

Töötajate osalemine töötervishoiu ja tööohutuse juhtimises – uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete teisel uuringul (ESENER-2) põhinevad kvalitatiivsed tõendid

Riigiaruanne – Eesti

Euroopa Riskiseirekeskus

Autorid: Marina Järvis, Karin Reinhold, Charles Woolfson ja Piia Tint

Juhtasutus: Cardiff Centre for Working Environment Research (CCWER).

Projektijuht:

Xabier Irastorza, Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA)

Töötajate osalemine töötervishoiu ja tööohutuse juhtimises – uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete teisel uuringul (ESENER-2) põhinevad kvalitatiivsed tõendid

Aruande tellis Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA). Selle sisu, sealhulgas selles esitatud arvamused ja/või järeldused, kajastab üksnes autorite seisukohti, mitte tingimata EU-OSHA seisukohti.

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

**Tasuta infotelefon(*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

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

Lisateave Euroopa Liidu kohta leiate aadressilt <http://europa.eu>.

Kataloogimisandmed on esitatud väljaande kaanel.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2017

Teksti on tõlkinud EL Asutuste Tõlkekeskus (CdT, Luksemburg).

Sisukord

Sissejuhatus	5
1 Eesti: „avatud“ majandus	7
1.1 Ülevaade	7
1.2 2008. aasta üleilmne kriis ja sellest taastumine	10
2 Tervishoiu ja tööohutuse juhtimise töösuhete kontekst	12
2.1 Ametiühingute levik, kollektiivläbirääkimised ja töötajate esindamine	12
2.2 Kokkuvõte	15
3 Töötingimused ning töötajate tervishoid ja tööohutus Eestis	16
3.1 Kriisi võrdlusuuring: Eesti tööelu-uuringutest saadud tõendid	17
3.2 Terviseriskid	17
3.3 Viimase 12 kuu jooksul juhtunud õnnetused (2015. aastal võrreldes 2009. aastaga)	18
3.4 Tervise edendamine ja tervisekontrollid	18
3.5 Töökeskkonna (tööohutuse) esindajate olemasolu	20
3.6 Töötajate arv sektorite kaupa ja töökeskkonna esindaja olemasolu ettevõttes	23
3.7 Tööandjate ja töötajate nägemus tööohutuse esindajate tõhususest	23
3.8 Töökeskkonnanõukogu olemasolu	24
4 Tervishoiu ja tööohutuse juhtimist käsitleva siseriikliku reguleerimiskorra laad ja olemus	25
4.1 Kontrollimise ja täitmise tagamise kord	25
4.2 Tööõnnetused	28
4.3 Peamiste leidude kokkuvõte	33
5 Uurimismeetodid	33
5.1 Kvalitatiivsed intervjuud	33
5.2 Kohapealsed vaatlused	35
6 Tulemused	36
6.1 Juhtuuringu ja osalejate üldised omadused	36
6.2 Juhtuuringutest saadud tõendid	36
7 Peamiste töötajate tõhusat osalemist toetavate ja takistavate tegurite tuvastamine	49
8 Järeldus	50
Kasutatud kirjandus	52
1. lisa. Uuritud juhtuuringute kokkuvõtted	55

JOONISTE JA TABELITE LOETELU

Joonis 1-1: VKEde sektori profiil, Eesti	7
Joonis 1-2: Eesti kogutööhõive jaotus sektorite kaupa, 2009.....	8
Joonis 1-3: Balti riikide DFP kasv aastate lõikes, 1996–2013	10
Joonis 2-1: Ametiühingute liikmelisus, 2008–2013	13
Joonis 2-2: Üldine töötajate esindamine ELis riikide kaupa.....	14
Joonis 3-1: Töötingimused ja nende mõju Eesti töötajate tervisele, 2010.....	16
Joonis 3-2: Töötajate poolt teatatud riskid (%), mida esineb rohkem kui 25% tööajast, 2009 ja 2015	18
Joonis 3-3: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid üldisest ja spetsialiseerunud töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisest töötajate esindamiseks	20
Joonis 3-4: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid üldisest ja spetsialiseerunud töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisest töötajate esindamiseks, ettevõtte suuruse alusel.....	21
Joonis 3-5: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid töötajate kaasamisest pärast riskihindamist võetavate meetmete ja psühhosotsiaalsete riskide käsitlemiseks võetavate kujundamisse ja rakendamisse.....	22
Joonis 3-6: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid töötajate kaasamisest pärast riskihindamist võetavate meetmete ja psühhosotsiaalsete riskide käsitlemiseks võetavate kujundamisse ja rakendamisse, ettevõtete suuruse alusel.....	22
Joonis 4-1: Tööandjate tegevuse hindamine „heaks“ või „pigem heaks“ (% inspektorite poolt külastatud ettevõtetest), 2010–2014	27
Joonis 4-2: Töötervishoiu ja tööohutusega seotud rikkumiste arv ja rikkumiste arv ettevõtte kohta, 2009–2014	27
Joonis 4-3: Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalade kaupa, 2014	28
Joonis 4-4: Registreeritud tööõnnetuste arv ja tööõnnetused 100 000 töötaja kohta, 1995–2000	29
Joonis 4-5: Registreeritud tööõnnetuste arv ja muutus võrreldes eelmise aastaga, 2010–2014	30
Joonis 4-6: Surmaga lõppenud tööõnnetused Eestis, 1995–2015	31
Joonis 4-7: Tööga seotud haigused	31
Joonis 4-8: Riik ning töötervishoiu ja tööohutuse ja psühhosotsiaalsete riskide liitulemus	32
Tabel 5.1 Kvalitatiivsetes juhtuuringutes osalenud ettevõtted ja asutused.....	34

LÜHENDITE LOETELU

BWEL	Baltic Working Environment and Labour
EAKL	Eesti Ametiühingute Keskliit
ETTK	Eesti Tööandjate Keskliit
Eurofound	Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond
SKP	sisemajanduse koguprodukt
IT	infotehnoloogia
OECD	Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon
OSH	töötervishoid ja tööohutus
VKEd	väikesed ja keskmise suurusega ettevõttjad
TALO	Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon

BALTIMAADE KAART



Sissejuhatus

Eesti on endisest Nõukogude blokist pärit uuema ELi liikmesriigi näide, kus on alates 1990. aastate algusest tehtud märkimisväärsed edusamme töökeskkonna osas seoses teatatud töötervishoiu ja tööohutuse tulemuste parandamise ja kõikehõlmava töötaja kaitse arendamisega, kuid siiski esineb endiselt mõningaid märkimisväärsed tühimikke ja olulisi takistusi, mis piiravad töötajate tõhusat osalemist töökeskkonnas. Sellised takistused tunduvad olevat kommunismiaja ühine pärand Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ning need avaldavad jätkuvalt negatiivset mõju üldistele töötajate esindamisega seotud küsimustele (Oertel jt, 2016).

Eestis töötervishoiu ja tööohutuse (OSH) ajalugu käsitlevad akadeemilised uuringud on haruldased, kuigi ühes aruandes on avaldatud tegelikud õnnetusjuhtumite määrad Nõukogude Eesti põlevkivitööstuses, mis tulenevad ühelt poolt tootmiseesmärkide täitmise ja boonustasude saavutamise seotud pingetest ja teiselt poolt ohutute töötingimuste säilitamise nõudest (Kesküla, 2013: 243–245). 1990. aastate lõpus ja 2000. aastate alguses viisid Soome teadlased läbi veel kaks põhjalikku küsitlusuuringut Eesti töökeskkonna kohta, mis on avaldatud kui „Balti riikide tööelu baromeeter“ (Antila ja Ylöstalo, 1999, 2003). Umbes samal ajal, st 2000. aasta märtsis viis AS Emor Eestis tegutsevates ettevõtetes/asutustes läbi telefoniintervjuudel põhineva uuringu töökeskkonna kohta, mis sisaldas andmeid töötajate esindamise korraldamise kohta (EMOR, 2000). Üks käesoleva aruande autoritest viis 2000. aastate keskel läbi Baltic Working Environment and Labour (BWEL) uuringu Eestis, Lätis ja Leedus (Woolfson, 2006; Woolfson jt, 2009). Ka need uuringud käsitlesid töötajate esindamise ja töökeskkonna küsimustes osalemise teemasid ning neis jõuti ühisele arusaamisele, et Eesti ettevõtetes oleks tõeliselt kaasava töökeskkonna ülesehitamine tõeline väljakutse, võttes eelkõige arvesse töötajate esindamise üldist nõrkust nii tööelu küsimustes kui ka tööstuslikes suhetes üldisemalt. BWEL-i uuringu andmed viitavad sellele, et üldiselt on ohutusvaldkonna esindajate ja tööõnukogude olemasolust teadlik kõigest umbes kolmandik (32 %) Eesti töötajatest.

Eelmiste uuringute läbiviimise ajal hakati riskihindamise nüüdisaegseid kontseptsioone alles juurutama, kui ka Eesti viis oma õigusakte ja tavaid kooskõlla töötervishoidu ja tööohutust käsitleva Euroopa Liidu õigustikuga. Sellel ajal, st 2000. aastate alguses ei olnud selge, kuidas ettevõtjad reageerivad kaasavama ja eesmärkide püstitamisele tugineva töötervishoiu ja tööohutuse käsitluse uutele nõuetele. Praegu, kui Euroopa Liiduga ühinemisest on möödunud üle kümne aasta, annab käesolev uuring võimaluse käsitleda neid teemasid ESENER-i uuringust pärit edasiarendatud andmekogumi kontekstis ja täiendavate tõenditega kvalitatiivsetest juhtuuringutest, mis on siin läbi viidud ja mille kohta on koostatud aruandeid.

Käesoleva aruande eesmärk on uurida töötajate esindamise korraldamist töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes (tavad ja tulemused) ning väliseid ja sisemisi tegureid kui töötajate esindamise tõhususe eeltingimusi. See põhineb Eestis erinevatesse sektoritesse kuuluvas 20 ettevõttes läbiviidud näost näkku küsitluse käigus kogutud andmetel. Iga nimetatud 20 juhtumist on eraldi üles kirjutatud. Käesolevas aruandes on need juhtumid (juhtumite peamised leiud) esitatud Eesti siseriiklikus kontekstis.

Riigi aruanne on jagatud kaheksaks oluliseks peatükiks. 1. peatükis on välja toodud olulised demograafilised ja ajaloolised probleemid, mis mõjutavad Eesti nüüdisaegset sotsiaalset ja majanduslikku arengut. Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEde) sektori struktuuri, mis moodustab enamiku Eesti majandusest, uuritakse seoses selle majandusliku tähtsuse, sektoripõhise ja tööhõive koosseisuga. 2. peatükis on üldjoontes toodud töösuhete kontekst Eestis. Seejärel on 3. peatükis üksikasjalikult kirjeldatud töötingimusi Eestis ja töötajate esindamise korraldamist tööohutuse küsimustes. 4. peatükis on antud ülevaade regulatiivsest korrast ja kirjeldatud üksikasjalikult töötervishoiu ja tööohutuse kontrollimist ja nõuete täitmise tagamist. Kirjeldatud on Tööinspektsiooni rolli ning teatatud õnnetusjuhtumite ja halva tervisliku seisundi andmeid aja jooksul, sealhulgas tööga seotud põhjustest tingitud psühhosotsiaalseid probleeme. Need andmed moodustavad olulise osa Eesti töökeskkonna kontekstuaalsest pildist. 5. peatükis on üksikasjalikult kirjeldatud juhtuuringutes kasutatud uurimismeetodeid, mis moodustavad peamise osa käesolevast aruandest ja mille tulemused on toodud 6. peatükis. Juhtuuringute leidude alusel on 7. peatükis üritatud tuvastada peamised tegurid, mis takistavad või edendavad Eesti ettevõtetes tõhusat töötajate osalemist töötervishoiu ja tööohutusega seotud tavades. 8. peatükis on välja pakutud eelneva analüüsi põhjal tehtud järeldused. Eesti riigi aruande koostamisel ei ole ESENER-ist saadud riigi andmeid kuigi

laialdaselt kasutatud kahel põhjusel. Esiteks on aruande koostamisel kasutatud kõige põhjalikumaid töötervishoiu ja tööohutuse ning töötajate esindamise korraldamise kohta olemasolevaid statistilisi andmeid ametlikest riiklikest allikatest, sealhulgas Tööinspeksioonist ja Eesti valitsusasutustest, muu hulgas on kasutatud kahte tööelu käsitlevat uuringut Eesti Statistikaametilt, mille andmebaasid võimaldavad võrdleva analüüsi tegemist aja jooksul, eelkõige majanduskriisist kuni tänapäevani. Teiseks ei pruugi ESENER-i valimi olemuslik kalduvus tulemuslikumate ettevõtete poole avaldada täielikult moonutavat mõju nendes riikides, mille puhul on varasematest uuringutest teada, et töötervishoiu ja tööohutuse üldstandardi täitmine ja töötajate esindamise korraldamine on pigem tulemuslikkuse ülemises otsas. Kuid sarnaste andmete laialdane kasutamine Eestit käsitlevas riigiaruandes, kus töötervishoiu ja tööohutuse üldstandardi täitmine ja töötajate esindamise korraldamine on pigem madal, võib tõenäoliselt moonutada siin toodud kvalitatiivsete juhturingute leide.

1 Eesti: „avatud“ majandus

1.1 Ülevaade

Eesti on Venemaa ja Soome lähedal paiknev väike Balti riik, mille elanikkond on ligikaudu 1,3 miljonit ja töajajad 625 000. Kuna Eesti on endine Nõukogude Vabariik, mis koges aastatel 1945–1990 olulist sissetõnnit Nõukogude Liidu teistest osadest, siis elab seal suur hulk elanikke, kes ei ole etnilised eestlased. Erinevatesse etnilistesse rühmadesse, kes ei ole eestlased, kuulub kokku umbes 420 000 (31,4 %) elanikku. Valdav enamus neist (25,5 %) on venelased, kes moodustavad märkimisväärse venekeelse vähemuse (Estonia.eu, n.d.). Alates 1990. aastate algusest on postkommunistliku Eesti rahvuse kujundamise projekt olnud rajatud uue, nime poolest etniliste eestlaste eliidi valitsevale seisundile. Sellega on edendatud etnorahvusluse lähenemisviisi majandusliku ja sotsiaalse arengu osas, rõhutades otsustavat loobumist nõukogudeaegsest pärandist kõikides ühiskondliku ja poliitilise elu valdkondades. Seda otsustavat nihet toetavad kodakondsuse ja keeleseadused ning hariduskavad, mille eesmärk on edendada ja kindlustada Eesti rahvusliku identiteedi ülemmõju. See ajalooline taust on äärmiselt oluline, et Eesti nüüdisaegset sotsiaalset ja majanduslikku tausta paremini mõista, mitte üksnes seoses töökeskkonna ning töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna reguleerimise ja nõuete täitmise tagamise, vaid ka kultuurilise mitmekesisuse mõjudega selles valdkonnas.

Mis puutub Eesti majandusse, siis Nõukogude ajal loodi mitmeid suuri (rohkem kui 1 000 töötajaga) ettevõtteid, mille tegevus ja tulemused olid otseselt seotud kogu Nõukogude Liidu tsentraalse plaanimajandusega. 1990. aastate alguses NSV Liit iseseisvumisest ja turumajandusele üleminekuks saadik on sellised suured ettevõtted enamasti lammutatud. Ulatusliku erastamisprotsessi tulemusel on loodud majandus, mis toimib ülekaalukalt mikroettevõtjate ja VKEde majandustegevuse toel, mis praeguseks moodustavad 99,8 % ettevõtetest. Need ettevõtjad moodustavad umbes 74,4 % lisandväärtusest Eesti majanduses (võrreldes keskmiselt 58,1 % EL-28 riikides). Ettevõtjad on koondunud teenustessektorisse, millele järgnevad jae- ja hulgikaubanduse ja ehitussektor, kus tootmine moodustab veerandi lisandväärtusest ja tööhõivest VKEde (Euroopa Komisjon, *Enterprise and Industry*, 2014; vt tabel 1.1).

Joonis 1-1: VKEde sektori profiil, Eesti

	Number of enterprises			Number of employees			Value added		
	Estonia		EU-28	Estonia		EU-28	Estonia		EU-28
	Number	Proportion	Proportion	Number	Proportion	Proportion	Billion €	Proportion	Proportion
Micro	54 572	90.2%	92.4%	123 809	30.6%	29.1%	2	24.2%	21.6%
Small	4 824	8.0%	6.4%	97 786	24.1%	20.6%	2	23.7%	18.2%
Medium-sized	982	1.6%	1.0%	95 077	23.5%	17.2%	3	26.5%	18.3%
SMEs	60 378	99.8%	99.8%	316 672	78.1%	66.9%	7	74.4%	58.1%
Large	151	0.2%	0.2%	88 576	21.9%	33.1%	3	25.6%	41.9%
Total	60 529	100.0%	100.0%	405 248	100.0%	100.0%	10	100.0%	100.0%

Number of enterprises

Number of employees

Value added

Estonia

EU-28

Number

Proportion

Micro

Small

Medium-sized

SMEs

Large

Total

Billion €

Ettevõtjate arv

Töötajate arv

Lisandväärtus

Eesti

EL 28

Arv

Osakaal

Mikroettevõtjad

Väikeettevõtted

Keskmise suurusega ettevõtjad

VKEde

Suureettevõtted

Kokku

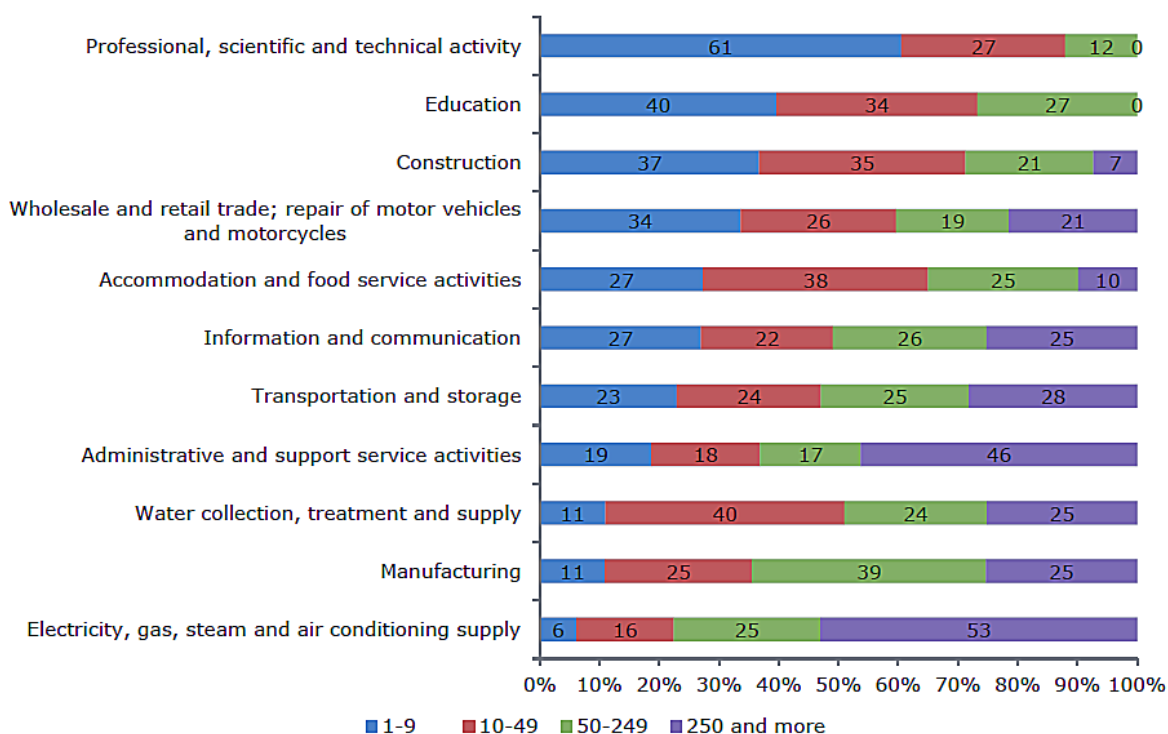
Miljard EUR

Märkus. Need on 2013. aasta hinnangulised arvud, mis on koostatud DIW Econ Eurostati struktuurse ettevõtlusstatistika andmebaasi 2008.–2011. aasta arvnäitajate põhjal. Need andmed käivad „ettevõtlussektori“ kohta, mis hõlmab tööstust, ehitust, kaubandust ja teenuseid (Euroopa Ühenduse majanduse tegevusalade statistilise klassifikaatori NACE Rev. 2 jaod B kuni J, L, M ja N), kuid mitte põllumajandus-, metsandus- ja kalandussektori ettevõtjaid ja peamiselt turuväliseid teenustesektoreid nagu haridus ja tervishoid. Eurostati andmete kasutamise eelis seisneb selles, et statistika on ühtlustatud ja riikide vahel võrreldav. Puudus seisneb selles, et osade riikide puhul võivad andmed erineda riigi asutuste avaldatud andmetest.

Joonis 1.1 näitab, et rohkem kui 60 000 ettevõtjast VKE sektoris olid rohkem kui 54 500 (90,2 %) mikroettevõtjad, vähem kui 5 000 (8 %) väikeettevõtjad ja vähem kui 100 (1,6 %) keskmise suurusega ettevõtjad, samas kui suurettevõtjaid oli pisut rohkem 150 (0,2 %). VKE sektoris oli hõivatud rohkem kui kolm neljandikku (78,1 %) töötajatest võrreldes kahe kolmandikuga (66,9 %) EL-28 riikides.

Euroopa Elu- ja Töötõingimuste Parandamise Fondi aruandes (Eurofound, 2013: 1) on märgitud: „Kuigi Eestis on ettevõtlus arenenud suhteliselt kiiresti ja selle konkurentsivõime on oluliselt paranenud, on Eesti majanduses domineerival kohal ettevõtjad, kes tegutsevad traditsioonilistes (madala tehnoloogiaga) sektorites ja kelle tootlikkus ja kasumlikkus töötaja kohta jäävad arenenud tööstusriikide ettevõtete omadest kaugele maha“, samas kui iseloomulikud on „kõrgtehnoloogilise tööhõive ja ekspordi madal osakaal [ja] ettevõtete väga madalad kulutused teadus- ja arendustegevusele.“ 2013. aasta sisemajanduse koguprodukt (SKP) elaniku kohta oli 24 569 eurot (25 590 USD) võrreldes Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) keskmisega 37 569 eurot (39 129 USD, 15. detsembri 2016. aasta seisuga) (OECD, 2014a). Eesti on aastas töötatud tundide arvu poolest kuuendal kohal – 1 868 – võrreldes OECD 2013. aasta keskmise näitajaga 1 771. OECD andmete kohaselt on töötajate maksukoormus eriti kõrge madalapalgaliste töötajate jaoks. Palgakasv on kõrge info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris, mida iseloomustab töötajate nappus ja vabade töökohtade suur arv, kuid Eesti keskmised palgad on praegustes EL-28 riikides ühed kõige madalamad. OECD riikidest on üksnes Lõuna-Koreas suurem sooline palgalõhe kui Eestis. See ligikaudu 28 % palgalõhe on EL-28 riikide hulgas kõrgeim (Bloomberg, 2016a). Üldine tööjõu pakkumine on vähenemas, kuna noored palgatud töötajad rändavad riigist välja ja tööealine elanikkond on vananemas. Oodatav eluiga on võrdlemisi madal, st 76,5 aastat, võrreldes OECD keskmisega 80,2 aastat (OECD, 2014b).

Joonis 1-2: Eesti kogutööhõive jaotus sektorite kaupa, 2009



Professional, scientific and technical activity	Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus
Education	Haridus
Construction	Ehitus
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont
Accommodation and food service activities	Majutus ja toidlustus
Information and communication	Info ja side
Transportation and storage	Veondus ja laondus
Administrative and support service activities	Haldus- ja abitegevused
Water collection, treatment and supply	Veekogumine, -puhastus ja -varustusvõrk
Manufacturing	Töötlev tööstus
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine
250 and more	250 ja rohkem

Allikas: Eurofound (2013: 2).

Joonisel 1.1 toodud Eesti tööhõive jaotus sektorite kaupa näitab, et kutse-, teadus- ja tehnikaalse tegevuse, hariduse, ehituse, hulgi- ja jaekaubanduse ning majutuse ja toidlustuse sektoris moodustab tööhõive VKEdes rohkem kui 50% iga nimetatud sektori kogutööhõivest. Eesti Statistikaameti viimaste andmete kohaselt (2015a) on Eesti SKPsse suurima panuse andev majandustegevus töötlev tööstus, kuna selle lisandväärtus kasvas 2013. aastal 3 % ja see moodustas kogu lisandväärtusest 16 % (joonised 2013. aasta kohta). Töötlev tööstus ja kaubandus olid SKP kasvu kõige enam toetanud sektorid. Töötleva tööstuse sektori kasvu kõige suurema panuse andnud haru oli puidutööstus, mis toodab eksporditavaid puitmaju. Selle segmendi osakaal Eesti SKPs on mõne viimase aasta jooksul kasvanud. Tugeva panuse SKP kasvu on andnud ka info ja side sektori majandustegevus, mis hõlmab veebi- ja infotehnoloogia (IT) arendamist ning see sektor on toonud Eestile rahvusvahelist tähelepanu (Eesti Statistikaamet, 2015a: 31).

Ettevõtlussektori laienemine on viimasel ajal üldiselt jätkunud. 2013. aastal tegutses Eestis 71 000 mittefinantsettevõtet (edaspidi ettevõtted). Aktiivsete ettevõtete arv suurenes eelmise aastaga võrreldes 8 % ehk rohkem kui 5 000 võrra. Vastavalt eespool tabelis 1 näidatule moodustavad mikroettevõtjad (mis annavad tööd vähem kui 10 inimesele) rohkem kui 90 % Eestis tegutsevate ettevõtete koguarvust. 2013. aastal oli Eestis 16 600 mikroettevõtjat, mis olid loodud viimase nelja aasta jooksul, st alates majanduskriisi tippajast. Nende hulgast tegutseb iga teine teenustesektoris, iga neljas kaubandussektoris, iga kaheksas ehitussektoris ja iga kümnes töötleva tööstuse sektoris. Teenustesektoris loodi suurim arv ettevõtteid kinnisvarategevuse, raamatupidamise ja programmeerimise valdkonnas (Eesti Statistikaamet, 2015a: 220).

2013. aastal töötas Eestis eraettevõtetes 438 000 inimest, mis on umbes 8 000 võrra rohkem kui 2012. aastal. Viiendik töökohtadest olid suurettevõtetes, mis annavad tööd 250 või enamale inimesele. Peaaegu kolmandik inimestest oli hõivatud mikroettevõtetes. Kuna uued loodud ettevõtted on peamiselt mikroettevõtjad, siis suureneb nende osakaal tööhõives ka kõige kiiremini. Kolmandik tööle võetud inimestest oli hõivatud teenustesektoris, kus tööhõive kasv on kõige järjepidevam. 2013. aastal loodi peaaegu pooled uutest töökohtadest teenustesektoris. Rohkem kui 1 000 uut töökohta loodi haldus- ja abiteenuste ning ka kutse-, teadus- ja tehnikaalse tegevuse valdkonnas, kus kõige suurem kasv toimus tööhõivebüroodes. Viiendik ettevõtete poolt tööle võetud inimestest töötab kaubandussektoris, kus tööhõive on suurenenud uute jaemüügikohtade lisandumisega kooskõlas.

2013. aastal loodi peaaegu kolmandik uutest töökohtadest kaubandussektoris. Töötlevas tööstuses, mis on kõige suuremale hulgale inimestele tööd andev majanduse tegevusala, on hõivatud neljandik kõigist ettevõtjate poolt tööle võetud inimestest. Töötleva tööstuse sektoris tööle võetud inimeste arv suurenes aasta jooksul umbes 1 400 inimese võrra. Enamik töökohtadest loodi elektriseadmete, muude mittemetalliliste mineraalide toodete ja metalltoodete tootmise valdkonnas ning puidu- ja toiduainetööstuses. Tööhõive osas toimus suurim langus kummi- ja plasttoodete tootmise valdkonnas. Ehitus moodustas eraettevõtete sektori tööhõivest kümnendiku. Hoolimata ehitusettevõtete arvu pidevast suurenemisest on tööhõive kasv nendes ettevõtetes aeglustunud. 2013. aastal oli ehitussektoris hõivatud 2 % rohkem inimesi kui 2012. aastal. Lisaks ehitusele on tööhõive kasv

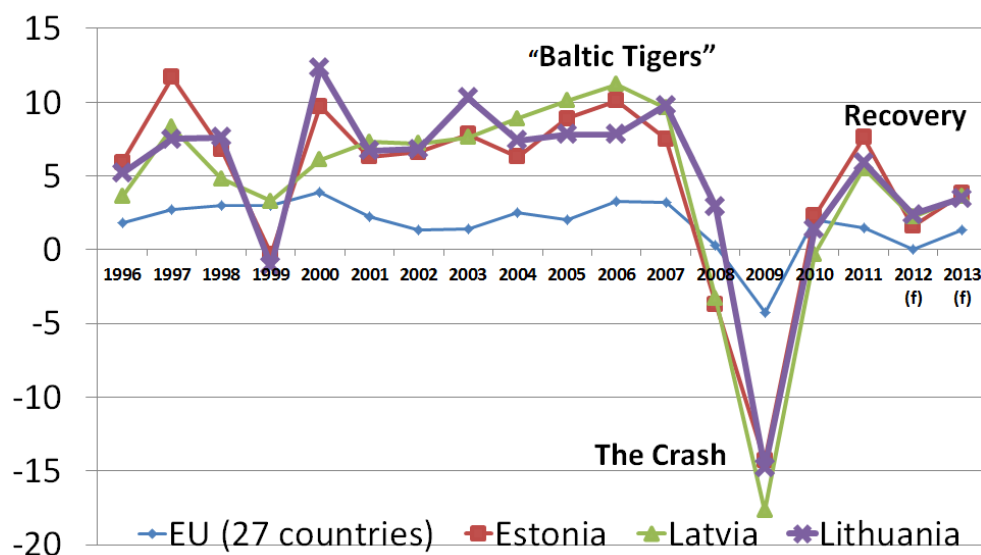
aeglustunud ka kaubanduse ja töötleva tööstuse ning mitmete muude majanduse tegevusalade valdkondades (Eesti Statistikaamet, 2015a: 220–221).

1.2 2008. aasta üleilmne kriis ja sellest taastumine

1990ndatel ja 2000. aastate algul tegi Eesti ELi riikide SKP tasemetele järele jõudmise osas häid edusamme, jõudes enne 2008. aasta majanduskriisi kolme neljandikuni keskmisest tasemest. Kriisi saabudes olid Eesti, Läti ja Leedu ELis kolm kõige rängemat kahju kannatanud majandust; Eesti SKP vähenes 2008. aastal 1,7 % ja 2009. aastal koguni 13,4 % (Eurofound, 2015: 2). Eesti majanduse äärmine „avatus“ tegi selle eriti haavatavaks laiematele välistele šokkidele, millele võib lisada suuresti Rootsi pankade poolt rahastatud kodumaise kinnisvaramulli, mis lõhkes kinnisvarahindade kukkumise ja kaudsete mõjudega kogu majandusele ja ühiskonnale (Kattel ja Raudla, 2013). Alates eelarvete kontrolli tugevdamiseks mõeldud ELi stabiilsuse ja majanduskasvu pakti kasutusele võtmisest 1998. aastal on 28 ELi liikmesriigist 25 puudujäägi piirmäärast üle astunud. See tähendab, et valitsused peavad hoidma eelarvepuudujääki 3 % piires SKPst ja vähendama võlga 60 %-ni SKPst. Eesti koos Rootsi ja Luksemburgiga on üks kõigest kolmest riigist, kes on suutnud selle piirmäära rikkumist vältida (Bloomberg, 2016b). Seega kuigi kriisi mõjud seoses SKP vähenemisega olid märkimisväärsed, oli seda ka järgnenud majanduse taastumine, kuigi viimased andmed näitavad selle aeglustumist (Eesti Statistikaamet, 2016). Eelkõige on tihedad majanduslikud sidemed praegu languses oleva Soome majandusega ning laiem majanduslik keskkond need tegurid, mis tõenäoliselt mõjutavad Eesti väljavaateid keskpikas ja pikemaajalises perspektiivis.

Kuigi Eesti majanduse taastumine on olnud tähelepanuväärne, on samuti olnud märkimisväärsed kriisi sotsiaalsed mõjud seoses töötuse järsu suurenemise, ebavõrdsuse kasvu ja tööealise elanikkonna väljarände suurenemisega (Masso jt, 2012; Sippola, 2014). OECD on öelnud: „Majanduse taastumine üksi ei ole piisav, et parandada sotsiaalseid lõhesid ja aidata kõige rängemalt kannatanutel õigele rajale tagasi pöörduda.“ (OECD, 2014a). Seega on sissetulekute jaotuse ebavõrdsus, mida mõõdetakse sissetulekukvintilide suhte kordajaga, Eestis praegu kõrge. ELi andmete kohaselt asetab see Eesti ELis neljandale kohale koos kahe teise kriisist mõjutatud riigi, Kreeka ja Lätiga, jäädes maha üksnes Rumeeniast, Bulgaariast ja Hispaaniast.

Joonis 1-3: Balti riikide DFP kasv aastate lõikes, 1996–2013



"Baltic Tigers"
Recovery
The Crash
EU (27 countries)
Estonia
Latvia
Lithuania

„Balti tiigrid“
Taastumine
Krahh
EL (27 riiki)
Eesti
Läti
Leedu

OECD on analüüsinud kriisi järelmõjusid, märkides, et Eestis on sarnaselt teiste kriisist mõjutatud riikidega suurenenud ühegi sissetulekuta leibkondades elavate inimeste arv, kus see arv on kriisi algusest 2008. aastal suurenenud 20 % või rohkem. Aruande kohaselt on vaesemad leibkonnad kaotanud kriisi ajal oma sissetulekute suurema osa kui paremal järjel olevad leibkonnad või nad on majanduse taastumisest vähem kasu saanud. 18- kuni 25-aastased noored on suuremas vaesusriskis kui enne kriisi, mida märgib 5-protsendipunktiline tõus, ning SKPga võrreldes on eriti suuri kärpeid tehtud haridusele ja tervishoiule tehtavate kulutuste osas. Tervishoiule tehtavad kulutused moodustavad 5,9 % SKPst, mis paigutab Eesti OECD edetabelis eelviimasele kohale, olles eespool ainult Türgist, võrreldes OECD keskmisega 9,2 % SKPst (OECD, 2015). Seega on praegune Eesti saanud pärandiks sotsiaalse tõrjutusega seotud probleemid, eriti alates finantskriisist. Selle segane majanduslik väljavaade avaldab otsest mõju tööelu tulevasele olemusele ning ebakindlate ja ohtlike tööhõivevormide praegusele kasvule, eelkõige kriisist alates.

2 Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise töösuhete kontekst

2009. aasta keskel reformis Eesti pärast kümnendi kestnud sotsiaalpartnerite vahelist arutelu oma tööturu institutsioone ja töökaitseeadusi. Nende reformide eesmärk oli edendada Taani mudelist lähtuvalt „turvalist paindlikkust“. Kuid kuigi töölepingute osas võeti omaks suurem paindlikkus, siis maksutasakaalu säilitamiseks olulisi kaasnevaid tööturu toetusmeetmeid kriisi ajal ei rakendatud (Kallaste ja Woolfson, 2013). Töötushüvitiste tõstmist ja kindlustuskatte laiendamist lükati edasi 2013. aastani (OECD, 2010: 55). 2009. aasta keskel jõustunud uus töölepingu seadus tekitas Eestis paindlikuma tööturu seoses tööhõive kaitse vähenemisega (OECD, 2010: 57). Selle seaduse mõjul muutusid alalised lepingud paindlikumaks, lühenesid koondamisteade tähtajad ja vähenesid lahkumishüvitised, lihtsustus kuni 5-aastaste tähtajaliste lepingute kasutamine (sellist tüüpi töölepinguid Eestis varem üldiselt ei kasutatud), pikenes normtundide eest makstav tasu kella 22.00 ning vähenes tööandjate halduskoormus, kuna kaotati tööraamatud ja personalitoimikud ning kõrvaldati vajadus ajutiste osalise tööajaga töötajate ja kollektiivse koondamise korral Tööinspeksioonilt nõusoleku saamise järele. Lühidalt öeldes muutus tööhõive ebakindlus, mida omakorda võimendas kriis, Eesti tööturu olemuslikuks tunnuseks nii ametlike juriidiliste tingimuste kohaselt kui ka praktikas.

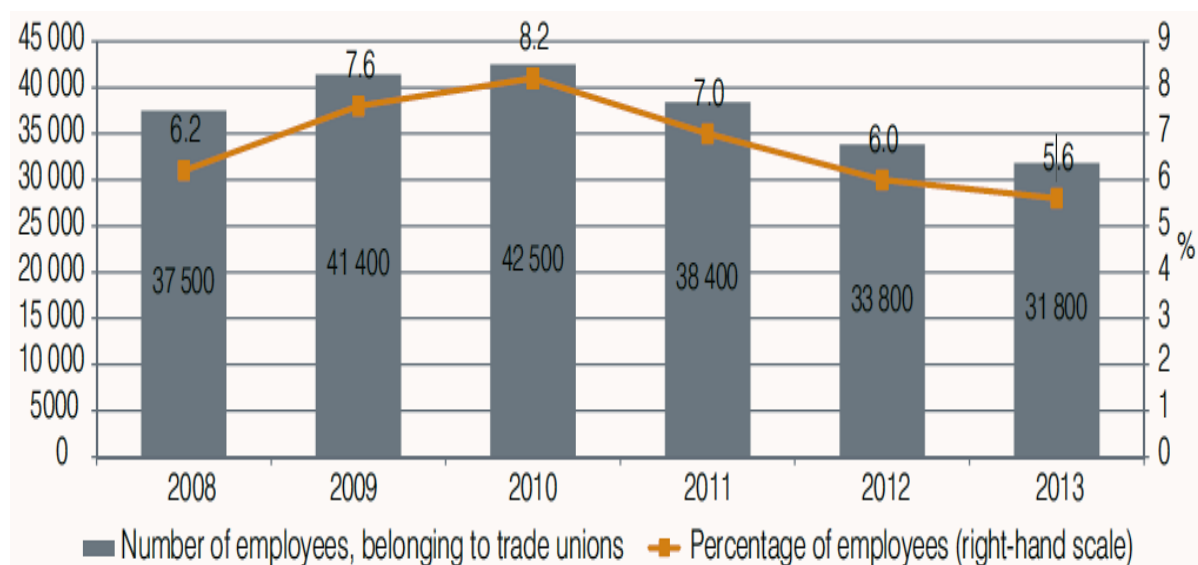
2.1 Ametiühingute levik, kollektiivläbirääkimised ja töötajate esindamine

Eestis on kaks peamist ametiühingute konföderatsiooni. Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) koosneb 19 haruametiühingust, mis esindavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haridustöötajaid, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid (sealhulgas teetöötajaid, raudteelasi, meremehi ja lennundustöötajaid), tööstustöötajaid (sealhulgas energeetika-, kergetööstuse, toiduainetööstuse, metsa- ja metallitöötajaid) ning teenustesektori töötajaid (posti-, side-, kaubandus-, hotelli- ja puhastustöötajaid jne) (EAKL, n.d.). Suuruselt teine ametiühingute organisatsioon on Teenistujate Ametiühingute Keskorganisatsioon (TALO), mis esindab peamiselt kultuuritöötajaid ja avaliku sektori töötajaid. Ainuke tööandjate organisatsioon, mis on riiklikul tasandil tunnustatud sotsiaalpartner, on Eesti Tööandjate Keskliit (ETTK), mis esindab umbes 25 % kõikidest Eesti tööandjatest. Selle liikmed on majandusharuliidud ja ettevõtted.

Eestis on kollektiivläbirääkimised tavaliselt olnud detsentraliseeritud, kuna kollektiivläbirääkimised toimuvad enamasti ettevõtte tasandil. Seega on kollektiivläbirääkimiste ulatus väga piiratud; avalikus sektoris on 90% läbirääkimiste tulemusel sõlmitud lepingutest kollektiivsed, mis on niivõrd ebaproportsionaalne erasektoris toimuvaga, et OECD kirjeldab seda kui „äärmuslikku“ (OECD, 2010: 70). Majandusharude tasandil on sõlmitud ainult kaks lepingut: transpordis ja tervishoius (Eurofound, 2015: 3). Riigi tasandil peetakse riiklike miinimumpalkade üle läbirääkimisi igal aastal EAKLi ja ETTK vahel ning kultuuritöötajate miinimumpalga üle peetakse läbirääkimisi TALO ja kultuuriministeeriumi vahel, hõlmates ka ametiasutustes ja avalik-õiguslikes asutustes töötavaid kõrgharidusega inimesi. Tööandjate ja töövõtjate vahelisi vaidlusi ja streike toimub Eestis vähe, kuigi viimastel aastatel on märkimisväärsed tööandjate ja töövõtjate vahelisi vaidlusi.

Eestis on ametiühingute suutmatust meelitada ligi uusi liikmeid osaliselt tingitud eelmise ajastu ajaloolisest pärandist, millele lisandub peamiselt ametiühingute suutmatust panna töötavat elanikkonda tundma, et nad on olulised, eelkõige kriisiaastatel (Kallaste ja Woolfson, 2009). Kriisi tagajärjel „viisid paljud ettevõtted läbi põhjalikke restruktureerimisi, et üritada kriisi mõjudest jagu saada“ (Eurofound, 2013: 2). Selle tagajärjel muutusid töösuhted paljude jaoks ebakindlamateks. Tööhõive ebakindluse kasv ja kollektiivse usalduse vähenemine on ilmne Eestis ametiühingute levikut käsitlevates arvnäitajates, mis pärast väikest tõusu vahetult kriisile järgnenud taastumisaastatel on praegu taaskord ELi madalaimal tasemel, esindades umbes 5,6 % tööjõust (sotsiaalministeerium, 2014: 32) (joonis 2.1).

Joonis 2-1: Ametiühingute liikmelisus, 2008–2013



Source: Statistics Estonia, Estonian Labour Force Survey

Number of employees, belonging to trade unions
 Percentage of employees (right-hand scale)
 Source: Statistics Estonia, Estonian Labour Force Survey

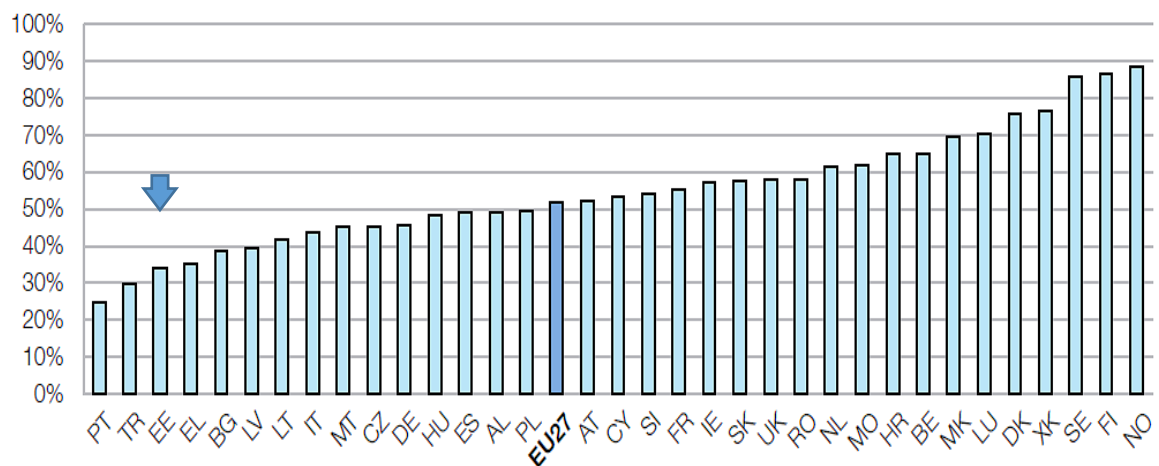
Ametiühingutesse kuuluvate töötajate arv
 Töötajate osakaal (parempoolne skaala)

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuring

Eestis on alates 2007. aastast kasutusel töötajate esindamise kahekordne süsteem, mille kohaselt võivad töötajad töökohas ametiühingu puudumisel valida usaldusisiku, kes esindab töötajate huve juhatuses ja peab nende nimel kollektiivlääbirääkimisi. Seevastu ametiühingu olemasolu korral võib see esindada üksnes oma liikmeid, välja arvatud juhul, kui töötajate üldkoosolek annab sellele laiemad volitused. Ametiühingute esindamise üldise vähenemisega paralleelselt on kasvanud ametiühinguväliste usaldusisikute arv, nii et 2015. aastal oli usaldusisik olemas ligikaudu 18 % ettevõtetes, mis on 5 protsendipunkti võrra rohkem kui 2009. aastal. Seevastu Eesti tööelu-uuringust saadud viimased andmed viitavad sellele, et ametiühingud on mingil kujul kohal ainult 6 % ettevõtetes (Eesti Statistikaamet, 2015a). See on EL-28 ja OECD riikide hulgas madalaim näitaja (2013).

ESENER-2 uuringust Eesti kohta saadud andmed näitavad, et rohkem kui kolmandik Eesti ettevõtetest (36,2 %) ei ole töötajate esindamist mingilgi viisil korraldanud – ei ametiühingute ega usaldusisikute kaudu ega töökeskkonna esindajate või -nõukogude kaudu. Eestis mikro- ja väikeettevõtjate valdavust arvesse võttes võib see arvnäitaja olla alahinnatud. Samuti on tõenäoliselt ülehinnatud ESENERi uuringust pärit arvnäitaja, et rohkem kui pooled (57 %) ettevõtetest on korraldanud töötajate esindamise töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes, kuigi Eurofoundi kuuendas Euroopa töötingimuste uuringus on teatatud töötervishoiu ja tööohutuse delegaatide või komitee olemasolust rohkem kui 50 % Eesti ettevõtetes (Eurofound, 2016: 73). Seevastu OECD andmed üldise töötajate esindamise kohta Eestis viitavad sellele, et üksnes umbes kolmandikul töötajatest on juurdepääs mingil kujul esindamisele. Eesti Statistikaameti andmetest ilmneb, et ainult 6 % ettevõtetest arutavad töötajad samasid teemasid töötajate esindajate, näiteks usaldusisiku või töökeskkonna esindajaga koostöös (Eesti Statistikaamet, 2015a). ELi tasandil on Eesti ametliku töötajate esindamise korraldamise (kõik vormid) osas eespool üksnes Portugalist (Eurofound, 2012: 65; joonis 2.2).

Joonis 2-2: Üldine töötajate esindamine ELis riikide kaupa



PT
TR
EE
EL
BG
LV
LT
IT
MT
CZ
DE
HU
ES
AL
PL
EU27
AT
CY
SI
FR
IE
SK
UK
RO
NL
MO
HR
BE
MK
LU
DK
XK
SE
FI
NO

PT
TR
EE
EL
ET
LV
LT
IT
MT
CZ
DE
HU
ES
AL
PL
EL27
AT
CY
SI
FR
IE
SK
UK
RO
NL
MO
HR
BE
MK
LU
DK
XK
SE
FI
NO

Allikas: Eurofound (2012: 65).

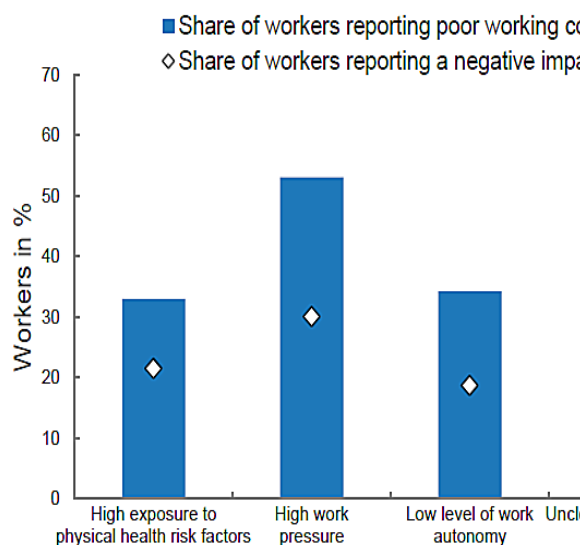
2.2 Kokkuvõte

Töötajate võimalused oma hääle kuuldavaks tegemiseks on Eestis kehvad, kuigi kehtivad õigusaktid (kahekordne esindamissüsteem) peaksid neid protsesse näiliselt lihtsustama. Ametiühingute levik on Euroopa Liidu madalaim ning liikmete arvu vähenemine näib jätkuvat. Erinevalt ametiühingutesse kuulumise vähenemisest on usaldusisikutega kaetus töötajate esindamise alternatiivse vormina suurenemas. Allpool järgnevad kvalitatiivsed juhtuuringud annavad põhjaliku ülevaate töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töötajate esindamise olemusest ning mil määral võib sellist töötajate esindamise korraldust kirjeldada tõeliselt sõltumatusena.

3 Töötingimused ning töötajate tervishoid ja tööohutus Eestis

Käesoleva aruande koostamisel kasutatud kvantitatiivsed andmed hõlmavad Eesti kohta käivaid uuringumaterjale Eurofoundi viiendast töötingimuste uuringust (Eurofound, 2012), selle tellimisel läbi viidud uuringu aruannet VKE sektori restruktureerimise kohta Eestis (Eurofound, 2013), selle riigi tööelu profiili Eesti kohta (Eurofound, 2015) ning Eurofound ja EU-OSHA andmeid psühhosotsiaalsete riskide kohta Euroopas (Eurofound ja EU-OSHA, 2014). Neid andmeid on täiendatud Eurobaromeetri uuringu tulemuste, Euroopa Komisjoni andmete, Eesti Tööinspektsiooni siseriiklike aruannete ja Eesti Statistikaameti üksikasjalike tööelu-uuringutega. Eesti Statistikaameti poolt läbi viidud kaks laiapõhjalist tööelu-uuringut (esimene 2009. aastal ja teine 2014. aastal) andsid rikkalikke võrdlusandmeid töötajate esindamise kohta tervishoiu ja tööohutuse küsimustes nii kriisi tippajal kui ka sellest alates (vt Eesti Statistikaamet, nd). Oleme need olulised andmed üksikasjalikult üle vaadanud. Koos juhtuuringute materjaliga annavad need rohkesti teavet tööelu ja töötajate esindamise kohta tänases Eestis, kuigi seda on siimaani vähe kasutatud kõikehõlmava pildi andmiseks, mida siin üritatakse teha. Lisaks võib tõendeid tööelu üldise mõju kohta töötajate tervisele leida Eurofoundi perioodilistest töötingimuste uuringutest. 2015. aastal läbi viidud kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu üksikasjalikud riigipõhised tulemused on ära oodatud. Need annavad andmeid eelmise, 2010. aastal läbi viidud uuringu tulemustega võrdlemiseks (Eurofound, 2016; 2012).

Joonis 3-1: Töötingimused ja nende mõju Eesti töötajate tervisele, 2010



Source: OECD calculations on the European Working Conditions Survey (Eurofound, 2010)

Share of workers reporting poor working conditions, by type of working conditions
Share of workers reporting a negative impact on their health, by type of working conditions
Workers in %
High exposure to physical health risk factors
High work pressure
Low level of work autonomy
Unclear and imprecise work goals
Poor management practices
Poor relationships with colleagues
Facing workplace intimidation
Source: OECD calculations on the European Working Conditions Survey (Eurofound, 2010)

Kehvade töötingimustest teatavate töötajate osakaal, tüüpide kaupa
Nende tervisele avaldatavast negatiivsest mõjust teatavate töötajate osakaal, töötingimuste tüüpide kaupa
Töötajate %
Sage kokkupuude füüsilise tervise riskiteguritega
Suur tööstress
Vähene iseseisvalt töötamise võimalus
Ebaselged ja ebatäpsed tööeesmärgid
Halvad juhtimistavad
Halvad suhted kolleegidega
Kokkupuude töökohal hirmutamisega
Allikas: OECD arvutused Euroopa töötingimuste uuringu (Eurofound, 2010) kohta

Allikas: OECD (2014c).

Eelmise, 2010. aastal läbi viidud uuringu andmete kohaselt tundub neli viiendikku Eesti töötajatest oma töötingimustega rahul olevat, mis on kooskõlas ELi keskmise tulemusega, kuid on ilmne, et Eestis on veel märkimisväärne hulk töötajaid, kes tunnevad, et nende töö on nende tervisele kahjulik. Üldiselt oli sellisel seisukohal 39 % Eesti vastajatest, samas kui ELi keskmine tulemus oli 24 % (sotsiaalministeerium, 2014: 48). Sellest hoolimata olid Eurobaromeetri (2014) uuringu kohaselt Eesti (42 %), Malta (40 %), Leedu (27 %), Läti ja Ungari (mõlemas 25 %) ainukesed riigid, kus vähemalt veerand vastajatest arvasid, et nende riigis on töötingimused viimase viie aasta jooksul paranenud. Eurobaromeetri andmete kohaselt mainisid tööstressi kui probleemi kõige tõenäolisemalt Rootsi töötajad (67 %), samas kui selle skaala teises otsas mainisid tööstressi probleemina üksnes 34 % Eesti ja 36 % Leedu vastajatest. Kuid joonisel 3.1 toodud Eurofoundi andmed viitavad sellele, et rohkem kui 50 % Eesti töötajatest on seisukohal, et suur tööstress on nende tervisele kahjulik. Prantsusmaa, Hispaania (mõlemas 40 %) ja Eesti töötajad (38 %) ütlevad kõige suurema tõenäosusega, et korduvliigutused või väsitavad või valulikud tööasendid on peamine töötervishoiu ja tööohutuse risk ning Eestis on see risk kõikide küsitud riskide hulgast kõige enam mainitud (Eurobaromeeter, 2014: 66). Kokkupuudet müra ja vibratsiooniga mainis 25 % ning kokkupuudet potentsiaalselt ohtlike kemikaalidega mainis 14 % töötajatest (Eurobaromeeter, 2014: 68). Eurofoundi kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu kokkuvõtliku aruande andmete kohaselt mõjutavad tööasendiga seotud riskid 25 % tööjõust, samas kui vibratsioonide, müra ja kõrgete ja madalate temperatuuridega kokkupuute kujul olevate keskkonnariskide mõju on vähenenud umbes 16 % tööjõust ning bioloogilised ja keemilised riskid 10 % tööjõust (Eurofound, 2016: 44). Ka Eesti Statistikaamet on koostanud kaks olulist Eesti tööelu-uuringut, mis võimaldab üksikasjalikult uurida riigi üldist seisukohta töökeskkonna probleemide osas.

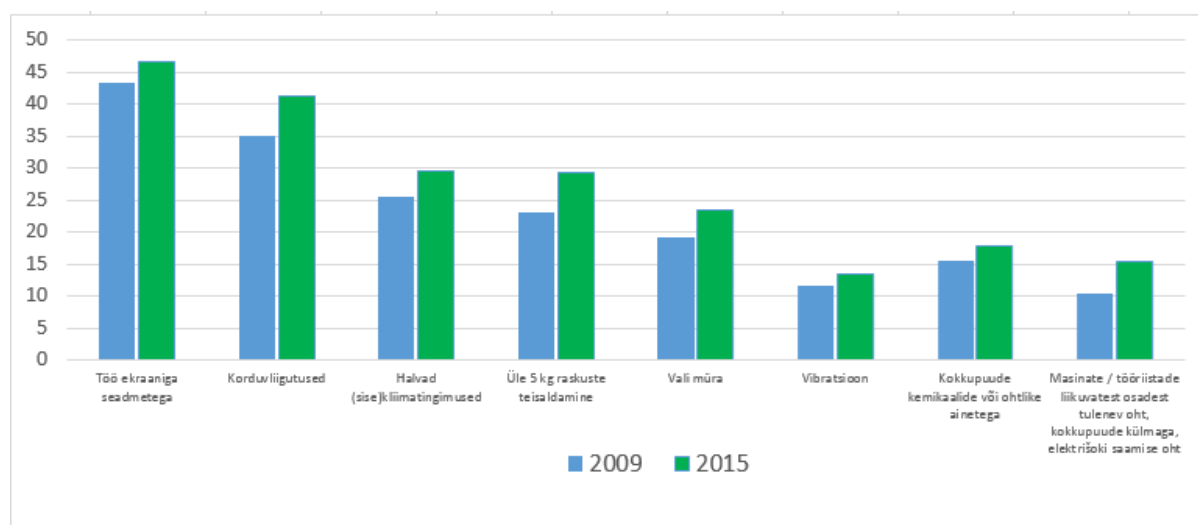
3.1 Kriisi võrdlusuuring: Eesti tööelu-uuringutest saadud tõendid

Eesti Statistikaamet on läbi viinud kaks käesoleva aruande seisukohast olulist uuringut. 2015. aasta tööelu-uuring, mis põhineb 850 tööandjalt ja 4 780 töötajalt 2015. aastal saadud andmetel, annab võrdlusandmeid eelmise, 2009. aastal läbi viidud uuringu suhtes ning seega on selle lähtepunktiks kriisi tippaeg, võimaldades hinnata seda, mis võib olla vahepealse perioodi jooksul muutunud. Need uuringud annavad andmeid töötajate poolt kogetavate terviseriskide, tööõnnetuste, tervise edendamise ja tervisekontrollide ning, mis on käesoleva aruande eesmärkide seisukohast kõige olulisem, töökeskkonna esindamise korraldamise kaetuse ja toimimise ning selle tajutava tõhususe kohta nii tööandjate kui ka töötajate arvates.

3.2 Terviseriskid

2015. aasta uuringu kohaselt puutub umbes 88,1 % töötajatest kokku mõne terviseriskiga vähemalt 25 % tööajast, mis on rohkem kui 4 protsendipunkti kõrgem näitaja kui 2009. aasta uuringus – 83,5 % (Eesti Statistikaamet, 2015b). Kui 2015. aasta andmeid võrreldi 2009. aasta omadega erinevate terviseriskide osas, siis mainisid töötajad järgmiste riskide esinemist rohkem kui 25 % tööajast (2015. aasta võrreldes 2009. aastaga; joonis 3.2): töö ekraaniga seadmetega (46,5 % / 43,3 %); korduvliigutuste tegemine (41,2 % / 35 %); halvad (sise)kliimatingimused (29,6 % / 25,5 %); üle 5 kg raskuste teisaldamine (29,3 % / 23 %); tugev müra (23,4 % / 19,1 %); vibratsioon (13,4 % / 11,6 %); kokkupuude kemikaalide või ohtlike ainetega (19,2 % / 14,4 %); halb valgustus (17,9 % / 15,4 %); masinate / tööriistade liikuvatest osadest tulenev oht, kokkupuude külmaga, elektrilöögi saamise oht (15,3 % / 10,3 %). 2015. aasta kohta esitatud arv näitajad ei näidanud 2009. aastaga võrreldes ühegi peamise uuritud indikaatori paranemist (Eesti Statistikaamet, 2015c). See osutab töötajate töökeskkonna üldisele vähesele halvenemisele finantskriisi ja praeguse aja vahelisel ajal. Teisest küljest võib see arv näitajate kogum olla tingitud asjaolust, et Eesti ettevõtete töötajad on suurendanud oma teadlikkust tööga seotud ohtudest ja oskust neid ära tunda. Sellesse on andnud oma panuse ka asjaolu, et Tööinspeksioon teostab regulaarset järelevalvet töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise üle, või ka ELi ja siseriiklikest kampaaniad ning töötajatele mõeldud regulaarsed töötervishoiu ja tööohutuse põhikoolitused.

Joonis 3-2: Töötajate poolt teatatud riskid (%), mida esineb rohkem kui 25% tööajast, 2009 ja 2015



Allikas: Eesti Statistikaamet (2015c).

Need andmed näitavad üldiselt, et kriisiperioodi ja selle järelmõjude tõttu on töökeskond vaid vähesel määral paranenud või ei ole mõõdetavalt paranenud selles osas, kuidas töötajad erinevaid ühiseid riske tajuvad, välja arvatud kõigest ühes või kahes valdkonnas. Töökohaga seotud ohtude tajutava vahemikuga seotud võrdlusandmete alusel on väga raske näha selget üldist paranemist Eesti töökeskonna osas kriisile ja selle järelmõjudele järgnenud aastatel, kuid samal ajal ei ilmne ka olulist halvenemist. Sellise paranemise olemasolu korral on üks võimalik selgitus kontrollide suurem arv, kuid ka suurem teadlikkus töökohaga seotud ohtudest ning tervishoiu ja tööohutusega seotud probleemidele suurema tähelepanu pööramine.

3.3 Viimase 12 kuu jooksul juhtunud õnnetused (2015. aastal võrreldes 2009. aastaga)

Tööõnnetuste andmetest ilmneb, et viimase 12 kuu jooksul juhtunud õnnetustest teatavate ettevõtete osakaal (nii avalikus kui erasektoris) on peaaegu kahekordistunud – 5,4% 2009. aastal ja 9,4% 2015. aastal (Eesti Statistikaamet, 2015d). Kui vähem kui 10 töötajaga mikroettevõtjate kohta puuduvad andmed viimase aasta jooksul juhtunud õnnetuste kohta, siis 10–49 töötajaga ettevõtete puhul suurenes õnnetustest teatavate ettevõtete koguarv sellel ajavahemikul 3,3%-lt 9,8%-ni. Suuremate, 50 kuni 249 töötajaga ettevõtete puhul suurenes vastav protsendimäär 22,7%-lt 27,5%-ni. Eraettevõtete puhul oli see suurenemine, mis tähendas peaaegu kahekordistumist 5,9%-lt 9,8%-ni, võrdne üldiste arvnäitajatega, samas kui riiklike ja kohaliku omavalitsuse asutuste puhul registreeriti õnnetustest teatavate asutuste arvu osas veelgi suurem tõus, mis tähendas kolmekordistumist 3,2%-lt 9,8%-ni (Eesti Statistikaamet, 2015d). Jaos 4.2 uuritakse õnnetustest teatamise määrade suurenemist põhjalikumalt, kuid siinkohal tõuseb taaskord esiplaanile õnnetustest teatamisele kalduvuse ja õnnetuste varjamise teema.

3.4 Tervise edendamine ja tervisekontrollid

2015. aastal olid umbes pooled töötajatest (53,1%) osalenud viimase 12 kuu jooksul nende ettevõttes läbi viidud tervishoiu edendavates tegevustes (ligikaudu samasugune protsendimäär nagu 2009. aastal, mis oli 51,8%) (Eesti Statistikaamet, 2015e). Ülevaade ettevõtete osalemisest töötajate poolt perioodiliste tervisekontrollide läbimise tagamisel, mis on nõutav Eestis kehtiva seaduse kohaselt, näitab mõningast teatatud paranemist aastatel vahemikus 2009 kuni 2015. 2009. aastal ei suutnud kolmandik ettevõtetest (33,5%) seda teenust pakkuda, st nendest ettevõtetest ei käinud keegi tervisekontrollis, samas kui 2015. aastal oli see osakaal vähenenud veerandini (25,7%). Selle

ajavahemiku jooksul muutus olukord veelgi paremaks riiklikes ja kohaliku omavalitsuse asutustes, kus 2015. aastal ei olnud kõigest 27,3% asutustest ükski töötaja viimase kolme aasta jooksul tervisekontrollis käinud, võrreldes 56% 2009. aastal. Need arvnäitajad on võrreldavad riigi keskmise tervisekontrollide näitajaga, mis oli 2009. aastal 38%, langedes 2015. aastal 25,8%-ni. Riigi protsendimääradest kõrvalekalde osas oli oluline tegur ettevõtte suurus. 5–9 töötajaga mikroettevõtjad moodustasid 2015. aastal endiselt 30 % nende ettevõtete koguarvust, kus ükski töötaja ei olnud käinud tervisekontrollis, kuigi see näitaja oli märkimisväärselt vähenenud võrreldes 50,8 %-ga 2009. aastal. 10–49 töötajaga ettevõtted, kus ükski töötaja ei olnud käinud tervisekontrollis, moodustasid 2015. aastal 24,3 % koguarvust (võrreldes 27,8 %-ga 2009. aastal). Seevastu 50–249 töötajaga ettevõtete hulgast ei suutnud 2015. aastal pakkuda tervisekontrolle kõigest 10 % võrreldes 20,1 %-ga 2009. aastal (Eesti Statistikaamet, 2015f).

Tervisekontrolli tegemiseks töötervishoiuarsti külastamise osas näitavad andmed suuresti eespool kirjeldatud mustreid (Eesti Statistikaamet, 2015g). 2015. aastal külastas töötervishoiuarsti tervisekontrolli tegemise eesmärgil 62,8 % kõigist töötajatest. Erasektori ettevõtted moodustasid 2015. aastal töötajate külastustest 61,4 %. Riiklike ja kohaliku omavalitsuse asutuste töötajate hulgas oli nende teenuste kasutamise osakaal kõrgem (65,9 % 2015. aastal). Ametirühmade võrdluses moodustasid juhid 64,3 % nendest, kes külastasid töötervishoiuarsti 2015. aastal. Tehnikute, tehniliste töötajate ja lihtametnike puhul oli vastav arvnäitaja 62,9 % ning teenustesektori ja müügitöötajate puhul oli see 67,1 %. Oskustööliste, käsitööliste ja sarnaste valdkondade tööliste puhul oli see arvnäitaja 2015. aastal 57,6 % ning tehasetööliste ja operaatorite ning monteerijate puhul oli see 65,1 %. Elementaarsete ametikohtade puhul oli see arvnäitaja 2015. aastal 57,3 %. Mis tahes suurusjärgus soolistest erinevustest ei teatatud. Piirkondliku varieerumise osas eristusid Kesk- (55,6 % kõigist töötajatest tegi külastusi) ja Kirde-Eesti (54,1 %) vähesel määral teistest piirkondadest.

Eesti Terviseameti andmete kohaselt on Eestis 106 registreeritud töötervishoiuarsti, kellest umbes 74 on aktiivsed ja töötavad. See vastab ühele aktiivsele töötervishoiuarstile 8 400 töötaja kohta (ELi keskmine 1 arst 3 200 töötaja kohta). 2011. aastal oli töötavate töötervishoiuarstide keskmine vanus 56 aastat (vanusevahemik 32–81 aastat). Valdav osa töötervishoiuarstidest töötab osalise tööajaga (64 %). Iga töötervishoiuarsti kohta viidi läbi keskmiselt 1 541 tervisekontrolli aastas. 2013. aastal oli Terviseametis registreeritud 28 töötervishoiuõde, mis tähendab ühte töötervishoiuõde 21 000 töötaja kohta (ELi keskmine on 1 õde 1 500 töötaja kohta). Töötervishoiuarstide roll erasektoris on muutumas. Alates 2003. aastast pakutakse Eestis töötajatele mõeldud töötervishoiu ja tööohutuse kontrolle, mida varem korraldati ettevõttesiseselt, alltöövõtu korras. Töötervishoiu erapraksised on Eestis muutumas kasvavaks tegevusalaks. Neid suundumusi juhtivad tegurid on peamiselt uued õigusaktid, majanduslikud kohustused ja uued juhtimisfilosoofiad. Kuid ei ole selge, kas organisatsioonid üldiselt võtavad töötervishoiuarstidest maksimumi.

Kokkuvõte

Töötajate tervisekontrollidega seoses saadud üldpilt viitab pigem mikroettevõtjate mitmesugusele kohustuste täitmisele. Kuid kuigi keskmise suurusega ja suuremad ettevõtted näivad oma kohustusi rahuldavamalt täitvat, esineb siiski tühimikke kaetuse osas, eelkõige piirkondlikul tasandil, ning ametnike ametikohad näivad olevat paremini kaetud kui tööliste omad. Kuigi Eestis on viimastel aastatel tehtud töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas edusamme, on mitmed probleemid endiselt lahendamata. Töötervishoiu ja tööohutuse strateegiaid koostatakse peamiselt suurettevõtete jaoks, kus on töötervishoiu ja tööohutuse jaoks olemas vajalikud ressursid. Kuid isegi suurettevõtetes ja asutustes on töötajate osalemine töötervishoiu ja tööohutusega seotud tegevustes ja nende esindamine piiratud. Märkimisväärne on asjaolu, et Eestis on praeguste töötervishoiu ja tööohutuse tavade peamised prioriteedid ja probleemid jäänud viimase 15 aasta jooksul samaks (Reinhold jt, 2009; Järvis, 2013; Järvis jt, 2013): valitsuse ja sotsiaalpartnerite poolt puudub poliitiline kohustus poliitikasuundumuste väljatöötamiseks, mis võimaldaksid töötervishoidu ja tööohutust edasi arendada; ebapiisav seadusandlus, nimelt puudub endiselt tööõnnetusi ja kutsehaigusi käsitlev kindlustusseadus, mistõttu on tööõnnetuse või halva tervisega kaasnevate hüvitiste, toetuste ja rehabilitatsiooni koorem pandud faktiliselt individuaalsete töötajate ja nende perede õlule; riskihindamise madal kvaliteet; töötervishoiuarstide ja Eesti Haigekassa vahelise kokkuleppe puudumine töötajate analüüsides ja rehabilitatsiooni eest maksmise osas; ning tööandjate, töötajate ja töötervishoiuarstide vahelise koostöö puudumine.

3.5 Töökeskkonna (tööohutuse) esindajate olemasolu

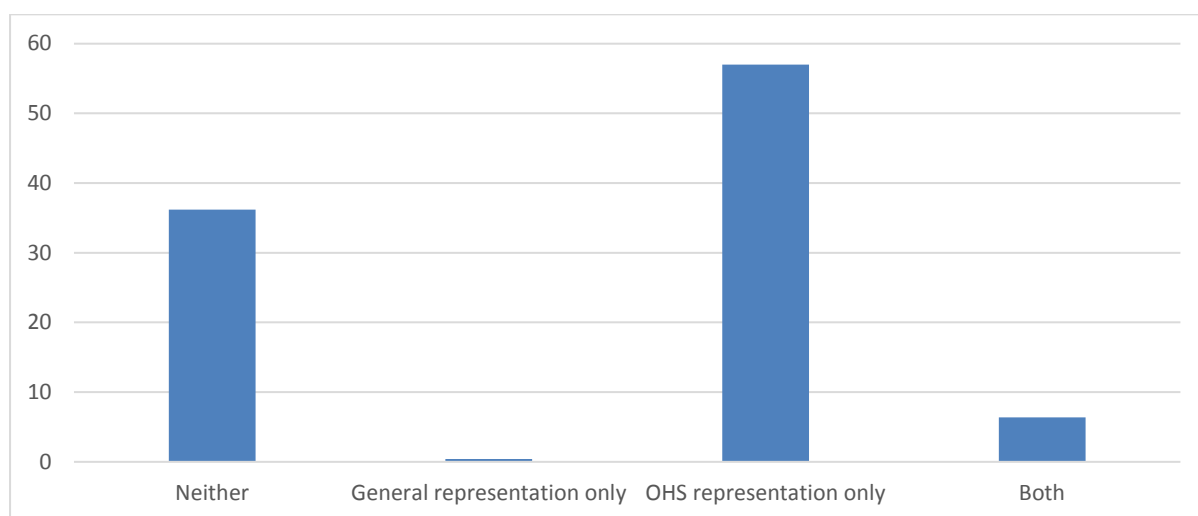
Eesti Statistikaameti andmete kohaselt väidavad rohkem kui pooled kõikidest töökohtadest Eestis, et neil on töökeskkonna esindaja (53,7 % 2015. aastal võrreldes 45,6 %-ga 2009. aastal) (2015g). Need arvnäitajad viitavad kaetuse paranemisele 2015. aastal alates eelmise tööelu-uuringu läbiviimisest. Need andmed on väga sarnased eraettevõtete omadega (52,2 %-l oli 2015. aastal töökeskkonna esindaja võrreldes 46,1 %-ga 2009. aastal). Riiklike ja kohaliku omavalitsuse asutuste sektor näitab märkimisväärset suurenemist kaetuse osas – 72,5 % 2015. aastal, kuid 55,9 % 2009. aastal. Kuigi enamike piirkondade näitajad kattuvad üldiste suundumustega, näitavad Kesk-Eesti ettevõtjad teravat langust kaetuse osas 70,7 %-lt 2009. aastal 53,2 %-ni 2015. aastal ning selle ajavahemiku jooksul toimus samasugune langus Kirde-Eestis. Lääne-Eestis suurenes tööohutuse esindajaga ettevõtete osakaal madalalt 29 %-lt 2009. aastal 46,2 %-ni 2015. aastal, mis on riigi keskmisest näitajast siiski mõnevõrra madalam.

5–9 töötajaga ettevõtete kohta registreeriti kõige madalam proportsionaalne esindajatega kaetus, mis oli kolmandik (33,6 %) 2015. aastal (kuigi toimus teatav edasimineku – 29,5 % 2009. aastal). 10–49 töötajaga ettevõtete osas oli 2015. aastal parem kaetus, kus peaaegu kaks kolmandikku (62,4 %) ettevõtetest väitis, et neil on töökeskkonna esindaja (võrreldes 55,4 % 2009. aastal). 50–249 töötajaga keskmise suurusega ettevõtetel näis olevat kõrgeim esindajate osakaal, näidates 2015. aastal 91,7 % kaetust (võrreldes 81,5 % 2009. aastal). Rohkem kui 250 töötajaga ettevõtted teatasid 2015. aastal 98,7 % kaetusest (võrreldes 96,0 % 2009. aastal) (Eesti Statistikaamet, 2015h).

ESENER-2 kohaselt olid töötajad esindatud töökohtakomiteede, ametiühingute esindamise, töötervishoiu ja tööohutuse esindajate ja töötervishoiu ja tööohutuse komiteede kaudu. Neist kaks esimest moodustavad üldise töötajate esindamise rühma ja teised kaks moodustavad spetsialiseerunud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindamise rühma (joonis 3.3).

Joonisel 3.3 on näidatud, et 57 % ettevõtjatest väidavad, et neil on töötervishoiu ja tööohutuse esindaja ja/või töötervishoiu ja tööohutuse komitee. Väikeettevõtjad teatasid madalaimast proportsionaalsest kaetusest töötajate esindajatega. Kuid siinkohal tuleb meeles pidada, et töötajate esindaja olemasolu ei ole nõutav mikroettevõtjate puhul (vähem kui 10 töötajat). Töötajad on kõige paremini esindatud suurtes avaliku sektori asutustes (joonis 3.4).

Joonis 3-3: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid üldisest ja spetsialiseerunud töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisest töötajate esindamiseks



Neither
General representation only
OHS representation only

Mitte kumbki
Ainult üldine esindamine
Ainult töötervishoiu ja tööohutuse alane esindamine

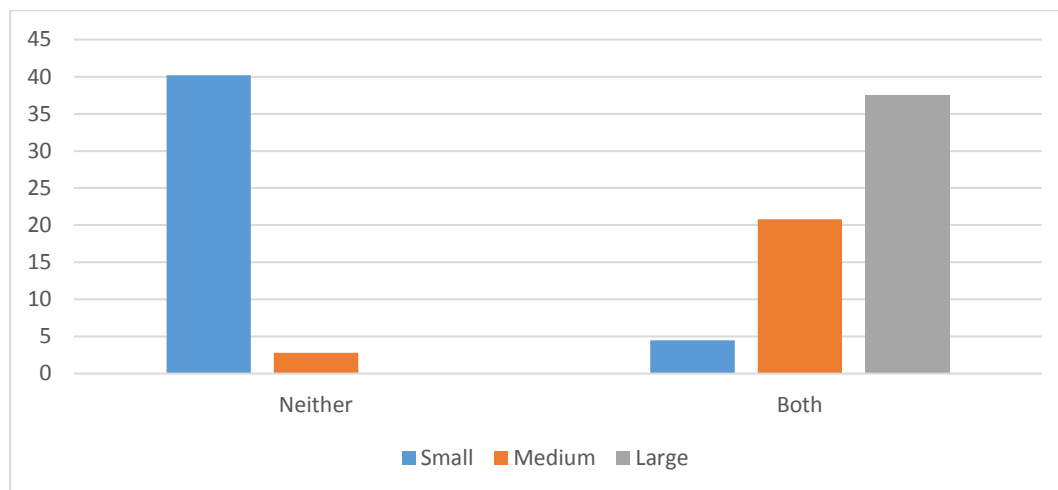
Both

Mõlemad

Märkus. Kategoriasse „ainult üldine esindamine“ kuulus ainult kolm ettevõtet.

Allikas: ESENER-2 riigi andmestik Eesti kohta (EU-OSHA, 2016).

Joonis 3-4: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid üldisest ja spetsialiseerunud töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisest töötajate esindamiseks, ettevõtte suuruse alusel



Neither

Both

Small

Medium

Large

Mitte kumbki

Mõlemad

Väikeettevõtted

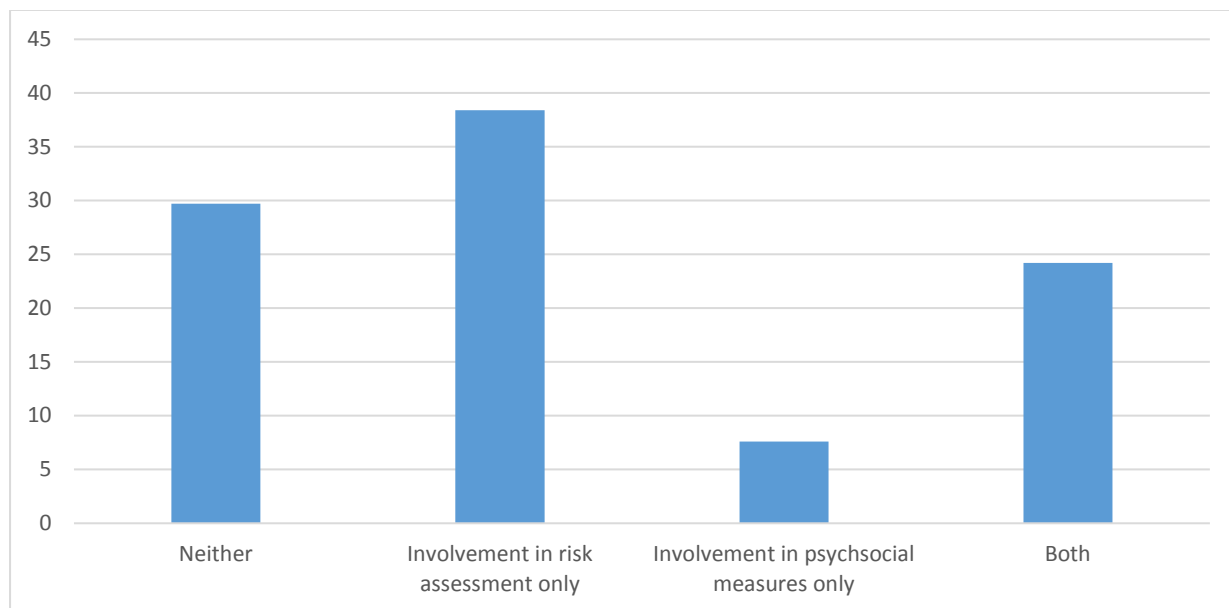
Keskmise suurusega ettevõtted

Suureettevõtted

Allikas: ESENER-2 riigi andmestik Eesti kohta (EU-OSHA, 2016).

Eelmistes uuringutes näidati, et töötajate osalemisel on ettevõtetes töötervishoiu ja tööohutuse parandamisel väga oluline roll (Walters ja Nichols, 2007). ESENER-2 vastajatelt küsiti ka töötajate kaasamise kohta kahte tüüpi ennetusmeetmete kujundamisse ja rakendamisse: millest esimene on seotud pärast riskihindamist võetavate meetmetega ja teine käsitleb psühhosotsiaalsete riskide ennetamise meetmeid (joonis 3.5). Seoses töötajate kaasamisega riskihindamist ja psühhosotsiaalseid riske käsitlevate meetmete kujundamisse ja rakendamisse viitavad ESENER-2 andmed sellele, et riskihindamise osas kaasatakse töötajaid piiratud ulatuses umbes kolmandikus ettevõtetest, kuid vähem kui 10 % ettevõtetest kaasavad töötajaid psühhosotsiaalseid riske käsitlevate meetmete kujundamisse ja rakendamisse. Arusaadavalt esitati küsimusi töötajate kaasamise kohta riskihindamise meetmete kujundamisse ja rakendamisse üksnes nendelt vastajatelt, kelle ettevõtted viisid läbi regulaarseid riskihindamisi. Sarnaselt esitati küsimusi psühhosotsiaalseid probleeme käsitlevate meetmete kujundamise ja rakendamise kohta üksnes nendelt vastajatelt, kelle ettevõtted olid viimase kolme aasta jooksul kasutanud psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks ükskõik millist neljast meetmest.

Joonis 3-5: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid töötajate kaasamisest pärast riskihindamist võetavate meetmete ja psühhosotsiaalsete riskide käsitlemiseks võetavate kujundamisse ja rakendamisse



Neither

Involvement in risk assessment only

Involvement in psychosocial measures only

Both

Mitte kumbki

Üksnes riskihindamise meetmetesse kaasamine

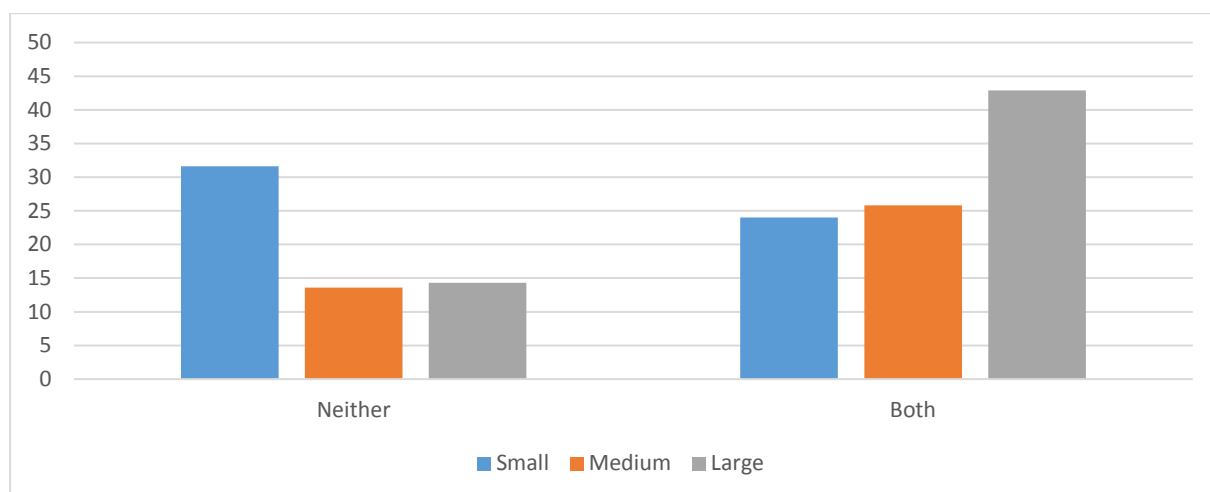
Üksnes psühhosotsiaalsetesse meetmetesse kaasamine

Mõlemad

Allikas: ESENER-2 riigi andmestik Eesti kohta (EU-OSHA, 2016).

Ilmselt on töötajate esindamine ja töötajate kaasamine suurtes avaliku sektori ettevõtetes suurem kui mikro- ja väikeettevõtetes (joonis 3.6). Kuid töötajate esindamise tegelikku pilti uuriti kvalitatiivsete juhtuuringute käigus ning seda on kirjeldatud järgmistes peatükkides.

Joonis 3-6: Eesti ettevõtete osakaalud, kes teatasid töötajate kaasamisest pärast riskihindamist võetavate meetmete ja psühhosotsiaalsete riskide käsitlemiseks võetavate kujundamisse ja rakendamisse, ettevõtete suuruse alusel



Neither

Both

Small

Medium

Mitte kumbki

Mõlemad

Väikeettevõtted

Keskmise suurusega ettevõtted

Allikas: ESENER-2 riigi andmestik Eesti kohta (EU-OSHA, 2016).

Töötajate esindamise ja töötajate kaasamise koos käsitlemisel teatas 17 % Eesti ettevõtetest, et nad ei ole teinud töötajate osalemiseks mingeid korraldusi; st puudub töötajate esindamise korraldus ning töötajaid ei kaasata. Seda küsimust ettevõtete suuruse ja sektori põhjal käsitledes teatas 19 % väikestest, 2 % keskmise suurusega ja mitte ühtegi suurettevõtet, et nad ei ole osalemist korraldanud; ning 9 % erasektori tootmisvaldkonna, 24 % erasektori teenindusvaldkonna ja 9 % avaliku sektori ettevõtetest teatas, et nad ei ole osalemist korraldanud.

Kokkuvõte

Üldine tööohutuse esindajatega kaetus on Eestis suurenemas. Mikro- ja väikeettevõtete kaetus tööohutuse esindajatega näib olevat väiksem (kõigest kolmandik) kui keskmise suurusega ettevõtete (6 ettevõtet 10st) ja suuremate ettevõtete oma (9 ettevõtet 10st), samas kui avaliku sektori ettevõtetes ületas kaetus (7 ettevõtet 10st) erasektori oma. Tuleb siiski meeles pidada, et töötajate esindaja olemasolu ei ole nõutav mikroettevõtjate puhul (vähem kui 10 töötajat). Piirkondlikul tasandil näib kaetus olevat vähenenud Kesk- ja Kirde-Eestis, kuid suurenenud on alla keskmise olev kaetus Lääne-Eestis. Tööjõu kaetus seoses esindamisega töökeskkonna küsimustes näitab oodatud kallet täielikuma esindamise poole suuremates ettevõtetes ja ebaühtlasemat esindamist VKEdes.

3.6 Töötajate arv sektorite kaupa ja töökeskkonna esindaja olemasolu ettevõttes

Eesti Statistikaameti andmetel esineb variatsioone teatatud tööohutuse küsimustes esindamise kaetuse osas valdkondade lõikes, kus kõigest pisut rohkem kui veerand (28,8 %) primaarsektori töötajatest on teatanud tööohutuse küsimustes esindamisega kaetusest 2015. aastal (võrreldes 35,4 % 2009. aastal) (Eesti Statistikaamet, 2015h). Tööstussektoris teatasid peaaegu pooled töötajad, et neil on tööohutuse esindaja (47,6 % 2015. aastal, mis on pisut vähem kui 53,3 % 2009. aastal). Teenindussektoris väitis 40,3 % töötajatest, et nad on tööohutuse esindajaga kaetud (marginaalselt vähem kui 43,2 % 2009. aastal). Seega ilmneb, et vähene langus kaetuse osas oli suurim primaarsektoris, millel oli juba varem madalaim teatatud tööohutuse esindajatega kaetuse osakaal. Tööohutuse esindajatega kaetuse osas näib olevat terav erinevus ametnike ja tööliste ametikohtade vahel, kus tehnikud ja tehnilised töötajad teatasid 2015. aastal 49,5 % kaetusest, samas kui tehasetöölised ja operaatorid ning monteeriijad teatasid 2015. aastal 34,8 % kaetusest (vähem kui 53,2 % 2009. aastal). Elementaarsed ametikohad näisid olevat madalaima kaetusega – 27,7 % 2015. aastal. Ka noored töötajad (15- kuni 24-aastased) näivad olevat vähem kaetud, st 29,4 % 2015. aastal, kui vanemad rühmad (45,3 % 25- kuni 49-aastaste töötajate hulgas) (Eesti Statistikaamet, 2015i).

3.7 Tööandjate ja töötajate nägemus tööohutuse esindajate tõhususest

Tööohutuse esindajate tajutava tõhususe osas oli 85,1% tööandjatest seisukohal, et nad saavad oma rolliga „väga hästi“ või „pigem hästi“ hakkama, samal arvamusel oli mõnevõrra väiksem osa töötajatest, st 63,8% (Eesti Statistikaamet, 2015j). Eraettevõtete töötajate puhul registreeritud esindajate tegevusega rahulolu tasemed olid 2015. aastal 66,1 %, samas kui riiklike ja kohaliku omavalitsuse asutuste töötajate puhul registreeriti mõnevõrra madalam rahulolu tase, st 55 %. 2015. aastal registreeriti primaarsektori ettevõtete töötajate hulgas 58,3 %, tööstussektoris 65,2 % ja teenindussektoris 63,2 % rahulolu. Ametirühmade võrdluses registreeriti ametnike ja kogemustega tööliste rühmade hulgas kõrgemad rahulolu tasemed kui elementaarsete ametikohtade puhul (Eesti Statistikaamet, 2015j).

Kokkuvõte

Rahulolu tööohutuse esindajate tajutava tõhususega on tööandjate ja töötajate hulgas üldiselt erinev. Eraettevõtete töötajate hulgas registreeriti kõrgem rahulolu kui avalikus sektoris ning tööstus- ja teenindussektoris kõrgem rahulolu kui primaarsektoris. Üldiselt teatas ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest ja rohkem kui neli viendikku tööandjatest, et nad on esindajate tegevusega rahul (Eesti Statistikaamet, 2015k). Osad meie kvalitatiivsest uuringust (juhtuuringutest) saadud leiud heidavad sellele teemale mõningast valgust ja seda käsitletakse hilisemates peatükkides.

3.8 Töökeskkonnanõukogu olemasolu

Seaduse kohaselt on tööandja ja töötajate esindajatest koosneva töökeskkonnanõukogu olemasolu nõutav üksnes rohkem kui 50 töötajaga ettevõtetes või kui Tööinspeksioon nõuab selle loomist ettevõtte töötingimustest tulenevalt. 2015. aastal oli kahes kolmandikus (63,3 %) 50 kuni 249 töötajaga ettevõtetes ja asutustes toimivad töökeskkonnanõukogud, võrreldes poolte ettevõtetega (53,3 %) 2009. aastal ning rohkem kui 250 töötajaga ettevõtetes oli see osakaal 2015. aastal 89,2 %. Kuid kuna enamikus asutustes ja ettevõtetes on vähem kui 50 töötajat, ei ole enamikus Eesti ettevõtetes toimivaid töökeskkonnanõukogusid. 2015. aastal olid need olemas kõigest 9,1 % eraettevõtetel (rohkem kui 5,7 % 2009. aastal) (Eesti Statistikaamet, 2015k). Need nõukogud olid olemas 21,3 % riiklikes ja kohaliku omavalitsuse asutustes (rohkem kui 18,4 % 2009. aastal) (Eesti Statistikaamet, 2015l).

Kokkuvõte

Kuigi töökeskkonna esindajad on olemas rohkem kui pooltes kõikidest ettevõtetest, on mikro- ja väikeettevõtjad esindamise osas ebasoodsas olukorras võrreldes suuremate ettevõtjatega, kus esindamine toimub töötervishoiu ja tööohutuse nõukogude kaudu, isegi kui see tuleneb sellest, et 1–9 töötajaga ettevõtete puhul puudub töökeskkonna esindajate nõue. Samaselt on seadusega kohustuslikuks tehtud töökeskkonnanõukogude olemasolu rohkem kui 50 töötajaga keskmise suurusega ettevõtetes üsna ebaühtlane võrreldes suuremate ettevõtetega, kuid andmed viitavad 50 kuni 249 töötajaga ettevõtete puhul töökeskkonnanõukogudega kaetuse suurenemisele umbest pooltest ettevõtetest kahe kolmandikuni selle ajavahemiku jooksul. Rohkem kui 250 töötajaga suuremates ettevõtetes on töökeskkonnanõukogudega kaetus peaaegu täielik.

4 Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimist käsitleva siseriikliku reguleerimiskorra laad ja olemus

Eestis on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna aluseks olev põhidokument Riigikogu poolt vastu võetud töötervishoiu ja tööohutuse seadus, mis põhineb mitmel asjakohasel Vabariigi Valitsuse ja sotsiaalministri poolt koostatud ja jõustatud määrusel (seadus jõustus 26. juulil 1999). Eesti töötervishoiu ja tööohutuse süsteemis on sotsiaalministeerium täidesaatev asutus, mis reguleerib kogu valdkonda, samas kui selle kaks struktuuriüksust (tööelu arengu osakond ja tööhõive osakond) osalevad otseselt töötervishoiu ja tööohutusega seotud poliitikakujundamises. Riikliku tasandi töökeskkonnanõukogu tegutseb sotsiaalministeeriumi valitsusalas. See nõukogu on kolmepoolne nõuandev organ, kuhu kuulub 15 liiget ning mille põhiülesanne on anda soovitusi ja esitada arvamusi töökeskkonnapoliitika arendamise ja rakendamise kohta. Pärast Töötervishoiu Keskuse tegevuse lõpetamist 2004. aastal võttis keskuse töötervishoiu valdkonnas täidesaatva rolli üle Terviseamet (töökeskkonna osakond).

4.1 Kontrollimise ja täitmise tagamise kord

Riikliku järelevalvega töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise osas tegeleb Tööinspeksioon. Eesti Tööinspeksioon annab töötajatele ja tööandjatele teavet, uurib tõsiseid tööõnnetusi ja analüüsib nende põhjuseid, ning täidab jõustamise volitusi ja viib töötervishoiu ja tööohutuse tulemuste parandamiseks läbi konkreetsetele sektoritele suunatud ennetuskampaaniaid. Tööinspeksioon restruktureeriti 2008. aastal, et tugevdada selle ennetavat ja harivat rolli, pannes erilist rõhku üldsusega ja meedia kaudu suhtlemisele. Selle üks põhjuseid oli uue töölepingu seaduse jõustumine, millega antud suurem lepingutealane paindlikkus kaotas vajaduse kontrolli- ja järelevalvefunktsiooni järele mitmetes töösuhete põhiaspektides, näiteks vajaduse tööaja seire järele.

Kontrollimise ja täitmise tagamise osas märgib Tööinspeksioon 2014. aastal järgmist: „Kuigi riikliku järelevalve käigus tuvastati mõnevõrra rohkem rikkumisi kui aasta varem, siis rikkumisi toime pannud ettevõtete osakaal ei suurenenud – rikkumisi tuvastati 84 % kontrollitud ettevõtetes. Igas kolmandas ettevõttes tuvastati rikkumisi riskihindamise puudumise või vigasuse osas ning igas neljandas ettevõttes tuvastati puudujääke töötajate alg- või täienduskoolituste või juhendamise osas.“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 5). Kuigi inspeksiooni arvates oli „liiga suur hulk tööandjaid, kes enne inspektori külastust oma töökeskkonda ei panustanud“, tundub nõuetele vastavus pärast kontrollimist olevat rahuldav: „91% tööinspektorite märkustest täideti õigeaegselt ning seega vähenes vajadus karistuste rakendamise järele“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 5). Strateegilisel tasandil on Tööinspeksiooni roll muutunud ning selle fookus on nihkunud süüdimõistmiselt ja karistamiselt pigem „tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmisele suunatud tegevustele“ (Eesti Tööinspeksioon, 2013).

Seega tegeleb Tööinspeksioon aktiivselt levitamistegevuste, suhtlemis- ja teabealaste tegevuste, töökeskkonda ja töösuhteid käsitlevate teabepäevade korraldamise ning töökeskkonnaspetsialistide ja VKEde juhtide koolitamisega kogu Eestis. Tööinspeksiooni elektroonilist uudiskirja antakse regulaarselt välja ning teavet avaldatakse kohalikus ajakirjanduses ja linnade veebilehtedel. Parimate tavade levitamine on käimasolev tegevus, mis on kättesaadav Tööinspeksiooni veebilehel (<http://www.ti.ee/en/>). Praeguse kampaania üks näide on „Tööta targalt“, mis on suunatud tööjõuga ühinevatele noortele töötajatele, kelle hulgas on tööõnnetuste arv ebaproportsionaalselt suurenenud; 38% kõikidest tööõnnetustest on juhtunud nendega, kes on antud töökohal töötanud vähem kui aasta (Eesti Tööinspeksioon 2015b). Varasematel mittevastavuse tõenditel põhinevad suunatud kontrollimise kampaaniad viiakse läbi ehitus-, kaubandus-, metallurgia-, puidutöötlemis-, tootlustus- ja transpordisektoris. Tööga seotud haiguste esinemise alusel viiakse suunatud kampaaniaid läbi ka metallurgiatööstuses, puidutöötlemistööstuses, põllumajanduses ja toiduainetööstuses (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 5).

See jätab siiski lahtiseks inspeksiooni poolt läbiviidavate kontrollitegevuste skaala ja rakendatavate karistuste ulatuse küsimuse. 2009. aasta kriisi ajal peatati ajutiselt ennetavate kontrollide läbiviimine. Pärast nelja-aastast langust tõusis kontrollitud ettevõtete arv 2014. aastal umbes 3 000-ni (2 970) kogu Eesti kohta (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 6). Üldiselt viiakse töökeskkonna kontrollide läbi rohkem kui viie töötajaga ettevõtetes, mis tähendab, et Eestis jääb sellistest kontrollidest kõrvale ligikaudu 55 % kõikidest registreeritud ettevõtetest (OECD, 2010: 63). Laias laastus on iga 9 400 töötava inimese kohta

on üks inspektor, mis on kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni soovitustega. Kontrollide läbiviimisel lähtuti suunatud riskipõhisest lähenemisviisist: riskimäär sõltub ettevõtte tegevuse riskitasemest, viimasest külastusest ettevõttesse, kontrolli tulemustest, töötajate arvust ja tööõnnetuste arvust ning kutsehaiguste ja tööga seotud haiguste juhtudest ettevõtetes. Nende näitajate alusel arvutatakse iga ettevõtte kohta riskimäär ning kontrollimiseks valitakse välja kõrgemate riskimääradega ettevõtted (Tööinspeksioon, 2015a: 7). Seega näiteks ehitussektoris lähtuti kontrollimisel „muudetud kujul kontrollipõhimõtetest, nii et ... ehitusettevõtetes ei viida läbi kuigi palju üldiseid kontrolle, vaid pigem keskendutakse konkreetsetele ehitusplatsidele, mis võimaldab tuvastada otseselt tööõnnetusi põhjustavaid rikkumisi.“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 7). Selline tegevus hõlmas 10 % kõikidest rohkem kui viie töötajaga ettevõtetest (14 769) kogu riigis.

Nende sektorite hulgas tuvastati jätkuvalt probleeme kujutava valdkonnana ohtlike kemikaalide käitlemine; kuigi raskuste käsitsi teisaldamine on osades valdkondades paranenud, on põllumajanduses ja toiduainetööstuses veel mitmeid riskitegureid (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 4). Inspeksiooni hinnangute alusel peeti ligikaudu 80% ettevõtetest „headeks“ või „pigem headeks“ ja 20% „pigem halbadeks“ või „halbadeks“, mis on suhteliselt sarnane viimase viie aasta tulemustega (2010–2014). Inspeksiooni seisukoht on selline, et „valdav osa tööandjatest on ise huvitatud ohutu töökeskkonna loomisest, ilma et tööinspektor peaks selleks ettevõttesse eelnevalt kontrollkülastuse tegema, kuid on siiski veel tööandjaid, kes pigem ei tegeleks tööohutusega ilma tööinspektori sekkumiseta“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 8).

See tähendab, et tegevused, mis põhjustasid kõige enam probleeme eelmise viie aasta jooksul, on „kõige problemaatilisemad ka praegu“, ning nende hulka kuuluvad „ohtlike kemikaalide käitlemine, seadmete liikuvate osadega kokkupuute risk, kõrgelt kukkumise risk ja transporditeedega seotud probleemid“ (juurdepääsu vahekaigud) (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 8). Ohtlikud kemikaalid on tulevase kontrollitegevuse märklaud, kuna „on ainult mõni üksik ettevõtte, kus kemikaalide käitlemine on tegelikult ka korras“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 8). Kuid nagu inspeksioon rõhutab, peavad enamik kontrollitud ettevõtetest, kus kemikaale kasutatakse igapäevaselt, näiteks lasteaiad, haiglad ja hooldekodud, klientidele kujutatavaid riske olulisemateks kui töötajatele kujutatavaid riske. Puidutööstuses on kemikaalide ohutuks kasutamiseks oluline ventileerimisnõuete täitmine, samas kui kuivpuhastuse ettevõtetes, pesumajades, piimakarja pidavates ettevõtetes ja kemikaalide tootmisega tegelevates ettevõtetes on see samuti probleemne.

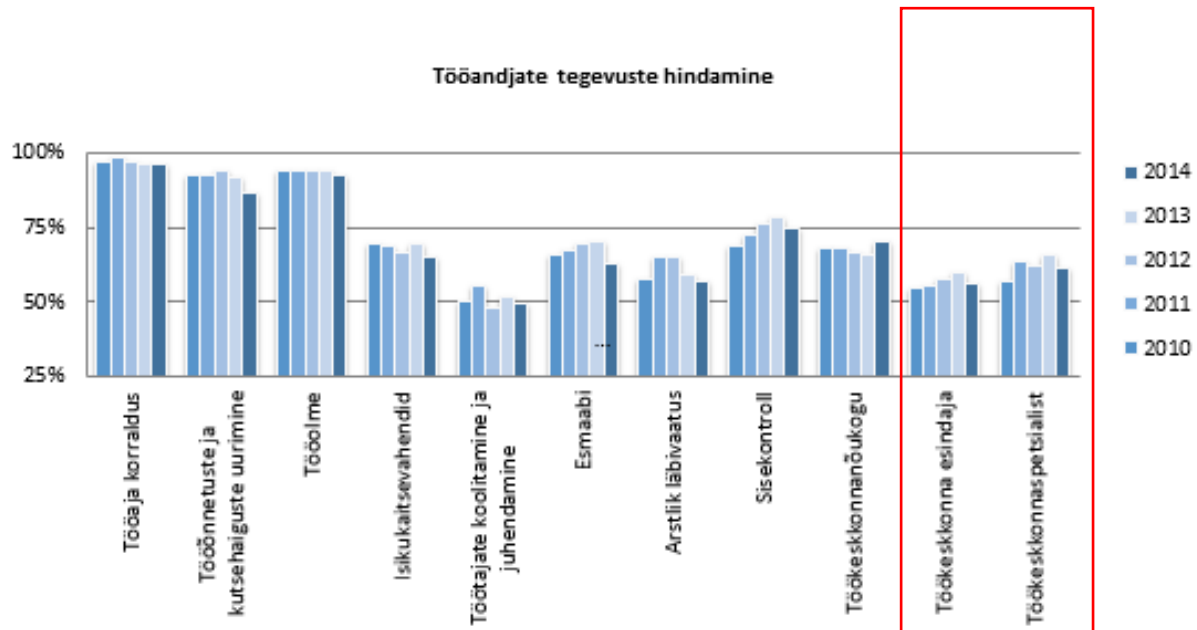
Inspeksioon märgib ka, et „liiga palju probleeme esineb seoses kukkumisohu ja transporditeedega.“ Väga paljudes ettevõtetes puuduvad pörkepiirded, piiramata avaused on nõuetekohaselt märgistamata, puuduvad kaitsekatted, juurdepääsuteed on märgistamata jne. Vähenenud on lihtsamini muudetavad rikkumised, näiteks kui voolikud, kaablid ja muud esemed, mis võivad põhjustada kukkumist, on paigutatud juurdepääsuteedele. Inspeksioon märgib: „loodetavasti ei ole see tingitud lihtsalt asjaolust, et tööandjat teavitatakse külastusest piisavalt pikalt ette ja seega on tööandjal võimalus oma töökeskkond korda seada“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 9, kaldkiri lisatud). Etteteatamata külastuste puudumine on ilmselgelt probleem, mis takistab töökeskkonna seisundi tõhusat hindamist. Tööandjate töökeskkonnaga seotud tegevuste hindamised näitavad ka seda, et „sarnaselt eelmistele aastatele on problemaatilised aspektid ja tegevused jäänud samadeks“, eelkõige seoses koolituste ja arstlike läbivaatuste, aga ka esmaabi andmisega (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 9).

Tööinspektorite poolt pärast külastusi esitatud andmed viitavad sellele, et rohkem kui pooli inspektorite poolt 2014. aastal külastatud ettevõtteid peeti töökeskkonna esindamise korraldamisega seotud tööandjate tegevuse osas „headeks“ või „pigem headeks“ (joonis 4.1). Nagu võib eeldada, võttes arvesse, et selline esindamine on korraldatud suuremates ettevõtetes, pidasid inspektorid tööandjate tegevusi „headeks“ või „pigem headeks“ seoses töökeskkonnatõukogude korraldamisega kolmes neljandikus sellistes külastatud ettevõtetes. Tööinspeksiooni üldine arvamus Eesti töökeskkonnast on selline, et kõige tavalisemad probleemid, millega Eesti ettevõtted kokku puutuvad, on töötajate koolitamine ja juhendamine, arstlike läbivaatuste korraldamine ning töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevate töötajate valimine ja määramine (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 4).

Täitmise tagamise osas on registreeritud rikkumiste koguarv ja registreeritud rikkumiste arv ettevõtte kohta illustreerivalt toodud joonisel 4.2, mis näitab inspeksiooni arvates „ettevõtete põhjalikumate kontrollide“ läbiviimist (Eesti Tööinspeksioon, 2015a:12). Tööinspeksiooni jaoks näib peamine probleemne valdkond olevat riskihindamine (sisekontroll), mida „ei oldud üldse läbi viidud või oli viidud läbi ebapiisaval määral või see vajas täiustamist“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a:12). See probleem

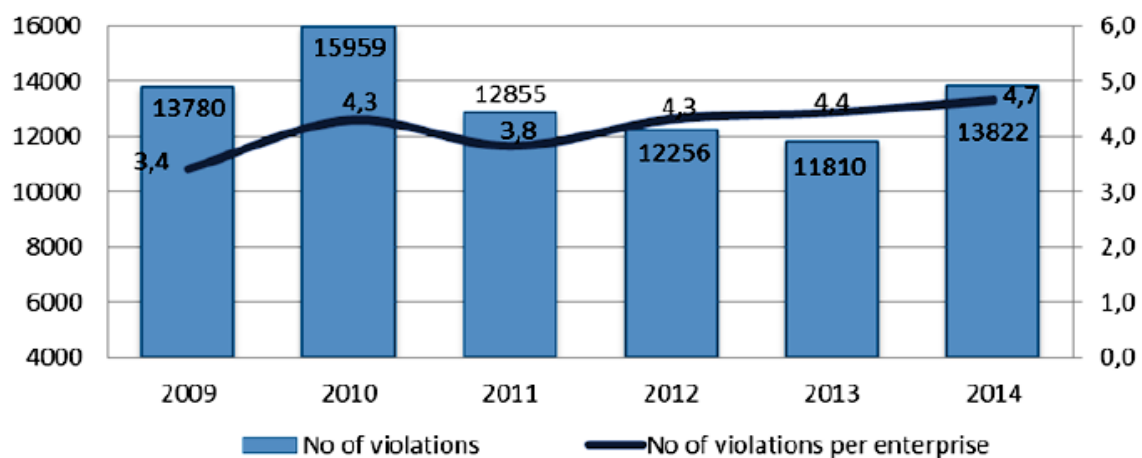
tuvastati igas kolmandas külastatud ettevõttes, kuigi selliste ettevõtete arv ja osakaal, kus riskihindamist ei ole üldse läbi viidud, muutub iga aastaga väiksemaks. Samal ajal näib olevat „rohkem probleeme nende ettevõtetega, kus riskihindamine on läbi viidud, kuid see „ei ole ajakohane ja ei ole enam muutunud töökeskkonnaga kooskõlas“, viidates sellele, et suur osa riskihindamise tegevusest on formaalse või pealiskaudse olemusega“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a:12).

Joonis 4-1: Tööandjate tegevuse hindamine „heaks“ või „pigem heaks“ (% inspektorite poolt külastatud ettevõtetest), 2010–2014



Allikas: Eesti Tööinspeksioon (2015a: 10).

Joonis 4-2: Töötervishoiu ja tööohutusega seotud rikkumiste arv ja rikkumiste arv ettevõtte kohta, 2009–2014



No of violations
No of violations per enterprise

Rikkumiste arv
Rikkumiste arv ettevõtte kohta

Allikas: Eesti Tööinspeksioon (2015a: 12).

2014. aastal peatas inspeksioon töö 235 korral ja keelas töövahendite kasutamise 420 korral (2013. aastal vastavalt 287 ja 534 korral), mida on vähem kui varasematel aastatel. Suurem osa töö peatamise juhtudest leidis aset ehitussektoris, „kui kõrgustes töötamisel ei olnud tööohutus tagatud või ei kasutatud isikukaitsevahendeid. Muudes valdkondades peatati töö, kui töövahendite ohutust tagavad vahendid ei vastanud nõuetele või kaitsekatted olid eemaldatud“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a:13).

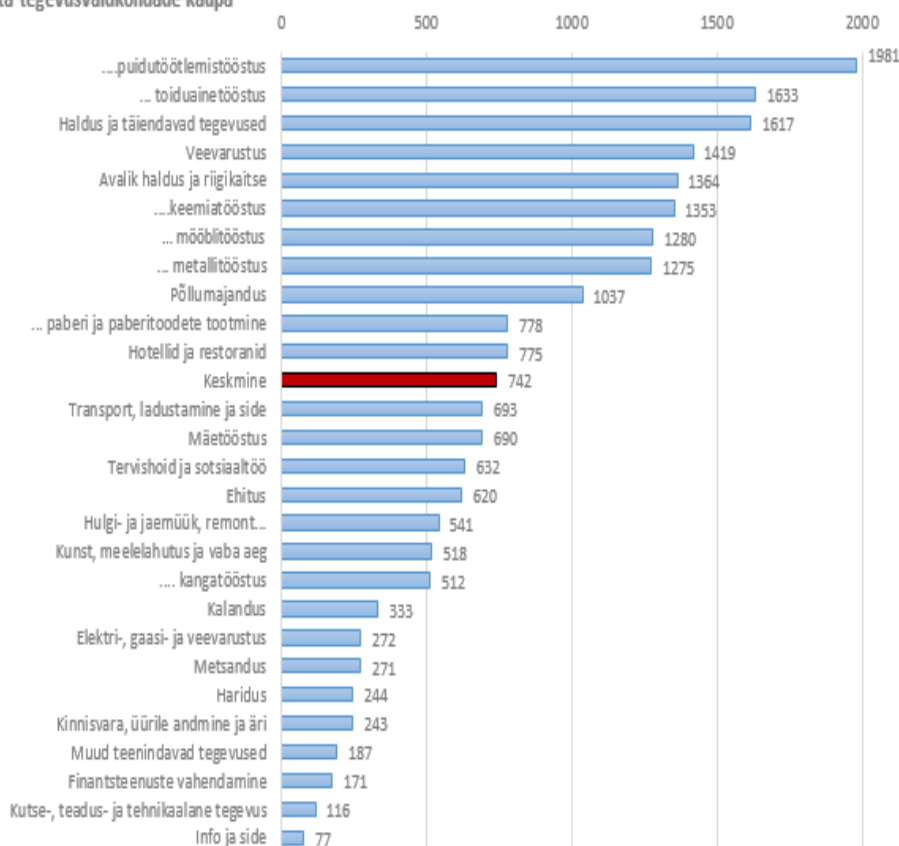
Määratud karistuste sagedus ja tase näib peegeldavat inspeksioonipoolse reguleerimise kergust. 2014. aasta andmete kohaselt määrati nõuetele mittevastavuse eest trahvi hoiatus 395 korral summas 87 020 eurot ning trahv määrati 22 korral summas 5 600 eurot (2013. aastal määrati trahve 59 korral summas 11 170 eurot) (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 1). Kuigi need summad tunduvad olevat rahvusvaheliste standardite kohaselt väikesed, peegeldavad need karistuste taset, mida Eestis kasutatakse tööseaduse üldiste rikkumiste korral. OECD arvates on need „väga madalad“ ja vajavad „mõningast suurendamist“ (OECD, 2010: 64). Kuid inspeksioon on järgmisel seisukohal: „Vajadus trahvide määramise järele on oluliselt vähenenud, kuna tööinspektorite poolt tehtud märkustes sisalduvate nõuete täitmine on paranenud“ (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 14).

4.2 Tööõnnetused

2014. aastal registreeriti Eestis ligikaudu 900 tõsist tööõnnetust. Seda oli 15 % rohkem kui eelmisel aastal (Eesti Tööinspeksioon, 2015a: 14). Tööõnnetusi juhtus kõige sagedamini töötleva tööstuse ning avaliku halduse ja kaitse valdkonnas (joonis 4.3). Peaaegu kaks kolmandikku tööõnnetustest juhtus meestega, kõige sagedamini vanuserühmas 25–34.

Joonis 4-3: Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalade kaupa, 2014

Tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta tegevusvaldkondade kaupa

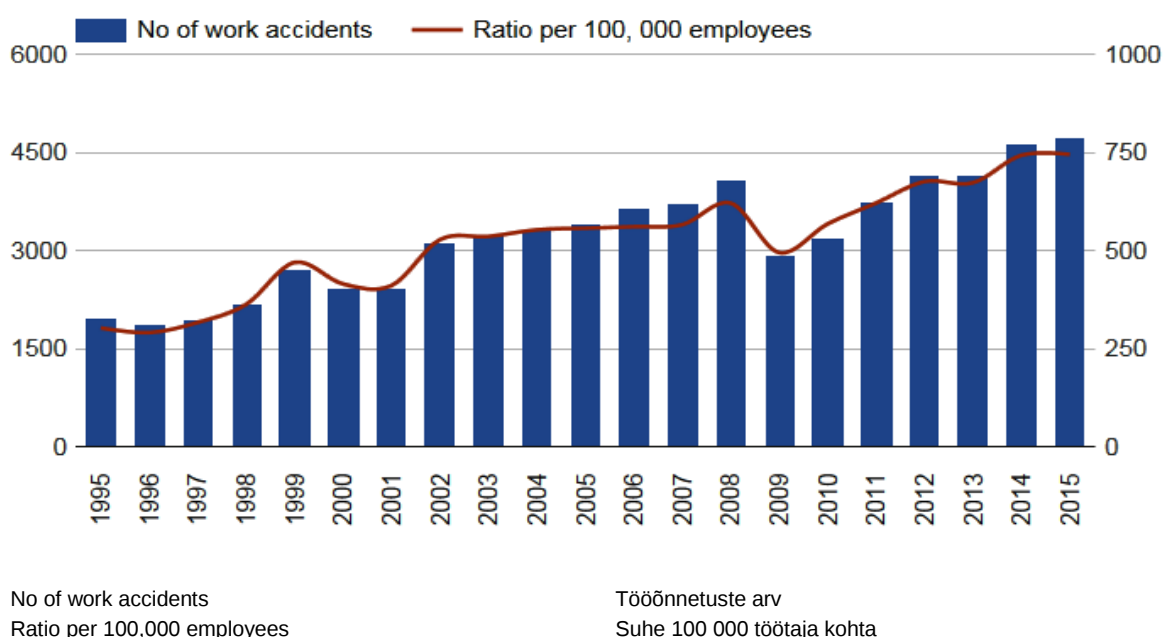


Allikas: Eesti Tööinspeksioon (2015a: 20).

Registreeritud tööõnnetuste kohta käivate andmete puhul tuleb arvesse võtta, et Tööinspektsiooni ei ole teavitatud kõikidest õnnetustest. (Eestis puudub kindlustuspõhine süsteem, mis tagaks kõrge teatamise taseme, vaid seal kasutatakse teatamissüsteemi, mis põhineb tööandja seadusest tuleneval kohustusel teavitada Tööinspektsioonile alluvat bürood õnnetuse juhtumisest.) Tööinspektsiooni arvates „võib eeldada, et ehitustööstuses juhtub oluliselt rohkem tööõnnetusi, kui neid on ametlikult registreeritud“ (Eesti Tööinspektsioon, 2015: 20). Eelkõige on üldiselt alahinnatud andmed vähem raskete õnnetuste kohta ning „haldussüsteem soodustab pärast tööõnnetuse juhtumist tööle jäämise või kiiresti tööle naasmise reegli kasutamist“ (Eurofound, 2015: 19).

Madalate õnnetustest teatamise tasemete võimalikke põhjuseid võib käsitleda erinevatest vaatenurkadest. Näiteks (1) võivad neid põhjustada tööandjad, kuna neil puuduvad teadmised seadusest tulenevatest õnnetustest teatamise nõuetest; keerukas ja ajamahukas teatamisprotseduur; nende mured seoses õnnetuste uurimise ja edasiste ohutusmeetmete suurte kuludega; hirm Tööinspektsiooni kontrollide ja suurte trahvide ees jne. Praegu annavad seadusandlikud sätted tööandjatele töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks ja tööõnnetustest teatamiseks väga vähe motivatsiooni. Eestis puudub tööõnnetusi ja kutsehaiguse käsitlev kindlustusseadus. Praegu on tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kulude katmine integreeritud Eesti ravikindlustuse (ajutine töövõime kaotus) ja pensionikindlustuse (püsiv töövõime kaotus) skeemidesse. Kutsealase puude ja tööõnnetuste kindlustussüsteem on Eestis vabatahtlik ning seega ei ole see optimaalne. (2) Madalaid teatamise tasemeid võivad põhjustada töötajad, kuna nad kardavad, et nad lastakse pärast õnnetust lahti; kuna nende hoiakud ei luba neil väikestest õnnetustest/vahejuhtumitest teatada; kuna ettevõttes ei suhelda piisavalt või puudub õnnetustest teatamise süsteem või ettevõttes puudub isik, kellele sellest teatada; jne. Kuid sellest hoolimata on nii teatatud tööõnnetuste koguarv ja määr 100 000 töötaja kohta alates 1990. aastate keskpaigast aja jooksul suurenenud, kus lühiajaline langus oli kriisiaastatel 2000. aastate lõpus (joonis 4.4).

Joonis 4-4: Registreeritud tööõnnetuste arv ja tööõnnetused 100 000 töötaja kohta, 1995–2000

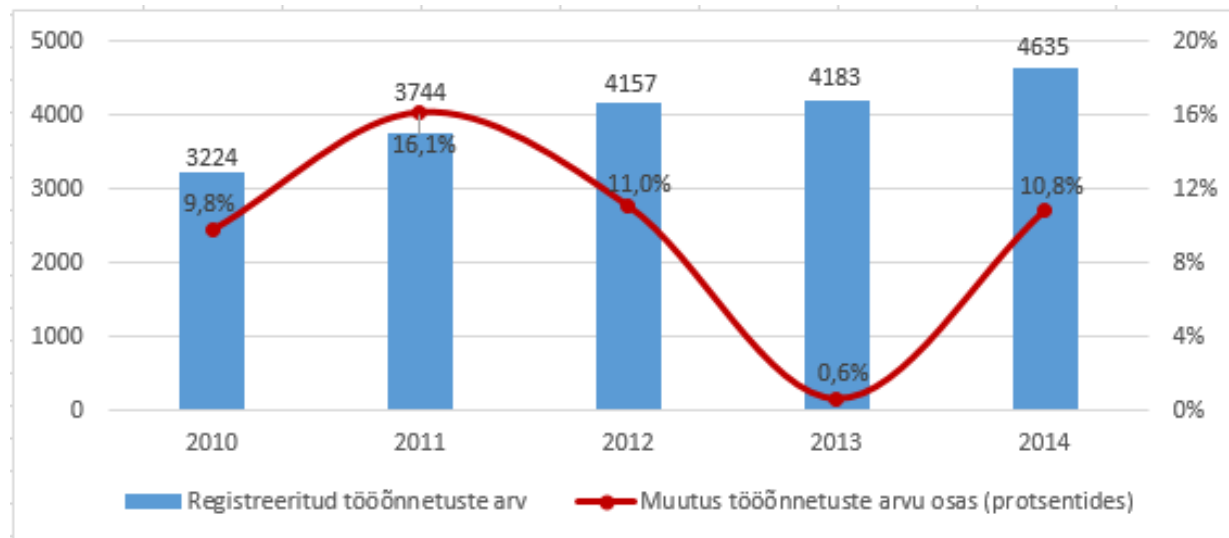


Allikas: Eesti Tööinspektsioon (2015c).

2008. aastal alguse saanud majanduskriisi iseloomustas registreeritud tööõnnetuste arvu ja suhte vähenemine 100 000 töötaja kohta (joonis 4.4). 2010. aastaks, mil majandus hakkas taastuma ja majandustegevuse intensiivsus suurenes, hakkasid tõusma ka õnnetuste määrad. Kui 2013. aastal oli registreeritud tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta 673, siis 2014. aastal oli selliste õnnetuste arv 100 000 töötaja kohta 742, mis tähendab eelmise aastaga võrreldes 10 % tõusu (joonis 4.5). See

suundumus näib jätkuvat, jõudes 2015. aastal uute tasemeteni. See näib kehtivat kõikide Eesti maakondade, v.a kahe puhul.

Joonis 4-5: Registreeritud tööõnnetuste arv ja muutus võrreldes eelmise aastaga, 2010–2014



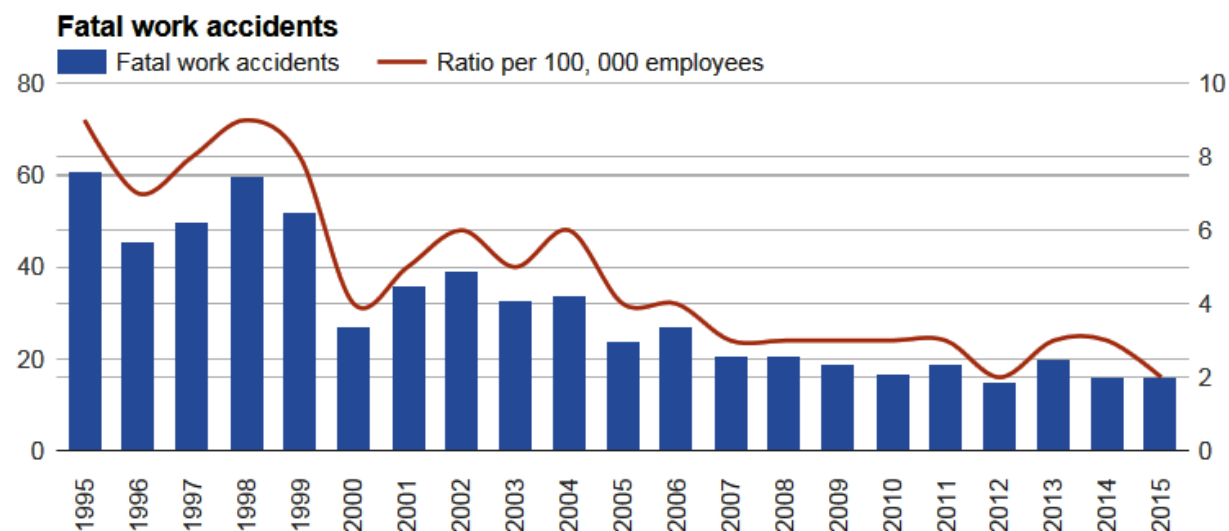
Allikas: Eesti Tööinspeksioon (2015a: 14).

Surмага lõppenud tööõnnetuste arv on alates 1990. aastate keskepaigast, mil see oli 9 juhtumit 100 000 töötaja kohta, märkimisväärselt vähenenud, tõustes küll 2000. aastate alguses 6 juhtumini 100 000 töötaja kohta, kuid on praegu, alates 2000. aastate keskepaigast tasemel 3 juhtumit 100 000 töötaja kohta (joonis 4.6). Absoluutarvudes on alates 2010. aastast esinenud surмага juhtunud tööõnnetusi keskmiselt vahemikus 15 kuni 20 juhtumit aastas, kus 2014. aastal registreeriti 16 juhtumit. Surмага lõppenud tööõnnetustest teatamata jätmine on keerulisem ning seega võib see olla parem näitaja kui standardiseeritud indeks, et hinnata Eestis töötajate võrreldes teiste ELi riikidega. Kuigi Eestis on surмага lõppenud õnnetuste statistika usaldusväärne, on selles sisalduvad absoluutarvud väga väikesed ning nendest on keeruline üldistusi teha. Kui vaadelda ajavahemikku alates 1990. aastatest, siis on surмага lõppenud õnnetuste esinemise määr vähenenud ning seda vähemalt osaliselt tänu töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurenemisele, nüüdisaegsete tehnoloogiate, seadmete ja masinate kasutusele võtmisele ja rakendamisele ning Tööinspeksiooni tõhusamatele kontrollidele.

Kuid viimastel aastatel on Tööinspeksioon, Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) ja sotsiaalministeerium edukalt algatanud ja läbi viinud arvukaid tööohutust ja töötervishoidu käsitlevaid kampaaniaid ja mitmeid projekte, mis on Tööinspeksiooni arvates avaldanud olulise tähtsusega ja positiivset mõju tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmisele ettevõtetes tööohutuse ja töötervishoiu küsimuste olulisusest, ja nende teadlikkuse tõstmisele ametiasutusi tööõnnetuste toimimisest teavitamise vajadusest ning töötervishoiu ja tööohutuse teemade üldisele arengule Eestis. Õnnetuste sagenemise suundumuse teine põhjus võivad olla formaalsed ja ebapraktilised riskihindamise protseduurid ja aruanded ning asjaolu, et riskihindamist viiakse sageli läbi üksnes ebatäielikult – ohutusmeetmete rakendamise etapp ja järelkontrollide läbiviimine võidakse tähelepanuta jätta või unustada.

Tööga seotud haiguste juhtumite arv on ajavahemikul 2000. aastate keskepaigast kuni tänapäevani vähenenud suhteliselt 65 100 000 töötaja kohta 2005. aastal 20 juhtumini 100 000 töötaja kohta 2015. aastal, mida on näidatud joonisel 4.7. Taaskord on raske hinnata, kas nende arvude paranemise eest vastutavad teatamisprotseduuridesse ja hindamistehnikatesse tehtud muudatused või olukorra tõeline paranemine.

Joonis 4-6: Surmaga lõppenud tööõnnetused Eestis, 1995–2015

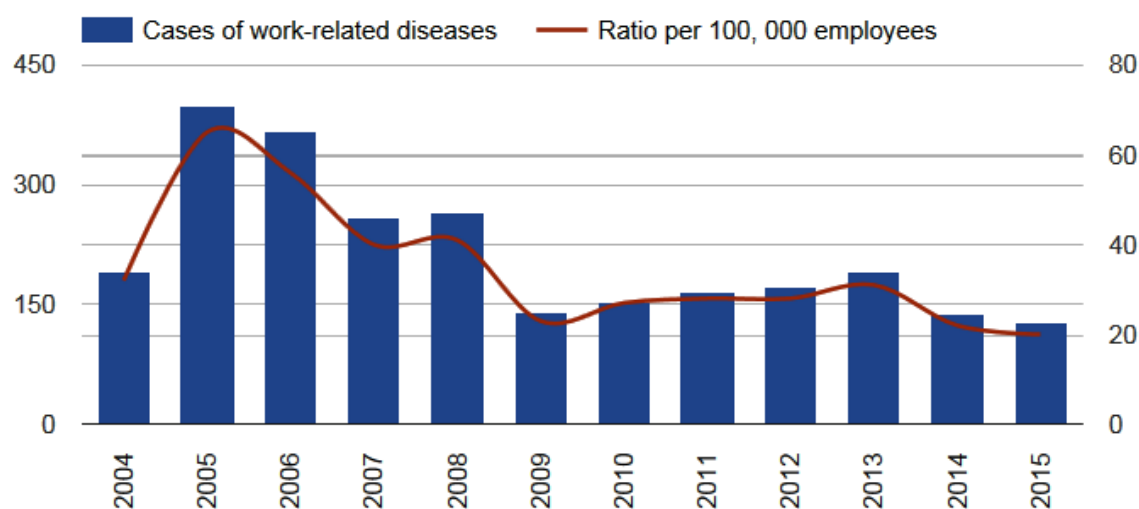


Fatal work accidents
Ratio per 100,000 employees

Surmaga lõppenud tööõnnetused
Suhe 100 000 töötaja kohta

Allikas: Eesti Tööinspektsioon (2015c).

Joonis 4-7: Tööga seotud haigused



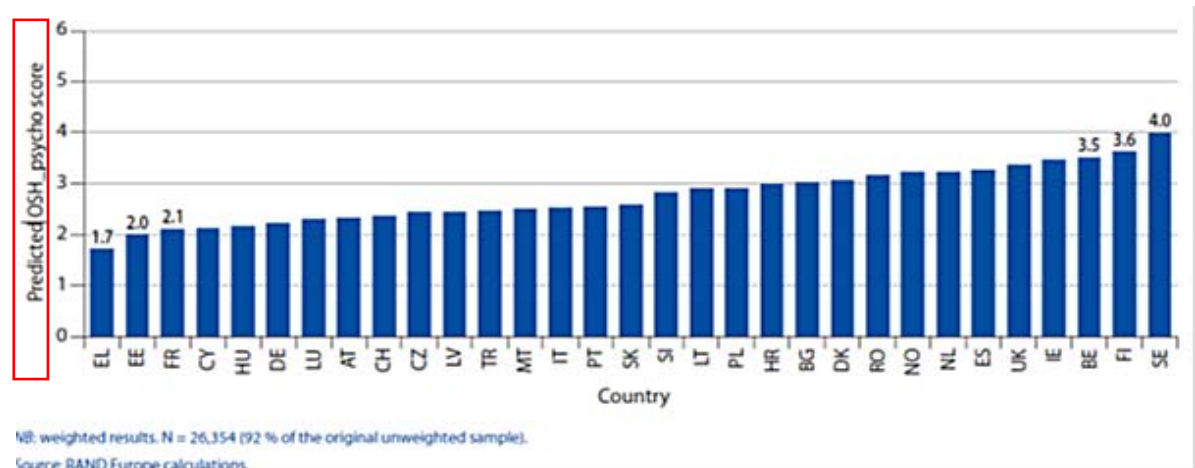
Cases of work-related diseases
Ratio per 100,000 employees

Tööga seotud haiguste juhtumid
Suhe 100 000 töötaja kohta

Allikas: Eesti Tööinspektsioon (2015c).

Ebapiisava töökoha pakkumise probleemid, vajadus teadlikkuse tõstmise järele ja võimalikud varjamise põhjused kehtivad ka töötajate psühhosotsiaalsetele riskidele. Tegurite analüüsi tulemusel moodustasid kaheksa muutujat psühhosotsiaalse riskihindamise liitluse ning need olid üksteisega tihedalt seotud. Need muutujad olid järgmised: (1) ettevõtte suurus; (2) kas ettevõtte on suurema üksuse osa (ettevõtte, firma); (3) sektor (avalik või erasektor); (4) ettevõtte tööjõu sooline koosseis; (5) ettevõtte tööjõu vanuseline koosseis; (6) võõrtöötajate osakaal asutuse tööjõus; (7) tööstusharu; ja (8) riik (EU-OSHA, 2012: 34). Psühhosotsiaalsete riskide juhtimise süsteemse lähenemisviisi osas oli Eesti riikide võrdluses ELis tagantpoolt teisel kohal (joonis 4.8).

Joonis 4-8: Riik ning töotervishoiu ja tööohutuse ja psühhosotsiaalsete riskide liittulemus



Predicted OSH_psycho score	Proгноositud töotervishoiu ja tööohutuse ja psühhosotsiaalsete riskide tulemus
Country	Riik
EL	EL
EE	EE
FR	FR
CY	CY
HU	HU
DE	DE
LU	LU
AT	AT
CH	CH
CZ	CZ
LV	LV
TR	TR
MT	MT
IT	IT
PT	PT
SK	SK
SI	SI
LT	LT
PL	PL
HR	HR
BG	ET
DK	DK
RO	RO
NO	NO
NL	NL
ES	ES
UK	UK
IE	IE
BE	BE
FI	FI
SE	SE
NB: weighted results N=26,354 (92% of the original unweighted sample)	NB! Kaalutud tulemused N = 26,354 (92% algsest kaalumata valimist)
Source: RAND Europe calculations	Allikas: RAND Europe calculations

Allikas: ESENER-1, EU-OSHA (2012: 36).

Viiendas Euroopa töötingimuste uuringus (EU-OSHA, 2012: 118) leiti, et Eestis teatasid rohkem kui 30 % naistest ja rohkem kui 20 % meestest, et nende vaimne heaolu oli nende töö tõttu ohus, mis on pisut kõrgem kui ELi keskmised tulemused, kuid ELi keskmise vahemiku lähedal. Eurobaromeetri (2014) uuringus mainis 33 % vastajatest töökoha terviseriskina stressi, võrreldes 51 %-ga EL-28 riikides. See võib olla tingitud asjaolust, et üha ebakindlama tööhõive kontekstis teatavad töötajad stressiga seotud probleemidest vastumeelselt, samas kui juhtkond näitab üles vastumeelsust selliste probleemide käsitlemise suhtes.

ESENER-2 uuringu tulemused paigutasid Eesti 36 riigi hulgas tagantpoolt kolmandale kohale ettevõtete osas, „kellel on piisavalt teavet, kuidas kaasata psühhosotsiaalseid riske riskihindamisse“. „Ettevõttesisesest või väljaspoolt sisseostetud psühholoogi kasutamist“ osas paikneb Eesti tagantpoolt teisel kohal (EU-OSHA, 2016: 49–50). Taaskord on Eesti viimase kolme hulgas ettevõtete osas, „kellel on tegevuskava stressi ennetamiseks ning mõnitamise/kiusamise ja ähvardamise, solvamise või rünnakute korral kasutatavad protseduurid“ või ennetavad koolitused nendes valdkondades, mis viitab sellele, et psühhosotsiaalsetele probleemidele ei omistata erilist tähtsust (EU-OSHA, 2016: 53).

4.3 Peamiste leidude kokkuvõte

Eespool toodud ametlike allikate ülevaade hõlmab andmeid, mis annavad ülevaate võimalikest eeltingimustest, mis tagaksid Eestis eduka töötajate esindamise töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. See hõlmab lühikest ülevaadet Eesti poliitmajanduse taustast, sealhulgas selle 2008. aasta üleilmse finantskriisi ja järgnenud taastumise kogemusest; nüüdisaegsetest töötingimustest Eesti ettevõtetes ja asutustes, sealhulgas ülevaadet ametiühingute tihedusest, kollektiivläbirääkimistest ja töötajate esindamisest; seadusejärgsetest korraldustest töötajate esindamiseks töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes, reguleerivast kontrollist ja heade töötervishoiu ja tööohutuse tavade toetamiseks kasutatavatest meetmetest; ning praegustest tööõnnetuste ja haiguste määrade ametlikest näitajatest. Eesti Statistikaameti tööelu-uuringud täiendavad ESENERi andmeid, tuues esile andmed töötajate poolt kogetavate terviseriskide, tööõnnetuste, tervise edendamise ja tervisekontrollide ning töökeskkonna esindamise korraldamise kaetuse ja toimimise ning selle tajutava tõhususe kohta nii tööandjate kui ka töötajate arvates. Seda materjali kokku võttes on õiglane öelda, et Eestis on viimastel aastatel tehtud töötervishoiu ja tööohutuse korraldamise osas üldiseid edusamme, hoolimata tõsisest majandusliku turbulentsi perioodist. Eriti julgustav areng tundub olevat töökeskkonna esindamise ja töökeskkonnanõukogude levik. Kuid nende korraldustega kaetus ja nende tõhusus, eelkõige mikro- ja väikeettevõtetes ning seoses uute ja tekkivate psühhosotsiaalsete riskidega, mis ilmnevad ka juhtuuringutest, tunduvad sageli olevat pigem formaalsed ja ebaühtlased. Töötaja häälel töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes ning laiemal „töölalasel kodakondsusel“ näib puuduvat kollektiivse esindamise tugimeetmete seaduslik jõud. Alljärgnevalt uuritakse neid teemasid kvalitatiivse juhtuuringu materjali kaudu, mis annab ainulaadse ja põhjaliku ülevaate teguritest, mis takistavad ja lihtsustavad heade töötervishoiu ja tööohutuse tavade kasutamist tänapäeva Eesti ettevõtetes ja asutustes.

5 Uurimismeetodid

5.1 Kvalitatiivsed intervjuud

Juhtuuringute eesmärk oli tuvastada Eestis ettevõtete (juhtimisalased) meetodid, protseduurid ja (välised ja sisemised) juhttegurid ning viisid, kuidas need mõjutavad töötajate esindamise korraldamist töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Kvalitatiivsete juhtuuringute eesmärki kasutati „mis“, „kuidas“ ja „miks“ küsimuste käsitlemisel, et saada aru, kuidas on töötajad Eesti ettevõtetes esindatud ning hääle kvaliteedist töötajate esindamisel. Juhtuuringute eesmärk oli edendada paremat arusaamist töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töötajate esindamist käsitlevate kehtivate eeskirjade aluspõhimõtetest, korraldamisest ja rakendamisest Eesti ettevõtetes (vajaduste areng, takistused ja muutused, mis on selles valdkonnas toimunud, eriti pärast seda, kui Eestist sai ELi liikmesriik). Lisaks oli juhtuuringute eesmärk saada põhjalikumaid teadmisi selle kohta, kuidas kõrgema astme juhid ja töötajad neid teemasid tajuvad, mis võivad mõjutada töötajate esindamist ning ettevõtete üldist tööohutuse alast võimekust.

Empiirilised juhtuuringud viidi läbi 20 väikeses, keskmise suurusega ja suures ettevõttes ja asutuses, mis olid erinevatest sektoritest: töötlev tööstus, avaliku ja erasektori teenindussfäär (tabel 5.1). 150 asutuse kontaktandmed saadi rahvusvahelisi sotsiaaluuringuid läbiviivalt ettevõttelt TNS, mis viis

2015. aasta novembris läbi algse ESENER-2 uuringu. Kõigepealt võeti ühendust telefoni teel ning seejärel saadeti projekti tutvustav e-kiri, millele oli lisatud ametlik teabeleht. Peaaegu kõikidel juhtudel pöörduiti asutuste poole, mis olid osalenud ESENER-2 põhiuuringus, järgmiste kriteeriumite alusel; sektor (töötlev tööstus, erasektori teenindussfäär ja avaliku sektori teenindussfäär), töötajate arv (ettevõtete suurus) ja asukoht. Üks ettevõtetest valiti uurijate isiklikust kontaktnimekirjast, mis vastas samuti valikukriteeriumitele. Kõik valitud ettevõtted esindasid tüüpilisi ettevõtteid kõigis kolmes sektoris, mis lihtsustas tulemuste võrdlemist iga sektori lõikes. Osalemisest keeldumise määr oli umbes 25 %. Kuid ükski juhtuuringus osalenud ettevõtetest ei mäletanud oma osalemist ESENER-2 uuringus, mis on tõenäoliselt tingitud suurest kaadri voolavusest väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes. Osadel juhtudel ei olnud ettevõtte uuringu jaoks enam kõlblik (töötajate arv oli vähenenud või ettevõtte oli oma tegevuse lõpetanud).

Kohapealsed külastused toimusid 2015. aasta novembrist 2016. aasta aprillini ning nende käigus viidi läbi 56 intervjuud ja mitu vaatlust 20 ettevõttes, mis asuvad Eesti erinevates osades. Kokku intervjuueerisime 99 inimest. Nendest 21 olid juhid (osad olid ettevõtete omanikud-juhid). Ülejäänud 78 olid töötajad. Siinkohal on oluline mainida, et suuremas osas ettevõtetes olid töötajad valitud juhtide poolt. Kuid peamine kriteerium oli täidetud: kõik töötajad olid ettevõttes mõnda aega töötanud ja olid tuttavad selle korraldustega, seahulgas töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Tabel 5.1 Kvalitatiivsetes juhtuuringutes osalenud ettevõtted ja asutused

Suuretevõtted	Töötajate arv	Keskmise suurusega ettevõtted	Töötajate arv	Väiketevõtted	Töötajate arv
L001M Šokolaaditehas	420	M004PS Hotell	69	S003PS Kodumasinaid müüv ettevõtte	20
L002PS Telekommunikatsiooniettevõtte	600	M005M Energeetikaettevõtte	72	S008M Mooside tootmisega tegelev ettevõtte	21
L007PU Ülikool	3 800	M006PU Valitsusasutus	120	S010PU Eakate hooldekodu	10
L009PU Haigla	250	M011PU Kutseõppeasutus	110	S012PS Hotell	22
L014PS Pank	400	M018PS Ehituse ja sisustuse müügiga tegelev ettevõtte	120	S013M Palkmajade tootmisega tegelev ettevõtte	35
L015M Energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte	1 200	M019M Mööblitootmisega tegelev ettevõtte	100	S017PU Lasteaed	20
L016M IT tootmisettevõtte	700			S020PS Toitlustusettevõtte	10

Andmeid koguti ka töötajatega peetud fookusrühma intervjuudest ning tööandjate esindajate ja töötajate tööohutuse esindajatega peetud poolstruktureeritud näost näkku intervjuudest. Intervjuud viidi läbi peamiselt eesti keeles ja mõnel üksikul juhul vene keeles. Tööandjate esindajate ja töötajate tööohutuse esindajatega peetud intervjuud kestsid keskmiselt rohkem kui tund aega ja need salvestati; iga fookusrühma sessioon kestis keskmiselt 45 minutit ja need salvestati.

Fookusrühmade puhul valiti valitud ettevõtetes töötavate töötajate hulgast lihtne juhuslik valim (vähemalt kolm osalejat iga fookusrühma intervjuu kohta). Kuid osadel juhtudel ei olnud see võimalik ning seega valiti osalejad vastavalt nende kättesaadavusele. Kõik individuaalsed intervjuud viidi lõpule enne töötajate fookusrühma intervjuude toimumist. Selles uuringus osalenud üksikisikute ja organisatsioonide eraelu puutumatus kaitsmiseks ning konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse tagamiseks tehti kõik jõupingutused.

5.2 Kohapealsed vaatlused

Neid andmeid koguti mitmes etapis. Enne intervjuude läbi viimist tehti ringkäigu külastus (kohapealne vaatlus), et saada üldine ülevaade ettevõtte töötingimustest ja töökorraldusest. Vaatluste käigus ilmnemad andmed hoiakute, materiaalsete tegurite (näiteks tööohutuse põhimõtted, rituaalid, lood) ja käitumuslike mõõtmete kohta (näiteks tegelikult kasutatavad tööohutuse normid, ettenähtud ja keelatud tööohutuse alased käitumisviisid tööl, tööohutuse alased koosolekud ja arutelud) ning iga ettevõtte puhul silmatorkavad töötervishoiu ja tööohutuse alased tunnused.

Poolstruktureeritud ja fookusrühmade intervjuude ning vaatluste kombineerimise tulemusel saadi oluline alus organisatsiooni põhiliste eelduste ja hoiakute ning selle tööohutuskultuuri kohta järelduste tegemiseks. Uurijad viisid läbi kohapealseid vaatlusi uuritud ettevõtetes ringkäike tehes ja töökohti külastades ning tegid tähelepanekuid tööprotsesside ja tavade kohta.

6 Tulemused

Selles peatükis on välja toodud kvalitatiivse järeluuringu tulemused.

6.1 Juhtuuringu ja osalejate üldised omadused

Selles jaos kirjeldatakse juhtuuringus osalenud asutuste ja ettevõtete ning intervjuudel osalenud osalejate üldiseid omadusi.

Vastavalt tabelis 5.1 näidatule osalesid juhtuuringutes suured, keskmise suurusega ja väikesed asutused ja ettevõtted ning need olid erinevatest sektoritest: töötlev tööstus, avaliku sektori teenused ja erasektori teenused.

Osalenud juhtidest 12 olid naised ning kõigil olid põhiteadmised seadusest tulenevatest töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest. Kõik ohutusjuhid ja töötajate esindajad olid läbinud töötervishoiu ja tööohutuse koolituse (mis hõlmab kokku 24-tunnist koolitust) töökohast väljaspool. Asjaolu, et kõik meie peamised intervjuueritavad olid läbinud töötervishoiu ja tööohutuse koolituse ning ühel neist oli isegi kõrgharidus töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas, osutab valiku kallutatusel: juhtuuringutes osalenud asutustel olid paremad töötervishoiu ja tööohutuse tingimused, kui on tegelik olukord Eestis. Kuid need tulemused näitavad asutuste ja ettevõtete vahelisi ühiseid omadusi ja sektorite vahelisi erinevusi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna osas, kus erilist tähelepanu pöörati töötajate kaasamisele ja esindamisele.

6.2 Juhtuuringutest saadud tõendid

Selles jaos on välja toodud peamised leiud kvalitatiivsesse uuringusse kaasatud 20 juhtuuringust (kohapealsed külastused/vaatlused ja intervjuud kõrgema astme juhtide ja töötajatega). Nende juhtuuringute kokkuvõtte on toodud 1. lisas. Selle eesmärk on kirjeldada Eestis töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töötajate esindamise tegelikku olukorda töökoha tasandil ning selgitada selle tava erinevat kvaliteeti (töötajate hääle erinevusi).

Käesolev jagu algab kirjeldusega töösuhetest uuritud ettevõtetes, sealhulgas töötajate esindamisest töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Seejärel esitame analüüsi töötajate töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes osalemise erinevatest vormidest olenevalt ettevõtte suurusest ja sektorist. Sellele järgneb põhiliste leidude aruanne tööga seotud riskide ja töötajate riskihindamise protsessi kaasamise kohta ning uuring tippjuhtkonna hoiakutest töötervishoiu ja tööohutuse suhtes. Põhiliste leidude aruande viimane osa käsitleb tegureid, mis määratlevad tõhusa töötajate töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes osalemise korraldamise (välised ja sisemised juhttegurid ja toetavad meetmed) Eesti kontekstis.

Töösuhete korraldamine asutustes, sealhulgas seoses töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes

- **Millised on töösuhted ja majanduskontekstid, milles esindamine/osalemine antud juhtudel toimub, kuidas need seda mõjutavad ning millistes ettevõtete kontekstides tajutakse seda kõige edukamana?**

Eesti juhtuuringute puhul tegime kindlaks, et töötervishoiu ja tööohutuse alaseid tegevusi saab kõige edukamalt rakendada riigi pealinna piirkonnas, kuis paiknevad peamine infrastruktuur (töötervishoiu ja tööohutuse teenuste, eraviisilise nõustamise, kontrollide jne kättesaadavus) ja majandustegevus. Samuti täheldasime palju madalamat teadlikkust ning töötervishoiu ja tööohutuse alaste teadmiste kättesaadavust maapiirkondades, mis asuvad pealinnast kaugel.

Juhtuuringutest saadud kogemuste põhjal võime teha järelduse, et suurema tõenäosusega on esindatud alalised töötajad, kuna neil on kehtivad lepingud ja nad on saanud asjakohaseid tööohutuse alaseid koolitusi. Neid peetakse pikaajalisteks töötajateks, keda juhtkond väärtustab, tehes investeeringuid nende teadmiste ja oskuste, sealhulgas tööohutuse arendamisse ning pakkudes töötervishoiuteenuseid (näiteks tervisekontrolle).

Mitme juhtuuringu põhjal (keskmise suurusega mööblitootmisettevõttes, väikeses toitlustusettevõttes) on oluline mainida, et kõrgema astme juhid (tööandjad) ei saa täielikult aru töötervishoiuteenuste

olulisusest ning eelkõige ei suuda nad taibata, et töötervishoiu ja tööohutuse alast teavet saavad anda ka töötervishoiuarstid. Kui uurijad küsisid täpsemalt töötervishoiuarstidega tehtava koostöö ja töötajate tervisekontrollide läbiviimise võimalike kasude kohta, siis ei osanud tööandjate esindajad nimetada ühtegi töötervishoiuarstidega tehtavast koostööst tulenevat kasu või eeldatavat konkreetset tulemust. Üks tööandja esindaja tunnistas:

Ma tean, et perearsti poolt väljastatav tervisetõend ja töötervishoiuarsti poolt väljastatavad tervisekontrolli otsused on kaks erinevat asja. Kuid kuna töötajad vahetuvad iga 4–6 aasta tagant ning me ei ole kindlad, et nad jäävad meie juurde tööle, siis meie juht otsustas töötervishoiuteenustesse nagu tervisekontrollid mitte investeerida. Te teate, et tervisekontrollid on kallid ning see on restorani jaoks puhas kulu.

Tööandja esindaja, 10–49 töötajat, toidlustusettevõtte

Kõikidel osakondadel oli alaline tööjõud. Kuid üks osakond võtab kiirete perioodide ajal tööle lepingulisi töötajaid. Ohutusjuht teatas:

Kiiretel perioodidel võtab meie ettevõtte tööle lepingulisi töötajaid. Nad on üldiselt ettevaatlikumad kui meie tavatöötajad. Meie tavatöötajad on rutiini ohvrid ja töötavad sageli automaatselt või kiirustades. Seega on lepingulistel töötajatel lihtsam: neil on suurem keskendumisvõime.

Tööandja esindaja, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

See tulemus on üllatuslik, kuna üldiselt arvatakse, et lepingulistel töötajatega kaasneb suurema ohtliku käitumise risk, kuid see konkreetne osakond rõhutas vastupidist. Tundub, et lepingulised töötajad on altimad organisatsioonis kehtestatud ohutuseeskirju ära õppima, järgivad neid paremini ja keskenduvad neile rohkem. Neil ei ole halbu harjumusi, mida võib täheldada kogenud töötajate hulgas, kes varasematel aastatel (eelkõige Nõukogude ajal) ohutuskultuuri puudumise tõttu ei pea ohutust oluliseks.

Arvame, et suuremate teadmiste ja kogemustega töötajad, eelkõige erateenuste valdkonnas, on paremal positsioonil, et pidada läbirääkimisi paremate tingimuste üle ja tõstatada olulisi teemasid juhtkonna tasandil. Avastasime, et nende omadustega ja näidates häid suhtlemisoskusi ohutusjuhtide, esindajate ja tippjuhtkonnaga suhtlemisel, saavutavad nad oma tööohutuse, töötervishoiu ja heaolu säilitamisel paremaid tulemusi.

Paljud töötajate esindajad ja töötajad väidavad, et töökeskkonna esindajate kvaliteet on olulisem kui nende kvantiteet. Üks töötajate esindaja ütles:

Seadused on üks asi, kuid tegelikkus on hoopis midagi muud. Isegi kui seadus nõuab 20 esindajat ja me valime nad välja, kuid 10 neist ei ole aktiivsed, siis see ei ole ka kuigi praktiline. Oleme oma ettevõttes meie esindajatega väga rahul. Meil on neid vähe, kuid suurem osa neist on väga aktiivsed.

Tööandja esindaja, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Intervjuudest saadud tulemuste põhjal on võimalik kirjeldada selget tööalast eelist, mida Eesti ettevõtted saavad sellest, et neil on töökeskkonna esindaja: „tagasiside tegelikult kohapeal olevatelt töötajatelt, juhitakse tähelepanu töökoha erinõuetele ja probleemidele ning tuvastatakse meetmeid nende lahendamiseks, nähakse/kuuldakse, mis toimub, et parandada mõlema poole vahelist suhtlust“ (L015M, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte). Lisaks tegi ühe ettevõtte tööandja esindaja järgmise kokkuvõtte:

Arvame, et heal töökeskkonna esindajal peavad olema mõned iseloomulikud omadused, näiteks head inimestega suhtlemise oskused, head konfliktide lahendamise oskused, ta peaks olema sõbralik ja empaatiline, ei tohiks anda karmi tagasisidet, peaks julgustama teatama ebamugavatest probleemidest, on innukas tegema ettepanekuid ja püüdlik... Eelkõige ühel meie esindajatest on kõik need head omadused olemas. Tal on ka julgust pöörduda oma juhi poole isegi selliste probleemidega, mida juht ei pruugi toetada. Ta annab suure panuse tegeliku pildi näitamiseks; ka spetsiaalsetel kursustel toob ta alati elulisi näiteid, nii et igaüks saab neist õppida.

Tööandja esindaja, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Töötajate tervishoiu ja ohutuse osalemise vormid

▪ Millistes vormides toimub töötajate osalemine tervishoiu ja ohutuse küsimustes?

Eestis on alates 2007. aastast kasutusel töötajate esindamise kahekordne süsteem, mille kohaselt võivad töötajad töökohas ametiühingu puudumisel valida usaldusisiku, kes esindab nende huve. Kuid see esindamise vorm on väga haruldane; seda võib näha eelkõige toiduainetööstuses ja kaevandustööstuses.

Töötajate osalemine võib olenevalt ettevõtte suurusest ja sektorist esineda ka muudes vormides. Oma juhtuuringutes täheldasime loogilist suundumust: kõrgetasemelisemate sektorite (näiteks töötleva tööstuse) suurtes ettevõtetes on selgel kujul töötajate osalemine tervishoiu ja ohutusega seotud tegevustes, kasutades väljakujunenud struktuure ja aktiivset esindajatega suhtlemist; VKEde esindamine on pigem formaalne ja esindajaid ei kaasata eriti tervishoiu ja ohutusega seotud tegevustesse. Ühte võimalikku põhjust kirjeldas ühe erasektori teenindussfääri ettevõtte juht:

Kuna meie ettevõtte on üsna väike ja kõik dokumendid koostab juht, siis me ei näe, et esindaja võib tervishoiu ja ohutusega seotud teemadesse suure panuse anda. Jah, X on meie esindaja, kuid me näeme teda kui raamatupidajat.

Töandja esindaja, 10–49 töötajat, kodumasinade müügiga tegelev ettevõtte

Keskmise suurusega ettevõtetes on tervishoiu ja ohutuse ülesanded (ja mõnikord ka tervishoiu ja ohutuse eest vastutamine) delegeeritud, tavaliselt personalijuhtimise osakonna ja raamatupidamise töötajatele, kes tegelevad tervishoiu ja ohutusega minimaalse jõupingutusega. Üks võimalikke selgitusi võib olla tervishoiu ja ohutusega seotud bürokraatiaga tegelemiseks aja ja tahte puudumine. Ühte näidet võib kirjeldada kutseõppeasutusest:

Ma ei mäleta, kuidas mind valiti tervishoiu ja ohutuse teemaga tegelema, see oli nii palju aastaid tagasi. Kuid ma arvan, et mind valiti seetõttu, et ma tegelen nagunii dokumentidega ning saan hoida silma peal ka tervishoiu ja ohutusega seotud dokumentidel.

Töötajate esindaja, 50–249 töötajat, kutseõppeasutus

Paljudes väikeettevõtetes täidab tervishoiu ja ohutusega seotud kohustusi omanik ise ja töötajate esindamine on vahetu, hõlmates suhtlemist töandjaga, kes on tavaliselt iga päev kohal. Ühe näite võib tuua väikesest tootmisettevõttest:

Kuna meie ettevõtte on väike, siis teen ma seda tööd ise ning osad kohustused on kvaliteedijuhi õlul. Ohutus on minu jaoks oluline, kuid ma ei näe, et esindaja saaks tervishoiu ja ohutuse teemale kuigivõrd kaasa aidata, ta on lihtsalt tavaline kontoritöötaja. Ma räägin inimestega ise – ma olen iga päev kohal, nii et see ei ole minu jaoks probleem. Ma saan neilt kogu info.

Töötaja/omanik, 10–49 töötajat, mooside tootmisega tegelev ettevõtte

Üks teine võimalik põhjus töötajate nõrgaks esindamiseks Eesti ettevõtetes on juhtkonna ajapuudus ja vähene huvi tervishoiu ja ohutusega tegelemise vastu:

Mul ei ole esindajana tervishoiu ja ohutuse teemadega tegelemiseks piisavalt aega. Mul on oma kohustused müügiosakonna juhina. Mul on palju tööd ja mul on tunne, et tegelen päevast päeva nn tulekustutamisega. Ma tunnen, et kõrgema astme juht ei mõista ega väärtusta tervishoidu ja ohutust ning ohutu töökeskkonna olulisust tervikuna. Mind valiti esindajaks, kuna seadus nõudis esindaja olemasolu, kuid ma ei täida oma esindaja ülesandeid peaaegu üldse ja ka tippjuhtkond ei toeta mind selles.

Töötajate esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Suureettevõtetes töötab ohutusjuht tavaliselt täistööajaga ning korraldab kõiki vajalikke ohutuse alaseid tegevusi, näiteks koostab ohutusdokumente, viib läbi riskihindamisi, viib läbi ohutuskoolitusi, korraldab tervisekontrole ja suhtleb esindajatega. Sellistes ettevõtetes hinnatakse esindajate rolli kõrgemalt:

Ma ei jõua ise kõikide töötajateni. Ja kõik töötajad ei taha meile igat pisisja rääkida. Seega on esindajad väga kasulikud – nad toovad meieni probleemid, millest me muidu ei kuuleks.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Osades ettevõtetes kaasatakse esindajaid töötervishoiu ja tööohutuse alastes tegevustesse veelgi rohkem. Neid kaasatakse töökeskkonna probleemidest teatamiseks; tööohutusjuhendite läbivaatamiseks; riskihindamiste ajakohastamiseks, olles täiendav silm töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas ja kui nad midagi märkavad, siis nad alati arutavad seda töökeskkonnapetsialistiga; ning tööõnnetuste uurimisse. See paneb töökeskkonnapetsialiste esindajate rolli rohkem hindama:

Kui nad [esindajad] märkavad midagi – näiteks isikukaitsevahendite puudust või küsitavaid lauseid või lõike tööohutusjuhendites jne –, siis nad teavitavad sellest töökeskkonnapetsialisti. Töökeskkonnapetsialist näeb kindlasti esindajate suurt kasulikkust ning teeb nendega aktiivselt koostööd.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõte

Riskid ja vahejuhtumid, riskihindamine

- **Kuidas on töötajad (või nende esindajad) riskihindamise protsessi kaasatud? Kuidas võimaldab töötajate esindamine/osalemine käsitleda uusi ja tekkivaid riske ning psühhosotsiaalseid riske?**

Kõikide uuritud riskihindamiste lõikes on võimalik teha järeldusi, et traditsioonilisi tööalaseid ohte (füüsilisi, ergonoomilisi ja rohkemal või vähemal määral keemilisi riske) uuritakse ning riskihindamisi viiakse läbi. Kuid töötingimused ja riskihindamise kvaliteet on sektorite lõikes erinev ning olukord paraneb töötajate arvu (ettevõtte suuruse) suurenemisega. Uurijate peamine mure oli paljudes uuritud ettevõtetes riskihindamise madal kvaliteet, mida põhjustasid kokkupuute hindamise (kõikide tööga seotud ohtude mõõtmiste) puudumine, terviseriskide süsteemitu hindamine ja analüüsimine (ebaselged riskihindamise meetodid) ja keemiliste riskide ebapiisav hindamine ning töötajate nõrk kaasamine riskihindamise protsessi (peamiselt täidavad nad üksnes küsimustikku võimalike terviseriskide kohta).

Kuid me leidsime ka riskihindamise, mida viib läbi spetsialistide meeskond (psühholoog, ergonoom, tööhügieenik, töötervishoiuarst), kus nad olid kaasatud ka riskihindamise protsessi ja tegevuskava koostamisse (milles tuuakse välja tööohutusmeetmed terviseriskide kõrvaldamiseks või minimeerimiseks) koos mitte üksnes töökeskkonnapetsialistide ja esindajate, vaid kõikide töötajatega. Suurtel asutustel on vajalikud teadmised ning töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnale eraldatud ressursid (töötajad, rahalised vahendid ja aeg).

Juhtuuringute tulemuste põhjal võime öelda, et töötajad on kaasatud *riskihindamise* protseduuridesse, näiteks täites küsimustikku võimalike ohtude ja tervisealaste kaebuste kohta, eelkõige töötleva tööstuse sektoris, ning kui ettevõtted viivad ise riskihindamist läbi. Kuid tundus, et paljudes ettevõtetes, kus on olemas potentsiaalne sisend töötajate poolt, on see sageli mitteametliku arutelu kujul ning riskide süstemaatilist analüüsi ei tehta. Töötajad oskavad sageli nimetada oma peamisi tööga seotud ohte, kuid samal ajal nad tõenäoliselt lepivad nendega kui töö osaga ning ei tuvasta tööandja tegelikku vastutust nende riskide juhtimisel. Meie tähelepanekute ja intervjuude põhjal on võimalik öelda, et töötajad ei ole alati riskihindamise tulemustega tuttavad.

Ühes ettevõttes väitis tööandja, et nende ettevõtte (pank) kaasab töötajaid aktiivselt töötingimuste perioodilisse hindamisse ning kõiki töökohti külastavad esindaja ja haldusosakonna juht:

Umbes kolm aastat tagasi külastati kõiki töötajaid nende töökohtades ning haldusosakonna juht küsis, kas töötajaid häirib miski nende füüsilise töökoha puhul.

Töötaja, rohkem kui 250 töötajat, pank

Töötajatega peetud intervjuude ajal julgustasime neid jagama oma kogemusi töötervishoiu ja tööohutusega seotud tegevustes osalemise kohta. Vastuseks küsimusele töökaaslaste vahel töötervishoiu ja tööohutuse teemadel regulaarse arutamise kohta võttis üks töötaja selle fookusrühma intervjuu ajal kokku järgmiselt:

Kahjuks me ei aruta töökaaslastega töötervishoiu ja tööohutuse teemasid, kuna meil ei ole selleks aega. Kui meil on mingeid probleeme, siis pöördume liini järelvaataja või meie esindaja poole.

Töötaja, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Ühes teises juhtuuringus, mis on võimalikult 20 külastatud ettevõttest parim, saime vastupidise väite:

Me arutame töötervishoiu ja tööohutusega seotud teemasid üsna sageli. Töötervishoid ja tööohutus on prioriteet ning me teame, et meil on õigus headele tingimustele oma töökohas. Me ei karda öelda, kui midagi on valesti. Kui me seda ütleme, siis võime tegelikult selle eest preemiat saada.

Töötaja, rohkem kui 250 töötajat, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte

Peamised tööga seotud riskid olid järgmised:

füüsiliste riskide hulka kuulusid libisemine, komistamine, kukkumine, sisselõikamine (teravad töövahendid), masinatega kokkupuutumine, ebasobiv mikrokliima ja müra.

Füsioloogiliste (ergonoomiliste) riskide hulka kuulusid raskuste tõstmine (käsitsi teisaldamine), imelikes asendites või piiratud ja ebamugavates ruumides töötamine, pikaajaline seistes või kuvari taga töötamine, mis nõuab fikseeritud asendit.

Kokkupuutele keemiliste ja bioloogiliste riskidega pöörasid vähest tähelepanu nii tööandjad kui ka töötajad ning seda hinnati ja ennetati riskihindamisdokumentides masinlikult.

Psühhosotsiaalsete riskide hulka kuulusid stress, töö intensiivsus, väsimus, öösel töötamine, pikad tööpäevad, ägestumine ja rünnakud klientide poolt (hotellis, restoranis ja toitlustussektoris), töötajate vahelised konfliktid, kehv suhtlus ja diskrimineerimine. Paljude VKEde puhul jäi mulje, et juhtkonnal ega töötajate esindajatel puudus huvi või pädevus töökeskkonnas psühhosotsiaalsete riskidega tegelemiseks. Lisaks tundus, et psühhosotsiaalsete riskidega lepitati kui töö osaga (kiired perioodid, lühikesed tähtajad).

Kõikides juhtuuringutes näitasid töötajatega peetud intervjuud, et nad on osadest ohtudest teadlikud ja oskavad nimetada mõnda üldist asja. Kuid töötajate konkreetsed teadmised tööga seotud riskidest on ebaselged ning on kindlad riskid, mida töötajad alahindavad ja lepivad nendega kui töö osaga.

Küsimusele „Kuidas sa selle armi oma käele said?“ andis töötaja järgmise selgituse:

Oh, see on sellest, et valasin kuuma moosi käe peale. Seda juhtub aeg-ajalt. See oli minu enda viga, ma ei kontrollinud, kui kuum moos oli ja tegutsesin liiga hooletult. See on tavaline, pole vaja muretseda, küll see lõpuks ära paraneb.

Töötaja, 10–49 töötajat, toidutootmissektor

Oluline on mainida, et üldiselt olid juhtidel ja töötajatel kõige olulisematest tööga seotud ohtudest (peamiselt füüsilised riskid) ning töötervishoiu ja tööohutuse küsimustest erinevad arusaamad. Kõrgema astme juhid kaldusid alahindama riske, millega töötajad ettevõtetes kokku puutuvad. Kuid nii juhid kui ka töötajad pidasid oma töökohta üldiselt ohutuks. Üks juht ütles:

Ma arvan, et töötajate heaolu hooldekodus on väga oluline ning see mõjutab kliendile/patsiendile pakutava hoolduse kvaliteeti.

Tööandja, 10–49 töötajat, avaliku sektori teenindussfäär (eakate hooldekodu)

Kuid see tööandja ei tee töötingimuste parandamiseks ja töötajate elu lihtsamaks tegemiseks mingeid jõupingutusi. Üks töötaja teeb kokkuvõtte:

See on väga oluline, kuidas sa ennast töö juures tunned. Kui sa oled füüsiliselt ja vaimselt väsinud ja oled halvas tujus, siis ei aita sa pakutava hoolduse kvaliteedile ning klientide/patsientide heaolule ja nende eest hoolitsemisele kuigi palju kaasa. ... Tundub, et meie tööandja on meie eest võitlemiseks liiga vana ja väsinud ning oleks hea, kui siin oleks noor ja aktiivne juht.

Töötaja, 10–49 töötajat, avaliku sektori teenindussfäär (eakate hooldekodu)

Nii selle ettevõtte juht kui ka töötaja teatasid, et neil on esinenud väga vähe tööõnnetusi ja haigusi või neid ei ole üldse esinenud. Samal ajal ütles ühe ettevõtte tööandjate esindaja järgmist:

Meie sektoris tähendab see ka automaatselt seda, et ka ohutuskultuur peab olema kõrgel tasemel – me töötame päris kõrge riskiga valdkonnas. ... Ma arvan, et meie ettevõtte ei ole tüüpiline Eesti ettevõtte, kus töandja üritab teha töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks võimalikult vähe või isegi rikub mõnda seadusest tulenevat eeskirja. Meie töandja on võtnud omale vastutuse meie ohutuse tagamise eest ja näitab seda igal viisil välja. Üks juhatuse liige töötab tootmisjuhina. Ta on 100% tööohutusele pühendunud. Näiteks 2016. aastal oli eelarve samasugune nagu 2015. aastal: 6 000 eurot töötervishoiu ja tööohutuse jaoks. Lisaks on meil eraldi eelarve ohutuskoolituste jaoks. Ma olen selle summaga rahul.

Töandja esindaja, 50–249 töötajat, energeetikaettevõtte

Sarnast juhtu on selgitatud järgmiselt:

Meie ohutussüsteemid, töötervishoiu ja tööohutuse koolitused ja kõik eeskirjad on paigas. Igaüks teab, mida teha ja millal seda teha. Ülejala laskmist ei toimu. Kõik toimub rutiinselt ning meie ettevõttes on ohutul viisil käitumine saanud harjumuseks. Ma ei usu, et need harjumused oleksid kiiretel perioodidel muutunud.

Töötajate esindaja, rohkem kui 250 töötajat, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte

Need juhtuuringud olid positiivsed näited selle kohta, kuidas tööohutusele ja töötervishoiule pühendatakse ettevõtte kõikidel tasanditel, kuid tõenäoliselt on see Eesti ettevõtetes pigem erand kui reegel. Alljärgnevad tsitaadid kirjeldavad üldist suundumust ja ettekujutusi uuritud asutuste ja ettevõtete juhtide ja töötajate hulgas:

Me pöörame suurt tähelepanu tuleohutusele ning korraldame igal aastal kõikidele töötajatele asjakohaseid koolitusi.

Töandja esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Kõik tooted lähevad Soome või Rootsi. Meie äristrateegias on kesksel kohal kindlasti kvaliteedi ja tootmise parandamine ja mitte nii palju töötingimuste parandamine. Ma usun, et töötervishoiu ja tööohutuse olukord on meie ettevõttes hea, kuna meil on uus hoone ja me teeme kõike, mida töötervishoidu ja tööohutust käsitlevatest õigusaktidest tulenevalt nõutakse.

Töandja esindaja, 50–249 töötajat, mööblitootmisettevõtte

Meie jaoks on tuleohutus palju olulisem kui tööohutus, kuna riigi Päästeamet kontrollib tuleohutusnõuete täitmist igal aastal. Seetõttu võtame seda teemat tõsisemalt kui tööohutust, kuna ma ei ole näinud meie tööinspektoreid palju aastaid.

Töandja esindaja, 50–249 töötajat, ehituse ja sisustuse müügiga tegelev ettevõtte

Juhtuuringutes käsitlesime eelkõige psühhosotsiaalseid riske ja kuidas neid organisatsioonis juhitakse. Paljud ettevõtted suutsid neid kirjeldada ja nägid ka probleeme; kuid psühhosotsiaalsete riskide minimeerimiseks või kõrvaldamiseks ei ole võetud konkreetseid süsteemseid meetmeid.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (1999) sätestatakse muu hulgas, et seaduse eesmärk on tagada töötaja vaimset ja sotsiaalset heaolu (Riigikogu, 1999). Seaduses määratletud psühholoogilised ohutegurid (artikkel 9) on monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis. Töötaja vaimse ülekoormuse vältimiseks peab töandja kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks (näiteks võimaldab tööajal puhkepause). On väidetud, et tööohutust käsitlevad õigusaktid hõlmavad riskitegurite ja meetmete valdkondi üldisel viisil ning ei käsitle sotsiaalseid ja subjektiivseid tegureid või suhtluse mõõdet organisatsioonis. Kuid siiski leidsime paar head näidet selle valdkonna heade tavade kohta suurest ülikoolist, kus on psühhosotsiaalseid probleeme konkreetselt käsitletud ja antakse välja kõikidele töötajatele mõeldud teadaandeid, ja suurest toidutootmisettevõttest, kuhu on kutsutud psühholooge töötajatega nendest teemadest rääkima. Ühe suure ettevõtte töandja esindaja räägib:

Koos psühholoogiga töötasime välja ja koostasime meie töötajate jaoks konkreetsed suunised/infolehe selle kohta, kuidas stressi ja psühhosotsiaalsete riskide, näiteks kiusamisega toime tulla. See teave on kättesaadav paberkujul ja sisevõrgus.

Tööandja esindaja, rohkem kui 250 töötajat, ülikool

Osad ettevõtted korraldavad töötajatele mõeldud töötubasid ja seminare, et õppida tööga seotud stressi ja tööalaste konfliktidega toime tulema:

Meil on mitu töötajat, kes tegelevad pingega ja psühhosotsiaalsete probleemidega, näiteks korraldavad stressialaseid töötubasid, lõõgastavaid seminare jne. Vaimse kiusamise ja vägivalla vältimiseks on meil eetikakoodeks.

Töötajate esindaja, rohkem kui 250 töötajat, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte

Meil on olnud mitu tööga seotud stressi ja konfliktide juhtimise teemalist koolituskursust. Tallinna ja Tartu õppejõud on andnud meile mõningaid nõuandeid, kuidas kiirel tööajal ellu jääda ja kuidas lahendada tööga seotud konflikte töötajate vahel.

Töötajate esindaja, 50–249 töötajat, kutseõppeasutus

Teised on töötajatevaheliste konfliktide juhtimiseks või vältimiseks integreerinud häid tavasid mitteametlikult. Näiteks väikesel kodumasinade müügiga tegeleva ettevõtte ei ole kirjalikke reegleid, kuid käsitleb siiski psühhosotsiaalseid probleeme, ehkki mitteametlikult:

Meil on mitteametlik reegel, et me ei aruta üksikisikuga seotud teemasid, kui teda ruumis ei ole. See on kõikidele töötajatele vastuvõetav ja aitab vältida arusaamatusi ja konflikte olukordi.

Tööandja esindaja, 10–49 töötajat, kodumasinade müügiga tegelev ettevõtte

Teisi tekkivaid riske tööandja sõnaselgelt ei käsitle. Töötajate osalemisega seoses võime öelda, et nende esindajad näevad väga vähe vaeva (kui üldse), et teha oma häält tekkivate (psühhosotsiaalsete) riskide osas kuuldavaks.

Kultuuriline mitmekesisus töötajate hulgas

Meie juhtuuringute põhjal võib öelda, et paljudes uuritud ettevõtetes, eelkõige Lõuna-Eestis, kultuurilise mitmekesisuse probleeme ei esinenud, kuna nende töötajad on valdavalt eestlased, nii et nad suhtlevad samas keeles ja neil on samasugune taust.

Kuid osades ettevõtetes (hotell, haigla, pank) võib töötajate hulgas täheldada mõningast kultuurilist mitmekesisust, kuna neis töötab suur hulk inimesi, kellel on kultuurilised ja isikutevahelised erinevused.

Üks positiivne näide võiks olla Lõuna-Eestis asuv haigla, kus töötavad nii eesti kui ka vene keelt kõnelevad töötajad. Kõik töötajad räägivad riigikeelt, st eesti keelt, nii et tööohutuskoolitusi viiakse läbi eesti keeles.

Haigla juhtuuringu tulemuste põhjal on võimalik öelda, et näiteks kõnealune haigla on huvitatud oma meditsiinilise personali hulgas kultuurilise mitmekesisuse toetamisest ning üritab luua vastastikust austust kahe erineva kultuuri vastu, võimaldades seeläbi töötajatel täielikku potentsiaali saavutada. Juht on kindel, et erinevate kultuuride tunnustamine võimaldab haiglal mõjutada positiivselt haigla tulemuslikkust, selle teenuste kvaliteeti ja kuvandit, eelkõige Venemaalt tulevate patsientide puhul („Üks haigla poolt pakutavaid põhiteenuseid on sünnitusteenused, eelkõige Venemaalt tulevatele patsientidele“ (L009PU, tööandja esindaja, 50–249 töötajat, suur haigla)). Kahe erineva koos töötava rahvuse vahel ei ole täheldatud olulisi konflikte; üldiselt saavad nad väga hästi läbi. Konfliktid võivad tekkida pigem individuaalsel tasandil, mida põhjustavad erinevad isiksused.

Teine positiivne ja huvitav näide pärines väikeses lasteaias läbi viidud juhtuuringust:

Eelmine juht ütles mulle enne ametikoha vastu võtmist, et esimese asjana pean ma vene keele hästi selgeks õppima. Ta ütles, et see võib aidata mul saavutada parema maine vene keelt kõnelevate töötajate hulgas, kuna me saaksime üksteisest palju paremini aru. Ma võtsin seda nõuannet tõsiselt ja läksin vene keele süvakursusele. Nüüd on vene keel minu igapäevane töökeel, nii nagu eesti keel on minu emakeel.

Tööandja, 10–49 töötajat, lasteaed

Lasteaias läbi viidud fookusrühma intervjuude ajal ei tundunud vene keelt kõnelevaid töötajaid häirivat asjaolu, et nende juht on eestlane. Kõik nad kinnitasid, et nad saavad rääkida vene keelt nii rühmas, kus nad õpetavad vene keelt kõnelevaid lapsi, kui ka juhiga. Eesti ja vene keelt kõnelevate töötajate vahel ei tundunud olevat mingeid nähtavaid probleeme.

Meie lasteaias ei ole rahvusest tulenevaid hõõrumisi. Lasteaias kasutatakse lühemaid käsklusi ja väljendeid eesti või vene keeles ja igaüks peab seda loomulikuks, näiteks „hakkame minema“, „läks“, „1, 2, 3“. Õpetajate ega laste jaoks ei ole vahet, millises keeles seda öeldakse. Meie jaoks on see elementaarne.

Tööandja, 10–49 töötajat, lasteaed

Me saame hästi läbi, meil on siin nagu mitmekeelne perekond. Ma ütleks, et me oskame rääkida nii eesti kui ka vene keeles. Mõnikord ma teen eesti keeles grammatilisi vigu ja siis lapsed parandavad minu eesti keelt.

Töötaja, 10–49 töötajat, lasteaed

Tööandja esindaja tunnistas, et töölevõtmise protsessis on mõningaid personalistrateegia otsuseid tehtud rahvuse alusel:

Me peame meeles pidama, et meil töötaksid ühes osakonnas nii eestlased kui ka venelased, kuna me tahame, et multikultuursest keskkonnast saaksid kasu mõlemad pooled ning etnilised venelased saaksid oma eesti keele oskusi arendada. Me anname teadlikult oma panuse edukasse integratsiooni.

Tööandja esindaja (personalijuht), rohkem kui 250 töötajat, pank

Kultuuriline mitmekesisus mõjutab töötajate vastastikust toimimist ja nende töötulemusi. Ühe negatiivse näitena kultuurilise mitmekesisuse motivatsiooni vähendavatest aspektidest töötajate osalemisele võib tuua hotelli, kus samuti töötavad eesti ja vene keelt kõnelevad töötajad. Vene keelt kõnelevad inimesed töötavad kahes osakonnas: toitlustus ja majutus.

See hotell asub Tallinna südames ja seda võib kirjeldada kui möödunud aegade pärandiga ettevõtet, mis elab uues aastatuhandes. Just konfliktidest laastatud ettevõtte tundub olevat see, mis põhjustab puudujääke suhtluses – ettevõttes on eraldusjooned eestlaste ja venelaste, kogemustega ja uute töötajate, vanemate ja nooremate töötajate ning ajutiste ja alaliste töötajate vahel. Organisatsioonilist segmentatsiooni on võimalik tuvastada kõikides nendes liinides.

Mõnikord on vene keelt kõnelevate töötajatega palju lihtsam kokkuleppele jõuda ja töötada. Olenemata sellest, kas nad teevad kergem või raskem tööd, on nad muretumad ja paindlikumad. Lisaks on vene keelt kõnelevad töötajad üldiselt madalama haridusega ning nad arutavad rohkem töökorralduse ja hotelli kõikide töötajate palkade teemadel. Samal ajal on eesti keelt kõnelevad töötajad kuulekamad, kuid nendega on raske kokkuleppele jõuda, eriti täiendavate tööülesannete täitmise või ületunnitöö tegemise osas.

Tööandja esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Mitmeid konflikte kahest erinevast rahvusest koos töötavate inimeste vahel on tekkinud erinevate isiksuste ja vanuse erinevuste tõttu:

Meil esineb pidevalt konflikte kahe kogemustega toateenindaja vahel (üks on eestlane ja teine venelane). Mõlemad on väga head töötajad, kuid ei suuda omavahel suhelda ja koos töötada. Nende osakonna juhataja on alati paanikas ning üritab konflikte lahendada, kuid see ei ole alati võimalik. Need kaks naist on nagu kaks hundikarja juhti; kuid peaks olema ainult üks ... Tippjuhtkond mõtleb nendest töötajatest ühe vallandamise peale. Ma arvan, et konflikti põhjus on konkurents. Samas on mõlemal töötajal 13 aastat töökogemust.

Tööandja esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Töötajate esindaja (eesti keelt kõnelev) valiti töötajate poolt. Intervjuu ajal tunnistas esindaja, et tal on kahju, et tal ei ole olnud hotelli kõikide töötajatega rääkimiseks piisavalt aega ja oskusi (vene keele oskust):

Kahjuks on minu roll pelgalt formaalne ja seisneb nõutavate paberite täitmises. Mul ei ole töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks rohkem aega, kuna ma pean haldama ja juhtima oma osakonna tööd ning leidma uusi töötajaid. Ma tean, et teiste osakondade, eelkõige toitlustusosakonna

töötajad (vene keelt kõnelevad ja kogemustega töötajad) ei räägiks minuga ... kuna meie vahel on keelebarjäär. Lisaks vajan ma rohkem abi – rohkem esindajaid ja tõenäoliselt vene keelt kõnelevate töötajate hulgast, et jõuda kõikide töötajateni, ning juhtkonnapoolne toetus. Meil ei ole töökeskkonnanõukogu, mida seadus tegelikult nõuab.

Töötajate esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Ma arvan, et esindaja valimine on pigem formaalsus, mis eksisteerib ainult paberil. Kuid esindaja kohustusi täitev tütarlaps on väga tähelepanelik ja abivalmis ning hoolitseb oma osakonna töötajate eest. Eestlastest töötajad arutavad temaga erinevaid aspekte ning ka töötervishoiu ja tööohutuse küsimusi. Kuid tal ei ole häid suhteid toitlustusosakonnaga, kus töötavad kogemustega vene keelt kõnelevad vanemad töötajad.

Tööandja esindaja, 50–249 töötajat, hotell

Selles hotellis puudub inimressursi funktsioon. Selle puudumise tõttu ei ole seal võimalik head tööohutuskultuuri levitada.

Töötajate esindamise osas võib seda metafooriliselt nimetada nn anorektiliseks esindamiseks, kuna ühegi aktiivse esindamise vormi kasutamine ei ole võimalik, kui üldine organisatsiooniline töötervishoiu ja tööohutuse kultuur on olematu. See on sidusa esindaja hääle tekitamiseks üks kõige ebasoodsamaid keskkondi.

Tippjuhtkonna suhtumine tööohutusse ja töötervishoidu

- **Milline on tööandjate ja juhtide juhtimisstiili ja pühendumise roll töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindamise ja osalemise tõhusa korraldamise lihtsustamisel või sellest keeldumisel?**

Suured ja keskmise suurusega ettevõtted kasutavad peamiselt juhtkonna juhitud töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda, mis on hea lähtepunkt. Kuid kui töötajate esindajate roll ei ole tegevuste ja funktsioonide osas määratletud, võib see põhjustada selle rolli mitmetähenduslikkust ja isegi rolliga seotud konflikte, mis ei pruugi julgustada aktiivset töötajate esindamist. Juhtuuringu uurimise põhjal võib öelda, et antud juhul on esindajad „formaalsed passiivsed“ või isegi „sõltuvad“ esindajad, kes võivad teatada töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleemidest juhtkonnale, kuid neid ei julgustata asjakohaseid lahendusi ise välja pakkuma või otsima. Kuid kõrgematasemelisemate sektorite (näiteks töötleva tööstuse) suurtes ettevõtetes on esindaja roll määratletud ning esindajatel on selge arusaam oma kohustustest:

Esindamistöö ei tähenda üksnes probleemidest teatamist. See hõlmab ka mõtlemist, soovitude kujundamist ja erinevate vaatenurkade käsitlemist, et esitada probleemi sellisel viisil, mis oleks juhtkonnale vastuvõetav. Sageli ei piisa üksnes teatamisest, vaid tuleks lisada ka põhjendatud argument. Seega kulub selleks aega.

Töötajate esindaja, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Mõnikord on esindajad üksteisest ettevõtte osakondade vahel geograafiliselt eraldatud ja nende vahel puudub igasugune koostöö. Ühe näite võib tuua suurest telekommunikatsiooniettevõttest:

Ma võin teada nende [esindajate] nimesid, kuid see on ka kõik. Ma ei ole nendega töötervishoiu ja tööohutusega seoses kohtunud. Ohutusjuht ütles, et ta loodab korraldada töökeskkonnanõukogu koosoleku, kus me saaksime kõik kohtuda, kuid 2015. aastal ei õnnestunud tal seda teha. Nii et ma ei suhtle teiste esindajatega.

Töötajate esindaja, rohkem kui 250 töötajat, telekommunikatsiooniettevõtte

Meie juhtuuringutes paistsid mõned ettevõtted (neli ettevõtet) silma selle poolest, et nende juhtkonnad olid tööohutusele ja töötervishoiule kõrgel määral pühendunud. Kõik neist kuulusid suuremate ettevõtete hulka, mis on positiivselt mõjutanud ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste prioritseerimist ja nendega tegelemist. Üks hea näide on järgmine:

Välismaine ematettvõja annab meile üldsuunised ning selgitab, kuidas me peaksime oma hoiakuid ja põhimõtteid kujundama. Selle protseduuri täpne ülesehitus on meie endi teha. Meil võivad olla

mõningad mallid, kuid me võime neisse alati muudatusi teha. Isegi erinevatel tehastel võivad olla teatavates küsimustes erinevad protseduurid. Mõnikord tunneme, et peame täitma korporatsiooni jaoks palju pabereid, kuid enamasti avaldab see meile positiivset mõju.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõte

Numetatud ettevõtetest kaks rõhutasid, et nende motivatsioon töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks tuleneb rohkem kohalikust juhtkonnast. Ühe näite võib tuua energeetikaettevõttest:

Ma arvan, et meie ettevõtte ei ole tüüpiline Eesti ettevõtte, kus tööandja üritab teha töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks võimalikult vähe või isegi rikub mõnda seadusest tulenevat eeskirja. Meie tööandja on võtnud omale vastutuse meie ohutuse tagamise eest ja näitab seda igal viisil välja. Üks juhatuse liige töötab tootmisjuhina. Ta on 100% tööohutusele pühendunud.

Ohutusjuht, 50–249 töötajat, energeetikaettevõte

Suure korporatsiooni ja selle standardite mõju on toiduainetehases nähtav:

Väikesed muutused hakkasid toimuma 2011. aastal ehk aasta pärast [X] korporatsiooniga ühinemist. Tuntavat muutust juhtkonna hoiakutes täheldati 2013. aastal. See oli aeg, mil me hakkasime aktiivselt rakendama korporatsioonipõhist tööohutussüsteemi ja viidi läbi esimene tööohutuse audit.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, toiduainetehas

Kuid üks ettevõtetest leidis, et korporatsiooni nõuetega on liiga raske toime tulla riikide tööohutus- ja töötervishoiusüsteemide erinevuste tõttu ning kuna Eestis puudub endiselt tööõnnetusi ja kutsehaigusi käsitlev kindlustusseadus:

Jah, me saame üsna palju nõudeid Soomest ja ka Saksamaalt. Saksamaa ettevõtted tunduvad olevat väga bürokraatlikud. Me saame palju kohtustuslikke saksakeelseid dokumente, mille puhul nõuab korporatsioon otsest tõlkimist; kuid kui me hakkame nende sisu lugema, siis tundub meile sageli, et see ei hakka Eestis toimima või see ei ole lihtsalt meie turu jaoks piisav. Sama lugu on ka Soomega. Nende tööohutus- ja töötervishoiusüsteem on üles ehitatud teistsugusel viisil ning kõike, mida nad ütlevad, on raske Eestis kontekstis rakendada. Ka on veel üks teine probleem – paljud asjad põhinevad töötervishoiu ja tööohutuse alastel kindlustusnõuetel, mida meil siin Eestis ei ole. Mõnikord vähendab see meie motivatsiooni töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks – Soomes lõpevad nõuded sageli seal, kus kindlustusettevõtte need üle võtab. Kuid Eestis ei ole kindlustuspõhist süsteemi, mistõttu keegi ei võta midagi üle ... See võib olla töötajate heaolu takistav tegur.

Tööandja esindaja, 50–249 töötajat, ehituse ja sisustuse müügiga tegelev ettevõte

Osade ettevõtete puhul tundub, et „tippjuhtkond lihtsalt aktsepteerib“ töötervishoiu ja tööohutuse olemasolu; näiteks suures ülikoolis, kus ohutusjuht ütleb, et peamine probleem on tööohutusele ja töötervishoiule eraldatud ressursside puudumine ning tööandja poolt töötervishoiu ja tööohutuse küsimustele pühendumise puudumine. Ta räägib:

Ma ei ole tippjuhtkonna koosolekutel kunagi osalenud. Minu ülesanne on korraldada iga-aastaseid kohtumisi töökeskkonnanõukoguga, kus me arutame olulisi probleeme. Kuigi ülikooli kantsler on töökeskkonnanõukogu esimees ning mul on võimalus talle töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleeme esitada ja temaga neid arutada, ei juhtu ressursside ja tippjuhtkonna huvi puudumise tõttu midagi.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, ülikool

Ettevõtetes, mida iseloomustab ülimalt kontrollitud keskkond, kuid millel on väga vähe tunnuseid, mis toetaksid kaasavat töötervishoidu ja tööohutust, võib töötajate häälel olla kuuldav, eriti kui ettevõtte on piisavalt väike ja selles on igapäevaste toimingute osas tihedad sidemed juhtkonnaga ja töötajate vahel. Paradoksaalselt võivad need olla just need ettevõtted, kus töökeskkonnaga seotud küsimusi peetakse iseenesest mõistetavateks. Näiteks moositehases, millel on aktiivne juht, kes väidetavalt hoolib väga oma töötajate tööohutusest ja on iga päev kohal, et veenduda, et töötajad teevad head tööd, tunnevad töötajad sageli, et nende tööga kaasnevad riskid ja süüdistavad õnnetuste juhtumise korral ennast:

See oli mu enda hooletus, et ma ei kandnud kindaid, kui ma õnnetul kombel kõrvitsapüree (90 °C) kätele valasin. Lisaks pean tunnistama, et need kindad on ebamugavad. Ämber püsib lihtsamini ja kindlamini käes, kui ma ei kannu kindaid.

Töötaja, 10–49 töötajat, mooside tootmisega tegelev ettevõte

Juhtuuringutest saadud tulemuste põhjal täheldasime, et mõnikord on asjaomases ettevõttes töötajate aktiivseks kaasamiseks vajalikud eeltingimused olemas, näiteks töötajaid kaasatakse ettevõttes toimuvate muudatuste korraldamisse. Muude eeltingimuste hulka kuuluvad suhtluskanalid, tööandja valmisolek suhtlemiseks ja erinevate küsimuste arutamiseks, juhtkonna progressiivne juhtimisstiil, tööandja isikuomadused (näiteks empaatia, hea inimpsühholoogia tundmine ja head suhtlemisoskused), koolitatud esindajad, kogemustega ja haritud töötajad, tugeva organisatsioonilise kultuuriga pikaajaline organisatsioon ning oma enda tugevad traditsioonid, mida kõik töötajad jagavad ja hoolikalt järgivad. Kuid neid võib takistada töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna vastu erilise huvi puudumine organisatsiooni kõikidel tasanditel. Selle tulemusel panustavad esindajad töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda tagasihoidlikul määral.

Välised ja sisemised juhttegurid/tugimeetmed töötajate tõhusaks osalemiseks

- **Millised on konkreetsed seadusandlikud sätted töötajate osalemise kohta, mis lähevad direktiivi 89/391 nõuetest kaugemale? Millised on töötajate esindajate ja juhtide kogemused seoses erikorraldustega, mis lihtsustavad esindamist (näiteks aja maha võtmise roll ülesannete täitmiseks, koolituste saamiseks jne, teabe andmine, õigused viia läbi kontrolle, uurimisi, teha esitlusi, reageerida ohtlikele tööolukordadele jne)?**

Eesti töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt kehtivad esindajatele (töökeskkonnavolinikele) järgmised nõuded:

- töökeskkonnavoliniku valivad töötajad
- nende volitused kestavad kuni neli aastat
- ettevõttes, kus töötab 10 või rohkem töötajat, valivad töötajad enda hulgast töökeskkonnavoliniku.
- Ettevõttes, mis koosneb mitmest territoriaalselt eraldatud struktuuriüksusest või kus töötatakse vahetustega ja kus struktuuriüksuses või vahetuses töötab korraga üle kümne töötaja, valivad töötajad igasse struktuuriüksusesse või vahetusse ühe töökeskkonnavoliniku.
- Tööandja korraldab oma kulul töökeskkonnavolinikele ühepäevase koolituse.
- Ülesannete täitmise aeg sõltub ettevõtte suurusest ja töötingimustest ning muudest asjaoludest, kuid see ei tohi olla lühem kui kaks tundi nädalas.

Töökeskkonnavoliniku kohustused on: (1) jälgida, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud ning et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega; (2) osaleda oma tööloigis toimunud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimisel; (3) teatada ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest viivitamata töötajatele ja tööandjale või tema esindajale ning nõuda tööandjalt puuduse kõrvaldamist võimalikult lühikese aja jooksul; (4) tunda töötajatele kohustuslikke juhendeid ja õigusakte.

Meie juhtuuringute põhjal võime öelda, et esindajate funktsioonid on piiratud kahe peamise ülesandega: probleemidest teatamine ohutusjuhile või tööandjatele ning osalemine tööõnnetuste uurimisel. Lisaks kaasatakse neid mõnikord töökoha riskihindamise läbiviimisse ning ühel juhul teevad esindajad isegi ohutusjuhi tööd:

sisuliselt kõik meie esindajad täidavad oma osakonnas töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid. Nad koostavad tegevuskava, korraldavad tervisekontrolle ...

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, ülikool

Riigis kehtiva seaduse kohaselt on esindajal õigus töö peatada, kui see on töötaja tervisele ohtlik. Kuid praktikas ei peeta sellist tegevust vastuvõetavaks ja ükski esindaja ei ole seda õigust kasutanud.

- **Kuidas toetatakse töötajate esindamist/osalemist töökohast väljastpoolt? Millisel kujul võib selline toetus olla ja millised organisatsioonid seda pakuvad?**

Intervjueeritud isik, kes väljendas suurimat toetust headele tavadele, rõhutas Tööinspektsiooni rolli. Suur ülikool toob ühe näite:

Mulle meeldib, et Tööinspeksioon on muutunud ja nüüd on nad palju paindlikumad. Me saame arutada tööinspektoriga töökeskkonna parandamise teemasid ja planeerida oma tegevusi, kuna ülikoolis muutuste tegemiseks kulub aega. Lisaks kasutan nende veebilehte või pean nendega nõu. Näiteks on meil endiselt üks probleem seoses meie sukeldujate tervisekontrollidega ning me oleme aru saanud, et me ei saa teha selliseid arstlikke läbivaatusi Eestis, kuna meil puuduvad selle valdkonna eksperdid. Lisaks on mul hea koostöö Terviseametiga.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, ülikool

Osad ettevõtted arvavad, et inspektorite külastused on vähesel või keskmisel määral kasulikud. Suure panga juht selgitab:

Ma ei ütleks, et tööinspektori külastus oli täiesti kasutu. Kui ma mõtlen, et mida ma sellest õppisin, siis näiteks seda, et mul oli hea meel teada saada, et oleme õigel teel. Ta oli meie keskkonnaga rahul ja ei teinud mingeid ettekirjutusi. Kuid ta soovitas meil hakata läbi viima ja dokumenteerima tööohutuskoolitusi, mida nõuab seadus.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, pank

Tundub, et ametiühingutel puudub nõrkade töötajate esindamise mehhanismide üldises kontekstis peaaegu igasugune roll esindajate ettevalmistamisel töötajate esindamise ülesannete iseseisvaks täitmiseks või esindajate toetamisel nende igapäevaste tegevuste läbi viimisel. Ühe näite võib tuua ülikoolist:

nii palju kui ma tean, siis meil on ametiühing; kuid ma ei oska öelda selle liikmete täpset arvu. Kuid ma ei näe nende tegevust, eriti töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, ülikool

Tervise Arengu Instituut oli veel üks organisatsioon, mida mainiti. Tervist edendavate töökohtade võrgustiku (mida koordineerib Tervise Arengu Instituut) liikmeks olemine on andnud positiivse panuse töötajate heaollu ja parandanud töötajate hulgast nende hoiakuid tervisesse (erinevate tervisega seotud tegevuste, seminaride ja koolituskursuste abil).

- **Milline on töötervishoiu ja tööohutuse esindajate ja töötajate vahelise suhtluse ning töötajate organisatsiooni asutamise vorm ja roll ettevõtetes? Millised on selliste korralduste tegemist toetavad või takistavad tegurid ning kuidas on need kasulikud / tuleks nendega tegeleda, et aidata saavutada paremaid töötervishoiu ja tööohutuse alaseid tulemusi?**

Eestis tuleb töökeskkonnanõukogusid moodustada ettevõtetes, kus töötab rohkem kui 50 töötajat. Töökeskkonnanõukogu on tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi. Nõukogu liikmeid on vähemalt neli ja nende volitused kehtivad kuni neli aastat.

Praktikas on ettevõtetes olevatest töökeskkonnanõukogudest väga vähe kasu ning nende panus on väga väike. Meie juhtuuringutest saadud tulemused kinnitavad seda väidet; sageli on nende tegevus formaalne ja eksisteerib üksnes paberil.

Suuremates ettevõtetes, eelkõige kõrgetasemelisemates sektorites, on nende tegevused paremini planeeritud ja neid väärtustatakse rohkem. Ühe näite võib tuua tootmisettevõtetest:

Meie töökeskkonnanõukogus on kuus liiget: kolm juhtkonna ja kolm töötajate hulgast. Need kolm töötajat on esindajad – nad on valitud vabatahtlikkuse alusel. Kuid ka ülejäänud kuus esindajat on nõukogu koosolekutele alati teretulnud.

Ohutusjuht, rohkem kui 250 töötajat, šokolaaditehas

Täheldasime, et osades ettevõtetes ei osale kõik esindajad töökeskkonnanõukogu koosolekutel, eriti geograafiliselt eraldatud üksustes.

Meie juhtuuringutes osalenud ettevõtetest oli vaid väiksel osal ametiühingu kohalolek. ESENER-2 (2014) andmed Eesti kohta osutavad sellele, et 6,9 % uuringus osalenud ettevõtetes on ametiühingu esindaja, mis on suuresti kooskõlas ametliku statistikaga, mille kohaselt on ainult 6 % Eesti ettevõtetes ametiühing kohal (Eesti Statistikaamet, 2015a), mis on EL-28 riikides madalaim, milline edetabeli koht kattub OECD riikidelt saadud andmetega (2013). Need ettevõtted, kus töötasid ametiühingu liikmed, et teatanud ühestki liikmeks olemise praktilisest kasust, eriti töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste osas.

▪ **Kuidas on töö struktureerimise ja korraldamise viisides toimunud muudatused mõjutanud töötajate esindamise/osalemise tavasid ja tajutavaid tulemusi?**

Meie juhtuuringutest ilmnes, et enamikus ettevõtetes ei mõjuta väärtusahel töötajate esindamist ettevõttes. Kuid tuvastasime ühe juhtumi (hotell), kus kliendid võivad kaudselt mõjutada töötajate tööohutust ja heaolu. See hotell võtab arvesse kõiki klientide ohutusega seotud soovitusi, sealhulgas töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas (näiteks treppide ohutus hotellis). Kaudselt saavad töötajad nendest tegevustest kasu, isegi kui need ei ole otseselt töötajatele suunatud. Intervjuude ajal rõhutas juht alati klientide ohutust:

Ma pean ütlema, et meie klientide ohutus on kõige olulisem ning me oleme oma töötajaid koolitanud, et nad oskaksid vajaduse korral esmaabi anda.

Ohutusjuht, 50–249 töötajat, hotell

Teised näited on toodud puitmajade tootmisega tegelevast ettevõttest:

Meil käib palju külalisi meie võimalike klientide juurest; eelkõige välismaiseid külalisi (99 % meie toodangust läheb välismaale). Viimastel kuudel on meil käinud palju prantslasi. Me teame, et peame klientide ees head välja nägema; ka meie tootmine ja tööohutuse tase peavad rahuldavad välja nägema. Seega oleme teinud oma eeskirjad sõnaseõgemadeks; me kasutame rohkem ohutusmärke, mis on igaühele arusaadavad ning oleme märgistanud kõik piirkonnad, kus liiguvad veokid, tõstukid või muud sõidukid.

Ohutusjuht, 10–49 töötajat, puitmajade tootmisega tegelev ettevõtte

7 Peamiste töötajate tõhusat osalemist toetavate ja takistavate tegurite tuvastamine

Teadaolevalt on töötajate osalemisel ettevõtetes töötervishoiu ja tööohutuse parandamisel ülioluline roll. Käesolevas uuringus tuvastasime mitmed töötajate tõhusat osalemist toetavad tegurid:

- töötervishoiu ja tööohutuse ekspertide olemasolu ja kättesaadavus (ergonoom, tööhügieenik, töötervishoiuarstid, tööpsühholoog jne);
- töötervishoiu ja tööohutuse tegevuste jaoks eraldatud ressursid (inimesed, aeg, raha);
- oma traditsioonide ja organisatsioonilise kultuuriga pikaajaline organisatsioon;
- tõhusad suhtluskanalid (otsene suhtlus, sisevõrk, koosolekud);
- iga-aastased tegevused esindajatele, et motiveerida neid seda tööd tegema (iga-aastased koolitused ja välitööpäevad erinevates organisatsioonides);
- heade esindajate isikuomadused (iseloomulikud omadused), näiteks head isikutevahelised oskused, head konfliktide lahendamise oskused, sõbralikkus ja empaatia, ei anna karmi tagasisidet, julgustab tegelema ebamugavate probleemidega, innukas ettepanekuid tegema, aktiivsus ja hoolikus jne;
- organisatsiooni struktuur, mis võimaldab erinevate esindajate vahelist suhtlust, et vahetada teadmisi ja kogemusi;
- organisatsiooni struktuur personalijuhtimise osakonnale teatamiseks;
- tööandjate pühendumus, juhtkonna progressiivne juhtimisstiil, tööandja nn liigu ja räägi stiil;
- tööandja isikuomadused, näiteks empaatia, hea inimpsühholoogia tundmine, head suhtlemisoskused ja valmisolek arutada töötajatega erinevaid tööpäeva jooksul tekkinud probleeme;
- avatud ja süüdistamisvaba organisatsioonilise kultuuri loomine.

Osadel juhtudel olid esindajad valitud keskastme juhtide hulgast. See võib tekitada rolliga seotud konflikte ja/või segadust seoses töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse teemadel. Siseriikliku õigusakti kohaselt peaksid esindajad olema valitud lihttöölise hulgast. Kuid meie juhtumite puhul võis selles osas täheldada ka teatavaid eeliseid, näiteks parem suhtlus tippjuhtkonnaga, et käsitleda töötervishoiu ja tööohutuse nn põletavaid probleeme ja suuremad volitused töökeskkonnas muudatuste tegemiseks.

Samuti tuvastasime teatavaid töötajate tõhusat osalemist takistavaid tegureid:

- valitud töötajate esindajate puudumine;
- passiivsed ja laisad ohutusjuhid, kes näitavad üles vähest huvi aktiivsete töötervishoiu ja tööohutuse programmide/tavade vastu;
- kavandatud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks aja ja valmisoleku puudumine;
- esindajate ebaselged rollid ja määratlemata aeg töötervishoiu ja tööohutusega seotud ülesannete täitmiseks (töötajate vähene teadlikkus esindajate funktsioonidest ja tegevustest);
- tööandjate ebaselged ootused esindajate osas;
- tugev järelevalve ja kontroll kõrgema astme juhtide poolt;
- tippjuhtkonna autokraatlik juhtimisstiil;
- töötervishoiule ja tööohutusele eraldatud ressursside puudumine;
- paljusid ohte ja riske käsitletakse automaatselt töö osana, kus väiksemate õnnetuste juhtumise korral kaebusi ei esitata;
- tööandjate ja töötajate hulgas levinud hoiak, et töötajad peaksid ohtlike olukordadega ise tegelema – vastutus on selgelt nende õlul;
- esindajate isikuomadused (kehvad suhtlemisoskused, passiivne olemus);
- töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas initsiatiivi ja huvi puudumine;
- vilets või moonutatud suhtlus;
- vähene huvi tööohutuse vastu juhtkonna tasandil;
- oskuste puudumine ohutusjuhi poolt, et motiveerida ja koordineerida esindajate tööd;
- keelebarjäärid.

8 Järeldus

Tööohutuse alaseid teadmisi võib kontseptualiseerida töötaja arusaamisena tööohutuse protseduuridest. Kuid töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste esindamist käsitlevas kirjanduses pööratakse vähe tähelepanu dünaamikale ja vastuseisule seoses selgeks tegemisega, millised on sageli rutiinsetesse igapäevastesse tavadesse imbunud vaikivad (mitteametlikud) tööohutuse alased teadmised või töökorralduse loomuomased tunnused. Need vaikivad teadmised või rutiinseks muutunud eeldused on töötajate endi poolt jagatud arusaamise kujul, mida ei formaliseerita ega sõnastata tingimata juhtkonnaga peetavate arutelude käigus, isegi osalusfoorumitel. Selliste vaikivate teadmiste, mida sageli jagavad tööjõu osad või sektsioonid rohkem piiritletud tavade kogukonnas, kogu tööjõule kättesaadavaks muutumist võib takistada nende süstemaatiline väärsti mõistmine või mittetunnustamine juhtkonna poolt või samaväärselt rühmade mitteametlikud tavad ja viisid, kuidas nad riskidest ja ohtudest räägivad ja rääkimata jätavad. Käesolevas uuringus on punkti näide töötajate sage vastus, et need riskid olid töö osa. See rõhutab, kuivõrd oluline on sõnastada töötaja häält tõhusate esindamiskanalite kaudu, mitte kasutada neid pelgalt formaalsusena rahuldavaks seadusest tuleneva korralduse täitmiseks. Juhtuuringutest ilmnes liiga sageli sellise tõhusa esindamise puudumine ja selle asendamine formaalse nõuete täitmisega.

Eelkõige seoses esindamise hääle sõnastamise küsimustega uuemate töökoha riskide, näiteks psühhosotsiaalsete probleemide korral, muutuvad esindamise küsimused eriti keerulisteks ja vajalikeks. Füüsilistest ohtudest palju enam tekitavad psühhosotsiaalsed probleemid laiapõhjalisemaid küsimusi töökorralduse, ülesannete jagamise, töötempo, boonussüsteemide ja juhtkonna autoriteedi ja ettevõttesisesse järelevalve osas. Samal ajal võivad töötajad olla haavatavad ja ebakindlad ning individuaalsed töötajad võivad vajada või soovida vähendada mis tahes neid isiklikult mõjutavate psühhosotsiaalsete probleemide nähtavust, kuna kardavad oma töökohta ohustada.

Seega võidakse eelkõige psühhosotsiaalsete probleemide puhul saavutada selget sõnastamist väga harva, isegi ametlike esindamiskanalite ja toetava juhtkonnaga keskkonna olemasolu korral. Praktilisel tasandil on suurim väljakutse teadmispõhiste juhtimissüsteemide (Järvis, 2013) ja selliste töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindamise vormide välja mõtlemine, mis võimaldaks töötajate arusaamistele töötervishoiu ja tööohutuse küsimustest ligi pääseda ja neid realiseerida sõnaselgel ja valideeritud kujul esindamise hääle kaudu. Selline psühhosotsiaalsete probleemide alt-üles suunaline kuuldavaks tegemine, kuigi see ei hõlma ametlikku professionaalselt diagnoositud hinnangu andmist, võib korralikult tunnustamise korral siiski parandada tööohutust ja töötervishoidu töökohas.

Juhtuuringutest ilmnes miski, mida me võime Eesti kontekstis seoses töötervishoiu ja tööohutusega nimetada esindamise häälte variandiks. Ilmnesid järgmised põhipunktid:

Endistes kommunistlikes riikides tähendab esindamine tervikuna hoopis midagi muud kui Lääne-Euroopa esindamissüsteemidele omane eelistatud mudel. Selleks, et saada aru ajaloolise pärandi küsimustest ja praegusest juhtkonna tõrksusest sõltumatu töötajate hääle edendamisel, on vaja suuremat kontekstipõhist arusaamist.

Paljudes aspektides on Eesti töötajate töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindamise osas valgustav riigi juhtuuring endisest kommunistlikust blokist pärit uuemate ELi liikmesriikide kontekstis. Selle ajaloolise pärandi tõttu on kõik töötajate esindamise vormid postkommunistlikes Balti riikides pigem nõrgad. Seega isegi seoses töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes, mis on näiliselt konsensusel põhinev valdkond, kus heade töötervishoiu ja tööohutuse tulemuste saavutamisele võib kaasa aidata pigem juhtkonna ja töötajate vaheline koostöö kui konflikt, teeb juhtkond töötajate hääle julgustamiseks väga vähe.

Isegi selles väikeses valimis esineb erinevate asutuste ja ettevõtete lõikes suuri erinevusi selle hääle korralduse ja tõhususe osas. Nende juhtuuringute põhjal on peamised töötajate tõhusat osalemist toetavad tegurid juhtkonna kõrgetasemeline pühendumus, mida kombineeritakse töötajate kaasamisega töötervishoiu ja tööohutuse tegevustesse, positiivne mõju rahvusvaheliste korporatsioonide tööohutusstandarditest, esindajate selged kohustused ja roll töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemis ning tõhus suhtlus ettevõtte esindajate vahel.

Mõnikord esineb rollipõhist segadust või rollidega seotud konflikte juhtkonna poolt ja teataval määral töötajate esindajate endi hulgas esindajate funktsioonide osas, eelkõige kui esindajad töötavad ettevõttes järelevalvet teostavatel ametikohtadel.

Valdkondadel, kus töötervishoiu ja tööohutuse esindamine võib toimuda või mida juhtkond julgustab, on eristuv õigusjärgsus. Käitumisel põhinevad ohutussüsteemid kalduvad üha enam andma töökeskkonnaga seotud valideeritud tööohutuse alaseid teadmisi juhtkonna kätte, devalveerides või marginaliseerides samal ajal töötajate arusaamisi (altpoolt auditeerimine) igapäevastest riskidest ja töökohaga seotud ohtudest. See kehtib eelkõige psühhosotsiaalsete probleemide puhul, mille korral puudub esindajatel töökoha esindamise osas peaaegu igasugune roll.

Selle tulemusel on töötajate esindajatel üsna keeruline tõstatada juhtkonnas potentsiaalselt vaieldavaid küsimusi, ilma et neid ei peetaks samal ajal tülitekitajateks.

Füüsiliste ohtudega seotud muredega võivad töötajad leppida kui töö osaga või esindajad võivad neile keskenduda, kui seda soodustab häid töötervishoiu ja tööohutuse tulemusi sooviv juhtkond. Seevastu psühhosotsiaalsed probleemid on vähem silmatorkavad, nagu ka organisatsioonilised probleemid, mis võivad olla seotud stressiga.

Eestis puudub praegu väline ergutussüsteem, mis edendaks esindajate suuremat teadlikkust töötervishoiu ja tööohutuse küsimustest ja kõvemat häält. See võib tuleneda reguleerivast korrast või parimate tavade jagamisest või levitamisest (liikudes astmeliselt läbi tarneahela) või seda võib juhtida ettevõtte (kindlustus).

Isegi suuremates ettevõtetes ja asutustes, mis täidavad esindajate valimist käsitlevast seadusest tulenevaid nõudeid, ja töökeskkonnanõukogudega ettevõtetes on esindamine sageli oma olemuselt pigem formaalne ning on vähe tõendeid töötajate töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimustesse laialdasema ennetava kaasamise kohta.

Mikro- ja väikeettevõtetes, eriti sellistes, kus näost näkku kokkupuude juhtkonnaga toimub igapäevaselt, saadakse vähesel määral aru mis tahes võimalikust lisandväärtusest seoses töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse teemadel tööohutuse esindajate kaudu.

Üleilmse majandus- ja finantskriisi mõju näib olevat teatavas osas vähesel määral vähendanud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes esindamisega kaetust esindajate ja töökeskkonnanõukogude kaudu. Suurenenud majandusliku surve ja tööhõive ebakindluse tingimustes ei tundu juhtkonnal ega töötajate esindajatel olevat huvi töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete probleemidega tegelemise vastu või neil puudub selleks pädevus. Enamiku juhtuuringutes hinnatud ettevõtete ja organisatsioonide puhul tundub praegu olevat kõige suurem ülesanne lihtsalt ellu jääda.

Kui majanduses peaks toimuma stabiilne taastumine, võib muutuda ka praegune ükskõiksus üldiste töötajate heaoluga seotud küsimuste suhtes, kus juhid on sunnitud tagama töötajate töövõime säilimist ja püsimist, eelkõige seoses psühhosotsiaalsete probleemide, stressi ja töö intensiivistumisega. Kuid see juhtkonna mõttesuundades toimuv nihe ei pruugi tingimata üle kanduda töötajate paremale esindamisele töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes ilma eeskirjade ja sotsiaalpartnerite aktiivse ja stabiilse toetuseta.

Kasutatud kirjandus

- Antila, J., and Ylöstalo, P. (1999) *Working Life Barometer in the Baltic Countries 1998*. Labour Policy Studies No 214. Helsinki: Ministry of Labour.
- Antila, J. and Ylöstalo, P. (2003) *Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002*. Labour Policy Studies No 247. Helsinki: Ministry of Labour.
- Bloomberg (2016a) *Germany's Female Labor Force Has Just Worked a Fifth of the Year for Free*. Available at: <http://bloom.bg/1pxZXwO>
- Bloomberg (2016b) *These Eight EU Countries Are in the Budget Danger Zone*. Available at: <http://bloom.bg/1LzKCp8>
- EAKL (Estonian Trade Union Confederation) (n.d.) *About Us*. Available at: <http://www.eakl.ee/index.php?pid=418&lang=7>
- EMOR Ltd (2000) *Working Environment Survey*. Available at: http://osh.sm.ee/research/emor_report.htm
- Estonia.eu (n.d.) *Population by Nationality*. Available at: <http://estonia.eu/about-estonia/country/population-by-nationality.html>
- Eurobarometer (2014) *Working Conditions Report*. Flash Eurobarometer 398. Available at: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf
- Eurofound (2012) *Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available at: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Eurofound (2013) *Restructuring in SMEs: Estonia*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available at: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/Restructuring-in-SMEs-Estonia.pdf>
- Eurofound (2015) *Estonia: Working Life Country Profile*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/estonia/estonia-working-life-country-profile>
- Eurofound (2016) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurofound and EU-OSHA (2014) *Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2012) *Management of Psychosocial Risks at Work: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. European Risk Observatory Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener>
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2016) *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. Luxembourg: European Risk Observatory.
- European Commission, Enterprise and Industry (2014) *SBA Fact Sheet Estonia*.
- Eurostat (nd) *Real GDP growth rate – volume*. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>
- Järvis, M. (2013) *Assessment of the Contribution of Safety Knowledge to Sustainable Safety Management Systems in Estonian SMEs*. Volume of the Series 36. Tallinn University of Technology Press.

- Järvis, M., Virovere, A. and Tint, P. (2013) Knowledge management: A neglected dimension in discourse on safety management and safety culture – evidence from Estonia. *Scientific Journal of Riga Technical University*.
- Kallaste, E. and 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.
- Kallaste, E. and Woolfson, C. (2013) Negotiated responses to the crisis in the Baltic States. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2): 253-266.
- Kattel, R. and Raudla, R. (2013) The Baltic republics and the crisis of 2008–2011. *Europe–Asia Studies*, 65(3): 426-449.
- Kesküla, E. (2013) Fiddling, drinking and stealing: Moral code in the Soviet Estonian mining industry. *European Review of History: Revue européenne d'histoire*, 20(2): 237-253.
- Labour Inspectorate of Estonia (2013) *Occupational Health & Safety Strategy 2009-2013: Towards Health-Sustaining Working Environment*. Tallinn.
- Labour Inspectorate of Estonia (2014) *Annual Report 2014*. Available at: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_uelevaated/2014/TKY_2014_ik.pdf
- Labour Inspectorate of Estonia (2015a) *Work Environment 2014*. Available at: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_uelevaated/2014/TKY_2014_ik.pdf
- Labour Inspectorate of Estonia (2015b) *Work Wisely*. Available at: http://www.ti.ee/est/koik-uudised/uudised-detailne/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=177&cHash=8241e72bfb77df4bfb43283618caacc4
- Labour Inspectorate of Estonia (2015c) *Statistics: Work Accidents, Occupational Diseases, Work-Related Diseases in the Republic of Estonia in 1995-2015*. Available at: <http://www.ti.ee/en/media-publications-statistics/statistics/work-accidents-occupational-diseases-work-related-diseases-in-the-republic-of-estonia-in-1995-2015/>
- Masso, J., Espenberg, K., Masso, A., Mierina, I., and Philips, K. (2012) *Growing Inequalities and Its Impacts in the Baltics*. Country Report for the Baltic states Estonia, Latvia, Lithuania. GINI country report *Baltics*. Available at: http://archive.uva-aias.net/uploaded_files/publications/Baltics.pdf
- Ministry of Social Affairs (2014) *Employment and Working Life in Estonia 2013*. Series of the Ministry of Social Affairs, No 4/2014. Available at: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/employment_and_working_life_in_estonia_2013.pdf
- OECD (2010) *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies Estonia*. Paris: OECD.
- OECD (2013) *Trade Union Density*. OECD.Stat. Available at: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN
- OECD (2014a) *Urgent Action Needed to Tackle Rising Inequality and Social Divisions, Says OECD*. Available at: <http://www.oecd.org/newsroom/urgent-action-needed-to-tackle-rising-inequality-and-social-divisions-says-oecd.htm>
- OECD (2014b) *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en
- OECD (2014c) *How's Life in Estonia? OECD Better Life Initiative*. OECD Publishing. Available at: <https://www.oecd.org/estonia/Better%20Life%20Initiative%20country%20note%20Estonia.pdf>
- OECD (2015) *Focus on Health Spending: OECD Health Statistics 2015*. Available at: <http://www.oecd.org/health/health-systems/Focus-Health-Spending-2015.pdf>
- Oertel, S. Thommes, K., and Walgenbach, P. (2016) Shadows of the past: The effect of communist heritage on employee consultation. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(3): 683-713.
- Riigikogu (1999) *Occupational Health and Safety Act*. Available at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide>

- Reinhold, K., Järvis, M., and Tint, P. (2009) Risk observatory: A tool for improving safety and health at the workplace. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 15(1): 101-112.
- Sippola, M. (2014) Balancing between exit, voice and loyalty: Labor market policy choices in Estonia. In Sommers, J., and Woolfson, C. (eds), *The Contradictions of Austerity: The Socio-economic Costs of the Neoliberal Baltic Model*. London and New York: Routledge.
- Statistics Estonia (nd) Statistical database: Social life – Worklife quality – occupational health. Available at: http://pub.stat.ee/px-web.2001/I_Databas/Social_life/19Worklife_quality/08Occupational_health/08Occupational_health.asp
- Statistics Estonia (2015a) *Statistical Yearbook of Estonia 2015*. Available at: <http://www.stat.ee/90732>
- Statistics Estonia (2015b) *WQU41: Enterprises by Type of Health Risk and Employees' Contact with Health Risks*. Available at: <http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU41&lang=1>
- <http://pub.stat.ee/px> Statistics Estonia (2015c) *WQU42: Employees by Type of Health Risk and Employees' Contact with Health Risks during Working Time*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU42&lang=1>
- Statistics Estonia (2015d) *WQU44: Enterprises by Group of Enterprises and Occurrence of Accidents at Work during the Last 12 Months*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU44&lang=1>
- Statistics Estonia (2015e) *WQU47: Enterprises by Group of Enterprises and Implementation of Health Promoting Activities*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU47&lang=1>
- Statistics Estonia (2015f) *WQU50: Employees by Group of Employees and Visits to the Occupational Health Doctor for Health Surveillance when Working for the Enterprise*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU50&lang=1>
- Statistics Estonia (2015g) *WQU51: Enterprises by Group of Enterprises and Existence of Inspector of Work Environment*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU51&lang=1>
- Statistics Estonia (2015h) *WQU52: Employees by Group of Employees and Existence of Inspector of Work Environment in the Enterprise*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU52&lang=1>
- Statistics Estonia (2015i) *WQU53: Employers' Evaluation of How Inspector of Work Environment Copes with Representation of Employees in the Occupational Health and Safety Matters*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU53&lang=1>
- Statistics Estonia (2015j) *WQU54: Employees' Evaluation of How Inspector of Work Environment Copes with Representation of Employees in Occupational Health and Safety Matters*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU54&lang=1>
- Statistics Estonia (2015l) *WQU55: Enterprises by Group of Enterprises and Existence of a Council of Work Environment*. Available at: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU55&lang=1>
- Statistics Estonia (2016) *The Estonian Economy Grew 1.1 % in 2015*. News release no 29. Available at: <https://www.stat.ee/277536>
- Walters, D., and Nichols, T. (2007) *Worker Representation and Workplace Health and Safety*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Woolfson, C. (2006) Töökeskkonna ja nn leebe õiguse probleemid uutes liikmesriikides [Problems of working environment and 'soft law'], *Riigikogu Toimetised*, 13: 158-164 (in Estonian).
- Woolfson, C., Calite, D., and Kallaste, E. (2009) Employee 'voice' and working environment in the New Member States: Translating policy into practice in the Baltic States. In Walters, D., and Nichols, T. (eds), *Workplace Health and Safety: International Perspectives on Worker Representation*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

1. lisa. Uuritud juhtuuringute kokkuvõtted

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
1. juhtum L001M Töötlev tööstus Suurettevõtted toiduainetehas	420	Intervjueeritud esindaja (vanus: 56) töötab vahetuse töödejuhatajana. Tema peamised kohustused on: - osakonna töö koordineerimine; - tööülesannete koordineerimine (tööjõu jaotamine) osakonnas; - toodangu kvaliteedi üle järelevalve teostamine; - tööohutus, ohutud hoiakud töösse. Esindaja ei mäleta täpselt, kui kaua ta on tööohutuse esindaja ülesandeid täitnud, kuid arvab, et rohkem kui 10 aastat. Ta usub, et ta valiti esindajaks tänu oma erilistele individuaalsetele oskustele ja isikuomadustele – kindlameelsus ja jõulisus probleemide lahendamisel ning oskus astuda vajaduse korral töötajate eest välja.	Valitud on üheksa esindajat. Igas suuremas osakonnas on valitud üks esindaja; erinevaid vahetusi arvesse ei võeta. Iga töökeskkonna esindaja on valitud vabatahtlikkuse alusel. Ettevõtte panustab töötajate osalemissse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - süsteemi kasutajatugi – kõik töötervishoiu ja tööohutusega seotu (peaaegu õnnestusega lõppenud juhtumid, eksimused jne) registreeritakse, soodustatakse teabe levitamist; - kõikidele töötajatele kättesaadav teadetetahvel; - iga-aastane tööohutuskoolitus ning ohutusnõuete täitmise seire; - emakeelsed koolituskavad (eesti ja vene keeles); - aktiivsed töökeskkonna esindajad; - töökeskkonna esindaja kaasamine tööõnnetuse uurimisse; - töötajatel on õigus rääkida oma probleemidest alamastme juhile, töökeskkonna esindajale või töökeskkonnaspetsialistile.	Selles ettevõttes on esindajatel ennetava esindamise roll ning neid võib nimetada teadmiste aktivistideks; nad on aktiivsed, vahetavad ohutuslaseid teadmisi ja pakuvad välja asjakohaseid lahendusi. Arenenud põhjamaise töökeskkonna ning töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise lähenemisviisi mõju näib olevat oluline Eesti ettevõtte ülevõtmisest saadik.
2. juhtum L002PS Erasektori teenindussfäär Suurettevõtted telekommunikatsiooni ettevõtte	peaaegu 600	Intervjueeritud esindaja (vanus: 28) töötab tehnilise spetsialistina telemarketingi osakonnas. Ta on valitud töötajate esindajaks alates 2014. aastast. Ta usub, et põhjused, miks temast sai esindaja, olid järgmised: - tema individuaalsed oskused ja isikuomadused – tal on võime tunda ära isegi väikeseid probleeme, ta on aktiivne ja pedantselt täpne töötaja; - tal on palju erinevaid töökohustusi ning täiendava esindaja kohustuse võtmine sobis hästi tema ülejäänud tööülesannetega;	Ettevõttel on kuus valitud tööohutuse esindajat. Esindajate valimine on korraldatud elektroonilises keskkonnas, kus on toodud kandidaatide nimed. Tööandja esindaja kinnitusele on ta esindajate töö ja tegevusega rahul. Töötajad ei ole kaevanud, et nad ei pääse oma esindaja jutule, seega arvab tööandja esindaja, et see arv on piisav, isegi kui neil ei ole ühtegi esindajat öisest vahetusest. Ettevõtte esindajad omavahel ei suhtle. Igas osakonnas teatab iga esindaja oma probleemidest eraldi ja tervikpilti kokku ei panda, kuna seda ei nõua ükski juhtimisprotseduur ega -tava. Ettevõtte panustab töötajate osalemissse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - tõhusad suhtlemisprotseduurid ja juhid on läbinud suhtlemisalase koolituse; - hea koostöö töökeskkonnaspetsialistide (3) ja töökeskkonna esindajate (6) vahel; - töötajad saavad ise otsustada, kuidas sporti teha ja millist tüüpi tegevustes osaleda;	Ettevõttel on juhtkonna poolt hallatav töötervishoiu ja tööohutuse süsteem. Kuid töötajate esindajate tegevused ja ülesanded ei ole kindlalt määratletud, mis ei julgusta töötajate aktiivset esindamist. Uuringu põhjal võib öelda, et esindajad on formaalsed passiivsed esindajad, kes võivad teatada töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleemidest juhtkonnale, kuid neid ei julgustata asjakohaseid lahendusi ise välja pakkuma või otsima. Mõnikord on esindajad geograafiliselt eraldatud ja nende vahel puudub igasugune koostöö. Töötajate aktiivset esindamist pärssib ohutusjuhi domineeriv isiksus, nii et me võime kutsuda seda töötajate esindamise protsessi passiivseks sõltuvuseks.

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
3. juhtum S003PS Erasektori teenindussfäär Väike majapidamiseseadmete , nn kodumasinade müügiga tegelev ettevõtte	20	Intervjueeritud esindaja (vanus: 53) on töötanud ettevõttes raamatupidajana alates 2003. aastast. Ta on valitud töötajate esindajaks alates 2010. aastast. Kuid ettevõtte on väike – 20 inimest – ja kõik töötajad tunnevad üksteist ning saavad suuremate jõupingutusteta juhtkonna poole pöörduda, nii et see positsioon on olnud formaalne.	▪ protseduur, mille kohaselt on igal töötajal õigus saata töökeskkonnaga seotud probleeme ühisele e-posti aadressile; ▪ töötajate töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleeme lahendatakse tõhusalt – töökeskkonnaspetsialistid võivad lahendada väiksemaid probleeme tippjuhtkonnalt luba küsimata; ▪ tippjuhtkond toetab töötervishoidu ja tööohutust ning usub, et hea töökeskkond tagab selle, et töötajad püsivad ettevõttes kauem; ▪ tippjuhtkonna hoiak: töökeskkonnale kulutatud raha on seda väärt. Ettevõttes on esindaja määratud vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevatele nõuetele, kuid valimisprotseduur on ebaselge ja ükski töötaja ei mäleta selle üksikasju. Esindaja intervjueerimise ajal ilmnis ka asjaolu, et tal ei ole konkreetseid kohustusi. Mõnikord kaasatakse teda mõnede dokumentide koostamisse koos juhiga, kuid ta ei mäleta täpselt, millal teda viimase aasta jooksul kaasati töötervishoiu ja tööohutusega seotud tegevustesse. Töötajad ütlevad, et nad ei vaja esindajat, kuna töötajate vaheline koostöö on hea ja juht on iga päev kohal. Töötajad väidavad, et nad teevad juhile innukalt ettepanekuid töötingimuste parandamise osas. Tavaliselt tegeleb nende ettepanekutega juht. Ettevõtte panustab töötajate tööohutusse ja töötervishoidu: ▪ head tavad psühhosotsiaalsete riskide ennetamiseks, kuigi dokumenteeritud protseduurid puuduvad; ▪ lihasluukonna häirete ennetamine – plakat puhkealal, kus töötajad aeg-ajalt harjutsi teevad; ▪ kõik töötajad saavad pöörduda tippjuhi poole, kes on suurema osa päevast kohal; ▪ paanikanupp eesliini töötajate jaoks raskete klientide või rõõvi korral, kuid puudub videosalvestamise võimalus; ▪ regulaarsed tervisekontrollid, mida töötajad peavad kasulikeks; ▪ puudub esmaabi andja; esmaabivahendid on esindaja valduses.	Seda ettevõtet võib kirjeldada kui väikest ja haavatavat erasektori teenindussfääri ettevõtet, mis üritab karmi konkurentsi tingimustes ellu jääda. Töötajate esindamise osas on see juhtiv mikrokeskkond otseseks esindamiseks ja töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleemide väljendamiseks. Ilmselt ei ole töötervishoid ja tööohutus prioriteedid ning töötajad ei pea aktiivset esindamist käsitlemist vajavaks põhiteemaks, kuid juhiga otsese suhtlemise võimalused kompenseerivad formaalse esindatismehhanismi puudumist. See võimaldab inimestel tekkivaid probleeme lahendada.
4. juhtum M004PS Erasektori teenindussfäär Keskmise suurusega hotell	69	Intervjueeritud esindaja (vanus: 46) töötab praeguses organisatsioonis vahetuse juhina – 2,5 aastat. Ta täidab järgmisi kohustusi: ▪ osakonna töö koordineerimine; ▪ uute inimeste tööle võtmine;	Organisatsioonis on ainult üks töötajate esindaja. Organisatsioonis puudub ohutuskomitee / töökeskkonnanõukogu. Hotellis on olemas ilmne vajadus suurema hulga esindajate järele ning tõenäoliselt ka vene keelt rääkivate töötajate hulgast, et jõuda kõikide töötajateni. Esindaja roll on pelgalt formaalne ja seisneb nõutavate paberite täitmises. Esindajal ei ole töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks aega, kuna ta peab täitma oma vahetuse juhi töökohustusi.	Seda hotelli võib kirjeldada kui möödunud aegade pärandiga ettevõtet, mis elab uues aastatuhandes. Just konfliktidest laastatud ettevõtte tundub olevat see, mis põhjustab puudujääke suhtluses – ettevõttes on lähed eestlaste ja venelaste, kogemustega ja uute töötajate, vanemate ja nooremate töötajate ning ajutiste ja alaliste töötajate vahel.

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
5. juhtum M005M Töötlev tööstus Keskmise suurusega ettevõttjad soojusenergiaettevõtte	72	- uute töötajate tööohutuskoolituse läbi viimine; - tööohutusjuhendite koostamine; - raamatupidamise / arvete esitamise kontrollimine Ta naudib esindaja kohustuste täitmist, kuid tal on kahju, et tal ei ole piisavalt aega kõikide hotelli töötajatega rääkida.	Ettevõtte ei panusta töötajate töötervishoiu ja tööohutuse koolitustesse (suure voolavuse tõttu), tööohutusse ja töötervishoidu ning heaolusse (personaliga seotud kulude kokkuhoiu tõttu). Lisaks on osakondade vaheline suhtlus kehv. Peamised suhtlust takistavad tegurid on vanus, kultuurilised erinevused, keelelised erinevused ja töökorraldus – koosolekuid ei korraldata või puuduvad võimalused töökaaslastega suhtlemiseks. Ilmselgelt ei ole hotelli juht / hotelliomanik töötajate töötervishoiu ja tööohutuse ning töökeskkonna alastest ootustest ja vajadustest teadlik ega mõista neid, kuid hotelliomaniku jaoks kõige olulisem võime töötajaid alles hoida. Valitud on kolm esindajat: kaks pealinnas (üks on täitnud neid kohustusi 5 aastat ja teine kõigest 1 aasta) ja üks Eesti keskosas (on täitnud neid kohustusi 7 aastat). Idaosas praegu esindajat ei ole. Esindaja kohustused on järgmised: - oma tööajal regulaarsete visiitide tegemine tootmiskohtadesse ja tööohutuse vaatlemine; - tööohutusega seotud puuduste üles kirjutamine ja seejärel nendest teatamine ohutusjuhile või osakonnajuhatajale; - tagamine, et kõik osakonna töötajad kannavad vajaduse korral isikukaitsevahendeid; - tagamine, et tööohutusjuhendid on osakonnas kättesaadavad; - meeskonna liikmeks olemine tööõnnetuste uurimise ajal; - töötajate probleemide kuulamine ja töötajate nimel esindamise läbi viimine. Ohutusjuht on esindajate tööga rahul. Kuid juht nendib, et see rahulolu seisneb peamiselt tööohutuse alastes visiitides tootmiskohtadesse. Töötajad pöörduvad oma probleemidega tavaliselt otse juhi poole. Ettevõtte panustab töötajate osalemisse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - põhjalikud tööohutuskoolitused;	Organisatsioonilist segmentatsiooni on võimalik tuvastada kõikides nendes liinides. Puudub inimressursi funktsioon; ning selle puudumine takistab hea tööohutuskultuuri levitamist. Jääb üks avatud küsimus: miks toimub selline asi hotelliäris? Töötajate esindamise osas võib seda metafooriliselt nimetada nn anorektiliseks esindamiseks, kuna ühegi aktiivse esindamise vormi kasutamine ei ole võimalik, kui üldine organisatsiooniline töötervishoiu ja tööohutuse kultuur on olematu. Sidusa esindaja hääle tekitamisega seoses on see mitmete tööjõu lõhestumiste tõttu üks kõige ebasoodamaid keskkondi. Ettevõtte on töötajate esindamiseks äärmiselt juhtiv/toetav organisatsiooniline kultuur. Kuid esindajad ei tunne, et neil oleks mingeid erilisi kohustusi lisaks üldkoolitusele, mida kõik töötajad läbivad. Selles organisatsioonis otsivad esindajad oma rolli – nad tahavad midagi teha ja kasulikud olla, kuid töötajad on tööohutusest piisavalt teadlikud ja sellel alal koolitatud ning see muudab esindajad töötajate esindamise küsimustes tegelikult üleliigseteks. See tõstab küsimuse: millist laadi sekkumist oleks vaja, et võtta kasutusele tõhusa töötajate esindamise aktiivsem vorm? Ettevõtte ei saa endale lubada tööohutuse ignoreerimist; mõned aastad tagasi juhtus ettevõttes surmaga lõppenud tööõnnetus. See näide tõestab, et tugev tööohutuskultuuri süsteem ei suuda ettevõttele 100% tagada, et operatiivne tööohutus toimib hästi. Vastuse leidmine küsimusele – millise õppetunni on organisatsioon selle tagajärjel õppinud? – on keeruline, kuna juhtkond näib arvavat, et tööõnnetuse eest vastutab täielikult töötaja. See tähendab, et seda ei saa pidada

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
			- tootmistöötajate puhul tööohutuse uurimine igal aastal, et hoida kõrget standardit tööohutuse alaste teadmiste osas; - tööohutusele suunatud ringkäikude tegemine töötajate pool ning selle protseduuri kaudu muudatuste ettepanekutest teatamine; - peaaegu õnnetusega lõppenud juhtumitest aktiivne teatamine töötajate poolt; - esindajad on kaasatud erinevatesse tööohutusega seotud tegevustesse. Märkused. - Töötajad pöörduvad oma probleemidega pigem otse ohutusjuhi poole, kui räägivad esindajaga. - Osad töötajad on ametiühingu liikmed, kuid ei täheldatud selle otsest mõju tööohutusele.	tööohutuse seisukohast õppivaks organisatsiooniks, kuigi see võib esmapilgul nii tunduda.
6. juhtum M006PU Avaliku teenindussfääri keskmise suurusega reguleeriv valitsusasutus	120	Intervjueeritud esindaja (vanus: 66) töötab inspektorina . Ta on täitnud esindaja kohustusi viimased kolm aastat. Ta valiti esindajaks, kuna ta on jutukas ja aktiivne. Talle meeldib see töö, kuid tunnistab, et tal ei ole sellega tegelemiseks piisavalt aega.	Asutuses on viis valitud esindajat, kes paiknevad asutuse erinevates osades. Ei ole selge, kas nende töö on aidanud tagada paremat töötervishoidu ja tööohutust. Töötajad tunnevad, et tippjuhtkond ei ole töötajate vajadustest teadlik. Töötajate arvates on töökeskkonna paremaks muutmise võimekus piiratud. Ettevõtte panustab töötajate osalemisse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - sisevõrgul põhinev töötervishoiu ja tööohutuse süsteem – dokumendid, mis tuleb allkirjastada või märkida loetuks, välja arvatud need, milles teatakse peaaegu õnnetusega lõppenud juhtumitest, eksimustest jne, - registreeritakse, edendatakse teabe levitamist; - kõikidele töötajatele kättesaadav teadetetahvel; - iga-aastane tööohutuskoolitus; - töökeskkonna esindajate kaasamine tööõnnetuse uurimisse; - töötajatel on õigus rääkida oma probleemidest otse alamastme juhile, töökeskkonna esindajale või töökeskkonnaspetsialistile; - heaolu või töötervishoiu edendamist ei toetata.	Valitussasutus, mis teostab töötervishoiu ja tööohutuse üle riiklikku järelevalvet, esindab rõhutatud avaliku sektori asutust, milles kasutatakse uusi avaliku sektori juhtimise kriteeriumeid nõukogudejärgses Balti riigis. Seda võib nimetada nn bürokraatlikuks haiguseks – nõukogudeaegse juhtimisstiili pärand, mis põhineb isiklikel teenetel ja preemiate ebaühtlasel jaotusel mõjuvõrkude kaudu, mis põrkub kokku uute avaliku sektori juhtimist käsitlevate kriteeriumide kaasaegsete filosoofiatega, mille aluseks on vastutus, tõhusus ja tulemuslikkus. Kahjuks on selles ettevõttes avaldunud mõlema maailma halvimald omadused. See asutus kujutab endast mürgist organisatsioonilist keskkonda, kus aktiivne töötajate esindamine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes on kahjustunud. Lisaks keelab organisatsiooniline juhtkond kõrgemal tasemel tööohutuskultuuri moodustamist. See on äärmiselt irooniline, kuna kõnealuse organisatsiooni vastutusalasse kuulub ettevõtete nõustamine töötingimuste osas ja kõrgel tasemel tööohutuskultuuri edendamine.

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
7. juhtum L007PU Avaliku teenindussfäär Suur ülikool	sektori 3 800	Intervjueeritud esindaja (vanus: 40) on töötanud ülikoolis koordineerijana 15 aastat ja esindajana 3 aastat.	Ülikoolis on 69 esindajat, kes on valitud erinevatest osakondadest ja üksustest, kus töötab rohkem kui 10 inimest. Esindajate peamised rollid on: ▪ oma osakonnas töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna tegevuse koordineerimine ja vahendamine; ▪ tööohutusjuhendite koostamine ja sisekontrolli läbiviimine; ▪ tervisekontrollide korraldamine; ▪ iga-aastane aruanne töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna olukorra kohta; ▪ aastaaruande koostamine; ▪ tegevuskava koostamine; ▪ riskihindamine; ▪ töötajate kaebustele lahenduste leidmine. Töökeskonna esindaja töö tegemiseks ei ole ette nähtud spetsiaalseid töötunde. Esindajad teevad seda tööd siis, kui neil on selleks vaba aega. Peamine probleem seisneb tööohutusele ja töötervishoiule eraldatud ressursside ja tööandja poolt tööohutusele ja töötervishoiule pühendumise puudumises.	See asutus on vana ülikool ning see esindab suurt avaliku sektori asutust, mida iseloomustavad keerukad juhtimissüsteemid. Peamised takistused on rahaliste vahendite puudumine ning töötervishoiu ja tööohutusega seotud vastutusalade jaotamine ülikooli erinevate üksuste vahel, samuti puudub horisontaalne koostöö kõikide esindajate vahel. Oluline on märkida, et esindaja roll üksuses erineb mõnevõrra asjaomases õigusaktis sätestatust – lisaks ülikooli töötajate esindamisele tegelevad esindajad ka aastaaruannetega, koostavad tegevuskavasid, korraldavad tervisekontrole jne. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise täiendavad nõrkused ülikoolis on pädevuse ja teadlikkuse puudumine üksuste juhtide (professorite) hulgas, kes on koormatud oma akadeemilise tööga, mis jätab töötervishoiu ja tööohutuse alased tegevused varju. Ohutusjuht tahab ilmselt teha rohkem, kui tal on võimalik, kuid suurem osa tema ajast kulub tervisekontrollide korraldamisele. Käesoleva uuringu liigituse kohaselt on esindajatel selles ettevõttes tegelik ja äärmiselt oluline esindaja roll, kuid neid võib vaevalt nimetada nn teadmiste aktivistideks.
8. juhtum S008M Töötlev tööstus	21	Intervjueeritud esindaja (vanus: 40) töötab kontoris turundusjuhina .	Ettevõttes on esindaja (kontoritöötaja) määratud vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevatele nõuetele, kuid valimisprotseduur on ebaselge ja ükski töötaja isegi ei tea, kes selle eest vastutab.	Asjakohasem tähistus võiks olla see, et enamik esindajatest täidavad oma rolli suuresti tehnilisest või õiguslikust seisukohast, mis piirduvad kontrollide tegemise ja aruannete läbivaatamise formaalsete ülesannetega. Väikesel, edukal ja prestiižsel moose tellimustööna valmistaval ettevõttel, mis paikneb maapiirkonnas, on juhtkonna juhitud

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
Moosi tootmisega tegelev väikeettevõtte		Tööandja ning esindaja ise tunnistavad, et töötajate esindaja ametikoht on lihtsalt formaalne: nende ettevõtte on nii väike, et kõik töötajad saavad pöörduda juhtkonna poole, ilma et nad vajaksid selleks ühendusliili. Ta ei tegele tööohutuse probleemidega tootmise poolel, kuna tema töö seisneb klientidega suhtlemises ja tal ei ole tootmishallis viibimiseks eriti palju aega.	Esindajal ei ole konkreetseid kohustusi ja ta on samasugune kontoritöötaja nagu kõik teised. Kuna ettevõtte on väike, siis täidab tööandja neid kohustusi ise ning osad kohustused on ka kvaliteedijuhil olul. Tööandja ei näe, et esindaja võiks töötervishoiu ja tööohutuse küsimustele kuigi palju kaasa aidata. Tööandja on iga päev kohal ja saab kogu teabe töötajatelt. Töötajad ei näi teadvat, et neil on õigus rääkida töötervishoiu ja tööohutusega seotud probleemidest esindajaga. Ettevõtte toob esile järgmist: - kogemustepõhised teadmised tööga seotud ohtudest, mis on lihtsustanud ohutamate töötajate loomist, kuid see on süstematiseerimata ja dokumenteerimata; - tööandja isiklikud oskused ja empaatia, mis aitab vältida konfliktsete olukordade tekkimist töötajate vahel ning omaniku-juhiga; - aktiivne vahetu suhtlus liinitöötajatega ning igapäevane osalemine tootmisprotsessis ja kontrollide tegemisel, mis tagab töötajate ohutu käitumise teatava määran. Kuid puudub süstemaatiline ennetav lähenemisviis tööohutusele ja töötervishoiule.	tööohutuskultuur (kui selline asi on üldse olemas). Omanik-juht, kes töötab samaaegselt tegevjuhina, on pidevalt kohal ning veendub, et kõik tehnoloogilised protsessid töötavad tõrgeteta, et täita või ületada klientide ootusi. Kuid seoses riskikoormaga, mis pannakse individuaalse töötaja õlule, on ilmselge, et ettevõttes on jagatud eeldus, et tööõnnetuste juhtumise korral on vastutav töötaja („minu enda hooletus“, „see on osa tööst“). See on ülimalt kontrollitud keskkond, kus on väga vähe kaasavat töötervishoidu ja tööohutust toetavaid tunnuseid, isegi kui töötajate hääl on selgelt kuuldav tänu ettevõtte väikesele suurusele ja töötajate vahelistele tihedatele suhetele juhtkonna igapäevases tegevuses. Uurijad täheldasid mitmeid tööohutusega seotud vigu, kuid ettevõttel on siamaani vedanud, et neil ei ole juhtunud tõsisest tööõnnetusest. Tööandja arvates puudub töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes vajadus olukorra muutmise järele, kuna „õnneks ei ole tööõnnetusi juhtunud“. See on tekitanud olukorra, kus juhtkond (ja töötajad) peavad töötajate esindamist ebavajalikuks, st üleliigseks ning raskesti saavutatavaks tööohutuse esindamise praeguse vormi puhul, mis võimaldab juhtkonnal valida, kellest saab tööohutuse esindaja.
9. juhtum L009PU Avaliku teenindussfäär Suur haigla	sektori 250	Intervjueeritud esindaja (vanus: 56) töötab sünnituspalatis õena .	Haiglas töötab mitu esindajat ning töötajad saavad teatada oma probleemidest isiklikult või anonüümselt (soovituste kast), kuid seda tehakse ebaregulaarselt. Juht üritab tegeleda töötajate probleemidega nii hästi, kui ta suudab, kuid seda takistavad piiratud rahalised ressursid. Haigla on tööle võtnud töökeskkonnaspetsialisti koormusega 0,6, kuna juht ei näe seda rollina, mille puhul oleks täistööaeg vajalik. Valitud on töökeskkonnarõukogu, kuhu kuulub kokku 6 inimest. Kord aastas korraldatakse koosolek, kus arutatakse viimase perioodi jooksul tekkinud kõige silmatorkavamaid probleeme ja tehakse kokkuvõtteid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas tehtud töö kohta.	Hea maine ja mõnede uuenduslike ideedega väikelinna haigla. Juhid juhivad haiglat demokraatlikul viisil ning väidavad, et nende kontori üks on kõikide tasandite töötajatele avatud. Seda kinnitab ka sünnitusosakond; lisaks rõhutab sünnitusosakonna juht, et väikeses haiglas on meeskonnatöö otsustava tähtsusega ning personali erinevate liikmete vahel, olgu nad siis arstid, õed või hooldajad, vahet teha ei tohi. Esindajad panustavad

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
10. juhtum S010PU Avaliku teenindussfäär Väike hooldekodu	sektori 10 eakate	Esindajat ei ole valitud.	Töökeskonna esindamine individuaalselt valitud esindaja poolt ei ole Eesti seaduste kohaselt nõutav, kuna hooldekodus töötab ainult 10 töötajat. Kui töötajatel on mingeid probleeme, võivad nad juhi poole pöörduda. Hoolimata asjaolust, et juht on iga päev kohal ja meeskond on väike, puudub suhtlus ja ühine arusaamine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Ilmselt ei soovi juht töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegeleda ning tal ei ole ka selleks aega. Paljud abivahendid ja mööbel on iganenud ja vanamoodsad. Klientide/patsientidele mõeldud ruumid on väikesed ja kitsad, mistõttu on töötajatel raske oma tööülesandeid täita (hooldusteenuste osutamine, patsientide tõstmine jne), tehes seda ebamugavates asendites ja tingimustes. Nad on töötanud sellistes rasketes tingimustes palju aastaid, kuna töö on vaja ära teha ning sageli lahkuvad nad töölt paljude terviseprobleemidega ja mõnikord isegi kutsealaste puuetega (kokal diagnoositi kutsehaigus). Isegi kui töötajad on saanud põhikoolitust patsientide käsitsi teisaldamise alal, ei saa nad sageli rakendada õigeid patsiendi ohutu teisaldamise tehnikaid (tõstmistavad) ja teha oma tööd õigetes ergonomilistes asendites, kuna aeg pressib peale ja patsiendi ümber ei ole piisavalt ruumi.	töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda tagasihoidlikul määral. Eakate hooldekodu juhiv vanamoeline kõrgema astme juht, kes kipub olema passiivne ega tunne töötingimuste parandamise vastu huvi. Üldiselt peegeldab organisatsiooni sisekliima töötajate ja juhi väsimust ning positiivsete muutuste väljavaadete puudumist. Ruumipuudus hoones tähendab seda, et töötajad täidavad oma ülesandeid sageli väga ebamugavates asendites ja kitsastes ruumides kehva tööohutusega, mis on põhjustanud mitmeid lihasluukonna häireid. Näib, et töötajate esindamise osas võib seda metafooriliselt nimetada nn anorektiliseks esindamiseks, kuna mis tahes aktiivse esindamise vormi kasutamine ei ole võimalik – organisatsiooniline töötervishoiu ja tööohutuse kultuur on olematu, puudub tööohutuse alane juhtimine (passiivne juhtimine) ning üldiselt on suhtlus ja ühine arusaamine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes olematu. See on eriline hariduskeskkond, kus suurem osa töötajatest tegelevad õpetamisega ning seega viibivad hoones ainult antavate tundide ajal. Praktiseeritakse paljusid kaugtöö võimalusi. Puuduvad spetsiaalsed eeskirjad töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste käsitlemiseks hoonest väljaspool (kaugtöö tegemise ajal) ning ükski esindaja ei ole selle teema arutamisel osalenud. Esindajate panus tööohutusse ja töötervishoidu seisneb peamiselt tööohutusdokumentide ajakohastena hoidmises ja heades töötervishoiu ja tööohutuse alastes teadmistes, kui töötajad peaksid nendes küsimustes abi vajama.
11. juhtum M011PU Avaliku teenindussfäär Keskmise suurusega kutseõppeasutus	sektori 110	Intervjueeritud esindaja (vanus: 36) töötab kontoris assistendina . Ta on valitud esindajaks alates 2000. aastate algusest. Kontori assistendina hoiab ta tööohutusega seotud dokumentidel regulaarselt silma peal; seetõttu valiti ta ka esindajaks.	Kaks esindajat valiti töötajate hulgast ning nad on täitnud neid kohustusi 14 aastat. Nende tavapärased tööülesanded nõuavad tööohutuse küsimustega tegelemist, seega olid nad meelsasti nõus ka töötajaid esindama. Osad ohutusjuhi kohustused on viidud üle esindajate kohustuste hulka.	

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
12. juhtum S012PS Erasektori teenindussfäär Väike hotell	22	Esindaja on valitud, kuid üksnes paberil.	Üks esindaja valiti 22 töötaja hulgast 5 aastat tagasi, kuid tegelikult ei tegele ta töötervishoiu ja tööohutuse alase tööga vähimalgi määral. Töötajad pöörduvad individuaalselt juhi poole. Intervjuude ajal jäi ekspertidele mulje, et töötervishoid ja tööohutus ei ole selles hotellis prioriteedid, kuid juht väidab, et töötajate häält kuulatakse ja vajaduse korral parandatakse tingimusi.	Hotell asub vaikselt Lõuna-Eesti väikelinnas, kus ei ole ühtegi turismimagnetit. Juhtimisstiili võib kirjeldada kui demokraatlikku. Juht on aktiivselt kaasatud töökeskkonda ja probleemide lahendamisse, kuna ta töötab igas kuus viis päeva tavatöötajana. Suhtlus toimub vahetute rühma- ja privaatsete arutelude kujul ning igal nädalal toimuvad osakonnajuhtidega peetavad koosolekud. Töökeskkonna põhinõuded on täidetud Tööinspektsiooni ja EAS-i (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus) abil, kuigi juht ei näe, et osade töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine annaks mingit lisandväärtust (näiteks arstlik läbivaatus). Kokkuvõttes võib öelda, et juht alahindab töökeskkonna küsimusi ning ei näe mingit vajadust saada rohkem teadmisi ja teavet nende teemade kohta.
13. juhtum S013M Töötlev tööstus Keskmise suurusega puitmajade tootmisettevõtte	35	Intervjueeritud esindaja (vanus: 25) on veoautojuht . Ta on esindaja olnud alates 2014. aastast. Ta valiti esindajaks tänu tema sõbralikule iseloomule ja valmisolekule tegeleda töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega; kuid tegelikkuses tundub see olevat probleem, kuna ta ei saa veoautost kuigi pikalt eemal olla, et täita teisi kohustusi, näiteks esindaja omi.	Valitud on kolm esindajat, neist üks kontoritöötajate hulgast (personalijuht). Töötajad võivad suhelda vahetult ohutusjuhiga, kuna ta on iga päev kohal. Kuna ohutusjuht on noor, haritud ja aktiivne, siis võib ta teha rohkem algatusi, kui esindajad seda teevad. Kuid esindajad on aktiivselt kaasatud; ning töötajaid kutsutakse üles rääkima tööohutusega seotud probleemidest ja ka võimalikest lahendustest esindajate kaudu või vahetult ohutusjuhiga.	Sellel edukal puitmajade tootmisettevõttel on hea maine nii tööandjana kui ka klientide hulgas. Tippjuhtkond toetab töötervishoiu ja tööohutuse tegevusi, peamiselt selle kaudu, et nad väidavad, et töötajate töötervishoid ja tööohutus on oluline, ning valmisoleku kaudu teha investeeringuid ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse parandamiseks. Hiljaaegu võeti pärast nn vanakooli ohutusjuhi pensionile jäämist tööle noor (27-aastane) ja hea haridusega ohutusjuht. Uus juht tegeleb igapäevaste töötervishoiu ja tööohutusega seotud tegevustega koos kolme esindajaga. Paljud töötajate soovitusel on praktikasse rakendatud. Hoolimata aktiivsest tööst teatati eelmisel aastal mitmest (5) väiksemast tööõnnetusest. Töötajad võivad suhelda vahetult ohutusjuhiga, kuna ta on iga päev kohal.

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
14. juhtum L014PS Erasektori teenindussfäär Suur pank	400	Intervjueeritud esindaja (vanus: 41) töötab tugiteenuste osakonna juhatajana . Ta tuli panka tööle 2006. aastal ning on praegusel ametikohal töötanud viimased 4 aastat. Tema peamiste tööülesannete hulka kuuluvad personali juhtimine, tööprotseduuride haldamine, arendustegevus ja mõistlike lahenduste leidmine tugiteenuste osutamisel. Ta on olnud valitud esindaja alates 2013. aastast.	Esindajad on valitud vastavalt füüsilise asetuse skeemile – peakontoris on igal korral üks või kaks esindajat ning igas muudes asukohtades asuvates esinduskontorites on üks esindaja. Esindaja omaduste osas ei ole kehtestatud mingeid erinõudeid ning juhtkond valimisprotsessi ei sekku. Iga korral on valitud vähemalt ühe esindaja (mõnikord kaks). Nende peamised kohustused on: - teabe kogumine probleemide kohta, mis töötajatel on seoses töökeskkonnaga; - silmade lahti hoidmine ja ise puuduste otsimine; - töökeskkonnaspetsialisti poolt kord kvartalis korraldatavatel koosolekutel osalemine. Töötajad tunduvad olevat rahul viisiga, kuidas neid esindatakse. Töötajaid esindavad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - aktiivsed esindajad kõikides osakondades ja geograafilistes kontorites ning peahoone igal korral; 4 korda aastas toimuvad regulaarsed esindajate koosolekud; - avatud üks kõikide juhtide juurde; - töövoo veebisüsteem, et oleks võimalik teatada töökeskkonnas esinevatest probleemidest.	See ettevõtte on kaasaegse töökeskkonna, noorte töötajate ja uuenduslike ideedega prestiižne tööandja. See on terve sisekliimaga asutus, kus töötajad on tingimustega rahul ja neil on head võimalused oma probleemidega tippjuhtkonna poole pöördumiseks. Organisatsiooniline kultuur on mittehierarhiline ja avatud, mis toetab töötajate kõrgetasemelist esindamist.
15. juhtum L015M Töötlev tööstus Suur energiatehnoloogia osade tootmisega tegelev ettevõtte	1 200	Intervjueeritud esindaja 1 (vanus: 49) töötab madalpingeseadmete tehases liinitöölisena alates 2011. aastast. Ta valiti esindajaks 2 aastat tagasi. Intervjueeritud esindaja 2 (vanus: 58) on tarneahela juht . Töökogemus 10 aastat. Valiti esindajaks 2015. aasta septembris.	Tehases on valitud kakskümmend viis esindajat. Iga töökeskkonna esindaja on valitud vabatahtlikkuse alusel. Töötajaid esindavad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - aktiivsed esindajad kõikides tehastes; - regulaarsed esindajate koosolekud, töökeskkonnakoostöökoosolekud; - õigus pöörduda otse töökeskkonnaspetsialisti poole (telefoni või e-posti teel või suuliselt) – ta on iga päev kohal; - töötajaid julgustatakse osalema tööohutusega seotud tegevustes; - sagedased töörahulolu-uuringud; - sisevõrgu ja „Facebooki“ töötervishoiu ja tööohutuse lehekülgede“ veebisüsteem, kus saab teatada peaaegu õnnetusega lõppenud juhtumitest ja vahejuhtumitest ning töökeskkonnas esinevatest probleemidest.	See suur tootmisettevõtte kuulub kõrgete tööohutusstandarditega välismaisele korporatsioonile, mis mõjutab tööohutuskultuuri kohalikus ettevõttes. Ohutusjuht nendib, et mõnikord tekitavad korporatsiooni nõuded liiga palju paberimajandust, kuid muus osas on neil positiivne mõju. Seda ettevõtet võib nimetada Eesti tööohutuskultuuri teerajajaks ning see on olnud töötajate tööohutuse alase käitumise kujundamisel edukas väga positiivsel viisil: kõik tööohutusprotseduurid ja -rutiinid on vaikimisi kokku lepitud ja jagatud ning neid rikutakse väga harva; tööõnnetuste ja haiguste ennetamiseks kasutatakse mitmeid

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
16. juhtum L016M Töötlev tööstus Suur tootmisettevõtte	700 IT	Intervjueeritud esindaja (vanus: 41) töötab liini instruktorina. Tema peamised kohustused on: - osakonna töö koordineerimine; - uue toote proovivõtja kavandamine ja valmistamine; - koolituste läbiviimine; - toodangu kvaliteedi üle järelevalve teostamine; - tööohutus. Töökogemus: 12 aastat (4 aastat töötajate tööohutuse esindajana). Ta usub, et ta valiti esindajaks tänu tema headele suhtlemisoskustele, erilistele individuaalsetele oskustele ja jõulisusele probleemide lahendamisel (otsene suhtlemine kõikide töötajatega tootmis- ja ladustamise osakonnas).	Mõlemas tehases (Tallinnas ja Narvas) on valitud kuus esindajat. Iga töökeskkonna esindaja on valitud vabatahtlikkuse alusel. Ettevõtte panustab töötajate osalemissse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes: - aktiivsed esindajad (Tallinnas); - regulaarsed koosolekud ja tehase külastused; - töökeskkonnanõukogu, kuhu kuuluvad nii Tallinna kui ka Narva tehase töötajad.	ennetavaid meetmeid. Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas suhtlemiseks kasutatakse sisevõrku, sisetelevisiooni ja sotsiaalmeediat (Facebooki tööohutuse leheküljed). Esindajaid kaasatakse aktiivselt tööõnnetuste uurimisse, nad aitavad töökeskkonnaspetsialistidel probleeme tuvastada ning nende tööd hinnatakse. Avatud ja sõbralik keskkond (vene keelt kõnelevad töötajad) võib tagada töötajate hea esindamise töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Kuid töötajad ei aruta töötervishoiu ja tööohutuse teemasid, kuna keegi ei ole pühendunud tööohutusele ja töötervishoiule terves organisatsioonis – mõlemas tehases (Tallinnas ja Narvas). Ohutusjuht ütles, et võttes arvesse uutele toodetele kehtivaid lühikesi tähtaegu on kõige olulisem tootmine ja toodete kvaliteet, mitte tööohutus. Kuid selle ettevõtte suurim klient on ettevõtte ABB, millel on kõrged tööohutusstandardid. Regulaarse auditi ajal (kvaliteedi ja tööohutuse juhtimine) avaldab ABB mõju ja nõuab oma partnerilt häid tööohutuse tasemeid ning ohutut töökeskkonda. Esindajal puudub roll tööohutusse ja töötervishoidu panustamisel, kuid aktiivne, noor ja motiveeritud juht aitab töötajatel mõelda nende töötervishoiu ja tööohutuse peale, kasutades selleks hoolivat ja demokraatlikku juhtimisstiili. Töökeskkonnas kasutatakse aktiivselt mõlemat keelt – eesti ja vene keelt –, mistõttu on kõikidel töötajatel (sealhulgas vene keelt kõnelevatel töötajatel) võimalik oma probleemidega juhi poole pöörduda. Kuigi eelarve on väike, üritab juht investeerida tööohutusse ja töötervishoidu nii
17. juhtum S017PU Avalik sektor Väike lasteaed	20	Esindaja (vanus: 42), ei intervjueeritud, töötab lasteaiaõpetajana. Töökogemus: 9 aastat. Ta on valitud esindajaks 2015. aastast, kuid tegelikult tal kohustusi ei ole. Seetõttu intervjuud ei toimunud. Juht rõhutab, et nii väikeses kollektiivis puudub vajadus töötajate esindamise järele esindajate kaudu, kuna igaüks saab ise juhi poole pöörduda.	Esindajal on ettevõttes formaalne ametikoht ja tal ei ole vaja ühtegi kohustust täita. Intervjuu ajal jäi ekspertidele mulje, et juht tegeleb teadlikult töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega mitteametlikul viisil ning panustab tervislikku psühhosotsiaalsesse ja füüsilisse keskkonda, kuulates ära töötajate tööga seotud ja isiklikke probleeme ja tegutsedes aktiivselt nende lahendamiseks.	

Kood, kirjeldus	Töötajate arv	Intervjueeritud töötajate esindaja omadused	Esindamise tavad	Esindaja roll ja panus töötervishoiu ja tööohutuse teemadel
18. juhtum M018PS Erasektori teenindussfäär Keskmise suurusega ehituse ja sisustuse müügiga tegelev ettevõtte	120	Intervjueeritud esindaja (vanus: 50) on osakonnajuht , kes valiti esindajaks 2010. aastal. Samal aastal läbis ta ühepäevase töötervishoiu ja tööohutuse kursuse. Juht usub, et ta valiti tänu tema julgele ja sõbralikule iseloomule. Ta ise ei ole päris kindel, mis põhjustel ta valiti, kuid arvab, et peamine põhjus võis olla tema aktiivne tööstiil.	Müügipiirkondade erinevates osades on valitud kaks esindajat. Mõlemad neist tunduvad olevat aktiivsed inimesed, kuid ohutusjuht usub, et tegelikult ei ole esindajatel piisavalt võimu millegi suure ütlemiseks või muutmiseks; lisaks on haldusosakond seisukohal, et esindajad ei ole kasulikud ja esindajate valimine on puhtalt formaalne. Suundumus on selline, et töötajad pöörduvad kiireloomuliste teemadega oma otseste juhtide poole ja ootavad kiireid lahendusi. Igal kuul toimub üldkoosolek, kus arutatakse ka tööohutusega seotud teemasid ning esindajad on sinna kaasatud.	palju kui võimalik ja praktiseerib isegi mõningaid töötervishoiu edendamise tegevusi. Selles ettevõttes on esindajate potentsiaal palju suurem, kui seda praegu praktikas kasutatakse. Kaks aktiivset inimest saavad töötervishoiu ja tööohutuse parandamisele väga palju kaasa aidata, kuid haldusosakond takistab töötajate ja esindajate ning esindajate ja tippjuhtkonna vahelist koostööd. Seega on esindajate panus tööohutusse ja töötervishoidu minimaalne.
19. juhtum M019M Keskmise suurusega mööblitootmisettevõtte	100	Intervjueeritud esindaja (vanus: 54) töötab liinitöölisena . Valiti 2011. aastal teiste töötajate poolt tänu tema aktiivsele ja avatud isiksusele.	Erinevates tootmisosakondades on valitud kaks esindajat. Töötajatele korraldatakse ebaregulaarseid koosolekuid ja tööohutuse kursuseid, peamiselt osakondade poolt, kus ka esindajad saavad esitleda tekkivaid töötervishoiu ja tööohutuse probleeme. Ohutusjuht kinnitab, et esindajate häält on kuulda võetud ning neid on kaasatud erinevatesse praktilistesse tööohutuse küsimustesse, näiteks riskihindamise läbi viimine või töökeskkonna kujunduse osas paremate lahenduste välja pakkumine (näiteks tõhusam ventilatsioonisüsteem). Kuid juhtkond ega töötajad ei pea töötervishoidu ja tööohutust prioriteetseks valdkonnaks. Terviseriske peetakse töö osaks.	Selles maapiirkonnas asuvas keskmise suurusega mööblitootmisettevõttes ei ole töötervishoid ja tööohutus prioriteetid. Juht tunnistab, et töötervishoiu ja tööohutuse küsimustele ei kulutata eriti palju aega eelkõige seetõttu, et tootmise planeerimine ja tehnilised probleemid on sageli olulisemad. Lisaks jagavad tööohutusega seotud kohustusi kaks inimest, mis põhjustab sageli segadust, kuna vastutusala jagunemist kahe määratud töötaja vahel ei ole selgeks tehtud. Esindajaid kaasatakse aktiivselt, kuid ajapuuduse ja töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste alahindamise tõttu on see kaasamine ebaregulaarne.
20. juhtum S020PS Erasektori teenindussfäär Väike tootlustus-ettevõtte	10	Esindajat ei ole valitud.	Asjaomaste õigusaktide alusel ei ole valitud ühtegi esindajat. Töötajad pöörduvad individuaalselt juhi poole. Intervjuude ajal jäi ekspertidele mulje, et juhi jaoks ei ole töötervishoid ja tööohutus prioriteetid ning iga töötaja vastutab oma tööohutuse eest. Kuid juht ja töötajad väidavad, et töötajad saavad pöörduda juhi poole, kui neil on mingeid probleeme.	Tootlustusettevõtte asub pealinna südames. Põhitöötajad on teadmiste ja kogemustega pikaajalised töötajad (töötanud samas organisatsioonis umbes 20 aastat). Nemad vaatavad noorte ja kogemusteta töötajate (ettekandjate) järele. Ettevõtte ei panusta töötajate koolitamisega (kõrge voolavuse tõttu ettekandjate hulgas) ega tööohutusse ja töötervishoidu. Puuduvad personaliga tegelevad töötajad, kes võiksid tegeleda töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise ning töötajate koolitamisega ja motiveerimisega.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu

Agentuur (EU-OSHA) aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Agentuur kogub, loob ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut töötervishoiu ja tööohutuse teavet ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv agentuur ühendab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid töötervishoiu ja tööohutuse spetsialiste Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Santiago de Compostela 12 (5. korrus)

48003 Bilbao, Hispaania

Tel +34 944358400

Faks + 34 944358401

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

