

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Kristi Uusmaa

**EESTI TÖÖTLEVA TÖÖSTUSE VALDKONNA MIKRO- JA VÄIKEETTEVÕTETE
TÖÖKESKKONNA RISKIANALÜÜSI KOOSTAMISEGA SEOTUD HOIAKUD JA
TAKISTUSED NING SEKKUMISVÕIMALUSED**

Magistritöö

Õppekava Rakenduslik käitumisteadus (227502)

Juhendaja: Sille-Liis Männik, MSc

Kaasjuhendaja: Andero Uusberg, PhD

Läbiv pealkiri: Töökeskkonna riskianalüüsiga seotud hoiakud

Tartu 2024

Lühikokkuvõte

Miljonid inimesed üle maailma kaotavad halvasti korraldatud töötervishoiu ja -ohutuse tõttu elu ja tervise. Igal aastal kaotab tööga seotud haiguste tõttu elu hinnanguliselt kuni kolm miljonit ja tööõnnetuste tõttu 350 000 inimest. Ettevõtete omanikel lasub kohustus ja vastutus kujundada tervist säästev töökeskkond. Eestis on töökeskkonna suurimate probleemide hulgas töökeskkonna riskianalüüsi puudumine või aegumine ning tihti alahinnatakse riske.

Käesoleva uurimistöö eesmärk on töötleva tööstuse mikro- ja väikeettevõtete näitel uurida, missuguste takistuste tõttu ei koostata ega esitata Tööinspeksioonile töökeskkonna riskianalüüsi. Kvalitatiivse meetodiga uurisin mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide hoiakuid, subjektiivset normi, takistusi ja rollitaju töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel. Viisin läbi intervjuud seitsme omanik-juhtiga.

Mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide suurimateks takistusteks kvaliteetse töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel on hoiakud selle koostamise ja tööohutusvaldkompetentsete nõuete täitmise suhtes üldisemalt, kuna ei mõisteta hästi nende rakendamise kasulikkust. Valeuskumused mikro- ja väikeettevõtete töökeskkonna vähesesse ohtlikkusse mõjutavad samuti omanik-juhtide motivatsiooni nõudeid järgida. Töökeskkonna riskianalüüsi ebakvaliteetselt koostamise põhjus on ka aja puudus, mille tingib omanik-juhtide rollide rohkus mikro- ja väikeettevõtetes. Lisaks on omanik-juhtidel TKRA koostamiseks vähe teadmisi, oskusi ja ettevõtetel finantsilist võimekust. Omanik-juhtide subjektiivset normi kujundavad pigem töötajad kui sarnaste ettevõtete omanik-juhid. Tööinspeksioonile jäetakse töökeskkonna riskianalüüsi esitamata seepärast, et nõudest ei olda teadlikud või on info saadud ebausaldusväärsest allikast. Samuti ei teata, kas ja millal tuleb TKRA-d täiendada.

Uuringu tulemustele ja planeeritud käitumise teooria konstruktidele toetudes koostasin viis sekkumisiideed, mis potentsiaalselt võivad omanik-juhte mõjutada töökeskkonna riskianalüüsi koostama ja Tööinspeksioonile esitama. Mõjutades omanik-juhid töökeskkonna riskianalüüsi koostama ja esitama Tööinspeksiooni Tööelu infosüsteemis, oleksid mitmed barjäärid lihtsasti ületatavad. Koostasin juhuslikustatud kontrolluuringu katseplaani, mille alusel võiks kahte sekkumisiideed katsetada.

Magistritöö tulemused täiendavad ning kinnitavad teadmisi Eestis mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide hoiakute, tajutud normide, takistuste ja rollitaju kohta seoses

töökesekkonna riskianalüüsi koostamise ja ohutu töökesekkonna kujundamisega. Töötervishoiu ja -ohutuse valdkond mikro- ja väikeettevõtetes on põhjalikult uurimata ja seega sekkumiste mõjususe, käitumise muutmise teooriate ja mudelite toimivuse osas potentsiaalselt uut informatsiooni pakkuv valdkond.

Märksõnad: töökesekkonna riskianalüüs, mikro- ja väikeettevõtted, omanik-juhtide hoiakud, kvalitatiiivne analüüs, sekkumine

ATTITUDES, BARRIERS AND POSSIBILITIES OF INTERVENTION RELATED TO THE
RISK ANALYSIS OF THE WORKING ENVIRONMENT OF ESTONIAN INDUSTRIAL
MICRO AND SMALL ENTERPRISES

Abstract

Millions of people worldwide lose their lives and health due to poorly organized occupational health and safety. Every year, an estimated 3 million people lose their lives due to work-related illnesses and 350,000 due to work accidents. Business owners have the obligation and responsibility to create a healthy work environment. In Estonia, among the biggest problems in the work environment are the absence or expiration of workplace risk assessments (WRAs) and often the underestimation of risks.

The aim of this research is to examine, using the example of micro and small enterprises (MSEs) in the manufacturing industry, the obstacles preventing the drafting and submission of workplace risk assessments to the Labour Inspectorate. Using a qualitative method, I examined the attitudes, subjective norms, obstacles, and role perceptions of MSE owners-managers in ensuring occupational health and safety. I conducted interviews with seven owner-managers.

The biggest obstacles for owner-managers of micro and small enterprises in conducting a high-quality WRAs are attitudes towards conducting it and complying with occupational safety requirements in general, as the benefits of their implementation are not well understood. Misconceptions about the low risk level in the work environment of micro and small enterprises also affect the owner-managers' motivation to follow the requirements. Another reason for the poor quality of WRAs is the lack of time, which is caused by the multiple roles owner-managers have in micro and small enterprises. Additionally, owner-managers have little knowledge, skills, and financial capacity to conduct a workplace risk assessment. The subjective norm of owner-managers is shaped more by employees than by the owner-managers of similar enterprises. WRAs are not submitted to the Labor Inspectorate because the requirement is not known, or the information is received from an unreliable source. It is also unclear whether and when the risk assessment needs to be updated.

Based on the research results and constructs of the Theory of Planned Behavior, I developed five intervention ideas that could potentially influence owners-managers to draft and submit WRAs to the Labour Inspectorate. Influencing owners-managers to draft and submit

WRAs to the Labour Inspectorate's Work Life Information System, several barriers would be easily overcome. I devised a randomized controlled trial plan to test two of the intervention ideas.

The results of the master's thesis complement and confirm knowledge about the attitudes, perceived norms, obstacles, and role perceptions of MSE owners-managers in Estonia regarding the drafting of WRAs and the creation of a safe work environment. The field of occupational health and safety in MSEs is thoroughly unexplored and thus potentially provides new information on the effectiveness of interventions, behavior change theories, and models.

Keywords: workplace risk assessment, micro and small enterprises, attitudes of owner-managers, qualitative analysis, intervention

Töoga seotud haigestumised on tõusuteel. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni hinnangul kaotas 2013. aasta andmete järgi igal aastal üle maailma töoga seotud haiguste tõttu elu 2 miljonit inimest ja 2023. aastaks oli haigestumiste arv tõusnud peaaegu 3 miljoni inimeseni. Tööõnnetuste tõttu kaotab iga-aastaselt elu 350 000 inimest (A Call for Safer and Healthier Working Environments, 2023; *World Day for Safety and Health at Work 2015 | International Labour Organization*, 2015) Euroopas sureb igal aastal töoga seotud haigustesse üle 200 000 inimese (Korošec jt, 2022).

Vaatamata andmete vähesusele on töökeskkonna riskianalüüsi (TKRA) koostamisega raskusi nii välisriikides kui Eestis. Näiteks Kreeka mikroettevõtetest (ME) juuksurisalongides oli TKRA koostatud vaid 20% ja 69% jäätmekäitlusettevõtetest olid need koostanud piisavalt kvaliteetselt. Samas riigis leiti, et ainult 57% logistikasektori väike- ja keskmise suurusega ettevõtetest (VKE) olid TKRA korrektselt koostanud ning ülejäänutel olid need koostatud vaid formaalselt eesmärgiga järelevalve ettekirjutustest pääseda (SEPE, 2013; viidatud Anyfantis jt, 2021:2 kaudu). Näiteks 81% Kosovos 18 juhuslikult valitud VKEL puudus TKRA ja suurepärase kvaliteediga ei olnud neist ükski (Dugolli, 2021).

Tööinspeksiooni 2022. a töökeskkonna ülevaate põhjal on Eestis töökeskkonna suurimate probleemide nimekirjas teisel kohal TKRA puudumine või aegumine. Tööinspeksioon on leidnud, et tööandjad kipuvad töökeskkonna riske alahindama. Sellele viitavad kutsehaiguste uurimise tulemused, mis kajastavad, et tööandjad on näiteks füsioloogiliste ohutegurite (füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine ja üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused jt) mõju valesti hinnanud ning ei taju erinevate ohutegurite koosmõju olulisust (*Tööinspeksiooni aastaraamat | Tööinspeksioon*, 2022).

Töökeskkonna riskianalüüs

Töökeskkonna riskianalüüs on dokument, mille koostamiseks on tööandja välja selgitanud töökeskkonna ohutegurid, vajadusel mõõtnud nende näitavud ning hinnanud töökeskkonnas töötajate tervisele ja ohutusele võimalikku mõju avaldavaid riske. TKRA peab sisaldama ettevõtte tegevusalasid ja juhtimistasandeid arvestavat tegevuskava, milles määratakse kasutatavad meetmed töötajate terviseriskide ärahoidmiseks ja kahandamiseks. Tegevuskavas on tööandjal vaja kajastada meetmete rakendamise ajakava ja täideviijad (TTOS § 13⁴).

TKRA alusel tuleb tööandjal koostada ohutusjuhendid nii tehtava töö kui töövahendite kohta, tuvastada tervisekontrolli vajavad töötajad, ettevõttes regulaarselt läbi viia sisekontroll (TTOS § 13, § 13⁴, § 13¹). TKRA koostamine aitab tööandjal välja selgitada, kas ja milliste kaitseomadustega ühis- või isikukaitsevahendeid on vaja ettevõttes esinevate ohutegurite mõju maandamiseks kasutada (Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord § 3). Seega on ettevõttes TKRA koostamine tervishoiu- ja tööohutuse süsteemi väljatöötamiseks ja haldamiseks määrava tähtsusega.

Töökeskkonna järelevalve

Eestis korraldab tervishoiu-, tööohutuse- ja töösuhete alast järelevalvet Tööinspeksioon ning seda viivad läbi tööinspektorid. Nende peamiseks ülesandeks on kontrollida, kas ja kuidas tööandjad täidavad õigusaktides kehtestatud kohustusi. Järelevalve on vajalik tööõnnetuste ennetamiseks ning ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna kujundamiseks.

Väikseimad ettevõtted, mille üle Tööinspeksioon järelevalvet teostada saab, on vähemalt ühe töölepingulise töötajaga ja ettevõtted, kus juhatuse liikmed täidavad töötaja tööülesandeid, kuid inspeksioon keskendub ressursi puuduse tõttu suurema töötajate arvuga ettevõtete kontrollimisele (*Menetlustoimingud järelevalves | Tööinspeksioon, 2024*).

Tööelu infosüsteem

Tööinspeksioon haldab tööelu infosüsteemi nimega TEIS, mille loomise esmane eesmärk oli MVEsid töökeskkonna riskide hindamisel toetada ja selle tarbeks on TEISil töökeskkonna riskianalüüsi (sh tegevuskava) koostamise moodul. Alates 2021. aasta 1. septembrist on kõik tööandjad kohustatud TIEle digitaalselt oma TKRAd esitama. Seda saab teha kas varasemalt koostatud TKRA TEISi üles laadides või koostades TKRA TEISis (*Tööelu infosüsteem (TEIS) | Tööelu portaal, 2022*). Tööinspeksioonile TKRA esitanud mikroettevõtetest on 79% töökeskkonna riskianalüüsi koostanud ja esitanud TEISis ja kõikidest ettevõtetest Eestis 62%. Seega täitvat tööelu infosüsteem riskianalüüsi moodul hästi oma eesmärgi (*Tööinspeksiooni aastaraamat | Tööinspeksioon, 2021; 2022*).

TKRA moodul suunab tööandja ohutegureid hindama vastavalt ettevõtte tegevusalale ja spetsiifikale ning tööandja saab ka ise ohutegureid juurde lisada. Moodul juhatab läbi ohutegurite analüüsimise protsessi ja koostab eelnevalt sisestatud info põhjal tegevuskava (*Tööinspektsiooni aastaraamat | Tööinspektsioon, 2021*).

Kohtusin Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandi P. Kaljula (personaalne vestlus, 7. märts, 2023) ja nõuniku K. Vaikmetsaga (personaalne vestlus, 7. märts, 2023), kes TEISi võimalusi tutvustasid. Tööinspektsioon pakub TEISis tööandjatele TKRA koostamist tasuta. TEIS on kujundatud nii, et TKRA tuleb koostada samm-sammult ja kasutaja ei pea eelnevalt olulisel määral tööohutuse teemal haritud olema, et koostada kvaliteetne TKRA. Tööinspektsioon soovis tööandjaid sel moel ressursikuludest säästa ja tööohutusnõuete täitmiseks omapoolset tuge pakkuda. Pärast töökeskkonna riskianalüüsi esitamist TEISis ei anta tööandjatele kvaliteedi osas koheselt tagasisidet.

TEIS kuvab tööandjatele hindamiseks pigem rohkem ohutegureid, sest TEISi loomisel eeldati, et kasutaja ei pruugi osata suunamiseta töökeskkonna ohutegureid tuvastada ning lisada. Kasutajal on ohutegureid hinnates näha mõistete selgitusi ja illustreerivaid pilte. Kui tuvastatakse kõrge riskiga ohutegur, tuleb kasutajal lisada riski vähendamise abinõu. Abinõu mitte lisamisel ei saa TKRA koostamisega jätkata enne, kui lisatakse selgitav põhjendus.

Tööinspektsiooni esindajad pidasid oluliseks leida põhjused, miks tööandjad, kelle jaoks on loodud hea ja lihtne võimalus TKRA ja tegevuskava koostamiseks, ei ole seda teinud. Samuti soovisid nad teada saada, miks TKRA koostamist alustanud tööandjad seda lõpuni ei teinud. Tööinspektsiooni esindajad leidsid, et TEISi riskianalüüsi mooduli küsimused ohutegurite kohta on hästi koostatud ning vestluse ajal nende osas muudatusi teha ei soovitud.

Mikro- ja väikeettevõtted

Ettevõtteid klassifitseeritakse töötajate arvu, aastakäibe ja aastabilansi suuruse järgi mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõteteks. Mikroettevõtteks klassifitseerub ettevõtte siis, kui seal töötab vähem kui kümme töötajat, väikeettevõtte puhul vähem kui 50 ja keskmise suurusega ettevõttes vähem kui 250 töötajat (*Väike- ja keskmise suurusega ettevõtja (VKE) definitsiooni selgitus*, i.a).

Käesoleva magistr töö kontekstis lähtun kategoriseerimisel uuringusse kaasatud mikro- ja väikeettevõtete (MVE) töötajate arvust, sest TKRA aitab just nende töötajate tervisekahjustusi ennetada. Eesti ettevõtluskeskkonnast moodustavad MEd ligi 83% ja VEd ligikaudu 14%, samas enim töötajaid töötab VEdes. MEdest oli töökeskkonna riskianalüüsi esitanud vaid 29% ja VEdest 91% (*Tööinspektiooni aastaraamat | Tööinspektioon, 2022; 2023*).

VKEde suurus on negatiivses korrelatsioonis TKRAde nõuetele vastavusega nendes ettevõtetes (Barbosa jt, 2019; Jensen jt, 2001). Töötervishoiu ja -ohutuse valdkonna juhtimise kvaliteet on väiksemates ettevõtetes halvem kui suuremates ettevõtetes olenemata sellest, kas ettevõte kuulub era- või avalikku sektorisse. Kui väikeseid ja suuri ettevõtteid eraldi iga ohuteguri mõjususe järgi võrrelda, siis võib mõne ohuteguri mõju olla samaväärne või tõsisem hoopis suuremates ettevõtetes. Samas ei pruugi väikeettevõtetes, mis on osa suuremast kontsernist, töökeskkond olla ohtlikum kui eraldiseisvates VEdes (Sørensen jt, 2007).

VKEde sujuva äritegevuse tagamise ja tööohutusalase tegevuse toimimise raskusi selgitavad piisava inim-, majanduslikke ja tehnoloogiliste ressursside või ka teadmiste ja kogemuse puudumine (Barbosa jt, 2019; Boustras ja Guldenmund, 2017: 6-25). Masi jt (2014) jagasid VKEde töötervishoiu- ja tööohutuse spetsialistidelt saadud info põhjal ohutu töökeskkonna tagamise takistused järgmistesse kategooriatesse: inimestega, organisatsiooniga, regulatsioonidega ja ressurssidega seotud takistused. Samuti on ajapuudus üks tavalisematest põhjustest, miks VKEdel töökeskkonna riskianalüüsi ei ole või on kehvasti koostatud (SEPE, 2013; viidatud Anyfantis jt, 2021:2 kaudu).

Erinevad allikad kirjeldavad, et MEdes ja VKEdes esineb probleeme töökeskkonna ohutegurite hindamise ja haldamisega (Bonafede jt, 2016; Hasle jt, 2009; Hasle ja Limborg, 2006). Tööinspektiooni sõnul ei või tähelepanuta jätta, et Eestis on raskete vigastustega ja surmaga lõppenud tööõnnetuste osakaal suurim just mikro- ja väikeettevõtetes (*Tööinspektiooni aastaraamat | Tööinspektioon, 2021; 2022*). Tabel 1 illustreerib Eestis 2022. aastal ettevõtete suuruse lõikes tööõnnetuste esinemist raskusastme järgi.

Tabel 1. Tööõnnetuste esinemine ettevõtte suuruse lõikes (Tööinspeksiooni aastaraamat | Tööinspeksioon, 2022)

Tööõnnetuste raskusaste	Mikroette võtted	Väikeettevõtted	Keskmise suurusega ettevõtted	Suureettevõtted
Surmaga lõppenud	0,7%	0,4%	0,2%	0,5%
Rasked	42%	31%	26%	26%
Kerged	57%	69%	74%	73%

Töötlev tööstus

Töötleva tööstusharu ettevõtted tegelevad toorainest või mõne teise tegevusala tootest valmis-või pooltooteid. Näiteks Eesti suuremate tööstusharude hulka kuuluvad puidu, toiduainete ja metalltoodete tootmine (Branten, 2023).

Eestis esinevad tööga seotud haigused kõige rohkem töötleva tööstuse tegevusala töötajatel (*Kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine* | Terviseamet, 2021; 2022). Kuna sel tegevusalal töötavad inimesed on tööstuses esinevate ohutegurite tõttu riskigrupis, otsustasin magistritöö valimisse kaasata just töötleva tööstuse ettevõtete omanik-juhid.

Omanik-juhi vastutus

Kvaliteetse TKRA koostamise ja toimiva töötervishoiu- ja ohutuse süsteem juurutamise eelduseks on omanik-juhi adekvaatne riskitaju, kuid erineva riskitasemega ohutegureid võidakse VKEdes tegelikust ohutumana tajuda ning seetõttu jäävad need tähelepanuta ja riskide maandamisesse ei panustata (Parker jt, 2007; Reinhold jt, 2015; Walters, 2001). VKEdes tuleb personali vähesuse tõttu omanik-juhil lisaks ettevõtte juhtimisele hallata ka töötervishoiu ja -ohutuse valdkonda (Hasle jt, 2009). Juhi ohutaju on aga suunav tegur töötajate ohutaju kujunemisel, mis mõjutab töötajate käitumist töökeskkonnas (Meliá, 2015).

Nii töötajate kui omanik-juhtide vähesel ohutajul võib olla negatiivne mõju töötervishoiu ja -ohutuse haldamisele, sealhulgas ka TKRA koostamisele (Barbosa jt, 2019; Reinhold jt, 2015; Rodrigues jt, 2017). Omanik-juhid ja töötajad võivad ohutegurite riskitaset alahinnata kuna VKEdes juhtub üldiselt vähemate inimestega tööõnnetusi ja vigastusi kui suuremates, sest neil

on vähem töötajaid, kellega need intsidendid ette tulla võiks (Hasle jt, 2009). Samas, kuna mikro- ja väikeettevõtetes töötab vähe inimesi, puututakse tihti kokku ja neil on arvatavasti lähedasemad suhted kui suuremate ettevõtete töötajatel. Niisuguse eripära tõttu võib töötajatel olla ebamugav omanik-juhiga töötervishoiu- ja ohutuse teemal rääkida ning seetõttu võivad töötajad ebasobiva töökeskkonnaga leppida (Anyfantis jt, 2021).

Meliá (2015) väidab, et VKEde omanik-juhtide eeskujuks olemine ja vastutava rolli võtmine mõjutab positiivselt töötajate ohutuskäitumist, sh isikukaitsevahendite kasutamist. Seepärast on murettekitav, et toimiva töötervishoiu- ja ohutuse süsteemi kasu tajuvad VKEde enamasti töötajad mitte omanik-juhid, kuigi vastutavad on omanik-juhid (Masi jt, 2014).

Omanik-juhid ei pruugi töötervishoiu ja -ohutuse tagamiseks ressursse planeerida, sest neile tundub sellesse valdkonda panustamine ebavajaliku kuluna. Ettevõtetele on oluline ressursse kasutada peamiselt äriliseks tegevuseks ning töötervishoiu ja -ohutuse valdkond jääb tihti tähelepanuta (Barbosa jt, 2019; Nordlöf jt, 2017). Näiteks leidis Arumäe (2021), et 14% Eesti MEde juhtidest arvas, et ettevõtte väiksuse tõttu ei ole neil kohustust TKRAd koostada ning 23% MEdest ei olnud seda keegi koostanud. MEdes on TKRA koostajaks enamasti omanik-juht (34%), seejärel ostetakse teenust sisse (18%) või teeb seda ettevõtte töötajate hulgast määratud töökeskkonnaspetsialist (16%) (Arumäe, 2021).

Töötervishoid ja -ohutus ning sekkumised

Fogarty ja Shaw (2010) leidsid, et käitumise muutmise teooriate kasutamine töötervishoiu- ja ohutuse tagamiseks võiks laialdasemalt kasutusel olla. Töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on MVEde töötajate ja omanik-juhtide käitumise mõistmiseks ja muutmiseks sellekohaste teooriate ja mudelite rakendamise võimalusi vähe uuritud (Fugas jt, 2012; Guerin ja Sleet, 2020; Hadjimanolis jt, 2015; Tremblay ja Badri, 2018). Need mudelid ja teooria on näiteks tervise uskumuse ja transteoreetiline mudel ning planeeritud käitumise teooria (Fugas jt, 2012). Arvestades, et rahvatervisealaste sekkumiste aluseks on erinevaid käitumise muutmise mudeleid ja teooriaid korduvalt tulemuslikult kasutatud, siis võib eeldada, et nende kasutamine töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on samuti tulemuslik (Guerin ja Sleet, 2020; Simons-Morton jt, 2011; Sleet jt, 2017).

Töötajate tervise ja ohutuse tagamiseks ja töötajate ohutult käitumise tagamiseks kasutatakse antud valdkonnas peamiselt juhendeid, kontrollnimekirju või protsessikirjeldusi. Eeldatakse, et need on töötajatele ohutu käitumise õppimiseks ja harjumuse kujundamiseks piisavad (Fogarty ja Shaw, 2010). Samas ei ole mahukate juhendite koostamisel tavaliselt arvesse võetud psühholoogilisi aspekte ega töötajate erinevat informatsiooni omastamise võimet, millel on edasisele käitumisele siiski oluline mõju (Fogarty ja Shaw, 2010; Guerin ja Sleet, 2020; Kolker jt, 2019).

Masi jt (2014) soovivad ressursside piiratuse tõttu VKEdes töötervishoiu ja -ohutuse parendamiseks leida efektiivseimad sekkumised kui praegu kasutusel olevad ning neid seejärel ettevõttes rakendada. Sørensen jt (2007) soovivad väikeettevõtete tööhuskultuuri uurides kaasata ka omanik-juhid. Kuna on leitud, et mida väiksemad on ettevõtted, seda kehvemad on sealsed juhtimistavad (nt pühendumus, pädevus, teadmised), siis tuleb mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete puhul teada saada ja mõista, kuidas sekkumised töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas toimida võiksid (Masi jt, 2014; Nordlöf jt, 2017).

Töö eesmärk ja autori panus

Magistritöö eesmärk on töötleva tööstuse mikro- ja väikeettevõtete näitel kvalitatiivse meetodiga uurida, missuguste takistuste tõttu ei koostata ega esitata Tööinspeksioonile töökeskkonna riskianalüüsi. Nende põhjuste mõistmiseks on oluline teada saada, missugused on mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide hoiakud ja tajutud normid ning kuidas nad mõtlevad enda rolli ettevõttes. Minu uuringu ja varasemate teemasse puutuvate uuringute põhjal disainin sekkumised ja nende mõju tuvastada võimaldava katseplaani. Sekkumiste fookuses on tööandja mõjutamine riskianalüüsi koostamiseks ja TEIS infosüsteemi esitamiseks.

Uurimisküsimused

Sobiva sekkumise disainimiseks, mis suunab omanik-juhte TKRA-d tegema ja Tööinspeksioonile esitama, on vaja eelnevalt mõista omanik-juhtide mõtlemis- ja käitumismustreid. Seetõttu soovin mõista, millised on omanik-juhtide hoiakud, kuhu nad end sotsiaalses keskkonnas paigutavad, missugused on TKRA koostamise ja esitamise takistused.

Samuti on oluline mõista, kuidas omanik-juhid tajuvad oma rolli töötervishoiu ja -ohutuse eest vastutamisel. Uurimisküsimuste formuleerimisel võtsin peamiseks teoreetiliseks aluseks planeeritud käitumise teooria (Ajzen 1985, 1991). Sellest lähtuvalt on minu magistritöö uurimisküsimused järgnevad:

- 1) Missugused on mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide hoiakud, tajutud normid ja takistused töökesekkonna riskianalüüsi koostamisel ja Tööinspeksioonile esitamisel?
- 2) Kuidas tajuvad mikro- ja väikeettevõtte omanik-juhid oma rolli töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastava töökesekkonna kujundamisel?
- 3) Missugune sekkumine suunaks mikro- ja väikeettevõtte omanik-juhte töökesekkonna riskianalüüsi koostama ja Tööinspeksioonile esitama?

Meetod

Uurimismeetod

Uuris in käsitletavat teemat kvalitatiivse meetodiga, sest kvalitatiivsed meetodid aitavad süvendatult uurida inimeste tundeid, arvamusi ja hoiakuid, et luua alus üldistusteks, mida saaks vajadusel hiljem kvantitatiivsete meetoditega kontrollida. Otsustasin omanik-juhtidega läbi viia poolstruktureeritud intervjuud, sest see võimaldab vajadusel lisaks planeeritud intervjuu kavale küsida täpsustusi ja saada sel viisil informatsiooni ka teemade kohta, mida intervjuueeritavad soovivad ise esile tuua.

Omanik-juhtide käitumise ja otsustusprotsessi mõistmiseks töötervishoiu- ja ohutuse valdkonna nõuete täitmisel tuginesin intervjuu kava koostamisel uurimisküsimustele. Intervjuu kava (Lisa 1) koosneb neljast osast: 1) sissejuhatavad küsimused; 2) arusaamad töökesekkonna ohuteguritest, riskianalüüsist ja sellega seotud hoiakud, normid ja enesetõhusus; 3) rollid ja rolliootused töökesekkonnas ohutuse tagamisel; 4) TEIS infosüsteemi kasutamise kogemused, ootused ja takistused. Koostasin kolm intervjuu kava varianti:

- A. Nende omanik-juhtide intervjuueerimiseks, kelle ettevõttes ei ole TKRA koostatud;
- B. Nende omanik-juhtide intervjuueerimiseks, kelle ettevõttes on TKRA koostatud;
- C. Nende omanik-juhtide intervjuueerimiseks, kes on TKRA koostanud TEIS infosüsteemis.

Valim

Ettekavatsetud valimisse kaasamise kriteeriumid olid järgmised: töötleva tööstuse tegevusala mikro- või väikeettevõtte omanik-juhid, kelle ettevõttes TKRA kas on koostatud (k.a. tellitud, koostatud TEIS infosüsteemis) või ei ole koostatud. Uuringu kriteeriumitele vastavate ettevõtete otsingu tegin Eesti Maksu- ja Tolliameti kodulehelt 2023. a 3. kvartalil tegutsevate ettevõtete hulgast. Andmetes oli kirjas töötleva tööstuse valdkond ning ettevõttes töötavate töötajate arv ning sellest lähtuvalt koostas nimekirja nendest ettevõtetest, mille omanik-juhtidele uuringu kutse saata. Enne omanik-juhtide uuringus osalemise soovi avaldust ei olnud mul võimalik teada saada, kas Maksu- ja tolliameti kodulehelt saadud nimekirjas olevates ettevõtetes on TKRA koostatud või ei, sest see ei ole avalik info.

Ajavahemikus 3.12.2023-18.12.2023 saatsin e-kirjaga uuringu kutsed (Lisa 2) 187 omanik-juhtile ja ajavahemikus 10.12.2023-25.12.2023 saatsin korduskutsed. E-kirjade saatmise tulemusena avaldas uuringus osalemise soovi kaks omanik-juhti.

Kuna e-kirjade kaudu uuringus osalejate leidmine oli aeganõudev ja ebaefektiivne, otsustasin sobivaid uuringus osalejaid edasi otsida tuttavate kaudu, kuigi see ei olnud algselt planeeritud viis. Sel viisil leidsin viis osalejat.

Soovisin siiski valimit suurendada. Jagasin uuringu kutset seitsme päeva jooksul sotsiaalmeedias (*Facebook*) tasu eest ajavahemikus 31.01.2024-6.02.2024, kuid tulemusteta. Uuringus osalemiseks avaldas kokku soovi seitse omanik-juhti, nendest viis MEde ja kaks VEde omanik-juhid.

Kuue omanik-juhi ettevõttes oli TKRA koostatud ja ühel ei olnud. TEIS infosüsteemis ei olnud keegi TKRA-d koostanud, kuid kolm neist olid infosüsteemiga varem tutvunud. Ühe ME omanik-juht ei olnud kunagi TKRA-d koostanud ega olnud antud kohustusest teadlik. Kasutasin tema intervjuerimiseks kava varianti A. Uuringu käigus viisin ajavahemikul 19.12.2023-9.02.2024 läbi seitse poolstruktureeritud individuaalintervjuud, mille intervjueritavate loal vestluse ajal salvestasin. Helifailid salvestasin anonüümselt.

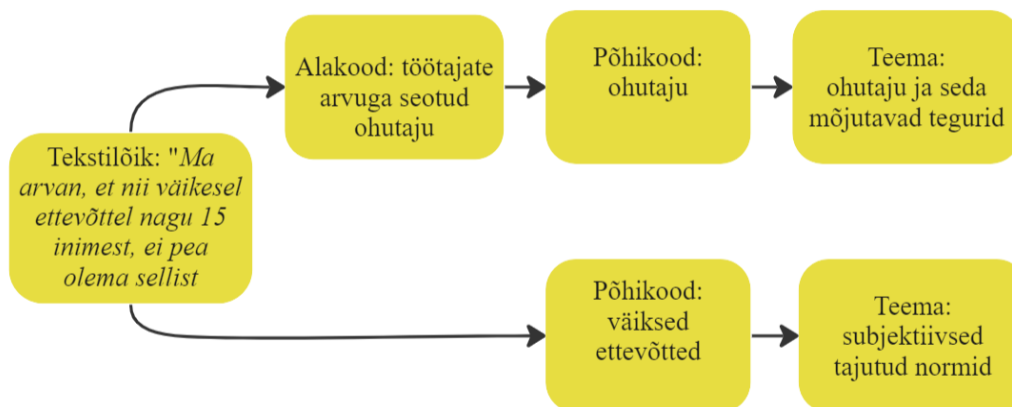
Viimased intervjuud ei lisanud enam olulisel määral uut informatsiooni, mis viitab saturatsioonile. Saturatsioon on üks levinumaid põhjuseid, millega andmestiku piiratust selgitatakse (Vasileiou jt, 2018).

Andmetöötlus

Intervjuude transkribeerimiseks kasutasin Tekstiks.ee programmi. Intervjuude transkriptsioone oli kokku 36 lehekülge. Andmete kodeerimiseks ja analüüsimiseks kasutasin Atlas.ti veebipõhist programmi ning analüüsi tegin juhtumiüleselt (*cross-case study*).

Kasutasin kogutud andmetes leiduvate teemade tuvastamiseks, analüüsimiseks, korraldamiseks ja esitamiseks temaatilist analüüsi (*thematic analysis*). Temaatiline analüüs võimaldas andmete uurimisel uuritavate kogemustest, hoiakutest ja arvamustest leida ühiseid mustreid, mis olid olulised sekkumisiideede disainimiseks (Braun ja Clarke, i.a; 2006).

Analüüsimisel kasutasin induktiivset (intervjuudest selgunud teemad) ja deduktiivset (kirjanduse ülevaatest lähtuvad teemad) lähenemist. Temaatilise analüüsi protsessi kujutan joonisel 1.



Joonis 1. Temaatilise analüüsi protsess

Alustasin transkriptsioonide põhjaliku lugemisega ning korduvalt uuesti lugedes lisisin tekstilõikudele iseloomustavaid alakoodide nimetusi. Järgmiseks koondasin alakoodid põhikoodide alla ja seejärel põhikoodid teemadeks. Paljudele tekstilõikudele lisisin põhikoodi ilma alakoodita. Koodide ja teemade nimetuste loomisel lähtusin andmetest ehk transkriptsioonidest leitavast infost. Moodustasin üheksa teemat:

1. Omanik-juhtide hoiakud töötervishoiu ja - ohutusnõuete suhtes;
2. Hoiakud TKRA koostamise suhtes;
3. Hoiakud ja ootused Tööinspektsiooni suhtes;
4. Hoiakud TEISi suhtes;

5. Omanik-juhtide tajutud roll;
6. Ohutaju ja seda mõjutavad tegurid;
7. Subjektiivsed normid;
8. Ressursside puudus;
9. Omanik-juhtide pakutud lahendused.

Teema “Ohutaju ja seda mõjutavad tegurid” moodustasin intervjuudes kuuldu põhjal ja intervjuu kava koostades ei planeerinud ma sellele teemale keskenduda. Siiski selgus, et antud teema on mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide mõistmiseks oluline teema.

Kujunes ka üks teema, mida ma tulemusena ei esita, kuna see ei ole uuringu küsimusi arvestades relevantne. Teema “Ettevõtte kirjeldus” iseloomustab ettevõtete spetsiifilist valdkonda (nt puidutööstus), konkreetset töötajate arvu ja ettevõtte asukohta.

Uuringu tulemused ja arutelu

Esitan uuringu tulemused ja arutelu ühes peatükis ning ilmestan tulemusi intervjueeritud omanik-juhtide tsitaatidega.

Omanik-juhtide hoiakud töötervishoiu ja -ohutusnõuete suhtes

Omanik-juhid mõistsid, et Eestis kehtivad töötervishoiu ja -ohutuse nõuded on kehtestatud kindla eesmärgi saavutamiseks. Samas leidsid nad, et erinevate dokumentide koostamist ja nõudeid võiks väiksematele ettevõtetele vähem olla, sest mõned neist ei tundu vajalikud ning seetõttu täidetakse neid vaid formaalselt.

„Mina arust mingid inspektorid hakkasid meile pinda käima, et peavad olema mingid paberid. No tegime need ära ja elame edasi nii nagu varem.“

Bondafede jt (2016) kirjeldab samuti, et MEde omanik-juhid tajuvad töötervishoiu ja -ohutusnõuete tegevusi suurematest ettevõtetest rohkem seadusega nõutud kohustust kui ettevõtte tegevuse vajalikku ja loomulikku osa. Masi jt (2014) uuring kinnitab, et SMEdes töötervishoiu ja -ohutuse eest vastutavad töötajate arvamusel kohaselt nõutakse neilt ebaefektiivsete ja üleliigsete nõuete täitmist, mis viivat nõuete vaid formaalse täitmiseni.

Üks omanik-juht leidis, et töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid ei olegi vaja täita, kuna need on kas liialt koormavad või ebapraktilised. Nõuete täitmisega kaasnevad liigne bürokraatia, mis omanik-juhtide sõnul ei aita tööõnnetuste ega vigastuste ära hoidmisele kaasa.

„Ma räägin nüüd päris ausalt, et me ei täida riigi nõudeid. Me teeme seda, milleks meie igapäevane elu meid kohustab.“

Hoiakud TKRA koostamise suhtes

Omanik-juhid kirjeldasid, et nende arvates on TKRA koostamise kohustus täidetud, kui TKRA on kvaliteedist hoolimata olemas, mis on kooskõlas kirjandusest leitudga (SEPE, 2013; viidatud Anyfantis jt, 2021:2 kaudu). Kohati aeti segamini TKRA, töökorraldusreeglid, ohutusala juhendamise registreerimise dokumendid ja ohutusjuhendid, kuid kui omanik-juhid enda sõnadega TKRAD defineerisid, oli võimalik aru saada, et sisuliselt mõistetakse, mida TKRA sisaldama peaks ja millepärast seda on vaja.

TKRASid hakati intervjuude ajal üles otsima, et saada ülevaade, millal see tehti ja mida sisaldab. Eriti iseloomustab selline käitumine omanik-juhte, kes olid TKRA teenusepakkujalt tellinud. Esines ka seda, et TKRAD peeti ohutu töökeskkonna kujundamiseks küll oluliseks, kuid samas nenditi, et süsteemset TKRA koostamist ei ole ette võtta jõutud, mis võib siiski viidata vähesele motivatsioonile. Omanik-juhid ütlesid, et TKRA koostamine ei ole keeruline, aitab tuvastada töötajatele mõjuvad ohutegurid ning vältida tööõnnetusi ja seetõttu suhtuti TKRA läbi viimisse ja koostamisse pigem positiivselt.

„Ta annabki seda, et ta välistab tööõnnetuste juhtumise. See on selliselt kõige laiemalt ja üldistunumat öeldes. Sealt ju sa saad teada, et vot, et see asi võib juhtuda, võtame kas või sellesama arvuti, mis ohustab silmi. Kas monitor on inimeste jaoks õigel kõrgusel ja nii edasi. Need on olulised aspektid.“

Samas leidsid omanik-juhid, et TKRAD läbi viies on vaja kaasata pädev spetsialist teenusepakkujalt, sest oma töötajad ja ka omanik-juhid ise on ettevõtte töökeskkonnaga harjunud ning ei märka seetõttu potentsiaalselt ohtlikke ruumide erisusi või töövahendeid.

„Kui ma nüüd isiklikult võtan ja natuke ka üldistatult, siis minu meelest on alati parem kui ettevõtte inimesed ei tee riskianalüüsi ise. Kõrvaltvaataja on kriitilisem ja neutraalsem.“

Sarnaselt Anyfantise jt (2021) kirjeldatule leidsin ka mina, et MVEde omanik-juhid ei täienda TKRAD vastavalt vajadusele, kuigi seadusandlus seda nõuab. Intervjueeritavad küsisid intervjuude ajal, millal või kas üldse on vaja TKRA uuest üle vaadata ja täiendada. Järeldan, et kui omanik-juhid seda ei tea, siis võib neile tunduda, et TKRA on ühekordselt koostatav dokument, millel ei ole olulist praktilist väärtust.

„...kui on ikkagi töötajal valed töövõtted, siis tulebki oht, siis saabki nätaka ära. See paber tööpingi juures ei enneta tööõnnetust, kui terved töötajad valesid töövõtteid kasutavad.“

Hoiakud ja ootused Tööinspeksiooni suhtes

Tööinspektoreid kui järelevalve teostajaid nähti Tööinspeksiooni rolli esindajatena. Tööinspektori külastusi peeti ebamugavaks, kuid kasulikuks, sest inspektor oskavat viidata parendamist vajavatele asjaoludele ja mõnikord andvat praktilisi nõuandeid. Kuigi tööinspektorid olid intervjueeritavate omanik-juhtide ettevõtetes järelevalvet tegemas käinud, toimusid need kohtumised aastaid tagasi. Omanik-juhtidel oli kujunenud arvamus, et kuna järelevalvet tehakse harva, siis pole vaja töötervishoiu- ja tööohutuse valdkonnaga süsteemselt tegeleda ning ühe kontrolliga aastate jooksul saab pingutusteta hakkama.

„Aga seda ei kontrollita nii nagu näiteks maksuamet kontrollib, et kas maksud on makstud. Tööohutusega on nii, et sellel nagu ei ole kontrollimist taga ja siis sellega ongi nii, et teed nagu hädapärase asja ära, aga see ei ole ideaalselt tehtud.“

Tööinspektoritelt ootavad töötervishoiu ja -ohutuse nõuete rakendamise puuduste leidmisel MVEde omanik-juhid mõistvat ja leebet suhtumist, samuti oodatakse MVEdele leebemaid nõudeid.

„No ma saan aru, et seal, kus on tõesti kiiresti sõitvad tõstukid, näiteks suures saetööstuses, seal on tõesti ohud hulga kõrgemad kui siin. Meil on ainult neli töötajat, igaüks ühes nurgas teeb tööd. Suuremates ettevõtetes võiksid need nõuded kindlasti karmimad olla.“

Intervjueeritavad nentisid, et mõned tööinspektorid on varasemaga võrreldes võtnud lisaks ka nõustava ja toetava rolli, kuid sellist muutust oodatakse kõigilt inspektoritelt. Omanik-juhid arvasid, et kui tööinspektor nende ettevõtteid tihedamini külastaks, oleksid nad rohkem motiveeritud tööohutusalast dokumentatsiooni ja töökeskkonda regulaarselt jälgima ning täiendama.

„Minu nägemus on see, et esmalt peaks olema see roll ikkagi selline nõuandev. Kontrolliv ja samal ajal nõuandev.“

Omanik-juhtide ootusi toetab Riigikontrolli auditiaruanne Töövõime vähenemise ennetamine, milles Tööinspeksioonil soovitatakse fookus suunata esmalt ennetustegevusele ja tööandjate nõustamisele, toetades sel viisil töökeskondade ohutumaks muutmist. Järelevalvet soovitatakse jätkata juhul kui eelnevad tegevused ei ole viinud vajaliku tulemuseni (*Töövõime vähenemise ennetamine | Riigikontroll, 2022*).

Samas pakub Tööinspeksioon tasuta töökeskonna konsultandi teenust. Kui tööandja teenust soovib, läheb konsultant ettevõttesse, aitab leida töökeskonna kitsaskohad ja annab parendusmeetmete osas nõu. Kuna töökeskonna konsultante on Eestis vaid kaks ja teavitustegevus ei ole Riigikontrolli hinnatud olnud piisav, siis ei pruugi omanik-juhid teenusest teadlikud olla (*Töövõime vähenemise ennetamine | Riigikontroll, 2022*).

Hoiakud TEISI suhtes

Kuigi omanik-juhid olid TEIS infosüsteemi riskianalüüsi koostamise moodulist kuulates valmis seda kiiresti katsetama minema, mainisid nad, et hea meelega arutleksid nad töökeskonna probleemide üle pädeva inimesega. Omanik-juhid kirjeldasid, et TEISI riskianalüüsi moodul tundub neile hea võimalus aja- ja rahasäästlikult valmis teha, kuna selle jaoks ei ole vaja ka eelnevaid teadmisi tööohutusvaldkonnast mõistetest. Samas väljendasid intervjuueeritavad muret, kas TEISI riskianalüüsi moodul vastab MVEde töökeskonna hindamise vajadustele.

„Ma arvan küll, mind täitsa hakkas huvitama see TEIS infosüsteem. Ma arvan küll, et jah, ma kasutaksin seda.“

Omanik-juhtide tajutud roll

Omanik-juhid kirjeldavad enda peamiste tööülesannetena ettevõtte ja tootmise juhtimist, turustamist, kliendihaldust, tellimuste täitmist ja logistika korraldamist. Lisaks tehakse aeg-ajalt tootmistöötajatega sama tööd. Omanik-juhid suhtuvad enda rolli ettevõtte toimepidevuse

tagamiseks tõsiselt, kuid töötervishoiu ja -ohutuse valdkonda ei peeta sellest aspektist vaadatuna võrdsest väärtuslikuks. Samale järeldusele tuli ka Bonafede jt (2016).

„Aga väikeettevõtjal on neid muid asju nii palju, millega tegeleda, et need hõivavad su ära ja siis sellised paberiasjad ongi pinnapealsed. Tööohutus on pinnapealne ja kuskil taustal ta on, eks.“

Omanik-juhid hoolitsevad selle eest, et soovi korral saavad töötajad vajalikud isikukaitsevahendid, kuid nende kasutamist regulaarselt pigem ei kontrollita, sest see on omanik-juhi jaoks ebamugav. Intervjueeritavad kirjeldasid, et juhina on raske tagada nende tööohutusala kohustuste täitmist, mis tingivad töötajate käitumise teatud viisil, näiteks isikukaitsevahendite kasutamine või töö tegemine ohutusjuhendi järgi. Isikukaitsevahendite ostmist peetakse töötajate tervise kaitsmiseks piisavaks.

„Tolmumaskke saavad need, kes tahavad kasutada, samamoodi kõrvaklappidega. Eks ma olen ikka nõudnud kah vahel nende kandmist.“

Hoiakud töötajate käitumise suhtes väljendasid, et omanik-juhid ei rakenda TKRAD töötajate juhendamisel töökeskonna ohuteguritega tutvumiseks ja peavad ohutu käitumise eest vastutavaks töötajaid. See võib olla üks põhjustest, miks omanik-juhid ei jälgi, kas töötajate töövõtted on töö tegemise ajal õiged. Töötervishoiu ja -ohutuse korraldamise takistusi Brasiilias uurinud Garnica ja Barriga (2018) jõudsid samuti järeldusele, et VEde omanik-juhid arvavad töötajaid kehvades tulemustes süüdi olevat.

„No see on nii ja naa, selles mõttes, et mina arvan, et see on minu kohustus, aga samas, töötajad peaksid ka järgima siis neid tööohutuse nõudeid. Nad peaksid ise ka mingeid asju enda jaoks paremaks tegema või muutma, et mingile asjale võib-olla minu tähelepanu pöörama või minult tööohutuse kohta küsima. Jah, tööandja, eks tööandja peab loomulikult ise panustama rohkem kui töötajad.“

Kohati ei tajunud omanik-juhid, et näiteks müratasemest, masinate korrasolekust või mugavatest töötingimustest töötajatega rääkimine ning koos parema lahenduse leidmine on samuti ohutusala tegevus, kuid väljendavad siiski soovi töö tegemiseks head töökeskonda pakkuda.

Ohutaju ja seda mõjutavad tegurid

Intervjuud tõid esile, et omanik-juhtide ohutaju väheneb, kui töötajad on kaua ühes ettevõttes töötanud. Omanik-juhid eeldavad, et pikaajsete kogemustega töötaja tunneb töökeskonda nii hästi, et temaga ei juhtu tööõnnetusi ega tervisekahjustusi. Arvan, et omanik-juhi säärast ohutaju ja käitumist võib võimendada vastavalt Hadjimanolis jt (2015) uuringus leitudle pikaajsete töötajate enda arvamusele, et vanemad ja suurema kogemuste pagasiga töötajad on töökeskonna ohtudega nii hästi kursis, et neil ei ole enam vaja tervisekahjustuste vältimiseks ohutusnõudeid järgida.

„Noh, need igasuguseid juhendamise päevikuid peab täitma pärast juhendamist, aga tegelikult lihtsalt kutsun, et tule pane allkiri. Mehed ju teavad juba kõike.“

Omanik-juhid tajusid töökeskonda ohutumana kui suuremate ettevõtete töökeskondi, hoolimata sellest, et kasutatakse samu ja samasuguse riskitasemega töövahendeid. Uskumust soodustavad vähesed tervisekahjustuste juhtumid MVEdes, mis võib aga tingitud olla vähesest töötajate arvust.

Arvati, et kui töötajad töötavad erinevates vahetustes ja korraga on tööl vähe inimesi, siis on tegemist justkui MEga, kus töötajate arvu ja vähese sagimise tõttu tervisekahjustusi tekkida ei saa. Sellised arusaamad on soodustanud väärä järelduse tegemist, millest kirjutab ka Hasle jt (2009), et väikesearvulises kollektiivis on tervisekahjustuste esinemise tõenäosus madal just töötajate vähese arvu tõttu.

„Ma arvan, et nii väikesel ettevõttel nagu 15 inimest, ei pea olema sellist analüüsi. Võib-olla kui on suuremad ettevõtted, kuskil 50, siis peab olema.“

Võib spekuloida, kas eelnevalt kirjeldatud hoiakud võivad olla takistuseks nõuetekohase töötervishoiu- ja ohutuse tagamiseks, kuna Barbosa jt (2019) väidab, et mida väiksem on ettevõtte, seda tõenäolisemalt esineb antud valdkonnas probleeme.

Subjektiivsed normid

Omanik-juhid ei teadnud, kas teistes nende ettevõtetega sarnastes ettevõtetes (MVE) on TKRAD tehtud või mitte. Mõned omanik-juhid suhtlevad ühise tegevusala liitude liikmetega, kuid intervjuude ajal nenditi, et töötervishoiust ja -ohutusest kohtumistel ei räägita, kuna see

polevat aktuaalne teema. Arvati, et need MVEd, mille juhid TKRA koostamise kohustusest teavad või kelle juures on käinud tööohutusinspektor, on selle mingil tasemel siiski ära teinud.

Omanik-juhid ei tegele ennetavalt ohutu ja tervist säästva töökeskkonna kujundamisega, vaid ootavad töötajate soove ja märkusi ning alles seejärel reageerivad neile. Näiteks ostetakse mugavamad turvajalanõud või märgistatakse ohtlikud masina osad. Kuna töötajad püüavad töökeskkonna seisukorda parendada, siis leian omanik-juhtide kirjelduses sarnasusi Masi jt (2014) väitega, et toimiva töötervishoiu- ja ohutuse süsteemi kasu tajuvad VKEdes töötajad omanik-juhtidest rohkem. Kuigi MVEdes teevad omanik-juhid aeg ajalt sama tööd, mida töötajad, siis töötajad on ohuteguritele pidevalt eksponeeritud ja tajuvad seetõttu ohutegurite mõju või riske vahetumalt.

Töötajate tähelepanekud on omanik-juhtidele olulised ja nad hoolivad oma töötajatest. Seda näitlikustab, et tööandjad püüavad võimaluste piires töötajate soovidele vastu tulla. Omanik-juhtide sõnul suhtlevad nad töötajatega igapäevaselt ja on avatud töötajate muresid kuulama. Omavahel suheldakse ka puhkepauside ajal. MVEde omanik-juhid ja töötajad moodustavad kokkuhoidva kollektiivi nii nagu Anyfantiski jt (2021) seda kirjeldas.

“Suuremates ettevõtetes on vaja rohkem riskianalüüsist rääkida, aga sihukesed väiksed tootmisettevõtted, kus inimesed omavahel kõik suhtlevad, nii omanik, juhataja kui töötajad. Siin on kõik nagunii pidevalt koos ja teavad ühiselt ohutuse asju. Suitsunurga või kohvilauas on kõik koos ja niikuinii räägitakse omavahel.”

Kuigi eeldasin, et omanik-juhtide subjektiivset normi kujundavad teiste mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhid, siis uuringu tulemuste põhjal see nii ei ole. Kuna omanik-juhid ei tea, kuidas sarnaste ettevõtete omanik-juhid töötervishoiu ja -ohutuse tagamise ning kaasnevate dokumentide koostamisse suhtuvad, siis ei ole neil ühist subjektiivset normi. Omanik-juhid peavad oluliseks töötajate soove, ootusi ja hoiakuid. Seepärast võib öelda, et omanik-juhtide tööohutusega seonduvat subjektiivset normi kujundavad suures osas töötajad.

Ressursside puudus

Mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhid peavad ettevõtte ressursse mõistlikult kasutama ning investeerida soovitakse sellesse, mis suurendab ettevõtte toimimise efektiivsust ja toodangut. Kinnitades SEPE raporti (SEPE, 2013; viidatud Anyfantis jt, 2021:2 kaudu) ja Masi jt

(2014) uuringu tulemusi, kirjeldasid intervjueeritud omanik-juhid peamise TKRA tegemist takistava tegurina ajapuudust. Kuna TKRA läbi viimine ja koostamine võib olla ajamahukas, eriti juhul kui selleks ei olda pädev, lükkasid omanik-juhid selle korrektset koostamist kuni tööinspektori ettekirjutuseni edasi. Seetõttu telliti pärast ettekirjutust esmane TKRA teenusepakkujalt, kuid järgnevate aastate jooksul omanik-juhid seda ei täiendanud. Esile toodi, et väga raske on leida tasuta ohutusjuhendeid või TKRA blankette, millest võiks iseseisvalt koostamiseks abi olla.

„Otseselt takistusi ei ole, ainult aega ei ole riskianalüüsi tegemiseks, eks peab selle tegemise ette võtma.“

Intervjueeritavad mainisid, et nad soovivad teha TKRA koostamisel koostööd mõne töötervishoiu ja -ohutuse alal pädeva inimesega, aga sellisel juhul, kui see nende jaoks liiga kallid ei tundu. Samuti ei soovita raha kulutada ohutusjuhendite koostamiseks. Need aspektid kinnitavad Nordlöf jt (2017) ja Barbosa jt (2019) uuringutes leitud.

Kuigi vajadus töökeskkonnaspetsialisti järgi on olemas, siis oma ettevõttesse spetsialisti palkamist võimalikuks ei peetud. Olemasolevatele töötajatele ei soovita töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid määrata, sest arvati, et töötajad ei nõustuks. Omanik-juhtide arvates on suurematel ettevõtetel lihtsam ohutusnõudeid täita, sest neil on võimalik palgata töökeskkonnaspetsialist, kes selle eest vastutaks.

„Ma arvan, et kõige mõistlikum olekski lasta riskianalüüs kellelgi ära teha. Tellida teenusepakkujalt, aga mitte väga kallilt.“

Minu uuringus leitud inim-, majanduslike ja tehnoloogiliste ressursside, teadmiste ja kogemuse puudumine TKRA koostamise takistustena sarnaneb Barbosa jt (2019) ja Boustras ja Guldenmund (2017) mainituga.

Omanik-juhtide pakutud lahendused

Aja ja oskuste vähesuse tõttu pakkusid intervjueeritavad lahendusena näiteks Tööinspeksiooni korraldatavat TKRA koostamise õppenädalat, mille jooksul juhendaja abiga reaalselt oma ettevõtte TKRA valmis tehakse. Veel mainiti, et Tööinspeksioon võiks TKRA läbiviimiseks ja koostamiseks teha blanketid, mida omanik-juhtidel oleks lihtne vastavalt oma ettevõtte töökeskkonnale täita.

Omanik-juhid rääkisid, et töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise ja TKRA koostamise kohustusest ei ole neile Tööinspeksioonist teada antud. TKRA esitamise kohustusest TEISi kaudu olid omanik-juhid üldiselt teadlikud, kuid kõigil ei olnud TKRA siiski esitatud. Info oli nendeni jõudnud juhuslikult näiteks teenusepakkujate e-kirjade kaudu, kuid sel viisil saadud teavet ei peetud usaldusväärseks. Omanik-juhid arvasid, et oleks mõistlik, kui Tööinspeksioon neile aeg ajalt meelde tuletaks, missuguseid kohustusi on vaja täita.

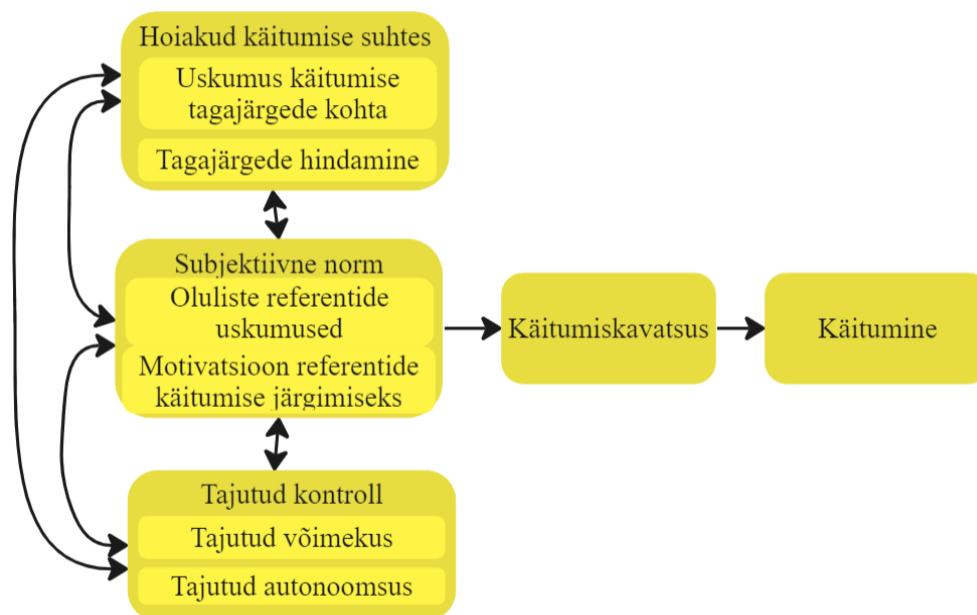
Omanik-juhtide pakutud lahendused viitavad, et nad vajavad TKRA koostamisel ja täiendamisel toetust ning on valmis Tööinspeksioonilt seda vastu võtma.

Uuringu tulemuste kokkuvõte

Esitan uuringu kohta tehtud järeldused planeeritud käitumise teooria konstruktidesse paigutatuna, kuna nendest lähtuvalt jätkan sekkumiseede disainimisega.

Planeeritud käitumise teooria

Planeeritud käitumise teooria (*theory of planned behaviour*) aitab mõista ja ennustada, missugune mõju on käitumisele hoiakutel, subjektiivsel normil ehk sotsiaalsel keskkonnal ning kuidas ja miks omanik-juhid tajuvad valikuvabadust või selle puudumist (Ajzen, 1985, 1991). Planeeritud käitumise teooriale (PKT) toetudes saab käsitleda probleemi neid külgi, mis on töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnale omased. PKTd (joonis 2) on käitumise muutmise uuringutes laialdaselt kasutatud ning teooria kasutamine on olnud efektiivne ja usaldusväärsete tulemustega.



Joonis 2. Planeeritud käitumise teooria (Ajzen 1985, 1991)

Hoiakud käitumise suhtes

Omanik-juhid peavad ohutu töökeskonna tagamist ja TKRA koostamist üldiselt oluliseks, sest need võivad aidata tervisekahjustusi ära hoida. Samas leidsid nad, et ohutusalaste nõuete tõttu tuleb koostada ja täita dokumente, mis tunduvad VKEdes kasutatud. Omanik-juhid ei oska TKRAD ettevõtte töökeskonna ja ohutuskultuuri edendamiseks aga rakendada.

Kui dokumendid koostatakse pealiskaudselt ja sisu unustatakse, siis need ei täidagi oma eesmärki ning tööohutusnõuetest jääb mulje kui tühisest bürokraatiast. Võibolla mängib siin rolli ka see, et omanik-juhtidel ei ole piisavalt kogemusi, kus nt tööohutusalane juhendamine ja TKRA oleks aidanud ära hoida tervisekahjustuse ja sellepärast nad ei mõista kvaliteetse juhendamise ja TKRA olulisust. Intervjuude põhjal järeldan, et omanik-juhtide uskumuse kohaselt ei ole TKRA koostamine ettevõtte toimepidevuse seisukohalt oluline. Seepärast on omanik-juhtide hoiakud TKRA koostamise suhtes pigem reserveeritud.

Omanik-juhid usuvad, et töötajate formaalne juhendamine on tervisekahjustuse korral mitte süüdlaseks jäämiseks piisav. Formaalset juhendamist soodustab pikaajaliste töötajate ja omanik-juhtide uskumus, et pikaajalistele töötajatele ei ole vaja kauaaegse kogemuse tõttu enam

ohutusnõudeid meelde tuletada. Intervjuude põhjal ei saa järeldada, et sellise käitumise tingiks hoolimatu suhtumine töötajatesse vaid pigem juhendamisega kaasnev ebamugavustunne. Omanik-juhtidele võib nende juhendamine ebamugav olla, sest mõlemad osapooled arvavad, et pikaajalistel töötajatel on ohutu käitumine selge ning tegelikult ei ole juhendamine vajalik.

Omanik-juhtide ohutaju moonutab valeuskumus, et MVEdes on ohutum töökeskond kui suuremates ettevõtetes. Põhjenduseks toodi, et MVEdes juhtub vähe tööõnnetusi ehk ei osatud arvesse võtta, et vähese töötajate arvu korral tõenäoliselt esinebki vähem tööõnnetusi, kuid see ei pruugi MVEde puhul peegeldada töökeskonna ohutuse taset. Eirati ka fakti, et töövahendi ohtlikkus ei sõltu töötajate arvust ega vaid tööruumide suuruselt ning see on viinud omanik-juhid uskumuseni, et MVEdes kasutatavad töövahendid on ohutumad kui suuremates ettevõtetes. Omanik-juhid arvavad seetõttu, et MVEdele peaksid olema leebemad tööohutusnõuded kui suurematele ettevõtetele.

MVEde omanik-juhtidel on palju pakilisi tööülesandeid ning töötervishoiu ja -ohutuse tegevusi on võimalik edasi lükata või tegemata jätta, sest kohest karistust (nt ettekirjutus, trahv) sellele ei järgne. Intervjuudest selgus, et omanik-juhtidel on tööinspektoritega pigem vähe kokkupuuteid olnud, MVEsid inspekteeritakse harva ja tagajärjena ei nähta vajadust nende teemadega regulaarselt tegeleda.

Subjektiivne norm

Omanik-juhid usuvad, et suuremad ettevõtted on võimekamad nii töötervishoiu ja -ohutusega tegelemisel ja TKRA koostamisel kui nemad. Omanik-juhtidele võib tunduda ebaõiglane, et nende ettevõtetel on samad kohustused, mis suurematel ettevõtetel, kuigi neil on kohustuste täitmiseks oluliselt vähem ressursse. Seetõttu võib enda ettevõtte võrdlemine suuremate ettevõtetega omanik-juhtide motivatsiooni piisava töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel vähendada.

Subjektiivse normi kujundavad omanik-juhi jaoks tema jaoks oluliste inimeste käitumine ja ootused nende suhtes. Omanik-juhid aga ei tea, millised on teiste sarnaste ettevõtete omanik-juhtide hoiakud või käitumine, seega ei saa neid järgida. MVEdes on omanik-juhtide suhted oma ettevõtte töötajatega nii lähedased, et töötajaid saab pidada omanik-juhtide subjektiivset normi

kujundavateks olulisteks inimesteks. Seetõttu leian, et töötajate hoiakud ja käitumine võivad omanik-juhtide omi mõjutada.

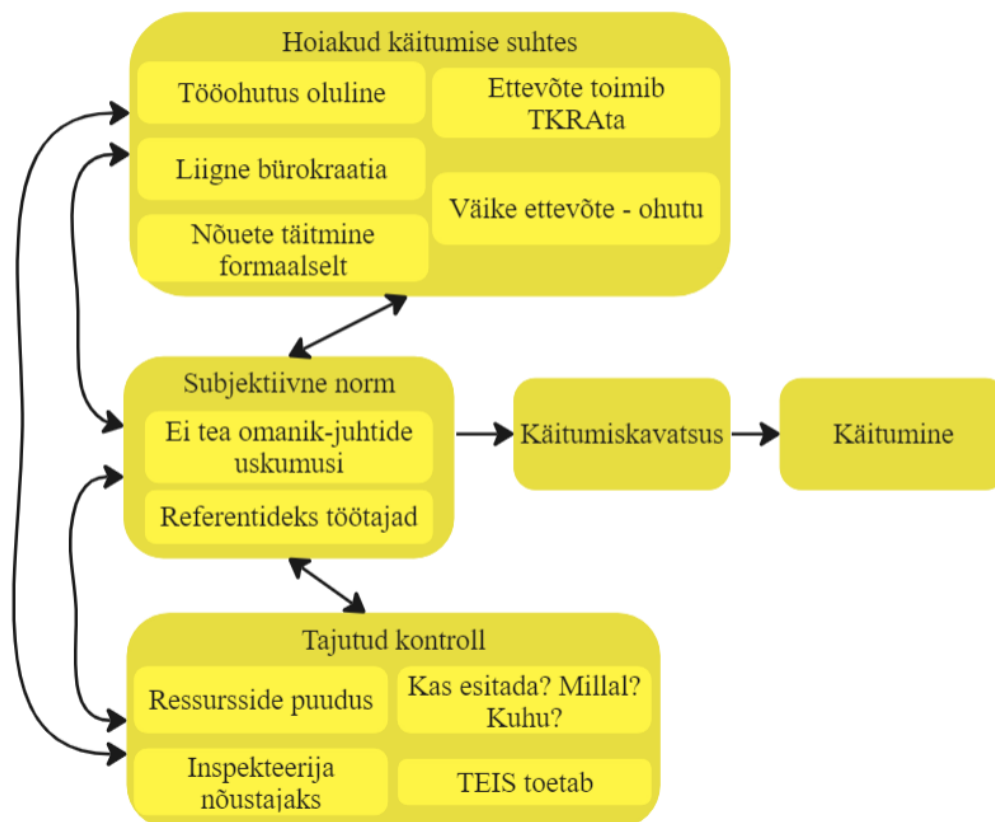
Omanik-juhtide jaoks on töötajate soovid ja vajadused olulised. Seda iseloomustavad omanik-juhtide näited tööandjate soovil isikukaitsevahendite tagamisest, ohtlike töövahendite parandamisest või välja vahetamisest. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järgi tuleb tööandjal tervisekahjustusi ennetava tegevusena vajalikud ja ohutud vahendid muretseda siiski ka töötajate nõudmiseta. Intervjuude põhjal leian, et omanik hoolivad ettevõtte töötajatest, kuid ei ole mõistnud, et üks hoolimise väljendusviisidest, mida töötajad võivad oluliseks pidada, on nende tervisliku seisundi säilitamine ja parendamine.

Tajutud kontroll käitumise üle

Omanik-juhid leidsid, et TEISist võiks neile TKRA koostamisel abi olla, sest neil ei ole TKRA koostamiseks piisavalt aega, oskusi, teadmisi, inimesi, mistõttu jääb kvaliteetne TKRA koostamata. Teise võimalusena mainiti teenusepakkujalt TKRA tellimist, kuid takistuseks võib saada ettevõtte majanduslik olukord. Omanik-juhtidele oleks abiks, kui Tööinspeksioon neile aegajalt kohustusi meelde tuletaks ja tööinspektorid oleksid lisaks inspekterija rollile ka nõustavas rollis.

Omanik-juhid üldisel teadsid TKRA esitamise kohustusest TEISis, kuid mõnel omanik-juhil oli TKRA esitamata, kuna teadmine kohustusest oli nendeni jõudnud ebausaldusväärsest allikast. Lisaks väljendasid omanik-juhid, et nad ei ole kursis, kas ja millal tuleb TKRAD täiendada.

Joonisel kolm kujutan uuringu tulemusi planeeritud käitumise teooria konstruktiivsuses.



Joonis 3. Uuringu tulemused planeeritud käitumise teooria konstruktid (Ajzen 1985, 1991)

Omanik-juhtide rollitaju

Rollitaju ei ole PKT konstrukti, kuid uurimisküsimusele vastuseks käsitleti rollitaju eraldi konstrukti. Omanik-juhid suhtuvad enda rolli ettevõtte juhina ja käekäigu eest vastutavana tõsiselt, kuid töökeskonna teemade suhtes on rollitaju kesine. Omanik-juhid peavad töötajaid ohutu käitumise eest osaliselt vastutavaks, mis ühest küljest on mõistetav, kuid leiame, et omanik-juhid peaksid siiski rohkem vastutust võtma. Omanik-juhtide ohutusvastutus on aga oluline ja vajalik tegur, mis mõjutab töötajate ohutusvastutust (nt isikukaitsevahendite kasutamise).

Sekkumiste väljatöötamine

Esialgused sekkumisiideed

Esmalt hindasin uuringu leiud subjektiivselt skaalal 1-4 sekkumisvajaduse (1 vähim ja 4 suurim vajadus) järgi. Sekkumisvajaduse tingis leiu seotus TKRA koostamise takistustega ja TKRA tegemata jätmise tagajärgede tõsidusega.

Suurima sekkumisvajaduse hinnangu saanud leidudele kujundas viis võimalikku sekkumist. Minu uuringu tulemuste järgi võib tööandjate motivatsiooni töökeskonna ohutuse tagamiseks hinnata kõrgeks, kuid motivatsiooni TKRA koostamiseks ja selle põhjal parenduste tegemist takistuste tõttu pigem madalaks. Samuti vajab lahendamist probleem, et omanik-juhid soovivad TKRA koostamiseks riigipoolset tuge, kuid ei tea, et see on TEISi näol olemas. Sel põhjusel on sekkumisiideede keskmes TKRA koostamise käitumiskavatsuse suurendamine.

Esitan sekkumisiideede lühikirjeldused tabelites, mis võimaldavad saada ideedest kiire ülevaate ning lihtsustab samasuguse struktuuri tõttu ideede võrdlemist. Tabelite struktuuri koostamise aluseks oli Poliitikauuringute Keskus Praxise 2022. aasta "Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuring" aruanne (Anniste jt, 2022).

Esimene sekkumisiidee: TKRA kui kaitsemehhanism

Sekkumisiidee eesmärk (tabel 2) on omanik-juhi suunamine kasutama TEISi, muutes sotsiaalset normi ja TEISi kasutamise lihtsust esile tuues aidata ületada ressursipuuduse barjääre. Masi jt (2014) on andnud soovitusel, millele keskenduda VKEdes töötervishoiu ja -ohutusalaste sekkumiste disainimiseks, kuid eeldan, et neid on oluline arvesse võtta ka MEdele sekkumiste disainimiseks. Nii minu kui Masi jt (2014) uuringus töid intervjueritavad töötervishoiu ja -ohutusalaste nõuete täitmist takistava tegurina esile liigse bürokraatia, kuid käitumist aitaks muuta sellise töövahendi loomine, mis oleks VKEde vajadustele vastav. Otsuste tegemise võiks töökeskonnaga tegelejatele teha võimalikult lihtsaks, kuid siiski mitte unustades nõuete täitmise kvaliteeti (Masi jt 2015).

Omanik-juhid kirjeldasid, et neil on TKRAd keeruline teha ressursside (aeg, raha, oskused, teadmised) puuduse tõttu, kuid need barjäärid aitab lihtsalt ja mugavalt ületada TEISi TKRA moodul. TEISi TKRA moodul on loodud eelkõige MVEde toetamiseks, mis kattub Masi jt (2014) soovitusel. Moodul juhib inimest TKRA tegemisel samm-sammult edasi ning samal ajal on võimalik lugeda erinevate mõistete selgitusi (nt füsioloogiline ohutegur) koos näidetega.

Tabel 2. TKRA kui kaitsemehhanism

Lühikirjeldus	Video TKRA tegemisest, kus omanik-juht käib mööda tööruume ja mõtleb, kas märkida üles ohtlikud töövõtted. Videos näidatakse, kuidas omanik-juht kujutab ette kutsehaiguse tagajärge selle konkreetse ohuteguri (nt raskuste tõstmine) tõttu. Seejärel otsustab olukorra hinnata ohtlikuks ja ostab, paigaldab tõstevahendi. Video lõpus on esitatud võrdlus uue tõstevahendi ostmise, paigaldamise ja kutsehaigusega kaasnevatest kuludest, asjaajamistest. Ilmub soovitus teha TKRA TEISis.
Sihtrühm	Omanik-juhid, kes pole veel TEISi kasutanud.
Sagedus	Ühekordne
Kanal	Video ja TEISi link e-kirjaga omanik-juhtide meiliaadressile.
Sekkumisfunktsioon	Sotsiaalse normi muutmine kasutades videos eeskuju, hoiaku muutmine läbi võimalike negatiivsete tagajärgede rõhutamise ja tagajärgede kulude võrdluse esitamise.
Mõõdikud	TKRAde esitamiste arv TEISis.
Teostatavus	Hästi teostatav
Mõjus	Mõjus

Teine sekkumisidee: Ohtlik töövahend on ohtlik igal pool

Sekkumisidee (tabel 3) eesmärk on muuta omanik-juhtide ohutaju ja näidata, et üks ja sama töövahend on ohtlik igal pool. Töövahendi ohtlikkus ei sõltu inimeste arvust töökeskonnas või ainult sellest, kus töövahendit kasutada. Oluline on tähelepanu pöörata töövahendi ohutule kasutamisele (nt isikukaitsevahendite kasutamine). Idee lähtub uuringu leiust, mille puhul omanik-juhid kirjeldasid, et nende arvates on suuremates ettevõtetes ohtlikum töökeskond, hoolimata sellest, et mõlemal juhul kasutatakse samu töövahendeid.

Sekkumise disainimisel tekkis mul küsimus, kas esitada sotsiaalset normi negatiivse või positiivseks, kuid Kolker jt (2019) kohaselt tuleb esile tuua just see norm, mille suunas soovitatakse sihtgruppi mõjutada. Seetõttu otsustasin, et sekkumises kujutatakse, kuidas õnnetused napilt ära hoida suudeti.

Tabel 3. *Ohtlik töövahend on ohtlik igal pool*

Lühikirjeldus	Videos näidatakse õnnetuse juhtumise võimalust, aga see jääb siiski juhtumata, viimasel hetkel suudetakse õigesti käitudes õnnetuse ära hoida. Videos kasutatakse naelapüstolit kolmes stseenis, igas stseenis tajutavalt erinev keskkond: 1. mikroettevõttes, 2. suures ettevõttes, 3. kodus.
Sihtrühm	Omanik-juhid, kes pole veel TEISI kasutanud.
Sagedus	Ühekordne
Kanal	Video e-kirjaga omanik-juhtide meiliaadressile.
Sekkumisfunktsioon	Hoiaku muutmine läbi võimalike negatiivsete tagajärgede esile toomisega, ohutaju suurendamisega. Sotsiaalse normi muutmine kasutades eeskujut.
Mõõdikud	TKRA esitamiste arv, nende puhul, kellel on esitamata. TEISis oleva TKRA täiendamise kuupäev nende puhul, kellel TKRA on juba esitatud.

Teostatavus Hästi teostatav, kuid hetkel pole selge, kas TEIS võimaldab täiendamiste kuupäevade kohta andmeid koguda.

Mõjus Keskmiselt mõjus

Kolmas sekkumise idee: Mikro- ja väikeettevõtete ühised mured ja rõõmud

Kolmanda sekkumise idee (tabel 4) eesmärk on muuta omanik-juhtide sotsiaalset normi ja TEISi kasutamise lihtsust esile tuues aidata ületada ressursi puuduse barjääre. Omanik-juhid väljendasid, et nad ei tea, kas teistes MVEDes on TKRAd koostatud või mitte, kuid eeldasid, et ilmselt on. See on hea eeldus sotsiaalse normi kujundamiseks ja omanik-juhtide arvamuse kinnitamiseks. Varem tehtud uuringute järgi võib sotsiaalse normi muutmine olla mõjus (Fogarty ja Shaw, 2010; McKenzie-Mohr ja Schultz, 2014). Sotsiaalset normi aitavad kujundada omanik-juhtidele sarnaste inimeste kogemuste kirjeldused TEISi kasutamisel (McKenzie-Mohr ja Schultz, 2014; Sunstein, 2014; Tabanico ja Schultz, 2008).

Tabel 4. Mikro- ja väikeettevõtete ühised mured ja rõõmud

Lühikirjeldus	Video, milles ME omanik-juht räägib, et temal on ka vahel raske, teate ju küll, et pole aega ja raha jne. Kirjeldab, kuidas ta tegi TKRA TEISis ära, et see oli lihtne ja võttis vaid tund aega. Siiani oli tal TKRA tegemata, sest see tundus väga aeganõudev ja hästi ei osanud teha, aga sõber soovitas TEISi proovida. Lisaboonus on see, et TEIS koostab riskianalüüsi põhjal ka tegevuskava.
Sihtrühm	Omanik-juhid, kes pole veel TEISi kasutanud.
Sagedus	Ühekordne
Kanal	Video ja TEISi link e-kirjaga omanik-juhtide meiliaadressile.
Sekkumisfunktsioon	Sotsiaalse normi muutmine rõhutades sarnaste inimeste positiivseid kogemusi TEISi kasutamisel. Hoiaku muutmine (nt ei ole lihtsalt ette

	võtnud) lihtsustades TKRA koostamise barjääride (ressursside puudus) ületamist.
Mõõdikud	TKRAde esitamiste arv TEISis.
Teostatavus	Hästi teostatav
Mõjus	Mõjus

Neljas sekkumisindee: Millal seda tegema pidigi?

Sekkumisindee (tabel 5) eesmärk on omanik-juhtidele meelde tuletada TKRA täiendamise vajadust. Omanik-juhtidele, kelle ettevõttes TKRAD veel ei ole, võiks see olla märguanne uurida, millised on nende kohustused TKRA koostamise osas. Omanik-juhid küsisid intervjuude ajal, kas ja millal on vaja TKRAD täiendada. Seetõttu nägin ühe võimalusena sekkumisindeed omanik-juhtidele lihtsa kontrollküsimustiku saatmist, mis tuletab meelde TKRA koostamise või täiendamise vajadust. Toetun ka Hadjimanolis jt (2015) uuringus leitud, et töötajate koolitamine ja kättesaadav informatsioon tööohutusest parendab MEdes tööohutuskultuuri. Seetõttu eeldan, et samuti omanik-juhtidele informatsiooni ja meeldetuletuste jagamine võiks MEdes tööohutuskultuuri parendada.

Tabel 5. Millal seda tegema pidigi?

Lühikirjeldus	<p>Teavitust vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele täienduste tegemise vajaduse (nö aegumise) kohta. Meeldetuletus võiks aidata mõista, et TKRA on nö elav ja praktiline dokument, mille pidev kasutamine võimaldab olla pidevalt kursis ettevõttes toimuvaga ning näitab suunda, millega tuleb edaspidi tegeleda.</p> <p>Kirjas sisus esitatakse tööandjale küsimustena töötervishoiu ja tööohutuse seaduses esitatud punktid, mis tingivad TKRA täiendamise. Need on järgmised:</p> <p>Kas sinu ettevõttes on</p>
---------------	---

	1) töötingimused või töökesekkond oluliselt muutunud?
	2) töövahendeid või tehnoloogiat vahetatud või uuendatud?
	3) ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele?
	4) õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud?
	5) töötervishoiuarst tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise?
	Kui vastus ühele neist küsimustest on “jah”, on käes aeg TKRAd täiendada. Varem loodud TKRAs täiendada vaid neid osi, kus on toimunud muudatused. TKRA täiendamine on lihtne!
Sihtrühm	Omanik-juhid, kelle ettevõttes on juba TKRA koostatud, TEISis esitatud. Omanik-juhid, kes pole TKRAd esitanud, e-kiri innustab uurima, millega on tegu.
Sagedus	Korduv, üks kord aastas.
Kanal	E-kiri omanik-juhtide meiliaadressile.
Sekkumisfunktsioon	Teadlikkuse tõstmine TKRA regulaarse uuendamise põhjustest, hoiaku muutmine lihtsustades TKRA täiendamise barjääride ületamist.
Möödikud	TEISis oleva TKRA täiendamise kuupäev võimaldaks näha, kas kirjale on reageeritud.
Teostatavus	Hästi teostatav
Mõjus	Keskmise mõjuga

Viies sekkumisidee: Kus on meie ohutu töökesekkond?

Viies sekkumisidee (tabel 6) eesmärk on muuta töötajate hoiakuid ja sotsiaalset normi, mis omakorda võiks muuta omanik-juhtide sotsiaalset normi ja hoiakuid, sest Hadjimanolis jt

(2015) leidsid, et töötajate koolitamine ja kättesaadav informatsioon tööohutusest parendab MEde tööohutuskultuuri.

Kuna minu uuringus selgus, et omanik-juhte mõjutavad töötajate hoiakud ja käitumine, siis võiks töötajate teadlikkuse tõstmine ja muutus hoiakutes mõjutada ka omanik-juhi hoiakuid ja käitumist. Sekkumine võiks edukas olla ka seetõttu, et omanik-juhid väljendasid töötajate suhtes hoolivust, täites võimalusel töötajate soovid töökeskonna ohutumaks muutmiseks. Kui töötajad väljendaksid soovi, et ettevõttes oleks nõuetekohane TKRA ja muu ohutusalane dokumentatsioon ning tegevused, mis töötajate tervist kaitseb, siis võib see omanik-juhte mõjutada selles suunas tegutsema.

Tabel 6. *Kus on meie ohutu töökeskond?*

Lühikirjeldus	Töötajate harimine töötervishoiu ja -ohutuse teemadel fookusega, milliste nõuete täitmine on tööandjale kohustuslik.
Sihtrühm	MVEde töötajad
Sagedus	3-päevane koolitus, ühekordne
Kanal	E-kirjaga omanik-juhtidele kutsed MVEde töötajate tasuta koolitusele.
Sekkumisfunktsioon	Töötajate teadlikkuse tõstmine, omanik-juhtidele uue sotsiaalse normi kujundamine töötajate käitumise (töötervishoiu ja -ohutuse teemade tõstatamine) muutmise kaudu.
Mõõdikud	Koolitusel osalenute küsitlus enne ja pärast koolitust hoiakutest töötervishoiu ja -ohutuse teemadesse. Koolitusel osalenud töötajate tööandjate küsitlus enne ja pärast koolitust hoiakutest ja subjektiivsetest normidest töötervishoiu ja -ohutuse teemadesse.
Teostatavus	Teostatav
Eeldatav mõjus	Keskmise mõjuga

Viienda idee puhul võib sekkumisuuringu teostamine keeruliseks osutuda. Vajaliku valimi koostamiseks tuleb hoolikalt läbi mõelda, kuidas uuringusse kaasata töötajad ettevõtetest, kus töötervishoiu ja -ohutusega probleemid esinevad ja kus töötajad nendest teemadest omanik-juhiga tihti rääkinud ei ole. Võib ka juhtuda, et e-kirja saanud omanik-juhid ei anna infot koolituse toimumise kohta töötajatele edasi.

Teise teostatavust raskendava asjaoluna näen käitumiste ahelat, mille tõttu võib sekkumisuuringu mõju hajuda. Töötajate teadmised võivad küll kasvada, kuid omanik-juhid peavad oma käitumise muutmiseks töötajate aktiivsemat küsimuste tõstatamist ka märkama ja seejärel ohutusalasid tegevusi rakendama ning sellesse antud sekkumise idee eraldi ei panusta.

Juhuslikustatud kontrolluuringu katseplaan

Hindasin eelnevalt kirjeldatud sekkumisi subjektiivselt mõjususe skaalal “vähese mõjuga”, “keskmise mõjuga” ja “suure mõjuga”. Hindamise tulemuse põhjal valisin uuringu katseplaani kirjeldamiseks esimese ja kolmanda sekkumise idee, sest nendel ideedel olid parimad teostatavuse ja mõju kominatsioonid.

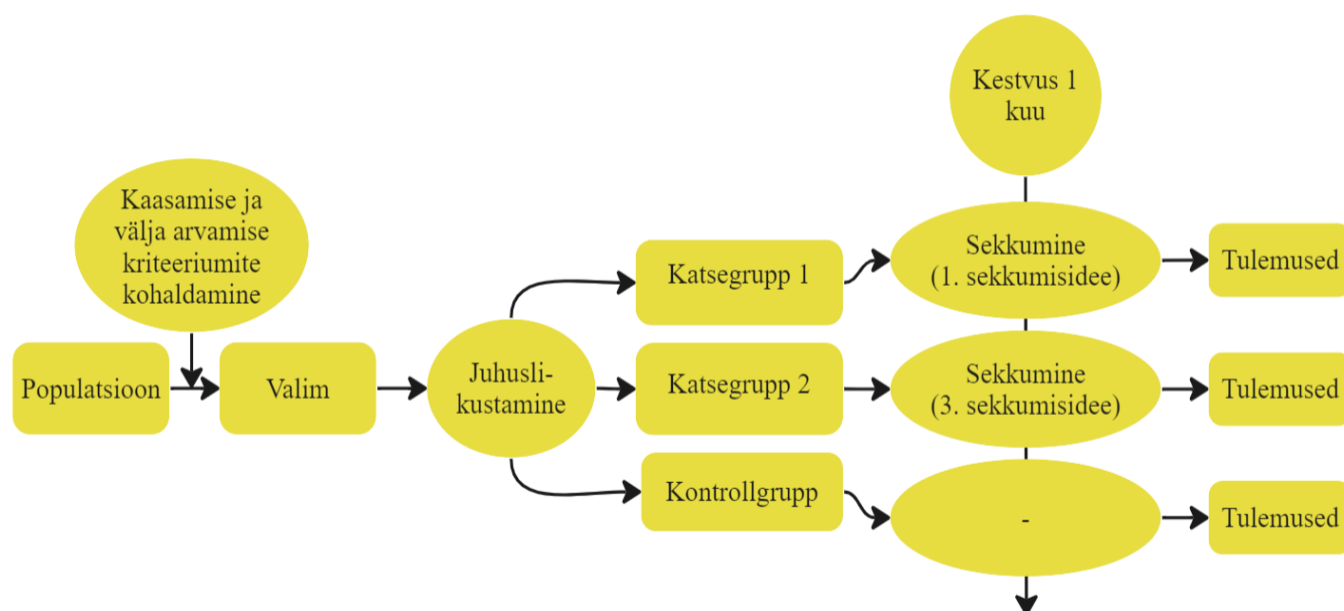
Katseplaani kirjeldus

Uuringu eesmärk on sekkumise teel mõjutada mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhte TEISis töökeskkonna riskianalüüsi koostama. Uuringu valimis on MVEde omanik-juhid, kelle ettevõttes on TKRA koostamata. Uuringu viin läbi koostöös Tööinspektsiooniga.

Planeerin katsetada kahte sekkumise idee juhuslikustatud kontrolluuringuga (joonis 4). Seetõttu on uuringu läbi viimiseks vaja kahte katsegruppi ja ühte kontrollgruppi. Populatsiooniks on kõik MVEde omanik-juhid. Valimi koostamiseks lasen teha TEIS infosüsteemist väljavõtte mikro- ja väikeettevõtetest (eraldi andmekogumitena) koos omanik-juhi kontaktandmetega (e-kirja aadress). Seejärel lasen andmed juhuslikustada (nt kasutades *Microsoft Excel*'i funktsiooni) kolme gruppi (kaks sekkumisgruppi ja kontrollgrupp). Uuringus osalejate jaoks toimub uuring pimestatult ehk katseisikutele ei anta enne uuringu toimumist sellest teada.

Katsegruppile 1 saadan e-kirja videoga 1. sekkumise idee järgi ja TEIS infosüsteemi lingiga. Katsegruppile 2 saadan e-kirja videoga 3. sekkumise idee järgi ja TEISi lingiga. Kirjad saadetakse

katsegruppidele üheaegselt Tööinspektsiooni infosüsteemist. Kontrollgrupile e-kirja ei saadeta.



Joonis 4. Juhuslikustatud kontrolluuring (Houle, 2015)

Statistiliselt olulise efekti saavutamiseks vajaliku valimi suuruse arvutamiseks kasutasin selleks sobivat kalkulaatorit (ClinCalc LLC, s.a.). Mikroettevõtete puhul on teada, et 2023. aasta lõpu seisuga olid TKRA esitatud 29% ettevõtetest. Arvutuse tegemisel võtsin aluseks baastaseme 29% ja kasutasin kokkuleppelist statistilist võimsust 80% ning alfa väärtust 0,05. Kui ennustatavaks tulemuseks on TKRAde esitamise 5-protsendipunktiline tõus, siis ühe katsegrupi suurus peaks olema vähemalt 664 omanik-juhti.

Kuna väikeettevõtete puhul on teada, et 2023. aasta lõpu seisuga olid TKRA esitanud oluliselt rohkem ehk 91% ettevõtetest, siis arvutasin valimi suuruse väikeettevõtete osas eraldi. Arvutuse tegemisel võtsin aluseks baastaseme 91% ja kasutasin kokkuleppelist statistilist võimsust 80% ning alfa väärtust 0,05. Kui ennustatavaks tulemuseks on TKRAde esitamise 5-protsendipunktiline tõus, siis ühe katsegrupi suurus peaks olema vähemalt 211 omanik-juhti.

Lihtsustatult on TKRA koostamise protsess katse tulemusena järgmine: esmalt avatakse e-kiri, vaadatakse ära video, vajutatakse TEISi lingile, logitakse sisse ja koostatakse TKRA. Katseperioodi pikkus on üks kuu, sest TKRA koostamine eeldab mitmeid samme, mida ei pruugi saada kohe pärast e-kirja ja video vaatamist ära teha. Nt on hindamiseks vaja ettevõtte töövahendeid või kemikaalikaarte kontrollida.

Tööinspektsiooni töökeskkonna konsultandi P. Kaljula (personaalne vestlus, 7. märts, 2023) sõnul kulub TEISis MVEde kohta töökeskkonna riskianalüüsi koostamine hinnanguliselt aega 1–3 tundi. Omanik-juhil, kellel on TKRA eelnevalt (mitte TEISi kasutades) koostatud või kellel ei ole TKRA-d TEISis veel esitatud, kuigi see on TEISis tehtud, kulub TEISis esitamisele oluliselt vähem aega.

Mõõtmine

Uuringu tulemusi mõõdan kahel viisil. Töökeskkonna riskianalüüside esitamise tulemusi mõõdan dihhotoomsete vastuste kaudu ehk TKRA kas on või ei ole pärast uuringu lõppemist TEISis esitatud. Lisaks mõõdan, kui palju TEISis alustatud TKRAdest jäeti lõpetamata. Gruppide vaheliste erinevuste statistilist olulisust hindan näiteks hii-ruut (χ^2) testiga.

Teostatavus

Andmete kogumiseks TEIS infosüsteemist võib vaja olla eetikakomitee ja andmekaitse luba isikuandmete töötlemiseks, kuna töötlen andmeid isikute nõusolekuta.

TEIS võimaldab käesoleval ajal saada andmeid nii valimi koostamiseks kui tulemuste mõõtmiseks. Andmetele on juurdepääs Tööinspektsiooni ametnikul, kes koostab valimi ja andmekogumi TKRA esitamiste tulemustega pärast katse läbiviimist. Tööinspektsiooni ametnik anonümiseerib andmed enne mulle saatmist nii, et mul ei oleks võimalik isikuid tuvastada.

Valimi koostamiseks on Eestis piisavalt mikro- ja väikeettevõtteid. E-kirjad saavad omanik-juhtidele järelevalvega tegelevast ametist ja sellepärast pean üsna tõenäoliseks, et kirjad köidavad tähelepanu ja need avatakse. Sekkumised on eelnevat arvestades hästi teostatavad.

Järeldused

Magistritöö eesmärk oli töötleva tööstuse mikro- ja väikeettevõtete näitel kvalitatiivse meetodiga uurida, missuguste hoiakute, tajutud normide ja takistuste tõttu ei koostata ega esitata Tööinspektsioonile töökeskkonna riskianalüüsi. Uuringu ja kirjandusest leitud andmete põhjal disainin probleemi lahendamiseks võimalused sekkumisteks.

Mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide suurimateks takistusteks kvaliteetse töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel on hoiakud selle koostamise ja tööohutusvaldkompetentsete nõuete täitmise suhtes üldisemalt, kuna ei mõisteta hästi nende rakendamise kasulikkust.

Valeuskumused mikro- ja väikeettevõtete töökeskkonna vähesesse ohtlikkusse mõjutavad samuti omanik-juhtide motivatsiooni nõudeid järgida. Töökeskkonna riskianalüüsi ebakvaliteetselt koostamise põhjus on ka aja puudus, mille tingib omanik-juhtide rollide rohkus mikro- ja väikeettevõtetes. Lisaks on omanik-juhtidel TKRA koostamiseks vähe teadmisi, oskusi ja ettevõtetel finantsilist võimekust. Omanik-juhtide subjektiivset normi kujundavad pigem töötajad kui sarnaste ettevõtete omanik-juhid. Tööinspeksioonile jäetakse töökeskkonna riskianalüüsi esitamata seepärast, et nõudest ei olda teadlikud või on info saadud ebausaldusväärsest allikast. Samuti ei teatud, kas ja millal tuleb TKRA-d täiendada.

Magistritöö tugevuseks on uuringu tulemused, mis kinnitavad varasemaid teadusartiklites kirjeldatud leide ja täiendavad teadmisi just Eestis asuvate mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide hoiakute, tajutud normide, takistuste ja rollitaju kohta seoses töökeskkonna riskianalüüsi koostamise ja ohutu töökeskkonna kujundamisega.

Piiranguks pean juhuslikustatud kontrolluuringu katseplaani mitte ellu viimist. Seetõttu ei saanud ma teada, missugune oleks sekkumisuuringu mõju. Ehk on järgmisele käitumisteadlasele minu disainitud sekkumisiideed ajendiks uuringu ellu viia. Lisaks ei saa käesoleva uuringu tulemusi populatsioonile laiendada, kuid annab siiski põhjuse teemat edasi uurida.

Magistritöö uuringusse osalejate leidmine osutus ootamatult keeruliseks. Omanik-juhid ei soovinud uuringus osaleda ja see on mõistetav, kuna intervjuu käigus võivad teatavaks saada omanik-juhtide täitmata kohustused. Võimalik, et omanik-juhid kartsid ka täitmata kohustustest Tööinspeksioonile teada andmist. Uuringust selgus, et omanik-juhid ei pea töötervishoiu ja tööohutuse teemasid ettevõtte toimimise seisukohalt oluliseks teemaks ning see võib olla üks põhjustest, miks oli osalejaid keeruline leida. Seepärast soovitan teoreetikutel sarnast sihtgruppi uurima hakates hoolikalt mõelda, kuidas töötervishoiu ja -ohutuse eest vastutajaid uuringusse kaasata. Lisaks tuleb mikro- ja väikeettevõtete puhul arvestada sellega, et omanik-juhid ei pruugi tööohutusest ja töötervishoiust ja neile kehtivatest nõuetest midagi teada. Seega ei pruugi nad mõista, et sobivad valimisse ega avaldada soovi uuringus osaleda.

Töökeskkonna riskianalüüsi koostamine aitab välja selgitada töökeskkonna ohutegurid ja nende ohtlikkuse, kuid vastavalt tulemustele on vaja ettevõttes luua ohutust tagavate meetmete

struktuur ja protsessid. Kuna uuringu käigus väljendasid omanik-juhid, et töökeskonna riskianalüüsi ja ka muude tööohutuse tagamisega seotud dokumentide koostamise nõuded on bürokraatlikud ja neid ei osata tööohutuse tagamiseks rakendada, siis soovitan teoreetikutel katsetada, kuidas oleks võimalik motiveerida omanik-juhte töökeskonnas riskianalüüsi rakendamisse panustama.

Järgnevate uuringute planeerimisel võiks arvesse võtta, et ettevõtete tegevusaladel võib selle spetsiifikast lähtudes esineda teistsugused ohutegureid. Mõnel tegevusalal, näiteks iluteenused, võivad töökeskonna ohutegurid olla vähem märgatavad kui tööstusettevõtetes. Soovitan uurida, kas ja kuidas niisugune keskkond omanik-juhtide hoiakuid mõjutab. Võimalik, et nende omanik-juhtide hoiakud erinevad magistritöös leitud.

Tööelu infosüsteemis on 2021. aasta septembrikuust võimalik olnud töökeskonna riskianalüüsi koostada ja esitada, kuid need tegevused on mikroettevõtete osas jätkuvalt kesise tulemusega. Samas nendest mikroettevõtetest, mille riskianalüüs on Tööinspeksioonile esitatud, on TEISis riskianalüüsi koostanud 79%. Järeldan, et TEIS on nende ettevõtete omanik-juhtidele sobiv ja toetav töövahend olnud. Kuid kõikidest Eesti ettevõtetest on TEISis riskianalüüsi koostanud ja esitanud 62% ettevõtetest. Kuna see on ühtne nõue kõikidele ettevõtetele, siis leian et kasutajamugavuse uuring aitaks välja selgitada põhjuseid, miks lisaks omanik-juhtide teadmatusele riskianalüüsi esitamise nõudest, ei ole rohkem ettevõtteid riskianalüüsi koostamiseks ja esitamiseks TEISi kasutanud.

Lähtuvalt magistritöö tulemustest ja Riigikontrolli soovitudest 2022. aasta auditiaruandes järeldan, et tööandjaid toetaks töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel regulaarne ja nõuandev suhtlus Tööinspeksiooniga. Riigikontroll on praeguse TEISi funktsioonide suhtes kriitiline olnud, sest TEIS ei võimalda veel tööandjatel ametnikega igapäevaselt suhelda ja nõu küsida (*Töövõime vähenemise ennetamine | Riigikontroll, 2022*). Seetõttu leian, et töökeskonna konsultandi teenust võiks laialdasemalt pakkuda.

Samuti ei ole Riigikontrolli hinnangul Tööinspektsooni teavitustegevused olnud efektiivsed, kuna tööandjad ja töötajad ei ole töökeskonna ohtudest ega Tööinspeksiooni toetavatest teenustest piisavalt teadlikud (*Töövõime vähenemise ennetamine | Riigikontroll, 2022*). Lähtuvalt mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhtide vajadustest on TEIS riskianalüüsi koostamiseks hetkel siiski ressursisäästlikuim, toetavaim ja riskianalüüsi kvaliteeti tagav võimalus. Seetõttu leian, et minu sekkumiseideede ellu viimisest võib siinkohal kasu olla.

Mikro- ja väikeettevõtete omanik-juhid vajavad töökeskkonna riskianalüüsi koostamiseks toetust ja käitumiskavatsust suurendavat sekkumist. Töötervishoiu ja -ohutuse valdkond mikro- ja väikeettevõtetes on põhjalikult uurimata ja seega sekkumiste mõjususe, käitumise muutmise teooriate ja mudelite toimivuse osas potentsiaalselt uut informatsiooni pakkuv valdkond.

Kasutatud kirjandus

- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. J. Kuhl ja J. Beckmann (Toim), *Action Control: From Cognition to Behavior* (lk 11–39). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Anniste, K., Ester, J., Kendrali, E., Vainre, M., ja Öeren, M. (2022). *Isikukaitsevahendite kasutamise suurendamine ehitussektoris. Randomiseeritud kontrollgrupiga toimivusuuringu aruanne*. <https://www.praxis.ee/tood/isikukaitsevahendite-muksamine/>
- Anyfantis, I. D., Leka, S., Reniers, G., ja Boustras, G. (2021). Employers' perceived importance and the use (or non-use) of workplace risk assessment in micro-sized and small enterprises in Europe with focus on Cyprus. *Safety Science*, 139, 105256.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105256>
- Arumäe, M. (2021). *Eesti mikroettevõtjate teadlikkus ja takistused tööohutuse ning töötervishoiu tegevustes* [Master Thesis, Eesti Maaülikool]. <https://dspace.emu.ee/handle/10492/6896>
- Barbosa, C., Azevedo, R., ja Rodrigues, M. A. (2019). Occupational safety and health performance indicators in SMEs: A literature review. *Work (Reading, Mass.)*, 64(2), 217–227. <https://doi.org/10.3233/WOR-192988>

- Bonafede, M., Corfiati, M., Gagliardi, D., Boccuni, F., Ronchetti, M., Valenti, A., Marinaccio, A., ja Iavicoli, S. (2016). OHS management and employers' perception: Differences by firm size in a large Italian company survey. *Safety Science*, 89, 11–18.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.05.012>
- Boustras, G., ja Guldenmund, F. W. (Toim). (2017). *Safety Management in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)*. CRC Press. <https://doi.org/10.4324/9781315151847>
- Branten, E. (2023). *Eesti töötleva tööstuse olukorra analüüs*. Rahandusministeerium.
<https://www.fin.ee/media/11013/download>
- Braun, V., ja Clarke, V. (s.a.). *Thematic Analysis*. Thematic Analysis. Salvestatud 8. mai 2024, <https://www.thematicanalysis.net/>
- Braun, V., ja Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- ClinCalc LLC. (s.a.). Sample Size Calculator. Salvestatud 9. mai 2024, <https://clincalc.com/stats/samplesize.aspx>
- Dugolli, M. (2021). Occupational, health and safety situation at small and medium enterprises in Kosovo, contextual factors, barriers, drivers and intervention process. *International Review of Applied Sciences and Engineering*, 12(1), 19–28.
<https://doi.org/10.1556/1848.2020.00110>
- Fogarty, G. J., ja Shaw, A. (2010). Safety climate and the Theory of Planned Behavior: Towards the prediction of unsafe behavior. *Accident Analysis ja Prevention*, 42(5), 1455–1459.
<https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.08.008>

- Fugas, C. S., Silva, S. A., ja Meliá, J. L. (2012). Another look at safety climate and safety behavior: Deepening the cognitive and social mediator mechanisms. *Accident Analysis ja Prevention*, 45, 468–477. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.08.013>
- Garnica, G. B., ja Barriga, G. D. C. (2018). Barriers to occupational health and safety management in small Brazilian enterprises. *Production*, 28, e20170046. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20170046>
- Guerin, R. J., ja Sleet, D. A. (2020). Using Behavioral Theory to Enhance Occupational Safety and Health: Applications to Health Care Workers. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 15(3), 269–278. <https://doi.org/10.1177/1559827619896979>
- Hadjimanolis, A., Boustras, G., Economides, A., Yiannaki, A., ja Nicolaidis, L. (2015). Work attitudes and safety performance in micro-firms – Results from a nationwide survey: (The opinion of the employees). *Safety Science*, 80, 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.026>
- Hasle, P., Kines, P., ja Andersen, L. (2009). Small enterprise owners' accident causation and prevention. *Safety Science*, 47, 9–19. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.12.005>
- Hasle, P., ja Limborg, H. J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial Health*, 44(1), 6–12. <https://doi.org/10.2486/indhealth.44.6>
- Houle, S. (2015). An Introduction to the Fundamentals of Randomized Controlled Trials in Pharmacy Research. *The Canadian Journal of Hospital Pharmacy*, 68(1), 28–32.
- International Labour Organization. (2023). *A call for safer and healthier working environments*. ILO. <https://doi.org/10.54394/HQBQ8592>
- Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord (20.11.2021). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 10.05.2024, <https://www.riigiteataja.ee/akt/1026718?leiaKehtiv#>

- Jensen, P. L., Alstrup, L., ja Thoft, E. (2001). Workplace assessment: A tool for occupational health and safety management in small firms? *Applied Ergonomics*, 32(5), 433–440. [https://doi.org/10.1016/S0003-6870\(01\)00037-0](https://doi.org/10.1016/S0003-6870(01)00037-0)
- Kolker, E., Tilleard, R., ja Algate, F. (2019). *EAST for Health ja Safety. Applying behavioural insights to make workplaces safer*. <https://www.bi.team/publications/east-for-health-safety/>
- Korošec, D., Vrbnjak, D., ja Štiglic, G. (2022). Health Conditions and Long Working Hours in Europe: A Retrospective Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), Article 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912325>
- Kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine 2020. aastal | Terviseamet. (2020). https://www.terviseamet.ee/sites/default/files/Tervishoid/kh_ja_tph_2020.pdf
- Kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine 2021. aastal | Terviseamet. (2021). https://terviseamet.ee/sites/default/files/Tervishoid/kh_ja_tph_2021.pdf
- Masi, D., Cagno, E., ja Micheli, G. J. L. (2014). Developing, implementing and evaluating OSH interventions in SMEs: A pilot, exploratory study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*, 20(3), 385–405. <https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077059>
- McKenzie-Mohr, D., ja Schultz, P. (2014). Choosing Effective Behavior Change Tools. *Social Marketing Quarterly*, 20, 35–46. <https://doi.org/10.1177/1524500413519257>
- Meliá, J. L. (2015). A multi-agent safety response model in the construction industry. *Work (Reading, Mass.)*, 51(3), 549–556. <https://doi.org/10.3233/WOR-141886>
- Menetlustoimingud järelevalves | Tööinspeksioon. (2024, aprill 1). <https://www.ti.ee/riiklik-ja-haldusjarelevalve/menetlustoimingud-jarelevalves>

- Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Högberg, H., ja Westerling, R. (2017). A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies. *Safety Science*, 95, 92–103. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.008>
- Parker, D., Brosseau, L., Samant, Y., Pan, W., Xi, M., Haugan, D., ja Study Advisory Board. (2007). A comparison of the perceptions and beliefs of workers and owners with regard to workplace safety in small metal fabrication businesses. *American Journal of Industrial Medicine*, 50(12), 999–1009. <https://doi.org/10.1002/ajim.20508>
- Reinhold, K., Järvis, M., ja Tint, P. (2015). Practical tool and procedure for workplace risk assessment: Evidence from SMEs in Estonia. *Safety Science*, 71, 282–291. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.09.016>
- Rodrigues, M. A., Arezes, P., ja Leão, C. P. (2017). Risk Assessment: Getting the ‘Big Picture’. G. Boustras ja F. W. Guldenmund (Toim), *Safety Management in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)* (lk 5–27). CRC Press.
- Simons-Morton, B., McLeroy, K. R., ja Wendel, M. L. (2011). *Behavior Theory in Health Promotion Practice and Research* (Administration ed. edition). Jones ja Bartlett Learning.
- Sleet, D., Branscum, P., ja Knowlden, A. P. (2017). Advancing Theory in Health Promotion and Community Health. *Family ja Community Health*, 40(1), 1. <https://doi.org/10.1097/FCH.0000000000000138>
- Sørensen, O. H., Hasle, P., ja Bach, E. (2007). Working in small enterprises – Is there a special risk? *Safety Science*, 45(10), 1044–1059. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005>
- Sunstein, C. R. (2014). Nudging: A Very Short Guide. *Journal of Consumer Policy*, 37(4), 583–588. <https://doi.org/10.1007/s10603-014-9273-1>

- Tremblay, A., ja Badri, A. (2018). Assessment of occupational health and safety performance evaluation tools: State of the art and challenges for small and medium-sized enterprises. *Safety Science*, 101, 260–267. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.016>
- Tööelu infosüsteem (TEIS) | Tööelu portaal. (2022, aprill 8). <https://www.tooelu.ee/et/73/tooelu-infosusteem-teis>
- Tööinspektsiooni aastaraamat | Tööinspektsioon. (2021). <https://www.ti.ee/tooinspektsiooni-aastaraamat>
- Tööinspektsiooni aastaraamat | Tööinspektsioon. (2022). <https://www.ti.ee/tooinspektsiooni-aastaraamat>
- Tööinspektsiooni aastaraamat | Tööinspektsioon. (2023). <https://www.ti.ee/tooinspektsiooni-aastaraamat>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (01.07.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 10.05.2024, <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023087?leiaKehtiv>
- Töövõime vähenemise ennetamine | Riigikontroll. (2023). <https://aruanded.riigikontroll.ee/80094/>
- Väike- ja keskmise suurusega ettevõtja (VKE) definitsiooni selgitus. (s.a.). EASi ja KredExi ühendasutus. Salvestatud 8. mai 2024, <https://eas.ee/logod/vaike-ja-keskmise-suurusega-ettevotja-vke-definitsiooni-selgitus/>
- Vasileiou, K., Barnett, J. ja Thorpe, S. (2018). Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. *BMC Med Res Methodol* 18, 148. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0594-7>
- Walters, D. (2001). *Health and safety in small enterprises: European strategies for managing improvement*. P.I.E.-Peter Lang.

World Day for Safety and Health at Work 2015 / International Labour Organization. (2015).

<https://www.ilo.org/occupational-safety-and-health-1/occupational-safety-and-health-events-and-training/world-day-safety-and-health-work-2019/world-day-safety-and-health-work-2015>

Lisa 1. Intervjuu kava

Sissejuhatavad küsimused

1. Mis on Teie ettevõtte tegevusvaldkond?
2. Kui palju töötajaid Teie ettevõttes töötab?
3. Mis on Teie peamised tööülesanded ettevõttes?

Põhiosa küsimused 1. osa. Küsimused uurivad vastaja arusaamade kohta töökeskonna ohuteguritest ja riskianalüüsist, sellega seotud hoiakute, normide ja enesetõhususe kohta.

4. Järgnevalt räägime veidi erinevatest töökeskonna ohuteguritest. Nende all peame silmas näiteks... Millised on teie hinnangul teie ettevõttes esinevad ohutegurid?
5. Kirjeldage palun oma sõnadega, mida tähendab Teie jaoks töökeskonna riskianalüüs?
6. Kas teie ettevõttes on riskianalüüs koostatud?

A variant, omanik-juhtidele, kelle ettevõttes TKRA ei ole koostatud:

7. Mis kasu see annaks, kui te koostaksite töökeskonna riskianalüüsi?
8. Millised oleks riskianalüüsi koostamise negatiivsed küljed?
9. Mis Te arvate, kuidas Teie ettevõttele sarnastes ettevõtetes riskianalüüsidega üldiselt on?
10. Kuidas suhtuvad Teie tuttavad ja kolleegid tööohutusalaste nõuete täitmise vajalikkusesse? Kui palju te sellest temast omavahel räägite?
11. Kui lihtne või keeruline on täita riiklikke tööohutusalaseid nõudeid? Mis teeb selle lihtsaks/keeruliseks?

Põhiosa küsimused 2. osa. Selle osa küsimused uurivad töökeskkonna ohutuse tagamise rollide ja rolliootuste kohta.

12. Kes tegeleb Teie ettevõttes töötervishoiu ja tööohutusega? Miks?
13. Kes koostab Teie ettevõttes töökeskkonna riskianalüüsi?
14. Millisena näete enda rolli ettevõtte ohutu töökeskkonna tagamisel?
15. Milliseid nõudeid oskate nimetada, mida teie valdkonnas tegutseval ettevõtjal ohutu töökeskkonna tagamiseks täita tuleb?
16. Kuidas jõudis Teieni teadmine, et ettevõtjal tuleb erinevaid tööohutusalasid riiklike nõudeid täita?
17. Mis on teie arvates Tööinspektsiooni roll tööohutuse tagamisel Eesti ettevõtetes?
18. Missugused on teie kogemused Tööinspektsiooniga kokku puutumisel?
19. Mida te Tööinspektsioonilt selles vallas veel ootaksite? Millest Teil abi oleks?

Põhiosa küsimused 3. osa. Selle osa küsimused uurivad täpsemalt tööelu infosüsteemi TEIS kasutamise kogemuste, ootuste ja takistuse kohta.

20. Missugune oleks Teie jaoks parim variant töökeskkonna riskianalüüsi koostamiseks?
21. Tööinspektsioon on loonud tööelu infosüsteemi (TEIS), mis võimaldab töökeskkonna riskianalüüsi hõlpsasti ja tasuta koostada. (Kirjeldan TEISi funktsioone ja võimalusi). Kas Te kasutaksite oma ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsi koostamiseks sellist võimalust? Milline peaks töövahend olema, et te seda kasutaksite?
22. Mis võiks Teie arvates olla TEISi riskianalüüsi mooduli kasutamise peamine hüve?

Intervjuu lõpetamine

Mida Te soovite veel lisada selle teemaga seoses, mis veel käsitlemata jäi?

B. variant, omanik-juhtidele, kelle ettevõttes on TKRA koostatud:

7. Kuidas see protsess välja nägi?
8. Mis kasu töökeskkonna riskianalüüsi koostamine annab?
8. Millised olid riskianalüüsi koostamise negatiivsed küljed?

10. Kuidas te teada saite, et teil on kohustus riskianalüüs koostada?
11. Mis te arvate, kuidas teie ettevõttele sarnastes ettevõtetes riskianalüüsiga üldiselt on?
12. Kuidas suhtuvad Teie tuttavad ja kolleegid tööohutusala nõuete täitmise vajalikkusesse? Kui palju te sellest teemast omavahel räägite?
13. Kui lihtne või keeruline on täita riiklike tööohutusala nõudeid? Mis teeb selle lihtsaks/keeruliseks?

Põhiosa küsimused 2. osa. Selle osa küsimused uurivad töökeskkonna ohutuse tagamise rollide ja rolliootuste kohta.

14. Kes tegeleb teie ettevõttes töötervishoiu ja tööohutusega? Miks?
15. Kes koostab teie ettevõttes töökeskkonna riskianalüüsi?
16. Millisena näete enda rolli ettevõtte ohutu töökeskkonna tagamisel?
17. Milliseid nõudeid oskate nimetada, mida teie valdkonnas tegutseval ettevõtjal ohutu töökeskkonna tagamiseks täita tuleb?
18. Kuidas jõudis teieni teadmine, et ettevõtjal tuleb erinevaid tööohutusala nõudeid täita?
19. Mis on teie arvates Tööinspektsiooni roll tööohutuse tagamisel Eesti ettevõtetes?
20. Missugused on teie kogemused Tööinspektsiooniga kokku puutumisel?
21. Mida te Tööinspektsioonilt selles vallas veel ootaksite? Millest teil abi oleks?

Põhiosa küsimused 3. osa. Selle osa küsimused uurivad täpsemalt tööelu infosüsteemi TEIS kasutamise kogemuste, ootuste ja takistuse kohta.

22. Missugune oleks Teie jaoks parim variant töökeskkonna riskianalüüsi koostamiseks?

23. Tööinspeksioon on loonud tööelu infosüsteemi (TEIS), mis võimaldab töökeskkonna riskianalüüsi hõlpsasti ja tasuta koostada. (Kirjeldan TEISi funktsioone ja võimalusi). Kas te kasutaksite oma ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsi koostamiseks sellist võimalust? Milline peaks töövahend olema, et te seda kasutaksite?

24. Mis võiks Teie arvates olla TEISi riskianalüüsi mooduli kasutamise peamine hüve?

Intervjuu lõpetamine

Mida Te soovite veel lisada selle teemaga seoses, mis veel käsitlemata jäi?

C variant, omanik-juhtidele, kes on TKRA koostanud TEISis või on nad muud moel TEISiga tutvunud.

Põhiosa küsimused 3. osa. Selle osa küsimused uurivad täpsemalt tööelu infosüsteemi TEIS kasutamise kogemuste, ootuste ja takistuse kohta.

22. Kas ma saan õigesti aru, et Te olete koostanud riskianalüüsi TEIS infosüsteemis?

23. Kuidas te teada saite, et Tööinspeksioon on loonud tööelu infosüsteemi TEIS, mis toetab tööandjat hea töökeskkonna loomisel?

24. Miks te otsustasite töökeskkonna riskianalüüsi TEISis teha? Mis oli teie peamine ootus TEISi kasutamisel?

25. Milline oli teie jaoks TEISi kasutamise kogemus? Mis tegi selle kasutamise mugavaks? Mis tegi kasutamise keeruliseks?

Intervjuu lõpetamine

Mida Te soovite veel lisada selle teemaga seoses, mis veel käsitlemata jäi?

Lisa 2. Uuringu kutse

Tere, Lp

Kutsun teid osalema mikro- ja väikeettevõtete tööohutuse (sh töökeskonna riskianalüüsi) teemalises uuringus. Teil on ettevõtte juhina kindlasti käed-jalad tööd täis. Samas on just teie kui juhi kogemus uuringu jaoks asendamatu. Soovime üles leida seni kasutamata võimalused töötleva tööstuse mikro- ja väikeettevõtete toetamiseks tööohutuse valdkonnas. Vestleme piiratud hulga juhtidega, soovi korral ka teiega, et mõista praktilisi probleeme ja võimalusi, mida te tööohutuse küsimustes kohtate.

Uuringus saavad osaleda mikro- ja väikeettevõtete juhid, kelle ettevõttes riskianalüüs kas: ei ole veel koostatud, on ise koostatud või on koostatud TEIS infosüsteemis.

Tänuväärseks intervjuus osalemise eest koostatakse teie ettevõttele toetav juhend töötervishoiu- ja ohutussüsteemi haldamiseks. Lisaks ootab kõiki intervjuueeritavaid 10€ Apollo e-kinkekaart. Uuringus osalemine on vabatahtlik. Kui te soovite osaleda, siis palun vastake sellele kirjale ja leiame koos sobivaima intervjuu aja.

Intervjuu toimub eelistatult kuni 1 tunni jooksul veebikeskkonnas *Microsoft Teams*is või vajadusel kontaktkohtumisena. Enne kohtumist tuleb digitaalselt allkirjastada nõusoleku vorm uuringus osalemiseks ja isikuandmete töötlemiseks. Kõik teie isikut või ettevõtet tuvastada võimaldavad andmed jäävad konfidentsiaalseks (me eemaldame need kogutud andmestikust). Uuringuprotokoll on heaks kiidetud Tartu Ülikooli Inimuuringute eetika komitee poolt.

Kui teil on uuringu kohta küsimusi, vastame neile hea meelega!

Parimate soovidega

Kristi Uusmaa

Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi tudeng

kristi.uusmaa@ut.ee

+37255695895

Sille-Liis Männik

Tartu Ülikooli nooremteadur

Andero Uusberg

Tartu Ülikooli professor

Tänuõnad

Soovin tänada enda juhendajaid Sille-Liis Männikut ja Andero Uusbergi toetava ja aktiivse juhendamise eest. Uuringus osalenud omanik-juhte tänan usalduse eest. Täna õppetöö ajal tuge pakkunud pereliikmeid, teieta ei oleks magistritöö valminud. Taylor Swift, tänan sind muusika eest, mis aitas mul magistritöö kirjutamisele keskenduda ja hoolitseda enda vaimse tervise eest.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristi Uusmaa,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose Eesti mikro- ja väikeettevõtete töökeskkonna riskianalüüsi koostamisega seotud hoiakud ja takistused ning sekkumisvõimalused töötleva tööstuse tegevusalal, mille juhendaja on Sille-Liis Männik ja kaasjuhendaja on Andero Uusberg, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kristi Uusmaa

27.05.2024