

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Ettevõtluse osakond

Helen Ahas

**EESTI KAUGTÖÖKESKUSTE TOIMIMISE
ALUSED JA MÕJUTEGURID**

Lõputöö

Juhendaja: Garri Raagmaa, PhD

Pärnu 2019

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "...“..... a.

TÜ Pärnu kolledži Ettevõtlusosakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Kaugtöökeskuste kujunemine ja praktikad	8
1.1. Kaugtöö ja kaugtöökeskuste olemus ja areng	8
1.2. Töötaja ja tööandja motiivid kaugtöö rakendamisel	13
1.3. Kohalike omavalitsuste motiivid kaugtöö rakendamisel, kaugtöökeskuste praktikad ja mõjud.....	17
2. Eesti kaugtöökeskused	25
2.1. Uurimismetoodika tutvustus ja Eesti kaugtöökeskuste ülevaade.....	25
2.2. Kaugtöökeskuste uuringu tulemused ja analüüs	31
2.3. Eesti kaugtöökeskuste tegutsemise alused ja mõjutegurid.....	38
Kokkuvõte	44
Viidatud allikad.....	46
Lisad	54
Lisa 1. Intervjuu küsimused kaugtöökeskustele ja KOVi esindajatele	54
Lisa 2. Eesti kaugtöökeskuste nimekiri regioonide ja liikide lõikes.....	55
Lisa 2. järg.....	56
Lisa 3. Eesti kaugtöökeskuste piirkondlik paiknemine.....	57
SUMMARY	58

SISSEJUHATUS

Viimaste kümnendite infotehnoloogilise arengu ja interneti laialdase leviku tulemusel on tööd võimalik teha ajapaindlikult ning asukohavabalt. Nende tingimuste valguses on tekkinud uus töövorm, mida nimetatakse kaugtööks. Enamasti seostatakse seda teadmuspõhise majanduse arenguga ja selles sektoris töötavate inimestega.

Tööelu-uuringu kohaselt oli aastal 2015. kaugtöö tegijaid Eestis 20% ning see ei ole võrreldes 2009. aastaga muutunud (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 10). Vaadeldes teiste Euroopa riikide praktikaid, siis paikneb Eesti koos Skandinaavia riikidega nagu Taani, Soome ja Rootsi kaugtöö tegemise poolest aktiivseimate seas (Eurofound, 2017, lk 63). Eesti tööelu-uuringu järgi on inimeste soov kaugtööd teha ajaga kasvanud - 2009. aastal moodustas see 18% ning 2015. aastal juba 34% uuringus osalenutest (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 12). Seega võib järeldada, et antud töövorm on eestlaste seas juba kasutatav ning laieneb veelgi.

Kaugtööd on teaduskirjanduses palju käsitletud ning läbi on viidud uuringuid selle töövormi mõjude kohta erinevates aspektides. Tähelepanu on pööratud eelistele ja nõrkustele töötaja või tööandja vaatekohast (Aboalmaali *et al.*, 2015; Anderson *et al.*, 2015), uuritud on selle võimalikku mõju keskkonnasäästlikkusele (Buttazzoni *et al.*, 2009), samuti on võrreldud selle töövormi mõju ettevõtete kasumlikkusele ning juhtimismeetodite muutustele (Forgacs, 2010).

Kaugtöökeskus (KTK) on üks kaugtöö tegemise liikidest. See kontseptsioon pakub võimalust teha tööd kodukoha ligidal, kus tööruume jagavad erinevate organisatsioonide töötajad. KTK on esmalt koht, kuhu koonduvad töötajad, kes otsivad töö ja eraelu tasakaalu ning soovivad kokku hoida aega ja raha, mis kulub kontoris tööl käimisele. Sellised keskused tekkisid umbes samal ajal, kui kaugtöö ning algselt täitis see maapiirkondade kogukonna keskuse rolli, mis võimaldas kasutada interneti ja

pääseda ligi informatsioonile. Praeguseks on keskused arenenud innovaatilisteks koostöökeskusteks, kus teadmustöötajad oma igapäevast tööd teevad, kuid kust võivad välja kasvada uued ettevõtted või teist laadi kasulikud ideed.

Ühiskondlikus plaanis on kaugtööd nähtud regionaalarengu meetmena. Esimene ja kõige olulisem asjaolu siinkohal on asukohavabadus. See annab inimestele võimaluse valida töötamise ja elamise asukohta ise ning läbi selle on võimalik mõjutada demograafilise olukorra paranemist just maapiirkondades. Rahvastiku prognooside kohaselt jätkub väljaränne kõikidest Eesti maapiirkondadest, välja arvatud Harjumaalt, kuid eriti Jõgevamaalt, Lääne- ja Kagu-Eestist (Geomedia, 2012, lk 14).

Teiseks oluliseks mõjukohaks on regioonis tööpuuduse vähendamine. Hetkel esineb töökohtade ja tööjõu ebavõrdne paiknemine just selle tõttu, et tööandjad ning nende tegevuskohad asuvad enamasti suurtes keskustes. Kuid kvalifitseeritud tööjõudu võib leida ka mujalt ning nende värbamisega ei peaks kaasnema elukoha muutus. Statistikaameti andmetel oli 2018. aasta kolmandas kvartalis vabasid ametikohti üle 10 000 ning 72% nendest asusid Harjumaal, sh. 60% Tallinnas (Statistikaamet, 2019). Tegevusalade lõikes oli vabu ametikohti enim info ja side valdkonnas ning avalikus sektoris, kus paljud tööd on tehtavad kaugtööna.

Kaugtööl ja KTKdel nähakse omavalitsustes perspektiivi mõjutada tööhõivet. Inimestel on rohkem valikuvabadust ning kohalikud omavalitused (KOV) võiksid seda asjaolu oma regiooni huvides ära kasutada. Rohkem inimesi piirkonnas toob eelarvesse lisaressursse ja on positiivne ka sotsiaalses mõttes. Eesti valdade arengukavades on kaugtöökeskusi palju mainitud, kuid on ka viidatud asjaolule, et puudub info KTKde tegevuse ning mõjude kohta (Kose vald, 2014, lk 45; Misso Vallavalitsus, 2014, lk 15; Saue vald, 2018, lk 44).

Uuringut, mille tulemusel saaks välja tuua Eesti KTKde toimimise alused, mõjutegurid, paiknemise ja tüübid ei ole siiani tehtud. Targa Töö Ühing on püüdnud sarnast infot koondada ning kaardistada, kuid see on jäänud poolikuks. Kuna KOVIDel on huvi kaugtööga seotud tegevuste vastu enda piirkonnas, siis on tehtav uuring heaks allikaks antud teemaga põhjalikumalt tutvumiseks. KTKd on nähtud kui pendelrände vähendajat

ning kohaliku ettevõtluse arendamise võimalust. Samuti võivad kasulikku teavet uuringust leida kohalikud kogukonna eestvedajad või ettevõtted, kes sooviksid sarnast KTKd rajada.

Sellest lähtuvalt on käesoleva uurimustöö eesmärk välja selgitada Eesti KTKde toimimise alused ning mõjutegurid. Samuti välja tuua Eestis tegutsevate KTKde piirkondlik paiknemine ja nende liigid. Uurimisobjektiks on valitud tõmbekeskustest eemal asuvad KTKd, kuna läbi nende tegevuse on võimalik mõjutada elu tõmbekeskustest eemal. Uurimisküsimus on siinkohal püstitatud KOVi vaatenurgast – kelle poolt peaks KTKde avamise initsiatiivi tulema ning kes peaksid KTKde avamisega Eestis tegelema.

Uuringu eesmägi täitmiseks on vajalik läbi viia järgnevad uurimisülesanded:

- esitada ülevaade kaugtöö ja KTKde kujunemisest ja praktikatest;
- andmete kogumine veebimaterjalide põhjal;
- intervjuu küsimuste koostamine ning läbiviimine;
- andmete analüüs, järelduste ja ettepanekute tegemine.

Lõputöö koosneb kahest osast. Esimene osa käsitleb kaugtöö ja KTKde teoreetilisi tagamaid, tuues välja mõlema nähtuse kujunemise etapid ning arengud. Vaadeldud kaugtööd töötaja ja tööandja vaatenurgast, tuues välja mõlema osapoole motiivid ning takistused selle töövormi rakendamisel. Eraldi on käsitletud KOVi seisukohtasid, kuna neil on suur roll kaugtöökeskuste tegutsemisel just tõmbekeskustest eemal. Teaduskirjanduses välja toodud KTKde toimimise alused ja erinevad praktikad maailmast annavad teoreetilised seisukohad Eesti KTKde uuringu läbiviimiseks.

Teises osas kirjeldatakse uuringu eesmärki, tutvustatakse uuringu läbiviimiseks kasutatavaid meetodeid ning antakse ülevaade Eestis tegutsevatest KTKdest. Vastavalt valimile on läbi viidud intervjuud Eesti KTKde eestvedajatega ning saadud vastuste põhjal analüüsitud nende toimimise aluseid. Samuti on intervjueritud vastavate piirkondade KOVi esindajaid, et selgitada nende seisukohti. Vastavalt uuringu tulemustele on autor lõpetuseks koostanud Eesti KTKde toimimise aluste eeldused ning

toonud välja mõjutegurid erinevate osapoolte lõikes. Samuti on koostatud kaart ning nimekiri hetkel tegutsevatest KTKdest.

Läbiviidud uuringu piirangutena võib välja tuua asjaolud, et hetkel toimivaid KTKsid tõmbekeskustest eemal on väga vähe ning järeldused on tehtud peamiselt kahe toimiva KTK põhjal. Trendid näitavad siiski, et selline töövorm saab tänu tehnoloogia arengu ning teadmuspõhise majanduse kasvu aina populaarsemaks. Sellest lähtuvalt võib prognoosida uute KTKde tekkimist erinevatesse Eesti piirkondadesse.

1. KAUGTÖÖKESKUSTE KUJUNEMINE JA PRAKTIKAD

1.1. Kaugtöö ja kaugtöökeskuste olemus ja areng

Kaugtöö ja KTK on seotud uuendusliku lähenemisega töö tegemisse – nende aluseks on asukohavabadust ja ajapaindlikkust. Kaugtööd on maailmas praktiseeritud juba kümneid aastaid ning selle populaarsus kasvab pidevalt. Esimesed viited kaugtöö kohta pärinevad nelikümmend aastat tagasi tehtud uuringust, kui Nilles (1975, lk 1143) avastas, et inimesed kasutavad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) vahendeid töötamiseks väljaspool tööandja ruume. Eelduseks oli telekommunikatsioonipõhine organisatsioon, kus igapäevane suhtlus toimub IKT vahendeid kasutades ning kes võimaldab oma töötajatele vajalikud töövahendid. Tööandjad vajavad kõrge kvalifikatsiooniga inimesi, kuid tihtilugu elavad värvatavad kaugel. Oma uuringus rõhutas Nilles (1975, lk 1143), et töötajate igapäevane tööränne võib olla kulukas just pika maa taha pendeldamise pärast.

Kaugtöö (*telecommuting*) vormide kohta on teaduskirjanduses kasutusel erinevaid mõisteid. Inglise keeles on autorite poolt kasutusel veel väljendid nagu *remote work*, *telework*, *distant work*, kuid see loetelu ei ole lõplik (Vilhelmson & Thulin, 2016, lk 77; Spinuzzi, 2012, lk 41; Haddon & Lewis, 1994, 205). Peaasjalikult on nende mõistete sisu suures plaanis sama ning neid iseloomustades võib tugineda kaugtöö algele definitsioonile: „töötamine IKT vahendeid kasutades väljaspool tööandja tavapäraseid tööruume.“ (Nilles 1975, lk 1142). Ka Eesti autorid on kaugtööd defineerinud kui tööd, mis tehakse mujal, kui tööandja ruumides ning rõhutatud on ka IKT vahendite kasutamist (Seeder, 2008, lk 28; Masso, 2009, lk 13; Sotsiaalministeerium, 2017, lk 10). Ajaga ei ole eesti keelde uuemaid mõisteid tekkinud, kuna selle sisu on jäänud samaks ja on üheti mõistetav.

Kuna kaugtööd oma eri vormides on praktiseeritud pea pool sajandit, siis on Messenger ja Gschwind (2016, lk 196-200) eristanud kaugtöö kolme põlvkonda, mis on aja jooksul muutunud just tänu infotehnoloogia arengule. Esimene generatsioon paigutatakse evolutsiooniliselt aastatesse 1970-1990: tööd tehti kodukontoris, kuna tehnoloogia areng ei võimaldanud veel asukohavabadust. Kaugtöö täitis sellel ajal ajalise ja rahalise kulu vähendamise eesmärgi suurte vahemaade tõttu kodu ja töökoha vahel. Teine generatsioon (1990-2000) sai alguse tänu tehnoloogia juhtmevabaks muutumisest ning andis vabaduse teha tööd kõikjal, kus levis internet - tööd sai nüüdsest teha ükskõik millises asukohas. Sellesse ajajärku jäävad ka esimesed regulatsioonid Euroopa Liidus, mis käsitleb kaugtöötajate töötingimusi. Kolmandat generatsiooni (2000-2020) iseloomustab nn. nutiajastu, kus tehnoloogia areng on viinud töö virtuaalkeskonda, kus ligipääs andmetele, emailidele ja programmidele on tagatud igal ajal ja kõikjal.

Tabel 1. Kaugtöö põlvkonnad

	I generatsioon	II generatsioon	III generatsioon
Periood	1970-1980ndad	1990-2000ndad	2000-2010ndad
IKT vahendid	Lauaarvuti, lauatelefon	Sülearvuti, mobiiltelefon	Tahvelarvuti, nutitelefon, kaugjuurdepääs
Töö tegemise koht	Peamiselt kodukontor	Mobiilne kodukonto, kolmandad asukohad: kliendi kontor, kohvikud	Virtuaalkontor, töötegemise koht ei ole piiratud
Tööaja paindlikus	Täiskohaga töötamine kodust	Osaline võimalus jagada tööaega mobiilsuse tõttu	Täielik asukoha- ja ajaline paindlikkus

Allikas: Messenger & Gschwind, 2016, lk 196-200, autori koostatud

Vastavalt töö tegemise spetsiifikale, on võimalik kaugtöö puhul eristada erinevaid töö tegemise liike. Kurland ja Bailey (1999, lk 54-56), samuti Valenduc ja Vendramin (2001, lk 245) artiklitele tuginedes võime nimetada siinkohal seitse erinevat liiki, mis on defineeritud peamiselt läbi töö tegemise koha. Oluline on ära märkida, et kõik liigid omavad kaugtöö definitsioonile omaseid tunnuseid, milledeks on töötamine organisatsioon tavapärastest tööruumidest eemal ning töö tegemiseks kasutatakse IKT vahendeid. Tabel 2 annab kokkuvõtliku ülevaate kaugtöö tüüpidest ning nende tunnustest.

Tabel 2. Kaugtöö tegemise liigid

Kaugtöö tüüp	Tunnused
Kodukontor	Palgalised töötajad, kes teostavad oma tööülesandeid kodust
Satelliitkontor	Kontorid, mis on loodud ettevõtete poolt linnapiirkondadest kaugemal
Kaugtöökeskus	IKT seadmetega varustatud kontoriruumid, mida kasutavad erinevate ettevõtete töötajad enamasti pendelrände kuluva aja ja ressursi vähendamiseks
Mobiilne kaugtöö	Ametispetsiifiline vorm, mis eeldab töötamist klientidega tegelemist väljaspool töötaja kontoriruumi
Kaugtööl põhinevad ettevõtted	Kõnekeskused ja teenuste keskused, kes tegutsevad oma põhitegevuskohast eemal
Juhuslikud kaugtöötegitajad	Töötajad, kellega töötajal on erikokkulepped aeg-ajalt kaugtöö võimaldamiseks töötaja või töötaja poolsest vajadusest tulenevalt
Virtuaalmeeskonnad	Geograafiliselt eraldatud meeskonnad, kes suhtlevad IKT vahendite teel. Igapäeva tööd võidakse teostada traditsioonilises kontoris.
Nomaadid	Ekstreemselt mobiilsed töötajad, kelle töökeskkond muutub kiiresti ning nende peamiseks töövahendiks on sülearvuti. Väga oluline on nende jaoks interneti olemasolu.

Allikas: Kurland & Bailey, 1999, lk 54-56; Valenduc & Vendramin, 2001, lk 245; Su & Mark, 2008, lk 307; autori koostatud.

Valenduc ja Vendramin (2001, lk 245) on väitnud, et nimekirjas esimesed kolm tüüpi, sealhulgas KTK, on hakanud oma osatähtsust kaotama ning esile kerkivad uuemad tüübid nagu näiteks virtuaalmeeskonnad. Messenger ja Gschwind (2016, lk 201) on uute trendidena toonud välja ka sellised töövormid nagu digitaalne nomaadlus ja e-nomaadlus, kus sõna digitaalne ja eesliide „e“ asetab rõhu uute infotehnoloogiliste lahenduste kasutamisele töös ning sõna nomaadlus otsest asukohasõltumatust töö tegemisel. Uute generatsioonide ning uute terminite tekkimisega seoses kasutatakse sõnu kaugtöökeskus, satelliitkontor ja mobiilne kaugtöö aina vähem, kuna nende taga nähakse enamasti juba ajale jalgu jäänud töövorme.

Tänapäeva teaduskirjanduses ning ka ajakirjanduses on hakatud kasutama KTK mõiste asemel ka muid sünonüüme, mis kõik omavad KTKga samu rolle, kuid on mõningate erisustega. Kojo ja Nenonen (2017, lk 165) on oma uuringus välja toonud kolm peamist kaugtöökeskuse vormi: kaugtöökeskus, koostöötamiskeskus ning ühiskontor.

Kaugtöökeskused üldiselt erinevad teistest kaugtöö tegemise tüüpidest just selle poolest, et sinna on koondunud tööd tegema inimesed, kes töötavad erinevate ettevõtete jaoks või on ise enda tööandjad. Töökohti on võimalik rentida nii tööandjal kui töötajal endal ning enamasti on keskused sisustatud tööks vajalike seadmete ja mööbliga. Kaugtöökeskus on hea alternatiiv ka kodus töötamisele, kuna kodule lähedal asudes saab kokku hoida rahalisi ning ajalisi ressursse, mis tööle sõitmiseks kuluvad. (Kurland & Bailey, 1999, lk 55)

Koostöötamiskeskus ehk *co-working space*, on vorm, mis tekkis 2000ndate keskpaigas San Franciscos ning on viimase kümnendi jooksul levinud üle maailma. Koostöötamiskeskused võib jagada kahte rühma: kontorid, mille on organisatsioon avanud enda hüvanguks, et kaasata ja motiveerida teenuselepingu või projekti alusel töötavaid inimesi; kontorid, mille on avanud iseseisvalt tegutsev organisatsioon, pakkumaks teenust inimestele, kes algselt töötasid kohvikutes või muudes selleks mitte ettenähtud asutustes. Viimaste peamisteks klientideks on vabakutselised, *start-up* ettevõtjad, väikeettevõtjad ning teised väikeettevõtete töötajad. (Kojo & Nenonen, 2017, lk 168)

Ühiskontori või kontorihotelli ehk *serviced office* kontseptsioon sai alguse Ameerika Ühendriikides juba 1960-70ndatel, kuid hakkas tänapäevast ilmet võtma 1980-90ndatel levides ka Euroopasse. Algselt asus ühiskontor vaesemates linnaosades ning oli laialdaselt kasutuses *start-up* ettevõtjate poolt, kuid sellest arenes välja tõsine ärivaldkond edukate brändidega. Ühiskontori ülesehitus eeldab, et oma kasutajatele pakutakse teatud teenuseid – sisustatud kontor, internet, IKT vahendid, sekretäri või administraatori teenus, koosolekuruumid, toitlustus ja muud sarnased teenused. Ühiskontori peamised kasutajad on kohalikud või rahvusvahelised ettevõtted, alustavad või väikeettevõtted, seal hulgas *start up*-id, kuid tihti ka suurkorporatsioonid, kes kasutavad ajutist tööjõudu projektide läbiviimiseks. (Kojo & Nenonen, 2017, lk 166-167)

KTKde ehk *telecentres* eesmärk, suurus ja seal pakutavad teenused sõltuvad sellest, kas keskus asub linnas või maapiirkonnas ning milline on selle piirkonna arengutase. Samuti võib keskus olla asutatud ja juhitud eraettevõtja või riigiasutuse poolt. Tihti

teevad mõlemad pooled antud olukorras koostööd ning avalik sektor toetab erasektori algatusi vastavate toetustega. Enamik KTKsid asub linnades ning pakuvad kohalikele elanikele töö tegemiseks nende kodule lähedast kontoriruumi koos telekommunikatsiooni teenustega. Maapiirkondades ja väikelinnades asuvad KTKd on abiks piirkondade sotsiaal-majanduslikul arengul. Seda läbi erinevate teenuste, mida need KTKd pakuvad. (Kojo & Nenonen, 2017, lk 165-166)

Esimene nn. KTK (*tele-cottage*) avati Rootsis 1985 (Kitrinou *et al.*, 2004, lk 62). KTKd tekkisidki kõigepealt maapiirkondadesse ja äärealadele, kuna internet ja arvutid olid sellel ajal piiratud kättesaadavusega. Läbi kaugtöökeskuste oli võimalik kohalikel elanikel neid vahendeid kasutada, kas siis tööalaselt või eraviisiliselt. Sellistel keskustel oli ka nn. kogukondlik funktsioon – see muutus inimeste kokkusaamise kohaks ning läbi selle kohaliku info ja teadmiste vahetamise keskuseks.

Errichiello ja Pianese (2016, lk 2) on käsitlenud veel ühte KTK vormi, mis kannab nimetust targatöökeskus ehk *smart work center*. Sellist kontseptsiooni hakati kasutama 2006. aastal Hollandis ja Lõuna-Koreas. Kuigi keskus pakub KTKle iseloomulikke teenuseid, on see üles ehitatud uuel ärimudelil, mis pakub inspireerivat töökeskkonda, uuenduslikke IT-lahendusi ning erinevaid lisateenuseid töötajatele, kes on eraettevõtjad või töötavad suurkorporatsioonide jaoks distantisilt. Peamised märksõnad on paindlikkus ning mitteametliku kogukonna tekkimine keskuse töötajate vahel. (Errichiello & Pianese, 2016, lk 3)

Kaugtöö ja KTK nähtused on olnud maailmas kasutusel juba kümneid aastaid. Nende põhiolemused, mis on IKT vahendeid kasutades töö tegemine väljaspool tööandja ruume ning koostöötamiseks ruumide jagamine erinevate organisatsiooni töötajatega, ei ole ajas muutunud. Kuid läbi IKT arengu ning teadmuspõhise majanduse leviku on tekkinud uued vormid ning kaugtöökeskustele uued nõudmised, mis pakuksid enamat kui ainult töölauda ja interneti olemasolu.

1.2. Töötaja ja tööandja motiivid kaugtöö rakendamisel

Nõudlus paindliku töökorralduse järgi tuleb eelkõige töötajatelt ja mitte tööandjatelt. Hetkel valitsevad tööturгу Y- ja Z- generatsiooni inimesed, kes on üles kasvanud koos tehnoloogiaga ning on varustatud kõige uuemate IKT vahenditega, mis on nende igapäevaelu osadeks (Kapil & Roy, 2014, lk 11). Nende eraelu ja tööelu iseloomustavad: vabadus, individualism ning sõltuvus tehnoloogiast ja interneti kiirusest (Berkup, 2014, lk 226). Organisatsioon, mis võimaldab töötajatele koha- ja ajapaindlikkust, on nende generatsiooni töötajate silmis oluliselt atraktiivsem (Giessner *et al.*, 2017, lk 25). Sturgeon (1996, lk 27) on viidanud asjaolule, et kaugtöö annab töötajale vajaliku paindlikkuse tema elukorralduse paremaks toimimiseks ning on abiks töötajale, kes soovib oma töötegemise aega ise reguleerida. Seega võib väita, et kaugtöö nõudlus tuleneb töötajast ning parimate töötajate värbamiseks peab tööandja pakkuma enda poolt vastavat paindlikkust tööaja ja – koha valikul.

Kaugtööd viljelevate töötajate poolseid eeliseid ja negatiivseid külgi on teaduskirjanduses palju käsitletud ning läbi viidud erinevaid uuringuid. Positiivseteks külgedeks on loetud näiteks inimeste töö efektiivsuse ja motivatsiooni suurenemist (Aboalmaali *et al.*, 2015, lk 333), mis omakorda on tingitud näiteks asjaolust, et kaugtööd tehes on võimalik vältida vahelesegamist või töö katkestamist, mida tekitavad kaastöötajad (Bailey & Kurland, 2002, lk 393). Samuti on täheldatud suurenenud autonoomiat, kontrolli ja ajapaindlikkust oma töö korraldamisel (Anderson *et al.*, 2015, lk 883). Töötajale teatud piirides vabaduse andmine on eelkõige usalduse küsimus ning siinkohal peavad mõlemad osapooled selliseks töökorralduseks valmis olema.

Liikudes edasi negatiivsetele külgedele, siis enim mainitud murekoht, mida uuringutes välja tuuakse, on sotsiaalne isoleeritus (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Cañibano (2013, lk 650) uuring kaugtöötajate seas näitas, et töötajad tunnevad ennast kõrvalejätetuna, nende igapäevane suhtlus ning sotsiaalsed sidemed kaastöötajatega nõrgenevad. Sama uuringu valguses tundsid inimesed ettevõtte juhi poolset sotsiaalse heakskiidu vähenemist, kuna neid kahtlustatakse tööaja raiskamises. Sotsiaalne isoleeritus võib suurem olla inimestel, kes töötavad kodukontoris, kuid vähem tõenäoline on see töötajatel, kes kasutavad töö tegemiseks satelliitkontoreid või

KTKsid (Kurland & Egan, 1999, lk 502). Inimesed soovivad kuuluda kollektiivi ning kaugtöötajatele pakub KTK seda kogukonda, kellega jagada tööpäevadel infot ja teadmisi, samas leida uusi tuttavaid.

Euroopas kaugtöö tegijad moodustavad väga väikse osa tööealisest elanikkonnast. Eurofound raportist (2018, lk 64) selgub, et ainult 3% töötavad regulaarselt kodust, 5% töötavad mobiilselt erinevates kohtades ja 10% kasutavad seda võimalust aeg-ajalt. Samast uuringust selgub ka asjaolu, et enam Euroopa kaugtöötajaid asub Skandinaaviamaaades ja Hollandis ning Lõuna-Euroopa riikides, nagu Kreekas ja Itaalias, jääb selle tööliigi kasutamine tagasihoidlikuks. Tuues võrdluseks Eesti kaugtöötegijad, siis 2015. aasta andmete põhjal töötas 24% töötajaid kaugtöövormis ning 2009. aastal oli see 30% (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 11). Eestis suureneb teadmuspõhiste töökohtade arv ning kaugtöötegemise trend aina kasvab.

Kaugtööd ei saa praktiseerida kõikidel tegevusaladel ega ka kõikidel ametitel. Eristada on võimalik tegevusalasid ja töökohti, kus sellist töötamise viisi on võimalik kasutada. Majandusharud, kus kaugtööd enim kasutatakse on finantssektor ning seda selle tõttu, et selles harus töötab spetsialiste ja juhte enim (Eurofound, 2017, lk 86). Kuid Vilhelmsen ja Thulin (2016, lk 81) on järeldanud, et kaugtöötaja profiili loob rohkem nende tööülesannete iseloom, kui ametipositsiooni või majandusharu eripära. Näiteks on sellisteks ametikohtadeks, kus on oluline seada individuaalne töötempo või tööga kaasneb vähene näost-näku suhtlus (Bailey & Kurland, 2002, lk 386). Statistiliste andmete ning erinevate uuringute põhjal võib järeldada, et suur osa kaugtööd tegevatest töötajatest moodustavad spetsialistid, kvalifitseeritud teadmustöötajad ja juhid, kellel on eelis IKT vahendeid kasutades oma tööd kaugtööna teha (Eurofound, 2015, lk 76; Vilhelmsen & Thulin, 2016, lk 81). Samuti kuuluvad sinna hulka vabakutselised, kes on ise enda tööandjad ning tihti töötavad projektipõhiselt.

Kakskolmandikku teadmustöötajatest ei kasuta tööandja kontoriruumi enda töö tegemiseks ning on leidnud selleks uued väljundid (Waber, *et al.*, 2014). Kaugtöökeskused ja koostöökeskused on oma olemuselt suunatud viiele tunnusjoonele, mida tänapäeval teadmustöötajad oma töö tegemiseks vajavad: ligipääs informatsioonile, teadmus, tunnus, sotsiaalne kapital ning juhuavastuste võimalus

(Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016, lk 6). Siit võib järeldada, et KTKd on heaks alternatiiviks töötajatele, kes soovivad töötada oma kodule lähemal, kuid teha seda keskkonnas, mis võimaldab neil püsida sotsiaalsed.

Seega, soov kaugtöö teha tuleb ennekõike töötajate poolt ning mitte tööandjalt. Nende kahe huvi selles küsimuses lahkneb asjaoluga, kas antud amet või töö on selleks sobiv. Töökohti, mis tänapäeval kaugtööd võimaldaksid, on palju, kuid ühist arusaama ja kokkulepet selles osas tööandjate ja töötajate vahel ei ole. Sellest tulenevalt on tööandja ja töötaja ootused ja võimalused siinkohal erinevad ning võivad tekitada ebakõlasid (Peters, *et al.*, 2004, lk 471). Tööandjad peaksid kaaluma teadmistöötajatele kaugtöö võimaluse lubamist, kuna see on oluline osa motivatsioonipaketist ning võib anda eelise teiste tööandjate ees.

Erinevatest uuringutest on jäänud kõlama asjaolu, et ettevõtted ei ole väga teadlikud paindlikest töövormidest või ei ole selle olemasolu ning võimalusi oma töötajatele tutvustanud (Forgacs, 2010, lk 7). Kaugtöö lubamine organisatsioonis nõuab ka vastavat töökultuuri, mis ühelt poolt lubab usaldada oma töötajaid, andes neile suurema vastutuse, ning teiselt poolt vähendama juhtide kontrolli töötajate üle (Eurofound, 2015, lk 74). Organisatsiooni kultuuri olemasolu ning juhtkonna poolne ametlik poliitika toetaks juhte võimaldama kaugtöötegemist oma töötajatele (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 13). Juhtidel on siinkohal võtmesõnaks tulemusjuhtimine ning vähem töötaja kohaloleku kontrolli (Pérez *et al.*, 2002, lk 776). Kaugtöö sisseseadmiseks organisatsiooni tuleb ettevõttel teha ettevalmistusi nii enda kui oma töötajate töökorralduses ja protseduurides (Singh & Mungly, 2010, lk 13). Kui ettevõttel endal puudub praktiline kogemus või teadmised kaugtöö kohta, siis võib alati pöörduda konsultatsioonideks vastavate organisatsioonide poole.

Kurland ja Egan (1999, lk 511) on leidnud, et organisatsioonis sisseseatud kaugtööd toetavad poliitikad on olulised osad töötajate motivatsioonipaketist, kuna praegusaja tööturгу iseloomustavad vähene pühendumus ühele ettevõttele ning spetsialistide ja kvalifitseeritud tööjõu puudus. Pérez *et al.* (2002, lk 776) väidavad, et üheks suurimaks eeliseks tööandjale paindlikku töökorralduse võimaldamisest, on vähenenud tööjõu voolavus. Teaduskirjanduses on uuritud ja analüüsitud ka teisi kaugtöö rakendamisest

saadavaid eeliseid ja puudusi tööandja seisukohast. Levinumad neist on välja toodud tabelis 3.

Tabel 3. Tööandjapoolsed eelised ja puudused kaugtöö rakendamisel

Tööandjapoolsed eelised	Tööandjapoolsed puudused
<ul style="list-style-type: none">• Kontoriga seotud kulude kokkuhoid• Töö efektiivsuse kasv• Vähem töölt puudumisi• Töösuhete paindlikkus• Tulemusjuhtimine	<ul style="list-style-type: none">• Organisatsiooni struktuuri muudatused• IKT vahendite kulu• Vead ülesannete jagamisel• Töötajate motiveerimine

Allikas: Pérez *et al.*, 2002, lk 776 (autori koostatud)

2015. aasta uuringust selgub, et 18% Eestis asuvatest organisatsioonidest pakuvad oma töötajatele võimalust teha oma tööd kaugtööna. Suurima osakaalu kaugtöötegitajest moodustavad MTÜ-d ning SA-d. Vähem pakutakse seda võimalust äriühingutest ning avaliku sektori asutustes. Töö iseloom, mis võimaldab asukohavabadust, on Eesti tööandjate peamiseks põhjuseks, miks oma töötajatele võimaldatakse tööd teha kaugtööna. Samuti tulla vastu oma töötajate soovidele. Mainitud on ka töökoha kaugust elukohast ning paremaid töötulemusi väljaspool tööandja tavapäraseid ruume, kuid nende osakaal moodustab 6% tervikust. (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 12-13)

Tänapäeva uusi töövorme käsitletud Eesti juhtimisvaldkonna uuringust (Alas *et al.*, 2015, lk 47) selgub, et kaugtööd võimaldavad rohkem väiksemad organisatsioonid. Teisi töövorme, nagu osaline tööaeg, tähtajalised töölepingud ning tööaja paindlik kasutamine, pakuvad rohkem suuremad organisatsioonid, kuna nende administreerimiseks on vaja rohkem ressursse (Alas *et al.*, 2015, lk 47; Chung, 2014, lk 4; Chung, 2018, lk 13). Oma 2015. aasta manifestis on Eesti Tööandjate Keskliit (ETKL) lubanud kasutada enam paindlikke töövorme ning edendada seda läbi koostöö teiste tööandjatega (Eesti Tööandjate Keskliit, 2014, lk 18). Eestis on kindlasti palju ettevõtteid, kes sooviksid kaugtööd võimaldada, kuid puudub kogemus ja julgus selle juurutamiseks. ETKL poolt koostatud manifest võiks olla aluseks teistele ettevõtetele selles osas edasi liikumiseks.

Toetudes eelpool käsitletud teooriale, võib teha järelduse, et Eesti ettevõtjad on juba kaugtöö töövormi kasutusele võtnud ning eesmärk on seda jätkata. Aastal 2017 sõlmisid ETKL ning Eesti Ametiühingute Keskliit kaugtöö kokkuleppe, mille eesmärk on vähendada uue töövormiga kaasnevad riske ja hirme ning aidata kaasa selle kasutamisele ja edendamisele (Kadarik & Osila, 2017, lk 8). Kaugtöö osas puuduvad seda otseselt reguleerivad õigusaktid, kuid Euroopa Liidu tasandil on sõlmitud sotsiaalpartnerite raamkokkulepe, mis aitab seda töövormi reguleerida (Käärats *et al.*, 2007). Õigusaktide olemasolu julgustaks rohkem töandjaid, kuna kaugtöö tegemisel on erinevaid aspekte, millega tuleb arvestada nii töandjal kui töötajal – tööõnnetused, kulude hüvitamine ja palju muud.

Tööturul on hetkel toimumas suured muutused just töötajate nõudmiste osas töandjatele. Uue generatsiooni töötajad peavad oluliseks vabadust, paindlikkust ja uusimat tehnoloogiat. Nende aspektide võimaldamine muudab töandja atraktiivseks ning läbi selle hoiab tööjõu voolavuse väiksena. Tihti puudub töandjal julgus uusi töövorme oma töötajatele võimaldada, samuti puuduvad selle kohased regulatsioonid. Kuid soovi korral saab kaugtöö tegemist oma organisatsiooni kultuuriga ühendada ning sellest võidaksid nii töandjad kui töötajad.

1.3. Kohalike omavalitsuste motiivid kaugtöö rakendamisel, kaugtöökeskuste praktikad ja mõjud

Maapiirkondades ja väikelinnades väheneb ja vananeb elanikkond ning noored lahkuvad, et leida paremaid elu- ja töötingimusi. Elanikkonna kahanemisega vähenevad ka kohalike teenuste tarbimine, mis võib viia koolide, lasteaedade ja haiglate sulgemiseni. Nendest probleemidest ülesaamiseks on KOVidel vaja leida lahendusi, mis tooksid elu tagasi piirkondadesse, kus suurimaks probleemiks on tööpuudus.

Samasuguseid probleeme on täheldatud ka Eesti naaberriigis Lätis. Maapiirkondade arengu raskuseid on süvendanud üleminek plaanimajanduselt turumajandusele viimase kümnendi jooksul. Kuigi Lätis on arvukalt keskmisi ja väikelinnu, koondub peamine majandustegevus siiski pealinna ja selle lähistele. Maapiirkondade elanikkond väheneb:

1970. aastal elas maal 39% elanikkonnast, aastaks 2011 oli see arv 32%. (Vitola & Baltina, 2013, lk 252)

Tööstusliku ettevõtluse uuesti jalule seadmine äärealadel või seda nullist arendama hakkamine on väga pikk protsess. Kavandatavad poliitilised meetmed maapiirkondades peaksid olema suunatud seal juba olemasolevate ressursside tugevustele, neid arendavad ning pikaajalise toimega. Keskenduda tuleks ka teadmuse suurendamisele ja ümberõppele, mis aitavad kaasa arengule ning ei nõua liiga suuri ressursikuluseid. (Nuur & Laestadius, 2010, lk 304)

Ühiskondlikul tasandil on kaugtöö rakendamise üheks olulisemaks ajendiks tööhõive suurendamine, seda eelkõige vanemaealiste, väikelastega naiste, puuetega inimeste ja äärealade elanike kaudu, kellele paindlikkus tööajas ja asukohavabadus on olulised märksõnad (Arvola, 2008, lk 73; RAKE, 2012, lk 66). Samuti võib kaugtöö kaudu edendada kohalikku ettevõtlust ja tõsta piirkonna konkurentsivõimet ning läbi soodustavate meetmete meelitada ligi uusi investeeringuid (Adamsone *et al.*, 2013, lk 24). Pyöriä (2011, lk 393) väidab, et kaugtöö rakendamine aitab inimestel olla keskkonnasäästlikumad läbi vähenenud autosõidu kilomeetrite ning samuti kahandab see liiklusõnnetuste tekkimise riski. Kuna kaugtöö võimalus vähendab inimeste igapäevast transpordi vajadust, vähenevad ka kasvuhoonegaaside kogused, kuid selle mõju suurust ja olulisust täpsemalt mõõta ei ole olnud võimalik (Buttazzoni *et al.*, 2009, lk 18). Tabelis 4 on välja toodud peamised ühiskondlikud mõjud kaugtöö rakendamisel.

Tabel 4. Ühiskondlikud mõjud kaugtöö rakendamisel

Majanduslikud mõjud	Sotsiaalsed mõjud
<ul style="list-style-type: none">• Ettevõtluse kasv• Piirkonna konkurentsivõime kasv• Suurem maksude laekumine	<ul style="list-style-type: none">• Töökohtade arvu suurenemine• Migratsiooni vähenemine piirkonnast• Avalike teenuste kättesaadavus• Keskkonnasäästlikus• Piirkonna atraktiivsuse kasv

Allikas: Adamsone *et al.*, 2013, lk 23, autori koostatud

Sotsiaalset kapitali on aina enam hakatud vaatlema ka majandusliku kasvu tootjana läbi kogukondade arengu (Abbott & Yoong, 2005, lk 422). Foley & Martin (2000, lk 783) on märkinud, et kohaliku elu edendamiseks on vajalik luua mitmekülgseid suhteid kõikide huvigruppide vahel, kuna kohalikud elanikud soovivad olla aina enam kaasatud. Kohalike projektide elluviimiseks on tavaliselt kogukonnas nn. võtmeisik, kes võtab initsiatiivi ja esindab kogukonna huve (Abbott & Yoong, 2005, lk 430-431). Kogukondade ühtehoidmine ja koostöö aitab elavdada maapiirkondade elu ja muuta seda atraktiivsemaks nii kohalikele elanikele kui ka sinna uute elanike meelitamiseks.

Piirkondliku ja isegi riikliku arengu üheks soodustavaks komponendiks on loetud nn. loovat klassi (Nuur & Laestadius, 2009, lk 2). Richard Florida (2001) teooria kohaselt töötavad loovasse klassi kuuluvad inimesed teadmuspõhistes majandusharudes. Nad on kõrgelt haritud ning neid iseloomustab loov ja iseseisev mõtlemine, mis aitab neil näha ja lahendada probleeme, mis ei ole nende igapäeva tööülesannetega seotud (Florida, 2001). Kohalikud kogukonnad vajavad aktiivseid ja loovaid võtmeisikuid enda keskele, et leida lahendusi ning võimalusi oma elujärje parandamiseks. Florida (2001) sõnul on oluline püüda noori koolilõpetajaid, kuna nende teadmised ja oskused on kõige kaasaegsemad ning uute ideede realiseerimisel on nad töökad ja julged. Samuti on noortele suunatud piirkonnad atraktiivsed ka vanemaealistele loovatele inimestele.

Suurte linnapiirkondade kasv on toonud kaasa ka soovimatuid tagajärgi, milleks on loodusmaastike hõivamine elukohtade juurde tekitamiseks, liigest autopõhisest pendelrändest tingitud kesskonnamõjud, sotsiaalsete infrastruktuuride puudulikkus ja palju muud (Siseministeerium, 2014, lk 8). Sellised nähtused on hakanud mõjutama inimeste otsuseid elukeskkonna valikute osas. Näiteks Rootsis on toimumas tagasiränne piirkondadesse, kust toimus algne väljaränne või kust on pärit nende juured (Nuur & Laestadius, 2010, lk 8). Tekkinud on ka nähtus nimega elustiilimigratsioon, mis hõlmab endas inimeste rännet, kes ostivad head elu ja põgenevad oma praeguse elukorralduse eest otsides era- ja tööelu tasakaalu, elukvaliteedi säilitamist ning vabanemist eelnevatest piirangutest (Benson & O'Reilly, 2009, lk 610). Muutes piirkonna elukeskkonna elustiilimigrantide jaoks atraktiivseks sihtkohaks, võib loota migratsiooni, sotsiaalsete ja demograafiliste näitajate kasvule (Keskpaik, 2008, lk 101). Eestis on

palju piirkondi, kus looduse poolt loodud keskkond on väga sobiv elukeskkonnaks, kuid elukvaliteet teenuste kättesaadavuse poolest vajab arendamist.

Euroopa Liit on viimasel ajal uurinud, kuidas tänapäeva IKT vahendid suudaksid kaasa aidata maapiirkondade arengule. Kuna põllumajanduse osatähtsus peamise tööandjana maapiirkondades väheneb, soovib Euroopa Liit oma poliitikaga mitmekesistada majandustegevusi nendes piirkondades (Grimes, 2000, lk 16). Teadmistepõhine majandus on soodustanud teadmisekesksete ettevõtete arengut, kus töö on asukohavaba ning sõltub hoopis töötaja oskustest ja kvalifikatsioonist (Arrak, 2008, lk 21). Grimes'i (2000, lk 19) sõnul on üheks potentsiaalseks Euroopa Liidu regionaalpoliitiliseks meetmeks läbi IKT arengu peetud kaugtööd.

Uuringud on näidanud, et investeeringud IKT võrgustikku äärealadel on majanduse soodustamiseks ja arenguks olulise tähtsusega (Kitrinou *et al.*, 2004, lk 65). Kaugtöötegemise võimalust Eesti riigis toetavad kiire internetiühenduse ning mobiilse interneti levik, kuid ka Eesti elanikkonna kõrge digioskuste tase, mis võimaldab kohaldada paindlikke töövorme (Technopolis Group & RAKE., 2017, lk 19). Eesti Regionaalarengu Strateegia 2014-2020 käsitleb kaugtööd samuti kui ühte meetet maapiirkondade inimeste tööturule kaasamiseks ning toetatakse IKT vahendite kasutamist kaugtöö võimaluste tekitamiseks nii organisatsioonide kui kodanike poolt (Siseministeerium, 2014, lk 24; 44). Üheks kaugtöö soodustamise viisiks maapiirkondades on avada KTK.

KTKde kontseptsioon on tihedalt seotud kogukonnaga ning nende poolse algatusega (UNDP, 2006, lk 2). Initsiaatoriks võib olla keegi kogukonna liige –ettevõtja, sotsiaaltöötaja, kohalik aktivist, kooliõpetaja või poliitik. Keskuse arenguks ja edukuseks on vajalik, et pakutav teenus esindab kogukonna huvisid ja ootuseid (UNDP, 2006, lk 7). Kaugtöökeskuse avamisel tuleb arvestada kolme osapoolega ehk peamiste huvigruppidega – KOV, ettevõtja ning kogukond. Keskuste toimimiseks on vajalik leida nende ühisosa, alles siis saab sellest loota majanduslikku ja sotsiaalset kasulikkust kõigile (Adamsone *et al.*, 2013, lk 25). Samuti peab piirkonnas olemas olema nn. kriitiline mass, kes loodava KTK teenuseid tarbivad.

Enamus regionaalseid KTKsid tegutseb mittetulundussektori eestvedamisel. Kuna teenused, mida sealsed keskused pakuvad, ei too sisse piisavalt lisatulu, siis on raske saavutada iseseisvust ning äratasumist majanduslikus mõttes. Ungari KTKde näitel suudetakse teenuste müügist saadud tuluga katta ainult kolmandiku tegevuskuludest. Selle taga on enamasti kohalikud ettevõtjad, kes kasutavad KTKde teenuseid enda igapäeva töö tegemiseks. Teine kolmandik saadakse koha KOVilt rendipindade, tehnika ja tööjõukulude katmise näol ning ülejäänud eelarveread tasutakse rahvusvaheliste organisatsioonide programmidest tulevate toetuste abil. (UNDP, 2006, lk 3)

KTKde rahastamine erineb riigiti ning oleneb, kas keskus avatakse arenenud riigis või toetust vajavas riigis. Esimestel juhtudel rahastavad seda ettevõtmist KOVid või riigi valitsused. Teistel juhtudel toetavad keskuste avamist ja edasist tööd erinevad riiklikud või rahvusvahelised organisatsioonid, mis on seotud kas kohaliku elu arendamisega, hariduse ja tööhõive edendamisega. Selliste kaugtöökeskuste rahastamisel erasektor on enamasti toetaja rollis näiteks annetuste läbi. (Oestmann & Dymond, 2001, lk 7)

UNDP (2006, lk 35) on võrrelnud ka KTK eestvedaja motiive era-, avaliku sektori kui ka kogukonna lõikes (tabel 5). Kõikidel on oma eelised ja puudused just regionaalsete KTKde avamise seisukohast. Et kõiki osapooli rahuldada, oleks mõistlik teha koostööd – avalik sektor, kui rahastuse toetaja; kogukond, kui eestvedaja ning erasektor kui sponsor.

Tabel 5. KTK eestvedaja rolli eelised ja puudused sektorite lõikes

Sektor	Eelised	Puudused
Erasektor	<ul style="list-style-type: none"> • Ärivõimalused • Kasumi teenimine • Uuendused ja areng 	<ul style="list-style-type: none"> • Piiratud eelarve • Sotsiaalsete huvide puudumine • Liigne sõltuvus ärist
Avalik sektor	<ul style="list-style-type: none"> • Finantsstabiilsus • Avalik huvi teenuse pakkumisel • Võrdne kohtlemine 	<ul style="list-style-type: none"> • Poliitiliselt kallutatud • Vähem paindlik • Huvipuudus
Kogukond	<ul style="list-style-type: none"> • Kohalike huvide esindamine • Ressursside koondamine 	<ul style="list-style-type: none"> • Suur vastutus • Juhtimisprobleemid • Hübriidorganisatsioonid

Allikas: UNDP, 2006, lk 35 (autori koostatud).

Eelnevale tuginedes võib väita, et regionaalsed KTKd on loodud sotsiaalsetel eesmärkidel ning nende isemajandatavus on küsitav. Kuna eestvedaja on enamasti mittetulundusühing, siis ei ole ka eesmärgiks omanikele tulu teenimine. Sellistel puhkudel on vajalik avaliku sektori sekkumine finantsiliste vahenditega. Alternatiiviks on erinevate töö- ja maaelu edendamise toetusteks loodud fondide projektid, kust rahalits toetust taotleda. Samuti peaksid kaugtöökeskused pakkuma lisateenuseid, mille kaudu teenida tulu.

Ungari on olnud eeskujuks pajudele teistele riikidele oma KTKde võrgustikuga. Nende esimesed regionaalsed keskused avati 1996. aastal mittetulundussektori koostöös rahvusvaheliste organisatsioonidega. Keskuste edukas toimimine ajendas KOVe osalema projekti rahastuses ning moodustama partnerluse, mille kaudu leiti alternatiivseid lahendusi regionaalse hariduse, tööhõive, sotsiaalteenuste ja paljude muude teemade jaoks. (UNDP, 2006, lk 3)

Avaliku sektori eesvõtmisel on rajatud KTKsid näiteks Koreas (Errichiello & Pianese, 2016, lk 6). Sealse KTK võrgustiku eesmärgiks on teenindada nii avaliku- kui ka erasektori töötajaid, et vähendada ummikuid ning läbi selle ka õhusaastet. Samuti oli see alternatiiviks kodus töötajatele, kes said kaugtöökeskuse abil oma töö ja eraelu tasakaalustada. Keskuste jaoks kasutati olemasolevaid hooneid ning koostöös teiste avaliku sektori organisatsioonidega rajati Koreas kokku üle viiekümne KTK. Mõjuteguritena võib siinkohal välja tuua nii avaliku sektori planeeritud keskkonnasäästlikkuse kui ka töötajate heaolu läbi ajalise ja rahalise kokkuhoiu, mis muidu tööle sõitmiseks kulub.

Erasektori algatusel avatud KTKd võivad olla näiteks suurkorporatsioonide keskused nende endi töötajatele (Errichiello & Pianese, 2016, lk 6-7). Samsung Electronics avas Koreas kaks KTKd eesmärgiga vähendada oma töötajate sõiduaega kontorisse, pidades silmas just lastega peresid. Keskused olid avatud ööpäevaringselt ning lisaks tööks vajalikule keskkonnale oli loodud ka vabaajaveetmise ja puhkeruumid. Läbiviidud küsitlustes töötajad kinnitasid, et see aitas nende töö produktiivsust suurendada ning töö ja eraelu tasakaalu paremaks muuta. Siinkohal tegutses tööandja oma töötajate huvides ning vastutasuks sai paremad töötulemused ja motiveeritumad töötajad.

Erasektoris on ka väikeettevõtted, kes on avanud nn. ühiskontori, milles töökohtasid vastavalt vajadusele ja soovile tasu eest kasutada antakse (Capdevila, 2014, lk 13-14). Tihti rendivad väikeettevõtted välja oma enda kontori pinda, et vähendada sellega kaasnevat kulusid. Sellised koostöötamiskeskused on olulised kohaliku ettevõtluse arendamise, teadmiste jagamise ja erinevate koostöövormide tekkimise seisukohast, kuna kontoripinda jagavad eri oskuste ja taustadega professionaalid. Selle tõttu peaks ka avalik sektor koostöökeskuseid toetama, andes neile maksusoodustusi või madala hinnaga ruume rendile. Kindlasti ei tohiks KOV sekkuda nende igapäeva töösse, kuna see võib kogukonna innukust vähendada. Selliste KTKde tegutsemise mõjutegurid oleksid ilmselt kõige suuremad nii ettevõtjale, kogukonnale kui ka KOVile, kuna uued ettevõtted ja suurenenud sissetulekud toovad kasu kõikidele osapooltele.

Erasektori ja avaliku sektori koostöös avati KTK Hollandis, mille algataja oli Amsterdami linnavalitus (Errichiello & Pianese, 2016, lk 7). Kuna paljud inimesed olid sunnitud kaugemal asuvatest asulatest igapäevaselt Amsterdami suurettevõtte peakontorisse tööle sõitma, sooviti seda vähendada KTK avamise kaudu. Projekt kukkus läbi ning selle edasiseks toimimiseks tuli muuta teenuse kontseptsiooni ning tarbijat. Keskusest sai koostöökeskuseks, kus võisid tööl käia erinevate ettevõtete töötajad ning väikeettevõtjad. Kommunikatsiooni paremaks toimimiseks sisustati keskus heal tasemel tehnikaga, avati lastehoid ja restoran ning töökoha eest maksavad töötajad kas aastapõhist või ühekordset tasu. Tänu muudatustele teenuse sihtgrupis ja sisus, on projekt tänaseks õnnestunud ning KTK täituvus on 100%. Selle näite puhul võib välja tuua asjaolu, et KTKsid tuleks avada kogukonna huvisid silmas pidades ning pakkuda teenust, millele on nõudlust.

KTK eestvedajana nähakse eelkõige kogukonda, kui tegemist on sotsiaalse ettevõtmisega. KOV sellisel juhul abistab kas rahaliselt või näiteks üüripindade näol. Eraalgatuslikud KTKd on enamasti loodud ärielistel eesmärkidel suurematesse keskustesse ning nende tegevusse avalik sektori sekkuda ei tohiks. Parim lahendus regionaalsete piirkondade puhul oleks kogukonna ja KOVi koostöö, kuna KTK rahuldab oma funktsioonidega mõlema osapoolte huvisid – töötajad saavad endale lubad

paindlikkust ja töö- ning eraelu tasakaalu, KOV rohkem inimesi enda piirkonda ning läbi selle ka sotsiaalsed kapitali ning maksutulu.

2. EESTI KAUGTÖÖKESKUSED

2.1. Uurimismetoodika tutvustus ja Eesti kaugtöökeskuste ülevaade

Käesolev peatükk tutvustab uurimustöö eesmärki ja huvigruppe, samuti selgitatakse uuringu empiirilise osa koostamiseks kasutatavaid meetodeid ning tuuakse välja nende eelised ja puudused. Seejärel kirjeldatakse valimi moodustamist ja selgitatakse uurimustöö piiranguid. Peatükk sisaldab ka ülevaadet Eestis tegutsevatest KTKdest ja nende ajaloost.

Uurimustöö eesmärgiks on välja selgitada Eesti KTKde tegutsemise alused ning nende mõjutegurid. Sealt edasi on võimalik teha järeldusi, kes on või kes võiks olla KTKde avamise initsiaator ning kes peaksid Eestis tegelema KTKde avamisega. Teiseks eesmärgiks on jaotada hetkel tegutsevad KTKd regiooniti ning liigiti. Kuna vastavasisulist uuringut ei ole enne Eestis läbi viidud, siis on see KTKde tegevuse selgitamiseks ja kaardistamiseks heaks allikaks. Uuringu huvigruppideks on KOVid, kohalikud kogukonnad (sh. töötajad) ja ettevõtjad. Kuna kõikidel huvipooltel on KTKde tegutsemisega seonduvalt erinevad eesmärgid, siis on vajalik KTKde tegevuse mõjud eraldi huvipoolte alusel välja tuua.

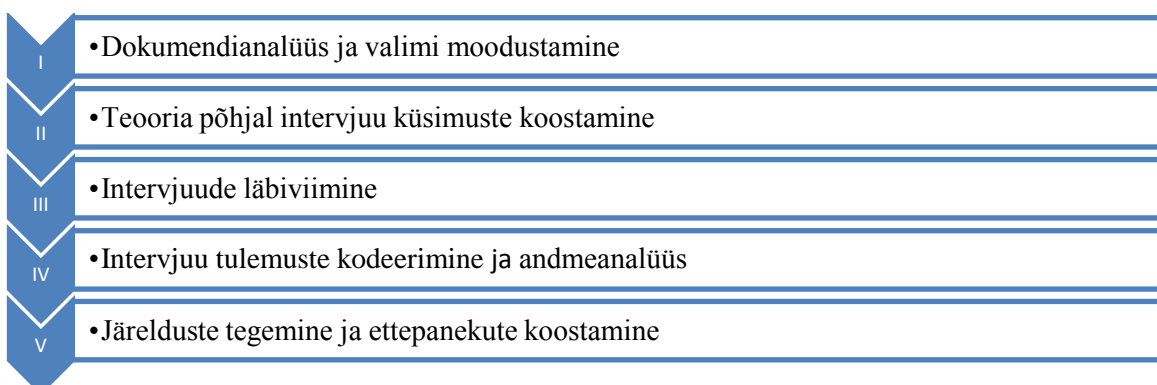
Uuringu eesmärgi saavutamiseks on oluline mõista ja selgitada nähtuseid, mis ei ole numbriliselt struktureeritud. Samuti on oluline aru saada kontekstist, mis on seotud uuritavate objektidega, et sellega arvestada. Sellest lähtuvalt on metodoloogiaks valitud juhtumiuuring, mis tugineb pool-struktureeritud ja struktureerimata intervjuudel, dokumendianalüüsil ning osalt ka vaatlusel (Saunders *et al.*, 2009, lk 146). Valitud meetodite eelised ja puudused on välja toodud tabelis 6.

Tabel 6. Uurimismeetodite eelised ja puudused (autori koostatud)

Meetod	Eelised	Puudused
Intervjuu	<ul style="list-style-type: none">• Paindlikkus• Kontekstiga arvestamine• Teema süvitsi käsitlemine	<ul style="list-style-type: none">• Mitmeti tõlgendamine• Materjali pealiskaudsus• Uuringu tulemuste ülekantavus
Dokumendianalüüs	<ul style="list-style-type: none">• Varasemad uuringud sisaldavad juba vastuseid• Võrdlemine uue uuringu tulemustega• Abiks, kui otsene allikas jääb kättesaamatuks	<ul style="list-style-type: none">• Dokumendi relevantsus• Allika usaldusväarsus• Mitmeti tõlgendamine

Allikad: A. Masso, 2011, lk 5; Saunders *et al.*, 2009, lk 320-321; lk 258

Empiirilise osa koostamiseks on autor välja töötanud uurimisplaani, mis on välja toodud joonisel 1. Dokumendianalüüs on valitud esimeseks meetodiks, kuna see annab esmase ülevaate uuritavate objektide kohata ning paneb aluse edasisteks tegevusteks. Teooria põhjal on intervjuu küsimused jagatud temablokkideks ning koostatud on suunavad küsimused poolstruktureeritud intervjuude läbiviimiseks. Intervjuudeks ettevalmistatud küsimused on leitavad lisa 1.



Joonis 1. Uurimustöö plaan etappide lõikes (autori koostatud)

Dokumendianalüüsi aluseks on kasutatud kodulehti, erinevaid artikleid ja dokumente, mis on kättesaadavad läbi veebikeskkonna. Andmete otsingul olid abiks märksõnad: kaugtöö, kaugtöökeskus, kaugtöökontor, koostöötamisekeskus, *hub*, kontorihotell, koostöökeskus ja vabakontor. Olulist informatsiooni antud teema kohta sisaldab Targa Töö Ühingu koduleht (<http://smartwork.ee/>), mille tegevus kahjuks tänasel päeval jääb tagasihoidlikuks. Samuti on Targa Töö Ühing kaardistanud Eesti kaugtöökeskused, kuid andmed pärinevad aastast 2011 ning neid ei ole uuendatud (Targa Töö Ühing, 2011).

Antud lõputöö raames on KTKde uuringusse kaasatud Eesti väikelinnadesse ja maapiirkondadesse jäävad keskused, kuna just läbi nende tegevuse on võimalik mõjutada Eesti maapiirkondade arengut. Tallinna ja Tartu kaugtöökeskused on valimist teadlikult välja jäetud. Hetkel aktiivselt tegutsevate KTKde kontaktid on leitud nende kodulehtedelt ning Eesti kaugtöökeskuste kaardilt. Samuti kuuluvad valimisse kohaliku omavalituse esindajad, kelle valitsemisalas KTK asub. Nende kontaktid on saadud omavalitsuste kodulehelt. Struktureerimata intervjuud on läbi viidud ka KTKde klientidega ehk inimestega, kes seal pakutavaid teenuseid tarbivad. Detailselt on uurimistöö valim esitatud tabelis 7.

Tabel 7. Valimi ja meetodite nimekiri (autori koostatud)

Allikas	Meetod	Teema	Piirkond	Aeg
Eesti Kaugtöö Ühingu endine juht Kadri Seeder	Intervjuu (telefon)	KTK ajalugu		04/2019
Rõuge Kaugtöökeskus Taavi Karu	Intervjuu (telefon)	Avatav KTK	Võrumaa	04/2019
Edukontor Mele Pesti	Intervjuu	Tegutsev KTK	Saaremaa	04/2019
Forwardspace Silver Smeljanski	Intervjuu	Tegutsev KTK	Pärnumaa	04/2019
Pärnu Linnavalitsus Aare Raev	Intervjuu	KOV-i koostöö piirkonna KTKga	Pärnumaa	04/2019
Saaremaa Vallavalitsus Madis Kallas ja Kristiina Maripuu	Intervjuu (telefon)	KOV-i koostöö piirkonna KTKga	Saaremaa	04/2019
Töötajad, vabakutselised (2 tk)	Intervjuu	Forwardspace teenused	Pärnumaa	04/2019
Töötajad, vabakutselised (2 tk)	Intervjuu	Edukontori teenused	Saaremaa	04/2019

Valimi moodustamiseks kasutati ettekavatsetud valimi meetodit, mille juures töö autor lähtus juba teadaolevast informatsioonist (Õunapuu, 2014, lk 143). Lõpliku valimi KTKde seas tingis asjaolu, et mõned KTKd ei olnud huvitatud uuringus osalemast või ei leidnud sobivat aega intervjuu läbiviimiseks. Sellest tulenevalt sisaldab uurimustöö teatud piiranguid üldistuste tegemisel. Samas on Eestis aktiivselt tegutsevate KTKde esindajad antud uuringus esindatud. Piirangute hulka võib ka lugeda asjaolu, et intervjuud viidi läbi keskuste eestvedajate ehk võtmeisikutega, kelle suhe keskuse tegevusega võib olla emotsionaalne ning sellest lähtuvalt ka subjektiivne.

Intervjuu küsimuste koostamisel on tuginetud teoreetilises osas kogutud informatsioonil. Peamised teemad, mida KTKde uuringus kajastatakse, on toodud tabelis 8. Teoreetikud omavad keskuste toimimise kohta erinevaid seisukohti. Intervjuu küsimused otsivad vastuseid, millised seisukohad kehtivad Eesti KTKde toimimise osas.

Tabel 8. KTKde toimimise teoreetilise seisukohad (autori koostatud)

Teema	Teoreetilised seisukohad	Allikas
Algatus	Kogukond	UNDP, 2006; Abbott & Yoong, 2005
	Avalik sektor	Errichiello & Pianese, 2016
Asukoht	Asuvad linnades	Kojo & Nenonen, 2017
Rahastus	Läbi projektide ja toetuste Erakapital	Oestmann & Dymond, 2001; UNDP, 2006 Capdevila, 2013
Toimetulek	Ei ole isemajandavad ilma toetusteta	UNDP, 2006
Teenused	Ettevõtlust toetavad lisateenused	Kojo & Nenonen, 2017
	KOV-i teenused	Adamsone <i>et al.</i> , 2013; UNDP, 2006
Koostöö KOViga	Toetavad rahaliselt või läbi kinnisvara rendi	Oestmann & Dymond, 2001; UNDP, 2006
	Ei tohiks keskuste tegevusse sekkuda	Capdevila, 2013
Edu tegurid	Maksutulu	Adamsone <i>et al.</i> , 2013
	Ettevõtluse elavdamine	Nuur & Laestadius, 2010
Teenuse kasutajad	Eraettevõtjad, vabakutselised	Kojo & Nenonen, 2017
Ettevõtlusvorm	MTÜ	UNDP, 2006
	Osaühing	Capdevila, 2013; Errichiello & Pianese, 2016; Kojo & Nenonen, 2017

Poolstruktureeritud intervjuu meetod andis võimaluse rääkida intervjuueeritavate isikutega vabalt ning valida teemasid vastavalt olukorrale. Autor pidi siiski kontrollima, et kõik teemad ja küsimused said intervjuu käigus kaetud. Intervjuud toimusid silmast silma, va. kolme intervjuueeritavaga, kellega toimus vestlus telefoni teel. Intervjuude pikkus oli orienteeruvalt 60 minutit ning keskeltläbi 20 minutit oli aega keskuste ruumidega tutvumiseks. Keskustes tööd tegevate inimestega viidi läbi struktureerimata intervjuud, mis kestsid keskeltläbi 10-15 minutit.

Pärast intervjuude läbiviimist transkribeeris töö autor vestlustest saadud informatsiooni ning jagas vastused vastavalt teooriast tuletatud teemadele. Valimi väiksuse tõttu ei

olnud vajalik kasutada spetsiaalseid transkribeerimise programme. Intervjuu käigus tehtud märkmed ning salvestatud helifailid olid aluseks uuringu tulemuste kodeerimisel.

KTKde kontseptsioon jõudis Eestisse 2008. aastal, kui Hiiumaal Emmastes avati esimene keskus. Projekti algatus ning ka rahastus tuli läbi Euroopa Liidu ning MTÜ Arhipelaagi EQUALi koostöö (Targa Töö Ühing, 2008). Sellele järgnes paari aastase vahega veel teinegi piirkond – Laulasmaa Kaugtöökeskus, mis sai esimeseks plaanitavast viieteistkümnest Eesti Kaugtöö Ühingu poolt avatavast keskusest. Laulasmaa KTK avati eesmärgiga pakkuda võimalust töötada elukoha lähedal, soodustada ettevõtluse arengut ning aidata kaasa tööhõive suurendamisele. Rahastamisel oli abiks ka Keila vald. (Targa Töö Ühing, 2010)

Aastaks 2011 oli Eesti kaugtöökeskuste kaardile (Targa Töö Ühing, 2011) märgitud 32 asukohta, kus oli võimalik kaugtööd teha. Tänapäevaks on enamus nendest keskustest oma tegevuse lõpetanud. Targa Töö Ühingu juht Ave Laas on märkinud, et selle põhjuseks oli ajastus. Toimumas oli digitaalne murrang, mille tulemusena inimesed said endale juba lubada nii sülearvuteid kui ka interneti teenust kodus. Seetõttu vähenesid ka projektide rahastused, mis maapiirkondade digitaliseerimist toetasid (Pesti, 2017).

Kaugtöökeskuste rahastamine toimus läbi Euroopa Sotsiaalfondi (Targa Töö Ühing, 2010), kuid paljudel juhtudel toetas keskuse tegevust rahaliselt ka KOV. Üheks näiteks kodanikualgatuse ning avaliku sektori koostööst keskuste loomisel ongi juba mainitud Laulasmaa KTK. Nimetatud KTK puhul Keila vald toetas keskuse tegevust nii rahaliste vahenditega kui ka teavitustööga. Kahjuks jäi KTKs kaugtööd tegevate inimeste osavõtt kesiseks ning keskuse edasiseks toimimiseks oli vajalik leida lisateenuseid ja sissetulekuid. (Hea Kodanik, 2011)

Eesti Kaugtööühingu endise juhi Kadri Seederi sõnul sobisid tühjalts seisvad rahvamajad hästi KTK ruumideks. Kuid tihti pidi nendes ruumides enne tegevuse alustamist põhjaliku remondi tegema. Kaugtöö edendamise asemel pidid eestvedajad tegelema ehitustegevusega ning bürokraatiaga, mis selle ümber tekkis. Samuti ei tahtnud inimesed selle teenuse eest raha maksta ning ootasid, et selline kogukonna teenus oleks neile tasuta. Maapiirkonnas ei saa töölaurendi äri olla kunagi kasumlik. Siinkohal oleks

vajalik olnud KOVi sekkumine ning seda projekti oleks pidanud vaatama kui elustiili toetamist ettevõtluse toetamise asemel.

Eesti KTKsid võib eristada nii nende piirkondliku asukoha kui ka ärimudeli baasil. Suuremates linnades nagu Tallinn ja Tartu, asuvad koostöötamiskeskused (*co-working spaces*), kontorihotellid (*serviced office*) ja *hub*-id. Nende eripäraks võib lugeda asjaolu, et keskused on suuresti ellu kutsutud ärielistel eesmärkidel ning nende peamised teenuste kasutajad on noored, IT-sektori töötajad, *start-up* ettevõtjad ning muud alustavad ettevõtted. Selliseid KTKsid iseloomustavad kõrgtehnoloogilised lahendused, disainilt uusimate trendide järgi sisustatud ruumid ning laiaulatuslikud lisateenused. Ärimudeli aluseks on neil enamasti kinnisvara rendi teenus, mille läbi soovitakse teenida kasumit ning pakkuda seeläbi parimat teenust. Ettevõtlusvormiks on osaühing.

Väikemates linnades ning maapiirkondades leidub väga erinäolisi keskuseid. On olemas veel pea kümne aasta taguse mudeli baasil kogukonnakeskset tüüpi keskuseid, kuid ka täiesti uusi *hub* tüüpi keskuseid. Viimased pakuvad lisaks kaugtöötamiseks vajalikule istekohale veel palju erinevaid ettevõtluse arendamiseks vajalikke teenuseid näiteks koolituste või ühisürituste näol. Ettevõtlusvormiks on enamast mittetulundusühing (MTÜ) ning keskuse tegutsemise eesmärk on kogukonnakeskne. Kõik veebimaterjalide põhjal leitud KTKd ning nende jagunemine tüübiti on välja toodud töö lisas 2.

KTKde piirkondlik jagunemine toob selgelt välja, et suuremates linnades on nõudlus sellise teenuse järgi suurem. Tallinnas on ühiskontoreid üheksa, kuid neid võib kiiresti veelgi juurde tekkida. Tartus on hetkel tegutsevaid KTKsid kolm. Võrumaal tuntakse kaugtöö tegemise vastu samuti huvi ning on ettevõtteid, kes pakuvad lauarendi teenust lisaks oma põhitegevusele. Rõugesse planeeritav uus KTK peaks aga MTÜ Rõuge Kaugtöökeskuse eestvedaja Taavi Karu sõnul koondama piirkondlikud KTKd ühise organisatsiooni alla, et edendada koostööd ja kohalikku elu. Uut koostöötamiskeskust planeeritakse ka Hiiumaal #HubHiiumaa nime all, mille eestvedajad on inspiratsiooni saanud Tallinnas asuvast Spring Hub ettevõttest (HubHiiumaa, *n.d.*).

Eraldi liigina võib välja tuua inkubaatorid, mis otseselt laua rendi teenust ei paku, kuid on suunatud samale segmendile, kes ka KTKde teenuseid kasutavad. Inkubaatorid

võtavad enda ruumidesse vastu ettevõtteid, kes kvalifitseeruvad nende poolt ette kirjutatud kriteeriumitele ja nende ruumides töötavad ainult inkubaatori liikmed. Märkimist väärib aga asjaolu, et Eesti eri paigus asuvad inkubaatorid ja KTKd on kokku leppinud riskasutuse oma teenustes, mis tähendab, et nende kliendid saavad teiste regioonide keskustes soodsatel tingimustel kasutada kaugtöö eesmärgiks kasutatavaid ruume. Need inkubaatorid on toodud välja ka Eesti KTKde nimekirjas.

Eesti KTKde uuringus kasutatakse kahte meetodit: dokumendianalüüs ja intervjuu. Esimene meetod annab ülevaate olemasolevatest keskustest, aitab neid eri liikideks jagada ning piirkonniti eristada. Dokumendianalüüsi tulemusena selgus, et Eestis tegutseb väga vähe regionaalseid KTKsid. Nende uurimiseks valitud intervjuu meetod annab võimaluse saada detailset informatsiooni KTKde toimimise aluste ning mõjutegurite kohta.

2.2. Kaugtöökeskuste uuringu tulemused ja analüüs

Intervjuude tulemused esitatakse antud alapeatükis teooria põhjal koostatud teemade kaupa ning kokkuvõtlikult on tulemused KTKde lõikes välja toodud tabelis 9. Kuna Rõuge Kaugtöökeskus ei ole veel oma tegevust alustanud, siis sellest lähtuvat ei olnud võimalik kõikide teemade osas sisendit saada. Kuid olemasolevatest vastustest võib siiski leida sarnaseid mustreid kõikide uuringus osalenud KTKde vahel.

Tabel 9. Kokkuvõtlikud intervjuu tulemused KTKde kaupa (autori koostatud)

Teema	Pärnu	Saaremaa	Rõuge
Keskuse algataja	Kogukond	Kogukond	Kogukond
Keskuse asukoht	Linn	Linn	Alevik
Rahastus	Projektid + renditulu	Projektid + renditulu	-
Toimetulek	Isemajandav	Isemajandav	-
Koostöö KOViga	Läbi kinnisvara	-	Omafinantseering
Mõjutegurid	Ettevõtluse areng + maksutulu	Kogukonna edendamine	Koostöö kogukonna vahel
Teenuse kasutajad	Vabakutselised ja väikeettevõtjad	Vabakutselised ja väikeettevõtjad	-
Ettevõtlusvorm	MTÜ	MTÜ	MTÜ

KTKde algatajateks on olnud kogukonna liikmed ning nõudlus on tekkinud enda vajadustest. Nii Pärnu kui Saaremaa KTK eestvedajad on nooremas eas läinud kodulinnast mujale tööle, õppima ja kogemusi saama, kuid elukeskkonna pärast pöördunud tagasi kodukohta. KTK avamise ajendiks on olnud soov anda kodulinna arengule oma panus, tegeleda vabatahtliku tööga ning arendada kogukonda. Kuna leidis mõttekaaslasi, kes samuti oma panuse anda soovisid, siis moodustati tegevuse alustamiseks juriidiliste kehadena MTÜd.

Pärnu ja Saaremaa kogukondade eesvõtmisel avatud KTKde eesmärgid on samad ning on kokkuvõtlikult järgmised:

- arendada kogukonna ja kohalike inimeste vahelist koostööd,
- luua koostöötamise tingimused,
- julgustada inimesi piirkonda tagasi kolima,
- populariseerida uuenduslikku lähenemist töötamisele, ka noorte hulgas,
- reklaamida kohalikku piirkonda.

Rõuge Kaugtöökeskuse eestvedaja Taavi Karu ütles nende kogukonna poolt loodava keskuse kohta „koos arenemise keskus“, mis näitab samuti tahet edendada ettevõtlust ning kohalikku elu.

Äriliseks eesmärgiks on seatud isemajandamine ehk et keskus suudaks teenida piisavalt tulu, et katta oma tegevusega seotud kulud. Peamiseks sissetulekuallikaks on töökohtade rendist saadud tulu. Lisasissetulekuna pakutakse keskuses asuvate koosoleku ruumide renti erinevate ürituste korraldamiseks. Investeeringute rahastuse jaoks kasutatakse erinevaid projektifonde, mis toetavad MTÜde tegevust: Kodanikuühiskonna Sihtkapital SA, Innove AS ja muud projektirahastuse platvormid. Saaremaa ega Pärnumaa KOVid ei ole KTKsid rahaliselt toetanud. Rõuge Kaugtöökeskus on selles suhtes erand, kuna Leader projektist saadud rahadega hakatakse vana katlamaja ümber ehitama koostöötamiskeskuseks, kuid KOV andis projekti elluviimiseks raha projekti omaosaluse katmiseks.

KTK käimashoidmisel on peamisteks kuludeks ruumide üür, kommunaalkulud ja internet. Kumbki MTÜ ei maksa hetkel oma liikmetele palkasid ning läbi selle on

saavutatud positiivne finantstulem. Mõlema keskuse eestvedajad nendivad, et vaja oleks palgata siiski töötaja, kes keskuse igapäevaste administreerivate tegevuste eest vastutaks. Vastutasuks saaksid eestvedajad keskenduda rohkem teenuse edasiarendamisel, uute projektide läbiviimisele ja ka isiklikele ettevõtmistele. Hetkel on Saaremaa Edukantor palganud tegevjuhi, kuid palgafond peab sissetulekute väiksuse tõttu tulema läbi erinevate projektide. Mele Pesti sõnul oleks lihtsam ruume välja rentida, kui tegutsetaks ainult püsirentnike teenindamisega. Kuid vabakontori idee on südamelähedane ning nad soovivad siiski olla avatud kõikidele kaugtööhuvilistele.

Kontoriga kaasnevate tööülesannete korraldamiseks on Edukantor ka oma püsirentnikega sõlmitud lepingus lisanud klausli, kus vabatahtlikkuse korras panustatakse keskuse tegevusse nõu või jõuga lisaks igakuisele rendimaksele. Sellest lähtuvalt on jagatud ka mõned igapäevased ülesanded püsirentnike vahel. Samuti on rentnikud panustanud läbi enda toodete või teenuste keskuse turundustegevusse.

Kaugtöökeskuste ruumid asuvad mõlemal juhul kesklinnas. See on oluline nii ligipääsetavuse kui nn. kriitilise massi olemasolu seisukohalt. Pärnu keskuse ruumid on renditud linnavalitsuselt, kuna erasektori kinnisvara hinnad on kõrged. Edukantorile pakuti samuti ruume Kuressaare linna poolt, kuid kontseptsiooni mõttes otsustati rentida mujalt, õnneks samuti soodsatel tingimustel. Kahe keskuse ruumiline paigutus erineb selle poolest, et Pärnusse on sisse seatud avatud kontor eraldi koosolekute ruumidega, kuid Edukantoris asuvad eraldi toad, kus 3-4 töökohta. Pärnu KTK Forwardspace eestvedaja Silver Smeljanski sõnul on ka nende käest küsitud just eraldi tubadega kontoriruumi, kuna avatud kontor ei võimalda piisavalt privaatsust olukordades, kus ühes meeskonnas töötavad mitu inimest. Forwardspace plaanib ka seoses sellega oma tegevust laiendada uute ruumide näol.

Nii Edukantor kui Forwardspace pakuvad oma keskuses töökoha rendi teenust. Võimalik on valida erinevate pakettide vahel, mis on jagatud kasutusaja põhiselt ühest päevast kuni fikseeritud lauaga paketi üheks kuuks. Pikemaajalised paketid sisaldavad ka lisateenuseid nagu majasisesed üritused ning 24/7 ligipääsu ruumidele, et põhiteenust atraktiivsemaks muuta. Püsirentnikelt saadud sissetulekute põhjal on ka lihtsam rahavoogusid planeerida. Samas KTK teenus põhineb paindlikkusel ja kliendid on väga

voolava liikumisega. Sellest tulenevalt on ka turgu ja ka keskuse tulu raske prognoosida.

KTK tavateenuse sisse kuuluvad: töölaud, internet, kööginurk, kohv, tee ja joogivesi. Töölauale lisaks keskused ise muid teenuseid ei paku. Näiteks Forwardspace teeb koostööd Tehnopol Startup Inkubaatoriga Pärnu alustavate tehnoloogiaettevõtete inkubatsiooniks, kuid teenust vahendatakse. Samuti on kõikide muude keskuse rentnike vajadustega – keskus pakub kogukonda, kust saab abi ja nõu küsida, olgu selleks raamatupidamisteenus, korterite üürimine või muu spetsiifiline küsimus. Seda võib pidada ka keskuse lisandväärtuseks. Pärnu linna ettevõtluse peaspetsialist Aare Raev tõi välja asjaolu, et kaugtöökeskustel peab olema ka väärtuspakkumine, kuna konkureeritakse nn. tavakontoritega. Selleks ongi KTK töötav kogukond.

KTKs töötavad inimesed on üldiselt rahul pakutavate teenustega ning lisateenuseid, mida veel juurde pakkuda, nad välja tuua ei osanud. Pärnu KTKs töötav noormees tõi miinusena välja ruumi puuduse just selles kontekstis, et avatud kontor ei paku piisavalt privaatsust ning meeskondadena töötamine on selle võrra raskendatud. Edukontori ruumid on aga just väikesteks tubadeks jagatud ning see annab võimaluse koondada meeskonnad privaatsemasse ruumi.

KTK kogukond koosneb seal tööd tegevatest inimestest. Mõlemas piirkonnas on peamiseks teenuse tarbijateks vabakutselised töötajad ja väikeettevõtjad, kes enne keskuse avamist on oma igapäeva tööd teinud kodukontorist. KTK annab võimaluse nendel inimestele leida parema tasakaalu kodu- ja tööelu vahel ning kuuluda nn. kollektiivi. Pärnu KTK kasutajad on enamasti alla kolmekümne aasta vanused noormehed, kes tegelevad IT- arendustega. Küsimusele, kas nad on ka omavahel konkurendid, oli vastus üks – ollakse pigem töökaaslased ja jagatakse üksteisega oma teadmisi ning kliente. Kuressaare kontoris on erinevate erialade esindajate kontsentratsioon suurem ning asukate vanus algab alates kolmekümnest eluaastast.

Kadri Seeder tõi välja peamised kriteeriumid, mis tagavad hea sünergia KTK ruume kasutavate inimeste vahel:

- koos töötavate inimeste ühised väärtushinnangud,

- sarnane töö iseloom,
- ruumide lahendus peab pakkuma teatud eraldatust.

Ainult siis, kui vastavad tingimused on loodud, saab keskuses tekkida kogukonna tunne ja sellest tulenevad hüved, mis loovad KTK lisandväärtuse. Samas just seetõttu võib tekkida ka olukord, kus kollektiivi lisanduv inimene tunneb ennast võõrana ja ei tunne ennast selles töökeskkonnas hästi. Sellisel juhul ei saa temast ka selle teenuse kasutaja.

Suuremate avaliku- või erasektori ettevõtete töötajad satuvad KTKsse tööle näiteks puhkuste perioodidel või juhuslikult. Koostööd tööandjatega ei ole kumbki keskus arendanud ning KTK teenus ei ole ka sellele sektorile suunatud. Edukontor ootaks enda juurde just IT valdkonna inimesi, aga siiani ei ole palju huvilisi sellest sektorist olnud. Forwardspace sõnul on ettevõtjatel huvi siiski selle keskkonna järgi, mis nende kontoris on tekkinud ning tahaksid sellest osa saada. KOVi nägemus koostööst tööandjatega on läbi seal toimuvate koolituste ja ürituste. Samuti võiksid tööandjad saata oma töötajaid KTKsse tööle just uute ideede ja innovatsiooni vaatenurgast. Kohalikud ettevõtjad on siiski toetanud KTK tegevusi läbi sponsorluse, kas pakkudes neile oma tooteid või teenuseid. Vastutasuks on sponsoreid mainitud oma kodulehtedel ning Forwardspace on lisanud nende nimed kontori seinale.

Rahastuse küsimus on KTK toimimise koha pealt väga oluline ning ka emotsioone tekitav teema. Ühelt poolt on tegemist ettevõtlusega, samas on tegu kogukonda toetava teenusega. Nii Saaremaa kui Pärnumaa omavalitused on teadlikud KTK tegevusest ning on nendega suhelnud nii rahastuse kui muudel koostöö teemadel. MTÜde seisukoht on, et KOV peaks neid vähemalt mingil määral rahastama. Siiani ei ole aga kummagi KOVi eelarvest leitud vastavaid vahendeid. Aare Raev leiab, et kuna tegu on siiski ettevõtlusega, siis rahalist toetust andma ei peaks. Samuti ei leia Saaremaa omavalitus vahendeid, et keskust toetada.

Silver Smeljanski leiab, et KOVi eelarvest rahalisi vahendeid saada oleks mugav, kuid samas on see nende tegevuse jaoks piirav faktor. Samuti nendib ta, et äris peavad otsused liikuma kiiresti, KOVi tasandil aga võtab otsuste langetamine bürokraatia tõttu rohkem aega. Suuremad rahasummad aitaksid küll kaasa arengule, kuid kärbiksid nende

motivatsiooni ja loovust. Mele Pesti arvab siiski, et nende tegevus võiks saada püsitoetust kasvõi KTK tegevjuhi palga näol. Kahjuks on aga nende avaldus toetusele tagasi lükatud seoses segadusega toetuste klassifitseerimises. Kuid koostöö mõttes jagab KOV Edukantorile infot erinevatest projektidest, kust nad võiksid toetust saada.

Kuna projektirahastused on KTKde peamisteks sissetuleku allikateks, siis arvab Kristiina Maripuu, et ettevõtlusvorm peaks kindlasti sellisel keskusel olema MTÜ. Suures osas just selle tõttu, et osaühingud ei saa kõikide projektirahastuste konkurssidel osaleda. Samuti MTÜ tegevus annab märku, et KTK tegutseb mitte kasumi teenimise eesmärgil ning seisab kogukonna huvide eest. Aare Raev aga arvab, et ettevõtlusvorm ei peaks siinjuures rolli mängima, peamine edu alus on KTKs eestvedamise oskus. MTÜd enamasti tegutsevad vabatahtlikkuse alusel ning Mele Pesti nendib, et mingi hetk tekib eestvedajatel väsimus ning ei jõuta oma põhitöö kõrvalt selliseid mahukaid projekte vedada.

Rääkides kogukonna toetusest KTK tegevusele, siis võib järeldada, et inimesed, kes selle teemaga varem kokku ei ole puutunud, ei mõista selle tähendust ja vajalikkust. Selle põhjuseks on mõttemaailma ja põlvkondade erinevus. Avatus ei kuulu alati kõikide inimeste väärtushinnangute hulka. Vabalt töötamine ja jagatud majandus on uued nähtused ning inimestel on raske uusi asju omaks võtta. Sama probleemi kohtab ka KOVi personalis. Saaremaa elanikkond on lausa vaenulikkust üles näidanud KTK tegevuse kohta läbi interneti postitatud kommentaaride. Ka Pärnus arvatakse, et ruumides tegutseb kas noortekeskus või suletud grupp noori IT-inimesi.

Nii Pärnumaa kui Saaremaa KTKd osalesid ka kaasava eelarve projektides, mille eesmärk on kaasata kogukonna liikmeid osalema KOVi eelarve protsessis. Eestvedajate sõnul ei saanud nad toetust just samadel põhjustel – liiga uus nähtus, mis on inimestele võõras ja tundmatu. Silver Smeljanski sõnul oli see etteaimatav ning nad osalesid konkursil, et olla pildil ning saada kajastust. Turundus ning kommunikatsioon on KTK tegevuses olulisel kohal. Palju kajastust leiavad nende korraldatud üritused või koolitused. Peamiseks allikaks turundustegevuses on siiski sotsiaalmeedia. Edukantor on mõelnud ka laiapinnalisema reklaami peale, näiteks praamid, kuid eelarve selleks

puudub ning samuti ei ole nad kindlad, kas suudaksid suuremaid seltskondi praeguste jõududega ära teenindada.

Forwardspace on palju tegelenud noortele suunatud teavitustegevusega ning samuti on nad liitunud Startup Estonia organisatsiooniga, kuhu on kokku koondunud kõik uuenduslikud ettevõtted ja vabakutselised üle Eesti. Silver Smeljanski sõnul inspireerib selles ökosüsteemis olemine neid väga ning nad on juba arvestatavad tegijad koostöökeskuste temaatikas. Ka Edukontor on ühinenud, kuigi nende kontor ei ole *startup*'idega otseselt seotud. Suureks boonuseks on sealt välja kasvanud nn. riskasutuse teenus, mis tähendab et Tallinna ja Tartu KTK kasutajad saavad kasutada ka Pärnu ja Kuressaare keskuste teenuseid. Samas ei ole Eestis hetkel ühtegi teist organisatsooni, mis selliseid ettevõtteid ja ettevõtmisi koondaks.

Kohalikud omavalitsused on KTK tegevusega kursis ning KOVi esindajatega läbiviidud intervjuude käigus selgus, et ka sümboolselt toetavad. Kuna avalik sektor soodustab kaugtöötegemist ka enda töötajatele, siis nähakse selles positiivseid mõjusid regionaalsele arengule. KTK tegevuse otsest mõju saab mõõta kas rahaliselt või sotsiaalselt. Kui KTK olemasolu regioonis hoiab inimesed oma kodukohas või aitab uusi või lahkunud isikuid tagasi meelitada, siis suureneb KOVi eelarve täiendava tulumaksu laekumiste võrra. Kuid nagu Aare Raev nentis – ettevõtluse areng on olulisem aspekt.

Sotsiaalseid mõjusid võib välja tuua erinevaid. Saaremaa KOV ootab väga tagasi nn. oma inimesi, kes töö pärast on mujale kolinud. Edukontoril nähakse võimet aidata uutel inimestel kohaneda ja sobituda, samas pakkuda naasnud ettevõtjatele tuge ja koostöövõimalusi. Avatud kontori lähenemine meelitab ligi ka uusi kompetentse ja teadmuseid regiooni. Samuti on KTK võtnud enda kanda erinevate ideede ja ürituste korraldamise, sealhulgas teavitustöö kogukonnale. Paljud Forwardspace tegevused on seotud noortele uut tüüpi töötamise tutvustamisega ning eesmärgiga näidata, et tööd ei pea minema tegema oma kodulinnast eemale.

2.3. Eesti kaugtöökeskuste tegutsemise alused ja mõjutegurid

Käesoleva lõputöö raames läbi viidud uurimusest selgus, et nn. regionaalseid KTKsid ei ole Eestis enam palju. Kümne aasta tagune avamislaine vaibus kiiresti ning sellest ajast on jäänud tegutsema vaid mõned. Samas on tehnika arenguga ja töötamisega seotud uued trendid vallandanud uuesti nõudluse koostöötamiskeskuste tekkeks. Enamasti on need keskkonnad suunatud *start-up* ja IT-arendusega seotud vabakutselistele, kus lisaks töölaua rendile pakutakse palju erinevaid ettevõtlusega seotud teenuseid.

Maakohtadesse on tekkinud väikeettevõtjad, kes on KTK tegevuse sidunud oma ettevõtte põhitegevusega. Seda on märgata just Lõuna-Eestis Võrumaal, mis asub tõmbekeskustest kaugel. Peamiseks tegevusalaks on ettevõtetel hoopis koolitus- ja konsultatsiooniteenused, samuti renditakse välja koosoleku ruume. Nad on oma tegevuse sidunud ka turismiga ning pakuvad lisaks töökohale Lõuna-Eesti loodust ning erinevaid elamusteenuseid. Seega, kui kogukond on väike, siis tasub võtta KTK tegevust kui lisateenust ning keskenduda siiski oma põhitegevusele.

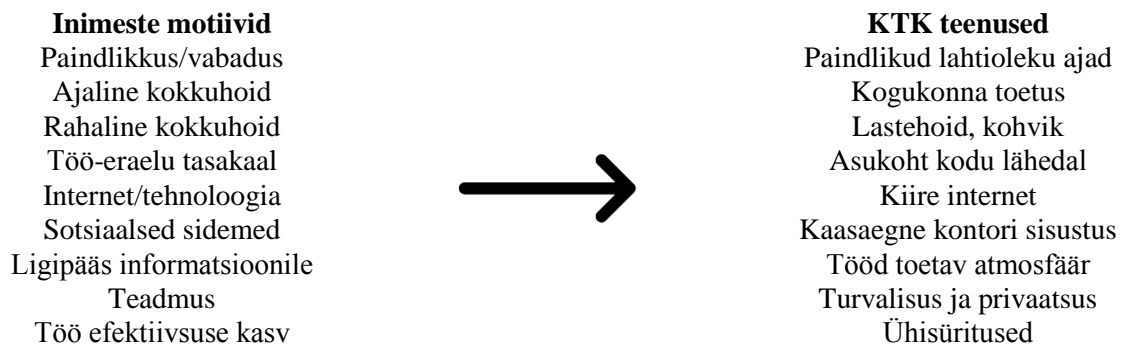
Uurimustöö eesmärgiks oli välja selgitada Eesti kaugtöökeskuste toimimise alused ning mõjud. Antud peatükis teeb autor uurimistulemuste põhjal järeldused just tõmbekeskustest eemal asuvate KTKde kohta. Toimimise aluste all peetakse silmas neid eeldusi, mis peavad olema täidetud, et KTK oma regioonis tegutseda saaks (tabel 10). Teiseks on välja toodud tegurid, mis on KTK tegevuse peamised mõjud tööandjale, töötajale ja KOVile (tabel 11).

Kõige olulisem KTK toimimise eeldus on kogukonna olemasolu ja nende vajadused (UNDP, 2006, lk 3). See kehtib nii tõmbekeskustes kui ka väiksema rahvaarvuga piirkodades asuvate KTKde kohta. Tegemist on siiski ettevõtlusvormiga, mis peab rahuldama kliendi vajadust ning toimib samadel alustel nagu turumajanduses. Kogukonna algatusest avatud KTKd ei tegutse eesmärgiga teenida tulu, vaid nende eesmärgid on kogukonnakesksed. Intervjuudest välja tulnud eesmärgid on üllad ning need võiksid olla kõikide kogukonna KTKde tegevuse aluseks. Autor toob need siinkohal veelkord välja:

- ehitada kogukonna ja kohalike inimeste vahelist koostööd,

- luua koostöötamise tingimused,
- julgustada inimesi piirkonda tagasi kolima,
- populariseerida uuenduslikku lähenemist töötamisele, ka noorte hulgas,
- reklaamida kohalikku piirkonda.

Inimeste vaheliste ootuste ja KTK teenuste vahelist seost iseloomustab joonis 2. KTK teenused kasvavad välja selle kasutajate motiividest. Väga oluline on ka asjaolu, et KTKs koos töötavad inimesed jagaksid samu väärtushinnanguid nii kaastöötajatega kui ka keskuse eestvedajatega. Selle alusel saab keskkond olla toetav, sõbralik ja edasiviiv, kuna selles ökosüsteemis olek nõuab ka sotsiaalset panust lisaks igakuisele rendimaksele laua eest.



Joonis 2. Inimeste ootuste ja KTK teenuste vaheline seos (autori koostatud)

Kümme aastat tagasi alustati KTKde avamist just maapiirkondades ning loodeti sellele, et sealne keskkond ning kiire internet toob inimesed pakutavat teenust kasutama. Kahjuks ei olnud aga nendes piirkondades piisavalt inimesi, kes kaugtööd teha soovisid või ei olnud kehvast seisust rahvamajad mugavamad kohad töötamiseks, kui kodune köögilaud. KTK ruumid peavad olema sama hea või veel parema sisustusega kontoriruumid, kui tavakontorid. Oma tavapärasest keskkonnast kehvemasse ei soovi keegi tööle minna. KTKd võiksid kindlasti eeskujuks võtta Tallinna või Tartu koostöötamiskeskused, kus kontorilahendused on spetsiaalselt kaugtööks välja töötatud ning toetavad vastavat tööviisi.

Teenuste paljususest arvab autor, et mingeid lisateenuseid KTK pakkuma ei peaks, kuna kogukond toetab üksteist erinevate vajaduste või probleemide korral ning vahendatakse omavahel teadmisi. Üheks oluliseks aspektiks on siiski ühisürituste ja koolituste

korraldamine, et tuua uut infot ja teavet ligemale nii KTK rentnikele kui ka kohalikele inimestele. Samuti võiksid KTKd alustada koostööd mõne majutusettevõttega mujalt tulnud meeskondadele ööbimisvõimaluste tagamiseks. See aitaks Startup Estonia kogukonna liikmetel lihtsamalt KTKde riskasutuse teenuseid tarbida.

Tabel 10. KTK toimimise eeldused ja ettepanekud (autori koostatud)

Eeldused	Ettepanekud
Algatus kogukonnalt	KTK avamiseks peab olema olemas keskuse teenuseid kasutama hakkav kogukond ning lähtuma peaks nende vajadusest
Asukoht keskuses	KTK peab asuma piirkonna keskuses, et ligipääs oleks mugav ning lähedal muud vajalikud teenused.
Ettevõtlusvorm MTÜ	KTK peaks tegutsema MTÜ vormis, kuna see annab võimaluse küsida erinevaid toetusi KOVilt ja osaleda projektirahastustel. Samuti näitab see vorm valmisolekut edendada kohalikku elu.
Lisateenused	KTK ei peaks pakkuma erinevaid lisateenuseid. Koostöövõrgustik, mis keskuses tekib, pakub neid võimalusi iseenesest. KTK on ettevõtlust edendavate teenuste vahendaja.
Koostöö KOViga	KOV peaks pakkuma keskustele tegutsemiseks ruume ilma/väiksema rendi hinnaga. Samuti tegelema teavitustööga ja kommunikatsiooniga keskuste tegutsemisel. KTK edendab ettevõtluskeskkonda läbi erinevate koostatuste ja ürituste.
Rahastus	Läbi projektide ja toetuste, kuna peamine KOVi rahastus piiraks KTK tegevust. Keskuse avamisel peaks KOV toetama kas omaosalusega või muude investeeringutega ruumidesse.
Keskkond	KTK keskkond peab olema kasutajale atraktiivne ning sobima kogukonna vajaduste ja ootustega. Keskused on enamasti liigselt oma asutajate nägu.

Asukoha valikul on uuringus osalenud KTKd valinud kesklinna või valla keskuse. Linnapiirkond pakub rohkematele inimestele võimalust töölaurendi teenust kasutada ning kõik vajalikud teenused, mida inimesed argipäeva jooksul tarvivad, on lähedal. Samuti on linnades olemas kontorivalmidusega ruumid, mis võimaldavad KTKdel koheselt oma põhitegevusele keskenduda ja vähemate ressursse ehitustegevuseks

kulutada. Rõuges kavatsetakse vanast katlamajast ehitada uus KTK, kuid kuna nende eelarve on piisavalt suur, siis on see võit nii KOVile kui kogukonnale, et kasutuna seisev hoone uue elu saab. Linnaline asukoht on oluline ka kriitilise massi olemasolu seisukohast – mida rohkem on inimesi piirkonnas, seda suurem on tõenäosus, et keegi vajab KTK teenuseid.

Üheks kitsaskohaks antud hetkel on KTKde tegevust ühendava organisatsiooni puudumine. Endine Eesti Kaugtöö Ühing, praegune Targa Töö Ühing ei ole aktiivselt tegutsev, seda ilmselt ka vastavate keskuste vähesuse tõttu. Startup Estonia on praegu ainsaks kogukonnaks, kus sellised ettevõtmised koos käivad, kuid kõikide KTKde kontseptsiooniga ei pruugi see keskkond sobida. Võib-olla uute keskuste avamine soodustab ka uue katuseorganisatsiooni teket, kui KTKd ise selleks vajadust näevad.

Ettevõtlusvormi seisukohalt oleks mõistlik regionaalsete keskuste tegevuseks kasutada MTÜ vormi, kuna paljud toetused, mida KOV oma kogukonda arendavate tegevuste jaoks väljastab, on mõeldud MTÜdele. Kuna MTÜde tegevus on enamasti heategevusliku loomuga, siis sõltub selle käekäik väga palju eestvedajate motivatsioonist ning tahtest. Kuna projektide ja toetuste saamisel tihti omaosalus puudub, siis ei pruugi kõik MTÜd nn. kergelt saadud rahadega vastutustundlikult ümber käia. Osahingu puhul vastutaksid omanikud isiklike investeeringutega ning läbi selle oleks ka motivatsioon suurem. Kuid MTÜde seisukohalt tuleb kindlasti arvestada ka eestvedajate ajalise investeeringuga, mida omast vabast ajast leitakse, ning seda ei saa alahinnata.

Koostöö KOViga rahastuse osas võiks olla projektipõhine ning suurim abi oleks rendi ruumide kasutusele andmisest kas ilma rahata või siis väiksema summa eest. Seda on praktikas ka kasutatud ning selline süsteem töötab mõlema osapoole jaoks (UNDP, 2006, lk 3). Nagu intervjuust Forwardspace'ga välja tuli, ei soovikski nad peamist rahastust KOVi eelarvest. Maksumaksjate raha eest tegutsemine pidurdaks nende tegevust ning lisaks bürokraatlikud raamid. KOVi poolne koostöö võiks kindlasti seisneda ka teavitustöös kogukonnale kaugtöö ja kaugtöökeskuste kohta. Üheks osaks sellest on kindlasti erinevad koolitused ja muud üritused, mis seovad kogukonda ning KTK eesmärke.

Teooriast välja toodud mõjud kajastuvad ka uuringu tulemustes. KTKd jagavad oma edutegurid kaheks – finantsiliste ning sotsiaalsete aspektide lõikes. KTK enda finantsiliseks eduteguriks on isemajandatavus. Kuna raha teenimine ei ole KTK põhitegevus, on neil siiski oluline saavutada majanduslik iseseisvus. Kuna eestvedajad panustavad KTK tegevusse nii enda aega kui ka energiat, siis lisaks veel finantsiliselt panustada oleks koormav. KTK mõjud ehk edutegurid erinevate aspektide lõikes on välja toodud tabelis 11.

Nagu ka Adamsone *et al.* (2013, lk 23) on leidnud, on KOVile peamine finantsiline mõju lisaressursside laekumine eelarvesse läbi KTKs tegutsevate ettevõtete. Näiteks on Forwardspace kaardistanud enda majandusliku mõju Pärnu linnale, kus on välja toodud numbrilised näitajad näiteks töjõumaksude näol. Kuid uuringus osalenud KOVi esindajad peavad olulisemaks ettevõtluse arengut ja teadmuse sissevoolu nende regiooni. Kadri Seeder aga tõi välja asjaolu, et mitte kõikides KOVides ei soodustata uute ettevõtete ja loova klassi saabumist enda regiooni, kartes konkurentsi ning võimust ilma jäämist.

Tabel 11. KTK tegevuse mõjutegurid (autori koostatud)

KOV	Töötaja	Tööandja
Ettevõtluse arendamine	Töö-eraelu tasakaal	Uued ideed
Maksutulu	Arendav keskkond	Koostööpartner
Teadmuse sissevool	Paindlikkus	Koolitused
Maine kujundus	Kogukond	

KTKd näevad ennast ka kui oma asukoha piirkonna reklaamijatena ning maine kujundajatena. Maine kujunduse seisukohalt võib välja tuua selliseid märksõnasid nagu avatus, paindlikkus ja innovatsioon. Edukontor on välja toonud enda eduloona kahe inimese naasmise Saaremaale, kuna KTK kogukond julgustas ja aitas neid sisseelamisega. Madis Kallase sõnul on see KOVi seisukohast ülioluline, et inimesed julgesid jääda või tagasi tulla oma kodukohta. Nagu Florida (2001) on rõhutanud – tuleb püüda noori, kuna nende teadmised ja oskused on kõige kaasaegsemad ja nemad on piirkonda edasiviiv jõud. Forwardspace on samuti võtnud fookusesse Pärnu noored, et neid julgustada jääma Pärnusse.

Töötajate seisukohast on esmalt välja toodud paindlikkus ja töö- ning eraelu tasakaal. Sturgeon (1996, lk 27) on samuti väitnud, et kaugtöökeskus aitab kodus töötavatele inimestele olla alternatiiviks ning seeläbi vältida sotsiaalset isoleeritust. Samuti on kodukoha lähedus abiks peredega inimestele, kes vajavad töö aja ja koha valikul paindlikkust. Suureks väärtuseks on ka kogukonna tunnetus, mis läbi KTK asukate välja kasvab. Kogukond on oluline inimestele nii eraeluliselt kui ka tööalaselt.

Tööandjate vaatenurgast ei ole KTK kohaolek nende piirkonnas väga oluline. Kuna enamasti rendivad tööandjad oma kollektiivile ise kontoripinna, siis lauarendi teenust nad ei vaja. Samas aga pakub KTK keskkond huvi innovatsiooni ja uute ideede seisukohast. Rääkides väikeettevõtjatest, siis on KTK teenus paljudel juhtudel oluline stardipakk. Seega ettevõtted peaksid kindlasti otsima koostöövõimalusi KTKdega. Üheks oluliseks puutepunktiks on kindlasti erinevad koolituste ja muud üritused. Samuti saavad ettevõtted oma koosolekute või koolituste tarbeks KTKs asuvaid ruume rentida.

Jõudes järeldustega uurimisküsimuseni, siis peab tõdema, et KTKde avamisega ei peaks KOV tegelema. Uuringutulemused ja teoreetilised seisukohad kõik kinnitavad asjaolu, et regionaalseid KTKsid tuleb avada kogukonna algatusel. See tähendab, et piirkonnas peab olema piisavalt inimesi, kes seda teenust vajavad ja tarbivad. KOV ei peaks tegelema ettevõtlusega, kuid peaks selle tekkimist oma piirkonnas soodustama. Nagu ka Silver Smeljanski mainis – eraalgatuslikud ettevõtmised on tihti parema väljundiga. Kui kogukonna huvi on piisav, siis peaks KOV leidma vahendeid, kas eelarvelisi või kinnisvara lahendusi, mis aitaksid KTKl tegutseda MTÜ vormis ning soodsamatel tingimustel, kui äriliselt ellukutsutud ettevõtmisel.

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö annab ülevaate kaugtöö ja kaugtöökeskuste (KTK) kujunemisest ja arengusuundadest maailmas ja Eestis. Kaugtööd analüüsiti eraldi töötaja ja tööandja vaatenurgast selgitamaks selle töövormi eelised. Eraldi toodi välja kohalike omavalitsuste (KOV) ja laiemad ühiskondlikud motiivid kaugtöö ja KTKde tegevusega seotult. Maailmas on palju eri liike KTKsid ning nende tegevus sõltub asutajast ja KTK eesmärgist.

Kaugtööd ja KTKd peetakse ettevõtluse arengu soodustajaks ja pendelrände vähendajaks väljaspool suurlinnu. KOVi on maininud oma arengukavades huvi antud teema vastu, ka seda, et puudub ülevaatlik info KTKdest Eestis. Uuringu eesmärgiks oli välja selgitada Eesti KTKde tegutsemise alused ning nende mõjutegurid. Eesmärgi täitmisest lähtuval saab uurimisküsimusele anda vastuse – kelle poolt peaks KTKde avamise initsiatiiv tulema ning kes peaksid Eestis KTKsid avama.

IKT ja teadmuspõhise majanduse arenguga on tekkinud uued ametikohad, mis võimaldavad töötajate asukohavabadust. Samuti on suurenenud vabakutseliste ja projektipõhiste töötajate osakaal. Eestis tegutseb palju KTKsid, kuid enamus neist paiknevad Tallinnas ja Tartus, kus on suurem nõudlus koostöötamiskontorite järele. Regionaalseid KTKsid avati mitmed 2010ndatel, kuid vähese nõudluse tõttu lõpetati nende tegevus. Põhjuseks oli laialdane interneti levik Eestis ja sülearvutite pakkumine turul.

KTK mõjutavad tegurid tõi autor välja kolme huvipoolse vaates: KOV, töötaja ning tööandjad. KOVi on majanduslikud ja sotsiaalsed huvid, kuid ennekõike maksutulu, mis suureneb vastavalt inimese arvule piirkonnas. KTK aitab hoida või tagasi meelitada oma regiooni väljarännanud elanikke või siis uusi inimesi mujalt. See on seotud ka sotsiaalsete mõjudega nagu teadmuse sissevool. KTKd võib näha ka piirkonna

mainekujundajana. Oluliseks mõjukohaks on aga ettevõtlusele kaasa aitamine, millega kaasnevad nii majanduslikud kui sotsiaalsed mõjud.

Töötaja ehk KTK peamise teenuse tarbija peamine huvi on töö- ja eraelu tasakaalu saavutamine: valida vabamalt elukohta ning teha tööd ajapaindlikult. Samuti on oluline KTK töötajate kogukond, kellega koos viia ellu uusi ideid, saada abi ja toetust teise spetsialistide näol. Tööandjaid paelub KTK keskkond – kaugtöötajate vahel tekkivad sünergiad on enamasti innovaatilised ja uute ideede rikkad.

Regionaalseid KTKsid on hetkel tegutsemas ainult mõned, kahega neist õnnestus autoril teha intervjuu ning saada põhjalik ülevaade nende tegutsemisest. Et mõlemad keskused tegutsevad kogukondlikel alustel, siis tegutsevad nad MTÜna. See annab parema võimaluse saada toetusi. Oma eesmärkideks nimetasid mõlemad KTKd kogukondliku koostöö edendamist, koostöötamise tingimuste loomist, kaugtöö populariseerimist ja oma piirkonna reklaamimist väljapoole.

MTÜd on teinud erinevaid taotlusi europrojektide platvormidele ning peamine finantsiline tugi tulebki sealt. On ka eraettevõtjatest toetajaid, kuid nende panus piirdub tavaliselt toodetega. KOVi on toetanud KTKsid soodsamate rendipindadega. KTKd ise tunnevad, et sooviksid kulusid KOVi jagada, kuid samas leiavad, et maksumaksja raha piiraks nende tegevusvabadust. Hetkel on mõlemad KTKd isemajandavad.

Teoreetilistele allikatele ja uuringu tulemustele toetudes järeldas autor, et KTK avamise initsiatiiv ja eestvedamine peaks tulema kogukonnalt. Aga KTK on töötajatele suunatud teenus ning selle käimashoidmisel peab teenuse tarbijate arv olema suur. KOV peaks sotsiaalset ettevõtlust toetama ennekõike kinnisvara soodustingimustel rendiks pakkudes.

Tulevikuks prognoosib autor Eestisse KTKde kasvu, kuna nõudlus sellise teenuse järgi kasvab. Kuna maapiirkondadel on pakkuda inimestele looduslähedast head elukeskkonda, siis aitaks KTK olemasolu maapiirkondi atraktiivsemaks muuta. Mõjutegureid on vaja põhjalikumalt uurida KOVi vaatenurgast, et selgitada KTK mõju piirkonna arengusse.

VIIDATUD ALLIKAD

- Abbott, J., & Yoong, P. (2005). The stages of telecentre development: the case of the Kapiti Telecentre. *Technovation*, 25(4), 421–431. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(03\)00146-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(03)00146-9)
- Aboalmaali, F., Abedi, A., & Ketabi, S. (2015). A Study of the Relationship between Telework and Components Affecting Performance Improvement from the Viewpoint of the Employees of Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare. *International Journal of Scientific Management and Development*, 3(4), 329–333. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333035846_A_Study_of_the_Relationship_between_Telework_and_Components_Affecting_Performance_Improvement_from_the_Viewpoint_of_the_Employees_of_Ministry_of_Cooperatives_Labor_and_Social_Welfare
- Adamsone, L., Baltina, I., Judrupa, I., Senfelde, M., & Vitola, A. (2013). *Overview on Smart Work Centres in Europe*. Retrieved from http://www.micropol-interreg.eu/download.php?file=IMG/pdf/Overview_of_Smart_Work_Centres_in_Europe-2.pdf
- Alas, R., Eomois, E., Furman, J., Kaarelson, T., Rillo, M., & Uudelepp, A. (2015). *Eesti juhtimisvaldkonna uuring 2015*. Loetud aadressil https://www.eas.ee/images/doc/sihtasutusest/uuringud/ettevotlus/EAS_juhtimisvaldkonna_uuring_Civitta_EBS_Final_2015_08_17.pdf
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Arrak, A. (2008). Kaugtöö roll kaasaegses majanduses. E. Naat (Toim), *Kaugtöö kojutulek* (lk 20–24). Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/13114>

- Arvola, R. (2008). Kaugtöö kui lahendus vanemale tööjõule. E. Naat (Toim), *Kaugtöö kojutulek* (lk 72–82). Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/-raamatud/13114>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Benson, M., & O'Reilly, K. (2009). Migration and the search for a better way of life: a critical exploration of lifestyle migration. *The Sociological Review*, 57(4), 608–625. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01864.x>
- Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218. doi: 10.5901/mjss.2014.v5n19p218
- Buttazzoni, M., Rossi, A., Pahlman, S., & Pamlin, D. (2009). *From Workplace to Anyplace: Assessing the Opportunities to Reduce Greenhouse Gas Emissions With Virtual Meetings and Telecommuting*. Retrieved from <https://www.pamlin-net/material/2017/10/10/zero-carbon-transition-index-zti-2016-wed4a-9yxcc>
- Cañibano, A. (2013). Implementing innovative HRM: trade-off effects on employee well-being. *Management Decision*, 51(3), 643–660. <https://doi.org/10.1108/00251741311309706>
- Capdevila. (2014). *Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2414121>
- Chung, H. (2014). *Explaining the provision of flexitime in companies across Europe (in the pre- and post-crisis Europe): role of national contexts*. Retrieved from <http://wafproject.org/wordpress/wp-content/uploads/2014-11-04-WAF-1-provision-of-flexitime-working-paper.pdf>
- Chung, H. (2018). *Future of work and flexible working in Estonia*. Retrieved from <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>
- Eesti Tööandjate Keskliit. (2014). *Tööandjate manifest*. Loetud aadressil https://www.tooandjad.ee/images/pdf/Tandjate_Manifest_2015.pdf

- Errichiello, & Pianese. (2016). *Transforming the Workplace: Smart Work centers as the new frontier of remote work arrangements*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/311615193_Transforming_the_Workplace_Smart_Work_centers_as_the_new_frontier_of_remote_work_arrangements
- Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Eurofound. (2018). *Living and working in Europe 2017*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18007en.pdf
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Florida, R. (2001). The Rise of the Creative Class. *Washington Monthly - Magazine*. Retrieved from <https://washingtonmonthly.com/2001/05/01/the-rise-of-the-creative-class/>
- Foley, P., & Martin, S. (2000). Perceptions of Community Led Regeneration: Community and Central Government Viewpoints. *Regional Studies*, 34(8), 783–787. <https://doi.org/10.1080/00343400050192874>
- Forgacs, T. (2010). Empirical research findings on telework: Management experiences and attitudes. *Business and Economic Horizons*, 1, 6–13. <https://doi.org/10.15208/beh.2010.02>
- Geomedia. (2012). *Rahvastiku võimalikud arengutrendid 2012-2030*. Loetud aadressil https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kohalikud_omavalitsused/2012_kov-indeks_rahvastiku_aruanne.pdf
- Giessner, S. R., Wong, S. I., van Ballen, C., & Roufanis, V. (2017). Using New Ways of Working to Attract Millennials. *Communication for Leaders, 1–2017*, 24–25. Retrieved from <https://repub.eur.nl/pub/100773/Using-New-Ways-of-Workins-to-Attract-Millennials.pdf>
- Grimes, S. (2000). Rural areas in the information society: diminishing distance or increasing learning capacity? *Journal of Rural Studies*, 16(1), 13–21. [https://doi.org/10.1016/S0743-0167\(99\)00027-3](https://doi.org/10.1016/S0743-0167(99)00027-3)

- Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 193–223. <https://doi.org/10.1080/09585199400000010>
- Hea Kodanik. (2011). *Kombineeritud teenuste osutamine - Keila vald ja MTÜ Laulasmaa Kaugtöökeskus*. Loetud aadressil <https://heakodanik.ee/-kombineeritud-teenuste-osutamine-keila-vald-ja-mtu-laulasmaa-kaugtookeskus/>
- HubHiiumaa. (n.d). Loetud aadressil <https://www.facebook.com/HubHiiumaa/>
- Kadarik, I., & Osila, L. (2017). *Estonia: Developments in working life 2017*. Retrieved from <https://euagenda.eu/publications/estonia-developments-in-working-life-2017>
- Kapil, Y., & Roy, A. (2014). A Critical Evaluation of Generation Z at Workplaces. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 2(1), 10–14. Retrieved from https://ijournals.in/wp-content/uploads/2017/07/IJOURNAL_CAMERA_READY.pdf
- Keskaik, A. (2008). Kaugtöö potentsiaalid Muhus. E. Naat (Toim), *Kaugtöö kojutulek* (lk 101–103). Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/13114>
- Kitrinou, E., Kolokolov, A. A., & Zaozerskaya, L. A. (2004). The Location Choice For Telecenters In Remote Areas. The Case of the Aegean Islands. *Proceedings of The Second International Workshop DOM-2004, July 20-27, 2004, Omsk - Irkutsk, Russia*, 61–65. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/235700072_The_Location_Choice_For_Telecenters_In_Remote_Areas_The_Case_of_the_Aegean_Islands
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: drivers and possibilities. *Intelligent Buildings International*, 9(3), 164–175. <https://doi.org/10.1080/17508975.2014.987640>
- Kose vald. (2014). *Kose valla arengukava 2015-2025*. Loetud aadressil https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/4301/0201/5041/Lisa_1.pdf
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)

- Kurland, N. B., & Egan, T. D. (1999). Telecommuting: Justice and Control in the Virtual Organization. *Organization Science*, 10(4), 500–513. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.4.500>
- Käärats, E., Talur, M., Alver, T., & Saareoja, J. (2007). *Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf
- Leclercq-Vandelannoite, A., & Isaac, H. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3–9. <https://doi.org/10.1108/JBS-10-2015-0105>
- Masso, A. (2011). *Kvalitatiivsete andmete analüüsitehnikad ja -tarkvara*. Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/22467>
- Masso, M. (2009). Mittetavapärane töökorraldus Eesti ettevõtetes. *Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2009*. Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/57996>
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Misso Vallavalitsus. (s.a.). *Misso valla arengukava 2014-2025*. (2014). Loetud aadressil https://energiatalgud.ee/img_auth.php/7/77/Misso_Vallavalitsus._Misso_valla_arengukava_2014-2025._2014.pdf
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nuur, C., & Laestadius, S. (2009). Is the ‘Creative Class’ Necessarily Urban? Putting the Creativity Thesis in the Context of Non-urbanised Regions in Industrialised Nations. *European Journal of Spatial Development*, 6, 10–22. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/d735/4a5d39a0ea1a160a8c5597108beb1cdcce02.pdf>

- Nuur, C., & Laestadius, S. (2010). Development in peripheral regions: Case studies in Sweden. *European Urban and Regional Studies*, 17(3), 293–307. <https://doi.org/10.1177/0969776409352156>
- Oestmann, S., & Dymond, A. C. (2001). Tecentres — Experiences, Lessons and Trends. In N. Latchem & D. Walker (Eds.), *Telecentres: Case Studies and Key Issues* (pp. 1–16). Retrieved from http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/116/PS_Telecentres_complete.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Pesti, M. (2017). *Tulevikutöö passib provintsi pareminigi*. Loetud aadressil <https://www.sirp.ee/s1-artiklid/c9-sotsiaalia/tulevikutoo-passib-provintsi-pareminigi/>
- Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41(4), 469–482. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00085-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00085-5)
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Saue vald. (2018). *Saue valla arengukava 2018-2030*. Loetud aadressil https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/4110/9201/8008/Lisa_1_Saue%20valla%20arengukava.pdf
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Retrieved from <https://eclass.teicrete.gr/modules/document/file.php/DLH105/Research%20Methods%20for%20Business%20Students%20C%205th%20Edition.pdf>
- Seeder, K. (2008). Kaugtöö ja paindlik töökorraldus. E. Naat (Toim), *Kaugtöö kojutulek* (lk 28–39). Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/13114>
- Singh, A., & Mungly, I. (2010). Barriers to telework in the IT industry in Durban. In A. Koch & P. A. van Brakel (Eds.). *Proceedings of the 12th Annual Conference on World Wide Web Applications, Durban, 21-23 September 2010*, 1–20. <https://doi.org/10.13140/2.1.4305.5046>

- Siseministeerium. (2014). *Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020*. Loetud aadressil https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document-_files/REGO/eesti_regionaalarengu_strateegia_2020_taiendatud_2018.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2017). Eesti tööelu-uuring 2015. *Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 1/2017*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/-files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>
- Statistikaamet. (2019). *Vabade ametikohtade arv püsib jätkuvalt üle 10 000*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-030>
- Sturgeon, A. (1996). Telework: threats, risks and solutions. *Information Management & Computer Security*, 4(2), 27–38. <https://doi.org/10.1108/09685229610121017>
- Su, N. M., & Mark, G. (2008). Designing for Nomadic Work. *Proceedings of the 7th ACM Conference on Designing Interactive Systems*, 305–314. <https://doi.org/10.1145/1394445.1394478>
- Targa Töö Ühing. (2008). *Emmastes avati Eesti esimene kaugtöökeskus*. Loetud aadressil <http://smartwork.ee/2008/02/17/emmastesavatieestiesimenekaugtotookeskus/>
- Targa Töö Ühing. (2010). *Laulasmaa Kaugtöökeskuse ametlik avamine*. Loetud aadressil <http://smartwork.ee/2010/05/21/laulasmaakaugtotookeskuseametlik-avamine/>
- Targa Töö Ühing. (2011). *Eesti kaugtöökeskused*. Loetud aadressil <http://smartwork.ee/2011/03/05/toeokeskuste-kaart/>
- Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. (2012). *Vanemaealised tööturul: raport 2012*. Loetud aadressil <https://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/Vanemaealised-tooturul-loppraport.pdf>
- Technopolis Group & Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. (2017). *Analüüs “Tuleviku töö - uued suunad ja lahendused”*: lõpparuanne. Loetud aadressil https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/-tuleviku_too_lopparuanne.pdf

- UNDP. (2006). *Telecottage Handbook*. Retrieved from <http://services.indg.in/vlecorner/Telecentre/UNDP-Handbook%20on%20Telecenter.pdf>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2001). Telework: from distance working to new forms of flexible work organisation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(2), 244–257. <https://doi.org/10.1177/102425890100700208>
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>
- Vitola, A., & Baltina, I. (2013). An Evaluation of the Demand for Telework and Smart Work Centres in Rural Areas: A Case Study from Latvia. *European Countryside*, 5(3), 251–264. <https://doi.org/10.2478/euco-2013-0016>
- Waber, B., Magnolfi, J., & Lindsay, G. (2014). Workspaces That Move People. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/10/workspaces-that-move-people>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/36419>

Lisa 1. Intervjuu küsimused kaugtöökeskustele ja KOVi esindajatele

Teema	Kaugtöökeskus	KOV
Keskuse algataja	Kes oli kaugtöökeskuse idee algatajad? Kust tekkis nõudlus kaugtöökeskuse järgi? Kas see nõudlus on ajas suurenenud või vähenenud?	Kes peaks keskuseid avama? Kas KOV peaks selliste keskuste avamisega tegelema?
Eestvedamine	Kes teostab kaugtöökeskuse igapäeva tegevusi?	
Keskuse asukoht	Kuidas ja mille alusel valiti keskuse asukoht? Kas kohalik kogukond toetab keskuse toimimist?	
Rahastus	Kes on kaugtöökeskuse rahastaja(d)?	Kas KOV toetab keskuseid rahaliselt või muud moodi?
Toimetulek	Kas keskus on isemajandav? Mis on peamine sissetuleku allikas? Millised on suurimad kulud keskuse käimashoidmisel? Millist abi/toetust ja kust keskus kõige rohkem ootab/vajab?	
Teenused	Milliseid teenuseid kaugtöökeskus pakub? Milliseid teenuseid peaks/võiks lisaks pakkuda?	Milliseid teenuseid peaks keskus pakkuma?
Koostöö KOViga	Kuidas aitab kaugtöökeskuse tegevusele kaasa KOV?	Mis alustel toimub koostöö keskustega?
Kasulikkus	Kuidas keskuse tegevus mõjutab kohalikku elu? Mille alusel mõõdate oma keskuse edukust?	Millised on kasutegurid KOVi seisukohast? Kuidas kasutegureid mõõta?
Teenuse kasutajad	Kes on kaugtöökeskuse teenuste peamised kasutajad? Kas mõni tööandja rendib töökohtasid keskuses oma töötajatele? Millised on suhted tööandjatega?	Kus asub tööandja keskuste töös?
Ettevõtlusvorm	Mis ettevõtlusvormis keskus tegutseb? Kas on tunda vahet erinevate ettevõtlusvormi kasutamisel ?	Kas on tunda vahet erinevate ettevõtlusvormi kasutamisel ?

Lisa 2. Eesti kaugtöökeskuste nimekiri regioonide ja liikide lõikes

Nimi	Liik	Linn	Ettevõtlusvorm	Ärimudel	Kogukond ja kasutajad:	Pakutavad lisateenused:
LIFT99	Koostöötamiskeskus <i>co-growing</i>	Tallinn	Osaühing	<i>Start-up</i> edendamine Kinnisvara rent	<i>Startupid</i> (kohalikud + välismaalased), vabakutselised Liikmelisus	Rahvusvaheline <i>networking</i> Koolitused Konsultatsioonid
Spring Hub	Koostöötamiskeskus	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Innovaatilised väikeettevõtted <i>Startupid</i> , nomaadid Vabakutselised Investorid	Kogukond, <i>networking</i> Konsultatsioonid Ühisüritused Koolitused
Workland 4 kontorit Erinevad riigid	Kontorihotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Vabakutselised Suuremad ettevõtted	<i>Networking</i> Erinevad paketid Toitlustus
HammerHub	Kontorihotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted	Koolitused
UMA Erinevad riigid	Kontorihotell	Tallinn	-	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted Liikmelisus	Ühisüritused <i>Networking</i>
Storytek Hub	Koostöötamiskeskus	Tallinn	Osaühing	<i>Start-up</i> edendamine Kinnisvara rent	Innovaatilised väikeettevõtted <i>Startupid</i> Vabakutselised	Erinevad paketid Konsultatsioonid <i>Networking</i>
Aaberg Ärikeskus	Büroohotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent	Alustavad ettevõtted Projektipõhised töötajad	Erinevad paketid Konsultatsioonid
Baltic Cowork	Koostöötamiskeskus	Tallinn	-	Kinnisvara rent		
Regus 2 kontorit	Büroohotell	Tallinn	Osaühing	Kinnisvara rent		Virtuaalkontor
sSTARTUp HUB	Koostöötamiskeskus	Tartu	Osaühing	<i>Start-up</i> edendamine Kinnisvara rent	<i>Startupid</i> (IT, tehnoloogia) Vabakutselised Liikmelisus	Ühisüritused <i>Networking</i> Konsultatsioonid
Spark Hub	Koostöötamiskeskus	Tartu	Osaühing	<i>Start-up</i> edendamine Kinnisvara rent	<i>Startupid</i> (IT, tehnoloogia) Vabakutselised Liikmelisus	Ühisüritused <i>Networking</i> Konsultatsioonid

Lisa 2. järg

Nimi	Liik	Linn	Ettevõtlusvorm	Ärimudel	Kogukond ja kasutajad:	Pakutavad lisateenused:
Mobispace	Koostöötamiskeskus	Tartu	-	Kinnisvara rent	Erinevat tüüpi ettevõtted Vabakutselised <i>Startupid</i>	Raamatupidamine Personalijuhtimine Panipaigad
Taru Viimsi	Koostöötamiskeskus	Viimsi	Osaühing	Kinnisvara rent	Ettevõtjad, idufirmad Kaugtöötajad	Koosoleku ruumid
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, Järvamaa	Osaühing	Kinnisvara rent		Koosoleku ruumid
Vaela Külakoda	Muu	Harjumaa	MTÜ	Külakeskus		Kaugtöö võimalus
MTÜ Revolutsioon	Muu	Võrumaa	MTÜ	Teenused ja konsultatsioonid Ruumide rent		Kaugtöö võimalus
Loovusait	Muu	Võrumaa	Osaühing	Konsultatsiooni teenused Ruumide rent		Kaugtöö võimalus
Sänna Kultuurimõis	Muu	Võrumaa	MTÜ	Raamatukogu kultuurikeskus		Kaugtöö võimalus
Suure Muna kohvik	Muu	Võrumaa	Osaühing	Toitlustus Ruumide rent		Kaugtöö võimalus
Catlamaja	Koostöötamiskeskus	Võrumaa	MTÜ	Avatav keskus		
HubHiiumaa	Koostöötamiskeskus	Hiiumaa	-	Plaanitav keskus		
Tehnopol	Inkubaator	Tallinn	SA	Inkubatsiooni teenus		Kaugtöö võimalus
Loomeinkubaator	Inkubaator	Tallinn	SA	Inkubatsiooni teenus		Kaugtöö võimalus
Objekt	Inkubaator	Narva	-	Avatav keskus		Kaugtöö võimalus

Lisa 3. Eesti kaugtöökeskuste piirkondlik paiknemine

Eesti kaugtöökeskused

Kaugtöökeskus

- HubHiiumaa
- Rõuge Kaugtöökeskus
- meetinar
- Taru Viimsi
- Mobispace
- SPARK HUB
- sTARTUp HUB
- Regus - Tallinn, Tomimae
- Regus - Tallinn Metro Plaza
- Baltic Cowork
- Aaberg Ärikeskus
- Storytek HUB
- Uma Workspace
- Hammer Hub
- Workland Vabaduse
- Workland Hobujaama
- Workland Maakri
- Workland Porto
- Spring Hub
- LIFT99
- Kuessaare Edukantor
- Forwardspace



SUMMARY

PRINCIPLES OF OPERATING AND IMPACT OF ESTONIAN TELECENTRES

Helen Ahas

The last decade has changed the way people work due to developments in IT and knowledge-based economy. New forms of working are based on flexibility in location and time. Such work arrangement is called telecommuting (also remote work, telework, distant work) and is defined as working outside of employer's location using IT technology. People started telecommuting already forty years ago, usually working from their own homes. Telecentres (also tele-cottage, co-working centres, serviced offices) were opened mostly in rural areas to give people opportunity to work close to their home, but not from home office. Nowadays the telecentres are located mostly in city centres and are innovative and creative environments for start-ups and freelancers.

Estonian local governments are looking for measures how to boost regional development. Telework and telecentres are seen as tools to help to increase entrepreneurship and reduce emigration from rural areas. As there is not much information how and on what grounds telecentres in Estonia operate, they can't decide on their future actions. This research paper will give an overview how telecentres in Estonia work and who should deal with their operation. The paper also looks into how to categorise the telecentres by region and type. The author will measure the benefits of telecentre activity in region where it operates.

Employers and employees have different expectations regarding telework. The initiative for telework usually comes from employees. The benefits to them are work-life balance, flexibility and freedom. Those factors should be considered by employers, as the Y and Z generation are taking over the employment market. Telework is seen as a part of motivational package for employees and it can be an advantage for recruiting talents.

Government's gains regarding telework and telecentres are connected to the increase of tax income and entrepreneurship. But there are also social benefits connected to creative class and better community cooperation which can lead to new innovative ideas and region attractiveness.

The research methods for this case study are document analysis and semi-structured interviews. These methods are chosen because the aim of this research paper is to understand the context of the subjects. Samples for interviews were chosen by the location of the telecentre – only the ones which are located outside Tallinn and Tartu are included, as the research aim is to focus on the regional telecentres. The sample for interviews included also local government representatives. There are limitations to this research due to the fact that only two telecentres were interested in participation. Also the interviews were conducted with the key persons of the telecentres and it can lead to some subjectivity on this matter.

First telecentres were opened in Estonia in 2008. The funding for those came from European Social fund. There were over thirty locations where people could do remote work, but the interest for the service was low and they had to close down the centres. The main reason for this was that internet connection was available already everywhere and laptops gave more opportunities to choose place for working.

In 2018, there are 16 co-working centres across Estonia, but more than half are located in Tallinn. Those centres are operating as private limited companies and their aim is business oriented. They offer different business related services among the rental of workspace. Their clients are mostly start-ups, freelancers and small companies.

The two objects of the research are located in Pärnu and Saaremaa. Their goals are social - to build community and co-working conditions, to encourage people to move back or stay in the region, to promote new ways of working and their region. They operate as a non-profit organisation and get their funding via different subsidies. Their income is coming from rental of work spaces and meeting rooms. Their main clients are small entrepreneurs and freelancers, who all together create a community which can create new ideas and help each other with their businesses.

As the theory stated, telecentres are brought to life from community initiative. The fact is that this kind of service is for people who want to work remotely and first you need to have such people living in that region. Secondly, operating a telecentre is still a form of entrepreneurship and government should not be the operator for telecentres. As it is social business, they should find ways to support this – via subsidies or property.

The author predicts that there will be more telecentres opened in the different regions of Estonia and it will make an impact on the quality of life in that region and makes it more attractive. If there will be more such telecentres, there will be a need to make a new research. The impact and benefits to local governments could be investigated more deeply.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, HELEN AHAS,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
EESTI KAUGTÖÖKESKUSTE TOIMIMISE ALUSED JA MÕJUTEGURID,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on GARRI RAAGMAA,

(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi
DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Helen Ahas

22.05.2019