

Poliitikast praktikani: ohutus ja tervishoid Euroopa Liidu mikro- ja väikeettevõtetes

Euroopa Riskiseirekeskus

Riigiaruanne – Eesti

Autorid: Marina Järvis, Karin Reinhold, Charles Woolfson, Tallinna Tehnikaülikooli (TTÜ) majandusteaduskond

Projektijuhid: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, EU-OSHA

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

Europe Direct on teenus, mis aitab teil leida vastuseid
Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele

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

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

Lisateave Euroopa Liidu kohta on aadressil <http://europa.eu>.

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2018
Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.

Sisukord

| | |
|--|----|
| Sisukord..... | 3 |
| 1 Sissejuhatus | 4 |
| 1.1 Riikliku konteksti kirjeldus..... | 4 |
| 2 Uurimismeetodid..... | 7 |
| 2.1 Andmete kogumise kavandamine | 7 |
| 2.2 Analüüsi strateegia | 8 |
| 3 Tulemused..... | 8 |
| 3.1 Vahendajate roll ja ülesanded mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamisel | 8 |
| 3.2 Tegurid, mis vahendajate ennetustegevust mikro- ja väikeettevõtetes takistavad või soodustavad..... | 13 |
| 3.3 Vahendajate sektoripõhised kogemused..... | 14 |
| 3.4 Vahendajad..... | 17 |
| 3.5 Mis toimib kelle jaoks – ja miks? | 19 |
| 4 Kokkuvõte | 22 |
| Viited | 24 |
| 1. lisa | 25 |

1 Sissejuhatus

1.1 Riikliku konteksti kirjeldus

Aruandes kirjeldatakse Eesti praeguse tööohutus- ja tervishoiusüsteemi riikliku konteksti ja olukorda ning uuritakse seonduvaid probleeme ning mikro- ja väikeettevõtete tööohutust ja tervishoidu mõjutavat riiklikku poliitikat.

Eesti on Venemaa Föderatsiooni ja Soome lähedal paiknev väike Balti riik, mille elanikkond on ligikaudu 1,3 miljonit ja tööjõud 625 000 inimest. Kuna Eesti on endine Nõukogude Liidu vabariik, kuhu toimus aastatel 1945–1990 märkimisväärne sisseränne Nõukogude Liidu teistest osadest, siis ei ole suur hulk riigi elanikke etnilised eestlased. Erinevatesse etnilistesse mitte-eestlaste rühmadesse kuulub kokku ligikaudu 420 000 elanikku (31,4% rahvastikust). Valdav osa neist (25,5% rahvastikust) on venelased, kes moodustavad märkimisväärse venekeelse vähemuse (Estonia.eu, kuupäev puudub).

Ulatusliku erastamisprotsessi tulemusel on loodud majandus, mis tugineb valdavalt mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete majandustegevusele. Eesti majanduse mastaapi ja struktuuri iseloomustab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete suur osakaal – praegu 99,8% ettevõtetest. Need ettevõtted annavad umbes 74,4% Eesti majanduse lisandväärtusest (võrreldes EL 28 keskmise 58,1%ga). Ettevõtted on koondunud teenusesektoris, millele järgnevad jae- ja hulgikaubanduse ja ehitussektor, kusjuures töötlev tööstus moodustab veerandi mikro- ja väikeettevõtete lisandväärtusest ja tööhõivest (Euroopa Komisjon, 2014; vt tabel 1).

Tabel 1. Mikro- ja väikeettevõtete sektori profiil, Eesti

| Suurus (töötajate arv) | Ettevõtete arv | | | Töötajate arv | | | Lisandväärtus | | |
|---|----------------|------|-------|---------------|------|-------|-----------------|------|-------|
| | Eesti | | EL 28 | Eesti | | EL 28 | Eesti | | EL 28 |
| | Arv | % | % | Arv | % | % | Miljardit eurot | % | % |
| Mikroettevõtted (0–9) | 57 572 | 90,2 | 92,4 | 123 809 | 30,6 | 29,1 | 2 | 24,2 | 21,6 |
| Väikeettevõtted (10–49) | 4824 | 8 | 6,4 | 97 786 | 24,1 | 20,6 | 2 | 23,7 | 18,2 |
| Keskmise suurusega ettevõtted (50–249) | 982 | 1,6 | 1 | 95 077 | 23,5 | 17,2 | 3 | 26,5 | 18,3 |
| Suureettevõtted (≥ 250) | 151 | 0,2 | 0,2 | 88 576 | 21,9 | 33,1 | 3 | 25,6 | 41,9 |
| Kokku | 63 529 | 100 | 100 | 405 248 | 100 | 100 | 10 | 100 | 100 |

Allikas: Euroopa Komisjon, 2014.

Tabelis 1 on esitatud Eesti majanduse mastaap ja struktuur ning mikro- ja väikeettevõtete valdav osakaal. 2014. aastal oli mikro- ja väikeettevõtete sektoris rohkem kui 60 000 ettevõtet, millest üle 57 500 (90,2%) olid mikroettevõtted ja vähem kui 5000 (8%) väikeettevõtted. Seevastu keskmise suurusega ettevõtteid oli alla 100 (1,6%) ja suureettevõtteid veidi üle 150 (0,2%). Mikro- ja väikeettevõtted moodustasid 98,8% Eesti ettevõtete koguarvust. Mikro- ja väikeettevõtted andsid 47,9% Eesti majanduse lisandväärtusest (võrreldes EL 28 keskmise 39,8%ga) (Euroopa Komisjon, 2014: 2). Mikro- ja väikeettevõtted moodustasid üle poole kogutööhõivest (54,7%): ligikaudu kolmandik (30,6%) töötajaid oli hõivatud mikroettevõtetes ja veel veerand (24,1%) väikeettevõtetes (Euroopa Komisjon, 2014).

Seega moodustas mikro- ja väikeettevõtete sektor ülekaalukalt suurima osa Eesti ettevõtetest. Tegutsivate ettevõtete arv on alates 2010. aastast, st pärast finantskriisi, märgatavalt kasvanud. Kui

2010. aastal sisaldas tööinspeksiooni andmebaas veidi rohkem kui 43 000 tegutsevat ettevõtet, siis 2016. aastaks oli see arv suurenenud ligikaudu 11 000 võrra (tööinspeksioon, 2016: 4). Eelkõige kasvas mikroettevõtete osakaal tööhõives, mis osutab sellele, et see sektor on etendanud majanduse taastumises olulist rolli (tööinspeksioon, 2016: 4).

1.1.1 Tööõnnetused mikro- ja väikeettevõtetes

Eesti töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt liigitatakse tööõnnetused kergeks, raskeks ja surmaga lõppenud tööõnnetuseks. Raskeks loetakse tööõnnetused, mis põhjustasid töötajale raske kehavigastuse või eluohtliku seisundi. 2014. aastal teatati Eestis ligikaudu 900 raskest tööõnnetusest. Võrreldes varasema aastaga suurenes raskete tööõnnetuste arv 15% (tööinspeksioon, 2015: 14). Tööõnnetusi juhtus kõige sagedamini töötleva tööstuse ning avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas. Peaaegu kaks kolmandikku tööõnnetustest juhtus meestega, kõige sagedamini vanuserühmas 25–34 eluaastat.

Tööl toimunud õnnetuste hinnanguline arv, mille Eesti Statistikaamet arvutas 2013. aasta tööjõu-uuringu põhjal, on tööinspeksioonile teatatud õnnetuste arvust peaaegu kolm korda suurem. Eelkõige ei anta piisavalt teada kergetest tööõnnetustest ning ka haldussüsteem soodustab pärast tööõnnetust tööle jäämist või kiiret töölenaasmist (Eurofound, 2015: 19). Üleilmsest finants- ja majanduskriisist taastumise järel on tööõnnetuste koguarv ja -määr suurenenud. See on kooskõlas usaldusväärsete uuringutulemustega, mille kohaselt õnnetuste määr pärast langusperioodi kasvab, sest majandustegevus kiireneb ja hõivatud isikute arv suureneb eeskätt suurema riskiga sektorites, nagu töötlev tööstus ja ehitus.

Tööõnnetuste andmetest ilmneb, et viimase 12 kuu jooksul juhtunud õnnetustest teatanud ettevõtete osakaal (nii avalikus kui ka erasektoris) peaaegu kahekordistus ning kokku kasvas see 5,4%-lt 2009. aastal 9,4%-ni 2015. aastal (Eesti Statistikaamet, 2015).

1.1.2 Ametiasutuste ja sotsiaalpartnerite roll

Tööohutuse ja töötervishoiu valdkond on reguleeritud asjaomaste õigusaktidega. Peamine reguleeriv asutus on tööinspeksioon, mis kontrollib tööohutus- ja töötervishoiunõuete täitmist ja teeb selle üle järelevalvet ning korraldab suunatud tööohutuse ja töötervishoiu parandamise kampaaniaid eriti probleemsetes sektorites, nagu ehitus. Üldiselt on tööinspeksiooni reguleeriv tegevus eeskirjade rikkumise korral ettevõttesõbralik ja leebe, mida on kommenteerinud selline rahvusvaheline organisatsioon nagu OECD (2010: 64). Praktiliste riskihindamismenetluste ja aruannete formaalsus ja puudumine ning riskihindamise ebapiisavus näitavad, et ametiasutustel on vaja Eestis nüüdisaegse ja ohutu töökeskkonna tagamiseks veel nii mõndagi teha; eelkõige jäävad sageli tähelepanuta või unustatakse ohutusmeetmete rakendamise ja järgneva kontrollimise etapid.

Mitu aastat tagasi seadis tööinspeksioon eesmärgi tööandjaid ja töötajaid aidata ning tegutseda mitte üksnes järelevalveasutusena, vaid ka nõustava institutsioonina, pakkudes pigem teavet ja suuniseid ning kasutades karistusi viimase võimalusena. Lisaks loodi 2014. aastal vahetu nõustamise ehk töökeskkonna konsultatsiooniteenuse riiklik programm, mis hõlmab kohapealseid konsultatsiooniteenuseid tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas ning mida tööinspeksioon rakendab eesmärgiga aidata tööandjatel täita õigusnõudeid ja parandada samal ajal ohutuskultuuri Eesti ettevõtetes. Programmi fookus on mikro- ja väikeettevõtetel ning alustavatel ettevõtetel. Programm on kavandatud nii, et see sobiks kõikidele Eesti ettevõtetele eri sektorites.

Sotsiaalpartnerite roll tööohutuse ja töötervishoiu ennetus- ja teavitustegevuses on minimaalne, kuna ametiühingud on märkimisväärselt nõgad – esindatus ametiühingutes on ELi väikseim (ligikaudu 5% tööjõust; sotsiaalministeerium, 2014: 32) – ja osalemine on sageli nõrgalt korraldatatud. See kehtib eelkõige tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, kus eeskirjade täitmine on parimal juhul üsna formaalne. Eestis on alates 2007. aastast kasutusel n-õ kahekordne töötajate esindamise süsteem, mille kohaselt võivad töötajad juhul, kui töökohas ametiühing puudub, valida oma huve esindava usaldusisiku. Praktikast valitakse usaldusisikuid väga harva; eelkõige tehakse seda toiduainetööstuses ja kaevandustööstuses.

Muudel asutustel (näiteks päästeametil) ja sidusrühmadel võib olla tööohutusele ja tervishoiule kaudne soodne mõju, mida ei ole aga võimalik mõõta.

1.1.3 Mikro- ja väikeettevõtete tööohutust ja tervishoidu mõjutav riiklik poliitika

Teatud eranditega kohaldatakse üldisi tööohutuse ja tervishoiu eeskirju ka mikro- ja väikeettevõtetele. Eesti tööohutus- ja tervishoiualaste õigusaktide kohaselt ei pea mikroettevõtetes (alla 10 töötaja) olema töötajate esindajat. Lisaks on mikroettevõtted vabastatud nõudest luua tööandja ja töötajate esindajatest koosnev töökeskkonnanõukogu. Õigusaktide järgi on töökeskkonnanõukogu kohustuslik üksnes üle 50 töötajaga ettevõtetes või juhul, kui tööinspektor nõuab töökeskkonnanõukogu loomist ettevõtte töötingimuste põhjal. Sõltumata ettevõtte suurusest on tööandja aga kohustatud töötajatega tööohutus- ja tervishoiuküsimustes koostööd tegema.

Eraldi mikro- ja väikeettevõtetele suunatud riiklik poliitika praktiliselt puudub. Samas tagab mikroettevõtete ülekaal, et kui algatusi käivitatakse, kaasatakse automaatselt ka need ettevõtted. Olemasolevad tõendid kinnitavad, et töökohal püsivad nn vanad riskid. Psühhosotsiaalselt laadi uute ja tekkivate riskide kohta osutavad aga juhtumiuuringud ja kõik olemasolevad tõendid, et selle valdkonna algatuste poolest on Eesti ELi riikide seas väga madalal kohal.

1.1.4 Olemasolevad tööohutus- ja tervishoiualased eriteadmised ning mikro- ja väikeettevõtete heaks tegutsevad olulised vahendajad

Töötajate tervisekontrollid on kättesaadavad ja kohustuslikud, lisaks pakuvad erasektori koolitajad ohutusvaldkonna esindajatele ja juhtidele (töökeskkonnaspetsialistidele) 24tunnist kohustuslikku koolitusmoodulit.

Välised tööohutus- ja tervishoiuteenuste pakkujad on muu hulgas ettevõtjad või erasektori meditsiiniettevõtted ja põllumajandusnõustajad (põhilised välised tööohutus- ja tervishoiualased eriteadmised põllumajandussektoris). Tervishoiuarstide, -õdede, hügieenikute, psühholoogide ja ergonomikute teenuseid käsitatakse tööohutus- ja tervishoiuteenustena, mis on Eestis kättesaadavad vaba turu põhimõttel. Eesti tervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on kohustuslikud nõuded täidetud, kui tööandja hangib teenuseid mis tahes individuaalselt spetsialistilt. See tähendab, et tööohutus- ja tervishoiuteenuste valdkonnaülest pakkumist ei nõuta (Martimo, 2005). Turupõhise süsteemi tulemusel on tekkinud olukord, kus tööandja saab valida tööohutus- ja tervishoiuteenuse sisu. Litsentsiga tervishoiutöötajate ning tööohutus- ja tervishoiuteenuseid pakkuvate üksuste arvu kohta on olemas suhteliselt põhjalik teave. Palju vähem teavet on tööohutus- ja tervishoiuteenuste hankimise protsessi ja klientide kohta, eriti mikro- ja väikeettevõtetes. Ainsad viited tööohutuse ja tervishoiu ulatuse ja sisu kohta on kaudselt kättesaadavad teabest, mida tööinspektorid igal aastal tööandjatelt koguvad, ja tervishoiuarstide tehtavate tervisekontrollide andmetest, mida kogub tervisestatistika ja terviseuuringute andmebaasi Tervise Arengu Instituut.

Tööinspeksioon pakub ulatuslikke veebipõhiseid teabeteenuseid nii oma veebilehel (www.ti.ee) kui ka portaalis „Tööelu“ (www.tooelu.ee). Lisaks saavad mikro- ja väikeettevõtted tellida tööinspeksiooni pakutavat kohapealset tööohutus- ja tervishoiualast konsultatsiooni (vahetut nõustamist). See projekt algatati 2014. aastal ja 2015–2020 rahastatakse seda Euroopa Sotsiaalfondist.

Huvitav on asjaolu, et Eestis on praeguste tööohutuse ja tervishoiu tavade prioriteedid ja põhiprobleemid jäänud viimase 15 aasta jooksul samaks (Reinhold jt, 2009; Järvis, 2014): nõrk sotsiaaldialoog ja sotsiaalpartnerite väike mõju, eriti tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas, ei loo Eesti valitsusele ja sotsiaalpartneritele poliitilist kohustust poliitika väljatöötamiseks, mis võimaldaks tööohutust ja tervishoidu edasi arendada; ebapiisav seadusandlus – endiselt puudub tööõnnetusi ja kutsehaigusi käsitlev kindlustusseadus, mistõttu lasub tööõnnetuse või halva tervisega kaasnevate hüvitiste, toetuste ja rehabilitatsiooni koorem tegelikult individuaalsetel töötajatel ja nende peredel; riskihindamise madal kvaliteet; töötajate analüüside ja rehabilitatsiooni kulude hüvitamist käsitleva kokkuleppe puudumine tervishoiuarstide ja Eesti Haigekassa vahel ning tööandjate, töötajate ja tervishoiuarstide koostöö puudumine.

1.1.5 Riiklikud tööohutuse ja tervishoiu üldstrateegiad, millega püütakse kaasata mikro- ja väikeettevõtteid

Tööohutust ja tervishoidu käsitlevad õigusaktid ja tööinspeksiooni tegevused hõlmavad ka kõiki Eesti mikroettevõtteid, kuigi neist enamiku jaoks on kontrolli tõenäosus väga väike. Puudub aga konkreetne riiklik strateegia, mille eesmärk oleks kaasata eeskätt mikro- ja väikeettevõtteid.

Eestis on hiljuti loodud mitmesuguseid riiklike programme, mis on suunatud kõikidele ettevõtetele, mitte üksnes mikro- ja väikeettevõtetele. Tööohutus- ja tervishoiuasutused ning sidusrühmad rõhutasid, et mikro- ja väikeettevõtetele võiksid kasuks tulla eeskätt hinnatud riiklikud programmid / head näited, samuti võiksid nad saada toetust tööohutuse ja tervishoiu juhtimiseks. Tundub, et riiklikud programmid / head tavad sisaldavad ja kajastavad Eesti mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamiseks välja töötatud üldisi strateegiaid. Eelkõige on nende eesmärk aidata mikro- ja väikeettevõtetel vähendada paberimajandust/bürokraatiat, et hõlbustada tööohutus- ja tervishoiunõuete täitmist ning säilitada ettevõttes tervishoid ja ohutus, aga ka suurendada ja soodustada tööohutus- ja tervishoiualase teabe ja hea tava vahetamist, näiteks tööohutus- ja tervishoiualase koolituse, nõustamise ja elektroonilise interaktiivse riskihindamisvahendi kohta (valitud riiklike programmide kirjelduste kohta vt EU-OSHA, 2017a).

2 Uurimismeetodid

2.1 Andmete kogumise kavandamine

Eestis toimunud uurimistegevus järgis algsete uuringute ülesehitust, mis selle tööpaketi jaoks välja pakuti (vt ka EU-OSHA, 2017b), ning korraldati kolm sektoripõhise dialoogi seminari (töötleva tööstuse, ehituse ja erasektori teenuste valdkonnas, keskendudes hotelli-, restorani- ja toitlustussektorile). Kvaliteet tagati isiklike kontaktide ja sidusrühmadele saadetud kutsete kaudu ning aktiivselt osalesid sotsiaalministeerium ja tööinspeksioon, mis on ühtlasi EU-OSHA teabekeskus. Kaasatud oli ka EU-OSHA tööohutus- ja tervishoiusaadik¹ Eestis. Seminaride eesmärk oli tuua kokku eri osalejad ja vahendajad, et vahetada kogemusi peamiste edutegurite ja suuremate puuduste kohta tööohutuse ja tervishoiu tõhusa juhtimise edendamisel ning tööohutuse ja tervishoiu ennetustegevuse kohta mikro- ja väikeettevõtetes. Teadurid püüdsid koos osalejatega teha neis kolmes sektoris kindlaks need tööohutuse ja tervishoiu küsimused, milles ollakse üksmeelel ja milles eriarvamusel, et töötada välja edukaid sektoripõhiseid tööohutuse ja tervishoiu lisakorraldusi (regulatiivsed, toetavad, teavitavad jne), mis võiksid oluliselt mõjutada tervishoidu ja ohutust mikro- ja väikeettevõtetes.

Pärast esialgset kohtumist sotsiaalministeeriumi, tööinspeksiooni ja teabekeskuse esindajatega arutati riikliku dialoogi seminaride kuupäevi ja sisu. Alguses oli Eesti uurimiserühm kindel, et kuna sotsiaaldialoog Eestis on nõrk, on seminaride korraldamine väga keeruline. Uurimiserühma põhiprobleemid ja võimalikud piirangud olid seotud sellega, kas kõigist neljast rühmast (tööohutust ja tervishoidu reguleerivad asutused, tööohutuse ja tervishoiu nõustajad, tööandjate ja töötajate esindajad), aga eelkõige tööandjate seast tuleb piisavalt esindajaid. Sotsiaalministeeriumi ja tööinspeksiooni esindajad olid ent väga positiivsed, optimistlikud, kindlameelsed ja valmis abistama kõigi kolme riikliku dialoogi seminari ettevalmistamisel, sest tajutakse pakilist vajadust soodustada sotsiaaldialoogi tööohutuse ja tervishoiu valdkonna osalejate vahel.

Osalejate valimisele kulus kaua aega. See hõlmas asjakohase teabe otsimist internetist ning tööohutuse ja tervishoiu valdkonna teadurite mitmeid arutelusid esialgsel kohtumisel Tallinna Tehnikaülikoolis ja hiljem tööinspeksiooni, teabekeskuse ja sotsiaalministeeriumi esindajatega. Viimatinimetatud olid väga abivalmid, soovitasid tööohutuse ja tervishoiu nõustajaid ning kutsusid riikliku dialoogi seminaridele osalema asjaomaste sektorite mikro- ja väikeettevõtete kontrollimise kogemusega tööinspektoreid.

¹ Alates 2009. aastast teeb EU-OSHA koostööd Euroopa ettevõtlusvõrgustikuga, et suurendada VKEdes ja mikroettevõtetes teadlikkust tööohutusest ja tervishoiust. Selle ülesande täitmiseks määrab Euroopa ettevõtlusvõrgustik riigi tasandi tööohutus- ja tervishoiusaadikud. Nende roll on koordineerida riigi tasandil tegevust ning edendada VKEdes tööohutust ja tervishoidu (<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-work-programmes/cooperation-with-other-agencies/european-enterprise-network>).

Lisaks võeti valikukriteeriumides arvesse mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamise valdkonna sektoripõhiste vahendajate võimaliku rolli ja ülesande hoolika analüüsimise tulemusi. Uurimisrühm püüdis kaasata iga sektori seminari mitmesuguseid osalejaid ja vahendajaid, et koguda vajalikku teavet ja kogemusi seoses tööohutuse ja tervishoiuga mikro- ja väikeettevõtetes ning soodustada eri osalejate dialoogi.

Seminaridele kutsuti osalema järgmised sidusrühmad: asjaomase sektori esindajad, sotsiaalpartnerid, tööinspektorid, tööohutuse ja tervishoiu spetsialistid (Eesti Tervishoiuarstide Seltsi liikmed ja tervishoiuteenuste osutajad, sest nad pakuvad tööohutus- ja tervishoiuteenuseid ka mikro- ja väikeettevõtetele), Eesti Ametiühingute Keskliidu ja Töoandjate Keskliidu esindajad ning osalejad sektoripõhistest liitudest. Näiteks kutsuti töötleva tööstuse sektoris osalema esindajaid Eesti Masinatööstuse Liidust, Eesti Mööblitootjate Liidust ja Eesti Elektroonikatööstuse Liidust, ehitussektoris Eesti Ehitusmaterjalide Tootjate Liidust ja Eesti Ehitusettevõtjate Liidust ning hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris Eesti Hotellide ja Restoranide Liidust, Eesti Toiduainetööstuse Liidust jne. Lisaks kutsuti seminaridele ka juhtumiuuringutes osalenud ettevõtteid, keda projekti eelmises etapis tehtud uurimuse raames intervjueriti (EU-OSHA, 2018), ning hotelli-, restorani- ja toitlustussektori seminaril osales ühe väikehotelli esindaja. Kõiki osalejaid teavitati projektist ja seminari eesmärgist ning neil paluti osaleda, et jagada ja arutada asjakohast teavet oma kogemuse kohta tööohutuse ja tervishoiu tõhusa juhtimise ja ennetamise edendamisel mikro- ja väikeettevõtetes.

Kuigi sotsiaalministeeriumi, tööinspeksiooni ja teabekeskusega tehti seminaride ettevalmistamisel tulemuslikku koostööd, tegi Eesti uurimisrühm suuri pingutusi kõikide rühmade ja sektorite piisava osalemise tagamiseks, kasutades isiklike kontakte ja võrgustikke. Selle tulemusel kavandati hoolikalt ja viidi edukalt läbi kolm riikliku dialoogi seminari, kus oli piisavalt osalejaid kõikidest rühmadest ja sektoritest, eeskätt mikro- ja väikeettevõtete valdkonnas suurte erialateadmistega tööohutus- ja tervishoiuspetsialiste ja -nõustajaid, kes esindasid mitmesuguseid seisukohti ja esitasid eri materjale.

2.2 Analüüsi strateegia

Seminaridel osalenute arv ulatus 18st (hotelli-, restorani- ja toitlustussektori ning ehitussektori seminarid) 26ni (töötleva tööstuse seminarid). Kõik osalejad liigitati nelja rühma: tööohutus- ja tervishoiunõustajad, tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivate asutuste esindajad, tööandjad või tööandjate esindajad mikro- ja väikeettevõtetest ning töötajad või nende esindajad. Eesti uurimisrühm tegutses aruteludel vahendajana. Igal riikliku dialoogi seminaril tegid teadurid märkmeid kõikide rühmaarutelude ja üldarutelude kohta. Lisaks salvestati kõik üldarutelud.

Nende seminaride põhjal koostati lõplik kokkuvõte. Peale selle viidi läbi viis lisaintervjuud, mis salvestati ja mida hoolikalt analüüsiti. Iga intervjuu kohta kirjutati kokkuvõte. Need viis lisaintervjuud tehti asjakohaste osalejate ja vahendajatega rühmadest, keda esimeses etapis (riikliku dialoogi seminarid) ei hõlmatud või hõlmati ebapiisavalt, ning need täiendasid ja toetasid riikliku dialoogi seminaride järelusi.

3 Tulemused

3.1 Vahendajate roll ja ülesanded mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamisel

Kolm riikliku dialoogi seminari tõid esile mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu juhtimisega seotud eri vahendajate ja osalejate rollid ja ülesanded ning probleemid ja võimalused nii olukordades, kus vahendajad saavutavad kontakti mikro- ja väikeettevõtetega, kui ka siis, kui seda on keeruline teha.

Mõnes sektoris on liidud aktiivsed ja suudavad kaasata mikro- ja väikeettevõtteid, kuid mitte niivõrd tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas. Kõigil kolmel seminaril osalejad märkisid, et mikro- ja väikeettevõtteid ei ole tööohutus- ja tervishoiuküsimustes väga motiveeritud. Üldiselt ei ole mikro- ja

väikeettevõtted tööandjate liitude või organisatsioonide liikmed ning seega ei saa tööandjate organisatsioonidelt tuge ja neid võib olla keeruline kaasata.

Eesti Masinatööstuse Liidu liikmed väitsid, et tööohutust ja töötervishoidu peetakse oluliseks tähelepanu vajavaks teemaks, ent hotelli-, restorani- ja toitlustussektori ning töötleva tööstuse esindajate sõnul ei tegele nad tööohutus- ja töötervishoiuküsimustega ega paku oma liikmetele selles valdkonnas mingit tuge.

3.1.1 Tööandjate liidud

Ainuke tööandjate organisatsioon, mis on riiklikul tasandil tunnustatud sotsiaalpartner, on Eesti Tööandjate Keskliit (ETTK), mis esindab umbes 25% kõikidest Eesti tööandjatest. Selle liidu liikmed on enamjaolt keskmise suurusega ja suurettevõtted ning seega on väike- ja mikroettevõtted liidus vaevu esindatud.

Eesti Tööandjate Keskliidu esindajad ei vastanud seminaridel osalemise kutsele. Kaudselt esindas aga liitu Eesti Kaubandus-Tööstuskoja liige, kes osales töötleva tööstuse seminaril ning pidas arutelu tulemuslikuks ja kasulikuks, kuid tunnistas, et Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ei ole tööohutus- ja töötervishoiuküsimustega süstemaatiliselt tegelenud, ning seepärast koja esindaja arutelude jooksul ideid välja ei pakkunud.

3.1.2 Ametiühingud

Eestis on kaks peamist ametiühingute keskliitu. Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) koosneb 19 haruametiühingust, mis esindavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haridustöötajaid, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid (sh teetöötajaid, raudteelasi, meremehi ja lennundustöötajaid), tööstustöötajaid (sh energeetika-, kergetööstuse, toiduainetööstuse, metsa- ja metallitööstuse töötajaid) ning teenusesektori töötajaid (posti-, side-, kaubandus-, hotelli- ja puhastustöötajaid jne). Suuruselt teine ametiühingute organisatsioon on Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO), mis esindab peamiselt kultuuritöötajaid ja avaliku sektori töötajaid.

Eesti ametiühingute suutmatust taastada oma kahanevat läbirääkimisvõimu ja töötajate esindamise ulatust on osaliselt tingitud eelmise ajastu ajaloojäreljätkamisest, millele lisandub paljude Eesti tööandjate vaenulik suhtumine töötajate sõltumatusse esindamisse, eriti mikro- ja väikeettevõtetes, kus ametiühinguid ei peeta asjakohaseks. Vastupidiselt olukorrale Põhjamaades ja teistes ELi liikmesriikides on Eestis ametiühingute roll tööohutuse ja töötervishoiu korraldamises ja vastava dialoogi pidamises töökoha tasandil olnud ebaoluline, kajastades sotsiaaldialoogi üldist puudumist ettevõtete tasandil. Siiski osales Eesti Ametiühingute Keskliidu esindaja aktiivselt kõigil kolmel seminaril ja andis oma panuse aruteludesse.

Seega võib öelda, et ametiühingute roll tööohutus- ja töötervishoiualases ennetustegevuses ja koolitamises on minimaalne (või puudub üldse), tulenevalt ametiühingute nõrkusest, mida kinnitasid kolme seminari ja lisaintervjuude tulemused.

Ehitussektori seminaril järeldati, et ametiühingutel ei ole tervet sektorit hõlmavat organisatsiooni ega kokkulepet. Tüüpiline ehitussektori ettevõtte kasutab madalalpalgalisi ja madala kvalifikatsiooniga töötajaid, kes ei kuulu ametiühingusse.

Hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris moodustati 1990. aastal ametiühing, millel on põhjalike tööohutus- ja töötervishoiuteadmistega aktiivne tegevusdirektor, kes osales ka seminaril. Ta märkis, et ametiühing võiks tööohutus- ja töötervishoiualase teadlikkuse suurendamiseks oluliselt rohkem panustada, kuid kampaaniate edukust võib mõjutada töötajate väike esindatus ametiühingutes. Seni on ametiühing tegelenud peamiselt töölepingutega seotud küsimustega.

Töötlevas tööstuses on olemas mõned ametiühingud, näiteks energeetikasektoris ja metallitööstuses. Ent ka seal on töötajate esindatus väike ja ametiühingud ei avalda suurt huvi töötingimuste parandamises või tööohutuse ja töötervishoiuga seotud tegevuses osalemiseks.

3.1.3 Tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivad asutused

Eestis korraldatud seminarid tõendasid tööinspeksiooni olulist rolli mikro- ja väikeettevõtetes töötingimuste ning tööohutuse ja tervishoiu juhtimise mõjutamisel. Pärast kontrolle on mikro- ja väikeettevõtted üldiselt rohkem valmis tööohutus- ja tervishoiuküsimusi arutama ning tööohutuse ja tervishoiu nõustajatega koostööd tegema, samuti hakkavad nad otsima vastavat teavet ning lihtsaid ja odavaid lahendusi, mis aitaksid tööohutuse ja tervishoiu eeskirju täita. Kasulikult mõjub ka see, kui mikro- ja väikeettevõtted on teinud pikka aega koostööd tööinspektori ning tööohutuse ja tervishoiu nõustajaga. Peale selle on tööohutuse ja tervishoiu olukord üldiselt parem mikro- ja väikeettevõtetes, kes on osalenud vahetu nõustamise või töökeskkonna konsultatsiooniteenuse riiklikus programmis. Tööinspeksiooni algatatud tasuta konsultatsiooniteenusraames saab ettevõtja kutsuda konsultandi oma ettevõttesse.

Töökeskkonnanõukogu (mis tavaliselt on olemas ainult suuremates ettevõtetes, mitte mikro- ja väikeettevõtetes) võib arutada kõiki küsimusi, mis käsitlevad kogu töökeskkonda või ainult mõnda konkreetset valdkonda, näiteks tööohutuse ja tervishoiu dokumente, töötajate koolitamist või kaitse- ja kontrollimeetmeid. Töökeskkonnanõukogu põhiülesanne on teha koos tööandja esindaja(te)ga kindlaks kõik töökohad ja tegevused, mida tuleks parandada, ja soovitada võimalikke lahendusi. Töökeskkonna konsultatsiooniteenuse programm on kavandatud nii, et see sobiks kõikidele Eesti ettevõtetele eri sektorites. Veel ei ole aga täidetud selle eesmärk pöörata põhitähelepanu mikro- ja väikeettevõtetele ning hiljuti tegevust alustanud ettevõtetele, kuigi mikro- ja väikeettevõtetes võiks põhimõtteliselt soovitada kasutada suuremate ettevõtete head tava, kui on olemas vastavad struktuurid ning valitsusepoolsed ja valdkondlikud osalejad annavad piisava poliitilise tõe.

Töötleva tööstuse seminaril väitsid tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivate asutuste esindajad, et töötlevas tööstuses jälgivad tööinspektori ettevõtteid paljude aastate vältel tõenäoliselt regulaarsemalt ja järjepidevamalt kui muudes sektorites, samuti viiakse riiklikul tasandil läbi sihtkontrolle, et hõlmata suur hulk ettevõtteid (neile kõigile saadetakse sihtkontrolli kohta märgukiri, kuid tegelikult külastatakse vaid teatavat osa; hiljem saadetakse kõigile teavituskirja saanud ettevõtetele kontrollide kokkuvõte). Näiteks keskendus üks 2014. aasta sihtkontrolle puidu- ja mööblitööstusele.

Lisaks haldab tööinspeksioon portaali www.tooelu.ee, kus on olemas tööohutuse ja tervishoiu suunised erinevatele sektoritele. Informatsioon on esitatud kolmes keeles – eesti, vene ja inglise.

Tööandjad kurdavad mõnikord, et teavet on liiga palju ning olulist tööohutus- ja tervishoiuteavet on keeruline eristada ebaolulisest, mille võiks tähelepanuta jätta. Tööandjad kurdavad eeskirjade täitmisega kaasneva suure halduskoormuse üle, mis nende väitel peaks väikestes ettevõtetes olema väiksem.

Tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivad asutused leiavad, et sellised brošüürid on tööandjatele kasulikud teadlikkuse suurendamiseks tööohutus- ja tervishoiuprobleemidest; reguleerivad asutused on aga teadlikud, et mitte kõike mikro- ja väikeettevõtteid ei tea brošüüride olemasolust. Mõned seminaril osalenud tööandjad märkisid, et nad eelistavad saada materjale paber kandjal nii eesti kui ka vene keeles, et pakkuda teavet töötajatele, kellel puudub juurdepääs arvutile, mille kaudu seda teavet saada.

Üks seminaril arutatud teema oli uue ettevõtte Eestis registreerimise lihtne ja kiire protsess – seda saab teha mõne minutiga, omamata mingeid teadmisi töötajate tööohutuse ja tervishoiu nõuetest. Tööohutus- ja tervishoiuekspertid tegid ettepaneku, et pärast ettevõtte registreerimist peaks tööinspeksioon saatma vastloodud ettevõtte omanikule sektoripõhised tööohutuse ja tervishoiu suunised. Seni on tööinspeksioon saatnud registreeritud ettevõtte omaniku e-posti aadressile automaatselt üldised tööohutuse ja tervishoiu eeskirjad.

Hotelli- ja restoranisektoris tegutsevad ettevõtted sageli ilma, et ametiasutused neid kontrolliks, välja arvatud päästeameti harvad tuleohutuskontrollid, terviseameti toiduohutuskontrollid ning tööohutuse ja tervishoiu õigusaktide ja eeskirjade täitmise järelevalve eest otseselt vastutava tööinspeksiooni kontrollid. Seminari arutelus osalesid üks terviseameti esindaja ja kolm tööinspeksiooni esindajat. Lisaks olid kohal EU-OSHA Eesti teabekeskuse esindaja ja sotsiaalministeeriumi esindaja.

Tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivad asutused leiavad, et hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris ei ole tööga seotud ohud nii ilmsed kui mõnes teises sektoris. Tööinspeksiooni

esindajate väitel on tööohutuse esindajate teadlikkus tööga seotud ohtudest tavaliselt väike, seega on töökohal esinevatele ohtudele süstemaatilise tähelepanu pööramine töötajate seas veelgi harvem. Samuti märkisid nad, et teadlikkus tööohutusest ja töötervishoiust sõltub sektori hooajalisusest: suvel, mil koormus on suur, on teenuse kvaliteet olulisem kui töötajate ohutus. Pealegi võetakse üliõpilaste seast palju lisatöötajaid, kellel võib olla vähe kogemusi ja teadmisi ohututest töömeetoditest hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris töötamisel.

Tööinspeksiooni esindajad on seisukohal, et MVEde tööandjate ja töötajatega kontakti loomine on probleemne. Teave on kättesaadav tööinspeksiooni portaalis Tööelu, samuti korraldatakse teabepäevi. Et tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks on aga vähe õiguslikke ja majanduslikke stiimuleid, jõutakse vaid teatava osa hotelli-, restorani- ja toitlustussektori mikro- ja väikeettevõtteni. Tööinspeksioon tunnistab, et suure töökoormuse tõttu ei suudeta kõiki väikeseid restorane ja kohvikuid kontrollida. Tööinspeksioon teeb aga suuri pingutusi selleks, et vähemalt korra kolme aasta jooksul mikro- ja väikeettevõtete ühendust võtta. Tööinspeksiooni arengukava 2016–2020 põhjal on mikro- ja väikeettevõtted inspeksiooni jaoks prioriteet; arengukavas rõhutatakse mikro- ja väikeettevõtete tähtsust, nende halduskoormuse vähendamist, e-teenuste pakkumist ja kontaktivabu kontrole. Tööinspeksioon püüab mikro- ja väikeettevõtteni jõuda mitmesuguste kanalite kaudu, nagu kontrollimine ja järelevalve, kampaaniad, konsulteerimine ja nõustamine. Lisaks korraldatakse kooskõlas ELi kampaaniatel põhineva riikliku strateegiaga regulaarselt sihipäraseid sektoripõhiseid kontrole.

Tööinspeksioon on teinud uusi plaane hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris valitseva olukorra parandamiseks: a) julgustada ametiühingute aktiivsemat osalemist, b) koostada sektoripõhine brošüür tööga seotud ohtude kohta ja c) pidada läbirääkimisi õigusaktide muutmiseks, et järgida praktilisemat lähenemisviisi ning vähendada mikro- ja väikeettevõtete jaoks bürokraatiat.

3.1.4 Tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ja spetsialistid

Tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistid jagunevad kahte rühma: töötervishoiuteenuste pakkujad (peamiselt ettevõtjad või erasektori meditsiiniettevõtted) ning tööinspeksioonis töötavad tööohutuse ja töötervishoiu eksperdid, kes pakuvad töökohtadel tööohutus- ja töötervishoiunõustamist töökeskkonna konsultatsiooniteenuse programmi raames.

Töötleva tööstuse seminaril märkisid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistid, näiteks teenusepakkujad, et neil on töötleva tööstusega hea koostöö. Töenäoliselt on töötlev tööstus see sektor, kus tööohutus- ja töötervishoiuteenuseid kõige aktiivsemalt kasutatakse ja töötajaid tervisekontrolli saadetakse. Mõni tööandja leiab aga, et maapiirkondades on teenuste kättesaadavus halb ja puudub võimalus valida eri teenusepakkujate vahel. Samuti kurdavad nad, et eri teenusepakkujate teenuste kvaliteet on väga erinev ja selle ühtlustamiseks on vaja valitsuse toetust; seda seisukohta jagavad ka teadurid.

Riskihinnangute pakkujad (tööohutus- ja töötervishoiuteenuseid pakuvad erasektori ettevõtted) rõhutasid seminaril, et kvaliteetse riskihindamisdokumendi koostamiseks on äärmiselt oluline koostöö töötajatega.

Ehitussektori seminaril juhtisid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistid tähelepanu sellele, et ehitus on spetsiifiline sektor, kus näiteks riskihindamise menetlus võib nõuda erinevat lähenemisviisi ja kohapealseid kogemusi, seega on osad teenusepakkujad ehitussektori riskide hindamisele rohkem spetsialiseerunud kui teised. Mikro- ja väikeettevõtted pöörduvad aga harva teenusepakkujate poole, sest nad peavad teenust kalliks. Parem koostöö toimub suuremate ehitusettevõtetelega. Ühe seminaril osalenud mikro- ja väikeettevõtete rühma kuuluva ettevõtte omanik märkis aga, et ta kasutab regulaarselt erasektori tööohutuse ja töötervishoiu eksperti ning et välisekspert on tegelenud paljude ohutusküsimustega, eelkõige koostanud dokumente, aga pakkunud ka iga kahe aasta tagant ulatuslikku ohutuskoolitust. Lisaks on tööinspeksioonilt tellitud tasuta konsultatsioone, mille ettevõtte leidis olevat kasuliku.

Samamoodi väitsid töötervishoiuarstid, et mikro- ja väikeettevõtete töötajad ei pruugi tervisekontrollis käia, sest tööandjatel ei pruugi olla teadmisi või ei pööra nad tervisekontrollide vajalikkusele, võimalikule kasule ja tähtsusele tähelepanu. Eesti õigusaktide põhjal pakuvad töötervishoiuarstid töötajatele tööohutus- ja töötervishoiuteenuseid (peamiselt tervisekontrole) ning tööandjad on kohustatud nende

teenuste eest tasuma. Eestis pakuvad tööohutus- ja tervishoiuteenuseid ainult ettevõtjad või erasektori meditsiiniettevõtted. Tööohutus- ja tervishoiuteenuste pakkumine töötajatele on kõikides ettevõtetes kohustuslik.

Üks seminaril osalenud mikro- ja väikeettevõtete rühma kuuluv ettevõtte võttis osa sihtasutuse Innove pakutud tervisekontrolli, riskianalüüsi ja töökeskkonna ohutegurite mõõtmise programmist. Mikro- ja väikeettevõtetele pakuti rahastust, et neil oleksid paremad võimalused töötajate tervisekontrollide läbiviimiseks, töökeskkonna ohutegurite mõõtmise tellimiseks ja nende põhjal riskide hindamiseks. Riske hindas väline teenusepakkuja sihtasutuse Innove rahalisel toetusel. Tagasiside oli positiivne, kuid mikro- ja väikeettevõtted leidsid, et see programm oli suhteliselt kallis. Praegune programm ei olnud Eestis edukas, sest toetati projekte, mille maksumus oli 1000–10 000 eurot, ja osalejad pidid tasuma 30% kuludest. Sihtasutuse Innove teatel rahastati 97 mikro- ja väikeettevõtet. Tööinspeksiooni hinnangul ei olnud see arv meediakampaania puudumise tõttu väga suur ja programm oleks võinud olla palju edukam.

Samuti märgivad tööohutuse ja tervishoiu spetsialistid, et paljud olulised tööohutus- ja tervishoiunõuded (näiteks riskihindamine, sisekontroll, ohutuskoolitus) on reguleeritud liiga leebelt, mistõttu on raske otsustada, millised on miinimummäärad. Nad kritiseerisid seda, et tööinspektorid ei ole kokku leppinud selgetes põhimõtetes, mida täpselt peetakse rikkumiseks ning millal on karistused võimalikud ja vajalikud. Seepärast on mõnes ettevõttes võimalik läbi saada pealiskaudsemate dokumentide ja tegevustega kui teises.

Eestis korraldatud hotelli-, restorani- ja toitlustussektori seminaril mainisid spetsialistid ja tervishoiuarstid, et neil on hea koostöö üksnes suuremate ettevõtetega, kuid väiksemad ettevõtted ei pöördu sageli ise erasektori spetsialistide poole. Tervishoiuarstide väitel ei ole neil aega ega vahendeid, et võtta kontakti mikro- ja väikeettevõtetega, ning seepärast ei pruugi tervisekontrollid hõlmata mikro- ja väikeettevõtete töötajaid.

3.1.5 Teised vahendajad

Olemas on mõned tööandjate liidud, näiteks Eesti Masinatööstuse Liit, Eesti Mööblitootjate Liit ja Eesti Elektroonikatööstuse Liit. Neid kõiki kutsuti sektori seminaridel osalema, kuid nad ei avaldanud selle vastu huvi. Need liidud erinevad Eesti Tööandjate Keskliidust, sest nad tegelevad konkreetset sektorit puudutavate küsimustega. Mitte kõik liidud ei tunne aga tööohutuse ja tervishoiu vastu huvi või ei ole neil vastavaid erialateadmisi.

Töötleva tööstuse seminaril avaldasid osalenud tööandjad arvamust, et liidud ei rõhuta tööohutust ja tervishoidu, kuid mõnikord sisaldavad liitude koolituskohtumiste programmid tööohutuse ja tervishoiu põhinõudeid.

Suur mõju väideti olevat kutse- ja tehnikakoolidel ning kõrgkoolidel, mille kõigi tootmis- ja tehnikaalaste õppekavade raames õpetatakse tööohutust ja tervishoidu. Osalejad, eelkõige tööandjate ja töötajate esindajad, väitsid, et noored töötajad on oma õigustest rohkem teadlikud, julgevad rohkem ohtude kohta küsida ja piisavaid ohutusvahendeid nõuda ning on ohutute töömeetodite suhtes tavaliselt avatud ja vastuvõtlikud. Et noored töötajad on liikuvamad ja valmis ühest ettevõttest teise minema, võivad neil olla tööohutus- ja tervishoiunõuetest laiem ülevaade ja ulatuslikumad teadmised.

Üks viiest lisaintervjuust viidi läbi ligikaudu 100 ehitusettevõtet ühendava Eesti Ehitusettevõtjate Liidu (EEEL) tegevdirektoriga. Majandustegevuse registris on aga registreeritud ligikaudu 7000 ehitusettevõtet (umbes 90% neist on ühe kuni üheksa töötajaga ettevõtted). See näitab, et ehitussektori mikro- ja väikeettevõtted ei soovi organiseeruda ja ühineda ning seepärast on EEELi mõju neile väike. Kuna EEELi liikmeks olevaid ettevõtteid on vähe, on liidu paljude tegevuste eelarve väike. EEELi peamine roll on hea tava edendamine ning ettevõtlust ja keskkonda (sh töökeskkonda) käsitlevate vajalike suuniste ja normide üle arutelu algatamine. Koostöös oma liikmeks olevate ettevõtete ja tööinspeksiooniga on EEEL koostanud töökeskkonna kohta mitu suunist. Peale selle juhtis EEEL ehituse töövõtulepingute üldtingimuste (ETÜ 2013) koostamist, mis reguleerivad peatöövõtjate ja alltöövõtjate kohustusi, õigusi ja vastutusalasid. Suur osa EEELi tegevusest seisneb eri tasandi töötajatele ja juhtidele kvalifikatsioonistandardite koostamises. Kõik need standardid hõlmavad ka tervishoiu- ja ohutusnõudeid. Lisaks osaleb EEEL töövaidluskomisjoni töös; komisjon soovib töökohti

käsitlevaid asjakohaseid norme ja suuniseid. Ehitussektoris tööohutus- ja tervishoiualase teadlikkuse ja teadmiste suurendamiseks korraldab EEEL mitmesuguseid jätkuprogramme, mis tavaliselt hõlmavad ka tööohutuse ja tervishoiu põhinõudeid.

EEELi sõnul on ehitussektori mikro- ja väikeettevõtete põhiprobleem heade töötingimuste tagamisel nende väike haldussuutlikkus olemasolevatele tööohutus- ja tervishoiualastele erialateadmistele ja liidu pakutud suunistele juurdepääsul ja nende kasutamisel.

Teine ehitussektori mikro- ja väikeettevõtetes tööohutust ja tervishoidu mõjutav organisatsioon on 61 liikmega Eesti Ehitusmaterjalide Tootjate Liit. Sarnaselt EEELiga edendab see liit head tava, osaleb mitmesugustes Eesti standardikomiteedes ja töötab välja suuniseid, peamiselt koostöös tööinspektsiooniga.

Üks viiest lisaintervjuust viidi läbi Eesti Hotellide ja Restoranide Liidu (EHRL) esindajaga. Tema sõnul ei erista liit oma tegevuse kavandamise etapis ettevõtteid suuruse järgi ega tegele konkreetselt mikro- ja väikeettevõtetega. Oluline on toetada kõikide EHRLi liikmeks olevate ettevõtete keskkonna arengut. Siiski puudub eristrateegia või regulaarne tegevus tööohutuse ja tervishoiu edendamiseks selles sektoris; põhiliselt toetab liit sellega, et osaleb sotsiaalpartnerina hotelli-, restorani- ja toidlustussektori uute riiklike eeskirjade kohaldamises. EHRLi veebilehel (<http://www.ehrl.ee/en/>) on liidu ühe põhitegevusena nimetatud tööalase täiendkoolituse vajaduse kindlakstegemist ja koolituse korraldamist, kuid tööohutus- ja tervishoiualast koolitust ei peeta prioriteetseks. Kuna liit on tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas passiivne, ei paku liidu tava ja strateegia mikro- ja väikeettevõtetele erilist lisaväärtust.

3.2 Tegurid, mis vahendajate ennetustegevust mikro- ja väikeettevõtetes takistavad või soodustavad

3.2.1 Takistused

Riikliku dialoogi seminaride ja järgnenud intervjuude käigus tehti kindlaks mitmesugused tegurid, mis takistavad vahendajate ennetustegevust mikro- ja väikeettevõtetes. Üldise järelduse kohaselt on vaja suurendada mikro- ja väikeettevõtete omanike/tööandjate teadmisi ja pädevust tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas.

Peale selle on vaja rohkem tõendipõhiseid uuringuid, et eri sektorite mikro- ja väikeettevõtete vajadusi ja suutlikkust paremini mõista. Tööohutus- ja tervishoiusüsteem Eesti mikro- ja väikeettevõtetes on endiselt väga nõrk.

Samuti järeldati seminaridel, et peamine põhjus, miks tööohutuse ja tervishoiuga ei tegeleta, on vahendite puudumine mikro- ja väikeettevõtetes. Vaja on ka mitmesuguseid regulatiivseid ja muid stiimuleid ning rohkem omanikele/tööandjatele suunatud praktilist tegevust, et parandada nende tööohutus- ja tervishoiualaseid teadmisi ja motivatsiooni selle valdkonnaga tegeleda.

3.2.2 Soovitatud soodustavad tegurid

Seminaridel tehti mikro- ja väikeettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamise ning seda soodustavate tegurite kohta järgmisi soovitusi:

- rohkem venekeelseid suuniseid, et tööohutus- ja tervishoiualased teadmised jõuaksid kõikide töötajateni;
- mikro- ja väikeettevõtete töötajate teadlikkuse suurendamine tööohutuse ja tervishoiu olulisusest ning tööohutus- ja tervishoiuteemade käsitlemine ettevõtte regulaarsetel koosolekutel (isegi juhul, kui ei esitata konkreetset uut teavet), mis aitaks töötajatel tööohutuse ja tervishoiu üle mõtiskleda ning selle üle süsteemsemalt ja avatumalt arutada; samuti on vaja tööandjatele suunatud toimivat mudelit, mis sellist dialoogi soodustaks;
- uued soodsad lahendused tööohutuse ja tervishoiu, eriti põhinõuete ja sektoripõhiste küsimustega tõhusaks tegelemiseks, et tööohutust ja tervishoidu ei nähtaks ettevõttele koormana;

- valitsuse toetus tööohutus- ja töötervishoiuteenuste pakkujate, sh nii riskihinnangute koostajate kui ka töötervishoiuarstide töö kvaliteedi ühtlustamiseks – praegu paistab kontrollide ja riskihinnangute kvaliteet olevat muutlik ja pealiskaudne;
- toetus töötervishoiuarstidega aktiivsema teabevahetuse soodustamiseks, et motiveerida töötajaid oma tervise ja ohutuse eest paremini hoolitsema;
- suhtumise muutmine – tööohutust ja töötervishoidu tuleks käsitada investeeringuna töökvaliteedi parandamiseks;
- tööohutus- ja töötervishoiunõudeid käsitleva sektoripõhise teabe edastamine kõikidele uutele ettevõtetele (valdav osa Eesti ettevõtetest on mikro- ja väikeettevõtted) esimese nädala jooksul pärast ettevõtte registreerimist;
- ametiühingute jõulisem osalemine tööohutuse ja töötervishoiuga seotud tegevuses koolituse pakkumise ja töökoha ohutusesindaja toetamise näol, samuti keskkonna loomine, kus tegutsevad ka tugevad ettevõtjate organisatsioonid, mis aitaks käivitada pideva ja tulemusliku sotsiaaldialoogi ning samas töötada välja nii töökeskkonda ning tööohutust ja töötervishoidu käsitlevaid eeskirju ja suuniseid kui ka sotsiaalkokkuleppeid;
- hõlpsalt kättesaadavad rahalised stiimulid tööohutuse ja töötervishoiu parandamiseks mikro- ja väikeettevõtetes;
- mikro- ja väikeettevõtete ning töötervishoiuteenuste pakkujate koostöö parandamine;
- töökohal esinevate riskide hindamise aruandlusnõuete sidumine iga-aastase finantsaruandega, et tagada mikro- ja väikeettevõtete teadlikkus tööohutus- ja töötervishoiualastest õigusaktidest ja peamistest kohustustest;
- seadus kohustusliku kindlustuse kohta tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu, mis tõhusalt motiveeriks tööandjaid tööohutuse ja töötervishoiuga ennetavalt tegelema, tutvustaks mikro- ja väikeettevõtetele tööohutust ja töötervishoidu ning ajendaks neid seda valdkonda rohkem prioriseerima.

Ehitussektori seminaril tehti sektoripõhiseid soovitusi.

- Õigusaktidega tuleks kehtestada ehitusettevõtete struktuuri, pädevuse ja finantssuutlikkuse miinimumnõuded, et tagada ohutu töökeskkonna loomiseks piisava haldussuutlikkuse olemasolu. Kui ehitusettevõtte nendele kriteeriumidele ei vasta, peaks tal olema õigus töötada üksnes alltöövõtjana sellise peatöövõtja heaks, kes tagab nõutavad töötingimused ja näitab head eeskuju.

Mikro- ja väikeettevõtetele tuleks koostada dokumentide vormid (nt riskihindamise, ohutussuuniste ja tööohutuse plaanide vormid) ning neid ettevõtetele jagada. Praegu on portaalis www.tooelu.ee teatavad suunised ehitussektorile kättesaadavad, kuid vaja on rohkem sektoripõhiseid suuniseid.

- Koostada tuleks tööohutuse plaan koos põhinõuete ja -süsteemide kontroll-loendiga, mis hõlbustaks tõhusat ohutut töötamist, eriti juhul, kui töötatakse ajalise surve all. Kui tööohutuse plaan nõuab mahukat teksti, ei pruugi keegi seda üldse kasutada, seega peab plaani koostamine olema lihtne.
- Iganädalaste ettevõttesiseste kontrollide tulemustest teavitamiseks võib kasutada mobiilirakendust. Rakendusega võib saata tulemused automaatselt nii ettevõtte peakontorisse kui ka tööinspeksiooni.

3.3 Vahendajate sektoripõhised kogemused

Eri sektorite mikro- ja väikeettevõtted puutuvad kokku sarnaste probleemidega. Kõikidel seminaridel nimetati põhipiirangutena mahukaid õigusakte, bürokraatiat, ebapiisavat aega ning inimeste ja raharessursside puudumist. Esines ka mitu sotsiaalmajanduslikku probleemi, ent olulisimate piirangutena mainisid seminaridel osalejad ressursside puudumist, mahukaid õigusakte ja bürokraatiat. Peale selle tunnustasid kõikidel seminaridel osalejad tööinspeksiooni tegevust, eriti mikro- ja

väikeettevõtetes tööandjatele tasuta tööohutus- ja töötervishoiualase koolituse pakkumist (2010–2014), sihtkontrolle ja uut kohapealse konsulteerimise teenust. Sektorite vahel esineb aga ka olulisi erinevusi. Seminaridel võis märgata, et igas sektoris on mõned spetsiifilised probleemid, mis ei pruugi olla muudes sektorites asjakohased. Neid arutatakse allpool alajagudes.

3.3.1 Töötlev tööstus

Töötlev tööstus on oluline, sest selles esineb väga mitmesuguseid ohte, sõltuvalt tootmise liigist. Peamised tööga seotud ohud ettevõtetes on tingitud ebatavalistest masinatest ja seadmetest, liikumatutest ja staatilistest tööasenditest (seisev või istuv töö), füüsilistest ohtudest (müra, vibratsioon, siseruumiklimaga seotud probleemid), kemikaalidest ning sellistest psühhosotsiaalsetest riskidest nagu ajaline surve kiiretel perioodidel ja ka hooajast sõltuv pikk tööaeg.

Seminaridel osalejad nõustusid, et tööohutus- ja töötervishoiuteemasid tunnustatakse ja neid käsitletakse süsteemselt rohkem kui paljudes muudes sektorites. Enamasti nimetasid ettevõtteid tööhutuse ja töötervishoiu haldamise põhjustena töötajate tervisekontrolli korralduse, tööinspektsiooni regulaarsed kontrollid ja tööandjate üldised seadustest tulenevad kohustused seoses tööohutuse ja töötervishoiuga. Mida väiksem on ettevõtte, seda vähem leitakse vahendeid tööohutus- ja töötervishoiuprobleemidega tegelemiseks, mis on peamiselt tingitud ressursside puudumisest ning tööandjate ja töötajate vähesest teadlikkusest. Motivatsioon tööohutus- ja töötervishoiuteemadega tegeleda tuleneb peamiselt ettevõtete juhtidelt. Kui juhi suhtumine on positiivne, siis on tõenäolisem, et töötajatel on paremad tingimused ja mitmesugused programmid tööohutuse ja töötervishoiu arendamiseks. Teiseks mõjutavad süsteemset tööohutus- ja töötervishoiutavade järgimist töötajate surve ja nende teadlikkus. Ametiühingute liikmesuse madal tase, nende üldine korralduslik nõrkus ning initsiatiivi puudumine tööohutus- ja töötervishoiuküsimustes tähendab aga seda, et tööohutuse ja töötervishoiu teemalise jõulise sotsiaaldialoogi arenguks on vähe potentsiaali. Kolmas tegur võib olla see, et tööandja näeb heades tööohutus- ja töötervishoiutavades praktilist kasu tootlikkusele ja kasumlikkusele, kuid nende tegurite vahelised seosed ei ole alati kohe ilmsed. Neljandaks võib motivaatorina nimetada õigusnõudeid, kuid siin tuleb arvesse võtta, et järelevalve tase on ebaühtlane ning vastutavate ametiasutuste tegevus nõuete täitmise tagamisel ja kontrollimisel on üldiselt piiratud. Samuti võivad ettevõtte kliendid ja omanikud sundida mikro- ja väikeettevõtete juhte tööohutuse ja töötervishoiuga tegelema, eelkõige klientettevõtte hea kuvandi tagamiseks ning vastutustundliku ettevõtte maine parandamiseks. Samas pole töötleva tööstuse mikro- ja väikeettevõtete jaoks vastutustundlikkusega seotud küsimused paraku oluline prioriteet.

Peamine piirang tööohutuse ja töötervishoiu juhtimisel oli sellele valdkonnale eraldatavate vahendite tajutav nappus.

3.3.2 Ehitus

Ehitussektorit teatakse kui üht kõige ohtlikumat sektorit, kus esineb arvukalt tööga seotud ohte, nagu kõrgustes töötamine ja kukumisohud (nõuetekohaste ohutuspiirete ja rakmete puudumine), teravate töövahendite/seadmete ning aegunud seadmetega seotud probleemid, äärmuslikud temperatuurid (töötamine õues, välitööd), tule kasutamist hõlmavate töödega kaasnevad ohud ja keemilised ohud; neid ohte süvendavad sellised tegurid nagu ajaline surve, tihe konkurents sektoris, tööga seotud surve ja ebarealistlikud tähtajad. Lisaks tekitab selles sektoris täiendavaid ohte eelarveprobleemid, ohutuse vastandamine tähtaegadest kinnipidamisele, pealiskaudsed tööohutuse kavad ja järelevalve ning ebapiisav ohutuskoolitus. Tööõnnetusi juhtub palju, et aga enamik neist on kerged (millest jäetakse sageli teatamata), siis on tavapärane, et tööandjad ei pööra lühikestest tähtaegadest kinnipidamise nimel tööohutusele ja töötervishoiule tähelepanu. Seminaril väitsid tööandjad, et praegused ehitussektorit käsitlevad tööohutus- ja töötervishoiualased õigusaktid on laiahaardelised, kuid segased, ja et tööandjad mikro- ja väikeettevõtetes ei pruugi kõiki nõudeid mõista. Tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna reguleerivate asutuste esindajad nentisid, et osa nõuete täitmine võib olla liiga aeganõudev või bürokraatlik ning sageli nähakse tööohutus- ja töötervishoiunõudeid kuluna, mida mikro- ja väikeettevõtte püüavad nõudeid eirates vältida. Tööandjad mikro- ja väikeettevõtetes tunnistasid, et tööohutusele ja töötervishoiule ei ole tavaliselt aastaeelarvet eraldatud, kuid vajaduse korral vahendid

leitakse. Suurem osa rahalistest vahenditest kulutatakse ilmselgetele ja kohestele isikukaitsevahendite ja tööriivastega seotud kuludele, aga võtta võiks ka muid ennetusmeetmeid, näiteks korraldada ohutuskoolitusi, eriti kui mikro- ja väikeettevõttel on lepinguline suhe suurema ettevõttega.

Seega sõltub tööohutuse ja töötervishoiuga seotud tegevus ehitusplatsidel sageli peatöövõtja ohutuskultuurist. Mikro- ja väikeettevõtete väitel mõjutab erinevate peatöövõtjate heaks töötamine tavaliselt tööohutuse ja töötervishoiuga seotud tegevust kohapeal. Kõrge ohutuskultuuriga peatöövõtjad on heaks eeskujuks ja motiveerivad alltöövõtjate töötajaid ohutuseeskirju täpselt järgima. Mõnikord võivad ohutusalast tegevust mõjutada ka kliendid: kui ehitustööd tehakse kliendi maatükil, siis eelistavad kliendid ehitajate üle ilmselgetes tööohutus- ja töötervishoiuküsimustes (nt kiivri kandmine või kõrgustes töötamisel nõuetekohase turvavarustuse kasutamine) järelevalvet teha.

Lühikeste tähtaegade tõttu on nii kohustuslikud ületunnid kui ka nädalavahetusel töötamine levinud ja töötajate jaoks kurnavad ning võivad mõjutada tööõnnetuste juhtumise tõenäosust.

3.3.3 Hotellid ja restoranid

Üldiselt olid hotelli-, restorani- ja toitlustussektori esindajad arvamusel, et tööohutuse ja töötervishoiu valdkond väärib rohkem tähelepanu, kui sellele tavaliselt pööratakse. Tulevikuväljavaated on siiski head võrreldes paljude teiste sektoritega, sest tööohutuse ja töötervishoiu konkreetsete nõuete täitmiseks tuleb teha väiksemaid rahalisi kulutusi kui teistes sektorites (nt tootmises ja ehituses). Siiski leiavad mikro- ja väikeettevõtted, et kulutused õigusaktidega ettenähtud nõuete täitmiseks on päris suured – eelkõige põhjusel, et hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris on tööjõu volavus väga suur. Mikro- ja väikeettevõtete esindajad märkisid ka, et sageli on just tööandja see, kes rõhutab tööohutuse ja töötervishoiu heade tavade igapäevase täitmise vajalikkust rohkem kui töötajad, kes tihti ei pea seda eriti oluliseks. Selle sektori töötajaid iseloomustab madal haridustase, eriti noori või vanemaealisi töötajaid. Noored töötajad peavad hotellides ja restoranides töötamist tavaliselt oma karjääris vahepeatusseks – nad töötavad osajaga, et toetada õpinguid või oodata paremaid võimalusi. Vanemaealised töötajad sisenevad hotelli-, restorani- ja toitlustussektorisse tavaliselt pärast seda, kui on kaotanud töö mõnes teises sektoris. Kuna hotelli-, restorani- ja toitlustussektor ei nõua erilisi oskusi, on seal lihtne tööd leida, kuid palgad on madalad ja seetõttu ei ole personali koosseis püsiv. Sektoris on keerukas leida uusi töötajaid, kellel oleks head oskused, arenenud vastutustunne ja positiivne suhtumine. Töötajad on ka „palgatundlikud“ – isegi väike võit palgas võib olla piisavalt hea põhjus minna tööle teise hotelli või restorani.

Peale selle pakub sektor töökohti venekeelsele tööjõule, kes ei pruugi osata eesti keelt ja seetõttu ei sa aru kehtestatud tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjadest ning kellel on ka eestikeelsetest töötajatest erinev töökultuur. Osalejad kinnitasid, et eestikeelsed töötajad peavad kehtestatud tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjadest tõenäolisemalt kinni, mida ei saa öelda venekeelsete töötajate kohta. Sellised arvamused võivad tuleneda stereotüüpidest, kuid uurijad pakuvad, et vähese tööohutus- ja töötervishoiualase teadlikkuse põhjus venekeelsete töötajate seas on asjaolu, et vastavad dokumendid ja tööohutus- ja töötervishoiualased koolitused on sageli ainult eesti keeles.

Tööandjad sektori mikro- ja väikeettevõtetest tunnistasid, et neil puudub eelarve tööohutuse ja töötervishoiuga juhtimiseks ja kõikidele probleemidele reageeritakse tagantjärele. Nad rõhutasid ka, et klientide heaolu ja ohutus on juhtidele väga oluline ning kaudselt mõjutab see teataval määral ka töötajate ohutust. Siiski võtavad töötajad sageli riske, pidades seda töö osaks, ega pööra kuigi palju tähelepanu nende riskide maandamisele. Kui juhtub mõni väiksem õnnetus, jätkub töö pärast ilma analüüsita. Peamised ohud selles sektoris on libisemine/komistamine/kukkumine, raskete asjade tõstmine (köögi- ja majapidamistöid tegevad töötajad), põletused/sisselõiked köögis, pikaajaline töötamine seisvas asendis ja sundasendis, ajaline surve, vahetustega töö ja öövahetused ning kemikaalide kasutamine (nõudepesuvahendid, majapidamistöõde puhastusvahendid). Nagu ka teistes sektorites, ei pöörata siingi sageli erilist tähelepanu psühhosotsiaalsetele riskidele.

Osalistes nõustasid, et teeninduskultuuri (eelkõige kliendisõbralik hoiak) üldine tase Eestis on madal – tööandjal tuleb lisaks tervise- ja ohutusnõuetele õpetada ka teenindamise põhioskusi. See teeb tööalase täienduskoolituse pikemaks ja keerukamaks ning mikro- ja väikeettevõtete tööandjad näevad seda kui tegurit, mis sageli võtab ära aja, mida oleks võinud kasutada tööohutus- ja töötervishoiualase

teadlikkuse tõstmiseks. See võib olla vabandus, et mitte tegeleda tööohutus- ja tervishoiuprobleemidega, kuid teadurite arvates on sellel põhjendusel ka tegelikkuses alust. Oleme siiski juba varem soovitanud mitmesuguseid meetodeid, kuidas hõlbustada ettevõtte tasandi tööohutus- ja tervishoiualast koolitust toetava ja soodustava struktuuri abil.

3.4 Vahendajad

3.4.1 Vahendajate ettevõttepõhised kogemused

Ettevõtte suurus on üks peamisi tegureid, mis mõjutab tööohutuse ja tervishoiu tõhusa juhtimise suutlikkust. Seminaridel mainiti mitmel korral, et mikroettevõtetes on alati liiga vähe töötajaid, et täita kõiki õigusaktidega ettenähtud tööohutus- ja tervishoiunõudeid. Enamikul juhtudel peab tööohutus- ja tervishoiuküsimustega tegelema ettevõtte juht/omanik. Kui ta on motiveeritud sellega tegelema omaenda elufilosoofia tõttu või soovib ettevõttes tekitada perekonnatunnet, hoides töötajate tervist ja hoolitsedes selle eest, on tööohutus- ja tervishoiualane tegevus regulaarne ja süstemaatiline, isegi kui seda vahel ei dokumenteerita. Kui juhil/omanikul ei ole motivatsiooni tööohutuse ja tervishoiuga tegeleda, peab ta ettevõtte muid tegemisi tähtsamaks ning tööohutus ja tervishoid jäävad kõrvale. Mõnikord võivad omanikul olla head kavatsused, kuid kõige olulisem on siiski ettevõtte ellujäämine ning tööohutus ja tervishoid ei suuda võistelda toomis-, teenindus- ega kvaliteedinõuetega. Kui ettevõttes on üle 10 inimese (väikeettevõtte), siis on tõenäolisem, et sel on olemas juhtkonna tasand, kus muud töötajad peale tegevjuhi saavad anda oma panuse heade töötingimuste tagamiseks.

3.4.2 Vahendajate kogemused

Eri vahendajad võivad tegeleda eri tööohutus- ja tervishoiuküsimustega ning aidata sellega kaasa teatud probleemide, kuid mitte kõigi tööohutuse ja tervishoiu probleemide lahendamisele. Näiteks võivad erialaliidud pakkuda lisakoolitust, mille programmis on tööohutuse ja tervishoiu põhinõuded, kuid erialaliidud ei jälgi, kas ettevõttes tööohutuse ja tervishoiuga seoses midagi paremaks muutub. Siiski tekitab ühe probleemi lahendamine tavaliselt olukorra, kus juht/omanik saab innustust ka mõne teise probleemi lahendamiseks. Näiteks võivad mikro- ja väikeettevõtteid küsida tervishoiuteenuse pakkuvalt üksnes töötajate tervisekontrolli, aga kui tervishoiuarst märkab, et riskihindamist ei ole tehtud, võib see anda juhile/omanikule põhjust süsteemselt hinnata tervishoiuriske ja koostada riskihindamise dokument. Tervishoiuarst võib ka osutada ohtudele, mis võivad mõjutada töötajate tervist ja on halvasti ohjatud, ning see võib tekitada olukorra, kus juhil/omanikul tuleb leida lisalahendusi, et muuta töökeskkond ohutumaks ja tervislikumaks. See mõju on tingimuslik ja kaudne ning võib küll olla kasulik, kuid ei paranda süstemaatiliselt tööohutust ja tervishoiu mikro- ja väikeettevõtetes.

3.4.3 Taustategurid

Seminaridel räägiti, et ellujäämise nimel võitlevates ettevõtetes on tõenäolisemalt halvemad töötingimused ja neil puudub motivatsioon, aeg ja raha tööohutuse ja tervishoiu juhtimiseks. Sageli jäetakse sellistes ettevõtetes tööohutus ja tervishoid täiesti tähelepanuta. Teisalt avaldavad suuremasse (mõnikord välismaisesse) korporatsiooni kuuluvatele väikeettevõtetele tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas positiivset mõju emettevõtteid ning nende tegevus tööohutuse ja tervishoiu alal on tavaliselt aktiivsem ja süsteemsem. Vahel on korporatsioonide nõudeid liiga keeruline täita riikide tööohutuse ja tervishoiu süsteemide erisuste tõttu, mis võib tekitada väärti mõistmist ja vähendada motivatsiooni tööohutuse ja tervishoiu prioriseerimisel.

3.4.4 Sihtrühmade kaasamine

Nagu eespool mitmes peatükis arutati, on raske kaasata mikro- ja väikeettevõtteid, eriti selliseid ettevõtteid, mille juhtidel ei ole motivatsiooni oma töötajatele häid töötingimusi luua. See jääb tulevikuprobleemiks, mille mõni võimalik lahendus on välja pakutud jaotises 3.2 „Tegurid, mis vahendajate ennetustegevust mikro- ja väikeettevõtetes takistavad või soodustavad“, näiteks

tööohutus- ja töötervishoiunõuete sektoripõhise teabe edastamine kõikidele uutele ettevõtetele esimese nädala jooksul pärast ettevõtte registreerimist ja „eelistatud töövõtja“ tunnistus, mida on kirjeldatud allpool kokkuvõttes. Samas on selge, et ka tööinspeksioon peaks pingutama, et mikro- ja väikeettevõtetega regulaarselt kontakti luua. Tööinspeksioon on tunnistanud, et suuremaid ettevõtteid külastatakse korrapärasemalt kui väikesi, ja et iga inspektori kohta on väga palju ettevõtteid, ei ole võimalik paljusid mikro- ja väikeettevõtteid külastada ega neid isegi telefoni teel kontrollida.

3.4.5 Sidusrühmavahelised jagatud arusaamad ja erinevused

Riikliku dialoogi seminaridel osalised nõustusid üldiselt vahendajate praeguste ülesannetega ning sellega, millised on mikro- ja väikeettevõtetes vahendajate tööd soodustavad ja takistavad asjaolud.

Tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna reguleerivad asutused, ametiühingud, tööandjate esindajad ning tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad olid ühel meelel selles, et mikro- ja väikeettevõtetel on vähe motivatsiooni ja huvi tegeleda tööohutuse ja töötervishoiuga, sest omanikel/tööandjatel puuduvad vastavad teadmised ja väga suure konkurentsiga turul ei ole selleks ressursse, eriti ehitussektoris ja hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris.

Aruteludes nenditi, et üldiselt tajuvad mikro- ja väikeettevõtted tööohutust ja töötervishoidu kasulikuna ning tahavad vastavaid õigusakte järgida, kuid vajavad rohkem teadmisi, mida ja kuidas teha, ning neile meeldivad praktilised ja tehnoloogilised lahendused. Tööohutuse ja töötervishoiu eiramise peamine põhjus on aga ressursipuudus (majanduslikud, inim-, juhtimis- ja ajaressursid), mistõttu teadlikkus tööohutusest ja töötervishoiust on väike ja teadmised kesised.

Tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ning tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna reguleerivad asutused märkisid, et on raske jõuda mikro- ja väikeettevõtteni ning veenda neid tähelepanu pöörama tervisele ja töökeskkonna ohutusele. Lisaks olid kõik osalised nõus, et mikro- ja väikeettevõtted nõuavad eritähelepanu ning vahendajad peavad aru saama nende sektoriomastest vajadustest, et pakkuda mikro- ja väikeettevõtetele tööohutus- ja töötervishoiualaseid ennetusmeetmeid ja tegevusi, sest mikro- ja väikeettevõtted otsivad lihtsaid ja odavaid lahendusi tööohutuse ja töötervishoiu juhtimiseks. Kõik osalised saavad aru sellest, et mikro- ja väikeettevõtted suhtuvad ametkondadesse üldiselt kahtlustavalt, sest töökeskkond on nende meelest väheoluline teema, mis võib tekitada täiendavaid majanduskulusid, kui ettevõttes tehakse kontrolle ja nõutakse parandusmeetmeid. Pärast tööinspeksiooni külaskäiku töökeskkond tavaliselt siiski paraneb ja tööandjatel on rohkem julgust ja motivatsiooni tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks. Sellest võib järeldada, et tööinspeksiooni tööd väärtustatakse ja hinnatakse.

Peamised erinevused puudutavad tööohutus- ja töötervishoiunõuete mõistmist, mis mõnikord tundusid mikro- ja väikeettevõtetele ebaselged, ajamahukad ja kulukad, eriti ehitussektoris. Samas jagavad osalised arusaama, et tööohutus ja töötervishoid ehitussektori mikro- ja väikeettevõtetes sõltub ehituse peatöövõtjast ja tootmissektori mikro- ja väikeettevõtetes nende põhikliendiks olevatest suurettevõtetest, kes külastavad mikro- ja väikeettevõtteid ja teevad auditeid, milles pööratakse tähelepanu ka tööohutus- ja töötervishoiuküsimustele.

Tööandjad olid rohkem tööinspeksiooni teabepõhise ja nõustava lähenemise poolt, samas kui tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ja töötajate esindajad rõhutasid inspekterimise, õigusaktide, selgete sektoripõhiste käsiraamatute/teabelehtede ja juhendite olulist rolli. Lisaks ilmnisid seminaridel ka mõned konfliktid vaated ametiühingute (ja töötajate esindajate) ning tööandjate esindajate ja tööinspeksiooni vahel, mis puudutasid töötajate tulemuslikku kaasamist tervise ja ohutusega seotud tegevusse, halbu töötingimusi (nt kui tööandjad ja töötajad alahindavad töötervishoiuriske) ning olukordi, kus tööandjad lükkavad õnnetuse korral vastutuse tööohutuse ja töötervishoiu toimimise eest töötajatele. Ametiühingute ja tööinspeksiooni esindajad rõhutasid, et üldiselt on töötervishoiuriskid mikro- ja väikeettevõtetes alahinnatud ja paljud omanikud peavad tööohutust ja töötervishoidu töötajate „isiklikuks“ vastutusalaks.

Sidusrühmad arutlesid aktiivselt tööohutuse ja töötervishoiu nõustajate (eriti töötervishoiuarstide) töö kvaliteedi ja riskihindamismenetluste üle. Nenditi, et on raske leida töötervishoiuteenuse pakkujaid, eriti muid kui meditsiinispetsialiste (nt tööhügieenikud, tööpsühholoogid ja ergonoomikud), ja arvati, et riigi ametiasutused peaksid tegema pakutavate tööohutus- ja töötervishoiuteenuste kvaliteedikontrolli.

Tööandjad kaebasid töötervishoiuteenuste kõrgete hindade ja töötervishoiuarstide tehtud tervisekontrollide madala kvaliteedi ja formaalse laadi üle. Samuti olid osalejad ühel nõul, et tuleks suurendada uute tööandjate teadlikkust tööohutus- ja töötervishoiunõuetest mikro- ja väikeettevõtetes, teavitades neid seadustest ja tööohutus- ja töötervishoiunõuetest automaatselt kohe pärast ettevõtte registreerimist.

Vahendajad nõustusid, et praegune tööohutus- ja töötervishoiusüsteem ei toeta piisavalt sektoripõhist lähenemist, mida praegu mikro- ja väikeettevõtete suhtes rakendatakse, ning tarvis on eritähelpanu ja hoolikat planeerimist.

Kõikide seminaride tulemused olid kõigis kolmes sektoris samalaadsed ja ühtsed ning näitasid, kui sarnaselt toimib tööohutus ja töötervishoid mikro- ja väikeettevõtetes. Vahendajate ja ettevõtete vaheline koostöö oli tootmis- ja ehitussektoris tulemuslikum kui hotellides ja restoranides. Tulemusi kinnitasid ka lisaintervjuud.

3.5 Mis toimib kelle jaoks – ja miks?

Seminaride ja lisaintervjuude järelduste põhjal on võimalik esitada loend headest tööohutuse ja töötervishoiu näidetest ja tegevustest ning tööohutuse ja töötervishoiu (regulatiivsest, toetavast, teavitavast jne) korraldusest, millega tagatakse tulemuslik tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine ja ennetus mikro- ja väikeettevõtetes, näiteks tööohutuse ja töötervishoiu nõustajate/ekspertide kasutamise võimalus mikro- ja väikeettevõtetes. Tugimeetodite ja -programmide kohandamiseks on tarvis ka mõista sektoripõhiseid vajadusi, mikro- ja väikeettevõtetele esitatavaid täpseid nõudeid ning nende juhtide/omanike ja töötajate suutlikkust.

Vahendajate praegune lähenemine tööohutuse ja töötervishoiu parandamisele mikro- ja väikeettevõtetes hõlmab nõustamisteenuseid, asjaomase teabe koostamist (paberandjal ja elektrooniliselt), suhtuskanaleid (sotsiaalmeedia, veebiportaalid, sektoripõhised võrgustikud), riiklike programme ja mitmesuguseid abivahendeid, eriti selliseid, mis on ette nähtud mikro- ja väikeettevõtete paberitöö/bürokraatia vähendamiseks, et tööohutuse ja töötervishoiu õigusnõuete täitmine oleks lihtsam ja odavam. Kõikidel seminaridel teatasid osalised tulemuslikust ja toetavast koostööst reguleerivate asutustega (tööinspeksioon ja sotsiaalministeerium), mis on juurdepääsetavad riigiasutused ja levitavad teavet kampaaniate ja elektroonilise meedia kaudu. Me hindame muid eelnimetatud algatusi nõrgaks ja mitte sihtrühmale (mikro- ja väikeettevõtted) suunatuks põhjusel, et vahendajad teavad vähe mikro- ja väikeettevõtete tegelikest sektoripõhistest vajadustest ning taristu on nõrk ega toeta tööohutus- ja töötervishoiualast tegevust.

Dialoogi kõikide seminaride arutelude põhjal on võimalik järeldada, et eri vahendajatel on potentsiaali mikro- ja väikeettevõtetega ning üksteisega suhelda ja koostööd teha ning pakkuda mikro- ja väikeettevõtetele valdkonnaülest, integreeritud ja vastastikku täiendavat lähenemist. Üks edukas näide on ehitussektorist, kus Eesti Ehitusettevõtjate Liit töötas välja ehitustöölise kvalifikatsioonistandardid ning väljatöötamisprotsessi ajal toimus tulemuslik koostöö ja dialoog tööinspeksiooniga, et lisada standarditesse asjakohased tööohutus- ja töötervishoiunõuded.

Paljud dialoogi seminaridel osalejad arvasid, et vahendajatel võiks olla oluline roll, et aidata tööandjatel juhtida tööohutust ja töötervishoidu mikro- ja väikeettevõtetes; neil tuleb oma programme siiski hoolikalt kavandada ja koostada, et tagada tulemuste ja eesmärkide saavutamine. Näiteks vajatakse tööohutus- ja töötervishoiuteavet endiselt nii paberandjal kui ka elektrooniliselt ning sektoripõhistel esitamismoodidel ja nii eesti kui ka vene keeles. Ehitussektori seminaril osalejad teatasid riiklike programmide mitmest puudusest; näiteks riskihindamise interaktiivne veebiabivahend Töökik on hea mõte, kuid seda tuleb muuta ja oluliselt parandada, et see jõuaks sihtrühmadeni, täidaks oma eesmärgi ja oleks praktiline korraldusvahend ettevõtete töötervishoiuriskide juhtimisel.

Seminaride arutelude tulemusel oli selge, et tööinspeksioonil on mikro- ja väikeettevõtete töötingimuste parandamisel ülitähtis roll. Teatati, et mikro- ja väikeettevõtetel ei ole tööohutuse ja töötervishoiuga tegelemiseks motivatsiooni ega ressursse, kuid hirm tööinspeksiooni kontrollide ja võimalike karistuste ees motiveerib neid tegelema tervishoiu ja ohutusega, et täita vastavate õigusaktide nõudeid. Seda on kasutanud motivaatori või võrdlusalusena näiteks tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad eelkõige tõrksate omanike/tööandjate puhul, et veenda neid tegelema tööohutuse ja töötervishoiuga ja pöörama tähelepanu töötingimuste parandamisele. Sellist ühist arusaama jagasid ka tööandjate ja töötajate

esindajad, tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ning reguleerivad asutused. Tööinspeksiooni rolli väärtustati kõrgelt eriti ehitussektoris, sest seal kardetakse sulgemist või töö katkestamist ehitusplatsil. See võib osutada töandjate jaoks väga kulukaks ning seetõttu määrab peatöövõtja tööohutus- ja töötervishoiunõuded alltöövõtjate jaoks, kes on tavaliselt mikro- ja väikeettevõtted.

3.5.1 Stimulid

Praegu ei ole Eesti töandjatel tugevaid stiimuleid tööohutuse ja töötervishoiu juhtimiseks. Seminaridel ja intervjuudel arutati siiski võimalikke töandjate stiimuleid, mis ajendaks neid tööohutusse ja töötervishoidu investeerima: need on esitatud sektoreid käsitlevates peatükkides. Lisaks tekitab viimastel aastatel endiselt küsimusi tööinspeksiooni ettevõtjasõbralik lähenemine, nõuete täitmise tagamine ja leebe suhtumine õigusaktide nõuete rikkumise korral. Töandjate esindajad eelistasid tööinspeksiooni sellist lähenemist ja võimalust saada kohapealset konsultatsiooni. Samas kritiseerisid seda lähenemist tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ja töötajate esindajad, kes rõhutasid inspekteerimise vajalikkust ja rikkumiste karistamise tähtsust tervise ja ohutuse tagamise õiguslike stiimulitena. Õiguslikud stiimulid sõltuvad tõenäosusest, et töandjat karistatakse, kui ta seadust ei täida. Üldise suhtumise tõttu õigusaktidega reguleerimisse ja tööinspektorite piiratud ressursside tõttu on see tõenäosus pigem väike.

Lisaks sellele on majanduslikud stiimulid praegu tagasihoidlikud, sest kutsehaigustest ja tööõnnetustest tekkivad kulud hüvitab Haigekassa. Eestis ei ole ikka veel vastu võetud seadust, mis kohustaks kindlustama tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu, ning neist tingitud puuete eest hüvitise maksmine on integreeritud riiklikku haiguskindlustuse süsteemi. Seega ei soodustata töökeskkonna tervishoiu ja ohutuse parandamist. Eesti töandjatel ei ole majanduslikku vastutust haiguspuhkuse korral, sest haigekassa hüvitab patsiendile sissetuleku kaotuse. Seega antakse õigusaktidega töandjatele vähe motivatsiooni investeerida tööohutusse ja töötervishoidu.

Eesti andmetest selgub ka, et tööohutuse ja töötervishoiu olukord on viimase 20 aasta jooksul paranenud, vähemalt mis puudutab töandjate teadlikkust, taju ja hoiakuid. Ettevõttesisesed stiimulid on seotud tervishoiu ja ohutuse kuvandiga, mida töandja soovib näidata, et meelitada ligi kliente ja oskustega potentsiaalseid töötajaid. Neid stiimuleid rõhutasid töötajate esindajad. Vastupidiselt sellele rõhutasid tööohutuse ja töötervishoiu nõustajad ja valdkonna reguleerivad asutused, et need stiimulid ei ole veel enamikus Eesti mikro- ja väikeettevõtetes tähelepanu pälvinud, osaliselt seetõttu, et tööjõudu on piisavalt, ja ka seetõttu, et töandjate teadmised tööohutusest ja töötervishoiust on piiratud. Projekti eelmises etapis mikro- ja väikeettevõtetele peetud seminaride ja intervjuude ajal leidis uurimigrühm, et mikro- ja väikeettevõtete töandjatel ja töötajatel on tööohutuse ja töötervishoiu suhtes suhteliselt positiivne hoiak. Kuid mikro- ja väikeettevõtetes ei peeta tööohutust ja töötervishoidu eriti oluliseks ning töandjad kipuvad olema ettevaatlikud ja negatiivselt meelestatud paberitöö/koosolekute ja õigusnõuete suhtes, mis juhivad tähelepanu põhitegevuselt kõrvale.

Seminaride tulemuste põhjal on võimalik järeldada, et tarvis on mikro- ja väikeettevõtete töandjatele suunatud praktilisemaid tegevusi (nt mikro- ja väikeettevõtetele sobiva ennetava lähenemise väljatöötamine), et parandada nende teadmisi tööohutus- ja töötervishoiuküsimustes ja näidata neile ettevõtetele, mis eelised on ennetavatel meetmetel ning tööohutuse ja töötervishoiu juhtimissüsteemidel. Nende praegune tõrksus võib paljuski tuleneda tööohutuse ja töötervishoiu kasulikkuse ja riskide eiramisest, riiklike programmide (tööohutus- ja töötervishoiualane nõustamine, riskihindamise interaktiivne veebiabivahend Töökik jne) vähesest tundmisest ning suutmatusest tegeleda millegi muuga peale ettevõtte põhitegevuse.

3.5.2 Teavitamine

Vahendajate peamine väljakutse on esitada tööohutus- ja töötervishoiuteavet sellisel kujul, et iga mikro- ja väikeettevõtte saaks seda kasutada ja saaks sellest kasu oma eesmärkide täitmiseks kulutõhusal viisil. See tähendab, et pädevad asutused ja muud asjaomased osalejad peavad koostama teabe nii, et see oleks kasutajasõbralik, selge ja lihtne, ning andma piisavalt juhiseid tööohutuse ja töötervishoiu meetmete rakendamiseks töökohtadel. Dialoogi seminarides osalejad nõustusid, et kampaaniatega jagatav teave on asjakohane ja vajalik, kuid teabematerjalid on mõnikord praktikas rakendamiseks liiga

pikad, arusaamatud ja keerulised, eriti mikro- ja väikeettevõtete jaoks. Praktilistel põhjustel tuleks teabematerjale ja heade tavade juhiseid pidevalt ajakohastada ja levitada.

Ehitussektori seminaril osalejad rõhutasid, et praegused tööohutuse ja tervishoiu õigusaktid on liiga laiaulatuslikud ning mõned nõuded on tööandjatele arusaamatud ja neid võib tõlgendada mitmeti. Peale selle kurtsid ehitussektori tööandjad, et puuduvad spetsiaalselt ehitussektorit käsitlevad tööohutuse ja tervishoiu juhised ja käsiraamatud ning tööohutuse ja tervishoiu nõustajad.

Tööohutus- ja tervishoiuteabe andmine nõuab hästi väljatöötatud infokanalit ja ekspertide rühma, kes hoolitseks teabevoost eest. Rühm peaks kasutama mitmesuguseid suhtluskanaleid, et tagada tööohutus- ja tervishoiuteabe lihtne juurdepääsetavus ja kättesaadavus kõigile kasutajatele. Eesti ametiasutused paistavad toetuvat veebiteenustele, pidades seda asjakohaseks teabe levitamise kanaliks. Kuid seminaridel osalejad olid veendunud, et paberkandjale trükitud teave on endiselt tähtis, kuigi internetiteenused on Eestis hästi arenenud. Oluline on teada, kes on internetipõhise teabe kasutajad ja millised on selle teabe kasutamise või mittekasutamise põhjused. Üks probleem internetipõhise teabega on selle paljus, lõpptarbijate erinev arvutioskuste tase ja ebaselged infoallikad.

Osalejad hindasid positiivselt tööinspektsiooni ajakirja „Tööelu“ (kättesaadav internetis ja paberväljaandena), tööelu portaali (www.tooelu.ee) ja tööinspektsiooni veebilehte, mis on tööohutus- ja tervishoiuteabe peamised allikad ja selle regulaarse levitamise põhikanalid.

Tööinspektsiooni üleskutse tööohutuse ja tervishoiu heade tavade rakendamiseks töökohtadel, hea tava auhind, sai seminaridel palju kiitvat tagasisidet. Häid näiteid ja häid tavasid kogutakse eri sektoritest (avalikust ja erasektorist), et lahendada tööohutuse ja tervishoiu konkreetseid probleeme, tagada tööohutuse ja tervishoiu juhtimine ja töötajate heaolu. Programmi põhieesmärk on levitada tervishoiu ja ohutuse häid tavasid ja vahetada neid eri sektorite ja erineva suurusega ettevõtete vahel. Heade tavade kogumisel on laiem eesmärk ja kohaldatavus, milleks on kõikide sektorite töötingimuste parandamine. Töökohtade head tavad avaldatakse paberkandjal ja veebis (tööinspektsiooni veebilehel ja „Tööelu“ portaalis).

4 Kokkuvõte

Riikliku dialoogi seminarid ja lisaintervjuud on paljastanud mitmeid puudusi Eesti tööohutus- ja tervishoiusüsteemis ja tavades ning eri vahendajate lähenemises tõhusale tööohutuse ja tervishoiu juhtimisele ning tööohutus- ja tervishoiualasele ennetustegevusele eri sektorite mikro- ja väikeettevõtetes.

Peamised sektoritevahelised erinevused olid seotud tehtava töö, konkreetsete ohtude, konkreetsete õigusnõuete (nt ehitussektoris) ja sektoripõhiste erialaliitude erinevate tegevustega.

Seminaridel peetud aruteludest ja lisaintervjuudest ilmsel, et üldiselt on eri vahendajate mõju väike, kuna Eestis on sotsiaalne dialoog passiivne ja nõrk. Suurimat mõju tööohutuse ja tervishoiu juhtimisele mikro- ja väikeettevõtetes avaldab tööinspeksioon, sest sel asutusel on võimalik mikro- ja väikeettevõtetega tulemuslikumalt kontakteeruda tänu asutuse tegevuse õiguslikule alusele. Kvalifitseeritud tööohutuse ja tervishoiu eksperdid on juurdepääsetavad ja kättesaadavad kõikides sektorites; siiski valitsevad erinevused geograafiliste piirkondade vahel (tööohutuse ja tervishoiu ekspertide halb kättesaadavus maapiirkondades) ning eelkõige mikro- ja väikeettevõtetes on märgata vähest nõudlust ja huvi. Seda võib selgitada huvi puudumisega tööohutuse ja tervishoiu vastu üldiselt ning tööohutusele ja tervishoiule eraldatavate piiratud ressurssidega.

Kolme seminari ja lisaintervjuude põhjal võib öelda, et mikro- ja väikeettevõtted otsivad kergeid, odavaid, praktilisi ja lihtsaid lahendusi tööohutuse ja tervishoiu õigusaktide nõuete täitmiseks. Vahendajatel tuleb hoolikalt analüüsida mikro- ja väikeettevõtete jaoks kavandatavaid tugivahendeid ja meetmeid, et saavutada eesmärgid ja jõuda sihtrühmani. Hea lähtekoht võib näiteks olla riskihindamise interaktiivne veebiabivahend Töökik, mis on välja töötatud ka mikro- ja väikeettevõtete jaoks, kuid mida tuleb edasi arendada ja oluliselt parandada, et see oleks ettevõttele praktiline juhtimise abivahend. Teine hea näide on mikro- ja väikeettevõtete omanike/tööandjate ja ohutusjuhtide ulatuslik tööohutus- ja tervishoiukoolitus, mida tööinspeksioon pakkus ajavahemikul 2010–2014.

On ilmne, et tööandjad, eelkõige mikro- ja väikeettevõtted, vajavad stiimuleid, et huvituda tervishoiu- ja ohutusküsimustest, tegeleda tööohutuse ja tervishoiuga ning sellesse valdkonda rohkem investeerida. Üks näide mikro- ja väikeettevõtete majanduslikust stiimulist oli sihtasutuse Innove pakutav programm tervisekontrolli, riskihindamise ja töökeskkonna mõõtmise kohta. Mikro- ja väikeettevõtetele olid ette nähtud finantsvahendid, et luua paremad võimalused töötajate tervisekontrollide läbiviimiseks, tellida töökeskkonna mõõtmisi ja viia läbi riskihindamisi.

Eelnimetatud innovaatilised meetmed on olulised, et määrata kindlaks, mida on võimalik ära teha tööohutus- ja tervishoiualase sekkumisega. Seda arvesse võttes on töökohaga seotud riski muutmine ühiskonna probleemiks Eestis proovikivi parema üldise tööohutuse ja tervishoiu saavutamiseks. Pärast mitut kümnendit turumajanduse rajamist on konkurentsiturve tõttu risk pandud ühiskonna individuaalsetele osalejatele, kes peavad riski enda õlule võtma ja kahju korral kuluvad kandma. Ka nõuete täitmise koormus on seotud individuaalsetele osalejatele: mikro- ja väikeettevõtete tööohutuse ja tervishoiu juhtimise koormust kannavad ettevõtted ise, kes tegutsevad eri sektorites väga suure konkurentsiga majanduskeskkonnas.

Ilmneb, et suuremates ettevõtetes tööohutuse ja tervishoiu parandamiseks tehtavad pingutused ei taga praegu süsteemselt piisavat parimate tavade kasutuselevõttu nende ettevõtete alltöövõtjate seas isegi ehitussektoris, kus on üritatud sellist mõju saavutada. Tulevikus võiks kaaluda nn ohutusmentorite süsteemi kasutamist, kus sektoripõhiselt leitakse MVEde seast sertifitseeritud hästi toimiva tööohutuse ja tervishoiuga nn eelistatud töövõtjad ja soodustatakse nende tegevust ning siis võivad suuremad ettevõtted leida mikro- ja väikeettevõtteid, kus on kehtestatud jätkusuutlikud menetlused tööohutus- ja tervishoiunõuete täitmiseks. See annaks mikro- ja väikeettevõtetele otsese ärilise stiimuli, et pöörata rohkem tähelepanu tõhusate tööohutuse ja tervishoiu meetmete rakendamisele. Kuid praegu valitseb olukord, kus majandusliku ellujäämise nimel võitlevatest väikestest ja mikroettevõtetest koosnev tihe alakihit võib tõmmata allapoole kõigi ohutus- ja tervishoiunõuete taset. Tööohutuse ja tervishoiu vahendajad ei paku tööinspeksioonile paremate ohutuse ja tervishoiu tulemuste saavutamiseks piisavalt jõulist tuge ning inspeksiooni roll üldiste tööohutus- ja tervishoiunõuete säilitamisel muutub otsustavaks.

Eestis täidavad tööohutuse ja tervishoiu vahendajad heade tööohutuse ja tervishoiu tavade edendamisel piiratud rolli, sest üldine ohutuskultuuri ja -tavade tase on madal, eriti analüüsitud sektorites, kus on ülekaalus mikro- ja väikeettevõtted. Tootmises, ehituses ja hotelli-, restorani- ja toitlustussektoris

pole tegelikke või ennetavaid sektoripõhiseid vahendajaid peaaegu olemas. Seetõttu ei ole heade tavade edendamisel mikro- ja väikeettevõtete tasandil kuigi palju kogemusi, mida võiks usaldusväärselt üldistada, nagu seminaridel ka märgiti. See tähendab, et ei ole heade tavade kogumist, mis looks jätkusuutliku ja mõõdetava tööohutus- ja tervishoiutulemuste paranemise aja jooksul. Kõigis neis sektorites töötavad ettevõtted rahaliselt rangelt piiratud tingimustes, olles üldiselt majanduslikult haavatavad ja tulemusliku tööohutus- ja tervishoiusüsteemi arendamiseks vajalike vahenditeta. Peamine osaline, kes saab stimuleerida ohutusnõuete täitmist ja püüda ohutust parandada, on Eesti Tööinspeksioon. Kuid selle asutuse üldine suutlikkus ja võime suure riskiga sektoreid terviklikult hõlmata on piiratud, isegi kui seda kampaania korras aeg-ajalt tehakse.

Sellest hoolimata on lisaks reguleerivate asutuste pingutustele tehtud mõned katsed levitada tööohutus- ja tervishoiualaseid teadmisi lepingute täitmise tingimustena, kuigi selliste meetmete mõju allapoole ei ole praeguseks teaduslikult tõestatud. Ohutusjuhtide erialaliite ei ole veel loodudki; tervishoiuarstid, riskihindajad ning tööohutuse ja tervishoiu nõustajad reageerivad sektoripõhise või riikliku tööohutus- ja tervishoiunõuannete üldise levitamise vajadusele ainult nii palju, kuivõrd see on nende teenuste turunõudluse täitmise jaoks vajalik. Samal ajal ei ole peamised sotsiaalsed osalejad, nagu tööandjad ja ametiühingud, suutelised tööohutus- ja tervishoiutegevust sektori tasandil piisavalt reguleerima, et see mingit mõju avaldaks, sest nende liikmeskonnad on väiksearvulised. Edasine tegelemine nende üldiste probleemidega on Eestis tööohutuse ja tervishoiu parandamisel lähitulevikus oluline.

Viited

- Estonia.eu (kuupäev puudub). Rahvastik rahvuse järgi. Kättesaadav aadressil: <http://estonia.eu>
- EU-OSHA (2017a). *Tööohutus ja tervishoid ELi mikro- ja väikeettevõtetes: poliitikast praktikani – heade näidete kirjeldus*. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus: Luxembourg. Kättesaadav aadressil: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice/view>
- EU-OSHA (2017b). *Tööohutus ja tervishoid ELi mikro- ja väikeettevõtetes: poliitikast praktikani*. Euroopa Liidu Väljaannete Talitus: Luxembourg. Kättesaadav aadressil: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions/view>
- EU-OSHA (2018). *Ohutus ja tervishoid ELi mikro- ja väikeettevõtetes: töökoha perspektiiv*. Riigi aruanne: Eesti. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Kättesaadav aadressil: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace/view>
- Eurofound (2015). *Elamine ja töötamine Eestis*. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond: Dublin. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/estonia/estonia-working-life-country-profile>
- Euroopa Komisjon (2014). *Enterprise and Industry: 2014 SBA Fact Sheet Estonia*.
- Järvis, M., Virovere, A. ja Tint, P. (2013). Knowledge management: a neglected dimension in discourse on safety management and safety culture — evidence from Estonia. *Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences. The Journal of Latvian Academy of Sciences*, 5:5-17.
- Eesti Tööinspeksioon (2015). *Work Environment 2014*. Tallinn. Kättesaadav aadressil: http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoekeskonn_a_uelevaated/2014/TKY_2014_ik.pdf
- Tööinspeksioon (2016). *Work Environment 2016*. Tallinn. http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoekeskonn_a_uelevaated/2015/tookeskkond_2016_ENG.PDF
- Tööinspeksiooni arengukava 2016–2020. Kättesaadav aadressil: http://ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Organisatsioon/Strateegia_tooplaan_programmid/Tooinspeksiooni_Arengukava_2016_2020.pdf
- Martimo, K.-P. (2005). Strengthening of the service provision of occupational health in Estonia. In Lehtinen, S. (ed.), *Occupational Health Services in Estonia: Estonian-Finnish Twinning Project on Occupational Health Services 2003-2004*. Soome Töötervishoiu Instituut: Helsingi.
- Sotsiaalministeerium (2014). *Employment and Working Life in Estonia 2013*. Series of the Ministry of Social Affairs, No 4/2014. Kättesaadav aadressil: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/employment_and_working_life_in_estonia_2013.pdf
- OECD (2010). *OECD Review of Labour Market and Social Policies Estonia*. Pariis: OECD.
- Reinhold, K., Järvis, M. ja Tint, P. (2009). Risk observatory: a tool for improving safety and health at the workplace. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 15(1): 101-112.
- Statistikaamet (2015). WQU44: Enterprises by group of enterprises and occurrence of accidents at work during the last 12 months. Kättesaadav aadressil: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=WQU44&lang=1>

1. lisa

▪ Seminaridel ja intervjuudel esindatud organisatsioonid

Tööohutuse ja tervishoiu spetsialistid/ekspertid

Tallinna Tehnikaülikool; Eesti Maaülikool; Baltic Euromedical OÜ; Ohutu Töö Garant OÜ; Ohutusallikas OÜ; Töökeskkonna Haldus OÜ; tervishoiu ja tööohutuse nõustajad; Qvalitas AS; Mediserv OÜ; PERH; Risk Management OÜ; Qvalitas Medical Centre.

Tööohutuse ja tervishoiu valdkonna reguleerivad asutused

Tööinspeksioon; EU-OSHA teabekeskus; sotsiaalministeerium; Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (EU-OSHA tööohutus- ja tervishoiusaadiku esindaja); terviseamet.

Tööandjate esindajad

Adven Eesti AS; Saku Metall AS; Favor AS; Komer AS; Elme Metall; Pet City OÜ; Firesolutions OÜ; AS Favor; AS Eesti AGA; Tafrix AS; Storaenso AS; Teenusetare OÜ; Laig Estonia OÜ; Greenclean OÜ.

Töötajate esindajad

Eesti Ametiühingute Keskkliit; Ensto Eesti AS; Hyrles OÜ; Greenclean OÜ; ABB AS; Graanul Invest AS; Eesti Ohutus OÜ; Eesti metsatöötajate MTÜ; Baltic Restaurants Estonia; Nordic Hotel Forum; Park Inn by Radisson Meriton Conference & Spa Hotel Tallinn; Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing.

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

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Santiago de Compostela 12 (5. korrus)
48003 Bilbao, Hispaania
Tel +34 944358400
Faks +34 944358401

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>