



TÖÖINSPEKTSIOON

# TÖÖKESKKOND 2016



## Sisukord:

Eessõna .....	3
<b>1. Eesti töökeskkond Tööinspektsiooni pilgu läbi .....</b>	<b>4</b>
1.1 Tööõnnetused .....	7
1.2 Kutsehaigestumised ja tööst põhjustatud haigestumised .....	19
<b>2. Riiklik järelevalve .....</b>	<b>23</b>
2.1 Tööohutuse järelevalve .....	24
2.2 Töötervishoiu järelevalve .....	29
2.3 Töösuhete järelevalve .....	30
2.4 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll .....	34
2.5 Väärteomenetlused, trahvid .....	36
<b>3. Töövaidluste lahendamine .....</b>	<b>38</b>
<b>4. Nõustamine .....</b>	<b>43</b>
4.1 Tööinspektsiooni nõustamisteenus .....	43
4.2 Tööinspektsiooni infotelefon .....	43
4.3 Nõustamine e-kirja teel .....	44
4.4 Nõustamine vastuvõttudel .....	45
4.5 Konsulteerimisteenus .....	45
<b>5. Üleriigiline ennetus- ja teavitustegevus .....</b>	<b>46</b>
5.1 Ennetus- ja teavituskampaniad .....	46
5.2 Infohommikud, ümarlauad, konverents, NAPO ja messidel osalemine .....	48
5.3 Teabematerjalid .....	50
5.4 Meedia ja infokanalid .....	51
5.5 Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine .....	51
<b>6. Tööinspektsioonist .....</b>	<b>52</b>
<b>Töökeskkond arvudes 2015 vs. 2016 .....</b>	<b>53</b>

## EESSÕNA

**Maret Maripuu**  
Peadirektor

Järgmisel aastal tähistame Eesti sajandat sünnipäeva, millest taastatud vabaduse aega on olnud 26 aastat. Oleme selle lühikese ajaga saavutanud palju – ehitasime üles toimiva riigi, ettevõtjad on asutanud firmasid, millest paljud on edukad ka rahvusvahelises konkurentsisis, meie majandus elas üle ühe raskeima majanduskriisi. Oleme EL, NATO ja OECD liikmed, meil on kasutuses euro. Selle aasta teisel poolel oleme EL eesistujamaa. Kõik tundub olevat justkui hästi, kuid... Nende eesmärkide poole rühkides oleme jätnud üsnagi hooletusse selle keskkonna, milles töötavad inimesed on aidanud tagada meie majandusedu. Tõsiseks võtvad tulemused on näha. Eelmine aasta oli üle 5000 tööõnnetusega kümneni kõige traagilisem. 26 inimest kaotasid tööd tehes oma elu. Need on lubamatud suured numbrid riigi jaoks, mis tunneb uhkust oma tehnoloogilise eesrindlikkuse ja innovatsiooni üle. Teeme uusi ja ägedaid asju, aga meie inimesed hukuvad ja jäävad sandiks nagu töötaksime ülemöödunud sajandil suurtehas- ses või keskaegsetel galeerilaevadel.

„Päris“ Euroopas, kuhu me alles ihaldame, on suhtumine teine. Toon ühe näite. Novembris hukkusid Rootsis Tyforsis elektriijaamas tööõnnetuse tagajärjel kaks Eesti elektrikku. Uurimine küll alles kestab, kuid Rootsi ettevõtte Ellevio on juba ütelnud, et kuna Eesti alltöövõtja töötajad ei täitnud ohutusnõudeid, siis alltöövõtuleping lõpetatakse. Rootslaste sõnum on, et nendega, kes tööohutust eiravad, koostööd ei tehta. See õnnetus oli muide ainuke elektriku surmaga lõppenud õnnetus terves Rootsis eelmisel aastal üldse, Eestis aga paraku mitte. Kui me nii jätkame, ei ole me varsti enam konkurentsivõimelised, sest kes tahaks end meiega siduda, kui me kanname endas töötaja ohutust ja tervist eiravat kultuuri ja kombeid?

Me ei saa lubada olukorda, kus töötamine on Eestis eluohutlik ettevõtmine. Üks olulisi tegevusi on riiklik järelevalve, mida teeb Tööinspektsioon ning mille kohta saate lugeda käesolevast ülevaatest. Samas on selge, et järelevalvest üksi ei piisa, sest inspektorit igasse ettevõttesse ja iga töötaja kõrvale pole võimalik panna. Ohutult töötamise kultuur peab saama loomulikuks elu osaks. Kui tööandjad ja töötajad ei teadvusta ohutult ja tervist säästvalt töötamise eeliseid, ei anna ka kõige põhjalikum järelevalve häid tulemusi. Töösuhel on kaks poolt ning hea ja toetav töökeskkond saab võimalikuks vaid mõlema osapoole koostöös. Tööandjal on rida kohustusi, et tagada turvaline töökoht ja töötervishoid. Töötaja peab meeles pidama, et tööohutusnõuete järgimise nõudmine pole mõeldud kiusamiseks, vaid töötaja kaitseks. Tööandja võib osta parimal tasemel kiivri ning turvarakmed, aga neist pole mingit kasu, kui töötaja „unustab“ neid kasutada ning kõõlub vaid Jumala abile lootes maa ja taeva vahel.

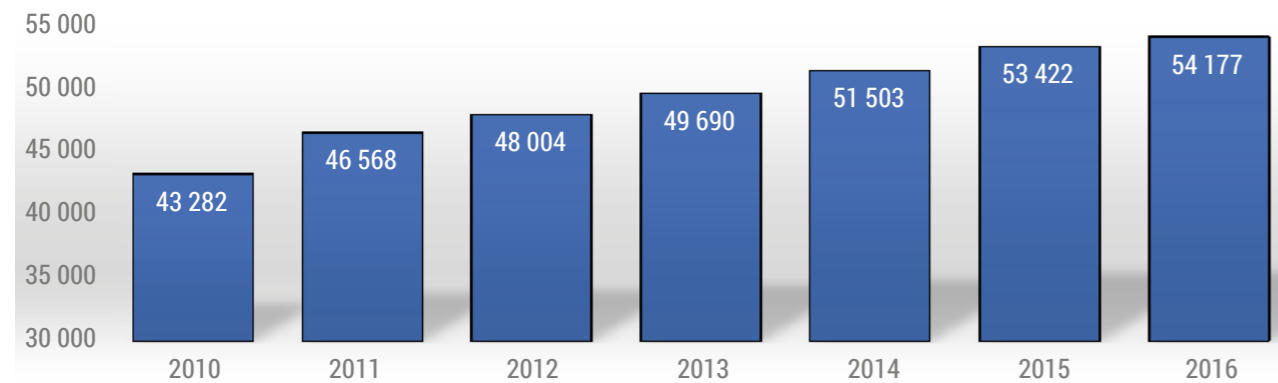
Tööohutuse puhul piisab tihti vähesest ja peab algama riskide hindamisest töökeskkonnas. Neid riske pole vaja hinnata tööinspektori rõõmuks, vaid on olulised nii tööandjale kui ka töötajale. Loogiline ju – kui me ei tea, mis võib meil tööprotsessis valesti minna, ei oska me neid ohte ka maandada.

Tark töö ei tähenda ainult roboteid, kes tööprotsessi lihtsamaks muudavad, vaid töötamine nii, et õnnetusi ei juhtuks ja tervis jääks alles. Kutsun kõiki tööandjad ja töötajaid tegema restarti, kus käegalöömine tööohutusele jääb minevikku. Kingime Eestile sünnipäevaks turvalised töökohad, kus tervis on hoitud ja ohutusnõudeid järgivad kõik töötajad. Kui tööandja ootab sind, hea töötaja, hommikul tööle, siis pere ja sõbrad ootavad sind õhtul tervena ja tehtud töö üle uhkena koju!

# 1. EESTI TÖÖKESKKOND TÖÖINSPEKTSIOONI PILGU LÄBI

Tööinspeksioon (TI) teostab järelevalvet ettevõtete üle, kus töötab vähemalt üks töölepinguga töötaja või on töötajatena tegevad juhatuse liikmed. Ettevõtteid, kus töötajate ja tööandja vahelised suhted on reguleeritud Völa-õigusseaduse (VÕS) alusel, meie järelevalve alla ei kuulu. Alljärgnev kirjeldab töökeskkonda meie järelevalve all olevates ettevõtetes.

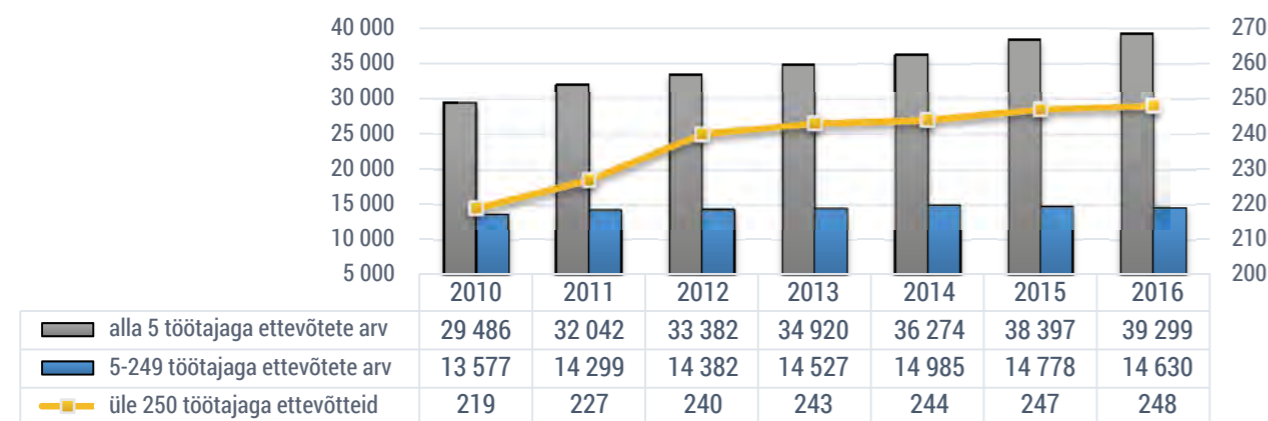
Töökeskkond kasvab iga aastaga. Aktiivsete ettevõtete arv<sup>1</sup> on alates aastast 2010 ehk majandussurutise järel oluliselt kasvanud. Kui 2010. aastal oli meie andmebaasis aktiivseid ettevõtteid veidi üle 43 000, siis tänaseks on neid ca 11 000 võrra rohkem.



Joonis 1. Järelevalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis 2010–2016

Eesti töökeskkonnas annavad kaalu just mikro- ja väikeettevõtted – ca 85% ettevõtetes on alla kümne töötaja. Euroopa mõistes keskmise suurusega, kuid Eesti mõistes juba suured ettevõtted (50–249 töötajaga) moodustavad ca 3% ettevõtluskeskkonnast ning üle 250 töötajaga ettevõtteid on meie andmebaasis vaid 248 ehk 0,5% kogu ettevõtete üldarvust.

Oluliselt on kasvanud just mikroettevõtete osakaal, kus töötab kuni viis töötajat. Meie andmetel moodustavad sellise suurusega ettevõtted 73% ettevõtete koguarvust.

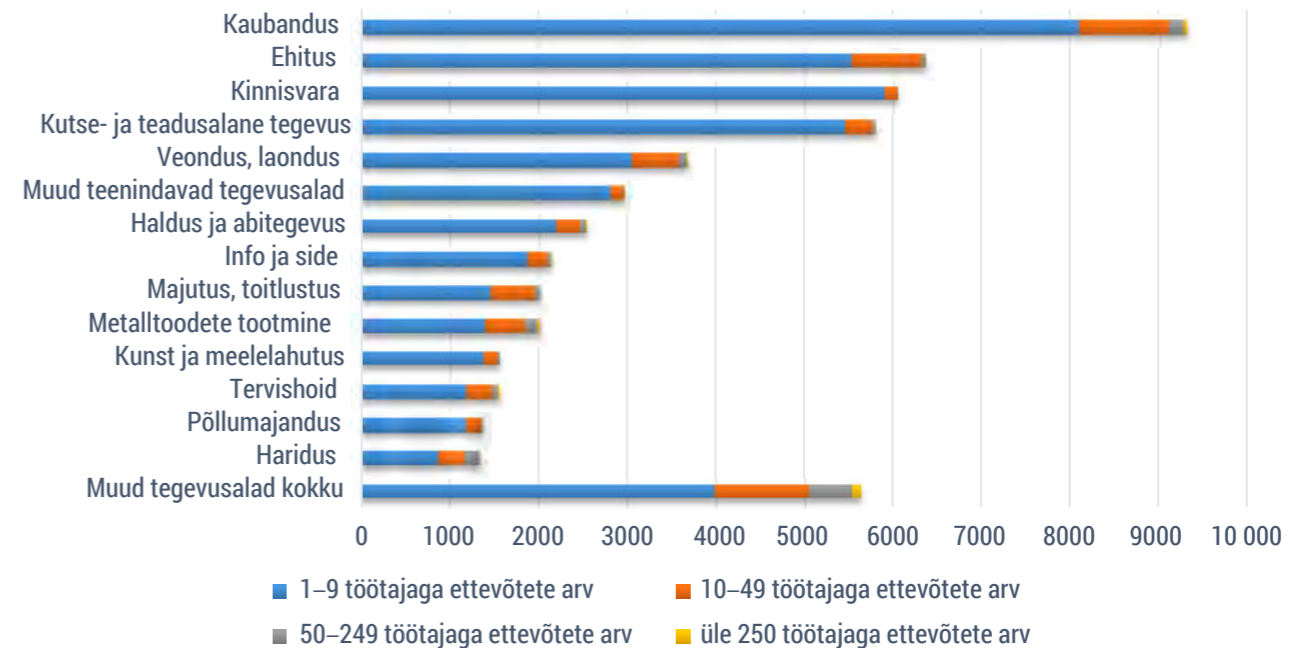


Joonis 2. Ettevõtete jagunemine suuruse järgi (2010–2016)

Tegevusalade lõikes on Eestis enim tegutsevaid ettevõtteid kaubandussektoris (ca 9300), ehitusvaldkonnas (6300) ning kinnisvaras (6050)<sup>2</sup>. Ettevõtete arv töötlevas tööstuses tervikuna jääb viiendale kohale oma ligi 5000 ettevõttega.

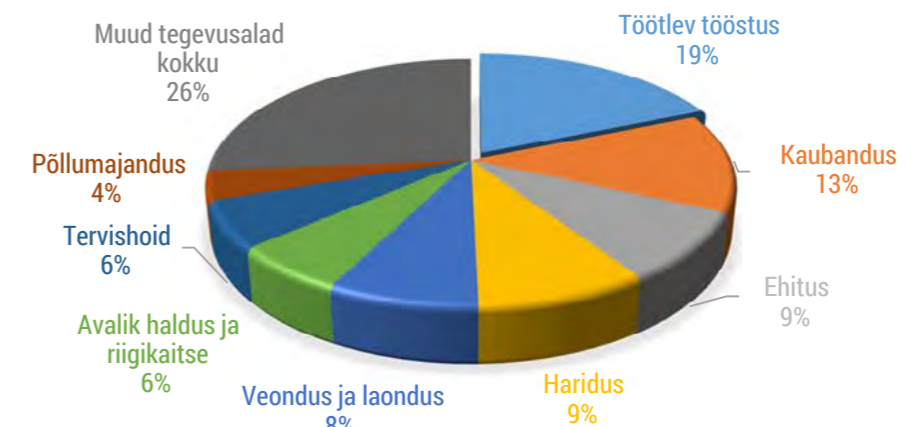
<sup>1</sup> Ettevõtete arv TI andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliamet andmetel töötab vähemalt üks töötaja

<sup>2</sup> Kinnisvara tegevusala hulka kuuluvad ka kõik Eestis tegutsevad korteriühistud



Joonis 3. Ettevõtete arv tegevusalade lõikes 2016

Kui vaadata tegevusalasid töötajate arvu järgi, siis enim ehk ca 20% töötajatest on hõivatud töötleva tööstuse sektorites. Suurimad tööstusharud on metalltoodete tootmine, puidutööstus ning tekstiilitööstus. Hõivatutest 13% töötab kaubanduses ning 9% ehituses.



Joonis 4. Hõivatute osakaal tegevusalades 2016 (Statistikaameti andmetel)

2016. aastal loodi Eestis äriregistri andmetel enam kui 20 000 uut ettevõtet. Ka siin on sama tendents - enim lisandub aastast ettevõtteid kaubandussektoris (ca 3000), kutse- ja teadusalase tegevuse valdkonda (ca 2300) ning ehitussektoris (ca 1700). Maakondade vaates loodi üle poole (57%) uutest ettevõtetest Tallinnas ja Harjumaal.

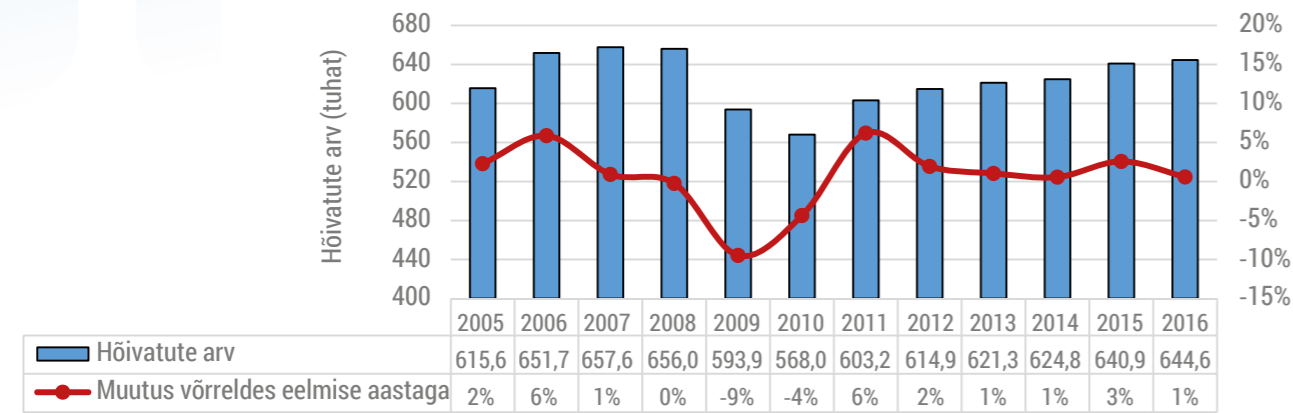
## Tööhõive aastal 2016 – olukord tööturul püsib stabiilsena

Töötuse määr oli 2016. aastal 6,8%, tööhõive määr 65,6% ja tööjõu osalemise määr 70,4%, teatab Statistikaamet. Aastaga lisandus tööturule 8300 inimest. Samal ajal vähenes tööturul mitteaktiivsete arv – võrreldes 2015. aastaga on tööturul mitteaktiivsete arv kahanenud 9700 inimese võrra.

2016. aastal oli Eesti tööturul hinnanguliselt 691 400 majanduslikult aktiivset inimest, neist 644 600 olid hõivatud ning 46 700 töötud. Töötuse määr kasvas 2016. aastal varasemaga võrreldes 0,6 protsendipunkti. Tööjõu osalemise määr ehk tööjõu osatähtsus 15–74-aastases rahvastikus kasvas 2016. aastal võrreldes eelmise aastaga ühe protsendipunkti. Kuigi 2016. aastal ei toimunud hõivemäära kasvus suurt muutust, kasvas see siiski nii meeste kui

ka naiste seas, vähendades hõivelõhet 0,4 protsendipunkti. 2016. aastal oli Eestis 290 800 mitteaktiivset tööealist ehk 15–74-aastasest isikut, mida on ligi 10 000 võrra vähem kui 2015. aastal. Mitteaktiivsuse peamised põhjused on jätkuvalt pensioniiga, poolel olevad õpingud ning haigus või puue. /allikas: Statistikaamet/

Meie jaoks on oluline jälgida muutuseid tööga hõivatute hulgas, vanuserühmas 15–74aastased.



Joonis 5. Tööga hõivatute arv (15–74aastased) ja hõivatute arvu muutus võrreldes eelmise aastaga

### Tööinspeksiooni roll Eesti töökeskkonnas

Meie töö põhineb kolmel tegevusvaldkonnal – riiklikul järelevalvel, nõustamisel ja teavitusel. Kolme tegevuse koostöös soovime jõuda iga ettevõtte, olgu siis läbi kontrolli, konsultatsiooni või teavitusega töösuhetest ja parema töökeskkonna võimalikkusest.

Tööga hõivatute arv näitab väikest kasvu ja lisandunud on ka märkimisväärne hulk uusi ettevõtteid. See näitab, et Eesti majanduselu on jätkuvalt vilgas. Üks meie tegevuste eesmärk on suurendada ausat konkurentsi. Inimeste töövõime ja pühendumus on nii riigi kui ka ettevõtete tootlikkuse ja konkurentsivõime nurgakivi. Seetõttu jälgime, et töökeskkond oleks ohutu ja tervist säästev kõigile töötajatele Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides. Eesmärk on ambitsioonikas ning häid tulemusi on võimalik saavutada vaid töötajate, tööandjate ja riigi ühises koostöös.

Viimase kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud. See ei tähenda automaatselt, et võrreldes 1995. aastaga on tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on kasvanud nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus ning töö juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid kui olmetraumaseid. Eelmisel aastal registreeriti 79,5% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena.

Meile anti teada oluliselt rohkem rasketest ja surmaga lõppenud õnnetustest töökohtadel. Rasketest tööõnnetustest arv kasvas aastaga 6%. Oma elu kaotas tööpõlde 26 inimest. Statistiliselt on see samal tasemel kui 2006. aastal, ent ka üks töö tõttu kaotatud elu on liiga palju. Kurvastav on asjaolu, et nii mitmelgi puhul oleks saanud fataalse tagajärje ära hoida, kui tööohutusele ja töötajate juhendamisele oleks rohkem tähelepanu pööratud. Oskamatus, aga ka rutiinne töö ning aastatega kujunenud valed harjumused võivad ühe hetkega saatuslikuks saada.

Seaduse kohaselt on tööõnnetus see, mis juhtub töölepingu alusel töötava inimesega. Eesti töösuhete maastik on aga oluliselt kirjum. Töövõtuleping, käsundusleping, töötamine FIEna või oma väikeettevõtte kaudu on täiesti tavapärane. Oluline on teadvustada, et kaitset tööõnnetuse korral pakub vaid tööleping. Eelmisel aastal olime tunnistajaks mitmele juhtumile, kus töötaja suri äkitselt terviserikke tagajärjel. Need juhtumid ei kvalifitseerunud töösurmadeks, kuigi mõningatel juhtudel oleks olnud võimalik neid ära hoida töötajate õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.

Jätkuvalt toimub 35% kõigist tööõnnetustest töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta. Need on nii noored, vastset tööle alustanud inimesed kui ka need, kes on vahetanud töökohta ja töövõttes uuel kohal pole veel selgeks saanud.

Eesti ettevõtetes on kõige sagedamini probleeme töötajate väljaõppe ja juhendamisega, tervisekontrolli korraldu-

sega ning töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate valimise ja määramisega. Kõik need kolm tegevust on aga määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks tööõnnetusi või töötaja ei kahjustaks oma tervist.

**Nõustamisteenuse** osas oleme saanud väga positiivset tagasisidet. Nõu saavad inimesed küsida nii telefonitsi, e-kirja teel kui ka ise kohale tulles. 2015. a käivitunud töökeskkonna konsultatsiooniteenus on täiel määral rakenenud. Aastal 2016 kasutas teenust üle 200 ettevõtte. Ettevõtja saab kutsuda oma ettevõttesse TI konsultandi, kes annab nõu nii töökeskkonna kui ka vajaliku dokumentatsiooni kohta. Konsultanti võib kutsuda ka kindla töökeskkonna valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele. Teenus on tööandjatele tasuta.

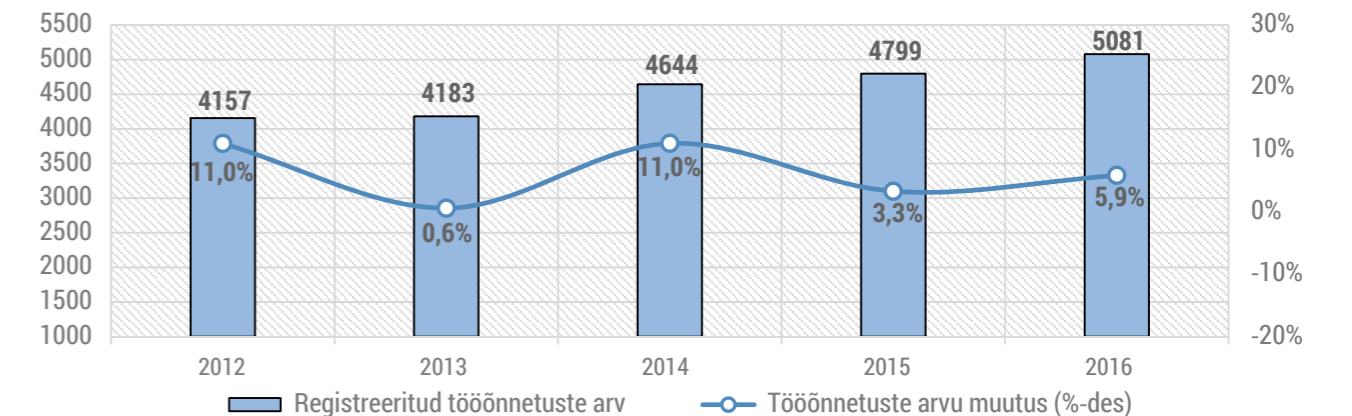
**Teavitus- ja ennetustöö** osas olime eelmisel aastal nähtav kahe kampaania kaudu: „Tunne oma õigusi – lepingu-eelsed läbirääkimised“ ning „Tunne oma õigusi – juhendamine ja väljaõpe“. Samuti algas EU-OSHA kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“.

Meie hallatavast Tööelu portaalist saab töökeskkonnaalast infot lisaks eesti ja vene keelele ka inglise keelele. Tööohutusalast teavet jagame juba lasteaiaaalistele, kus tööohutusest räägib lastele maskott NAPPO. Jätkuvalt võetakse aktiivselt osa infohommikutest. Aasta lõpus korraldasime rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoialase konverentsi, millest arvukalt osa võeti. Konverentsil andsime juba teist aastat välja auhinda „Hea töökeskkond“. Seekord tunnustasime väikeettevõtete kategoorias ASI Saku Metall ning suureettevõtetest ASI Harju Elekter Teletehnika.

Eelmise aasta kokkuvõtteks võib öelda, et inspeksiooni töö maht on küll suurenenud, ent inspektorite arv on jäänud samaks. Riikliku järelevalve läbiviimisega seotud eelarve on püsinud mitu aastat suuresti muutumatuna ajal, mil tööhõive määr ning ettevõtete arv on oluliselt kasvanud. Lähtuvalt töökeskkonna olukorrast tuleb aga inspeksiooni järelevalverolli veelgi tõhustada.

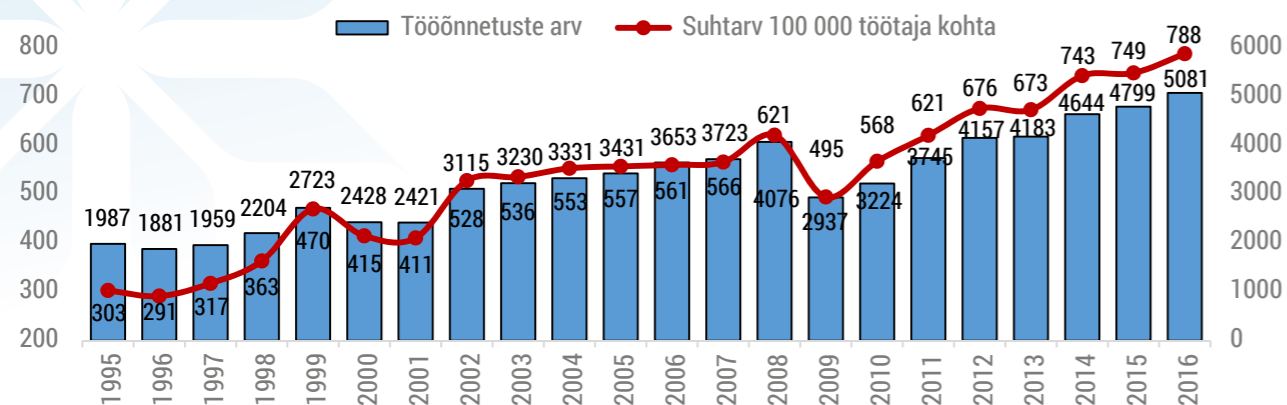
### 1.1 Tööõnnetused

2016. a teatati 5081 tööõnnetusest, millest 4036 juhul said töötajad kerge kehavigastuse, 1019 juhul raske kehavigastuse ning 26 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. Võrreldes 2015. a kasvas registreeritud tööõnnetuste arv 282 juhtumi võrra ja seda kõikides raskusastmetes. Valdavalt küll lisandus kergete juhtumite, kuid ka raskeid tööõnnetusi toimus 2016. a rohkem kui varem ning surmaga lõppenud tööõnnetuste arv oli viimase kümnendi suurim.



Joonis 6. Registreeritud tööõnnetused ja muutus võrreldes eelmise aastaga 2012–2016

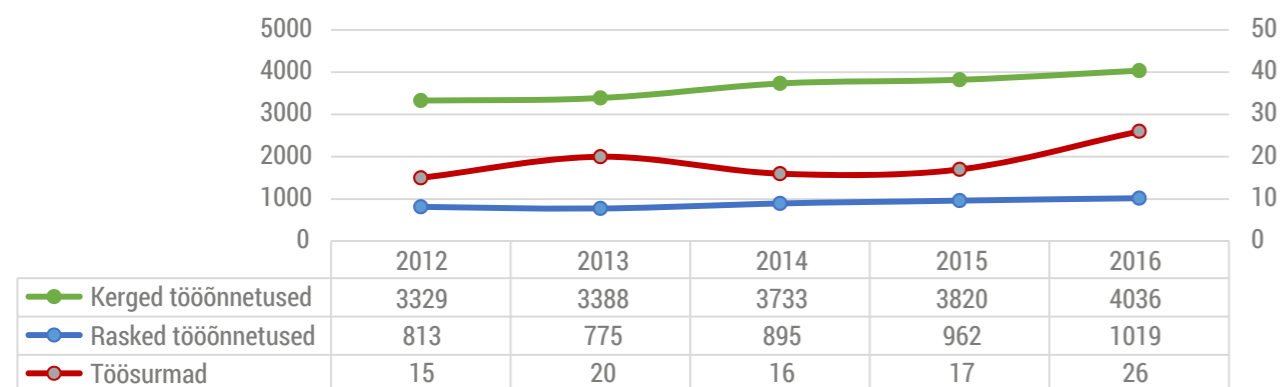
Tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt meile esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse aga Eestis tööõnnetusi ametlikult mõnevõrra vähem, kui neid realselt aset leiab. Nii tuleb meil jätkuvalt parandada nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkust tööõnnetuste raporteerimise olulisusest. Samas näitab joonis 7, et kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud, kui üksikud erandid välja arvata. See ei tähenda, et võrreldes 1995. aastaga on olukord tööohutuse osas ettevõtetes tunduvalt halvenenud. Pigem on paranenud nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus ning tööl juhtunud õnnetusi enam ei varjata või neid ei esitata kui olmetraumaseid.



Joonis 7. Registreeritud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta aastatel 1995–2016

2016. aastal registreeriti 79,5% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena. Raskete tööõnnetuste arv kasvas aastaga 6%. Varasematel aastatel suurenes raskete tööõnnetuste osakaal 7–15% ning seekord on tegemist küll väikse, ent positiivse arenguga. Osaliselt saab seda panna suurenenud järelevalve mahu ja kvaliteedi tõusu arvele. Sama ei saa aga öelda surmaga lõppenud tööõnnetuste kohta. Kui viimasel kümnendil on Eestis registreeritud aastas maksimaalselt 20 surmajuhtumit tööl ja viimastel aastatel veelgi vähem, siis aasta 2016 oli väga traagiline aasta. Nii palju surmaga lõppenud tööõnnetusi oli viimati aastal 2006. Menetluses on veel kaks Rootsis toimunud tööõnnetust, mis tõenäoliselt lisanduvad tööõnnetuste hulka, mistõttu peame nentima, et aastal 2016 sai tööl surma 26 töötajat.

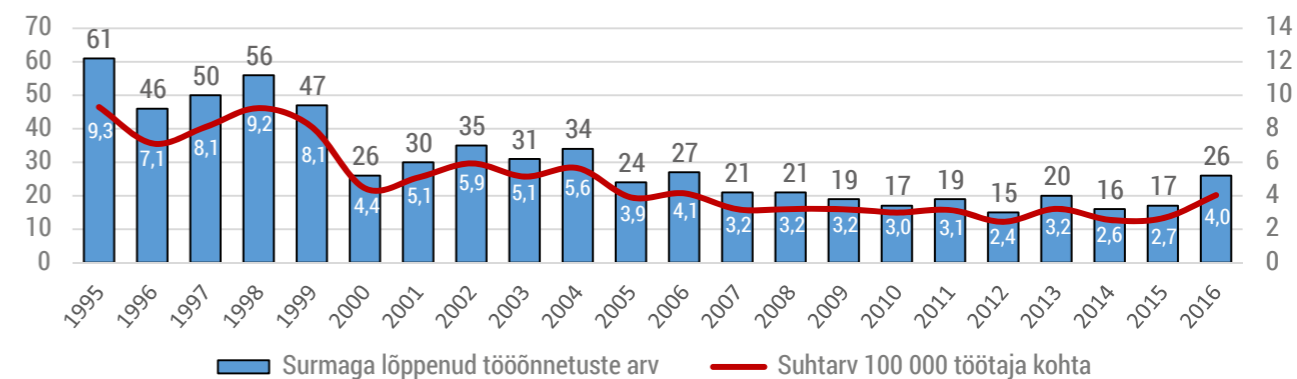
Need 26 juhtumit kvalifitseerusid töösurmaks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse mõistes<sup>3</sup>. Siit traagilisest loetelust jäävad aga välja juhtumid, kus töötaja suri töökohal äkitselt terviserikke tagajärjel, ta oli ametis FIE-na või VÕS-lepingu alusel. Aasta jooksul registreeriti kümme juhtumit, mille puhul oli tegemist terviserikkega töökohal. Tõenäoliselt oleks nii mõnegi töötaja surmaga lõppenud juhtumi võinud ära hoida õigeaegne tervisekontroll.



Joonis 8. Registreeritud tööõnnetused raskusastme lõikes

Joonisel 9 on toodud surmaga lõppenud tööõnnetuste arv suhtes 100 000 töötaja kohta 22 aasta lõikes. Pikas vaates, võrreldes 1995. aastaga on olukord tunduvalt paranenud. Samas ei saa Eesti-suurune riik lubada ühtegi juhtumit, kus töötaja hukub, kuna töötaja või ta ise ei ole täitnud tööohutuse nõudeid. Meie esmane prioriteet on hoida ära surmaga lõppenud tööõnnetusi ning suunata oma tegevuste teravik selle eesmärgi saavutamiseks.

<sup>3</sup> Tööõnnetus TTOS mõistes on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus töötaja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul töötaja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetelud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Samuti ei loeta tööõnnetuseks töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku teenuse osutamise kokkuleppe täitmise raames juhtunud õnnetust.



Joonis 9. Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 1995–2016

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta kasvas aastaga nii tööõnnetuste kui ka surmaga lõppenud tööõnnetuste puhul. Suhtarv on seotud 15–74-aastaste tööga hõivatute arvuga. Seega on 100 000 töötaja kohta tööõnnetuste suhtarv 788. Selle näitaja järgi on tõenäosus töökeskkonnas vigastada saada kasvanud. Erilist tähelepanu tuleb pöörata just uute töötajate väljaõppele ja juhendamisele, sest suur osa tööõnnetustest toimub vähem kui aasta tööl olnud töötajatega.

Enim registreeriti tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaal ning Tartumaal. Maakondade lõikes kasvas registreeritud tööõnnetuste arv enamikes maakondades, vähenes kuues maakonnas. Suurim kasv oli Tallinnas ja Harjumaal ning Võrumaal. Võrumaal registreeritud tööõnnetuste kasvu taga on peamiselt riigikaitse sektor ehk kaitsevägi, kus registreeritakse varasemast oluliselt rohkem ajateenijatega toimunud juhtumeid. Tööõnnetuste arv vähenes enim Tartumaal, samas suurenes seal raskete tervisekahjustusega tööõnnetuste hulk ning neist omakorda on märkimisväärselt suurenenud uurimist nõudvate tööõnnetuste hulk. Uurime võimalusel kõiki statsionaarsete seadmetega toimunud tööõnnetusi, mis on põhjustanud töötajale raske kehavigastuse. Ka uurime juhtumeid, mille osas on alust arvata, et tööprotsesse on mugandatud selliselt, et nende tulemusel on töötaja viga saanud.

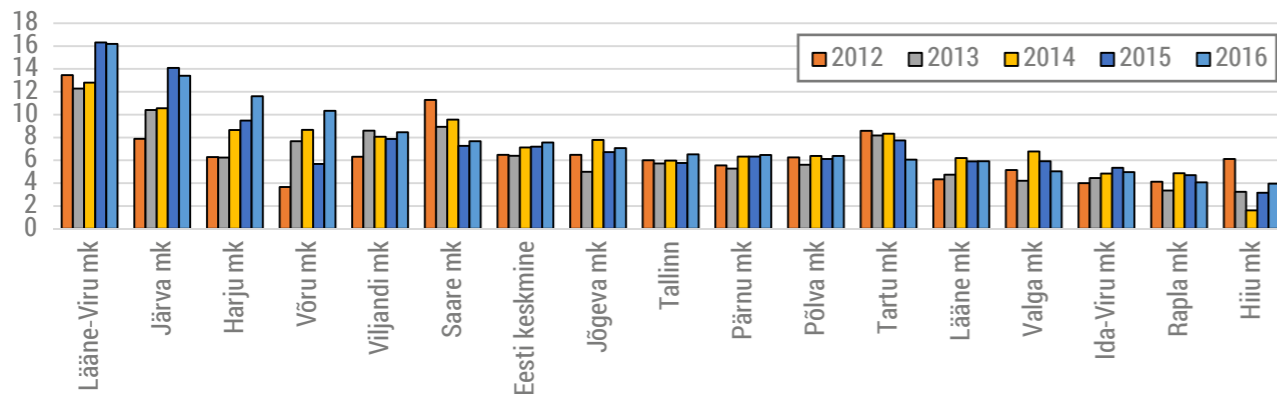
Tabel 1. Registreeritud tööõnnetuste arv Eesti maakondades 2012–2016

Tööõnnetused Eesti maakondades						
Toimumiskoha maakond	2012	2013	2014	2015	2016	muutus vs. 2015
Tallinn	1269	1209	1293	1303	1484	181
Harju mk	516	517	698	774	923	149
Tartu mk	587	601	631	593	450	-143
Lääne-Viru mk	362	333	338	444	421	-23
Ida-Viru mk	246	272	285	317	295	-22
Pärnu mk	205	196	236	257	274	17
Järva mk	115	154	152	200	193	-7
Viljandi mk	139	172	166	159	176	17
Võru mk	48	92	111	79	152	73
Saare mk	158	126	133	106	125	19
Jõgeva mk	81	67	105	92	101	9
Lääne mk	49	55	70	65	71	6
Põlva mk	65	60	69	60	67	7
Rapla mk	68	54	77	78	66	-12
Valga mk	52	51	86	71	62	-9
Hiiu mk	22	12	6	12	17	5
<b>Kokku Eestis</b>	<b>3982</b>	<b>3971</b>	<b>4456</b>	<b>4610</b>	<b>4877</b>	<b>267</b>

\*lisanduvad väljaspool Eestit Eesti töötajatega toimunud tööõnnetused

Joonisel 10 on toodud tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta. Selles vaates on suurima tööõnnetuste arvuga maakonnaks jätkuvalt Lääne-Virumaa, kus 1000 töötaja kohta toimub ca 16 tööõnnetust. Üks põhjus on kindlasti see, et Lääne-Virumaal on suured toiduaine- ja puidutööstused, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi.

Võrreldes aastaga 2015 on tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta enim kasvanud Tallinnas ja Harjumaal ning Võrumaal, vähenenud aga Tartu-, Valga- ja Raplomaal. Statistilist vaadet mõjutab oluliselt ajateenijatega toimunud juhtumid. Nt Võrumaal kasvas tööõnnetuste arv just ajateenijatega toimunud juhtumite registreerimise tõttu. Samas ei arvestata ajateenijaid Võrumaa töötajate hulka. Nüüd aga joonistub välja trend, nagu oleks Võrumaal oluliselt suurenenud oht sattuda tööõnnetustesse. Nii tuleb ka seda maakonda võtta kui väikest erisust teistest maakondadest.



Joonis 10. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta maakonnas

Lisaks Eestis toimunud tööõnnetustele registreerime ka need juhtumid, mis toimusid Eesti töötajatega väljaspool Eestit. Tabel 2 kinnitab, et seal, kus enim eestlasi töötab, juhtub ka kõige rohkem tööõnnetusi. Paraku kasvas tööõnnetuste arv ka selles vaates. See näitab, et teise riiki, nt Soome, tööle minnes ei võeta omaks sealset head tööohutuskultuuri, vaid võetakse pigem kaasa sinne pealiskaudne suhtumine tööohutusse. Kui 2015. aastal ei hukkunud tööõnnetuses väljaspool riiki ükski Eestist pärit töötaja, siis aasta 2016 oli ka siin paraku märksa kurvem, hukkus lausa viis töötajat. Kaks neis hukkus liiklusõnnetuses ning üks kahveltõstuki remonditööde käigus. Lisaks on uurimisel kahe elektrikurva surmaga juhtunud õnnetus Rootsis.

Väljaspool Eestit satuvad tööõnnetustesse enim Eesti ehitajad Soomes ning Helsingi ja Tallinna vahel sõitvate laevade stjuardessid-klienditeenindajad. Rootsis kasvas samuti tööõnnetuste arv hüppeliselt, kus registreeriti enim tööõnnetusi ehitajate ning veoautojuhtidega.

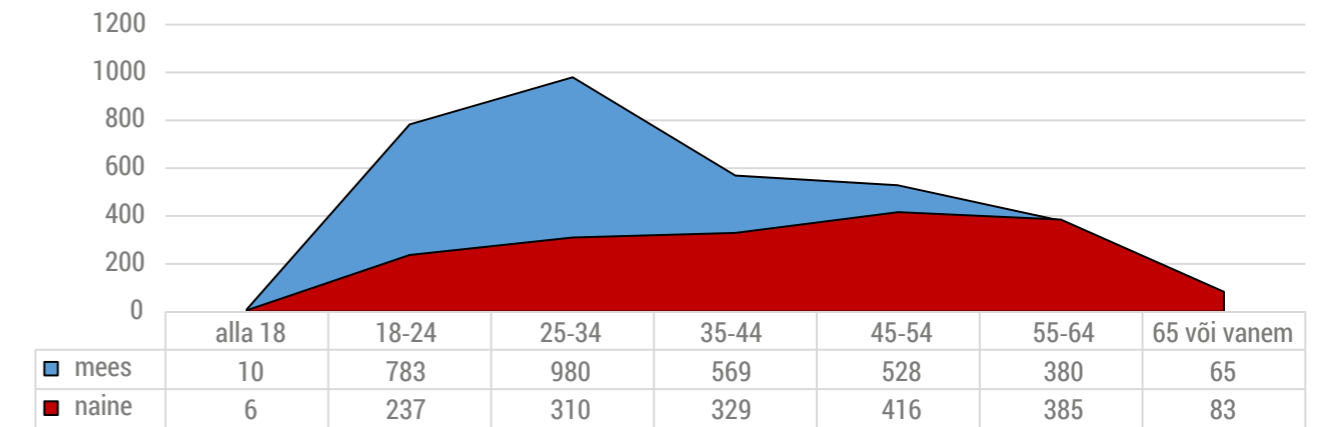
Väljaspool EL riike toimunud tööõnnetustest enamik olid liiklusõnnetused Eesti töötajatega Venemaal.

Tabel 2. Registreeritud tööõnnetused Eesti töötajatega väljaspool Eesti Vabariiki

Toimumiskoht	2012	2013	2014	2015	2016	muutus vs. 2015
Soome	64	87	80	91	96	5
Rootsi	18	15	26	20	36	16
Saksamaa	3	8	4	10	17	7
Norra	3	11	8	12	13	1
Väljaspool EL riike (riik määramata)	54	62	22	4	12	8
Läti	16	14	27	19	12	-7
Taani	3	1	2	1	5	4
Poola	3	3	0	4	2	-2
Muud EL riigid	11	11	15	22	8	-14
<b>Kokku väljaspool Eestit</b>	<b>175</b>	<b>212</b>	<b>184</b>	<b>183</b>	<b>201</b>	<b>18</b>

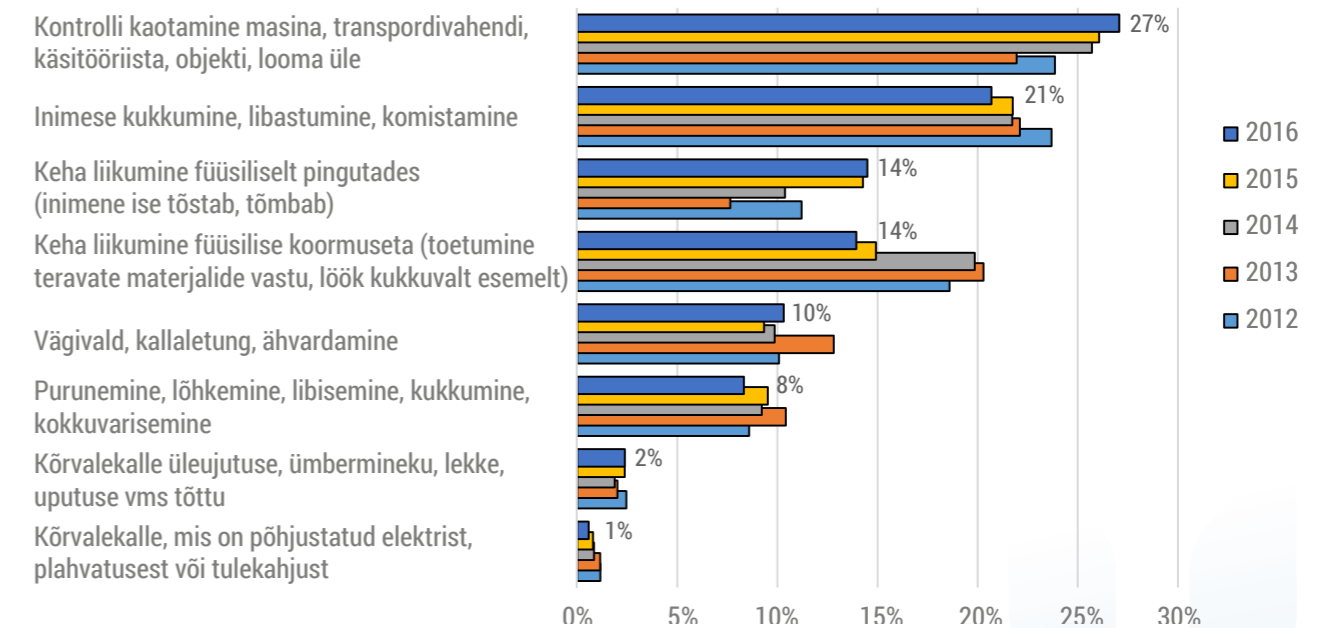
### Muud tööõnnetuste asjaolud statistiliselt

2016. aastal juhtus üle poole ehk 65% tööõnnetustest meestega. Tööõnnetuses sai kannatada 3315 meest ning 1766 naist (2015. a vastavalt 3161 meest ja 1638 naist, meeste osakaal oli 66%). Enim tööõnnetusi juhtus 25–34-aastaste meestega. Naistega toimus enim tööõnnetusi 45–54aastaste vanusegrupis. Kui meeste osas on peamine riskigrupp jäänud samaks, siis naiste osas on toimunud väike muutus – aasta varem juhtus enim tööõnnetusi 55–64aastaste naistega.



Joonis 11. Tööõnnetustes kannatanud soo ja vanuse lõikes aastal 2016

Kogume tööõnnetuste andmeid vastavalt Euroopa Statistikaameti (Eurostat) metoodikale. Tööõnnetusi analüüsimel lähtuvalt õnnetuse asjaolude kirjeldusest – mida täpselt töötaja tegi, kui tööõnnetus juhtus; kõrvalekalle ehk mis läks valesti, et tööõnnetus sai juhtuda ning vigastuse laad ehk kokkupuude, mille läbi töötaja kannatada sai.



Joonis 12. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2012–2016

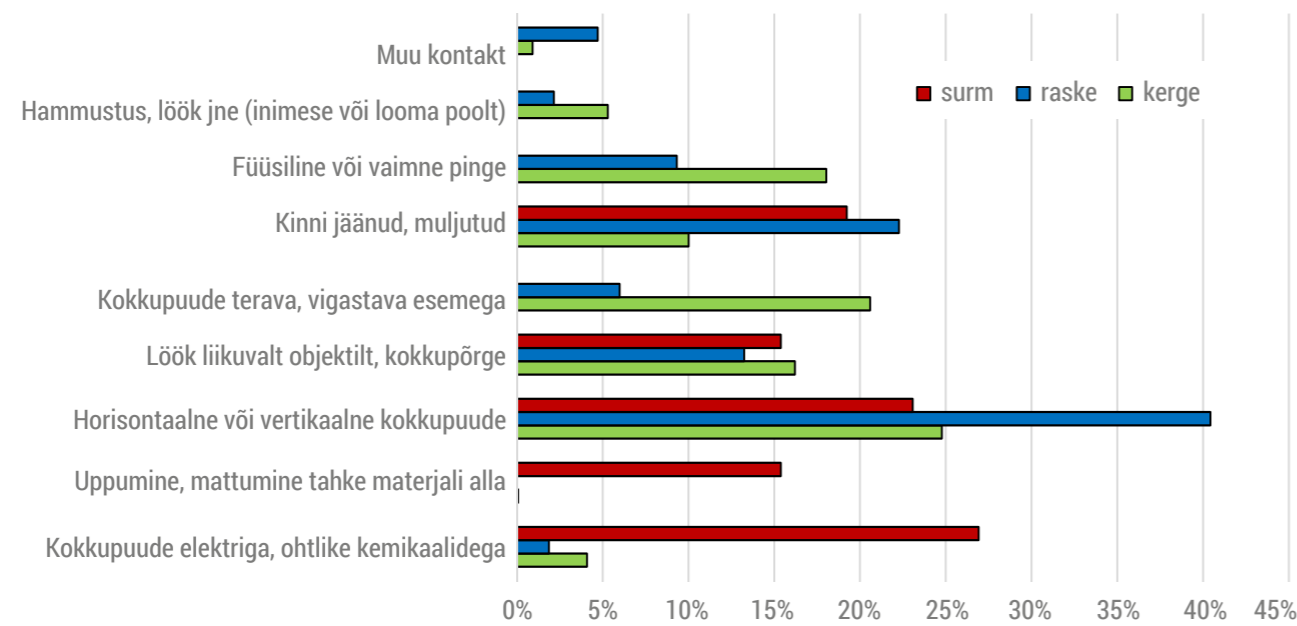
Jätkuvalt on esikohal tööõnnetused, mida on põhjustanud **kontrolli kaotamine** masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle. Kui 2015. a oli selliseid õnnetusi 26% kõikidest tööõnnetustest, siis aastal 2016 on selliste juhtumite osakaal veelgi tõusnud. Eeskätt toimuvad sellised õnnetused metalli- ja puidutööstuses, kus on kasutusel erinevad masinad, teravad tööriistad või töödeldavad materjalid.

Teisel kohal on **libisemise, komistamise ja kukumisega** seotud tööõnnetused. Seda tüüpi õnnetused moodustavad 21% kogu tööõnnetuste üldarvust ning rasketest tööõnnetustest pea kolmandiku. Samas on märgata aga olukorra mõningast paranemist. Kui aastal 2012 moodustasid sellised õnnetused veidi rohkem kui veerandiku

kogu tööõnnetuste arvust, siis tänaseks on olukord veidi paranenud. Ehk on üheks mõjuriks olnud ka suur teavituskampaania, kus tuletasime meelde, et liikumised peavad olema liigsetest esemetest puhtad ning juhtisime tähelepanu, et libedatel ja märgadel põrandatel võib töötaja tõsiselt kukkuda, mille tulemuseks on reeglina luumurd, millega kaasneb raske kehavigastus ja pikk töövõimetusperiood.

Võrreldes eelmise aastaga on vähenenud selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja kaotab hetkeks tähelepanu, liibastub tööpinnal või toetub mõne ebastabiilselt paigutatud eseme vastu, mis talle peale kukub. Muret valmistab aga asjaolu, et suurenenud on vägivalda ja kallaletungiga seotud tööõnnetused ning seda tervishoiu ja hoolekande tegevusvaldkondades, kus töötab palju naisi.

Joonisel 13 on näha, kuidas erinevad tegurid põhjustavad erineva raskusastmega kehavigastusi. Näiteks kergeid vigastusi on saanud enim kas libisedes, komistades või kukkudes ning kokkupuutes teravate esemetega. Raskeid kehavigastusi või surma saadakse aga enim kukkumisel, erinevate objektide alla jäämisel või muljuda saamisel. Eriti traagiline oli aasta elektriga seotud juhtumite poolest, kus surma sai lausa viis töötajat.



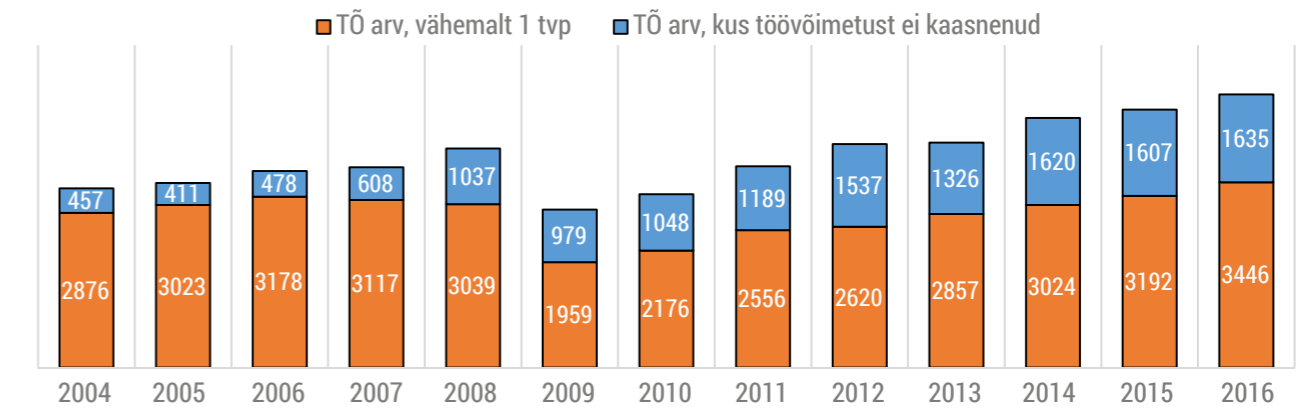
Joonis 13. Kokkupuude, mis põhjustas töötajale vigastuse (osakaal raskusastme lõikes) (2016)

### Tööõnnetuste tõttu kaotatud tööpäevad

Eestis liigitatakse tööõnnetusi arstide määratud diagnoosi raskusastme järgi kerge või raske kehavigastusega ning surmaga lõppenud tööõnnetusteks. See definitsioon ei määratle tööõnnetuse enda raskusastet.

Teine võimalus tööõnnetuse raskusastet määrata on töövõimetuspäevadel viibimise aeg. Kergemate vigastuste puhul töövõimetus ei kaasne või on töövõimetus väga lühiajaline. Rasketeks või tõsiste tagajärgedega tööõnnetusteks võib lugeda juhtumeid, mil töötaja viibis töövõimetuslehel üle 30 päeva. Selline definitsioon on kasutusel enamikes EL riikides.

Kui vaadata Eestis registreeritud tööõnnetusi töövõimetus määramise alusel, on tulemused järgmised:

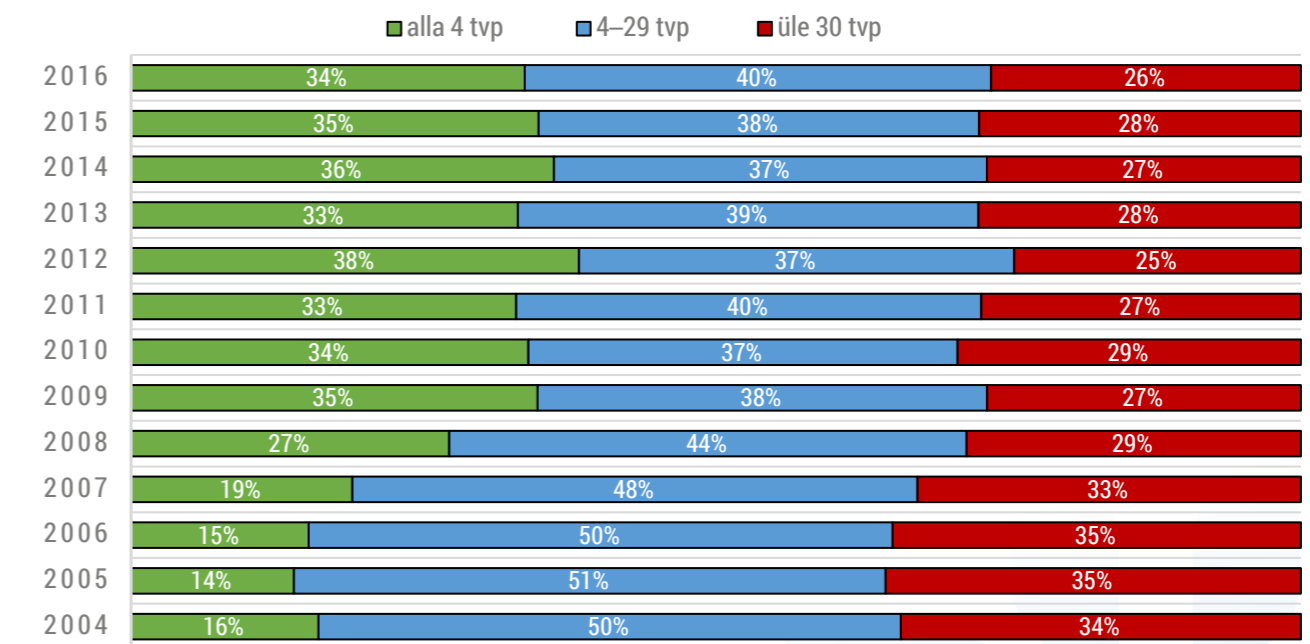


Joonis 14. Tööõnnetuste arvu jaotus töövõimetus määramise alusel

Jooniselt nähtub, et oluliselt on kasvanud juhtumite arv, kus töövõimetus ei ole kaasnenud ning võime järeldata, et ka tööõnnetuste varjamine on oluliselt vähenenud.

Euroopa Liidu ühtne tööõnnetuste statistika võtab samuti arvesse vaid need tööõnnetused, mille tõttu on töötajale määratud neli või enam töövõimetuspäeva. Kui aastal 2004 oli Eestis selliste juhtumite osakaal 84% kogu registreeritud tööõnnetuste arvust, siis aastal 2016 oli see 66%. Veel detailsemalt näeme ka seda, et aasta-aastalt on vähenenud ka raskete ja tõsiste vigastuste osakaal, mille ravimiseks kulub rohkem kui 30 päeva.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et tööõnnetuste juhtumite registreerimine küll pidevalt kasvab, kuid seda pigem tööõnnetuste varjamise vähenemise arvelt.



Joonis 15. Töövõimetuspäevade osakaal 2004–2016

Tööõnnetuste tõttu kaotatud otsest rahalist ja ajalist kadu nii riigile tervikuna kui ka tööandjale ja töötajale saame hinnata Eesti Haigekassa andmetel. Nagu näha allolevast tabelist, on kasvanud nii Haigekassa poolt hüvitatud töövõimetuspäevade arv kui ka hüvitiste summad.

Tabel 3. Tööõnnetushüvitiste kulud 2011–2016 Eesti Haigekassa andmetel

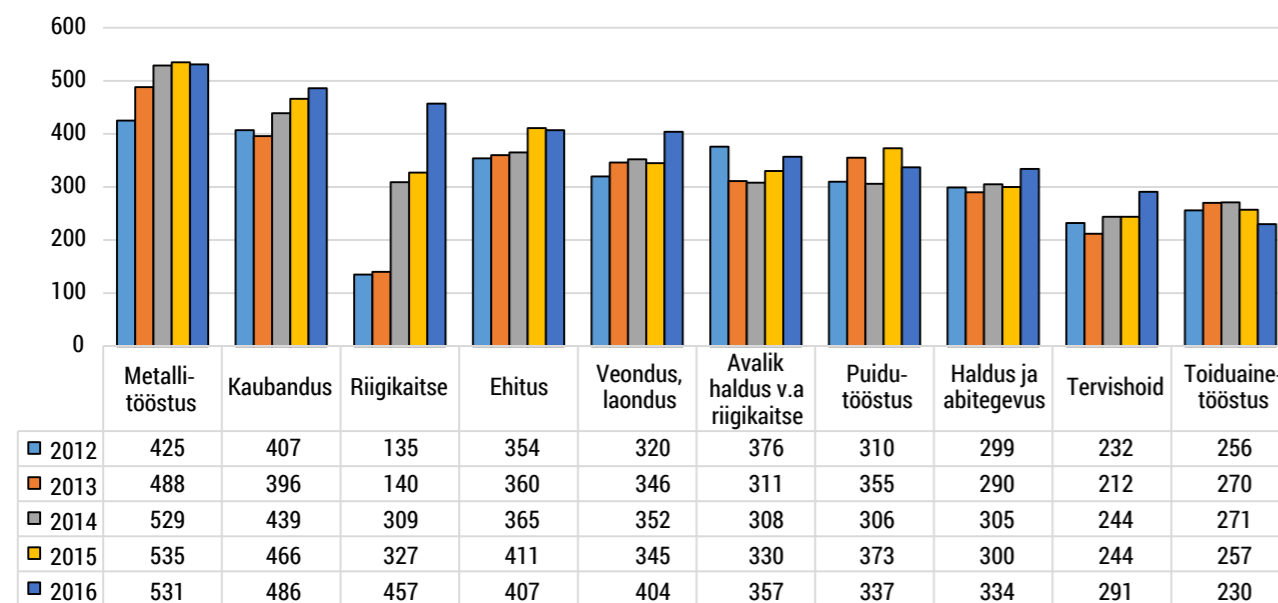
Tööõnnetushüvitis	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lehtede arv	4 796	5 026	5 469	5 731	6 158	7 037
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	101 848	107 547	118 109	124 114	137 096	139 848
Hüvitise summa (tuhat eurot)	2 061	2 337	2 752	3 144	3 603	4 010
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	20,2	21,7	23,3	25,3	26,3	28,7
Lehe keskmine pikkus	21,2	21,4	21,6	21,7	22,0	19,9

Tööpäeva jooksul toimub tööõnnetusi enim kella 10-11 ajal ennelõunal ning kella kahe paiku pealelõunal. Need tulemused näitavad, et soovitusel teha puhkepause ca 1,5 tunni tagant ei ole antud ilmaasjata, sest inimene väsib ja tähelepanu hajub ning õnnetused kerged juhtuma.

### Tööõnnetused ja tegevusvaldkonnad

Tegevusalade lõikes registreeriti enim tööõnnetusi jätkuvalt metallitööstuses, kaubanduses, riigikaitse sektoris ning ehituses. Kui üldiselt on tööõnnetuste arv kõikides tegevusalades samas suurusjärgus, siis mõnevõrra on olukord paremuse poole muutunud puidu- ja toiduainetööstuse valdkonnas ning veevarustuse sektoris. Samas registreeritakse üha rohkem juhtumeid riigikaitse sektoris, kus võrreldes 2015. a on õnnetuste arv kasvanud 130 juhtumi võrra. Ehk kui võrrelda riigikaitse sektorit nt viie aasta taguse ajaga, siis õnnetuste registreerimine on kasvanud üle kolme korra.

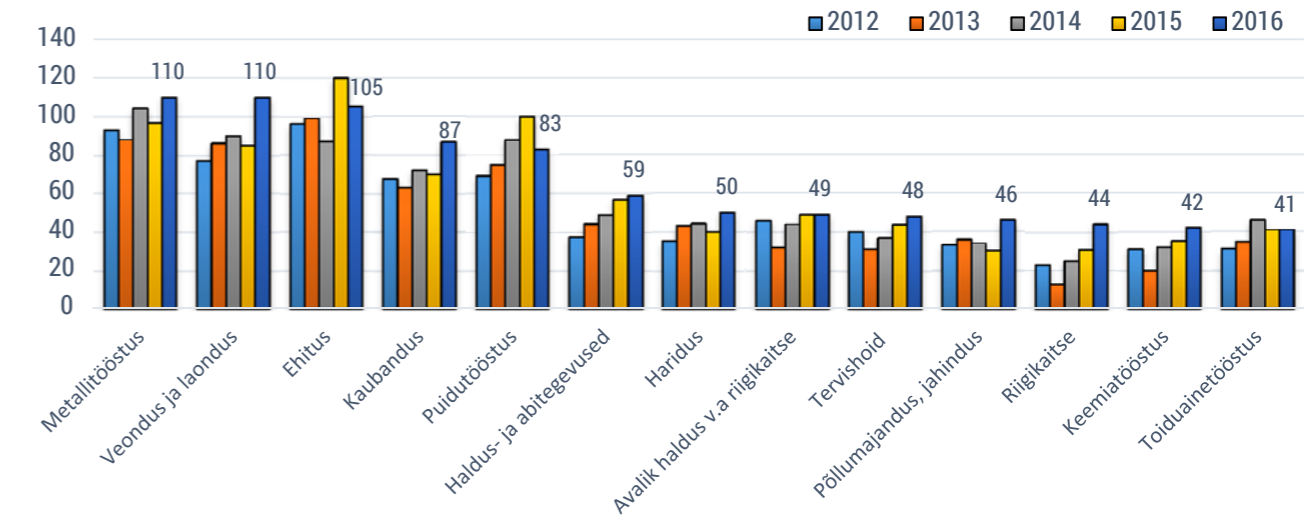
Tööõnnetusi oli rohkem ka transpordi sektoris, kus toimus rohkem nii kergeid kui ka raskeid tööõnnetusi ning kuus tööõnnetust lõppes surmaga. Liikluses toimunud tööõnnetuste arvukus viitab vajadusele teha tihedamat koostööd asutustega, mis samuti liiklusohutusse panustavad, Maateemamet, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ning eelkõige Politsei- ja Piirivalveamet. Halduse ja abitegevuse ning tervishoiusektoris on samuti tööõnnetuste arv kasvanud, aga seda siiski peamiselt kergete tööõnnetuste arvelt. Negatiivselt joonistub välja ka avalik sektor ja riigikaitse ning riigi mõju all olevad tegevusvaldkonnad (nt tervishoid), kus juhtub põhjendamatult palju tööõnnetusi.



Joonis 16. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis

Raske kehavigastusega lõppenud tööõnnetusi registreeriti 2016. aastal 1019 (2015. a-l 962), neist 204 osas tehti otsus uurimiseks. Neli juhtumit lõpetati, kuna need ei kvalifitseerunud tööõnnetusteks. Neil puhkudel oli tegemist võlaõiguslike lepingute alusel töötamisega. Tüüpiline näide on ehitussektor, kus sageli sõlmitakse töövõtulepinguid. Alates 2016. aastast oleme asunud võlaõiguslike lepinguid ümber hindama töölepingulisteks suheteks, kui lepingus esinevad töösuhte omased tunnused.

Tegevusalade lõikes toimus enim raskeid tööõnnetusi metallitööstuses, veonduses ja laonduses ning ehitussektoris. Varasema aastaga võrreldes on kasvanud õnnetused enamikes tegevusalades. Veidi positiivsemad on tulemused ehituses ja puidutööstuses.



Joonis 17. Tegevusalad, kus toimub enim raskeid tööõnnetusi

**Ehitussektoris** on peamised tööõnnetuste põhjused kõrgelt kukkumine, kontrolli kaotamine käsitööriistade üle, kukkuma ehitusmaterjali või muu eseme alla jäämine vms. Enim toimub raskeid õnnetusi üldehitustööde käigus, kuid rohkem oli õnnetusi ka viimistluse ning katusetööde käigus.

Peamised märksõnad ehitusvaldkonna kohta on jätkuvalt samad kui varasematel aastatel – redelid, tellingud jm tööpinnad peavad olema ohutult paigaldatud ja töökorras. Tööriistade käsitsemisega seotud õnnetusi aitab kõige paremini ära hoida töökorralduslike meetmetega, ehitusplatsidel vältida olukordi, kus ühe töötaja tegevuse või tegemise tõttu saab kannatada teine töötaja.

Inspektorid toovad välja, et paranenud on küll turvavarustuse väljastamine töötajatele, kuid nende kasutamiseks väljaõpe on alati puudulik. Probleemiks on ka turvarakmete kinnituskohade puudumine. Tööohutusplaan ei käsitata pigem formaalsete dokumentidena, mis ei kajasta konkreetse objekti olukorda. Isegi kui kunagi on koostatud ohutusplaan, siis see kandub objektilt objektile, ning tööohutusplaanis reaalseid meetmeid kukkumisohtu vältimiseks ette ei nähta, ei arvestata ehitusobjekti eripära. Paljudel juhtudel plaan ei kajasta tööetappide ajalist järjestust ja seetõttu tekivad erinevate tööandjate vahel ebakõlad.

Ehitussektoris on enim viga saanud vanusegrupis 25–34 mehed.

**Metallitööstuses** on enim tööõnnetusi toimunud metallkonstruktsioonide ja muude metalltoodete tootmise, elektrimootorite ning tõste- ja teisaldusseadmete tootmise tegevusalas. Ka selles sektoris on esikolmikus samad tegurid kui ehituses, kuid veidi teises järjekorras. Ehk siis esikohal on töö masinatega, seejärel kukkumisega seotud juhtumid ning kolmandal kohal esemete purunemine, mis seejärel kukuvad töötajale peale. Sagedamini

### Aastas toimub enim tööõnnetusi:

- poemüüjatega – ca 200 õnnetust aastas
- turvatöötajatega – ca 150 õnnetust
- ajateenijatega – ca 230 õnnetust
- puidutöötajatega – ca 150 õnnetust
- veoautojuhtidega – ca 150 õnnetust

on tööõnnetuste kirjeldustest näha järgmiseid masinad ja seadmeid: pressid, valtsid, giljotiinid, freespingid jm. Õnnetuste iseloomust on näha ka masinate soovimatut käivitumist ehk töötaja jalga läheb kogemata (st hooletusest või väsimusest) pedaalile ja masin hakkab tööle. Seega töötamisel erinevate masinate ja seadmetega tuleb täita ohutusnõudeid ilma ühegi erandita. Enim on selles sektoris viga saanud mehed vanuses 45+, kuid ka noorte meeste (25–34) osakaal on suhteliselt samas suurusjärgus.

**Veonduse ja laonduse** tegevusalas ei ole üheselt tegemist vaid transpordisektoriga, vaid see jaguneb omakorda kolmeks suuremaks grupiks. Enim juhtub tööõnnetusi maismaatranspordi tegevusalas ehk kaubaveol maanteel (ca pooled kogu valdkonna juhtumitest), üldpostiteenistuses (ca 20% juhtumitest) ning laonduse ja laadungikäitluse valdkonnas samuti ca 20% juhtumitest. Tegevusalas tervikuna näeme õnnetuste arvu kasvu seoses kukkumistega ning materjalide purunemise, kukkumise või kokkuvarisemisega.

Eraldi vaadatuna tasub aga tähelepanu pöörata järgmisele:

- Kaubavedu maanteel – esimesel kohal kukkumine kõrgelt – redelilt, auto kastist ehk õnnetused on seotud kauba laadimisega või tendi kohendamisega. Hüpatakse auto kastist alla, kukutakse alla, redelid libisevad alt ära vms. Teisel kohal on kontrolli kaotamine transpordivahendi üle, kus peamiseks teguriks on liiklusõnnetused. Siia alla käivad ka õnnetused laadimiskohtades tõstukitega kaupa peale või maha laadides.

Tööinspeksioon tuleb meelde, et erinevad tööandjad peavad sõlmima ühistegevuse kokkuleppe, kuidas koormaid ohutult peale ja maha laadida – käitleja peab teadma töökorralduslikke meetmeid, et koormat ohutult käidelda.

- Üldpostiteenistuses – 75% selle valdkonna rasketest juhtumitest on seotud kukkumisega samal tasapinnal. Samas toimus valdav enamus juhtumitest mitte tööandja territooriumil, vaid kirjandjatega tänavatel, klientide koduterritooriumil jne.

Siinkohal ehk aitaks õnnetusjuhtumeid vähendada õigete jalanõude valik – talvel libisemiskindlad tallad, kontsade vältimine vms.

- Laadimine, laadungikäitlus – siin on õnnetuste põhjustajateks redelid, laadimisplatvormid ja tõstukid ehk hooletus nendel töötamisel.

Kokkuvõtvalt tuleb selles tegevusalas tähelepanu pöörata kukkumistele – redelitelt, autokastist alla tulekul – ning töökorraldusele tõstukitega töötamisel. Reeglina juhtub selle valdkonna ettevõtetes mitmeid ja mitmeid analoogseid tööõnnetusi. Siinkohal saab olukorda parandada eelkõige tööandja ise, kes need ohtlikud olukorrad ära kaardistab ning võtab kasutusele meetmed sarnaste õnnetuste ennetamiseks.

**Puidutööstuses** on esikohal õnnetused erinevate puidutöömehhanismidega. Rohkem on ka kukkumisi ning juhtumeid, kus töötaja seisab masina/seadme kõrval ja saab pihta masinast tuleva töödeldud materjaliga vms. Ehk töötaja ise füüsiliselt vaid jälgib, kuid tööprotsessis või masinas toimub viga, mistõttu töötaja saab vigastada.

Puidutööstuse tööandja peab tähelepanu pöörama kogu tootmisprotsessile ja kogu territooriumile, ehk peamine märksõna on ikka kogu ettevõtet hõlmav riskianalüüs ja sisekontroll, mille tulemusena peaks järjepideva toimimise korral nähtavad puudused kõrvaldatud saama. Oluline on kinni pidada ohutest töövõtetest ja töökorraldusest ning jälgida, et töötajate liikumistrajektoridel ei oleks esemeid, mille otsa võib komistada.

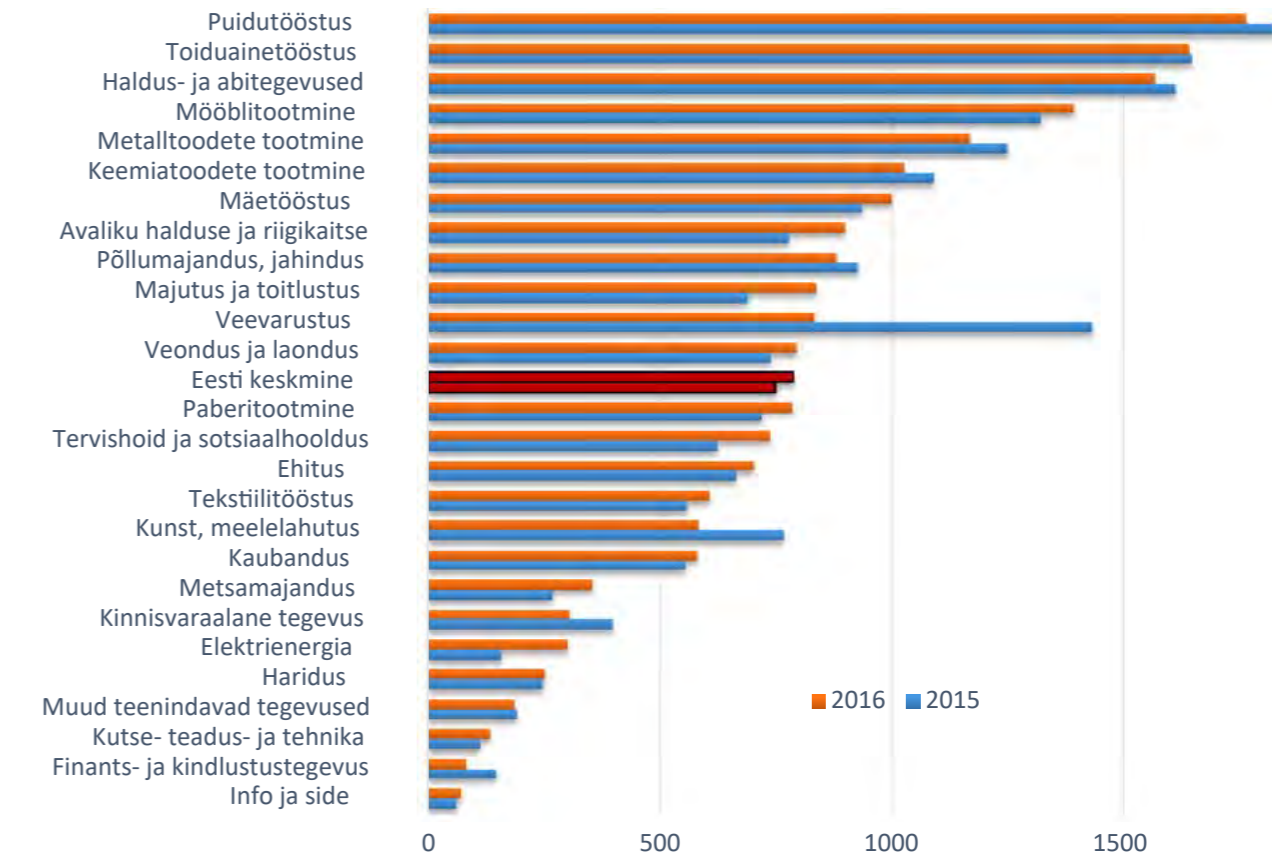
Huvitav ja hoiatav fakt - statistilised andmed tööõnnetuste kohta näitavad, et enne ühe raske tööõnnetuse toimumist võib eelnevalt ettevõttes juhtuda lausa viis kergemat tööõnnetust või olla analoogseid ohtlikke olukordi.

Kolmandik kõigist rasketest tööõnnetustest on seotud kukkumisega. Teisel kohal on juhtumid, kus töötaja saab vigastada kas mõne teise töötaja tegevusest tingituna või saab ta kukkuvast esemelt löögi. Kolmandal kohal on õnnetusjuhtumid masinatega töötamisel ja töödeldava materjali käsitlemisel.

Lähtudes ametist on enim raskeid tööõnnetusi viimase viie aasta lõikes toimunud veoautojuhtidega transpordi- ja ehitussektoris ca 220; puidutööstustega puidu- ja mööblitööstuses (ca 140); tootmise lihttööstustega – puidu- ja

metallitööstuses ca 120; koristajatega – halduse- ja abitegevuse valdkonnas, hariduses, majutuse- ja toitlustuse ettevõtetes ca 110 ning transporditööstuste ja laadijatega – kaubanduses, transpordisektoris, metallitööstuses ca 100.

Tööõnnetuste toimumise sagedusest tegevusalades annab parema võrreldavuse suhtarv 100 000 töötaja kohta. 2016. a andmete põhjal on tegevusalade lõikes suurim tõenäosus tööõnnetusse sattuda jätkuvalt puidutööstuses, toiduainetööstuses ning haldus- ja abitegevuse tegevusalas. Suurim muutus halvemuse poole on aastaga toimunud majutuse ja toitlustuse tegevusalas, elektrienergia, avaliku halduse ja riigikaitse ning tervishoiusektoris. Vähenenud on aga tööõnnetustesse sattumise oht veevarustuse valdkonnas, kus tööõnnetuste arv on märgatavalt vähenenud. Suurtes olulistest valdkondades nagu puidu-, metalli- ja keemiatoodete tootmises on õnnetuste arv küll kõrge, ent eelmisel aastal oli juba näha märke paranemise suunas.



Joonis 18. Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalas

Suhtarvu mõjutab nii hõivatute arvu muutus tegevusalas kui ka iga toimunud tööõnnetus. Mida väiksem on töötajate arv konkreetsetes sektorites, seda rohkem mõjutab iga toimunud tööõnnetus selle sektori tööõnnetuste suhtarvu.

Surmaga lõppes 2016. a 26 tööõnnetust. 100 000 töötaja kohta oli seega neli töösurma (2015. a olid vastavad näitajad 17 ja 2,7). Kokku registreerisime 36 surmaga lõppenud õnnetusjuhtumit. Kümnel juhul lõpetati uurimine, sest need ei olnud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse mõistes tööõnnetused.

Surmajuhtumite puhul ei ole võimalik ühest tekkepõhjusest välja tuua. Mitmel juhul oleks olnud võimalik vältida ohtlikku olukorda, kui tööandja oleks õigeaegselt sekkunud. Palju aega on sõltunud ka inimlikust faktorist, kus tööandjal oli raske tööõnnetust ette näha. Neil puhkudel tegi töötaja hetke ajal otsuse, millel oli paraku traagiline tagajärg.

Kõik hukkunud olid mehed. Lausa kolmes tööõnnetuses hukkus kaks töötajat korraga.

Võtsime 2017. a eesmärgiks kontrollida veelgi põhjalikumalt elektritööstuse tegevust, veondus- ja laondusettevõtteid ning ettevõtteid, kus kasutatakse töövahendina tõstukeid või tehakse muid tõstetöid. Lisaks tavapärasele järelevalvele viime jätkuvalt läbi sihtkontrolle ehitussektoris, metalltööstuses, puidutööstuses

### Kõrgelt kukumine:

- laoplatsil kauba maha laadimisel kukkus 54aastane mees auto haagisest betoonpinnale;
- raskeveok pörkas kokku korvtõstukiga. 56aastane mees kukkus korvist maapinnale;
- 29aastane mees kukkus kinnitamata turvavarustuse tõttu alla hoone 7. korrusel;
- 28aastane mees kukkus teisaldatavalt tellingult, millel puudusid ettenähtud piirded;
- 24aastane mees vahetas 9 m pikkuse elektrikposti otsas liinijuhtmeid, post murdus ning töötaja kukkus postiga maapinnale;
- 71aastane mees kukkus redeli vajumise tõttu ~2 m kõrguselt maapinnale;
- 27aastane mees kukkus angaari ehitusel 7 m kõrguselt;

### Elektritööd:

- 49aastane mees hukkus, kui tõstuki korv lähenes pingestatud liinile, töötaja õlg puutus vastu pingestatud liini juhett, mille tagajärjel sai töötaja elektrilöögi, kaotas teadvuse ja suri;
- 58aastane mees sai pingestatud elektripaigaldisest elektrilöögi;
- 46aastane mees sai pinge all olevalt liinijuhtmelt elektrilöögi ja kukkus korvist välja;
- menetluses on veel kahe töötaja surmaga lõppenud õnnetusjuhtum Rootsisis Tyfors'i alajaama piirkonnas, kus 23- ja 59aastased mehed jäid elektripingele alla;

### Kemikaalid või plahvatus töökeskkonnas:

- 56aastane mees hukkus remonditööde käigus toimunud ammoniaagi lekke tagajärjel;
- hukkus 59aastane mees, kes utiliseeris katlatsehhis põlevkiviõli jäätmeid katla koldes. Koldest paiskus läbi teenindusluugi välja tuleleek, töötaja sai raskeid põletusvigastusi;
- 60aastane mees hukkus kütusepaagi keevituse käigus toimunud plahvatuses;

### Tõstetööd:

- 51aastane mees hukkus tõstetööde käigus, kui tõstetropp purunes ja last vajus töötajale peale;
- 70aastane mees sai korvtõstuki muljumise tagajärjel raskeid kehavigastusi;
- 42aastane mees hukkus troppimistööde käigus, kui sai löögi teisaldatavalt lastilt ning jäi basketiga alla;

### Liiklusõnnetused:

- 54aastane mees hukkus raskes liiklusõnnetuses Saksamaal;
- 51aastase mehe juhitud kaubik pörkas kokku sõiduautoga. Toimus liiklusavarii, mille tagajärjel töötaja hukkus;

### Töövahendid ja muud tegurid:

- leiti kahe uppunud piirivalvuri mootorpaat, hukkusid 53- ja 44aastased mehed;
- 40- ja 51aastased mehed hukkusid viljamahuti puhastamise käigus vilja sees;
- 56aastane mees hukkus ketasloikuri ketta purunemise tõttu, kui tükk sellest tungis töötaja rindu;
- 62aastane mees remontis remondiboksi toodud kahveltõstukit. Tõstuk jäeti toestamata ja see vajus töötajale peale.

ja põllumajanduses. Lisaks tuleb suurendada koostööd tööandjatega ehk erialaliitudega, et tõsta ohutuskultuuri tervikuna ning arendada koostööd ja infovahetust erinevate järelevalveasutuste vahele. Valmistame ette ka uut järelevalve liiki, tööõnnetustest tulenevat kontrolli. Kuna meie uurijate ressursid võimaldab aastast uurida ligikaudu 300 tööõnnetust, siis lähitulevikus hakkavad tööinspektorid hindama ettevõtteid, kus tööõnnetusi juhtub korduvalt.

Tööõnnetuste, sh surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjused jagunevad üldjoontes kaheks. Pooltel juhtudel ei kontrolli tööandja piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust ning ettevõttes puudub süsteemne töökeskkonna sisekontrolli korraldus ehk tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine. Teiselt poolt on aga tööõnnetuse vältimise eest vastutav ka töötaja ise, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest või keelduma tegema töid, mis võivad kahjustada tema tervist.

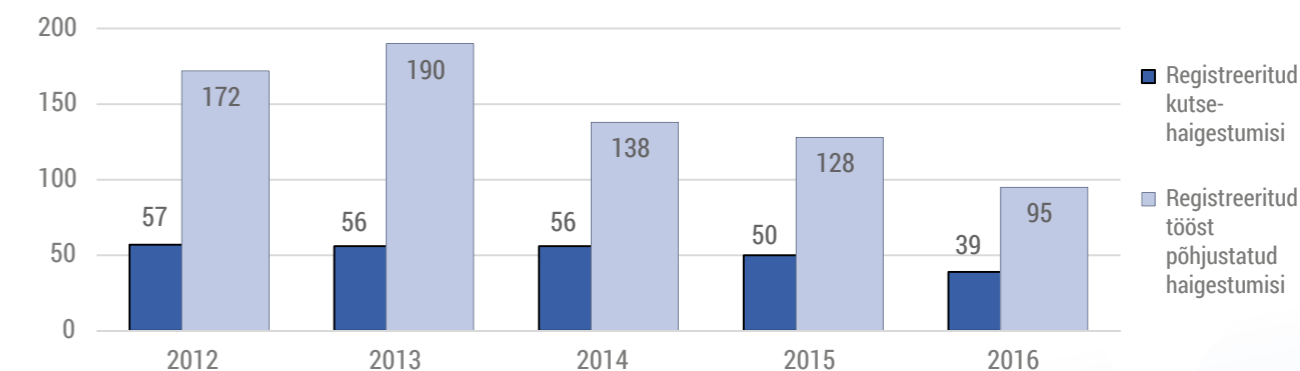
**Kokkuvõtteks on kõige olulisem töötajate ja tööandjate koostöö. Ohutusnõudeid tuleb pidevalt järgida. Töökeskkonna riskid peavad olema hinnatud ning toimima peab töökeskkonna sisekontroll, mis jälgib ka seda, et kui tööohutuse nõudeid on rikutud, võetakse tarvitusele abinõud. Töötajaid peab enne tööle asumist ja vajadusel perioodiliselt asjakohaselt välja õpetama ja juhendama.**

## 1.2 Kutsehaigestumised ja tööst põhjustatud haigestumised

2016. aastal registreerisime 39 uut kutsehaigestumise<sup>4</sup> juhtumit. Neist 31 juhul viidi läbi kutsehaigestumise uurimine ning kaheksa juhtumit jäeti uurimata<sup>5</sup>. Kutsehaigus diagnoositi 15 mehel ja 24 naisel. Tööst põhjustatud haigestumiste teatise registreeriti 95.

Lühim kutsehaigestumise väljakujunemise periood on alla aasta ning pikim 43 aastat. Noorim kutsehaiguse diagnoosi saanu oli 2016. a 37aastane ning vanim 64aastane. Samas tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest oli noorim vaid 26aastane, kelle haigus kujunes välja vaid kuue aastaga. Seega tööga seotud haiguse väljakujunemiseks piisab ka suhteliselt lühiajalisest vahest tööasendist või kokkupuutest ohtlike ohuteguritega. Tervis on aga kahjustatud kogu eluks.

Enamikke kutsehaigusi põhjustab füsioloogiline ohutegur (liiga suur füüsiline koormus). Viie juhtumi puhul on põhjuseks keemiline ohutegur ning nelja juhtumi puhul füüsikaline ohutegur. Bioloogistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigusi 2016. aastal ei diagnoositud.



Joonis 19. Registreeritud teateid kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste kohta 2012-2016

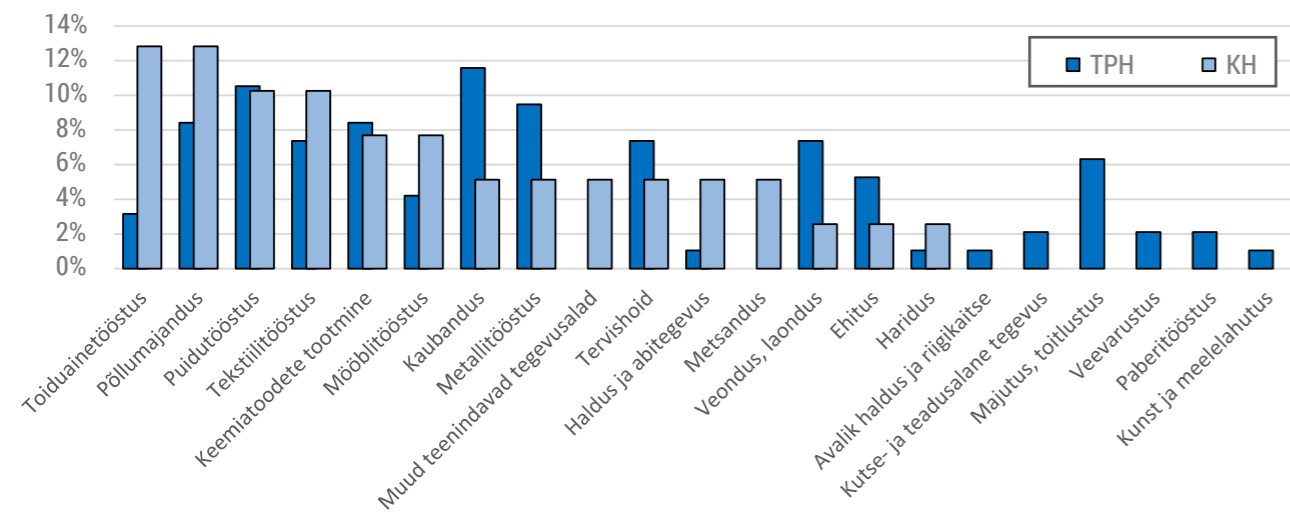
Kui vaadata tööga seotud haigestumisi aastate lõikes, on näha, et alates aastast 2014 on nii kutsehaigestumiste kui ka tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosimine aina vähenenud. Paraku ei saa lugeda selle põhjuseks töö-

<sup>4</sup> Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud 09.05.2005 sotsiaalministri määrusega nr 66. Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks.

<sup>5</sup> Määruse kohaselt uurib tööinspektor kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi ning vajadusel kutsehaigusjuhtumeid ja teisi tööõnnetusi. Uurimise vajadus otsustatakse tuginedes juhtumi asjaoludele ning lähtudes sellest, kas uurimise tulemusel on võimalik anda soovitusi samalaadsete kutsehaigestumiste ennetamiseks.

keskkonna paranemist. Põhjuseid tuleb eelkõige otsida kutsehaigestumiste diagnoosimisega seotud protseduuridest. Samuti on mõningaseks probleemiks saamas töötervishoiuarstide leebvõitu suhtumine juba tervisekahjustusega töötajate tööle lubamisel. Töötajate tervisekontrolli tulemusena lubatakse töötajal samades tingimustes tööd jätkata ja piirangute kehtestamine on pigem erand. Vähenenud on tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) arv, mis enamasti võib küll olla kutsehaigestumisele eelnevaks diagnoosiks, kuid mitte alati. TPH diagnoositakse enamasti perioodiliste tervisekontrollide käigus, mida tööandjad on kohustatud korraldama vastavalt töötajate tervisekontrolli korrale. Küll aga on TPH esinemine siiski ohumärgiks, et tööga seotud haigestumised töötajaskonna hulgast kuhugi ei kao.

Ettevõtete tegevusalade lõikes näitavad tulemused, et kutsehaigestumist on enim diagnoositud toiduainetööstuse ning põllumajanduse töötajatel ning tööst põhjustatud haigestumisi kaubanduse, metallitööstuse ja puidutööstuse töötajatel.



Joonis 20. Tööga seotud haigestunute osakaal tegevusalade lõikes (2016)

Kutsehaiguste uurimise kokkuvõtetest selgub, et tööandjad ei oska õigesti hinnata töökeskkonna ohutegurite mõju inimese tervisele. Valdavalt on terviseriskid alahinnatud. Kõige suurem probleem on endiselt füüsiline ülekoormus. Kui raskuste käsitsi teisaldamiseks on juhend riskide hindamiseks olemas, siis teisi luu- ja lihaskonda mõjutavad riskid jäävad enamasti üldse hindamata. Nii on kutsehaigust uurinud tööinspektor ikka ja jälle pidanud uurimiskokkuvõttesse kirjutama, et arvestamata on jäänud töötamine sundasendites, sundliigutustega, koormusega üksikute lihaste gruppidele jne.

Samuti pole töökeskkonnas arvestatud erinevate ohutegurite koosmõju. Näiteks füüsilise koormuse kahjulik mõju on suurem, kui töötatakse liiga jahedates tööruumides. Niigi pinges olevad lihased püüavad lihastoonust tõeses säilitada ka üldist kehatemperatuuri ning lihaspinged suurenevad veelgi.

Võib väita, et endiselt ei pöörata tööl tähelepanu ohuteguritele, mille mõju ei avaldu kohe, vaid alles mõne aja möödudes.

Riskianalüüsi puudumise või riskide alahindamise kõrval on teise kitsaskohana võimalik välja tuua tegevuskava puudumine või vähesed abinõud ohutegurite vältimiseks. Pahatihti on tegevuskava liiga üldsõnaline ja ei aita vältida tervisekahjustuse teket. See näitab, et tööandja ei seosta töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimist ja tegevuskava koostamist ning ei näe riskianalüüsist saadava informatsiooni kasulikkust.

Näiteks töötas ühes ettevõttes töötaja kogu tööpäeva jooksul valdavalt jalgadel – seega püstiasendis. Riskianalüüsis hinnati aga tööd jalgadel vähesel riskiga, mida esineb vaid aeg-ajalt. Riski vähendamise abinõuna nähti ette, et töötaja võiks end vajadusel riulite vastu toetada.

Väga vajalik on täita töötajate tervisekontrolli nõuet. Tervisekontrolli korraldamine ei aita küll vältida tervisekahjustuse teket, kuid võimaldab kiiremini avastada tööga seotud terviseriske. Koostöös töötervishoiuarsti ja ettevõtte töökeskkonnaspetsialistiga saab kavandada abinõusid töötajate tervisekahjustuse või selle süvenemise vältimiseks.

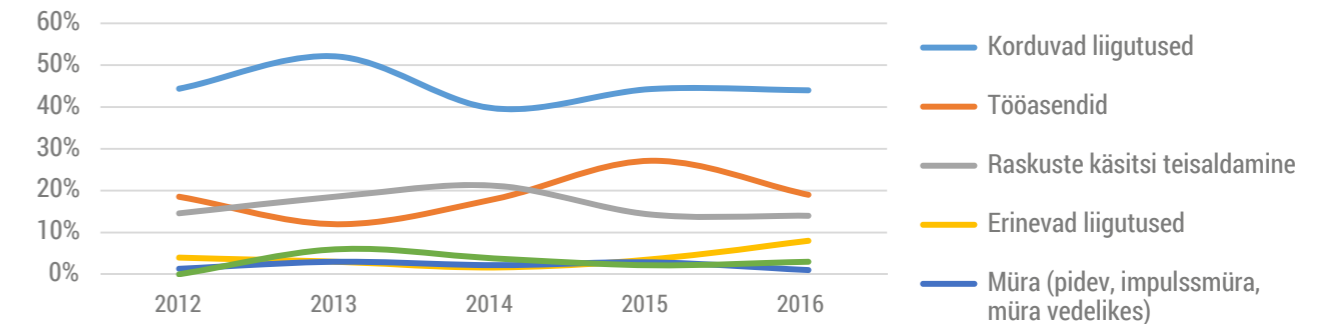
Kutsehaigestumise juhtumite uurimisel avastavad töötervishoiu tööinspektorid liiga sageli, et töötajale on tervisekontroll korraldatud alles kümne aasta töötamise järel või ei ole ettevõttes järgitud töötervishoiuarsti kehtestatud taastlõivavaatuse tähtaega.

Viimasena võib välja tuua puudused töötajate juhendamisel. Väga sageli on töötaja tunnistanud, et talle pole tutvustatud ohutusjuhendit, kuidas vältida füüsilisest ülekoormusest tekkida võivaid tervishäireid. Mõnikord pole juhendid asjakohased ja sisaldavad liigselt ebavajalikku informatsiooni. Teinekord on juhend küll olemas, ent töötaja on unustanud selle nõuded. Ühekordsest juhendamisest jääb ilmselt väheseks ning tööandja peaks korraldama sagedamini koolitusi, kus töötajatele tutvustatakse töökeskkonna ohutegurite mõju tervisele ning vajalikke abinõusid ja võtteid, millega ohutegurite mõju vältida või vähendada.

Mistahes tööga seotud haigestumiste vältimiseks tuleb hinnata ka töötajate töökoormust ning vaadata, kas kõik tööd saab tehtud olemasolevate töötajatega. Koormus kasvab suureks, kui töötajaid on liiga vähe. Ka puhkepausidest ja lõõgastusharjutustest jääb väheks, kui töökoormus on liialt suur ja töötajaid liiga vähe.

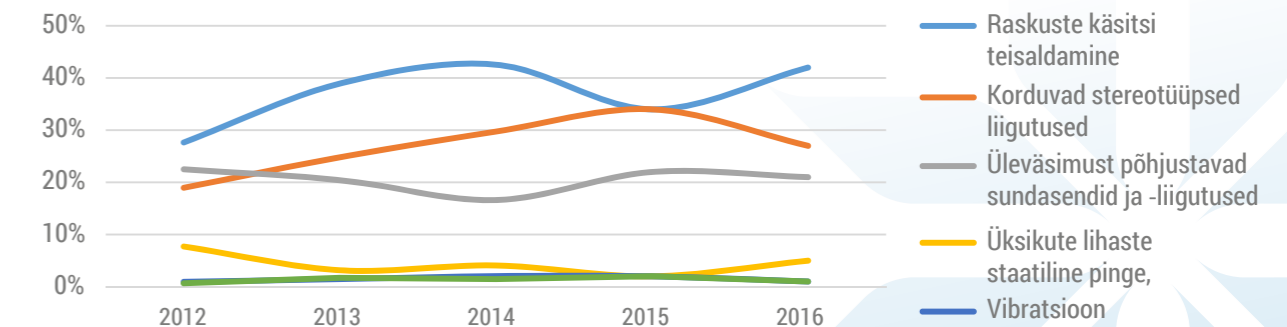
Nii on töökeskkonnas töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine kompleksne ja sügavat analüüsi nõudev tegevus, kus objektiivselt vaadatakse ja hinnatakse kõiki töö tegemise aspekte.

Suurim osakaal kutsehaigestumisi põhjustavate töökeskkonna ohutegurite seas on endiselt korduvatel stereotüüpsetel liigutustel ning valel tööasendil. Kahjuks ei mõista ka töötajad ise, et korduvad liigutused või ebasoodne tööasend mõjub tervisele halvasti. Sageli ei osata märgata seost füüsilise ülekoormuse ning sellest põhjustatud tervisehäirete vahel. Pigem seostatakse valutavat selga või kaela vanuse, mitte töötingimustega. Samas on füüsilisest ülekoormusest põhjustatud haigestumise põhijõud liiga suur töökoormus ja valed töövõtted.



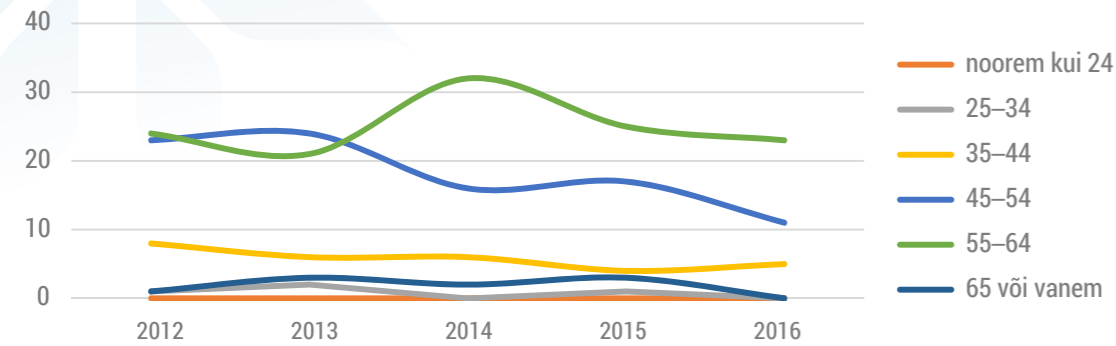
Joonis 21. Peamised ohutegurid töökeskkonnas, mis põhjustavad kutsehaigestumisi

Tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosidest nähtub, et ka siin mõjutavad enim töötajate tervist füsioloogilised ohutegurid: korduvad stereotüüpset liigutused ning üleväsimust põhjustavad sundasendid. Ka raskuste käsitsi teisaldamine on saamas uuesti probleemiks.



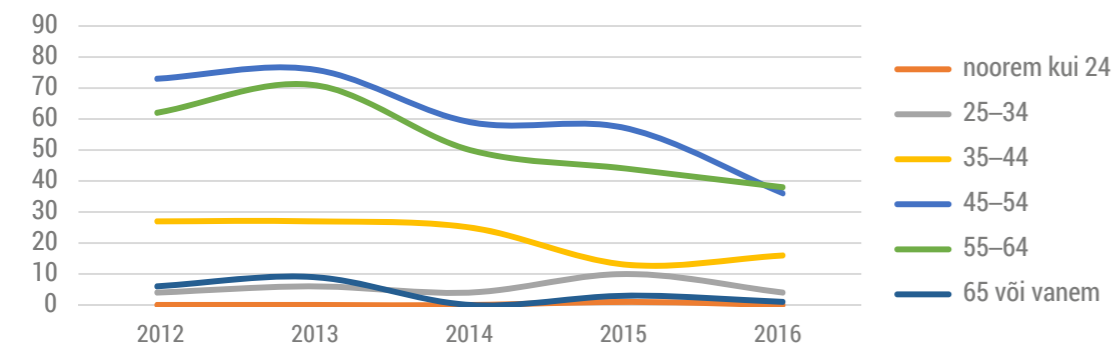
Joonis 22. Peamised ohutegurid töökeskkonnas, mis põhjustavad tööst põhjustatud haigestumisi

Kui viis aastat tagasi diagnoositi kutsehaigus sagedamini 45–54aastaste vanusegrupis, siis alates 2013. a on enim kutsehaigestumisi diagnoositud 55–64aastaste seas. See viitab tööhõives olevate inimeste keskmise vanuse tõusu ning näitab ka eagrupperi, kelle teadlikkus töötervishoiu vallas vajab tõstmist.



Joonis 23. Kutsehaigestunute arv vanusegruppide lõikes

Tööst põhjustatud haigestumisi diagnoositi eelmisel aastal enim 55–64-aastaste töötajate seas. Kuigi vanemaaliste haigestunute arv on viimastel aastatel vähenenud, pole vähenenud nende osakaal. Samas diagnoositakse tööst põhjustatud haigestumine juba ka noortel töötajatel, kes ei ole jõudnud tööturul väga kaua ollagi. See aga tähendab omakorda, et nende noorte inimeste töökeskkond on täna väga halvasti korraldatud, sest põhjust ei saa otsida halva töökeskkonna pikaajalisest mõjust.



Joonis 24. Tööst põhjustatud haigestunute arv vanusegruppide lõikes

Kui vaadata eraldi veel tööst põhjustatud haigestumisega mehi ja naisi, siis naistel diagnoositakse kutse- või tööst põhjustatud haigestumine sagedamini pigem nooremas eas kui meestel. Naised kas jõuavad tervisekontrolli varem või suhtuvad oma terviseprobleemidesse tõsisemalt ning julgevad nendest ka tervisekontrolli läbiviijale rääkida.

Lisaks tuleb arvestada ka asjaolu, et tööga seotud haiguste tekkest rohkem ohustatud kutsealadel töötabki naisi rohkem. Rootsist tehtud uuringud meeste ja naiste tööde erinevustest on näidanud, et naised taluvad paremini rutiinseid tööülesandeid (nagu rutiinsed liigutused tööl) ning selle tõttu on rohkem ohustatud ka tööga seotud haigestumistest. Näiteks loomakasvatuses töötav naine on enamasti lüpsja, kelle tööd mõjutavad nii raskuste teisaldamine, korduvad ühetaolised liigutused kui ka töö ebamugavas asendis. Loomakasvatuses töötav mees aga on pigem liikurmasina juht, mille töökeskkonna ohuteguriks võib olla pigem müra ning alles siis füüsiline koormus.

Samasuguseid meeste ja naiste tööde erinevusi võib välja tuua ka teistes tegevusvaldkondades. Näiteks diagnoositi kutsehaigusi sageli toiduainetetööstuse töötajate hulgas. Jällegi tuleb tõdeda, et liinitöölisena töötavdki seal pigem naised ning tõstukitel või mehhanismide hooldajatena mehed.

Põhjalikumaid ülevaateid kutsehaigestumistest ning tööst põhjustatud haigestumistest haiguste lõikes koostab alates 2011. a Terviseamet. Kokkuvõtteid tööga seotud haigestumiste kohta saab lugeda järgmiselt veebiaadressilt: <http://terviseamet.ee/tervishoid/toeotervishoid/aruanded.html>

## 2. RIIKLIK JÄRELEVALVE

Tööturul oli 2016. a taas rohkem tööga hõivatuid kui eelnevatel aastatel, samuti lisandus uusi ettevõtteid. Ka Tööinspektsioon oli aastal 2016 oluliselt nähtavam kui aasta varem – tegime rohkem kontrollid ning temaatilisi sihtkontrollid, et suunata tähelepanu probleemsematesse valdkondadesse. Riikliku järelevalve käigus tuvastasime rikkumisi küll arvuliselt rohkem kui aasta varem, kuid ka kontrollisime rohkem ettevõtteid. Järelevalve maht ettevõtete üle kasvas aastaga ca 16%.



Joonis 25. Riikliku järelevalvega hõlmatud ettevõtete arv aastatel 2005–2016

Meie järelevalve on suures plaanis jagatud neljaks. Suurim järelevalvemaht on töökeskkonnal ja ohutusel, töösuhete järelevalve moodustab ca 9% kogu järelevalvest ning sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll moodustab ca 2%. Tuleb ka ette, et kontrollime ettevõtetes töökeskkonda ja töösuheteid korraga, sellist järelevalvet tehti 162 ettevõttes.



Joonis 26. Tööinspektsiooni valdkondliku järelevalve proportsioonid (2016)

Rikkumisi tuvastasime järelevalve käigus 85% ettevõtetes. Igas kolmandas kontrollitud ettevõttes oli probleeme töökeskkonna riskianalüüsi koostamisega või töötajate väljaõppe ja juhendamise. Igas neljandas ettevõttes aga ohutusjuhenditega ning igas viiendas ei olnud määratud töökeskkonnaspetsialisti. Samas on kõik need tegevused määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks tööõnnetusi või töötaja ei kahjustaks oma tervist. Probleeme on endiselt liikumisteedega, mistõttu toimub Eestis liiga palju kukkumise ja komistamisega seotud tööõnnetusi.

Tööinspektorite hinnangul ei panusta märkimisväärne hulk töandjaid oma töökeskkonda enne tööinspektori külastust. Positiivse poole pealt võib nentida, et enamiku ettevõtete töökeskkond paraneb oluliselt pärast tööinspektori külastust. 2016. aastal täideti 81% tööinspektorite ettekirjutustest tähtaegselt (2015. a oli see 88%).

Maakondade löikes kontrollisime enim Tallinnas ja Harjumaal tegutsevaid ettevõtteid ja asutusi (kokku 1990 külastust ehk kolmandik kogu järelevalvest). Võrreldes aastataguse ajaga suurenes kontrollide maht oluliselt Tallinnas ja Harjumaal, Lääne-Virumaal ning Tartumaal, vähenes aga Hiiumaal, Ida-Virumaal ja Pärnumaal. Muutused tulevad enamasti sellest, kus ettevõtted asuvad.

Kaebuste alusel alustati järelevalve menetlust 211 korral. Kaebuste arv kasvab iga aastaga, nt aastal 2015 tegime kaebuse alusel 199 külastust ning aastal 2014 159 külastust. See tähendab, et nii töötajad ise kui ka kaaskodanikud annavad teada töökeskkonnas esinevatest probleemidest. Teadlikkuse tõus ning probleemidele tähelepanu juhtimine parandab pikas perspektiivis töökeskkonda tervikuna ning kujundab ühiskonna arvamust ohutuskuultuuri.

Ette tuleb ka olukordi, kui vihje ei ole ettevõtte kontrollimisel osutunud tõeseks. Näiteks vihjati, et ehitustöid tehakse ohtlikult ning territooriumi lähedus ei ole turvaline. Asjaolude kontrollimisel aga rikkumisi ei tuvastatud ning vihjes kirjeldatu osutas pigem suhtlemisprobleemidele ehitaja ja tellija vahel. Teisalt võib asjatundmatule pilgule olla nii mõnigi teine situatsioon ohtlik, aga tööinspektor puudusi ei avasta.

Iga asjalik vihje võib aidata ära hoida mistahes vigastusi tööl ning töötajal õhtul tervena koju jõuda.

## 2.1. Tööohutuse järelevalve

Meie peamine tegevusprioriteet on raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Selleks suurendame pidevalt riikliku järelevalve mahtu ning tõhustame järelevalvet ja parandame selle kvaliteeti. Töökeskkonna kontrollide teeme ettevõtete riskihinde alusel. Viimast arvestatakse ettevõtte tegevusvaldkonnale omistatud riskitaseme, ettevõtte viimase külastuse aja, varasemate kontrollide tulemuste, töötajate arvu ning tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste põhjal. Iga konkreetsele ettevõttele kujuneb oma riskihinne, mille järgi valitakse kontrollimiseks kõrgema riskihindega ettevõtted ja asutused. Alates 2017. a kontrollime eraldi neid ettevõtteid, kus juhtub tööõnnetusi korduvalt ning tööandja ei ole tööõnnetuste asjaolusid välja selgitanud kvaliteetselt.

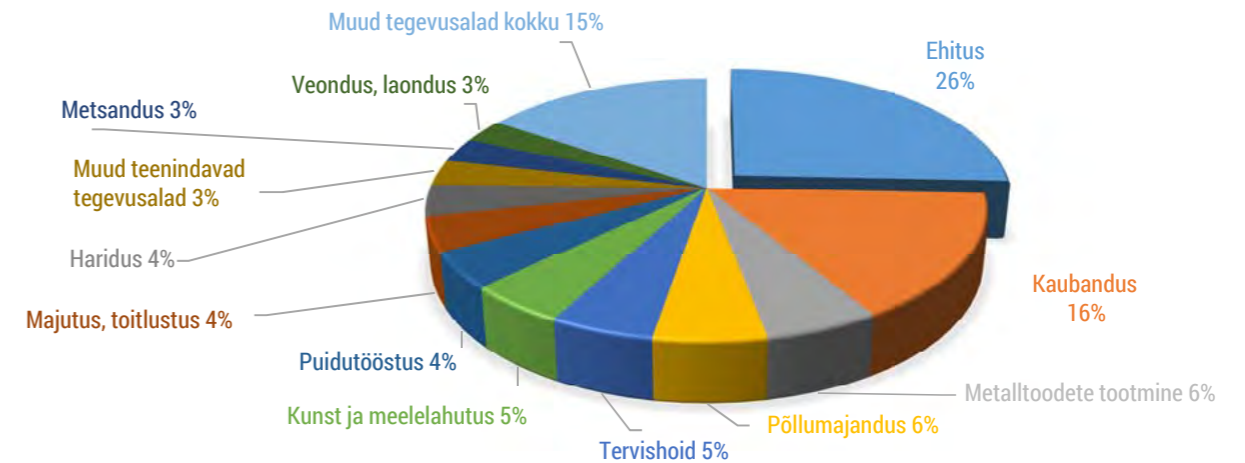
Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise järelevalve raames alustasime 2016. a järelevalve menetlust 4053 korral. Selliseid menetlusi, kus järelevalve alla kuulusid ühes ettevõttes nii töökeskkond kui ka töösuhted, oli 162. Erinevaid ettevõtteid, mida kontrolliti, oli 3839 (võrdluseks aastal 2015 – 3408). Võrrelduna 2015. aastaga kasvas tööohutuse ja töötervishoiu järelevalve maht ca 16%, kusjuures tööinspektorite arv jäi eelmise aasta tasemele.

Enim kasvas järelevalve väikeste, alla viie töötajaga ettevõtete üle. Paraku peame tõdema, et me ei jõua kõigi väikeste ettevõtete juurde piisava sagedusega. Seetõttu oleme kavandamas muid lahendusi, kuidas jõuda piisava sagedusega igasse uude või väikesesse ettevõttesse. Näiteks rakendasime möödunud aastal pilootprojektina anonüümseid küsitluskontrolle, mis keskendusid peamistele tööandja kohustustele töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas – töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimine, töökeskkonnaspetsialisti olemasolu ning töötajate tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures. Küsitletavad ettevõtteid valisime välja tegevusalapõhiselt, küsitlesime turismiettevõtteid, kindlustusseltsi, reisijate veo ettevõtteid ja trükindustega tegelejaid. Kogu küsitluskontrolli eesmärk oligi suunata vastajaid pöörama suuremat tähelepanu tööandja kohustustele tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas. Igast küsitluskontrollist koostati kokkuvõte, mis saadeti kõikidele, kes olid saanud palve küsimustele vastata. Kahjuks peab tõdema, et vastamise protsent ei olnud kõrge.

Ettevõttes oli puidust valgeks värvitud esmaabikapp, millel oli peal punane rist. Kapis oli tumedas pudelikeses Spritus Vini aegumistähtajaga 1988 ja tsellofaanpakendis Citramoni tabelid aegumistähtajaga 1989. Eriti kurvaks ja ohtlikuks teeb asja see, et esmaabikapp asus ühe kooli tööõpetuse klassis. Aegunud ravimid olid õpilastele kättesaadavad, tuleb ainult õnne tänada, et kellelegi ei olnud tulnud pähe tablette proovida. Samuti on hämmastav see, et pea kolmekümne aasta jooksul ei olnud keegi vaadanud, mis esmaabikapis on.

Seetõttu plaanime 2017. aastal taoliste küsitlustega jätkata, kuid need ei saa enam olema anonüümised, vaid nende alusel planeerime hilisemaid külastusi, mille valimisse satuvad pigem need ettevõtted, kes küsitlust ignoreerisid.

Tegevusaladest olid jätkuvalt suurima järelevalve all ehitussektor – 1107 kontrolliga, kaubandus – 678 kontrolliga ning metallitööstus – 245 kontrolliga. Ka teised suuremad valdkonnad olid kaetud keskmiselt ca 100 kontrolliga tegevusvaldkonna kohta.



Joonis 27. Tööohutuse kontrolliga hõlmatud tegevusvaldkondade osakaal 2016

### Tööinspektorite hinnangud ettevõtetele

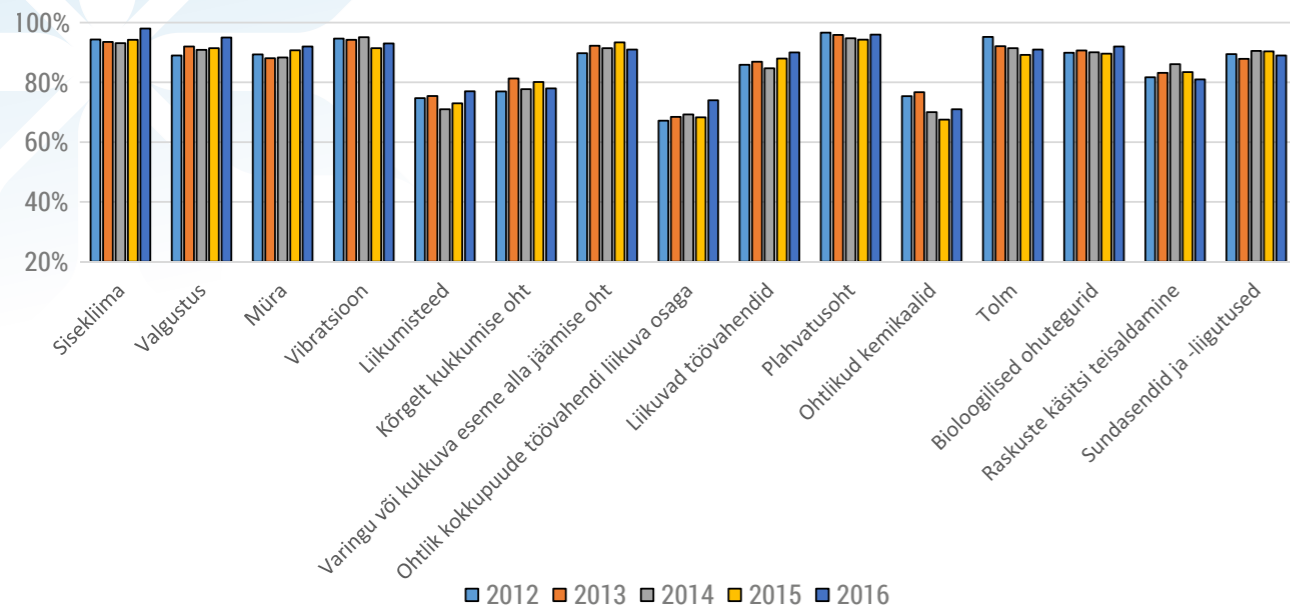
Tööinspektorid hindavad tööohutuse kontrolli käigus reeglina kogu töökeskkonda 26 erineva aspekti alusel. Hinnatakse tööandja töökeskkonnaalast tegevust, töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ning seda, kas need on maandatud või mitte.

Ka 2016. a kontrollide tulemusena selgus, et ca 80% hinnangutest olid siiski positiivsed. Kui aga vaadata eraldi hinnanguid tööandja töökeskkonnaalasele tegevusele, siis tööinspektorid ei olnud rahul ca 30% tööandjate tegevusega. Isegi kui ohutegurid olid maandatud ja otsest ohtu töökeskkonnas polnud, jätvad tööandjad hooletusse töötajad endid. Vaid 48% hinnatud ettevõtetest oli inspektor rahul töötajate väljaõppe ja juhendamiseiga. Teine suurem probleem on tervisekontrolli korraldus, mis hinnati heaks vaid veidi üle pooltes ettevõtetes. Selline olukord töökeskkonnas ei ole kuidagi aktsepteeritav ja tööohutuskultuuri parandamiseks on ruumi veel küllaga.

Kui enamik tööandjatest on ise huvitatud ohutu töökeskkonna loomisest ilma tööinspektori kontrollitagi, siis kahjuks on jätkuvalt tööandjaid, kes tööohutuse valdkonnaga enne tööinspektori sekkumist pigem ei tegele. Peamise põhjusena, miks tööohutuse ja töötervishoiu alaste küsimustega ei ole tegeletud, nimetavad tööandjad teadmiste puudumist antud valdkonnas või aja puudumist.

Hinnangud ettevõtete töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele on võrreldes varasemate aastatega suhteliselt sarnased. Joonisel 28 väljatoodud protsendid on arvatud hinnatud ettevõtete arvust, kus ohutegur esines. Varasemalt enim probleeme valmistanud valdkonnad olid jätkuvalt probleemsemad ka aastal 2016: ohtlike kemikaalide käitlemine, kokkupuute oht töövahendite liikuvate osadega, kõrgelt kukkumise oht ning probleemid liikumisteedega. Samas on enamike ohutegurite puhul märgata mõningast olukorra paranemist. Olukord hinnati aga halvemaks seoses sundasendites tööga, raskuste käsitsi teisaldamisega, kõrgelt kukkumise ning varingute tekke võimaluse osas. Kõik need ohutegurid on aga määrava tähtsusega töötajate tervise säästmise seisukohast.

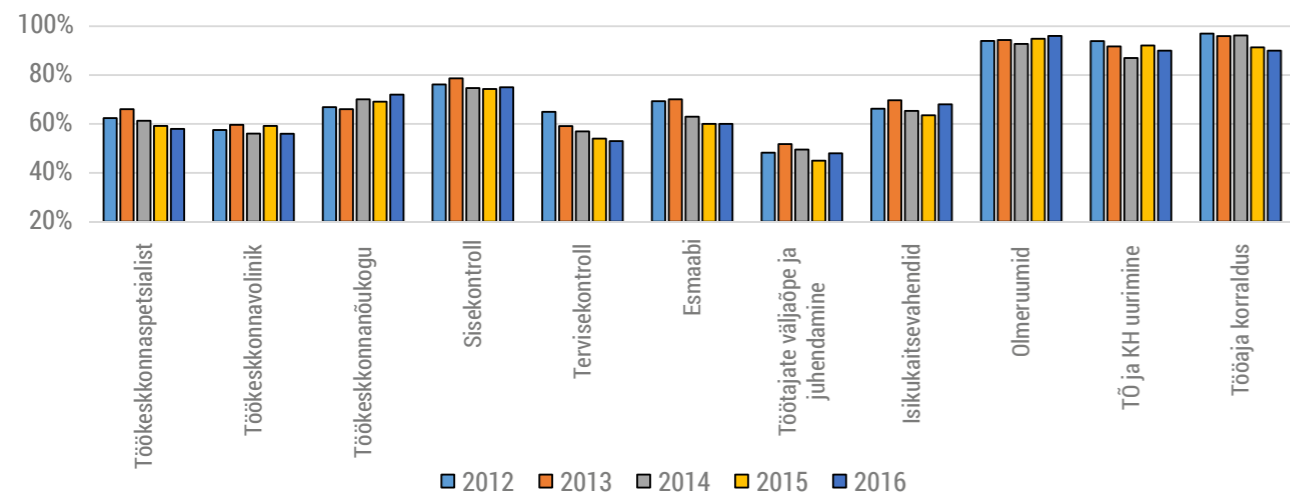
Just selliste tulemuste põhjal kujunevad välja iga-aastased sihtkontrollide teemad ja teavitustegevuse peamised valdkonnad. Meie ühine eesmärk koos sotsiaalpartneritega on jätkuvalt teavitada töötajaid ja tööandjaid just luua lihaskonna haigustest ning nende tekkepõhjustest. Lisaks jagame teavitustegevuste raames ettevõtetele erinevaid infomaterjale.



Joonis 28. Hinnangud töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele (hinnang positiivne – % hinnatud ettevõtetest)

Kõrgelt kukkumise ohu ja liikumisteedega seotud probleeme tuvastavad tööinspektorid jätkuvalt väga palju. Paljudes ettevõtetes puuduvad töökeskkonnas kaitsepiirded, lahtised avad on märgistamata või puuduvad kaitsekatted, liikumisteed ei ole nõuetekohaselt märgistatud ja hooldatud vms. Samuti tuvastatakse liikumisteedel juhtmeid, kaableid või muid esemeid või on sinna ajutiselt ladustatud toorainet ja toodangut. Need aga takistavad töötajate liikumist ja võivad põhjustada kukkumisega seotud tööõnnetusi.

Hinnangutest tööandja tegevusele (Joonis 29) on probleemsemad aspektid ja tegevused jäänud samuti varasemaga samaks. Kõige sagedamini, enam kui pooltel juhtumitel, hindasid inspektorid halvaks või pigem halvaks tööandja tegevust seoses töötajate väljaõppe ja juhendamise. Võrreldes eelmise aastaga on see hinnang küll veidi paranenud, kuid siiski on see täna probleem number üks, kuna just puudulik väljaõpe ja juhendamine on üheks peamiseks tööõnnetuste põhjuseks.



Joonis 29. Hinnangud tööandjate tegevusele (hinnang positiivne – % hinnatud ettevõtetest)

Rahul ei saa jätkuvalt olla ka töötajate tervisekontrolli suunamisega ja esmaabi korraldusega ettevõttes. Viimasel kolmel aastal on kontrollides tunduvalt rohkem välja tulnud ettevõtteid, kus esmaabiandja oli määramata või esmaabi korraldus ettevõttes oli puudulik. Samuti on suurenenud nende ettevõtete ja asutuste arv, kus määramata on töökeskkonnaspetsialist ja volinik.

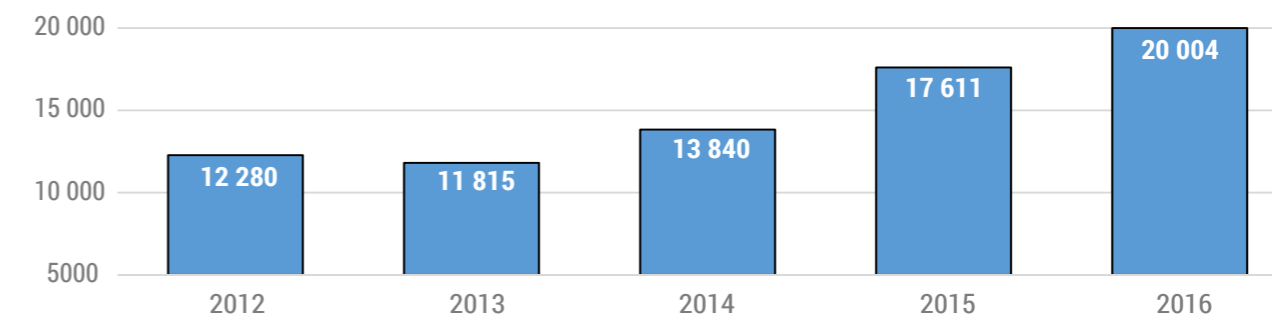
Aina rohkem on tuvastatud probleeme ka töötajate korraldusega. Kui veel mõned aastad tagasi hindasid tööinspektorid töötajate korraldust ettevõtetes valdavalt heaks, siis täna esineb selles osas puuduseid juba 10% ettevõtetes. Siinkohal juhime tähelepanu õigele töö- ja puhkeaja korraldusele, mis ei lase töötajal liigselt väsida ning tähelepanu ei tohiks teha hajuda. Liiga intensiivne ja ilma puhkepausideta töökorraldus toob paraku kaasa suurema tõenäosuse tööõnnetuste tekkeks, rääkimata muudest tervisekahjustustest, mis tekivad pikema aja vältel.

Paraku tuleb tõdeda, et pooled tööandjate tegevuse juures hinnatud aspektid on saanud madalama hinnangu kui eelmisel aastal. Ühest küljest võime küll tõdeda, et järelevalve ongi muutunud sisulisemaks. Teisalt külastame tänu ettevõtete riskihindamisele aina rohkem ettevõtteid, kus esinebki enim probleeme. Alates 2014. aastast on suurenenud kontrollitavate ettevõtete hulgas ka mikro- ja väikeettevõtete osakaal. Samas just see grupp ettevõtteid nimetab tööohutuse ja -tervishoiu nõuete täitmatajätmise põhjuseks rahaliste vahendite vähesust ja ajapuudust.

### Töötervishoiu ja tööohutusalasel rikkumised

Rikkumisi erinevate töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide suhtes tuvastati järelevalve käigus 20 004, millest 48% fikseeriti ettekirjutustes. Võrreldes 2015. a on tuvastatud rikkumiste arv arvuliselt oluliselt kasvanud, kuid suurenenud on ka kontrollitud ettevõtete arv ja nende ettevõtete arv, mida kunagi varem ei ole kontrollitud. Oluliselt on vähenenud ettekirjutuste arv. See tähendab, et varasemaga võrreldes tuvastab inspektor kontrolli käigus enam selliseid rikkumisi, mida tööandjal on võimalik likvideerida viie päeva jooksul ning sellisel juhul ettekirjutust ei kaasne.

Rikkumisi tuvastati 95% külastatud ettevõtetest (2015. a 91%). Seega ühtki tööohutusalaselt rikkumist ei tuvastatud vaid 201 ettevõttes (aastal 2015 oli selliseid ettevõtteid 321). Ühe külastuse käigus tuvastati keskmiselt 5,5 rikkumist ettevõtte kohta. Reeglina ei ole rikkumisi ühes ettevõttes palju, vaid pigem pea igas kontrollitavas ettevõttes mõni. Alati on ka erandeid, nt suurima rikkumiste arvuga ettevõtteks osutus aastal 2016 üks jaekaubandusettevõtte, kus kõikide kaupluste peale kokku fikseeriti lausa 149 tööohutusalaselt rikkumist. Selline tulemus näitab aga ehedalt, et ettevõttes ei toimu mitte mingisugust tööohutusalaselt tegevust ja puudub ühtne tööohutusala juhtimissüsteem.



Joonis 30. Tuvastatud TT ja TO rikkumiste arv

### Rikkumised õigusaktide lõikes

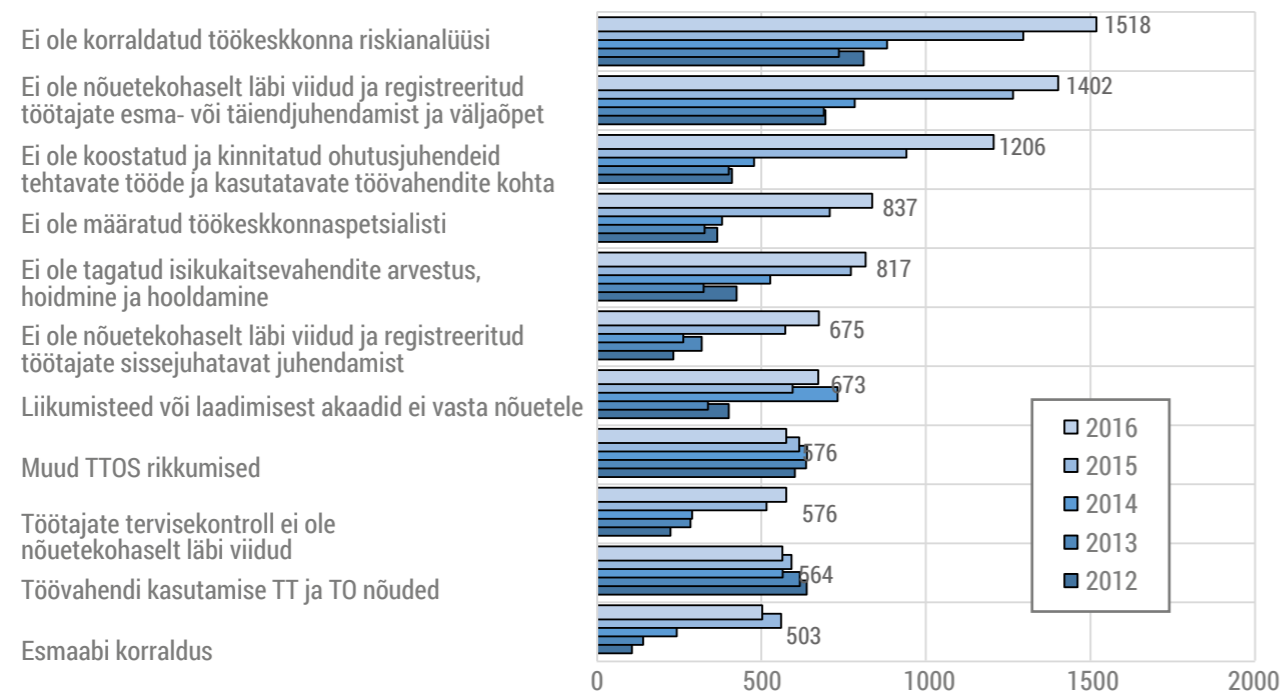
Alljärgnevas tabelis on toodud enim rikitud seadus või määrus ning rikkumiste arv viimasel viiel aastal. Kui rikkumiste nii-öelda esikolmik on olnud läbi aastate sama, siis aastal 2016 kasvas nende õigusaktide rikkumiste arv veelgi. Eriti on kasvanud rikkumiste arv ehitusvaldkonnas, kus on eksitud määruse „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“ vastu.

**Tabel 4. Õigusaktid, millega seotud rikkumisi tuvastatakse enim**

Õigusakt	2012	2013	2014	2015	2016
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus	3534	3353	3630	5143	5837
Töötervishoiu ja tööohutuse väljaõppe kord	1483	1589	1668	2875	3102
TT ja TO nõuded ehituses	989	908	952	1056	2085
Töövahendi kasutamise TT ja TO nõuded	1723	1571	1635	1633	1793
Töökohtadele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded	1195	1048	1736	1642	1609
Isikukaitsevahendite valimise kord	777	741	1051	1238	1249
Tervisekontrolli kord	458	527	548	914	1095
Esmaabi korraldus	309	375	464	892	930
Ohumärguannete kasutamise nõuded	582	559	872	791	924
Kemikaalide kasutuse kord	158	256	224	287	505
Raskuste käsitsi teisaldamise TT ja TO nõuded	233	222	234	284	356
Kuvariga töötamise TT ja TO nõuded	304	234	199	322	204

Rikkumisi õigusaktide lõikes detailsemalt analüüsid selgub, et esikohal on jätkuvalt probleemid töökeskkonna riskianalüüsi korraldamisega. Selliste rikkumiste arv on viimasel kahel aastal kasvanud hüppeliselt. Ettevõtte riskianalüüs kas puudub täielikult, on see puudulikult korraldatud või vajab täiendamist, kuna selle ajakohasus ei vasta enam muutunud töökeskkonnale. Selliseid rikkumisi tuvastati sisuliselt igas kolmandas ettevõttes. Tuletame meelde, et töökeskkonna riskianalüüs ei ole vaid ühekordne kirja pandud dokument, vaid see peab käima kaasas ettevõtte arengu ja muutustega. Suurim kasu tõuseb sellest siis, kui analüüsi koostavad ettevõtte enda spetsialistid. Ettevõtte riskianalüüsi koostamise lihtsustamiseks on riik loonud tasuta keskkonna Töobik ([www.toobik.ee](http://www.toobik.ee)).

Alloleval joonisel on toodud sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised, olenemata aluseks olevast õigusaktist. Siit nähtub, et 2016. a suurenes oluliselt rikkumiste arv pea kõikide kriteeriumite osas. Põhjuseks võib pidada nii seda, et suurenes kontrollitud ettevõtete arv kui ka järelevalve kvaliteedi mõningast tõusu. Mõju avaldas kindlasti ka see, et kontrollitavate ettevõtete valimis oli rohkem esmakordselt kontrollitavaid väikeettevõtteid.



Joonis 31. Sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid aasta jooksul töö 171 korral ning töövahendi kasutamine keelati 173 korral (2015. a vastavalt 149 ja 270). Töövahendi kasutamine keelati sagedamini juhul, kui töövahendi ohutust tagavad seaded, tõsteseadmed või ajutiseks kõrgustes töötamiseks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele või tööd tehti katkiste elektritööriistadega.

Enamik töö peatamise juhtudest toimus ehitustöödel, kui ei olnud tagatud ohutust kõrguses töötamisel või ei kasutatud isikukaitsevahendeid. Muudel tegevusaladel peatati töö eelkõige juhtudel, mil töövahendite ohutust tagavad seadised (kaitsekatted) ei vastanud nõuetele või olid eemaldatud.

Sunniraha hoiatus nõuete täitmata jätmise eest tehti aasta jooksul 189 ettevõtte, millest otsuse sunniraha täitmiseks sai 22 ettevõtet kogusummas 12 120 eurot. Võrdluseks aasta 2015, mil täitmisele pöörati sunniraha 38 korral summas 7 940 eurot.

### Turujärelevalve programmi täitmine

Toodete üle teostavad Eestis turujärelevalvet kokku seitse ametiasutust: Tarbijakaitseamet, Terviseamet, Tehnilise Järelevalve Amet, Veeteede Amet, Keskkonnainspeksioon, Põllumajandusamet, Tööinspeksioon. Alates 2017. a lisandub Maanteeamet.

Meie teeme turujärelevalvet töökeskkonnas kasutatavate isikukaitsevahendite ohutuse ja kaitseomaduste üle nende valmistamisel ja müümisel, et nõuetele mittevastavad isikukaitsevahendid ei jõuaks turule ning neid ei kasutataks. Lähtume iga-aastasest tööplaanist, mis arvestab olemasolevaid ressursse ning õigusaktide ja arengukavade pandud kohustusi. Aluseks on asutusesisene ohuprognosis, mille koostamisel arvestame toodete päritolumaad, nendega seotud tööõnnetusi, kontrollide käigus avastatud puudusi, kaebusi, sihtgrupi teadlikust jm järelevalve seisukohast olulisi faktoreid. Turujärelevalve raames teeme eelkõige koostööd Maksu- ja Tolliametiga.

### 2.2. Töötervishoiu järelevalve

Töötervishoiu järelevalves viivad inspektorid läbi suures mahus sihtkontrollid. 2016. a viidi töötervishoiu nõuete täitmise kontrollimiseks läbi 357 kontrolli, mille käigus tuvastati 812 rikkumist ning koostati ettekirjutus 60-le ettevõttele.

Töötervishoiu järelevalve sihtkontrollid keskendusid aastal 2016 järgmistele valdkondadele: kaubandusketid, keemiline puhastus, suurhaiglate köögid, väikekauplused, öötöö tanklates ning finantsasutustele.

Sihtkontrollide tulemusel on ilmne, et keskendumine ühele tegevusalale võimaldab küllalt hästi korrastada töötervishoiu ja tööohutuse maastikku konkreetsetes valdkonnas. Sihtkontrollide tulemusena paranesid nii tööandjate teadmised, aga ka suurenes vastutus töötajate töötingimuste parandamisel ning tööga seotud terviseriskide ennetamisel.

Töötervishoiu sihtkontrollidega püüti kontrollitavates ettevõtetes muuta tööandja ja töötajate mõtteviisi. Erinevaid töid tuleb teha nii, et tervis on hea ka aastakümnete pärast ja mõista, et füüsilise ülekoormuse teke on tavaliselt märkamatu ning hiiliv. Kui aga tervis käest, ei pruugi enam tervistumist saavutada.

Töötervishoiule suunatud sihtkontrollide valikus lähtume alati ohuteguritest, mille puhul tervisekahjustuse saamise võimalus on alati olemas, kuid selle tekkimine on pikaajaline protsess.

Enamasti haigestuvad töötajad haigustesse, mille põhjuseks on füüsilise ülekoormuse kehale – olgu selleks kael, käed, selg või jalad. Töötatakse liiga pikkade töövahetustega, ebamugavas kehaasendis. Kui aga töötaja tööprotsess sõltub kaastöötaja omast, lisab see tööle veelgi pingelisust. Oluline on ka tööruumide sisekliima. Kui see ei ole töötegemiseks sobiv, on haigestumise tõenäosus veelgi suurem.

Füüsilise ülekoormuse kõrval pöörame senisest enam tähelepanu ohtlike kemikaalide kasutamisele. Eelmistel aastatel läbiviidud sihtkontrollid ja kampaaniad on näidanud, et nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus erinevate kemikaalide mõjust inimese tervisele on madal. Peamise probleemina võib nimetada oskamatus ette näha tervisehäireid, mille mõju ei avaldu kohe, vaid võivad ilmuda isegi aastate möödudes. Tavaliselt on selleks erinevad

allergilised haigused, põletikud ja tõsisemal juhul ka kasvaja.

Nii ongi oluline, et tööandjad oskaksid näha ja õigesti hinnata erinevaid töötajatele mõjuvaid terviseriske. Riskide õigel hindamisel on võimalik rakendada sobivaid kaitseabinõusid kogu kollektiivi ja ka üksiku töötaja tasandil. Iga läbiviidud sihtkontroll lõpeb samas valdkonnas tegelevatele ettevõtetele märgukirja saatmisega, milles anname soovitusi, kuidas töökeskkonda muuta veelgi töötaja tervist säästvamaks. Mõnelt ettevõttelt oleme saanud ka vastuse, kus tänatakse soovitude eest ning püütakse neid ka rakendada.

Sihtkontrollide kokkuvõtteid on leitavad Tööinspektsiooni kodulehelt või klikates lingil:

Sihtkontroll – Ehitusplats	Sihtkontroll 2016 Kaubanduskeskuste väikepoed
Sihtkontroll 2016 Kaubandusketid	Sihtkontroll 2016 Keemiline puhastus
Sihtkontroll 2016 Puitmajad	Sihtkontroll 2016 Raamatukogud
Sihtkontroll 2016 Suurhaiglate köögid	Sihtkontroll 2016 Teedeehitus
Sihtkontroll 2016 Metallitööstuse tösteseadmed	Sihtkontroll 2016 Väikekauplused
Sihtkontroll 2016 Öötöö tanklates	Sihtkontroll 2016 Üle-eestiline ehitus
Sihtkontroll 2016 Lasteaiad	Sihtkontroll 2016 Muuseumid
Sihtkontroll 2016 Katlamajad	Sihtkontroll 2016 Finantsasutused
Sihtkontroll 2016 Hulgikaubandus	

## 2.3. Töösuhete järelevalve

2016. aasta tõi olulised muudatused töösuhete osakonna töökorraldusse ning nüüd kontrollivad tööinspektor-juristid ka töökeskkonnaga seotud nõuete täitmist.

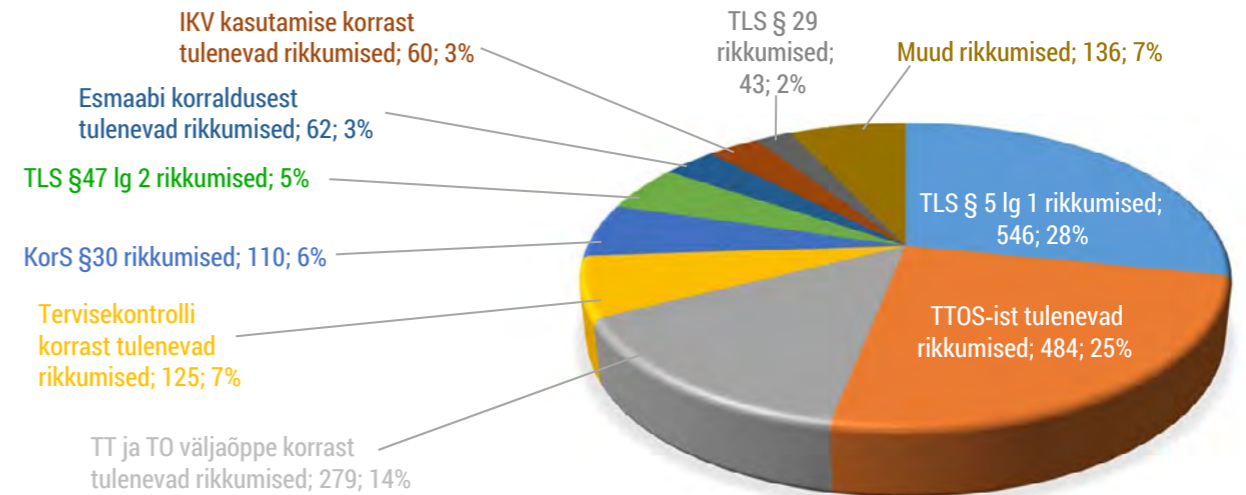
Muutus oli vajalik, kuna aastast aastasse kasvab tööõnnetuste hulk ning kõigis kontrollitavates ettevõtetes tuleb juhtida tähelepanu töökeskkonna nõuete täitmise vajadusele. Järelevalve tulemused näitavad, et otsus on ennast õigustanud, sest peaaegu kõigis juristi kontrollitud ettevõtetes esines muuhulgas probleeme töökeskkonna korraldusega.

Tööinspektor-juristid on õiguslase ettevalmistusega inimesed ning seetõttu keskenduvad nemad järelevalve läbiviimise käigus eelkõige seadusega ettenähtud töökeskkonna formaalsete nõuete täitmise kontrollimisele. Ehk tööinspektor-jurist kontrollib ettevõtet külastades kõiki töösuhetega seotud dokumente, nagu töölepingud, tööajakava, tööajaarvestus, töötasu maksmist tõendavad dokumendid, reeglid töökorralduse jne. Kuid lisaks sellele kontrollitakse ka seda, kas ettevõttes on määratud töökeskkonnaspetsialist, vajadusel valitud töökeskkonnavolinik, moodustatud töökeskkonna nõukogu, kuidas on korraldatud töökeskkonna sisekontrolli toimimine, kas tööandja on korraldanud töötajate tervisekontrolli, viinud läbi tööks vajaliku väljaõppe ja juhendamise, määranud esmaabiandja ja võimaldanud talle ettenähtud koolitust.

Kuna järelevalve pädevus muutus ja täienes, siis muutusid loomulikult ka tööinspektor-juristide poolt avastatud rikkumised ning nende proportsionaalsed osakaalud. Kokku avastasid 9 tööinspektor-juristi 1940 rikkumist. Töölepingu seaduse nõuete rikkumisi tuvastati kokku 1145, aasta varem tuvastati sama seaduse rikkumisi 1761.

Võrrelduna eelnevate aastatega tuvastasid tööinspektor-juristid kõige enam rikkumisi seoses töölepingu tingimuste teavitamata jätmisega ehk töölepingu seaduse (TLS) § 5 lg 1 rikkumisi. Osakaalu vaadates moodustavad vaid 35% töölepingu seaduse rikkumised, ülejäänud on aga seotud just töötervishoiu ja tööohutuse seaduse rikkumistega.

Eraldi väärib märkimist, et 60 ettevõttel puudusid kontrollimise ajal tööinspektori nõutud dokumendid ning need kas esitati inspektorile hiljem või järgnes ettekirjutus seaduses ettenähtud dokumentide koostamiseks.



Joonis 32. Tööinspektor-juristide poolt tuvastatud rikkumised (2016)

## Töö- ja puhkeaja järelevalve ning oluline kohtulahend

Töösuhete järelevalves oli 2016. aastal üheks prioriteediks töö- ja puhkeaja järelevalve, sest töö- ja puhkeaja korraldus on otseselt seotud töökeskkonna korraldusega ning mõjutab tööd tegeva inimese tervist.

Töö- ja puhkeaja rikkumisi avastati võrreldes varasema aastaga vähem. Samas avastatud rikkumised on seotud üle 13-tunniste tööpäevade ja öisel ajal töötamisega. Pikk tööpäev ja öisel ajal töötamine võivad viia pideva väsimuse tekkimiseni, see omakorda aga kutsehaiguse kujunemiseni. Samuti mõjutab inimese tööaja korraldus sageli tööõnnetustesse sattumise riski.

Seega vajab töö- ja puhkeaja korraldus erilist tähelepanu ning seaduse täitmist. Kuid alati ei ole seadus üheselt mõistetav ning tekitab vaidlusi. Nii algas ka 2015. aastal Tööinspektsiooni järelevalve tulemusel vaidlus OÜ-ga VKG Kaevandused, kus peamisteks küsimusteks olid öötöö kavandamine ning summeeritud tööaja korralduse võimalikkus. Kohus menetles haldusasja nr 3-15-2607 kuni 2017. aasta jaanuarini, mil Riigikohus jättis mõlema osapoole kaatsioonkaebused menetlusse võtmata ning jõustus Tallinna Ringkonnakohtu 28.09.2016 otsus samas haldusasjas.

## Kohtu seisukohad 28.09.2016 Tallinna Ringkonnakohtu otsusest haldusasjas nr 3-15-2607

### Tööinspektori pädevus

- Pole vaidlust, et Tööinspektsioonil on õigus kontrollida TLS § 5 lg-st 1, sh tööajast teavitamise (TLS § 5 lg 1 p 7) ning iganädalase puhkeaja andmise nõuetest kinnipidamist (TLS § 52), kuna sellise kohustuse paneb talle selgesõnaliselt TLS § 115. TLS § 6 lg 6 sätestab, et kui tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdseks (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks TLS §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused. Kuna töötaja hulka kuulub ka summeeritud tööaeg, hõlmab TLS § 5 lg 1 p-s 7 sätestatud tööaja teatavastegemise kohustus endas ka summeeritud tööaja, tööajakava teatavastegemise tingimuste ning tööaja muudatuste teatavastegemise kohustuse. Seega ei ületanud Tööinspektsioon ettekirjutuse p-ga 5 oma pädevust.

### Öötöötaja mõiste

- Öötöötajaks tuleb lugeda ka selline töötaja, kes (summeeritud arvestuse alusel) töötab ühes seitsmepäevases vahemikus kokku 15 tundi ööajal.
- Eeltoodud öötöötaja käsitlust arvestades tuleb öötöötajateks lugeda ka ettekirjutuses nimetatud töötajad, kes töötasid 7-päevase ajavahemiku jooksul ööajal kokku üle 15 tunni. Tööajakavast nähtub, et vaadeldud perioodil töötasid need isikud regulaarselt osa tööajast öösel. Tööinspektsioon leidis õigesti, et tegemist on öötöötajatega, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom – praegusel juhul päevalguse puudumine, õhuniiskus, isikukaitsevahendite pidev kasutamine töökeskkonnas esineva müra ja tolmu eest kaitsmiseks.

TLS § 50 lg 2 järgi ei tohi sellised isikud töötada rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Vastustaja tuvastas, et kõnealused töötajad olid töötanud 12-tunnistes vahetustes, mistõttu oli kaebajale ettekirjutuse tegemine õiguspärane.

#### Summeeritud tööaeg ja vahetustega töö

- TLS ei sisalda vahetustega töö mõistet, küll aga on see mõiste avatud direktiivi 2003/88/EÜ art 2 p-s 5, mille kohaselt on vahetustega töö iga vahetustega töökorralduse meetod, mille puhul töötajad vahetuvad ühel ja samal töökohal üksteise järel vastavalt teatavale mudelile, kaasa arvatud rotatsioon, ning mis võib olla pidev või pausidega, nii et töötajatel on vajadus töötada antud päevade või nädalate jooksul eri aegadel. Sellest definitsioonist ei saa järeldada, et vahetustega töö puhul ei saaks tööaega summeerida. Ka vahetustega töö puhul võib tekkida vajadus kohaldada summeeritud tööaja arvestust. See järeldub muu hulgas ka TLS eelnõu seletuskirjas toodud direktiivi 2003/88/EÜ ja TLS eelnõu võrdlustabelist, kus nimetatud direktiivi art 2 p 5 juurde on märgitud TLS eelnõu § 43 lg 3, mis sätestab, et summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega 7-päevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Nimetatud direktiivis ei kasutata summeeritud tööaja mõistet, TLS omakorda ei kasuta vahetustega töö mõistet. Seega reguleerib TLS § 43 lg 3 tööaja korraldust ka (direktiivi mõttes) vahetustega töö puhul.

Kui tööaja summeerimiseks alust ei ole (isegi juhul, kui see on töölepingus kokku lepitud), tuleb töötajale tagada seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeaega. Summeeritud tööaja rakendamise võimalus on seaduses ette nähtud selleks, et tööandjal oleks võimalik tööaega paindlikumalt reguleerida, kui töö iseloom seda nõuab ning töölepingu sõlmimisel ei ole võimalik kokku leppida tööajas ajaühiku kohta või töö tegemise ajas. Seda võimalust ei ole lubatud kasutada selleks, et töötaja kahjuks seaduse nõuetest kõrvale hoiduda ning jätta töötajale tagamata 48 tundi järjestikust puhkeaega.

#### Deklareerimata töö, ühisreidid ja piiriülene koostöö

Teiseks töösuhete järelevalve prioriteediks oli koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Maksu- ja Tolliametiga deklareerimata ja illegaalselt Eestis tööd tegevate inimeste tuvastamine.

Kõigi kolme järelevalveasutuste puhul on tegemist prioriteetküsimusega, kuid seostatuna muude teemadega, nagu tööalane ärakasutamine ja võimalik inimkaubandus. Ühiste tegevuste aluseks on vägivalda ennetamise strateegia 2015–2020: <http://www.kriminaalpoliitika.ee/et/vagivalla-vahendamise-arengukava/vagivalla-ennetamise-strateegia-2015-2020> ning Politsei- ja Piirivalveameti ning Tööinspektsiooni koostöölepe.

Teema on oluline, sest just deklareerimata ja/või illegaalsel töötajal on oluliselt suurem oht sattuda tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse ohvriks.

2015. ja 2016. aastal osalesime 18 ühisreidil, mille käigus tuvastati nii deklareerimata kui ka illegaalselt Eestis viibivaid töötajaid. Ühisreidide käigus kontrollisime 91 erineva ettevõtte tegevust ja töötajaid. Seadusliku aluseta ja kirjaliku lepinguta tööd tegevd isikuid tuvastasime 2015. aastal 31 ettevõttes, eelmisel aastal aga 14 ettevõttes.

Ühisreidide käigus ilmnis aga mitmeid juhtumeid, kus Eestis tööd korraldavad ettevõtjad väitis, et objektile töötavad Euroopa Liidu direktiivi mõistes lähetatud töötajad, kelle tööandjaks on teise liikmesriigi ettevõtte. Need on töötajad, kes Eesti töötamise registris ei kajastu ning seega teeb Politsei- ja Piirivalveameti migratsiooni osakond kõigepealt selgeks, kas isikul on üldse Eestis viibimiseks ja töötamiseks vajalik elamis- ja/või tööloa olemas. Kuid lisaks sellele tuleb saada kinnitus, et tegemist on tõesti lähetatud töötajaga direktiivi mõistes, kellele kohaldub Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus. Selleks teeb Tööinspektsioon vastavasisulise päringu teise riiki Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi IMI vahendusel.

Saatsime 2016. aastal teistele riikidele kokku 13 päringut, millest 11 olid uued päringud ning 2 täiendavat päringut sama ettevõtte osas. Võrdluseks varasemate aastatega: 2012. a esitasime 2 päringut (mõlemad Poolale), 2013. a ainult ühe päringu Lätile, 2014. a ei teinud ühtegi päringut ning 2015. a neli päringut (2 päringut Soome, 1 päringut Saksamaale ja 1 päringut Poolasse).

Kuid saime ka ise Eesti ettevõtete kohta teistelt riikidelt 13 päringut. See tähendab, et 13 korral oli Eesti ettevõtte suhtes alustatud samuti menetlus, mille raames tuvastati, kelle töötajad ning kas ja millisel õiguslikul alusel välisriigis tööd teevad. IMI päringu saamisel teise riigi järelevalve asutuselt alustame Eesti ettevõtte suhtes menetlust, et koguda välisriigi asutusele otsuse tegemiseks vajalikke andmeid ja infot.

Eestile saadeti 7 päringut Soomest, 2 Norrast, 2 Lätist, 1 Rumeeniast ja 1 Leedust.

Võrdluseks: aastal 2012 esitati Eestile 16 päringut, 2013. aastal 14 päringut, 2014. aastal 5 päringut ja 2015. aastal 12 päringut. Kokkuvõttes olid aastatel 2012–2016 suurimad päringute tegijad Eestile Soome – 30 päringut, Norra – 7 päringut, Läti – 7 päringut, Belgia – 5 päringut, Leedu – 4 päringut, Holland – 2 päringut. Ühe päringu on Eestile saatnud Rumeenia, Slovakkia, Austria, Poola ja Portugal.

Suurimaks probleemiks IMI päringutele vastamisel on asjaolu, et me ei leia tööandjat, kes lähetas oma töötajad tööle teise liikmesriigi territooriumile. Ettevõtte on sageli fiktiivselt Eestisse registreeritud, aga sisulist äritegevust siin ei toimu. Samuti on põhjus ka selles, et ametlikes registrites (TÖR, äriregister), mis on meile peamiseks infoallikaks, on ettevõtte registreeritud kas valed või puudulikud andmed kommunikatsioonivahendite (nt telefon, e-post, ei asu äriregistris registreeritud aadressil jne) kohta. Lisaks ei tee juhatuse liikmed sageli ka Tööinspektsiooniga koostööd.

Sellegipoolest vastasime 2016. a jooksul kõigile IMI vahendusel saabunud päringutele, seda eelkõige tänu erinevatele andmebaasidele ja koostööle EMTA, PPA ja SKA-ga.

#### Tööinspektori nõusolek alla 15aastase lapse töötamiseks

Ka sel aastal pöörasime suvekuudel erilist tähelepanu noorte tööle. Kuigi me eraldi sihtkontrolli läbi ei viinud, valisime suveperioodil kontrollimiseks just need ettevõtted, kus alaealised tööl olid.

Laste tööga seotud rikkumiste arv on küll väike, sest oleme sel teemal ka tihedat teavitustööd teinud. Selle tulemusel on kasvanud ka tööinspektorile esitatud nõusoleku taotluste arv.

2016. aastal esitati inspektsioonile kokku 189 taotlust 2358 alaealise tööle võtmiseks. Nõusolek anti 2284 alla 15-aastase lapse tööle võtmiseks, ülejäänud 74 lapse osas tegi tööinspektor keelduva otsuse või jättis taotluse läbi vaatamata, sest laps oli juba 15aastaseks saanud.

#### Tööinspektor ei andnud alaealise tööle võtmiseks luba järgmistel põhjustel:

- 12aastast last sooviti võtta tööle restorani teenindajaks. Tegemist ei ole seadusega lubatud kerge tööga kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamivaldkonnas;
- 12aastast last sooviti võtta tööle heakorratööde teostamiseks (riisumine, koristamine, prahi korjamine jne.). Selgi puhul ei ole tegemist seadusega lubatud kerge tööga kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamivaldkonnas;
- 13- ja 14aastasi sooviti võtta abitöödele, kus nende ülesandeks oleks olnud 25–50kilogrammiste raskuste tõstmine ja kärudega kandmine. Lapse vanust ja füüsilist arengut silmas pidades ei saa seda lugeda sobivaks tööks ehk tagajärjeks oleks olnud ilmselgelt tervise kahjustumine kohe või tulevikus;
- 13aastast last sooviti tööle võtta 7aastase erivajadusega lapse jälgimiseks, toitmiseks ja hooldamiseks täiskasvanu juuresolekuta;
- 13aastane sooviti tööle võtta jalgrataste müüjaks ja seda täiskasvanu juhendamise ja juuresviibimiseta;
- Sageli sooviti 10–14aastane võtta iseseisvalt müügitööle, sh sularahaga arveldama täiskasvanu juuresoleku ja juhendamiseta;
- 12–14aastased lapsed taheti saata iseseisvalt turule maasikaid müüma, sh kaste tõstma, müüjiks kõik vajaliku välja panema, müüki korraldama ja lõpuks ka kassat kokku arvutama. Alates 13. elusaastast võiks

seada tööd teha, kui tööandja korraldaks töötamise selliselt, et lapsele oleks toeks vähemalt üks täiskasvanu, kes päeva lõpus ka kassa kokku arvutataks;

- 13–14aastased lapsed sooviti tööle võtta batuudialale vastutavateks töötajateks täiskasvanu juuresviibimiseta. Taotluse esitanud ettevõtte leidis, et töö ei ole ohtlik ja ei vaja seega juhendamist ega väljaõpet ning ka ohutusjuhendeid ei ole vaja.

Alaealise tööle võtmise taotluse menetlemisel esines mitmeid juhtumeid, kus taotluse menetlemise käigus sai tööandja suunised muuta töövõtteid (maasikate korjamine lavatsilt või ilma), teatud töid lapsele mitte lubada (raskuste tõstmise ja kandmisega seotud tööd), võtta kasutusele muu töövahend või ka näiteks ohutu kemikaal (koristus- ja värvimistööde puhul). Üks tööandja soovis lapsed panna värvima värviga, mis sisaldas ohtlikku kemikaali, aga ta ei osanud ise tutvuda värvi ohutuskaardiga. Pärast tähelepanu juhtimist soetas ta uue vesialuselise värvi, millega lapsed võisid töötada. Oli ka neid ettevõtteid, kes said üllatusena teada, et lapsega peaks siiski töölepingu sõlmima ning töövõtu- või käsundusleping ei ole asjaolusid arvestades kuidagi kohane.

### Meretöö järelevalve

2014. aasta 1. juulist jõustus uus meretöö seadus ning alates 2015. aastast sai alustada juba sisulise järelevalvega.

Meretöö lepinguga või muid seotud rikkumisi avastati kokku 225, seda 42 erinevas äriühingus. Sagedaseim puudus, mida avastati, on töötajate teavitamata jätmine meretöölepingu kirjeldatud dokumendiga lisaandmetest.

Tööandjate teadlikkus uuest meretöö seadusest ei ole veel suur, tähele ei ole pandud seadusega jõustunud muudatusi. Probleeme esineb nii meretöölepingu andmete esitamise kui ka töö- ja puhkeaja korraldusega.

Sageli ei osata praktikas eristada, millal kuulub kohaldamisele meretöö seadus ja millal töölepingu seadus. Meretöö seadus reguleerib küll, kellele seadus kohaldub ning sätestab muuhulgas, et seadust ei kohaldata töötamisele alla 24 meetri pikkusel kalalaeval. Kalalaevade omanikes tekitab suurt peavalu, mida teha töötajatega, kes sõidavad nii alla kui üle 24meetristel laevadel, kas tohib rakendada meretöö seaduse erisusi igal juhul või tuleks selgelt eristada töötingimusi alla 24meetristel kalalaevadel (siis kohalduks ainult töölepingu seadus) ja nendel laevadel, kus saab rääkida laevapereliikmest ning tema õigustest ja kohustustest.

Tööinspeksioonis on üks meretöö inspektor, kes kontrollib Eesti lipu all sõitvaid laevu erinevates Eesti sadamates. Meretöö tööinspektori rolli pädevuse ulatus on lai, sest ta peab oma tööülesannete käigus suutma kontrollida nii meretöö seaduse, töölepingu seaduse kui ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuete täitmist.

2016. aastal meretöö tööinspektori avastatud rikkumistest moodustavad vaid 23% meretöö seaduse rikkumised. Ülejäänud rikkumised tulenevad aga muudest õigusaktidest.

### 2.4. Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrolliga selgitame välja, kuidas on töö- ja puhkeaja ettevõtetes korraldatud ning kas peetakse kinni kehtestatud sõidu- ja puhkeaja normidest tagamaks liiklusohutus maanteedel. Kontrollime ettevõtjate juures tööajakorraldust, juhtide ööpäevast sõidu- ja puhkeaja, vaheaegu ja iganädalasi töö-, sõidu- ja

2016. aasta novembris osales meretöö tööinspektor ühisreidil teiste ametkondadega, mille raames kontrolliti laeva siseviimistlusteid Muuga sadamas.

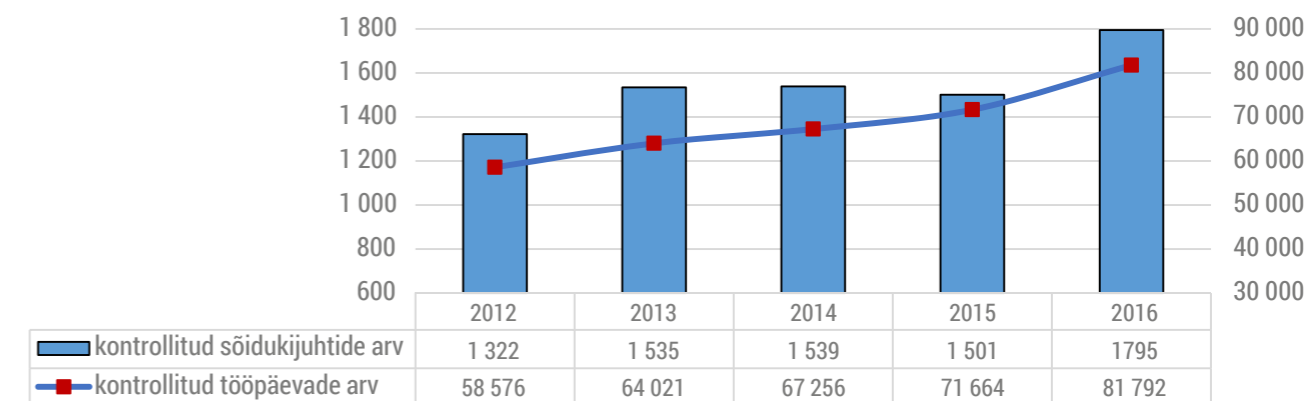
Kuigi tegemist ei olnud meretöö seaduse regulatsioonile alluva olukorraga, väärib tähelepanu asjaolu, et siseviimistlusteid tehti Eesti ettevõtte tellimusel Soome ettevõtte poolt, kes omakorda tellis töid sisse Leedu, Poola ja USA ettevõtetelt.

Kuna töid teostati Eesti vetes ja Eesti lipu all sõitval laeval, kuulus järelevalvepädevus Eesti ametkondadele.

Kuigi laeva kapten leidis esialgu, et järelevalveametnikke ei saa laevale lubada, sest nad on laevaohutuse mõistes koolitamata, sai ta lõpuks isegi aru, et järelevalve takistamine oleks olnud eraldi karistatav.

Paraku tuvastati ühisreidi käigus nii deklareerimata tööjõudu kui ka hulgaliselt töökeskkonna alaseid rikkumisi.

puhkeaja, kahepäevase sõiduaja kohta kehtivaid piiranguid, sõidumeerikutega salvestatud andmete vastavust nõuetele ning ka töötasu maksmist vastavalt üldtöökokkuleppele.



Joonis 33. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv (2012-2016)

Veoliigi järgi kontrolliti 2016. a enim kaubavedajaid.

Tabel 5. Kontrollitud sõidukijuhtide ning tööpäevade arv veoliigi lõikes, aastal 2016

Veo tüüp	Kontrollitud sõidukijuhtide arv	Kontrollitud tööpäevade arv
Reisijatevedu	197	11 518
Kaubavedu	1598	70 274
<b>Kokku</b>	<b>1795</b>	<b>81 792</b>

### Töö- ja puhkeaja andmete säilitamine ja kopeerimine

Aastal 2016 esines veoettevõtjatel palju rikkumisi andmete säilitamise ja kopeerimise osas, kuigi aasta alguses saatsime märgukirja, et plaanime neid 2016. aastal kontrollida. Vastavalt määrusele ja liiklusseadusele peab andmeid säilitama 365 päeva. Suureks probleemiks oli just analoog sõidumeerikute säilitamine. Probleemne on ka digitaalse sõidumeeriku andmete vähemalt 28 päeva järel juhikaardilt ning sõidukist vähemalt 90 päeva järel andmete alla laadimine ja nende esitamine inspektorile.

### Sõidukijuhtide ööpäevane puhkeae

Peamised ööpäevase puhkeaja rikkumised tulenevad vedaja korraldamatuses planeerida sõidukijuhtide tööpäeva pikkust. Tihti venivad autojuhtide tööpäevad üle 13 või 15 tunni. Sõidukijuhil peab aga 24 tunni sisse jääma kas 11 tundi või erandina 3 korda 9 tundi puhkeajaga. Võimalus on puhkeajaga kasutada ka kahes osas (vähemalt 3 tundi + vähemalt 9 tundi). Palju rikkumisi esines seoses igapäevase puhkeaja katkestamisega parvlaeval. Erandina tohib juht, kes saadab oma parvlaeval veetavat sõidukit, katkestada oma regulaarset ööpäevast puhkeperioodi mitte rohkem kui kahel korral teiste tegevustega (parvlaevale peale- ja mahasõitmine), mille kogukestus ei või ületada ühte tundi. Nimetatud regulaarse ööpäevase puhkeperioodi jooksul peab juhil olema juurdepääs magamis- või lamamisasemele. Peamiselt jäi sõidukijuhtidel ööpäevane puhkeae koos katkestustega alla 11 tunni, puhkeaja katkestusi tehti kahe asemel kolm või siis teiste tegevuste kogukestvus ületas ühe tunni.

### Järjestikune sõiduaj

Samuti rikuti järjestikuse sõiduaja nõuet. Pärast 4,5-tunnist sõiduperioodi peab sõidukijuht tegema vähemalt 45-minutilise katkematu vaheaja. Nimetatud vaheaja võib asendada vähemalt 15-minutilise vaheajaga, millest järgmine vaheae peab olema vähemalt 30 minutit pikk. Enam esines juhtumeid, kus paus jäi alla 45 minuti või siis teine paus alla 30 minuti.

## Iganädalane puhkeaeg

Kahe mis tahes üksteisele järgneva nädala jooksul peab juht kasutama vähemalt kaht regulaarset ehk 45tunnist iganädalast puhkeperioodi või üht regulaarset iganädalast puhkeperioodi ja üht vähendatud iganädalast (vähemalt 24tunnist) puhkeperioodi. Üldjuhul rikuti 45 tunni reeglit. Põhiliselt rikkusid seda nõuet just Skandinaavias vedusid tegevad ettevõtted. Samuti esineb juhtumeid, kus sõidukijuht alustab oma iganädalast puhkeajaga liiga hilja ehk 144 tundi pärast töönädala alustamist. Näiteks kui sõidukijuht alustab oma töönädalat esmaspäeval kell 7, siis hiljemalt pühapäeval kell 7 peab ta alustama oma iganädalast puhkeajaga.

## Ööpäevane sõiduaeg

Sõidukijuhtidel esines palju ka ööpäevase sõiduaega nõuete rikkumisi. Ööpäevane sõiduaeg ei tohi ületada üheksat tundi, kuid seda võib pikendada kümne tunnini kõige rohkem kaks korda ühe nädala jooksul. Sageli kasutasid juhid nädala alguses ära oma kaks kuni kümnetunnist erandit ning nädalala teises pooles rikuti sõiduaega nõudeid sihtkohta õigeaegsaks saabumise nimel.

## Sõidumeeriku kasutamine

Endiselt oli väga palju ka sõidumeeriku kasutamisega seotud rikkumisi. Peamiselt esines lülite mittenõuete kohast kasutamist ehk sõidukijuhid jätsid ööpäevase puhkeaja hetkel lüliti asendisse „muu töö“.

- Salvestuslehte hoiti sõidumeerikus üle 24 tunni. Nii kirjutati salvestatud andmed üle ning neid ei ole võimalik kindla päeva ja kellaajaga seostada.
- Digitaalse sõidumeeriku puhul ei märkinud juhid manuaalselt tööaja alustamise ja lõpetamise riiki.

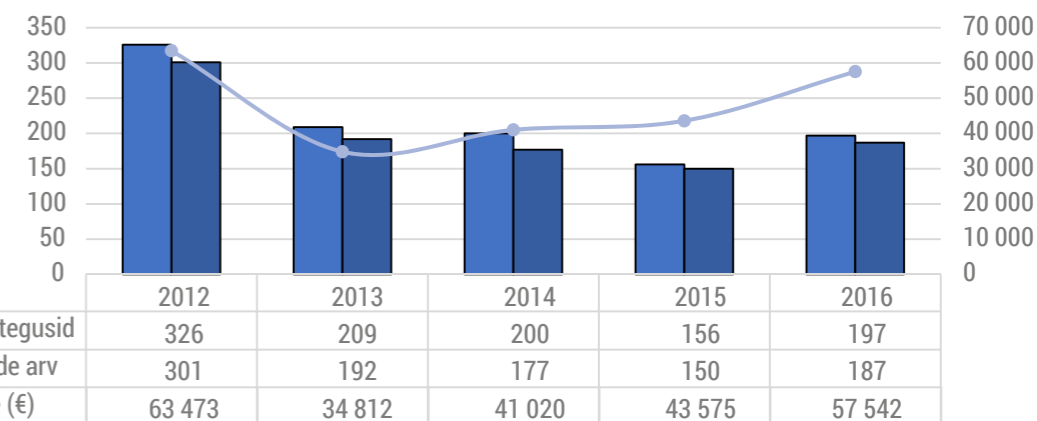
## TTOS dokumentide kontroll

2016. aasta märtsis alustasime ka TTOS dokumentide kontrollimist. Peamiselt rikuti järgmisi TTOS nõudeid:

- ei ole korraldatud töökeskkonna riskianalüüsi;
- puudus töökeskkonna sisekontroll ehk sisuliselt ei analüüsita töökeskkonnalaadset tegevust;
- ei ole koostatud ja kinnitatud ohutusjuhendeid;
- ettevõttes ei ole määratud töökeskkonnaspetsialisti;
- ettevõttes ei olnud läbi viidud töötajate esmajuhendamist ja väljaõpet;
- ettevõttes ei olnud töötajat saadetud tervisekontrolli, sest tööandja arvas, et autojuhi perioodilisest tervisekontrollist piisab;
- ettevõttes ei olnud tagatud isikukaitsevahendite nõuetekohane arvestus, hoidmine ja hooldamine.

## 2.5. Väärteomenetlused, trahvid

Nii töötervishoiu, tööohutuse kui ka töösuhete järelevalve käigus menetleti 2016. aastal väärteoasju kokku 197 korral, millest lõppes trahviga 187 väärteomenetlust summas 57 542 eurot. Sh juriidilistele isikutele 100 korral summas 39 370 eurot ning füüsilistele isikutele 87 korral summas 18 172 eurot. Võrreldes eelneva aastaga on nii väärteomenetluste kui ka trahvide arv kasvanud, seda nii juriidilistele kui füüsilistele isikute osas.



Joonis 34. Väärteomenetluste ja trahvide arv

## Millal lõpeb järelevalve suurima tõenäosusega väärteomenetluse või trahviga?

Nii juriidilistele kui ka füüsilistele isikute puhul on peamiseks aluseks olnud TTOS § 271 ehk töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine kokku 122 korral. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumiste puhul karistati väärteomenetluse käigus põhiliselt kolme tüüpi rikkumiste eest:

- töökohtadele kehtivate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramine;
- tööandjapoolne töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmata jätmine;
- turvamata ohtlik kokkupuude töövahendi liikuva osaga või oli tööülesannete täitmiseks eraldatud ebasobiv töövahend.

Töölepingu seaduse nõuete rikkumise puhul menetleti väärtegusid 20 korral, enim:

- TLS §§ 126 ja 127 lg 1 alusel ehk igapäevase või iganädalase puhkeaja nõuete rikkumise eest;
- TLS § 128 lg 1 alusel ehk informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel.

Liiklusseadusest tulenevalt määrati aga enim trahve LS § 243 lg 1 alusel ehk digitaalse sõidumeeriku või juhikaardi andmete kopeerimise nõuete rikkumise eest – 23 korral.

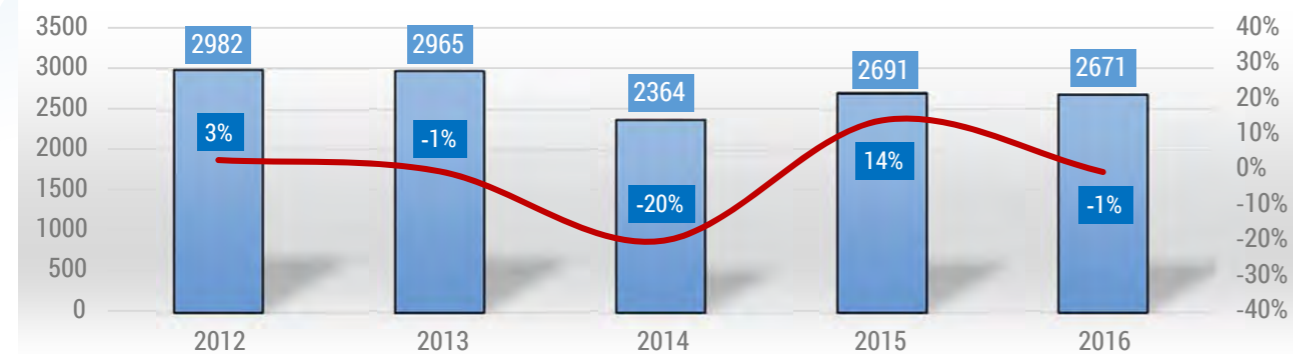
Suurim trahv juriidilisele isikule oli 900 eurot, kuna tööandja ei taganud ohutute töövahendite kasutamist. Füüsilisele isikule määrati rahatrahv töö- ja puhkeaja nõuete rikkumise eest 440 eurot.

## Tabel 6. Menetletud väärteoasju seaduste lõikes

	2012	2013	2014	2015	2016
Töölepingu seadus (TLS)	81	52	57	37	27
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)	221	120	106	84	124
Töötajate usaldusisiku seadus (TUIS)	3	2	2	1	0
Karistusseadustik (KarS)	3	1	0	0	0
Liiklusseadus (LS)	18	30	32	33	45
Ametiühingute seadus (AÜS)	0	3	1	1	1
Väärteomenetluse seadustik (VTMS)	0	1	1	0	0
Kemikaalseadus (KemS)	0	0	1	0	0
Menetletud väärtegude arv kokku	326	209	200	156	197

### 3. TÖÖVAIDLUSTE LAHENDAMINE

Töövaidlusasjad ei ole 2016. aastal oluliselt muutunud, samuti pole oluliselt kõikunud töövaidluste arv viimase viie aasta jooksul. Pigem on töövaidluste arv veidi vähenenud.



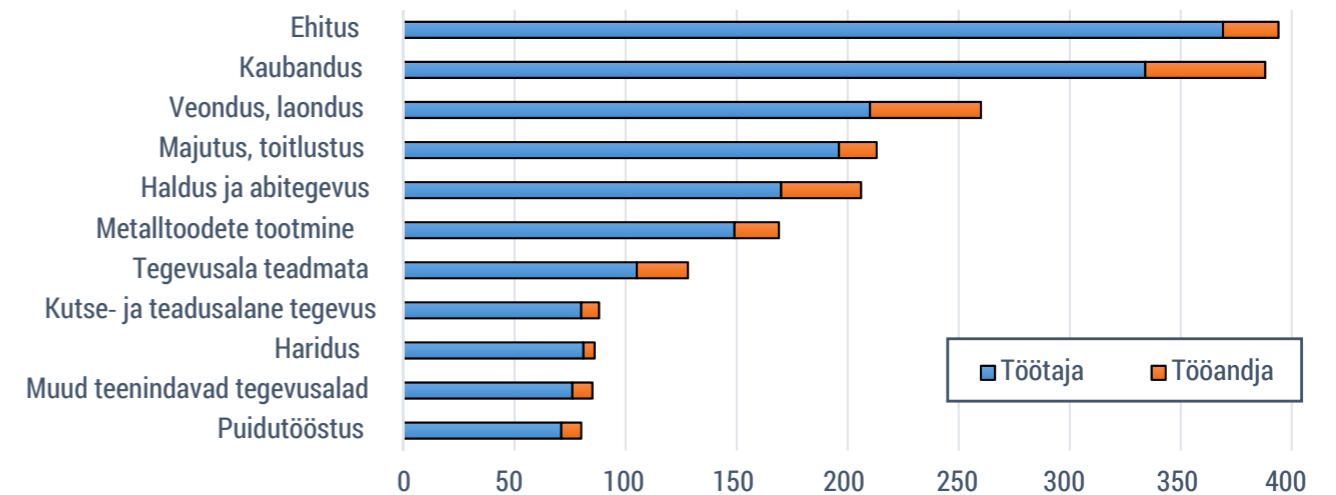
Joonis 35. Laekunud töövaidlusavalduste arv aastatel 2012–2016

Maakondade vaates aga saame öelda, et nii nagu ettevõtteid, koonduvad ka töövaidlused pigem Tallinnasse ja Harjumaaale, sest ca 57% töövaidlustest registreeritakse just Tallinna ja Harjumaa töövaidluskomisjonides. Teistes suuremates maakondades nagu Tartu-, Ida-Viru- ning Pärnumaa töövaidluste arv pigem vähenes, kasvas aga Lääne-Virumaal, kus oli varasemast rohkem probleeme mööblitööstuses, majutus- ja toitlustusettevõtetes ning ehituses.

Tabel 7. Laekunud töövaidlusavaldusi maakondade lõikes 2012–2016

Maakond	2012	2013	2014	2015	2016	muutus vs. 2015
Tallinn ja Harju mk	1532	1800	1321	1527	1529	2
Tartu mk	455	328	266	332	322	-10
Ida-Viru mk	295	222	234	280	259	-21
Pärnu mk	164	151	129	160	124	-36
Lääne-Viru mk	99	76	71	70	96	26
Rapla mk	39	41	33	47	47	0
Jõgeva mk	55	39	41	41	34	-7
Saare mk	152	102	64	37	39	2
Järva mk	30	58	36	36	37	1
Valga mk	34	26	16	36	46	10
Viljandi mk	49	41	63	33	42	9
Põlva mk	14	18	30	31	20	-11
Võru mk	28	41	22	27	40	13
Lääne mk	22	17	22	25	31	6
Hiiu mk	14	5	16	9	5	-4
<b>Kokku</b>	<b>2982</b>	<b>2965</b>	<b>2364</b>	<b>2691</b>	<b>2671</b>	<b>-20</b>

Suurima töövaidluste arvuga tegevusalad Eestis on ehitus, kaubandus, transport ning majutus ja toitlustus. Nendest neljast valdkonnast laekub kokku ligi pool töövaidluste koguarvust, seda nii töötajate kui ka tööandjate poolt. Need sektorid on ka edaspidi suurema töösuhete järelevalve all. Samuti viib TI nendes valdkondades rohkem läbi teadlikkust tõstvaid kontrolle, et töövaidlusi oleks vähem.



Joonis 36. Suurima töövaidluste arvuga tegevusalad Eestis 2016

Jätkuvalt ei lahendata töövaidluskomisjonides (TVK) töövaidlusasju töösuhete kestel. Suurim osa töövaidlustest TVKs esineb siiski töösuhete lõppemisel. Arvestades TVK praktikat töötajate nõuete rahuldamise osas, tasub kaaluda töövaidlusorganisse pöördumist näiteks töötasu ja ületunnitasku saamiseks summeeritud töötaja arvestusperioodi lõppedes, kui läbirääkimised tööandjaga ei vii tulemuseni.

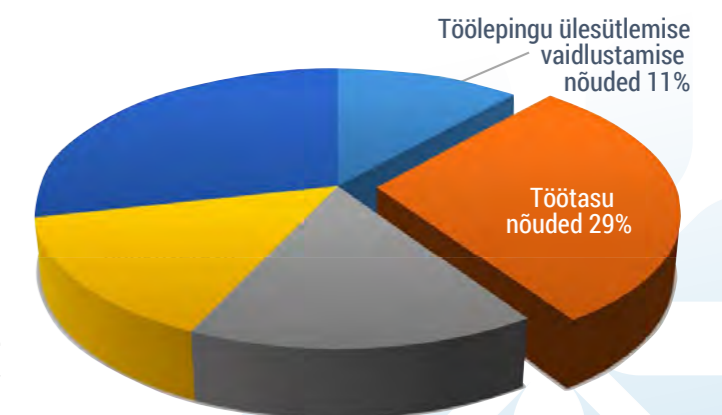
2016. töövaidlusi vaadates on märgata, et töövaidluse osapooled esitavad aina rohkem erinevaid nõudeid korraga. Nii esitatakse mitu erinevat rahalist nõuet, tuvastusnõudeid, töötamise registri kannetega või hoopis mitmevalise ehk moraalse kahju hüvitamiseks.

Tööandjad esitasid kokku 317 avaldust 447 nõudega, mis moodustab pea 12% kõigist laekunud avaldustest. Neist enim on:

- 1) TL ülesütleamise vaidlustamine tööandjapoolse kohustuse rikkumine TLS § 91 lg 2 – 110 nõuet;
- 2) Töötaja poolt tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuded (v.a TLS § 74 lg 3) – 105 nõuet;
- 3) Töötaja lahkumisega seotud hüvitiste nõuded TLS §74 lg 3, § 100 lg 5) – 104 nõuet;
- 4) TL ülesütleamise vaidlustamise muud nõuded – 26 nõuet;
- 5) Leppetrahv ja leppetrahvi summat ületavad kahju hüvitamise nõuded – 24 nõuet;
- 6) Muud nõuded – 78 nõuet.

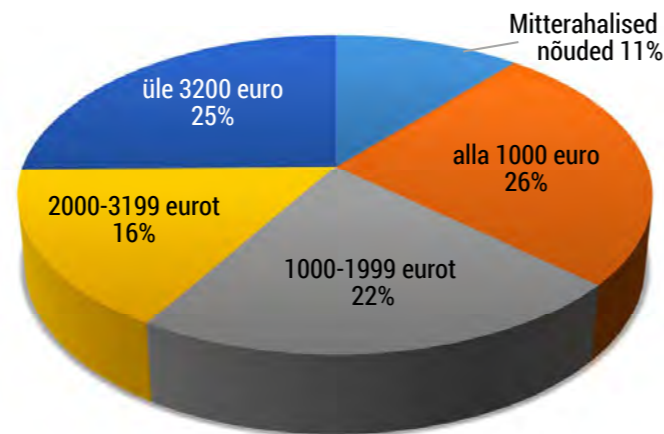
Töötajate nõuded ei ole aastate lõikes oluliselt muutunud, kuid kindlalt on kanda kinnitanud töötamise registri kannetega seonduvad töövaidlused. Jätkuvalt pöörduetakse töövaidluskomisjoni poole saamata jäänud töötasu nõudes (ligi 30%), sealhulgas ületunnitöö hüvitamise nõudes.

Rahaliste nõuete piirmäär individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses on jäänud kuue aasta jooksul praktiliselt samaks, st 10 000 eurot. Piirmäär tõstmise on aga vajalik, sest esitatavate töötasu nõuete summad on suurenenud. Märgatav on üle 3200 euro suuruste nõuete arvu tõus. See on põhjendatav nii töötasu suurenemise kui ka mitme



Joonis 37. Töötajate poolt esitatud nõuded (2016)

kuu töötasu nõude korruga esitamisega. Samuti tuleb ette olukordi, kus töötasu kokkulepe töölepingus (või deklareerituna Maksu- ja Tolliametis) erineb tegelikust kokkuleppest, mida püütakse töövaidlusorganis tõendada. Kui tööandja ei vasta töövaidluskomisjonile ja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile, on töövaidlusorgan lähtunud töötasu tõenäolise suuruse määramise osas Statistikaameti andmetest majandusharude kvartali keskmise töötasu kohta.



Joonis 38. Esitatud nõuete jaotus rahalise suuruse lõikes

Kriitiliseks probleemiks on TVK-s osapoolte väidete tõendamine, mistõttu jäävad paljud nõuded rahuldamata. Sagedasti ei mõista töötajad TVKsse pöördumisel, et oma nõude aluseks olevaid asjaolusid tuleb tõendada. Ikka tuleb ette olukordi, kus töötajad ei esita mingeid dokumente ega muid tõendeid, mis tõendaksid nende seotust tööandjaga, kokkulepete olemasolu või muid fakte nagu näiteks töölepingu lõppemist.

Töötasu suuruse kokkuleppe tuvastamiseks esitatakse peale kirjaliku töölepingu ka e-kirjavahetust, sõnumeid, panga arveldusarve väljavõtteid. Töötasu nõudeid „vastavalt suulisele kokkuleppele“ ei pruugita rahuldada töötaja jaoks soovitusena. Vaidlevatel pooltel on töötasu kokkuleppe osas täiesti erinev arvamus. Kui tööleping on jäänud vormistamata või kui töölepingus kajastub väiksem töötasu, mida kohtab rohkem ehitus- ja teenindussektoris, võib tulemus olla töötaja jaoks erinev. Näiteks võib tuua ühe ehitusega tegeleva tööandja vastu esitatud töövaidlusasjad, kus töötajad esitasid töövaidlusavaldusi erinevatel aegadel 2016. aasta teisel poolel.

Võib veel nimetada üht töövaidluste seost ehitusettevõtetele. TVK-sse jõuavad juhtumid, kus eelkõige ehitusega tegelevad äriühingud ei järgi töötamisel välisriigis töötasu maksimise kollektiivlepingu tingimusi ega töölepingule kohalduva riigi õigust, vaid makstakse töötasu Eestis kehtiva alampalga määras. Kui tööandja lähetab töötaja tööle välisriiki, siis töötasustamisel tuleb järgida välisriigis konkreetses valdkonnas kehtivat töötasu alammäära, mis võib olla kehtestatud seaduse või kollektiivlepinguga.

Sagedasti saavad rahuldatud nõuded, kus tööandja on kirjaliku nõusolekuta pidanud töötaja töötasust kinni teatud summa, mille ulatuses töötaja justkui oleks tekitanud varalise kahju.

Töösuhete osapoolte teadlikkuse tõus mitte ainult ei tõsta töökultuuri, vaid ka toob rohkem nõudeid teise osapoole suhtes. Seda näitab ka suurenenud TVKdele esitatud nõuete arv. TVK kaalutleb hoolikalt, milline nõue on põhjendatud ja milline mitte. Mõni avaldaja esitab nõude ühe korruga väga paljude asjade eest. Näiteks saatis inime oma CV suviste puhkelaagrite korraldajale, soovides kasvatajana osaleda kolme laagri töös juulis ja augustis nädalaste vahedega. Meessoost kandideerija sai vastuse, et võetakse hea meelega, talle saadeti ülevaade kasvataja tööst, loetelu vajalikest dokumentidest ja eelneva vestluse aeg lubati hiljem teatada. Mai lõpus toimunud tööintervjuul üteldi aga, et teda tööle ei võeta, kuna teine meessoost kandidaat loobus ning seetõttu ei saa teda majutada, sest ülejäänud kasvatajad on naised. Isik nõudis töösuhete tuvastamist märtsi lõpust viimase laagri vahetuse lõpuni augustis: töötasu; saamata jäänud lõunasöökidest eest ettenähtud tasu, kuna toitlustamine pidi olema tasuta; diskrimineerimise tuvastamist; rongipiletite hüvitamist; tasu tundide eest, mis veetis raamatukogus kasvatusalast kirjandust ja õiguskirjandust lugedes; võrdõiguslikkuse volinikule tehtud telefonikõnede hüvitamist ja üldise vaimse kahju tekitamise hüvitamist. Töövaidluskomisjon oli sunnitud menetluse lõpetama, sest avaldaja ei ilmunud istungile.

Rahaliste ja ka muude nõuete aluseks on töölepingulise suhte olemasolu või selle tuvastamise nõue, mille kohta tuleb esitada tõendeid. Töötajad on näiteks palunud tuvastada, et töösuhe on üldse olemas, et see on alanud hoopis muul ajal kui tööandja on märkinud. Kurioosselt on ka juhtumeid, kus töötajad on palunud tuvastada, et tegelikult töösuhet neil konkreetse ühingu ei ole. Üheks töösuhete tõendi liigiks on dokumentide ja tunnistajate ütluste kõrval välja kujunenud pildid, videomaterjal ja ka töötamise registri kanne töötamise kohta.

Töötamise registri kandeid teevad ja muudavad tööandjad, mõnikord lausa suvaliselt, mis toob nii mõnelgi korral probleeme. Kanded ei vasta sageli tegelikkusele, nt tööle asumise aeg ei kattu töölepingu ega/või faktilise tööle asumisega. Vähenenud on juhud, kui töötajat ei ole üldse töötamise registrisse märgitud. Sagenenud on vaidlused, kus töötaja on saanud töösuhete lõppemisest teada töötamise registri kandest. Suurenenud on vaidluste arv, kus töötaja vaidlustab poolte kokkuleppel lepingu lõppemise. Probleemiks on siin see, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamine ja poolte kokkuleppe vaidlustamise tagajärjed on erinevad. Poolte kokkuleppe vaidlustamise raames on töötaja töösuhe sel juhul jätkuv ja TVK-l ei ole õigust lugeda töölepingu lõppenuks töölepingu seaduse § 107 lg 2 alusel. Pahatihti ei saa sellest aru ei töötajad ega ka tööandjad. TVK teeb avalduse laekumisel esimese töötamise registri kande väljatrüki. Kanne aga võib juba istungi ajaks olla tööandja poolt kustutatud. Töövaidluskomisjon tuvastab, mis on töölepingu ülesütlemise alus ja selgitab kande olemust. Töölepingu lõppemise kanne peab ühtima tegelike töölepingu ülesütlemise tingimustega. Näiteks ühel juhul jättis tööandja tahtlikult tegemata kande töötamise registrisse, kuigi oli ise töölepingu üles öelnud TLS § 88 alusel. Tööandja eesmärgiks oli see, et töötaja ei saaks ennast Töötukassas arvele võtta ega seeläbi ravikindlustuskaitset. Huvitav on aga osapooltelt kande erineva tähenduse andmine: küll leitakse, et sellel ei ole mingit juriidilist tähendust, küll aga leitakse, et töötaja pidi ise töötamise registrist nägema, et tööleping on ammu erakorraliselt üles öeldud ja seetõttu tühisuse tuvastamise nõude esitamine aegunud. Nii on näha, et vastaspool tõlgendab oma huvidest lähtuvalt, kord ühel, kord teisel moel, erinevalt töötamise registri kandeid. Töölepingu ülesütlemise tõendamine on määrava tähtsusega selle vaidlustamisel. Ka siin leidub huvitavaid juhtumeid 2016. aastal. Näiteks tõendas tööandja töölepingu kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemist maksekorralduse väljavõttega, kus selgituse lahtris teatas ta töölepingu ülesütlemisest koos minimaalse põhjendusega, st viitega töölepingu seadusele ja lõpetamise kuupäevale ning et üle on kantud lõpparve. Töötaja aga kinnitas, et nägi selgitust alles siis, kui TVK edastas selle koos tööandja vastusega. Töövaidluskomisjon leidis, et töötaja ei saanud töölepingu ülesütlemist kätte enne töövaidlusmenetluse algust. Kuna ka töötaja esitas tööandjale ülesütlemisavalduse enne töövaidlusmenetluse algust, mille tööandja ka kätte sai, siis komisjon luges töölepingu lõppenuks töötaja algatusel. Antud kaasusest aga võib järeldada, et ülesütlemisavalduse esitaja peab valima mõistliku viisi selle edastamiseks ja hoolitsemise, et teine pool selle ka kätte saaks.

Töötajad pöörduvad nõudega tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus, et oleks võimalik saada töötuskindlustushüvitist. St leitakse, et tööandja ei ole õigesti valinud TLS § 88 lõikes 1 töötaja mittekohasele teole viitavaid punkte. Teisalt paluvad töötajad tuvastada töölepingu lõppemine erakorralise ülesütlemisega TLS § 91 lg 2 alusel. Siin võib olla põhjuseks see, et töötamise registri kandes märkis tööandja muu, nt poolte kokkuleppel lõppemise või ei maksnud ta ettenähtud hüvitist. Töötajad on töölepingu ülesütlemisel tööandja rikkumise tõttu läinud täpsemaks ja aina enam põhjendavad ülesütlemist. Antud ülesütlemise alus võimaldab nõuda tööandjalt töötaja kolme keskmise kuu töötasu ulatuses hüvitist TLS § 100 lg 4 alusel. TVK praktikas oli 2016. aastal juhtumeid, kus töötaja esitas hüvitise nõude TLS § 100 lg 4 alusel, kuid TVK-s töövaidlusmenetluse raames ilmes, et tööandja vaidlustas töölepingu TLS § 91 lg 2 alusel tehtud ülesütlemise kohtus. Kaks paralleelset menetlust on tegelikult seotud ühe vaidluse objektiga – töölepingu ülesütlemisega. Probleem seisneb selles, et TVK menetlus peab olema kiirelt lahendatud (üldjuhul ühe kuu jooksul), kuid kohtumenetlus kestab kauem. Samas on ilmselge, et TVK otsus siin on seotud kohtu otsustusega. Menetlust aga ei lõpeta TVK ainuüksi seetõttu, et nõude aluseks olev ülesütlemine on vaidlustatud kohtus. On ka märgata, et osad töötajad ootavad töölepingu ülesütlemise vaidlustamise aegumistähtaaja möödumist ja alles siis esitavad hüvitise nõude TVK-sse.

Tööandjate pöördumised on seotud eelkõige kas varalise kahju hüvitamise nõudega, töötaja erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamisega või hüvitise nõudega TLS § 100 lg 5 alusel ülesütlemisest vähem ette teatanud aja eest. Viimased avaldused on aina vähenemas seoses info levimisega Riigikohtu seisukohast<sup>6</sup>. Selle järgi ei saa nõuda hüvitist pelgalt töötasu ulatuses, mis töötajale oleks tulnud maksta vähem etteteatatu aja eest, vaid et saab nõuda tõendatud kahju suurust hüvitist. TLS § 100 lg 5 on küll tööandja nõude aluseks, kuid nõude ulatuse osas tuleks lähtuda TLS § 74 lõigetest 1 või 2.

Tööandja TVK-sse pöördumise ajendiks võib olla töötaja töövaidlusavalduse lahendamine TVK-s. Tööandjate vastunõue on eelkõige seotud varalise kahju hüvitamisega. Kaht töövaidlusasja arutatakse küll võimalusel ühel istungil, kuid töövaidlusasjade liitmist siiski ei toimu, sest seda ei näe individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ette. Näiteks ühel juhul esitas tööandja ulatusliku kahjuhüvitise nõude üle 7800 eurot ja leppetrahvi nõude 1000 eurot vastunõudena töötaja töötasu nõudele, milleks oli pea 5700 eurot. TVK mõistis välja tööandjalt töötaja kasuks üle 3200 euro ja töötajalt tööandja kasuks 2400 eurot.

2016. aastal lahendasid TVK-d 25 diskrimineerimise või ebavõrdse kohtlemisega seotud vaidlust, kus kolmel juhul leidis tõendamist töötaja ebavõrdne kohtlemine või diskrimineerimine tööandja poolt. Nagu ka varasematel aastatel, siis töötajad ei suuda sageli välja tuua, millest tulenevalt nad leiavad, et neid on diskrimineeritud. Probleemne on ka ebavõrdse kohtlemise tõendamine. Diskrimineerimisvaidlustes nõutud mittevaralise kahju hüvitised on väga erinevad: alates 1000 eurost kuni 10 000 euroni. Välja mõisteti hüvitisi kahel juhul, 660 eurot ja 3000 eurot, millest viimase maakohus hiljem tühistas.

Huivitav töövaidlus toimus TLS § 28 lg 2 p 9 alusel. Töötaja tööleping lõppes tähtaja möödumise tõttu. Töötaja nõudis kahe kuu töötasu tööandja teavitamiskohustuse rikkumise tõttu. Avaldaja leidis, et tähtjalist lepingut lõpetades ei pakkunud tööandja avaldajale ettevõttesse tööle jäämise võimalust. TVK selgitas antud lahendis, et teavitamiskohustus ei tähenda tööandja kohustust pakkuda töötajale töökohta, ja jättis töötaja nõude rahuldamata.

Ka möödunud aastal tuli ette mõningaid hoiatuse tühisuse tuvastamise või tühistamise nõudeid. Töövaidluskomisjon ei saa aga tühistada tööandja hoiatust. Töötaja hoiatamine ei ole karistus, vaid töötaja tähelepanu juhtimine. Hoiatus on töölepingu ülesütlemisega reeglina kaasuv üks eeltingimus, mida ülesütlemise õiguspärasust hinnates võetakse arvesse.

Nii on hoiatuse olemasolu küsimused tekkinud töölepingu ülesütlemisel. Teisalt on probleemne tööandjapoolne hoiatuskohustuse täitmise tõendamine. Tihti väidab tööandja, et ta rääkis töötajaga, töötaja sellest aga töökohustuse rikkumise kohta hoiatust välja ei loe. Ühe tavaparatu hoiatuse näitena aga võib välja tuua olukorda, kus tööandja hoiatas pikalt ajutiselt töövõimetut töötajat, et kui ta teatud kuupäevaks tööle ei naase, öeldakse töölepingu üles TLS § 88 lg p 1 alusel.

Kahjuks on jätkuvalt suur osa töövaidlusavaldustest esitatud puudustega. Ei ole harv, et esitatud avaldused on üldsõnalised, puuduvad tõendid, nõudesummad ja põhjendused. Menetlusse võtmiseks tuleb töövaidlusorganil nõuda oluliste puuduste kõrvaldamist, mis pikendab töövaidlusmenetluse pikkust.

Samas on hea tõdeda, et nii mõnelgi juhul saavutavad osapooled töövaidlusmenetluse ajal vaidlusalustes küsimustes kokkuleppe. Tööinspeksioonil ei ole kahjuks andmeid, kui paljud kokkulepped jäävad aga täitmata.

Jätkuvalt umbes 10% töövaidlustest arutatakse uuesti kohtus. Siis on võimalik esitada uued väited ja uued tõendid, mis võivad mõjutada töövaidlusasja kulgu. Harv pole aga juhul, kui töövaidluskomisjonis tehtud otsus jääb kohtus sisuliselt kehtima.

<sup>6</sup> Riigikohtu 15.04.2015 otsus 3-2-1-126-14 ja 22.04.2015 otsus nr 3-2-1-111-14.

## 4. NÕUSTAMINE

### 4.1. Tööinspeksiooni nõustamisteenus

Tööelu ohutumaks muutmisel ja tööelu kvaliteedi tõstmisel on olulisel kohal nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud kõikidele töösuhte osapooltele (edaspidi kliendid) töötajatele, tööandjatele ja erialaliitudele. Nõustame infotelefonile (640 6000) helistajaid, vastame e-posti aadressile jurist@ti.ee tulnud selgitustaotlustele, nõustame vastuvõttudel ning konsulteerime ettevõttes või ettevõtte tegevuskohas. Nõustajateks on eelkõige nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid ning vastuvõttudel tööinspektorid ja tööinspektor-juristid.

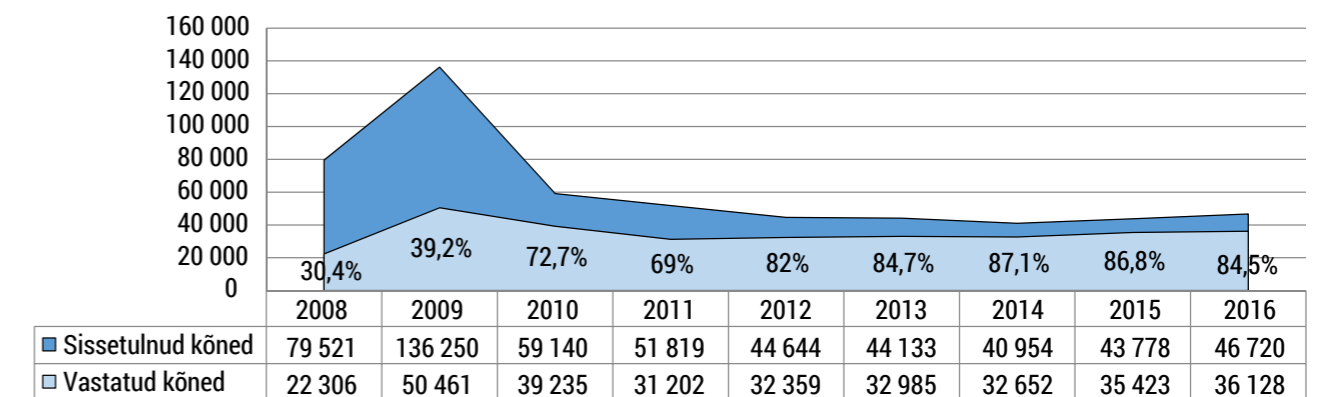
Nõustamisteenuse eesmärk on aidata töösuhte poolel käituda teadlikult kooskõlas töösuhteid ning töotervishoiu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustada töösuhtes õiguskõrget käitumist ning seeläbi vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Lisaks on eesmärgiks töötajate töövõime säilitamine ja parandamine, tööandja toetamine töökeskkonna edendamisel, vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise suurendamine, varasele pensionile jäämise ärahoidmine ning töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkuse tagamine.

Meie nõustamisteenus on kättesaadav, asjatundlik ja nõustajad on eetilised. Igal aastal uurime klientide nõustamisteenusega rahulolu, et hoida või parandada teenuse kvaliteeti. 2016. aasta uuringus osales 1587 teenust kasutanud klienti.

Teenuse kvaliteedi tagamiseks viime regulaarselt läbi inspeksioonisisest nõustamisteenuse kvaliteedikontrolli.

### 4.2. Tööinspeksiooni infotelefon

Infotelefoni 640 6000 üheksandal töötamise aastal on vajadus meie teenuse järgi jätkuvalt suur ning seda näitab ka statistika. Kõnede arv on viimase viie aasta jooksul olnud praktiliselt sama, näha on väikest tõusu. Kuigi vastajate arv on aastatega vähemaks jäänud, siis vaatamata proportsioonidele võib öelda, et kättesaadavus on stabiilselt kõrge.



Joonis 39. Infotelefonile saabunud kõnede arv ja kõnede vastamise osakaal

2016. aastal tehti infotelefonile 46 720 kõnet<sup>7</sup>, millest juristid vastasid 36 128-le (84,5% kõnejärjekorras olevatest kõnedest). Igas kuus teeb see keskmiselt 3010 kõnet (eelmisel aastal oli keskmine 2952 kõnet kuus).

Infotelefoni rahulolu-uuringust selgus, et sarnaselt eelmistele aastatele on tööandjate esindajad kasutanud infotelefoni töötajatest sagedamini, samuti on sagedasemad kasutajad naised ja mitte-eestlased.

<sup>7</sup> sh tööajavälisel ajal tehtud kõned.

Oluline töökorralduse muudatus võimaldas alates 2016. aastast juristidel kõnesid suunata vastavalt sisule kas töökeskkonna konsultandile või sekretärile ning alates oktoobrist ka e-TI klienditoele. Ligi 1500 ehk 4% kõikidest vastatud kõnedest suunati töökeskkonna konsultantidele. Sekretärile suunati üldküsimumustes ca 200 kõnet e. 0,6% kõikidest kõnedest ning e-TI klienditoele 26 kõnet.

2016. aasta statistikast nähtub, et 2014. aasta novembrist lisandunud keelevalik on end igati õigustanud – 29% helistajatest soovivad venekeelset teenindust. Rahulolu-uuringust nähtub, et nõustamisteenusega on keskmiselt enam rahul vene keelt kõnelevad inimesed.

Helistajate küsimused varieeruvad. Valdavalt on helistaja mureks töölepingu lõpetamine ja ülesõtlemine ning saamata jäänud tasud. Töökeskkonna poole pealt küsitakse enamasti tööõnnetuste kohta.

Rahulolu telefoni teel antava info arusaadavusega on eelmise aastaga samal tasemel – rahul on 91% teenuse kasutajatest, rahulolematuid aga 7%. Info asjatundlikkusega on rahul 89% ning pigem rahulolematuid 8% klientidest.

Uuringust selgus, et infotelefonis saadud teenust hinnati kõrgelt ja rahulolu on jäänud samaks või pigem suurenenud. Teenindust peetakse jätkuvalt väga sõbralikuks ja abivalmiks – 94% on sellega rahul, sh 60% väga rahul. Infot hinnati kasulikuks veidi vähem kui muid aspekte. Nimelt olid uuringus osalejatest 87% rahul info kasulikkusega (üldjuhul on kõik näitajad üle 90%). Seda ilmselt seetõttu, et ootused teenusele on teised, kui me pakkuda saame. Meie nõustajad ei paku õigusabi – ei koosta lepinguid, avaldusi ega hagisid ning ei anna hinnanguid, vaid selgitavad seadust ja võimalusi. Otsuse, kuidas käituda, peab tegema klient ise.

### 4.3. Nõustamine e-kirja teel

Meie nõustajad vastasid 2016. aastal 6284-le e-kirja teel saabunud pöördumisele. See on ca 11% rohkem kui aasta varem. Ca 8% ehk ligi 500 kirja on tulnud töökeskkonnaalastel teemadel ehk võrreldes 2015. aastaga on ka töökeskkonnaalaste küsimuste arv peaaegu kahekordistunud.

Rahulolu-uuringust selgus, et tööandjad kasutavad nõustamisteenust e-kirja teel sagedamini kui töötajad – neist suurim osa (55%) kasutab teenust rohkem kui kord aastas.

Oleme võtnud eesmärgiks, et kõik e-kirjad saaksid vastuse vähemalt seitsme kalendripäeva jooksul. Üldjuhul see nii ka on. Vastamise kiirus sõltub kindlasti nii vastajate arvust, töökoormusest, sissetulnud kirjade arvust kui ka nende keerukusest. Kui 2013. a said ca 92% kirjadest vastuse seitsme kalendripäeva jooksul, siis 2016. aastal lausa 96%. E-kirjadele vastamise puhul saab eriti positiivsena välja tuua asjaolu, et 56% kirjadest said vastuse ühe tööpäeva jooksul. Ka uuring näitab, et e-kirjadele vastamise kiirus on pidevalt paranenud – rahulolematute osakaal on võrreldes eelmise aastaga vähenenud 2% võrra ning väga rahulolevate hulk samuti veidi suurenenud. Kokku on kättesaadavusega rahulolu 90%.

Ka sel aastal küsiti kõige enam töölepingu ülesõtmise, puhkuse, töötasu ja tööaja kohta. Ülesõtmise puhul küsitakse eelkõige etteteatamise tähtaegade, aluste ja hüvitiste kohta. Puhkuste osas küsitakse puhkuste kasutamise (sh õppepuhkuse saamise tingimuste) ja hüvitamise ning töötasu osas töötasu muutmise ja saamata jäänud töötasu kohta.

Töökeskkonna poolelt tunti palju huvi tervisekontrolli korraldamise kohta ning millal ja kui suures ulatuses peab tööandja hüvitama prillide maksumuse kuvariga töötamisel. Palju küsiti, kas mingi õnnetuse puhul on tegemist tööõnnetusega ning kuidas toimub tervisekahjustuse eest hüvitise nõudmine. Suvisel sooja perioodil ja talvisel külmaperioodil küsitakse sageli töökeskkonna lubatud temperatuuride kohta. Rohkem küsitakse ka tööpäevasisest vaheaegade kohta, millise töö tegemise on töötajal õigus saada tööaja hulka arvatavaid vaheaegu.

Kõik need teemapüstitused on meile heaks sisendiks teavitustöö paremal korraldamisel.

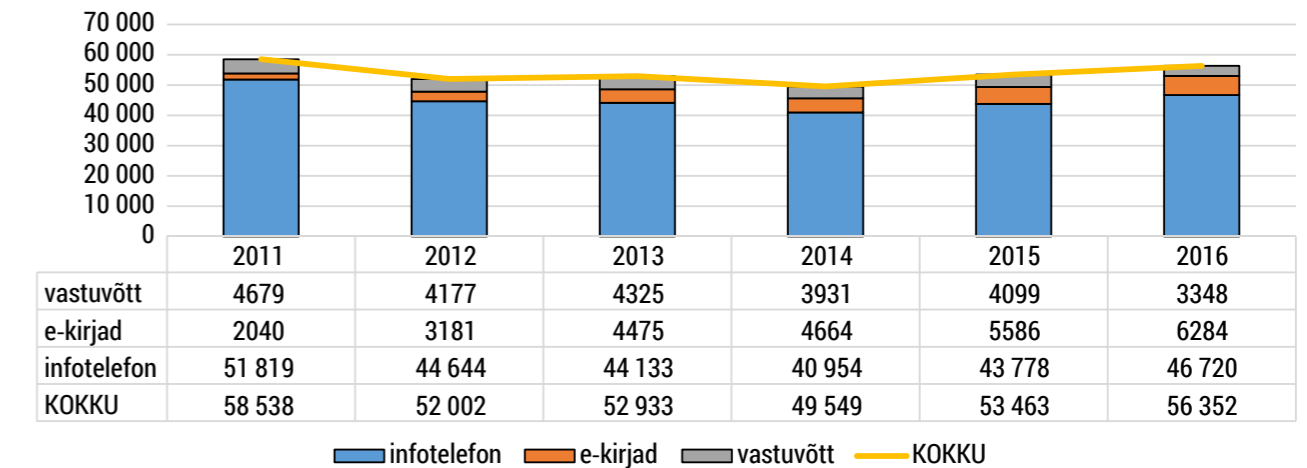
### 4.4. Nõustamine vastuvõttudel

Nõustamisteenuse üheks osaks on ka vastuvõtt kontorites või nõustamisbüroodes. 2016. aastal võtsid juristid kodanikke vastu veidi üle 3300 korral, mis on ca 18% vähem kui aasta tagasi. Tööõigus- ja tööohutusala vastuvõtt toimus meie piirkondlikes kontorites ja nõustamisbüroodes järgmistes linnades: Avinurme, Haapsalu, Jõgeva, Jõhvi, Karksi-Nuia, Kilingi-Nõmme, Kuressaare, Kärdla (ainult töökeskkond), Märjamaa, Narva, Paide, Paldiski, Põltsamaa, Põlva, Pärnu, Rakvere, Rapla, Röpina, Tallinn, Tapa, Tartu, Valga, Viljandi, Võru ja Vändra. Paraku suletakse järk-järgult kõik nõustamisbürood 2017. aastal vähesel külalastatavuse tõttu.

Rahulolu-uuringust selgus, et nõustaja vastuvõtul käinud teenuse kasutajatest suurim osa käis seal vaid ühel korral – 44%. Harvem kui kord aastas aga 15% ning mõned korrad aastas 18% vastanutest. Enim oldi rahul vastuvõturuumi asukoha ja teeninduse sõbralikkusega. Madalaimalt hinnati aga vastuvõtuaegade sobivust, kuid üldises plaanis oli ka see hinnang heal tasemel.

Töökeskkonna teemade vastu oli vastuvõttudel huvi vähene ning valdavalt küsiti ikka töösuhetealaseid küsimusi.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et 2016. aastal nõustasime töötajaid ja tööandjaid töösuhetealasel rohkem kui 56 000 korral. See on 5% rohkem kui möödunud aastal ja 12% rohkem kui üle-eelmisel aastal. Suurenenud on nii infotelefoni teel kui e-kirja teel nõustamine. Vastuvõttudel nõustamine on vähenenud ning eelistatakse pigem kirjutamist või helistamist.



Joonis 40. Nõustamisteenuse arvudes

TI nõustamisteenus on populaarne ja vajalik ning kliendid hindavad seda kõrgelt. Rahulolu-uuringu tulemused toetavad seda hinnangut, kuna kliendid on enamasti teenusega väga rahule jäänud. 87% teenuse kasutajatest soovitsid teenust ka teistele töötajatele või tööandjatele. Tulemus on võrreldes eelmise aastaga pisut paranenud.

### 4.5. Konsulteerimisteenus

2015. a loodud ettevõtete töökeskkonnaalane konsulteerimisteenus on 2016. aastal kenasti käima läinud. Aasta jooksul konsulteeriti 212 ettevõtet. Neist kordadest 134 juhul kutsus konsultandi ettevõttesse tööandja ise. Aktiivsemad olid Tallinna ja Harjumaa ning Tartu ja Tartumaa tööandjad. Nii mitmelgi korral oli kutsujaks töökeskkonnaspetsialist, kes oli alles äsja tööle asunud või töökeskkonnaspetsialistiks määratud, et teha esmalt endale selgeks, mis on ettevõttes tehtud ja mis tegemata ning mida oleks vaja muuta.

Konsulteerimistel vaadati kogu ettevõtte töökeskkonda ning töötervishoiu ja tööohutusala dokumentatsiooni, aga oli ka kindla valdkonna konsulteerimisi. Näiteks kutsuti konsultant ettevõttesse, et vaadata üle töötajate juhendamise ja väljaõppe süsteem, ettevõttes kasutatavate seadmete ohutus. Konsulteeriti ka elektromagnetväljade osas.

Konsulteerimistega hõlmati ca 8900 töötaja töökohad. Ettepanekuid töökeskkonna parendamiseks tehti natuke üle 1500 ja soovitusi anti 760. Keskmiselt anti ühe ettevõtte kohta ca 10 erinevat soovitusi või ettepanekut. Kui siinkohal võrrelda nt inspektorite poolt tuvastatud rikkumiste arvu ühes ettevõttes, mis on keskmiselt 5 rikkumist ühe ettevõtte kohta, siis soovitusi jagatakse oluliselt rohkem. Kõige suurem ettepanekute arv ühele ettevõttele oli 29, lisaks anti sellele ettevõttele ka 4 soovitusi.

Ettepanekuid tehakse töökeskkonna olukorra kohta, kui tegemist on õigusaktide nõuete rikkumisega (nt ettevõttes ei ole koostatud töökeskkonna riskianalüüsi või ei ole märgistatud kukkumis- ja komistamisohklikud kohad). Soovitusi antakse olukorras, kus õigusakti nõue on täidetud, aga olukorda oleks võimalik headest tavadest lähtuvalt paremini korraldada (näiteks on ettevõttes loodud töökeskkonna sisekontroll aga see ei ole kõige asjakohasem ega anna töökeskkonnast selget ülevaadet) või üldised soovitusel töökeskkonna parendamiseks (näiteks kaasata füsioloogilise ohuteguri mõju vähendamiseks tööfüsioterapeut või kasutada veebikeskkonda Töökik).

#### Mis kasu on konsultandist?

Autode pesu ja poleerimisega tegelev ettevõtte kutsus konsultandi, et viia töö- ja teeninduskeskkond paremale tasemele. Konsultandiga vaadati üle töökeskkond, olmetingimused ning töökorraldus. Konsultant soovitas märgade või niiskete tööriiete, rätikute ja jalanõude kuivatamiseks kavandada hästiventileeritav kuivatusruum või -kapp. Valgustusnõuete täitmiseks soovitas konsultant paigaldada auto külgede valgustamiseks osa valgusteid seintele ning värvida seinad heledaks. Töökohtade korrashoidmiseks anti nõu kasutada 5s meetodit. Kuna tööandja oli motiveeritud muutusi ellu viima, pakkus ta ka ise lahendusi ning koostöös jõuti veel mitmete lahendusteni. Tööandjal puudus töökeskkonna riskianalüüsi dokument. Konsultant andis nõu, miks ja kuidas korraldada töökeskkonna riskianalüüsi ning suunas tööandja asjakohase juhendmaterjalini.

## 5. ÜLERIIGILINE ENNETUS- JA TEAVITUSTEGEVUS

Järelevalve ja nõustamise kõrval on meie põhiülesandeks ka ennetus- ja teavitustöö, et tõsta tööandjate ja töötajate teadlikkust töötervishoiu, tööohutuse ja töösuhete valdkonnas ning tõsta tööelu kvaliteeti. Teavitus- ja ennetustöö hõlmab suhtlemist meediaga ning avalikkuse teavitamist töökeskkonna seisukorrast, TI veebilehe, sotsiaalmeediakanalite ning Tööelu portaali haldamist, trükiste väljaandmist, parimate praktikate kogumist, teabepäevade, infohommikute, konverentside korraldamist ning teavituskampaaniate läbiviimist. Koostööd Euroopa institutsioonide ja inspeksioonidega ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA) kampaaniate ja infovahetuse koordineerimist. Teavitus- ja ennetustööd rahastati 2016. aastal Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetuse andmise tingimustest „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020“.

### 5.1. Ennetus- ja teavituskampaaniad

#### Kampaaniad – „Tunne oma õigusi“

Eelmisel aastal viisime läbi kaks teavituskampaaniat egiidi all „Tunne oma õigusi“. Kevadine kampaania keskendus töösuhete teemadele ja kandis nime „Tunne oma õigusi – räägi läbi iga lepingu punkt“. Sügisene kampaania „Tunne oma õigusi – juhendamine ja väljaõpe“ oli suunatud tööohutuse teemadele. Esimese kampaaniaga julgustasime töötajaid ja tööandjaid pidama enne tööle asumist töölepingu tingimuste üle läbirääkimisi. Jagasime infot maakondlikele väljaannetele, *online*-meediale ja tavameediale, lisaks ilmus artiklisari Tööelu portaalis (eesti ja vene keeles). Kampaania reklaamid olid üleval erinevates välimeediakanalites ja ühistranspordi bussides üle Eesti, raadiotes esitati eesti- ja venekeelsed raadioklippe ning internetis levisid kolm humoorikat videot.

Juhendamise ja väljaõppe kampaaniaga veensime tööandjat juhendamise ja väljaõppe tähtsuses ja vajalikkuses hilisemate tööõnnetuste vältimisel. Juhendamine ja väljaõpe aitab vältida valusaid õppetunde, suurendada töö efektiivsust ning hoida kokku kulusid. Kampaania põhisõnum oli „Juhendamine võtab hetke. Tööõnnetus võib võtta elu.“, millele lisandus üleskutse „Panusta ohutusse, kohe!“. Kampaania toimus nii eesti kui ka vene keeles. Keskendusime maakondlikele väljaannetele; *online*-meediale ja tavameediale. Hulgaliselt ilmus infot äritegevust

#### Konsultandi tähelepanekuid ja nõuandeid eelmisest aastast:

- Ettevõttes on koostatud riskianalüüs, aga see vajab täiendamist ja täpsustamist, sest koostati üle kümne aasta tagasi ja aja jooksul on töökeskkonnas toimunud muutused. Riskianalüüsi käigus ei ole mõõdetud töökeskkonna ohutegureid (nt müra, vibratsioon, temperatuur). Osad riskid on jäänud tuvastamata ja seetõttu ka hindamata. Mõnes ettevõttes riskianalüüs puudus, aga need olid enamasti alustavad ja väikesed ettevõtted.
- Riskianalüüsi alusel ei ole koostatud tegevuskava ohutegurite mõju vähendamiseks või vältimiseks. Kohati korduvad tegevuskavas samad tegevused aastast aastasse, mis tähendab, et tegevuskava sisuliselt üle ei vaadata ning selle täitmist ei jälgita.
- Ettevõtetes on enamasti ohutusjuhendid olemas, kuid vajavad täiendamist ja täpsustamist, et need vastaksid tegelikule olukorrale ja tööprotsessile. Paljuski kasutatakse standardjuhendeid, mis on üldisõnalised, pikad, palju on korduvat teksti. Juhendid on visuaalselt vaesed ja seetõttu töötajate jaoks igavad ja raskesti loetavad. Seadmete jaoks ohutusjuhendid tihti puuduvad.
- Puudusi esineb juhendamise ja väljaõppe korraldamisega. Põhilisteks probleemideks on see, et juhendamine on jäetud korraldamata, on osaliselt korraldatud või siis on probleeme juhendamise, väljaõppe ja iseseisvale tööle lubamise registreerimisega.
- Ettevõttes ei ole läbi mõeldud, kuidas viia läbi süsteemset töökeskkonna sisekontrolli. Sisekontrolli korraldamise puudulikkust näitab see, kui probleemi avastab konsultant, mitte tööandja rutiinse sisekontrolli käigus.
- Tervisekontrollide korraldamine on puudulik, kinni ei peeta etteantud tähtaegadest nii esmase kui perioodilise tervisekontrolli puhul. Tervisekontrolli ei korraldata riskianalüüsi põhisel.
- Puudused ohtlike kemikaalide käitlemisel. Ettevõttes ei ole teavet kemikaalide omaduste kohta ning kuidas neid ohutult kasutada. Puuduvad ohutuskaardid või kui need on, pole neid töötajatele tutvustatud, kasutatavad isikukaitsevahendid ei ole valitud ohutuskaardist lähtuvalt ja ei pruugi töötajat kaitsta. Kemikaale valatakse ringi käepärasemasse taarasse, mis on märgistamata või vale märgistusega (sh toiduainete taara).
- Kontoritöös on probleemid töökohtade ergonoomiaga – tööd tehakse terve päeva vältel sülearvutitega, probleeme on töötooli ja töölaua reguleerimisega, puuduvad vajalikud abivahendid nagu näiteks jalatoed.
- Tootmisega tegelevate ettevõtete konsulteerimisel on probleemid seadmete kontrolli ja korrashoiuga, ettenähtud kaitsekatete eemaldamise või puudumisega, isikukaitsevahendite puudumisega või valede isikukaitsevahendite kasutamisega, probleemid liikumisteedega.

kajastavates kanalites, erialaspetsiifilistes ning erinevate erialaliitide kanalites. Kampaania keskseks infokanaliks oli Tööelu portaali, kust leiab juhendamise ja väljaõppe kohta infot ka edaspidi. Lisaks valmisid nii radio- kui ka teleklipid.

#### Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“

2016. aastal algas Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) kaheaastane kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“. Kampaania eesmärgiks on edendada säästvat töötamist ja tervena vananemist alates tööelu algusest, et kaitsta töötajate tervist enne ja pärast pensioniiga ning seeläbi ka organisatsioonide tootlikkust. Eestis keskendume kampaaniaga tervisekontrolli tähtsusele tööelus ning töövõime säilitamisele töökeskkonnas. Kampaania sai alguse pressikonverentsiga 28. aprillil. Augustis toimusid seminarid teemal „Töövõime säilitamine“; üle-euroopalisel tööohutuse ja töötervishoiu nädalal toimus traditsiooniline töötervishoiupäev ja kaks töökeskkonna filmiõhtut erinevates linnades.

Rohkem infot kampaaniate kohta leiab siit:

<http://www.ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/kampaaniad/>

## 5.2. Infohommikud, ümarlauad, konverents, NAPO ja messidel osalemine

### Ümarlauad maakondades

Aastal 2016 korraldasime üle Eesti 33 ümarlauda, kus osales 692 inimest. Osalesime ka neljal kohaliku omavalitsuse korraldatud ümarlaval.

Aasta alguses toimusid kõikides maakondades ümarlauad Eesti kohalike omavalitsusasutuste esindajatele ja ettevõtjatele, kus tutvustasime oma tegevust ning arutasime hea töökeskkonna võimalikkusest tänapäeva Eesti asutustes ja ettevõtetes. Tegime ka ülevaate hetkeolukorrast Eesti töökeskkonnas, tööõnnetuste põhjustest, töökeskkonna ohutuks muutmisest ning võimalustest, kuidas saame siinkohal abiks olla. Aruteludes osalejad kinnitasid, et töökeskkond mängib tänapäeval üha olulisemat rolli töötajate hinnangutes ettevõtte tegevusele. Ümarlaval osalesid enamasti väike- ja keskmise suurusega ettevõtete ning kohalike omavalitsusasutuste esindajad.

Töötervishoid oli teemaks kolmel ümarlaval. Esimesel korral räägiti tööst põhjustatud haigustest – mis on tööst põhjustatud haigus, miks neid diagnoositakse, mis tavaliselt järgneb tööst põhjustatud haigestumise diagnoosimisele. Teiseks teemaks olid kutsehaigused, nende tööandjapoolne uurimine ning kutsehaigestumise raporti täitmine. Tutvustasime kutsehaigestumisega seotud menetlustoiminguid, mida tööandja peab tegema kutsehaiguste uurimisel. Öötoole pühendatud ümarlaval juhitasime tööandjate, töökeskkonnaspetsialistide ja töökeskkonnavolinike tähelepanu öötööga seotud terviseohtudele.

Meretööseaduse alusel tehtud järelevalve käigus selgunud probleemidest rääkisime ümarlaval, mis oli suunatud merendusega seotud ettevõtete töötajatele. Tõime praktilisi näiteid ning arutlesime aktiivselt teemade üle, millega merendusega tegelevad ettevõtted igapäevaselt kokku puutuvad.

Septembri algul toimunud ümarlauaga tähistasime töövaidluskomisjonide 20. tegevusaastat. Tegime ülevaate töövaidluskomisjonide tööst ning arutlesime osalejatega töövaidluskomisjoni rolli üle ajal, mil muutumas on nii töösuhted kui ka töövormid.

### Töösuhete ja töökeskkonna teemalised infohommikud

Eelmisel aastal korraldasime 43 infohommikut, millel osales kokku 621 inimest. 13 infohommikut toimus teemal „Mida tasub teada töösuhetest?“, 13 teemal „Töötervishoid ja tööhutus puidu- ja mööblitööstuses“ ning 17 teemal „Edu läbi töökeskkonna juhtimise“. Infohommikud toimusid 25 linnas. Meie infohommikud on jätkuvalt väga populaarsed, sest jagame osalejatele praktilist infot, kohapeal saab esitada küsimusi ning jagada oma kogumusi ja probleeme.

Töösuhetele pühendatud infohommikutel teavitasime töötajaid ja tööandjaid põhilistest asjadest, mida töösuhtes peab teadma – millist lepingut sõlmida, kuidas toimub lepingu sõlmimine, kuidas lepingut muuta, milline on töö- ja puhkeaja regulatsioon, kuidas on reguleeritud puhkuste kasutamine ning kuidas töösuhet korrektselt lõpetada. Lektorite sõnul tundsid osalejad kõige enam huvi töötasu kokkuleppimise (lisatasu jm töötasu komponendid), ületunnitöö rakendamise, tasustamise ning töölepingu erakorralise ülesütlemise osas (etteteatamistähtajad ja nende järgimata jätmise, hoiatamine). Lisaks huvitas osalejaid ka see, kuidas töölepingut üles ütelda.

Infohommikutel töötervishoiust ja tööhutusest puidu- ja mööblitööstuses tutvustasime võimalikke tervisekahjustusi põhjustavaid tegureid puidu- ja mööblitööstuses, andsime nõu tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste ennetamiseks ning rääkisime vähenenud töövoimega (sh tööõnnetuse tagajärjel) töötajate töökeskkonnast. Infohommikud toimusid piirkondades, kus on enim puidu- ja mööblitööstusi.

Töökeskkonna juhtimise läbi saavutatavast edust rääkisime infohommikutel väikese ja keskmise suurusega ettevõtete juhtidele ja töökeskkonnaspetsialistidele. Jagasime teoreetilisi teadmisi ja praktilisi soovitusi töötervishoiu ja tööhutuse juhtimissüsteemi loomiseks või parendamiseks ning sisekontrolli tõhustamiseks. Samuti andsime

nõu töökeskkonnaalase tegevuse erisustest vähenenud töövoimega töötajate puhul. Infohommikuid viisid läbi töökeskkonna nõustamise osakonna konsultandid. Osalejate huvi oli suur, esitati palju küsimusi ja tekkis arutelu rollide ja vastutuse, töötajate juhendamise ja tervisekontrollide üle.

### Napo ja laste joonistuste näitused

28. aprillil, ülemaailmsel tööhutuse ja töötervishoiu päeval kutsusime kõiki lasteaialapsi joonistama pilte teemal „Maailma parim töö“. Enim joonistasid lapsed pilte baleriinidest, politseinikest ja ehitajatest. Pilte saatsid Tallinna Luha Lasteaed, Põltsamaa Lasteaed Mari, Lasteaed Rukkilill, Tallinna Lasteaed Südameke ja Tartu Lasteaed Sass. Laste joonistustest koostasime näituse, mis oli üleval Võru lasteraamatukogus, Sotsiaalministeeriumis ja Käina raamatukogus.

Euroopa Tööhutuse ja Töötervishoiu Agentuuri maskott Napo viis kogu aasta vältel läbi ohutustunde lasteaedades ja algklassides. Napo kutsus lapsi mõtlema võimalike ohuolukordade tekkimisele nii lasteaia, kodus kui ka tänaval. Kokku tegi Napo 2016. aastal 34 ohutustundi, osales 4 väliüritusel (aabitsapidu, maleva avamine, Rakvere ohutuspäev, Viimsi lasteaia perepäev) ja Töötervishoiupäeval 25.10 Kumu kunstimuseumis.

Rohkem infot Napo tegemiste kohta leiab siit:

<http://www.ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/ueritused/napo/>

### Messidel osalemine

2016. aastal osalesime 30 messil (14 linnas), sh paaril teabeüritusel. 7 korral osalesime suurtel messidel (haridus, põllumajandus, ehitus) messikeskustes Tallinnas ja Tartus, 15 korral Töötukassa korraldatud töömessidel üle Eesti ning 8 väiksemal väliüritusel või teabeüritusel. Andsime nõu, jagasime trükiseid ja meeneid. Kõige rohkem tundi Tööinspektsiooni vastu huvi Töötukassa töömessidel, kuhu tulid valdavalt töötajad. Tutvustasime aktiivselt ka Tööinspektsiooni tasuta konsultanditeenust.

### Rahvusvaheline konverents

15. novembril toimus Tallinnas juba teine rahvusvaheline tööhutuse ja -tervishoiu konverents, kus Eesti, Norra, OECD ja Euroopa eksperdid arutasid töötervishoiu teemadel uuenenud töökeskkonnas. Keskendusime konverentsil töötervishoiu küsimustele oludes, kus tehnoloogia ning uuenenud tööturg on muutnud töötingimusi. Peadirektor Maret Maripuu rõhutas konverentsi avades, et töötervishoiusüsteem peab lähtuma konkreetse töökeskkonna ning töötaja vajadustest. „Tööealise inimese tervis sõltub väga suurel määral sellest, kui hästi töötervishoid toetab inimese tervist. Meist sõltub, kas läheme pensionile postuumselt või suudame riske oluliselt vähendada,“ ütles Maripuu. Konverentsi peaesineja, dr Tim Carter Norra Meremeditsiini Keskuse ja Haukelandi Ülikooli Haigla professor keskendus töötervishoiu tulevikule muutunud töökeskkonnas ning vajadusele keskenduda riskide maandamisele, mitte niivõrd õnnetuste tagajärgedega tegelemisele. Töökohtade uutest terviseriskidest rääkisid Veerle Miranda OECDst ning Julia Flintrop Euroopa Tööhutuse ja Töötervishoiu Agentuurist. Töötervishoiu hetkesisust Eesti ettevõtetes tegi ülevaate Marina Järvis Tallinna Tehnikaülikoolist ning sellele järgnes debatt „Kelle asi on töötervishoid?“. Debatis osalesid Riigikogu sotsiaalkomisjoni liige dr Viktor Vassiljev, Qualitas Arstikeskus AS paarast Toomas Põld, AS Wendre juhatuse esimees Vahur Roosaar ning Eesti Ametiühingute Keskkliidu esimees Peep Peterson.

Konverentsil tunnustasime auhinnaga „Hea töökeskkond“ ettevõtteid, kes peavad tööhutust ning oma töötajate tervist oluliseks väärtuseks. 2016. aastal pälvisid auhinna AS Harju Elekter Teletehnika ja AS Saku Metall.

Konverentsi kohta leiab infot siit:

<http://www.ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/ueritused/rahvusvaheline-toeoeohutuse-ja-toeotervishoiu-konverents/rahvusvaheline-toeoeohutuse-ja-toeotervishoiu-konverents-2016/>

## 5.3. Teabematerjalid

### Trükised

Eelmisel aastal andsime välja kolm uut brošüüri ja voldikut, samuti ilmusid mitmed kordustrukid. Trükised ilmusid eesti ja vene keeles ning lisaks mõned ka inglise keeles. Kõik trükised on kättesaadavad pdf-vormingus Tööinspektsiooni kodulehel ja Tööelu portaalis ning Issuu keskkonnas. Uued brošüürid: „Tööohutus kaubanduses ja teeninduses“, „Teedeohutuse ohud“ ja „Töötaja meelespea“ (kerge vaimse või psüühilise puudega inimestele). Uued voldikud: „Konsultantide teenus ettevõtetele“, „Öötöö“ ja „Tervisekontroll“.

Trükised on kättesaadavad siin: <http://www.ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/truekised/>

### Alustavale ettevõttele suunatud infokiri

Alustavatele ettevõtjatele saadame infokirja, et aidata värskest ettevõtte loonul mõista töökeskkonna juhtimise vajalikkust, luua ohutuid ja tervislikke töötingimusi ning kujundada korrektseid töösuheteid. Infokirja saadame elektrooniliselt kord kvartalis uutele registreeritud ettevõtetele. 2016. aastal saadeti infokiri 18 392 ettevõttele.

### Tööelu ajakiri

Kuus korda aastas ilmus ajakiri Tööelu, kus rääkisime olulistel ja aktuaalsetel tööelu teemadel, kajastasime uudiseid, andsime nõu töösuhete ja töökeskkonna kohta. Eelmisel aastal läbis ajakiri uuenduskuuri ning jagab nüüd oluliselt rohkem Eesti ettevõtjate kogemusi hea töökeskkonna loomisel. Tööelu tellis elektrooniliselt 3966 lugejat ning lisaks trükkisime seda ka paber kandjale, mida jagasime raamatukogudele, koostööpartneritele ja teistele tööelus osalejatele.

Kõik seni ilmunud numbrid on leitavad meie kodulehelt, kus saab ka Tööelu ajakirja tellida: <http://www.ti.ee/est/meedia-truekised-statistika/teavitustegevus/toeoeinspektsiooni-infokiri/>

### Töökeskkonna parimate praktikate kogumine

Kogume igal aastal ettevõtelt parimaid töökeskkonna-alaseid praktikaid, mida edasi jagada läbi kodulehe ja Tööelu portaali teistele ettevõtetele. Eelmisel aastal kogusime 17 parimat praktikad, millest kolme parimat ka autasustasime 25. oktoobril töötervishoiupäeval.

Parimate praktikate konkursi kolm parimat olid:

- Swedbank praktikaga „Jooksev konto ja tervisemiil“,
- Saint-Gobain Glass Estonia SE praktikaga „Bluespot töstukitel“,
- Elisa Eesti praktikaga „Tõstetavad töölaudad“

Kõik parimad praktikad on üleval meie kodulehel ja Tööelu portaalis.

Parimad praktikad on kättesaadavad siin: <http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/tookeskkonna-parimad-praktikad/milline-on-parim-praktika/>

## 5.4. Meedia ja infokanalid

Tööinspektsiooni kommunikatsiooni eesmärk on jõuda eri kanalite kaudu võimalikult laia sihtgrupini. Toetame erinevate meediategevustega Tööinspektsiooni missiooni luua kindlustunne tööelus osalemiseks ning aitame edendada tööohutuskultuuri Eestis.

2016. aastal kajastati meie tegevusi meedias kokku 2421 korral (2015. aastal oli see number 2033). Võrreldes varasema aastaga on kajastuste arv kasvanud venekeelses meedias. Eelmisest aastast teavitame sihtkontrollist sektoreid, mida hakatakse kontrollima. Jätkuvalt on populaarsed esmaspäeval välja saadetavad juristi või konsultandi küsimus-vastus, kus lugeja on küsinud nõu või selgitust töösuhete või töökeskkonna probleemi kohta, millele meie spetsialist vastab.

### Tööelu portaali

Tööelu portaali külastati 2016. aastal 265 063 korral, mida on 26,06% vähem kui 2015. aastal. Selline vähenemine toimus tehniliste ümberkorralduste tõttu portaalis. Küll veetsid külastajad portaalis rohkem aega, lausa 13,8% rohkem kui 2015. aastal. Märkatavalt kasvas nende külastajate arv, tervelt 323%, kes sattusid Tööelu portaali Facebooki kaudu. Enim tundsid portaali külastajad huvi töölepingu ülesütleamise vastu tööandja või töötaja enda algatusel ning töötasu maksmise erijuhtude vastu. Tööandjad tundsid suuremat huvi juhendamise ja väljaõppe vastu töökohal, riskide hindamise ja ohjamise ning töökeskkonnaspetsialisti puudutava info vastu.

## 5.5. Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine

Tööinspektsiooni rahvusvahelise koostöö tegevussuunad tulenevad Eesti liikmelisusest Euroopa Liidus, Euroopa Vanemtööinspektorite Komitees (SLIC), Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuris (EU-OSHA). Meie spetsialistid osalevad kohtumistel, projektides ning vahetavad infot teiste liikmesriikidega.

Jätкус tihe koostöö Balti tööinspektsioonidega. Toimus iga-aastane kohtumine, inspektorid tegid õppevisiite, vahetasid informatsiooni ja kogemusi nii tööohutuse, töötervishoiu kui ka töösuhete valdkonnas. Hea ja pidev koostöö käib ka Lõuna-Soome piirkondliku tööinspektsiooniga, et vahetada lähetatud töötajaid puudutavat informatsiooni, arendada Eesti tööinspektorite järelevalvet lähetatud töötajate osas ja tõsta Soomes töötavate Eesti lähetatud töötajate teadlikkust neile kohalduva õiguse osas. Koostöölepe raames tõlkisime ka töötervishoiu ja tööohutuse materjale eesti keelde, toimusid õppereisid, tööohutuse kontrollid ning arutelu Eesti ettevõtteid puudutavate kaasuste ja edasiste tegevuste osas.

Meie teenistujad osalevad mitmetes rahvusvahelistes ja ka siseriiklikes töögruppides ekspertidena, et jagada kogemusi, vahetada infot, arutada kitsaskohti jne. Näiteks osaleme mitmetes lähetatud töötajaid puudutavates projektides ja töögruppides (INTEPF projektis „Learning by Doing“, SLIC WG Cross-Border Enforcement töögrupp, Euroopa Komisjoni lähetatud töötajate ekspertkomitee töös osalemine, osalemine Euroopa Komisjoni töögrupis „Transposition of the Enforcement Directive of the Posting of Workers Directive 2014/67/EU (TREND)“. Samuti võtame aktiivselt osa SLIC-i erinevatest töörühmadest ja EU-OSHA võrgustikust. Informatsiooni vahetamine rahvusvahelisel tasandil toimub nii Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi (IMI) vahendusel kui ka individuaalsete päringute kaudu, lisaks Vanemtööinspektorite Komitee infosüsteemi KSS kaudu. Valdavalt puudutavad päringud kohalduvat õigust Eesti Vabariigis.

Siseriiklikest töögruppidest osalevad meie teenistujad inimkaubanduse ümarlauas, vägivalda ennetamise strateegia võrgustikus, Autokaubaveo komisjonis ning Rahvastikutervise arengukava juhtrühmas. Lisaks eeltoodule osaleb Tööinspektsioon koos Maksu- ja Tolliametiga Euroopa Komisjoni deklareerimata töö platvormi töörühma tegevuses.

## 6. TÖÖINSPEKTSIOONIST

2016. aastal hindasid Euroopa Komisjoni Vaneminspektorite Komitee (SLIC) moodustatud töögrupi liikmed Tööinspeksiooni töökorraldust ning töökeskkonna järelevalve vastavust EL õigusaktidele. Kui üldiselt tunnustati meie ja tervikuna Eesti riigi tegevust tööohutuse tagamisel ja töötajate tervise hoidmisel, siis saime ka üle kahekümne soovitusena, mis aitaks süsteemi paremaks muuta. Muuhulgas märgiti, et töötervishoidu ja tööohutust reguleeriv seadusandlus on Eestis vananenud ja vajab uuendamist. Tööandjatele tuleb panna vastutus toimiva töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi rakendamise eest. Leiti ka seda, et inspektorite tööajast läheb ebamõistlik aeg paberitööle, selle asemel, et ettevõtete füüsilist keskkonda kontrollida. Samuti toodi välja asjaolu, et inspektorite palgad on jätkuvalt väiksemad kui teistel samas valdkonnas töötavatel ametnikel/töötajatel.

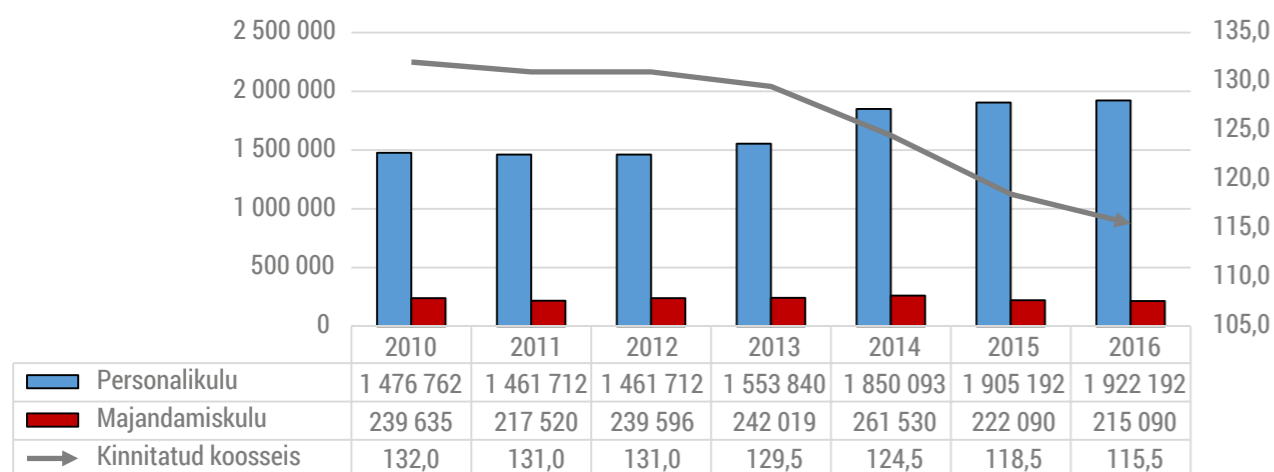
Töörühm soovitas muuta tööinspektorite töö põhimõtteid. Hetkel püüavad meie inspektorid üldjuhul kontrollida kogu ettevõtet ja leida üles kõik võimalikud ohutegurid. Seitsme EL riigi esindajate auditimeeskond soovitas muuta reegleid ja koolitada inspektorid hindama ettevõtete töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemile kui tervikut, mitte tegelema üksikute ohtudega. Vastutus üksikute ohtude kaardistamise, hindamise ja maandamise eest tuleb aga panna seniselt jõulisemalt ettevõtete vastutavatele isikutele.

### Tööinspeksiooni finantsid ja koosseis

Võrreldes 2015. aastaga suurenes TI 2016. a eelarves personalikulu 0,9% ja majanduskulu vähenes 3,15%. Kuni aastani 2020 on meil kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendid suuruses 813 202 eurot, millest finantseeritakse nii TI võimekuse tõstmisele suunatud tegevusi ja teenistujate koolitusi kui ka tegevusi, mis tõstavad ettevõtjate ja töötajate teadlikkust töövõime hoidmise ja säilitamise võimalustest.

2016. aastal asus meile tööle 21 teenistujat ja lahkus 16 inimest. Aasta lõpuks oli kinnitatud koosseis 115,5, mis on 3% väiksem kui aasta varem. Tööohutuse, töötervishoiu ja töösuhetealast riikliku järelevalvet teostasid igapäevaselt 46 inspektorit. Töökeskkonnaalaseid konsulteerimisi viisid läbi 4 konsultanti ning töösuhete nõustamistalitusel vastasid töötajate ja tööandjate pöördumisele 9 nõustamisjuristi. Tööõnnetuste uurimistalitusel oli 6 ametikohta. Tulenevalt tööõnnetuste arvu kasvust moodustati 2016. aasta lõpus juurde üks tööinspektor-uurija ametikoht. Töövaidlusi lahendavad 17 ametnikku ja teenistujat.

Tööinspeksiooni teenistujatest 77% on kõrgharidusega, 15% keskeriharidusega ning 8% keskkaridusega. Tööinspektorite ja tööinspektor-juristidele töötasu jääb vahemikku 1030–1150 eurot.



Joonis 41. Tööinspeksiooni eelarve ning koosseis 2010–2016

## Töökeskkond arvudes 2015 vs. 2016

	2016	2015	muutus
Töoga hõivatud inimesi	644 600	640 900	e 1% ca 4000 rohkem
Töötuse määr	6,8%	6,2%	Suurenenud
Ettevõtteid, kus on vähemal üks töötaja *TI andmebaasis Maksuameti andmetel	54 177	53 422	e ca 750 rohkem
Registreeritud tööõnnetusi	5081	4799	+6% e 282 võrra rohkem
Kergeid	4036	3820	Kasv 6% e 216 võrra rohkem
Raskeid	1019	962	Kasv 6% e 57 võrra rohkem
Surmaga lõppenuid	26	17	Kasv 53% e 9 võrra rohkem
Tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta	788	749	Suurenenud
Surmaga lõppenud tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta	4	2,7	Suurenenud
Järelevalvega hõlmatud ettevõtete arv	4436	3838	e ca 600 ettevõtet rohkem
TT ja TO õigusaktide rikkumisi tuvastati	20 004	17 611	Suurenenud
Eraldi ettevõtted, kus kontrolliti töösuhteid	489	523	Vähenenud
Töölepingu seaduse rikkumisi	1145	1761	Vähenenud
Menetletud väärtegevuste arv	197	156	Suurenenud
Trahvide arv ja summa	187 / 57 542	150 / 43 575	Suurenenud
Tööinspeksiooni juristid nõustasid	56 352	53 463	suurenenud
Telefonitsi	46 720	43778	Suurenenud
E-kirja teel	6284	5586	Suurenenud
Vastuvõtul	3348	4099	Vähenenud
Ettevõtete arv, mida nõustas töökeskkonna konsultant	212	61	Suurenenud
Töövaidluskomisjonile esitatud avaldused	2671	2691	Sarnane
Tööinspeksiooni teenistujad:			
Tööohutuse, töötervishoiu ja töösuhete inspektorid	46	46	Sama
Konsultante	4	3	
Nõustamisjuriste	10	7	
Tööõnnetuste inspektor-uurijaid	6	6	
Töövaidluskomisjone	8	8	



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

**MÄRTS 2017**