

RAHVUSVAHELISE KAUGTÖÖ UURING

Aruanne



2020



UURINGU AUTORID:

Kerly Espenberg

Liana Roos

Uuringu autorid tänavad Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse esindajaid Annika Lentsot ja Grete Soares de Camargot abi eest uuringu elluviimisel ning kõiki intervjueerituid, kes leidsid võimaluse oma kogemust jagada.

SISUKORD

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| SISUKORD | 4 |
| SISSEJUHATUS | 5 |
| METOODIKA | 6 |
| ANALÜÜSI TULEMUSED | 8 |
| MAKSUDEGA SEOTUD TEEMAD | 8 |
| MUUD TEEMAD | 11 |
| SOOVITUSED | 14 |

SISSEJUHATUS

Uuring annab ülevaate Eesti ettevõtjate kogemusest rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel. Uuringus mõistetakse rahvusvahelist kaugtöötajat töötajana, kes teeb Eesti ettevõtte heaks tööd oma koduriigis (st riigis, kus spetsialist elab) väljastpoolt Eestit. Võib öelda, et rahvusvaheline kaugtöö on 2020. aastal muutunud aktuaalsemaks SARS-CoV-2 viiruse levikust tingitud reisipiirangute tõttu. Teisalt on teema päevakohane ka pikemas ajavaates. Paindlikud lahendused seoses töökeskkonnaga muutuvad üha olulisemaks ning mitmed tökohad ei eelda ilmtingimata töötamist tööandja asukohas. Samuti soodustab kaugtöö kasutamist kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudus teatud ametialadel (eriti IKTs): kui spetsialist ei ole valmis elukohta vahetama, siis on kaugtöö üks võimalik lahendus. See ei kehti üksnes Eesti kohta, vaid ka laiemalt, mis tähendab, et rahvusvaheliste kaugtöötajate osas konkureerivad Eesti ettevõtted globaalselt.

Rahvusvahelise kaugtöö korraldamisel on olulised nii efektiivsus kui õiguspärasus. Kaugtöötajate värbamine välisriigist võib tõstatada ettevõtete jaoks mitmeid küsimusi, muuhulgas näiteks seoses töötamise lepingulise vormi, sotsiaalsete tagatiste või maksustamisega, aga ka üldisemalt kaugtöö korraldamisel.

Uuringu eesmärk oli välja selgitada, millised on Eesti ettevõtete kogemused rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel ning milliseid väljakutseid on neil sellega seoses esinenud. Selleks vesteldi Eesti ettevõtete personalispetsialistidega, kellelt küsiti, missugused kogemused on ettevõtetel rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel, milliste küsimuste, takistuste ja probleemidega on ettevõtjad seoses rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisega kokku puutunud ning kust tuge otsinud ja saanud.

Järgnevalt antakse ülevaade uuringu metoodikast, kirjeldatakse saadud tulemusi teemade kaupa ning seejärel tuuakse välja uurimistulemustele tuginevad peamised järeldused ning soovitused.

METOODIKA

Personalitöötajate valimisse kuulusid esindajad Eesti ettevõtetest, kus Ettevõtluse Arendamise Sihtasutusele teadaolevalt on rahvusvahelise kaugtöö teema aktuaalne või kus on kogemusi välisriikidest värbamisega, sealhulgas kaugtööle värbamisega. Sisendit Eesti ettevõtjate küsimuste ja probleemide kohta seoses rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisega koguti ka Kaubandus-Tööstuskoja, Tööandjate Keskliidu ning Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu ja Töötukassa üleeuroopalise tööhõivevõrgustiku EURES (*European Employment Service*) esindajatelt.

Andmeid koguti ettevõtete personalitöö spetsialistidelt poolstruktureeritud intervjuudega. Uurimuse eesmärgi ning probleemikirjelduse alusel koostati intervjuu kava, mis koosnes sissejuhatavast osast ning kahest teemaplokist. Avatud küsimused esimeses teemaplokis käsitlesid rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamise olulisust ettevõtete jaoks ning ettevõtete kogemusi selliste töötajate värbamisel üldisemalt. Teise teemaploki küsimused täpsustasid ettevõtete väljakutseid seoses rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamiseks vajaliku info leidmisega (nt küsimused *Kust saite vajalikku infot kaugtöötaja värbamisega seondult? Kuidas hindate saadud infot? Millest oli enim abi kaugtöötaja värbamisel?*) ning rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamise praktikatega (nt *Missugused on Teie kogemuse põhjal peamised väljakutsed/kitsaskohad kaugtöötaja värbamisel?*). Poolstruktureeritud intervjuu kava kasutamine võimaldas intervjuude käigus paindlikult reageerida intervjuueeritavate vastustele, muuta vajadusel küsimuste järjekorda ning küsida täiendavaid küsimusi.

Novembris ja detsembris 2020 võeti ettevõtete esindajatega ühendust telefoni või e-kirja teel. Intervjuueeritavate kontaktid said uuringu autorid EASilt. Valimisse kaasati ettevõtteid järgmiste kriteeriumide alusel:

- EASilt saadud ettevõtte taustainfo (töötajate arv, esindaja(te) kontakt(id) – ühendust võeti nendega, kelle esindaja e-post oli olemas);
- EASil oli eelinfo, et ettevõtte on kasutanud, kasutab või kaalub välismaalt töötajate värbamist;
- ettevõtte suurus (valimisse kaasati suuremad ettevõtted, kuna eeldati, et sel juhul on suurem tõenäosus, et ettevõttel on kaugtöötaja(te) värbamise kogemus);
- sektor (kaasati eri valdkondades tegutsevaid ettevõtteid).

Ettevõtete esindajatele tutvustati vestluse alguses uuringu eesmärki ning selgitati andmete kasutamise konteksti. Lisaks pakuti ettevõtete esindajatele võimalust tutvuda uuringu tulemustega. Andmete kogumise eesmärgil võeti ühendust 19 ettevõtte personalijuhtimise valdkonnas töötava spetsialistiga. Kokku viidi läbi 15 telefoniintervjuud. Viiel juhul lepiti ettevõtte esindajaga telefonivestluses kokku küsimustele vastamine kirjalikus vormis e-kirja teel. Neist kaks saatsid oma vastused, kolm siiski ei vastanud. Ühe ettevõtte esindajale saadeti kiri ilma eelnevalt telefonitsi ühendust võtmata, kuna uuringu tegijatel puudus tema telefoninumber, kuid vastust ei saadud.

Intervjuude käigus tehti märkmeid, nende põhjal koostati iga intervjuu kohta kokkuvõte, mis koondas intervjuus kõlanud olulisemaid seisukohti. Saadud andmete analüüsimiseks kasutati temaatilist analüüsi. Selleks loeti esmalt intervjuude kokkuvõtted mitmel korral läbi, et andmetega tutvuda. Seejärel kasutati avatud kodeerimist, mis tähendab, et intervjuude kokkuvõtetes tähistati ära need tekstiosad, mis olid uurimuse eesmärgi seisukohalt olulised ja tähenduslikud. Selline lähenemine võimaldas lisaks seatud eesmärgiga seonduvale pöörata tähelepanu ka ettevõtjate esindajate jaoks olulistele teemadele, mida intervjuudes esile toodi. Analüüsi tulemusel kujunes kaks teemat: 1) maksudega seotud ja 2) muud teemad. Põhiteemad koondavad endas alateemasid, millest antakse täpsem ülevaade järgnevas peatükis.

Liitude esindajate poole pöörduiti kirjalikult ja küsiti, kas nendeni on jõudnud liikmete küsimusi või probleeme seoses rahvusvahelise kaugtööga. Töötukassa EURESe Eesti esindaja pöördus ise uuringu tegijate poole. Temaga tehti intervjuu, kus arutati, milliste rahvusvahelise kaugtööga seotud küsimustega on EURESe poole pöördutud. EURESe ja liitude esindajad tõid rahvusvahelise kaugtöö vaatest välja maksustamisega seotud küsimusi, millest tuleb pikemalt juttu aruande järgmises osas.

ANALÜÜSI TULEMUSED

Rahvusvahelist kaugtööd peavad intervjueritud ettevõtete esindajad oluliseks eri põhjustel. Osa ettevõtetest soovib, et nende töötaja tunneks selle riigi keelt, kultuuri ja kohalikke olusid, kus neil on olulised kliendid ja/või esindus. Mõningaid spetsiifiliste oskustega spetsialiste Eestis ei ole ja ka nende Eestisse elama asumine on küsitav, sel juhul on rahvusvaheline kaugtöö ainus võimalus spetsialisti värvata. Mitmed intervjueritud töid välja, et rahvusvaheline kaugtöö pole nende eelistatud variant, kuid paratamatus, kui hea spetsialist pole valmis Eestisse elama asuma – väärt spetsialist võib globaalse konkurentsi tingimustes valida tööandja mistahes riigist. Mõned intervjueritud töid välja, et nende ettevõtte jaoks on rahvusvaheline kaugtöö osa töötaja (ja tema pere) ümberasumisprotsessist, kus eesmärk on töötaja Eestisse tuua, kuid kuni elamisloa saamiseni töötab ta oma koduriigis. On ka ettevõtteid, mis vajavad lühiajalist abitööjõudu ja pakuvad rahvusvahelist kaugtööd „tööampsudena“.

Valimisse kaasatud ettevõtete kaugtöö korraldamise kogemus on mitmekesine. Eesti ettevõtjad on rahvusvahelisi kaugtöötajaid värvanud või kaaluvad nende värbamist paljudest eri riikidest. Intervjueritavate seas oli neid, kelle ettevõtte alles kaalub rahvusvahelise kaugtöötaja värbamist; neid, kes on sel viisil värvanud üks või paar inimest; aga ka neid, kelle ettevõttes töötab palju rahvusvahelisi kaugtöötajaid ja kelle jaoks see on ettevõtte poliitika osa. Samuti erineb valimisse kaasatud ettevõtetes kaugtöö kasutamise pikkus: mõnel on see mõnekuine, teistel aastatepikkune. Lühema kogemusega ettevõtted töid sageli rahvusvahelise kaugtöö kasutamise põhjusena välja COVID-19 olukorrast tingitud piiranguid. Need, kellel on pikem kogemus rahvusvahelise kaugtööga, töid muu hulgas välja, et kliendilepingud võivad seada piiranguid sellele, millistest riikidest nad kaugtöötajaid värvata saavad (Euroopa Liidus on infrastruktuur usaldusväärsem).

„Meie äri on nii sensitüivne, meil on piiravad kliendilepingud, millest selgubki, kust üldse saab tööd teha.“ (Ettevõtte esindaja)

Maksudega seotud teemad

Rahvusvahelise kaugtöö korraldamise kogemusega ettevõtete esindajad töid olulise teemana esile regulatsioonidele vastava maksustamisega seonduva problemaatika. Ettevõtted on oma senises praktikas kasutanud erinevaid lahendusi ning intervjuudele tuginedes võib öelda, et ka teadlikkus rahvusvahelise kaugtöötaja värbamisega seonduvast maksustamisest temaatikast on erinev.

“Ma saan aru, et seal on mingisugune topeltnmaksustamise probleem paljudes riikides ja ühtse süsteemi puudumise tõttu on probleem.“ (Ettevõtte esindaja)

Intervjueritute seas oli esindajaid nii sellistest ettevõtetest, kus rahvusvahelise kaugtöötaja värbamine oli regulatsioonide piires tavapärane praktika, kui ka neid, kus eeskätt maksustamisega seonduvate küsimuste tõttu rahvusvahelise kaugtöötaja värbamist pigem välditi, kuna see nõuab näiteks põhjalikku eeltööd regulatsioonidega tutvumisest kuni seadusega kooskõlas oleva

töökorralduse sisseseadmiseni. Nagu üks intervjueeritav tõdes, on see “natuke alati selline hall ala, kuidas maksta”. Samas on teema aktuaalne ja ühtse arusaama ning regulatsioonide olemasolu peeti oluliseks mitte üksnes oma ettevõtte või Eesti tasandil, vaid ka laiemalt.

Ettevõtete praktikad rahvusvaheliste kaugtöötajate maksustamisega seondult

Intervjuudest selgus, et nendel juhtudel, kus on olnud teada, et rahvusvaheline kaugtöötaja tuleb peagi Eestisse, on maksud makstud Eestisse:

“Praegu, kui tööleping on Eestis, siis maksud tulevad Eestisse.” (Ettevõtte esindaja)

Selline kogemus on peamiselt ettevõtetel, kes kasutasid rahvusvahelist kaugtööd n-ö olukorra sunnil, kui koroonaviiruse tõttu kehtestati 2020. aasta kevadel reisimisele piirangud. Neil juhtudel oli ettevõtete plaan reisi piirangute leevenemisel tuua töötaja Eestisse. Intervjueeritute seas oli neidki, kes mõnsid, et ka teistel juhtudel on ettevõtte eesmärk pikemas perspektiivis siiski töötaja Eestisse toomine, seda näiteks töö iseloomust sõltuvalt, kui on vajalik tihe koostöö töötajate vahel. Toodi ka välja, et mõnedel juhtudel on esmalt rahvusvahelise kaugtöötajana värvatu enda eesmärk Eestisse tulek:

“Pigem ongi neil alati plaan tulla Eestisse ja see on loogiline meie jaoks.” (Ettevõtte esindaja)

Oli ka intervjueerituid, kes on töötajad, keda on plaanis Eestisse tuua, värvanud kuni Eesti elamisloa saamiseni lepinguliselt nii, et tööandja on maksud maksnud töötaja koduriiki, et töötajal oleks oma koduriigi tervisekindlustus. Intervjuudest selgus, et nii koroonaviirusega kaasnenud olukorras kui ka teistel juhtudel jälgitakse 183 päeva piirangut seoses välisriigi maksukohustuse tekkimisega. Ettevõtted lubavad rahvusvahelist kaugtööd teha kuni 183 päeva ehk siis selle ajani, kui tuleks määrata maksuresidentsus. Selle perioodi möödudes tuleb ettevõttel ja töötajal otsustada, kuidas jätkata. On ka juhtumeid, kus valikuks on kas Eestisse kolimine või töölepingu lõpetamine:

*„Meie praegusel hetkel palume töötajal tagasi Eestisse pöörduda. Meil ei ole valmidust ettevõtte tegevust registreerida üle maailma erinevates riikides, seega ainus lahendus hetkel on naasta või siis ekstreemsematel juhtudel tööleping lõpetada, kui ei soovita naasta.“
(Ettevõtte esindaja)*

Üks lahendustest on ka see, et ettevõtted värbavad rahvusvahelisi kaugtöötajaid vaid nendesse riikidesse (st töötaja peab asuma tööle neis riikides), kus ettevõttel on juriidiline üksus. Selliseid põhimõtteid tõid välja ettevõtted, mille üksused asuvad mitmetes riikides. Mõningatel juhtudel ongi just eelkõige maksustamise küsimuste tõttu üksus teise riiki tehtud. Nende riikide puhul, kus juriidilist üksust pole, on ettevõtted kasutanud töötajate leidmiseks töövahendusettevõtete abi (nt Upwork Ühendkuningriigis). Samas tõdeti, et taolised põhimõtted võivad olla ka värbamise seisukohalt piiravad:

"Meil on tugevalt probleemiks maksustamise küsimus ja selle tõttu on reegel, et me ei värba inimesi [riikidest], kus meil pole kontorit. See on kindlasti takistus, sest me värbaksime tunduvalt rohkem." (Ettevõtte esindaja)

Intervjuude põhjal võib öelda, et kasutatakse ka sellist lahendust, kus rahvusvaheline kaugtöötaja teeb endale koduriigis ettevõtte ja esitab töö eest arveid. Sellise allhankena või teenuse lepinguna vormistatud töö puhul on vastutus maksude tasumise eest oma koduriigis antud töötajale.

"Me oleme arvestanud, mis on netosumma ja mis maksud ta peab maksma koduriigis, kanname kogu summa kontole ja ta ise maksab kodus." (Ettevõtte esindaja)

Intervjueeritavate seas oli ka neid, kelle ettevõtte ülal kirjeldatud praktikat väldib. Intervjueeritud töid välja mitmeid põhjuseid. Osa neist on seotud töötaja vaatega: tipptegijatele peab värbamisprotsess olema võimalikult mugav, et nad eelistaksid oma tööandjana Eesti ettevõtet. Mitmed intervjueeritud töid esile ka seda, et ettevõtte pakub oma töötajatele võimalust osa saada ettevõtte edust (nt osakuid, mille realiseerimise võimalus tekib teatud aja möödudes) ja see on ka põhjus, miks eelistatakse töölepingulist suhet. Teatud riikides on takistuseks riigi seadused. Näitena tõi üks intervjueeritutest, et Saksamaal on kohustuslik, et lepingu sõlmimist vahendaks audiitorfirma, kellele tuleb teenuse eest tasuda ning see muudab sellises vormis värbamise kokkuvõttes väga kulukaks.

Ettevõtete kogemused rahvusvahelise kaugtöötajate maksustamisega seotud info otsimisel

Maksustamise kohta on ettevõtted infot küsinud nii Eesti Maksu- ja Tolliametist kui teiste riikide (maksu)ametiasutustest. Intervjueeritud töid oma kogemusest rääkides välja, et nõu küsimine on kohati ka segadust tekitanud, kuna eri asutustest on saadud erinevat infot.

„Ka maksuametist saime iga kord eri infot, olenes sellest, kes oli see inimene, kellelt küsiti. /.../ Juhiseid neist asutustest, kuhu nõu saamiseks pöördusime, ei antud. Lõpuks öeldi suunisena, et "tehke nagu heaks arvate".“ (Ettevõtte esindaja)

Oli ka neid, kelle kogemuses oli Maksu- ja Tolliameti seisukoht maksustamise küsimuses selge.

„Maksu- ja Tolliameti seisukoht on, et töötaja vastutus on otsustada, kus ta oma makse maksab. See pole olnud paindlik vastus. Hetkel oleme värbamisi teinud nii, et meil ei tekiks sellist olukorda, kus peaks hakkama sellist vägikaigast vedama. Maksu ja Tolliamet on väga jäik selles osas.“ (Ettevõtte esindaja)

Intervjueeritute seas oli ka neid, kes töid välja, et kui Euroopas on maksustamise reeglid riikide vahel kokkulepetega reguleeritud, siis kolmandatest riikidest värbamisel on maksustamise reeglid ebaselged ja segadust ettevõtete jaoks rahvusvaheliste kaugtöötajate värbamisel palju.

Muud teemad

Lisaks maksustamisega seotud teemadele tõid ettevõtete esindajad vestlustes välja ka muid teemasid, mis seoses rahvusvaheliste kaugtöötajatega on neile küsimusi, väljakutseid või probleeme tekitanud. Eeskätt olid need kaugtöö olemusest lähtuvad teemad, mis on intervjueeritavate sõnul üsna sarnased nii välisriigis kui Eestis kodukontorist töötades. Just rahvusvahelise kaugtööga seoses toodi maksustamise kõrval välja ka teisi seadusandluse kohandamisega seonduvaid küsimusi. Oli ka neid, kes ütlesid, et kaugtööga seoses probleeme ei ole.

Läbi viidud intervjuude põhjal võib öelda, et kaugtöö, sh rahvusvahelise **kaugtöö võimaldamine ja korraldamine on ettevõtetes eeskätt mõttemaailma või hoiakutega seonduv küsimus**. Esindajad ettevõtetest, kus on kaugtöö korraldamisel pikemaajalisem praktika, tõid näiteks välja, et “see, kus keegi on, kas Mustamäel või Hiiumaal ja teebki nii tööd, et nad pole sul oma toas – siin pole probleemi”. Võib ka öelda, et just koroonaviirusega seoses saadud kaugtöö korraldamise kogemus on mitmetel juhtudel olnud ettevõtetele õpikohaks ja sisendiks näiteks kaugtööd reguleerivate juhtnõrde väljatöötamiseks ettevõttes. Intervjueeritavad tõid välja ka selle, et sageli võib kaugtöö korraldus sõltuda konkreetse juhi paindlikkusest: on juhte, kes on kaugtöö osas enam vastuvõtlikud, kuid on ka selliseid, kes ootavad oma tiimilt füüsilist kohalolu.

Kaugtöö korraldamises kogenumate ettevõtete esindajad rõhutasid, **kaugtööd ei tohiks meeskonnatöö- ja kommunikatsiooni vaatest võrrelda n-ö tavapärase ettevõtte asukohas tehtava tööga**, kuivõrd nende töövormide olemus on erinev ja intervjueeritavate sõnul isegi võrreldamatu.

„See, kas töö toimub kontoris või virtuaalruumis, sellel on suur vahe.” (Ettevõtte esindaja)

Üks intervjueeritav tõi näiteks välja, et keeruliseks võibki olukord osapoolte jaoks muutuda just siis, kui hakatakse omavahel võrdlema n-ö tava- ja kaugtööd. Viimasel juhul on vaja kogu meeskonnatöö- ja kommunikatsiooni mudelid üles ehitada hoopis teistel printsiipidel kui tavatöö puhul.

Rahvusvahelise **kaugtöötajaga sõlmitud lepinguliste suhete õigusliku regulatsiooni** poolelt toodi probleemina välja küsimus, millise riigi (töö)seadusi peaks tööandja rahvusvahelise kaugtöötaja puhul järgima (sh juhul, kui maksud makstakse Eestisse, kas siis kohalduvad rahvusvahelisele kaugtöötajale üksnes Eesti tööseadused). Näiteks tõstasid küsimused selle kohta, missugused on välisriigi nõuded tööandjale, millise riigi riigipühased peaks arvestama või millise riigi puhkuste regulatsioon rahvusvahelisele kaugtöötajale kohaldub. Värbamise seisukohast nimetati väljakutsena töötasu võrdluspunkti väljaselgitamist riikides, kus tegutsema asutakse.

Seoses Eestis tööle asumisega (juhtudel, mil eesmärk on olnud rahvusvaheline kaugtöötaja võimalikult kiiresti Eestisse tuua) toodi intervjuudes välja **kaugtöötaja (era)elulise korraldusega seonduvaid praktilisi küsimusi**, mida on tulnud lahendada, näiteks kas töötaja ja temaga eri rahvusest elukaaslane peaksid abielluma, et kaaslasel ei tekiks probleeme Eesti elamisloa saamisega.

Kui tegu on kärgperega, kes tuleb Eestisse, siis milliseid nõusolekuid on tarvis selle lapse vanemalt, kellega laps koos ei ela? Kes peaks tasuma töötaja transpordikulud, kui ta koduriigis käib?

Rahvusvaheliselt kaugtöötajaid värvates peab arvestama või olema teadlik ka värbamiskoha **riigi sotsiaal-kultuurilistest eripäradest**. Näiteks selgus, et riigis, kust on kaugtöötajaid värvatud, võib ka selle tegevusvaldkonna suuremate ettevõtete töökultuur olla selline, et maksude korrektsest tasumisest hoitakse kõrvale ning see teeb sealsel turul spetsialistide värbamisel konkureerimise keerukamaks.

/.../on keeruline äri teha, sest ka suuremate ettevõtete töökultuur on selline, et pool palgast makstakse ümbrikus ja pool kuhugi välisriigi kontole. (Ettevõtte esindaja)

Välja toodi ka kaugtöö olemusest tulenevaid väljakutseid: meeskonnatunde loomine, info liikumine, ergonoomilise töökeskkonna tagamine ja töötajate vaimne tervis. Intervjuudes tõstati **meeskonna sidususe** teema – viisid, kuidas kaugtöö vormis koostööd teha, peaksid olema üles ehitatud teistel põhimõtetel. Toodi välja, et oluline võtmeküsimus on töötajate kaasatus: rahvusvaheline kaugtöötaja võib jääda teistele töötajatele kaugeks näiteks juba teises ajavööndis töötamise tõttu. Oht eraldatuseks muust meeskonnast on kaugtöö puhul arvestatav. Samuti pakub väljakutseid uue töötaja sisseelamine, mis nõuab palju tööd nii uuel töötajal endal kui ka tiimilt, kus ta töötama hakkab. Toodi näiteid ettevõttes esinenud olukordadest, kus rahvusvahelise kaugtöötaja vaevuline sisseelamine on viinud töösuhte katkestamiseni ning ka selleni, et tiimid on rahvusvahelise kaugtöötaja kaasamise osas tõrksad. Peeti oluliseks, et eriti uute kaugtöötajate puhul, kel puuduvad varasemad kaugtöö kogemused, nõuab sellise töövormiga harjumine aega ning ka sellise töötaja sisseelamise toetamisega tuleks ettevõttes teadlikult tegeleda. Tugevate virtuaalsete tiimide loomine on ettevõtete esindajate sõnul siiski võimalik.

Intervjueeritute sõnul ei pruugi kaugtöö vorm sobida kõikidele inimestele. Just meeskonnatunde loomise ja kaasamisega seoses tõsteti esile **töötaja vaimse tervisega seonduvat**. Kui silmast silma töötajaga igapäevaselt kokku puutudes on muresid lihtsam näha, siis kaugtöö puhul on oht, et töötaja „kaob ära“ või töötaja stressitase ja potentsiaalne läbipõlemine jääb õigeaegselt märkamata ja sellest tulenevalt pole võimalik ka asjakohaselt sekkuda. Üheks põhjuseks võib olla see, et kaugtöötaja puhul ei saa töö- ja puhkeaja reeglitest kinnipidamist nii efektiivselt kontrollida kui kontoritöötajate puhul ja võib juhtuda, et inimesed teevad liigselt tööd.

„Meil on küll ettekirjutused, kui palju või vähe nad peaksid pühendama, aga me ei saa seda kontrollida – mitte sellepärast, et nad töötaksid vähem, vaid vastupidi, nad töötavad liiga palju ja ei hoiu oma tööritiini tasakaalus. See ohustab vaimset tasakaalu ja läbipõlemist. Neile on raske jälile saada ja toetavaid sekkumisi pakkuda.“ (Ettevõtte esindaja)

Esimese koroonapuhangu ajal saadud kaugtöö kogemust meenutades tõid ettevõtete esindajad välja, et **tehti rohkem tööd**, ülesanded said kiiremini sooritatud, kuna töötajatel puudusid sageli teised alternatiivid oma aja sisustamiseks. Nagu üks intervjueeritav tõdes, siis eriolukorras kaugtööd tehes “inimesed pühenduvad rohkem: kuna välja minna ei saanud, siis tehti tööd.”

Samas oli ka selliseid ettevõtete esindajaid, kes tõdesid, et töö efektiivsus või produktiivsus tunnetuslikult hinnates kokkuvõttes sel perioodil siiski ei tõusnud, kuna **info liikumine** ja suhtlus oli aeganõudev ja koormav. Just info liikumisega seonduvat toodi intervjuudes välja ka kaugtöö ühe kitsaskohana: võivad tekkida infosulud, kommunikatsiooni läbipaistvus võib kannatada ning ühine arusaam tekib aeglasemalt.

Lisaks on kaugtöötajate puhul ettevõtete esindajate sõnul aktuaalsed **tööergonoomika** teemad, st tööandjal tuleb teha endast olenev, et inimeste tervis kodukontoris töötades ei kannataks. Läbi tuleb mõelda ka töövahenditega seonduv kuvaritest kontoritoolideni, internetikasutusest elektritarbimiseni. Rahvusvahelise kaugtöö puhul on ettevõttele väljakutseks ka arvuti toimetamine töötajani juhtudel, kui eelhäälestamise peab tegema ettevõtte. Näiteks on kogemusi, et riigis, kus rahvusvaheline kaugtöötaja tööd teeb, pole võimalik tööks vajalikku arvutit osta, samuti pole tollipiirangute tõttu võimalik töövahendeid riiki toimetada. Probleemiks on ka töövahendite tagastamine juhtudel, kui need annab tööandja, eriti kui koostöö rahvusvahelise kaugtöötajaga on lühiajaline: sellega võivad kaasneda märkimisväärsed kulud.

Eelkõige n-ö kolmandate riikide puhul võtavad ka pangaülekanded aega mitu päeva, mis tähendab, et rahvusvaheline kaugtöötaja peab palka pikemalt ootama kui teised töötajad. Intervjuudes toodi välja ka seda, et näiteks Venemaal ei pruugi olla võimalik töötasu kätte saada kohe, kui see on pank ja jõudnud ning pank võib osa töötasust teenustasuna ära võtta.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

Ettevõtjate jaoks, kes kasutavad rahvusvahelist kaugtööd või kaaluvad selle kasutamist, tekitab palju küsimusi maksustamise ja maksudega seonduv: mis riiki/riikidesse tuleks rahvusvahelise kaugtöötaja tööjõumaksud tasuda, et mitte regulatsioonide vastu eksida. Samuti ei teata, kuhu pöörduda, et küsimustele vastused saada – see vähendab otseselt rahvusvahelise kaugtöö võimaluste kasutamist. Osa ettevõtetest värbab maksustamisega seonduva ebakindluse tõttu töötajateks nende riikide residente, kus neil on juriidiline üksus ning seega jääb rahvusvahelise kaugtöö potentsiaal nende jaoks täiel määral kasutamata. Osa ettevõtetest, kes on rahvusvahelise kaugtööga alustanud, on valmis töötaja vallandama juhul, kui ta 183 päeva jooksul ei koli Eestisse. Samuti on tööandjatele ebaselge, millise riigi tööseadusandlus pikemaajalise rahvusvahelise kaugtöö puhul töötajale rakendub.

Soovitus: tuleks luua rahvusvahelise kaugtöö kontaktpunkt, kuhu ettevõtjad saavad oma küsimuste ja probleemidega pöörduda. Tuleks kokku leppida, milline asutus seda rolli täidab. Samuti tuleks ühele veebilehele koondada riikide kokkulepped rahvusvahelise kaugtöö maksustamise osas ning korduma kippuvad küsimused ja vastused neile.

Paljud väljakutsed, millega ettevõtjad rahvusvahelise kaugtöö puhul silmitsi seisavad, on tingitud kaugtöö iseloomust. Töötaja, kes teeb kogu aeg tööd kodukontoris, võib jääda „kaugeks“, raskem on tema puhul märgata vaimse tervise probleeme jne.

Soovitus: rahvusvahelist kaugtööd kasutavad ettevõtted võiksid jagada oma kogemusi. Selleks võib EAS luua hea võimaluse näiteks seminaride seeria formaadis, kus iga seminar keskendub konkreetsele teemale ja esinejaks kutsutakse ettevõtete esindajaid, kes on välja töötanud toimiva lahenduse. Sellistel seminaridel oleks hea potentsiaal panna alus ka ettevõtete vaheliseks laiemaks mõtte- ja kogemuste vahetuseks.