



TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖKESKKOND 2020

SISUKORD

Viiruskriis töökeskkonnas	5
Tööinspeksioon	6
Ülevaade Eesti töökeskkonnast – ettevõtted ja töötajad	8
Tööõnnetused	11
Töoga seotud haigestumised	18
Riiklik järelevalve	20
Üldjärelevalve	23
Ehitus ja taristu	24
Tegevusala ja teemapõhised sihtkontrollid	24
Meretöö järelevalve	25
Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg	25
Töösuhete järelevalve	25
Välismaine tööjõud	26
Lapsed ja noored tööturul	27
Eesti töökeskkonna peamised probleemid	28
Väärteomenetlused, trahvid	29
Tööandjate hinnang järelevalvele	29
Ennetustöö	30
Nõustamine	30
Töökeskkonna konsulteerimised	33
Teavitustegevus	34
Ennetus- ja teavituskampaaniad	35
Tööaidlused	36

TÄNAME PANUSE EEST

Maret Maripuu, peadirektor

Meeli Miidla-Vanatalu, peadirektori asetäitja

Krista Vaikmets, analüütik

Silja Soon, järelevalve osakonna juhataja

Kaire Saarep, ennetusosakonna juhataja

Kristel Plangi, teabe- ja välissuhete osakonna juhataja

Helen Tonkson, töövaidluskomisjoni juhataja

Mariko Vahula, juhtiv tööinspektor

Valentina Soone, juhtiv tööinspektor

Liis Naaber-Kalm, juhtiv tööinspektor peajurist

Jüri Milov, juhtiv tööinspektor

Veigo Tumaševski, vanemtööinspektor

Piret Kaljula, töökeskkonna konsultant

Greete Kaar, nõustamisjurist

Toimetaja Kristel Abel, meedianõunik

Informatsiooni võib kasutada viidates Tööinspeksioonile.

Kujundus: Putka OÜ

Fotod: Tööinspeksioon, Unsplash, visitestonia



VIIRUSKRIIS TÖÖKESKKONNAS

2020. aasta lõi sassi kogu maailma tavapärase toimimise. Riigid läksid lukku, lennukid ei lennanud, tavapärase suhtlus asendus virtuaalsega. Teame palju rohkem viirustest, peseme käsi rohkem kui iial varem ja kanname maske. Sellele aastale võiks panna tiitliks 'töötervishoiu aasta', sest 'tänu' koroonaviirusele on töötajate tervise hoidmine töökohal saanud erakordset tähelepanu nii tööandjalt, kes töökeskkonda kujundavad kui ka töötajalt, kes hakkasid hindama ohutut töötamist ning mõistsid üha enam, et ka nemad peavad hea töökeskkonna loomisele kaasa aitama.

See aasta muutis oluliselt ka Tööinspektsiooni tegevusi. Kui aasta alguses sai tehtud plaane ja seatud eesmärgid, siis üha lähemale hiiliv koroonaviirus lõi kõik kaardid laiali. Eriolukorra kehtestamine kasvatas hüppeliselt meie nõustamisjuristide poole telefonitsi ja e-kirjaga pöördumiste arvu, mis mõnel päeval lausa seitsmekordistus. Eriti hea meel oli näha, et meie väikesele juristide meeskonnale asusid appi kolleegid teistest osakondadest – nii peajuristid, juristid kui tööinspektorid. Nii tulime toime rohkete küsimustega, aga samal ajal ka tugevdasime ühist meeskonnatööd. Tagantjärele on kõik kinnitanud, et oli küll kiire aeg, ent koos tegutsemine kasvatas arusaamist eri tööloikudest.

Viiruskriis muutis ka meie tavapärase järelevalvet. Otsustasime, et kriitilisel ajal jälgime ettevõtete toimuvat distantsilt, aga sekume kindlasti siis, kui inimelu on ohus või meile tuleb tõsine vihje. Samal ajal valmistusid tööinspektorid üleminekuks uuele infosüsteemile TEIS, mis lihtsustab nii tööandja kui tööinspektori elu. Iseteeninduskeskkonda sisse logides saab tööandja sisestada info ettevõtte töökeskkonna eest vastutavate inimeste kohta ning laadida üles riskianalüüsi või edaspidi riskide hinda-

mise töövahendi abil süsteemis teha. Järelevalve korral on kogu suhtlus digitaalne, muutes nii protsessi kiiremaks ja sujuvamaks.

Eriti olulise rolli omandas meie ennetustöö. Inimeste vajadus töösuhteid ja töökeskkonda puudutava info kohta kasvas korraldades. Reageerisime sellele kiirelt ning meie Tööelu portaali sai COVID-19 ja tööelu puudutava info keskuseks, mida pidevalt täiustasime ajakohase ja selgelt esitatud infoga, nii tekstide kui infograafikutega.

Virtuaalsed kohtumised said ka Tööinspektsiooni elu osaks. Videosilda hakkasid kasutama töövaidluskomisjonid istungite läbiviimisel. Seda kogemust rakendame ka edaspidi, et vähendada ringisõitmise vajadust ja muuta osalemine lihtsamaks ka kaugema kandi rahvale. Samuti kolisid veebi mitmed teavitusüritused, millest sai nii osa palju rohkem inimesi. Salvastused on Tööelu portaalis kättesaadavad kõigile, et korrektne teave võimalikult paljudeni jõuaks.

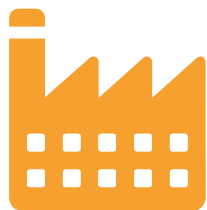
Eriline 2020. aasta näitas, kui oluline on koostöö tööandja ja töötaja ning tööandja ja inspektsiooni vahel. Soovime väga tänada oma partnereid, nii töötajate kui tööandjate esindajad, erinevaid ettevõtteid, kes on avatult valmis kaasa mõtlema ning tegutsema. Teie abi info levitamisel on olnud asendamatu, et takistada viiruse levikut töökohtades.

Loodan, et 2020. aasta kogemustest võtame kaasa uued oskused, ent ennekõike arusaama, et hea töökeskkond aitab hoida töötajate tervist ja ka ettevõtteid toimiva ning elujõulise.

Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

TÖÖINSPEKTSIOON



Meie järelevalve all on 44% Eesti tööturust ja 84% töötajatest. Ettevõtteid on Eestis Statistikaameti andmetel 137 980, sellest tööinspeksiooni järelevalve all (vähemalt ühe töölepingulise töötajaga ettevõtted) 60 690 e. 44% ettevõtetest *



Hõivatute arv Eestis on Statistikaameti andmetel 656 600, sellest tööinspeksiooni järelevalve all 552 593 e. 84% hõivatutest



Meil on 1 järelevalveametnik 1480 ettevõtte ning 13 477 töötaja kohta



Tööinspeksioonis töötas 31.12.2020 seisuga 98 inimest. Lapsega kodus on seitse teenistujat. Järelevalveametnikke oli 41



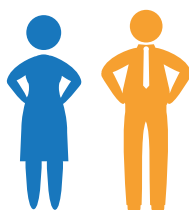
Teenistujate keskmine staaž on 9 aastat; pikim staaž 29 aastat



Töötajate jaotus: järelevalve 41; nõustamine, konsulteerimine, teavitus 21; töövaidluskomisjonid 15; tugi 16



Haridustase: 71% kõrgharidus, 13% keskeriharidus, 14% keskharidus



Naisi 78, keskmine vanus 43.
Mehi 21, keskmine vanus 54.
Noorim töötaja 23 aastane, vanim 76



Tööinspektorite ja tööinspektor-juristide töötasu jääb vahemikku 1400-1850 eurot



Elmisel aastal laekus meile 73 646 nõustamissoovi – 1 jurist nõustas ca 2844 inimest



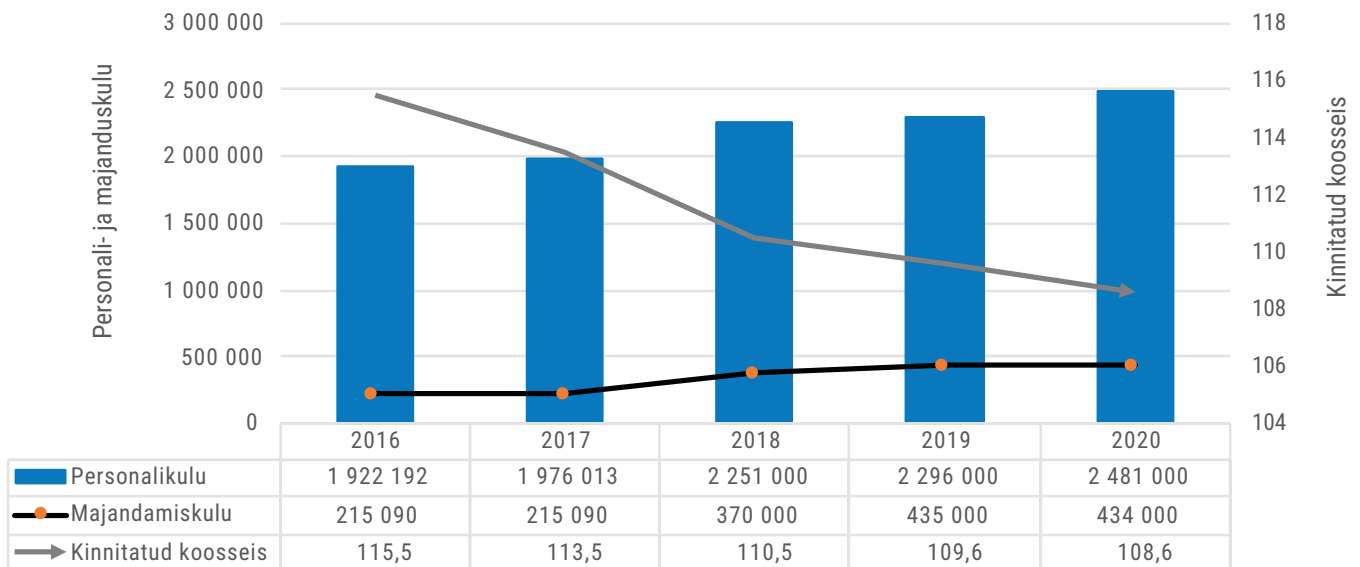
Üks töövaidluskomisjon lahendas keskmiselt 471 avaldust



TI eelarve on 2,92 miljonit eurot (personalikulu ca 2,48 mln eurot, majandamiskulu 0,43 eurot)

Lisaks riigieelarvelistele vahenditele kasutas Tööinspeksioon 2020. aastal ennetus- ja nõustamistegevuste elluviimiseks ka ESF TAT vahendeid summas 1,74 mln eurot, sh Tööelu Infosüsteemi TEIS arendamiseks, kogueelarvega 1,14 mln eurot.

* Kõik statistikaameti andmed 31.12.2020 seisuga



Joonis 1. TI eelarve ja koosseis 2016-2020

Tööinspeksioon 2020. aastal

2020. aasta möödus Tööinspeksioonis COVID-19 tähe all. Kui aasta algas optimistlikult ning seadsime kõrgeid eesmärke, siis üha ärevamaks muutuvad teated koroonaviiruse levikust ning märtsi keskel kehtestatud eriolukord tegi oma selged korrektuurid. Reageerisime kiirelt ning viisime läbi kiire struktuurimuudatuse, et tugevdada nõustamisjuristide meeskonda, kelle poole pöördus alates eriolukorra kehtestamisest kordades rohkem nõu küsijaid.

Kodukontor sai märksõnaks ka Tööinspeksioonis. Kaugtöö tegemine oli juba enne meie jaoks tavaline, sest meie töötajad paiknevad üle Eesti. Nii läks töö ümberkorraldus usna sujuvalt.

Kodukontoris töötamisega kaasnes siiski probleeme, eriti seoses distantsõppega, kui oma töö kõrvalt tuli toetada ka lapsi nende õpingutes. Suvel sõlmisime kõigi kaugtööd teha soovijatega kokkulepped ning vaatasime üle töökohad, et kodus oleks võimalik tööd teha sama ergonoomiliselt kui kontoris.

Organisatsioonina läbisime samuti möödunud aastal olulisi arenguetappe. Võtsime ette põhjaliku psühhosotsiaalse ohuteguri hindamise. Uuringule järgnesid fookusgrupid, mille tulemusi osakonnad omakorda põhjalikult arutasid ning koostasid tegevuskava, et probleemsed olukorrad lahenduse saaksid. Meie eesmärk on, et Tööinspeksioon oleks töökoht, kus teenistujad tunneksid end hästi ning saaksid keskenduda oma tööle.



Tööinspeksiooni töötajad arutamas arengukava aastateks 2021-2035



ÜLEVAADE EESTI TÖÖKESKKONNAST – ETTEVÕTTED JA TÖÖTAJAD

- **Viiruskriis mõjutas ettevõtete arvu ja majandustegevust**
- **Ettevõtteid ning töölepingulisi töötajaid on enim kaubandussektoris**
- **Suurimad muutused toimusid aasta jooksul majutus- ja toitlustussektoris**

Statistikaameti andmete kohaselt oli 2020. aastal töäjõus osalemise määr 71,6%, tööhõive määr 66,7% ja töötuse määr 6,8%. Töötuid oli 47 900, mis on 16 600 võrra rohkem kui aasta varem.

Statistikaameti andmeil olid suurem osa töötutest tööta olnud vähem kui pool aastat. Eestlaste töötuse määr oli 5,8% ja vene rahvusest isikutel 9,4%. Töötuid mehi oli 25 300 ja naisi 22 600. Kõige kõrgem oli tööealiste elanike seas töötuse määr Kirde-Eestis, eriti teravalt paistis silma Ida-Virumaa. Aasta varasemaga võrreldes lisandus töötuid protsentuaalselt kõige enam ametnike, tehnikute ja keskkastmespetsialistide ametialadelt.

Hõivatuid oli möödunud aastal 656 600 ja protsentuaalselt kõige enam lisandus neid aasta varasemaga võrreldes veevarustuse, kanalisatsiooni ning jäätme- ja saastekäitluse ning posti ja

kullriteenuse tegevusaladele. Hõivatute osakaal langes sama ajaga aga kõige rohkem masinate ja seadmete remondi ja paigalduse ning metsamajanduse ja metsavarumise tegevusaladel.

Täisajaga töötas hõivatutest 568 200 ja osaajaga 88 300. Võrreldes 2019. aastaga langes tööhõive määr 1,7 protsendipunkti. Täisajaga töötajaid jäi aastaga 17 900 võrra vähemaks, osaajaga hõivatute arv suurenes sama ajaga 3200 isiku võrra. Veidi üle kolmandiku osaajaga töötajatest teeb seda isiklikel või perekondlikel põhjustel ning 28% ei soovigi täistööajaga töötada.

Tööinspeksioon teostab järelevalvet ettevõtete üle, kus töötab vähemalt üks töölepinguline töötaja või on töötajatena tegevad juhatuse liikmed. Ettevõtteid, kus töötajate ja tööandja vahelised suhted on reguleeritud võlaõigusseaduse (VÕS) alusel, otseselt meie järelevalve alla ei kuulu. Samas kaebuse või vihje peale võima ka sinna sattuda ning kui selgub, et töötajad siiski teevad tööd selliselt nagu töölepingulised töötajad, võivad meie juristid VÕS lepingud ümber hinnata ning kogu töökeskkonna kohta ka märkuseid teha.

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

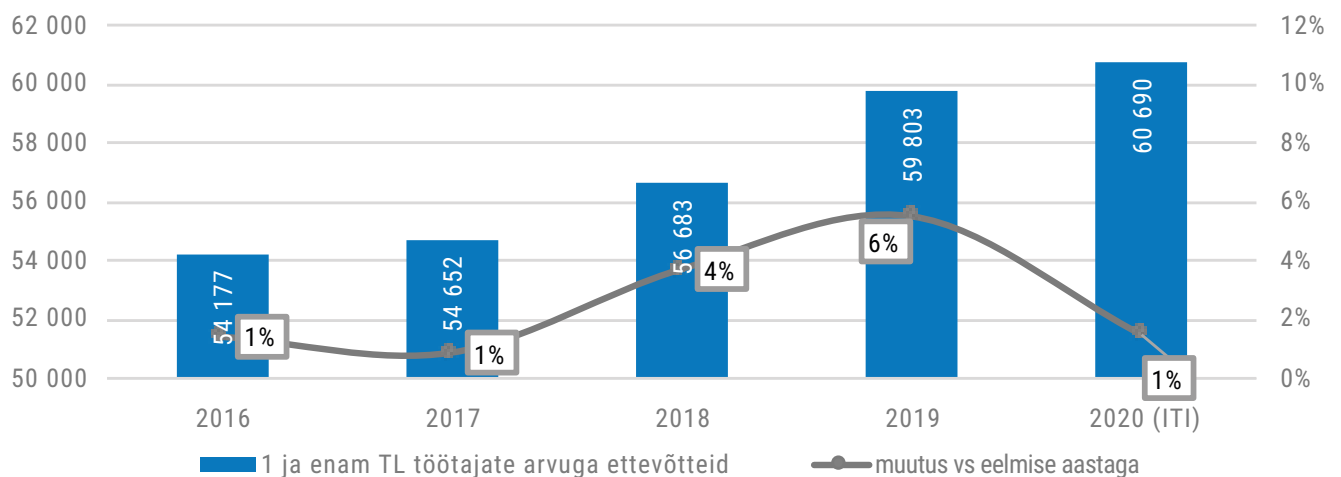
	2016	2017	2018	2019	2020
Höivatute arv (Stat.ameti andmetel)	644 600	658 600	664 700	671 300	656 600
TL töötajate arv (TI andmebaasis)	546 623	550 775	554 174	568 197	552 593
Osakaal (TI järelevalve all)	85%	84%	83%	85%	84%
Ettevõtete arv (Stat.ameti andmetel)	120 450	127 622	131 650	133 784	137 980
Ettevõtete arv (TI andmebaasis)	54 177	54 652	56 683	59 803	60 690
Osakaal TI järelevalve all olevatest ettevõtetest	45%	43%	43%	45%	44%

Tabel 1. Eesti töökeskkond arvudes (2016-2020)

Edaspidi on kogu ülevaates kirjeldatud töökeskkonda vaid tööinspektsiooni järelevalve all olevate ettevõtete vaates.

Iga aastaga kasvab ettevõtete arv, kus töötab vähemalt üks töö-

lepinguline töötaja. Aktiivsete ettevõtete arv¹ on alates aastast 2010 ehk majandussurutise järel oluliselt kasvanud ehk 17 400 ettevõtte võrra.



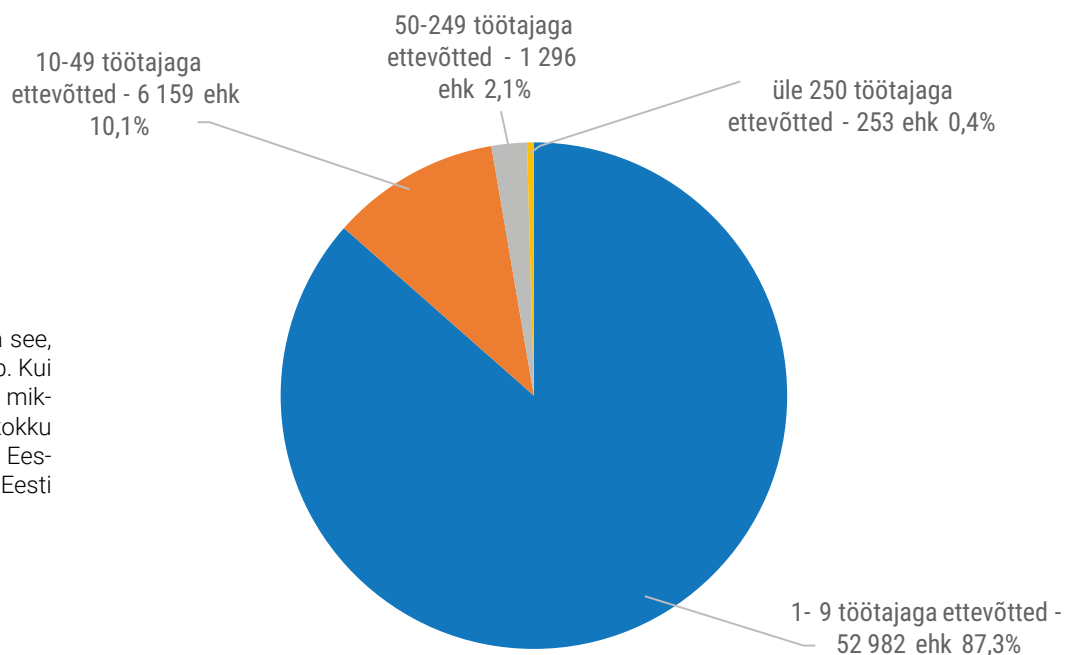
Joonis 2. Järelevalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis 2016-2020

Tänavune kriisiaasta on aga ettevõtlusele mõjunud hoopiski kummastavalt. Kui kevadel veel arvasime, et ettevõtlus oluliselt väheneb ja aasta lõpus näeme oluliselt väiksemat arvu tegutsesaid ettevõtteid, siis tulemus oli vastupidine. Jah, ettevõtete arvu kasv küll pidurdus, kuid muutused on toimunud ettevõtete suuruse lõikes.

Eesti töökeskkonnas annavad suurimat kaalu just mikroettevõtted e. kuni kümne töötajaga ettevõtted, mis moodustavad ca 87% kogu ettevõtluskeskkonnast ning just selliste pisikeste ettevõtete arv ka aasta jooksul kasvas. Andmebaasi on lisandunud 1250 uut mikroettevõtet. Kas siin on mõjutaks kevadel alanud toetusmeetmed, mis eeldasid töölepinguliste töötajate olemasolu, et ettevõtte üldse saaks mõnda toetusmeedet kasutada või kasvas selliste ettevõtete arv teiste suurusjärgude vähenemise tõttu, saame hinnata veidi pikema aja järel.

Vähenes aga väikeettevõtete arv: 10-49 töötajaga ettevõtteid on ca 300 võrra, mis andsid tööd 6200 töötajale. Keskmise suurusega ettevõtete arv vähenes küll vaid 51 võrra, kuid viis kaasa 5120 töötaja töökohta. Suurte ehk üle 250 töötajaga ettevõtete arv vähenes 8 võrra, mis omakorda võttis ära 3600 töökohta. Seega aasta võrdluses kasvas ettevõtete arv 1% võrra, kuid kadus 15 604 töölepingulist töökohta ehk võrreldes 2019.a vähenes töötajate arv 3%.

Teine vaade töökeskkonnale on aga see, kui palju töotajaid ettevõtetes töötab. Kui eelnevalt nägime, et enim on Eestis mikroettevõtteid, siis töotajaid on ikka kokku enim neis vähestes suurettevõtetes. Eesti 1549 suurettevõttes töötab 56% Eesti töotajatest.



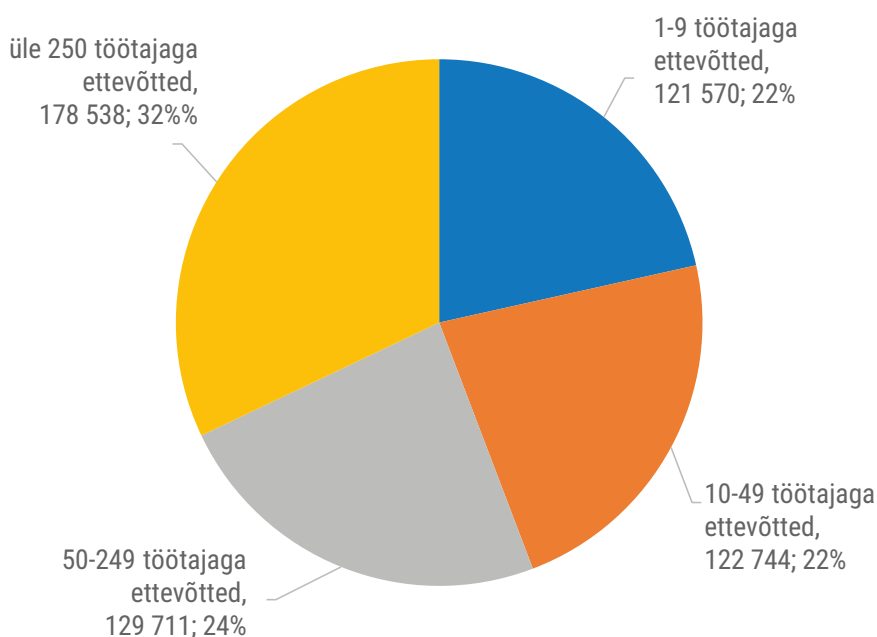
Joonis 3. Ettevõtete jagunemine töotajate arvu lõikes (2019)

Töotajate arv ja osakaal 2020

Tegevusalade lõikes vaadatuna on Eestis enim tegutsevaid ettevõtteid kaubandussektoris (ca 10 100), ehitusvaldkonnas (7700) ning kutse- ja teadusalases tegevuses (ca 6900). Suuruselt neljandal kohal on kinnisvarasektor (ca 5800)¹. Ettevõtete arv töötlevas tööstuses jääb viiendale kohale oma ligi 5200 ettevõttega. Kõige vähem on meil riigikaitse asutusi (4), kuid seal töötab ligi 5700 töotajat. Kalanduse 104 ettevõttes töötab kokku aga vaid 360 töotajat.

Töölepinguliste töotajate arv on samuti suurim kaubanduses e. 88 059, avalikus halduses 58 480 ning tervishoiusektoris 37 127. Kuigi Statistikaameti andmetel töötab 18% hõivatutest just töötleva tööstuse sektoris, siis lahti võetuna on suurimaks tööstusharuks Eestis metalltoodete tootmise sektor oma 34 392 töotajaga.

Kõige suuremad muutused on aasta jooksul toimunud majutuse ja toitlustuse valdkonnas, kus on kadunud lausa 4100 töökohta, halduse ja abitegevuse valdkonnast „kadus“ 3600 töökohta ning ka ehituse valdkonnast on tänaseks „kadunud“ 2500 töökohta. Kasvanud on aga tervishoiu sektor ca 900 töökohaga.



Joonis 4. Töölepinguliste töotajate arv ja osakaal ettevõtetes (2020)

¹ Kinnisvara tegevusala hulka kuuluvad ka kõik Eestis tegutsevad korteriühistused



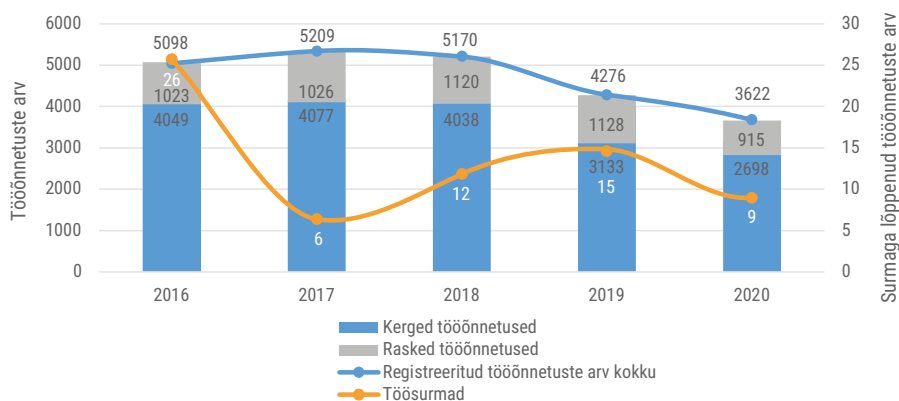
TÖÖNNETUSED

2020.a laekus tööinspeksioonile 4274 teadet õnnetuste toimimisest töökohal. Seda on küll ligi 1000 võrra vähem kui aasta varem, kuid number on suur ja iga numbri taga on inimene, kes on oma tööd tehes saanud vigastada. Menetluste käigus selgus, et neist teadetest 233 juhul ei olnud siiski tegu tööõnnetusega ning 384 juhtumi puhul saatsid tööandjad meile teate õnnetuse kohta, mil töötajale tervisekahjustusega lõppenud kehavigastust ei tekkinud (35 õnnetuse asjaolud on täpsustamisel). Alates 2019.a selliseid pisivigastusi tööõnnetustena ametlikult enam ei registreerita. Tööandja ise peab küll jätkuvalt uurima kõiki oma töökeskkonnas toimunud õnnetusjuhtumeid, kuid tööinspeksioonile tuleb teada anda vaid sellistest juhtumitest, kui töötaja on saanud sellise tervisekahjustuse, et on pidanud jääma töövõimetuslehele. Seetõttu on vähenenud ka tööõnnetuste üldarv.

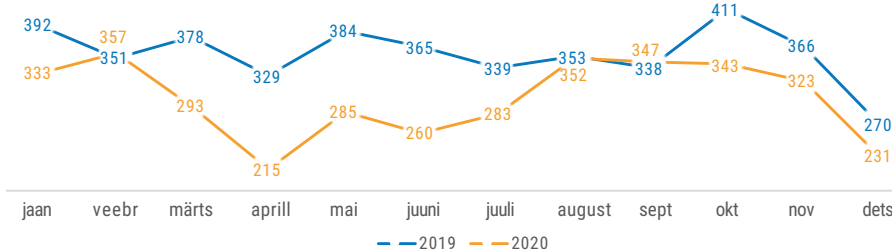


3622 tööõnnetust,
sh kergeid **2698**, raskeid **915**,
surmaga lõppes **9** tööõnnetust

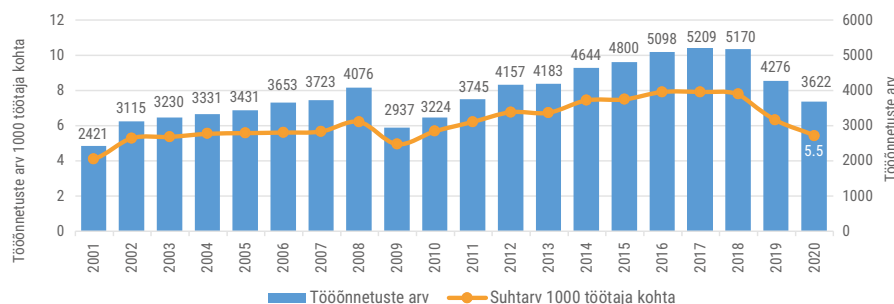
- Vähenesid nii rasked kui ka surmaga lõppenud tööõnnetused
- Viiruskriisi ajal juhtus vähem tööõnnetusi
- Enim tööõnnetusi juhtus kaubandussektoris



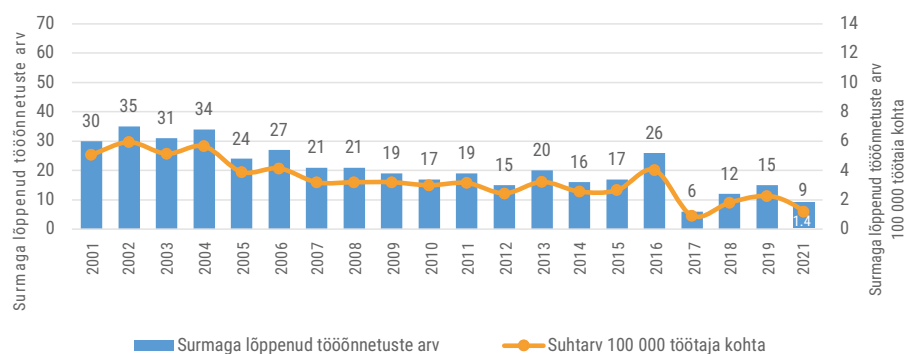
Joonis 5. Tööõnnetuste statistika aastate 2016-2020 kohta raskusastme lõikes



Joonis 6. COVID-19 mõju tööõnnetustele kuude lõikes



Joonis 7. Registreeritud tööõnnetused ja suhe 1000 töötaja kohta aastatel 2001-2020



Joonis 8. Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 2001-2020

Eriolukorra kehtestamine 2020. aasta kevadel ning sellega kaasnenud majandustegevuse piiramine, aga ehk ka suurema tähelepanu pööramine töökeskkonna ohutusele ja tervisesõbralikkusele avaldas mõju tööõnnetustele, nagu näha kõrvalolevalt jooniselt.

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 realselt juhtub. Nii tuleb jätkuvalt selgitada tööandjatele ja töötajatele, et tööõnnetustest tuleb teada anda, sest eesmärk on vältida sarnaseid õnnetusi edaspidi.

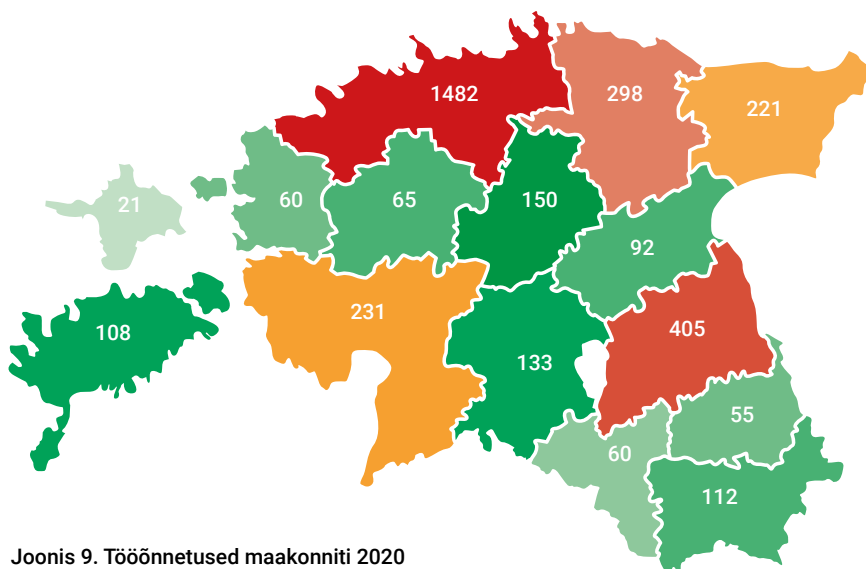
Viimase kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv küll pidevalt suurenenud, kuid see ei tähenda automaatselt, et võrreldes 2001. aastaga on tööohutuse olukord Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on tööandjad ja töötajad teadlikumad ning tööõnnetused enam ei varjata või ei esitata neid olmetraumadena. Registreeritud andmete põhjal saame ütelda, et Eestis toimub iga 1000 töötaja kohta ca 5,5 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 sotsiaalkaitset tööõnnetuse korral pakub vaid tööleping.

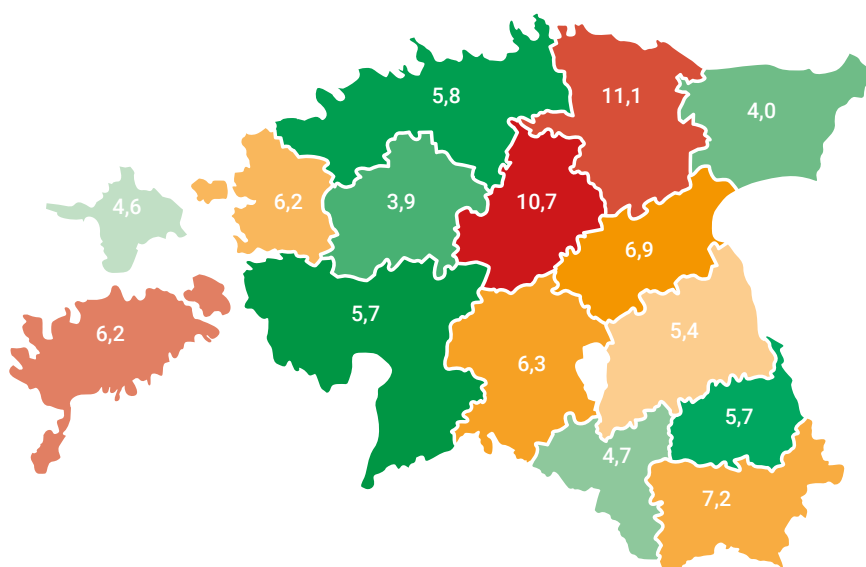
Surmaga lõppenud õnnetused

Siin on toodud pikk vaade surmaga lõppenud tööõnnetustele viimase kahekümne aasta jooksul. Võrreldes 20 aasta taguse ajaga on olukord küll oluliselt paranenud, kuid siiski ei tohiks ükski inimene tööd tehes oma elu kaotada. Tänapäevaste teadmistega ja ennetusega võiksime olla veel palju paremas töökeskkonnas.

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



Joonis 9. Tööõnnetused maakonniti 2020



Joonis 10. Tööõnnetused maakonniti 1000 töötaja kohta 2020

Tööõnnetused maakondades

Hea meel on tõdeda, et tööõnnetuste vastu on huvi tundma hakanud ka enamik omavalitsusi, kes koostavad oma valla või maakonna kohta terviseprofile, et ennendada õnnetusjuhtumeid maakonnas.

Enim registreeritakse tööõnnetusi ikka Tallinnas ja Harjumaal, kus on ka enim ettevõtteid ning töötajaid. Samas on hea meel näha, et aastaga on õnnetuste arv vähenenud enamikes maakondades. Tööõnnetuste arv kasvas vaid Lääne-Virumaal, Valga- ja Hiiumaal ning Võrumaal.

Tööõnnetusi 1000 töötaja kohta

Teine vaade on arvestada, kui palju maakonnas üldse töötajaid on. Seega kui suhtarvuna toimub Eestis keskmiselt ca 5,5 tööõnnetust 1000 töötaja kohta, siis selles vaates on suurima õnnetuste arvuga maakonnad hoopis Lääne-Virumaa – 11, Järvamaa – 10,7 ning Võrumaa – 7,2 tööõnnetust 1000 töötaja kohta. Kõige ohutumad maakonnad on aga Raplamaa – 3,9, Ida-Virumaa 4 ning Tallinn-Harjumaal 4,6. Ida-Virumaa oma suurte ja ohtlike tööstustega ning 55 500 töötajaga paneb aga kahtlema, kas selles maakonnas mitte tööõnnetusi ei varjata.

Registreerime ka Eesti ettevõtete töötajatega juhtunud tööõnnetusi, mis toimuvad väljaspool Eestit. 2020.a toimus sellised õnnetusi 129, mida on 49 juhtumi võrra vähem kui aasta varem. Enim juhtub tööõnnetusi meie töötajatega Soomes ja Rootsis - Soomes ehitajatega ning Rootsis veoautojuhtidega.

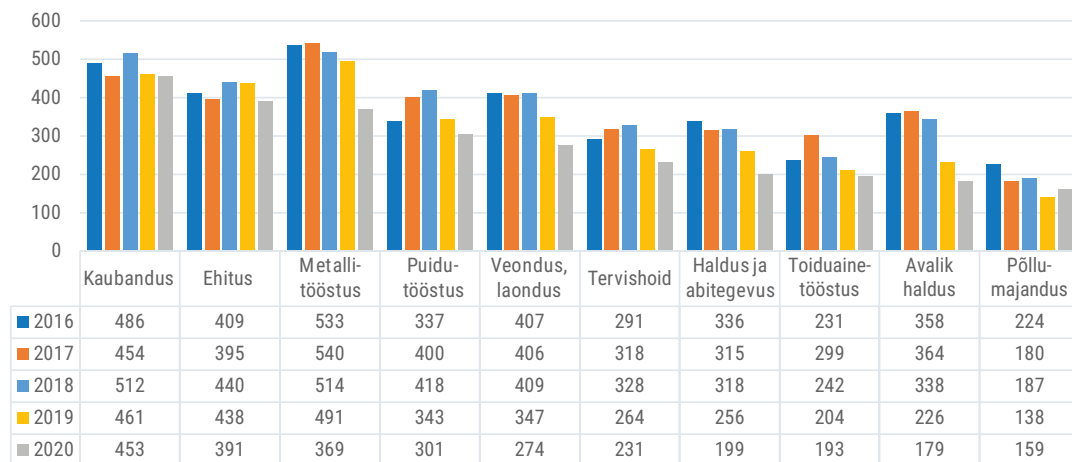
Töönnetused ja tegevusvaldkonnad

Arvuliselt registreeriti enim töönnetusi aasta jooksul kaubanduses, mis on esikohalt välja vahetanud nii ehituse kui metallitööstuse sektorid.

Töönnetuste arv langes suuremal või vähemal määral sisuliselt kõigis sektorites, v.a põllumajanduses. Ilmselt suur kriis

põllumajandust selles mõttes ei mõjutanud, et tööd tuli sektoris ikka sama moodsa teha kui varem. Kaubandus, mis oli aasta jooksul samuti väga intensiivselt töös, kui teised sektorid pidid ukse sulgema, vähenes õnnetuste arv vaid üheksa võrra.

Suurim langus toimus aga metallitööstuses, veonduses, laonduses, majutuses, toitlustuses ning haldus- ja abitegevuse valdkonnas.

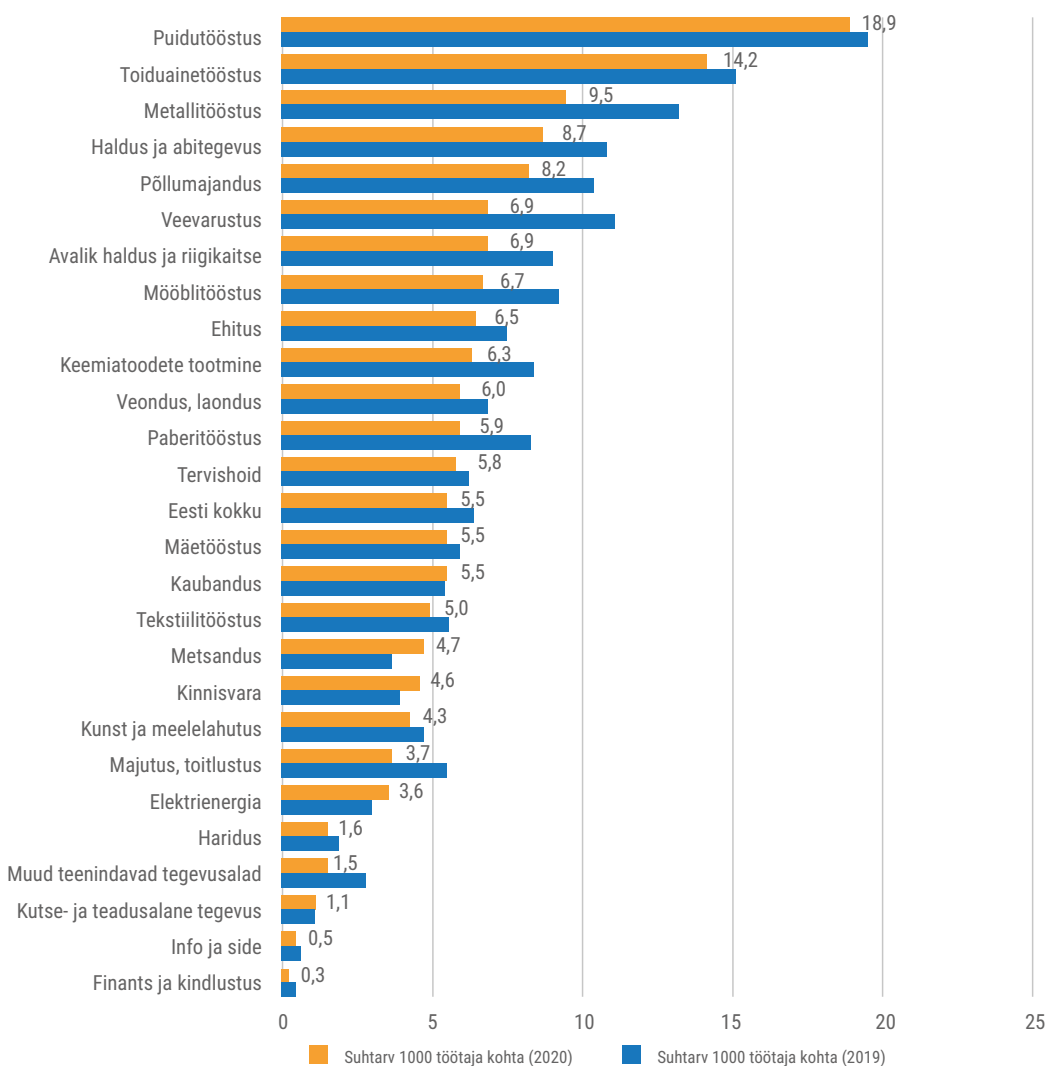


Joonis 11. Suurima töönnetuste arvuga tegevusalad Eestis (2016-2020)

Teise vaate töönnetuste toimumise sagedusele tegevusalades annab suhtarv 1000 töötaja kohta.

vaatamata asjaolule, et suurima õnnetuste arvuga tegevusalad olid kaubandus ja ehitus.

2020. aastal oli tegevusalade lõikes suurim tõenäosus töönnetusse sattuda jätkuvalt puidu-, toiduaine- ning metallitööstuses,



Joonis 12. Töönnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta tegevusalades 2019-2020

Kellega ja miks tööõnnetused juhtuvad?

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

Jätakuvalt toimub 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.

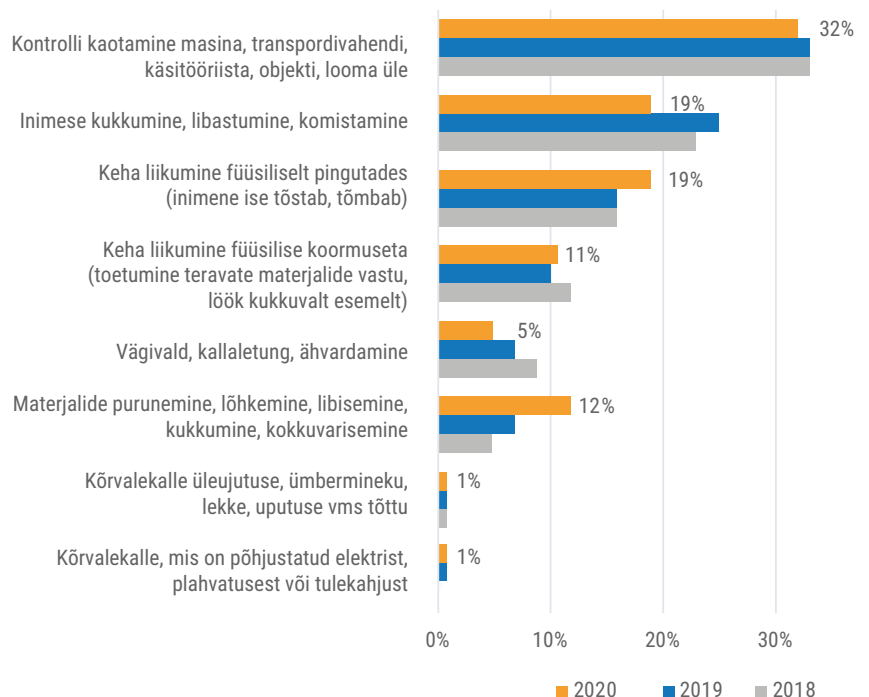
Kõrvalekalle

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, millega töövõimeid ei kaasnud.

Jätakuvalt on esikohal tööõnnetused, mille on põhjustanud **kontrolli kaotamine** masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle. Selliste juhtumite osakaal on viimastel aastatel pidevalt kasvanud. Viimasel aastal esmakordselt veidi vähenenud. Eeskätt toimuvad sellised õnnetused metalli- ja puidutööstuses, kus kasutatakse erinevaid masinaid ja teravaid tööriistu.

MEHED:	NAISED:
Ehitajad	Poemüüjad
Veoautojuhid	Loomakasvatajad
Keevitajad	Hooldajad tervishoiuasutustes
Tootmise lihttöölised	Klienditeenindajad
Kaitseväe reakoosseis	Tootmise lihttöölised
Politseinikud	Koristajad
Lukksepad	Pakkijad
Laotöötajad	Õenduse tippspetsialistid
Puidutöötajad	Kokad
Turvatöötajad	Puidutöötajad

Tabel 2. Ametid soo lõikes, kellega juhtus 2020 enim tööõnnetusi



Joonis 13. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2018-2020

Teisel kohal on taas sellised lihtsalt ennetatavad õnnetused nagu **libisemine, komistamine ja kukkumine**. Need moodustavad pea 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.

Kolmandal kohal olev õnnetuse liik, ehk **inimese liikumine füüsiliselt pingutades**, tähendab sisuliselt erinevate esemete tõstmist, teisaldamist jne. Pea iga viies kerge tööõnnetus on tingitud sellest, et töötaja ei oska esemeid korrektselt tõsta või teisaldada. Tulemuseks peamiselt selja, randme või hüppeliigese nikastus/venitus.



Tõsiste tagajärgedega tööõnnetused

Raske kehavigastusega lõppes aasta jooksul 915 tööõnnetust (2019.a - 1128) ehk viiendiku võrra vähem kui aasta varem. Neist 208 juhtumit uurisid ka tööinspektsiooni uurijad. Meie uurijad tegelevad ennekõike juhtumitega, mida oleks saanud õigel ajal ennetada. Ka nende puhul oleks tööohutusnõuete täitmisel suudetud suure tõenäosusega õnnetust ära hoida.

Enim toimus raskeid tööõnnetusi ehituses, kaubanduses ja metallitööstuses. Enim kasvas raskete õnnetuste arv põllumajanduses ning vähenes puidutööstuses, veanduses ning metalltootmise sektoris.

Rasketööõnnetuste sagedasemad põhjused:

- Pea kolmandik rasketest tööõnnetustest toimub siis, kui töötaja jalale kukub raske asi, mida ta kannab või kaotab töötaja kontrolli masina või töödeldava materjali üle.
- 24% rasketest tööõnnetustest juhtub, kuna töötaja libiseb, komistab või kukub. Ehk põhjuseks ettevõtte või asutuse liikumisteed, trepid, välisterritoorium ei olnud puhtad ja korras või liikumist takistasid juhtmed, kastid, mööbel, ladustatud materjalid või valmistoodang vms.

Ainuüksi need kaks peamist õnnetuse tüüpi viitavad, et tööd tehes tuleb olla tähelepanelikum oma töökeskkonna ja tegevuse üle, et vältida raske kehavigastusega õnnetusi.

Tööõnnetus reeglina hüüab tulles

Enne raske tööõnnetuse toimumist võib ettevõttes juhtuda lausa viis kergemat tööõnnetust või olla analoogseid ohtlikke olukordi, kus õnneks küll keegi vigastada ei saa, aga tööprotsessis avaldub vigastus. Kui neid olukordi ei märgata, siis tundub tööõnnetus üllatusena, kuid seda see tegelikult ei ole.

Väga suureks probleemiks on jätkuvalt nii surmade kui rasketööõnnetuste puhul kaitsekatted, kaitseesemed ja blokeeritud. Neid eemaldatakse masinatelt, seadmetelt üha rohkem ja näeme siin pigem töötajate endi tegemist, mitte isegi tööandja korraldust.

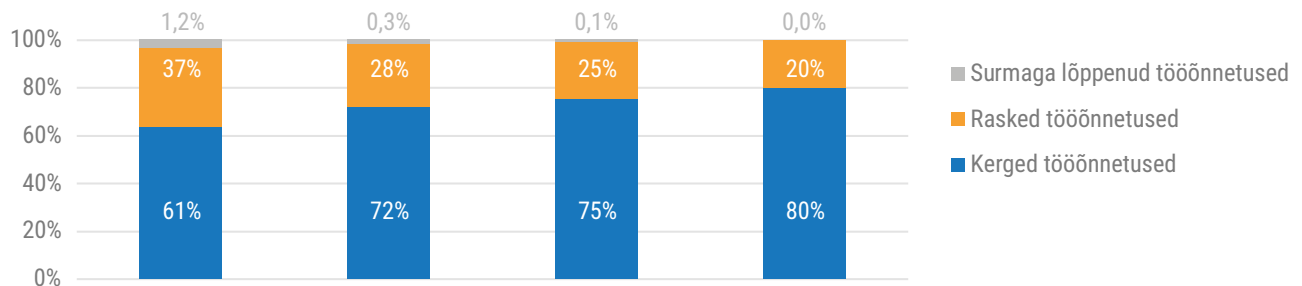
Transpordivaldkonna üheks suureks murekohaks on veoautotuhid, kes kipuvad kukkuma laadimistöökäigus kastist ja redelitelt alla. Näeme väga palju töötajate endi mõtlematut ja ettevaatamatut tegevust, mis seab ohtu nii nende endi kui kaas-töötajate elu ja tervise.

Meie uurijad on täheldanud, et ehituses on raskeid tööõnnetusi kummaliselt vähemaks jäänud, vähemalt selliseid, mida oleks põhjust uurida. Siinkohal tundub, et küllalt suur seos on võõrtöötajatega. Kui nende töötajatega peaks midagi juhtuma, siis sellest meile teada ei anta ning varjamine on saanud sisse uue hoo.

2020.a kaotas töökohustuste täitmisel elu 9 töötajat. Juhtumid saab jagada kuude kategooriasse:

- **Kukkuvate esemete alla jäämine** – hukkus kolm töötajat;
- **Kõrgelt kukumine** – hukkus üks töötaja;
- **Liiklusõnnetus** - hukkus üks töötaja;
- **Uppumine** – hukkus üks töötaja;
- **Tõstukiga töötades** hukkus üks töötaja;
- **Tulekahjus** hukkus kaks töötajat

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



Joonis 14. Tööõnnetustest teatamine ettevõtete suuruse lõikes (2020)

Millistes ettevõtetes tööõnnetused juhtuvad?

Suuremad ja töökeskkonnaga korrektselt tegelevates ettevõtetes on ametis töökeskkonnaspetsialist ning need ettevõtted ei varja tööõnnetusi, vaid annavad neist teada. Väiksemad ettevõtted jäävad aga varju ning me ei pruugi juhtunud teadagi saada. Seetõttu ei loo me kunagi nn 'häbiposti' ettevõtetest tööõnnetustest teavitamise põhjal, sest see võib olla eksitav. Loodetavasti õpetab iga juhtum tööandjat oma töökeskkonnaga tegelema nii, et vältida ja ennetada järgmiseid ohtlikke olukordi.

Eelmisel aastal toimus enim tööõnnetusi suurettevõtetes (33% tööõnnetustest), keskmise suurusega ettevõtetes 31%, väikeettevõtetes 24% ning mikroettevõtetes 11% tööõnnetustest. Tõsiselt tuleb aga suhtuda fakti, et nt surmaga või rasked tööõnnetusi toimub rohkem just mikro- ja väikeettevõtetes. Kui suured ettevõtted teatavad sisuliselt kõigist tööõnnetustest korrektselt, siis näha on, et väiksemates ettevõtetes on raskete tööõnnetuste teatamise osakaal oluliselt suurem, sest neid ei ole võimalik varjata. Seega toimub väiksemates ettevõtetes ca 17% rohkem rasked tööõnnetusi kui suurtes.

Üks meie olulisi eesmärke on, et väheneks nende ettevõtete arv, kus tööõnnetusi toimub korduvalt. Kui aastal 2018 toimus vähemalt kaks tööõnnetust 643 ettevõttes, siis 2019. aastal oli see 582.

Tööõnnetuste tõttu kaotatud tööpäevad

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

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

Meie oluliseks allikaks on kindlasti arstid, kes teatavad tööinspeksioonile võimalikest tööõnnetustest ning tänu neile on tööõnnetuste varjamine seeläbi oluliselt vähenenud. Jälgime tähelepanelikult pikki, üle 30- päevaseid töövõimetuslehti, mis tulenevad reeglina raskematest tööõnnetustest.

Tööõnnetuste tõttu kaotatud otsest rahalist ja ajalist kadu nii riigile tervikuna kui ka tööandjale ja töötajale saame hinnata Eesti Haigekassa andmetel. Nagu näha allolevast tabelist, on igal aastal kasvanud nii Haigekassa poolt hüvitatud töövõimetuspäevade arv kui hüvitiste summad. Aasta 2020 erines eelmistest küll nii palju, et kuna tööõnnetuste juhtumeid oli märkimisväärselt vähem, siis on väiksem ka lehtede arv ja haiguspäevade arv. Samas ei vähenenud ühe päeva hüvitiste summa ega keskmine lehe pikkus.

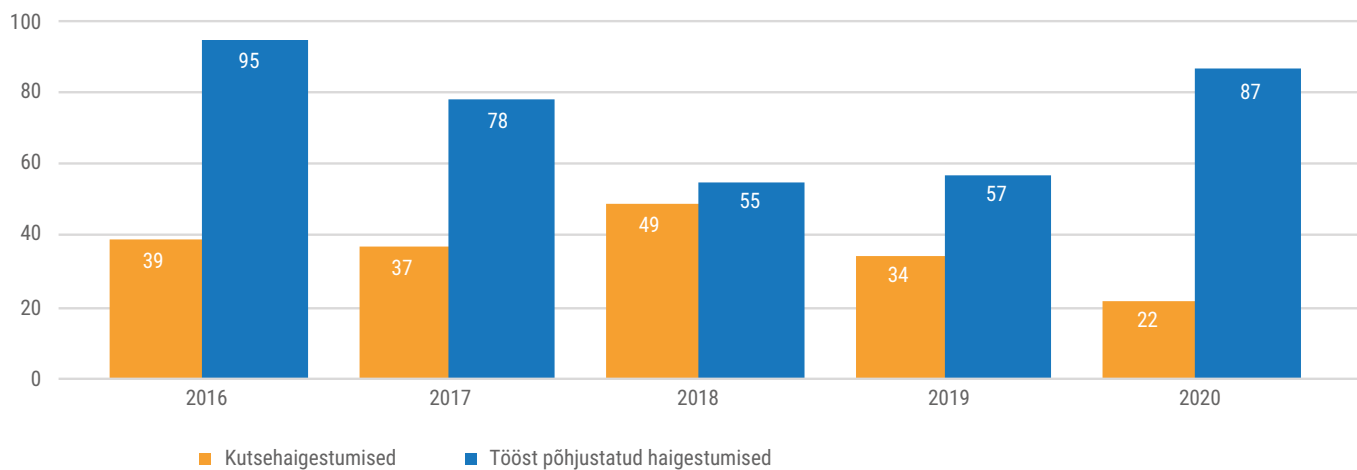
Paraku näeme andmetest ka seda, et isegi kui sellised juhtumid ise vähenevad, kus töövõimetus on üle 30 päeva, siis keskmine töövõimetuslehe pikkus ei vähene vaid pigem kasvab. Ehk töötajad võtavad aina pikemaid töövõimetuslehti.

Tööõnnetushüvitis	2016	2017	2018	2019	2020
Lehtede arv	7 037	7464	7777	8341	7371
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	139 848	149 088	155 508	158 728	140 622
Hüvitise summa (tuhat eurot)	4 010	4 443	4 996	5 339	5174
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	28,7	29,8	32,1	33,6	36,8
Lehe keskmine pikkus	19,9	20,0	20	19	19,1

Tabel 3. Tööõnnetushüvitiste kulud 2016-2020 Eesti Haigekassa andmetel



TÖÖGA SEOTUD HAIGESTUMISED



Joonis 15. Registreeritud tööga seotud haigestumised aastatel 2016-2020

Tööinspektorid kontrollivad, kas töökohtadel on tehtud kõik vajalik, et hoida töötajate tervist, ennetada seeläbi haigestumisi ja nii säilitada töövõime ka vanemas eas. Vajadusel uurivad inspektorid ka haigestumisi.

Väga suur roll töövõimetuse ennetamisel on korrapärasel tervisekontrollil. Õigel ajal avastatud tööst põhjustatud haigestumisest tingitud tervisehäired pidurduvad, kui muutub töö sisu või selle korraldus, et töötaja tervis saaks paraneda.

Eelmisel aastal registreeriti 22 uut kutsehaigestumise^[1] (KH) juhtumit ning 87 tööst põhjustatud haigestumist (TPH).

Enamiku tööga seotud haigestumisi põhjustab endiselt füsioloogiline ohutegur, milleks on suur füüsiline koormus, sündandid, korduvad ühetaolised liigutused. Need ohutegurid põhjustavad ca 84% tööga seotud haigestumistest.

Noorim kutsehaigestunu oli 42aastane ning vanim 70aastane. Tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest oli noorim 26aastane õmbleja, kellel diagnoositi halvast töökorraldusest tulenev tööga seotud vaimne ja füüsiline pingeline, mis mõjub juba tervisele. Tööga seotud haiguse väljakujunemiseks piisab ka suhteliselt lühiajalisest kokkupuutest erinevate ohtlike ohuteguritega, ent tervis võib aga saada kahjustatud kogu eluks.

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 taastatavuse tähtaegu.

KH uurimise kokkuvõtetest selgub, et tööandjad ei oska õigesti hinnata füsioloogiliste ohutegurite reaalselt mõju inimese tervisele ega erinevate ohutegurite koosmõju - näiteks on füüsilise koormuse kahjulik mõju suurem, kui töötatakse liiga jahedates tööruumides. Niigi pinges olevad lihased püüavad lihastoonust tõeses säilitada ka üldist kehatemperatuuri ning lihaspinged

suurenevad veelgi. Puudusi esineb ka töötajate juhendamisel. Sageli pole töötajatele tutvustatud, kuidas vältida füüsilisest ülekoormusest tekkida võivaid tervisehäireid, kuidas olla ergonoomiliselt õiges tööasendis või kasutada õigeid võtteid. Juhend võib isegi olemas olla, ent töötaja on unustanud selle nõuded.

Sageli näeme ka seda, et töötervishoiuarstid kipuvad olema leebed tervisekahjustusega töötajate tööle lubamise osas. Pigem lubatakse töötajal samades tingimustes tööd jätkata ja piirangukehtestamine on pigem erand.

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

Tööandjad on mõistnud, et inspektorid tahavad ja saavad oma soovitustega muuta töökeskkonda paremaks ning arvestavad meie ettepanekutega. Üha harvem on vaja teha sunniraha hoiatust või ettekirjutust, vaid probleemidele otsitakse ise ja ilma sunnita head ning toimivat lahendust.

Möödunud aastal olid fookuses psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nende suur roll kõikide töökeskkonna ohutegurite mõju võimendamisel. Eriolukorra tõttu siirdus suur osa töötajatest kodukontoritesse, sageli arvestamata seda, kas kodudes tegelikult ka olid olemas vajalikud töötingimused. Nii rõhutasime korduvalt vajadust sõlmida kaugtöö kokkulepe, kus ühe olulise punktina oleks läbi mõeldud, kuidas luua töötajale sellised tingimused, kus tema tervis ei saaks kahjustada.

Eriolukorra ajal oli takistatud regulaarne juurdepääs töötervishoiukontrollidele, mis olukorra leevenedes muidugi taastus. Jätkuvalt on sage probleem selles, et töötervishoiuarsti juures ei kipu töötajad kõikidest oma tervisemuredest, sest justkui tühist kaelavalu ei osata seostada töökeskkonnaga. Halvemal juhul varjatakse tervise seisundit teadlikult, kartes tagajärgi (näiteks töö kaotamist).

Kuigi COVID-19 tegi Eestis päris korralikku laastamistööd, ei ole töötervishoiuarstid diagnoosinud ühtegi haigestumist kutsehaiguseks.



- Tööst põhjustatud haigestumisi oli 30 võrra rohkem
- Ühtegi COVID-19 haigestumist ei diagnoositud kutsehaiguseks

¹ Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud 09.05.2005 sotsiaalministri määrusega nr 66. Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks.



RIIKLIK JÄRELEVALVE



Viisime läbi 3397 järelevalvemenetlust;
s.h viidi läbi 10 erinevat tegevusala/
probleempõhist sihtkontrolli



Kontrolliti 1362 sõidukijuhi töö- ja
puhkeaega 81 615 tööpäeva ulatuses



Registreeriti 1969 lähetatud töötaja
töötamine Eestis;

2020.a töötas ettevõtetes 3321
kuni 15 aastast last



Registreeritud tööõnnetusi – 3622:
s.h kergeid - 2698
s.h raskeid - 915
s.h surmaga lõppenud - 9



Registreeritud 22 uut kutsehaigestumise
ja 87 tööst põhjustatud
haigestumise juhtumit



11 530 tuvastatud rikkumist;
32 väärteomenetlust, s.h
trahve 32 kogusummas 7 520 eurot

Tööõnnetusi 100,000 töötaja kohta - 551

SISUKORD >

- Töökeskkonna järelevalvet mõjutas oluliselt koroonaviiruse levikut põhjustatud olukord
- Uus Tööelu infosüsteem TEIS muudab järelevalve sujuvamaks
- Töökohtadel pöörati palju tähelepanu koroonaviiruse leviku pidurdamisele, ent n-ö tavapärased töökeskkonna probleemid vajaksid tõsisemat suhtumist

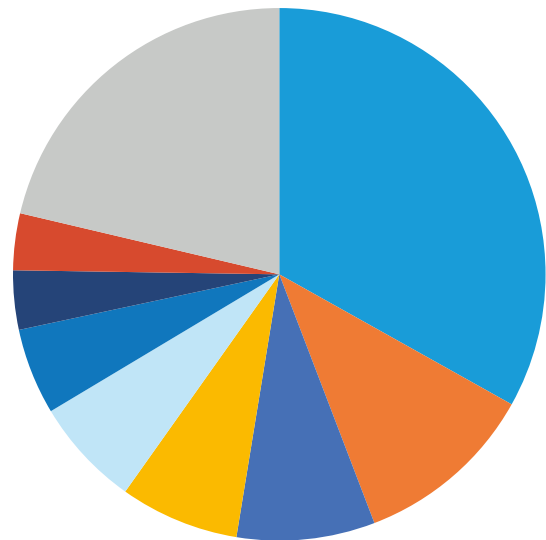
Tööohutuse järelevalves on meie prioriteet raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Kontrollime ettevõtete töökeskkonda riskihinde alusel, milles võtame arvesse tegevusvaldkonnas ja konkreetsetes ettevõttes toimunud tööõnnetuste, kutsahaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvu ja iseloomu. Riskihinnangu kujundamisel arvestame samuti tegevusvaldkonnale omistatud riskitaset, ettevõtte viimase külastuse aega ja avastatud puudusi ning ka töötajate arvu. Iga konkreetsele ettevõttele kujuneb oma riskihinne, mille järgi valitakse kontrollimiseks kõrgema riskihinnega ettevõtteid ja organisatsioone. Eraldi kontrollime neid ettevõtteid, kus juhtub tööõnnetusi korduvalt või tööandja ei ole tööõnnetuste põhjuste välja selgitamiseks ja sarnaste juhtumite ärahoidmisele piisavalt tähelepanu pööranud.

Tulenevalt Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegilisest raamistikust aastateks 2014-2020 keskendub suur osa järelevalvest väikeste ja keskmise suurusega ettevõtetele. Kõikide väikeste, st alla nelja töötajaga ettevõtete juurde me paraku alati ei jõua. Küll oleme rakendamas muid võimalusi. Meie konsultandid on suunanud tähelepanu uutele ettevõtetele, et tööandja teaks juba alustades, milline on hea töökeskkond. Sihtkontrollides kontrollime paari riskitegurit ca 10% teatud tegevusvaldkonna ettevõtetes ja tulemustest teeme kokkuvõtte, millest anname teada kõigile sektori ettevõtetele ja erialaühendustele.

Tegevusaladest olid 2020.a järelevalve fookuses ehitus, kaubandus ning veondus ja laondus. Järelevalve osakaal kasvas nii ehituses, halduse- ja abitegevuse valdkonnas ning töötlevast tööstusest metallitööstuses ning keemiatoodete tootmise valdkonnas.

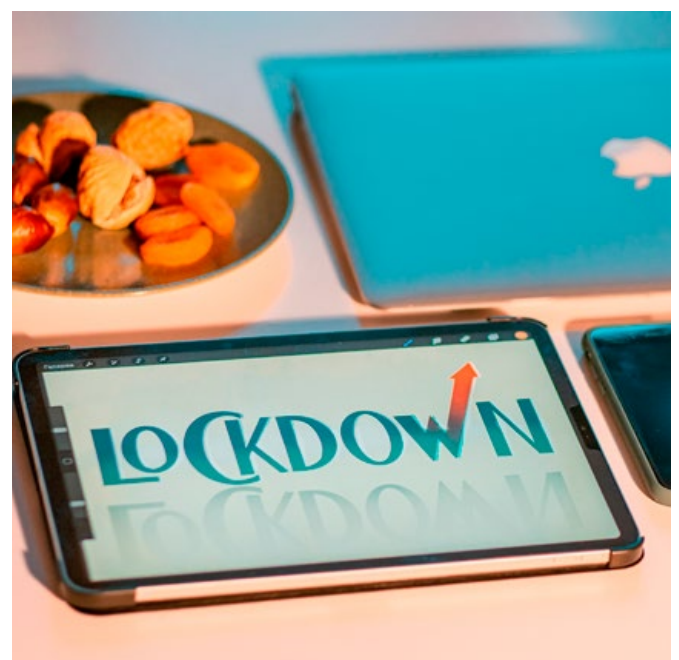
2020. aasta töökeskkonna järelevalvet mõjutas COVID-19 põhjustava viiruse leviku olukord oluliselt. Eriolukorra ajal kevadel oli järelevalve väga piiratud – ettevõtted sattusid väga keerulisse majanduslikku olukorda ning tegelesid sisuliselt ellujäämisega. Otsustasime, et kompromisse me ei tee siis, kui inimeste elu on ohus, reageerime vihjetele ning tavakontrollide asemel keskendume seirele. Samuti siirdusid mitmed tööinspektorid, peajuristid ning juristid appi nõustamisjuristidele, kes sattusid suurte kõnede ja kirjade tulva alla.

Teine suur muudatus järelevalve töös oli Tööelu infosüsteemis (TEIS) Tööinspeksiooni ametnikurakenduse kasutuselevõtt. Nüüdsest toimub kogu infovahetus tööandja ja tööandja vahel järelevalve käigus digitaalselt, inspektor sisestab kogu info tahvelarvutisse ning edastab oma tähelepanekud tööandjale. Tööprotsess muutub seeläbi kiiremaks ja sujuvamaks.



- Ehitus 33%
- Kaubandus 11%
- Veondus, laondus 8%
- Metallitoodete tootmine 7%
- Haldus ja abitegevus 7%
- Majutus, toitlustus 6%
- Keemiatoodete tootmine 4%
- Haridus 4%
- Muud tegevusalad kokku 21%

Joonis 16. Järelevalve valdkondade üle aastal 2020



Tööinspektsiooni töökeskkonna iseteenindus aitab luua hea töökeskkonna

Tööinspektsiooni töökeskkonna iseteeninduse abil saad parandada oma ettevõtte töökeskkonda ning suhelda tööinspektoriga kiirelt, mugavalt ja paberivabalt

Sisene iseteenindusse →

Keskkonda sisenemisel nõustute [iseteeninduse kasutustingimustega](#) 





Tööinspektsiooni iseteenindus on arendusjärgus. Rohkem infot Tööinspektsiooni teenuste kohta leiad [Tööinspektsiooni kodulehelt](#) ja tööelu portaalist.



KONTAKT

Tööinspektsioon
 Mäealuse 2/3, 12618 Tallinn
 Kasutajatugi ☎: (+372) 5853 3440
 (tööpäeviti 9.00-16.30)
 Infotelefon ☎: (+372) 640 6000
 (tööpäeviti 9.00-16.30)
 E-post ✉: ti@ti.ee

KIIRELT KÄTTE

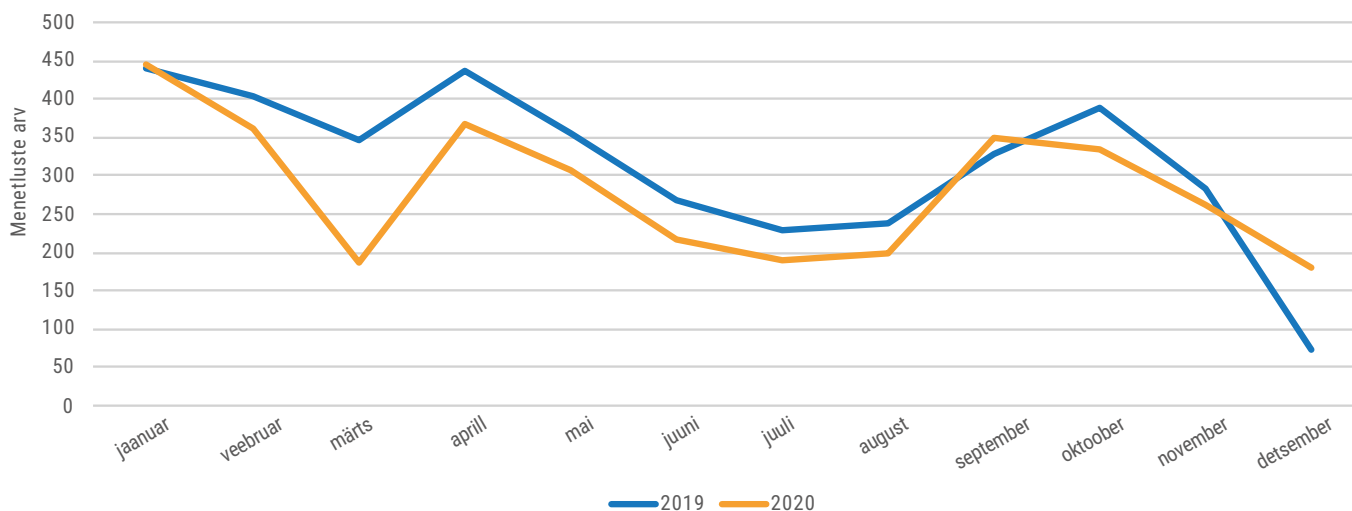
[Tööinspektsioon](#) 
[Tööelu portaali](#) 
[Iseteeninduse kasutusjuhend](#) 
[Korduma kippuvad küsimused](#) 

Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkond aitab tööandjat hea töökeskkonna loomisel

Uuele süsteemile üleminekuks viisime läbi põhjaliku ümberõppe, et ametnikud oskaksid uusi võimalusi täies mahus kasutada. Nüüd on inspektorid üsna rahul, sest TEISI abil on järelevalvet oluliselt mugavam läbi viia.

Siin oli ootamatul koroonajaastust ka kasu, sest järelevalve tavapärasest mahus takerdus ning nii jäigi oluliselt rohkem aega uue süsteemiga tutvuda. Samuti kasutasime järelevalvest vabanenud ressursi tööandjate juba esitatud andmete uude süsteemi üle kandmiseks.

Tööinspektsiooni järelevalvemeeskond on jagunenud nelja rakkerühma, et katta kontrollidega erinevad sektorid üle kogu Eesti. Viies rakkerühm tegeleb tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimisega.



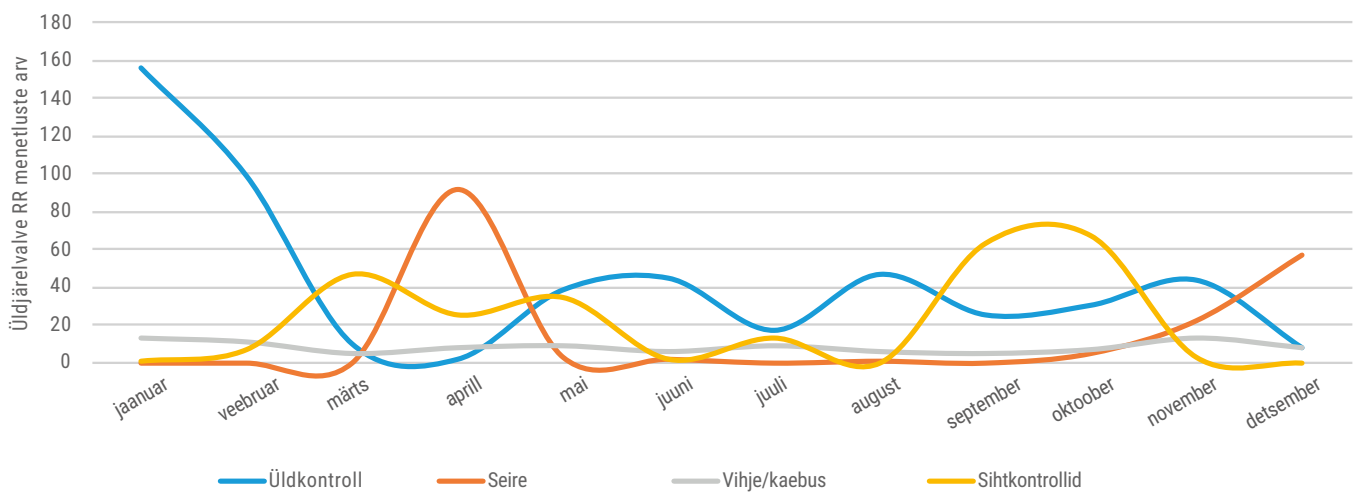
Joonis 17. COVID-19 mõju järelevalvele

Üldjärelvalve

Suurim, **üldjärelvalve rakkerühm** (11 ametnikku) moodustus 2020. aasta alguses, kui liitusid senine tootmise, avaliku teenistuse ja töötervishoiu rakkerühm. Vaevalt sai meeskonna liitmine alata, kui kehtestatud eriolukord tegi oma korrigeeringud, mistõttu tuli muuta ka tööplaani. Märtsist alates reageeriti **vihjetele**, mida reaalselt kohapeal kontrollimas käidi. Samal ajal algas ka nn **COVID-19 seire**, kus nii spetsiaalsete kui tavakontrollide käigus koguti infot koroonaviiruse leviku tõkestamise tegevuste kohta. Järelevalvet läbi viies olid inspektorite käsutuses kõik vajalikud isikukaitsevahendid. Kui suvel ning sügise alguses kontrollid taastusid, siis aasta lõpp läks taas pigem piirangute rütmis.

2020. aastat kokku võttes võib ütelda, et **bioloogiline ohutegur** ning selle riskide maandamine tõusis töökeskkonnas tähelepanu keskmesse. Aastaga kasvas oluliselt tööandjate teadlikkus ja oskus märgata ja läbi mõelda hügieeniküsimused, töötada välja juhised, neid tutvustada ning ellu rakendada. Kui kevadel küsiti nõu, mida teha siis sügiseks oli töökeskkonnades tehtud olulisi muudatusi.

Samas laekus eelmisel aastal varasemast oluliselt rohkem vihjeid **psühhosotsiaalsete ohutegurite** kohta. Pandeemiast põhjustatud närvilisus mõjutasid vaimset töökeskkonda, tekkisid pinged ja piredus. Püüame sellele teemale ka järelvalves senisest suuremat tähelepanu pöörata ja küsida töötajatelt, kuidas nad hakkama saavad.



Joonis 18. Üldjärelvalve 2020 aastal

” Meenub üks ehmatav hetk augustikuisest kontrollimisest. Olin parajasti väljas laoplatsil ja vestlesin juhatajaga, kui korraga tajusime midagi kummalist. Üks selja taga asuv ning pargitud suuremat sorti laadurtõstuk hakkas iseneslikult juhataja ja minu suunas veerema. Saime ruttu eest ära, aga korra võttis väga kõhedaks küll. Veider tunne oli, et selline suur tõstuk, millega polnud äsja sõidetud ega midagi, hakkas korraga vaikselt ja varitsevalt, kahvlid pikalt ees, inimeste suunas liikuma. Selle juhtumi põhjused käisid sedapuhku käsikäes - ebatasane maapind ja tõstuki mittetöötav käsipidur.”



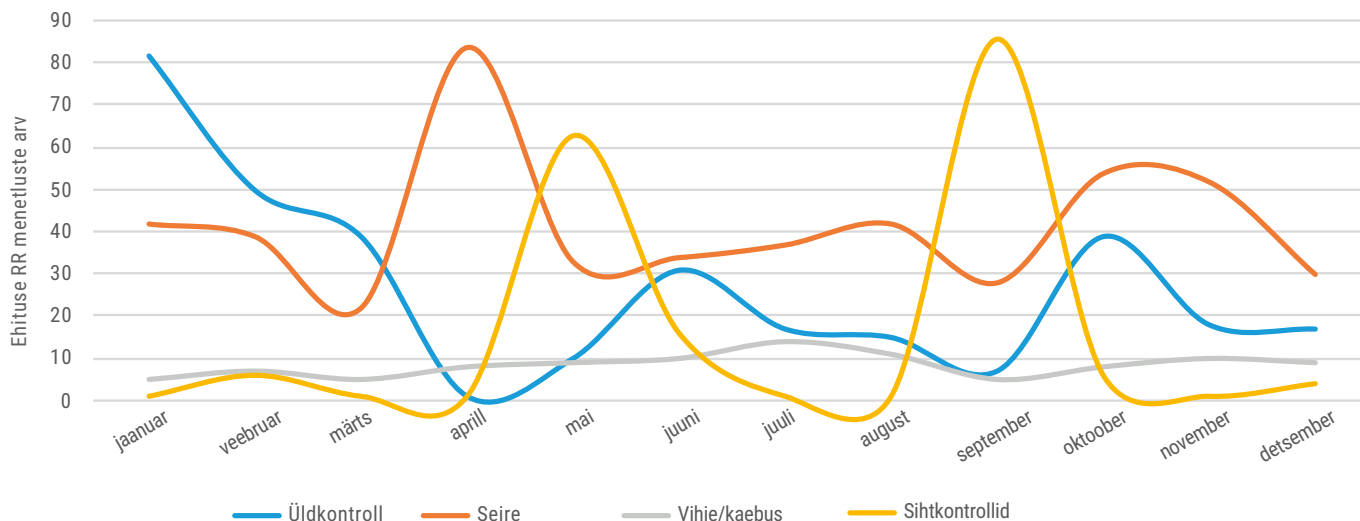
Ehitus ja taristu

Ehitus- ja taristu ettevõtete järelevalvet teostav rakkerühm (7 ametnikku) alustas eriolukorra teisest nädalast ehitusobjektide vaatlust autodest. Vaatlesime, kas kasutatakse isikukaitsevahendeid ning edastasime telefonitsi oma tähelepanekud. Suurim probleem jätkuvalt on kõrgustest kukkumise eest kaitsvate vahendite (rakmete) kasutus.

Kui Tööinspeksiooni jõudsid vajalikud isikukaitsevahendid, hakkasime taas ka objektidel käima. Uued ehituse turvakiivrid ja

kaitseriietus tekitas huvi ka ehitusmeeste seas, kes uurisid, kust kõigile nõuetele vastavat turvavarustust saada.

Eraldi tähelepanu pöörasime ehitusplatsidel koroonaviiruse leviku tõkestamiseks kasutatavatele meetmetele. Kui välitöödel värskes õhus viibimine pigem takistab viiruse levikut, siis palju töid tehakse ka siseruumides. Tõenäoseks nakatumiskohaks ehitusel on soojak, kus korraga viibib liiga palju inimesi. Kõrgelt tuleb hinnata neid tööandjaid, kes viiruse leviku takistamiseks tegid ümberkorraldusi töös, et inimesed liigselt omavahel kokku ei puutuks.



Joonis 19. Ehituse järelevalve 2020 aastal

Tegevusala ja teemapõhised sihtkontrollid

Aasta jooksul viisime läbi 10 sihtkontrolli, millest luubi all olid järgmised teemad ja valdkonnad:

- Metalltoodete tootmine
- Hulgikaubandus
- Kõrgustes töötamine
- Keemiatoodete tootmine
- Lasketiirud
- Luu- ja lihaskond
- Toitlustus
- Ühisreidid Politsei-ja Piirivalveametiga, Maksu- ja Tolliametiga
- Majandustegevus, mille puhul kontrolliti tööturuteenuste ja -toetuste seadusest tulenevate nõuete täitmist ning renditöötajate õiguste kaitset
- Koostööprojekt Terviseametiga, mille fookuses oli töötervis- hoiuteenus ehk töötajate tervisekontroll.

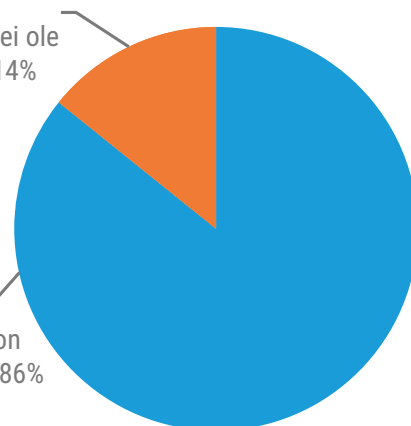
Kokkuvõtted sihtkontrollidest on avaldatud pressiteadetena ning leitavad meie kodulehelt.

Aasta teises pooles hakkasime tegema kokkuvõtteid COVID-19 levikut takistavate meetmete kontrollist töökeskkonnas. Kui kevadel oli segadust palju ning tööandjad küsisid sageli nõu, siis sügiseks oli teadlikkus oluliselt kasvanud. Töökohtades olid kättesaadaval desovahendid, töö oli sageli ümber korraldatud nii, et vähendada kontakte inimeste vahel. Samas sattusime veel detsembriski töökohtadele, kus viiruse levikust poleks nagu kuulnudki või oli meetmeid rakendatud vaid n-õ näiliselt või inspektori rõõmuks (nt üks desovahend töökoja tagaosas).

Ettevõtete arv ja osakaal kontrollidest

Ettevõtted, kus Covid-19 meetmeid ei ole rakendatud - 71 e. 14%

Ettevõtted, kus Covid-19 meetmed on rakendatud - 428 e. 86%



Joonis 20. Covid-19 meetmete rakendamine ettevõtetes

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg

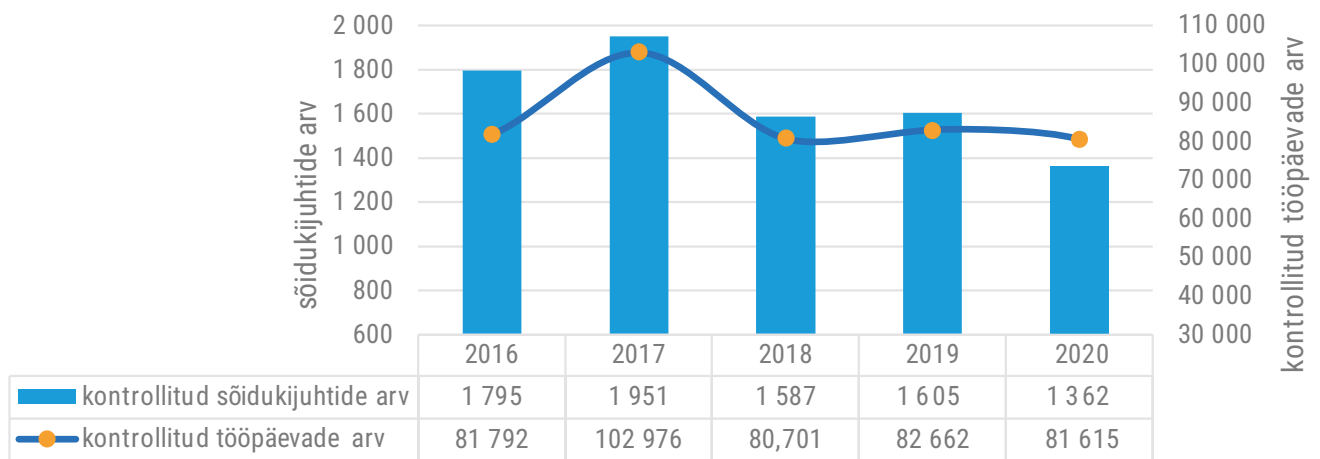
Riiklikku järelevalvet liiklusseaduses toodud mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete, sõidumeeriku ning kaardi kasutamise ja andmete säilitamise nõuete täitmise üle teostab ettevõtja juures Tööinspeksioon ning teel Politsei- ja Piirivalveamet. Tööinspeksioonis teostab järelevalvet **transpordisektori ja sõidukijuhtide rakkerühm**, kus on kolm inspektorit.

Kevadine eriolukord tekitas **transpordisektoris** korraliku kaa-se, sest piirid pandi kinni. Samas oli kaubavedu eluliselt oluline ning tekkinud takistuste tõttu kehtestasid riigid ajutised erandid sõidukijuhtide puhkeajale (Eesti kehtivat korda ei muutnud). Samuti palus rahvusvaheline vedajate assotsiatsioon riikidel leebemat suhtumist, paindlikkust ning kaupade vedamise eri-nõuete mõistmist, et ka eriolukorra tingimustes jõuaksid tarded õigeaegselt kohale.

Samal ajal jäi suures osas seisma **sõitjatevedu**, valdavalt see-tõttu, et turism takerdus. Turism ei taastunud kogu aasta vältel ning kuna bussid seisis, ei olnud ka mõtet neid ettevõtteid kont-rollida.

Suunasime oma tähelepanu **kallurvedudele**, kus tööd jagus ka kõige keerukamatel aegadel eriti just väikeettevõtetel. Märkasi-me sarnaselt oma kolleegidega, et mõned tööandjad püüdsid koroonaviiruse leviku ettekäändel inspektori külaskäiku vältida.

Katsetasime ka kontaktivaba järelevalvet. Töötlesime läbi faile, mis tööandjad meile digitaalselt edastasid. Kogemusi oli sei-nast sein – osad ettevõtted olid kohe valmis esitama, teised polnud sugugi koostööaltnid, sest küsitud andmeid neil lihtsalt polnudki. Siiski osutus esimene katsetus vaatamata tagasilöö-kidele edukaks ning pakume nüüdsest tööandjale võimalust andmeid kontaktivabalt esitada.



Joonis 21. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv (2016-2020)

Meretöö järelevalve

Meretöö järelevalvet mõjutas samuti koroonaviiruse levik, mis sagedasti tegi ettevõtete külastuse keerulisemaks. Möödunud aastal sertifitseeriti mitmeid laevu, kus eelnevalt oli vajalik ka Tööinspeksiooni kontroll. Koroonaviiruse tõttu tuli suur hulk laevade sertifitseerimisi viia läbi lühikese aja jooksul (vanad ser-tifikaadid olid aegunud, aga kontrollide läbiviimine oli raskenda-tud) ja see muutis töö väga pingeliseks ja tempokaks.

Möödunud aastal toimus ka mitu meretöö valdkonna arutelu, kus käsitleti plaani tuua laevad Eesti lippu alla. Samuti nõustasi-me ja abistasime reedereid merendust puudutavas seadusand-luses orienteerumisel.

Meretöö, aga ka logistika ning ekspedeerimisvaldkonnas val-mistab Tööinspeksiooni vaates muret asjaolu, et sagedasti tu-leb ette olukordi (eriti ettevõtetes, kus vähe töötajaid), kus töö-andja teadmised seaduse nõuetest on puudulikud või väärad. Näiteks kipuvad mõned väikeettevõtted arvama, et kuna neil on vähem kui viis töötajat, siis ei ole vaja TTOS ja TLS nõudeid jäl-gida.

Töösuhete järelevalve

Töösuhete ja majandustegevuse üle teeb järelevalvet kahek-sast ametnikust koosnev rakkerühm. Rakkerühm kontrollib, et töösuhted vastaksid seaduse nõuetele, oleks tagatud töötajate võrdne kohtlemine ning aus konkurents ettevõtete seas. Rakke-rühm teeb järelevalvet töösuhete, lähetatud töötajate, alaealiste ning tööturuteenuste osutamise ja rendiettevõtete üle.



Välismaine tööjõud

Koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Maksu- ja Tolliametiga kontrollime deklareerimata ja illegaalselt tööd tegevaid isikuid. Kolmanda riigi kodanik peab olema registreeritud politseis, lähetatud töötajana tööinspeksioonis või Eesti ettevõtte töötajana töötamise registris.

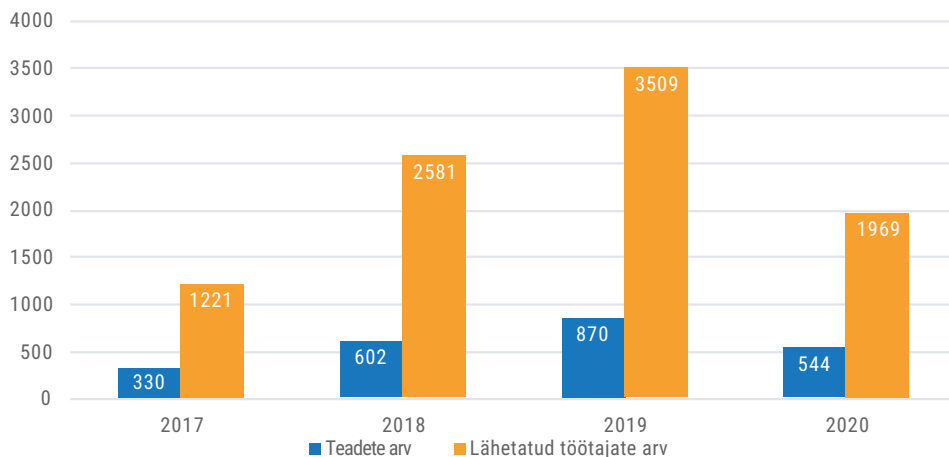
Välismaise tööjõu teemale vajutas oma pitseri koroonaga. Piirid sulgusid ning muutus keeruliseks töötajate pääs Eestisse, aga ka Eesti töötajate pääs tööle teistesse riikidesse.

” Suurimad probleemid eelmisel aastal olid seotud välismaalastega, kes töötasid ehitusobjektidel, aga ka päikesepaneeliparkide rajamisel, mille projekt eelmise aasta lõpus läbi sai. Palju segadust tekitas ka eriolukorra ajal siia jäänud välistöötajad ning suvel põllumajandustöödele kutsutud välismaalased. Enamasti kurtsid töötajad, et neile ei maksta välja lubatud töötasu. Oli juhtumeid, kus töötajad pöördusid murega nii Sotsiaalkindlustusameti, PPA kui meie poole, et töödandja maksis vaid väikese summa ning saatis töötajad minema. Selle rahaga aga jäid inimesed justkui lõksu – elamiseks vähe, koju minemiseks lausa olematu summa.“

Eestlased vahendavad ka ise tööjõudu näiteks Soome – ning mitte ainult kohalikke töötajaid, vaid ka kolmandatest riikidest. Inimestele pannakse ette leping, kus on tingimused kirjas, mille üle arutlemisruumi ei ole. Pahatihti ei saa inimesed ka aru, millele nad alla kirjutasid.

Statistika näitab, justkui oleks **lähetatud töötajate** arv vähenenud – TI süsteemis registreeriti aasta jooksul vaid 544 lähetamise teadet, mille kohaselt saabus Eestisse 1969 töötajat, mis on 44% vähem kui aasta varem. Et see tegelikkust ei peegelda, selgus kevadise eriolukorra aja, mil piiriületuse kontroll tõi meile kuu jooksul andmeid, mida me muidu kunagi saanud poleks. Politsei edastas kõik eriloo taotlused, mis puudutasid lähetatud töötajaid. Nii selguski, et 99% juhtudest Tööinspeksiooni ei teavitatud, kuigi kohustus seda teha lasub töödandjal.

Välismaise tööjõuga seotud teemade puhul on oluline tihe koostöö teiste riikidega. Koroonaviiruse tõttu oli tavapärase koostöö häiritud ning keskendusime põhiliselt andmevahetusele. Viisime ka läbi samaaegseid kontrollid Eesti teenuseosutajate üle, kus meie kontrollime Eestis asuvaid ettevõtteid ning välispartner kontrollis samal ajal nende riigis olevate töötate töötingimusi.



Joonis 22. Saabunud teadete arv ning lähetatud töötajate arv aastatel (2017-2020)



Lapsed ja noored tööturul

Töölepingu seadus (TLS) lubab sõlmida töölepingu vähemalt 13aastase lapsega põllumajandustöös, kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavate abitööde või toitlustus- või majutusettevõttes tehtavate abitööde või muude kergete tööde tegemiseks. Lapsele pakutav töö ei tohi kätkeda endas kokkupuudet töökeskkonna ohuteguritega, mis on lastele keelatud. Tööandja ei pea taotlema Tööinspeksioonilt luba alla 15-aastase noore tööle võtmiseks, kuid tööandjal on kohustus küsida lapsevanema nõusolekut 7–14-aastase lapse tööle võtmisel.

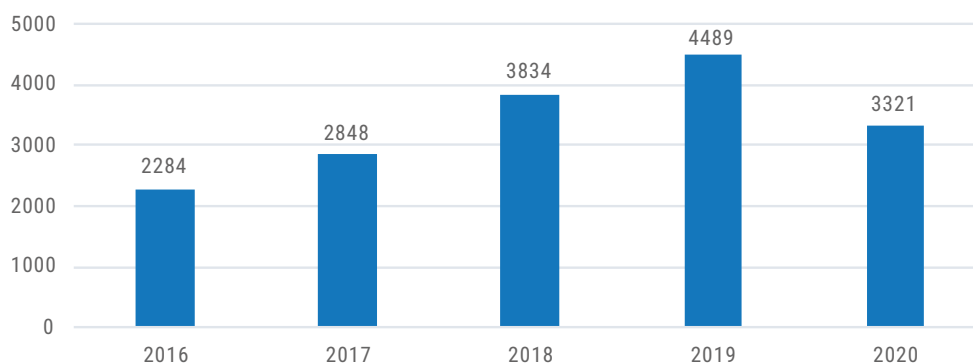
Kümme tööpäeva enne 7–14aastase tööle asumist peab tööandja tegema töötamise registrisse vastava kande. See erineb oluliselt täiskasvanu või juba 15-aastaseks saanud töötajast, kelle võib registrisse kanda ka tööle asumise päeval.

2020. aasta oli keeruline laste ja noorte tööle võtmisel. Ettevõtted keskendusid oma töötajatele töö kindlustamisele ning suvise abitööjõu palkamine polnud prioriteetne. Samuti sai kõvasti kannatada noortele enim tööd pakkunud toitlustus- ja majutus-

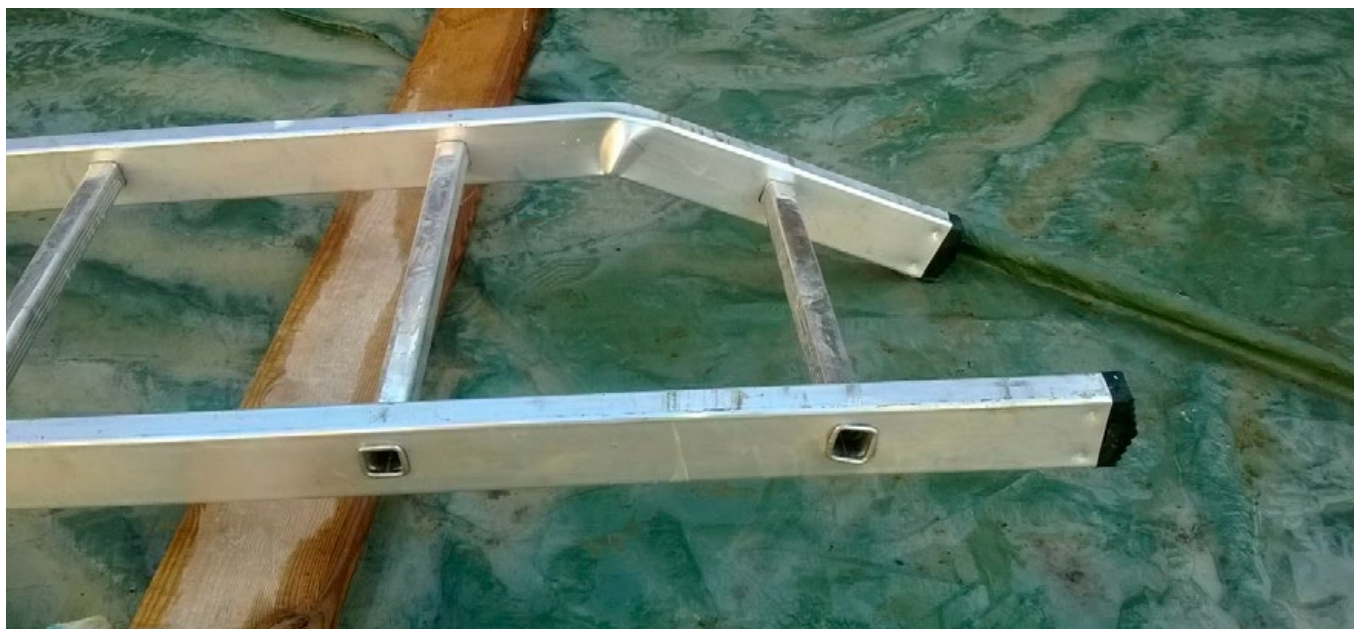
sektor, sest turism praktiliselt lakkas. Nii laekuski meile aasta jooksul info vaid **3321** alla 15aastase lapse ja noore kohta, mis oli neljandiku võrra vähem kui 2019.a. Lastele ja noortele pakkus tööd 585 erinevat tööandjat (2019.a oli tööandjaid 839).

Tegevusvaldkondade lõikes oli enim lapsi tööle avaliku halduse ja hariduse tegevusalas, kus tegutsevad ka noortekeskused ning mille alla on registreeritud peamiselt malevlased. Enamasti tegelesid lapsed ja noored kergemate haljastustöödega, heakorratöödega, abitöödega jne.

Õigussuhte liigi järgi töötab aina enam lapsi TLS alusel ehk 81% lepingutest. Samas ei ole VÕS lepingud kuhugi kadunud ning ca 17% lastest võeti tööle just selle lepingu liigi alusel. Tegevusala-de lõikes oli VÕS lepingute osakaal suurim kunsti ja meelelahutuse sektoris, põllumajanduses ning info ja side valdkonnas. Töölepingu alusel töötavad lapsed valdavalt avaliku halduse ning hariduse valdkonnas.



Joonis 23. Kuni 15 aastaste töötamise registreerimine TI-s (2016-2020)



Eesti töökeskkonna peamised probleemid

Eelmisel aastal tuvastasid tööinspektorid **11 530** töötervishoiu, tööohutuse, töösuhete, meretöö või sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja rikkumist. Tuvastatud rikkumiste arv on aastaga küll vähenenud, kuid vähenes ka menetluste arv. Rikkumisi tuvastati ca 83% kontrollitud ettevõtetes.

Tööinspektorid fikseerivad kirjalikult mõnevõrra vähem väike-seid mittevastavusi ning need antakse tööandjale edasi pigem suuliselt. Samas pööratakse suuremat tähelepanu rikkumistele, mis ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi oluliselt mõjutavad.

Suurimad probleemid Eesti töökeskkonnas Tööinspektsiooni pilgu läbi

- Tegemata on töökeskkonna riskianalüüs või ei vasta see tegelikkusele;
- Töötajad on juhendamata või pole see registreeritud;
- Töövahendite ohutust tagavad seadised ei vasta nõuetele;
- Tervisekontroll on korraldamata nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates;
- Koostamata on ohutusjuhendid tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta;
- Töötajatele väljastatud isikukaitsevahendite üle ei peeta arvestust;
- Liikumisteed, liikumisruum, ohualad, ukсед või väravad ei vasta nõuetele;
- Tagamata on ohutus kõrguses töötamisel;
- Puudub töökeskkonnaspetsialist või ettevõtteväline spetsialist ning tööandja ise ei täida töökeskkonnaspetsialisti kohustusi;
- Ohtlikud kohad ja liikumisteed ei ole märgistatud vastavalt nõuetele.

Nagu näha, siis valdav enamus neist peamistest puudustest sisaldavad endas ka otsest ohtu töötaja tervisele ehk kui sellised puudused töökeskkonnas on maandamata, siis on üsna kerged tulema nii tööõnnetused kui tööga seotud haigestumised.

Töösuhete alased probleemid on jätkuvalt suurimad järgmistes teemades:

- tööajast teavitamata jätmine;
- töötasu maksmise tingimustest teavitamata jätmine;
- reeglitest töökorraldusele teavitamata jätmine;
- erikokkulepetest teavitamata jätmine;
- töötasu alammäärast madalam;
- igapäevase puhkeaja nõuete rikkumine;
- töötingimustest teavitamata jätmine;
- töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadest teavitamata jätmine;
- vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeajaga;
- tööülesannete kirjeldusest teavitamata jätmine.

Loetelu vaadates tuleb nentida, et töökeskkonna probleemide lahendamisel ei alusta Eesti ettevõtted algusest ehk töökeskkonna riskide hindamisest ja analüüsi koostamisest, analüüsi uuendamisest, töötajate väljaõpetamisest ning korrektest juhendamisest. Samuti tuleb selgelt esile probleemid tervisekontrollidega – mitte kõik tööandjad ei soovi töötajaid tervisekontrolli saata, ent samas tuleb ette, et tööandja küll saadab töötaja tervisekontrolli, kuid too ei lähe kokkulepitud ajal kohale.

Reeglina ei ole rikkumisi ühes ettevõttes palju, pigem pea igas kontrollitavas ettevõttes mõni. Küll aga on enamasti probleeme neis ettevõtetes, mil on filiaale üle Eesti. Nt ühe ehitusfirma arvele läks aasta jooksul rohkem kui 50 tööohutusosalast rikkumist, mis näitab ehedalt, et ettevõttes ei toimu sihipärasest tööohutus-alast tegevust, puudub ühtne tööohutus-alane juhtimissüsteem ning kogu töökeskkonnale suunatud tegevus on pigem juhuslik.

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid aasta jooksul töö 112 korral ning töövahendi kasutamine keelati 71 korral (2019. a vastavalt 198 ja 116). Töövahendi kasutamine keelati enamasti juhul, kui selle ohutust tagavad seaded, tõsteseadmed või ajutiseks kõrgustes töötamiseks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele või tööd tehti katkiste elektritööriistadega. Valdavalt peatati töö ehitustöödel, kui ei olnud tagatud ohutust kõrguses töötamisel või ei kasutatud isikukaitsevahendeid.

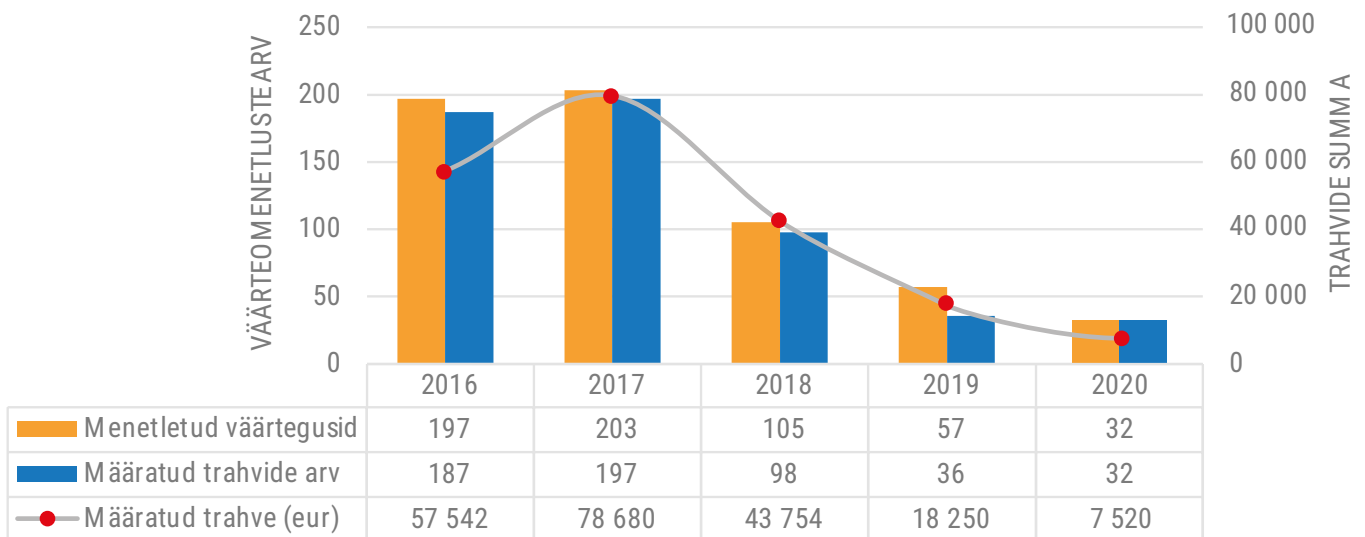
Väärteomenetlused, trahvid

Tööinspeksiooni kui kohtuvälise menetleja menetluste arv on alates 2018.aastast drastiliselt vähenenud, sest varasemate menetluste tõttu toimunud kohtumenetlustest ja otsustest tulenevalt ei olnud kohtute hinnangul seadus käesoleval kujul sisuliselt rakendatav koosseisus sisalduva erilise isikutunnuse „tööandja“ tõttu. Koostöös Sotsiaalministeeriumi, Justiitsministeeriumi ja Riigikogu sotsiaalkomisjoniga valmistati ette eelnõu eriseaduste väärteokoosseisude sõnastuste muutmiseks ja tööandja mõiste täpsustamiseks ning Riigikogu võttis muudatused vastu 17. juunil käesoleval aastal. 30. juulist 2020 taastus võimalus viia Tööinspeksiooni järelevalve all olevate eriseaduste alusel läbi ka väärteomenetlust.

Karistamine väärteomenetluse korras pole kunagi olnud Tööinspeksiooni eesmärk. Trahvimenetlust rakendatakse vaid nendel juhtudel, kui rikkumine on toimunud pikka aega, puudutab paljusid töötajaid, ohtu on seatud inimese elu või tervis ning rikkumist ei ole enam võimalik kõrvaldada. Lähtume põhimõttest, et kui töökeskkonnas esinevat probleemi saab kõrvaldada muude meetmetega, siis karistust ei määrata.

Aastal 2020 menetleti järelevalve tulemusel väärteoasju kokku vaid 32 korral, millest kõik lõppesid ka rahatrahviga. Trahvide kogusumma aastas oli 7 520 eurot.

31 väärteomenetlust viidi läbi kiirmenetluse korras. Need olid seotud liiklusseaduse rikkumistega ehk nii sõitjate kui veoseveo andmete säilitamise ja esitamise. Üks menetlus viidi läbi töölepingu seaduse alusel.



Joonis 24. Väärteomenetluste ja trahvide arv 2016-2020



Tööandjate hinnang järelevalvele

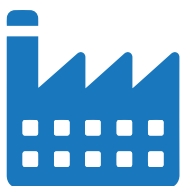
Kui ettevõtet on külastanud tööinspektor, küsime tööandjatelt tagasisidet, kas järelevalve oli nende jaoks pädev, piisavalt arusaadav ja kuidas nad meie teenusega rahul on. Rahulolu mõõdamise jooksvalt ja andmeid saame igakuiselt. Saatsime kokku välja 1 557 e-kirja, millest saime vastuse 849 e. 55%, kuigi algselt prognoosisime oluliselt väiksemat vastajate osakaalu. Neist soovitajaid oli kokku lausa 79,7% ning mittesovitajaid vaid 3%. Seega kokkuvõtvalt ca 80% vastanutest on TI järelevalve teenusega rahul ja leiab, et inspektori tegevus oli tema jaoks pigem kasulik. Loomulikult oli ka rahulolematuid, kuid tänu nende tagasisidele teame täna paremini, kuidas oma järelevalve kvaliteeti parandada.



ENNETUSTÖÖ



57 688 nõustamiskontakti



104 konsulteeritud ettevõtet



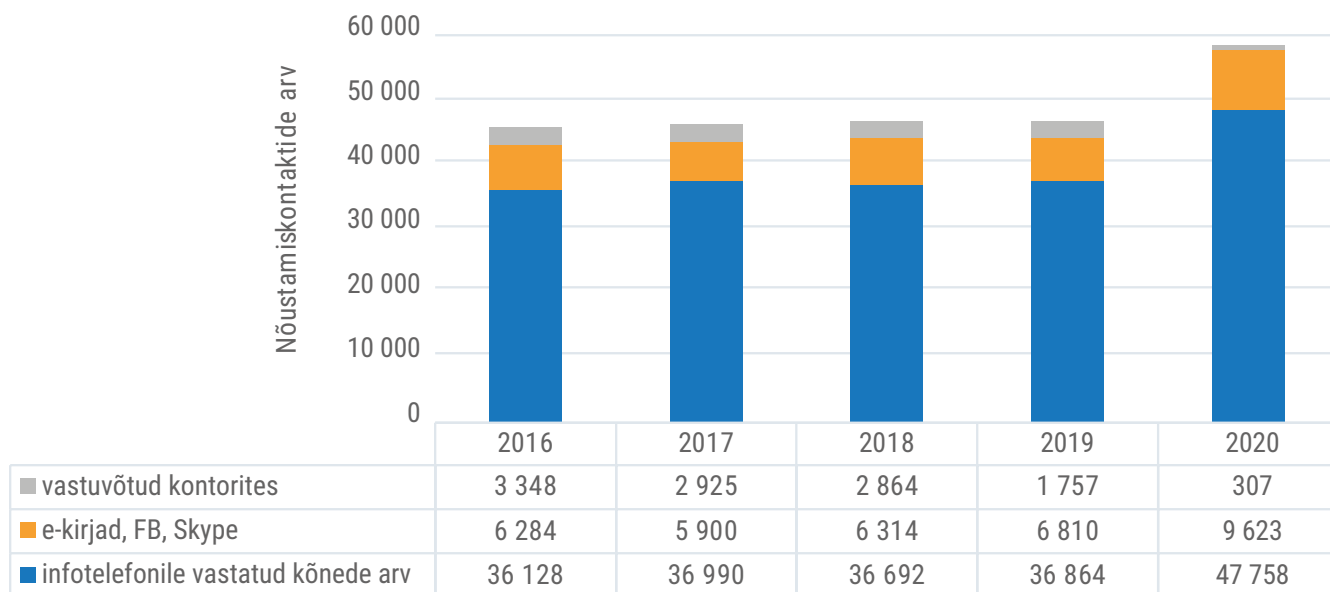
Tööelu portaali külastus kasvas 47%

- Viiruskriisi aastal kasvas nõustamisjuristide poole pöördumiste arv pea poole võrra
- Teavitussüritused siirdusid veebi; kohtumiste salvestusi ning videonõustamisi saab vaadata Tööelu portaalist
- Suurt rõhku panime COVID-19 ja töökeskkonda puudutava info avaldamisele Tööelu portaalis

Nõustamine

Tööelu ohutumaks muutmisel ja tööelu kvaliteedi tõstmisel on olulisel kohal nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud töösuhete osapooltele, nii töötajatele kui tööandjatele. Nõustamisega aitame töösuhete pooltel käituda teadlikult kooskõlas töösuheteid ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustame töösuhetes õiguskõuet kasutamist, et vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Nõustamine aitab ka töötajate töövõimet säilitada ja parandada, toetada tööandjat töökeskkonna arendamisel, suurendada vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemist, hoida ära varasele pensionile jäämist ning tagada töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkust.

Nõustame infotelefonile (640 6000) helistajaid, vastame e-posti aadressile jurist[at]ti.ee tulnud selgitustaotlustele ning konsulteerime ettevõtteid. Nõustajateks on nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid.



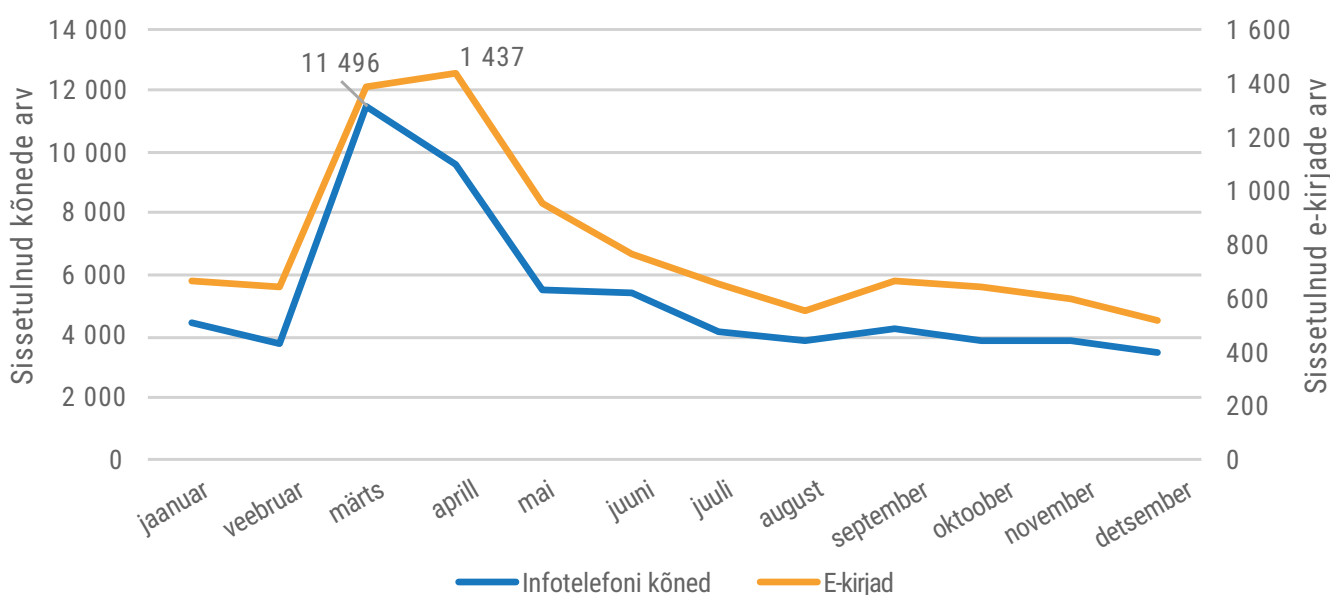
Joonis 25. Vastuse saanud nõustamiskontaktide arv 2016-2020

2020. aasta kui viirusekriisi aasta tõi kaasa nõustamistelefonile tehtud kõnede ja saabunud kirjade mitmekordistumise. Esimest korda võeti nii laialdaselt kasutusele töölepingu seaduse § 37, mis räägib töötasu vähendamise eest teatavate korral. Esimesed kõned sel teemal tulid juba 13. märtsil ehk kohe, kui eriolukord oli kehtestatud. Paljud tööandjad püüdsid leida parimaid lahendusi, kuidas ettevõttena ellu jääda ning samal ajal hoida ka oma töötajaid. Töötajad olid mures oma saatuse pärast ning soovisid teada oma õigusi. Palju küsiti ohutu töökeskkonna loomise, isikukaitsevahendite kasutamise jmt kohta. Tegemist oli täiesti uudse olukorraga ning orienteerumine selles võttis veidi aega. Lisaks käivitusid ka erinevad kompensatsioonimeetmed, nt Töötukassa ja riigi toetuspakett. Küsimusi tekitasid need kõik ning nii jätkus kõrgendatud huvi meie nõus-

tamisjuristide vastu üsna pikalt, mõnel päeval isegi seitsmekordistudes.

2020. aastal nõustasime töötajaid ja tööandjaid töösuhetealalt 57 688 korral, mis oli pea kolmandiku võrra suuremas mahus kui aastal 2019. Kõnede arv infotelefonile kasvas 43% ning e-kirjade arv kasvas 41%. Loobuma pidime vastuvõttudest, et vältida otseseid kontakte.

Kordades kasvanud koormusega toimetulekuks tulid nõustamisjuristidele appi tööinspektorid, peajuristid ning juristid. Samuti saime tänu kiirele struktuurimuudatusele palgata appi veel viis juristi, et mitte hätta jääda vastamistega.



Joonis 26. Sissetulnud kõnede ja e-kirjade arv 2020

Mille kohta meilt enim nõu küsiti?

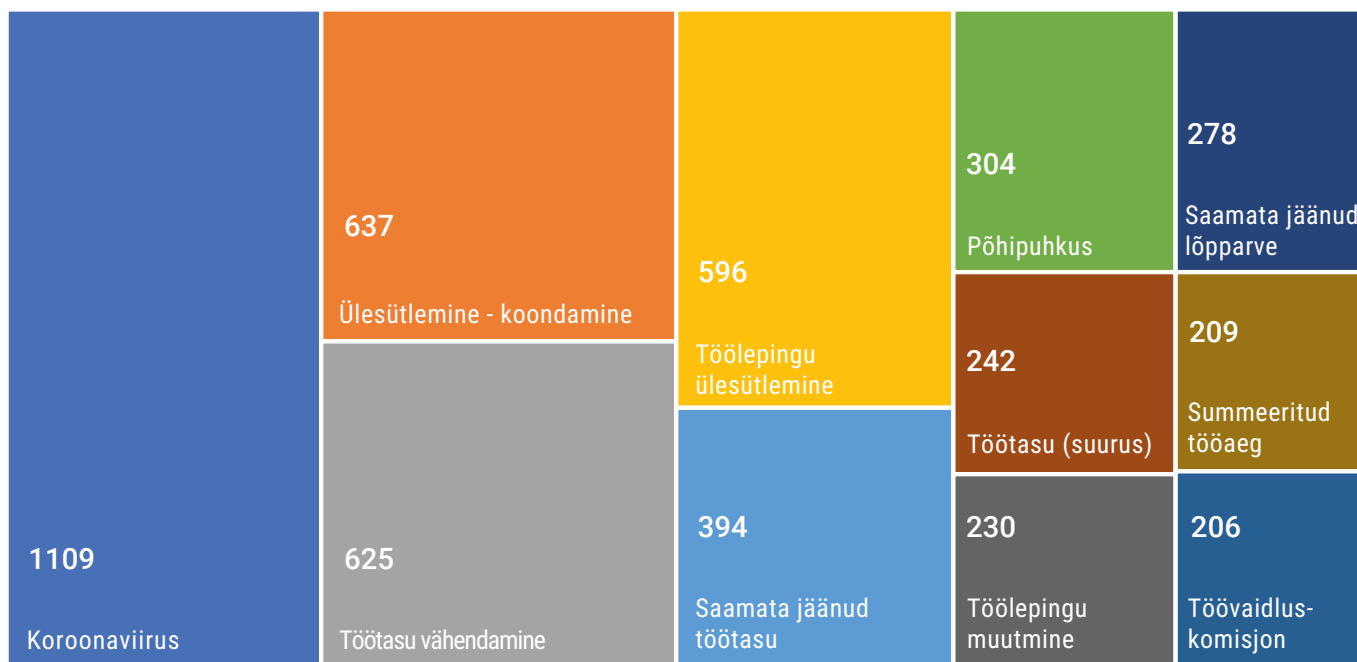
Aasta esimeses pooles oli kindlalt esikohal koroonaviirusega seotud teemad – üle 1100 küsimuse. Esialgu püüti töösuhteid säilitada võimalikult kaua, mistõttu küsisid tööandjad töötasu ja töökoormuse vähendamise kohta (töölepingu seadus § 37), et ettevõtted püsiksid. Töötajad tundsid huvi, millised on nende õigused töötasu ja töökoormuse vähendamise korral. Kuivõrd töölepingu seadust kriisiolukorras ei muudetud, tuli tööandjatel nõustamisjuristide abiga leida õiguslik selgus – kas tööanda saab olukorras, kus ettevõtte on suletud, töötajaid suunata näiteks (tasustamata) puhkusele või koju tööotele.

Peagi sai selgeks, et kehtestatud piirangud muutsid tööandjate elu veidi keerulisemaks, mistõttu kasvas küsimuste arv töölepingu lõppemise kohta (eelkõige koondamine). Teisel kohal olid küsimused seoses koondamistega (rohkem kui 600), töötasu vähendamise seotud probleemid, töölepingute ülesütlemine ja saamata jäänud töötasu.

Töötukassa kaudu said paljud tööandjad töötasu toetust, mis kattis teatud mahu töötajate töötasu. Kuivõrd töötasu on töösuhte üks oluline osa, siis tuli nõustamisjuristidele palju pöördumisi seoses toetusmeetmega. Töötajatele maksti töötasu vähem ning tööandjad ei arvestanud töötasu toetust muude hüvitiste arvutamisel.

Töökeskkonna konsultandid selgitasid pöördujatele isikukaitsevahendite kasutamist ja selle vajalikkust. Kõige enam oli küsimusi maski kandmise kohta.

Tööinspeksiooni nõustamisteenus on jätkuvalt populaarne ja vajalik ning kliendid hindavad seda kõrgelt. Rahulolu-uuring kinnitab, et 92% klientidest on meie nõustamisteenusega väga rahule jäänud.



Joonis 27. Kriisiaasta peamised probleemsed teemad



Töökeskonna konsulteerimised

2020. aasta töökeskonna konsulteerimise tegevused määras ära kaks asja: ühelt poolt COVID-19 levik ning teisalt tööelu iseteeninduskeskuse riskianalüüsi mooduli väljatöötamine.

Koroonaviiruse levik tõstis töökeskonna teemad suuremasse fookusesse kui iial varem. Nii töötajatel kui tööandjatel tekkis uues olukorras erakordselt palju küsimusi. Üheks põhiliseks küsimuseks kujunes kõik maskidega seonduv – kas neid ikka tuleb kanda, milliseid maske kandma peab, mida teha, kui ma ei taha maski kanda jne. Selgelt ilmnas, et kui tööandja oli vastutustundlik ning võttis töökeskonna küsimusi tõsiselt ka enne, siis uute reeglite kehtestamine ja järgimine läks ettevõttes oluliselt lihtsamalt.

Tavapärase konsulteerimine ettevõtetes oli viiruse leviku tõttu häiritud, samuti vähenes kevadel konsulteerijate meeskond. Eelmisel aastal viisime läbi 109 konsulteerimist 104 ettevõttes. Tööandja kutsus konsultandi ettevõttesse 68 juhul, ülejäänud 41 juhul pakkusime ise konsultatsiooni võimalust. Pakkusime seda esmalt alustavatele ettevõtetele, aga ka neile, kus oli ametisse määratud uus töökeskonnaspetsialist, et aidata tal ennast valdkonnaga kurssi viia. Konsulteerimistega hõlmasime ca 6 200 töötaja töökohad. Töökeskonna parendamiseks tegime ettepanekuid ja andsime soovitusi rohkem kui 1400 korral.

Kuna tavapärase tegevus oli häiritud, osalesid konsultandid aktiivselt ka **ennetus- ja teavitustegevustes**, näiteks internetis toimunud teavituspäeval, COVID-19 juhiste ja juhendite väljatöötamisel, töökeskonna spetsialistide koolitusel. Suur ülesanne oli Tööelu iseteeninduses (TEIS) **riskianalüüsi mooduli** väljatöötamine, mis 2021. aasta kevadel avaneb. Tööandja siseneb iseteeninduskeskonda (iseteenindus.teis.ee), kus ta saab töö-

keskonna riskianalüüsi läbi viia. Riskianalüüsi moodul koosneb erinevatest ohuteguritest, kus on toodud abinõud konkreetse ohu vältimiseks või vähendamiseks. Moodul toimub selliselt, et on olemas üldised ohutegurid, mida tuleb hinnata iga tegevusala puhul (näiteks kuvariga töötamine, auto juhtimine, valgustus, elektriõht). Sellele lisanduvad tegevusalaspetsiifilised ohud, näiteks nelikanthöövli kasutamine, tõstuki kasutamine, mikseri kasutamine. Lisaks saab riskianalüüsi tegija ise valida juurde mistahes olemasoleva ohu või ka lisada juurde asjakohase ohuteguri. Moodul on nagu Tallinna linn, mis kunagi valmis ei saa, sest tegevusalasid tekib juurde või muutuvad ohutegurid ning siis teeme hindamisse muudatused.

” Puidutöötlemisettevõtte sisustas uue tootmisruumi, millesse paigutatud tehnoloogilisse liini kuulusid muuhulgas lintsaeraam, mitmekettalised ketassaad ning konveierid. Ettevõtte soovis konsultandiga kohtuda seadmete paigaldustööde lõppjärgus, enne kui seadmete tootja esindajad ettevõtetest lahkuvad.

Kuna liin oli kokku pandud erinevatest seadmetest, siis tulenevalt seadmete omavahelisest asetusest ja asukoht ruumis olid tekkinud mitmed ohtuall, kuhu töötaja juurdepääs peab olema takistatud. Koos ettevõtte esindajatega sai arutatud võimalikke tööolukordi ja otsida lahendusi, mille moel oleks tagatud seadmetega töötamisel nii ohutus kui mugavus. Enne paigaldustööde lõppemist on neid lahendusi lihtsam realiseerida kui lõplikult paika pandud ja juba töötavatel seadmetel.”

Teavitustegevus

Järelevalve ja nõustamise kõrval on meie põhiülesandeks ennetus- ja teavitustöö, et töösuhte osapooled teaksid, milline on hea töösuhe ning kuidas töötada ohutult ja tervist säästvalt.

2020. aastal sai teavitustegevus erakordse tähenduse. Inimeste vajadus korrektse info järele kasvas hüppeliselt. Nõustamistelefoni kõrval kasvas kordades aktiivne huvi Tööelu portaali vastu, mis õige pea muutus keskseks info edastamise kohaks.

Koroonaviiruse leviku ning piirangute tõttu kolisid ka meie kohatumised ja üritused internetti.



Ennetus- ja teavituskampaniad

EU-OSHA kampaania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“

Oktoobris 2020 algas kolm aastat kestev üleeuroopaline Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Ameti (EU-OSHA) kampaania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“, mis keskendub tööga seotud luu- ja lihaskonna vaevustele. Need vaevused on üks tavalisemaid tööga seotud terviseprobleeme Euroopas, mis mõjutab miljardeid töötajaid ja läheb tööandjatele maksma miljardeid eurosid aastas.

Eestis räägiti seminaridel raskuste käsitsi teisaldamisest, tutvustati kogu Euroopat hõlmanud ESENER 3 uuringu tulemusi uutest ja tekkivatest riskidest töökeskkonnas ning räägiti töökeskkonna muutustest koroonakriisis. Traditsiooniline töötervishoiupäeva konverents luu- ja lihaskonna probleemide teemal toimus COVID-19 ohu tõttu esimest korda veebikeskkonnas.

Koostööprojektid

#EU4FairWork

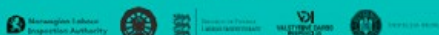
Märtsis käivitus deklareerimata töö vastu võitlemise Euroopa platvorm #EU4FairWork, mis keskendub deklareeritud töö eelistamisele ja räägib töötajate õigustest, deklareerimata töö negatiivsest mõjust, ettevõtete kohustustest ning sanktsioonide riskid deklareerimata töö korral. Kampaania materjalid leiab siit <https://www.ti.ee>



Sul võib olla õigus poole suuremale töötasule.

Paljud välimaised töötajad võiksid saada poole suuremat töötasu - kui nad nõuaksid miinimumtöötasu. Norras on sul õigus saada miinimumtöötasu teatud sektorites.

TUNNE OMA ÕIGUSI JA SEISA NENDE EEST!
Koostöös



Norra

Norra Tööinspeksiooni eestvedamisel ja koostöös Leedu, Läti, Bulgaaria, Poola, Rumeenia Tööinspeksiooniga valmis teavituskampaania „Tunne oma õigusi“, millega selgitati, et ka teistest riikidest tulnud töötajatele kehtivad Norras töötades samasugused õigused kui Norra kolleegidel. Kampaania võitis rahvusvahelisel sisuturunduse konkursil kaks kuldset auhinda. Kampaania tutvustus meie kodulehel <https://www.ti.ee>

Infohommikud ja ümarlaud

Koroonaviiruse tõttu kolisid ka Tööinspeksiooni mitmed üritused internetti. Esmalt võttis uute nõuetega harjumine veidi aega, ent samas suurendas see märgatavalt inimeste võimalust kohtumistest osa võtta.

2020. aastal jätkas Tööinspeksioon töösuhete-, tööohutuse- ja töetervishoiuteemaliste infohommikute läbiviimist mikro-, väikese ja keskmise suurusega ettevõtete esindajatele ja töötajatele üle Eesti. Toimus 12 infohommikut, millest võttis osa kokku 385 inimest. Rääkisime alaealistest töötajatest, summeeritud tööajast ja töötasust, isikukaitsevahenditest, töövaidluskomisjoni pöördumisest, töösuhte lõpetamisest, töökeskkonnast laonduses, tööohutusest ja töösuhetest kaubanduses, keemikaalidest töökeskkonnas ning riskianalüüsi ABCst. Pooled infohommikud toimusid virtuaalselt.

Mullu toimus ka alaealise töötaja teemale pühendatud ümarlaud, kus anti ülevaate alaealiste töötamisest 2019. aastal ning sellega seotud probleemidest.

Töökesekkonna spetsialistide koolitused

2020. a toimus üks kahepäevane töökesekkonnaspetsialistide koolitus Tallinnas. Koolitus oli mõeldud töökesekkonnaspetsialistidele oma oskuste ja teadmiste täiendamiseks. Koolitusel käsitleti kõike töökesekkonna korraldusega seotut - töökesekkonna üldine juhtimine, töötajate juhendamine ja väljaõpe, esmaabi, tervisekontroll, riskianalüüs, töökesekkonna ohutegurid, isikukaitsevahendid, töö- ja puhkeaeg, tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine. Koroonaviiruse leviku tõttu oli osalejate arv piiratud, osales vaid 19 inimest. Koolituse läbiviijate sõnul oli väikese rühma koolitamine oluliselt tulemuslikum, sest jäi aega teemasid süvitsi käsitleda ja teemade üle arutleda.

Messid

2020. aastal osales Tööinspeksioon kahel messil. Tallinnas Töötervishoiu ja Tööohutuse Treffil rääkis meie nõustamisjurist töökiusamisest. Messikülalastajatele andis nõu töökesekkonna konsultant. Augustis osalesime Kaubandus-Tööstuskoja ärihooja avamisel Tapal, kus nõu jagasid meie nõustamisjurist ning töökesekkonna konsultant.



„Hea töökesekkond 2020“ auhind

Tööinspeksioon andis kuuendat korda välja „Hea töökesekkonna“ auhinda. Seekord õnnestus auhinda välja anda vaid ühes, üle 50 töötajaga ettevõtte kategoorias. Esitati palju tugevaid taotlusi ning valiku tegemine oli väga raske. Palusime sel korral kirjeldada lisaks tavapärasele ka vähemalt ühte head praktikat, mida on tehtud selleks, et takistada COVID-19 põhjustava viiruse levikut töökesekkonnas.

Tihedas konkurents osutus 2020. aasta „Hea Töökesekkond“ auhinna võitjaks Ericsson Eesti AS. Info auhinnale kandideerimise ja seniste võitjate kohta on väljas Tööinspeksiooni kodulehel.

Teabematerjalid

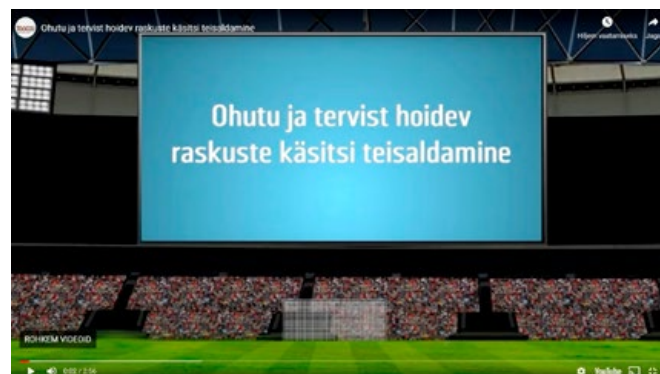
Trükised

2020. aastal ilmus elektrooniline brošüür „Ohtlikud kemikaalid töökesekkonnas“, mis räägib ohtlikest kemikaalidest, nende mõjust inimese organismile ning ohutust käitlemist töökesekkonnas. Trükkis on allalaaditav Tööinspeksiooni koduleheküljelt nii eesti kui vene keeles.

Aasta lõpus ilmus 2021. a seinakalender, kus 12 joonistatud humoorika pildi kaudu antakse nõu, kuidas säilitada tööd tehes tervist. Kalendri saatsime väikeettevõtetele, kus oli enim registreeritud tööõnnetusi.

2020. aastal andis Tööinspeksioon välja kaks plakati „Raskuste käsitsi teisaldamine“ eesti ja vene keeles ning plakat teemal

„Nutikael“. Raskuste käsitsi teisaldamise plakat tuletab meelde raskuste käsitsi teisaldamise ABC, et raskusi tõstes terveks jääda. Nutikaela plakat juhhib tähelepanu sellele, milliseks võib meie rüht ja kehahoiak muutuda, kui pidevalt ninapidi nutitelefonis oleme.



Videod

Tööinspeksioonil valmis sisukas video raskuste käsitsi teisaldamise kohta, kus näidatakse ette, kuidas tõsta raskusi nii, et vältida tööõnnetusi. Video on saadaval nii eesti kui vene keeles.

Tihedas koostöös Karjäärikeskusega valmisid videod, kus meie spetsialistid jagavad nii töösuhete kui töökesekkonna alast nõu. Videod on saadaval Tööelu portaalis.

Infokiri alustavale ettevõttele

Alustavatele ettevõtjatele saadame infokirja, et aidata värskest ettevõtte loonul mõista töökesekkonna juhtimise vajalikkust, luua ohutuid ja tervislikke töötingimusi ning kujundada korrektseid töösuheteid. Infokirja saadame eesti, vene ja inglise keeles elektrooniliselt kord kvartalis uutele registreeritud ettevõtetele. 2020. aastal saadeti infokiri 19 207 aadressile.

Tööelu portaal

Tööelu portaal koondab kokku olulise info töötamise kohta nii töötajale kui tööandjale. Info on kättesaadav nii eesti, vene kui inglise keeles.

Tööelu portaali kasutati 2020. aastal kokku 1 044 703 korral, neist uusi külalastajaid oli 607 481 ning lehtede kuvamisi kokku 1 881 064. Võrreldes 2019. aastaga kasvas külalastajate arv 47%. Kõige enam mõjutas Tööelu portaali külalastatavust koroonaviiruse levik ja Eestis välja kuulutatud eriolukord, mis tähendasid suuri muudatusi töökesekkonnas ja töösuhetes. Tööelu portaali oli peamiseks infoallikaks töökesekkonna ja töösuhete teemade kajastamisel kogu kriisi vältel, mida tunnustasid ja kiitsid ka teised asutused. Lõime kiirelt COVID-19, töökesekkonda ja töösuheteid koondava lehe, kust oli võimalik kiirelt leida vastuseid oma küsimustele. Info avaldasime operatiivselt kolmes keeles.

Enim külastati portaali aasta esimeses pooles, et lugeda COVID-19 artikleid. Suurimat huvi tunti töölepingu ülesõtmise kohta tööandja algatusel, mida kuvati 85% rohkem kui 2019. aastal. Suurt huvi tunti ka COVID-19 korduma kippuvate küsimuste vastu.

2020. aastal valmistasime ette Tööelu portaali põhjalikku värskenduskuuri. Oluliselt uuenenud portaali avaneb 2021. aasta suve alguses.

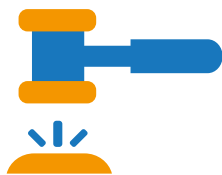


TÖÖVAIDLUSED

- Töövaidluste arv kasvas 14%
- Märkatavalt rohkem tuli avaldusi hotellinduse ja toitlustuse sektorist
- Töövaidluskomisjonid võtsid kasutusele videosilla võimaluse

COVID-19 mõjutas paljude ettevõtete majandustegevust. Paraku läksid uutes oludes sõlme paljud töösuhted, mida asusid lahti harutama Tööinspektsiooni juures asuvad töövaidluskomisjonid¹ (TVK). Nii kasvaski varasema aastaga võrreldes TVKdele esitatud avalduste arv 14% ehk 423 avalduse võrra. Komisjonide üks eesmärke on vähendada kohtute töökoormust. Statistika kinnitab, et seda eesmärki TVK-d ka täidavad – kui TVKdele laekus ca 3000 avaldust, siis I ja II astme kohtutele laekub aastas ca 300 tööõigusega seotud avaldust.

Märkatavalt rohkem esitati avaldusi sektoritest, mis COVID-19 tõttu enim kannatada said, nagu hotellindus ja toitlustus. Maakonniti laekus enim avaldusi Tallinnast ja Harjumaaalt, Tartumaalt ning Pärnumaalt.



3378 töövaidlust, s.h 2987 avaldust töötajalt, s.h 391 avaldust tööandjalt

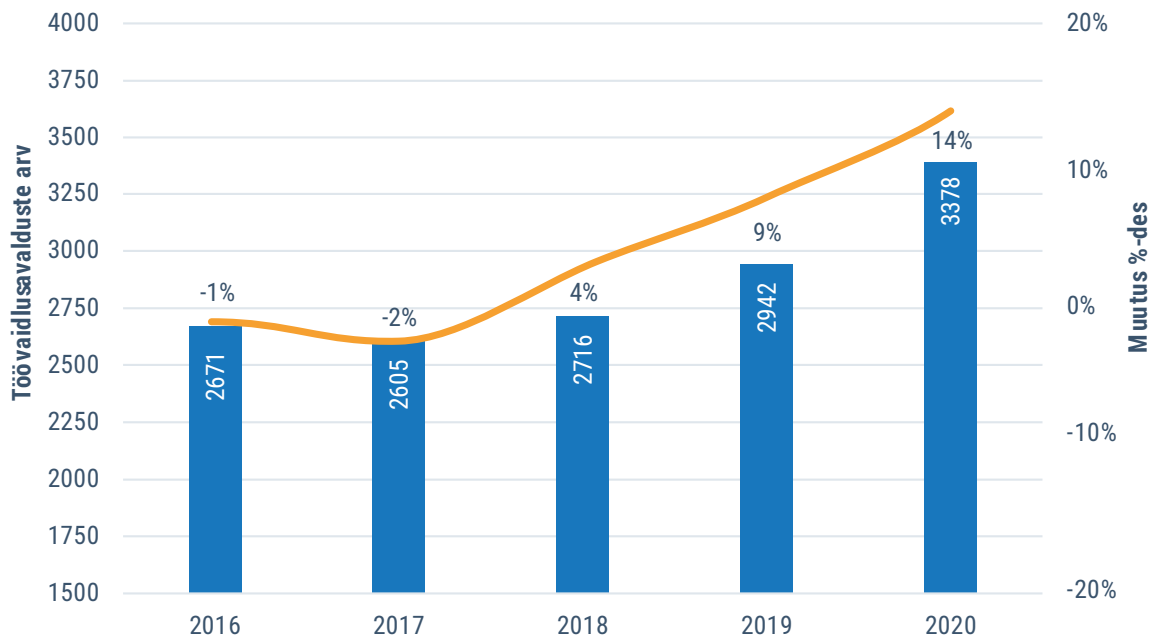


Laekunud avalduste kogusumma
11,9 mln eurot



21% avaldustest lõppes töövaidluskomisjonis kompromissiga

¹ 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 töösuhtest tulenevaid vaidluseid ehk tööandja ja töötaja vahelise töövaidlust. Töövaidluskomisjon ei tegele tööõnnetuste ja kutsehaigustega ega nendest tingitud tervisekahjustuse, kehavigastuse ja surma põhjustamisega tekitatud kahju hüvitamise vaidlustega.



Joonis 28. Töövaidluskomisjonidele laekunud avalduste arv 2016-2020

Sageneb ka rahalist nõuet sisaldavate avalduste esitamine ettevõtte vastu, kes juba oli läinud pankrotti.

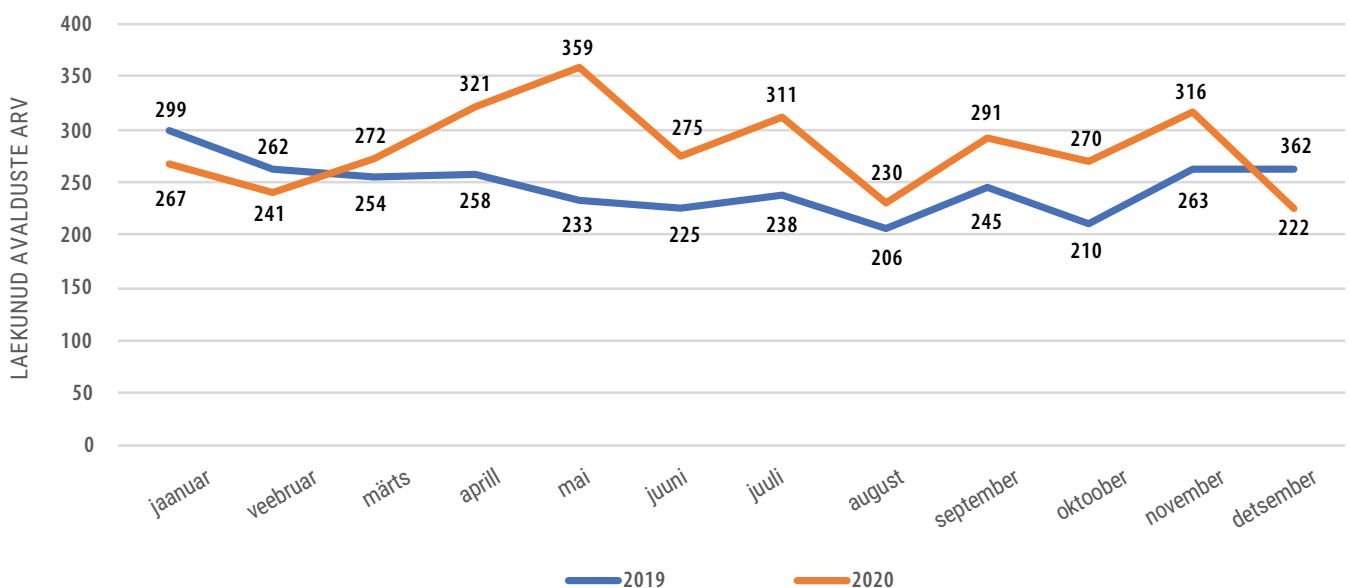
Pankrotis ettevõtetega tegelevad aga juba kohtutäiturid, TVKd selliseid avaldusi ei menetle.

Kasvas välismaiste töötajate vaidluste arv, põhiliseks vaidluseks ikka saamata jäänud palk. Sageli näeme, et Eesti tööandjad üritavad maksta vähem palka ka neile välismaalastele, kel on olemas töölouba ja kellele tuleb maksta töötasu lähtudes statistilisest keskmisest palgast. Kulused püütakse aga inimes-

te arvelt optimeerida, makstes vähem või jättes hoopis palgad maksmata.

Pea igal istungipäeval oli mitu vaidlust töölepingu ülesütlemise ja lepingu katseajal lõpetamise kohta.

Enim laekus töövaidlusavaldusi mais, juulis ning novembris ehk vahetult peale eriolukorra kehtestamist ning peale teise laine algust. Kui enne eriolukorda jäi avalduste arv nädalas 50-60 vahele, siis halvematel aegadel laekus avaldusi nädalas saja ringis.



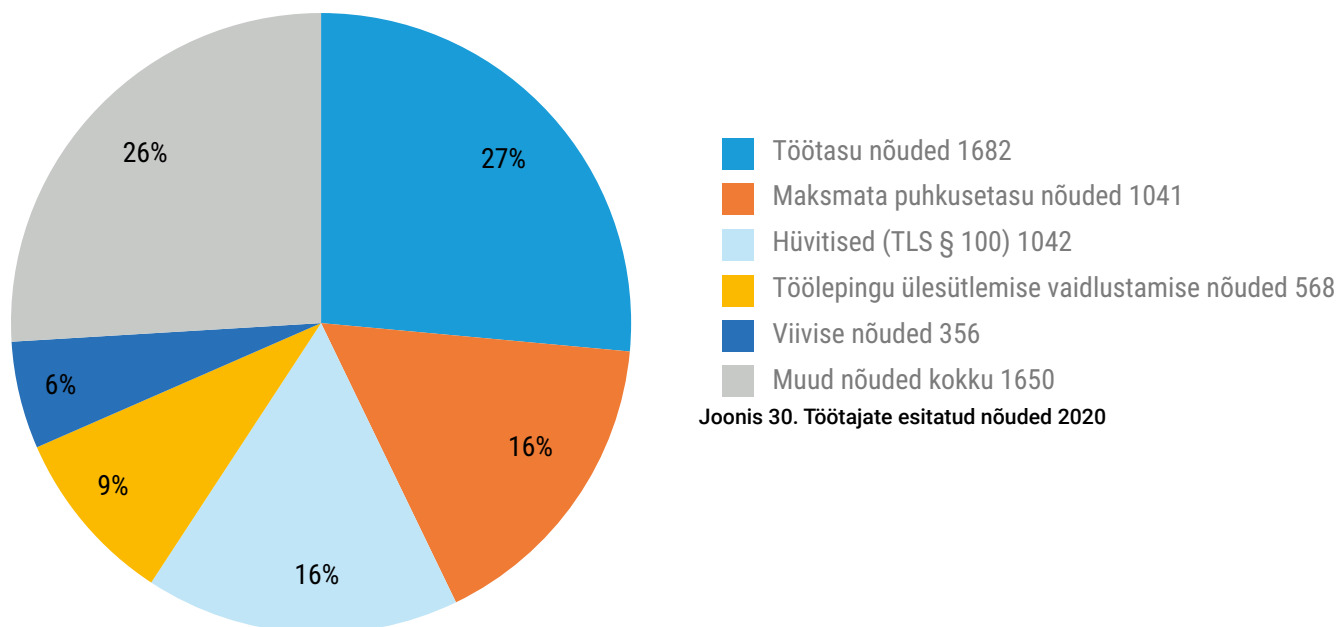
Joonis 29. Laekunud töövaidlusavalduste arv kuude lõikes 2019 vs 2020

Kevadisele eriolukorra ajal viisid TVKd esmakordselt istungi läbi videosilla vahendusel. Videosilla kasutamiseks on mitu eeltingimust - vaidlev osapool peab sellega nõus olema ning tagatud tehniline tugi ning hea internetiühendus.

Videosild tuli, et jääda. Mõistagi peavad mõned asjad veel paika loksuma (nt lisatõendi esitamine), aga küllap ka sellele lahendus leidub.

Nõuded

Töötajate nõuetest on esikohal jätkuvalt rahalised nõuded – maksmata töötasud, puhkusetasud ja hüvitised. Ehk sisuliselt iga teine või kolmas avaldus sisaldab rahalist nõuet. Enim on aasta jooksul kasvanud aga töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded ning hüvitiste nõuded.



Joonis 30. Töötajate esitatud nõuded 2020

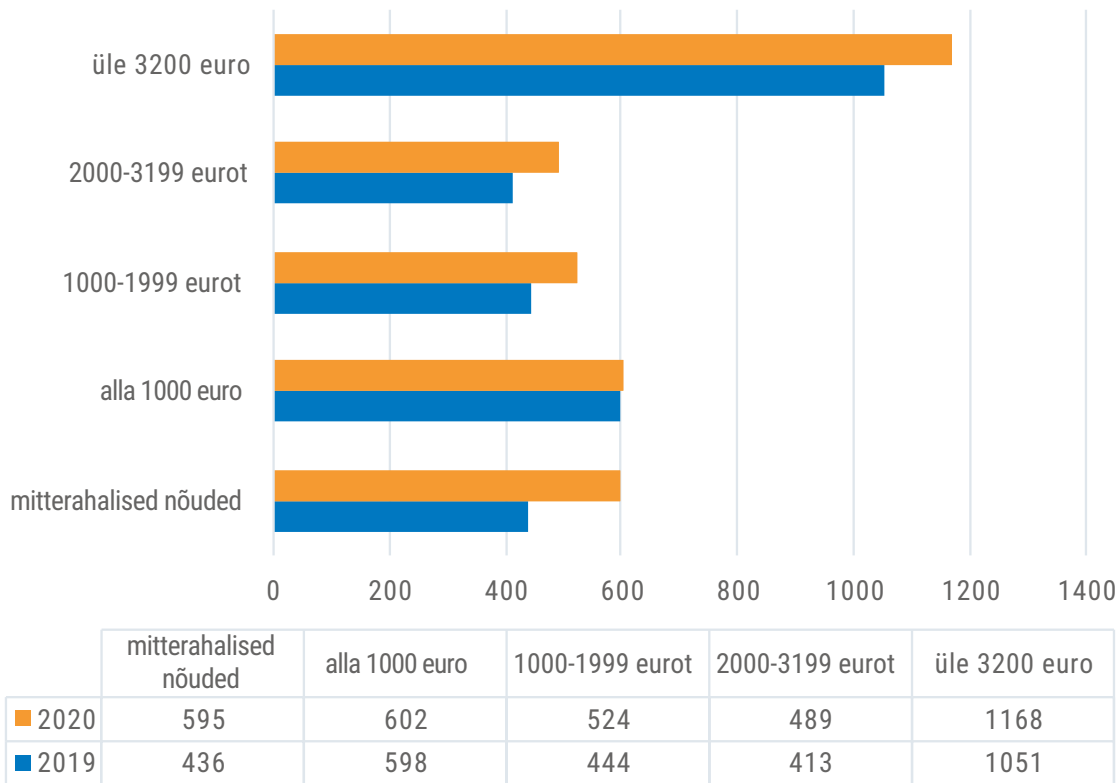
Tööandjate nõuded

Tööandjad pöörduvad enim TVK-de poole töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidlustamise ning töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuetega. Sellised nõuded sisaldasid peaaegu kolmandas avalduses. Iga viies avaldus sisaldas aga töötaja lahkumisega seotud hüvitise nõuet.

Nõuete suurused

Kui aastal 2019 oli nõuete kogusumma juba 16,1 mln eurot, siis 2020 jäi see veidi väiksemaks, ehk 11,9 mln eurot. Kui varasematel aastatel oli veel näha, et töötajad pöörduvad TVKsse enamasti kohe probleemide tekkimisel ja väiksemate summadega, siis nüüd on summad oluliselt suuremad, ületades enam kui kolmandiku avalduste puhul 3200 eurot. Ühest küljest on loomulikult kasvanud ka töötasud, kuid oluliseks mõjutajaks on ka see, et alates 2018. aastast saab TVK lahendada ka üle 10 000 euro suuruseid nõudeid. Selliseid nõudeid oli mullu 204.

Täielikult rahuldati nõudeid 2,1 mln euro ulatuses ning kompromisse tehti 3,3 mln euro ulatuses.



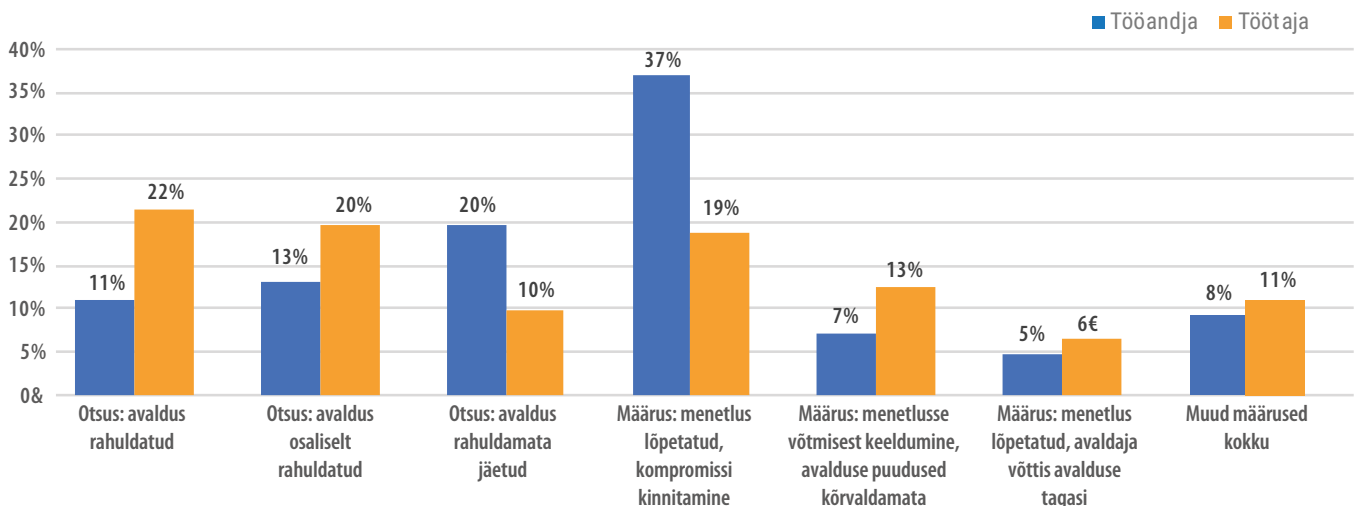
Joonis 31. TVKdele esitatud nõuete osakaalud (2019 v 2020)

Lahenditest:

Töövaidlusasju lahendatakse kirjalikus menetluses, tavamenetluses või lepitusmenetluses. Valdavalt lahendatakse siiski asju tavamenetluse käigus, ca 18% avaldustest lahendati kirjaliku menetlusega ning vaid üks menetlus sai lahendi lepitusmenetluse käigus. Laekunud avaldustest ei võetud aga erinevatel põhjustel menetlusse 17%, peamiselt seetõttu, et avalduses jäid puudused kõrvaldamata. Abiks avalduse korrektseks vormistamiseks tegime video, mis on leitav meie kodulehelt www.ti.ee.

TVKde otsuste/määruste arvu erinevus juhtumitest tuleneb kompromissidest ja muudest vastunõuetest, mille puhul on menetlused liidetud ning asi lahendatakse ühe otsuse või määruse kaudu.

Määruste osakaal on nii palju kasvanud, et lausa pooled vaidlustest lõppesid TVK juhataja määrusega (kompromissi kinnitamine, menetlusse võtmisest keeldumine, vaidluse lõpetamine avaldaja mitteilmumise või loobumise tõttu). Iga teine vaidlus lahendati otsusega. Sisulise lahendi korral iga viies avaldus rahuldati täielikult, osaliselt 19% ning 11% avaldustest jäeti TVK-de poolt rahuldamata.



Joonis 32. Töövaidluste lahendid avaldaja löikes 2020

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

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte **www.ti.ee**

Tööelu portaali **www.tooelu.ee**

HELISTA

Juristi infotelefonile **640 6000**

igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA

iseteenindus.**ti.ee**

SAADA

oma küsimus **jurist@ti.ee**

KUTSU

Töökeskkonna konsultant

oma ettevõttesse **ti@ti.ee**



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

MÄRTS 2021