

# Eesti tööelu-uuring 2009

Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011





# Eesti tööelu-uuring 2009



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Täiendav informatsioon:  
Tööpoliitika info ja analüüsi osakond  
Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium  
Gonsiori 29, 15027 Tallinn  
[info@sm.ee](mailto:info@sm.ee)

Toimetaja: Märt Masso

Küljendus:  
Trükk

ISSN-L 1736-3896  
ISSN 1736-390X (*online*)  
ISSN 1736-3896 (trükis)  
ISSN 1736-8472 (CD)

Autoriõigus EV Sotsiaalministeerium 2011

# Sisukord

Saateks 5

1. Töökorraldus, Märt Masso, Natalia Karotom 7

- 1.1 Sissejuhatus 7
- 1.2 Töö iseloom 8
- 1.3 Töö autonoomia 9
- 1.4 Kaugtöö 12
- 1.5 Tööaja korraldus 15
- 1.6 Kokkuvõte 24
- 1.7 Kasutatud kirjandus 25
- 1.8 Organisation of work 27

2. Suhted töökohal, Siim Krusell 29

- 2.1 Sissejuhatus 29
- 2.2 Suhted tööl Eestis läbi juhtide ja töötajate pilgu 29
- 2.3 Konfliktid töökohal 31
- 2.4 Diskimineerimine töökohal 35
- 2.5 Kokkuvõte 39
- 2.6 Kasutatud kirjandus 40
- 2.7 Relationships in the work place 42

3. Töötajate kaasamine, Epp Kallaste, Liina Mahlakõiv 43

- 3.1 Sissejuhatus 43
- 3.2 Töötajate kaasamine 44
- 3.3 Töötajate esindajate levik ja seos kaasamisega 50
- 3.4 Rahulolu kaasamisega 55
- 3.5 Kokkuvõte 56
- 3.6 Kasutatud kirjandus 57
- 3.7 Employee participation 58

4. Kollektiivsed töösuhted, Epp Kallaste 60

- 4.1 Sissejuhatus 60
- 4.2 Kollektiivse töösuhte osapooled 60
- 4.3 Kollektiivlepingute levik 71
- 4.4 Kokkuvõte 73
- 4.5 Kasutatud kirjandus 74
- 4.6 Collective employment relations 76

5. Töötervishoid, Märt Masso, Ester Rünkla 78

- 5.1 Sissejuhatus 78
- 5.2 Tööga seotud ohud ning terviseprobleemid 78
- 5.3 Ohtuskultuur ja ohutusjuhtimine 82
- 5.4 Ennetustegevused 87
- 5.5 Tervisedendus 93
- 5.6 Kokkuvõte 94
- 5.7 Kasutatud kirjandus 95
- 5.8 Occupational health and safety 97

Lisad 99



# Saateks

Eesti Statistikaamet viis 2009. aastal läbi Eesti tööelu-uuringu. Uuringu väljatöötamisel osalesid lisaks Statistikaametile mitmed eksperdid, uurijad, analüütikud riigiasutustest, ülikoolidest, uurimisasutustest. Eesti tööelu-uuringu eesmärgiks on kõrgel metoodilisel tasemel koguda olulisi andmeid töösuhete ja töötingimuste kohta Eestis. Tööelu-uuringu andmeid kasutatakse järgnevatel aastatel temaatilises teadustöös ning tööelu puudutavate poliitikate analüüsil.

Tööelu-uuringu sihtrühmadeks on Eesti organisatsioonid (st. ettevõtted, asutused), kus on rohkem kui 5 töötajat, ning nende organisatsioonide töötajad. Uuringu organisatsioonide sihtrühma suurus on 17 320 organisatsiooni ning seda sihtrühma esindava valimi suurus on 1332 organisatsiooni. Organisatsioonide töötajate sihtrühma suurus on 479 300 töötajat ning sihtrühma esindava valimi suurus on 4609 töötajat. Uuringu andmekogumine viidi läbi küsitlusuuringuna. Organisatsioonide esindajad täitsid isetäidetava ankeedi; töötajatega viidi läbi näost-näku küsitlus. Uuringu kahe sihtrühma käsitlemiseks moodustati seotud valim, mille puhul küsitleti organisatsioonide juhuvalimisse sattunud organisatsioonide töötajaid juhuvalimiga. Töösuhete ja töötingimuste käsitus uuringus on mõneti ainulaadne, sest neid uuritakse nii organisatsiooni kui töötaja tasandil, millel on sarnane analüütiline kaal ning mis annab seotutu laiema pildi töösuhete subjektide käitumisest ja ootustest. Statistikaamet avaldas 2010. aasta lõpus ka uuringu metoodika raporti, kus täpsemalt kirjeldatakse uuringu sihtrühma, valimit, andmekogumist (<http://www.stat.ee/dokumendid/50529>).

Käesoleva tööelu-uuringu kogumiku eesmärgiks on ülevaatlilikult analüüsida töökorralduse, tööalaste suhete, töötajate kaasamise, kollektiivsete töösuhete ning töeteravishoiu ja tööohutuse olukorda ja suundumusi Eestis. Kogumiku sihtrühmaks on töösuheteid ja töötingimusi puudutava poliitika kujundajad, kellele ülevaatlilik materjal annab otsuste tegemiseks vajalikku taustateavet. Samuti võimaldab kogumik Eesti uurijatel ning ekspertidel saada hea ülevaate tööelu-uuringu olulisematest teemadest, andes see-

läbi aluse sügavamate analüüside kavandamiseks. Kogumiku 1. peatükis analüüsivad Natalia Karotom ja Märt Masso töökorraldust. Siin on eesmärgiks iseloomustada, millist tööd töötajad teevad, iseloomustada töövormide mitmekesisust ning töösuhete osapoolte võimalusi valida ootustele ja vajadustele vastav töökorraldus.

2. peatükis analüüsib Siim Krusell töötajate ja juhtide vahelisi suhteid. Siin käsitletakse, kui head on suhted töötajate ja juhtide vahel, ning analüüsitakse konfliktide levikut, põhjuseid ja lahendamise viise organisatsioonides. Artiklis analüüsitakse ka põhjendamatult ebavõrdset kohtlemist, st diskrimineerimist ning pahatahtlikku käitumist teiste töötajate suhtes, seega kiusamist, ahistamist tööol.

3. peatükis annavad Epp Kallaste ja Liina Mahlakõiv ülevaate töötajate kaasamisest Eestis. Peatükis analüüsitakse, kuidas ja kuidas töötajaid informeeritakse ning töötajatega konsulteeritakse töötajate tööelu ja töötingimusi puudutavates küsimustes ning kuidas töötajad kaasatud organisatsiooni puudutavate otsuste tegemisse.

Kogumiku 4. peatükis analüüsib Epp Kallaste kollektiivseid töösuheteid. Siin keskendutakse kollektiivsele esindusele, iseloomustatakse töötajate ja tööandjate esindusvorme, samuti keskendutakse kollektiivsetele läbirääkimistele ja kollektiivlepingutele.

Kogumiku viimases, 5. peatükis analüüsivad Märt Masso ja Ester Rünkla töeteravishoidu ja tööohutust. Siin keskendutakse töökeskkonna ohtudele, tööga seotud terviseprobleemidele, organisatsioonide tegevustele töökeskkonna ohtude maandamiseks ja ennetamiseks.

Autorid tänavad Kerly Krillot, Anu Viroveret, Krista Jaaksoni, Kirsti Nurmelat ning Evelyn Aaviksood kasulike nõuannete ja tähelepanekute eest artiklite kirjutamisel.

Autorite nimel Märt Masso  
toimetaja

# Introduction

In 2009 Statistics Estonia carried out a survey 'Working Life in Estonia'. Its development not only involved staff from Statistics Estonia itself, but also experts, researchers and analysts from public departments, universities and research institutions. The survey was designed to gather key data at a high methodical level about working relations and conditions in Estonia. This data will be used both for academic studies and for working life policy analysis in the coming years.

The target groups of the survey were Estonian organisations (companies and institutions) with more than five employees and the employees within these organisations. The target group comprised 17,320 organisations, with a representative sample of 1332 organisations. The organisations employed 479,300 people, of whom the representative sample was 4609. Data collection for the survey was carried out via a questionnaire. Representatives of the organisations taking part completed the questionnaire, and face-to-face interviews were conducted with the employees. In order to interview the two target groups, a connected sample group was formed wherein employees of the organisations which formed part of the random sample were themselves interviewed at random. The way in which working relations and conditions are examined in the survey is in many ways unique, since they are investigated at the levels of both the organisation and the employee, which hold similar analytical weight and which therefore produce a broader picture of the behaviour and expectations of those involved in working relations. Statistics Estonia published a report on the methods used for the study at the end of 2010 which describes the target group, sample and collection of data of the survey (<http://www.stat.ee/dokumendid/50529>).

The aim of this compendium is to provide an analytical overview of the state of the organisation of work, employment relations, the employee participation, collective working relations and occupational health and safety in Estonia. It is designed for those who shape policies related to working relations and conditions, for whom it provides the background information needed to make the decisions they are charged with making. It also gives

Estonian researchers and experts a good indication of the key themes of the survey and, as such, a basis for the planning of more in-depth analysis.

In Chapter 1, Natalia Karotom and Märt Masso analyse the organisation of work in Estonia. The aim here is to typify the work that employees do, the diversity of forms of work and the options that are open to parties in working relations in choosing how to organise their work in such a way that it meets their needs and expectations.

In Chapter 2, Siim Krusell analyses relations between employees and managers, examining how good or otherwise they are as well as the spread, causes and methods of resolving conflict within organisations. The article also analyses unequal treatment (i.e. discrimination) and malicious behaviour towards other employees (i.e. bullying and harassment).

In Chapter 3, Epp Kallaste and Liina Mahlakõiv provide an overview of the employee participation in Estonia. They analyse how and the extent to which employees are kept informed, consulted on matters related to their working lives and conditions and involved in decision-making within their organisations.

In Chapter 4, Epp Kallaste analyses collective employment relations. The focus here is on collective representation (characterising the forms of representation of employees and employers), collective bargaining and collective agreements.

In the final chapter of the compendium, Chapter 5, Märt Masso and Ester Rünkla analyse occupational health and safety. They examine work environment risks, work related health problems and the practices taken by organisations to minimise and prevent risks in the work environment.

The authors would like to thank Kerly Krillo, Anu Virovere, Krista Jaakson, Kirsti Nurmela and Evelyn Aaviksoo for their advice and remarks in the writing of the articles.

Märt Masso  
*on behalf of the authors, editor*



# 1. Töökorraldus

Märt Masso, Sotsiaalministeerium

Natalia Karotom, Tallinna Tehnikaülikool

## 1.1 Sissejuhatus

Töökorraldus iseloomustab töö organiseerimist ja juhtimist organisatsioonides. Kuna organisatsioon on mitmeid erinevaid ülesandeid, tegevusi ning nende tegijaid, siis on töökorralduse kujundamisel olulise tähtsusega koostöö kujundamine organisatsiooni liikmete vahel. Koostöö kujundamisel töötajate vahel ning töötajate ja tööandjate, juhtide vahel leitakse tasakaal organisatsiooni kui terviku ning selle liikmete eesmärkide vahel ning seeläbi kordineeritakse töötajate üksikuid tööpanuseid organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks.

Kuigi esimesed sammud töö tulemuslikkuse tõstmiseks tegi A. Smith juba 1776. aastal, kui kirjutas töö ülesannete jagamise vajadusest erinevate töötajate vahel, hakati töö teadusliku juhtimise ja organiseerimisega tõsiselt tegelema alles eelmise sajandi vahetusel. Teilorismi all tundud süsteemi olemuseks oli ajanormi kehtestamine konkreetse tööülesande sooritamiseks. Konveieri leiutamise tõttu ja masstoodangut tootvate tööstuste tootlikkuse tõstmiseks jagati tööprotsess lihtsateks töövõteteks, mille tagajärjel töö muutus rutiinsemaks ja ühetaolisemaks ning piirdus kitsa spetsialiseerumisega. Seda töökorralduse viisi hakati nimetama fordismiks, sest esmalt leidis see rakendamist H. Fordi autotehases.

Tehnoloogiate areng ja sellega kaasnev tootmistsükli lühendamine, samuti vajadus mitmekesise toodangu järele lõi uue töö organiseerimise mudeli, mis rakenduski post-fordistlikus töökorralduses. Selle olemuseks on paindlik spetsialiseerumine ja innovaatilisus ning töökoha (ametikoha) kirjelduse laienemine. See töökorraldus on kooskõlas ka uute tööväärtustega, mille sisuks on autonoomia, sõltumatus ja vaba aeg. Orienteeritus tööprotsessile ja -ülesannetele muutub veelgi olulisemaks teenindussektori ja teadmumajanduse laienemisega. See tõstab esile vajaduse tõhustada koostööd organisatsiooni liikmete vahel ja suurendab vajadust aja paindlikuks kasutamiseks. Kõik see tähistab uut ajajärku töökorralduses: nüüd räägitakse töö ümber-

korraldamisest (*job re-design* – ingl.k.), kus tähtsal kohal on töötajate tegutsemise motiivid ja tööväärtused, mis muutuvad üha enam töökoha ja organisatsiooni hinnangute aluseks ning millest sõltub ka töötaja lojaalsus organisatsioonile. Tuntuima ja klassikaks muutunud töökorralduse uuringu autorid J.R.Hackman ja G.R.Oldham (1974) on märkinud, et hästi korraldatud tööd väärtustatakse rohkem, see suurendab töötaja vastutust, näitab tema positsiooni tööjaotusprotsessis ning seda, kuidas teised hindavad tema tööd. Töö, mis on hästi korraldatud, on mitmekesine, piisavalt autonoomne, oluline organisatsioonile ja mõjutab organisatsiooniliikmete käitumist või ühiskonda tervikuna.

Seega, organisatsioonis rakendatavast töökorraldusest sõltub nii töö tulemuslikkus kui ka see, kui hästi töötajad ennast töö ja tööd tehes tunnevad. Seetõttu on organisatsiooni jaoks oluline kujundada töö iseloom ning kasutada töövorme, mis tagavad organisatsiooni tulemuslikkuse ning töötajate soovi organisatsiooni eesmärkide nimel oma tööga panustada

Käesolevas artikli eesmärgiks on tööelu-uuringu põhjal anda ülevaade töökorraldusest Eesti organisatsioonides. Artiklis antakse ülevaade töö iseloomust, töövormide mitmekesisusest ning töösuhete osapoolte võimalusest valida ootustele ja vajadustele vastav töökorraldusviis.

Artikli esimeses osas analüüsitakse, millist tööd Eesti organisatsioonides tehakse. Siin vaadatakse töö iseloomu ning töötajate võimalust kujundada oma ootustele vastav töö. Artikli teises osas keskendutakse töö ruumilisele ja ajalisele korraldusele. Töö ruumilise korralduse iseloomustamiseks analüüsitakse kaugtöövormide kasutamist organisatsioonides. Töö ajalise korralduse iseloomustamiseks vaadatakse aga erinevaid tööajavorme. Siin keskendutakse töötajate tööajadala pikkusele ning töö tegemise ajale. Ka töö ruumilise ja ajalise korralduse juures on tähelepanu all töötajate võimalus

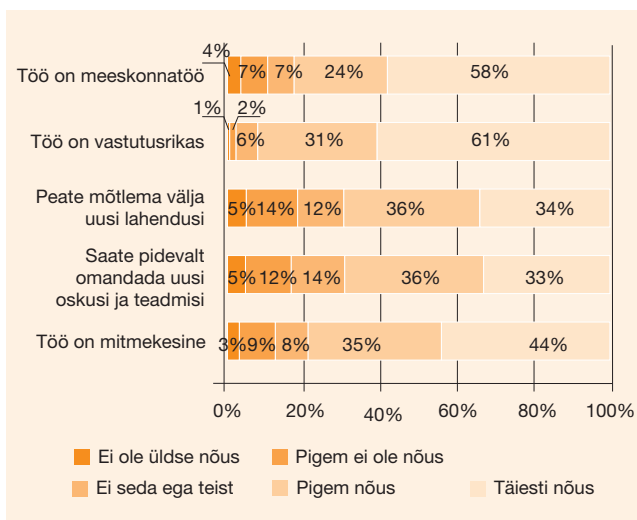
valida nende vajadustele ja ootustele vastav tööajakorraldus.

## 1.2 Töö iseloom

J.R.Hackman ja G.R.Oldham (1974) on märkinud, et hea töökorralduse puhul töötaja väärtustab tööd rohkem, on vastutustundlikum, tajub paremini oma positsiooni tööjaotusprotsessis ning seda, kuidas teised hindavad tema tööd. See on aga eduka organisatsiooni toimimise alustalaks.

Autorite uurimissuunast lähtudes on töökorralduse oluliseks elemendiks töö iseloom (ingl. keeles *job design*), mis iseloomustab, millist tööd töökohal tehakse. Töö iseloom on kujundatud organisatsiooni juhtimispraktikate läbi. Töö iseloomu kirjeldatakse erinevate mudelitega, mis kirjeldavad töö erinevaid aspekte (vaata näiteks Hornung *et al.* 2010). Töö iseloomu iseloomustatakse erinevate mudelitega, mis kirjeldavad erinevaid töö aspekte. Tuginedes mitmete autoritele on järgmises ülevaates tööd iseloomustavateks mõõtmeteks (1) ülesannete mitmekesisus, (2) uute oskuste ja teadmiste omandamise võimalus, (3) uute lahenduste väljamõtlemise vajadus, (4) töö vastutusrikkus, olulisus, ning (5) töö meeskondlikkus. Siinjuures eeldatakse, et töö, mis on hästi korraldatud, on mitmekesine, võimaldab omandada uusi oskusi ja teadmisi, mõelda välja uusi lahendusi, mõjutab organisatsiooni tervikuna ning on lõimunud teiste organisatsiooni töötajatega, ametikohtadega.

Joonis nr. 1.1: Töö iseloom (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Joonisel nr. 1.1 on toodud töötajate hinnangud oma töö iseloomule. Jooniselt ilmneb, et töötajad hindavad oma tööd mõnevõrra harvemini uusi oskusi ja teadmisi eeldavaks ja uute lahenduste väljatöötamist eeldavaks, samas mõnevõrra sagedamini hindavad oma tööd mitmekesiseks, vastutusrikkaks ning meeskondlikuks. Edasi analüüsitakse neid tööiseloomu mõõtmeid lähemalt ning pööratakse tähelepanu ka ametialastele, soolistele ja vanuseliste erinevustele (vaata ka lisa 1.1, kus on toodud analüüsi tabelid).

### 1.2.1 Töö mitmekesisus

Töö mitmekesisus on töö parameeter, mis näitab, et töötaja kasutab oma töös erinevaid oskusi ja teadmisi ning täidab erinevaid ülesandeid, kasutab erinevaid töömeetodeid. On täheldatud, et mitmekesine töö on töötajatele heaks motivaatoriks ja suurendab rahulolu tööga (Hochwarter, Zellars, Perrewe' ja Harrison, 1999). Eesti tööelu-uuringu andmetel hindab 79% töötajatest, et nende töö on mitmekesine, vaheldusrikas.

On seaduspärane, et kõige vaheldusrikkam töö on hierarhiliselt kõrgemas ametirühma kuuluvatel töötajatel. Kui kõrgematest ametnikest, juhtidest ning tippspetsialistidest hindavad oma tööd mitmekesiseks 92%, siis oskustöolistest, käsitöolistest, masinaoperaatoritest ning lihtöölistest 67%.

Erinevused soo järgi on märgatavalt väiksemad, naised hindasid veidi harvemini võrreldes meestega, et nende töö on vaheldusrikas. Hinnanguid töö mitmekesisuse kohta mõjutab teatud määral küsitlute vanus – vanemad töötajad hindavad oma tööd mitmekesiseks kui nooremad töötajad.

### 1.2.2 Enesearengu võimalused

Kõrvuti hinnangutega töö mitmekesisuse kohta on oluline teada, milliseid võimalusi töötaja arenguks annab tehtav töö – kuivõrd saavad töötajad omandada uusi oskusi ja teadmisi ning kuivõrd peavad välja mõtlema uusi lahendusi. Võrreldes töö mitmekesisusega pakub töö harvemini võimalusi arenguks – ligi 69% töötajatest hindab, et tööd tehes saavad nad omandada uusi oskusi ja teadmisi ning peavad välja mõtlema uusi lahendusi.

Arenguvõimaluste hinnangud erinevad ametirühma järgi ning oodatult saavad kõrgemal ametialasel positsiooni töötajad sagedamini omandada uusi oskusi ja teadmisi nong mõtelda välja uusi lahendusi.

Erinevused soo järgi on sarnased töö mitmekesisuse mõõtmele. Mehed, võrreldes naistega, hindavad sagedamini, et nad saavad tööl omandada uusi oskusi ja teadmisi ning peavad mõtlema välja uusi lahendusi. On ka vanuselised erinevused. Ilmneb, et aktiivsemas tööeas inimesed pakuvad rohkem välja uusi lahendusi, samas kui eakamad töötajad puutuvad selle vajadusega kokku harvemini.

### 1.2.3 Meeskonnatöö ja vastutus

Järgmised töö parameetrid võimaldavad mõõta küsitletute sidusust teiste töötajatega ning organisatsiooni protsessidega: kuivõrd küsitletud töötavad koos teistega, teevad meeskonnatööd ning kuivõrd mõjutab nende töö väljund kogu organisatsiooni tööd ja kaastöötajaid. Meeskonnatöö ja vastutus on tööprotsessi seisukohalt olulised, sest tänapäeval on koostöötamisest saamas organisatsioonide edu võti ja selles suunas kujundatakse ka organisatsioonikultuuri (McAuley, Duberley ja Johnson 2007). Töötajate seisukohalt tõstab see nende enesehinnangut ja seetõttu töötavad nad paremini. Meeskonnatöö või koostöötamine tuleneb mitte ainult töö ülesannetest, vaid neid vorme püütakse rakendada, et tõsta töötaja sotsiaalsust ja solidaarsust organisatsiooni teiste liikmetega (Coffe ja Jones 2001) organisatsiooni väljundi kasvatamiseks. Selles nähakse töö intensiivistumise mehhanismi ja samal ajal rõhutatatakse, et selline töövorm tõstab korda organisatsioonis (Knigts ja McCabe, 2003).

Eesti tööelu-uuring näitab, et töötajatest 82% teeb meeskonnatööd ning 92% hindab, et töö on vastutusrikas ja mõjutab oluliselt kaastöölisi ning organisatsiooni tervikuna. Nagu ka tööväljal tervikuna, on vastutusrikkam töö kõrgemasse ametirühma kuuluvatel töötajatel, kuid ametialarühmade järgi on erinevused oluliselt väiksemad, võrreldes teiste analüüsitavate mõõtmega.

Uuringu andmetel ei erine meeste ja naiste töö oluliselt selles osas, kuivõrd meeskondlik või vastutusrikas see on. Ilmneb, et vastutuse mõõtme järgi olulisi ealisi erinevusi ei ole, küll aga on erine-

vused töö meeskondlikkuse mõõtme alusel. Ilmneb, et eakamad teevad sagedamini iseseisvamat tööd ning vähem tööd koos teistega.

Kokkuvõtvalt, töötajad hindavad oma tööd mõnevõrra harvem uusi oskusi ja teadmisi ning uute lahenduste väljatöötamist eeldavaks, samas mõnevõrra sagedamini mitmekesiseks, vastutusrikkaks ja meeskondlikuks. Ootuspäraselt hindavad kõrgemal ametikohal töötavad inimesed oma tööd mitmekesiseks, rohkem arenemisvõimalusi ning innovatsiooni eeldavaks, samuti vastutusrikkaks ja meeskondlikuks.

### 1.3 Töö autonoomia

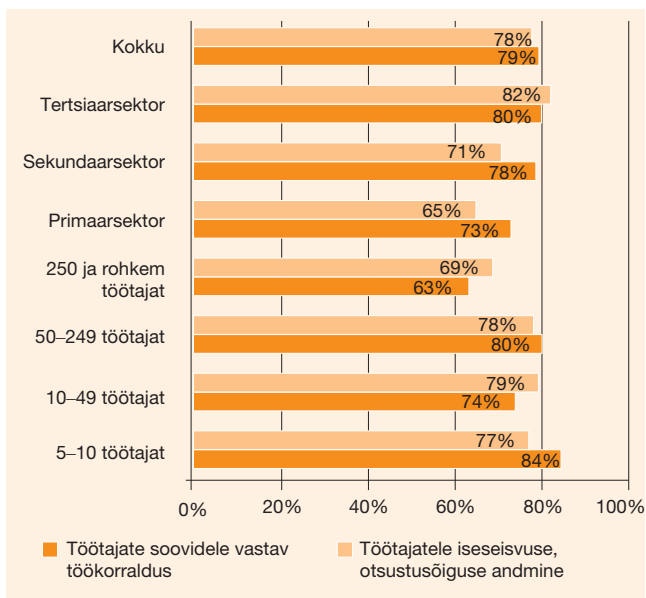
Töö autonoomia on tänapäeva töö kujundamisel olulisel kohal (vaata näiteks Karasek 1979, Hassard *et al.* 2001). See iseloomustab, kuivõrd organisatsioonis, kus töötajate tööd koordineeritakse organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks, on töötajal võimalus mõjutada tema töökorraldust puudutavaid otsuseid. See näitab, kuidas töötaja on seotud teiste organisatsiooni töötajatega, töö meetoditega, töövahenditega, ja kuivõrd iseseisev ta on oma ülesannete täitmisel. Töö autonoomia on ühelt poolt privileeg, teiselt poolt vahend, mis teeb töökoha atraktiivsemaks. Töö sisu kirjeldades selgitatakse, kui suur on töötaja autonoomia, kuivõrd saab ta mõjutada otseselt oma tööd, tööiseloomu, töötegemise viisi.

Tööautonoomia kujunemisel on oluline vaadata, kuivõrd organisatsiooni töökorraldamisel eesmärkide tulemuslikuks saavutamiseks pööratakse tähelepanu töötajate soovidele ja vajadustele vastava töökorralduse kehtestamisele ning töötajatele otsustusõiguse andmisele.

Ilmneb, et ligi 4/5 organisatsioonidest peab töö korraldamisel oluliseks soovide ja vajaduste arvestamist ning töötajatele otsustusvõimaluse andmist. Samuti, kuigi organisatsioonide suuruse järgi ei ole vahed väga suured, peetakse seda suuremates, just üle 250 töötajaga organisatsioonides, mõnevõrra vähem oluliseks. Ilmselt on nendes organisatsioonides rohkem paika pandud formaalsed reeglid, põhimõtted töö juhtimiseks ja korraldami-

seks, et suurt hulka ametikohti ja töötajaid organisatsiooni eesmärkide nimel sidusalt tööle suunata.

Joonis nr. 1.2: Töö korralduse põhimõtted organisatsioonides (% organisatsioonidest)



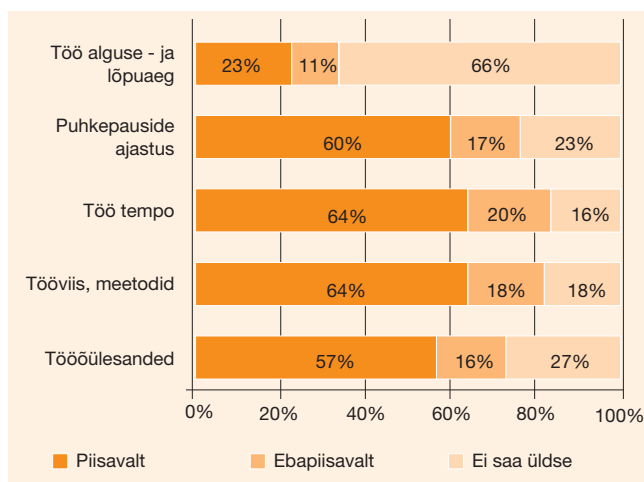
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Organisatsioonide tegevusala lõikes analüüsid ilmneb, et primaarsektori organisatsioonid harvemini, tertsiaarsektori organisatsioonid aga sagedamini peavad oluliseks töötajate soovide arvestamist ning töötajatele otsustusõiguse andmist töö korraldamisel. Selline tulemus on ka ootuspärane, sest teenindussektoris sõltub töökorraldus rohkem töötajate ja töö koordineerimisest ning vähem tootmisvahendite koordineerimisest.

Edasi antakse ülevaade töötajate töö autonoomiast, keskendudes töötaja võimalustele määrata oma tööülesandeid, -meetodeid, -tempot, -aega ning puhkeaega. Kokkuvõtlikult iseloomustab töötajate töö autonoomiat joonis nr. 1.3.

Uuringu andmetel on töötajatel küllaltki laialdased võimalused tööga seotud valikute tegemiseks. Suurem valikuvõimalus on seotud tööülesannete, tööviiside ja töömeetoditega, töötempoga ning puhkepauside tegemise ajaga, oluliselt väiksem valikuvõimalus on seotud aga töö alguse- ja lõpuaja valikuga. Edasi analüüsitakse ka esitatud mõõtmeid eraldi töötaja ametiala, soo ning vanuse lõikes (vaata ka lisa 1.2, kus on toodud analüüsi tabelid).

Joonis nr. 1.3: Töö autonoomia (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

### 1.3.1 Tööülesanded

Kõikidest töötajatest 73% hindas, et saavad määrata oma tööülesandeid, kusjuures 57% hindas, et saavad tööülesandeid määrata piisavalt ning 16% sooviks tööülesannete määramisel autonoomiat juurde. Ootuspäraselt saavad oma tööülesandeid rohkem määrata kõrgemal ametialasel positsioonil töötajad

Uuringu andmetel puuduvad olulised soolised erinevused selle osas, kuid võrd töötajad saavad määrata oma tööülesandeid. Vanuselisi erinevusi vaadates ilmneb, et nooremaste vanuserühma kuulujad saavad vähem valida oma tööülesandeid, samas üle 50-aastased saavad tööülesandeid valida mõnevõrra vähem kui 25-49-aastaste vanuserühma kuuluvad töötajad.

### 1.3.2 Tööviisid, -meetodid

Töömeetodite valimisel töötajale autonoomia andmine annab töötajatele võimaluse rakendada oma oskusi, teadmisi ja loominguilist. Võrreldes tööülesannete valikuga on töötajatel töömeetodite ja -viiside valikul mõnevõrra rohkem iseseisvust. Uuringu hinnangul saavad 82% kõigist töötajatest määrata oma töö tegemise viisi ja meetodeid. Sarnaselt tööülesannetele saavad ka tööviiside, töömeetodite juures sagedamini neid määrata ametialade hierarhias kõrgemal positsioonil töötavad töötajad.

Tööviiside, -meetodite valiku juures on väikesed soolised erinevused. Kui meestest hindas 84%, et saavad määrata oma tööviise ja -meetodeid, siis naistest hindas sarnaselt 81%. Seega saavad uuringu hinnangul mehed oma töö juures sagedamini määrata tööviise, -meetodeid. Vanuseliste erinevuste analüüsimisel ilmneb, et just kõige eakamad töötajad, 50 ja eakamate vanuserühma kuuluvad töötajad saavad mõnevõrra vähem valida tööviise ja -meetodeid võrreldes 25-49-aastaste ja 15-24-aastastega.

### 1.3.3 Töötempo

Töötempot dikteerib töö iseloom, osa töökohti sõltub väga tehnoloogiatest, teised klientide rohkusest, erakorralistest situatsioonidest jne. Võrreldes tööviiside ja -meetodi määramisvõimalusega saavad töötajad määrata ka töötempot. Uuringu andmetel saavad 84% töötajatest määrata oma töötempot. Töötempot saavad rohkem määrata kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid ning keskastmespetsialistid ja ametnikud, vähem aga oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised ning ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad.

Uuringu andmetel ei ole olulisi soolisi erinevusi selles osas, kuid võrd töötajad saavad määrata oma töötempot, samas aga on ealised erinevused noorema vanuserühma kasuks. 15-24-aastastest hindab 88%, et saavad määrata oma töötempot, samas kui vanematest töötajatest hindab selliselt 83%.

### 1.3.4 Töö algus- ja lõpuaeg

Töökorraldusel töötajatele töötamise aja kontrollimise võimaluse andmine võimaldab töötajatel ühitada tööelu ja pereelu, samas on suurem paindlikus töökorraldamisel sageli kasuks ka organisatsioonile (Berg, *et al.* 2004). Uuringu andmetel määrab tööandja tööaja 39% organisatsioonides ning töötajatel puudub võimalus seda muuta. 60% organisatsioonides on aga töötajatel võimalus oma tööaega teatud piirides ise valida.

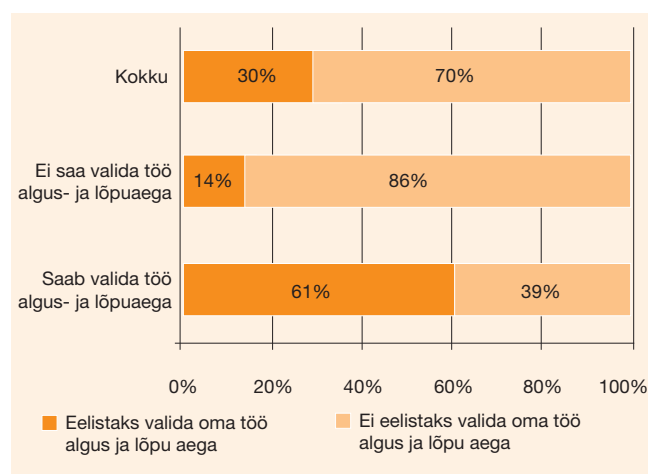
Töötajatest hindab 34%, et nad saavad valida töö algus- ja lõpuaega, kusjuures 23% töötajatest saa-

vad seda määrata piisavalt ning 11% hindab, et tahaksid siin suuremat autonoomiat. Seega ilmneb, et võrreldes teiste töökorralduse mõõtmega on töö algus- ja lõpuaeg sagedamini paika pandud organisatsiooni poolt ja töötajate osaluse suurendamine selle töökorralduse parameetri osas on keerulisem, kui töötaja on seotud oma töökoha, tööülesannete kaudu mitmete teiste töötajatega. Töötaja ametiala rühma järgi analüüsidest ilmneb, et töö algus- ja lõpuaega saavad rohkem valida kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide ametialarühma kuuluvad töötajad, võrreldes teiste ametialade töötajatega.

Mehed hindavad oluliselt sagedamini kui naised, et saavad määrata oma töö algus- ja lõpuaega. Kui meestest hindab selliselt 37%, siis naistest 30%. Töötajate vanuserühma järgi on 15-24-aastastel kõige sagedamini võimalus kujundada oma töö algus- ja lõpuaega.

Töökorralduse analüüsi teises osas käsitleme lähemalt tööajakorraldust ning töötaja võimalust valida endale sobiv tööajakorraldus. Siinjuures aga vaatame veel lisaks, millised on töötajate eelistused töö algus- ja lõpuaega määramise suhtes.

Joonis nr. 1.4: Töötajate eelistused töö algus- ja lõpuaega valimise suhtes (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt nr. 1.4 ilmneb, et ligi kolmandik töötajatest sooviks valida oma töö algus- ja lõpuaega. 14% töötajatest, kes praeguses töösuhtes ei saa valida töö algus- ja lõpuaega, sooviks seda teha. 39% töötajatest, kes saab ise oma töö algus- ja lõpuaega

valida, eelistaks, et tööaja määraks suuremas osas ettevõtte, asutus.

Olulisemad põhjused, miks töötajad eelistaksid valida töö algus- ja lõpuaega, on vanemlikud kohustused (26%) ning hobid, harrastused (27%).

### 1.3.5 Puhkepauside tegemise aeg

Puhkepauside ajal saavad töötajad taastada tööle keskendumise võimet, samas saavad töötajad ka suhelda, vahetada infot, rääkida tööasjadest, mis aga tõstab töötajate kompetentsi, mis organisatsiooni ja ka töötaja enda seisukohalt on oluline. 77% töötajatest hindab, et nad saavad määrata puhkepauside tegemise aega. Siinjuures 60% hindab, et saavad puhkepauside tegemise aega määrata piisavalt, ning 17% hindab, et saavad puhkepauside aega määrata, küll aga sooviksid selles osas suuremat autonoomiat. Puhkepauside tegemise aega saavad rohkem määrata keskastme spetsialistid ja ametnikud ning kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid, vähem aga ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad ja oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised.

Mehed hindavad mõnevõrra sagedamini, et saavad määrata puhkepauside tegemise aega. Võrreldes töötempo määramisega on puhkepauside määramisel küllaltki vastandlikud ealised erinevused. Ilmneb, et eakamad saavad sagedamini määrata oma puhkepauside tegemise aega võrrelduna nooremate töötajatega.

Kokkuvõtvalt võib uuringu andmetel hinnata, et töötajatele on antud võimalus töökorraldusealaste valikute tegemiseks. Suurem võimalus oma töökorraldust kujundada on ametialade hierarhias kõrgemal ametialasel positsioonil töötajatel, kes omavad suuremat autonoomiat peaaegu kõikide uuringus mõõdetud töökorralduse mõõdetes osas. Samuti on meestel võrreldes naistega sagedamini võimalus kontrollida selliseid töökorralduse aspekte nagu võimalus määrata tööviise ja -meetodeid, töö algus- ja lõpuaega. Ilmnes ka ealine tendents, et üldjuhul on keskmisesse, 25-49-aastaste vanuserühma kuuluvatel töötajatel rohkem võimalusi kontrollida oma töökorraldust.

Töö iseloomu, disainimise juurest liigutakse järgmises töökorralduse analüüsis töö ruumilise ja ajalise korralduse juurde. Esimesena vaadeldakse kaugtööd kui võimalust teha tööd väljaspool ettevõtte, asutuse tavapäraseid tööruume, seejärel vaadatakse aga tööaja korraldust.

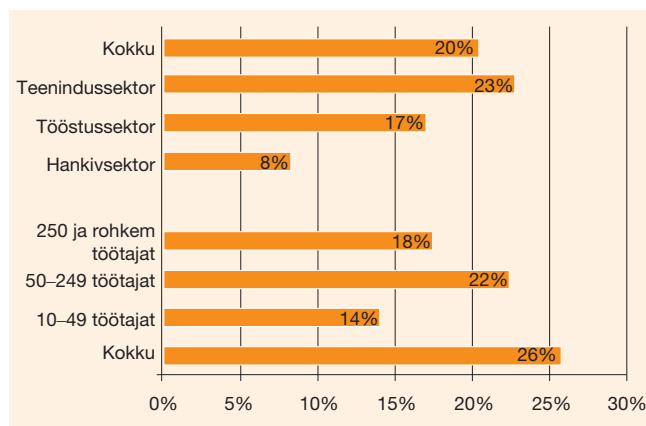
## 1.4 Kaugtöö

Viimastel kümnenditel on organisatsioonides üha enam hakatud võimaldama oma töötajatele töötamist väljaspool organisatsiooni ruume, näiteks töötaja kodus, raamatukogus, kaugbüroos, liikuvalt mitmes eri kohas. Kaugtöö (inglise keeles sageli ka *telework*, *telecommuting*) iseloomustab töökorralduse ruumilist mõõdet ning viitab töökorraldusele, kus töötajad töötavad väljaspool organisatsiooni tavapäraseid tööruume. Sellise töökorralduse puhul eeldab töö iseloom vähem ja harvem töö vahetut jälgimist ja kontrollimist ning töökorralduses panustatakse rohkem töötajate sisemisele kontrollile ja juhtimine keskendub rohkem eesmärkide juhtimisele kui töö meetodite, viiside juhtimisele. Samuti rõhutatakse kaugtööst rääkides sageli organisatsiooni ja töötajate kommunikatsioonile, näiteks töö eesmärkide kokkuleppimisel või töö tulemuste tagasisidestamisel läbi kaugsuhtluse, teisisõnu info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite abil (vaata ka Niles 1998).

Artikli järgmises osas antakse ülevaade kaugtöövormi kasutamisest organisatsioonides, selle ajenditest ning olulisusest organisatsiooni töökorralduses. Joonisel 1.5 on toodud organisatsioonide osakaal, kes töökorralduses kasutavad kaugtööd.

Jooniselt ilmneb, et viiendik organisatsioonidest kasutab töökorralduses kaugtöövormi, kusjuures teiste sektoritega võrreldes kõige rohkem kasutatakse kaugtööd tertsiaarsektoris. Kaugtöö sagedasem kasutamine teenindussektoris on ka ootuspärane, sest töö organiseerimine sõltub seal rohkem inimestevahelisest koordineerimisest kui näiteks töövahenditest sekundaarsektoris või töö füüsilisest asukohast primaarsektoris.

### Joonis nr. 1.5: Kaugtöö kasutamine organisatsioonides tegevusala sektori ning suuruse järgi (% organisatsioonidest)

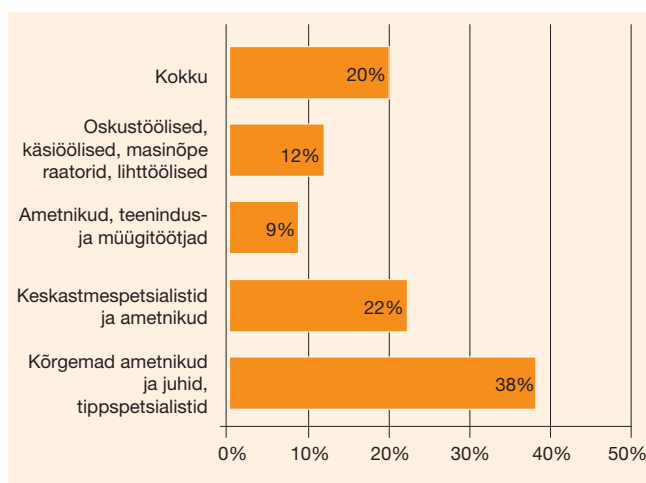


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Organisatsiooni suuruse järgi kaugtöö kasutamist analüüsid ilmneb, et kõige sagedamini kasutatakse kaugtööd kuni 10 töötajaga organisatsioonis. Ilmneb, et just nendes väiksemates organisatsioonides on töökorraldus küllaltki mitteformaalne ning kujuneb töötaja ja juhtide igapäevastes kokkulepetes, rõhudes rohkem töö eesmärkidele ja nende saavutamisele, mitte niivõrd tööprotsessi kontrollimisele.

Töötajate löikes kaugtöö kasutamist analüüsid ilmneb samuti, et ligi viiendik inimestest töötab väljaspool tavapäraseid tööruume, kas näiteks kodus, raamatukogus, kaugtöökülas või mujal (vaata ka joonist nr. 1.6).

### Joonis nr. 1.6: Kaugtöö kasutamine töötajate seas ametiala järgi (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et kaugtöö kasutamine on rohkem levinud kõrgemate ametnike ja juhtide ning tippspetsialistide seas ning keskastme spetsialistide ja ametnike seas. Võib eeldada, et teised ametialade on rohkem levinud organisatsioonides, kus töökorraldus on rohkem mõjutatud klienditeenidusest, tootmismasinatest ning seetõttu on nendes organisatsioonides ka keerulisem tööd teha väljaspool tavapäraseid tööruume.

Uuringust ilmnevad ka soolised ning vanuselised erinevused kaugtöö kasutamises. Mehed töötavad sagedamini väljaspool tavapäraseid tööruume kui naised. Kui meestest töötab kaugtöövormis 26%, siis naistest 15%. Kaugtöö kasutamises on väikesed erinevused ka erinevas eas töötajate löikes. Just kõige vanemas vanuserühmas, üle 50-aastaste töötajate seas on kaugtöö kasutajaid mõnevõrra vähem, 18%, kui nooremates vanuserühmades.

Töötajate seas kaugtöövormi kasutamise levikut analüüsiti ka logistilise regressioonimudeliga. Regressioonimudel kirjeldab kaugtöö kasutamise leviku erinevusi töötajate seas, võttes samaaegselt arvesse erinevaid töötajaid ning nende tööd kirjeldavaid asjaolusid, näiteks seda, et mehed ja naised töötavad sageli erinevates tegevusala sektorites ja ametites. Teisisõnu, kaugtöö regressioonimudelil vaadatakse kaugtöö kasutamise ning töötaja tööd iseloomustavate tunnuste osakorrelatsioone, mille puhul teiste tunnuste väärtused jäetakse mudelis muutumatuks. Kaugtöö kasutamise regressioonanalüüsi tulemused on toodud lisas 1 tabelis nr. 1.

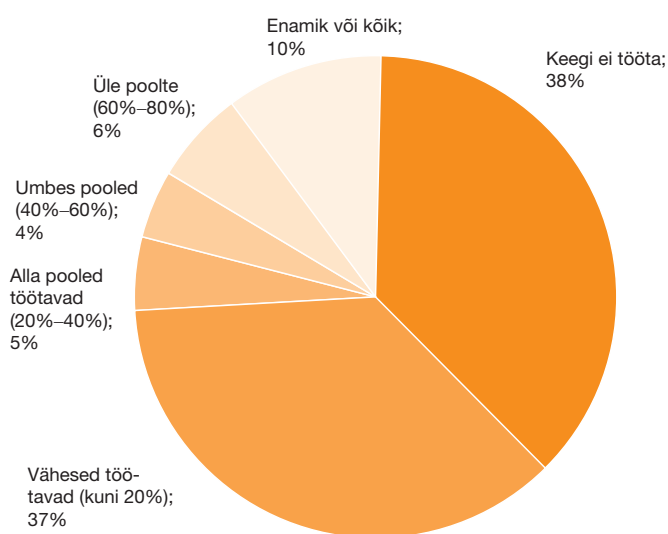
Regressioonanalüüsist ilmneb, et mehed kasutavad võrreldes naistega sagedamini kaugtööd ka siis, kui võtame arvesse, et töötavad mehed ja naised on erinevas vanuses, töötavad erinevatel ametialadel, erinevas tegevusala sektoris ja erineva suurusega organisatsioonides. Samuti, eespool nägime, et suuri ealisi erinevusi kaugtöö kasutamise sageduses ei ole, ning ka regressioonanalüüsist ilmneb samasugune tulemus. Regressioonanalüüsist ilmneb samuti, et võttes arvesse eespool loetletud asjaolusid, kasutavad kaugtöövormi kõige sagedamini kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide ametialarühma kuuluvad töötajad ning keskastme spetsialistide ja tehnikute ametialarühma kuuluvad töötajad. Samuti näitab analüüs, et kaugtöövormi kasutavad sagedamini väiksemate organisatsioonide töötajad, kui võtame arvesse erineva suurusega

organisatsioonis töötajate erinevusi teiste loetletud asjaolude järgi. Võrreldes aga varasema analüüsiga, kus vaatasime kaugtöö kasutamist erinevates tegevusalasektori organisatsioonides, ei ilmnenud regressioonanalüüsis erinevates tegevusalasektori organisatsioonides töötajate vahel erinevusi kaugtöö kasutamises. Seega, kui võtame arvesse teisi töötaja tööd ning organisatsiooni kirjeldavaid tunnuseid, siis kaugtöövormi kasutamine erineval tegevusalal töötajate seas ei erine oluliselt.

Töö ruumilisel korraldamisel on oluline vaadata ka selle seost töötaja korraldusega. Seda seost näitab, kas kaugtöötamine võib osaline või täielik (Bailey *et al.* 2002). Täieliku kaugtöö puhul töötab töötaja suurema osa ajast väljaspool organisatsiooni tööruume, näiteks käies töökohal vaid kohtumistel. Osalise kaugtöö puhul aga töötab töötaja väljaspool tööruume vaid osa oma tööst ning seega teise osa organisatsiooni tööruumides.

Uuringust ilmneb, et kaugtöövormi töökorralduses kasutavate organisatsioonide seas on 38% organisatsioone, kelle töötajad töötavad kaugtöövormis alla poole tööst. Samas, organisatsioone, kus enamik töötajatest töötab üle poole tööst kaugtöövormis, on 10% (vaata ka joonist nr. 1.7).

Joonis nr. 1.7: **Kaugtöö kasutamise töö-aeg organisatsioonides (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kaugtööd tegevatest töötajatest 19% hindab, et töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume kogu

oma töötaja, ning 13% hindab, et töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume enamiku tööst. Kõige rohkem on aga töötajate seas neid (33%), kes kaugtööd teevad alla verandi oma tööst. Seega ligi kolmandik kaugtööd tegevatest töötajatest töötab sellise töökorraldusega suurema osa tööst ning ligi kaks kolmandikku töötab osaliselt kaugtöövormis.

Kui eespool ilmnas, et naiste seas on vähem kaugtöö vormis töötajaid, siis ilmneb ka, et kaugtööd tegevad naised kasutavad seda töövormi enamiku oma tööst harvemini kui kaugtööd tegevad mehed. Kui kaugtööd tegevatest meestest töötab enamiku või kogu oma tööst kaugtöövormis 43%, siis kaugtööd tegevatest naistest vaid 16%.

Eespool näitas analüüs, et ea löikes kaugtöö kasutamise sageduses suuri erinevusi ei ole ning vaid kõige kõrgemas eagrupid on kaugtöötajaid mõnevõrra rohkem. Siinjuures ilmneb sarnaselt, et kõrgemas vanuserühmas, üle 50-aastaste töötajate seas on kogu või enamiku tööst kaugtöövormis töötajaid kõige rohkem. Kui nooremates vanuserühmades töötab kogu või enamiku tööst kaugtöövormis 16% kaugtöötajatest, siis vanimas vanuserühmis on neid 27%.

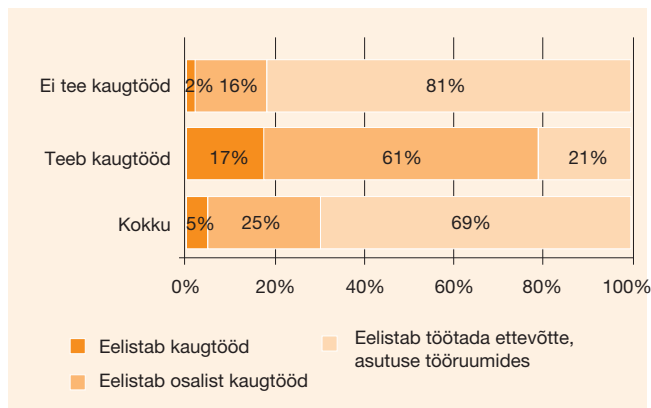
Samuti näitas analüüs, et kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide ametialarühma kuuluvad töötajad töötavad võrreldes teistel ametialadel töötajatega sagedamini kaugtöö vormis. Küll aga, kui vaatame kaugtöövormis töötamise aega, siis just madalamates ametialarühmades on rohkem kaugtöötajaid, kes kasutavad sellist töövormi kogu või enamiku oma tööst. Kui kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide ametirühmas kaugtöövormis töötajatest töötab kogu või enamiku tööst kaugtöövormis 15%, siis oskustöölise, käsitöölise, masinaoperaatorite, lihttöölise ametialarühma kuuluvatest töötajatest tervelt 74% töötab kogu või enamiku tööst selles töövormis. Seega, kuigi kõrgemal ametikohal töötajad töötavad sagedamini kaugtöövormis, siis valdavalt ühitavad nad kaugtööd töötamisega organisatsiooni tööruumides.

Sarnaselt töö iseloomu analüüsile vaadatakse ka töövormide analüüsi juures tööautonoomiat. Teisisõnu vaadatakse töövormide kasutamise juures, kas töövormi kasutamine lähtub rohkem töötaja



vajadustest ja soovidest või organisatsiooni kui terviku juhtimisest ja töökorralduse valikutest. Järgmisel joonisel ongi kujutatud, kui suur osakaal töötajatest eelistaks kaugtöö vormis töötada.

Joonis nr. 1.8: Töötajate kaugtöö kasutamise eelistused



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et ligi 30% töötajatest sooviks töötada kas osaliselt või ainult kaugtöö vormis. Kaugtöö vormis töötajate seas on 21% neid, kes sooviksid töötada ainult organisatsiooni tööruumides, ehk siis ei soovi töötada kaugtöö vormis. Samas, kaugtööd mitte tegevate töötajate seas on 18% neid, kes sooviks osaliselt või ainult kaugtöö vormis töötada. Seega uuringu järgi ligi viiendik töötajatest töötab kaugtöövormis ainult organisatsiooni töökorralduse valikutest tulenevalt ning ligi viiendik organisatsiooni tööruumides töötavatest inimestest sooviks kasutada kaugtöövormi.

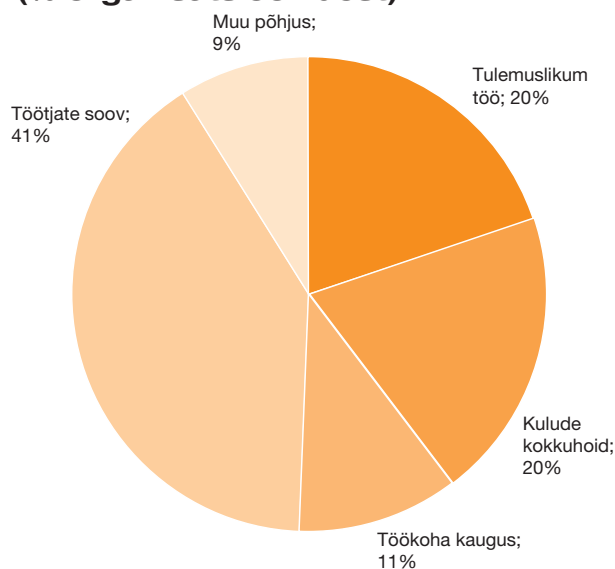
Edasi vaadatakse ka töösuhete osapoole põhjuseid kaugtöö kasutamiseks. Kaugtöö kasutamiseks on organisatsioonidel erinevad põhjused.

Jooniselt ilmneb, et organisatsioonide hinnangul on peamiseks põhjusteks kaugtöövormi kasutamisel töötajate soov ühildada töö- ja eralu ning töötajate töö suurem tulemuslikkus. Samas hindab ka ligi viiendik ettevõtetest, et kaugtöövormi kasutamine aitab kokku hoida kulusid, kuna on vähem vaja teha kulusid tööruumidele.

Töötajad peavad kõige olulisemaks kaugtöö eelistamise ajendiks asjaolu, et parem ja tulemuslikum on töötada väljaspool ettevõtte, asutuse tööruume. Selliselt hindab ligi 65% kaugtöö vormi eelistavatest töötajatest. Vähemal määral peetakse põhjusteks vanemlikke kohustusi (6%) ja tööko-

ha kaugust kodust (5%). Siinjuures peavad naised võrreldes meestega sagedamini peamiseks põhjuseks vanemlikke kohustusi, mehed aga esimest põhjust.

Joonis nr. 1.9: Kaugtöö kasutamise põhjused organisatsioonide jaoks (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

## 1.5 Tööaja korraldus

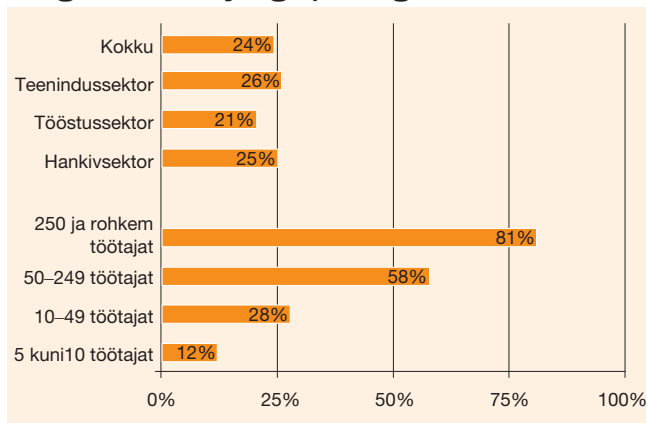
Töökorralduse peatüki teises osas keskendume tööaja korraldusele. Tööaja korraldus iseloomustab tööülesannete täitmise ajakasutust, milles organisatsioon ning töötaja on kokku leppinud. Analüüsis keskendutakse kolmele tööaja korralduse aspektile. Esmalt vaadatakse töökestust ehk teisisõnu iseloomustatakse tööaja korralduse all täpsemalt tööaja hulga ning tööaja ajastamisele, mis on ka näiteks Bergi (*et al.*, 2004: 332) hinnangul olulisimad tööajakorraldust iseloomustavad dimensioonid.

### 1.5.1 Tähtajaline töö

Töötaja ja tööandja kokkulepe töötamiseks võib olla sõlmitud tähtajatult või tähtajaliselt. Viimasel juhul lepatakse kokku kas kindel tähtaeg või muu tingimus, näiteks töö valmimine, mil kokkulepe lõppeb (vaata näiteks Bronstein 1991). Organisatsioonide osakaalu, kes kasutavad töökorralduses

ajutist tööd, ilmestab joonis nr. 1.10.

Joonis nr. 1.10: **Ajutise töö kasutamine organisatsioonides tegevusalasektori ning suuruse järgi (% organisatsiooni-**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt näeme, et kokku ligi 24% organisatsioonidest kasutab töö korraldamiseks ajutist tööd. Sagedamini kasutatakse ajutist tööd suuremate organisatsioonide töökorralduses, samas olulisel osal tuleneb see sellest, et nendes on ka rohkem töökohti ja töötajaid ning mitmekesisus töökorralduses kujundab ka töövormide kasutamise sageduse hinnangut.

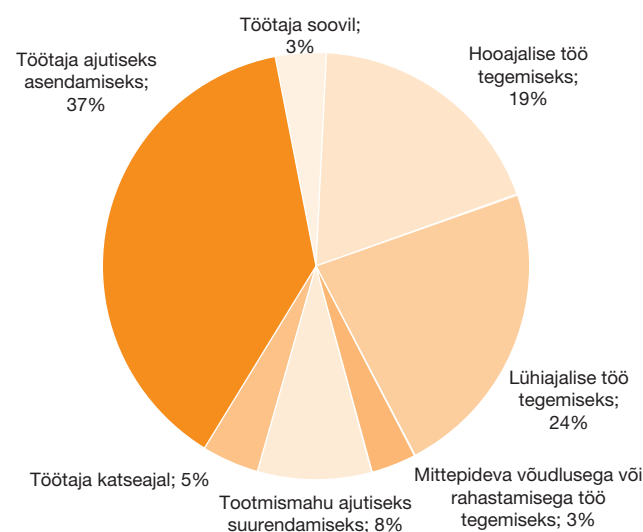
Samas, ajutine töö ei ole siiski väga levinud töövorm, sest kokku vaid 1,3% 5 ja enama töötajaga organisatsioonide töötajatest töötab tähtajaliselt (organisatsioonide hinnangul on neid 1,76%). Statistikaameti Eesti tööjõu uuringu andmetel on viimastel aastatel tähtajalise töö kasutamine küll näidanud väikest kasvutendentsi, kuid väga levinuks töövormiks see siiski lähiajal ei muutu.

Sarnaselt kaugtöö kasutamisele vaatame ka tähtajalise töö juures, kas töötajad saavad kasutada töövorme, mis on neile ootuspärased, või kujuneb töövormi kasutamine vaid organisatsiooni töökorralduse vajadusest. Uuringust ilmneb, et vaid alla 1% töötajatest eelistab töötada ajutise lepinguga ning ajutise lepinguga töötajatest ligi veerand soovib ajutist tööd. Seega on tähtajalise töö levik ning selle töövormi eelistamine väga madal.

Tähtajalise töö kasutamisel on organisatsioonidel ja töötajatel erinevad põhjused töövormi eelistamiseks. Organisatsiooni poolt vaadates on töötajate loovat panust tööprotsessis tarvis siis, kui organisatsioonil on tööd. Töö ajutise iseloomu korral, näiteks

sesoonne tööhulga suurenemine, kindlalt piiritletud projektid jne on organisatsioonil eesmärgipärasem sõlmida tähtajaline kokkulepe. Töötaja poolt vaadates võib ajendiks olla soov töötada kindlal ajal, näiteks koolivaheajal, või teha kindlat ajutise iseloomuga tööd, ülesannet, projekti. Joonisel nr. 1.11 on kujutatud organisatsioonide hinnangud tähtajalise töö kasutamise peamiste põhjuste leviku kohta.

Joonis nr. 1.11: **Ajutise töö kasutamise põhjused organisatsioonide jaoks (%)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et Eesti organisatsioonide jaoks on kolmeks sagedasemaks peamiseks ajutise töö kasutamise põhjuseks alaliste töötajate ajutine asendamine, lühiajalise projektitöö tegemine ning hooajalise töö tegemine.

Tähtajalise kokkuleppe puhul tõstatub ka majandustegevuse ja töösuhte riskide jaotumine tööandja ja töötaja vahel (vaata ka näiteks Atkinson 1985, Nollen 2005). Töö hulga ettemääratuse tingimustes võib organisatsioon eelistada töötajatega tähtajalisi kokkuleppeid ja sel viisil saab töö planeerimise keerukusest töötaja töösuhte kokkuleppe kestuse planeerimatus. Teisisõnu ilmneb siit eesmärk analüüsida, kuid võrd tähtajalist töösuhet kasutatakse selleks, et teha tähtajalise iseloomuga tööd, ja kuid võrd püütakse kõiki töid ja tegemisi jagada tähtajalisteks tegevusteks ja nõnda kanda majandustegevuste riski töötaja töösuhte turvalisuse/kestuse riskiks.

Uuringust ilmneb, et 29% ajutist tööd tegevatest töötajatest hindab, et tegelikult on nende töö ise-

loomult alaline ning ajutine töösuhe on sõlmitud vaid tööandja soovil. 66% ajutistest töötajatest töötab sama organisatsiooni juures juba mitmekordse ajutise lepinguga. Siinjuures hindab ka mitme ajutise lepinguga töötajatest 90%, et tegid enamasti samasugust tööd erinevate ajutiste töösuhete ajal. 26% ajutist tööd tegevatest töötajatest hindab, et töösuhete lõppemisel saaksid nad jätkata selles organisatsioonis alalise lepinguga, ning 55% saaksid jätkata ajutise lepinguga. Seega ilmneb siin, et organisatsioonid kalduvad tähtajalist tööd kasutama, et lihtsustada töökorraldust ning töökorraldusega maandada võimalikke pikaajaliste töösuhete sõlmimise seonduvaid majanduslikke riske. Selle tulemusena aga kasutatakse tähtajalist tööd mitte loomult tähtajaliste, ajutiste tööde tegemiseks, vaid proovitakse töid jagada tähtajalisteks tegevusteks.

Tööaja korralduse edasises analüüsis keskendutakse täpsemalt tööaja hulga ning tööaja ajastamise analüüsimisele, mis ka näiteks Bergi (*et al.*, 2004: 332) väitel on ehk olulisimad tööaja korraldust iseloomustavad dimensioonid.

### 1.5.2 Tööaja hulk

Tööaja hulk iseloomustab, kui mitu tundi töötajad kindla ajaperioodi jooksul töötavad. Siinkohal vaadatakse, mitu tundi nädalas töötajad keskmiselt nädalas töötavad. Töönädala pikkus kujuneb kolme teguri koostoimes: töötaja soovitud tööajast, tööandjale tarvis olevast tööajast ning õiguslikust, majanduskeskkonna, organisatsiooni kultuuri raamistikust, kus tööaja kohta otsuseid tehakse (Golden 1998). Töönädala pikkuse iseloomustamiseks vaatame kokkulepitud tööaega ehk tööaja hulka nädalas, milles töötaja ja ettevõtte, asutus on kokku leppinud, tegelikku tööaega ehk tegelikult nädala jooksul tehtavate töötundide hulka ning soovivat tööaega ehk seda, kui pikka töönädalat töötajad tegelikult sooviksid (vaata ka Stier *et al.* 2003).

Tabel nr. 1.1: Töönädala pikkus

	Keskmine	Alla 40 tunni	40–48 tunni	Üle 48 tunni
Kokkulepitud tööaeg	37,6 tundi	16%	82%	2%
Tegelik tööaeg	38,3	29%	63%	7%
Soovitatav tööaeg	37,8 tundi	19%	77%	5%

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Tabelist nr. 1.1 ilmneb, et kui soovitatav tööaeg on vaid mõnevõrra suurem kui kokkulepitud tööaeg, täpsemalt 12 minuti võrra nädalas, siis tegelik tööaeg on soovitavast tööajast keskmiselt 30 minutit nädalas pikem. 5% töötajatest, kes on kokku leppinud alla 40-tunnises töönädalas, töötavad tegelikult üle 40 tunni nädalas. Samuti, 17% töötajatest, kes on kokku leppinud vähemalt 40-tunnises töönädalas, töötavad alla 40 tunni nädalas. Varasemalt on uuringud näidanud, et soovitava ja tegeliku tööaja erinevus vähendab rahulolu tööga ning tööelu kvaliteeti töötaja jaoks (vt. näiteks Clark 2005; Green and Tsitsianis 2005).

Meeste tegelik tööaeg on keskmiselt pikem kui naistel. Kui mehed töötavad nädalas keskmiselt 39,7 tundi, siis naised töötavad 37 tundi, seega üle kahe ja poole tunni nädalas vähem. Sellised soolised erinevused on ka varasemalt kinnitust leidnud ning seda on selgitatud erinevustega meeste ja naiste soorollides. Meeste pikem tööaeg tuleneb sageli rolliootusest ja -käitumisest, mis väärtustab meeste tegutsemist avalikus sfääris, sealhulgas tööelus (Odih 2007).

Pikemad töönädalad on ka keskmises vanusegruppis võrreldes nooremate ning vanemate töötajatega. Kui 25-49-aastaste tegelik töönädala pikkus on 39 tundi, siis üle 50-aastastel 37,4 tundi ning 15-24-aastastel 36 tundi. Sellised ealised erinevused tulenevad elutsüklist, mille järgi nooremad töötajad keskenduvad töö kõrvalt sagedamini ka hariduse omandamisele ning eakad vähendavad sageli töökoormust tervisest tulenevatel põhjustel.

#### Osaajaga töö

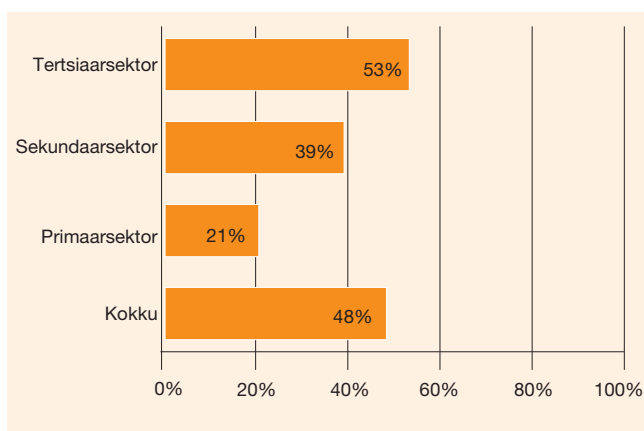
Osaajaga töö on tööandja juures kehtestatud tööajanormist lühem tööaeg, mida rakendatakse töötaja ja tööandja kokkuleppel. Üldjuhul lähtutakse siin riiklikust tööajanormist, ehk siis osaajaga töö on töötamine vähem kui 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas (töölepingu seadus, § 43 (1))<sup>1</sup>. Organisatsioonid soovivad osaajaga töövormi kasutada siis, kui kindlate tööülesannete ajaline maht ei ole nii suur, et nende täitmiseks on vaja täisajaga töökohta ja töötajat. Seega võib osaajaga töö kasutamise motiiviks olla töö vähesus. Töötajad soovivad

<sup>1</sup> Ka uuringus loetakse statistilise analüüsi eesmärgil osaajaga tööks töö alla 40 tunni nädalas, kuigi osadel ametialadel on tööajanormiks ka väiksem tööaeg.

osaajaga tööd kasutada siis, kui eraelulised tegevused, näiteks õppimine, perekondlikud kohustused nõuavad suuremat tähelepanu ja aega, kui täisajaga töö kõrvalt oleks võimalik neile osutada (Clifford, 1997).

Varasemalt toodud tabelist nr. 1.1 selgus, et 16% töötajatest on kokku leppinud osaajaga töös. Järgmisel joonisel on kujutatud aga osaajaga töö kasutamine organisatsioonides tegevusala järgi.

Joonis nr. 1.12: **Osaajaga töö kasutamine organisatsioonides tegevusalaselt**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et 48% organisatsioonides on osaajaga töötajaid ning sagedamini kasutatakse osaajaga tööd tertsiaarsektoris ning harvem sekundaar- ja primaarsektoris. Võib arvata, et tertsiaarsektoris kasutatakse osaajaga tööd sagedamini tulenevalt sellest, et siin on töökorraldus rohkem kujundatud organisatsiooni ning töötaja soovide ja vajadustest ning vähem jäigast tootmistehnoloogist lähtuvalt.

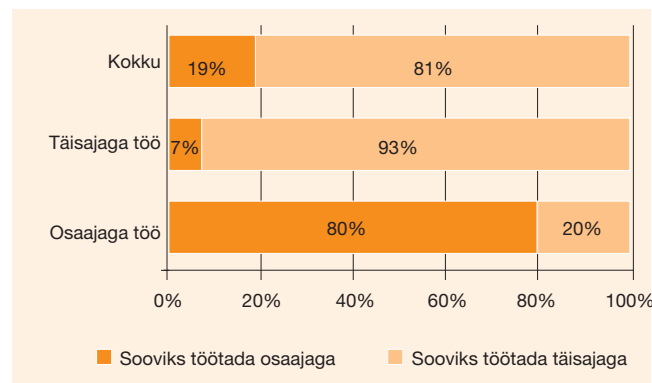
Eespool nägime, et naised võrreldes meestega ning noored ja eakamad võrreldes keskealistega töötavad nädalas lühemat aega, tulenevalt töö ja eraelu ühitamise soovidest. Sellest tulenevalt on sarnased erinevused ka osaajaga töö kasutamises. Osalises tööajas kokku leppinud töötajaid on rohkem naiste seas kui meeste seas. 21% naistest ja 10% meestest on kokku leppinud osaajaga töös. Osaajaga töö kokkulepped on sagedasemad ka nooremate ja vanemate seas, võrrelduna keskmise vanusegrupiga. Noortest, 15-24-aastastest töötajatest on osalise

tööaja kokku leppinud 25%, üle 50-aastastest töötajatest 20% ning 25-49-aastastest 12%.

Sagedamini töötavad osalise tööajaga tippametnike, juhtide, tippspetsialistide ametialarühma kuuluvad töötajad, kellest 27% on sõlminud osalise tööaja kokkuleppe. Keskastme spetsialistide ja tehnikute ametialarühmast on sõlminud osalise tööaja kokkuleppe 14% ja ametnike, teenindus- ja müügitöötajate ametialarühmas 15%, samas kui oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorite ning lihttöölised ametialarühmas vaid 10%. Siit ilmneb, et rohkem oskusi ja teadmisi nõudvatel ametikohtadel ning suuremat vastutust ja töötaja kontrolli nõudvatel ametialadel kasutatakse sagedamini osaajaga tööd.

Osaajaga töö juures on oluline vaadata, kas osaajaga töötavad need töötajad, kes sooviksid seda töövormi kasutada. Teisisõnu vaadatakse järgmiseks, kuivõrd on tavapärasest tööajast vähem töötamine töötajale tööturu ning organisatsiooni vajadustest lähtuv valik ja kuivõrd töötaja on saanud ise valida enda soovidele ja ootustele vastava tööajakorralduse (vaata ka näiteks Barrett *et al.* 2001).

Joonis nr. 1.13: **Osaajaga töö eelistamine töötajate seas (%)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et ligi viiendik kõigist töötajatest sooviks töötada osalise tööajaga. Viiendik osaajaga töötajatest soovib aga töötada täisajaga (st tegemist on alahõive ehk varjatud tööpuudusega) ning 7% täisajaga töötajatest sooviks töötada osalise tööajaga.

Ka osaajaga töö puhul tuuakse kõige sagedamini töövormi eelistamise põhjustena välja vanemlike kohustusi (15%) ning hobisid, harrastusi (18%).

### 1.5.3 Pikad tööpäevad ja -nädalad

Töötaja hulga iseloomustamise juures on oluline pöörata tähelepanu ka väga pikkadele tööpäevadele ja -nädalatele, mil töötatakse tavapärasest tööajast oluliselt rohkem. Golden (1998) toob välja mitmeid põhjuseid, miks töötajad töötavad kaua. Positiivsete põhjuste seas on suurem töötasu, suurem eneseteostuse võimalus, suurem kollektiivile pühendumise ja panustamise tunne, samas võib pikema töötaja põhjuste seas olla ka soov suurendada töösuhte turvalisust ehk kindlust, et töötaja ei kaotaks töökohta, ning soov vältida tööandja sanktsioone. Pikk tööaeg võib kaasa tuua töötaja vaimse ja füüsilise kurnatuse, vähendada heaolu ning raskendada töö ja eraelu ühitamist. Edasi vaadataksegi töötajate osakaalu, kes töötavad üle 10 tunni päevas ja üle 48 tunni nädalas.

Eespool (vaata tabelit nr 1.2) nägime, et 7% töötajatest töötas uuringule eelnenud nädalal üle 48 tunni nädalas. Siinjuures aga ilmneb, et 89% töötajatest, kes töötavad üle 48 tunni nädalas, sooviksid töötada alla 48 tunni nädalas. Seega on väga pikkade töönädalate tegemine valdavalt pigem tööst ning organisatsiooni vajadustest ja töökorraldusest tulenev valik kui töötaja soovidest lähtuv valik.

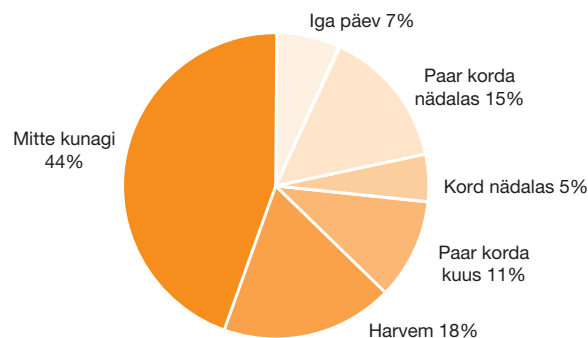
Järgmisel joonisel iseloomustatakse, kui sageli teevad töötajad pikki tööpäevi ning töönädalaid (vt. joonis nr 1.14).

Jooniselt ilmneb, et mitte kunagi ei tööta üle 10 tunni päevas 45% ning üle 48 tunni nädalas 56% töötajatest. Samas, 7% töötajatest töötab üle 10 tunni päevas iga päev ning 4% töötajatest töötab üle 48 tunni nädalas iga nädal.

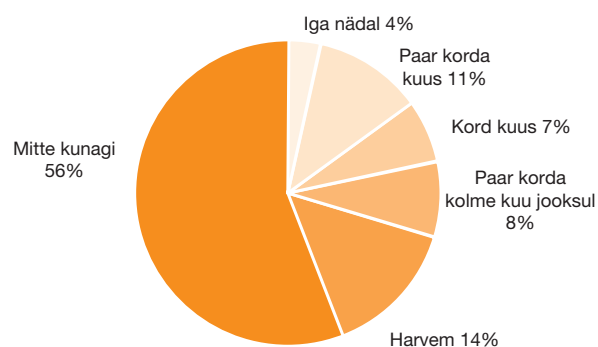
Ka siin ilmnevad võrreldes varasemalt kirjeldatuga sarnased soolised ja vanuselised erinevused. Naised töötavad võrreldes meestega lühemat aega ning teevad harvem väga pikki tööpäevi ja töönädalaid. Meestest 38% ja naistest 50% ei tööta mitte kunagi üle 10 tunni päevas ning meestest 51% ja naistest 61% ei tööta mitte kunagi üle 48 tunni nädalas.

Joonis nr. 1.14: Pikkade tööpäevade ja töönädalate tegemise sagedus

Üle 10 tunni päevas



Üle 48 tunni nädalas

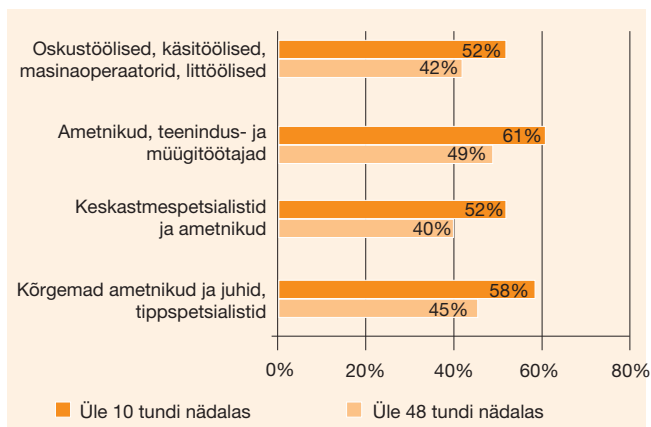


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Samuti töötavad nooremad ja eakamad töötajad võrreldes keskmise vanusegruppi kuuluvate töötajatega harvemini pikkade tööpäevade ja töönädalatega. Kui 15-64-aastastest ei tööta mitte kunagi üle 10 tunni päevas 46% ja üle 50-aastastest 52%, siis 25-49-aastastest ei tööta kunagi üle 10 tunni päevas 40%. Sarnaselt, kui 15-24-aastastest ei tööta 67% ning üle 50-aastastest 59% üle 48 tunni nädalas, siis 25-49-aastastest ei tööta mitte kunagi üle 48 tunni nädalas 53%.

Pikkade tööpäevade ja töönädalate kasutamise sageduses on erinevused ka töötajate ametiala lõikes (vaata joonis nr. 1.15)

Joonis nr. 1.15: **Pikkade tööpäevade ja töönädalate tegemine ametiala järgi (%)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et pikki tööpäevi ja töönädalaid teevad sagedamini kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide ametialarühma kuuluvad töötajad ning ametnike, teenindus- ja müügitöötajate ametialarühma kuuluvad töötajad. Tulemused on seletatavad sellega, et kõrgeimas ametialarühmas töötajatel on ka suurem vastutus ning suurem kohustus korraldada enda ja teiste tööd ning seetõttu pole neil sageli võimalik tööülesandeid edasi lükata või teistele delegeerida. Ametnike, teenindus- ja müügitöötajate ametialal on sageli tegemist isiku-teenuste osutamisega, kus tööpäevade ja töönädalate juhtimisel sageli ei ole võimalik tööd jagada suurema hulga töötajate vahel.

Töötajate töönädala pikkuse kokkuvõtvaks iseloomustamiseks vaatame ka töönädala pikkuse regressioonivõrrandit. Regressioonivõrrand kirjeldab töönädala pikkuse erinevusi töötajate seas, võttes samaaegselt arvesse erinevaid töötajaid ja nende tööd kirjeldavaid asjaolusid, näiteks seda, et mehed ja naised töötavad sageli erinevates tegevusalasektorites ja ametites. Töönädala pikkuse regressioonimudelis vaadatakse töönädala pikkuse ning töötajate tööd iseloomustavate tunnuste osakorrelatsioone, mille puhul teiste tunnuste väärtused jäetakse mudelis muutmata. Töönädala pikkuse regressioonanalüüsi tulemused on toodud lisas 1 tabelis nr. 2.

Regressioonanalüüsist ilmneb, et võttes arvesse, et erineva vanusega töötajad on ka erinevast soost, töötavad erineval ametialal, tegevusalasektoris ja erineva suurusega organisatsioonides, töötavad

15-24-aastased nädalas üle 4 tunni vähem kui vanemaalised. Samuti ilmneb analüüsist, et keskastme spetsialistide ja ametnike ametialarühma kuulujad töötavad võrreldes teiste ametialade esindajatega kõige pikemate töönädalatega. Samuti töötavad tööstussektori töötajad võrreldes hankiva sektori töötajatega nädalas väiksema arvu töötunde.

### 1.5.4 Ületunnitöö

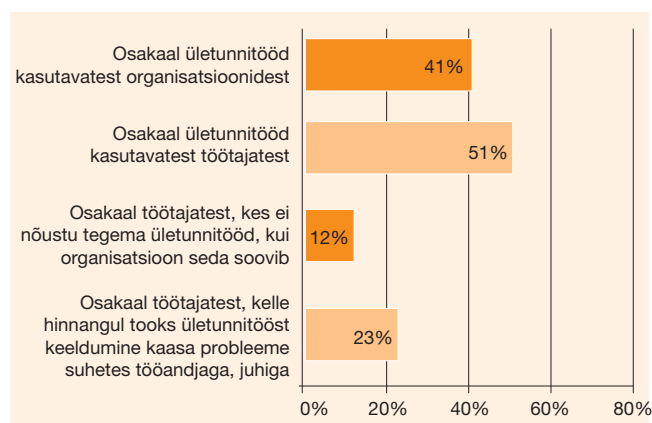
Seoses kokkulepitud tööajaga ning tegeliku töötaja pikkusega vaatame järgmiseks ka ületunnitöö kasutamist ja korraldust. Ületunnitöö ning pikk tööaeg on küll sageli seotud mõisted, kuid viitavad mõnevõrra erinevale töötaja korraldusele. Kui pikk tööaeg viitab töötajale, mis olulisel määral ületab tavapärasest täistööajaga töökoha normtööaega, siis ületunnitöö viitab töötajale, mis ületab kokkulepitud tööaega, ning sellest tulenevalt on neil ka erinev mõju töötaja tööelu kvaliteedile, näiteks töötaja tervisele (vt. näiteks Becker *et al.*, 2009: 37). Ettevõtetal ja asutustel tekib ületunnitöö vajadus siis, kui lisaks töötajatega lepingus kokkulepitud töötundidele on vajadus leida tööaega täiendava töö tegemiseks. Muutuva töö algus- ja lõpuaja ning summeeritud töötaja arvestuse korral on ületunnitööks arvestusperioodi töötundide üldarvu ületavad töötunnid.

Ületunnitöö tegemine on töötaja ning organisatsiooni kokkulepe. Uuringu andmetel hindab 88% töötajatest, et nad nõustuvad tegema ületunnitööd, kui organisatsioon seda soovib. Naised on mõnevõrra nõustuvad kui mehed. Naistest 13% ja meestest 9% nõustuvad organisatsiooni soovil tegema ületunnitööd. Ületunnitööd nõustuvad sagedamini tegema keskastme spetsialistid ja tehnikud (14%) ja ametnikud ning teenindus- ja müügitöötajad (13%), mõnevõrra vähem aga kõrgemad ametnikud, juhid, tippspetsialistid (11%) ning oskus- ja käsitöölised, masina- ja seadmeoperaatorid ning lihttöölised (9%).

23% töötajatest hindab ka, et ületunnitööst keeldumine tooks neile kaasa probleeme suhetes tööandjatega, organisatsiooni juhtidega. Sagedamini hindavad vanemad töötajad, et ületunnitööst keeldumine toob kaasa probleeme suhetes. 15-24-aastastest töötajatest 15%, 25-49-aastastest 24% ning üle 50-aastastest 22% hindab, et ületunnitööst

keeldumine tooks kaasa probleeme suhetes tööandjaga, ettevõtte, asutuse juhtidega. Sagedamini hindavad ka ametnikud ja teenindus- ja müügitöötajad (28%), et ületunnitöö tegemisest keeldumine tooks kaasa probleeme suhetes. Teiste ametialade töötajatest kardab võimalikke probleeme suhetes 20-21%.

### Joonis nr. 1.16 : Ületunnitöö kasutamine (% organisatsioonidest ja töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Uuringu andmetel kasutab 41% organisatsioonidest töökorralduses ületunnitööd. Töötajatest on ületunnitööd teinud 51% (vaata joonis nr. 1.16). Ületunnitööd kasutatakse mõnevõrra sagedamini primaarsektoris, kus 45% organisatsioonidest on seda kasutanud, võrreldes sekundaar- ja tertsiaarsektori organisatsioonidega, kus seda on kasutatud vastavalt 42% ja 41%.

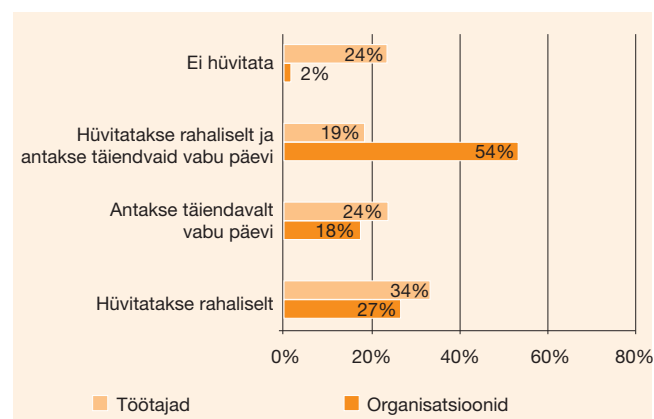
Ületunnitööd teevad rohkem mehed kui naised. Kui meestöötajatest teeb ületunnitööd 55%, siis naistöötajatest 8%. Ületunnitöö tegemine iseloomustab rohkem ka nooremaid töötajaid. Kui 15-24aastastest teeb ületunnitööd 53% ja 25-49-aastastest 55%, siis üle 50-aastastest teeb seda 44%. Ületunnitööd teevad sagedamini juhtide, tippspetsialistide, kõrgemate ametnike ametialarühma kuuluvad töötajad, kellest ületunnitööd teeb 54%, kõige harvemini aga keskastme spetsialistide ja ametnike ametialarühma kuuluvad töötajad, kellest ületunnitööd teeb 48%.

Ilmneb ka seos, et ületunnitööd on sagedamini teinud töötajad, kes nõustuvad tööandja soovil ületunnitööd tegema. Töötajatest, kes nõustuvad tööandja soovil ületunnitööd tegema, on ületunnitööd teinud 55%, töötajatest, kes aga ei nõustu,

on ületunnitööd teinud 23%. Sarnaselt, 68% töötajatest, kes hindavad, et ületunnitööst keeldumine tooks kaasa probleeme töösuhetes, teevad ületunnitööd, samas kui 46% töötajatest, kes hindavad, et keeldumine ei tooks kaasa probleeme, teevad ületunnitööd. Seega tehakse sageli ületunnitööd, kuna töötajad pelgavad probleeme suhetes, mis tekivad organisatsiooni vajadustele mitte vastu tulemisest.

Töösuhetes peaks ületunnitöö olema erandlik ning eeldama igakordset kokkulepet ning seejuures ka ületunnitöö hüvitamise kokkulepet. Töösuhetes eeldatakse, et ületunnitöö hüvitatakse töötajale vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses. Samas on töötajal ja tööandjal võimalus kokku leppida ka ületunnitöö hüvitamises rahas, mis on aga ka töötajale ületunnitöö kasutamise (ebasoovitavaks) stiimuliks (Idson *et al.* 2007). Järgneval joonisel vaadatakse ka, kuidas ületunnitööd töötajatele hüvitatakse.

### Joonis nr. 1.17: Ületunnitöö hüvitamine (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ilmneb, et organisatsioonid kompenseerivad ületunnitööd rahaliselt, töötajad saavad aga kõige sagedamini nii rahalist hüvitist kui vabu päevi. Samuti, kui organisatsioonide hinnangul ületunnitöö kompenseeritakse alati, siis 24% töötajatest hindab, et ületunnitööd nende puhul ei kompenseerita.

Ainult rahalist kompensatsiooni pakuvad sagedamini keskmise suurusega organisatsioonid Kui 10-49 töötajaga organisatsioonidest 34% ja 50-249 töötajaga organisatsioonidest 29% pakub ainult rahalist kompensatsiooni, siis 5 kuni 9 töötajaga organisatsioonidest pakub ainult rahalist kompensatsiooni 20% ja üle 250 töötajaga organisatsioonidest 21%.

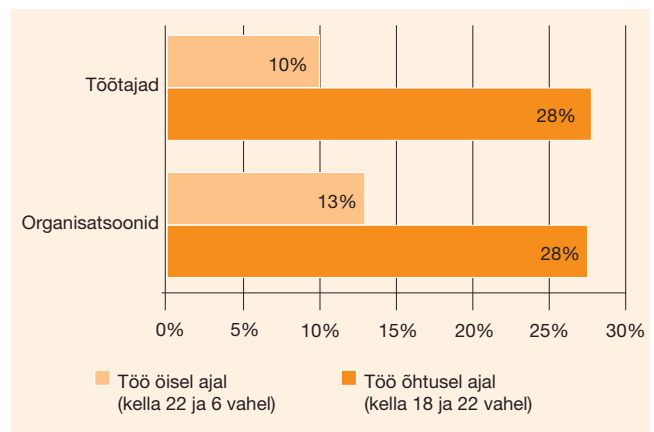
Mehed saavad võrreldes naistega ületunnitöö hüvituseks sagedamini ainult rahalist kompensatsiooni ning harvemini ainult täiendavaid vabu päevi. Rahalist kompensatsiooni saab meestest 34% ja naistest 30%, vabu päevi saab aga 22% meestest ja 26% naistest. Ainult rahalist kompensatsiooni saavad rohkem ka oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised (49%), samas kui ametnikud ja teenindustöötajad (32%), keskastme spetsialistid ja tehnikud (25%) ning kõrgemad ametnikud ja juhid ning tippspetsialistid (18%) saavad ainult rahalist kompensatsiooni harvemini kui kõik töötajad kokku.

### 1.5.5 Tööaja ajastamine: töötamine õhtuti ja öösiti

Palgatöötajate tööaja korralduse iseloomustamiseks vaatame ka tööaja ajastust ehk aega, millal töötajad tööd teevad. Töösuhete seisukohalt on siin eelkõige oluline vaadata töötamist mittetavapärasel ajal – töötamist õhtuti, öösiti. Töötajad võivad õhtuti või öösiti töötada kas sellepärast, et nad töötavad osaliselt või täielikult õhtuses või öises vahetuses, või tehakse pikki tööpäevi, mille puhul osa tööajast nihkub õhtusesse või öisesse aega (vaata ka Perrucci *et al.* 2007) Töösuhete osapooltel võivad olla erinevad huvid ja vajadused töö korraldamiseks mittetavapärasele ajale. Tööandja võib näiteks masinate, vahendite jne täiskoormamiseks jaotada töö mitmeks vahetuseks, millest üks jääb õhtusse või öösse. Töötaja võib soovida töötada mittetavapärasel ajal, et ühitada tööelu eraeluga, näiteks kooliskäimisega. Samas, õhtusel ja öisel ajal töötamise mittesoovitavaks kõrvalmõjukuks võivad olla terviseprobleemid ning töötamine õhtuti või öösiti võib mõjutada elukorraldust, näiteks võimalust kasutada isikuteenuseid, osaleda kultuuriüritustel ja suhelda lähedastega, sõpradega, ning tuua kaasa tavapärasest erinevaid strateegiaid töö ja eraelu ühitamiseks (vt. näiteks Beutell 2010, Perrucci *et al.* 2007).

Järgmisel joonisel on toodud organisatsioonide ning töötajate osakaal ebatüüpilise tööaja kasutamise sageduse kohta.

Joonis nr. 1.18: Töötamine õhtuti, öösiti (% organisatsioonidest ja töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et organisatsioonidest 28% kasutab tööd õhtusel ajal ning 13% kasutab öötööd. Tööd õhtusel ajal kasutavad sagedamini primaarsektori ja tertsiaarsektori organisatsioonid, võrreldes sekundaarsektori organisatsioonidega. Kui primaarsektori ja tertsiaarsektori organisatsioonidest kasutab õhtuse aja tööd vastavalt 30% ja 31%, siis tertsiaarsektori organisatsioonidest, asutustest kasutab õhtuse aja tööd 20%. Samas, öötöö kasutamine on sagedamini levinud just primaarsektoris, kus seda kasutab 37% organisatsioonidest, võrreldes tertsiaarsektori ning sekundaarsektori organisatsioonidega, kus seda töövormi kasutab 12%. Õhtuse töö sagedasem kasutamine tertsiaarsektoris tuleneb sellest, et isikuteenuseid pakutakse õhtusel ajal sageli päevasel ajal töötajatele. Õhtuse töö ning öise töö kasutamine primaarsektoris tuleneb sagedamini aga tööajakorralduses vahetustega töö kasutamisest.

Õhtuti töötavad 28% töötajatest, keskmiselt 9,8 tundi nädalas. Õhtuti töötavad harvemini mehed kui naised. Meestest töötab õhtuti 25%, naistest samas 31%. Naiste sagedasem töötamine õhtusel ajal tuleneb sellest, et naised töötavad sagedamini teenindus- ja müügitöötajatena ehk ametikohtadel, kus pakutakse isikuteenuseid pärast tavapärasest tööaega päevasel ajal töötajatele. Õhtuti töötavad sagedamini aga 15-24-aastased, kellest töötab õhtuti 44%, samas kui vanematest töötajatest töötab õhtuti 26-27%. Nooremad töötajad ühildavad sel viisil sageli õppimist ning tööelu.



Kõige sagedamini töötavad õhtuti ametnike, teenindus- ja müügitöötajate ametiala rühma kuuluvad töötajad (45%), harvemini aga keskastme spetsialistide ja ametnike, oskustöölise, käsitöölise, masinaoperaatorite, lihttöölise (25%) ning kõrgemate ametnike, juhtide ja tippspetsialistide (20%) ametialarühma kuuluvad töötajad.

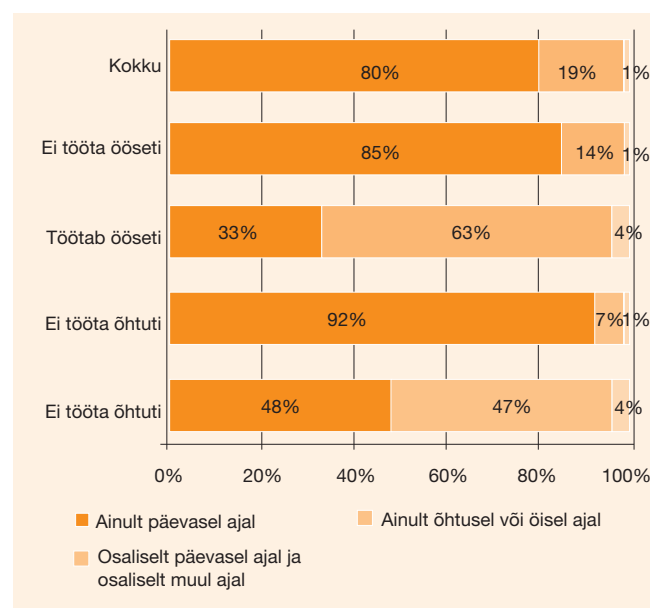
Öösiti töötab 10% töötajatest, keskmiselt 13,6 tundi nädalas. Öötööd teevad sagedamini ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad (13%) ning oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid ning lihttöölised (12%), harvemini aga keskastmespetsialistid ja ametnikud (9%) ning kõrgemad ametnikud, juhid, tippspetsialistid (4%).

Eespool nägime, et töötamine õhtusel ja öisel ajal erineb nii erinevate organisatsioonide kui erinevate töötajate järgi. Siinkohal aga vaatame, millised on õhtusel ja öisel ajal töötamise erinevused töötajate seas, kui samaaegselt võtame arvesse töötaja sugu, vanust, ametit ning organisatsiooni suurust ja tegevusala. Õhtusel ja öisel ajal töötamist kirjeldavas regressioonimudelil vaadatakse õhtusel ja öisel ajal töötamise ning töötajat iseloomustavate tunnuste osakorrelatsioone, mille puhul ühe tunnuse seost iseloomustades teiste tunnuste väärtused jäetakse mudelis muutmata. Mittetavapärasel ajal töötamise regressioonianalüüsi tulemused on toodud lisas 1 tabelis nr. 3.

Regressioonimudelil ilmneb, et kui võtame arvesse, et erinevas vanuses töötajad on ka erinevast soost, töötavad erinevatel ametialadel erineva suurusega ettevõtetes, asutustes ning erineval tegevusalal tegutsevates asutustes, siis 15-24-aastased töötavad sagedamini öisel ja õhtusel ajal kui vanemad töötajad. Samuti, võttes arvesse teisi töötajaid iseloomustavaid tunnuseid, töötavad ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad võrreldes seadusandjate, kõrgemate ametnikega, juhtide ja tippspetsialistidega ning keskastme spetsialistide ja tehnikutega samuti sagedamini öisel ja õhtusel ajal. Võttes arvesse teisi töötajaid iseloomustavaid tunnuseid töötavad 11 kuni 49 töötajaga ettevõtetes, asutustes töötavad töötajad harvemini õhtusel ja öisel ajal kui 50-199 töötajaga ettevõtete, asutuste töötajad, samas aga sagedamini kui 250 ja enama töötajaga ettevõtete, asutuste töötajad. Viimaks ilmneb ka, et tööstussektoris kasutatakse õhtusel ajal tööd ning öötööd vähem kui teenindussektoris.

Sarnaselt töötaja pikkusele on töötaja ajastamise juures oluline vaadata, kuivõrd töötaja ajastamine vastab töötajate ootustele ning millisel ajal töötajad sooviksid töötada. Uuringust ilmneb, et töö õhtusel ja öisel ajal on seotud töönädala pikkusega – töötajad, kelle töönädal on pikem, töötavad ka sagedamini öisel või õhtusel ajal. Kui kõigist töötajatest töötab õhtusel ajal 28%, siis üle 48 tunni nädalas töötavatest töötajatest töötab õhtuti 78%, samuti, kui kõigist töötajatest töötab öisel ajal 10%, siis üle 48 tunni nädalas töötavatest töötajatest töötab öösiti 20%. See viitab sellele, et sageli tööd mitte lihtsalt ei ajastata õhtusele või öisele ajale, vaid töö maht on nõnda suur, et selle tegemiseks peab lisaks päevasele ajale töötama ka õhtusel ajal või öisel ajal. Seega paratamatult kombineeruvad siin pikkade töönädalate ning tavapärasest erinevale ajale ajastatud töö mittesoovitavad mõjud, näiteks mõjud töötaja heaolule ja tervisele. Järgnevalt vaatame, millal töötajad eelistaksid, sooviksid töötada (vt. joonis 1.18).

Joonis nr. 1.19: Töötajate eelistused töötaja ajastamise osas (%)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Valdavalt soovivad töötajad töötada päevasel ajal. Samas oodatult on õhtusel ja öisel ajal töötajate seas rohkem töötajaid, kes soovivadki töötada õhtusel või öisel ajal. Ilmneb ka, et 33% õhtusel ajal töötajatest sooviks töötada ainult päevasel ajal ning 48% öisel ajal töötajatest sooviks töötada ainult päevasel ajal. Seega suurele osale õhtusel ja öisel ajal töötajatele pole selline tööajakorraldus eelistatud tööajakorraldus.

Kõige sagedamini toovad töötajad õhtusel või öisel ajal töötamise põhjustena välja vanemlikud kohustused (13%), hobid ja harrastused (20%), õpingud (9%).

## 1.6 Kokkuvõte

Töökorraldus hõlmab protsesse ja toiminguid töö organiseerimisel ja juhtimisel. Artiklis analüüsi ti tööelu-uuringu andmetel töö iseloomu, mis on kujundatud organisatsiooni juhtimispraktikate läbi, ning töö ruumilist ja ajalist korraldust. Töö iseloomu analüüsist ilmnnes, et töötajad hindavad oma tööd mõnevõrra harvemini uusi oskusi ja teadmisi eeldavaks (69% töötajatest) ja uute lahenduste väljatöötamist eeldavaks (70% töötajatest), samas mõnevõrra sagedamini mitmekesiseks (79% töötajatest), vastutusrikkaks (92%) ning meeskondlikuks (82% töötajatest). Ootuspäraselt hindavad kõrgemal ametikohal töötavad inimesed oma tööd mitmekesisemaks, rohkem arenemisvõimalusi ning innovatsiooni eeldavaks, samuti vastutusrikkamaks ja meeskondlikumaks.

Töö disaini elemendina analüüsi ka töö autonoomiat, mis iseloomustab, kuivõrd organisatsioonis, kus töötajate tööd koordineeritakse organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks, on töötajatel võimalus mõjutada nende töökorraldust puudutavaid valikuid. Uuringust ilmnnes, et töötajatele on antud võimalus töökorralduse alaste valikute tegemiseks. Ilmneseb, et ligi 4/5 organisatsioonidest peab töö korraldamisel oluliseks soovide ja vajaduste arvestamist ning töötajatele otsustusvõimaluse andmist. Samuti saavad 4/5 töötajatest valida tööviisi, -meetodeid, tööülesandeid, töötempot. Suurem võimalus oma töökorraldust kujundada on ametialade hierarhias kõrgemal ametialasel positsioonil töötajatel, kes omavad suuremat autonoomiat peaaegu kõikide uuringus mõõdetud töökorralduse mõõdetes osas.

Töö disaini analüüsi kõrval vaadati töö ruumilist ja ajalist korraldust. Ilmneseb, et 20% organisatsioonidest ja töötajatest kasutab kaugtööd – töövormi, mille puhul töötajad töötavad väljaspool tavapäraseid organisatsiooni tööruume. Kaugtööd tegevatest töötajatest 19% hindab, et töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume kogu oma tööaja, ning 13% hindab, et töötavad väljaspool tavapäraseid tööruume enamiku tööajast. Kaugtöö vormis töö-

tajate seas on 21% neid, kes sooviksid töötada ainult organisatsiooni tööruumides ehk siis ei soovi töötada kaugtöö vormis. Samas, kaugtööd mitte tegevate töötajate seas on 18% neid, kes sooviksid osaliselt või ainult kaugtöö vormis töötada.

Tööaja korralduse analüüsimisel vaadati esimesena ajutise töö kasutamist. Uuringu andmetel kasutatakse 24% organisatsioonides ajutist tööd, samas töötajatest vaid natuke üle 1% töötab tähtajaliselt. Uuringust ilmneb, et vaid alla 1% töötajatest eelistab töötada ajutise lepinguga ning ajutise lepinguga töötajatest ligi veerand soovib ajutist tööd. 29% ajutist tööd tegevatest töötajatest hindab, et tegelikult on nende töö iseloomult alaline ning ajutine töösuhe on sõlmitud vaid tööandja soovil. Seega, olulises osas on ajutiste töösuhete kasutamise ajendiks korraldada töö selliselt, et ettevõtte, asutus ei võtaks kanda töösuhete sõlmimisega seotud majanduslikke riske.

Töönädala kestuse analüüsimisel ilmneseb, et töötajate soovitatav tööaeg on vaid mõnevõrra suurem kui kokkulepitud tööaeg, täpsemalt 12 minuti võrra nädalas, seega tegelik tööaeg on soovitavast tööajast keskmiselt 30 minutit nädalas pikem. 48% organisatsioonidest kasutab tööaja korralduses osalise tööajaga töötajaid ja kõigist töötajatest 16% töötab osalise tööajaga. Uuringust ilmneb ka, et viiendik kõigist töötajatest sooviks töötada osalise tööajaga. Viiendik osaajaga töötajatest soovib aga töötada täisajaga ning 7% täisajaga töötajatest sooviks töötada osalise tööajaga.

Tavapärasest lühema tööaja kõrval vaadati ka tavapärasest pikemate töönädalate levikut. Ilmneseb, et 7% töötajatest töötab üle 48 tunni nädalas, kuid 89% töötajatest, kes töötavad üle 48 tunni nädalas, sooviksid töötada alla 48 tunni nädalas. Mitte kunagi ei tööta üle 10 tunni päevas ning üle 48 tunni nädalas vastavalt 45% ning 56% töötajatest. Samas, 7% töötajatest töötab üle 10 tunni päevas iga päev ning 4% töötajatest töötab üle 48 tunni nädalas iga nädal.

Ületunnitöö on töötamine töösuhetes algselt kokkulepitust enam ning selleks on taas vaja töötajal ja organisatsiooni kokkulepet. Uuringu andmetel hindab 88% töötajatest, et nad nõustuvad tegema ületunnitööd, kui organisatsioon seda soovib. 23% töötajatest hindab ka, et ületunnitööst keeldumi-

ne tooks neile kaasa probleeme suhetes organisatsiooni juhtidega. Praktikas kasutab töökorralduses ületunnitööd 41% organisatsioonidest. Töötajatest on ületunnitööd teinud 51%.

Tööajakorralduse analüüsil vaadati ka tööaja ajastamist, täpsemalt töötamist mittetavapärasel ajal – öhtuti, öösiti. Uuringust ilmses, et ettevõtetest, asutustest 28% kasutab tööd öhtusel ajal ning 13% kasutab öötööd. Öhtuti töötavad 28% töötajatest, keskmiselt 9,8 tundi nädalas. Öösel töötab 10% töötajatest, keskmiselt 13,6 tundi nädalas. Samas soovivad töötajad valdavalt töötada päevasel ajal. 33% öhtusel ajal töötajatest sooviks töötada ainult päevasel ajal ning 48% öhtusel ajal töötajatest sooviks töötada ainult päevasel ajal. Seega suurele osale öhtusel ja öösel ajal töötajatele pole selline tööaja korraldus eelistatud tööaja korraldus.

## 1.7 Kasutatud kirjandus

- Atkinson, J. 1985. Flexibility: planning for the uncertain future, *Manpower Policy and Practice*, No. 1, pp. 26-29
- Bailey, D. E., Kurlan, N. B. 2002. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 23, No. 4, pp. 383-400
- Becker, D., van der Linden, D., Smulder, P., Kompier, M., Taris, T., Yperen, N. 2007. Distinguishing between overtime work and long workhours among full-time and part-time workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 33, No. 1, pp. 37-44
- Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., Kalleber, A., L., 2004. Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 3, pp. 331-349
- Beutell, N., J. 2010. Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*. Vol. 15, No. 5, pp. 501-518
- Bosch, G. 1999. Working Time and Work Organization: Recent Trends in Working Time. *Journal of Human Resources Costring and Accounting*. Vol. 4, No. 2. pp. 11-26
- Bronstein, A. S. 1991. Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment. *International Labour Review*, Vol. 130, No. 3, pp. 291-310
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press
- Clark, A. 2005. What makes a good job? Evidence from OECD countries. In S. Bazen, C. Lucifora and W. Salverda (eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*. New York: Palgrave, pp. 11-30
- Clifford, N., Morley, M., Gunnigle, P. 1997. Part-time work in Europe. *Employee Relations*, Vol. 19 No. 6, pp. 555-567
- Garry F. Barrett, G., F., Doiron, D., J. 2001. Working Part Time: By Choice or by Constraint. *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 34, No. 4, pp. 1042-1065
- Golden, L. 1998. Work time and the impact of policy institutions: reforming the overtime hours law and regulation. *Review of Social Economy*, Vol. 55, pp. 33-65
- Green, F. and Tsitsianis, N. (2005). An investigation of national trends in job satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, pp. 401-29
- Hackman J. R., Oldham G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, pp. 250-79
- Hassard, J. , Rowlinson, M. and Hogan, J. 2001. From Labor Process Theory to Critical Management Studies. *Administrative Theory and Praxis*, Vol. 23, No. 3, pp.339-362
- Hornung, S. Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., Weigl, M. 2010. Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organiza-*

tional Behavior, Vol. 31, 187-215

Idson, T. L., Robins, P. K. 2007. Determinants of voluntary overtime decisions. *Economic Inquiry*, Vol. 29, No. 1, pp. 79-91.

Karasek, A., Robert. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 285-308

Knights, D. and McCabe, D. 2003. Governing through Teamworking: Gender and Team Tensions. *Journal of Management Studies*, Vol. 40, No. 6, pp. 1589-1619

Mcauley, J., Duberley, J and Johnson, P. 2006. *Organisation Theory: Challenges and Perspectives*, Pearson

Nilles, Jack M., *Managing Telework: Options for Managing the Virtual Workforce*, John Wiley & Sons 1998

Nollen, S.D. 2005. Negative aspects of temporary employment. *Journal of Labor Research*, Vol. 17, No. 4, pp. 567-582

Odih, P. 2007 *Gender and Work in Capitalist Economies*. Open University Press.

Perrucci, R. MacDermid, S., King, E., Tang, C., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S., J., Swanberg, J. 2007. The Significance of Shift Work: Current Status and Future Directions. *Journal of Family and Economic Issues*, No. 28, pp 600-617.

Stier, H., Lewin-Epstein, N. 2003. Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours. *Work and Occupations*, Vol. 30, No.2, pp. 302-326

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. and Smeaton, D. 2003. "Highperformance" management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 41, pp. 175-95.

## 1.8 Organisation of work

The organisation of work comprises the processes carried out and actions taken in arranging and managing work. On the basis of the data obtained from the 'Working Life in Estonia' survey, the article analyses the work design as shaped through the management practices of an organisation as well as the temporal and spatial organisation of work. Analysis of the nature of work revealed that employees less frequently see their work as entailing new skills and knowledge (69%) and the development of new solutions (70%) and that they more frequently consider their work to be diverse (79%), involving a good deal of responsibility (92%) and requiring team work (82%). As might be expected, employees working in higher positions consider their work to be more diverse, to entail greater innovation and opportunities for development and to require them to be more responsible and oriented to team-work.

Working autonomy was also analysed as an element of the work design. This characterises the extent to which employees are able to influence the choices made in regard to the organisation of their work. The survey revealed that employees are given the opportunity to make choices in regard to the organisation of work. It showed that almost four-fifths of organisations consider it important to take the needs and wishes of employees into account and to involve employees in decision-making in the organisation of their work. Four-fifths of employees are also able to choose the way in which they work, the methods they adopt, the duties they perform and the pace at which they carry out their work. Employees occupying higher positions in the hierarchy who had more autonomy in regard to almost all of the work organisation indicators used in the survey have greater opportunities to shape the organisation of their work.

Alongside the analysis of the design of work, the spatial and temporal organisation of work was also examined. It was revealed that 20% of organisations and employees use teleworking – a form of work which sees employees working outside of the ordinary premises of the organisation. 19% of the employees who telework do so 100% of the time, while 13% do so for most of their working time. 21% of teleworkers would prefer to work on the

organisation's premises i.e. not to telework. At the same time, 18% of those not involved in teleworking would like to at least partly or fully adopt this form of work.

In the analysis of the organisation of working time, the first aspect examined was the use of temporary work. According to the data from the survey, 24% of organisations make use of temporary work, although only slightly more than 1% of employees work in this way. The survey showed that fewer than 1% of employees prefer to work to temporary contracts, while around a quarter of those with such contracts would rather a permanent position. 29% of temporary workers claim that their work is in fact permanent in nature and that they only entered into a temporary working arrangement at the behest of their employer. As such, the impetus for the use of temporary working relations is very often the desire to organise work in such a way that the company or institution does not adopt financial risks in entering into working relationships.

Analysis of the duration of the working week indicated that although the recommended working time for employees is only slightly higher than their agreed working time (12 minutes more week), actual working time is 30 minutes longer per week on average than the recommended time. 48% of organisations make use of part-time employees in their organisation of working time, and 16% of all employees work part-time. The survey also showed that a fifth of all employees would like to work part-time. A fifth of part-time workers, on the other hand, would prefer to work full-time, while 7% of full-time workers would rather work part-time.

Alongside working time which was shorter than usual, the spread of working weeks that are longer than usual was also studied. It emerged that 7% of employees work more than 48 hours a week. However, 89% of the employees who work this long would prefer to work fewer hours. 45% and 56% of employees respectively never work more than 10 hours a day or more than 48 hours a week. At the same time, 7% of employees work more than 10 hours a day every day and 4% of employees work more than 48 hours a week every week.

Overtime is working longer hours than initially

agreed in a working relationship and requires an additional agreement between the employee and the organisation. According to data from the survey, 88% of employees agree to do overtime if their organisation asks them to. 23% feel that refusing to do overtime would cause them problems in relations with the managers of their organisations. In practice, 41% of all organisations implement overtime in the organisation of their work. 51% of employees have done overtime at some point.

The analysis of the organisation of working time also examined the timing of working time i.e. working outside of normal working hours (in the evening and at night). The survey showed that 28% of organisations and institutions use work in the evening and 13% work at night. 28% of employees work in the evening, on average for 9.8 hours per week. 10% of employees work at night, on average for 13.6 hours per week. However, the majority would rather work during the day. 33% of those who work in the evenings would prefer to only work during the day; the same figure for those who work at night is 48%. As such, for a large number of employees who work in the evening and at night this is not their preferred organisation of working time.

## 2. Suhted töökohal

Siim Krusell, Eesti Statistikaamet

### 2.1 Sissejuhatus

Üle poole Eesti elanikest on hõivatud ning kulutavad nädalas töötamisele ka märkimisväärse aja. Tööga ollakse nädalas keskmiselt hõivatud ligi 40 tundi (täisajaga töötajad), lisaks kulutatakse arvestatav osa ajast töö ja kodu vahel liikumisele (Statistikaamet, 2010). Töötamine toimub üldjuhul sotsiaalses keskkonnas kindlas organisatsioonis ning tähendab paratamatult kaastöötajate, samuti koostööpartneritega ning klientidega suhtlemist. Tööga rahulolule lisab palju juurde see, kui need suhted on head (Kalleberg 1977). Ka on välja toonud Ellickson (2002) sama järeldust eraldi juhtide ja muude töötajate kontekstis. Emmert jt (1992) on veel eraldi rõhutanud, et head suhted toovad kaasa tööga rahulolu sõltumata ametipositsioonist, mõjutades näiteks samalaadselt sinikraede ja professionaalide tööga rahulolu.

Käesolevas artiklis keskendutakse suhetele tööl ning keskendutakse nende aspektidele, mis pärsivad nii rahulolu tööga kui ka takistavad organisatsiooni arengut. Teisisõnu, analüüsitakse konflikte organisatsioonis, nende olemust, väljendumist, levikut, põhjuseid ja lahendamiseviise. Tööga rahulolule ei mõju soodsalt ka põhjendamata ebavõrdne kohtlemine või teisisõnu diskrimineerimine töökohal. Seega on tähelepanu suunatud ka diskrimineerimisele ning lisaks pahatahtlikule käitumisele teiste isikute suhtes, so kiusamisele, ahistamisele organisatsioonis.

Oluline on silmas pidada, et suhteid tööl, tööga rahulolu mõjutavaid konflikte ning diskrimineerimist analüüsitakse artiklis ühelt poolt läbi juhtide ning teiselt poolt läbi teiste töötajate hinnangute. Hoolimata kahest erinevast vaatepunktist käsitlesid esitatud küsimused samu probleemvaldkondi ning olid üksikute küsimuste lõikes ka samalaadselt sõnastatud, kuid enamiku töösuhteid puudutavate küsimuste lõikes peegeldavad küsimused eeldatavalt just juhtidele või siis töötajatele omast vaatenurka.

Konfliktide ning ka diskrimineerimise põhjuseks või seda soodustavateks asjaoludeks võivad olla töötajate isikuomadused, vaated, kuid ka omadused, mida töötajad ise muuta ei saa. Näiteks võidakse olla sellises vanuses, mis toob kaasa suurema riski saada diskrimineeritud, või on nii, et naiste pigem nõrgem positsioon tööturul võrreldes meestega annab tulemuseks ka naiste sagedama diskrimineerimise.

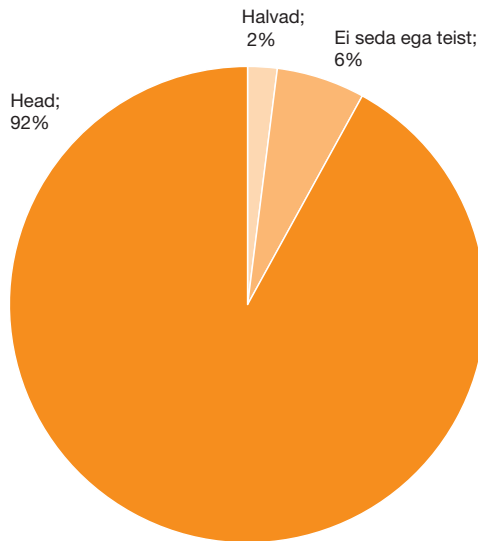
Võimalike erinevuste väljaselgitamiseks ja analüüsitavast põhjalikuma pildi andmiseks vaadeldaksegi eraldi hinnanguid suhetele tööl, konfliktidele ning diskrimineerimisele soo, koduse keele, hariduse, vanuse järgi. Samuti tuuakse teatud aspektide suhtes esile ka võimalikud erinevused lähtuvalt ametialast, ettevõtte suuruselt või ka liigist.

### 2.2 Suhted tööl Eestis läbi juhtide ja töötajate pilgu

Head suhted tööl on väga olulised organisatsiooni toimimiseks ning organisatsiooni ja töötaja tööalaste eesmärkide saavutamiseks. Samuti mõjutavad head suhted tööl ka laiemalt töötajate elukvaliteeti, tervist ning rahuloluhinnanguid. Eesti organisatsioonide puhul saab välja tuua hinnanguid suhetele töötajate ning nende juhtide vahel. Valdav enamik juhte (92%) hindas oma organisatsioonis juhtide ja töötajate suhteid kas heaks või väga heaks. Vaid 6% leidis, et suhted pole ei head ega halvad ning vaid 2% juhtidest pidas suhteid halvaks (vt. joonis 2.1).

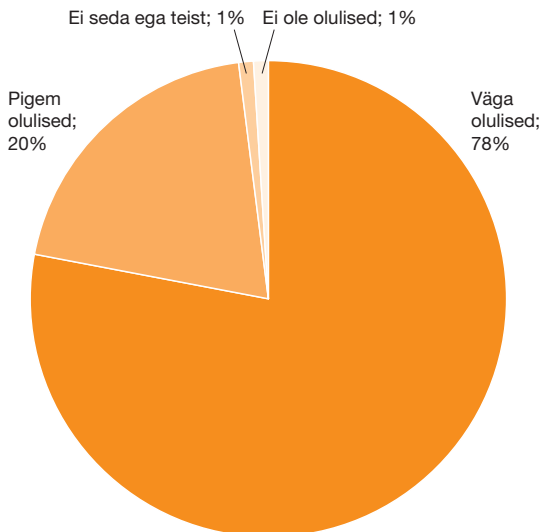
Erinevalt juhtidest saab töötajate puhul välja tuua hinnanguid lisaks suhetele juhtidega ka hinnanguid suhetele kolleegide, klientide või koostööpartneritega. Samuti andsid töötajad hinnangu heade suhete olulisusele üldiselt. Heade suhete olulisuse ka tegelikku teadvustamist töötajate poolt näitab see, et ligi 80% töötajatest pidas häid suhteid töökohas väga oluliseks ning vaid 2% töötajate arvates pole head suhted tööl kuigi olulised (vt. joonis 2.2).

Joonis nr. 2.1: **Organisatsioonide juhtide hinnangud juhtide ja töötajate omavahelistele suhetele (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Joonis nr. 2.2: **Heade suhete olulisus töötajatele (% töötajatest)**

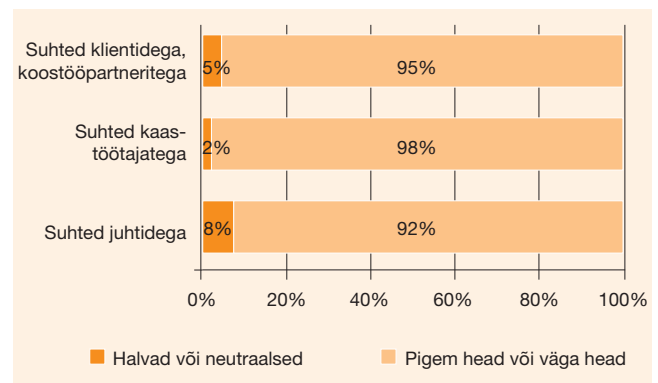


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisaks sellele, et suhteid peetakse oluliseks, hindas valdav enamik organisatsioonide töötajatest suhteid inimestega, kellega igapäevase tööprotsessi käigus kokku puututakse, heaks. Üle 90% töötajatest pidas suhteid heaks ning seda nii koostööpartnerite, klientide kui ka oma organisatsiooni juhtide ning kaastöötajatega. Seega olid hinnangud

juhtide ja töötajate omavaheliste suhete osas töötajate poolt üsna sarnased juhtide omale. Siiski hindas 8% töötajatest enda suhteid oma juhi või juhtidega, 5% klientide ja koostööpartneritega ning 2% kaastöötajatega halvaks (vt. joonis 2.3).

Joonis nr. 2.3: **Suhted klientide, kolleegide ning juhtidega töötajate hinnangul (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Vaadeldud hinnangud suhetele tööl olid isegi mõnevõrra paremad, kui on varem välja toodud näiteks uuringu "Tööelu baromeeter" andmete põhjal. Samas ei saa tulemusi üksüheselt võrrelda, kuna küsimusepüstitused tööelu-uuringu ja "Tööelu baromeetri" puhul olid pisut erinevad. 2005. aastal nimetas 9% töötajatest konfliktide esinemist klientidega oma töökohal, 10% töötajatest töötajate omavahelisi konflikte ning 12% töötajatest ülemuste ja alluvate vahelisi lahkhelisid sageli esinevaks ("Tööelu baromeeter" 2005).

Eelnevalt on Eesti kontekstis välja toodud suhete sõltumist tööl ettevõtete suurusest. Suhetega tööl rahulolematute osakaal oli suurim just kõige suurema töötajate arvuga ettevõtete grupis, kus 22% töötajatest polnud üldiselt või üldse rahul suhetega tööl. Mida vähem oli firmas töötajaid, seda paremaks hinnati suhteid töökaaslastega. Nii oli kuni 9 töötajaga ettevõtete töötajatest suhetega tööl väga rahul 43%, 10-49 töötajaga ettevõtetes 32%, 50-149 töötajaga ettevõtetes 24% ning 150 ja enam töötajaga ettevõtetes vaid 23% (Sotsiaalministeerium 2000).

Organisatsiooni suurus tööelu-uuringu andmetest lähtudes siiski nii suurt rolli ei mänginud. Kui



kuni 10 töötajaga organisatsioonides oli väga rahul suhetega, mis puudutasid kolleege, 53%, siis üle 10 töötajaga organisatsioonides oli vastav näitaja 51%.

Hinnangud suhetele tööl erinesid nii koduse keele, soo kui ka vanuse lõikes. Samas olid erinevused mitte selles osas, et näiteks muu koduse keelega töötajad oleksid suhteid otseselt halvemaks pidanud, vaid selles, kas suhteid peeti pigem headeks või väga headeks. Eesti keelt koduse keelena kõnelevate töötajate seas oli tunduvalt enam neid, kes pidasid suhteid tööl väga heaks. See kehtis nii suhete osas kaastöötajatega, juhtidega kui ka koostööpartnerite ning klientidega. Noorte seas oli tunduvalt enam neid, kes suhteid kolleegidega väga heaks pidasid, vanemate töötajate seas aga neid, kes suhteid juhtidega väga heaks hindasid. Meeste ja naiste võrdluses oli jällegi naiste seas rohkem neid, kel olid suhted kolleegidega väga head.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et nii juhtidest kui ka töötajatest enamik hindas suhteid tööl heaks ning seda nii organisatsioonisiselt kui ka suhetes klientide ja koostööpartneritega. Vaatamata mõningatele erinevustele hinnati suhteid positiivseks sõltumata kodusest keelest, soost kui ka vanusest.

## 2.3 Konfliktid töökohal

### 2.3.1 Olemasolevaid käsitlusi konfliktidest

Konfliktid organisatsioonis leiavad aset juhul, kui ilmnevad ebakõlad eesmärkide saavutamise viiside osas ning kui osapooltel on erinevad eesmärgid. Erinevad eesmärgid võivad olla näiteks juhtidel ja nende alluvatel. Üsna sage nähtus on ka erinevate huvide ja väärtustega indiviidide või gruppide kokkupõrge (Jones, 2000). Konfliktid organisatsioonis on tõsiasi nii kaua, kui organisatsiooni liikmed võistlevad töökohtade, ressursside, võimu, tunnustuse ning turvalisuse eest. Konfliktidega toimetulemine organisatsioonis on väljakutse organisatsioonide juhtkondadele ning on ajendanud ka muutma organisatsioonide struktuuri tööprotsessi paremaks sujumiseks (Ongori 2005). Konfliktidel on organisatsioonis nii positiivsed kui ka negatiivsed tagajärjed. Positiivseteks tagajärgedeks

võivad olla otsustusvõime paranemine, töötajate ühtekuuluvustunde kasv (Barker jt 1987). Samas võivad konfliktid segada tööprotsesse grupis sel määral, et pinged ja vaenulikkus võivad tugevalt pärssida organisatsiooni eesmärkide saavutamist ning tagajärjeks võib olla ka organisatsioonide lagunemine. Lahendamata probleemid võivad kumuleeruda veelgi suuremaks ja põhjustada omakorda probleeme (Knippen jt 1999). Konfliktide põhjused on väga mitmekesised, võides ilmned igal juhtimistasandil. Konfliktide lahendamisel organisatsioonides on palju ühisjooni konfliktide lahendamisega perekonnas. Mõlemal juhul on nii, et kuigi konfliktide puhkedes ja ka neid lahendades on kaotajaid, on konfliktide pidev lahendamatajätmine ohuks püsijäämisele, kasvule ning sooritusvõimele. Konfliktid organisatsioonis jagunevad peamiselt kolme tüüpi, milleks on a) tööülesannetega, b) töötulemuseni viiva protsessiga, c) töötajate omavaheliste suhetega seotud konfliktid (Barker jt 1987). Knippen jt (1999) toovad välja, et konfliktide puhul on oluline õige kommunikatsioonistrateegia, see tähendab muuhulgas konflikti osapooltega, näiteks juht oma töötajatega, konflikti põhjalikku süüvimist, ka kõrvalseisjate nägemuse ja konflikti osapoolte peegelduse arvestamist.

### 2.3.2 Konfliktide esinemine Eesti organisatsioonides

Empiiriliste töökonfliktide puudutavate uurimuste osas saab Eesti puhul välja tuua võrdlust teiste Balti riikidega. Nimetatud võrdluses oli Eesti olukord töökohal esinevate konfliktide osas võrreldes Läti ja Leeduga hea ning küllaltki stabiilne. Eestis esines töökohtadel konflikte tunduvalt vähem kui ülejäänud kahes Balti riigis ja konfliktide esinemise sagedus püsis ka eelnevate aastatega võrreldes samal tasemel. Eestis oli Läti ja Leeduga võrreldes rohkem neid töötajaid, kes olid rahul oma töö ja seal valitseva atmosfääriga (Sotsiaalministeerium 2002).

Ka eelnevalt välja toodud head suhted töökohal erinevate osapoolte vahel prognoosivad seda, et konfliktide esinemissagedus töökohal ei ole väga suur. Siiski ei tähenda madal konfliktide esinemissagedus konfliktide puudumist. Ühelt poolt ei leidnud enamik organisatsioonide juhtidest, et neil oleks olnud viimase aasta jooksul konflikte töötajate

jatega, mille tõttu oleks häiritud nii töösuhted kui ka otseselt töötamine, teiselt poolt oli selliste konfliktide esinemist märkinuid samuti arvestatav osa. Konfliktide esinemist tööl viimase 12 kuu jooksul nimetas 21% organisatsioonide juhtidest.

Teatud erinevused juhtide hinnangutes konfliktide esinemisele tulid esile sõltuvalt sellest, kes oli organisatsiooni omanik. Nii avaliku sektori (riik või kohalik omavalitsus) kui ka Eesti eraõiguslike isikute heaks töötavatest juhtidest tunnistas konfliktide esinemist 20% ning seda oli võrreldes välismaa eraõiguslike isikute juures töötavate juhtide väljatooduga oluliselt vähem. Välismaa eraõiguslike isikute palgal olevatest juhtidest tõi konfliktide esinemist välja 29%. Rohkem kui see, kellele organisatsioon kuulus, mõjutas konfliktide esinemist töötajate arv organisatsioonis. Suurema töötajate arvuga organisatsioonides oli ka rohkem konfliktide esinenud ning see tuli eriti esile nii Eesti kui ka välisriigi eraõiguslike isikute puhul, kus konfliktide esinemist oli märkinud tublisti üle kolmandiku juhtidest. Samas ei saa ka üheselt väita, et konfliktide vältimise garantii on väiksem organisatsioon, kuna suurema töötajate arvu korral on ka tõenäosus konfliktide puhkemiseks alati suurem.

Juhid hindasid ka seda, kas ja millisel määral avalduvad konfliktide äärmuslikumad vormid. Teisisõnu, anti vastus sellele, kas nende organisatsioonis viimase aasta jooksul töötajaid näiteks rünnati, solvati või ahistati seksuaalselt. Kuigi palju nimetatud probleeme välja ei toodud, välja arvatud töötajate solvamine või sõimamine, mida nimetas 10% organisatsioonide juhtidest. Seda, et nende organisatsioonis oleks kedagi rünnatud, seksuaalselt ahistatud või ka näiteks pahatahtlikult takistatud töötegemisel, nimetasid üsna vähesed (protsent või alla protsendi). Samas on keeruline hinnata seda, kui palju juhtidest näiteks seksuaalse ahistamise esinemisel seda ka avalikult välja ütleb.

Lisaks organisatsioonide juhtide hinnangule konfliktide esinemisele andsid ka muudel ametipositsioonidel asuvad töötajad oma hinnangu konfliktide esinemisele enda ja oma ülemuse vahel. Töötajate hinnangud olid esitatud küll erinevast vaatenurgast lähtuvalt, kuid olid selles mõttes sarnased, et ka töötajatest enamik tõsisid konflikte polnud kogenud.

Seega, enamik Eesti töötajatest ei kannata selle all, et neil oleks lisaks igapäevastele töömuredele ka tõsisid konflikte oma juhi või juhtidega. Üle 80% töötajatest ei olnud oma juhtidega eelnenud aasta jooksul mingisuguseid konflikte ning vaid paar protsenti oli neid, kel viimase aasta jooksul konfliktide tõttu olid suhted ning töötamine töökohas üsna sageli häiritud. Arvestataval määral oli siiski neid töötajaid (16%), kel aasta jooksul konflikte oli, kuid kes hindasid konfliktide esinemissagedust üsna harvaks. Juhiga konflikti sattumise tõenäosus sõltus samas mitmetest individuaalsetest karakteristikutest.

Seda väljendab regressioonimudel, kus arvestati võimalike mõjutajatena sugu, vanust, kodust keelt, samuti haridustaset ning ametiala, kus töötati, mis kõik osutusid ka oluliseks konfliktide esinemise tõenäosust hinnates. Oluline on antud mudeli tulemuste hindamise juures silmas pidada ka referentühmasid ehk siis millise grupiga ülejäänud grupe võrreldakse (vt. ka lisa 1.2). Naisi võrreldi meestega ja näiteks vanusegrupi osas olid referentühmaks noored. Seega võib näiteks naiste puhul tulemusi tõlgendada nii, et naistel oli meestega võrreldes väiksem tõenäosus juhtidega konfliktidesse sattuda.

Mudeli järgi oli oluliselt suurem võimalus konfliktidest hoiduda ka koduse keelena eesti keelt mitte kõnelevatel inimestel, naistel, üle viiekümneaastastel ning alles hiljaaegu tööturule tulnud töötajatel ehk siis noortel vanusegrupis 15-24.

Samuti oli väiksem tõenäosus konfliktsituatsioonideks oma juhtidega pigem lihtsamat tööd tegevatel ning ka kõrgema haridustasemega töötajatel. Mõneti on see tulemus vastuoluline, kuna üldjuhul teevad kõrgema haridustasemega inimesed ka tööd, mis eeldab keerukamaid töösooritusi, näiteks professionaali ametikohal. Võib arvata, et antud juhul võis tulemust mõjutada see, et kõrgema hariduse omandanute alla kuuluvad mudelis ka need, kes on omandanud keskerihariduse ning töötavad näiteks operaatorite või oskustöölistena.

Kuna kõik tunnused olid mudelis olulised, saab mudelit tõlgendada ka nii, et näiteks olid lihtsamat tööd tegevatel naistel väiksemad võimalused oma juhtidega konflikti sattuda võrreldes lihtsamat tööd tegevate meestega. Antud regressioonana-

lүүsi puhul lisati haridus ja ametiala täiendavalt juurde, kuid nende lisamine olulisel määral regressioonimudeli kirjeldusvõimet ei parandanud ning ei muutnud ka eriti teiste mudelis olnud tunnuste väärtusi. See, et haridus ja ametiala mudelit oluliselt ei parandanud, võimadab jällegi hinnata näiteks soo rolli konfliktide sattumise tõenäosuse osas suuremaks kui haridustaseme ja ametiala oma.

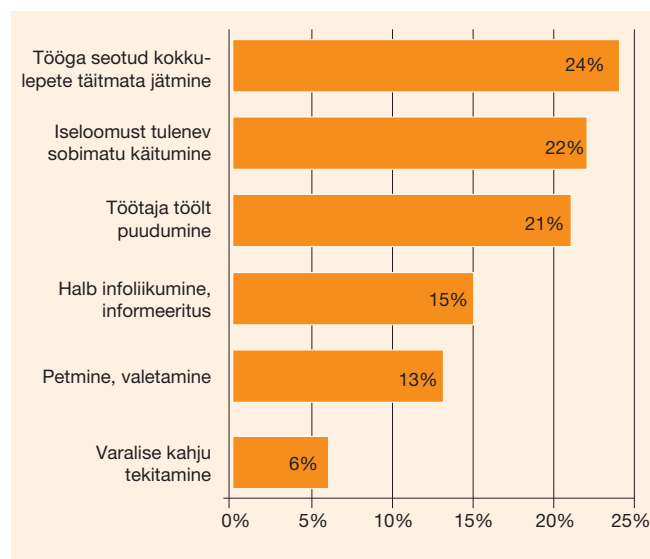
### 2.3.3 Konfliktide põhjused ning lahendamine Eesti organisatsioonides

Konfliktide põhjuste osas on eelnevalt Eesti puhul välja toodud näiteks vastastikust sõltumist ning staatuse erinevust. EBS-is läbi viidud konfliktiuuringu põhjal olid kõige olulisemateks konfliktide põhjusteks Eesti ettevõtetes suhtlemise ja info puudus, halb töökorraldus ja meeskonnatöö, ebaselged rollid, isiksustevahelised ebakõlad. Samuti nimetati täitmata lubadusi ning töötajate ebavõrdset kohtlemist (Virovere jt 2008). Virovere jt (2008) poolt väljatoodud tulemused on osaliselt sarnased ka tööelu-uuringu tulemustega.

Konfliktide tekkimise põhjuste kohta saab tööelu-uuringu puhul välja tuua vaid juhtide hinnangu, kes nimetasid peamise põhjuse, miks nende organisatsioonis viimase 12 kuu jooksul konfliktid tekkisid.

Konfliktide puhkemise peamise põhjuse osas tõid organisatsioonide juhid kõige enam välja tööga seotud kokkulepete täitmata jätmist, samuti töötaja iseloomust tulenevat sobimatut käitumist ning ka töölt puudumist. Neid põhjusi märkis konfliktide allikana iga põhjuse puhul suurusjärgus viiendik üldse konfliktide esinemist nimetanud organisatsioonide juhtidest. 15% konfliktide esinemist märkinud juhtidest aga nägi konfliktide osas peamise põhjusena halba infoliikuvust ning informeeritust. Vähem toodi välja petmist ja valetamist, samuti varalise kahju põhjustamist, mida nimetas vastavalt 13 ja 6% konfliktidega kokku puutunud juhtidest (vt. joonis 2.4).

Joonis nr. 2.4: Peamine konfliktide põhjus organisatsiooni juhtide hinnangul (% konfliktide kogenud organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Iga konfliktide puhul on oluline selle edukas lahendamine ning lahendamiseks on tavaliselt mitmeid strateegiaid või viise. Äärmuslikud konfliktid (nt ründamine, solvamine) lahendati enamikul juhtudel töötajate enda poolt (74% juhtudest), viiendikul juhtudest sekkusid juhid ning üksikute juhtudel oli vaja kas töötajate esindaja, usaldusisiku või ametivõimude abi.

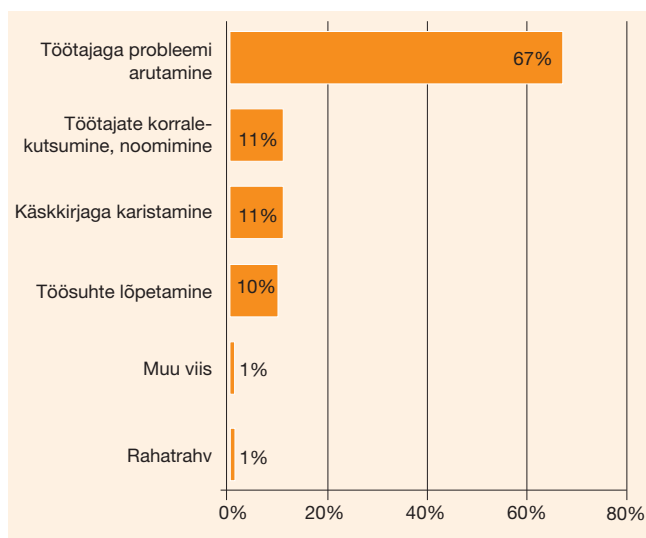
Selliste konfliktide lahendamise osas, mis ei olnud äärmuslikud, kuid mille tõttu olid töötamine ja suhted siiski häiritud, andsid oma hinnangud liiksaks juhtidele ka organisatsioonide töötajad.

Organisatsioonide juhid andsid ülevaate pigem juhivõimudest või juhivõimudest sõltuvatest peamistest meetmetest/viisidest konfliktide lahendamiseks. Töötajad seevastu aga andsid oma vastused küsimusele, mis puudutas abi kasutamist konfliktide lahendamiseks. Ehk teisisõnu nimetati neid, kelle poole konfliktide lahendamiseks pööruti.

Organisatsioonide juhid kasutasid konfliktide lahendamise puhul peamise lahendamisviisina töötajaga probleemide läbiarutamist. Sellist niioelda pehmet viisi oli kasutanud 67% konfliktide esinemist organisatsioonis märkinud juhtidest. Pisut karmimaid lähenemisviise oli kasutanud kolmandik juhtidest, jagunedes üsna võrdset lahendusviisi järgi kas käskkirjaga karistamist, töösuhte lõpetamist või töötaja noomimist kasutanuteks. Eesti

organisatsioonide juhid ei näinud aga kuigi palju konfliktide lahendusena rahatrahvi määramist ning vaid üksikud juhid olid seda võimalust kasutanud (vt. joonis 2.5).

Joonis nr. 2.5: **Organisatsioonides peamiselt kasutatud käitumisviis konfliktide lahendamiseks (% konflikte kogunud organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

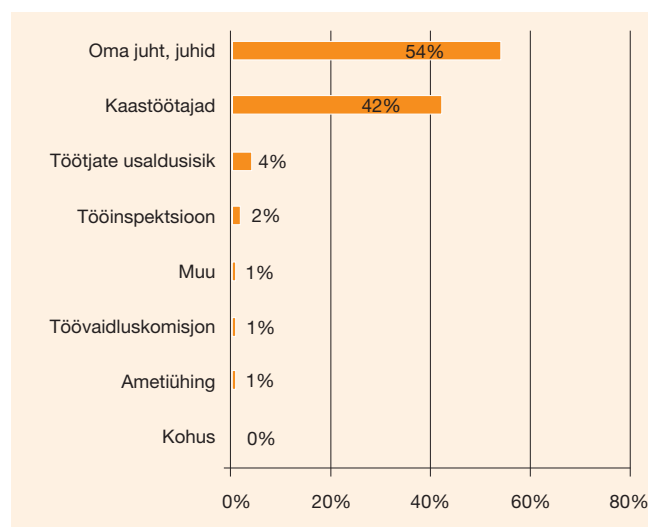
Oluliselt mõjutas peamiselt kasutatud konfliktide lahendamise viisi organisatsiooni suurus. Suuremates organisatsioonides oli töötajaga probleemi arutamine konfliktide lahendamiseks küll peamine lahendusviis, kuid seda oluliselt väiksemal määral kui väiksemates organisatsioonides. Samas kasutati suuremates organisatsioonides rohkem näiteks käskkirjaga karistamist. Kui kuni 10 töötajaga organisatsioonides oli peamise lahendusviisina käskkirjaga karistamist kasutanud 10%, siis üle 50 töötajaga organisatsioonides 15%.

Küllaltki palju erinesid üksteisest Eesti ja välismaa eraõiguslike organisatsioonide konfliktide lahendamise viisid. Välismaa eraõiguslike isikute puhul kasutati peamise konfliktide lahendamise viisina töötajaga probleemi arutamist tervelt 85 % juhtudest. Eesti eraõiguslike isikute korral oli see näitaja vaid 62% ning siin kasutati konfliktide lahendamiseks ka rohkem karmimaid meetmeid nagu töötaja korralekutsumine, noomimine või ka isegi töösuhte lõpetamine.

Töötajate kogemused konfliktide lahendamise osas olid juhtide omadega sarnased selles osas, et valdavalt nimetati samuti peamise konfliktide lahendamise

viisina otse suhtlemist. Ehk teisisõnu kasutati kõige enam kõige lähemal seisvate inimeste ehk siis oma juhtide ning kaastöötajate abi tööalaste konfliktide lahendamiseks. Juhtide abi oli kasutanud 54%, kaastöötajate abi aga 42% konflikte kogunudest. Teisi võimalusi kasutati konfliktide lahendamiseks oluliselt vähem ning nendest võimalustest väärrib kasutamise sageduse järgi äramärkimist vaid töötajate usaldusisiku poole pöördumine. Töötajate usaldusisiku poole pöördus 4 protsenti konflikte kogunud töötajatest (vt. joonis 2.6).

Joonis nr. 2.6: **Töökonfliktide lahendamiseks abi kasutamine organisatsioonides (% konflikte kogunud töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Tõenäoliselt on ka nii, et näiteks kohtu või ka tööinspeksiooni poole pöörduakse juhtudel, kui konfliktide raskusaste on selline, et ülejäänud võimalused enam ei aita. Samuti võidakse kohtu või tööinspeksiooni poole pöörduda siis, kui ollakse töökohalt juba lahkunud. Nimetatud konfliktideks võivad olla näiteks vaieldavatel põhjustel vallandamine või pidev diskrimineerimine töökohal.

Hoolimata sellest, et töötajad pöördusid kõige enam konfliktide lahendamiseks oma juhi või kolleegide poole sõltumata kodusest keelest, soost, vanusest või ka haridusest, oli nimetatud tunnuste lõikes ka mõningaid erinevusi.

Lisaks sellele, et kodus eesti keelt kõnelevad inimesed kogesid rohkem tööalaseid konflikte, otsiti võrreldes muud keelt kõnelevate inimestega ka oluliselt rohkem konfliktide lahendamiseks abi. See tähendas eelkõige kaastöötajate või oma juhtide

tide poole pöördumist. Kui kaastöötajate poole pöördus abi saamiseks (üldse konflikte kogenu- test) koduse keelena eesti keelt kõnelenutest 47%, siis muud keelt kodus kõnelenutest vaid 23%. Vahe konfliktide lahendamiseks juhtide poole pöördumise osas oli veelgi suurem – vastavalt 62 ja 18%. Nii suuri erinevusi kui koduse keele puhul näiteks soo või haridustaseme lõikes polnud, kuid siiski pöördusid naised meestega ning kõrgema haridustasemega töötajad madalama haridustasemega töötajatega võrreldes sagedamini konfliktide lahendamiseks nii kaastöötajate kui ka oma juhtide poole. Samuti pöördusid nii juhtide kui ka kaastöötajate poole nooremad töötajad tunduvalt enam, võrreldes vanemate töötajatega.

Keeruline on anda hinnangut sellele, kas juhtidega ja kaastöötajatega probleemide arutamine ka tegelikult probleeme lahendab. Virovere jt (2008) järgi on kahjuks Eesti ettevõtete puhul probleemide lahendamisel kõige sagedamini tulemuseks suhete halvenemine ja probleemi mittelahenemine. Samas võib eeldada, et pikapeale probleemid siiski lahenevad, kuna vastasel juhul oleks keeruline seletada tulemust, mille kohaselt Eesti organisatsioonides on suhted üldjuhul head.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et suhted tööl ei ole Eesti organisatsioonides kuigi konfliktised. Enamik töötajaid ei kogunud viimase 12 kuu jooksul tööd või suhteid häirivaid konflikte ning kui konflikte siiski oli, leiti neile peamiselt lahendus organisatsiooni sees töötajaga probleemi arutades.

## 2.4 Diskrimineerimine töökohal

### 2.4.1 Olemasolevaid käsitlusi diskrimineerimisest töökohal

Töölalasel ebavõrdne kohtlemine võib olla nii põhjendatud kui ka põhjendamata. Põhjendamata ebavõrdse kohtlemise puhul on tegu diskrimineerimisega, mis esineb juhul, kui töötaja tööalased hüved, ametikoht, tasu jne pole seotud tema võimekuse või inimkapitaliga, vaid näiteks rahvuse, soo, usu, vanuse või veendumustega. Diskrimineerimiseks ei peeta aga olukorda, kus inimesi kohel-

dakse erinevalt näiteks nende hariduse, oskuste, pädevuste vms erinevuste tõttu, ehk siis juhul, kui esitatud nõudmised on sisuliselt põhjendatud (Lagerspetz jt 2007).

Vastavalt Nooni ja Blytoni käsitlusele (2007) saab inimeste erinevat kohtlemist nimetada diskrimineerivaks, ebavõrdseks siis, kui see toimub viisidel, mida saab pidada ebaõiglaseks. Ehk oluliseks küsimuseks on, kas põhimõtted, kriteeriumid, millest otsustusprotsessis ja käitumisel lähtutakse, on õiglased ja õigustatud või mitte. Seega ei saa ka väita, et kõik juhtumid, mida inimesed ise peavad diskrimineerimise näideteks, oleksid sellistena kvalifitseeritavad ka õiguslikus mõttes (Lagerspetz jt 2007). Diskrimineerimise põhjusi on püüdnud selgitada mitmed teoreetilised lähenemised. Mitmeid selgitusi annab neoklassikalisest teooriast alguse saanud inimkapitali teooria, mille kohaselt on näiteks erineva sissetuleku põhjuseks peamiselt vaid individuaalsed determinandid, mitte eelkõige diskrimineerimine. Töötajaid nähakse ratsionaalsete indiviididena, kes püüavad maksimeerida kogu oma eluaja jooksul saadavat sissetulekut, investeerides oma oskustesse ning kvalifikatsiooni. Ideaalmudeli järgi sõltuvad sissetulekud vaid töötaja produktiivsusest. Neoklassikalise palgamudeli kohaselt on selline printsiip omane vabaturumajandusele. Täiuslikul turul, kus info liigub vabalt ja kus ei ole mobiilsuspiiranguid, on sissetulekud otseselt seotud töötaja produktiivsusega. Tootlikkus ise sõltub töötaja kvalifikatsioonist, oskustest ja haridusest. Töötaja kõrgem haridus peaks kaasa tooma tema suurema produktiivsuse ja sellest tulenevalt ka suurema töötasu. Diskrimineerimine, kui seda siiski leidub, võib lähtuda tööandja isiklikest vaadetest, tõekspidamistest mingit tüüpi või omadustega töötajate suhtes, kellele pakutavad tööalased hüved (tasu, positsioon) on oluliselt kehvemad teistest. Diskrimineerimine ei ole aga jätkusuutlik, kuna pikas perspektiivis mõjub see pärssivalt organisatsiooni arengule ning kasumlikkusele, põhjustades ka samas allajäämise töötajaid mitte diskrimineerivatele ettevõtetele konkurentsis (Becker 1964).

Becker (1964) on aga alates 1970-ndatest saanud enda kõrvale kriitilise noodiga käsitlused, mille järgi ei pruugi ebavõrdne kohtlemine sõltuda vabaturu toimemehhanismidest ega ka tööandjate isiklikest vaadetest. Üsna palju on siin esile toodud

näiteks statistilise diskrimineerimise teooriat ning seda näiteks etniliste vähemuste kontekstis. Statistilise diskrimineerimise teooria pooldajad väidavad, et diskrimineerimine ei pruugi baseeruda vähemuste vastu suunatud majanduslikult ebaratsionaalsel antipaatial. Ka vabaturul tegutsev ja vaid kasumi maksimeerimisest huvitatud tööandja võib langetada otsuseid, mis põhjustavad sünnipärastest karakteristikutest tulenevat ebavõrdsust. Selle teooria kohaselt sõltuvad tööandjate otsused töötajate kohta saadud infost, mida aga etniliste vähemuste korral on vähe. Sageli võtavad tööandjad uute töötajate värbamisel aluseks stereotüübid mõne etnilise rühma tööproduktiivsuse kohta. Etnilisi vähemusi kategoriseeritakse tunduvalt negatiivsemalt kui põhirahvust (Grand ja Szulkin 2000).

Tööandjad võivad aga töötajaid diskrimineerides käituda ka lähtudes ratsionaalsusest. Püütakse luua võimalikult homogeenne kollektiiv, vähendamaks töötajatevahelisi hilisemaid konflikte. Homogeenne kollektiiv luuakse läbi töölevõtu ja ka hilisemalt, tõrjudes ebasobivad töötajad välja. Samas ei peegelda selline diskrimineerimine mitte üksnes tööandjate poolseid eelistusi, vaid on pigem töötajate (enamiku) endi hoiakute ja tõekspidamistega arvestamine (Schwab 1986).

On ka seisukohti, mille järgi ei ole piisavalt tähelepanu pööratud diskrimineerimist põhjustavatele sotsiaalsete gruppide vahelistele protsessidele. Ettevõtte sees võivad tekkida teineteisega võistlevad sõpruskonnad, kelle tegevus on sageli suunatud sellele, et halvustada, alla suruda teise grupi liikmete tööalast staatust või ka mõjuvõimu (McAdams 1995).

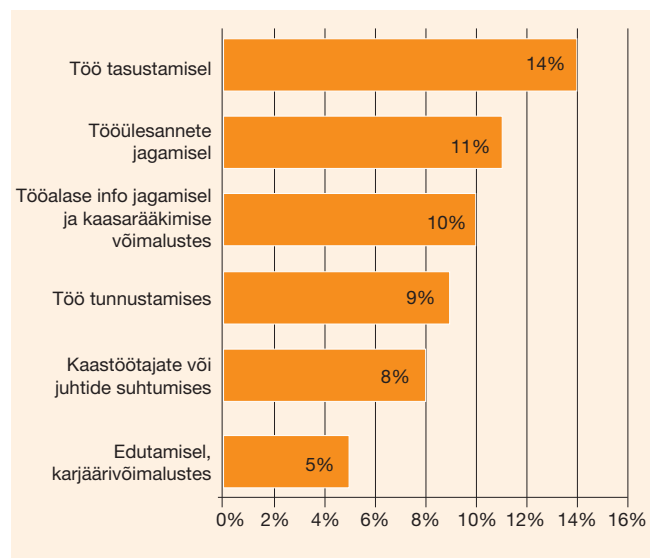
### 2.4.2 Diskrimineerimine Eesti organisatsioonides

Käesolevalt ei analüüsita töötajate ebavõrdse kohtlemise kõiki tahke, vaid keskendutakse põhjendamatult ebavõrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimisele. Diskrimineerimine töökohal on taunitav ja seda sel määral, et võib kaasa tuua kohtuliku vastutuse. Selleks annab aluse "Võrdse kohtlemise seadus", mis võimaldab töötajatel oma õiguste kaitseks vajadusel ka kohtu poole pöörduda. Suurem osa töötajatest seda tegema ei peaks, kuna valdav enamik (75%) töötajatest viimase 12 kuu jook-

sul enda diskrimineerimist töökohal ei kogenud. Neljandik töötajatest oli siiski mõnes tööalases aspektis diskrimineerimist kogenud. Kõige enam toodi siin välja diskrimineerimist töö tasustamisel, tööülesannete jagamisel ning kaasamisel.

Põhjendamatult madalat töötasu teiste töötajatega võrreldes nimetas 14% töötajatest. Pisut üle 10 protsendi töötajatest leidis, et tööülesandeid on meelevaldselt jagatud ning et neid on kõrvale jäetud kaasaraäkimisvõimalustest oma töö suhtes. Kümne protsendini küündis ka töötajate osatähtsus, kellele ei jagatud piisavalt tööalast infot. Alla 10% jäid näitajad kaastöötajate suhtumise, juhtide tunnustamise ning karjäärivõimaluste osas (vt. joonis 2.7).

Joonis nr. 2.7: **Diskrimineerimist kogenud töötajad (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Tuleb silmas pidada seda, et töötajad ei nimetanud peamist tööalast aspekti, mille osas diskrimineerimine aset leidis, vaid said välja tuua neist mitmeid. On mõistetav, kui toodi välja näiteks diskrimineerimist nii töö tunnustamise kui ka töötasu osas, kuna sageli nähakse tunnustamise vormina just töötasu.

Üsna palju on erinevad teoreetilised käsitlused ja empiirilised uuringud viidanud naiste erinevale olukorrale tööturul võrreldes meestega, mida sageli põhjendatakse ebavõrdse kohtlemisena. Kõige enam on toodud välja ebavõrdset palgajaotust. Võormann (2000) tõi välja, et Eestis saavad naised kõikidel ametialadel väiksemat palka kui mehed ja

naiste palgad on umbes veerandi võrra väiksemad meeste palkadest. Seda kinnitavad ka hilisemad uurimused, mis näitavad meeste ja naiste vahelise palgalõhe püsivust suurusjärgus 25% viimase kümne aasta jooksul (Sotsiaalministeerium 2011). On viidatud ka naiste ja meeste hõivenäitajate erinevusele, kuid näiteks viimase majanduskriisi andmed näitavad hoopis meeste suuremaid probleeme töötuse vältijana.

Siiski on käesolevad andmed diskrimineerimise osas kooskõlas seni välja toodud empiiriliste ja teoreetiliste seisukohtadega, mis rõhutavad naiste madalamat tööturupositsiooni, võrreldes meestega. Teisisõnu, mehed kogesid diskrimineerimist töökohas oluliselt väiksemal määral kui naised. Kui meestest oli diskrimineerimist kogenud 21%, siis naiste puhul oli see näitaja 27%. Diskrimineerimist nimetasid naised meestest enam kõigis joonisel märgitud kategooriates. Erinevused meestega võrreldes ei olnud küll väga suured, varieerudes sõltuvalt kategooriast 2-5%, kuid olid siiski olulised.

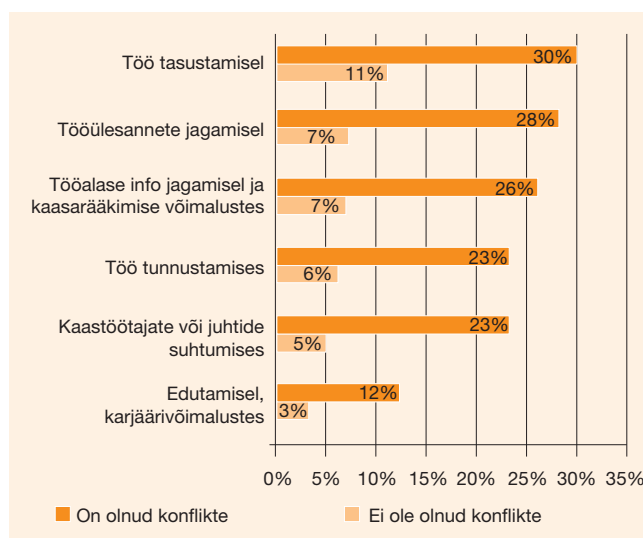
Sugu ei pruugi olla ainuke faktor, mis diskrimineerimist mõjutab, selleks võib olla ka vanus. Vanuse järgi stereotüüpiseerimist on käsitlenud Bellmann jt (2007) viidates, et tööandjad omistavad vanemaalistele madalamat produktiivsuse taset, mille põhjustajaks peetakse aegunud kvalifikatsiooni, samuti peetakse tõenäolisemaks riski töölt näiteks terviseprobleemide tõttu enam puududa. Ka on Eestis olnud eelkõige 90-ndatel, kuid ka praegu arvamusi, et vanemaalised jõuavad vähem töötada ning nad ei ole näiteks valmis elukestvaks õppeks. Seega võiks eeldada, et vanemaalised tajuvad ebavõrdset kohtlemist enam. Antud tulemused seda siiski ei kinnitanud ehk olukord oli pigem vastupidine ning diskrimineerimist tajusid rohkem nooremad töötajad.

Kodune keel ja haridus mõjutas samuti diskrimineerimise tajumist. Pisut üllatav oli see, et koduse keelena muud keelt kõnelenud olid oluliselt vähem diskrimineerimist kogenud kui eesti keelt kõnelevad inimesed. Siinkohal tuleb aga rõhutada, et antud juhul ei peegelda see diskrimineerimise põhjust, vaid töölaseid aspekte, mille osas diskrimineerimine aset leidis.

Diskrimineerimist olid kogenud rohkem just kõrgema haridustasemega inimesed, mis samuti es-

mapilgul tundub üllatav tulemus. Selle põhjuseks võib samas olla see, et kõrgema haridustasemega inimesed võivad rohkem diskrimineerimist teadvustada ning samuti võivad nende ootused olla suuremad, kui silmas pidada just hariduse konventeeritavust tööga saadavasse hüvedesse. Diskrimineerimise kogemine oli otseses seoses sellega, kas töötajatel oli oma juhtidega olnud olulisi konflikte või mitte. Need töötajad, kellel juhtidega konflikte ei olnud, olid ebavõrdset kohtlemist kogenud oluliselt väiksemal määral ning seda kõigis tööga seotud aspektides. Konfliktsituatsioonides olnutest 30% oli kogenud ebavõrdset kohtlemist töö tasustamisel. Samuti oli üle neljandikku konflikte kogenutest puudutanud diskrimineerimine tööülesannete ja info jagamisel ning kaasrääkimisvõimalustes. Pisut üle viiendiku koges ka kaastöötajate ja juhtide halba suhtumist ning oma töö ebapiisavat tunnustamist (vt. joonis 2.8).

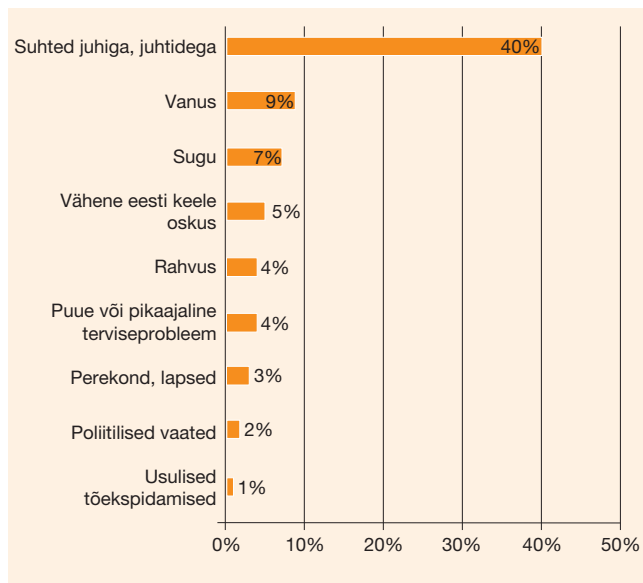
Joonis nr. 2.8: Diskrimineerimise kogemine konfliktide esinemise järgi (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Konfliktide seost diskrimineerimisega rõhutab ka see, et ülekaalukalt kõige enam (40%) töid diskrimineerimist kogenud töötajad selle alusena välja halbu suhteid juhi või juhtidega. Vanust ja sugu töid diskrimineerimise alusena esile ligi 10% diskrimineerimist kogenutest. Ülejäänud võimalikke põhjusi nimetati märksa vähem ning sellele tuginvalt võib öelda, et näiteks valede poliitiliste vaadete või usuliste tõekspidamiste pärast on Eesti organisatsioonides üsna väike tõenäosus diskrimineeritud saada (vt. joonis 2.9).

Joonis nr. 2.9: **Diskrimineerimise põhjused (% diskrimineerimist kogunud töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisaks sellele, et naised tajusid diskrimineerimist meestest enam, tõid naised ka rohkem põhjuseks seda, et diskrimineerimine leidis aset just sellepärast, et ollakse naine. Kui diskrimineerimist kogunud meestest nimetas selle põhjusena sugu 3%, siis naistest 10%. Iga soo pärast ette tulev diskrimineerimise juhtum on taunitav, kuid see, et kogu töötajaskonnast oli viimase 12 kuu jooksul tajunud diskrimineerimist soo pärast suurusjärgus 10 000 töötajat (nii mehed kui naised), annab alust eeldada, et pelgalt soo alusel diskrimineerimine ei ole Eestis väga suur probleem.

Eesti keele alusel diskrimineerimise osas saab pigem arvestada nende hinnanguid, kelle kodune keel ei olnud eesti keel. Koduse keelena muud keelt kõnelevatest töötajatest vaid 16% oli tajunud üldse diskrimineerimist ning see näitaja oli oluliselt madalam kui eesti keelt koduse keelena rääkivate töötajate seas. Nende vähete muu keele kõnelejate seas, kes diskrimineerimist olid kogunud, oli aga 23% neid, kes märkisid diskrimineerimise põhjusena eesti keele vähese oskuse. Rahvusel diskrimineerimise põhjusena kuigi suur roll polnud. Vaid 3% eesti keelt koduse keelena kõnelevatest ning 6% muud keelt koduse keelena kõnelevatest diskrimineerimist kogunutest leidis, et just rahvus on olnud nende diskrimineerimise põhjuseks.

Anspal (2008) analüüsis diskrimineerimist töötu-

rul, võrreldes põhirahvust (eestlasi) vähemusrahvustega. Koduse keele mõiste ei ole sama, mis vähemusrahvuse mõiste, kuid tuleb silmas pidada, et valdavas enamikus ei ole vähemusrahvuste koduseks keeleks eesti keel ning seega on tulemus võrreldav tulemustega koduse keele osas. Käesoleva analüüsi tulemused on üsna sarnased sellele, mida leidis Anspal (2008), kus riigikeele mitteoskamine oli vähemusrahvusest töötajate puhul kõige sagedasem raporteeritud diskrimineerimise põhjus. Samuti tajuti keeleoskuse alusel diskrimineerimist oluliselt sagedamini kui otseselt rahvuse alusel diskrimineerimist, mis rõhutab keeleoskuse problemaatika olulisust tööturu kontekstis (Anspal 2008). Käesolevast analüüsist erinevalt oli Anspali (2008) järgi vähemusrahvuste diskrimineerimise tajumine põhirahvuse omast kõrgemal tasemel ning ka diskrimineerimise põhjusena keeleoskuse nimetamise sagedus märksa suurem. Samas tuleb silmas pidada seda, et käesolevas analüüsis diskrimineerimise alusena eesti keele oskamatus nimeanud lähtusid vaid oma töökohast, kuid Anspali (2008) tulemused hõlmasid tööturgu laiemalt.

Lisaks sellele, et vanemad töötajad tajusid diskrimineerimist oma töökohal vähem, nimetati vähem nende poolt ka seda, et diskrimineerimise aluseks oleks olnud vanus. Just vanust pidasid diskrimineerimise aluseks oluliselt enam nooremad töötajad. Kui nooremate üldse diskrimineerimist kogunute (15-24) puhul tõi vanust põhjuseks 24%, siis näiteks 25-49-aastaste puhul vaid 6%. Vanemaaliste diskrimineerimist kogunute seas (50 ja vanemad) oli pisut üle 10% neid, kes pidasid vanust diskrimineerimise põhjuseks.

Diskrimineerimist kogesid rohkem näiteks naised ja noored, kuid ühiskonnagruppide võrdlus eraldi ei anna vastust küsimusele, kas näiteks naiste suurem risk saada diskrimineeritud oli tingitud sellest, et nende seas on rohkem noori, või vastupidi. Kui konfliktide kogemise riskide osas andis põhjalikuma ülevaate regressioonimudel, siis sama meetod võimaldab põhjalikumalt hinnata ka riski saada diskrimineeritud. Regressioonimudel ei lükka ümber eelnevalt välja toodud tulemusi erinevate gruppide, näiteks naiste ja meeste võrdluse osas. Küll aga võimaldab mudel varasemas analüüsis toodud tulemusi täiendada. Oluliseks kujunes kõigi tunnuste mõju ning nii oli suurem tõenäosus langeda diskrimineerimise ohvriks naistel, noore-



matel töötajatel, koduse keelena eesti keelt kõnelevatel ning kõrgema haridustasemega töötajatel. Oluline on jällegi silmas pidada referentirühmi ehk siis „eelised“ saada diskrimineeritud olid näiteks noorematel võrreldes vanemate töötajatega. Üllatuseks polnud see, et kõige enam tulid esile erinevused nende vahel, kes olid konflikte kogunud, ja mitte kogunute vahel. Ehk siis konflikte kogunud oli ligi 6 korda suurem tõenäosus saada diskrimineeritud. Konfliktide kogemise tunnuse lisamine suurendas oluliselt ka mudeli kirjeldusvõimet, olles olulisem kui kõik teised mudelisse eelnevalt lisatud tunnused kokku. Kuna kõik tunnused mudelis jäid oluliseks, saab mudelit tõlgendada ka näiteks nii, et noortel naistel, kes olid eelnevalt konflikte kogunud, oli suurem tõenäosus diskrimineeritud saada kui noortel eelnevalt konflikte kogunud meestel. Või ka näiteks see, et eesti keelt kõnelevatel kõrgharidusega töötajatel oli suurem risk saada diskrimineeritud, võrreldes muud keelt kõnelevate kõrgharidusega töötajatega. Antud tulemused koduse keele osas ei ole samas kuigi ootuspärased, kuid võivad olla tingitud tööturu segregatsioonist. Teisisõnu, on piisavalt ettevõtteid ja asutusi, kus töötavad valdavalt muukeelsed või valdavalt eestikeelsed töötajad ning need eristuvad üksteisest tavade, kultuuri ning käitumismustrite poolest.

Võttes kokku olukorra diskrimineerimise osas Eesti organisatsioonides, saab öelda, et väga teravaid probleeme ei ole. Samas ei tähenda see seda, et probleeme üldse poleks, ning enim kohtab diskrimineerimist töö tasustamisel. Diskrimineerimist kogevad kõige enam need, kel on eelnevalt oma juhtidega konflikte olnud.

## 2.5 Kokkuvõte

Eesti organisatsioonide töötajad peavad häid suhteid tööl oluliseks ning üle 90% töötajaid ning nende juhte ka pidasid suhteid heaks. Suhted ei ole head mitte ainult organisatsioonisiselt, vaid ka näiteks klientide või koostööpartneritega. Võib olla kindel, et konflikte esineb igas organisatsioonis, kuid selliseid, mille tagajärjel oleks töötamine töökohas häiritud, suurem osa ehk üle 80% töötajatest eelnenud 12 kuu jooksul õnneks ei kogunud. Samuti ei ole enamik töötajatest (75%) viimase aasta jooksul läinud tööle teadmisesega, et talle te-

hakse teiste töötajatega võrreldes ülekohut kas siis palga, karjäärivõimaluste või muude tööga seotud aspektide osas. Ei pea üldjuhul kartma ka oma vale rahvuse, soo või vanuse pärast. Seega võiks leida kinnitust inimkapitali teooria, mille järgi on diskrimineerimine või ka raskekujulised konfliktid organisatsiooni arengut tugevalt pärssivad ja ebaratsionaalsed ning sellest tulenevalt harva esinevad.

Vastuväitena inimkapitali teooria põhimõtete sobivuse osas Eesti konteksti töösuhete, töökonfliktide ning diskrimineerimise suhtes võiks jällegi öelda, et see, et enamik töötajaid peab suhteid töökohal heaks, pole kogunud raskemaid konflikte ega diskrimineerimist, ei tähenda veel seda, et probleeme üldse poleks.

Ligi 20% töötajatest siiski oli eelnenud 12 kuu jooksul kogunud suhteid või tööd häirivaid konflikte ning 25% kogunud diskrimineerimist töökohal. Seega võiksid ka kinnitust leida lähenemised, mis osutavad diskrimineerimisele nõ „jätkusuutlikkusele“ ühiskonnas või tööturul.

Analüüs näitas ka üsna olulisi erinevusi konfliktide kogemise või diskrimineerimise osas sõltuvalt töötajate sünnipärastest karakteristikutest või elu käigus omandatust. Siin oli nii ootuspäraseid tulemusi kui ka neid, mida on pisut keerulisem põhjendada.

Ootuspärane oli esmalt see, et valitses tugev seos konfliktide kogemise ning diskrimineerimise kogemise vahel. Samuti see, et kui näiteks naiste ja ka noorte halvemad tööturupositsioonid prognoosisid samas nende suuremat diskrimineerimist näiteks töötasustamise osas, siis näitasid seda ka analüüsi tulemused.

Pisut keerulisem on aga näiteks põhjendada koduse keelena eesti keelt kõnelevate ja näiteks kõrgema haridustasemega töötajate seas suuremat ebarõrdset kohtlemist kogunute osatähtsust.

Haridustaseme puhul võib olla üheks põhjuseks oma õiguste ja võimaluste parem teadmine, koduse keele osas võivad mängida rolli ka erinevad organisatsioonikultuurid. Seda põhjendust võiks toetada ka see, et senini võib rääkida Eesti tööturul segregatsioonist olulises määras just etnilisel alusel.

Organisatsioonikultuuri erinevusele võivad viidata ka olulised erinevused selles osas, kuidas lahendatakse konflikte juhtide poolt sõltuvalt sellest, kellele kuulub organisatsioon, kas välis- või kodumaistele omanikele.

Võib ka seda öelda, et töökohal toimivate suhete, konfliktide ja aset leidva diskrimineerimise osas on raskuspunkt töötajate ja juhtide omavahelistel suhetel. Diskrimineerimise puhul nähti ülekaalukalt rohkem selle alusena isiklikke suhteid juhiga, samuti oldi suhteliselt rohkem diskrimineerimist kogunud näiteks töötasustamisel, edutamisel või ka tööülesannete jagamisel, mille puhul on just head suhted juhiga üsna olulised. Tööalastes aspektides aset leidev diskrimineerimine vajaks samas mõneti põhjalikumat mõõtmist ja seda eriti just subjektiivsuse vähendamise osas diskrimineerimist hinnates. Teisisõnu, märksa enam tuleks tähelepanu pöörata selle väljaselgitamisele, kas aset leidev ebavõrdne kohtlemine on mõneti põhjendatud või mitte.

## 2.6 Kasutatud kirjandus

- Anspal, S. 2008. RIP 2008-2013, Vajadus ja teostatavusuuringu lõpparuanne. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Tallinn
- Anspal, S., Karu, M. 2011. Sooline palgalõhe Eestis. Sotsiaalministeerium. URL. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sooline\\_vordoiguslikkus/Esitlus\\_Sooline%20palgal%C3%B5he%20Eestis.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sooline_vordoiguslikkus/Esitlus_Sooline%20palgal%C3%B5he%20Eestis.pdf)
- Barker, L, Kathy, K, Watson, K. 1987. Groups in Process: An Introduction to Small Group Communication. 3rd Edition Prentice Hall, Englewood Cliffs
- Becker, G. S. 1964. Human Capital. New York: Columbia University Press
- Bellmann, L., Brussig, M. 2007. Recruitment and Job Applications of Older Jobseekers from the establishments perspective. IZA Discussion Paper No 2721
- Ellickson, M.C. 2002. Determinants of job satisfaction of municipal government employees, Public Personnel Management, Vol. 31., No. 3, lk. 343-58
- Emmert, M.A., Taher, W.A. 1992. Public sector professionals: the effect of public sector jobs on motivation, job satisfaction and work involvement, American Review of Public Administration, Vol. 22, lk. 37-48
- Kalleberg, A. 1977. Work values and job rewards: a theory of job satisfaction, American Sociological Review, Vol. 42, No. 1, lk. 124-143
- Knippen, J., Green, T. 1999. Handling Conflicts. J. Workplace Learning, Vol. 11, No. 1, lk 27-32.
- Lagerspetz, M., Hinno, K., Joons, S., Rikmann, E., Sepp, M., Vallimäe, T. 2007. Isiku omaduste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus. Uuringuraport. Tallinn
- Le Grand, C. & Szulkin, R. 2000. Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden. Swedish Institute for Social Research. Working Paper, 7
- McAdams, R. 1995. Cooperation and Conflict: The Economics of Group Status Production and Race Discrimination, 108. Harvard Lecture Review. 1003
- Noon, M. Blyton P. 2007. The Realities of Work: Experiencing Work and Employment in Contemporary Society. Palgrave, Macmillan. U.S. Workplace Bullying Survey [<http://bullyinginstitute.org/res/WBIsurvey2007.pdf>]
- Henry, O. 2009. Organisational Conflict and its Effects on Organisational Performance. Research Journal of Business Management, Vol. 3., No. 1, lk. 16-24
- Schwab, S. 1986. Is Statistical Discrimination Efficient? American Economic Review, Vol. 76, No. 1, lk. 228-234
- Sotsiaalministeerium (2000). Aruanne „Töökeskonna uuring“ Emor AS. [http://osh.sm.ee/research/emor\\_aruanne.htm](http://osh.sm.ee/research/emor_aruanne.htm)

Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. 2008. Organisatsioonikäitumine. Konfliktid organisatsioonis. EBS

Vöormann R. 2000. Mehed ja naised tööturul. - Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, UNDP, lk 46 - 53

“Tööelu baromeeter 2005”. 2005. Elanikkonna Uuringu Aruanne. Sotsiaalministeerium

## 2.7 Relationships in the work place

Employees in Estonian organisations consider good relationships at work to be important, and more than 90% of employees and their managers also consider the relationships they have in the work place to be good. Relationships are not only good within the organisation, but also, for example, with clients and partners. Conflicts inevitably take place in every organisation, but those which result in employees finding it difficult to continue working in their work place had not been experienced in a year by the majority (more than 80%) of employees. Also, most employees (75%) had not gone to work in a year with the feeling or knowledge that they would be treated unfairly compared to other employees, whether that be in terms of salary, career opportunities or other work-related aspects. In general, there is also little reason for employees to be concerned about their ethnicity, sex or age. This serves to confirm the theory of human capital, which states that discrimination and extreme cases of conflict are irrational and a major obstruction to the development of an organisation, and are therefore rarely seen.

As a counterclaim to the suitability of the principles of the human capital theory in the Estonian context of working relations, conflicts and discrimination, it should be noted that while the majority of employees consider their relationships in the work place good and have experienced neither major conflict nor discrimination, this does not mean that the problems do not exist.

Almost 20% of employees had experienced conflict which affected their relationships or work in the preceding twelve months, and 25% had experienced discrimination. This also serves to confirm approaches which indicate the 'sustainability' of discrimination in society or on the labour market.

The analysis also showed rather significant differences in the experiencing of conflict or discrimination depending on the characteristics the employees were born with or had gained in their lives. Here there were both expected results and those which were more complicated to explain.

Most expected was the strong correlation between the experiencing of conflict and the experiencing of discrimination and the fact that the results of the survey confirmed, for example, that the poorer labour market positions of women and young people foretold greater discrimination in terms of such factors as remuneration.

However, it is slightly more complicated to explain the higher proportion of employees who have experienced unequal treatment whose home language is Estonian and who, for example, have higher education.

In the case of the level of education, one cause may be greater awareness of rights and opportunities; in the case of the home language, different organisational cultures could play a role. This reason could also be supported by the fact that to date there has been significant segregation on the Estonian labour market based on ethnicity.

Significant differences in terms of how conflicts are resolved by managers depending on who the organisation belongs to (local or foreign owners) may also refer to differences in organisational culture.

It should also be noted that the focal point of working relationships, conflicts and discrimination is relations between employees and managers. In the case of discrimination, personal relations with the manager were overwhelmingly seen as the basis for it, while a relatively large proportion of employees claimed to have experienced discrimination in regard to remuneration, promotion and the distribution of duties, in which good relations with the manager are seen to be rather important. Discrimination which occurs within work-related aspects nevertheless needs to be measured in somewhat greater detail, particularly in terms of reducing subjectivity when assessing discrimination. In other words, much more attention should be turned to explaining whether the unequal treatment that is occurring is or is not justified.

## 3. Töötajate kaasamine

Epp Kallaste, Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR

Liina Mahlakõiv, Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR

### 3.1 Sissejuhatus

Töötajate kaasamine (ingl. k *participation, involvement*) on organisatsioonides kasutatav juhtimispraktika, mille sisuks on töötajate hõlmamine erinevate otsuste tegemisse. Sellise juhtimispraktika rakendamine organisatsiooni vaatenurgast on põhjendatav loodetava tootlikkuse tõusuga, mida toob kaasa suurem töötajate hõlmatus otsustamise ja sellega kaasnev rahulolu, motivatsiooni ning panustamise kasv. Omal ajal on kaasamist kasutatavat juhtimist kutsutud lausa juhtimisalaseks revolutsiooniks (Preston, Post 1974, lk 477). Töötajate kaasamisel organisatsioonide juhtimisse on ka laiem mõõde kui vaid ühe organisatsiooni sisene tootlikkus, näiteks on seda minevikus riiklikul tasandil soositud sotsiaalsete rahutuste vältimiseks (Kaufman 2000). Samuti on autoreid, kes rõhutavad, et demokraatia on väärtus iseenesest ning et töötajate kaasamine on demokraatia väljenduseks ettevõtte juhtimises (vt. nt Kaadu 2008).

Seega on töötajate kaasamisel mitmeid põhjendusi. Käesoleva artikli fookus aga ei ole sellel, mida toob kaasa töötajate kaasamine, vaid sellel, kui võrd levinud on töötajate kaasamine ning millistes ettevõtetes ning töötajate gruppides on see enam levinud. Eesmärk on leida tööelu-uuringu (TEU) põhjal, millised organisatsiooni ning töötajaid kirjeldavad tegurid on seotud sellega, kas töötajaid kaasatakse või mitte ehk teisisõnu, kus ning milliseid töötajaid kaasatakse. Ühe olulise tegurina vaadatakse ka töötajate esindaja olemasolu ning rolli kaasamise kujunemisel.

Töötajate kaasamise all peetakse laiemalt silmas töötajate hõlmamist otsuste tegemisse organisatsioonis. Töötajate hõlmamine otsuste tegemisse võib toimuda erineva intensiivsusega. Üldisemalt jagunevad kaasamise vormid järgmiselt:

1. Töötajate informeerimiseks – töötajatele jagatakse infot enne või pärast otsuste tegemist;
2. Töötajatega konsulteerimiseks – töötajate arvamuse küsimine enne või pärast otsuse tegemist;
3. Töötajate kaasotsustamiseks või osalemiseks – töötajatele otsustusõiguse andmine.

Mida suurem on töötajate sõnaõigus otsuste tegemisel, seda intensiivsem on kaasamine. Samuti on kaasamise intensiivsus seda suurem, mida suurema mõjuga otsuste tegemisse töötajaid kaasatakse. Otsuste mõju järgi ettevõtte tegevusele võib jaotada neid skaalal operatiivtasandi otsustest (igapäevase töökorralduse ja töötaja vahetu tööga seotud) kuni strateegiliste otsusteni (kogu ettevõtte tegevussuundi ja strateegilisi valikuid mõjutavad) (Knudsen, 1995).

Alternatiivselt jaotatakse kaasamise vormid otseks ja kaudseks. Need tähistavad vastavalt töötajate kaasamist kas otse või esindajate kaudu. Kuna suuremates ettevõtetes ei ole võimalik kõiki töötajaid otse kaasata, siis kasvab töötajate kaudse kaasamise olulisus just ettevõtte suuruse kasvuga. Eestis on töötajate kaudse kaasamise üheks võimalikuks kanaliks töötajate usaldusisiku seaduses (TUIS) sätestatud töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik. Kuna töötajate usaldusisik on spetsiaalselt töötajate kaasamiseks loodud institutsioon, siis võib arvata, et tema olemasolu ettevõttes suurendab töötajate kaasamist. Seepärast vaadatakse eraldi seda, kas ning millist rolli mängib töötajate esindaja olemasolu ettevõttes töötajate kaasamise kujunemisel.

Artikkel koosneb laiemalt kahest osast. Esimeses osas vaadatakse töötajate kaasamise olulisust ning kaasarääkimise võimalusi praktikas. Teises osas vaadatakse töötajate esindajate levikut ja nende olemasolu seost kaasamisega.

## 3.2 Töötajate kaasamine

### 3.2.1 Tööandjate hinnang kaasamise olulisusele

Töötajate mõju otsustele ning selle seosed kaasamise vormidega on Kallaste ja Jaakson (2005) jaganud vastavalt järgmisele tabelile 3.1.

TEU organisatsioonide küsitluses küsiti, kui võrd oluliseks peetakse organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste osas:

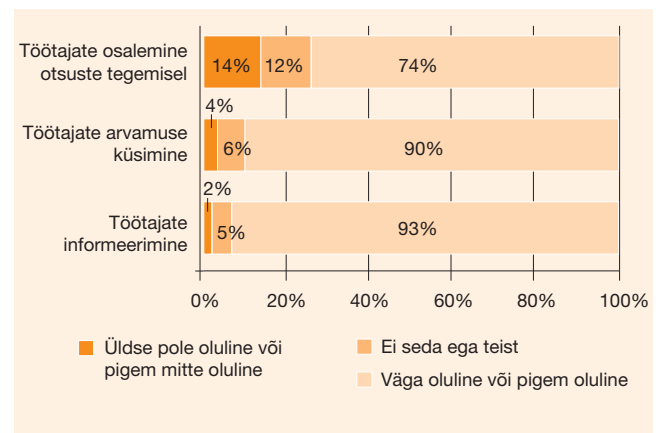
1. töötajate informeerimist,
2. töötajatelt arvamuse küsimist ja
3. töötajate osalemist otsuste tegemisel.

Seega käsitletakse töötajatega konsulteerimist kahe eraldi etapina (töötajate arvamuse küsimine (punkt 2) ning arvamuste arvestamine otsuste tegemisel ehk osalemine otsuste tegemisel (punkt 3)). Tegelikult ei ole ankeedis täpsustatud, mida mõeldakse töötajate osalemise all otsuste tegemisel ning seda võib mõista ka kaasamisena kõige intensiivsemas e. kaasotsustamise tähenduses. Siinkohal aga läheme sellest, et see viitab konsulteerimise vormile, kus arvestatakse töötajate arvamusega ning põhjendatakse töötajatele nende otsuste arvestamist või mitteamist. Seda seetõttu, et küsimus ei piiritle osalemist töötajate ainuotsusõigusega. TEU töötajate küsitluses küsitakse töötajate konsulteerimise kohta üks küsimus, mis on sõnastatud kui kaasaraäkamise võimalus.

Tööandjad hindavad kaasamise erinevaid vorme

enamasti pigem oluliseks või väga oluliseks. Üsna ootuspäraselt peetakse kõige olulisemaks informeerimist, peaaegu samavõrra oluliseks töötajate arvamuse küsimist ning oluliselt vähem töötajate osalemist otsuste tegemisel (vt. joonis 3.1).

Joonis nr. 3.1: Tööandjate hinnangud töötajate kaasamise olulisusele organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste otsuste tegemisse (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kuna neid tööandjaid, kes hindavad töötajate informeerimist ja töötajate arvamuse küsimist ebaoluliseks, on väga vähe, siis ei ole erinevate tegurite lõikes neid võimalik analüüsida. Siiski saab vaadata, kuidas erineb organisatsiooni tunnuste lõikes tööandjate hinnang töötajate osalemise olulisusele otsuste tegemisel (vt. joonis 3.2).

Olulisemate gruppidega paistavad silma sekundaarsektoris (nt töötlev tööstus) tegutsevad organisatsioonid võrrelduna tertsiaarsektoriga (nt jaekaubandus), kus enam tööandjaid leiavad, et

Tabel nr. 3.1: Töötajate kaasamise vormid ning töötajate mõju otsuste tegemisel

Töötajate mõju otsusele	Kaasamise vorm
Enne otsustamist ei anta infot, infot jagatakse pärast otsuste tegemist	Informeerimine
Töötajaid informeeritakse enne otsuse langetamist	Konsulteerimine
Enne otsuse tegemist küsitakse töötajate arvamust	
Otsuse tegemisel võetakse arvesse töötajate arvamust. Ei ole kohustust teha nii, nagu töötajad tahavad, kuid sel juhul põhjendatakse töötajatele, miks nende arvamusega ei arvestatud	Kaasotsustamine
Töötajatel on vetoõigus otsusele	
Otsuse langetavad töötajad	

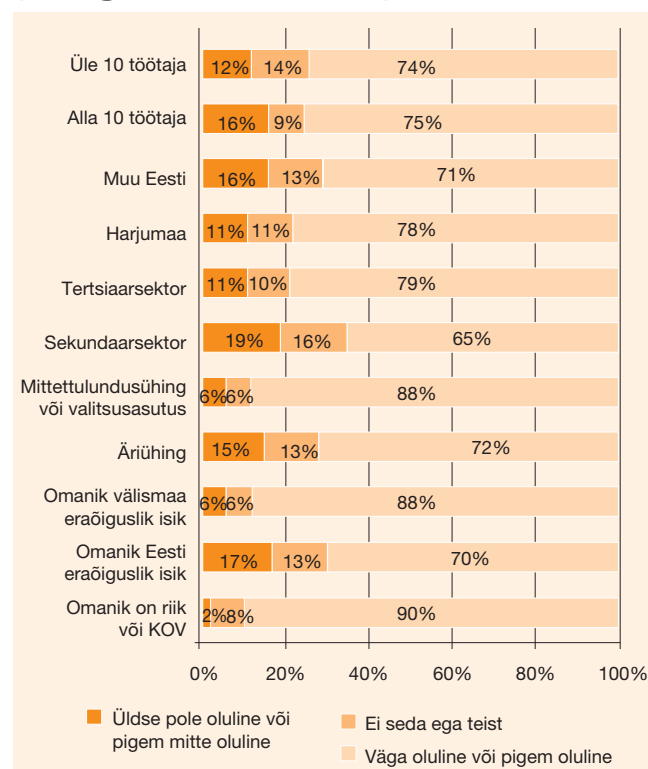
Allikas: Autori koostatud Kallaste ja Jaakson 2005 põhjal

töötajate osalemine otsustamisel on vähem oluline. Põhjendusi sellisele erisusele tuleb otsida sekundaarsektori töö iseloomu erinevustest võrrelduna tertsiaarsektoris tehtava tööga. Tertsiaarsektori töö on enamasti teenindava iseloomuga, kus töötajatel on vahetu kontakt klientidega ning sellest tulenevalt on ka töötajate rahulolu ja panus kvaliteetse teenuse kujunemisse äärmiselt oluline, samas kui töötlevas tööstuses on see väiksema tähtsusega. See võib selgitada ka seda, miks väiksem hulk organisatsioone sekundaarsektoris peavad oluliseks töötajate osalemist otsuste tegemisel. Carbera *et al.* (2003) leidsid, et 1997. aastal oli uuritud Euroopa riikides teenindavas sektoris töötajate kaasamine suurem kui töötlevas tööstuses.

Samuti leiavad äriühingutes tegutsevad tööandjad, et töötajatega konsulteerimine on vähem oluline võrrelduna riigi- ja kohalike omavalitsusasutuste ning mittetulundusühingutega. Viimane on seotud sellega, et organisatsioonide seas, mille omanik on Eesti eraõiguslik isik, on oluliselt enam organisatsioone, kes leiavad, et töötajate osalemine otsuste tegemisel ei ole oluline. TEU ei võimalda öelda, mis on sellise erinevuse põhjused, kuid võib arvata, et tegemist võib olla kultuuriliste erinevustega. Samas võib olla ka Eesti eraõiguslike omanike omanduses olevate organisatsioonide seas enam töötajate arvu järgi väiksemaid organisatsioone, võrrelduna välismaa eraõiguslike isikute ning avaliku sektori omanduses olevate organisatsioonidega. Väikeste organisatsioonide seas on aga veidi enam neid, kes peavad töötajate kaasamist vähemoluliseks, võrrelduna suuremate organisatsioonidega. Samas ei ole otsest põhjust, miks peaks organisatsiooni suurus olema seotud kaasamisega. Mujal tehtud empiirilistes uuringutes on leitud nii positiivseid kui ka negatiivseid seoseid. Carbera *et al.* (2003) püstivad hüpoteesi, et organisatsiooni suurusel võib olla erinev seos erinevate kaasamise praktikatega. Nad leiavad, et suurem töötajatega konsulteerimine on positiivselt seotud ettevõtte suurusega, samas kui töötajatele endile otsustusõiguse andmine on seotud negatiivselt ettevõtte suurusega.

Siiski jääb kõikides lõigetes töötajate osalemist ebaoluliseks pidavate tööandjate osatähtsus väikseks, so väiksemaks kui viiendik kõikidest tööandjatest.

Joonis nr. 3.2: Tööandjate hinnangud töötajate osalemise olulisusele organisatsiooni tegevuse, töö-korralduse ja töötingimuste otsuste tegemisel erinevate organisatsioonide gruppide lõikes (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

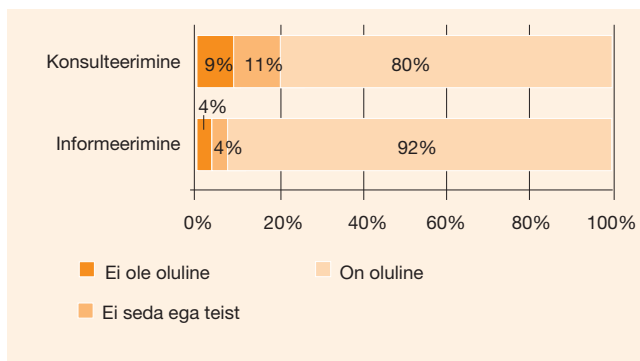
Kokkuvõttes hindavad organisatsioonid valdavas enamikus töötajate kaasamise nõrgemaid vorme, see tähendab informeerimist ja konsulteerimist, pigem oluliseks või väga oluliseks. Neid, kes arvavad teisiti, on nii vähe, et informeerimise osas ei ole neid võimalik detailsemalt analüüsida. Olulisemana paistavad silma sekundaarsektori organisatsioonid võrrelduna tertsiaarsektoriga, äriühingud võrrelduna avaliku sektori organisatsioonidega ning Eesti eraõiguslike isikute omanduses olevad organisatsioonid võrrelduna välismaa eraõiguslike isikute või avaliku sektori omanduses olevate organisatsioonidega, kus töötajate osalemist otsuste tegemisel vähem oluliseks pidavate tööandjate osakaal on suurem.

### 3.2.2 Töötajate hinnangud kaasamise olulisusele

Sarnaselt tööandjatele peab valdav enamik töötajaid informeerimist ja konsulteerimist oluliseks, kuid konsulteerimist peetakse veidi vähem olu-

liseks kui informeerimist (vt. joonis 3.3). Informeerimise konsulteerimisest kõrgemat hinnangut põhjendatakse organisatsiooniteoorias vastutuse jaotusega, millest lähtuvalt soovivad töötajad olla pigem informeeritud kui konsulteerida, kuna sellega ei kaasne neile otsest vastutust. Konsulteerimistegevuses osalemisega kaasneb paratamatult suurem vastutus, mida aga mõnel juhul ei soovitata (Sagie, Zaidman *et al.* 2002, lk 303-304).

Joonis nr. 3.3: Töötajate hinnangud konsulteerimise ja informeerimise olulisusele (% töötajatest)

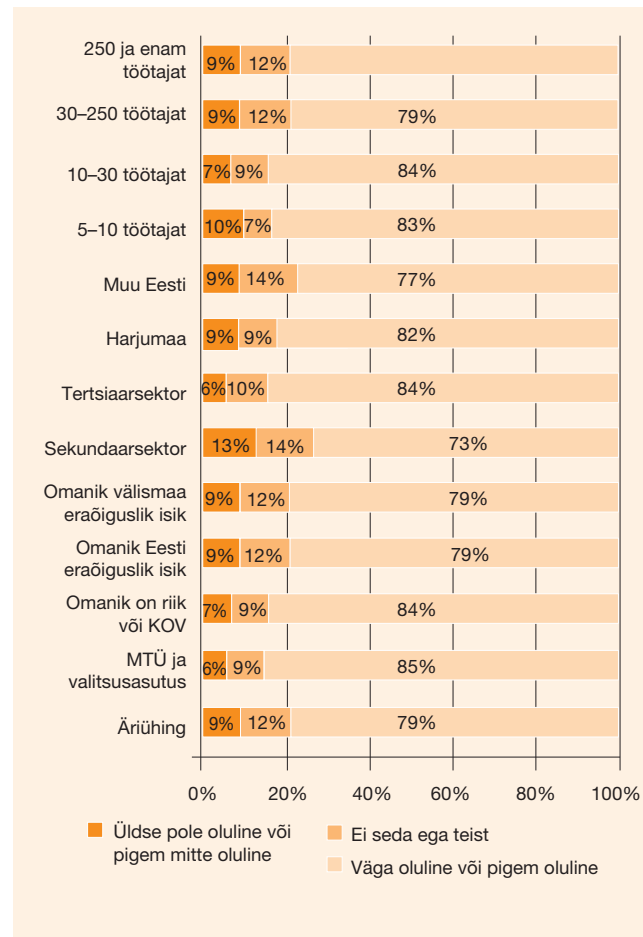


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Sarnane informeerimise ja konsulteerimise suhe, et konsulteerimist peab oluliseks vähem inimesi kui informeerimist, kehtib reeglina kõikide tunnuste lõikes analüüsid. Erinevate isiku- ja organisatsioonitunnuste osas kehtivad sarnased seaduspärad: kui mingis töötajate grupis on enam neid, kes loevad informeerimist oluliseks, siis on nende seas ka enam neid, kes loevad konsulteerimist oluliseks. Seetõttu on allpool esitatud tulemused ainult konsulteerimise kohta.

Töötajate hinnangute vaatamisel ettevõtete tunnuste lõikes on näha, et need ei ole kattuvad tööandjate hinnangutega (vt. joonis 3.4). Näiteks ei arva Eesti eraõiguslike omanike organisatsioonides töötajad, et konsulteerimine oleks vähem oluline kui välismaa eraõiguslike omanike organisatsioonides töötavad inimesed. Sarnaselt on aga tööandjatest ja ka töötajatest mõnevõrra enam neid, kes leiavad, et konsulteerimine pole oluline, sekundaarsektoris, võrrelduna tertsiaarsektoriga, ning äriühingutes, võrrelduna riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste ning mittetulunduslike organisatsioonidega.

Joonis nr. 3.4: Töötajate hinnangud kaasärääkimise võimaluse olulisusele organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel organisatsiooni tunnuste lõikes (% töötajatest)



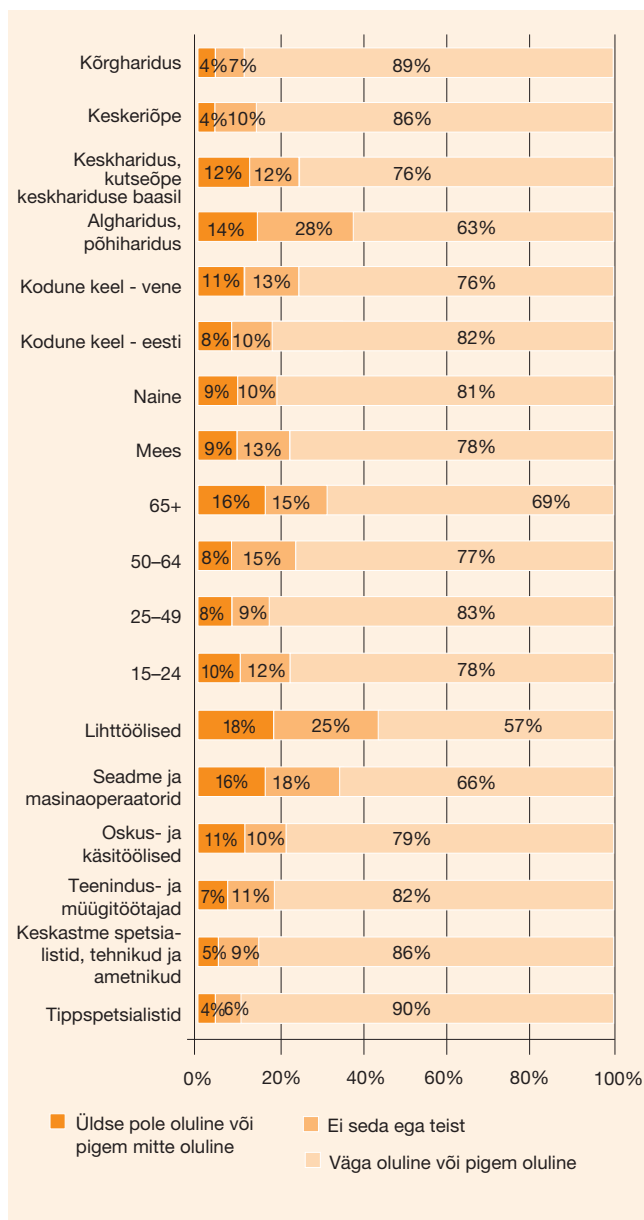
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ootuspäraselt on kõrgema haridusega töötajate seas, võrrelduna madalama haridustasemega töötajatega, ja kõrgematel ametikohtadel töötavatel inimeste seas, võrrelduna madalamatel ametikohtadel töötavate inimestega, vähem neid, kes peavad kaasärääkimise võimalust ebaoluliseks (vt. joonis 3.5). Juhtide ja seadusandjate seas kaasärääkimise võimalust ebaoluliseks pidavaid töötajaid praktiliselt ei ole. Madalama haridustasemega ja sellega seonduvalt ka madalamatel ametipositsioonidel töötavad inimesed ei pruugi olla kompetentsed kaasa rääkima teatud organisatsiooni tegevust puudutavate küsimuste osas ning seepärast peab nende hulgas väiksem osa konsulteerimist oluliseks.



Ka vanuse lõikes ilmneb teatav varieeruvus konsulteerimise olulisusele antud hinnangute osas. Kõige kõrgemalt hindavad informeeritust ja konsulteerimist 25-49-aastased töötajad ning märkimisväärselt vähem oluliseks peavad seda vanemad kui 65-aastased.

Joonis nr. 3.5: Töötajate hinnangud kaasarääkimise võimaluse olulisusele organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste kujundamisel töötajate tunnuste lõikes (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kokkuvõttes on enamiku tunnuste osas vastuste varieeruvus väike. Suurim hulk töötajatest peab kaasamise mõlemat aspekti väga oluliseks või pigem oluliseks. Üldse mitte oluliseks ning pigem

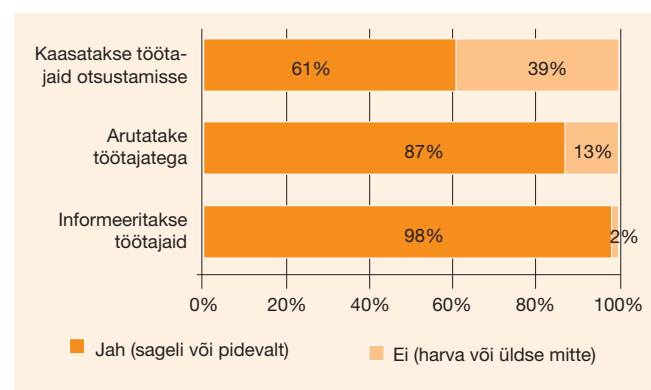
mitte oluliseks hindavad vastajad kaasamist väga harvadel juhtudel. Kõikide töötajate gruppide lõikes on hinnang informeerimisele kõrgem konsulteerimisele antud hinnangust. Kaasarääkimise võimalus on sagedamini oluline kõrgemal ametipositsioonil töötavatele inimestele, võrrelduna madalamatel positsioonidel töötavatega, kõrgema haridusega inimestele, võrrelduna madalama haridusega inimestega, ning keskealistele, võrrelduna noorte ja pensioniealistega.

### 3.2.3 Töötajate kaasarääkimise võimalused praktikas

#### Üldhinnang kaasarääkimise võimalustele

Praktiliselt kõikides organisatsioonides informeeritakse töötajaid organisatsiooni tegevusest, töökorraldusest ja töötingimustest. Töötajatega arutatakse selliseid otsuseid veidi väiksemas hulgas organisatsioonides, kuid siiski valdavas enamikus. Mitte-juhtidest töötajaid kaasatakse tööandjate hinnangute kohaselt otsustesse sageli või pidevalt veidi enam kui pooltes organisatsioonides (vt. joonis 3.6).

Joonis nr. 3.6: Tööandjate hinnangud töötajate kaasamisele organisatsioonide tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste teemadel (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Informeerimise praktika vastab sellele, kuivõrd oluliseks peetakse informeerimist ettevõtte juhtide poolt. Konsulteerimise osas: töötajatega arutatakse organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste üle üldjoontes niisama paljudes organisatsioonides, kui paljud tööandjad seda oluliseks

peavad; töötajaid kaasatakse otsuste tegemisse pidevalt või sageli veidi vähemates organisatsioonides, kui on selle tegemist oluliseks pidavate tööandjate osatähtsus. Tuleb märkida, et tööandjate hinnangud sellele, kas töötajate kaasamine on oluline, ei ole üksüheselt seotud sellega, kas töötajaid kaasatakse otsuste tegemisse. Neist tööandjatest, kes peavad töötajate kaasamist otsuste tegemisse ebaoluliseks, kaasavad töötajaid otsuste tegemisse pidevalt või sageli viiendik (21%). Neist, kes leiavad, et töötajate kaasamine ei ole oluline ega ebaoluline, kaasavad töötajaid ligi kolmandik (31%) ja neist, kes peavad töötajate kaasamist oluliseks, kaasavad praktikas u kolm neljandikku (74%).

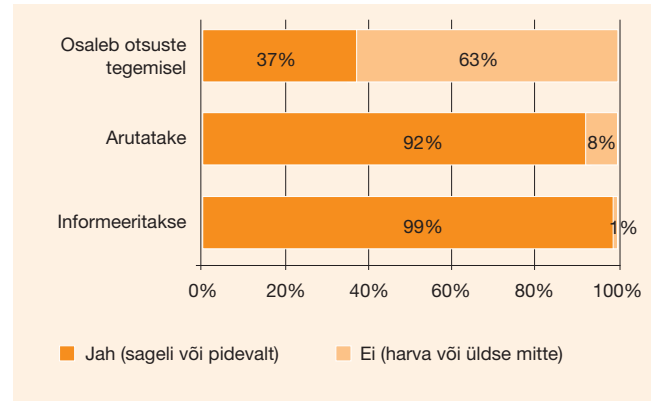
Töötajate kaasamise praktika erinevused organisatsioonide gruppide lõikes vastavad üldjoontes sellele, kuidas erinevad grupid tähtsustavad töötajate kaasamist. Eesti eraõiguslike omanike omanduses olevate ettevõtete, sekundaarsektori organisatsioonide ja äriühingute hulgas on töötajaid kaasavate tööandjate osakaal väiksem kui vastavalt välismaises omanduses olevate ettevõtete, tertsiaarsektori organisatsioonide ja riiklike, munitsipaalasutuste ning mittetulundusühingute seas (vt. lisa 3.1). Ettevõtte suuruse kasvuga väheneb ka organisatsioonide osatähtsus, kes on kaasanud mitte-juhtidest töötajaid otsuste tegemisse. Selle üheks põhjuseks võiks arvata, et töötajate esindajate institutsioon on Eestis suhteliselt vähe levinud ning ilma töötajate esindaja olemasoluta ei ole suurtes organisatsioonides võimalik mitte-juhtidest töötajaid otsuste tegemisse kaasata.

Töötajate hinnangud enda informeeritusele, kaasarakimise võimalustele ning osalemisele otsuste tegemisel organisatsiooni tegevuste, töökorralduse ja töötingimuste teemadel ühtivad suures osas tööandjate seisukohtadega. Olulisem erinevus on aga töötajate ja tööandjate hinnangutes osalemise võimaluste kohta otsuste tegemisel. Üle poole töötajatest arvab, et neid hõlmatakse otsuste tegemisse harva või üldse mitte (kokku 37%, vastavalt harva 34% ja üldse mitte 29%).

Kui võrrelda sellega, millised on hinnangud kaasamise tähtsusele ning kaasamise praktika, siis on ka üldjoontes suurem nende gruppide kaasamine, kelle seas on seda enam tähtsustavaid inimesi. Siiski on näha, et töötajaid, kes tähtsustavad kaasamist, on

oluliselt enam kui neid, keda praktikas kaasatakse otsuste tegemisse (vt. ka lisa 3.1 toodud joonised).

**Joonis nr. 3.7: Töötajate hinnangud enda kaasamisele organisatsioonide tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste teemadel (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Regressioonianalüüs hindamaks, millised tegurid on seotud suurema tõenäosusega olla kaasatud organisatsiooni tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse (töötajate hinnang enda kaasamisele) näitab, et oluline seos kaasamise tõenäosusega on (regressioonitabelit vt. lisa 3.1):

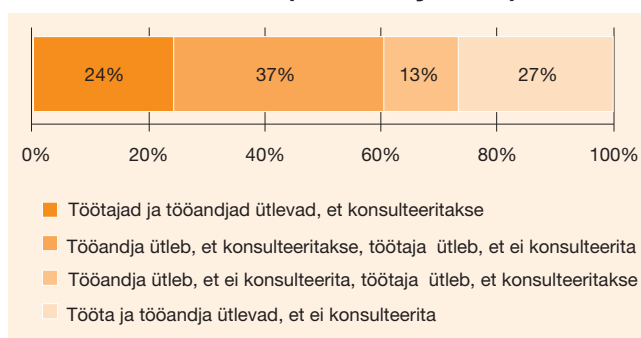
1. Organisatsiooni suurusel – väiksemates organisatsioonides kaasatakse samasuguste karakteristikutega töötajat suurema tõenäosusega, kui seda tehakse suuremates organisatsioonides;
2. Organisatsiooni juriidilisel vormil – riigi- ja kohalike omavalitsuse asutustes ning mittetulundusühingutes ja sihtasutustes kaasatakse samasuguste tunnustega töötajaid suurema tõenäosusega kui äriühingutes. Seejuures ei leitud statistiliselt olulist seost omaniku liigi ja töötajate otsustesse kaasamise vahel;
3. Ametikohal – mida kõrgemal ametipositsioonil töötaja on, seda suurema tõenäosusega kaasatakse teda otsuste tegemisesse. Samas ei leitud statistiliselt olulist seost hariduse ning kaasamise praktika vahel. Tõenäoliselt võtab selle efekti kinni ametikoht. Kõrgema haridusega inimesed töötavad suurema tõenäosusega ka kõrgematel ametipositsioonidel;

4. Kodusel keelel – vene või muud keelt koduse keelena kõnelevad inimesed on harvem kaasatud organisatsioonis otsuste tegemisse, võrrelduna samasuguste karakteristikutega eesti keelt koduse keelena kõnelevate töötajatega.

Laiemalt defineeritud majandussektorid ja regionaalsed piirkonnad ei olnud statistiliselt oluliselt seotud töötajate hinnangutega otsustesse kaasamise tõenäosusele.

Enam kui kolmandik töötajatest ütlevad, et nad ei osale organisatsiooni tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel, samas kui nende tööandjad ütlevad, et organisatsioonis kaasatakse mitte-juhtidest töötajaid selliste otsuste tegemisse (vt. joonis 3.8). Sedavõrd suur erinevus tööandjate ja töötajate seisukohtades võib tuleneda sellest, et tööandjad rakendavad töötajate osalemist organisatsioonis valikuliselt. See tähendab, et mitte kõik töötajad ei osale otsuste tegemisel, vaid valitud töötajad. Samuti võib see viidata sellele, et tööandja kaasab töötajaid usaldusisiku kaudu, kes aga ei kaasa otsuste arutellusele töötajaid või töötajad ei tunnetata seda osalemisena otsuste tegemisel.

Joonis nr. 3.8: **Töötajate ja organisatsioonide hinnangute võrdlus organisatsiooni tegevuse, töökorralduse ja töötingimuste teemadel töötajate otsustamisel osalemise kohta (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Valdav enamus töötajatest ja tööandjatest on seisukohal, et töötajaid informeeritakse ning nendega arutatakse organisatsioonide tegevust, töökorraldust ja töötingimusi. Olulisemad erinevused on selle osas, kuidas töötajad ja tööandjad hindavad töötajate kaasamist otsuste tegemisse. Tööandjate hinnangul on üle pooltel töötajatest võimalik kaasata rääkida otsuste tegemisel, aga ligi 40%-l neist töötajatest ei ole endi hinnangul sellist võimalust.

Kokkuvõttes informeeritakse enamikus ettevõtetes töötajaid organisatsiooni tegevusest, töökorraldusest ja töötingimustest. Konsulteerimine antud teemadel on vähesem, kuid siiski kasutusel valdav osas ettevõtetes. Nii konsulteerimise kui informeerimise osas vastavad praktikad tööandjate hinnangule mõlema olulisuse kohta. Töötajate ja tööandjate hinnangud kolme nimetatud teema lõikes üldjoontes ühtivad. Oluline erinevus on vaid otsustes tegemises osalemise hindamises – selles valdkonnas hindab suur osa töötajaid oma võimalusi kesisteks, kuigi nende tööandjad hindavad, et neil on sellised võimalused olemas. Statistiliselt oluliselt on seotud töötajate hinnanguga otsustesse kaasamisele organisatsiooni suurus, juriidiline vorm, töötaja ametikoht ning kodune keel.

### Töötajate hinnangud kaasarääkimise võimalusele teemade lõikes

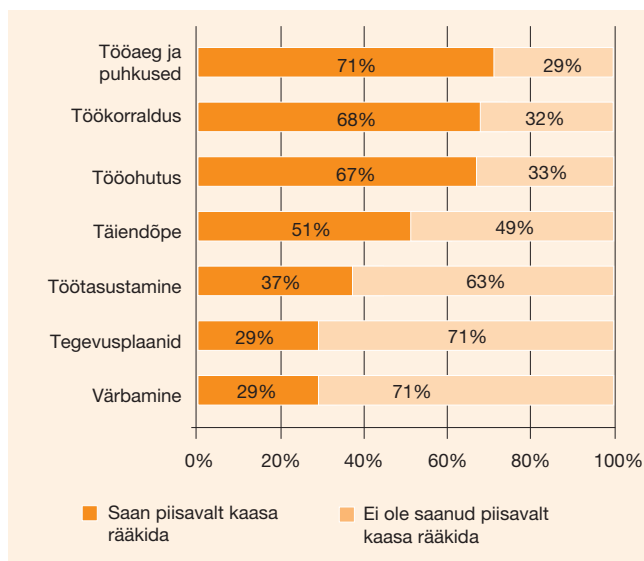
Töötajate kaasarääkimise võimalused otsuste tegemisel varieeruvad valdkonniti. TEU-s küsitakse töötajatelt, kas töötajad on saanud piisavalt kaasata rääkida tööaja ja puhkuse, töökorralduse, tööohutuse ja -tervishoiu, koolituse, töötasustamise, ettevõtte tegevusplaanide ning värbamise teemadel.

Tulemuste varieeruvus valdkonniti oli suhteliselt suur. Teemadel, mis puudutavad otseselt töötajate igapäevaelu ning töökorraldust, on kaasarääkimise võimalused suuremad – üle 60% töötajatest saavad neil teemadel kaasata rääkida. Ka koolituse osas saavad suhteliselt paljud töötajad kaasata rääkida – u pooltel. Töötasustamine, ettevõtte tegevusplaanide koostamine ning värbamine on valdkonnad, kus töötajate kaasarääkimise võimalused on oluliselt madalamad – vastavalt 37% ja 29% (vt. joonis 3.9). Tulemused on ootuspärased, kus strateegilisematel teemadel (organisatsioonide tegevusplaanid ja värbamine), mis ei ole otseselt konkreetse töötaja endaga seotud, on oluliselt vähemadel töötajatel kaasata rääkimise võimalus kui töötajate igapäevaelu ning otseselt töökorraldust puudutavatel teemadel (tööaeg, töökorraldus, tööohutus).

Erinevaid töötajate gruppe organisatsiooni ja töötajate tunnuste lõikes vaadates on samuti erinevates gruppides tööaja ja puhkuse osas suuremal hulgal piisavad kaasarääkimise võimalused, töötasu osas vähemadel ning tegevusplaanide ja värbamise osas veelgi väiksemal hulgal. Erinevaks organisatio-

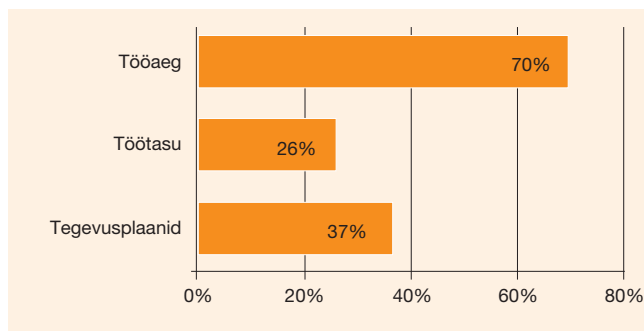
nigrupiks on siinkohal riigi ja KOV omanduses olevad organisatsioonid, milles on organisatsiooni tegevusplaanide osas võimalik kaasa rääkida enamatel töötajatel kui töötasu küsimustes. Samuti on riigi ja kohaliku omavalitsuse omanduses olevates organisatsioonides tegevusplaanide osas suurem kaasärääkimise võimalus kui eraõiguslike isikute omanduses olevates organisatsioonides.

Joonis nr. 3.9: **Töötajate hinnang sellele, kas nad on piisavalt saanud kaasa rääkida erinevatel teemadel (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Joonis nr. 3.10: **Riigi ja KOV omanduses olevates organisatsioonides töötavate inimeste hinnang sellele, kas nad on piisavalt saanud kaasa rääkida erinevatel teemadel (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Töötajate gruppide vahelistes võrdlustes ilmneb aga huvitavaid erinevusi. Näiteks naiste hulgas oli võrreldes meestega umbes 10 protsendipunkti

võrra väiksem nende osakaal, kes hindasid oma kaasärääkimise võimalusi piisavaks tööohutuse, töötervishoiu (vastavalt 71% ja 68%) ja töötasustamise (42% ja 32%) teemadel. Strateegilisemates küsimustes, st ettevõtte tegevusplaanide ja värbamise teemadel olid naiste ja meeste hinnangud aga sarnased.

Kokkuvõttes on kaasärääkimise võimaluste varieeruvus teemavaldkondade lõikes suhteliselt suur. Üldiselt võib öelda, et töötajatel on otseselt nende tööd ning igapäeva puudutavates küsimustes kaasärääkimise võimalus tunduvalt suurem kui strateegilisematel teemadel.

## 3.3 Töötajate esindajate levik ja seos kaasamisega

### 3.3.1 Esindajate levik

Eestis on üldisemalt töötajate kaasamine reguleeritud eelkõige töötajate usaldusisiku seadusega (TUIS). Seaduse kohaselt peab tööandja informeerima ja konsulteerima töötajatega vähemalt kavandatavate otsuste osas, mis mõjutavad tööandja struktuuri, töötajate koosseisu, töökorraldust ja töötajate lepingulisi suhteid. Lisaks peab töötajaid informeerima majandusaasta aruandest. Selline kohustus kehtib organisatsioonidele, kus töötab vähemalt 30 inimest, sest eelduste kohaselt liigub väiksemas organisatsioonis töötajaid puudutav informatsioon iseenesest. Seaduse järgimisel otsustab tööandja ise, kuidas töötajate kaasamine korraldada, kuid on loogiline, et teatud organisatsioonide suurusest alates ei saa iga töötajat üksikuna kaasata ning seda oleks mõistlik teha töötajate esinduse kaudu.

Töötajate esindajad, kellel on õigus töötajaid esindada üldisemates küsimustes informeerimisel ja konsulteerimisel, on ametiühingu usaldusisik ja töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik (TUIS). Terminiga usaldusisik tähistame edaspidi töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisikut. Ametiühingu usaldusisikul ja usaldusisikul on informeerimise ja konsulteerimise osas sarnased õigused ja kohustused. Kui kollektiivsete läbirääkimiste eelisõigus on ametiühingutel, siis informeerimisel ja konsulteerimisel on mõlemad usaldusisikud võrdsed.

Seadustega on Eestis sätestatud järgmiste töötajate esindajate institutsioonid:

1. Töötajate usaldusisik (töötajate usaldusisiku seadus)
2. Ametiühingu usaldusisik (ametiühingute seadus)
3. Euroopa töönookogu (töötajate üleühenduselise kaasamise seadus)
4. Töökeskkonnavolinik (töötervishoiu ja tööohutuse seadus)
5. Töökeskkonna nõukogu (töötervishoiu ja tööohutuse seadus)

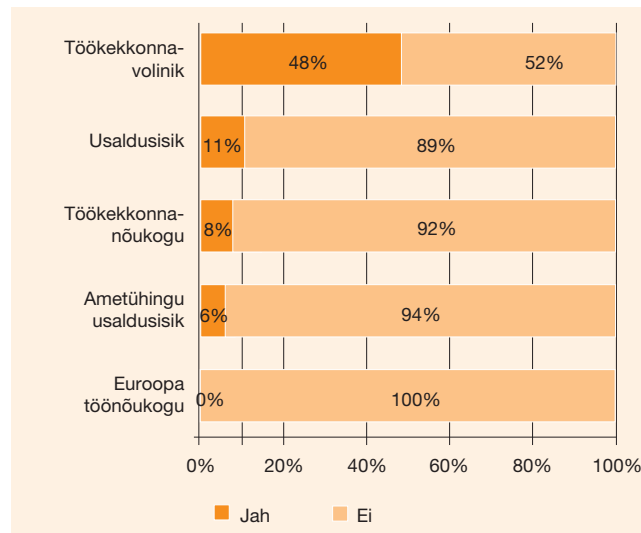
Esimesed kolm on töötajate esindajad üldisematel teemadel informeerimise ja konsulteerimise protsessis. Euroopa töönookogu on mõeldud riikide üleselt korporatsiooni tasandil tehtavate otsuste osas töötajate kaasamiseks. Loetelus toodud viimased kaks esinduse vormi on loodud spetsiifiliselt töökeskkonna teemadel kaasamiseks ning on kasutusel vastavalt alates 10 töötaja ja 50 töötajaga organisatsioonides.

Välja arvatud töökeskkonnavolinik, kes on umbes pooltes organisatsioonides, ei ole erinevad töötajate esindusvormid Eestis väga laialdaselt levinud (vt. joonis 3.11). Ametiühingu usaldusisik on umbes 6% organisatsioonides ning usaldusisik umbes igas kümnendas (vt. leviku kohta organisatsioonide ja töötajate gruppide lõikes täpsemalt käesoleva kogumiku kollektiivsete töösuhete artiklist). Euroopa töönookogu on vähem kui 1% organisatsioonides.

Ametiühingute vähese leviku taustal (vt. kollektiivsete töösuhete artikkel) on ilmne ka ametiühingute usaldusisikute vähene levik. Töötajate kohustusliku informeerimise ja konsulteerimise taustal on aga üllatav sedavõrd väike usaldusisikute levik. Tööandja on kohustatud töötajaid informeerima nii töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes kui ka teistest töösuhet ja tööd puudutavates küsimustes, kuid nii usaldusisiku kui ka töökeskkonnavoliniku olemasolu organisatsioonis on vabatahtlik. Töökeskkonnavolinike suurem levik võrreldes töötajate usaldusisikute levikuga võib tuleneda sellest, et Tööinspeksioon küllaltki laialatuslikult kontrollib töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist organisatsioonides ning seeläbi on organisatsioonid huvitatud töökeskkonnavolinike valimisest orga-

nisatsioonides, et läbi parema sotsiaaldialoogi tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine.

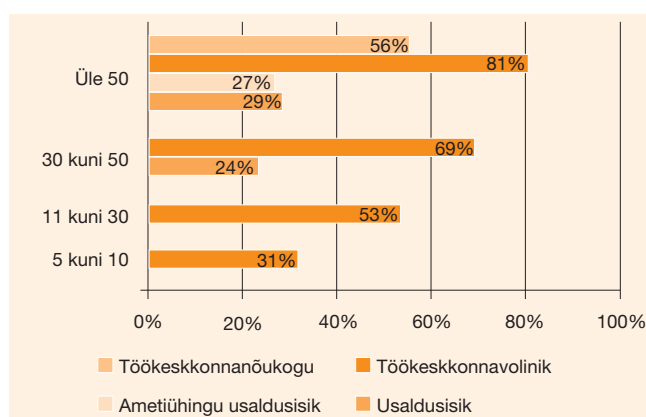
Joonis nr. 3.11: **Erinevate esindusvormide levik Eestis üle viie töötajaga organisatsioonides (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Töötajate esindajate levik on seotud organisatsiooni suurusega. Suuremates organisatsioonides on töötajate esindaja suurema tõenäosusega kui väiksemates organisatsioonides. See kehtib kõikide töötajate esindusvormide kohta. 30-50 töötajaga organisatsioonides on usaldusisik umbes veerandis organisatsioonides (vt. joonis 3.12). Töökeskkonnavolinike olemasolu tõenäosus kasvab märgatavalt organisatsiooni suuruse kasvades. Üle 50 töötajaga organisatsioonidest on enam kui 80%-s olemas töökeskkonna volinik. Samas on 11-30 töötajaga organisatsioonidest töökeskkonna volinik vaid ligi pooltes.

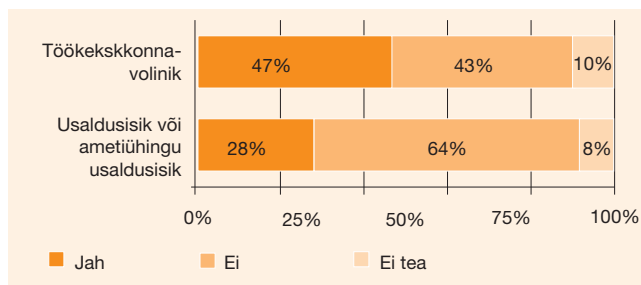
Joonis nr. 3.12: **Erinevate esindusvormide levik Eestis organisatsioonis töötavate inimeste arvu järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kuna töötajate esindajaid on valitud enam suurtes organisatsioonides, siis töötajate osatähtsus, kellel on esindaja, peaks olema suurem kui organisatsioonide osatähtsus, kus on esindaja. Töötajate küsitluse kohaselt ongi usaldusisik enam kui veerandi töötajate töökohas (vt. joonis 3.13), samas kui töökeskkonnavolinik on ligi pooltel (47%). Töötajate küsitluses ei ole eristatud ametiühingu ja kõikide töötajate valitud usaldusisikut.

Joonis nr. 3.13: Töötajate osatähtsus, kellel on esindaja (% töötajatest)



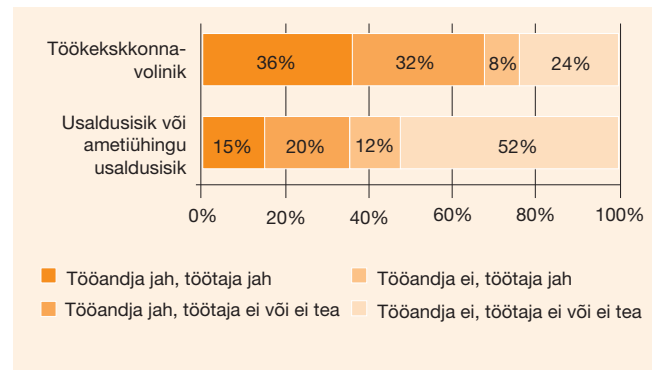
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kuna töötajate osatähtsus, kelle organisatsioonis on töökeskkonnavolinik, ei ole oluliselt suurem kui organisatsioonide osatähtsus, kus on töökeskkonnavolinik, siis on ilmselt tööandjate ja töötajate teadlikkus esindaja olemasolust erinev. Kõrvutades töötajate ja tööandjate vastuseid esindusvormide osas selgub, et ligi pooltel juhtudel, kui tööandja on öelnud, et nende organisatsioonis on töökeskkonnavolinik või usaldusisik, on töötajad vastanud, et nende organisatsioonis ei ole töötajate esindajat või nad ei tea, kas esindaja on (vt. joonis 3.14). See viitab tõsistele puudujääkidele töötajate esindajate võimalikul kasutamisel töötajate kaasamiseks. Kui töötajad ei tea esindaja olemasolust, siis ei ole võimalik ei töötajate ega tööandja poolt algatatud informeerimise ja konsulteerimise efektiivne toimimine esindaja vahendusel.

Kokkuvõttes on erinevaid töötajate esindajaid peale töökeskkonnavoliniku, olemas vähem kui kümnendikus organisatsioonides. Töökeskkonnavolinikud on olemas ligi pooltes organisatsioonides. Töötajate osatähtsus, kellel on olemas töötajate esindajana usaldusisik, on veidi enam kui veerand ja töökeskkonnavolinik ligi pooltel. Samas on tööandjate ja töötajate vastused töötajate esindaja olemasolu osas oluliselt erinevad. Kui emb-kumb, kas tööandja või töötaja, ei ole teadlik esindaja olemasolust, siis ei saa esindaja toimida efektiivse

kanalina töötajate ja tööandja vahelise info ja arvamuste edastamisel.

Joonis nr. 3.14: Esindusvormide levik, tööandjate ja töötajate vastuste võrdlus (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

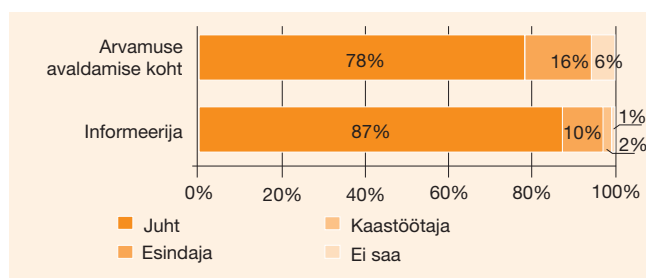
Kuigi töökeskkonnavolinikke on oluliselt enam kui usaldusisikuid, on edasises käsitluses rõhk viimastel. Töökeskkonnavoliniku ülesanded erinevad usaldusisikute omadest ulatuslikult ning on väiksemal määral seotud töötajate informeerimise ja konsulteerimisega üldistes organisatsiooni töötajate struktuuri, lepingulisi suhteid ja töökorraldust puudutavates küsimustes. Seetõttu käsitleme järgmistes peatükkides töötajate kaasamise intensiivsust eelkõige usaldusisikute lõikes.

### 3.3.2 Esindajate roll kaasamise kanalina

Töötajate ja tööandjate hinnangud töötajate esindajale kui kaasamise kanalile on üsna sarnased. Alljärgnevalt tuuakse ainult töötajate hinnangud. Töötajate informeerimise peamiseks kanaliks on ettevõtte juht, kommunikatsioonijuht või infojuht sõltuvalt töötajate grupist ning sõltumata töötajate esindaja olemasolust organisatsioonis. Töötajate usaldusisik ja töökeskkonnavolinik on peamiseks informeerimise kanaliks töötingimustest ja töökorraldusest vaid 10% töötajate jaoks (vt. joonis 3.15) organisatsioonides, kus töötajate usaldusisik on olemas. 1% töötajatest ei informeerita töökorraldusest ja töötingimustest. Viimane asjaolu on üsna kummaline, kuna raske on ette kujutada, kuidas saab töötada, kui ei anta teada töökorraldusest ja töötingimustest. Siiski võivad olla selles grupis nt üksikud töötajad, kellel on iseseisev otsustusõigus oma töökorralduse üle.

Töötajate esindajatel on mõnevõrra olulisem roll töötajate arvamuste vahendamisel tööandjale. Organisatsioonides, kus usaldusisik on olemas, leiab 16% töötajatest, et nad saavad avaldada arvamust ettevõtte töökorraldusest ja töötingimustest töötajate esindajale. Samas leiavad 6% töötajaid, et neil ei ole võimalust oma arvamust avaldada ning töötingimusi ja töökorraldust arutada.

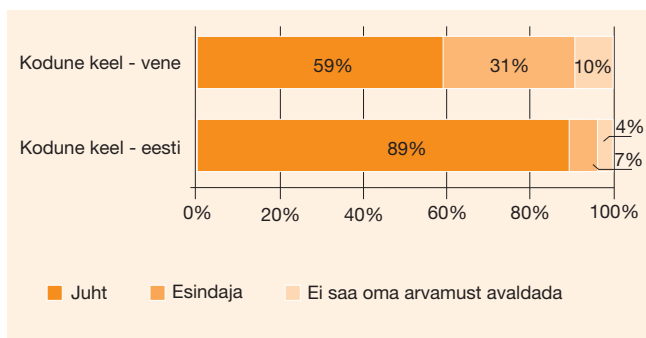
Joonis nr. 3.15: **Töötajate kaasamise kanalid organisatsioonides, kus on olemas usaldusisik (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Oluline töötajate grupp, kelle seas on veidi suurem osakaal arvamuse avaldamise kohana töötajate esindajal, on vene keelt koduse keelena kõnelevad inimesed (esindaja on märgitud arvamuse avaldamise kohaks ligi kolmandikul vene keelt koduse keelena kõnelevatel töötajatel (vt. joonis 3.16), kes sellele küsimusele on vastanud ning kelle organisatsioonis tegutseb töötajate esindaja). Samuti on nende seas enam inimesi, kes ei saa üldse arvamust avaldada (10%). See näitab, et venekeelse elanikkonna jaoks võib töötajate esindajal olla oluliselt suurem roll ning selle puudumisel võib oluline grupp töötajaid kaasamisest kõrvale jääda.

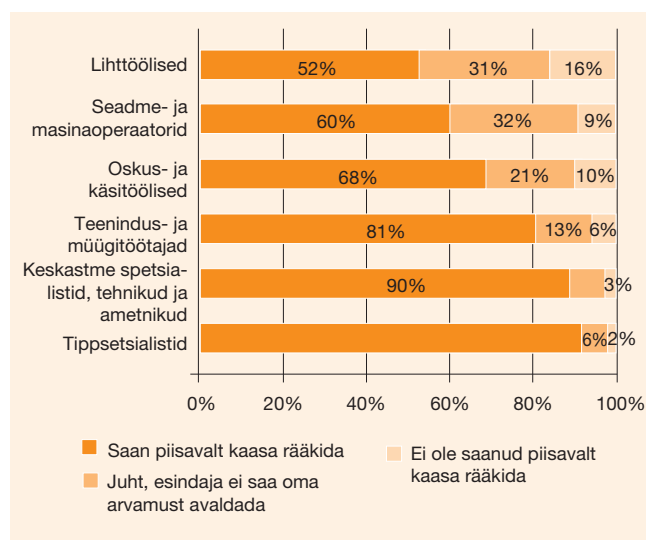
Joonis nr. 3.16: **Töötajate kaasamise kanalid koduse keele lõikes töötajate seas, kelle organisatsioonis on töötajate usaldusisik (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Samuti on töötajate gruppide lõikes töötajate esindajal olulisema hulga töötajate jaoks tähtsus madalamal ametipositsioonil töötajate seas (vt. joonis 3.17). Näiteks masina- ja seadmeoperaatoritest ütleavad 32%, et nad saavad töökohal arvamust avaldada töötajate esindajale, lihttöölised 31%, samas kui keskastme spetsialistidest, tehnikutest ja ametnikest vaid 8% kasutavad töötajate esindajat arvamuse avaldamise kohana.

Joonis nr. 3.17: **Töötajate kaasamise kanalid ametite lõikes töötajate seas, kelle organisatsioonis on töötajate usaldusisik (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

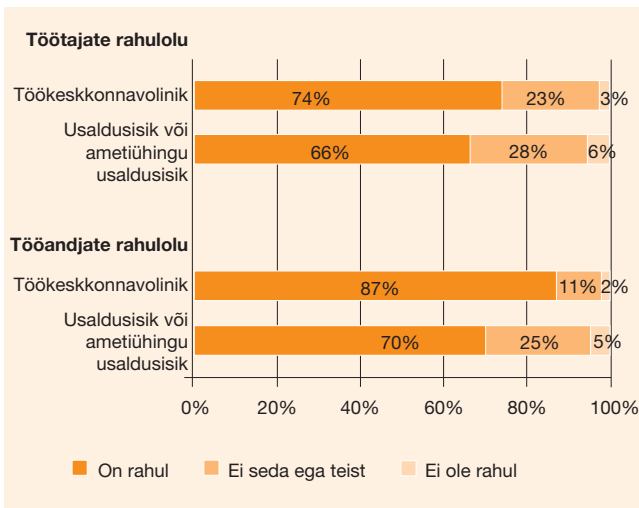
Seega, töötajate esindajate roll informeerimise ja konsulteerimise kanalina on üldjoontes marginaalne. See tulemus on kooskõlas tavapäraselt leitudga nt (SaarPoll, 2005). Samas ei tohiks ülaltoodu põhjal võtta seisukohta, nagu töötajate esindajaid seetõttu vaja ei oleks. Töötajate esindajad võivad toimida just sellise info liikumise kanalina, mis tööandja poolt loodud ametlikke kanaleid pidi ei liiguks. Lisaks näevad ligi kaks korda enam töötajaid esindajat arvamuse avaldamise kohana võrrelduna informeerimise kanaliga. Seega ei näita see, milline on peamine ning sagedamini kasutatav kanal, seda, kas töötajate esindaja on vajalik või mitte. Samas ei ole võimalik siinkohal eristada töötajate esindajate erinevaid vorme ning seetõttu ei ole teada, millist töötajate esindajat silmas peeti.

Vaatamata sellele, et töötajate esindajate roll kaasamise kanalina on väike, on suurem osa (ligi 70%) tööandjatest ja töötajatest erinevate esindajate tegevusega rahul (vt. joonis 3.18). Vähem ollakse

rahul usaldusisikute tegevusega töötajate esindamisel suhetes tööandjaga ning enam töökeskkonna volinike tegevusega töötervishoiu ja ohutuse küsimustes. Selline erinevus võib viidata sellele, et töökeskkonna esindajad on Eestis tegutsenud juba mõnda aega ning nende tegevusele on tööandjad ettevõttes selge koht leidnud. Usaldusisikute institutsioon on aga suhteliselt uus, mistõttu ei teata ka, mis selle roll võiks olla. Samuti on vaatlusalusel juhul üheskoos nii ametiühingu kui kõikide töötajate usaldusisikud ning ametiühingu tegevust võidakse seostada tööandja jaoks konfliktse tegutsemisega. Organisatsioonidest on suurem osatähtsus rahul töötajate esindajate tegevusega, võrrelduna rahul olevate töötajate osatähtsusega.

Suhteliselt suur rahulolu töötajate esindajatega, samal ajal kui töötajate esindajat nähakse marginaalse kaasamise kanalina, viitab sellele, et esindajate roll on midagi muud kui peamiseks kaasamise kanaliks olemine.

Joonis nr. 3.18: **Töötajate ja organisatsioonide rahuolu töötajate esindajate tegevusega (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

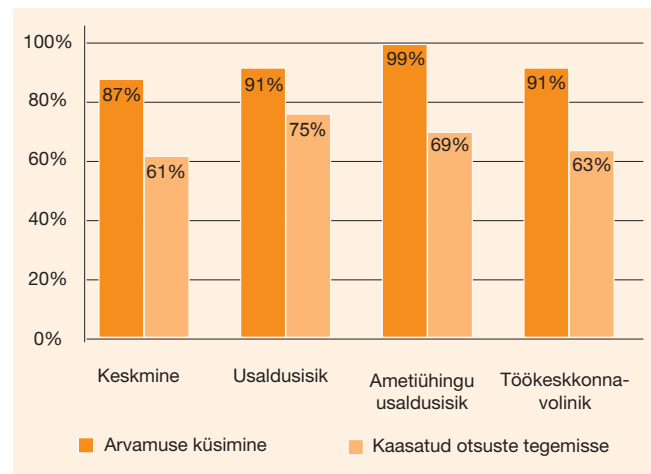
Töötajate esindajat nähakse väheste töötajate ja tööandjate poolt peamise informeerimise ja kaasamise kanalina (vastavalt 10 ja 16% organisatsioonides, kus usaldusisik on). Väheke enam nähakse rolli arvamuse avaldamise kohana. Samas on olulisi töötajate grupe, kus arvamuse avaldamise kohana nähakse töötajate usaldusisikut isegi ligi kolmandiku töötajate poolt. Sellised grupid on madalamatel ametipositsioonidel töötavad ning vene keelt koduse keelena kõnelevad inimesed.

Seega ei ole esindajad peamiseks kaasamise kanaliks, kuid neil on oma nišš. Seda kinnitab ka suhteliselt suur rahulolu esindajatega organisatsioonides, kus esindajad on olemas.

### 3.3.3 Esindajate mõju kaasamisele

Lisaks sellele, et töötajate esindaja võib olla otseselt kaasamise kanal, võib esindaja olemasolu organisatsioonis aidata kaasa ka üldiselt kaasamise kasvule. Tööandjate hinnanguid vaadates toimub töötajate usaldusisiku olemasolul töötajate arvamuse küsimine enam kui 90% organisatsioonides. Võrrelduna keskmisega, mis on 87% (vt. ka joonis 6 ja joonis 19), tundub, et töötajate esindaja olemasolu suurendab töötajatelt arvamuse küsimist. Samuti on mõne protsendipunkti võrra suurem ka töötajaid otsustesse kaasavate organisatsioonide osatähtsus, kui organisatsioonis on valitud töötajate esindaja. Samas ei pruugi see olla praktikas seotud sellega, et organisatsioonis on valitud töötajate esindaja, vaid mingite muude tunnustega, mis on seotud nii töötajate esindaja olemasolu kui töötajate suurema kaasamisega. Näiteks võib tegu olla asjaoluga, et töötajate esindajad on sagedamini avaliku sektori asutustes ning ka töötajate kaasamine on suurem avaliku sektori asutuses.

Joonis nr. 3.19: **Organisatsioonide hinnangud töötajate kaasamisele erinevate töötajate esindajate olemasolul**



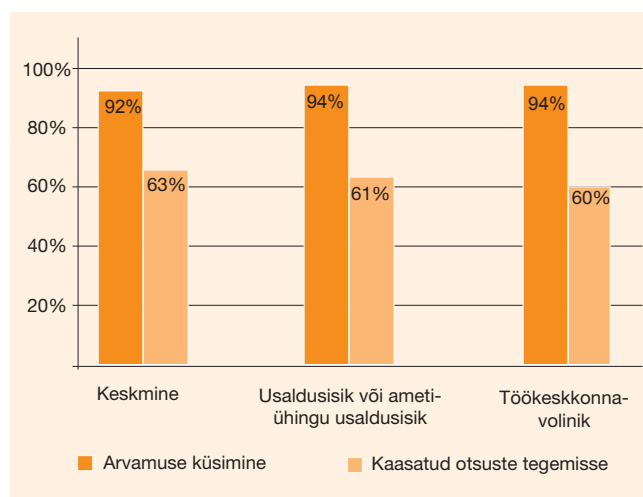
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Töötajate hinnangud ei ole sel määral erinevad töötajate esindajate olemasolul või puudumisel (vt. joonis 3.20). Mõne protsendipunkti võrra suu-



rem on nende osatähtsus, kes ütlevad, et töötajate arvamust küsitakse organisatsioonides, kus on töötajate esindaja. Samas on nende osatähtsus, kes ütlevad, et töötajaid kaasatakse otsuste tegemisse, mõne protsendipunkti võrra madalam neis organisatsioonides, kus töötajate esindaja on olemas.

Joonis nr. 3.20: **Töötajate hinnangud töötajate kaasamisele erinevate töötajate esindajate olemasolul (% töötajatest)**

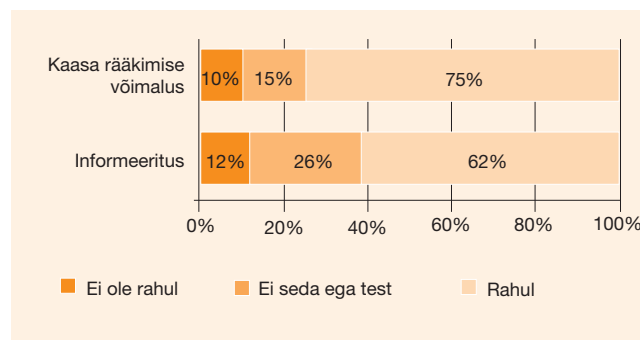


Kui võtta regressioonianalüüsis (logit) arvesse erinevad organisatsiooni ja töötaja tunnused, muuhulgas ka see, kas organisatsioonis on töötajate hinnangul töötajate esindaja, siis selgub, et tõepoolest on töötaja usaldusisiku olemasolu organisatsioonis statistiliselt oluline tegur, mis suurendab töötajate osalust otsuste tegemisel. Töökeskkonnavoliniku olemasolu ei olnud statistiliselt oluliselt seotud töötajate osaluse tõenäosusega. Ülejäänud selgitavate muutujate statistilist olulisust ning mõju suunda töötajate usaldusisiku arvesse võtmise ei mõjutanud.

### 3.4 Rahulolu kaasamisega

Rahulolu kaasamisega on suhteliselt suur. Kolmveerand töötajatest on rahul kaasärääkimise võimalustega organisatsioonis ning enam kui 60% informeeritusega.

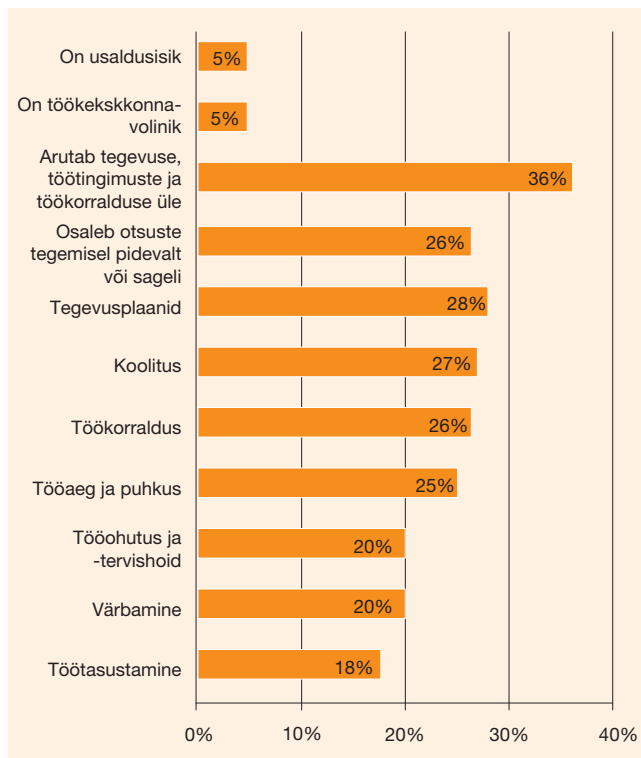
Joonis nr. 3.21: **Töötajate rahulolu kaasärääkimise võimaluste ja informeeritusega (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Erinevate kaasamispraktikate rakendamine suurendab tõenäosust, et töötaja on pigem rahul või väga rahul kaasatusega organisatsiooni tegevuste, töökorralduste ja töötingimuste küsimustes (vt. joonis 3.22). Töötajate seas, kes hindavad, et neil on võimalik oma arvamust avaldada, on rahulolevate töötajate osatähtsus 36 protsendipunkti suurem kui nende seas, kellel seda võimalust ei ole. Nende seas, kes osalevad otsuste tegemisel pidevalt või sageli, on 26 protsendipunkti enam neid, kes on rahul kaasatusega. Kõige suuremad erinevused rahuolus on nende seas, kes hindavad, et neid on piisavalt kaasatud organisatsiooni tegevusplaanide, koolituse, töökorralduse ja töö- ning puhkeaja teemadel, võrrelduna nendega, kes ei ole piisavalt saanud kaasa rääkida. Samas suurendab hinnang kaasamise piisavusele töötasustamise osas vähem töötajate rahulolu kaasatusega (18 protsendipunkti). Organisatsioonides, kus on töötajate esindaja, on samuti enam rahulolevaid töötajaid kui organisatsioonides, kus töötajate esindajaid ei ole. Samas on see erinevus suhteliselt väike ning tuleb silmas pidada, et see võib olla seotud muude tegurite kui töötajate esindaja olemasoluga. Selleks aga, et täpsemalt hinnata, millised tegurid määravad töötajate suurema rahulolu kaasatusega, tuleks teha põhjalikum analüüs.

Joonis nr. 3.22: **Töötajate rahulolu erinevus kaasärääkimise võimalusega erinevate töötajate gruppide lõikes (protsendipunkti võrdluskategooriaga võrreldes)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kokkuvõttes on kolmveerand töötajatest rahul arvamuse avaldamise võimalustega ning veidi vähem informeeritusega (61%). Nende hulgas, kes leiavad, et nad saavad arutada töötingimusi, töökorraldust ja tegevusplaanide, on enam töötajaid rahul kaasärääkimise võimalustega. Vähesel määral suurendab rahulolemise tõenäosust ka see, kui organisatsioonis tegutseb töötajate esindaja, kuid see erinevus on väike ning selgitamaks, kas see ei tulene mitte muudest teguritest kui esindaja olemasolu, tuleks teha põhjalikum analüüs.

### 3.5 Kokkuvõte

Valdavas enamuses (enam kui 90%) hindavad tööandjad, et töötajate kaasamise nõrgemad vormid, st informeerimine ja konsulteerimine, on pigem või väga olulised. Veidi vähem on neid, kes arvavad, et töötajate kaasamine otsuste tegemisse on oluline (umbes veerand). Olulisemana paistavad silma sekundaarsektori organisatsioonid võrrelduna tertsiaarsektoriga, äriühingud võrrelduna avaliku sektori organisatsioonidega ning Eesti era-

õiguslike isikute omanduses olevad ettevõtted võrrelduna välismaa eraõiguslike isikute või avaliku sektori omanduses olevate organisatsioonidega, kus on suurem tööandjate osatähtsus, kes peavad töötajate osalemist otsuste tegemisel vähem oluliseks.

Samuti peab suurem hulk töötajatest nii informeerimist kui arvamuse avaldamise võimalust väga oluliseks või pigem oluliseks. Üldse mitte oluliseks ning pigem mitte oluliseks hindavad vastajad kaasamist väga harvadel juhtudel. Kaasamine on oluline suuremale osatähtsusele kõrgemal ametipositsioonil töötavatele inimestele, võrrelduna madalamatel positsioonidel töötavatega, kõrgema haridusega inimestele, võrrelduna madalama haridusega inimestega, ning keskealistele, võrrelduna noorte ja pensioniealistega.

Hinnangud kaasamise olulisusele on vastavuses praktikaga. Valdav enamik töötajatest ja tööandjatest on seisukohal, et töötajaid informeeritakse ning nendega arutatakse organisatsioonide tegevust, töökorraldust ja töötingimusi ka praktikas. Siiski on näha, et töötajaid, kes tähtsustavad kaasamist, on oluliselt enam kui neid, keda praktikas kaasatakse otsuste tegemisse. Olulised erinevused on tööandjate ja töötajate hinnangutes, kas töötajaid kaasatakse otsuste tegemisse. Tööandjatest üle poole väidab, et nende töötajad on kaasatud. Samas ligi 40 protsendipunkti selliste tööandjate juures töötavatest töötajatest leiavad, et neil ei ole võimalust osaleda otsuste tegemisel.

Töötajate hinnang enda kaasatusele on muude võrdsete tegurite korral suurem väiksemates organisatsioonides, võrrelduna suurte organisatsioonidega, riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes ning mittetulundusühingutes, võrrelduna äriühingutega, ning kõrgemal ametikohal töötavatel inimestel, võrrelduna madalamatel ametipositsioonidel töötajatega. Vene või muud keelt koduse keelena kõnelevad inimesed on enda hinnangul harvem kaasatud organisatsioonis otsuste tegemisse, võrrelduna samasuguste karakteristikutega eesti keelt koduse keelena kõnelevate töötajatega.

Organisatsioonidest vähem kui kümnendikus on töötajate usaldusisik. Töökeskkonna volinikud on ligi pooltes organisatsioonides. Töötajate osatähtsus, kellel on olemas töötajate esindajana usaldu-

sisik, on veidi enam kui veerand ja töökeskkonna volinik ligi pooltel. Tööandjate ja töötajate vastused töötajate esindaja olemasolu osas erinevad. Töötajate osatähtsus, kellel ka tööandja on hinnanud, et on olemas usaldusisik, on vaid 15% ehk veidi enam kui 10 protsendipunkti vähem võrrelduna töötajate osatähtsusega, kes ütlevad, et on olemas usaldusisik. Kui töötajad või tööandja ei ole teadlik töötajate esindaja olemasolust, siis ei ole töötajate esindajal võimalik vastavalt tööandjale või töötajatele infot vahendada.

Töötajate esindajat nähakse peamise informeerimise ja konsulteerimise kanalina vähete töötajate ja tööandjate poolt (vastavalt 10 ja 16% organisatsioonides, kus usaldusisik on). Väheke enam nähakse rolli arvamuse avaldamise kohana. Samas on töötajate esindajal oma nišš teatud töötajate gruppide kaasamise kanalina. Näiteks on ligi kolmandiku madalamatel ametipositsioonidel töötavate inimeste ning vene keelt koduse keelena kõnelevate inimeste hinnangul töötajate esindaja peamine kaasamise kanal. Ka suhteliselt suur rahulolu töötajate esindajate tegevusega, vaatamata töötajate esindaja marginaalsele rollile kaasamise kanalina, kinnitab seda, et töötajate esindajal on mingi muu roll.

Kaasamisega üldiselt on suurem osa töötajaist rahul. Kolmveerand on rahul arvamuse avaldamise võimalustega ning veidi vähem informeeritusega (61%). Nende rahulolu, kes leiavad, et neid on piisavalt kaasatud, on ka suurem. Töötajate esindaja olemasolu organisatsioonis suurendab samuti vähesel määral kaasamisega rahulolemise tõenäosust. Samas on see erinevus väike ning selgitamaks, kas see ei tulene mitte muudest teguritest kui esindaja olemasolu, tuleks teha põhjalikum analüüs.

### 3.6 Kasutatud kirjandus

Cabrera, E. F., Ortega, J., Cabrera, A. (2003) An Exploration of the Factors that Influence Employee Participation in Europe. *Journal of World Business*, Nr. 38, lk. 43-54

Kallaste, E., Jaakson, K. (2005). Töötajate kaasamine Eestis: juhtumiuuringtel põhinev analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS/ Eesti Tööandjate Keskkliit

Kaufman, B. E. (2000). Accomplishments and Shortcomings of Nonunion Employee Representation in the Pre-Wagner Act Years: A Reassessment. Kogumikus toim. B. E. Kaufman, Nonunion employee Representation: History, Contemporary Practice and Policy (lk. 21-60). USA: M.E.Sharpe Inc.

Knudsen, H. (1995). Employee Participation in Europe. London: Sage Publications

Preston, L. E., J. E. Post (1974), "The Third Managerial Revolution," *Academy of Management Review*, Vol. 17, lk. 476-486

Saar Poll. (2005). Tööelu baromeeter 2005. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Tooelu\\_baromeeter\\_2005.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Tooelu_baromeeter_2005.pdf) [22.01.2011]

Sagie, A., Zaidman, N., Amichai-Hamburger, Teeni, D., Schwartz, D. G. (2002) An Empirical Assessment of the Loose-Tight Leadership Model: Quantitative and Qualitative Analyses. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, Nr. 3, lk. 303-320

### 3.7 Employee participation

The majority of employers (more than 90%) consider weaker forms of employee participation i.e. keeping them informed and consulting them to be rather or very important. Slightly fewer (around a quarter) feel that involving employees in decision-making is important. Standing out as more important are secondary sector organisations compared to those of the tertiary sector, businesses compared to public sector organisations and Estonian companies in private ownership compared to organisations owned by foreigners or the public sector where the proportion of employees is higher who consider the involvement of employees in decision-making to be less important.

Moreover, the majority of employees consider both being kept informed and the chance to express their opinion rather or very important. Very rare were the cases in which the respondents considered these aspects to be rather unimportant or not important at all. Involvement is important to a larger proportion of those working in higher positions compared to those working in lower positions, among those with higher education compared to those with a lower level of education and among the middle-aged compared to younger people and those of retirement age.

Assessments of the importance of involvement go against common practice. The majority of employees and employers are of the view that employees are kept informed and the activities, organisation of work and working conditions of organisations are discussed with them in practice. However, it can be seen that there are significantly more employees who place importance on involvement than those who are involved in decision-making in practice. There are also significant differences in the assessments of employees and employers as to whether employees are involved in decision-making. More than half of employers claim that their employees are involved. At the same time, almost 40% of the employees working for them feel that they lack the opportunity to become involved in decision-making.

Employees' assessment of their own involvement in the event of other factors being equal is greater in smaller organisations compared to larger ones,

in state and local government departments and non-profit organisations compared to businesses and among people working in higher positions compared to those working in lower positions. People who speak Russian or other languages as their home language are, in their own view, less frequently involved in decision-making in their organisations compared to employees with the same characteristics who speak Estonian as their home language.

Less than a tenth of organisations have an employees' representative. Around half of all organisations have working environment representatives. The proportion of employees who have an employees' representative is slightly more than one quarter, while around half have a working environment representative. The responses given by employers and employees in terms of whether they had an employees' representative differed. The proportion of employees whose employers also stated that they had a representative was just 15% or slightly more than 10% less than the proportion of employees who alone stated that they had a representative. If employees or employers are not aware of whether they have an employees' representative, it is not possible for the representative to intermediate information to employers or employees.

The employees' representative is seen as the primary channel for information and consultation by very few employees and employers (10% and 16% respectively in organisations which have them). Slightly more people see them fulfilling the role of expressing opinions. However, the employees' representative has a niche as a channel of involvement of certain groups of employees. For example, almost a third of employees working in lower positions and employees who speak Russian as a home language feel that the employees' representative is their main channel of involvement. The relatively high level of satisfaction with the actions of employees' representatives – despite the marginal role they play as a channel of involvement – confirms the fact that the representatives also play other roles.

The majority of employees are satisfied with the level of involvement generally. Three-quarters are satisfied with the opportunities they are given to

express their opinion, and slightly fewer (61%) with the degree to which they are kept informed. Satisfaction among those who feel that they are sufficiently involved is also higher. If there is an employees' representative in an organisation, the likelihood that employees will be satisfied with their level of involvement is slightly higher. However, the difference is small, and more detailed analysis should be carried out in order to determine whether it stems from factors other than the existence of a representative.

## 4. Kollektiivsed töösuhted

Epp Kallaste, Eesti Rakendus-uuringute Keskus CentAR

### 4.1 Sissejuhatus

Kollektiivsed töösuhted seonduvad töötajate kollektiivse esinduse, kollektiivsete läbirääkimiste ja kollektiivlepingutega. Töötajad räägivad ühiselt läbi ja lepivad tööandja või tööandjatega kokku töötingimused. Tavapäraselt on töötajaid esindavaks organisatsiooniks olnud ametiühing. Samas on juba väga ammu ajast olnud ka alternatiivseks töötajate esindajaks töönookogud ametiühinguvälise esinduse kanalina (Kaufman 2000).

Eestis on nõ kahekanaline töötajate esindamise süsteem, kus töötajad võivad olla esindatud läbi ametiühingu (ametiühingute seadus – AÜS) või kõikide töötajate valitud usaldusisiku (töötajate usaldusisiku seadus – TUIS). Ametiühingud esindavad vaid ametiühingusse kuuluvaid inimesi, kui ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad ei ole neid volitanud ennast esindama. Kõigi töötajate poolt valitud usaldusisikud esindavad kõiki töötajaid. Ametiühingu liikmetel võib samuti olla organisatsiooni töötajate seast valitud usaldusisik, kuid ametiühingu esindamiseks organisatsioonis ei pea olema usaldusisikut valitud. Järgnevas tekstis kasutatakse sõna usaldusisik kõikide töötajate poolt valitud usaldusisiku tähenduses ja juhul, kui on vajalik viidata ametiühingu usaldusisikule, siis nimetatakse eraldi, et tegemist on ametiühingu usaldusisikuga.

Vaatamata sellele, et usaldusisikud esindavad kõiki töötajaid, on kollektiivlepingute sõlmimise eelisõigus ametiühingul. Juhul, kui ametiühingut ei ole, võib kollektiivlepingu sõlmida ka usaldusisik ning on ka juhuseid, kus usaldusisik ja ametiühing on koos sõlminud ühes organisatsioonis ühe kollektiivlepingu (Kallaste 2005).

Tänaseks on Eestis läbi viidud mitmeid uuringuid, mille põhjal saab mõningase ülevaate töötajate esindajatest ja kollektiivsete töösuhete olukorrast (Antila ja Ylöstalo 1999; Antila ja Ylöstalo 2003, BWEL 2006, SaarPoll 2005). Nende allikate puuduseks on ajalise järjepidevuse puudumine erine-

vate uuringute vahel, mistõttu nende põhjal ei saa jälgida töösuhete arengut ajas. Töötajate ja tööandjate ühendatud andmestikku on võimalik analüüsida neist vaid BWEL (2006) põhjal. Käesolevas artiklis antakse ülevaade töötajate esindajate levikust ja kollektiivlepingutest ning töötajate ja tööandjate suhtumisest mõlemasse Eestis 2009. aastal.

Artikkel jaguneb kaheks suuremaks alajaotuseks. Esimene peatükk käsitleb töötajate esindajaid, kes võivad olla kollektiivlepingu sõlmimise osapoolteks, teine peatükk kollektiivseid kokkuleppeid. Artiklis kirjeldatakse tööelu-uuringusse lülitatud küsimuste põhjal esmalt seda, kui paljudes ja millistes organisatsioonides on töötajad esindatud, ja seejärel, kui paljud ja millised töötajad on esindatud milliste töötajate esindajate kaudu, ning esimese peatüki lõpus antakse ülevaade hinnangutest ametiühingute tegevusele. Teises peatükis kirjeldatakse kollektiivlepingute levikut ja eelistusi kollektiivsete läbirääkimiste pidamiseks võrrelduna individuaalsete läbirääkimistega.

### 4.2 Kollektiivse töösuhte osapooled

#### 4.2.1 Ametiühingud

##### Töötajate kuulumine ametiühingusse

Selleks, et kollektiivseid töösuhteid arendada, peavad töötajad selleks soovi avaldama ja valima endale esindajad, kes töötajaid suhtes tööandjaga esindaksid. Mida enam töötajaid on ühinenud kollektiivselt töötingimuste kokku leppimiseks, seda suurem on nende jõud tööandjalt paremaid tingimusi nõuda ning seda mõjusam nende ähvardus sanktsioonideks. Kuigi ametiühingute suur liikmelisus ei ole ainuke töötajate esinduse jõu allikas, on see väga oluline allikas. Ametiühinguliikmelisus, kuigi rahvusvaheliselt standardiseerimata indikaator, on siiski üldine näitaja, mille järgi võrreldakse ameti-

ühingute olukorda riikides (vt. nt Visser 2006).

Töö- ja teenistuslepinguga töötajatest kuulus 2009. aastal ametiühingusse 10,8% ehk iga kümnes töötaja oli ametiühingu liige. Kuigi tegemist on veidi suurema osakaaluga võrreldes varasematel aastatel Eesti tööjõu uuringu põhjal leituga, on selline ametiühinguliikmelisus Euroopa võrdluses üks madalamaid. Üldisemalt jagab Carley (2009) riigid järgmistesse gruppidesse ametiühinguliikmelisuse (*trade union density*)<sup>1</sup> järgi 2008. aastal:

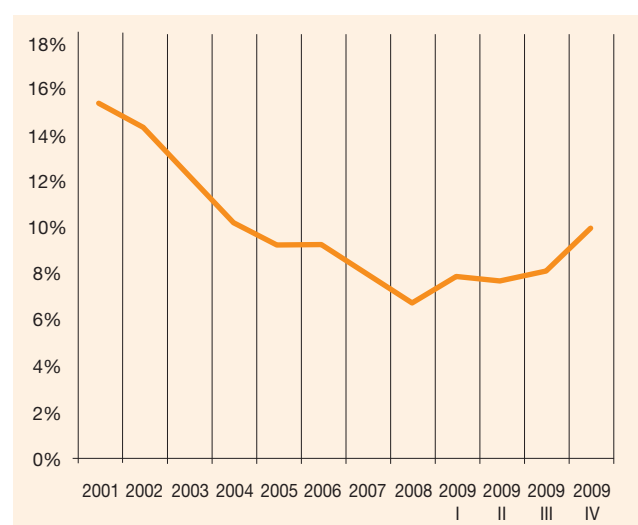
1. Üle 90% Soome;
2. 80-89% Belgia ja Rootsi;
3. 70-79% Taani ja Norra;
4. 60-69% Itaalia;
5. 50-59% Küpros, Luksemburg, Malta;
6. 40-49% Rumeenia;
7. 30-39% Austria, Iirimaa, Sloveenia;
8. 20-29% Bulgaaria, Tšehhi Vabariik, Saksamaa, Ungari, Holland, Portugal, Suurbritannia;
9. 10-19% Läti, Poola, Slovakkia, Hispaania;
10. Alla 10% Leedu ja Eesti.

Seega on ametiühinguliikmelisus Eestis väga väike. Tööelu-uuring ei võimalda vaadata ametiühinguliikmelisuse muutust ajas, kuid seda saab teha Eesti tööjõu uuringu (ETU) põhjal (vt. joonis 4.1). On näha, et ametiühinguliikmelisus langes kuni 2009. aastani. 2009. aastal on ametiühinguliikmelisus väheke suurenenud. Tegemist on küll väikese, kuid statistiliselt olulise muutusega. Sellise tendentsi taga võib olla ühelt poolt see, et ametiühingu liikmeid on vähem töölt vallandatud kui teisi töötajaid. Teisalt võib-olla ka asjaolu, et töötajad

<sup>1</sup> Alljärgnevalt on esitatud kogu ametiühingu liikmeskond, vastavalt keskliitude poolt antud infole ja vajadusel täiendatud muude allikatega, jagatud töötajate arvuga vastavalt tööjõu-uuringu definitsioonile. Andmed on kogutud European Industrial Relations Observatory poolt. Ametiühinguliikmelisus on näitaja, mille arvutamisel on riigiti olulisi erinevusi ning puudub ühtne kokkulepitud meetodika. Üldjuhul leitakse ametiühinguliikmelisus ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaaluna palgatöötajatest. Carley (2009) väidab, et õige näitaja on osakaal neist töötajatest, kellel on õigus ametiühingusse kuuluda. See aga on riigiti erinev. Samuti on palgatöötaja definitsioon erinev, seetõttu ei olegi näitajad riigiti alati võrreldavad. Käesolevas artiklis kasutatakse TEU andmetel põhineva näitajana ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaalu töö- ja teenistuslepinguga töötajatest.

on rasketel majanduslikel aegadel enam astunud ametiühingusse, et seista oma huvide eest. Kuna ka absoluutarvudes on ametiühinguliikmete arv kasvanud 2008. ja 2009. aasta võrdluses (enam kui 5 töötajaga organisatsioonides töötavate ametiühingu liikmete arv on tõusnud 37 tuhandelt 41 tuhandeni), siis on alust arvata, et vähemalt osaliselt on inimesed rasketel aegadel astunud oma huvide kaitseks ka enam ametiühingusse.

Joonis nr. 4.1: **Ametiühingu liikmete protsent palgatöötajate seas, kes töötavad enam kui 5 töötajaga organisatsioonides<sup>1</sup>, 2001-2009 (% palgatöötajatest)**

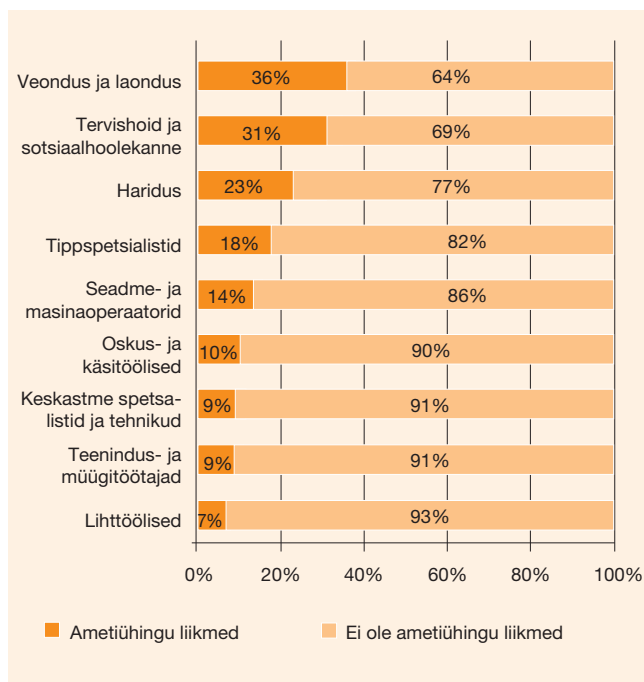


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Eesti ametiühingu liikmeid iseloomustab see, et keskmisest enam kuuluvad ametiühingusse tippspetsialistid (18%, vt. joonis 4.2) ja seadme- ning masinaoperaatorid (14%). See iseloomustab Eestis tegutsevate aktiivsemate ametiühingute tegevusvaldkonnas valitsevat ametikohtade jaotust. Aktiivsemad ja suurema liikmeskonnaga ametiühingud on Eestis kolmes sektoris: transport, tervishoid ja haridus, kus ametiühinguliikmelisus on vastavalt 36%, 31% ja 23%. Transpordisektoris on aktiivsed ametiühingud nii maantee, raudtee, lennunduse kui ka merenduse valdkonnas, millest tuleneb ka esindatus seadme- ning masinaoperaatorite ametiklassis. Hariduse ja tervishoiu valdkondade töötajatest kuuluvad tippspetsialistide ametiklassi õpetajad, arstid ja sünnitusabispetsialistid.

Kõigis teistes sektorites on oluliselt väiksem ametiühinguliikmelisus.

Joonis nr. 4.2: **Ametiühinguliikmelisus tegevus- ja ametiala lõikes (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)**



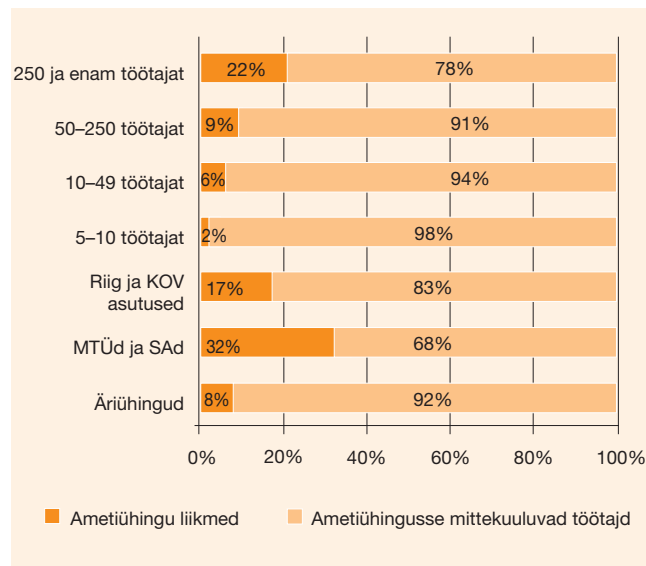
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisaks sektoripõhisele jaotusele iseloomustab Eesti ametiühinguliikmelisust koondumine enam valdkondadesse, mis otseselt või kaudselt sõltuvad riiklikust rahastamisest. Sellised valdkonnad on tervishoid ja haridus, aga ka transpordi- ja energiasektor, mis suurel määral sõltuvad riiklikest dotatsioonidest ning hinnakujundusest. Mõningat infot selle kohta annab organisatsioonide juriidiline vorm. Riigi- ja kohalike omavalitsusasutuste töötajate seas on ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal keskmisest suurem (17% töötajatest), ärisectoris keskmisest väiksem (8%) ning kõige suurem on see mittetulundussektoris (32%) (vt. joonis 4.3). Kuna ärisectori suurus võrreldes teiste sektoritega on oluliselt suurem, siis absoluutmahtus on siiski suurem osa ametiühingu liikmeskonnast ärisectoris.

On ilmne, et töötajad osalevad ametiühingus, kui nad loodavad ametiühinguliikmelisusest mingit tulu, arvestades ühinemise kuludega. Suurem ametiühinguliikmelisus mingi grupi töötajate seas viitab sellele, et nende töötajate jaoks on ühinemise kulud väiksemad või loodetavad tulud suuremad. Tulud ametiühingusse kuulumisest on erinevad ning võivad sisaldada kõrgemat töötasu võrrelduna olukorraga, kus töötaja ametiühingusse ei kuuluks (vt. nt. Lewis 1995), erinevaid koo-

litusi ja õiguslikku nõustamist, toetusi ja muid soodustusi, kindlustust töötuse või haiguspäevade puhuks, suuremat tööle jäämise tõenäosust koondamiste korral, kasu reputatsioonist, kui töökohal on ametiühingusse kuulumise kultuur, ja muud taolist. Ametiühinguliikmelisuse kulud on ametiühingu tegevuse ja liikmeskonna organiseerimisega seotud ning väljenduvad eelkõige liikmemaksudes. Tulud ametiühinguliikmelisusest on seda suuremad, mida suurem on ametiühingusse kuuluv töötajaskond. Seetõttu teevad töötajad otsuse ametiühinguga liitumiseks, arvestades teiste töötajate tehtavaid otsuseid.

Joonis nr. 4.3: **Ametiühinguliikmelisus organisatsiooni juriidilise vormi ja töötajate arvu lõikes (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Nagu Eestis, on ka mujal täheldatud, et ametiühingu liikmelisus on suurem avalikus sektoris ja suuremates organisatsioonides (vt. nt. Blanchflower 2007, Visser 2006). Seda on seostatud asjaoluga, et avalikus sektoris on püsivam ja ühetaolisem tööjõud, mistõttu on töötajatel lihtsam organiseeruda ehk ühinemise kulud on väiksemad (Schnabel 2003) ning seega loodetav tulu ühinemisest suurem.

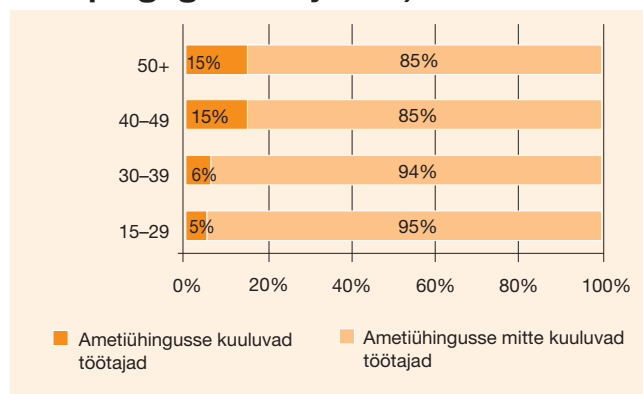
Soo lõikes jaguneb ametiühinguliikmelisus enam-vähem võrdselt. Keskmine liikmelisus on 11% naistel ja 10% meestel. Sarnaselt on varasemad uuringud näidanud, et naiste ametiühinguliikmelisus on olnud veidi suurem kui meestel (nt. Antila ja Ylöstalo 2003 järgi oli 2002. aastal 15% naiste ja



14% meeste ametiühinguliikmelisus). Kuigi teistes riikides on varasematel aegadel leitud, et ametiühingusse kuuluvad mehed suurema tõenäosusega kui naised, ei ole see pilt tänasel päeval nii selge. Meeste ametiühingusse kuulumise suuremat tõenäosust on teistes riikides on selgitatud nende suurema seotusega tööturuga, mis teeb ühest küljest lihtsamaks nende värbamise ametiühingusse, aga ka oodatava tulu ametiühingusse kuulumisest (Schnabel 2003). Blanchflower (2007) leiabki, et riigiti on olukord erinev: mehed kuulusid 2000-ndate alguses üheteistkümnnes OECD riigis kahekümne kahest ehk umbes pooltes vaadeldud riikides suurema tõenäosusega ametiühingusse kui naised.

Vanuse lõikes on mujal maailmas (Blanchflower 2007), nagu ka Eestis, ametiühinguliikmelisus suurem vanemate töötajate seas (vt. joonis 4.4).

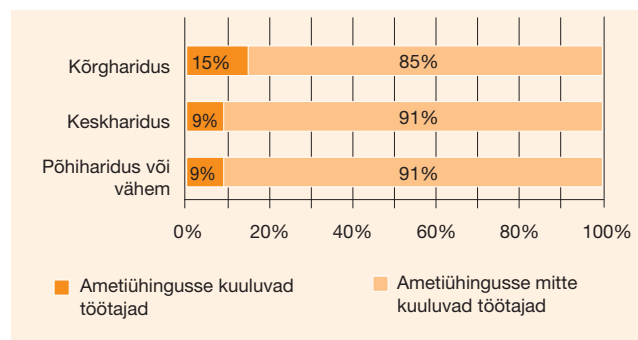
#### Joonis nr. 4.4: Ametiühinguliikmelisus vanusgruppide lõikes (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Hariduse lõikes on leitud (Schnabel 2003), et kõrgema haridusega inimesed kuuluvad väiksema tõenäosusega ametiühingusse kui madalama haridusega inimesed. See on selgitatav asjaoluga, et kõrgemalt haritud inimesed saavad ise enda esindamisega hakkama, kuid madalamalt haritud töötajatel on vajalik kollektiivne huvide kaitse. Samas on leitud nt. hilisemas uuringus Suurbritannia puhul, et haridus ja ametiühinguliikmelisus on positiivselt seotud avalikus sektoris, kuid negatiivselt erasektoris (Blanchflower 2007). Ka Eesti puhul on ametiühinguliikmelisus mõnevõrra suurem kõrgharidusega töötajate hulgas (vt. joonis 4.5). See on seotud tõenäoliselt kahe sektoriga, kus on enam kõrgharidusega töötajaid ja kus on ka aktiivsemad ametiühingud: tervishoid ja haridus.

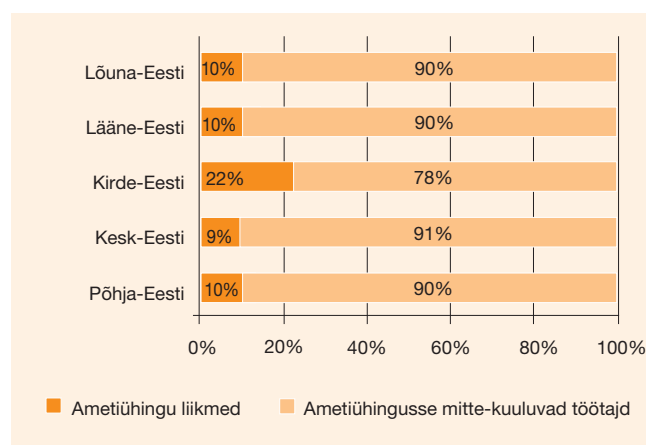
#### Joonis nr. 4.5: Ametiühinguliikmelisus haridustaseme järgi (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Rahvuslik päritolu mängib ametiühinguliikmelisuse kujunemisel rolli eelkõige läbi kultuuriliste eripärade ning ametiühingusse kuulumise kultuuri venekeelse töötajaskonnaga organisatsioonides, kuid võib olla seotud ka geograafilise koondumisega majandussektoritele ja ametialadele. Rahvuse indikaatorina kasutame siinkohal töötaja kodust keelt ning selgub, et eesti keelt koduse keelena kõnelevate töötajate seas on ametiühinguliikmelisus ligi kaks korda madalam kui vene keelt esimese koduse keelena kõnelevate töötajate seas (vastavalt 9 ja 17%) (vt. joonis 4.6). Samas, nagu öeldud, võib see olla seotud ka teiste teguritega nagu nt. eesti keelt koduse keelena mitte kõnelevate inimeste geograafiline koondumine Kirde-Eestisse, kus ametiühinguliikmelisus on ligi kaks korda keskmisest kõrgem.

#### Joonis nr. 4.6: Ametiühinguliikmelisus piirkondade lõikes (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

On ilmne, et mõned ülaltoodud joonised võivad sisaldada teiste muutujate mõju ametiühinguliikmelisusele. Näiteks oli näha, et tippspetsialistide seas on suurem ametiühinguliikmelisus kui teiste ametialade seas. See võib olla aga selgitatud sellega, millises sektoris tippspetsialistid enam töötavad, mitte sellega, et tegemist on tippspetsialisti ametikohal töötavate inimestega. Erinevate tegurite mõju samaaegseks arvestamiseks viidi läbi regressioonianalüüs (kasutades logit-regressiooni). Võttes regressioonianalüüsiga samaaegselt arvesse erinevaid tegureid, on näha, et statistiliselt oluliselt mõjutab ametiühingu liikmeks olemist:

1. töötamine mõningatel tegevusaladel,
2. rahvuse muutuja lähendina kasutatud esimene kodune keel,
3. töötajate vanus,
4. töötamine suures organisatsioonis (enam kui 250 töötajat) ja
5. organisatsiooni õiguslik vorm.

Töötajate ametiala, töökoha piirkond, haridustase ja rahulolu töö tasustamisega ei olnud statistiliselt olulised muutujad (vt. regressioonivõrrandit lisa 4.1).

Tegevusaladest mõjutab muude tegurite mõju arvestamisel (vt. tegurite loetelu regressioonivõrrandi tabelist lisa 4.1) ametiühingusse kuulumise tõenäosust positiivselt töötamine mäetööstuses, elektrienergia- ja gaasivarustuses, veonduses ja laonduses ning tervishoius ja sotsiaalhoolekandes. Mäetööstuses ja elektrienergia sektoris on ametiühingute suur liikmelisus seotud sellega, et neis sektorites tegutsevad organisatsioonid on suures osas võtnud üle juba nõukogude ajal tegutsenud ettevõtted, kus ametiühingu tegevus kunagi ei lakanud. Samuti on neis sektorites juba Eesti iseseisvumise alguses sõlmitud lepingud, mis annavad töötajatele suhteliselt suuri soodustusi, võrrelduna praegu seadustes ettenähtuga. Tervishoid ja veondus ning laondus on ainukesed sektorid, milles on sõlmitud laiendatud kollektiivlepingud. Veondus ja laondus on samuti sektor, kus tegutsevad suured juba nõukogude ajal tegutsenud ettevõtted (nt raudteel). Lisaks tegutseb seal aktiivne ametiühing, mis on edukalt suurendanud liikmeskonda

ka uutes organisatsioonides. Negatiivselt mõjutab muude tegurite võrdsuse korral ametiühingusse kuulumise tõenäosust töötamine finants- ja kindlustustegevuse ning kinnisvara alal. Neid sektoreid iseloomustab võrrandis arvesse võtmata teguritest täiesti uute ettevõtete tegutsemine, võrreldes iseseisvuseelse ajaga, ning ehk ka enam individualistlik suhtumine töötingimuste kokkuleppimisse.

Töötajate etnilise kuuluvuse lähendina kasutatud esimese koduse keele muutuja näitab, et teiste muutujate keskvaartuse korral kuulub vene keelt kõnelev inimene, võrreldes eesti keelt esimese koduse keelena kõneleva inimesega, suurema tõenäosusega ametiühingusse. Ilma keele muutuja lisamiseta regressiooni kuuluvad Ida-Virumaal elavad inimesed suurema tõenäosusega ametiühingusse. Koduse keele muutuja lisamine aga muudab regressiooni muutuja statistiliselt ebaoluliseks. Seega on võimalik, et ametiühingusse kuulumine on pigem seotud eesti ja vene keelt kõnelevate inimeste erinevate vajadustega esindatuse järele või ka kultuuriliste eripäradega.

Ootuspäraselt selgus regressioonianalüüsis õiguslike vormide osas, et kui muud tegurid on võrdsed, siis statistiliselt oluliselt suurem tõenäosus kuuluda ametiühingusse on riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste töötajatel. Organisatsioonide suurusgruppidest on statistiliselt oluliselt suurem tõenäosus kuuluda ametiühingusse vaid päris suurte organisatsioonide töötajatel (250 ja enam töötajat) ja vanematel inimestel on suurem tõenäosus kuuluda ametiühingusse kui noorematel.

Kokkuvõttes on ametiühingutesse kuuluvate töötajate osatähtsus Eestis umbes kümnendik. Erinevate töötajate gruppide seas on oluliselt erinev ametiühingusse kuuluvate töötajate osatähtsus. Suuremates organisatsioonides ja avalikus sektoris on ametiühingute liikmeid enam, samuti on vene keelt kõnelevate ja vanemaealiste töötajate seas ametiühingu liikmeid enam. Majandussektoritest on ametiühinguliikmelisus suurem mäetööstuses, elektrienergiast, veonduses, laonduses ja tervishoius.

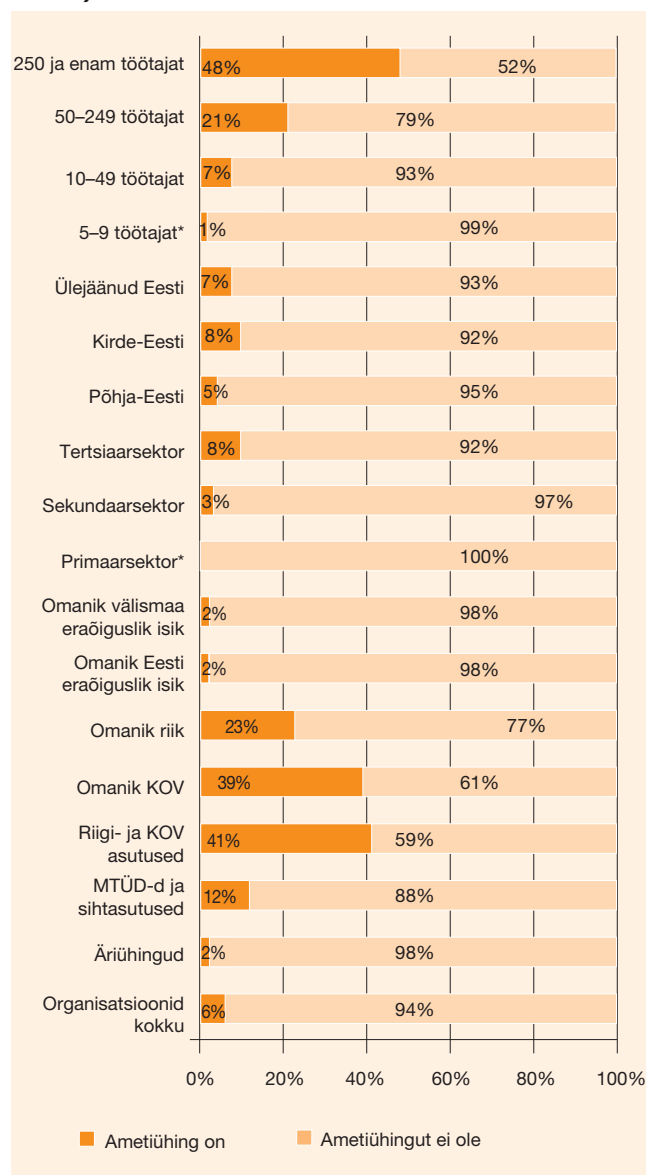
## Tööandjad, kelle juures tegutseb ametiühing

Ametiühinguliikmete arv on oluline indikaator, kuna näitab seda, kui võrd tugev on ametiühing. Samas ei erista Eesti seadused väikeste ja suurte, vähest või suurt hulka töötajaid esindavate ametiühingute õigusi ja kohustusi. Ametiühingu olemasolul organisatsioonis võib nii väike kui suur ametiühing tööandjaga kollektiivlepingu sõlmida. Seetõttu on oluline vaadata ka seda, kui paljudes organisatsioonides on ametiühingud olemas.

Organisatsioone vaadates selgub, et ametiühing on olemas 6%-s (vt. joonis 4.7). Küsimus, mille põhjal seda on hinnatud, on esitatud uuringus järgmiselt: „Kas teie ettevõttes/asutuses tegutseb ametiühing?“ Kuna siinkohal on küsitud, kas ametiühing tegutseb, siis võib vastajatel jääda jaatavalt vastamata, kui organisatsioonis on ametiühing, mis ei ole aktiivne. Sellisena võib ette kujutada organisatsioone, kus on väike ametiühing, mis ei tegele näiteks kollektiivsete läbirääkimistega. Seega sellise küsimuse vastus pigem ala- kui ülehindab ametiühingute olemasolu organisatsioonides.

Organisatsioonide jaotust vaadates on näha, et ametiühinguga organisatsioonide osakaal kasvab koos töötajate arvu kasvuga. Üle 250 töötajaga organisatsioonidest on praktiliselt pooltes ametiühing. Märkimisväärne on ka ametiühingute levik riigi- ja kohalike omavalitsuse asutuste seas, kus see on enam kui 40% organisatsioonides olemas. Organisatsioonides, kus tööandja sõnul on ametiühing, on ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal erinev. On nii neid, kus ametiühingusse kuulub väga väike osakaal töötajatest, kui neid, kus ametiühingusse kuuluvad pooled või enami töötajatest (vt. tabel 4.1). Umbes 40%-s ametiühinguga organisatsioonidest on ligi pooled või enam töötajatest ametiühingus. Samuti on umbes 40%-s organisatsioonides ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal alla viiendiku. Töö- ja teenistuslepinguga töötajatest töötab nii ametiühingu liikmeid kui ametiühingusse mitte kuuluvaid töötajaid kokku umbes veerand (25,4%) organisatsioonides, milles tööandja sõnul on ametiühing.

Joonis nr. 4.7: Ametiühingute olemasolu organisatsioonides (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Tabel nr. 4.1: Organisatsioonide jaotus ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaalu järgi

Ametiühingusse kuuluvate töötajate osakaal	Ametiühinguga organisatsioonide jaotus, %
KOKKU	100%
Alla 20% töötajatest	37%
20-40%	22%
Umbes pool või rohkem töötajatest	41%

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

\* Kategooria ametiühing on, arvutatud autori poolt tehtega 100-ametiühingut ei ole.

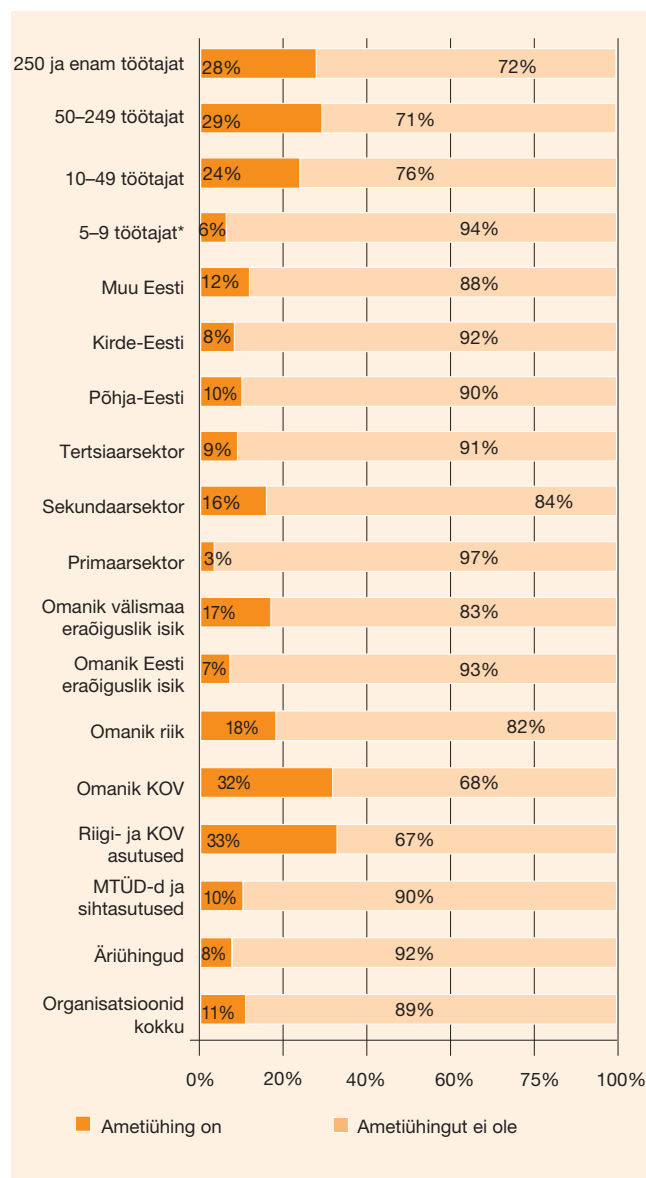
Ametiühingute roll ja positsioon organisatsioonis võib olla oluliselt erinev sõltuvalt sellest, kas tegutseb ainult organisatsiooni tasandi ametiühing, tegevusala tasandi ametiühing või mõlemad korraga. Organisatsiooni tasandi ametiühingu võimekus on piiratum kui tegevusala tasandi ametiühingul. Kui aga organisatsioonis tegutseb ainult tegevusala tasandi ametiühing ilma kohaliku usaldusisikuta, siis võib sellel olla keerukam pidada sotsiaalselt dialoogi tööandjaga. Organisatsiooni tasandi ametiühing tegutseb 2%-s organisatsioonides ja tegevusala tasandi ametiühing 4%-s. Mõlemad samaaegselt on 1,3%-s organisatsioonides. Seega on enam kui pooltel juhtudel, kui organisatsioonis on ametiühing, see ametiühing kas otse tegevusala tasandi ametiühing või kuulub organisatsiooni ametiühing ka tegevusala ametiühingusse.

Kuigi tegevusala ametiühingud on suhteliselt levinud, ei ole see tööandjatele motivatsiooniks tööandjate liitudesse ühineda. Tööandjatest kuulub tööandjate liitudesse u 18% organisatsioonidest. Ametiühingu olemasolu organisatsioonis ei ole määravaks teguriks, miks tööandja kuulub liitu. Nii liitudesse kuuluvate tööandjate kui nende seas, kes liitudesse ei kuulu, on ametiühinguid umbes 6%-s organisatsioonides. Kollektiivsete töösuhete vaatenurgast on seega tööandjate liitudesse kuulumine juhuslik, ametiühingute olemasolu ei ole tööandjate liitu kuulumist mõjutavaks teguriks.

Kollektiivlepingu sõlmimisel ei pea olema teiseks pooleks ametiühing, selleks võib olla ka töötajate üldkoosolekul valitud töötajate usaldusisik. Selliseid organisatsioone, kus on töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik, on 11% (vt. joonis 4.8). Nagu ametiühinguidki, on usaldusisikuid enam suuremates organisatsioonides. Kuna usaldusisikud on sagedamini suure töötajate arvuga organisatsioonides, siis töötajatest töötab sellistes organisatsioonides, kus on olemas töötajate poolt valitud usaldusisik, ligi veerand (25,6%). See on samas suurusjärgus ametiühinguesindusega organisatsioonides töötavatele töötajatele. Sarnaselt ametiühingute olemasolule on usaldusisikud valitud sagedamini kohalike omavalitsuste omanduses olevates asutustes ja ettevõtetes ning riigile kuuluvates ettevõtetes. Erinevalt ametiühingutest on töötajate usaldusisikuid aga suhteliselt rohkem juba alates 30 töötajaga organisatsioonides ja nende osakaal ei kasva ametiühingutega võrdsel mää-

ral organisatsiooni töötajate arvu kasvades. Samuti on ametiühingute ja töötajate poolt valitud usaldusisikute levik väheke erinev regionaalselt. Kui ametiühinguid on veidi enam Kirde-Eesti organisatsioonides kui mujal Eestis, siis usaldusisikuga on olukord teisiti ning nende levik on enam-vähem ühtlane üle Eesti.

Joonis nr. 4.8: Töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisiku olemasolu organisatsioonis (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

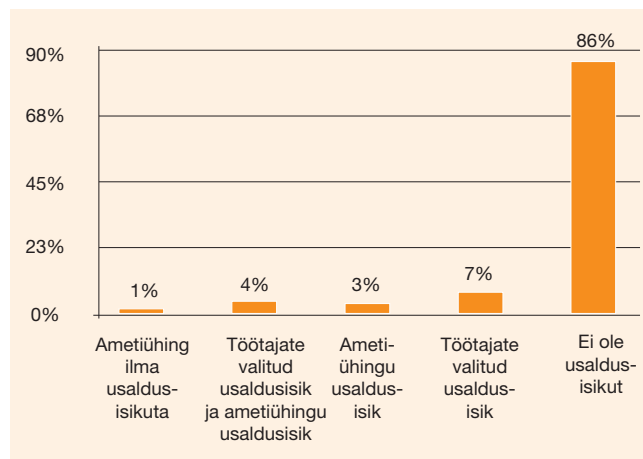
Töötajate usaldusisikute osakaalu kasv alates 30 töötajaga organisatsioonidest on selgitatav TUIS-s sätestatud töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustusega, mis kaasneb, kui töötajate arv

\* Kategooria ametiühing on, arvatud autori poolt tehtega 100-ametiühingut ei ole.

on 30 või enam. Vaatamata sellele, et selliste esindajate olemasolu põhjus võib seisneda vajaduses korraldada informeerimine ja konsulteerimine, võib usaldusisik sõlmida ka kollektiivlepingu. Piir töötajate kaasamise ja kollektiivsete töösuhete vahel ei ole väga selge ja täpne.

Seega on mõningane erinevus usaldusisikute leviku ja ametiühingute leviku osas olemas, kuid siiski on need esindusvormid organisatsioonides suurel määral kattuvad. Kokku on ametiühing või töötajate poolt valitud usaldusisik 14%-s organisatsioonides ning töötajate esindust ei ole 86%-s. 4%-s organisatsioonides on nii ametiühingu usaldusisik kui ka töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik olemas (vt. joonis nr. 4.9). Ainult ametiühingu usaldusisik on 3%-s organisatsioonides ja ainult töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisik 7%-s. Seega umbes pooltes organisatsioonides, kus on ametiühing, on ka töötajate usaldusisik. Seega laiendab töötajate usaldusisik ligi poole võrra organisatsioonide arvu, milles on võimalik töötajate esindaja kaudu kaasamist korraldada ning ka kollektiivlepinguid sõlmida.

Joonis nr. 4.9: Töötajate esindajate levik organisatsioonides (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Võttes regressioonianalüüsiga (logit) arvesse samaaegselt erinevaid tegureid, on näha, et statistiliselt oluliselt ning positiivselt mõjutavad ametiühingu olemasolu organisatsioonides (vt. lisa tabel 4.3):

1. töötajate arv,
2. tegutsemine teatud tegevusaladel,
3. õiguslik vorm.

Suuremates organisatsioonides on muude tegurite keskväertuse korral suurema tõenäosusega ametiühing. Tegevusaladest on ametiühingu esinemine statistiliselt oluliselt suurema tõenäosusega organisatsioonides, mis tegutsevad mäetööstuses, töötlevas tööstuses, elektrienergia ja gaasivarustuse, veevarustuse, ehituse, kutse, teaduse ja tehnika, hariduse, tervishoiu ning muude teenindavate tegevuste alal, võrrelduna põllumajandusega. Õiguslikest vormidest on tõenäolisem ametiühingu olemasolu riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes ning mittetulundussektoris, võrrelduna äri sektoriga. Statistiliselt ebaolulised tegurid olid naiste osakaal ja muu kodakondsusega töötajate osakaal organisatsioonides. Viimane näitaja ei ole hea lähend vene keelt kõnelevate inimeste osakaalu hindamiseks organisatsioonides, kuid muukeelse töötajaskonna kultuuriliste erinevuste arvestamiseks uuringus ka paremat näitajat ei olnud. See võib selgitada, miks vastav näitaja on ebaoluline, samas kui töötajate ametiühingusse kuulumist selgitava tegurina on vene keele rääkimine esimese koduse keelena statistiliselt oluline.

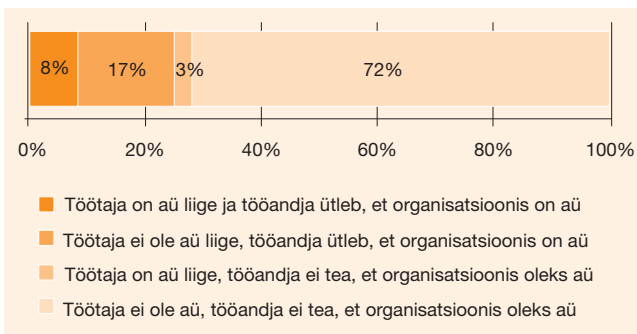
Vaadates erinevate organisatsiooni tunnuste seost usaldusisiku olemasoluga organisatsioonides on näha, et sarnaselt ametiühingu olemasolule mõjutab organisatsiooni suurus töötajate usaldusisiku olemasolu (vt. lisa tabel 4). Sarnaselt ametiühingute olemasoluga on ka usaldusisik statistiliselt oluliselt suurema tõenäosusega muude tegurite keskväertuse korral riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes ning mittetulundusühingutes. Tegevusaladest on tõenäolisem töötajate usaldusisiku olemasolu elektrienergia- ja veevarustuse, ehituse ja hariduse alal, võrrelduna põllumajandusega. Samas on vähem tõenäoline sellise esindaja olemasolu veonduses ja laonduses. Selgitus sellele võib olla seotud suhteliselt tugeva ametiühinguga, kes veonduses ja laonduses tegutsevates organisatsioonides asendab usaldusisiku teket. Samas elektrienergia- ja veevarustuses on suurema tõenäosusega nii usaldusisikud kui ametiühingud. Seega tundub, et usaldusisiku ja ametiühingu olemasolu organisatsioonides mõjutavad suurel määral sarnased tegurid sarnase mõjuga. Põhjalikumalt tuleks uurida seda, millistel juhtudel on usaldusisikud ja ametiühingud üksteist asendavad esindusvormid ja millal üksteist samas organisatsioonides täiendavad.

Kokkuvõttes on ametiühing 6% ja töötajate usaldusisik 11%-s organisatsioonidest. Töötajaid töötab neis organisatsioonides, kus on olemas ametiühing, veerand ning samuti neis, kus on usaldusisik. Mõlemad esindajad on suurema tõenäosusega suuremates organisatsioonides (usaldusisikud juba alates 30 töötajast ja ametiühingud just päris suurtes organisatsioonides), avaliku sektori asutustes ja mõningatel tegevusaladel, nt elektrienergiavarustuses ja hariduses.

### Töötajate ja tööandjate andmete võrdlus

Eesti tööelu-uuring võimaldab ühendada tööandjate ja töötajate andmed ning selgub, et tööandjate ja töötajate hinnangud lahknevad töötajate esinduse olemasolu küsimustes mõnevõrra. Töötajatest ütleb 10,8%, et nad on ametiühingu liikmed (vt. joonis 4.10). Samas veerand neist töötajatest on tööandja juures, kes on öelnud, et nende organisatsioonis ei tegutse ametiühingut.

Joonis nr. 4.10: **Ametiühingu olemasolu töötajate ja tööandjate hinnangul (% töö- ja teenistuslepinguga töötajatest)**

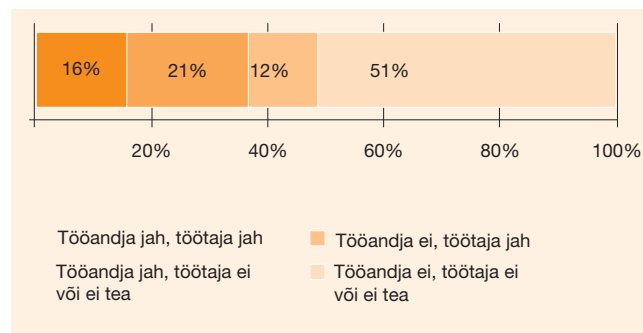


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Usaldusisiku osas ütleb töötajatest 28%, et nende organisatsioonis on valitud usaldusisik (vt. joonis 4.11). Neist peaaegu pooltel juhtudel on tööandja öelnud, et nende organisatsioonis ei ole töötajate üldkoosoleku poolt valitud töötajate esindajat. Töötajatest 37% töötab tööandja juures, kes on öelnud, et nende organisatsioonis on töötajate valitud usaldusisik. Üle pooltel juhtudel, kui tööandja on väitnud, et selline esindaja on olemas, ütlevad töötajad, et töötajate poolt valitud usaldusisikut ei ole või et nad ei tea, kas selline on olemas. Töötajate küsitluses ei eristata ametiühingu usaldusisiku ja töötajate üldkoosoleku poolt valitud usaldusisiku olemasolu. Seetõttu on eriti suur erinevus selles

osas, kus tööandja on öelnud, et nende organisatsioonis on olemas töötajate esindaja ja töötajad ei tea esindaja olemasolust.

Joonis nr. 4.11: **Töötajate üldkoosolekul valitud usaldusisiku olemasolu töötajate ja tööandjate vastuste järgi (% töötajate ja teenistuslepinguga töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kokkuvõttes, üle pooltel töötajatel ei ole organisatsioonis esindajat, kes võiks neid kollektiivsetes töösuhetes esindada. Usaldusisikuid on küll mõnevõrra rohkem kui ametiühinguid, kuid usaldusisikute puhul on töötajate ja tööandjate hinnangud olulisel määral lahknevad.

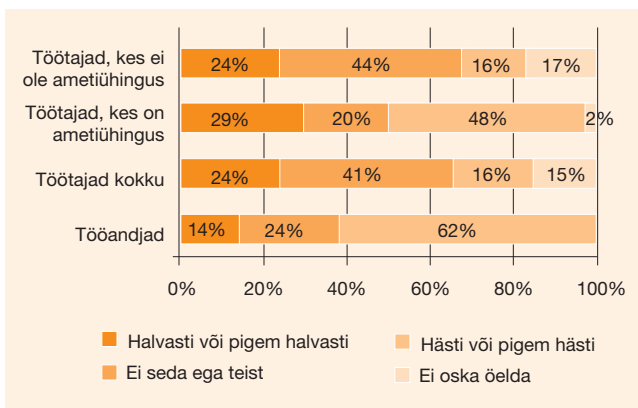
### Hinnangud ametiühingute tegevusele ja vajalikkusele

Tööandjad suhtuvad ametiühingute hakkamasäämisse töötajate esindamisel ja läbirääkimistel üsna positiivselt. Umbes 60% tööandjatest, kelle juures tegutseb ametiühing (vt. joonis 4.12), leiavad, et ametiühingud saavad kas hästi või väga hästi hakkama. ja vaid 14% arvavad, et ametiühingud saavad kas halvasti või väga halvasti hakkama.

Töötajate arvamused on oluliselt erinevad sõltuvalt sellest, kas töötajad kuuluvad ametiühingusse või mitte. Märkimisväärselt erinev on see, et ametiühingusse kuuluvatest töötajatest oskavad enam inimesi kas positiivse või negatiivse seisukoha võtta (77%). Ametiühingusse kuuluvate töötajate seas on oluliselt enam neid, kes arvavad, et ametiühingud saavad hästi või väga hästi hakkama (umbes pooled ametiühingusse kuuluvad töötajad ja vaid 16% ametiühingusse mittekuuluvatest töötajatest). Samas on ametiühingusse kuuluvate töötajate seas ka veidi enam neid, kes arvavad, et ametiühing saab halvasti või väga halvasti hakka-

ma (vastavalt 29% ja 24%). Ametiühingusse mittekuuluvate töötajate seast on positiivse või negatiivse arvamuse esitanud vaid 40% ja ülejäänud kas ei oska seisukohta võtta või leiavad, et ametiühingute hakkamasaamine ei ole hea ega halb. Seega ei oska enamik ametiühingusse mittekuuluvaid töötajaid võtta seisukohta, kas ametiühingud saavad hästi hakkama, või arvavad nad, et mõned ametiühingud saavad hästi ja teised halvasti hakkama.

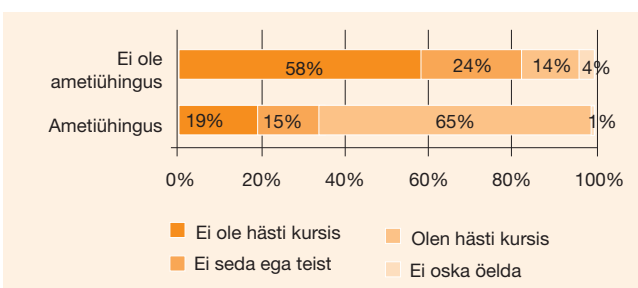
Joonis nr. 4.12: Hinnang sellele, kas ametiühing saab töötajate esindamisega hästi hakkama (% töötajate ja tööandjate hinnangutest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Seisukoha võtmist ametiühingute hakkamasaamise kohta selgitab see, kuivõrd hästi töötajad on kursis ametiühingute tegevusega (vt. joonis 4.13). Ametiühingusse mittekuuluvatest töötajatest üle poole leiavad, et nad on kas väga halvasti, pigem halvasti kursis või ei oska öelda, kas on kursis ametiühingu tegevusega. Hästi või väga hästi kursis on vaid 14% töötajatest. Seega on mõistetav, miks ametiühingusse mitte kuuluvad töötajad ei oska võtta seisukohta selles osas, kuidas ametiühingud hakkama saavad. Nad lihtsalt ei tea ametiühingute tegevusest väga palju.

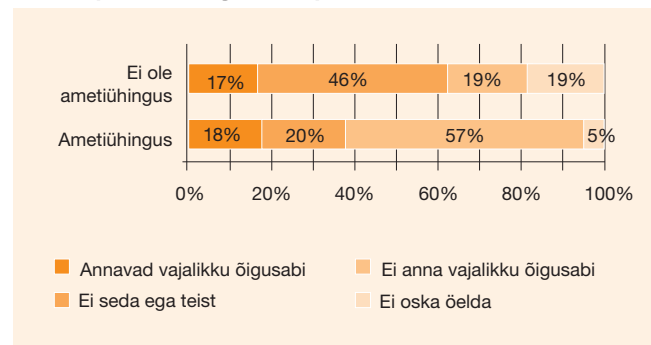
Joonis nr. 4.13: Töötajate hinnang enda ametiühingu tegevusega kursis olemisele (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Sarnaselt eelnevale on ka teistes aspektides ametiühingusse kuuluvate ja ametiühingusse mittekuuluvate töötajate seisukohad erinevad. Näiteks arvavad üle poole töötajatest, kes on ametiühingus, et ametiühingud pakuvad töötajatele vajalikku õigusabi (vt. joonis 4.14), samas kui enamik ametiühingusse mittekuuluvatest töötajatest ei võta seisukohta, kas ametiühingud annavad vajalikku õigusabi või mitte, vastates sellele küsimusele „ei seda ega teist“.

Joonis nr. 4.14: Töötajate hinnang ametiühingute poolt vajaliku õigusabi andmisele (% töötajatest)

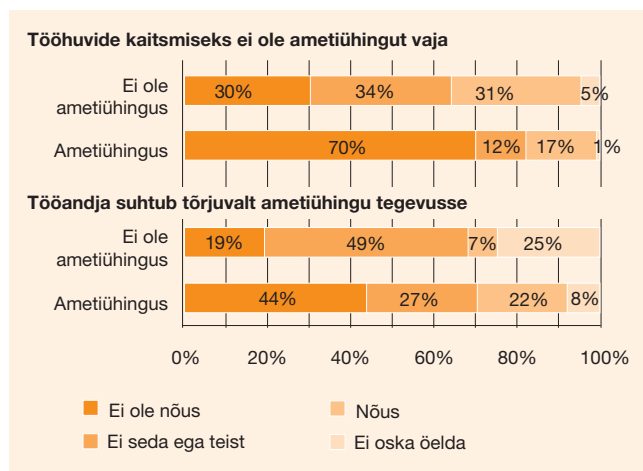


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Enamiku töötajate hinnangul ei saa olla ametiühingute vähese leviku taga peamisena otseselt tööandjate tõrjuv suhtumine. Vaid 7% töötajatest, kes ei ole ametiühingus, arvavad, et nende tööandja suhtub tõrjuvalt ametiühingusse (vt. joonis 4.15). Samas leiavad viiendik töötajatest, kes kuuluvad ametiühingusse, et tööandjal on selline suhtumine. Seega on ametiühingusse ühinenud töötajate puhul enam täheldatav ka ametiühingu vastane suhtumine tööandja poolt. Enamik vastanuid, eriti ametiühingusse mittekuuluvate töötajate seas, ei tea, milline on tööandja suhtumine, või leiavad, et tööandja suhtumine ei ole tõrjuv ega soosiv.

Valdav osa ametiühingusse kuuluvaist töötajast (70%) on seisukohal, et ametiühingut on töötajate huvide kaitsmiseks vaja. Samas arvab enam kui poole vähem (30%) ametiühingusse mittekuuluvatest inimestest, et ametiühinguid on vaja töötajate huvide kaitsmiseks, 30%, et ei ole vaja, ja ülejäänud kas ei oska seisukohta võtta või on kahevahel. Selles küsimuses on selge seisukoha võtnud rohkem inimesi kui teistes suhtumist väljendavates küsimustes ning ka positiivseid hinnanguid on antud rohkem kui teiste küsimuste osas.

Joonis nr. 4.15: **Töötajate hinnangud sellele, kas tööandja suhtub tõrjuvalt ametiühingutesse ning kas ametiühinguid on vaja (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Töötajad, kes ei kuulu ametiühingusse, ei ole kursis selle tegevustega ning ei näe ametiühingut organisatsioonina, mida oleks tingimata vaja töötajate huvide kaitseks. Nad on kas kahevahel selles osas, et ametiühinguid võiks vaja olla, või ei oska üldse seisukohta võtta. Sarnasele tulemusele jõudsid ka Kallaste ja Woolfson (2009), analüüsides töötajate teadlikkust ametiühingutest Balti riikides BWEL 2005 põhjal. Samas hindavad ametiühingusse kuuluvad töötajad ametiühingute vajalikkust ning hakkamasaamist oluliselt paremini, mis on selgitatav ühest küljest sellega, et nad puutuvad ametiühingutega enam kokku. Teisest küljest võib olla ametiühingute teke ja olemasolu organisatsioonis seotud organisatsioonis valitseva vajadusega töötajate huve kaitsta, mistõttu sellistes organisatsioonides ongi ametiühinguid vaja, samas organisatsioonides, kus ametiühinguid ei ole, ei tunnetata ka vajadust sellise töötajate esinduse järgi.

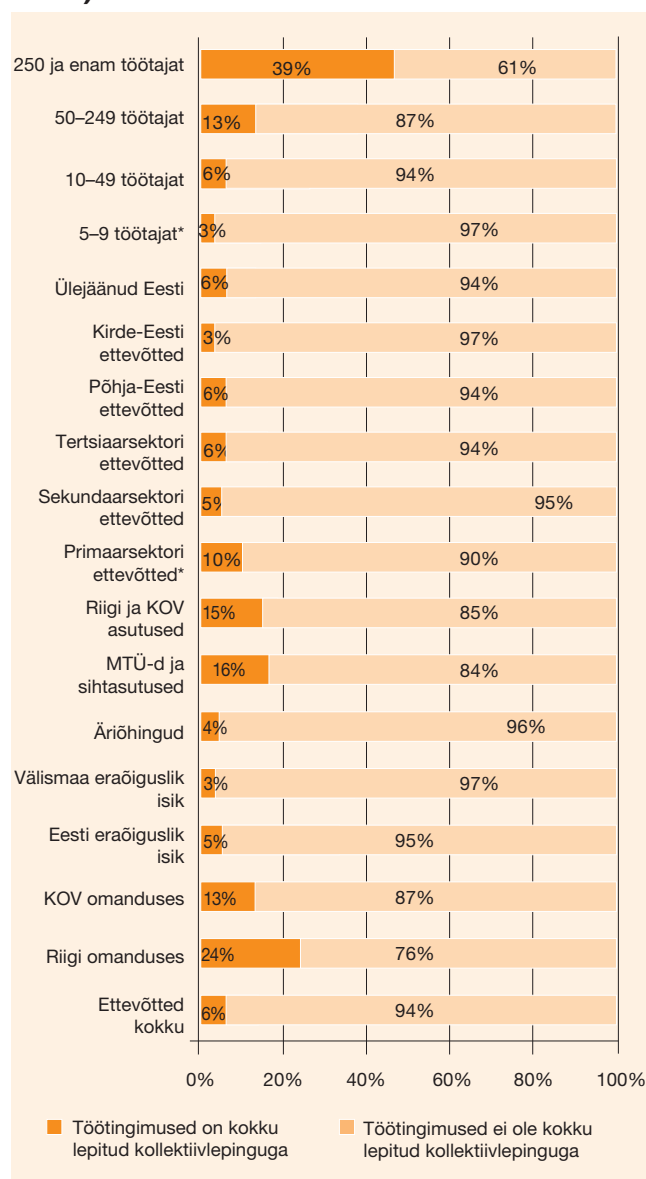
## 4.3 Kollektiivlepingute levik

### 4.3.1 Organisatsioonid, kus on kollektiivlepingud

Eestis toimuvad kollektiivlepingute läbirääkimised valdavalt organisatsiooni tasandil. Kokku on töötingimused kollektiivselt kokku lepitud vaid 5,8%-s organisatsioonides (see teeb kokku tuhat

organisatsiooni 17 tuhandest üle viie töötajaga organisatsioonist) (vt. joonis 4.16). Kollektiivlepingute, nagu ka ametiühingute levik on oluliselt suurem suuremates organisatsioonides. Enam kui 250 töötajaga organisatsioonides on kollektiivleping olemas u 40%-s. On näha, et kollektiivlepinguid on väiksemas arvus organisatsioonides kui ametiühinguid. Seega on organisatsioone, kus ametiühingud on olemas, aga ei ole sõlmitud kollektiivlepingut.

Joonis nr. 4.16: **Kollektiivlepingute levik organisatsioonides (% organisatsioonidest)**



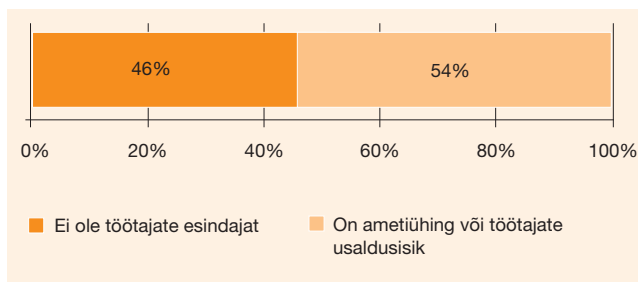
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

\* Kategooria “töötingimused on kokku lepitud kollektiivlepinguga” on arvatud autori poolt tehtega 100-töötajaga ettevõtetes, kus ei ole kokku lepitud kollektiivlepinguga.



Kollektiivlepingu olemasolu on seotud sellega, kas organisatsioonis on olemas töötajate esindaja, kellega leping sõlmida. Samas on TEU põhjal kollektiivlepingu liigi pooltel juhtudel sõlmitud ka organisatsioonis, kus ei tegutse ametiühingut ega töötajate usaldusisikut (vt. joonis 4.17). Sellist olukorda võib selgitada laiendatud lepingute kohaldumine organisatsioonidele, kus ei ole töötajate esindajat. Selliseid lepinguid on Eestis kaks (Autoettevõtete Liidu ja Eesti Transpordi ja Teetöötajate Liidu vahel ning Vabariigi Valitsuse, Haiglate Liidu ja Õdede ning Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liidu vahel). Teoreetiliselt saab selline situatsioon tekkida ka juhul, kui kollektiivleping on sõlmitud kunagi ammu ning kehtib edasi, kuigi töötajate esindust enam ei eksisteeri. Lisaks oli eelnevast näha, et töötajate ja tööandjate arvamused selle kohta, kas ettevõttes või asutuses tegutseb ametiühing või usaldusisik, ei langenud alati kokku. Seega võib ka see selgitada kollektiivlepingute olemasolu organisatsioonides, kus ei ole töötajate esindajaid. Tööandja on vastanud, et organisatsioonis ei ole töötajate esindajat, kuid töötajad ütlevad, et on.

Joonis nr. 4.17: **Kollektiivlepingute jaotus töötajate esindaja olemasolu lõikes organisatsioonides (% organisatsioonidest)**

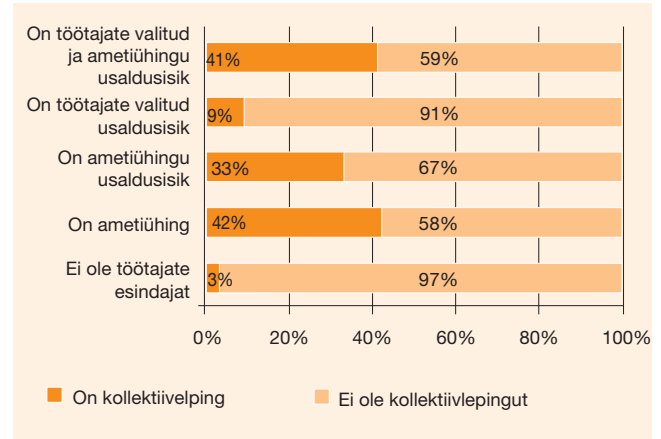


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ametiühingu usaldusisikuga organisatsioonides on kollektiivleping olemas kolmandikus, ainult töötajate usaldusisikuga organisatsioonides aga vaid 9%-s (vt. joonis 4.18). Seega, kui on olemas ainult töötajate poolt valitud usaldusisik, siis ei ole tema roll tavapäraselt kollektiivlepingu sõlmimine, vaid midagi muud. Nendes organisatsioonides aga, kus on olemas nii ametiühingu usaldusisik kui ka töötajate poolt valitud usaldusisik või kus tegutseb ametiühing (usaldusisikuga või ka ilma), on kollektiivsed töötingimused kokku lepitud enam kui 40%-s. Seega avaldab ilmselt ametiühingu ole-

masolu organisatsioonis kollektiivlepingu sõlmimisele kõige enam mõju.

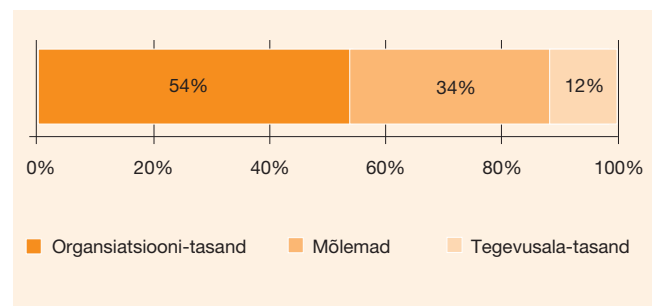
Joonis nr. 4.18: **Kollektiivlepingu olemasolu organisatsioonis töötajate esindaja liigi järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Organisatsioonides, kus on olemas kollektiivleping, on valdavalt tegemist organisatsiooni tasandi lepinguga (88%-l juhtudest on organisatsiooni-tasandi leping) (vt. joonis 4.19). Kui organisatsioonile rakendub tegevusala tasandi leping, siis on seal tavaliselt sõlmitud ka organisatsiooni tasandi leping. Umbes kümnendik organisatsioone, kus on kollektiivleping, on sellised, millele rakendub tegevusala tasandi leping ilma, et organisatsioonis endas oleks sõlmitud kollektiivlepingut.

Joonis nr. 4.19: **Kollektiivlepingute liikide jaotus organisatsioonides, kus on kollektiivleping (% organisatsioonidest)**



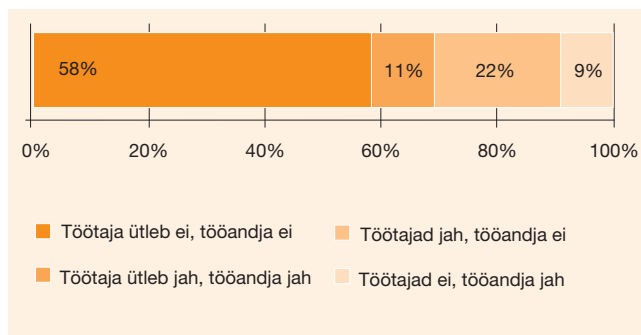
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Reeglina laieneb kollektiivleping organisatsiooni kõikidele töötajatele. Kui ametiühingusse kuulub organisatsioonis sageli vaid väike osa töötajatest, siis kollektiivlepingud laienevad oluliselt suuremale hulgale (keskmiselt 88% organisatsiooni töötajatest on kaetud kollektiivlepinguga, mediaan). 71%-l juhtudest, kui organisatsioonis on kollektiivleping,

reguleerib see kõikide töötajate töötingimusi. Alla poole töötajatest katab kollektiivleping vaid 8%-s organisatsioonides, kus leping olemas on.

Töötajate hinnangute põhjal võib öelda, et kollektiivlepinguga on kaetud keskmiselt 33% töötajatest. Töötajate grupid, kes on kaetud kollektiivlepinguga, on selgelt seotud organisatsioonidega, kus töötingimused on kollektiivselt kokku lepitud. Samas on vaid 11% töötajate puhul olukord, kus nii töötajad kui ka nende tööandjad ütlevad, et on olemas kollektiivleping (vt. joonis 4.20). 22% töötajatest ütlevad, et nende töötingimused on reguleeritud kollektiivlepinguga, kuid nende puhul ei ole tööandja maininud selle olemasolu, ning 9% töötajate puhul on tööandja maininud kollektiivlepingu olemasolu, samas kui töötajad ei ole seda maininud. Viimane võib kirjeldada olukorda, kus kollektiivlepinguga on kaetud vaid osa töötajatest, kuid mitte küsitluses osalenud töötaja.

Joonis nr. 4.20: Töötajate ja tööandjate vastuste võrdlus kollektiivlepingute olemasolu kohta organisatsioonides<sup>2</sup> (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kuigi kollektiivlepinguid on vähemates organisatsioonides kui organisatsioonides, kus on ametiühing, on nende mõju oluliselt laiem, kuna need kehtivad reeglina kõikidele töötajatele, sõltumata ametiühinguliikmelisusest.

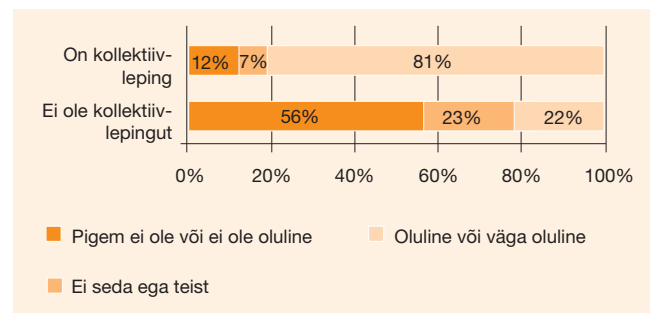
### 4.3.2 Eelistused kollektiivsete läbirääkimiste osas

Organisatsioonide vaatenurgast on oluliselt erinevad seisukohad nende seas, kus on kollektiivleping

<sup>2</sup> Töötajate küsimus puudutas nende enda töötingimuste reguleeritust kollektiivlepinguga, mitte üldisemalt organisatsioonides olevat kollektiivlepingut.

ja kus seda ei ole (vt. joonis 4.21). Organisatsioonides, kus on kollektiivleping, leiavad enam kui 80% tööandjatest, et on oluline või väga oluline, et töötingimused oleksid kollektiivselt kokku lepitud. Samas, organisatsioonides, kus ei ole kollektiivlepingut, leitakse vaid 22%-s, et see oleks oluline või väga oluline. Seega on organisatsioonides, kus on olemas kollektiivleping, sellel ka tähtsus.

Joonis nr. 4.21: Hinnangud sellele, kui võrd oluline on organisatsiooni jaoks töötingimuste kokku leppimine kollektiivselt (% organisatsioonidest)

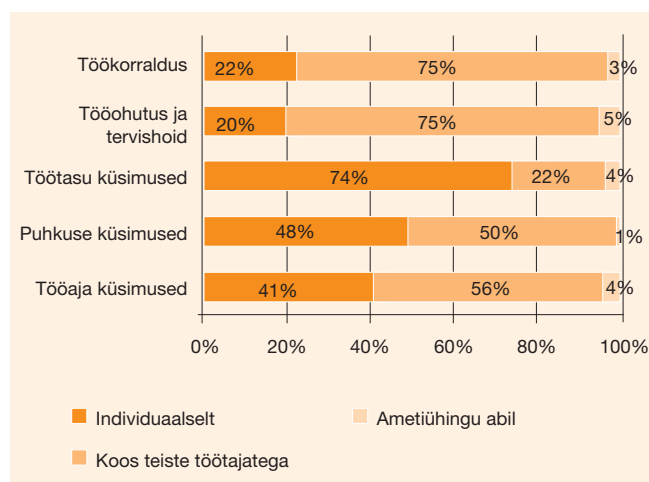


Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ei saa öelda ka, et Eesti töötajad ei näeks kollektiivselt töötingimuste kokku leppimisele üldse kohta. Ligi 80% töötajatest leiavad (vt. joonis 4.22), et töökorralduse, tööohutuse ja tervishoiu küsimusi tuleks tööandjaga kokku leppida koos teiste töötajatega töökohal. Samas ei näe töötajad, et seda peaks tegema ametiühingu abil, vaid lihtsalt koos teiste töötajatega töökohal. Töötervishoiu ja töökorralduse tingimused on sellised, mis puudutavad mitte ainult ühte inimest, vaid kõiki samal töökohal töötavaid inimesi, ja seetõttu on nende määramisel sageli hädavajalik seda teha kollektiivselt. Tööaja ja puhkuse küsimustes on neid, kes leiavad, et nende osas tuleks kokku leppida kas individuaalselt või koos teiste töötajatega, peaaegu võrdselt. Töötasude osas leiavad aga valdav osa töötajast (kolmveerand), et kokku tuleks leppida individuaalselt. Töötasude küsimus ei ole sedavõrd kollektiivse iseloomuga, nagu on sageli töötervishoiu korraldamine, ning selles küsimuses paistab välja Eesti inimeste individualistlik suhtumine ning valdava enamiku soov sõlmida siinkohal individuaalsed kokkulepped tööandjaga. Vaid 20% leiavad, et tuleks koos teiste töötajatega kokku leppida. Samas ei ole ühegi tingimuse osas enam kui 5% töötajatest, kes leiavad, et tingimused tuleks kokku leppida ametiühingu abil. Seega, kuigi

suur osa töötajatest näeb ametiühinguid vajalikena (vt. joonis 4.15), ei soovita ametiühingute vahendusel kollektiivselt töötingimusi kokku leppida. See tähendab, et ametiühingute eeldatav roll peaks olema mingil muul moel töötajate esindamine.

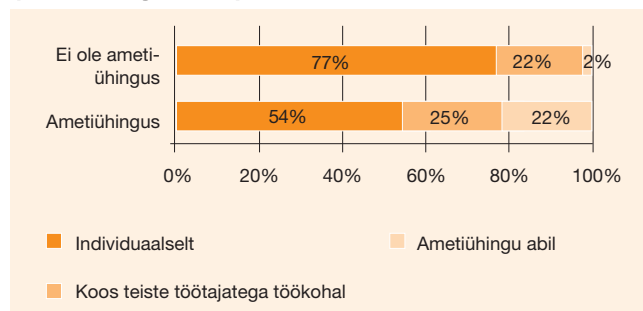
Joonis nr. 4.22: Töötajate eelistused läbirääkimiste pidamisele teemade lõikes (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Eelistused selles osas, kuidas peaks töötingimusi kokku leppima, erinevad sõltuvalt sellest, kas töötajad kuuluvad ametiühingusse või mitte. Kõige suurem erinevus on just töö tasustamise osas kokkulepete sõlmimisel. Ametiühingusse kuuluvatest töötajatest leiab 22%, et kokkulepped tuleks teha ametiühingu abil, ja veerand, et koos teiste töötajatega töökohal. Märkimisväärne on siiski, et ka ametiühingusse kuuluvad inimesed eelistavad töötingimusi kokku leppida muul viisil kui ametiühingu abil.

Joonis nr. 4.23: Töötajate eelistused töötasude osas läbirääkimiste pidamisele ametiühingusse kuulumise lõikes (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kokkuvõttes näeb valdav osa neist tööandjatest, kellel on kollektiivleping, ning viiendik neist, kellel ei ole sellist lepingut, et töötingimuste kollektiivne kokku leppimine on oluline või väga oluline. Samuti näevad enam kui pooled töötajad enamiku teemade osas (va töötasu), et töötingimused tuleks kokku leppida töökohal kollektiivselt. Samas ei näe enamik selle kollektiivse kokkuleppimise vahendina ametiühingut.

## 4.4 Kokkuvõte

Käesolev artikkel annab ülevaate töötajate kollektiivsest esindusest ja kollektiivsete töösuhete levikust.

Ametiühingutesse, mis on traditsiooniliselt kollektiivses töösuhtes töötajate esindajaks, kuulub Eestis umbes kümnendik töötajatest. Ametiühingu liikmelisus on olnud aastaid langevas trendis, kuid esmakordne väike kasv toimus majanduskriisi ajal 2009. aasta teises pooles. Kasvas nii absoluutarv kui osatähtsus palgatöötajate seas. Ametiühingusse kuuluvad suurema tõenäosusega vanemad, koduse keelena vene keelt kõnelevad inimesed ja suurtes (üle 250 töötajaga) organisatsioonides töötavad inimesed. Ametiühinguliikmelisus on suurem mõningatel aktiivsemate ametiühingutega tegevusaladel nagu veondus, laondus, elektrienergiavarustus, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne. Samuti on märgatavalt suurem ametiühinguliikmelisus riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustes ning mittetulundusühingutes ja sihtasutustes. Seega, kuigi keskmine ametiühinguliikmelisus on madal, on teatud töötajate grupe, kelle seas ulatub liikmelisus kolmandikuni töötajaskonnast.

Organisatsioonidest on ametiühinguid 6% s. Eestis võib kollektiivseid läbirääkimisi organisatsioonis pidada lisaks ametiühingule ka töötajate valitud usaldusisik, kui ametiühingut organisatsioonis ei ole. Seega võib usaldusisikute laialdane levik oluliselt suurendada kollektiivseid töösuhteid. Kokku on töötajate valitud usaldusisikuid 11%-s organisatsioonides. Kuna aga osaliselt on ametiühingud ja usaldusisikud samades organisatsioonides, siis ainult usaldusisikud on 7%-s organisatsioonides. Kokku on seega töötajate esindaja olemas 13%-s organisatsioonides ehk 13%-s organisatsioonides saaks potentsiaalselt olla ka kollektiivlepingud.

Samas on töötajate ja tööandjate hinnangud sellele, kas nende organisatsioonis on töötajate esindus olemas või mitte, erinevad. Eriti suured on erinevused töötajate usaldusisiku olemasolu osas. Tervelt viiendiku töötajate tööandja on öelnud, et nende organisatsioonis on töötajate esindaja, samas kui töötajad ei tea, et selline esindaja oleks olemas. See näitab, et töötajate esindajana ei saa sellised töötajate esindajad, kelle olemasolust töötajaid ei tea, olla efektiivsed ning ka selliste esindajate vahendusel sõlmitud kollektiivlepingud tekitavad küsimusi.

Hinnangud ametiühingute kui töötajate esindajate vajalikkusele sõltuvad sellest, kas töötaja kuulub ise ametiühingusse või mitte. Töötajad, kes ei kuulu ametiühingusse, ei ole kursis selle tegevustega ning ei näe ametiühingut organisatsioonina, mida oleks tingimata vaja töötajate huvide kaitseks. Nad on kas kahevahel selles osas, et ametiühinguid võiks vaja olla, või ei oska üldse seisukohta võtta. Samas hindavad ametiühingusse kuuluvad töötajad ametiühingute vajalikkust ning hakkamasamist oluliselt paremini, mis on selgitatav ühest küljest sellega, et nad puutuvad ametiühingutega enam kokku. Teisest küljest võib olla ametiühingute teke ja olemasolu organisatsioonis seotud organisatsioonis valitseva vajadusega töötajate huve kaitsta, mistõttu sellistes organisatsioonides ongi ametiühinguid vaja, samas organisatsioonides, kus ametiühinguid ei ole, ei tunnetata ka vajadust sellise töötajate esinduse järgi.

Kollektiivlepingud on olemas tööandjate vastuste kohaselt 6%-s organisatsioonides. Arvestades, et ametiühingud olid 11%-s organisatsioonides, on näha, et mitte alati ei kaasne ametiühingu olemasoluga ka kollektiivlepingut. Siiski on ametiühingu olemasolul organisatsioonis suurema tõenäosusega sõlmitud ka kollektiivleping, võrrelduna usaldusisikuga organisatsioonidega.

Üllatuslikult on pooltel juhtudel, kui tööandja on öelnud, et nende organisatsioonis on sõlmitud kollektiivleping, tegu organisatsioonidega, kus tööandja sõnul ei ole organisatsioonis töötajate esindajana ametiühingut ega töötajate usaldusisikut. Selline olukord võib tekkida siis, kui organisatsioonile laieneb sektori tasandi kollektiivleping ning organisatsioonis endas ei ole töötajate esin-

dajat, või juhtudel, kui kollektiivleping on sõlmitud kunagi ammu ning töötajate esindajat enam ei ole. Kuna pärast kollektiivlepingu kehtivuse lõppu on tööandja kohustatud lepingut edasi täitma, siis võib see selgitada, kuidas ilma esindaja olemasoluta saab olla kollektiivleping.

Reeglina on kollektiivlepingud Eestis sõlmitud organisatsiooni tasandil. 88%-s organisatsioonidest, kus on sõlmitud kollektiivleping, on see sõlmitud organisatsiooni tasandil.

Töötajatest on endi sõnul kollektiivlepinguga kaetud umbes kolmandik. Kuid ka siin on olulised erinevused selles osas, kuidas töötajad ja nende tööandjad olukorda hindavad. Enam kui viiendik töötajatest ütlesid, et nende organisatsioonis on kollektiivleping, samas kui nende tööandjad ütlesid, et sellist lepingut ei ole.

Kollektiivlepingute vajadust hindavad erinevalt nende organisatsioonide tööandjad, kus on kollektiivleping, ja nende, kus ei ole. Seal, kus on kollektiivleping, on valdav enamik seda meelt, et see on väga oluline. Samas seal, kus lepingut ei ole, hinnatakse kollektiivselt töötingimuste kokkuleppimise vajadust olulisena vaid viiendikus organisatsioonides. Töötajatest suur osa leiavad, et muid teemasid peale töö tasustamise tuleks tööandjaga kokku leppida kollektiivselt. Töö tasustamise osas on enamik seisukohal, et see tuleks leppida kokku individuaalselt. Kuigi kollektiivsel kokkuleppel nähakse suhteliselt suurt rolli töötingimuste üle läbirääkimisel, ei näe enamik sellise kokkuleppimise vahendina ametiühingut. Vähem kui 5% töötajatest leiavad, et kollektiivsed kokkulepped organisatsioonis tuleks sõlmida ametiühingu abil. Kokkuvõttes leiavad u kolmandik töötajatest, et ametiühinguid on vaja, kuid vaid 5%, et neid oleks vaja kollektiivseteks kokkulepeteks töökohal.

## 4.5 Kasutatud kirjandus

Antila, J., Ylöstalo P. Working Life Barometer in the Baltic Countries 1999. Labour Policy Studies No. 247, Helsinki: Ministry of Labour, 1999

Antila, J., Ylöstalo P. Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Labour Policy Studies

No. 247, Helsinki: Ministry of Labour, 2003

Blanchflower, D. G. 2007. International Patterns of Union Membership. *British Journal of Industrial Relations* (Blackwell Publishing Ltd/London School of Economics) 45, no. 1 (March 2007): 1-28

BWEL. 2006. Baltic Working Environment and Labour Survey. Empiiriline uuring töötajate suhtumisest töötajate esindamisele töökohal ettevõttes kolmes Balti riigis (andmestik autori käsutuses)

Carley, M. 2009. Trade union membership 2003–2008. EIRO. Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm#hd2> (28.12. 2010)

Kallaste, E., Jaakson, K. 2005. Töötajate kaasamine Eestis: juhtumiuuringutel põhinev analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS/ Eesti Tööandjate Keskkliit.

Kallaste, E., Woolfson, C. 2009. The Paradox of Post-Communist Trade Unionism: ‘You Can’t Want What You Can’t Imagine’. *The Economic and Labour Relations Review*, 20(1), 93-109

Kaufman, B. E. 2000. Accomplishments and Shortcomings of Nonunion Employee Representation in the Pre-Wagner Act Years: A Reassessment. In *Nonunion employee Representation: History, Contemporary Practice and Policy*, Eds. B. E., Taras, D. G. Kaufman, 21-60. USA: M.E.Sharpe Inc.

SaarPoll. 2005. Tööelu baromeeter 2005. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Tooelu\\_baromeeter\\_2005.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/Tooelu_baromeeter_2005.pdf) (22.01.2011)

Schnabel, C. 2003. Determinants of Trade Union Membership. In *International handbook of trade unions*, Eds. J. T. Addison and C. Schnabel, 13-43. UK: Edward Elgar Publishing Limited

Visser, J. 2006. “Union membership statistics in 24 countries.” *Monthly Labour Review*, January: 38-49

## 4.6 Collective employment relations

This article provides an overview of the collective representation of employees and the spread of collective employment relations.

Around 10% of Estonian employees belong to unions, which are the traditional representative of employees in collective employment relations. Trade union membership has fallen away over the years, but grew again slightly for the first time in the second half of 2009, during the recession. It grew in absolute figures as well as in terms of the proportion of salaried workers. The union members are more likely to be older people with Russian as their home language and people working in large organisations (with more than 250 employees). Membership is greater in some fields with more active unions, such as transport, warehousing, power supply, health care and social welfare. Trade union membership is also remarkably higher among employees of state and local government organisations, and non-profit organizations. As such, although membership on the whole is low, there are certain groups of employees among whom the membership rate is as much as a third of all employees.

Just 6% of organisations have unions. In Estonia, collective negotiations within an organisation may be undertaken not only by a union but also by an employee's trustees. As such, the widespread appointment of employees' trustees could significantly expand collective employment relations. 11% of organisations currently have representatives elected by their employees. However, since unions and employees' trustees are partly in the same organisations, only 7% of organisations have employees' trustees. In total, therefore, 13% of organisations have an employees' representative i.e. there could be collective agreements in 13% of organisations.

At the same time, the assessments of employees and employers in terms of whether their organisation has an employees' representative differ. The differences are particularly great in terms of the existence of an employees' trustees. As many as a fifth of employers state that their organisation has

an employees' representative even if the employees are not aware that such a representative exists. This shows that such representative that the employees do not know they exist cannot be effective as representatives and that the collective agreements they enter into raise questions.

Assessments of the necessity of unions as representatives of employees depend on whether an employee belongs to a union or not. Employees who are not members of unions are not aware of what they do and do not see them as organisations which are necessarily needed to defend the interests of employees. They are either on the fence in terms of whether unions could be needed, or have no opinion. At the same time, employees who *are* union members rate the necessity and effectiveness of them significantly higher, which is at least partly explained by the fact that they have more to do with unions. On the other hand, the rise of unions and their existence within organisations may be connected to the need within an organisation to protect the interests of its employees, as a result of which union *are* needed within organisations. At the same time, within organisations where there are no unions, employees do not see them as necessary for their representation.

According to the responses of employers, collective agreements are in place in 6% of organisations. Taking into account that 11% of organisations have unions, it can be seen that the existence of a union does not automatically mean the existence of collective agreements. Nevertheless, a union within an organisation increases the likelihood of a collective agreement being entered into compared to organisations with employees' representatives.

Surprisingly, in half of all cases the employers stated that their organisation had entered into a collective agreement even when they also stated that there was no union or employees' trustees. Such a situation may arise if an organisation is included in a sector-level collective agreement and there is no employees' representative within the organisation, or in cases where a collective agreement was entered into at some point in the past and there is no longer an employees' representative. Since employers are obliged to continue to fulfil the obligations of a collective agreement even after it has

expired, this could explain why there is a collective agreement without there also being a representative.

As a rule, collective agreements are entered into in Estonia at the level of the organisation. This was the case in 88% of organisations which had such agreements.

According to the employees who responded to the survey, around a third are covered by collective agreements. Here too, though, there are significant differences in terms of how the employees and their employers assess the situation. More than a fifth of employees stated that there was a collective agreement within their organisation, whereas their employers stated that there was no such agreement in place.

The need for collective agreements is assessed differently by those employees who work in organisations which have one and those who do not. In organisations where there is a collective agreement, the majority are of the view that it is very important. By contrast, employees who work in organisations where there is no collective agreement consider the need to come to a common agreement on working conditions to be important in only a fifth of organisations. A large proportion of employees feel that issues other than remuneration should be collectively agreed upon with employers. In terms of remuneration, the majority are of the opinion that this should be agreed upon individually. Although collective agreements are seen as playing a relatively major role in negotiations related to working conditions, the majority do not view a union as a means of reaching such an agreement. Fewer than 5% of employees feel that collective agreements in an organisation should be entered into through a union. In summary, around a third of employees are of the view that unions are needed, but just 5% feel that they are needed in the work place for collective agreements.

## 5. Töötervishoid

Märt Masso, Sotsiaalministeerium

Ester Rünkla, Sotsiaalministeerium

### 5.1 Sissejuhatus

Kuna töö on inimese üks kesksamaid tegevusi, siis on sellel tegevusel ka mõju inimese tervisele. Töökeskkonnas, kus töötaja töötab, esinevad erinevad ohutegurid, mis võivad mõjutada töötaja tervist ja põhjustada töötajale halba enesetunnet, tööga seotud haigusi või vigastusi – need võivad tuleneda nii tervisele ohtlikest masinatest, ehitistest, töövahenditest, kasutatavatest ainetest ja materjalidest, tööprotsessidest, töökorraldusest, töö iseloomust.

Töötaja tervist tuleb hoida ja tervise hoidmiseks peavad nii tööandjad kui töötajad pöörama tähelepanu keskkonnale, kus inimene töötab, ning sellele, kuidas tööd tehakse. Töötervishoid käsitlebki töö mõju inimese tervisele ning tegevusi töötajate tervise hoidmiseks.

Töötervishoidu kui olulist töösuhete valdkonda kujundatakse ka riigi tööpoliitikaga. Valdkonda reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse seadus koos selle rakendusaktidega. Seaduse järgi on tööandja ülesanne hinnata töökeskkonna ohte ja riske ning rakendada kõikvõimalikke abinõusid ümbritseva töökeskkonna parandamiseks ja ohuteguritega kokkupuute vähendamiseks, tagades sellega, et töö ei põhjustaks töötajale terviseprobleeme.

Käesoleva artikli eesmärgiks on tööelu-uuringu põhjal anda ülevaade töötervishoiu ja tööohutuse olukorrast ning selle edendamiseks Eesti organisatsioonides. Selleks vaadatakse artikli esimeses osas, milline on töötervishoiu ja tööohutuse olukord, millised ohud on töökeskkonnas ning kui sageli on ohud põhjustanud töötajatele terviseprobleeme.

Järgnevas osas keskendutakse organisatsioonide ohutuskultuurile ja ohutusjuhtimisele. Ohutuskultuur ja ohutusjuhtimine peavad tagama organisatsioonide ja nende töötajate valmisoleku töötajatele ohutu ning tervist hoidva töökeskkonna loomiseks. Ohutuskultuuri all kirjeldatakse organisatsioonide ja töötajate hoiakuid, väärtusi, ohutusjuhtimise all aga tööohutusega tegelevaid ametikohti, töötajaid ning nende oskusi ja teadmisi

Artikli kolmandas osas analüüsitakse organisatsiooni ennetusmeetmeid, millega tagatakse, et töökeskkonnas ei oleks ohutegureid või oleks tagatud, et ohud ei põhjustaks töötajatele terviseprobleeme. Siin vaadatakse terviseohtude hindamist, töötajate tervisekontrolli ning ohutusabinõusid ohutegurite vältimiseks ja maandamiseks.

Artikli viimases osas keskendutakse aga terviseedendusele organisatsioonides. Terviseedenduse eesmärgiks on tagada töötajate töövõime säilimine, vajadusel töövõime taastamine. Analüüsis vaadatakse, millisel moel terviseedendusega organisatsioonides tegeletakse.

### 5.2 Tööga seotud ohud ning terviseprobleemid

#### 5.2.1 Tööga seotud ohud

Töökeskkonnas võivad olla ohutegurid (inglise keeles *occupational hazard*), mis töö tegemisel võivad töötajatele põhjustada terviseprobleeme ja tuua seeläbi kaasa töölt puudumist ja töövõime langust. Töökeskkonna ohuteguriteks on näiteks tööruumid, kasutatavad masinad ja töövahendid, kasutatavad ained ja materjalid, käitumisviisid (nt asjade liigutamine). Töökeskkonna ohutegurid liigitatakse iseloomu järgi füüsikalisteks<sup>1</sup>, keemilisteks<sup>2</sup>, bioloogilisteks<sup>3</sup> ja

- 1 Füüsikalised ohud on näiteks kokkupuude müra, vibratsiooni, radiatsiooni, halva valguse, äärmuslike kliima- või temperatuuritingimustega, töötamine kuvariga, oht kukkuda või varingu alla jääda, masinate või tööriistade liikuvate osade oht, elektrilöögioht, põletus- ja plahvatusoht.
- 2 Keemilised ohud on näiteks kokkupuude tervist kahjustavate kemikaalide, sealhulgas nende aurude, gaaside, tolmu või neid sisaldavate toodetega, mis võivad põhjustada allergiat, söövitust, vähiteket või muid tervisekahjutusi.
- 3 Bioloogilised ohud on näiteks kokkupuude mikroorganismide (bakterid, viirused, seened jm) sealhulgas geneetiliselt muundatud mikroorganismidega, rakukultuuride ja inimese endoparasiitidega ning muude bioloogiliselt aktiivsete ainetega (näiteks õietolmud, teatud valgud), mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust.



füsioloogilisteks<sup>4</sup> (ülevaadet töökeskkonna ohtudest vaata näiteks Stellman 1998, Tillman 2007).

Järgmiseks iseloomustame läbi organisatsiooni esindajate ja töötaja hinnangute töökeskkonna ohuteguritest tulenevaid ohte ning seejärel sellega seotult ka organisatsioonide ohtlikkuse taset.

Uuringu järgi on 94% organisatsioonide töökeskkonnas ohud, millega töötajad puutuvad kokku oma tööülesandeid täites (vt. joonis 5.1). 84% töötajatest töötab töökeskkonnas, kus tööülesannete täitmisel puututakse mõne ohuga kokku rohkem kui veerandi tööajast. 13% töötajatest töötab aga töökeskkonnas, kus töötaja puutub kokku mõne ohuga kuni veerand tööajast. Seega, ligi 6% organisatsioonide töökeskkonnas ei ole ohtusid ja 3% töötajatest töötab töökeskkonnas, kus nad ei puutu kokku ohtudega.

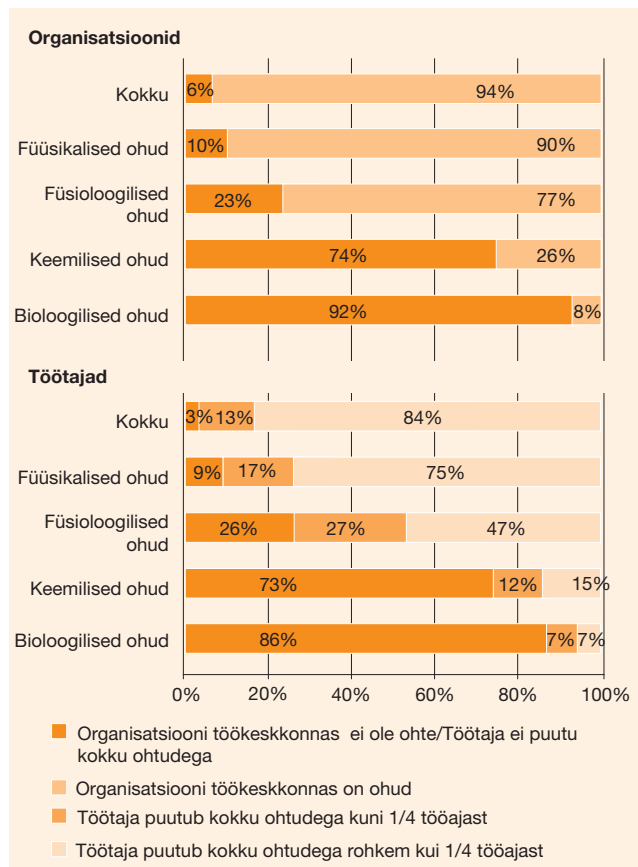
Töötajate arvu järgi suuremates organisatsioonides esinevad ohud sagedamini kui väiksemates organisatsioonides. Kui kuni 10 töötajaga organisatsioonidest on vähemalt üks oht ligi 91%-s, siis üle 10 töötajaga organisatsioonides on pea kõigis (97%) vähemalt üks oht.

Sagedamini esinevad töökeskkonna ohud primaarsektoris, kus pea kõigis organisatsioonides on vähemalt üks oht. Tertsiaarsektoris on üks tööga seotud oht 92% ning sekundaarsektoris 97% organisatsioonides.

Töötajate hinnangul puutuvad rohkem kui veerandi tööajast töökeskkonna ohtudega kokku harvemini juhtide, tippspetsialistide, kõrgemate ametnike rühma kuuluvad töötajad, sagedamini aga keskastmespetsialistide ja tehnikute rühma kuuluvad töötajad. Rohkem kui veerandi tööajast puutub ohtudega kokku 82% juhtide, tippspetsialistide, kõrgemate ametnike rühma kuuluvatest töötajatest, 88% ametnike, teenindus- ja müügitöötajate rühma kuuluvatest töötajatest, 81% oskustöölise, käsitöölise, seadme- ja masinaoperaatorite rühma kuuluvatest töötajatest ning 86%

keskaste spetsialistide ja tehnikute rühma kuuluvatest töötajatest.

Joonis nr. 5.1: **Töökeskkonna füüsikalised, keemilised, bioloogilised ja füsioloogilised ohud (% organisatsioonidest ja töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Kui 25-49-aastastest puutub rohkem kui veerandi tööajast ohtudega kokku 87%, siis 15-24-aastaste vanuserühmast ning 65-aastaste vanusrühmast vastavalt 77% ja 82% töötajatest.

Uuringust ilmneb (vt. joonis 5.1), et nii organisatsiooni esindajate kui ka töötajate hinnangul on töökeskkonnas sagedasemad füüsikalised ohud ja füsioloogilised ohud, harvemad aga keemilised ohud ja bioloogilised ohud.

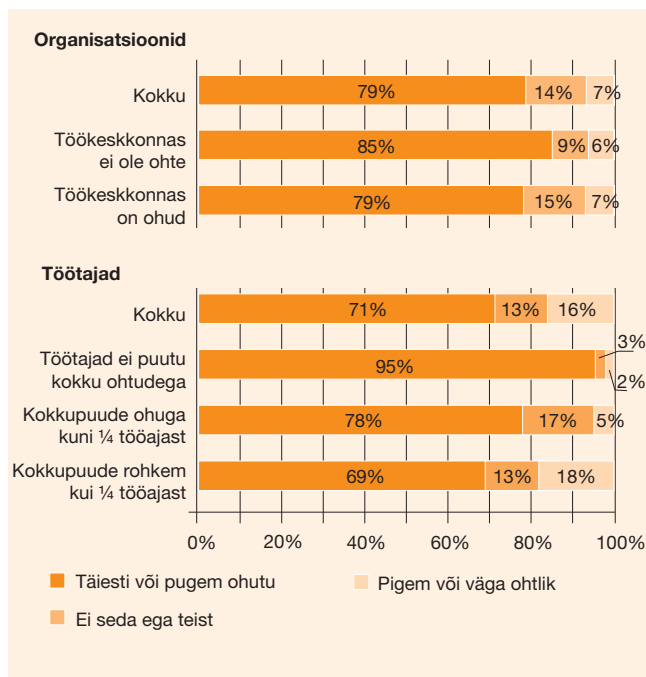
Kuna töökeskkonna ohtude iseloom tuleneb otseselt töö laadist, vaatame järgmiseks, milliste ohtudega puutuvad kokku erinevatel tegevusaladel töötavad töötajad. Rohkem kui veerandi tööajast puutub oma tööd tehes füüsikaliste, keemiliste või bioloogiliste ohtudega kokku ligikaudu sama suur osakaal töötajatest (täpsemalt 77-78%) sõltumata töötaja organisatsiooni tegevusalast.

4 Füsioloogilised ohud on füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine ning üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused töös ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni, näiteks raskuste tõstmine, kandmine, liigutamine, üksluised liigutused või kurnatust ja valu tekitavad sundasendid.

Füsioloogilised ohud on aga sagedamini levinud just primaarsektori töötajate seas, kellest ligi 70% puutub rohkem kui veerandi tööajast kokku selle ohuga. Sekundaarsektori ning tertsiaarsektori töötajatest puutub füsioloogiliste ohtudega rohkem kui veerandi tööajast kokku vastavalt 58% ja 42% töötajatest.

Kui eespool kirjeldasime, millised ohud on organisatsioonide töökeskkonnas ja milliste ohtudega puutuvad tööl kokku töötajad, siis järgnevalt vaatame, kui ohtlikuks organisatsioonid ning nende töötajad töökeskkonda hindavad. Organisatsioonide ja töötajate hinnangud ohtlikkusele on olulised, kuna ka kirjanduses on leitud, et ohutuse tajumine mõjutab oluliselt ohutusala käitumist ja ohtude ennetamist (Rundmo 1996).

Joonis nr. 5.2: Hinnangud töökeskkonna ohutusele (% organisatsioonidest ja töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Organisatsioonidest 7% hindab töökeskkonda pigem ohtlikuks ning 79% ohutuks. Ilmneb seos, et ohtudeta töökeskkonda hindavad organisatsioonid ka sagedamini ohutuks.

Töötajatest hindab 16% oma töökeskkonda pigem ohtlikuks ning 71% ohutuks. Ning ka siin hindavad töötajad, kes töötavad töökeskkonnas, kus nad ei puutu kokku ohtudega, töökeskkonda sagedamini ohutuks.

Kokkuvõtvalt, ligi 94% organisatsioonide töökeskkonnas on ohud ning 7% organisatsioonidest hindab töökeskkonda ohtlikuks. Töötajatest töötab töökohal, kus nad puutuvad rohkem kui veerandi tööajast kokku vähemalt ühe ohuga, 84% ning 16% töötajatest hindab oma töökeskkonda ohtlikuks.

## 5.2.2 Tööga seotud terviseprobleemid

Ohtudega töökeskkond võib töötajatele tuua kaasa vigastusi ja terviseprobleeme, kui organisatsioonides eiratakse kohustust pöörata tähelepanu ohtudest põhjustatud terviseriskide maandamisele. Järgnevalt vaadatakse, kui levinud on tööõnnetused ning tööst põhjustatud terviseprobleemid, sealhulgas tööst põhjustatud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid.

Tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus organisatsioonis antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl. Tööõnnetuste hulka arvatakse ka vaheajal või muul organisatsiooni huvides tegutsemise ajal juhtunud õnnetused (vaata ka ülevaadet registreeritud tööõnnetustest ja tööga seotud terviseprobleemidest, Rünkla 2010).

Uuringu andmetel on aasta jooksul juhtunud tööõnnetus ligi 6%-s organisatsioonidest. Organisatsioonides, kus on aasta jooksul juhtunud tööõnnetus, töötab 32% töötajatest. Tööõnnetus on aga aasta jooksul juhtunud 2,4% töötajatega.

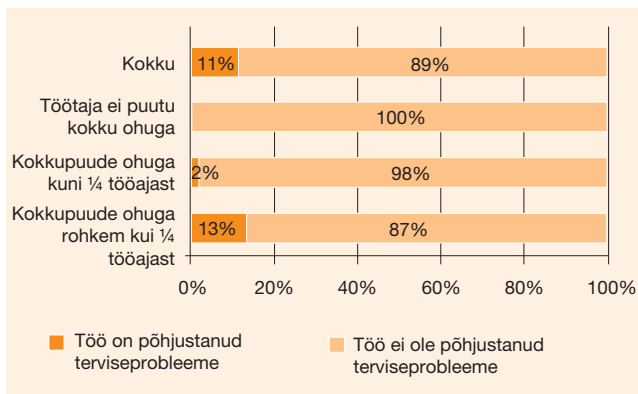
Inimkahju kõrval toovad tööõnnetused organisatsioonidele sageli kaasa ka tööpanuse vähenemise, mis tuleneb töötaja haiguse tõttu kaotatud tööpäevadest. Uuringu andmetel on ühe organisatsiooni kohta tööõnnetuste tõttu kaotatud keskmiselt 52 tööpäeva aastas. Kõigi organisatsioonide peale, kus juhtusid tööõnnetused, teeb see kokku 53 886 kaotatud tööpäeva aastas ehk 233 töötaja aastase tööpanuse.

Tööõnnetuste kõrval võivad töökeskkonna ohud põhjustada või süvendada teisi terviseprobleeme, näiteks kutsehaigusi või tööst põhjustatud haigusi. Kutsehaigused on terviseprobleemid, mis kujunevad välja töötamisel tervist kahjustavates tingimustes. Kutsehaigus on otseselt põhjustatud

töökeskonna ohtudest, see tähendab, et ohu ja haiguse vahel on põhjus-tagajärg seos. Tööst põhjustatud haiguse puhul on töökeskonna oht üks mitmest haigust põhjustada võivast tegurist (vaata ka ülevaadet registreeritud tööõnnetustest ja tööga seotud terviseprobleemidest, Rünkla 2010).

Uuringu andmetel 11% töötajatest hindab, et viimase kaheteist kuu jooksul on töö põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme. Töökeskonna ohtudest põhjustatud terviseprobleemidega töötajate osakaalu mõjutab oluliselt töötajate töökeskonna ohtudega kokkupuute aeg.

### Joonis nr. 5.3: Tööst põhjustatud või süvendatud terviseprobleemid töötaja töökeskonna ohtudega kokkupuute järgi (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Seega töötajad, kes töötavad ohtudeta töökonnas või töökonnas, kus puutuvad ohtudega kokku vaid lühikest aega, hindavad valdavalt, et töö ei ole põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme.

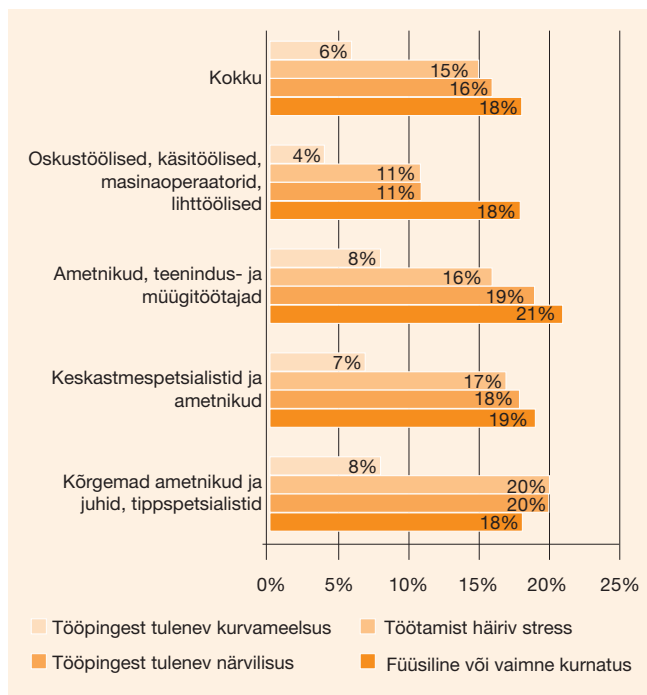
Sagedamini on töö põhjustanud terviseprobleeme vanematele inimestele. Kui 15-24-aastastest vaid 4%, siis 25-49-aastastest 11% ning üle 50-aastastest 15% arvab, et töö on põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme. Eakamate töötajate tervis on vastuvõtlikum töökeskonna mõjudele, samas peaks töökeskond organisatsioonis olema kohandatud inimeste vajadustega, et ka kõrgemas eas säiliks tervis ja töövõime.

Uuringust ka ilmneb, et naistele on töö põhjustanud sagedamini terviseprobleeme kui meestele, vastavalt 13% ja 10%.

Tegevusalade järgi võrreldes ilmneb, et primaarsektori töötajate töökonnas esinevad sagedamini ohud, mis põhjustavad või süvendavad tööga seotud terviseprobleeme. Kui tertsiaarsektori ja sekundaarsektori töötajatest 11%, siis primaarsektori töötajatest koguni 20% kurdab, et töö on põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme.

Töö iseloomu muutused on viimastel aastakümnetel tähelepanu alla toonud töökeskonna psühholoogilistest ohtudest põhjustatud või süvendatud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid. Psühhosotsiaalsed terviseprobleemid tulenevad töötaja vajadusest kohaneda töökonnas ja töökorralduse muutustega ning tööga seotud nõudmistest tekkivate pingetega, kui need ületavad töötajate võime nendega toime tulla, kohaneda või neid kontrollida (Cox et al. 2000). Järgmisel joonisel on kujutatud töötajate osakaal, kes on uuringule eelnenud kuu jooksul kogunud tööst põhjustatud või süvendatud psühhosotsiaalseid terviseprobleeme.

### Joonis nr. 5.4: Tööst põhjustatud või süvendatud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Uuringust ilmneb, et ligikaudu viiendik töötajatest on kogunud niisuguseid psühhosotsiaalseid terviseprobleeme nagu tööpingest põhjustatud vaimset või füüsilist kurnatust, tööd häirivat stressi või

närvilisust. Mõnevõrra vähem esineb tööpingest tulenevat kurvameelsust.

Kuna psühhosotsiaalsed terviseprobleemid on sageli tingitud töö iseloomust siis on joonisel 5.5 esitatud psühhosotsiaalsete terviseprobleemide levik ametiala järgi. Ilmneb, et oskustöölise, käsitöölise, seadme- ja masinaoperaatorite rühma kuuluvad töötajad on vähem kogenud tööpingest tulenevat stressi, närvilisust, kurvameelsust kui teistel ametialadel töötavad töötajad. Just keerukamate tööde ja kõrgemal ametialasel positsioonidel töötavate töötajate tööiseloom tingib sagedasemaid psühhosotsiaalseid ohtusid ning nendega seotud terviseprobleeme.

Psühhosotsiaalsed terviseprobleemid on rohkem levinud naiste seas. 13% meestest ning 17% naistest on kogenud töötamist häirivat stressi; 12% meestest ning 19% naistest on kogenud tööpingest tulenevat närvilisust, 4% meestest ja 9% naistest on kogenud tööpingest tulenevat kurvameelsust, 15% meestest ja 21% naistest kogenud füüsilist ja vaimset kurnatust.

Psühhosotsiaalsed terviseprobleemid on sagedasemad keskealiste seas. Kui 15-24-aastastest on kogenud töötamist häirivat stressi 11% ja üle 50-aastastest töötajatest 14%, siis 25-49-aastastest on stressi kogenud 17%. Tööpingest tulenevat närvilisust kurdavad sagedamini aga 15-24-aastased (20%) võrrelduna 25-49-aastastega (16%) ja üle 50-aastastega (14%).

### 5.2.3 Kokkuvõtvalt

Uuringu andmetel ligi 6% viie ja enama töötajaga organisatsioonidest on töötajatele ohutud ning 3% töötajatest töötab töökeskkonnas, kus nad ei puutu kokku ohtudega.

Uuringust ilmneb, et 6% organisatsioonide töökeskkonnas ei ole ohtusid ning 3% töötajatest töötab töökeskkonnas, kus nad ei puutu kokku ohtudega. Aasta jooksul on tööõnnetus juhtunud 6%-s organisatsioonides, kus töötab 32% töötajatest. Aasta jooksul on tööõnnetus juhtunud 2,4% töötajatega.

Uuringu andmetel hindab 11% töötajatest, et aasta jooksul on töö põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme. Levinud on tööga seotud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid. Ilmneb, et ligi 15% töötajatest on tööpinge tõttu kogenud tööd häirivat stressi või närvilisust ja ligi 18% töötajatest on tööpinge põhjustanud kurnatust.

## 5.3 Ohutuskultuur ja ohutusjuhtimine

Töötervishoiuga ja tööohutusega tegelemine ja selle tulemuslikkus sõltub organisatsiooni ning töötajate valmisolekust koostööks ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna tagamiseks. Valmisolek koostööks luuakse ohutuskultuuriga ja ohutusjuhtimisega organisatsioonis.

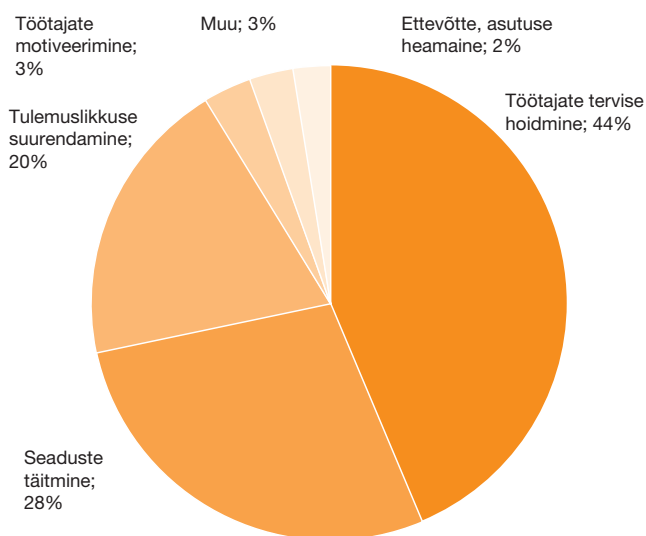
### 5.3.1 Ohutuskultuur

Ohutuskultuur (inglise keeles *safety culture*) iseloomustab organisatsioonide ja nende töötajate valmisolekut pöörata tähelepanu töötervishoiule ja tööohutusele (ülevaadet ohutuskultuuri teemast vaata Guldenmund 2000, Cox *et al.* 2008). Edasi vaadatakse, mis on organisatsioonide peamised põhjused töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks, ning iseloomustatakse, mida organisatsioonid ja töötajad vastastikku ootavad töötervishoiu ja tööohutuse arendamiseks.

Kõigepealt vaadatakse, mis on organisatsioonide peamised põhjused töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks (vt. joonis 5.5)

Jooniselt ilmneb, et kolm suuremat põhjust, miks organisatsioonides töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegeletakse, on soov hoida töötajate tervist, et töö tulemusena ei juhtuks vigastusi ja haigestumisi, soov täita seaduse nõudeid töötervishoiule ja tööohutusele ning soov tõsta organisatsiooni tulemuslikkust, ennetades ja vähendades töötajate terviseprobleeme, mis võivad halvata töökorraldust, tööprotsessi.

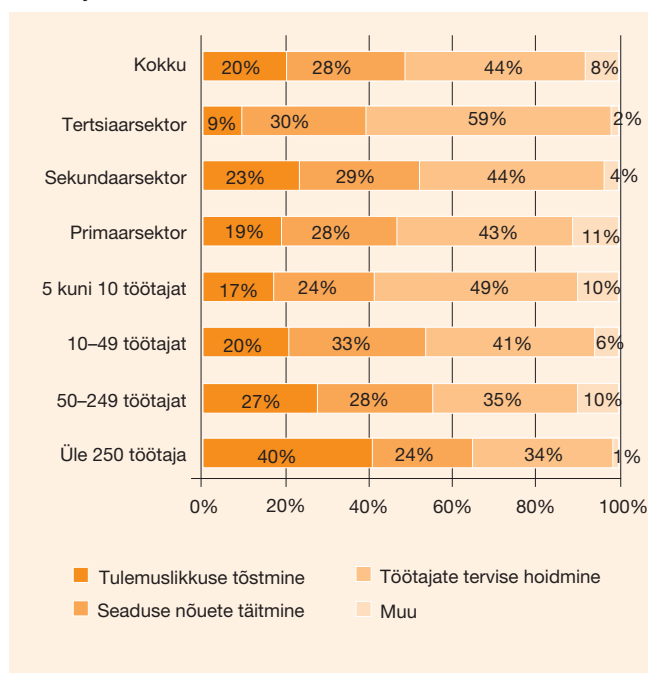
### Joonis nr. 5.5: Töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise peamised põhjused organisatsioonides (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Järgmiseks vaadatakse neid peamisi töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise põhjuseid organisatsioonide suuruse ja tegevusala järgi.

### Joonis nr. 5.6: Töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise peamised põhjused organisatsiooni suuruse ja tegevusala järgi (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Suuremates organisatsioonides tuuakse sagedamini töötervishoiu ja tööohutuse teemaga tegelemise peamise põhjusena välja tulemuslikkuse tõstmine terviseprobleemide ennetamise ja vähendamise abil. Väiksemad organisatsioonid peavad sagedamini peamiseks töötervishoiu ja tööohutusega tegelemise põhjuseks töötajate tervise hoidmist.

Olenemata organisatsiooni tegevusalast peetakse väga oluliseks töötajate tervise hoidmist ning tähtsuselt teisena on kõik sektorid toonud kohustuse täita seaduse nõudeid. Organisatsiooni tulemuslikkuse tõstmise vajadust märgitakse mõnevõrra sagedamini sekundaarsektoris (23%) kui tertsiaarsektoris (19%) ja primaarsektoris (9%).

Organisatsioonide motivatsioon ning argumentatsioon tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega tegelemiseks erineb ka selle järgi, kas nende töötajad puutuvad kokku ohtudega. Organisatsioonides, kus on töökeskkonna ohud, tuuakse töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise peamise põhjusena sagedamini (45%) välja soovi hoida töötajate tervist; organisatsioonides, kus ei ole ohte, on aga sagedamini (47%) peamiseks põhjuseks tarvidus täita seaduse nõudeid.

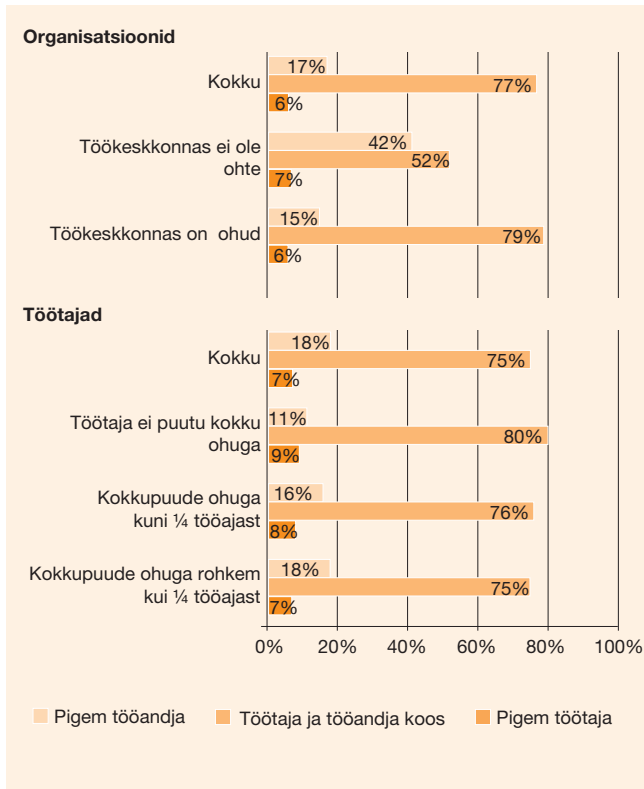
Uuringus vaadati, kui oluliseks töötajad peavad, et töötamine oleks ohutu nende tervisele. Töötajatest 86% hindas, et ohutu töö on neile väga oluline ning 13% hindas, et see on oluline. Meeste seas on töötamist väga oluliseks hinnanud 83%, naiste seas aga 90%. Ka vanemate, üle 25-aastaste seas on ohutust väga oluliseks pidavad mõnevõrra rohkem kui kuni 24-aastaste seas, vastavalt 87% ning 81%.

Uuringus iseloomustati organisatsiooni ohutuskultuuri ka aspektist, kumb töösuhte osapool, kas tööandja või töötaja peaks kandma vastutust töötaja tööga seotud terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise eest.

Ilmneb, et organisatsioonide ja töötajate hoiakud ning ootused töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes vastutuse jagamise osas kattuvad suurel määral (vt. joonis 5.7). Ligi kolmveerand organisatsioonide esindajatest ning töötajatest arvab, et töötervishoiu ja tööohutuse eest peaks vastutama tööandjad ja töötajad koos. Ühepoolse vastutuse korral hinnatakse tööandja vastutust mõnevõrra suuremaks kui töötaja vastutust. Organisatioo-

mid, kus töökeskkonnas esinevad ohud, hindavad sagedamini, et tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemise eest peaksid vastutama organisatsioonid ja töötajad koos.

Joonis nr. 5.7: **Vastutuse jagamine tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes (% organisatsioonidest ja töötajatest).**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Töötajate arvu järgi suuremate organisatsioonide esindajad arvavad sagedamini, et töötajate terviseprobleemide vältimise ja töövõime säilimise ees peaksid vastutama töötajad ja tööandjad koos. 73% vähem kui 10 töötajaga organisatsioonidest, 80% 10-49 töötajaga organisatsioonidest, 82% 50-249 töötajaga organisatsioonidest ning 84% 250 ja enam töötajaga organisatsioonidest leiab, et töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste eest peaksid vastutama töötajad ja tööandjad ühiselt koos.

Töötajate hinnangud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes vastutuse jagamise osas erinevad sõltuvalt sellest, kas töötajad tööd tehes puutuvad kokku töökeskkonna ohtudega või ei. Ilmneb seos, et mida vähem töötaja puutub kokku töökeskkonna ohtudega, seda sagedamini hinnatakse oluliseks tööandjaga ühist vastutust töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Töötajad, kes puutuvad rohkem kui veerand tööajast kokku ohtudega, peavad

tööandjat peamiseks vastutajaks tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes.

Nooremaelised, so 15-24-aastased töötajad (26%), võrreldes 25-49-aastaste (16%) ja üle 50-aastastega (19%), peavad mõnevõrra sagedamini töökeskkonna ja tööohutuse küsimuste eest vastutajaks tööandjat, samas kui 25-49-aastased (77%) ja üle 50-aastased (74%), võrreldes 15-24-aastastega (67%), arvavad sagedamini, et nendes küsimustes vastutavad tööandjad ja töötajad ühiselt.

Naised hindavad sagedamini (77%) võrreldes meestega (73%), et töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste eest vastutavad töötajad ja tööandjad koos, samas kui mehed (19%) võrreldes naistega (17%) hindavad sagedamini, et nende küsimuste eest vastutab pigem tööandja.

### 5.3.2 Ohutusjuhtimine

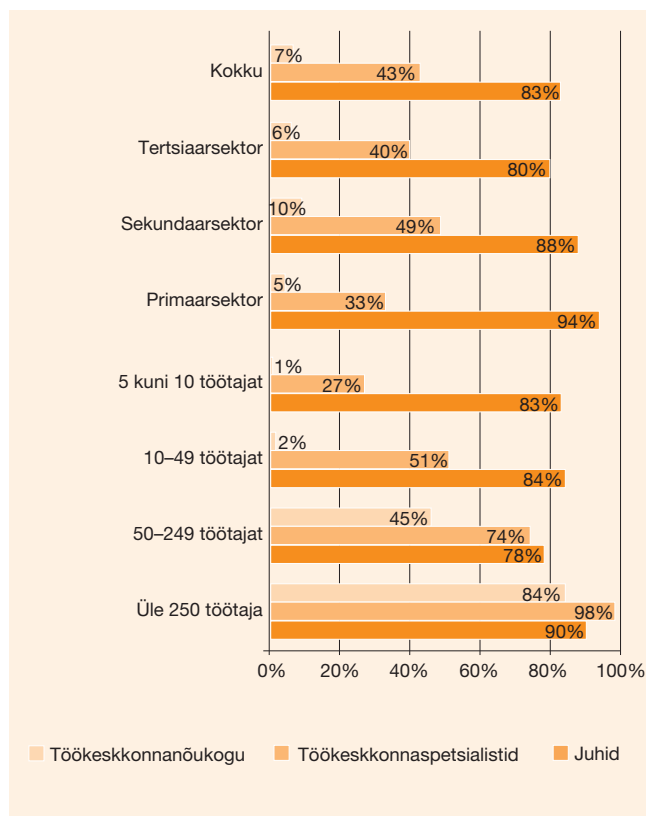
Ohutusjuhtimine (inglise keeles *occupational safety management*) hõlmab organisatsioonide ametikohti, töötajaid ning nende oskusi ja teadmisi, mille eesmärgiks on tagada töötajatele ohutu ning tervist hoidev töökeskkond ja seeläbi vältida tööst põhjustatud terviseprobleemide tekkimist ja süvenemist (vaata kirjanduse ülevaadet näiteks Robson *et al.* 2007). Vastavalt seadusele vastutab töökeskkonna ohutuse eest tööandja, keda abistavad erinevate tasemete juhid, töökeskkonna spetsialistid ja suuremates organisatsioonides ka töökeskkonna nõukogu. Töökeskkonna spetsialist on töökeskkonna alal pädev spetsialist, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutus-alaseid ülesandeid organisatsioonis. Töökeskkonnanõukogu on aga tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu, kuus lahendatakse organisatsiooni töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi<sup>5</sup> (vaata ka Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 18).

Uuringu andmetel on 90% organisatsioonides ametikohad ning inimesed, kes tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega. Seega ligi kümnendiku organisatsioonide juures ei ole eesmärgipäraselt ning teadlikult kujundatud ohutus-

<sup>5</sup> Töökeskkonnanõukogu, kus on võrdselt tööandja määratud esindajaid ja töötajate valitud esindajaid moodustatakse vastavalt Töötervishoiu- ja ohutuse seadusele vähemalt 50 töötajaga ettevõttes

juhtimist, ametikohti, mille ülesandeks on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemine. Organisatsioonides, kus on töötervishoiuga ja tööohutusega tegelevad töötajad ja ametikohad, töötab ligi 93% töötajatest.

Joonis nr 5.8: Töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutavad isikud ja institutsioonid (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Uuringust ilmneb, et kõige sagedamini tegelevad organisatsioonid töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega organisatsiooni juhid (vt. joonis 5.8). Eraldi töökeskkonna spetsialisti ametikohad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks on loodud 43% organisatsioonides ja nendes organisatsioonides töötab 71% töötajatest. 7% organisatsioonide juures on loodud ka töökeskkonnanõukogu ning nendes organisatsioonides töötab 42% töötajatest.

Ohutusjuhtimine erineb organisatsiooni suuruse järgi. Suuremates organisatsioonides on sagedamini töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad ametikohad ja inimesed ning nendes tegeleb töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega sagedamini ka töökeskkonnaspetsialist.

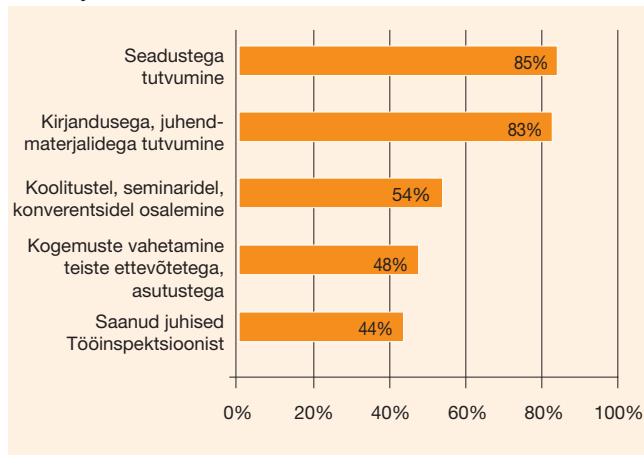
Organisatsiooni tegevusala järgi on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ja inimesed mõnevõrra vähem tertsiaarsektori (88%) kui primaarsektori ja sekundaarsektori (mõlemas 94%) organisatsioonides. Samuti, sekundaarsektori (49%) ja tertsiaarsektori (40%) organisatsioonides tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega sagedamini töökeskkonnaspetsialistid kui primaarsektori organisatsioonides (33%). Primaarsektori (94%) ja sekundaarsektori (88%) organisatsioonides tegelevad töötervishoiu küsimustega rohkem juhid kui tertsiaarsektori organisatsioonides (80%).

Ohutusjuhtimine organisatsioonis oleneb töökeskkonna ohtudest. Organisatsioonides, kus töötajad puutuvad oma tööd tehes kokku töökeskkonna ohtudega, on sagedamini loodud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelev juhtimissüsteem, ametikohad (91% vs 74%). Töökeskkonnaspetsialist on 45% ohtudega organisatsioonides ning 12% ohtudeta organisatsioonides.

Ohutusjuhtimise kõrval on olulised ka töötervishoiuga tegelevate töötajate oskused ja teadmised töötervishoiu ning tööohutuse küsimustega tegelemiseks (Heath 1982). Uuringust ilmneb, et organisatsioonid on olnud vägagi usinad töötervishoiu ja tööohutusega tegelevatele inimestele nende ülesannete täitmiseks vajalike oskuste ja teadmiste omandamise võimaluste loomisel. Uuringu andmetel on 89% organisatsioonides töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad inimesed aasta jooksul omandanud uusi oskusi ja teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemiseks.

Uuringust ilmneb, et sagedamini tegeletakse oskusi ja teadmisi täiendavate tegevustega nendes organisatsioonides, kus esinevad töökeskkonna ohud. Töökeskkonna ohtudega organisatsioonidest 90% ning ohtudeta organisatsioonidest 74% on aasta jooksul pakkunud töötervishoiu ja tööohutusega tegelevatele töötajatele võimalust omandada uusi oskusi ja teadmisi töötervishoiu ning tööohutuse küsimustega tegelemiseks. Joonis 5.9 annab ülevaate organisatsioonide poolt töötervishoiualaste teadmiste täiendamiseks pakutud koolitustest teemad järgi.

Joonis nr. 5.9: **Uute oskuste ja teadmiste omandamine tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Sagedamini on organisatsioonid uusi töötervishoiu- ja tööohutuselased teadmisi omandanud tutvudes õigusaktidega ning valdkonnaalase kirjandusega, samuti on osaletud koolitustel ning vahetatud kogemusi, juhiseid teiste organisatsioonidega ning Tööinspeksiiooniga.

Uute oskuste ja teadmiste omandamise aktiivsuse kõrval ilmnevad ka organisatsioonide esindajate kõrged hinnangud töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate asjakohastele oskustele ning teadmistele. 83% organisatsioonidest, kus on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ning töötajad, hindab töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate teadmisi töötervishoiust ja tööohutusest heaks või väga heaks. Samuti, 88% töötajatest töötab organisatsioonides, kus on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ja töötajad ning organisatsiooni hinnangul on neil head või väga head teadmised nende küsimustega tegelemiseks.

Töökeskkonna ohtudega organisatsioonid hindavad töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate oskusi ja teadmisi teemast mõnevõrra kriitilisemalt. Ohtudega organisatsioonidest 83% hindab töötervishoiu ja tööohutuse alaseid teadmisi heaks või väga heaks, samas kui ohtudeta organisatsioonidest hindavad 89% teadmisi heaks või väga heaks.

Ohutuks ning tervist hoidvaks töötamiseks on vajalik, et ka kõigil töötajatel oleks piisavalt oskusi

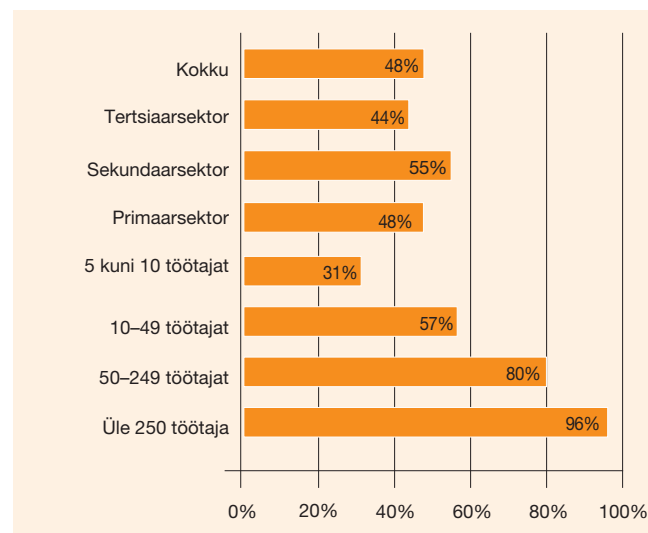
ja teadmisi oma töökohal ohutult töötamiseks. Uuringu andmetel hindavad töötajad oma oskusi ja teadmisi, et vältida tööl terviseprobleeme ja vigastusi, väga kõrgelt. Vaid 3% töötajatest hindab oskusi ja teadmisi ebapiisavaks, 14% aga pigem piisavaks ning 83% täiesti piisavaks. Mõnevõrra sagedamini hindavad oskusi ja teadmisi täiesti või pigem piisavaks töötajad, kelle töökeskkonnas on ohud (97%), võrreldes töötajatega, kelle töökeskkonnas ei ole ohtusid (91%).

Kokkuvõtvalt hindab 86% organisatsioonidest, et töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad inimesed tulevad ülesannetega hästi või väga hästi toime. Sellistes organisatsioonides töötab 91% töötajatest.

Ohutusjuhtimise juures on oluline töötajate informeerimine ning töötajatega konsulteerimine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes (vaata näiteks Soehod 2008, Walters 1998). Töötajate informeerimine ja konsulteerimine toimub sageli läbi töökeskkonnavoliniku, kes on töötajate poolt valitud esindaja töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes (vaata ka Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, § 17).

Uuringu andmetel ligi 48% organisatsioonides on töökeskkonnavolinik ning 75% töötajatest töötab organisatsioonis, kus on töökeskkonnavolinik (vaata ka joonis 5.10).

Joonis nr. 5.10: **Töökeskkonnavolinikega organisatsioonid suuruse, tegevusala järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused



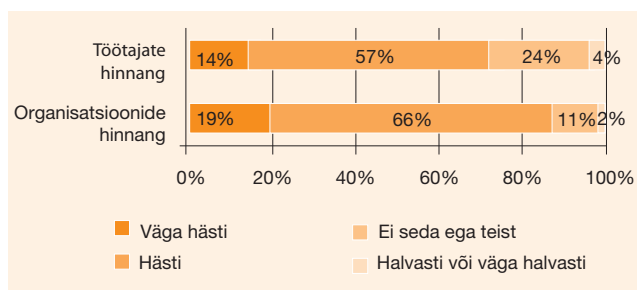
Sagedamini on töökeskkonnavolinik suuremates organisatsioonides, osaliselt tulenevalt ka seaduse nõudest, mille järgi rohkem kui 10 töötajaga organisatsioonides peab tööandja tagama töötajatele võimaluse viia läbi töökeskkonnavoliniku valimised. Samuti ilmneb, et mida suuremas organisatsioonis töötaja töötab, seda sagedamini esindab teda töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töökeskkonnavolinik.

Tegevusala järgi on sagedamini töökeskkonnavolinik valitud sekundaarsektori organisatsioonides, võrreldes primaarsektori ja tertsiarsektori organisatsioonidega.

Ohtudega töökeskkonnas on sagedamini töökeskkonnavolinik, kes esindab töötajaid töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Töökeskkonnavolinik on valitud 49% organisatsioonides, kus töötajad puutuvad tööd tehes kokku töökeskkonna ohtudega, samas kui ohtudeta organisatsioonidest on töökeskkonna voliniku valinud 27%.

Järgmisel joonisel kõrvutatakse organisatsioonide esindajate ning töötajate hinnangud osas, kuid võrd töökeskkonnavolinikud tulevad toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.

Joonis nr. 5.11: **Hinnangud töökeskkonnavoliniku toimetulekule (% organisatsioonidest ja töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ilmneb, et nii töötajad kui organisatsioonide esindajad hindavad töökeskkonnavoliniku toimetulekut kõrgelt, samas töötajate hinnangud on mõnevõrra kriitilisemad.

Uuringu andmetel hindavad 67% töötajatest, et nad on saanud piisavalt kaasa rääkida tööohutuse ja töötervishoiu teemadel. Kusjuures töötajad, kes oma töökeskkonnas puutuvad üle veerandi töö-

ajast kokku mõne ohuga, hindasid sagedamini, et nad on saanud piisavalt kaasa rääkida tööohutuse ja töötervishoiu teemadel. 66% rohkem kui veerandi töötajast ohtudega kokku puutuvatest töötajatest ning 57% ohtudega mitte kokku puutuvatest töötajatest hindas, et nad on saanud piisavalt kaasa rääkida tööohutuse ja töötervishoiu teemadel.

### 5.3.3 Kokkuvõtvalt

Uuringust ilmneb, et 44% organisatsioonide jaoks on peamine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise põhjus töötajate tervise hoidmine, 28% seaduste täitmine, 20% tulemuslikkuse suurendamine. Töötajatest peab 86% väga oluliseks, et töötamine oleks ohutu nende tervisele.

Kolmveerand organisatsioonide esindajatest ning töötajatest arvab, et töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutavad töötajad ja tööandjad koos. Tööandja suuremat vastutust märgib 18% ning töötajate suuremat vastutust alla kümne protsendi organisatsioonidest ning töötajatest.

Uuringu andmetel on 90%-s organisatsioonides töökohad ning isikud, kes tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega, ning sellistes organisatsioonides töötab 93% töötajatest. 83% organisatsioonides tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega juhid, 43% organisatsioonides ka töökeskkonna spetsialistid. 7% organisatsioonides on moodustatud töökeskkonnanõukogu. 86% organisatsioonidest hindab, et töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad inimesed, ametikohad tulevad ülesannetega hästi või väga hästi toime.

Uuringu andmetel on ligi 48% organisatsioonides töökeskkonnavolinik ning 75% töötajatest töötab organisatsioonis, kus on töökeskkonnavolinik. Samuti hindavad 67% töötajatest, et nad on saanud piisavalt kaasa rääkida tööohutuse ja töötervishoiu teemadel.

## 5.4 Ennetustegevused

Kokkupuude töökeskkonna ohtudega võib töötajale põhjustada terviseprobleeme. Töökeskkonna ohtude vältimiseks ning riskide maandamiseks tuleb organisatsioonides rakendada ennetustegevusi

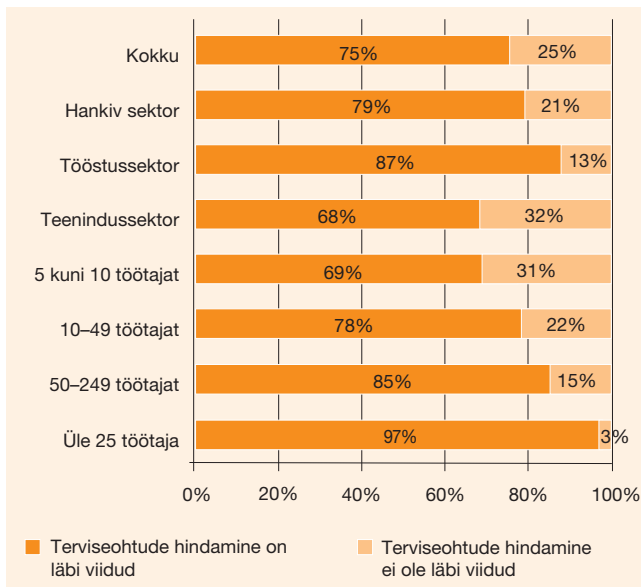
(inglise keeles näiteks *safety intervention, hazard prevention and control*) (vt. näiteks Feyer 2004, lk. 167-170). Olulisemad töötervishoiu- ja tööohutusosalased ennetustegevused on terviseohtude hindamine, töötajate tervisekontroll ning ohtude vältimiseks ja maandamiseks ohutusabinõude kasutamine.

### 5.4.1 Terviseohtude hindamine

Terviseohtude hindamine (inglise keeles *risk assessment, hazard analysis*) on tegevus, mille eesmärk on kirjeldada töötaja töökohal esinevad ohud, hinnata, kui suur on risk, et ohud võivad töötajatele põhjustada vigastusi ja terviseprobleeme, ning kavandada tegevused, kuidas kaotada ohud või vähendada neist tulenevat riski töötajate tervisele (Rampal, Sadhra 1999).

Uuringu andmetel korraldatakse 75%-s organisatsioonides terviseohtude hindamist ning sellistes organisatsioonides töötab 86% töötajatest.

Joonis nr. 5.12: **Terviseohtude hindamise läbiviimine organisatsioonides tegevusala sektori ja suuruse järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Organisatsioonides terviseohtude hindamise läbiviimist analüüsidest ilmneb, et sagedamini viiakse

terviseohtude hindamist läbi suurema töötajate arvuga organisatsioonides ning tegevusalade järgi sagedamini tööstussektoris, harvemini aga teenindussektoris (vt. joonis 5.12).

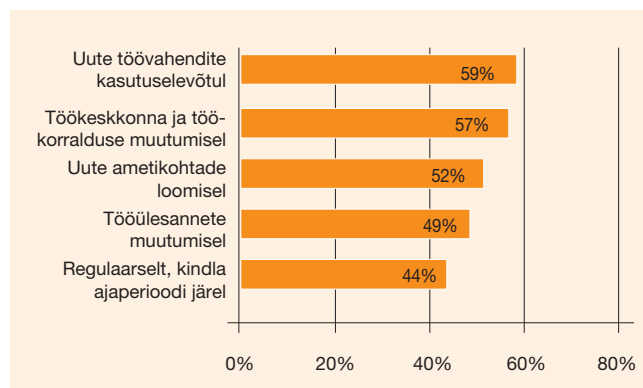
Sagedamini viivad terviseohtude hindamist läbi organisatsioonid, kus on ametikohad ja töötajad, kes tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega. Uuringu andmetel viib terviseohtude hindamist läbi 80% organisatsioonidest, kus on töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad isikud ja ametikohad, ning vaid 27% organisatsioonidest, kus sellised ametikohad või isikud puuduvad.

Võrreldes organisatsioone töökeskkonna ohtude esinemise järgi ilmneb, et sagedamini viiakse terviseohtude hindamist läbi nendes organisatsioonides, kus töötajad puutuvad kokku töökeskkonna ohtudega. Uuringu andmetel on organisatsioonides, kus töötajad puutuvad kokku vähemalt ühe ohuga, terviseohtude hindamise läbiviimise osakaal 76%, samas kui organisatsioonides, kus tööandja hinnangul ohte ei ole, on terviseohtude hindamise läbiviimise osakaal 54%.

Terviseohtude hindamise läbiviimise korraldus peab tagama olukorra, et nii organisatsioonid kui ka kõik töötajad oleksid teadlikud töökeskkonnas valitsevatest ohtudest ja neist tulenevatest terviseriskidest. Terviseohtude hindamise läbiviimine on tegevus, mida peaks läbi viima siis, kui muutuvad töökeskkond, töökorraldus, töövahendid, ametikohad, tööülesanded.

Uuringust ilmneb, et 6% organisatsioonidest, kus viiakse läbi ohtude hindamist, viib terviseohtude hindamist läbi kindla ajaperioodi tagant. Teisisõnu, nendes organisatsioonides lähtutakse terviseohtude hindamisel tähtaegadest, mitte tegelikest muutustest töökeskkonnas. 30% organisatsioonidest viib hindamist läbi siis, kui töökeskkonnas ja töökorralduses toimuvad muutused, 38% organisatsioonidest viib hindamist läbi nii töökeskkonnas, töökorralduses tehtud muutuste puhul kui ka kindla ajaperioodi tagant. Joonis 5.13 annab ülevaate terviseohtude hindamise läbiviimise korraldusest organisatsioonides.

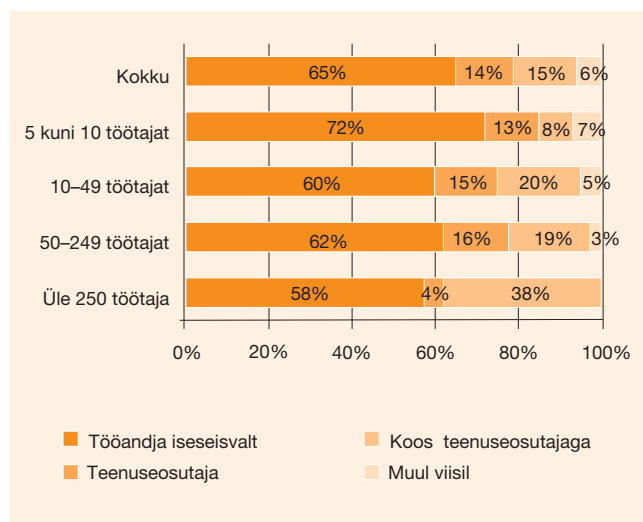
Joonis nr. 5.13: **Terviseohtude hindamise korraldus organisatsioonides (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Terviseohtude hindamine on tegevus, mida saavad viia läbi organisatsiooni töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad töötajad või väline töötervishoiuteenuse pakkuja, kaasates organisatsiooni töötajaid. Joonis 5.14 annab ülevaate terviseohtude hindamise läbiviimisest organisatsioonides terviseohtude hindamise läbiviimise erinevate viiside järgi.

Joonis nr. 5.14: **Terviseohtude hindamise viisid organisatsioonides suuruse järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Uuringust ilmneb, et kui valdavalt viivad terviseohtude hindamist läbi organisatsioonid iseseisvalt, siis väiksemate organisatsioonide seas on iseseisvalt terviseohtude hindamise läbiviijaid rohkem ning suuremates teenuseosutajatega koos läbiviijaid rohkem.

Oluline on ka vaadata, kui suur osa organisatsioonidest on rahul terviseohtude hindamise tulemuslikkusega. Uuringu andmetel on 89% organisatsioonidest terviseohtude hindamise tulemustega rahul ning leiab, et terviseohtude hindamine andis hea ülevaate tööga seotud ohtudest. Ilmneb, et mõnevõrra sagedamini hindavad terviseohtude hindamise tulemuslikkust kõrgemalt organisatsioonid, kus selle viis läbi töötervishoiu teenuse osutaja. Organisatsioonidest, kus terviseohtude hindamist viidi läbi iseseisvalt, hindas 88%, et see andis hea ülevaate tööga seotud ohtudest, samas kui organisatsioonidest, kus terviseohtude hindamist viidi läbi töötervishoiu teenuse osutaja poolt, hindas selliselt 93% ning organisatsioonidest, kus viidi hindamine läbi koos, oli selle tulemustega rahul 92%.

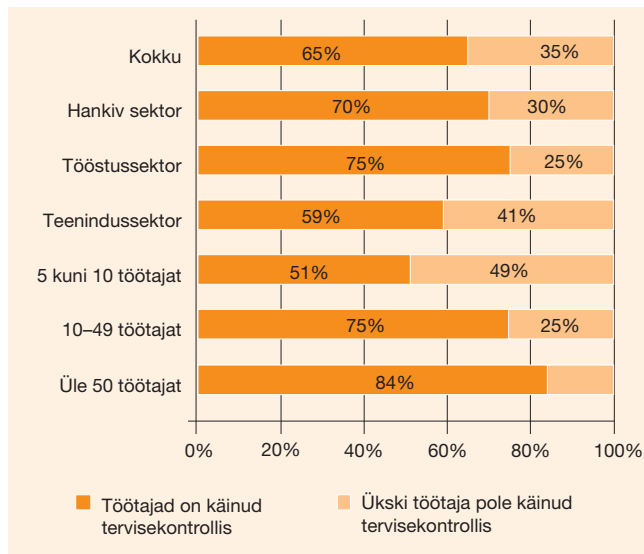
#### 5.4.2 Töötajate tervisekontroll

Töötajate tervisekontrolli (inglise keeles *health examination, medical examination, occupational health surveillance*) eesmärk on hinnata töötaja sobivust tehtavaks tööks ning tööga seotud või tööst põhjustatud tervisehäirete võimalikult varajane avastamine ja terviseriskide vähendamine ning vältimine. Tervisekontrolli käigus selgitatakse välja võimalikud töötajate terviseprobleemid ja nende seosed töökeskkonna ohutegurite või töölaadiga, hinnatakse töötaja töövõimet, nõustatakse töötajat ja antakse töötajatele ning organisatsioonidele tagasisidet, mida peaks töökeskkonnas teadvustama või muutma, et töö tegemine oleks töötajale ohutu ning tervist hoidev (vt. näiteks Alli 2001, 71-75).

Uuringu andmetel on 65% organisatsioonide töötajad viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis (vt. joonis 5.15). Sellistes organisatsioonides töötab 83% töötajatest. Uuringu andmetel on oma praeguses organisatsioonis töötamise aja jooksul käinud tervisekontrollis 61% töötajatest.

Ilmneb, et väiksema töötajate arvuga organisatsioonide seas on tunduvalt rohkem neid, kelle töötajad ei ole viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis.

Joonis nr. 5.15: Tervisekontrollide korraldamine organisatsiooni sektori ja suuruse järgi (% organisatsioonidest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

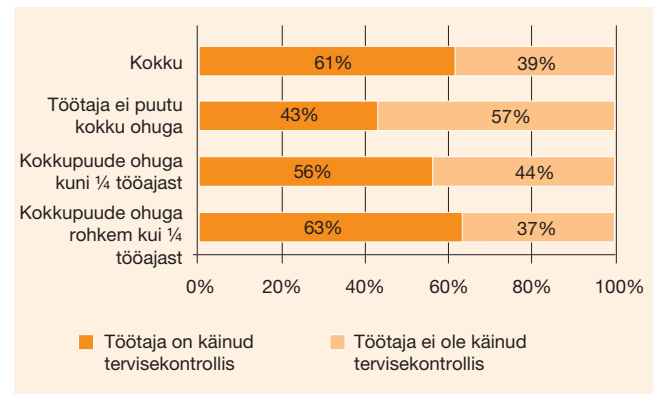
Tegevusala järgi tervisekontrollis käimist analüüsidest ilmneb, et teenindussektori organisatsioonid on harvemini kasutanud töötervishoiuarsti tervisekontrolli.

Sagedamini korraldatakse töötajatele tervisekontrolli nendes organisatsioonides, kus on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ja töötajad. Kui organisatsioonis, kus töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad juhid, töökeskkonnaspetsialistid või töökeskkonnanõukogu, on 68% korraldanud töötajatele tervisekontrolli, siis nendest organisatsioonidest, kus töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevaid isikuid või institutsioone ei ole, on tervisekontrolli korraldanud 37%.

Võrreldes organisatsioone töökeskkonna ohtude esinemise järgi ilmneb positiivne seos - töökeskkonna ohtudega organisatsioonid korraldavad töötajate tervisekontrolli sagedamini kui organisatsioonid, kus tööandja hinnangul töökeskkonna ohtusid ei esine (vastavalt 66% ohtudega organisatsioonidest ja 45% ohtudeta organisatsioonidest).

Tervisekontrollis käinud töötajate hulk on suurem nende töötajate osakaal, kes puutuvad oma töökohal rohkem kui veerand tööajast kokku töökeskkonna ohtudega (vt. joonis 5.16).

Joonis nr. 5.16: Töötajate tervisekontrolli töökeskkonna ohtudega kokkupuute järgi (% töötajatest)



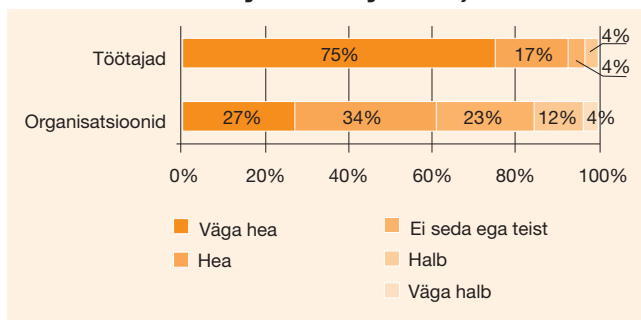
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Sagedamini käivad töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis töötajad, kes töötavad organisatsioonis, kus on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ning töötajad. 64% töötajatest, kelle organisatsioonis on nende küsimustega tegelevad ametikohad ja töötajad, ning 31% töötajatest, kelle organisatsioonis ei ole nende küsimustega tegelevaid ametikohti ja töötajad, on organisatsioonis töötamise ajal käinud tervisekontrollis.

Nooremad töötajad on käinud tervisekontrollis harvemini kui vanemad töötajad. 15-24-aastastest töötajatest on tervisekontrollis käinud 48%, samas kui üle 25-aastastest töötajatest on tervisekontrollis käinud 63%. Naised on käinud tervisekontrollis mõnevõrra vähem kui mehed (vastavalt 60% ja 63%).

Järgmiseks vaatame, kuidas on töötajate tervisekontrollid andnud tagasisidet terviseohtude olemasolu, nende ennetamise ja maandamise kohta, et töötamine oleks ohutu ja töötaja tervist hoidev. Joonis 5.17 annab ülevaate organisatsioonide ja töötajate hinnangutest töötajate tervisekontrolli tulemustele.

Joonis nr. 5.17: Hinnangud töötajate tervisekontrolli tulemuslikkusele (% organisatsioonidest ja töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Jooniselt ilmneb, et töötajad hindavad tervisekontrollist saadud tagasisidet kõrgemalt kui organisatsioonid. Organisatsioonide madalamad hinnangud võivad tuleneda sellest, et tööandjatel ei ole õigust saada informatsiooni töötaja tervisliku seisundi kohta ja sellega seoses jäävad töökeskkonna ja töökorralduse ohtude parandamiseks tehtavad ettepanekud tööandja jaoks liialt üldsõnaliseks.

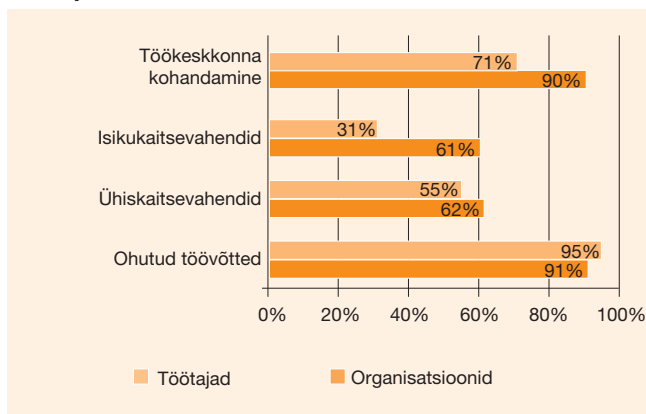
### 5.4.3 Ohutusabinõud

Töötajatele ohutu ja tervist edendava töökeskkonna loomisel on kõige olulisem tegevus ohtude maandamine nende tekkekohas. Ohutusabinõud on kindlad vahendid või võtted, millega töötamine muudetakse töötajale ohutuks. Ohutusabinõud jaotatakse üldiselt käitumuslikeks ohutusabinõudeks (ingl keeles *behavioral safety*, vaata näiteks Grindle *et al.* 2000, Hale and Glendon, 1987) ning tehnilisteks abinõudeks (ing keeles *engineering controls*, vaata näiteks Ellenbecker 1996). Peamised käitumuslikud ja tehnilised abinõud töökeskkonna ohtude mõju vähendamiseks on ohutute töövõtete kasutamine, ühiskaitsevahendid, isikukaitsevahendid ja töökoha kohandamine vastavalt töötaja vajadustele (vaata ka joonis nr. 5.18).

Uuringu andmetel kasutab 97% organisatsioonidest töökeskkonna ohtude vältimiseks ja töötajate terviseriski vähendamiseks mingit ohutusabinõu. Ohutusabinõusid kasutab 96% töötajatest. Ohtlikumas töökeskkonnas töötavad töötajad, kes puutuvad rohkem kui veerandi tööajast kokku töökeskkonna ohtudega, kasutavad sagedamini (96%) ohtude vältimiseks ning riskide maandamiseks

ohutusabinõusid, ohutus töökeskkonnas kasutab ohutusabinõusid 84% töötajatest.

Joonis nr. 5.18: Ohutusabinõude kasutamine (% organisatsioonidest ja töötajatest)



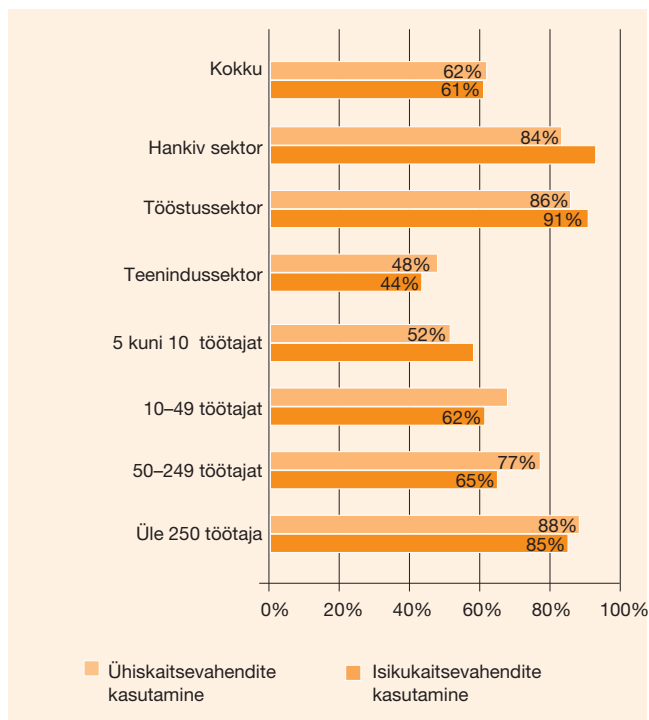
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ligi 90% organisatsioonides kasutatakse töökeskkonna ja töökorralduse ohutuks muutmiseks töökeskkonna kohandamist ja ohutuid töövõtteid. Töökeskkonna kohandamisel muudetakse töötaja töövahendid, töökoht ja töökorraldus selliseks, et see arvestaks töötaja vajaduste ja võimetega ning aitaks seeläbi vältida või maandada tööga seotud ohte. Ohutud töövõtted hõlmavad tööviise ja meetodeid, mille kasutamisel töö tegemisega seonduda võivad ohud ei avaldu või töötaja saab neid ohte vältida.

Harvemini, ligi 60% organisatsioonides kasutatakse ohutuse tagamiseks ühiskaitsevahendeid ja isikukaitsevahendeid. Hea ohutuspraktika järgi peaks kaitsevahenditest töökeskkonna ohutuks muutmiseks esmajoonel kasutama ühiskaitsevahendeid, mis tagavad kõigi ohtudega kokkupuutuvate töötajate ohutuse, ja juhul, kui ühiskaitsevahenditest ei piisa, tuleks kasutada isikukaitsevahendeid. Näiteks tööruumide, töövahendite, ohtlike materjalide ja ainete käitlemise tehnikad tagavad selle, et ohud oleks võimalikult väikesed, ning isikukaitsevahendid, näiteks kiiver, ohustraksid, kaitseprillid tagavad aga töötaja kaitse ohtude vastu, mida alati ei ole võimalik ühiskaitsevahenditega vältida.

Ootuspäraselt ilmneb uuringu tulemustest, et märkimisväärselt rohkem kasutatakse nii ühiskaitsevahendeid kui isikukaitsevahendeid hankivas ja tööstussektoris ning töötajate arvu järgi suuremates organisatsioonides.

Joonis nr. 5.19: **Kaitsevahendite kasutamine organisatsioonides sektori ja suuruse järgi (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

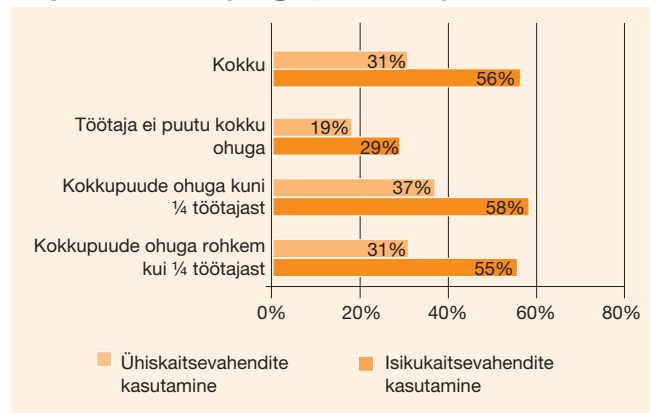
Isikukaitsevahendeid ning ühiskaitsevahendeid kasutatakse oluliselt rohkem organisatsioonides, kelle töötajad puutuvad kokku ohtudega. Seega kasutavad ohtudega organisatsioonid nii isikukaitsevahendeid kui ka ühiskaitsevahendeid 64%, samas kui ohtudega mitte kokku puutuvad organisatsioonid kasutavad ühiskaitsevahendeid 16% ja isikukaitsevahendeid 13%.

Ohutusabinõude kasutamine on sagedasem organisatsioonides, kus on töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad ametikohad ja töötajad. Selliste ametikohtade ja töötajate olemasolul kasutab ohutusabinõusid 97% organisatsioonidest, kui aga selliseid ametikohti ja töötajaid ei ole, siis 89% organisatsioonidest. Ka siin ilmneb suurem erinevus just isikukaitsevahendite ning ühiskaitsevahendite olemasolus. Töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevate ametikohtade ning töötajatega organisatsioonides kasutatakse ohutuse tagamiseks ühiskaitsevahendeid 65% ning isikukaitsevahendeid 64%, samas kui teiste organisatsioonide puhul vastavalt 33% ja 31%.

Uuringust ilmneb, et kõige sagedamini kasutavad nii ühiskaitsevahendeid kui ka isikukaitsevahendeid need töötajad, kes puutuvad töökeskkonna

ohtudega kokku kuni ¼ tööajast (vt. joonis 5.20).

Joonis nr. 5.20: **Isiku- ja ühiskaitsevahendite kasutamine töötaja ohtudega kokkupuutumise järgi (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Oodatavalt kasutavad ühiskaitsevahendeid ja isikukaitsevahendeid sagedamini oskustööliste, käsitööliste, seadme- ja masinaoperaatorite ametialarühma kuuluvad töötajad, kes puutuvad tööd tehes ka sagedamini kokku ohtudega. Selliselt kasutavad nende ametite esindajad ühiskaitsevahendeid 86% ja 50% isikukaitsevahendeid, samas kui teiste ametite esindajad kasutavad ühiskaitsevahendeid alla 45% ja isikukaitsevahendeid alla 25%.

25–49-aastased töötajad kasutavad isikukaitsevahendeid mõnevõrra harvemini (52%) kui nooremad (61%) ja vanemad töötajad (59%). Ühiskaitsevahendeid kasutavad kõik vanusegrupid võrdse sagedusega ligi 30%.

Mehed kasutavad sagedamini nii isikukaitsevahendeid (70%) kui ühiskaitsevahendeid (47%), võrreldes naistega, kes kasutavad isikukaitsevahendeid 42% ja ühiskaitsevahendeid 16%.

#### 5.4.4 Kokkuvõtvalt

Töökeskkonna ohtude vältimiseks ning riskide maandamiseks tuleb organisatsioonides rakendada ennetustegevusi. Uuringu andmetel korraldatakse 75%-s organisatsioonides terviseohtude hindamist ning sellistes organisatsioonides töötab 86% töötajatest. Töötajate tervisekontrolli, mille eesmärgiks on avastada tööst põhjustatud terviseprobleemid ning vähendada ja vältida tööga seotud terviseriske, on läbi viidud 65% organisat-

sioonides ning tervisekontrollis on käinud 61% töötajatest. Töötajatele ohutu ja tervist edendava töökeskkonna loomisel on kõige olulisem tegevus ohtude maandamine nende tekkekohas. Töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse tagamiseks kasutatakse organisatsioonides kõige sagedamini ohutuid töövõtteid ning töökeskkonna kohendamist (ligikaudu 90% organisatsioonidest), harvemini aga ühiskaitsevahendeid ning isikukaitsevahendeid (ligikaudu 61% organisatsioonidest).

## 5.5 Tervisedendus

Kui töötervishoius on ohutusmeetmete eesmärgiks eelõige haiguste ja vigastuste ennetamine, vähendades kokkupuudet töökeskkonna ohtudega, siis tervisedendamine (inglise keeles *health promotion*) käsitleb töötaja tervist terviklikumalt ning pöörab tähelepanu töötaja füüsilisele, vaimsele heolule tööelus. Organisatsioonides tervisedendamise tegelemise eesmärk on tagada töötajate töövõime säilimine, vajadusel töövõime taastamine ning töötajate tööelu kvaliteedi ja motivatsiooni suurendamine (vt. näiteks Harden *et al.* 1999).

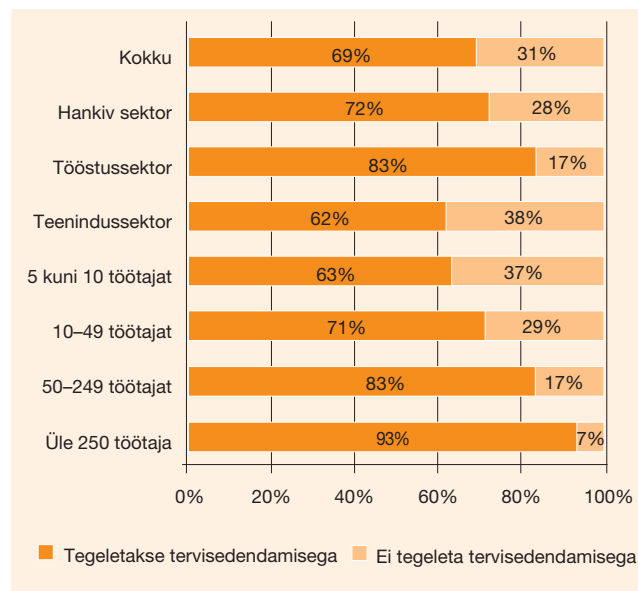
Uuringu andmetel pakub 69% organisatsioonidest oma töötajatele tervisedendamise võimalusi. Töötajatest 82% töötab organisatsioonides, kus pakutakse erinevaid tervisedendamise võimalusi, ning 51% töötajatest on viimase 12 kuu jooksul võtnud osa organisatsiooni poolt pakutavatest tervist edendavatest tegevustest.

Tervisedendamise võimaluste loomisel paistab silma, et töötajatele pakutakse võimalusi tervist tugevdateks ning terviseprobleeme ennetavateks tegevusteks sagedamini suuremates organisatsioonides (vt. joonis 5.21) ning tegevusalade järgi enim tööstussektoris, võrreldes hankiva sektori ja teenindussektoriga.

Uuringust ilmneb, et organisatsioonides, kus on ametikohad ja töötajad töötervishoiu ning tööohutusega seotud küsimustega tegelemiseks, pakutakse märkimisväärselt enam tervist edendavaid tegevusi kui organisatsioonides, kus selliseid ametikohti ja töötajaid ei ole (vastavalt 74% ja 23%). Erinevused võivad tuleneda asjaolust, et suuremates organisatsioonides on formaalne personalijuh-

timissüsteem ning töötervishoiu juhtimissüsteem, mis pöörab laiemat tähelepanu töötajate heolule ja tervisele ning pakub sel eesmärgil töötajate tervist edendavaid võimalusi.

Joonis nr. 5.21: Tervisedendamisega tegelemine organisatsioonides (% organisatsioonidest)



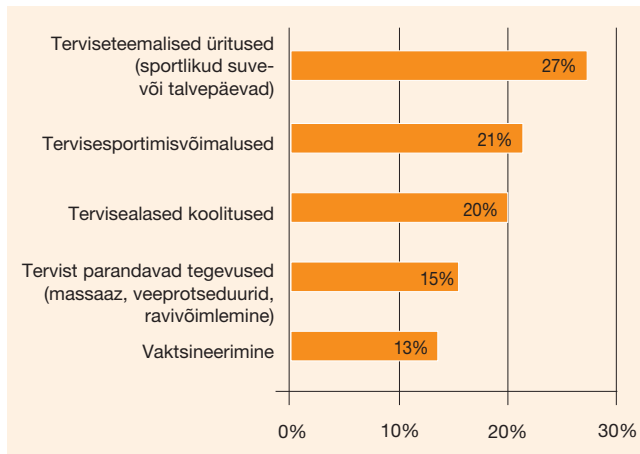
Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Võrreldes organisatsioone töökeskkonna ohtude esinemise järgi, ilmneb seos, et mida sagedamini on töökeskkonnas ohud, seda sagedamini pakuvad organisatsioonid töötajatele tervise edendamise võimalusi. Organisatsioonidest, kus on töökeskkonna ohud, pakuvad töötajatele tervisedendamise võimalusi 70%, samas kui organisatsioonidest, kus ei esine töökeskkonna ohte, pakuvad töötajatele tervisedendamise võimalusi 53%.

Järgmiseks vaadatakse ka lähemalt töötajate osalemist tööandja poolt pakutavates tervisedendamise võimalustes (vaata joonis nr. 5.22).

Sagedamini on tervisedendamise võimalusi kasutanud meesttöötajad. Meestest 55% ja naistest 48% on kasutanud viimase 12 kuu jooksul organisatsiooni poolt pakutavaid tervist edendavaid tegevusi. Sellised erinevused tulenevad suuresti sellest, et sagedamini pakutakse sportlikkusega seotud tervisedendamisvõimalusi, mis ehk on sagedamini meeste valik tööst vaba aja veetmiseks, ja harvemini lihtsalt tervist parandavaid tegevusi, mis ehk rohkem vastab naiste eelistustele.

Joonis nr. 5.22: **Töötajate osalemine tervist edendavates tegevustes (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Vanuserühmadest kõige sagedamini osales uuringule eelnenud aasta jooksul tervist edendavates tegevustes keskmine vanusrühm. Kui 25-49-aastastest osales nendes tegevustes 55%, siis 15-24-aastaste puhul 47% ja üle 50-aastaste puhul 46%. Kuna eakad töötajad töötavad sama sagedalt organisatsioonides, kus pakutakse tervisedendamise võimalusi, siis mõnevõrra madalam tervist edendavates tegevustes osalemine tuleb sellest, et organisatsioonides ei pakuta sellele earühmale sobivaid võimalusi või earühma kuuluvad inimesed ise ei soovi nendes tegevustes osaleda.

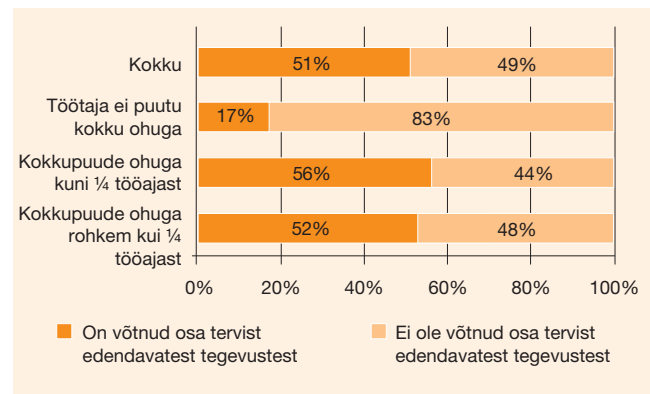
Tervisedendamise võimaluste kasutamine on seotud töökeskkonna ohtude esinemisega töötaja töökohal. Uuringu andmetest ilmneb otsene seos töökeskkonna ohtudega kokkupuute ja töötajate huvi vahel osaleda tervist edendavates tegevustes. (vt. joonis 5.23).

Viimase aasta jooksul on organisatsiooni poolt pakutavates tervisedendavates tegevustes osalenud ligikaudu pooled töötajad, kes puutuvad oma töökohal kokku töökeskkonna ohtudega rohkem kui veerand tööajast.

Ametiala järgi vaadates töötavad oskustööliste, käsitööliste, seadme- ja masinaoperaatorite ametialarühma kuuluvad töötajad sagedamini organisatsioonis, kus pakutakse tervist edendavaid tegevusi, kuid osalevad harvemini organisatsiooni poolt pakutavates tervisedendavates tegevustes.

Ilmneb, et selle ametialarühma töötajatele ilmselt kas ei võimaldata osaleda nendes tegevustes, ei pakuta neile sobivaid, meelepäraseid tegevusi või need töötajad ei ole ise nii aktiivsed võimaluste kasutamisel.

Joonis nr. 5.23: **Töötajate osalemine tööandja pakutavates tervisedendavates tegevustes töökeskkonna ohtudega kokkupuute järgi (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Ametikoha järgi tervisedendavates tegevustes osavõttu analüüsidest ilmneb, et kõrgemal ametikohal töötavad töötajad osalevad nendes tegevustes sagedamini. Kõrgematest ametnikest, juhtidest ning keskastme spetsialistidest ja ametnikest ligi 69% on võtnud osa organisatsiooni poolt pakutavatest tervisedendustegevustest, samas kui ametnikest, teenindus- ja müügitöötajatest on nendes tegevustes osalenud 49% ning oskustööliste, käsitööliste, masinaoperaatorite, lihttööliste ametialarühma kuulujatest on osalenud 42%

Kokkuvõtvalt, 69% organisatsioonidest pakub oma töötajatele tervise edendamise võimalusi ning 51% töötajatest on viimase 12 kuu jooksul võtnud osa organisatsiooni poolt pakutavatest tervist edendavatest tegevustest.

## 5.6 Kokkuvõte

Töötaja tervist tuleb hoida ning tervise hoidmiseks peavad organisatsioonid ja töötajad pöörama tähelepanu töökeskkonnale, kus inimene töötab, ning sellele, kuidas tööd tehakse. Töötajatele võivad terviseprobleeme põhjustada töökeskkonna



ohud. Uuringu andmetel ei esine ligi 6%-s viie ja enama töötajaga organisatsioonides töökeskkonna ohte ning 3% töötajatest töötab organisatsioonis, kus nad ei puutu kokku ohtudega. Tööõnnetus on uuringule eelnenud aasta jooksul juhtunud ligi 6%-s organisatsioonides. 32% töötajatest töötab organisatsioonis, kus on juhtunud tööõnnetus, ning uuringule eelnenud aasta jooksul on tööõnnetused juhtunud 2,4% töötajatega. Uuringu andmetel hindab 11% töötajatest, et viimase 12 kuu jooksul on töö põhjustanud või süvendanud terviseprobleeme. Levinud on ka tööga seotud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid. Ilmneb, et ligi 15% töötajatest on tööpinge tõttu kogunud tööd häirivat stressi või närvilisust ning ligi 18% tööpinge põhjustanud kurnatust.

Töötervishoiuga ja tööohutusega tegelemine ning selle tulemuslikkus sõltub organisatsiooni ja töötajate valmisolekust koostööks ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna tagamiseks. Valmisolek koostööks luuakse ohutuskultuuriga ja ohutusjuhtimisega organisatsioonis. Uuringust ilmneb, et 46% organisatsioonide jaoks on peamine töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelemise põhjus töötajate tervise hoidmine, 29% seaduste täitmine, 20% tulemuslikkuse suurendamine. Töötajatest peab 86% väga oluliseks, et töötamine oleks ohutu nende tervisele.

Kolmveerand organisatsioonide esindajatest ning töötajatest arvab, et töötervishoiu ja tööohutuse eest peaksid vastutama töötajad ja tööandjad koos. Tööandja suuremat vastutust märgib 18% ning töötajate suuremat vastutust alla kümne protsendi organisatsioonide esindajatest ning töötajatest.

Uuringu andmetel on 90% organisatsioonides töökohad ning inimesed, kes tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega, ning sellistes organisatsioonides töötab 83% töötajatest. 83% organisatsioonides tegelevad töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega juhid, 43% organisatsioonides ka töökeskkonnaspetsialistid. 7% organisatsioonides on moodustatud töökeskkonnanõukogu. 86% organisatsioonidest hindab, et töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegelevad inimesed, ametikohad tulevad ülesannetega hästi või väga hästi toime.

Uuringu andmetel on ligi 48% organisatsioonides

töökeskkonnavolinik ning 75% töötajatest töötab organisatsioonis, kus on töökeskkonnavolinik. Samuti, 67% töötajatest hindavad, et nad on saanud piisavalt kaasa rääkida tööohutuse ja töötervishoiu teemadel.

Kokkupuude töökeskkonna ohtudega võib põhjustada töötajale terviseprobleeme ja vigastusi. Töökeskkonna ohtude vältimiseks ning riskide maandamiseks tuleb organisatsioonides rakendada ennetustegevusi. Töökeskkonna terviseohtude hindamist korraldatakse 75% organisatsioonides ning sellistes organisatsioonides töötab 86% töötajatest. Töötajate terviseprobleemidest ja töökeskkonna ohtudest teada saamiseks on läbi viidud töötajate tervisekontrollid 65%-s organisatsioonidest ning tervisekontrollis on käinud 61% töötajatest.

Töötajatele ohutu ja tervist edendava töökeskkonna loomisel on kõige olulisem tegevus ohtude maandamine nende tekkekohas. Töökeskkonna ja töökorralduse ohutuse tagamiseks kasutatakse organisatsioonides kõige sagedamini ohutuid töövõtteid ning töökeskkonna kohandamist (ligikaudu 90% organisatsioonidest), harvemini aga ühiskaitsevahendeid ning isikukaitsevahendeid (ligikaudu 61% organisatsioonidest).

Organisatsioonides tervisedendamise tegelemise eesmärk on tagada töötajate töövõime säilimine, vajadusel töövõime taastamine ning töötajate tööelu kvaliteedi ja motivatsiooni suurendamine. Uuringu andmetel pakub 69% organisatsioonidest oma töötajatele tervise edendamise võimalusi ning 51% töötajatest on viimase 12 kuu jooksul võtnud osa organisatsiooni poolt pakutavatest tervist edendavatest tegevustest.

Organisatsioonidest 80% ja töötajatest 71% hindavad töötervishoiu ja tööohutusega tegelemist ning töökeskkonna ohtude maandamist piisavaks ning töötamist ohutuks.

## 5.7 Kasutatud kirjandus

Alli, O. B. 2001. Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. International Labour Organization

- Cox, S., Flin, R. 1998. Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work and Stress*, Vol. 12, No. 3, pp. 189-201
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzales, E. 2005. Research on Work-related Stress. European Agency for Safety and Health at Work
- Ellenbecker, M. J. 1996. Engineering Controls as an Intervention to Reduce Worker Exposure. *American Journal of Industrial Medicine*, No. 29, pp. 303-307
- Feyer, A. M., Williamson, A. 1998. Occupational Injury: Risk, Prevention And Intervention. CRC Press
- Grindle, A. C., Dickinson, A. M., & Boettcher, W. 2000. Behavioral safety research in manufacturing settings: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior Management*, Vol. 20, No. 1, pp. 29-68
- Guldenmund, F.W. 2000. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, Vol. 34, pp. 215-257
- Hale, A. R. and Glendon, A.I. 1987. Individual behaviour in the control of danger. Amsterdam: Elsevier
- Harden, A., Peersman, G., Oliver, S., Mauthner, M., Oakley, A. 1999. A Systematic review systematic review of the effectiveness of health promotion interventions in the workplace. *Occupational Medicine*, Vol. 49, No. 8, pp. 540-548
- Heath, E. D. 1982. Worker training and education in occupational safety and health: A report on practice in six industrialized western nations: Part one of a four-part series. *Journal of Safety Research*, Vol. 13, No. 1, pp. 5-11
- Robson, L. S, Clarke, A. J., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E. Culyer, A., Mahood, Q. 2007. The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, Vol. 45, pp. 329-353
- Rundmo, T., 1996. Associations between risk perception and safety. *Safety Science*, Vol. 24, No. 3, pp. 197-209
- Rünkla, E. 2011. Töökeskkond. Töövaldkonna areng 2009-2010. Sotsiaalministeeriumi toimetised. Poliitikaanalüüs, 2011, 1., lk. 69-88?, Tallinn
- Sadhra, S. S., Rampal, K. G. 1999. Occupational Health Risk Assessment and Management. Blackwell Science Ltd.
- Soehod, K. 2008. Workers' participation in safety and health at work. *Jurnal Kemanusiaan* bil.11
- Stellman, J., M. 1998. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Fourth Edition (4 Volumes). International Labour Office
- Tillman, C. 2007. Principles of Occupational Health and Hygiene. An Introduction. Allen & Unwin Academic.
- Walters, D. 1998. Employee representation and health and safety. A strategy for improving health and safety performance in small enterprises? *Employee Relations*, Vol. 20, No. 2, pp. 180-195
- Work and health country profiles of twenty-two European countries. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 52.

## 5.8 Occupational health and safety

Employees' health must be maintained, and in order to do so organisations and employees must turn more attention to the environments that they work in and how they go about their work. Working environment risks can lead to health problems for employees. According to data from the survey, there are no working environment risks in almost 6% of organisations with five or more employees, while 3% of employees work in organisations where they meet no such risks at all. Work-related accidents had occurred in almost 6% of organisations in one year time. 32% of employees work in organisations where a work-related accident has occurred, with accidents having involved 2.4% of employees. According to data from the survey, 11% of employees feel that their work has caused or exacerbated their health problems in the preceding twelve months. Work-related psychosocial health problems are also common. The survey showed that almost 15% of employees have experienced work-related stress or anxiety which have affected their job, and almost 18% have suffered from exhaustion caused by pressure at work.

The degree to which organisations deal with occupational health and safety and the degree to which they are effective depends on the preparedness of the organisations and their employees to work together to ensure a working environment which is safe and which works to maintain good health. Willingness to cooperate is fostered through safety culture and safety management within organisations. The survey revealed that the main cause of having to deal with occupational health and safety issues in 46% of organisations is the maintenance of their employees' health, in 29% of organisations fulfilment of legal requirements and in 20% of organisations improving performance. 86% of employees consider it very important that their work does not endanger their health.

Three quarters of employers and employees feel that both employers and employees should be responsible for occupational health and safety. 18% feel that employers should assume greater responsibility, while 10% feel that more of the responsibility should fall on employees.

According to the data from the survey, there are work places and people that deal with occupational health and safety issues in 90% of organisations. 83% of employees work in such organisations. In 83% of organisations it is managers that deal with occupational health and safety matters, while 43% of organisations also have working environment specialists. 7% of organisations have formed advisory committee on working environment. 86% of organisations feel that the individuals dealing with occupational health and safety issues cope well or very well with their task.

According to the survey results, 48% of organisations have a working environment representative. 75% of employees work in organisations where there is such a representative. At the same time, 67% of employees feel that they are sufficiently involved in matters related to occupational health and safety.

Exposure to working environment risks can cause health problems and injuries for employees. In order to reduce and avoid such risks, preventive measures should be implemented within organisations. The risk assessment of the working environment is carried out within 75% of organisations. 86% of employees work in such organisations. Occupational health examination have been conducted in 65% of organisations in order to identify employees' health problems and working environment risks. 61% of employees work in organisations which provide such examinations.

The most important activity in creating a working environment which is safe for employees and which promotes health is reducing risks where they occur. Safe working practices and adaptation of the working environment are most commonly used in organisations to ensure safety in the working environment and within the organisation of work (in around 90% of organisations). Less frequently, personal and collective protective measures are used to this end (in around 61% of organisations).

The aim of promoting good health in organisations is to ensure that the working ability of employees is maintained, or to restore it where necessary, and to boost the quality of the employees' working lives

and level of motivation. According to data from the survey, 69% of organisations provide their employees with opportunities to look after their health, and 51% of employees had taken part in health-promoting activities arranged by their organisation in the twelve months prior to the survey.

80% of organisations and 71% of employees consider the extent to which occupational health and safety is dealt with and the steps taken to reduce working environment risks to be sufficient and the way in which they work to be safe.

# Lisad

## Lisa 1 Töökorraldus

Lisa nr. 1.1: Töö iseloom soo, vanuse, ametiala järgi (% töötajatest)

Muutuja	Jah	Ei
<b>Mitmekesine töö</b>		
Kokku	79%	21%
Mehed	80%	20%
Naised	78%	22%
15-24-aastased	72%	28%
25-49-aastased	81%	19%
Üle 50-aastased	78%	22%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	92%	8%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	86%	14%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	80%	20%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	67%	33%
<b>Võimalus omandada uusi oskusi ja teadmisi</b>		
Kokku	69%	31%
Mehed	72%	28%
Naised	67%	33%
15-24-aastased	70%	30%
25-49-aastased	72%	28%
Üle 50-aastased	64%	36%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	88%	12%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	80%	20%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	66%	34%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	54%	46%
<b>Peab mõtlema välja uusi lahendusi</b>		
Kokku	70%	30%
Mehed	73%	27%
Naised	67%	33%
15-24-aastased	67%	33%
25-49-aastased	75%	25%
Üle 50-aastased	61%	39%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	91%	9%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	78%	22%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	68%	32%

Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	53%	47%
--	-----	-----

**Vastutusrikas töö**

Kokku	92%	8%
Mehed	92%	8%
Naised	92%	8%
15-24-aastased	91%	9%
25-49-aastased	93%	7%
Üle 50-aastased	90%	10%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	93%	7%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	94%	6%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	95%	5%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	89%	11%

**Meeskonnatöö**

Kokku	83%	17%
Mehed	82%	18%
Naised	83%	17%
15-24-aastased	86%	14%
25-49-aastased	84%	16%
Üle 50-aastased	78%	22%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	87%	13%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	86%	14%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	88%	12%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	75%	25%

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

**Lisa nr. 1.2: Töö autonoomia soo, vanuse, ametiala järgi (% töötajatest)**

Muutuja	Jah, piisavalt	Jah, aga ebapiisavalt	Üldse ei saa
<b>Võimalus määrata tööülesandeid</b>			
Kokku	57%	16%	27%
Mehed	56%	17%	27%
Naised	58%	16%	27%
15-24-aastased	45%	13%	42%
25-49-aastased	62%	17%	21%
Üle 50-aastased	52%	16%	32%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	79%	13%	8%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	75%	13%	12%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	43%	20%	37%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	41%	18%	40%
<b>Võimalus määrata töötegemise viisi, meetodeid</b>			
Kokku	64%	18%	18%
Mehed	66%	18%	16%
Naised	62%	19%	19%
15-24-aastased	59%	26%	15%
25-49-aastased	66%	17%	17%
Üle 50-aastased	61%	18%	21%

Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	85%	9%	6%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	74%	17%	9%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	53%	23%	24%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	52%	22%	27%

**Võimalus määrata töö tempot**

Kokku	64%	20%	16%
Mehed	65%	19%	16%
Naised	63%	20%	17%
15-24-aastased	63%	25%	12%
25-49-aastased	65%	18%	17%
Üle 50-aastased	63%	20%	17%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	77%	14%	9%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	74%	15%	10%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	50%	26%	24%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	58%	22%	20%

**Võimalus määrata puhkepauside tegemise aega**

Kokku	60%	17%	23%
Mehed	63%	15%	22%
Naised	57%	18%	25%
15-24-aastased	53%	16%	31%
25-49-aastased	61%	16%	23%
Üle 50-aastased	59%	18%	23%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	67%	14%	20%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	76%	13%	11%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	51%	23%	26%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	53%	17%	30%

**Võimalus määrata töö algus- ja lõpuaega**

Kokku	23%	11%	66%
Mehed	24%	14%	63%
Naised	22%	9%	70%
15-24-aastased	18%	6%	75%
25-49-aastased	25%	12%	63%
Üle 50-aastased	20%	11%	70%
Kõrgemad ametnikud ja juhid, tippspetsialistid	34%	13%	53%
Keskastme spetsialistid ja ametnikud	33%	8%	58%
Ametnikud, teenindus- ja müügitöötajad	11%	7%	82%
Oskustöölised, käsitöölised, masinaoperaatorid, lihttöölised	16%	13%	71%

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisa nr. 1.3: **Kaugtöö kasutamise logistiline regressioonimudel**  
**(sõltuv tunnus kaugtöö kasutamine: 1 töötaja töötab kaugtöö vormis;**  
**0 töötaja ei tööta kaugtöö vormis)**

Muutuja	Koeffitsient	Olulisuse tõenäosus	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
Sugu (mehed võrreldes naistega)	-0,14	0,00	-0,19	-0,09
<b>Vanus (võrreldes 25- kuni 49-aastastega)</b>				
15- kuni 24-aastased	-0,06	0,26	-0,17	0,05
50- kuni 74-aastased	0,00	0,85	-0,04	0,05
<b>Amet (võrreldes ametnike ning teenindus- ja müügitöötajatega)</b>				
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid ning tippspetsialistid	-0,27	0,00	-0,34	-0,21
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	-0,12	0,00	-0,18	-0,05
Oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised	0,04	0,26	-0,03	0,11
<b>Suurus töötajate arvu järgi (võrreldes 250 ja enama töötajaga ettevõtete, asutustega)</b>				
10 ja vähema töötajaga ettevõtted, asutused	-0,07	0,03	-0,13	-0,01
11 kuni 49 töötajaga ettevõtted, asutused	-0,02	0,31	-0,07	0,02
50 kuni 199 töötajaga ettevõtted, asutused	-0,03	0,31	-0,09	0,03
<b>Sektor (võrreldes tertsiaarsektoriga)</b>				
Primaarsektor	-0,04	0,32	-0,12	0,04
Sekundaarsektor	-0,02	0,59	-0,10	0,06
Konstant ( <i>intercept</i> )	2,00	0,00	1,90	2,09

N=4576; R<sup>2</sup>=0,11

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused



Lisa nr. 1.4: Töönädala pikkuse regressioonimudel  
(sõltuv tunnus töönädala pikkus)

Muutuja	Koeffitsient	Olulisuse tõenäosus	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
Sugu (mehed võrreldes naistega)	3,92	0,15	-1,34	9,18
<b>Vanus (võrreldes 15- kuni 24-aastastega)</b>				
25- kuni 49-aastased	4,38	0,06	-0,09	8,86
50- kuni 74-aastased	5,53	0,00	2,10	8,95
<b>Amet (keskastmespetsialistid ja tehnikud)</b>				
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid ning tippspetsialistid	-6,78	0,09	-14,63	1,07
Ametnikud ning teenindus- ja müügitöötajad	-2,68	0,47	-9,89	4,53
Oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised	-3,01	0,55	-12,82	6,79
<b>Sektor (võrreldes tööstussektoriga)</b>				
Hankiv sektor	3,22	0,01	0,89	5,55
Teenindussektor	2,70	0,30	-2,44	7,84
<b>Suurus töötajate arvu järgi (võrreldes 11 kuni 49 töötajaga ettevõtete, asutustega)</b>				
10 ja vähema töötajaga ettevõtted, asutused	-1,76	0,57	-7,78	4,26
50 kuni 199 töötajaga ettevõtted, asutused	0,06	0,97	-3,29	3,40
250 ja enama töötajaga ettevõtted, asutused	2,94	0,34	-3,05	8,94
<b>Sektor (võrreldes tööstussektoriga)</b>				
Hankiv sektor	3,22	0,01	0,89	5,55
Teenindussektor	2,70	0,30	-2,44	7,84
Konstant ( <i>intercept</i> )	4,38	0,06	-0,09	8,86

N=4291; R<sup>2</sup>=0,007

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisa nr. 1.5: Tööaja ajastamise logistiline regressioonimudel

Muutuja	Koeffitsient	Olulisuse tõenäosus	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
Sugu (mehed võrreldes naistega)	-0,14	0,00	-0,44	0,14
<b>Vanus (võrreldes 15- kuni 24-aastastega)</b>				
25- kuni 49-aastased	-0,77	0,01	-1,33	-0,22
50- kuni 74-aastased	-0,85	0,00	-1,41	-0,29
<b>Amet (võrreldes ametnike ning teenindus- ja müügitöötajatega)</b>				
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud, juhid ning tippspetsialistid	-1,04	0,00	-1,40	-0,69
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	-0,75	0,00	-1,15	-0,35
Oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised	-0,19	0,36	-0,58	0,21
<b>Suurus töötajate arvu järgi (võrreldes 11 kuni 49 töötajaga ettevõtete, asutustega)</b>				
10 ja vähema töötajaga ettevõtted, asutused	-1,24	0,00	-1,65	-0,83
50 kuni 199 töötajaga ettevõtted, asutused	-0,78	0,00	-1,07	-0,50
250 ja enama töötajaga ettevõtted, asutused	-0,51	0,01	-0,87	-0,15
<b>Sektor (võrreldes sekundaarsektoriga)</b>				
Primaarsektor	0,22	0,43	-0,33	0,78
Tertsiaarsektor	0,83	0,00	0,45	1,21
Konstant ( <i>intercept</i> )	0,35	0,33	-0,35	1,05

n=4576; pseudo R<sup>2</sup>=0,05

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

## Lisa 2 Suhted töökohal

Lisa nr. 2.1: **Logistiline regressioonimudel konfliktide esinemist juhtidega mõjutavate karakteristikute kohta**

Muutuja	Mudel 1 Regressioonikor- dajad/ Tõenäosus võrreldes refe- rentgrupiga	Mudel 2 Regressioonikor- dajad/ Tõenäosus võrreldes refe- rentgrupiga	Mudel 2 expB usalduspiirid Alumine usaldus- piir	Mudel 2 expB usalduspiirid Ülemine usaldus- piir
<b>Sugu</b>				
Mees (referentgrupp)				
Naine	0,222*/1,2	0,234*/1,3	1,244	1,283
<b>Vanus</b>				
15-24 (referentgrupp)				
25-49	-0,372*/1,5	-0,384*/1,5	0,663	0,700
50+	0,255*/1,3	0,227*/1,3	1,218	1,292
<b>Kodune keel</b>				
Eesti keel (referentgrupp)				
Ei ole eesti keel	0,488*/1,6	0,442*/1,6	1,527	1,587
<b>Ametikoht<sup>3</sup></b>				
1 amet (referentgrupp)				
2 amet		0,243*/1,3	1,253	1,298
<b>Haridus<sup>4</sup></b>				
Esimene tase (referentgrupp)				
Teine tase		0,275*/1,3	1,280	1,354
Kolmas tase		0,369*/1,4	1,402	1,491
<b>Konstant</b> 1,534				
Mudeli kirjeldusvõime (R <sup>2</sup> )	0,032	0,035		
N=4606				

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

3 Amet 1. Seadusandjad, kõrgemad ametnikud; tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja tehnikud; ametnikud  
Amet 2. Teenindus- ja müügitöötajad, põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised; oskus- ja käsitöölised, seadme- ja masinaoperaatorid, lihttöölised.

4 I I taseme haridus: alghariduseta, algharidusega, põhiharidusega, baashariduseta kutseharidus

2 II taseme haridus: keskharidus, kutseõpe põhihariduse baasil

3 III taseme haridus: keskeriõpe keskhariduse baasil, kõrgharidus, magister, doktor

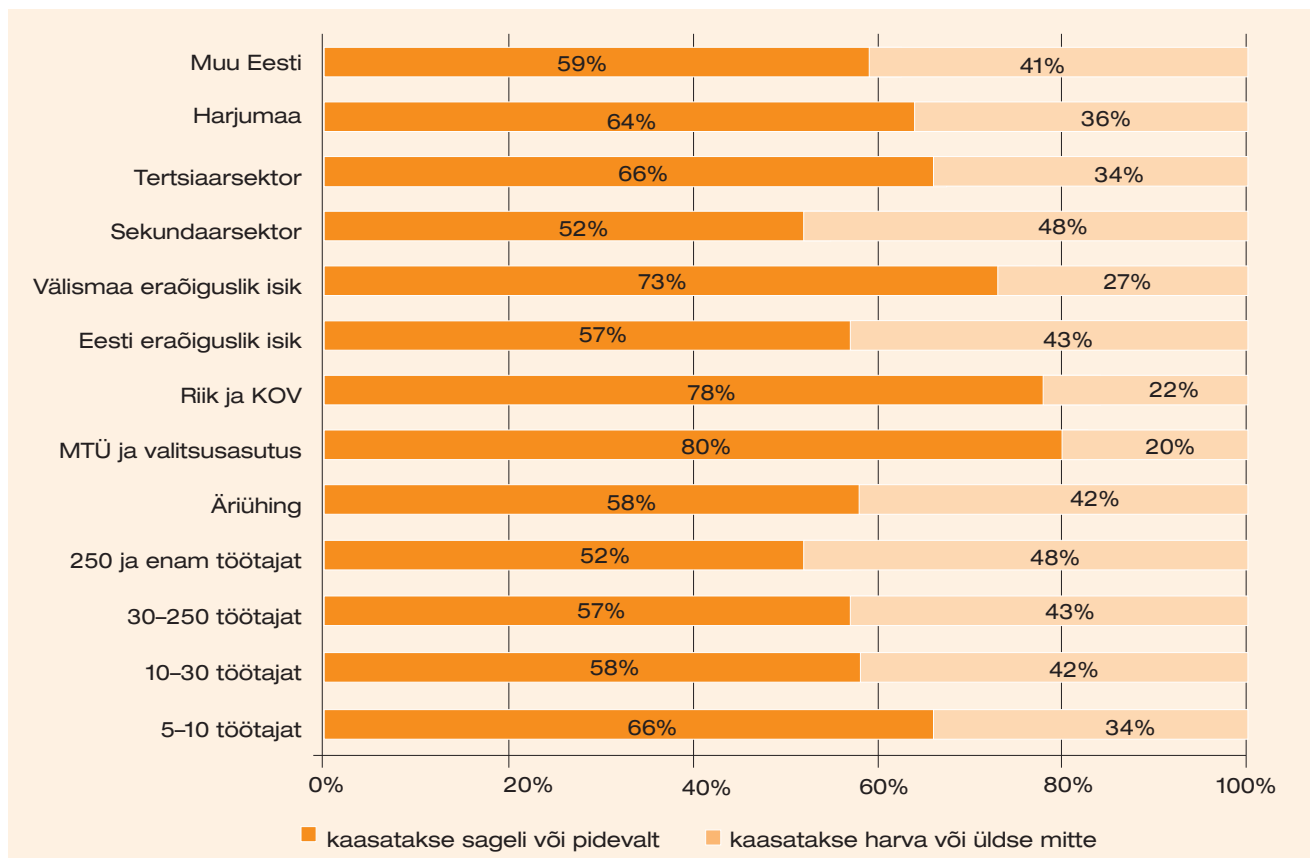
Lisa nr. 2.2: **Logistiline regressioonimudel ebavõrdset kohtlemist mõjutavate karakteristikute kohta**

Muutuja	Mudel 1 Regressioonikordajad/ Tõenäosus võrreldes referentgrupiga	Mudel 2 Regressioonikordajad/ Tõenäosus võrreldes referentgrupiga	Mudel 2 expB usalduspiirid Alumine usalduspiir	Mudel 2 expB usalduspiirid Ülemine usalduspiir
<b>Sugu</b>				
Mees (referentgrupp)				
Naine	0,291*/1,3	0,390*/1,5	1,455	1,499
<b>Vanus</b>				
15-24 (referentgrupp)				
25-49	-0,604*/1,8	-0,596*/1,8	0,536	0,566
50+	-0,615*/1,8	-0,498*/1,6	0,598	0,618
<b>Kodune keel</b>				
Eesti keel (referentgrupp)				
Ei ole eesti keel	-0,769*/2,2	-0,682*/2,0	0,496	0,515
<b>Haridus</b>				
Esimene tase (referentgrupp)				
Teine tase	0,557*/1,7	0,711*/2	1,973	2,103
Kolmas tase	0,157*/1,2	0,164*/1,2	1,160	1,196
<b>Konfliktid juhtidega</b>				
On olnud konflikte (referentgrupp)				
Ei ole olnud konflikte		-1,730*/5,6	5,550	5,734
<b>Konstant</b>				
	1,167			
Mudeli kirjeldusvõime (R <sup>2</sup> )	0,058	0,182		
N=4606				

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

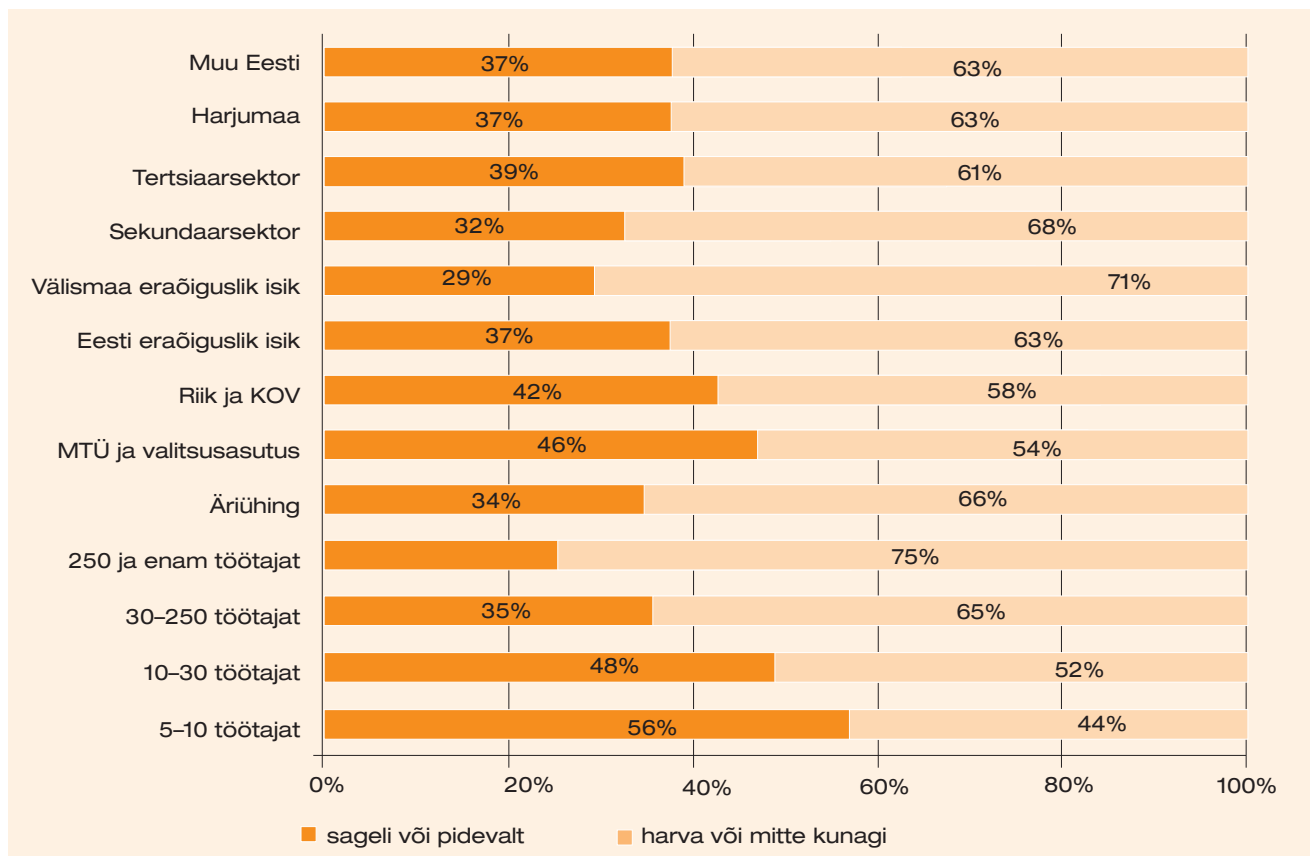
## Lisa 3 Töötajate kaasamine

Lisa nr. 3.1: **Organisatsioonide jaotus, kus töötajad on kaasatud organisatsiooni tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse (% organisatsioonidest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisa nr. 3.2: **Töötajate jaotus, kes on kaasatud organisatsiooni tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse (% töötajatest)**



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

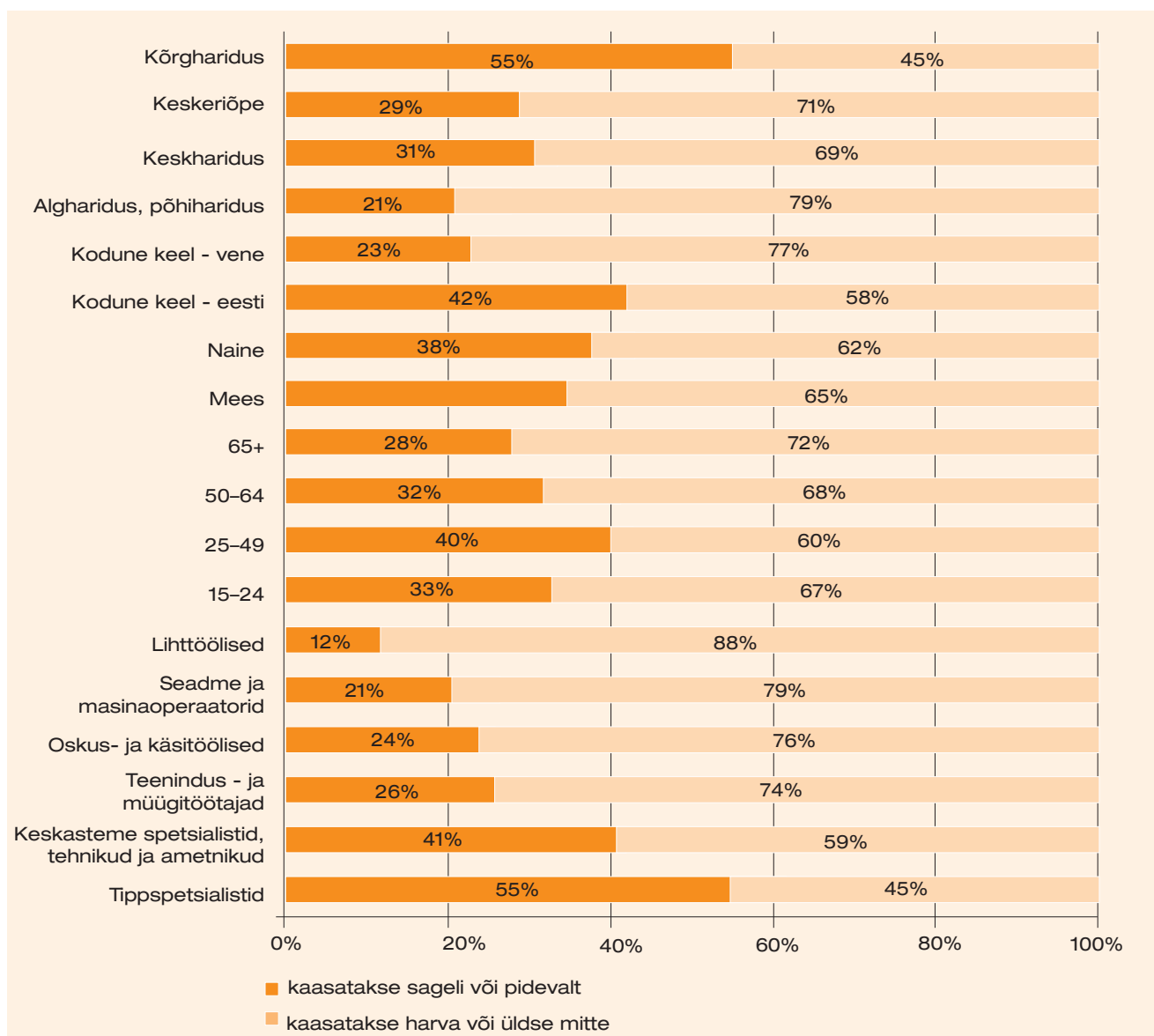
Lisa nr. 3.3: **Logit-regressioon (sõltuv muutuja töötaja hinnang: 1 – kaasatakse otsuste tegemisse sageli või pidevalt; 0 – kaasatakse harva või üldse mitte)**

Muutuja	Koeffitsient	Olulisuse tõenäosus	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
<b>Ettevõtte suurus (võrdluskategooria 5-10 töötajat)</b>				
10-30 töötajat	-0,488	0,027	-0,921	-0,055
30-250 töötajat	-1,333	0	-1,767	-0,9
üle 250 töötaja	-1,864	0	-2,326	-1,401
<b>Ettevõtte juriidiline vorm (võrdluskategooria äriühing)</b>				
riigi või kohaliku omavalitsuse asutus, mittetulundusühing	0,520	0,023	0,073	0,968
<b>Omandivorm (võrdluskategooria riigi või kohaliku omavalitsuse omandus)</b>				
Eesti eraõiguslik isik	0,096	0,661	-0,335	0,527
Välismaa eraõiguslik isik	-0,026	0,918	-0,517	0,466
<b>Majandussektor (võrdluskategooria tertsiaarsektor)</b>				
Sekundaarsektor	0,323	0,117	-0,081	0,728
<b>Regioonid (võrdluskategooria Harjumaa)</b>				
Lääne-Eesti	-0,200	0,359	-628	0,228
Kesk-Eesti	0,328	0,192	-0,165	0,822
Ida-Eesti	-0,015	0,951	-0,483	0,454
Lõuna-Eesti	0,009	0,962	-0,364	0,382
<b>Amet (võrdluskategooria tippspetsialistid)</b>				
Keskastme spetsialistid, tehnikud ja ametnikud	-0,448	0,013	-0,8	-0,096
Teenindus- ja müügitöötajad	-0,94	0,000	-1,456	-0,424
Oskus- ja käsitöölised	-1,29	0,000	-1,9113	-0,667
Seadme- ja masinaoperaatorid	-1,295	0,000	-0,903	-0,686
Lihttöölised	-1,978	0,000	-2,538	-1,417
<b>Vanus (võrdluskategooria 15-24)</b>				
25-49	-0,299	0,336	-0,907	0,310
50-64	-0,442	0,162	-1,062	0,178
65+	-766	0,060	-1,565	0,032
<b>Sugu (võrdluskategooria mees)</b>				
naine	0,081	0,563	-0,194	0,357
<b>Kodune keel (võrdluskategooria eesti)</b>				
vene keel	-0,805	0,000	-1,147	-0,463
muu keel	-3,650	0,000	-5,523	-1,776
<b>Haridus (võrdluskategooria alg- v põhiharidus)</b>				
Keskharidus, kutseõpe keskhariduse baasil	0,145	0,665	-0,51	0,799
Keskeriõpe	-0,268	0,460	-0,981	0,444
Kõrgharidus	0,379	0,312	-0,355	1,113
<b>Usaldusisik või ametiühingu usaldusisik (võrdluskategooria ei ole usaldusisikut)</b>				
on usaldusisik	0,361	0,031	0,032	0,689
<b>Töökeskkonna volinik (võrdluskategooria ei ole töökeskkonna volinikku)</b>				
on töökeskkonna volinik	0,241	0,103	-0,048	0,531
Konstant	1,044	0,053	-0,016	2,104

N=3909; Pseudo R<sup>2</sup>=0,155

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

Lisa nr. 3.4: Töötajate jaotus, kes on kaasatud organisatsiooni tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisse töötaja tunnuste lõikes (% töötajatest)



Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

## Lisa 4 Töötajate kaasamine

Lisa nr. 4.1: **Logit-regressioon (sõltuv muutuja: 1 – ametiühingu liige; 0 – ei ole ametiühingu liige)**

Muutuja	Koeffitsient	Olulisuse tõenäosus	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
<b>Ametikoht (võrdlusgrupp relvajõud)</b>				
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	0,271	0,796	-1,785	2,326
Tippspetsialistid	1,043	0,299	-0,925	3,012
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	0,399	0,702	-1,648	2,447
Ametnikud	-0,272	0,808	-2,466	1,922
Teenindus- ja müügitöötajad	0,584	0,567	-1,416	2,584
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	1,283	0,328	-1,29	3,855
Oskus- ja käsitöölised	1,121	0,285	-0,935	3,176
Seadme- ja masinaoperaatorid	1,155	0,257	-0,843	3,154
Lihttöölised	0,202	0,847	-1,85	2,255
<b>Sugu (võrdlusgrupp mehed)</b>				
Naised	0,446	0,054	-0,007	0,9
<b>Kodune keel (võrdlusgrupp eesti keel)</b>				
vene keel	0,639	0,004	0,199	1,079
muu keel	-0,127	0,87	-1,655	1,4
Vanus	0,021	0,009	0,005	0,036
<b>Rahulolu töötasuga (võrdlusgrupp pole rahul)</b>				
Ei seda ega teist	-0,417	0,271	-1,16	0,326
Rahul	0,219	0,32	-0,212	0,649
<b>Haridus (võrdlusgrupp põhiharidus)</b>				
Keskharidus	0,145	0,685	-0,557	0,848
Kõrgharidus	0,348	0,368	-0,409	1,105
<b>Organisatsiooni suurus (võrdlusgrupp 5-29 töötajat)</b>				
30-50 töötajat	0,004	0,99	-0,717	0,726
50-250 töötajat	0,362	0,26	-0,268	0,993
250 ja enam töötajat	1,731	0	1,163	2,299
<b>Töökoha asukoht (võrdlusgrupp Põhja-Eesti)</b>				
Kesk-Eesti	0,637	0,254	-0,458	1,732
Kirde-Eesti	0,202	0,475	-0,353	0,757
Lääne-Eesti	0,007	0,981	-0,547	0,56
Lõuna-Eesti	0,021	0,934	-0,464	0,505
<b>Organisatsiooni tegevusala (võrdlusgrupp põllumajandus, metsandus ja kalapüük)</b>				
Mäetööstus	2,156	0,006	0,616	3,697
Töötlev tööstus	-0,384	0,531	-1,586	0,818
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1,889	0,004	0,592	3,186
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	-0,32	0,718	-2,055	1,415



Ehitus	1,15	0,085	-0,16	2,46
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	-0,825	0,234	-2,184	0,533
Veondus ja laondus	2,477	0	1,188	3,767
Majutus ja toitlustus	-1,135	0,223	-2,962	0,691
Info ja side	0,586	0,487	-1,066	2,238
Finants- ja kindlustustegevus	-5,741	0	-8,102	-3,379
Kinnisvaraalaane tegevus	-2,169	0,028	-4,099	-0,238
Kutse-, teadus- ja tehnikaalaane tegevus	0,471	0,52	-0,965	1,907
Haldus- ja abitegevused	0,835	0,238	-0,552	2,222
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-1,313	0,081	-2,788	0,162
Haridus	0,705	0,301	-0,63	2,039
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	1,318	0,039	0,065	2,571
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	0,471	0,488	-0,862	1,804
Muud teenindavad tegevused	1,359	0,074	-0,13	2,847
<b>Organisatsiooni juriidiline vorm (võrdlusgrupp äriühing)</b>				
MTÜ ja sihtasutus	0,541	0,151	-0,197	1,279
Riigi ja kohalike omavalitsuste asutused	1,094	0,009	0,273	1,915
<b>Organisatsiooni omanik (võrdlusgrupp eraomanik)</b>				
Riik või kohalik omavalitsus	0,248	0,543	-0,553	1,049
<b>Organisatsiooni omanik (võrdlusgrupp riik või kohalik omavalitsus või välismaine eraomanik)</b>				
Eesti eraomanik	0,24	0,414	-0,336	0,816
Konstant	-6,443	0	-8,9	-3,986
N=4602 Pseudo=R <sup>2</sup> 0.282				

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

#### Lisa nr. 4.2: Logit-regressioon (sõltuv muutuja: 1 –organisatsioonis on usaldusisik; 0 – ei ole usaldusisikut)

Muutuja	Koeffitsient	P>t	95% usalduspiirid	
			Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
<b>Ettevõtte suurus (võrdlusgrupp alla 10 töötaja)</b>				
10-50 töötajat	1,533	0,019	0,255	2,811
50-250 töötajat	2,962	0,001	1,291	4,633
250 ja enam töötajat	6,655	0	4,97	8,34
Naiste osatähtsus töötajate hulgas	-1,078	0,265	-2,972	0,816
Mittekodanike osatähtsus töötajate seas	2,603	0,065	-0,162	5,367
<b>Regioonid (võrdlusgrupp Põhja-Eesti)</b>				
Lääne-Eesti	0,686	0,411	-0,949	2,321
Kesk-Eesti	0,102	0,911	-1,684	1,877
Ida-Eesti	-0,815	0,578	-3,685	2,055
Lõuna-Eesti	-0,036	0,957	-1,345	1,273

**Organisatsiooni tegevusala (võrdlusgrupp põllumajandus, metsandus ja kalapüük)**

Mäetööstus	3,024	0,012	0,666	5,382
Töötlev tööstus	3,318	0,002	1,188	5,448
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	5,516	0	3,733	7,298
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	3,815	0	1,837	5,792
Ehitus	2,642	0,027	0,295	4,988
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	0,844	0,387	-1,068	2,755
Veondus ja laondus	1,505	0,058	-0,052	3,063
Majutus ja toitlustus	1,689	0,17	0,724	4,102
Info ja side	1,369	0,219	-0,829	3,621
Finants- ja kindlustustegevus	2,25	0,14	-0,737	5,237
Kinnisvaraalne tegevus	0		0	0
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	2,897	0,001	1,174	4,619
Haldus- ja abitegevused	1,877	0,064	-0,112	3,865
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	-1,042	0,253	-2,829	0,744
Haridus	5,103	0	3,405	6,8
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	3,945	0,001	1,622	6,269
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	2,589	0,004	0,839	4,34
Muud teenindavad tegevused	4,683	0	2,493	6,872

**Organisatsiooni juriidiline vorm (võrdlusgrupp äriühing)**

MTÜ ja sihtasutus	1,677	0,048	0,018	3,337
Riigi ja kohalike omavalitsuste asutused	2,493	0,004	0,802	4,183

**Organisatsiooni omanik (võrdlusgrupp eraomanik)**

Riik või kohalik omavalitsus	1,964	0,084	-0,264	4,192
------------------------------	-------	-------	--------	-------

**Organisatsiooni omanik (võrdlusgrupp riik või kohalik omavalitsus, välismaine eraomanik)**

Eesti eraomanik	1,428	0,141	-0,471	3,327
Konstant	-10,21	0	-13,328	-7,091
N=1079	PseudoR <sup>2</sup> =0.574			

Allikas: Eesti tööelu-uuring 2009, autori arvutused

## Varem ilmunud toimetised

2/2011	Sooline palgalõhe Eestis. – Artiklite kogumik
1/2011	Alkoholi tarvitamine ning selle seosed lapsepõlvkodu ja sotsiaal-majanduslike teguritega. – Teemaleht.
9/2010	Töövaldkonna areng 2009–2010. – Trendide kogumik.
8/2010	Eesti tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. – Poliitikaanalüüs.
7/2010	Puuetega täiskasvanute toimetulek ning puudega kaasnev hoolduskoormus. – Poliitikaanalüüs.
6/2010	Töötud mitte-eestlased Eesti tööturul. – Teemaleht.
5/2010	Pikaajalised töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
4/2010	Noored töötud Eesti tööturul. – Teemaleht.
3/2010	Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009 aastal. – Poliitikaanalüüs.
2/2010	Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. – Poliitikaanalüüs.
1/2010	Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. – Uuringuraport.
5/2009	Vigastused Eestis. – Teemaleht.
4/2009	Ühe vanemaga pered: probleemid, vajadused ja poliitikameetmed. – Poliitikaanalüüs.
3/2009	Töövaldkonna areng 2008-2009. – Trendide kogumik.
2/2009	Mittetavapärane töökorraldus Eesti ettevõtetes. – Poliitikaanalüüs.
1/2009	Eesti rahvastiku tervisekaotus. – Teemaleht.
7/2008	Mitte-eestlastele suunatud tööturuprojektide tulemused. – Poliitikaanalüüs.
6/2008	Isadust toetavad poliitikameetmed Eestis ja Euroopas. – Poliitikaanalüüs.
5/2008	Töövaldkonna areng 2007. – Trendide kogumik.
4/2008	Abielu ja vaba kooselu: trendid, regulatsioonid ja hoiakud. – Poliitikaanalüüs.
3/2008	Eesti Euroopa võrdlustes. – Artiklite kogumik.
2/2008	Sotsiaalvaldkonna arengud 2000–2006. – Trendide kogumik.
1/2008	GLBT-inimeste ebavõrdne kohtlemine Eestis. – Poliitikaanalüüs.
9/2007	Isad ja lapsehoolduspuhkus Eestis. – Poliitikaanalüüs.
8/2007	Eesti tööealise elanikkonna väljarände eelistused. – Poliitikaanalüüs.
7/2007	Lasterikaste perede toimetulek ja vajadused. – Poliitikaanalüüs.
6/2007	Mitteaktiivne rahvastik kui potentsiaalne tööjõuallikas. – Teemaleht.
5/2007	Prostitutsiooni varjatud pool: räägivad seksi ostjad. – Uuringuraport.
4/2007	Töölepingu seaduse halduskoormus. – Poliitikaanalüüs.
3/2007	Eesti teismeliste vägivallatõlgendused. – Uuringuraport.
2/2007	Mees sotsiaaluuringu subjektina. – Artiklite kogumik.
1/2007	Puuetega inimeste toimetulek ja vajadused. – Poliitikaanalüüs.
8/2006	Vaesus ja selle mõõtmine. Vaesuse suundumused Eestis. – Poliitikaanalüüs.
7/2006	Tööturu riskirühmad: vanglast vabanenud töötud. – Teemaleht.
6/2006	Tööturu riskirühmad: vanemaealised töötud. – Teemaleht.
5/2006	Tööturu riskirühmad: noored töötud. – Teemaleht.
4/2006	Tööturu riskirühmad: puudega töötud. – Teemaleht.
3/2006	Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased. – Teemaleht.
2/2006	Tööturu riskirühmad: pikaajaliselt töötud. – Teemaleht.
1/2006	Sooline ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis. – Poliitikaanalüüs.

Kõik varem ilmunud toimetised on Sotsiaalministeeriumi kodulehel [www.sm.ee](http://www.sm.ee) > Väljaanded > Toimetised

All publications are available on the homepage of the Ministry of Social Affairs at [www.sm.ee/eng/pages/index.html](http://www.sm.ee/eng/pages/index.html) > Publications > Series

Artiklite kogumik on sotsiaalministeeriumi toimetiste sari, mille eesmärk on esitada eri autorite koostatud sotsiaal-, töö- ja tervise poliitikaga seonduvaid ühe uuringu või teema keskseid ülevaateid ja analüüse ning aidata sellega kaasa teadmispõhise poliitika kujundamisele.