökontorid Pärnus

Suvepealinnas Pärnus on võimalik ka puhkuse ajal Pärnu Keskuses asuvas **Forward-space**’i vabakontoris rahulikult tööd teha. Kasutusel on kaasaegsed ergonoomilised töökohad, kiire internet, kohvi võimalus, helikindel kõneruum, koosoleku- ja üritusteeruum ning köök.

Firma eesmärgiks on aidata kaasa ettevõtluskeskkonna kasvule, koondades kokku kohalikud alustavad, vabakutselised ja *start-up*-ettevõtjad. Lisaks pakutakse inspireerivaid üritusi, motiveerivaid kohtumisi ja harivaid koolitusi, seda kõike koostöös Pärnu Linnavalitsuse, Pärnumaa Ettevõtlusinkubaatori ja Tehnopolit Teaduspargiga.

5.3 Kaugtöökontorid Haapsalus

Siin tegutseb **Haapsalu Vabakontor**, kus endise panga auväärses hoones saab rahulikke kontorimugavusi kasutada, olgu siis tegemist väikeettevõtja, vabakutselise või linna küllalisesega.

5.4 Kaugtöökontorid Hiiumaal

Hiiumaa kaugtöökontorit võib kasutada ööpäevaringselt (kasutusel isiklik ukse-kood, töökoha broneeringu võimalus, varieeruvad töökohad, konfidentsiaalsed läbirääkimised ja telefonivestlused). Puhkealal on diivan ja kohvi lõõgastumiseks.

5.5 Kaugtöökontorid Kagu-Eestis

Siin on Põlva, Valga ja Võru maakonnad kaugtöötamise osas oma jõud ühendanud ja loonud kaugtöökeskuste võrgustiku „Kupland“, kus on võimalik kas üksi, perega või meeskonnaga linnast välja tööd teha. Töötegemiseks (koos virgutuspausidega) pakutakse ergonoomilist keskkonda ja teistele pereliikmetele palju võimalusi aja

sisustamiseks ümbruskonnas. Ja Kagu-Eesti kuppelmaastik oma metsade ja järvedega pakub selleks häid suurepäraseid võimalusi.

5.6 Kaugtöökontorid Saaremaal ja väikesaartel

Näiteks, **Kuressaare Edukantor** südalinnas pakub lühiajalist töölaurenti neile, kes vajavad ajutist kontoriruumi ja kvaliteetset internetiühendust. Võimalus on rentida ruume ka erinevateks koosolemisteks – koosolekud, koolitused, seminarid jne. Kes aga soovib ka kodukontorist välja tulla ning leida rahulikku töönurgakest inspireerivas seltskonnas ja rõõmustava hinnaga, siis on võimalik püsirentnikuks saada.

Tööruumid mere ääres – imelisel Illiku laiul asuv **Illiku kontor** (Orissaares) on avatud hooajaliselt 1. märtsist kuni 1. novembrini 24/7 või vastavalt vajadusele külastusteks nii ükski kui meeskonnaga. Lisaks töölaua rendile ka seminari- ja koolitusruumid. Kohapeal olemas majutusvõimalused.

Lisaks mitmed kaugtöökontorid Saaremaa külates ja lähematel saartel (Abruha, Muhu keskus, Vilsandi), aga ka kaugemal saarel Ruhnus.

Kuressaare Edukantor käivitas juunis 2021. aastal Saarte kaugtöövõrgustiku loomise koostöökohtumistega Kuressaares ning Ida- ja Lääne-Saaremaal, millega pandi alus Saare maakonna saartel (Saaremaa, Muhu, Abruha, Ruhnu, Vormsi, Vilsandi) piirkondlike kaugtöökohti hõlmavale võrgustikule. (Kuressaare ... 2024)

Kokkuvõte ja järeldused

Kaugtöö on maailmas juba aastakümneid kasutusel olnud. Meil Eestis, nagu paljudes riikides, tekkis vajadus kaugtöö järele eeskätt Covid-19 pandeemia kiire levimise tõttu. Selle tagajärjel hakkas tekkima hulgaliselt nn kodukontoreid. Võimalused olid muidugi erinevad, sõltuvalt üksikust inimesest, perekonna liikmete hulgast ja sellesse suhtumisest, koduse elamispinna suurusest ja kindlasti veel mitmetest teistest teguritest ja tingimustest.

Kaugtöö ja kodutöö teemad on kindlasti muutunud väga aktuaalseks, sest siin on vaja nn teatud reeglistikku, süsteemi, ettevõtte-organisatsiooni tegevuse teatud ümberkorraldamist jpm. Käesolevas artiklis käsitleti kaugtöö võimalikkust eeskätt seoses kodukontoritega (on ju kaugtöö võimalik ka mujal, näiteks hotellides, transpordivahendites, kohvikutes, avalikes kohtades ja mujal). Kuna artikli autoril on isiklik kodukontorite kogemus enam kui 50 aasta vältel, parkümmend aastat koguni kolmes kohas. Pealegi, seda artiklit kirjutades, on allakirjutanul võimalus viidata oma kogemustele.

Artikli autor (lähtudes oma kujunenud võimalikest olukordadest) peab oluliseks ehk primaarseks sellis(t)e kodukontori(te) olemasolu, mis võimaldavad kaugtööd teha.

Anti ülevaade-kirjeldus paljudest aspektidest, mis on vajalikud kaugtöö sisseviimisel ja kodukontori organiseerimisel.

Uurimisel olid kaugtöö eelised ja puudused, seda nii Euroopa Liidu seisukohtadest ja tehtud uuringute alusel. Kahtlematult tuleb arvestada kaugtöö kodukontoriga seotud kulud ja maksukohustusi, aga samuti hea töökeskkonna loomist kodukontoris. Kaugtööl

on oma spetsiifika, mistõttu see ei sobi iga töö või ameti puhul. Tuleb arvestada ka võimalike riskidega.

Kaugtöökontoreid on Eestis mitmetes linnades ja piirkondades (Tallinnas, Pärnus. Haapsalus, Hiiumaa ja Kagu-Eestis) ning neid tekib kindlasti juurde.

Artikli lisades esitatud kaugtöö kasutamise võimalused ja kodukontoritele esitatavad tingimused Tartu Ülikoolis on hea ülevaade sellest, kuidas üks suur organisatsioon vastavat valdkonda reguleerida püüab ning oma töötajatele võimalikult paindlikke töötingimusi, akadeemilist vabadust arvestades, luua.

Kasutatud allikad:

1. Advokaadibüroo Hedman (2021). Kaugtöö ABC tööandjale. Kaugtöö kokkulepe ja riskide hindamine kodukontoris töötades. 14.04.2021. [<https://hedman.legal/et/artiklid/kaugtoo-abc-too-andjale/>] 24.01.2024.
2. Eurofound (2020). Living, working and COVID-19, COVID-19 Series, 28 September 2020, Luxembourg. Kättesaadav: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/efpublication/field_ef_document/ef20059en.pdf]
3. Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. **Bentley, T. A.** et al. (2016). The role of organisational support in teleworker well-being: A socio-technical systems approach, *Applied Ergonomics* 52, 207-2015.
5. **Harker Martin, B., MacDonnell, R.** (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes, *Management Research Review* Vol. 35 (7), 602–616.
6. Kuressaare Edukontori eestvedamisel luuakse Saarte kaugtöövõrgustik. 15. juuni 2021. [<https://www.saaremaa.ee/index.php/uudised/kuressaare-edukontori-eestvedamisel-luuakse-saarte-kaugtoovorgustik>] 18.09.2024.
7. **Lampe, M.** (2023). **Kaugtöö kodukontoriga seotud kulud ja maksud. 22.07.2023** [<https://www.e-raamatupidamine24.ee/et/blog/kaugt%C3%B6%C3%B6-kodukontoriga-seotud-kulud-ja-maksud>] 24.01.2024.
8. **Reinhold, K.** (2022). Kaugtöö eelised ja puudused – EL vaatenurk ja teostatud uuringud. Riskiekspert, 5.08.2022. Aktuaalne. [<https://riskiekspert.ee/2022/08/05/kodukontorite-eelised-ja-puudused-el-vaatenurk-ja-teostatud-uuringud>] 14.01.2024.
9. **Riigikantselei. 8.10.2021** [<https://kriis.ee/haridus-tootamine-ja-teenused/tootamine-tooandjale/kodust-tootamine>] 24.01.2023
10. **Samek Lodovici, M.** et al., 2020, The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Directorate-General for Internal Policies, p. 174.
11. **Vilbre, M.** (2024). Kaugtöökontorid pakuvad mõnusat vaheldust. Töökeskkond. Eesti Atraktiivseimad Tööandjad. Märts, lk. 18.
12. **Vilbre, M.** (2024). Kaugtöökontorid pakuvad mõnusat vaheldust. Töökeskkond. Eesti Atraktiivseimad Tööandjad. September, lk. 15.

LISAD:

Järgnevat lisades on lühidalt (kärbitult) esitatud kaugtöö põhimõtted ja seisukohad Tartu Ülikoolis vastavalt ülikooli õigusaktidele. Kuid need ei ole siin esitatud õigusaktidena aga täielikult. Õigusaktidega saab tutvuda, minnes Tartu Ülikooli kodulehele.

Personalitöö käskkirjade muutmine

Võttes aluseks Tartu Ülikooli põhikirja ja lähtudes töölepingu seadusest ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusest, viis rektor sisse järgmised muudatused-täiendused:

Töötaja võib kokkuleppel töö vahetu korraldajaga täita tööülesandeid ka kaugtööna. Kaugtöö korraldus on sätestatud töökorra lisas 1.

Riskianalüüsis tuleb arvestada ka kaugtöö erisusi.

/... / ja enne kaugtööle lubamist.

/... / kujundama struktuuriüksuse juhilt ja töö vahetult korraldajalt töötervishoiu- ja tööohutusalasel juhendamisel saadud juhiste põhjal ohutu kaugtöökohta, teavitama töö vahetut korraldajat kaugtöötingimuste muudatustest ning tegema kaugtöökohal kõik endast oleneva, et tööõnnetusi vältida.

Kui töötajaga toimub tööõnnetus kaugtöö tegemise kohas, kohustub ta sellest töö vahetut korraldajat viivitamata teavitama ja edastama talle foto- või videomaterjali tööõnnetuse toimumise kohast või võimaldama ligipääsu õnnetuskohale tööõnnetuse uurimiseks.

* * *

Kaugtöö korraldus

I. Üldised põhimõtted

Kaugtöö korral täidab töötaja oma tööülesandeid kas osaliselt või täielikult väljaspool ülikooli tööruume, sh enda kodus. Kaugtöö ei ole töölähetus.

Kaugtööd saab teha ainult töötaja ja struktuuriüksuse juhi või töö vahetu korraldaja kokkuleppel ametikohtadel, mille töö iseloom seda võimaldab ja kus oht töötaja tervisele on väike.

Kui tööülesandeid on vaja täita struktuuriüksuse juhi või töö vahetu korraldaja näidatud kohas tema korralduse alusel, peab töötaja kohale ilmuma, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

Nii töötajal kui ka struktuuriüksuse juhil ja töö vahetult korraldajal on õigus teha ettepanek kaugtöö tegemine lõpetada, kui töötajal on kaugtööl olles keeruline töökohustusi täita, ta ei saa tööülesannete täitmisega hakkama, ei ole kokku lepitud tööajal kättesaadav või esineb mõni muu oluline põhjus, mis takistab tööülesannete edukat täitmist.

Kaugtöö töötervishoiu ja tööohutuse põhimõtted on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse korras.

II. Töö- ja puhkeaeg

Kaugtööl kehtib töökorra III peatükis sätestatud töö- ja puhkeaja korraldus, kui ei lepita kokku teisiti.

Töötaja ja töö vahetu korraldaja lepivad kokku tööülesannete andmise ja kontrollimise viisis ning suhtluskanalites.

III. Töökoht ja töövahendid

Kaugtööl kasutatakse samu töövahendeid, mida ülikooli tööruumides, kui ei lepita kokku teisiti.

Töötaja kujundab ja sisustab kaugtöökoha ise, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Kaugtöökoha kujundamisel lähtub töötaja töötervishoiu- ja tööohutusalasel juhendamisel saadud juhistest.

Töötaja peab tagama talle kaugtöö tegemiseks antud tööandja vara säilimise ning teavitama töö vahetut korraldajat kohe, kui mõni töövahend vajab hooldust.

IV. Andmekaitse- ja infoturbenõuded

Kaugtööd tehes ja kaugtöö asukohta valides tuleb järgida ülikooli andmekaitse- ja infoturbenõudeid kooskõlas asjaajamiseeskirja, infotehnoloogiateenuste kasutamise reeglite ja muude asjakohaste õigusaktidega. Muu hulgas töötaja:

Ei töötle isikuandmeid ega muud konfidentsiaalset teavet avalikus kohas või kõrvaliste isikute juuresolekul ega talleta seda isiklikku arvutisse;

Aktiveerib avaliku internetiühenduse kasutamisel ülikooli VPN-ühenduse teenuse;

Tagab, et kolmandatel isikutel ei ole võimalik tööalastele andmetele juurde pääseda.

* * *

/... / tööandja kui ka töötaja võivad teha teisele poolele ettepaneku kaugtöö tegemine lõpetada. Näiteks võib töötajal olla kaugtööl keeruline oma töökohustusi täita (nt segab pereliikmete kohalolu või algab kodutänaval teeremont) või ta ei saa kaugtööl olles tööülesannete täitmisea hakka (nt puudub vajalik kolleegide tugi). Tööandja võib aga märgata, et töötaja ei ole kokku lepitud tööajal kättesaadav ja see takistab nii kaugtööl olija kui ka teiste kolleegide tööülesannete edukat täitmist.

/... / kaugtöö töötervishoiu ja tööohutuse põhimõtted on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse korras.

/... / kaugtööl kehtib töökorra(s) /... / sätestatud töö- ja puhkeaja korraldus, kui kaugtöö tegemise ajaks ei sõlmita muud kokkulepet. Olenevalt tööülesannete iseloomust võib töötajal olla võimalik oma tööaega vabalt valida, ent vajalikuks võib osutuda kokku leppida ka kindlates kellaegades, millal töötaja peab tööandjale kättesaadav olema.

Kaugtöö puhul tuleb mõelda läbi, kuidas tööülesandeid antakse ja nende täitmist kontrollitakse ning kuidas korraldatakse suhtlus juhi ja kolleegidega.

Üldreeglina kasutatakse kaugtööl samu töövahendeid, mida ülikooli tööruumides, kui ei lepita kokku teisiti, nt sülearvutit saab lihtsalt kontorist kaugtööle kaasa võtta. Juhul kui samu töövahendeid kasutada ei saa ja struktuuriüksus ei ole valmis töötajale ka täiendavaid töövahendeid kaugtöö tegemiseks võimaldama ning töötaja neid ka ise ei soovi soetada, siis kaugtöö tegemise kokkulepet sõlmida ei saa.

Kuna kaugtöö toimub poolte kokkuleppel, siis jääb ka sobiva töökoha kujundamine (laud, tool, laualamp jne) tööandja ja töötaja vaheliseks kokkuleppeks. Kui kaugtöö tegemine on selgelt töötajapoolne initsiatiiv ning töötajal on oma struktuuriüksuses sobiv töökoht olemas, on igati arusaadav, et kaugtöö töökoha kujundamine jääb töötaja enda kanda. Kui aga tegemist on olukorraga, kus struktuuriüksusel ei ole piisavalt töökohti ja töötaja kaugtööle suunamine on üksuse huvides ning töötajal endal puudub kaugtöö

tegemiseks vajalik sisustus, võib eeldada, et töötaja töökoha kujundamisega kaasnevad kulud kantakse üksuse vahenditest. Kaugtöö töökoha kujundamisega seotud kulud on tööandja jaoks maksuvabad. Siiski tuleb tähele panna, et töötaja kasutusse antud vahendid tuleb töötajal töösuhte lõppedes tagastada, vastasel juhul käsitletakse seda erisoodustusena.

Mõistagi kehtib ka kaugtöö puhul põhimõte, et töötaja peab tagama talle kaugtöö tege-
miseks antud tööandja vara säilimise ning teavitama töö vahetut korraldajat kohe, kui
mõni töövahend vajab hooldust (punkt 10).

Kaugtööd tehes ja kaugtöö asukohta valides tuleb järgida ülikooli andmekaitse- ja info-
turbenõudeid vastavalt andmekaitsetingimustele, asjaajamiseeskirjale ning infotehno-
loogiateenuste kasutamise reeglitele ning muudele asjakohastele õigusaktidele. Eraldi
on välja toodud töötaja kohustus mitte töödelda isikuandmeid ega muud konfidentsiaal-
set informatsiooni avalikus kohas või kõrvaliste isikute juuresolekul ega talletada seda
isiklikku arvutisse; aktiveerida avaliku internetiühenduse kasutamisel kohe pärast ülikooli
VPN-ühenduse teenus ning tagada, et kolmandatel isikutel ei ole võimalik ligi pääseda
tööalastele andmetele.

/... / akadeemiline töötaja võib tööaega korraldada iseseisvalt temaga töölepingus kokku
lepitud tingimustel, kuid peab olema väljaspool õppetöö aega töötaja kestel kättesaadav
tööalaseks suhtlemiseks.

Akadeemiliste töötajate iseseisvus oma töö korraldamisel on olnud seotud akadeemilise
vabaduse põhimõttega ja sellega, et akadeemiliste töötajate töökorralduse eripära eel-
dabki töötajatelt rohkem iseseisvust töötaja kasutamisel.

Töötervisehoiu ja tööohutuse korra muutmine

Ka kaugtööl peavad olema täidetud töötervisehoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) nõuded.
See tähendab, et tööandja ja töötaja peavad looma ja tagama töötaja tervisele ohutu töö-
keskkonna. Kuna kaugtöö puhul tehakse tööd väljaspool tööandja asukohta, on tööandjal
keerulisem kontrollida, milline on töötaja tegelik töökeskkond ning kas töötaja järgib
töötamisel töötervisehoiu ja -ohutuse nõudeid. Seetõttu on tööandjal ka piiratud võima-
lused töötervisehoiu ja -ohutuse nõuete täitmist tagada ning töötajal on oma ohutuse ta-
gamisel kaugtööd tehes suurem vastutus.

/... / tööandja kohustused kaugtöö korral. Muuhulgas on tööandja kohustatud kajastama
töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö
erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähenda-
miseks ning juhendama töötajat enne kaugtööle lubamist ning regulaarselt vastavalt va-
jadusele. Lisaks on välja toodud, et töötajale tuleb korraldada tervisekontroll, tööandja
peab uurima tööõnnetusi ja kutsahaigestumisi ning maksma haigushüvitist. Küll aga on
seaduses sätestatud erisus, mille kohaselt **täidab tööandja eelnimetatud töötervisehoiu-
ja tööohutusalaseid kohustusi niivõrd, kuivõrd see on kaugtöö eripärasid arves-
tades võimalik**. See tähendab seda, et tööandja võimalused ohutu töökeskkonna loomisel
kaugtöö puhul on piiratumad ning **töötaja peab ohutu kaugtöökeskkonna loomisel
tegema tööandjaga koostööd**.

Kuna tööandjal ei ole reaalselt võimalik kõiki kaugtöökeskkondi kontrollida ega mõjutada, peab töötaja tagama kaugtööl olles endale ohutud töötingimused vastavalt tööandjalt saadud juhistele.

Olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd eri kohtades (nt kodus, suvilas, raamatukogus, kohvikus, rongis), on tööandjal võimatu kõiki töökohti kontrollida ja riske kohapeal hinnata. **Praktikas tähendab eeltoodu seda, et kaugtööga seonduvad riskid on mõistlik hinnata struktuuriüksuse riskianalüüsis üldisel kujul.** See tähendab, et ei pea hindama kaugtööga seonduvaid võimalikke riske iga töötaja ega iga kaugtöö tegemise koha kohta eraldi, vaid võib kaardistada ja riskianalüüsis kajastada kaugtööga seonduvad riskid üldistatult (nt vales tööasendist, kehvast valgustusest, psühhosotsiaalsest ohutegurist tulenevad riskid jne). Muuhulgas hakkab üldine riskianalüüsi näidis sisaldama ka kaugtööga seonduvaid riske. Sellest lähtuvalt soovitab personaliosakond 2024. aasta jooksul ülikooli kõikidel üksustel oma riskianalüüsid ära uuendada.

Teiseks peab tööandja enne töötaja kaugtööle lubamist teda **juhendama**, lähtudes ... sätestatust ja kaugtöö eripäradest. Kaugtöö iseloomust lähtuvalt võib olla vajadus anda töötajale juhiseid tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuete, ergonoomiliselt õigete tööasendite ja -võtete, isikukaitsevahendite kasutamise, elektri- ja tuleohutusnõuete jms kohta. Ka juhendamiseks töötab personaliosakond välja ühtsed üldised juhised, mis sobivad enamikele kaugtöötajatele ehk eelkõige kuvariga töötavatele töötajatele.

/... / struktuuriüksuse juht korraldab töötajale töötervishoiu- ja tööohutusalase juhendamise ka enne töötaja kaugtööle lubamist.

/... / töötaja on kohustatud tegema struktuuriüksuse juhi ja töö vahetu korraldajaga kaugtööd ohutu kaugtöökeskkonna loomiseks ning kujundama ohutu kaugtöökeskkonna ja ohutud kaugtöötingimused vastavalt saadud juhiste, teavitama töö vahetut korraldajat kaugtööga seotud töötingimuste muudatustest ning tegema kaugtöökeskkonnas kõik endast oleneva, et tööõnnetusi vältida.

Samuti täiendatakse töötajate kohustuste loetelu punktiga /... /, mis kohustab töötajat kaugtöö tegemise kohas toimunud tööõnnetusest oma töö vahetut korraldajat viivitamatult teavitama ning edastama talle foto- või videomaterjali tööõnnetuse toimumiskohast või võimaldama ligipääsu õnnetuskohale tööõnnetuse uurimiseks.

Töötamine kodukontoris

Ka kodukontoris töötades on oluline kohandada (arvuti)töökoht võimaluste piires ergonoomiliseks – töötades pidevalt sülearvutiga, hangi endale eraldi kuvar, klaviatuur ja arvutihiir (nt saad need ajutiselt ja juhiga kokkuleppel viia kodukontorisse töölt), reguleeritav töötool, kohtvalgusti. Tööta võimalusel kirjutuslaua/arvutilaua taga ja alaselga toetaval toolil istudes.

/... / , kas üldvalgustuse/loomuliku valgustuse tingimused on arvutitööks piisavad või on võimalik midagi selle parendamiseks teha. Oluline, et valgustus ei pimestaks töötamisel arvutiekraani, ei tekiks loomuliku ja üldvalgustuse puhul liiga suuri erinevusi.

/... / kokkuleppel tööandjaga võiks töötajal olla võimalus hankida vajalikke töövahendeid või viia need ajutiselt kodukontorisse töölt.

Väga oluline on ka kodukontoris töötades teha lühiajalisi puhkepause nii lihaspingete leevendamiseks kui ka silmadele puhkuse andmiseks ning harjutuste tegemiseks. Sama oluline on pidada lõunapausi. Võimalusel mine lõunapausi ajal õue jalutama, see aitab taastada üldist meeleolu ning leevendada ka lihaspingeid, mis võivad tavapäratus olukorras ja tingimustes töötamise kaasneda.

Suhtle tööpäeva jooksul ka oma kolleegidega. Selleks on mitmeid erinevaid võimalusi – Teamsi keskkond, Skype, telefon, virtuaalsed kohvipausid vm. Oluline on mitte jääda ja tunda end üksi.

Kui sul on keeruline kodukontoris töötades keskenduda ja tööülesandeid jagada, kasuta Outlooki kalendrit või tee endale muul viisil päevaplaan.

NB! Kui töötajaga on sõlmitud või sõlmimisel kaugtöö tööleping, peavad olema täidetud nõuded vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele. Millised need nõuded on, selle kohta saad lugeda kaugtöö juhendmaterjalidest.

Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus

Kaugtöö on igapäevaste tööülesannete täitmine töötaja poolt väljaspool tööandja tavapärase töö tegemise asukohta. Kaugtöö tegemise kohaks võib olla poolte kokkuleppel töötaja kodu või erinevad kohad (nt kodu, raamatukogu, kohvik). Kaugtöö võib tähendada ka töö tegemist teises riigis.

Struktuuriüksuse juht vastutab kaugtöö korral töötaja töötervishoiu ja -ohutuse eest. Ta korraldab koostöös töötajaga kaugtöö töökeskkonna riskianalüüsi, selgitab kaugtöökeskkonnas esinevad ohud, korraldab töötaja töötervishoiu- ja tööohutusala juhendamise, sh riskianalüüsist tulenevate terviseriskide maandamiseks ning korraldab töötajale esmast ja hiljem perioodilist tervisekontrolli.

Kaugtööd saab eelkõige võimaldada nendel töökohtadel, kus oht töötaja tervisele on väike (nt kuvariga töötamine). Kuna kaugtöökeskkonnas on keeruline töötaja töötingimusi piisavalt kontrollida, ei tohiks kaugtööd teha juhul, kui töökeskkond vajab erinõudeid (nt sundventilatsioon, müraisolatsioon).

Töötaja ja struktuuriüksuse juht lepivad kokku töökoha kujundamises ja töövahendite kasutamise osas.

Kui töötajaga toimub kaugtööl tööõnnetus, tuleb seda uurida sarnaselt tavatingimustes (kontoris, laboris) töötamisel toimunud tööõnnetusega. Töötajale makstakse tööõnnetuse hüvitist, kui õnnetus juhtus tööülesannet täites või tööandja huvides tegutsemise ajal.

Riskide hindamine

Struktuuriüksuse juht korraldab kaugtöö korral **töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimise**. Riskide hindamisel lähtutakse konkreetse töö iseloomust. Hinnata tuleb ka töökohtade ja töövahendite kasutamise ning töökorraldusega seotud riske.

Kaugtöö riskid tuleb hinnata enne töötaja esmakordselt kaugtööle asumist. Tööandja ei pea hindama kaugtööga seonduvaid võimalikke riske iga töötaja ega iga kaugtöö tegemise kohta eraldi, vaid võib kaardistada ja riskianalüüsis kajastada kaugtööga seonduvad riskid üldistatult.

Riskide hindamise tulemusena tuleb **rakendada abinõusid töötaja terviseriskide ennetamiseks ja vältimiseks**.

Kui töötaja teeb tööd info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid (arvuti, tahvelarvuti, telefon) kasutades ja töötab vastavalt kokkulepitule endale sobivas kohas, ei pea riskianalüüsi läbiviija kaugtöökeskkonda külastama ega detailset ülevaadet keskkonnas esinevate ohtude kohta omama. Kui töötaja teeb pidevalt kaugtööd kodus ja tööandjal on kahtlus, et kodune töökeskkond on kahjustanud või võib kahjustada töötaja tervist (nt töötervishoiuarsti viide koduse arvutitöökoha ergonoomika parandamise kohta), siis võib tööandja paluda töötajal vastata kodukontori riskihindamise ankeetküsimustikule, et selgitada välja konkreetse töökoha sobivus töötajale ning pakkuda välja abinõud konkreetse töötaja terviseriskide maandamiseks.

Olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd eri kohtades (nt kodus, raamatukogus, kohvikus vm), ei ole tööandjal reaalselt võimalik kõiki töökohti kontrollida ega keskkonda mõjutada (nt kohvik).

Riskianalüüs tuleb ka kaugtöö korral vormistada kirjalikult.

Uus riskianalüüs viiakse läbi kui:

- tööttingimused kaugtööl on muutunud;
- töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud;
- on ilmnenud uued andmed ohtude mõju kohta inimese tervisele;
- kaugtööl olles on toimunud tööõnnetus või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud;
- töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

Töötaja juhendamine

Töötaja töötervishoiu- ja tööohutusalane juhendamine viiakse läbi enne töötaja kaugtööle lubamist.

Kaugtöö korral juhendatakse töötajat:

- kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest;
- ohtudega seotud terviseohtudest;
- tervisekahjustuse vältimise abinõudest.

Olenevalt kaugtöö iseloomust juhendatakse ka alljärgnevas:

- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- elektri- ja tuleohutusnõuded;
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

Töötaja peab teadma ka töökeskkonnaspetsialisti ja struktuuriüksuse töökeskkonnavaliniku (kui valinik on valitud) kontaktandmeid.

Töötaja lubatakse kaugtööle, kui ta oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada. Töötaja peab juhendamise järel oskama ka ise ohte märgata ja neid maandada.

Täiendjuhendamine viiakse läbi kui:

- kaugtöökohas on toimunud olulised muudatused (kaugtöökeskkond on muutunud, tekkinud on uued ohud);
- muutunud on töötaja tööülesanded;

- töötaja kasutuses on uus töövahend või tehnoloogia;
- töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sh tööõnnetuse;
- töötaja, tööandja või Tööinspeksioon peab juhendamist vajalikuks.

Töötervishoiu- ja tööohutusalased juhendamised ja väljaõpe tuleb registreerida DHIsis.

Tervisekontroll

Tervisekontroll aitab välja selgitada, kas kaugtöö mõjutab töötaja tervist.

Struktuuriüksuse juht korraldab kaugtööd tegevale töötajale tervisekontrolli sarnaselt teiste töötajatega. Töötaja tervisekontrolli suunamise aluseks on kaugtöökeskkonna riskianalüüs ja töötaja tervist mõjutada võivad ohutegurid (nt kuvariga töötamine ja töö sundasendis vm). Töötaja peab tervisekontrolli läbima.

Töökoht ja töövahendid

Töökohta töötervishoiu- ja tööohutuse nõudeid täidavad struktuuriüksuse juht ja töötaja osas, mida on võimalik tagada. Nt ei pea üldjuhul kaugtöö korral tagama nõuetekohaseid olmeruume (nt piisava suurusega puhkeruum, riietusruum) ja nende korrashoidu ega korraldama esmaabi andmist (tööandja võib vajaduse korral tagada esmaabikomplekti ja teabe esmaabijuhtumi korral tegutsemise viisidest).

Struktuuriüksuse juht hangib töötajale kaugtöö töövahendid (nt arvuti, printer, hiirepadi, ergonoomiline tool) **ja korraldab nende hoolduse.** Kaugtööd tegevale töötajale on võimalik hüvitada töövahendid tulumaksuvabalt, kuid kulud peavad olema dokumentaalselt tõendatud (nt kokku lepitud kokkuleppes). Kui töötajal on sobivad töövahendid (nt arvuti) olemas ning struktuuriüksuse juht ja töötaja on kokku leppinud nende kasutamises tööülesannete täitmiseks, ei ole vaja täiendavaid töövahendeid hankida.

Struktuuriüksuse juht korraldab kaugtöö keskkonna kohandamise vastavaks töötaja vajadustele. Tööandjal on õigus kaugtööd tegeva töötaja töökohta kohandada tulumaksuvabalt, kuid sellisel juhul peavad kulud olema dokumentaalselt tõendatud. Kui töötajal on kodus olemas sobiv töökoht (nt sobiv laud ja tool) ning tööandja ja töötaja on kokku leppinud nende kasutamises tööülesannete täitmiseks, ei ole tööandjal kohustust täiendavalt töökohta kohandada.

Kaugtöö korral tuleb täita töö- ja puhkeaja nõudeid (nt ei saa struktuuriüksuse juht eeldada, et töötaja töötab kodus ilma pausideta ning väljaspool kokkulepitud tööaega).

Töötaja peab tegema tööandjaga koostööd ohutu kaugtöökeskkonna loomiseks. Kuna tööandjal ei ole reaalselt võimalik kõiki kaugtöökeskkondi kontrollida ega keskkonda mõjutada, peab töötaja tagama kaugtööl olles endale ohutud töötingimused.

Töötaja peab täitma tööandja antud juhiseid kaugtöökeskkonna ohutuks kujundamisel. Kaugtööl oleva töötajal on seega oluline roll oma ohutuse tagamisel. Näiteks peab töötaja kaugtöö korral kohandama endale sobivaks tooli ja kuvari asetuse, tegema regulaarselt pause liikumiseks ja silmade puhkamiseks, vältima töötamist mürarikas keskkonnas, valima või kohandama endale õige valgusega töötamiskoha jms.

Töötaja peab tööandjat teavitama kaugtööga seotud töötingimuste muudatustest (nt muutub kokkulepitud kaugtöö asukoht).

Töötaja peab kaugtöökeskkonnas tegema endast kõik oleneva, et õnnetusi vältida. Töötaja peab teavitama tööandjat kohe, kui kaugtööl juhtunud tööõnnetusest või muust ohtlikust olukorrast. Kui kaugtöökeskkonnas juhtub õnnetus, mida ei saa seostada töö tegemisega, siis ei ole tegemist tööõnnetusega.

Tööõnnetus

Tööõnnetus on õnnetus, mis on põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Tööõnnetus võib juhtuda ka kaugtööl olles. Kui kaugtööl toimunud õnnetuse korral tuvastatakse seos tööga, on tegemist tööõnnetusega.

Tööandjal ja töötajal tuleb enne töötaja kaugtöö kasutamist läbi mõelda, kuidas peab töötaja tööõnnetuse korral tegutsema. **Igal juhul peab töötaja tööandjat viivitamatult teavitama tööõnnetuse toimumisest.**

Õnnetuse seose tööga selgitab tööandja välja uurimise käigus. Töötaja, kellega kaugtööl tööõnnetus juhtus, peab teavitama tööandjat õnnetuse asjaoludest ja selgitama, kuidas on õnnetus seotud tööülesannete täitmisega. Näiteks on tegemist tööõnnetusega, kui töötaja saab kodus vigastada töövahendi purunemise tõttu. Kodus tööajal majapidamistööd tehes juhtunud õnnetus ei ole tööõnnetus.

Asjaolu, et tööõnnetus ei juhtunud tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja tööõnnetuse põhjused ja asjaolud. Kui tööandjal ei võimaldata tööõnnetust selle juhtumise kohas uurida, võib vigastatud töötajal olla keerulisem tõestada, et vigastus tekkis tööõnnetuse tagajärjel.

Kui töötajal on juhtunud tööõnnetus, on tal õigus saada riigilt hüvitisi ja vajadusel nõuda tööandjalt kahju hüvitamist.

Kaugtöö võimaldamisel tuleb tööandjal teha kõik endast olenev, et vältida tööõnnetuse juhtumist. Tööandja saab hinnata riske, töötajat juhendada ja saata töötaja tervisekontrolli. Kui tööandja on täitnud kõik töötervishoiu ja -ohutuse kohustused, siis ei ole ta eelduslikult süüdi tööõnnetuse toimumises. Lõpliku hinnangu sellele, kas tööandja on oma kohustusi täitnud või mitte, annab vajadusel kohus.

Uuendused, millega sooviti õigusakte täiendada

Töökorda täiendati kaugtöö korralduse põhimõtetega

**Kaugtöötamine on ülikoolis laialt levinud töötegemise vorm, mis on viimastel kee-
rulistel aastatel saagenenud. Seetõttu on otstarbekas leppida ülikoolis kokku
kaugtöö korraldamise üldised põhimõtted, et nii juhtidele kui ka töötajale oleksid
nende peamised õigused ja kohustused selged ega tekiks ebamääraseid olukordi.**

Paindlikud töövormid on tänapäevase töökultuuri lahutamatu osa. Sellises suures organisatsioonis nagu ülikool on mõistlik kokku leppida kaugtöö üldistes põhimõtetes, mis aitavad kaasa töösuhete läbipaistvusele. Töökoha ja -aja paindlikkus suurendab töötajate heaolu, toetab nende motivatsiooni ja töö mitmekesisust. Organisatsioonil on sellest palju võitu.

Kaugtöö korraldusega seotud punktid on sätestatud töökorra lisas. Eesmärk ei ole kaugtöötajate töökorraldust detailselt reguleerida. Töötajale ja tema töö vahetule korraldajale või struktuuriüksuse juhile jääb õigus leppida kokku täpsemates tingimustes:

näiteks selles, kui sageli ja kus on töötajal õigus kaugtööd teha ning kuidas toimub tööülesannete andmine ja kontrollimine.

Kaugtöö tegemise olulisemad eeldused on, et seda saab teha ainult poolte ehk töötaja ja tema töö vahetu korraldaja või struktuuriüksuse juhi kokkuleppel ametikohtadel, mille iseloom seda võimaldab ja kus töötaja terviseoht on väike (s.o eelkõige kuvariga töötamise puhul).

Töötaja on kohustatud:

/... / kujundama struktuuriüksuse juhilt ja töö vahetult korraldajalt töötervishoiu- ja tööohutusalasel juhendamisel saadud juhiste põhjal ohutu kaugtöökohta, teavitama töö vahetut korraldajat kaugtöötingimuste muudatustest ning tegema kaugtöökohal kõik endast oleneva, et tööõnnetusi vältida.

Tööõnnetuse korral on töötaja kohustatud:

Kui töötajaga toimub tööõnnetus kaugtöö tegemise kohas, kohustub ta sellest töö vahetut korraldajat viivitamata teavitama ja edastama talle foto- või videomaterjali tööõnnetuse toimumise kohast või võimaldama ligipääsu õnnetuskohale tööõnnetuse uurimiseks.

Tartu Ülikooli töökord

Põhimõtted töösuhetes

Töötaja võib kokkuleppel töö vahetu korraldajaga täita tööülesandeid ka kaugtööna. Kaugtöö korraldus on sätestatud töökorra lisas 1.

Kaugtöö korraldus

I. Üldised põhimõtted

Kaugtöö korral täidab töötaja oma tööülesandeid kas osaliselt või täielikult väljaspool ülikooli tööruume, sh enda kodus. Kaugtöö ei ole töölähetus.

Kaugtööd saab teha ainult töötaja ja struktuuriüksuse juhi või töö vahetu korraldaja kokkuleppel ametikohtadel, mille töö iseloom seda võimaldab ja kus oht töötaja tervisele on väike.

Kui tööülesandeid on vaja täita struktuuriüksuse juhi või töö vahetu korraldaja näidatud kohas tema korralduse alusel, peab töötaja kohale ilmuma, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

Nii töötajal kui ka struktuuriüksuse juhil ja töö vahetult korraldajal on õigus teha ettepanek kaugtöö tegemine lõpetada, kui töötajal on kaugtööl olles keeruline töökohustusi täita, ta ei saa tööülesannete täitmisega hakkama, ei ole kokku lepitud tööajal kättesaadav või esineb mõni muu oluline põhjus, mis takistab tööülesannete edukat täitmist.

Kaugtöö töötervishoiu ja tööohutuse põhimõtted on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse korras.

II. Töö- ja puhkeaeg

Kaugtööl kehtib töökorra(s) /... / sätestatud töö- ja puhkeaaja korraldus, kui ei lepita kokku teisiti.

Töötaja ja töö vahetu korraldaja lepivad kokku tööülesannete andmise ja kontrollimise viisis ning suhtluskanalites.

III. Töökoht ja töövahendid

Kaugtööl kasutatakse samu töövahendeid, mida ülikooli tööruumides, kui ei lepita kokku teisiti.

Töötaja kujundab ja sisustab kaugtöökoha ise, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Kaugtöökoha kujundamisel lähtub töötaja töötervishoiu- ja tööohutusalasel juhendamisel saadud juhistest.

Töötaja peab tagama talle kaugtöö tegemiseks antud tööandja vara säilimise ning teavitama töö vahetut korraldajat kohe, kui mõni töövahend vajab hooldust.

IV. Andmekaitse- ja infoturbenõuded

Kaugtööd tehes ja kaugtöö asukohta valides tuleb järgida ülikooli andmekaitse- ja infoturbenõudeid kooskõlas asjaajamiseskirja, infotehnoloogiateenuste kasutamise reeglite ja muude asjakohaste õigusaktidega. Muu hulgas töötaja:

Ei töötle isikuandmeid ega muud konfidentsiaalset teavet avalikus kohas või kõrvaliste isikute juuresolekul ega talleta seda isiklikku arvutisse;

Aktiveerib avaliku internetiühenduse kasutamisel ülikooli VPN-ühenduse teenuse;

Tagab, et kolmandatel isikutel ei ole võimalik tööalastele andmetele juurde pääseda.