



TÖÖINSPEKTSIOON



# TÖÖKESKKOND 2017



# **TÖÖKESKKOND 2017**

# SISUKORD

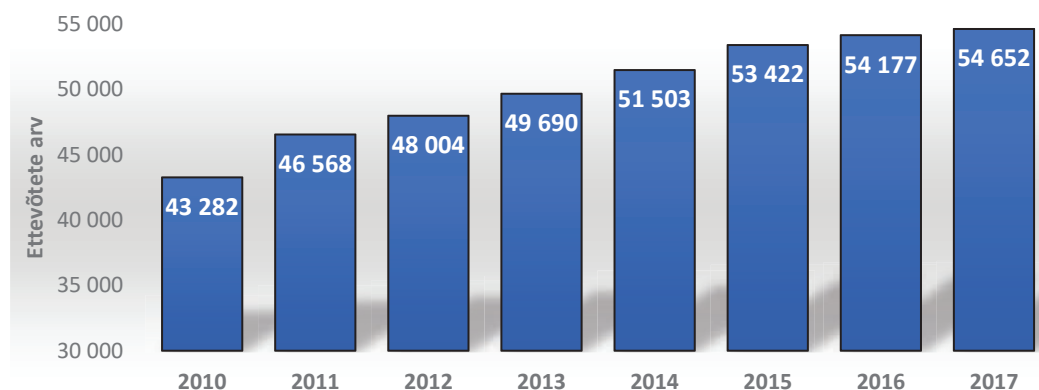
Eessõna	3
1. Eesti töökeskkond tööinspektsiooni pilgu läbi	4
1.1 Tööõnnetused	7
1.2 Tööga seotud haigestumised	18
2. Riiklik järelevalve	22
2.1 Tööohutus	23
2.2 Töötervishoid	26
2.3 Töösuhted	27
2.4 Meretöö	28
2.5 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg	28
2.6 Turujärelevalve programmi täitmine	30
2.7 Väärteomenetlused, trahvid	32
3. Ennetus ja õiguslane tegevus	34
3.1 Lähetatud töötajad	34
3.2 Deklareerimata töö, ühisreidid ja piiriülene koostöö	35
3.3 Alaealiste töötamine	36
3.4 Märjukirjad	38
4. Nõustamine	39
4.1 Tööinspektsiooni nõustamisteenus	39
4.2 Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi	41
5. Töövaidluste lahendamine	44
6. Teavitustegevus ja välissuhtlus	49
6.1 Ennetus- ja teavituskampaaniad	49
6.2 Infohommikud ja ümarlauad	49
6.3 Teabematerjalid	50
6.4 Meedia ja infokanalid	51
6.5 Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine	51
7. Tööinspektsioonist	53
8. Töökeskkond arvudes 2016 vs 2017	54



# 1. EESTI TÖÖKESKKOND TÖÖINSPEKTSIOONI PILGU LÄBI

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

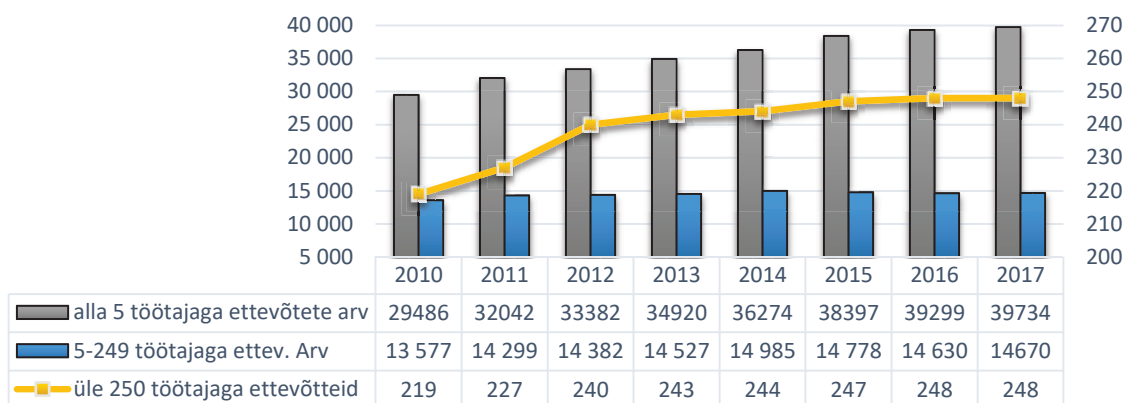
Töökeskkond kasvab iga aastaga. Aktiivsete ettevõtete arv<sup>1</sup> on alates aastast 2010 ehk majandussurutise järel oluliselt kasvanud. Kui 2010. aastal oli meie andmebaasis aktiivseid ettevõtteid veidi üle 43 000, siis tänaseks on neid pea viien-diku võrra rohkem.



Joonis 1. Järelevalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis 2010–2017

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.

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

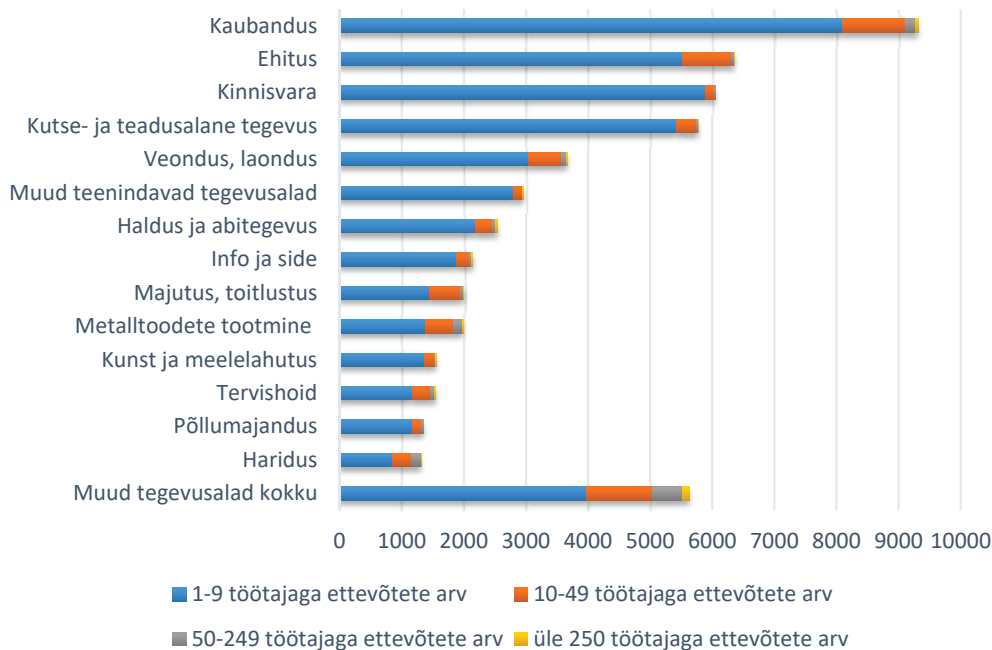


Joonis 2. Ettevõtete jagunemine suuruse järgi (2010–2017)

Tegevusalade lõikes on Eestis enim tegutsevaid ettevõtteid kaubandussektoris (ca 9300), ehitusvaldkonnas (6400) ning kinnisvaras (6060)<sup>2</sup>. Ettevõtete arv töötlevas tööstuses tervikuna jääb viiendale kohale oma ligi 5000 ettevõttega.

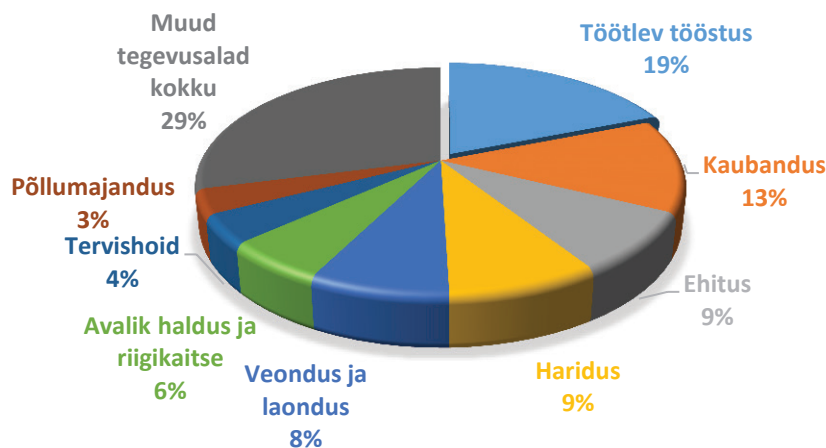
1 Ettevõtete arv TI andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötab vähemalt üks töötaja

2 Kinnisvara tegevusala hulka kuuluvad ka kõik Eestis tegutsevad korteriühistud



Joonis 3. Ettevõtete arv tegevusalade lõikes 2017

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 2017 (Statistikaameti andmetel)

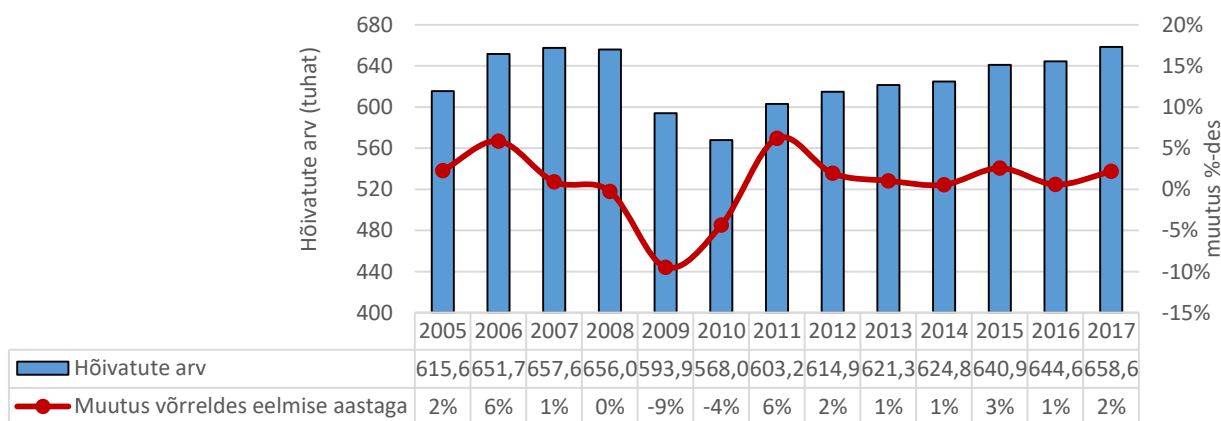
2017. aastal loodi Eestis äriregistri andmetel 23 650 uut ettevõtet. Ka siin on sama tendents: enim lisandub aastas ettevõtteid kaubandussektoris (ca 3400), kutse- ja teadusala tegevuse valdkonda (ca 2800) ning info ja side valdkonda (ca 2200). Maakondade vaates loodi üle poole (63%) uutest ettevõtetest Tallinnas ja Harjumaal.

### Tööhõive aastal 2017 – tööturu näitajad olid möödunud aastal head

Töötuse määr oli 2017. aastal 5,8%, tööhõive määr 67,5% ja tööjõus osalemise määr 71,6%, teatab Statistikaamet. Töötus näitas teises kvartalis ajutiselt kasvumärke, kuid seda eelkõige seni mitteaktiivsete tööturule lisandumise tõttu. Tööhõive ja tööjõus osalemine olid püsivalt kõrged kogu 2017. aasta ja tegid viimase 20 aasta rekordeid. IV kvartalis oli väga madal noorte (15–24aastaste) töötuse määr – 6,2%.

Tööturunäitajad paranesid 2017. aastal peaaegu kogu aasta jooksul ja olid eelnenud aasta samadest näitajatest kvaliteet võrdluses enamasti ees. Kuigi Eestis väheneb tööealiste (15–74aastased) inimeste koguarv, suurenes tööturul aktiivsete inimeste arv (hõivatute ja töötute summa) 7000 võrra ning jõudis hinnanguliselt 699 000ni. Tööjõus osalemise määr tõusis 1,2 ja tööhõive määr 1,9 protsendipunkti. Töötuse määr langes 1 protsendipunkti. Endiselt vähenes mitteaktiivsete inimeste arv. Keskmiselt oli aastas mitteaktiivseid 277 000, mis on 13 500 vähem kui 2016. aastal. Hõivatute arv on suurenenud nii töötuse vähenemise kui ka seni mitteaktiivsete tööturule siirdumise tõttu. /allikas: Statistikaamet/

Meie jaoks on oluline jälgida muutuseid tööga hõivatute hulgas, vanuserühmas 15–74aastased, keda on hinnanguliselt 14 000 võrra rohkem kui aasta varem.



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

## Tööinspektsiooni roll Eesti töökeskkonnas

Meie töö põhineb riiklikul järelevalvel, nõustamisel ja teavitusel ning töövaidluste lahendamisel. Tegevuste koostöö soovime jõuda iga ettevõtte, olgu siis läbi kontrolli, konsultatsiooni või teavitusega töösuhetest ja parema töökeskkonna võimalikkusest.

Tööga hõivatute arv näitab 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 töövoime ja pühendumus on nii riigi kui 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 töötajate teadlikkus ning töö juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid kui olmetraumasid. Eelmisel aastal registreeritigi 78% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena.

Meile anti teada oluliselt rohkem rasketest õnnetustest töökohtadel. Rasketest tööõnnetustest arv kasvas aastaga 9%. Oma elu kaotas tööpostil 9 inimest, mis on viimase 23 aasta madalaim näitaja. Surmaga lõppenud õnnetuste arv on küll vähenenud, 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 tööd tehes terviserikke tagajärjel. Need juhtumid ei kvalifitseerunud töösurmadeks, kuigi nii mõnelgi juhul oleks olnud võimalik neid ära hoida töötajate õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.

Jätkuvalt toimub 36% kõigist tööõnnetustest töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta. Need on nii noored, vastsetl tööelu 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 juhendamise, tervisekontrolli korraldusega ning töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate valimise ja määramisega. Kõik need kolm tegevust on aga määra 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 ise kohale tulles. 2015. a käivitunud töökeskkonna konsultatsiooniteenus on täiel määral rakendunud. Aastal 2017 kasutas teenust ligi 200 ettevõtet. Tööandja saab kutsuda oma ettevõttesse TI konsultandi, kes annab nõu nii töökeskkonna kui 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 nähtavad kahe kampaania kaudu: „Tunne oma õigusi – märka ohtu“ ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“.

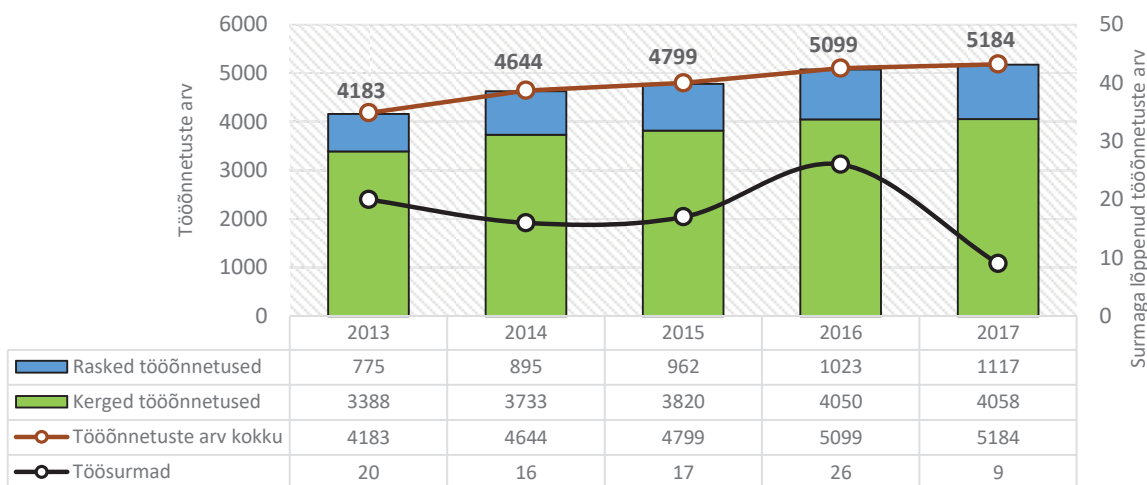
Meie hallatavast Tööelu portaalist saab töökeskkonnaalast infot lisaks eesti ja vene keelele ka inglise keeles. Tööohutusalast teavet jagame juba lasteaialastele, kus tööohutusest räägib lastele maskott NAPO. Jätkuvalt võetakse aktiivselt osa infohommikutest. Eelmisel aastal toimus kaks rahvusvahelist konverentsi. Aprillis arutasime koos arvukate osavõtjatega töötaja üle. Sügisene konverents toimus ELi eesistumise raames ning keskendus ohutule töökeskkonnale uuenuenud töötamise viisides. Kevadisel konverentsil andsime juba kolmandat korda välja auhinda „Hea töökeskkond“. Hea töökeskkond 2017 auhinnad pälvivad Baltic Oil Service ning Derivco Estonia.

Kõigi näitajate poolest oli 2017 Eesti töökeskkonnas hea aasta. Töökeskkonnaalaseid rikkumisi tuvastati vähem ning surmaga lõppenud tööõnnetuste arv oli viimase 23 aasta madalaim. Inspektsiooni töö on varasemast rohkem sihitatud ja ka inspektorite arv on jäänud samale tasemele. Riikliku järelevalve läbiviimisega seotud eelarve on püsinud mitu aastat suuresti muutumatuna ajal, mil tööhõive määr ning ettevõtte arv on oluliselt kasvanud. Lähtuvalt töökeskkonna olukorrast tuleb aga inspektsiooni järelevalverolli veelgi tõhustada.

## 1.1 Tööõnnetused

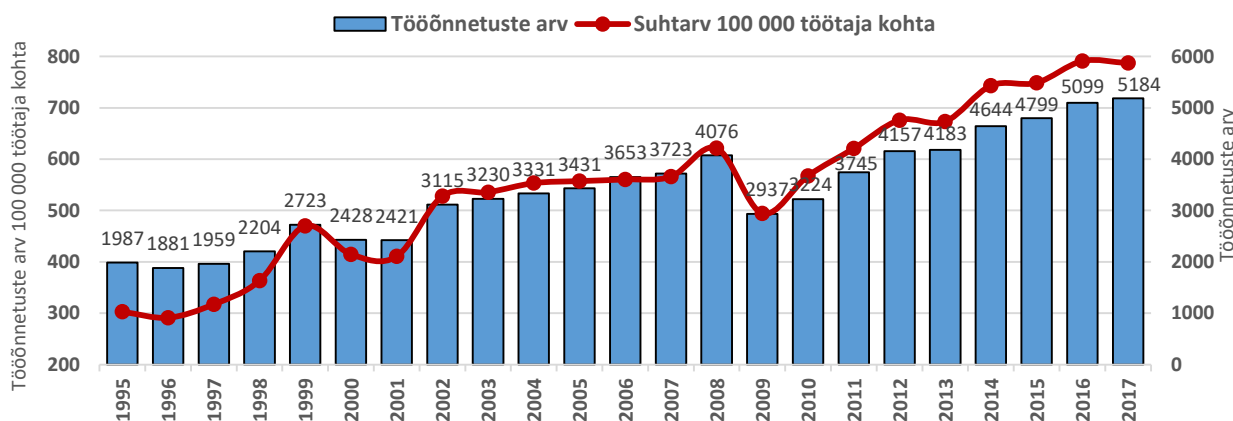
2017. a laekus tööinspektsioonile 5184 teadet tööõnnetustest. Iga arvu taga on inimene, kes on saanud kannatada. Tööõnnetuste statistikas kajastuvad need numbrid aga järgmiselt: 4058 töötajat sai kerge kehavigastuse, 1117 töötajat raske kehavigastuse ning 9 töötaja jaoks lõppes tööõnnetus elu kaotusega. Ehk et tööõnnetuse tõttu sai suuremal või vähemal määral kannatada ligi 1% töötajatest.

Võrreldes aastaga 2016 kasvas registreeritud tööõnnetuste arv 85 juhtumi võrra ja seda peamiselt raskete tööõnnetuste poolest. Surmaga lõppenud tööõnnetuste arv on küll viimase kahekümneni väikseim, kuid ka ühe inimese kaotus tööl on liiga palju.



Joonis 6. Registreeritud tööõnnetuste arv raskusastme lõikes aastatel 2013–2017

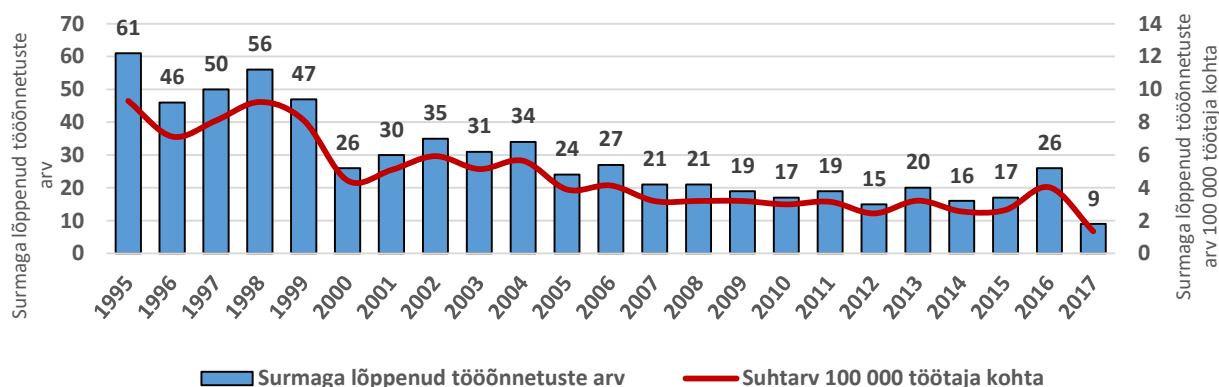
Töönnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud töönnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse aga Eestis nagu teisteski Euroopa Liidu riikides töönnetusi ametlikult mõnevõrra vähem, kui neid reaalselt aset leiab. Nii tuleb meil jätkuvalt parandada nii tööandjate kui töötajate teadlikkust töönnetustest raporteerimise olulisusest. Samas näitab *Joonis 7*, et kahekümne aastaga on registreeritud töönnetuste arv pidevalt suurenenud, kui üksikud erandid välja arvata. See aga ei tähenda, et võrreldes 1995. aastaga on olukord tööohutuse osas ettevõtetes tunduvalt halvenenud. Pigem on paranenud nii tööandjate kui töötajate teadlikkus ning töö juhtunud õnnetusi enam ei varjata või neid ei esitata kui olmetraumasid.



Joonis 7. Registreeritud töönnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta aastatel 1995–2017

2017. aastal registreeriti 78,3% töönnetustest kergete töönnetustena. Raskete töönnetuste arv kasvas aastaga 9%. Nagu eelnevalt juba välja toodud, registreeriti 9 surmaga lõppenud töönnetust, mis kvalifitseerisid töösurmaks töötõrvisohiu ja tööohutuse seaduse mõistes<sup>3</sup>. Sellest traagilisest loetelust jäävad välja juhtumid, kus töötaja sureb töökohal äkitselt terviserikke tagajärjel, aga ta on ametis FIE-na või VÕS-lepingu alusel. Selliseid tööl, kuid mitte tööga seotud surmajuhtumeid registreeriti tänavu 11. Kõik need juhtumid olid seotud töötaja terviserikkega, millest peamisena toodi välja südamerike. Tõenäoliselt oleks nii mõnegi töötaja surmaga lõppenud tervisekahjustuse võinud ära hoida õigeaegne tervisekontroll.

*Joonis 8* on toodud surmaga lõppenud töönnetuste arv suhtes 100 000 töötaja kohta 23 aasta löikes. Pikas vaates, võrreldes 1995. aastaga on olukord tunduvalt paranenud. Samas ei saa Eesti-suurune riik lubada ühtegi juhtumit, kus töötaja hukub, kuna tööandja või töötaja ei ole täitnud tööohutuse nõudeid. Meie esmane prioriteet on hoida ära surmaga lõppenud töönnetusi ning suunata oma tegevuste teravik selle eesmärgi saavutamiseks.



Joonis 8. Surmaga lõppenud töönnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 1995–2017

3 Töönnetus TTOS mõistes on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Töönnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Samuti ei loeta töönnetuseks töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku teenuse osutamise kokkuleppe täitmise raames juhtunud õnnetust.

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta langes aastaga nii tööõnnetuste koguarvu kui ka surmaga lõppenud tööõnnetuste puhul. Suhtarv on seotud 15–74aastaste tööga hõivatute arvuga. Seega on 100 000 töötaja kohta tööõnnetuste suhtarv 787 ja surmaga lõppenud õnnetuste suhtarv 1,4. Selle näitaja järgi on tõenäosus töökeskkonnas vigastada saada langenud. Erilist tähelepanu tuleb pöörata just uute töötajate väljaõppele ja juhendamisele, sest suur osa (ca 36%) tööõnnetustest toimub vähem kui aasta tööolnud töötajatega.

Enim registreeriti tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaal ning Tartumaal. Maakondade lõikes kasvas tööõnnetuste arv enamikes maakondades, vähenes aga kuues maakonnas. Suurim kasv oli Harju-, Tartu- ning Läänemaal. Harjumaal registreeritud tööõnnetuste kasvu taga on peamiselt halduse ja abitegevuse sektori e tööõõurendi tegevusalas toimunud kergete tööõnnetuste kasv. Kui aastal 2016 registreeriti selles valdkonnas vaid 3 tööõnnetust, siis tänava 42. Sellest on selgelt näha, kuidas mõjutab kasvõi ühe ettevõtte muutunud korrektne tööõnnetuste registreerimine ühe maakonna ühte sektorit. Tartumaal kasvas enim tööõnnetuse arv puidutööstuses, majutuse ja toitlustuse valdkonnas.

Tabel 1. Registreeritud tööõnnetuste arv Eesti maakondades 2013–2017

Tööõnnetused Eesti maakondades						
Toimumiskoha maakond	2013	2014	2015	2016	2017	muutus vs 2016
Tallinn	1209	1293	1303	1486	1286	-200
Harju mk	517	698	774	928	1081	153
Tartu mk	601	631	593	455	532	77
Lääne-Viru mk	333	338	444	420	486	66
Ida-Viru mk	272	285	317	299	331	32
Pärnu mk	196	236	257	274	230	-44
Järva mk	154	152	200	193	201	8
Viljandi mk	172	166	159	175	151	-24
Võru mk	92	111	79	153	140	-13
Saare mk	126	133	106	124	162	38
Jõgeva mk	67	105	92	101	109	8
Lääne mk	55	70	65	71	50	-21
Põlva mk	60	69	60	67	53	-14
Rapla mk	54	77	78	67	88	21
Valga mk	51	86	71	62	89	27
Hiiu mk	12	6	12	17	24	7
<b>Kokku Eestis</b>	<b>3971</b>	<b>4456</b>	<b>4610</b>	<b>4892</b>	<b>5013</b>	<b>121</b>

\*lisanduvad Eesti töötajatega väljaspool Eestit toimunud tööõnnetused

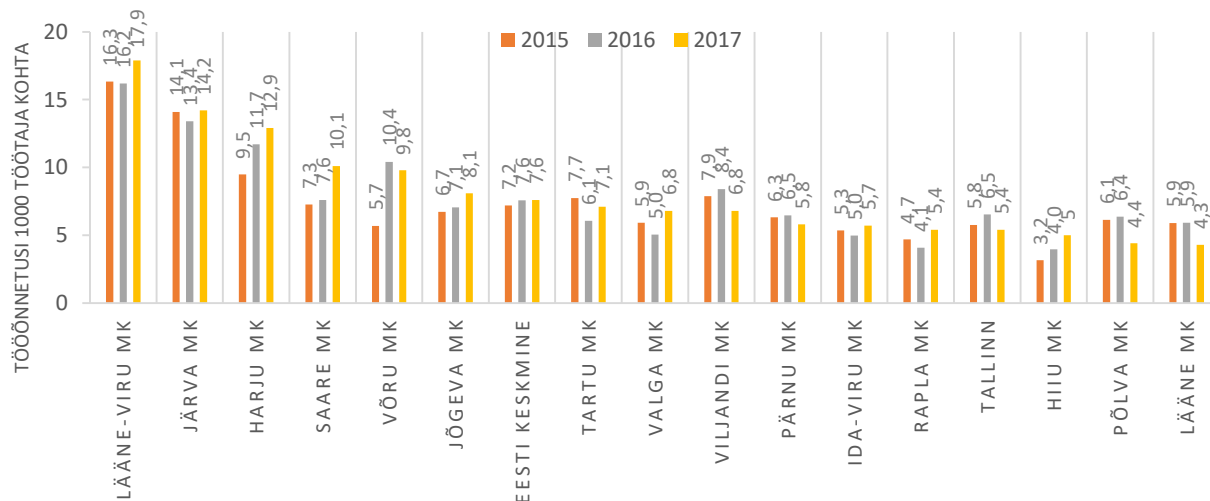
Veel parema ülevaate tööõnnetuste toimumisest maakonniti annab vaade, kui lisada juurde ka tegevusalad. Allolevas tabelis näeme, millises tegevusalas ja maakonnas toimub enim tööõnnetusi. Näiteks metalltoodete tootmise valdkonnas toimub kõige rohkem tööõnnetusi, kuid suurem osa neist on toimunud Tallinna ja Harjumaal ettevõtetes. Maakonna vaates on aga näiteks Saaremaal suurim tööõnnetuste arv hoopis toiduainetööstuses jne. See väljavõte annab hea indikatsiooni nii tööinspektoritele järelevalve planeerimiseks kui KOVidele, mis nende maakonnas toimub. Markeeringute selgituseks: punased väljad – suurima õnnetuste arvuga tegevusala maakonnas; oranžid väljad – suurima õnnetuste arvuga tegevusala.

Tabel 2. Tööõnnetused tegevusala ja maakonna lõikes (2017)

Tegevusala	Harju mk	Hiiu mk	Ida-Viru mk	Jõgeva mk	Järva mk	Lääne mk	Lääne-Viru mk	Põlva mk	Pämu mk	Rapla mk	Saare mk	Tallinn	Tartu mk	Valga mk	Vijandi mk	Võru mk	Kokku
Metallitööstus	145	1	42	9	21	1	24	1	31	6	17	144	65	3	13	5	528
Riigikaitse	182		37	1		2	165	2	4		1	16		1	1	34	446
Kaubandus	101	1	10	8	15	6	19	3	16	3	13	169	50	5	13	12	444
Puidutööstus	58	1	13	24	27		42	11	43	29	5	11	53	13	41	26	397
Veondus, laondus	132	4	17	5	9	2	14	12	12	3	7	104	25	4	5	7	362
Avalik haldus	33	1	50	4	9	5	33	5	12	6	4	131	46	4	4	13	360
Ehitus	77	2	18	14	18	5	21	4	15	9	11	84	44	3	12	2	339
Tervishoid	35	2	16	9	10	4	10	2	12	5	9	136	38	13	12	4	317
Toiduaine-tööstus	43		5	13	20	8	73	2	7	5	32	29	30	11	7	12	297
Haldus ja abitegevus	87		11	2	7	1	6		7	1	7	122	27	5	5	2	290
Majutus, toitlustus	22					2	2	1	11		6	106	26		1	1	178
Keemiatööstus	38	10	24		5	2	6	1	2	7	13	33	26	1			168
Haridus	21		13	1	5	2	11		3	2	7	52	30	3	1	4	155
Põllumajandus	9	1	4	12	44	3	15	4	7	4	16		11	4	14	6	154
Kunst ja meelelahutus	14		11	1	5	1	3	1	2	1	3	54	11		1		108
Tekstiilitööstus	13		5			2	6		31	1		8	10	2	8	1	87
Mööblitööstus	10		4	3	3		25	1	3	2	2	7	4	9	8	5	86
Mäetööstus	2		32	2	1	2			1		1	2	2				45
Veevarustus	7		2			1	2		3	1		17	10		1		44
Kutse- ja teadusalane tegevus	5		2		1		1		1	1	4	13	6		1	1	36
Kinnisvara	9		1		1		1				1	14	6	1		1	35
Metsandus	4	1	2	1		1	7	1	4			1	2	4	2		30
Paberitööstus	19							2		2		4	2				29
Info ja side	6		3						1			13	2			3	28
Muud teenindavad tegevusalad	7		1						1		1	9	4	2			25
Elektrienergia	1		7								2	1		1	1	1	14
Finants ja kindlustus	1		1						1			6	2				11
Kokku	1081	24	331	109	201	50	486	53	230	88	162	1286	532	89	151	140	5013

Joonisel 9 on toodud tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta. Selles vaates on suurima tööõnnetuste arvuga maakonnaks jätkuvalt Lääne-Virumaa, kus 1000 töötaja kohta toimus ca 18 tööõnnetust. Üks põhjus on kindlasti see, et Lääne-Virumaal on suured toiduaine- ja puidutööstused, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi.

Võrreldes aastaga 2016 on tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta enim kasvanud Lääne-Virumaal, Valgamaal ning Harjumaal, vähenenud aga Põlva-, Lääne- ja Viljandimaal. Kõigis neis maakondades mõjutas seda näitajat pigem tööõnnetuste arvu muutus kui hõivatute arvu muutus maakonnas.



Joonis 9. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta maakonnas

Lisaks Eestis toimunud tööõnnetustele registreerime ka neid juhtumeid, mis toimuvad Eesti ettevõtete töötajatega väljaspool Eestit. Tabel 3 kinnitab, et seal, kus enim eestlasi töötab, juhtub ka kõige rohkem tööõnnetusi. Väljaspool Eesti territooriumit toimus 166 tööõnnetust. Hea meel on märkida, et tööõnnetuste arv on vähenenud. Eesti ehitajatega juhtunud tööõnnetuste arv on lõpuks hakanud vähenema ka Soomes, kus reeglina enim tööõnnetusi registreeritud on.

Kui 2016. a hukkus väljaspool Eestit viis töötajat, siis tänava hukkus Poolas kaks töötajat liiklusõnnetuses.

Väljaspool Eestit satuvad jätkuvalt tööõnnetustesse enim Eesti ehitajad Soomes ning Helsingi ja Tallinna vahel sõitvate laevade stjuardessid-klienditeenindajad. Väljaspool ELi riike oli seekord enim riigikaitse sektori tööõnnetusi Liibanonis. Õnneks on valdav enamus neist olnud siiski kergemat sorti vigastused.

Tabel 3. Registreeritud tööõnnetused Eesti töötajatega väljaspool Eesti Vabariiki (2013–2017)

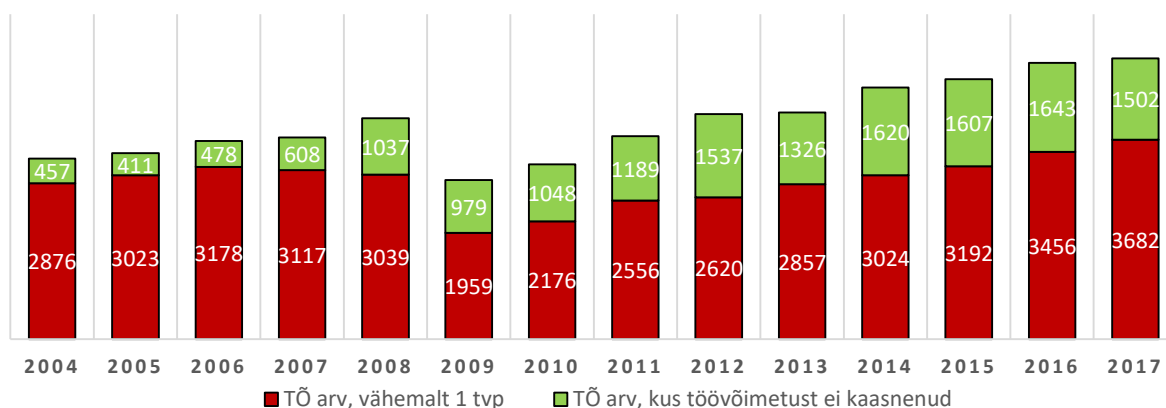
Eesti ettevõtete töötajatega toimunud tööõnnetused väljaspool Eestit						
Toimumiskoht	2013	2014	2015	2016	2017	muutus vs 2016
Soome	87	80	91	98	76	-22
Väljaspool ELi riike	62	22	4	12	24	12
Rootsi	15	26	20	36	20	-16
Norra	11	8	12	13	10	-3
Läti	14	27	19	12	9	-3
Saksamaa	8	4	10	17	5	-12
Leedu	2	4	3	1	5	4
Prantsusmaa	5	2	3	0	4	4
Poola	3	0	4	2	3	1
Muud EL riigid	5	11	17	12	10	-2
<b>Kokku väljaspool Eestit</b>	<b>212</b>	<b>184</b>	<b>183</b>	<b>203</b>	<b>166</b>	<b>-37</b>

## Tööõnnetuste tõttu kaotatud tööpäevad

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

Teine võimalus tööõnnetuse raskusastet määrata on töövõimetuspäevadel viibimise aeg. Mõnede 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 ELi riikides.

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



Joonis 10. Tööõnnetuste arvu jaotus töövõimetus määramise alusel

Jooniselt nähtub, et viimastel aastatel on oluliselt kasvanud just selliste juhtumite arv, kus töövõimetus ei ole kaasnenud. See tähendab, et arstid teatavad tööinspeksioonile kõigist võimalikest juhtumitest ning võime järeldada, et ka tööõnnetuste varjamine on oluliselt vähenenud. Paraku nähtub siit, et kasvanud on juhtumite osakaal, millega kaasnes reaalne töövõimetus. Seega võime küll öelda, et tööõnnetuste varjamine väheneb, kuid paraku kasvab ka selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja peab vigastuse tõttu realselt töölt eemal olema. See tõstab tööõnnetusega kaasnevaid kulusid nii tööandjale, riigile kui ühiskonnale tervikuna.

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 igal aastal kasvanud nii Haigekassa poolt hüvitatud töövõimetuspäevade arv kui hüvitiste summad.

Tabel 4. Tööõnnetushüvitiste kulud 2011–2017 Eesti Haigekassa andmetel

Tööõnnetushüvitis	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lehtede arv	4 796	5 026	5 469	5 731	6 158	7 037	7 464
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	101 848	107 547	118 109	124 114	137 096	139 848	149 088
Hüvitise summa (tuhat eurot)	2 061	2 337	2 752	3 144	3 603	4 010	4 443
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	20,2	21,7	23,3	25,3	26,3	28,7	29,8
Lehe keskmine pikkus	21,2	21,4	21,6	21,7	22,0	19,9	20,0

Euroopa Liidu ühtne tööõnnetuste statistika võtab 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 2017 oli see 69%.

Võrdlust Eesti ja ELi liikmesriikide tööõnnetuste statistikast saab vaadata siit: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database> Kuna Eurostat võtab ELi riikide parema võrreldavuse tõttu arvesse vaid teatud tegevusalade tööõnnetuste andmeid, siis üks-ühele andmed meie väljavõttega ei ühti.

## Kus ja miks tööõnnetused toimuvad?

Kogume tööõnnetuste andmeid vastavalt Euroopa Statistikaameti (Eurostat) meetodikale. Tööõnnetuste analüüsis lähtume õnnetuse asjaolude kirjeldusest tööõnnetuse raportil – mida täpsemalt on kogu tööõnnetuse asjaolud kirjeldatud, seda parema ülevaate saame, miks ja millega seoses töötajad viga saavad. Lisaks põhiandmetele – kellega õnnetused juhtuvad, kas tegemist on meeste või naistega, kui vanad, mis ametis – kogume kolme asjaolusid kirjeldavat näitajat: konkreetne füüsiline tegevus ehk mida töötaja tegi õnnetuse hetkel; kõrvalekalle ehk mis läks valesti ning vigastuse laad ehk kokkupuude vigastuse tekitajaga. See teadmine aitab analüüsida tööõnnetuste põhjuseid ning kavandada ennetus-, teavitus- ja järelevalvetegevusi.

Erinevalt varasematest aastatest oleme võtnud vaatluse alla vaid need tööõnnetused, millega kaasnes vähemalt ühepäevane töövõimetus.

2017. aastal juhtus üle poole ehk 65% tööõnnetustest meestega. Tööõnnetuses sai kannatada 3345 meest ning 1839 naist (2016. a vastavalt 3328 meest ja 1771 naist, meeste osakaal oli 65%). Enim toimub tööõnnetusi 25–34aastaste meestega. Naistega aga 55–64aastaste vanusegrupis. Kui meeste osas on peamine riskigrupp jäänud samaks, siis naiste osas on toimunud väike muutus – aasta varem juhtus enim tööõnnetusi 45–54aastaste naistega. Seega on ka tööõnnetuste vaates peamine riskigrupp noored mehed, nii nagu liiklusõnnetuste puhul.

### 2017. a toimus enim tööõnnetusi:

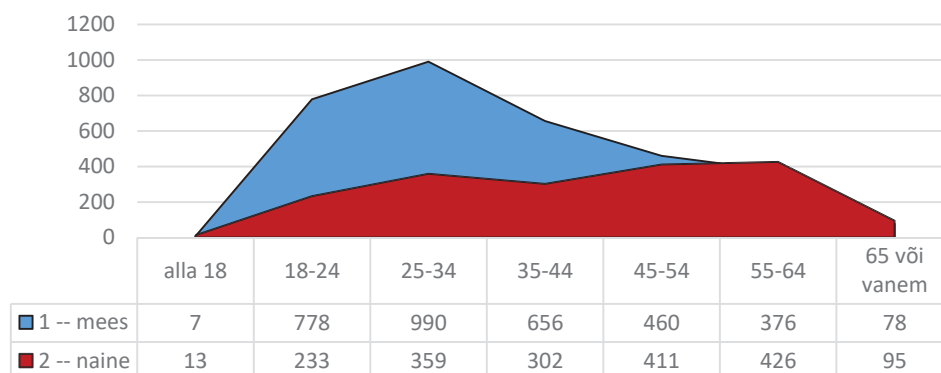
*Puidutöötajatega - 246*

*Poemüüjatega - 175*

*Veautojuhtidega - 137*

*Transporditöölisestega - 136*

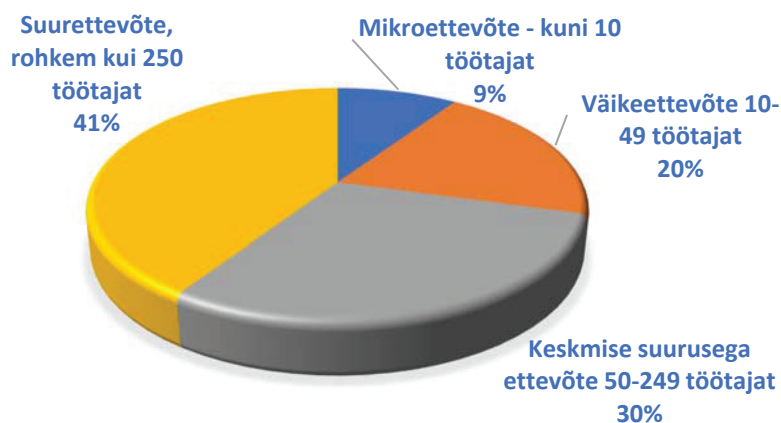
*Tootmise lihttöölisestega - 122*



Joonis 11. Tööõnnetustes kannatanud soo ja vanuse lõikes aastal 2017

Tööõnnetusi toimub enim tööpäeva jooksul kella 10–11 ajal ennelõunal ning kella kahe paiku pealelõunal. Siit näeme, et soovitused teha puhkepause ca 1,5 tunni tagant ei ole antud ilmaasjata, sest inimene väsib ja tähelepanu hajub ning õnnetused on kerged juhtuma.

Ettevõtete suuruse lõikes näeme, et enim toimub tööõnnetusi pigem suurtes ettevõtetes. 2017. a andmetel laekus rohkem kui 250 töötajaga ettevõtetest teade 2111 tööõnnetuse kohta. Väikestest, alla 10 töötajaga ettevõtetes aga 487. Sisuliselt võib öelda, et ca 70% tööõnnetustest toimuvad üle 50 töötajaga ettevõtetes. Samas töötab aga 50+ töötajate arvuga ettevõtetes veidi üle poole Eesti töötajatest. Üks võimalik järeldusi ongi, et mida rohkem töötajaid, seda suurem on ka tõenäosus, et kellegagi õnnetus ikka juhtub. Samas võime selle tulemuse ka kahtluse alla seada – kas väikestes ettevõtetes ikka antakse kõigist tööõnnetustest teada? Kui töötajate osakaalu vaadata, siis kõige enam varjatakse tööõnnetusi väikestes kuni 9 töötajaga ettevõtetes ja organisatsioonides. Näiteks kui 2017. aasta andmete põhjal toimus üle 250 töötajaga ettevõtetes 81 töötaja kohta 1 tööõnnetus, siis 1–9 töötajaga ettevõtetes toimus 1 tööõnnetus 235 töötaja kohta.

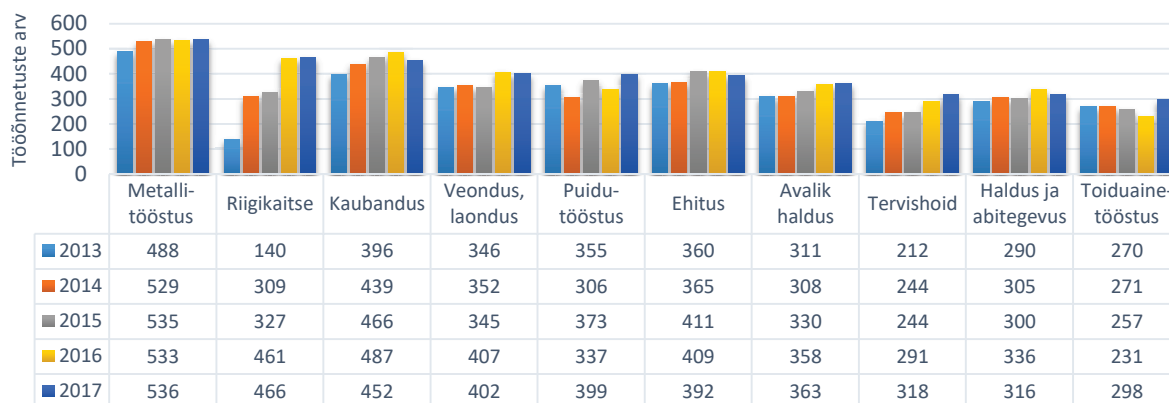


Joonis 12. Tööõnnetuste osakaal ettevõtete suuruse lõikes (2017)

### Tööõnnetused ja tegevusvaldkonnad

Tegevusalade lõikes registreeriti enim tööõnnetusi jätkuvalt metallitööstuses, riigikaitsektoris, kaubanduses ning transpordisektoris. Kui üldiselt on tööõnnetuste arv enamikes tegevusalades üsna samas suurusjärgus, siis mõnevõrra on olukord halvemuse poole muutunud puidu- ja toiduainetööstuses. Tunamullusest vähem oli tööõnnetusi ehituse, majutuse ja toitlustuse sektoris, mööblitööstuses ning kaubanduses.

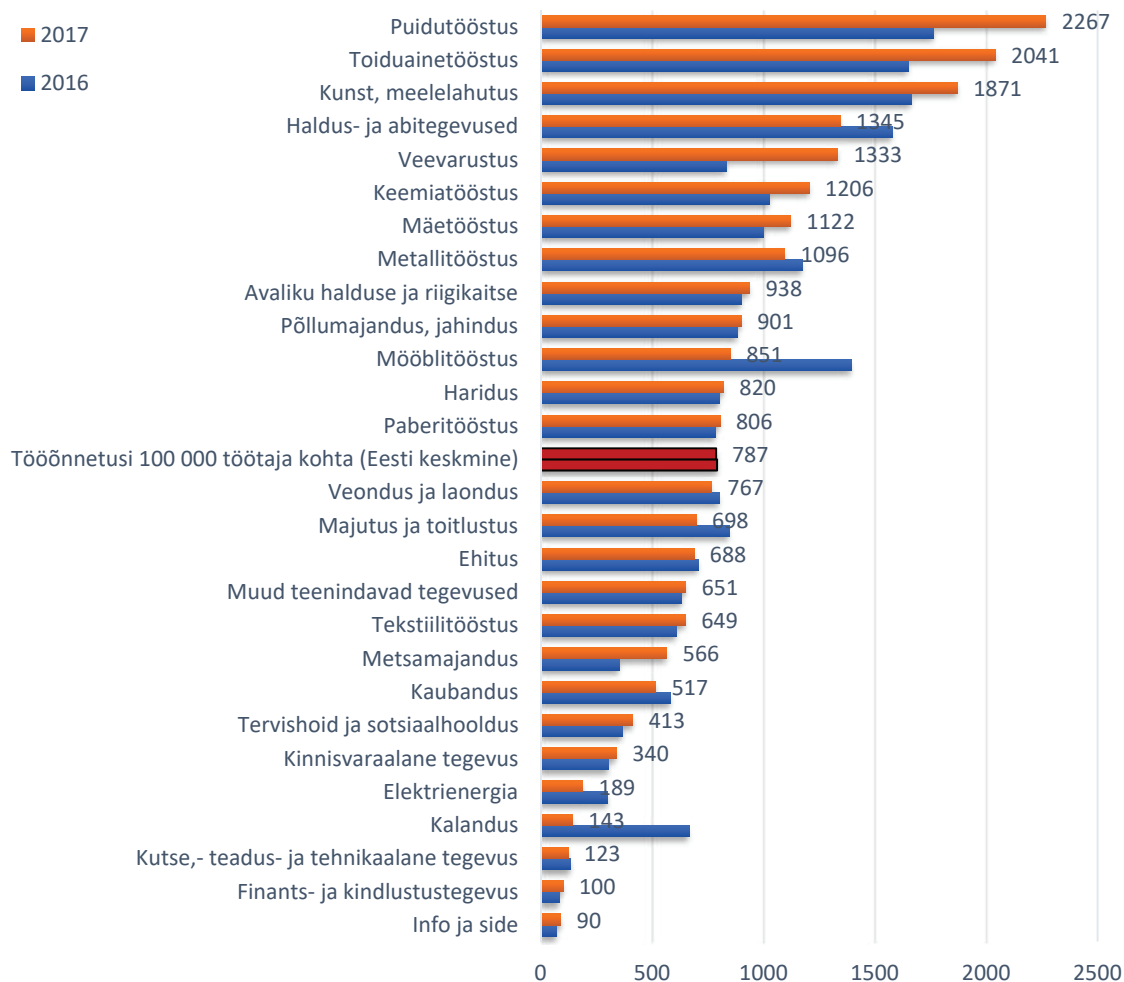
Riigikaitsektor, kus tööõnnetuste arv viimastel aastatel ehmatavalt kasvas, on tänaseks õnneks stabiliseerunud ning loodame järgmistel aastatel näha selles sektoris pigem langustrendi.



Joonis 13. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis

Nii nagu Eestis tervikuna vähenes möödunud aastal liiklusõnnetuste arv, nii on vähenenud ka tööõnnetuste arv liikluses. Kui 2016. aastal oli 114 tööõnnetusel küljes märged, et tegemist oli liiklusõnnetusega, siis möödunud aastal oli see number 70. Valdavalt oli tegemist küll kergemate juhtumitega, kuid kahel juhul lõppes avariitöötajate surmaga. Liikluses toimunud tööõnnetuste arvukus viitab vajadusele teha tihedamat koostööd asutustega, mis samuti liiklusohutusse panustavad, Maateeamet, Majandus- ja kommunikatsiooniministerium ning eelkõige Politsei- ja Piirivalveamet.

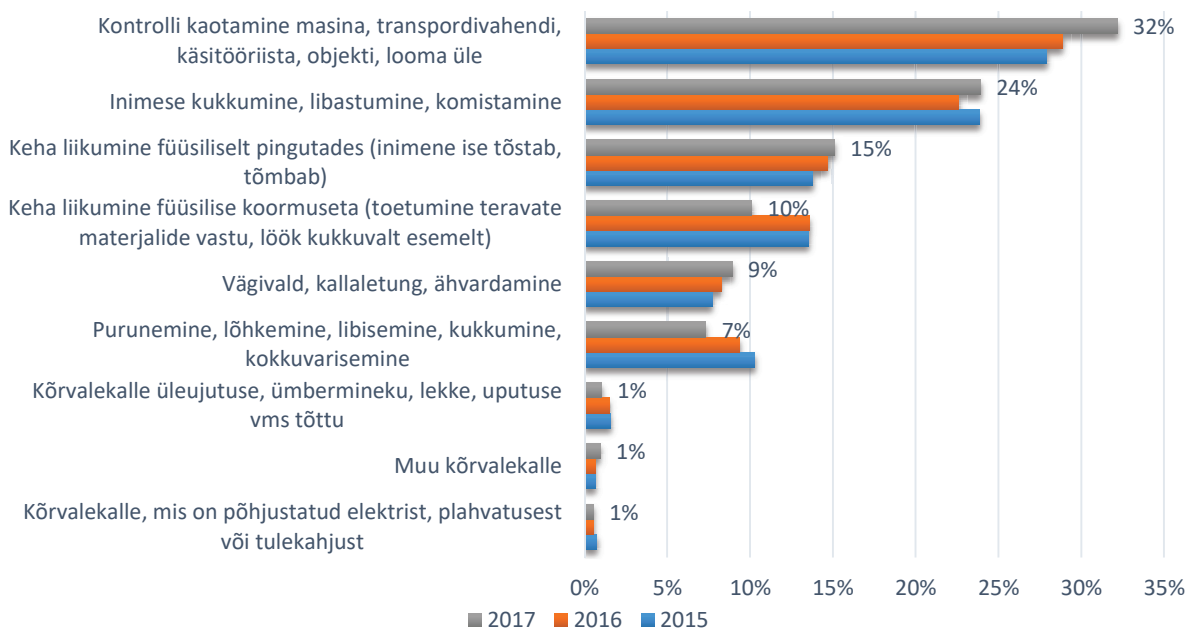
Teise vaate tööõnnetuste toimimise sagedusest tegevusalades annab suhtarv 100 000 töötaja kohta. 2017. a andmete põhjal on tegevusalade lõikes suurim tõenäosus tööõnnetusse sattuda jätkuvalt puidu- ja toiduainetööstuse tegevusalas. Suurim muutus halvemuse poole on aastaga toimunud puidutööstuse ja veevarustuse valdkonnas, kusjuures puidutööstuses on kasvanud nii tööõnnetuste arv kui vähenenud töötajate arv. Veevarustuse valdkonnas aga on kasvanud nii tööõnnetuste arv kui töötajate arv. Vähenenud on aga tööõnnetustesse sattumise oht mööblitööstuses, kus tööõnnetuste arv on märgatavalt vähenenud ning töötajate arv kasvanud. Suhtarvu mõjutab nii hõivatute arvu muutus tegevusalas kui ka iga toimunud tööõnnetus. Mida väiksem on töötajate arv konkreetses sektoris, seda rohkem mõjutab iga toimunud tööõnnetus selle sektori tööõnnetuste suhtarvu.



Joonis 14. Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalas 2016–2017

## Kõrvalekalle

Kõrvalekalle on see, mis läks töö käigus valesti, et tööõnnetus sai toimuda. Alloleval joonisel on andmed tööõnnetuste kohta, mis lõppesid reaalse kehavigastuse ja töövõimetuspäevadega. Välja on jäetud kergemad juhtumid, millega töövõimetust ei kaasnenud.



Joonis 15. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2015–2017

Jätakuvalt on esikohal tööõnnetused, mille on põhjustanud **kontrolli kaotamine** masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle. Kui 2016.a oli selliseid õnnetusi 29% kõikidest tööõnnetustest, siis aastal 2017 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 jätkuvalt sellised lihtsalt ennetatavad õnnetused nagu **libisemise, komistamise ja kukkumisega** seotud tööõnnetused. Seda tüüpi õnnetused moodustavad 24% kogu tööõnnetuste üldarvust ning veerandi rasketest tööõnnetustest. Jällegi, liikumisteed peavad olema liigsetest esemetest puhtad. Libedatel ja märgadel põrandatel võib töötaja tõsiselt kukkuda, mille tulemuseks võib olla luumurd, millega kaasneb raske kehavigastus ja pikk töövõimetusperiood.

Muret valmistab aga asjaolu, et ca 10% tööõnnetustest on seotud vägivalga ja kallaletungiga. Selliseid juhtumeid esineb enim politseitoos ning tervishoiu valdkonnas.

### Vigastuse tekitaja

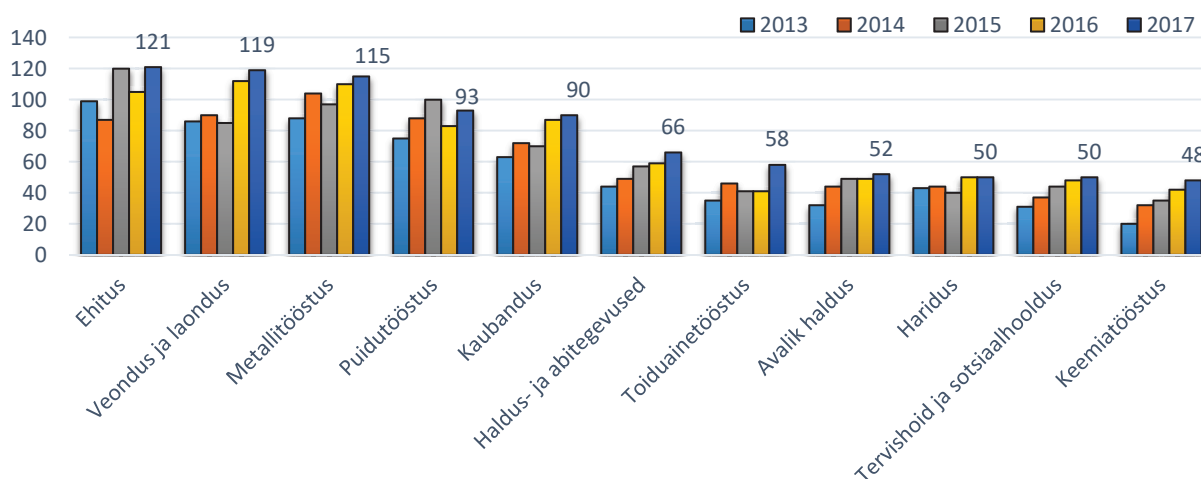
Vigastuse tekitaja lõikes on näha, et suurim osakaal tööõnnetustest on kukkumise tagajärjel saadud vigastus e 28% juhtumistest. Järgneb füüsiline pinge luu- ja lihaskonnale (17% õnnetustest) ning kokkupuude terava esemega (noad vm tööriistad) (11% õnnetustest). Kinni jäänud, muljutud esemete vahele – 10% õnnetustest ning löök kukkuvalt esemelt ca 8% õnnetustest.

Kokkuvõtteks, just need tegurid töökeskkonnas on need, mis vajavad erilist tähelepanu, et töötaja end ei vigastaks.

### Rasked tööõnnetused

Raske kehavigastusega lõppenud tööõnnetusi registreeriti 2017. aastal 1117 (2016. a – 1023), neist 194 juhtumit uurisid tööinspektsiooni uurijad. Iga viies raske tööõnnetuse uurimine lõppes väärteomenetluse ning rahatrahviga, kuna tööõnnetuse põhjustas kellegi tegematajätmine. Aasta jooksul on tööõnnetuste uurijad kokku alustanud 93 väärteomenetlust, mis kõik on lõppenud rahatrahviga. Valdavalt on väärteomenetlus alustatud juriidilise isiku suhtes, kuid kahel juhul ka füüsilise isiku suhtes. Suurim rahatrahv, mis tööohutusnõuete eiramise eest määrati, oli 1000 eurot.

Tegevusalade lõikes toimus enim raskeid tööõnnetusi ehituses, veonduses ja laonduses ning metallitööstuses. Varasema aastaga võrreldes on raskete õnnetuste arv enim kasvanud ehituses, toiduainetööstuses ning mäetööstuses. Veidi positiivsemad on tulemused põllumajanduses ning majutuse, toitlustuse valdkonnas.



Joonis 16. Tegevusalad, kus toimub enim raskeid tööõnnetusi (2013–2017)

### Raskete tööõnnetuste sagedasemad põhjused olenemata tegevusvaldkonnast:

- Iga neljas raske tööõnnetus on põhjustatud töötaja libisemisest, komistamisest, kukkumisest. Ehk tööõnnetuse põhjustas asjaolu, et ettevõtte või asutuse liikumisteed, trepid, väliterritoorium ei olnud puhtad ja korras või liikumist takistasid juhtmed, kastid, mööbel, ladustatud materjalid või valmistoodang vms.

- Töötaja kukkumine kõrgemalt madalamale tasapinnale – siinjuures mõeldakse nii päris kõrgelt kukkumisi (redelid, tellingud, platvormid) kui toolidelt, treppidelt ja muudelt pörandast kõrgemal asuvatelt pindadelt – 163 õnnetust e ca 14% rasketest tööõnnetustest.
- Kontrolli kaotamine erinevate kantavate esemete üle – 125 e 11% rasketest tööõnnetustest.

**Ehitussektoris** on peamised tööõnnetuste põhjused kõrgelt kukkumine, kontrolli kaotamine käsitööriistade üle, kukkuma ehitusmaterjali või muu eseme alla jäämine vms. 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 tegematus tõttu saab kannatada teine töötaja. Tööinspektorid toovad välja, et paranenud on küll turvavarustuse väljastamine töötajatele, kuid nende kasutamiseks väljaõpe on alati puudulik. Ehitussektoris on enim viga saanud mehed vanusegrupis 25–34.

**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.

- Kaubavedu maanteel – esimesel kohal on kukkumine kõrgelt – redelilt, autokastist e õnnetused on seotud kauba laadimisega või tendi kohendamisega. Hüpatakse autokastist 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.
- Üldpostiteenistuses – 75% selle valdkonna rasketest juhtumitest on seotud kukkumisega samal tasapinnal. Samas toimus valdav enamus juhtumitest mitte tööandja territooriumil, vaid kirjakandjatega tänavatel, klientide koduteritooriumil jne.
- 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 jmt ning töökorraldusele tõstukitega töötamisel. Reeglina juhtuvad selle valdkonna ettevõtetes mitmed ja mitmed analoogsed tööõnnetused. Siinkohal saab olukorda parandada eelkõige tööandja ise, kes need ohtlikud olukorrad ära kaardistab ning võtab kasutusele meetmed sarnaste õnnetuste ennetamiseks.

**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 kukkumised ning kolmandal kohal on esemete purunemine, mis seejärel kukuvad töötajale peale. Sagedamini on tööõnnetuste kirjeldustest näha järgmiseid masinad ja seadmeid: pressid, valtsid, giljotiinid, freespingid jm. Õnnetuste iseloomust on näha ka masinate soovimatut käivitumist ehk töötaja jalga lähed 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 suur.

Hoiatav fakt statistiliste andmete põhjal ütleb aga seda, et enne ühe raske tööõnnetuse toimumist võib eelnevalt ettevõttes juhtuda lausa viis kergemat tööõnnetust või olla analoogseid ohtlikke olukordi, kus õnneks küll keegi viga ei saa, aga tööprotsessis avaldub viga.

## Surmaga lõppenud tööõnnetused

Surmaga lõppes 2017. a 9 tööõnnetust. 100 000 töötaja kohta toimus 1,4 töösurma (2016. a olid vastavad näitajad 26 ja 4). Kokku registreerisime töökeskkonnas 20 surmaga lõppenud õnnetusjuhtumit. Üheteistkümnel juhul lõpetati uurimine, sest tegemist ei olnud töötajate tervishoiu ja tööohutuse seaduse mõistes tööõnnetustega<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Tööõnnetus TTOS mõistes on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud 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.

Surmajuhumite puhul ei ole võimalik ühest tekkepõhjusest välja tuua. Mitmel juhul oleks olnud võimalik vältida ohtlikku olukorda, kui tööandja oleks õigeaegselt sekkunud või töötaja oleks rohkem tähelepanu pööranud oma ohutusele. Palju aga on sõltunud ka inimlikust faktorist, kus tööandjal oli raske tööõnnetust ette näha. Neil puhkudel tegi töötaja hetke ajel otsuse, millel oli paraku traagiline tagajärg.

Üheksast hukkunud töötajast üks oli naisterahvas. Ühes tööõnnetuses/liiklusõnnetuses hukkus kaks töötajat.

2016. a surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjal võtsime eesmärgiks kontrollida veelgi põhjalikumalt elektritöödega tegelevaid ettevõtteid, veondus- ja laondusettevõtteid ning ettevõtteid, kus kasutatakse töövahendina tõstukeid või tehakse muid tõstetöid. Lisaks tavapärasele järelevalvele viisime läbi sihtkontrolle ehitussektoris, metalltoodete tootmises, puidutööstuses ning suurendasime koostööd tööandjatega ehk erialaliitudega, et tõsta ohutuskultuuri tervikuna ning arendada koostööd ja infovahetust erinevate järelevalve asutuste vahel. Valmistasime ette ka uut lähenemist järelevalvele, kus tõhustame kontrolli nende ettevõtete üle, kus juhtub tööõnnetusi korduvalt. Kuid võitlus töösurmade vastu on alles pooltel teel. Tööinspeksioonil ei ole piisvalt ressursse, et teha lauskontrolli kõikides tegevusvaldkondades. Peame panustama eelkõige tööandjate ja töötajate teadlikkuse ja oskuste tõusule, kuidas hoida enda ja kaastöötajate elu ja tervist.

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 tegemast töid, mis võivad kahjustada tema tervist. Hooletu suhtumine enda või kolleegide tervisesse ja ohutusse põhjustab varem või hiljem tööõnnetusse sattumise.

**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 ja asjakohaselt välja õpetama ning juhendama. Äkksurmade vähendamiseks peab töötaja regulaarselt käima tervisekontrollis.**

#### **Kõrgelt kukumine:**

- 63aastane naine kukkus aknaid pestes 9m kõrgusest aknast alla;
- 35aastane mees hukkus kukkudes neljanda korruse kõrgusest alla;
- 49aastane mees kukkus ca 8 m kõrgusest alla;

#### **Transpordivahendid ja muud tegurid:**

- 41aastane mees jäi ümberpaiskunud tõstuki alla;
- 60aastane mees hukkus, kui kaastöötaja sõitis laaduriga otsa;
- 59aastane mees hukkus põlevkivi punkris tagurdava rongi all;
- 60aastane mees hukkus teravilja punkris, kus rebenes punkri põhi ja töötaja mattus teravilja alla;

#### **Tööõnnetus liikluses:**

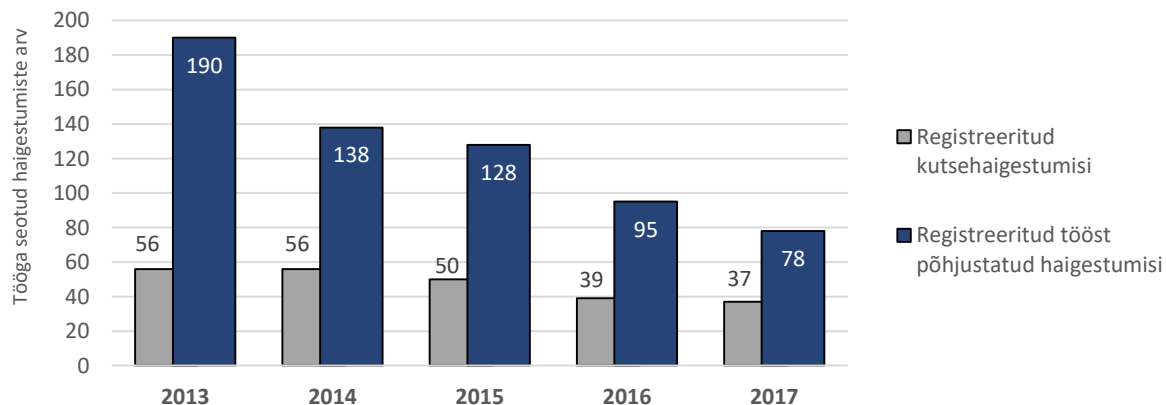
- 48 ja 43aastased mehed hukkusid Poolas liiklusõnnetuses

## **1.2 Tööga seotud haigestumised**

2017. aastal registreerisime 37 uut kutsehaigestumise<sup>5</sup> juhtumit. Neist 33 juhul viidi läbi kutsehaigestumise uurimine ning neli juhtumit jäeti uurimata.<sup>6</sup> Kutsehaigus diagnoositi 6 mehel ja 31 naisel. Tööst põhjustatud haigestumiste teatise registreeriti 78. Nagu näha ka allolevalt jooniselt, on tööga seotud haigestumiste registreerimine vähenenud iga aastaga.

5 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.

6 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.



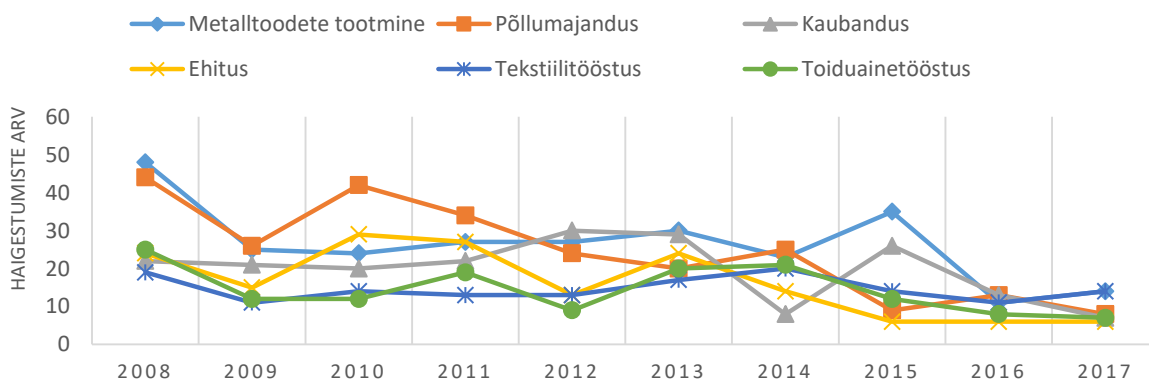
Joonis 17. Registreeritud teateid kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste kohta 2013–2017

Paraku ei saa me rääkida, et meie töötajad oleks nüüdseks oluliselt tervemad ja töökeskkond tunduvat parem. Põhjustatud 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.

Lühim kutsehaigestumise väljakujunemise periood on alla aasta ning pikim 45 aastat. Noorim kutsehaiguse diagnoosi saanu oli 2017. a 36aastane ning vanim 65aastane. Samas tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest oli noorim vaid 25aastane, kelle tööst põhjustatud haigestumine (astma) kujunes välja vaid nelja aastaga. Seega tööga seotud haiguse väljakujunemiseks piisab ka suhteliselt lühiajalisest vahest tööasendist või kokkupuutest ohtlike ohuteguritega. Tervis on aga kahjustatud kogu eluks.

Enamiku tööga seotud haigestumisi põhjustab füsioloogiline ohutegur (liiga suur füüsiline koormus). Kui vaadata haiguseid neid põhjustanud ohuteguri järgi, siis korduvad ühetaolised liigutused. Üleväsimust põhjustavad asendid olid haiguse põhjustajaks pea poolte haigestumiste korral.

Ettevõtete tegevusalade löikes näitavad tulemused, et aastal 2017 diagnoositi kutsehaigestumist enim metalli- ja puidutööstuse töötajatel ning tööst põhjustatud haigestumisi metalli- ja tekstiilitööstuse ning transpordisektori töötajatel. Samas kui vaadata tööga seotud haigestumiste muutusi viimase kümne aasta löikes, siis näeme, et oluliselt on langedud tööga seotud haigestumised põllumajanduse ja metallitööstuse töötajate hulgas. Kui kümme aastat tagasi diagnoositi nendes tegevusalades ca 50 töötajal haigestumine, siis täna vaid kuni kümnel.



Joonis 18. Suurima tööga seotud haigestunute arvuga tegevusalad kümne aasta löikes

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 teised 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 tõstes säilitada ka üldist kehatemperatuuri ning lihaspinged suurenevad veelgi.

Kui lisame juurde ka mõningase tööstressi, mille põhjuseks võib olla halb töökorraldus või muud häirivad tegurid tööl, avaldab füüsiline koormus tervist kahjustavat mõju veelgi kiiremini. Psühhosotsiaalsetel ohuteguritel on oma tähtis roll kõikide töökeskkonna ohutegurite mõju võimendamisel.

Kokkuvõtlikult 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 ega aita vältida tervisekahjustuse teket. See näitab, et tööandja ei seosta töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimist ja tegevuskava koostamist ning ei näe riskianalüüsist saadava informatsiooni kasulikkust. Loomulikult tuleb aru saada, et riskianalüüsi kirjalik dokument või kirja pandud tegevuskava iseenesest ei ole otsene abinõu, mis muudab töökeskkonna tervislikumaks ja ohutumaks. Riskianalüüs on vahend, mis aitab tööandjal tuvastada töökeskkonnas esinevad riskid. Tegevuskava aitab hoida tähelepanu tegevustel, mis muudavad töökeskkonda paremaks, et töötamine oleks ohutum ja tervist säästev.

Väga vajalik on täita ka 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 taastlõuavaatuse tähtaega.

Viimasena võib välja tuua puudused töötajate juhendamisel. Väga sageli on töötaja tunnistanud, et talle pole tutvustatud ohutusjuhendit, kuidas vältida füüsilisest ülekoormusest tekkida võivaid tervisehäireid. 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.

*Eelmisel aastal diagnoositi ühes puidufirmas kutsehaigus kolmel töötajal. Tööandja ei olnud riskianalüüsis hinnanud füüsilise koormuse mõju õigesti ning ei näinud mõõdukas koormuses ohtu töötajate tervisele. Raskuste käsitsi teisaldamise terviseriski hinnati mõõdukaks selgitusega, et tõstetavad raskused ei ületa lubatud norme. Raskuste käsitsi teisaldamisel pole aga määratud norme, vaid igasugune üle 5 kg raske eseme tõstmine, langetamine, käeshoidmine, kandmine, tõmbamine ja lükkamine on vaadeldav kui raskuste teisaldamine. Terviserisk sõltub nii teisaldustöö korduvusest, kehaasendist kui muudest asjaoludest.*

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 korduvat 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 haigustesse haigestumise põhipõhjus liiga suur töökoormus ja valed töövõtted.

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

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 tõusule ning näitab ka eagrupperi, kelle teadlikkus töötervishoiu vallas vajab parandamist.

Tööst põhjustatud haigestumisi diagnoositi eelmisel aastal enim 55–64aastaste töötajate seas. Kuigi vanemaealiste 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.

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. Rootsisis tehtud uuringud meeste ja naiste tööde erinevustest on näidanud, et naised taluvad paremini rutiinseid tööülesandeid (nagu rutiinised liigutused töö) ning seetõttu on rohkem ohustatud ka tööga seotud haigestumistest. Näiteks loomakasvatuses töötav naine on enamasti lüpsja, kelle tööd mõjutavad nii raskuste teisaldamine, korduvad ühetaolised liigutused, 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 töötavadki seal pigem naised ning tõstukitel või mehhanismide hooldajatena mehed.

Väärivad märkimist ka töötervishoiu tööinspektorite tähelepanekud töötajate osas. On tõsine probleem ka kutsehaiguse diagnoosi saanud töötajate endiga – nad ei adu üldse, mida kutsehaigus endaga kaasa toob. Paljudel juhtudel on töötervishoiuarst kirjutanud teatisele edasise töökorralduse kohta, et töötaja ei sobi jätkama sama tööd. Nii on mõnelgi juhul töötervishoiu tööinspektor pidanud selgitama nii tööandjale kui ka töötajale, et edaspidi võib teha küll muud tööd, kuid haigust põhjustanud ametit enam pidada ei saa.

Samuti ei tea töötajad, mida nad peaksid tegema edasi, kui kutsehaigust kinnitav teatis ükskord postkasti saabub.

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

## 2. RIIKLIK JÄRELEVALVE

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise järelvalve raames alustasime 2017. aastal järelvalve menetlust 4308 korral. Menetlusi, kus ühes ettevõttes kuulusid järelvalve alla nii töökeskkond kui töösuhted, oli 213. Kuna meie eelmise aasta üheks prioriteediks oli jõuda pea kõikidele ehitusobjektidele, mida ühel ettevõttel võib olla mitu, oli ka järelvalve menetluste arv suurem kui menetlusse kaasatud ettevõtete arv.

Tööinspeksioon külastas 2017. aastal 3777 erinevat ettevõtet ja organisatsiooni. Nagu näha ka allolevalt jooniselt, siis kontrollide arv on võrreldes möödunud aastaga mõnevõrra vähenenud. Üheks põhjuseks on järelvalve meetoodika muutumine, kus Tööinspeksioon püüab ettevõtteid mõjutada kontrollide asemel rohkem märgukirjade ja kaugkontrollidega. Teisalt on järelvalve mahtu mõjutanud ka spetsiifiliste sihtkontrollide läbiviimine arvuviselt vähemates ettevõtetes, ent kontrollitakse ühe ettevõtte mitmeid filiaale. Vaatamata sellele on mõju tegevusala sektorile mõnevõrra laiem, sest iga valdkonna sihtkontrollist koostatakse põhjalik kokkuvõte, mis edastatakse konkreetse valdkonna kõikidele ettevõtetele. Nii saavad ka need ettevõtted, kuhu seekord ei jõutud, sektori kokkuvõtete põhjal hinnata ja parandada oma töökeskkonda.



Joonis 19. Riikliku järelvalvega hõlmatud ettevõtete arv aastatel 2005–2017

Tööinspeksiooni riiklik järelvalve on jagatud viieks valdkonnaks. Suurim järelvalvemaht on jätkuvalt töökeskkonnal ehk töötervishoiul ja tööohutusel. Ca 10% järelvalvest moodustab töösuhetealane järelvalve ning 2% kogu järelvalvest moodustas sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrollid. Lisaks viidi läbi 213 menetlust, kus vaadati ettevõttes tervikuna nii tööohutuse kui töösuhete olukorda. Tööinspeksioon toetab professionaalseks kasutamiseks mõeldud isikukaitsevahendite turujärelvalvet, milleks 2017. aastal kulus 1% meie järelvalve ressursist.



Joonis 20. Tööinspeksiooni valdkondliku järelvalve proportsioonid (2017)

Maakonniti vaadatuna viidi enim järelvalvemenetlusi läbi Tallinna ja Harjumaa ettevõtetes (kokku 1660 külastust ehk kolmandik kogu järelvalvest). Võrreldes aastataguse ajaga suurenes kontrollide maht Pärnumaal, Saaremaal, Viljandimaal, Võrumaal ja Järvamaal. Kõige harvemini jõudsid tööinspektorid Hiiumaale, Läänemaale ja Jõgevamaale. Sellised

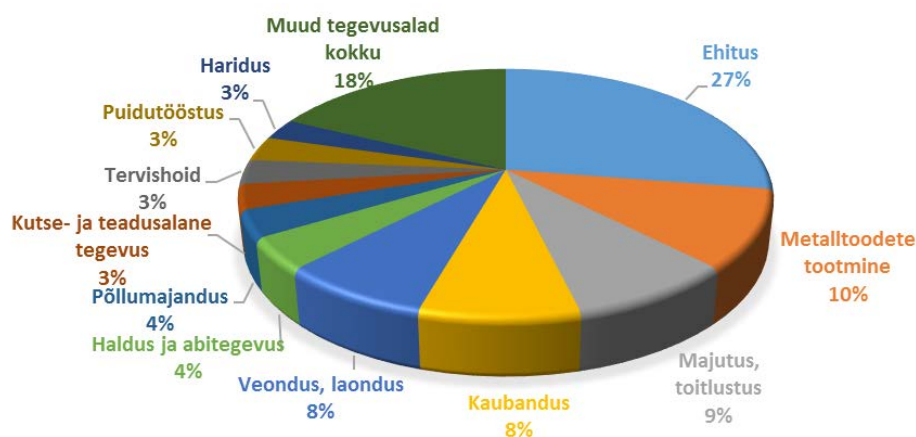
tulemused ja muutused on tingitud ühest küljest ettevõtete paiknemisest ning teisalt ettevõtete tegevusvaldkonnast, kas maakonna ettevõtteid sattusid riskihindest tulenevalt kontrollivalimisse. Mõju avaldab ka see, et Tööinspeksioonil on riiklikuks järelevalveks kasutada ligikaudu 65 000 töötundi aastas, mistõttu iga maakonda ja kõiki tegevusalasid sarnases mahus kontrollida ei ole võimalik. See tähendab, et igal aastal tuleb määratleda kõrge prioriteediga valdkonnad, mida enim kontrollitakse.

## 2.1 Tööohutus

Tööohutuse järelevalves on meie peamine tegevusprioriteet raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Kontrollime ettevõtete töökeskkonda riskihinde alusel, milles võtame arvesse tegevusvaldkonnas ja konkreetses ettevõttes toimunud tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvu ja iseloomu. Riskihinnangu kujundamisel arvestame samuti tegevusvaldkonnale omistatud riskitaset, ettevõtte viimase külastuse aega ja avastatud puudusi. Igale konkreetsele ettevõttele kujuneb oma riskihinne, mille järgi valitakse kontrollimiseks kõrgema riskihindega ettevõtteid ja organisatsioone. Alates 2017. a kontrollime eraldi ka neid ettevõtteid, kus juhtub tööõnnetusi korduvalt või tööandja ei ole tööõnnetuste põhjuste väljaselgitamisele ja sarnaste juhtumite ärahoidmisele piisavalt tähelepanu pööranud.

Kokkuvõtlikult saame öelda, et järelevalve käigus oleme aastaga mõjutanud ca 95 000 e ca 15% töötajate töökeskkonda. Tulenevalt Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegilisest raamistikust aastateks 2014–2020 keskendub suur osa järelevalvest jätkuvalt väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete kontrollile. Paraku peame tõdema, et kõikide väikeste, st alla nelja töötajaga ettevõtete juurde me siiski piisava sagedusega ei jõua. Oleme kavandamas muid lahendusi, kuidas jõuda piisava sagedusega uutesse või väikestesse ettevõtetesse. Näiteks teevad meie konsultandid head tööd just uutes ettevõtetes, et tööandja teaks juba ettevõtte algusfaasis, milline on hea töökeskkond. Jätkuvalt rakendame küsitluskontrolle ning sihtkontrollidepõhist lähenemist, kus paari riskitegurit kontrollitakse ca 10% tegevusvaldkonna ettevõtetes ja leitud puuduste põhjal koostatakse kokkuvõtte, mis saadetakse kõigile tegevusvaldkonna ettevõtetele ja erialaühendustele.

Tegevusalade lõikes olid 2017. a suurima järelevalve all ehitussektor, metallitööstus, majutus ja toidlustus, veondus ja laondus ning kaubandussektor.



Joonis 21. Järelevalvega hõlmatud tegevusvaldkondade osakaal 2017

### Hinnangud ettevõtetes esinevatele töökeskkonna ohuteguritele ning tööandja tegevusele

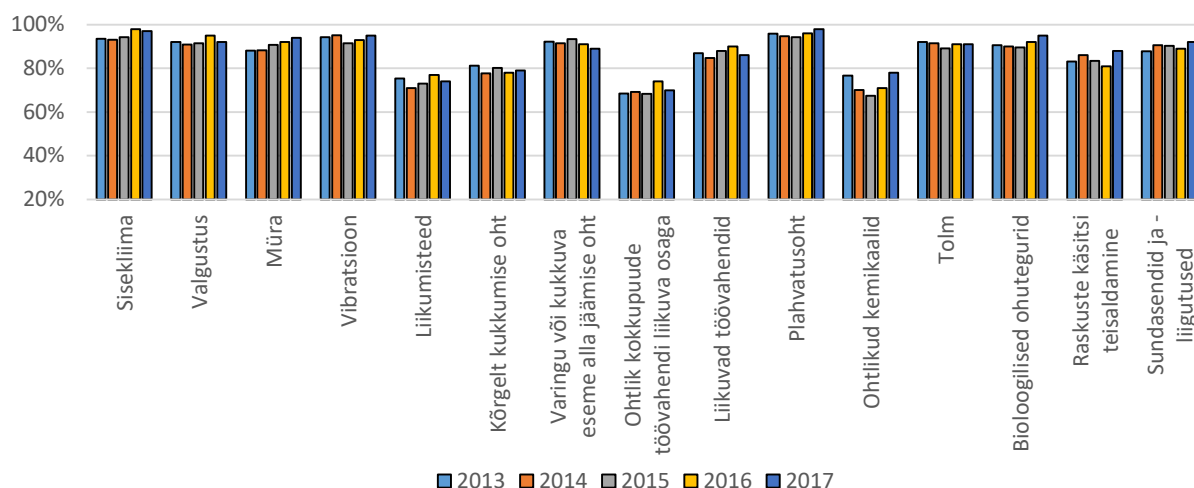
Tööinspektorid hindavad tööohutuse kontrolli käigus reeglina kogu töökeskkonda 26 erineva aspekti alusel. Hinnatakse tööandja töökeskkonnaalast tegevust, töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ning seda, kas need on maandatud või mitte. 2017. a kontrollide tulemusena selgus, et ca 83% hinnangutest olid pigem positiivsed. Kui aga vaadata eraldi hinnanguid tööandja töökeskkonnaalasele tegevusele, siis tööinspektorid ei olnud rahul ca 25% tööandjate tegevusega – isegi kui ohutegurid olid maandatud ja otsest ohtu töökeskkonnas polnud, jätvad tööandjad hooletusse töötajad endid. Vaid 63% hinnatud ettevõtetest oli inspektor rahul töötajate väljaõppe ja juhendamisega. Teine suurem probleem on

tervisekontrolli korraldus, mis hinnati heaks vaid veidi üle pooltes ettevõtetes. Selline olukord töökeskkonnas ei ole kuidagi aktsepteeritav ja tööohutuskultuuri parandamiseks Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides on ruumi veel küllaga.

Kui enamus tööandjatest on ise huvitatud ohutu töökeskkonna loomisest ilma tööinspektori ettekirjutusetagi, siis kahjuks on jätkuvalt tööandjaid, kes tööohutuse valdkonnaga enne tööinspektori sekkumist pigem ei tegele. Peamise põhjusena, miks tööohutuse- ja töötervishoiualaste küsimustega ei ole tegeletud, nimetavad tööandjad teadmiste puudumist, aja või rahaliste vahendite puudumist. Õnneks on hakatud aru saama ka sellest, et iga tööohutusse ja töötajate tervisesse investeeritud euro toob kordades rohkem tagasi, kuna iga tööõnnetusega kannab ettevõtte nii otsest kui kaudset kahju, millele lisandub moraalne kahju tegematuses põhjustatud töötajate traumade tõttu.

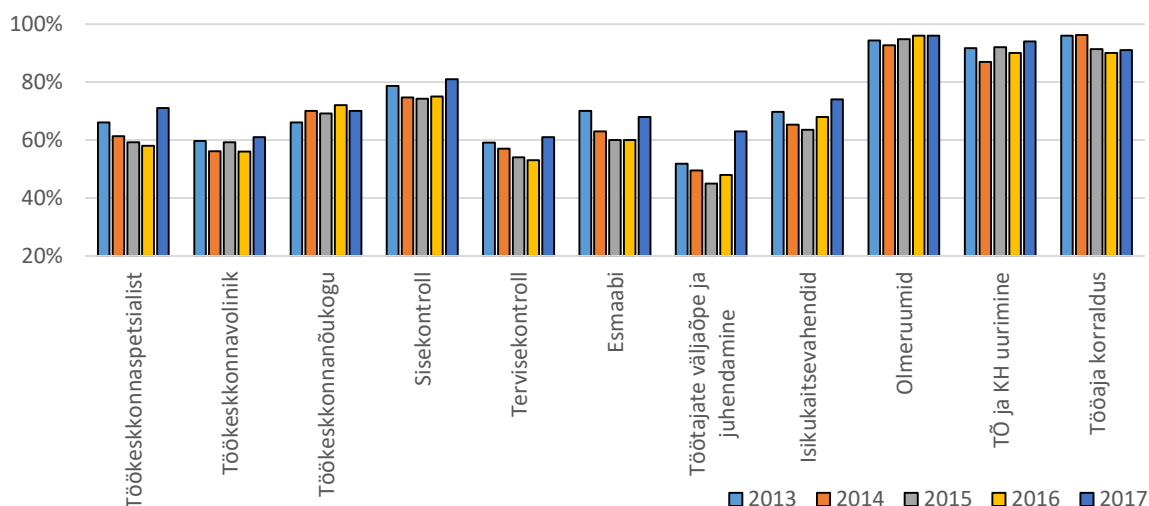
Hinnangud **ettevõtete töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele** on võrreldes varasemate aastatega pisut paranenud. *Joonisel 22* on antud hinnangud ohuteguritele „hea“ või „pigem hea“ neis ettevõtetes, kus ohutegur esines. Hea meel on märkida, et nii mõnedki ohutegurid on saanud mõnevõrra parema hinnangu kui eelnevatel aastatel. Näiteks müra, vibratsioon, plahvatusoht, ohtlikud kemikaalid, raskuste käsitsi teisaldamine ning töö sundasendis ehk ohutegurid, mis põhjustavad tööga seotud haigestumisi, on suures osas ettevõtetes siiski sobilike meetmetega maandatud.

Samas on jätkuvalt probleeme selliste ohuteguritega nagu kokkupuute oht töövahendite liikuvate osadega – ehk et masinatelt/seadmetelt eemaldatakse ikka veel kaitsekatted, et kiiremini või mugavamalt tööd teha. Paraku näeme tööõnnetuste statistikast, et selline teguviis põhjustab aina rohkem tööõnnetusi. Samuti ei ole inspektorid rahul ettevõtete liikumisteedega, seda siis nii sise- kui välisterritooriumil. Nii kõrgelt kukkumise ohtu kui 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.



Joonis 22. Hinnangud töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele (hinnang positiivne – % hinnatud ettevõtetest)

Hinnangutest **tööandja tegevusele** (*Joonis 23*) on probleemsemad aspektid ja tegevused jäänud küll varasemaga võrreldes samaks, kuid siiski on olukord mõnevõrra paranenud. Näiteks kui varasematel aastatel hindasid inspektorid enam kui pooltes ettevõtetes töötajate väljaõppe ja juhendamise probleemseks, siis aastal 2017 hinnati see tegevus heaks 63% ettevõtetes. Tulemus ei ole küll veel väga hea, kuid siiski on näha, et teemat võetakse tõsisemalt, kuna just puudulik väljaõpe ja juhendamine on üheks peamiseks tööõnnetuste põhjuseks.



Joonis 23. Hinnangud tööandjate tegevusele (hinnang positiivne – % hinnatud ettevõtetest)

Teine suurem probleem tööandja tegemata jätmistes on töötajate tervisekontrolli suunamine. Küll on vähenenud selliste ettevõtete osakaal, kes töötajaid üldse tervisekontrolli ei saada, kuid jätkuvalt on tervisekontrolliga seonduv kõige problemaatilisem. Tööandja jätab uue töötaja tervisekontrolli tihti õigeaegselt tegemata, põhjendades seda asjaoluga, et tal puudub kindlus, et töötaja üldse katseaega läbib. Samas mängib see aspekt tööõnnetuste statistikas olulist rolli, kuna igal aastal juhtub mitmeid surmajuhtumeid, kus töötaja saab töökohal terviserikke. Ehk päästaks nii mõnigi korraline tervisekontroll töötaja tervise või elu.

#### Tegevusala- ja probleemipõhised sihtkontrollid:

Kui töökeskkonna hinnanguid antakse riskihinde alusel väljavalitud ettevõtete põhjal, siis sihtkontroll põhineb kas konkreetsetel tegevusaladel või kõige problemaatilisemal aspektil. Just hinnangutest ettevõtete töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele ja tööandjate tegevusele kujunevad välja iga-aastased sihtkontrollide teemad ja teavitustegevuse peamised suunad. Meie ühine eesmärk koos sotsiaalpartneritega on jätkuvalt teavitada töötajaid ja tööandjaid töökeskkonnas esinevatest ohuteguritest ning võimalustest, kuidas neid vältida või vähendada.

Aastal 2017 viidi läbi 19 erinevat sihtkontrolli kokku 437 ettevõttes.

Tähelepanu all olid järgmised valdkonnad ja teemad:

- Alaealiste töötingimused
- Ehitusplatside sihtkontroll
- Kutsehaigestumised ja nende ohutegurid
- Autopesulad
- Hoolekande-asutused
- Elektripaigaldised
- Turvatöö
- Kõrgustes töötamine
- Lähetatud töötajad
- Biotsiid
- Tööst põhjustatud haigestumised
- Bioloogilised ohutegurid
- Restoranid ja kohvikud
- Puit-mööbel
- Raskuste käsitsi teisaldamine
- Vanametalli kokkuost
- Ehitusplats laupäeval
- Siseviimistlus
- Metallitööstus

Sihtkontroll on osutunud väga tõhusaks kontrollimeetmeks, kuna iga kontrolli järel koostatakse valdkonna või teema kohta põhjalik kokkuvõte, mis edastatakse kõigile sama valdkonna või temaatikaga kokku puutuvatele ettevõtetele. Nii saavad ka need ettevõtted, keda otseselt ei ole kontrollitud, tähelepanekutele tuginedes oma töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi parendada. Kõikidest sihtkontrollidest anname ülevaate ka meedia vahendusel.

Sihtkontrollide kokkuvõtted on leitavad Tööinspeksiooni kodulehelt /<http://ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/tookeskonna-jarelevalve/>

**Kaebuste alusel** alustati järelevalve menetlust 182 korral (2016. a 211 korral). Kaebuste arv on küll viimastel aastatel aina kasvanud, kuid sel aastal alustati järelevalvemenetlusi sel põhjusel siiski vähem.

Paraku tuleb jätkuvalt ette olukordi, kus tööinspeksioonile esitatakse vihje või kaebus, mis kontrollimisel ei osutu asjakohaseks. 2017. aasta jooksul laekus rohkem kui viissada teadet, kus kaebuse esitaja leiab, et ettevõtte töökeskkonnas või töösuhetes on midagi väga valesti, kuid asjakohaseks osutus neist vaid veidi rohkem kui kolmandik. Seetõttu kaebuse saamisel otsustab Tööinspeksioon ettevõtte senise käitumise (varasemate kaebuste, vihjete, kontrolli tulemuste, avalikes andmebaasides ettevõtte kohta käiva info ning teiste riigiasutuste poolt edastatud teave) ning tegevusvaldkonna ja selles esinevate võimalike riskide mõju põhjal töötajate tervisele, kas võtta ettevõtte järelevalve plaani või mitte. Eelmisel aastal oli mitmeid selliseid juhtumeid, kus ettevõttes järelevalvet läbi ei viidud, kuid pakuti tasuta Tööinspeksiooni konsultandi teenust. Oli ka selliseid ettevõtteid, kellele saadeti korralekutsuv ning samas täiendavat infot andev märgukiri. Järjest enam on suurenenud ettevõtete arv, kes on meilt saanud märgukirja, milles juhime tähelepanu, milliseid toiminguid ettevõttes tuleb rakendada, et oleks vastavus õigusaktidele ning töökeskkond oleks töötajate tervist säästev. Kuna meie andmebaasis kajastuvad kõik meie senised Eestis registreeritud ettevõtete ja organisatsioonide suhtes tehtud tegevused, siis tänu märgukirjadele väheneb nende tööandjate arv, kes võiksid oma tegematust püüda õigustada teadmatusega.

Üldise ohutuskultuuri tõstmiseks ning turvalise ja tervist säästva töökeskkonna väärtustamiseks kutsub Tööinspeksioon jätkuvalt kõiki üles märkama enda ümber maandamata ohte ja neist järelevalveasutustele teada andma. Iga asjalik vihje võib aidata ära hoida mis tahes vigastusi tööl, et töötaja õhtul tervena koju jõuaks.

## 2.2 Töötervishoid

Töötervishoiu järelevalves viisid inspektorid läbi suures mahus sihtkontrolle. 2017. a viidi töötervishoiunõuete täitmise kontrollimiseks läbi 219 kontrolli, mille käigus tuvastati 638 rikkumist ning koostati ettekirjutus 42 ettevõttele.

Töötervishoiu järelevalve sihtkontrollid keskendusid aastal 2017 järgmistele valdkondadele: autopesulad, turvatöö, puidu- ja mööblitööstus, vanametalli kokkuost, raskuste käsitsi teisaldamine, biotsiidid ja bioloogiline ohutegur töökeskkonnas.

Töötervishoiu tööinspektorite igapäevased külastused näitavad, et liigagi tihti kohtame töökeskkonnas ebamugavat tööasendit, sagedasi kummardamisi ja ülemäärast pingutust nõudvaid tööliigutusi. Halb töökoha kujundus on nii silmatorkav, et probleemi äratundmiseks pole vaja olla ekspert – liialt ettekummardunud ja samal ajal seisvad tootmistööliised, töötamine ülestõstetud kätega või üha korduvad liigutused. Miskipärast on saanud normiks töökoha „kuidagimoodi kujundamine“.

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

Sihtkontrollide ettevalmistamisel saadame alati vastava tegevusala ettevõtetele teavitava kirja, milles selgitatakse, et antud tegevusalal algab sihtkontroll ning millele pööratakse suuremat tähelepanu.

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 füüsiline ülekoormus kehale – olgu selleks kael, käed, selg või jalad. Töötatakse liiga pikkade töövahetustega ja 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. Varasemad sihtkontrollid ja kampaaniad on näidanud, et nii tööandjate kui ka töötajate teadlikkus erinevate kemikaalide mõjust inimese tervisele on madal. Peamise probleemina võib nimetada oskamatuset ette näha tervisehäireid, mille mõju ei avaldu kohe, vaid võivad ilmned aasegi aastate möödudes. Tavaliselt on selleks erinevad allergilised haigused, põletikud ja tõsisemal juhul ka kasvaja.

Töötervishoiu tööinspektorid viisid läbi sihtkontrolli ettevõtetes, kus oli diagnoositud tööst põhjustatud haigestumisi (TPH). Selle sihtkontrolli käigus oli põhiorhk ikka ja jälle riskianalüüsi kvaliteedil.

Tavaliselt avastatakse töötajal TPH tavapärase tervisekontrolli käigus. Viimase viie aasta jooksul on Eestis diagnoositud 723 TPH, kusjuures TPH diagnoosile võib järgneda sageli ka kutsehaigus. Varasemaid juhtumeid analüüsid on selgunud, et 37 protsendile kutsehaigusele on eelnenud töötajal TPH diagnoosimine. See näitab, et tervisehäirega töötaja töötab töökeskkonnas samades tingimustes edasi, töökorralduses midagi ei muutu ning tervisehäire aina süveneb.

Enim TPHsid on põhjustatud füüsilisest ülekoormusest tööl ning ohustatumad ametid on kokad, müüjad, õmblejad, seadme- ja masinaoperaatorid, lukksepad, keevitajad, puidutöötajad jne.

Sihtkontrolli tulemusi analüüsid olime sunnitud märkima, et umbes pooltel juhtudel ei iseloomusta ettevõtte töökeskkonna riskianalüüs ettevõtet piisavalt ning vaja oleks riske uuesti hinnata, et kirjeldada ettevõtte praegust töökeskkonda. Puudusi esines nii nendes riskianalüüsid, mille olid koostanud ettevõtte oma töötajad (tööandja, töökeskkonnaspetsialist), kui ka neis, mis oli koostatud kellegagi koostöös.

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 iga 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. Nii saadeti 2017. aastal kokku 3790 kirja, mis olid seotud sihtkontrollide läbiviimisega.

Üldistavalt tuleb nentida, et aasta-aastalt on probleemid sarnased – töökeskkonna riskianalüüsis on ohutegurid alahinnatud ning ei nähta ette abinõusid tervisehäirete vältimiseks-vähendamiseks. Ikka ja jälle lepatakse käib-kah-lahendustega.

Töökeskkonna juhtimisel lähevad tööandjad pigem kergema vastupanu teed – ostetakse tüüpiskriskianalüüs, et järelevalveasutusele midagi ette näidata, kuid unustatakse ära oma ettevõtte spetsiifika. Küll aga on iga ettevõtte unikaalne ja iga töökoht eriline nii, nagu on unikaalne ka inimene sellel töökojal. Paraku jääb arvestamata töötaja töövoime muutus tööpäeva jooksul ning tema individuaalsus.

Nii jääme ka tulevatel aastatel ikka ja jälle rõhutama töökeskkonna riskianalüüsi olulisust, sest ainult riske õigesti tundes ja neid objektiivselt hinnates on võimalik tagada hea töökeskkond ja töötaja töövoime säilimine pikkadeks aastateks. Tööandjale on vaja pigem lojaalset ja püsivat töötajaskonda, kuid seda saab ta vaid töötajat austades ja temast hoolides.

## 2.3 Töösuhted

Tööinspektor-juristid on õiguslase ettevalmistusega inimesed ning seetõttu keskenduvad nad järelevalves eelkõige Töölepingu seaduse nõuete täitmise kontrollimisele. Ehk tööinspektor-jurist kontrollib ettevõtte kõiki töösuhetega seotud dokumente, nagu töölepingud, tööajakava, tööajaarvestus, töötasu maksmist tõendavad dokumendid, töökorralduse reeglid jne. Lisaks kontrollitakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõudeid – kas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis on määratud ja koolitatud töökeskkonnaspetsialist, vajadusel valitud töökeskkonnavolinik ja moodustatud töökeskkonna nõukogu; kuidas on korraldatud töökeskkonna sisekontroll, kas tööandja on korraldanud töötajate tervisekontrolli, viinud läbi tööks vajaliku väljaõppe ja juhendamise, määranud esmaabiandja ja võimaldanud talle ettenähtud koolitust.

Tööinspektor-juristid kontrollisid aasta jooksul 520 erinevat ettevõtet, lähtudes just töösuhete valdkonnast. Kontrollide käigus tuvastati kokku 2140 rikkumist 374 ettevõttes. Ehk teisisõnu 146 ettevõttes rikkumisi ei tuvastatud. Küll vajab eraldi märkimist, et 74 ettevõttel puudusid kontrollimise ajal tööinspektori nõutud dokumendid.

Jätkuvalt on töösuhete poolelt suurimaks probleemiks töölepingutes puudulikult kirjeldatud tööaeg ning töötasu. Selliseid rikkumisi tuvastati ligi kolmandikus kontrollitud ettevõtetes. Lisaks on jätkuvalt probleeme, kus 6-tunnise töötamise kohta ei ole töötajatele ette nähtud vähemalt 30minutilist tööpäevasisest vaheaega (kas siis pole kirjalikult fikseeritud või puudub üldse võimalus).

## 2.4 Meretöö

Meretöö järelevalvet viidi aasta jooksul läbi 42 erinevas äriühingus. Meretöö lepinguga või muid seotud rikkumisi avastati kokku 296. Neis 42 ettevõttes tuvastati erineva raskusastmega rikkumisi 37-s ehk vaid viis ettevõtet olid sellised, kus meretöö inspektor sai töökeskkonnaga rahule jääda.

Sagedasim puudus järelevalvatavates ettevõtetes on töötajate teavitamata jätmine meretöölepingu kirjaliku dokumenta lisaandmetest. See tähendab, et tööandjate teadlikkus uuest meretöö seadusest ei ole veel suur ja 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, 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 kalalaeval (siis kohalduks ainult töölepingu seadus) ja nendel laevadel, kus saab rääkida laevapere liikmest ning tema õigustest ja kohustustest.

Tööinspeksioonis on üks juhtivinspektor, kes tegeleb meretööga ja kontrollib Eesti lipu all sõitvaid laevu erinevates Eesti sadamates. Meretöö tööinspektori 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.

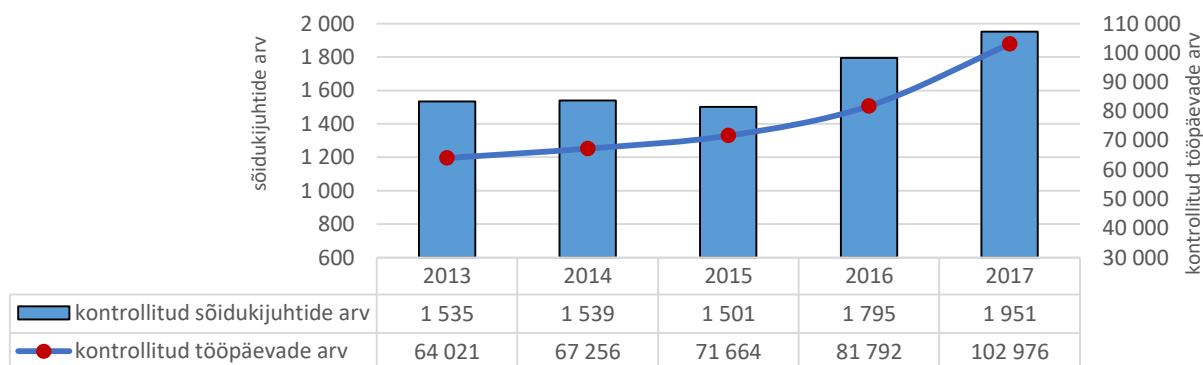
Töökeskkonna ja tööohutuse poole pealt tuvastas meretöö inspektor enim probleeme seoses esmaabi andmise korraldusega laevadel, samuti on ohtlikud kohad ja liikumisteed kas märgistamata või ei vasta need nõuetele.

Kokkuvõtvalt võib aga öelda, et 2017. aastal meretöö tööinspektori avastatud rikkumistest moodustavad meretöö seaduse rikkumised vaid 20%. Valdav enamus on siiski seotud tavapärase töökeskkonna ja tööohutusnõuete rikkumistega.

## 2.5 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg

Riiklikku järelevalvet liiklusseaduses toodud mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete, sõidumeeriku ning kaardi kasutamise ja andmete säilitamise nõuete täitmise üle teostab ettevõtja juures Tööinspeksioon ning teel Politsei- ja Piirivalveamet. Üldisele liiklusohutusele kaasa aitamiseks suurendas Tööinspeksioon 2017. aastal oluliselt nii kontrollitud sõidukijuhtide arvu kui kontrollitud tööpäevade arvu.

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrolliga selgitatakse välja, kuidas on töö- ja puhkeaeg ettevõtetes korraldatud ning kas peetakse kinni kehtestatud sõidu- ja puhkeaja normidest, tagamaks liiklusohutus maanteedel. Kontrollime ettevõtjate juures tööajakorraldust, juhtide ööpäevast sõidu- ja puhkeajaga, vaheaegu ja iganädalasi töö-, sõidu- ja puhkeajaga, kahenädalase sõiduaja kohta kehtivaid piiranguid, sõidumeerikutega salvestatud andmete vastavust nõuetele ning ka töötasu maksmist vastavalt üldtöökokkulepele.



Joonis 24. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv (2013–2017)

Veoliigi järgi kontrolliti 2017. a enim kaubavedajaid, kuigi suund oli kontrollida rohkem ka sõitjate vedu tegevaid juhte. Kui aastal 2016 kontrolliti 197 reisijatevedu läbi viivat juhti, siis tänavu 545. Kaubaveo juhte kontrolliti aasta eest 1598, möödunud aastal aga 1406.

Jätkuvalt on esikohal ööpäevase puhkeaja rikkumised veoseveol e 436 rikkumist 1343st. Teisel kohal on nädala puhke-aeg veoseveol (217) ning kolmandal kohal ööpäevase sõiduaja rikkumised veoseveol (161).

### Töö- ja puhkeaja andmete säilitamine ja kopeerimine

2017. aasta alguses saatsime ettevõtetele märgukirja, kus andsime teada, et plaanime neid kontrollida. Seetõttu oli veoettevõtjatel vähem rikkumisi andmete säilitamise ja kopeerimise osas kui aasta tagasi. Vastavalt määrusele ja liik-lusseadusele peab andmeid säilitama 365 päeva. Suureks probleemiks oli just analoog-sõidumeerikute säilitamine. Probleemne on ka digitaalse sõidumeeriku andmete allalaadimine vähemalt 28 päeva järel juhikaardilt ning sõidukist vähemalt 90 päeva järel ja nende esitamine inspektorile.

### Sõidukijuhtide ööpäevane puhkeae

Peamised ööpäevase puhkeaja rikkumised tulenevad vedaja korraldamatuses sõidukijuhtide tööpäeva pikkuse planeerimisel. 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 sõiduae

Samuti rikuti järjestikuse sõiduaja nõuet. Pärast 4,5tunnist sõiduperioodi peab sõidukijuht tegema vähemalt 45minuti-lise katkematu vaheaja. Nimetatud vaheaja võib asendada vähemalt 15minutilise 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 puhkeae

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 esi-neb juhtumeid, kus sõidukijuht alustab oma iganädalast puhkeajaga liiga hilja ehk 144 tundi peale tööpäeva alustamist.

Näiteks kui sõidukijuht alustab oma töönädalat esmaspäeval kell 8, siis hiljemalt pühapäeval kell 8 peab ta alustama oma iganädalast puhkeajaga.

### **Ööpäevane sõiduaeg**

Sõidukijuhtidel esines palju ka ööpäevase sõiduaja 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 nädala teises pooles rikuti sõiduaja nõudeid sihtkohta õigeaks ajaks saabumise nimel.

### **Sõidukijuhtide rikkumiste selgitused**

Juht ei tohi sõidu-, töö- ja puhkeaja piirangutest kõrvale kalduda, v.a juhul, kui ootamatult tekib erakorraline olukord ning kõnealuse määruse järgimine muutub võimatuks. Sealjuures ei tohi ohtu seada liiklusohutust või sõidukis olevate isikute, sõiduki või selle lasti ohutust. Kui juht otsustab, et kõnesolevast määrusest on vaja kõrvale kalduda ja tingimusel, et sellega ei ohustata liiklusohutust, peab ta kõrvalekaldumise laadi ja põhjuse kohe pärast peatumist käsitsi kirja panema (salvestuslehele, sõidumeeriku väljatrükile või oma töögraafikusse ükskõik millises ELi ametlikus keeles).

Sõidukijuhid peaksid need 28 päeva järel veoettevõtjale esitama, kes omakorda neid ühe aasta säilitab.

### **Sõidumeeriku kasutamine**

Endiselt oli väga palju ka sõidumeeriku kasutamisega seotud rikkumisi. Peamiselt esines lülite mitte nõuetekohast 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**

2017. aastal jätkasime ka TTOS-dokumentide kontrollimist. Peamiselt rikuti järgmisi TTOSi nõudeid:

- ei ole korraldatud töökeskkonna riskianalüüsi;
- puudus töökeskkonna sisekontroll ehk sisuliselt ei analüüsita töökeskkonnavalaseid tegevusi;
- 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.

### **Ettekirjutuste avalikustamine majandustegevuse registris**

Alates 2017. aasta aprillist kantakse tööinspektori ettekirjutused mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja, sõidumeeriku kasutamise, andmete säilitamise ning juhi tasustamise nõuete rikkumise korral majandustegevuse registrisse majandustegevuse seadustiku üldosa seaduses sätestatud korras.

## **2.6 Turujärelevalve programmi täitmine**

Toodete üle teostavad Eestis turujärelevalvet kaheksa ametiasutust: Tarbijakaitseamet, Terviseamet, Tehnilise Järelevalve Amet, Veeteede Amet, Keskkonnainspeksioon, Põllumajandusamet, Maanteeamet ja Tööinspeksioon.

Tööinspeksioon teeb turujärelevalvet töökeskkonnas kasutatavate isikukaitsevahendite ohutuse ja kaitseomaduste üle nende valmistamisel ja müümisel, et nõuetele mittevastavad isikukaitsevahendid ei jõuaks turule ning neid ei kasutataks. Lähtume tööplaanist, mis arvestab olemasolevaid ressursse ning õigusaktide ja arengukavadega pandud kohustusi. Plaani aluseks on asutusesisene ohuprognos, mille koostamisel arvestame toodete päritolumaad, tööõnnetusi,

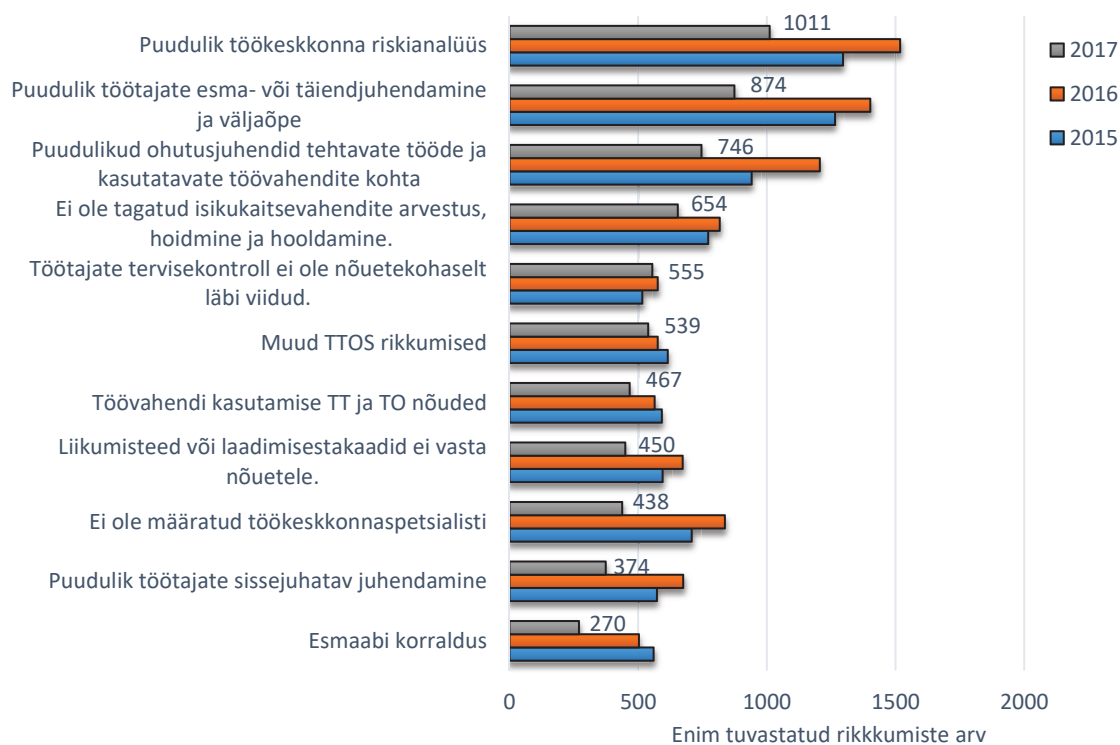
kontrollide käigus avastatud puudusi, kaebusi, sihtgrupi teadlikkust jm järelevalve seisukohast olulisi faktoreid. Üheks sisendiks järelevalve vajaduse hindamisel hulgi- ja jaemüüjate juures on töökeskkonna (nt ehitusobjektid, tootmis- ja tööstusettevõtete) kontrollimise tulemused, mille käigus kontrollitakse isikukaitsevahendite vastavust ohutusnõuetele ning hinnatakse isikukaitsevahendite kaitseomaduste vastavust nende kasutamise keskkonnale. Järelevalve vajaduse hindamisel võetakse samuti arvesse Maksu- ja Tolliametilt laekunud kontrolliteateid.

Aastal 2017 viisime isikukaitsevahendite turujärelevalvet läbi 25 korral.

Riikliku järelevalve läbiviimise kokkuvõtteks võib öelda, et inspektorid tuvastasid kokku 17 686 töötervishoiu, tööohutuse, töösuhete, meretöö või sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja rikkumist. Aastal 2016 oli see number 21 827.

Tuvastatud rikkumiste arv on aastaga vähenenud ca 4000 võrra, kuid rikkumisi tuvastati siiski 86% kontrollitud ettevõtetes (aastal 2016 – 85%). Seega on rikkumiste arv küll vähenenud, kuid paraku mitte selliste ettevõtete osakaal, kus rikkumisi ei esineks. Tulenevalt Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) hindamismeeskonna suunistest on tööinspektorid hakanud mõnevõrra vähem fikseerima kirjalikult väikseid mittevastavusi ning need antakse tööandjale edasi pigem suuliselt. Seeläbi väheneb arviliselt küll rikkumiste arv, kuid suuremat tähelepanu pööratakse rikkumistele, mis ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi oluliselt mõjutavad.

Alloleval joonisel on toodud enim tuvastatud rikkumised aastal 2017 ning võrdlus viimase paari aastaga.



Joonis 25. Enim tuvastatud rikkumised töökeskkonnas

Tuvastatud rikkumiste põhjal võib öelda, et Eesti ettevõtete töökeskkonnas on jätkuvalt suurimateks probleemideks töökeskkonna riskianalüüsi koostamata või uuendamata jätmine ning puudulik töötajate väljaõpe ja juhendamine. Sellega seonduvaid rikkumisi tuvastati igas neljandas ettevõttes. Igas viiendas ettevõttes oli probleeme ohutusjuhenditega ning igas kuuendas isikukaitsevahendite nõuetekohase arvestuse, hoidmise või hooldamisega. Samuti on väga oluliselt päevakorras tervisekontrollide korraldus – mitte kõik tööandjad ei soovi töötajaid tervisekontrolli saata ning mõningatel juhtudel tööandja küll korraldab töötajate tervisekontrolli, kuid töötaja ei lähe kokkulepitud ajal kohale.

Ettekirjutustes fikseeriti 41% rikkumistest (aastal 2016 – 48%). Ettekirjutus rikkumiste kõrvaldamiseks koostati 1668 ehk pooltele ettevõtetele, aastal 2016 aga 2272 ehk 60% ettevõtetele.

Seega on nii ettekirjutuste arv kui rikkumiste arv ettekirjutustes vähenenud. See tähendab, et varasemaga võrreldes tuvastab inspektor kontrolli käigus enim selliseid rikkumisi, mida tööandjal on võimalik likvideerida viie päeva jooksul, ning sellisel juhul ettekirjutust ei kaasne.

*Keskmiselt tuvastasid inspektorid ühe ettevõtte kohta 5,4 rikkumist*

*Enim rikkumisi oli ühel ehitusettevõttel – 67*

*Töö peatati 165 korral*

*Töövahendi kasutamine keelati 228 korral*

Ühe kontrolli käigus tuvastasid inspektorid keskmiselt 5,4 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 2017 üks ehitusettevõtte koos oma mitme erineva ehitusplatsiga, kus fikseeriti kokku 67 erinevat tööohutusosalast rikkumist. Selline tulemus näitab aga ehedalt, et ettevõttes ei toimu adekvaatset tööohutusosalast tegevust ja puudub ühtne tööohutus-alane juhtimissüsteem.

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid aasta jooksul töö 165 korral ning töövahendi kasutamine keelati 228 korral (2016. a vastavalt 171 ja 173). Töövahendi kasutamine keelati sagedamini juhul, kui töövahendi ohutus tagavad seadmed, 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.

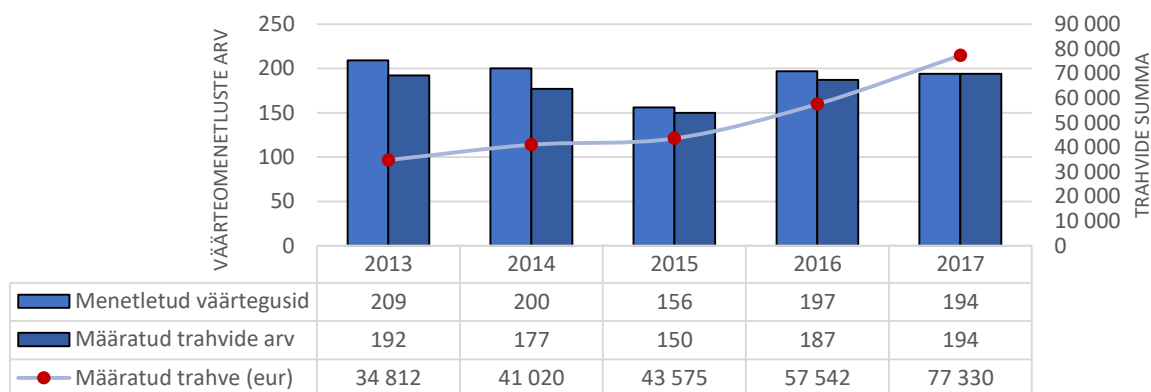
Tööinspektorite hinnangul paraku ei panusta siiski märkimisväärne hulk tööandjaid oma töökeskkonda enne tööinspektori külastust. Samas saame tõdeda, et peale igat kontrolli ettevõtete töökeskkond paraneb.

## 2.7 Väärteomenetlused, trahvid

Vaatamata laialt levinud müüdile, et Tööinspeksioon on karistava suunitlusega asutus, inspektorite poolt alustatud väärteomenetluste numbrid seda siiski ei kinnita. Inspeksioon on aastaid lähtunud põhimõttest, et kui töökeskkonnas esinevat probleemi saab kõrvaldada muude meetmetega, siis karistust ei määrata.

Küll aga väärivad karistamist need ettevõtted ja isikud, kes tahtlikult või raskest hooletusest (mööndes võimaliku tagajärje saabumist) ning korduvalt rikuvad seadusega kehtestatud nõudeid või kui on ilmne, et kellegi ebaseaduslik tegevus või tegevusetus lõppes töötaja sattumisega raskesse tööõnnetusse.

Aastal 2017 menetleti nii töötervishoiu, tööohutuse kui töösuhete järelevalve käigus väärteoasju kokku 194 korral, millest kõik väärteomenetlused lõppesid rahatrahviga. Trahvide kogusumma aastas oli 77 330 eurot. Sh juriidilistele isikutele 139 korral summas 64 170 eurot ning füüsilistele isikutele 55 korral summas 13 160 eurot. Võrreldes eelneva aastaga on nii väärteomenetluste kui trahvide arv kasvanud just juriidiliste isikute osas. Valdav enamus väärteomenetlusi viiakse läbi kiirmenetluse korras. Üldmenetlus viidi läbi vaid viiel korral ning menetlus teo suhtes kolmel korral.



Joonis 26. Väärteomenetluste ja trahvide arv

## Millal lõpeb järelevalve suurima tõenäosusega väärteomenetluse või trahviga

Nii juriidiliste kui füüsiliste isikute puhul on peamiseks aluseks olnud TTOSi § 27<sup>1</sup> e töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine, kokku 141 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 18 korral, enim:

- TLS §§ 126 ja 127 lg 1 alusel ehk igapäevase või igapäevase 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 § 137 lg 1 alusel e digitaalse sõidumeeriku andmete säilitamise nõuete rikkumise eest.

Suurim rahatrahv juriidilisele isikule määrati liitkaristusena töölepingu seaduse rikkumiste eest summas 2250 eurot ehk kolm korda 750 eurot. Füüsilisele isikule määratud suurim rahatrahv oli seotud ametiühingute seaduse nõuete rikkumisega – 800 eurot.

Tabel 5. Väärteomenetlused seaduste lõikes

	2013	2014	2015	2016	2017
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)	120	106	84	124	141
Liiklusseadus (LS)	30	32	33	45	32
Töölepingu seadus (TLS)	52	57	37	27	18
Meretöö seadus (MTS)	0	0	0	0	2
Ametiühingute seadus (AÜS)	3	1	1	1	1
Töötajate usaldusisiku seadus (TUIS)	2	2	1	0	0
Karistusseadustik (KarS)	1	0	0	0	0
Väärteomenetluse seadustik (VTMS)	1	1	0	0	0
Kemikaaliseadus (KemS)	0	1	0	0	0
Menetletud väärtegude arv kokku	209	200	156	197	194

## 3. ENNETUS JA ÕIGUSALANE TEGEVUS

Ennetus- ja õigusosakond jagab selgitusi töösuhete, töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid reguleerivate õigusaktide rakendamise kohta. Samuti nõustame tööandjaid ja töotajaid töökeskkonna alal ning pakume tööandjatele konsultanditeenust.

Lisaks tegeleme kontaktivaba järelevalvega, osaleme aktiivselt rahvusvahelises suhtluses teiste riikidega õiguspraktika võrdlemiseks ja kujundamiseks ning esindame Tööinspeksiooni kohtuvaidlustes.

Kontaktivaba järelevalve tähendab eelkõige tegelemist lähetatud töötajate kohta esitatavate teatistega ning kuni 14aastaste laste tööle asumise registreeringutega, et otsustada vajadusel lapse töötamise keelamine või osaline piiramine.

### 3.1 Lähetatud töötajad

Alates 17. 12. 2016 a. on lähetatud töötaja tööandja vastavalt lähetatud töötajate töötingimuste seaduse paragrahvile 5<sup>1</sup> kohustatud Eestisse lähetatud/lähetatavad töötajad Tööinspeksioonis registreerima.

#### **Mida tähendab lähetatud töötaja staatus töötegijale?**

Esiteks tähendab see seda, et tema tööandja peab võrdlema tema koduriigi õigust teatud aspektides Eesti õigusega ning kohaldama töö- ja puhkeaja, töötasu alammäära ja ületunnitöö hüvitamise ning põhipuhkuse osas selle riigi õigust, mis on töötaja jaoks soodsam.

Ehk näiteks Saksamaalt Eestisse lähetatud töötajana ajutiselt tööle tulnud töötajale ei saa tema Saksamaa tööandja teatada, et Eestis töötatud aja eest saab ta ainult Eestis kehtinud töötasu alammäära, vaid talle tuleb ka selle aja eest maksta kas töölepingus kokkulepitud töötasu või siis vähemalt Saksamaal kehtivat töötasu alammäära.

Sama lugu on aga ka rumeenlasest töötajaga, kes Eestis lähetatud töötajana tehtud aja eest peab saama vähemalt Eestis kehtivat töötasu alammäära, sest Rumeenia palga alammäär on madalam.

#### **Mida aga tähendab töötaja lähetamine tööandjale?**

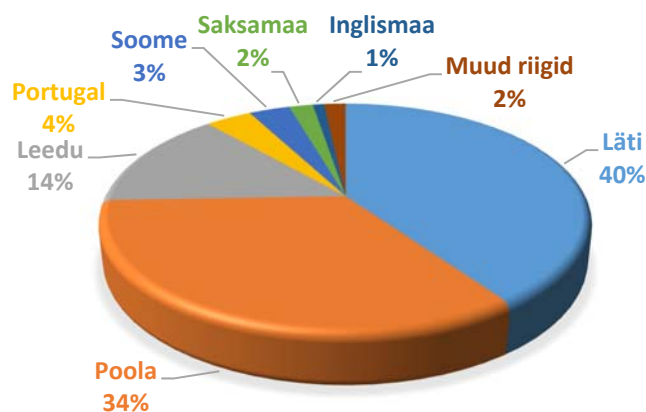
Liikmesriikides kehtivad lähetatud töötajate osas väga erinevad nõuded. Seega peab tööandja veel enne oma töötaja lähetamist välja uurima, mis tingimused peavad täidetud olema.

Eesti kehtestas lähetatud töötajate eelregistreerimise kohustuse 2016. aasta detsembrist. Töötajat Eestisse tööle lähetav tööandja peab e-posti teel esitama andmed töötaja, tellija ja tegevusala kohta. Täpsem selgitus ning andmete esitamist hõlbustav vorm on leitavad Tööinspeksiooni kodulehel olevalt lähetatud töötajate infoväljalt.

2017. a registreeringute põhjal näeme riike, kust töötajaid Eestisse lähetatakse, ning tegevusalasid, kuhu nad Eestis suunduvad.

Aasta jooksul on registreeritud 329 lähetamise teadet 16 erinevast Euroopa riigist. Nende andmete põhjal on Eestisse saabunud 1220 lähetatud töötajat.

Enim registreeriti lähetatud töötajaid Lätist meie kasiinodesse ja laevaparanduse valdkonda, Poolast on saabunud enim ehitusettevõtetesse elektrikuid, keevitajaid, santehnikuid ja ehitajaid. Leedust tulevad samuti pigem laevaehitajad.



Joonis 27. Riigid, kus on Eestisse lähetatud enim töötajaid

PS! Lähetatud töötajad tulevad ainult ELi riikidest. Venemaalt, Ukrainast või Valgevenest otse sealse ettevõtte ehk kolmanda riigi ettevõttest tulijad ei ole ELTTS mõistes lähetatud töötajad. Kolmandatest riikidest tulijad võivad olla ka lähetatud töötajad juhul, kui nendega on sõlmitud tööleping mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis ning seejärel on nad lähetatud Eestisse siinse ettevõtte juurde tellimust täitma, renditöötajana või liigutakse kontsernisiseselt ühest riigist teise.

Lähetatud töötajate statistika kohaselt rakendatakse lähetatud töötajaid enim hasartmängude korraldamise tegevusalal, kuid seda pigem ühe ettevõtte piires. Esile tõusevad ka laevaparandus, metallitööstus ning ehitus. Kuigi eelduslikult peaks ehitusvaldkonnas töötama oluliselt rohkem välistööjõudu, jätab nende registreerimine veel soovida.

Jooksvalt saab ülevaadet lähetatud töötajate registreerimisest TI kodulehel

### 3.2 Deklareerimata töö, ühisreidid ja piiriülene koostöö

Pärast töötamise registri rakendumist on Eesti tööandjate töötajad üldjuhul töötamise registrisse kantud ning seega ei ole nemad deklareerimata töötajad. Probleemiks on välisriikidest Eestisse jõudnud töötegijad, valdavalt Ukrainast, Valgevenest või Moldovast.

Eestis on kolmandate riikide töötajad kaitstud välismaalaste seaduses ettenähtud kohustusliku palgakriteeriumi ning sisserrände kvoodi kaudu. Paraku on leitud tee, kuidas seadusega nõutud tingimused täitmata jätta. Selleks muudetakse kolmanda riigi kodanik mõnes muus liikmesriigis, näiteks Poolas, liikmesriigi töötajaks ning saadetakse seejärel ta teise liikmesriiki, sh Eestisse juba lähetatud töötajana.

Lähetatud töötajate õigused Eestis töötamise ajal peab tagama Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus koosmõjus välismaalaste seadusega. Kuid selleks, et riik üldse teaks, et kolmanda riigi kodanik on siin tööle asunud kas siinse ettevõtte alluvuses või lähetatud töötajana, peab ta jõudma riigi jaoks nõudlile – olema registreeritud politseis, lähetatud töötajana tööinspeksioonis või Eesti ettevõtte töötajana töötamise registris. Kui ta aga viibib ja töötab Eestis illegaalselt, siis ta riigile silma ei jää ning automaatselt tekivad ka raskused tema õiguste tagamisega.

Erinevate äriskeemide abil Ukrainast ja Valgevenest tulevad töötajad jõuavad lisaks Balti riikidele ka Soome ja Rootsi.

Eestis võib lühiajaliselt töötada välismaalane, kes viibib seaduslikult ajutiselt Eestis (näiteks viisa või viisavabaduse alusel) ja kelle töötamine on enne tööleasumist registreeritud Politsei- ja Piirivalveametis. Lühiajalise töötamise saab registreerida kuni 270 päevaks aasta jooksul. Lühiajalise töötamise registreerimine on võimalik pikemaks perioodiks, kui tegemist on õpetajana, õppejõuna töötamisega, teadusliku tegevusega, tippspetsialistina või iduettevõttes töötamisega.

Seda, kas välismaalane ja mis tingimustel Eestis töötada tohib, peab teadma ta ise riiki saabudes, kuid seaduse nõuete täitmist peab järgima ka tema tööandja.

Kõigile töötajatele vähemalt seadusega ettenähtud miinimumnõuetele vastavate töötingimuste tagamiseks teeb Tööinspeksioon koostööd Politsei- ja Piirivalveameti ning Maksu- ja Tolliametiga deklareerimata ja illegaalselt Eestis tööd tegevate inimeste tuvastamiseks.

Iga nimetatud järelevalveasutuse jaoks on tegemist prioriteediga, kuid seostatuna muude teemadega, nagu tööalane ärakasutamine ja võimalik inimkaubandus. Ühiste tegevuste aluseks on vägivalla ennetamise strateegia 2015-2020 ning Politsei- ja Piirivalveameti ning Tööinspektsiooni koostöölepe.

Just deklareerimata ja/või illegaalsel töötajal on oluliselt suurem oht sattuda tööalase ärakasutamise või inimkaubanduse ohvriks. Illegaalse töötamisega kaasnevad ka erinevad maksurikkumised, tekib ettevõtjate ebavõrdne konkurents, töötajate ärakasutamise võimalus ehk nendele inimestele ei tagata sisuliselt Eestis töötamise ajal sotsiaalseid garantiisid, mis kõigil Euroopa Liidus tööd tegevatel töötajatel olema peavad.

2017. aastal osalesime 24 ühisreidil, mille käigus tuvastati nii deklareerimata kui ka illegaalselt Eestis viibivaid töötajaid.

Ühisreidide käigus ilmnes aga mitmeid juhtumeid, kus Eestis tööd korraldava ettevõtja 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 PPA migratsiooniosakond kõigepealt selgeks, kas isikul on üldse Eestis viibimiseks ja töötamiseks vajalik elamis- ja/või tööloa olemas. Lisaks 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.

Eelmisel aastal saatsime teistele liikmesriikidele välja 9 IMI päringut (4 Poolale, 1 Leedule, 2 Soomele, 1 Rootsile ja 1 Lätile) järelevalvemenetluste raames, mille käigus kontrolliti Eestisse lähetatud töötajaid ja nende töötingimusi. Eesti ettevõtete tegevuse ja lähetatud töötajate kohta saabus 2017. aastal 13 IMI päringut Eestile vastamiseks. See tähendab, et 13 korral oli Eesti ettevõtte suhtes alustatud menetlus, mille raames tuvastati, kelle töötajad ning kas ja millisel õiguslikul alusel välisriigis tööd teevad. IMI päringu saamisel teise riigi järelevalveasutuselt alustame Eesti ettevõtte suhtes menetlust, et koguda välisriigi asutusele otsuse tegemiseks vajalikke andmeid ja infot. Eestile saadeti 6 päringut Norrast, 2 Taanist, 1 Lätist, 1 Prantsusmaalt, 1 Belgiast, 1 Soomest ja 1 Rootsist.

Suurimaks probleemiks IMI päringutele vastamisel on asjaolu, et lähetava ettevõtte juhatuse liige ei tee haldusmenetluses koostööd ja me ei leia tööandjat, kes lähetas oma töötajad tööle teise liikmesriigi territooriumile. Ettevõtte on sageli fiktiivselt Eestisse registreeritud, aga sisulist äritegevust siin ei toimu – kõige sagedamini tuleb selliseid kaasuseid ette Soomes teenust osutavate ettevõtetega. Samuti on põhjus ka selles, et ametlikes registrites (TÖR, äriregister) on ettevõtte registreerinud kas valed või puudulikud andmed kommunikatsioonivahendite (nt telefon, e-post, ei asu äriregistris registreeritud aadressil jne) kohta. Takistustest hoolimata õnnestus Tööinspektsioonil vastata kõigile IMI vahendusel esitatud päringutele, seda eelkõige tänu andmebaasidele ja koostööle EMTA, PPA ja SKAga. Lisaks on 2017. aasta juulist IMIs kasutusel piirulene dokumentide kätte toimetamise avaldus. Liikmesriigid on asunud seda ka juba kasutama, et menetluse olulised dokumendid jõuaks teise liikmesriigi tööandjani, kes vastu võtvas liikmesriigis väldib koostööd järelevalveasutusega. Teiseks uuenduseks samast ajast on IMI piirulene trahvide jõustamine, mida Eesti veel rakendanud ei ole, kuid mis annab võimaluse näiteks Eesti Tööinspektsioonil sisse nõuda Soome Tööinspektsiooni poolt määratud rahalisi karistusi Eesti ettevõtetele.

### 3.3 Alaealiste töötamine

8. mail 2017. a jõustusid töölepingu seaduse muudatused, mis annavad alla 18aastastele töötajatele suuremad võimalused tööelus osalemiseks. 1. juulist 2017 jõustusid veel täiendavad muudatused, mis teevad tööandjatele lihtsamaks Tööinspektsioonile andmete esitamise alla 15aastaste laste töötamise kohta.

Kui varem kehtinud töölepingu seaduse (TLS) redaktsiooniga koos kehtis Vabariigi Valitsuse määrus alaealistele lubatud kerge töö kohta, siis nüüd annab TLS § 4 märkga 1 suunise, et tööandja võib vähemalt 13aastase lapsega sõlmida töölepingu põllumajandustööde, kaubandus- või teenindustettevõttes tehtavate abitööde või toitlustus- või majutusettevõttes tehtavate abitööde või muude kerge tööde tegemiseks. Seejuures peab tööandja arvestama, et lapsele pakutav töö ei tohi kätkeada endas kokkupuudet töökeskkonna ohuteguritega, mis on lastele keelatud.

Näiteks ei sobi alla 18aastasele töö kõrge või madala õhutemperatuuriga ruumis, kõrge müratasemega töökeskkonnas (üle 80dB), samuti ei sobi kokkupuude teatud keemiliste ohuteguritega, mis võivad areneda organismi jaoks tekitada pöördumatud tervisekahjustused.

Alaealisele keelatud töökeskkonna ohuteguritega tööde hulgas on lisaks välja toodud veel töö metsikute või mürgloomadega ja kõrge psüühilise koormusega seotud töö (näiteks psühhiaatria eriala tervishoiuteenuse osutamisega, töö vanglas, arestimajas, lahkamiskambris või kohtades, kus tapetakse või hävitatakse loomi või linde).

Loomulikult ei sobi alla 18aastastele noortele töö, mis on seotud varisemisohuga, näiteks lammutustöö, töö kaevandis, kuid ka töö, mis on seotud kõrgusest kukkumise ohuga.

Näiteks ei sobi lapsi tööle võtta aknapesijateks, kui sellega kaasneb töötamine kõrgustes ehk redelil või spetsiaalsel tõstukil. Samas kui seda tööd tehakse maas seistes (näites kaupluse või restorani ukse või ka akna pesemine) ja pesu- vahendiga, mis ei sisalda noort organismi kahjustavaid keemilisi aineid ning seejuures ei tule kanda ka suuri raskusi, võib see töö olla ka 14-15aastasele täiesti sobiv.

Ehk alaealist tööle võttev tööandja peab hoolikalt läbi mõtlema, millisele tööle ta noore lubab ja kas see on talle ikkagi sobiv. Läbi tuleb viia töökeskkonna riskianalüüs ning ühtlasi arvestada alaealistele selgelt keelatud töökeskkonna ohu- tegurite loeteluga.

1. juulil jõustus teine osa alaealistega seotud seadusemuudatustest ehk muutus alla 15aastase tööle võtmiseks vajaliku nõusoleku taotlemise kord.

Tööandjal tekkis kohustus vähemalt 10 tööpäeva enne alaealise tööle asumist teha kanne töötamise registrisse. Lisaks tavalisele töötamise kande tekkimisele tuleb aga registrisse märkuste lahtrisse märkida andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta (TLS § 8 lg 4).

Pärast tööandja poolt kanne tegemist edastab Maksu- ja Tolliamet andmed kanne kohta tööinspektorile, kes vajadusel andmete täpsustamiseks võib juba tööandjaga ise ühendust võtta. Kui saadud ja täiendavalt kogutud info põhjal tekib inspektoril arvamus, et konkreetne töö ei ole lapse vanust arvestades sobiv, teeb ta keelduva otsuse ning tööandja ei tohi last tööle lubada.

Kui aga inspektor ei keeldu, siis mingit otsust ei vormistata ning tööandja võib eeldada automaatselt nõusoleku olemas- olu ja alla 15aastane laps võib kokkulepitud ajal töötamist alustada.

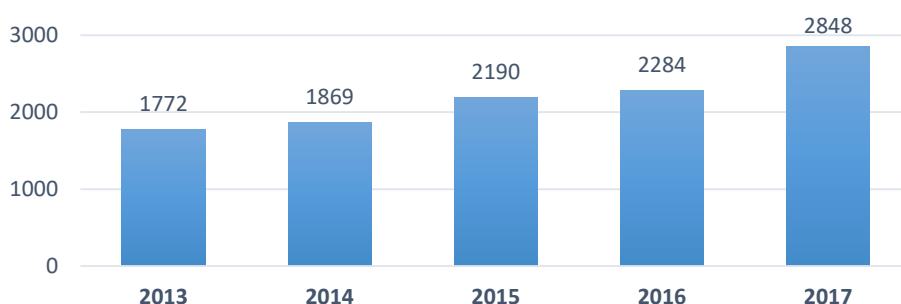
Kuna 2017. a 1. juulist hakkas kehtima uus kord alaealiste tööle võtmiseks, siis jagunes aasta jooksul ka kogu informatsioon samuti kahte erinevasse asutusse. Kui I poolaastal tuli veel nõusoleku taotlus alaealise tööle võtmiseks esitada tööinspeksioonile, siis alates 01. 07. 2017 piisab TÖR sissekandest maksuametis.

Seetõttu jaotus ka tööinspeksiooni jaoks töö alaealiste töötajate registreerimisega seoses kaheks.

I poolaastal laekus tööinspeksioonile alaealiste töötajate kohta nõusoleku saamiseks taotlusi kokku 151, milles sooviti 1932 alaealisele tööd pakkuda. Tööinspeksioon andis nõusoleku 108 taotlusele ning 21 taotlust rahuldati osaliselt. Seega kuni 30. 06. 2017 kehtinud TLS redaktsiooni alusel anti tööinspektori nõusolek 1797 alaealise tööle asumiseks.

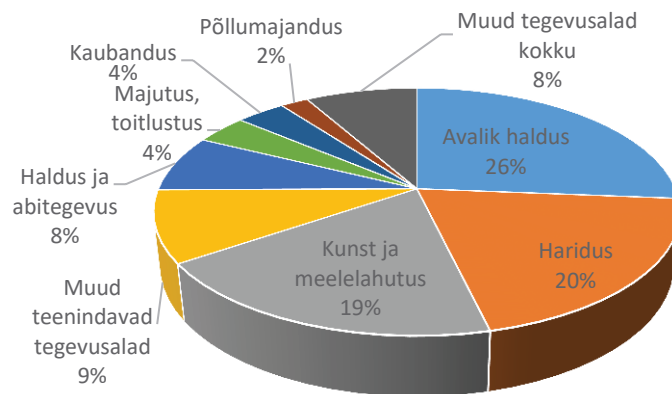
Alates 01. juulist on Tööinspeksioon Maksu- ja Tolliameti töötamise registrilt laekunud teadete abil läbi töötanud 385 teadet alaealiste töötamise kohta, mis sisaldas teateid 1051 alla 15aastase alaealise tööle asumise kohta.

Seega on käesoleval aastal nõusoleku saanud või töötamise registris registreeritud **2848 alaealise töötamine**.



Joonis 28. Alaealiste töötajate arv aastatel 2013–2017

Esimesel poolaastal olid suurimateks nõusoleku taotlejateks valla- ja linnavalitsused, kes pakkusid lastele tööd maleva- tes, ja jaekaubandussektor. Teise poolaasta peamised tegevusvaldkonnad on majutus ja toitlustusasutused, kaubandus ning kunsti ja meelelahutuse valdkond.



Joonis 29. Tööandja tegevusalala, kuhu alaealised enim tööle võetakse (2017)

Õigussuhte liigi järgi on suurem osa alaealistega sõlmitud lepingutest siiski töölepingud (57% lepingutest), kuid ka VÕS-leping ei ole haruldane (37% lepingutest) ning 20 juhul e 6% lepingute puhul on alaealised tööle võetud tasuta töötamiseks. Laste arvu lõikes töötasid 74% alaealistest töölepingu alusel, 22% VÕS-lepingu alusel ning ca 4% lastest tegid tööd tasuta!

Kui vaadata andmeid tegevusvaldkondade lõikes, siis nt majutuses ja toitlustuses on nii töölepingu kui VÕS-lepingute sõlmimine peaaegu 50/50 osakaaluga, kaubanduses sõlmitakse pigem töölepinguid, kuid on ka tegevusalasid, kus eelistatakse VÕS-lepinguid.

Maakondade lõikes on alaealistel parimad võimalused suvel tööd saada Tallinnas ja Harjumaal (ca 40% registreeringutest), Tartu ja Pärnumaal (ca 10%). Järgnevad Lääne-Virumaa, Järvamaa ning Ida-Virumaa. Kõige vähem on aga taotlusi saadetud Hiiumaalt (vaid 3, seitsme lapse kohta), Jõgevamaalt ja Valgamaalt (igast maakonnast vaid 7 registreeringut ca 40 lapse kohta).

#### Kokkuvõtteks:

Kui esimesel poolaastal veel tehti ka keelduvaid otsuseid alaealiste tööle lubamisel, siis II poolaastal juhiti tööandjate tähelepanu märgukirjade teel. Seega ühtki keeldumist otseselt TI ei rakendanud. Märgukirja saanud tööandjad muutsid andmeid TÖRis ja korraldasid töö ümber seaduse nõutele vastavalt. Seega nii mõnedki VÕS-lepingud muudeti töölepinguteks.

### 3.4 Märgukirjad

Kontaktivaba järelevalve suurendamiseks rakendame aina rohkem ettevõtetele märgukirjade saatmist, et juhtida tähelepanu erinevate seadusest tulenevate nõuete täitmisele.

Kui aastal 2016 saatsime välja ca 165 märgukirja, siis aastal 2017 ligines see number juba 10 000. Üks põhjustest märgukirja saatmiseks tuleneb kas konkreetse ettevõtte kohta tulnud vihjest või tegevusalast lähtuva probleemi selgitamisest. Teine põhjus märgukirja saatmiseks on nt alaealiste töötamine ning seaduse selgitamine lähtuvalt nendest nõuetest. Kõige suurem maht märgukirju saadetakse aga ettevõtetele, kelle tegevusalas kas algab mõni temaatiline sihtkontroll või on see lõppenud. Nii saab ühe sihtkontrolli mõju oluliselt laiendada ning töökeskkonda parandav info jõuab oluliselt suuremale hulgale ettevõtetele, kui seda järelevalve käigus teha oleks võimalik.

## 4. NÕUSTAMINE

### 4.1 Tööinspektsiooni nõustamisteenus

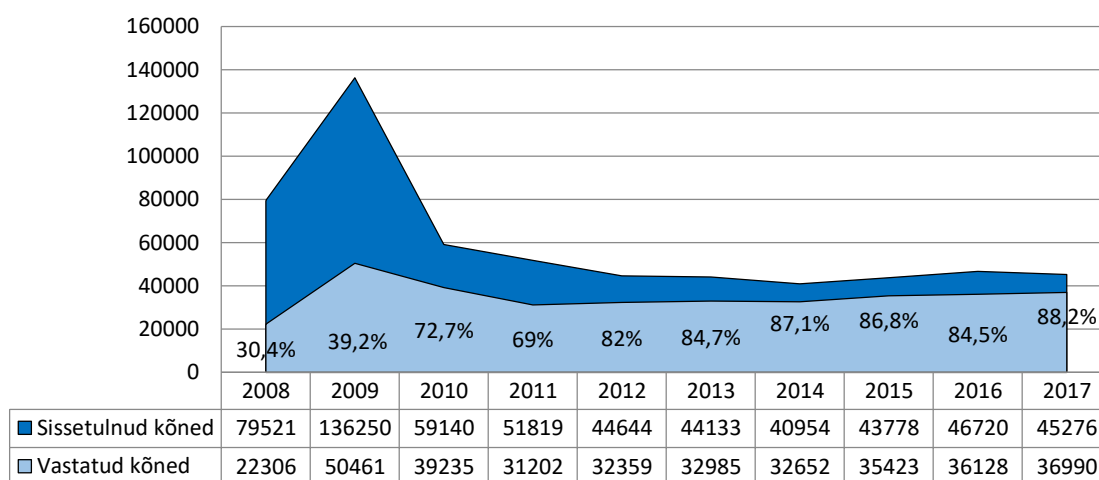
Tööelu ohutumaks muutmisel ja tööelu kvaliteedi tõstmisel on olulisel kohal nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud kõikidele töösuhte osapooltele (edaspidi kliendid) – töötajatele, tööandjatele ja erialaliitudele. Nõustame infotelefonile (640 6000) helistajaid, vastame e-posti aadressile [juristl@tli.ee](mailto:juristl@tli.ee)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

Nõustamisteenus aitab töösuhte poolel käituda teadlikult kooskõlas töösuhteid ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustada töösuhtes õiguskõlget käitumist ning seeläbi vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Eesmärgiks on ka töötajate töövõime säilitamine ja parandamine, tööandja toetamine töökeskkonna arendamisel, 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 rahulolu nõustamisteenusega, et hoida või parandada teenuse kvaliteeti. 2017. aastal hindasime rahulolu Tööinspektsiooni konsultatsiooniteenusega. Teenuse kvaliteedi tagamiseks viime regulaarselt läbi inspeksioonisisest nõustamisteenuse kvaliteedikontrolli.

### Tööinspektsiooni infotelefon

Infotelefon 640 6000 on tänaseks töötanud peaaegu kümme aastat. Vajadus meie teenuse järele on endiselt suur. Kõnede arv on viimase viie aasta jooksul olnud ühtlane, näha on väikest tõusu.



Joonis 30. Infotelefonile saabunud kõnede arv ja kõnede vastamise osakaal

2017. aastal tehti infotelefonile 45 276 kõnet, juristid vastasid 36 990 e 88,2% kõnejärjekorras olevatest kõnedest. Igal kuul vastasid juristid keskmiselt 3082 kõnele (eelmisel aastal oli keskmine 3010 kõnet kuus).

2017. aastal suunasid juristid vastavalt sisule osad kõned konsultandile, sekretärile või eTI klienditoele. Konsultantidele suunati 1573 kõnet e 4,3% kõikidest vastatud kõnedest ning eTI klienditoele suunati 80 kõnet. Statistika kinnitab, et kaks aastat tagasi lisandunud keelevalik on end aastast aastasse igati õigustanud, ca 30% helistajatest soovivad venekeelset teenindust.

Helistajate küsimused varieeruvad. Valdavalt küsitakse siiski töölepingu lõpetamise ja ülesütlemise ning saamata jäänud tasude kohta. Töökeskkonna poole pealt puudutab enamusi küsimusi tööõnnetusi.

Ka 2017. aastal hinnati infotelefoni vastamise kvaliteeti. Selleks kuulati 100 juhuslikult valitud kõnet perioodist 1. jaanuar–31. detsember 2017.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et infotelefonile vastamise kvaliteet on aasta-aastalt paranenud, kuid endiselt esineb vastustes vigu. Üksikuid eksimustega kõnesid kõrvale jättes võib öelda, et nõustajad on klientide vastu sõbralikud ja vastavad esitatud küsimustele asjatundlikult. Samuti jagavad nõustajad infot ja soovitusi ka teemal, mis on kliendi jaoks olulised, kuid mida klient ise ei ole küsida osanud.

## Nõustamine e-kirja teel

Alates 2017. aasta jaanuarist registreeritakse ja vastatakse kõikidele selgitustaotlustele, mis laekuvad aadressile jurist@titi.ee.

2017. aastal vastasid nõustajad 5900 pöördumisele. See on 6% vähem kui aasta varem (6263). 7,5% (442) vastatud kirjadedest olid töökeskkonnaalased. Töökeskkonnaalaste küsimuste arv on samuti pisut vähenenud (2016. aastal vastasid konsultandid 483 kirjale).

Sarnaselt varasematele aastatele tuli kõige enam küsimusi töölepingu ülesütleamise, puhkuse, töötasu ja tööaja osas. Ülesütleamise puhul küsitakse eelkõige etteteatamise tähtaegade, aluste ja hüvitiste kohta. Eriti populaarne teema on koondamine. Puhkuste osas küsiti puhkuste kasutamise (sh õppepuhkuse saamise tingimused) ja hüvitamise ning töötasu osas töötasu muutmise ja saamata jäänud töötasu kohta.

Töökeskkonna poolelt on enamik küsimusi seotud tööõnnetustega. Klientideks on nii töötajad kui tööandjad. Küsitakse, kas mingis situatsioonis juhtunud õnnetus on tööõnnetus või mitte, ja seda küsivad nii töötajad kui tööandjad. Tööandjad küsivad sageli, kuidas uurimist läbi viia ja milliseid dokumente vormistama peab. Töötajad küsivad enamasti hüvitise nõudmise kohta. Samuti küsitakse töökeskkonnaspetsialisti väljaõppe ja kohustuste kohta. Huvi pakub ka esmaabiandjate määramine ja väljaõpe. Positiivsena saab välja tuua trendi, et töötajad pöörduvad järjest rohkem, arutamaks, kas tema töötingimused ja töökeskkond vastavad nõuetele.

2017. aastal hindasime ka e-kirjade vastamise kvaliteeti. Hinnati 200 vastust perioodist jaanuar-detsember 2017.

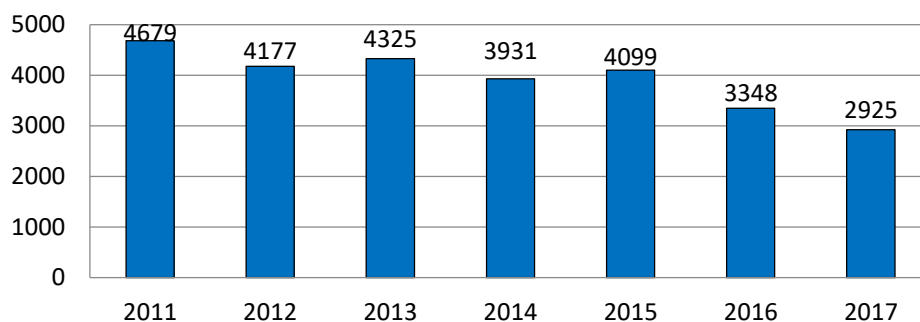
Üldiselt võib öelda, et e-kirja teel nõustamise kvaliteediga saab rahul olla, kuna 88,5% hinnatud kirjade puhul olid kõik nõuded täidetud (2016. a 81%). Positiivsena võib loomulikult välja tuua selle, et oleme vastamisel kiired ehk meie nõustamisteenus on kättesaadav.

Kõik need teemapüstitused on meile heaks sisendiks teavitustöö paremal korraldamisel.

## Nõustamine vastuvõttudel

Tööinspektsiooni nõustamisteenuse üheks osaks on vastuvõtt kontorites. 2017. aastal sulgesime vähese külastatavuse tõttu järk-järgult nõustamisbürood. Alates juulist toimusid vastuvõtud üksnes Tallinnas, Tartus, Pärnus, Narvas ja Jõhvis ning nõustame vaid töösuhete alal. Töötervishoiu ja tööohutuse teemadel vastuvõtu soov tuleb eelnevalt töökeskkonna konsultandiga kokku leppida.

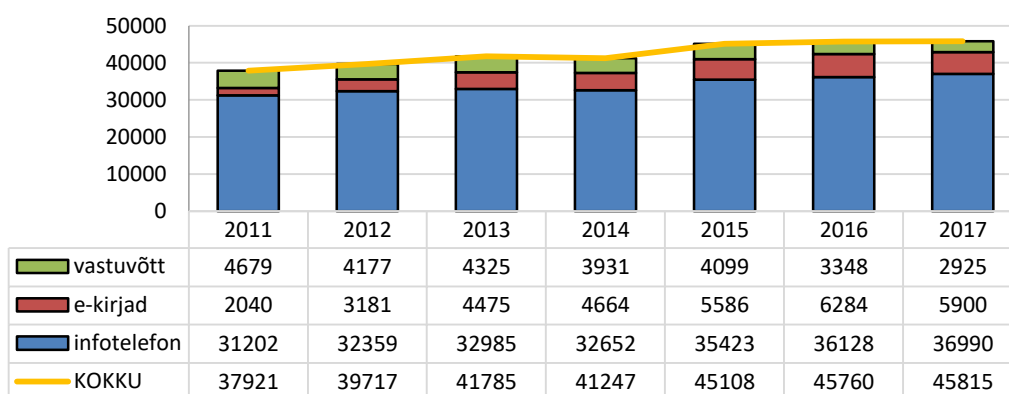
2017. aastal võtsid juristid ja konsultandid kodanikke vastu 2925 korral. See on 12,6% vähem kui aasta eest (3348). Vastuvõtuajal anti töökeskkonnaalast nõu vaid 33 korral. See on kaks korda vähem kui aasta tagasi (69). Põhjuseks on, et vastuvõttude arv on oluliselt vähenenud, sest inimesed eelistavad nõu saamiseks siiski teisi kanaleid.



Joonis 31. Nõustamiste arv vastuvõttudel

Kokkuvõtvalt võib öelda, et 2017. aastal nõustati töötajaid ja tööandjaid töösuhetealaselt 45 815 korral. See on peaaegu sama palju kui aasta varemalt.

Vähenenud on nõustamine e-postiga ja vastuvõttudel, kuid on pisut suurenenud infotelefoni teel (helistajaid oli küll varasemast aastast vähem, kuid vastasime rohkematele kõnedele).



Joonis 32. Nõustamisteenus 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.

## 4.2 Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi

2017. aastal konsulteerisime 177 ettevõtet. Tööandja kutsus konsultandi ettevõttesse 125 juhul, aktiivsemad kutsujad olid Tallinna ja Harjumaa ning Tartu ja Tartumaa tööandjad. Tallinnas asuvaid ettevõtteid konsulteeriti 56 korral, Tartus asuvaid ettevõtteid 27 korral. Ida- ja Lääne-Virumaal asuvaid ettevõtteid konsulteeriti 21 korral. Ühel korral kutsuti konsultant konsulteerima ka Saaremaale. Vaid Hiiumaal ei toimunud ühtegi konsulteerimist.

23 juhul konsulteeriti tegevust alustavaid ettevõtteid (registreeritud peale 01.01.2015). Eelmisel aastal hakkasime konsulteerima peresõbraliku tööandja märgist taotlevaid tööandjaid, aitamaks kaasa sellele, et märgise saaksid ettevõtteid, kelle töökeskkond on tervisthoidev ning kus panustatakse töötajate ohutusse ja terviseedendusse.

Konsulteerimised hõlmasid kogu ettevõtte töökeskkonda ja töötervishoiu ja tööohutusalast dokumentatsiooni, aga oli ka konsulteerimisi, mis viidi läbi kindlas valdkonnas.

## Mõned näited:

- Konsultant kutsuti konsulteerima öisel ajal pikas vahetuses töötamise teemal. Ettevõtte töötajad avaldasid soovi hakata töötama 12tunnistes vahetustes ja tööandja kutsus töökeskkonna konsultandi, et saada teada, millega peab pikas vahetuses töötamisel arvestama.
- Ühe ettevõtte töökeskkonnaspetsialistil oli kahtlus, et teenuspakkuja koostatud töökeskkonna riskianalüüs ei ole piisavalt põhjalik. Kutsuti töökeskkonna konsultant, et vaadata üle töökeskkond ja riskianalüüs. Konsulteerimise käigus selgus, et tööandja kahtlused olid põhjendatud ning riskianalüüsi oli vaja oluliselt täiendada.
- Töökeskkonna konsultant kaasati olukorras, kus ettevõtte juht kahtles töökeskkonnaspetsialisti teenust osutava teenusepakkuja tegevuses ja pädevuses. Konsulteerimise käigus vaadati üle töökeskkond ja töökeskkonna korraldus. Ettevõtte sai oma kahtlustele kinnitust ja kokkuvõtte näol aluse, mida edaspidi teenusepakkujalt nõuda.

Oli ka tööandjaid, kes olid probleemidest teadlikud ning soovisid konsultatsiooni, et saada kirjalikku kinnitust. Näiteks soovis konsultatsiooni rendipinnal asuv ettevõtte, mille töökeskkonnas olid puudused ventilatsioonisüsteemiga. Tööandja oli probleemist teavitanud hoone omanikku ja haldajat, kuid muret ei võetud tõsiselt. Tööandja soovis tööinspeksioonilt kui kolmandalt osapoolelt arvamust ja kirjalikku dokumenti, millega pöörduda uuesti hoone omaniku ja haldaja poole.

Ka on saagenenud juhtumid, kus konsultant kaasatakse tegevuste alguses. Näiteks kutsuti konsultant tööruume üle vaatama enne ümberehitustööde algust. Samuti oleme konsulteerinud uusi ettevõtteid enne nende tegevuse alustamist.

Elmisel aastal konsulteerimisime omajagu selliseid ettevõtteid, kes on ohutuse seisukohalt pigem tublid ning soovisid saada tagasisidet tehtule, kinnitust, et nad on õigel teel ja koos arutleda sisuliste küsimuste üle.

Näiteks arutleti konsulteerimistel, kuidas viia ohutusalast infot paremini töötajateni, kuidas panna töötajaid kontoris rohkem liikuma ja tervislikumaid valikuid tegema, millised on kaasaegsed võimalused juhendamiste registreerimiseks, kuidas töökeskkonnas nn vastutavaid isikuid (töökeskkonnaspetsialist, -volinik, üksuste juhid jne) rakendada paremini sisuliselt tööle, mida pidada silmas kaugtööga seotud töötervishoiu ja tööohutusega.

Hea on see, et konsulteerimistele kaasatakse ka töötajate esindajaid. Näiteks ühes metallitöötlemise ettevõttes oli positiivne töökeskkonnavoliniku tegevus, kes konsulteerimise käigus juhtis konsultandi tähelepanu suurele töökoormusele. Töökeskkonna riskianalüüsi korraldamisel leidsid ligikaudu kaks kolmandikku töötajatest, et sundasend on väga sagedane, töö on füüsiliselt ja vaimselt raske ning nõuab sageli pidevat süvenemist. Kuigi tööandja võimaldas taastumiseks ja töös esinevate vigade vältimiseks tööpäevariseseid vaheaegu, ei arvatud neid tööaja hulka. Konsultant tegi muuhulgas ettepaneku võimaldada töövahetuse jooksul töötajatele tööaja hulka arvatavaid vaheaegu.

Konsulteerimistega hõlmati umbes 6000 töötaja töökohad. Töökeskkonna parendamiseks tehti umbes 2100 ettepanekut. Keskmiselt tehti ühele ettevõttele 12 ettepanekut. Suurem ettepanekute arv, mis ühele ettevõttele tehti, oli 28.

Konsulteerimistega hõlmati väga erinevaid ettevõtteid ja tegevusalasid – näiteks konsulteeriti kolme kogudust ja ühte välisriigi saatkonda. Samas enim viidi konsulteerimisi läbi tootmisettevõtetes – puidutöötlemises, metallitöötlemises, toiduainete töötlemises – kokku 38 korral. Lasteasutusi (lasteaiad, koolid) konsulteeriti 12 korral. Toitlustusasutusi 10 korral, transpordiettevõtteid 7 korral. Konsulteeriti ka kõnekeskuseid ja büroosid kokku 20 korral. Hoolekandetasutusi 4 korral, põllumajandusega tegelevaid ettevõtteid 5 korral ning kauplusi ja hulgimüügifirmasid 12 korral.

Konsulteerimise käigus tegime sellel aastal ka nn töövarjupäevi. See andis võimaluse vaadata nii tehtavat tööd veidi pikemalt kui töötajatega vesteldes püüda mõista võimalikke ettevõtte sisemisi murekohti.

## **Kahjuks on põhilised töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised, mille kohta töökeskkonna konsultandid tegid ettepanekuid, samad mis aasta varemalt:**

Ettevõttes on koostatud riskianalüüs, aga riskianalüüs vajab täiendamist ja täpsustamist. Näiteks on riskianalüüs koostatud üle kümne aasta tagasi ja selle aja jooksul on töökeskkonnas toimunud muutused. Riskianalüüsi läbiviimise käigus ei ole korraldatud töökeskkonna ohutegurite mõõtmisi (nt müra, vibratsioon, temperatuur). Probleemiks on ka see, et riskianalüüsis on osa riske jäänud tuvastamata ja seetõttu ka hindamata, riske alahinnatakse. Samuti on levinud ohutegurite hindamine kogumis – nt hinnatakse korraga tööd sundasendis, nii tööd seistes kui tööd istudes. Sellisel moel antud hinnang ei anna tööandjale piisavat infot, milles probleem seisneb, ning seetõttu ei ole võimalik võtta kasu-

tusele meetmeid terviseriski vähendamiseks või vältimiseks. Oli ka ettevõtteid, kus riskianalüüs puudus, aga need olid enamasti alustavad ja väikesed ettevõtted.

- Üsna levinud puuduseks on ka see, et 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 üldsõnalised, pikad, palju on korduvat teksti. Juhendid on visuaalselt vaesed ja seetõttu töötajate jaoks igavad ja raskesti loetavad. Kui ostetakse uusi töövahendeid, siis ohutusjuhendeid ei uuendata või kui ostetava töövahendi kohta ohutusjuhendit olemas ei ole, siis seda ka ei koostata.
- Puuduseid esineb juhendamiste ja väljaõppe korraldamises. Põhilisteks probleemideks on see, et juhendamine on jäetud korraldamata, juhendamine on osaliselt korraldatud või siis on probleeme juhendamise, väljaõppe ja iseseisvale tööle lubamise registreerimisega.
- Ettevõttes ei ole läbi mõeldud, kuidas teha süsteemset töökeskkonna sisekontrolli. Sisekontrolli korraldamise puudujääke näitavad puudused, mida konsulteerimise käigus avastab konsultant, mitte tööandja rutiinse sisekontrolli käigus.
- Tervisekontrollide korraldamine on puudulik, ei peeta kinni etteantud tähtaegadest nii esmase kui perioodilise tervisekontrolli puhul.
- Puudused ohtlike kemikaalide käitlemisel. Kahjuks arvatakse pahasti, et ettevõttes ohtlikke kemikaale ei kasutata, aga tegelikult kasutatakse kasvõi kohvimasina pesuvahendit. Ettevõttes ei ole teavet, milliste omadustega kemikaale kasutatakse ning kuidas neid ohutult kasutada. Kemikaalide kohta ei ole ettevõttes ohutuskarte, neid pole töötajatele tutvustatud või kasutatavad isikukaitsevahendid ei ole valitud ohutuskardist lähtuvalt, mis tähendab, et nad ei pruugi töötajat kaitsta. Kemikaale valatakse ringi käepärasemasse taarasse, mis on määrgistamata või vale määrgistusega (sh toiduainete taara).
- Kontoritööga seotud konsulteerimistel on probleemid töökohtade ergonoomiaga – tööd tehakse terve päeva vältel sülearvutitega. Samuti on probleeme töötooli ja töölaua reguleerimisega, puuduvad vajalikud abivahendid, nagu näiteks jalatoed. Probleemiks on ka laua väiksus, vajalikud asjad ei mahu normaalselt lauale ja puudub käte toetamise võimalus kas lauale või tooli käetoele.
- Sagenenud on töövahendite kasutamise seotud rikkumised, nt puuduvad seadmetele hädaseiskamisseadised, valmistaja poolt ettenähtud kaitsekatted on eemaldatud, st töötaja juurdepääs seadme ohtlikult liikuvatele osadele ei ole piiratud, reguleeritavad kaitsekatted ei ole reguleeritud lähtuvalt töödeldava materjali suurusest, puudub ohutusjuhend.

Ütelda võib, et tulemused on sisuliselt samad kui need, mida järelevalvet läbiviivad tööinspektorid ettevõtetes tuvastavad.

2017. aasta oli konsultanditeenuse osas määrgiline ka seetõttu, et Tööinspeksioon viis esmakordselt läbi rahulolu-uuringu, selgitamaks välja rahulolu Tööinspeksiooni konsultatsiooniteenusega. Küsimustiku täitsid ligi kolmandik (125) tööandjatest, kellele küsitlus edastati.

Tulemustest selgus, et 77% vastanutest kutsusid konsultandi ettevõttesse ise. Enamus vastanutest (68%) olid konsultanditeenust kasutanud aastal 2016.

Konsultandi tegevusega ettevõttes oldi rahul – arusaadavus 99%, asjatundlikkus 98%, kasulikkus 97% ja konsultandi sõbralikkus 99%. Rahul oldi ka konsulteerimise kokkuvõttega – 96% vastanutest leidsid, et kokkuvõtte jõudis nendeni mõistlikul ajal ja sama paljud hindasid kokkuvõtet selgeks ja arusaadavaks.

94% vastanutest leidsid, et konsultanditeenus sellisel kujul on vajalik ning sama paljud soovitsid seda teenust ka teistele tööandjatele.

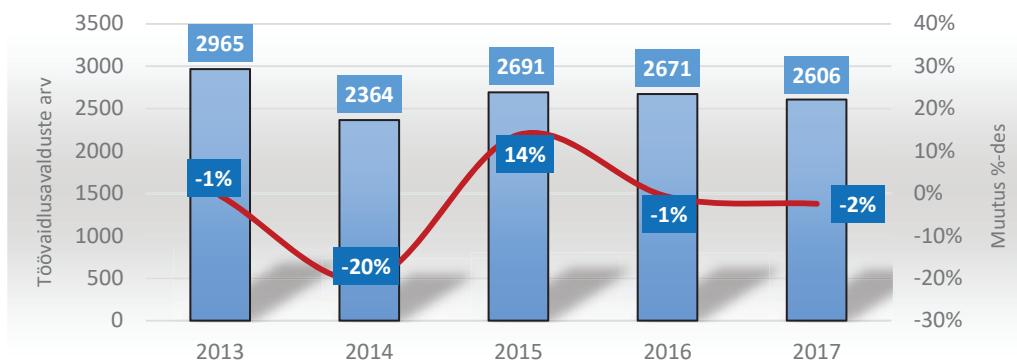
Väga palju tehti positiivseid kommentaare ja ettepanekuid. Üksikud negatiivsed hinnangud olid seotud pigem isikliku negatiivse kogemusega konsulteerimisest, mis on mõjutanud hinnangu andmist teenusele tervikuna. Negatiivsetest hinnangutest ei joonistunud välja aga mingisugust nähtavat mustrit, kes on rahulolematud ja kellega ollakse enim rahulolematu.

## 5. TÖÖVAIDLUSTE LAHENDAMINE

Töövaidluskomisjonid on tegutsenud kohtuvälise töövaidlusi lahendava ja kollegiaalse organina juba üle 20 aasta. Komisjon lahendab tööandja ja töötaja vahel töösuhete pinnalt tekkinud lahkarvamusi lihtsustatud menetlusreeglite alusel ning on seetõttu eelistatud vaidluste lahendamiseks võrreldes kohtuga.

Kui keskmiselt on komisjonis lahendatav töövaidluste arv püsivalt umbes 2600 vaidlust aastas, siis kõige enam vaidlusi tuli menetleda majanduslanguse ajal aastail 2008–2010. 2009. aastal oli töövaidluste tippaeg, siis esitati töövaidluskomisjonidele kokku 6371 avaldust. Nagu näha, mõjutab töövaidluste arvu olulisel määral riigi üldine majandusolukord, aga kindlasti omavad seejuures mõju seaduste muudatused, Riigikohtu praktika, muutuvad töösuhete vormid ja inimeste teadlikkus oma õigustest.

Kuigi töövaidluskomisjoni poole on õigus pöörduda nii töösuhete tuvastamiseks, saamata jäänud töötasu kompenseerimise nõudmiseks, töölepingu erakorralise lõpetamise vaidlustamiseks kui ka saamata jäänud lõpparvet nõudes, on peamine vaidluse tekkimise põhjus alati raha. See tähendab, et aastate lõikes on töövaidluskomisjonile töötajate poolt esitatud avaldustest valdav enamik seotud saamata jäänud töötasu ja lõpparvega ning ka tööandjate poolt esitatud avaldustes on esikohal töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamise nõuded. Töövaidlusavaldusi laekus aastal 2017 veidi vähem kui aasta varem. Seega on töövaidluste arv viimastel aastatel püsinud stabiilsena, samuti ei ole kasvanud esitatud nõuete arv.



Joonis 33. Laekunud töövaidlusavalduste arv aastatel 2013–2017

Maakondade vaates saame öelda, et nii nagu ettevõtetedki, koonduvad ka töövaidlused pigem Tallinnasse ja Harjumaale, ca 60% töövaidlustest registreeritakse just Tallinna ja Harjumaa töövaidluskomisjonides. Teistes maakondades sõltub töövaidluste arv pigem üksikutest ettevõtetest ja nendega seotud probleemidest.

Nt Hiiumaal on 15st laekunud avaldusest 11 saabunud ühe ajutise tööjõu rendiga tegeleva ettevõtte kohta, kus probleemiks oli saamata jäänud töötasu ja lõpparve.

Ida-Virumaal on tänava probleeme olnud rohkem kahes metalltoodete tootmise ettevõttes, kust laekus ligi kolmandik Ida-Virumaa töövaidlustest. Jällegi peamiseks probleemiks töötasude maksmata jätmine.

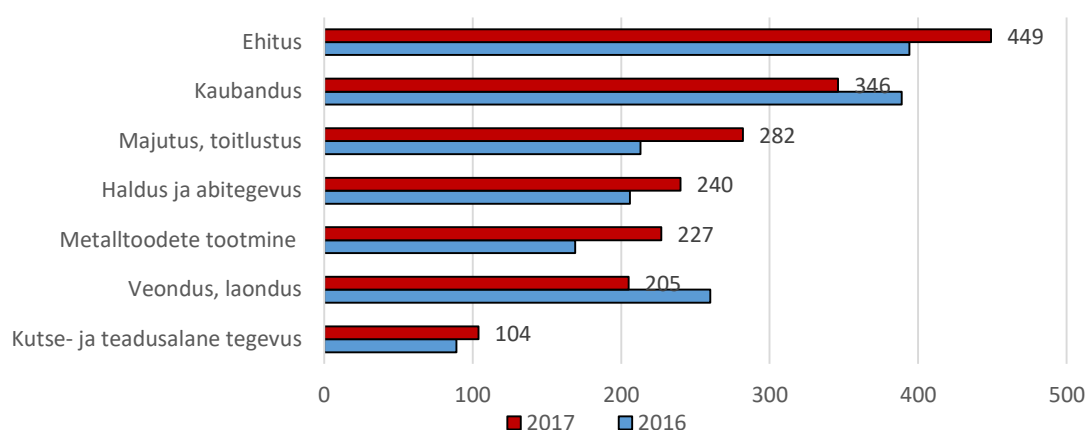
Seega: mida väiksema maakonnaga on tegemist, seda rohkem sõltub töövaidluste arv just mõnest üksikust probleemist ettevõtetest maakonnas.

Tabel 6. Laekunud töövaidlusavaldusi maakondade lõikes 2013–2017

Maakond	2013	2014	2015	2016	2017	muutus vs 2016
Tallinn ja Harjumaa	1800	1321	1527	1529	1555	26
Tartumaa	328	266	332	322	282	-40
Ida-Virumaa	222	234	280	259	277	18
Pärnumaa	151	129	160	124	147	23
Lääne-Viru mk	76	71	70	96	47	-49
Rapla mk	41	33	47	47	58	11
Jõgeva mk	39	41	41	34	42	8
Saaremaa	102	64	37	39	29	-10
Järva mk	58	36	36	37	28	-9
Valga mk	26	16	36	46	25	-21
Viljandi mk	41	63	33	42	42	0
Põlva mk	18	30	31	20	19	-1
Võru mk	41	22	27	40	23	-17
Lääne mk	17	22	25	31	17	-14
Hiiu mk	5	16	9	5	15	10
<b>Avalduste arv kokku</b>	<b>2965</b>	<b>2364</b>	<b>2691</b>	<b>2671</b>	<b>2606</b>	<b>-65</b>

Suurima töövaidluste arvuga tegevusalad Eestis on ehitus, kaubandus, majutus, toitlustus ning halduse ja abitegevuse valdkond. Nende valdkondade suurem vaidluste osakaal on seotud personali liikuvuse ning sageli ka töö lühiajalisusega. See tekitab probleeme töösuhte mõlemale osapoolle ehk töötajatele, kellel on jäänud tehtud töö eest saamata oodatud töötasu või lõpparve, ning ka tööandjatele, kes kogevad personali n-õ üleostmisest tingitud töötaja ebaõiglaselt kiirus-tavat töölt lahkumist ja nõuavad sellest tulenevalt kahju hüvitamist.

Samas kui võrrelda aastataguse ajaga, siis on näha, et nt ehituse, majutuse ja toitlustuse valdkonnas on probleemid pigem suurenenud, kuid kaubanduses ja transpordisektoris vähenenud.



Joonis 34. Suurima töövaidluste arvuga tegevusalad Eestis 2017

Jätakuvalt püsib trend, et vaidlusi ei lahendata töövaidluskomisjonides (TVK) töösuhte kestel, vaid üldjuhul juba pärast töösuhte lõppu. Siiski tasub mees pidada, et on olukord, kus vaidlusorganisse pöördumine oleks asjakohane juba töösuhte kestel, näiteks hilinenud töötasu väljamaksega seotud viiviste nõudmiseks või ületunnitöö hüvitamise nõudeks. Seda enam, et alates 2018. aastast on võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni poole ka lepitusmenetluse läbiviimiseks.

2017. a töövaidlusavalduste pinnalt saab väita, et töövaidluse osapooled esitavad aina rohkem erinevaid nõudeid korraga. Nii esitatakse mitu erinevat rahalist nõuet, tuvastusnõudeid töötamise registri kannetega või hoopis mittevaralise ehk moraalse kahju hüvitamiseks.

Korraga väga erinevate nõuete esitamine on kindlasti märk töösuhetega seotud teadlikkuse tõustust. Ühelt poolt see parandab töökultuuri, aga teisalt toob kaasa ka suuremad ootused teise osapoole suhtes.

Suuremate ootustega peaks kaasnema täpsemad läbirääkimised töötamise tingimuste kohta ja selgemad kokkulepped, kuid alati see nii ei ole. Näiteks pöördus töötaja komisjoni poole ning palus mõista tööandjalt välja ületunnitöötasu 98 ületunni eest. Lisaks palus töötaja TVKI võtta arvesse antud summa väljamaksmise mõju lapseootepuhkuse toetuse summale ja lapsehoolduspuhkuse hüvitise summale, maksmise viivitamist ning palus võimalusel võtta arvesse, et pidi olema ööpäevaringselt telefoni teel kättesaadav.

Töötaja esitas detailse ületundide arvestuse, sest tema töölepingus oli kokku lepitud, et ta töötab 40 tundi nädalas ning määrab ise selle jaotumise, st tema tööaeg on paindlik ja tema enda juhtida. Tingimuseks oli vaid, et töö oleks tõrgeteta ja kvaliteetne ning kokkulepitud vahetused täidetud.

TVK hinnangul ei kujutanud vahetuses oldud tunnid endast ületunde töölepingu seaduse (TLS) § 44 tähenduses, kuivõrd töötaja ise määras oma tööpäeva kestvuse arvestusega 40 töötundi nädalas. See tähendab, et pooled ei leppinud kokku töötamist üle kokkulepitud töötaja ja vahetuste tegemine ei tulenenud ettenägematutest asjaoludest. Seega jäi töötaja ületunnitöötasu nõue rahuldamata.

## Tööandjate nõuded

Kuigi valdavalt algab töövaidluse lahendamine TVKs töötaja pöördumisest, on siiski aasta-aastalt kasvanud need juhud, kus nõuded esitab hoopis tööandja töötaja vastu.

Tööandjad esitasid kokku 286 avaldust 395 nõudega, mis moodustub 11% kõigist laekunud avaldustest. Neist enim on:

- 1) TL ülesütleamise vaidlustamine tööandjapoolse kohustuse rikkumine TLS § 91 lg 2 – 98 nõuet;
- 2) töötaja poolt tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuded (v.a TLS § 74 lg 3) – 79 nõuet;
- 3) töötaja lahkumisega seotud hüvitiste nõuded (TLS §74 lg 3, § 100 lg 5) – 69 nõuet;
- 4) TL ülesütleamise vaidlustamise muud nõuded – 34 nõuet;
- 5) leppetrahv ja leppetrahvi summat ületavad kahju hüvitamise nõuded – 22 nõuet;
- 6) muud nõuded – 91 korral.

Tööandjate nõuded tulenevad töölepingu seaduse konstruktsioonist ehk vaidluse asumine on teatud olukordades tööandjale ainus viis oma õiguste tagamiseks. Näiteks kui töötaja esitab tööandjale töölepingu erakorralise ülesütlemissavalduse, leides, et tööandja on oma lepingulisi kohustusi rikkunud, ja viitab töölepingu seaduse § 91 lõikele 2, siis ei ole tööandjal, kes töötaja väitega nõus ei ole, muud teha, kui vaidlustada töötaja avaldus 30 päeva jooksul, arvates avalduse saamisest, töövaidluskomisjonis või kohtus.

TLS § 91 lõike 2 alusel ehk tööandja rikkumise tõttu töölepingu erakorraline ülesütlemine on töötajate seas levinud õiguslik alus, sest sellega kaasneb õigus nõuda tööandjalt hüvitist 3 kuu keskmise töötasu ulatuses. Kuid seejuures tahetakse vaidluste korral minna veelgi kaugemale ning võidelda oma õiguse eest töösuhte lõppemisel hüvitise saamiseks.

Kuigi Riigikohus on mitmes lahendis selgitanud, et juhul, kui töövaidlusorgan loeb töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütleamise tühiseks, siis lõpetatakse leping TLS § 85 lõike 4 alusel ehk loetakse lõppenuks töötaja korralise ülesütleamisega, mis hüvitisele õigust ei anna. Sellele vaatamata leidub ikka veel avaldusi, kus soovitakse juhul, kui erakorraline ülesütlemine kehtima ei jää, lõpetamist komisjoni otsusega TLS § 107 lg 2 alusel koos hüvitise väljamõistmisega TLS § 109 alusel. See ei ole aga õige ega oleks ka õiglane.

Töövaidluse lahendamine algab sageli töövaidluskomisjonis, kuid võib liikuda vaelelnud poolte soovil edasi kohtumenetlusse ja kuni Riigikohtuni välja. Riigikohtu seisukohad mõjutavad omakorda edaspidi TVK tööd, sest Riigikohtu poolt välja öeldud põhimõtete järgimine aitab saavutada ja säilitada õiguskindlust. TVK lahendites võib sageli leida viiteid Riigikohtu lahenditele.

Võib ka juhtuda, et Riigikohus annab seaduse sättele uue sisu, millest ka kohtuväline organ ehk töövaidluskomisjon oma menetluse kestel lähtuma peab. Nii on juhtunud töölepingu seaduse § 100 lõikega 5, mille kohaselt juhul, kui tööandja või töötaja teatab töösuhte ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. Riigikohus asus aga seisukohale, et selle sätte alusel on hüvitise nõudmise õigus igal juhul töötajal, kuid tööandja peab selle hüvitise saamiseks tõendama töötaja lahkumisest tingitud kahju tekkimist. Kui ta seda tõendada ei suuda, siis ei ole tal ka hüvitisele õigust, isegi kui töötaja päeva pealt ilma igasuguse põhjuseta lahkub.

Otsene kahju, mille hüvitamist tööandja teoreetiliselt nõuda saaks, võib sellistes olukordades olla näiteks teenuse sisestamise vajadus kuni uue töötaja leidmiseni, otseseks kahjuks saaks lugeda ka lahkunud töötajat asendavatele töötajatele töötasu maksmist.

Uus lähenemine TLS § 100 lg 5 hüvitisele tööandja vaates on nüüd omaks võetud ning mõned tööandjad on esitanud konkreetse arvestuse töötaja töölt enne etteteatamise tähtaja lõppu tekkinud kahju hüvitamiseks.

## Töötajate nõuded

Töötajate nõuded ei ole aastate lõikes oluliselt muutunud, kuid kindlalt on kanda kinnitanud töötamise registri kannetega seonduvad töövaidlused.

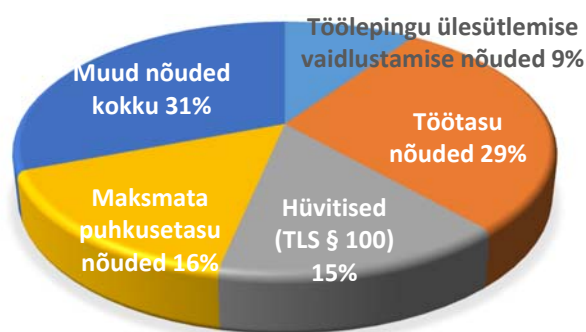
Palju on ka töölepingu lõppemise/ülesütlemise tuvastamise nõudeid seoses sellega, et tööandjad on teinud töötamise registrisse ebaõigeid kandeid. Tööandjad märgivad väga tihti töölepingu lõppenuks poolte kokkuleppel, märgivad töötamise registrisse vale paragrahvi või jätavad üldse kande tegemata.

Töösuhte pooled ei teadvusta endale, et kande tegemisega töötamise registrisse tööleping ei lõpe, selleks tuleb järgida ikkagi töölepingu seaduse regulatsiooni ja teha ülesütlemisavaldus teisele lepingupoolele. Töötajatele tekitavad ebaõiged kanded suurt kahju. Näide: töötaja koondati ja töötukassasse minnes selgus, et eelmine tööandja ei olnud 2015. aastal töölepingu lõpetamise kohta kandet teinud. Töötaja ei saanud ennast töötuna arvele võtta ja hüvitisi taotleda.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise puhul on probleemiks tõendamine. Kui töötaja on andnud erakorralise ülesütlemisavalduse tööandja rikkumiste tõttu, siis sageli ei suuda töötaja tööandja rikkumisi tõendada, nt just tööandja ebaäärikat käitumist. Ka tööandjad lõpetavad töölepinguid, mõtlemata sellele, et vaidluse korral tuleb tõendada ülesütlemise aluseks olnud asjaolusid.

Ehitusvaldkonnas on jätkuvalt levinud kirjaliku töölepinguta töötamine, kus töötasu suuruse tuvastamisel tuleb appi võtta Statistikaameti keskmine töötasu vastavas valdkonnas.

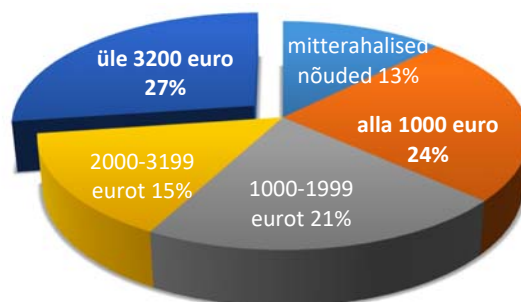
Jätkuvalt pööratakse töövaidluskomisjoni poole enim saamata jäänud töötasu nõuetega (ligi 30%), sealhulgas ületunnitöö hüvitamise nõudes. Võrreldes 2016. aastaga on mõnevõrra kasvanud ka töölepingulise suhte või töölepingu lõppemise tuvastamise nõuded.



Joonis 35. Töötajate poolt esitatud nõuete osakaal (2017)

TVKde hinnangul on töölepingu ülesütlemise vaidlustest jäänud vähemaks vaidlused koondamise (TLS § 89 lg 1) tõttu lepingu lõpetamise üle, suurem on aga katseajal (TLS § 86 lg 1) töölepingu ülesütlemise vaidlustamiste arv.

Rahaliste nõuete vaates on märgatav üle 3200 euro suuruste nõuete arvu tõus. See on põhjendatav nii töötasu suurenemise kui mitme kuu töötasu nõude korraga 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 36. Esitatud nõuete jaotus rahalise suuruse lõikes (2017)

Kriitiliseks probleemiks on TVKs 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.

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.

Alates 01.01.2018 kehtib uus töövaidluse lahendamise seadus, mille alusel lahendatakse töövaidlusasju. Uus töövaidluse lahendamise seadus toob märgatavaid muudatusi töövaidluskomisjoni töös. Muudatuste eesmärk on nüüdisajastada töövaidluse lahendamise reegleid, et vastata rohkem ühiskonnas olevatele ootustele, kuid samas on eesmärk olemuselt veidi vastuoluline. Ühelt poolt vajatakse täpsemaid reegleid isikute õiguste efektiivsemaks tagamiseks, mis muudab menetluse reegleid paratamatult keerulisemaks. Teiselt poolt on soov jätkuvalt tagada lihtne, kiire ja odav töövaidluse lahendamine Eestis.

Uue seadusega kadus 10 000 euro piirmäär TVKle nõuete esitamisel. Rahaliste nõuete esitamisega seondub ka teine muudatus – rahalise nõude kirjalik menetlus. Varasemalt kehtinud korra järgi tuleb töövaidlusavaldust igal juhul vaadata ja lahendada töövaidluse osapoolte juuresolekul. Uue korra kohaselt võib TVK juhataja ainuisikuliselt ja omal algatusel menetleda rahalise nõude avaldust kirjalikult, näiteks vaadata läbi töötasu või töölepingu ülesütleamise hüvitise nõuded. See on võimalik üksnes juhul, kui nõuete kogusumma ei ületa 6400 eurot, töövaidluse osapoolte kohalolek ei ole juhataja hinnangul vajalik ning töövaidluse pool on nõus kirjaliku menetlusega. TVKsse pöörduja märgib oma avalduses, kas ta on nõus asja kirjaliku menetlusega või soovib asja läbivaatamist istungil.

Lisaks eeltoodule lisandub TVKle uus menetluse liik, lepitusmenetlus. Selle raames on ainuisikuliselt lepitajaks TVK juhataja, kes tegutseb lepituskokkuleppe sõlmimise eesmärgil. Lepitusmenetluse raames on võimalik jõuda lahenduseni lihtsustatult ja lepituse tulemit ei avalikustata. Lepitusmenetluse kasuks otsustamisel tasub arvesse võtta edaspidiseid võimalusi sama töövaidluse jätkamiseks.

Lisaks lepitusmenetlusele on tervitatav muutus võimalus töövaidlusmenetlus lõpetada kompromissiga. Seejuures on see võimalik lausa mitte TVK otsuse tegemiseni, vaid komisjoni otsuse jõustumiseni. TVK juhataja kinnitab kompromissi määrusega, millega ühtlasi lõpetab töövaidlusasja menetluse. Kompromissi sisule on seatud mõningad piirangud, näiteks peab kompromiss olema täidetav. Kompromiss ei ole vaidlustatav nagu tavapärase TVK otsus.

Seega on uue seadusega antud töösuhte pooltele väga selge suunis teha kõik endast olenev, et jõuda mõlemaid osapooli rahuldava tulemuseni ja leppimiseni.

## 6. TEAVITUSTEgevus JA VÄLISSUHTLUS

Järelevalve ja nõustamise kõrval on meie põhiülesandeks 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, konverentside jne ning teavituskampaaniate läbiviimist, koostööd Euroopa institutsioonide ja inspeksioonidega ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA) infovahetuse ja kampaania koordineerimist. Teavitus- ja ennetustööd rahastati 2017. aastal Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetuse andmise tingimustest „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020“.

### 6.1 Ennetus- ja teavituskampaaniad

#### Teavituskampaania „Tunne oma õigusi – märka ohtu“

2017. aastal viis Tööinspeksioon läbi teavituskampaania „Tunne oma õigusi – märka ohtu“, mis seekord keskendus masinaohutusele. Kampaania põhisõnum oli „Masinal on jõud. Sinul on mõistus“. Keskendusime nii eesti- kui ka venekeelsele auditooriumile. Kampaania toimus ajavahemikul 14. aprill kuni 17. mai.

Pea iga neljas tööõnnetus on seotud masinate, tööriistade ja transpordivahenditega. Tegelikult saaks selliseid juhtumeid ennetada. Kampaania eesmärgiks oli teadvustada nii töötajale kui tööandjatele, et masinatega töötamisel tuleb olla tähelepanelik ning kontrollida alati töövahendite seisukorda. Kui märgatakse töövahendites vigu või puudusi, tuleks sellest alati teavitada oma tööandjat.

Kampaania meediategevused jagunesid viieks. Infot masinaohutuse kohta levitasime televisioonis (valmisid videoklipid), internetis ja raadios. Samuti olid kasutusel välimeedialahendused ning mitmed teemakohased artiklid ilmusid ka trükimeedias. Lisaks said tööandjad kasutada humoorikate vanasõnadega kleepse, mis tuletavad masinat kasutama hakates meelde ohutusmeetmeid.

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

2017. aastal jätkus Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) kaheaastane kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“. Kampaania eesmärgiks oli edendada säästvat töötamist ja tervena vananemist alates tööelu algusest, et kaitsta töötajate tervist enne ja pärast pensioniiga ning seeläbi ka organisatsioonide tootlikkust. Eestis keskendusime tervisekontrolli tähtsusele tööelus ning töövõime säilitamisele. Augustis toimusid temaatilised seminarid; üle-euroopalisel tööohutuse ja töötervishoiu nädalal toimus traditsiooniline Töötervishoiupäev ja kaks töökeskkonna filmiõhtut erinevates linnades.

### 6.2 Infohommikud ja ümarlauad

Tööinspeksioon viis läbi 2017. aastal 58 infohommikut teemadel „Mida tasub teada töösuhetest?“, „Töösuhete ja töökeskkond“, „Lähetatud töötajad“, „Tööohutus ehitusplatsil“, „Ületunnitöö“, „Alaealiste töötamine“, „Füsioloogilised ohutegurid: jalgedel töö“, „Töötervishoid ja tööohutus metallitööstuses“, „Tööinspeksiooni järelevalve lähtuvalt meretöö seadusest ja järelevalve käigus enim tuvastatud rikkumiste analüüs“ ja „Sõidukijuhtide töö- ja puhkeae“. Lisaks infohommikutele osalesid Tööinspeksiooni esindajad 19 ümarlaval, kus räägiti töökeskkonna ja töösuhete üldisest olukorrast ning kemikaalide ohutusest. Samuti osaleti erinevatel teavitusüritustel, kuhu Tööinspeksiooni esindajaid esinema kutsuti. Koostöö raames viisid nõustajad teabepäevi läbi 92.

Aasta alguses toimusid kõikides maakondades ümarlauad Eesti omavalitsusasutuste esindajatele ja ettevõtjatele, kus tutvustasime oma tegevust ning arutasime hea töökeskkonna võimalikkust Eesti asutustes ja ettevõtetes. Tegime ka ülevaate hetkeolukorrast töökeskkonnas, tööõnnetuste põhjustest, töökeskkonna ohutuks muutmiseks 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.

## **NAPO ja laste joonistuste näitused**

Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuuri maskott Napo viis kogu aasta vältel läbi ohutustunde lasteaeades ja algklassides. Napo kutsus lapsi mõtlema võimalike ohuolukordade tekkimisele nii lasteaias, kodus kui ka tänaval. Kokku tegi Napo 2017. aastal 68 ohutustundi ning osales neljal üritusel.

Napo kutsus lapsi joonistama oma tuleviku tööd. Töid tuli üle 600. Laste joonistused olid väljas ELi eesistumise raames korraldatud konverentsil. Napo tegemiste kohta saab rohkem lugeda kodulehelt.

## **Messidel osalemine**

2017. aastal osales Tööinspeksioon 31 messil, kus mitmel korral toimus ka loeng. Olime kohal Töötukassa töö- ja karjäärimesseidel, suurematel messidel nagu Maamess ja Eesti Ehitab 2017 ja ohutuse teemalistel perepäevadel. Tööinspeksiooni esindasid konsultant ning nõustamisjurist, kes jagasid materjale ning andsid küsijatele nõu. Tõmbenumbriks kujunes töösuhetealane viktoriin, mille lahendanud võisid endale meelepärase meene valida.

## **Rahvusvaheline konverents „Kas aeg tapab?“**

25. aprillil toimus Tööinspeksiooni kolmas töetervishoiule ning ohutult töötamise võimalikkusele pühendatud rahvusvaheline konverents. Keskendusime töö tegemise ajale ning muutunud praktikatele. Ettekannetes räägiti paindlikust tööajast ja kaugtööst ning sellest, kas lühem tööaeg on efektiivsem. Debatis arutlesid tööandjate ja töötajate esindajad ning poliitikud, kas ja kuidas muuta tööaja regulatsiooni.

## **Euroopa Liidu eesistumine**

Tööinspeksioon andis oma panuse Eesti Euroopa Liidu eesistumise õnnestumisse. Suursündmuseks oli 8. novembril Tallinnas toimunud Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) teemapäev ja töetervishoiu ning tööohutuse konverents „Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid“. Konverentsil arutasid praktikud, eksperdid, sotsiaalpartnerid ning teadlased, kuidas tagada ja jälgida Euroopa kõrgeid tööohutuse ja -tervishoiu standardeid ajal, mil muutunud on töö sisu, harjumused ja keskkond.

Ettekannetes räägiti töötajate ja tööandjate valmisolekust muutustega kaasa minna, uutest töövormidest ning tööohutuse ja -tervishoiu regulatsioonist. Jagati kogemusi uues ettevõtluses ning uute põlvkondadega tööturul. Tehti ülevaade Euroopa tööinspeksioonidest, nende eri mudelitest ja valmisolekust uute väljakutsetega toime tulla. Arutleti tööinspeksiooni rolli üle muutunud ühiskonnas.

## **„Hea töökeskkond 2017“**

Kolmandat aastat järjest tunnustab Tööinspeksioon auhinnaga „Hea töökeskkond“ ettevõtteid, kes peavad tööohutust ning oma töötajate tervist oluliseks väärtuseks. Hea töökeskkond 2017 auhinnad pälvisid Baltic Oil Service ning Derivco Estonia. Tunnustus anti üle töetervishoiupäeval, 24. oktoobril.

## **6.3 Teabematerjalid**

### **Trükised**

Elmisel aastal andsime välja viis uut brošüüri ja ühe voldiku, samuti ilmusid kordustrükid. Trükised ilmusid eesti ja vene keeles ning mõned ka inglise keeles.

Kõik trükised on kättesaadavad pdf-vormingus Tööinspeksiooni kodulehel ja Tööelu portaalis ning Issuu-keskkonnas. Uued brošüürid käsitlevad tööohutust ja töetervishoidu metallitööstuses, elektromagnetväljadega kokkupuutel, korteriühistutes ja mittetulundusühingutes ning kontoris. Ilmus ka voldik isikukaitsevahendite arvestuse ja hoolduse kohta.

### **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. 2017. aastal saadeti infokiri 9690 aadressile.

## Tööelu ajakiri

Neli korda aastas ilmub 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 elektroonselt 3811 lugejat ning lisaks trükkisime seda ka paber kandjale, mida jagasime raamatukogudele ning koostööpartneritele.

Kõik seni ilmunud numbrid on leitavad meie kodulehelt. Samas saab ka Tööelu ajakirja tellida.

## Töökeskkonna parimate praktikate kogumine

Kogume igal aastal ettevõtelt parimaid töökeskkonna-alaseid praktikaid, mida edasi jagada läbi kodulehe ja Tööelu portaali teistelegi ettevõtetele. Eelmisel aastal kogunes 25 parimat praktikat.

Võitjaid tunnustati 24. Oktoobril, töötervishoiupäeval.

Parimateks tunnustati Jeld-Wen Eesti AS, Saue Production OÜ ja Hotell Pärnu OÜ.

Parimate praktikate konkursi kolm parimat olid:

- Jeld-Wen Eesti AS "Töökeskkonna parendusvõimaluste haldussüsteemi loomine ja rakendamine"
- Saue Production OÜ "Laadimisalade ohutuse tagamine"
- Hotell Pärnu OÜ "Varrega uksekiilu kasutamine toakoristusel"

Kõik parimad praktikad on ülevälja meie kodulehel ja Tööelu portaalis.

## 6.4 Meedia ja infokanalid

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

2017. aastal kajastati meie tegevusi üleriigilises ning maakondlikus meedias kokku 2252 korral. Oluline osa oli teavitus sihtkontrollidest, millest lisaks sektori ettevõtetele anti teada ka ajakirjandusele. Jätkuvalt on populaarsed juristi või konsultandi küsimus-vastused, kus lugeja küsib nõu või selgitust töösuhete või töökeskkonna probleemi kohta, millele meie spetsialist vastab. Üha suuremat tähelepanu suuname oma kanalite kaudu teavitamisele. Kasutame selleks oma veebilehte ja sotsiaalmeedia kanaleid. Üha sagedamini pöörduvad ka inimesed küsimustega meie poole läbi sotsiaalmeedia kanalite.

### Tööelu portaali

Tööelu portaalis on info kättesaadav nii eesti, vene kui inglise keeles.

Tööelu portaali külastati 2017. aastal 447 736 korral, mida on 68,7% rohkem kui 2016. aastal. Külastuste arvu suurenemise tagasid portaali töökindlus, järjepidev viitamine Tööinspeksiooni sotsiaalmeediakanalites, läbi Tööelu portaali toimunud sotsiaalkampaaniad ning relevantne sisu.

2017. aastal olid töösuhete puudutavate teemade hulgas endiselt populaarseimad töölepingu ülesütlemisega seonduvad leheküljed. Välja võib tuua ka töötasuga ning erinevate puhkuste liikidega seonduvad teemad.

## 6.5 Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine

Rahvusvaheline koostöö möödus Eesti Euroopa Liidu eesistumise tähe all. Tööinspeksiooni rahvusvahelise koostöö tegevussuunad tulenevad Eesti liikmelisusest Euroopa Liidus, Euroopa Vanemtööinspektorite Komitees (SLIC), Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuris (EU-OSHA).

Jätkus tihe koostöö Balti tööinspeksioonidega. Toimus iga-aastane kohtumine. Hea ja pidev koostöö käib ka Lõuna-Soome piirkondliku tööinspeksiooniga. Allkirjastasime koostöölepe Poola Tööinspeksiooniga ning alustasime koostöölabirääkimisi Norra Tööinspeksiooniga.

Meie teenistujad osalevad mitmetes rahvusvahelistes ja ka siseriiklikes töögruppides ekspertidena. Rahvusvaheliselt osaleme mitmetes lähetatud töötajaid puudutavates projektides ja töögruppides (näiteks INTEPF projektis „Learning by Doing“, SLIC WG Cross-Border Enforcement töögrupp, Euroopa Komisjoni lähetatud töötajate ekspertkomitee). Osaleme ka Leedu ametiühingute poolt veetud Baltikumi ja Poola ühisprojektis „Towards protection of posted workers“, Jyväskylä ülikooli juhitud „Protecting Mobility through Improving Labour Rights Enforcement in Europe“ (PROMO) ning koos Maksu- ja Tolliametiga deklareerimata töö Euroopa platvormi töös.

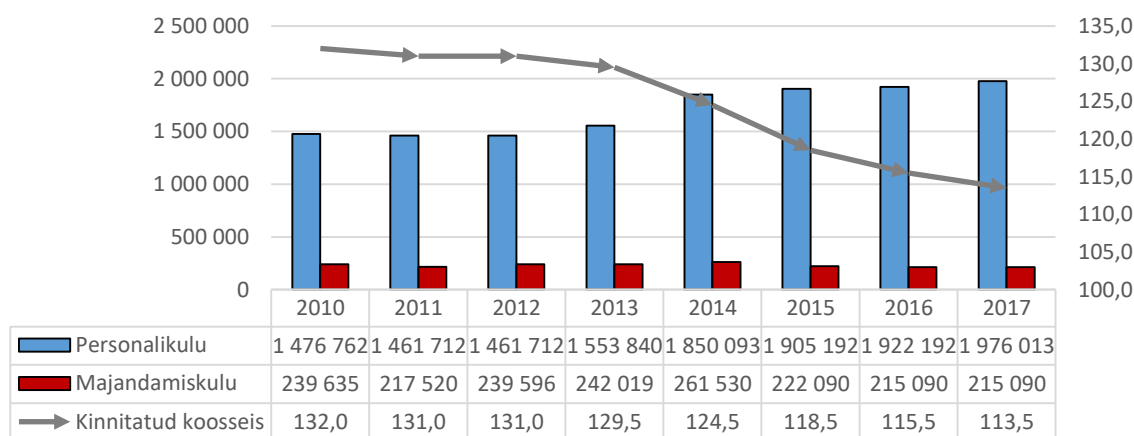
Samuti võtame aktiivselt osa SLIC-i erinevates tööühmades ja EU-OSHA võrgustikust. Informatsiooni vahetamine rahvusvahelisel tasandil toimub nii Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi (IMI) vahendusel kui ka individuaalsete päringute kaudu, lisaks Vanemtööinspektorite Komitee infosüsteemi KSS kaudu. Valdavalt puudutavad päringud kohalduvat õigust Eesti Vabariigis.

Siseriiklikult osalevad ametnikud sisserände reguleerimiseks moodustatud laiapõhjalises tööühmas ning turujärelevalve tööühmas.

## 7. TÖÖINSPEKTSIOONIST

2017. aastal oli Tööinspeksiooni kinnitatud koosseis 113,5, mis on 1,7% väiksem kui aasta varem. Eelmisel aastal asus meile tööle 11 teenistujat ja lahkus 27 inimest. Tööohutuse, tervishoiu ja töösuhetealast riiklikku järelevalvet teostasid igapäevaselt 44 inspektorit. 2017. aastal viidi kokku töösuhete ning tööohutuse ja -tervishoiualane järelevalve ning moodustati üks järelevalve osakond, mis teostab järelevalvet äriregistris registreeritud ettevõtetes ja organisatsioonides. Töökeskkonnaalaseid konsulteerimisi viisid läbi 4 konsultanti ning töösuhete nõustamistalitus vastasid töötajate ja tööandjate pöördumisele 9 nõustamisjuristi. Tööõnnetuste uurimistalitus oli 9 ametikohta. Töövaidlusi lahendavad 15 ametnikku ja teenistujat.

Tööinspeksiooni teenistujatest 77% on kõrgharidusega, 14% keskeriharidusega ning 9% keskhariidusega. Tööinspektori ja tööinspektor-juristidele töötasu jääb vahemikku 1030-1250 eurot.



Joonis 37. Tööinspeksiooni eelarve ning koosseis 2010–2017

Võrreldes 2016. aastaga suurenes TI 2017. a eelarves personalikulu 2,8%, majanduskulud ei kasvanud. Kuni aastani 2020 on meil kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendid, millest 2017. aasta eelarve on 973 228 eurot. Sellest finantseeritakse nii TI võimekuse tõstmisele suunatud tegevusi ja teenistujate koolitusi kui ka tegevusi, mis tõstavad ettevõtjate ja töötajate teadlikkust tööviime hoidmise ja säilitamise võimalustest.

## 8. TÖÖKESKKOND ARVUDES 2016 VS 2017

	2016	2017	Muutus
Tööga hõivatud inimesi	644 600	658 600	e 2% ca 14 000 rohkem
Töötuse määr	6,8%	5,8%	Vähenenud
Ettevõtteid, kus on vähemal üks töötaja *TI andmebaasis Maksuameti andmetel	54 177	54 652	e 475 võrra rohkem
Registreeritud tööõnnetusi	5081	5184	Kasv 1,7% e 85 võrra rohkem
Kergeid	4036	4058	Kasv 0,2% e 8 võrra rohkem
Raskeid	1019	1117	Kasv 9,2% e 94 võrra rohkem
Surmaga lõppenuid	26	9	Langus 65,4% e 17 võrra vähem
Tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta	791	787	Vähenenud
Surmaga lõppenud tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta	4	1,4	Vähenenud
Järelevalvega hõlmatud ettevõtete arv	4436	3777	e ca 660 ettevõtet vähem
Tuvastatud rikkumiste arv	21 827	17 686	Vähenenud
Ettevõtete osakaal, kus rikkumisi tuvastati	85%	86%	Suurenenud
Menetletud väärtegude arv	197	194	Vähenenud
Trahvide arv ja summa	187 /57 542	194/77 330	Suurenenud
Tööinspektsiooni juristid nõustasid:	45 760	45 815	Suurenenud
Telefonitsi	36 128	36 990	Suurenenud
e-kirja teel	6 284	5 900	Vähenenud
vastuvõtul	3 348	2 925	Vähenenud
Ettevõtete arv, mida nõustas töökeskkonna konsultant	212	177	Vähenenud
Töövaidluskomisjonile esitatud avaldused	2 671	2 606	Sarnane
Tööinspektsiooni teenistujad:			
Tööohutuse, tervishoiu ja töösuhete inspektorid	46	44	Vähenenud
Konsultante	4	4	Sama
Nõustamisjuriste	10	10	Sama
Tööõnnetuste inspektor-uurijaid	6	7	Suurenenud
Töövaidluskomisjone	8	8	Sama



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

**MÄRTS 2018**