

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Ettevõtetmajanduse instituut

Marit Mitt

**TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSED MUUTLIKUS  
MAJANDUSKESKKONNAS EESTI TÖÖTAJATE NÄITEL  
PERIOODIL 2005-2010**

Juhendaja: teadur Krista Jaakson

Bakalaureusetöö

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud " "..... 2012. a.

..... õppetooli juhataja .....

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

## **SISUKORD**

SISSEJUHATUS .....	4
1. TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSTE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED ...	6
1.1. Töötajate töötingimuste mõiste ja olemus .....	6
1.2. Töötajate töötingimusi mõjutavad tegurid ning valitud töötingimuste seos majanduskeskkonnaga.....	16
2. EESTI TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSED PERIOODIL 2005-2010 .....	27
2.1. Töötajate töötingimuste andmete kirjeldus .....	27
2.2. Eesti majanduskeskkond 2005-2010 ning töötajate töötingimused sel perioodil	29
KOKKUVÕTE.....	47
VIIDATUD ALLIKAD .....	49
SUMMARY .....	55

## SISSEJUHATUS

Tööelu on aastate jooksul oluliselt muutunud ning järjest intensiivsem ja stressirohkem töö avaldab töötajatele üha enam survet. Seetõttu on töötaja roll organisatsioonis ning heade ja õiglaste töötingimuste tagamise küsimus muutunud aina olulisemaks.

Organisatsiooni edu sõltub mitmetest teguritest, kuid ettevõtte üheks suurimaks varaks võib kindlasti pidada kvalifitseeritud tööjõudu. Organisatsiooni heaolu ja eesmärkide saavutamisel ei tohi ära unustada töötajate heaolu, kuid viimasel ajal Euroopa riike tabanud majandusraskused on pannud organisatsiooni juhte raskete valikute ette, et organisatsioonina elus püsida ning edukas olla. Kui soodsas majanduskeskkonnas on organisatsioonil suhteliselt lihtsam headesse töötajatesse ning nende arengusse investeerida, siis majanduslanguse ajal on olukord teistsugune, kuigi ka keerulisi eesmärke saab ellu viia vaid töötajate kaudu. Töötaja on aga ettevõttele kasulik seda enam, mida motiveeritum on ta vastavate eesmärkide nimel töötama.

Töömotivatsiooni puhul võib eristada sisemised ning välised tegurid. Sisemine töömotivatsioon on seotud psühholoogiliste teguritega. Nende hulka kuuluvad näiteks töötaja eneseteostus, positiivse tunnustuse ning õiglase ja hooliva kohtlemise vajadus. Välised motivatsioonitegurid on sageli organisatsiooni tasandil kindlaks määratud. Nende tegurite hulka kuuluvad näiteks töötajate erisoodustused, turvalisus ja edutamine. Üheks tähtsamaks väliseks motivatsiooniteguriks võib pidada töötajate töötingimusi. Juhid peavad tagama vastavad töötingimused selleks, et inimestel oleks hea ettevõttes töötada. (Mullins 1993: 445) Seega on töötingimustega võimalik motivatsiooni nii suurendada kui vähendada ja võib väita, et just majanduslanguse ajal on töötajate motivatsioonil eriti suur roll.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada Eesti töötajate töötingimuste ja majanduskeskkonna seos perioodil 2005-2010. Antud perioodi valis autor selletõttu, et sellega on hõlmatud üks majandustsükkel: aastal 2005 oli Eesti majandus veel tõusuteel, kuid 2008. ja 2009. aastal tabas Eestit tugev majanduslangus.

Saadud tulemuste põhjal saab autor anda hinnanguid viimase majandustsükli jooksul aset leidnud töötingimuste muutustele ja suundumustele ning arutleda nende võimalike põhjuste üle.

Bakalaureusetöö eesmärgist lähtuvalt on uurimisülesanneteks:

- 1) anda ülevaade töötajate töötingimuste teoreetilistest alustest;
- 2) püstitada hüpoteesid ja uurimisküsimused peamiste töötingimuste muutuste kohta sõltuvalt majanduskeskkonnast;
- 3) koguda andmeid Eesti töötajate töötingimuste kohta perioodil 2005-2010;
- 4) analüüsida tulemusi ja määratleda seosed peamiste töötajate töötingimuste ja majanduskeskkonna vahel.

Bakalaureusetöö teoreetilises osas selgitab autor töötajate töötingimuste teoreetilisi aluseid. Erinevaid uuringuid tutvustades ning läbi töötades viib autor läbi analüüsi, et hinnata ning tõlgendada üldist tendentsi Euroopa jt riikide töötajate töötingimuste muutustes. Seeläbi avab autor töötajate töötingimuste dünaamika seaduspärasused ning püstitab hüpoteesid tähtsamate töötingimuste muutuste kohta sõltuvalt majanduse käekäigust.

Töös püstitatud empiirilise uurimisülesande täitmiseks viib autor erinevate Euroopa tööturu uuringute andmebaase kasutades läbi analüüsi Eesti töötajate töötingimuste muutuste kohta. Peamiste andmebaasidena kasutab autor European Working Conditions Observatory ja Eesti Sotsiaalministeeriumi poolt läbiviidud töövaldkonna uuringuid. Töö piiranguks võib pidada asjaolu, et andmete analüüsil on autor pidanud kombineerima eri allikaid, kuna kõikide uuritavate töötingimuste muutused ei ole kogutud ühtset metoodikat kasutades.

Siinkohal soovib autor tänada oma juhendajat, teadur Krista Jaaksoni, kes oli suureks abiks antud töö kirjutamisel.

# 1. TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSTE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

## 1.1. Töötajate töötingimuste mõiste ja olemus

Käesolevas peatükis seletab autor lähemalt töötingimuste mõistet ning olemust. Välja on toodud autori arvates peamised olulisemad töötingimused, mida antud töös edaspidi pikemalt käsitletakse.

Tänapäeva kiiresti arenevas ja muutuvmas majanduskeskkonnas on ettevõtetele oluline, et terve organisatsioon töötaks efektiivselt igas olukorras. Edu saavutamiseks ning karmides konkurentsitingimustes ellujäämiseks vajavad ettevõtted kvalifitseeritud tööjõudu. Häid töötajaid võib pidada isegi ettevõtte suurimaks varaks. Head töötajad on need, kes esindavad organisatsiooni ning panustavad oma teadmised ja oskused ettevõtte eesmärkide täitmisele. Kuid keegi ei tee üldjuhul tööd midagi vastu saamata. Et töötajad oleksid nõus ettevõtte heaks panustama, peab neile tagama vastavad tingimused, et neil oleks huvi töötada.

Töötajatel on tööandja ja töösuhte osas teatud ootused. Seda võib vaadelda ka kui psühholoogilist lepet. See koosneb tööandja ja töötaja üksteise suhtes olevatest vastastikustest kohustustest. Oma talendi, energia ja oskuste panustamise eest ootavad töötajad juhtidelt vastutasuks hüvitamist, pidevat tööd, koolitust ja edutamist. Veelgi enam, töötajad ootavad, et neisse suhtutakse au ja väarikusega. (Snell, Bohlander 2011: 562)

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi kohaselt viitavad töötingimused töötaja töökeskkonnast tulenevatele aspektidele. Hõlmatakse selliseid teemasid nagu töökorraldus ja tööülesanded, koolitused, oskused, tööalane konkurentsivõime, tervis,

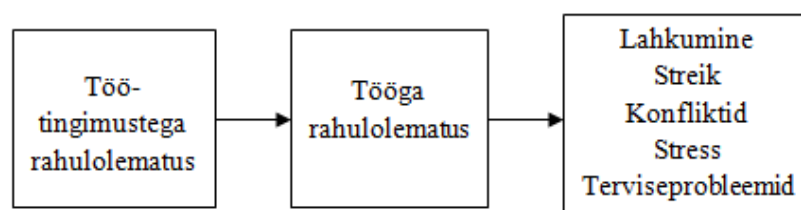
ohutus, heaolu, tööaeg ning töö ja eraelu tasakaal. Oluliseks töötingimuseks võib kindlasti pidada ka palka. (Working conditions 2012)

Töötingimusi võib loetleda väga palju. Kõik need sõltuvad konkreetsest ametist, töö valdkonnast ning ettevõttest ja selle juhtidest. Autori arvates kõige enam kajastust leidvate töötingimustena võib nimetada töö autonoomiat, töötajate kaasamist, töötasu, tööaega, tööga seonduvaid terviseriske ning tööohutust. Ei saa väita, et mingi teatud tingimus oleks kindlasti teistest tähtsam, sest see oleneb töötaja enda subjektiivsest hinnangust.

Head töötingimused on olnud alati üheks olulisemaks töökeskkonda iseloomustavaks teguriks. Nüüdisaegsetes organisatsioonides on nende mõju küll langenud, mis on tingitud sellest, et heade töötingimuste korral töötaja harjub nendega ega oska neid enam vääriliselt hinnata. Halbade töötingimuste korral on töötajad aga väga nõudlikud ning neid on raske vastavatele ametikohtadele palgata. (Türk 2005: 265)

Töötingimustega rahulolu on töötajale väga tähtis. Tänapäeval on hakatud töötaja töötingimusi rohkem reguleerima ning töötajale pööratakse samuti palju tähelepanu. See on väga oluline, sest head töötingimused tõstavad töö efektiivsust ning töötajate motivatsiooni.

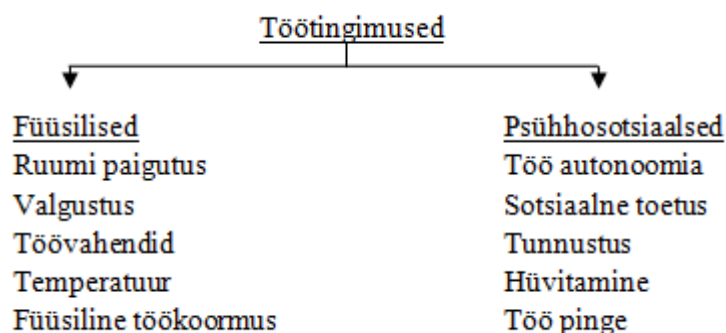
Halvad töötingimused nagu pikad või halvasti korraldatud töötunnid, liiga kiire töö tempo, töötamine ohtlike töövahenditega ning üldine ohtlik töökeskkond võivad põhjustada töötajatele õnnetusi, haigusi, väsimust ja stressi. Töötingimustega rahulolematuse võib põhjustada konflikte ülemuste ja teiste töötajatega ning võib viia isegi töötaja töölt lahkumiseni. (Clerc 1985: 8) Töötingimustega rahulolematuse tagajärjed on kujutatud joonisel 1.



**Joonis 1.** Töötingimustega rahulolematuse tagajärjed (autori koostatud Clerc 1985 põhjal).

Töötingimused võib üldiselt jagada kaheks: füüsilised ning psühhosotsiaalsed töötingimused. Nimetatud töötingimused on kujutatud joonisel 2. Füüsiliste töötingimuste hulka võib enamasti lugeda keskkonnast tulenevad tegurid nagu ruumi paigutus, valgustus, temperatuur ja müra ning ka töö tegemiseks sobivad vahendid. (Mathis, Jackson 2008: 77)

Psühhosotsiaalsed töötingimused hõlmavad endas töötajate käitumuslikku ja sotsiaalset aspekti. Siia alla kuuluvad näiteks töö pinge, tööga rahulolu, hüvitamine, võimalus oma tööd korraldada ning teiste töötajate sotsiaalse toetuse tunnetamine. Siia kuuluvad ka teiste töötajate poolt ebaõiglane kohtlemine, ahistamine ja diskrimineerimine. Eelpool nimetatud tegurid mõjutavad töötajate tervist ja heaolu. (Bond *et al.* 2008: 3)

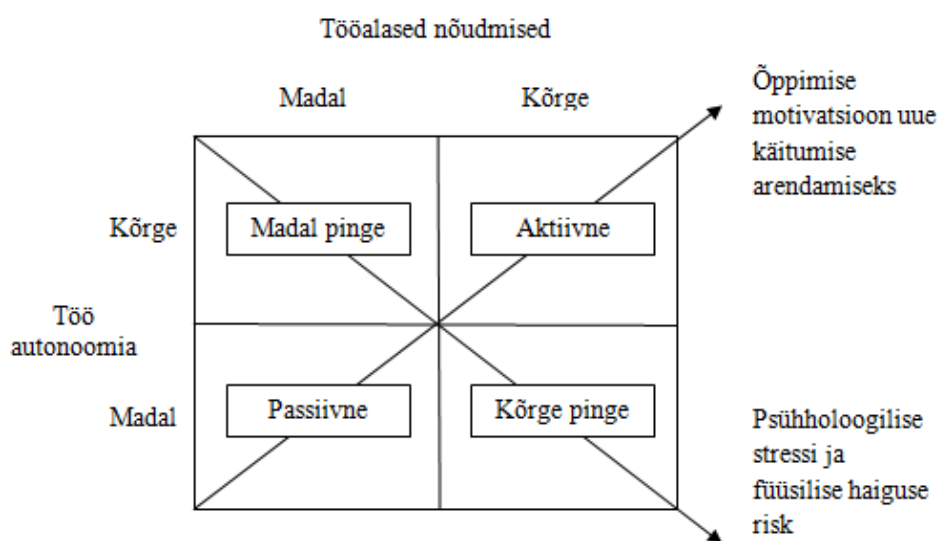


**Joonis 2.** Füüsilised ja psühhosotsiaalsed töötingimused (autori koostatud Bond *et al.* 2008 ja Mathis, Jackson 2008 põhjal).

Viimastel aastatel on psühhosotsiaalsed töötingimused, kui tööga seotud riskitegurid, äratanud rohkem huvi nt haiguse korral töölt puudumisel. Varasemates uuringutes on palju keskendatud tööga rahulolule, kuid rohkem on hakatud uurima ka teisi psühhosotsiaalseid tegureid, nagu näiteks töö pinge kui haigestumise riskitegur. (Laaksonen *et al.* 2010: 332)

Töötingimused on töötajale määratud tema poolt tehtavat tööd arvestades. Need võivad oluliselt erineda vastavalt sellele, millele tähelepanu tahetakse suunata. Kui keskendutakse töö organiseerimisele, tuleb arvestada psühhosotsiaalsete töötingimustega. Nendes tingimustes on olulised kaks mõõdet – psühholoogiline pingeline (stress) ning pädevuse tase. Töö organiseerimine omab mõju töötingimustele. (Dhondt *et al.* 2002: 5)

Töö organiseerimist saab kirjeldada kasutades kahte mõõdet – töölaseid nõudmisi ning töö autonoomiat ehk võimalust kontrollida töökorraldust (Dhondt *et al.* 2002: 5). Töö autonoomia ehk võimalus ise oma tööd korraldada tähendab ülesannete, kohustuste ja teiste elementide ühtseks produktiivseks tööks organiseerimist. Vastava töö komponentide identifitseerimine kuulub töö korraldamise hulka. (Mathis, Jackson 2011: 63-64) Töölase nõudmiste ja töö autonoomia erinevad kombinatsioonid on kujutatud joonisel 3.



**Joonis 3.** Töölase nõudmiste ja töö autonoomia mudel (Dhondt *et al.* 2002: 5).

See mudel sisaldab kahte prognoosi. Esiteks, kui töölased nõudmised suurenevad ebaproportsionaalselt võrreldes töö autonoomiaga, siis psühholoogiline pingeline suureneb. Teiseks, kui nõudmised on võrdsed vajalike kontrolli tasemetega, siis pädevuse tase tõuseb. (*Ibid.*: 6)

Töölaseid nõudmisi ja töö autonoomiat kasutades saab välja tuua neli töö organiseerimise tüüpi (*Ibid.*: 5)

- 1) Aktiivne töö organiseerimine – töötajatele jagatakse palju nõudmisi, kuid samal ajal saavad kontrollida viise, kuidas neid nõudmisi täita;
- 2) Passiivne töö organiseerimine – töötajad ei saa mingeid töölaseid nõudmisi ja nad ei saa kontrollida võimalikke tööolukordi;
- 3) Väga pingeline töö organiseerimine – töötajatele esitatakse palju nõudmisi, kuid nad ei saa midagi kontrollida. Nad peavad kohanema uute muutustega ja nõudmistega;

4) Madala pingeline töö organiseerimine – töötajad saavad vähe nõudmisi ning nad omavad piisavalt kontrolli, et probleemidega tegeleda.

Töö korraldamisele pööratakse tähelepanu kolmel põhjusel (Mathis, Jackson 2011: 63-64):

- 1) Töö korraldamine võib teatud ametite puhul mõjutada töö tulemuslikkust, eriti sellistel töökohtadel, kus töötaja motivatsioon võib mängida olulist rolli;
- 2) Töö korraldamine võib mõjutada tööga rahulolu. Inimesed on mõningate töö elementidega rohkem rahul kui teistega, seetõttu on tähtis määratleda, mis teeb töö heaks. Töölt puudumiste vähenemist võib samuti seostada efektiivse töö korraldamisega;
- 3) Töö korraldamine võib mõjuda nii füüsilisele kui ka vaimsele tervisele. Probleme, mis vajavad kõrvalist abi nagu näiteks kõrvakuulmise kadumine, seljavalud, stress, kõrge vererõhk ja isegi südamehaigused, saab seostada ebapädeva töö korraldamisega.

Juhid mängivad töö korraldamisel olulist rolli, sest nemad otsustavad uute töökohtade üle ja jagavad töötajatele ülesandeid. Nad peavad tegema kindlaks, et töötajad oskaksid otsuseid langetada ning enda tegevuste eest vastutust kanda. Juhtidest sõltub, kui palju vastutust ja kontrolli oma töö üle nad töötajatele lubavad. Mõningatel aladel võib töö korraldamise tähtsus olla tunduvalt suurem. Võimalus tööd ning ülesandeid kontrollida võib töötajale tekitada vaba ning usaldatuse tunde ning seega ka mõjutada tööga rahulolu.

Töötajate töö organiseerimisel oluline ka töötajate kaasamine. Tänapäeva konkurentsitihedas keskkonnas on tähtis, et ettevõttel oleksid madalad kulud, suurem tulemuslikkus ning paindlikkus. Seega on hakatud rohkem tähelepanu pöörama töötajate kaasamisele, et suurendada töötajate osalust, pühendumust ning tootlikkust. Suurem töötajate kaasamine võib viia kiiremate ja paremate otsuste vastuvõtmiseni, tööülesannete täitmise, töötajate paindlikkuse, pühendumuse ning rahulolu paranemiseni. (Cummings, Vorley 2008: 350)

Suureks motivaatoriks ja oluliseks tingimuseks võib pidada töötajate hüvitamist. Hüvitamise traditsiooniliseks koostisosaks on otsene rahaline hüvitamine ehk töötasustamine, mida Eesti keskastmejuhid peavad kõige olulisemaks töötajate

motivaatoriks. Kuigi kõrgelt väärtustatakse ka teisi hüvitamise liike, on siiski rahaline töötasu esmatähtis. Põhjuseks on asjaolu, et Eesti palgatase on ja jääb veel aastakümneteks võrreldes Euroopa riikidega madalaks. (Türk 2005: 257)

Rahaline hüvitamine koosneb töötasustamisest ja kaudsest hüvitamisest. Esimene koosneb põhipalgast, lisatasust ja preemiast. Kaudne rahaline hüvitamine sisaldab muid rahasse arvestatavaid tasusid, sh mitmesuguseid lisasoodustusi, töötajate kindlustamist, sotsiaaltoetusi ja puhkustetasusid. (*Ibid.*: 255) Antud töös keskendub autor just töötasule ehk palgale.

Põhipalk on töötajatele vajalik, sest see kujundab nende elatustaseme. Põhipalk on enamasti määratud turustandardite või keskmiste poolt. See on seotud töötatud ajaga, võib välja tuua tunnitasu, kuu- ning aastapalga. Kui see on võimalik, võivad tublimad töötajad lisaks põhipalgale soovida teenida ka tulemuspalka. Tulemuspalka makstakse töötaja teatud panuse eest püstitatud eesmärkide täitmisel. Tulemuspalga teenimise võimalus võib küll olemas olla, kuid kui eesmärke ei täideta, siis selle eest rahalist kompensatsiooni ei maksta. (Jorgensen 1998: 7)

Töötasu on üheaegselt nii tasu pingutuse eest kui staatuse sümbol. Inimesed tahavad, et töötasu oleks õiglaselt määratud. Kuid see on keeruline, sest mis näib õiglane juhile, ei pruugi näida õiglane töötajale. Palk peab olema omaniku poolt vaadatuna mõistlik ja põhjendatud ning vastavuses töötaja tööpanusega. Areng, edasimineku ja palgatõus on eesmärgid, mille nimel töötaja on valmis suuremaid jõupingutusi tegema. Samas on hüvituse suurus ja tüüp, mis motiveerivalt mõjub, iga inimese jaoks isesugune. (Alas 1998: 87-89)

Kindlasti on töötajale oluline ka aeg, millal ja kui palju ta tööd peab tegema. Euroopa Liidu töötaja direktiiv defineerib tööaega kui ajavahemikku, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega. (Working time 2012) Tööaeg erinevates töövaldkondades ja ametikohtadel ei ole samasugune. Eesti töötajate töötaja üldine riiklik norm on 8 tundi päevas ehk 40 tundi nädalas. Tööaeg võib riigiti erineda.

Et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust on Euroopa Liidu liikmesriikides nõutud tööaja miinimumnõuded. Euroopa Liidu tööaja direktiiv näeb ette, et liikmesriigis peavad tagama, et igal töötajal oleks õigus nädalasele tööaja limiidile, mis ei tohi ületada keskmiselt 48-tundi, kaasaarvatud kõik üleajatöö. (European Commission 2012)

Oma töös eristavad Evans *et al.* (2001, viidatud Tijdens, Dragsta 2007: 120 alusel) nelja tööaja määratlust. Esimene viitab tegelikele töötundidele produktiivsetes tegevustes, seda kas tasustatult või mitte. Teine definitsioon viitab tavalistele töötundidele, kusjuures teatatud tunnid ei ole mõjutatud ebatavaliste või ebakorrapäraste juhtumitega, milleks on näiteks lühiajaline ületunnitöö, lühitunnitöö, puhkus või haigused. See määratlus on rahvusvaheliselt kõige sagedamini kasutatav tööjõu uuringutes. Kolmandaks, riikides, kus töönaeral on peamiselt seadusega reguleeritud, on tavaline viidata juriidilistele tundidele. Neljandaks, riikides, kus töönaeral reguleeritakse kollektiivsete kokkulepetega, on tavaline viidata normtöönaeral ja –töötunde või kokkulepitud tunde. Antud töös lähtub autor tavalistest töötundidest, mis ei ole mõjutatud ületunnitööst, puhkustest ega haigustest.

Eelnevates definitsioonides on mõeldud nädalast tööaega. Kuid hiljutised trendid Euroopa Liidu liikmesriikides liiguvad töötundide paindlikkuse suunas. Need suundumused väljendavad vajadust mõõta töötunde aasta baasil või mõnel muul võrdlusperioodil, mis tähendab kontrolli pühadeks, töötuse puhkudeks, töölt eemaloleku ajaks ja paindlikeks nädala tundideks. (Tijdens, Dragsta 2007: 121)

Töökohal valitsevate ohtudega on tugevalt seotud tööga seonduvad terviseriskid. Need riskid võivad olla nii füüsilised kui vaimsed. Rasket füüsilist tööd tegevatel inimestel on suurem risk end vigastada või haigestuda. Kontoris laua taga tööd tegevatel inimestel võib esineda aga teistsuguseid tervisehädasid, mis võivad halvasti mõjuda ka vaimsele tervisele.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus liigitab tööga seotud tervisehäired kutsehaigusteks, tööst põhjustatud haigusteks ja tööga seotud haigusteks. Kutsehaigus on tervisehäire, mis kujuneb välja pikaajalisel töötamisel tervist kahjustavates tingimustes. Kutsehaigus on otseselt põhjustatud töökeskkonna ohuteguritest, st ohuteguri ja haiguse vahel on põhjus-

tagajärg seos. Tööst põhjustatud haiguse puhul on töökeskkonna ohutegur üks mitmest haigust põhjustada võivast tegurist. (Töövaldkonna areng...2010: 68)

Paljud tööga seonduvad terviseriskid võivad mõjutada töö tegemise efektiivsust ning paljud võivad viia ka töölt puudumiseni. Näiteks raske ületunnitöö ja pikkade vahetustega töö võivad oluliselt suurendada haigestumise tõttu töölt puudumist. On leitud, et ajutise töölepinguga töötajatel on vähem haiguspäevi kui püsivatel töötajatel. Mitmed füüsilised kokkupuuted töökeskkonnaga on seotud haigestumise tõttu töölt puudumisega. Nende hulka kuuluvad näiteks raske füüsiline koormus, ebaergonoomilised tingimused ja kokkupuuted ohtlike ainetega. (Laaksonen *et al.* 2010: 332-333)

Kui töötaja on füüsilisest tööst väsinud või ei suuda tööl olles psühholoogilist survet taluda, siis on tal suurem tõenäosus töölt puududa kui inimesel, kes töötab parema kvaliteediga töökeskkonnas. Nii füüsilised kui ka psühholoogilised töö olukorra aspektid mõjutavad eeldatavalt tööle minemise otsust ning põhjustavad vabatahtlikke ning sunnituid töölt puudumisi. (Ose 2005: 162)

Töötervishoiu valdkonnas on sageli väidetud, et tervislik töökeskkond annab töötajatele võimaluse rohkem töös osaleda. Halvas keskkonnas viibimine tähendaks justkui kõrgemat tervise tõttu töölt puudumiste määra. Samas vähendab töökeskkonna parandamine negatiivset mõju tervisele ning seega väheneb ka töölt puudumine. (*Ibid.*: 162)

Üheks suureks terviseriskiks võib lugeda tööst tingitud stressi. Tööstress võib olla tingitud sellistest teguritest nagu liigsed nõudmised, madal kontroll, madal toetus, rolli ebaselgus ja konflikt, väikesed arenguvõimalused, töökohtade ebakindlus, psühholoogiline ahistamine ning vägivald. Uuringud on tõestanud, et tööstressiga on seotud südame- ja veresoonekonna haigused, luu- ja lihaskonna haigused, immunoloogilised probleemid ning probleemid vaimse terviselega nagu näiteks ärevuse ja depressiooni häired. (Milczarek 2009: 15)

Töötajate füüsilise ja vaimse tervise vähenemine viib terve organisatsiooni toimimise halvenemiseni. Seda peegeldavad sellised näitajad nagu suurenenud töölt puudumine,

suurem tööjõu volavus ning tööviljakuse vähenemine. On probleeme ka sellise olukorraga, kus töötaja tuleb tööle, kuid haigestumise tõttu teeb vähem tööd, kui ta oleks tavaolukorras võimeline tegema. See tundub olevat eriti levinud, kui töötajal on probleeme stressi või vaimse tervisega. (Milczarek 2009: 15)

Töötajate tervisele võivad mõjuda mistahes ebasoodsad tegurid. Kõik sõltub tingimustest, mis neid töökohal ootavad. Tööandja eesmärgiks peaks olema töötajale piisavalt hea töökeskkonna tagamine, et vältida tööga seotud õnnetuste ning haiguste ja vigastuste riski.

Töökeskkond, kus töötajad igapäevaselt tööd tehes viibivad, kuulub seega kahtlemata töötingimuste alla. Kuna inimesed veedavad töökohal olles palju aega, siis nad ootavad, et neil oleks töö tegemiseks olemas kaasaegsed seadmed, tehnoloogia ning muud head töötingimused. Veelgi enam, töötajad soovivad tervisele ohutut töökeskkonda. (Mathis, Jackson 2008: 77)

Töökeskkond on juba ammu tuntud kui oluline tegur tervishoiu küsimustes. Minevikus olid ohtlikud füüsilise töö tingimused tööealise elanikkonna suureks haigestumise ja surmade põhjuseks. Tänapäeval on füüsilise töö tingimused muutunud paremaks ning neile pannakse üha rohkem rõhku. (Bambra *et al.* 2009: 455)

Kui töökeskkonnast rääkida, siis üheks tähtsaks töötingimuseks on kindlasti tööohutus. Töötajate kaasamine töökohal esinevate ohtude tuvastamisel, hindamisel ja kontrollimisel on oluline vähendamaks tööga seotud vigastusi ja haigusi. Töötajatel on kõige otsesem huvi tööohutuse ja –tervishoiu suhtes – nende elu on ju ohus, kui midagi läheb viltu. Lisaks teavad töötajad sageli kõige rohkem, missuguste ohtudega nad töökohal kokku võivad puutuda. Töötajate kaasamisel on ka teisi eeliseid. Neile, kes on ohtude tuvastamisel rohkem kaasatud, võivad tunda ka oma töö suhtes suuremat pühendumust. (Gunningham 2008: 336-337)

Eelnevalt sai mainitud, et töötajate kaasamine ohutusprogrammide kujundamisele on oluline, sest töötajad võivad palju rohkem teada tööl esinevatest probleemidest ja ohtudest. Samuti võivad töötajad teada, kuidas neid peaks või saaks paremini

lahendada. Lisaks võib väita, et kaasamine julgustab paremini töötajaid ohutusprogramme vastu võtma. (Dessler 2011: 626)

Ohutuse ja õnnetuste ennetamise probleem on juhtidele suureks mureks mitmel põhjusel, üks neist on suur töökohal toimunud õnnetuste arv. Tõenäolised õnnetused ja vigastused ei kuulu vaid ohtlike töövaldkondade hulka nagu näiteks ehitus. Kontoritöö on vastuvõtlik teistsugustele terviseprobleemidele, milleks võivad olla arvutite kasutamisest tulenevad traumajuhtumid, siseruumide õhu kvaliteedist põhjustatud hingamisteede haigused ning suurenev stress. Ohutuseksperdid võivad nõustuda, et turvalisuse tagamine saab alguse eelkõige kõrgematelt tasemetelt. Juhid peavad kujundama ohutuspoliitikat ning tagama, et seda ettevõttes järgitaks. Turvanõuete puhul ei ole tegemist vaid õiguslike regulatsioonidega, ohutuse tagamine päästab tervist ja elusid. (*Ibid.*: 608)

Tööohutusnõuded on aastate jooksul muutunud järjest karmimaks. On olemas töötervishoiu ning tööohutuse seadused, mis määravad kindlaks erinevate töö- ning kaitsevahendite olemasolu ning korrasoleku. Ka iga ettevõtte peab tagama omalt poolt vajaliku kaitse, et töötaja ei peaks tööd tehes oma elu pärast kartma.

Töötaja töötingimused kujundavad inimese tööga rahulolu. Iga organisatsioon aga vajab rahulolevat ning eesmärgikindlat töötajat. Selleks, et iga töötaja annaks parima töötulemuse ning töötaks ettevõtte eesmärkide huvides, peab juhtkond pakkuma töötajatele häid tingimusi ning oskama oma alluvaid motiveeritult tööle suunama.

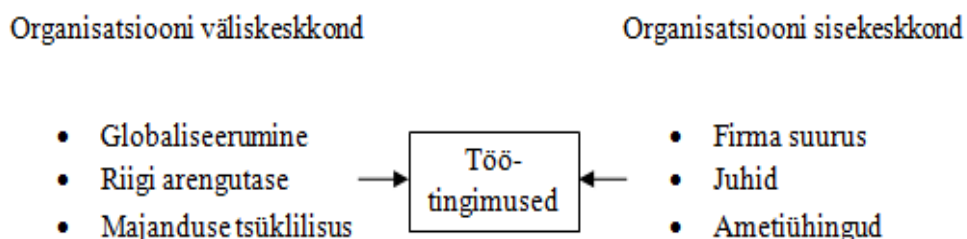
Töötingimused on töötaja töökeskkonnast tulenevad aspektid. Peamisteks töötingimusteks võib pidada töö autonoomiat, töötajate kaasamist, töötasu, tööaega, tööga seonduvaid terviseriske ning tööohutust. Võib väita, et kõik töötingimused on omal moel tähtsad. Tähtsaimate väljatoomine sõltub juba subjektiivsetest hinnangutest. Töötingimused olenevad tööst endast ning varieeruvad paljuski erinevates valdkondades ja organisatsioonides.

## 1.2. Töötajate töötingimusi mõjutavad tegurid ning valitud töötingimuste seos majanduskeskkonnaga

Käesolevas peatükis toob autor välja erinevad tegurid, mis mõjutavad töötajate töötingimusi. Lisaks selgitab autor eelnevatel aastatel läbiviidud uuringute põhjal välja, kuidas on majanduskeskkond varasemalt mõjutanud peatükis 1.1 käsitletud töötingimuste muutusi. Eelnevate uuringute põhjal on esitatud hüpoteesid ja uurimisküsimused ka Eesti töötajate töötingimuste eeldatavate muutuste kohta.

Tööelu läbib jätkuvalt kiireid muutusi. See on endaga kaasa toonud uusi ja erinevaid keerulisi tingimusi. Need uued tingimused nõuavad uut organisatsioonilist muutust ja ümberkorraldamist ülemaailmsel ja riigi tasandil. Paljud teadlased on ühel meelel, et kaasaegsed töötingimused tekitavad senisest enam töötajatele rohkem survet. Samuti nõustuvad nad sellega, et võrreldes aastate-taguse perioodiga on praegune elu ise palju nõudlikum. Lisaks on elu muutunud ka keerulisemaks, sest üha enam hakkavad põimuma töö- ning eraelu. (Millet, Sandberg 2005: 291)

Töötingimuste muutumist tingivad erinevad tegurid, mida võib jaotada organisatsiooni sise- ning väliskeskkonnast tulenevateks. Järgnevalt arutleb autor erinevate tegurite mõju töö korraldamise, töötasu, tööaja, tööga seonduvate terviseriskide ning tööohutuse muutuste üle. Organisatsiooni sise- ning väliskeskkonna tegurid, mis mõjutavad töötingimusi, on kujutatud joonisel 4.



**Joonis 4.** Töötingimusi mõjutavad organisatsiooni sise- ning väliskeskkonna tegurid (autori koostatud).

Muutused riigi töötingimustes võivad tekkida aja jooksul tööstuses aset leidvate muutuste tulemusena. Veelgi enam, kui töötingimused on majandusharudes püsivalt väga erinevad, siis töötajate liikumine erinevate tööstusharude vahel muudab

töötingimusi. Kui töötajad liiguvad halbade tingimustega harust paremate tingimustega valdkonda, siis töötingimused esimeses peaksid pikapeale paranema ning teises halvenema. (Jayasuriya 2008: 1-6)

Kuna maailm ja ühiskond on muutunud üha kiiremini, mis toob endaga kaasa ka järjest suureneva uuenduste vastuvõtlikkuse vajaduse, on töötingimuste muutumisel tähtis roll ka üldisel globaliseerumisel. Globaliseerumise tagajärgede mõistmine on tähtis valitsustele, kes on mures tööhõive ja töötingimuste olukorra ning vaesuse vähendamise pärast. Uurides globaliseerumise mõju töötingimustele on oluline võtta arvesse riigi ajalugu, institutsioonid ja majanduslikud tingimused.

Globaliseerumisel on mitu külge. Põhiliselt on tegemist väärtuste suurendamise ning kaupade ja teenuste vahetamisega ülemaailmsedel turgudel. Tegeletakse ka tehnoloogia arenguga, eriti info- ja telekommunikatsiooni tehnoloogiatega, mis võimaldavad infole ligipääsu üle terve maailma. Lisaks tegeletakse ka rahvusvahelise migratsiooniga, mis muudab majandussuhteid ja –struktuure riikides ning ka riikide vahel. Kõik eelnevalt nimetatud tegurid saavad mõjutada riigisisest töajuturu käitumist ja struktuuri. Olenevalt riigile tähtsamatest ja omasematest teguritest, selgitavad need, kuidas on riik valmis võtma vastu uusi võimalusi, mida globaliseerumine pakub. (Jayasuriya 2008: 1-6)

Täpne seos globaliseerumise ja töötingimuste vahel ei ole selge selles mõttes, et globaliseerumine omab potentsiaali nii töötingimuste parandamiseks kui ka halvendamiseks konkreetses riigis. Globaliseerumine võib suurendada välisinvesteeringuid ja eksporti viisil, mis suurendaks nõudlust tööjõu järele. Teiselt poolt võib globaliseerumine olla väljendatud kui impordi kasv ja turvalisuse vähenemine, mis sunnib ettevõtteid kulusid vähendama töötingimuste halvenemise näol. Samas võib kokkupuude rahvusvahelistel turgudel suurendada tähelepanu pööramist kohalikele töötingimustele, mis paneb kodumaised ettevõtjad töötingimusi parandama. (*Ibid.*: 1-6)

Üks oluline tegur, mis mõjutab töötingimuste muutusi, on majanduskeskkond ehk kitsamalt majanduse kasv ning langus. Organisatsiooni väliskeskkonda iseloomustavadki kõige enam ühiskonna majandustingimused. Töötasu suurus oleneb

suurel määral riigi, regiooni, majandussektori ning organisatsiooni majandustingimustest ja arengutasemest. Mõjutavad ju riigi rikkus ja elatustase tööhõivet ja migratsiooni. (Türk 2005: 259)

Organisatsioonisisestest faktoritest mõjutavad palgataset rohkem tegevusharusisesed standardid, firma suurus ja kasum. Oluline on ka firma palgapoliitika, sest samal ajal kui mõned firmad soovivad ennast kindlustada kvaliteetse tööjõuga ja valivad selle nimel palgaturu liidri positsiooni, püüab osa firmasid maksta nii vähe kui võimalik. (Alas 1998: 97)

Organisatsioonisiselt mõjutavad töötajate töötingimusi ka ettevõtte juhid. Nende töö on tagada töötajatele võimalikult hea töökeskkond ning tingimused. Oleneb, kas organisatsiooni juhtkond on avatud ja valmis pakkuma oma töötajatele võimalikult häid töötingimusi. Mõningad firmad pööravad rohkem tähelepanu töötajate motiveerimisele, koolitamisele ning nende rahulolu tõstmisele.

Näiteks on mitmed Eesti IT-firmad oma töötajatele loonud võimalikud head töötingimused. Antud valdkonnas soovitakse eristuda ning tiheda konkurentsi tõttu on tööandjad töötajate suhtes hoolivamad. Töötajate motiveerimiseks pakutakse erinevaid preemiaid ja boonuseid. Suurt rõhku pannakse kaasaegsetele töövahenditele ja -keskkonnale. (Kruuse 2012)

Head töötingimused ei ole alati igal ametialal ja töökohal tagatud. Tihtipeale on töötajad rahulolematud ning soovivad tööandjatele vastu astuda. Paljudes ettevõtetes on loodud ametiühingud, mis aitavad töötajaid kaitsta ebaõiglase kohtlemise või halbade töötingimuste eest.

Ametiühingute seadus (2000) määratleb ametiühingut kui iseseisvat omaalgatuslikku ja vabatahtlikku isikute ühendust, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste esindamine ja kaitsmine. Töötajal on õigus kuuluda oma töökohajärgsesse või mõnda muusse ametiühingusse. Peamine, mille eest üha enam ametiühingutes seistakse, on palgataseme säilitamine ja suurendamine, muude töötingimuste parandamine, puhkuse tasu ja pikkuse paremustamine.

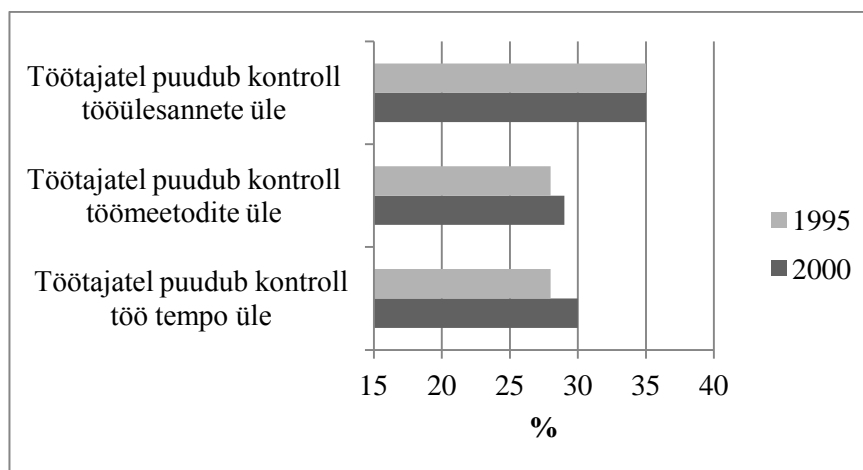
Ametiühing peab võimaldama töötajatel taotleda paremat, sealjuures õiglast töölepingut. (Prozes *et al.* 2000: 42)

Kuid töötajad ei moodusta ametiühinguid vaid selleks, et saada paremat palka või parandada teisi töötingimusi, kuigi need on samuti tähtsad. Ametiühingutesse kuuluvad töötajad saavad tunduvalt rohkem puhkust, haiguspäevi, tervisekindlustust ning muid hüvitusi kui töötajad, kes ametiühingusse ei kuulu. Ametiühingud on seisnud selle eest, et mingil määral vähendada palkade kärpimist enamikes tööstusharudes. (Dessler 2011: 571)

Dessleri (*Ibid.*: 572) arvates saab välja tuua ametiühingute kaks peamist eesmärki, millest olulisem on hoopis ametiühingu enda turvalisuse tagamine. Teisena võib välja tuua töötajate palga- ja muude töötingimuste – töötundide ja muude hüvede parandamise. Ametiühingud näevad ränka vaeva, et esindada ettevõtte töötajaid ja olla ainuõiguslik läbirääkija kõigi töötajate eest. Alles siis, kui ametiühing tagab ettevõttes enda kindluse ja turvalisuse, hakkab ta võitlema töötajate töötasude, tööaja ja muude töötingimuste eest. Töötingimustest pakuvad ametiühingule peamist huvi tööohutusküsimused. Selle asemel, et pidevalt maksta töötajatele vigastuste ja haiguste korral kompensatsioone, üritatakse panna suuremat rõhku õnnetuste ennetamisele ning ohtude kõrvaldamisele (Sisson 1994: 139).

Järgnevalt toob autor välja eelnevatel aastatel läbiviidud erinevad ülemaailmsed uuringud järgmiste töötingimuste – töö autonoomia, töötasu ehk palk, tööaja, tööga seonduvate terviseriskide ja tööohutuse muutuste kohta majanduskeskkonna mõjul. Vastavate uuringute seaduspärasuste põhjal saab autor püstitada antud viie töötingimuse kohta hüpoteesid ka Eesti kohta.

Alustuseks toob autor välja, kuidas töö korralduse muutumine on varasemate uuringute põhjal toimunud. Euroopa kolmandast töötingimuste uuringust selgus, et perioodil 1990 - 1995 toimus suur kasv töö autonoomsuses. 1995. - 2000. aastal see näitaja aga stabiliseerus. (Paoli, Merllié 2001: 12) Töö autonoomia muutused sel perioodil on välja toodud joonisel 5.



**Joonis 5.** Töö autonoomia muutused (autori koostatud Paoli, Merllié 2001: 13 põhjal)

Töö autonoomsuse indikaatorid nagu kontroll tööülesannete üle, töömeetodid ja töö tempo on 1995. ja 2000. aasta vahel jäänud suhteliselt stabiilseks. Kuid mõnedes töövaldkondades toimus siiski ka suur töö autonoomsuse langus, näiteks teenindus- ja transporditöölise hulgas. Jooniselt on näha, et 2000. aastaks oli suurenenud nende töötajate hulk, kellel puudus kontroll töömeetodite ja töö tempo üle. Ehk võrreldes 1995. aastaga on 2000. aastal töötajate töö iseseisva korraldamise võimalus veidikene vähenenud. Ajutiste töötajate võimalused oma töö korraldamiseks vähenesid oluliselt.

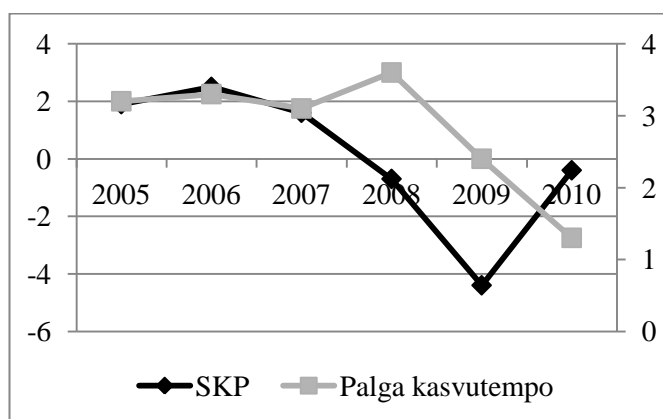
Enamus Euroopa riike olid 1990ndate alguses mõjutatud Nõukogude Liidu lagunemisest, millest tekkisid 1991. aasta lõpuks 15 sõltumatut vabariiki. Järgneval perioodil oli endise Nõukogude Liidu rahvas tunnistajaks eelmise sotsiaalse süsteemi kokkuvarisemisele. Üleminekupoliitikad ja muutused majanduslikus olukorras muutsid drastiliselt elutingimusi nõukogudejärgsel territooriumil ja löid uue migratsiooni olukorra. Kommunistliku liidu lagunemine mõjutas Euroopa majandust, tuues 1990ndate alguses endaga kaasa majanduslanguse. (Korobkova, Zaiionchkovskaia 2004: 482) Statistikaameti andmed näitavad Euroopas perioodil 1995-2000 keskmise SKP kasvu. Seega oli Euroopa majandus 1990ndate lõpus tõusuteel.

Asel *et al.* (2011) uurisid oma töös, kuidas 2008. aastal alguse saanud majanduskriis mõjutas 204 Austria organisatsioonide kontrollimehhanisme ning kas kriis piiras töötajate töö autonoomsust. Töös selgus, et ettevõtted tunnistavad majanduskriisi tingimustes vajadust kohandada oma juhtimis- ja kontrollisüsteeme uutele

väljakutsetele. Kriisi tingimustes tõmbavad ettevõtted justkui ohjad pingule ning tõepoolest piiravad oma töötajate autonoomiat.

Antud uuringud annavad tunnistust, et majandustingimuste muutumisel on näha ka töö autonoomsuse muutust: rasketes oludes võivad ettevõtte juhid piirata töötajate töö autonoomsust, kuid mitte alati. Seega esitab autor uurimisküsimuse – kuidas mõjutas majanduslangus Eesti töötajate töö autonoomsust?

Järgmine tähtis tegur, mille muutusi autor vaatleb, on töötasu ehk palk. 2010. aastal andis 1st May Foundation välja raporti, milles on analüüsitud Hispaania töötajate palkade muutumist perioodil 2005-2010. Hispaania majandust tabas 2008. aastal langus. Raportist selgus, et palgatõus, mis oli majanduskriisile eelnevalt suhteliselt kõrge, peaaegu peatus peale kriisi. (Economic crisis slows...2010) Hispaania SKP ja palga kasvutempo on ära toodud joonisel 6.



**Joonis 6.** Hispaania SKP ja palga kasvutempo %-des (autori koostatud Economic crisis slows...2010 ja Eurostat'i andmete põhjal).

Huang *et al.* (2011: 802) uurisid oma töös 2008. aasta ülemaailmse majanduskriisi mõju tööhõivele ja palkadele mittepõllumajanduslikes ettevõtetes Hiina maapiirkondades. Enne 2008. aastat kasvanud Hiina maapiirkondade tööliste palgad hakkasid peale majanduskriisi saabumist langema. 2008.-2009. aastal oli Hiina erinevates piirkondades keskmise kuupalga languse trend. Languse määrad olid aga regiooniti erinevad.

2000ndate lõpus tabas paljude riikide hulgas ka Inglismaad laiaulatuslik majanduskriis. 2009. aasta kevade Inglismaa Tööjõuturu väljavaadete kvartaalsest raportist selgus, et võrreldes 2008. aasta kevadega oli palgatõusu määr 2009. aasta kevadeks oluliselt

vähenenud. (Chartered Institute...2009: 9) Seega ei olnud täheldatav palkade langust, vaid tõusu aeglustumist.

Toro-Morn *et al.* (2002: 40) selgitasid enda uurimuses Kuuba 1990ndate majanduskriisi mõju naiste palkadele. Kriis algas 1990ndate alguses Nõukogude Liidu lagunemisega ning see mõjus laostavalt paljudele riikidele. Probleem, mis halvendas nii meeste kui ka naiste olukorda tööturul, olid madalad palgad. Langus mõjus rängalt eriti just naistöötajatele. Taolised tingimused viisid isegi selleni, et naised lahkusid tööturult.

Martina Fuchs (2001: 1811) arutles oma töös 1994.-1995. aasta majanduskriisi mõju Mehhiko Puebla linna töötajate töötingimustele ning leidis sarnased tõendid palkade vähenemisest. Kriisi tõttu langesid palgad nii drastiliselt, et olid ellujäämiseks ebapiisavad.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni raportis „Global Wage Report 2008/09“ on uuritud ja analüüsitud, millised on olnud ülemaailmsed palkade trendid. Nimetatud raportis on uuritud ka palkade dünaamikat perioodil 1995-2007. Üldiselt seostati majanduskasvu sel perioodil keskmise palkade kasvuga. Töö analüüs näitas, et perioodil 1995-2007 kasvasid palgad aeglasemalt kui majanduskasv. 1% SKP tõusu tõi endaga kaasa 0,75%-se palkakasvu. Majanduskasvu perioodil ei reageeri palgad alati täiel määral SKP muutustele. Majanduslanguse perioodil on palgad SKP muutuste suhtes aga väga tundlikud ning kipuvad langema kiiremini kui SKP. Tavaliselt toob üheprotsendiline SKP langus endaga kaasa 1,55%-se palkade langemise. (Global Wage Report...2008: 13-16)

Eelnevad uuringud annavad tõestust, et majanduslanguse tingimustes on vähenenud oluliselt ka töötajate palgad. Eelneva põhjal esitab autor hüpoteesi – Eesti töötajate palgad langesid majanduskriisis 1,5-kordselt majanduslanguse suhtes.

Järgnevalt on vaatluse all majanduskeskkonna mõju töötundide muutustele. 2000. aasta Euroopa kolmandast töötingimuste uuringust tuleb välja, et 2000. aastal täheldati nende töötajate hulga suurenemist, kellel oli vähem töötunde ning väikest langust nähti nende hulgas, kes pidid tegema rohkem töötunde. Keskmiselt töötatakse 2000. aasta seisuga 38,2 tundi nädalas. Töötajate arv, kes töötasid rohkem kui 45 tundi nädalas, on langenud

1995 aasta seisuga 16%-lt 14%-le aastal 2000. Mehed on alates 1995. aastast oma töötunde vähendanud 4% ning naised 2%. (Paoli, Merllie 2001: 20)

2004. aasta Eesti tööjõuturu uuringust ilmneb, et üle 45 tunni nädalas töötasid 13,2% vastanutest. Keskmiselt töötati Eestis 36,4 tundi nädalas. See näitaja on võrreldes 2000. aastaga vähenenud. Antud andmeid saab võrrelda 1999. aastal läbiviidud Euroopa Liidu tööjõu uuringuga, kus esmakordselt osales ka Eesti. Saab välja tuua, et viie aastaga on Eestis lepingujärgne ja tegelik tööaeg lühenenud. 2000ndate alguses oli Eesti majanduses kasvuperiood. (Eesti Konjunkturiinstituut 2004: 20-21)

Yoseph Y. Lim (2000: 1295-1302) uuris 1980'ndate Ida-Aasia majanduskasvu ja – languse mõju naiste ja meeste töötatud tundidele. Töös kirjeldatakse erinevaid majandustsükleid ning nende mõju Filipiinide nais- ja meestöötajate tööhõivele ja töötundidele linnapiirkondades. Ida-Aasia 1997. aasta majanduskriis tõi endaga kaasa meeste ja naiste keskmise nädalase töötundide languse. Kriisile eelnevatel buumiaastatel 1993-1996 kasvasid keskmine töötundide arv meeste ja naiste seas.

Khanna *et al.* (2011: 1-3) uurisid tööturu muutusi viimase 2008. aastal alguse saanud majanduskriisi tingimustes 41-s keskmise sissetulekuga riikides. Kriis tõi endaga kaasa nii sisemajanduse koguprodukti, reaalpalka kui ka tööhõive langemise. Palka vähenemise üheks tõsiseks põhjuseks oli töötundide vähenemine. Töötatud tundide arv langes 5% või rohkem ühes kolmandikus 14-st riigist, mille kohta andmed olid saadaval. Töötundide tõusu oli märgata vaid Uruguais, West Bank'is ja Gazas.

Ajavahemik 2007-2009 märgib Vietnami majanduses ja tööturul kriisi ja sellest taastumise perioodi. Peamised struktuurid tööturul jäid maailmast mõjutamata, kuid kohanemise peamine muutuja languse perioodil on olnud töötajate töötunnid. Keskmine tööaeg oli vähenenud 1,3 tundi nädalas. 2007. aasta 43,9-lt tunnilt langes see 2009. aasta 42,6-le tunnile. See keskmine väljendab töötundide suurenevat mitmekesisust. Kuigi rohkem töötajaid pidi töötama vähem, siis teiselt poolt suurenes töötajate osakaal, kes pidid elatise teenimiseks rohkem tunde töötama. Seda võib mingis vormis pidada ka nähtamatuks töötuseks. 2007 aastal töötas 5,6% tööjõust rohkem kui 60 tundi nädalas. 2009 aastal oli see näitaja kasvanud 9,3%-ni. (Chí *et al.* 2010: 12-13)

Väljatoodud uuringute põhjal ei saa väita, et majanduskriis toob endaga kindlasti kaasa töötajate töötundide vähenemise, sest mõnes riigis on töötundide arv ka suurenenud. Pigem on töötundide arvu vähenemise tendents seotud ühiskonna üldise arengu ja reglementeerituse suurenemisega. Siinkohal püstitab autor uurimisküsimuse – kuidas mõjutab majanduslangus Eesti töötajate keskmiselt töötatud tundide arvu nädalas?

Neljanda töötingimusena on vaatluse all töötajate tööga seonduvate terviseriskide muutused. 60% 2000. aasta Euroopa töötingimuste uuringus osalenutest leiavad, et nende töö ohustab nende tervist. 1995. aastal oli see näitaja 57%. Taoline kasv mõjutab ettevõtjaid ja töölisi võrdselt. Töötajate hulgast täheldavad negatiivset mõju tervisele kõige vähem ajutised töötajad – 49%. On toimunud vähenemine, aastal 1995 oli see näitaja 56%. See kasv mõjutab kõiki ametialasid välja arvatud füüsilise töö tegijad, kelle määrad on jäänud identseks. Kasv on mõjutanud nii nais- kui ka meestöötajaid. Kõige sagedasemad terviseprobleemid on seljavalud, stress, väsimus ja lihasvalud. (Paoli, Merllie 2001: 14)

Meyer ja Lobao (2003: 140-152) selgitasid oma töös välja, kuidas majanduslikud raskused Ameerikas, muuhulgas religiooni ja psühhosotsiaalsete muutujatega, võivad mõjutada vaimset tervist ulatusliku majanduskriisi ajal põllumajandussektoris. Majandusraskuste ja religiooni mõju uurimise jaoks kasutati Ohio farmi 800 nais- ja meestöölist, kes töötasid farmis 1980ndate kesklaäne põllumajanduskriisi ajal. Tulemused näitasid, et nii naiste kui ka meeste puhul olid majanduslikud raskused suureneva stressi ja depressiooni põhjustajaks.

Suurbritanna 2009. aasta Psühhosotsiaalsete Töötingimuste Uuringust selgus, et 16,7% vastanutest leidsid, et nende töö on väga või ülimalt stressirohke. 2008. aastal oli see määr 17,1% ning see oli ka kõrgeim määr, mis kuue aasta jooksul antud uuringu läbiviimise tulemustes kajastus. 2008. aastal tabas Suurbritanniat ka laiaulatuslik majanduskriis. (Packham, Webster 2009: 14)

Kyoung-Bok Min *et al.* (2010: 2165-2166) uurisid, kuidas Lõuna-Korea tööhõive seaduste dereguleerimine mõjutas 1997.-1998. aasta majanduskriisi ajal töötajate töötervishoidu. Samuti analüüsiti tööga seotud haiguste määra perioodil 1991-2007. Kriisile eelnenud ajal olid majanduslikud näitajad langenud, kuid tööga seotud haiguste

määr vähenenud. 1997.-1998. aastate kriisi ajal tööga seotud haiguste määr aga kasvas. Peale kriisi vähenes taas kõikide vigastuste määr.

Antud uuringute põhjal on näha üldist seaduspärasust. Ilmselt toob majanduslangus endaga kaasa suuremad mured ja stressi riski. Seega esitab autor järgneva hüpoteesi – majanduslanguse tingimustes suurenesid oluliselt Eesti töötajate tööga seonduvad terviseriskid.

Viimase töötingimusena vaatleb autor muutuseid töötajate tööohutuses. 2000. aasta kolmandast Euroopa töötingimuste uuringust selgub, et 27% töötajatest leiavad, et nende tervis ja turvalisus on nende töö tõttu ohus. 1990. aastal oli vastav näitaja 30%, ning 1995. aastal 28%. See väike langus mõjutab nii ettevõtjaid kui töötajaid. Ajutiste asutuste töötajate seast 22% leiavad, et nende töö ei ole turvaline. Turvalisuse näitaja on vähenenud, aastal 1995 ei tundnud end tööl turvaliselt 28% ajutistest töötajatest. (Paoli, Merllie 2001: 31)

Riske tajutakse kõrgemalt ehitus- ja põllumajandustöötajate hulgas, samuti ka kalandus- ja transporditööstuses. Ametite lõikes näitavad vaid juhi ametikohad suuremat ohtude teadlikkust 2000. aastal. Kõik teised kategooriad on jäänud enam-vähem samaks või võrreldes 1995. aastaga veidike vähenenud. Naistöötajate hulgas on täheldatud väiksemat ohtudest teadlikkust – 23%, kui meeste puhul – 31%. (*Ibid.*: 31)

Song Li *et al.* (2011: 86) uurisid oma töös majandusarengu ja tööõnnetuste seost Hiina töötajate hulgas ajavahemikul 1953-2008. Tööst selgus, et majandustsükkel oli tööõnnetuste oluliseks näitajaks aastatel 1979-2008, kuid mitte enne seda. Tuli välja, et majanduskasv suurendas tööõnnetuste määra ning majanduslangus vähendas tööõnnetuste määra. Majandusbuum võib tõsta töökeskkonnas hukkunute arvu ning majanduskriis võib seda lühiajaliselt vähendada.

Ajavahemikul 1992-1996 langesid Ameerika töötajate esitatud tööõnnetuste ja haiguste määrad saja täiskohaga töötaja kohta 8,9%-lt 7,4%-le. Sel perioodil oli Ameerika majandus tõusuteel. Pärast töötervishoiu ja tööohutuse seaduse jõustumist 1970ndate alguses oli vastav määr 1973. aasta 11%-lt vähenenud 1983. aasta 7,6%-le. Järgnevalt toimus suuremalt osalt tööõnnetuste ja haiguste määra tõus, jõudes 1992. aastal 8,9%-ni.

Sel perioodil koges Ameerika majandus ka mõningast langust. Alates 1993. aasta algusest ning järgnevatel aastatel tööõnnetuste ja haiguste määrad langesid. (Conway, Svenson 1998: 36)

Abay Asfaw *et al.* (2011: 1-7) uurisid majandustsükli mõju tööõnnetuste esinemissagedustele Ameerikas. Vaadeldi surmaga mitte lõppenud õnnetusjuhtumeid. Töös kasutati aegrea andmeid perioodil 1976-2007, et empiiriliselt hinnata majandustsükli mõju tööõnnetuste esinemissagedustele viies tööstusharus. Tööst järeldub, et tööõnnetuste esinemissagedust seostatakse majandustsükliga. Autorid leidsid, et majanduse õitsengu ajal peaks rohkem tähelepanu pöörama töö turvalisusele.

Samalaadse uurimuse viisid läbi ka Davies *et al.* (2009: 181-182) Inglismaal perioodil 1986-2005. Autorid väitsid näiteks, et 1%-line kasv sisemajanduse koguproduktis tõi kaasa 3,3%-lise tööõnnetuste ja vigastuste, s.o väiksemate tööõnnetuste kasvu. Kuid majanduskasvu näitajate ja suuremate õnnetuste vahel nad seost ei leidnud. Pigem täheldati majanduskasvu ajal sedasorti oportunistlikku käitumist, mis suurendas just töötajate väikeste vigastuste teatamise arvu.

Seega on kindlat seaduspära siinkohal raske välja tuua. Nagu viimasest uuringust selgus, siis võib tööõnnetuste arv olla vaid erinevast teatamiskäitumisest tingitud. Sellegipoolest esitab autor uurimisküsimuse – kuidas mõjutab majanduslangus Eesti tööõnnetuste arvu?

Kriisi mõju ei ole alati ühesugune. Riikidel on erinev kultuur, elatustase ning majanduslikud tingimused, mis kõik mõjutavad languse või kasvuga toimetulekut ja kohandumist. Seetõttu ei saa täie kindlusega väita, et konkreetsed töötingimused teatud kindlal viisil majanduskeskkonnale reageerivad, kuid ühed arengustsenaariumid näivad siiski olevat tõenäolisemad kui teised.

## **2. EESTI TÖÖTAJATE TÖÖTINGIMUSED PERIOODIL 2005-2010**

### **2.1. Töötajate töötingimuste andmete kirjeldus**

Käesolevas peatükis kirjeldab autor, milliseid uuringuid ning andmebaase Eesti töötajate töötingimuste muutuste analüüsimiseks on kasutatud. Antud töös vaatab autor Eesti töötajate töötingimuste muutusi perioodil 2005-2010. Antud ajavahemik hõlmab Eesti majanduses ühte majandustsüklit. Aastal 2005 oli Eesti majandus veel tõusuteel, kuid 2008. ja 2009. aastal tabas Eestit tugev majanduslangus. 2010. aastaks oli majanduskasv taastunud.

Töötingimuste muutuste kohta analüüsib autor Euroopa töötingimuste uuringu ning Eestis läbiviidud töövaldkonna uuringute andmeid. Peamiste andmebaasidena kasutab autor European Working Conditions Observatory ja Eesti Sotsiaalministeeriumi poolt läbiviidud töövaldkonna uuringuid.

Euroopa Töötingimuste uuringud annavad ülevaate töötingimuste üldistest trendidest ning töö kvaliteedist Euroopa riikides. Uuringut viiakse läbi iga viie aasta tagant. Selline intervall annab hea ülevaate teguritest ja sündmustest, mis läbi aja on töötingimustele mõju avaldanud.

Järgnevas tabelis 1 on välja toodud Euroopa töötingimuste uuringute 2005 ja 2010 andmete kirjeldus. 2005. aastal läbiviidud neljandas Euroopa töötingimuste uuringus intervjueriti kokku 29 680 töötajat 31-st riigist. Uuring viidi läbi 27-s Euroopa Liidu liikmesriigis, millele lisandusid veel Türgi, Horvaatia, Norra ja Šveits. Intervjuude valimiks igas riigis oli 1000 inimest välja arvatud Küpros, Eesti, Luksemburg, Malta ja Sloveenia, kus valimiks oli 600. Eestis intervjueriti kokku 602 töötajat. (Fourth European...2005)

**Tabel 1.** Euroopa töötingimuste uuringute andmed.

	EWCS 2005	EWCS 2010
Kokku riike	31	34
EL riigid	27	27
Valim kokku	29 680	43 816
Intervjueeritavate arv Eestis	602	1000

Allikas: Fourth European...2005; Fifth European...2010.

Järgmine Euroopa töötingimuste uuring viidi läbi 2010. aastal. Uuring annab infot töökeskkonnast ja tööhõivest 34-s riigis, millest 27 riiki kuuluvad Euroopa Liitu. Kokku viidi läbi 43 816 intervjuud. Valimi suuruseks peaaegu kõikides riikides oli 1000 töötajat, mõnes riigis rohkem. Eestis viidi intervjuusid läbi 1000 töötajaga. (Fifth European...2010)

Autor analüüsib ka Eestis läbiviidud EV Sotsiaalministeeriumist kättesaadavate uuringute raporteid. Peamiselt kasutab autor kahte – 2009. aastal läbiviidud tööelu-uuringut ning Töövaldkonna arengu 2009.-2010. aasta trendide kogumikku. Lisaks nimetatud allikatele on autor otsinud üksikute näitajate kohta statistilisi andmeid Eesti Statistikaameti, Eurostat'i ja Eesti Tööinspektsiooni andmebaasidest.

2009. aasta Eesti tööelu-uuring viidi läbi Eesti Statistikaameti poolt. Eesti tööelu-uuringu eesmärgiks on kõrgel metoodilisel tasemel koguda olulisi andmeid töösuhete ja töötingimuste kohta Eestis. Tööelu-uuringu sihtrühmadeks on Eesti organisatsioonid (st. ettevõtted, asutused), kus on rohkem kui 5 töötajat, ning nende organisatsioonide töötajad. Uuringu organisatsioonide sihtrühma suurus on 17 320 organisatsiooni ning seda sihtrühma esindava valimi suurus on 1332 organisatsiooni. Organisatsioonide töötajate sihtrühma suurus on 479 300 töötajat ning sihtrühma esindava valimi suurus on 4609 töötajat. (Eesti tööelu-uuring 2009...2011: 5)

Töövaldkonna arengu 2009-2010 trendide kogumikus iseloomustatakse 2009. aastal ja 2010. aasta esimesel poolaastal Eesti tööturul aset leidnud pöördelisi muutusi. Andmeallikatena on kasutatud tööjõu-uuringute ja teiste Statistikaameti vaatluste andmeid, Euroopa Liidu Statistikaameti (Eurostat'i) andmebaasi, Eesti Töötukassa, Tööinspektsiooni, Sotsiaalkindlustusameti ja Eesti Haigekassa andmeid.

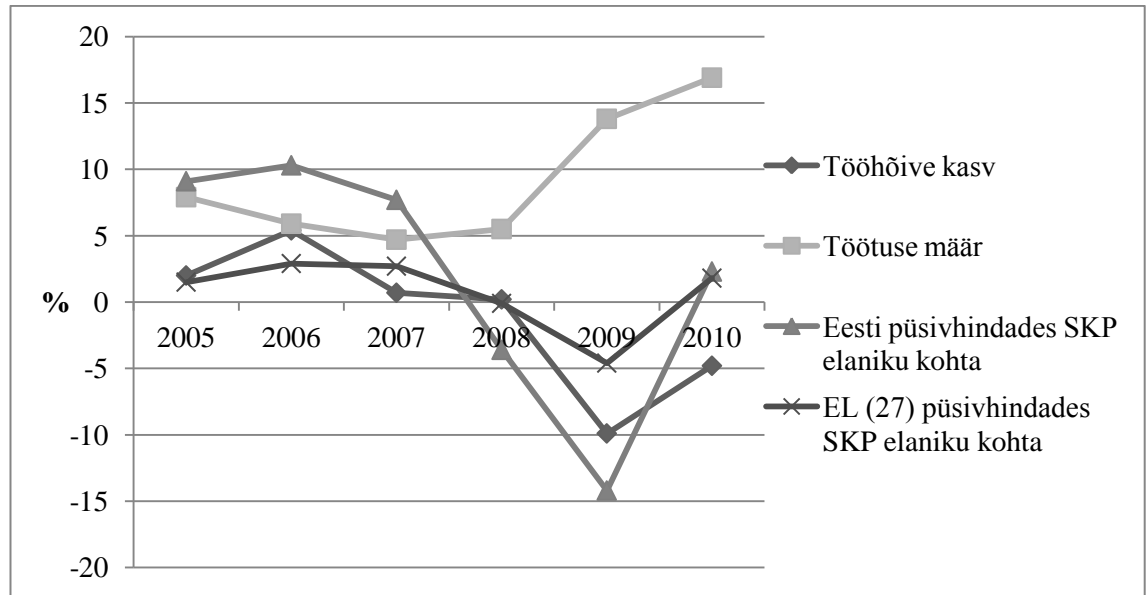
## **2.2. Eesti majanduskeskkond 2005-2010 ning töötajate töötingimused sel perioodil**

Inimestele on tööelus osalemine väga tähtis. Seega on oluline, et töötajatele oleks tagatud head töötingimused. Töötingimusi mõjutavad aga väga paljud tegurid. Üheks oluliseks teguriks on kindlasti majanduskeskkond, nagu peatükk 1.2 näitas.

Käesolevas peatükis kirjeldab autor lühidalt majanduslikku olukorda Eestis perioodil 2005-2010. Seejärel analüüsib autor Eesti töötajate töötingimuste muutusi majanduskeskkonna kontekstis. Analüüsi tulemusena saab autor kinnitada või ümber lükata peatükis 1.2 esitatud töötingimuste hüpoteesid ning selgitada välja vastused uurimisküsimustele.

Et paremini aru saada töötingimuste muutustest Eestis perioodil 2005-2010 vaatleb autor lähemalt majanduse ja tööhõive näitajaid sel perioodil. Kogu 2009. aasta jooksul ja 2010. aasta esimesel poolaastal oli üleilmne majanduskriis Eesti tööturгу tugevalt mõjutanud. 2008. aasta teisel poolel hakkas majandus langema märkimisväärselt. Majanduskasvu mõõtmisel kasutatakse sisemajanduse kogutoodangu näitajat. Joonisel 7 on näha, et püsivhindades SKP elaniku kohta, mis näitab muutust eelmise perioodi suhtes protsentides, langes 2009. aastal kriisi tõttu -14,2%. Kriis tõi endaga kaasa ka töötuse määra hüppelise kasvu, mis jõudis 2010. aastal 16,9%-ni. 2007. aastal oli vastav näitaja vaid 4,7%. Tööhõive kasv, mis näitab hõivatute koguarvu aastast muutust protsentides, oli vaadeldaval perioodil kõige suurem 2006. aastal – 5,4%. Kriisi mõju tõttu langes 2009. aastal vastav näitaja -9,9%.

Lisaks on joonisel ära toodud ka Euroopa Liidu keskmine SKP kasv. Võrreldes Eestiga ei olnud Euroopa nii sügavas majanduslanguses. 2009. aastal langes püsivhindades SKP elaniku kohta -4,6%. Samuti on jooniselt näha, et Euroopa Liidu keskmine SKP on enne majanduskriisi olnud suhteliselt madalam ja stabiilsem kui Eestis. 2005. aastal on EL keskmine SKP kasv olnud vaid 1,5%.



**Joonis 7.** Eesti ja EL SKP ning Eesti tööhõive näitajad perioodil 2005-2010 (autori koostatud Eurostati ja Statistikaameti andmete põhjal).

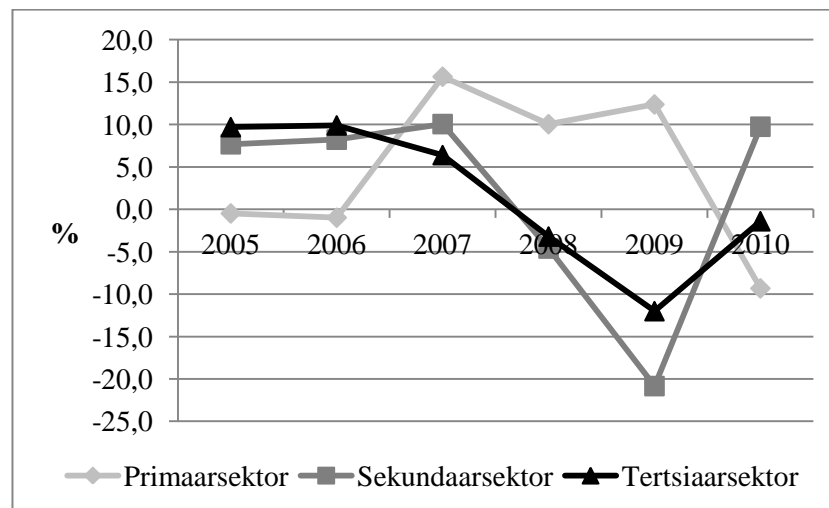
Majanduskriisi alguseks loetakse majanduslangust pärast kaht järjestikust kvartalit. Eestis juhtus see 2008. aasta juulis, kui negatiivse I (-2,2%) ja II (-2,6%) kvartali järel saabus III kvartalis veel suurem SKP langus (-4,5%). Seega võib Eestis majanduskriisi tinglikuks alguseks pidada 1. juulit 2008. Eesti SKP oli negatiivne alates 2008. a esimesest kvartalist kuni 2010. aasta esimese kvartalini. (Kurve 2012)

2009. aasta esimesel poolel jätkus Eesti majanduslanguse hoogustumine. Võib väita, et Eesti tööturu näitajad reageerisid majanduse muutustele erineva viitajaga, kuid teiste riikidega võrreldes suhteliselt kiiresti. Kiired muutused tööturunäitajates ilmnesid juba 2008. aasta lõpus. Kui 2008. aasta keskel iseloomustas Eesti tööturgu veel Euroopa Liidu keskmisega võrreldes märksa kõrgem tööhõive ning madalam töötuse määr, siis majanduslanguse saabudes hakkas töötuse määr kiiresti tõusma. (Tööturu ülevaade...2009: 2)

Kõigest kahe aasta jooksul vähenes hõivatute arv ligikaudu 100 000 võrra ning töötute arv suurenes 137 000-ni, mis moodustas 19,8% tööjõust. Töötuse rekordnäitajaid võis täheldada nii naiste kui ka meeste, eri vanuserühmade ja rahvuste hulgas ning kõikides Eestimaa piirkondades. Tööpuudus oli kasvanud seitse kvartalit järjest ning mõjutanud sellega suurt osa Eesti rahvastikust. Alles 2010. aasta teises kvartalis võis märgata esimesi märke

majanduse taastumisest ning töötute arvu mõningast vähenemist. (Töövaldkonna areng...2010: 2)

Autor vaatleb lähemalt ka tegevusalade tootlikkust majanduskasvu ning –languse perioodil. Selleks toob autor välja, kuidas on tegevusala sektorites toimunud lisandväärtuse muutus. Primaar-, sekundaar- ja tertsiaarsektori lisandväärtuse muutused on kujutatud joonisel 8.



**Joonis 8.** Lisandväärtuse muutus tegevusala sektori järgi (autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal).

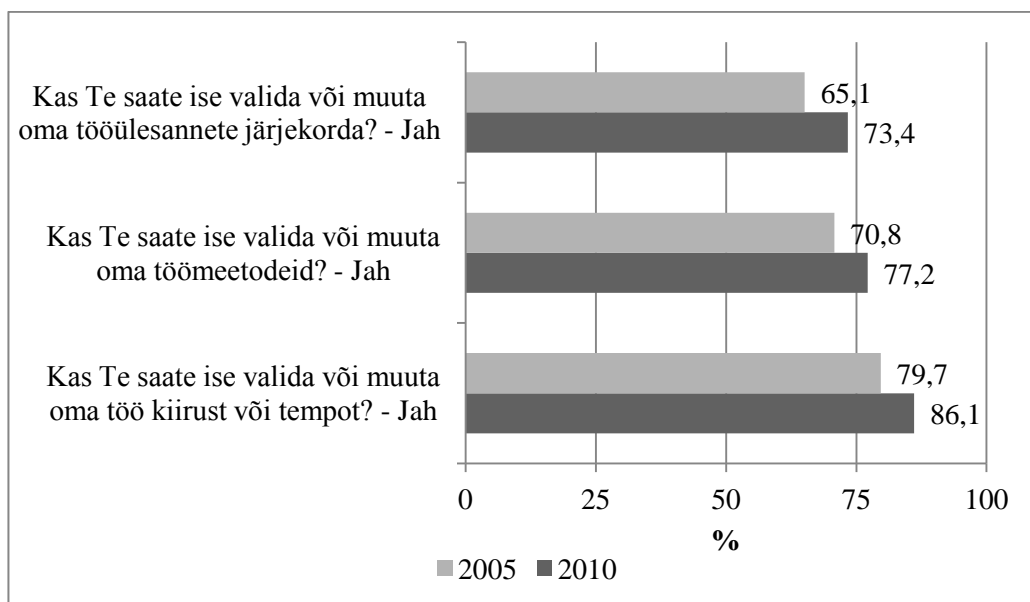
2009. aastal vähenes lisandväärtus enamikel tegevusaladel, kuid kõige olulisem mõju oli tööstuse ning teeninduse tegevusalade vähenemisel. Sekundaar- ehk tööstussektori tegevusalade lisandväärtus kahanes 2009. aastal 20,8% ning selle panus majanduskasvu kahanes kõige enam. Jooniselt on näha, et 2008. aasta teisest poolest hakkas primaar- ehk põllumajandussektoris hoopis tegevusalade lisandväärtus suurenema.

2008. aastal Eesti majandust tabanud kriis põhjustas paljudele ettevõtetele raskusi ning tööandjad ja töötajad pidid silmitsi seisma mitmete tööturu muutustega. Alates majanduslanguse algusest 2008. aastal on paljud Euroopa ettevõtted silmitsi seisnud märkimisväärse nõudluse vähenemisega. See on nõudnud uute strateegiate väljatöötamist, et kriis üle elada ning valmistuda taas majanduse kasvuks. (Unleashing the...2012: 1)

Järgnevalt selgitab autor välja, kuidas kirjeldatud olud on mõjutanud Eesti töötajate töötingimusi. Autorile pakuvad huvi peatükis 1.1 välja toodud töötingimuste – töö

autonoomia, töötasu ehk palga, töötundide, tööohutuse ning tööga seonduvate terviseriskide muutused Eesti töötajate hulgas. Sealhulgas teeb autor kindlaks, kas peatükis 1.2 esitatud hüpoteesid nimetatud töötingimuste kohta peavad paika ka Eestis toimunud muutuste kohta.

Esmalt selgitab autor välja, kuidas on majanduslangus mõjutanud Eesti töötajate töö autonoomiat. Joonisel 9 on kujutatud töö autonoomias aset leidnud muutused Eesti töötajate hulgas perioodil 2005-2010. Selleks kasutas autor Euroopa töötingimuste 2010. aastal läbiviidud uuringu tulemusi. Töö autonoomia kirjeldamiseks on valitud küsimused „Kas Te saate ise valida või muuta oma tööülesannete järjekorda?“, „Kas Te saate ise valida või muuta oma töömeetodeid?“ ning „Kas Te saate ise valida või muuta oma töö kiirust või tempot?“. Joonisel on kujutatud vastuse „Jah“ protsentuaalsed määrad.

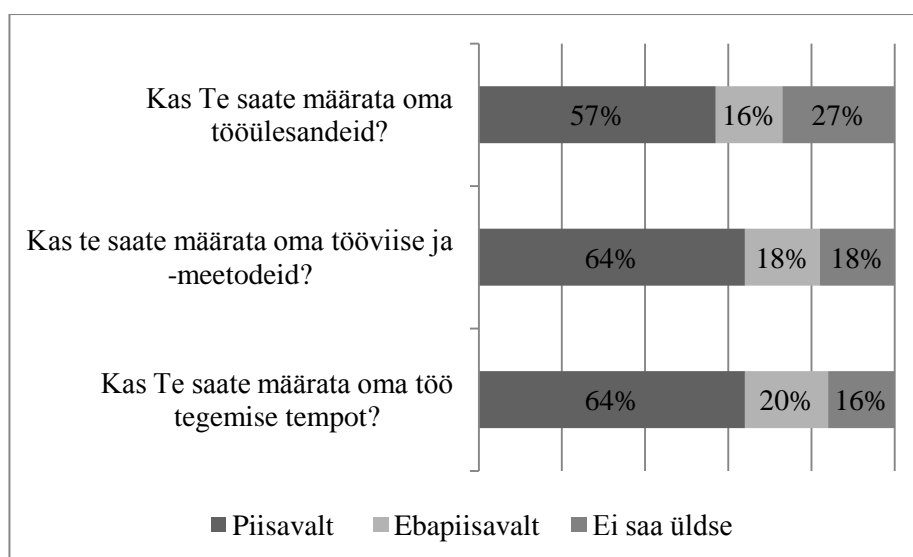


**Joonis 9.** Eesti töötajate töö autonoomia muutused (autori koostatud EWCS 2010 uuringu tulemuste põhjal).

Jooniselt võib näha, et autonoomsus on kõigis kolmes lõikes uuritud perioodil suurenenud. Mis puutub teistesse riikidesse Euroopa töötingimuste uuringus, siis esimesed tulemused viitavad eri suundades toimunud väikestele muutustele. Näiteks alates 2000. aastast on Euroopa Liidu 27 liikmesriigi töötajate võimalus oma töö kiirust või intensiivsust muuta püsinud stabiilne; võimalus muuta oma töömeetodeid on veidi vähenenud, kuid seevastu on pisut suurem võimalus valida või muuta oma

tööülesannete järjekorda. Olenemata sellest, kui suur või väike on üksikute töötajate iseseisvus, on rohkematel Euroopa töötajatel võimalus kohandada oma töö kiirust võrreldes töömeetodite või tööülesannete järjekorraga. (Changes over time...2012)

Antud uuringule tuginedes võib öelda, et perioodil 2005-2010 on Eesti töötajate hulgas toimunud vastu ootuseid töö autonoomsuse kasv. Töötajad saavad suuremal määral valida või muuta oma tööülesannete järjekorda, töömeetodeid ning töö kiirust või tempot. Uuringu hinnangul on töötajatel kõige rohkem autonoomiat töö kiiruse või tempo valimisel. EWCS'i tulemusi kinnitab ka Eesti tööelu-uuring (vt joonis 10), kus on välja toodud töötajate iseseisvus tööülesannete, töömeetodite ja töö tegemise tempo määramisel.



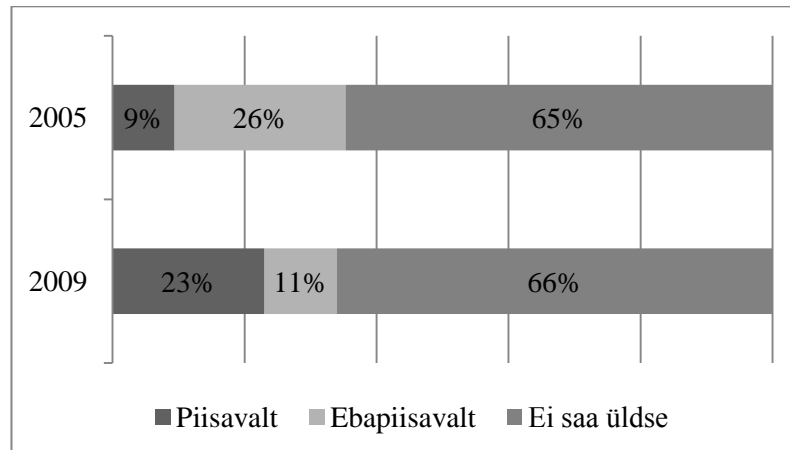
**Joonis 10.** Eesti töötajate töö autonoomia aastal 2009 (Eesti tööelu-uuring 2009).

2010. aasta Euroopa töötingimuste uuringu ning Eesti 2009. aasta tööelu-uuringu tulemused töötajate töömeetodite ning töö tegemise tempo määramise küsimustes on suhteliselt sarnased. 73% kõikidest töötajatest leidis, et saavad määrata oma tööülesandeid. Neist 57% leidis, et saavad oma tööülesandeid määrata piisavalt ning 16% hindas, et saavad küll oma tööülesandeid määrata, kuid mitte piisavalt.

Võrreldes tööülesannete määramisega on töötajatel tööviiside ja -meetodite valikul rohkem iseseisvust. Uuringust selgub, et 82% kõikidest töötajatest saavad ise oma töömeetodeid määrata. Neist 18% sooviksid töömeetodite valikul autonoomiat juurde.

Kõige rohkem autonoomiat antakse töötajatele töö tempo valimisel. Uuringu hinnangul saavad 84% kõikidest töötajatest ise valida oma töö tegemise kiirust või tempot.

Joonisel 11 on kujutatud Eesti töötajate tööaja määramise võimalused. Uuriti, kas töötajatel on võimalus ise kaasa rääkida oma töögraafiku kujundamisel või on see ettevõtte poolt täielikult ette määratud.



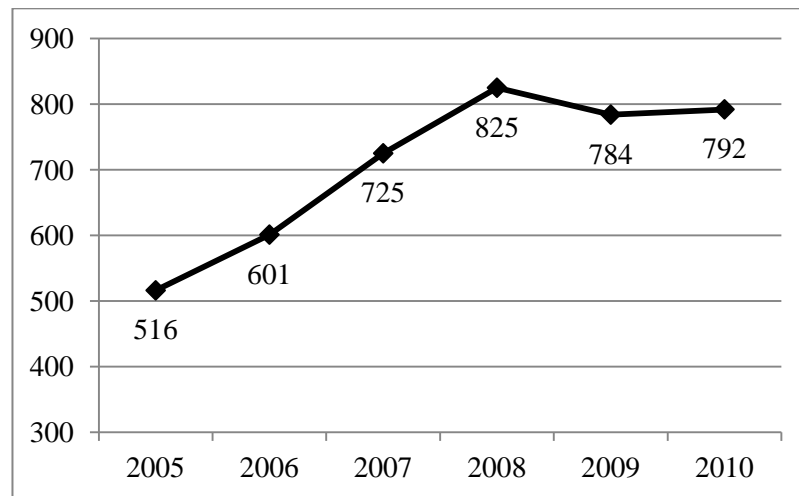
**Joonis 11.** Eesti töötajate tööaja määramise võimalused (autori koostatud EWCS 2005 andmete ja Eesti tööelu-uuring 2009 tulemuste põhjal).

Enamjaolt on tööaeg ettevõtete poolt kindlaks määratud. Mõlemad uuringud näitavad, et oma tööaega ei saa ise määrata ligi 65% töötajatest ning see näitaja on aastate jooksul püsinud stabiilne. 2005. aasta Euroopa töötingimuste andmed näitavad, et 9% töötajatest saavad oma tööaega ise määrata ning 26% saavad teha seda teatud piirides. 2009. aastal Eestis läbiviidud tööelu-uuringu kohaselt saavad oma tööaega piisavalt määrata 23%, mis on tunduvalt suurem hulk kui 2005. aastal. On näha, et tööaja määramisel on töötajate iseseisvus veidike tõusnud.

Peatükis 1.2 on autor esitanud uurimisküsimuse – kuidas mõjutas majanduslangus Eesti töötajate töö autonoomsust? Eelnev analüüs näitab, et Eestis majanduslanguse tingimustes töötajate töö autonoomsus veidike suurenes.

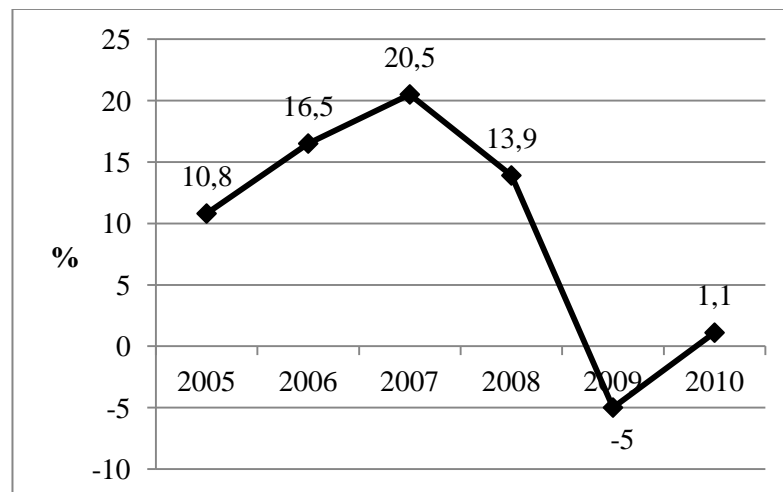
Järgnevalt on vaatluse all palga muutus. Joonisel 12 on esitatud Eesti töötajate keskmise brutopalka muutused perioodil 2005-2010. Kui lõppenud kümnendi keskpaika ise loomustas kiire majanduskasv koos töötajate keskmise brutokuupalka kiire kasvuga, siis 2008. aastal, kui majandustegevus pidurdus, aeglustus ka keskmise brutokuupalka kasv. 2008. aastal oli keskmine brutokuupalk kõige suurem – 825 eurot. 2009. aastal süvenes

majandussurutis ning suurenes selle mõju töötasudele – palgatöötajate töötasu vähenes märkimisväärselt.



**Joonis 12.** Eesti töötajate keskmine brutokuupalk eurodes (autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal).

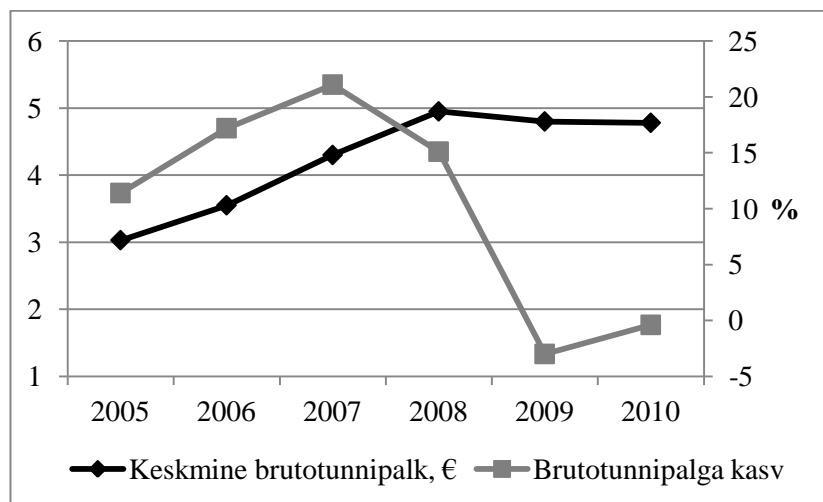
Joonis 13 näitab aga keskmise brutokuupalga juurdekasvutempot võrreldes eelmise perioodiga. 2009. aastal langes brutokuupalga juurdekasvutempo võrreldes 2008. aastaga -5%-ni. Enne kriisi 2007. aastal oli see näitaja vaadeldaval perioodil aga kõige suurem ehk võrreldes 2006. aastaga kasvas Eesti töötajate keskmine brutokuupalk 20,5%.



**Joonis 13.** Keskmise brutokuupalga juurdekasvutempo (autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal).

2008. aasta esimesel poolel võis täheldada palgade kasvu aeglustumist, aasta lõpus aga hakkas kasv asenduma langusega ning see tähendas palgakasvu ootuste vähenemist. 2009. aasta võrdluses alanes I kvartalis vaid keskmine brutokuupalk (-1,5%), samal ajal

kui brutotunnipalk, mis on näha joonisel 14, jätkas tõusu (+2,4%). See asjaolu näitab, et esialgu puudutas palkade langetamine tugevamalt palgatulude paindlikumaid osasid (preemiad, lisatasud jms) ning reaalsete põhipalkade kärpimiseni ei olnud veel paljudes ettevõtetes jõutud. (Tööturu ülevaade 2009: 15)

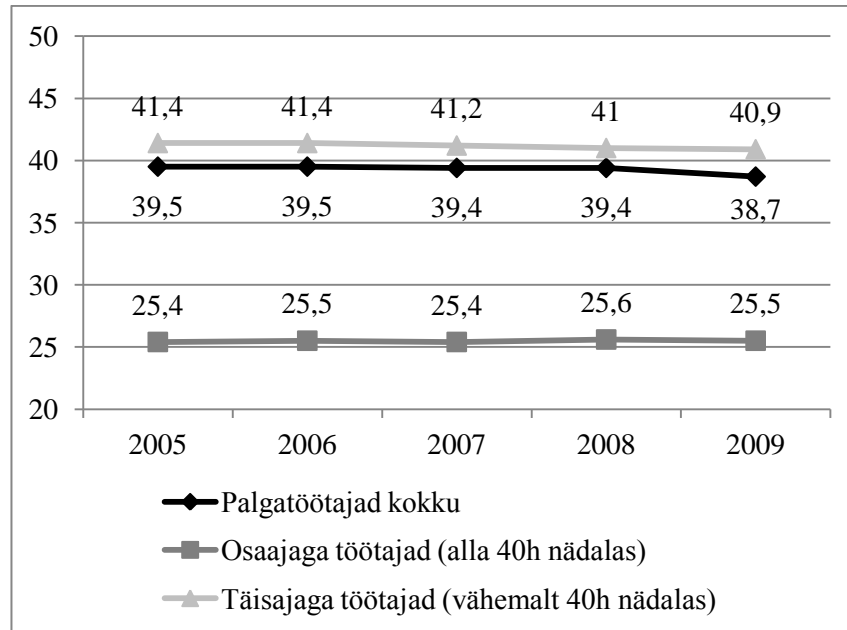


**Joonis 14.** Keskmine brutotunnipalga dünaamika (autori koostatud Statistikaameti andmete põhjal).

Eesti ettevõtted on põhipalkade alandamisele lähenenud läbimõeldult ja ettevaatlikult. 2010. aasta novembri keskpaiga seisuga poldud näiteks kümnest Eesti suurettevõttest kuus põhipalku üldse alandanud, küll aga olid paljud neist kärpinud muid hüvesid. Eesti Suurettevõtjate Assotsiatsiooni andmetel kasutati põhipalkade alandamise kõrval tõhusa meetmena ka tulemustasude vähendamist. Mitmel firmal on põhipalku võimaldanud säilitada töötajate arvu vähendamise. Samas kasutati intensiivselt ka muude kulutuste optimeerimist või vähemtähtsate tegevuste kärpimist. (Tööturu ülevaade 2010: 20)

Eelnevalt on autor esitanud hüpoteesi – Eesti töötajate palgad langesid majanduskriisis 1,5-kordselt majanduslanguse suhtes. SKP langes 2009. aastal 14,2%, kuid palgad 5%. Seega ei olnud palkade langus majanduslangusest kiirem. Võib öelda, et antud perioodi palgaandmeid vaadeldes ei leia see hüpotees kinnitust.

Järgnevalt on vaatluse all töökoormus. Joonisel 15 on kujutatud Eesti töötajate keskmiste nädalaste töötatud tundide arvu muutus. On selgesti näha, et enne majanduskriisi pole keskmistes töötatud tundide arvus erilist muutust toimunud. 2009. aastal on keskmine töötatud tundide arv veidi vähenenud, kuid see muutus on olnud väga väike.



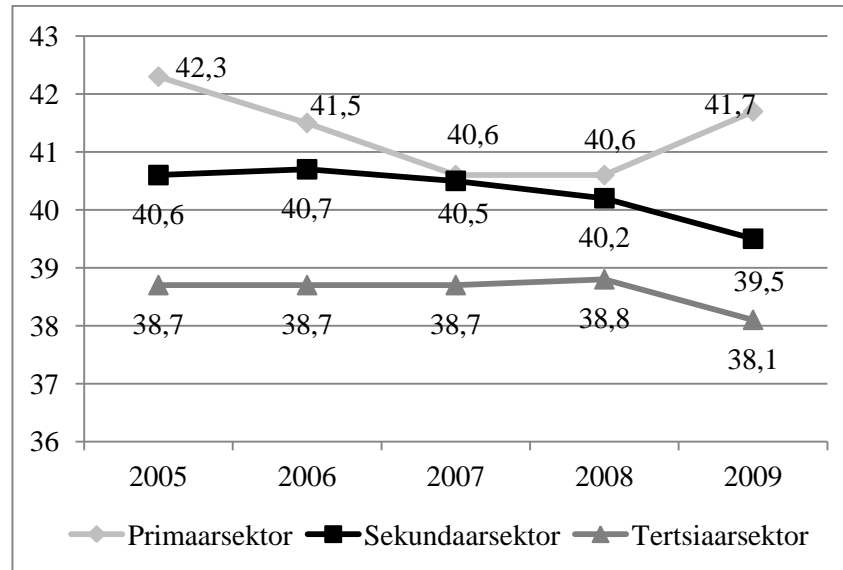
**Joonis 15.** Eesti töötajate keskmine töötatud tundide arv nädalas (Töövaldkonna areng...2010: 29).

Täis- ja osaajaga töötajate keskmised töötunnid on viie aasta jooksul jäänud suhteliselt stabiilseks. Täisajaga töötajad töötavad nädalas ligi 41 tundi, samas kui osaajaga töötajad töötavad 25,5 tundi nädalas. Siiski on märgata, et palgatöötajate tööaeg on 2009. aastal võrreldes 2008. aastaga natukene vähenenud.

Keskmine tööaeg vähenes 2009. aastal võrreldes 2008. aastaga ka Euroopa Liidu liikmesriikides tervikuna. Kui Eestis lühenes palgatöötajate keskmine tööaeg 39,4 tunnilt 38,7 tunnini, siis Euroopa Liidus tervikuna 36,8 tunnilt 36,6 tunnini. (Töövaldkonna areng...2010: 28)

Ka Euroopa viienda töötingimuste uuringu tulemused annavad kinnitust, et nädala keskmine tööaeg väheneb jätkuvalt. Tööaja lühenemine majanduslanguse ajal võib olla tingitud üksikute ettevõtete otsustest või riigi lühemat tööaega toetavatest tooskeemidest. Üldine trend on olnud, et pikema tööajaga töötavate inimeste hulk on vähenenud, samas kui lühema tööajaga töötavate inimeste hulk on järk-järgult kasvanud. (Changes over time...2012)

Et tööajakorraldus erineb tegevusalati ning majanduslangus on mõjutanud eri tegevusalasid erinevalt, on joonisel 16 ära toodud palgatöötajate keskmine tööaeg nädalas tegevusala sektori järgi.



**Joonis 16.** Eesti töötajate keskmine töötatud tundide arv nädalas tegevusala sektori järgi (Töövaldkonna areng...2010: 30).

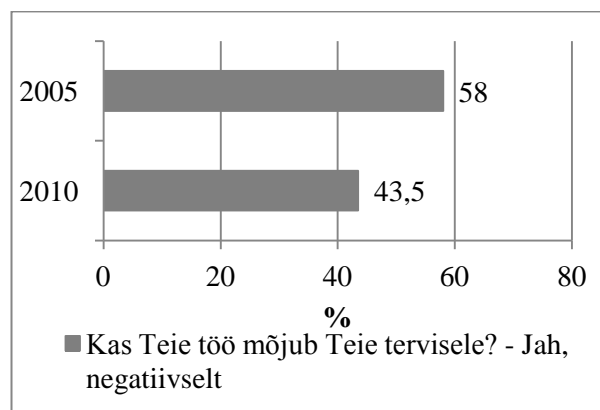
On selgesti näha, et 2008. aastal hakkasid suuremat majandussurutist kogenud sekundaar- ja tertsiaarsektoris ehk tööstus- ja teenindussektoris töötavate inimeste töötatud tunnid vähenema. On näha, et teenindussektoris on töötajatel kõige lühem töönädal. Vastupidiselt neile kahele toimus aga primaarses ehk põllumajandussektoris hoopis töötatud tundide kasv. Joonis 8 näitab, et põllumajandussektoris hakkas 2008. aasta teisel poolel kasvama ka tootlikkus.

Veel selgus 2009.-2010. aasta Töövaldkonna arengu (2010: 31) raportist, et kõige suurem osakaal sektori palgatöötajaid töötab väga pikkade töönädalatega põllumajandussektoris. Tööstus- ja teenindussektori palgatöötajate osakaalu trend on aastate arvestuses kujunenud sarnaselt kõigi tegevusalade palgatöötajate trendiga. Asjaolu, et primaarsektoris on keskmine töönädal pikem ning suurem osakaal sealseid töötajaid töötab üle 48 tunni nädalas, tuleneb ilmselt sagedastest hooajatöödest, mis tuleb piiratud aja jooksul ära teha.

Eelnevalt on autor esitanud uurimisküsimuse – kuidas mõjutas majanduslangus Eesti töötajate keskmiselt töötatud tundide arvu nädalas? Eestit tabanud majanduskriisi tulemusena on töötatud tundide arvus näha vaid väikest langust. Kuid on erandeid, näiteks põllumajandussektoris on töötatud tunnid hoopis suurenenud. Kokkuvõttes on

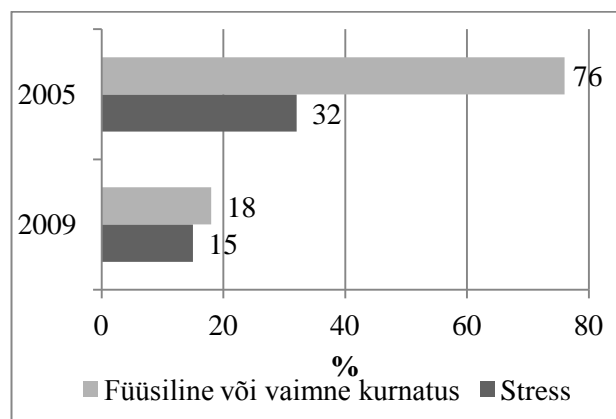
keskmise töönädal küll lühenenud, kuid EL riikide taustal võib olla tegemist üldise suundumusega töötaja vähenemises.

Järgnevalt selgitab autor välja, kuidas on muutunud Eesti töötajate tööga seonduvad terviseriskid ning milline on olnud tööst tingitud tervisehädade muutus. Joonis 17 näitab, kui suur hulk Eesti töötajatest leiab, et nende töö mõjub nende tervisele negatiivselt. Võrreldes 2005. aastaga oli 2010. aastaks üha vähem töötajaid leidnud, et nende töö mõjub nende tervisele negatiivselt.



**Joonis 17.** Eesti töötajate arvamus nende töötervishoiule (autori koostatud EWCS 2005 andmete ja 2010 uuringu tulemuste põhjal).

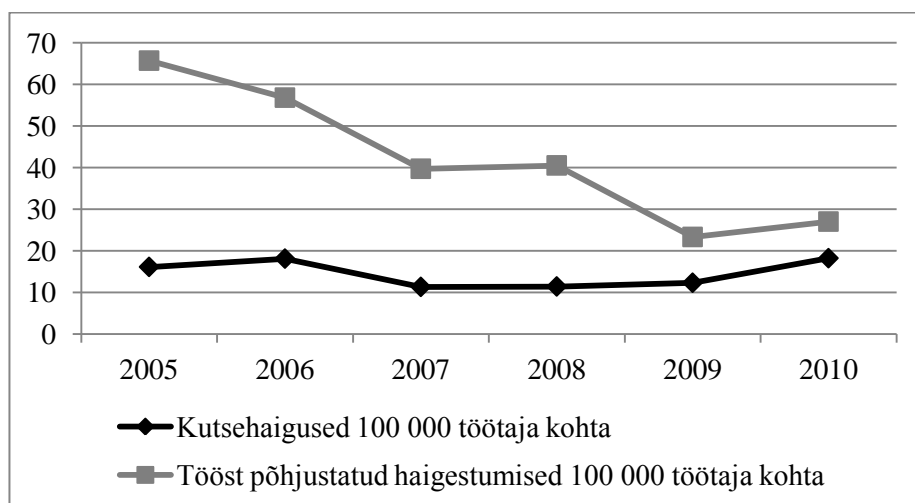
2005. aastal läbiviidud Euroopa töötingimuste uuringus leidis 58% 602-st küsitletust, ehk 349 Eesti töötajat, et nende töö mõjub neile negatiivselt. EWCS 2005 ja Eesti 2009. aasta tööelu-uuringus taheti töötajate käest teada, milliseid terviseprobleeme töö neile on põhjustanud. Joonisel 18 on ära toodud töötajate hinnangud psühhosotsiaalsetele terviseprobleemidele.



**Joonis 18.** Tööst põhjustatud või süvendatud psühhosotsiaalsed terviseprobleemid (autori koostatud EWCS 2005 andmete ja Eesti tööelu-uuring 2009 põhjal).

Autor valis terviseprobleemide seast analüüsimiseks välja stressi ning füüsilise ja vaimse kurnatuse esinemise. Selgub, et 76% töötajatest, kes EWCS 2005. aasta uuringus vastasid, et nende töö mõjub neile negatiivselt, väitis, et nende töö on neile väsitav ja kurnav ning paljud tajuvad ka stressi. 2009. aasta Eesti tööelu-uuringust selgub, et stressi ning füüsilist või vaimset kurnatust esineb töötajatel palju vähem kui 2005. aasta Euroopa töötingimuste uuringust selgus. Füüsilist või vaimset kurnatust esines vaid 18%-l töötajatest ning stressi tajus 15% vastanutest.

Joonisel 19 on aga näidatud registreeritud kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigestumised 100 000 töötaja kohta Eestis perioodil 2005-2010. Kriisi ajal oli kutsehaigestumisi vaid mõne võrra vähem kui muidu. Siiski on 2009. aastal olnud kutsehaigestumisi veidike rohkem kui 2008. aastal. Üldiselt on see näitaja sel perioodil olnud stabiilsem. Tööst põhjustatud haigestumisi on enne kriisi olnud tunduvalt rohkem.



**Joonis 19.** Registreeritud kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigestumised Eestis (autori koostatud Tööinspektsiooni andmete põhjal).

Suure languse on tööst põhjustatud haigestumised teinud 2009. aastal. Registreeritud kutsehaigestumiste stabiilselt madalat taset ja tööst põhjustatud haigestumiste arvu jätkuvat vähenemist võib seletada ühelt poolt tööga hõivatute arvu ja töö intensiivsuse vähenemisega viimastel aastatel.

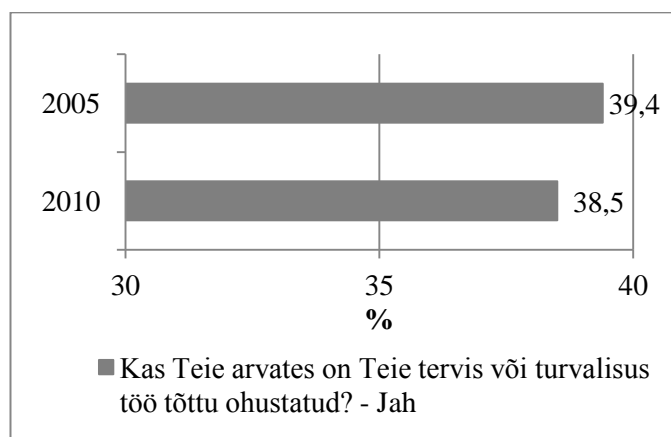
Töoga seotud haiguse mõiste on laiem, kattes kõik terviseprobleemid ja haigused, mida võivad tekitada, raskendada või koos muude teguritega põhjustada töötingimused. 2007. ja 2009. aastal oli Eesti tööjõu-uuringusse lisatud Eurostat'i moodul tööga seotud tervisehäirete analüüsimiseks. Uuringute tulemustest selgub, et 2009. aastal on suurenenud nende

töötajate arv, kellel on viimase 12 kuu jooksul olnud mõni haigus, vaegus, puue või muu haigestumine. Kui 2007. aastal on selliste töötajate osakaal hõivatute seas 34,3%, siis 2009. aastal 36,4%. Tööga seotud tervisehäirete osakaal kõigi tervisehäirete hulgas oli 2007. aastal 28,6%. 2009. aasta uuringu põhjal on tööga seotud tervisehäirete osakaal kõigi tervisehäirete seas langenud 16%-ni. (Töövaldkonna areng...2010: 69)

Ehkki kõigi tervisehäirete osakaal on paari protsendipunkti võrra suurenenud, ei kiirusta töötajad tervisehäireid tööga seostama. Tööga seotud tervisehäirete vähenemine tuleneb majanduskriisist põhjustatud üldise töö intensiivsuse langusest kõikides peamistes tootmise ja töötleva tööstuse harudes. (*Ibid.*: 69)

Eelnevalt on autor esitanud hüpoteesi – majanduslanguse tingimustes suurenesid oluliselt töötajate tööga seonduvad terviseriskid. 2008. aastal Eesti majandust tabanud kriisi aga töötajate terviseriske pole suurendanud. Tervisehäirete ja haigestumiste määr on 2009. aastal hoopis langenud. Seega võib väita, et esitatud hüpotees antud juhul paika ei pea.

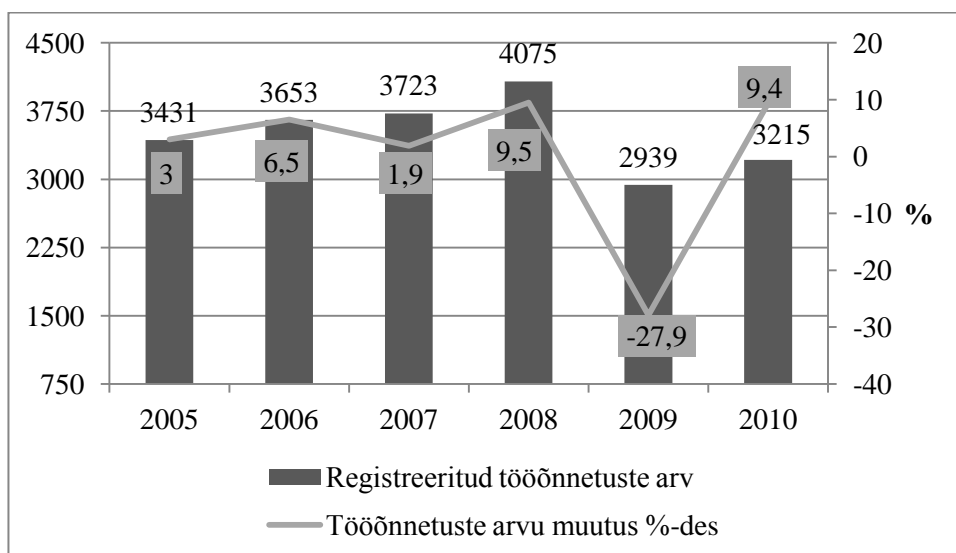
Järgnevalt vaatleb autor tööohutuse muutust. Joonisel 20 on kujutatud Euroopa 2010. aasta töötingimuste uuringus töötajate käest küsitud tööohutuse küsimus „Kas Teie arvates on Teie tervis või turvalisus töö tõttu ohustatud?“ ning sellele küsimusele „Jah“ vastanud Eesti töötajate hulk aastal 2005 ja 2010. Võib näha, et viie aasta jooksul toimunud muutus on olnud suhteliselt väike.



**Joonis 20.** Eesti töötajate arvamus tööohutusele (autori koostatud EWCS 2010 uuringu tulemuste põhjal).

Siiski leiab üha vähem töötajaid, et töö ohustab nende tervist ja ohutust. Euroopa Liidu 27-s liikmesriigis on nende töötajate osakaal alates 2000. aastast vähenenud. See võib osaliselt tähendada seda, et tööohutuse ja tervishoiu teavet on paremini kajastatud. Nende töötajate osakaal, kes on enda sõnul oma töökohustuste täitmisega kaasnevatest tervishoiu ja tööohutusega seotud riskidest väga hästi informeeritud, on 2010. aastaks kasvanud kuni 90%ni töötajatest. (Changes over time...2012)

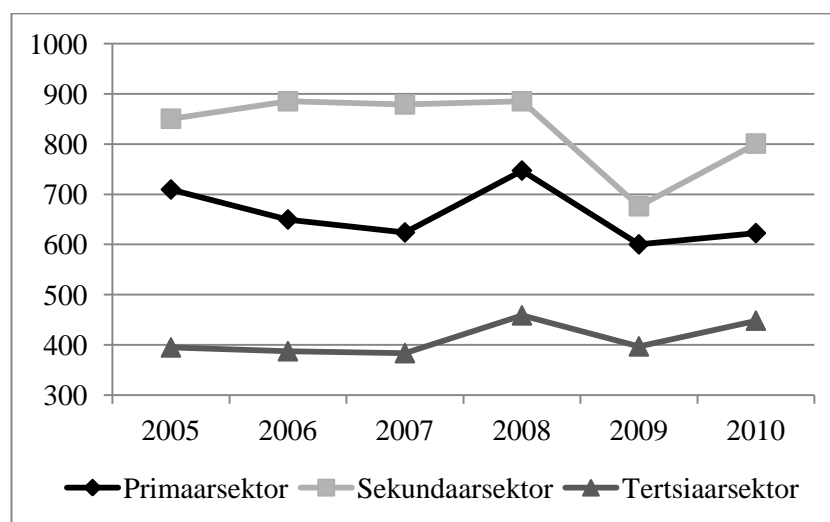
Joonisel 21 on välja toodud Eesti töötajate tööõnnetuste arvud ning nende õnnetuste arvu muutused protsentides. Enne 2008. aastal alanud majanduskriisi on tööõnnetuste arv püsinud suhteliselt stabiilsena. 2009. aastal on toimunud aga märgatav langus. 2009. aastal registreeriti Tööinspektsioonis 2939 tööõnnetust, mis on 1136 õnnetust vähem kui 2008. aastal. Tööõnnetuste arv vähenes aastaga -28%. Kriisist taastumisel on tööõnnetuste arv olnud taas tõusuteel.



**Joonis 21.** Tööõnnetuste arv ning nende muutus (autori koostatud Tööinspektsiooni andmete põhjal).

Ametliku statistika kohaselt registreeritakse Eestis umbes 3000 tööõnnetust aastas, millest 20–30 lõppevad töötaja surmaga. Kutsehaigusi diagnoositakse 70 ringis. Eesti omapäraks on, et võrreldes surmaga lõppevate tööõnnetuste arvuga registreeritakse kergeid ja raskeid tööõnnetusi vähe. Selle põhjuseks pole Euroopa keskmisest parem töökeskkond, vaid õnnetustest teatamata jätmine. Ka Sotsiaalministeerium nõustub, et Eestis ei registreerita kõiki tööõnnetusi ning selle peamiseks põhjuseks on tööandjate huvipuudus. (Mattson 2011)

Joonisel 22 on ära toodud tööõnnetuste arv 100 000 hõivatu kohta konkreetses majandussektoris. On näha, et kõige vähem tööõnnetusi juhtus tertsiaar- ehk teenindussektoris ning kõige rohkem sekundaar- ehk tööstussektoris. Enne kriisi on tööõnnetuste arv hõivatu kohta tööstussektoris püsinud suhteliselt stabiilsena. Põllumajandus- ja teenindussektoris oli 2008. aastal tööõnnetuste arvus hõivatu kohta näha kõige suuremat kasvu.



**Joonis 22.** Tööõnnetuste arv 100 000 hõivatu kohta majandussektoris (autori koostatud Tööinspektsiooni ja Statistikaameti andmete põhjal).

Kõige rohkem on tööõnnetuste arv 100 000 hõivatu kohta langenud kõigis tootmise ja töötleva tööstuse sektorites. Selle põhjuseks peetakse taas majanduskriisist tingitud tööintensiivsuse langust. Majanduslangus ja töökohtade vähendamine ei puudutanud kõiki tegevusalasid ühtlaselt, vaid koondus märgatavalt eelnevatel aastatel kiiremini kasvanud ehitus- ja kinnisvarasektorisse ning mitmetesse töötleva tööstuse tootmisharudesse. Seega võib öelda, et suur tööõnnetuste arvu vähenemine sekundaarsektoris oli tingitud ka tööga hõivatute arvu vähenemisest. (Tööturu ülevaade 2010: 2)

Tööõnnetuste registreerimise ja nendest teavitamise kord on riigiti erinev, põhinedes kas kindlustusettevõtete andmetel või tööandjate raportitel. Eurostat peab kindlustusel põhinevat tööõnnetuste statistikat tõeseks, kuid tööandjate raportitel põhinevat statistikat alaraporteerituks. Et Eestis registreeritakse tööõnnetusi tööandjate raportite alusel, on ilmselt tegemist tööõnnetuste alaraporteeritusega. (Töövaldkonna areng...2010: 62)

Eelnevalt on autor esitanud uurimisküsimuse – kuidas mõjutab majanduslangus Eesti tööõnnetuste arvu? Jooniselt 21 võib näha, et majanduslanguse tingimustes vähenes

Eestis tööõnnetuste arv. Tööõnnetuste arv 100 000 hõivatu kohta on vähenenud kõigi kolme majandussektori lõikes, kõige rohkem aga tööstussektoris.

On näha, et autori poolt püstitatud töötingimuste hüpoteesid ei leia Eestis perioodil 2005-2010 kinnitust. Autor on peatükis 1.2 töötingimuste kohta esitanud järgmised hüpoteesid:

- 1) Eesti töötajate palgad langesid majanduskriisis 1,5-kordselt majanduslanguse suhtes;
- 2) majanduslanguse tingimustes suurenesid oluliselt Eesti töötajate tööga seonduvad terviseriskid.

Samuti on autor Eesti töötajate töötingimuste muutuste analüüsimiseks esitanud järgmised uurimisküsimused:

- 1) kuidas mõjutab majanduslangus Eesti töötajate töö autonoomsust?
- 2) kuidas mõjutab majanduslangus Eesti töötajate keskmiselt töötatud tundide arvu nädalas?
- 3) kuidas mõjutab majanduslangus Eesti tööõnnetuste arvu?

Käesolevas töös selgub, et Eestis perioodil 2005-2010 toimunud töötajate töötingimuste muutuste analüüsi tulemusena saab autor kinnitada esimese ning ümber lükata teise hüpoteesi. Järgnevalt kirjeldab autor kokkuvõtlikult kõigi viie töötingimuse dünaamikat ja nende põhjuseid.

Majanduslanguse tingimustes Eesti töötajate töö autonoomsus ei langenud ja on üllatav, et pigem võis märgata töötajate töö autonoomsuse väikest kasvu. Siinkohal näitasid ka Euroopa töötingimuste uuringu tulemused, et üldise trendi kohaselt on töötajatel järjest rohkem iseseisvust. Seetõttu võib töö autonoomsuse kasvu pidadagi üldiseks trendiks, sest viimase kümnendi jooksul on see näitaja vähehaaval kasvanud. Seda suundumust majanduslangus märkimisväärselt ei mõjuta.

Eestis leidis majanduslanguse tingimustes aset töötajate palgade vähenemine. Majanduskriisi tingimustes oli seda oodata. Tavaliselt on palgad majanduskriisi tingimustes väga tundlikud ja kipuvad langema kiiremini kui SKP. Eesti puhul seda väita ei saa, kuna palgad langesid aeglasemalt kui majandus. Ettevõtted pidid uutes oludes kohanema ning olid sunnitud tegema raskeid valikuid. Vähenenud nõudluse tõttu

pidid ettevõtted kokku hoidma ning tegema kärpeid, seda töötajate palkade vähendamise näol.

Töötajate keskmiste nädalaste töötatud tundide arv on samuti vähenenud. Kriisi ajal kasvas täistööajaga võrreldes osaajaga töötajate arv, kes tegid vähem tunde tööd. Töönädala lühenemine on Eestis olnud siiski väike, kuid võrreldes Euroopa Liidu keskmisega on absoluutne muutus olnud suurem.

Töötajate tööga seonduvad terviseriskid ei suurenenud. Terviseriskid ning tervisehädad on olnud kas langevas trendis või stabiilsed. Üldiselt ei seosta töötajad enda tervisehädasid tööga. Languse põhjuseks on ka siinkohal tööga hõivatute arvu vähenemine. Samuti võib üheks põhjuseks pidada ka töö intensiivsuse vähenemist.

Majanduslanguse tingimustes vähenes Eestis tööõnnetuste arv. Siinkohal peab märkima, et tööõnnetuste arvu vähenemise üheks põhjuseks võib lugeda asjaolu, et just tööstussektoris langes oluliselt tööga hõivatute arv. Kõrge töötuse kasv toimus just meeste hulgas, kuna ehitustegevus sattus kriisi ajal madalseisu. On ka leitud, et Eestis ei registreerita kõiki tööõnnetusi. Kuna tööõnnetustest teatamise kord võib olla erinev, siis võib alaraporteeritus tuleneda ka töötajate käitumisest.

2008. aastal Eestit tabanud majanduskriis muutis tööturu olukorra väga raskeks. 2009. aastal ületas Eesti töötuse määr märkimisväärselt Euroopa Liidu liikmesriikide keskmist. 2010. aastaks saavutas töötus rekordtaseme, mis Euroopa Liidu võrdluses jäi alla vaid Lätile. (Eestis vähenes töötus...2011)

Kuna Eesti majanduslangus oli Euroopa Liidu keskmisega võrreldes palju suurem, siis võinuks oodata, et selle mõju tööturu ja töötingimuste muutustele on sügavam. Eestis 2008. aastal alanud majanduskriis viis 2009. aastal SKP 14,2%-se languseni, Euroopa Liidu keskmine langus oli vaid 4,6%. Eelnevalt analüüsitud töötingimuste muutused kajastasid vaid osaliselt tööturu rasket olukorda.

Töötuse kasvu tagajärjel suurenes tööl olevate inimeste töö intensiivsus. Taoline töökoormuse suurenemine võis laastavalt mõjuda töötajate motivatsioonile. On arusaadav, et majanduslanguse tingimustes püüavad ettevõtted kokku hoida nii palju kui

võimalik ning nii-öelda läbi ajada vähemaga. Kuid majanduskeskkonna halvenemine võiks olla koht, kus ära kasutada uusi võimalusi töötajate arenguks, mis kokkuvõtteks aitaks kriisi kiiremini ületada. Töötajate motiveerimine, paremate tingimuste võimaldamine ja erinevad boonused tõstavad nende töövõimet ning seeläbi suureneb ka nende panus ettevõtte eesmärkide täitmisele. Töötingimuste muutumine Eestis oli tegevusalade lõikes kindlasti erinev. Nõudlikel ja konkurentsitihedatel aladel ei olnud töötingimuste muutumine kindlasti nii ränk.

## KOKKUVÕTE

Head töötajad on ettevõtte edu ja arengu jaoks väga olulised. Seega on tähtis, et töötajatele võimaldataks töö tegemiseks võimalikult head tingimused. Sellega tagatakse töötajate heaolu ning tööle motiveeritus.

Head töötingimused on töötajatele seejuures äärmiselt olulised. Töötingimustega rahulolematuse võib tekitada konflikte, mis võivad viia töötaja töölt lahkumiseni.

Töötingimused võib üldiselt jagada füüsilisteks ning psühhosotsiaalseteks töötingimusteks. Kindla töötingimuse tähtsus töötajale oleneb kindlasti tema enda subjektiivsest hinnangust. Võib väita, et kõik töötingimused on omal moel olulised. Autori arvates on peamisteks enim kajastust leidvateks töötingimusteks töö autonoomia, töötajate kaasamine, töötasu, tööaeg, tööga seonduvad terviseriskid ning tööohutus.

Töötingimusi võivad mõjutada erinevad ettevõtte sise- ning väliskeskkonnast tulenevad tegurid. Sisekeskkonna teguritest mõjutavad töötingimusi ettevõtte enda eripära, suurus ning selle juhid. Samuti ka töötajate õiguste eest seismiseks loodud ametiühingud. Väliskeskkonnast tulenevatest teguritest mõjutavad töötingimusi globaliseerumine ning riigi arengutase. Oluliseks teguriks võib pidada veel majanduskeskkonda. Organisatsiooni väliskeskkonda iseloomustavadki kõige enam ühiskonna majandustingimused.

Varasematel aastatel läbiviidud ülemaailmsete uuringute põhjal on välja selgitatud majanduskeskkonna mõju töö autonoomiale, töötasule, tööajale, tööga seonduvatele terviseriskidele ning tööohutusele. Uuringutele tuginevalt püstitas töö autor Eesti töötajate töötingimuste kohta perioodil 2005-2010 järgnevad hüpoteesid:

- 1) Eesti töötajate palgad langesid majanduskriisis 1,5-kordselt majanduslanguse suhtes;
- 2) majanduslanguse tingimustes suurenesid oluliselt Eesti töötajate tööga seonduvad terviseriskid.

Samuti esitas autor töötajate töötingimuste muutuste analüüsiks järgnevad uurimisküsimused:

- 1) kuidas mõjutas majanduslangus Eesti töötajate töö autonoomsust?
- 2) kuidas mõjutas majanduslangus Eesti töötajate keskmiselt töötatud tundide arvu nädalas?
- 3) kuidas mõjutab majanduslangus Eesti tööõnnetuste arvu?

Eesti majanduskeskkond perioodil 2005-2010 tegi läbi suuri muutusi. Aastal 2005 oli majandus tõusuteel, kuid 2008. aastal tabas Eestit tugev majanduslangus. 2009. aastal kriis süvenes, mis tõi endaga kaasa SKP suure languse, tööga hõivatute arvu vähenemise ning töötuse hüppelise kasvu. Tööturu olukord halvenes kiiresti ning ettevõtted seisis silmitsi raskete otsustega.

Empiirilises osas on autor analüüsinud Eesti töötajate töötingimuste muutusi. Analüüsi tulemusena selgus, et kahest hüpoteesist saab ühe kinnitada ning teise ümber lükata. Eestis perioodil 2005-2010 aset leidnud majanduslanguses:

- 1) suurenes töötajate töö autonoomsus;
- 2) vähenesid töötajate palgad;
- 3) vähenes töötajate keskmine töötatud tundide arv nädalas;
- 4) vähenesid töötajate tööga seonduvad terviseriskid;
- 5) vähenes tööõnnetuste arv.

Antud töö peegeldab vaid autori poolt valitud viie peamise töötingimuse muutusi Eestis perioodil 2005-2010. Üldistuste tegemiseks töötingimuste muutuste kohta oleks tarvis läbi viia põhjalikum analüüs.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Alas, R.** Personalijuhtimine. Tallinn: Külim, 1998, 208 lk.
2. Ametiühingute seadus. Riigi Teataja. 2000, RT I 57, 372. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/26421>]. 14.05.2102.
3. **Asel, J. A., Posch, A., Speckbacher, G.** Squeezing or cuddling? The impact of economic crises on management control and stakeholder management. – Review of Managerial Science, 2011, Vol. 5, pp. 213-231.
4. **Asfaw, A., Pana-Cryan, R., Rosa, R.** The business cycle and the incidence of workplace injuries: Evidence from the U.S.A. – Journal of Safety Research, 2011, No. 42, pp. 1-8.
5. **Bambra, C., Gibson, M., Sowden, A.J., Wright, K., Whitehead, M., Petticrew, M.** Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organisational changes to the psychosocial work environment. – Preventive Medicine, 2009, No 48, pp. 454-461.
6. **Bond, M. A., Kalaja, A., Markkanen, P., Cazeca, D., Daniel, S., Tsurikova, L., Punnett, L.** Expanding Our Understanding of the Psychosocial Work Environment. National Institute for Occupational Safety and Health. 2008, No. 104, 275 p. [<http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-104/pdfs/2008-104.pdf>]. 07.02.2012.
7. Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2011, 8 p. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/et/1/EF-1074ET.pdf>]. 04.03.2012.
8. **Chartered Institute of Personnel and Development.** Labour Market Outlook. Quarterly survey report, spring 2009, 21 p. [[http://www.cipd.co.uk/binaries/labour\\_mar-ket\\_outlook\\_0509.pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/labour_mar-ket_outlook_0509.pdf)]. 02.02.2012.
9. **Chí, N. H., Huyèn, N. T. T., Razafindrakoto, M., Roubaud, F.** Vietnam labour market and informal economy in a time of crisis and recovery 2007-2009. Main

- findings of the Labour Force Surveys, 2010, 17 p. [[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/05/09/000386194\\_20110509032522/Rendered/PDF/616750WP0P10761010ENG0Final0version.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/05/09/000386194_20110509032522/Rendered/PDF/616750WP0P10761010ENG0Final0version.pdf)]. 11.02.2012.
10. **Clerc, J.-M.** Introduction to working conditions and environment. ILO Publications, 1985, 323 p.
  11. **Conway, H., Svenson, J.** Occupational injury and illness rates, 1992.96: why they fell. Monthly Labor Review, 1998, pp. 36-58.
  12. **Cummings, T. G., Vorley, C. G.** Organization Development & Change. Ninth edition. South-Western College Pub, 2008, 772 p.
  13. **Davies, R., Jones, P., Nun˜ez, I.** The impact of the business cycle on occupational injuries in the UK. – Social Science & Medicine, 2009, No. 69, pp. 178-182.
  14. **Dessler, G.** Human Resource Management. Twelfth edition. Pearson education, 2011, 784 p.
  15. **Dhondt, S., Kraan, K., Sloten, G.** Working organisation, technology and working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/05/en/1/ef0-205en.pdf>]. 02.02.2012.
  16. **Eesti Konjunkturiinstituut.** Eesti t˜oj˜outuru iseloomustus l˜abi t˜o˜v˜otjate ja t˜o˜andjate hinnangu. Tallinn, 2004, 55 lk. [[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/toojoutu-rg\\_2004.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/toojoutu-rg_2004.pdf)]. 10.02.2012.
  17. Eesti t˜o˜elu-uuring 2009. EV Sotsiaalministeerium. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2011, Nr. 3, 114 lk. [[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2011/toimetised\\_20113.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2011/toimetised_20113.pdf)]. 25.03.2012.
  18. Eestis v˜ahenes t˜o˜tus k˜oige kiiremini Euroopa Liidus. Statistika blogi, 2011. [<http://statistikaamet.wordpress.com/2011/07/06/eestis-vahenes-tootus-koige-kiiremini-euroopa-liidus/>]. 23.04.2012.
  19. European Commission. Working Conditions - Working Time Directive. [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>]. 28.01.2012.

20. Eurostat. Eurostat'i andmebaas. [[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)]. 15.05.2012.
21. **Evans, J. M., Lippoldt, D. C. and Marianna, P.** Trends in Working Hours in OECD Countries. Paris: OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 2001, No. 45. Viidatud **Tijdens, K., Dragsta, A.** How many hours do you usually work? An analysis of the working hours questions in 26 large-scale surveys in six countries and the European Union. – Time & Society, 2007, Vol. 16, No. 1, pp. 119-130 vahendusel.
22. EWCS 2010. Mapping the results. Eurofound, 2010. [[http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results\\_et.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_et.htm)]. 25.03.2012.
23. Fifth European Working Conditions Survey. Survey methodology. Eurofound, 2010. [<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/methodology.htm>]. 27.03.2012.
24. Fourth European Working Conditions Survey. Methodology. Eurofound, 2005. [<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/methodology.htm>]. 27.03.2012.
25. **Fuchs, M.** The Effects of the Crisis of 1994/95 on the Mexican Labour Market: The Case of the City of Puebla. - Urban Studies, 2001, Vol. 38, No. 10, pp. 1801-1818.
26. Global Wage Report 2008/09. Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence. International Labour Office, 2008, 106 p. [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_100786.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_100786.pdf)]. 17.05.2012.
27. **Gunningham, N.** Occupational Health and Safety, Worker Participation and the Mining Industry in a Changing World of Work. – Economic and Industrial Democracy, 2008, Vol, 29, No. 3, pp. 336-361.
28. **Huang, J., Zhi, H., Huang, Z., Rozelle, S., Giles, J.** The Impact of the Global Financial Crisis on Off-farm Employment and Earnings in Rural China. – World Development, 2011, Vol. 39, No. 5, pp. 797-807.
29. **Jayasuriya, R.** The effects of globalization on working Conditions in developing countries. – World Bank Employment Policy Primer, 2008, No. 9, 6 p.

30. **Jorgensen, K.** Pay for results: a practical guide to effective employee compensation. First edition. Silver Lake Publishers, 1998, 334 p.
31. **Khanna, G., Newhouse, D., Paci, P.** Fewer Jobs or Smaller Paychecks? Labor Market Impacts of the Recent Crisis in Middle-Income Countries. – Economic Premise. The World Bank, 2010, No. 11, 4 p. [[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2010/04/29/000333038\\_20100429013949/Rendered/PDF/542960BRI0EP110Box349410B01PUBLIC1.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2010/04/29/000333038_20100429013949/Rendered/PDF/542960BRI0EP110Box349410B01PUBLIC1.pdf)]. 11.02.2012.
32. **Korobkova, A. V., Zaionchkovskaia, Z. A.** The changes in the migration patterns in the post-Soviet states: the first decade. – Communist and Post-Communist Studies, 2004, No. 37, pp. 481-508.
33. **Kruuse, K.** IT-firmad hellitavad töötajaid hoolega. – Tartu Postimees, 10. mai 2012. [<http://www.tartupostimees.ee/836320/it-firmad-hellitavad-tootajaid-hoolega/>]. 15.05.2012.
34. **Kurve, V.** Eesti majanduskriis on kestnud 2 aastat. – Kesknädal, 20. oktoober 2010. [[http://www.kesknadal.ee/g2/uudised?id=15512&sess\\_admin=7eb4a24d331-261e9c94d297a2cc3a139](http://www.kesknadal.ee/g2/uudised?id=15512&sess_admin=7eb4a24d331-261e9c94d297a2cc3a139)]. 27.03.2012.
35. **Laaksonen, M., Pitkäniemi, J., Rahkonen, O., Lahelma, E.** Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data. – Annals of Epidemiology, 2010, Vol. 20, No. 5, pp. 332-338.
36. **Li, S., Xueqiu, H., Chengwu, L.** Longitudinal relationship between economic development and occupational accidents in China. – Accident Analysis and Prevention, 2011, No. 43, pp. 82-86.
37. **Lim, J. Y.** The Effects of the East Asian Crisis on the Employment of Women and Men: The Philippine Case. – World Development, 2000, Vol. 28, No. 7, pp. 1285-1306.
38. **Mathis, R. L., Jackson, J. H.** Human resource management. 12th edition. South-Western College Pub, 2008, 592 p.
39. **Mathis, R. L., Jackson, J. H.** Human resource management: Essential perspectives. 6th edition. South-Western College Pub, 2011, 265 p.

40. **Mattson, T.** Tööõnnetuse ja kutsehaiguskindlustuse süsteem jätkuvalt loomata. Riigikontroll, 2011. [<http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/557GetPage/2/557Year/-1/ItemId/589/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>]. 29.03.2012.
41. **Meyer, K., Lobao, L.** Economic hardship, religion and mental health during the midwestern farm crisis. – Journal of Rural Studies, 2003, No, 19, pp. 139-155.
42. **Milczarek, M., Schneider, E., Gonzalez, E. R.** OSH in figures – stress at work. European Agency for Safety and Health at Work. European risk observatory report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 143 p.
43. **Millet, P., Sandberg, K. W.** Time for change: Can empowerment be a solution to meet the perils of modern day working life? - Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, 2005, Vol. 24, No. 3, pp. 291-295.
44. **Min, K.-B., Min, J.-Y., Park, J.-B., Park, S.-G., Lee, K.-J.** Changes in Occupational Safety and Health Indices After the Korean Economic Crisis: Analysis of a National Sample, 1991–2007. – American Journal of Public Health, 2010, Vol. 100, No. 11, pp. 2165-2167.
45. **Mullins, L., J.** Management and organisational behaviour. Third edition. London: Pitman, 1993, 730 p.
46. **Ose, S. O.** Working conditions, compensation and absenteeism. – Journal of Health Economics, 2005, No 24, pp. 161-188.
47. **Packham, C., Webster, S.** Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009. Health & Safety Executive. 2009, 22 p. [<http://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/pwc2009.pdf>]. 11.02.2012.
48. **Paoli, P., Merllié, D.** Third European survey on working conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001, 86 p. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf>]. 15.01.2012.
49. **Prozes, K., Vaikma, S., Vare, T.** Ametiühing tööjõuturul. Tallinn: MTÜ Eesti Ametiühingute Noortekeskus, 2000, 80 lk.

50. **Sisson, K.** Personnel management : a comprehensive guide to theory and practice in Britain. 2nd edition. Oxford: Blackwell, 1994, 747p.
51. **Snell, S. A., Bohlander, G. W.** Managing human resources. 16th edition. South-Western College Pub, 2011, 795 p.
52. Statistikaamet. Statistika andmebaas. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/stat-file2.asp>]. 26.03.2012.
53. **Tijdens, K., Dragsta, A.** How many hours do you usually work? An analysis of the working hours questions in 26 large-scale surveys in six countries and the European Union. – Time & Society, 2007, Vol. 16, No. 1, pp. 119-130.
54. **Toro-Morn, M. I., Roschelle, A. R., Facio, E.** Gender, Work, and Family in Cuba: The Challenges of the Special Period. - Journal of Developing Societies, 2002, Vol. 18, No. (2-3), pp. 32-58.
55. Tööinspeksioon. Statistika. Tööõnnetused, kutsehaigused, tööst põhjustatud haigestumised Eesti Vabariigis 1995-2011. [[http://www.ti.ee/public/files/2011/-vabariik\\_1995-2011.pdf](http://www.ti.ee/public/files/2011/-vabariik_1995-2011.pdf)]. 27.03.2012.
56. Tööturu ülevaade. Eesti Pank, 2009, Nr. 2, 25 lk. [[http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg\\_209.pdf](http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg_209.pdf)]. 27.03.2012.
57. Tööturu ülevaade. Eesti Pank, 2010, Nr. 1, 33 lk. [[http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg\\_110.pdf](http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg_110.pdf)]. 27.03.2012.
58. Töövaldkonna areng 2009-2010. EV Sotsiaalministeerium. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 2010, Nr. 9, 78 lk. [[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/-V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised\\_20109.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/-V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20109.pdf)]. 25.03.2012.
59. **Türk, K.** Inimressursi juhtimine. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, 446 lk.
60. Unleashing the potential – Flexibility in recession. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2012, 2 p. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/043/en/1/EF11043EN.pdf>]. 27.03.2012.
61. **Working conditions.** Eurofound. [<http://www.eurofound.europa.eu/areas/-industrialrelations/dictionary/definitions/WORKINGCONDITIONS.htm>]. 30.01.2012.
62. **Working time.** Eurofound. [<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrial-relations/dictionary/definitions/workingtime.htm>]. 02.02.2012.

## **SUMMARY**

### **WORKING CONDITIONS OF ESTONIAN EMPLOYEES IN THE CHANGING ECONOMIC ENVIRONMENT IN THE PERIOD OF 2005-2010**

Marit Mitt

The aim of this paper is to identify the dynamics of the working conditions of Estonian employees in the context of economic environment in the period of 2005-2010. Author chose this period because it covers one economic cycle: in 2005 Estonian economy was growing but in 2008-2009 Estonia was hit by a severe economic recession.

Based on the results author can establish the dynamics of Estonian working conditions and tendencies, which occurred in the last economic cycle, and discuss the possible reasons.

In order to be successful and to survive in the competitive market, companies need a qualified workforce. The company must ensure that they provide good working conditions for employees. Otherwise they are not willing to commit to their work and the companies goals.

Working conditions refer to different aspects of working environment of an employee. The list of working conditions may be long. All of these depend on particular profession, field of activity, and the company and its management. Working conditions can generally be divided into two categories: physical and psychosocial working conditions. Physical conditions may be considered as the factors of environmental origin. Psychosocial working conditions include a behavioral and social aspect of employees. It can not be said that one working condition is more important than the other, it depends on the employee's own subjective assessment. In author's opinion the most important working conditions, which are also more thoroughly analyzed in this

paper, are autonomy of the work, wages, working hours, work-related health risks and work safety.

Working conditions of employees are affected by various internal and external environmental factors of the organization. The main internal factors that can affect the working conditions which were mentioned above are firm size, managers and trade unions. Most important external factors are globalization, country's development level and economic environment.

Based on previous studies the author explains how the economic environment has affected the dynamics of the mentioned working conditions. Hence, the author set up the following hypotheses:

- 1) in the economic downturn the wages of Estonian employees fell 1,5 times in reference to decline in GDP;
- 2) in the economic downturn, work-related health risks of Estonian employees did increase.

The author also set up research questions:

- 1) how the economic downturn affected the work autonomy of Estonian employees?
- 2) how the economic downturn affected the average number of working hours per week of Estonian employees?
- 3) how the economic downturn affected the number of work accidents in Estonia?

Author gathered and analyzed data of dynamics of working conditions in Estonia in the period of 2005-2010 from various surveys, reports and databases.

The economic crisis that hit Estonia in 2008 made the situation of the labor market very difficult. Since Estonia's economic decline was much steeper than the EU average, the effect of the decline was more deeper to the changes in labor market and working conditions. Employment declined significantly, and unemployment rate rose rapidly.

Based on the empirical analysis it can be said that the two hypotheses, presented by the author, can not be confirmed.

In the economic downturn the work autonomy of Estonian employees did not decrease. It is surprising that a slight increase in job autonomy was seen. The wages of the employees decreased. In the economic downturn it was expected. The wages did not fall faster than GDP per capita. The average number of working hours per week also decreased. Shortening of the work week in Estonia, however, has been relatively small. Work-related health risks did not increase. Health risks and problems have been either stable or in downward trend. The number of work accidents decreased. It must be noted that one cause of the decrease in the number of work accidents is the fact that the number of employed dropped considerably in the industrial sector.

Based on the analysis, author has mapped the main changes of the Estonian employees working conditions in the context of economic environment during the period of 2005-2010.