

# Kaugtöö reguleerimine COVID-19-järgses Euroopas

Koostajad: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile ja Juan Arasanz (NOTUS).

Käesoleva aruande tellis Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA). Aruande sisu ja selles esitatud arvamused ja/või järeldused kajastavad üksnes autorite, mitte tingimata EU-OSHA seisukohti.

Projektijuhid: Maurizio Curtarelli ja Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastuseid  
küsimustele Euroopa Liidu kohta**

**Tasuta infotelefon(\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Mõned operaatorid ei võimalda 00 800 numbrite kasutamist või võtavad nende kõnede eest tasu.

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate internetist (<http://europa.eu>). Kataloogimisandmed on esitatud väljaande kaanel.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2021.

Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.

## Sisukord

1	Sissejuhatus .....	4
2	Kaugtöö reguleerimine ELis enne COVID-19 pandeemiat.....	4
3	Kaugtöö reguleerimine riiklikul tasandil enne COVID-19 pandeemiat .....	6
3.1	Riigid, kus on kehtestatud kaugtöö õiguslikud määratlused ja konkreetsed õigusaktid.....	7
3.1.1	Legaaldefiniitsioon.....	7
3.1.2	Peamised seadusandluses käsitletavat küsimused .....	8
3.1.3	Reguleerimine kollektiivläbirääkimistega .....	13
3.2	Riigid, kus puuduvad kaugtöö leaaldefiniitsioon ja konkreetsed õigusaktid.....	14
3.2.1	Kaugtööga seotud küsimusi käsitlevad õigusnormid.....	14
3.2.2	Kollektiivläbirääkimiste regulatsioon.....	15
4	Muudatused riiklikes õigusaktides ja arutelud pärast COVID-19 pandeemiat .....	16
4.1	Ajutised meetmed ja algatused .....	16
4.2	Seadusemuudatused, -algatused ja arutelud.....	17
5	Kokkuvõtvad märkused .....	24
6	Viited .....	26

## 1 Sissejuhatus

Kaugtöö enneolematu laienemine COVID-19 puhangu tagajärjel tekitab küsimusi selle töökorralduse vormi mõju kohta pikemas perspektiivis, eelkõige seetõttu, et on palju põhjuseid arvata, et see kiirendab juba olemasolevaid suundumusi töö digitaliseerimise ja töökorralduse paindlikkuse suurendamise poole. Paljudel tööandjatel on alates 2020. aasta märtsist suur osa töötajaid töötanud kodust. Nii tööandjad kui ka töötajad, kellel ei olnud eelnevat kaugtöö kogemust, on kokku puutunud sellise töökorralduse eeliste ja puudustega. Aja möödudes on tõenäoline, et kaugtöö ja paindlikum töökorraldus muutuvad tööandjate ja töötajate jaoks olulisemaks ja püsivamaks.

Kuigi kirjanduses on mainitud kaugtöö võimalik kasu nii organisatsioonidele kui ka üksikisikutele paindlikkuse, autonoomia, tulemuslikkuse ning töö- ja eraelu tasakaalu seisukohast, on uuringutes viidatud ka võimalikele puudustele. Kaugtööd on traditsiooniliselt seostatud psühhosotsiaalsete riskidega, mis on peamiselt seotud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) levikuga (laiendatud kättesaadavus ja suurenenud töökoormus), töö- ja eraelu vaheliste piiride hägustumise (töö- ja eraelu konflikt) ning eraldatusega. Kaugtööga kaasnevad ka suuremad ergonoomilised riskid, sest töötamine väljaspool tööandja ruume raskendab riskianalüüsi tegemist ning töötervishoiu ja -ohutuse standardite jõustamist ettevõtte või töötajate esindajate poolt.

Kaugtöö sagenemine COVID-19 pandeemia tagajärjel on suurendanud huvi selle töökorralduse vormi ning selle mõju vastu töötajate heaolule ja tervisele. Seetõttu konsulteeris Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) 2020. aasta sügisel [oma riiklike teabekeskuste võrgustikuga](#) veebiküsitluse kaudu, milles käsitleti riigisisese kontekstis kaugtöö suhtes kohaldatavaid õigusakte ning COVID-19 pandeemiast tulenevaid õiguslikke muutusi, algatusi ja arutelusid.

Aruandes esitatakse analüüs kaugtöö reguleerimise kohta Euroopas, mis põhineb kõnealusel konsultatsioonil ja täiendaval kirjandusülevaatel, sh ülevaatel Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ([ILO](#)) [siseriiklike õigusaktide andmebaasist](#). Aruanne algab sissejuhatava ülevaatega ELi õigusaktidest enne COVID-19 pandeemiat, millele järgneb COVID-19-eelsete riiklike õigusaktide analüüs. Järgmises peatükis antakse ülevaade muudatustest õigusaktides, muudes algatustes ja poliitilistes aruteludes pärast COVID-19 pandeemiat. Aruande lõpus esitatakse mõned kokkuvõtavad märkused.

## 2 Kaugtöö reguleerimine ELis enne COVID-19 pandeemiat

ELi tasandil pole kaugtöö tugeva õiguse mehhanismidega reguleeritud. Kaugtööle ei keskendu ükski eridirektiiv, kuigi mitmes direktiivis ja määruses on käsitletud küsimusi, mis on olulised kaugtöötajatele heade töötingimuste tagamiseks. Näiteks ELi tööaja direktiiv ([direktiiv 2003/88](#))<sup>1</sup> sisaldab sätteid, mille eesmärk on kaitsta töötajate ohutust ja tervist (nt maksimaalselt 48 töötundi nädalas), sh kaugtööd tegevate töötajate puhul. Lisaks pole tööohutuse ja töötervishoiu raamdirektiivis ([nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ](#))<sup>2</sup>, mille eesmärk on soodustada töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist, täpsustatud töö tegemise asukohta selle sätete kohaldamisel ning seega kohaldatakse seda ka kaugtöötajate suhtes. Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivis ([direktiiv \(EL\) 2019/1152](#))<sup>3</sup> käsitleti hiljuti kaudselt mõningaid kaugtöötajate kaitsega seotud probleeme. Selle direktiivi kohaselt tuleb kehtestada sätteid seoses töökohaga ja täpsustada töölepingus töökorraldust. See tagab töötajatele prognoositavama tööaja korralduse, millel võib olla positiivne mõju töö- ja eraelu tasakaalule.

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003).

<sup>2</sup> Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tööohutust ja töötervishoidu parandavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989).

<sup>3</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019).

Lisaks tasub mainida ka töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi ([direktiiv \(EL\) 2019/1158](#))<sup>4</sup>, mis ühe paindliku töökorraldusena hõlmab kaugtööd, millele on õigus töötavatel lapsevanematel ja hooldajatel. Samas ei käsitle antud direktiiv siiski kaugtöö võimalikku negatiivset mõju (Eurofound, 2020a). Tähelepanu tuleks pöörata ka isikuandmete kaitse üldmäärusele ([määrus \(EL\) 2016/679](#))<sup>5</sup>, millega asendatakse direktiiv 95/46/EÜ, millega reguleeritakse isikuandmete kogumist, kasutamist ja edastamist ning kehtestatakse ka andmetöötlustoiuõiguste, sh töötajate järelevalvega seotud sätted. Sellega seoses nõutakse kõnealusel määruses, et töötajate nõusolek tuleb anda enne mis tahes töötajate järelevalvesüsteemi kasutuselevõttu (Eurofound, 2020b). Lõpetuseks tasub mainida Euroopa Parlamendi hiljutist seadusandlikku algatust ([jaanuar 2021](#))<sup>6</sup>, milles kutsutakse komisjoni üles esitama õigusakti ettepanekut, mille eesmärk on tunnustada õigust mitte olla kättesaadav. Selle seadusega tuleks kehtestada ka kaugtöö miinimumnõuded ning täpsustada töötingimusi, -tunde ja puhkeperioode. Seadusandlik algatus võeti vastu 472 poolt- ja 126 vastuhäälega, erapooletuid oli 83.

Peamine kaugtööd käsitlev ELi määrus kehtestati [ELi kaugtööd käsitleva raamkokkuleppega](#) (2002))<sup>7</sup>. See on Euroopa sotsiaalpartnerite (ETUC, UNICE, UEAPME ja CEEP) vahel sõlmitud autonoomne kokkulepe, millega kohustatakse sellega ühinenud riiklikke organisatsioone rakendama kokkulepet kooskõlas igale liikmesriigile omaste menetluste ja tavadega. See rakendusmeetod on üks kahest võimalusest rakendada aluslepingutes sätestatud ELi lepinguid, mille üle Euroopa sotsiaalpartnerid on läbirääkimisi pidanud. Teine võimalus tähendab, et läbiräägitud lepingud inkorporeeritakse ELi direktiividesse, mis tuleb siseriiklikku õigusesse üle võtta. Erinevalt teisest võimalusest ei ole esimene lähenemisviis (kui lepinguid rakendatakse kooskõlas igale liikmesriigile omaste menetluste ja tavadega) õiguslikult siduv ning selle rakendamisel ja tõhususel on oodata suuremat mitmekesisust, võttes arvesse riikide töösuhete mitmekesisust.

Selles ELi kaugtööd käsitlevas raamkokkuleppes (2002) määratleti kaugtöö kui „töö korraldamise ja/või tegemise vorm infotehnoloogia abil töölepingu/suhte raames, mille puhul töö, mida võib teha ka tööandja ruumides, toimub regulaarselt väljaspool neid ruume“ (artikkel 2).

Selle määratluse kõige olulisemad elemendid, mida tol ajal peeti väga laiaks (ETUC et al., 2006), on järgmised:

- Kaugtöö all mõeldakse töölepingu asemel töökorraldust.
- Hõlmatud on ainult töölepinguga töötajad.
- Hõlmatud on ainult regulaarne kaugtöö (üks päev nädalas või viis päeva nädalas).
- Kaugtöö all mõeldakse üksnes IKT-põhist liikuvuskorraldust, mis hõlmab ainult selliseid statsionaarseid töid, mida saab teha ka tööandjate ruumides.
- Kaugtöö võib hõlmata mitut alternatiivset töökohta tööandja ruumidele.

Sisu puhul reguleeritakse ELi kaugtöö raamlepinguga järgmist:

- Vabatahtlikkuse põhimõte: kaugtöö on vabatahtlik nii töötajatele kui ka tööandjatele, välja arvatud juhtudel, kui seda nõutakse esialgse ametijuhendi osana.
- Tagasipööratavus: kui kaugtöö ei ole esialgse ametijuhendi osa, on kaugtööle ülemineku otsus individuaalse ja/või kollektiivlepingu alusel tagasipööratav. Tagasipööratavuse viisid kehtestatakse individuaalse ja/või kollektiivlepinguga.

<sup>4</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019).

<sup>5</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 119, 4.5.2016).

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioon soovitusel komisjonile õiguse kohta mitte olla kättesaadav (2019/2181(INL))

<sup>7</sup> Euroopa sotsiaalpartnerite (ETUC, UNICE, UEAPME ja CEEP) vahel 16. juulil 2002 sõlmitud kaugtööd puudutav kokkulepe.

- Töötingimused, koolitus ja kollektiivsed õigused: kaugtöötajatel on samasugused õigused ja võimalused, mis tulenevad õigusaktidest, kollektiivlääbirääkimistest ja ettevõtte eeskirjadest/poliitikatest kui võrreldavatel töötajatel tööandjate ruumides.
- Andmekaitse: tööandja vastutab kaugtöötaja kasutatavate ja töödeldavate andmete kaitse tagamise eest.
- Eraelu puutumatus: tööandjad austavad töötajate eraelu puutumatus ja järelevalvesüsteemid peavad olema eesmärkidega proportsionaalsed.
- Seadmed: enne kaugtöö alustamist tuleb kokku leppida seadmetega seotud küsimustes. Üldjuhul vastutab seadmete tarnimise, paigaldamise ja hooldamise eest tööandja, välja arvatud juhul, kui kaugtöötaja kasutab oma seadmeid.
- Ohutus ja tervishoid: kaugtöötaja töötervishoiu ja -ohutuse eest vastutab tööandja. Muu hulgas on sellega nõutud, et tööandjad viiksid läbi riskianalüüsi ja teavitaksid kaugtöötajaid võimalikest riskidest.
- Töökorraldus: kaugtöötaja korraldab oma tööaega siseriiklike õigusaktide ja kollektiivlääbirääkimiste piires.

### 3 Kaugtöö reguleerimine riiklikul tasandil enne COVID-19 pandeemiat

ELi liikmesriikides reguleeritakse kaugtööd kas seaduste või sotsiaalse dialoogi ja kollektiivlääbirääkimistega. Lisaks on enamikus ELi riikides kehtestatud mõlemat tüüpi õigusnormid (kuigi nende reguleerimisala on erinev) ja need täiendavad üksteist.

Riigi või töösuhetes osalejate roll kaugtöö reguleerimisel sõltub osaliselt riiklike institutsioonide ajalooliselt moodustatud koosseisudest, mis on teataval määral stabiilsed, mis tuleneb riiklike töösuhete institutsioonide nn rajasõltuvusest, vastupidavusest või vastastikusest täiendavusest (Hall and Soskice, 2001). Seega on riigid, kus on tugevad vabatahtliku reguleerimise traditsioonid (peamiselt Põhjamaad), tegelenud kaugtööga peamiselt kollektiivlääbirääkimiste kaudu, samas kui riigikesksemates töösuhete mudelites (Prantsusmaa, Portugal, jne) on seadusandlus olnud tähtsam.

Samal ajal võib tasakaal mõlemat tüüpi reguleerimise vahel muutuda. Tegelikult on riigi sekkumine töösuhetesse viimastel aastatel suurenenud sotsiaalsest dialoogist ja kollektiivlääbirääkimistest sõltuva reguleerimise arvelt. See on juhtunud eelkõige riikides, mida 2008. aasta majanduskriis tugevalt mõjutas ning kus töösuhete institutsioonid ja osalejad olid suhteliselt haavatavamad (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020). Huvitaval kombel on mõnes neist riikidest ([Hispaania seadus nr 3/2012](#))<sup>8</sup> viimastel aastatel välja töötatud kaugtööd käsitlev seadusandlus, kuna sotsiaalse dialoogi protsessid puudusid.

Vaadeldes **kaugtööd käsitlevate õigusnormide** rolli, võib üldiselt eristada kaht peamist rühma:

- riigid, kus on olemas legaalfinitsioon ja konkreetsed õigusaktid kaugtöö kasutamise kohta (töökorraldus, töötingimused jne), mis on kehtestatud tööseadustikus või sellega seotud õigusaktides (Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Hispaania, Saksamaa, Eesti, Prantsusmaa, Kreeka, Ungari, Horvaatia, Itaalia, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia ja Slovakkia);
- riigid, kus puuduvad legaalfinitsioon ja konkreetsed kaugtööd käsitlevad õigusaktid või kus kaugtöö korraldust käsitletakse erinevates andmekaitset, ohutust ja tervishoidu või tööaega käsitlevates õigusaktides (Austria, Küpros, Taani, Soome, Iirimaa, Läti ja Rootsi).

<sup>8</sup> 6. juuli 2012. aasta seadus 3/2012 tööturu reformi kiireloomuliste meetmete kohta (BOE-A-2012-9110)

## 3.1 Riigid, kus on kehtestatud kaugtöö õiguslikud määratlused ja konkreetsed õigusaktid

### 3.1.1 Legaaldefiniitsioon

**Belgias, Tšehhis, Hispaanias, Prantsusmaal, Kreekas, Ungaris, Horvaatias, Itaalias, Leedus, Luksemburgis, Maltal, Madalmaades, Poolas, Portugalis, Rumeenias, Sloveenias ja Slovakkias** <sup>(9)</sup> on olemas kaugtöö või sellega seotud riiklike kategooriate legaaldefiniitsioon, näiteks „kaugtöö“ Bulgaarias, „kaugtöö“ Hispaanias, „alternatiivne töökoht“ Horvaatias ja „asukohast sõltumatu töö“ Madalmaades.

Enamikus neist riikidest sarnanevad riiklikud legaaldefiniitsioonid ELi raamlepingus kasutatud sõnastusega või järgivad sarnast lähenemisviisi. Konkreetsemalt tähendab see järgmist.

- Kõigis neis riikides mõistetakse kaugtöö all pigem *töökorraldust* kui *töölepingut*, kuigi vähemalt ühes riigis (**Portugal**) on olemas ka konkreetsed tähtajalised kaugtöölepingud. Mõnes riigis (nt **Bulgaarias, Ungaris, Luksemburgis, Sloveenias**) tuleb tingimused ja menetlused kehtestada kollektiivlepingus või individuaalses töölepingus (või töölepingu muudatusena); samas kui teistes riikides on seadusandlusega nõutud ainult kirjalik kokkulepe (nt **Eestis, Hispaanias, Prantsusmaal, Kreekas, Horvaatias, Itaalias, Maltal, Portugalis**).
- Kõigis neis riikides on kaugtöö piiratud sõltuvate töösuhetega.
- Paljudes riikides on määratlustes täpsustatud, et kaugtöö hõlmab ainult neid töökohti, kus liikuvus on IKT-põhine, ning seega võib seda teha ka tööandjate ruumides, välistades seega töökohad, mille puhul liikuvus on vajalik tööprotsessi tõttu (**Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Hispaania, Prantsusmaa, Malta**). Siiski väärib märkimist, et mõnedes riiklikes määratlustes (**Tšehhi, Horvaatia, Hispaania, Madalmaad**) ei viidata sõnaselgelt IKT kasutamisele.
- Mõnes neist riikidest on hõlmatud ainult kaugtöö, mida tehakse regulaarselt või peamiselt (**Saksamaa, Hispaania, Ungari, Leedu, Luksemburg, Malta, Poola, Rumeenia**). Teistes riikides (**Belgia, Itaalia, vt tekstikast 1**) eristatakse regulaarset või struktuurset kaugtööd ajutisest, mitteregulaarsest või nutikast kaugtööst ning iga kategooria puhul kohaldatakse erinevaid õigusraamistikke. Teistes riikides ei ole kaugtöö sagedust täpsustatud või see on piisavalt lai, et hõlmata erinevaid sagedusi (nt **Prantsusmaa, Portugal**).
- Enamikus riikides kipub kaugtöö hõlmama mitut alternatiivset töökohta tööandja ruumidele. Mõnes riigis eristatakse kodutööd ja kaugtööd (**Sloveenia**), samas kui teistes riikides on kodutöö mõiste asendatud uute kategooriatega, milles tunnistatakse sõnaselgelt väljaspool tööandja ruume asuvate töökohtade mitmekesisust (**Tšehhi, Hispaania**).

<sup>9</sup> Belgias ja Luksemburgis tuleneb seadusandlus varasemast valdkonnaülesest kokkuleppes, mille eesmärk oli rakendada ELi kaugtöö raamlepingut ning mida laiendati seejärel kõikidele ettevõtetele ja töötajatele ning mis kuulutati õiguslikult siduvaks (Visser ja Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010)..

### Tekstikast 1: Rohkem kui ühe legaaldefiniitsiooniga riigid

Belgias eristatakse nn struktuurset ja ajutist kaugtööd. Erinevus seisneb selles, et struktuurset kaugtööd tehakse korrapäraselt (konkreetselt muust järgides), samas kui ajutist kaugtööd tehakse ebakorrapäraselt või juhuslikult. Töötajal on õigus teha ajutist kaugtööd vääramatu jõu korral või isiklikel põhjustel.

Itaalias eristatakse nn nutikat tööd kaugtööst aja ja ruumi tegurite paindlik kindlaksmääramine. Nutikas töö on määratletud kui paindlikum korraldus, mille puhul töö toimub osaliselt ettevõtte ruumides ja osaliselt väljaspool seda, ilma töökoha või töötaja piiranguta, mis ületaks õigusaktides või kollektiivlääbirääkimistes kehtestatud maksimaalset tööaega. 2019. aasta keskpaigaks oli Itaalias hinnanguliselt 480 000 nutikat töötajat (Eurofound, 2020a).

Teistes riikides on kollektiivlääbirääkimiste kaudu kehtestatud alternatiivsed määratlused. Näiteks Saksamaal on mõnede ettevõtete kollektiivlepingutega kehtestatud sellised alternatiivsed kategooriad nagu liikuv töö.

### 3.1.2 Peamised seadusandluses käsitletavat küsimused

Selles osas räägime peamistest küsimustest, mida käsitletakse siseriiklikes õigusnormides. Selleks keskendume kirjanduses ja ELi raamlepingus kindlaksmääratud kõige olulisematele regulatiivsetele mõõtmetele: tööhõive- ja töötingimused (sealhulgas töötaja korraldus); eraelu puutumatus ja töötajate järelevalve; seadmed; tööhutus ja -tervishoid, kollektiivsed õigused; ning töö- ja eraelu tasakaal.

**Tööhõive ja töötingimuste** puhul on kõige levinum lähenemisviis järgida põhimõtet tagada kaugtöötajate ja alati töötajate ruumides töötavate töötajate võrdne kohtlemine. See põhimõte põhineb asjaolul, et kaugtöö mõjutab töökorraldust ega loo erilist tööhõivestaatus (Visser ja Ramos Martin, 2008). Mõnes riigis läheb aga riiklik seadusandlus üldisest lähenemisviisist kaugemale mitme sellise küsimuse sätestamisega, mille puhul kaugtöö suhtes kohaldatavad eeskirjad erinevad tööõiguse üldsätetest. See kehtib eelkõige töötaja reguleerimise kohta. Näiteks **Belgias, Bulgaarias, Tšehhis, Leedus ja Slovakkias** on õigusaktides sätestatud, et töötaja graafikuid ei kohaldata kaugtöötajate suhtes. See tähendab, et kaugtöötajad saavad ise oma tööaega korraldada. Lisaks on **Belgias, Tšehhis ja Slovakkias** õigusaktides sätestatud, et kaugtöötajatel ei ole õigust puhkeaja hüvitamisele ega ületunnitöötasule. **Sloveenias** on seadusandluses sätestatud, et kaugtöötajate töölepingus võib töötaja, öötöö, puhkepausid ning igapäevased ja iganädalased puhkeperioodid kindlaks määrata teisiti, kui töötaja saab tööaega iseseisvalt planeerida. Ungaris on seadusandlusega nõutud, et vastupidise kokkuleppe puudumise korral peab töötaja töökorraldus olema paindlik. Lisaks erinevad kaugtöötajate suhtes kohaldatavad eeskirjad selles riigis ka töötajate rajatistes töötavate töötajate kohaldatavatest eeskirjadest seoses töötajate õigusega anda juhiseid (Visser ja Ramos Martin, 2008).

Mõnes riigis tugevdatakse töötingimuste võrdsuse põhimõtet sõnaselgete mittediskrimineerimisklauslitega. **Prantsusmaal, Maltal ja Portugalis** tunnistatakse õigusaktides selge sõnaga, et kaugtöötajatel on edutamise ja koolituse puhul töötajate ruumides töötavate töötajatega võrdsed õigused (ja Portugalis ka seoses tavalise töötaja piirangutega). **Horvaatias** on täpsustatud, et kaugtöötaja tasu ei tohi olla väiksem kui tasu, mida makstakse töötajale, kes töötab töötajate ruumides ja täidab samu või sarnaseid ülesandeid. Samamoodi rõhutatakse **Hispaanias** COVID-19-eelses seadusandluses vajadust mittediskrimineerimise järele seoses töötasuga. Selles on sätestatud, et „kaugtöötajatel on samad õigused kui neil, kes töötavad töötajate ruumides, välja arvatud töö tegemisega töötajate ruumides kaasnevad õigused. Eelkõige on kaugtöötajal õigus saada vähemalt kogu see töötasu, mis on kindlaks määratud tema kutsealast ja ülesannetest lähtudes ([töötajate](#)



[põhimääruse](#) artikli 13 lõige 3)<sup>10</sup>. **Rumeenias** juhitakse tähelepanu alternatiivsetele töötajate hüvitistele, nagu tervisepaketid, spordiklubi liikmelisus, puuviljad vms. Sellisel juhul on õigusaktidega ette nähtud, et tööandja peaks võimaldama neile hüvitistele juurdepääsu või andma võrreldavaid hüvitisi (Andersen, 2020). **Poolas** sisaldab seadusandlus kaugtöötajate põhjalikku mittediskrimineerimise klauslit, mida kohaldatakse töösuhte alustamise ja lõpetamise, töötingimuste, edutamise ja koolituse võimaldamise suhtes. Sarnaselt viidatakse **Luksemburgis** mittediskrimineerimise klauslites töötasu, edutamise võimaldamise ning kutsealase täiendkoolituse kollektiivsele ja individuaalsele kättesaadavusele.

Erilist tähelepanu tuleks pöörata nendele riikidele, kes on vastu võtnud õigusaktid kaugtöötajate uute tööõiguste ja eelkõige õiguse kohta mitte olla kättesaadav, nimelt **Belgia, Prantsusmaa, Itaalia** ja **Hispaania** (vt tekstikast 2).

#### Tekstikast 2: Õiguse mitte olla kättesaadav reguleerimine Belgias, Prantsusmaal, Itaalias ja Hispaanias

Prantsusmaa oli esimene Euroopa riik, kes kehtestas 2016. aastal uue tööseadustiku sättega õiguse mitte olla kättesaadav. Itaalias kehtestati õigus mitte olla kättesaadav 22. mai 2017. aasta seadusega nr 81, millega võeti vastu uus raamistik paindliku (nn nutika) töö kohta. Hispaanias kehtestati see 5. detsembri 2018. aasta seadusega 3/2018 isikuandmete kaitse ja digitaalsete õiguste tagamise kohta. Belgias lisati 26. märtsi 2018. aasta majanduskasvu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse tugevdamise seadusesse mõned sätted, millega soodustatakse õigust mitte olla kättesaadav.

Nagu märkis Eurofound (2020a), on õiguse mitte olla kättesaadav rakendamise ja selle ulatuse lähenemisviisi riigiti erinev. Mis puudutab lähenemisviisi, siis jätavad Hispaania õigusaktid õiguse mitte olla kättesaadav kollektiivläbirääkimistele, samas kui Prantsusmaal sõltub rakendamine tööandjate ja ametiühingute vahelistest kokkulepetest ettevõtte tasandil. Belgias peaksid õiguse mitte olla kättesaadav läbi rääkima töötervishoiu ja -ohutuse komiteed ettevõtte tasandil. Seevastu Itaalias tuleks õigust mitte olla kättesaadav rakendada tööandja ja töötaja vaheliste individuaalsete kokkulepete kaudu.

Mis puudutab ulatust, siis õigus mitte olla kättesaadav kehtib Itaalias ainult nutikate töötajate suhtes (nutika töötaja määratlus on esitatud tekstikastis 1). Prantsusmaal tuleb õigust mitte olla kättesaadav kohaldada kõigis ettevõtetes, kus töötab rohkem kui 50 töötajat (vähem kui 1% tööandjatest ja 45–50% töötajatest). Sarnaselt hõlmab Belgias õigus mitte olla kättesaadav ainult neid ettevõtteid, kellel on üle 50 töötaja, kus seaduse kohaselt peavad olema asutatud töötervishoiu ja -ohutuse komiteed (Eurofound, 2020a).

Riikides, kus ei ole kehtestatud õigust mitte olla kättesaadav, on olemas õigusnormid, mille eesmärk on tagada vastavus tööaega käsitlevatele õigusaktidele. Näiteks on **Saksamaa** õigusaktides sätestatud, et kaugtöö kokkulepe peaks kohustama töötajaid järgima tööajaseadust. Lisaks peaks kaugtöö leping kohustama töötajaid esitama igapäevaseid töötunde käsitlevaid dokumente.

Mõned riigid on ka seadustanud *õiguse küsida kaugtööd* (nt **Prantsusmaa** ja **Madalmaad**). See õigus on kõigil töötajail ja keeldumise korral peab tööandja seda kirjalikult põhjendama.

Mis puudutab **eraelu puutumatus ja tööandjate järelevalvet**, siis viidatakse riikide kaugtööd käsitlevates õigusnormides sageli proportsionaalsuse, õiguspärasuse ja tasakaalu üldpõhimõtetele tööandjate kontrolli ja eraelu puutumatus õiguste vahel. Mõnel juhul on kaugtööd käsitlevates õigusaktides sätestatud, et mis tahes järelevalvesüsteem peab olema kooskõlas kuvariga töötamise (**Malta**) ohutus- ja tervishoiunõuetega, et enne mis tahes järelevalvesüsteemi rakendamist (**Kreeka** ja

<sup>10</sup> Hispaania töö- ja sotsiaalkindlustusministeeriumi kuninglik seadusandlik dekreet 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate seadusejärgsete õiguste konsolideeritud tekst (BOE-A-2015-11430)

**Malta**) on nõutav töötajate kirjalik nõusolek või et kaugjärelevalvesüsteemide kasutamine töötajate töötulemuste mõõtmiseks on keelatud (**Portugal**).

Lisaks kaugtööd käsitlevates õigusaktides sisalduvatele sätetele reguleerivad mitmed sellesse rühma kuuluvad riigid töötajate digitaalset järelevalvet andmekaitsealaste õigusaktidega. Mõnes riigis keelatakse selle määrusega e-posti/interneti jälgimine (**Bulgaaria, Portugal**), telefoni- ja videovalve (**Horvaatia**) või otsene jälgimine seadmetesse paigaldatud rakenduste kaudu (**Itaalia**). Teistes riikides (**Bulgaaria, Prantsusmaa, Eesti, Saksamaa, Kreeka, Läti, Madalmaad, Rumeenia, Sloveenia, Slovakkia**) piirab andmekaitsealane seadusandlus digitaalset jälgimist teatud kontekstide, kutsetegevuse või asjaoludega. Näiteks **Eestis** on digitaalsed jälgimisseadmed (kaamerad, internet või e-posti jälgimise süsteemid) lubatud üksnes isikute ja vara kaitsmiseks, samas kui **Saksamaal** võib digitaalseid jälgimisseadmeid kasutada ainult konkreetse kuriteokahtluse või tõsise eeskirjade eiramise korral (Eurofound, 2020b).

**Seadmete** puhul on mitu riiki seadusandlusega kehtestanud, et seadmetega varustamise ja nende hooldamise eest peaks vastutama tööandja (nt **Malta, Poola**) või maksma töötajale nende kulude katmiseks rahalist hüvitist (nt **Kreeka, Leedu**). Muudes riikides on seadusandluses sätestatud, et töökohal kasutatavate operatiiv-, tehniliste ja muude seadmetega seotud küsimused tuleks täpsustada individuaalses kaugtöölepingus (Bulgaaria, Sloveenia). Huvitaval kombel kaotati Prantsusmaal õiguslik nõue, et tööandja peab katma kaugtööseadmetega seotud kulud pärast 2017. aasta seadusemuudatust ([22. septembri 2017. aasta määrus nr 2017-1386<sup>11</sup>](#)) ettevõtete sotsiaalse ja majandusliku dialoogi ning ametiühingutega seotud kohustuste täitmise ja edendamise soodustamise kohta. Siiski on tekkinud mõned kahtlused seoses selle seadusemuudatuse tegeliku mõjuga, arvestades tööandja seadusest tulenevat kohustust kanda ametikulud ([Cass. soc., 19. september 2013, nr 12-15.137](#))<sup>12</sup>. Muude riikide seadusandlus seda teemat lihtsalt ei käsitle, kuigi sellega saab siiski tegeleda kollektiivläbirääkimiste kaudu. Näiteks Hispaanias peeti eeskirjade puudumist seadmete kohta COVID-19-eelsel perioodil kaugtööd käsitlevates õigusaktides õiguslikuks vaakumiks (Sierra Benítez, 2013, 2015).

Töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas tunnustatakse kaugtööd käsitlevates õigusaktides üldiselt kaugtöötajate ja tööandjate ruumides töötavate töötajate võrdseid õigusi. Seega kohaldatakse kaugtöötajate suhtes töötervishoiu ja -ohutuse üldisi eeskirju. Töötervishoiu ja -ohutuse standardite praktiline rakendamine ja jõustamine on aga problemaatilisem, kui töötajad töötavad väljaspool tööandja ruume. Kaugtöö korralduse puhul on tööandja vastutus töötajate töötervishoiu ja -ohutuse kaitse eest keerulisem ja võib olla seaduslikult piiratud töötajate eraelu puutumatus õiguste tõttu. Samamoodi võivad tööinspeksioon ja töötajate esindajad kogeda suuremaid piiranguid ja raskusi kontrollimaks, et asjaomased ohutus- ja tervishoiusätted oleksid nõuetekohaselt kohaldatud. Nende küsimustega seoses võimaldavad mitmed riigid tööinspeksioonidele, tööandjatele (või tööohutuse ja -tervishoiu spetsialistidele) ja/või töötajate esindajatele juurdepääsu kaugtöötajate töökohtadele, et kontrollida tööohutuse ja -tervishoiu nõuete täitmist töötajate poolt töötaja eelneval teavitamisel ja nõusolekul (**Belgia, Bulgaaria, Eesti, Prantsusmaa, Kreeka, Ungari, Madalmaad, Poola, Rumeenia, Sloveenia**). **Bulgaaria** seadusandlus sisaldab selles küsimuses eriti üksikasjalikke sätteid. Selles riigis on töötajate võimalused keelduda tööandjapoolsest kontrollist tõsiselt piiratud, kuna kaugtöötajatel ei ole õigust põhjuseta keelata juurdepääsu töökohale kehtestatud tööajal ja/või individuaalses töölepingus ja kollektiivlepingus sätestatud piirides. Kaugtöötajal on omakorda õigus nõuda ametlikku kontrolli oma

<sup>11</sup> Prantsusmaa Vabariigi Presidendi 22. septembri 2017. aasta määrus nr 1386/2017, mis käsitleb äriühingu sotsiaalmajandusliku dialoogi uut korraldust ning ametiühingu kohustuste täitmise ja väärtustamise edendamist (ELT 223), 23.9.2017).

<sup>12</sup> Prantsusmaa Vabariigi 19. septembri 2013. aasta kassatsioonikohus (Cour de cassation) 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013.

töökohas. Seevastu on riike, kus seadusandlus takistab või piirab tõsiselt kaugtöötajate kontrolli kodus (**Horvaatia, Saksamaa, Itaalia, Hispaania, Portugal** <sup>(13)</sup>).

Tööandjate ja töötajate tervishoiu ja -ohutuse standardite järgimise tagamise probleemi saab lahendada ka muude meetmetega. Näiteks **Sloveenias** on enne kaugtöö alustamist nõutav tööinspektsiooni hinnang, kuigi see põhineb ainult tööandjate esitatud teadatel. Kaugtööd võivad rakendada ainult tööinspektsiooni loa saanud ettevõtted. Samuti väärrib märkimist **Eesti**, kus töötajate tööohutuse ja -tervishoiu standardite järgimise tagamise probleemiga on tegeletud viisil, mis rõhutab töötajate vastutust. Selles riigis kiideti 2018. aasta mais heaks tervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatus (jõustus 1. jaanuaril 2019), mis kehtestab õiguse sõlmida kaugtööd tegeva tööandja ja töötaja vahel kokkulepe, mis sisaldab leppetrahvi juhuks, kui töötaja ei täida tervishoiu ja tööohutuse eeskirju. Seega on selle sätte eesmärk olla hoiatav ja suunav, et töötajad järgiksid tööohutuse ja -tervishoiu eeskirju. Nii on **Eesti** andnud selle vastutuse peamiselt töötajatele, kuigi tööandjad peavad siiski korraldama töötajatele juhendamise ja koolituse.

Lisaks jõustamise probleemile on teine võimalik katsumus tervishoiu ja tööohutuse standardite reguleerimisel seotud tööandja vastutusega kaugtöötajate tööõnnetuste korral. Üldiselt kohaldatakse kaugtöö käigus toimunud õnnetuste suhtes samu eeskirju kui tööandja ruumides toimunud tööõnnetuste puhul. Seega vastutavad tööandjad kaugtöö käigus toimunud õnnetuste eest samamoodi nagu ettevõtte ruumides toimunud õnnetuste eest; õigus õnnetusjuhtumikindlustusele on kaugtöötajate puhul piiratud, kuna seda kohaldatakse kohapealsetele töötajatele ning kutsetegevuse või töö käigus toimunud õnnetustele. Tööõnnetuse mõiste kohaldamine kaugtöötajate suhtes võib siiski olla problemaatilisem. Üldiselt näeb liikmesriikide õigus ette, et kaugtöötaja peab tõendama, et õnnetus toimus tegelikult töökohal ja tööajal ning pädevad asutused vastutavad selle uurimise ja kindlaksmääramise eest, kas õnnetus toimus kutse- või isikliku tegevuse käigus <sup>(14)</sup>. Erandi sellest üldreegist leiab **Prantsusmaal**, kus seadusandlusega on kehtestatud teistsugune eeldus kaugtöö tegemise kohas ja tööajal toimuvate õnnetusjuhtumite kohta. Selline eeldus vabastab töötaja kohustusest tõendada põhjuslikku seost õnnetuse ja kutsealase konteksti vahel.

Tähelepanu tuleks pöörata nendele riikidele, kes on vastu võtnud erisätted, millega nõutakse, et tööandjad pakuksid kaugtöötajatele lisavahendeid või kohandatud kavasid, et aidata neil järgida tervishoiu ja -ohutuse standardeid. Vähemalt ühes riigis (**Leedu**) on õigusaktides sätestatud, et tööandja peab õpetama töötajale, kuidas tööandja pakutavaid töövahendeid ohutult kasutada. Mitmes riigis nõutakse õigusaktides sõnaselgelt, et tööandjad viiks läbi kaugtöökoha riskianalüüsi ja rakendaksid selle analüüsi põhjal meetmeid (**Horvaatia, Saksamaa, Ungari, Sloveenia**) või teavitaksid töötajat kaugtöökohas (nt **Madalmaad**) esinevatest riskidest. Riikides, kus kaugtöötajate kodune kontroll on õigusaktidega keelatud või tõsiselt piiratud (**Horvaatia, Saksamaa, Itaalia, Hispaania**), tuleks riskianalüüs teha kaugtöötajalt kogutud teabe põhjal.

Samuti tasub mainida juhtumeid, kus siseriiklikud õigus hõlmab konkreetseid kaugtööga seotud riskitegureid.

**Itaalias** pööratakse erilist tähelepanu nn tehnostressiga seotud riskide vältimisele. Selle riski vältimiseks on töötajad kohustatud järgima seaduses ja kollektiivlepingutes kehtestatud puhkeajaga ning puhkepause käsitlevaid eeskirju. Puhkepausidel ja puhkeajal peavad töötajad oma töö tegemiseks kasutatavad seadmed välja lülitama. **Madalmaade** õigusaktid hõlmavad psühhosotsiaalsete riskide hindamist ja ennetamist. **Sloveenia** seadusandlus sätestab, et kaugtöö puhul peab tööandja arvesse

<sup>13</sup> Portugalis on õigusaktidega sätestatud, et töökohtade külastused viiakse läbi ainult tööalase tegevuse ja töövahendite kontrollimiseks ning need võivad toimuda ainult ajavahemikus kl 9.00 kuni 19.00 töötaja või tema määratud isiku kaasabil. See aga ei kehti ohutus- ja tervishoiueeskirjade järgimise kontrollimiseks.

<sup>14</sup> **Saksamaal** uurib riiklik õnnetusjuhtumikindlustus hoolikalt kaugtöötajate tööõnnetusi, et selgitada välja, kas õnnetus juhtus kutse- või isikliku tegevuse käigus (Andersen, 2020).

võtma järgmisi tegureid: stress ja vaimne heaolu, asjaolu, et töötaja töötab üksi, ja muud ohud, nagu koormuse käsitsi tõstmine, elektrilöök jne. **Portugalis** ja **Luksemburgis** on tähelepanu juhitud isoleerituse ohule. **Portugalis** nõutakse tööõiguses, et tööandja edendaks kaugtöötaja, ettevõtte ja teiste töötajate vahelisi korrapäraseid kontakte, et vältida isoleeritust. **Luksemburgis** on riiklikus kaugtööd käsitlevas kokkuleppes (mis tunnustati seadusega siduvaks) sätestatud, et tööandjad peavad tagama meetmed kaugtöötajate eraldatuse ärahoidmiseks nende kontoris töötavatest kolleegidest (Eurofound, 2010).

Mis puudutab **kollektiivseid õigusi**, siis kõige rohkem tunnustatakse siseriiklikes õigusaktides kaugtöö võrdõiguslikkuse põhimõtteid selles küsimuses. Tundub, et enamikus ELi liikmesriikides puuduvad erisätted, mille eesmärk on tugevdada kaugtöötajate õigust esindusorganile või usaldusisikule. Mõned konkreetsed sätted puudutavad kaugtöötajate õigust valida individuaalne teavitus- ja nõustamisesindaja (**Bulgaaria**); teabe- ja nõustamisõigust, mis on seotud kaugtöö kasutuselevõtu või kaugtöötajate arvuga (**Horvaatia, Kreeka, Ungari, Luksemburg**); ja tööandja kohustust sõlmida enne kaugtöö rakendamist kokkulepe ettevõtte ametiühinguga (**Poola**)<sup>(15)</sup>. Huvitav erand sellest levinud lähenemisviisist leiti **Saksamaalt**, mis annab töötajate esindusorganitele ulatusliku pädevuse mitmes kaugtööga otseselt ja kaudselt seotud küsimustes (vt tekstikast 3).

### Tekstikast 3: Kaugtöötajate kollektiivsed õigused Saksamaal

Saksamaal peab tööandja regulaarselt kaasama töötajate esindusorgani enne kaugtöö rakendamist ettevõttes. Töötajate esindusorgani kaasotsustamise õigus kehtib juhul, kui töötamine tähendab üleviimist teisele töökohale (Versetzung). Lisaks on töötajate esindusorganil täiendav kaasotsustusõigus, mida kohaldatakse kõigi töötajate suhtes seoses tööohutuse ja -tervishoiu, tööaja jaotamise ja digitaalse jälgimisega (st kui kaugtöötajate jälgimiseks võetakse kasutusele seade/tarkvara). Lisaks tuleks juhul, kui kaugtööd rakendatakse ettevõttes meetmena, mis mõjutab mitut töötajat, sõlmida tööde leping (Andersen, 2020).

Lõpetuseks käsitleti töö- ja eraelu tasakaalu seoses kaugtööga konkreetselt Eurofoundi hiljutises uuringus (2020a). Selles uuringus eristatakse kahte peamist rühma:

- riigid, kus seadusandlus on tugevdanud töötajate kaitset kaugtöö ja pideva kättesaadavuse negatiivsete tagajärgede eest õiguse kaudu mitte olla kättesaadav (**Belgia, Prantsusmaa, Itaalia ja Hispaania**; vt tekstikast 2);
- riigid, kus kaugtööd on edendatud töö- ja perekonnaelu või eraelu tasakaalustamise toetamise viisina, ilma et sellega kaasneksid negatiivsed tagajärjed (**Saksamaa, Leedu, Malta, Poola, Portugal ja Rumeenia**).

Teises riikide rühmas tunnustatakse kaugtööd õigusena, millele mõnedel töötajatel on õigus, et nad saaksid täita perekondlikke kohustusi. Seega lähevad õigusaktid kaugemale ELi raamlepingus tunnustatud vabatahtlikkuse põhimõttest. **Leedus** kehtib see õigus rasedatele töötajatele, vastsetele vanematele, väikelaste vanematele ja üksikvanematele. **Saksamaal** hõlmab see hoolduskohustusi täitvaid töötajaid. **Poolas** piirneb õigus peamiselt puudega laste vanematega. **Malta, Portugalis** ja **Rumeenias** nähakse õigusaktidega ette ulatuslikumad sätted, mille kohaselt saab kaugtööd rakendada ühe meetmena töö- ja eraelu tasakaalu parandamiseks.

<sup>(15)</sup> Väärib märkimist, et Poolas lubab seadusandlus kaugtöö rakendamist läbi individuaalsete kokkulepete (Andersen, 2020).

### 3.1.3 Reguleerimine kollektiivlääbirääkimistega

Lisaks seadusandlusele tuleb tähelepanu pöörata kollektiivlääbirääkimiste rollile kaugtöö reguleerimisel. Kollektiivlääbirääkimised võivad täiendada seadusandlust üksikasjalikumate sätete väljatöötamisega. Samuti võivad need kohandada kaugtööeeskirju konkreetsete sektorite vajaduste järgi ja pakkuda rohkem tasakaalustatud regulatiivseid lahendusi kui üksikud lepingud.

Kollektiivlääbirääkimiste roll tööhõive- ja töötingimuste reguleerimisel on seadusandlikult reguleeritud kaugtööga riikide lõikes väga erinev. Kollektiivlääbirääkimiste ulatus on üle 70% sellistes riikides nagu Belgia, Hispaania, Prantsusmaa ja Madalmaad kuni alla 20% sellistes riikides nagu Bulgaaria, Ungari, Eesti või Slovakkia (Eurofound, 2018).

Kollektiivlääbirääkimiste ulatus on positiivses korrelatsioonis kollektiivlääbirääkimiste tsentraliseerituse astmega (Eurofound, 2018).

Riigid, kus on kollektiivlääbirääkimiste struktuur on rohkem detsentraliseeritud (nt Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Eesti, Ungari, Leedu, Malta, Poola ja Slovakkia), rakendavad kaugtööd individuaalsete lepingute või ettevõtte kokkulepete kaudu tõenäolisemalt.

Kirjandusest nähtub, et kaugtööd reguleerivad ettevõtete kollektiivlepingud on üldiselt sõlmitud teadmismahukates sektorites ja suurettevõtetes, kus töötajate esindusstruktuurid on välja kujunenud. Mõnes riigis rakendavad aga teadmismahukate sektorite suurettevõtted kaugtööd individuaalsete lepingute kaudu, mis hõlmavad paremal juhul teatud vormis individuaalseid konsultatsioone otsehääletamise mehhanismide kaudu. Näitena võib tuua Eesti, kus sotsiaalpartnerid sõlmisid 2017. aastal sektoriülese raamlepingu kaugtöö kohta. Samas on Eesti kaugtööd käsitlevat raamlepingut siiski vähe rakendatud. Sektorites, kus kaugtöö on laiemalt levinud (arvuti-, programmeerimis- ja sellega seotud tegevused (IT) või finantssegevus), ei ole valdkondlikul tasandil kollektiivlepingut olemas. Ettevõtte tasandil on kollektiivlepingud sõlmitud vaid vähestes ettevõtetes; tööandjad rakendavad kaugtööd sagedamini ühepoolselt, personalijuhtimise tavade kaudu. Mõnel juhul on IT- ja finantssektori ettevõtted tuginenud eri meetodeid rakendavatele teavitamis- ja konsultatsioonimenetlustele, näiteks tööühmadele või veebiküsitlustele. Nende mehhanismide kaudu analüüsivad ettevõtted töötajate seisukohti ja nõudmisi paindliku töökorralduse puhul ning töötavad välja vastavad kavad (Sanz de Miguel, 2020).

Riikides, kus kollektiivlääbirääkimised on tsentraliseeritumad (Belgia, Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia, Madalmaad, Sloveenia või Hispaania), seisnevad riigisisest erinevused selles, millises ulatuses käsitletakse sektoripõhistes ja ettevõtete kollektiivlepingutes kaugtööd.

Sellistes riikides nagu **Hispaania** ja **Portugal** käsitletakse kaugtööd väga vähestes kollektiivlepingutes. Tööhõiveministeriumi 2016. aasta kollektiivlääbirääkimiste statistika kohaselt sisaldavad **Hispaania** vähem kui 5% ettevõtete lepingutest ja 3% sektori lepingutest punkti kaugtöö kohta. Kaugtööd reguleeritakse valdkondlikul tasandil keemiatööstuses, päevameedias ja viimasel ajal ka finantssektoris. Ettevõtte tasandil on kõige olulisemad kaugtöölepingud sõlmitud finants- ja kindlustus-, energeetika- ja IT-sektoris. Kaugtöö klauslitega kollektiivlepingutes ei käsitleta paljusid aspekte, mis on olulised mõnede kirjanduses toodud võimalike töötingimustele ja tööohutusele avalduvate negatiivsete mõjude käsitlemiseks ja ärahoidmiseks. Üldiselt ei hõlma sellised lepingud kaugtöötajate ees seisvaid konkreetseid ohutus- ja terviseprobleeme. Lisaks napib uuenduslikke organisatsioonilisi meetmeid kaugtöötajate toetamiseks, mida pakuvad kas tööandja (erikoolitus jne) või töötajate esindajad (uued esinduskanalid jne). Kõige uuenduslikumad klauslid on seotud õigusega mitte olla kättesaadav, mida reguleeritakse finantssektoris valdkondlikul tasandil ning mõnes pangas (nt Banco Santander) ja kindlustettevõttes (nt AXA) ettevõtte tasandil. **Portugal** jäi kaugtööklause lisamine kollektiivlepingutesse pärast 2008. aasta majanduskriisi üsna soiku. 2017. aastal viidati kaugtööle ainult

kuues kollektiivlepingus, millest kaks olid mitut tööandjat hõlmavad lepingud (Centro de Relações Laborais, 2018).

Kollektiivläbirääkimised on mõnes riigis, nagu **Saksamaa**, **Prantsusmaa** või **Itaalia**, mänginud kaugtöö reguleerimisel olulisemat rolli. **Saksamaal** on kaugtöö reguleerimisel ettevõtte tasandil pikaajaline traditsioon ja esimesed kokkulepped on pärit 1990. aastatest. 1999. aastal allkirjastasid Telekom ja postitöötajate ametiühing (Postgewerkschaft) esimese kollektiivlepingu. 2000. aastal loetles Hans-Böckler-Stiftungi aruanne 68 kaugtööd reguleerivat ettevõtte lepingut. Viimasel ajal on sõlmitud mitmeid kõrgetasemelisi ettevõtte tasandi lepinguid, mis reguleerivad kaugtöö erinevaid aspekte ja eelkõige õigust mitte olla kättesaadav. 2011. aastal rakendas Volkswagen teerajajana lähenemisviisi, millega takistas töötajate mobiiltelefonidele e-kirjade saatmise ajavahemikus kell 18.00–7.00. 2014. aastal võttis autotootja Daimler kasutusele niinimetatud puhkuste e-posti süsteemi, mida töötajad saavad kasutada selleks, et vältida sissetulevate sõnumite nägemist puhkusel olles. Muud ettevõtted, nagu Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Germany ja Telekom, on kehtestanud sarnase poliitika. Evonik kasutab nn e-kirja peatajat, mida on mainitud tööalastes kokkulepetes ja mida kohaldatakse ettevõtte kõigi töötajate puhul. Töötajad määravad koos oma juhtidega kindlaks kättesaadavuse perioodi ega pea vastama e-kirjadele väljaspool seda aega. Meiliservereid aga välja ei lülitata ja e-kirju ei blokeerita. IBM Germany blokeerib töötajate e-kirjad kella 20.00 ja 6.00 vahel, samas kui Henkeli töötajad ei pea kontrollima oma e-kirju väljaspool ametlikku tööaega.

Prantsusmaal oli 2017. aastal 25% töötajast hõlmatud ettevõtte tasandil sõlmitud kaugtöö kollektiivlepinguga, millega kehtestati rohkem sätteid töötajate kaitseks (DARES, 2019). Need lepingud olid rohkem levinud (üle 500 töötajaga) suurettevõtetes kui väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKE'd). 2017. aastal oli 57% suurettevõtete töötajatest hõlmatud ettevõtte kollektiivse kaugtöölepinguga, samas kui VKE'des oli see 4% töötajatest (DARES, 2019).

**Itaalias** sisaldab ligikaudu 30% riiklikest kollektiivlepingutest sätteid kaugtöö ja/või nutika töö kohta (Cetrulo, 2021).

## 3.2 Riigid, kus puuduvad kaugtöö legaldefiniitsioon ja konkreetsed õigusaktid

### 3.2.1 Kaugtööga seotud küsimusi käsitlevad õigusnormid

Riikides, kus enne COVID-19 pandeemia kriisi puudus kaugtöö legaldefiniitsioon ja eriseadused (**Austria**, **Küpros**, **Taani**, **Soome**, **Iirimaa**, **Läti** ja **Rootsi**), käsitleti kaugtööd erinevates õigusaktides.

Mõnes neist riikidest käsitletakse kaugtööd riiklikes **töötervishoiu ja -ohutuse eeskirjade** raamistikis. Nii on see Põhjamaades, kus nn töökeskkonnaalased õigusaktid kehtivad võrdselt ka kaugtöötajate ja muude töötajate suhtes ning annavad kaugtöö jaoks täiendavaid suuniseid. Näiteks **Taanis** on töökeskkonna seaduse alusel kehtestatud „Suunised kaugtööks või kodus töötamiseks“. Taani seadusandluse kohaselt peavad tööandjad tagama ka nõuetekohased ohutus- ja tervisetingimused (nt tagades sobiva laua, tooli jne) töötajatele, kes töötavad kodus rohkem kui üks päev nädalas. Samuti tasub mainida **Soomet**, kus töötervishoiu ja -ohutuse õigusaktidega kehtestatakse kaugtöötajatele erinev kindlustuskaitse. Kõige olulisem on see, et kaugtöötajatel ei ole tööpauside ajal tööõnnetuskindlustust. Teistes sellesse rühma kuuluvates riikides on kaugtöötajad lihtsalt hõlmatud üldise töötervishoiu ja ohutuse eeskirjaga; see on nii **Austrias**, kus mõnede ettevõtete töötajate esindusorganid on läbi rääkinud konkreetsed töötervishoiu ja -ohutuse standardid kaugtöötajatele.

Mõned neist riikidest on käsitlenud kaugtööga seotud küsimusi ka **andmekaitsealaste õigusaktide** kaudu. Nii on see eelkõige **Austrias**, kus [2018. aasta andmekaitseseadusega](#)<sup>16</sup> (konkreetselt art. 96a) kehtestati tööseaduse raames (ArbVG) kaugtööd käsitlevad asjakohased sätted. Sättega nähakse ette, et töötajate esindusorganil (ja ka tööandjal) on õigus nõuda ettevõtte kollektiivlepingu sõlmimist järgmiste andmetöötlusprojektide juurutamiseks või elluviimiseks: mis tahes tehnoloogiliste rajatiste töökohale paigaldamisega seotud projektid, mis on tõenäoliselt jälgivad töötajaid ja mõjutab inimväärikust (art 96 (1) nr 3 ArbVG); töötajate isikuandmete elektroonilise kogumise, käitlemise ja töötlemise süsteem, mis ulatub kaugemale isiku ja tema kvalifikatsiooni käsitlevate üldandmete kogumisest; (art. 96a (1) nr 1 ArbVG); ja mistahes töötajate hindamise süsteem, kui kogutakse andmeid, mis ei ole tegevusvajadustega põhjendatud (art. 96a (1) nr 2 ArbVG).

Lõpetuseks, kaugtöö korraldust on käsitletud ka tööaega käsitlevates eeskirjades. Siinkohal on huvitav **Soome**. Seaduse ajakohastamisel 2019. aastal laiendati ka töötaja seaduse ulatust. Töötaja mõiste ei ole enam seotud töökohaga – töötajaks loetakse aega, mis kulub tööle sõltumata kohast. See tähendab, et kaugtöö on Soomes üldiselt reguleeritud töötaja seadusega. **Austrias** kohaldatakse töötaja reguleerimise suhtes jõustataavaid kollektiivlepinguid.

### 3.2.2 Kollektiivlääbirääkimiste regulatsioon

Riikides, kus enne COVID-19 pandeemiat puudus kaugtöö legaalseadus ja erioigusaktid, tuleks erilist tähelepanu pöörata kollektiivlääbirääkimiste teel kehtestatud regulatsioonile. Kollektiivlääbirääkimiste rolli põhjal kaugtöö reguleerimisel saab kindlaks määrata kaks peamist riikide rühma.

Esimeses rühmas asuvates riikides on kollektiivlääbirääkimistel kaugtööga vähe tegeletud ja kaugtöö korraldust on käsitletud peamiselt individuaalsetes lääbirääkimistes (**Küpros, Läti, Iirimaa**). Iirimaaal ja Küprosel ei rakendatud ELi raamlepingut kolmepoolse ega kahepoolse lepinguga<sup>(17)</sup>. **Lätis** sõlmiti kolmepoolne leping, kuigi selle lepinguga anti ainult mittesiduvad suunised kaugtöö rakendamiseks (Eurofound, 2010).

Teises riikide rühmas (**Austria, Taani, Soome, Rootsi**) on sektoripõhised kollektiivlääbirääkimised kaugtööd ulatuslikult reguleerinud. **Austrias** on ELi raamlepingut rakendatud ligikaudu 90% valdkondlikes kollektiivlepingutes terviklikuma reguleerimise kaudu. Lisaks rakendatakse ettevõtete kollektiivlepingutega üksikasjalikumaid eeskirju mitmes sektoris, nagu IT ja finantstegevus (Sanz de Miguel, 2020). Põhjamaades (peamiselt **Taanis** ja **Rootsis**) kasutati kaugtöö reguleerimiseks mõningaid valdkondlikke kollektiivlepinguid juba enne ELi raamlepingu jõustumist (Prosser, 2012) Alates 2002. aastast on ELi raamlepingut rakendatud **Taanis, Soomes** ja **Rootsis** riiklike raamlepingute kaudu, milles on esitatud üldised suunised ja soovitused. Nende mehhanismide kaudu rakendati ELi raamlepingut enamikus Põhjamaade valdkondlikes kollektiivlepingutes (Visser ja Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). Siiski on kaugtöö reguleerimise oluline aspekt Põhjamaade puhul see, et aeg-ajalt ajutist kaugtööd, mis moodustab kaugtöö kokkulepetest kõige suurema osa (Sostero et al., 2020), rakendatakse peamiselt individuaalsete ja mitteametlike kokkulepete kaudu. Tegelikult on varasemates uuringutes kindlaks tehtud, et kaugtöö reguleerimine Põhjamaades põhineb peamiselt „vastutusega vabaduse“ kultuuril, mis tähendab, et kaugtöö on suuresti isereguleeruv ilma konkreetsete juhtimispiiranguteta, tuginedes tööandjate ja töötajate vahelisele usaldusele (Sanz de Miguel, 2020).

<sup>16</sup> Austria Parlamendi föderaalseadus (23/2018) isikuandmete kaitse kohta.

<sup>(17)</sup> Iirimaaal andsid ametiühingud välja suunised ELi raamlepingu rakendamiseks (Eurofound, 2010).

## 4 Muudatused riiklikes õigusaktides ja arutelud pärast COVID-19 pandeemiat

### 4.1 Ajutised meetmed ja algatused

Valitsused on võtnud mitmesuguseid ajutisi meetmeid kaugtöö kui ennetava meetme edendamiseks, et piirata COVID-19 levikut. Kuigi mõned riigid on esitanud vaid soovitusi kaugtööks, on teised kehtestanud kaugtöö vähemalt pandeemia tipphetkedel. Sellistes riikides nagu **Prantsusmaa** ja **Belgia** oli kaugtöö rakendamine vääramatu jõu korral juba õigusraamistikus ette nähtud, et võimaldada ettevõtete tegevuse järjepidevus ja tagada töötajate kaitse. Mitmed riigid (nt **Soome**, **Saksamaa**, **Ungari**, **Itaalia** (avalikus sektoris), **Poola**, **Portugal**, **Slovakkia**, **Sloveenia**) on võtnud kasutusele sarnase, eriolukorral põhineva lähenemisi. Need jõustamismeetmed tähendavad, et vabatahtliku kaugtöö põhimõtte kohaldamine on ajutiselt peatatud, kusjuures kaugtöö on muutunud vaikimisi tööviisiks kõigi töökohtade puhul, mis kaugtööd võimaldavad. Mõnes riigis otsustab kaugtöö kasutuselevõtu üle ainult tööandja (nt **Ungari** ja **Poola**), samas kui teistes riikides võib kaugtööle üleviimist taotleda kas tööandja või töötaja (nt **Itaalias**, **Madalmaades**)

Alates COVID-19 puhangust on sotsiaalpartnerid, ettevõtted ja töötajad paljudes riikides pidanud toime tulema erakorralise olukorraga, kus kaugtöö jõustamise või soovitamise meetmete vastuvõtmine on pandeemia kulgemisega koos muutunud.

Selles kontekstis paistab silma **Belgia** kui riik, kus sotsiaalpartnerid on välja andnud [valdkondadevahelise kollektiivlepingu](#) <sup>18</sup>, mis annab tööandjatele ja töötajatele raamistiku nõuetekohaste korralduste tegemiseks seoses soovitatava või kohustusliku kaugtööga pandeemia ajal. 2021. aasta jaanuaris sõlmitud leping, mis peaks lõppema 2021. aasta lõpuks, hõlmab erasektori kaugtöö korraldust, mis ei kuulu enne pandeemiat kehtinud õigusaktides määratletud regulaarse ja ajutise kaugtöö kategooriasse. Mõned käsitletavatest aspektidest on paindlikkus kokkulepete rakendamisel koos sotsiaaldialoogi austamise ja töötajatele selge teabe andmisega; küsimused, milles tööandja ja töötaja peavad kokku leppima (seadmed ja kulud, tööaeg ja kättesaadavus); tööandja kohustus teavitada töötajat kaugtöö jälgimise meetoditest ja austada töötaja eraelu puutumatust; kollektiivsete õiguste austamine; ja heaolu töö. Heaolu puhul on lepingus sätestatud, et kaugtöötajad peaksid saama suuniseid töökoha ergonoomika, ekraanide õige kasutamise ja psühhosotsiaalsete riskide ennetamise kohta. Need suunised peavad põhinema riskianalüüsil. Töötajatel peaks olema võimalik võtta ühendust oma juhi või pädeva ennetusnõustajatega ohutuse ja tervishoiuga seotud küsimustes. Lisaks on lepingus sätestatud, et tööandja peaks võtma asjakohaseid meetmeid, et säilitada side kaugtöötajate ja nende kolleegide vahel ning vältida isoleeritust, sealhulgas hõlbustades kogunemisi ettevõtte ruumides, järgides samal ajal sanitaarmeetmeid.

Paralleelselt ajutiste meetmete vastuvõtmisega kaugtöö jõustamiseks või laiendamiseks leiti EU-OSHA konsultatsioonis riiklike teabekeskustega, et avaliku sektori asutused on suurendanud jõupingutusi peamiselt kahel viisil

Esiteks on nad uute või regulaarsete küsitluste ja eriuuringute kaudu kogunud ja analüüsinud tõendeid kaugtöö rakendamise ning nii tööandjate kui ka töötajate arusaamade kohta. Üldiselt on eesmärk uurida sellise töökorralduse eeliseid ja puudusi, samuti tulevasi kavatsusi või eelistusi. Mõnel juhul analüüsitakse konkreetsemalt tööohutuse ja -tervishoiu aspekte, nagu riskijuhtimisstrateegiad, psühhosotsiaalsed riskid ja üldine heaolu.

<sup>18</sup> Belgia riikliku töönookogu 26. jaanuari 2021. aasta kollektiivleping 2015/149 koroonaviiruse kriisi tõttu soovitatava või kohustusliku kaugtöö kohta, mille on allkirjastanud Belgia ettevõtjate liit, sõltumatute ja väikese ja keskmise suurusega ettevõtete ülemkogus esindatud organisatsioonid, De Boerenbond, Waloni põllumajandusliit, sotsiaalhoolekande ettevõtjate liit, Belgia kristlike ametiühingute liit, Belgia üldine tööföderatsioon ja Belgia liberaalsete ametiühingute keskus.



Teiseks on nad välja töötanud konkreetsemad tööohutuse ja -tervishoiu soovitused ning uued juhendmaterjalid ettevõtetele, vahetutele juhtidele ja töötajatele – mõnel juhul koostöös sotsiaalpartneritega. On rõhutatud, et pandeemia on suurendanud teadlikkust tööohutuse ja -tervishoiuga seotud probleemidest nii tööandjate ruumides kui ka muudes asukohtades. Üldised suunised COVID-19 leviku tõkestamiseks töökohal on ühendatud konkreetsemate suuniste ja vahenditega, et hõlbustada üleminekut turvalisele kaugtööle, pidades silmas, et paljudel ettevõtetel ja kaugtöötajatel ei olnud selle töökorraldusega varasemaid kogemusi. Mõned illustreerivad näited on järgmised:

- **Belgias** on sotsiaalpartnerid tööministeeriumi toetusel töötanud välja [üldjuhendi](#),<sup>19</sup> et aidata ettevõtjatel COVID-19 kriisiga toime tulla. Seejärel kohandasid sotsiaalpartnerid seda juhendit mitmele sektorile.
- **Iirimaa** on töötervishoiu ja -ohutuse amet oma veebisaidil esitanud uut [teavet ja suuniseid kaugtöö kohta](#) <sup>20</sup> alates pandeemia puhkemisest. Ettevõtlus-, kaubandus- ja tööhõiveministeerium avaldas veebisaidi „[Suunised kaugtööks COVID-19 ajal](#)“<sup>21</sup>, kus on üksikasjalikult kirjeldatud kaugtööga seotud teavet. Algatati avalik konsultatsioon, et hinnata esitatud suuniste sobivust ja tuua välja täiendavad suunised nii tööandjatele kui ka töötajatele.
- **Madalmaades** pööratakse tervishoiu ja ohutuse portaalis erilist tähelepanu kodus töötamisele pandeemia ajal. Selles antakse tööandjatele ja töötajatele [teavet ja soovitusi](#)<sup>22</sup>, keskendudes füüsilisele tervisele (nt istumisasendile) ja vaimsele tervisele (nt töö- ja eraelu konflikti ennetamine). Infograafikus „[Töötamine kodust koroonaja ajal](#)“<sup>23</sup> on toodud juhised kodutöö sisseseadmiseks kooskõlas ergonoomiliste põhimõtetega. Portaal näitab ka nii tööandjate kui töötajate kohustusi seoses tööohutuse ja -tervishoiuga.
- **Lätis** hiljuti vastuvõetud kaugtööd käsitlev uus õigusakt tõi kaasa uued suunised ja audiovisuaalsed materjalid [kaugtöö kohta üldiselt](#)<sup>24</sup>, [kodukontori korraldamise](#)<sup>25</sup> ja [kodus harjutuste tegemise kohta](#)<sup>26</sup>.

## 4.2 Seadusemuudatused, -algatused ja arutelud

Pärast pandeemia puhkemist toimunud ulatusliku ja pikaajalise kaugtöö kogemus on õhutanud muudatusi õigusaktides ja aruteludes, mille eesmärk on kohandada kaugtöö reguleerimist COVID-19 järgses stsenaariumis. Ollakse üksmeelel, et pandeemia on avaldanud märkimisväärset mõju töökorralduse tavadele ja juhtimiskultuurile. Aja möödudes on tõenäoline, et kaugtöö ja paindlikum töökorraldus muutuvad tööandjate ja töötajate jaoks olulisemaks ja püsivamaks.

Aruande koostamise ajaks (märts 2021) olid viis riiki teinud õiguslikke muudatusi: **Itaalia, Luksemburg, Läti, Slovakkia ja Hispaania** (vt tekstikast 4). Seadusandlus on läbivaatamisel paljudes teistes riikides (**Austria, Belgia, Küpros, Horvaatia, Ungari, Iirimaa, Saksamaa, Malta, Poola, Portugal, Sloveenia**). Sellesse rühma võib lisada ka **Madalmaad**: kaugtööd reguleeriv paindliku töö seadus on hindamisel (mitte pandeemia otsese tagajärjena, vaid seadusega nõutud viisil). Hindamise eesmärk on uurida, kas tööandjate ja töötajate seisukohad on pärast pandeemia puhkemist muutunud ja kas seega on vaja

<sup>19</sup> Belgia tööministeeriumi 14. detsembri 2020. aasta üldjuhend COVID-19 leviku vastu võitlemiseks tööl.

<sup>20</sup> Iirimaa tervise- ja ohutusametite teave ja ressursid COVID-19 kohta.

<sup>21</sup> Iirimaa ettevõtlus-, kaubandus- ja tööhõiveministeeriumi juhend kaugtöötamise kohta.

<sup>22</sup> Madalmaade sotsiaalteenuste ja tööhõive ministeeriumi COVID-19 teabeleht.

<sup>23</sup> Arbo, Vakmedianeti ja TNO koostatud tööohutuse ja -tervishoiu meetmete juhend seoses kodus töötamisega COVID-19 tõttu Madalmaades.

<sup>24</sup> Läti Riia Stradiņa Ülikooli audiovisuaalne materjal kaugtöö kohta.

<sup>25</sup> Läti Riia Stradiņa Ülikooli audiovisuaalne materjal selle kohta, kuidas korraldada tööd kodukontoris.

<sup>26</sup> Läti Riia Stradiņa Ülikooli audiovisuaalne materjal selle kohta, kuidas kodus harjutusi teha.

õiguslikke muudatusi. Tabelis 1 võrreldakse COVID-19-eelset ja -järgset olukorda seoses riiklike õigusaktide ja kaugtööd käsitlevate erisätetega.

**Tabel 1.** Kaugtöö õiguslik reguleerimine enne ja pärast COVID-19 pandeemia puhkemist

		COVID-19-eelne	COVID-19-järgne
ELi liikmesriik		Kaugtöö leaaldefiniitsioon ja konkreetsed õigusaktid	Uus konkreetne seadusandlus kaugtöö kohta
BE	Belgia	Jah	Läbivaatamisel
BG	Bulgaaria	Jah	Ei
CZ	Tšehhi Vabariik	Jah	Ei
DE	Saksamaa	Jah	Läbivaatamisel
EE	Eesti	Jah	Ei
ES	Hispaania	Jah	Jah
FR	Prantsusmaa	Jah	Ei
EL	Kreeka	Jah	Ei
HU	Ungari	Jah	Läbivaatamisel
HR	Horvaatia	Jah	Läbivaatamisel
IT	Itaalia	Jah	Jah
LT	Leedu	Jah	Ei
LU	Luksemburg	Jah	Jah
MT	Malta	Jah	Läbivaatamisel
NL	Madalmaad	Jah	Läbivaatamisel
PL	Poola	Jah	Läbivaatamisel
PT	Portugal	Jah	Läbivaatamisel
RO	Rumeenia	Jah	Ei
SI	Sloveenia	Jah	Läbivaatamisel
SK	Slovakkia	Jah	Jah
AT	Austria	Ei	Läbivaatamisel
CY	Küpros	Ei	Läbivaatamisel
DK	Taani	Ei	Ei
FI	Soome	Ei	Ei
IE	Iirimaa	Ei	Läbivaatamisel
LV	Läti	Ei	Jah
SE	Rootsi	Ei	Ei

**Tekstikast 4:** Õiguslikud muudatused kaugtöö reguleerimises pärast pandeemia puhkemist

Itaalia – nutika töö laiendamine haldusasutustes (aprill 2020)

24. aprilli 2020. aasta seadusega nr 2727 laiendatakse „nutikat tööd“ haldusasutustes. Iga aasta 31. jaanuariks peavad haldusasutused pärast ametiühingutega konsulteerimist koostama tulemuslikkuse kava nutika töö korraldusliku kava osana (POLA). POLA eesmärk on teha kindlaks tegevused, mida saab läbi viia nutirežiimis ja mida saab kasutada vähemalt 60% töötajatest. Kui POLAd vastu ei võeta, kehtib nutikas töö vähemalt 30% töötajatest, kui nad seda taotleavad.

Läti – töökaitse seaduse muutmise (juuli 2020)

Uus kaugtöö regulatsioon oli töötajate kaitse seaduse<sup>28</sup> muudatusena ettevalmistamisel juba enne pandeemia puhkemist. See jõustus 2020. aasta juulis. See sisaldab kaugtöö määratlust (kooskõlas ELi raamlepinguga) ning sellega arendatakse edasi töötervishoiu- ja -ohutusealaseid sätteid. Töö ning tööohutuse ja töötervishoiu eest jääb vastutavaks tööandja. Töötaja peab tegema tööandjaga riskide analüüsimisel koostööd ja andma teavet kaugtöö tegemise kohas valitsevate tingimuste kohta, kui need tingimused võivad mõjutada tema ohutust ja tervist. Tööandja peab riskianalüüsi läbiviimisel tuge pakkuma, olenemata sellest, mitmes asukohas töötaja töötab. Riskianalüüsi kaasatakse töötajate esindaja (või volitatud isik).

Hispaania – kaugtöö seadus (oktoober 2020)

Kuninglik dekreetseadus nr 28/2020<sup>29</sup> võeti 2020. aastal vastu osaliselt vastusena COVID-19-le ja põhines kokkuleppel sotsiaalpartneritega. Seadusega reguleeritakse ka õigust mitte olla kättesaadav ning konkreetseid tööohutuse ja -tervishoiu aspekte, pöörates erilist tähelepanu ergonoomilistele, psühhosotsiaalsetele ja korralduslikele aspektidele ning eelkõige töötaja jaotamisele, kättesaadavuse piiramisele ja puhkepausidele. Tööandja on kohustatud viima läbi kaugtöökoha (nt elukoht või muu kaugtöötaja valitud koht) riskianalüüsi ja teavitama töötajat kaugtöökohas esinevatest riskidest. Tööalaste riskide kohta teabe saamiseks võib ettevõtte (või töötervishoiu ja -ohutusega seotud ametid) külastada kaugtöötaja valitud töökohta (ainult kaugtöötaja loal, kui ta töötab kodust). Riskianalüüs puudutab üksnes kaugtöökohas kasutatavat ruumi. Kui luba ei anta, tuleks riskianalüüs läbi viia kaugtöötajalt kogutud teabe põhjal kooskõlas ennetustegevuse juhendiga. Samuti peab tööandja võtma kaitsemeetmeid, et toetada eriti haavatavaid töötajaid, nagu näiteks rasedad töötajad. Lisaks kehtestatakse sellega tööandja kohustus hüvitada töötajale kaugtöö kulud.

<sup>27</sup> Itaalia justiitsministeeriumi 17. märtsi 2018. aasta dekreet-seaduse 18/2020, mis käsitleb meetmeid riikliku tervishoiuteenistuse võimendamiseks ning COVID-19 epidemioloogilise hädaolukorrast mõjutatud perede, laborite ja ettevõtete majanduslikuks toetamiseks, muutmise seaduseks. Seadusandlike dekreetide vastuvõtmise tähtaegade pikendamine. (20G00045)

<sup>28</sup> Läti Vabariigi parlamendi 20. juuni 2001. aasta töötajate kaitse seadus nr 1/2001.

<sup>29</sup> 22. septembri 2020. aasta kuninglik dekreetseadus nr 28/2020 kaugtöö kohta. (BOE-A-2020-11043)

Luksemburg – uue sotsiaalpartnerite konventsiooni rakendamine (veebruar 2021)

Suurhertsogi 22. jaanuari 2021. aasta määrusega 30 rakendatakse sotsiaalpartnerite 2020. aasta oktoobri kokkulepet kaugtöö kohta. „Ajutine kaugtöö“ on määratletud kui vähem kui 10% kaugtöötaja tavapärasest iga-aastasest tööajast ning kõik muud kaugtöö korraldused liigitatakse regulaarseks kaugtööks“. Regulaarne kaugtöö põhineb tööandja ja töötaja vahelisel kirjalikul kokkuleppel, samas kui ajutise kaugtöö puhul on nõutav ainult kirjalik kinnitus (näiteks e-posti teel). Regulaarsed kaugtööd käsitlevas kokkuleppes tuleb muu hulgas täpsustada kaugtöö asukoht; töögraafik; ületunnitöö kokkuleppimise kord; mistahes maksed interneti- ja sidekulude katmiseks; ning tööandja töökohale naasmise protsess. Tööandjad peavad tagama kaugtöötajatele vajalikud seadmed ja nende eest tasuma. Regulaarseks kaugtööks võib olla vaja ettevõtte lepingut või kollektiivlääbirääkimisi. Teatavatel juhtudel peavad tööandjad konsulteerima töötajate esindajatega ja püüdma jõuda kokkuleppele kaugtöö poliitikas. Kõigil töötajatel on võrdne õigus olla tööst eemal ning kaugtöötajatel on õigus samasugusele kohtlemisele nagu töötajatel, kes töötavad tööandja töökohal. Kaugtöötajad võivad taotleda, et ettevõtte töötervishoiuteenistus kontrolliks nende valitud töökohta, kuid tööandjal ei ole õigust teha kohapealset kontrolli.

Slovakkia – tööseadustiku muutmine (märts 2021)

Slovakkia kaugtööd käsitleva määruse kehtestamise põhjustas osaliselt pandeemia. Tööseadustiku 31 muudatusega kehtestatakse töötaja ja tööandja uued õigused ja kohustused. Kaugtöö korraldus nõuab vastastikust kokkulepet ja teatavat korrapärast või konkreetset mudelit (selle asemel, et olla midagi, mis juhtub erandkorras). Uued sätted kohustavad tööandjaid hüvitama töötajale kaugtööga seotud suuremad kulud, näiteks materjali- ja töövahendite kulud. Seadustikuga nähakse ette õigus mitte olla kättesaadav tööpäeva lõpus ja iganädalase puhkeperioodi ajal, v.a, kui on nõutud või kokku lepitud ületunnitöö, samuti puhkepäevadel ja riigipühadel.

Muid asjakohaseid algatusi on leitud **lirimaa** ja **Prantsusmaal**. 2021. aasta jaanuaris avaldas lirimaa valitsus oma [riikliku kaugtöö strateegia](#)<sup>32</sup>, milles nähakse ette mõned seadusandlikud muudatused, ning muud meetmed kaugtöö toetamiseks (nt kaugtöö taristu, nagu internetiühenduse ja jaoturite täiustamine) ning kaugtöö esinemust ja sagedust käsitlevate riiklike andmete väljatöötamine osana laiemast jõupingutusest täiustada andmeid paindliku töökorralduse kohta, et luua tõendusbaas tulevase poliitika jaoks. Strateegias käsitletakse osaliselt lirimaa ametiühingute kongressi üleskutset vaadata põhjalikult läbi kaugtööga seotud tööhõive eeskirjad. Ka 2021. aasta jaanuaris sõlmisid **Prantsusmaa** sotsiaalpartnerid [uue valdkondadevahelise kokkuleppe](#)<sup>33</sup>, mis asendab 2006. aasta kokkulepet ja täiendab COVID-19-eelseid kaugtööd käsitlevaid õigusakte.

Kaugtööd käsitlevad õiguslikud muudatused ja poliitilised arutelud hõlmavad nelja peamist aspekti: kaugtöö seaduslik määratlus, õigus mitte olla kättesaadav, õigus kaugtööle ning töötervishoiu ja -ohutuse sätted. Vähemal määral on käsitletud ka seadmete ja kuludega seotud küsimusi.

Töötajate kaitse seadustiku muutmine **Lätis** tähendab, et esmakordselt võetakse vastu **kaugtöö legaldefiniitsioon**. Kuigi kaugtöö on määratletud kooskõlas ELi raamlepinguga, on muudatuse

<sup>30</sup> Luksemburgi suurhertsogi 22. jaanuari 2021. aasta määrus nr 76/2021, mis käsitleb 20. oktoobri 2020. aasta konventsioonis kaugtöö õigusliku režiimiga seotud üldiste kohustuste deklareerimist. (ELT C 76, 29.01.2021)

<sup>31</sup> Slovaki Vabariigi presidendi 17. veebruari 2021. aasta seaduse 311/2001 muudatus, mis puudutab tööseadustikku.

<sup>32</sup> lirimaa ettevõtlus-, kaubandus- ja tööhõiveministeerium, kaugtöö tegemine Riiklik kaugtöö strateegia

<sup>33</sup> Prantsusmaa 26. novembri 2020. aasta valdkondadevaheline kokkulepe kaugtöö edukaks rakendamiseks Prantsusmaal, mille on allkirjastanud CFDT, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME ja U2P.

peamine eesmärk ohutuse ja tervishoiu küsimuste konkreetne reguleerimine, nagu on selgitatud allpool. Sarnane reform on kavandatud **Küprosel**, kus kaugtöö reguleerimine lisatakse tööohutuse ja -tervishoiu nõukogu 2021. aasta päevakorda, võttes aluseks ELi raamlepingu.

**Luksemburg** on teinud kaugtööd käsitlevasse õigusakti muudatuse, milles eristatakse ajutist ja regulaarset kaugtööd. „Ajutine kaugtöö“ on määratletud kui vähem kui 10% kaugtöötaja tavapärasest iga-aastasest tööajast ning kõik muud kaugtöö korraldused liigitatakse regulaarseks kaugtööks. Regulaarset kaugtööd käsitlev kokkulepe tugineb tööandja ja töötaja vahelisel kokkuleppel ja selles tuleb muu hulgas täpsustada kaugtöö asukoht; töögraafik; ületunnitöö kokkuleppimise kord; mistahes maksed interneti- ja sidekulude katmiseks; ning tööandja töökohale naasmise protsess. Juhuslik kaugtöö vajab ainult kirjalikku kinnitust ning võimaldab selle rakendamisel suuremat paindlikkust.

**Poolas** arutatakse kaugtöö legaalseaduse põhjalikku reformi, mis põhineb pandeemia ajal nõutud kaugtöökogemusel. Kaugtöö võeti kasutusele pärast COVID-19 pandeemia puhkemist ajutise meetmena, et nõuda töö tegemist väljaspool tööandja ruume (sealhulgas tööd, mis ei põhine IKT-seadmete kasutamisel) ja seda on pikendatud pandeemia lõpuni. Erinevalt kehtivatest kaugtööd käsitlevatest õigusnormidest ei vaja tööandja nõudmisel toimuv kaugtöö piiratud aja jooksul töölepingu muutmist ja võimaldab kasutada töötajate endi seadmeid, kaitstes samal ajal konfidentsiaalset teavet. Tööandja peab kinnitama, et töötajal on kaugtööks vajalikud oskused ning tehnilised ja logistilised vahendid. Tööandjal on jätkuvalt töötervishoiu ja -ohutusega seotud kohustused ning vastutus tööõnnetuste eest. Seadusandliku reformiga nähakse ette, et kaugtöö ingliskeelne vaste *telework* kaob tööseadustikust ja asendatakse mõistega *remote work*. Seaduseelnõu kohaselt võib kaugtööd osaliselt või täielikult teha väljaspool tööandja ruume. Eelnõu tugineb tööandja ja töötaja vahelise vabatahtliku kokkuleppe põhimõttel ning sisaldab kollektiivlääbirääkimistega seotud sätteid. Samal ajal püütakse leida lahendus, mis võimaldaks tööandjal suunata töötaja ühepoolset töötama väljaspool ettevõtte ruume erandjuhtudel, näiteks epideemiate või muude kriisiolukordade ajal. Teiselt poolt oleksid töötajatel teatud juhtudel suuremad õigused (nt töötajad, kellel on alla 3-aastased lapsed, puudega lapsed või erihoolust vajavad lapsed). Tööandja võib nende kaugtöö taotluse tagasi lükata ainult objektiivsetel põhjustel. Eelnõus rõhutatakse töötajate kohustust järgida ohutus- ja tervishoiueeskirju. Tööõnnetuse korral peab töötaja nõustuma ülevaatusega, mille tulemusel koostatakse ohutus- ja tervisearuanne. Kui töötaja keeldub selles küsimuses koostööd tegemast, võib juhtuda, et juhtumit ei käsitata õnnetusena. Kontrolli ja järelevalvega seotud küsimusi tuleb edasi arendada. Eelnõus on sätestatud, et äriühing peab tagama vajalikud materjalid ja vahendid ning katma nende vahendite paigaldamise, teenindamise, käitamise ja hooldamisega seotud kulud. Reform on praegu valitsuse ja sotsiaalpartnerite vahel arutamisel. Ametiühingud on väljendanud kahtlust, kas uus kaugtööd käsitlev määrus peaks asendama kehtivat kaugtööd käsitlevat määrust. Nende arvates näitab pandeemia kogemus, et kaugtöö peaks pigem puudutama võimalust teha ajutiselt tööd väljaspool ettevõtet. Selline töökorraldus võiks toimuda rotatsiooni korras, et vältida töötajate eraldatust. Samuti on nad välja toonud vajaduse kehtestada minimaalne ühekordne summa, millega katta näiteks elektrikulu, internetiühenduse või muude kodumasinatöökuludega seotud kulud.

**Õigus mitte olla kättesaadav** kehtestati esimest korda **Slovakkia** tööseadustiku muudatusega. Muudatusettepanekuga nähti ette õigus mitte olla kättesaadav kui õigus mitte kasutada töövahendeid iganädalasel puhkeperioodil ja tööpäeva lõpus, v.a juhul, kui on nõutud või kokku lepitud ületunnitöö, samuti puhkepäevadel ja riigipühadel.

**Hispaania** uus kaugtööd käsitlev seadusandlus tugevdab sätteid, mis kehtisid juba enne pandeemiat. Riskide ennetamiseks pöörata erilist tähelepanu ergonoomilistele, psühhosotsiaalsetele ja korralduslikele aspektidele, eelkõige tööaja jaotusele, kättesaadavuse piiramisele ja puhkepausidele.

**Luksemburgis** on sotsiaalpartnerite uues kokkuleppes, mis on õigusaktidesse üle võetud, sätestatud, et kõigil töötajatel on võrdne õigus olla tööst eemal ning kaugtöötajatel on õigus samasugusele

kohtlemisele nagu töötajatel, kes töötavad tööandja töökohal. Kaugtöölepingus tuleb täpsustada, millal kaugtöötaja on kättesaadav (tööaeg ja tööpäevad) või kuidas kättesaadavus kindlaks tehakse.

**Iirimaa** algatas töösuhete komisjon (WRC) konsultatsiooni uue tegevusjuhendi üle, mis annab töötajatele õiguse mitte olla väljaspool tavapärasest tööaega kättesaadav. Selles tegevusjuhendis esitatakse töötajatele ja tööandjatele suunised parimate tavade ja lähenemisviiside kohta seoses töötajate kättesaadavuse puudumisega väljaspool tavapärasest tööaega. See tagaks, et nii tööandjad kui ka töötajad on teadlikud neile esitatud nõuetest ja nende õigustest seoses tööst kõrvalejäämisega, sealhulgas arusaamisest, kuidas neid nõudeid ja õigusi kohaldatakse, eriti kaugtöö stsenaariumi puhul. Tegevusjuhend on lubatav tööõigusega seotud vaidlustes. Tuginedes 2021. aasta jaanuaris lõppenud konsultatsiooni tulemustele, palus valitsus WRC-l koostada tegevusjuhend. See on üks [riiklikus kaugtöö strateegias](#)<sup>34</sup> sisalduvatest meetmetest.

**Portugalis** toimus arutelu õiguse üle mitte olla kättesaadav juba enne pandeemiat ja on sellest ajast alates intensiivistunud, kuigi seadusandlik reform on toppama jäänud. 2020. aasta juulis toimus opositsioonirühma juhtimisel parlamentaarne arutelu uue kaugtööd käsitleva seaduse üle. Kavandatav seadus keskendus õigusele mitte olla kättesaadav, muude psühhosotsiaalsete riskide ennetamisele (töö- ja eraelu konflikt, isoleeritus), eraelu puutumatusel ja palgaaspektidele. Kuigi seadust vastu ei võetud, siis poliitiline arutelu erakondade, sotsiaalpartnerite, valitsusväliste organisatsioonide ja ekspertide vahel jätkub. Teadlikkuse suurendamine psühhosotsiaalsete riskide puhul, mis on seotud nn püsiva kättesaadavusega, on samuti paljudes teistes riikides toimuvate poliitiliste arutelude ja kollektiivläbirääkimiste teemaks.

**Õigus kaugtööle** on olnud **Saksamaal** korduvate arutelude teema ja see on muutunud olulisemaks pärast pandeemia puhkemist. 2020. aasta lõpus tegi tööministeerium ettepaneku kehtestada [mobiilse töö seadus](#),<sup>35</sup> mis sisaldas õigust kaugtööle 24 tööpäeva aastas (viiepäevane nädal). Selle seaduseelnõu puhul ei saavutanud suures koalitsioonivalitsuses kristlike demokraatide tugeva vastuseisu tõttu sotsiaaldemokraatide ja kristlike demokraatide vahelist konsensust. Seda kritiseerisid laialdaselt ka tööandjate organisatsioonid. On ette valmistatud teine eelnõu ja toimub selle arutelu. Uues eelnõus sätestatakse, et töötajad võivad taotleda kaugtööd, kuid eelnõus ei ole tööandjale sellekohaseid seadusandlikke õigusi. Tööandja võib taotluse praktilistel põhjustel tagasi lükata, kuid peab keeldumist selgitama. Kuigi arutelu on käimas, väärrib märkimist, et selle seaduse eesmärk on reguleerida mobiilset töökorraldust terviklikul viisil, et ületada lõhe seadusandlusega määratletud kaugtöö ja kollektiivläbirääkimistega reguleeritud mobiilse töö vahel.

**Luksemburgis** arutati õigust kaugtööle kolmepoolsete konsultatsioonide käigus enne uue, kaugtööd käsitleva lepingu vastuvõtmist 2020. aastal. Arutelu ajendiks oli [kodanike petitsioon](#)<sup>36</sup>, milles nõuti õigust kaugtööle, mida parlamendiliikmed arutasid. Leping ei sisaldanud siiski kaugtöö tunnustamist õigusena, säilitades seega vabatahtlikkuse põhimõtte. Teistes riikides ei arutata mitte õigust kaugtööle, vaid töötajate õigust taotleda kaugtööd. Nii on see **Iirimaa**, kus Iirimaa ametiühingute kongress on kutsunud valitsust üles lisama õiguse taotleda paindlikku töökorraldust, sealhulgas kaugtööd. Uus [riiklik kaugtöö strateegia](#)<sup>37</sup> toetab seda üleskutset ja selles kutsutakse üles võtma vastu õigusakte, et anda töötajatele õigus taotleda kaugtööd.

<sup>34</sup> Iirimaa ettevõtlus-, kaubandus- ja tööhõiveministeerium, kaugtöö tegemine Riiklik kaugtöö strateegia

<sup>35</sup> Tschierse, K. (2020, 10. oktoober) Kas vajame õigust töötada kodus? DW. Kättesaadav aadressil: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

<sup>36</sup> Montaigu, G. (2020, 10. oktoober) Luxembourg: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Avaldatud aadressil <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-n-y-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

<sup>37</sup> Iirimaa ettevõtlus-, kaubandus- ja tööhõiveministeerium, kaugtöö tegemine: Riiklik kaugtöö strateegia

**Sloveenia** õigusreformiga nähakse ette uue klausli lisamine, mis võimaldaks lastega töötajatel ja hooldajatel taotleda paindlikku töövormi, sealhulgas kaugtööd. Tööandja peab töötaja taotlust hindama ja keeldumise või edasilükkamise korral selgitama selle otsuse põhjuseid.

**Itaalia** järgib haldusasutustes teistsugust lähenemisviisi, mis seisneb nutika töö laiendamise soodustamises iga-aastaste töökorralduskavade kaudu. Uue seadusega sätestatakse konkreetsed eesmärgid: 30% kuni vähemalt 60% töötajatest peaksid kasutama nutitööd, kui nad seda taotlevad.

Enamik õiguslikke muudatusi sisaldab uusi töötervishoiu ja -ohutuse **sätteid**. **Läti** töötaja kaitse seaduse muudatusega täpsustatakse tööandjate ja töötajate vastutust ja kohustusi. Kuigi tööandja jääb vastutavaks töö ning tööohutuse ja -tervishoiu eest, peab töötaja riskide hindamisel tegema tööandjaga koostööd. Riskide hindamisse kaasatakse töötaja (või usaldusväärse isiku) esindaja.

Nagu on täheldatud tekstikastis 4, võetakse **Hispaanias** uute õigusaktidega terviklik lähenemisviis ohutuse ja tervishoiu küsimustele, sh ergonomilistele, psühhosotsiaalsetele ja korralduslikele aspektidele. Tööandja on kohustatud viima läbi kaugtöökoha (nt kodu või alternatiivne koht) riskianalüüsi ja teavitama töötajat olemasolevatest riskidest. Tööalaste riskide kohta teabe saamiseks võib ettevõtte (või töötervishoiu ja -ohutusega seotud teenus) külastada kaugtöötaja valitud töökohta (kuigi ainult kaugtöötaja loal, kui ta on kodus). Kui luba ei anta, tuleks riskianalüüs läbi viia kaugtöötajalt kogutud teabe põhjal kooskõlas ennetustegevuse juhendiga. Samuti peab tööandja võtma kaitsemeetmeid, et toetada eriti haavatavaid töötajaid, näiteks rasedaid töötajaid.

**Luksemburgis** sätestatakse uue regulatsiooniga, et kaugtöötajad võivad taotleda, et ettevõtte töötervishoiuteenus kontrolliks nende valitud töökohta, kuid tööandjal ei ole õigust teha kohapealset kontrolli. Ohutust ja tervishoidu käsitlevad sätted on oluline aspekt kõigis riikides, kus seadusandlus on läbivaatamisel. Lisaks tuleb märkida, et **Taani** näib olevat ainus Põhjamaa, kus kaugtöö üle käib laialdane arutelu; sealhulgas kutsutakse muutma kodus ekraanitöö suhtes kohaldatavaid ohutus- ja tervishoiusätteid. Üks eesmärk on, et kodutööd oleks võimalik teha ulatuslikumalt, enne kui hakatakse kohaldama konkreetseid ohutus- ja tervishoiunõudeid.

Lõpetuseks on **Hispaania** ja **Slovakkia** õigusreformides käsitletud ka tööandja kohustust hüvitada **kaugtööga seotud kulud** (internetiühendus ja side, materjalid jne). Luksemburgis on uues määruses täpsustatud, et tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe peab sisaldama kõiki kaugtöö kulude hüvitamisega seotud makseid ning et tööandja peab tagama kaugtöötajatele vajalikud **seadmed** ja nende eest tasuma.

Käesoleva osa lõpetuseks tuuakse esile mõned eespool nimetatud uue sektoriülese kaugtöölepingu uuenduslikud aspektid **Prantsusmaal**:

- Kaugtöövõime: kaugtöö korralduse laiendamise hõlbustamiseks peaksid tööandjad määrama kindlaks kriteeriumid, mis on vajalikud „kaugtööd võimaldavate“ töökohtade kindlakstegemiseks. Seda kindlaksmääramist tuleks arutada töötajate esindusorganitega, kui need on olemas, või otse töötajatega.
- Kaugtöö sagedus: sagedus määratakse kindlaks tööandja ja töötaja vahelise kokkuleppega, mis põhineb rakendataval töökokkuleppel või -hartal. Tööandjad peaksid siiski tagama piisava tasakaalu kaugtöö ja kohapealse töö vahel, et säilitada sotsiaalne sidusus ja vältida organisatsioonilisi häireid.
- Riskianalüüs: kaugtöö tuleb lisada ettevõtte kohustuslikusse riskianalüüsi, pöörates erilist tähelepanu riskidele, mis on seotud eraldatuse ja digitaalsete vahendite kasutamisega.
- Koolitus: kokkuleppes rõhutatakse juhtide ja juhtimisahela põhirolli kaugtöö rakendamisel, mis põhineb vahetu juhi ja töötaja usaldussuhtel, selgete eesmärkide seadmisel ja töötaja sõltumatusel. Sellega seoses soovitatakse selles juhtidele, kaugtöötajatele ja kohapealsetele

töötajatele koolitust selle kohta, kuidas kohandada tööülesandeid kaugtööle; kuidas arendada kaugtöötajate autonoomiat; kuidas tööpäeva etappide kaupa üles ehitada; kuidas järgida tööalaseid õigusakte ja õigust mitte olla kaugtöö kontekstis kättesaadav; kuidas reguleerida digitaalsete vahendite kasutamist; ning kuidas seada eesmärges rühmas, mis ühendab kaugtööd ja kohapealset tööd.

## 5 Kokkuvõtvad märkused

ELi raamkõrvalduste kaugtöö kohta (2002) on peamine võrdlusalus kaugtööd käsitlevate riiklike õigusaktide ja kollektiivläbirääkimiste jaoks enamikus ELi liikmesriikides. See hõlmab kaugtöö määratlust (töökorraldus, mille puhul töötaja kasutab IKT-seadmeid töö tegemiseks väljaspool ettevõtte ruume, kui seda tööd oleks saanud teha ettevõtte ruumides) ja selle põhiaspektide reguleerimist: vabatahtlikkus nii töötajate kui ka tööandjate jaoks; tagasipööratavus; võrdne tööhõive, koolitus ja kollektiivsed õigused; andmekaitse; eraelu puutumatuse austamine; ning tööandjate vastutus tööohutuse ja tervishoiu eest.

ELi liikmesriikides reguleeritakse kaugtööd kas seaduse või sotsiaalse dialoogi ja kollektiivläbirääkimistega. Enamikus ELi riikides kasutatakse mõlemat tüüpi õigusnorme (kuigi nende reguleerimisala ja osatähtsus on erinev) ja need täiendavad üksteist. Riigi või töösuhetes osalejate roll kaugtöö reguleerimisel on erinev ja sõltub osaliselt riiklike institutsioonide töösuhete traditsioonidest

Enne COVID-19 puhangut võis üldiselt eristada kaht peamist rühma:

- riigid, kus on olemas legaaldefiniitsioon ja konkreetsed õigusaktid kaugtöö kasutamise kohta (töökorraldus, töötingimused jne), mis on kehtestatud tööseadustikus või sellega seotud õigusaktides (Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Hispaania, Saksamaa, Eesti, Prantsusmaa, Kreeka, Ungari, Horvaatia, Itaalia, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia, Slovakkia);
- riigid, kus puuduvad legaaldefiniitsioon ja konkreetsed kaugtööd käsitlevad õigusaktid või kus kaugtöö korraldust käsitletakse erinevates andmekaitset, ohutust ja tervishoidu või tööaega käsitlevates õigusaktides (Austria, Küpros, Taani, Soome, Iirimaa, Läti, Rootsi).

Võttes aluseks ELi raamlepingu, võib peamised reguleeritud uuenduslikud aspektid kokku võtta järgmiselt:

- regulaarne ja juhuslik kaugtöö: ELi raamleping hõlmab ainult regulaarset kaugtööd (vähemalt üks päev nädalas). Ajutine kaugtöö on aga kujunenud valdavaks kaugtöö vormiks (see tähendab vähem kui 20% tööajast ja/või mitte järgides kindlat mustrit). Riiklikud lähenemisviisid on erinevad.
- Mõned riigid on muutnud kaugtöö legaaldefiniitsiooni, et see hõlmaks mistahes intensiivsust (nt Prantsusmaa); teised riigid on kehtestanud teistsugused määratlused ja eeskirjad regulaarse ja ajutise kaugtöö jaoks (nt Belgia).
- Õigus mitte olla kättesaadav: ELi raamlepingus on sätestatud, et kaugtöötajad peaksid juhtima oma tööaja korraldust siseriiklike õigusaktide ja kollektiivläbirääkimiste piires. Ettevõtete või klientide pideva kättesaadavuse ootused on sundinud mõnda riiki reguleerima õigust mitte olla kättesaadav, mis hõlmab kokkulepet tööaja jaotamise, kättesaadavuse piiramise ja puhkepauside kohta.
- Õigus kaugtööle: isegi kui vabatahtlikkuse põhimõte säilib, on mõned riigid reguleerinud kaugtöö taotlemise õigust (nt Prantsusmaa või Madalmaad, kus töötajatel on õigus saada ettevõtte keeldumise korral kirjalik selgitav vastus) või rakendanud töö- ja eraelu tasakaalu toetamiseks teatavate rühmade erikohtlemist (nt Saksamaa).



- Tööohutust ja -tervishoidu käsitlevate õigusaktide erisätted, millega arendatakse ELi raamlepingu üldist lähenemisviisi: reguleerimine selles valdkonnas erineb. Mõnes riigis on õigusaktides sõnaselgelt mainitud tööandjate kohustust viia läbi riskianalüüs ja teavitada töötajaid, kuigi riskianalüüsi menetlused on erinevad ning mõnes riigis piirab õigus eraelu puutumatusel tõsiselt tööandjaid (sellistel juhtudel põhineb riskianalüüs kaugtöötaja esitatud teabel). Samuti on erinevad käsitletavat tööohutuse ja -tervishoiu riskid. Mõned riigid on välja töötanud õigusaktid, et hinnata ja ennetada konkreetseid psühhosotsiaalseid riske, nimelt isoleerimist, töökonflikte ja stressi. Lõpuks on tööandja vastutus tööõnnetuste eest delikaatne valdkond ja siseriiklikud eeskirjad on siinkohal väga erinevad.

Alates COVID-19 pandeemia puhkemisest on valitsused võtnud mitmesuguseid ajutisi meetmeid kaugtöö kui ennetava meetme edendamiseks või nõudmiseks, et piirata COVID-19 levikut. Samal ajal rõhutavad EU-OSHA riiklikud koordinatsioonikeskused, et pandeemia on suurendanud teadlikkust tööohutuse ja tervishoiu küsimuste olulisusest nii tööandjate ruumides kui ka muudes kohtades. Üldised suunised pandeemia leviku tõkestamiseks töökohal on ühendatud konkreetsemate suuniste ja vahenditega, et hõlbustada üleminekut turvalisele kaugtööle, pidades silmas, et paljudel ettevõtetel ja kaugtöötajatel ei olnud selle töökorraldusega varasemaid kogemusi.

Lisaks on ulatusliku ja pikaajalise kaugtöö kogemus enamikus riikides soodustanud muudatusi õigusaktides ja aruteludes, mille eesmärk on kaugtöö reguleerimist COVID-19 järgse stsenaariumi korral paremini kohandada. Aruande koostamise ajaks (märts 2021) on viis riiki (Itaalia, Luksemburg, Läti, Slovakkia ja Hispaania) rakendanud õiguslikke muudatusi, samas kui õigusaktid on läbivaatamisel paljudes teistes riikides (Austria, Belgia, Küpros, Horvaatia, Ungari, Iirimaa, Saksamaa, Madalmaad, Malta, Poola, Portugal ja Sloveenia). Kaugtööd käsitlevad õiguslikud muudatused ja poliitilised arutelud hõlmavad nelja peamist aspekti: (1) kaugtöö õiguslik leaaldefiniitsioon (sh regulaarse ja ajutise kaugtöö eristamine), (2) õigus mitte olla kättesaadav, (3) õigus kaugtööle ning (4) tervishoiu ja -ohutuse sätteid. Need järgivad suundumusi, mis olid olemas juba enne pandeemiat.

Seevastu ei ole kaugtöö kogemus pandeemia ajal toonud Põhjamaades kaasa õiguslikke muudatusi ega poliitilisi arutelusid. Ajutise kaugtöö rakendamine individuaalsete ja mitteametlike kokkulepete kaudu põhineb traditsiooniliselt eneseregulatsioonil, mis ei sisalda konkreetseid juhtimispiiranguid, vaid tugineb tööandjate ja töötajate vahelisele usaldusele (nn vastutusvabaduse põhimõte). See lähenemisviis näib olevat pandeemia ajal tõhus. Taani on ainus Põhjamaa, kus kaugtöö üle käib laialdane arutelu; sealhulgas kutsutakse muutma kodus ekraanitöö suhtes kohaldatavaid ohutus- ja tervishoiusätteid. Arutelu näib siiski olevat kooskõlas suurenenud eneseregulatsiooniga: üks eesmärke on, et kodus töötamine peaks olema võimalik suuremas ulatuses enne konkreetsete tervishoiu ja tööohutuse nõuete kohaldamist.

## 6 Viited

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s,mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: [https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view) (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

*Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

**Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA)**

aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Amet kogub, töötab välja ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut ohutus- ja tervise teavet ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv amet ühendab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialiste Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

**Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet**

Santiago de Compostela 12 (5. korrus)

48003 Bilbao, Hispaania

Tel: +34 944794360

Faks : +34 944794383

E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>