



Kaugtöö COVID-19 pandeemia ajal: riskid ja ennetusstrateegiad

Kirjandusülevaade

Koostajad: Andrea Broughton, direktor, Ecorys; Mario Battaglini, teadusjuht, Ecorys.

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 – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA).

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

Tasuta infotelefon (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Teatud mobiilsideettevõtted ei võimalda helistada 00 800-numbritele või on need kõned tasulised.

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

Luxembourg, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2021

ISBN: 978-92-9479-540-3

doi:10.2802/843915

© Kaanepildid vasakult paremale: <https://www.freepik.es/fotos/ordenador>; arvutifoto, mille on loonud freepik; <https://www.freepik.es/fotos/ordenador> arvutifoto, mille on loonud freepik – <http://www.freepik.es>

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2021

Paljudamine on lubatud algallikale viitamisel.

Sisukord

Jooniste ja tabelite loetelu	4
1 Sissejuhatus	5
2 Kaugtöö: määratlus, soodustavad tegurid ja levimus.....	5
2.1 Kaugtöö määratlus.....	5
2.2 Kaugtööd soodustavad tegurid.....	6
2.3 Kaugtöö levimus	8
3 Tervis ja ohutus töökohal.....	10
3.1 Ülevaade.....	10
3.2 Kaugtöö ning tööohutus ja töötervishoid	12
3.3 COVID-19: kaugtöö ning töötervishoid ja tööohutus	12
4 Reguleerimise liigid ja tasandid	13
4.1 Õigus mitte olla kättesaadav	14
5 Näited ettevõtete töötervishoiu ja tööohutuse tavadest seoses kaugtööga	16
5.1 Kaugtööleping kontsernis Orange (Prantsusmaa)	19
5.2 Kaugtöö ja heaolu Netgurus (Poola)	19
5.3 Gozo kaugtöökava (Malta).....	20
5.4 Kaugtöö pangandussektoris (Hispaania).....	20
5.5 Kaugtöö pandeemia ajal Credito Cooperativo pangas (Itaalia).....	21
5.6 Kaugtöö ettevõttes Acciai Speciali Terni (Itaalia)	21
5.7 Rahaline toetus kaugtöötajatele (Rumeenia)	22
5.8 Tootlikkuse ja heaolu suurendamine ettevõttes Merck Serono (Itaalia).....	22
5.9 Kaugtöö rahalise toetuse kava (Malta)	22
5.10 Üleminek kaugtööle avalike teenuste valdkonnas (Portugal).....	23
5.11 Kaugtööleping kontsernis Suez (Prantsusmaa)	24
6 Kaugtöötajate tööohutuse ja töötervishoiu edendamine ja kaitsmine	24
6.1 Mis toimib?.....	24
6.2 Peamised lahendamist vajavad probleemid	26
6.3 Pandeemiajärgne tulevik	27
7 Appendix: Sources and further reading	28
7.1.1 Literature on teleworking	28
7.1.2 Literature on MSDs.....	28
7.1.3 Literature on psychosocial risks.....	29
7.1.4 Literature on psychosocial risks and MSDs.....	29
7.1.5 Literature on the right to disconnect	29
7.1.6 Teleworking and COVID-19 literature.....	30
7.1.7 Literature on work-life balance.....	30
7.1.8 General studies, based on scientific papers and reports	31

Jooniste ja tabelite loetelu

Joonis 1. Kaugtööd soodustavad tegurid	8
Joonis 2. Ettevõtted, mis kasutavad kaugtööd kodunt, riikide kaupa, 2019 (%)	9
Tabel 1. Tööga seotud stress ja psühhosotsiaalsed tegurid töökohal	11
Tabel 2. Töötervishoiu ja tööohutuse ning kaugtööga seotud kollektiivlepingute üksikasjad	17

1 Sissejuhatus

Kaugtöö on juba mitu kümnendit olnud töömaailma osa, sest tänu infotehnoloogia arengule on töötamine mujal kui tööandaja ruumides muutunud üha tavalisemaks. Samal ajal on kasvanud organisatsioonide ja töötajate nõudlus kaugtöökorralduse järele, sest kaugtöö eeliseid tajuvad nii tööandjad kui ka töötajad. Need eelised kuuluvad suuresti paindlikkuse ja kulude kokkuhoiu kategooriatesse. Kaugtööga kaasnevad siiski ka võimalikud riskid organisatsioonidele ja töötajatele seoses võimaliku negatiivse mõjuga tootlikkusele, kaugtöö kestlikkuse probleemidega ning võimaliku mõjuga töötajate füüsilisele ja vaimsele tervisele ning heaolule.

Koroonaviirushaigus-19 (COVID-19) pandeemia ja rahvatervise meetmed, mida rakendatakse alates 2020. aasta märtsist vastusena pandeemiale, on olnud kaugtöö põhitegur kogu Euroopas ja mujal maailmas. Kaugtööl töötavate inimeste arv suurenes massiliselt peaaegu üleöö, kuna riikide valitsused soovitasid võimaluse korral töötada kodunt, et püüda viiruse levikut piirata. Selle tulemusena on väga palju kontoritöötajaid Euroopa Liidus (EL) teinud üle aasta enamiku ajast kodunt kaugtööd. See on olnud keeruline organisatsioonidele, eelkõige neile, kes pidid suhteliselt lühikese aja jooksul ja enneolematu ulatuses tagama, et töötajatel oleks juurdepääs tehnoloogiataristule, et võimaldada neil püsivalt kaugtööd teha. Lisaks on organisatsioonidel olnud vaja tagada, et töötajatel oleks juurdepääs ressurssidele, sealhulgas ergonomilistele seadmetele, et hoida end füüsiliselt tervena, ning juurdepääs organisatsioonilistele protsessidele, et hoida töötajaid ühendatuna, motiveerituna ja tootlikuna. See on olnud veel keerulisem, kuna kaugtöö pandeemia ajal süvendab isoleeritust ja läbipõlemise riski, sest inimesed ei ole sageli saanud oma kodunt lahkuda liikumiskiirangute ja liikumiskeelu tõttu.

Sellegipoolest on õppimine organisatsioonide saadavast kogemusest tervise- ja ohutusprobleemide lahendamisel sellel pikenenud kaugtööperioodil kasulik ka pärast COVID-19 pandeemiat. Kuigi eeldatakse, et see peaks lähikuudel vaibuma, on käesoleva ülevaate kirjutamise ajal selge, et selle kestva mõju hõlmab püsinihet kaugtöö määra suurenemise suunas ning suuremat paindlikkust seoses töökorralduse ja töökohaga.

Selles artiklis käsitletakse põhiküsimusi, mis on seotud kaugtöö määratlusega, misjärel vaadeldakse kaugtöö põhitegureid ja selle määra ELis. Seejärel antakse ülevaade töötervishoiu ja tööohutuse probleemidest, misjärel uuritakse probleeme, mis on konkreetset seotud kaugtööga. Samuti vaadeldakse, kuidas COVID-19 pandeemia on mõjutanud kaugtöötajate tervist ja ohutust.

Seejärel uuritakse artiklis kaugtöö suhtes asjakohaseid reguleerimise eri liike ja tasandeid. Eraldi tähelepanu pööratakse ka õigusele mitte olla kättesaadav. Seejärel vaadeldakse mõningaid näiteid ettevõtetes tööohutust ja töötervishoidu ning kaugtööd reguleerivatest lepingutest ELis. Lõpuks esitatakse mitu järeldust seoses sellega, mis aitab edendada ja kaitsta kaugtöötajate töötervishoidu ja tööohutust, peamiste lahendamata probleemide ja pandeemiajärgse tulevikuga.

Lisas on esitatud asjakohased allikad ja lisamaterjal.

2 Kaugtöö: määratlus, soodustavad tegurid ja levimus

2.1 Kaugtöö määratlus

Et mõista töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi, mis on asjakohased kaugtöö korral, on oluline määratleda, mida kaugtöö tähendab. Kuigi puudub kaugtöö universaalne määratlus, määratletakse Euroopa valdkonnaüleste sotsiaalpartnerite 2002. aasta raamlepingus kaugtöö kohta kaugtöö kui töölepingu/töösuhte raames infotehnoloogia abil töö korraldamise ja/või tegemise viis, mille korral töö, mida saaks teha ka tööandja ruumides, toimub korrapäraselt väljaspool neid ruume (Euroopa Ametiühingute Keskliit, 2002). Samuti märgitakse selles kokkuleppes, et allakirjutatud pooled käsivad kaugtööd ühe viisina tööandjate jaoks moderniseerida töökorraldust, parandada töötajate töö- ja eraelu tasakaalu ning saavutada suurem autonoomia töökohal.

Loomulikult on kaugtöö oluliselt arenenud kokkuleppe sõlmimisele järgnenud kahe aastakümne jooksul. See areng on olnud kooskõlas tehnoloogia arenguga, mis on lisanud kaugtöö uutesse tööviisidesse ja viimasel ajal digimajandusse. See on võimaldanud mitmesuguseid kaugkoostöö vorme. Sellest

tulenevalt märgiti Euroopa Komisjoni 2008. aasta aruandes sotsiaalpartnerite 2002. aasta lepingu rakendamise kohta (Euroopa Komisjon, 2008), et on olemas kohaldamisala kaugtöö mõiste laiemaks määratluseks.

Hiljuti lisati mõistete arutelule Eurofoundi ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 2017. aasta ühine uuringuaruanne (Eurofound ja Rahvusvaheline Tööorganisatsioon, 2017), märkides, et kaugtöö praktikas on mitu tööviisi:

- kaugtöötajad, kes töötavad korrapäraselt kodunt;
- kaugtöötajad, kes töötavad aeg-ajalt väljaspool tööandja ruume;
- väga liikuvad kaugtöötajad, kes töötavad eri kohtades, sealhulgas kodunt.

Kaugtöötajate tervise- ja ohutusvajaduste arvestamisel on kasulik meeles pidada seda liiki määratlusi ja kaugtöötavasid. Samuti on kasulik eeldada, et kaugtöö määratlus võib muutuda tulevikus kooskõlas tehnoloogia arenguga.

2.2 Kaugtööd soodustavad tegurid

Suur osa kaugtööd käsitlevast kirjandusest kirjeldab kaugtööd kodunt töötamisena, kuigi kaugtöö hõlmab tegelikult üksnes töötamist väljaspool tööandja ruume info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) abil (Chung, 2018; Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcés, 2020). Põhitegureid on kokku kaks. Esiteks areneb kaugtöö jätkuvalt koos IKT arenguga, mis on üks kaugtööd soodustavaid põhitegureid. Personaalarvutid võimaldavad üksikisikutel töötada mujal kui tööandja ruumides ning suhelda töökaaslastega korrapäraselt vastavalt vajadusele. Kaugtöötamise määr on kiiresti kasvanud viimastel aastatel, sest virtuaalsed privaatvõrgud (VPN) ja üha keerukamad sidemehhanismid, sealhulgas spetsiaalselt kaugtöö- ja koostööpõhiseks kontoritööks kavandatud tarkvarapaketid, on muutunud levinumaks. Selle näiteks on videokonverentside hiljutine areng ja laialdane kasutamine, mis võimaldab üksikisikutel üksteisega kiiresti, lihtsalt ja tõhusalt suhelda, et jagada teavet ja dokumente. Teiseks on pandeemial ja sellele reageerimiseks võetud rahvatervisemeetmetel olnud suur mõju kaugtöö määrale, korrapärasusele ja asukohale, kusjuures keskne tunnus on kodunt töötamine.

Lisaks IKT-le ja COVID-19 pandeemiale on olulised tegurid ka suurenenud nõudlus üksikisikute ja organisatsioonide poolt, mis on seotud kaugtöö tajutava kasuga. Mitmes uuringus on uuritud kaugtööd võimaldavaid põhitingimusi, millest kõige põhjalikum on Baruchi ja Nicholsoni (1997) uuring, milles tuuakse välja neli kaugtööd toetavat tegurit. Esiteks märgitakse selles, et kaugtöö sõltub töö liigist ja sellest, kas see sobib oma olemuselt kaugtööks. Näiteks ei sobi kaugtöö tegemiseks rollid, mis nõuavad vahetut suhtlemist klientidega või muud liiki füüsilist kohalolekut. Sellele tuginedes märgivad Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcés (2020), et kontoritöötajate töökohti on kaugtööks lihtsam kohandada. Tuleb siiski märkida, et COVID-19 pandeemia põhjustas kaugtööks sobivate töökohaliikide läbivaatamist ja nende arvu suurenemist (Sostero jt, 2020).

Töötajate nõudlust kaugtöö järele mõjutavate tegurite keskmis on suurema paindlikkuse loomine töö asukoha ja tööaja korralduse osas, mis aitab parandada kõigi töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. See on eriti oluline hoolduskohustustega isikute puhul. Kaugtöötajatel on ka suurem otsustusõigus oma tööaja tegeliku korralduse üle, mis annab neile tööpäeval suurema paindlikkuse, näiteks võimaldab neil asju ajada. Vähenenud pendelrändega võivad töötajad mitu tundi nädalas ning see võib avaldada positiivset mõju ka tervisele, sest pendelränne võib olla stressirohke ja väsitav. Pendelrände taseme vähendamise lisaeelis COVID-19 pandeemia ajal on viiruse või muude nakkushaigustega nakatumise tõenäosuse vähenemine.

Baruch ja Nicholson (1997) märgivad, et teine tegur, mis mõjutab töötajate nõudlust kaugtöö järele, on üksikisikute isiksus ja konkreetne olukord. See, mil määral üksikisik osaleb kaugtöös, sõltub sellest, mil määral ta tunneb, et see on kasulik tema konkreetsetes olukorras. Mõni inimene töötaks pigem koos muude töökaaslastega, samas on teine rahul kaugtööga ja võib seda eelistada.

Baruchi ja Nicholsoni (1997) sõnul on kolmas tegur üksikisikute konkreetne isiklik ning kodune ja perekondlik olukord. See võib hõlmata selliseid küsimusi nagu kodukeskkonna sobivus kaugtööks seoses spetsiaalse ruumiga ja see, kas katkestusi saab piirata või mitte. See on seotud ka muude kohustuste, sealhulgas hoolduskohustuste ühildamisega. Suurem paindlikkus võiks olla eriti kasulik

naistele riikides, kus on rohkem soopõhiseid norme seoses kodutööga ja sellest tulenev ebaproportsionaalne koormus naistele seoses mitteametlike hoolduskohustuste jaotusega kodus (Messenger 2019, Eurofound 2018). Kaugtöö võib hõlbustada ka puuetega inimeste osalemist tööturul, sest see aitab ületada mitmeid osalemistakistusi, näiteks ei ole nad kohustatud kontorisse sõitma (Eurofound, 2020b).

Tööandjate jaoks tähendab parem töö- ja eraelu tasakaal tõenäoliselt seda, et suurenevad töötajate kaasatus ja lojaalsus, mis omakorda vähendab tööjõu voolavust ning suurendab tootlikkust ja innovatsiooni. Sellel on otsene mõju kuludele seoses värbamise ~~en~~ vähenemisega, töölevõtmiseks kuluv aeg on lühem ning vähem aega kaotatakse, oodates kuni uued töötajad saavutavad oma ülesannete täitmisel vajaliku kiiruse. Lisaks on uuringud näidanud juba kaua¹, et kaugtöötajatel on sageli paremad tulemused kui nende kontorist töötavatel töökaaslastel, tuginedes nii nende enda kui ka juhi hinnangule. See tähendab, et tootlikkuse kasvu saab seostada kaugtööga. Kaugtöö võimaldab tööandjatel kasutada igat liiki inimeste, sealhulgas hoolduskohustustega ja puuetega inimeste andeid, nagu eespool märgitud.

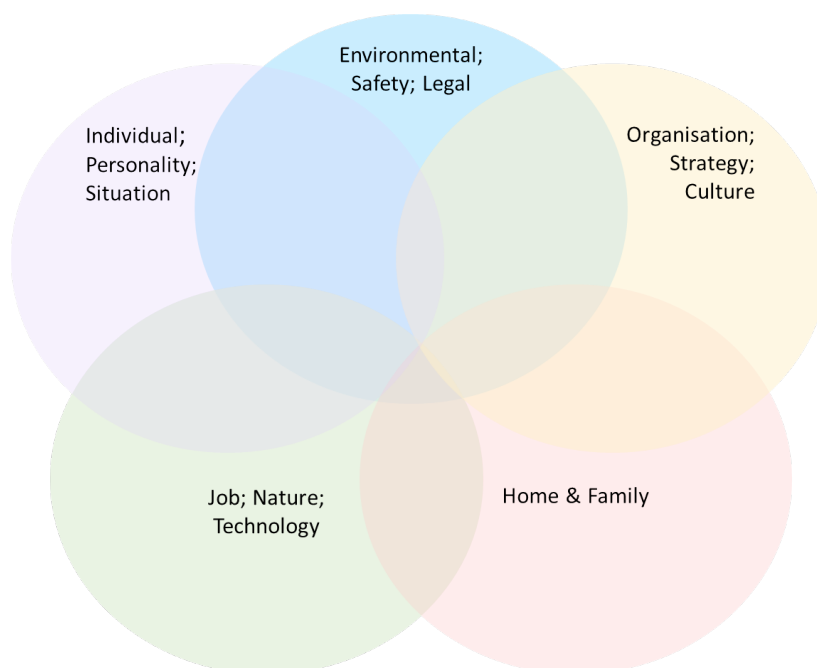
Organisatsioonilised tegurid, näiteks strateegia ja kultuur, on neljas komponent, mis on samuti oluline. Baruchi ja Nicholsoni (1997) sõnul võivad kõrgema juhtkonna hoiakud tugevalt mõjutada kaugtöö aktsepteerimise taset organisatsioonis, eelkõige vahetute juhtide suhtumine, kellel on sageli volitused kiita heaks või keelata üksikute töötajate või rühmade juurdepääs kaugtööle. Siiski võib juhtkond tervikuna sageli kaugtööd vastustada, sealhulgas sellistes organisatsioonides, kus on olemas kaugtöö poliitika. Peale selle võib vahetutel juhtidel olla raske usaldada töökaaslast, et nad töötavad, kui juhid ei saa neid kontorist näha, ning nad võivad tunda, et nad kaotavad juhtimiskontrolli töökaaslaste üle, kuigi see on väiksem probleem tulemuspõhise töö korral.

Ettevõtte tasandi meetmed, mille eesmärk on muuta ettevõtte kultuuri ja koostöö tegemist vahetute juhtidega, võivad olla mõjusad usalduse loomisel. Samuti on äärmiselt oluline koolitada vahetuid juhte, et nad saaksid tõhusalt lahendada kaugtööga seotud probleeme. Kaugtöö oluline kasv COVID-19 pandeemia ajal on tõestanud, et töötajatel on võimalik töötada kodunt tootlikult ja tõhusalt. Tööandjad mõistavad nüüd seda ja võivad pandeemiajärgses maailmas valida teistsuguse töökorraldusraamistikku, kus kaugtöö on tavalisem (Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus, 2020). Nii saaksid tööandjad vähendada oluliselt kulusid, vähendades kontoripinda või võimaluse korral loobuda kontoriruumidest täielikult. Pandeemiajärgse maailma tööandjad võivad otsustada vähendada ka vahetu kohalolekuga koosolekute arvu, et vähendada sõidukulusid. Oluline tegur on ka tehnoloogia kasutamise ulatus ja võimekus organisatsioonis.

Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcés (2020) lisisid hiljuti Baruchi ja Nicholsoni väljatöötatud raamistikku (1997) viienda teguri, mis on seotud kaugtöö keskkonnamõjuga seoses pendelrände madalama taseme ning ohutuskalutlustega terrorirünnakute, loodusõnnetuste või terviseohu hoiatuste tõttu, sest kaugtöö võimaldab töötajatel tööd jätkata. Joonisel 1 on kaugtööd soodustavad tegurid.

¹ Näiteks Baruch, Y. (2020), „Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers“ (Kaugtöö: eelised ja puudused, nagu neid tajuvad spetsialistid ja juhid), *New Technology, Work and Employment*, 15, lk 34–49.

Joonis 1. Kaugtööd soodustavad tegurid



Enviromental; Safety; Legal	Keskkond, ohutus, õigusaspektid
Organisation; Strategy; Culture	Organisatsioon, strateegia, kultuur
Home & Family	Kodu ja perekond
Job; Nature; Technology	Töö, loodus, tehnoloogia
Individual; Personalty; Situation	Üksikisik, isiksus, olukord

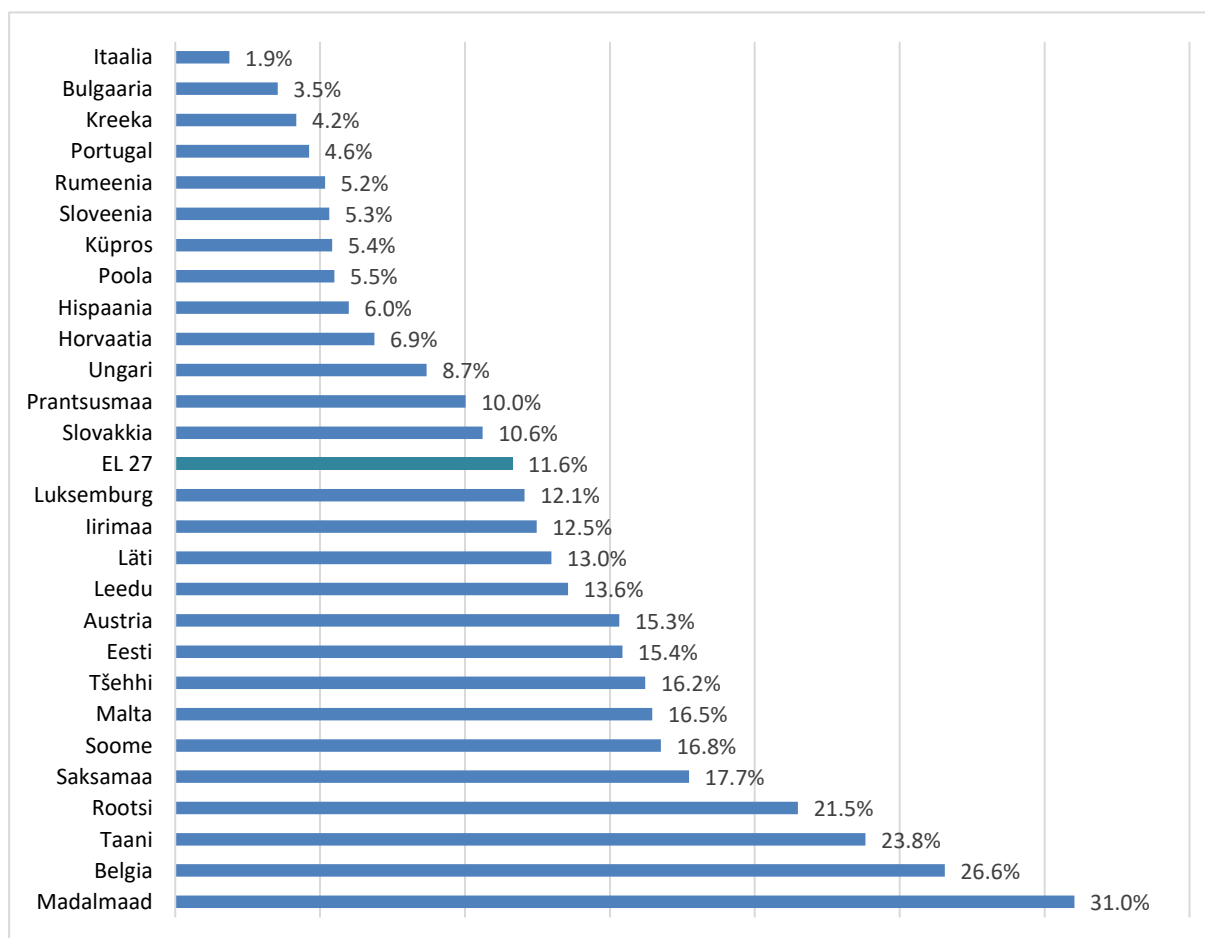
Allikas: kohandatud allikast Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcés (2020), litsentsitud CC BY 4.0. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Algne joonis põhineb Baruchi ja Nicholsoni (1997) raamistikul.

2.3 Kaugtöö levimus

Kaugtöö algas 1970. aastatel koos uute info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate tekkega ning on kasvanud järgmise viie kümnendi jooksul (Messenger, 2019). Kaugtöö määr on riigiti erinev, kuid see on märkimisväärne mõnes ELi liikmesriigis, eelkõige Põhjamaades ja Madalmaades, samuti Jaapanis ja USAs (Messenger, 2019). ELis tervikuna töötas 2019. aastal Euroopa tööjõu-uuringu andmetel 3,1% 15–64-aastastest töötajatest tavaliselt kodunt.

Joonisel 2 on andmed kodunt kaugtööd rakendavate asutuste protsendi kohta ELi liikmesriikides. See põhineb EU-OSHA uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuringu (ESENER) andmetel ning näitab 2019. aastal enne pandeemia puhkemist olnud olukorda. Joonisel on selgelt näha suur varieeruvus kodunt tehtava kaugtöö määras, mis ulatus 31%-st Madalmaades, 26,6%-st Belgias ja 23,8%-st Taanis kuni 1,9%-ni Itaalias, 3,5%-ni Bulgaarias ja 4,2%-ni Kreekas. ELi keskmine oli 11,6%. Tuleb märkida, et Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) teeb jätkuvat uuringut, et anda ülevaade kaugtööst Euroopas, tuginedes ESENERi andmete analüüsile (EU-OSHA, 2021).

Joonis 2. Ettevõtted, mis kasutavad kaugtööd kodunt, riikide kaupa, 2019 (%)



Allikas: uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuring (ESENER), 2019.

Üldiselt on kaugtöö määr erinev, mis tuleneb mitmest tegurist, sealhulgas konkreetsete tehnoloogiate olemasolust riigis, selle tehnoloogiataristu kättesaadavusest ja kvaliteedist, töötajate vajadusest paindlikkuse järele – nii töökoha kui ka tööaja osas –, et tasakaalustada tööga seotud nõudmisi perekondlike kohustuste ja muude isiklike kohustustega, erinevustest riigi tööstus- ja kutsestruktuurides ning töökorraldusest, selle reguleerimisest ja organisatsioonides valitsevast juhtimiskultuurist. Eurostati Euroopa tööjõu-uuringu andmete kohaselt ei ole siiski olulist erinevust tavaliselt või mõnikord kodus töötavate mees- ja naistöötajate osakaalu vahel (10,5% meestest ja 11,6% naistest 2019. aastal).

Tuleb märkida, et teatud valdkondades ja kutsealadel tehakse üksnes kaugtööd ning seetõttu ei saa kõik töötajad kasu kaugtöökorraldusest. ELis on kaugtöö valdkonnas ajalooliselt domineerinud teenuste sektor, eelkõige IKT, rahanduse ja kindlustuse, kutse-, teadus- ja tehnikategevuste ning avaliku halduse valdkonnas (Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus (JRC), 2020). Kaugtööga seotud tööhõive on hinnanguliselt 33–44% kõigis ELi liikmesriikides, v.a viies liikmesriigis.

2020. aasta märtsis Euroopas alanud COVID-19 pandeemia tõttu kehtestatud liikumis- ja suhtlemispiirangud on põhjustanud kaugtöö olulist kasvu. See võis suurendada lõhet nende vahel, kes saavad ja kes ei saa kaugtööd teha, sest kaugtöö kasv 2020. aastal on tugevalt kallutatud kontoritöötajate tööhõive suunas kõigil tasanditel. COVID-19 pandeemia jätab tulevikus tõenäoliselt püsiva jälje kaugtööle Euroopas, kuigi selle täielik mõju on veel ebaselge. Nüüd on hakatud uurima pandeemia konkreetset mõju kaugtöö määrale. Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskuse (JRC) hinnangul oli 2020. aastal kogu ELis tervikuna ligikaudu 25% tööhõivest kaugtöö sektorites, kus kaugtöö on võimalik. Selles märgitakse, et see on oluline poliitikaprobleem: „Arvestades, et enne puhangut tegid kaugtööd ainult 15% töötajatest ELis, on tõenäoliselt paljudel töötajatel ja tööandjatel tekkinud

probleeme seoses ootamatu üleminekuga kaugtöele. Nende raskuste ulatus on siiski tõenäoliselt väga erinev, sõltudes muu hulgas ka eelnevast kaugtöökogemuse tasemest“ (Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus (JRC), 2020).

Eurofoundi esialgsed hinnangud (Eurofound, 2020c), mis põhinevad 2020. aasta suvel tehtud e-uuringul, näitavad, et 2020. aasta juulis töötasid peaaegu pooled töötajateks liigitatud vastanutest (48%) vähemalt osa ajast kodunt COVID-19 pandeemia ajal. Neist üle kolmandiku (34%) teatas, et töötavad ainult kodunt. Kokkuvõttes hinnati uuringus, et pandeemia ajal tehti 39,6% palgatöötajate palgatööst kodus.

3 Tervis ja ohutus töökohal

3.1 Ülevaade

Tööohutuse ja töötervishoiu hea juhtimine võib oluliselt kaasa aidata töötajate heaolule ning see tööohutuse ja töötervishoiu alus seoses kaugtöötajatega. Selles punktis käsitletavat küsimused on väga olulised kaugtöötajate korral, kelle tervist ja ohutust ei saa jälgida iga päev, mis erineb kontoritöötajate olukorrast. Üldiselt tajutakse füüsilise tervise, vaimse tervise ja heaolu seost üha keerukamana ning piiridega, mis võivad olla tehislikud. Näiteks võivad valu ja halb füüsiline tervis kahjustada vaimset tervist. Artriit – üks 150 luu- ja lihaskonna haigusest, mis kahjustab liikumisaparaati – mõjutab inimese elu palju rohkem kui selle füüsilised sümptomid, mis võib kahjustada vaimset tervist. Samas võib halb vaimne tervis halvendada füüsilist tervist. Näiteks võivad lühi- ja pikaajaliste stressireaktsioonidega seotud keemilised ja bioloogilised protsessid soodustada füüsiliste pingete, näiteks selja-, kaela- ja õlavalu teket või neid süvendada (Roquelaure, 2018). Sellest lähtuvalt on üha enam levinud seisukoht, et luu- ja lihaskonna vaevuste ning organisatsiooniliste ja psühhosotsiaalsete tegurite vahel tööl on vastastikune seos. Näiteks kui töö intensiivistumine tuleneb puudulikust töökorraldusest, võib see tekitada füüsilisi raskusi, mis põhjustavad luu- ja lihaskonna vaevusi, ning psühholoogilist stressi, mis põhjustab psühhosotsiaalseid riske. Seega peaksid kõik riskiennetusalgatused põhinema nii psühhosotsiaalsel kui ka biomehaanilistel kaalutlustel, et kavandada terviklikke ja integreeritud sekkumisi (Roquelaure, 2018).

Arvestades füüsilise ja vaimse tervise keerukust ja kattuvust, võib heaolu toimida ühenduslülina nende kahe vahel: see võib soodustada tervist ja pikaealisust otseselt ja ka kaudselt (sellest tuleneva käitumise kaudu), mis muudab selle haiguste ennetamise ja tervise edendamise lahutamatuks osaks. Näiteks toituvad kõrge heaolutasemega inimesed suurema tõenäosusega hästi ja on kehaliselt aktiivsed, mis on nii füüsilist kui ka vaimset tervist parandavad tegurid. Seevastu võib eluga rahulolu vähenemine soodustada toimetulekumehhanismina ebatervislikke harjumusi.

Kuigi tööd peetakse üldiselt positiivseks terviseteguriks, ei pruugi see alati nii olla, sest luu- ja lihaskonna haigused ning vaimne tervis on üks peamisi töövõimetuse põhjuseid Euroopas. Vananev elanikkond ja üha kiirem töötempo võivad suurendada nende tegurite levikut ja mõju kogu elu jooksul. Luu- ja lihaskonna vaevusi põhjustavad riskitegurid, näiteks ergonoomilised probleemid, suurte koormuste tõstmine ja korduvad liigutused, on teadaolev tervise- ja ohutusrisk ning need põhjustavad suure osa haiguse tõttu puudumistest ELis. Eurostati andmetel (Euroopa tööjõu-uuring – 2013. aasta lisaküsimustik) moodustavad need tervisehäired peaaegu 60% tööga seotud terviseprobleemidest ja on seega kõige levinumad kutsehaigused ELis.

EU-OSHA hiljutises uuringus (EU-OSHA, 2020b) vaadeldi luu- ja lihaskonna vaevustega seotud suundumusi ning leiti, et riskihindamise valdkonnas on veel palju teha. Kokkuvõttes tõdeti, et suuremad organisatsioonid teevad suurema tõenäosusega riskihindamisi, kuigi on veel arenguruumi. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKEd) kasutavad väiksema tõenäosusega kirjalikke riskihindamisi. Lisaks leiti, et riskihindamisi tehakse sageli tagantjärele, seega siis, kui midagi läheb valesti, mitte tööprotsessi kavandamise etapis. Samuti leiti, et riskihindamistes arvestatakse mitmekesisust (nt sugu või vanus) üldiselt vähe.

Peamised vaimset tervist mõjutavad riskitegurid on tööga seotud stress, suur vaimne koormus, otsuste tegemise sõltumatuse puudumine, vahetute juhtide toetuse puudumine, töökaaslaste toetuse

puudumine ja tehtud töö tunnustamise puudumine. Hiljutistest uuringutest, sealhulgas aruandest psühhosotsiaalsete riskide kohta Euroopas (Eurofound ja EU-OSHA, 2014) ilmneb, et ligikaudu veerandil töötajatest esineb stress töökohal kogu aeg või suuremal osal ajast, ning sama suur osa töötajatest väidab, et nende töö kahjustab nende tervist. Tabelis 1 antakse ülevaade peamistest psühhosotsiaalsetest riskiteguritest töökohal.

Tabel 1. Tööga seotud stress ja psühhosotsiaalsed tegurid töökohal

Tööga seotud probleem	Riskitegurid
Keskkond ja seadmed	Vahendite ja seadmete ebapiisav usaldusvärsus, kättesaadavus, sobivus, hooldus või remont
Töö sisu	Mitmekesisuse või lühikeste töösüklite puudumine, killustatud või mõttetu töö, tööalane ärakasutamine
Töökoormus ja töötempo	Töö üle- või alakoormus, masina juhitud töötempo, pidev tähtaegade kohaldamine
Tööaja planeerimine	Tööaja planeerimine
Organisatsiooni kultuur ja eesmärk	Puudulik teabevahetus, toetuse puudumine probleemide lahendamiseks ja arenguks
Rolli organisatsioonis	Rolli ebaselgus, rollikonflikt ja vastutus inimeste eest
Karjääriareng	Karjääri seisak ja ebakindlus, alaedutamise või üleedutamise, väike palk
Otsuste tegemise sõltumatus/kontroll	Vähene osalemine otsustusprotsessis, kontrolli puudumine töö üle (kontroll, eelkõige osalemise vormis, on ka probleem seoses konteksti ja korraldusega)
Inimestevahelised suhted töökohal	Sotsiaalne või füüsiline eraldatus, halvad suhted ülemustega, inimestevahelised konfliktid, sotsiaalse toe puudumine
Kodu ja töö kokkupuude	Töö ja kodu vastuolulised nõudmised, toetuse puudumine kodus, topeltkarjääri probleemid

Allikas: Roquelaure (2018).

Samuti tuleb märkida, et mitmetes uuringutes on leitud, et luu- ja lihaskonna vaevustest ning vaimse tervise probleemidest teatatakse sageli vähem, mille põhjus võib olla vähene teadlikkus, raskused teatamisprotsessiga seotud keerukate haldusmenetlustega tegelemisel või hirm häbimärgistamise ja töö kaotamise ees probleemidest teatamisest (Riviere jt, 2014). Euroopa töötingimuste uuringust (2015)² selgub, et luu- ja lihaskonna vaevuste levimus on palju suurem, kui ametlikult teatatud, sest ligikaudu pool küsitatud töötajatest teatas, et neil esineb kaela-, öla- või alaseljavalu.

Sellele tuginedes vaadeldakse järgmises osas tööohutuse ja tervishoiu küsimusi, mis on olulised konkreetselt kaugtöötajate jaoks.

² Eurofoundi (2017) kuues Euroopa töötingimuste uuring – ülevaatearuanne (2017. aasta ajakohastatud versioon). Avaldatud aadressil: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.

3.2 Kaugtöö ning tööohutus ja tervishoid

Kaugtööga on seotud konkreetseid tööohutuse ja tervishoiu riskitegurid. Need on muu hulgas üldised probleemid, näiteks temperatuur, valgustus, müra, häireteta töötamine ning libisemis-, komistamis- ja kukkumisoht elektrijuhtmete ja -kaablite tõttu. Tööohutuse ja tervishoiu riskid hõlmavad ka ergonoomilisi probleeme, näiteks silmade väsimine kuvari ereduse, kujutiste vibreerimise või kuvari ja ümbritseva ala ebapiisava kontrastsuse tõttu. Muud spetsiifilisemad probleemid on kaelavalu ning randme- ja sõrmekõõluste valu, mis võib põhjustada ülekoormuskahjustusi, mis tulenevad töötamiskoha elementide (sh kuvari, klaviatuuri, töölaua ja tooli) ebasobivast paigutusest.

Neid probleeme võib süvendada pikaajaline istumine ja ebasobivate seadmete kasutamine. Tavaliselt kontrollitakse kontorikeskkonna ergonoomilisust ja seega minimeeritakse seda tüüpi riske kontoris asuvates töökohtades. Töötajatel on raskem kontrollida ja korrapäraselt kontrollida kodus asuvaid töötamiskohti, mis ei pruugi alati olla sobivad töölaudade, toolide, kuvarite ja valgustuse poolest. Töötajatel ei pruugi kodus olla sobivat ruumi ega sobivaid seadmeid. Näiteks köögilaua taga köögitooil pikema aja vältel töötamine võib suurendada luu- ja lihaskonna vaevuste ja ülekoormuskahjustuste riski.

EU-OSHA riskihindamissuunistes kaugtöö kohta (EU-OSHA, 2008) märgitakse, et isegi kui töötajad töötavad kodus, jääb vastutus mis tahes töökoha riskihindamise eest tööandjale. Samas tunnustatakse ka seda, et tööandjal võib olla raske hinnata töökeskkondi kodus ning tervishoiu ja tööohutuse kontrolliasutustel võib olla veel raskem kontrollida töötajate kodusid ilma nende nõusolekuta. ELi tasandi sotsiaalpartnerite 2002. aasta raamlepingus kaugtöö kohta püütakse seda aspekti selgitada, märkides, et kaugtöötajad on hõlmatud töötajatele pakutava kogu üldise kaitsega ning et tööandjal, töötajate esindajatel ja/või asjakohastel ametiasutustel peaks olema juurdepääs kaugtöö tegemise kohale, et kontrollida, kas tervishoiu ja tööohutuse sätteid kohaldatakse kodu kontekstis nõuetekohaselt, kuigi siseriiklike õigusaktide ja kollektiivlepingute piires. Lisaks on kaugtöötajal õigus taotleda tervishoiu ja tööohutuse kontrolliasutustelt kontrollkäike.

Psühhosotsiaalsete riskide osas näitavad olemasolevad tõendid, et kui isik töötab rühmast eemal, tekib isoleerituse risk. On selge, et kui töötajad töötavad eemalt, ei osale nad ametlikus suhtluses, näiteks füüsilistel koosolekutel (kuigi videokonverentside areng on andnud toimiva asenduse). Lisaks, kuigi tehnoloogia võimaldab korrapäraselt suhtlemist kolleegidega, ei asenda see mitteametlikumaid nn kohvinurga vestlusi, mis on juhusliku sotsiaalse suhtluse alus töökohal ja panevad inimesi tundma end seotuna oma töökoha ja töökaaslastega. Videokonverentside areng on taas võimaldanud mõningaid mitteametlikke kontakte, kuigi need on vaieldamatult vähem spontaansed kui siis, kui töötajad on füüsiliselt kontoris kohal ja saavad üksteisega vahetult suhelda.

Töö- ja eraelu piiride hägustumine võib muutuda problemaatilisemaks ka nende kaugtöötajate korral, kes töötavad korrapäraselt kodus, mida raskendab kohustus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest. See võib kehtida ka asukoha suhtes, sest inimestel ei pruugi olla kodus töötamiseks eraldi ruumi, mistõttu nende töö sekkub nende eraellu, sest seda tehakse kodu keskses kohas (näiteks köögis või elutoas). See võib kehtida ka tööaja suhtes, sest koduses keskkonnas on lihtsam jätkata töötamist õhtuti või nädalavahetustel (Messenger, 2019). Nende ruumipiiride hägustumine võib viia ka töö- ja pereelu konfliktideni, mille alus on töö suurem kohalolek kodus. Kui teised pereliikmed ei ole kaugtöö korraldusega rahul, võib see põhjustada ka stressi ja konflikte perekonnas.

Töö intensiivistumine võib samuti olla kaugtöötajatele avaldub risk, mis võib suurendada stressi (Eurofound ja Rahvusvaheline Tööstus, 2017). Kuna on vähem häiringuid ja puudub ruumiline eraldatus, on lihtsam töötada intensiivsemalt ja teha vähem pause. Kaugtöötajad võivad suurema tõenäosusega töötada ka siis, kui nad ei tunne end hästi, sest nad ei pea kodunt lahkuma ega kontoris seistma.

3.3 COVID-19: kaugtöö ning tervishoid ja tööohutus

COVID-19 pandeemia tõttu on töötajad kogu Euroopas olnud sunnitud töötama kodus palju kuid. Kuigi paljud töötajad on harjunud mõnda aega kodus töötama, ei ole enamik neist harjunud kogu aeg kaugtööd tegema. Täieliku kaugtööga on seotud mitmesuguseid riske neile, kes ei ole kavandanud korraldada selliselt oma tööelu. Need on kõik seotud kaugtöö teadaolevate riskidega seoses luu- ja

lihaskonna vaevuste ning psühhosotsiaalsete riskidega, nagu loetletud eespool, kuid paljud neist on süvenenud pandeemia ajal.

Nende riskide hulka võib kuuluda pikem istumise aeg: töötajad ei ole enam sunnitud sõitma kodu ja kontori vahel ning võivad seega lihtsalt olla kogu päev kodus kirjutuslaua taga. See on seotud kehalise liikumise üldise vähenemisega, eriti külmematel ja pimedamatel talvekuudel, mil on vähem stiimuleid kodunt lahkumiseks, kui see on üldse lubatud liikumiskiirangute reeglitega.

Nagu eespool mainitud, on isolatsioon probleem, mis on kaugtöö tavaline risk, kuid pandeemiast tulenev kodunt töötamise kõrge tase koos liikumiskiirangute ja sotsiaalsete tegevuste kiirangutega võib oluliselt suurendada isolatsiooni taset, eriti nende korral, kes elavad üksi või jagatud elamispiirkonnas, kes ei ole nende pere- või sõpruskonnast.

COVID-19 pandeemia võib süvendada ka kodu ja tööelu piiride hägustumist: kuna väljaspool kodu on vähem suhtlus- või meelelahutusvõimalusi, võib töö tähtsus suurendada tühimiku täitmiseks. Lisaks on pandeemia ajal muutunud palju suuremaks koormaks hoolduskohustused, eriti laste eest hoolitsemine, mis tuleneb distantsõppe nõudest. On tõendeid, et naistel on see koormus ebaproportsionaalselt suur³.

Üldiselt on pandeemia ajal tõenäoliselt suurem ärevuse tase, mis on seotud kriisi laiemate tervise-, sotsiaalsete ja majanduslike tagajärgedega. Ärevust võib suurendada kaugtöötajate halb juhtimine, mis väljendub selguse puudumises seoses nende rolli, vastutuse, eesmärkide ja töökoormusega. See võib suurendada stressitaset laiemas kontekstis, mis tuleneb ettearvamatuses ja planeerimisvõime puudumisest. Ärevus võib veelgi süveneda nendel, kes peavad olema isolatsioonis või karantiinis. Meditsiiniajakirjas *The Lancet* (Brooks *et al.*, 2020) avaldatud kirjanduse ülevaate kohaselt teatasid pandeemia ajal karantiinis viibinud isikud depressioonist, stressist, meeleolulangusest, ärrituvusest, unetusest, traumajärgse stressihäire sümptomitest, vihast ja emotsionaalsest kurnatusest isoleerituse või karantiini tõttu. Eriti levinud on meeleolulangus ja ärrituvus. Stressi ja ärevust võivad suurendada ka aeglane või katkendlik lairibaühendus (mis võib suurendada frustratsiooni ja ärrituvust) ning tehnilised probleemid, mida IT-tugi ei saa lahendada kohe, mis on tõenäolisem kui kontoris töötavate töötajate puhul.

Mõni hiljuti avaldatud uuring käsitleb COVID-19 pandeemia mõju tööohutuse ja töötervishoiu riskidele seoses kaugtööga. Näiteks Belzunegui-Eraso ja Erro-Garcés (2020) hiljutises uuringus märgitakse, et enamiku ELi liikmesriikide valitsused andsid alates 2020. aasta algusest soovitusi, et ettevõtted peaksid hõlbustama kaugtööd, et kaitsta töötajate tervist ja lõpetada töötajate kogunemine samasse kohta. Tulemusena töötas väga palju töötajaid täistööajaga ja pikema aja jooksul kodus. Käesoleva artikli kirjutamise ajal on see endiselt nii ja eeldatavasti jätkub see ka 2021. aastal.

Lisaks viis Eurofound (2020c) 2020. aasta suvel läbi töötajate küsitluse, milles küsiti töötajate tööohutuse ja töötervishoiuga seotud hirmude kohta seoses pandeemiaga. Tulemused viitavad mitmesugustele suurenenud psühhosotsiaalsetele riskidele, näiteks sellele, et töö- ja eluruumid ei ole sageli eraldatud füüsiliselt, mis võib aidata kaasa töö- ja koduelu piiride hägustumisele ja on vastupidine olukord töö käimisele. Samuti võib olla probleeme seoses töö intensiivsuse suurenemisega, sest Eurofoundi uuringus osalenud vastajad väitsid, et nad töötavad suure tõenäosusega korrapäraselt (iga päev või iga teine päev) vabal ajal (töötamisest vabal ajal teatas kaugtöötajatest 24% ja üksnes töandja ruumides või väljaspool kodu töötajatest 6%).

4 Reguleerimise liigid ja tasandid

Euroopas on palju regulatiivtasandeid, mis reguleerivad kaugtööga seotud valdkondi, sealhulgas töökohta, tööaega, töö- ja eraelu tasakaalu, kaugtööga seotud tööohutuse ja töötervishoiu riskide ennetamist ning õigust mitte olla kättesaadav. Need tasandid ulatuvad ELi direktiividest ja ELi sektoriülestest sotsiaalpartnerite lepingutest kuni riiklike õigusaktideni, millega rakendatakse sageli ELi direktiive, riiklike ja valdkondlike kollektiivlepingute ning üksikorganisatsioonide tasandil sõlmitud lepingute ja kokkulepeteni.

³ Vt näiteks Eurydice (2020) „Is home-schooling during the pandemic exacerbating gender inequalities?“ (Kas distantsõppe pandeemia ajal süvendab soolist ebavõrdsust?). Avaldatud aadressil: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-home-schooling-during-pandemic-exacerbating-gender-inequalities_en.

Töötajate üldine tööohutuse ja tervishoiu kaitse on sätestatud 1989. aastal vastu võetud Euroopa tööohutuse ja tervishoiu raamdirektiivis (direktiiv 89/391/EMÜ), mis tagab tööohutuse ja tervishoiu miinimumnõuded kogu Euroopas. See direktiiv annab ka raamistiku mitmele direktiivile, mis käsitlevad eriküsimusi, näiteks töövahendeid, isikukaitsevahendeid, raskuste käsitsi teisaldamist ja tööd kuvaritega. 2017. aastal esitas Euroopa Komisjon aruande nende direktiivide praktilise rakendamise kohta, milles järeldati, et ELi õigusaktid selles valdkonnas on aidanud kaasa ennetuskultuuri tekitamisele kogu ELis, samuti riiklike õigussüsteemide ratsionaliseerimisele ja lihtsustamisele ning tõi esile mitmeid puudusi õigusaktide kohaldamisel, mis takistasid nende täieliku potentsiaali saavutamist (Euroopa Komisjon, 2017).

Lisaks sellele on töötajate tööohutuse ja tervishoiu kaitsmisel ELis samuti olulised järgmised direktiivid: direktiiv 89/654/EMÜ töökohale esitatavate nõuete kohta (lähivaatamisel), direktiiv 90/270/EMÜ kuvariga töötamise kohta (samuti lähivaatamisel) ja direktiiv 2003/88/EÜ tööaja kohta.

Kõige asjakohasem ELi tasandi õigusakt tööohutuse ja tervishoiu ning kaugtöö valdkonnas on 2002. aastal sõlmitud sotsiaalpartnerite raamleping kaugtöö kohta. Selle lepingu üle pidasid läbirääkimisi ja seda rakendasid ELi tasandi valdkonnaülesed sotsiaalpartnerid: Euroopa Ametiühingute Keskliit (ETUC), Euroopa Töandjate Keskliit (praegu BusinessEurope), Euroopa Käsitöötajate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliit (UEAPME, praegu SMEunited) ja Euroopa üldhuviteenuste ühendus. Lepingus määratletakse kaugtöö ja sätestatakse kaugtöötajate töötingimuste üldraamistik Euroopa tasandil. Selles tunnustatakse üldpõhimõtet, et kaugtöötajatele tagatakse üldine kaitse, mis on tagatud töandja ruumides töötavatele töötajatele, ning tuuakse välja põhivaldkonnad, kus tuleb arvestada kaugtöö eripära. Seda lepingut rakendavad riiklikul tasandil allkirjutanud sotsiaalpartnerite riiklikud liikmesorganisatsioonid.

ELi liikmesriikide riiklikud õigusaktid erinevad olenevalt sellest, milline on üksikute riikide regulatiivne lähenemisviis kaugtöö küsimusele. Eurofound (2020d) annab ülevaate eri lähenemisviisidest kogu Euroopas ja sellest, mil määral tuginetakse kaugtöö reguleerimisel ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamisel õigusaktidele või kollektiivläbirääkimistele, olenevalt sellistest teguritest nagu riiklikud tavad ja eelistatud lähenemisviisid. Eurofound märgib, et lähenemisviisid on väga erinevad. Mõned riigid, näiteks Belgia, Hispaania, Prantsusmaa, Itaalia, Poola ja Portugal, tuginevad õigusaktide ja kollektiivlepingute kombinatsioonile, samas tugineb Põhjamaade ning Austria, Kreeka, Madalmaade, Põhjamaade, Saksamaa ja Tšehhi lähenemisviisid eri tasanditel lepingutele. Ainult ettevõtetasandi lepingutele tuginevate riikide hulka kuuluvad Ühendkuningriik, Bulgaaria, Horvaatia, Eesti, Lirimaa, Läti, Rumeenia ja Sloveenia (Eurofound, 2020d).

Riiklike õigusaktide aluseks olev filosoofia mõjutab ka riiklike lähenemisviise kaugtöö reguleerimisele. Mõned riigid, näiteks Belgia ja Prantsusmaa, on võtnud vastu lähenemisviisi, mis on tasakaalustatud kaugtöö edendamise ja kaugtöö tegijate kaitsmise suhtes. Teised riigid keskenduvad peamiselt kaugtöö edendamisele: nende hulka kuuluvad Leedu, Poola, Portugal, Rumeenia ja Saksamaa. Seevastu Põhjamaad kasutavad üldiselt regulatiivset lähenemist, mis ei seosta kaugtöö edendamist kaugtöötajate kaitsmisega.

Järgmises osas vaatleme konkreetset õigust mitte olla kättesaadav, sest arutelu selle küsimuse üle on olnud teravdatud tähelepanu keskmes pandeemia ajal. Tulemusena on viimasel ajal vastu võetud palju õigusakte sel teemal, mida mõnes riigis tuleb rakendada töandjate ja töötajate esindajate vaheliste lepingute kaudu. Seetõttu on õigus mitte olla kättesaadav keskendunud paljudele kollektiivlepingutele ja tavadele, nagu on üksikasjalikult kirjeldatud käesoleva artikli 5. peatükis.

4.1 Õigus mitte olla kättesaadav

Majanduses, mis toimib pidevalt tänu digitehnoloogiale, tähendab see, et töötajatega saab teoreetiliselt ühendust kogu päeva jooksul nutitelefoni, sõnumirakenduste või muude otsekontaktide kaudu. See tava muutus palju teravamalt päevakorral olevaks 2020. aastal, kui COVID-19 pandeemia tõttu läks palju töötajaid üle täistööajaga kaugtööle. Eurofoundi hiljutises uuringus õiguse kohta mitte olla kättesaadav (Eurofound, 2019) märgitakse, et selle kohta puudub ametlik kontseptsioon, kuid seda võib kirjeldada kui töötajate õigust lülitada oma tehnoloogilised seadmed pärast tööd välja, ilma et neile tekiks tagajärgi, kui nad ei vasta e-kirjadele, telefonikõnedele ega tekstisõnumitele.

Euroopa tasandil võttis Euroopa Parlament 2021. aasta jaanuaris vastu resolutsiooni õiguse kohta mitte olla kättesaadav (Euroopa Parlament (2021)). Liikmesriikide tasandil on mõned riigid, näiteks Belgia, Hispaania, Prantsusmaa ja Itaalia, läbipõlemise vältimiseks ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamiseks võtnud vastu õigusaktid üksikisikute õiguse kohta mitte olla kättesaadav. Nendes õigussätetes on tavaliselt sätestatud, et sotsiaalpartnerid peaksid sektori või ettevõtte tasandil jõudma kokkuleppele, kuidas rakendada õigust mitte olla kättesaadav. Itaalia on ainulaadne selles osas, et seadusandja on andnud vastutuse selliste lepingute sõlmimise eest individuaalsetele tööandjatele ja töötajatele, mis eeldab teistsugust võimutasakaalu osapoolte vahel. Prantsusmaal tuleb õigust mitte olla kättesaadav rakendada tööandjate ja ametiühingute vaheliste kokkulepete kaudu kõigis üle 50 töötajaga ettevõtetes. Hispaanias jätavad õigusaktid samuti õiguse mitte olla kättesaadav rakendamise kollektiivläbirääkimiste osalistele sektori või ettevõtte tasandil. 2019. aasta keskpaigaks (kuus kuud pärast seaduse vastuvõtmist) oli õigus mitte olla kättesaadav sätestatud ainult tootmissektori valdkondlikes kollektiivlepingutes ja mitmes ettevõtte tasandi kollektiivlepingutes (vt selle mõni näide allpool).

Ka mõnes teises ELi liikmesriigis, näiteks Iirimaa, kus valitsus on andnud märku, et kavatseb kõnealust küsimust seadusandlikult reguleerida, arutatakse õigust mitte olla kättesaadav. Põhjamaades on arutelu vähem väljendunud, sest see on pigem osa töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevatest kollektiivläbirääkimistest sektorite tasandil.

Loomulikult on (tehnoloogia võimaldatud) kogu aeg töötamise tava aluseks struktuursed probleemid, mis on seotud korralduslike teguritega, näiteks töökoormusega. Töötajatel, kes ei saa lõpetada kogu oma tööd tavatööaja jooksul, ei ole sageli muud valikut, kui jätkata tööd õhtuti, nädalavahetustel ja riigipühadel, et töökoormusega toime tulla. Kui see toimub korrapäraselt, peab tööandja tagama, et töökoormus oleks hallatav ja et seda saaks tavaliselt teha lepingulise tööaja jooksul. Teine struktuurne probleem võib olla juhtide surve digitaalseks kohalolekuks. UNI Global Union märgib oma juhendis kaugtöö kohta, et „õigus mitte olla kättesaadav ei saa loomulikult lahendada kõiki korralduslikke probleeme, kuid õiguse kehtestamisel selle konteksti arvestamata on tõenäoliselt vaid marginaalne positiivne mõju, kui üldse“ (UNI Global Union Professionals and Managers, 2019). Praeguses COVID-19 pandeemia olukorras on see väga asjakohane, sest äkiline üleminek täistööajaga kodunt töötamisele võib süvendada organisatsioonides olemasolevaid probleeme. Näiteks kui juba varem oli probleem seoses ettevõtluskultuuriga, mis nõuab töötajatelt digitaalset kohalolekut või ületundide tegemist, on see tõenäoliselt olulisem probleem suure hulga töötajate täiskohaga kodunt töötamise kontekstis. See võib seega suurendada stressi, läbipõlemise ja muude vaimse tervise probleemide riski.

Seoses õigusega mitte olla kättesaadav on juba sõlmitud mitu kõrgetasemelist ettevõtte tasandi lepingut. Kuigi see on oluline kõigile töötajatele, kuid COVID-19 pandeemia kontekstis, kui rohkem töötajaid teeb kaugtööd ja võib tekkida raskusi seoses töö- ja eraelu piiride hägustumisega, on seda tüüpi kokkulepped praegu eriti olulised ning võivad aidata vältida ületundide tegemist ja võimalikku läbipõlemist. Näiteks on BMW-s sõlmitud kokkulepe⁴, mille kohaselt võivad töötajad oma juhiga kokku leppida, millal nad on kättesaadavad, ning väljaspool tavalist tööaega mobiilseadmetega tehtud töö arvestatakse nende tööaja hulka. Samas on töötajatel õigus mitte olla kättesaadav puhkusel, nädalavahetusel ja pärast tööaega.

1. selgituses kirjeldatakse üksikasjalikult Saksamaa autotootja Volkswageni kokkulepet õiguse kohta mitte olla kättesaadav, mis oli üks esimesi selles küsimuses sõlmitud kokkuleppeid. Selle sõlmisid juhatus ja töötajate esindajad ettevõtte tööõukogus.

⁴ <https://www.welt.de/wirtschaft/article124924707/Bei-BMW-gibt-es-jetzt-ein-Recht-auf-Feierabend.html>

1. selgitus. Ettevõtte tasandi leping õiguse kohta mitte olla kättesaadav Saksamaal Volkswagenis

VW oli üks esimesi äriühinguid Saksamaal, kes pidas läbirääkimisi lepingu üle, mis sisaldab sätteid õiguse kohta mitte olla kättesaadav. Kokkuleppe ajendiks oli nutiseadmete kasutamise oluline suurenemine nii kodus kui ka töökohal. Töötajate esindajad leidsid, et kuigi uutel võimalustel, mida sellised seadmed pakuvad teabevahetuseks, on eeliseid nii tööandjatele kui ka töötajatele, kaasnevad nendega ka pideva juurdepääsu ja ületundide tegemisega seotud riskid. Seetõttu jõuti 2011. aastal kokkuleppele kõnealuste seadmete kasutamises VW-s. Kaugtööle ei ole konkreetset viidet, kuid leping hõlmab kõiki töötajaid ja on seega asjakohane kaugtöötajatele, eelkõige seoses praeguse üleminekuga kodunt töötamisele kõigi nende jaoks, kes saavad kodunt töötada.

Kokkuleppes on sätestatud, et juhid ja kõrgemad tehnilised eksperdid võivad nutitelefone igal ajal kasutada, samas kui teiste töötajate jaoks on serveri ja nutitelefonide vaheline ühendus blokeeritud kell 18.15–7.00. Töötajad saavad kasutada telefonifunktsiooni, kuid ei saa vastu võtta e-kirju, tekstisõnumeid ega videokõnesid. Erandeid võib teha konkreetsete projektide puhul, kuid selleks on vaja töönõukogu eelnevat nõusolekut. See võib olla asjakohane näiteks töötajate korral, kes tegelevad riikidevaheliste projektidega, millesse võivad olla kaasatud eri ajavööndites töötavad töökaaslased.

VW juhtiv- ja tippspetsialistide ning muude töötajate vaheline jaotus tähendab, et õigus mitte olla kättesaadav kehtib umbes 80%-le töötajatest.

Hinnangud tõendavad, et enamik töötajaid hindab seda eeskirja, kuid mõni eelistaks suuremat paindlikkust ja kontrolli oma tööaja üle. Siiski eelistas töönõukogu nn ranget väljalülitamist, et vältida töötajate muretsemist selle pärast, et kui nad taotleavad õigust mitte olla kättesaadav, võidakse neid pidada mitteambitsioonikateks. Uuringud näitavad suurt rahulolu ja väikest stressitaset kollektiivlepinguga hõlmatud inimeste seas. Väljaspool tööaega telefonikõnedele kulunud aega ei registreerita automaatselt tööajana. Kehtestatud on usaldusel põhinev tööajasüsteem, mis nõuab, et töötajad teataksid juhtkonnale lisatöötundidest. Lepingu üheks ajendiks oli tasustamata ületunnitöö käsitlemine, mis toimus kooskõlas paljude tegevustega, mille eesmärk oli vähendada töökoormust ja viia see vastavusse võimalusega mitte olla kättesaadav.

Allikas: Euroopa Komisjon ja Eurofoundi veebiseminar õiguse kohta mitte olla kättesaadav (juuni 2020). Eurofound (2019).

5 Näited ettevõtete tervishoiu ja tööohutuse tavadest seoses kaugtööga

On mitu näidet ettevõtete tavadest, mis käsitlevad kaugtööga seotud probleeme ning tervishoiu ja tööohutuse mõju seoses luu- ja lihaskonna vaevuste ning psühhosotsiaalsete riskidega. Paljud neist keskenduvad konkreetsetele õigusele mitte olla kättesaadav, mille eesmärk on edendada kõigi töötajate, sealhulgas kaugtöötajate heaolu ning vähendada stressi ja läbipõlemise riski. Nendes lepingutes sätestatakse, kes on lepinguga hõlmatud, loetletakse töötajate eeskirjad ja piirid, esitatakse üksikasjad seadmete kohta, mida on vaja heade ergonoomiliste tingimuste tagamiseks kaugtöö olukorras, ning need sisaldavad töötamiskoha hindamise sätteid. Siin esitatud näited on pärit Saksamaalt, Hispaaniast, Prantsusmaalt, Itaaliast, Maltalt, Portugalist, Poolast ja Rumeeniast. Kuigi kaks neist on COVID-19 pandeemia eelsed, on enamik neist rakendatud pärast pandeemia puhkemist, vastusena äkilisele üleminekule täistööajaga ja pikaajalisele kaugtööle nende töötajate korral, kes said seda teha. Paljud neist ettevõtete tavadest on koostatud ja rakendatud sotsiaalpartnerite osalusel, eelkõige Hispaanias ja Prantsusmaal, kus õigusaktides on sätestatud sotsiaalpartnerite kaasamine lepingutesse, mille eesmärk on rakendada õigusakte, mis käsitlevad õigust mitte olla kättesaadav. Muude tavade puhul, näiteks Maltal, on algatuse teinud juhtkond. Kuigi Portugalis ei olnud ametiühingud algselt kaasatud kaugtöökorralduse rakendamisse, sest algatus oli vaja kiiresti teostada, kaasati nad konsultatsioonidesse pärast eriolukorra kaotamist.

Tabelis 2 antakse ülevaade käesolevas artiklis käsitletud kollektiivlepingutest.

Tabel 2. Töötervishoiu ja tööohutuse ning kaugtööga seotud kollektiivlepingute üksikasjad

Ettevõtte	Riik	Valdkond	Tasand	Sotsiaaldialoog ⁵	Kuupäev	Sisu
COVID-19 pandeemia eelsed kokkulepped						
France Télécom (Orange)	Prantsusmaa	Sidesüsteemid	Ettevõtte tasand	Jah	2009, 2016	Töö- ja eraelu tasakaal, seadmed ja ergonoomika, kontrollimine (kaugtöötaja taotlusel) Organisatsioonikultuur, töö- ja eraelu tasakaal, õigus mitte olla kättesaadav
Volkswagen ⁶	Saksamaa	Autotööstus	Ettevõtte tasand	Jah	2011	Õigus mitte olla kättesaadav
COVID-19 pandeemia ajal sõlmitud lepingud						
Netguru	Poola	Infotehnoloogia	Ettevõtte tasand	Ei, juhtkonna algatus	Märts 2020	Seadmed ja ergonoomika, tervis ja heaolu
Malta valitsus ja Gozo ministeerium	Malta	Sektoriülene	Valitsuse juhtimisel	Teadmata	Juuni 2020	Töökorraldus, töö- ja eraelu tasakaal, rahaline toetus
Hispaania pangandus	Hispaania	Rahandus	Sektori tasand	Jah	September 2020	Töö- ja eraelu tasakaal, õigus mitte olla kättesaadav, seadmed ja ergonoomika, sugu, rahaline toetus

⁵ Sotsiaaldialoog, mis on seotud lepingu sõnastamise või rakendamisega.

⁶ Vt 1. selgitus.

Kaugtöö COVID-19 pandeemia ajal: riskid ja ennetusstrateegiad

Ettevõte	Riik	Valdkond	Tasand	Sotsiaaldialoog ⁵	Kuupäev	Sisu
Credito Cooperativo Bank	Itaalia	Rahandus	Ettevõtte tasand	Jah	September 2020	Töö- ja eraelu tasakaal, õigus mitte olla kättesaadav, seadmed ja ergonoomika; rahaline toetus
Acciai Speciali Terni	Itaalia	Terasetootmine	Ettevõtte tasand	Jah	September 2020	Töö- ja eraelu tasakaal, õigus mitte olla kättesaadav, seadmed ja ergonoomika
Kohaldatakse kõigi Rumeenia töötajate suhtes	Rumeenia	Sektoriülene	Valitsuse juhtimisel	Teadmata	Jaanuar 2021	Rahaline toetus
Merck Serono	Itaalia	Ravimitööstus	Ettevõtte tasand	Jah	Jaanuar 2021	Töökorraldus, töö- ja eraelu tasakaal, õigus mitte olla kättesaadav, seadmed ja ergonoomika
Malta Enterprise	Malta	Sektoriülene	Valitsuse juhtimisel	Teadmata	Märts 2020	Rahaline toetus ettevõtetele kaugtööks vajalike seadmete ostmiseks
Halduse ja avaliku sektori tööhõive peadirektoraat	Portugal	Avalikud teenused	Valitsuse juhtimisel	Mitte esialgu, vaid hiljem, kui eriolukord tühistati	Märts 2020	Töökorraldus seoses kaugtööga, fookusega peamistele tööohutuse ja töötervishoiuga seotud küsimustele seoses kaugtööga
Suez	Prantsusmaa	Ringlussevõtu ja jäätmekäitluse teenused	Ettevõtte tasand	Jah	November 2020	Vabatahtlik kaugtöö keskmiselt 2 päeva nädalas, kaugtöövahendite tagamine, igakuised maksed ja toidutalongid

5.1 Kaugtööleping kontsernis Orange (Prantsusmaa)

2009. aastal allkirjastas kontsern France Télécom (Orange) kaugtöölepingu, mis on jätkuks 2002. aasta ELi tasandi tööstusharudevahelisele kaugtöö raamistikule, 2005. aasta Prantsusmaa riiklikule valdkonnaülesele lepingule (accord national interprofessionnel, ANI) ja 2006. aasta sidesektori tasandi lepingule. Seda ettevõtte tasandi arengut toetasid neli ametiühingut: Prantsusmaa Demokraatlik Töandjate Keskliit (CFDT), Prantsusmaa Juhtimise Keskliit – Juhtivtöötajate Üldliit (CFE-CGC), Prantsusmaa Kristlike Töötajate Konföderatsioon (CFTC) ning Prantsusmaa Töötajate Keskliit „Force Ouvrière“ (FO). Leping sisaldas isolatsiooni, töö- ja eraelu tasakaalu, töökorralduse ning ergonoomikaga seotud meetmeid. Selles sätestati, et töötaja peaks olema töökohal vähemalt kaks päeva nädalas, et kohtuda korrapäraselt töökaaslaste ja vahetu juhiga. Samuti tunnustati, et kaugtöö ei tohiks takistada koosolekutel osalemist. Lisaks sisaldas see sätteid seoses ajaga, mille jooksul tohib töötajatega ühendust võtta, ning sellega nähti ette kaugtöö tegemise koolitus seoses töökorralduse ja teabega antavate seadmete kohta.

Suurt rõhku pöörati ergonoomikaaspektidele, kusjuures ettevõtte tunnustab oma vastutust kodus asuva töötamiskoha eest, sealhulgas sülearvuti tagamise, seadmete talitlushäirete ning lisakindlustuse eest. Samuti maksis Télécom Orange töötajatele 150 eurose toetuse täiendavate töötamiskoha kulude katteks. See oli maksustatav ning sellele kohaldati ka sotsiaalkindlustusmaksid. Töökoha töötervishoiu ja -ohutuse komiteele (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, CHSCT) anti samuti õigus teha kontrollid, kui kaugtöötaja seda nõuab.

2016. aastal allkirjastas Orange'i kontsern uue kaugtöölepingu kolme ametiühinguga: CFDT, CGT ja FO⁷. Eesmärk oli toetada ettevõtte digiüleminekut ja see oli esimene selline leping, mille allkirjastas Pariisi börsil registreeritud ettevõtte. Selle lepingu kaks põhielementi olid sotsiaaldialoog ning töö- ja eraelu tasakaal koos tagatud õigusega mitte olla mittekättesaadav (reguleeritud riiklikul tasandil tööseadustiku artikliga L.2242-17). Esimene aspekt oli seotud kaugtöölepingu eri tulemuste jälgimisega. See keskendus dialoogile keskses töönõukogus ja riiklikus digiülemineku nõukogus, mis on uus töandjate ja ametiühingute foorum.

Viimane aspekt keskendus töökorralduse muutmisele vähem ülalt-alla lähenemisviisiks, et soodustada koostöö- ja usaldusepõhist lähenemisviisi, mida toetab töötajate ja juhtide koolitus. See tulenes asjaolust, et suurt tööstressi põhjustavat juhtimisstiili peeti mitme enesetapu põhjuseks Orange'is, mis muutis ettevõtte eriti tundlikuks tööstressiga seotud probleemide suhtes. Samuti oli selle eesmärk parandada töö- ja eraelu tasakaalu, kaitstes töötajaid häiriva väljaspool tööaega toimuva teabevahetuse eest (e-kirjad, sõnumid jne) ning luua automaatsed mehhanismid, näiteks serverite peatamine, hüpikakende loomine, et tuletada töötajatele meelde töö- ja eraelu tasakaalu, ning töötajate koolitamine, et nad austaksid töökaaslast. Lisaks hõlmas leping digitaalse tarbimise seireandmete andmist töötajatele ning tervishoiu ja ohutuse eriala töötajatele, et tuvastada digitaalse ületarbimise riskid, näiteks keskendumisraskused.

5.2 Kaugtöö ja heaolu Netgurus (Poola)

Netguru on tarkvaraarenduse konsultatsioonifirma Poolas. 2008. aastal asutatud ettevõttes on nüüd üheksa kontorit ja üle 650 töötaja⁸. Ligikaudu 40% ettevõtte töötajatest alustas pandeemia alguses töötamist täistööajaga kodus, samas kombineeris 60% töötajatest töötamist kontorist ja kodus.

Ettevõtte juhtkonna juhtimisel ning tuginedes töötajate uuenduslikele ideedele ja osalusele kohandas ettevõtte oma kaugtööpoliitikat vastavalt pandeemiast tulenevatele uutele oludele. Selleks pakuti kodus töötavatele inimestele inimesi seadmeid, kaasati personalitöötajad veebikoolitusi käsitleva teabe

⁷ Eurofound (2017), „First company-level agreement on digital transformation signed at Orange“ (Esimene ettevõtte tasandi digiüleminekuleping allkirjastatud Orange'is). Avaldatud aadressil: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-first-company-level-agreement-on-digital-transformation-signed-at-orange>

⁸ Eurofound (2020) „Netguru: Remote working and well-being at IT company“ (Netguru: kaugtöö ja heaolu IT-ettevõttes). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PL-2020-12_1774.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19
<https://blog.hellohr.pl/czy-zycie-rekrutera-it-zmienilo-sie-w-czasach-pandemii->

jagamisse kutselise ja muu koolituse osas ning korraldati füüsilist tervist, vaimset tervist ja heaolu toetavaid tegevusi.

Heaolu toetamisele suunatud meetmed on muu hulgas Netgurus väljaspool tööaega toimuvad vestlused, mis keskenduvad mitmesugustele tööga mitteseotud teemadele, virtuaalsed kohvipausid rakenduse kaudu, mis ühendab töökaaslast, kes ei ole varem omavahel suhelnud, ja igapäevased hommikused treeningtunnid (jooga, venitused), mida juhivad töötajad, samuti vähem korrapärased pärastlõunasessioonid, mida juhivad spetsialistid.

5.3 Gozo kaugtöökava (Malta)

COVID-19- pandeemiaga seotud keskkonnategurid tähendavad, et ühistranspordi kasutamine võib olla tervisele ohtlik. Eesmärgiga vähendada Gozo ja Malta vahelist pendelrännet, ilma et see mõjutaks negatiivselt Gozo tööhõive taset, algatasid Malta valitsus ja Gozo ministeerium Gozo kaugtöökava. Kava eesmärk on ka parandada töö- ja eraelu tasakaalu.

Kavaga antakse töötajatele rahalist toetust, hüvitades 75% ulatuses tehnoloogiliste seadmetega seotud kulud (väärtuses kuni 850 eurot) ja kuni 10 000 eurot töötajatele makstavaid töötasusid, mis jaotatakse tööandjate kaudu. Kava kehtib kolm aastat ja töötasu hüvitisi makstakse tagasi kolme osamaksena: 3000 eurot esimesel ja teisel aastal ning 4000 eurot kolmandal ja viimasel aastal.

Kava on avatud Maltal registreeritud organisatsioonidele, kellel on Gozol töötajaid. Liitumist võivad taotleda eri sektorite ettevõtted, kuid on teatud sektoreid, mis on välja jäetud, näiteks need, mis juba saavad mõnda muud liiki abi (nt kalandus- ja vesiviljelusettevõtted).

Üks Gozo ettevõtluskoja strateegilistest eesmärkidest on töö digiüleminek ja seetõttu on koda hinnanud seda algatust positiivselt.

5.4 Kaugtöö pangandussektoris (Hispaania)

Hispaania valitsus ja sotsiaalpartnerid kiitsid 2020. aasta septembris heaks kuningliku dekreeedi 28/2020 kaugtöö reguleerimiseks. Seejärel tuginesid ametiühingud selle õigusakti sätetele pangandussektoris toimuvate sektoripõhiste läbirääkimiste kaudu⁹. Selle sektoripõhise kokkuleppe sõlmisid Hispaania hoiupankade liit (CECA), UNI Europa Hispaania tütarettevõtted Comisiones Obreras (CCOO) ja Unión de Trabajadores (UGT) ning ametiühing Federación Fuerza Independencia Empleo (FINE). Leping kehtib 2023. aasta lõpuni.

Kõik kuningliku dekreediga hõlmatud mõõtmised on lepingus, mis hõlmab seadmete tarnimist ja tööandjapoolset kulude hüvitamist. Neile, kes teevad kaugtööd üle 30% oma tööajast, kohustub ettevõtte tagama arvuti, mobiiltelefoni ja ergonoomilise tooli. Töötajatele antakse 130 eurot, et osta seadmeid, mida ettevõtte ei paku, ja 55 eurot üldkulude katmiseks.

Seoses töö- ja eraelu tasakaaluga reguleerib leping töötajate õigust olla mitte kättesaadav digitaalselt, kui tööaeg on lõppenud, ja kohustab ajavahemikus 19.00–8.00 tööst välja lülituma. UNI Finance'i juht Angelo Di Cristo märkis, et leping on olnud väga kasulik seoses COVID-19 pandeemia ajal töö- ja eraelu piiride hägustumise ning kaugtöö ulatusliku kasutuselevõtu ja sellega seotud seadmete ja kulude käsitlemisel.

⁹ Elplural.com (2020) „Los sindicatos firman el primer acuerdo social que regula el Teletrabajo con las Cajas de Ahorro“.

Avaldatud aadressil: https://www.elplural.com/economia/sindicatos-firman-acuerdo-social-regula-teletrabajo-cajas-ahorros_249631102.

UGT (2021) „UGT emplaza a negociar en las empresas ya la aplicación de la ley de teletrabajo“.

Avaldatud aadressil: <https://www.ugt.es/ugt-emplaza-negociar-en-las-empresas-ya-la-aplicacion-de-la-ley-de-teletrabajo>.

5.5 Kaugtöö pandeemia ajal Credito Cooperativo pangas (Itaalia)

Alates pandeemia algusest on Itaalia Credito Cooperativo panga (CCB) töötajatest kuni 90% teinud kaugtööd. CCB sõlmis 2020. aasta septembris kaugtöölepingu¹⁰, ¹¹, ¹², mida kohaldatakse CCB kontserni 77 filiaali suhtes, kus töötab ligikaudu 11 000 inimest.

Lepingus tunnistatakse nii töö- ja eraelu tasakaalu kui ka õigust mitte olla kättesaadav ja ergonomiliste küsimuste tähtsust ning seda kohaldatakse igat liiki lepingutega töötajate suhtes vabatahtlikkuse alusel. Juhtkonnal on õigus keelduda kaugtöö taotlustest, et tagada nõudluse vastavus töökorraldusele, kuigi lõppeesmärk on, et kohapeal oleks ainult 10% töötajatest.

Leping kohustab ettevõtet toetama töötajaid kõigi kaugtöö tegemiseks vajalike seadmetega. Samuti tagab see ohutuse ja käitumisriskide koolituse ning hõlmab kindlustust seoses tööohutuse ja tervishoiuga, eelkõige tööõnnetuste vastu. Kulud (sh seadmete rikked ja hooldustööd ning kaotsimine või vargus) kannab ettevõtte.

Sellele kirjutasid alla valdusettevõtja ja ametiühingud FABI (Itaalia pankade autonoomne liit), kolme peamise Itaalia ametiühingute keskliiduga seotud pangandusliidud FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINCRA UGL ning Itaalia kindlustustöötajate ja maksukogujate liit UILCA, kes on riikliku pangandussektori kollektiivlepingu osalised. See ettevõtte tasandi leping kehtib 2021. aasta märtsini ja seda on võimalik uuendada/pikendada. CISLi esindaja Alberto Giordano sõnul aitab leping välja töötada väärikuse- ja tervisekohaseid põhireegleid töökohal, isegi kui see on kaugtöökoht, tagades samas tõhususe ja tootlikkuse¹³.

5.6 Kaugtöö ettevõttes Acciai Speciali Terni (Itaalia)

14. septembril 2020 allkirjastasid terasetootmisettevõtte Acciai Speciali Terni ja töötajate esindajad kaugtöö kollektiivlepingu¹⁴. Leping pidi kehtima kuni 14. märtsini 2021 ja selle kohaldamisala piirdus ettevõtte terasetehase kohaliku töötajaskonnaga. Ettevõtte loetles ülesanded ja töökohad, mida saaks täita kaugtööna, ning kõik töötajad, kes on seotud nende tegevustega tähtajatute ja tähtjaliste lepingute alusel, nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga, võivad taotleda kaugtööd.

Töö- ja eraelu tasakaal ning õigus mitte olla kättesaadav on lepingus selgesõnaliselt nimetatud. Kaugtööaeg on määratud vahemikus 8.00–20.00, lõunapausiga 12.30–14.00. Töötajad peavad siiski olema võrgus ainult põhitundidel kella 9.00–12.30 ja 14.00–16.30, mis võimaldab paindlikku töögraafikut, mis on kohandatav individuaalsetele oludele.

Lepingus on ka sätestatud, et ettevõtte pakub toimivaid ja ohutuid seadmeid ning töötajad peaksid neid nõuetekohaselt kasutama, lähtudes tervist ja ohutust käsitlevatest riiklikest õigusaktidest ja ettevõtte eeskirjadest. Ettevõtte on kohustatud andma oma töötajatele teavet ja neid vastavalt vajadusele koolitama. Töötajate seadmete kasutamise eeskirjad hõlmavad ka ettevõtte vajadustega seotud elemente, näiteks intellektuaalomand, privaatsus ja infotehnoloogia (IT) turvalisus. See tähendab, et töötajad peavad töötama ainult privaatse kohas, mis peaks samuti olema rahulik ja turvaline, tasakaalustades seeläbi ettevõtte ja töötajate vajadusi.

¹⁰ <https://www.firstcisl.it/creditocooperativo/2020/09/22/gruppo-cassa-centrale-banca-accordo-in-materia-di-lavoro-agile/>;

¹¹ <https://www.fisac-cgil.it/101619/ccb-firmato-laccordo-per-le-societa-del-gruppo-cassa-centrale-banca>

¹² ADAPT bülletään (2020) „Storie di azione e contrattazione collettiva — Accordo in materia di lavoro agile siglato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano“. Avaldatud aadressil: <http://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-accordo-in-materia-di-lavoro-agile-siglato-dalla-capogruppo-cassa-centrale-banca-credito-cooperativo-italiano/>

¹³ <https://www.firstcisl.it/creditocooperativo/2020/09/22/gruppo-cassa-centrale-banca-accordo-in-materia-di-lavoro-agile/>

¹⁴ Eurofound (2020) „Acciai Speciali Terni company agreement of smart working“ (Acciai Speciali Terni kollektiivleping aruka töötamise kohta). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38_1453.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19
https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38_1453.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19

ADAPT bülletään (2020) „Storie di azione e contrattazione collettiva — Acciai Speciali Terni“. Avaldatud aadressil: <http://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-acciai-speciali-terni-siglato-laccordo-di-sperimentazione-del-lavoro-agile-in-azienda/>

5.7 Rahaline toetus kaugtöötajatele (Rumeenia)

2020. aastal võttis Rumeenia parlament vastu seaduse 296/2020, mis võimaldab ettevõtetel hüvitada töötajatele lisakulud, mis on tekkinud seoses kommunaalteenustega, näiteks kütte ja elektriga, kodus töötamise tõttu¹⁵. See seadus jõustus 2021. aasta jaanuaris ja võimaldab ettevõtetel hüvitada kodus töötavatele töötajatele kuni 80 eurot (400 Rumeenia leud) kütte, elektri, internetiteenuse, mööbli ja tehniliste seadmetega seotud makseid.

Eurofoundi andmetel töötab COVID-19 pandeemia tõttu 8% Rumeenia töötajatest kodunt. Tuleb siiski märkida, et see meede on vabatahtlik – ettevõtted ei ole kohustatud neid makseid tegema – seega ei ole võimalik hinnata, kui palju kodunt töötavaid töötajaid saab sellest meetmest kasu.

5.8 Tootlikkuse ja heaolu suurendamine ettevõttes Merck Serono (Itaalia)

Merck Serono on 900 töötajaga farmaatsiaettevõtte Itaalias. COVID-19 pandeemia ajal kasutusele võetud kaugtöö tavadid peeti tootlikkuse ja heaolu seisukohalt edukaks. Sel põhjusel pidas Merck Serono 2020. aasta oktoobris läbirääkimisi kollektiivlepingu üle, et muuta kaugtöö tavapäraseks töökorralduseks, mida kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kes saavad oma tööd teha kaugtööna¹⁶. Kaugtöö on vabatahtlik ja konkreetne korraldus tuleb läbi rääkida iga üksuse juhiga.

Ettevõtte kohustub andma kaugtööks vajalikud seadmed, näiteks sülearvutid ja IKT-seadmed. Individuaalse asutuse tasandil on tööaja ja töötundide paindlikkuse määramine delegeeritud kollektiivläbirääkimistele.

Läbirääkimisi pidasid Merck Serono juhtkond, keda abistasid valdkondlikud tööandjate organisatsioonid Unindustria ja Farmindustria, ning ametiühingute liidud, Itaalia Töötajate Keskliit (CGIL), Itaalia Töötajate Keskliit (CISL) ja Itaalia Tööliit (UIL) ning nende esindajad ettevõtte tasandil. Nendel organisatsioonidel oli õigus allkirjastada kollektiivlepinguid, sest nad on Merck Serono suhtes kohaldatava keemia- ja farmaatsiatööstuse valdkondliku riikliku kollektiivlepingu allakirjutavad pooled.

Lepingu koostamise etapis osalenud sotsiaalpartnerid osalevad nüüd selle rakendamise etapis. Nad toetasid lepingut täielikult, sest nad leiavad, et see toob kasu tootlikkusele ja heaolule.

5.9 Kaugtöö rahalise toetuse kava (Malta)

Maltal kehtestas Malta valitsuse majandusarengu agentuur Malta Enterprise pandeemia alguses 2020. aasta märtsis kaugtöö rahalise toetuse kava^{17 18}. Selle põhjuseks oli asjaolu, et COVID-19 leviku piiramiseks olid olulised leevendusmeetmed, et julgustada inimesi kodunt töötama, piirata eri leibkondade vahelisi kohtumisi ja peatada töökohal toimuvad koosolekud. Malta valitsus nägi ka ette, et kaugtöö edendamine ja kasutuselevõtt sellel perioodil võib tuua kaasa positiivse muutuse selles, kuidas mõni ettevõtte käsitleb kaugtööd. Valitsus lootis ka, et kaugtöö edendamine sellel ajal¹⁹ võib viia positiivsema suhtumiseni kaugtöösse tööandjate seas laiemalt, millega omakorda võib kaasna ka naiste suurem tööjõus osalemise määr. Üldiselt kasvas kaugtööga töötajate osakaal Maltal keskmiselt 12%-lt 2019. aastal 33%-le 2020. aasta märtsi lõpuks.

2020. aasta märtsis andis Malta Enterprise välja suunisdokumendi ja taotlusvormi, et tööandjad saaksid hõlbustada töötajate kodus töötamist. Selle kavaga anti rahalist toetust kuni 500 eurot kaugtöölepingu kohta ja 4000 eurot ettevõtja kohta, et katta kuni 45% ajavahemikul 15. veebruarist kuni 8. maini 2020 kantud rahastamiskõlblikest kuludest. Rahaline toetus hõlmas investeeringuid kaugtööd toetavasse tehnoloogiasse ja mõningaid kaugtöö kulusid. See hõlmas sülearvuti riistvara

¹⁵ Eurofound (2020) „Financial support for teleworkers“ (Rahaline toetus kaugtöötajatele). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html.

¹⁶ Eurofound (2020) „Merck Serono company agreement on smart working“ (Merck Serono kollektiivleping aruka töötamise kohta). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2021-6_1447.html

¹⁷ <https://www.maltaemployers.com/en/teleworking-scheme>

¹⁸ <https://covid19.maltaenterprise.com/wp-content/uploads/2020/03/FAQs-Facilitation-of-Teleworking-Activities-27-03-2020.pdf>

¹⁹ Eurofound (2020) „Financial support for teleworkers“ (Rahaline toetus kaugtöötajatele). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html

(sh operatsioonisüsteemide) ostmist ja/või liisimist, ühenduvustarkvara ning teabevahetuse riist- ja tarkvara paigaldamist ja seadistamist, mis võimaldab kasutajatel ühenduda oma töökohaga, näiteks VPNiga.

Selle toetuse saamiseks esitati 1001 taotlust, millest 845 peeti rahastamiskõlblikuks. Kava oli avatud kõigile ettevõtjatele, sõltumata suurusest ja sektorist, ning piirdus kuni 500 euroga kaugtöölepingu kohta ja 4000 euroga ettevõtja kohta. Iga toetustaotlus hõlmas tavaliselt 4–10 kaugtöölepingut. Lisaks võisid taotlusi esitada ka nn ühe inimese ettevõtted. Kokku hõlmas rahaline toetus ligikaudu 3740 kaugtöölepingut, mille raames maksti taotlejatele välja kokku ligikaudu 1,2 miljonit eurot.

Peamised probleemid olid kavale esitatud taotluste arvu käsitlemine lühikese aja jooksul ja vahendite tõhus jaotamine. Probleemiks oli ka kava haldusnõuetega tegelemine, eelkõige väiksemate ettevõtete korral.

Maltal julgustatakse töötajaid endiselt kaugtööd tegema nii avalikus kui ka erasektoris.

5.10 Üleminek kaugtööle avalike teenuste valdkonnas (Portugal)

Pandeemia reageerimiseks kehtestati Portugalis 2020. aasta märtsis avaliku sektori töötajate kohustusliku töökorraldusena kaugtöö kooskõlas Vabariigi Presidendi dekreedinr 14-A/2020 artikliga 6²⁰. Seda ajutist meetet kohaldati alati, kui kaugtöö oli kooskõlas töö olemuse ja töötajate täidetavate ülesannetega. Kaugtöötajad säilitasid oma tavapärased palga- ja toilustustoetused.

2020. aasta mai seisuga on peaaegu 90% halduse ja tööhõive peadirektoraadi (DGAEP) töötajatest töötanud kodunt täistööajaga. Nendel töötajatel, kes ei saanud teha kodunt kaugtööd, on olnud võimalik kasutada teatud kaitsemeetmeid, sealhulgas sotsiaalset distantseerumist, töötades kontoris rotatsiooni korras, tagamaks, et kontoris oleks korruga vähem töötajaid, ning töötaja graafikut väljaspool tiptunde, et vältida sõitmist tiptundidel.

DGAEP viis läbi IKT-taristu vajaduste esialgse hindamise. Tunnistati, et oluline ülesanne on luua tõhus tehnoloogiarahastus, mis võimaldaks avaliku sektori töötajatel kaugtööd teha, ja teha seda väga lühikese aja jooksul. Selle põhjuseks oli asjaolu, et vaid vähesed töötajad tegid kaugtööd enne pandeemiat, kuigi neil oli selleks võimalus.

Juhtkond pidi nendele olulistele töökorralduse muudatustele kiiresti reageerima. Eelkõige tuli tasakaalustada töötajate tootlikkust ja nende tervist ning heaolu. Tootlikkusega seoses peeti tootlikkuse hindamisel kasulikuks asjaolu, et Portugali avaliku halduse teenused järgisid peaaegu 20 aastat juhtimismudelit, mille puhul tootlikkust mõõdeti eesmärkide saavutamise alusel. Sellegipoolest olid vähesed juhid ja vahetud juhid, kui üldse, harjunud nii ulatuslikus mastaabis ja nii kauaks kehtestatud kaugtööga. Juhtivatel ametikohtadel töötavate isikute oskused on väga olulised kaugtööde tegevate töötajate nõuetekohaseks juhtimiseks ning kaugtööga seotud tööohutuse ja töötervishoiu riskide vältimiseks. Lisaks vajasisid kõik töötajad kaugtöö jaoks vajalike oskuste arendamist. On julgustav, et Portugali ametiasutuse koolituse eest vastutav filiaal tegi teabe ja oskuste arendamise vahendid, sealhulgas veebiseminarid, laialdaselt kättesaadavaks. Koolitus keskendus nii juhtide kui ka kogu tööjõu oskustele.

Töötajate tervise ja heaolu seisukohast peeti sellel pikenenud kaugtöö perioodil üha problemaatilisemaks isoleeritust, motivatsiooni puudumist ja töökaaslastest eraldatuna olemist. Lisaks juhtimisoskustele keskendumisele hõlmasid edukad katsed vähendada sotsiaalset eraldatust ka suhtlusvõrgustike (nt WhatsAppi rühmad) loomist ja korrapäraseid virtuaalseid töörühmade koosolekuid.

Pandeemia tõttu peatati ametiühingute õigus osaleda konsultatsioonides, kuna eesmärk oli otsustada meetmete üle võimalikult kiiresti. Praegu on siiski lubatud pidada ametiühingutega piiratud konsultatsioone, sest eriolukorda on pikendatud.

Kokkuvõttes on COVID-19 pandeemia avanud Portugalis võimaluse kaugtööks. DGAEPi koostöö-, juhtimis- ja teabevahetusosakonna direktori Teresa Ganhão sõnul on valitsuse toetus oluline, et muuta

²⁰ Eurofound (2020) „Telework — Increasing the number of public administration workers in teleworking“ (Kaugtöö – kaugtööde tegevate avaliku halduse töötajate arvu suurendamine). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html

kaugtöö tulevikus nn uueks normaalsuseks. Sellega kooskõlas loodi 2020. aasta juunis ministrite nõukogu resolutsiooniga (nr 41/2020) meetmed kaugtöö edendamiseks, et 2023. aastaks teeks vähemalt veerand avaliku sektori asutustest kaugtööd. Kaugtööd nähakse üha positiivsemas valguses²¹, vastupidi varasemale, kui pandeemiaeelsel ajal seostati seda ebakindlate töötingimustega²².

5.11 Kaugtööleping kontsernis Suez (Prantsusmaa)

2020. aasta novembris allkirjastasid Suez'i juhtkond ja töötajate esindajad kontserni tasandi kaugtöölepingu²³. Lepingus on sätestatud, et kõigile töötajatele tuleks anda võimalus teha vabatahtlikkuse alusel kaugtööd, kui nende töökoht seda võimaldab. Kui töötajad valivad kaugtöö, on see keskmiselt kaks päeva nädalas, kuid mitte tingimata kindlatel nädalapäevadel. Töötajad peaksid oma juhtidega jagama kaugtööpäevade kavandamist, et rühmad saaksid sujuvalt töötada. Töötajaid võib kutsuda ettevõtte ruumidesse, kui vaja.

Ettevõtte pakub kaugtöötajatele hüvitist 20 eurot kuus, mis on vabastatud sotsiaalkindlustusest ja maksudest, ning toidutalongi nende päevade eest, mil nad kaugtöö teevad. Lisaks mobiiltelefonile annab ettevõtte kaugtöötajatele ka sülearvuti ja vajaduse korral turvalise kaugjuurdepääsu VPNile, kui seda võimaldab töötaja ametikoht.

Lepingu üle peeti läbirääkimisi esindavate ametiühingutega (CFDT, CFE-CGC, CFTC ja FO) kontsernis Suez – CGT keeldus lepingut allkirjastamast. Allkirjutanud ametiühingud on lepingut toetanud, märkides, et sellega kaitstakse kaugtöötajate sissetulekuid, kaitstes samas töötajaid sotsiaalse eraldatuse eest, võimaldades neil ise korraldada oma tööaega.

6 Kaugtöötajate tööohutuse ja tervishoiu edendamine ja kaitsmine

Käesolevas artiklis tõstatatud küsimuste ja tuvastatud ettevõtetavade põhjal saame teha mitu järeldust, mis on seotud esiteks sellega, mis toimib, ning teiseks sellega, mis probleemid on säilinud ja kuidas neid lahendada.

6.1 Mis toimib?

Kõigi tööandjate jaoks on tööohutuse ja tervishoiu juhtimise esimene etapp riskihindamine. See on lisaks juriidilisele kohustusele hea tava meede, mis võimaldab tööandjal teha töötajate esindajatega koostööd, kui see on asjakohane, tuvastada olulised riskid ja võtta asjakohaseid ennetusmeetmeid.

Kui riskihindamine on tehtud, on võimalik võtta mitmesuguseid praktilisi meetmeid, et vältida või minimeerida kaugtööga seotud tööohutuse ja tervishoiu riske. Need on peamiselt seotud selle tagamisega, et kaugtöötajate kasutatav töökoht ja töövahendid oleksid otstarbekohased ning ei põhjustaks ega süvendaks luu- ja lihaskonna vaevusi või muid füüsilisi raskusi. See võib olla kodukeskkonnas raskem kui tööandja ruumides, kuid esialgne kontroll peaks olema võimalik. Suunistena on EU-OSHA kogunud mitmesugust teavet ja vahendeid selle kohta, mis liiki meetmeid ja sekkumisi saab kehtestada kaugtöötajate hea tervise ja ohutuse edendamiseks.²⁴

²¹ Eurofound (2020) „Telework — Increasing the number of public administration workers in teleworking“ (Kaugtöö – kaugtööga tegevate avaliku halduse töötajate arvu suurendamine). Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html

²² de Miguel, P.S., Navrbjerg, S.E., Papouschek, U., Haidinger, B., Saupe, B., Masso, M., Kadarik, I., Nuiamäe, M., Boavida, N., Moniz, A. and de Lisboa, N. (2020), „Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work“ (Sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste roll virtuaaltöö edendamisel), lk 17. Lõpparuanne, DEEP VIEW – (DEcEnt and Productive VIRTUAL Work): Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work (Sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste roll virtuaaltöö edendamisel.) DOI: 10.13140/RG.2.2.33492.14721

²³ Suez (2020) „SUEZ et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, et FO signent un accord relatif au télétravail“. Avaldatud aadressil: <https://www.suez.fr/fr-fr/actualites/communiqués-de-presse/suez-e-tes-syndicats-cfdt-cfe-cgc-cftc-et-fo-signent-un-accord-relatif-teletravail>. Eurofound (2020) „Suez: Agreement on telework“ (Suez: kaugtööleping) Avaldatud aadressil: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-2020-46_1466.html

²⁴ Lisateave: https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools?f%5B0%5D=field_hazards%3A3739

Pandeemia ajal võib töötajatel olla võimalik laenata kontoriseadmeid, näiteks kuvareid, toole ja laudu kaugtöö tegemiseks. See tagaks, et nad kasutavad õigeid vahendeid, kuigi töötamiskohta tuleks veel kontrollida. Samuti võib olla võimalik luua skeeme, mis teevad töötajatele kättesaadavaks rahalised vahendid ergonoomiliste vahendite ostmiseks.

Kontakt ja suhtlemine töötajate ja nende esindajatega on samuti väga oluline, et tagada töötamiskoha ja töövahendite piisavus ning kaugtöötajate pidev rahulolu oma töökohaga. Selleks tuleks luua teabevahetuskanalid. See peaks praeguses kiirete ja tõhusate digitaalsete sidekanalite kontekstis olema suhteliselt lihtne.

Samuti on oluline jälgida ja kontrollida, et kaugtöötajatele antud seadmed oleksid jätkuvalt sobivad ning ei oleks kulunud või kahjustatud. Tuleks kehtestada protsessid, mis tagavad, et töötamiskohtade kontrolliks tohib teha külastusi ja et töötajad saavad teatada kahjustatud või kulunud seadmetest.

Kõik olemasolevate luu- ja lihaskonna vaevustega kaugtöötajad tuleks registreerida ja nende töötamiskohti vastavalt kohandada, tagamaks, et kaugtöö ei halvenda nende haigust.

Kui kaugtöötajal tekivad luu- ja lihaskonna vaevustega seotud probleemid, peaksid olemas olema selged kanalid, mille kaudu saab organisatsioonile neist teatada, ning peaks olemas olema selle probleemi käsitlemise menetlus. See võib hõlmata ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse spetsialiste, personalitöötajaid ja asjakohaseid juhte.

Nagu on näidatud käesolevas artiklis, on suurenenud kaugtöötajate psühhosotsiaalsed riskid, näiteks selliste tegurite tõttu nagu võimalik isoleeritus, töökaaslaste ja juhtide toetuse puudumine, kodu ja tööelu piiride hägustumine, töö suurem intensiivsus ja selle võimalikkus, et nendega võidakse igal ajal ühendust võtta. On siiski võimalik võtta nende riskide vähendamise meetmeid. Ametlikud meetmed, mida tööandja saab võtta, hõlmavad korrapäraste rühma või muude koosolekute korraldamist töökaaslastega, et tugevdada rühmasidemeid ja tagada, et kaugtöötajad tunneksid seotust töökaaslastega. Korrapärased koosolekud büroos, kui see on võimalik, võivad samuti aidata minimeerida isoleeritust. Mitteametlikumad meetmed võiksid hõlmata, nagu kirjeldatud mõnes ettevõtte näites, kaugvestlusrühmade loomist töötajate endi poolt, mis võib aidata töötajatel hoida sidet üksteisega. Tööandjal on väiksem kontroll nende mitteametlikumate meetmete üle, kuigi ettevõtte võib neid soodustada, sest need on olulised võitluses isoleerituse vastu.

Taristuprobleemid, näiteks aeglane või ebaühtlane lairibaühendus, võivad suurendada püsivalt kodus töötama sunnitud töötajate frustratsiooni ja ärrituvust. Seetõttu on oluline tagada kaugtöötajatele nõuetekohaselt toimivad vahendid. Seetõttu peaks tööandja keskenduma nõustamisele seoses õigete vahenditega või nende tarnimisega ja hooldamisega, pakkudes töötajatele tõhusat IT-tuge ja sidekanaleid, et nad saaksid teatada töövahendite ja -seadmete riketest.

Juhtidel ja eelkõige vahetutel juhtidel on oluline roll nende juhitud inimeste psühholoogilise heaolu tagamisel. Nad saavad pakkuda olulist tuge, jälgides olukorda korrapäraselt ja vastates kaugtöötajate küsimustele ja probleemidele. Samuti võivad nad olla oluline võimendi seoses nende probleemide kuulamisega, millega kaugtöötajad võivad kokku puutuda, ja sellega, kuidas neid käsitleda. Kuna virtuaaltöö on olnud normiks juba aasta, on oluline, et juhid ja vahetud juhid tuleksid hästi toime virtuaalsete rühmade juhtimisega ja oleksid selles pädevad.

Töötundide kohta selgete juhiste andmine ja töökoormusega tegelemine on oluline kodu ja tööelu hägustumisega seotud probleemide lahendamisel. Nagu on näha ettevõtete näidetest selles artiklis, võib töö- ja eraelu piiride hägustumise käsitlemine hõlmata meetmeid, mis on seotud õigusega mitte olla kättesaadav, sealhulgas e-kirjade väljaspool tööaega saatmise keeld ning aja eraldamine töötajatele, et nad saaksid tegelda e-kirjadega tööle naasmisel.

Surve seoses töökoormusega võib olla probleemne käsitlemiseks, sest seda võivad põhjustada mitmesugused tegurid, sealhulgas struktuursed probleemid, kuid ka organisatsioonikultuuriga seotud tegurid. Oluline on kuulata individuaalseid kaugtöötajaid ja nende probleeme seoses töö intensiivsusega ning püüda leida sellele ühiseid lahendusi, kaasates töötajate esindajaid, kui see on asjakohane.

Üldiselt on väga oluline tagada, et töötajate esindajad, sealhulgas ametiühingud ning tervishoiu ja tööohutuse esindajad, oleksid täielikult kaasatud kaugtöö psühhosotsiaalsete riskide vähendamise

meetmete väljatöötamise. Need on olulised sidusrühmad, kes koguvad töötajatelt tagasisidet neid puudutavate küsimuste kohta ja aitavad saavutada töötajate osalemist meetmete väljatöötamisel.

Samuti on oluline luua struktuurid ja süsteemid, mis saavad stressi ennetada ja minimeerida, olenemata selle põhjustest. Ennetusmeetmed võiksid hõlmata vaimse tervise eestvedajate nimetamist töökohal, kes suudavad pakkuda konfidentsiaalset tuge, või väliseid vaimse tervise tugiteenuseid, mida töötajad võivad eelistada anonüümsuse tõttu. Abiks võib olla ka psühholoogilise toe (nt juurdepääs abitelefoni) pakkumine või rahaline toetus teraapiaseanssideks. Kui kaugtöötajal tekivad stressisümptomid, peaksid olema olemas süsteemid tema abistamiseks ja toetamiseks.

Samuti on vaja luua organisatsioonikultuur, kus stressi tunnustamist ei peeta ühegi töötaja, mitte ainult kaugtöötaja, nõrkuseks. Seda on pikemas perspektiivis raskem saavutada, kuid kõrgema juhtkonna toetus sellise kultuuri suunas liikumisel on äärmiselt oluline.

6.2 Peamised lahendamist vajavad probleemid

Kaugtöötajate tööohutuse ja töötervishoiu riskide lahendamine on suur ülesanne, mis muutub pandeemiajärgses tulevikus tõenäoliselt veelgi pakilisemaks, arvestades täistööajaga kaugtöö jätkuvat suurenemist. Eelnevas osas esitatud punktid selle kohta, mis toimib, on kõik kaugtööga seotud tööohutuse ja töötervishoiu probleemide lahendamise praktilised viisid. Mitu probleemi on siiski endiselt lahendamata.

Esiteks konkureerivad kõik organisatsioonid seesmiselt poliitika ja projektide rahastamise rahaliste vahendite pärast. Seetõttu on tõenäoliselt keeruline tagada rahalisi vahendeid, mida võib vaja olla selliste poliitike rakendamiseks nagu kodus asuvate töötamiskohtade riskide süstemaatiline ja struktureeritud hindamine või uute menetluste ja süsteemide kehtestamine psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks. Kuigi see ei ole lihtne ülesanne, on oluline kavandada tegevusmudel seoses finantskajudega, mis tulenevad luu- ja lihaskonna vaevuste või stressi tõttu töölt puudumisest või füüsilist või psühhosotsiaalset pinget kogevate töötajate tootlikkuse vähenemisest või suuremast tööjõu voolavusest. Arvestades neid kahjusid, võib muudatuste teostamiseks vajalikke rahalisi vahendeid pidada soodsamaks. Kaugtöö kasutuselevõtu positiivne võimalus hõlmab ka kulude kokkuhoidu, mis tuleneb õnnelikumast ja tootlikumast tööjõust, kes suudab kaugtöö abil säilitada töö- ja eraelu head tasakaalu.

Tööandjate motiveerimine investeerima kaugtööd toetavasse taristusse võib olla oluline tegur, mis võimaldab suurendada kaugtöö kasutuselevõttu ning kaitsta töötajate tervist ja ohutust, näiteks eraldades rahalisi vahendeid ergonoomiliste seadmete ostmiseks, eelkõige väiksemates ettevõtetes.

Organisatsioonikultuuri on lühikeses perspektiivis raske muuta ning seetõttu on vaja keskpikka ja pikaajalist visiooni. See peab tulema organisatsiooni kõrgemalt juhtkonnalt, kuna organisatsioonide suund määratakse ülevalt ning jõuab kaskaadina ettevõtte kõigile tasanditele. Kõrgema juhtkonna pühendumus on oluline ka selle visiooni aspektide rakendamiseks vajalike rahaliste vahendite eraldamisel. Kultuuri muutmine haigena töötamise eeldamise või füüsilise või vaimse haigestumise nõrkusena käsitamise asemel toetavaks ja kaasavaks kultuuriks võtab aega. See nõuab ka koostööd ja teabevahetust eri tegutsejate vahel ettevõttes, sealhulgas juhtkonna kõigi tasandite, töötajate esindajate ja töötajate endi vahel. Usalduskultuuri arendamine, mille raames selline koostöö ja teabevahetus saaks areneda, on seetõttu äärmiselt oluline ning peaks olema prioriteet kõigi organisatsioonide jaoks, kes soovivad vähendada tööohutuse ja töötervishoiu riske kõigi töötajate, sealhulgas kaugtöötajate jaoks. Kui kõrgem juhtkond suudab veenda keskastme juhtkonda ja eelkõige vahetuid juhte kaugtöö eelistes, võib see avada organisatsiooni sellisele tööviisile. Koolituskursused ja teabe jagamine võivad samuti aidata veenda põhiosalejaid kaugtöö eelistes.

Nagu eespool märgitud, on eelkõige seoses häbimärgistamise probleemiga seotud psühhosotsiaalsete riskidega, äärmiselt oluline, et arendataks toetuskultuuri, mis võib hõlmata avatumat arutelu ja seminare stressi ja psühhosotsiaalsete riskide teemal. Konfidentsiaalsus on väga oluline, et julgustada inimesi enda probleemidest teatama ja abi paluma, isegi suhteliselt avatud ja kaasavas keskkonnas. Seetõttu võib väga tõhus olla välise nõustamisteenuste ja -toe pakkumine. See võib olla väikeettevõtetele kulukas, kuigi seda liiki teenuste võimalik kasulikkus stressi ennetamisel ja leevendamisel on märkimisväärne.

Riskihindamine tööohutuse ja tervishoiu riskide ennetamise ja leevendamise strateegia oluline osa kaugtöö kontekstis. Nagu eespool märgitud, on kaugtöötajate riskihindamisega seotud konkreetsed probleemid, mis tulenevad raskustest kodus asuvate töötamiskohtade hindamisel ja asjaolust, et tavapärasest töökohast eemalolevaid töötajaid ei saa nii lihtsalt kaasata paljudesse meetmetesse, mille eesmärk on luua meeskonnavaimu ja edendada häid töösuhteid töökaaslaste vahel. Seetõttu tuleks tähelepanu pöörata nendele konkreetsetele riskihindamise probleemidele ja nende lahendamise viisidele. Need võiksid hõlmata konkreetsete ja suunatud riskihindamissüsteemide loomist, millesse on kaasatud kõik peamised sidusrühmad, sealhulgas töötajate esindajad²⁵.

Üks jätkuva kaugtööga seotud tööohutuse ja tervishoiu probleemidega tegelemise etapp on tagada, et kehtestatakse terviklik poliitika, milles on selgelt sätestatud kõigi osaliste, näiteks kaugtöötajate endi, ettevõtte, juhtide ja eelkõige vahetute juhtide ning töötajate esindajate õigused ja kohustused. Vahetuid juhte tuleks ka julgustada tegutsema töötajate eeskujudena, käitudes viisil, mis leevendab psühhosotsiaalseid ning muid tööohutuse ja tervishoiu riske.

Samuti on oluline suurendada töötajate ja juhtide teadlikkust kaugtööga seotud tööohutuse ja tervishoiu riskide vältimise viisidest. Muu hulgas võivad need olla regulaarsed puhkepausid, liikumine ja tervislik toitumine.

6.3 Pandeemiajärgne tulevik

Tulevikku vaadates on oluline arvestada probleeme, mis tekivad ettevõtetel, kui nad tegutsevad pandeemiajärgses keskkonnas, kus tõenäoliselt suureneb pidevalt kaugtöö levimus. On selge, et pandeemia ajal on tõenäoliselt palju rohkem töötajaid, kes otsustavad teha kaugtööd täistööajaga ja alaliselt, lisaks töötajatele, kes otsustavad töötada alaliselt kodus ühe osa töönädalast. See tähendab, et ettevõtteid peavad selle uue tööviisi jaoks kontoriruumid ümber kujundama. See võib tähendada, et kasutatakse rohkem kontorilaua jagamist, kus inimesed saavad kontorisse tulla hajutatumalt, või et rohkem kontoripinda eraldatakse pigem koosolekuruumidele kui individuaalsetele töökohtadele. Kogu selline ruumi ümberkujundamine peab olema ergonoomiliselt kavandatud ja kontrollitud, et tagada luu- ja lihaskonna vaevustega seotud tööohutuse ja tervishoiu riskide minimeerimine.

Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus (JRC) märgib oma 2020. aasta aruandes²⁶, et tõendid näitavad, et „tavapärasel ajal suudavad kodunt töötavad inimesed säilitada või isegi suurendada oma tootlikkust, tagades samas parema töö- ja eraelu tasakaalu. Praeguses erandlikus olukorras võivad paljude töötajate tootlikkus, töötingimused või mõlemad siiski halveneda, muu hulgas lastehoiuteenuste, ebasobivate tööruumide ja IKT-vahendite tõttu.“ Seetõttu peavad tööandjad hoolikalt kaalutlema, kuidas tagada, et kaugtöötajate töö kvaliteet tervikuna ning eelkõige tervishoid ja tööohutus ei satuks ohtu.

Kui pandeemia on lõppenud ja laialdane kaugtöö ei ole enam kriisile reageerimine, peavad ettevõtteid tegema strateegilisi valikuid töö korraldamise viisi kohta, arvestades mitmeid tegureid, sealhulgas töötajate eelistusi, kuid ka selliseid küsimusi nagu võimalik mõju tootlikkusele, töökohtade kvaliteedile, töö ja eraelu tasakaalule ning psühhosotsiaalsetele riskidele.

Kuigi COVID-19 pandeemia on ELi majandust ja kodanikke oluliselt kahjustanud, annab töökorralduse ümberkorraldamine pärast selle lõppu võimaluse tööelu ümber korraldada viisil, mis tugineb levinuma kaugtöö eelistele, kuid leevendab ka selle tööviisi tööohutuse ja tervishoiu riske.

²⁵ EU-OSHA riskihindamisvahend on avaldatud siin: <https://osha.europa.eu/en/publications/risk-assessment-tool/view>

²⁶ Euroopa Komisjoni Teadusuuringute Ühiskeskus (JRC) (2020), „*Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to*“ (Kaugtöö ELis enne ja pärast COVID-19: kus me olime, kuhu suundume). Avaldatud aadressil: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

7 Appendix: Sources and further reading

7.1.1 Literature on teleworking

- Baruch, Y., and Nicholson, N. (1997) 'Home, sweet work: requirements for effective home working', *Journal of General Management*, 23, pp. 15-30.
- Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garcés, A. (2020) 'Teleworking in the context of the Covid-19 crisis', *Sustainability*, 12(9), p. 3662.
- Bentley, T.A., Teo, S.T.T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. and Gloet, M. (2016) 'The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach', *Applied Ergonomics*, 52, pp. 207-215.
- Bouziri, H., Smith, D.R., Descatha, A., Dab, W. and Jean, K. (2020) 'Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?', *Occupational and Environmental Medicine*, 77(7), pp. 509-510.
- Chung, H. (2018) *Future of work and flexible working in Estonia: The case of employee-friendly flexibility*, Arenguseire Keskus, Tallinn, Estonia.
- Eurofound (2018) 'Telework'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>
- Eurofound and the International Labour Office (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Retrieved from: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm
- European Commission (2008) Commission staff working paper — Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework (COM(2008) 412 final).
- European Trade Union Confederation (2002) 'Framework agreement on telework'. Retrieved from: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- Messenger, J. (2019) 'Conclusions and recommendations for policy and practice', in *Telework in the 21st century*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Messenger, J. (2020) *Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic*. International Labour Organisation, Geneva. Retrieved from: https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_739879/lang--en/index.htm

7.1.2 Literature on MSDs

- De Macêdo, T.A.M., Cabral, E.L.D.S., Silva Castro, W.R., de Souza Junior, C.C., da Costa Junior, J.F., Pedrosa, F.M., da Silva, A.B., de Medeiros, V.R.F., de Souza, R.P., Cabral, M.A.L. and Másculo, F.S. (2020) 'Ergonomics and telework: a systematic review', *Work* (preprint), pp. 1-11.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2008) *E-facts 33. Risk assessment for teleworkers*. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020a) Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Work-related MSDs prevalence costs and demographics in the EU report.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Work-related_MSDs_prevalence_costs_and_demographics_in_the_EU_report.pdf)
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020b) *Work-related musculoskeletal disorders: From research to practice. What can be learnt?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020c). 'Check out our practical tips for home-based telework and protect your health'. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/highlights/check-out-our-practical-tips-home-based-telework-and-protect-your-health>

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (n.d.) 'Research on work-related MSDs'. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/themes//musculoskeletal-disorders/research-work-related-msds>

Rivière, S., Penven, E., Cadéac-Birman, H., Roquelaure, Y. and Valenty, M. (2014) 'Underreporting of musculoskeletal disorders in 10 regions in France in 2009', *American Journal of Industrial Medicine*, 57(10), pp. 1174-1180. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.22364>

7.1.3 Literature on psychosocial risks

Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. and Rubin, G.J. (2020) 'The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence', *The Lancet*, 395(10227), pp. 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Fergusson, D.M., McLeod, G.F.H., Horwood, L.J., Swain, N.R., Chapple, S. and Poulton, R. (2015) 'Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years)', *Psychological Medicine*, 45(11), pp. 2427-2436.

Sanghera, J., Pattani, N., Hashmi, Y., Varley, K.F., Cheruvu, M.S., Bradley, A. and Burke, J.R. (2020) 'The impact of SARS-CoV-2 on the mental health of healthcare workers in a hospital setting — a systematic review', *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12175.

WHO (World Health Organisation) (2020) 'Occupational health: Stress at the workplace'. Retrieved from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>

7.1.4 Literature on psychosocial risks and MSDs

Cox, T., Griffiths, A. and Rial-González, E. (2000) *Research on work-related stress*, EU-OSHA. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>

Eurofound and EU-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Roquelaure, Y. (2018) Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work. European Trade Union Institute Report 142. Retrieved from: <https://www.etui.org/sites/default/files/EN-Report-142-MSD-Roquelaure-WEB.pdf>

7.1.5 Literature on the right to disconnect

Eurofound (2017) 'Spain: AXA recognises workers' right to turn phones off out of working hours'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/spain-axa-recognises-workers-right-to-turn-phones-off-out-of-working-hours>

Eurofound (2019) 'Right to disconnect'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

European Parliament (2021) European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Retrieved from: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html; <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>

Secunda, P.M. (2019) 'The employee right to disconnect', *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9, p. 1.

UNI Global Union Professionals and Managers (2019) *The right to disconnect: Best practices*. Retrieved from: <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35639/right-to-disconnect-en.pdf>

7.1.6 Teleworking and COVID-19 literature

Eurofound (2020a) 'COVID-19 could permanently change teleworking in Europe'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Eurofound (2020b) 'How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-use-the-surge-in-teleworking-as-a-real-chance-to-include-people-with-disabilities>

Eurofound (2020c) *COVID-19. Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020) *COVID-19: back to the workplace — Adapting workplaces and protecting workers*. Retrieved from: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EUguidance_covid19_backto_work_EN.pdf

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2021) *Home-based telework and OSH prevention measures in European workplaces. Evidence from ESENER-3* (to be published).

European Commission Joint Research Centre (JRC) (2020) *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Retrieved from: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Green, N., Tappin, D. and Bentley, T. (2020) 'Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations', *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2).

ILO (International Labour Organisation) (2020) *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*, ILO, Geneva.

ILO (International Labour Organisation) (2020) *Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID19 outbreak*, ILO, Geneva.

Koh, D. and Goh, H.P. (2020) 'Occupational health responses to COVID-19: what lessons can we learn from SARS?', *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12128.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2020) *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen?*, OECD Publishing, Paris.

Schur, L.A., Ameri, M. and Kruse, D. (2020) 'Telework after COVID: a "silver lining" for workers with disabilities?', *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 521–536, pp. 1-16.

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. and Bisello, M. (2020) *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, European Commission, Seville.

7.1.7 Literature on work-life balance

Eurofound (2019) *Right to disconnect in the 27 EU Member States*. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>

Eurofound (2020d) *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Valenzuela-Garcia, H. (2020). Fuzzy frontiers: Telework and work-life balance in COVID-19 Spain. Retrieved from <https://saw.americananthro.org/pub/fuzzy-frontiers-telework-and-work-life-balance/release/1>

7.1.8 General studies, based on scientific papers and reports

Genin, E. (2016) Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(3), pp. 280-300.

Iavicoli, S. (2016) 'The new EU occupational safety and health strategic framework 2014-2020: Objectives and challenges', *Occupational Medicine*, Volume 66, Issue 3, Pages 180–182. Retrieved from: <https://academic.oup.com/occmed/article/66/3/180/2750611>

Venn, D. and Strazdins, L. (2017) 'Your money or your time? How both types of scarcity matter to physical activity and healthy eating', *Social Science & Medicine*, 172, pp. 98-106.

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 terviseteavet 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

<http://osha.europa.eu>