



TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖKESKKOND 2018



SISUKORD

1. Tööinspeksioonist	7
2. Tööinspeksioon arvudes	8
3. Ülevaade Eesti Töökeskkonnast	9
3.1 Tööõnnetused	11
4. Riiklik ja haldusjärelvalve	17
4.1 Tööohutus	18
4.2 Töökeskkonnas esinevad peamised rikkumised	18
4.3 Väärteomenetlused, trahvid	19
4.4 Tegevusala ja probleemipõhised sihtkontrollid	19
4.5 Töötervishoiu järelvalve ja tööga seotud haigestumised	24
4.6 Töösuhte järelvalve	25
4.6.1 Lähetatud töötajad	26
4.6.2 Deklareerimata töö, ühisreidid ja piiriülene koostöö	27
4.6.3 Alaealiste töötamine	28
4.6.4 Meretöö järelvalve	28
4.6.5 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg	29
5. Nõustamine ja teavitustegevus	31
5.1 Tööinspeksiooni nõustamisteenus	31
5.2 Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi	32
5.3 Teavitustegevus ja välissuhtlus	33
5.3.1 Ennetus- ja teavituskampaaniad	33
5.3.2 Infohommikud ja ümarlauad	33
5.3.3 Teabematerjalid	34
5.3.4 Meedia ja infokanalid	35
5.3.5 Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine	35
6. Töövaidlused	37
7. Digitaalne Tööinspeksioon	41

Koostanud Tööinspeksioon

Informatsiooni võib kasutada viidates Tööinspeksioonile.

Kujundus: Oskar Viires

Fotod: Virginia Kullasepp



UUE ISESEISVUSSAJANDI ALGUSES

Tööinspeksioon tähistas eelmisel aastal koos Eesti riigiga oma sajandat sünnipäeva. Tundub uskumatuna, et vaid mõned kuud peale oma riigi loomist, keset Vabadussõja esimesi tuliseid lahinguid pidas tollane valitsus töökaitset nii oluliseks, et nimetati ametisse töökaitse komissarid.

Eelmine aasta oli Eesti tööturule toimekas. Tööhõive kasvas jätkuvalt, loodi üle 2000 uue ettevõtte, kus on tööl vähemalt üks töölepinguline töötaja. Kümnendat tegutsemisaastat töösuhte osapooltele nõu andmisel tähistas meie nõustamistalitus. Kui alguses andsime nõu vaid paar tundi päevas, siis nüüd vastame infotelefonis kogu tööpäeva jooksul, nõu saab nii eesti, vene kui ka inglise keele. Mullu alustasime nõustamist sotsiaalmeedias. Aasta lõpus läbi viidud rahulolu uuring annab põhjust uhke olla, 92% meie teenuse kasutajatest on valmis meid alati soovitama kõikidele, kel tööelu tekitab küsimusi. 2018. aastal jõustus uus töövaidluse lahendamise seadus, mis oluliselt muutis töövaidluste lahendamise raamistikku, lisandusid kirjalik menetlus, kompromissi kinnitamine ja lepitusmenetlus.

Vaatamata sellele, et lõppenud aastal juhtus üle 5000 tööõnnetuse, saame siiski viimaste aastate võrdluses öelda, et töökeskkond Eesti ettevõtetes on sentimeetri võrra paremaks muutunud. Mullu vähenes nende tööõnnetuste arv, mille tõttu töötaja jäi töövõimetuslehele. Veidi vähenes ka raskete tööõnnetuste arv, kuid kindlasti ei ole see piisav, peame ikka püüdlema parema töökeskkonna poole.

Uue iseseisvussajandi esimene lehekülj on avatud. Tööinspeksiooni jaoks tähendab see valmistumist digitaalse Tööinspeksiooni käivitamiseks. Soovime veelgi enam olla lähedal ja toeks nii töötajatele kui tööandjatele tööhutuskultuuri edendamisel ning hea töökeskkonna loomisel. Meie eesmärk on, et igaüks tuleks töölt koju sama terve ja õnnelikuna kui ta sinna läks.

Maret Maripuu

Peadirektor



1. TÖÖINSPEKTSIOONIST

Tööinspeksioon toetab töösuhete osapooli turvalise ja tervist hoidva töökeskkonna loomisel. Teeme seda läbi riikliku järelevalve, nõustamise ja teavituse ning töövaidluste lahendamise.

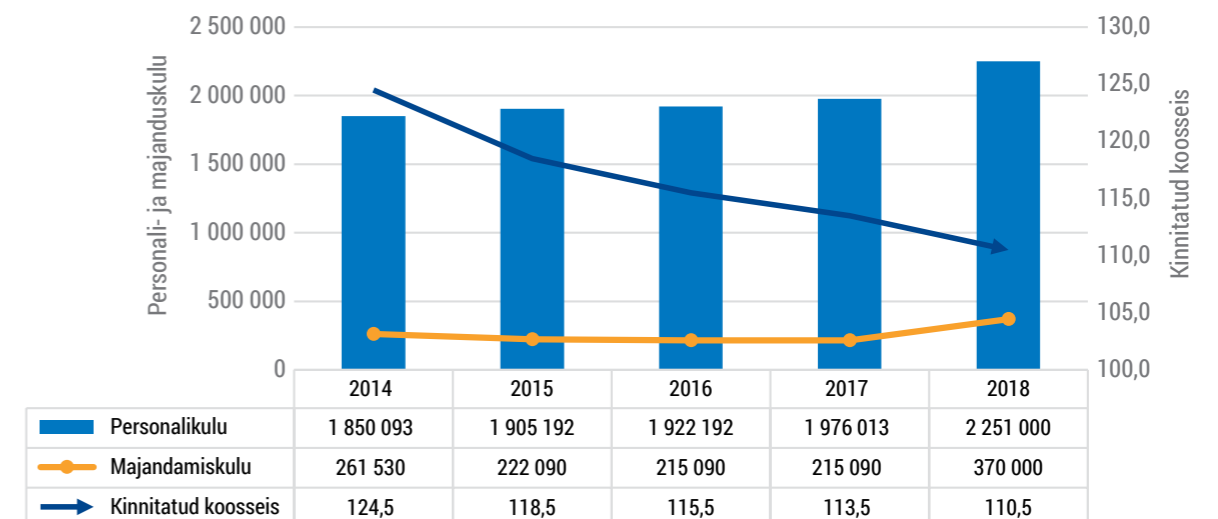
Eesti majanduselu on jätkuvalt vilgas. Tööga hõivatute arv kasvab ja lisandunud on märkimisväärne hulk uusi ettevõtteid. Tööinspeksioonis soovime oma tegevuste koostöös jõuda iga ettevõteteni, olgu siis läbi kontrolli, konsultatsiooni või teavitusega töösuhetest ja parema töökeskkonna võimalikkusest.

Jälgime, et töökeskkond oleks ohutu ja tervist säästev kõigile töötajatele Eesti ettevõtetes ja organisatsioonides. Selleks viime läbi riiklikku järelevalvet ja uurime tööõnnetusi, et vältida sarnaste juhtumite esinemist tulevikus. Üha rohkem tegeleme kontaktivaba järelevalvega, nõustame töösuhete osapooli ning jagame teavet, kuidas luua head töökeskkonda oma ettevõttes.

Üks meie tegevuste märksõnu on ettevõtete aus konkurents. Inimeste töövõime ja pühendumus on nii riigi kui ettevõtete tootlikkuse ja konkurentsivõime nurgakivi.

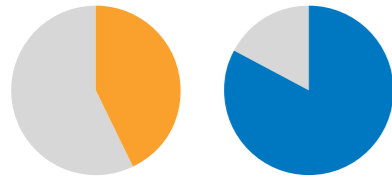
Tööinspeksioon asub sotsiaalministeeriumi valitsemisalas. Meie tegevuskulude eelarve 2018. aastal oli 2 621 000 eurot, millele lisandus ESF TAT vahenditest 728 000 eurot. Võrreldes 2017. aastaga suurenes eelmise aastal personalikulu märkimisväärselt, kuid seda peamiselt töövaidluskomisjonide juhatajate töötasu muudatuste tõttu. Majanduskulud kasvasid aga peamiselt üürikulude kasvu tõttu.

Kuni aastani 2020 on meil kasutada Euroopa Sotsiaalfondi vahendid. Sellest finantseeritakse nii inspeksiooni võimekuse tõstmist ja teenistujate koolitusi kui ka tegevusi, mis tõstavad ettevõtjate ja töötajate teadlikkust töövõime hoidmise ja säilitamise võimalustest. Ennetus- ja õigusosakond jagab selgitusi töösuhete, töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid reguleerivate õigusaktide rakendamise kohta. Samuti nõustame tööandjaid ja töötajaid töökeskkonna alal ning pakume tööandjatele konsultanditeenust.



Joonis 1. T1 eelarve ja koosseis (2014-2018)

2. TÖÖINSPEKTSIOON ARVUDES



Meie järelevalve all on 43% Eesti tööturust ja 83% töötajatest



1 järelevalveametnik 1133 ettevõtte ning 11083 töötaja kohta



Tööinspeksioonis töötas 31.12.2018 seisuga 107 teenistujat. Järelevalveametnikke oli 50 (3,5 ametikohta oli täitmata)



2018. aastal lahkus 15 ja tuli tööle 19 inimest



Töötajate jaotus: järelevalve 50; nõustamine, konsulteerimine, teavitus 19; töövaidluskomisjonid 16; tugi 22



Haridustase – 73% kõrgharidus, 14% keskeriharidus, 12% keskharidus



Naisi 83, keskmine vanus 42



Mehi 24, keskmine vanus 52



Tööinspektorite ja tööinspektor-juristidele töötasu jääb vahemikku 1100-1420 eurot



TI töötajatel on kokku 86 last



Eelmisel aastal oli 45 870 nõustamissoovi – 1 jurist nõustas 4587 inimest



Üks töövaidluskomisjon lahendas 339 avaldust



3. ÜLEVAADE EESTI TÖÖKESKKONNAST

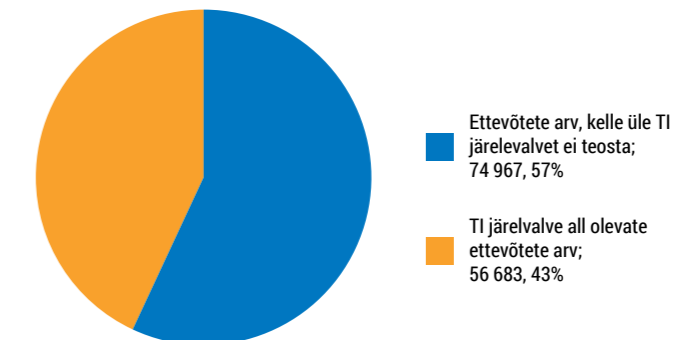
Eesti töökeskkonnas on kokku rohkem kui 131 000 asutust/ettevõtet (statistikaameti 2018.a andmetel).

Tööinspeksioon (TI) teostab järelevalvet vaid nende ettevõtete üle, kus töötab vähemalt üks töölepinguline töötaja või on töötajatena tegevad juhatuse liikmed. Selliseid ettevõtteid oli 2018.a 56 683. Ettevõtteid, kus töötajate ja töandja vahelised suhted on reguleeritud Võlaõigusseaduse (VÕS) alusel, meie järelevalve alla ei kuulu. Seega jääb TI järelevalve alt välja lausa 57% registreeritud ettevõtetest koos ca 110 000 töötaja ning nende töökohaga.

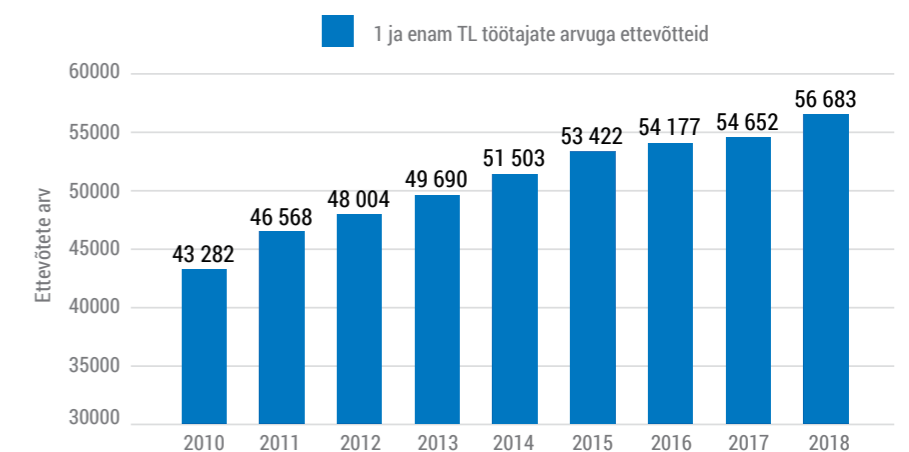
Aktiivsete ettevõtete arv¹ on alates aastast 2010 ehk majandussurutise järel oluliselt kasvanud. Kui 2010. aastal oli meie andmebaasis aktiivseid ettevõtteid veidi üle 43 000, siis tänaseks on neid pea kolmandiku võrra rohkem.

Eesti töökeskkonnas annavad kaalu just mikro- ja väikeettevõtted - ca 86% ettevõtetes on alla kümne töötaja. Euroopa mõistes keskmise suurusega, kuid Eesti mõistes juba suured ettevõtted (50-249 töötajaga) moodustavad ca 2,3% ettevõtluskeskkonnast ning üle 250 töötajaga ettevõtteid on meie andmebaasis vaid 265 ehk 0,5% kogu ettevõtete üldarvust.

Jätkuvalt kasvab just mikroettevõtete osakaal, kus töötab kuni viis töötajat. Meie andmetel moodustavad sellise suurusega ettevõtteid 74% ettevõtete koguarvust.

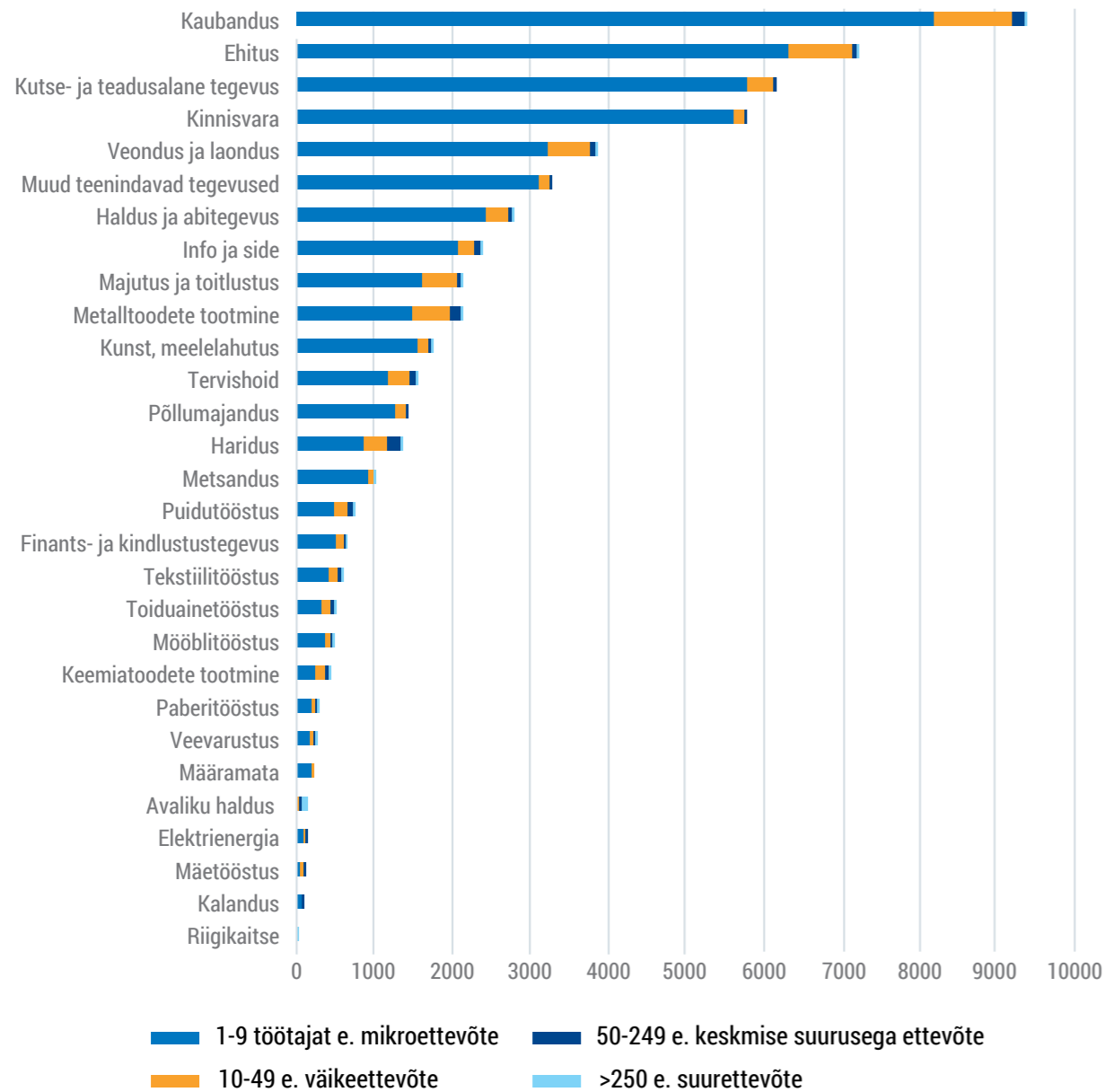


Joonis 2. Ettevõtete arv ja osakaal (2018)



Joonis 3. Järelevalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis (2010-2018)

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

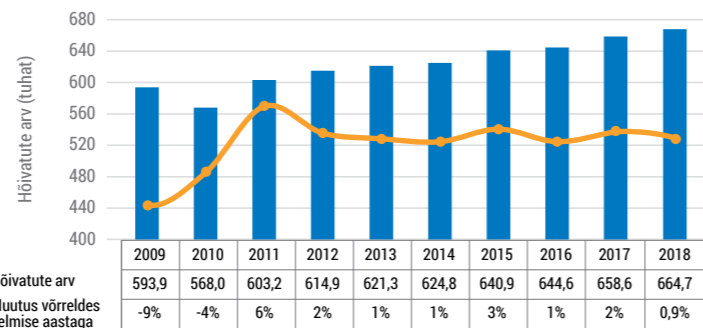


Joonis 4. Ettevõtete arv tegevusalade lõikes 2018 (TI andmebaasis)

Tegevusalade lõikes on Eestis enim tegutsevaid ettevõtteid kaubandussektoris (ca 9400), ehitusvaldkonnas (7200) ning kinnisvaras (5700). Ettevõtete arv töötlevas tööstuses tervikuna jääb viiendale kohale oma ligi 5100 ettevõttega.

Statistikaameti andmete abil saame ülevaate kõigist töötajast, ka VÕS lepingu alusel töötajatest. Selgub, et 19% töötajatest on hõivatud töötleva tööstuse sektorites. Suurimad tööstusharud on metalltoodete tootmine, puidutööstus ning tekstiilitööstus. Hõivatutest 13% töötab kaubanduses ning 9% ehituses.

Aasta jooksul lisandus TI järelevalve andmebaasi juurde 2061 uut ettevõtet. Enim lisandus uusi ettevõtteid ehitussektoris, kaubanduses ning kutse- ja teadusalases. Maakondlikult loodi ligi pooled uutest ettevõtetest Tallinnas ja Harjumaale



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

Tööturu näitajad on aastaga paranenud

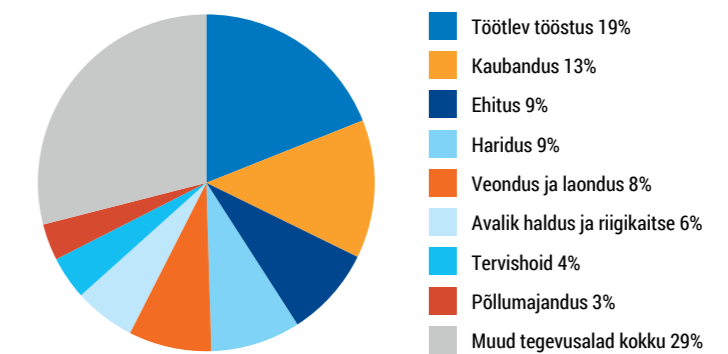
Töäjõus osalemise määr oli 2018. aastal 71,9%, tööhõive määr 68,1% ja töötuse määr 5,4%. Pikaajaliste töötute arv on viimase 20 aasta väikseim.

Tööturul olid aktiivsed aastaks keskmiselt 702 400 inimest.

Ülevaade Eesti töökeskkonnast

See näitaja kasvas 2017. aastaga võrreldes 3600 võrra. 2018. aastal oli hõivatuid 664 700, mis on 6100 võrra rohkem kui varasemal aastal. Töötuid oli eelmisel aastal keskmiselt 37 700, mis on 2600 võrra väiksem kui aasta varem.

Joonisel nr 7 on võrdlusena välja toodud töötajaskond vaates, kui paljud töökohad kuuluvad TI järelevalve alla ning millised mitte.



Joonis 6. Hõivatute osakaal tegevusalades 2018 (Statistikaameti andmetel)

3.1 Tööõnnetused

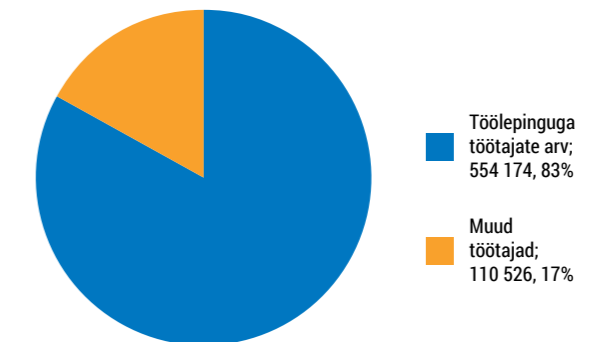
Aastal 2018 registreeriti 5134 tööõnnetust. Enamik neist lõppes töötajate jaoks küll kergemate kehavigastustega, kuid 1105 siiski raske kehavigastusega ning üheksa töötajat kaotas elu oma töökohal tööülesandeid täites. Täpsustamisel on veel 26 juhtumi asjaolud. Kui ka need juhtumid lisada tööõnnetuste hulka, siis 2018.a tööõnnetuste arv võib tõusta 5160-ni.

Tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse aga Eestis nii nagu teisteski Euroopa Liidu riikides tööõnnetusi ametlikult vähem kui neid reaalselt juhtub.

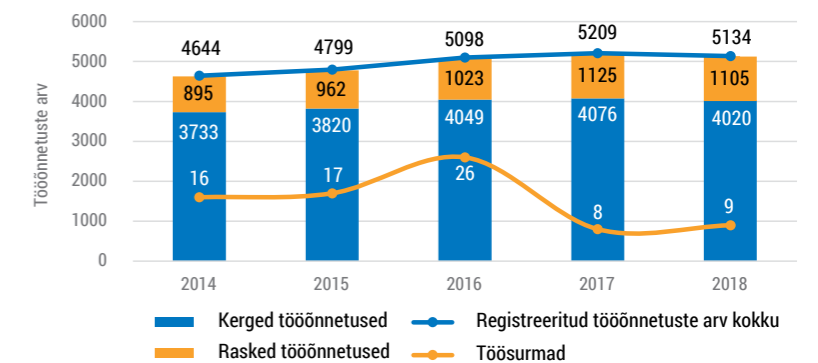
Viimase kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv küll pidevalt suurenenud, kuid see ei tähenda automaatselt, et võrreldes 1999. aastaga on tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on tööandjad ja töötajad teadlikumad ning tööõnnetused onnetusi enam ei varjata või ei esitata neid olmetraumadena. Registreeritud andmete põhjal saame ütelda, et Eestis toimub iga 1000 töötaja kohta ca 8 tööõnnetust.

Seaduse kohaselt loetakse tööõnnetuseks vaid need juhtumid, mis toimuvad 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 sotsiaalselt kaitset tööõnnetuse korral pakub vaid tööleping.

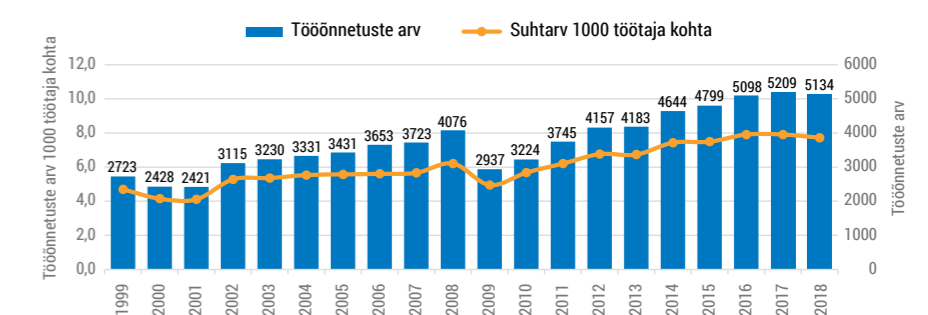
Joonisel nr 8 on toodud surmaga lõppenud tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta viimase 24 aasta lõikes. Aasta-



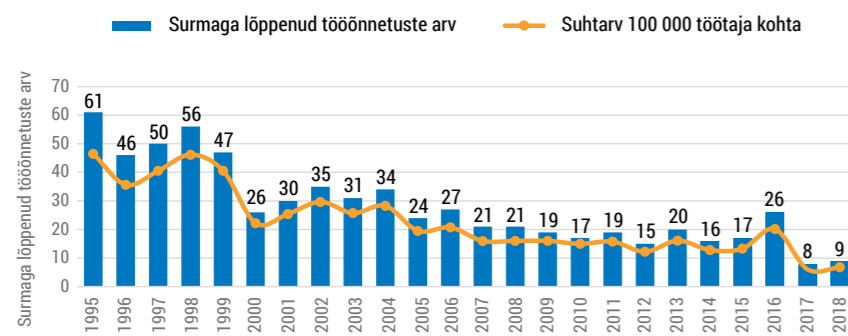
Joonis 7. Hõivatute arv ja osakaal (2018)



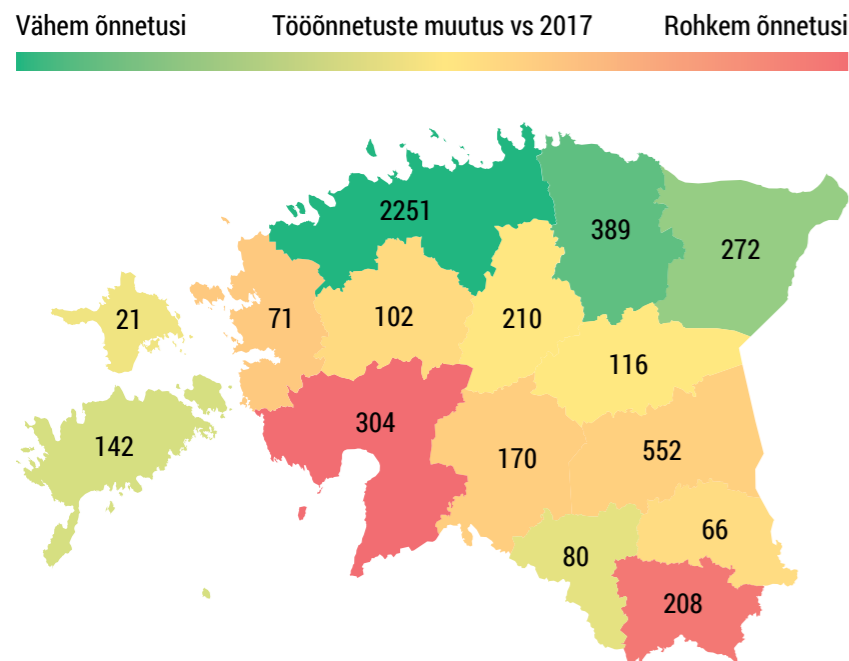
Joonis 8. Tööõnnetuste arv (2014-2018)



Joonis 9. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta



Joonis 10. Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 1995-2018



Joonis 11. Tööõnnetused maakonniti

Tabel 1. Registreeritud tööõnnetuste arv Eesti maakondades 2014-2018

Toimumiskoha maakond	2014	2015	2016	2017	2018	muutus vs 2017
Tallinn ja Harjumaa	1991	2077	2414	2380	2251	-129
Tartu	631	593	455	534	552	18
Lääne-Viru	338	444	420	488	389	-99
Pärnu	236	257	274	230	304	74
Ida-Viru	285	317	298	332	272	-60
Järva	152	200	193	201	210	9

tega on olukord tunduvalt paranenud, kuigi ükski inimene ei tohiks oma elu tööd tehes kaotada.

Statistika näitab, et ca kolmandik tööõnnetustest toimub vähem kui aasta tööolnud töötajatega. Need on nii noored, vastsetel tööelul alustanud inimesed kui ka need, kes on vahetanud töökohta ja töövõttes uuel kohal pole veel selgeks saanud. See tähendab, et erilist tähelepanu tuleb pöörata just uute töötajate väljaõppele ja juhendamisele.

Maakonnad

Enim registreeritakse tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaal, kus on ka enim ettevõtteid ning töötajaid. Samas on hea meel näha, et aastaga ei ole õnnetuste arv Harjumaal kasvanud vaid pigem vähenenud. Enim kasvab tööõnnetuste arv 2018.a hoopis Pärnumaal avaliku halduse sektoris ning Võrumaal riigikaitsektoris.

Registreerime ka neid juhtumeid, mis toimuvad Eesti ettevõtete töötajatega väljaspool Eestit. 2018.a toimus väljaspool Eestit 177 tööõnnetust, mida on seitsme juhtumi võrra rohkem kui aasta tagasi. Enim juhtub tööõnnetusi meie töötajatega Soomes ja Rootsis - Soomes ehitajatega ning Rootsis veoautojuhtidega.

Veidi teine vaade ja tulemus tööõnnetustele on aga pannes õnnetuste arvud suhtarvu töötajate arvuga.

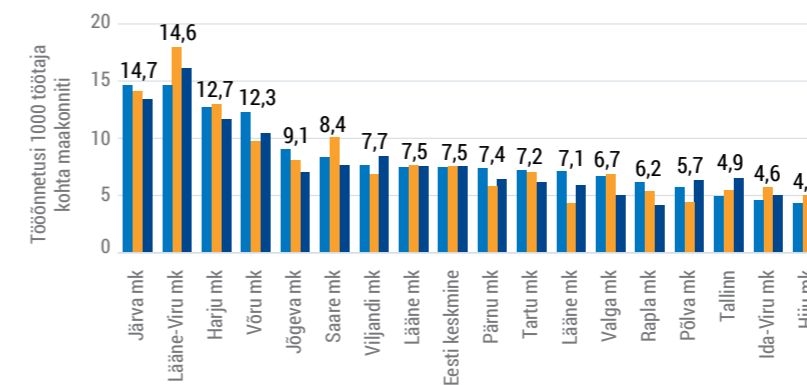
Kui vaadelda tööõnnetusi suhtarvus 1000 töötaja kohta (vt joonis 12), oli maakondades mullu suurima tööõnnetuste arvuga Järvamaa. Järvamaal on enim tööõnnetusi toimunud aga põllumajanduses, metalli- ja puidutööstuses ning ehitusel. Teisel kohal on Lääne-Virumaa, kus 1000 töötaja kohta toimus ca 15 õnnetust. Lääne-Virumaal on suured toiduaine- ja puidutööstused, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi.

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.

Tabel 1. Registreeritud tööõnnetuste arv Eesti maakondades 2014-2018

Toimumiskoha maakond	2014	2015	2016	2017	2018	muutus vs 2017
Võru	111	79	153	141	208	67
Viljandi	166	159	175	151	170	19
Saare	133	106	124	162	142	-20
Jõgeva	105	92	101	109	116	7
Rapla	77	78	67	88	102	14
Valga	86	71	62	90	80	-10
Lääne	70	65	71	50	71	21
Põlva	69	60	67	53	66	13
Hiiu	6	12	17	24	21	-3
Kokku Eestis	4456	4610	4891	5033	4954	-79



Joonis 12. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta maakonnas

Tabel 2. Tööõnnetushüvitiste kulud 2011-2018 Eesti Haigekassa andmetel

Tööõnnetushüvitis	2014	2015	2016	2017	2018
Lehtede arv	5 731	6 158	7 037	7 464	7 777
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	124 114	137 096	139 848	149 088	155 508
Hüvitise summa (tuhat eurot)	3 144	3 603	4 010	4 443	4 996
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	25,3	26,3	28,7	29,8	32,1
Lehe keskmine pikkus	21,7	22,0	19,9	20,0	20

Teine võimalus tööõnnetuse raskusastet määrata on töövõimetuspäevade viibimise aeg. Osade kergemate vigastuste puhul töövõimetust ei kaasne või on töövõime väga lühiajaline. Raskesteks või tõsiste tagajärgedega tööõnnetusteks võib lugeda juhtumeid, mil töötaja viibis töövõimetuslehel üle 30 päeva. Selline definitsioon on kasutusel enamikes EL riikides.

Viimastel aastatel on oluliselt kasvanud juhtumite arv, millega töövõimetust ei ole kaasnenud. Arstid teatavad kõigist juhtumitest ning võib arvata, et ka tööõnnetuste varjamine on oluliselt vähenenud. Paraku on kasvanud ka nende juhtumite osakaal, millega kaasnes reaalne töövõime. Seega võib ütelda, et tööõnnetuste varjamine väheneb, kuid kasvutrendis on selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja peab vigastuse tõttu reaalset töölt eemal olema. See tõstab tööõnnetusega kaasnevaid kulusid nii tööandjale, riigile kui ühiskonnale tervikuna.

Ettertuttavalt märkides erineb 2019.a tööõnnetuste statistika senisest märgatavalt, sest 2019.aastast ei pea tööandja tööinspeksioonile enam teatama neist juhtumitest, millega töövõimetust ei kaasnenud. Seega võime prognoosida, et tööõnnetuste arv ametlikus statistikas väheneb ca 1500 juhtumi võrra.

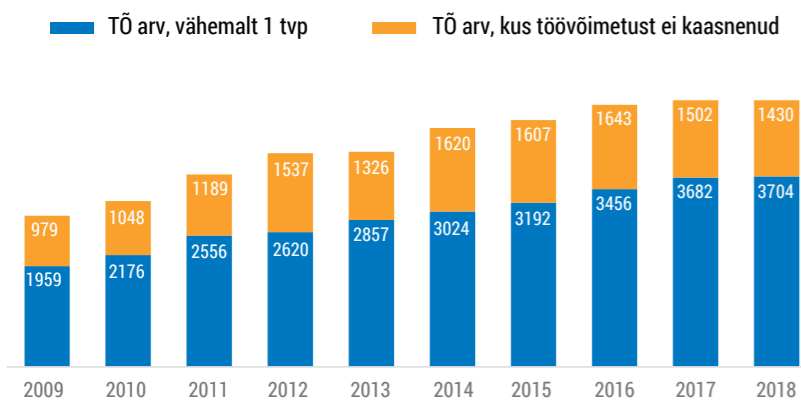
Tööõnnetuste tõttu kaotatud otsest rahalist ja ajalist kadu nii riigile tervikuna kui ka tööandjale ja töötajale saame hinnata Eesti andmetel. **Eelmisel aastal kulus Haigekassal tööõnnetuste tõttu töövõimetuslehtede hüvitamiseks ligi 5 miljonit eurot.**

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 2018 oli see 71%.

Võrdlust Eesti ja EL liikmesriikide tööõnnetuste statistikast saab vaadata Eurostati kodulehelt <https://ec.europa.eu>. Kuna Eurostat võtab EL riikide parema võrreldavuse tõttu arvesse vaid teatud tegevusalade tööõnnetuste andmeid, siis üks-ühele andmed ei ühti.

Tabel 3. Ametid soo lõikes, kellega juhtub enim tööõnnetusi

Mehed:	Naised:
Veoautojuhid	Poemüüjad
Transporditöölised ja laadijad	Loomakasvatavad
Ehitajad	Abilised ning koristajad kontorites, hotellides jms asutustes
Keevitajad	Kokad
Põllumajandus- ja tööstusmasinate mehaanikud ning lukksepad	Hooldajad tervishoiuasutustes
Tootmislihttöölised	Pakkijad
Sõjaväe reakoosseis	Õenduse tippspetsialistid
Puidutöötajad	Tootmislihttöölised
Puusepad	Köögiabilised



Joonis 13. Tööõnnetuste arvu jaotus töövõimetuse määramise alusel

Kellega ja miks tööõnnetused toimuvad?

Tööõnnetuste andmeid kogume vastavalt Eurostat'i meetodikale. Analüüsis lähtume õnnetuse asjaolude kirjeldusest raportis – mida täpsemalt on asjaolud kirjeldatud, seda parema ülevaate saame, miks ja kuidas töötajad vigasid. Lisaks põhjandmetele – kellega õnnetused juhtuvad, kas kannatada sai mees või naine, vanus, mis ametikoht – 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.

2018. aastal juhtus üle poole ehk 65% tööõnnetustest meestega. Enim juhtub tööõnnetusi 25–34 aastaste meestega ja 55-64 aastaste naistega. Ehk et peamine tööõnnetuste riskigrupp on noored mehed, nii nagu liiklusõnnetuste puhul.

Tööõnnetused ja tegevusvaldkonnad

Enim tööõnnetusi registreeriti taas metallitööstuses, kaubanduses ning ehituses. Kui üldiselt on tööõnnetuste arv enamikes tegevusalades üsna samas suurusjärgus, siis mõnevõrra on olukord halvenenud kaubanduses, ehituses ning põllumajanduses. Oluliselt vähenes 2018.a tööõnnetuste arv riigikaitstes ning toiduainetööstuses. Need kaks valdkonda olid ka 2017-2018.a meie peamises huviorbiidis ja tegime nende sektorite esindajatega head koostööd.

Teise vaate tööõnnetuste toimumise sagedusest tegevusalades annab suhtarv 100 000 töötaja kohta. 2018. aastal oli tegevusalade lõikes suurim tõenäosus tööõnnetusse sattuda jätkuvalt puidu- ja toiduainetööstuses (vt joonis 15).

Suurim muutus halvemuse poole on aastaga toimunud põllumajanduses ja metallitööstuses. Tööõnnetuste arv metallitööstuses veidi langes ja põllumajanduses kasvas, samal ajal vähenes töötajate arv mõlemas sektoris oluliselt. Seetõttu mõjutab iga toimunud tööõnnetus sektori tööõnnetuste suhtarvu.

Rasket ja surmaga lõppenud tööõnnetused

Raske kehavigastusega lõppes aasta jooksul 1105 tööõnnetust (2017.a - 1125). Neist 166 juhtumit uurisid ka tööinspektsiooni uurijad. Meie uurijad tegelevad ennekõike juhtumitega, mida oleks saanud õigel ajal ennetada. Ka nende 166 puhul oleks tööohutusnõuete täitmisel suudetud suure tõenäosusega õnnetust ära hoida.

Enim toimus raskeid tööõnnetusi ehituses, veonduses ja laonduses ning metallitööstuses. Enim kasvas rasketööõnnetuste arv põllumajanduses ning tervishoius. Põllumajanduses on rasketööõnnetused seotud loomadega ning tervishoius on poolte rasketööõnnetuste põhjuseks libisemine, komistamine või kukkumine.

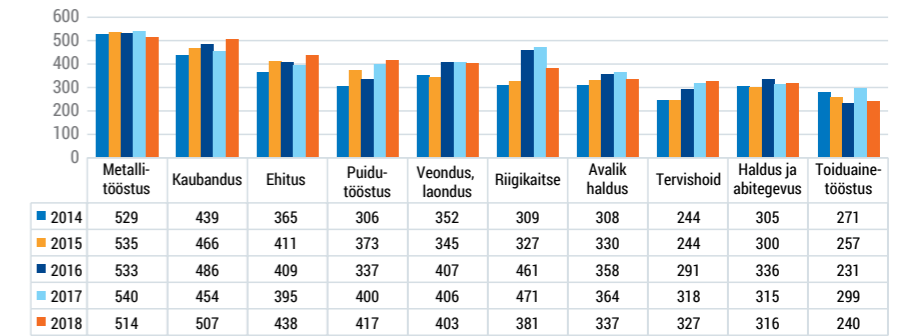
Rasketööõnnetuste sagedasemad põhjused:

- Kolmandik rasketest tööõnnetustest on põhjustatud töötaja libisemisest, komistamisest, kukkumisest. Ehk põhjuseks ettevõtte või asutuse liikumisteed, trepid, väliterritoorium ei olnud puhtad ja korras või liikumist takistasid juhtmed, kastid, mööbel, ladustatud materjalid või valmis-toodang vms.
- 30% rasketest tööõnnetustest toimub siis, kui töötaja jalale kukub raske asi, mida ta kannab või kaotab töötaja kontrolli masina või töödel-dava materjali üle.

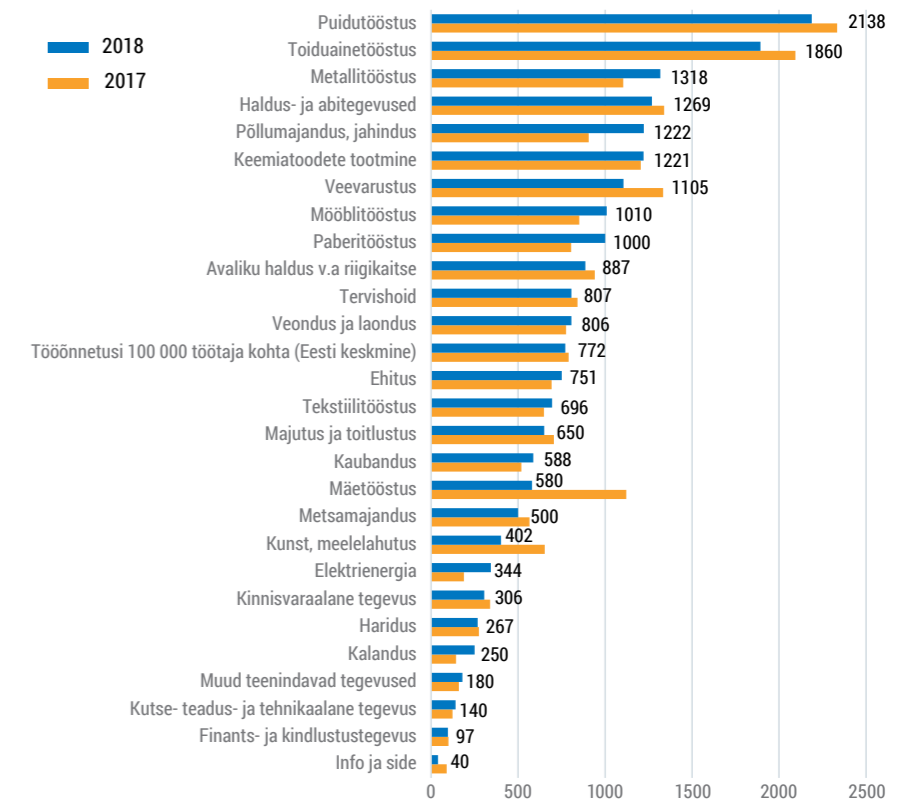
Kõrvalekalle

Kõrvalekalde all uurime, mis läks töö käigus valesti, et tööõnnetus sai toimuda. Joonisel on andmed tööõnnetuste kohta, mis lõppesid reaalse kehavigastuse ja töövõimetuspäevadega. Välja on jäetud kergemad juhtumid, millel töövõimetust ei kaasnenud.

Jätkuvalt on esikohal tööõnnetused, mille on põhjustanud **kontrolli kaotamine** masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle. Selliste juhtumite osakaal kasvab pidevalt. Eeskätt toimuvad õnnetused metalli- ja puidutööstuses, kus kasutatakse erinevaid masinaid ja teravaid tööriistu.



Joonis 14. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis



Joonis 15. Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalas 2017 vs 2018



Joonis 16. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse (2016-2018)



Teisel kohal on taas sellised lihtsalt ennetatavad õnnetused nagu **libisemine, komistamine ja kukkumine**. Need moodustavad lausa veerandi rasketest tööõnnetustest. Liikumisteed peavad olema liigsetest esemetest puhtad. Libedatel ja märgadel põrandatel võib töötaja tõsiselt kukkuda, mille tulemuseks luumurd, millega kaasneb raske kehavigastus ja pikk töövõimetusperiood.

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

Ehitussektor on peamiseks tööõnnetuste põhjusteks kõrgelt kukkumine, kontrolli kaotamine käsitööriistade üle, kukkuma ehitusmaterjali või muu eseme alla jäämine.

Veonduse ja laonduse tegevusala 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 samuti ca 20% juhtumitest. Tegevusalas tervikuna näeme õnnetuste arvu kasvu seoses kukkumistega ning materjalide purunemise, kukkumise või kokkuvarisemisega.

Metallitööstus – õnnetuste põhjusena on esikohal töö masinatega, seejärel kukkumised ning kolmandal kohal on purunenud esemete kukkumine töötaja peale. Masinatest ja seadmetest põhjustavad enim õnnetusi pressid, valtsid, giljotiinid, freespingid jm. Masinad on soovimatult käivitunud, ehk töötaja jalg läheb kogemata (st hooletusest või väsimusest) pedaalile ja masin hakkab tööle.

Tööõnnetus hüüab tulles: enne raske tööõnnetuse toimumist võib ettevõttes enne juhtuda lausa viis kergemaid tööõnnetust või olla analoogseid ohtlikke olukordi, kus õnneks küll keegi vigi ei saa, aga tööprotsessis avaldub vigi

Surmaga lõppenud tööõnnetused

Töökohustuste täitmisel võib inimene ka elu kaotada. Mitmeid raskeima tagajärjega õnnetuse saaks ära hoida, kui hoolida oma töökeskkonnast, teha tööd mõttega ning suhtuda tööohutusse tõsiselt:

- Töötaja jäi tõstuki alla ja suri - liikumisteed ei olnud märgistatud ning töötaja kõndis sõitva laaduri ette.
- Ehitusel töötajad jäid varingute alla ja kukkusid alla kõrgustest. Varises keldrikorruse sein ja ehitise maa-alune võlvlagi.
- Töötaja sai surma koorma või lasti teisaldamise käigus.
 - Sõiduk paiskus ümber ja koormas olnud maakivid vajusid töötaja peale.
 - Üksi tööl olnud töötaja jäi jalgupidi langetatud lasti alla ja ei saanud õigeaegselt abi. Inimene oleks jäänud ellu, kui tõstetoid oleks tehtud mitmekesi! Tööõnnetustena käsitletakse ka liiklussurmad, kui õnnetuse hetkel töötaja täitis tööülesandeid. Seetõttu 9-st surmaga lõppenud tööõnnetusest kolm töötajat hukkus just liikluses.

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 tervishoiu juhtimine. Teisalt vastutab tööõnnetuse vältimise eest ka töötaja, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest või keelduma tegema toid, mis võivad kahjustada tema tervist. Hooletu suhtumine enda või kolleegide tervisesse ja ohutusse põhjustab varem või hiljem tööõnnetuse.



4. RIIKLIK JA HALDUSJÄRELEVALVE

Tööinspeksiooni riiklik järelvalve on jagatud viieks valdkonnaks. Suurim järelvalvemaht on töökeskkonnal ehk töötervishoiul ja tööohutusel, mis moodustab ca 82% kogu meie järelvalve tegevusest. Ca 8% järelvalvest moodustab töösuhete alane järelvalve ning 2% sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrollid. Lisaks viidi 2018. a läbi 361 menetlust, kus vaadati ettevõttes tervikuna nii tööohutuse kui töösuhete olukorda.

Kontaktivaba järelvalve suurendamiseks kasutame üha rohkem võimalust saada ettevõtetele märgukiri juhtimaks tähelepanu erinevatele seadusest tulenevate nõuete täitmisele.

Kui aastal 2016 saatsime välja ca 165 märgukirja, siis aastal 2017-2018 ligines see number juba 10 000. Üks põhjusi märgukirja saata tuleneb konkreetse ettevõtte kohta tulnud vihjest või tegevusalast lähtuva probleemi selgitamisest. Teine põhjus märgukirja saata on nt alaealiste töötamine ning seaduse selgitamine lähtuvalt nõuetest. Enim märgukirju

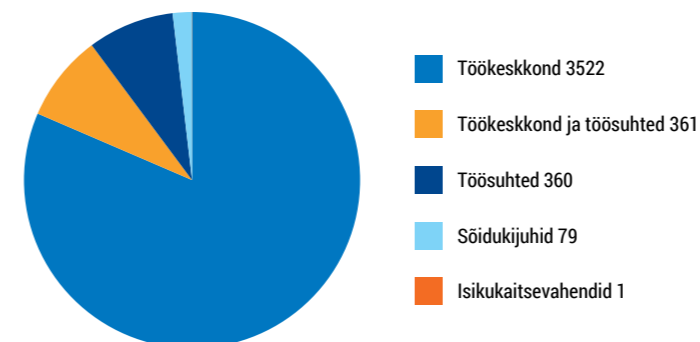
saadame aga siis, kui sektoris on algamas sihtkontroll või on see just lõppenud. Nii saame ühe sihtkontrolli mõju oluliselt laiendada, sest töökeskkonda parandav info jõuab oluliselt suurema hulga ettevõtetele, kui seda järelvalve käigus teha oleks võimalik.

Organisatsiooni sees on järelvalve tegevus tegevusalasektorite üle samuti jagatud erinevate suunitlustega. Järelvalve osakond on jagunenud rakkerühmadeks, kuhu kuuluvad vastava valdkonna inspektorid.

Rakkerühmi on kolm: ehitus ja taristu, teenindus ja avalik sektor ning tootmine ja tööstus. Tegevusala valdkonnast olenemata teevad järelvalvet töötervishoiu inspektorid ning inspektor-juristid. Järelvalve osakonda kuulub ka uurimistalitlus.

Töötervishoiu, tööohutuse ning töösuhete nõuete täitmise järelvalve raames alustasime 2018. aastal järelvalve menetlust 4323 korral. Kuna meie üheks prioriteediks on jõuda aina rohkemate ehitusobjektideni, mida ühel ettevõttel võib olla mitu, on ka järelvalve menetluste arv suurem kui menetluse kaasatud ettevõtete arv.

Füüsilisi kontrole e. ettevõtete külastusi tegime 5128 korral 3643 erinevasse ettevõttesse või organisatsiooni. Kontrollide arv võrreldes varasemate aastatega küll mõnevõrra vähenes. Üheks põhjuseks on järelvalve metoo-



Joonis 17. Järelvalve menetlused valdkonniti (2018)

dika muutus, sest püüame ettevõtteid mõjutada füüsiliste kontrollide asemel rohkem märgukirjade ja kaugkontrollide teel. Teisalt on järelevalve mahtu mõjutanud ka valdkonnapõhiste sihtkontrollide läbiviimine arvuliselt vähemates ettevõtetes.

Vaatamata sellele on mõju tegevusala sektorile mõnevõrra laiem, sest iga valdkonna sihtkontrolli kohta koostame põhjaliku kokkuvõtte, mille saadame konkreetse valdkonna kõikidele ettevõtetele. Nii saavad ka need ettevõtted, kuhu seekord ei jõutud sektori kokkuvõtete põhjal hinnata ja parandada oma töökeskkonda.

4.1 Tööohutus

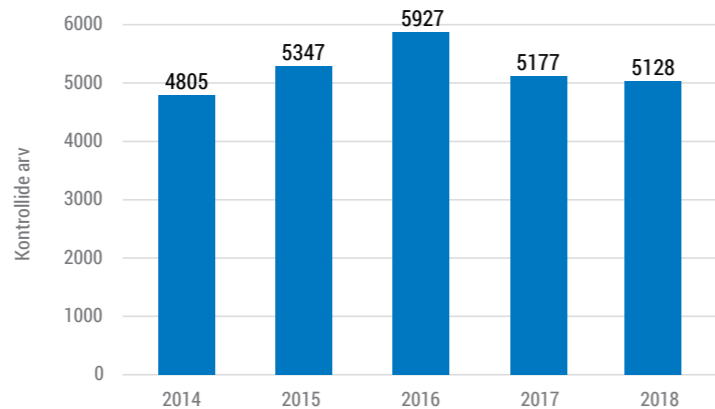
Tööohutuse järelevalves on meie prioriteet raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Kontrollime ettevõtete töökeskkonda riskihinde alusel, milles võtame arvesse tegevusvaldkonnas ja konkreetsetes ettevõttes toimunud tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste 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 riskihinnaga ettevõtted ja organisatsioonid. Eraldi kontrollime neid ettevõtteid, kus juhtub tööõnnetusi korduvalt või tööandja ei ole tööõnnetuste põhjuste välja selgitamiseks ja sarnaste juhtumite ärahoidmisele piisavalt tähelepanu pööranud. Samuti arvestame ettevõtte kohta laekunud vihjete ja kaebustega.

Järelevalve käigus mõjutame aasta jooksul **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 nendeni jõuda. Näiteks keskenduvad meie konsultandid just uutele ettevõtetele, et tööandja teaks juba ettevõtte algusfaasis, milline on hea töökeskkond. Jätkuvalt rakendame küsitluskontrolli ning sihtkontrollide põhise lähenemist, kus paari riskitegurit kontrollitakse ca 10% tegevusvaldkonna ettevõtetes ja leitud puudustest antakse teada kõigile tegevusvaldkonna ettevõtetele ja erialaühendustele.

Tegevusaladest olid 2018.a suurima järelevalve all ehitus, kaubandus, metallitööstus ning veanduse ja laondus.

4.2 Töökeskkonnas esinevad peamised rikkumised

Eelmisel aastal tuvastasid tööinspektorid 18 181 töötervishoiu, tööohutuse, töösuhete, meretöö või sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja rikkumist. Aastal 2017 tuvastati 17 646 rikkumist.



Joonis 18. Riiklik järelevalve – kontrollide arv aastatel 2014-2018

Rikkumiste arv on aastaga küll veidi tõusnud, kuid rikkumisi tuvastati jätkuvalt 86% kontrollitud ettevõtetes. Seega on kasvanud rikkumiste arv, ent mitte ettevõtete osakaal, kus rikkumisi esines.

Tööinspektorid fikseerivad kirjalikult mõnevõrra vähem väikseid mittevastavusi ning need antakse tööandjale edasi pigem suuliselt. Seeläbi väheneb arvuliselt rikkumiste arv, kuid suuremat tähelepanu pööratakse rikkumistele, mis ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi oluliselt mõjutavad.

Suurimad probleemid ettevõtete töökeskkonnas:

- Puudulikud ohutusjuhendid
- Puudulik juhendamine ja väljaõpe
- Puudulik tervisekontrolli korraldus
- Töövahendite ohutust tagavad seadised ei vasta nõuetele
- Puudub töökeskkonna riskianalüüs
- Ohtlikud kohad ja liikumisteed ei ole märgistatud vastavalt nõuetele
- Isikukaitsevahendeid ei väljastata või ei kasutata
- Töökeskkonna riskianalüüs ei vasta tegelikkusele

Rikkumiste põhjal võib öelda, et töökeskkonna probleemide lahendamisel ei alusta Eesti ettevõtted algusest ehk töökeskkonna riskide hindamisest ja analüüsi koostamisest, analüüsi ei uuendata ning töötajaid ei õpetata välja ega juhendata korrektselt. Selliseid rikkumisi tuvastati igas neljandas ettevõttes. Igas viiendas ettevõttes oli probleeme ohutusjuhenditega

ning igas kuuendas isikukaitsevahendite nõuetekohase arvestuse, hoidmise või hooldamisega. Samuti tuleb selgelt esile 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.

Ühe kontrolli käigus tuvastasid inspektorid keskmiselt kuus rikkumist. Reeglina ei ole rikkumisi ühes ettevõttes palju, pigem pea igas kontrollitavas ettevõttes mõni. Küll aga on enamasti probleeme neis ettevõtetes, mil on tegevuskohti üle Eesti. Näiteks tuvastasid inspektorid ühes sellise ettevõtte tegevuskohtades kokku 152 tööohutusala rikkumist. Selline tulemus näitab ehedalt, et ettevõttes ei toimu sihipäraselt tööohutusala tegevust, puudub ühtne tööohutusala juhtimissüsteem ning kogu töökeskkonnale suunatud tegevus on pigem juhuslik.

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid aasta jooksul töö 174 korral ning töövahendi kasutamine keelati 307 korral (2017. a vastavalt 165 ja 228). Töövahendi kasutamine keelati enamasti juhul, kui selle ohutust tagavad seadised, tösteseadmed või ajutiseks kõrgustes töötamiseks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele või tööd tehti katkiste elektritööriistadega.

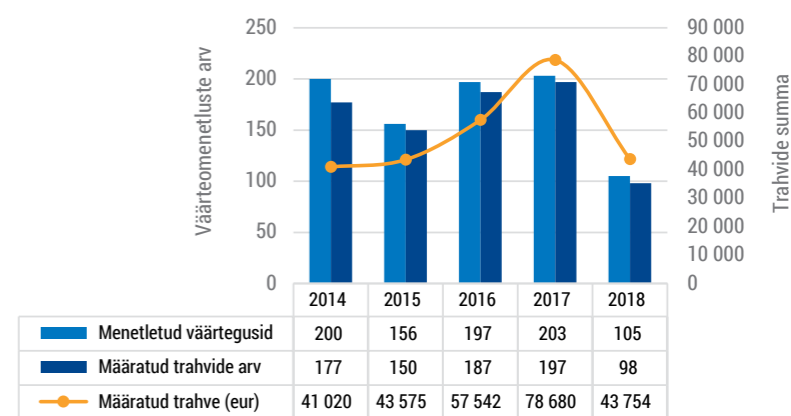
Enamik töö peatamise juhtudest toimus ehitustöödel, kui ei olnud tagatud ohutust kõrguses töötamisel või ei kasutatud isikukaitsevahendeid.



4.3 Väärteomenetlused, trahvid

Väärteomenetluste arv ei kinnita laialt levinud müüti, et Tööinspeksioon on karistava suunitlusega asutus. Oleme 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 ning korduvalt rikuvad sea-



Joonis 19. Väärteomenetluste ja trahvide arv.pdf

dusega kehtestatud nõudeid või kui on ilmne, et kellegi ebaseaduslik tegevus või tegevusetus lõppes töötaja sattumisega raskesse tööõnnetusse.

Aastal 2018 menetleti nii töötervishoiu, tööohutuse kui töösuhete järelevalve käigus väärteoasju kokku 105 korral, millest 98 väärteomenetlust lõppes rahatrahviga. Trahvide kogusumma aastas oli 43 754 eurot. Juriidilised isikud said trahvi 66 korral summas 34 210 eurot ning füüsilised isikud 24 korral summas 5 364 eurot. Võrreldes eelneva aastaga on nii väärteomenetluste kui trahvide arv oluliselt vähenenud. Valdav enamus väärteomenetlusi viiakse läbi kiirmenetluse korras. Üldmenetlus viidi läbi vaid kolmel korral ning menetluste suhtes kaheksal korral.

Tööandjad on saanud enamasti karistada seetõttu, et töövahendid ei vasta nõuetele. Teisel kohal on väärteod ohutusnõuete rikkumise eest ehitusobjektidel. Suurenenud on ehitusobjekti töötervishoiu ja tööohutuse koordinaatori karistamine, kuna nende kohus on tagada ehitusplatsil ohutus ning nad on jätnud oma kohustuse täitmata. Karistada saavad koordinaatorid ise kui ka nende tööandjad. Kolmandal kohal on väärteod, millega saavad tööandjad karistada selle eest, et nad ei jälgi, kas töötajad saavad tööst piisavalt puhata.

2018.a väärteomenetluste ja trahvide vähenemise põhjuseid on mitu. Esiteks alustab Politsei ja Piirivalveamet (PPA) varasemaga võrreldes kordades rohkem kriminaalasju ja need on raskemad juhtumid, mille eest varem tehti väärteomenetlust. Teiseks ei tuvasta uurimine enam nii palju tööandjate rikkumisi, koosseisud on piiripealsed ning menetlust ei alustata.

Suurim rahatrahv juriidilisele isikule määrati töö- ja puhkeaja rikkumise eest summas 1200 eurot. Füüsilisele isikule määratud suurim rahatrahv oli seotud töölepingu seaduse nõuete rikkumisega 480 eurot.

4.4 Tegevusalale ja ohuteguriline suunatud sihtkontrollid

Kui töökeskkonna hinnanguid antakse ettevõtetele, mis on välja valitud riskihinde alusel, siis sihtkontroll põhineb kas konkreetse tegevusalal või kõige suuremat kahju põhjustada võival ohuteguril. Just hinnangutest ettevõtete töökeskkonnas esinevatele ohuteguritele ja tööandjatele tegevusele kujunevad

2018.a viidi läbi 22 erinevat sihtkontrolli kokku 832 ettevõttes.

Tähelepanu all olid järgmised valdkonnad ja teemad:

- Alaealiste töötingimused
- Ehitusplats laupäeval
- Laevapere liikmete töövahendusbürood
- SPA
- Põhikoolid ja gümnaasiumid
- Kutsehaigused ja ohutegur
- Puidutööstus
- Metsatööstus
- Pandipakend
- Kaubanduskett
- Alltöövõtjad
- Taimekasvatus
- Kõrgustes töötamine
- Ladu
- Tööst põhjustatud haigestumine
- Alaealiste töötamine
- Väikesed kauplused
- Raskuste käsitsi teisaldamine
- Lehepuhuriga töötajad
- Metalltoodete tootmine
- 2018 KOV
- Ehitusmasinad ja IKVle

välja iga-aastased sihtkontrollide teemad ja teavitustegevuse peamised suunad.

Sihtkontroll kui üks järelevalve meetod on osutunud väga tõhusaks kontrollimeetmeks. 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 kontrollitud tähelepanekutele tuginedes oma töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi parendada. Kõikidest sihtkontrollidest anname ülevaate ka meedia vahendusel.

Sihtkontrollide kokkuvõtted on leitavad Tööinspektsiooni kodulehe statistika rubriigist.

4.5 Töötervishoiu järelevalve ja tööga seotud haigestumised

Töötervishoiu vallas on märksõnaks töötajate tervise ja töövõime säilitamine, et tööturul leiaksid oma koha ka vähenedud töövõimega inimesed ning töövõime säiliks ka vanemaalistel.

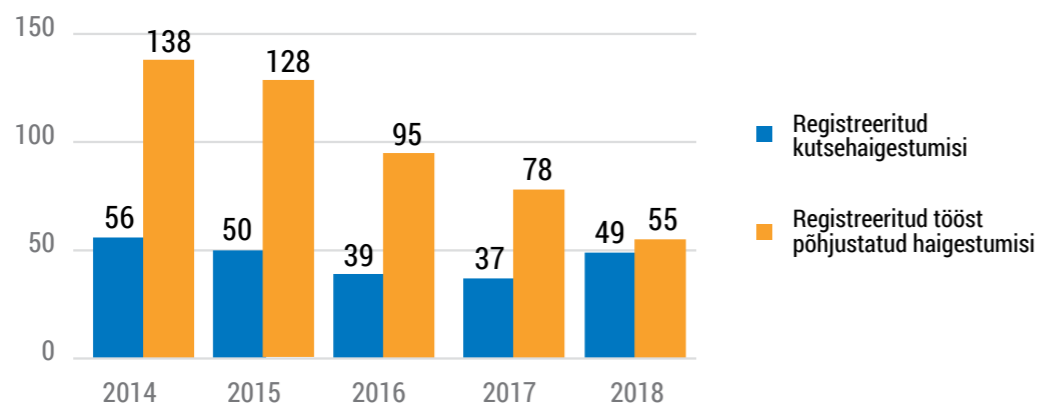
Töötervishoiu tööinspektorite missiooniks on tööga seotud haigestumiste ennetamine ning vajadusel ka uurimine.

Tervisekontrollil on suurim roll püsiva töövõime ennetamisel. Õigel ajal avastatud tööst põhjustatud haigestumisest tingitud tervisehäireid saab pidurdada, kui muutub töö sisu või selle korraldus.

Eelmisel aastal registreeriti 49 uut kutsehaigestumise² (KH) juhtumit ning 55 tööst põhjustatud haigestumist (TPH).

Statistika justkui näitab, et KH diagnoosimine oleks tõusujoonel. Nii see aga pole. Tõus tuleneb haruldasest juhtumist, kui ühes ettevõttes diagnoositi korraga 21 KH juhtumit. Tegemist oli sügelistega, mis on väga nakkavad.

² Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töölaad. Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud 09.05.2005 sotsiaalministri määrusega nr 66. Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks.



Joonis 20. Registreeritud teateid kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste kohta (2014-2018)

Noorim kutsehaigustunu oli 25aastane ning vanim 70aastane. Samas tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest oli noorim 22 aastane kondiiter, kellel diagnoositi ärritav kontaktdermatiit. Tööga seotud haiguse väljakujunemiseks piisab ka suhteliselt lühiajalisest kokkupuutest erinevate ohtlike ohuteguritega. Tervis võib aga saada kahjustatud kogu eluks.

Enamiku tööga seotud haigestumisi põhjustab endiselt füsioloogiline ohutegur, milleks on suur füüsiline koormus, sundasendid, korduvad ühetaolised liigutused. Need ohutegurid olid haiguse põhjustajaks pea poolte haigestumiste korral.

KH uurimise kokkuvõtetest selgub, et tööandjad ei oska õigesti hinnata füsioloogiliste ohutegurite reaalset mõju inimese tervisele. Samuti ei osata seostada ega arvestada erinevate ohutegurite koostõju. Näiteks füüsilise koormuse kahjulik mõju on suurem, kui töötatakse liiga jahedates tööruumides. Niigi pinges olevad lihased püüavad lihastoonust tõeses säilitada ka üldist kehatemperatuuri ning lihaspinged suurenevad veelgi. Ka psühhosotsiaalsetel ohuteguritel on suur roll kõikide töökeskkonna ohutegurite mõju võimendamisel.

Riskid tööl haigestuda

Töökeskkonna riskianalüüsid kiputakse riske alahindama. Sageli on puudulikult korraldatud tervisekontroll. Näeme olukordi, kus töötajad on tervisekontrolli saadetud alles kümne aasta töötamise järel või ei ole järgitud töötervishoiuarsti kehtestatud taastlõuvaltuse tähtaegu.

Puudusi esineb ka töötajate juhendamisel. Sageli pole töötajatele tutvustatud, kuidas vältida füüsilisest ülekoormusest



tekkida võivad tervisehäireid, kuidas olla ergonoomiliselt õiges tööasendis või kasutada õigeid võtteid. Juhend võib isegi olemas olla, ent töötaja on unustanud selle nõuded.

Teisalt on probleemne see, et töötervishoiuarsti juures ei räägi töötajad kõikidest oma tervisemuredest, sest tühist kaelavalu ei osata seostada töökeskkonnaga. Halvemal juhul varjatakse terviseseisundit teadlikult, kartes tagajärgi (näiteks töö kaotamist). Tõsine probleem on ka KH diagnoosi saanud töötajatega – nad realselt ei tea, mida KH endaga kaasa toob või mida nad peaksid tegema edasi. Sageli näeme ka seda, et töötervishoiuarstid kipuvad olema leebed tervise-

kahjustusega töötajate tööle lubamise osas. Pigem lubatakse töötajal samades tingimustes tööd jätkata ja piirangute kehtestamine on pigem erand.

Eelmisel aastal suunasid töötervishoiu inspektorid oma tegevuse eelkõige füsioloogilise ohutegurist põhjustatud haigestumiste ennetamisele.

Viimaste aastate jooksul on inimesed rohkem haigestunud



tööst põhjustatud luu- ja lihaskonna haigestumisse. Tööandjad ja töötajad on üha teadlikumad füüsilistest ohuteguritest põhjustatud haigestumiste osas – näiteks eksponeeritus mürale või vibratsioonile võib põhjustada kuulmislanguse.

Sarnaselt soovime, et inimesed mõistaksid füsioloogilise ohuteguri mõju. Füsioloogiline ohutegur on füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused ning muid samalaadseid tegureid, mis võivad aja jooksul põhjustada tervisekahjustusi.

Keskendusime valdkondadele, kus viimaste aastate jooksul on diagnoositud kutsehaigestumisi ja tööst põhjustatud haigestumisi.

Sihtkontrollide käigus juhtisime töötajate tähelepanu just raskuste käsitsi teisaldamisele, sundasendis töötamisele ning korduvate liigutuste sooritamisele. Kontrolli käigus selgus, et näiteks kullerteenuste ja kolimisteenuste ettevõtetes, kus füsioloogiline ohutegur on eriti suur, töötavad inimesed enamasti võlaõigusseaduse alusel ja seetõttu jäävad nad tööinspektsiooni kontrolli alt välja.

Sihtkontroll näitas, et ettevõtetes ei ole raskuste käsitsi teisaldamise ja muu töötervishoiu ja tööohutuse korraldusega üldsegi mitte kõik korras. Esmalt tuleks üle vaadata riskianalüüsis raskuste käsitsi teisaldamise riskihindamine. Hindamisel tuleb arvesse võtta tegelik olukord ning teistsaldatavate raskuste kaal. Alles siis selguvad reaalsed tulemused ning sellest lähtuvalt suunata töötajaid tervisekontrolli.

Eelmisel aastal kontrollisime koos Terviseametiga koole Harjumaal ja Tartumaal.

Vaatasime töökohtade ergonoomiat, tervisekontrolli korraldust ning töökeskkonna juhtimise süsteemi. Enim on koolides probleeme korrast ära treppide ja koridoridega. Teine

suur murekoht on töötajate tervisekontrolli korraldus, sest vaid 16% (76 põhikooli ja gümnaasiumi) kontrollitud koolide töötajaid oli käinud töötervishoiuarsti juures!

Sel aastal pöörasime tähelepanu ka ohtlike kemikaalide käitlemisele. Endiselt ei kiputa mõistma, et kemikaalide igapäevasesest vales kasutamisest tingitud tervisekahjustus võib ennast märku anda alles aastate pärast. Juhtisime tähelepanu õhukvaliteedile ja isikukaitsevahendite kasutamise olulisusele.

Riskianalüüsid on kemikaalidest tulenevate riskide hindamine üldsõnaline. Esile väärib tõstmist vägagi ohtlike kemikaalide kasutamine põllumajanduses. Põllumajandusamet korraldab küll koolitusi, aga räägitakse kemikaalide mõjust taimedele, mitte niivõrd töötajate kokkupuutele või vajalike dokumentide korrektsusele.

Tööandjad on mõistnud, et inspektorid tahavad ja saavad oma soovistega muuta töökeskkonda paremaks. Meie soovitusi ja ettepanekuid arvestatakse tegevuste plaanidel. Üha harvem on vaja teha sunniraha hoiatust või ettekirjutust, vaid probleemide otsitakse ise ja ilma sunnita head ning toimivat lahendust.

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

4.6 Töösuhete järelevalve

Tööinspektor-juristid teostavad ettevõtetes töösuhete kontrolli sh osaliselt ka töökeskkonna kontrolli. Töösuhete kontroll hõlmab töölepingute, tööaja arvestuste, töökorralduse reeglite, palgateatiste, tööaja arvestuste ja nende lisade kontrollimist.

Lisaks tavapärasele riskipõhise valimi ja vihjete alusel kontrollidele oli tööinspektor-juristide jaoks möödunud aastal suuremateks väljakutseteks suvised alaealiste töötamise ning väikekaupluste sihtkontrollid.

Aasta jooksul kontrollisid tööinspektor-juristid 705 erinevat ettevõtet. Kontrollide käigus tuvastati kokku 2723 rikkumist 531 ettevõttes. **Kontrollitud ettevõtetest 25% ei tuvastatud ühtegi rikkumist ehk teisisõnu 174 ettevõtetes rikkumisi ei tuvastatud.**

Töösuhete vallas on suurimaks probleemiks töölepingutes puudulikult kirjeldatud tööaeg ning töötasu. Sagedasti pole kuuetunnise töötamise kohta töötajatele ette nähtud vähemalt 30minutilist tööpäevisest vaheaga (kas siis pole kirjalikult fikseeritud või puudub üldse võimalus).

Möödunud aastal kontrollisime rohkelt tööaja arvestusi ning tuvastasime töö- ja puhkeaja rikkumisi. Järelevalve käigus tuvastatud töö- ja puhkeaja rikkumiste taga on nii teadmatus, ootamatud ja keerulised olukorrad (nt töötaja haigestumine, päevapealt lahkumine jm olukorrad) kui ka lihtsalt see, et töötajad soovivad teha ületunde lisaraha teenimiseks ning töö-

andjad aktsepteerivad seda, arvestamata aga asjaoluga, et töö- ja puhkeaja nõudeid rikutakse.

Ettevõttes töötati 24-tunnistes vahetustes, kuid puudus kollektiivleping, mis oli aga selles sektoris vajalik, kui sooviti teha üle 13 tunniseid tööpäevi 24tunnise ajavahemiku jooksul. Kui ettevõttes saadi teada, et 24-tunniste vahetuste jaoks tuleb sõlmida kollektiivleping, siis ei teinud tööandja töötajatele või nende esindajatele ettepanekut sõlmida kollektiivleping, et saaks tavapärase tööaegadega edasi „toimetada“, vaid tööandja hoopis otsustas, et vahetuse pikkus ei ületa 12 tundi. Ta põhjendas otsust jätkata 12 tunniste vahetustega sooviga kaitsta töötajate tervist - pikad vahetused on tervisele pikas perspektiivis üsna kurnav (sassi läheb ööpäeva rütm, keha on stressis, ei ole vahetuse lõpus enam nii produktiivne jm).

Tööandjate hulgas on levinud praktika ja teadmine, et tavalistel palgatöötajatel (kes töötavad E-R) pole vaja tööaja arvestust pidada, isegi kui nad teevad vahel ületunnitööd, võtavad tasustatud vabu päevi või tulevad ette muud olukorrad, mis erinevad tavapärasest tööajast. Ka eritingimustes töötamist (öö- ja ületunnitöö, riigipühad) ei ole sageli tööaja arvestuses välja toodud. Põhjendatakse seda sellega, et kõik need tunnid nähtuvad ju palgateatistelt ning kõik on õiglaselt ning ausalt välja makstud. Kuid siin tuleks tööandjal arvestada, et mida korralikumad ja selgemad on tööaja arvestused, seda efektiivsem on läbi viia ettevõttes järelevalvet ning korralike ja põhjalike tööaja arvestuste pidamine on tööandjale ja töötajale kasulik töösuhete kestel tekkivate lahkumiste, palgamaksmiste jm võimalike vaidluste korral.

Mida selgemad ja arusaadavamad on töösuhete puudutavad dokumendid, seda vähem tekib ka eriarvamusi.



4.6.1 Lähetatud töötajad

Möödunud aastal suurenes märgatavalt ka tööinspektor-juristide järelevalve lähetatud töötajate, neid vastu võtvate ettevõtete ehk tellijate ning välismaiste ettevõtete osas.

Alates 17.12.2016 a. on lähetatud töötaja tööandja vastavalt lähetatud töötajate töötingimuste seaduse (ELTTS) paragrahvile 5¹ kohustatud Eestisse lähetatud/lähetatavad töötajad Tööinspeksioonis registreerima.

Mida tähendab lähetatud töötaja staatus töötajale?

Esiteks tähendab see, et 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 teada, 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.

Kui aga Eestisse on lähetatud rumeenlasest töötaja, peab ta siin töötatud aja eest saama vähemalt siinse kehtivat töötasu alammäära, sest Rumeenia palga alammäär on madalam.

Mida tähendab töötaja lähetamine tööandjale?

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

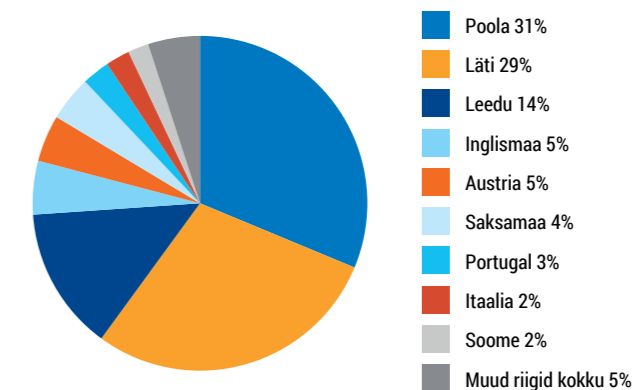
Eesti kehtestab lähetatud töötajate eelregistreerimise kohustuse 2016. aasta detsembrist. Töötajat Eestisse tööle lähetav tööandja peab e-posti teel esitama andmed töötaja, tellija ja tegevusala kohta. Täpsem selgitus ning andmete esitamist hõlbustav vorm on leitavad Tööinspeksiooni kodulehel olevalt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

2018.a registreeringud näitavad riike, kust töötajaid Eestisse lähetatatakse ning millistel tegevusaladel nad töötavad.

Aasta jooksul on registreeritud 602 lähetamise teadet 18 Euroopa riigist. Nende andmete põhjal on Eestisse saabunud 2581 lähetatud töötajat.

Enim registreeriti lähetatud töötajaid Poolast - ehitusettevõtetesse elektrikud, keevitajad, santehnikud ja ehitajad. Leedust tellitakse enim tööstuslike seadmete paigaldajaid, Lätist aga kasiinotöötajaid ja laevaparandajaid.

Lähetatud töötajad tulevad ainult EL riikidest. Venemaalt, Ukrainast või Valgevenest otse sealse ettevõtte ehk kolmanda riigi ettevõttest tulijad ei ole ELTTS mõistes lähetatud



Joonis 21. Riigid, kust on Eestisse lähetatud enim töötajaid

töötajad. Kolmandatest riikidest tulijad võivad olla 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.

Nii nagu on suurenenud välistööjõu osakaal Eesti tööturul, on aasta-aastalt suurenenud ka lähetatud töötajate arv. Nii kasvas möödunud aastal märgatavalt Tööinspeksiooni järelevalve lähetatava ettevõtte ning tellija ettevõtte üle.

Lähetatud töötajate järelevalve käigus kontrollitakse, kas tööandja on esitanud Tööinspeksioonile lähetamise teate, kas lähetatud töötajale kohaldatakse Eestis kehtestatud tööjapuhkeaga ning töötasu miinimumi, hüvitatakse ületunnitöö, kes ja mis ulatuses vastutab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise eest. Lähetatava ettevõtte osas järelevalve läbiviimine ei erine tavapärasest järelevalvest.

Paraku jätvad mõned ettevõtted Tööinspeksioonile teatamata. Tihti vastatakse, et nad ei teadnud seda, kuid ei saa ka välistada ettevõtete soovi varjata töötajate lähetamist Eestisse. Sagedasti tuleb ette ka olukordi, kus teadet pole esitatud Tööinspeksioonile, PPA-s pole registreeritud töötajate lühiajalist töötamist ning puudub elamisloa.

Töötajate Eestisse lähetamise osas saab infot ka meie www.ti.ee eesti, inglise ja vene keeles. Seal on selgelt ja üheselt mõistetavalt välja toodud, et lähetatud töötajaid puudutav informatsioon koos andmetega tuleb edastada Tööinspeksioonile enne, kui lähetatud töötajad alustavad tööülesannete täitmist Eestis. Ehk et lähetataval ettevõttel on võimalus tutvuda enne töötajate Eestisse lähetamist vajaliku infoga ning lähetamisel kehtivate nõuetega.

Alates 15.juulist 2018 jõustusid ELTTS-i muudatused, mille kohaselt on Tööinspeksioonil õigus alustada väärteomenetlust, kui tööandja on jätnud Tööinspeksioonile esitamata lähetamise andmed. Maksimaalne rahaline trahv juriidilisele isikule on kuni 32000 eurot ning füüsilisele isikule 300 trahviühikut, ehk kuni 1200 eurot.

On ka tööandjaid, kes edastavad lähetamise teate õigeaegselt, kuid paraku pole teated korrektsed ning mõnel juhul ei sõanda tööandja hilisemalt teadet ka parandada. Eelkõige puudutab see lähetatud töötaja töö tegemise koha aadressi, milleks tihtipeale märgitakse tellija ettevõtte kontori aadress,

mitte see koht, kus lähetatud töötaja tegelikult tööülesandeid täidab. Kui tööinspektor-jurist tuvastab järelevalve käigus lähetatud töötaja nt ehitusobjektidel, kuid tööandja lähetamise teates nimetanud vaid tellija kontori aadressi on sisuliselt tegemist valeandmete esitamisega, mis on karistusseadustiku kohaselt karistatav.

Tööinspeksioon vajab aga kogu informatsiooni, et järelevalvet lähetatud töötajate töötingimuste ning töökeskkonna üle korrektselt teostada.

Jooksvalt saab ülevaadet lähetatud töötajate registreerimisest TI kodulehel: <https://www.ti.ee/est/valismaine-tootaja/lahetatud-tootajad-ja-renditoo/lahetatud-tootaja-ja-renditoo-taja/>



4.6.2 Deklareerimata töö, ühisreidid ja piiriülene koostöö

Koostöös PPA-ga ning Maksu- ja Tolliametiga teostab Tööinspeksioon ühiskontrolli deklareerimata ja illegaalselt tööd tegevate isikute tuvastamiseks. Kolmanda riigi kodanik peab olema registreeritud politseis, lähetatud töötajana tööinspeksioonis või Eesti ettevõtte töötajana töötamise registris.

Võõrtöötajate osakaal Eestis on viimastel aastatel märgatavalt suurenenud ning pea igal teisel ehitusobjektidel kohtab kolmandate riikide töötajaid. Võõrtöötajate jõuab aina enam ka teistes tegevusvaldkondadesse.

Probleemid esinevad peamiselt Ukrainast, Valgevenest, Gruusiast ja Moldovast Eestisse tööd tegema tulnutega. Üha enam mõtlevad ettevõtjad välja skeeme, kuidas võõrtöötajate EL liikmesriikidesse tuua ning hiilida mööda seadusega nõutud tingimustest. Näiteks on töötajad võetud tööle Poola ettevõttesse ning lähetatakse tööle Eestisse, kuid tegelikult pole töötajad Poola ettevõttes kordagi töötanud ning heal juhul teavad vaid ettevõtte nime, millega töölepingu allkirjastasid. Tegemist on skeemiga, mis toob Eestisse odavat tööjõudu, sest lähetamise korral peab töötasu maksmisel järgima vaid Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäära. Lisaks võib selle skeemi puhul olla tegemist maksudest kõrvalehoidmise taktikaga, sooviga „mängida“ kahe riigi õiguse vahel.

Ühiskontrolli teostavate järelevalveasutuste jaoks on tegemist prioriteediga, mis on seotud ka teemadega nagu tööalane ärakasutamine ja võimalik inimkaubandus. 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.

Ühiskontrollide tulemusena on suurenenud ka järelevalveasutuste infovahetus ning koostöö, mis muudab järelevalve võõrtöötajate osas tulemuslikumaks.

Piiriülene koostöö on märgatavalt tihenunud. Kasvanud on päringute arv, millega soovitakse edastada haldusmenetluse dokumente Eesti ettevõtetele. Vajadus dokumente edastada tekib siis, kui teise riigi tööinspeksioon ei ole ise peale mitmeid katseid saanud Eesti ettevõtte esindajaga ühendust. Sellisel juhul edastavadki siinsed tööinspektor-juristid ettevõtetele tähtsustatud kirjanduse teise riigi tööinspeksiooni dokumendid ning vajaduse korral viime läbi ka järelevalve. Paraku tuleb ka meil ette olukordi, kus dokumente tähtsustatud kirjanduse edastada ei õnnestu ning ka muul viisil ei saa töötajaga ühendust, sest ettevõtte andmed äriregistris on valed.

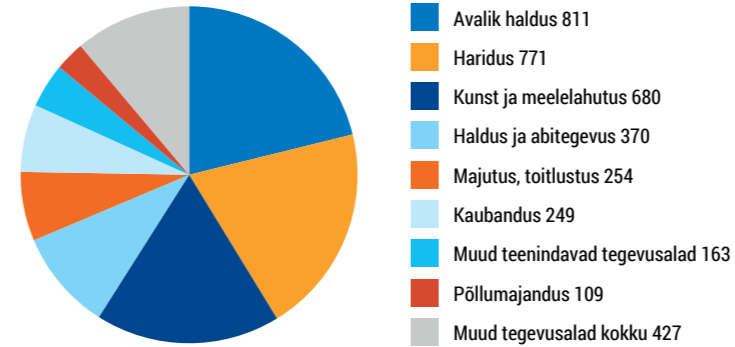
Piiriülene koostöö hõlbustab meie järelevalvemenetluse läbiviimist olukorras, kui ettevõtte kõik töötajad täidavad tööülesandeid teises EL liikmesriigis. Sel juhul on meil töötajate tegeliku töökeskkonna kontrollimine võimatu. Teises EL liikmesriigis töötamisel korral tuleb järgida vastava riigi töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ja seetõttu on sealsete inspeksioonide abi mõeldav. Ka meie vastame teiste riikide päringutele - eelkõige just töösuhetega seotud küsimustele (kas töötajad töötavad Eesti ettevõttes, kas maksatakse töötasu, kas on maksud on makstud, kas on tagatud töö- ja puhkeajad jm). Suurimaks probleemiks päringutele vastamisel on asjaolu, et lähetava ettevõtte juhatuse liige ei tee haldusmenetluses koostööd ja me ei leia töötajad, kes lähetas oma töötajad tööle teise liikmesriigi territooriumile. Ettevõtte on sageli fiktiivselt Eestisse registreeritud, aga sisulist äritegevust siin ei toimu. Sageli on põhjuseks valed või puudulikud andmed ametlikes registrites (TÖR, äriregister).

4.6.3 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 töötajatele lihtsamaks Tööinspeksioonile andmete esitamise alla 15aastaste laste töötamise kohta.

Aastal 2018 registreeriti töötamise registris 3834 kuni 15aastase alaealise töötamine.

Enim registreerisid alaealisi tööle valla- ja linnavalitsused, hariduse valdkonnas noortekeskused ja muud MTÜd ja SA, kes pakkusid lastele tööd malevates. Eelmisel aastal pakkus noortele tööd 687 erinevat ettevõtet.



Joonis 22. Tööandja tegevusala, kuhu alaealised enim tööle võetakse (2018)

Õigussuhte liigi järgi on suurem osa alaealistega sõlmitud lepingutest siiski töölepingud 78% (2017.a - 74% lepingutest), kuid ka VÕS leping ei ole haruldane 17% (2017.a - 22% lepingutest) ning 3% juhtudest olid alaealised tööle võetud tasuta töötamiseks (2017.a 4%). Seega võrreldes 2017.a on töötajad siiski aru saanud, et lastega töösuhte sõlmimisel tuleb siiski eelistada töölepingut.

4.6.4 Meretöö järelevalve

2018.a. algas sihtkontrolliga laevapere liikmetele töövahendusteenust osutavates ettevõtetes (töövahendusteenust osutav eraõiguslik juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja).

Varemalt pole nende ettevõtete tegevuse üle järelevalvet teostatud. Nii oli sihtkontrolli eesmärgiks saada ülevaade Eestis tegutsevatest laevapere liikmetele töövahendusteenust osutajate tegevusest, kontrollida nende ettevõtete kohustuste täitmist lähtudes meretöö seadus (edaspidi MTöS) § 70 lõikes 2, § 72 lõikes 1 sätestatust.

Sihtkontrolli käigus kontrolliti 15 ettevõtet (sh ka ettevõtteid, mille peakontor asus väljaspool Eestit), kes suuremal või vähemal määral osutavad laevapere liikmetele töövahendusteenust. Kontrolliga oli hõivatud umbes 2430 laevapere liiget. Number lähtus sellest, kas laevapere liige on hetkel laeval või on viimastel aastatel aktiivne olnud (st on eelneval perioodil laeval tööl olnud, kasutades kontrollitud töövahendusteenust osutaja teenust).



Sihtkontrolli tulemused näitavad, et olukord laevapere liikmetele töövahendusteenust osutavates ettevõtetes on üldiselt hea. Samas aga kerkisid üles probleemid, mis vajasisid riiklikul tasemel lahenduse leidmist: majandustegevuse teate esitamine ei ole võimalik ja selgusetu on laevapere liikmetele töövahendusteenust osutavate ettevõtete sertifitseerimine.

Esimesele probleemile on lahendus leitud. 2018.a. aprilli lõpus tehti majandustegevuse registrisse vastavad muudatused ja majandustegevuse teate

esitamisel töövahenduse puhul tuleb märkida, kas tegemist on meremeeste töövahendusega ning järgmisel lehel tuleb panna linnuke kinnitamaks, et ettevõtte järgib MTöS § 70 lõikes 2 ja § 72 lõikes 1 sätestatud kohustusi. Kui seda kinnitust ei anta, siis ei ole võimalik ka teadet esitada. Samuti on vastav kinnitus näha registrist saadaval väljavõttel.

Laevapere liikmete töövahendusbüroode sertifitseerimise tingimused on veel lahenduse ootel.

Meretöö on väga spetsiifilise iseloomuga, alustades laevapere liikmete isoleeritusest ja kvaliteetse arstiabi kättesaadavuse raskendatusest ning lõpetades laevaõnnetuste võimalike katastroofiliste tagajärgedega.

Tuli ette olukordi, kus laev viidi üle ühelt liinilt teisele, kuid reeder ei osanud või ei tahtnud ette näha võimalikku töökoormuse muutust ja ei arvestanud asjaoluga, et olemasoleva laevapere liikmete arvuga (mõnikord ei võimalda päästevahendite arv rohkem töötajaid pardale võtta) ei ole võimalik töötada viisil, et töö- ja puhkeaja normid oleks järgitud. Nii on juhtunud, et laevapere liikme maksimaalne järjestikune puhkeajad mitme tööpäeva jooksul on ainult 4 – 5 tundi, mis põhjustab üleväsimust ja sellega kaasnevaid riske nii laevapere liikme tervisele kui ka meresõidu ohutusele.

Sagedasti ei ole laevapere liikmeid teavitatud ka kõigist olulistest töötingimustest, mis on ette nähtud MTöS-ga. Mõnel korral on töötajate teavitatud, et ta on töölepingud lasknud mõnel õigusbüroo valmis teha. Kahjuks aga pole ei töötajate ega õigusbüroo arvestanud erisustega, mis tulenevad meretöö seadusest võrreldes töölepingu seadusega.

Järelevalvet tegime ka ettevõtete üle, kes ei ole kaetud meretöö seadusega (n alla 24meetrist kalalaevad). Reeglina on tegemist väikeettevõtetega, kus vähe töötajaid ja piltlikult öeldes peavad kõik tegelema kõigega. Kahjuks esineb tihti sellistes ettevõtetes puudusi nii ohutu töökeskkonna kui dokumentatsiooni osas.

Töötajad põhjendavad seda teadmatusena kehtivatest nõuetest, vähesest töötajate arvuga, neil pole aega ega ressursi ning üldiselt ei juhtu neil õnnetusi. Sellistes ettevõtetes tuleb väsimatult selgitada, et ohutu töökeskkond on nende endi elu ja tervise huvides.

On ka olukordi, kus lähme ühte ettevõtet kontrollima, kuid

sealsamas on ka teise ettevõtte töötajad, kes rikuvad tööhutusnõudeid. Töötaja arvab, et kui töandjat läheduses pole, siis ei pea jälgima ka tööhutusnõudeid. Reeglina ei kasutata isikukaitsevahendeid. Tööinspektori märkuse peale rikkumine kõrvaldatakse, kuid töandja saab ka vastav märgukirja.

Kontrollide eesmärk on minimeerida tööõnnetuste arvu ja parandada tööelu kvaliteeti. Kontrolliga kaasneb ka nõustamine ja teavitustöö, et parandada ohutuskultuuri. Samuti on järelvalvel suur roll ausa konkurentsi saavutamisel/hoidmisel.

4.6.5 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg

Riiklikku järelevalvet liiklusseaduses toodud mootorsõiduki-juhi töö-, sõidu- ja puhkeaaja nõuete, sõidumeeriku ning kaardi kasutamise ja andmete säilitamise nõuete täitmise üle teostab ettevõtja juures Tööinspeksioon ning teel Politsei- ja Piirivalveamet.

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

Viimasel aastal keskenduti suuremate ettevõtete kontrollimisele, ent ka keskmised ja väikesed ettevõtted ei jäänud tähelepanu alt välja.

Eelmisel aastal viisime läbi ka maakonnaveo sõitjateveo sihtkontrolli, mida on kavas jätkata ka järgmisel aastal.

Peamised rikkumised:

- **Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaaja andmete kopeerimine ja säilitamine.** Tulenevalt liiklusseadusest peab digitaalseid sõidu-, töö- ja puhkeaaja andmeid kopeerima juhikaardilt vähemalt 28 päeva ja sõidukist vähemalt 90 päeva järel ning säilitama nii digitaalseid kui ka salvestuslehti 365 päeva.
- **Puhkeaaja nõuete rikkumised.** Peamiselt rikutakse endiselt ööpäevase puhkeaaja nõudeid. Põhiliselt tööpäevad

lähuvad tööpäevad nii pikaks, et puhkeaeg ei mahu 24 tunni sisse, aga samas eksitakse ka erandite kasutamise osas ning palju ööpäevase puhkeaja rikkumisi esineb seoses puhkeaja katkestamisega parvlaeval.

Palju rikutakse tööpäeva sisese vaheaaja nõuet. Nimelt peab juht pärast 4,5-tunnist sõiduperioodi tegema vähemalt 45-minutilise katkematu vaheaaja. Nimetatud vaheaaja võib võtta ka kahes osas: vähemalt 15-minutilise vaheaajaga, millele järgneb vähemalt 30-minutilise vaheaag.

Iganädalane puhkeaja rikuvad sõidukijuhid just 45-tunnist puhkeajaga. Samuti esineb juhtumeid, kus sõidukijuht alustab oma iganädalast puhkeajaga liiga hilja ehk 144 tundi peale töönädala alustamist.

- **Sõidumeeriku kasutamine.** Endiselt on väga palju sõidumeeriku kasutamise nõuete rikkumisi. Peamiselt ei sisesta sõidukijuhid tööpäeva alguses või lõpus riigitähist või siis jäetakse sõidumeeriku lüliti puhke hetkel töö asendisse.

Peamisteks põhjused, miks veotevõtted rikuvad töö- ja puhkeaaja nõudeid:

- Sõidukijuhile on antud kindel käsk kaup kohale toimetada, hoolimata töö- ja puhkeaaja piirangutest.
- Sõidukijuhtide tegevusi ja sellest tulenevaid rikkumisi mõjutavad soovid jõuda parvlaevale ning veeta ööpäevane või iganädalane puhkeaeg kodus.
- Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 561/2006 mitte tundmine sõidukijuhtide poolt.
- Valesti planeeritud tööpäeva pikkus.

Sõitjaveo puhul on peamised rikkumised:

- Tellija planeeris reisi valesti.
- Ootamatud probleemid seoses tellimusvedudega.
- Soov veeta ööpäevane või iganädalane puhkeaeg kodus.
- Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 561/2006 mitte tundmine sõidukijuhtide poolt.

2018. aasta kohta ei saa öelda, et rikkumisi oleks oluliselt vähemaks jäänud või juurde tulnud, kuid on ka erandlikke põhjuseid, miks töö- ja puhkeaaja nõudeid rikuti.



5. NÕUSTAMINE JA TEAVITUSTEgevus

Tööinspeksioonilt saab **nõu küsida** nii telefonitsi, e-kirja teel kui ise kohale tulles. Täiel määral on rakendunud 2015.a alguse saanud töökeskkonna konsultatsiooniteenus. Eelmisel aastal külastasid meie töökeskkonna konsultandid 206 ettevõtet. Konsultandid annavad nõu nii töökeskkonna kui vajaliku dokumentatsiooni kohta. Konsultanti võib kutsuda ka kindla valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele. Teenus on töandjatele tasuta.

5.1 Tööinspeksiooni nõustamisteenus

Tööelu ohutumaks muutmiseks ja tööelu kvaliteedi tõstmiseks on olulisel kohal nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud kõikidele töösuhete osapooltele (edaspidi kliendid) - töötajatele, töandjatele ja erialaliitudele. Nõustame infotelefonile (640 6000) helistajaid, vastame e-posti aadressile jurist[at]ti.ee tulnud selgitustalustele, nõustame vastuvõttudel ning konsulteerime ettevõttes või ettevõtte tegevuskohas. Nõustajateks on eelkõige nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid ning vastuvõttudel tööinspektorid ja tööinspektor-juristid.

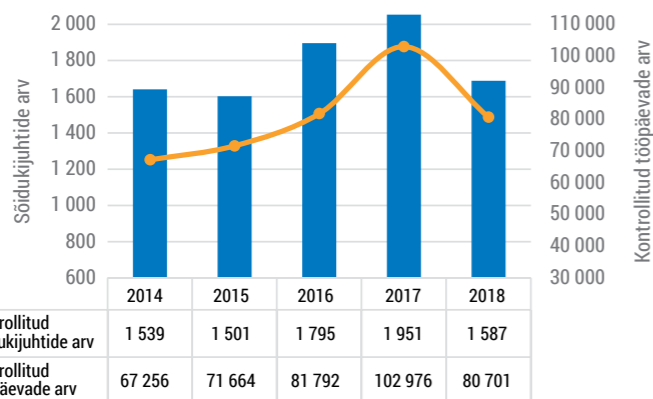
Nõustamisteenus aitab töösuhete poolt käituda teadlikult kooskõlas töösuheteid ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustada töösuhetes õiguskuulekat käitumist ning seeläbi vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Nõustamine aitab ka töötajate töövõimet säilitada

ja parandada, toetada töandjat töökeskkonna arendamisel, suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemist, hoida ära varasele pensionile jäämist ning tagada töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkust.

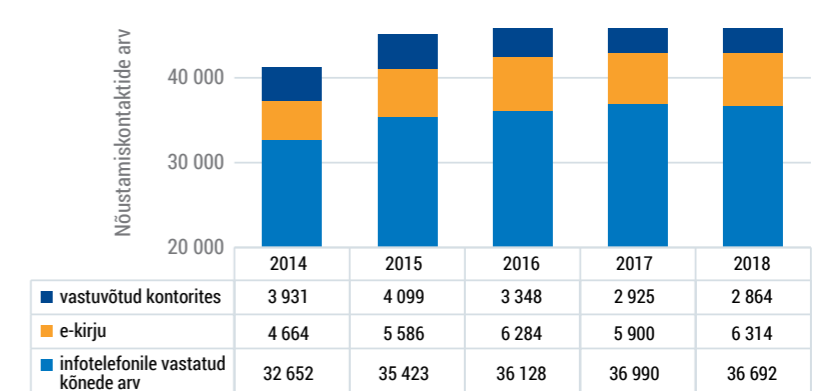
2018. aastal nõustati töötajaid ja töandjaid töösuhetealaselt 45 870 korral. See on veidi rohkem kui aasta varem.

Veidi on vähenenud nõustamine vastuvõttudel ja infotelefoni teel, kuid mõnevõrra suurenenud on e-kirjade arv.

TI nõustamisteenus on populaarne ja vajalik ning kliendid hindavad seda kõrgelt. Rahulolu-uuring kinnitab, et kliendid on enamasti teenusega väga rahule jäänud.



Joonis 23. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv (2014-2018)



Joonis 24. Nõustamiskontaktide arv

5.2 Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi

2018. aastal viisime läbi konsulteerimisi 206 erinevas ettevõttes. Neist 142 juhul kutsus konsultandi ettevõttesse tööandja. See näitab, et tööandjad on meie teenusest teadlikumad ning leiavad meid ise üles.

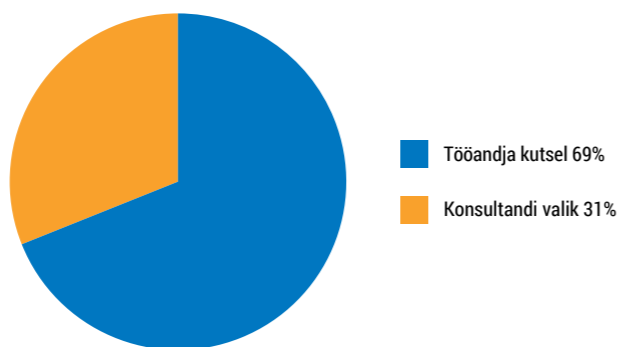
Konsultandi prioriteediks on alustavad ettevõtted, et algusest peale luua hea töökeskkond.

Konsulteerimistega hõlmasime ca 11 000 töötaja töökohad. Töökeskkonna parendamiseks tegime ettepanekuid ja andsime soovitusi rohkem kui 2000 korral.

Üks tööandja tões konsulteerimise lõppedes, et viie tunni jooksul sai ta rohkem teadmisi ja mõtteid ettevõttes muutmiseks kui kümnel õppepäeval koolitusasutuses. Konsulteerimisel räägitakse just nendel teemadel, mis konkreetsetes ettevõttes olulised on ja arutatakse selle üle, mis kohapeal selgunud.

Konsultandid aitavad tööandjal mõelda läbi selle, kuidas nõudeid ja häid praktikaid konkreetsetes töökeskkonnas rakendada. Läbi on võimalik arutada näiteks olemasolevad ohutusjuhendid ja leida lahendusi, kuidas neid paremaks muuta.

Konsultandist võib olla abi ka lihtsate probleemide leidmisel, mis oma töötajatele silma ei torka. Ühes köögis olid laiad aknalauad ning ruloode ette tõmbamiseks olid töötajad pannud ruloodeid akna läheduses asuvate riulite ja muude asjade peale. Üks kett oli pandud viie tereava noaga hoidiku peale. Ainuma vale liigutusega oleks töötaja võinud kätt tõsiselt vigastada. Lahendus on väga lihtne – panna väikesed nagid akna servadesse, kuhu ruloodeki saab kinnitada. Esimene samm probleemi lahendamisel on selle äratundmine ja siin saavad konsultandid töötajatele abiks olla. Alati ei ole probleemidele nii lihtsaid ja selgeid lahendusi aga siiski on parem probleeme teada, et neile saaks lahendusi leida. Pole mõistlik oodata, et probleem ennast ise läbi õnnestuse kuuldavaks teeks.



Joonis 25. Konsulteerimiste jaotus (2018)

Konsulteerimisi viidi läbi nii ettevõtte töökeskkonnas tervikuna kui ka kindla valdkonnaga piirdues. Mõned näited:

- Ettevõttel oli soov täiendada kasutusele võetavat seadet. Ultraviolettkiirguse allika paigaldamisega sooviti parandada toodangu kvaliteeti (pikendada pakendatava toiduaine säilivust). Tööandja huviks oli veenduda, et lisatav valgusallikas ei ohustaks töötajate tervist. Konsulteerimise käigus jõudsimel lahenduseni, kuidas täiendada seadet nii, et oleks välditud töötaja kokkupuude ultraviolettkiirgusega.
- Konsulteerisime ettevõtet, kus oli kavas mitmekorruselise büroohoone remont. Remonti plaaniti teha korruste kaupa. Konsultant arutas tööandjaga, millised nõuded lisada ehitajaga sõlmitavasse lepingusse teistel korrustel tööd jätkavatele töötajatele normaalsete töötingimuste tagamiseks ja kuidas korraldada ümber nende töötajate töö, kelle töökorrus on remondis.
- Ühe vallavalitsuse haridusspetsialist tegi ettepaneku konsulteerida kõiki valla koole. Endise koolijuhina pidas ta vajalikuks aidata koolijuhtidel töötervishoidu ja tööohutust paremini korraldada tööinspektsiooni konsultatsiooniteenuse abil.
- Konsulteerisime ettevõtet, kes soovis võtta rendile ruumid kümneks aastaks. Enne lepingu sõlmimist soovis ettevõtte esindaja koos konsultandiga ruumid üle vaadata, et olla kindel, kas ruumidesse on võimalik luua neile sobiv töökeskkond. Kohtumisel osales ka rendileandja esindaja, kes sai kohe infot lahendamist vajavate probleemide kohta.

5.3.1 Ennetus- ja teavituskampaniad

Teavituskampania "Tunne oma õigusi - märka ohtu"

Septembris ja oktoobris toimus Tööinspektsiooni teavituskampania "Tunne oma õigusi - juhendamine ja väljaõpe". Kampania oli suunatud eesti ja vene keelt kõnelevale tööelisele elanikkonnale. Kampania vältel kasutasime juba olemasolevaid visuaalseid materjale, raadio- ning videoklippe. Videoklipid dubleeriti vene keelde.

Välimeedias kombineeriti erinevaid reklaamiformaate – LED-ekraanid, suurtahtlid ja piilarid, lisaks kinomeedia. Välimeedia eesmärk oli saavutada katvus erinevates Eesti piirkondades. Online meedia (internet) meediakanalina oli suunatud samuti nii töötajale kui tööandjale, kanalivaliku loogika aluseks oli maksimaalne katvus sihtrühmas. Erilist tähelepanu pöörati 25-34 aastaste meeste sihtrühmale, kellega juhtub ka enim tööõnnetusi. Raadio kommunikatsioonikanalina võimendas digimeediat ja välimeediat.

Kampania üheks keskseks sündmuseks oli tööohutuse juhendamise nädal "Panusta ohutusse, kohe!". Ettevõtted pidid ennast algatusele registreerima ning saatma materjale kas juhendamise ja väljaõppes või muust tööohutusala-sest või töötervishoidu puudutavast situatsioonist. Nädala raames ilmus Tööelu portaali Facebookis neli videot ning rohkem kui 40 kampaniaelementidega fotot erinevatelt ettevõtetelt. Algatusse panustas 48 ettevõtet. Kõiki osalejaid kajastasime Tööelu portaalis ning sotsiaalmeedia kanalites. Samuti tunnustasime ettevõtteid osalemise eest.



Tervislike töökohtade kampania 2018–2019

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri kampania „Ohtlikud ained töökeskkonnas“

2018. aastal algas Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) kaheaastane kampania „Ohtlikud ained töökeskkonnas“, mis toimub üheaegselt enam kui 30 riigis. Teavitustöö eesmärgiks on juhtida tähelepanu töökeskkonnas peituvatele ohtlike ainetega seotud riskidele. Eestis keskendub kampania kantserogeenidele ning tööga seotud vähile. Augustis toimusid temaatilised seminarid; üle-euroopalisel tööohutuse ja töötervishoiu nädalal toimus järjekorras juba XX Töötervishoiupäev ja töökeskkonna filmiõhtud Tallinnas ja Pärnus.

5.3.2 Infohommikud ja ümarlaud

2018. aastal jätkasime töösuhete-, tööohutuse- ja töötervishoiuteemaliste infohommikute läbiviimist mikro-, väikese ja keskmise suurusega ettevõtete esindajatele ja töötajatele üle Eesti. 2018. aastal toimus 37 infohommikut, millest võttis osa 825 inimest.

Aasta-aastalt on töökeskkonna konsultandid teinud soovitusi samade põhiliste töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumiste kohta:

- Riskianalüüs vajab täiendamist ja täpsustamist. Oli ka ettevõtteid, kus riskianalüüs puudus, aga need olid enamasti alustavad ja väikesed ettevõtted;
- Riskianalüüsi alusel ei ole koostatud tegevuskava ohutegurite mõju vähendamiseks või vältimiseks;
- Ohutusjuhendid olid ettevõtetes enamjaolt olemas, kuid vajad täiendamist ja täpsustamist, et need vastaksid tegelikule olukorrale ja tööprotsessile;
- Süsteemse sisekontrolli läbiviimise peale ei ole mõeldud. See aitaks tööandjal endal puudused avastada;
- Tervisekontrollide korraldamine on puudulik, ei peeta kinni etteantud tähtaegadest nii esmase kui perioodilise tervisekontrolli puhul;
- Ohtlike kemikaalide käitlemise nõuete rikkumine – puudub teave, milliste omadustega kemikaale kasutatakse ning kuidas neid ohutult kasutada;
- Probleemid töökohtade ergonoomiaga – näiteks tehakse tööd terve päeva vältel sülearvutitega. Probleeme on töötooli ja töölaua reguleerimisega, puuduvad vajalikud abivahendid nagu näiteks jalatoed;
- Probleemiks on ka töövahendite kasutamise seotud rikkumised: nt puuduvad seadmetele hädaseiskamiseseadised, valmistaja poolt ettenähtud kaitsekatted on eemaldatud st töötaja juurdepääs seadme ohtlikult liikuvatele osadele ei ole piiratud, reguleeritavad kaitsekatted ei ole reguleeritud lahtuvalt töödeldava materjali suuruselt.

5.3 Teavitustegevus ja välissuhtlus

Järelevalvele ja nõustamise kõrval on meie põhiülesandeks ennetus- ja teavitustöö, et töösuhete osapooled teaksid, milline on hea töösuhe ning kuidas töötada ohutult ja tervist säästvalt. Edastame infot oma tegevuse kohta ning teeme regulaarselt ülevaateid tööturu olukorrast. Vastame meile tulnud päringutele, korraldame infoüritusi, kampaniaid, anname välja infomaterjale ning haldame oma infokanaleid. Tööinspektsioon haldab oma veebilehte, Tööelu portaali ning sotsiaalmeediakanaleid.

Teavitustöö vallas teeme tihedat koostööd Euroopa institutsioonide ja inspektsioonidega ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA). Teavitus- ja ennetustööd rahastati 2017. aastal Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetuse andmise tingimustest „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020“.

Infohommikute lektorid olid Tööinspeksiooni vastava valdkonna spetsialistid. Räägiti libisemisest ja komistamisest, töösuhetest, sõidukijuhtide töö- ja puhkeajast, tööohutusest ehitusobjektidel, tootmisettevõtetes, hotellinduses ja spaades. Teemaks oli ka öötöö, renditöö, alaealiste töötamine, bioloogiline ja keemiline ohutegur, tööohutuse ja töötervishoiu seaduse muudatused, konotir- ja kaugtöö, töö- ja puhkeajad. Lisaks infohommikutele osalesid Tööinspeksiooni esindajad 19 ümarlaul, kus räägiti töökeskkonna ja töösuhete üldisest olukorrast ning kemikaalide ohutusest. Samuti osaleti erinevatel teavitustel, kuhu Tööinspeksiooni esindajaid esinema kutsuti.

Toimus kuus maakondlikku ümarlauda, kus võtsime luubi alla Eesti töökeskkonna olukorra ja tuleviku. Ümarlaul tegi Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu ülevaate möödunud aasta töökeskkonnast ja peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal Meeli Miidla-Vanatalu kõneles uutest regulatsioonidest töövaldkonnas.

Napo ohutustunnid lastele

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri maskott Napo kohtus aasta jooksul kokku 2000 lapsega üle Eesti. Ohutustundidel lasteaedades ja algklassides ning suurtel ohutusüritustel kutsus Napo lapsi mõtlema võimalike ohuolukordade tekkimisele nii lasteaia, kodus kui ka tänaval.



Töökeskkonnast messidel

2018. aastal osales Tööinspeksioon kokku 18 messil üle Eesti. Osadel messidel viis nõustamisjurist läbi ka loengu. Messidest on Tööinspeksioon esindatud Töötukassa töö- ja karjäärimesseidel ning suurematel messidel nagu Maamess, Eesti Ehitab, Ehitus ja Sisustusmess ja Instrutec. Messidel andsid nõu konsultant ning nõustamisjurist, kes nõustasid, jagasid materjale ning viisid külastajate seas läbi viktoriine. Messide põhiliseks tõmbenumbriks oli Tööinspeksiooni töösuhete- ja töökeskkonnaalane viktoriin, mille lahendamise eest külastajad omale meelepärase meene valida said.

Rahvusvaheline konverents „Hea töökeskkond uueval tööturul“

06. novembril toimus Tallinnas rahvusvaheline konverents „Hea töökeskkond uueval tööturul“. Tehnika kiire areng on

meie ellu toonud palju uut, andnud juurde palju uusi võimalusi, teinud meie tööd kergemaks. Samas on tulnud juurde ka hulk uusi probleeme. Oleme pidevalt kättesaadavad, tegeleme tööasjadega ka siis, kui peaksime hoopis puhkama. Nii ongi tööstressist saanud üks suurimaid tööga seotud terviseprobleeme. Kõigi nende muutustega tuleb harjuda ja õppida uuenedu tööturul toime tulema nii, et säiliks hea töökeskkond. Muutuste üle arutlesid rahvusvahelised eksperdid ning töötajate, tööandjate ja riigi esindajad.



„Hea töökeskkond 2018“

Neljandat aastat järjest tunnustab Tööinspeksioon auhinaga „Hea töökeskkond“ ettevõtteid, kes peavad tööohutust ning oma töötajate tervist oluliseks väärtuseks. Esmakordselt said tööandjad ise kandideerida. Auhinda anti välja kahes kategoorias: alla 50 töötajaga ettevõtte ning üle 50 töötajaga ettevõtte. 2018. aastal võitis suurettevõtete kategoorias Saaremaa Piimatööstus ning väikeettevõtete kategoorias Bonava Eesti. Mõlema võitja töökeskkonnast valmis video, mida jagati sotsiaalmeedias ning mis on kättesaadavad nii Tööinspeksiooni kodulehelt kui Tööelu portaalist.

5.3.3 Teabematerjalid

Trükised

2018. aastal anti välja viis erinevat brošüüri, millest osad on elektroonsed. Lisaks brošüüridele töötati välja neli tööohutusplakati.

2018. aastal toimus fotovõistlus „100 aastat tööd Eesti heaks“, kuhu olid oodatud eri aegadel töötamist kujutavad fotod. Ajaloolistest fotodest valmis juubeliaasta kalender. Kalendrid saadeti ettevõtetesse, mida aastail 2015-2018 nõustasid meie konsultandid.

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

5.3.5 Rahvusvaheline ja siseriiklik koostöö ja töögruppides osalemine

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 Lõuna-Soome piirkondliku tööinspeksiooniga ning Poola Tööinspeksiooniga. Koostöölepe sõlmisime Norra Tööinspeksiooniga.

Meie teenistujad osalevad mitmetes rahvusvahelistes ja ka siseriiklikes töögruppides ekspertidena. rahvusvaheliselt osaleme mitmetes lähetatud töötajaid puudutavates projektides ja töögruppides. Osaleme ka SLIC piiriülese renditöö projektis (SLIC TWA), Euroopa Komisjoni rahastatud lähetatud töötajate piiriülese järelevalve projektis (INTEFP), 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 töörühmades 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 sissereände reguleerimiseks moodustatud laiapõhjalises töörühmas ning turujärelevalve töörühmas.

kord kvartalis uutele registreeritud ettevõtetele. 2017. aastal saadeti infokiri 9690 aadressile.

Tööelu ajakiri

Neli korda aastas ilmus ajakiri Tööelu, kus rääkisime olulistel ja aktuaalsetel tööelu teemadel, kajastasime uudiseid, andsime nõu töösuhete ja töökeskkonna kohta. Eelmisel aastal läbis ajakiri uuenduskuuri ning jagab nüüd oluliselt rohkem Eesti ettevõtjate kogemusi hea töökeskkonna loomisest. Tööelu tellis elektroonselt 3956 lugejat ning lisaks trükkisime seda ka paberandjale, mida jagasime raamatukogudele ning koostööpartneritele.

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

Ligu kaasa!

Valmisid kaks videot, kus tuntud inimesed näitavad ette venitusharjutusi. Üks video on suunatud inimestele, kes töötavad enamasti istudes ja teine neile, kes teevad enamasti tööd seistes. Videod on leitavad Tööelu portaalist ja Tööinspeksiooni kodulehelt, samuti meie sotsiaalmeedia kanalites.

5.3.4 Meedia ja infokanalid

2018. aastal kajastati meie tegevusi üleriigilises ning maakondlikus meedias kokku 2317 korral. Oluline osa oli teavitusel sihtkontrollidest, millest lisaks sektori ettevõtetele anti teada ka ajakirjandusele. Jätakuvalt 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 omakanalite kaudu teavitamisele. Kasutame selleks oma veebilehte ja sotsiaalmeedia kanaleid. Üha sagedamini pöörduvad ka inimesed küsimustega meie poole läbi sotsiaalmeedia kanalite.

Tööelu portaali

Tööelu portaali koondab kokku olulise info töötamise kohta nii töötajale kui tööandjale. Infoon kättesaadav nii eesti, vene kui inglise keeles.

Portaali külastati 2018. aastal 514 237 korral, mida on 14,85% rohkem kui 2017. aastal. Uute külastajate arv kasvas 15,10%,



6. TÖÖVAIDLUSED

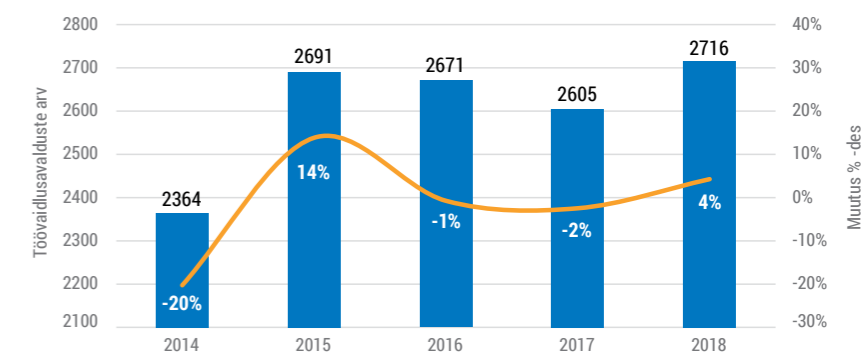
Töövaidluskomisjon (TVK) on kohtuväline vaidlusi lahendav organ. Kohtuvälist töövaidluse lahendamist reguleeris 1996. aasta septembris jõustunud individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (edaspidi ITVS) ning aastast 2018. reguleerib töövaidluse lahendamise seadus (edaspidi TvLS). TVK lahendab vaid töösuhetest tulenevaid vaidluseid ehk tööandja ja töötaja vahelise töövaidlust.

Komisjonide üks eesmärke on vähendada kohtute töökoormust. Statistika kinnitab, et seda eesmärki TVKd ka täidavad. Keskmiselt lahendavad TVKd aastas 2600 vaidlust. 2018. aasta ei erinenud keskmisest oluliselt.

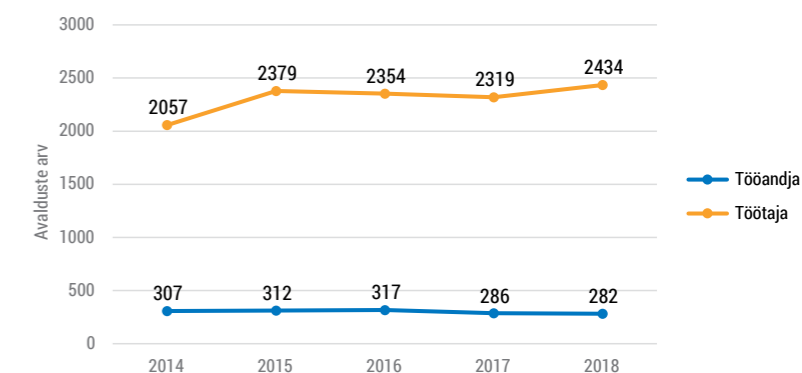
TVKdele laekus 2018. aastal 2716 töövaidlusavaldust, mis on mõnevõrra rohkem kui aasta varem.

Enim esitatakse töötasu nõudeid - maksmata puhkusetasud ja hüvitised, mis annavad kokku juba ca 60% kõikidest nõuetest.

Tööandjad pöörduvad sagedamini TVKde poole töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuetega. Sellised nõuded moodustavad rohkem kui kolman-



Joonis 26. Laekunud töövaidluste arv (2014-2018)



Joonis 27. Laekunud avalduste arv avaldaja löikes (2014-2018)

diku tööandjate avaldustest. Iga viies avaldus sisaldab töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuet või töötaja lahkumisega seotud hüvitise nõuet.

Enim töövaidlusi esineb jätkuvalt ehituses, kaubanduses ja metallitööstuses. Elukutsetelt vaidlevad enim ehitajad, veoautojuhid, klienditeenindajad ja keevitajad.

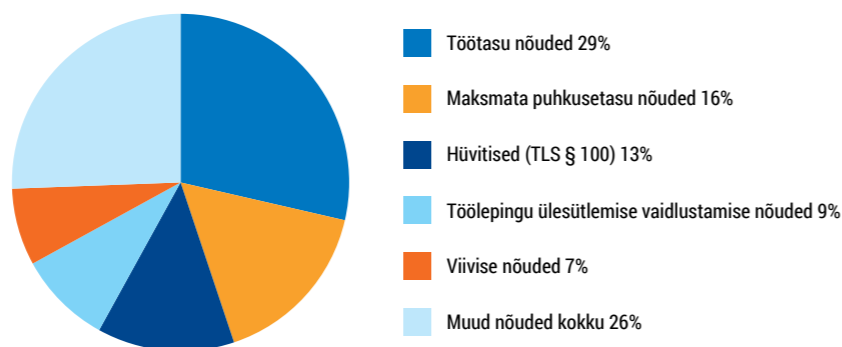
Töövaidlusasja lahendatakse kirjaliku menetluse, tavamenetluse või lepitusmenetlusega. Valdavalt lahendatakse siiski tavamenetluse käigus, ca 17% avaldustest lahendati kirjaliku menetlusega ning vaid viis menetlust sai lahendi lepitusmenetluse käigus.

TVKde otsuste/määruste arvu erinevus juhtumitest tuleneb kompromissidest ja muudest vastunõuetest, mille puhul on menetlused liidetud ning asi lahendatakse ühe otsuse või määruse kaudu. Ligikaudu pooled ehk ca 45% vaidlustest lõppes TVK juhataja määrusega (kompromissi kinnitamine, menetluse võtmise keeldumine, vaidluse lõpetamine avaldaja mitteilmumise või loobumise tõttu). Iga teine vaidlus lahendati otsusega. Sisulise lahendi korral 18% avaldustest rahuldati täielikult, osaliselt 26% ja 11% avaldustest jäeti TVKde poolt rahuldamata. Kuna tööandjate avalduste arv pole muutunud, tähendab see, et eelmisel aastal pöördus TVKde poole rohkem töötajaid.

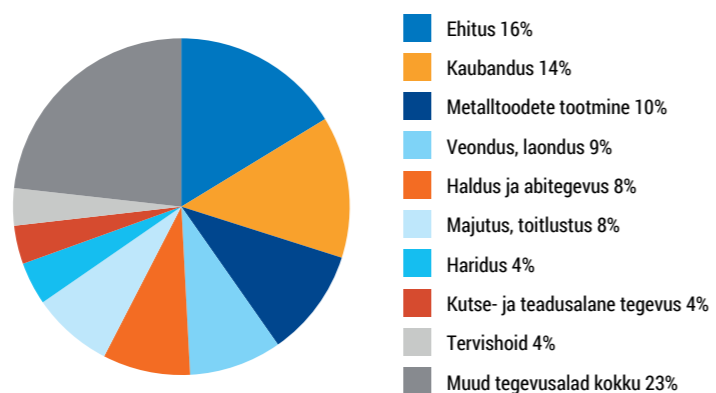
Enim töövaidlusi on endiselt Harjumaal (ca 60% vaidlustest), kuid sel aastal tõusis töövaidluste arv Tartumaal ning Ida-Virumaal. Ida-Virumaale iseloomuliku on mitmed avaldused (39 avaldust) ühe ja sama tööandja vastu ning tihti peale nõuded kattuvad – töötajatele on tasumata jäetud töötasud. Kahel viimasel aastal on Tallinnas, Harjumaal ja Raplamaal esile tõusnud metallitööstuse sektoris esinevad vaidlused. Töötajate peamiseks nõueteks on endiselt saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitise nõuded ning ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõuded. Tööandjate peamiseks nõueteks on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja kahju hüvitamise nõuded. Statistika pinnalt võib öelda, et jätkuvalt lahendatakse vaidlusi töösuhte lõppedes ning ei pöörduta töösuhte kestel.

Mis muutus aastast 2018?

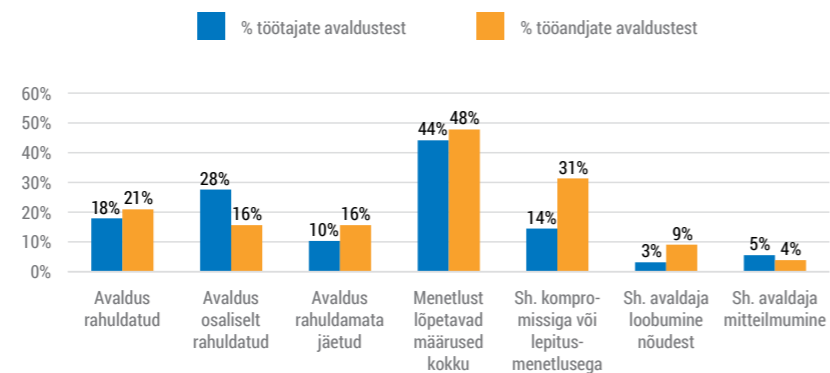
2018. aastal jõustus uus seadus, millega reformiti töövaidluste lahendamist. Eesmärgiks oli luua tõhus kohtuväline töövaidluse lahendamise süsteem – avalduse kiire ja kvaliteetne



Joonis 28. Töötajate esitatud nõuded (2018)



Joonis 29. Suurima töövaidluste arvuga tegevusalad (2018)



Joonis 30. Lahendite osakaal avaldajate lõikes (2018)

menetlemine TVKs, kõrge sisukvaliteediga otsused, alternatiivsed võimalused vaidluse lahendamiseks, töövaidlusasja läbivaatamisel kohaldatavate normide õigusselgus ning suurem TVK ja juhataja pädevus töövaidluse lahendamisel. Lühidalt öeldes – tagada lihtne, kiire, odav ning tõhus kohtuväline töövaidluse lahendamine.

2018. aastast alates saab TVK juhataja ainuiskuliselt lahendada kuni 6400 euro suurusi rahalisi nõudeid. Muudel juhtudel või poolte soovil lahendatakse asi istungil kolmeliikmelise komisjoniga. Oluline muudatus oli ka rahalise nõude ülempiiri kaotamine (mis varasemalt oli 10 000 eurot). See tähendab, et

töövaidluses võivad nõuete kogusummad kujuneda oluliselt suuremaks. Nõudeid võib ka liita ehk töötaja võib pöörduda erinevate nõuetega TVKsse ning need vaadatakse läbi ühisel (ühel istungil) ning nõuete kohta koostatakse üks otsus. Näiteks pöördub töötaja saamata jäänud töötasu nõudega summas 3000 eurot, puhkusehüvitise nõudega summas 3000 eurot, preemia nõudega summas 100 eurot ning samas vaidlustada töölepingu ülesütlemise ja nõuda selle eest hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses summas 9000 eurot. Kokku on nõuete kogusummaks sel juhul 15 100 eurot, mille saamiseks oleks enne 2018. aastat tulnud pöörduda otse kohtusse.

Oluliseks muudatuseks oli ka TVKle antud kohustus suunata pooli kompromissile ehk teha menetluse kestel kõik v, et pooled saavutaksid muu kokkuleppe või lahendaksid vaidluse kompromissiga. TVK võib juba enne istungit või istungi kestel poolte tähelepanu juhtida võimalikele tagajärgedele ning selgitada kompromissi kasulikkust. Varasemalt puudus TVK juhatajal õigus kinnitada kompromiss määrusega, mistõttu tuli täitedokumendi saamiseks siiski lahendada töövaidlus otsusega. Aastast 2018 võib juhataja kinnitada kompromissi määrusega, millega lõpetatakse töövaidlusasja menetlus. Määruses märgitakse kompromissi tingimused. Kompromissi saavutamine tagab kiirema menetluse, sest pole vaja läbi viia istungit ega koostada sisulist otsust. See hoiab kokku nii menetlusaega kui poolte kulusid. Samuti puudub vaidlustamisaeg – pooled ei pea ootama otsuse avalikustamist (istungist kümne tööpäeva jooksul) ning otsuse vaidlustamisaega (30 kalendripäeva otsuse kättesaamisest).



2018. aastal kinnitasid TVKd kompromisse määrusega 424 korral ehk ca 16% kõigist avaldustest. TVKde juhatajate sõnul on kompromissi saavutamine istungi kestel ühed meeldejäädavad olukorrad. Tartu TVK juhataja tõdes, et kompromissideni jõudmine võib olla täis üllatusi. On olnud juhtumeid, kus pooltel on üksteise vastu suured rahalised nõuded ning ka istungil vaieldakse tuliselt, kuid kompromissis on otsustanud n-ö nulliga lahku minna. Meeldejäädavad on ka olukorrad, kus pooled kohtuvad esimest korda pärast töölepingu lõppemist TVK ooteruumis ning saavutavad seal omavahel kokkuleppe. Kompromissi eesmärk on, et pooled läheksid lahku rahulolevatena ja õnnelikena.

Uued menetlusliigid

Uus seadus tõi kaasa kaks uut menetlusliiki ehk kirjaliku menetluse ning lepitusmenetluse. Suurim osa nõudeid on rahalised ning TVK juhataja võib neid menetleda kirjalikult, näiteks vaadata läbi töötasu või töölepingu ülesütlemise hüvitise nõuded. See on võimalik üksnes juhul, kui nõuete kogusumma ei ületa 6400 eurot, töövaidluse osapoolle isiklik kohalolek ei ole juhataja hinnangul vajalik ning töövaidluse pool on nõus kirjaliku menetlusega.

Lepitusmenetluse eesmärk on võimaldada TVK juhataja kui lepitaja juhendamisel jõuda mõlemad osapooli rahuldava kokkuleppeni. Lepitusmenetluses arutavad pooled oma nõudeid ja probleeme TVK juhataja juuresolekul. Menetluse kulgu ega otsust ei avalikustata ning selle tulemusel on võimalik pooltel jätkata ka töösuhet. Kui lepitusmenetluse tulemusel sõlmitud kokkulepet ei täideta, saab selle esitada kohtutäiturile täitmiseks. Lepitusmenetlus annab võimaluse lahendada erimeelsus töösuhte kestel. Eelmisel aastal lahendati viis töövaidlusavaldust lepitusega. Tartu töövaidluskomisjoni juhataja märkis, et kuigi lepitusmenetluse kestel võib lepituskokkuleppe saavutamine tunduda võimatu, siis tulenevalt poolte orienteeritusest lepituse saavutamiseks võib lepitusmenetluses saada lahenduse ka keerulised olukorrad. Nii tööandjad kui töötajad võiksid rohkem pöörduda just töösuhte kestel lepitusmenetluses TVK poole, et saavutada erimeelsusele lahendus. Sama võimalust saaks kasutada ka kollektiivsete töötülide lahendamisel.

Diskrimineerimisega seotud töövaidlused

2018. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 19 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid.

Töövaidluskomisjoni otsus on jõustunud neist 11 menetluses. Kaheksal juhul sooviti, et komisjon tuvastaks töötaja suhtes toimunud töökiusamise ning mõistaks välja hüvitise sellest tingitud kahjude katteks koos teiste rahaliste hüvitistega. Kolmel juhul pöörduti seoses töökohal aset leidnud seksuaalse ahistamisega, kahel juhul seoses töötaja vähenenud töövõimega, kolmel korral seoses diskrimineerimisega perekondlikel põhjustel ja ühel korral seoses töötaja seksuaalse sättumusega ning sellest tingitud ebavõrdse kohtlemisega. Kahes töövaidlusasjas leidis avaldaja, et teda on töösuhte kestel diskrimineeritud, kuid ei osanud välja tuua, milles täpselt ebavõrdne kohtlemine tema hinnangul seisnes.

1. jaanuaril 2018. aastal jõustunud töövaidluse lahendamise seadus (TvLS) kaotas varem kehtinud rahalise nõude piirmäärat töövaidluskomisjoni pöördumisel. See võimaldas ühes diskrimineerimisega seotud vaidluses mõista töövaidluskomisjonil välja hüvitisena 118 000 eurot, kuigi avaldaja nõue oli veelgi suurem. Viidatud töövaidluskomisjoni otsus siiski ei jõustunud, sest pooled otsustasid vaidlust jätkata maakohtus. Ülejäänud juhtudel on jäänud töövaidluskomisjoni poolt välja mõistetud mittevaralise kahju hüvitamise summad võrreldes varasemate aastatega muutumatuks, küündides kuni 3000 euroni.

Täpsustatud Töölepingu seaduse (TLS) § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele ehk teavitama töötajaid nende õigustest ja kohustustest. Lähtepunktiks ja alustalaks on see, et iga inimene on väärtuslik ja kõik on seaduse ees võrdsed. Seega tähendab võrdne kohtlemine diskrimineerimise puudumist. Ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine on aga see, kui mingi asjakohatu tunnuse tõttu tehakse inimestel vahet.

Õigusaktide mõttes tähendab diskrimineerimine, et ühte isikut koheldakse mingisuguse asjaolu tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Põhiseadusest tulenevalt ei tohi kedagi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (edaspidi SoVS) reguleerib diskrimineerimist soo alusel ning võrdse kohtlemise seadus (edaspidi VõrdKS) rahvuse, nahavärvuse, puude, vanuse, usundi, seksuaalse sättumuse ning veendumuste alusel. Diskrimineerimine jaguneb otseseks ja kaudseks. Otsene diskrimineerimine leiab aset, kui isikut koheldakse halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

Samuti on ahistamine otsene diskrimineerimine. Ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Õigus kahjunõude esitamiseks tööandja vastu tekib, kui töötaja õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud. Sellisel juhul võib diskrimineeritu nõuda tema õigusi rikkunud isikult diskrimineerimise ehk kahju tekitava käitumise lõpetamist ning rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist.

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon, lepitusmenetluse korras õiguskantsler või töövaidluskomisjon. Samuti on võimalik diskrimineerimise küsimustes pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, kes nõustab ja aitab inimesi, kes kahtlustavad, et neid on ebavõrdselt koheldud ehk saab anda esmase hinnangu olukorrale. Pöörduja peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et teda on diskrimineeritud. Isik, kelle vastu on avaldus esitatud (tööandja), peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga. Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon.

Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler või töövaidluskomisjon. Diskrimineerimisega seotud nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, milal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

The screenshot shows the website www.tööelu.ee with a navigation menu including 'Avalduse esitamine töövaidluskomisjonile'. The main article is titled 'Avalduse esitamine töövaidluskomisjonile' and discusses the process of filing a complaint with the Labour Dispute Commission. It lists key points such as the general deadline of four months, the requirement to file a complaint with the Labour Dispute Commission, and the fact that the commission handles the complaint free of charge. The article also mentions that the commission handles the complaint free of charge.

7. DIGITAALNE TÖÖINSPEKTSIOON

Tööinspeksioon soovib parandada ettevõtete tööohutuskultuuri ja seeläbi vähendada tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Samal ajal tahame vähendada ettevõtete halduskoormust. Alates 2019. aasta algusest arendab Tööinspeksioon koostöös Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskuse ning Sotsiaalministeeriumiga tööelu infosüsteemil, mis on aluseks digitaalsele Tööinspeksioonile.

Tööandja suhtlus Tööinspeksiooniga hakkab loodava infosüsteemi abil toimuma kasutajale mugavalt läbi iseteeninduse, kus kuvatakse ettevõtjale selge ülevaade, mida riik tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas ootab. Süsteem hoiab ettevõtte töökeskkonna seisundil silma peal ja kuvab ettevõttele tema ohuhinnangu. Puuduse tuvastamisel annab süsteem sellest tööandjale koos edasiste juhustega teada.

Tööelu infosüsteemi kasutuselevõtuga saab rakendada automaatseid teavitusi, kontrolle ja kontaktivaba järelevalvet, mille kesksel kohal on idee, et seaduskuulekat ettevõtjat tuleks võimalikult vähe tülitada. Automaatteavituste abil saaksid ettevõtted aegsasti vajalikud tegevused ära teha, et töökeskkond oleks ohutu ning töötajate elu ja tervis kaitsitud. Tööandja tegevuse ja olemasolevate andmete põhjal regulaarselt arvatav ettevõtte ohuhinnang on edaspidi järelevalve peamine alus, mille põhjal saab tööinspektor valida sobiva järelevalve liigi.

Automaatne kontroll võimaldab tösta järelevalve mahtu ja tõhusust. Ettevõtet kontrollitakse kohapeal juhul, kui ohuhinnangu alusel on risk kõrge. Automatiseeritusest hoolimata võib tööinspektor tulla kohale veendumaks, et kontrolli läbinud ettevõtte töesti tegeleb töökeskkonna ohutusega. Tõhusa teavituse ja järelevalve tulemusena jõuame rohkemate ettevõteten, mis läbi muutub Eesti töökeskkond tervikuna paremaks.

Arendustööde esimeses etapis arendame välja tööelu infosüsteemi ja selle juurde kuuluva järelevalvemoodul. Samuti kaasaajastame Tööelu portaali, millest saab värav tööandja iseteenindusse. Teises etapis arendatame välja iseteeninduse töövahendid, et tööandja saaks lihtsamini tuvastada oma ettevõtte töökeskkonna ohte ja leida nende maandamiseks sobivad lahendused. Samuti uuendame tööstressi kaardistamise töövahendi Stressikaardistaja.

Tööelu infosüsteemi arendust rahastatakse projektist Euroopa Sotsiaalfondi toetuse andmise tingimused „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014-2020“.

Tööelu tekitab küsimusi? **Tööinspeksioon teab vastuseid!**

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte **www.ti.ee** ja
Tööelu portaali **www.tööelu.ee**

HELISTA

Juristi infotelefonile **640 6000**
Igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA

Kliendiportaali **eti.ti.ee**

KIRJUTA

jurist@ti.ee

KUTSU

Töökeskonna konsultant
oma ettevõttesse **ti@ti.ee**



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

MÄRTS 2019