

PERHOUSE

Isiku- ja majapidamisteenused Kesk- ja Ida-Euroopa riikides: töötingimuste ja teenuste parandamine töösuhete kaudu

Eesti riigiraport

Jaan Masso
Liis Roosaar

Tartu Ülikool



Projekti rahastab Euroopa Liit. Viide 101052340.

Dokumendis väljendatud seisukohad ja arvamused kuuluvad ainult töö autoritele ega pruugi kajastada Euroopa Liidu seisukohti. Euroopa Liitu ega projekti rahastavat asutust ei saa nende eest vastutavaks pidada.

Konsortsiumi osa



Sisukord

LÜHENDITE LOEND	1
JOONISTE LOEND	2
KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE	3
SISSEJUHATUS	4
1. ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTE SEKTORI HETKESEIS EESTIS	5
1.1. SEKTORILE ISELOOMULIKUD JOONED	5
1.2. ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTE PAKKUMINE JA NÕUDLUS	7
1.3. SEADUSED JA VALITSEMINE	13
1.4. TÖÖKOHTADE KVALITEET ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTES	14
1.5. KOKKUVÕTE: ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTE PEAMISED PROBLEEMID	19
2. SOTSIAALDIALOGI ROLL ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTE VALDKONNAS.....	20
2.1. SOTSIAALSED OSALEJAD IMT-IS (RIIK, SOTSIAALPARTNERID, SOTSIAALVALDKONNA OSALEJAD)	20
2.2. ISIKU- JA MAJAPIDAMISTEENUSTEGA SEOTUD SOTSIAALDIALOG	23
2.3. IMT-SEKTORI PROBLEEMIDE LAHENDAMINE SOTSIAALDIALOGIGA	26
2.4. SUHTED ELI TASANDI SOTSIAALPARTNERITEGA	30
2.5. KOKKUVÕTE SOTSIAALDIALOGI ROLLIST IMT-SEKTORIS	31
3. JÄRELDUSED JA MÕJU POLIITIKALE	32
VIIDATUD ALLIKAD	35
LISAD 37	
Tabel A1. Isiku- ja majapidamisteenuste nõudluse uuringu valim.....	37
Tabel A2. Sotsiaaldialogi uuringu valim.....	37
Tabel A3. Riiklike sidusrühmadega tehtud intervjuude loetelu	37
Tabel A4. Fookusgruppide kirjeldus.....	38
Lisajoonised.....	39

Lühendite loend

Lühend	Lahtikirjutus
IMT	Isiku- ja majapidamisteenused
S	sidusgrupp
INT	intervjuu
FG	Fookusgrupi intervjuu
KOV	Kohalik omavalitsus

Jooniste loend

Joonis 1. Vastajate hinnatud isiku- ja majapidamisteenuste kasutamise maht Eestis 2019. aastal ja Euroopa Liidus (27) 2020. aastal	8
Joonis 2. Isiku- ja majapidamisteenuste kasutamine praegu ja tulevikus	10
Joonis 3. Isiku- ja majapidamisteenuste mittekasutamise põhjused	11
Joonis 4. Isiku- ja majapidamisteenuste kasutamist toetavad tegurid.....	11
Joonis 5. Põhilised isiku- ja majapidamisteenuste sektori probleemid	27
Joonis 6. Teenuste kvaliteediga seotud probleemid IMT-sektoris.....	28
Joonis 7. Meetmed, millega lahendada isiku- ja majapidamisteenuste sektori probleeme	29

Kommenteeritud kokkuvõte

Isiku- ja majapidamisteenuste (IMT) arendamine on tähtis töökohtade loomiseks, inimeste tööturule vabanemiseks ja kauem kodus elamiseks võimaldamiseks, samas pärsivad selle sektori arengut probleemid töötingimustega ja ebapiisav regulatiivne raamistik, seda eriti Kesk- ja Ida-Euroopa riikides. PERHOUSE projekti eesmärgiks on välja selgitada võimalusi Kesk- ja Ida-Euroopa riikides IMT sektori töötingimuste ja teenuste parandamiseks läbi töösuhete arendamise. IMT sektorina mõistetakse projekti raames laia valikut teenuseid, mis aitavad kaasa perede ja üksikisikute kodusele heaolule: lastehoid, eakate ja puuetega inimeste pikaajaline hooldus, koristamine, parandusõpe, kodune remont, aiandus, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiline tugi jne. Sektori probleemide kaardistamiseks ning neile lahenduste väljapakumiseks viidi lisaks olemasoleva teabe (uuringute, statistika) kogumisele ja analüüsile läbi küsitlusuuring IMT kasutajate seas teenuste nõudluse analüüsimiseks ning IMT sektori huvigruppide uuring, kaardistamaks viimaste nägemust sektori probleemidest. Lisaks eelnevale koguti infot intervjuudega sotsiaalpartnerite ja teiste huvigruppide esindajatega ning erinevate IMT sektori töötajate (nt lapsehoidjad, koduõpetajad, hooldajad, koduste väiketöde pakkujad) fookusgruppides.

Kaardistades sektoris töötamist ilmnes ootuspäraselt ametlike töötajate madal osakaal, naiste oluline roll tööjõus ning pigem madalad palgad. Mitteametlik teenuste pakkumine mikroettevõtete ja füüsilisest isikust ettevõtjate poolt toob kaasa sularahaga arveldamist ja maksude optimeerimist, mis takistab ka täpsete statistiliste ülevaadete koostamist töötajate arvu ja palgade kohta. Mitteametlikust töötamisest tulenevaid probleeme sotsiaalkaitse osas kompenseerib ootuspäraselt teenuste pakkumine kõrvaltöona. Teisalt tekitab mitteametlik teenuste turg ametlike teenuste pakkujatele probleeme laienemisel ja töötajate palkamisel. Töötajate leidmisel on probleemiks ka madalast palgatasemest ja suurest vastutusest tulenev tööjõupuudus sektoris. Turu väiksuse tõttu leiavad abivajajad teenusepakkujad sageli tutvuste kaudu. Teenuste kasutajate hinnatundlikkus ei võimalda sageli professionaalset teenusepakkujat palgata. Nõudlus IMT-sektoris on Eestis väiksem kui Euroopa Liidus keskmiselt tulenevalt kasutajate eelistusest ise mitmeid koduseid teenuseid (nt omastehooldust) pakkuda, ning paljude tellijate (nt pensionialiste) piiratud maksevõimest. Lisaks madalatele palgadele on eriti hoolduses probleemiks ka suur töökoormus, ehkki seda kohati kompenseerib muu tööga seonduv (kolleegid, inimeste aitamisest saadav emotsioon), samuti väärtustatakse IMT sektoris iseendale tööandjaks olemisega kaasnevat sõltumatust ja vabadust valida töid ja kliente. Paljudes IMT sektori allharudes levinud teenuste pakkumine platvormide kaudu erineb nt transpordi- ja kullerteenuste pakkumisest platvormidest, sest IMT sektoris sageli ei jäta kliendid hinnangut, platvormide mõju töötajatele teatud viisil töö tegemiseks (nt ametlikult töötamiseks) on väiksem ning tegijad eelistavad tasuta platvorme, mis suuresti toimivad rohkem kuulutuste portaalina, püües seeläbi platvormide rolli töötingimuste mõjutamisel.

Sotsiaaldialoogi roll on vähemalt hetkel IMT-sektoris suhteliselt piiratud; kui ettevõtjatel on teatud huvi omavaheliseks koostööks olemas, siis keerulisem on organiseerida töövõtjaid, kellel tihti pole selleks huvi või võimalust. Platvormitöötajad või IMT sektori tööd kõrvaltöona tegevad inimesed ei tunne vajadust ühinemiseks, kuna kasu organiseerimisest pole nende jaoks piisavalt konkreetne ja ressurside kulutamist väärt. Seejuures pole olemasolevatel ametühingutel alati võimekust IMT sektori töötajate organiseerimiseks, ehkki olukord võiks olla erinev hooldusteenustes võrreldes teiste IMT allharudega. Töötajate organiseerimine võiks tulevikus lähtuda edukatest ja vähem traditsioonilisematest organiseerimise praktikatest teistes sektorites. Huvigruppide küsitluses mainiti IMT sektori olulisemate probleemidena madalaid palkasid, kõrgeid tööjõukulusid ning tööjõu puudust.

IMT sektori hoolduse valdkonna tasakaalustatud arendamiseks on tarvilik hooldekodude toetamise kõrval pöörata tähelepanu koduhooldusele. Pikaajaliselt tasub kaaluda rahastamise küsimuste lahendamise võimalust spetsiaalse kindlustussüsteemi arendamise kaudu. IMT sektori teistes allharudes võiks maksusoodustuste kehtestamine teenuste taskukohasust parandada ning samuti mitteametlikku töötamist vähendada. IMT sektori terviklik ja tasakaalustatud arendamine võiks tuua kasu tervele majandusele, nt inimeste tööturule vabanemise ja elanikkonna parema vaimse tervise kaudu. Pikaajaliste töösuhete arendamine IMT sektoris ja tööjõu professionaliseerumine võiks lisaks sektori muude väljakutsete lahendamisele toetada ka sotsiaaldialoogi arendamist. Sektori riiklikul reguleerimisel võiks võtta eesmärgiks pikaajalised üle valimistsükli kehtivad kokkulepped, mis toetaks sotsiaaldialoogi arendamist võrdsete konkurentsitingimuste tagamise ja ülereguleerimise vältimise kaudu.

Sissejuhatus

Isiku- ja majapidamisteenuste (IMT) sektoris suureneb praegu nõudlus ühelt poolt rahvastiku vananemise, kuid teisalt ka üldise deinstitutionaliseerimise tõttu. Deinstitutionaliseerimine tähendab, et institutsioonides ehk hooldusasutustes elamise asemel eelistatakse elada sõltumatult oma kodus, eeldusel, et selleks pakutakse piisavalt usaldusväärset toetust ja abi. Vanemaaliste puhul võimaldab deinstitutionaliseerimine ka ennetada inimeste sattumist ööpäevaringsele asutushooldusele või lükata see edasi kaugemasse tulevikku.

Kodus elamise toetamiseks ja võimaldamiseks on seetõttu vaja, et kogukondades pakutaks koduteenuseid ehk kodu- ja isikuabi. IMT-sektorina mõistetaksegi PERHOUSE'i projektis vastavalt Euroopa Komisjoni (2012) definitsioonile laia valikut teenuseid, mis aitavad kaasa perede ja üksikisikute kodusele heolule: lastehoid, eakate ja puuetega inimeste pikaajaline hooldus, koristamine, parandusõpe, kodune remont, aiandus, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiline tugi jne. Niisuguste teenuste puhul võib aga alles arenevas sektoris olla palju lahendamist vajavaid probleeme, näiteks süsteemne õiguste rikkumine, halvad tervise- ja ohutustingimused ning väiksed palgad, deklareerimata töö, väärkohtlemine ja tööjõu ekspluateerimine.

Kui mainitud probleemid õnnestub lahendada, on IMT-sektori arenemise abil tulevikus võimalik luua ka uusi töökohti. Sektorit loetakse tööjõus osalemise määra suurendamisel tõhusaks, kui tänu teenuste kasutamisele kulutatakse vähem isiklikku aega majapidamistöodele. Kokku hoitud aja arvelt saab tööturul oma töötundide pakkuda rohkem, oskusi juurde õppida või kasutada seda aega oma töö- ja pereelu tasakaalustamiseks. Sõltuvalt elanike oskuste tasemest võib IMT-sektoris töötingimuste parandamine muuhulgas kaasa tuua mitteaktiivsete inimeste pöördumise tööturule. (Euroopa Komisjon, 2018)

PERHOUSE'i projekti eesmärk on töösuhete muutmise abil parandada IMT-sektoris töötingimusi ja teenuste kvaliteeti. Vaatlusaluseks piirkonnaks on Kesk- ja Ida-Euroopa riigid, kus projektipartnerid Eestist, Slovakiast, Sloveeniast, Tšehhist, Poolast ja Põhja-Makedooniast tegid kõik ühist metoodikat järgides uuringud. Väiksemas mahus korraldati küsitlusi ka Ungaris, Bulgaarias, Rumeenias, Horvaatias, Lätis ja Leedus. Projekti keskmes on just Kesk- ja Ida-Euroopa riigid, sest sotsiaaldialoog, mis töötingimuste parandamisele kaasa võiks aidata, on selles piirkonnas vähearenenud või puudub hoopiski. Probleeme on ka asjaomaste seadustega, mis ei pruugi olla piisavad IMT-sektori arenemiseks.

PERHOUSE'i projekt aitab muuhulgas tähelepanu juhtida probleemidele IMT-sektoris ning on osa kollektiivsete läbirääkimiste ja sotsiaaldialoogi teemalisest analüüsist. Lõpuks valmib projekti tulemusena ka üksikute riikide uuringute põhjal võrdlev koondanalüüs, mis võimaldab saada ülevaate kollektiivsete läbirääkimiste praktikatest IMT-sektoris. Projektis esitatakse kaks uurimisküsimust:

- 1) Milline on praegu IMT hetkeseis ja struktuur ning töötingimused sektoris?
- 2) Milline roll on sotsiaaldialoogil IMT-sektori töötajate töötingimuste parandamisel ja vastavate seaduste väljatöötamisel?

Selle aruande eesmärk on leida vastused uurimisküsimustele Eesti riigi kohta. Lisaks teemakohase kirjanduse ja statistika uurimisele on aruande koostamisel kasutatud (potentsiaalsete) IMT kasutajate seas tehtud veebiküsitluse vastuseid IMT nõudluse kohta (umbes 50 vastust). Teenusepakkujate töötingimuste kohta on lisainfot kogutud nelja fookusgrupi intervjuu ja kolme individuaalse intervjuu kaudu. Veel intervjueriti sotsiaalpartnereid ja teisi huvigruppe (kokku 13) ning rohkem kui pooled ehk seitse organisatsiooni täitsid intervjuu osana ka veebiküsitluse.

Aruanne on jagatud kummastki uurimisküsimusest lähtudes kaheks suuremaks osaks, kumbki eraldi kokkuvõttega (alapeatükid 1.5 ja 2.5). Esimeses osas vaadeldakse täpsemalt IMT-sektori üldisi tunnusoone (alapeatükk 1.1), seejärel nõudlust ja pakkumist IMT-sektoris (1.2), olulisemaid valdkondlikke seadusi (1.3) ning töökohtade kvaliteeti sektoris (1.4). Teine osa käsitleb sotsiaaldialoogi IMT-sektoris, sealhulgas antakse ülevaade sotsiaalpartneritest ja teistest sotsiaaldialoogi osalistest IMT-sektoris (2.1), sektoriga seotud sotsiaaldialoogist (2.2), sektori probleemide lahendamise sotsiaaldialoogiga (2.3) ja suhetest Euroopa Liidu

taseme sotsiaalpartneritega (2.4). Kolmas ehk viimane raportit kokku võttev peatükk esitab ka järeldused ja edasised ettepanekud.

1. Isiku- ja majapidamisteenuste sektori hetkeseis Eestis

1.1. Sektorile iseloomulikud jooned

Registriandmetel¹ põhinev ametlik statistika IMT-sektori töötajate kohta 2023. aasta III kvartali seisuga võimaldab eraldi rühmana välja tuua koduhooldustöötajad (ISCO-koodiga 5322), keda on Eestis kokku 795. Neist suur enamus on naised, mehi on 5%. Koduhooldustöötajad moodustavad 0,1% Eesti tööjõust ehk 615 224 inimesest. Nende keskmine brutopalk Eestis on 1038 eurot, mis on III kvartali Eesti kõikide ametialade keskmisest (1812 eurot) oluliselt väiksem. Keskmine palk on maakonniti väga erinev ning on ka maakondi, nagu Raplamaa, Valgamaa ja Lääne-Virumaa, kus koduhooldustöötajate keskmine palk jääb alla 900 euro (vt joonist 1A lisas). Mehed teenivad sellel ametialal keskmiselt 6% rohkem kui naised. Koduhooldustöötajad on ka suhteliselt vanad, ligi pooled ametialal töötavatest inimestest on 55-aastased ja vanemad (vt joonist 2A lisas).

Ametlike töötajate statistikas kajastuvad nii kohalike omavalitsuste kui ka ettevõtete, mittetulundusühingute jm töötajad. Ametlikele töötajatele lisaks on koduhoolduses aktiivne platvorm CareMate, mis enne hooldajate platvormile registreerimist teeb taustakontrolli karistusregistrist ning korraldab vestluse ja koolituse, kui hooldaja kutset tegijal veel ei ole. CareMate on konkreetselt keskendunud hooldusele, teised platvormid, nagu naabrid.ee ja GetaPro, vahendavad peale hooldusteenuste ka muid teenuseid. Platvormidel töötavate hooldajate kohta ametlik statistika puudub. Väga suure osa hooldustöötajate vajadusest majapidamistes Eestis täidavad ära omastehooldajad, kelle kohta ametlikku statistikat ei ole, kuid küsitlusuuringus 2022. aastal on hinnatud nende osakaaluks 15% Eesti elanikest, vt ka ptk 1.2 (Turu-uuringute AS, 2022).

Kodukoristajate ametialal (ISCO-kood 9111) töötab ametlikult ainult 0,004% kogu tööjõust ehk 223 inimest, ka nende hulgas on sarnaselt koduhooldajatega rohkem naisi (mehi on 11,2%). Brutopalk sellel ametialal jäi 2023. aasta III kvartalis 821 euro juurde ehk Eesti keskmine palk on üle kahe korra kodukoristajate palgast suurem. Kuigi Eestis on ametialade üleselt sooline palgalõhe 16% võrra meeste kasuks, siis kodukoristajate ametialal teenivad naised 60% rohkem kui mehed. Kuna töötajaid on ametialal nii vähe, siis pole võimalik esitada palgastatistikat maakonniti. Vanuseliselt on kodukoristajad jaotunud ühtlasemalt kui koduhooldajad, ainult 15% kodukoristajatest on 34-aastased ja nooremad, (vt joonist 3A lisas).

Ametlik statistika lapsehoidjate (ISCO-kood 5311) kohta sisaldab klientide kodudes töötavate inimeste kõrval ka lapsehoidjaid, kes töötavad koolieelsetes ja -järgsetes lastehoiuasutustes ning puhke- ja päevakeskustes. Suure tõenäosusega on ametlikus statistikas kajastuvad töötajad peamiselt hõivatud asutustes, mitte majapidamistes. Kokku on lapsehoidjaid 1360 (neist 2,4% mehed) ning nad moodustavad 0,2% kogu tööjõust. Ametlikult töötavate lapsehoidjate brutopalk oli 2023. aasta III kvartalis Eesti keskmisena 1059 eurot, maakondlikus võrdluses on siingi alla 900 eurose keskmise palgaga maakondi ja erinevalt koduhooldustöötajatest ei saa lapsehoidjad kõrgeimat palka mitte Harjumaal kui Eesti suurima linna ja ühtlasi pealinnaga maakonnas, vaid Lääne-Viru maakonnas (vt joonist 4A lisas). Soolise palgalõhe suurus sellel ametialal on 18% meeste kasuks. Vanusegruppides on töötajad jaotunud suhteliselt ühtlaselt: 20% lapsehoidjaid oli kõigis neljas vanuserühmas (25–34, 35–44, 45–54, 55–64). Ainult neid töötajaid, kes on 24-aastased ja nooremad, ning 65-aastaseid ja vanemaid on veidi üle 9% ehk kokku alla 20%.

¹ Registriandmetele viitamisel on kogu peatükis kasutatud Statistikaameti palgarakendust, mis on leitav aadressil palgad.stat.ee.

Ametlike eraõpetajate kohta (kuuluvad teiste pedagoogika tippspetsialistidega² koos ISCO-koodi 2359 alla) on teada, et Eesti suurimas linnas Tallinnas tegutseb üks ettevõte, milles töötab töölepinguga seitse õpetajat, ja teine ettevõtte tegutseb suuruselt järgmises linnas ehk Tartus ning selles töötab viis õpetajat. Tallinna ettevõtte on seitsme tegutsemisaastaga jõudnud 1000 kliendini, kuid koduteenuse osakaal on umbes 10%. Selle asemel kasutatakse õpitubasid.

Aianduse lihttöölised (ISCO-kood 9214) võivad samuti muuhulgas tegeleda eraaedade eest hoolitsemisega. Neid on kokku Eestis ametlikult 1351 ehk 0,2% kogu tööjõust. Sooline jaotus on aianduse lihttööliste seas peaaegu võrdne – 47% on mehi ja 53% naisi. Keskmise brutopalk 2023. aasta III kvartali seisuga on sellel ametialal 1072 eurot ehk ainult 60% Eesti keskmisest. Naiste palgad on kogu Eestis aianduse lihttööliste seas suuremad kui meeste omad (sooline palgalõhe on 7% võrra naiste kasuks).

Ainult majapidamistele eri teenuste pakkumisele on spetsialiseerunud enamasti mikroettevõtted. Suuremad ettevõtted pakuvad kodukoristuse kõrval ka muid puhastusteenuseid või tegelevad näiteks ettevõtetele ja linnadele kuuluvate haljasalade rajamise ning hooldusega. Seega ei saa suuremate ettevõtete puhul täpselt hinnata eraisikutele tehtavate tööde mahtu. Platvormitöötajate küsitlusuuringu põhjal (Vallistu ja Piirits, 2021) teeb igal nädalal platvormitööd 7% elanikkonnast ehk 56 000 inimest, ja kui arvestada, et umbes 20% neist täidavad tööülesandeid teiste kodudes, siis hinnanguliselt võib IMT-sektoris olla platvormide kaudu (sh kõrvaltööna ja pisteliselt) hõivatud üle 10 000 inimese (vt ka ptk 1.2). Mõned platvormid on väga kitsalt spetsialiseerunud. Wirk.ee tegeleb ainult koristamistöde vahendamise, kodulehel lubatakse alustada ka mööbli kokkupaneku jms vahendamist, kuid selle projekti ajal ei ole teisi teenuseid veel lisandunud. Mentornaut.ee platvorm vahendab vähemalt 20 õppeaine koduõpetajaid. Enne, kui õpetajatel lubatakse platvormil tegutsema hakata, kontrollitakse karistusregistrist nende tausta. Duuabl.ee (varasem Handies.ee) on peamiselt keskendunud kõikvõimalikele remonditöödele. Platvormil Pere24.ee (Leedu omanikuga) on neli kategooriat: koduabilised, lapsehoidjad, koduõpetajad ja lemmikloomahoidjad. Platvormil Naabrid.ee, on üldisemaks kategooriaks igapäevaelu korraldamine, mille alt leiab ka koristamisteenuse. Väga laia teenusevalikuga on GetaPro ja Pocketpro veebiplatvormid, kus pakutakse nii remondi- ja lüüteenuseid kui ka näiteks eraõpetajaid ja toitlustust. Teistest riikidest pärit platvormid Eesti IMT-sektoris on näiteks lapsehoidjate platvorm Babysits ja eraõpetajate keskkond Pinpaya.

Mitteametliku töötamise hulka hinnatakse IMT-sektoris pigem suureks. Täpset arvulist infot selle osakaalu kohta aga ei saa ega oska keegi nimetada. Muuhulgas pole võimalik jälgida tehinguid, kus töötajale pakub tööd teine eraisik ja teenuse sisu, hind ja maksmise viis lepitakse kokku omavahel. Ka fookusgrupi intervjuude platvormitöötajad tunnistasid, et püsiklientide puhul julgevad eraõpetajad teha eratunde väljaspool platvormi (FG1) või võib väikest remonditööd platvormi kaudu tegema minnes juhtuda, et klient palub teha lisatöid, mille eest arveldatakse eraviisiliselt ilma platvormi vahendustasut vms kuludeta (FG2). Varasemate tööde kaudu tuttavad kliendid võivad samuti ühendust võtta väljaspool platvormi (FG5). Lapsehoidjad nentisid, et kliendid ei ole huvitatud ametlikest arvetest ega küsi ka kvalifikatsiooni tõendavaid dokumente (FG1).

Töötukassas IMT-sektori tööpakkumisi eriti ei vahendata, lapsehoidjate tööpakkumised postitatakse pigem sotsiaalmeediasse ning korterite koristamisi kiputakse ka töötukassa hinnangul tegema mitteametlikult (INT3). Osaliselt võib sotsiaalmeediasse tööpakkumiste postitamine Eestis nüü hästi toimida riigi väikse elanike arvu tõttu. Suust suhu levivad soovitusel on Eestis kogu aeg olnud kasutusel ja edukalt toimunud. Kui sotsiaalmeediast on näha, et teenusepakkujaga on palju ühiseid tuttavaid (väikses riigis tunnevad kõik kõiki), siis see võib tekitada usaldust ja inimesed lasevad Facebook'i grupist leitud võõra inimese oma koju või viivad lapse kellegi võõra juurde, mis mõne teise riigi kontekstis oleks mõeldamatu. (INT9) Erinevad sotsiaalmeedia kuulutustegrupid pakuvad konkurentsi ka veebiplatvormidele ja see võib osaliselt tuua lihtsamate remonditööde puhul kaasa suure konkurentsi, kus iga tegija kohta on liiga vähe tööd, et üksnes platvormitööga oleks võimalik täistööaeg ära sisustada (FG5).

² Pedagoogika tippspetsialistide kategooriasse kuuluvad ka õppenõustajad, kes töötavad suuremates koolides. Eeldatavalt moodustavad õppenõustajad suurema osa 376 töötajast, (0,06% tööjõust), kelle keskmine palk on 1966 eurot, mistõttu pole täpsemaid statistilisi andmeid siin ametiala kohta välja toodud.

IMT pakkumisega tegelevatel ettevõtetel on mitteametlike pakkujate ja eraviisiliste kokkulepete tõttu keeruline hakkama saada, sest konkrentsis jäävad peale maksude pealt kokku hoidvad tegijad ehk need, kes pakuvad maksude võrra väiksemat hinda või maksavad suuremat töötasu ümbrikupalgana. Ametlikult tegutsevad ettevõtted ei saavuta seetõttu vajalikku kasvu ning ka töötajaid võib olla keeruline leida ja tööl hoida, kui tõenäoliselt mitteametlikult töötajaid palkav ettevõtte saab töökuulutustes näidata oma palkasid suurematena. Nt aianduses võivad seni alapakkujad, kuni hankeid ei korraldata kvaliteedipõhiselt.

Mul ei tule kasvu, sest on palju konkurente, kes teevad mustalt. See on viimase kabe aasta suund ja seda tehakse avalikult. FB on avalik ruum. Kui inimene kiidab, et olen aastaid tunde andnud ja ettevõttega ei näita mingeid numbreid, siis see ei ole päris õige asi. (INT11)

Näiteks Facebookis on kuulutus, et võtan tööle koristaja, tasu on viisteist eurot tunnis. Aga kui sa arvutad selle tunnitasu, saad aru, kui palju see nagu reaalselt raba võtab, siis on variant, et ta maksab seda mitteametlikult või siis ta firma teenib kahjumit, emb-kumb, ja siis suure tõenäosusega esimene. Aga see toodab jällegi enda töötajas tunnet, et nad saavad liiga vähe palka, mis ei ole tegelikult nii ja ma tihti olen selle probleemiga tegelikult silmitsi. /-/ Sama on öelnud mulle ka CV-keskus, kes kui ma panen enda töökuulutust üles, siis ütleb, et sul on täitsa okei palk, siin mõnel on nii kõrge, et see ei tundu realistlik. (INT4)

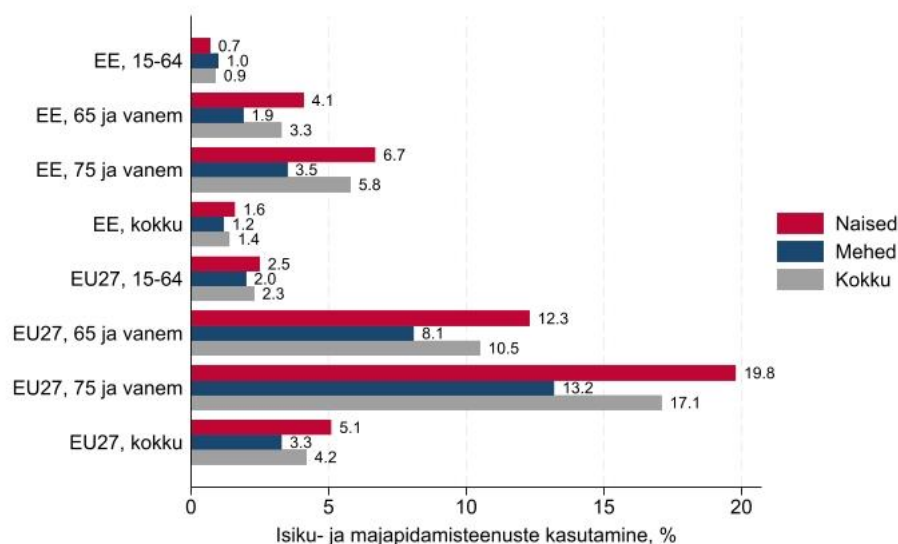
Teisi firmasid, kes teevad nüümoodi poolpiduselt seda rajamist, neid on ikka nii palju... /-/ Ühesõnaga tegelikult meil on need standardid olemas eramajapidamises, mitte keegi ei kontrolli neid, kliendid ei teagi, see taim läheb võib-olla kasvama ka, kui nii tehakse. Aga noh, standardid on teised, eks ju. Süis on, seal tekibki see hinnavahe. Kui palju ma panen, kas ma panen sinna muru alla mulda või ma ei pane, panen lihtsalt seemne... (INT5)

Ühelt poolt avaldasid intervjueritavad arvamust, et mitteametlike teenuste pakkumise suur osakaal võib peegeldada olukorda, kus sektori teenusekasutajatel jääb mõne eriti madala sisenemisbarjääriga (näiteks aednikud) teenuse puhul arusaamatuks, mis on see lisaväärtus, mida professionaalne teenuseosutaja võrreldes internetist leitud võõraga saab pakkuda (INT5). Teisalt on tellija puhul osaliselt kindlasti põhjuseks ka tema hinnatundlikkus (INT2).

Madalate tasude juures ma ütleks võibolla selle juurde, et seal ühelt poolt on kindlasti madalad tasud probleemiks ja ka teiselt poolt see kliendi hinnatundlikkus. Et on selline tärkav huvi ja nõudluse kasv, aga samal ajal on klient ikka veel hinnatundlik. Ma arvan et mujal Ida-Euroopas veel rohkem kui Eestis. Et see omakorda takistab seda palga väljamaksmist... või noh, hea palga maksmist. Ja see omakorda võib olla [takistab] töötajate leidmist. (INT2)

1.2. Isiku- ja majapidamisteenuste pakkumine ja nõudlus

Eurostati andmetel (Joonis 1) kasutatakse isiku- ja majapidamisteenuseid Eestis vähem kui Euroopa Liidus üldiselt. Vanusegrupis 15–64 on vahe kahekordne (0,9 vs 2,3% kasutajaid). Vanemaaliste puhul (alates 75. eluaastast) on erinevus kolmekordne (vastavalt 5,8 ja 17,1 % kasutajaid). Nagu mujal Euroopas, kasutavad ka Eestis teenuseid naised meestest sagedamini. See tuleneb osalt naiste pikemast elueast üle maailma, samas on ka Eestis naiste ja meeste oodatava keskmise eluea vahe üsna suur (8,7 aastat 2022. aasta seisuga), ehkki tervena elatud aastates pole vahe nii suur (2022. aastal meestel 57,9 ja naistel 60,6 aastat, Eesti Statistikaameti andmed, tabelid andmebaasis RV0454 ja TH754). Naised kasutavad rohkem isiku- ja majapidamisteenuseid muuhulgas ka sellepärast, et Eestis elab pensionialistest naistest üksi 45% (Loik, 2022).



Joonis 1. Vastajate hinnatud isiku- ja majapidamisteenuste kasutamise maht Eestis 2019. aastal ja Euroopa Liidus (27³) 2020. aastal

Allikas: Eurostati andmestik koodiga hlth_ehis_am7i, European Health Interview Survey, EHIS.

Eesti IMT-sektoris on hooldusteenuseid palju analüüsitud ning hoolduse valdkonnaga on pikalt tegeletud. Juba 2001. aastal toodi kohalikus üleriigilises uuringus (Saks jt, 2001) välja, et Eesti ei ole elanikkonna vananemiseks valmis. Efektiivseimate meetmetena soovitati eakatega töötavate spetsialistide ettevalmistuse parandamist ja spetsiaalselt eakatele mõeldud tervishoiu- ja hoolekandeteenuste arendamist. Järgmises, 2009. aastal valminud uuringus, rõhutati, et hooldusvajadus võis olla sel ajal Eestis pakutud teenuste mahust suurem, kuna arenenud riikidega võrreldes oli Eesti inimeste terviseseisund küll halvem, aga teenuseid pakuti vähem. Süsteemi puudustena nimetati hoolekandeteenuste osutamise suurt sõltuvust kohalike omavalitsuste finantsvõimekusest ja asjaolu, et koduteenuseid paljudes omavalitsustes üldse ei pakuta. (PricewaterhouseCoopers, 2009)

Hiljutisema uuringu (Turu-uuringute AS, 2020) põhjal oli tõsise tegevuspiiranguga⁴ inimesi 2020. aastal Eesti elanikkonnas 7% ehk 61 400 – 82 600 inimest⁵. Erinevatest abi liikidest kasutasid kõige rohkem toimetulekuks abi vajavad inimesed lähedasi ja tuttavaid (23% kõigist tegevuspiiranguga inimestest), väga vähesed kasutasid ainult ametlike teenuseid (alla 1%) või nii lähedaste abi kui ka ametlike teenuseid (3% kõigist tegevuspiiranguga inimestest). Vanemaeliste (alates 80, eluaastast) puhul on vajadus kõrvalise abi järele oluliselt suurem, neist 60% kasutab lähedaste-tuttavate abi ning ametlike teenuseid 10%. Suur lähedaste-tuttavate kasutamise osakaal võib osalt tuleneda abivajajate eelistustest, sest ainult regulaarsete tervisetöingute (süstimine, haavade puhastamine jne) puhul eelistasid vastanud ametlikku teenust lähedaste-tuttavate abile, kui eelduseks seati piiramatud majanduslikud võimalused. Eelistuste põhjuseks pakkusid uuringu autorid emotsionaalset sidet, harjumuse puudumist või kõhklusit, mis tulenevad vähesest teadlikkusest või kokkupuutest. (Turu-uuringute AS, 2020)

Üks põhjustest, miks kasutatakse enamjaolt lähedaste-tuttavate abi, võib siiski olla ka ametlike hooldusteenuste halb kättesaadavus, millele viidatakse Elanikkonna hoolduskoormuse uuringu andmetele tuginedes (Turu-uuringute AS 2022). Omastehooldajate hoolduskoormus Eestis on samas uuringus hinnatud nii hoolduse pakkumisel kui ka hooldusteenuste eest tasumisel ebaproportsionaalselt suureks.

³ 27 riiki on ELis Belgia, Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Taani, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Horvaatia, Itaalia, Küpros, Läti, Leedu, Luksemburg, Ungari, Malta, Madalmaad, Austria, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia, Slovakkia, Soome, Rootsi alates 1. veebruarist 2020. Ühendkuningriik lahkus EList 31. jaanuaril 2020.

⁴ Tõsine tegevuspiirang tähendab enesekohast hinnangut, mille põhjal tajutakse tõsiseid raskusi, enamasti mitmes valdkonnas ja oma tegevusi tunnetatakse oluliselt piiratuduna.

⁵ Küsitluses osales 2513 Eesti elanikku (16 ja vanemad).

Teise inimese hooldamisega tegeleb 15% vähemalt 16-aastastest Eesti elanikest (159 500–180 300 inimest). 11% omastehooldajatest tegeleb seejuures ööpäevaringse järelevalvega, mille maht ühes nädalas on 20 või rohkem tundi⁶. Oma koormust peab suureks 16% ning talumatult suureks 2% omastehooldajatest. Autorite hinnangul aitaks hoolduskoormuse vähendamine suurendada tööhõivet ja võiks tööturule tuua umbes 20 000 inimest.

Järjekorrad hooldekodudes on pärast 2023. aastal jõustunud hooldereformi (vt ka alapeatükki 1.3) pikenenud (Tammepuu, 2023). See tähendab, et vajadus hooldusteenuse järele on katmata varasemast suuremas ulatuses. Hooldusteenuste nõudluse suurenemisele tulevikus viitab ka asjaolu, et uuringu põhjal tunnevad puudust lisateenustest 31% ametlikke teenuseid kasutavatest tegevuspiiranguga inimestest ja 23% lähedaste-tuttavate kõrvalabi vajavatest inimestest. Vanuserühmas 80 ja rohkem eluaastat pidas lisateenuseid vajalikuks 22%. (Turu-uuringute AS, 2020) Järjest tõusvad hinnad on kodude hoolduse valdkonnas vähendanud koristusteenuste tarbimist ning pensionäridel, kes tellivad teenust kord poole aasta tagant, oleks seda kindlasti rohkem vaja, sest lühikese ajaga ja nii harva ei jõuta kõike korda teha. Pensionäride puhul on koduhoolduses oluline ka kontakt teise inimesega ja vestlus võib olla talle isegi olulisem kui koristamisteenus. (INT4)

...kogu aeg järjest rohkem kliendid loobuvad teenusest ütleme kodukoristusvaldkonnas. Nad ütlevad, et neil ei jätku raha, mis on täiesti nagu arusaadav, et nad lihtsalt ei saa seda endale enam lubada. Kaob ära lihtsalt keskklassi koristamine kodudes, mis tähendab, et me ei rüügi üldse nendest, kes on veel allapoole seda ja kes tegelikult seda teenust väga vajaksid, aga kaob ära ka juba keskklassi koristamise teenuse võimalus ja me jõuame ikkagi ainult jõukate klientideni, kellel siis on võimalus maksta. (INT4)

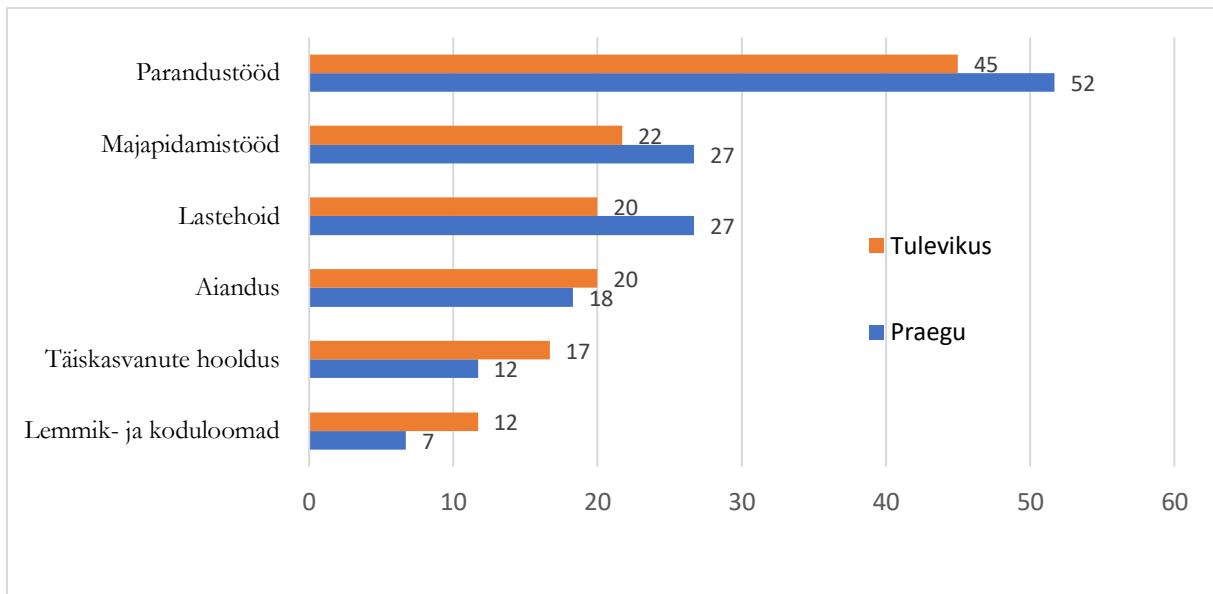
Kuna omastehooldajate koormus on suur, aga tööealise elanikkonna osakaal rahvastiku vananemise tõttu väheneb, võib eeldada, et ka tulevikus suureneb vajadus hooldusteenuste järele (OSKA). Erialase oskusega inimesi vajatakse tööturul tulevikus väga palju. Hooldustöötajate suurenevat vajadust kinnitatakse ka töötukassas, kuid nähakse, et inimestel ei ole selleks raha, ja seetõttu tuleks riigil teenuste rahastamise kohta vastu võtta veel põhimõttelisi otsuseid (INT3).

...mis isiku abistamist puutub, seda vajadust tuleb kogu aeg juurde... /-/ Lihtsalt millises vormis need pakumised tulevad ja kui palju on neid teenusepakkujaid või vahendajaid, kes siis isiku koduabi pakuvad, hooldajaid ja siis isiku abistajaid, kes tahavad ise selleks saada või tahavad sellist teenust vahendada. Kui nüüd väga suuri selliseid toetusmeetmeid ei tule, see tähendab seda, et inimesed peavad selle ise kõike kinni maksma ja siis on see, et vajadust on väga palju nende inimeste järele, kes seda tööd teeks. Aga kuna palgakulu peab keegi kinni maksma, siis praegu tundub, et see on sellise otsustamise koht või vajadus on väga olemas, aga pole, kes oleks rahakotiga siin juures. Nii, et kui oleks vähegi mingeid toetatud meetmeid, siis kindlasti siin nende pakumiste tööturg aktiveeruks kõvasti. (INT3)

Üheks põhiliseks andmeallikaks isiku- ja majapidamisteenuste nõudluse kohta on PERHOUSE'i projektis veebiküsitluse vormis tehtud isiku- ja majapidamisteenuste kasutajate uuring, millele vastas Eestis kokku 48 inimest. Vastanute seas (vt Tabel A1 lisas) oli rohkem naisi (70%), 57% vastanutest oli vanusevahemikus 31–50 eluaastat, lastega paarist koosnevaid majapidamisi oli 45%. Kõiki neid kõrvalekaldeid üldvalimist tuleb tulemuste üldistamisel arvestada ja pole mõtet seada eesmärgiks väga täpseid kvantitatiivseid hinnanguid teenuste kasutamise mustritele. Samas peaksid üldised kvalitatiivsed trendid sellest hoolimata andmetes kajastuma.

Kõigist vastanutest olid 67% kasutanud mõnda küsitluses mainitud kuuest isiku- ja majapidamisteenusest (vt Joonis 2). Kõige rohkem kasutati parandustöid (52%), seejärel võrdselt majapidamistöid ja lapsehoiuteenust (27%), kõige vähem lemmik- ja koduloomade hooldust (7%). Kuigi tulemused ei ole tõenäoliselt üldpopulatsiooni suhtes esinduslikud, on need pigem ootuspärased. Nt parandustööde kasutamise populaarsust selgitab see, et mõnedeks parandustöödeks ei pruugi vastanutel endil olla vajalikke teadmisi (sellist vastamise mustrit võiks muuseas selgitada ka naiste domineerimine vastajate seas). Vähemalt levinumad mustrid peaksid niisiis kehtima ka laiemalt.

⁶ Ööpäevaringne valve tähendab ka siin tavapäraselt 24-tunnist järelvalvet, kuid numברי arvutamisel on võetud arvesse valved alates 20 tunnist, sest ööpäevaringne valve võib hõlmata ühte kuni seitset päeva nädalas.



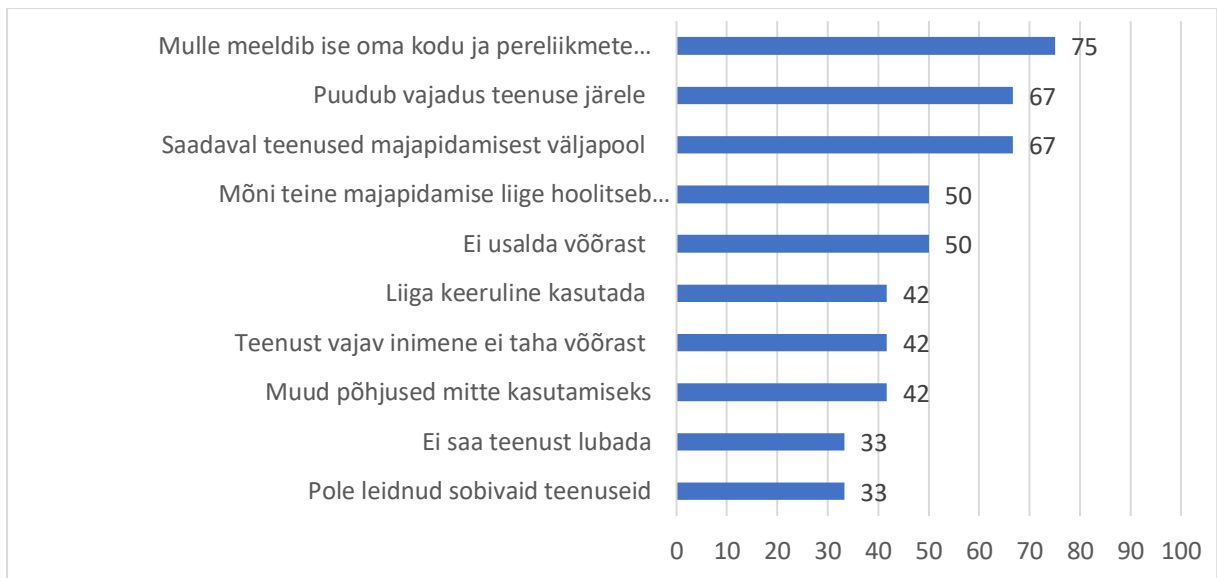
Joonis 2. Isiku- ja majapidamisteenuste kasutamine praegu ja tulevikus

Allikas: Isiku- ja majapidamisteenuste kasutajate uuring.

Kõige sagedasemad vastused teenuse kasutamise põhjuste juures (valida võis samal ajal ka mitu varianti) olid „Mul ei ole oskusi“ (61% vastanutest) ja „Mul ei olnud aega seda ise teha“ (42%). Võimalus teenuste eest maksta on mõnevõrra vähem oluline – üksnes 32% olid teiste vastuste hulgas ära märkinud variandi „Ma saan seda endale lubada“, ehkki kindlasti ei saa teenuste rahastamise küsimusi ignoreerida. Ametlike lubade olemasolu on samas küllaltki vähetähtis (ainult 7% vastas „Mul ei ole litsentsi“), ilmselt seetõttu, et see on vajalik suhteliselt vähesteks IMT-töödeks (nt elektritöödeks). Uuringu väikse valimi tõttu pole võimalik seda detailsemalt analüüsida. Litsentsiga töötajat vajanud inimeste väike arv (7% kasutajatest) viitab, et töötajate professionaliseerumine IMT sektoris on pigem keeruline, kuna üldjuhul soovib klient, et töö saaks lihtsalt hästi tehtud. See, kes oskab, võib töö ära teha ilma ametliku asjaajamiseta.

Põhjused isiku- ja majapidamisteenuste mittekasutamiseks on suuresti seotud üldisema põhimõttega – ühel või teisel põhjusel soovitakse kodu ja pereliikmete eest ise hoolitseda, ei soovita kedagi võõrast kasutada (ei taheta võõrast, võõrast ei usalda vms). Abivajajate eelistus omasteholduses kasutada lähedasi ja tuttavaid läheb siin kokku asjaoluga, et võõraid ei taheta oma koju usaldada ka teiste tööde puhul. Eesti elanike suhteliselt väikse ostujõu tõttu (Eurostati andmetel oli 2022. aastal eestlaste ostujõud 13% väiksem ELi keskmisest) ei ole abiliste kasutamine lihtsamate majapidamistööde puhul eriti laialt levinud. Ka siin saab sarnaselt hooldusteenuste vajajatega pidada mõjutajateks harjumuse ehk traditsiooni puudumist või usaldamatust vähestel varasemate kokkupuudete tõttu. Niisugustel juhtudel ei saa rääkida rahuldamata vajadusest teenuse järele, ehkki ei saa välistada, et teenust kasutataks, kui oleks tegemist väga usaldusväärse ja hästi tuntud teenusepakkujaga. Samuti viitab see, et teenusepakkuja vahetamine ei oleks tõenäoliselt teenusepakkuja isiku olulisuse tõttu lihtne. Sinna alla kuulub ka vastusevariant „Puudub vajadus teenuse järele“ (67% teenuste mittekasutamise küsimusele vastanutest). Rahuldamata vajaduse kohta annavad rohkem infot suhteliselt vähem mainitud põhjused teenuste mittekasutamiseks, nagu „Liiga keeruline kasutada“, „Pole leidnud sobivaid teenuseid“ ja „Ei saa teenust lubada“. Need vastusevariandid moodustavad kokku 30–40% teenuste mittekasutamise küsimustele vastanutest, ehkki eriti rahuldamata vajaduse lõikes tuleb olla ettevaatlik tulemuste üldistamisega. Vastusevariandi „Ei saa teenust lubada“ valinute suhteliselt väike osakaal (33%) võib olla üllatuslik, arvestades siinses raportis mujal toodud informatsiooni, kuid siin võib tulemust selgitada vastanute vanuseline jaotus. Nimelt domineerivad valimis aktiivses tööeas inimesed. Kui nad mõtleavad vastates mõnele ühekordsele paaritunnisele tööülesandele, mille vastukaaluks on igapäevane hooldus või lastehoid, on tõenäoline, et vastanud saavad seda endale lubada. Vastusevariandi „Liiga keeruline kasutada“ suhteliselt sage esinemine on pisut üllatuslik, näiteks on platvormitöötajad väitnud, et inimestel on suhteliselt lihtne leida kedagi mis tahes töö, näiteks lapsevankri

paranduse, tegemiseks. Kahjuks ei võimalda praegune küsimustik täpsemalt vaadelda, milliseid aspekte IMT kasutamise juures peetakse keeruliseks.

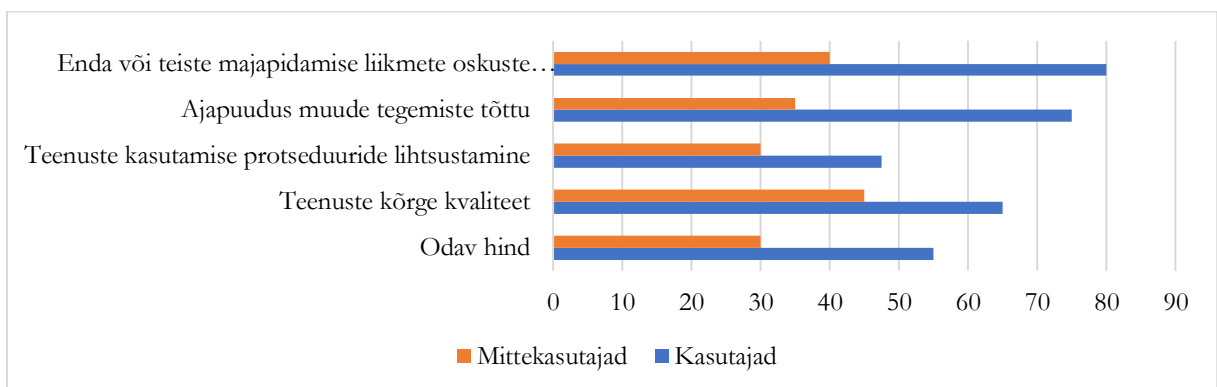


Joonis 3. Isiku- ja majapidamisteenuste mittekasutamise põhjused

Allikas: Isiku- ja majapidamisteenuste kasutajate uuring.

Märkus. Vastused küsimustele on viiepunktilisel skaalal vahemikus „Nõustun täielikult“ kuni „Ei nõustu üldse“. Joonisel on summeeritud vastusevariandid „Nõustun täielikult“ ja „Nõustun“.⁷

Kui võrrelda teenuste kasutamist praegu ja tulevikus, siis pole erinevused väga suured. Kõige rohkem kasutatud teenuste liikide korral oleks tulevikus kasutajaid pisut vähem ja vähem kasutatud teenused oleks tulevikus pisut populaarsemad. Ilmselt tähendab see ka seda, et vajaduse korral teenuseid siiski kasutatakse. Sektori probleemid ei kajastu niivõrd teenuste kasutamise määras, ka teenuste kasutajate arv ei saa ülemäära suureneeda, vaid pigem on probleemid mujal, nt töötingimustes. Küsimusele, mis paneks inimesi teenuseid tulevikus rohkem kasutama, valisid kõiki vastusevariante praegused teenuste mittekasutajad oluliselt vähem kui praegused kasutajad, kuid erinevalt kasutajatest oli mittekasutajate seas levinuim vastusevariant „Teenuste kõrge kvaliteet“, mis võiks ka viidata teenuste kvaliteedi olulisusele sektori arengus.



Joonis 4. Isiku- ja majapidamisteenuste kasutamist toetavad tegurid

Allikas: Isiku- ja majapidamisteenuste kasutajate uuring.

⁷ „Saadaval teenused majapidamisest väljapool“ oli küsitluses pikema vastusena “On piisavalt saadaval vajalikke teenuseid majapidamisest väljaspool - teenused majapidamises ei ole vajalikud”. Vastus võib viidata näiteks sellele, et piisab koolis saadavast õpetusest ja eraõpetaja teenuse järele puudub vajadus.

Võimalike poliitikasoovituste väljatöötamiseks uurisime küsitletutelt ka seda, millist tuge hindaksid nad IMT kasutamisel. Teenuste hea kvaliteediga võiks olla kooskõlas see, et kõige populaarsemaks vastusevariandiks sellele küsimusele oli „Teenust pakkuvate töötajate professionaliseerumine“ (52% vastanutest), ehkki peaaegu sama populaarsed olid ka „Teenuste subsideerimine“ (48%) ja „Võimalus teenuste maksumus maha arvata maksudest“ (43%).

Mittehoolduse valdkonda kuuluvate IMT-sektori tööde nõudluse ja pakkumise kohta pole Eestis infot seni kogutud ja analüüsitud. PERHOUSE'i kasutajate küsitlusuuringu põhjal on peamiseks kanaliks IMT (sh hooldajate) teenusepakkuja leidmisel kellegi soovitus⁸ (51% vastanutest) või teenusepakkuja kontakt internetis (19%), samas sotsiaalmeediat ja teenusepakkujate avalikke registreid mainiti juba oluliselt vähem. PERHOUSE'i kasutajate uuringus küsiti täpsustusi ainult viimati kasutatud teenuse kohta, kuid see ei välista, et soovitaja puutus hea tegijaga kokku just platvormi kaudu.

..aga see klient ütles niimoodi, et tead, ma räägin sinust kõikidele oma tuttavatele ja ära nüüd üldse loodagi et sa must lahti saad, sest mul on veel kaks üürikorterit, mul on kodu ja ma taban, et sa mu kontorist ka kõõgi ümber ehitaksid. Ehk siis see lai valik annab nagu eelise, et klient ei pea santehnikut otsima ühest kohast elektrikut teisest kohast, kolmandast kohast võib-olla mingisugust veel mingit tööd. (mees, väiketööd platvormi kaudu, FG2)

Arenguseire Keskuse 2021. aastal tehtud 2000 vastanuga uuringus vaadeldi platvormitöötajaid üldiselt. Selgus, et igal nädalal tegi platvormitööd ligikaudu 56 000 inimest (7% elanikkonnast) ja oma elu jooksul oli platvormitööd teinud 26% elanikkonnast ehk umbes 208 000 inimest. Võrreldes 2018. aastaga oli vähem neid, kes igal kuul või nädalal pakkusid platvormil muuhulgas isikuhooldusteenuseid (2021. aasta osakaal 6,9% ja 2018. aastal 12,4%) või täitsid ülesandeid teiste kodudes (2021. aasta osakaal 21,6% ja 2018. aastal 24,2%). Kodudes täidetavate ülesannetena mõistetakse kõiki siinses aruandes IMT alla kuuluvaid tegevusi, nagu ehitustööd, remont, koristamine, lapsehoid ja aiatööd. Isikuhooldusteenuste kategooria on uuringus laiem, teenuseid ei pea tingimata pakkuma inimeste kodudes. Lisaks tuleb arvestada, et 2021 oli koroonapandeemiast mõjutatud aasta ning kodudes teenuste pakkumine võis olla mõnevõrra keerulisem. Uuringust selgus, et mehed teevad platvormitööd naistest veidi sagedamini (51,4% mehed ja 48,6% naised) ja võrreldes 2018. aastaga on sooline jaotus ühtlasem, kodudes täidetavate ülesannete puhul oli 2021. aastal meeste osakaal suurem (umbes 60%) ning isikuhooldusteenuste puhul naiste osakaal mõne protsendipunkti võrra suurem. (Vallistu & Piirits, 2021)

Küsimusele, kas nendetaolisi teenusepakkujaid on piisavalt, ei osanud platvormidel tegutsejad fookusgrupi intervjuudes eriti vastata. Suheldakse ainult otse kliendiga, vahel ka platvormiga. Tunnistati, et turg määrab hinna ja kõigile tegijatele ei piisaks neist töödest, mis platvormi kaudu tulevad, täistööajaga töötamiseks ja äraelamiseks. Nõudluse puhul saab välja tuua ka asjaolu, et inimesed kipuvad rohkem teenuseid tellima pärast palgapäeva (FG5). Eraõpetajad olid tähele pannud, et kliendid on alati kahest Eesti suurimast linnast, Tallinnast ja Tartust⁹, aga mitte kunagi maapiirkondadest (FG1). Tundus, et tegijatel pigem ei ole selge, kas nad saavad vähe tööd platvormi suure konkurentsi või klientide vähese huvi ja väikse ostujõu tõttu.

Eks mingi teenuse pakkumine ja mitte pakkumine oleneb ikka nõudlusest, nõudlus jällegi sõltub suures osas ostujõust, sellega meil Eestis väga hästi ei ole. (mees, väiketööd platvormil kõrvaltööna, FG5)

IMT kasutajate uuringu järgi olid kokkuvõttes IMT osutajatest 40% naised ja 60% mehed, aga ilmselt on see ka tugevalt seotud sellega, milliste teenuste kasutajad küsitlusele vastasid, kuna eri teenuste puhul esineb tugev sooline segregatsioon, võib-olla isegi hoiakud ja eelarvamused. Ka fookusgrupi intervjuudes IMT-sektori töötajatega viidati nt negatiivsele suhtumisele meeslapsehoidjatesse, aga eraõpetajate puhul leiti, et meesõpetajal on lihtsam platvormil kliente leida (FG1). Paljudel juhtudel asusid teenuseosutajad kasutaja naabruskonnas, kuid olid harvem perekonnaliikmed või rahvusvähemuste esindajad (ehkki viimast aspekti on tõenäoliselt raske sellise küsitlusega katta).

⁸ Ilmselt on esimese vastusevariandi populaarsus seotud ka suhteliselt hea hinnanguga teenuste kvaliteedile. Info heade teenusepakkujate kohta levib kasutajate vahel kiiresti suust suhu.

⁹ Üheks võimalikuks põhjuseks võib olla see, et Tartus ja Tallinnas on muudest omavalitsustest oluliselt suurema õpilaste arvuga klassid, mis tingib nendes omavalitsustes ka suurema vajaduse ja nõudluse koduõppe järele. Kindlasti mõjutavad eraõpetajate nõudlust ka vanemate vaated ja rahalised võimalused.

1.3. Seadused ja valitsemine

Sotsiaalteenuste osutamine ei ole Eestis tsentraalselt korraldatud ja selle eest vastutavad kohalikud omavalitsused. Üldprintsibina lähtutakse Sotsiaalhoolekande seaduse §-st 3, mille järgi eelistatakse abimeetmeid, mis aitavad leida võimalusi ja suurendavad isiku suutlikkust korraldada oma elu. Sotsiaalseadustiku üldosa seadusest leiab ka isiku omavastutuse punkti (§ 5), mille järgi on isikul endal esmane vastutus teda ohustavate sotsiaalsete riskidega toimetulekul. Eesti Vabariigi põhiseaduse järgi on igal Eesti kodanikul õigus riigi abile vanaduse, töövõimetuse, toitjakaotuse ja puuduse korral (§ 28). Samas on põhiseaduses ka sätestatud, et perekond on kohustatud hoolitsema oma abivajavate liikmete eest (§ 27). Viimasele punktile viidates on kohalikel omavalitsustel võimalik abi küsivad omastehooldajad¹⁰ pikema aruteluta jätta vajaliku abita¹¹.

Riiklikult tegeletakse hooldusvaldkonna seadustega ning valdkond on oluline. Strateegiadokumendis „Eesti 2035“ on määratletud, et Eesti pikaajalise hoolduse süsteemi tuleks ajakohastada, nii et see pakuks abivajajatele piisavalt tuge. Aprillis 2022. aastal jõustus Sotsiaalhoolekande seaduse § 5 lg 4, mis kohustab KOVe välja selgitama abivajavat isikut hooldava inimese toetusvajaduse, seejuures võttes arvesse tema tegelikku hoolduskoormust, toimetulekut ja ühiskonnaelus osalemist mõjutavaid asjaolusid. Küsitlusuuring (augustist septembrini 2022) näitas, et vastanud KOVidest olid 70% hoolduskoormust küll hinnanud, kuid praktikas kasutati hoolduskoormuse hindamiseks alternatiivide puudumise tõttu enamjaolt hooldusvajaduse määramise instrumenti või hooldustoetuse hindamisvahendit. Standardiseeritud tehniline ja metoodiline juhend hoolduskoormuse hindamiseks valmis KOVidele 2022. aasta lõpus (Purge jt, 2023). Lisaks hoolduskoormuse hindamise kohustusele ei tohi KOV jätta abivajadust tuvastamata seetõttu, et abivajajal on perekond või muu seaduslik ülalpidaja. KOV ei tohi ka nõuda, et abistamiskohustuslik pere hooldaks oma abivajavat liiget ise või et pere loobuks abi andmise tõttu oma harilikust elustandardist (Viirsalu, 2024).

1. juulil 2023. aastal jõustus hooldereform (Sotsiaalhoolekande seaduse § 22¹), mis andis KOVidele lisarahastuse, et KOVidel oleks osaliselt võimalik tasuda hooldekoduteenust vajavate inimeste hooldekodukoha eest. Reform ei ole toonud oodatud lahendusi hooldusvaldkonna probleemidele. Senisest veelgi teravamalt kerkisid esile kitsaskohad koduhoolduses. Esmajärjekorras tuleb põhimõtete kohaselt küll eelistada abi, mis toetab inimese hakkamasaamist oma kodus ja KOVid võivad riigi antud raha kasutada hooldekoduteenuse kõrval ka koduse hoolduse korraldamiseks, kuid kõigele raha ei jätku. Riigi jagatavast rahast ei piisa tihti ka hooldekoduteenuste rahastamiseks. Mõned KOVid Lõuna-Eestis¹² on pöördunud kohtu poole, et välja selgitada, kas ebapiisavate vahendite jagamine riigi kehtestatud ülesannete täitmiseks on põhiseadusega kooskõlas (Punamäe, 2023). KOVidele, aga mõneti kindlasti ka klientidele, on olukorra muutnud keerulisemaks hooldekodude hinnatõus pärast reformi. Reformiga määratud piirnormid¹³ klientide arvule töötajate kohta hakkavad kehtima 2026. aastast, kuid normide täitmiseks üle Eesti 1000 kuni 1500 hooldustöötaja juurdepalkamine kergitab hooldekodude hindasid tõenäoliselt veelgi. (Koppel, 2023) Koduhooldusteenuse kasutamine ilma riikliku toetuseta on abi vajavatele inimestele kulukas (FG4). Hooldajate platvormi klientide arv vähenes pärast reformi järsult, sest inimesed hakkasid koduteenustele eelistama KOVi toetatud hooldust ehk hooldekodusid (INT6). Hooldekodusse on jõudnud pärast reformi mõnevõrra parema terviseseisundiga patsiendid, kelle omastest hooldajad ei ole enam läbipõlemise äärel (FG3). Samal ajal uurivad kliendid koduhooldusega tegelevate teenuseosutajate käest, kas koduhooldust ka kuidagi KOVi kaudu toetatakse (INT13). Kaks suuremat koduhoolduse valdkonna tegijat ja senist konkurenti Estkeer ja CareMate alustasid koostööd, et keerulised ajad paremini üle elada. (TerviseTasku 2023).

¹⁰ Perekonnaseadus § 96: Ülalpidamist on kohustatud andma täisealised esimese ja teise astme ülenejad ja alanejad sugulased.

¹¹ Uuringu käigus sai teatavaks üks niisugune juhtum, kuid toimivas süsteemis ei tohiks ükski omastehooldaja seaduses ette nähtud abivajaduse hindamisest ilma jääda.

¹² Rahapuudus on suurem valdades, kus palgad on Eesti teiste valdadega võrreldes pigem väiksemad ja inimeste pensionid ei ole saanud kujuneda Eesti keskmisega võrdväärseteks.

¹³ Kui praegu on 18 hooldatava kohta keskmiselt üks töötaja, siis reformi tulemusel soovitakse jõuda olukorrani, kus ühel kvalifitseeritud hooldustöötajal on kõige rohkem 9–12 klienti, sõltuvalt hooldusvajaduse ulatusest. (<https://www.sm.ee/hooldereform-ja-pikaajaline-hooldus>)

Positiivne on see, et Eesti riik plaanib 2024. aastal koduteenuseid rahastada varasemast suuremal määral. Samas on riigi seisukohalt ebaselge, kuidas saab hinnangute põhjal olla koduhooldusteenuste vajajate hulk 20 000, kui 2022. aastal oli koduteenuste saajaid umbes 8500. Riigikontroll ei täheldanud, et auditeeritud kümnes KOVis oleks koduteenuse kättesaadavusega probleeme, sest ametlikku menetlusse jõudnud juhtudel, kui inimesed palusid koduteenust, ei jäänud nad abita. Analüüs kinnitas siiski, et mõnedes omavalitsustes kehtib teenusele seadusega võrreldes põhjendamatult kitsendatud kord (nt peavad teenusesaajal puuduma lähedased) ning sellised piirangud peavad KOVid kaotama (Riigikontroll 2023).

Suur osa isiku- ja majapidamisteenuste osutajatest leiavad omale tööd mõne platvormi kaudu. Erasisikuna platvormi kaudu töötades on võimalik 2019. aastast kasutada LHV panga ettevõtluskontot (see on ainus omataoline teenusepakkuja Eestis) ning teenuseosutaja ei pea end registreerima füüsilisest isikust ettevõtjana. Ettevõtluskonto kasutajatel puudub raamatupidamiskohustus ning kõikide maksete arvestus ja maksude tasumine on automaatne¹⁴. 2022. aastal liitus ettevõtluskonto kasutajaskonnaga üle 4000 erasisiku ning kokku oli sama aasta novembris konto kasutajaid üle 10 000 (Sildmets, 2022). Kui ettevõtluskontole laekub piisav summa, tekib konto omanikul ka õigus ravikindlustusele¹⁵.

DAC7 direktiivi (EL 2021/514) ülevõtmisega Eesti õigusruumi kohustas Eesti riik platvormihaldureid alates 2023. aasta 1. jaanuarist koguma teavet nii füüsilisest kui ka juriidilisest isikust teenusepakkujate ja nende teenitud tulu kohta ning saatma info Maksu- ja Tolliametile järgmise aasta jaanuari lõpuks (Rahandusministeerium, 2022). Varem toimus andmevahetus vabatahtlikkuse alusel mõne platvormiga. Rahandusministeerium valmistab ette seadust, mis tõstaks ettevõtluskonto kaudu 20-protsendise maksumääraga deklareeritava praeguse kuni 25 000 euro suuruse aastase tulu 40 000 euroni. Lisaks tuleb eelnõuga platvormihalduritel maksta sotsiaalmaksu nende töötajate pealt, kes ei ole ennast registreerinud FIE-ks ja ei paku teenuseid OÜ või ettevõtluskonto kaudu. (Postimees, 2024).

1.4. Töökohtade kvaliteet isiku- ja majapidamisteenustes

Töötamise kvaliteediga haakub teenuste kvaliteedi küsimus, ja eeldatavad probleemid teenuse kvaliteediga olid samuti üheks uuringut motiveerivaks küsimuseks. IMT kasutajate küsitlusuuringu järgi oli rahulolu teenuste kvaliteediga üsna suur (92% vastanutest olid väga või enam-vähem rahul). See on ilmselt seotud teenusepakkuja leidmise viisiga: küsitluse põhjal leitakse sobivad teenusepakkujad kõige rohkem kellegi soovitude abil (51% vastanutest, vt ka ptk 1.1 ja 1.2). Isiklikud kontaktid teenusepakkujatega võivad mingil määral olla seotud ka teenuste pakkumisel kasutatava lepingu tüübiga. Ootuspäraselt on mitteametlikkuse määr vaadeldavas sektoris väga suur – 46% juhtudel toimus teenuse pakkumine üksnes suulise kokkuleppe alusel ja 38% juhtudel oli tegemist arve esitamisel põhineva teenuslepinguga. Kõiki teisi vastusevariante („Tavaline tööleping“, „Vahendaja hoolitses lepingu eest“ või „Tööd teostati vahenduskaubana“) valiti juba oluliselt vähem.

Teenuse kasutamise aeg on kõige sagedamini kuni neli tundi päevas (46% vastanutest), järgnesid „Vastavalt vajadusele / kutse peale“ (27%) ja „Muu“, nt töögraafiku alusel (16%). Üle nelja tunni päevas teenust kasutavaid vastanuid praktiliselt ei olnud. Teenuseid kasutati kõige sagedamini ainult tööpäeviti (45% vastanutest) või vastavalt vajadusele või kutse peale (16%), oluliselt harvemini kõikidel nädalapäevadel või ainult nädalavahetustel. Siin mõjutab ootuspäraselt teenuse kasutamise mustreid suuresti teenuse ostja tööaeg. Teenuse kasutamise ajalise sageduse kohta informatsiooni saamiseks uuriti, millal küsitletud viimast korda mingit teenust kasutasid. Väga sageli vastati, et eelmise aasta jooksul (29% vastanutest, kusjuures enamus vastas küsitlusele 2023. aasta teisel poolel) või viimase kuue kuu jooksul (21%). Vastanutest 26% aga kasutas teenust eelmisel kuul või nädalal, ja ainult üks inimene vastas, et eile. See viitab, et päris paljudel juhtudel kasutatakse teenuseid ebaregulaarselt vastavalt vajadusele, eriti kõikvõimalike koduste parandustööde puhul.

¹⁴ Ettevõtlustulu maksumäär on 20%, kui laekunud summa ei ületa kalendriaastal 25 000 eurot, ja 40%, kui laekunud summa ületab kalendriaastal 25 000 eurot (EMTA, 2024).

¹⁵ 2024. aastal on sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse aluseks olev kuumäär 725 eurot ja sotsiaalmaksu minimaalne kohustus on 239,25 eurot kuus ($725 \times 33\%$) (EMTA, 2024).

Oluliseks küsimuseks nii teenuste kättesaadavuse, professionaliseerumise kui ka töötingimuste mõttes on teenuste eest makstav tasu. Sellel eesmärgil küsiti uuringus infot teenuste eest makstud tunnipalga kohta. See varieerus väga suurtes piirides, vahemikus 8–150 eurot, nüüsiis oleks ka keskmine tunnipalk siinkohal suhteliselt väheinformatiivne. Mediaan oli 20 eurot tunnis. Väga paljudele vastanutele (umbes 40%) oli ka täpse tunnipalga hindamine keeruline, mis ilmselt seondub teenuste kasutamise ajaliste muustritega. Näiteks vastati sageli, et on mingi kindel tasu ühe teenuse kasutamise korra eest. See ilmselt näitab, et IMT-sektoris on raske teha statistikat töötasude kohta.

Mittehooldustöötajate, platvormihaldurite ja töötajate arvamuses platvormi kaudu teenitava palga kohta võis aga märgata teatavat ebakõla. Platvormihalduri seisukohalt on võimalik vähem kui täisajaga töötades teenida üle keskmise Eesti kuupalga, aga platvormiga liitunud töötajate kogemuse põhjal on tellimusi pigem vähe ja turg määrab hinna. Fookusgrupi valim on väike ja kasutajate kogemus ei käi ühe ja sama platvormi kohta, kuid see küsimus väärib edasistes uuringutes tähelepanu.

Et, et meil on töömees, kes armastab oma tööd, ta on õppinud, teeb oma, ma ei tea, noh, selles mõttes seaduse mõistes võib-olla poole kohaga tööd ja teenib mitu korda Eesti keskmist raha. See on võimalik, see on see, mida meie labendame. (INT1)

Ja see konkreetne tegevus üldiselt, kui ainult sellega nagu tegeleda, siis ära ei toida. Kui kasutada ainult seda portaali, sealt need mahud, mis sealt tulevad, on suhteliselt väikesed ja konkurents on seal ka üpris tihed. Niimoodi, et hommikust õhtuni seal tuleksid tellimused sisse niimoodi, et midagi tegema ei peaks, seda ei ole, seda ei juhtu. Konkreetselt praegu mingi poolteist nädalat on olnud võib-olla kaks tellimust. /-/ seal ei ole võimalik niimoodi teha, et see töötasu, mingi keskmine töötasu kasvaks või oleks suurem, seda ei saa teha, see on turul ja turg nagu määrab selle töötasu, nii palju on keskmine ja mõnikord saab rohkem, mõnikord saab vähem. (mees, väiketööde tegija platvormil, FG5)

Töötajad ja platvormid on mõnes küsimuses ka ühel meelel. Töö kvaliteedi juures hindavad mõlemad ka positiivset kogemust, mida klient võib saada meeldivast suhtluskogemusest ja puhtast ning viisakast töötajast, rääkimata sellest, et töö peaks mõistagi olema kvaliteetselt tehtud.

Professionaalsuse puudumine on nagu, seal on kaks asja üldjuhul: teenusepakajate puhul see teenus ise on kvaliteetne, professionaalne mida nagu pakutakse, mida mingi spetsialist on koolis õppinud või koolitusel õppinud, see on kvaliteetne, isegi selles ei ole küsimus, küsimus on pigem selles, et kuidas see teenus on pakutud. Kuidas see, et tänapäeva inimene enam noh, ma ei taba, et mu koju tuleb just õnes suitsu lihtsalt nurka visanud higine töömees. Ja nü edasi, ehk et see teenus, noh, see on pigem nagu sihuke teenuse osutamise probleem. (INT1)

Ehk siis nagu igas meie siin igas sektoris lisatakse mingisugust lisaväärtusi, küsitakse, klient soovib saada mingit lisaväärtust näiteks seda, et mees suudab olla viisakas ja puhas ja õigel ajal kohale tulla, õigel ajal võib-olla mind teavitada et ta tuleb, et ta hilineb viis minutit ja noh, sellised väikesed nüansid ja need kõik asjad nagu loevad kokkuvõttes. (mees, väiketööde tegija platvormil, FG5)

Fookusgrupi intervjuudes osalenud IMT-sektoris töötavate inimeste arvamused oma tööelu kohta täiendavad kvalitatiivselt küsitlusest saadud infot. Omastehooldajad pidasid positiivseks, et hooldaja saab olla oma lähedasega koos, samas saab hooldust vajav inimene olla kodus, ja ehkki emotsioonid on kohati vastakad, siis meelde jääb lõpuks ikkagi positiivne. Samas kaasnevad omaste hooldamisega ka paljud raskused: kogu aeg kulub hooldamisele, pideva vaimse pinge tõttu on suur läbipõlemise oht, töö võib olla füüsiliselt raske ja hakkamasaamine eeldab, et omastehooldaja (põhi)tööandja on mõistva suhtumisega.

...see emotsioon, mis on äärmusest äärmusesse, tegelikult jääb meelde sellest üheksast kuust ikkagi positiivne. Ma poleks eladeski uskunud, et ma oma isa lapsepõlvest ja elust-olust nii palju teada saan, kui ma selle ajaga sain teada. /-/ Süüamaani ma meenutan, et kui palju ma sain oma isast teada. Tema, no tõesti kõige väiksemast lapsepõlvest, kuni ma ei tea, milleni välja. (naine, omastehooldaja, FG4)

Nii et esiteks, teiseks ja kolmandaks puuduseks ongi see oma aeg... Seda tabaks rohkem, aga noh, on, nagu on... (naine, omastehooldaja, FG4)

Omastehooldajate töö teeks kergemaks, kui ööpäevaringsetele hooldajatele oleks võimalik pakkuda ajutist asendust. Omastehooldajad tunnevad end olevat infosulus, sest perearstid ei jaga infot sotsiaalkindlustuse võimaluste ja teenuste kohta, kuigi neil on info hooldatava terviseseisundist. Sotsiaalkindlustus aga ei tea omavalitsuse inimeste tervisliku seisundi kohta piisavalt, et saaks ise inimestele ilma palumata appi minna. Oleks ka vaja tegeleda omastehooldajate probleemidega juba ennetavalt, sest hooldajad võivad olla ise liiga kurnatud, et abi otsida. See võib kindlasti mõjutada ka nende võimet organiseeruda (vt ptk 2). Nende lahendamata probleemide kõrval nimetati positiivsete näidetena riigi toetatud projekti töötavatele omastehooldajatele (FG3) ja COVID-19 ajal pakutud tuge (FG4). Ka riigikontrolli raportis (2021) kinnitatakse, et COVIDi ajal saadi aimu kasutamata võimalustest ennetustöös¹⁶, aga pärast kriisi ei pea KOVID seda teemat enam vajalikuks ning viitavad ka võimaluste puudumisele.

Ja, ja kõige suuremaks puuduseks nagu nimetan seda, et, et ise peab otsima infot tunnengi puudust, et näiteks perearst, kes on ju ema tervisliku seisundiga kursis ei ole mulle öelnud, et nob, võiks talle ju puudeastme määrata ja mina võiksin tal hooldaja olla, et, et kõik need asjad peab ise internetist otsima. (naine, omastehooldaja, FG4)

Kõrvaline nõustamine ja abi on ikeagi vajalik, üks lihtsalt ei tule, aasta-kaaks tuleb toime, aga ma kujutan ette, et mitte rohkem. (naine, omastehooldaja, FG4)

Koduhooldajate töös on võrreldes omastehooldajate tööga nii sarnasusi kui ka erinevusi. Koduhooldajatena töötajad nimetasid oma töö juures mitu positiivset aspekti: meeldib töö iseloom, suheldakse erinevate inimestega, tuntakse end vajalikuna, meeldivad töökaaslased ja tugev meeskonnatunne ehk ollakse kõik koos sama eesmärgi eest väljas, sobiv tööaeg. Nähti ka raskustest tulenevaid positiivseid külgi ning mainiti, et palga- või platvormitöötajatena inimeste kodudes abivajajaid aidata on mõnevõrra lihtsam kui teha sama tööd omastehooldajana.

Mulle õndselt meeldib see, et kui näiteks on mingi raske klient /.../ kui ma saan ta duši all käidud, toa korda, voodiriided seal vabutada, et siis mul on nagu nii hea tunne, et tal on natuke parem olla, et tal on päev korda läinud... (naine, koduhooldaja, FG3)

Et ma arvan, et inimestega töö ongi, nagu selles mõttes ta on, ütleme emotsionaalselt vaimselt on nagu raske. Aga kui on ka sellist nagu need, kui sa tead, et sa võib-olla ei jää mingi juhtumiga või mingi inimesega terveks eluks, et, et sul vabatuvad need juhtumid, et see natuke nagu annab sellist nagu jõudu, värskust... (mees, koduhooldaja, FG3)

Samal ajal on koduhooldajate töötingimustega ka palju probleeme. Üks neist on koolituste vähesus, nt võidakse uued töötajad koolitustele suunamise asemel saata tööle koos kogenuma töötajaga, et nad õpiksid temalt kõik vajalik ära töö käigus. Ka on levinud ülekoormus, suur teenindatavate klientide arv päevas ja raskused puhkehetkeks aja leidmisega. Esineb ka spetsiifilisemaid ebamugavusi töötingimustes, nt on ebamugav kasutada elektriautot, kuna need võivad olla külmad. Eraldi teema on väiksed palgad, kuigi koduhooldus on samal ajal erateenusena klientidele kallis. Muuhulgas on uute, teisest valdkonnast tööle võetud töötajate palk motiveerimise eesmärgil seniste töötajate omast suurem. See aga tekitab senistes töötajates pahameelt, kui nende kogemust ei väärtustata. Ainult palga pärast inimesed selles valdkonnas tõenäoliselt niikuinii ei tööta.

Hästi oluline on see, et see mõttemaailm ja need inimesed, kellega sa koos töötad, et see töö sobib ja nad tahavad seda teha /.../ et ma arvan, et seda tööd nagu ei ole mõtet nagu palga pärast teha, või sellepärast et mul ei olnud midagi muud nagu et mingit kuhugi mujale mind tööle ei võeta nagu et, et siis [on] nagu vale inimene vales kohas, (mees, koduhooldaja, FG3)

Teatavaid probleeme koduhooldajate töötingimustes tekitas ka 2023. aastal jõustunud hooldereform ehk hooldekodu kohatasu osaline katmine kohaliku omavalitsuse poolt (vt ptk 1.3). See mõjutas ka koduhooldajate sektorit, nt võib võrreldes koduhooldusega muutuda atraktiivsemaks töötamine hooldekodudes, kuna neis on parema tervisliku seisundiga kliendid.

¹⁶ KOVID helistasid päästeametilt vm saadud telefoninumbrite abil kriisi ajal läbi eakaid, et pakkuda neile liikumispiirangute ajal abi näiteks toidutoomisega. Muuhulgas selgus, et mõni eakas vajab ka muid sotsiaalteenuseid või -toetusi.

Koduhooldajatest moodustavad eraldi grupi platvormitöötajad. Uuringu tarbeks tehtud intervjuudes väideti, et enne nende platvormil teenuse pakkumist saavad inimesed väljaõppe. Paljud hooldajad ei tööta töölepinguga, mis võib olla probleem, kuna siis ei saa töö kaudu tervisekindlustust, aga põhjuseks on suured tööjõukulud. Niisiis pakutakse teenust oma ettevõtte kaudu või erasikuna ettevõtluskonto toel. 2023. aasta hooldusreform tekitas sektoris probleeme, oli palju administreerimist, mistõttu ka paljud senised kliendid loobusid teenuste kasutamisest. Platvormitöötajate lepingutes on kirjas, et nad ei tohiks teha tööd mustalt, kuid siiski ei ole võimalik platvormidel välistada, et seda ei toimu.

Samu aspekte koduse hooldusteenuse kvaliteedi tagamise juures on rõhutatud ka Arenguseire Keskuse tehtud analüüsis (Uusküla, 2024). Koduhoolduse arendamine on oluline, kuna hooldekodud on Eestis väga kallid. Tuleks vähendada survet kasutada hooldekoduteenust, samas oleks selleks ka vaja tagada piisav koduhoolduse kvaliteet, professionaalsus, mida ei saa täies mahus eeldada omastehooldajatelt – ja seda kõike erinevatel tasemetel, sest inimesed tahaks saada erineva tasemega hooldusteenust vastavalt oma harjumuspärasele elukvaliteedile. Poliitiline otsus on Eestis seni olnud tegeleda hooldekodudega, mis on jätnud koduhoolduse arendamise mõneti unarusse.

Ehkki suur osa majapidamiste väiketööde allsektori tööd toimub platvormide kaudu, on levinud ka töötamine ettevõtte kaudu. Sageli pakutakse teenuseid kõrvaltööna põhitöö kõrvalt. See võib omakorda olla seotud töötingimustega: kui pakkuda teenuseid põhitöövälisel ajal, on võimalik küsida suuremat töötasu. Samas kaasneb selles sektoris teenuste pakkumisega tunduvalt rohkem eeliseid kui ainult töötasu. Peale selle on võimalus ettevõtjana tegutsedes makse optimeerida, töötajatel on vabadus valida tööaega, tööd ja klienti, turundusega ei pea tegelema ja kliendid võtavad ise ühendust, kliendid on enamasti mõistlikud ja heatahtlikud ning kontroll ettevõtte tegevuse üle on täielikult enda käes. Lisaks eelnevale on oluline ka lihtsalt eduelamus.

...see sära silmades, kui klient ütleb, et oh ma räägin kõikidele oma sõpradele, sõbrannadele sinust, et siis tunned kobe, et nagu oleks midagi ära teinud. (mees, kõik väiketööd, FG2)

Töötingimuste puudustena väiketööde sektoris mainiti negatiivseid kogemusi mõnede klientidega, aga halbu kogemusi ja kliente on pigem vähe. Probleemidena toodi välja veel hangete Internetikeskkonnad (kodulehed), kus mõned ettevõtted teevad palju pakkumisi kavatsuseta neid edukaks osutumise korral ise täita (s.t kavatsuseta anda töö alltöövõtja teha), mis risustab hangete keskkonda. Samuti põhjustab platvormide kaudu tegutsedes määramatust klientide kaudu antav tagasiside, sest ei ole kunagi teada, milliseks see võib osutuda. Probleem sektoris teenust platvormi kaudu pakudes on ka, kuidas omandada tervisekindlustus. Spetsiifilisem aiandusega seotud probleem on tööde ja sellega seoses ka sissetulekute hooajalisus.

Ka koduõpetajad ja lapsehoidjad mainisid töötingimuste puhul nii positiivseid kui ka negatiivseid aspekte. Töötasu kohta öeldi, et see sõltub hästi palju iseendast: enda enesehinnangust ja sellest, mis hinnaga õnnestub oma teenust müüa. Lapsehoidjad ütlesid, et kõrgema hinnaga teenust pakudes on võimalik välja selekteerida endale sobivamaid kliente. Kuna ollakse iseenda tööandja, tajutakse ka soolistest stereotüüpidest tulenevaid raskusi – nii on ennast keerulisem turundada naissoost õpetajatel ja meessoost lapsehoidjaid kliendid ei usalda. Pikemaajalistele klientidele, keda ka usaldatakse, võidakse pakkuda kokkuhoiu mõttes teenuseid n-õ mustalt. Nagu mujalgi sektoris, puuduvad siingi sotsiaalsed garantiid, samas see pole (nii suur) probleem, sest enamasti ei tehta seda tööd põhitööna. Teatud variatiivsust töötamisel ja teenuste kvaliteedi juures tingib ka see, millise platvormi kaudu teenust pakutakse, kuna mõned platvormid kontrollivad karistusregistrist teenusepakkuja tausta ja teevad temaga lepingu (Mentornaut) ja mõned mitte (Pinpaya, Pere24). Platvorm võib võtta vahendusraha (Naabrid.ee aga seda ei tee), pakkuda väljaõpet (nt CareMate), näha töötajates rohkemat kui pelgalt platvormi kasutajaid (n. Duuabl), suhtuda nii, et platvorm on ainult keskkond, kus klient teenuseosutajaga kohtub (n. Pocketpro.ee), anda võimaluse hinnata nii klienti kui ka töötajat (nt Naabrid.ee).

Hoolimata mainitud probleemidest on koduõpetaja või lapsehoidjana töötamisel ka palju positiivseid külgi, mis esinevad ka mujal IMT-sektoris: eduelamus (on hea tunne, kui laps saab asja selgeks või kui ta näitab üles sümpaatiat), saab otsustada töötamise aja üle (paindlik ja vaba graafik), iseendale tööandjaks või platvormitöötajaks olemisega kaasnev võimalus valida kliente (näiteks mõned koduõpetajad eelistasid

väiksemaid lapsi) ja koduõpetajana on lihtne teenuseid pakkuda (sisenemisbarjäärid on madalad), sest pered ei nõua kutsetunnistust või mingi konkreetse õppekava täitmist. Platvormitöötajana töötamise puuduseks on stabiilsuse puudumine, näiteks võivad kliendid ootamatult tellimuse tühistada. Sotsiaalseid garantiisid töötamisega ei kaasne ja need peavad tulema mujalt (nt muu sektori põhitööst, pensionäri staatusest vms). Eelnevaga seondub ka deklareerimata palk (ümbrikupalk), eriti lapsehoidjatel. Paljud probleemid seonduvad õpetamisprotsessiga: raske on lapselt saada tagasisidet, kuidas talle selline õpetamine sobib, videoõpe, mida ka peale pandeemiat endiselt palju kasutatakse, pole nii tõhus kui kontaktõpe. Samuti ei saa muuta laste õpimotivatsiooni, küll võib siin olla abiks vanemate sund. Eraldi proovikiviks platvormitöötajatel on turundus, kuidas paista platvormil silma.

Noored eraõpetajad on huvitatud üldistest õpetamismetoodika teemalistest koolitustest, aga nad eelistaksid, kui need oleks saadaval üksikute teemade kaupa ja võimalikult soodsalt, et igaüks saaks omale valida sobiva teema ja jõuaks selle eest maksta. Aianduses on väga palju koolitusi algajatele, aga oma aastatepikkuse praktilise kogemuse tõendamiseks pole võimalik saavutada pakkumistes nõutavat neljandat taset. Formaalse hariduse saamist tuleks alustada kõige madalamast õppetasemest, millest praktikud pole huvitatud. Töötukassa pakutavaid koolitusi on kasutatud. Hooldusvaldkonnas pakutakse töötajatele koolitusi vähe, osalt ka seetõttu, et töötajaid on vähe ja ei saa lubada nende puudumist töölt, osalt kindlasti rahapuuduse tõttu. Üldiselt leitakse mittehoolduse IMT's, et Eestis on täiskasvanutele loodud piisavalt enese harimise võimalusi, platvormid eraldi sellega ei tegele. Remonditöödega tegelejad mainisid ka seda, et nad otsivad vajadusel internetist juhiseid ja õpetusi.

Platvormitöö IMT-sektoris ei olnud ühe intervjuueeritava hinnangul aastatel 2020 ja 2021 nii levinud kui 2023. aastal, sest dr Kaire Holts'il ei õnnestunud platvormidel töötavaid inimesi küsitledes eriti valimisse leida neid, kes tegeleks peamiselt näiteks koristamise või remonditöödega. Isegi kui mõnel töötajal oli loodud profiil vastavat teenust vahendaval platvormil, siis väidetavasti seda sorti töid eriti ei liikunud ja pakkumisi ei tulnud (INT9). Platvormide turg on olnud väga muutlik, neid on vahepeal kadunud ja tekkinud juurde, platvormid on vahetanud nimesid. Handies muutis oma nime Duuabliks ja keskendus ainult remonditöödele. Upsteam, mis pakkus majapidamistele kodust autopesuteenust, pakub nüüd ettevõtetele laiemat teenuste valikut Fleetfoxi nime all. Taskify, ELKData ja Skillus on 2023. aastaks tegevuse lõpetanud. Platvormide omavahelise konkurentsi kohta mainisid töötajad, et tõenäoliselt eelistavad tegijad tasuta platforme tasulistele. Töötajad on esindatud mitmel platvormil korraga ja intervjuudest jäi mulje, et ollakse lojaalsemad sellele platvormile, mille kaudu saab teenida rohkem sissetulekuid ja kust tuleb rohkem töid.

2021. aastast tegutsev platvorm PickaPro saab tasuta pakutava teenuse ja ligi 500 tegevusvaldkonna töttu rääkida tuhandetest kasutajatest ja 100%-sest kasvust kuus (võib-olla mõneti ka hiljutisest alustamisest tingituna). Tulevikus plaanitakse muutuda tasuliseks. Peamiselt otsitakse PickaPro kaudu remonditöid, eraõpetajaid ja koristustöid. Naabrid.ee platvormi tegutsemispehimohte järgi on tasu eest tööde vahendamine vanamoodne ja vahendamise teenust pakutakse abistajatele ning abivajajatele tasuta, sest hoolduse valdkonnas on palgad niigi väikesed. Raha plaanitakse teenida invararvahendite ja kindlustuse (näiteks õnnetusjuhtumite vastu) müügist, nagu näeb ette välisriikidest üle võetud skeem. Tänu osutatud teenustele on neil info kaupade kohta, mida tarbijad vajavad. Teenusepakkujaid on umbes 70. Pikaajalise abi tahtjaid on ligi 50, ühekordsete tööde puhul rohkem. Oluline on ka see, et kui abistajal on kogunenud vajalik arv kliente, saab ta oma profiili ajutiselt peitu panna. Saab ka valida kliendi, kelle kehakaal on hooldajale jõukohane ja kes asub tema lähedal.

Tegutsemispiirkond võib olla samuti konkrentsieelis, näiteks WiseClean plaanib laiendada ka Tartusse. Kui Moppi ja WiseClean on koristustööd ära kindlustanud, siis Wirk ei ole. Duuabl plaanib kindlustada kõiki töid ehk kindlustuse olemasolule on mõeldud ja see on platvormile tähtis teema. Töötajate poole pealt avaldati arvamust, et kindlustus pole otseselt vajalik, kuna suurema kogemusega töötajatel on võimalik kindlustusjuhtumit põhjustavaid olukordi üldse vältida ning seda tööd tehes tuleb arvestada, et töö eest võetakse vastutus. Lisaks tuleb töötajatel arvestada inimteguriga, ent mitte ainult ebaseeldiva käitumise, vaid ka kokkulepetest taandumise ehk ärakadumisega pärast kokkuleppe sõlmimist. Samas on kõikidele mittehoolduse sektori platvormitöötajatele oluline olla iseenda peremees ning valida tööde ja nende tegemiseks sobiv aeg. Ettevõttes toimuva klienditeenindusega võrreldes lahendatakse platvormitöötajana

ainult neid probleeme, mida on ise tekitatud, ja teenindatavate klientide arv ühe päeva jooksul on suhteliselt väiksem. Muuhulgas on platvormil lihtne alustada, aga oluliselt raskem pikema aja jooksul stabiilselt kliente leida.

Tasuliste platvormide suurim eelis (kus teenuse eest tasutakse platvormi kaudu) paistabki IMT-sektoris olevat ärakadumise vastu kindlustamine nii tellija kui töötaja poolel. See lisab protsessi usaldusväärust. Tasuta platvormid ei saa aga seda kindlust anda. Seejuures on tasulistel platvormidel sageli vaja motiveerida tegijaid kõiki töid platvormi vahendusel tegema. Duuabl on viinud ellu *token*'ite süsteemi, kus tegijatel on võimalik koguda DUABi *token*'eid, mille väärtus ei tulene mitte tötasudest, vaid tööde arvu ja platvormile lisandunud uutest klientidest. Näiteks kui lõpetada edukalt oma töö, kogub tegija 30 *token*'it, kui klient tellis töö juhtumisi platvormil esimest korda, lisandub veel 30 *token*'it. Arvestada tuleb aga sellega, et *token*'ite teenimise reeglid võivad pidevalt muutuda ning neist on realselt kasu vaid siis, kui Duuabl saavutab üksikriikliku staatuse (siis jagatakse *token*'ite omanike vahel kuni 10% ettevõttest või kuni 100 miljonit eurot). See ei pruugi olla piisav motivatsioon tegijatele töötada ainult platvormi kaudu. IMT-sektori platvormidel ei ole seega eriti vahendeid, kuidas survestada inimesi oma töid ametlikult tegema või töötama teatud aegadel (töötamise ajast ei sõltu tasu vms). Hooldajate platvorm CareMate eelistaks seetõttu oma platvormil töötavaid inimesi pigem palgata, sest hooldusteenust võidakse vajada kõige sagedamini hommikul, lõunal ja õhtul. Kõrvaltööna platvormil hooldajana töötav inimene võib hommikuti ja lõuna ajal olla aga põhitööga hõivatud ning vajalikul ajal pole platvormi tegijate seast pakkuda neid töid mitte kellelegi. Niisamuti ei saa platvorm mõjutada seda, kellele tellimus esitatakse, see sõltub pisisjadest, mida võib-olla ka klient ise ei oska selgitada. Platvormi huvides pole ka kunstlikult hoida tegijate arvu väikseks, sest nii suureneb oht, et tellija valib töötaja konkureerivalt platvormilt. Seega võib järeldada, et kõige paremini toimiks IMT-sektoris mitteametliku töötamise ohjamine klientide kaudu. Kui klientidel oleks motivatsioon maksta IMT-sektori tööde eest makse ning eelistada töö tegijana (nt lapsehoid ja koristamine) professionaali, siis võiks selle arvelt mitteametlike teenuste turg väheneda.

1.5. Kokkuvõte: isiku- ja majapidamisteenuste peamised probleemid

Ametlikke töötajaid (koduhooldajad ja -koristajad, lapsehoidjad, aianduse lihttöölised) on Eesti IMT-sektoris väga vähe, mitte rohkem kui 2% palgatöötajatest. Enamjaolt on tegemist naistega. Ainult aianduse lihttöölise hulgas on mehi-naisi võrdselt. Naised teenivad kodukoristajatena rohkem kui mehed, veidi rohkem ka aianduse lihttöölisena. Teistel IMT-sektori ametialadel on meeste palgad keskmiselt naiste omadest suuremad. Üldiselt on aga palgad neil ametialadel kõikides maakondades pigem väiksed, mõnes isegi ainult 50% keskmisest palgast. Mikroettevõtted ja FIEdena sektoris teenuseid pakkuvad inimesed ametlike palgatöötajate numbrites ei kajastu. Suure tõenäosusega on nemad sektoris keskendunud eraklientidele. On tõenäoline, et väikestes ühe töötajaga osaiühingutes optimeeritakse maksude maksmist ja palgana võetakse välja vaid riiklik alampalk või ei maksta palka üldse. Nende ettevõtete puhul ei saa palkasid või töötajate arvu jälgida. Lisaks võivad suuremad ettevõtted näiteks aianduses või koristusteenuste turul pakkuda muuhulgas teenuseid ka erasektorile. Sedagi ei saa ametlikus statistikas kuidagi arvesse võtta.

Mitteametlik teenuste pakkumine tähendab sularahaga arveldamist, eraisikute vahelisi kokkuleppeid ja maksude maksmata jätmist. Mitteametliku töö osakaalu mittehoolduse sektoris hinnatakse pigem suureks. Ettevõtuskonto võimaldab küll eraisikutel mistahes klientidelt laekunud summadel automaatselt makse tasuda (ei pea tingimata olema IMT-sektor), aga kui põhitöökoht maksab sotsiaalkindlustuse eest (või see on tagatud üliõpilase või pensionäri staatuse kaudu) ning IMT-sektori töö on ainult kõrvaltöö, siis ei pruugi kogu raha liikuda ettevõtuskonto kaudu. Suur mitteametlik teenuste turg tekitab ametlike teenuste pakkujatele probleeme laienemisel ja töötajate palkamisel. Eesti riigi väiksuse ja seni toimunud praktikate tõttu usaldatakse suust suhu levivaid soovitusi ja kasutatakse sageli tööde tegemiseks tuttavate tuttavaid. Tellijate hinnatundlikkus ei võimalda neil sageli professionaali palgata või kaaluda eeliseid, mis võivad kaasneda professionaali palkamisega.

Nõudlus IMT-sektoris on Eestis väiksem kui Euroopa Liidus keskmiselt. Osalt on selle põhjuseks inimeste eelistused (võõrast ei usaldata), millest võib tuleneda ka omastehooldajate suhteliselt suur osakaal Eestis. Samas mainiti, et pensionärid ei saa endale koristusteenust lubada, kuna see on neile liiga kallis. Ka isikuabi vajadus on vananeva rahvastiku tõttu üha suurem, aga pakkumise pool muutuks aktiivsemaks, kui riik saaks toetada pakkujate palgakulude kinnimaksmist. Riigi toe olulisust näitab ka 2023. aasta hooldereformi tulemus. Kuna riik kohustas

KOVe osaliselt kinni maksuma hooldekoduteenuseid, suurenes nõudlus hooldekodude järele järsult, ent koduhoolduse pool on jäänud vajaliku tähelepanuta. Seejuures on alles alustatud praktikas hooldajate hoolduskoormuse määramist ühtsete põhimõtete järgi ja mõned KOVid on kurtnud rahapuuduse üle isegi hooldekoduteenuse katmiseks uues seaduses sätestatud määral.

Palgad hoolduses on väiksed ja koormused pigem suured, näiteks kui koduhooldaja peab ühe päeva jooksul külastama liiga palju kliente, aga hinnatakse toredaid kaastöötajaid, ühise eesmärgi nimel tegutsemist ja head tunnet, mis tekib inimeste aitamisest. Koduhooldajate ettevõtted näevad võimalust teenusekasutajate ringi laiendada, kuid madala palgataseme ja suure vastutuse tõttu on keeruline inimesi tööle leida. Omastehooldajate suurim mure on ülekoormus ja infopuudus, sõltuvalt abivajaja olukorrast ei pruugi kodus pereliiget hooldaval inimesel olla ka aega ja jaksu, et uurida, kas ja millistel tingimustel saab riik teda kuidagi aidata. Ennetavateks tegevusteks pole riigil aga vahendeid.

Inimeste aitamisest saadav positiivne emotsioon on (lisa)raha teenimise kõrval väga oluline motivaator ka platvormide kaudu eraõpetajatena, koduabilistena ja remonditööde tegijana teenuste pakkumisel. Lapsehoidjatele ja eraõpetajatele on lisaväärtuseks lapse arengu nägemine ja sellele kaasa aitamine. Väärtustatakse ka sõltumatust ja vabadust valida töid ja kliente. Klientide antav tagasiside on platvormil tegutsevatele töötajatele ülioluline, aga sageli hinnangut üldse ei jäeta, nt unustatakse see ära. Seda, kas ja millist tagasisidet jäetakse, ei saa olulisel määral mõjutada ei tegija ega platvorm. Platvormid ei saa ka eriti määrata, milline tegija mingi töö spetsialistide hulgast valitakse või kui palju ja milliseid töid kindel töötaja teeb, seega ei ole neil vahendeid mõjutada töötajaid rohkem või vähem töötama või töötama ametlikult. Platvormid konkureerivad omavahel IMT-tööde tegijate ja tellijate pärast. Siiski on IMTga tegelevate platvormide turul toimunud teatav korrastumine ehk praegused platvormid on tegutsenud mitu aastat ja ei ole näha, et nende kõrvale mahuks kuigi palju uusi tulijaid. Tegijad eelistavad tasuta kasutatavaid platvorme, mis toimivad sisuliselt kuulutuste portaalina. Teataval määral saavad iga töö pealt tasu võtvad platvormid küll motiveerida tegijaid ametlikult töötama, kuid tõenäoliselt toimiks IMT-sektoris mitteametliku töötamise vähendamisel kõige paremini klientide harimine ja motiveerimine teenuste eest ametlikult maksuma.

2. Sotsiaaldialoogi roll isiku- ja majapidamisteenuste valdkonnas

2.1. Sotsiaalsed osalejad IMT-is (riik, sotsiaalpartnerid, sotsiaalvaldkonna osalejad)

Sotsiaaldialoog on IMT-sektoris suhteliselt vähe arenenud ja lähtudes sektori heterogeensusest, ei saa ei töötajate ega ettevõtete puhul rääkida ühest kindlast esindusorganisatsioonist. Samuti ei osale kõik sektori esindusorganisatsioonid (või isegi enamus neist) kitsamalt sotsiaaldialoogis ja kollektiivsetes läbirääkimistes. Tervikuna on ettevõtjad võrreldes töötajatega pigem paremini organiseerunud (mille põhjustele on viidatud ka intervjuudes), töötajate organiseerimine on aga oluliselt keerulisem.

Omastehooldajad töötavad kodus ja lähedase hooldamise eest palka ei saa, seetõttu pole üllatav, et omastehooldajad pole Eestis ametiühingutesse koondunud. On olemas küll veebikeskkond Eesti Omastehooldus, mida haldab alates 2020. aastast MTÜ Eesti Koduabi Selts. Selts on asutatud aastal 1997 ja selle põhitegevus on põhikirja järgi edendada sotsiaalhoolekandelist ja koduabitööd Eestis. Veebikeskkonda küll teataval määral kaasajastatakse, kuid juhatuse liikmete sõnul selts 2023. aastast aktiivselt enam ei tegutse. Ametlikult töötavaid koduhooldajaid, nagu ka muid tervishoiutöötajaid esindab Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit (ETK, <https://www.kutseliit.eu/>), mis on asutatud 1997. aastal. Vastavalt põhikirjale on selle eesmärk kaitsta oma liikmete (tervishoiusektoris töötavate füüsiliste isikute) tööalaseid ning sotsiaalmajanduslikke õigusi ning esindada nende huvisid tööandjate ja nende ühenduste ees ning töövaidlusorganites. Niisüü toimib ETK ka ametiühinguna ja osaleb kollektiivsetes läbirääkimistes. Viimane kollektiivleping sõlmiti aastateks 2023–2024 ja selles osales kaks organisatsiooni tööandjate ja neli töötajate poolt. Koduõdede ameti kontekstis on oluline ka Eesti Õdede Liit (ena.ee), mis tegutseb alates 1998. aastast nii kutseorganisatsioonina kui ka ametiühinguna. Kutseorganisatsioonina püüab liit arendada õenduse kutseala eri tasanditel, ametiühinguna esindab õdesid, eriõdesid ja kutselisi hooldustöötajaid töösuhetes, sealhulgas kollektiivlepingu läbirääkimistes.

Minevikus tegutses ka Eesti Lapsehoidjate Kutseliit (asutatud aastal 2006), mis aga praeguseks on tegevuse lõpetanud (registrist kustutatud 28.02.2024). See näide ilmestab ka seda, et paljud valdkonna kutseliidud ei ole suutnud edukalt tegutseda kuigi pika aja jooksul. 2020. aasta majandusaasta aruande järgi oli liidul 18 liiget ning peamiseks tegevusteks olid info jagamine ja osalemine uue alushariduse seaduse väljatöötamises, samuti uute avatavate lapsehoidude nõustamine. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA, eswa.ee) asutati 2000. aastal ja see ühendab sotsiaaltöoga seotud isikuid ja mittetulundusühinguid, eesmärgiga arendada sotsiaaltöö valdkonda, kujundada sotsiaalpoliitikat ning esindada ja edendada liikmete kutsealaseid huvisid. Niisiis tegeleb organisatsioon muuseas lapsehoidjatele, hooldustöötajatele ja sotsiaaltöötajatele kutse andmisega. 2022. aasta lõpul oli neil majandusaasta aruande andmetel 425 liiget (sh kolm juriidilist isikut).

Haljastuse ja aianduse valdkonna ettevõtjaid ning haridus- ja teadusasutusi ühendab MTÜ Eesti Aiandusliit (aiandusliit.ee), mis on asutatud juba 1989. aastal ja mis ühendab kokku umbes 70 organisatsiooni (suuresti aiandussaaduste tootjaid). MTÜ osaleb nt arengukavade väljatöötamisel ja kaitseb suhtluses riigiga liikmete huvisid, aga edendab ka aiandushariduse arengut. Haljastuse valdkonnaga haakub ka Eesti Maastikuehitajate Liit (<https://www.maastikuehitajaliit.ee/emel>), kes teeb samuti koostööd maastikuehitajaid õpetavate haridusasutustega ja on alates 2022. aastast muuseas ka Euroopa Maastikuehitajate Liidu (ELCA) liige. Aiandus- ja haljastussektori ettevõtete liidud ei ole sotsiaaldialoogis aktiivsed, üheks põhjuseks on ka see, et puudub dialoogi teine pool ehk töötajate organisatsioonid. Isikuteenuste pakkujate esindusorganisatsioonide alla kuulus ka 2018. aastal asutatud Eesti Ilu- ja Isikuteenuste Ettevõtjate Liit, mis on aga praeguseks registrist kustutatud (ja ta pole ka esitanud ühtegi majandusaasta aruannet).

Intervjuude põhjal ei ole sotsiaaldialoog IMT-sektoris erinevatel põhjustel kuigi arenenud. Ametiühingute katusorganisatsiooni (Eesti Ametiühingute Keskliidu) esindajad rõhutasid töötajate üldist huvipuudust ametiühingusse astumise vastu, mis tuleneb sektori üldisest töösuhete hägususest ja mitteametlikkusest. Muuhulgas töötatakse lühiajaliste kokkulepete alusel, paiknetakse hajusalt ning kokkupuuted teiste teenuseosutajatega võivad sootuks puududa, töötasu võidakse saada ja maksta mitteametlikult ümbrikupalgana. Tööandjate katusorganisatsiooni Eesti Tööandjate Keskliidu esindaja rõhutas samuti töötajate huvipuudust. Sageli ei usuta, et liidu tegevuses osalemisele kulutatud aeg ja liikmemaks tasuvad end ära, või ei mõisteta, kuidas võiks ametiühingud neid aidata, kui neil töötajatena läheb niigi hästi.

Eesti eripära võib-olla on see, et meil on eriti vähe inimesi. Ja et ükskõik mis organiseerumisest me räägime, siis inimesed kaaluvad kümme korda, et kas see tasub ära. Kas on selleks aega ja ressursi. Ja üldjuhul on ka väga suurteks asjadeks väga vähe ressursi. (INT2)

No ma kujutan ette, et see [Eesti väikesus] on üks põhjus, miks võib olla ei saa nii palju detailidesse ei saa kokku seda hvi, selle pärast, et see mõju on ka võib-olla väiksem kogu sellele rahvastikule ja nob, sellised asjad. Kui oleks hästi palju neid töölisi ja hästi palju neid, kes sellega tegelevad, siis organiseeritus oleks ka suurem. (INT6)

Võrreldes töötajatega nähakse tööandjate ehk ettevõtete seas liiduga liitumisest suuremat kasu. Luues erialaliite ja kutseliite, siis on ühel poolt kellega nõu pidada, aga teiselt poolt on võimalik näidata ennast sotsiaaldialoogis organiseerunu ja esinduslikuna. Poliitikute või ametnikega suhtlemisel on kasulikum näidata, et mitmetel ettevõtetel on samad kooskõlastatud seisukohad, üksikuna ametnikega suhtlemist võidakse tajuda korruptsioonihõngulise olukorrana (INT2).

Nii nagu töötajatel, võib ka väikeettevõtetel olla keeruline leida ametiühingusse koondumiseks raha ja aega ning ka neil võib tekkida küsimus, kas tasutud liikmemaksu eest saadakse piisavalt tulemusi. Kui iga päev tuleb tegeleda ellujäämisega, siis tasu eest ainult kahelt inimeselt nõuannete saamine ei pruugi tunduda maksmist väärt. Ka ise seadustesse süvenemine sektori tasemel kaasa rääkimiseks tundub ettevõtetele liiga keeruline, pealegi ei saa kindel olla, et ettepanekute tegemisel keegi neid ka kuulda võtab ning seadusi pole asjata uuritud (INT4).

... ja nemad seal siis olid seda meelt, et võib ka teha koristussektorile liidu. Aga see oli ka tasuline, mis tegelikult ka võtaks võib-olla jälle mitte ainult minul, vaid ka teistel, kellel niigi on nii-öelda vaja ellu jääda, motivatsiooni tagasi. Ma küsisingi,

et mis selle tasu eest põhimõtteliselt saab, siis selle tasu eest sai nõu kahe inimese käest. Siis ma jällegi arvan, et seda on võib-olla natuke vähe. (INT4)

Töötajate ametiühingutesse koondumisega seonduvad teemad kajastusid ka fookusgruppide intervjuudes. Ehkki paljud teemad käisid läbi ainult ühes intervjuus, on mitut neist võimalik üldistada ka tervele IMT-sektorile ning laiemaltki. Omastehooldajate esindajad ütlesid, et neil pole lihtsalt energiat, et ametiühingusse astuda, sest see kulub ära hooldamisele, lisaks ei taheta võtta endale lisakohustusi (FG3, FG4). Leiti ka, et pakilisem vajadus ja potentsiaalne kasu piirdub üksikute konkreetsete probleemide lahendamisega, nt et sotsiaal- ja tervisekindlustus teeksid omavahel koostööd.

...praegu see sotsiaalkindlustus ja tervisekindlustus on kaks erinevat süsteemi ja see vaene nüü-öelda vana ja haige või puudega inimene kolksatab ju selle kahe tooli vabele ja ongi potsti põrandal. Et selles mõttes peaks nüüd pereõe ja sotsiaaltöötaja, tööeeskiri olema kokku pandud kuidagi nii, et nad kahe peale ei jätaks teda sinna põrandale, vaid ikka katsuksid ta [sealt üles aidata]... (naine, omastehooldaja, FG4)

Majapidamise väiketööde esindajad ei tunnetanud vajadust ametiühingusse kuuluda, kuid arvasid, et kui oleks juba loodud suur, paljude liikmetega ametiühing, siis võib-olla nad ühineks sellega. Siin kajastub ka tõenäoliselt laiem probleem terve sotsiaaldialoogi arendamisega, kus rajasõltuvuse tõttu (hetke madal tase ja ka ajalooline postkommunistliku riigi taust) on väga raske sotsiaaldialoogi selle praeguselt suhteliselt algeliselt või isegi peaaegu puuduvalt tasemelt välja arendada. Samuti arvati üldiselt, et enda esindamisega saadakse hakkama ka ilma ametiühingute abita.

Ma ei ole selle peale tulnudki, et ma ei suuda ise enmast ära kaitsta ja, või kuskilt mingisugust abi peaks siin saama, kas siis juriidilist või reklaamialast. (mees, kõiksugused väiketööd, FG2)

Koduhooldajad töid välja palgaküsimused. Kuna Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon ei tegele palkadega, sest see on rohkem kutseliit kui sotsiaalpartner, siis ei nähta ka sinna kuulumises erilist kasu, ja muudele võimalikele hüvedele (nt erialastel konverentsidel osalemine) on võimalik ligi pääseda ka ilma organisatsiooni kuulumata. See on näide olukorrast, kus (ameti)ühing on küll olemas, aga selle olemasolu üksinda veel ei taga, et ühinguga ka liitutakse. Mõni töötaja tõi selgelt välja, et see sõltub siiski ühingu tegevuskavast, mis tingimused seal liitumiseks on ning kas liitumine tundub konkreetsetel hetkel vajalik või mitte (FG5). Lisaks ei pruugi töötajatel olla huvi oma tööga seonduvaga tegeleda väljaspool tööaega.

No mul on see, et mulle meeldib see töö, aga see pole mul mingi selline põhihuvi. Väljaspool tööaega ma ei tegeleks sellega. (naine, koduhooldaja, FG3)

Koduõpetajate ja lapsehoidjate fookusgrupi intervjuus nimetati ametiühingusse koondumist vähem atraktiivseks muutvate teguritena, et töötajatele meeldib sõltumatus – tõenäoliselt töötavadki paljud töötajad seetõttu just IMT-sektoris. Olulise erinevusena tervisevaldkonna töötajatest, kes ametiühingute mõistes on aktiivsed, nimetatigi IMT-sektori madalaid sisenemisbarjääre, kus klientide vähene huvi teenuseosutajate kvalifikatsiooni vastu lubab tegutseda kõigil soovijatel. Kuivõrd ka varem raporti esimeses peatükis käis läbi IMT-sektori suurema professionaliseerumise vajadus, peaks ilmselt selle juures silmas pidama ka võimalikku mõju ametiühingutesse koondumisele, aga ka ametiühingute abi teenuste pakkumise professionaalsuse parandamisel. Koduõpetajate ja lapsehoidjate fookusgrupis mainiti, et Eestis ei soosi riiklik alampalk töötajate koondumist ametiühingutesse. Siin on ilmselt küsimus selles, et muude sektori töötingimuste kõrval on ka palgateemad väga olulised, ning riiklik alampalk tõrjuks välja kollektiivseid palgaläbirääkimisi. See on üks tavalisemaid ametiühingute argumente liiga kõrge alampalga kehtestamise vastu. Siin on raske poliitikasoovitusi anda, sest vähesema kollektiivlepingutega kaetuse juures on alampalgal selle võrra suurem roll tööturul. Samuti on alampalga tõstmise mõjud pigem olnud positiivsed (Masso jt, 2021) ning sellele on viidatud ka IMT-sektori kontekstis (INT2).

Kui praegu on IMT-sektoris sotsiaaldialoog ja töötajate organiseerumine kesised, siis kerkib küsimus, kas ja kuidas oleks võimalik olukorda muuta. Eesti Ametiühingute Kesklidu esindaja (edaspidi ka EAKL, Tomson 2024) tõi välja, et sotsiaalvaldkonnas on siiski võimalik täheldada positiivseid muutusi. Nimelt loodi kaks aastat tagasi uus ametiühing, mis organiseerib hooldekodude töötajaid. Samas on isegi selliste töölepinguga

töötajate organiseerimine parajalt keeruline, inimeste valmisolek ametiühingu tegevust toetada (nt liikmemaksuga) ei ole suur, valmisolek minna tööandjaga vastuollu, kui nad seisavad ametiühingu loomisele vastu, on aga väike, eriti kui tegemist on mingis piirkonnas ja just selles valdkonnas ainsa tööandjaga. Sellest lähtub, et mitteametliku töötamise ja platvormitöö suure osakaaluga IMT-sektoris on organiseerumine veelgi keerulisem. Tomson (2024) arvas, et praegu ei ole IMT-sektori töötajate organiseerimine võimetekohane ei EAKLile ega ka mõnele teisele tegutsevale ametiühingule, sest puuduvad piisavad teadmised ja ressursid.

Üldiselt on Eestis uuritud platvormitöötajate organiseerumist ja saadud tulemused organiseerumist mõjutavate tegurite kohta kehtivad kindlasti ka IMT-sektori platvormitöötajate kohta. Platvormitöötajate seas uuritakse aeg-ajalt organiseerumise kohta, aga üldiselt ei usuta eriti, et koos oleks võimalik midagi paremaks teha. Platvormitöötajate seas takistab organiseerumist suuresti kollektiivse töötaja identiteedi puudumine ja ettevõtja identiteet. Viimase põhjus on ka see, et ühiskonnas üldiselt reklaamitakse ettevõtja identiteeti ja probleemide korral hakatakse pigem süüdistama iseennast, mis samuti töötab organiseerumise vastu (Holts, 2024). Uuringu põhjal saab tuua veel ühe ühise suure probleemi, milleks on koostööd soodustava keskkonna puudumine, samuti puudub noortel töötajatel kogemus kollektiivläbirääkimistega (Holts, 2024). Samas võib noorte töötajate kaasamise keerukuse kohta esitada varasemates uuringutes kõlanud vastuargumendi, et noortel võiks organiseerumine olla jällegi lihtsam, sest erinevalt vanemaalistest puuduks neil nõukogudeaegne kogemus ametiühingutega, mis erinesid turumajanduslikest ühingutest.

Siiski leidub mõningaid positiivseid näiteid teistest sektoritest, mida ka IMT-sektor saaks töötajate organiseerumiseks eeskujuks võtta, nt Eesti Näitlejate Liit. Nimelt esindab liit peaaegu kõiki näitlejaid, on laia tegevusalaga, lisaks sotsiaalpartnerile ka loomeliit ja lisaks kollektiivläbirääkimistes osalemisele vahendab liikmetele ka tööpakkumisi, ja see võiks olla üks suund, kuhu liikuda. Teistest riikidest võib tuua sarnaste positiivsete näidete poolest eeskujuks Norra (Tomson, 2024). Samuti võiks püüda organiseerumist alustada kohalike võrgustike baasilt (Tomson, 2024). Kogu IMT-sektori laienemine võiks anda siin võimaluse samal ajal ka töötajate organiseerumiseks. Nt Eestis aitas 1990ndatel just meretranspordisektori kasv koos tööandjate survega kaasa selles sektoris Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühingu tekkimisele ja laienemisele. EAKLi esindaja rõhutas ka, et töötajate ühinemine peab olema lõpuks siiski vabatahtlik, keegi väljastpoolt sektorit ei peaks seda tegema. Oluliseks teguriks organiseerumise puhul on ka see, et töötajad peaksid suhtuma IMT-sektoris töötamisele kui pikaajalisse karjäärivalikusse, sest ajutistel töötajatel puudub organiseerumise huvi. Seda suhtumist sektoris töötamise ajutisusse põhjustab osaliselt ka tööandjate hoiak, et töötajad võivad probleemide korral hõlpsasti tööandjat vahetada (Tomson, 2024).

IMT-sektori töötajate organiseerumise küsimuses tuleks siiski eristada ametialasid. Nii on väidetud, et IMT-sektoris võiks olla suurem potentsiaal organiseerumiseks hooldustöötajatel (Uusküla, 2024), kus oleks analoogia haridussektoriga, mis on Eestis suhteliselt hästi organiseerunud. Samas platvormitöötajate (nt paljude koduõpetajate, lapsehoidjate ja majapidamise väiketöde tegijate) puhul ei toimi organiseerumine sama loogika alusel, sest kerkivad sarnased küsimused: kas lahendatakse mingit ühist probleemi, kas töötaja on iseendale tööandja jne. Siin võiks olla kasu platvormitöötajate ja platvormide kokkutoomisest ja ombudsmani institutsiooni loomisest, samuti võiks siin esindust toetada mingid digitaalsed lahendused (analoogselt niisuguste lahenduste kasutamisega platvormitööl). Selliseid virtuaalseid kogukondi esineb küll nt kulleritel, aga mitte IMT-sektori töötajatel, kus ei ole neid teada mitte ühtegi. Samas on ka rõhutatud, et väga raskes olukorras ja kurnatud töötajate, nagu omastehooldajate, puhul ei saa organiseerumise algatus tulla neilt endilt, vaid see peab tulema väljastpoolt (Uusküla, 2024), mis on samas vastuolus ülaltoodud argumentidega väljastpoolt tuleva organiseerumise vastu (Tomson, 2024).

2.2. Isiku- ja majapidamisteenustega seotud sotsiaaldialog

IMT-sektoris ei soosi sotsiaaldialogi arengut Eesti üldine sotsiaaldialogi madal arengutase, niisiis antakse selles alapeatükis konteksti mõistmiseks IMT-sektori spetsiifilise vaate asemel lühiülevaade Eesti sotsiaaldialogist üldiselt. Pärast taasiseseisvumist on sotsiaaldialogi roll Eestis tööturul olnud kogu aeg tagasihoidlik (Masso jt, 2018). Seda on mõjutanud nii rajasõltuvus (postkommunistliku riigi taust) kui ka võib-olla üldisemalt valitud liberaalse majandusarengu mudel. Lisaks on kindlasti mõju avaldanud globaliseerumine (välisosalusega ettevõtete oluline roll majanduses), struktuursed muutused (teenuste sektori osakaalu suurenemine) ning väikeettevõtete ja ebatüüpiliste töötamisvormide osakaalu suurenemine.

Ametiühingute roll on tööturul olnud tagasihoidlik. Seda saab hinnata esmalt ametiühingute liikmeskonna osakaaluga töötajaskonnast: 2005. aastal oli see 9,7%, 2014. aastal 5,5%, hilisematel aastatel stabiliseerunud lähedasel tasemel (Kallaste, 2023). Teine võimalus on hinnata ametiühingute mõju kollektiivsete läbirääkimiste kaetusega: 2005. aastal 25% ja 2015. aastal 23% töötajatest, s.t erinevalt paljudest Lääne-Euroopa riikidest (nt Prantsusmaa) ei ole kollektiivlepingutega kaetus oluliselt laialdasem ametiühingute liikmesusest. Kollektiivsed läbirääkimised toimuvad rohkem ettevõtte või riigi tasemel (riiklikud läbirääkimised toimuvad alampalga üle), vähem sektoraalsel tasemel (eranditeks on siin tervishoid ja transport, mis võib ka olla osaliselt postkommunistlik pärand). Ametiühingute liikmeskond on kontsentreerunud avalikku sektorisse, liikmed on enamasti vanemaealised ja ametiühingud on levinud valitud majandusharudes (Kallaste, 2023). Kollektiivlepingute arv vähenes 2002. aasta 98-lt 2008. aasta 57-ni ja 2019. aastal sõlmiti üksnes 30 kollektiivlepingut, samas kui ametiühingute liikmesus oli 2008–2019 stabiilne. Seega hoolimata mõningatest aastast aastasse toimuvatest kõikumistest on tegemist selgelt allapoole kulgeva trendiga (Kallaste, 2023). Samasel moel on järjepidevalt vähenenud ametiühingute arv: neid oli 370 aastal 2009 ja 215 aastal 2018 (Kallaste, 2023). Seejuures on ametiühingutena toimivate organisatsioonide arv toodud arvudest suurem, kuna ka mõned kutseliidud täidavad ametiühingute ülesandeid.

Ametiühingute liikmesus on olnud languses paljudes riikides, kuid kusagil mujal pole vähenemine toimunud nii järsult kui Balti riikides (Kallaste & Woolfson, 2009). Seetõttu on ametiühingute liikmesus Eestis, aga ka teistes Balti riikides Euroopa Liidu madalaimal tasemel, ning langus jätkus ka pärast Euroopa Liiduga ühinemist, ehkki aeglasemalt. Üheks põhjuseks võib siin olla kollektiivlepingus määratud töötingimuste laienemine töötajatele, kes ei kuulu ametiühingusse (Kallaste, 2023). See tekitab tahtmise n-ö jänest sõita ja saada ametiühingu tegevusest kasu sinna kuulumata. On olnud ka näiteid, kus inimesed loobuvad ametiühingu liikmesusest vahetult pärast kollektiivlepingu sõlmimist (Tomson, 2024). Seejuures pakub seadus süiski võimaluse töötajaid esindada nende määratud usaldusisikul, kui ametiühing puudub (Kallaste jt, 2007), samas ka seda võimalust on kasutatud vähe ja kesiste tulemustega. Varasema töökogemuse põhjal väljaspool IMT-sektorit ja suuremates, alates kümne töötajaga ettevõtetes mainis üks IMT-sektori praegune töötaja (FG5), et Eestis tegelevad ettevõtte sees töötajate õigustega töökeskkonnaspetsialistid ning kui on valitud töökeskkonna teemale konstruktiivselt lähenev, tubli ja töökas inimene, siis suudab ta palju ära teha.

Tagasihoidlik ametiühingute liikmesus põhjustab ametiühingutele finantsilisi raskusi ja piirab nende võimekust,¹⁷ kuna suur osa ametiühingute tuludest tuleb liikmemaksudest. See omakorda süvendab nende probleeme. Ainult 38%-l ametiühingutest on vähemalt üks töötaja ning ametiühingute fragmenteeritus – kaks suuremat liitu, EAKL ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO – teevad olukorra ainult halvemaks (Kallaste, 2023). Kallaste ja Woolfson (2009) väitsid, et suur osa Balti riikide töötajaskonnast ei osale ametiühingutes mitte nendes pettumise pärast, vaid kuna nad pole ametiühingutest teadlikud ja pole seetõttu ka teinud otsust ametiühingusse kuulumise kohta. Masso jt (2018) summeerisid, et töösuhted on Eestis määratletud riiklikult seadustega sätestatud miinimumstandarditega, riiklikul tasandil toimuva sotsiaaldialoogiga sotsiaalpartnerite vahel ja individuaalsete töölepingutega või ettevõtte taseme kollektiivlepingutega. Miinimumstandardid nagu üleriigiline alampalk on Kallaste (2023) arvates võtnud ametiühingutelt alates 1990ndate algusest olulise osa nende rollist. Sama analoogia kehtib ka platvormitöötajate organiseerumise puhul: riiklik reguleerimine nt platvormitöötajate direktiiviga võiks hakata seda pärssima (Holts, 2024), samas oleks vastuargument, et nad pole organiseerunud ka riikliku regulatsiooni puudumisel.

Mis puudutab potentsiaali platvormitöötajate kaasamiseks, siis Eesti ametiühingud esindavad mõningaid tööstusharusid, kus vabakutselisis on traditsiooniline töövorm, näiteks näitlejad ja ajakirjanikud (Kallaste, 2023). Eesti Näitlejate Liidu liikmed võivad teha tööd nii töölepinguga kui ka oma ettevõtte kaudu ja seejuures kehtivad neile sõltumata töötamise vormist samad töötingimused (Kadai, 2024). See on hea näide olukorrast, kus ka ettevõtjatena teenuste pakkujaid on võimalik organiseerida ametiühingusse. Seega võib sõltuvalt majandusharust olla vabakutselistel seas süiski mõningaid ametiühingute liikmeid. Ametiühingute

¹⁷ Siin saab nimetada ka erandeid, nagu Eesti Ametiühingute Kesklit ja Eesti Näitlejate Liit. Näitlejate puhul tuleneb liitu kuulumine traditsioonidest ja ka lisakasudest, mida sinna kuulumine annab, näiteks näitlejate andmebaasi kaudu tellijatele nähtavamaks muutumine või erinevate tööde puhul palk, millest väiksemaga liitu kuuluvat näitlejat palgata ei saa.

tasandil ja jällegi sõltuvalt majandusharust on vabakutseliste platvormitöötajate, näiteks taksojuhtide ja toidukullerite ametiühingusse kaasamine olnud päevakorras. Ametiühingud ei ole siiski suutnud neid platvormitöötajaid organiseerida (Tomson, 2024).

Tehtud intervjuudest sai vajalikku infot intervjuust Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu (ETK) esindajaga (INT8). ETK toimib muuseas ka sotsiaalpartnerina, kes esindab liikmete huve tööandjate ja nende ühenduste ees. Laiapõhjalise organisatsioonina hõlmab ETK oma liikmetega osaliselt ka IMT-sektori töötajaid ja üldiselt peaksid olema kaetud nii hooldajad kui ka sotsiaaltöötajad. Tervishoid on transpordisektori kõrval üks väheseid sektoreid Eestis, kus kehtib toimiv sektoraalne kollektiivleping. Sotsiaaldialoogis on oluliseks koostöövormiks kolme osalisega ümarlauad, milles osalevad sotsiaalministeerium, tööandjad ja Haiglate Liit. Varem toimusid need kokkusaamised regulaarselt, ent poliitilised protsessid on pannud regulaarsed kokkusaamised pausile (s.t sotsiaaldialoogi aktiivsus sõltub poliitikast). Koostöö toimib ka Eesti Ametiühingute Keskliiduga, kellega tahetakse välja töötada standardid 2025. aastal tervisekassaga sõlmitavaks kollektiivlepinguks.

Selleks et tugevdada organisatsioonide positsiooni sotsiaaldialoogis, korraldati mõningad suunatud koolitused, nt läbirääkimiskoolitus. Samas pole neist kuigi palju kasu, kui koolitusel on osalenud ainult üks dialoogi osaline ja olukorda võivad pingestada isikutevahelised suhted, läbirääkijate erinev taust jne (INT8). Üldine suurem probleem on see, et inimesed ei suuda omavahel asju selgeks rääkida. Praegusaegset (sotsiaal)dialoogi taset kindlasti ei peeta piisavalt heaks, ja põhjuseks on just politiseeritus, mis on vähemalt seni takistanud järjepidevat tööd, s.t uue ministri tulekuga tuleb vahel läbirääkimisi otsast peale alustada. Kuigi mõningast kasu on olnud Eesti Ametiühingute Keskliidust (nt suhtluses Euroopa ametkondadega), on vahel raske teiste haruliitude esindajatele selgitada Eesti Ametiühingute Keskliidus tervishoiusektori olukorra tõsidust, nt seda, et tervishoiusektoris on paljade tõstmise hädavajalik töötajate puuduse tõttu.

Huvigruppide uuringus küsitletud 7 organisatsioonist kaks on osalenud sotsiaaldialoogis ja kollektiivsetes palgaläbirääkimistes (siin on summeeritud vastusevariandid „Väga sageli“, „Sageli“ ja „Aeg-ajalt“). See on suurem hulk kui nt protestides, avaldustes ja uute seaduste väljapakkumises osalejad (kus polnud ühtegi osalejat), kuid samas vähem kui konsultatsioonides osalejad (kolm). Samuti küsimusele, kuidas on organisatsioon seotud IMT-sektoriga, viitas ainult kaks küsitletut, et sotsiaaldialoogi kaudu. Tegureid, mis takistaksid olla senisest aktiivsem, mainiti küllaltni vähe, nt võib-olla mõnevõrra üllatuslikuna oli ainult ühes vastuses viidatud (finantsilise) võimekuse piiratusle. Võib-olla kõige tugevama sõnumina nõustusid kaks vastanut täielikult vastusevariandiga „On väljakutse organiseerida selle sektori töötajaid“. Platvormitöötajate organiseerimisega seotult pidasid intervjueritavad just töötajate mitteesindatust sotsiaaldialoogi takistavaks asjaoluks, aga sotsiaaldialoogi peetakse siiski hädavajalikuks.

Meil ei ole seda osapoolt, kes seda dialoogi... töötajate kontekstides teeks... See dialoog, kui selline on alati tore ja see viib kindlasti asju edasi, aga kui seal ei ole võrdväärseid osapooli, siis tavaliselt on eos sinna mingisugune probleem sisse kodeeritud. (INT1)

No mina ütleksin, et siin, nii nagu Eesti tasandil ei toimugi sotsiaaldialoog, et me ei saa isegi sotsiaaldialoogist rääkida. See [sotsiaaldialoog] oleks hädavajalik, ma leian. (INT9)

Meil on vaja veel palju muud korda teha, enne kui nii kaugele [ehk piisava sotsiaaldialoogini] jõuame. (INT6)

Isegi kui sektoril on oma esindusorganisatsioon, siis sageli ei näe ka ettevõtteid, et sellest oleks kasu. Kui erialainimesed ja ettevõtjad ehk nii juriidilised kui ka füüsilised isikud suhtlevad esindusorganisatsiooni kaudu juhtnõore jagavate ametiasutustega, siis näiteks sotsiaaldialoogi kohta aianduses ei saa öelda, et seda ei ole. Pärast eraldatust COVID-19 pandeemia ajal läks soov koos tegutseda isegi suuremaks. Samas tahaksid ettevõtteid ka tulemust näha. (INT5) See tähendab, ettevõtjad ei tundu olevat alati väga rahul esindusorganisatsioonide tulemuslikkusega.

Ütleme [ettevõtte nimi] on olnud viimane aasta siis seal Maastikuehitajate Liidus ka nagu tegev siis noh, subeldakse küll ametiasutustega nagu omavahel, aga ega nad väga nagu... nad ajavad seal tihti peale mingit oma asja ja neil on oma nägemus. See nägemus, mis on reaalselt tööandjatel või selles sektoris tegutsejatel on... nagu ei tabeta väga kuulata. (INT5)

Samas ilmnes IMT-sektoris tegutsevate ettevõtjatega tehtud intervjuudest ka see, et kui küsida, kas ettevõtja ise pole proovinud kuidagi seaduste loomises kaasa rääkida, siis vastati, et üksiku ettevõtjana oleks väga raske sektorit puudutavate õigusaktide teemal kaasa rääkida. See võiks olla tugev argument koostöö ja esindusorganisatsioonide kaudu organiseerumise kasuks.

See oleks nagu eraldi teema. Siis nagu hakkaks ülikoolis käima. Subteliselt samasugune mõte tekib minu peas. Siis ma juba väsin ära, et ma mõtlen, et ma hakkam üksinda mingit seadusandlust lugema ja ühesõnaga neid pabereid kõigepealt nagu välja mõtlema ja siis kellegile saatma ja siis see kas viib edasi või ei vii. See on juba nü-öelda lotovõit. Et see on natuke palju ühe ettevõtja jaoks.

2.3. IMT-sektori probleemide lahendamine sotsiaaldialoogiga

Lähtudes kogu IMT-sektori küllaltki piiratud kaasatusest sotsiaaldialoogi ja vähearenenud töötajate organiseerumisest, on ka suhteliselt vähe võimalik rääkida IMT-sektori probleemide lahendamisest sotsiaaldialoogiga. Lisaks muude andmeallikate informatsiooni sünteesimisele aitavad IMT-sektori probleeme kokku võtta ka huvigruppide uuringu tulemused.

Küsitledes IMT huvigruppide esindajaid sektori ees seisvate probleemide kohta (töö kvaliteet ja töötingimused), on pelgalt ühe riigi (praegusel juhul Eesti) valimid kvantitatiivselt täpsete järelduste tegemiseks liiga väikesed. Siiski annavad need aimu, mis teemad on üldse aktuaalsed ja millised pigem mitte. Hinnanguid küsiti viiepunktilisel Likerti skaalal („Nõustun täielikult“ kuni „Ei nõustu üldse“). Vastustest ülevaate saamiseks on toodud välja nii vastusevariantide „Nõustun täielikult“ kui ka „Nõustun“ osakaalud, aga ka nende kahe vastusevariandi osakaalude summa, millest on lahutatud vastusevariantide „Ei nõustu üldse“ ja „Ei nõustu“ osakaalude summa. Teisisõnu kirjeldab joonis, kui palju rohkem on väitega nõustumist võrreldes mittenõustumisega. Tulemustest (vt Joonis 5) selgub, et kuigi olulisteks märgiti kõiki pakutud vastusevariante, ei olnud väikesed palgad ja sektori teenuste rahastamisega seonduv üllatuslikult kõige olulisemad probleemid (umbes 65% vastanutest mainis neid). Teisalt olid suured tööjõukulud sellest sagedamini (80%) märgitud probleemina. Siin on ilmselt selgituseks Eesti suhteliselt suured tööjõumaksud (võrreldes teiste riikide süsteemide ja kapitali maksustamisega) ning sektori eripära tõttu (väikeses mahus kodus pakutavad teenused) pole ka võimalik lihtsalt tööjõudu nt automatiseeritud lahendustega asendada. Oluliseks probleemiks võib küsitlusuuringu põhjal pidada ka tööjõupuudust (67% vastanutest). Hoolduse valdkonnas on tööjõupuudus eriti terav probleem, aga selle lahendamiseks tuleks sektoris töötamine muuta atraktiivseks, nt palgataseme mõttes. Otsustajad ei pruugi aga alati tajuda, et sektoris raha kulutamine on samal ajal ka investering, mis võib mujal ära tasuda. Muude põhjustega on juba oluliselt vähem nõustunud, näiteks ei nähta erilise probleemina sotsiaalkindlustuse puudumist, mis võiks suure mitteametliku töötamise määra tõttu olla problemaatiline. Üheks põhjuseks võib siin olla, et sotsiaalkindlustust saavad töötajad (teenusepakujad) oma põhitöökohal, ja kui IMT-sektori töö on kõrvaltöö, siis pole seal sotsiaalkindlustuse puudumine probleem. Analoogiline on olukord nt platvormitöötajate puhul.

Kui tahame arendada koduhoolduse ja hoolduse valdkonda, siis kõige suurem probleem on, et ei ole inimesi, kes töötaks selles valdkonnas. Põhiprobleem on väike palk. (INT12)

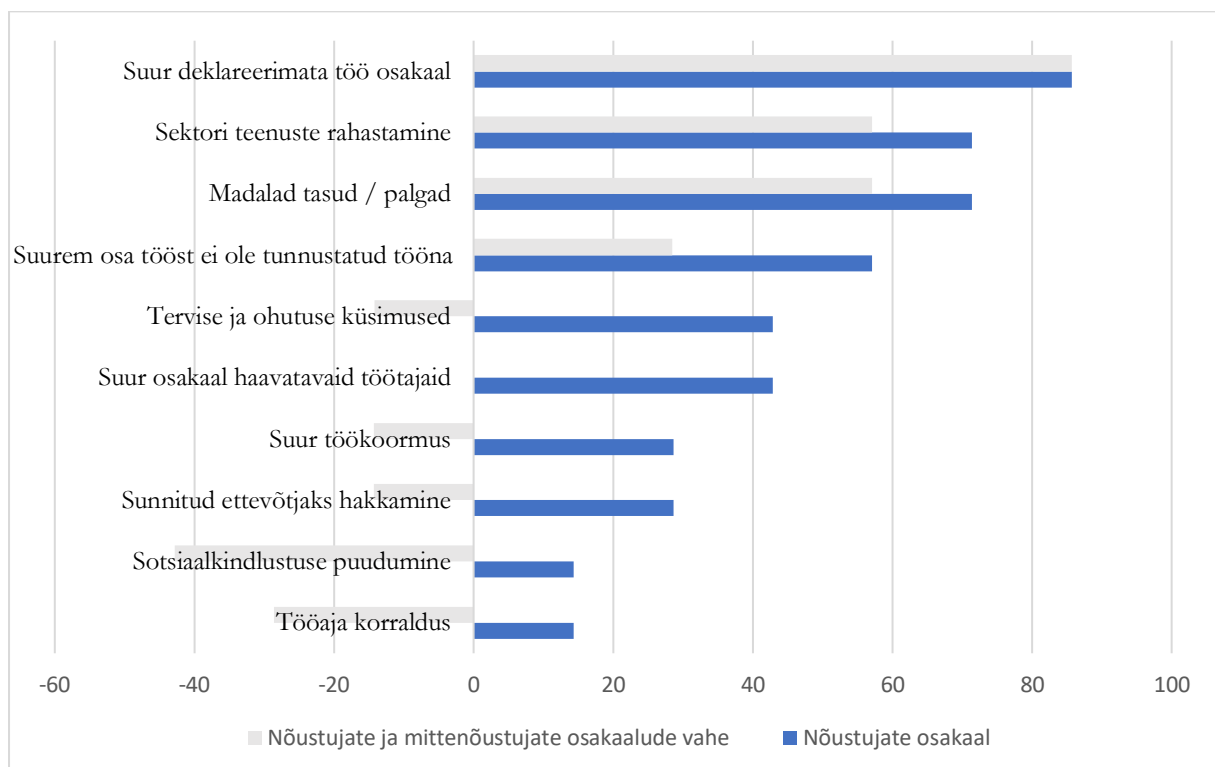
...nüüd sotsiaalvaldkond on tegelikult selles mõttes keeruline, et meid väga tihti tabetakse patta panna ühte nende eakate hooldusega. Eakate hooldus tähendabki seda, et need inimesed lüguvad ju oma lõpu poole, neile on vaja tagada tore ja valutu ja vaevatu lõpp. Aga see sektor nüüd, kellega meie töötame, nemad on need, kes võiksid minna tööturule ja olla ühiskonnale kasulikud. Nü et vot seda alati nagu ei nähta, et tegelikult see kasu. Et mida rohkem me nendega tegeleme, seda rohkem me hoiame kokku tervishoiu pealt, nii psühhiaatria kui kiirabi pealt, seda rohkem on meil maksumaksjaid. (INT7)

Kõrged tööjõukulud kindlasti see on üks teema, miks on meil ka raske saada inimesi, sest me [platvormina] ei saa nagu neid palgata just nende tööjõukulude tõttu, et siis nad juba tegelikult pigem teekski mustalt on ju, siis nad saaks palju rohkem kätte... (INT6)

Niisiis on palk, tööjõukulud ja töötajate puudus omavahel seotud, sest võib argumenteerida, et palkade ja teenuste kvaliteedi küsimuste lahendamine aitaks ka muuta sektoris töötamist atraktiivsemaks ning seeläbi leevendada tööjõupuudust. Samas ei ole üldiselt sõnastatuna tööjõupuudus ainult IMT-sektori probleem, sest seda mainivad Eestis väga paljude majandusharude esindajad. Siin on põhjusteks ka üldised riiklikud probleemid, nagu elanikkonna vananemine, väljaränne ja juba praegune suhteliselt kõrge tööhõive tase. Teatud tööde puhul võib probleemiks osutuda ka nende ebasoodne maine ühiskonnas, mis näiteks koristaja tööga kaasas võib käia.

Kunagi kuulsin ka, et riigikogu mingisugune meesterahvas /-/ ütles, et koristaja pension peabki olema väiksem. Et siis ta nagu kergelt alavääristas koristajat. Kui see koristaja iseennast ei ansta, siis ta ei saa ka head kvaliteeti pakkuda, onju. Ja kui sa teda juba eos alavääristad, siis ta ei saa ju oma enesetunnet ka parandada. /-/ nad ei saagi anda endast parimat, kui juba eos on öeldud, et sa ei ole parim. Et motivatsioon on juba enne, kui ta tööle hakkab, ära võetud. Meil on palju inimesi, kes ei julge isegi harjavarrega mööda tänavat käia, sest ta kujutab ette, et keegi vaatab teda. See nagu enesekindluse probleem või enesekindluse nagu mabategemine koristajana. (INT4)

Ehkki esindatuse ja sotsiaaldialoogi puudumine pole vastustes kõige sagedamini mainitud teemade seas, on siiski üsna positiivne, et see on vastustes üldse kajastatud, kuivõrd Eesti suhteliselt madala sotsiaaldialoogi taseme juures on isegi selle vajaduse ja võimaluste teadvustamine keeruline. Kõrvuti kõige tööjõuga seonduvaga on väga oluline IMT-sektoris ka kõik seadustega seonduv vastusevariant „Kõrge administreerimise koormus“. Kindlasti on nende probleemidega seotud ka suur mitteametlike töösuhete osakaal IMT-sektoris.

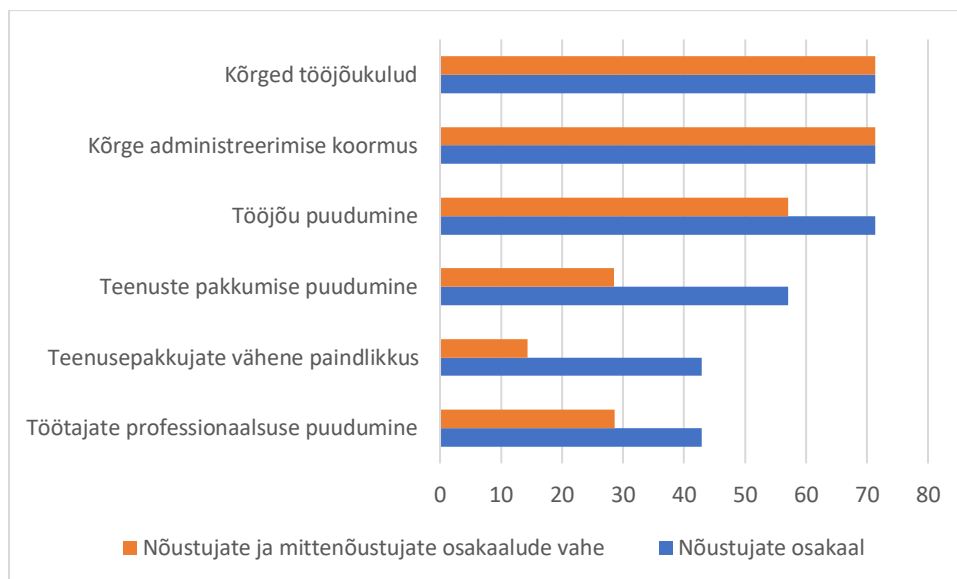


Joonis 5. Põhilised isiku- ja majapidamisteenuste sektori probleemid

Allikas: huvigruppide uuring, 7 vastanut.

Märkus. Vastused küsimustele on viiepunktsel skaalal vahemikus „Nõustun täielikult“ kuni „Ei nõustu üldse“. Joonisel on esitatud nende vastajate osakaal, kes valisid vastusevariandi „Nõustun täielikult“ või „Nõustun“.

Samas uuringus küsiti ka huvigruppide esindajate arvamust teenuste kvaliteediga seotud probleemide kohta. Üldiselt nõustuti kõikide väidetega ja mittedõustajaid oli pigem vähe. Osutub, et kõige suuremaks probleemiks on tööjõupuudus, mis eeldatavasti muutub tulevikus aina põletavamaks, kuna võib oodata teenuste nõudluse kasvu. Suhteliselt võrdselt umbes 60% vastanutest nõustusid probleemidega, nagu „Töötajate professionaalsuse puudumine“, „Kõrge administreerimise koormus“, „Kõrged tööjõukulud“ ja „Teenusepakkujate vähene paindlikkus“.

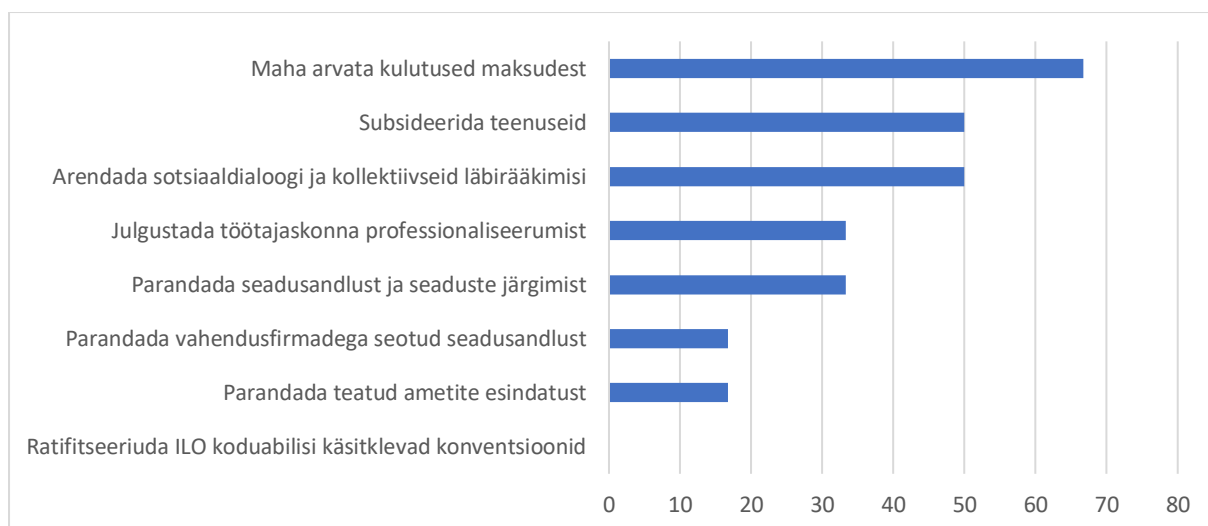


Joonis 6. Teenuste kvaliteediga seotud probleemid IMT-sektoris

Allikas: Huvigruppide uuring, 7 vastanut.

Tööjõupuuduse juures võib nt tervishoius olla üheks probleemiks, et väljaõpe küll toimub ja õppekohti on õppeasutustesse juurde loodud, aga seegi ei suuda tööjõupuudust leevendada, kui noored ei lähe tööle mitte tervishoidu, vaid hoopis nt iluteenuste valdkonda (INT8). Samas on tervishoius probleemiks tasu kõrval ka koormus ja vastutus, mis on läinud varasemast suuremaks (vastutuse koha pealt nõustuti INT13). Varem on suurema tasustamisega seondunud ka see, et inimesed töötasid seetõttu üle, esines stressi ja läbipõlemist, mis osutab ka sellele, et töötasu tõstmise viisid tuleks hoolikalt läbi mõelda. Paremateks tervishoiusektori töötingimusteks oleks vaja stabiilsust, aga seotus poliitikaga töötab selle vastu, nt kollektiivlepingutes ettenähtud töötingimused on sattunud ka varem poliitiliste protsesside tõttu ohtu.

Huvigruppide uuringus küsiti ka seda, kuidas võiks küsitletute arvates lahendada sektori probleeme (Joonis 8). Kuivõrd suur administreerimiskoormus oli üheks sagedamini mainitud sektori probleemiks, siis pole ka üllatav, et üheks mainitud meetmeks sektori probleemide lahendamiseks on parandada seadusi ja jälgida nende järgimist. Seejuures ei mainitud kordagi vajadust parandada vahendusfirmadega seotud seadusi. Tõenäoliselt tuleks selle arvamusega nõustuda, sest ka kasutajate uuringus ei paistnud teenuste vahendajate kasutamise seotud teemad olevat olulised. Populaarne soovitus on subsideerida teenuseid, mis aitaks lahendada suurte tööjõukuludega seonduvaid raskusi, ühtlasi leevendaks see kasutajatele teenuste kõrget hinnataset. Sellega seonduvad meetmed võiks aidata leevendada ka muid ja laiemaid sektori probleeme. Sarnast probleemi lahendaks võimalus teenuste hind maksudest maha arvata, samas tuleks arvestada, et paljudel teenuste kasutamise hädas olevatel inimestel ei ole samas ka piisavas mahus maksustatavat tulu. Nüüsiis tuleks kindlasti poliitikameetmete soovitamisel arvestada laiema tulujaotuse küsimusega. Kaks vastanut on soovitanud ka julgustada töötajaskonna professionaliseerumist. Analoogiliselt küsimusega sektori probleemide kohta (Joonis 7) on ka lahenduste juures kõike sotsiaaldialoogi arendamisega ja töötajate esindamisega seonduvat mainitud vähem. Seejuures pole Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) koduabilisi käsitleva konventsiooni ratifitseerimist maininud ükski vastanu. Samas arvestades Eesti madalat sotsiaaldialoogi taset, mitte ainult IMT-sektoris, aga ka tööturul üldiselt, on ainuüksi nende teemade mainimise fakt pigem positiivne.



Joonis 7. Meetmed, millega lahendada isiku- ja majapidamisteenuste sektori probleeme

Allikas: huvigruppide uuring, 7 vastanut.

Märkus. Vastused küsimustele on viiepunktsel skaalal vahemikus „Nõustun täielikult“ kuni „Ei nõustu üldse“. Joonisel on esitatud nende vastajate osakaal, kes valisid vastusevariandi „Nõustun täielikult“ või „Nõustun“.

Intervjuus Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidu esindajaga rõhutati, et sotsiaaldialoogi abil on suudetud tervishoiutöötajate ja niisiis ka mõnede IMT-sektorisse kuuluvate hooldajate olukorda parandada. Nimelt on tänu sõlmitud kollektiivlepingutele muuseas ka hooldajad saanud viimastel aastatel olulise palgatõusu, sealhulgas 20% 2023. aastal ja 10% 2024. aastal. Samuti on alates 2024. aastast nädalavahetustel tehtav töö tasustatud 20% võrra kõrgemalt. Samas tuleb arvestada, et sellised kokkulepped on tulnud raskelt, riikliku lepitaja kaasabil ja tänu poliitilisele olukorrale. Ehkki varem rõhutati positiivseid muutusi hooldustöötajate palkades, märgiti intervjuus, et Eestis oleks senisest rohkem vaja sektoriülest lähenemist, kus laiapõhjalistes kollektiivlepingutes lepitaks kokku mitte ainult palgas, vaid ka muudes töötingimustes, koolitustes, tööajas, koormustes jms. Intervjuus (INT8) rõhutati ka ametiühingu positiivset suhtumist IMT-sektori kasvu ja selle olulisust. Nimelt oleks koduõenduse laienemine erasüsteemi abil kasulik nii riigile kui ka teenusekasutajatele, kui tänu koduõendusele saaks inimene hooldekodusse minemise asemel koju jääda.

Kuna tegemist on madalalt tasustatud ja halli alaga (sageli ostetakse teenus tuttavalt ja makstakse sularahas), siis seostub sellega ka kaadrivoolavus ehk hooldusteenust pakkuvad inimesed vahelduvad sageli. Sellise olukorra tulemuseks on see, et keegi justkui ei vastuta täielikult teenuse kvaliteedi eest, samuti jäävad seetõttu ka riigil tööjõumaksud saamata. Osaliselt võiks siin olla lahenduseks riiklik alampalk, vähemalt neile töötajatele, kes vähemalt osa töötasust saavad ametlikult. Eesti väga kesise kollektiivsete palgaläbirääkimistega kaetuse ja väheste sektoraaletsete palgakokkulepete juures on oluline alampalga kokkuleppimine töötajate ja tööandjate esindajate vahel. Intervjuus tööandjate esindajatega ei välistanud nad, et viimaste aastate alampalga tõstmine võib olla IMT-sektoris vähendanud varimajandust ehk deklareerimata sissetulekute (ümbrikupalkade) osakaalu (INT2), s.t olukorda, kus ametlikult makstakse alampalka ja ülejäänud osa töötasust makstakse mitteametlikult.

Nagu mainitud, on üks IMT-sektori teravamaid probleeme ka tööjõupuudus. Seda võiks aidata tööandjate arvates lahendada välistööjõud, kuid lisaks keeleoskusele, mis inimestega töötades on mõistagi oluline, on siin probleemiks Eesti nõue maksta välistöötajatele vähemalt Eesti keskmise palga tasemele vastavat töötasu, mis pole kooskõlas IMT-sektori palgataseme ja klientide maksejõuga. Samuti ei kvalifitseeruks IMT-sektor hooajatöötajatele mõeldud välistöötajate sissetoomise erandite alla (vt migratsiooni õigusaktide kohta nt Masso jt, 2021), kuid välistööjõu kaasamise lihtsustamine aitaks IMT-sektori probleeme lahendada (INT2). Ka kasutajate uuringus ei ilmnunud eriti, et neil oleks kogemusi välismaiste töötajatega, kes osutaks IMT-d.

Oluliseks mainitud probleemiks on ka regulatiivne keskkond. Eestis kehtib tervikuna tööandjate arvates liiga palju seadusi, eriti legaalselt tegutsevatele ettevõtetele. Samuti on seadused mõnikord omavahel vastuolus ja ametnikel on neid raske selgitada. IMT-sektoris on olukord tõenäoliselt mõnevõrra teistsugune, kuna palju on mikroettevõtteid, kes ka ei täida alati seadusi, aga kui ettevõtte on palgatöötajad ja üldiselt peaks eesmärk olema vähendada mitteametlikku töötamist, teeb see ettevõtjate elu ainult raskemaks (INT2).

Töötingimusi hooldusvaldkonnas saaks ametiühingud mõjutada standarditega (INT8). Ka koduhooldajad kurtsid, et kui nad peavad kolleege asendama, võib ühe päeva jooksul külastatavate klientide arv kasvada ebamugavalt suureks (FG3), niisiis peaks nt jälgima, mitut töötajat oleks vaja teatud arvu inimeste teenindamiseks. Tervishoiusektoris on probleemiks see, et õdede standardeid pole juba väga pikka aega (40–50 aastat) muudetud, vaid on kasutusel üsna iganenud valemid. Isiku- ja majapidamisteenuste kvaliteedi tagamiseks on olulised koolitused ja väljaõppinud personal, kuid ühiskond rahulduks paljudes kohtades, nt lasteaedades, õpetajate asemel üksnes assistentidega, kuna nende palgatase on kvalifitseeritud tööjõu omast madalam (INT8). Töötingimuste ja sotsiaalse õigluse paranemine võiks omakorda kajastuda ka pakutavate teenuste kvaliteedis, nii koduõenduses kui ka haiglates. Ehkki pooldatakse ümberõpet, võib tuua näiteid, kus teisest valdkonnast tulnud ja suhteliselt hilises eas ümber õppinud inimene tajub uues ametis varem omandatud mõtteviisi tõttu valesti erinevate tegevuste prioriteetsust, nt patsiendi elustamine *vs* muud tööd. Siit järeldub, et tööpuuduse lahendamine muudest valdkondadest tulnud töötajate abil on ka seotud omaette probleemidega, mida alati ei ole võimalik ette näha.

Hooldusteenuste vahendamise puhul pandi ette, et kui hooldusabi on kellegi peamine tegevusala, siis võiks olla vahendajale kehtestatud käibemaksuvabastus või vähemalt soodsama määraga käibemaks, kuna sektor on ühiskonnale vajalik ja sinna on inimesi väga raske leida. Muuhulgas mainiti ka mõne praeguse maksu arvelt eraldi kindlustuse rahastamist, mille abil oleks abivajajal võimalik hiljem koduhooldusteenuseid kasutada. Koristusteenuse puhul toodi näide Soomest, kus pensionäridele makstakse teenuse hinnast mingi osa aasta lõpus tagasi. Aianduse puhul on kuuldavasti Soomes kasutatud samuti maksusoodustusi ja ettevõtjad ise innustavad erakliente oma makse maksma.

2.4. Suhted ELi tasandi sotsiaalpartneritega

Varem on uuritud põhjalikumalt Eesti ning teiste Kesk- ja Ida-Euroopa riikide sotsiaalpartnerite võimet osaleda ELi tasandi aruteludes. Seejuures on vaadeldud nii võimet mõjutada ELi tegevuskavasid kui ka võimet tuua riigisisesse sotsiaaldialoogi ELi tasandil käsitletavaid küsimusi. Projektis “Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe” („Sotsiaalse dialoogi artikulatsiooni efektiivsuse arendamine Euroopas“ (EESDA)) osales ka üks sinise raporti autoritest. Ehkki selles projektis ei uuritud kitsamalt IMT-sektorit (vaatluse all oli küll hooldusteenustega haakuv tervishoid), annavad tulemused üldisema arusaama osalemisest ELi tasandi sotsiaaldialoogis, mida saab suuresti üldistada ka IMT-sektorile. Üheks projekti üldisemaks järelduseks Eesti ning Kesk- ja Ida-Euroopa riikide kohta oli, et kuigi nende riikide sotsiaalpartnerid peavad ELi sotsiaaldialoogis osalemist kasulikuks, siis vähearenenud sotsiaaldialoog Kesk- ja Ida-Euroopa riikides (sealhulgas kolmepoolses dialoogis ja sektoraalsetes läbirääkimistes) takistab arendamast võimekust ELi tasandil oma häält kuuldavaks teha (Akgüç jt, 2024). Nii eksisteeribki lõhe Lääne- ja Ida-Euroopa (vanade ja uute liikmesriikide) sotsiaalpartnerite vahel, hoolimata kahekümne aasta möödumisest, kui EL laienes itta.

Kitsamalt Eesti kohta mööndi EESDA projekti tulemuste osas, et koostöö Euroopa Liidu sotsiaaldialoogi struktuuridega on üldiselt mõõdukas (rohkem suhtlemist on haridussektoris) ning sotsiaalpartnerid keskenduvad rohkem riiklikule sotsiaaldialoogile (Masso jt, 2019). Sellest lähtudes on ootuspärane, et IMT-sektoris kui eriti tagasihoidliku sotsiaaldialoogiga harus ei pöörata erilist tähelepanu ELi tasandi sotsiaaldialoogile. Intervjuudes ilmnis ka, et huvigrupid pole alati ELi seadustega kursis. Esimeseks sammuks peaks seetõttu olema kohalikul (riiklikul) tasandil ametiühingutesse koondumine ja enda ELi seaduste ja otsustega kurssiviimine. EESDA projekti Eesti raporti üheks soovitusel oli, et kuna Eesti on üksinda teemade algatamiseks liiga väike, siis tuleks leida ühised huvid teiste riikidega ja teha nendega koostööd. Kindlasti kehtib sama ka IMT-sektori puhul.

IMT sidusgruppide uuringus küsitletud organisatsioonideist ainult üks oli mõne ELi tasandi sotsiaalpartneri liige. Eesti Tööandjate Kesklit kuulub BusinessEurope'isse ja on lisaks Business in OECD liige.

Konkreetsemalt viidati intervjuus, et BusinessEurope'i ülevaated on olnud hästi abiks, et saada ülevaadet õigusaktide loomisest Euroopa Liidus, ehkki konkreetsetl IMT-sektorit puudutavate õigusaktidega tegelemisest ei saa rääkida, kuna BusinessEurope'i töö on üldisem (INT2). Ametiühingute rahvusvaheline koostöö on olnud aktiivne Euroopa Liidu, Põhjamaade ja Balti riikidega, Eesti Ametiühingute Kesklit on liige seitsmes Euroopa Komisjoni nõuandvas kogus ja kõrgelt väärtustatakse koostööd Euroopa Ametiühingute Keskliduga (Kallaste, 2023).

Ka intervjuus Tervishoiutöötajate Kutseliiduga (INT 8) rõhutati, et liit ei kuulu eraldi mõnda Euroopa Liidu taseme sotsiaalpartnerite organisatsiooni, küll ollakse Euroopa tasandiga seotud kaudsemalt ametiühingu kaudu. Euroopast tuleb osana eri projektidest sageli esinejaid ja pakutakse palju koostöövõimalusi, kuid piiranguks saab raha. Hoolimata 2500 liikme makstavatest liikmemaksudest (suuruses 1% töötaja palgast) pole võimalik praegusest rohkem midagi teha, sest muud tuge ega rahastust mujalt ei saada. Kokkuvõttes on kõik, mis toimub Euroopa tasandil, küll kasulik, aga samas on kõik ka tasuline, mis piirab nende võimaluste kasutamist, ja Eesti Ametiühingute Kesklit vahendab niigi Eestisse olulist infot Euroopast. Kui aga tulevikus peaks organisatsiooni rahaline seis paranema, siis kindlasti ühinetakse mõne sobiva Euroopa taseme katusorganisatsiooniga. See puudutab ka Euroopa Liidu tasandi algatusi ja tegevuskavasid – kõik sõltub lõpuks rahastamisest, mis oleneb kohaliku omavalitsuse võimalustest. ELi ja rahvusvahelise tasandi kohtumistel ei osaleta, kuid sellegipoolest jõuab info sealt Eestisse.

Intervjuus (INT8) toetati ILO kodutöötajate konventsiooni kasutuselevõtmist. Kuigi mainiti, et Eesti sotsiaalsüsteem on suhteliselt nõrk, rõhutati samal ajal, et peaks arvestama ka seda, et mõnedes Eestist vähemalt varem oluliselt heldema sotsiaalkaitsega riikides on senist süsteemi karmistatud. Positiivseks on peetud Eestis paranenud suhtumist vaimsete puuetega inimestesse ning nende ühiskonda kaasamise. Rahvusvaheliste seaduste mõju töötajate kaitsele jääb lõpuks ikkagi raha ja selle puudumise taha.

2.5. Kokkuvõtte sotsiaaldialoogi rollist IMT-sektoris

Sotsiaaldialoogi praegune roll on IMT-sektoris suhteliselt piiratud ja ei ole ka selge, kuidas seda võiks arendada ja tugevdada. Ehkki Eestis üldiselt on probleemiks nii töötajate kui ka tööandjate organiseerumine, nähakse ettevõtjatel olevat rohkem koostöötahet ja suures plaanis on kindlasti ettevõtjate organiseerimisest keerulisem organiseerida töötajaid. Ametiühingute organisatsioonide võimekusele aitaks kaasa, kui need ei sõltuks täies mahus ainult liikmetelt saadavast tasust (ehkki edukamate organisatsioonide tuluallikad on mitmekesisemad). Mõõdukamal tasemel liikmemaksud võivad aidata kaasa suuremal hulgal uute liikmete värbamisele. Küsimus on ka potentsiaalsetele liikmetele tehtavas väärtuspakkumises ehk selles, mida liikmed saaksid liikmemaksu eest, sest töötajad jälgivad seda hoolikalt. Organisatsioonid, mis tegutsevad, on piiratud finantsilise võimekusega, mis takistab ka olemasolevate koostöövõimaluste ära kasutamist nt Euroopa tasandil. Teoreetiliselt võiks töötajate huvi ametiühingutega liitumise vastu suurenda, kui esindusorganisatsioonid laiendaks oma tegevusala, s.t kutseliit võiks tegutseda ka ametiühinguna. Riiklikud seadused võivad ametiühingutesse astumist ühelt poolt takistada, nt tõrjuda huvi ametiühingutesse koondumise vastu, aga ka suurendada, nt kutsestandardite nõuete kehtestamise tulemusel. Sektoris pikaajaliselt tegutsev ja professionaalne tööjõud oleks kindlasti organiseerumisest ja ametiühingus osalemisest rohkem huvitatud kui ajutised töötajad. Intervjuudes on viidatud, et sotsiaaldialoogi arendamist piirab dialoogi teise poole puudumine, ja ehkki mõned näevad seda väga vajalikuna, on ka mainitud, et sektoris on sellest pakilisemaid probleeme.

Kindlasti on mõned organiseerumise takistajad sarnased muude majandussektoritega, nt kõik, mis puudutab platvormitöötajate organiseerumist. Samuti on organiseerumine kahtlemata lihtsam teatud IMT allsektorites, eriti hoolduses, sest see valdkond haakub tervishoiusektoriga, mis on Eestis erandina nii tööandjate kui ka töötajate poolel hästi organiseerunud ja kus on toimiv sotsiaaldialoog ja kollektiivsed läbirääkimised. Siiski on hoolduse valdkonnas keerulisem organiseerida omastehooldajaid, sest neil puudub ilmselt nende keerulise olukorra tõttu püsiv initsiatiivikus, ent teisalt puudub vastav võimekus ja valmisolek ka olemasolevatel ametiühingute organisatsioonidel. Kindlasti tulenevad teatud organiseerumisprobleemid lihtsalt Eesti majanduse ja seeläbi ka IMT-sektori väiksusest, võrreldes suuremate riikidega on raskem saavutada esindusorganisatsiooni efektiivseks tegutsemiseks vajalikku mastaapi. Teistest sektoritest võib tuua positiivseid näiteid organiseerumise kohta mõnevõrra ebatraditsioonilistel viisidel (nt ka vakantselisi

kaasates), nagu Eesti Näitlejate Liit. Selliseid uudseid lahendusi peaks otsima ka IMT-sektoris. Sektori üldine eeldatav kasv võiks tingida nii suurema vajaduse organiseerumise järele kui ka võimalused selleks.

Küsitlustest tulid suhteliselt selgelt välja IMT-sektoris olulised teemad, nagu palgad, tööjõukulud ja töötajate puudus. Hooldussektorit on toodud ka positiivseks näiteks, kus tänu kollektiivsetele kokkulepetele on saavutatud viimastel aastatel arvestatavad töötasu tõusud, isegi kui nende kokkulepeteni pole jõutud kiirelt ja raskusteta. Kuna IMT-sektoris on palju probleeme ja need on ka omavahel seotud, siis võib-olla peaksid ka kollektiivsed kokkulepped olema laiapõhjalisemad ja mitte sisaldama ainult palgaküsimusi, ehkki üldiselt ei olnud sotsiaaldialoogi arendamine kõige sagedamini mainitud meede sektori probleemidega tegelemiseks. Selleks olid pigem teenuste subsideerimine, seadustega seotud küsimused ja töötajaskonna professionaliseerumine. Teenuste rahastamise osas mainiti konkreetsemalt käibemaksusoodustust (hooldusabi vahendajate korral), aga ka kindlustuse arendamist koduhoolduse rahastamiseks. Üheks sotsiaaldialoogis aktiivselt kajastatud teemaks, mis mujal infokogumises eriti läbi ei käinud, on ka IMT-sektoris tööjõupuuduse lahendamiseks võimalus kasutada välistööjõudu.

3. Järeldused ja mõju poliitikale

Eesti IMT-sektoris on mitteametliku töötamise osakaal hinnanguliselt suur. See tähendab, et lisaks maksude puudulikule laekumisele ei kajastu suur osa sektoris toimuvast ka riiklikus statistikas. Ametlike töötajaid on sektoris umbes 2% palgatöötajatest ning ametlikult domineerivad sektoris suuresti naised. Palgad ja sissetulekud on pigem väiksed, mõnes maakonnas isegi ainult 50% Eesti keskmisest palgast (majapidamise väiketöde puhul võib esineda erandeid). Väiksed töötasud sektoris tekitavad töötajatel motivatsiooni vältida tulude suurendamiseks maksude maksmist. Samas on probleemiks ka klientide võime teenuste eest maksta, aga mitte niivõrd tööaliste inimeste kui pensionialiste puhul. See võib ka peegeldada üldist olukorda sissetulekute jaotuses ja institutsionaalselt lahendamata probleeme teenuste rahastamisega. Osaliselt seetõttu võib nõudlus Eesti IMT-sektoris olla väiksem kui Euroopa Liidus keskmiselt. Tööaliste klientide puhul võib maksude vältimine osaliselt tuleneda teadmatusest selle kohta, mille poolest osutab professionaalne teenuseosutaja paremat teenust ja miks selle eest peaks rohkem maksma, või ka rajasõltuvusest – seni on ju kogu aeg olnud võimalik teenuseid tarbida mitteametlikult.

Teataval määral kompenseerivad vähest rahalist tulu positiivsed emotsioonid, mis tulevad inimestega tegelemisest üldiselt ja eduelamustest (nt rõõm raskete olukordade lahendamisest), mittehoidussektoris väärtustatakse samuti sõltumatust ja vabadust valida. Valitakse nii töid, kliente kui ka töö tegemise aega. Probleeme töötajatega (näiteks sotsiaalkindlustuse puudumisega) kompenseerib ka see, et paljudele töötajatele ja teenusepakkujatele on IMT-sektoris tegutsemine kõrvaltöö. Paljude teenuste pakkumisel on väga oluline roll platvormidel. Seejuures pole ka platvormidel (sõltumata oma huvidest) võimalik suurel määral mõjutada platvormitöötajate tulusid või motiveerida tegijaid suuremas mahus ametlikult töötama. Pärast kliendiga kohtumist võidakse lisaks teha mitu tööd väljaspool platvormi. Paljud platvormid pakuvad teenuseid tasuta või küsivad kasutajatelt kindlat kuist makset, toimides nii pigem kuulutuste portaalina.

Riiklikult ei kehti IMT-sektoris praegu ühtegi maksusoodustust või subsiidiumi, mis motiveeriks kliente eelistama ametlikult pakutavaid teenuseid mitteametlikele. Samas on näidatud, et riikides, kus IMT-sektorit toetavaid poliitikameetmeid kehtestatud ei ole, on mitteametlikult osutatud teenuste määr 70%, aga riikides, kus vastavaid meetmeid kasutatakse, on mitteametlike teenuste määr 30% (Decker ja Lebrun, 2018). Intervjuudes mainitud pensionialistele teenuse eest makstud raha osaline hüvitamine, maksude kompenseerimine või võimalus maksudest maha arvata IMTle kulutatud summad suurendavad ühelt poolt kõik riigi tehtavaid kulutusi, kuid arvestades mitteametliku töötamise määra selles sektoris, tooks kogu selle töö ametlikuks muutumine riigile ka suuremal määral maksutulu. Toetusmeetmed IMT kasutamisel teatud ühiskonnagruppidele võimaldaks ka neil elada Eesti Vabariigi põhiseaduses ette nähtud inimväärset elu.

Komplekssed probleemid on kujunenud just hooldusega seotud IMT-s. Riik tegeleb aktiivselt vastava valdkonna seadustega, on tellinud mitu uuringut ja kehtestas 2023. aastal hooldereformi, mis pidi hooldekoduteenuse muutma KOVi toetuste kaudu abivajajatele kättesaadavamaks. Vajaliku tähelepanuta on seejuures jäänud aga koduhooldusteenused, mida peagi tõenäoliselt rahastatakse riiklikult suuremal määral. Kindlasti tuleks edaspidi silmas pidada, et ühtviisi vajalikud on nii hooldekodu- kui ka koduhooldusteenused

ning koduteenused võimaldavad abivajaja institutsionaliseerimist edasi lükata. Ainult hooldekodude toetamine on viinud süsteemi tasakaalust välja ning ei toeta põhimõtet, et eelistatakse abimeetmeid, mis suurendavad isiku suutlikkust ise korraldada oma elu. Väga suur osa hooletööst teevad omastehooldajad tasuta. Ühest küljest võib olla tegemist abivajaja eelistusega, teisalt majanduslike võimalustega, aga ka teadmatusena, et KOVil on seaduslik kohustus hoolduskoormus määrata ning vajadusel selle alusel rakendada lisanduvaid abimeetmeid, isegi kui omastehooldajaks on otsejoones üleneja või alaneja sugulane.

Pikaajalises koduhoolduses on tõenäoliselt süüsi vaja välja arendada kindlustussüsteem, milleks varem välja töötatud poliitikasoovituste rakendamine oleks võrreldes alternatiividega nii poliitiliselt realistlikum kui ka majanduslikult otstarbekam. Arenguseire Keskuse analüüsis (Uusküla, 2024) nähti pikaajalise koduhoolduse probleemi lahendusena selle teenuse rahastamist kindlustuse kaudu, mille jaoks raha kogumine peaks algama suhteliselt noorelt, umbes 25–30-aastaselt, sest tegemist on esiteks kalliga teenusega, mida vajab väike arv (USA näitel võib-olla ainult 5%) inimesi. Teiseks on vaja teenuste kvaliteedi diferentseerimiseks ja parema kvaliteedi tagamiseks kehtestada nõudlikumatele teenusekasutajatele omaosalus, sest ilma selleta saaks pakkuda üksnes miinimumtasemel teenust. Lisaks on välja selgitatud, et rohkem kui pooled tööalistest inimestest (56%) on valmis maksma mõne protsendi ulatuses oma palgast ka hoolduskindlustusmaksu. Vastanutest 28% seda ei soovi ja 16% ei võtnud selles küsimuses seisukohta. (Turu-uuringute AS, 2022) Kindlasti tuleks uuendada ka ajast mahajäänud standardeid, samuti jälgida nende järgimist (nt hoolduskoormuse juures teenindatavate klientide arvu puhul).

Kasutajauuringu tulemuste põhjal palgatakse IMT osutajaid enamjaolt suust suhu leviva info põhjal ning tõenäoliselt ei mainitud seetõttu ka teenuste kvaliteediga seotud probleeme. See näitab osaliselt elanike usaldamatust võõraid oma majapidamisse lubada, mis ka kasutajauuringus teenuste mittekasutamise põhjusena välja oli toodud. Samale asjaolule võib viidata ka omastehooldajate suhteliselt suur osakaal. Sektori professionaliseerumise puhul ei peaks kliendid usaldama ainult tuttavate soovitusi. Samas peaks sektori arendamisel endiselt säilima selle spetsiifikast tulenev isikliku ja inimsuhete mõõtmega arvestamine (kvaliteetse teenusekogemuse saavutamiseks tahavad inimesed valida, keda lasta oma koju ja/või lähedase eest hoolitsema), mida ei saa kitsalt majanduslike kaalutluste kõrval teisejärguliseks pidada.

Peaaegu kõikide IMT-sektori tööde puhul on põhilisteks märksõnadeks tööjõupuuduse leevendamine, sektori professionaliseerumine, kvaliteetsete töötingimuste ja seejuures ka kvaliteetsete teenuste tagamine. Väiketööde puhul, kus mitteametlikkuse tõttu ei ole tööjõu seis teada, ei saa ka eriti rääkida töötingimustest, sest need luuakse ise, ning ebaviisakaid kliente on vähe (inimtegur). Sektori terviklikum arendamine võiks süüsi tuua kasu tervele majandusele, nt inimeste tööturule vabanemise kaudu, aga kitsamalt mõeldava majandusliku kasu kõrval esinevad ka laialdasemad kasud, nt elanikkonna parem vaimne tervis. Lisakulu nõudvate poliitikameetmete juures tuleks arvestada ka mainitud kasudega. Välis-tööjõu kaasamise küsimused on siinses raportis suuresti läbi analüüsitud, aga neile tulevikus tähelepanu pööramist ei saa ka välistada.

Ehkki IMT-sektoris tegutsevad mitmesugused organisatsioonid, on sektori praeguse piiratud organiseerumise tõttu soovitud ja arutelukohad süüsi suuresti seotud sellega, kuidas ühinemist ja (eriti töötajate) organiseerumist sektoris senisest rohkem soodustada. Allpool on toodud võimalikud majanduspoliitilised ettepanekud sotsiaaldialoogi arendamiseks, mis pole tingimata ranged poliitikasoovitused, sest need eeldavad suuresti lisaanalüüsi ja tagasisidet. Osa ettepanekutest pole ka ainult IMT-sektori põhised, samas kajastuvad IMT-sektoris eriti teravalt teatud üldised Eesti-sugusele majanduskeskkonnale omased tööjõu organiseerumise probleemid.

- Hooldusteenuste puhul oleks otstarbekas kasutada ära tervishoiusektori suhteliselt arenenud esindusorganisatsiooni ja struktuure ning arenenud sotsiaaldialoogi, et võtta enda alla ka hooldustöötajad.
- Omastehooldajate organiseerumine saab toimuda pigem mingi uue organisatsiooni (ametiühingu) loomise kui hooldajate juba loodud organisatsioonidesse kaasamise teel, kuid see ei saa toimuda ilma välise abita. Seejuures ei saa ühinemisevabaduse printsüübist lähtudes kedagi kuidagi survestada organisatsiooniga liituma.
- Sotsiaaldialoogi arendamisel tuleks tagada organisatsioonide olemasolu juures ja nende võimekuste arendamisel tasakaal töövõtjate ja tööandjate poolel, nt koordineerides koolitust, või läbi ühe poole organisatsiooni abi kaudu tagada teise osapoole organiseerumine.

- Juba tegutsevaid organisatsioone tuleks julgustada laiendama oma tegevusala. Selleks tuleks pakkuda nt vajalikke koolitusi ja/või nõustamist.
- Huvi organiseerumise ja sotsiaaldialoogis osalemise vastu on seotud üldise huviga sektoris pikaajalise töötamise vastu, niisiis võiks ka stabiilne ja professionaalne tööjõud olla rohkem huvitatud aitama kaasa sektori pikaajalisele arengule ja töötingimuste parandamisele.
- Kui otsida häid kogemusi, kuidas organisatsioone arendada, võiks lisaks välismaale võtta eeskujuna ka Eesti teiste sektorite organisatsioonidest, mis tegutsevad ka praegusel hetkel või on tegutsenud lähiminevikus.
- Tuleks kaaluda, kuidas oleks võimalik ületada Eesti väiksusest tulenevaid paratamatuid piiranguid, nagu organisatsioonide efektiivseks tegevuseks vajaliku mastaabi saavutamise keerulisus.
- Heterogeense IMT-sektori puhul tuleb paratamatult arvestada selle allharude väga erinevat olukorda. IMT-sektori organisatsioonide liikmetel peaks olema teada neid ühendavad probleemid ja küsimused, mida tuleb organiseerumisel arvestada. IMT-sektori kui terviku probleemid võiks niisiis kokku saada keskliidu tasandil, arvestades liidu võimekusega IMT-sektoriga tegeleda.
- Riigi poliitika võiks mitte takistada organiseerumist. Siia alla kuulub nt ülereguleerimise vältimine, sest see takistaks nii ettevõtete tegevust kui ka tõrjuks välja sotsiaaldialoogi, samas tuleks tagada ettevõtete ja üldisemalt teenuseosutajate võrdsed konkurentsitingimused. Sotsiaaldialoogi arendamiseks vajalikule stabiilsusele saaks kaasa aidata ka riik, nt tagades poliitiliste otsuste stabiilsuse üle valimistsükli ja austades kokkuleppeid. Mingites sektorites toimiva dialoogi tingimustes võiks olla riik avatud sellele, et jätta spetsiifilisemad küsimused sotsiaalpartnerite otsustada, et vabaneda riikliku reguleerimise rajasõltuvusest.

Viidatud allikad

1. Akgüç, M., Kahancová, M., & Masso, J. (2024). One-way street to the European Union? Between national and EU-level social dialogue 20 years after eastward EU enlargement. *Transfer: European Review of Labour and Research*. <https://doi.org/10.1177/10242589241229070>
2. Decker, A., Lebrun, J.-F. (2018) PHS Industry Monitor https://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf
3. Eesti Vabariigi põhiseadus, Riigi Teataja, RT 1992, 26, 349. <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002>
4. EMTA (2024) <https://www.emta.ee/eraklient/maksud-ja-tasumine/maksustatavad-tulud/ettevotluskonto>
5. Euroopa Komisjon (2012). *PHS policies - Implementation and monitoring guide*. <http://impact-phs.eu/do-i-want-to-assess-an-existing-phs-policy/part-1-what-are-phs/the-concept-of-phs/>
6. Euroopa Komisjon (2018) *Household Services to support work life balance for working parents and carers Synthesis Report*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20330&langId=en>
7. Holts, K. (24. jaanuar 2024). [Esinemine]. Tulemuste esitlus: rahvusvaheline projekt PERHOUSE, Tartu, Eesti. <https://majandus.ut.ee/et/sisu/tulemuste-esitlus-rahvusvaheline-projekt-perhouse>
8. Kadai, K. (24. jaanuar 2024). [Esinemine]. Tulemuste esitlus: rahvusvaheline projekt PERHOUSE, Tartu, Eesti. <https://majandus.ut.ee/et/sisu/tulemuste-esitlus-rahvusvaheline-projekt-perhouse>
9. Kallaste, E. & Woolfson, C. (2009). The paradox of post-communist trade unionism: “You can’t want what you can’t imagine”. *Economic and Labour Relations Review*, 20 (1), 93–110.
10. Kallaste, E. (2023). Trade unions in Estonia: less than meets the eye. – J. Waddington, T. Müller, & K. Vandaele (toim), *Trade unions in the European Union* (lk 359–386). Peter Lang.
11. Kallaste, E., Jaakson, K., & Eamets, R. (2007). Two representatives but no representation: cases from Estonia. *Employee Relations*, 30 (1), 86–97.
12. Koppel, K. (2023, August 15) Hooldereform tõi kaasa hooldekodude hinnatõusu. *ERR* <https://www.err.ee/1609063856/hooldereform-toi-kaasa-hooldekodude-hinnatõusu>
13. Loik, K. (2022) Üksi elav inimene on pensionialise naise nägu. Statistikaameti blogi. <https://www.stat.ee/et/uudised/üks-elav-inimene-pensionialise-naise-nagu>
14. Masso, J., Roosaar, L., & Karma, K. (2021). *Migration and industrial relations in Estonia – country report for the BARMIG project*. Tartu Ülikool.
15. Masso, J., Roosaar, L., Lees, K., Võrk, A., Pulk, K., & Espenberg, S. (2021). *Alampalga mõju Eesti sotsiaalmajanduslikele arengule*. Tartu Ülikool. https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-04/Alampalga%20uuringu%201%20%C3%B5pparuanne_ISBNiga.pdf
16. Masso, J., Themas, A., & Aksen, M. (2019). *Social dialogue articulation in Estonia – country report for EESDA*. Tartu Ülikool. https://skytte.ut.ee/sites/default/files/2022-05/20191011_eesda_estonia_report_revised_02112019.docx
17. Masso, J., Tverdostup, M., Mierina, I., & Espenberg, K. (2018). Labour market inequalities in conditions of limited social dialogue: the case of the Baltic States. – D. Vaughan-Whitehead (toim), *Reducing inequalities in Europe: How industrial relations and labour policies can close the gap* (lk 68–115). Edward Elgar Publishing.
18. Palgarakendus, Statistikaamet palgad.stat.ee
19. Perekonnaseadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/13330603>
20. Postimees (2024, jaanuar)
21. 24) Riik tahab ettevõtluskonto tingimusi muuta ja platvormitöötajatele sotsimaksu kohustuse kehtestada. <https://majandus.postimees.ee/7945519/riik-tahab-ettevotluskonto-tingimusi-muuta-ja-platvormitootajatele-sotsimaksu-kohustuse-kehtestada>
22. PricewaterhouseCoopers (2009) Hoolduskoormuse vähendamiseks jätkusuutliku eakate hooldussüsteemi finantseerimissüsteemi väljatöötamine. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/etapp_iii_finantssustee_m.pdf
23. Punamäe, O. M. (2023, november 3) Mitu omavalitsust peab hooldereformi puudulikku rahastust põhiseadusvastaseks. *ERR* <https://www.err.ee/1609154065/mitu-omavalitsust-peab-hooldereformi-puudulikku-rahastust-pohiseadusvastaseks>
24. Purge, P., Kurmiste, A., Paat-Ahi, G., Tsuiman, K., & Nuiamäe, M. (2023). *Abi- ja toetusvajaduse hindamisvahendi analüüs ning hoolduskoormuse hindamise meetodika ja hindamisvahendi väljatöötamine*. Praxis.

- <https://www.praxis.ee/tood/abi-ja-toetusvajaduse-hindamisinstrumendi-analuus-hoolduskoormuse-hindamise-metoodika-ja-hindamisvahendi-valjatootamine/>
25. Rahandusministeerium (2022, oktoober 20) Valitsus kiitis heaks platvormihalduritele aruandluskohustuse kehtestamise. <https://www.fin.ee/uudised/valitsus-kiitis-heaks-platvormihalduritele-aruandluskohustuse-kehtestamise>
 26. Riigikontroll (2021) Eakate sotsiaalsete probleemide märkamine omavalitsustes. Riigikontrolli aruanne Riigikogule, Tallinn, 27. oktoober. <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=14977&AuditId=2536>
 27. Riigikontroll (22. november 2023). *Koduteenuste korraldus* (Aruanne Riigikogule). <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=19294&AuditId=6564>
 28. Sildmets, K. (2022, oktoober 14) Ettevõtluskonto jõudis esimese suure versta-postini. *Delfi Ärileht* <https://arileht.delfi.ee/artikkel/120083130/ettevotluskonto-joudis-esimese-suure-versta-postini>
 29. Sotsiaalhoolekande seadus, Riigi Teataja, RT I, 30.12.2015, 5. <https://www.riigiteataja.ee/akt/114122023003>
 30. Sotsiaalseadustiku üldosa <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015003>
 31. *Strateegia "Eesti 2035" arengukavad ja planeering*. Vabariigi Valitsus. <https://valitsus.ee/strateegia-est-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/arenguvajadused#tervis>
 32. Tammepuu, K. (2023, september 15) Mart-Peeter Erss: järjekorrad hooldekodudesse on tõesti pikenenud. *Postimees* <https://www.postimees.ee/7855438/otse-postimehest-mart-peeter-erss-jarjekorrad-hooldekodudesse-on-toesti-pikenenud>
 33. TerviseTasku 43 (2023). <https://www.youtube.com/watch?v=XOPWsQniwaQ>
 34. Tomson, E. (24. jaanuar 2024). [Esinemine]. Tulemuste esitlus: rahvusvaheline projekt PERHOUSE, Tartu, E-esti. <https://majandus.ut.ee/et/sisu/tulemuste-esitlus-rahvusvaheline-projekt-perhouse>
 35. Turu-uuringute AS, Sotsiaalministeerium (2020) Elanikkonna tegevuspiirangute ja hooldusvajaduse uuring 2020. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/hooldusvajaduse_uuring_som.pdf
 36. Turu-uuringute AS, Sotsiaalministeerium (2022) Elanikkonna hoolduskoormuse uuring. <https://sm.ee/media/2686/download>
 37. Uusküla, L. (24. jaanuar 2024). [Esinemine]. Tulemuste esitlus: rahvusvaheline projekt PERHOUSE, Tartu, Eesti. <https://majandus.ut.ee/et/sisu/tulemuste-esitlus-rahvusvaheline-projekt-perhouse>
 38. Vallistu, J., & Piirits, M., (2021). *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*. Arenguseire Keskus.
 39. Viirsalu, M.-L. (24. jaanuar 2024). Isiku- ja majapidamisteenused sotsiaalkaitse süsteemi osana: õiguslik vaade. [Esinemine]. Tulemuste esitlus: rahvusvaheline projekt PERHOUSE, Tartu, Eesti. <https://majandus.ut.ee/et/sisu/tulemuste-esitlus-rahvusvaheline-projekt-perhouse>

Lisad

Tabel A1. Isiku- ja majapidamisteenuste nõudluse uuringu valim

Kategooria	Arv	Protsent
Vastanutest	60	100%
Sugu		
Naine	42	70
Mees	5	8,3
Muu	1	1,7
Vanusekategoriad		
Alla 30-aastased	4	6,7
31–50	34	56,7
51 ja vanemad	10	16,7
Leibkonna tüüp		
Ühe inimese leibkond	5	8,3
Leibkond, mis koosneb lasteta paarist	4	6,7
Leibkond, mis koosneb lastega paarist	27	45
Üksikvanemaga leibkond	6	10
Muu leibkond, sealhulgas laiendatud	5	8,4

Tabel A2. Sotsiaaldialoogi uuringu valim

Sidusrühma kood ¹⁸	Sidusrühmade liik ¹⁹	Organisatsiooni nimi
S1	teenuseosutaja	Duuabl OÜ
S2	tööandjate organisatsioon	Eesti Tööandjate Keskliit
S3	teenuseosutaja	Kodu Uhkus OÜ
S4	teenuseosutaja	Kivisilla OÜ
S5	teenuseosutaja	CareMate OÜ
S6	teenuseosutaja	Houp OÜ
S7	ametiühing	Eesti Ametiühingute Keskliit

Tabel A3. Riiklike sidusrühmadega tehtud intervjuude loetelu

Kood ²⁰	Sidusrühmade liik ²¹	Organisatsiooni nimi	Intervjuu kuupäev
INT1	Teenuseosutaja	Duuabl OÜ	18.08.2023
INT2	tööandjate organisatsioon	Eesti Tööandjate Keskliit	24.08.2023
INT3	riiklik organisatsioon/amet	Töötukassa	15.08.2023
INT4	Teenuseosutaja	Kodu Uhkus OÜ	31.08.2023
INT5	Teenuseosutaja	Kivisilla OÜ	07.09.2023
INT6	teenuseosutaja	CareMate OÜ	08.09.2023
INT7	Teenuseosutaja	Hoolekandeteenused	25.09.2023
INT8	Ametiühing	Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit	29.09.2023
INT9	Üksikekspert	Kaire Holts	29.09.2023
INT10	Teenuseosutaja	PocketPro OÜ	18.10.2023
INT11	Teenuseosutaja	Eratunnid OÜ	19.10.2023
INT12	Teenuseosutaja	MTÜ Istok (naabrid.ee)	20.10.2023
INT13	Teenuseosutaja	Houp OÜ	07.02.2024

¹⁸ Sotsiaaldialoogi uuringu, intervjuude ja töörühma sidusrühmade koodi kasutatakse tekstis viitena intervjuudest ja FG-dest saadud teabe ja tsitaatide juures.

¹⁹ Valige üks valikute hulgast: klientide/tarbijate organisatsioon, tööandjate organisatsioon, üksikekspert, vahendusagentuur, omavalitsus, valitsusväline organisatsioon, kutseliit, uurimisinstituut/ülikool, teenuseosutaja, riiklik organisatsioon/amet, ametiühing, muu.

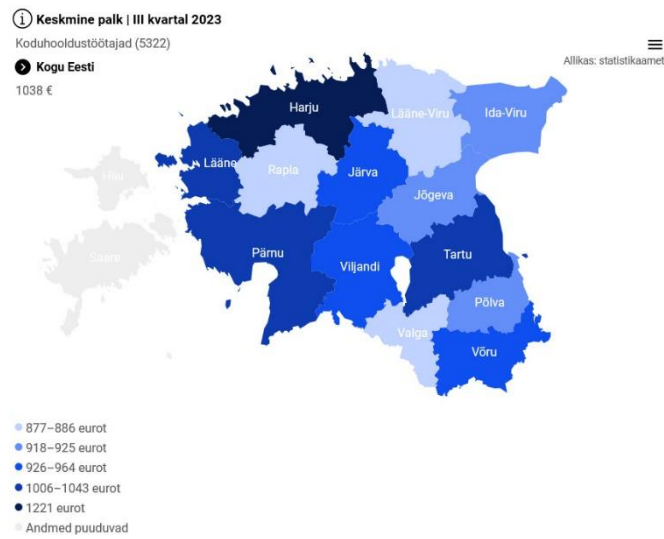
²⁰ Sotsiaaldialoogi uuringu, intervjuude ja töörühma sidusrühmade koodi kasutatakse tekstis viitena intervjuudest ja FG-dest saadud teabe ja tsitaatide juures.

²¹ Valige üks valikute hulgast: klientide/tarbijate organisatsioon, tööandjate organisatsioon, üksikekspert, vahendusagentuur, omavalitsus, valitsusväline organisatsioon, kutseliit, uurimisinstituut/ülikool, teenuseosutaja, riiklik organisatsioon/amet, ametiühing, muu

Tabel A4. Fookusgruppide kirjeldus

Kood	IMT tüüp (lapsehoid, täiskasvanute / eakate hooldus, mittehooldus)	Osalejate arv		Kuupäev
		Naine	Mees	
FG1	Lapsehoidjad ja koduõpetajad	4	2	28.08.2023
FG2	Väiketööd majapidamistes, sh aiatööd	2	1	02.10.2023
FG3	Eakate koduhooldus, omastehooldus	2	1	12.10.2023
FG4	Eakate hooldus, omastehooldus	3	0	16.10.2023
FG5	Väiketööd majapidamistes (asendatud individuaalintervjuudega)	0	3	17.–20.01.2024

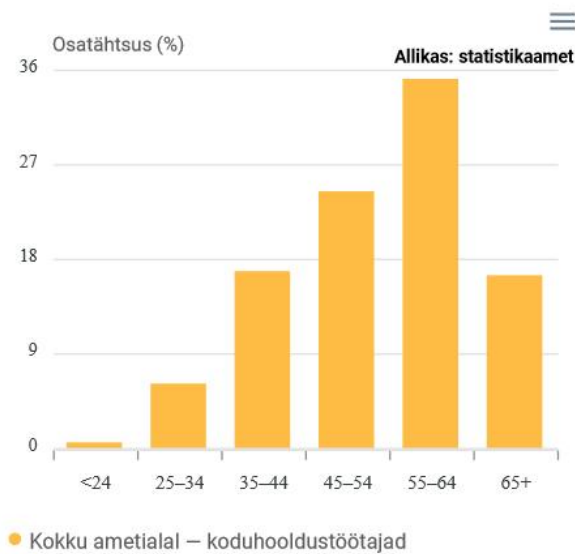
Lisajoonised



Joonis 1A. Koduhooldustöötajate brutopalk maakonniti III kvartalis 2023

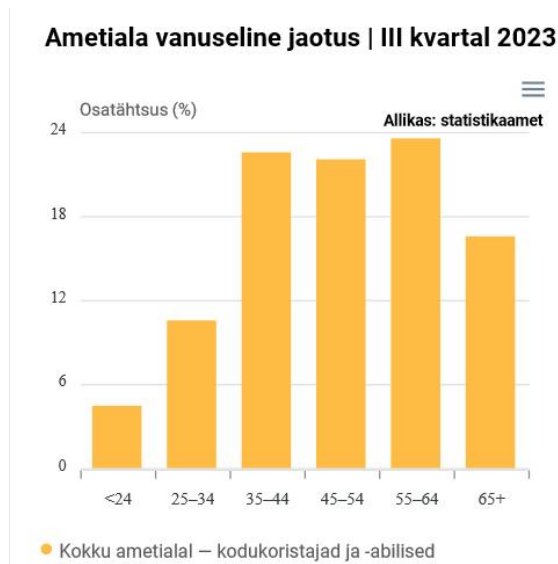
Allikas: Eesti Statistikaamet, palgarakendus.

Ametiala vanuseline jaotus | III kvartal 2023



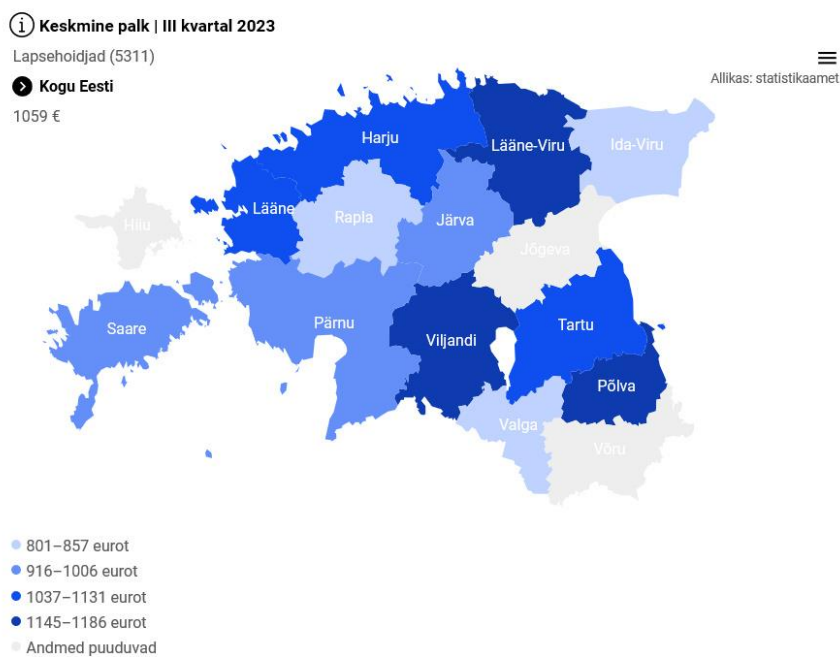
Joonis 2A. Koduhooldustöötajate brutopalk maakonniti III kvartalis 2023

Allikas: Eesti Statistikaamet, palgarakendus.



Joonis 3A. Kodukoristajate vanuseline jaotus III kvartalis 2023

Allikas: Eesti Statistikaamet, palgarakendus.



Joonis 4A. Lapsehoidjate brutopalk maakonniti III kvartalis 2023

Allikas: Eesti Statistikaamet, palgarakendus