

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Alice Andressoo ja Rosiine-Johanna Schwarz

KAUGTÖÖ LEVIK ENNE COVID-19 PANDEEMIA, PANDEEMIA AJAL JA
PEALE PANDEEMIA NING SELLE MÕJU TULEMUSLIKKUSELE JA TÖÖTAJATE
MOTIVEERITUSELE ERINEVATES ETTEVÕTLUSSEKTORITES TÖÖANDJATE JA
TÖÖTAJATE HINNANGUL

Magistritöö

Juhendajad: lektor Anne Aidla ja lektor Helen Poltimäe

Tartu 2023

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

Alice Andressoo ja Rosiine-Johanna Schwarz
(töö autori allkiri)

Sisukord

Sissejuhatus	3
1. Kaugtöö mõiste, levik ja selle mõju töö tulemuslikkusele ning töötajate motiveeritusele	6
1.1. Kaugtöö mõiste	6
1.2. Kaugtöö levik	12
1.3. Kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele	18
2. Analüüs kaugtöö rakendamise muutumisest Covid-19 pandeemia mõjul tööandjate ja töötajate hinnangul Eesti ettevõtete eri sektorites ja kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ning töötajate motiveeritusele	24
2.1. Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus.....	24
2.2. Kaugtöö levik Eestis enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja pärast pandeemiat ettevõtete eri sektorites.....	27
2.3. Kaugtöö mõju Eesti ettevõtete eri sektorites töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele	33
Kokkuvõte	45
Viidatud allikad	48
LISA A	54
LISA B	55
Summary	57

Sissejuhatus

Tänaseks päevaks on infotehnoloogia teinud suure hüppe ning enamus inimeste jaoks on see elu igapäevane osa. Seoses tehnoloogia pideva arenguga on tekkinud võimalus rakendada töötajate seas kaugtöö mudelit. Ettevõtted on kaugtöö võimalusi aegade jooksul kasutama hakanud, kuid suuresti on see seotud ettevõtte enda võimaluste, tegevusala ja ärimudeliga. Väga suure tõuke andis kaugtöö kasutusele COVID-19 pandeemia, sest inimesed olid sunnitud kaugtööle minema ja ettevõtted omakorda seda võimaldama. Sõltuvalt ettevõttest ja selle tegevusalast, oli juba enne tervishoiu kriisi kaugtöö vormi mõnel määral rakendatud, kuid kriisi vältel oli see justkui päästerõngas paljudele ettevõtetele, et nende põhiprotsessid toimima jääksid. Olukord nõudis paljude inimeste suunamist kodukontoritesse ehk paljudele ettevõtetele ja töötajatele oli see esmakordne kogemus, millega tuli väga kiiresti kohaneda. Sellest tulenevalt mõjutasid kaugtööga seotud muudatused nii töötajaid kui ka tööandjaid protsesside ja igapäeva tegevuste osas.

Vaadates Eurofundi 2020. aasta analüüsi, siis sama aasta juulis töötas ligi 33,7% Euroopa liidu liikmesriikide töötajatest kodust, 46% nendest ei olnud kunagi kaugtööd enne COVID-19 pandeemiat proovinud ja 49% esmaskordselt kaugtöö tegijatest olid vanuses 18-34 (Eurofund, 2020). Samas 1980ndatel oldi juba kindlad, et kaugtööd hakatakse aina rohkem kasutama, sest ettevõtted peavad mõistma inimeste vajadust olla paindlik töötaja ja töökoha osas, et kindlustada töötajate kasvav produktiivsus ja motivatsioon (Olson, 1983). Sellegipoolest, nagu eelnevalt selgus, ei olnud pandeemia leviku ajal pooled eurooplased kaugtööd isegi proovida saanud. Tänaseks on olukord kardinaalselt muutunud ja sundolukorras said kaugtööd proovida kõik, kellele ettevõtte seda vähegi võimaldas. Lisaks sellele on kaugtöö võimalused suuresti seotud ka ettevõtte tegevusvaldkonnaga. Osades ettevõtluse valdkondades on väga raske kaugtööd rakendada ja ilmselt ei saa see ka tulevikus võimalikuks. Näiteks hariduses ja meditsiinis ei olnud kaugtöö niivõrd levinud. Pandeemia ajal pidid aga ka õpetajad ja õpilased suunduma kaugtööle ning arstid kontaktide arvu patsientidega vähendama. Nüüdseks on olukord taastunud ja taolised valdkonnad on naasnud tavapärasesse olukorda. Küll aga on valdkondi nagu näiteks infotehnoloogia, kus kaugtöö rakendamine oli juba enne pandeemiat rohkem levinud ja suure tõenäosusega kasvab ka tulevikus. Kriisiolukord andis sellele vaid väikese lisatõuke.

Aastal 2020 olid paljud inimesed sunnitud kodudesse jääma ning suure tõenäosusega puutusid paljud neist kokku ka kaugtööga (Bouziri ja teised, 2020). Ettevõtted pidid uude olukorraga harjuma ning vastavalt sellele ka kaugtöö võimaluse pakkumist organisatsioonides muutma. Kõikides ettevõtlussektorites ei ole võimalik üheselt kaugtööd rakendada, kuna erinevates sektorites on töö iseloom erinev. Kaugtöö kasutuse kohta leiab küll statistiliselt palju informatsiooni, kuid autoritele teadaolevalt ei ole keegi kolme erinevat ajaperioodi kõrvutanud, et näha kaugtöö arengut tervikliku pildina enne pandeemiat, pandeemia ajal ning pärast pandeemiat ja seda erinevate ettevõtlussektorite vaates. Kolme perioodi kõrvutamine annab hea võimaluse tööandjatel olla kursis oma sektori trendidega. Samal ajal annab see võimaluse töötajatel näha milliseid võimalusi pakutakse töötaja ettevõtte sektoris ja argumendi miks küsida kaugtööle suunamise võimalust. Teadustöödest selgub, et töötajad tahaksid kaugtöö võimaluse kasutamist jätkata (Magnier-Watanabe jt 2022), kuid sektorite lõikes vaade puudub, kuidas on huvi kaugtöö tegemise vastu.

Kuna kaugtöö tegemine toimub väljaspool ettevõtte ruume, enamasti kodus ning kasutades infotehnoloogilisi võimalusi, siis langeb tööandja kontroll töötajat ümbritseva keskkonna üle ning on oluline teada kuidas see mõjutab töötajat. Ettevõtte jaoks on oluline, et töötaja töö on tulemuslik, seda ka kaugtööl. Kuna teaduskirjanduses on töö tulemuslikkuse osas vastakad arvamused, leitud on et tulemuslikkus kaugtööl kasvas (Galanti jt, 2021; Liu jt, 2021), kahanes (Farooq & Sultana, 2021; Kumar jt, 2021) või kaugtöö ei avaldanud mõju (Felstead & Reuschke, 2021; Susilo, 2020). Kuna mõju tulemuslikkusele on tööandja jaoks oluline, siis soovivad autorid anda panuse ja kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele Eestis uurida. Autorid leiavad, et lisaks tulemuslikkusele on oluline uurida ka töötajate motiveeritust, sest kui töötaja ei tunne end motiveerituna, siis hakkab ta seda ilmselt otsima mujalt ja võib tekkida olukord kus ettevõtte jääb väärtuslikust töötajast ilma. Kuna ka motiveerituse osas on teadusartiklites leitud vastakaid arvamusi, siis on oluline uurida hinnanguid sellele Eesti ettevõtetes. Töö tulemuslikkust ja töötajate motiveeritust uuritakse ka sektorite lõikes, sest kaugtöö mõju ei ole ilmselt igas sektoris sama kaaluga.

Tänu Palgainfo Agentuuri andmetele on autoritel võimalik anda perspektiiv kahest vaatenurgast - tööandjate ja töötajate omast. Sellist ülevaadet ei ole Eestis varasemalt tehtud. Vaadete kõrvutamine annab võimaluse uurida, kas tööandjad ja töötajad tunnevad kaugtöö mõju sarnaselt või erinevalt Antud töö on abiks tööandjatele, kes mõistes kaugtöö mõju

tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele, saavad hakata soovi korral pakkuma kaugtöö võimalust oma ettevõttes. Seeläbi on võimalik laiendada töötajate otsimisel oma valikut, palgates töötajaid ka kaugtööle. Antud töö annab parema ülevaate Eesti ettevõtjatele, milline on kaugtöö huvi ettevõtte sektoris. Kui ilmneb, et mingis sektoris on huvi suur, aga tööandjad seda hetkel ei paku, siis on võimalus seda ettevõttes muuta ning seeläbi muutuda tööturul atraktiivsemaks. Paindlikumad töövormid on hetkel üha rohkem levinud ja töötajatele töö otsimisel olulised. Ühtlasi annab see eeliseid tööandjale, kus ei pea enam ülal pidama suuri kontoreid. Samas kui ilmneb mõnes sektoris, et kaugtööl on negatiivne mõju tulemuslikkusele või motiveeritusele, siis on sellest võimalik tööandjal õppida ja näiteks pakkuda kaugtööd vaid erandkorras.

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kuivõrd on COVID-19 pandeemia mõjutanud kaugtöö levikut ning kuidas hinnatakse kaugtööl töö tulemuslikkust ja töötajate motiveeritust tööandjate ja töötajate hinnangul erinevates ettevõtlussektorites.

Töö eesmärgi täitmiseks on autorid püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- 1) Uurida teaduskirjanduse alusel kaugtöö definitsiooni ja olemust ning analüüsida erinevate mõistete ühisosa ja erinevusi.
- 2) Uurida teaduskirjandusest, milline on olnud kaugtöö levik enne COVID-19 pandeemiat ja tervisekriisi ajal. Lisaks analüüsida ka teaduskirjandust, mis toetub pandeemia järgsele ajale ning kaugtöö seoste.
- 3) Uurida teaduskirjanduse põhjal kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele.
- 4) Kirjeldada lahti valim, saada vastajate hinnangud kaugtöö leviku, töö tulemuslikkuse ja töötajate motiveerituse mõõtmiseks ja viia läbi kvantitatiivne analüüs.
- 5) Analüüsida uuringu tulemusi ja selgitada välja ning teha järeldused, kuidas on Eesti ettevõtetes kaugtöö levinud ja anda hinnang, kas pandeemia on kaugtöö levikut eri sektorites mõjutanud.
- 6) Analüüsida uuringu tulemusi ja teha järeldused mismoodi on Eesti ettevõtetes eri sektorites kaugtöö pandeemia ajal töö tulemuslikkust ning töötajate motiveeritust mõjutanud.

Käesolev magistr töö koosneb kahest osast - teoreetilisest ja empiirilistest. Teoreetilises osas selgitavad autorid teaduskirjanduse põhjal kaugtöö mõistet, selle levikut enne, koroonajal

ja peale seda ning kaugtöö rakendamist riikide ja sektorite vaates. Teaduskirjanduse põhjal analüüsivad autorid ka kaugtöö rakendamise mõjusid töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele. Töö teises peatükis ehk empiirilises osas analüüsivad autorid kaugtöö levikut erinevates ettevõtlussektorites Eesti ettevõtete näitel. Vaadeldakse kaugtöö rakendamist enne pandeemiat, pandeemia ajal ja peale pandeemiat. Võrreldakse kaugtöö kasutamise võimaluse jätkamist nii tööandjate kui töövõtjate perspektiivist. Lisaks analüüsivad autorid kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele, samuti tööandjate ja töövõtjate vaatest ning seda eri sektorites. Antud tulemuste analüüsi põhjal teevad autorid järeldused ja annavad hinnangu, kas kaugtöö on veel rohkem kasutust leidnud ja kuidas ning kas kaugtöö on mõjunud Eesti töötajate töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele COVID-19 pandeemia ajal eri sektorites.

Töö autorid tänavad kõiki isikuid, kes aitasid kaasa käesoleva magistr töö valmimisele. Kõigepealt lähevad tänusõnad Kadri Seedrile, et autorid said loa Palgainfo Agentuuri andmete kasutamiseks. Lisaks täname retsensenti Kaire Piirsalu-Kivihalli eelkaitsmise ajal saadud tagasiside eest. Lõpetuseks lähevad kõige suuremad tänud juhendajatele Anne Aidlale ja Helen Poltimäele, kes igal sammul olid kättesaadavad, julgustavad ning alati väga otsekohesed ning ausad.

Märksõnad: Kaugtöö, kaugtöö levik, kaugtöö sektorites, covid-19, töö tulemuslikkus, töötajate motiveeritus.

CERCS: S190 ettevõtete juhtimine.

1. Kaugtöö mõiste, levik ja selle mõju töö tulemuslikkusele ning töötajate motiveeritusele

1.1. Kaugtöö mõiste

Käesolevas alapunktis uurivad autorid, kuidas on defineeritud kaugtöö mõistet varasemates publikatsioonides ja toovad välja nende erinevused ning ühisosad. Lisaks sellele toovad autorid välja ka erinevad kaugtöö viisid vastavalt infotehnoloogia kasutusele, töö sagedusele ja asukohale, et anda kindlamad raamid kaugtööle, mida antud töös käsitletakse. Sõnal kaugtöö on inglise keeles mitmeid vasteid ja siiani pole kokku lepitud ühes kindlas definitsioonis. Selles töös toome välja *remote work*, *telework*, *telecommuting* ja *e-working* mõistetega seotud definitsioonid.

Töö tegemisel saab rääkida mitmest erinevast paindlikkusest, olemas on kohapaindlikkus, ajapaindlikkus ja lepingupaindlikkus. Kaugtöö loob võimaluse koha paindlikkuseks, kus töötaja saab töötada ka mujalt kui tavapärasest tööruumist või keskkonnast, mis on tööandja poolt määratud. Olson (1983) on kaugtööd kirjeldanud kui tööd, kus ühisesse töö tegemise keskkonda liikumiseks kulutatud aeg asendatakse võimalusega töötada mujalt, kasutades selleks arvutit ja suhtlusvahendeid. Mitmed autorid on nõus, et kaugtöö puhul on oluline infotehnoloogia vahendite kasutamine ja tööülesannete täitmine toimub kuskil mujal kui kontoris või ettevõtte tavalises keskkonnas (Baruch, 2001; Breugh & Farabee, 2012; Gajendran & Harrison, 2007; Grant et al, 2018; Alvarez-Torres & Schiuma, 2022). Tabelis 1 on toodud erinevate autorite kaugtööle vastav mõiste ja on esitatud nende definitsioonide sisu võrdlus.

Tabel 1

Erinevate autorite poolt esitatud kaugtöö definitsioonide sisu võrdlus

Autor(id)	Mõiste	Töö tegemine ettenähtud kohast mujal	Infotehnoloogiliste seadmete kasutamine	Viibimine tööandjast eraldi	Suhtlemiseks Interneti/ telekommunikatsiooni kasutamine	Paindlikkuse mainimine
Olson, 1983	<i>Remote work</i>	x	x			
Nilles, 1988	<i>Telecommuting</i>	x	x			
Baruch, 2001	<i>Teleworking</i>		x	x		
Gajendran & Harrison, 2007	<i>Telecommuting</i>	x			x	
Garrett & Danziger, 2007	<i>Telework</i>	x	x	x		
Breaugh & Farabee, 2012	<i>Telecommuting</i>	x	x			
Grant et al, 2013	<i>e-working</i>	x	x			x
Statistikaamet, 2020	Kaugtöö	x	x		x	

Autor(id)	Mõiste	Töö tegemine ettenähtud kohast mujal	Infotehnoloogiliste seadmete kasutamine	Viibimine tööandjast eraldi	Suhtlemiseks Interneti/telekommunikatsiooni kasutamine	Paindlikkuse mainimine
Alvarez-Torres & Schiuma, 2022	<i>Remote work</i>	x	x			
Ha, 2022	<i>Remote work</i>	x	x		x	

Allikas: Autorite koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Tabel 1 põhjal saame väita, et kaks suurimat ühisosa eri definitsioonides on kaugtööga seotud mõistetel **asukoht** ja **infotehnoloogia olemasolu tööülesannete täitmiseks**. Esimesena arutleme asukohaga seotud ühisosade ja erinevuste üle. Kui Nilles (1988) tutvustas sõna *telecommuting*, siis oli tema definitsioonis oluline aspekt ajakulu vähendamine tööle ja töölt koju liikumiseks. Ta määras kaugtöö tegemise asukohaks kas kodu või regionaalse kontori töötaja kodu läheduses. (Nilles, 1988) Ka Garrett & Danziger (2007) liigitavad regionaalses kontoris töötamise kaugtöö alla, kuigi viibitakse tööandja poolt pakutavates ruumides. Breugh ja Farabee (2012) aga kirjeldavad, et kaugtöö tegemiseks on mitmeid erinevaid asukohti, näiteks kodu, satelliitkontor või ka kliendi asukoht. Gajendran ja Harrison (2007) leiavad, et lisaks asukohale, mis on mujal kui ettevõtte keskne asukoht, on oluline ka, et töötajad võivad teha kaugtööd osaliselt, veetes nädalas aega nii kontoris kui mujal. Baruch (2001) on oma definitsioonis paika pannud, et töötaja peab kogu või enamiku tööajast veetma mujal kui tema tööandja. Grant, Wallace & Spurgeon (2013) kirjeldavad kaugtööd kui tööd, mida saab teha ükskõik kus ja ükskõik mis ajal olenemata asukohast ning mainivad aina areneva tehnoloogia kasutamist, et anda töötajale paindlikkust tööülesannete sooritamiseks. Ha (2022) leiab, et kaugtöö tegemise asukoht võib-olla ükskõik mis koht just väljaspool kontorit, kodu ka nende seas ja seda saab kasutada nii osaliselt kui täielikult. Statistikaamet (2020) peab ka kaugtööd tööks, mida tehakse väljaspool tööandja tavapäraseid ruume, aga toob asukohaks kindlalt kaks näidet, milleks on kodu ja kaugbüroo. Seega on kaugtöö paindlik töövorm, kus töö tegemine toimub tavapärasest asukohast mujal ja see koht võib olla igal pool, kus tööülesanded saavad sooritatud.

Tabelist 1 selgunud teiseks suureks ühisosaks on infotehnoloogia kasutamine tööülesannete täitmiseks. Juba 1983. aastal ennustati kaugtöö trendi kasvamist infotehnoloogia kiire arengu tõttu (Olson, 1983). Kaugtöö tegemiseks kasutatakse infotehnoloogilisi vahendeid, et suhelda nii ettevõtte siseselt kui väliselt ja oma tööülesanded saavad nende vahendite abil lahendatud (Baruch, 2001; Garrett & Danziger, 2007; Gajendran & Harrison, 2007; Statistikaamet, 2020). Just see annab töötajatele võimaluse kaugtööd praktiseerida, sest muul juhul ei oleks võimalik töökaaslaste või klientidega suhelda ja koos töötada, viibides ise samal ajal näiteks kodus või kohvikus. Breugh ja Farabee (2012) lisavad oma mõiste lahti seletamisel, et kaugtööd on võimalik teha ka ilma infotehnoloogiliste vahenditeta, aga et enamasti neid ikka kaugtöö tegemiseks siiski kasutatakse. Siia alla võivad kuuluda näiteks käelised tegevused, kus

midagi valmistatakse kuskil mujal ja sel hetkel pole vaja kellegagi oma tööülesande lahendamiseks suhelda. Kuna arvutid, telefonid ja internet on saanud tänaseks loomulikuks töö osaks ning enamikel töökohtadel neid kasutatakse, siis on ka kaugtöö praktiseerimisel need olulised (Ha, 2022). Ei ole olemas tööd, kus ei oleks klienti, kellega on vaja suhelda. Või kui konkreetne töötaja ei suhtle otse kliendiga, siis on ilmselt keegi vahel kellega suheldakse, et lõpuks teenust või toodet kliendile pakkuda. Infotehnoloogia on arenenud hüppeliselt ja suudab hoida suhet töötajate ja kontorite vahel ning arendada sotsiaalseid suhteid kuigi inimesed ei pruugi viibida samas asukohas (Alvarez-Torres & Schiuma, 2022). Seega on infotehnoloogiliste vahendite olemasolu kaugtöö tegemisel väga tähtis, seda nii tööülesannete sooritamiseks kui oma tiimi, tööandja ja klientidega suhtlemiseks, kui ei viibita nendega samas asukohas.

Selles töös võetakse aluseks Gajendran ja Harrisoni (2007) definitsioon, mis kirjeldab, et töötajal on vabadus teha tööd ükskõik kust väljaspool tööandja ettenähtud ruume, kasutades selleks infotehnoloogilisi vahendeid ja valides mitu korda nädalas, kuus või aastas kaugtööd tehakse.

Lisaks kaugtöö defineerimisele on vaja välja tuua ka erinevad kaugtöö viisid vastavalt infotehnoloogia kasutusele ja töö sagedusele väljaspool tavapärast töökohta. Eurofound ja ILO (International Labour Office) käsitleb väga selgelt kolme erinevat kaugtöö viisi: regulaarne kodus töötamine, mobiilne kaugtöö ja juhuslik kaugtöö. Allolevas tabelis 2 on eelnevalt nimetatud erinevad kaugtöö viisid defineeritud. (Eurofound and the International Labour Office, 2017)

Tabel 2

Eurofound and the International Labour Office kaugtöö liigitus

Kategooria	Tehnoloogia kasutus	Sagedus ja asukoht
Regulaarne kodus töötamine	Alati või peaaegu kogu aeg	Rohkem, kui mitu korda kuus kodus; muudes asukohtades vähem, kui mitu korda kuus
Mobiilne kaugtöö	Alati või peaaegu kogu aeg	Mitu korda nädalas, väljaspool tööandja ruume, vähemalt kahes teises asukohas või töötab igapäevaselt vähemalt ka mõnes teises asukohas

Kategooria	Tehnoloogia kasutus	Sagedus ja asukoht
Juhuslik kaugtöö	Alati või peaaegu kogu aeg	Harva esinev ning vähemates erinevates asukohtades

Allikas: Eurofound and the International Labour Office, 2017

Antud töös keskenduvad autorid *Eurofound and the International Labour Office*-i poolt esitatud regulaarsele kodus töötamisele, kuna see on kõige sarnasem eriolukordade ajal rakendatud kaugtöö vormile. Samuti on ka eelnevas tabelis näha seosed tehnoloogia kasutuse ja asukoha osas.

Kaugtöö ongi justkui kombinatsioon infotehnoloogia ja asukoha vahel. Tänu kõrgelt arenenud infotehnoloogiale on kaugtööd võimalik ilma suurema vaevata teostada kodus ja vajadusel liikuda nende vahenditega ka muudesse asukohtadesse kui selleks peaks vajadus olema ning samaaegselt olla ühenduses enda kolleegidega, koostööpartneritega või hoopis kliendiga.

1.2. Kaugtöö levik

Käesolevas alapunktis analüüsivad autorid vastavalt teaduskirjandusest loetule kaugtöö levikut maailmas. Esimesena toovad autorid välja infotehnoloogia ja kaugtöö seoseid enne pandeemiat. Seejärel keskendutakse kaugtöö levikule enne pandeemiat ja pandeemia ajal, tuues erinevaid näiteid riikide statistikast ning võrreldes seda Eesti statistikaga. Lisaks antakse ülevaade kaugtöö levikust erinevates ettevõtlussektorites erinevate riikide statistika põhjal ning samuti ka Eesti statistikat uurides. Viimasena annavad autorid ülevaate ka sellest, mida on uuritud pärast pandeemiat kaugtöö jätkamise kohta. Alapunktis soovitakse mõista kuidas COVID-19 pandeemia on kaugtöö levikut mõjutanud ning millistes ettevõtlussektorites kaugtööd kõige enam rakendati ning kuidas kavatsetakse jätkata pärast pandeemiat.

Baruch ja teised (2001) leiavad enda artiklis, et eelduste kohaselt oleks pidanud kaugtöö juba palju varem maailmas trendikamaks kujunema, kuid millegipärast ei olnud kaugtöö 21. sajandi alguseks niivõrd levinud. Siinkohal mängib kindlasti suurt rolli tehnoloogia areng ning selleks ajaks ei olnud tehnoloogilised võimalused piisavalt head või ei suudetud nende olemasolevat potentsiaali ära kasutada. Kaugtöö eraldi töövormina võis olla nii ettevõtetele kui ka töötajatele avastamata ja võõras. Messenger (2019) leiab enda artiklis, et 20. sajandi lõpuks

oli kaugtöö levik käsikäes infotehnoloogia arenguga pigem aeglustunud. Infotehnoloogia tegi lühikese ajaga küll suure arengu, muutudes kiiremaks, kättesaadavamaks, tekkis parem ja kiirem internetiühendus, kuid siiski jäi kaugtöö kui alternatiivse tööviisi kasutamine tahaplaanile. (Messenger, 2019) Toetudes eelnevale võib järeldada, et isegi, kui infotehnoloogia võimalused olid selleks ajaks arenenud, ei olnud need piisavad, et ettevõtted seda rakendama hakkaksid. Pigem oldi teadmatuses ja ka töötajatele ei pakutud kaugtöö rakendamise võimalusi. Tegelikult uuris Messenger (2019) oma artiklis ka järgmise põlvkonna arenguid ja kui infotehnoloogia oli saavutanud taseme, kus kasutusele tulid nutitelefonid või sellega samalaadsed tooted, siis sai kaugtöö ka täiesti teise tähenduse. Artiklis on välja toodud asjaolu, et eelmisel põlvkonnal oli küll arenenud infotehnoloogia, aga arengus jäi puudu sidetehnoloogial ning nüüd uue põlvkonnaga on see mure lahendatud. Kuna uue ajastu infotehnoloogia puhul on võimalik vajalik teave salvestada pilve või võrku ja seda vaid väikese seadme läbi, siis just see ongi muutnud arusaama ja suhtumist kaugtöösse. (Messenger, 2019) Tänapäeval on infotehnoloogia kasutus inimestele väga mugavaks ja käepäraseks tehtud. Telefonidest on võimalik vaid hetkega lugeda e-maile, sõnumeid ja uudiseid ning infovahetus toimub efektiivselt. Seega kui 20 aastat tagasi oli tõe-poolest infotehnoloogia arenenud, siis jäi toona kaugtöö laiaulatuslikuma leviku puuduseks *online* võrkude puudumine ja reaajas suhtlemine. Inimestel oli võimalik kasutada arvuteid ja teha läbi selle tööd, kuid töö jagamist ja inimestega reaajas suhtlemist läbi arvuti ei olnud veel võimalikuks tehtud.

Autorid järeldasid, et infotehnoloogia sai 21. sajandil tänu digitaalsetele võrkudele täiesti uue tähenduse, kuid sellegipoolest kinnitab järgnev statistika, et kaugtöö ei olnud niivõrd laiapõhjalist rakendust veel maailmas leidnud ja **enne COVID-19 pandeemiat** oli kaugtöö areng aeglane. Welz ja Wolf (2010) leidsid, et aastatel 2000-2005 oli kaugtöö kasutus Euroopas kasvanud viielt protsendilt ligi 7%-ni. Milasi ja teised leiavad enda artiklis, et 2019. aasta seisuga töötas Euroopas ligikaudu 5.4% töötajatest kodus ning see protsent püsis alates 2009. aastast üsnagi muutumatuna (Milasi, González-Vázquez, Fernández-Macías, 2021). Tuginedes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni andmetele, tegi 2017. aastal kogu maailmas kaugtööd püsiva töökorraldusena ligi 7.9% töötajatest (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Enne COVID-19 pandeemiat erines kaugtöö levik ka riigiti. OECD (2020) andmetel varieerus aastatel 2015-2016 kaugtöö erinevates euroopa riikides 20% kuni 60%. Riigid, kus kõige vähem kaugtööd kasutati olid näiteks Slovakkia, Türgi ja Portugal, protsendid jäid 20%

ligidale ning samal ajal kõige kõrgemate protsentidega olid Soome, Rootsi ning Taani, kus protsendid olid natuke alla 60%. Samuti oli välja toodud ka riikide seas Eesti ja nende andmete kohaselt oli see protsent Eestis natuke alla 40%. (OECD, 2020) Siinkohal võime eeldada, et riigid, mis näitasid kõrgemaid protsente kaugtöö kasutuse osas on ka rohkem arenenud ning seeläbi on seal ka paremini arenenud infotehnoloogia kasutus ning inimestel on olnud rohkem võimalusi kaugtöö läbiviimiseks. Samuti on arenenud riikides paindlikum töökultuur ja tööandjad mõistavad selgemalt kaasaegseid tehnoloogilisi lahendusi.

Aastal 2015 tehtud Eesti tööelu-uuringus selgub, et 2009-2015 on kaugtööd tegevate inimeste protsent püsinud 20% juures (Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 2015). Tuginedes Eesti Statistikaameti avaldatud artiklile on alates 2009. aastast kuni 2019. aastani kaugtööd tegevate inimeste arv lausa kolmekordistunud, suurem kasv toimus viimasel viiel aastal (Statistikaamet, 2020). Siinkohal on näha, et Eestis oli enne laiaulatuslikku pandeemiat kaugtöö kasutus kasvanud. Võrreldes muude maailma riikidega on ka Eestis infotehnoloogia arenenum nagu ka teistes põhjamaa riikides ja protsentuaalselt oli näha, et võrreldes näiteks Soome ja Rootsiiga on Eestis kaugtööd tegevate inimeste protsent küll madalam, aga kindlasti on see märgatavalt kõrgem kui Slovakkias või Türgis.

Tulles edasi sektoriaalsele tasandile, siis kaugtöö ulatus oli enne pandeemiat ka sektoriti väga erinev. Tuginedes jällegi OECD (2020) andmetele, siis 2015. aastal kõige sagedamini esines kaugtööd teadmismahukates teenustes nagu näiteks info - ja kommunikatsioonitehnoloogia teenustes ning kõige vähem levinud oli kaugtöö tootmis- ja vähem teadmismahukate turuteenuste puhul, mille alla kuuluvad hulgi- ja jaemüük ning transport (OECD 2020a). Aastal 2018 töötas Euroopas IT sektoris ligi 40% töötajatest regulaarselt või sageli kodus. Regulaarsete või sagedaste kaugtöötajate osakaal oli üle 30% mitmetes teadmismahukates äriteenustes, samuti haridus- ja kirjastamistegevuses. See oli ka ligikaudu 20% telekommunikatsioonis ning rahanduses ja kindlustuses. (Milasi, González-Vázquez, Fernández-Macías, 2021) Kaugtöö rakendamine erineb sektorite lõikes töötajate tööülesannete iseloomust. Paljusid kõrge kvalifikatsiooniga töid teadmismahukates tööstusharudes saab läbi viia kaugtööna. Samaaegselt aga on paljude töökohtade puhul tootmises või majutusvaldkonnas füüsiline kohalolek vajalik. Samamoodi kuuluvad sinna alla ka mõned turuväliste teenuste töökohad, nagu näiteks tervishoid ja sotsiaaltöö. (OECD 2020a) Haider ja Anwar (2022) leiavad enda artiklis, et kõige madalam oli kaugtöö tegijate arv enne pandeemiat

nendes ettevõtlussektorites, kus töö olemus nõudis klientidega näost näkku kohtumist. Ettevõtted, mis tegutsevad majutus- ja toitlustussektoris, tootmises või jaemüügis, eeldavad inimeste kohalolu töö tegemiseks. (Haider & Anwar, 2022) On olemas töid, mille peamiseks töövahendiks on arvuti ning tänu sellele on ka kaugtöö tegemine nende seas rohkem levinud. Küll aga on ka palju töid, mida ei ole võimalik mitte mingil viisil läbi viia kaugtööna ning inimese füüsiline kohalolek on vajalik. Seega käsikäes infotehnoloogia arenguga on loogiline, et sektorites, kus töövahend on näiteks vaid arvuti, on kaugtöö rohkem levinud ja sektorites, kus on vajalik inimese füüsiline kohalolek, see niivõrd levinud ei ole.

Eesti Statistikaameti andmetel oli kõige suurem kaugtöö tegijate osakaal samuti info- ja side tegevusalal, kus tegijaid oli 54% kõikidest selle sektori töötajatest. Järgnes kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus ning kindlustus- ja finantstegevus, kus kaugtöö praktiseerijaid oli üle 40% selle valdkonna töötajatest. Avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas ning kinnisvara tegevusalal oli kaugtöö tegijate osakaal peaaegu 30%. Töötlevas tööstuses, majutus ja toitlustus valdkonnas ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusaladel on kaugtöö tegijate arv aga alla 10%. (Voolens & Sõstra, 2020) Eesti ettevõtlussektorite kaugtöö kasutamise statistika enne pandeemiat ei erine muust maailmapildist. Infotehnoloogia tegevusalal on kaugtööd rakendatud rohkem ja kõige vähem on kaugtöö leidnud rakendust majutuse, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande tegevusaladel.

Kaugtöö ei olnud 21. sajandi alguses veel suurt rakendust leidnud ja nagu kirjandusest selgus, siis infotehnoloogia oli küll pidevas arengus, kuid puudu jäi info jagamisest reaajas. Kui tekkisid erinevad võrgud, kuhu sai infot salvestada, siis leidis ka kaugtöö rohkem rakendust. Riigiti vaadates oli kaugtöö rohkem levinud arenenud riikides, samal ajal arengumaades oli näha selgelt kaugtöö vähesust. Ettevõtlussektorite vaates oli näha rohkemat kaugtöö rakendust info- ja side tegevusalal ning vähem tegevusaladel nagu tervishoid ja sotsiaaltöö.

COVID-19 pandeemia ajal tekkis tööturul olukord, kus terves maailmas paljud töötajad olid sunnitud suunduma kaugtööle. See muutis inimeste olukorda väga järsku ja pandeemia ajal ei teadnud keegi, kui kaua selline eriolukord jätkub. (Contreras ja teised, 2020) Kaugtöö oli ka oluline meede, mida rangelt soovitas Maailma Terviseorganisatsioon (WHO). Organisatsioonidel soovitati edendada kaugtööd, kuna just taoline meede tagab ettevõtte jätkusuutlikkuse ning samaaegselt kaitseb ka töötajate tervist. (World Health Organization, 2020) Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcé (2020) leiavad, et kaugtöö rakendamine on andnud ettevõtetele teadmisi, kuidas

juhtida ja toimetada teatud ettevõtte protsesse distantsilt. Nad tõid enda artiklis välja ka asjaolu, et COVID-19 kriisist tulenev olukord võis ettevõtetele kaasa tuua ka muid ootamatuid mõjusid ja avastusi. Organisatsioonid ei pruugi kasutada kaugtööd keskkonna- või tervisekatastroofist tuletatud meetmena, vaid ka omaette strateegiana vähendamaks teatud kulusid, liikumisega seotud saastumist või hoopis pakkudes töötajatele ideaalset võimalust luua tasakaal töö ja pereelu vahel. (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020)

Aastal 2020, märtsi lõpu seisuga pidi hinnanguliselt pea 3,4 miljardit inimest jääma oma kodudesse. Seega suure tõenäosusega puutus ka nendest mitu miljonit inimest kokku kaugtööga. (Bouziri ja teised, 2020) Jaapanis läbi viidud uuringus, milles osales koguni 1896 inimest, suundus kontorist üle kaugtööle ligi 84% inimestest. Kaugtööd tehti 1-2 päeva või koguni 4-5 päeva nädalas. (Niu ja teised, 2021) Tuues näiteks ka teisi riike, et anda parem ülevaade maailmapildile kaugtöö kasvamisel, siis Prantsusmaal kasvas pandeemia levikuga kaugtöö 25%, mis on aasta varasemaga võrreldes lausa kahekordistunud. Ühendkuningriigis tõusis samuti kaugtöö tase pandeemiaga ja seda koguni 20%. Itaalias seeläbi kasvas kaugtöö töötajate seas 2020. aasta teises kvartalis lausa 15%-ni. Brasiilias kasvas kaugtöö vaid 5% ja 2020. aasta maiks oli kaugtööd tegevate inimeste osakaal umbes 10%. (OECD, 2021) Maailmapildis on selgelt näha protsendiliselt kaugtöö kasvu, osades riikides rohkem ja teistes vähem. Küll aga annab see hea ülevaate, et ka riikides kus ei ole niivõrd arenenud infotehnoloogilised vahendid, on kaugtöö siiski kasvu saavutanud.

Eesti Statistikaameti andmete kohaselt lisandus 2021 kuni 2022 umbes 26 000 kaugtöötajat, kõige rohkem oli kaugtöötajaid 2021. aasta esimeses kvartalis, kus kaugtöö võimalusi kasutas umbes 194 500 eestlast. Möödunud aastal oli kaugtööd tegevate hõivatute protsent umbes 28% (Eesti Statistikaamet, 2022). Võrreldes Eestit teiste maailma riikidega, siis kaugtöö on küll kasvanud, kuid protsendiliselt ei ole kasv niivõrd suur siiski olnud ja pigem nimetaks Eesti riigis kaugtöö kasvu pandeemia ajal keskmiseks.

Sektorite vaates leidsid Haider ja Anwar (2022), et Kanadas saab kaugtöö rakendajad COVID-19 pandeemia ajal jagada kolme gruppi. Enim hakkasid kaugtöö vormi rakendama esimene grupp, kuhu kuulusid info- ja telekommunikatsiooni, finants- ja laenuteenuste ning kinnisvara sektorites tegutsevad ettevõtted. Teises grupis oli enne kaugtöö rakendamist madal, aga tegi suure hüppe. Sinna kuulusid näiteks haridusasutused, avalik haldus ja hulgikaubandus. Toitlustus- ja majutusteenust pakkuvates ettevõtetes, põllumajanduse, metsanduse ja kalandusega

seotud ettevõtetes ning ehitussektoris oli kaugtöö rakendamine enne madal ja vähesel määral kaugtöö tegijate määr tõusis, kuid jäi siiski muude sektoritega võrreldes madalaks. (Haider & Anwar, 2022) USA-s viidi läbi uuring 2021 aastal juulist kuni septembrini ning selle käigus uuriti erinevate ettevõtlussektorite kaupa, kas töötati kodust täielikult, osa ajast või üldse mitte. Uuringus selgus, et üle 40% töödest teostati vähemalt osalise ajaga kodus töötades. Näiteks infotehnoloogia sektoris oli protsent koguni 68%, mis hõlmab nii osalise ajaga kui täielikult kaugtööd. Samuti oli kaugtöö populaarne finantstegevuses (45%) ning kutse- ja äriteenustes (46%). Kõige vähem oli kaugtöö levinud kaevanduses (6%), ehituses (9%), jaekaubanduses (7%) ning majutus- ja toitlustusteenustes (2%). (Dalton & Groen, 2022)

Analüüsidest aga Eesti statistikat sektorite vaates, siis kaugtööd tehti pandeemia ajal kõige enam info ja side (78,3%), finants- ja kindlustustegevuse (76,4%) ning kutse-, teadus- ja tehnikaalastel (58,8%) tegevusaladel. Kõige madalam oli kaugtöö kasutuse protsent majutuse ja toitlustuse (7,1%), tervishoiu ja sotsiaalhoolekande (8,8%) ning töötleva tööstuse (14,4%) valdkondades. (Eesti Statistikaamet, 2022) Sektorite lõikes jääb nii Eestis kui ka erinevates riikides pilt sarnaseks. Infotehnoloogia valdkonnas tõusis kaugtöö osakaal kõige enam, mis on ka ühtlasi kõige mõistetavam, sest selles sektoris peamine töövahend on arvuti ja inimeste teadmised selles valdkonnas on rohkem arenenud. Sama saab väita ka muude teadus- ja tehnikaalaste tegevuste osas. Kuna ka enne pandeemiat olid need valdkonnad kaugtööd rohkem praktiseerinud. Madalama kasvu teinud valdkonnad nagu majutus, toitlustus, tervishoid, sotsiaalhoolekanne ja töötlev tööstus on siiski pidanud kuidagimoodi kaugtööd rakendama ning see paistab välja ka tunduvalt madalamate protsentide näol.

Pandeemia levikuga kehtestati riikides eriolukorrad ja keelati omavahelised kokkupuuted, mis tõi ka organisatsioonidele palju väljakutseid. Hilberath ja teised (2020) on kirjeldanud enda artiklis, et ettevõtted olid sunnitud kaugtööle lülituma ning seeläbi organisatsioonid katsetasid ja õppisid. Väga kiiresti suudeti kohaneda ja saadi aru, mis tegelikult töötab ja mis mitte. Kriis oli organisatsioonide suhtes väga nõudlik ja laiaulatuslik, mis nõudis ka kiireid otsuseid. Tiimi koosolekud kolisid ümber infotehnoloogia abil, suunates inimesed virtuaalsetesse ruumidesse. Sellised agiilsed otsused tõendavad seda, et ettevõtted suudavad ka kaugjuhtimisel olla produktiivsed. (Hilberath jt, 2020) Seega organisatsioonid tulid pandeemiaga kokkuvõttes toime. Riigiti on näha kaugtöö rakendamise kasvu tänu pandeemiast tingitud eriolukorrale. Kui vaadata ettevõtlussektoreid, siis jätkuvalt on kaugtöö kõige rohkem levinud infotehnoloogia tegevusalal,

nii Eestis kui ka mujal maailmas. Kõige madalamaks jäi kaugtöö kasv jällegi majutuse, tervishoiu - ja sotsiaaltöö ning ka töötleva tööstuse valdkondades. Suuresti tuleneb ka madal kasv sellest, et nendes valdkondades on sinikraede hulk suurem ja töö iseloom nõuab füüsilist kohalolekut ning seejuures ei ole võimalik kaugtööd lihtsalt mitte mingil viisil läbi viia.

Nüüdseks **peale COVID-19 pandeemiat** tingitud eriolukorda suunduvad mõned ettevõtted tavapärase tööritmi juurde tagasi, aga enamik liiguvad edasi ja võtavad pandeemia ajast õpitud harjumused kaasa ning rakendavad neid tulevikus. Adekoya ja teised (2022) leidsid, et ettevõtted soovivad paindlikumat tööviisi, kus töötaja saab vajadusel kodust, kontorist või mujalt töötada. Töötada nii öelda hübriidversioonis, kus mõndadel päevadel käiakse kontorist või kus iganes töö tegemine toimub ja teistel päevadel ollakse kodus, kui tööülesanded tiimiga kohtumist ei nõua. Seda selleks, et oma tööaeg paremini planeerida ja säästa aega muidu tööle liikumiseks kuluva aja pealt. (Adekoya, Adisa & Aiyenitaju, 2022)

Paindlikuma tööviisi kasutuselevõtt ja kaugtöö võimaluse pakkumine vajab vastastikuse tööandja ning töötaja usalduse kasvatamist, et tööviis toimiks (Verma jt, 2022). Magnier-Watanabe ja teised (2022) leidsid, et pandeemia möödudes sooviks 25% Jaapani töötajatest töötada kodukontoris 3 päeva nädalas. 18% töötaksid 2 päeva nädalas kodust, 13% töötaksid 4 päeva nädalast kodus ja veel 18% töötaksid 5 päeva nädalas kodust. 10% vastajatest aga sooviks igal juhul töötada kontorist ja 6% võivad teha mõne kodukontori päeva kuus. (Magnier-Watanabe jt 2022) Enamik töötajaid ei välistaks kontorist kohapeal käimist, vaid kasutaks võimalust töötada nii kodus kui ka kontorist, mis annaks suurema vabaduse oma aja planeerimiseks. Seeläbi säilitatakse suhtlus töökaaslastega ja püsib ka võimalus tööülesannete lahendamiseks kodust, kui puudub soov või tekib takistus kontorisse minemiseks. Kaugtöö jätkamise soovi sektorite vaates ei ole autoritele teadaolevalt keegi uurinud.

Kaugtöö kasutamise võimalus on saanud suure tõuke läbi infotehnoloogia ning samuti tänu maailma raputanud pandeemia olukorrale ning tundub, et töötajad soovivad ka edaspidi kaugtöö võimalusi kasutada. Edasi uurivad autorid kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele.

1.3. Kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele

Käesolevas alapunktis selgitavad kõigepealt autorid, mis on töö tulemuslikkus ja töötajate motiveeritus ning miks neid on oluline ka vaadata kaugtöö puhul. Seejärel selgitavad autorid

välja, kuidas COVID-19 pandeemia ning sellega kaasnev kohustuslik kaugtööle suunamine mõjutab töö tulemuslikkust ja töötajate motiveeritust. Samaaegselt diskuteerivad autorid ka töö tulemuslikkuse ning produktiivsuse seose üle.

Organisatsiooni kui ka töötaja seisukohast on üheks oluliseks töötamise aspektiks töö tulemuslikkus. Ettevõttele on oluline teenida kasumit ja kasumi teenimisel annavad oma panuse töötajad, kelle tööst oodatakse tulemusi. Töötajale on jällegi tähtis, et ta näeks oma töö tulemust ja seeläbi oma väärtust nii iseenda jaoks kui ka oma panust ettevõttes. Pandeemia alguses suunati võimalikult paljud töötajad kaugtööle, et ettevõtte saaks oma tegevusega jätkata ja eesmäärke täita. Osad sektorid suundusid probleemideta kaugtööle, teised aga olid sellest rohkem mõjutatud, sest ei olnud võimalik või ei osatud oma teenust kaugtööna pakkuda. Autoritele teadaolevalt ei ole eelnevalt uuritud kuidas mõjus kaugtöö töö tulemuslikkusele erinevates sektorites.

Esmalt keskendusid autorid artiklitele, mis uurisid töö tulemuslikkust organisatsioonides COVID-19 pandeemia ajal. Artiklite leidmiseks kasutasid autorid märksõnaks töö tulemuslikkust (ingl. k *job performance*). Enamik artikleid põhinesid erinevate tegurite seostamisel, mille läbi siis töö tulemuslikkus COVID-19 pandeemia ajal, tehes kaugtööd kasvas või kahanes. Küll aga selgus teaduskirjanduse lugemisel, et erinevad autorid käsitlevad produktiivsust ja töö tulemuslikkust sama või sarnase mõistena.

Inglise keeles kasutatakse mõisteid produktiivsus ja tulemuslikkus nii erinevate mõistetena kui ka sarnaste mõistetena. Borman ja teised (2003) leiavad enda raamatus, et töö tulemuslikkust määratletakse kui indiviidi standardse aja jooksul sooritatud diskreetse käitumise eeldatavat koguväärtust organisatsioonile. Raamatus käsitletakse ka produktiivsuse mõistet ning selgub, et pole selgelt määratletud produktiivsuse, tulemuslikkuse, efektiivsuse ja tõhususe definitsioone ning pigem käsitletakse nende aspektide vahel tugevaid omavahelisi seoseid. Lisaks ei saa vaadelda töö tulemuslikkust kui ühte lihtsasti mõõdetavat mõjutajat. Tihti koosneb see paljudest erinevatest teguritest, aga peamiseks on nii töötaja eripärad, keskkond, kus neid tööülesandeid täidetakse ja õhkkond, mis seda töötajat ümbritseb. (Borman jt, 2003) Tangen (2005) leiab ka, et tulemuslikkus ja produktiivsus on teaduskirjanduses kehvasti defineeritud ja tihti aetakse neid segamini. Tulemuslikkus (ingl. k *performance*) on laiem mõiste ja produktiivsus (ingl. k *productivity*) on juba spetsiifilisem termin. Kui produktiivsus eeldab, et millegi saavutamiseks toimub otseses seoses olev muutus ehk näiteks ressursi vähendatakse, et sama palju toota või samast ressursist toodetakse rohkem, siis tulemuslikkus ei pea olema nii

spetsiifiline ja võib olla seotud erinevate töö osadega (maksumus, kiirus, kvaliteet, paindlikkus, usaldus). (Tangen, 2005) Siinkohal leiavad autorid, et kuna produktiivsust ja tulemuslikkust kasutatakse autorite poolt käsitletavates artiklites sarnase mõistena, siis käsitlevad ka autorid neid samamoodi.

Kumar ja teised (2021) viisid läbi uuringu Indias COVID-19 ajal, kus töötajatelt uuriti töö tulemuslikkuse seoseid töö stressoritega nagu rolli ülekoormus ning tööalane ebamugavustunne ja personaalsete stressoritega nagu elustiilivalikud ja kodus keskkonnas olevad segajad. Töötajad tundsid, et kuna kaugtööle suundumisel tekkis töötajatel rolli ülekoormus, sest neilt hakati ootama rohkemat ja nad ei osanud oma töömahtu kodus hallata, siis töö tulemuslikkus kannatas rolli ülekoormuse tõttu. Samuti mõjutasid tulemuslikkust kodus viibivad pereliikmed, piir töö ja kodu vahel muutus häguseks. (Kumar jt, 2021) Susilo (2020) leidis, et tulemuslikkuse ja kaugtöö vahel ei ole ei negatiivset ega positiivset seost ehk kaugtöö rakendamine töötajate tulemuslikkusele mõju ei avalda. Gajendran & Harrison (2007) uurisid kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele nii töötajate kui juhendaja vaatest. Nad leidsid, et juhendajad näevad kaugtööl positiivset mõju tulemuslikkusele. Töötajad aga ise ei leidnud, et tulemuslikkus oleks kuidagi mõjutatud. (Gajendran & Harrison, 2007) Liu ja teised (2021) viisid läbi uuringu Hiinas, kus uuriti kodus töötavate töötajate töö tulemuslikkust. Leiti, et kaugtöö on oluliselt ja positiivselt seotud töötajate töö tulemuslikkusega. (Liu ja teised, 2021) Magnier-Watanabe ja teised (2021) leidsid Jaapanis läbi viidud uuringus, et töötajate töö tulemuslikkus langes COVID-19 eriolukorra ajal kodust töötades. Seega on leitud nii negatiivseid kui positiivseid seoseid ning ka seoste puudumist. Eesti töötajate tulemuslikkuse uurimine on oluline, et tuua uusi perspektiive samal teemal.

Edasi otsisid autorid artikleid, kus märksõnaks on olnud töö produktiivsus (ingl. k *job productivity*) ning mida on selle puhul COVID-19 pandeemia ajal teadusartiklites uuritud. Suurbritannias läbi viidud uuringus keskenduti ainuüksi kodus töötamise ja selle mõjule töötajate produktiivsusele. Uuringus leiti, et töötajate arvates ei ole nende produktiivsus langenud tänu suurenenud kodus töötamise trendile. Järeldused on tehtud kahes vaatluses, 2020. aasta juunis ja septembris. Septembris läbi viidud küsitluses leidsid 40.9% töötajatest, et nad said kodus sama palju tehtud kui enne pandeemiat kontoris, 28.9% leidsid, et nad said isegi rohkem tehtud ja 30.2% kinnitasid, et nende tulemuslikkus on langenud. Ning juunis läbi viidud uuringus olid vastanute protsendid vägagi sarnased. Kokkuvõtvalt leiti, et produktiivsus ei olnud seoses

kaugtööle minekuga muutunud. (Felstead & Reuschke, 2021) Jaapanis läbi viidud uuringus leiti, et COVID-19 pandeemia ajal oli kodus töötamise produktiivsus tunduvalt madalam kui kontoris töötades. Samuti otsiti artiklis ka seoseid, mis seda produktiivsust alandasid ja põhiliselt peeti nendeks teguriteks näost näkku suhtluse puudust, halbu telekommunikatsioonivahendeid ja tööülesandeid, mida ei võimalda kodukontoris läbi viia. (Morikawa, 2020) Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuringus leiti, et kaugtöö ajal töötajate tulemuslikkus kasvas ja inimesed olid kodus töötades produktiivsemad. Viirus tekitas inimestes hirmu ja kartust ning kuna inimestel lubati kodus töötada, siis töö tulemuslikkus kasvas. (Galanti jt, 2021) Farooq ja Sultana (2022) läbi viidud uuringus leiti, et kodus töötamisel ja produktiivsusel on pigem negatiivne seos. Nemed toovad välja enda töös selle, et töötajad ei suutnud nii kiiresti uues olukorras töötades toime tulla ning puudu jäi ka heast kommunikatsioonist. (Farooq & Sultana, 2022)

Et luua veel selgem arusaam on autorid koostanud kokkuvõtva tabeli 3, kuhu on koondatud eelnevalt nimetatud uuringud, mis leidsid tulemusi COVID-19 pandeemia ajal kaugtöö ja tulemuslikkuse vahel. Tabelis on selgelt välja toodud, kas tulemuslikkus kasvas, kahanes või jäi samaks.

Tabel 3

Ülevaade erinevate autorite poolt leitud kaugtöö seosest tulemuslikkusega ja produktiivsusega

Uuring	Uuringu päritolumaa	Uuringu valim	Tulemuslikkus kasvas	Tulemuslikkus kahanes	Tulemuslikkus jäi samaks
Gajendran & Harrison, 2007	-	metaanalüüs, 46 uurimust	juhendajate hinnangul		töötajate hinnangul
Galanti jt, 2021	USA	n=209	x		
Felstead & Reuschke, 2021	UK	Kahes vaatluses: Juuni 2020, n= 3477 ja September 2020, n=2797.			x

Uuring	Uuringu päritolumaa	Uuringu valim	Tulemuslik kasvas	Tulemuslik kahanes	Tulemuslik jäi samaks
Farooq ja Sultana, 2021	India	n=250		x	
Kumar jt, 2021	India	n=433		x	
Liu jt, 2021	Hiina	n=1309	x		
Magnier-Watanabe jt, 2022	Jaapan	n=400		x	
Morikawa, 2020	Jaapan	n=3324		x	
Susilo, 2020	Indoneesia	n=330			x

Allikas: Autorite koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Tabel annab ülevaate, mis riikides uuring läbi viidi, kui suur on olnud valim ja kas kaugtööl oli tulemuslikkusele mõju või mitte. Kaks uuringut on leidnud, et tulemuslikkus kasvas ja 4 uuringut, et tulemuslikkus kahanes. Kaks uuringut on leidnud, et kaugtööl jäi tulemuslikkus samaks. Seega siit saavad autorid järeldada, et selgust ja ühtset tulemust siinkohal ei leidu. Tulemused räägivad suures pildis üksteisele vastu. Siinkohal võib ka rolli mängida antud tööde tulemustes valimi suurus või uuringule vastanute vanus või ametipositsioon. Samuti võib ka üheks teguriks olla riik, kus uuring läbi viidi, seal kehtiv seadusandlus või hoopiski kombid. Jaapani puhul võib rolli mängida see, et kuna Jaapani inimesed on üldiselt väga töökad ja veedavad enamiku enda päevast kontoris töötades, siis neile võis selline pealesurutud olukord töö tulemuslikkust kahandada. USA kultuuris on aga teistmoodi ja inimesed on väga ettevaatlikud ning kartlikud, nagu ka uuringus selgus, seega võib siinkohal jällegi järeldada, et need inimesed pelgasid viirust kui ka töökohta kaotada, siis neile oli selline kodus töötamine

rohkem meelepärane. Kindlasti on siinkohal ka palju muid tegureid, mis kaugtööle suunatud töötajaid on võinud mõjutada - töö olemus, töötajate vanus, telekommunikatsioonivahendid, isiklikud eelistused, inimeste töövõimekus jne.

Kaugtöö ja tulemuslikkuse uurimisel on autorid teaduskirjanduse põhjal leidnud, et ei saa alati vaadata ainult tulemuslikkust, sest tulemuslikkuse kasvamiseks või kahanemiseks on töötajatel palju tegureid. Üks nendest teguritest on motivatsioon, mida ka antud töö autorid soovivad empiirilises osas uurida, et näha kas kaugtööl on sellele olnud mingisugune mõju.

Susilo (2020) leidis, et kaugtööl on positiivne mõju töötajate motivatsioonile. Samuti leidis ta, et motivatsioonil on positiivne mõju töö tulemuslikkusele ehk suurendades töötaja motivatsiooni on võimalik parandada ka tulemuslikkust. Antud artiklis leiti, et kaugtöö ei avaldanud töö tulemuslikkusele mõju, küll aga on võimalik tulemuslikkust kaudselt mõjutada kui tõsta töötaja motivatsiooni taset kaugtööl. (Susilo, 2020) Magnier-Watanabe ja teised (2022) leidsid, et motivatsioonil on mõju tulemuslikkusele kaugtööl töötades. Nemad spekulatsioonivad, et ilmselt langes pandeemia ajal töötajate tulemuslikkus, sest töötajate motivatsioon langes kui ei oldud koduses keskkonnas harjutud töötama ja segavaid faktoreid oli palju (Magnier-Watanabe jt, 2022). Jamal ja teised (2022) leidsid, et inimeste motiveeritus kasvas kui nad kaugtööle suundusid. Kui aga inimesed viibisid kaugtööl pikemat aega, siis motiveeritus taas langes. Parim motiveeritus saavutati vabatahtliku osalise kaugtöö võimaluse kasutamise ajal. Autorid leidsid, et inimestele on mingil määral siiski oluline hea suhe töökaaslastega, mis saavutatakse kontoris koosviibides. Samuti leiti seos motivatsiooni ja tulemuslikkuse vahel ehk autorid soovitasid hoolitseda töötajate motivatsiooni eest, et ka tulemuslikkus ei langeks. (Jamal jt, 2022)

Nwoko ja Yazdani (2022) leidsid, et kaugtöö mõjus töötajate motivatsioonile negatiivselt. Töötajad leidsid, et kaugtöö oli neile peale surutud ja nad ei olnud selleks olukorraks valmis. Kuna uurimus viidi läbi Nigeerias, siis pidasid autorid oluliseks mainida, et paljud ettevõtted selles riigis ei olnud kaugtööks absoluutselt valmis ja kuna töö tegemine oli mõjutatud segavatest faktoritest nagu halb elektriühendus ja kallinenud internet, siis oli sunnitud kaugtööl tugev negatiivne mõju motivatsioonile.

Kindlasti olenevad tulemused suuresti ka sellest, mis riigis see läbi viidi, milline on olnud valim ning samuti ka sellest kui kaua kaugtööl viibiti. Arenenud riikides võiks olla loogilisem see, et kaugtööga saavad inimesed paremini hakkama, kuna seal on ka paremad infotehnoloogilised võimalused vastupidiselt arenguriikidele. Lisaks nagu oli näha, siis

motiveeritus oli ka seotud sellega, kui kaua kaugtööl viibiti ehk siin tundub, et on jälle seos sõnal paindlikkus, kuna inimesed tegelikult ei suuda viibida kogu aeg kontoris või kogu aeg kodus töötades.

Töö tulemuslikkuse ja motiveerituse osas on olnud teiste teadusartiklite vaates vastakad tulemused. Töö tulemuslikkus ja töötajate motiveeritus on mõnes vaates kasvanud ja mõnes vaates kahanenud. Mis puudutab motiveeritust, siis paljud autorid on uurinud motivatsiooni kui vahendajat kaugtöö tulemuslikkuse mõjutamisel, aga kaugtöö otsest mõju töötajate motiveeritusele on teaduskirjanduses vähe uuritud. Autorite arvates on oluline sellel teemal panustada, et kaugtööd oleks võimalik rakendada parimal viisil.

2. Analüüs kaugtöö rakendamise muutumisest Covid-19 pandeemia mõjul tööandjate ja töötajate hinnangul Eesti ettevõtete eri sektorites ja kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ning töötajate motiveeritusele

2.1. Valimi ja uurimismetoodika kirjeldus

Empiirilise osa esimeses alapunktis kirjeldavad autorid uurimuses kasutatud andmete tausta ja uurimisprotsessi. Käesoleva töö autorid valisid lähenemiseks kvantitatiivse meetodi, et saada rohkem infot kaugtöö mõju kohta Eestis. Kvantitatiivne meetod annab võimaluse jõuda rohkemate inimesteni ja selle põhjal on võimalik teha laiapõhjalisi järeldusi. Autorid kasutavad kaugtöö uurimiseks Palgainfo Agentuuri 2021 aasta kevadel läbi viidud uuringu andmeid.

Palgainfo Agentuur korraldab kaks korda aastas tööturu uuringuid, kus küsitleb nii organisatsioone kui töötajaid. Palgainfo Agentuur kaasab uurimusse organisatsioone oma andmebaasist ja töötajaid ning töötajaid läbi CVKeskus.ee, Palgainfo Agentuuri andmebaasi ja teiste koostööpartnerite otsekontaktide kaudu. (Palgainfo Agentuur, 2022) Käesolevas töös kaasavad autorid kevadel 2021 läbi viidud uuringu kahe osa andmeid, nii organisatsioonide seas läbi viidud küsitluse andmeid kui ka töötajate seas läbi viidud küsitluse andmeid. Tänu Palgainfo Agentuuri andmetele saavad autorid seda vaadata nii tööandjate kui töövõtjate perspektiivist ja neid omavahel võrrelda, mida autoritele teadaolevalt ühes uuringus varasemalt tehtud ei ole.

Organisatsioonide ehk tööandjate Palgainfo Agentuuri küsimustiku valimiks oli 469 inimest. Töötajate ehk Palgainfo Agentuuri nimetuse järgi töövõtjate küsimustiku valimiks oli 8964 inimest. Andmeanalüüsi teostati andmetöötlusprogrammiga SPSS ja illustreerivad joonised teostati programmis Microsoft Excel.

Palgainfo Agentuuri 2021 aprilli tööandjate küsimustikust kasutasid autorid kaugtöö leviku uurimiseks kolme järgnevat küsimust:

- “Kas Teie töötajad on kasutanud kuue viimase kuu jooksul kodus töötamise võimalust?”;
- “Kas Teie organisatsioonis kasutati kaugtöö võimalust enne eriolukorra ja piirangute kehtestamist?”;
- “Kas Teie organisatsioonis jätkatakse kaugtöö vormis töötamise kasutamist ka pärast piirangute lõppemist?”

Kaugtöö mõju uurimiseks töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele kasutasid autorid järgnevat küsimust:

- “Kuidas Te hindate kaugtöö rakendamise mõjusid oma organisatsioonis?”

Täpsemalt olid vastajad andnud hinnanguid töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele selles küsimuses. Mõlemaid hinnati 5-palli Likerti skaalal, kus vastusevariantideks olid “oluliselt halvenenud” (väärtusega 1), “halvenenud” (väärtusega 2), “jäänud samaks” (väärtusega 3), “paranenud” (väärtusega 4) ning “oluliselt paranenud” (väärtusega 5).

Palgainfo Agentuuri 2021 aprilli töövõtjate küsimustikust kasutasid autorid küsimust “Kaugtöö jätkamine”, et võrrelda tööandjate ja töövõtjate arvamust kaugtöö jätkamisest peale eriolukorda. Samuti kasutati ka sellest küsimustikust töövõtjate hinnangut nende töö tulemuslikkusest ja töötajate motiveeritusest. Siin küsiti tulemuslikkuse ja motiveerituse muutust viimase aasta kohta täpsustamata, et see oleks kaugtöö kohta. Sellegipoolest arvavad autorid, et selle küsimuse vastuste andmeid on õiglane kaasata, sest 2021. aasta aprillile eelnenud aasta oli sügav pandeemia aeg ja väga paljud kontorid viibisid kaugtööl. Samuti oli ka siin palutud anda hinnang 5-palli Likerti skaalal eelpool mainitud vastusevariantidega.

Autorid on koostanud ka valimi tabelid tööandjate küsimustiku põhjal ja töötajate küsimustiku põhjal. Tabelid asuvad Lisas A ja Lisas B.

Tööandjate valimi tabel on koostatud palgaliste töötajate põhjal, ehk kui antud organisatsioonis olid palgalised töötajad, siis on need tööandjad valimis (n=447). Jaotus on esitletud organisatsiooni suuruse ja tegevusvaldkonna lõikes. Tabelis on näha, et kõige rohkem vastajaid on keskmise suurusega ettevõtted. Tegevusvaldkondadest on kõige rohkem vastajaid olnud töötleva tööstuse (113 vastajat) ning hulgi- ja jaekaubanduse (65 vastajat) valdkonnas.

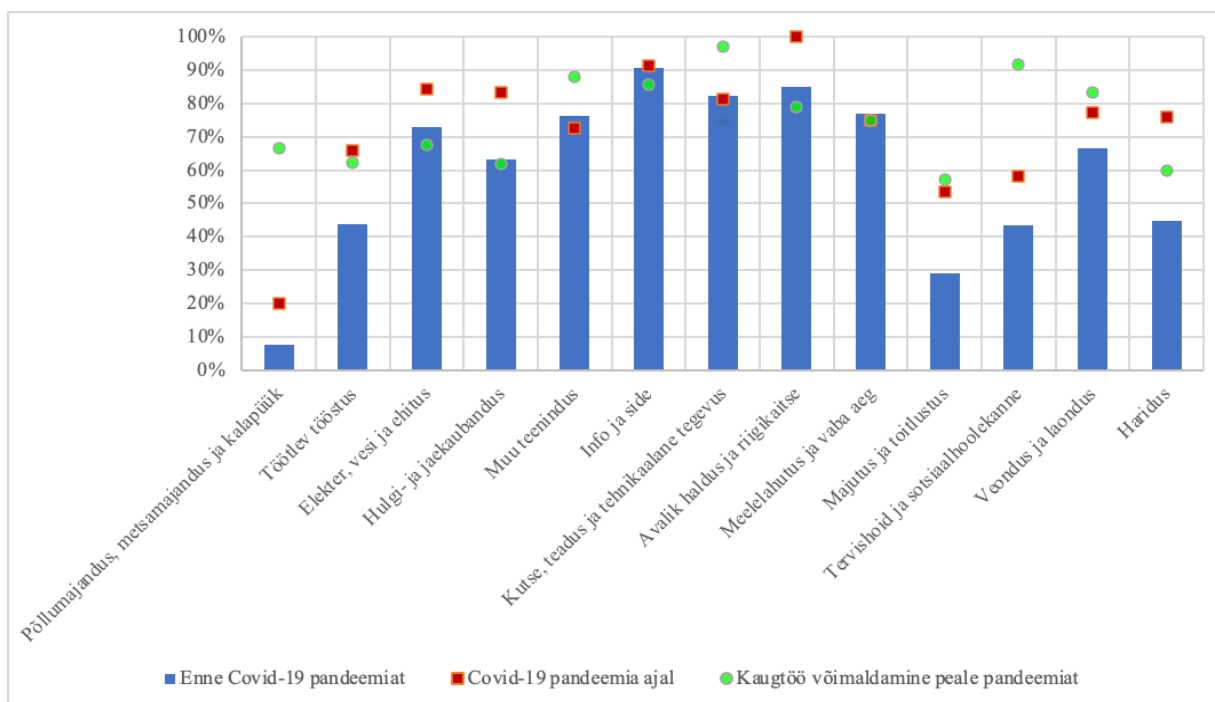
Töötajate valimi tabel on koostatud töötamise suhte põhjal, kui küsitlusele vastajad töötasid, siis on need valimisse sisse arvestatud ($n=7222$). Tabeli jaotus on esitletud soo, vanuse, haridustaseme, elukoha, töötaja ettevõtte sektori ja töötaja ettevõtte suuruse lõikes. Töötajate seas on suurem osa vastajateks olnud naised (4326 vastajat). Vastajate vanused on suhteliselt võrdselt jaotunud vanusegruppide 25-34, 35-44, 45-54 ja 55-64 vahel. See on positiivne, sest siis ei ole mingi konkreetse vanusegrupi ülekaalu ja arvamust on avaldanud igas vanuses inimesed. Haridustasemelt on kõige rohkem magistrikraadiga vastajaid (1673 vastajat), sellele järgneb kutseharidust omavad vastajad (1646 vastajat), palju oli ka bakalaureusekraadi omavaid vastajaid. Elukoha järgi vaadates on näha, et suur osa vastajaid (2087 vastajat) elab Tallinnas või Harju maakonnas (1242 vastajat). Küll, aga ülejäänud osa vastajatest, mis moodustab ka enamuse, elavad siiski muudes Eestimaa maakondades. Sektorite lõikes vaadates on kõige rohkem vastajaid olnud töötleva tööstuse sektoris (958 vastajat). Töötajate organisatsiooni suuruse osas on kõige rohkem vastajaid olnud keskmise suurusega ettevõtetest.

Andmetöötlusprogramm SPSS abil jaotati mõlema küsimustiku vastajad organisatsiooni tegevusvaldkonna järgi kategooriatesse. Aluseks võeti Euroopa Ühenduse majandustegevuse statistiline liigitus ja seejärel koondati veel mõned sektorid ühise nimetaja alla, kuna osades sektorites oli vastajate arv autorite hinnangul üldistuste tegemiseks liiga väike. Selle tulemusel saadi järgnevad sektorid: Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük; Töötlev tööstus; Elekter, vesi ja ehitus; Hulgi- ja jaekaubandus; Muu teenindus; Info ja side; Kutse, teadus ja tehnikaalane tegevus; Avalik haldus ja riigikaitse; Meelelahutus ja vaba aeg; Majutus ja toitlustus; Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne; Veondus ja laondus; Haridus. Muu teeninduse sektori alla liigitati ka kinnisvaraalse tegevuse, haldus ja abitegevuse ning finants- ja kindlustustegevuse valdkonna esindajad. Kõrvale otsustasid autorid jätta mäetööstuse sektori, sest selles sektoris ei olnud piisavalt vastajaid üldistuste tegemiseks ja autorid ei leidnud, et seda oleks korrektne ka mõne muu sektoriga liita. Kui oli autorite jaoks olulises küsimuses vastanud vähem kui 10 ettevõtet (töövõtjate küsimustikus) või vähem kui 26 vastajat (tööandjate küsimustikus), siis jäeti selles konkreetsetes küsimuses sektor kõrvale. Töö tulemuslikkuse ja töötajate motiveerituse analüüsimiseks nii tööandjate kui ka töötajate vaates eri sektorites koostasid autorid sektorite kaupa vastuste protsentuaalsete jaotuste joonised ja viidi läbi keskmiste hinnangute võrdlemiseks mitteparameetriline test Kruskal-Wallis olulise nivool 0,05.

2.2. Kaugtöö levik Eestis enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja pärast pandeemiat ettevõtete eri sektorites

Magistritöö empiirilise osa teises alapunktis analüüsivad autorid Palgainfo Agentuuri uuringu tulemuste põhjal saadud tulemusi ja võrdlevad neid töö esimeses peatükis toodud teiste autorite varasemate uuringute tulemustega.

Kaugtöö leviku kujutamiseks koostasid autorid joonise 1, kus on välja toodud protsentuaalselt kaugtöö rakendamine organisatsioonides erinevate sektorite kaupa ja kolmel erineval ajaperioodil. Palgainfo Agentuuri uuringu käigus küsiti organisatsioonide esindajate käest kui paljudes nende ettevõtetes võimaldati kaugtööd enne COVID-19 eriolukorda, kui paljud neist rakendasid küsitluse ajal kaugtööd (aprill 2021) ja kui paljud kavatsesid jätkata kaugtöö võimaluse pakkumist tulevikus. Kolme ajaperioodi kõrvutamise on autoritele teadaolevalt esmakordne ja see annab kokkuvõtliku ülevaate üleüldisest kaugtöö trendist erinevates ettevõtlussektorites Eestis. Siinkohal ei olnud võimalik eraldi võrrelda tööandjate ja töövõtjate vaateid, kuna töövõtjate küsimustikus samu küsimusi ei esitatud. Seega on esindatud tööandjate vaade ja võime eeldada, et see kujutab enamasti levikut kontoritöötajate seas, kus seda on võimalik paremini rakendada.



Joonis 1

Kaugtöö võimaldamine organisatsioonides sektorite kaupa tööandjate andmetel

Allikas: autorite koostatud

Jooniselt 1 on näha, et **enne COVID-19** pandeemiat on kaugtöö kasutus olnud küllaltki levinud, enamik sektorites on kontoritöötajate hulgas kaugtöö kasutus enne pandeemiat olnud vähemalt üle 50%. Kõige rohkem on kaugtööd võimaldatud info ja side valdkonnas (90,5%), mida võis ka eeldada. Kõige vähem võimaldati aga kaugtööd põllumajanduses, metsamajanduses ja kalapüügis (7,7%) ning majutuse ja toitlustuse (29,2%) valdkonnas. Statistikaameti andmete põhjal on tulemused info ja side sektoriga sarnased, kuna aastal 2020 oli info ja side valdkonnas kaugtöö tegijaid 54% (Voolens & Sõstra, 2020). Siinkohal aga ei saa täielikult antud töö tulemusi ja Statistikaameti tulemusi kõrvutada, kuna need ei põhine samadel küsimustel. Statistikaameti andmetel on toodud välja konkreetsetelt kaugtöö tegijate protsendid, käesolevas küsimustikus küsiti aga kaugtöö võimaldamise kohta. Seega protsentuaalselt on erinevusi, kuid nagu eelnevalt mainitud siis sektor, kus kõige kõrgemad protsendid saadi on olnud statistikaameti andmetel ja käesolevas uuringus samad. Kui võrrelda edasi kõige madalamaid tulemusi, siis Statistikaameti uuringus toodi välja kõige madalama kaugtöö tegijate protsendid (alla 10%) töötlevas tööstuses, majutuses ja toitlustuses ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusaladel (Voolens & Sõstra, 2020). Seega kõrvutades Statistikaameti 2020 aasta tulemusi, siis käesolevas uuringus on protsendid samuti madalad majutus ja toitlustus (29,2%) ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande (%) valdkonnas, samuti jäävad need madalaks hariduse (43,5%) ja töötleva tööstuse (43,8%) sektoris. Teooria osas selgus, et kaugtöö levik oli enne pandeemiat kasvuteel, mõningates sektorites jäi kaugtöö tegijate protsent väga madalaks, kuid käesoleva uuringu põhjal saab öelda, et Eesti ettevõtted on kõikides valdkondades kaugtööd üle ootuste siiski võimaldanud.

Tulemustest on näha, et **COVID-19 pandeemia ajal** on pea kõikides valdkondades rohkem või vähem kaugtöö kasutus kasvanud. Kõige kõrgem on see olnud avaliku halduse ja riigikaitse (100%) sektoris, millele järgneb info ja side (91,3%) ning kõige madalam jällegi põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi (20%) valdkonnas. Samuti on madalamad protsendid ka majutus ja toitlustus (53,6%) ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande (58,3%) valdkonnas. Statistikaameti tulemustega saab samastada info ja side valdkonna (78,3%), mis on välja toodud kui kõige enam pandeemia ajal kaugtööd kasutanud valdkonnaga, küll aga on Statistikaameti tulemustes kõige madalam olnud majutus ja toitlustusvaldkond (7,1%) (Eesti Statistikaamet, 2022). Kui võrrelda nüüd Haider ja Anwari (2022) Kanadas läbi viidud uuringuga, siis just toitlustus- ja majutusteenused, põllumajandus, metsandus ja kalandus

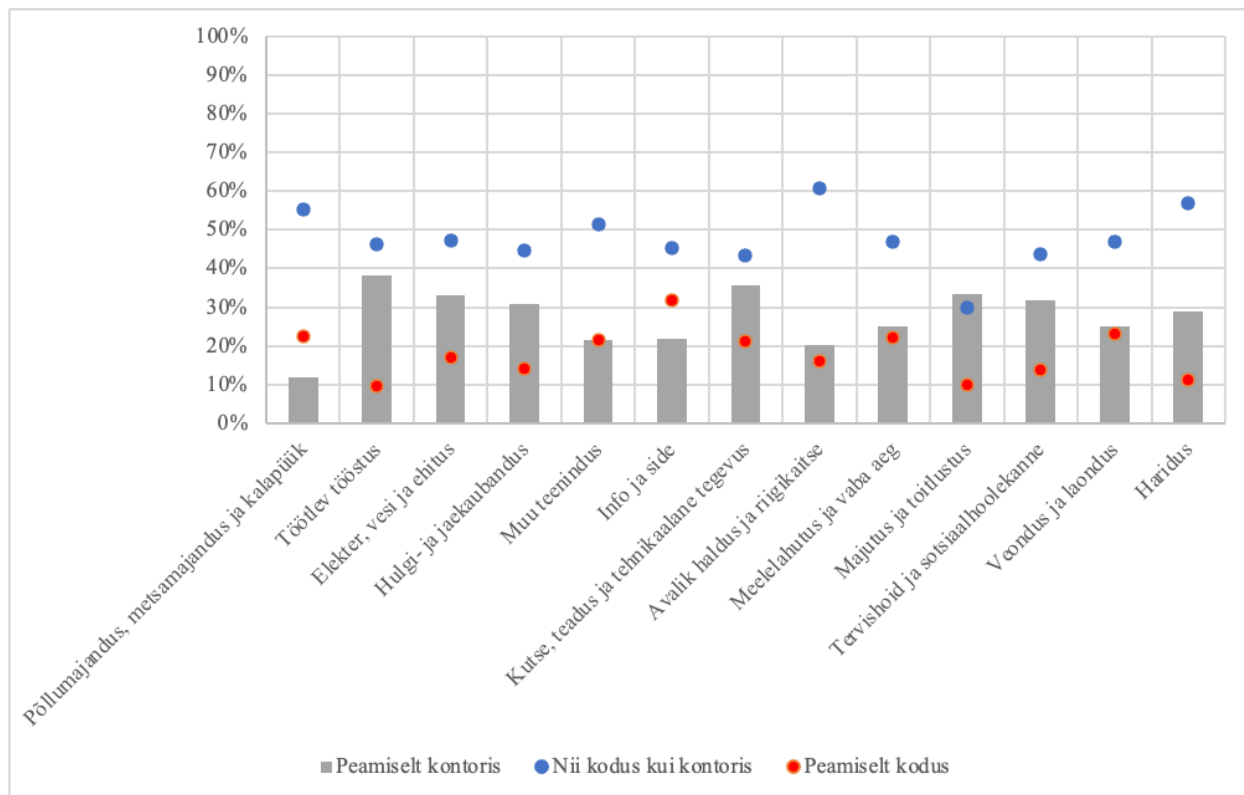
sektorid toodi välja, kui sektorid, kus kaugtöö kasutus COVID-19 pandeemia ajal jäi madalaks. Dalton ja Groen (2022) uuring USAs toetab samuti eelnevat uuringut, kus on välja toodud, et näiteks majutus ja toitlustus sektoris tegi pandeemia ajal kaugtööd umbes 2% töötajatest. Mis tähendab, et käesoleva töö tulemused on jällegi üllatuslikult kõrgemad ja on näha, et Eesti ettevõtted on paremini olukorraga adapteerunud ning kaugtööd on saanud kogeda pandeemia ajal põhimõtteliselt kõikides valdkondades üle 50% ettevõtetest.

Pärast COVID-19 pandeemiat on tulemused samuti huvipakkuvad ja üllatuslikud. Joonisel 1 on näha, et kaugtööd kavatsetakse võimaldada kõige rohkem kutse-, teadus ja tehnikaalases (97,1%) tegevusvaldkonnas ning kõige vähem majutuse ja toitlustuse (57,1%) valdkonnas. Kõige rohkem üllatust pakkusid põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse valdkond ning tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkond, kus on selgelt näha, et kaugtöö võimaldamine on ettevõtetes kõvasti kasvanud. Võib oletada, et nende sektorite töötajatel ei olnud kunagi põhjust ega teadmisi oma tööd kaugtööna teha ja seega ei olnud ilmselt ka selle vastu suurt huvi. Nüüd kui seda sai pandeemia ajal katsetada, siis leiavad tööandjad, et see on tööviis, mida ka edaspidi oma töötajatele pakkuda.

Kuna eelnevalt ei ole autoritele teadaolevalt **kolme ajaperioodi** kõrvutatud kaugtöö leviku osas, siis joonis 1 annab hea võimaluse sektorite kaupa kaugtöö trendi Eestis võrrelda. Kolme erineva ajaperioodi ühine vaade on samuti hea tulemuste kajastamiseks, kuna näiteks Statistikaamet kajastab ka tulemusi, kuid mitte võrdlevalt vaid pigem tuuakse välja statistiliselt kõige rohkem kaugtöö kasutuse omastanud valdkonnad ja kõige vähem kaugtöö kasutuse omastanud valdkonnad ning need valdkonnad ei pruugi erinevates artiklites olla samad ja võrdlusmomenti ei toimu. Näiteks on joonisel näha valdkonnad, kus kaugtöö võimaldamine on kasvanud võrreldes pandeemia eelse ja pandeemia järgse ajaga ning kasvab ka edasi pärast pandeemiat. Need valdkonnad on põllumajandus, metsandus ja kalapüük, majutus ja toitlustus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne ning veonduse ja laonduse valdkonnad. Ilmselt puudutab see siiski neid ameteid nendes valdkondades, kellel on kaugtöö tegemine võimalik. Samuti on märkimisväärsed töötleva tööstuse ja hariduse valdkonnad, kus pärast pandeemia aega on kaugtöö võimaldamine küll langenud, aga siiski jäänud kõrgemaks, kui oli enne pandeemia aega. Lisaks sellele on ka üllatuslik, et näiteks info ja side, avalik haldus ja riigikaitse ning ehituse valdkonnas on kaugtöö võimaldamine lausa väiksem, kui see oli enne pandeemiat.

Üleüldiselt võib siinkohal järeldada, et kaugtöö levik kasvab ja Eesti ettevõtted on hästi vastu pidanud ning liiguvad kaasa uute trendidega. Töötajatele tahetakse pakkuda paremaid ja paindlikemaid tööviise ning kaugtöö on üks osa sellest. Ka valdkondades, kus kaugtöö rakendamine võib-olla ei tundunud enne võimalik, nagu näiteks tervishoid ja sotsiaaltöö, siis tegelikult läbi hea ajaplaneerimise ja infotehnoloogia kasutuse on seegi võimalik ning ei ole vaja kogu aja tööandja ruumides viibida.

Kuna eelnevalt sai järeldatud, et tööandjad on pigem paindlikumad ja tahavad töötajatele kodus töötamise võimalusi pakkuda, siis edasi on autorid koostanud joonise 2, mis näitab töötajate eelistusi tervisekriisi ja eriolukorra lõppedes. Joonis on samuti koostatud sektorite vaates, aga töötajate andmete põhjal ning välja on toodud iga sektori kohta, kui palju eelistavad töötajad töötada ainult kodus, ainult kontoris või paindlikku varianti ehk nii kodus kui ka kontoris töötamist. Lisaks oli vastajatel võimalik valida vastuseks “Ei oska öelda”, mida ei ole joonisel kujutatud. Jooniselt 2 näeme, et kõikides sektorites eelistavad töötajad paindlikkust ehk töötada nii kodus kui kontoris, erandiks üks sektor, milleks on majutus- ja toitlustusvaldkond. COVID-19 pandeemia ja sellele järgnenud eriolukorra tulemusel said kaugtööd praktiseerida kõik, kelle töö võimaldas kaugtööle suunduda. Joonisel 2 on näha selle tulemus, kus töötajad soovivad ka edaspidi jätkata paindlike tööharjumustega, kus valivad ise kus ja millal oma tööülesandeid lahendavad. See on kooskõlas Adekoya, Adisa & Aiyenitaju (2022) tulemustega, kus soovitakse paindlikuma tööviisi jätkumist valides ise millistel päevadel töötatakse nii kontorist kui mujalt.



Joonis 2

Töötajate eelistus tööülesannete täitmise asukohaks pärast tervisekriisi ja eriolukordade möödumist

Allikas: autorite koostatud

Kui vaadata esimesena kui paljud töötajad eelistavad töötada **peamiselt kontoris**, siis sektoriti on tulemused küllaltki sarnased. Küll aga kõige rohkem on töötajad seda eelistanud töötleva tööstuse (38,3%) valdkonnas ja kõige vähem põllumajanduse, metsamajanduse ja kalanduse sektoris (11,9%). Kuna tulemused on suures pildis samad, siis siinkohal erilisi leide esitleda ei saa.

Teisena vaatavad autorid, kui paljude töötajate eelistus on teha **tööd peamiselt kodus**. Siinkohal on tulemused sektoriti rohkem kõikumad. Kõige rohkem eelistavad kodus töötada info ja side (31,8%) sektori töötajad ning kõige vähem töötleva tööstuse (9,7%), toitlustuse ja majutuse (10%) ning hariduse (11,1%) sektori töötajad.

Kolmandaks toovad autorid välja tulemused **nii kodus kui ka kontoris** töötada eelistavate töötajate kohta. Kõige rohkem eelistavad paindlikku tööviisi avaliku halduse ja riigikaitse sektor (60,7%) ning kõige vähem majutuse ja toitlustuse (30%) sektor.

Kuna joonis 2 põhineb töötajate enda eelistustel, siis ei ole eelneva põhjal mõistlik suuremaid järeldusi teha, vaid tuleb **vaadelda tulemusi tervikliku pildina**. Kõikides sektorites, välja arvatud majutus ja toitlustussektoris, eelistavad töötajad kõige rohkem töötada nii kodus kui ka kontoris. See tähendab seda, et töötajad soovivad töötada paindlikumalt. Majutus- ja toitlustussektoris on tulemus ilmselt seetõttu erinev, et selline töö võimaldab oma olemuselt kaugtööd vähem ja ilmselt on selle sektori töötajad ka rohkem harjunud olema kohapeal. Eriti näiteks, kui kontor asub majutusasutuses ja on vaja klientidega näost näkku suhelda. Kui võrrelda omavahel töötajate eelistusi kodus töötamisel ja kontoris töötamisel, siis on näha, et pigem eelistatakse töötada kontoris, kui kodus. Välja arvatud põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektoris ning info ja side sektoris - nendes sektorites on töötajad eelistanud rohkem töötada kodus kui kontoris. Kuna tegu on enamasti kontoritöötajatega, siis on tulemused kohati eeldatavad aga leidub ka üllatusi. Info ja side sektori töötajad eelistavad kodus töötamist ilmselt seetõttu, et selles sektoris oli ka enne juba kaugtöö rohkem levinud ja inimesed on sellise töökorraldusega juba harjunud. Mis puudutab põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektorit, siis on üllatav näha, et selle sektori töötajad on leidnud, et kodus töötamine toimib nende jaoks paremini, kui kontoris töötamine.

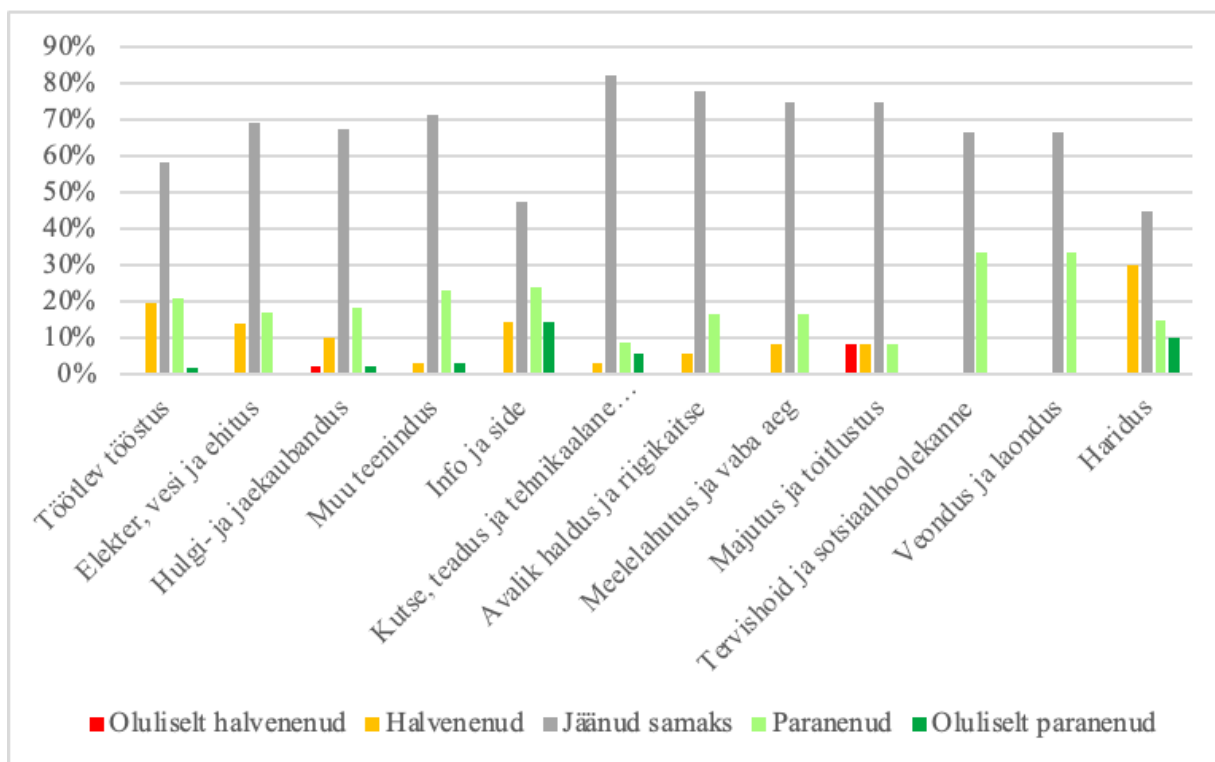
Viimaseks võrdlevad autorid töötajate eelistusi joonisega 1, kus oli kujutatud ka tööandjate hinnang kaugtöö võimaldamise jätkamisele. Tulemused on selles osas sarnased, tööandjad soodustavad kaugtöö jätkamist igas sektoris ja samal ajal on töötajate soov jätkata nii kodus kui kontoris. Näiteks võttes põllumajanduse, metsamajanduse ja kalanduse sektori, siis enne pandeemiat oli kaugtöö võimaldatud vaid 7,7% ettevõtetes, COVID-19 ajal suundusid kaugtööle vaid 20% organisatsioonidest, aga nii kodus kui kontoris soovivad jätkata 55,2% töötajatest. Samuti ka tervishoiu ja sotsiaalhoolekande sektoris oli tegemist väga suure hüppega soovis peale COVID-19 pandeemiat jätkata kaugtöö võimaluse kasutamist. Info ja side sektori töötajad eelistaks kas kodu ja kontori vahel jagatud töö tegemist või peamiselt kodus oma tööülesannete lahendamist. Selles sektoris oli ka tööandjate arvates kaugtöö võimaluse kasutamise jätkamine organisatsioonides kõrge (85,7%). Kaugtöö võimaldamine on aga

põhjendatud kui ka kodus või mujal viibides saab võrdväärselt tööd tehtud. Seega vaatavad autorid järgmisena kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele.

2.3. Kaugtöö mõju Eesti ettevõtete eri sektorites töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele

Järgmiseks uurivad autorid kaugtöö mõju töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele sektorite lõikes. Alapunktis toovad autorid välja tööandjate ja töövõtjate vaated kaugtöö mõjust töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele, esitades hinnangute protsentuaalse jaotuse ja mitteparameetrilise testi (Kruskal-Wallis) tulemused.

Selleks, et kujutada **tööandjate** hinnangute jagunemist kaugtöö mõjust **töö tulemuslikkusele**, koostasid autorid joonise 3. Joonisel on välja toodud tööandjate hinnangute jagunemine protsentuaalselt sektorite kaupa. Jooniselt 3 näeme, et kõikides sektorites on ülekaalus arvamus, et töö tulemuslikkus on jäänud samaks.



Joonis 3

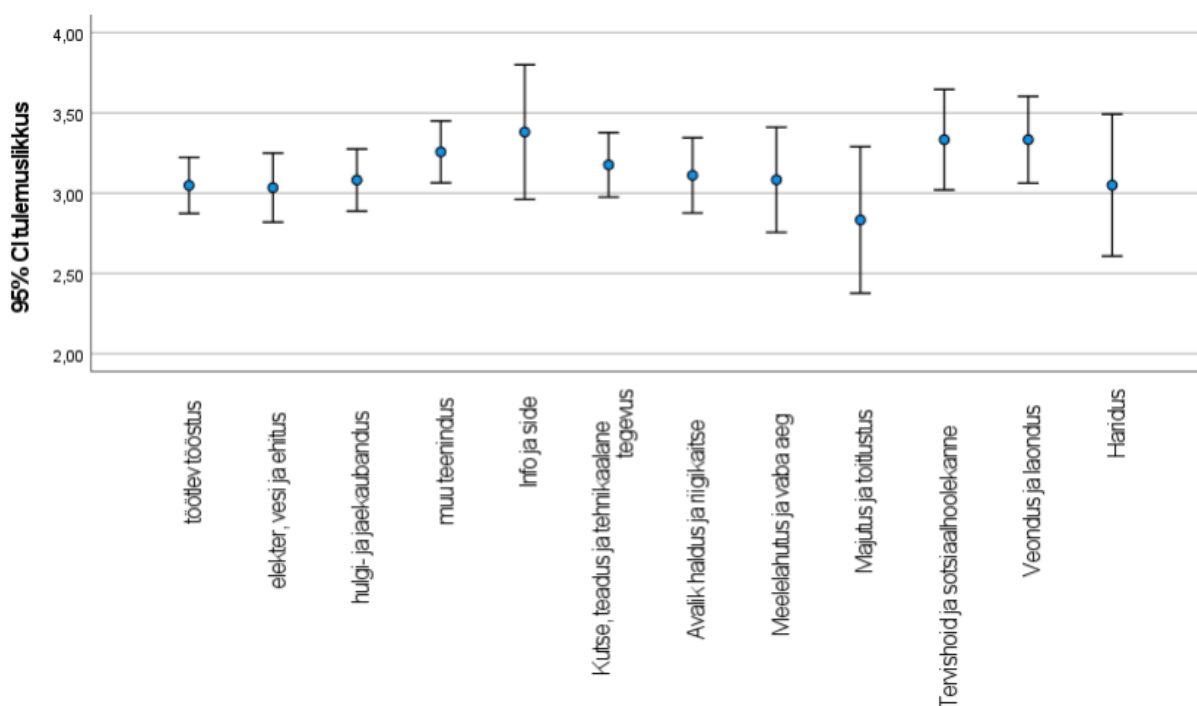
Kaugtöö rakendamise mõju töö tulemuslikkusele tööandjate hinnangul

Märkus: Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektor jäeti analüüsist välja, sest küsitlusele ei olnud vastanud piisav arv tööandjaid

Allikas: Autorite koostatud

Samuti näeme jooniselt 3, et enamikes sektorites on üle 50% töandjatest andnud hinnanguks “Jäänud samaks”. Info ja side ning hariduse sektoris jääb nende vastajate arv alla 50%. Info ja side sektoris on vastused jaotunud erinevate hinnangute vahel. Võrreldes teiste sektoritega on info ja side sektoris 14,3% andnud hinnangu “Oluliselt paranenud”. Hinnangud ei ole sektorites jaotunud ühtlaselt, mis võib olla tingitud vastanud ettevõtete vähesusest.

Järgnevalt koostati joonis 4, et kujutada töandjate hinnangute erinevusi või sarnasusi sektorite lõikes. Mitteparameetrilise testi Kruskal-Wallis tulemusena selgus, et töandjad on hinnanud eri sektorite lõikes töö tulemuslikkust sarnaselt ($p=0,525$). Kõikide sektorite usaldusintervallid kattuvad ehk suuremaid erinevusi sektorite vahel ei ole.



Joonis 4

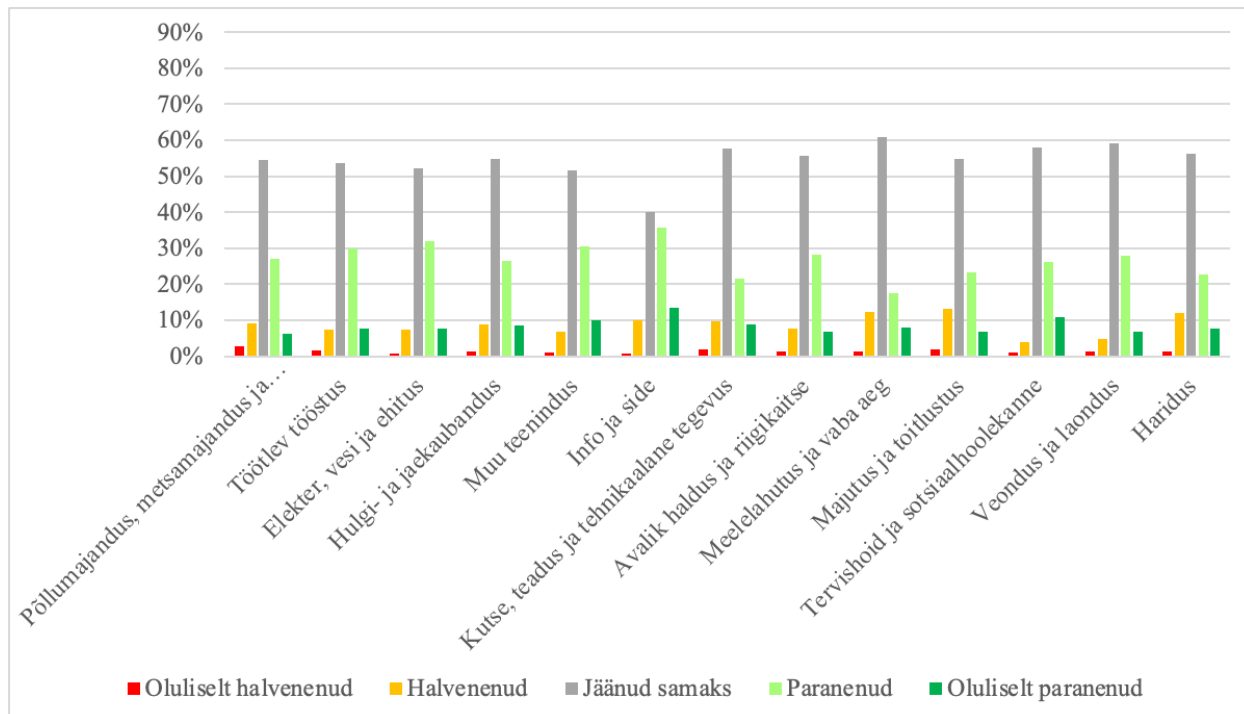
Töandjate hinnangud tulemuslikkusele eri sektorite lõikes

Märkus: Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektor jäeti analüüsist välja, sest küsitlusele ei olnud vastanud piisav arv töandjaid

Allikas: Autorite koostatud

Edasi uuritakse **töötajate** hinnangut kaugtöö rakendamise mõjust **töö tulemuslikkusele**. Joonisel 5 on välja toodud töötajate hinnangute jagunemine protsentuaalselt sektorite kaupa.

Kõikides sektorites on töötajad andnud kõige rohkem hinnangut “Jäänud samaks”. Hinnangud on ühe sektori lõikes jaotunud ühtlasemalt, aga töötajate valim oli ka palju suurem (n=7222).



Joonis 5

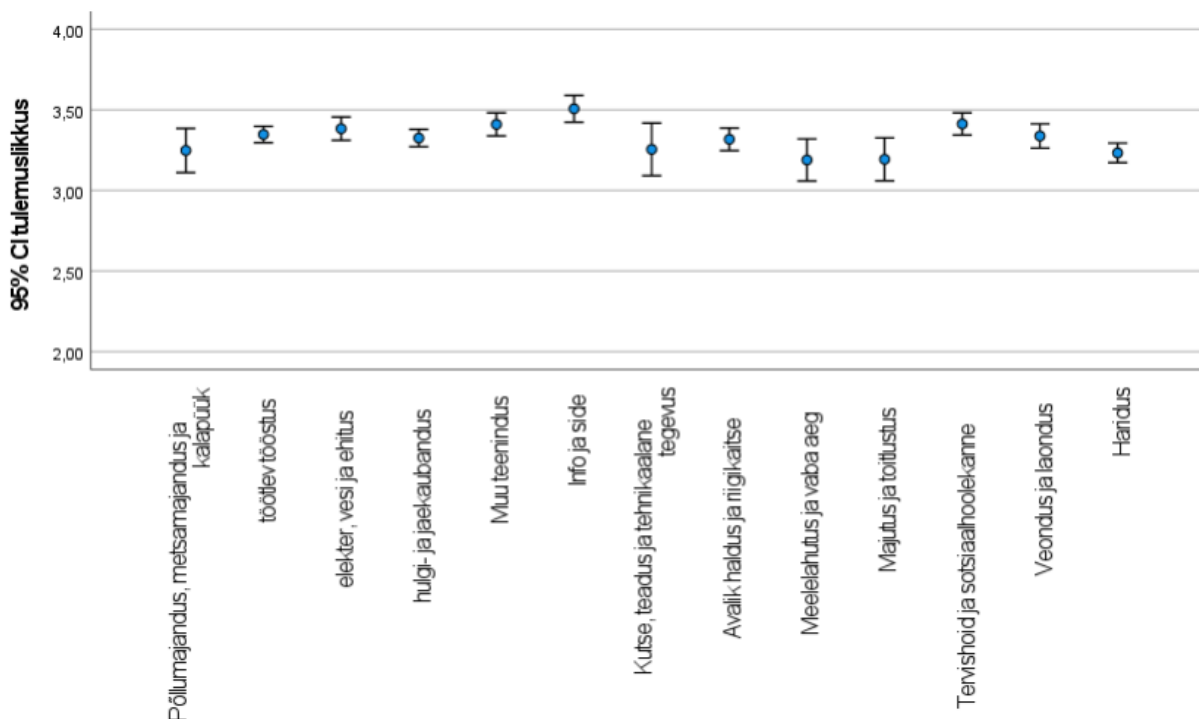
Töö tulemuslikkuse muutus töötajate hinnangul viimase aasta jooksul

Allikas: Autorite koostatud

Samuti näeme jooniselt 5, et kõige rohkem on andnud hinnanguks “Oluliselt paranenud” info ja side sektori töötajad (13,5%). Info ja side sektoris on ka kõige väiksem protsent neid töötajaid, kes arvavad et tulemuslikkus on oluliselt halvenenud (0,9%). Info ja side sektori töötajad olid kaugtöö võimalust enne pandeemia algust kõige rohkem kasutanud ja seega võib arvata, et neile ei olnud järsk kaugtööle suundumine sama mõjuga, mis muudes sektorites kus seda varem nii palju praktiseeritud ei olnud. Jooniselt 5 tõdetakse, et töötajad on kaldunud andma pigem veidi positiivsemaid hinnanguid.

Järgnevalt viisid autorid läbi mitteparameetrilise testi (Kruskal-Wallis). Selgus, et töötajad on töö tulemuslikkust eri sektorites hinnanud erinevalt ($p < 0,001$). Allolev joonis 6

kujutab töötajate hinnanguid tulemuslikkusele eri sektorite lõikes.



Joonis 6

Töötajate hinnangud tulemuslikkusele eri sektorite lõikes

Allikas: autorite koostatud

Töö tulemuslikkust hindavad kaugtööl töötajad madalamalt kui teistes sektorites majutus ja toitlustus, meelelahutus ja vaba aeg, põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük, hariduse ning kutse, teadus ja tehnikaalase tegevuse sektorites. Tulemused on eeldatavad, sest nende sektorite töö sõltub suuresti inimestega kontaktis olemisest või ühes kindlas asukohas viibimisest. Seega ei saa sama tulemust oodata kohas, kus ei ole võimalik kõiki tööülesandeid kaugtööl täita. Kõrgemaid hinnanguid on töö tulemuslikkusele andnud eesotsas info ja side sektori töötajad ning nende järel muu teenindus, kuhu kuuluvad ka kinnisvaraalase tegevuse, haldus ja abitegevuse ning finants- ja kindlustustegevuse töötajad. Tegemist on enamjaolt kontoritöötajatega, kelle töö ei ole asukohast tihti sõltuv ja infotehnoloogia olemasolul on võimalik nende tööülesandeid igas asukohas lahendada.

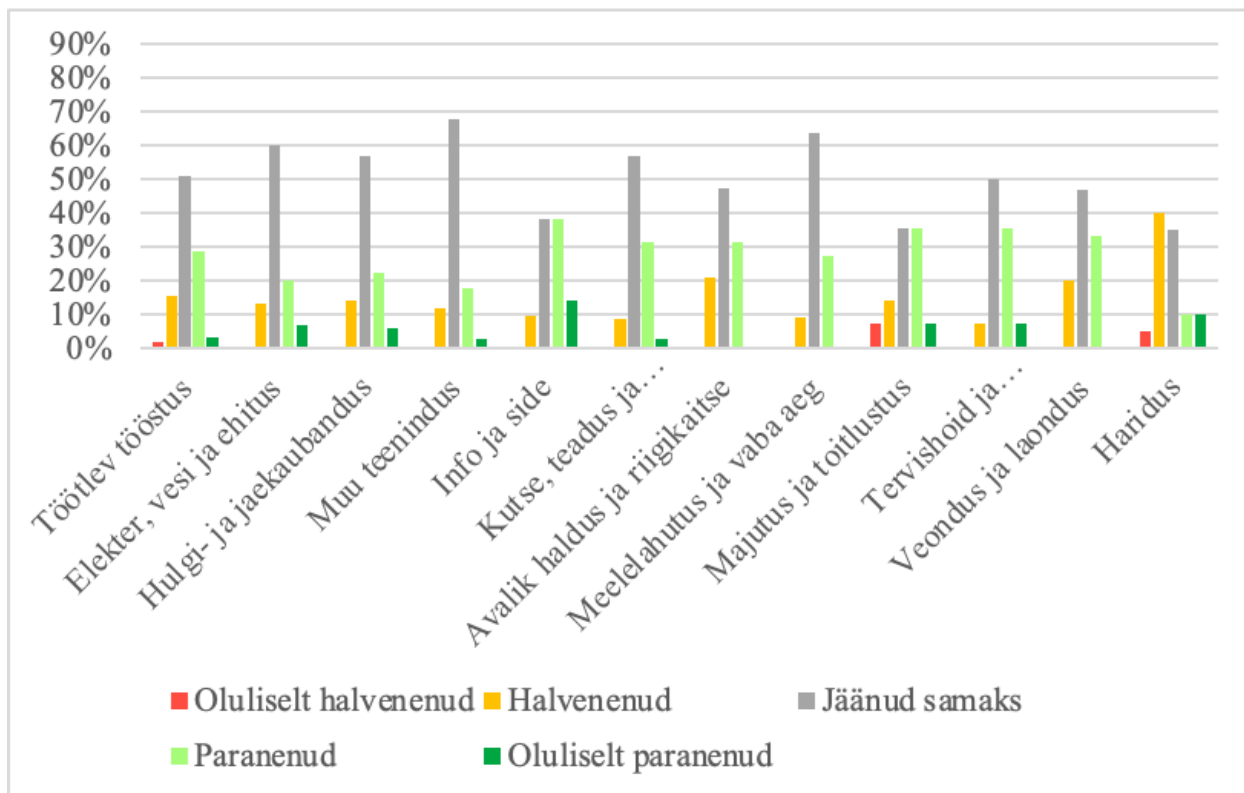
Võrreldes töötajate ja tööandjate hinnanguid on töötajad olnud natuke positiivsemad tulemuslikkust hinnates. Tööandjad on sektorite lõikes hinnanud tulemuslikkust sarnaselt, aga töötajad erinevalt.

Kuigi töötajad olid hinnangute andmises veidi positiivsemad kui tööandjad, siis mõlemas vaates olid enamik andnud tulemuslikkusele hinnanguks “Jäänud samaks”. Autorite arvates on see positiivne tulemus, sest järelikult ei mõjuta kaugtöö töö tulemuslikkust ja tööandjad saavad pakkuda töötajatele soovitud paindlikkust muretsemata, et töö jääks tegemata. Teaduskirjanduses on leitud vastakaid tulemusi, kaugtöö negatiivset, positiivset kui puudulikku mõju tulemuslikkusele. Selle töö leiud on kooskõlas autorite Susilo (2020) ja Felstead & Reuschke (2021) tulemustega, kes on leidnud, et kaugtööl ei ole tulemuslikkusele mõju. Mõlemad autorid olid kogunud töötajate enda hinnanguid töö tulemuslikkusele. Kummaski töös tööandjate või juhendajate vaadet ei käsitletud (Susilo, 2020; Felstead & Reuschke, 2021). Autorid annavad oma panuse lisades Eesti ettevõtete tööandjate ja töötajate hinnangu kaugtöö mõjust tulemuslikkusele, mis omavahel ühtivad. Sarnaselt sellele tööle on tulemuslikkust uurinud Gajendran & Harrison (2007), kes kõrvutasid töötajate ja juhendajate vaadet. Selle töö autorid leidsid, et juhendajad hindasid, et töö tulemuslikkus kasvas ja töötajad hindasid, et tulemuslikkus jäi samaks. (Gajendran & Harrison, 2007) Küll aga on oluline siinkohal mainida, et tegemist oli aastaga 2007, kus ilmselt olid valimis inimesed, kes olid kogunud kaugtöö praktiseerijad ja nende juhendajad hindasid ainult kaugtöö tegijate tulemuslikkust. Autorite analüüs peegeldab COVID-19 poolt loodud kaugtöö aega, kus kaugtööle minek oli sunnitud ja valimis on ka need, kes eelnevalt ei ole kaugtööd praktiseerinud või sellega harjunud. Autorid leiavad, et ilmselt ei avaldanud kaugtöö negatiivset mõju töö tulemuslikkusele, sest Eesti on arenenud e-teenustega riik, kus internetiühendus on üleriigiliselt väga heal tasemel ja ligipääs arvutitele samuti. Asjaolu toetab ka joonis 1, kus on näha, et enne pandeemiat oli enamikes sektorites üle 50% neid tööandjaid, kes pakkusid oma töötajatele kaugtöö võimalust.

Nüüd vaatavad autorid, kuidas on kaugtöö mõjutanud motivatsiooni sektorite lõikes ning seda samuti nii tööandjate kui ka töövõtjate vaates.

Tööandjate hinnanguid kaugtöö rakendamise mõjust **motivatsioonile** on kujutatud joonisel 7. Joonisel on välja toodud tööandjate hinnangute jagunemine protsentuaalselt sektorite kaupa. Üldiselt on tööandjad hinnanud, et ka motiveeritus on kaugtööl pea kõikides sektorites jäänud samaks. Erandiks on hariduse sektor, kus on rohkem kes on andnud hinnanguks, et

motiveeritus on halvenenud. Info ja side ning majutus ja toitlustuse sektoris on jagunenud vastajad “jäänud samaks” ja “paranenud” vahel võrdselt.



Joonis 7

Kaugtöö rakendamise mõju motiveeritusele tööandjate hinnangul

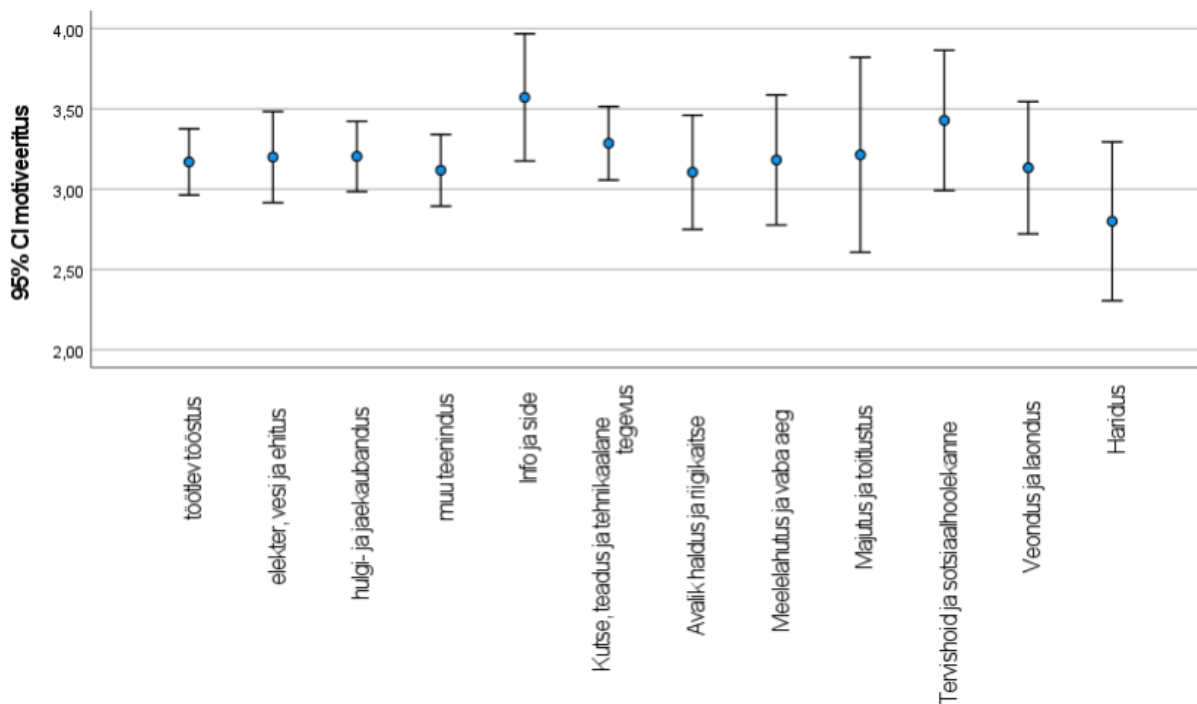
Märkus: Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektor jäeti analüüsist välja, sest küsitlusele ei olnud vastanud piisav arv tööandjaid

Allikas: Autorite koostatud

Jooniselt 7 näeme, et tööandjad on kaugtöö mõju motiveeritusele hinnanud pigem positiivselt, kõikides sektorites peale hariduse sektori ületab “paranenud” hinnangu andnud tööandjate arv neid, kes on andnud hinnanguks “halvenenud”. Hariduse sektoris on tulemus jällegi eeldatav, sest hariduse valdkonnas on olnud väga keeruline kaugtööga kohaneda kui koolid on olnud siiani igapäevase kohaloluga üksus, kus õpetamine on toimunud näost näkku ja nüüd peavad õpetajad suutma sama panuse anda ekraanil. Võime eeldada, et see on olnud väga keeruline, sest ekraanil on juba keeruline hoida sama kontrolli klassiruumi üle kui kohal olles. “Oluliselt halvenenud” hinnangu on andnud tööandjad majutus ja toitlustus ning hariduse

sektoris. Tööandjate motiveerituse hinnangud on jaotunud erinevate vastusevariantide vahel rohkem laiali.

Mitteparameetrilise testi Kruskal-Wallis läbi viimisel selgus, et tööandjate perspektiivis on motiveeritus jäänud sektorite lõikes samaks ($p=0,384$). Joonisel 8 on näha, et usaldusintervallid suuresti kattuvad ja gruppide vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ole.



Joonis 8

Kaugtöö rakendamise mõju motiveeritusele tööandjate hinnangul sektorite lõikes

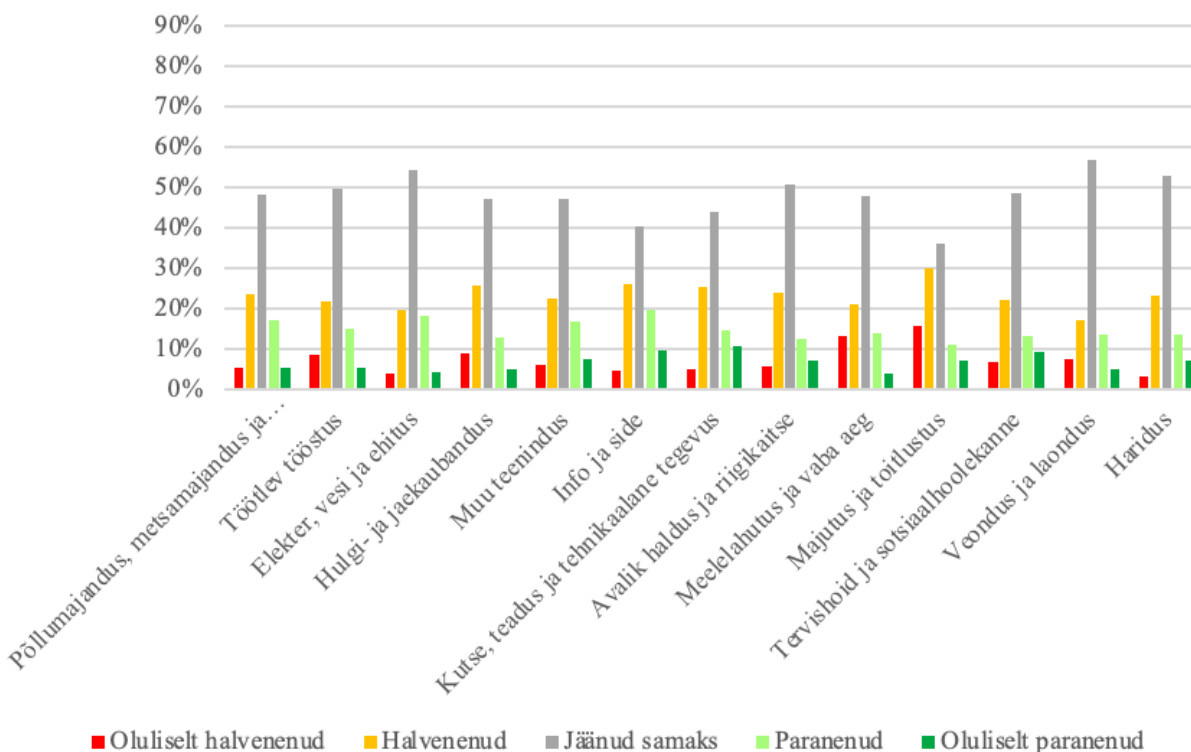
Märkus: Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi sektor jäeti analüüsist välja, sest küsitlusele ei olnud vastanud piisav arv tööandjaid esinduslikuks valimiks

Allikas: Autorite koostatud

Ilmselt ei ole ka statistiliselt olulisi sektorite vahelisi erinevusi seetõttu, et tööandjate valim oli väike ($n=447$).

Järgmisena toovad autorid välja **töötajate** hinnangud **motiveeritusele** sektorite lõikes. Selleks on autorid koostanud joonise 9, mis kujutab töötajate hinnangut nende motiveeritusele viimase aasta jooksul, hinnangute jagunemine on välja toodud protsentides. Rohkem on neid töötajaid, kes on motiveeritusele andnud hinnangu “Halvenenud” kui “Paranenud”. Kõikides

sektorites on vähemalt 20% neid, kes leiavad et motiveeritus on halvenenud. Motiveerituse hinnangud on jaotunud ühtlasemalt sektorite lõikes, aga enim on antud motiveeritusele hinnangut “Jäänud samaks”.



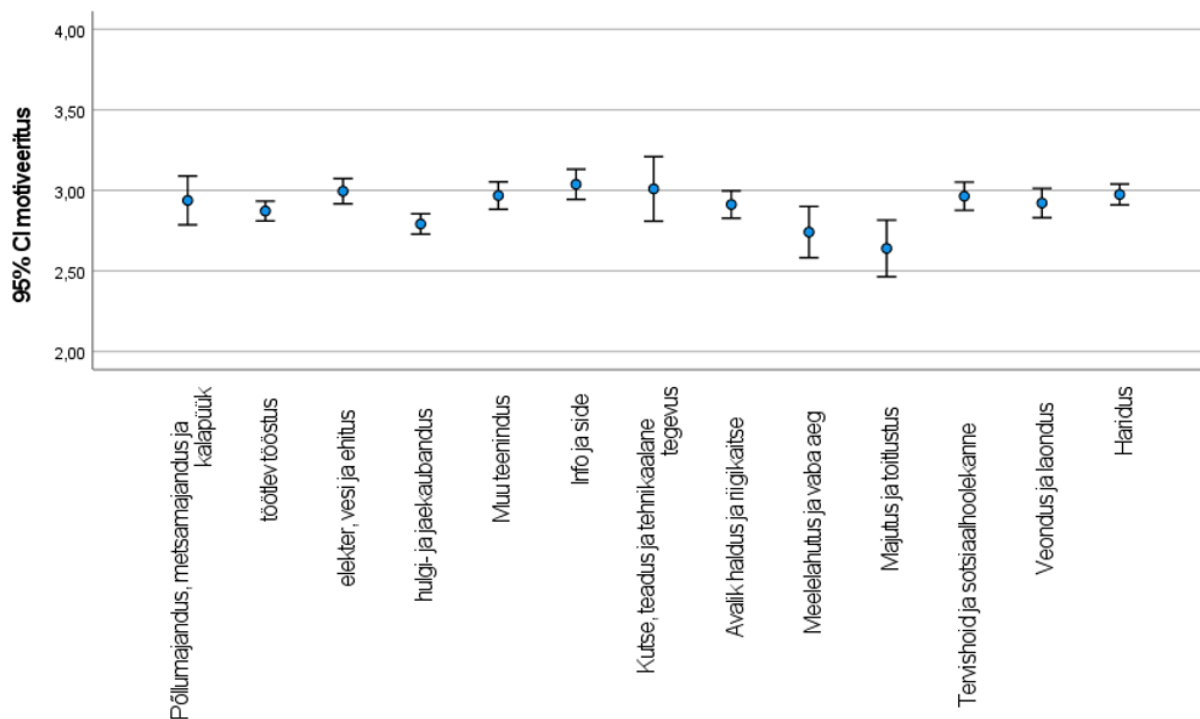
Joonis 9

Töötajate hinnang nende motiveeritusele viimase aasta jooksul

Allikas: Autorite koostatud

Majutuse ja toitlustuse ning meelelahutus ja vaba aeg sektorites on kõige rohkem neid, kes on hinnanud, et motiveeritus on oluliselt halvenenud (vastavalt 15,7% ja 13,2%). Kaks sektorit, kus kindlasti näost näkku suhtlemine on väga oluline töö osa ja kõiki tööülesandeid ei saa kaugtööl lahendada või sellel viibides üldse teostada. Inimkontakt on nendes valdkondades väga oluline, sest sinna kuuluvad restoranid, teatrid, kinod, majutus- ja meelelahutusasutused, mis kõik jäid tühjaks kui inimesed suundusid kaugtööle. Seega on negatiivsemad hinnangud motiveeritusele nendes sektorites eeldatav. Kolmes sektoris on ligi 10% neid, kes on andnud hinnangu “Oluliselt paranenud”. Nendeks sektoriteks on kutse, teadus ja tehnikaalane tegevus, info ja side ning tervishoid ja sotsiaaltoetused. Küll aga on nendes sektorites ka neid, kes on negatiivsemaid hinnanguid andnud. Üldine pilt joonisel 9 on pigem negatiivne.

Mitteparameetrilise testi Kruskal-Wallis läbiviimisel selgus, et töötajad on motiveeritust sektorite lõikes hinnanud erinevalt ($p < 0,001$). Joonis 10 kujutab töötajate hinnanguid nende motiveerituse muutusele viimase aasta jooksul.



Joonis 10

Töötajate hinnang nende motiveerituse muutusele viimase aasta jooksul

Allikas: Autorite koostatud

Kõrgemalt on motiveeritust hinnanud info ja side ning kutse, teadus ja tehnikaalase tegevuse sektor. Sarnaselt on hinnanud motiveeritust töötlev tööstus ning avalik haldus ja riigikaitse sektorid. Motiveerituse taset hindasid madalamalt majutus ja toitlustus, meelelahutus ja vaba aeg ning hulgi- ja jaekaubanduse sektorite töötajad. Info ja side sektoriga sarnaselt on kõrgemalt hinnanud motiveeritust põllumajandus, metsamajandus ja kalapüügi, elekter, vesi ja ehituse, muu teeninduse, kutse, teadus ja tehnikaalase tegevuse, tervishoiu ja sotsiaaltoetused, veonud ja laonud ning hariduse sektorid. Kuna töötajate hinnangud oma motiveeritusele jäävad siiski hinnangu “3” lähedale, siis on motiveeritus jäänud kaugtööl samaks.

Tööandjad on töötajatega võrreldes andnud töötajate motiveeritusele positiivsemaid hinnanguid. Kui tööandjate keskmised hinnangud on kõikides sektorites peale hariduse üle 3-palli skaala, siis töötajatel ületab 3-palli skaalat vaid info ja side ning kutse, teadus ja tehnikaalase tegevuse sektor. Huvitav on tõdeda, et töötajad on motiveeritust kaugtööl hinnanud negatiivsemalt kui tööandjad. Kui tulemuslikkuse hindamisel olid tööandjad ja töötajad ühel nõul, siis motiveerituses on hinnanguid antud erinevalt. Kuigi erinevus ei ole väga suur, siis on huvitav, et tööandjad ei leia, et töötajate motiveeritus oleks kaugtööl madalam, aga töötajad seda tunnevad. Näiteks majutus ja toitlustussektoris on erinevus tööandjate ja töötajate vaates, tööandjad on hinnanud töötajate motiveeritust paremini kui töötajad. Info ja side sektoris on ka tööandjad positiivsemad motiveerituse hinnangutega kui töötajad.

Kaugtöö mõju töötajate motiveeritusele on vähe uuritud. Teaduskirjanduses esineb vastakaid arvamusi, leitud on et motiveeritus on negatiivselt või positiivselt mõjutatud. Autorite leitud tulemused ei ühti teaduskirjanduses leitud tulemustega, sest nii tööandjad kui töötajad tundsid, et motiveeritus on jäänud üldiselt samaks. Töötajad olid küll veidi negatiivsemad hinnangute andmises, aga üldiselt leiti, et motiveeritus on siiski jäänud samaks. Kui Susilo (2020) leidis, et kaugtööl on positiivne mõju motiveeritusele. Ta viis uurimuse läbi Indoneesias 330 kontoritöötaja seas. (Susilo, 2020) Selle töö autorite valimiks oli üle 8000 töötaja ehk valim oli väga palju suurem. Võib-olla sattus Susilo (2020) uurimusse rohkem kontoritöötajaid, kes olid kaugtööga väga rahul. Jamal ja teised (2022) leidsid, et parim motiveeritus saavutati kui kaugtööl viibiti vabatahtlikult. Arvestades, et Palgainfo Agentuuri küsimustik viidi läbi 2021 aasta kevadel, siis võib eeldada, et paljud töötajad olid veel sunnitud olema kaugtööl ja seetõttu ei olnud kaugtööl positiivne mõju motiveeritusele. Samas kui motiveeritus oli jäänud samaks, siis ei ole ka see autorite hinnangul halb, sest järelikult on võimalik võrdväärselt ka kaugtööl viibides teha tööd. Muret tekitav on töötajate hinnangute kalduvus veidi negatiivsele poolele, mida autorid ei oodanud, sest eeldasid teaduskirjanduse ja oma arvamuse põhjal, et kaugtööl on pigem positiivne mõju motiveeritusele.

Parema ülevaate andmiseks tulemuste osas on autorid koostanud tabeli 4. Siinkohal on kõikide sektorite kaupa välja toodud alapeatükkides 2.2 ja 2.3 saadud tulemused. Tabel annab hea tervikliku pildi leidudest ning aitab ka sektoreid omavahel paremini kõrvutada ning võrrelda.

Tabel 4

Kokkuvõttev tabel sektorite kaupa analüüsi tulemustest

Sektor	Levik tööandjate vaates	Kaugtöö eelistus (TV)	Tulemuslikkus (TA)	Tulemuslikkus (TV)	Motiveeritus (TA)	Motiveeritus (TV)
Põllumajandus, metsam.	Peale pandeemiat tahetakse kaugtöö võimaldamist jätkata rohkem, kui enne või pandeemia ajal	Nii kodus kui kontoris	N/A	Veidi paranenud	N/A	Jäänud samaks
Muu teenindus			Veidi paranenud		Jäänud samaks	
Veondus ja laondus						
Majutus ja toitlustus			Jäänud samaks		Veidi halvenenud	
Kutse-, teadus ja tehnikaa.			Veidi paranenud		Veidi paranenud	
Tervishoid ja sotsiaalh.						
Info ja side	Peale pandeemiat tahetakse kaugtöö võimaldamist jätkata vähem, kui enne pandeemiat või pandeemia ajal.				Veidi paranenud	Jäänud samaks
Elekt, vesi ja ehitus			Jäänud samaks		Jäänud samaks	
Hulgi- ja jaekaubandus					Veidi halvenenud	
Meelelahutus ja vaba aeg						
Avalik haldus ja riigikaitse					Jäänud samaks	
Töötlev tööstus	Peale pandeemiat tahetakse kaugtöö võimaldamist jätkata rohkem, kui enne pandeemiat aga vähem kui pandeemia ajal					
Haridus						

Märkused: TA - Tööandjad; TV - Töötajad; N/A - tulemused puuduvad.

Tabel on koostatud selliselt, et tuua välja võimalikult palju ühisosa sektorite vahel ning samaaegselt eristades ka mitte kattuvaid osasid. Kaugtöö leviku osas on tabelis jaotatud sektorid kolme gruppi, kõikides sektorites hindasid tööandjad, et kaugtöö võimaldamist jätkatakse ja tulemused erinesid vähesel määral. Töötajate hinnangul oli kõikides sektorites ülekaalus arvamus, et töö tegemist võiks jätkata nii kodus kui ka kontoris.

Tööandjad hindasid tulemuslikkust sektorite lõikes sarnaselt. Järelikult on sellises valdkonnas leitud head lahendused kaugtöö tegemiseks, kuna inimkontakt on sektori igapäevatöös suurem ja ettevõtted näevad seda isegi. Töötajad seevastu on hinnangu andmisel olnud palju positiivsemad ning kõikides sektorites on arvatud, et töö tulemuslikkus paranes. Kuid selline mõju tulemuslikkusele on töötaja hinnang olukorrale ja see on tegelikkuses subjektiivne. Kui vaadata mingeid konkreetseid ettevõtte võtmenäitajaid, siis nende põhjal saaks anda objektiivse hinnangu. Eelduste kohaselt võiks selle tõttu olla ka tööandjate hinnangud usaldusväärsemad, kuna nemad puutuvad rohkem sarnaste võtmenäitajatega kokku ja hindavad läbi nende organisatsiooni jätkusuutlikkust.

Motiveerituse hindamisel on tööandjad arvanud, et töötajate motiveeritus on jäänud samaks. Sektorite lõikes ei esinenud hinnangutes erinevusi. Töötajad leiavad ka, et motiveeritus on jäänud samaks, aga kaldudes negatiivsemate hinnangute poole. Sektorite lõikes on aga motiveeritust hinnatud erinevalt. Üldiselt siin on näha, et tööandjad on olnud positiivsemad hinnangute andmisel, kuid jällegi on see väga subjektiivne. Kui ettevõtetes tehakse pidevalt rahuloluküsitlusi, viiakse läbi arenguestlusi ning kommunikatsioon on heal tasemel, siis on mõistetav, et tööandjad võivad olla teadlikumad töötajate motiveeritusest. Suure tõenäosusega see sedasi enamikes ettevõtetes ei toimu ja siinkohal võiks rohkem usaldada töötajate endi hinnanguid nende motiveeritusele. Üldiselt võib töötajate negatiivsem hinnang motiveeritusele tuleneda ka sellest, et sellel perioodil pidid töötajad sunniviisiliselt kodudes olema ja puudu jäi sotsiaalsest poolest.

Kolme ajaperioodi kõrvutades on näha, et tööandjad tahavad enda töötajatele kaugtöö kasutamise võimalusi pakkuda ning samuti soovivad seda töötajad. Sektorite vaade andis hea ülevaate, millised on hetketrendid ettevõtlusvaldkonnades ja kas kaugtööl on jätkusuutlikkust. Töö tulemuslikkuse ja töötajate motiveerituse kahe erineva perspektiivi vaatlemine näitab, mismoodi arvavad ettevõtjad ning mida mõtleavad ka nende töötajad.

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö andis ülevaate kaugtöö definitsioonist, levikust enne pandeemiat, pandeemia ajal ning pärast pandeemiat ja kaugtöö mõjust töö tulemuslikkusele ning töötajate motiveeritusele tööandjate ja töötajate hinnangul eri sektorite lõikes. Autorid kõrvutasid kolm ajaperioodi, mida varasemalt teaduskirjanduses tehtud ei ole. Samuti andsid panuse kaugtöö mõju uurimisse tulemuslikkusele ja motiveeritusele sektorite lõikes. Kaugtöö mõju motiveeritusele on varasemalt vähe uuritud. Magistritöö autorid viisid läbi kvantitatiivse analüüsi ja tegid järeldused kuidas on kolmel ajaperioodil kaugtöö sektorites levinud ning mismoodi on kaugtöö pandeemia ajal töö tulemuslikkust ja töötajate motiveeritust mõjutanud tööandjate ja töötajate hinnangul sektorite lõikes.

Magistritööl oli kokku kuus uurimisülesannet. Esmalt oli uurimisülesandeks analüüsida kaugtöö definitsiooni ja olemust ning leida mõistete ühisosa ning nende erinevused. Kaugtöö definitsioonide analüüsi käigus selgus, et mõistel kaugtöö on inglise keeles mitmeid vasteid. Ka definitsioonid erinevad, aga kõigil on kaks suurt ühisosa - asukoht ja infotehnoloogia olemasolu tööülesannete täitmiseks. Selles töös analüüsitud 1983-2022 ilmunud teadusartiklite definitsioonid on suures pildis väga sarnased. Kaugtöö on töövorm, kus tööülesandeid täidetakse tavapärasest töö tegemise kohast mujal ja ülesannete täitmiseks kasutatakse infotehnoloogilisi vahendeid.

Teiseks uurimisülesandeks oli uurida, mida on leitud kaugtöö leviku kohta teadusajakirjanduses kolmel erineval ajaperioodil. Selgus, et enne pandeemiat ei olnud kaugtöö suuresti levinud, kuigi eeldused selleks olid olemas. COVID-19 pandeemia andis võimaluse paljudel töötajatel kaugtööd praktiseerida ja see paistis välja ka teadusuuringutes nii välismaal kui Eestis ja samuti ka erinevates sektorites. Küll aga oli näha, et näiteks info ja side sektoris oli kaugtöö levik enne pandeemiat ja pandeemia ajal suurem, vastupidiselt sektoritele, mille töö nõuab oma olemuselt rohkem füüsilist kohalolu. Pärast pandeemiat pole suures osas kaugtöö ja selle levikut uuritud, kuid selgus, et töötajad eelistaksid kaugtöö võimalusi edaspidi rohkem kasutada.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli uurida töö tulemuslikkuse ja töötajate motiveerituse seoseid kaugtööga COVID-19 ajal varasema teaduskirjanduse põhjal. Selgus, et uurimuste

tulemused on kaugtöö mõju osas töö tulemuslikkusele vastakad. Osaliselt on leitud, et tulemuslikkus kasvab, osaliselt, et langeb ja mõned autorid on leidnud, et ei avalda mõju. Seega oli autoritele huvitav uurida, mida arvatakse kaugtöö mõjust tulemuslikkusele Eestis. Lisaks tulemuslikkusele tutvuti ka teaduskirjanduses kaugtöö mõjuga töötajate motiveeritusele. Teaduskirjanduses on kaugtöö mõju töötajate motiveeritusele vähe uuritud. Leitud on vastakaid tulemusi, nii seda et kaugtööl on positiivne mõju motiveeritusele, kui ka seda, et sellel on negatiivne mõju. Seetõttu oli oluline uurida, millist mõju tunnevad Eesti ettevõtete töötajad ja kuidas näevad töötajate motiveerituse taset tööandjad.

Neljandaks uurimisülesandeks oli leida vajaminevad andmed Palgainfo Agentuuri küsitlusest kaugtöö leviku, töö tulemuslikkuse ja motiveerituse mõõtmiseks kaugtööl ja viia läbi kvantitatiivne analüüs. Selleks kasutasid autorid SPSS ja Microsoft Excel programme ning kahte erinevat andmestikku tööandjate (n=447) ja töövõtjate (n=7222) hinnangute põhjal.

Viiendaks uurimisülesandeks oli analüüsida kaugtöö levikut Palgainfo Agentuuri andmete põhjal ja selgitada välja, kuidas on erinevates ettevõtlussektorites kaugtöö levinud. Kõrvutati kolme ajaperioodi, mida eelnevalt ei ole autoritele teadaolevalt tehtud. Lisaks sellele uuriti kaugtööga seotud kavatsusi nii tööandjate kui töötajate perspektiivist, mida samuti ei ole autoritele teadaolevalt varasemalt kõrvutatud ühes töös. Enne pandeemiat oli kõikides sektorites mingil määral kaugtööd võimaldatud, pandeemia ajal kaugtöö tegijate arv kasvas igas sektoris, erandiks mõni sektor, kus see tase jäi sarnaseks pandeemia eelsele tasemele. Eestis oli protsentuaalselt kaugtöö võimaldamine juba enne kõrge. Peale pandeemiat kavatakse kaugtöö võimaldamist laialdaselt jätkata. Enamik töötajaid soovivad eriolukorra lõppedes jätkata paindliku tööviisiga nii kodus kui kontoris.

Kuuendaks uurimisülesandeks oli analüüsida Palgainfo Agentuuri andmete põhjal, kuidas on kaugtöö mõjutanud töö tulemuslikkust ja töötajate motiveeritust erinevates sektorites. Autorid said tänu andmetele vaadata mõlemat tegurit nii tööandjate kui töötajate perspektiivist. Tööandjate arvates on töö tulemuslikkus jäänud kaugtööl samaks ja hinnangud on sarnased sektorite lõikes. Töötajate hinnangul on ka tulemuslikkus jäänud kaugtööl samaks. Sektorite lõikes olid töötajad jaganud hinnanguid erinevalt. Info ja side sektor olid tulemuslikkuse osas veidi positiivsemad. Majutus ja toitlustus, meelelahutus ja vaba aeg, põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük, hariduse ning kutse, teadus ja tehnikaalase tegevuse sektorid andsid tulemuslikkusele madalamaid hinnanguid. Tööandjad hindasid, et töötajate motiveeritus on

kaugtööl jäänud samaks, hinnangud ei erinenud sektorite lõikes. Töötajad aga hindasid sektorite lõikes kaugtöö mõju töötajate motiveeritusele erinevalt. Töötajate hinnangud olid veidi negatiivsemad kui tööandjate hinnangud nende motiveeritusele. Üldpildis oli siiski töötajate motiveeritus kaugtööl jäänud samaks. Kuna kaugtöö mõju motiveeritusele on vähe uuritud ja tulemused on vastakad, siis on autorite leid oluline panus selle uurimisse.

Käesolevas magistritöös ei kasutanud autorid kvalitatiivset uurimismeetodit, aga leiavad et tulevikus võiks seda kasutada kaugtöö mõju edasi uurimiseks töö tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritusele. Kuna selgus, et tööandjad ja töötajad on motiveeritust veidi erinevalt hinnanud, siis oleks huvitav minna sel teemal sügavamale ja intervjuuerida mõlemat poolt, et kuulda miks on töötajad andnud veidi negatiivsemaid hinnanguid. Samuti oleks autorite arvates oluline uurida töötajate tulemuslikkust ja motiveeritust nüüd, kus tervisekriis on lõppenud. Kuna töötajad avaldasid soovi jätkata nii kodus kui kontoris, siis oleks huvitav uurida nende motiveeritust ja tulemuslikkust sellel paindlikul tööviisil. Lisaks oleks autorite arvates oluline viia läbi suurema valimiga kvantitatiivne uurimus tööandjate seas. Kuigi juba sellel tööl oli üpris suur valim ($n=7222$), siis jaotus erinevate sektorite vahel oli kohati ebaühtlane ja seetõttu pidi näiteks mäetööstuse sektori kõrvale jätma. Edasisel uurimisel võiks loodetavasti saada tulemusi kõikide sektorite kohta ja anda veelgi põhjalikuma ülevaate erinevate ettevõtlussektorite kohta.

Pandeemia järel on töötajate eelistus jätkata paindliku tööviisiga, kus inimesed saavad teha tööd nii kodust kui kontorist. Pandeemia ajal õpiti kaugtööst ja selle mõjust töötajatele rohkesti ning leiti lahendusi sektorites, kus enne ei olnud kaugtööd suuresti praktiseeritud. Ka kõige madalama kaugtöö levikuga sektorid soovivad tervisekriisi möödudes töötada nii kodus kui kontoris. Autorite arvates on see uus normaalsus, kus enam ei pea igapäevaselt vastakuti kohtuma ja inimesed saavad kasutada kogu infotehnoloogia potentsiaali, et teha oma argipäev paindlikumaks ning mugavamaks. Küll aga on saadud uut paindlikku vormi vähe praktiseerida ja nii töötajatel kui tööandjatel on veel võimalus seda vormida ja täiendada.

Viidatud allikad

1. Adekoya, O. D., Adisa, T. A., & Aiyenitaju, O. (2022). Going forward: remote working in the post-COVID-19 era. *Employee Relations*, 44(6), 1410–1427. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0161>
2. Alvarez-Torres, F. J., & Schiuma, G. (2022). Measuring the impact of remote working adaptation on employees' well-being during COVID-19: insights for innovation management environments. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2022-0244>
3. Barabaschi, B., Barbieri, L., Cantoni, F., Platoni, S., & Virtuani, R. (2022). Remote working in Italian SMEs during COVID-19. Learning challenges of a new work organization. *Journal of Workplace Learning*, 34(6), 497–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2021-0132>
4. Baruch, Y., King, Y., & Yuen, J. (2000). Inclination to opt for teleworking
Inclination to opt for teleworking A comparative analysis of United Kingdom versus Hong Kong employees. *International Journal of Manpower*, 21(7), 521-539. http://www.mcbup.com/research_registers/tdev.asp
5. Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability* 2020, 12(9), 3662 <https://doi.org/10.3390/su12093662>
6. Bouziri, H., Smith, D. R. M., Smith, D. R. M., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*, 77(7), 509–510. BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
7. Borman, W., Ilgen D., Klimoski, R. (2003). Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology. *John Wiley & Sons, Inc.*
8. Breugh, J. A., & Farabee, A. M. (2012). Telecommuting and Flexible Work Hours: Alternative Work Arrangements that Can Improve the Quality of Work Life. *Work and Quality of Life*, 251–274. https://doi:10.1007/978-94-007-4059-4_14

9. Breugh, J. A., & Farabee, A. M. (2012). Telecommuting and flexible work hours: Alternative work arrangements that can improve the quality of work life. *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*, 251–274. Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_14
10. Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
11. Dalton M. and Groen J. (2022), Telework during the COVID-19 pandemic: estimates using the 2021 Business Response Survey. *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.8>
12. Eesti statistikaamet (2022). Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast. *Statistikaameti blogi*. Retrieved from: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtood-teeb-ule-veerandi-eesti-tootajaskonnast-0>
13. Eesti Vabariigi Sotisaalministeerium. (2015). Eesti tööelu-uuring 2015. Retrieved from: https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf
14. Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union and the International Labour Office*. Retrieved from: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
15. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, *Publications Office of the European Union*. Retrieved from: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
16. Farooq, R., & Sultana, A. (2022). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 308–325. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
17. Felstead, A. & Reuschke, D. (2021). A flash in the pan or a permanent change? The growth of homeworking during the pandemic and its effect on employee

productivity in the UK. *Information Technology & People*.

<https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0758>

18. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524
19. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426–432.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
20. Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
21. Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
<https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
22. Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33.
<https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
23. Ha, T. (2022). COVID-19 and remote work inequality: Evidence from South Korea. *Labor History*, 63(3), 406–420.
<https://doi.org/10.1080/0023656X.2022.2111549>
24. Haider, M., & Anwar, A. I. (2022). The prevalence of telework under Covid-19 in Canada. *Information Technology and People*, 36(1), 0959-3845.
<https://doi.org/10.1108/ITP-08-2021-0585>
25. Hilberath, C., Kilmann, J., Lovich, D., Tzanetti, T., Bailey, A., Beck, S., Kaufman, E., Khandelwal, B., Schuler, F., & Woolsey, K. (2020). Hybrid Work Is the New Remote Work. Retrieved from: <https://web->

assets.bcg.com/c6/fe/e4f521174360a21f280425a04613/bcg-hybrid-work-is-the-new-remote-work-sep-2020.pdf

26. Jamal, M. T., Anwar, I., & Khan, N. A. (2022). Voluntary part-time and mandatory full-time telecommuting: a comparative longitudinal analysis of the impact of managerial, work and individual characteristics on job performance. *International Journal of Manpower*, 43(6), 1316–1337. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2021-0281>
27. Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Curr Psychol* 40, 6308–6323 <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0/Published>
28. Liu, L., Wan, W., & Fan, Q. (2021). How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 2181–2195. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340322>
29. Magnier-Watanabe, R., Benton, C., Orsini, P., Uchida, T., & Magnier-Watanabe, K. (2022). COVID-19 and mandatory teleworking from home in Japan: taking stock to improve satisfaction and job performance. *International Journal of Organizational Analysis* <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2907>
30. Messenger, J. C. (2019). Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective. In *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. *International Labour Office*. <https://doi.org/10.4337/9781789903751>
31. Mihkel, M (2021). Töötamine kodus vs töötamine kontoris: töökeskkonna sobivus, tajutud tulemuslikkus ja küberlooderdamine. *Lõputöö*
32. Milasi, S., González-Vázquez, I., and Fernández-Macías, E. (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU, *OECD Publishing*, 21. <https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>
33. Morikawa, M. (2020). Productivity of working from home during the COVID-19 pandemic: Evidence from an employee survey. *RIETI Discussion Paper Series 20-E-073*. Retrieved from: <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/20e073.pdf>

34. Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301–317.
[https://doi:10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi:10.1016/0191-2607(88)90008-8)
35. Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(10).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
36. Nwoko, C., & Yazdani, K. (2022). Enforced Remote Work During the Covid-19 Pandemic: The Relationship between Remote Working Intensity and Employee Motivation Using A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 10(2S2), 165–200. Retrieved from:
<https://scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/197/186>
37. OECD (2020), Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era : how can public policies make it happen? Retrieved from:
<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
38. OECD (2021), Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects, Retrieved from: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>
39. Olson, M.H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182-187,
<https://doi:10.1145/358061.358068>
40. Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. In *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 26(1). Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/344413752>
41. Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46.
<https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
42. Verma, A., Venkatesan, M., Kumar, M., & Verma, J. (2022). The future of work post Covid-19: key perceived HR implications of hybrid workplaces in India.

Journal of Management Development. Emerald Publishing.

<https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0304>

43. Voolens, E., & Sõstra, K. (2020, oktoober 16). Kaugtöö võimalused ja arengud Eestis. *Statistikaameti blogi*. Retrieved from:
<https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtoo-voimalused-ja-arengud-estis>
44. Welz, C. and Wolf, F. (2010), Telework in the European Union. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*. Retrieved from:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>
45. World Health Organization (WHO) (2020). Getting your workplace ready for COVID-19: How COVID-19 spreads. *World Health Organization*. Retrieved from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331584>

LISA A

Tööandjate valimi tabel

Tunnus	Grupp	Vastanute arv
Organisatsiooni töötajad	Palgalised	447
Organisatsiooni suurus		
	Kuni 5 töötajat	81
	6–15 töötajat	69
	16–25 töötajat	53
	26–50 töötajat	79
	51–100 töötajat	69
	101–250 töötajat	52
	251–500 töötajat	21
	501–1000 töötajat	11
	Üle 1000 töötaja	12
	Ei oska öelda	0
Organisatsiooni tegevusvaldkond*		
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	16
	Mäetööstus	2
	Töötlev tööstus	113
	Elekter, vesi ja ehitus	50
	Hulgi- ja jaekaubandus	65
	Muu teenindus	26
	Finants- ja kindlustustegevus	9
	Info ja side	24
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	44
	Kinnisvaraalane tegevus	8
	Avalik haldus ja riigikaitse	22
	Meelelahutus ja vaba aeg	16
	Majutus ja toitlustus	29
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	24
	Veondus ja laondus	23
	Haridus	29
	Haldus- ja abitegevused	12

Allikas: Autorite koostatud

LISA B

Töötajate valimi tabel

Tunnus	Grupp	Vastanute arv
Suhe töötamisega	Töötasid	7222
Sugu	Mees	2343
	Naine	4326
	Vastamata	553
Vanus	15 ja noorem	0
	16–24	237
	25–34	1383
	35–44	1582
	45–54	1649
	55–64	1536
	65–74	273
	75 ja vanem	11
	Vastamata	551
Haridustase	Bakalaureusekraad	1193
	Doktorikraad	45
	Kutseharidus	1646
	Magistrikraad	1673
	Põhiharidus	205
	Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)	954
	Vähem kui põhiharidus	3
	Üldkeskharidus	959
	Vastamata	551
Elukoht	Tallinn	2087
	Tartu	556
	Harju maakond	1242
	Hiiu maakond	28
	Ida-Viru maakond	245
	Jõgeva maakond	105
	Järva maakond	131
	Lääne maakond	76

Tunnus	Grupp	Vastanute arv
	Lääne-Viru maakond	260
	Põlva maakond	105
	Pärnu maakond	413
	Rapla maakond	166
	Saare maakond	109
	Tartu maakond	345
	Valga maakond	93
	Viljandi maakond	187
	Võru maakond	124
	Vastamata	950
Ettevõtte sektor		
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	145
	Mäetööstus	25
	Töötlev tööstus	958
	Elekter, vesi ja ehitus	456
	Hulgi- ja jaekaubandus	915
	Muu teenindus	149
	Finants- ja kindlustustegevus	220
	Info ja side	454
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	106
	Kinnisvaraalane tegevus	73
	Avalik haldus ja riigikaitse	484
	Meelelahutus ja vaba aeg	153
	Majutus ja toitlustus	158
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	528
	Veondus ja laondus	381
	Haridus	739
	Haldus- ja abitegevused	76
	Teised	437
	Vastamata	765
Organisatsiooni suurus		
	1–4 töötajat	420
	5–9 töötajat	505
	10–49 töötajat	1854
	50–249 töötajat	1896
	250 ja rohkem töötajat	2038
	Ei tea, ei oska öelda	232
	Töötajaid ei olnud	45
	Vastamata	232

Allikas: Autorite koostatud

Summary

THE AVAILABILITY OF REMOTE WORK BEFORE, DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE AND EMPLOYEE MOTIVATION AS REPORTED BY EMPLOYERS AND EMPLOYEES IN DIFFERENT BUSINESS SECTORS

Alice Andressoo & Rosiine-Johanna Schwarz

The goal of this thesis was to investigate the availability of remote working before, during and after the COVID-19 pandemic and to investigate the impact of remote work on job performance and employee motivation as reported by both employers and employees in different business sectors. The authors analyzed academic journal articles regarding remote working before, during and after the pandemic. In addition, the authors analyzed articles regarding the effect of remote working on job performance and employee motivation.

In the analysis, the authors found that according to employers, remote working was widely available to employees in many business sectors in Estonia with the ICT sector leading them. With the pandemic, the remote workers percentage rose even more and made a significant jump in sectors that were not so prone to remote work before (f.e. agriculture, forestry and fishing, accommodation and food service activities sector). After the pandemic, the employers reported to continue offering remote working option widely and the sectors that had low range before made a big jump to continue offering the possibility to remote work in the future (agriculture, forestry and fishing, education and accommodation and food service activities sector). When asked about what people prefer moving onwards from the health crisis, the employees reported that they wanted to work flexibly from home and from the office.

The employers reported no change in the job performance when working remotely and there were no differences between business sectors. The employees also reported no change in job performance, but there were differences in rating the performance between sectors. The information and communication technology (ICT) sector gave a bit more positive ratings to job performance. At the same time accommodation and food service activities, arts, entertainment and recreation, agriculture, forestry and fishing, education, and professional, scientific and technical activities sector reported a bit lower ratings for job performance. The employers reported that remote working had had no effect on employee motivation and the ratings did not

vary between business sectors. The employees reported that the motivation had stayed the same, but leaning a bit towards negative ratings. The ratings differed between sectors, the sectors that did not depend on face-to-face communication giving higher ratings and those depending on it giving a little lower ratings.

As the employees wish to continue with a flexible working arrangement, where there is a possibility to work in the office and at home, the thesis gives good insight regarding the effect of remote work on job performance and employee motivation. Also, the current Master thesis is the first research which analyzes remote working in Estonia at three different time periods with COVID-19 being the main influencer and the effect of remote working on job performance and employee motivation in Estonia. That is why it would be valuable to produce more academic researches on this topic to give a better insight.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Meie, Alice Andressoo ja Rosiine-Johanna Schwarz,

anname Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) meie loodud teose
KAUGTÖÖ LEVIK ENNE COVID-19 PANDEEMIA, PANDEEMIA AJAL JA PEALE
PANDEEMIA NING SELLE MÕJU TULEMUSLIKKUSELE JA TÖÖTAJATE
MOTIVEERITUSELE ERINEVATES ETTEVÕTLUSSEKTORITES TÖÖANDJATE JA
TÖÖTAJATE HINNANGUL,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendajad on Anne Aidla ja Helen Poltimäe,

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

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.

Oleme teadlikud, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autoritele.

Kinnitame, et lihtlitsentsi andmisega ei riku me teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Alice Andressoo ja Rosiine-Johanna Schwarz

12.01.2023