

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Maris Mikk

**TÖÖTAJATE TÖÖTERVISHOIU JA -OHUTUSE KAASAMIST
SOODUSTAVAD TEGURID NING OHUTUSKLIIMA EESTI
ORGANISATSIOONIDES**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/18, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Sigrid Kalle, PhD

Kaasjuhendaja: Marina Järvis, PhD

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11 211 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maris Mikk

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 183761HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: marismikk@gmail.com

Juhendaja: Sigird Kalle, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja Marina Järvis, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	6
SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1. Eesti Vabariigi seadusandlus ja Euroopa Liidu regulatsioonid	9
1.2. Ohutuskultuur ja selle seotus ohutuskliimaga	11
1.3. Töötajate kaasamise erinevad vormid ja esindajate olemasolu	12
1.4. Kaasav juhtimine organisatsioonis	16
1.5. Kaasav juhtimine tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas	17
2. EMPIIRILINE UURING.....	21
2.1. Uuringu meetodika.....	21
2.1.1. Kvantitatiivne uurimusmeetod	21
2.1.2. Kvalitatiivne uurimusmeetod	22
2.2. Uuringu valim	23
2.3. Kvantitatiivse uuringu analüüs.....	25
2.3.1. NOSACQ-50 küsimustiku tulemused ja analüüs	26
2.3.2. Juhtkonna poolne töötajate kaasamine organisatsiooni tööohutuse ja -tervishoiu tegevustesse	27
2.3.3. Töötajate poolne tajutus tööohutuse ja tervishoiu kaasatusse	31
2.3.4. Töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonis	38
2.3.5. Töökeskkonna esindajate toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes.....	39
2.4. Kvalitatiivse uuringu analüüs	41
2.4.1. Töötajate kaasamine tervishoiu ja -ohutuse tegevustesse.....	41
2.4.2. Tegurid, mis soodustavad ja takistavad töötajate kaasamist tervishoiu ja -ohutuse tegevustesse?.....	42
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	46
3.1. Järeldused.....	46
3.2. Ettepanekud.....	48
KOKKUVÕTE	50
SUMMARY	53
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	56
LISAD	62

Lisa 1. Magistritöö ankeetküsimustiku küsimused	62
Lisa 2. Spearmani korrelatsioonianalüüsi tulemused.....	64
Lisa 3. Intervjuu küsimused Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehele.....	65
Lisa 4. Lihtlitsents.....	66

Kasutatud lühendid

AÜS – ametiühingute seadus

EAKL – Eesti Ametiühingute Keskliit

ETTK – Eesti Tööandjate Keskliit

TALO – Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon

TL – töölepingu seadus

TTOS – tervishoiu ja tööohutuse seadus

TÜÜKS – töötajate üleühenduselise kaasamise seadus¹

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimusmeetodit.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimusküsimused:

1. Mis iseloomustab ohutuskliimat (tööõhkkonda) Eesti ettevõtetes?
2. Kas ja kuidas töötajaid kaasatakse organisatsiooni tööohutuse ja tervishoiu tegevustesse?
3. Millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist tervishoiu ja -ohutuse tegevustesse?

Magistritöö töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade Eesti Vabariigi seadusandluse ja Euroopa Liidu regulatsioonidest, ohutuskultuurist, töötajate kaasamise erinevatest vormidest ning kaasavast juhtimisest organisatsioonis kui ka tervishoiu ja -ohutuse valdkonnas. Teises peatükis kirjeldatakse uurimuse läbiviimist, meetodikat ja valimit ning viiakse läbi andmete analüüs. Kolmas peatükk koosneb järeldustest ja ettepanekutest.

Andmete analüüsi käigus selgus, et juhtkond kaasab töötajaid organisatsiooni tööohutuse ja tervishoiu tegevustesse. 64% valimist väitis, et neid julgustatakse tegema ettepanekuid tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnas ja 48% väitsid, et nendega konsulteeritakse ning nad on protsessi kaasatud. Töötajatel on võimalus töökorralduse ja -tingimuste osas kaasa rääkida. 54% valimist vastas, et nad räägivad juhtidega ning 31% töötajate esindajaga oma tegevusest ja töökorraldusest. Lisaks kaasatakse töötajaid tervishoiu ja -ohutuse valdkonda läbi töökeskkonna esindajate – töökeskkonnavolinik, usaldusisik ja töökeskkonnanõukogu.

Kuid kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et töötajaid kaasatakse formaalselt läbi töökeskkonnavolinike ja küsitluste läbiviimise. Organisatsioonid kaasavad töötajaid vaid seaduses kehtestatud protsessidesse näiteks töökeskkonnavoliniku valimine ja koolitamine. Pärast seadusest tulenevat kohustuse täitmist ei tegeleta enam piisavalt töötajate kaasamisega.

Tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist tervishoiu ja -ohutuse tegevustesse on töötajate osalemisvõimalus ja osalemine ettevõtte töökorraldust puudutavate otsuste tegemises, riskide hindamise, protsessi kaasamise, konsulteerimine riskide vältimisel või vähendamisel ning ettepanekute tegemise julgustamine. Kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et töötajate kaasamist soodustaksid järgmised faktorid: töötajate kaasamist on tervishoiu ja -ohutuse teadlikkuse tõstmine ohutuse ja koostöö osas, efektiivsem Tööinspektsiooni roll töökeskkonna järelevalve teostamisel tööohutuse nõuete täitmise üle ja pööramine rohkem tähelepanu töötajate kaasamisele tervishoiu ja -ohutusse, tööandja ja töötajate vahelise dialoogi väärtustamine ja arendamine, positiivne organisatsioonikultuuri (ja ohutuskultuuri) arendamine ja tugevdamine, järjepidevad koolitused ja infovahetused nii organisatsiooni kui ka riigi tasemel.

Võtmesõnad: kaasav juhtimine, tööohutus, tervishoid, ohutuskultuur, töötajate kaasamine

SISSEJUHATUS

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri andmetel kaotab igal aastal Euroopa Liidus tööõnnetuste tõttu elu rohkem kui 5580 inimest ning tööga seotud haiguste tõttu sureb 159 000 inimest. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012) Eesti Tööinspeksiooni andmetel registreeriti Eestis 2019. aastal 4265 tööõnnetust, millest 1125 puhul oli tegemist raskete kehavigastustega ning 15 töötajat kaotas tööülesandeid täites elu (Tööinspeksioon, 2019).

Tööõnnetuste toimumissagedust ettevõttes võivad tõsta puudulik töötajate juhendamine, koostöö töötajatega või töökeskkonna esindaja, kes tegeleks töökeskkonna parendamisega, puudumine organisatsioonis. Eesti Statistikaamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga viis läbi uuringu, mille kohaselt on 53,7% Eestis tegutsevatest organisatsioonidest sh 72,5% riikliku ja kohaliku omavalitsuse asutustest, olemas töökeskkonna esindaja. Sama uuring näitas, et 5-9 töötajaga organisatsioonides on kõige madalam töökeskkonna esindajate osakaal. Kõige kõrgem osakaal 98,7% oli ettevõtetes, kus on rohkem kui 250 töötajat. Keskmise suurusega ettevõtetes (50-249 töötajat) on olemas töökeskkonna esindajatega 91,7%. Tulemustest on ilmselgelt näha, et töötajate esindamine ja nende kaasamine töötervishoiu ja tööohutusse on parem suurtes avaliku sektori organisatsioonides kui mikro- ja väikeettevõtetes (Eesti Statistikaamet, 2017)

On leitud, et töötajaid töökeskkonna arendamisse kaasates tõstetakse töötajate heaolu (ENWHP, 2007). Tööohutusevaldkonna uuringud on näidanud, et ainuüksi töötajate käitumise parendamisele keskendumine ei vähenda õnnetuste ja vahejuhtumite arvu. Reaalsus on see, et riskikäitumisel on sageli põhjus, mida saaks efektiivse ennetustööga elimineerida. (Meldrum *et al.* 2009)

Töötajate kaasamine tõstab töötajate teadmisi tööohutusest ja tervishoiust ning seeläbi aitab tagada ohutuskäitumist ning vähendada tööõnnetusi, kutsehaigestumisi ning töölt puudumisi. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine kui osa ettevõtte äristrateegiast aitab suurendada kasumit ja tootlikkust ning luua uusi töökohti kui ka vähendada tööjõu volavust. (Hussi, 2005) Turner ja Cross (2010) leidsid, et töötajate kaasamine mõjutab positiivselt ka töötajate sissetulekut. Mis

tähendab, kui töötajaid kaasatakse erinevatesse protsessidesse, tõuseb nende pühendumine tööle ning sellega kaasnevalt ka sissetulek.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimusmeetodit.

Töö eesmärgi saavutamiseks tõstatati järgmised uurimusküsimused:

1. Mis iseloomustab ohutuskliimat (tööõhkkonda) Eesti ettevõtetes?
2. Kas ja kuidas töötajaid kaasatakse organisatsiooni tööohutuse ja tervishoiu tegevustesse?
3. Millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist tervishoiu ja –ohutuse tegevustesse?

Käesoleva magistritöös eesmärkide saavutamiseks viidi läbi kvalitatiivne ja kvantitatiivne uuring. Kvalitatiivne uuringu jaoks koostati kahest osast koosnev ankeetküsimustik. Küsimustiku esimese osa koostamisel kasutati valideeritud Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustikku NOSACQ-50 (Kines *et al.* 2011) Teine osa küsimustikust koosnes autori poolt koostatud lisaküsimustest, millega uuriti töökeskkonna esindajate olemasolu ning nende toimetulekut tööohutuse ja tervishoiu küsimustes.

Kvalitatiivse uurimuse käigus viidi Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehega läbi intervjuu, mille eesmärgiks oli saada hinnang töötajate kaasamise, tervishoiu ja –ohutuse tegevustesse ning millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist.

Magistritöö töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade Eesti Vabariigi seadusandluse ja Euroopa Liidu regulatsioonidest, ohutuskultuurist, töötajate kaasamise erinevatest vormidest ning kaasavast juhtimisest organisatsioonis kui ka tervishoiu ja –ohutuse valdkonnas. Teises peatükis kirjeldatakse uurimuse läbiviimist, meetodikat ja valimit ning viiakse läbi andmete analüüs. Kolmas peatükk koosneb järeldustest ja ettepanekutest.

Töö autor soovib tänada magistritöö juhendajaid ning Eesti Ametiühingute Keskliidu esimeest, kes nõustus intervjuuga ning aitas kaasa küsimustiku levitamisele.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Eesti Vabariigi seadusandlus ja Euroopa Liidu regulatsioonid

Euroopa Liidu poolt on vastu võetud erinevaid direktiive, mis reguleerivad töötajate informeerimist ja konsulteerimist. Antud tegevusega aidatakse kaasata, et töötajad oleksid kaasatud erinevatesse organisatsiooni protsessidesse.

Direktiiv 2002/14/EÜ annab Euroopa Liidu liikmesriikidele üldise ja püsiva süsteemi töötajate informeerimise ja konsulteerimise valdkonnas. Tuuakse välja, et töötajaid tuleb informeerida sisuliselt, ajaliselt ja vormiliselt nii et, esindajad kelle töötajad on valinud, saaksid küsimusi adekvaatselt analüüsida. (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, 2002) Antud direktiivi pole Eestisse üle võetud, kuid on lisatud ametiühingute seadusesse (edasipidi AÜS) lõik, mis reguleerib informeerimise ja konsulteerimise kohustust, kui inimese töökohaks on ametiühing (AÜS RTI 2002, 2002).

Samuti on Euroopa töö nõukogu andnud välja direktiivi 94/45/EÜ, mille eesmärk on anda töötajate võimalus olla informeeritud ja kaasatud otsuste tegemisse piiriülel tasandil (Euroopa töö nõukogu direktiiv 94/95/EÜ, 1994) Antud direktiiv võeti Eestisse üle 2004. aastal eraldi töötajate ülehenduselise kaasamise seadusena (edasipidi TTÜKS), mille eesmärgiks sarnaselt direktiiviga on edendada töötajate kaasamist, informeerimist ja konsulteerimist. (TÜÜKS § 2)

Kõik erinevad Euroopa Liidu direktiivid kaasa arvatud informeerimine ja konsulteerimine ettevõtete ülemineku (Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ, 2001) ja koondamiste puhul (Nõukogu direktiiv 98/59/EÜ, 1998), kui ka informeerimist ja konsulteerimist Euroopa äriühingutes (Nõukogu direktiiv 2001/86/EÜ, 2001) ja ühistutes (Nõukogu direktiiv 2003/72/EÜ, 2003).

Kui kõik eelnevad Euroopa Liidu direktiivid olid seotud töötajate konsulteerimise ja informeerimisega, siis on antud välja ka direktiiv mis sätestab kohustused tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas. Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ artikkel 5 lg 1 sätestab,

et tööandja on kohustatud täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõuded igas tööga seotud olukorras, et tagada erinevates tööloikudes töötaja ohutus, sealhulgas kohustuse rakendada ennetustegevusi meetmete kavandamisel ja rakendamisel (Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ, 1989).

Euroopa Liidu direktiivid, mis puudutavad töötajate kaasamist, konsulteerimist ja informeeritust seavad üldise kaasamise raamistiku, et kõikides Euroopa Liidu liikmesriikides saaksid töötajad oma tööelu küsimustes kaasa rääkida. (Kallaste, Jaakson 2005)

Nagu ka eelnevalt mainitud on Eesti seadusandlus võtnud üle direktiive erineval moel, siis järgneva Euroopa Liidu direktiivi 89/391/EMÜ on vastavuses ka Eesti Vabariigis 16. juunil 1999. aastal vastu võetud töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS). Antud seadus reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda Eestis. Sarnaselt Euroopa Liidu direktiiviga on TTOS seaduse üldsätetes toodud välja, et tööandja ja töötaja on kohustatud tegema koostööd ohutu töökeskkonna loomisel. Antud kontekstis on mõeldud sellele, et tööandja konsulteerib kõigis töökeskkonna alastes küsimustes eelnevalt töötajate või nende esindajatega ning kui on tehtud töökeskkonna parendamise osas töötajate poolt ettepanekuid, peab tööandja neid arvestama ning kaasama töötajaid kavandatu elluviimisesse (TTOS § 12).

Tööohutuse ja töötervishoidu reguleerib ka töölepingu seaduses (edaspidi TLS), kus tuuakse välja, et tööandja kohustuse hulka kuulub töökorraldus reeglite, tuleohutuse, töötervishoiu ja tööohutuse juhendite tutvustamine. See tähendab, et tööandja tutvustab töötajale tööle asumisel ja töötamise ajal kõiki tööohutuse ja töötervishoiu ning tuleohutuse alaseid juhiseid. (TLS § 28)

Tööandjate poolset töötajate kaasamist mõjutab vastava riigi seadusandlus. Töötajate esinduse vorme on erinevaid, on tööandjaid kes loovad nõukogud ning on ettevõtteid, kes kasutavad selleks ametiühinguid või töökeskkonnavolinikke. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur , 2012)

Töökeskkonnavolinik on töökeskkonnaalastes küsimustes organisatsiooni töötajate esindaja, kes edastab tööohutusalaseid probleeme tööandjale ning töökeskkonnanõukogu on töörühm, kus lahendatakse töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi. TTOS-i järgi on töökeskkonnanõukogude loomine kohustuslik, kui organisatsioonis on vähemalt 150 töötajat, töökeskkonnavoliniku olemasolu on nõutav kümne töötajaga organisatsioonis (TTOS § 17; 18).

Põhiline on, et tööandjad edendaksid tööohutuskultuuri, kus tööohutus ja töötervishoid oleks osa igapäevastest tegevustest. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012).

Informeerimine ja konsulteerimine töötajatega tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisel peab toimima olenemata organisatsiooni suurusest. Tähtis on julgustada töötajaid rääkima kaasa ja kasutama avatud dialooge, ning mis kõige olulisem, tuleb kuulata oma töötajaid. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012)

1.2. Ohutuskultuur ja selle seotus ohutuskliimaga

Töökeskkond ja tööandja pühendumine ohutusse mängivad suurt rolli ohutuskultuuri (Ismaila *et al.* 2011). Ohutuskultuur peegeldab organisatsiooni väärtusi, pühendumist, hoiakuid ja käitumisviise töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas (Guldenmund, 2000). Cooper (2000) kirjeldab ohutuskultuuri mõistet (mis põhineb vastastikusel determinismi loogikal) kolme elemendiga, milleks on psühholoogiline heaolu ja töötajate hoiakud, ohutuskäitumine ja töökeskkond.

Ohutu töökeskkond tagatakse läbi organisatsiooni ohutuskultuuri, mis omakorda väljendub ohutuskliima kaudu (Wiegmann *et al.* 2004). Ohutuskliima on seotud rohkem töötajate arusaamade ja tujuga, mistõttu on ta mõistena kitsam kui ohutuskultuur (Zohar, Luria 2005). Ohutuskliimat käsitletakse kui prioriteetide kogumit, mis mõjutab töötajate käitumist (Zohar, 1980) ja mis on eeldus töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel (Simth, DeJoy 2014).

Ohutuskliimat iseloomustab juhtide pühendumus ohutusele, töötajate teadlikkus ja toimiv ohutuspoliitika (Niu *et al.* 2016). Ohutuskliimat kajastavad töötajate hinnangud, seatud prioriteedid ohutusele ja nende eesmärkide saavutamisele (Peihua Zhang *et al.* 2018). Ohutusküsimusi ei saa tõhusalt lahendada ilma töötajate sekkumiseta (Mat Zin, Faridah 2012).

Ohutuskultuur ja -kliima, mis toetaksid töötajate kaasamist organisatsioonis peaksid toetuma tööandja ja töötaja vahelisele usaldussuhtele (Cox *et al.* 2006). Samuti peaks kaasav ohutuskliima julgustama organisatsiooni töötajaid teavitama juhtkonda ohutusega seotud probleemidest, insidentidest ja peaaegu juhtunud tööõnnetustest (Wiegmann *et al.* 2004).

Töötervishoiu ja –ohutusega seotud uuringud keskenduvad ohutuskliima uurimusele (Flin *et al.* 2000), kus paljuski kasutatakse valideeritud NOSACQ-50 küsimustikku, millega mõõdetakse erinevaid ohutuskliima dimensioone (Kines *et al.* 2011).

1.3. Töötajate kaasamise erinevad vormid ja esindajate olemasolu

Töötajaid on võimalik kaasata organisatsiooni tööohutuse ja töötervishoiuvaldkonda erineval moel, kuid iga ettevõtte peab valima just nende ohutuskultuurist lähtuvalt viisi, kuidas kaasamine oleks edukas.

Euroopas eristatakse ettevõtte tasandil kolme töötajate esindatuse vormi (Pichot, 2001):

- esindatus ametiühingute kaudu,
- töönõukogudes, ehk üldine esindatus
- järelvalveorganites või ettevõtte juhatuses osalemine.

Eestis tegutseb kaks ametiühingute konföderatsiooni, üks on Eesti Ametiühingute Keskliit (edaspidi EAKL), mis koosneb 19 haruametiühingust. EAKL esindab riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, tööstustöötajaid, transporditöötajaid, tervishoiutöötajaid ning haridustöötajaid. Teine ametiühingute organisatsioon on Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (edaspidi TALO). TALO esindab avaliku sektori ja kultuuritöötajaid. Samuti on Eestis olemas Eesti Tööandjate Keskliit (edaspidi ETTK), kes esindab Eesti tööandjaid. Eesti töötajate esindatus läbi ametiühingute on üks Euroopa Liidu madalamaid, esindatakse umbes 5,6% tööjõust. (ESENER 2, 2018)

Eesti töökeskkonnas tegutseb kõige rohkem mikro- ja väikeettevõtteid. Eesti Statistikaameti 2019. aasta andmeteist leiab, et 93,9% ettevõtetest töötab alla 10 inimese. 10-49 töötajaga ettevõtteid on 5,1%, 50-249 töötajaga ettevõtteid 0,9%, ning ettevõttes, kus töötab rohkem kui 250 töötajat, moodustavad Eesti töökeskkonnast 0,1%. (Eesti Statistikaamet, 2020)

Eesti Statistikaamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga viis läbi uuringu, mille andmete kohaselt peaks 53,7% Eestis tegutsevatest organisatsioonidest olemas töökeskkonna esindaja. 72,5% riikliku ja kohaliku omavalitsuse asutustest on töökeskkonna esindaja olemas. Kahjuks tõi antud uuring välja ka, et 5-9 töötajaga organisatsioonides on kõige madalam töökeskkonna esindajate

osakaal. Kõige kõrgem osakaal töökeskkonna esindajatega kaetusest ehk 98,7% oli ettevõtetes, kus on rohkem kui 250 töötajat. Keskmise suurusega ettevõtetes (50-249 töötajat) on töökeskkonna esindajatega 91,7%. Tulemustest on ilmselgelt näha, et töötajate esindamine ja nende kaasamine on parem suurtes avaliku sektori organisatsioonides kui mikro- ja väikeettevõtetes. (Eesti Statistikaamet, 2017)

Eesti Tööinspeksioon hindas 2017. aastal tööandjate töökeskkonnaalast korraldust, kus leiti, et koguni 25% organisatsioonidest ei tegele riskide hindamise, ohutegurite maandamise ja tervisekontrolli korraldamisega. Leiti, et tööõnnetuste peamiseks põhjusteks on töötajate vähene ettevalmistus ning juhendamine. Kuigi tulemused on paremad, kui eelnevatel aastatel, oli Tööinspeksioon rahul vaid 63% ettevõtete töötajate väljaõppe ja juhendamistega. Samuti selgus, et paljud organisatsioonid ei tegele tööohutuse valdkonnaga enne, kui sellesse on sekkunud tööinspektor. Kuigi on ka tööandjad, kes väitsid, et on huvitatud töötajatele ohutu töökeskkonna loomisest ja tegelevad sellega ka aktiivselt. (Tööinspeksioon, 2017)

ESENER-2 uuringust selgub, et 36,2% Eesti ettevõtetest ei ole korraldanud töötajate esindamist (ESENER 2, 2018). Mis tähendab, et organisatsioonides ei ole usaldusisikuid, töökeskkonnaõukogusid ning isegi mitte seaduses nõutud töökeskkonna esindajaid ehk töökeskkonnavolinikke. 17% Eesti organisatsioonidest mainis, et neil puuduvad korraldused töötajate kaasamiseks. 9% tootmissektori, 24% teenindussektori ja 9% avaliku sektori ettevõtetest leidsid, et nad ei ole korraldanud töötajate kaasamist ja osalemist tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas, mis tähendab neil organisatsioonidel puudub sellealane korraldus. (ESENER 2, 2018)

TTOS seaduse järgi vastutavad tööandjad tööohutuse ja tervishoiu eest, mis tähendab, et tööandja peab tagama töötajate kaitstuse kõige eest, mis neile kahju võib tekitada. Tööandja peab korraldama riskidejuhtimist selgitamaks välja missugused vigastused või terviseriskid töökeskkonnas on. Samuti peab tööandja pärast leitud riske hindama ning leida vajalikud meetmed, et leitud riske hallata. Tööandjad peavad informeerima töötajaid kõikidest riskidest ja kaitsemeetmetest. Samuti on vajalik juhendada ja koolitada töötajaid, et nad teaks kuidas riske maandada ja nendega toime tulla. Tööandja on kohustatud tööohutuse tagamisel konsulteerima ja teavitama töötajaid ja nende esindajaid. (Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur, 2012) Selgub, et 61% organisatsioonidest arutab korrapäraselt tervishoiu ja tööohutusega seonduvaid teemasid juhtkonna tasemel (ESENER 2, 2018).

Samuti tuleneb TTOS seadusest kohustused ta töötajale. Töötajate peamine kohustus on ennetada töökeskkonnas tekkida võivaid riske. Tuleb kehtestada meetmed, mis hõlmaksid turvalisi töötamisviise, töövahendeid ning isikukaitsevahendeid. Seaduses on selgelt öeldud, et töötajad peavad koostöös tööandjaga looma ohutu töökeskkonna, mis aitaks neil endid tööülesandeid täites kaitsta. (TTOS § 12) Töötaja roll töökeskkonna parendamisel on suur, kuna nemad näevad kõige paremini mis on töökeskkonnas valesti ja missugused ohud neid ohustavad. Teisalt, töötajate kaasatus tõstab nende teadlikkust esinevates töökeskkonna riskidest, mistõttu peaksid nad aitama kaasa ka nende ohjamisele. Tööohutuse kultuuri edendamine ei ole vaid tööohutuse reeglite täitmine. Oluline, et töötajad saaksid aru, et nende tervis ja ohutus on tõhusamalt kaitstud, kui nad ise panustavad selle loomesse. Töötajad saavad olla kaasatud kui nad tõstatavad probleeme, teevad ettepanekuid, teavitavad peaaegu juhtunud õnnetustest, kasutavad erinevatel koolitustel saadud teadmisi organisatsiooni tööohutus kultuuri edendamisel. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012)

TTOS kohaselt on töötajate esindaja töökeskkonnavolinik, kes on töötajate poolt valitud neljaks aastaks (TTOS § 17; 18). Töötajate esindajate roll töötervishoiu ja tööohutuse edendamisse on tõhus viis töötajate arvamuste teadasaamiseks. Organisatsioonis võib olla esindajate roll täidetud näiteks nõukoguna, milles osalevad töötajate esindajad. Nõukogu olemasolu on nõutud vähemalt 150 töötajaga organisatsioonis (TTOS § 18). Nõukogu on koht kuhu kogunevad kokku töötajate esindajad, juhtkond, järelevalvetajad ning töökeskkonnavolinikud, kus arutatakse tööohutuse ja töötervishoiu seonduvaid probleeme. Töötajate esindajate ülesanne on tagada töötajate hääle jõudmine otsustamise protsessi. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012)

Eesti Statistikaameti 2015. aasta Tööelu-uuringu andmed näitavad, millisel määral on töötajad teadlikud tööohutuse esindajatest. 47,6% tööstusvaldkonnas töötavatest töötajatest on teadlikud antud tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna esindajatest. Teenindusvaldkonnas on antud protsent väiksem ehk 40,3%. (Eesti Statistikaamet, 2015) Kõige uuemast ESENER uuringust selgub, et võrreldes 2014. aastaga on töötajate kaasamine suurenenud, kuid siiski 33% Eesti ettevõtetes puudub töötajate esindatus (ESENER 3, 2019).

Organisatsioonis leitakse vajadus töötajate kaasamiseni tavaliselt enne muudatuste tegemist. Tänapäeval peetakse personali seisukohtadega arvestamist demokraatliku ehk kaasavajuhtimise osaks (Ho, 2012). Demokraatlik juhtimisstiil ehk kaasav juhtimine tähendab initsiatiivi soodustamist, töötajatega arvestamist, kuulamist ning eelkõige nende kaasamist (Krips, 2014).

Erinevad teoreetikud jagavad töötajate kaasamise vorme erinevalt kuid põhimõõdmeid mida peetakse töötajate kaasamise aluseks on (Meldrum *et al.* 2009):

- töötajate kaasamine probleemidesse juba tuvastamise protsessis;
- töötajate osalemine otsuste tegemisel, mitte ainult esindajate kaudu;
- osalejate teadmised ja oskustega arvestamine (võimekus, pädevus ja koolitus);
- osaleja võimalus ja motivatsioon olla kaasatud;
- järjepidevus juhtimises, lähenemisviisis ning otsuste tegemises;
- võimalik alustada dialoogi keskkonnas, kus ei süüdistata;
- efektiivne suhtlus;
- tegevus toimub pidevas protsessis, mitte ei ole ühekordne sündmus.

Juhtimismudel üritab pakkuda kõigile töötajatele võrdseid võimalusi, kellel on antud valdkonnas olemas vastav andekus ja pädevus. Töötajate teadmisi ja pädevust on mõistlik kasutada organisatsiooni arengu huvides. (Krips, 2014)

Kaasava juhtimise organisatsioonis jagavad sarnaselt ka (Budd *et al.* 2010):

- kommunikatsioon, mis on otsene;
- probleemilahendus, mis on ühepoolne;
- esindajate kaasamine.

Fiske (2002) leiab, et kommunikatsioon on teabe edastamine ühelt inimeselt teisele (Fiske, 2002). Kaasavas juhtimises peetakse võtmeteguriks suhtlemist ehk kommunikatsiooni. On leitud, et halvasti edastatud kommunikatsioon tekitab töötajates muudatustele vastumeelsust ja ebakindlust. (Wittig, 2012) Kommunikatsiooni kvaliteeti mõjutab saatja ja vastuvõtja omavaheline suhe (Ludlow, 1992). Kvaliteetselt edastatud kommunikatsioon on alati läbipaistev ja avatud (Mishra *et al.* 2014). Hästi edastatud kommunikatsioon mõjutab töötajate lojaalsust ja töörahulolu (Men, 2014).

1.4. Kaasav juhtimine organisatsioonis

Organisatsioonides mõistetakse töötajate kaasamise all seda, et töötajatel on võimalus osaleda sõltumata tema ametipositsioonist otsustamise protsessides. Töötaja kaasamise vorme on erinevaid, kuid parimate praktikate näitel on need informeerimine, konsulteerimine ja kaasotsustamine. Leitakse, et mida suurem on töötaja mõju protsessis, seda suurem on nende mõju otsustele. Samuti mida rohkem kaasatakse erineva taseme töötajaid otsustamise protsessi seda intensiivsem on kaasamine. Mida suurem on organisatsioon, seda keerulisem on töötajaid kaasata. (Kallaste, Jaakson 2005) Töötajate kaasamine on oluline tööriist, millega juhtkond saab suurendada töötajate pühendumist organisatsioonile (Amah, Ahiauzu 2013).

Kaasamine toimub otseses kontaktis personaliga, kaasamist ei ole võimalik teostada, kui juht ei ole otseses kontaktis oma töötajatega (Hulpia, Devos 2010). Töötajatele hääle andmine on vanimaid töötajate kaasamise viise, mis muudab nad muutustele vastuvõtlikumaks (Benson, *et al.* 2013). Juhid peavad aru saama, millised võimed ja oskused on personalil, et neid efektiivselt kasutada organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks. (Hulpia, Devos 2010). Kui organisatsioon kasutab kaasamise juhtivtegevuses ära personali teadmisi, toimub kaasav juhtimine selliselt, mis on kasulik kogu organisatsiooni arengule. (Wang *et al.* 2014)

Kaasamise üheks eelduseks on, et eemärk peab oleme selgelt töötajani viidud ning arusaadav (Lepa *et al.* 2004). Juhul kui kaasamistegevus on ebamäärane ning ebaselge võib selline juhtimine olla hoopis takistavaks teguriks organisatsiooni eesmärkide saavutamisel (Sirisookslip *et al.* 2015). Töötajate tõhusamale kaasamisel keskendutakse juhtkonna ja töötajate suhtlemise, hoiakute ja käitumisharjumiste parendamisele/ muutmisele (Meldrum *et al.* 2009). Sellest võime eeldada kui organisatsioon ei sea juhtimisprotsessis selget ja arusaadavat teema püstitust võib juhtuda, et eesmärkide saavutamise tõenäosus on väga väike. Eesmärke saab saavutada selgete ja ühiseltmõistetavate ülesande püstitustega.

On leitud, et kaasav juhtimine mõjutab positiivselt töötajate motivatsiooni, tööga rahulolu ja tööjõu volavust. Kaasav juhtimine avaldab suurt mõju töötajate rahulolule, mis omakorda vähendab tööjõu volavust. Kui töötajad on kaasatud organisatsiooni protsessidesse ning nad mõistavad, et nende arvamus on ettevõttele oluline, siis antud töötajate tööga rahulolu ja tööle pühendumine on suurem, kui neil töötajatel, keda organisatsiooni juhtimisse ei kaasa. Samuti on leitud seoseid töö

rahulolu ja töölt lahkumise soovidega. Töötajad, kes on oma töökeskkonnaga rahul, lahkuvad väiksema tõenäosusega organisatsioonist. (Xiaotao *et al.* 2018)

Mitmed uuringud on leidnud, et kui kaasata organisatsiooni juhtimisse juba organisatsiooni tööga hõivatud töötajaid, siis seda enam soovivad nad ohutuskultuuri parendamisele kaasa aidata. Selle eelis põhineb nende teadmistele organisatsioonist, samas olla suutelised olla uuendusmeelsed ning haarata initsiatiiv oma tööressursside ümberkorraldamisel vastavalt organisatsiooni eesmärkidele. See on juhtkonnale suur väljakutse, kuna nad peavad välja mõtlema, kuidas hoida inimesi produktiivsetena oma ametipositsioonil, sealjuures kaasata neid organisatsiooni juhtimisse. Kaasaegne tööelu pakub enneolematuid võimalusi uute ja vajalike teadmiste saamiseks töötajatelt, samas nõuab see ka seda, et töötajatel oleks piisavalt ressursi sellega oma põhiametikoha kõrvalt tegeleda. (Toth *et al.* 2019) Kaasav juhtimine tõstab töötajate motivatsiooni läbi aktiivse otsustamiseprotsessis osalemise, töötajate kõrge motivatsioon tõstab töö ja tööelu kvaliteeti. (Ho, 2012)

Turner ja Cross (2010) leidsid, et töötajate kaasamine mõjutab positiivselt ka töötajate sissetulekut. Mis tähendab, kui töötajaid kaasatakse erinevatesse protsessidesse tõuseb nende pühendumine tööle ning sellega kaasnevalt ka sissetulek.

1.5. Kaasav juhtimine tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas

Töötajate kaasamine on termin, mida kasutatakse tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas kirjeldamiseks kuidas töötajaid saab julgustada ja toetada ning neid kaasata nimetatud valdkonnas otsuste tegemises. Tööõnnetuste vähendamiseks ei piisa ainuüksi erinevate eeskirjade karmistamisest ning juhtkondade pingutusest. Töötajate kaasamist peetakse käitumisohutuse võtmeelemendiks. Mitmed uuringud ohutuse valdkonnas toovad välja, et ainuüksi töötajate käitumise parendamisele keskendumine ei taga õnnetuste arvu vähenemist ja ei vähenda tööõnnetuse vahejuhtumeid. Reaalsus on see, et ohtlikul käitumisel on sageli põhjus, ning tavaliselt tuleb välja, et kõige nõrgem lüli on tehtavas ennetustöös. (Meldrum *et al.* 2009)

Töötajate kaasamine on üks tööohutuse ja tervishoiu valdkonna tahke, mis toetab iga organisatsiooni võimet pakkuda töötajatele ohutut töökeskkonda. Ilma töötajate kaasamiseta ei ole võimalik organisatsioonil luua toimivat ja kõrget ohutusekultuuri. Juhtimiseksperdid ja

ohutusuurijad on nõus, et tõhus juhtimine ei saa toimida ilma sobivate meetmeteta, mis antud kontekstis on töötajate kaasamine. (Meldrum *et al.* 2009)

Töötajate kaasamine võib toimuda organisatsioonides erinevalt – otseselt või kaudselt. Otsene kaasamine tähendab, et kõikidel töötajatel on võrded võimalused olla kaasatud, kaudne kaasamine on töötajate soovide esindamine esindajate kaudu. Tavapäraselt valitakse esindaja välja töötajate endi hulgast, kes viibib otsuste tegemisel tööandja juures. Suhtlus, otsuste tegemises osalemine, vajalikke teadmiste jagamine ning suhtumise ja seisukohtade jagamist (Schwartz, 2005). Töötajate kaasamine protsessidesse, aga ka konfliktide lahendamistesse on olulised tegurid, mis edendavad usaldust tööandja ja töötaja vahel. Kollektiivi ühised eesmärgid ja visioonid, samuti hoiakud ning mõistmine on kõigi töötajatele ohutuskultuuri arendamisel vajalikud. (Järvis *et al.* 2017)

Kui töötajad kaasatakse tööohutuse ja tervishoiu juhtimisse ning nad on ka reaalselt aktiivselt seotud tööohutuse valdkonnaga, siis antud organisatsioonides on töötajatel üksikajalikumad teadmised ja kogemused tööõnnetusi vältida. Tööandjad on küll kohustatud tagama töötajatele ohutud ja turvalised töökohad, ning üritama vähendada töökeskkonnast tulenevaid riske, kuid väga oluline on kaasata sellesse ka töötajaid. Tööandja on kohustatud tööohutuse tagamisel konsulteerima ja teavitama töötajaid ja nende esindajaid. (Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Agentuur, 2012)

Positiivne ohutuskliima on toetava töökeskkonna põhjooneks, kui töötajad on kaasatud tervishoiu ja tööohutuse valdkonda. Läbi arutelude, teadmiste jagamise on töötajatel võimalik tunda end tööohutuse ja tervishoiu juhtimisse kaasatuna. (Haukelid, 2008)

Tööohutuse ja tervishoiu protsessis peetakse kõige olulisemaks juhtkonna kaasatust. Juhtkonna kaasatus näitab töötajatele eeskuju, kuidas tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas käituda. (ESENER 2, 2018) Juhtkonna eesmärk on olla pühendunud eestvedaja ohutuskultuuri loomisel (Jaselski *et al.*, 1996). Seda kas juhtkond on pühendunud ohutuskultuuri arendamisele saab määratleda organisatsioonis selliselt, et vaadelda, kuidas on juhtkond kaasatud ning kuidas on korraldatud ohutusalase kommunikatsioon (Tappura *et al.* 2017). Kui juhtkond järgib sätestatud ohutusnõudeid töökeskkonnas, millest tulenevalt näeb töötajata juhtkonda kui ohutusreeglite järgimisel eeskujuna (Fernando *et al.*, 2008). Juhtkonna pühendumus ohutusjuhtimisele, selle oluliseks prioriteediks seadmine tõstab oluliselt valdkonna tulemuslikkust. Sellega, et juhtkond on aktiivne ohutuse juhtimises annab positiivse sõnumi töötajatele, et nende ohutusest hoolitakse ning

see on üks ettevõtte põhiväärtustest. (Eiff, 1999) Kui juhid kaasavad töötajaid organisatsiooni ohutuse alastesse teemadesse, näiteks suhtlevad ohutuse teemadel, korraldatakse ohutuse alase informatsiooni levikut parandab antud tegevus töötajate ohutusealast motivatsiooni ning suunab töötajaid mõtlema kuidas ohutumalt käituda (Hassan *et al.* 2007).

Kui juhtkond järgib pidevalt ohutusalasest nõudeid ning on veendunud, et kõik ettevõtte töötajad on teadlikud tööohutuse ja tervishoiu alastest nõuetest ning kohustustest - selle tegevusega näitab juhtkond pühendumist ohutuskultuurile. Juhtkond peab veenduma ohutussüsteemi loomisel ja juurutamisel, et kõik töötajad oleksid teadlikud ohutusealastest nõuetest. Juhtide pühendumine suurendab töötajate usaldust juhtide vastu (Fernando, Janbi 2008).

Wilson jt (2004) on oma uurimuses leidnud, et kui tööandja töötab välja tööohutuse ja tervishoiu teadlikkuse tõstmiseks põhimõtted, koostab asjakohase tegevuskava, ning viib selle töötajateni, siis selle tulemusena tõuseb töötajate rahulolu, mis omakorda kajastub pühendumises tööle ja organisatsioonile. Organisatsioonid, kus on olemas töötajate esindus ja juhtkond on pühendunud tööohutuse ja tervishoiu, on peaaegu kümme korda tõenäolisemalt kehtestanud tööohutus- ja tervishoiupoliitika, kui nendes organisatsioonides, kus juhtkond antud valdkonnaga ei tegele ning töötajaid ei kaasata. Samuti toodi välja, et tööohutuse ja tervishoiu meetmed on tõhusad organisatsioonides, kui on olemas töötajate esindus, ning juhtkond on pühendunud tööohutuse ja tervishoiule. (ESENER 2, 2018) Parimad tulemused tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas saavutatakse juhtkonna pühendumise ja töötajate osalemise kaasamisega. Kuigi veel suuremat ning positiivsemat mõju avaldab töökeskkonnanõukogude tegutsemine, ning töötaja esindajate koolitamine. (Euroopa Tervishoiu ja Tööohutuse Agentuur, 2012) Töötajate esindajate koolitamine aitab tõsta nende teadlikkust tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas.

Peamised põhjused, mille tõttu organisatsioonid ei tegele järjepidevalt tööohutuse ja tervishoiu valdkonnaga on (ESENER 2, 2018):

- aja, ressursside või pädevate töötajate puudus (36%);
- teadmatus, kuidas antud valdkonnaga tegeleda (26%);
- kogemuse puudus (24%);
- puudulik ohutuskultuur (24%);
- valdkonna tundlikkus (23%);

- tehnilise toe puudumine (21%).

On leitud, et parimad tulemused tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas saavutatakse, kui aktiivselt tõstetakse töötajate teadlikkust. Samuti on oluline kaasata töötajaid või nende esindajaid töökeskkonna teemadesse algfaasis. Töökeskkonnanõukogu ja töökeskkonnavolinikke pidev koolitamine aitab kaasa töökeskkonna teadlikkuse tõstmisele. (ESENER 2, 2018).

2. EMPIIRILINE UURING

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid. Allolevas peatükis kirjeldatakse empiirilise uuringu läbiviimist, metoodikat ja tulemusi.

2.1. Uuringu metoodika

Käesoleva magistritöös eesmärkide saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring (ankeetküsimustik) ning kvalitatiivne uuring (intervjuu).

2.1.1. Kvantitatiivne uurimusmeetod

Ankeetküsimustiku esimese osa koostamisel kasutati valideeritud Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustikku NOSACQ-50 (Kines *et al.* 2011). Teine osa ankeetküsimustikust koosnes autori poolt koostatud küsimustest, millega uuriti esindajate olemasolu ning nende toimetulekut tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes. Ankeetküsimustikus paluti vastata kuuele demograafilisele küsimusele, milleks olid sugu, vanus, maakond, ettevõtte tegevusala, ametikoht ning tööstaaz praegusel ametikohal. Tegevusalad jaotati 21 valdkonda vastavalt Eesti Majanduse Tegevuse Klassifikaatorile (EMTAK, 2008). Samuti oli vastajatele koostatud loend kümnest ametikohast, mille koostamisel kasutati Eesti Statistikaameti ametikohtade klassifikaatorit (Eesti Statistikaamet, 2008).

Töötervishoiu ja –ohutusega seotud uuringutes kasutatakse valideeritud NOSACQ-50 küsimustikku, kuna see aitab mõõta erinevaid ohutuskliima dimensioone ja töötajate kaasamist (Kines *et al.* 2011), mistõttu valitigi antud küsimustik magistritöösse, et hinnata ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid.

NOSACQ-50 küsimustik (50 küsimust) on jagatud seitsmeks dimensiooniks (Ha *et al.* 2017):

1. juhtimisega seotud ohutuse prioriteetid, pühendumine ja kompetents (9 küsimust);
2. juhtimisega seotud ohutuse volitused (7 küsimust);
3. juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine (6 küsimust);

4. jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhtes (6 küsimust);
5. töötajate ohutusega seotud prioriteedid (7 küsimust);
6. ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi suhtes (8 küsimust);
7. töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhtes (7 küsimust).

NOSACQ-50 küsimustele tuli vastata 4-pallisel skaalal kus 1 - "Ei nõustu", 2 - "Osaliselt ei nõustu", 3 - "Osaliselt nõustun", 4 - "Nõustun". Enne analüüsi läbiviimist pöörati negatiivsete vastuste skaalad vastavalt (4=1, 3=2, 2=3, 1=4).

Autor esitas töökorralduse, töötingimuste ja töötajate esindajate olemasolu kohta 17 lisaküsimust. Autori poolt esitatud 12 lisaküsimustele sai vastata skaalal „Jah“, „Mõnikord“ või „Ei“ ning neljale lisaküsimusele sai vastata 5-pallisel skaalal 1 - "Väga halvasti"; 2 - "Pigem halvasti"; 3 - "Ei seda, ega teist"; 4 - "Pigem hästi"; 5 - "Väga hästi". Ühele lisaküsimusele palus autor leida sobiva vastustevariantide järgnevalt valikust: „Töötajad arutavad juhiga“, „Töötajad arutavad töötajate esindajatega“ või „Ei arutata“.

Ankeetküsitlus koostati Google Forms keskkonnas ning saadeti laiali erinevatesse Eestis tegutsevatesse organisatsioonidesse 18. veebruaril 2020. aastal. Autor kogus vastuseid 8. märtsini 2020. aastal. Küsitlust aitas levitada Eesti Ametiühingute Keskliit, kes saatis kõikidele liikmetele vastavasisulise e-kirja, kus palus edastada antud ankeet liikmesliikme organisatsioonis töötavatele töötajatele.

Ankeetküsitluse andmete statistiliseks analüüsimiseks kasutas autor MS Excel 2013. aasta andmetöötlusprogrammi. Statistiliseks analüüsimiseks kasutas autor järgnevaid statistilisi näitajaid: protsent (%), standardhälve (sd), aritmeetiline keskmine (m), mediaan (Me), Spearmani korrelatsioonikordaja (ρ), olulisuse tõenäosus (p) ja Cronbach'i alfa (α). Magistritöös esitatavad tabelid ja joonised on koostatud MS Excel 2013. aasta andmetöötlusprogrammi abil.

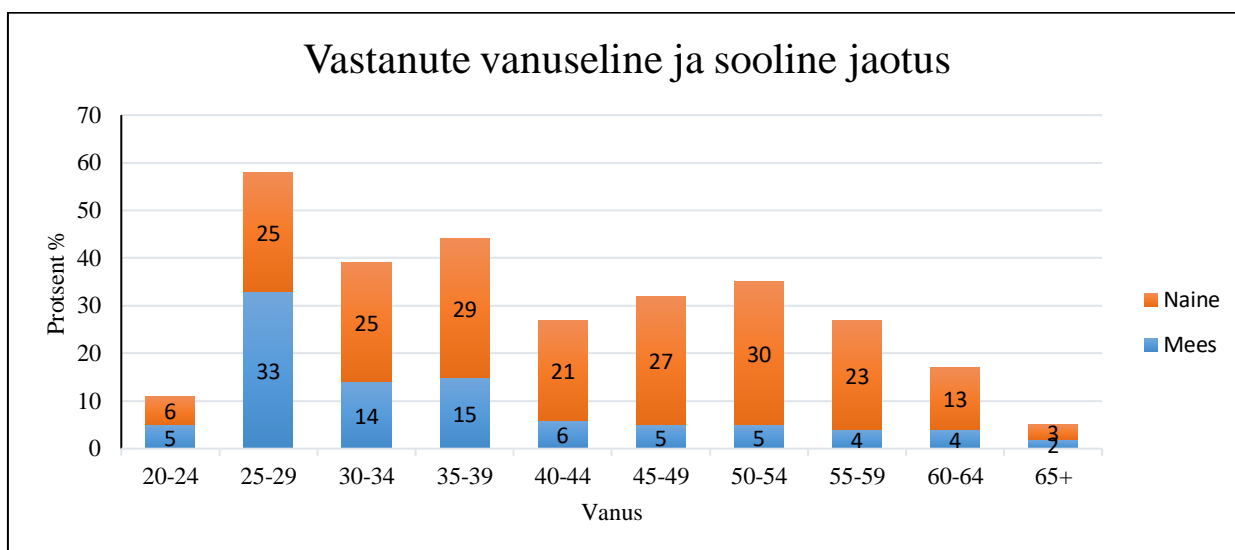
2.1.2. Kvalitatiivne uurimusmeetod

Kvalitatiivse uurimuse käigus viidi Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehega läbi intervjuu, mille eesmärgiks oli saada hinnang töötajate kaasamise, töötervishoiu ja –ohutuse tegevustesse ning millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist. Intervjuu viidi läbi veebivahendusel

(Skype) 7. mail 2020. aastal ning kestis 40 minutit. Intervjuu on lindistatud, transkribeeritud ja analüüsitud. Analüüsiks oli sisuanalüüs.

2.2. Uuringu valim

Uurimuse valimi moodustas 295 vastajat, kellest 68,5% olid naised ning 31,5% mehed. Kõige rohkem vastajaid oli vanusegrupis 25-29 eluaastat (20%), millele järgnesid vanusegrupid 35-39 eluaastat (15%) ja 30-34 eluaastat (13%). Alljärgneval joonisel (vt Joonis 1) on toodud detailne vastajate vanuseline ja sooline jaotus.

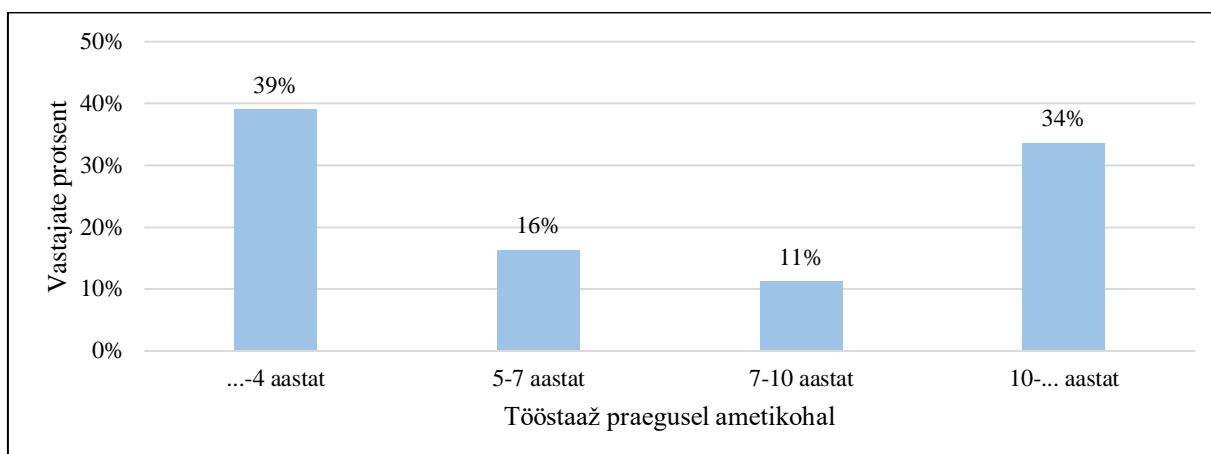


Joonis 1. Vastanute vanuseline ja sooline jaotus

Allikas: autori koostatud

Autor esitas vastajatele Eesti Statistikaameti ametikohtade klassifikaatori kümne vastusevalikulise loendi (Eesti Statistikaamet, 2008), milles palus valida vastajal praegune ametikoht. Vastanute ametikohad jagunesid järgmiselt: tippspetsialistid (24%), kontoritöötaja, klienditeenindajaid (21%), juhid (16%), tehnikud, keskastmejuhid (12%), oskus- ja käsitöölised ning teenindus- ja müügitöötajaid (8%), lihtöölised (5%), seadme- ja masinaoperaatorid, koostajad (4%), põllumajanduse, metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöölised (0,3%), sõjaväelased (2%).

Alljärgnevalt jooniselt leiab vastanute tööstaaži praegusel ametikohal (vt Joonis 2).



Joonis 2. Vastanute tööstaaž praegusel ametikohal

Allikas: autori koostatud

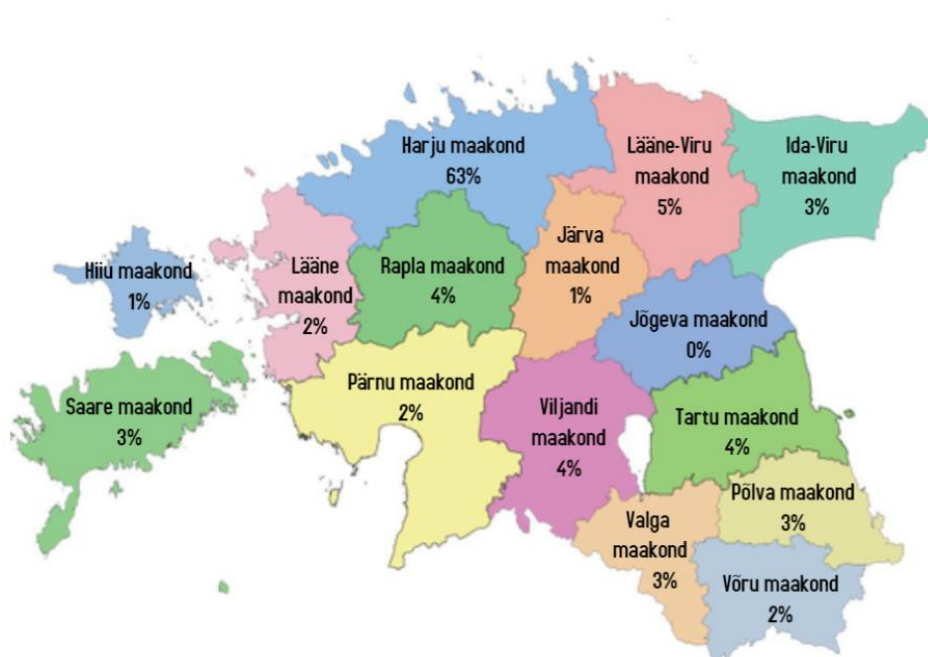
Vastavalt Eesti Majanduse Tegevuse Klassifikaatori ettevõtete tegevusaladele (EMTAK, 2008) pidid vastajad valima valikust ettevõtte tegevusala. Alljärgnevas tabelis (vt Tabel 1) on leitavad vastanute organisatsioonide tegevusalane jaotus.

Tabel 1. Vastanute organisatsioonide tegevusalane jaotus

Vastanute organisatsioonide tegevusala	Vastajate arv (n)	Osakaal (%)
Töötlev tööstus	50	17%
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	38	13%
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	33	11%
Muud teenindavad tegevused	25	8%
Haridus	22	7%
Haridus- ja abitegevused	18	6%
Veondus ja laondus	19	6%
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	17	6%
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	13	4%
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	10	3%
Ehitus	10	3%
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	9	3%
Info ja side	8	3%
Finants- ja kindlustustegevus	6	2%
Kinnisvaraalne tegevus	7	2%
Majutus ja toitlustus	7	2%
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	3	1%
Kokku	295	100%

Allikas: autori koostatud

Alljärgneval joonisel on leitavad kogu valimi organisatsioonide maakondlik jaotus (vt Joonis 3).



Joonis 3. Valimi organisatsioonide maakondlik jaotus
Allikas: autori koostatud

Kõige enam vastanuid töötas Harju maakonnas (63%), Lääne-Viru maakonnas (5%) ja Tartu, Rapla ning Viljandi maakonnas (4%), millele järgnevad Ida-Viru, Põlva, Valga ja Saare maakond (3%).

2.3. Kvantitatiivse uuringu analüüs

Andmete analüüsiks kasutas autor ankeetküsitluse tulemuste kirjeldamisel protsenti (%), standardhälvet (sd), aritmeetiline keskmist (m), mediaani (Me), Spearmani korrelatsioonikordajat (ρ), olulisuse tõenäosust (p) ja Cronbach'i alfat (α).

Dimensioonide reliaabluse mõõtmiseks kasutas autor Cronbach'i alfa analüüsi, mis näitab kui sarnaselt küsimused sama nähtust mõõdavad. Aksepteeritava tulemuse väärtus peab olema $\alpha > 0,7$, kuid loeme aksepteeritavaks ka tulemust $\alpha > 0,6$ (Hair *et al.* 2014). Muutujate vahelise suuna ja seoste analüüsimiseks kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat. Tugevaks korrelatsiooniks loeb autor $0,69 < \rho < 0,89$, mõõdukaks $0,49 < \rho < 0,69$ ja nõrgaks korrelatsiooniks $0,29 < \rho < 0,49$. Statistiliselt oluline erinevus usaldusnivool on $p < 0,05$.

2.3.1. NOSACQ-50 küsimustiku tulemused ja analüüs

Järgnevas alampeatükis on analüüsitud valideeritud küsimustiku NOSACQ-50 küsimuste 7 dimensiooni vastuseid. Alljärgnevas tabelis (vt Tabel 2) on leitavad tunnuste aritmeetiline keskmine, standardhälve, mediaan ja Cronbach'i alfa.

„Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhte“ dimensioon ühte kuulus üheksa ohutuste ja kohustuste kohta käivat küsimust, mis sai kõige kõrgema keskmise tulemuse ($m = 3,53$; $sd = 0,49$) ning kõige madalamalt hinnati dimensioon kolme, milleks on „Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine“ ($m = 3,27$; $sd = 0,62$) ja dimensiooni seitset „Töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhtes“ ($m = 3,27$; $sd = 0,49$). Andmete analüüs näitab, et valimi väidete osakaal on positiivne, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisega.

Tabel 2. NOSACQ-50 kirjeldav statistika seitsme dimensiooni kohta

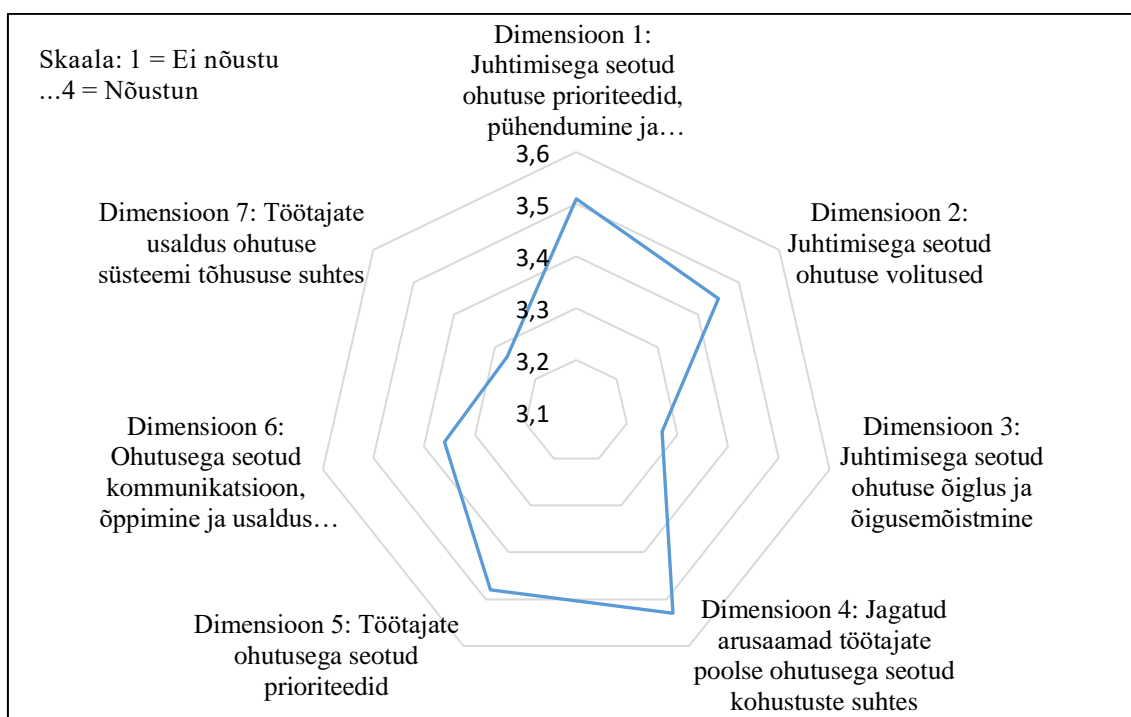
Dimensioon	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)	Cronbach'i alfa (α)
Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteedid, pühendumine ja kompetents (9 küsimust)	3,51	0,61	3,44	0,849
Dimensioon 2: Juhtimisega seotud ohutuse volitused (7 küsimust)	3,45	0,63	3,57	0,886
Dimensioon 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine (6 küsimust)	3,27	0,62	3,67	0,867
Dimensioon 4: Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhtes (6 küsimust)	3,53	0,49	3,67	0,758
Dimensioon 5: Töötajate ohutusega seotud prioriteedid (7 küsimust)	3,48	0,63	3,29	0,773
Dimensioon 6: Ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi suhtes (8 küsimust)	3,36	0,48	3,63	0,718
Dimensioon 7: Töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhtes (7 küsimust)	3,27	0,49	3,71	0,784

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Vastanute aritmeetilised keskmised on toodud välja radaridiagrammil (vt Joonis 4). Diagrammil on näha, et suur osa töötajatest (62%) arvavad, et juhtkond julgustab neid pidama kinni

ohutusreeglitest ja hoolitseb selle eest, et nad saaksid vajaliku teab ohutuse kohta (89%). Ainult 11% vastanutest märkis, et nad ei saa piisavat teavet juhtkonna käest, mis puudutab tööohutust. 57% vastanutest nõustus faktiga, et juhtkond ei pigista silma kinni, kui töötaja on ohutusreegleid rikkunud kui töögraafik on tihe ning 20% nõustus selle väitega osaliselt. Töötajad tunnevad, et saavad juhtkonda usaldada ja, et juhtkond pühendunud ohutu töökeskkonna loomisse kuigi töötajad väidavad, et tootmine on juhtkonnale tähtsam kui ohutus. Seda tõestab ka fakt, et 33% vastanutest ei nõustunud väitega, et juhtkonnale on ohutus tootmisest tähtsam.



Joonis 4. Vastanute arvamused ohutuskomponentide seitsme dimensiooni kohta
Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Toetudes ankeetküsitluse vastustele, saame väita, et töötajad saavad osaleda ohutusealastes aruteludes, 69% töötajatest tunnevad, et juhtkond kaasab neid otsustusprotsessidesse ja arvestab seal ka nende arvamusega.

2.3.2. Juhtkonna poolne töötajate kaasamine organisatsiooni tööohutuse ja -tervishoiu tegevustesse

Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteetid, pühendumine ja kompetentsi üheksa väite Cronbach'i alfa on 0,849 mille sisemine reliaablus on aktsepteeritav. Vaadeldes vastuste keskmisi (Tabel 3) nõustuti väidetega „Juhtkond julgustab meid töötama ohutusreeglite kohaselt - ka siis, kui töögraafik on tihe“ ($m = 3,45$; $sd = 0,82$) ja „Juhtkond hoolitseb selle eest, et kõik saaksid

vajaliku teabe ohutuse kohta“ (m = 3,45; sd = 0,76). Kõige madalmalt hinnati väidet „Juhtkonnale on ohutus tootmisest tähtsam“ (m = 2,83; sd = 1,10). Mistõttu saame järeldada, et töötajad tunnevad, et juhtkond julgustab neid järgima ohutusreegleid ja ei pea nende rikkumist tiheda töögraafiku tõttu õigeks. Samuti hoolitseb juhtkond selle eest, et kõikidele töötajatele oleks ohutusalane teave kättesaadav, kuid kõike eelnevat arvestades peab juhtkond siiski tootmist ohutusest tähtsamaks. Töötajad on arvamusel, et „Juhtkonnal ei puudu suutlikkus ohutusega põhjalikult tegelda“ (m = 3,37; sd = 0,92) ja „Juhtkond ei pigista silma kinni, kui keegi suhtub ohutusse hooletult“ (m = 3,28; sd = 0,95). Mis tähendab, et töötajad tajuvad, et ohutusvaldkond on organisatsiooni jaoks oluline ning juhtkond on sellele pühendunud. Juhtkonna pühendumus ohutusjuhtimisele, selle oluliseks prioriteediks seadmine tõstab oluliselt töötervishoiu ja –ohutuse valdkonna tulemuslikkust. Kui juhtkond on aktiivne ohutuse juhtimises annab positiivse sõnumi töötajatele, et nende ohutusest hoolitakse ning see on üks ettevõtte põhiväärtustest. (Eiff, 1999) Seda tõestab ka väide, et töötajad usaldavad juhtkonna suutlikkust ohutusvaldkonnaga tegelemisel (m = 3,29; sd = 0,83).

Tabel 3. Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteetide, pühendumise ja kompetentside kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Juhtkond julgustab meid töötama ohutusreeglite kohaselt - ka siis, kui töögraafik on tihe	3,45	0,82	4
Juhtkond hoolitseb selle eest, et kõik saaksid vajaliku teabe ohutuse kohta	3,45	0,76	4
Juhtkond ei pigistab silma kinni, kui keegi suhtub ohutusse hooletult**	3,28	0,95	4
Juhtkonnale on ohutus tootmisest tähtsam	2,83	1,10	3
Juhtkond ei aktsepteeri siinsete töötajate riski võtmist, kui töögraafik on tihe**	2,93	1,06	3
Meie, kes me siin töötame, usaldame juhtkonna suutlikkust ohutusega tegelda	3,29	0,83	4
Juhtkond tagab, et kontrolli käigus ilmnenud ohutusprobleemid parandatakse kohe	3,35	0,84	4
Riski ilmnedes juhtkond ei eira seda võtmata midagi ette**	3,49	0,87	4
Juhtkonnal ei puudu suutlikkus ohutusega põhjalikult tegelda**	3,37	0,92	4

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Juhtimisega seotud ohutuse volituste seitsme väite Cronbach'i alfa on 0,886, mille sisemine reliaablus on aktsepteeritav. Lähtudes vastajate väidete keskmistest (vt Tabel 4) nõustuti kõige enam väidetega et „Juhtkond võtab arvesse töötajate ohutusalasid ettepanekuid“ (m = 3,55; sd = 0,77) ja „Juhtkond püüdleb sisukate ja toimivate ohutustavade poole“ (m = 3,49; sd = 0,74). Tabelist näeme ka, et valim on andnud keskmisest kõrgema hinnangu väitele „Juhtkond kaasab töötajad ohutuslaste otsuste tegemisse“ (m = 3,13; sd= 0,90). Väiteid kinnitavad ka autori poolt esitatud lisaküsimused valimile, kus 48% vastanutest väitis, et riskide hindamisel konsulteeritakse töötajatega ja 40% väitis, et mõnikord kaasatakse neid hindamisse. 47% töötajatest väidab, et „Juhtkond küsib enne ohutuslaste otsuste tegemist töötajate arvamust“ (m = 3,16; sd= 0,94) tööohutuse ja tervishoiu paremaks muutmiseks. Mida kinnitab ka väide, et „Juhtkond võtab arvesse töötajate ohutusalasid ettepanekuid“ (m = 3,55; sd = 0,77). Sellest saame järeldada, et juhtkond kaasab töötajaid läbi ettepanekute küsimisse ning arvestab ettepanekutega otsustamisprotsessis.

Tabel 4. Dimensioon 2: Juhtimisega seotud ohutuse volituste kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Juhtkond püüdleb sisukate ja toimivate ohutustavade poole	3,49	0,74	4
Juhtkond tagab, et igäiks saab mõjutada oma töö ohutust	3,41	0,72	4
Juhtkond julgustab siniseid töötajaid osalema nende ohutust mõjutavates otsustes	3,28	0,86	4
Juhtkond võtab arvesse töötajate ohutusalasid ettepanekuid**	3,55	0,77	4
Juhtkond püüdleb selle poole, et kõigil töötajatel oleksid head teadmised ohutusest ja riskidest	3,46	0,74	4
Juhtkond küsib enne ohutuslaste otsuste tegemist töötajate arvamust**	3,16	0,94	2
Juhtkond kaasab töötajad ohutuslaste otsuste tegemisse	3,13	0,90	3

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Spearmani korralatsioonianalüüsi näitas (vt Lisa 2), et kui töötajatele antakse võimalus kaasa rääkida töökorralduse ja töötingimuste osas, siis suure tõenäosusega nad seda ka teevad ($\rho = 0,657$; $p < 0,001$).

Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmise kuue väite Cronbach'i alfa on 0,867 mille sisemine reliaablus on aktsepteeritav. Lähtudes vastajate kuue väite keskmistest (vt Tabel 5) nõustuti kõige enam väitega, et „Juhtkond kogub õnnetuse uurimisel täpset teavet“ (m = 3,61; sd = 0,72). Samuti nõustutakse väidetega, et „Hirm juhtkonna poolt tuleva karistuse (negatiivsete tagajärgede) ees ei heiduta siinseid töötajaid teatamast peaaegu juhtunud õnnetustest“ (m = 3,42; sd = 0,88) ja „Juhtkond ei süüdistata õnnetustes alati töötajaid“ (m = 3,42; sd = 0,84). Kõige vähem väidetega „Kui on toimunud õnnetus, otsib juhtkond põhjuseid, mitte süüdlasi“ (m = 3,36; sd = 0,86). Eelnevast analüüsist saame järeldada, et juhtkond kogub teavet, kui on juhtunud õnnetus ning teave otsimise käigus otisb põhjuseid mitte süüdlasi.

Tabel 5. Dimensioon 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmise kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Juhtkond kogub õnnetuse uurimisel täpset teavet	3,61	0,72	4
Hirm juhtkonna poolt tuleva karistuse (negatiivsete tagajärgede) ees ei heiduta siinseid töötajaid teatamast peaaegu juhtunud õnnetustest**	3,42	0,88	1
Juhtkond kuulab hoolikalt kõiki, kes on olnud seotud õnnetusjuhtumiga	3,58	0,74	4
Kui on toimunud õnnetus, otsib juhtkond põhjuseid, mitte süüdlasi	3,36	0,86	4
Juhtkond ei süüdistata õnnetustes alati töötajaid**	3,42	0,84	1
Juhtkond kohtleb õnnetuses osalenud töötajaid õiglaselt	3,48	0,77	4

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Spearmani korrelatsioonianalüüs (vt Tabel 6) näitas, et juhtimisega seotud prioriteetid, pühendumine ja kompetents on tugevas positiivses korrelatsioonis ohutuse volituste ($\rho = 0,801$; $p < 0,001$) ning õigluse ja õigusmõistmisega ($\rho = 0,711$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline.

Tabel 6. Juhtimisega prioriteetide, pühendumise ja kompetentside seotud seosed Spermani korrelatsioonikordaja alusel

Seos	Korrelatsioonikordaja (ρ)
Grupp 2: Juhtimisega seotud ohutuse volitused	0,801**
Grupp 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine	0,711**
Grupp 4: Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega	0,589**
Kas töötajaid on koolitatud teatama puudustest tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas?	0,601**
Kas töötajaid julgustatakse esitama ettepanekuid töötervishoiu ja tööohutuse parendamiseks?	0,610**

** $p < 0,001$

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Seetõttu saame nõustuda ESENER 2 uuringu tulemustega, et nendes organisatsioonides, kus on juhtkond on pühendunud ja tööohutuse ja töötervishoiu meetmed ning poliitika on tõhusad, siis töötajad on ohutusreeglitest teadlikumad (ESENER 2, 2018). Juhtimisega seotud prioriteetid, pühendumine ja kompetents on mõõdukas positiivses korrelatsioonis seoses töötajate tööohutuse ja töökeskkonna puudustest teatamise ($\rho = 0,601$; $p < 0,001$) ja ettepanekute esitamise julgustamisega ($\rho = 0,610$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline. Korrelatsioonianalüüsi käesoleva analüüsi tulemused näitavad, et tööandjad küll julgustavad töötajaid tegema ettepanekuid tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, kuid see ei mõjuta töötajate poolsete ettepanekute tegemist (hinnangut).

2.3.3. Töötajate poolne tajutus tööohutuse ja töötervishoiu kaasatusse

See kuidas töötajad tajuvad, et kas neid on kaasatud tööohutusse ja töötervishoidu selgub järgnevate gruppide analüüsimise tagajärjel.

Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhte kuue väite Cronbach'i alfa on 0,758, mis on usaldusväärne sisemine reliaabluse koefitsient. Vaadeldes vastuste keskmisi (Tabel 7) nõustuti kõige enam väidetega, et „Meie, kes me siin töötame, hoolime üksteise ohutusest“ ($m = 3,68$; $sd = 0,67$) ja „Meie, kes me siin töötame, aitame üksteisel ohutult töötada“ ($m = 3,62$; $sd = 0,61$). Kõige vähem nõustuti väidetega „Meie, kes me siin töötame, ei hoidu avastatud riskidega võitlemast“ ($m = 3,35$; $sd = 0,61$) ja „Meie, kes me siin töötame, üritame üheskoos saavutada kõrget ohutustaset“ ($m = 3,46$; $sd = 0,73$).

Tabel 7. Dimensioon 4: Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhte kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Meie, kes me siin töötame, üritame üheskoos saavutada kõrget ohutustaset	3,46	0,73	4
Meie, kes me siin töötame, vastutame koos selle eest, et alati tagatakse töökohakorrashoid	3,55	0,64	4
Meie, kes me siin töötame, hoolime üksteise ohutusest**	3,68	0,67	1
Meie, kes me siin töötame, ei hoidu avastatud riskidega võitlemast**	3,35	0,94	1
Meie, kes me siin töötame, aitame üksteisel ohutult töötada	3,62	0,61	4
Meie, kes me siin töötame, vastutame üksteise ohutuse eest**	3,50	0,76	1

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Spermani korrelatsioonianalüüs (vt Tabel 8) näitas, et jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega ehk dimensioon neli on mõõdukas positiivses korrelatsioonis dimensioon ühe ($\rho = 0,589$; $p < 0,001$), dimensioon kahe ($\rho = 0,572$; $p < 0,001$) ja dimensioon kolmega ($\rho = 0,589$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline. Sellest järeldame, et töötajad kaasatakse tööohutuse ja tervishoiu juhtimisse ning nad on seotud tööohutuse valdkonnaga. Kollektiivi ühised eesmärgid ja visioonid, samuti hoiakud ning mõistmine on kõigi töötajatele ohutuskultuuri arendamisel vajalikud (Järvis *et al.* 2017).

Tabel 8. Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutuse seotud seosed Spermani korrelatsioonikordaja alusel

Seos	Korrelatsioonikordaja (ρ)
Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteedid, pühendumine ja kompetents	0,589**
Dimensioon 2: Juhtimisega seotud ohutuse volitused	0,572**
Dimensioon 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine	0,589**

** $p < 0,001$.

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Töötajate ohutusega seotud prioriteetide seitsme väite Cronbach'i alfa on 0,773, mis on usaldusväärne sisereliaabluse koefitsient. Lähtudes vastajate väidete keskmistest (vt Tabel 9)

nõustuti kõige enam väitega „Meie, kes me siin töötame, ei pea väikeõnnetusi igapäevase töönormalseks osaks“ (m = 3,45; sd = 0,86) ning kõige vähem väidetega „Meie, kes me siin töötame, ei nõustu kunagi riski võtmisega, isegi kui töögraafik on tihe“ (m = 2,70; sd = 0,92) ja „Meie, kes me siin töötame, ei nõustu oma töös riski võtma“ (m = 2,96; sd = 0,98).

Tabel 9. Dimensioon 5: Töötajate ohutusega seotud prioriteetide kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Meie, kes me siin töötame, ei suhtu riskidesse kui vältimatusse**	3,07	1,01	3
Meie, kes me siin töötame, ei pea väikeõnnetusi igapäevase töönormalseks osaks**	3,45	0,86	4
Meie, kes me siin töötame, ei nõustu ohtliku käitumisega senikaua, kui õnnetusi ei ole**	3,45	0,89	4
Meie, kes me siin töötame, ei riku ohutusreegleid, et tööga õigeaegselt valmis jõuda**	3,37	0,92	4
Meie, kes me siin töötame, ei nõustu kunagi riski võtmisega, isegi kui töögraafik on tihe	2,79	0,92	3
Meie, kes me siin töötame, ei arve, et meie töö ei sobi argpükstele**	3,32	1,02	4
Meie, kes me siin töötame, ei nõustu oma töös riski võtma**	2,96	0,98	3

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Spermani korrelatsioonianalüüs (vt Tabel 10) näitas, et töötajate ohutusega seotud prioriteetidega (dimensioon viis) seotud seosed on mõõdukas positiivses seoses dimensioon ühe ($\rho = 0,600$; $p < 0,001$), dimensioon kahe ($\rho = 0,535$; $p < 0,001$) ja dimensioon kolmega ($\rho = 0,573$; $p < 0,001$). Samuti ka töötajate poolsete arusaamade kohutuste (dimensioon neli) suhe mõõdukas positiivses seoses ($\rho = 0,541$; $p < 0,001$) töötajate ohutusega seotud prioriteetidega.

Tabel 10. Töötajate ohutusega seotud prioriteetide seotud seosed Spermani korrelatsioonikordaja alusel

Seosed	Korrelatsioonikordaja (ρ)
Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteetid, pühendumine ja kompetents	0,600**
Dimensioon 2: Juhtimisega seotud ohutuse volitused	0,535**
Dimensioon 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine	0,573**
Dimensioon 4: Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhtes	0,541**

** $p < 0,001$.

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi kaheksa väite Cronbach'i alfa on 0,718, mis on usaldusväärne sisereliaabluse koefitsient. Lähtudes vastajate väidete keskmistest (vt Tabel 11) nõustuti kõige enam väidetega, et „Meie, kes me siin töötame, saame vabalt ja avatult ohutusest rääkida“ ($m = 3,61$; $sd = 0,73$) ja „Meie, kes me siin töötame, õpime oma kogemustest õnnetusi ära hoidma“ ($m = 3,60$; $sd = 0,64$) ning kõige madalamalt hinnati väidet „Meie, kes me siin töötame, ei räägi ohutusest harva“ ($m = 2,83$; $sd = 1,03$). Antud andmetest selgub taaskord kinnitab fakti, et töötajate teadlikkus tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas on positiivne, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisel.

Tabel 11. Dimensioon 6: Ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi suhte kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Meie, kes me siin töötame, püüame leida lahenduse, kui keegi osutab ohutusprobleemile	3,55	0,67	4
Meie, kes me siin töötame, tunneme end koos töötades ohutult	3,53	0,69	4
Meie, kes me siin töötame, usaldame väga üksteise suutlikkust tagada ohutus	3,50	0,64	4
Meie, kes me siin töötame, õpime oma kogemustest õnnetusi ära hoidma	3,60	0,64	4
Meie, kes me siin töötame, võtame üksteise ohutusälaseid arvamusi ja ettepanekuid tõsiselt	3,58	0,64	4
Meie, kes me siin töötame, ei räägi ohutusest harva**	2,83	1,03	3
Meie, kes me siin töötame, arutame alati ohutusprobleeme, kui nad esile kerkivad	3,36	0,77	4
Meie, kes me siin töötame, saame vabalt ja avatult ohutusest rääkida	3,61	0,73	4

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Spermani korrelatsioonianalüüs (vt Tabel 12) näitas, et ohutusega seotud kommunikatsiooni, õppimise ja usalduse töötajate ohutuse kompetentsi suhtega seotud seosed on tugevas positiivses korrelatsioonis juhtimisega seotud prioriteetide, pühendumise ja kompetentsidega ($\rho = 0,707$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline. Samuti leidis autor, et ohutusega seotud kommunikatsiooni, õppimise ja usalduse töötajate ohutuse kompetentsi suhtega seotud seosed on mõõdukas positiivses korrelatsioonis töötajate ohutusega seotud prioriteetidega ($\rho = 0,595$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline. Teostati ohutusega seotud kommunikatsiooni õppimise ja usalduse töötajate ohutuse kompetentside suhtega seoste kontrollimiseks, mille jaoks viis autor läbi korrelatsioonianalüüsi, mis näitab kas töötajaid on koolitatud teatama puudustest ja kas neid julgustatakse teatama puudustest tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas. Analüüsist järeldame, et dimensioon kuuega (ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi suhtes) seotud seosed on mõõdukas positiivses korrelatsioonis seoses töötajate tööohutuse ja töökeskkonna puudustest teatamise ($\rho = 0,586$; $p < 0,001$) ja ettepanekute esitamise julgustamisega ($\rho = 0,583$; $p < 0,001$), mis on statistiliselt oluline. Millest saame järeldada, et juhtkonna poolt tulenev initsiatiiv ohutu töökeskkonna loomisel jõuab kommunikatsiooni teel töötajateni, mis mõjutab töötajate teadlikkust ning ohutuse kompetentsi.

Tabel 12. Ohutusega seotud kommunikatsiooni, õppimise ja usalduse töötajate ohutus kompetentsi suhtega seotud seosed Spermani korrelatsioonikordaja alusel

Seosed	Korrelatsioonikordaja (ρ)
Dimensioon 1: Juhtimisega seotud ohutuse prioriteedid, pühendumine ja kompetents	0,707**
Dimensioon 5: Töötajate ohutusega seotud prioriteedid	0,595**
Kas töötajaid on koolitatud teatama puudustest tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas?	0,586**
Kas töötajaid julgustatakse esitama ettepanekuid tervishoiu ja tööohutuse parendamiseks?	0,583**

** $p < 0,001$.

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Analüüsi tulemustest lähtuvalt viis autor läbi täpsustava informatsiooni saamiseks kaks Spermani korrelatsioonianalüüsi, millega esmalt uuris, korrelatsioon töötajate osalemisvõimaluse ja osalemise vahel ettevõtte tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel, mille tulemusel selgus, et seosed on tugavas positiivses korrelatsioonis ($\rho = 0,657$; $p < 0,001$). Teisalt analüüsiti kui riskide hindamisel konsulteeritakse töötajatega siis neid ka julgustatakse esitama ettepanekuid tervishoiu ja tööohutuse paremaks muutmiseks ($\rho = 0,617$; $p < 0,001$). Millest saame järeldada, et antud tegurid soodustavad töötajate kaasamist tervishoiu ja –ohutuse tegevustesse.

Töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe seitsme väite Cronbach'i alfa on 0,784, mille sisemine reliaablus on aktsepteeritav. Lähtudes vastajate väidete keskmistest (vt Tabel 13) nõustuti kõige enam väidetaga, et „Meie, kes me siin töötame, ei arva, et ohutusväljaõpe on mõtetu“ ($m = 3,72$; $sd = 0,61$) ja „Meie, kes me siin töötame, peame tähtsaks, et ohutusel on selged eesmärgid“ ($m = 3,71$; $sd = 0,61$) ja kõige madalamaks väidet „Meie, kes me siin töötame, ei arva, et ohutuse kontrollkäigud/hindamised ei mõjuta ohutust“ ($m = 3,20$; $sd = 0,95$). Tuginedes analüüsile saame väita, et töötajad peavad tähtsaks, et ohutusel oleksid selged eesmärgid ning arvavad, et kontrollkäigud ja hindamised aitavad leida tõsiseid ohte ning mõjutavad üldist tööohutust. Sellest võime järeldada, et töötajatel on piisavad teadmised kontrollkäikude/ hindamise olulisusest ja juhtkond on kaasanud töötajaid protsessi ning seletanud kuidas antud tegevus parendab tööohutust. On leitud, et kaasamise üheks eelduseks on, et eemärk peab oleme selgelt töötajani viidud ning arusaadav (Lepa *et al.* 2004) ning juhtkonna veendumus töötajate

teadlikkusest ohutussüsteemi juurutamisel suurendab töötajate usaldust juhtide vastu (Fernando, Janbi 2008).

Tabel 13. Dimensioon 7: Töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhte kirjeldav statistika

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Meie, kes me siin töötame, arvame, et hea töökeskkonnavolinik mängib tähtsat rolli õnnetuste ärahoidmisel	3,20	0,92	3
Meie, kes me siin töötame, ei arva, et ohutuse kontrollkäigud/hindamised ei mõjuta ohutust**	3,20	0,95	4
Meie, kes me siin töötame, arvame, et ohutusväljaõpe on hea õnnetuste ärahoidmiseks	3,63	0,59	4
Meie, kes me siin töötame, ei pea ohutuse eelnevat kavandamist mõttetuks**	3,62	0,69	4
Meie, kes me siin töötame, arvame, et ohutuse kontrollkäigud/ hindamised aitavad leida tõsiseid ohte	3,48	0,72	4
Meie, kes me siin töötame, ei arva, et ohutusväljaõpe on mõttetu**	3,72	0,61	4
Meie, kes me siin töötame, peame tähtsaks, et ohutusel on selged eesmärgid	3,71	0,61	4

* (1 = Ei nõustu ...4 = Nõustun)

** kodeeritud vastuste skaala

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

Korrelatsioonianalüüsi tulemusi vaadates selgub (vt Tabel 14), et töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhte seosed on mõõdukas positiivsetes korrelatsioonis juhtimisega seotud ohutuse õigluse ja õigusemõistmise ($\rho = 0,515$; $p < 0,001$), arusaamadega töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhtes ($\rho = 0,551$; $p < 0,001$), töötajate ohutusega seotud prioriteetide ($\rho = 0,520$; $p < 0,001$) ja ohutusega seotud kommunikatsiooni, õppimise ja usalduse töötajate ohutuse kompetentside suhtes ($\rho = 0,634$; $p < 0,001$).

Tabel 14. Töötajate usaldus ohutuse süsteemi tõhususe suhte seotud seosed Spermani korrelatsioonikordaja alusel

Seosed	Korrelatsioonikordaja (ρ)
Dimensioon 3: Juhtimisega seotud ohutuse õiglus ja õigusemõistmine	0,515**
Dimensioon 4: Jagatud arusaamad töötajate poolse ohutusega seotud kohustuste suhtes	0,551**
Dimensioon 5: Töötajate ohutusega seotud prioriteedid	0,520**
Dimensioon 6: Ohutusega seotud kommunikatsioon, õppimine ja usaldus töötajate ohutuse kompetentsi suhtes	0,634**

** $p < 0,001$.

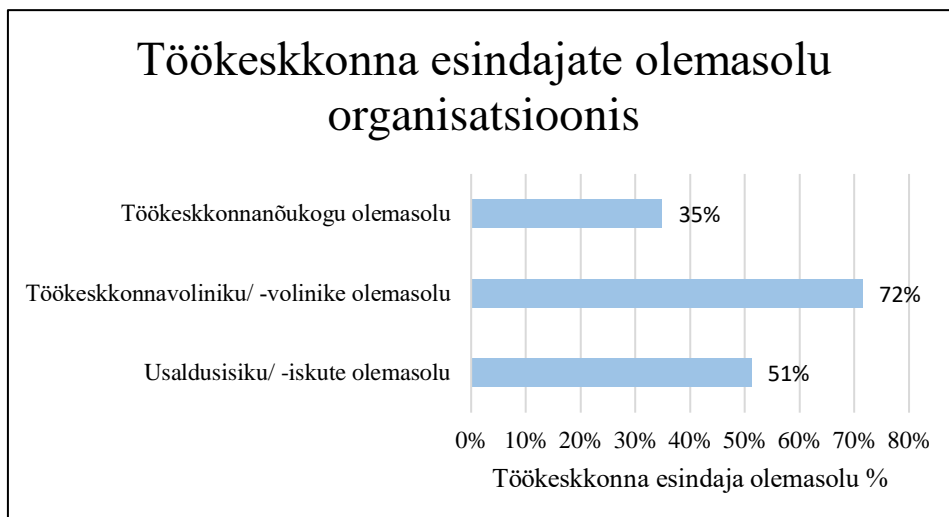
Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik (2019), autori koostatud

2.3.4. Töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonis

Töötajate kaasamine võib toimuda organisatsioonides erinevalt - otseselt või kaudselt. Otsese kaasamise korral on kõikidel töötajatel võrdsed võimalused olla kaasatud, kaudne kaasamine on töötajate soovide esindamine esindajate (töökeskkonna esindajate all mõistetakse usaldusisikuid, töökeskkonnavolinike ning töökeskkonnanõukogusid) kaudu. (Schwartz, 2005)

76% küsimustikule vastajatest kinnitas, et nende organisatsioonis on olemas töökeskkonna esindaja. See näitaja on 2015. aastal läbiviidud Eesti tööelu-uuringust kõrgem, olles tol ajal 53.7% (Eesti Statistikaamet, 2017). 24% küsimustikule vastajatest väidab, et nende organisatsioonides puudub igasugune esindamine töökeskkonna valdkonnas. See näitaja on ESENER-2 läbiviidud uuringust madalam, olles tol ajal 36,2% (ESENER 2, 2018). Antud tulemustest võime järeldada, et töötajate esindajate olemasolu on kasvutrendis, kuigi siiani on olemas organisatsioone kes ei ole korraldanud ära töökeskkonna esindajate olemasolu või valimisse sattusid töötajad, kelle ettevõtetes ei peagi esindajad olema.

Töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonis aitab tagada töötajate soovi jõudmise otsustamise protsessidesse (Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuur, 2012). Joonisel 3 on toodud välja usaldusisikute (35%), töökeskkonnavolinike (72%) ning töökeskkonnanõukogude (51%) olemasolu organisatsioonides. On organisatsioone kus on olemas kõik eelmainitud kolm, kuid on ka olemas organisatsioone, kus esindab töötajate huve kas usaldusisik või töökeskkonnavolinik.



Joonis 3. Töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonis (%)
Allikas: autori koostatud

Eesti Statistikaameti andmed näitavad, et tööstusvaldkonnas (47,6%) ja teenindusvaldkonnas (40,3%) töötavatest töötajatest on töökeskkonna esindajate olemasolust teadlikud (Eesti Statistikaamet, 2015) võib juhtuda, et valimisse jõudsid ka vastajaid, kes ei ole teadlikud oma organisatsiooni töökeskkonna esindajate olemasolust. Seda näitab tõsiasi 24% ehk 70 inimest 295-st väidab, et nende ettevõtetes puuduvad töökeskkonna esindajad. Siin võib olla põhjuseks töötajate vähenenud teadlikkus või oli tegu väike-ettevõtjatega ja puuduvadki organisatsioonis töökeskkonna esindajad. Eelnevat väidet toetab ka hiljutine ESENERi uuring, kus leiti, et võrreldes 2014. aastaga on töötajate kaasamine suurenenud, kuid siiski 33% Eesti ettevõtetes puudub töötajate esindamine (ESENER 3, 2019).

2.3.5. Töökeskkonna esindajate toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes

Autor palus vastajatel vastata lisaküsimustele, kui nende organisatsioonis on olemas kas usaldusisik, töökeskkonnavolinik või töökeskkonnanõukogu. Antud lisaküsimused puudutasid seda, kui hästi tulevad töökeskkonna esindajad toime tööohutuse ja tervishoiu küsimustega (vt Tabel 15). Usaldusisikute toimetulekut hinnati 4,07 palliga, töökeskkonnavolinike toimetulekut 4,03 palliga ja töökeskkonnanõukogude toimetulekult kõige kõrgemalt ehk 4,09 palliga. Toimetulekut hinnati töökeskkonna esindajate tööohutuse ja tervishoiu küsimustes positiivseks, mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisel.

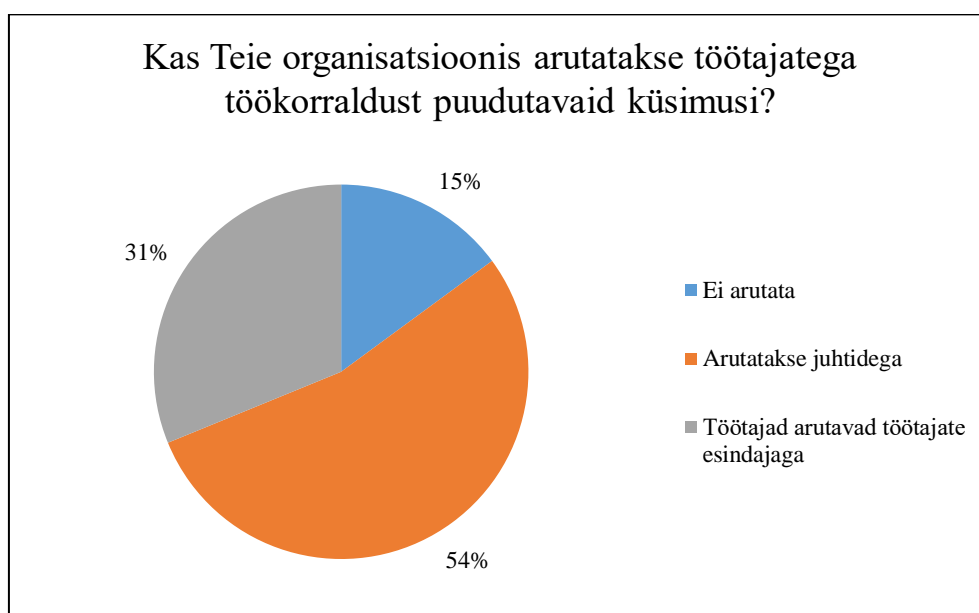
Tabel 15. Töökeskkonna esindajate toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes

Tunnus	Keskmine* (m)	Standardhälve (sd)	Mediaan (Me)
Usaldusisikute toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes	4,07	0,76	4
Töökeskkonnavolinike toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes	4,03	0,84	4
Töökeskkonnanõukogu toimetulek tööohutuse ja tervishoiu küsimustes	4,09	0,79	5

* (1 = Väga halvasti ... 5 = Väga hästi)

Allikas: autori koostatud

Alljärgnevas tabelis (vt Joonis 4) on välja toodud töötajate kaasamine asutuse tegevusse ehk valim sai vastata kellega nad arutavad asutuse tegevuse, töökorralduse või töötingimusi puudutavaid küsimusi.



Joonis 4. Kas Teie organisatsioonis arutatakse töötajatega töökorraldust puudutavaid küsimusi?

Allikas: autori koostatud

Andmetest on näha vaid 31% töötajatest arutleb tervishoiu ja -ohutuse teemadel töötajate esindajatega. Enamus töötajaid ehk 54% arutleb nendes küsimustes juhtidega ning 15% ei aruta neil teemadel üldse.

2.4. Kvalitatiivse uuringu analüüs

Kvalitatiivse uuringu jaoks viidi läbi intervjuu EAKL esimehega 7. mail 2020. aastal ning kestis 40 minutit. Intervjuu eesmärgiks oli saada EAKL esimehe hinnang kas ja kuidas töötajaid kaasatakse töötervishoiu ja –ohutuse tegevustesse ning millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist.

2.4.1. Töötajate kaasamine töötervishoiu ja –ohutuse tegevustesse

Töötajate kaasamine tõstab töötajate teadmisi tööohutusest ja -tervishoiust ning seeläbi aitab tagada ohutuskäitumist ning vähendada tööõnnetusi, kutsehaigestumisi ning töölt puudumisi (Hussi, 2005). On leitud, et töötajaid töökeskkonna arendamisse kaasates tõstetakse töötajate heaolu (ENWHP, 2007). Tööohutusevaldkonna uuringud on näidanud, et ainuüksi töötajate käitumise parendamisele keskendumine ei vähenda õnnetuste ja vahejuhtumite arvu (Meldrum *et al.* 2009).

Tööohutuse ja töötervishoidu reguleerib TLS, kus tuuakse välja, et tööandja kohustuse hulka kuulub töökorraldus reeglite, tuleohutuse, töötervishoiu ja tööohutuse juhendite tutvustamine (TLS § 28). EKAL esimehe sõnul täidavad Eesti organisatsioonid miinimum mahus töötervishoiu ja –ohutuse nõuded, mis Eesti Vabariigi seadusandlus ette näeb, kuid nõuete täitmine jääb enamasti formaalseks: „*Enamus ettevõtetes pole tööandjate ja töötajate vaheline vestlus väga sisuline. Mis kindlasti ei kehti kõigi kohta, on kindlasti neid organisatsioone, kus seda tehakse väga hästi ja koos töötajatega, aga pigem mitte.*“.

Peamiseks meetodiks, kuidas töötajaid kaasatakse toob intervjuueritav välja, et „*ennekõike kaasatakse töötajaid töötervishoiu ja –ohutuse valdkonna töötajaid esindajate kaudu*“. Kuid läbi töökeskkonnavoliniku kaasamine jääb pigem formaalseks, võetakse töötajate juhendamiste ja väljaõppe kaartidele allkirjad ja peetakse vastava sisuline lühike vestlus, kuid sellest ei piisa ohutuse tagamiseks ja töötajate kaasamiseks töötervishoiu – ja ohutuse valdkonda. Töötajate esindajate roll töötervishoiu ja tööohutuse edendamisse on tõhus viis töötajate arvamuste teadasaamiseks (TTOS § 18). Töökeskkonna esindajad võiksid töökeskkonnas viia läbi arutelusid töötervishoiu ja –ohutuse teemadel, mis aitaks teada saada töötajate arvamusi praegusest töökeskkonna olukorrast. Töötaja roll töökeskkonna parendamisel on suur, kuna nemad näevad kõige paremini mis on töökeskkonnas valesti ja missugused ohud neid ohustavad. Teisalt, töötajate kaasatus tõstab nende teadlikkust esinevates töökeskkonna riskidest, mistõttu peaksid nad aitama

kaasa ka nende ohjamisele. Tööohutuse kultuuri edendamine ei ole vaid tööohutuse reeglite täitmine. Oluline, et töötajad saaksid aru, et nende tervis ja ohutus on tõhusamalt kaitstud, kui nad ise panustavad selle loomesse. (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012)

Teise meetodina toob EAKL esimees, et selleks on ametiühingud *„ametiühingud näiteks ise tulevad kollektiivlepinguga ja neil on kaasas mingisugused punktid, mis ütlevad, et selles asutuses on need probleemid ning need tuleb ära lahendada“*.

Töötajad saavad olla kaasatud kui nad tõstatavad probleeme, teevad ettepanekuid, teavitavad peaaegu juhtunud õnnetustest, kasutavad erinevatel koolitustel saadud teadmisi organisatsiooni tööohutus kultuuri edendamisel (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012) Kui juhid kaasavad töötajaid organisatsiooni ohutuse alastesse teemadesse, näiteks suhtlevad ohutuse teemadel, korraldatakse ohutuse alase informatsiooni levikut parandab antud tegevus töötajate ohutusealast motivatsiooni ning suunab töötajaid mõtlema kuidas ohutumalt käituda (Hassan *et al.* 2007).

Kuid kõige levinumaks töötajate kaasamise meetodiks peab intervjuueritav küsitluste kaudu kaasamist: *„...aga küsitlused, ma arvan, et on üks kõige levinum kaasamise viise ja teine töökeskkonnavoliniku kaudu kaasamine“*. Kuid küsitluste kaudu kaasamist, ei pea esimees piisavaks, kuna küsitluste kaudu saab arvutada vaid keskmised ning need ei pruugi näidata tegelikku töötajate arvamust. Intervjuueritav kinnitas: *„Tean vähemalt ühte tööandjat, kes on öelnud, et ta tahaks tegelikult läbi rääkida inimesega, kes võtaks seisukohad kokku. Kui loed küsitlust ja pead oletama, mida tegelikult öeldi või mõeldi, selline lähenemine konkreetsele tööandjale hästi sobinud.“*

2.4.2. Tegurid, mis soodustavad ja takistavad töötajate kaasamist töötervishoiu ja -ohutuse tegevustesse?

Üks peamised põhjuseid, mille toovad välja organisatsioonid, mis takistavad neil tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnaga tegeleda on aja ning ressursside puudus (ESENER 2, 2018). Intervjuueritav kinnitab, et üks põhjus, mis takistavad tööandjatel tegeleda töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnaga on ajapuudus: *„Kõige suurem probleem sellises keskmistes ja väikeettevõtetes on võibolla lihtsalt ajaline surve ja teadlikkus. Pead suutma ära katta kõik aspektid ettevõtte tegevuses - pead toodet müüma, arendama, finantseerimise leidma ja siis ka*

veel töökeskkonna eest hoolitsema. Töökeskkond jääb selliseks, et teen ta nüüd kähku poole-kahe tunniga ära, kuid sinna sisse dialoogi moment enam kahjuks ei mahu.“

Wilson jt (2004) on oma uurimuses leidnud, et kui tööandja töötab välja tööohutuse ja tervishoiu teadlikkuse tõstmiseks põhimõtted, koostab asjakohase tegevuskava, ning viib selle töötajateni, siis selle tulemusena tõuseb töötajate rahulolu, mis omakorda kajastub pühendumises tööle ja organisatsioonile. On leitud, et parimad tulemused tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas saavutatakse, kui aktiivselt tõstetakse töötajate teadlikkust (ESENER 2, 2018). Sarnaselt ESENER 2 (2018) tulemustega leiab intervjuueritav, et suurim probleem on vähene teadlikkus: *„Aga suurem probleem võibolla isegi on teadlikkus, ühesõnaga tajus, et see ongi partnerlus tööandja ja töötaja vahel, ja selle partnerluse positiivne tunne, et nii saabki ja ehk nii ongi parem. Positiivset kogemust ja tunnetust võibolla kollektiivse läbi käimise juures ei tunta. Tegelikult on probleem ka töötajates, et kui töökeskkonnavolinik on õppe läbinud, siis see veel ei tekita temas seda tunnet, et ta nüüd räägib aktiivselt kaasa, sest tal ei ole omakorda töötajate hulgas partnerid, kes temaga samal tasemel antud teemal vestleks.“*. Eesti tööandjad ei näe sellest kasu ja ei analüüsi, et partnerlus võib olla väga efektiivne ja kasulik, eriti tervishoiu ja ohutuse tagamiseks töökohal ja töötajate kaasamiseks. Töökeskkonnavoliniku roll organisatsioonis on see, mida peab tõhustama. Paljudes organisatsioonides on töökeskkonnavolinik valitud, kuid tema tegevused ja roll on ebamäärane. Hetkel jääb töökeskkonnavolinike valimine ja praktiline tegevus formaalseks ning ebaefektiivseks paljudes organisatsioonides. Samas võiks töökeskkonnavolinikke töökeskkonna parendamise protsessis rohkem kaasata ja tõhustada kommunikatsiooni. Mistõttu leiab intervjuueritav, et töötajate esindajate koolituskohustust tuleks laiendada: *„...mitte ainult ei koolitata ühte inimest vaid gruppi inimesi, kes pärast saavad omavahel arutada õpitu pinnalt. Aga hetkel on see alles idee.“*. Koolitatud ja pädevad töötajad on üks põhimõde, mida peetakse töötajate kaasamise aluseks (Meldrum et al. 2009).

Tegurid mis soodustaksid töötajate kaasamist on EKAL-i esimehe sõnul teadlikkuse tõstmine, efektiivsem Tööinspektsiooni roll, dialoogi väärtustamine, tööandjate suhtumise paranemine, parem organisatsioonikultuur ning järjepidevad koolitused ja infovahetused. Tööinspektsioon võiks järelevalve käigus erinevates organisatsioonides pöörata tähelepanu ka sellele, kui palju on kaasatud töötajaid tervishoiu ja ohutuse tegevustesse. Seda tehes saaks tõsta tööandjate teadlikkust töötajate kaasamise olulisuses, mis omakorda aitaks kaasa töökeskkonna arengule, kus töötajaid innustatakse tervishoiu ja ohutusealaste dialoogide tekkeks. Kaasavas juhtimises

peetakse üheks võtmeteguriks just kommunikatsiooni (Wittig, 2012) ning hästi edastatud kommunikatsioon mõjutab töötajate lojaalsust ja töörahulolu (Men, 2014). Esimehe sõnul on oluline, et suhtlust väärtustatakse: „...organisatsioon peab andma võimaluse, et innustada töötajate ja töökeskkonnavolinike vahelist suhtlust.“. Kui töötajad on kaasatud organisatsiooni protsessidesse ning nad mõistavad, et nende arvamus on ettevõttele oluline, siis antud töötajate tööga rahulolu ja tööle pühendumine on suurem, kui neil töötajatel, keda organisatsiooni juhtimisse ei kaasa. Samuti on leitud seoseid töö rahulolu ja töölt lahkumise soovidega. Töötajad, kes on oma töökeskkonnaga rahul, lahkuvad väiksema tõenäosusega organisatsioonist. (Xiaotao et al. 2018)

Samas leiab intervjueritav, et töötajatel on hirm suhelda töötervishoiu ja –ohutuse teemadel: „...inimestel on mingisugune tõrge - mis nüüd mina, kas ma olen nüüd õige isik, äkki midagi juhtub, äkki tuleb tüli, parem ei hakka seda teemat tõstatama. Lähen parem otse suure ülemuse juurde, äkki vahe-ülemus hakkab minu kohta midagi ütleva. Seda nii-öelda mingisugust intuiitvset hirmu on liiga palju, kahjuks.“ Süüdistuste vaba töökeskkond, kus töötajad tahavad töötada ja julgevad teha ettepanekuid töökeskkonna peaks olema tööandjate eesmärk. Luua selline töökeskkond, kus töötajad ei pea kartma avaldada oma arvamust, eriti kui see on seotud nende ohutusega. Kuid EKAL-i soovitus on, et töötajad ei pea arutama töötervishoiu ja -ohutuse teemadel üksi vaid tuleks „organiseerida ja välja arendada kanalid mille kaudu asju korrektselt ja turvaliselt lahendada“. On leitud ka, et halvasti edastatud kommunikatsioon tekitab töötajates muudatustele vastumeelsust ja ebakindlust (Wittig, 2012). Mistõttu tuleb erilisel tähelepanu pöörata organisatsiooni ohutuskliimale, mis toetaks töötajate kaasamist, eriti kui töötajate kaasamine on oluline tööriist, millega juhtkond saab suurendada töötajate pühendumist organisatsioonile (Amah, Ahiauzu 2013).

Kui küsiti, mida saaksid EKAL ja riiklikud asutused teha, et parandada töötajate kaasamist töötervishoiu ja –ohutuse valdkonnas tõi esimees välja, et Tööinspektsiooni järgmine kampaania teema võiks olla dialoogi väärtustamisest töötajate ja tööandjate vahel. Samas leiab ta, et väga palju aitab kaasa, kui Tööinspektsioon saab valmis uue elektroonilise süsteemi, mille kaudu saab tööinspektor e-süsteemist kontrollida organisatsioonis valitud töökeskkonnaspetsialisti olemasolust, talle korraldatud väljaõppest samuti ka tunnistuse kehtivust: „...mõistlik on viia asi andmebaasidesse, et vältida inspektorite sõitmist. Sellega tagatakse see, et vähemalt formaalne pool oleks täidetud“.

Üheks EKAL-i eesmärgiks on püüda vähendada tööandjate hirmu ametiühingute vastu. Tööandjate hirm on tekkinud sellest, et avalikus meedias kajastatakse enamjaolt ainult negatiivset ehk olukordi millest on tekkinud töövõitlused või streigid. Tööandjad unustavad, et enamus EKAL-i tegevusest on positiivne ning on tehtud palju koostööleppeid, mis on kasulikud nii tööandjatele kui töötajatele: *„Näitame ennast (EKAL-i) tegevuses kasulikuna, muuhulgas peaksime püüdma maha võtta tööandjate hirmu, mis täna tegelikult on. Huvitav on see, et tööandjad kardavad meid, nad ei näe meis positiivset partnerit ja need kes võibolla tahaksid ametiühinguga normaalselt koostööd teha kardavad jälle tööandjat.“* Kui tööandjad näeksid EKAL-i kui positiivset koostööpartnerit ja selline suhtumine leviks ka organisatsioonid töötajatel suurem kindlustunne luua ametiühinguid. Hetkel on olukord selline, et organisatsioonid ei näe EKAL-i kui koostööpartnerit ning seetõttu on ka esimees arvamusel, et tööandjate hirm EKAL-i ees kandub töötajatele, ning seetõttu ei julge töötajad astuda esimesi samme loomaks ametiühinguid.

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli analüüsida ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid, mis ka täideti.

Uurimuse valimi moodustas 295 vastajat, kellest 68,5% olid naised ning 31,5% mehed. Kõige rohkem vastajaid oli vanusegrupis 25-29 eluaastat (20%), millele järgnesid vanusegrupid 35-39 eluaastat (15%) ja 30-34 eluaastat (13%). Kõige enam vastanuid töötas Harju maakonnas (63%), Lääne-Viru maakonnas (5%) ja Tartu, Rapla ning Viljandi maakonnas (4%).

3.1. Järeldused

Küsimustulemustest selgus, et juhtkond kaasab töötajaid organisatsiooni tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisse, mida kinnitas juhtimisega seotud ohutuse prioriteetide, pühendumise ja kompetentside hinnang. Analüüsimisel selgus, et juhtkond on hoolitsenud selle eest, et töötajad oleksid teadlikud ($m = 3,45$) ning juhtkond hoolitseb, et töötajad omaksid teadmisi ($m = 3,46$) ja peaksid kinni ohutusreeglitest ($m = 3,45$). Juhtkonna pühendumus ohutusjuhtimisele, selle oluliseks prioriteediks seadmine tõstab oluliselt valdkonna töötervishoiu ja -ohutuse tulemuslikkust. Kui juhtkond on aktiivne ohutuse juhtimises, annab see positiivse sõnumi töötajatele, et nende ohutusest hoolitakse ning ohutusjuhtimine on üks ettevõtte põhiväärtustest (Eiff, 1999). Seda kinnitas ka läbiviidud uuring, milles nähtus, et töötajad usaldavad juhtkonna suutlikkust ohutusvaldkonnaga tegeleda ($m = 3,29$), mis väljendub keskmisest kõrgemate hinnangute andmisel.

Juhtkond püüdleb toimivate ohustavade poole ($m = 3,49$), mis väljendub läbi töötajate kaasamise, ettepanekute esitamise ja arvamuse küsimise kaudu. 64% valimist väitis, et neid julgustatakse tegema ettepanekuid tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnas ja 48% väitsid, et nendega konsulteeritakse ning nad on protsessi kaasatud. Saame järeldada, et juhtkond kuulab töötajate ettepanekuid, mis puudutavad tööohutuse ja töötervishoiu valdkonda ning läbi töötajate arvamuse küsimise kaasab juhtkond töötajad ohutuvaldkonna otsustamisprotsessidesse. Sellega tunnevad

töötajad, et saavad juhtkonda usaldada ohutu töökeskkonna loomisel ning juhtkond ei pea tootmist ohutusest tähtsamaks. Samuti ei peeta õigeks ohutusreeglite rikkumist tiheda töögraafiku tõttu.

Kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et tegelikult kaasatakse töötajaid ainult formaalses osas. Töötajatega viiakse läbi ainult need osad, mille on seadus organisatsioonile kehtestanud. Mistõttu jääb töötajate kaasamine ainult formaalseks tegevuseks näiteks töökeskkonnavoliniku valimine ja koolitamine. Pärast seadusest tulenevat kohustuse täitmist ei tegeleta enam piisavalt töötajate kaasamisega töötervishoiu ja –ohutuse valdkonda. On leitud, et kui juhid kaasavad töötajaid organisatsiooni ohutuse alastesse teemadesse parandab antud tegevus töötajate ohutusealast motivatsiooni ning suunab töötajaid mõtlema kuidas ohutumalt töökeskkonnas käituda (Hassan *et al.* 2007). Juhtkonna pühendumus on positiivselt seotud töötajate tõhusa kaasamisega, mis mõjutab positiivselt töötajate töörahulolu ning sellest tulenevalt ka klientide rahulolu (Millissa *et al.* 2010).

Eesti organiatsioonide ohutuskliimat iseloomustab töötajate hirm rääkimaks töötervishoiu ja –ohutuse teemadel. Hirmu tekitab töötajates mõtlemisviis, et kas nemad on just õiged inimesed arutamaks antud teemadel juhtidega ning samas ka see, mida juhid pärast neist mõtlevad. Kui töötajatele antakse võimalus kaasa rääkida töökorralduse ja töötingimuste osas, siis suure tõenäosusega nad seda ka teevad. Eelnevat fakti kinnitab ka töötajate tegevuse ja töökorralduse protsessi kaasamine, kus 54% valimist vastas, et arutavad nendel teemadel juhtidega ning 31% väitis, et arutavad nendel teemadel töötajate esindajatega. Võime järeldada, et antud protsendid pole kõrgemad just seetõttu, et töötajad tunnevad hirmu antud teemadel juhtidega vestelda.

Analüüsisist selgusid tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist töötervishoiu ja –ohutuse tegevustesse. Nendeks teguriteks on töötajate osalemisvõimalus ja osalemine ettevõtte töökorraldust puudutavate otsuste tegemises ($\rho = 0,657$; $p < 0,001$). Samuti ka riskide hindamisel konsulteerimine ning ettepanekute tegemise julgustamine ($\rho = 0,617$; $p < 0,001$). Kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et tegurid mis soodustavad töötajate kaasamist on teadlikkuse tõstmine, efektiivsem Tööinspektsiooni roll, dialoogi väärtustamine, tööandjate suhtumise paranemine, parem organisatsioonikultuur ning järjepidevad koolitused ja infovahetused.

Kvalitatiivse uuringu tulemusel selgus, et töötajate kaasamist takistavad tegurid on teadlikkus ning ajaline surve. Eesti töökeskkonnas tegutseb kõige rohkem mikro- ja väikeettevõtteid, 93,9% ettevõtetest töötab alla 10 inimese. (Eesti Statistikaamet, 2020), mistõttu on ka üheks põhjuseks toodud ka ajaline surve. Eesti tööandjatel puudub ressurss, et tegeleda töötervishoiu ja –ohutuse

teemadega. Samuti pole organisatsioonides piisavalt teadlikke töötajaid töötervishoiu ja –ohutuse valdkonnaga tegelemiseks. Seda kinnitab ka fakt, et koolitatakse vaid töökeskkonnavolinikke, kuid teisi töötajaid antud valdkonnas ei koolitata. Mis tähendab, et töökeskkonna esindajal puuduvad organisatsioonisisised koostööpartnerid, kellega töökeskkonda parendada.

Kui ESENER 2 uuringu tulemused Eesti kohta näitasid, et 57% ettevõtjatest on töökeskkonna esindajad (ESENER 2, 2018), ning Eesti Statistikaamet koostöös Sotsiaalministeeriumiga viis läbi uuringu, mille andmete kohaselt peaks 53,7% Eestis tegutsevatest organisatsioonidest olema töökeskkonna esindaja (Eesti Statistikaamet, 2017), siis käesolev valim väitis, et 76% ettevõtetest on olemas töökeskkonna esindaja. Esindaja olemasolu on oluline, kuna see aitab tagada töötajate hääle jõudmise otsustamise protsessidesse (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012).

On organisatsioone kus on olemas kõik töökeskkonna esindajad (usaldusisik, töökeskkonnavolinik, töökeskkonnanõukogu), kuid on ka olemas organisatsioone, kus esindab töötajate huve kas usaldusisik või töökeskkonnavolinik. Valimist 70 inimest ehk 24% väitis, et nende ettevõtetes puudub töökeskkonna esindaja. Siin võib olla põhjuseks töötajate vähene teadlikkus või antud organisatsioonidel ei peagi olema töökeskkonna esindajat. Eelnevat väidet, et juhtkond ei panusta piisavalt ohutuskultuuri loomisele toetab ka hiljutine ESENER-i uuring, kus leiti, et 33% Eesti ettevõtetes puudub töötajate esindatus (ESENER 3, 2019). Antud fakti kinnitab ka kvalitatiivne uuring, kus toodi välja, et teadlikke töötajate arv organisatsioonis on madal. Suurema töötajaskonna koolitamine tõstab töötajate teadlikkust ning töötervishoiu ja –ohutusealase dialoogi teket.

3.2. Ettepanekud

Alljärgnevas loetelus on välja toodud ettepanekud, kuidas tööandja saaks oma organisatsioonis parendada töötajate kaasamist tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas.

- Efektiivsete ja läbimõeldud koolituste korraldamine töötajatele töötervishoiu ja ohutusealase teadlikkuse tõstmiseks. Koolitada võiks rohkem töötajaid kui ainult töökeskkonnavolinikku, kuna see soodustaks töötervishoiu ja –ohutusealase dialoogi tekkimist ja vähendaks töötajate hirme töötervishoiu ja –ohutuse teemadel vestlemisel.

- Muudatuste läbiviimisel pöörata suuremat tähelepanu töötajate arvamusele küsimisele. Töötajate arvamust tuleks küsida läbi vahetu vestluse/ dialoogi kaudu, kuna arvamuse küsimine kasutades küsimustikke võib olla eksitav.
- Organisatsioonid võiksid sertifitseerida töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi vastavaks ISO 45001, mis aitaks muuta ettevõtete tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna efektiivseks ning läbipaistvaks.
- Juhtkonna koolitamine tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, nagu ka teoreetilisest osast selgus, siis peamised takistused valdkonnaga tegelemiseks on teadmatus ja kogemuse puudus.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli hinnata ohutuse mikrokliimat Eesti ettevõtetes ning leida töötajate kaasamist soodustavad tegurid. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimusmeetodit.

Töö eesmärgi saavutamiseks tõstatati järgmised uurimusküsimused:

1. Mis iseloomustab ohutuskliimat (tööõhkkonda) Eesti ettevõtetes?
2. Kas ja kuidas töötajaid kaasatakse organisatsiooni tööohutuse ja tervishoiu tegevustesse?
3. Millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist tervishoiu ja –ohutuse tegevustesse?

Kvalitatiivne uuring jaoks koostati kahest osast koosnev ankeetküsimustik. Esimese osa koostamisel kasutati valideeritud Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustikku NOSACQ-50 (Kines *et al.* 2011). Teine osa koosnes autori poolt koostatud küsimustest, millega uuriti esindajate olemasolu ning nende toimetulekut tööohutuse ja tervishoiu küsimustes.

Kvalitatiivse uurimuse käigus viidi Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehega läbi intervjuu, mille eesmärgiks oli saada hinnang töötajate kaasamise, tervishoiu ja –ohutuse tegevustesse ning millised on tegurid, mis soodustavad töötajate kaasamist.

Uurimuse valimi moodustas 295 vastajat, kellest 68,5% olid naised ning 31,5% mehed. Kõige enam vastanuid töötas Harju maakonnas (63%), Lääne-Viru maakonnas (5%) ja Tartu, Rapla ning Viljandi maakonnas (4%).

Andmete analüüsist selgus, et juhtkond kaasab töötajaid organisatsiooni tööohutuse ja tervishoiu juhtimisse, mida kinnitas juhtimisega seotud ohutuse prioriteetide, pühendumise ja kompetentside hinnang. Keskmisest kõrgemad hinnangud anti juhtkonnale, et nad on hoolitsenud selle eest, et töötajad oleksid teadlikud ($m = 3,45$), omaksid teadmisi ($m = 3,46$), peaksid kinni ohutusreeglitest ($m = 3,45$) ja suutlikkusele ohutusvaldkonnaga tegeleda ($m = 3,29$). Kui juhtkond on aktiivne ohutuse juhtimises, annab see positiivse sõnumi töötajatele, et nende ohutusest hoolitakse ning ohutusjuhtimine on üks ettevõtte põhiväärtustest (Eiff, 1999). Juhtkonna

pühendumus on positiivselt seotud töötajate tõhusa kaasamisega, mis mõjutab positiivselt töötajate töörahulolu ning sellest tulenevalt ka klientide rahulolu (Millissa *et al.* 2010).

Töötajaid julgustatakse tegema ettepanekuid (64%) tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnas ja nendega konsulteeritakse ning nad on protsessi kaasatud (48%). Kui töötajatele antakse võimalus kaasa rääkida töökorralduse ja töötingimuste osas, siis suure tõenäosusega nad seda ka teevad.

Kuid kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et tegelikult kaasatakse töötajaid ainult formaalses osas. Töötajatega viiakse läbi ainult need osad, mille on seadused organisatsioonidele kehtestanud. Mistõttu jääb töötajate kaasamine ainult formaalseks tegevuseks näiteks töökeskkonnavoliniku valimine ja koolitamine. Pärast seadusest tulenevat kohustuse täitmist ei tegeleta enam piisavalt töötajate kaasamisega töötervishoiu ja -ohutuse valdkonda.

Analüüsist selgusid töötajate kaasamist töötervishoiu ja -ohutuse tegevustesse soodustavad tegurid on osalemisvõimalus ja osalemine ettevõtte töökorraldust puudutavate otsuste tegemises, riskide hindamisel konsulteerimine ning ettepanekute tegemise julgustamine. Eelnevat fakti kinnitab ka töötajate tegevuse ja töökorralduse protsessi kaasamine, kus 54% valimist vastas, et arutavad nendel teemadel juhtidega ning 31% väitis, et arutavad nendel teemadel töötajate esindajatega. Kvalitatiivse uuringu tulemused näitasid, et tegurid mis soodustavad töötajate kaasamist on teadlikkuse tõstmine, efektiivsem Tööinspektsiooni roll, dialoogi väärtustamine, tööandjate suhtumise paranemine, parem organisatsioonikultuur ning järjepidevad koolitused ja infovahetused.

Töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonis aitab tagada töötajate soovi jõudmise otsustamise protsessidesse (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2012). Uuringust selgus, et töökeskkonna esindajate olemasolu organisatsioonides on järgnev: usaldusisikuid (35%), töökeskkonnavolinikud (72%) ning töökeskkonnanõukogud (51%). Organisatsioonid, kus on olemas töötajate esindus ja juhtkond on pühendunud tööohutus ja töötervishoidu, on peaaegu kümme korda tõenäolisemalt kehtestanud tööohutus- ja töötervishoiupoliitika, kui nendes organisatsioonides, kus juhtkond antud valdkonnaga ei tegele ning töötajaid ei kaasata (ESENER 2, 2018). 24% ehk 70 inimest 295-st väidab, et nende ettevõtetes puuduvad töökeskkonna esindajad. Siin võib olla põhjuseks töötajate vähene teadlikkus või oli tegu väike-ettevõtjatega ja puuduvadki organisatsioonis töökeskkonna esindajad. Eelnevat väidet toetab ka hiljutine

ESENERi uuring, kus leiti, et võrreldes 2014. aastaga on töötajate kaasamine suurenenud, kuid siiski 33% Eesti ettevõtetes puudub töötajate esindatus (ESENER 3, 2019).

Töötajate kaasamine tõstab töötajate teadmisi tööohutusest ja -tervishoiust ning seeläbi aitab vähendada tööõnnetusi, kutsehaigestumisi ning töölt puudumisi. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine kui osa ettevõtte äristrateegiast aitab suurendada kasumit ja tootlikkust ning luua uusi töökohti kui ka vähendada tööjõu voolavust. (Hussi, 2005)

SUMMARY

WORKER'S ENGAGEMENT ENCOURAGING FACTORS ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND SAFETY CLIMATE IN ESTONIAN ORGANISATIONS

Maris Mikk

The aim of this master's thesis was to assess the safety microclimate in Estonian companies and to find the factors that promote employee involvement. Quantitative and qualitative research methods were used to achieve the aim of this thesis.

In order to achieve the aim of this thesis, the following research questions were set out:

1. What characterises the safety climate (work climate) in Estonian companies?
2. If and how are employees involved in the occupational safety and health activities of the organisation?
3. What are the factors which encourage the involvement of employees in occupational health and safety activities?

Two-part questionnaire was prepared for the qualitative study. The first part was compiled using the validated Nordic occupational safety questionnaire NOSACQ-50 (Kines *et al.* 2011). The second part consisted of questions prepared by the author, which examined the existence of representatives and their coping in matters of occupational safety and health.

During the qualitative research, an interview was conducted with the chairman of the Estonian Trade Union Confederation. The purpose of the interview was to obtain the assessment of the chairman for if and how employees are involved in occupational health and safety activities but also what are the factors which promote employee involvement.

Sample of the study consisted on 295 respondents, of whom 68.5% were women and 31.5% men. The most respondents worked in Harju county (63%), Lääne-Viru county (5%) and in Tartu, Rapla and Viljandi counties (4%).

The analysis of the data revealed that the management involves employees in occupational safety and health management of the organisation, which was confirmed by the assessment of safety priorities, commitment and competencies related to management. Above-average ratings were given to management for ensuring that employees were aware ($m = 3,45$), had knowledge ($m = 3,46$), would adhere to safety rules ($m = 3,45$) and would have the ability to deal with safety issues ($m = 3,29$). Upon the management being active in safety management, the employees are given the message that their safety is taken care of and that safety management is one of the core values of the company (Eiff, 1999). Management commitment is related to the effective involvement of employees, which has a positive effect on employee job satisfaction and, consequently, on customer satisfaction (Millissa *et al.* 2010).

Employees are encouraged to make proposals (64%) in the field of occupational safety and health, they are consulted and involved in the process (48%). If employees are given the opportunity to have a say in work organisation and working conditions, then they will most likely do so.

However, the results of the qualitative study showed that employees are only involved in a formal way. Employees are only involved in those parts wherein the law has established the organisations the requirement to involve employees. Therefore, the involvement of employees remains only a formal activity, such as the election and training of a working environment representative. Following the fulfillment of the legal obligation, the involvement of employees in the field of occupational health and safety is no longer sufficiently addressed.

The analysis indicated that the factors promoting the involvement of employees in occupational health and safety activities are the opportunity to participate in the company's decision-making process for organising work to consult in risk assessment and be encouraged to make proposals. The above fact is also confirmed by the involvement of employees in the process of organising employee activities and work, wherein 54% of the respondents answered that they discuss these issues with managers and 31% stated that they discuss these issues with representatives of employees. The results of the qualitative study showed that the factors promoting employee involvement are the raising of awareness, a more effective role of the Labour Inspectorate, the giving of value to dialogue, improvement of employers' attitudes, better organisational culture, and continuous training and information exchange.

The presence of working environment representatives in an organisation helps to ensure that the wishes of the employees reach decision-making processes (European Agency for Safety and

Health at Work, 2012). The survey revealed that the presence of working environment representatives in organisations is as follows: trustees (35%), working environment representatives (72%) and working environment councils (51%). 24% or 70 people of 295 claim that their company does not have a working environment representative. This may be due to the low awareness of the employees or the company being a small business which really would not have a working environment representative. The previous statement is also supported by the recent ESENER study, which found that compared to 2014, there has been an increase in employee involvement, but 33% of companies still do not have employee representation (ESENER 3, 2019).

Employee involvement increases employees' knowledge of occupational safety and health and thereby helps to reduce accidents at work, emergence of occupational diseases and absences. Occupational health and safety management as part of a company's business strategy helps increase profits and productivity but also to create new jobs, as well as reduce labour turnover. (Hussi, 2005)

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- A. Meldrum, B. Hare, I. Cameron. (2009). Road testing a health and safety worker engagement tool-kit in the construction industry. – *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 16, No. 6, 612-632.
- AÜS RTI 2002, 6. 3. (2002). Ametiühingu seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13235586?leiaKehtiv> , 4. veebruar 2020
- C. Hassan, C. R. Basha, O. J., & Wan Hanafi W.H. (2007). Perception of Building Construction Workers towards Safety, Health and Environment. – *Journal of Engineering Science and Technology*, Vol. 2, No. 3, 271-279.
- Cooper, M. (2000). Towards a model of safety culture. – *Safety Science*, Vol.36, No. 2. Kättesaadav: [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7) , 3. mai 2020
- Cox, S. J. (2006). Trust relations in high-reliability organizations. – *Risk Analysis*, Vol. 26, No. 5, 1123-1138.
- D. Wang, D. Waldman, Z. Zhang. (2014). A Meta-Analysis of Shared Leadership and Team Effectiveness. – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 99, No.2, 181-198.
- E. Amah, A. Ahiauzu. (2013). Employee involvement and organizational effectiveness. – *Journal of Management Development*, Vol. 32, No.7, 1-14.
- E. Kallaste, K. Jaakson. (2005). *Töötajate kaasamine Eestis: Juhtumiuuringutel põhinev analüüs*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ.
- Eesti Statistikaamet. (2008). *Ametite klassifikaator*. Tallinn: Eesti Statistikaamet. Kättesaadav: http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=4456531&siteLanguage=ee , 6. jaanuar 2020
- Eesti Statistikaamet. (2015). *WQU51: Enterprises by Group of Enterprises and Existence of Inspector of Work Environment*. Kättesaadav: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU51&lang=1> , 6. aprill 2020
- Eesti Statistikaamet. (2017). Eesti tööelu-uuring 2015. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf , 3. aprill 2020
- Eesti Statistikaamet (2020). *Majanduslikult aktiivsed ettevõtted õigusliku vormi järgi, aasta*. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/68773> , 4. aprill 2020

- Eiff, G. (1999). Organizational safety culture. In proceedings of the 10th International Symposium on Aviation Psychology. – Columbus: Department of Aviation.
- EMTAK. (2008). *Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaator*. Kättesaadav: <https://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad> , 4. jaanuar 2020
- ESENER 2. (2018). *Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/en/publications/management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second-european-survey/view> , 3. aprill 2020
- ESENER 3. (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. Publications Office of the European Union.
- Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ. (2002). Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. *Euroopa Liidu Teataja*, 1-5. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014&from=ET> , 3. aprill 2020
- Euroopa töökoostöö direktiiv 94/95/EÜ. (1994). Nõukogu direktiiv 94/95/EÜ. Euroopa töökoostöö asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0045&from=EN> , 3. aprill 2020
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur . (2012). *Töötajate osalemine tööohutuse ja töötervishoiu edendamisel. Praktiline juhend*. Hispaania. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:167437>
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2012). *Töötajate osalemine tööohutuse ja töötervishoiu edendamisel. Praktiline juhend*. Luxemburg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. (2012). *Nelja korduvanalüüsi aruande kokkuvõte - Ettevõttesisene tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine, psühhosotsiaalsete riskide ohjamine ja töötajate osalemine uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuringu (ESENER) põhjal*. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/publications/reports/esener-summary/view> , 5. aprill 2020
- Faridah Ismaila, R. H. (2011). The Organisational Environment-Behaviour Factors' Towards Safety Culture Development. – *Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies*, 1-8.
- Fiske, J. (2002). Introduction to communication studies. London; New York: Taylor Francis e-Library, 39. Kättesaadav: https://www.academia.edu/2237045/Introduction_to_Communication_Studies , 5. mai 2020

- George S. Benson, Michael Kimmel and Edward E. Lawler. (2013). – *Adoption of Employee Involvement Practices: Organizational Change Issues and Insights*. Research in Organizational Change and Development.
- Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. – *Safety Science*, Vol. 34, No. 1, 215-257.
- H. Hulpia, G. Devos. (2010). How distributed leadership can make a difference in teachers' organizational commitment? A qualitative study. – *Teaching and Teacher Education*, Vol. 26, 565-575. Kättesaadav: <https://biblio.ugent.be/publication/955117> , 4. veebruar 2020
- Ha, Seung-Yong, Kim, Sun-Kuk, Son, Seung-Hyun, Ha, Sun-Geun, Son, Ki-Young. (2017). Safety Perception Level of Workers in Construction Site According to NOSACQ-50. – *Korea School of Architectural Engineering*, Vol. 17, No. 6, 567-576. Kättesaadav: <http://koreascience.or.kr/article/JAKO201706749669076.page> , 3. jaanuar 2020
- Hair, J. F., Black, J. W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. – *Pearson Education Limited*, Vol. 42, No. 2, 90.
- Haukelid, K. (2008). Theories of (safety) culture revisited – An anthropological. – *Safety Science*, 413-426.
- Ho, D. (2012). The Paradox of Power in Leadership in Early Childhood Education. – *Peabody Journal of Education*, Vol. 87, 253-266.
- Hussi, T. (2005). *Essays on Managing Knowledge and Work Related*. Svenska handelshögskolan Hanken, 2-180.
- I. Toth, S. Heinänen, A. Nisula. (2019). Personal resources and knowledge workers' job engagement. – *International Journal of Organizational Analysis*, 1-16.
- J. Budd, J. Gollan, A. Wilkinson. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. – *Human Relations*, Vol. 63, No. 3, 303-310.
- Jaselski, E. A. (1996). Strategies for Achievement Excellence in Construction Safety Performance. – *Journal of Construction Engineering and Management American Society of Civil Engineers*, 61-70.
- Kines, P. J. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for. *Science Direct, International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 41, No. 6, 634-646. Kättesaadav: [doi:https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004](https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004) , 5. mai 2020
- Krips, H. (2014). Eesti edu võti: kaasav juhtimine. Kättesaadav: <https://www.aripaev.ee/arvamused/2014/10/27/eesti-edu-voti-kaasav-juhtimine> , 5. veebruar 2020
- Ludlow, R. &. (1992). *The Essence of Effective Communication*. – *Prentice Hall International Ltd*.

- M. Jarvis, K. Reinhold, C. Woolfson, P. Tint. (2017). *Töötajate osalemine töötervishoiu ja tööohutuse juhtimises – uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete eisel uuringul (ESENER-2) põhinevad kvalitatiivsed tõendid*. Luxembourg: Euroopa Riskiseirekeskus.
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. – *Management Communication Quarterly*, Vol. 28, No. 2, 264-284.
- Millissa F.Y. Cheung, W.M. To. (2010). Management commitment to service quality and organizational outcomes. – *Managing Service Quality: An International Journal*, Vol. 20, No. 3, 1-14.
- Mishra, K. B. (2014). Driving Employee Expanded Role of International Communication. – *International Journal of Business Communication*, Vol. 51, No. 2, 183-202.
- Niu, M. L. (2016). The Relationship among Safety Culture Model Constructs in Construction. – *The 2016 Engineering Project Organization Conference (EPOC 2016), Cle Elum, WA., 28-30 June 2016. In Conference Proceedings, 2016*, 1-15.
- NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik. Kättesaadav: <file:///C:/Users/Dell/Desktop/Lisatud%20uus%20materjal/NOSACQ-50-Estonian2019.pdf> , 3. jaanuar 2020
- Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ. (2001). ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=et> , 4. aprill 2020
- Nõukogu direktiiv 2001/86/EÜ. (2001). Nõukogu direktiiv 2001/86/EÜ millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086&from=ET> , 4. aprill 2020
- Nõukogu direktiiv 2003/72/EÜ. (2003). Nõukogu direktiiv 2003/72/EÜ millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072&from=ET> , 4. aprill 2020
- Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ. (1989). Nõukogu direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391> , 4. aprill 2020
- Nõukogu direktiiv 98/59/EÜ. (1998). Nõukogu direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=ET> , 4. aprill 2020

- Pete Kines, J. L. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. – *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 41, No. 6, 634-646.
- Pichot, E. (2001). Employee representatives in Europe and their economic prerogatives. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*, 1-270.
- R. Flin, K. M. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. – *Safety Science*, Vol. 34, 177-192.
- R. Lepa, E. Illing, A. Kasemets, Ü. Lepp, E. Kallaste. (2004). *Kaasamine ja osalemine otsustetegemise protsessis*. Tallinn: Praxis.
- Rita Peihua Zhang, P. P. (2018). Safety climate as a relative concept. Exploring variability and change in a dynamic construction project environment. – *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 25, No. 3, 1-19.
- S. Sirisookslip, W. Ariratana, T.K. Ngang. (2015). The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness. – *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 186, 1031-1037.
- S. Tappura, N. Nenonen, J. Kivistö-Rahnasto. (2017). Managers' viewpoint on factors influencing their commitment to safety: An empirical investigation in five Finnish industrial organisations. – *Safety Science*, Vol. 96, 52-61.
- Schwartz, D. (2005). *Encyclopedia of Knowledge Management*. Israel: Scopus.
- Sulastre Mat Zin, F. I. (2012). Employers' Behavioural Safety Compliance Factors toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry. – *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 36, 742-751.
- Z. Xiaotao, X. Yang, I. Diaz, M. Yu. (2018). Is too much inclusive leadership a good thing? An examination of curvilinear relationship between inclusive leadership and employees' task performance. – *International Journal of Manpower*, Vol. 39, No. 7, 882-895.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: A theoretical and applied implications. – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 1, 96-102.
- Zohar, g. L. (2005). A multilevel model of safety climate: cross-level realitions between organization and group-level climates. – *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 2, 616-628.
- T.D Simth, D. DeDoy. (2014). Safety climete, safety behaviors, and line-of-duty injuries on the fire service – *International Journal od Embedded Systems*, Vol. 3, 49-64.
- The National Research Center for Work Environment. *NOSACQ-50 translations*. Kättesaadav: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/NOSACQ50-translations> , 5. mai 2020

- Thomas Turner, Christine Cross. (2010). Do high-involvement work practices affect employee earnings in union and non-union settings in the Irish private sector? – *Personnel Review*, Vol. 47, No. 2, 1-16.
- TLS § 28. Töölepingu seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030?leiaKehtiv#para28> , 6. veebruar 2020
- TTOS § 12. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv#para12> , 6. veebruar 2020
- TTOS § 17. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv#para17> , 6. veebruar 2020
- TTOS § 18. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv#para18> , 6. veebruar 2020
- Tööinspeksioon. (2017). *Töökeskkonna ülevaade 2017*. Kättesaadav: <http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/statistika/> , 4. veebruar 2020
- Tööinspeksioon. (2019). *Töökeskkond 2019*. Kättesaadav: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Uuringud_ja_ulevaated/TOOKESKOND_A4_2020_eestikeeles.pdf , 6. mai 2020
- TÜÜKS § 2. Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104072011004?leiaKehtiv> , 2. veebruar 2020
- Wiegmann, D. Z. (2004). Safety culture: An integrative review. – *International Journal of Aviation Psychology*, Vol. 14, 117-134.
- Wittig, C. (2012). Employees Reaction to Organizational Change. – *OD Practitioner*, Vol. 44, No. 2, 23-28.
- Y. Fernando, L. Janbi. (2008). The Determinant Factors of Safety Compliance at Petrochemical Processing Area: Moderator Effects of Employees Experience and Engineering Background. – *Proceedings of the 9th Asia Pacific Industrial Engineering & Management Systems Conference*, 1442-1452.

LISAD

Lisa 1. Magistritöö ankeetküsimustiku küsimused

Magistritöö ankeetküsimustikus kasutatud Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustiku NOSACQ-50 eesti keelsed küsimused leiab [siit](#) ning vene keelse tõlke [siit](#) (The National Research Center for Work Environment, 2020).

Autoripoolsed lisaküsimused valimile olid järgnevad:

1. Olete informeeritud ettevõtte töökorraldusest?*
2. On Teil võimalus väljendada oma arvamust ettevõtte töökorralduse ja töötingimuste kohta?*
3. On Teil võimalus osaleda ettevõtte tegevusi, töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel?*
4. Kas osalete ettevõtte töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemisel?*
5. Olete Teinud ettepanekuid töökorralduse muutmiseks?*
6. Kas Teid kaasatakse isikukaitsevahendite valimise ja ostmise protsessi?*
7. Kas töötajaid on koolitatud teatama erinevatest ohtudest ja puudustest tööohutuse valdkonnas?*
8. Kas töötajaid julgustatakse esitama ettepanekuid töötervishoiu ja tööohutuse paremaks muutmiseks?*
9. Kas riskide hindamisel konsulteeritakse töötajatega ja kas nad on protsessi kaasatud?*
10. Kas ettevõtte töötajad kaasatakse asutuse töökorraldust ja töötingimusi puudutavate otsuste tegemises?*
11. Kas Teie ettevõttes on valitud usaldusisik või usaldusisikud?*
12. Kui hästi usaldusisik tuleb toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?
13. Kas Teie ettevõttes on töökeskkonnavolinik?
14. Kui hästi tuleb töökeskkonnavolinik toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?
15. Kas Teie ettevõttes on töökeskkonnanõukogu?
16. Kui hästi tuleb töökeskkonnanõukogu toime töötajate esindamisega töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes?

17. Kas Teie ettevõttes arutatakse töötajatega töökorraldust ja töötingimusi puudutavaid küsimusi?

Tärniga (*) märgitud küsimuste seoste Spearmani korrelatsioonianalüüsi tulemused on toodud välja lisas 2.

Lisa 2. Spearmani korrelatsioonianalüüsi tulemused

Seos	Sugu	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7	Nr 1*	Nr 2*	Nr 3*	Nr 4*	Nr 5*	Nr 6*	Nr 7*	Nr 8*	Nr 9*	Nr10*	Nr11*
Sugu	1																		
Dim 1	0,061	1,000																	
Dim 2	0,044	0,801	1,000																
Dim 3	0,139	0,711	0,748	1,000															
Dim 4	0,177	0,589	0,572	0,589	1,000														
Dim 5	0,179	0,600	0,535	0,573	0,541	1,000													
Dim 6	0,114	0,707	0,669	0,674	0,703	0,595	1,000												
Dim 7	0,235	0,472	0,441	0,515	0,551	0,522	0,634	1,000											
Nr 1*	-	0,078	0,328	0,379	0,363	0,203	0,218	0,301	0,128	1,000									
Nr 2*	-	0,011	0,354	0,386	0,439	0,215	0,232	0,273	0,165	0,379	1,000								
Nr 3*	0,033	0,375	0,479	0,373	0,236	0,275	0,313	0,176	0,233	0,421	1,000								
Nr 4*	0,055	0,339	0,417	0,324	0,259	0,240	0,320	0,159	0,150	0,323	0,658	1,000							
Nr 5*	-	0,011	0,026	0,011	0,006	0,015	0,000	0,066	0,044	0,125	0,125	0,153	0,302	1,000					
Nr 6*	-	0,054	0,329	0,406	0,373	0,256	0,226	0,338	0,142	0,212	0,220	0,341	0,370	0,101	1,000				
Nr 7*	0,027	0,601	0,622	0,531	0,412	0,457	0,586	0,380	0,272	0,277	0,336	0,326	0,047	0,309	1,000				
Nr 8*	0,027	0,610	0,649	0,538	0,408	0,458	0,583	0,388	0,312	0,321	0,470	0,432	0,130	0,373	0,643	1,000			
Nr 9*	-	0,021	0,488	0,556	0,421	0,265	0,337	0,433	0,203	0,298	0,326	0,387	0,402	0,059	0,387	0,493	0,617	1,000	
Nr10*	0,021	0,457	0,556	0,420	0,356	0,294	0,452	0,215	0,163	0,309	0,420	0,378	0,024	0,341	0,451	0,526	0,531	1,000	
Nr11*	0,067	0,252	0,279	0,225	0,154	0,148	0,203	0,166	0,103	0,166	0,150	0,011	0,064	0,114	0,287	0,235	0,246	0,264	1,000

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Intervjuu küsimused Eesti Ametiühingute Keskliidu esimehele

1. Teie arvamusel, kas Eesti tööandjad kaasavad töötajaid töötervishoiu ja -ohutuse juhtimisse?
2. Kas te näete, et Eesti Ametiühingu Keskliidu liikmed on rohkem kaasanud töötajaid või see mida ütlesite kehtib kõigi kohta Eestis?
 - a) Mis juhtus, kuidas kaotasite pädevust ja millal see oli?
3. Kuidas Eesti tööandjad kaasavad töötajaid töötervishoiu ja -ohutuse tegevustesse?
4. Äkki oskate tuua häid näiteid või praktikaid antud valdkonnast?
5. Millised tegurid, mis takistavad töötajate kaasamist töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas?
 - a) Pigem tööandja ja nende teadlikkus on madal?
6. Milline on Teie koostöö hetkel Sotsiaalministeeriumiga?
7. Kas tunnete, et töötervishoiu ja -ohutuse küsimused on populaarsed ühiskonnas kui ka töötajate vahel?
8. Kas töötajad pöörduvad ka Eesti Ametiühingute Keskliidu poole töötervishoiu ja -ohutuse küsimustes?
9. Kas sinna pöörduakse ka töötervishoiu ja -ohutuse teemadel või pigem pöörduakse palga teemadel?
10. Mis te arvate, milline on töökeskkond Eesti ettevõtetes, et kas kardetakse rääkida tööandjatega antud teemadel?
11. Millest see sõltub kas töötaja julgeb rääkida töötervishoiu ja -ohutuse teemadel või mitte?
12. Kas Eesti Ametiühingute Keskliit ei ole pakkunud sarnast koolitust/ juhendamist?
13. Kas Teil on selline ressurss inimeste osas olemas, kes oskavad diplomaatiliselt lahendada?
14. Eriolukorrast tulenevalt kuidas Eesti Ametiühingute Keskliit saab aidata antud valdkonnas nii tööandjaid kui ka töötajaid?
15. Mida saavad teha riiklikud asutused töötervishoiu ja -ohutuse kaasamise osas?
16. Kuidas aitab Euroopa Liit kaasa Eesti töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnale?
17. Kuidas kultuuri ikkagi organisatsioonis muuta, et töötajad oleksid rohkem kaasatud, julgeksid rääkida ning nende häält oleks ka kuulda?
18. Miks Teie arvates tööandjad kardavad ametiühinguid?

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Maris Mikk

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Töötajate tervishoiu ja –ohutuse kaasamist soodustavad tegurid ning ohutuskliima Eesti organisatsioonides“

mille juhendaja on Sigrid Kalle, PhD ja kaasjuhendajaks Marina Järvis, PhD

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*