



# Fakte töötajasõbraliku paindlikkuse arengutest ja muustritest Eestis Euroopa töötingimuste uuringu ja Euroopa ettevõtete uuringu põhjal

**Autor:** Dr Heejung Chung, Kenti Ülikooli sotsioloogia õppetooli professor

Arenguseire Keskuse töö tuleviku projekti raames on valminud uuring, mis käsitleb paindlikkust Eesti töösuhetes Euroopa töötingimuste uuringu (2005, 2010 ja 2015) ning Euroopa ettevõtete uuringu (2009 ja 2013) põhjal. Samuti võrreldakse töös Eesti näitajaid ja arengudünaamikat teiste riikidega. Lisaks annab autor ülevaate töötajasõbraliku paindlikkuse rahvusvahelistest arengutest ja teooriatest. Uuringut kommenteeris Tartu Ülikooli ekspert Kerly Espenberg. Uuringu ingliskeelse täistekstiga saab tutvuda Arenguseire Keskuse kodulehel [www.riigikogu.ee/arenguseire](http://www.riigikogu.ee/arenguseire).

## Mis on töötajasõbralik paindlikkus?

Töötajasõbraliku paindlikkusena mõistame tööpraktikaid, mida kasutatakse lepingulises töösuhtes:

### TÖÖAJA PAINDLIKKUS

Võimalus nihutada töö alguse- või lõpuaega või võtta ületundide kompenseerimiseks vabu päevi

### TÖÖKOHA PAINDLIKKUS

Võimalus töötada väljaspool tööandja ruume kaugtöö vormis

### TÖÖAJA AUTONOOMIA

Töötaja võimalus ise otsustada, millal töötada



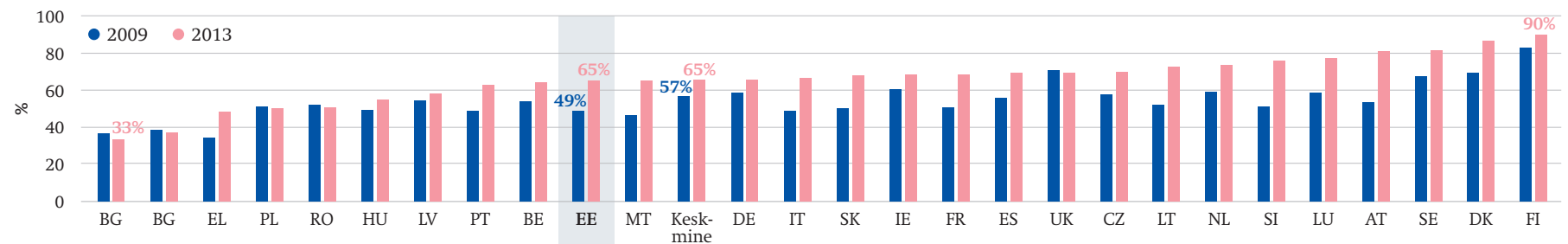
“ Paindlikkuse kasv tööturul on mõjutatud paljudest teguritest, neist olulisemad on majanduse struktuur ning töötajate ja tööandjate eelistused ja võimalused. Kasvamas on selliste töökohtade ring, kus on võimalik paindlikkust rakendada, samuti on tööturule sisenenud põlvkonnad, kes sellist paindlikkust soovivad ja hindavad, ning tööandjad, kes sellist vajadust mõistavad ja näevad kasu ka enda jaoks.

- Kerly Espenberg, Tartu Ülikool

### Milline on paindlikkuse hetkeolukord Eestis?

- Kui Euroopas on paindlik tööaeg (20%) ja tööaja autonoomia (6%) levinud kokku 26% töötajate seas, siis Eestis on vastav protsent 30 (26% töötajatest on ligipääs paindlikule tööajale ning 4% autonoomsele tööajale), mis paigutab Eesti 9. kohale ELis. Võrdluseks, et Taanis ja Rootsis on tööaja paindlikkusele ligipääs enam kui pooltel töötajatel.
- Ligikaudu viiendik töötajatest oli 2015. aastale teinud viimase aasta jooksul kaugtööd, mis on võrreldav ELi keskmisega. Paindliku töö kasv oli Eestis alates 2005. aastast oluliselt kiirem kui teistes ELi riikides.
- Vahemikus 2009–2013 kasvas paindlikku tööaega võimaldavate Eesti ettevõtete osakaal 49%-lt 65%-ni, jõudes nii järgi ELi keskmisele näitajale (samuti 65%). Peaaegu pooltes kõikidest ettevõtetest oli paindliku tööaja võimalus vähemalt viiendikul töötajatest (Joonis 1).
- Eesti ettevõtted pakuvad ELi keskmisest oluliselt rohkem võimalust ületundide kompenseerimiseks vabade päevade võtmist.

Joonis 1. Eestis oli paindliku tööaja kasutamise kasv aastatel 2009 – 2013 üks ELi kiiremaid





“ Käesoleva uuringu tulemusi tõlgendades tuleb arvesse võtta ka Eesti konteksti ja selle eripärasid. Näiteks Euroopa ettevõtete uuringu andmete põhjal tehtud analüüsis tuleb tähele panna, et uuringusse olid kaasatud enam kui 10 töötajaga ettevõtted. Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 120 450 majanduslikult aktiivset ettevõtet ning neist alla 10 töötajaga 112 777 (ehk enam kui 90% majanduslikult aktiivsetest ettevõtetest). Seega on Euroopa ettevõtete uuringus välja jäänud väikeettevõtted, mis aga moodustavad enamiku Eesti ettevõtetest. Arvestades, et Eestis kasutatakse väikestes (kuni 9-töötajaga) ettevõtetes kaugtööd rohkem kui suuremates (enam kui 10 töötajaga) ettevõtetes, võib arvata, et tegelikkuses on Eestis paindlikkuse näitajad käesolevas uuringus toodutest mõnevõrra kõrgemad.

- Kerly Espenberg, Tartu Ülikool

### Mida ütlevad varasemad uuringud Eesti kohta?

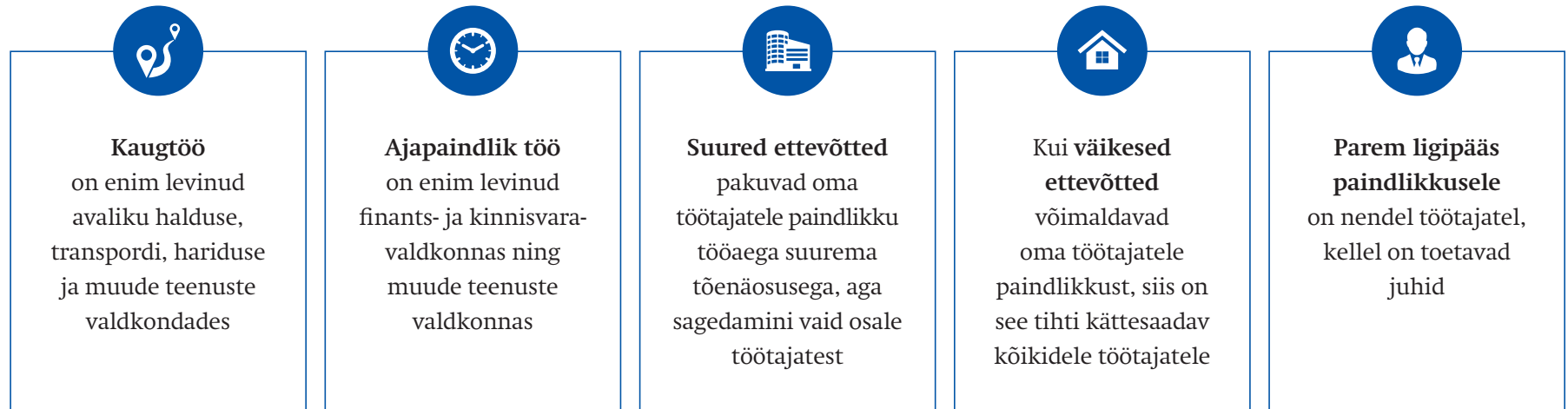
Statistikaamet on kahel korral (2009 ja 2015) läbi viinud Eesti töösuhteid ja tööelu käsitleva tööelu-uuringu, mis annab hea võimaluse käesoleva uuringuga tulemusi võrrelda. Ka tööelu-uuring leiab, et töö alguse ja lõpuaja määramise võimalus on alates 2009. aastast oluliselt kasvanud – kui 2009. aastal oli see võimalus veidi enam kui 20% töötajatest, siis 2015 juba 35% töötajatest. Samas on kasvanud ka nende töötajate osakaal, kes tahaksid oma tööaega ise määrata, kuid kellel puudub see võimalus. Kaugtöö esinemissagedus ei ole tööelu-uuringu 2015. aasta andmete põhjal võrreldes 2009. aastaga suurenenud ning mõlemal uuritud aastal oli kaugtööd teinud 20% töötajatest. Samas oli vahepealsel ajal kaugtöö mittetegijate hulgas märgatavalt tõusnud soov kaugtööd teha – kaugtöö võimaluseta töötajatest 34% eelistas aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume töötada.



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2015, 2017, Sotsiaalministeerium

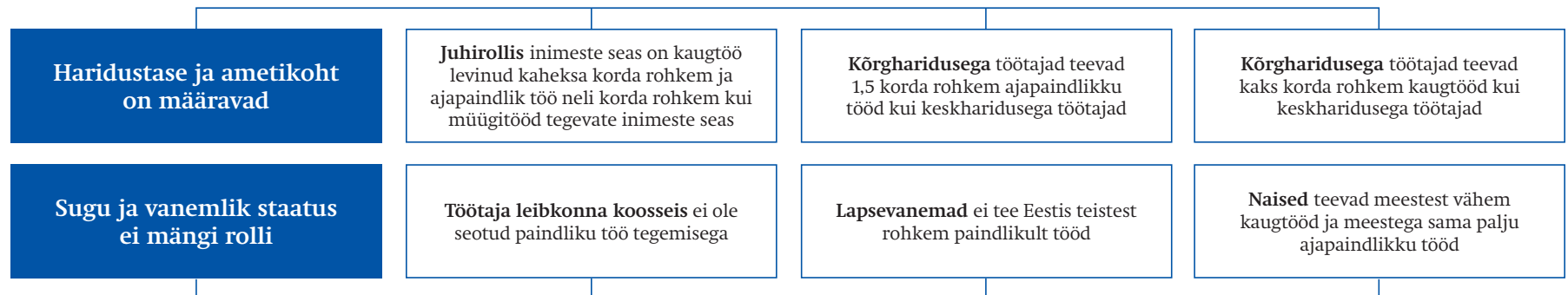


## Millistes ettevõtetes on paindlik töö kõige enam levinud?



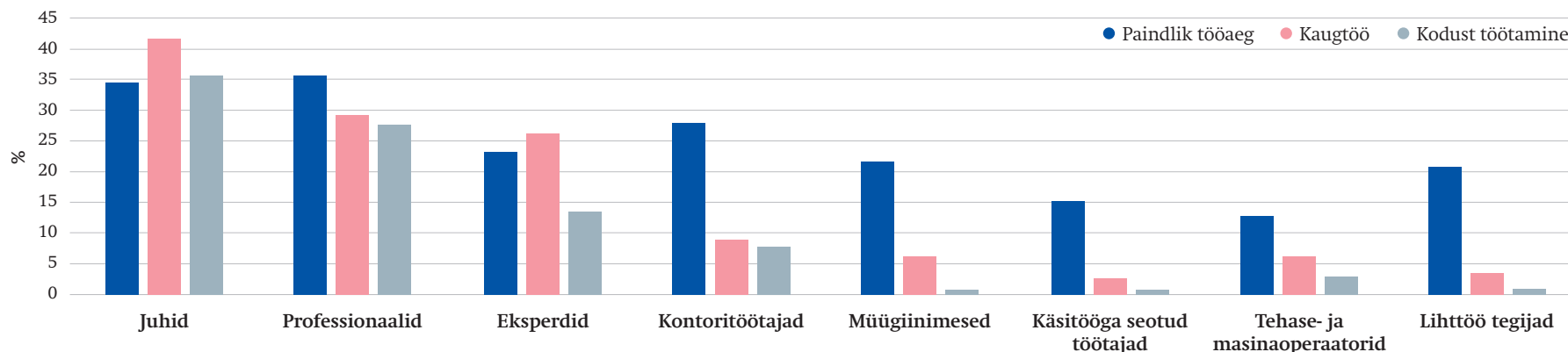
## Kellel on Eestis ligipääs paindlikkusele?

Eestis on erineva kvalifikatsiooniga töötajatel erinev ligipääs paindlikkusele. Tulemused viitavad, et erinevalt ELi keskmisest on Eestis paindliku töö võimaldamine ajendatud pigem vajadusest saavutada teiseid eesmärke, kui tööd ja pereelu paremini ühitada. Võib järeldada, et Eestis on tööandjad paindlikkust pakkunud pigem võtmetöötajate värbamise ja hoidmise argumendina.





Joonis 2. Erinevatel ametikohtadel töötavate inimeste osakaal, kes on teinud viimase 12 kuu jooksul kaugtööd või töötanud paindliku tööajaga, 2015



## Millised on paindlikkuse tulemid töö- ja pereelu ühitamisele ja töötamisele kulunud ajale?

Paindliku töö mõju töö- ja pereelu ühitamisele ei ole ühene.

### Paindlikkuse väljakutsed töö- ja pereelu ühitamisel

Paindliku töö tegijate tunded seoses töö- ja pereelu ühitamisega

### Kaugtöö tegijad

Tunnevad teistest kaks korda suurema tõenäosusega, et on pärast tööd liiga väsinud, et teha majapidamistöid

Tunnevad 2,5 korda suurema tõenäosusega, et nende töö takistab neil pühenduda perele ja sotsiaalsetele kohustustele

Muretsevad tööajade pärast oma vabal ajal neli korda sagedamini kui teised

Teevad viis korda sagedamini tööd ka oma vabal ajal

### Ajapaindlikult töötavad inimesed

Suurem kontroll oma tööaja üle on seotud parema töö- ja pereelu tasakaaluga

Leiavad sagedamini, et nende tööaeg sobitub perekondlike kohustustega hästi



## Miks viib paindlik töökorraldus rohkem töötamiseni?

Töötaja piiri kadumine töö- ja pereelu vahel võib viia töötaja suurema keskendumiseni tööülesannetele (Clark, 2000), kahe rolli korraga täitmisele või töö ülekandumisele peresfääri (Schieman et al., 2009). See juhtub tõenäolisemalt töötajatega, kes prioritseerivad oma tööd teistest eluvaldkondadest enam, näiteks kõrgemalt haritud ja kõrgema staatusega töötajate puhul (Schieman et al., 2009). Seda nähtust on hakatud kutsuma “autonoomia paradoksiks”.

## Mida näitavad paindlikkuse kohta rahvusvahelised uuringud?

1

Rahvusvahelised uuringud näitavad, et naised, kes saavad kasutada paindliku töötaja praktikaid, vähendavad väiksema tõenäosusega pärast lapsevanemaks saamist märkimisväärselt oma tööaega. Nii võib paindliku töötaja võimaldamine suurendada väikeste laste vanemate osalemist tööturul ning vähendada palgalõhet, sest naistel ei teki karjäärivõimalusi ahendavat pikaajalist pausi tööelust. Eesti tulemused peegeldavad, et värskest lapsevanemaks saanud ei tee oma tööd paindlikumalt, mis on oluliselt erinev ELi keskmisest tulemusest.

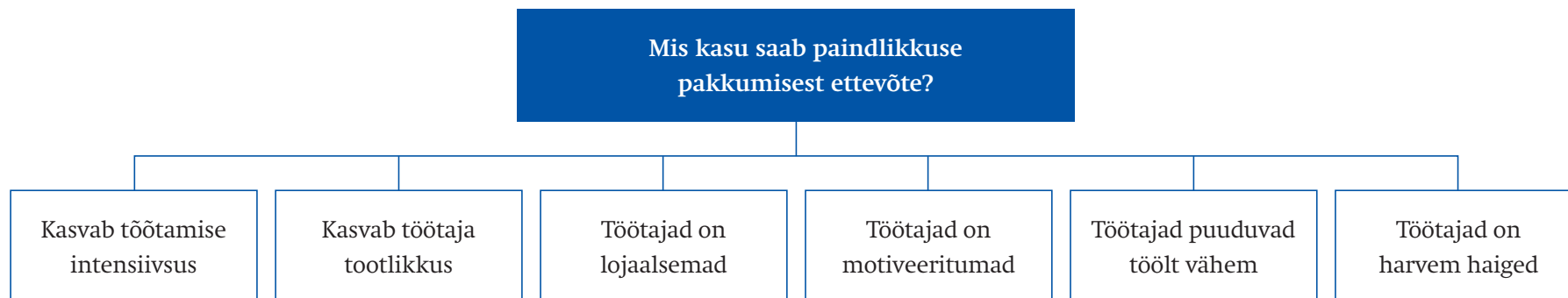
Naiste parem ligipääs  
paindlikule tööle

Kiirem naasemine tööturule  
pärast lapse sündi, ei jää  
pikka pausi tööst

Sooline palgalõhe  
väheneb

2

Paindlikkuse võimaldamine toob kaasa positiivseid tulemusi ka ettevõtetele, sest suurendab töötajate motivatsiooni ja isegi tööaega. Ettevõtetele võib paindlike töövõimaluste pakkumine tuua kasu. Erinevate rahvusvaheliste uuringute põhjal on järeldatud, et paindlik töökorraldus võib suurendada töötamise intensiivsust ja seeläbi töötaja produktiivsust, kasvab ka töötatud tundide arv. Töötajad on tööandjale lojaalsemad ning motiveeritumad. Samuti puuduvad paindlikke tööpraktikaid kasutavad töötajad töölt vähem ning jäävad harvem haigeks.



**3** Kaugtöö tegemise korral kerkib aga küsimus, kes töötingimuste eest vastutab ning kas töötajatel on oskusi neid tingimusi endale ise tagada? Tööandjatel on oma ruumidest väljaspool töötava inimese töötegemise tingimusi keeruline tagada ja kontrollida. Seetõttu võib tekkida olukord, et kaugtöö toob selle tegijale kaasa terviseriski.

“ Kõige suurem oht, mis tööaja kui ka -koha paindlikul kujundamisel tekib, on see, et töötaja ei oska tõmmata piiri töö ja koduse elu vahele. Lihtne on “vaid korraks” õhtul töö-meile kiigata, kui selline võimalus on olemas, ja kui sealt leida tööülesanne, siis see ära täita. See võib viia ületundide tekkimiseni, mida töötaja ei taju ja tööandja ei tea. Nii viib paindlikkus hoopis teistsuguste tulemusteni kui need, mida paindlike töövormide rakendamisel silmas peeti: rõõmsa ja teotahtelise töötaja asemel on rollikonfliktis olev töötaja, kelle jaoks paindlikkus on justkui kahe teraga mõõk: annab küll võimaluse oma töötegemise aega või kohta valida, kuid samas ka viib selleni, et töö justkui ümbritseb teda kogu aeg ja kõikjal.

Lõpetuseks, kuigi uuringu tulemused toetuvad 2015. aasta andmetele, võib eeldada, et need peegeldavad ka praegust olukorda, sest tööturul pole viimasel paaril aastal toimunud paindlikkust mõjutavaid järske arenguid. Küll aga võib prognoosida, et paindlike töövormide kasutamine kasvab



Eestis jätkuvalt ka järgnevatel aastatel. Ühelt poolt soodustavad seda infotehnoloogilised arengud, mis laiendavad töökohtade ringi, kus on võimalik paindlikke töötamise vorme rakendada. Teisalt on oluline nii töötajate kui tööandjate roll, esimestel paindlike töövormide nõudjate ja teisel pakkujadena. Nagu ka Chungi analüüs viitab, kasutatakse paindlikke töötamise vorme teatud valdkondades ja töökohtadel rohkem kui teistel ning on tõenäoline, et see trend jätkub ka tulevikus. Teisisõnu, teatud töökohtadel esineb n-ö töövõtjaturg, kus töötaja valib tööandja, kes pakub talle sobivat paindlikkust töö tegemisel. Ka regulatsioonidel on mõju, eelkõige siis, kui takistavad mõne paindliku töövormi kasutamist.

- Kerly Espenberg, Tartu Ülikool



## **Arenguseire Keskus**

Lossi plats 1a, 15165 Tallinn

[arenguseire@riigikogu.ee](mailto:arenguseire@riigikogu.ee)

[www.riigikogu.ee/arenguseire](http://www.riigikogu.ee/arenguseire)