



TÖÖINSPEKTSIOONI ARENGUKAVA 2016-2020

Sisukord

Sissejuhatus	1
1 Töökeskkonna areng ja lahendamata probleemid	2
1.1 Üldised suunad	2
1.2 Ohutuskultuuri parandamine.....	2
1.3 Tööinspektsiooni 2009-2013 strateegia peamised väljakutsed.....	3
1.4 Väliskeskkonna mõjude analüüs.....	3
1.5 Organisatsiooni sisekeskkonna analüüs	4
1.6 Töövaidluskomisjoni arengud	5
1.7 Horisontaalsed teemad	6
1.8 Töökeskkonnaalane teadlikkus	6
2 Tööinspektsiooni põhiväärtused	7
2.1 Tööinspektsiooni põhiväärtused.....	7
2.2 Hetkeolukord ja soovitatav muutus	7
3 Tööinspektsiooni missioon, visioon ja üldeesmärk	8
4 Tööinspektsiooni strateegilised eesmärgid	8
5 Strateegilise raamistiku rakendamine	10
6 Valdcondlikud eesmärgid ja indikaatorid	10
7 Organisatsiooni arendamine	11
7.1 Tööinspektsiooni nähtavus.....	11
7.2 Teenistujate kompetentside arendamine	12
7.3 Kontaktivaba järelevalve	12
8 Tööinspektsiooni sidus- ja huvigrupid	13
9 Arengukava seos teiste üleriigiliste strateegiliste dokumentidega	13

Sissejuhatus

Eesti kaotab igal aastal tööõnnetuste tagajärjel umbes 118 000 tööpäeva. Aastatel 2009–2014 sai töökohal toimunud õnnetuste tõttu raskelt viga 4593 töötajat ning kaotas elu 105 inimest. Kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigused lähevad majandusele maksma ligikaudu 0,3% SKP-st.

Tööõnnetuste tagajärjel kaotatud tööpäevade vähendamine on Tööinspektsiooni 2016-2020. aastate prioriteet. Inimeste töövõime ja pühendumus on riigi majanduse tootlikkuse ja konkurentsivõime nurgakivi. Nii on oluline, kui turvaline ja tervist hoidev on töökeskkond ning õiguskindel ja osapoolte vajadustele vastav on töösuhe. Tööohutuse ja töötervishoiu süsteemid mõjutavad ettevõtte tulemusi positiivselt, kui süsteemid on asjakohased ja tõhusad, ning negatiivselt, kui süsteemid on kohmakad ja bürokraatlikud. Arengukava perioodil võtab Tööinspektsioon erilise tähelepanu alla ettevõtete tööohutuse ja töötervishoiu süsteemide tõhustamise, pöörates suuremat tähelepanu tõhusate e-lahenduste väljatöötamisele ja rakendamisele.

Tööinspektsiooni arengukava seab inspektsioonile sihid tööelu kvaliteedi parandamiseks, tervist säästva ja hoidva töökeskkonna edendamiseks kõikides majandussektorites. Strateegilised suunad lähtuvad töösuhete osapoolte ja riigi ootustest. Arengukava koostamisel oleme arvestanud Rahvastiku

tervise arengukava 2009-2020 III valdkonna „Tervist toetav elu-, töö- ja õpikeskkond“ eesmärkide, Sotsiaalministeeriumi valitsemisala 2015-2018 arengukava tööpoliitika strateegiliste eesmärkide ning Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020 kokkulepitud suundadega. Samuti on arvesse võetud Heaolu arengukava 2016-2023 tööversioonis toodud eesmärgid.

1 Töökeskkonna areng ja lahendamata probleemid

1.1 Üldised suunad

Riigi prioriteet on alates 2016. aastast tuua tööhõivesse ca 40 tuhat inimest, kes on vähenenud töövõime tõttu seni olnud tööturult väljas. Vähenenud töövõimega töötajate rakendamine eeldab nii tööandjalt kui töötajalt uut suhtumist tööohutusse ja töötervishoidu, sest eelduseks on võime ja võimalus muuta töökeskkonda. Töökeskkonna muutmine vähenenud töövõimega inimeste vajadustele sobivamaks ning paindlikkus erivajadustega arvestamisel toob kasu nii töötajale, tööandjale kui riigile. Mida kõrgem on tööhõive, seda suurem on oma eluga toimetulevate ja ühiskonnas väärtuste loomises panust andvate inimeste hulk. Väheneb riigi koormus sotsiaaltoetuste maksmisel ning suureneb piirkondlik konkurentsivõime. Tööinspektsiooni ülesanne on nõustada vähenenud töövõimega inimeste töökeskkonna ümberkujundamist. Samuti hinnata läbi riikliku järelevalve, et need töötajad oleksid töösuhetes ja konkreetsetes töökeskkonnas teiste töötajatega võrsetes tingimustes. Tööinspektsioon aitab teavituse, nõustamise ja järelevalve kaudu kaasa sellele, et tööõnnetuse tagajärjel ei lisanduks uusi piiratud töövõimega inimesi. Töötajate ja tööandjate teadlikkuse tõusuga on võimalik luua ohutuskultuuri, mis omakorda muudab ettevõtete töökeskkonna tervist hoidvaks.

Tööõnnetusi ja seeläbi inimeste töövõime vähenemist põhjustavad ohutegurid, töökeskkond ja töövormid on tegevusvaldkonniti väga erinevad ja need on pidevalt muutumises. Seetõttu tuleb nii strateegiliste kui lühiajaliste eesmärkide edukaks rakendamiseks Tööinspektsiooni teenistujaid pidevalt koolitada, soetada riikliku järelevalve tõhustamiseks vajalikke tehnilisi vahendeid ning rakendada e-lahendusi (sh automaatseid kontrole).

Üha suurem osakaal kutsehaigestumistes ning tööst põhjustatud haigustes on ühel töökeskkonna ohuteguril, milleks on jätkuvalt korduvad monotoonsed liigutused. Korduvad ühetaolised liigutused põhjustavad luu- ja lihaskonna haigusi ning on rohkem kui poolte kutsehaigestumiste põhjuseks. Vähesed teadlikkuse tõttu ei oska tööandjad ja töötajad arvesse võtta riske, mis võivad kaasneda nende tervisele valede tööasendite ning korduvate monotoonsete liigutuste tagajärjel. Neid ohutegureid ei märgata ega osata selle tõttu ka õigesti planeerida riske vältivaid abinõusid. Samuti on töötajate teadlikkus füüsilisest ülekoormusest ja sellest põhjustatud tervisehäiretest vähenenud. Tööst põhjustatud luu- ja lihaskonna haigustega tegelemine on arengukava perioodil üks prioriteetseid tegevusi.

Euroopa Liidu töötervishoiu ja -ohutuse strateegiast tulenevalt pööratakse 2016-2020 perioodil rohkem tähelepanu mikro-, väikse ja keskmise suurusega ettevõtete nõustamisele, koolitamisele ja kaasamisele, kuna nende teadlikkus ja võimalused panustada tööohutusse ja töötervishoidu on tihti peale käinud. Järelevalves lähtutakse ohuhinnangust ja eelkõige kontrollitakse ettevõtteid ja organisatsioone, mille riskiaste on kõrge. Lisaks kontrollitakse igal aastal 500 ettevõtet juhuvaliku alusel, et hinnata Eesti ettevõtete töökeskkonna olukorda.

1.2 Ohutuskultuuri parandamine

Tööohutuse ja -tervishoiu nurgakivi Euroopas on ennetamine, kuna võimalike riskide ärahoidmine on alati odavam kui tagajärgedega tegelemine. Tööõnnetuste, rikete ja protsesside katkemise vältimise kaudu tagatakse ettevõtte parem jätkuvus ja suurem tootlikkus. Tööohutuse ja -tervishoiu tõhustamisel on ettevõtte oluline rakendada kolme aluspõhimõtet:

- a) tõhus ja tugev juhiroll,
- b) töötajate kaasamine ja nende konstruktiivne panus,
- c) töökeskkonna pidev hindamine ja ülevaatamine.

Tööinspektsioon on kaardistanud kolm läbivat põhimõtet, mille järjepidev rakendamine võimaldab lähiaastatel ühiskonnas tervikuna ohutuskultuuri parandada:

I. Laiaulatuslik ja terviklik lähenemine ohutuskultuurile

Ohutuskultuur hõlmab kompleksseid meetmeid, mille edukas rakendamine eeldab tihedat koostööd nii tööandjate ja töötajate kui erinevate riigiasutuste vahel.

II. Sünergia teavitustegevuse, nõustamise ja riikliku järelevalve vahel

Tööinspeksiooni kolme tegevussuuna vahelise sünergiaga jõutakse vähemalt korra kolme aasta jooksul iga tööandjani. Lisaks on töötajad teadlikud tervist hoidva töökeskkonna olulisusest ja töösuhete õiguskindluse põhimõtetest.

III. Tõhus ja objektiivne töökeskkonna järelevalve

Kõik töösuhete osapooled täidavad seadusega ettenähtud nõudeid ning on rakendanud meetmed ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomiseks, mis läbi on arengukava perioodi lõpuks töökeskkonnavalaste kaebuste arv kordades vähenenud. Objektiivne järelevalve tähendab töösuhete osapoolte kohtlemist sarnaste põhimõtete alusel ning selget ja läbipaistvat suhtlemist.

1.3 Tööinspeksiooni 2009-2013 strateegia peamised väljakutsed

Eelmise arengukava koostamine langes globaalse majanduslanguse perioodi, mil tööturul hõivatute arv vähenes oluliselt. Majanduslangus suurendas tööandjate vajadust leida võimalusi kulude kokkuhoiduks. Vältimaks ettevõtetes kokkuhoidukohana töökeskkonna alaste nõuete võimalikku rikkumist suurendas Tööinspeksioon järelevalve osakaalu. Paralleelselt viis Tööinspeksioon läbi erinevaid koolitus- ja teavitustegevusi.

Aastateks 2009-2013 püstitati kolm klientidele suunatud strateegilist eesmärki: 1) saavutada üldine teadlikkuse tõus; 2) tagada tööelu osapoolte seadusega ettenähtud kaitstus; 3) tagada ühetaoline kohtlemine ja lihtne asjaajamine.

Nende saavutamiseks seati eesmärgid kuue põhiprotsessi lõikes: a) tõhustada teavitustegevust; b) tõsta nõustamise kvaliteeti; c) teostada asjatundlikku ja nõudlikku järelevalvet; d) tagada õiglane ja kiire töövaidluste lahendamine; e) tagada usaldusväärne ülevaade töökeskkonna olukorrast; f) kindlustada organisatsiooni efektiivne toimimine.

Protsesside tulemuslikuks elluviimiseks tähtsustati organisatsiooni siseselt pidevat arendamist ja õppimist ning valmisolekut kohaneda väliskeskkonnas toimuvate muutustega. Arengu ja kasvuga seotud eesmärkide saavutamist hinnati läbi Tööinspeksiooni teenistujate kompetentsuse ja motiveerituse kasvu ning protsesside juhtimise ja E-inspeksioon rakendumise. Tööinspeksiooni juhtimisstruktuuri tulenevalt pidid piirkondlikud inspeksioonid panustama eelkõige tulemusnäitajate saavutamisele ning keskuse osakonnad arendustegevusele.

Perioodi lõpus tuli strateegiliste eesmärkide täitmise hindamisel tõdeda, et püstitatud eesmärgid on täidetud osaliselt. Eelkõige oldi edukad teavituse ja koolitusega seotud tegevustes, samas riikliku järelevalve korralduses ja organisatsiooni tõhususe saavutamisel olid tulemused keskpärased. 2014. aasta lõpus muudeti Tööinspeksiooni juhtimisstruktuuri ning mindi üle funktsionaalsele juhtimisele. Inspeksiooni piirkondlikud üksused kaotati.

1.4 Väliskeskkonna mõjude analüüs

Väliskeskkonna mõjude analüüsimisel hinnati võimalike mõjude realiseerumise tõenäosust ja nende mõju ulatust. Arengukavas nimetatakse ainult neid mõjusid, millega Tööinspeksioon peab arengukava elluviimisel arvestama. Nendeks on majanduslikud, sotsiaalsed ning uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga seotud mõjud.

Majanduslikest mõjudest mõjutab Tööinspeksiooni tegevust töösuhete mitmekesisuse kasv, mille puhul on töötaja kaitse ebamäärasem ja järelevalve komplitseeritum (näiteks lähetatud töötajad, võlaõiguslike lepingute alusel töötamine, renditöö, palgalõhe). Väljarändest tingitud tööjõu vähenemise tõttu võib suurendada töötajate hulka, kes on tööks välja õpetamata ja juhendamata. Sisserändest tulenevalt lisandub tööhõivesse aga inimesi, kelle keeleoskus ja tööharjumused võivad põhjustada täiendavaid riske.

Sotsiaalsetest mõjudest on olulisemad tööjõu vananemine, töömustrite mitmekesistumine, vähenenud töövõimega inimeste lisandumine tööhõivesse, noorte vähenenud teadlikkus tööohutuse ja töösuhete regulatsioonidest ning meestega toimuvate tööõnnetuste suur osakaal. Seetõttu tuleb nii teavituse- ja nõustamistegevuse kui järelevalve korraldamisel arvestada erinevate sihtgruppide soolist, vanuselist ja rahvuslikku jaotust ning leida parim viis teabe edastamiseks ja kontrollide läbiviimiseks. Lähtuda tuleb asjaolust, et teavitamine, konsulteerimine ja riiklik järelevalve täiendavad ja toetavad üksteist ning arengukava perioodil tuleb jõuda kõigi Eestis tegutsevate ettevõteteeni.

Uute tehnoloogiate kasutuselevõtt ettevõtetes toob kaasa uusi riske töökeskkonnas. Tööinspeksioon peab nende riskide äratundmiseks oma töötajaid pidevalt koolitama ja arendama. Välja tuleb töötada süsteem, kuidas kaasata vajadusel asjatundlikkuse suurendamiseks eksperte, sh akrediteeritud laboreid.

Eelmise arengukava perioodil arendati välja elektrooniline kanal Tööinspektsiooniga suhtlemiseks (eTI). Teavitustegevuses võeti kasutusele erinevad sotsiaalmeedia võrgustikud. Perioodil 2016-2020 on eesmärgiks arendada edasi kanaleid, mille haldamine ei ole ressursimahukas, aga kasutamine toetab põhiprotsesse. Tööelu portaali peab arenema peamiseks tööohutuse-, töötervishoiu- ja töösuhetealase teabe vahendamise kanaliks. Andmevahetuse arendamiseks erinevate riigiasutuste vahel, Tööinspektsiooni infosüsteemi ITI andmekvaliteedi tõstmiseks, ettevõtjate halduskoormuse vähendamiseks, riikliku järelevalve tõhususe ja kontaktivaba kontrollide mahtude suurendamiseks alustame arengukava perioodil ITI2 välja töötamisega.

1.5 Organisatsiooni sisekeskkonna analüüs

Tööinspektsioon kasutas 2008. ja 2010. aastatel organisatsiooni sisekeskkonna analüüsimiseks *CAF (Common Assessment Framework)* meetodil enesehindamist. Enesehindamisel tuli esile arendustegevuse täpsema eesmärgistamise ning töötajate laiemaa kaasamise ja informeerimise vajadus. Leiti, et töö planeerimisel tuleks valikuid selgemalt põhjendada ja strateegiliste eesmärkidega seostada, täiustamist vajavad koostöö sotsiaalpartneritega, kompetentsimudel ning protsesside juhtimise ja tulemuste mõõtmise süsteemid.

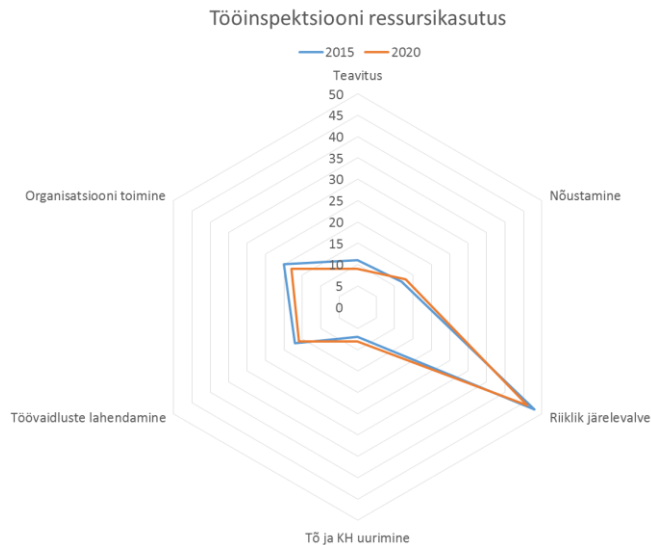
2013. aasta palgauuring näitas, et Tööinspektsiooni teenistujate palgatase on madalam nii sektori kui Sotsiaalministeeriumi valitsemisala palgatasemest. See vähendab teenistujate motiveeritust ning suurendab paremate ja hästikoolitatud töötajate lahkumise risk, mis omakorda takistab inspektsiooni strateegiliste ja lühiajaliste eesmärkide täitmist. Antud riskiga toime tulekuks tuleb Tööinspektsiooni teenistujate palku tõsta kiiremas tempos, kui kasvab Eestis keskmine brutopalk.

Organisatsioonisiseseid trendid, millega Tööinspektsioon peab aastatel 2016-2020 arvestama, on seotud uute ülesannete ja protsesside lisandumisega. Samas püsib Tööinspektsiooni teenistujate arv suuresti muutumatuna. Uute ülesannete täitmiseks peame olema suutelised võtma uusi rolle ja loobuma rollidest, mis ei toeta strateegiliste eesmärkide saavutamist. Nii uued rollid kui vajadus täita olemasolevaid kohustusi kiiremini ja tõhusamalt sunnib meid tagama ressurside mobiilsuse. Viimast mõjutab ka tööandjate ja töötajate teadlikkuse suurenemine ning muutused huvigruppide ootustes. Kvaliteetsete ja mõjusate teenuste pakkumiseks tuleb teha koostööd teadus- ja arendustegevusasutustega, seda nii teenistujate arenguprogrammide kui automatsete kontrollide väljatöötamisel ja rakendamisel. Olulist lisaväärtust annab oskus/võime kaasata tööohutuse- ja töötervishoiualaste teadmiste vahendamisel sidus- ja huvigruppide liikmeid.

Olemasolevaid ressursse peame kasutama viisil, et seatud strateegilised eesmärgid saaksid võimalikult tõhusalt ja mõjusalt täidetud (vt joonis 1 - diagramm ressursi jaotusest arengukava perioodi alguses ja selle lõpus). Ressursside tõhus kasutamine tähendab ka tihedat koostööd erinevate järelevalveasutuste vahel kontrollide kavandamisel ja läbiviimisel. Organisatsioonisiselt tähendab ressurside tõhus ja mõjus kasutamine tihedat koostööd tööohutuse, töötervishoiu ning töösuhetealase järelevalve vahel. Samuti eeldab see kõikide põhiprotsesside vahelist äärmiselt tugevat sünergiat – iga põhiprotsessi ressursikasutus ja tegevused mõjutavad otseselt teisi põhiprotsesse.

Tööinspektsioon jätkab protsessipõhise juhtimise juurutamist. Tööinspektsiooni teenuste kavandamisel ja läbiviimisel ei tohi olla olemasolevad haldusüksuste piirid takistuseks teavitus- ja nõustamistegevuse osutamisel ja riikliku järelevalve läbiviimisel. Tööinspektsiooni tehniline varustus ning teenistujate valmisolek ja juhtimisotsuste kiirus peab tagama vajadusel ressurside kiire ümberpaigutamise. Töökohtade sisseseadmisel ja uute töötajate palkamisel tuleb majandusliku tõhususe kaalutluste kõrval järgida senisest enam regionaalset hajutatust ning põhimõtet, et Tööinspektsioon oleks esindatud ja nähtav igas suuremas tõmbekeskuses.

Joonis 1. Tööinspektiooni ressursikasutus 2015 vr 2020



1.6 Töövaidluskomisjoni arengud

Töövaidluste lihtsaks ja kiireks lahendamiseks loodud töövaidluskomisjoni menetluskord on majanduskeskkonna hüppelisele arengule jalgu jäänud. Töövaidluste lahendamist reguleeriv individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (ITVS) vajab olulist muutmist nii menetlusnormide täpsustamiseks kui ka töövaidluskomisjoni rolli ja pädevuse ulatuse ülevaatamiseks. Uued reeglid peavad andma võimaluse töövaidluskomisjoni baasil Eesti Töökohtu loomiseks.

Töövaidluskomisjonis käiakse eelkõige vaidlemas õiguse üle saada töösuhte teiselt poolelt kätte välja teenitud või ette makstud raha. Seega peab töövaidlus saama lahendatud võimalikult kiiresti, kuid pragune süsteem, mis võimaldab pärast töövaidluse lahendamist töövaidluskomisjonis, alustada veel kolmeastmelist kohtuteed, ei kannu seda eesmärki.

Töövaidluste efektiivseks lahendamiseks peab töövaidluskomisjon saama vähemalt kohtusüsteemi esimese astmega ehk maakohutuga võrdse rolli või muutuma erikohtuks, mille otsuse pinnalt oleks võimalik pöörduda õigusnormi sisuliseks hindamiseks otse Riigikohtusse.

Kui kohtmenetluses on vaidlevatel pooltel võimalik paluda asja läbivaatamist kirjalikus menetluses ning samuti sõlmida kompromisskokkuleppeid, mille täitmise tagab hiljem vajadusel kohtutäitur, siis töövaidluskomisjonis töövaidluse lahendamisel neid võimalusi veel ei ole. Vaidlevate poolte ning ka töövaidluskomisjoni halduskoormuse vähendamiseks tuleb komisjonile anda ITVS-iga õigus töövaidlusasja läbivaatamiseks kirjalikus menetluses ning ka kompromisskokkuleppe kinnitamiseks. Tööandja ja töötaja peavad saama lisaks võistlevale vaidlusele võimaluse lepitusmenetluse läbimiseks töövaidluskomisjonis või töökohtus.

Arvestades e-riigi kontseptsiooni tervikuna, tuleb anda töövaidluskomisjonile või tulevikus töökohtule õigus menetlusosaliste ärakuulamiseks videokonverentsi lahendusi kasutades ning menetlusdokumentide edastamiseks elektrooniliselt ühtses keskkonnas. Juhul, kui töövaidluskomisjonidest ei saa kohtuvõimu esindajaid, siis tuleb hõlbustada ja kiirendada infovahetust töövaidluskomisjoni ja kohtute vahel ning liidestada Tööinspektiooni infosüsteem töövaidluskomisjoni dokumentide osas e-Toimikuga. See hõlbustaks töövaidluskomisjoni info liikumist kohtutele ja tagasi ning võimaldaks kiiret kontrolli, kas samas asjas on pöördutud juba töövaidluskomisjoni või kohtusse. Lisaks annaks see vaidlevatele pooltele tõhusama viisi kohtusse pöördumiseks.

Arvestades tööjõu vaba liikumist ning sellest tulenevalt töösuhete rahvusvahelisust ning tugevat seost muude võlaõiguslike kokkulepetega, tuleb olulisel määral laiendada töövaidluse mõistest ning sellest tulenevalt ka töövaidluskomisjoni või tulevikus töökohtu pädevust. Kuid sellega peab kaasnema ka võimalus seadusega ettenähtud menetlustähtaega pikendamiseks.

Hinnates eeltoodut ja Eesti kohtute koormust ning üldist suutlikust töövaidlusi lahendada, peame mõistlikuks, et töövaidluste lahendamiseks (nii individuaalsete kui kollektiivsete) tuleks luua erikohtuna Töökohus, kust vaidluse osapooled saaksid liikuda otse Riigikohtusse. See vabastaks maa- ja ringkonnakohtud töövaidluste lahendamisest tingitud koormusest.

1.7 Horisontaalsed teemad

Horisontaalsed teemad, mis läbivad Tööinspeksiooni kõiki protsesse ja tegevusi, on keskkonnahoid, võrdsed võimalused ja infokommunikatsioonitehnoloogia. Neid arvestatakse tegevusvaldkondade iga-aastaste tegevuste ja projektide kavandamisel ja elluviimisel.

Tööinspeksioonis töötada soovijatele peavad olema tagatud võrdsed võimalused. Tööinspeksioon ei diskrimineeri kedagi soo, vanuse, puude, usu, rahvuslikust kuuluvusest või muudest tunnustest tulenevalt. Võrdsed võimalused on tagatud ka regionaalselt - Tööinspeksiooni teenistujatel on võimalus töötada kodu lähedal asuvas kontoris ning teha kaugtööd lähtuvalt töökorralduse reeglitest.

Keskkonnahoiu all mõistame energiasäästlikkust meie kontorites, elektriautode kasutamist ning võimalikult palju paberivaba asjaajamist.

Riigi infosüsteemi infrastruktuur (X-tee, teabevärv eesti.ee jm) on loonud võimaluse avalike teenuste arendamiseks toetamiseks IKT-lahendustega. Loodud infrastruktuur loob meile head eeldused lõigata kasu trendist, kus üha enam seadmeid ja masinaid on ühendatud (arvuti)võrku ning kus asutused ja ettevõtted vahetavad infot eelkõige andmete ja teenuste „linkimise“ teel (näiteks eTI, Töebik, töötamise register jt). Samas mõistame, et IKT edukas rakendamine eeldab toimivat koostööd Sotsiaalministeeriumi IKT osakonnaga, kes korraldab IT süsteemide haldus- ja arendustegevusi Tööinspeksioonile. Meie eesmärk on nutikate IKT-lahendustega aidata tööelu osapooltel paremini oma elu korraldada, vabastades nad rutiinsetest aeganõudvatest toimingutest ning tuues nendeni väärtust loovaid digitaalseid teenuseid.

1.8 Töökeskkonnaalane teadlikkus

Tööinspeksiooni eesmärk on saavutada olukord, kus avalikkus ja tööelu osapooled on teadlikud tervist säästva töökeskkonna olulisusest ja töösuhte õiguskindluse põhimõtetest. Töökeskkonnaalase teadlikkuse suurendamiseks koostatakse kord aastas (hiljemalt märtsis) töökeskkonna ülevaade, mis avalikustatakse pressiuutis. Lisaks esitatakse kord aastas Vabariigi Valitsusele aruanne tööohutuse ja töötervishoiu olukorrast avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas.

Tööandjate, töötajate ja laiema avalikkuse teadlikkuse tõstmiseks on võimalik kasutada sihtkontrollide raames saadud teavet. Sihtkontrollide kokkuvõtete levitamisel tehakse koostööd erialaliitude ja ametiühingutega, kes saavad oma liikmete kaudu parandada töökeskkonda kontrollitud tegevusvaldkonnas. Meedias edastatava kokkuvõtte eesmärk on hoida ära eksimusi ettevõtetes, mida antud sihtkontrolli raames ei külastatud.

Ettevõtete ja organisatsioonide ohutuskultuuri oluliseks parandamiseks tuleb muuta riskianalüüside koostamise põhimõtteid. Tööinspeksioon toetab lahendust, kus mikro, väike ja keskmise suurusega ettevõtted oleksid kohustatud riskianalüüsi koostamiseks kasutama riigi tellimisel valminud veebilahendust Töebik. Kontaktivaba kontrollide mahtu saab suurendada, andes Tööinspeksioonile Töebikusse sisestatud andmete vaatamisõigus. Riskianalüüsi koostamisel ekspertabi kasutamisel peab tekkima riskianalüüsi koostanud teenuse pakkujal isiklik vastutus sarnaselt audiitorite või vandeadvokaatidega. Ettevõtete ohutuskultuurialast teadlikkust saab Tööinspeksioon kasvatada ESF toetuste abil rakendatud konsultantidega, kellelt ettevõtte võib muuhulgas saada nõu ka riskianalüüsi läbiviimisel.

Tööinspeksioon peab oluliseks regulaarseid kolmepoolseid läbirääkimisi tööandjate kutseliitude ja ametiühingutega, et saada neilt sisendit sihtkontrollide planeerimiseks. Regulaarne infovahetus võimaldab juhtida tähelepanu asjaoludele, mida nemad saaksid oma liikmesorganisatsioonidele ja nende liikmetele edastada. Sarnaselt saab kasvatada ka maakondlikult väiksemate kogukondade teadlikkust läbi maavanemate korraldatavatel ümarlaudadel osalemise.

Töökeskkonnaalase teadlikkuse suurendamiseks jätkatakse teabepäevade, infohommikute ja koolituste korraldamist. Lisaks Tööinspeksiooni teenistujate artiklitele tellitakse tööohutuse ja töötervishoiualaseid artikleid inspeksiooniväliselt ekspertidelt. Üleriiklikele meediakanalitele lisaks pööratakse suuremat tähelepanu maakondlikele ja valla lehtedele ning eriala ajakirjadele. Tööinspeksioon annab regulaarselt välja elektroonset infokirja Tööelu, kus käsitletakse olulisi töökeskkonnaga seotud teemasid. Olemasolevaid tööohutuse ja -tervishoiualaseid videoklippe (näiteks NAPO joonisfilme) levitatakse võimalikult laiale auditooriumile (sh lasteaedades, koolides, kaubanduskeskustes, kinodes jm), et muuta ühiskonna suhtumist ohutuskultuuri.

Elanikkonna vananemise ja sellest tuleneva tööealise elanikkonna keskmise vanuse tõusu tõttu tuleb suuremat tähelepanu pöörata vanemaaliste grupile. Töövõimereformi rakendamise toetamiseks tuleb teavitustegevustes enam arvestada vähenenud töövõimega inimeste vajadusi (näiteks teabe esitamise vorm ja sisu arvestab erivajadustega). Teadmiste põhised kavandatud Tööinspeksiooni teavitustegevused peavad puudutama igat inimest kogu elutsükli jooksul.

2 Tööinspeksiooni põhiväärtused

2.1 Tööinspeksiooni põhiväärtused

Oma töös lähtume eelkõige järgmistest väärtustest:

USALDUSVÄÄRNE RIIGIASUTUS – oleme oma tegevustes erapooletud ja objektiivsed, mõistame oma tegevuste mõju üksikisikule, meie sidus- ja huvigrupile ning ühiskonnale tervikuna. Meie tegevus on aus ja eetiline, langetatud otsused on põhjendatud ja läbipaistvad.

ASJATUNDLIK MEESKOND – oleme oma tegevusvaldkonna head asjatundjad, koolitame ja arendame end pidevalt. Jagame organisatsioonisisestele ja -välistele osapooltele vajalikku teavet erinevate tegevuste kaudu. Töötame ühtse meeskonnana, austades oma kolleegi panust ning aidates vajadusel üksteist, seda ka formaalse struktuurijaotuse üleselt.

PÜHENDUNUD TÖÖTAJA – on oma tegevustes aus ja usaldusväärne, kes kutsub oma tegevusega esile positiivseid muutusi töösuhete või tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas. Oma tegevustes on probleeme ennetav ja algatusvõimeline, seejuures tundes ja järgides õigusakte ning mõistes oma tegevuste ja otsuste mõju.

UUENDUSLIK MEESKOND – otsime ja rakendame uusi, sh innovaatilisi lahendusi oma töö tõhusaks korraldamiseks, mis võimaldaks saavutada eesmärged tulemuslikult. Oleme arengule suunatud, kasutades maksumaksja raha säästlikult ja mõjusalt.

Põhiväärtused toimivad koosmõjus ning määravad ära kõikide Tööinspeksiooni teenistujate suhtumise, hoiakud ning tööalase käitumise.

2.2 Hetkeolukord ja soovitatav muutus

Arengukava koostamise protsessis kaardistati ära nõrkused/puudused, mis takistavad eelnimetatud põhiväärtuste igapäevast ja organisatsiooni läbivat rakendamist. Tabelis on toodud välja nõrkused ning soovitatavad olukorra muutused lähitulevikus.

Nõrkus	Soovitatav muutus
Protsesside ja tööülesannetega seotud probleemide lahendamise asemel tegeleme tihti väheoluliste olmeküsimustega.	Oskus ja julgus tunnistada probleeme, et saaks nendega tegeleda. Juhtide pidev koolitamine, et osataks probleeme tõhusalt lahendada.
Oleme väga hierarhiapõhised.	Tähtsustada meeskondade vahelist sünergiat. Peame olema üksteist toetavad, et mõista oma tegevuse mõju ka teistele kolleegidele ja üksustele.
Ootused ei lähe kokku reaalsusega.	Suurendada oskust põhjendada oma tegevusi ning julgeda katsetada uusi lahendusi.
Teiste riigiasutustega suheldes me ei ole oma tegevuses piisavalt ennetavad.	Olla aktiivne teistelt riigiasutustelt info saamisel ning oma seisukohtade esitamisel.
Ebaselge, kuidas mõistame ja mõtestame ühtset meeskonda.	Tähtsustada meeskondade vahelist sünergiat. Suurendada võimet anda üldistatud infot (nt TÕ kvartalialanalüüs), et teised üksused saaksid neile toetudes oma tegevusi kavandada.
Ühtne meeskonna tunne on pärsitud, kuna tajutakse, et Tallinna kontoril on rohkem infot.	Teabe edastamine on võtmesõna - panna kirja mis, millal, kuidas ja mis mahus teavet inspeksioonis edastame ning seda jätkupidevalt rakendada.
Tajutakse, et kõik meie inimesed ei ole ühtmoodi pühendunud oma tööle ning seeläbi on pärsitud usaldus üksteise suhtes.	Teadvustamine, et pühendumine tähendab oma tööülesannete mõistmist, tunnustamist ja selleks aja panustamist ning ausust kolleegide vastu. Usaldus eeldab aga kahepoolset ausat ja avatud infovahetust.

3 Tööinspektsiooni missioon, visioon ja üldeesmärk

Meie missioon on LUUA KINDLUSTUNNE TÖÖELUS OSALEMISEKS.

Tööinspektsiooni roll on olla arvamusi liider töösuhete, tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes. Mõistame ja tunnustame seda, et meie suudame mõjutada sidus- ja huvigruppide ning ühiskonna seisukohti ja käitumist töökeskkonnas.

Meie visioon on AIDATA KAASA TÖÖVÕIMET HOIDVA TÖÖKESKKONNA LOOMISELE NING AUSALE KONKURENTSILE.

Visioon eeldab liikumist soovitud arenguseisundi suunas, kus on loodud kõik eeldused strateegiliste eesmärkide saavutamiseks. See eeldab meilt:

- usaldusväärset partnerlust sidus- ja huvigruppide liikmetega;
- võimet olla teadmispõhine organisatsioon;
- ühesuguse teenuse tagamist üle Eesti;
- kompetentseid ja lojaalseid töötajaid;
- kaasaegseid töötingimusi;
- tuntutust ja nähtavust;
- toetavate ja lisaväärtust andvate rahvusvaheliste suhete väljatöötamist.

Usaldusväärne partnerlussuhe tähendab seda, et me tunneme oma sidus- ja huvigruppe ning nende vajadusi. Me tegeleme süsteemselt nende suhete hoidmise ja arendamisega. Tagame kahepoolset kasuliku ja lisaväärtust loova koostöö.

Teaduspõhise organisatsioonina seame eesmärgiks toetuda oma tegevuste fookuse seadmisel uuringutele ja analüüsidele ning kaasata otsuste tegemisse teadus- ja arendusasutusi. Muuhulgas tähendab see võimet siduda teadustöid tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna arendamise ning üldise ohutuskultuuri parendamisega. Otsime pidevalt võimalusi teha asju paremini kui eelmisel perioodil, ja teha seda tõhusamalt kui teised riigiasutused.

Ühesugune teenuse kvaliteet tähendab, et me küll arvestame piirkondlike eripäradega, aga tegevused ja teenused peavad olema standardsed Eesti igas punktis.

Kompetentne ja lojaalne töötaja tähendab, et meie töötajad on kõrgelt motiveeritud oma tööülesandeid täitma. Organisatsioonina teame, milliseid kompetentse me pika- ja lühiajaliste eesmärkide saavutamiseks vajame ning tagame nende kompetentse arendamise või hankimise. Lojaalne töötaja tähendab ka seda, et meie töötajate eesmärgid ühtivad inspektsiooni eesmärkidega ning võimalikud probleemid lahendatakse ausalt ja avatult.

Kaasaegsed töötingimused tähendavad, et hangime tööks vajalikke tehnilisi- ja muid vahendeid ning töötajad kasutavad neid, et aega tõhusalt kasutada. Seejuures oleme innovaatilised.

Arendame välja toetavad ja lisaväärtust andvad rahvusvahelised, kahepoolset kasulikud suhted Euroopa Liidu riikide kontrolliasutuste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega.

Tööinspektsiooni tuntus ja nähtavus tähendab, et oleme selgelt linnapildis eristuvad (kontorid riigimajas või peatänaval, kleebised sõidukitel, eraldusmärkidega tööriided jm sümbolika kasutamine, mis aitab teadvustada ja kinnistada meie kuvandit). Eesmärgiks on suurendada teadlikkust, et inimesed oleksid kursis Tööinspektsiooni ja meie tegemistega.

Tööinspektsiooni missiooni ja visiooni põhjal on Tööinspektsiooni **üldeesmärk VÄÄRTUSTADA TÖÖOHUTUSKULTUURI.**

4 Tööinspektsiooni strateegilised eesmärgid

Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020 seab liikmesriikidele töökeskkonna ohuteguritega tegelemiseks kolm väljakutset:

- suurendades mikro- ja väikeettevõtjate suutlikkust kehtestada toimivad ja tõhusad riskiennetusmeetmed;
- parandada tööga seotud haiguste ennetamist, vältides olemasolevaid ning uusi ja tekkivaid riske;
- tulla toime demograafiliste muutustega.

Nimetatud väljakutsetega toimetulekuks on Tööinspektsioon seadnud aastateks 2016-2020 järgmised strateegilised eesmärgid:

1) saavutada tööohutuskultuuri üldine tõus, mille raames soovitakse:

- a) tagada tööohutuse ja töötervishoiu strateegiliste eesmärkide kajastumine asjakohastes riiklikes arengukavades ja programmides;
- b) edendada arutelu (sh avalikku) kõigi huvi- ja sidusrühmadega, kes saavad oma tegevusega mõjutada töökeskkonnaalast olukorda Eestis;
- c) koguda ja levitada töötervishoiu ja tööohutuse alast parimat praktikat (sh edendades ettevõtete töötervishoiu- ja tööohutusalaalast koostööd tarnija-pakkuja-ostja ahelas ning parandades konkreetsete töötajakategooriate, nt vanemaealised, kogemusteta noorte, vähenenud töövõimega töötajate töötingimusi);
- d) teha kindlaks ja levitada töökohaga seotud psühhosotsiaalsete probleemide ennetamise häid tavasid;
- e) jätkata teadlikkuse tõstmist nii jooksvalt (näiteks töö- ja puhkeaja normidest kinnipidamise tähtsustamiseks) kui kampaaniate kaudu (ohutuskultuuri muutmiseks pöörates erilist tähelepanu noortele ja lastele);
- f) tõsta inimeste teadlikkust vajadusest eelistada töölepingut teistele lepingulistele vormidele;
- g) teavitustegevusega ennetada nanomaterjalidest, rohelisest tehnoloogiast ja biotehnoloogiast tulenevaid olemasolevaid ja uusi riske, mis võivad põhjustada haigusi;

2) rakendada riiklikus järelevalves laiapõhjaliselt e-lahendusi, mille raames soovitakse:

- a) arendada eTI peamiseks infovahetuskanaliks tööandja-inspeksioon-tööandja ning kodanik-inspeksioon-kodanik ahelas;
- b) luua veebipõhiseid interaktiivseid lahendusi, mis aitavad vähendada ettevõtete halduskoormust, kuid samas ei suurenda töökeskkonna ohutegurite avaldumise riski;
- c) vähendada mikro, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete halduskoormust madala ohuhinnanguga (riskiga) sektorites, kasutades asjakohaseid e-teenuseid;
- d) töötada välja ja rakendada automaatseid ehk kontaktivabu kontrolle, tehes selleks koostööd teadus- ja arendusasutustega;
- e) tagada valmidus inspekteerida teadmiste- ja tehnoloogiamahukaid tegevusvaldkondi, kasutades seejuures asjakohaseid e-lahendusi;

3) kujundada Tööinspeksioonist teadmispõhine organisatsioon, mille raames soovitakse:

- a) töötada välja ja levitada konkreetsete suunised töötervishoiu ja tööohutuse alase olukorra parandamiseks, arvestades ettevõtete olemust ja tingimusi;
- b) pakkuda nõustamisteenust mikro, väike- ja keskmise suurusega ettevõtetele, et aidata neil paremini järgida töötervishoiu- ja ohutuseeskirju;
- c) tagada töövaidluskomisjonide õiguskindlus ning töövaidluste efektiivne menetlemine, arvestades osapoolte õigustega;
- d) jätkata tööinspektorite koolitamist ning luua organisatsioonisisene sertifitseerimisprogramm;
- e) parandada statistiliste andmete kogumist, analüüsi ja nende põhjal koostatud aruannete levitamist;
- f) parandada teavet töötervishoiu ja tööohutusega seotud kulude ja tulude kohta;
- g) toetada Euroopa Riskiseirekeskuse uurimistulemuste levitamist;
- h) arendada töötervishoiu ja tööohutuse nõustamisteenuse ulatust (näiteks tööpsühholoogi kasutamine) ning uute kanalite ja kaasaegsete IKT lahenduste kasutusele võtmist (näiteks skype, mobiilirakendus jt);
- i) luua töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide ja teadlaste võrgustik, et tegeleda tööjõu vananemisega seotud riskide, tekkivate uute riskide, tööga seotud tervisehäirete ja kutsehaiguste ennetamisega;
- j) teha koostööd rahvusvaheliste organisatsioonide ja teiste EL riikidega, et töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arengu kaudu aidata kaasa EL riikide ettevõtete tootlikkusele ja konkurentsivõimele.

5 Strateegilise raamistiku rakendamine

Tööinspektsiooni tegevused tööohutuse, tervishoiu ja töösuhete alaste strateegiliste eesmärkide rakendamiseks saavad toimuda ainult koostöös inspektsiooni peamiste sidus- ja huvigruppidega ning kooskõlas Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020, Heaolu arengukava 2016-2023 ja EL tervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2014-2020. Muudatused antud dokumentides on aluseks Tööinspektsiooni arengukava ümbervaatamiseks. Strateegilise raamistiku rakendamiseks kehtestatakse iga-aastaselt Tööinspektsiooni tegevusvaldkondadele eesmärgid ning lepatakse kokku eesmärkide täitmise hindamiseks sihttasemed.

Tööinspektsiooni missioon, visioon ja põhiväärtused ning strateegiline raamistik on kõikide meie teenistujate poolt heaks kiidetud ning neist juhitudakse järjepidevalt.

Tööinspektsiooni arengukavas toodud strateegilist raamistikku vaadatakse läbi ka iga-aastaselt peale inspektsiooni tööplaani täitmise seiret. Vajadusel arengukava korrigeeritakse sõltuvalt seire tulemustest ja strateegia rakendamise edusammudest.

Strateegilise raamistiku rakendamisega seotud riskid on eelkõige seotud võimaliku ebapiisava rahastamise, institutsionaalse võimekuse ning muude valdkonnapoliitikate nõrga sidususega, mis võivad takistada strateegiliste eesmärkide täitmist ja oodatava mõju saavutamist. Antud riske maandatakse jooksvalt asjakohaseid juhtimiskontrolli meetmeid rakendades.

6 Valdkondlikud eesmärgid ja indikaatorid

Tööinspektsioonil on kuus **põhiprotsessi**, mille toimivust aitavad tagada organisatsiooni toimimiseks vajalikud tugiprotsessid.

Joonis 2. Organisatsiooni protsessid

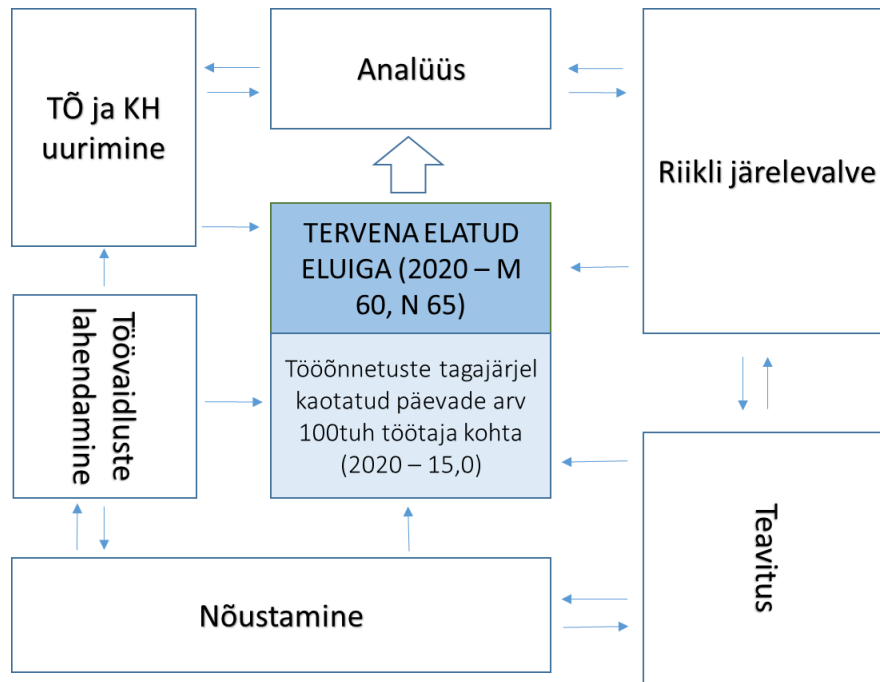


Põhiprotsessid jagunevad omakorda 16 **tegevusvaldkonnaks**: tööohutuse järelevalve, tervishoiu järelevalve, töösuhete järelevalve, teavitus, koolitamine (töökeskkonnaspetsialistid ja -volinikud), töösuhetealane nõustamine, tööohutuse ja tervishoiualane nõustamine, töövaidluste lahendamine, tööõnnetuste uurimine, kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haiguste uurimine, analüüs, õiguslane arendus, finantsjuhtimine, personalijuhtimine, haldusjuhtimine ning töökorralduse arendus.

Üldine indikaator, mida jälgitakse kõikide protsesside ja tegevuste lõikes ja ühismõjus, on tööõnnetuste ja kutsehaiguste tõttu kaotatud tööpäevade arv 100 tuhande töötaja kohta (2013. aastal oli see 17,5; sihteesmärk 2020. aastaks on 15,0). Tööõnnetuste, tööst põhjustatud haigestumiste ja tööstressi juhtude oluline vähenemine toetab omakorda Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020 seatud indikaatori „Tervena (piirangutevabalt) elatud eluiga sünnimomendil“

saavutamist, mille sihttase aastaks 2020 on pikenenud eluiga meestel keskmiselt 60 ja naistel 65 eluaastani.

Joonis 3. Põhiprotsesside indikaatorid



Tegevusvaldkondade lõikes määratakse sihttasemed Tööinspeksiooni iga-aastases tööplaanis. Nende kokkuleppimisel võetakse arvesse regulatiivseid nõudeid ning Tööinspeksiooni sidus- ja huvigruppide ootusi ja nende võimet toetada eesmärgiks seatud tegevuste läbiviimist. Tööinspeksiooni tööplaani koostatakse Sotsiaalministeeriumiga ning selle täitmist seiratakse kvartaalselt (sh aruandlus ministeeriumile toimub kord poolaastas).

7 Organisatsiooni arendamine

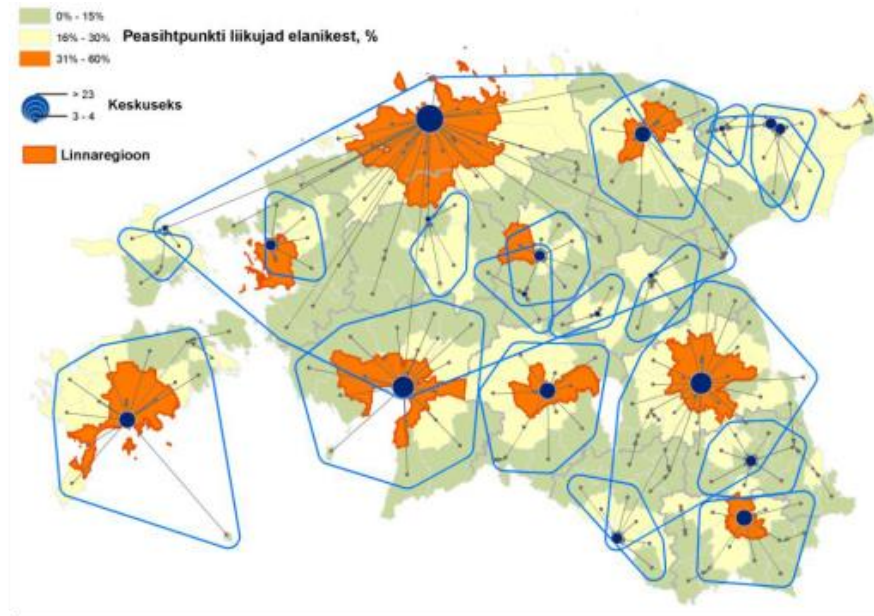
7.1 Tööinspeksiooni nähtavus

Arengukava 2016-2020 strateegiliste eesmärkide täitmist toetab meie töötajate kompetentsus, e-lahenduste väljatöötamine ja rakendamine ning Tööinspeksiooni nähtavus ja tunnus ühiskonnas.

Eesmärkide parimaks täitmiseks on vajalikud kaasaegsed töötingimused. See sunnib meid arengukava perioodi jooksul üle vaatama olemasolevad rendilepingud. Samuti tuleb kasutusele võtta piisav arv sõidukeid ning tagada järelevalve ametnikele vajalikud isikukaitsevahendid, (vormi)riietus ja tööd lihtsustavad tehnilised vahendid (nt mõõteriistad). Hiljemalt aastaks 2020 peavad kõik Tööinspeksiooni kontoriruumid asuma tänapäevastes kontorihoonetes (eelistada tuleb kontoriruumide kõrge energiatähtsusega hoonetes ning riigi üldise kinnisvarahalduse toetamiseks sõlmitakse võimalusel üürileping Riigi Kinnisvara AS-ga). Ruumide kasutamiseks, mis ei leia pidevat kasutamist (näiteks nõustamine, TVK istungid jm) teeme koostööd teiste riigiasutustega. Kontorite sisustamisel jälgime, et kliente teenindatakse sarnase sisekujundusega ruumides.

Tööinspeksioon soovib olla esindatud igas maakonnas. Arengukava perioodil seatakse tõmbekeskustes sisse kuni 17 nõustamisbürood, kus nii töötajatel kui tööandjatel on võimalik saada töösuhete, töötõrjehoiu ja tööohualast teavet ja nõustamist. Tööinspeksiooni teenistujate kohalolek Eesti erinevates piirkondades annab töötajatele ja tööandjatele võimaluse senisest enam panustada töökeskkonna turvalisusesse ning tööelu ohutumaks muuta. Nõustamisbüroode loomise võimaldajaks peame häid suhteid maavalitsuste ja kohalike omavalitsustega, et oleks võimalik kasutada nende ruume ja info levitamiseks olemasolevaid võrgustikke. Tööinspeksiooni kontorite ja nõustamisbüroode osas tuginetakse Tartu Ülikooli 2010 „Regionaalne pendelrändeuuring“ tulemustele (vt joonis 4), mis on võetud aluseks toimepiirkondade määratlemisel Eesti regionaalarengu strateegias 2014-2020 ning üleriigilises planeeringus Eesti 2030+.

Joonis 4. Regionaalne pendelränne



7.2 Teenistujate kompetentside arendamine

Tööohutuse ja -tervishoiu valdkonna areng ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtt nõuab Tööinspeksiooni teenistujatelt pidevat õppimist ja kontrollitava valdkonna uuemate arengutega kursis olemist. Soovime arendada oma teenistujaid, et nad tuleksid edukalt toime kultuuriliste, majanduslike ja poliitiliste mõjudega ning aitaksid Eestis kujundada majandus- ja kultuuriruumi, mis väärtustab töökeskkonna ja tööeluga seonduvaid teemasid.

Tööinspektorite järelkasvu tagamiseks töötame välja ja rakendame mentorlusprogrammi. Mentorlusprogrammi lülitatud tehnilist kutseharidust või kõrgharidust omandavaid noori kaasatakse aktiivselt kogu nende õppeperioodi vältel (näiteks nende kursuse- ja lõputööd seostakse tööohutuslaste juhend- ja teabematerjalide koostamisega).

Tööinspektorite töötulemuste hindamisel kasutame lisaks jooksvale seirele kvartaalseid hindamisi, mis annavad hinnangu töötajaga kokku lepitud eesmärkide täitmisele, ning kord aastas toimuvaid arenguveestlusi. Lisaks võtame arengukava perioodil kasutusele tööinspektorite sertifitseerimissüsteemi. Tööinspeksiooni teiste teenistujate töötulemuste hindamiseks kasutatakse konkreetse töö iseloomule sobilikke meetodeid, mis võimaldavad hinnata objektiivselt ressursside kasutamist ja eesmärkide saavutamist.

Tööinspeksiooni põhiprotsesside toimivuse hindamiseks mõõdame kvartaalselt tulemuslikkust tööplaanis kokkulepitud sihteesmärkide suhtes. Inspeksiooni tegevuse mõju hindame üleriiklikult kord aastas, üksikute projektide (nt kampaaniate) osas nende lõppemise järgselt.

7.3 Kontaktivaba järelevalve

Tööinspeksiooni teenistujate arv arengukava perioodil oluliselt ei muutu ning seetõttu on järelevalve mahu ja tõhususe ning ressursside kasutamise seisukohalt oluline kuid võrd me suudame töötada välja ja rakendada automaatseid (ehk kontaktivabu) kontrole. Olemasolev sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrolli osaline automatiseerimine on hea näide automatiseeritud kontrollide tõhususest. Tööinspeksiooni eesmärk on vähendada ettevõtete halduskoormust. Kontaktivabu kontrollimeetodeid tuleb rakendada põhimõttel, et seaduskuulekal ettevõtjal oleks võimalikult vähe vaja Tööinspeksiooniga kokku puutuda. Selleks, et välja töötatavad lahendused oleksid võimalikult tõhusad ja mõjusad, tuleb automaatseteks kontrollideks leida erinevaid ja üksteisega integreeritud lahendusi. Seda eelkõige kõrge ohuhinnanguga ettevõtete ning madala ohuhinnanguga mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete osas. Üle 50 töötajaga ettevõtete töökeskkonna nõukogu aruannete osas tuleb kasutada lahendust, mis aitaks tagada aruannete ühtlase kvaliteedi ja põhjalikuma analüüsi ning seeläbi mõjutada töökeskkonnanõukogude tõhusust. Kõrge ohuhinnanguga tegevusvaldkondade ettevõtete töökeskkonnanõukogude ja töökeskkonnavolinike tegevuste analüüsimiseks tuleb leida samuti sobivaim kontaktivaba kontrolli viis.

Töötervishoiualast järelevalvet toetame tehniliste lahendustega, mis võimaldavad teavitustegevuse või järelevalvealase fookuse seadmiseks (sh ohuproгноosi koostamiseks) koguda ja analüüsida suuri andmemahte. Eesmärk on töötajat puudutavate andmete riskasutus erinevate andmekogude vahel (tervise infosüsteem TIS tööõnnetuste andmete osas, Tööinspeksiooni infosüsteem ITI, TÖR).

Tööinspeksioon toetab ka Andmekaitse Inspeksiooni algatust, et eesti.ee peaks olema kohustuslik infokanal, mida kodanik kasutab riigiasutustega suhtlemisel. Sellega on võimalik vähendada paberkanjal info edastamist Tööinspeksioonilt kodanikele (näiteks töövaidluste lahendamisel).

8 Tööinspeksiooni sidus- ja huvigrupid

Tööinspeksioon kaasab oma tegevusvaldkondade eesmärkide elluviimiseks järgmisi sidus- ja huvigruppe:

- Ministeeriumid (eelkõige Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Justiitsministeerium, Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium, Haridus- ja teadusministeerium, Siseministeerium, Keskkonnaministeerium)
- Ametid (Maanteeamet, Terviseamet, Maksu- ja Tolliamet, Politsei- ja Piirivalveamet, Päästeamet, Sotsiaalkindlustusamet, Tehnilise Järelevalve Amet)
- Maavalitsused
- Kohalikud omavalitsused
- Andmekaitse Inspeksioon
- Prokuratuur
- Töötukassa
- Haigekassa
- Tervise Arengu Instituut
- Riigikogu (komisjonide kaudu)
- Eesti Puuetega Inimeste Koda ja selle liikmesorganisatsioonid
- Eesti Ametiühingute Keskliit ja selle liikmesorganisatsioonid
- Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO ja selle liikmesorganisatsioonid
- Eesti Töötervishoiuarstide Selts
- Eesti Tööandjate Keskliit ja selle liikmesliidud
- Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda
- Teenusmajanduse Koda
- Eesti Põllumeeste Keskliit
- Autoettevõtete Liit
- Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon
- Eesti Toiduainete- ja Maatöötajate Keskliit
- Sihtasutus Innove
- Riigi Kinnisvara AS

Tööinspeksioon kaasab aktiivselt peamisi sidus- ja huvigruppide liikmeid läbi kahe- ja mitmepoolsete läbirääkimiste, töökoosolekute, foorumite, kirjalike бриифide valdkondlike eesmärkide ja iga-aastaste tegevuskavade väljatöötamise.

Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arendamiseks korraldab Tööinspeksioon Töötervishoiu ja tööohutuse võrgustiku tööd. Töötervishoiu ja tööohutuse võrgustikku kaasatakse töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arendamisest huvitatud huvi- ja sidusrühmade esindajad ning valdkonna asjatundjad. Võrgustiku peamine eesmärk on töötervishoiu ja tööohutuse alase teabe kättesaadavaks tegemine ning töötervishoiu ja tööohutusealaste suuniste (head tava, standardite) väljatöötamine ja rakendamise toetamine.

Eesti riigi väliselt tehakse koostööd Euroopa Liidu ohutusalaste organisatsioonidega (SLIC, OSHA, IALI) ning Euroopa Komisjoniga. Teadmiste ja infovahetuse eesmärgil korraldatakse regulaarseid töökoosolekuid Baltimaade tööinspeksioonidega. Ühtsete seisukohtade kujundamiseks ja strateegilise planeerimise toetamiseks tehakse senisest tihedamat koostööd Läänemere maade tööinspeksioonidega.

9 Arengukava seos teiste üleriigiliste strateegiliste dokumentidega

Rahvastiku tervise arengukava 2009–2020. Rahvastiku tervisel on otsene mõju töajõule ja riigi majandusele. Elu-, töö- ja õpikeskkonnaga seotud tervisekäitumuslikud valikud mõjutavad inimese hilisemat terviseseisundit. Tervist säästva ja hoidva töökeskkonna kujundamisel on võrdset tähtsust

nii üksikisiku (töötaja) kui grupi (kelle käitumist saab oluliselt mõjutada tööandja) tervisekäitumine. Tööõnnetuste vähendamine ja töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite teadvustamine ja nendega tegelemine aitab parandada rahvastiku tervist ning tagada võimalus majanduse arenguks.

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. Kava kaks kesket eesmärki on Eesti tootlikkuse ja tööhõive tõstmine. Kavas toodud prognoosi kohaselt peaks Eesti SKP reaalkasv lähiaastatel olema ligikaudu 3,5%. Haigekassa ja Sotsiaalkindlustusameti andmete põhjal saab väita, et kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigused lähevad majandusele maksma ligikaudu 0,3% SKP-st. Tervist hoidva ja säästva töökeskkonna tagamine on võtmetähtsusega konkurentsivõime kava eesmärkide saavutamise suhtes. Kava sätestab vajaduse jätkata tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustussüsteemi loomisega. Tööinspektsiooni arengukava 2016-2020 täiendab konkurentsivõime kava valdkonnapõhise vaatega, olles suunatud tööeluga seotud probleemide lahendamisele ja tööhõive arengueelduste paremale kasutamisele.

Eesti julgeolekupoliitika alused. Julgeolekupoliitika loob eeldused ühiskonna järjepidevaks arenguks ja rahva heaoluks. Eesti julgeolekupoliitika põhineb avaral julgeolekukäsitlusel, mis hõlmab kõiki julgeolekut mõjutavaid suundumusi ja selle tagamiseks olulisi valdkondi. Rahva heaolu mõjutab oluliselt see, kuidas üksikisik hindab töökeskkonda, mille õigusaktide nõuete täitmist kontrollib omakorda Tööinspektsioon.

Üleriigiline planeering „Eesti 2030+“. Kui üleriigiline planeering Eesti 2030+ määrab kindlaks riigi regionaalse arengu suunamise põhialused ja sihid, siis Tööinspektsiooni strateegilised eesmärgid toetavad üleriigilise arengueesmärgi - tagada elamisvõimalused Eesti igas asustatud paigas - rakendumist. Kvaliteetsel elukeskkonnal, mis on üleriigilise planeeringu üks põhisuund, on oluline seos töösuhete ja töökeskkonnaga.

Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020. Regionaalarengu strateegia seab riigi regionaalarengu suunamise tervikliku raamistiku ja selle põhialused. Strateegia eesmärk on ühtlustada Eesti piirkondlikku arengut, kus iga piirkond panustaks oma eripärale ja tugevustele, tagades sellega Eesti kui terviku konkurentsivõime kasvu ning kus inimestele oleksid kättesaadavad head töökohad, teenused, võimalused eneseteostuseks ja mitmekesiseid tegevusi võimaldav elukeskkond. Tööinspektsiooni arengukava määratleb vajaduse võtta riikliku järelevalve, ennetus- ja teavitustegevuse ning nõustamisteenuse osas arvesse piirkondlikku eripära ning nõustamisbüroode avamisega toetada ettevõtluse arengut ka äärealadel.

Eesti säästva arengu riiklik strateegia "Säästev Eesti 21". Eesti on jätkusuutlik, kui ühiskonnas toimub selgelt tajutav, mõõdetav ja kooskõlaline liikumine kõigi nelja Eesti säästva arengu eesmärgi suunas, milleks on kindlustada eestiliku kultuuriruumi püsimine, inimeste heaolu kasv, ühiskonna terviklikkus ja tasakaal loodusega. Tööinspektsiooni arengukava eesmärkide elluviimine toetab otseselt säästva arengu eesmärgi „Heaolu kasv“ soovitava seisundi poole liikumist. Heaolu tõus võimaldab jõuda olukorrani, kus Eesti on elu-, töö- ja eneserealisatsiooni kohana piisavalt väärtustatud. Tööinspektsioon oma tegevustega mõjutab otseselt inimeste hinnangut töösuhete ja töökeskkonna osas. Säästva arengu strateegiast tulenevalt peab Tööinspektsioon oma arendustegevustes võtma arvesse vajadust olla lähiaastatel võimeline nõustama ja tegema järelevalvet uutes majandusvaldkondades (nt roheline tehnoloogia, nanotehnoloogia, sotsiaallettevõtlus ja loomemajandus).

Infoühiskonna arengukava 2014-2020. Infokommunikatsioonitehnoloogia (IKT) on tänapäeval üks peamisi tööriistu mistahe majandus- ja eluvaldkonna konkurentsivõime tõstmisel. Tööinspektsioonil on muuhulgas roll ausa konkurentsi suurendamisel. Infoühiskonna arengukava keskmes on IKT kasutamist ja nutikate lahenduste loomist võimaldava keskkonna tagamine. Tööinspektsiooni arengukava määratleb vajaduse võtta inspektsioonis kasutusele nutikaid lahendusi, mis võimaldavad rakendada kontaktivabu kontrollle ning seeläbi olemasolevaid ressursse kasutada tõhusamalt ja mõjusamalt. Samuti sunnib IKT areng arendama Tööinspektsiooni teenistujate kompetentse, et olla võimeline inspekteerima erinevates majandusvaldkondades kasutatavaid kaasaegseid masinaid ja seadmeid.

Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia „Teadmistepõhine Eesti 2014-2020“. Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni arendamise üldeesmärk on luua soodsad tingimused tootlikkuse ja elatustaseme kasvuks, heaks hariduseks ja kultuuriks ning Eesti kestmiseks ja arenguks. Tööinspektsiooni arengukava täiendab strateegia „Teadmistepõhine Eesti 2014-2020“ eesmärgi ja meetmeid töökeskkonnalase mõõtmega: tagada valmidus inspekteerida teadmiste- ja tehnoloogiamahukaid tegevusvaldkondi ning kasutada teadus- ja arendusasutusi automaatsete kontrollide välja töötamiseks.

Noortevaldkonna arengukava 2014-2020. Noore jaoks on oluline võimalus kasvada turvalises pere- ja kogukonnas, omandada hea haridus ning näha eneseteostusvõimalusi pakkuvaid ja head

elukvaliteeti lubavaid töökohti tulevikus. Probleemidesse sattumine tööturul noores eas toob sageli kaasa pikaajalise negatiivse mõju. Noortevaldkonna arengukava hõlmab noori vanusegrupis 7-26. Töölepingu sõlmimiseks 7-14-aastasega peab tööandja taotlema nõusolekut tööinspektorilt. Tööõnnetuste statistika järgi on peamine tööõnnetuste riskigrupp mehed vanuses 18-24 ja 25-34. Noorte meestega toimuvate tööõnnetuste vähendamiseks on vaja tähelepanu pöörata nende tekkepõhjustele, võimalike tagajärgede ennetamisele ja seejärel ebasoovitava mõju vähendamisele. Seetõttu on ohutuskultuuri arendamine nii noortevaldkonna arengukavas kui Tööinspeksiooni arengukavas üksteist toetav valdkond.

Noortegarantii. Euroopa Komisjoni initsiatiivil rakendatud noortegarantii eesmärk on üleeuroopaliselt astuda jõulisi samme noorte töötuse probleemi lahendamiseks. Noortegarantii raames tagatakse, et kõik alla 25-aastased noored saavad 4 kuu jooksul pärast ametlike õpingute lõpetamist või töötuks jäämist konkreetse tööpakkumise, haridustee jätkamise või koolituspakkumise. Samas on teadvustatud, et noorte puudulik haridus ja puuduv või vähene töökogemus võib pärssida nende konkurentsivõimet tööturul ning muuta nad tööturule sisenedes haavatavamaks. Selleks, et noored ei saaks töösuhetes diskrimineeritud ning nende tervis töökeskkonnas kahjustatud (näiteks väljaõppe ja juhendamise puudulikkuse läbi) tähtsustakse Tööinspeksiooni arengukavas noortele suunatud teavitust ja nõustamistegevusi. Lisaks pööratakse töösuhete, tööohutuste ja töötervishoiualase järelevalve tegevuse (sh sihtkontrollid) käigus erilist tähelepanu noorte töösuhetele.

Eesti elukestva õppe strateegia 2020. Elukestva õppe strateegia eesmärk on Eesti inimeste vajadustele ja võimetele vastavate õpivõimaluste loomine kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus. Elukestev õpe hõlmab formaalharidussüsteemi (lasteae, põhikool, gümnaasium, kutseõppeasutus, kõrgkool) kõrval ka sellest väljaspool pakutavat täiendus- ja ümberõpet, mitteformaalset ja informaalset õpet kogu selle mitmekesisuses. Tööinspeksiooni arengukava kontekstis tähendab see nii hoiakute muutmist oma teenistujate arendamisel/koolitamisel kui ohukultuuri muutmiseks tehtavat koostööd lasteaedade ja õppeasutustega.

Vägivalla ennetamise strateegia 2015-2020. Kõikide vägivalla ennetamise strateegias toodud tegevuste puhul on oluline ohvrikeskne lähenemine. See eeldab ohvri käitumise ja valikute põhjuste mõistmist, ohvrit toetavat suhtumist ning ohvrile kiire ja mitmekülgse abi pakkumist, et vältida teisest ohvrustumist ja diskrimineerimist. Tööinspeksioon peab arengukava perioodil koolitama oma ametnikke ning arendama välja tõhusa koostöö vägivalla vastu võitlevate riigiasutuste ja vabaühendustega, et tunda ära ja asjakohaselt reageerida töökeskkonnas aset leidvatele vägivalla juhtumitele.

Eesti rahvuslik liiklusohutuseprogramm aastateks 2003-2015. Programmis kavandatud liiklusohutuse parandamise meetmed on suunatud nendele liiklejate gruppidele ja valdkondadele, kelle abil on kõige enam võimalik mõjutada liiklusohutustaset. Oluliseks liiklusohutuse parandamise tingimuseks peetakse koostööd. Parima resultaadi saamiseks tuleb liiklusohutusalasessse töösse kaasata kõik ametkonnad, organisatsioonid, ühendused, liidud, ettevõtted, kellel on kokkupuude liiklusohutusega. Tööinspeksioon mõjutab üldist liiklusohutust läbi transpordi- ja bussiettevõtete töö- ja puhkeaja nõuetest kinnipidamise järelevalve.

Lisaks pööratakse tähelepanu **võrdsuspoliitikale**, mis aitab kaasa sidusa ja jätkusuutliku ühiskonna saavutamisele eeskätt meetmete kaudu, mis on suunatud võrdsemate võimaluste tagamisele (võrdsed võimalused eri piirkondades elavatele inimestele ning soo, ea, rahvuse, usulise kuuluvuse vm diskrimineerimise välistamisele) elukvaliteedi, töö- ja teenuste- ning eneseteostusvõimaluste osas. Inimeste heaolu töökeskkonnas saab suurendada analüüsides ja teadvustades, millised erinevused on naiste ja meeste töökeskkonnas ning selle komponentides (töötingimused, sh palk ja karjäärivõimalused, füüsiline, vaimne ja sotsiaalne heaolu). Psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamiseks tuleb suuremat tähelepanu pöörata tööelus osalejate soole ning tööalase diskrimineerimise ja/või ahistamise välistamisele. Tööinspeksioon võtab eelkõige teavitust- ja nõustamistegevustes, osaliselt ka järelevalves arvesse nii meeste kui ka naiste võimalusi ja vajadusi ning suunab oma tegevused soolise ebavõrdsuse vähendamisele ja soolise kihistumise, sh sooliste stereotüüpide vähendamisele.