



TÖÖINSPEKTSIOON



TÖÖKESKKOND 2021

SISU- KORD:

Uus normaalsus	5
Tööinspeksioon	6
Ülevaade Eesti töökeskkonnast – ettevõtted ja töötajad	8
Tööõnnetused	11
Tööga seotud haigestumised	20
Riiklik järelevalve	22
Tööinspeksiooni infosüsteem TEIS	23
Riskianalüüsi töövahend	24
Rakkerühmad	25
Vihjed	26
Tegevusala ja teemapõhised sihtkontrollid	26
Meretöö järelevalve	26
Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg	27
Töösuhete järelevalve	28
Välismaine tööjõud	28
Lapsed ja noored tööturul	29
Eesti töökeskkonna peamised probleemid	30
Väärteomenetlused, trahvid	31
Tööandjate hinnang järelevalvele	31
Ennetustöö	32
Nõustamine	32
Mille kohta meilt enim nõu küsiti?	33
Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi	34
Teavitustegevus	34
Ennetus- ja teavituskampaaniad	35
Töövaidlused	38
Välismaiste töötajatega seotud töövaidlused	39
Põhiväärtused	42

TÄNAME PANUSE EEST

Maret Maripuu, peadirektor

Krista Vaikmets, analüütik

Silja Soon, järelevalve osakonna juhataja

Sandra Kuus, juhtiv nõustamisjurist

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

Toimetaja Kristel Abel, meedianõunik

Informatsiooni võib kasutada viidates Tööinspeksioonile.

Kujundus: Putka OÜ

Fotod: Tööinspeksioon, Unsplash, visitestonia



UUS NORMAALSUS

2021. aasta oli teine, mille veetsime koos koroonaviirusega. Võrreldes 2020. aastaga olid töösuhete osapooled viirusega juba harjunud ja teadsid, kuidas töökeskkonnas käituda ja milliseid ennetusmeetmeid rakendada. Kontrollide käigus nägime peaaegu kõikjal desovahendeid, maskikandmist, vajadusel töö ümberkorraldamist, et tagada töötajate ja klientide ohutus.

Lõppenud aasta üheks märksõnaks oli kindlasti vaktsineerimine. Kui aasta alguses vaktsineeriti veel ainult riskirühmi ning eesliini töötajaid, siis aasta teises pooles olid vaktsiinid juba laiemalt kättesaadavad. Mitmed tööandjad leidsid riske hinnates, et nende töökohtades on vaktsineerimine vajalik nii töötajate kui klientide tervise hoidmiseks. See tekitas omakorda palju küsimusi ja ka vastasseise. Meie nõustajad pidid helistajatele selgitama, et tööandja saab riskianalüüsis tõesti jõuda otsuseni, et vaktsineerimine võib teatud töökohtadel olla parim võimalus kaitsta nii oma töötajaid kui kliente. Koroonakriis mõjus kurnavalt nii tööandjate kui töötajate vaimule, kergemini tekkisid arusaamatused ja konfliktid. See avaldus meile laekunud vihjetes, kus kardeti oma tervise pärast või märgati ohuolukorda, ent oli ka pahatahtlikkust ja äratagemise soovi.

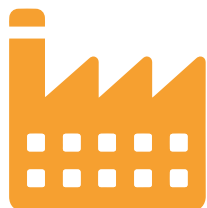
Majandus oli 2021. aastal juba avatum. Paraku väljendus see ka tööõnnetuste arvu kasvus. Rohkem oli nii kergeid kui raskeid õnnetusi, oma elu kaotas tööd tehes rohkem inimesi kui aasta varemalt. Positiivsena võib esile tuua, et mitme aasta vaates on hakanud ettevõtetes vähenema korduvad tööõnnetused. See annab lootust, et tööandjad suhtuvad tööõnnetuste uurimisse tõsiselt, juhtunust tehakse järeltõus, et teist samalaadset õnnetust töökeskkonnas enam ei juhtuks.

Tööinspeksiooni jaoks oli aasta märksõnaks kahtlemata riskianalüüs. 2021. aasta septembriks tuli tööandjatel Tööinspeksioonile esitada oma töökeskkonna riskianalüüs digitaalselt. Iseenesest pole riskianalüüsi nõue midugi uus, tööandjad on pidanud juba aastast 1999 hindama oma töökeskkonna ohtureid. Täiendasime Tööinspeksiooni iseteeninduskeskkonda TEIS riskianalüüsi töövahendiga, mis muutis nii analüüsi kui tegevuskava koostamise tööandjale oluliselt lihtsamaks. Töövahendi koostamise ja pideva täiendamise olid seotud mitmed meie töötajad, samuti tutvustasime uut töövahendit tööandjatele aktiivselt. Kolleegid valisid riskianalüüsi töövahendi Tööinspeksiooni 2021. aasta teoks. Meid märgati ka laiemalt. Riskianalüüsi töövahend jõudis riigi digiteenuste konkursil „Su/g 2022“ finalistide hulka ning valiti parima kasutajakogemusega teenuseks. Auhindadest olulisem on siiski see, et tööandjad on uue töövahendi omaks võtnud ja seda ka kasutasid - kõigist meile esitatud riskianalüüsides 65% loodi süsteemiselt ehk töövahendi abil. Iga riskianalüüs tähendab, et tööandja on oma töökoha riskid läbi mõtelnud ja asunud neid süsteemselt lahendama, et hoida oma töötajate tervist ja ohutust. Samm parema homse poole on tehtud.

Maret Maripuu

Tööinspeksiooni peadirektor

TÖÖINSPEKTSIOON



Meie järelevalve all on 53% Eesti tööturust ja 89% töötajatest. Ettevõtete arv Eestis oli Statistikaameti andmetel 2021 lõpu seisuga 145 717, sellest tööinspektsiooni järelevalve all (vähemalt ühe töölepingulise töötajaga ettevõtted) 77 697 e. 53% ettevõtetest



Hõivatute arv Eestis on Statistikaameti andmetel 650 500, sellest tööinspektsiooni järelevalve all 577 495 e. 89% hõivatutest



Meil on 1 järelevalveametnik 1895 ettevõtte ning 14 085 töötaja kohta



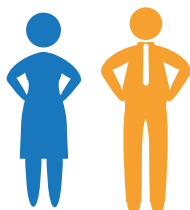
Tööinspektsioonis töötas 31.12.2021 seisuga 100 inimest. Lapsega kodus oli seitse teenistajat.



Teenistujate keskmine staaž on 8 aastat; pikim staaž 30 aastat



Töötajate jaotus: järelevalve 45; nõustamine, konsulteerimine, teavitus 23; töövaidluskomisjonid 16; tugi 15



Naisi 73, keskmine vanus 45.
Mehi 27, keskmine vanus 52.
Noorim töötaja 23 aastane, vanim 77.
TI töötajatel on kokku 87 last



Eelmisel aastal laekus meile ca 57 400 nõustamissoovi – 1 jurist nõustas ca 2459 inimest



Üks töövaidluskomisjon lahendas keskmiselt 335 avaldust



TI eelarve oli 2,92 miljonit eurot (sh personalikulu ca 2,53 mln eurot, majandamiskulu 0,39 mln eurot)

Lisaks riigieelarvelistele vahenditele kasutas Tööinspektsioon 2021. aastal ennetus- ja nõustamistegevuste elluviimiseks ka ESF TAT vahendeid summas 1,21 miljonit eurot, sh Tööelu Infosüsteemi TEIS arendamiseks, kogueelarvega 0,58 miljonit eurot.

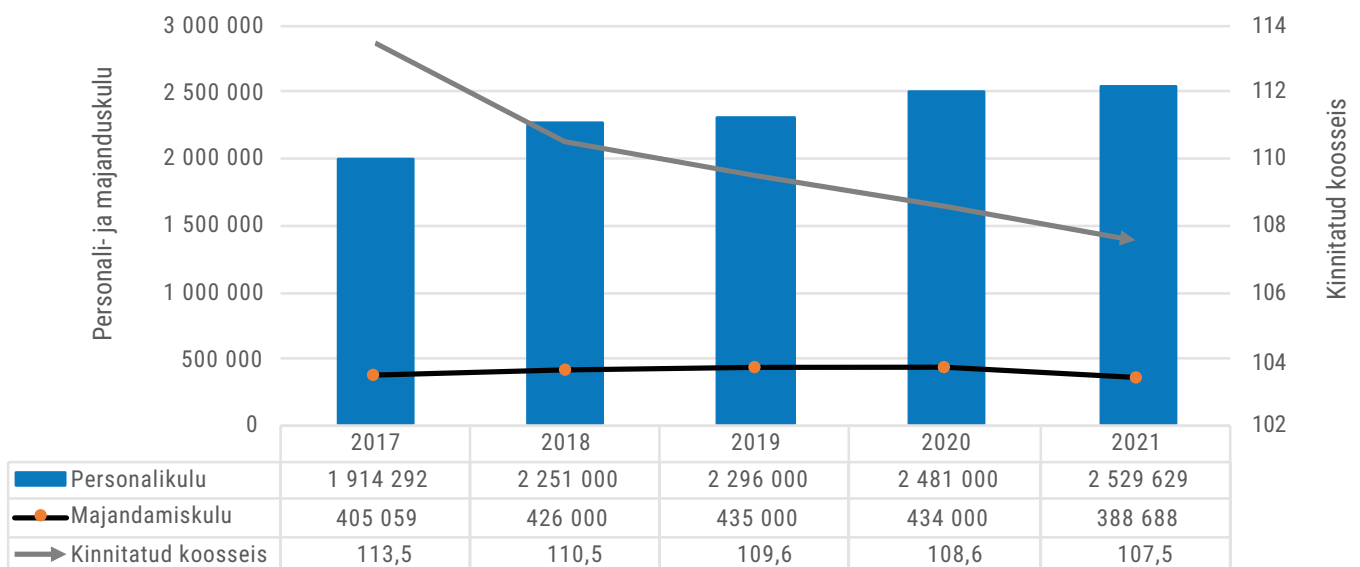


Tööinspeksioon 2021. aastal

2021. aasta oli teine kriisiaasta. Koroonameetmete kontrollitöökohtades oli iga järelvalve osa, ka nõustamisel ning töövaidluste lahendamise puhul jätkus juba igapäevaseks kujunenud distantssuhtlus ekraanide vahendusel.

Organisatsioonina tegelesime kahe olulise protsessiga. Kinnitasime organisatsiooni arengukava aastani 2035 ning jõudsime lõpusirgele põhiväärtuste aruteluga. Mõlemal puhul osalesid aktiivselt kõik organisatsiooni töötajad ning nii eesmärgid kui väärtused said oma lõpliku kuju ühistes aruteludes ja kokkulepetes.

Arengukava 2021-2035 eesmärk: Inimeste võimalused iseisvalt toime tulla, kogukonnas elada ning tööelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitselise ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud, inimese tervis ei saa töökeskkonna olukorrast tingituna kahjustada, ettevõtjatele on tagatud võrdsed ja õiglased konkurentsitingimused.



Joonis 1. TI eelarve ja koosseis 2017-2021



ÜLEVAADE EESTI TÖÖKESKKONNAST – ETTEVÕTTED JA TÖÖTAJAD

- **Majandus avanes, loodi palju uusi ettevõtteid**
- **Enim on tegutsevad ettevõtteid kaubandussektoris**
- **Töölepingulisi töötajaid on enim töötlevas tööstuses**

Statistikaameti andmetel oli 2021. aastal tööjõus osalemise määr 71,1%, tööhõive määr 66,7% ja töötuse määr 6,2%. Töötuid oli 43 100, mis on 4800 võrra vähem kui aasta varem.

Statistikaameti sõnul langes möödunud aastal nii töötute arv kui ka töötuse määr. Kui 2020. aastal tõusis töötute arv 47 900 inimeseni, siis mullu langes see 43 100 peale. Eelmise aasta viimases kvartalis oli töötuid aga 36 300, mida on vaid 1300 inimese võrra rohkem kui pandeemia alguses 2020. aasta esimeses kvartalis. Kõige kõrgem oli töötuse määr tööealiste elanike seas Kirde-Eestis.

Hõivatuid oli 650 500, neist 329 500 olid mehed ja 321 000 naised. Protsentuaalselt kõige enam lisandus hõivatuid aasta SISUKORD >

varasemaga võrreldes finants- ja kindlustustegevuse, veevarustuse, kanalisatsiooni ning jäätme- ja saastekäitluse tegevusaladele. Hõivatute osakaal langes sama ajaga aga kõige rohkem veetranspordi, taime- ja loomakasvatuse, jahinduses ning neid teenindavatel tegevusaladel, samuti ka kunsti, meelelahutuse ja vaba ajaga seotud tegevusaladel. Ametialade järgi kasvas aasta varasemaga võrreldes tippspetsialistide, oskus- ja käsitöölisete osakaal, vähemaks jäi aga juhte.

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. Vihje või kaebuse kontrollimiseks võime aga ka nendega ühendust võtta. Samuti võivad meie juristid ümber hinnata ka VÕS lepingud töölepinguteks, kui selgub, et tööd tehakse siiski sisuliselt nende alusel.

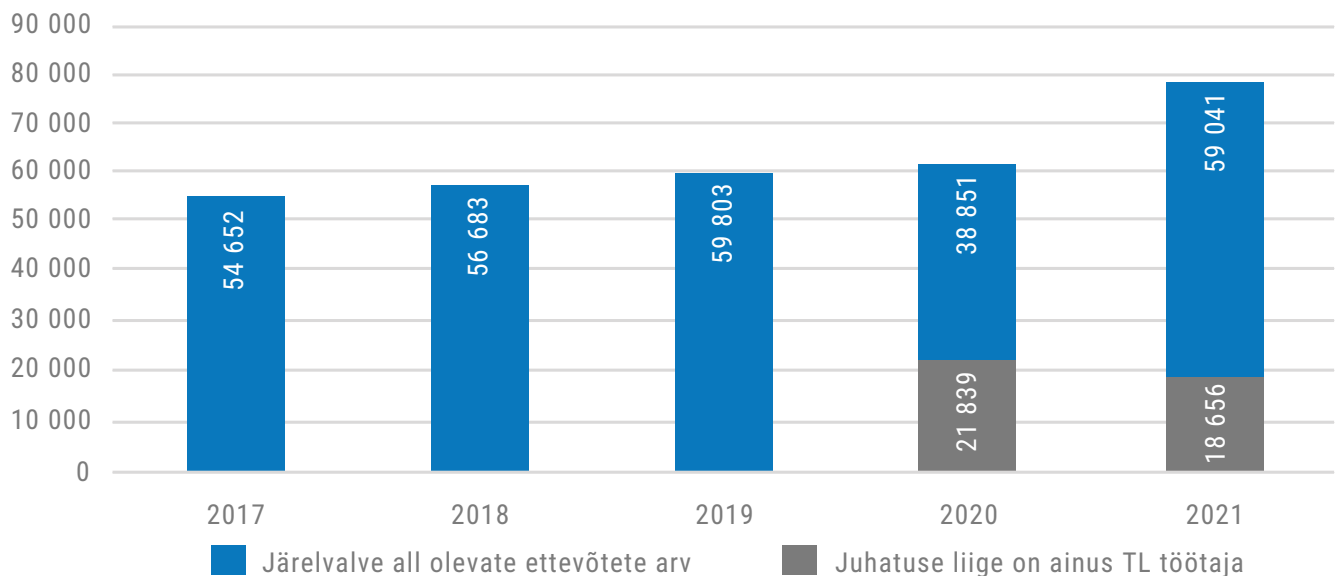
	2017	2018	2019	2020	2021
Höivatute arv (Stat.ameti andmetel)	658 600	664 700	671 300	656 600	650 500
TL töötajate arv (Maksuameti andmetel)	550 775	554 174	568 197	552 593	577 495
Osakaal (TI järelvalve all)	84%	83%	85%	84%	89%
Ettevõtete arv (Stat.ameti andmetel)	127 622	131 650	133 784	137 980	145 717
Ettevõtete arv, kus on vähemalt 1 töölepinguline töötaja (Maksuameti andmetel)	54 652	56 683	59 803	60 690	77 697
Osakaal TI järelvalve all olevatest ettevõtetest	43%	43%	45%	44%	53%

Tabel 1. Eesti töökeskkond arvudes (2017-2021)

Edaspidi käsitleme ülevaates töökeskkonda vaid tööinspektiooni järelvalve all olevate ettevõtete vaates.

Iga aastaga kasvab ettevõtete arv, kus töötab vähemalt üks töölepinguline töötaja. Aktiivsete ettevõtete arv¹ on alates aas-

tast 2010 ehk majandussurutise järel oluliselt kasvanud. 2021. a lõpuks oli selliste ettevõtete arv juba 77 697. Arvestades aga ettevõtete arvukust ning teisalt Tööinspektiooni inimressursi nappust, pole meie fookuse keskmis „ühemehefirmad“. Nii võib aastal 2022 meie külastust oodata 59 041 ettevõtet.



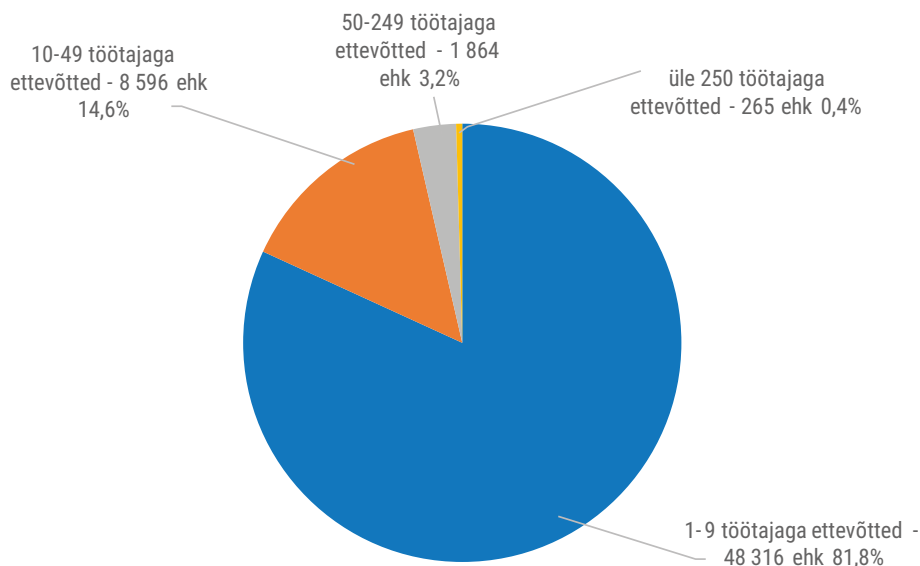
Joonis 2. Järelvalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis 2017-2021

Maksu-ja tolliameti kogutud detailsete andmete põhjal saame oluliselt põhjalikumaid teadmisi Eesti ettevõtluskeskkonnast. Saame täna infot ka nende ettevõtete kohta, kus töölepingulisi töötajaid on vaid üks, kuid kõik ülejäänud on tööil VÕS-lepingutega. Nii saame aga oluliselt rohkem teada selle kohta, kui suur on ettevõtte ning millised ametikohad seal on.

Jätkuvalt annavad Eesti töökeskkonnas suurimat kaalu just mikro- e kuni kümne töötajaga ettevõtted, mis moodustavad ca 82% kogu ettevõtluskeskkonnast. Väikeettevõtete (10-49 töötajaga) osakaal on ca 14,6% ning keskmise suurusega ettevõtete osakaal 3%. Suureettevõtete osakaal Eesti töökeskkonnast on vaid 0,4%.

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

Pilt on aga veidi teine, kui vaatame, kui palju töötajaid ettevõtetes on. Enim töötajaid on keskmise suurusega ning suurettevõtetes. Neis 2129s ettevõttes töötab kokku aga rohkem kui pooled Eesti töötajatest.

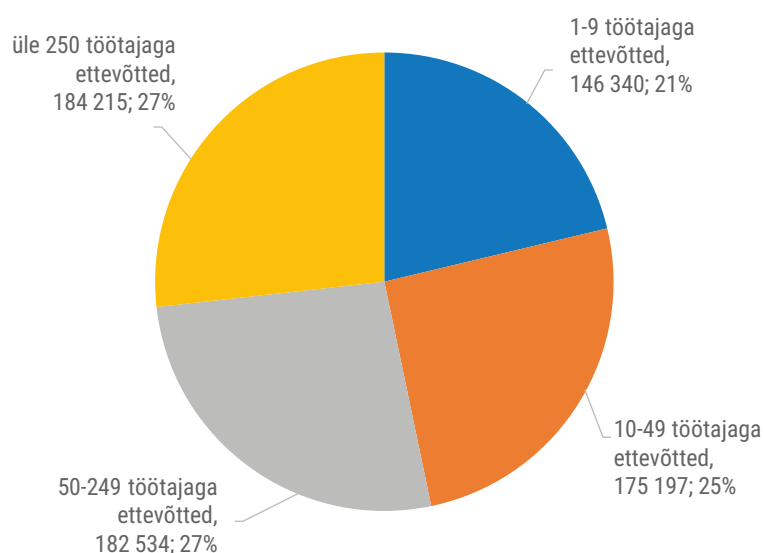


Joonis 3. Ettevõtete jagunemine töötajate arvu lõikes 2020

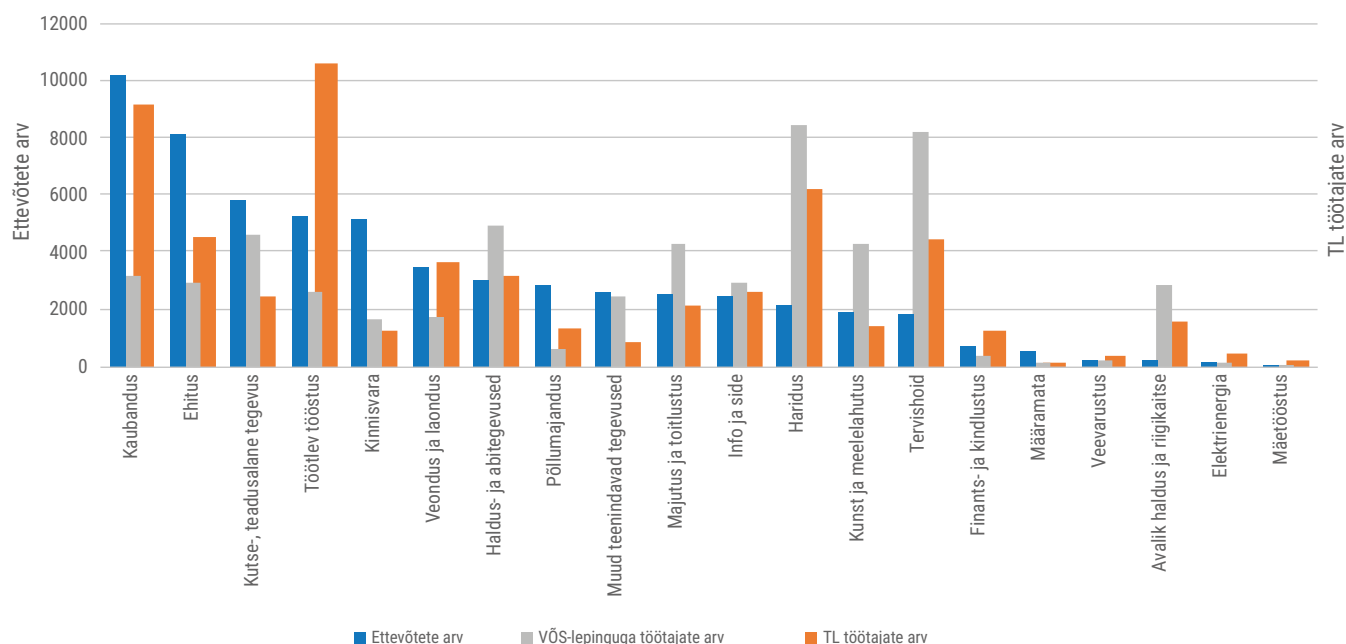
Tegevusalade lõikes vaadatuna on Eestis enim tegutsevaid ettevõtteid kaubandussektoris (ca 10 100), ehitusvaldkonnas (8000) ning kutse- ja teadusalases tegevuses (ca 6000). Suuruselt neljandal kohal on töötlev tööstus ca 5200 ettevõttega ning viiendale kohal jääb kinnisvarasektor (ca 5100)¹.

Töölepinguliste töötajate arv on aga suurim töötlevas tööstuses, ca 105 000, kaubanduses ca 91 000 ning hariduses ca 62 000.

VÕS-lepingutega töötajaid on enim hariduses, tervishoiusektoris ning halduses ja abitegevuses. Seega on meie järelevalve all ca 56 000 töökohta.



Joonis 4. Töölepinguliste töötajate arv ja osakaal ettevõtetes 2021



Joonis 5. Ettevõtted, TL töötajad ja VÕS-lepinguga töötajad tegevusalades 2021

¹ Kinnisvara tegevusala hulka kuuluvad ka kõik Eestis tegutsevad korteriühistud



TÖÖÕNNETUSED

2021.a laekus tööinspeksioonile 4591 teadet õnnetuste toimumisest töökohal. Teadete arv on võrreldes varasema aastaga kolmesaja võrra tõusnud.

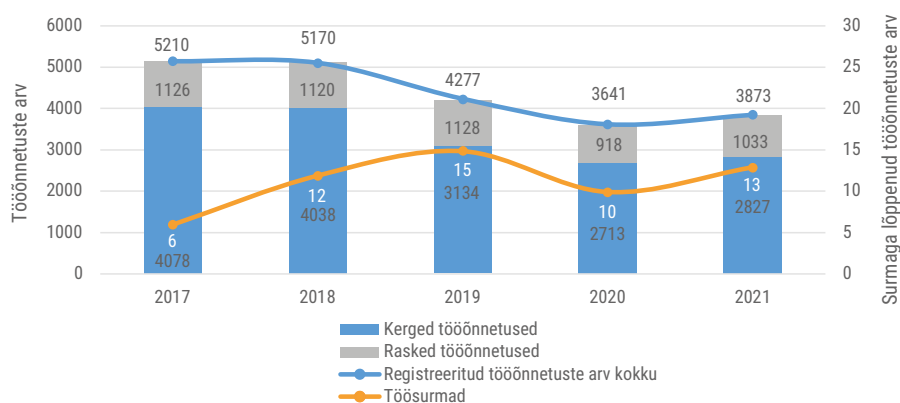
Menetluste käigus selgus, et neist teadetest 223 juhul ei olnud siiski tegu tööõnnetusega¹. 447 juhtumi puhul saatsid tööandjad meile teate õnnetuse kohta, mille tõttu ei pidanud töötaja töövõimetuslehte võtma. Alates 2019.a selliseid pisivigastusi tööõnnetustena ametlikult enam ei registreerita, neid uurib tööandja ise. Tööinspeksioonile tuleb teada anda vaid sellistest juhtumitest, kui töötaja tervis sai kahjustada niivõrd, et pidi võtma haiguslehe.

¹ Tööõnnetus on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, tööaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga.



3873 tööõnnetust,
sh kergeid 2827, raskeid 1033,
surmaga lõppes 13 tööõnnetust

- Majanduse avanemisega kasvas ka tööõnnetuste arv
- Enim tööõnnetusi juhtus kaubanduses
- Meestest sattusid enim tööõnnetusse autojuhid, naistest poemüüjad

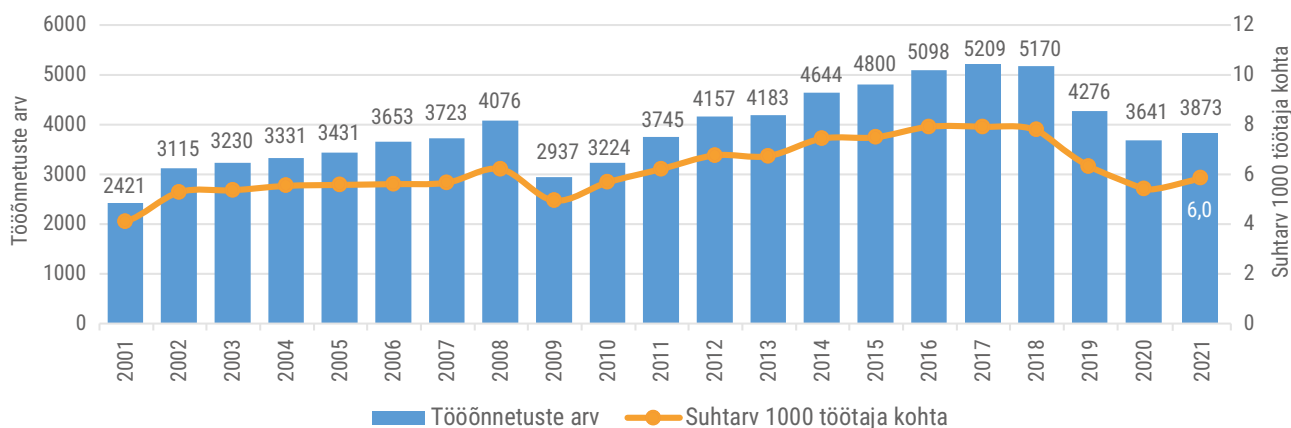


Ametliku tööõnnetuste statistika kohaselt toimus **2021.** aastal **3873** tööõnnetust. Ülejäänutest 2827 juhul sai töötaja kerge kehavigastuse, **1033** juhul raske kehavigastuse ning **13** töötajat kaotas tööd tehes elu.

Joonis 6. Tööõnnetuste statistika aastate 2017-2021 kohta raskusastme lõikes

Tööõnnetuste statistika põhineb tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse aga Eestis tööõnnetusi ametlikult vähem kui neid tegelikult juhtub. Nii tuleb jätkuvalt selgitada tööandjatele kui ka töötajatele, et tööõnnetustest tuleb teada anda, sest nii saab neid uurida ja sarnaseid õnnetusi edaspidi vältida.

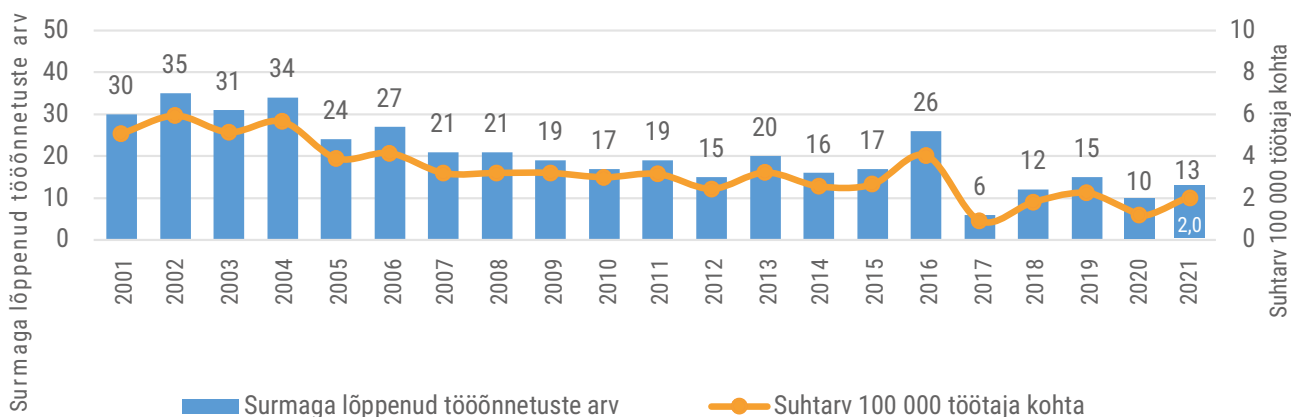
Viimase kahekümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud. See aga ei tähenda, et võrreldes 2001. aastaga oleks tööhutuse olukord Eestis tunduvalt halvem. Pigem on tööandjad ja töötajad teadlikumad, töö juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid olmetraumadena. Registreeritud andmete põhjal saame ütelda, et Eestis toimub iga 1000 töötaja kohta ca kuus tööõnnetust.



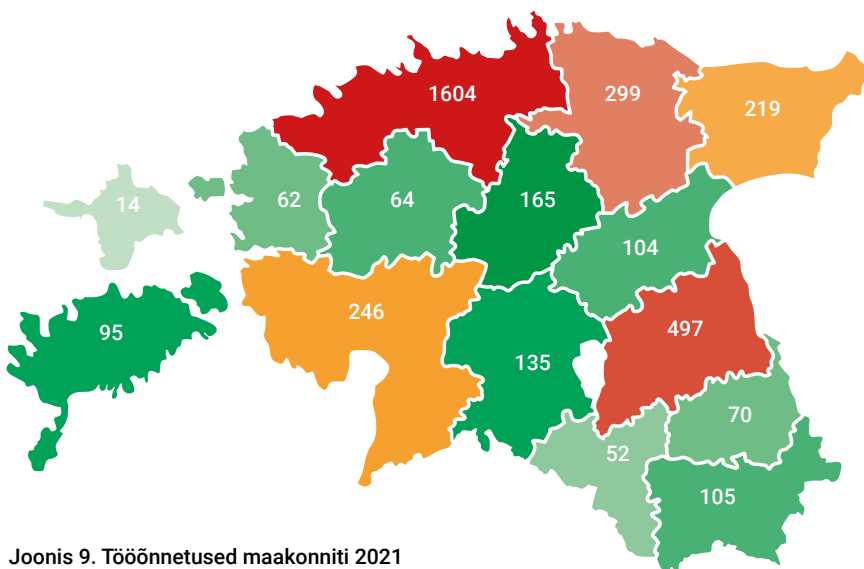
Joonis 7. Registreeritud tööõnnetused ja suhe 1000 töötaja kohta aastatel 2001-2021

Seaduse kohaselt loetakse tööõnnetuseks vaid need juhtumid, mis toimuvad töölepingu alusel töötava inimesega. Eesti tööõnnetuste 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.

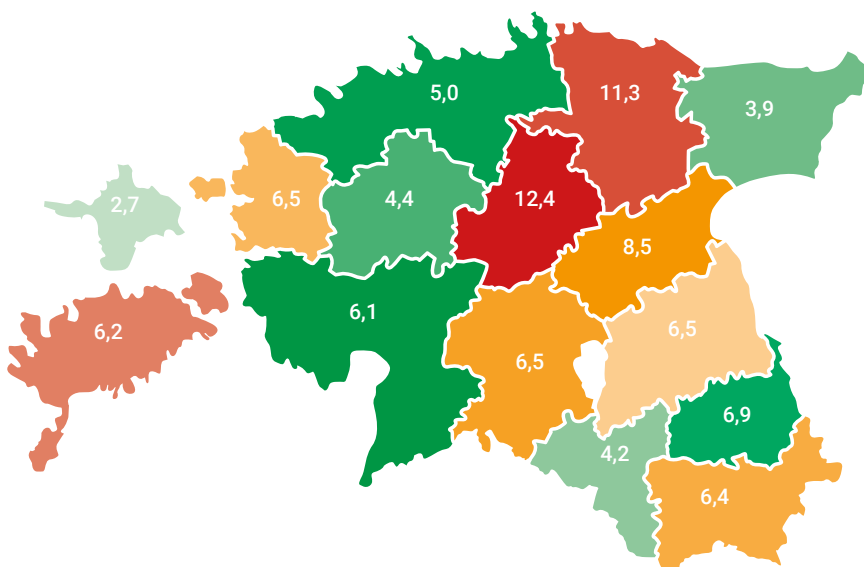
Viimase kahekümne aastaga on tööl elu kaotanud **428 inimest**. Võrreldes 20 aasta taguse ajaga on olukord küll oluliselt paranenud, kuid siiski ei tohiks ükski inimene tööd tehes hukkuda.



Joonis 8. Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 2001-2021



Joonis 9. Tööõnnetused maakonniti 2021



Joonis 10. Tööõnnetused maakonniti 1000 töötaja kohta 2021

Tööõnnetused maakondades

Tööõnnetuste arv on leidnud tee maakondade terviseprofiilidesse. Suurem tähelepanu kohalikul tasandil aitab ennetada kõikvõimalikke õnnetusjuhtumeid maakonnas.

Enim registreeritakse tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaal, kus on ka enim ettevõteteid ning töötajaid.

Tööõnnetusi 1000 töötaja kohta

Veidi teise pildi saame, kui vaatame, kui palju maakonnas üldse töötajaid on. Suhtarvuna toimus aastal 2021 Eestis keskmiselt kuus tööõnnetust 1000 töötaja kohta. Selles vaates on suurima õnnetuste arvuga maakonnad hoopis Järvamaa, kus 1000 töötaja kohta juhtus 12 tööõnnetust. Teisel kohal on Lääne-Virumaa (11) ning Jõgevamaa (8). Kõige ohutumad maakonnad tööõnnetuste mõttes on Hiiumaa, Ida-Virumaa, Valgamaa ning Raplamaa. **Ida-Virumaa oma suurte ja ohtlike tööstustega ning 56 300 töötajaga paneb aga kahtlema, kas selles maakonnas mitte tööõnnetusi ei varjata.**

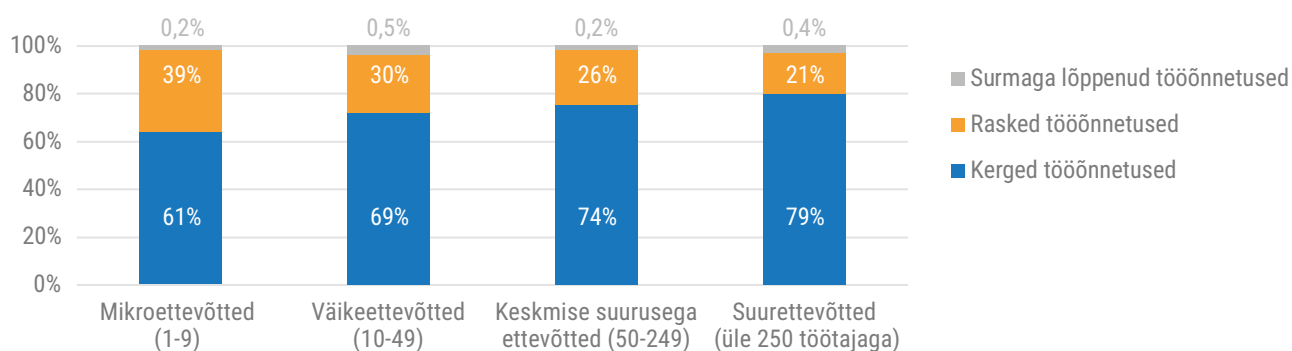
Registreerime Eesti ettevõtete töötajatega väljaspool Eestit juhtunud tööõnnetusi. 2021.a toimus sellised õnnetusi 127, mis on viie võrra vähem kui aasta eest. Enim juhtub tööõnnetusi meie töötajatega jätkuvalt Soomes ja Rootsis - Soomes ehitajatega ning Rootsis veoautojuhtidega.

Ettevõtted, kus tööõnnetused toimuvad

Eelmisel aastal toimus enim tööõnnetusi suurettevõtetes (34% tööõnnetustest), keskmistes 32%, väikestes 22% ning mikroettevõtetes 11% tööõnnetustest. Tõsiselt tuleb aga suhtuda fakti, et raskeid tööõnnetusi toimub rohkem just mikro- ja väikeettevõtetes. Kui suured ettevõtted teatavad sisuliselt pea kõigist tööõnnetustest, siis näha on, et väiksemates ettevõtetes on raskete tööõnnetuste teatamise osakaal oluliselt suurem, sest neid ei ole võimalik varjata. Seega toimub väiksemates ettevõtetes ca 18% rohkem raskeid tööõnnetusi kui suurtes.

Seetõttu ei loo me kunagi ka nn 'häbiposti' ettevõtetest tööõnnetustest teavitamise põhjal, sest üldpilt võib olla eksita – esiot- sa võiksid nii sattuda ettevõtteid, mis oma töötajatest hoolides iga õnnetusega tõsiselt tegelevad.

Üks meie olulisi eesmärke on, et üha vähem oleks ettevõtteid, kus tööõnnetusi toimub korduvalt. Kui aastal 2018 toimus vähemalt kaks tööõnnetust 643 ettevõttes, siis on see näitaja langustrendis ning tänavu toimus rohkem kui kaks tööõnnetust 545 ettevõttes.



Joonis 11. Tööõnnetustest teatamine ettevõtete suuruse lõikes (2021)

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 töövõimetust ei kaasne või on töövõimeetus väga lühiajaline. Rasketeks või tõsiste tagajärgedega tööõnnetusteks võib lugeda juhtumeid, mil töötaja viibis töövõimetuslehel üle 30 päeva. Selline definitsioon on kasutusel enamikes EL riikides.

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 teistest, sest tööõnnetusi oli vähem, mistõttu oli väiksem ka lehtede ja haiguspäevade arv. Samas ei vähenenud ühe päeva hüvitiste summa ega lehe keskmine pikkus. 2021.a kõik numbrid taas kasvasid ning kaotame tööõnnetuste tõttu ca 1,1 mln töötundi ning 5,3 mln eurot

Tööõnnetushüvitis	2017	2018	2019	2020	2021
Lehtede arv	7464	7777	8341	7371	7425
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	149 088	155 508	158 728	140 747	141 067
Hüvitise summa (tuhat eurot)	4 443	4 996	5 339	5174	5334
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	29,8	32,1	33,6	36,8	37,8
Lehe keskmine pikkus	20,0	20	19	19,1	19

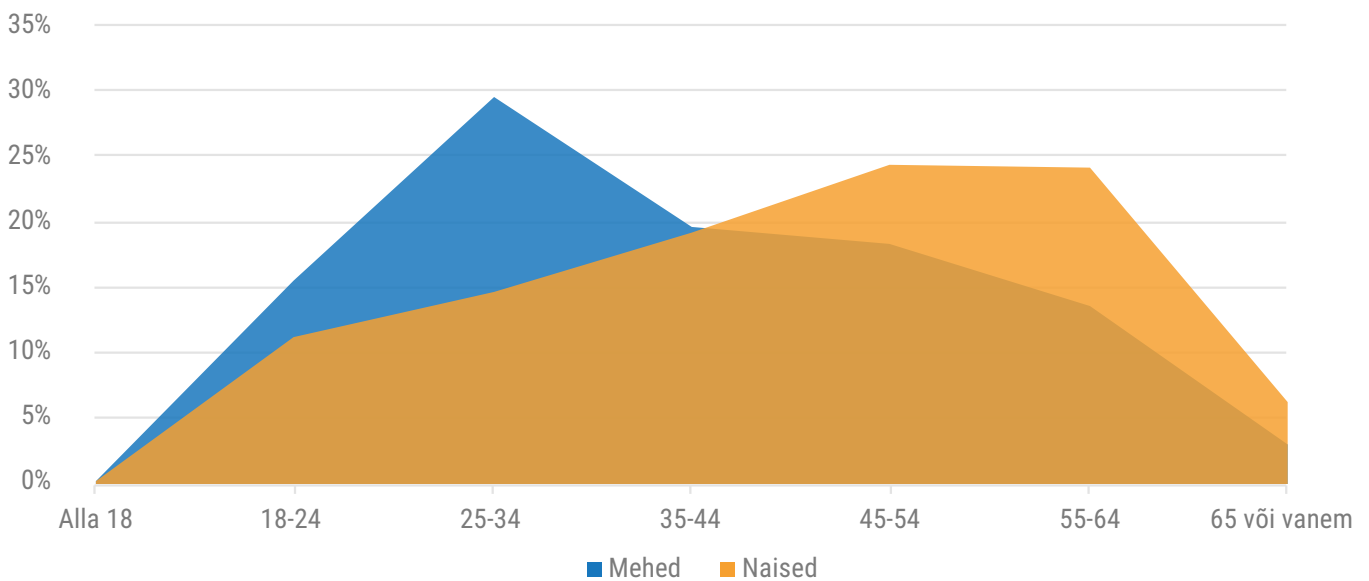
Tabel 2. Tööõnnetushüvitiste kulud 2017-2021 Eesti Haigekassa andmetel

Kellega ja miks tööõnnetused juhtuvad?

Kogume tööõnnetuste andmeid vastavalt Euroopa Statistikaamet (Eurostat) meetodikale. 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 õnnetus juhtus, kui vana ja mis ametis - kogume infot kolme näitaja kohta: mida töötaja tegi õnnetuse hetkel; kõrvalekalle ehk mis läks valesti ning vigastuse laad. See teadmine aitab analüüsida tööõnnetuste põhjuseid ning kavandada ennetus-, teavitus- ja järelevalvetegevusi.

Jätakuvalt toimub üle poole ehk 67% 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.

Statistika näitab, et ca kolmandik tööõnnetustest toimub töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta. Need on nii vastsetl tööelu alustanud noored 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 12. Tööõnnetustes kannatanud soo ja vanuse lõikes aastal 2021



MEHED:

Veautojuhid

Tootmislihttöölised

Üldehitajad

Keevitajad

Politseinikud

Puidutöötajad

Kaitseväge reaksosseis

Transporditöölised ja laadijad

Turvatöötajad



NAISED:

Poemüüjad

Tootmislihttöölised

Hooldajad tervishoiuasutustes

Koristajad

Pakkijad

Loomakasvatajad

Õed

Toiduainete töötajad

Klienditeenindajad

Tabel 3. Ametid soo lõikes, kellega juhtus 2021 enim tööõnnetusi



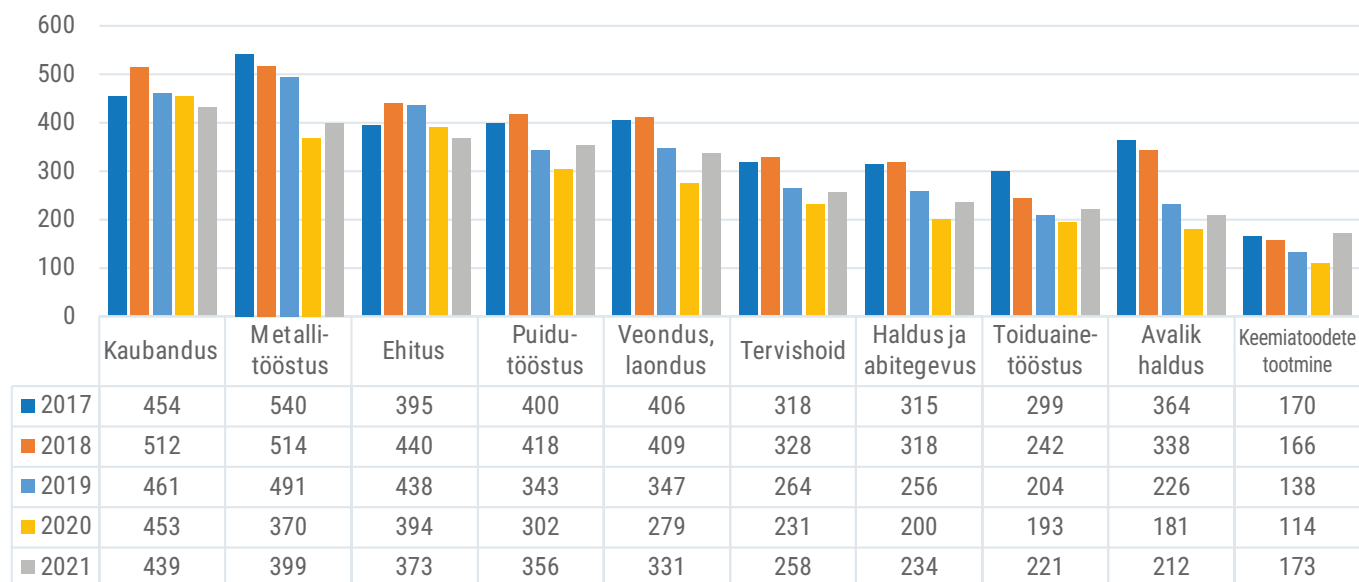
Töönnetused ja tegevusvaldkonnad

Arvuliselt registreeriti enim töönnetusi aasta jooksul kaubanduses, mis on juba teist aastat esikohalt välja vahetanud nii ehituse kui metallitööstuse sektorid. Kuna majandus oli avatum kui aastal 2020, siis kasvasid töönnetuste arvud ka üsna mitmes sektoris.

Aasta võrdluses kasvas töönnetuste arv enim keemiatoodete tootmises, transpordisektoris ning puidutööstuses. Töönnetuste arv vähenes aga põllumajanduses, ehituses ning riigikaitstes. Ehituses langes töönnetuste arv juba kolmandat aastat järjest.

Teise vaate töönnetuste toimumise sagedusele tegevusala-des annab suhtarv 1000 töötaja kohta.

Selles vaates oli kõige suurem tõenäosus töönnetusse sattuda jätkuvalt puidu- ja toiduainetööstuses. Tõenäosus kasvas ka keemiatööstuses ning halduse ja abitegevuse valdkonnas. Jätkuvalt on kõige ohutumad tegevusalad Eestis info ja side valdkond ning finants ja kindlustusvaldkond.



Joonis 13. Suurima töönnetuste arvuga tegevusalad Eestis (2017-2021)

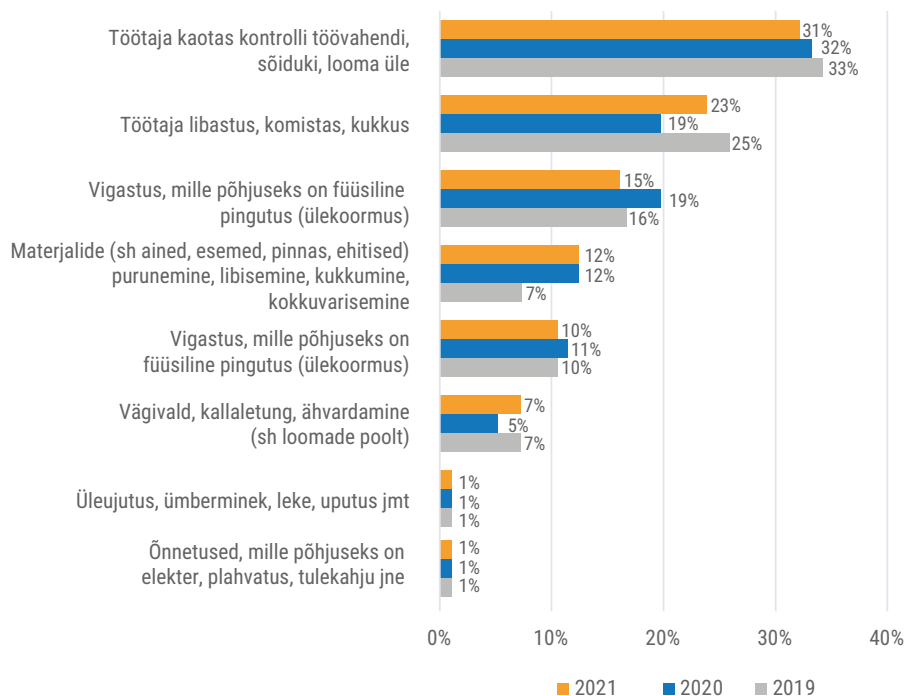
TEGEVUSALA	2021 TÖÖÕNNETUSTE ARV	SUHTARV 1000 TÖÖTAJA KOHTA
Puidutööstus	356	19,3
Toiduainetööstus	221	17,1
Keemiatoodete tootmine	173	12,3
Haldus ja abitegevus	234	11,3
Mööblitööstus	85	9,8
Metalltoodete tootmine	399	9,3
Tervishoid	258	8,6
Avalik haldus	319	7,4
Veevarustus	35	7,1
Paberitööstus	29	7,1
Veondus, laondus	331	7,1
Ehitus	373	6,5
Põllumajandus	111	6,3
Tekstiilitööstus	50	6,0
Kunst ja meelelahutus	94	6,0
EESTI KOKKU	3873	6,0
Mäetööstus	20	5,6
Kaubandus	439	5,3
Majutus, toidlustus	90	4,2
Kinnisvara	45	4,1
Metsandus	20	3,4
Kalandus	3	3,3
Elektrienergia	12	2,4
Haridus	110	1,7
Kutse- ja teadusalane tegevus	29	0,9
Muud teenindavad tegevusalad	15	0,7
Finants ja kindlustus	8	0,5
Info ja side	13	0,4

Tabel 4. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta tegevusalas 2021



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 kaasnenu.



Joonis 14. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2019-2021

Jätakuvalt on esikohal tööõnnetused, kus **töötaja kaotas kontrolli** töövahendi, sõiduki või looma üle, ca 31% tööõnnetustest. Selliste juhtumite osakaal on läbi aastate olnud esikohal, alles teist aastat näeme selliste õnnetuste vähenemist. Eeskätt toimuvad need õnnetused metalli- ja puidutööstuses, kus kasutatakse erinevaid masinaid ja teravaid tööriistu.

Teisel kohal on taas sellised lihtsalt ennetatavad õnnetused nagu **libisemine, komistamine ja kukkumine, ca 23% tööõnnetustest** ehk iga viies kerge tööõnnetus ning pea kolmandik rasketest tööõnnetustest. Liikumisteed peavad olema liigsetest esemetest puhtad. Libedatel ja märgadel põrandatel võib töötaja tõsiselt kukkuda, murda luu, saada raske kehavigastuse ja jääda pikalt töölt eemale.

Kolmandal kohal olev õnnetuse liik ehk **füüsilise pingutuse tõttu tekkinud vigastus** tähendab sisuliselt erinevate esemete valesti tõstmist, teisaldamist vms, mille tulemuseks on peamiselt selja, randme või hüppeliigese nikastus/venitus.



Tõsiste tagajärgedega tööõnnetused

Raske kehavigastusega lõppes aasta jooksul 1033 tööõnnetust (2020.a – 918) ehk 115 võrra rohkem kui aasta varem. Neist 151 juhtumit uurisid Tööinspektsiooni uurijad. Uurime ennekõike juhtumeid, mida oleks saanud õigel ajal ennetada. Ka uurimiselaste juhtumite puhul oleks tööohutusnõuete täitmisel suure tõenäosusega õnnetus ära hoiatud.

Enim toimus raskeid tööõnnetusi ehituses, metallitööstuses ning transpordisektoris. Õnnetuste arv kasvas enim keemiatoodete tootmises, metallitööstuses ning halduse ja abitegevuse valdkonnas. Õnnetusi juhtus vähem riigikaitse sektoris ning põllumajanduses.

Raskete tööõnnetuste sagedasemad põhjused:

- **Pea iga kolmas** raske tööõnnetus juhtub, kuna töötaja libastub, komistab ja kukub. Põhjuseks, et ettevõtte või asutuse liikumisteed, trepid, välisterritoorium ei olnud puhtad ja korras või liikumist takistasid juhtmed, kastid, mööbel, ladustatud materjalid või valmistoodang vms.
- **Teisel kohal** on õnnetused, kus töötaja kaotab kontrolli töövahendi, esemete või sõiduki üle. Nt kukub töötaja jalale raske ese, ta kaotab töötaja kontrolli masina või töödeldava materjali üle.

Ainuüksi need kaks peamist õnnetuse tüüpi viitavad, et tööd tuleb teha keskendunult, ent kaotada ei tohi valvsust ümbritseva töökeskkonna üle.

Surmaga lõppenud tööõnnetused

2021.a kaotas töökohustuste täitmisel elu 13 töötajat.

- Töötaja jäi platsil liikuva palgilaaduri ette;
- Töötaja käis tööandja huvides ja tööajast vaksineerimas, misjärel mõne päeva möödudes tervis järsult halvenes;
- Töötaja jäi betoonplaatide vahele;
- Töötaja sõitis muru niitmisel niidukiga tiiki ja uppus;
- Kolm töötajat hukkus liiklusõnnetuses;

- Töötaja suri töökohal ülekoormuse tõttu;
- Töötaja suri tulirelvaga tekitatud vigastuse tagajärjel;
- Töötaja jäi kraavis töötades varingu alla;
- Töötaja sai laadurilt löögi;
- Töötaja jäi purunenud laevakonstruktsiooni alla;
- Töötaja sattus absorberis oleva materjali sisse ja hukkus.

Tööõnnetus reeglina hüüab tulles

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

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 töetervishoiu 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. Paraku näitab tööõnnetuste põhjuste analüüs, et aina sagedamini eiravad töötajad tööohutusnõudeid, mis viibki õnnetuseni.

Kergete tööõnnetuste puhul oli meie uurijate sõnul valdavalt tegu komistamise/kukkumistega astmetel ja treppidel või lihtsalt liikumisel samal tasapinnal, mis töid kaasa jalgade väänamisi ja nihestusi.

2021. aastal surmaga lõppenud või raskete tööõnnetuste puhul domineerisid tööõnnetused, mis toimusid puidutööstuses või ajutisel kõrgtööl. Endiselt on probleemiks kaitsekatete puudumine töövahenditel ning nõuetele mittevastavate töövahendite ja töövõtete kasutamine.

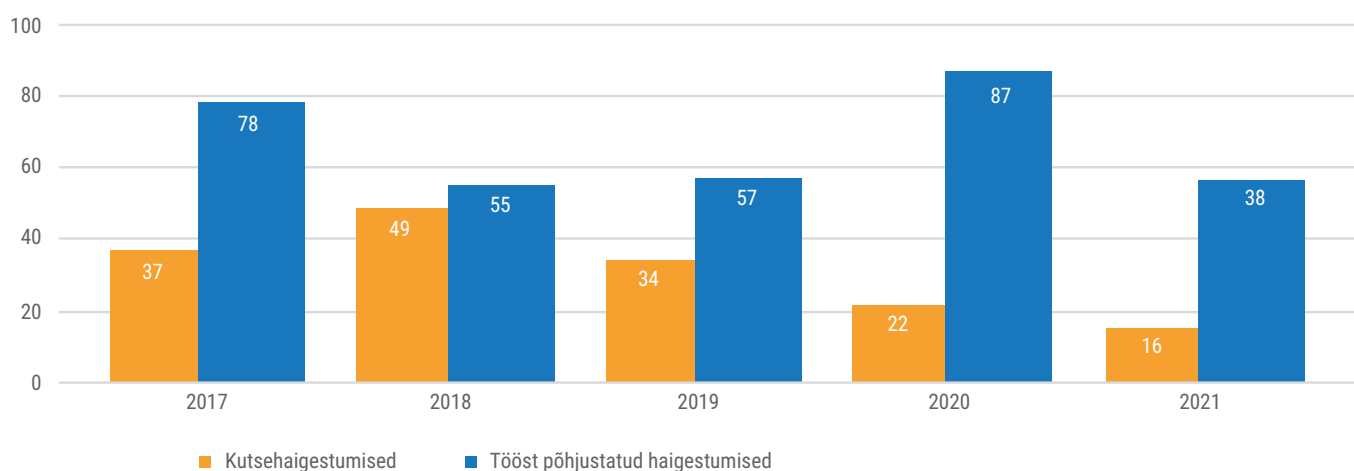
Tööõnnetuste toimumise põhjustest võib ikka veel esile tõsta töötajate endi riskikäitumise ja olukorrad, kus kaastöötajad ei ole järginud tööohutusnõudeid.



TÖÖGA SEOTUD HAIGESTUMISED

Registreeritud 16 uut kutsehaigestumise ja 38 tööst põhjustatud haigestumise juhtumit

Tööinspektorid kontrollivad, kas töökohtadel on tehtud kõik vajalik, et töötajate tervis oleks hoitud, ennetada tööga seotud haigestumisi ja säilitada töövõime ka vanemas eas. Töötajate hea tervis tagab ka ettevõtetele kindlustunde ja toimepidevuse.



Joonis 15. Registreeritud tööga seotud haigestumised aastatel 2017-2021

SISUKORD >



Väga suur roll terviseprobleemide ennetamisel on korrapärasel tervisekontrollil töötavishoiuarsti juures. Kui tööst põhjustatud haigestumine avastatakse õigel ajal, saab töö sisu või korraldust muutes pidurdada tervisehäire süvenemist. Eelmisel aastal registreeriti 16 uut kutsehaigestumise¹ (KH) ning 38 tööst põhjustatud haigestumise juhtumit (TPH).

Enamiku töoga seotud haigestumisi põhjustab endiselt füsioloogiline ohutegur ehk suur füüsiline koormus, sama tüüpi liigutuste kordumine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada tervisekahjustusi. Need ohutegurid põhjustavad ca 94% töoga seotud haigestumistest.

Noorim kutsehaigestunu oli 44aastane ning vanim 80aastane. Tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest olid noorimad 38 aastased, kel diagnoositi TPH üleväsimust põhjustava sundasendi ja liigutuste tõttu. Töoga seotud haiguse väljakujunemiseks piisab ka suhteliselt lühiajalisest kokkupuutest erinevate ohuteguritega, ent tervis võib aga saada kahjustatud kogu eluks.

Riskid tööl haigestuda

Töökeskonna riskianalüüsidest kiputakse riske alahindama. Sageli on puudulikult korraldatud tervisekontroll. Näeme olukordi, kus töötajad on tervisekontrolli saadetud alles kümne töötamise aasta järel või ei ole järgitud töötavishoiuarsti kehtestatud taastlõpivaatuse tähtaegu.

KH uurimise kokkuvõtetest selgub, et tööandjad ei oska õigesti hinnata füsioloogiliste ohutegurite reaalsel mõju inimese tervisele ega erinevate ohutegurite koosmõju - näiteks on füüsilise koormuse kahjulik mõju suurem, kui töötatakse liiga jahedates tööruumides. Niigi pinges lihased püüavad lihastoonust tõstes säilitada 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.

Aastaid näeme ka seda, et töötavishoiuarstid on leebed tervisekahjustusega töötajate tööle lubamise osas. Pigem lubatakse töötajal samades tingimustes tööd jätkata ja piirangute kehtestamine on harv erand. Ilmselt on siin oma roll ka töötajatel endil, kes töökoha kaotamise hirmus ei julge oma muresid arstile kurta. Samas ei anta endale aru, et vajalike muudatusteta terviseprobleemid üha süvenevad ning nii võib inimene töövõime üldse kaotada. Soovime teha töötavishoiuarstidega senisest sisukamat koostööd, et töötajate tervis oleks paremini hoitud.

Tööandjad on mõistnud, et inspektorid tahavad ja saavad oma soovitustega muuta töökeskonda paremaks. Meie soovitusi ja ettepanekuid arvestatakse tegevuste plaanimisel. Üha harvem on vaja teha sunniraha hoiatust või ettekirjutust, sest probleemidele otsitakse ise ja ilma sunnita head ning toimivat lahendust.

Pandeemia ajal pole töötavishoiuarstid ühtegi COVID-19 haigestumist kutsehaiguseks diagnoosinud.

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



RIIKLIK JÄRELEVALVE



Viisime läbi **3424** järelevalvemenetlust;
s.h 7 tegevusala/probleempõhised
sihtkontrolli



Kontrolliti **1464** sõidukijuhi töö- ja
puhkeaega **85 665** tööpäeva ulatuses



Registreeriti **1511** lähetatud töötaja
töötamine Eestis;

2021.a töötas ettevõtetes **3840**
kuni 15 aastast last



13 053 tuvastatud rikkumist;

59 väärteomenetlust,
s.h trahve **57** kogusummas **14 320** eurot

- Suurima tähelepanu all olid ehitus, kaubandus ning veondus ja laondus.
- Riskianalüüsi töövahend muudab töökeskkonna riskide hindamise mugavamaks
- Töökeskkonna kohta tehtavate vihjete arv on tõusuteel

Riskianalüüsi töövahend

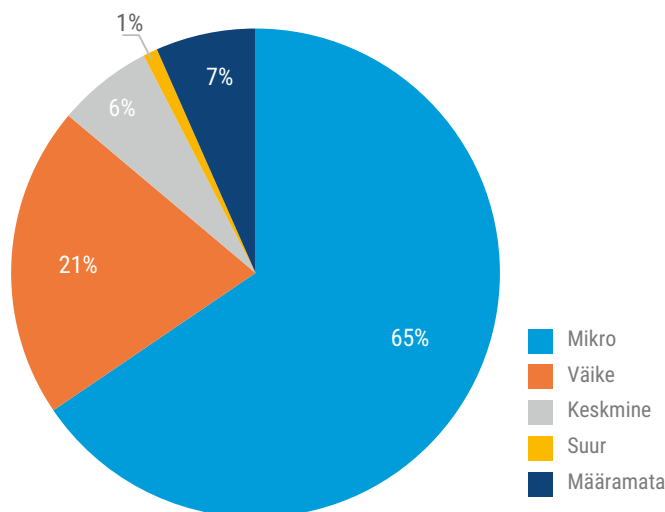
Tööinspeksiooni infosüsteemi iseteeninduskeskkonna (TEIS) 2021. aasta märksõna oli riskianalüüsi töövahend, selle väljaarendamine ja kasutuselevõtt. Töövahendi avasime märtsis, mil hakkas kehtima ka seaduse nõue tööandjatele edastada Tööinspeksioonile oma töökeskkonna riskianalüüs digitaalselt. Olemasoleva riskianalüüsi saavad tööandjad üles laadida TEIS keskkonda. Teised saavad riskianalüüsi luua TEISis oleva riskianalüüsi töövahendi abil.

Riskianalüüsi läbi viimiseks TEISis siseneb tööandja iseteeninduskeskkonda (iseteenindus.teis.ee). Riskianalüüsi töövahend koosneb erinevatest ohuteguritest, kus on toodud abinõud konkreetse ohu vältimiseks või vähendamiseks. Kui mingi abinõu on veel kasutamata, liigub see tegevuskavasse ning saab planeerida, kuidas puudus kõrvaldada. Töövahend toimib selliselt, et on olemas nn kohustuslikud ohud st ohutegurid, mida tuleb hinnata iga tegevusala puhul (näiteks kuvariga töötamine, auto juhtimine, valgustus, elektriolt). 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.

Miks on riskianalüüsi hea teha TEISi riskianalüüsi moodulis? Moodul ei ole tabel, kuhu tööandja sisestab info, mida ta juba ise teab, nagu see on tavapärase riskianalüüsi käigus. Moodul annab ise ette küsimused ohu maandamiseks või töövahendi ohutuks kasutamiseks. Näiteks libisemise ja komistamise kohta on vaja vastata üheksale küsimusele ning selle käigus näiteks mõelda läbi, kas liikumisteed on piisavalt valgustatud, kas treppidel liikumine on ohutu (sh kas treppidel on käsipuud), kas liikumisteed on tasased ja aukudeta.

Esitatud riskianalüüsides loodi 65% töövahendi abil, mis näitab, et töövahend võeti hästi vastu ja on lihtsalt kasutatav.

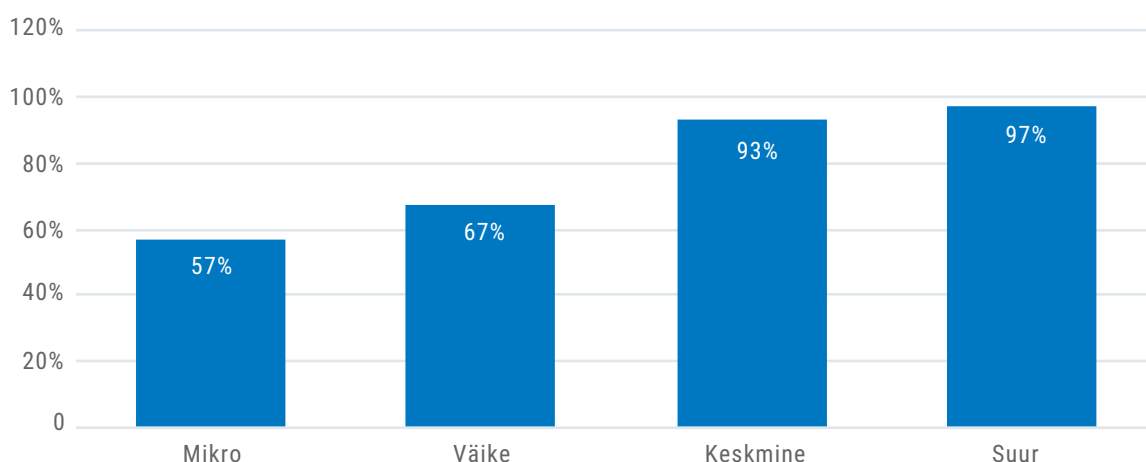
Aasta lõpu seisuga oli 28 135 ettevõtet täitnud oma kohustuse ning TEISi kaudu laekus meile 31 462 töökeskkonna riskianalüüsi. Valdavalt olid esitajateks mikro- ja väikeettevõtted, ca 86%.



Joonis 17. Riskianalüüsi esitanud ettevõtted suuruse järgi

Lähemalt uurides näeme, et kõige seadusekuulekamad olid siiski suureettevõtted ja üle 50 töötajaga ettevõtted. Eesti 253-st suurettevõttel 246 e 97% esitas oma riskianalüüsi korrektselt, keskmise suurusega ettevõtetest 93%.

Kõige rohkem on Eestis mikroettevõtteid ehk ca 53 000, kuid Maksu- ja Tolliameti andmetel on 21 839 puhul juhatuse liige ainus ettevõtte töötaja ja nendelt me sisuliselt riskianalüüsi esitamist ei oota. Kui need ettevõtted välja arvata, oleks 31 143 mikroettevõtet pidanud riskianalüüsi esitama. Analüüsi esitasid 17 622 mikroettevõtet e 57%.



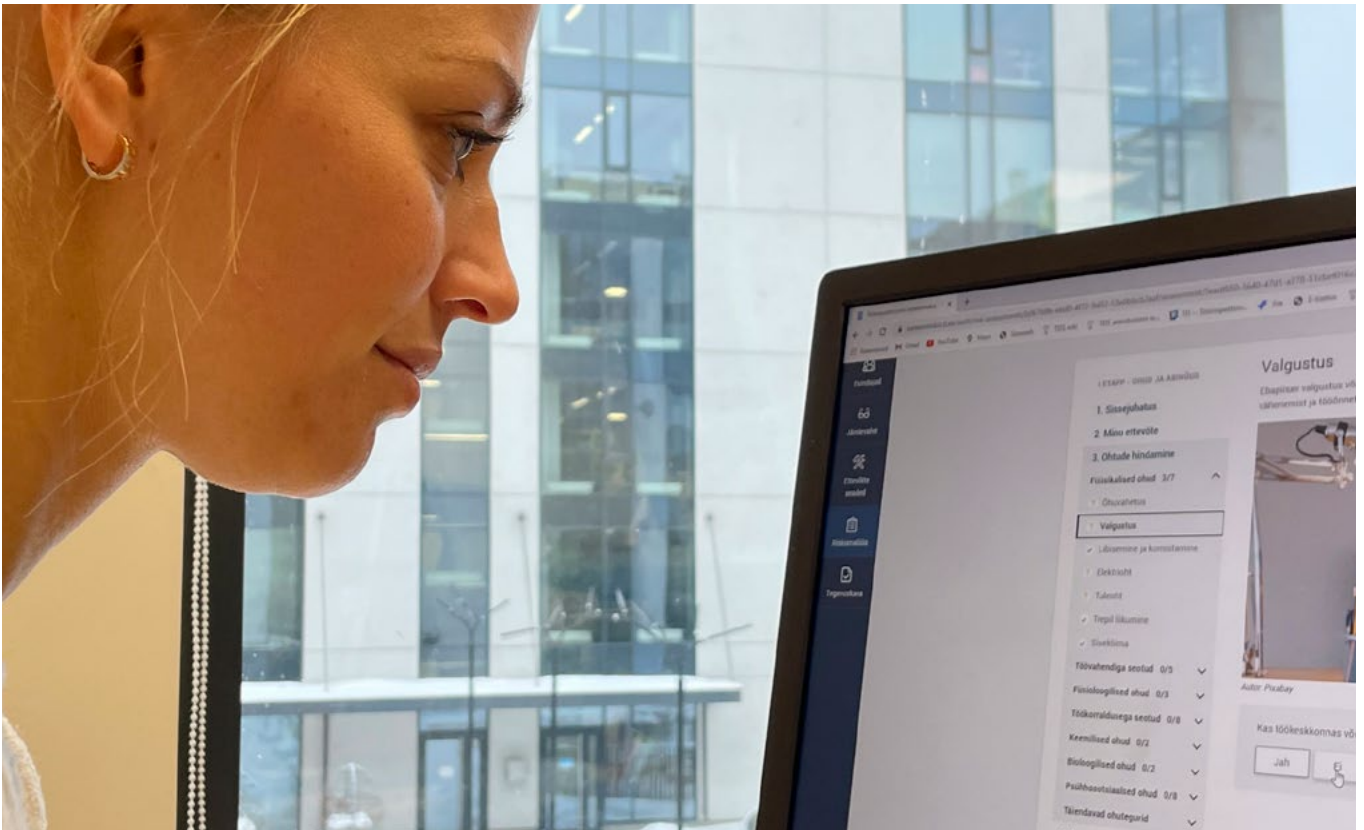
Joonis 18. Riskianalüüsi esitanud ettevõtete osakaal

Kolmas vaade näitab, kui paljud ettevõtted kasutasid TEISis olevat riskianalüüsi töövahendit ja kui paljud on oma olemasoleva riskianalüüsi üles laadinud.

Kogu süsteemi eesmärk on aidata esmalt mikro- ja väikeettevõtteid

SISUKORD >

teid töökeskkonna riskide hindamisel. Kõikidest riskianalüüsi esitanud mikroettevõtetest 79% lõi selle süsteemis töövahendi abil. Suureettevõtetel on riskianalüüsid reeglina juba olemas ning 89% laadisid selle ka üles. Samas eelistas ka nii mõnigi suureettevõtte oma riskianalüüsi töövahendi abil luua.



Rakkerühmad

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

Suurima, üldjärelevalve rakkerühma (11 ametnikku) jaoks oli 2021. aasta keeruline ning täis ootamatusi.

Teist aastat kestev viiruskriis oli juba jätnud jälje ettevõtete ellu. Tööandjad hakkasid uue olukorraga ära harjuma, sest nõuded olid tuttavaks saanud. Koroonaviirus sundis tööandjaid leidlikkusele, et oma ettevõtteid elus hoida. Tunnustame kõiki, kes suutsid seda teha nii, et töötajate tervis ja ohutus oleks hoitud. Samas täheldasime ka juhtumeid, kus koroonaviirust kasutati justkui kaitsekiilbina, et tööinspektori külaskäiku vältida. Nii oli üsna sagedasti vajalik põhjalik selgitustöö, sest tööohutuses ei saa järeleandmisi teha ka COVID-19 pealetungi ajal.

2021. aasta kuum suvi tõi kaasa pöördumiselaine, kus töötajad kurtsid keeruliseks muutunud töötingimuste üle. Kontrollides nägime, et tööandjad olid siiski erinevaid leevendusmeetmeid kasutusele võtnud. Ilmselt tuleb meil kõigil, ka tööandjail leppida mõttega, et kuumad suved pole enam haruldased ning mõistlik on nendeks valmistuda juba talvel, sest suvel saavad ülikiiresti otsa nii ventilaatorid kui ka konditsioneerid.

Sihtkontrollidest oli olulisim ja keerukaim hooldekodude sihtkontroll. Oluline selle poolest, et 2021. aastal levis COVID-19 hooldekodudes ägedalt ning viiruskollete tekkimist tuli iga hinnaga vältida. Keerukas aga selle poolest, et hooldekodud olid väga ettevaatlikud kõrvaliste isikute kaasamisega. Kontrollide läbi viies kandsime korrektset kaitseriietust ning jälgisime kõiki nõudeid. Saime aga ülesandega hakkama ning andsime hooldekodudele vajalikku nõu, kuidas oma töötajaid kaitsta. Meie jaoks oli väga huvitav kogeda, mida tähendab sellistes tingimustes pidevalt kaitseriietuses töötada.

Koroonameetmete kontrollimisel tegime tihedat koostööd terviseameti ning politsei- ja piirivalveametiga, sageli koos kontrollidel käies. Õppisime, mida nemad jälgivad kontrollide puhul ning nüüd teavad kolleegid küsida ka töökeskkonna riskianalüüsi kohta.

Ehitus- ja taristu ettevõtete järelevalvet teostava rakkerühma (9 ametnikku) tähelepanu keskmeks oli 2021. aastal kõrgustes töötamine ning teedehitus. Peatähelepanu oli tellingutel, redelitel, nende kasutamisel ja korrasolul. Kõrgelt kukkumisel saadavad vigastused on väga rängad, seda enam tekitab muret, et tellingute ja redelite paigalduses esineb nii palju vigu. Samuti on ikka veel päevakorras isikukaitsevahendite kasutamata jätmine. Mitmel platsil pandi kiiver pähe siis, kui tööinspektorit märgati. Ehitusplatsidel kantakse turvajalanõusid, sest nende kasutegur on töötajatele arusaadav – naela ei taha keegi jalga astuda. Ent teedehitusel on endiselt üks meelisjalanõusid plätud või kerged spordijalatsid. Mõistagi on suvekuumas asfaldi pannes väga palav, aga oht jalga vigastada on erakordselt kõrge. Eesti ehitajaid võib kiita selle eest, et end osatakse ja tahetakse märgatavaks teha – kantakse helkurveste.

Ehitusplatsidel nägime, et kui kõrgelt kukkumisest pääsetakse, siis liikumisteedel avaneb see võimalus uuesti, sest sinna on jäetud vedelema juhtmeid, kaableid, voolikuid ja muud sinna mitte kuuluvat.

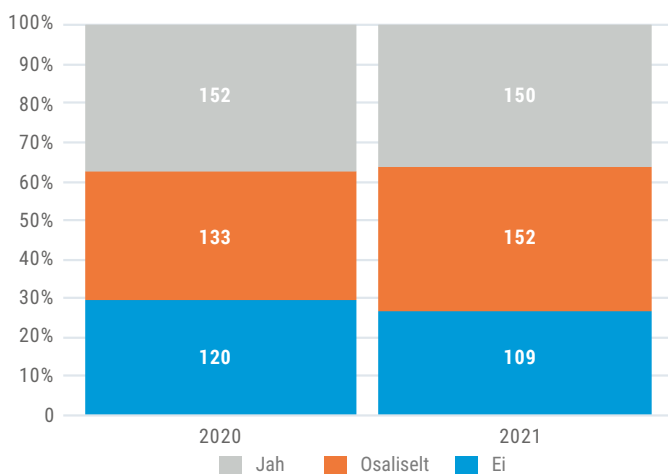
Vihjed

Aasta aastalt tehakse Tööinspeksioonile üha rohkem vihjaid. Ühest küljest on see rõõmustav, sest inimesed panevad tähele ohtlikke olukordi. Sageli pannakse tähele katusel töötajaid, kes pole korralikult kinnitatud. Saame ka vihjaid, et ühes või teises töokeskkonnas pole kõik hästi, sest tööandja ei pea tööohutusest lugu. Samuti saame vihjaid, et ettevõttes pole töösuhted korras – lepingud on sõlmimata, inimesed peavad tegema ületunde, neile ei maksta palka. Vihjete abil oleme saanud mitmeid probleeme olukordi lahendada.

Koroona ajal sagesid vihjaid, kus töötaja ei saanud keskenduda tööle, kuna lähedasel ehitusplatsil rammiti vaiu maa sisse. Tallinas on mitmel pool vaiade rammimine pinnase tõttu paratamatu, eriti näiteks Kalamajas. Siin ilmneski kodukontorite mõju – inimesed olid töö ajal kodus ning panid tähele asju, mis muidu märkamata oleks jäänud.

Teisest küljest näeme aga, et vihjaid tehakse teinekord ka konkurendi töö takistamiseks või tööandjale kättemaksuks. Iga vihje puhul arvestame, kas tegemist on ohtliku olukorraga, kas ettevõtte kohta on varemgi vihjaid tulnud, kas ettevõtet on varem kontrollitud jmt. Seejärel otsustame, kas tööinspektor kontrollib vihjet kohapeal või saame telefonitsi probleemi lahendada.

KAS VIHJE OLII ASJAKOHANE?



Joonis 19. Saabunud vihjete asjakohasus

Vihjet tehes on vaja olla võimalikult täpne, isegi kui vihjele on lisatud foto. Teade, et 'töömehed turnivad Pikal tänaval katusel' võib vajada kiiret sekkumist, ent kui me ei tea, millise linna Pikka tänavat on mõeldud, ei saa me sekkuda.

Paraku pole meil sellist võimekust kui politseil või päästeteenistusel ning me ei saa kiirreageerida, eriti töövälisel ajal. Eluohutliku olukorra puhul (nt töötaja on rakmeteta katusel, jääpurikaid raiutakse ilma ohuala piiramiseta vms) tuleks võtta koheselt ühendust politseiga.

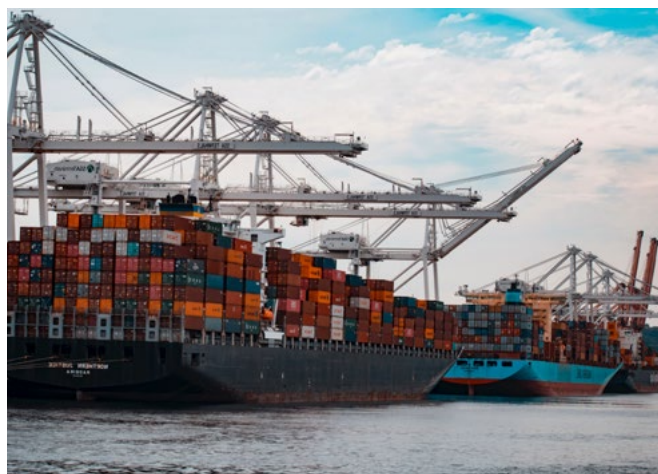
Tegevusala ja teemapõhised sihtkontrollid

Aasta jooksul viisime läbi seitse sihtkontrolli ning luubi all olid järgmised teemad ja valdkonnad:

- Tanklaketid;
- Autoremonditöökojad;
- Töetervishoiu ja -ohutuse korraldamine kõrgkoolides;
- Kõrgustes töötamine ja kukkumisoht;
- Teetöölised ja masinajuhid – ohutus ning töö- ja puhkeaeg;
- SEVESO ettevõtete TTH ja TO korraldus;
- Tööandjapoolne tööõnnetuste uurimine, abinõude kavandamine ja rakendamine.

Kokkuvõttes sihtkontrollidest on avaldatud kas pressiteadetena või kokkuvõtetena ning leitavad ka meie kodulehelt.

2021. aastal eraldi sihtkontrollide COVID-19 leviku pidurdamise meetmete kontrolliks me läbi ei viinud. Küll kontrollisime iga järelevalve käigus, kas töokeskkonnas rakendatakse COVID-19 levikut takistavaid meetmeid. Tööandjad olid nõuetega üsna hästi kursis ning reeglina oli igal pool mõeldud nii maskidele, kätepuhastusele, hajutatusele jmt. Pigem oli probleeme COVID-19 tuleneva bioloogilise ohuteguri hindamisega riskianalüüsis ning tegevuskava väljatöötamisega.



Meretöö järelevalve

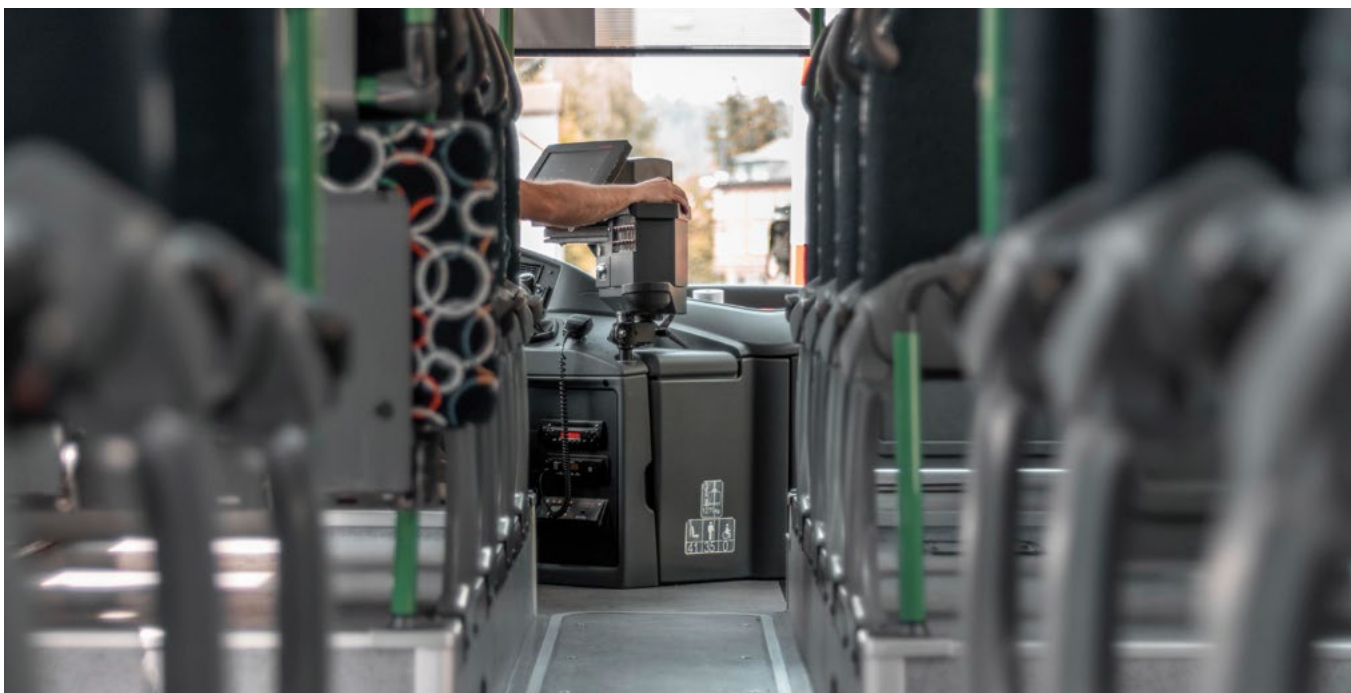
Meretöö järelevalvet on jätkuvalt mõjutanud koroonaviiruse levik, mis sagedasti tegi ettevõtete külastuse keerulisemaks.

Laevade meeskonnad on sageli väikesed ja väljapoole laeva on viidud kontaktid miinimumini. See on ka mõistetav, sest ühe laevapere liikme haigestumine võib tähendada laeva seisma jäämist.

Oleme nõustanud ja abistanud nii reedereid kui laevapere liikmeid merendusalasest küsimustes.

Koostöös Transpordiametiga viisime läbi mitmete laevade sertifitseerimised, kus laevale sertifikaadi väljastamisel arvestatakse Tööinspeksiooni eelnevat kontrolli.

Möödunud aastal toimus mitu meretöö valdkonna arutelu, kus käsitleti laevade Eesti lipu alla toomise teemat ja ettepanekuid meretöö seaduse muutmiseks.



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 teeb järelevalvet transpordisektori ja sõidukijuhtide rakkerühm, kus on kolm inspektorit.

Eelmisel aastal suunasime oma tähelepanu veoseveoga tegevatele ettevõttele, keda koroonaviirus nii palju ei mõjutanud ning tööd jagus ka väikeettevõtetele. Uueks probleemiks on saamas aga sõidukijuhtide pöud.

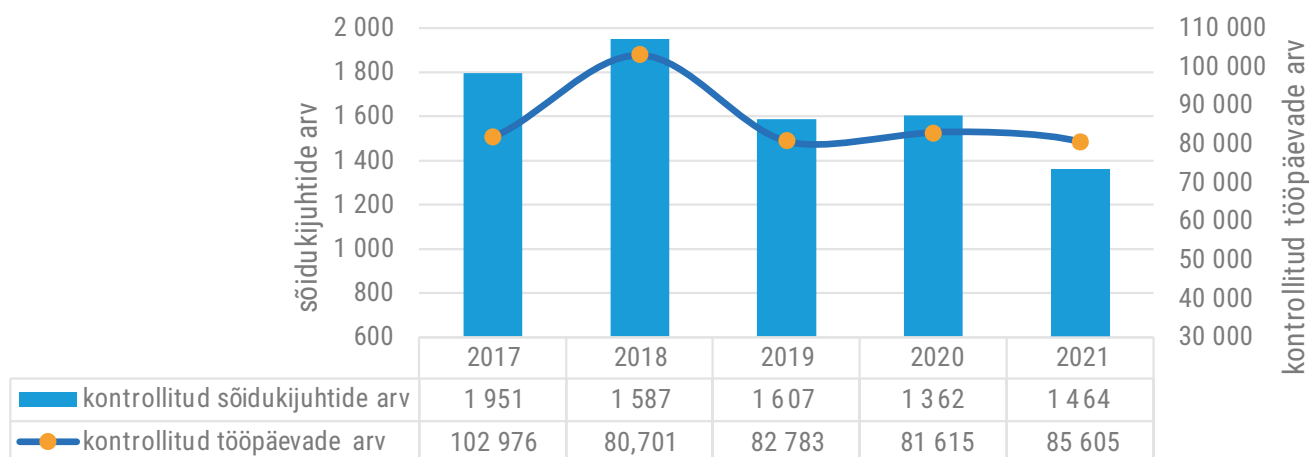
Ka mullu peatus suures osas tellimusveoga seotud sõitjatevedu, kuna turism takerdus. Turism taastus vähesel määral küll suveperioodil, aga kuna bussid enamuse aja seisis, ei olnud ka mõtet neid ettevõtteid kontrollida.

Järelevalve läbiviimine oli eelmisel aastal juba hõlpsam, kuna ettevõtted juba koroonaviirusega rohkem kohanenud. Ajal, mil viiruse levik riigis päris suur tegime järelevalvet kontaktivabalt. Töötlesime läbi sõidumeerikute faile, mis tööandjad meile digi-

taalselt edastasid. Kogemusi oli seinast sein – suuremad ettevõtted olid kohe valmis esitama, aga paljudel väiksematel ettevõtetel oli raskusi andmete esitamisega. Siiski osutus esimene katsetus vaatamata tagasilöökidele edukaks ning nüüdsest pakumegi tööandjale võimalust andmeid kontaktivabalt esitada.

Peamised rikkumised:

- **Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja andmete kopeerimine ja säilitamine.** Tulenevalt liiklusseadusest peab digitaalseid sõidu-, töö- ja puhkeaja andmeid kopeerima juhikaardilt vähemalt 28 päeva ja sõidukist vähemalt 90 päeva järel ning säilitama nii digitaalseid kui ka salvestuslehti 365 päeva.
- Sageli on puudulikult korraldatud tervisekontroll, sest ettevõtted arvavad, et sõidukijuhile piisab liiklusseadusega ette nähtud tervisekontrollist. Tegelikult esineb sõidukijuhi töös mitmeid ohutegureid, mistõttu tuleb läbida ka tervisekontroll töötervishoiuarsti juures.



Joonis 20. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv (2017-2021)

Töösuhete järelevalve

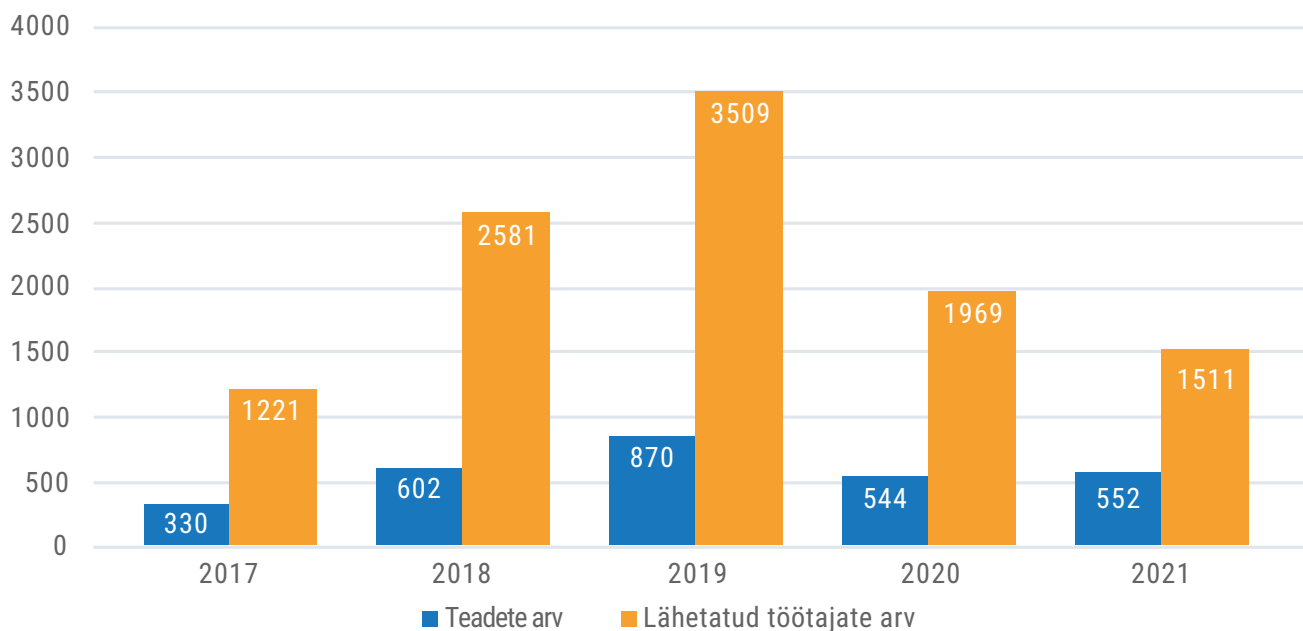
Töösuhete ja majandustegevuse üle teostab järelevalvet rakkerühm, kuhu kuulub kaheksa ametnikku. Rakkerühma eesmärk on kontrollida, et töösuhet vastaksid seaduse nõuetele, oleks tagatud töötajate võrdne kohtlemine ning aus konkurents ettevõtete seas. Rakkerühm teeb järelevalvet töösuhete, lähetatud töötajate, alaealiste ning tööturuteenuste osutamise ja rendiettevõtete üle.

Välismaine tööjõud

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

Teist aastat järjest vajutas välismaise tööjõu teemale oma pitseri koroonaa.

Ametlik statistika näitab, justkui oleks lähetatud töötajate arv vähenenud - Tööinspeksiooni süsteemis registreeriti aasta jooksul vaid 552 lähetamise teadet. Nende andmete põhjal saabus Eestisse 1511 lähetatud töötajat, mis on 23% vähem kui aasta varem. Välismaine tööjõud oli lihtsalt veelgi vähemnähtavam, välja mõeldi mitmeid skeeme.



Joonis 21. Saabunud teadete arv ning lähetatud töötajate arv aastatel 2017-2021

Välismaise tööjõuga seotud teemade puhul on ääretult oluline tihe koostöö teiste riikidega. Koroonaviiruse tõttu on tavapärase koostöö häiritud ning keskendusime põhiliselt andmevahetusele. Tänu koroonale oleme ennekõike pakkunud igakülgset abi ja infot Eesti ettevõtete kohta, kes tegutsevad välisriigis ja ei peal seal kinni siseriiklikest reeglitest. Järjest enam on oma tegevusi ja tööd paika saamas Euroopa Tööturuamet (ELA - European Labour Agency). Amet alustas tööd samaaegselt COVID-19

viiruse saabumisega Euroopasse, mis aeglustas tööühikute tööd ja ühiskontrollide läbiviimist. Tänapäevaks on need käivitusraskused suures osas ületatud alanud aktiivselt riikide vaheline ühiskontrollide koordineerimine ja läbi viimine. Ka Eesti osaleb aktiivselt ELA töös ning on valmis ühiskontrollide läbi viima ja teiste EL liikmesriikidega koostööd tegema, et tagada töötajate seaduspärane kohtlemine tööturul.



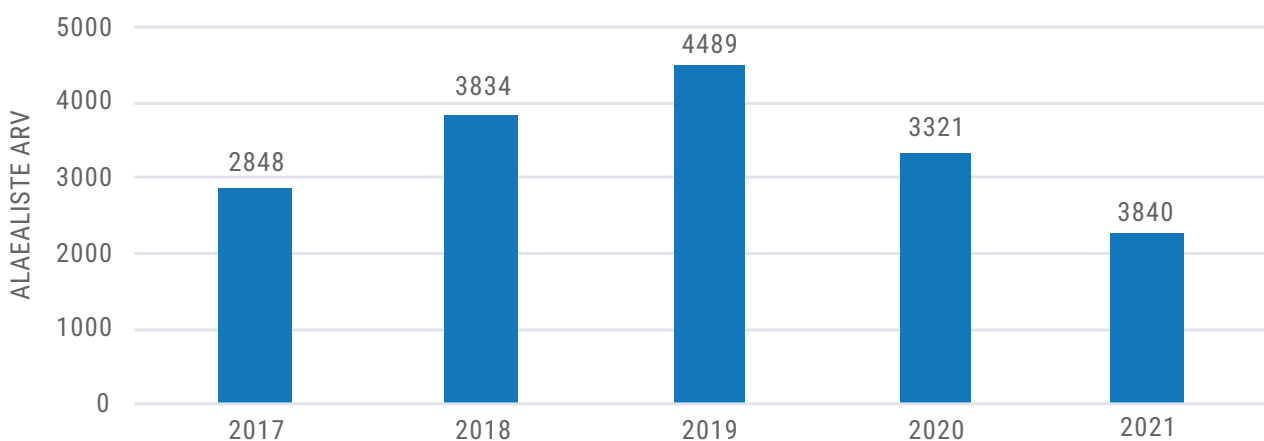
Lapsed ja noored tööturul

Töölepingu seadus (TLS) lubab sõlmida töölepingu vähemalt 13aastase lapsega põllumajandustööde, kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavate abitööde või toitlustus- või majutusettevõttes tehtavate abitööde või muude kerge tööde tegemiseks. Seejuures peab tööandja arvestama, et 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.

2021. aasta suvi oli noortele juba veidi parem kui aasta varem.

Tööinspeksioonile laekus info **3840** alla 15aastase lapse ja noore kohta, mis oli ca 500 lapse võrra rohkem kui aastal 2020.a. Lastele ja noortele olid valmis tööd pakkuma 633 erinevat tööandjat (2020.a oli tööandjaid 585).



Joonis 22. Kuni 15aastaste töötamise registreerimine TI-s (2017-2021)

Tegevusvaldkondade lõikes oli enim lapsi tööl hariduse ning kunsti ja meelelahutuse tegevusalas, kus tegutsevad ka noortekeskused ning mille alla on registreeritud peamiselt malevlased. Enamasti tegelevad lapsed ja noored kergemate haljastustöödega, heakorratöödega, abitöödega jne.

Õigussuhte liigi järgi töötab aina enam lapsi TLS alusel ehk 80% lepingutest. Samas ei ole VÕS lepingud kuhugi kadunud ning ca 18% lastest võeti tööle just selle lepingu liigi alusel.

Tegevusalade lõikes oli VÕS lepingute osakaal suurim info ja side valdkonnas, haldus ja abitegevuse valdkonnas ning kutse- ja teaduslase tegevuse valdkonnas. Töölepingu alusel töötavad lapsed valdavalt avaliku halduse ning hariduse valdkonnas.



Eesti töökeskkonna peamised probleemid

2021. aastal tuvastasid tööinspektorid 13 053 töötervishoiu, tööohutuse, töösuhete, meretöö või sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja rikkumist. Aasta varemalt oli rikkumisi 11 530. Seega puuduste arv on mõnevõrra kasvanud.

Tööinspektorid fikseerivad väikeseid mittevastavusi harvem kirjalikult, tähelepanekud tehakse tööandjatele pigem suuliselt. Seetõttu võib tunduda, et rikkumisi on vähe, ent nii pöörataksegi suuremat tähelepanu rikkumistele, mis ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi oluliselt mõjutavad.

Jätakuvalt on suurimad järgmised töösuhete alased probleemid:

- **tööajast teavitamata jätmine;**
- **töötasu maksmise tingimustest mitte teavitamine;**
- **reeglitest töökorraldusele teavitamata jätmine;**
- **erikokkulepetest teavitamata jätmine;**
- **töötasu alammäärast madalam;**
- **igapäevase puhkeaja nõuete rikkumine;**

Suurimad probleemid Eesti töökeskkonnas Tööinspeksiooni pilgu läbi

- **Töökeskkonna riskianalüüsi olemasolu või uuendamise vajadus;**
- **Bioloogilise ohuteguri hindamine (COVID19);**
- **Keemilised ohutegurid;**
- **Tervisekontrolli korraldus;**
- **Esmaabiandjate puudumine;**
- **Isikukaitsevahendite puudumine või mittekasutamine;**
- **Juhendamine ja väljaõpe;**
- **Ohutust tagavate seadiste puudumine või mittekasutamine;**

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

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 korrektsest juhendamisest. Samuti tuleb selgelt esile probleem tervisekontrollidega – mitte kõik tööandjad ei soovi töötajaid tervisekontrolli saata, ent samas juhtub ka seda, et töötaja lihtsalt ei lähe kokkulepitud ajal tervisekontrolli.

Rikkumisi pole reeglina ühes ettevõttes palju, pigem pea igas kontrollitavas ettevõttes mõni. Küll aga on enamasti probleeme neis ettevõtetes, millel on filiaale üle Eesti. Näiteks tuvastavad inspektorid ehitusplatsidel väga palju rikkumisi just ühe ettevõtte erinevatel objektidel. Nt ühe ehitusfirma arvele läks aasta jooksul rohkem kui 70 tööohutusosalast rikkumist, mis näitab eeldatult, et ettevõttes ei toimu sihipärast tööohutusosalast tegevust, puudub ühtne tööohutusosalane juhtimissüsteem ning kogu töökeskkonnale suunatud tegevus on pigem juhuslik.

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid aasta jooksul töö 77 korral ning töövahendi kasutamine keelati samuti 77 korral (2020. a vastavalt 112 ja 71). Töövahendi kasutamine keelati enamasti juhul, kui selle ohutust tagavad seaded, tõseteadmed või abivahendid ei vastanud nõuetele või tööd tehti katkiste elektööriistadega.

Valdavalt peatati töö ehitustöödel, kui ei olnud tagatud ohutust kõrguses töötamisel või ei kasutatud isikukaitsevahendeid.

Väärteomenetlused, trahvid

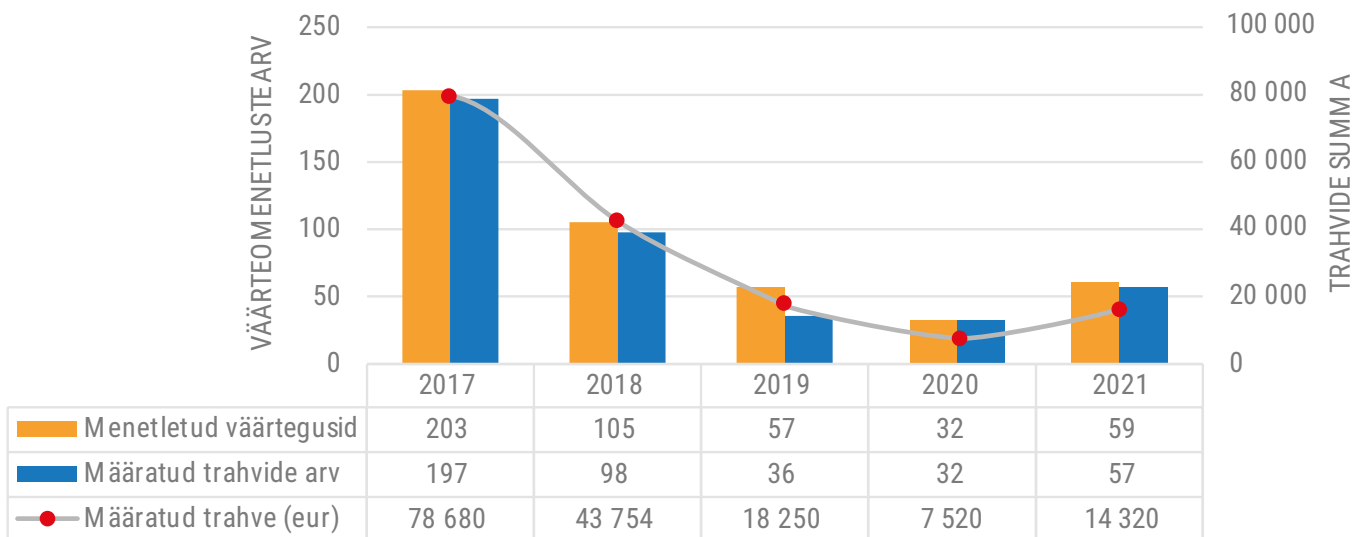
Tööinspeksiooni kui kohtuvälise menetleja menetluste arv on alates 2018. aastast drastiliselt vähenenud. Kohus leidis nimelt, et seadus polnud sisuliselt rakendatav, kuna sisaldas erilist isikutunnust „tööandja“. Sotsiaalministeeriumi, Justiitsministeeriumi ja Riigikogu sotsiaalkomisjoni koostöös valmis eelnõu eriseaduste väärteokoosseisude sõnastuste muutmiseks ja tööandja mõiste täpsustamiseks. Riigikogu võttis muudatused vastu. 30. juulist 2020 saab Tööinspeksioon taas eriseaduste alusel läbi ka väärteomenetlust.

Karistamine väärteomenetluse korras ei ole kahtlemata 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. Lühidalt, kui

tööandja tähelepanu töökeskkonna puudujääkidele tõesti enam muudmoodi juhtida ei anna. Oleme aastaid lähtunud põhimõttest, et kui töökeskkonnas esinevat probleemi saab kõrvaldada muude meetmetega, siis karistust ei määrata.

Aastal 2021 menetleti järelevalve tulemusel väärteoasju kokku 59 korral, millest valdav enamus lõppesid ka rahatrahviga. Trahvide kogusumma oli 14 320 eurot ning keskmine trahvisumma jäi 250 euro piirisse.

57 väärteomenetlust viidi läbi kiirmenetluse korras. Valdavalt olid need seotud liiklusseaduse rikkumistega ehk nii sõitjate kui veoseveo andmete säilitamise ja esitamise. Seitse menetlust viidi läbi töölepingu seaduse alusel, üks Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse alusel ning üks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel.



Joonis 23. Väärteomenetluste ja trahvide arv 2017-2021



Tööandjate hinnang järelevalvele

Kui ettevõtet on külastanud tööinspektor, küsime tööandjatelt tagasisidet, kas järelevalve tundus neile asjatundlik, jaoks pädev, piisavalt arusaadav ja kuidas nad meie teenusega rahul on. Rahulolu mõõdame jooksvalt ja andmeid saame igakuiselt. Tagasiside küsimisega alustasime 2019. aastal ning toona seadsime eesmärgiks, et vähemalt 70% tööandjatest oleksid meie pädevusega rahul. 2021. a oli meie järelevalve teenusega rahul 96% vastanutest.

Saatsime kokku välja 2031 e-kirja, millest saime vastuseid 1036 e 51%, kuigi algselt prognoosisime oluliselt väiksemat vastajate osakaalu. Neist soovitajaid oli kokku lausa 96% ning mittesoovitajaid vaid 4%. Võime järeldada, et TI järelevalve teenusega ollakse rahul ja leitakse, et inspektori külastus ettevõttesse on pigem kasulik. Loomulikult oli ka rahulolematuid ning tänu nende tagasisidele saamegi oma järelevalve kvaliteeti parandada.



ENNETUSTÖÖ

Nõustamine

Tööelu ohutumaks muutmisel ja tööelu kvaliteedi tõstmisel on olulisel kohal nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud kõikidele töösuhete osapooltele, nii töötajatele kui tööandjatele. Nõustamisega aitame töösuhete pooltel käituda teadlikult kooskõlas töösuhete ning tervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustame töösuhetes õiguskülekate käitumist, et seeläbi 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.

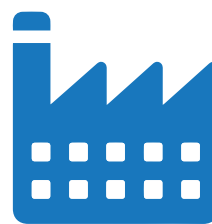
1. oktoobrist 2021 on nõustamine, konsulteerimine ja teavitus ühtne ennetus- ja teavitusosakond. Saame nüüd ennetustööle terviklikumalt läheneda.

Nõustame infotelefonile (640 6000) helistajaid, vastame e-posti aadressile jurist[at]ti.ee tulnud selgitustaotlustele ning konsulteerime ettevõtteid. Nõustajateks on nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid. 2021. aasta algusest võtsime kasutusse uue kõnekeskuse. Helistaja saab kohe alguses teha valiku, kas tema küsimus vajab juristi, töökeskkonna konsultandi või sekretäri vastust. Esimeste kuude mõningane harjumatus asendus peagi edulooga, sest kõne ootejärjekord lühenes oluliselt.

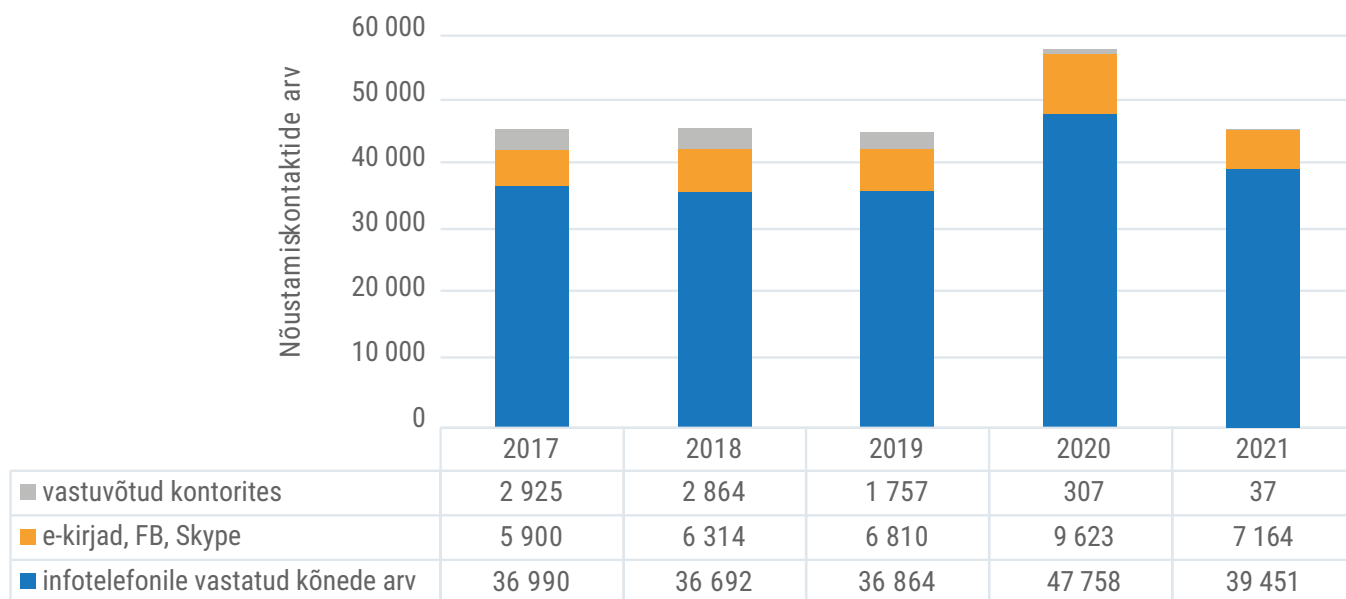
- uus kõnekeskus aitab kiiremini kõnedele vastata
- uuenenud Tööelu portaali sisutihe ja kasutajasõbralik
- taas hakkas ilmuma Tööelu ajakiri



46 615 nõustamiskontakti



72 konsulteeritud ettevõtet



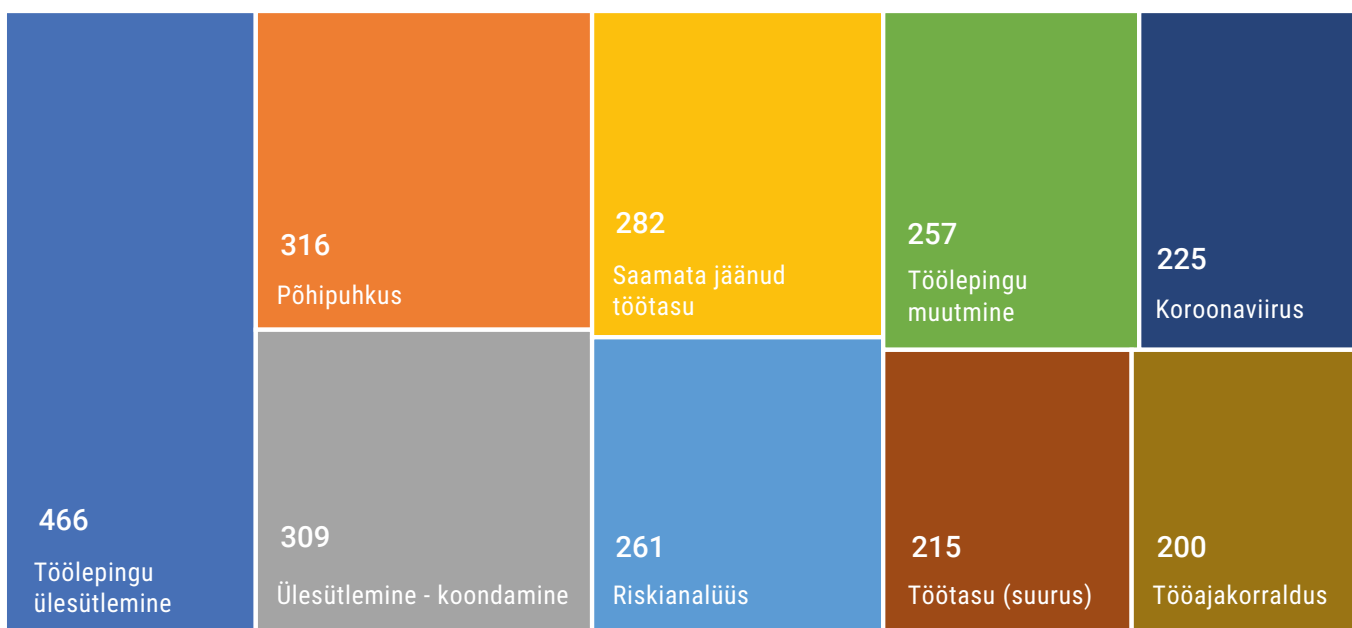
Joonis 24. Nõustamiskontaktid 2017-2021

Mille kohta meilt enim nõu küsiti?

Koroonaviirusega seotud küsimusi tuli 2021. aastal oluliselt vähem. Uue teemana tõusetus vaksineerimine. 2020. aasta jätkuna küsiti palju kaugtöö kohta. Küsimused puudutasid töövahendeid, kulude kandmist. Mitmed töökohad võimaldasid tagasi kontoritesse minna, aga mõned töötajad olid juba konduktoriga nii harjunud, et ei soovinud enam kontorisse naasta.

Üldiselt aga olid esil tavapärased töösuhete teemad, mis seotud puhkuse, töösuhete ülesütleamise, töötasudega jmt.

Aasta kokkuvõtteks tuleb tõdeda, et meie nõustamisteenus on populaarne ja väga vajalik ning kliendid hindavad seda kõrgelt. Rahulolu-uuring kinnitab, et 84% klientidest on meie nõustamisteenusega väga rahule jäänud.



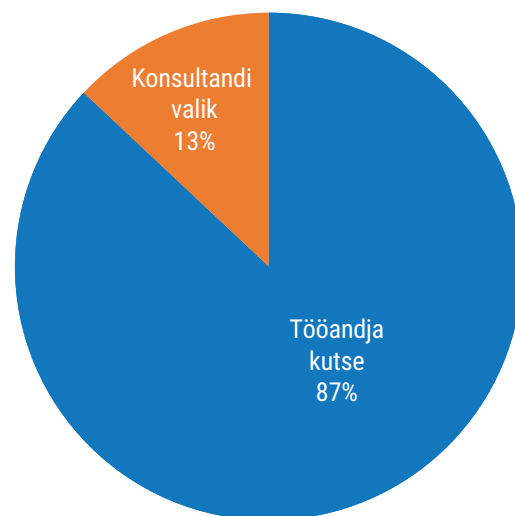
Joonis 25. Peamised probleemsed teemad aastal 2021



Eesti töökeskkond töökeskkonna konsultantide pilgu läbi

2021. aasta möödus konsulteerijatele valdavalt Tööinspektiooni infosüsteemi TEIS riskianalüüsi töövahendi loomise ja täiustamise tähe all. Nii suure süsteemi ülesehitus oli väga aeganõudev. Valminud töövahendit tuli kasutajatele ka tutvustada. Kuna 1. septembriks pidid tööandjad riskianalüüsi kas TEISI üles laadima või seal oleva töövahendi abil looma, olidki august ja september kõige intensiivsemad ka meie konsultantidele – nad esinesid mitmel seminaril ning vastasid arvukatele kõneledele ja kirjadele.

Konsulterimisi oli 2021. aastal veidi vähem. Siin seadis oma piirid ka koroonaviirus, sest ettevõtted olid endiselt ettevaatlikud võõraste inimeste kutsumisega. Nii konsulterisime 74 ettevõtet ja hõlmasime 5132 töötaja töökohta.



Joonis 26. Konsulterimiste jaotus 2021



SISUKORD >

Teavitustegevus

Hea ning ajakohane info aitab kaasa hea töökeskkonna loomisele. Püüame jõuda inimesteni eri kanaleid pidi, haldame selleks nii veebilehte, Tööelu portaali kui ka sotsiaalmeediakanaleid.

2021. aasta märksõnaks oli Tööelu portaali ümberkujundamine. Portaal sai uue näo ning samaaegselt uuenes ka sisu. Uus portaal on oluliselt kasutajasõbralikum. Ajakohastasime pidevalt ka koroonaviiruse ja töökeskkonnaga seotud teemasid.

Aasta keskel muutus väga oluliseks kõik töökeskkonna riskianalüüsiga seonduv. Viisime läbi kampaania, et tutvustada Tööinspektiooni iseteeninduskeskkonnas olevat riskianalüüsi töövahendit.

Taasilmuma hakkas ajakiri „Tööelu“.

Ennetus- ja teavituskampaniad

„Värv ohutusse töökeskkonda“

2021. aasta oktoobris ja novembris toimus Tööinspektiooni infosüsteemi iseteeninduse TEIS teavituskampania. Tutvustasime iseteeninduses avanenud võimalusi hea töökeskkonna loomiseks, sh riskianalüüsi edastamiseks või selle loomiseks digitaalse riskianalüüsi tööriista abil ning iseteeninduse kasutajate hulga suurendamisel. Rääkisime ka võimalusest järelevõlmenetluse käigus suhelda Tööinspektiooniga digitaalselt, mis muudab menetluse kiiremaks ja sujuvamaks. Tutvustasime ka uuenduskuuri läbinud Tööelu portaali kui hea töökeskkonna loomise värvat.

Kampania keskendus otsekommunikatsioonile sihtrühmade ja ning kasutasime palju veebikanaleid. Järeluuring sihtgrupi seas kinnitas, et kampaniat märgati ning innustas tööandjaid tegutsema - töökeskkonna teemadele rohkem mõtlema, ohuallikele suuremat tähelepanu pöörama, riskianalüüsi koostama või täiendama.

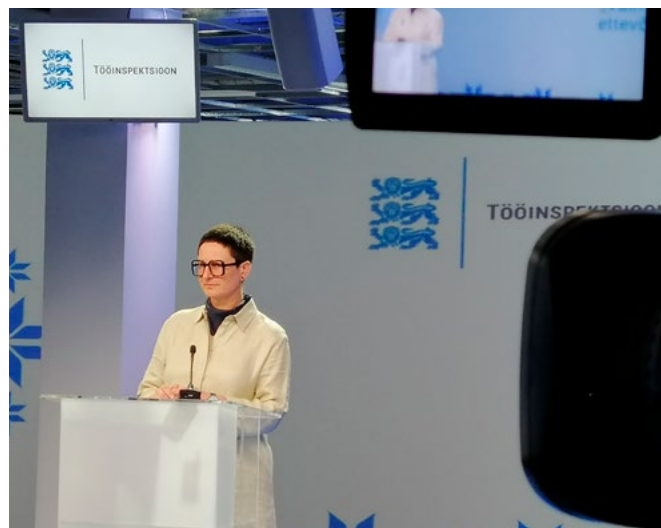


Kampania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“

2021. aastal jätkus üleeuroopaline Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti kampania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“, mis keskendub tööga seotud luu- ja lihaskonna vaevustele. Luu- ja lihaskonna vaevused on üks kõige tavalisemaid tööga seotud tervisprobleeme Euroopas, mis mõjutab miljardeid töötajaid ja läheb tööandjatele maksma miljardeid eurosid aastas. Kampaniaga juhitakse üle Euroopa tähelepanu luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamisele - mida saab ära teha töötaja ise, mida tööandja, et neid vaevusi oleks vähem ja inimesed töötaksid tervist säästvalt kõrge vanuseni.

Kampania raames korraldasime Eestis kolm seminari, mis keskendusid sundasenditele ja korduvliigutustele.

Novembris toimus traditsiooniline, XXIII töötervishoiupäeva konverents, mis oli pühendatud samuti luu- ja lihaskonna probleemidele ning ergonoomilisele töötamisele. COVID-19 ohu tõttu toimus töötervishoiupäev taaskord veebikeskkonnas. Nutiseadmete ergonoomika, hübriid töö ning kodukontor, silmade hoidmine töökohal riskianalüüsi tähtsusele uue tehnoloogia rakendamisel. Vaimse tervise tegevuskavast töökohal



Vaimse tervise konverents

26. mail korraldasime koostöös PAREga virtuaalkonverentsi „Vaimne tervis töökohal – Eesti ettevõtete kogemused töötajate toetamisel“. Konverentsil arutlesid ettevõtete, töötajate ning tööandjate esindajad ning tööpsühholoogid kuidas Eesti ettevõtte on toime tulnud viiruskriisi ajal ning jagasid juba tekkinud kogemusi, millest õppust võtta. Konverentsi ettekanded ja salvestus on kättesaadava Tööinspektiooni kodulehel.

Infohommikud ja ümarlaud

2021. aastal jätkasime töösuhete-, tööohutuse- ja töötervishoiuteemaliste infohommikutega. Ajastule kohaselt toimusid need valdavalt veebis (7), vaid kaks kontaktüritusena. Meie juristid ja konsultandid rääkisid muudatustest töötervishoiu ja tööohutuse seaduses, töösuhete alustamisest ja ülesütlemisest, kriisiaja kogemustest, töötaja lühendamisest, juhendamisest ja väljaõppest. Infohommikud salvestasime ja neid saab järelvaadata Tööinspektiooni kodulehelt.

Toimus ka ümarlaud sotsiaalpartneritele. Ümarlaual rääkisime 2020. aasta Eesti töökeskkonnast ning Tööinspektiooni tegevusplaanidest.

Koolitus

Koolitasime kahel päeval töökeskkonnaspetsialiste. Rääkisime töökeskkonna juhtimisest, töötajate juhendamisest ja väljaõppest, esmaabist, tervisekontrollist, riskianalüüsi läbiviimisest, sh põgusalt füüsilistest, keemilistest, füsioloogilistest, bioloogilistest ja psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, isikukaitsevahendite valimisest ning töö- ja puhkeaja korraldusest, samuti tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimisest.

Messid

Osalesime kolmel messil – Kaubandus-Tööstuskoja ärihooja avamisel, tööstus- ja tehnoloogiamessil Instrutec 2021 ning virtuaalsel töö- ja karjäärimesil. Messidel jagasid meie konsultandid ning nõustamisjuristid nõu töösuhete ning töökeskkonnast teemadel. Töötukassa virtuaalsel töö- ja karjäärimesil osalesime virtuaalboksiga, kus jagasime videoid, infomaterjale ja „Tööelu“ ajakirja. Nõustamisjurist vastas küsimustele Skype'i ja Messengeri vahendusel.

„Hea töökeskkond 2021“ auhind

Tööinspeksioon andis seitsmendat korda välja „Hea töökeskkonna“ auhinda. Iga aastaga muutuvad taotlused sisukamaks ning valikut on üha keerulisem teha. Samas on see muidugi rõõmustav, sest kinnitab, et töökeskkonnaga tegelemine on Eesti ettevõtete jaoks üha olulisem. Esitati palju tugevaid taotlusi ning valiku tegemine oli väga raske. Palusime ka sel korral kirjeldada lisaks tavapärasele vähemalt ühte head praktikat, mida on tehtud selleks, et takistada COVID-19 põhjustava viiruse levikut töökeskkonnas.

Auhinna andsime välja kahes kategoorias: kuni 50 töötajaga väikeettevõtte ning üle 50 töötajaga suurettevõtte. Tihedas konkurentsisis osutus 2021. aasta „Hea Töökeskkond“ auhinna võitjaks väikeettevõtete kategoorias AS Elcogen ning suurettevõtete kategoorias ABB AS.

Ajakiri „Tööelu“

2021. aastal alustati uuesti „Tööelu“ ajakirja väljaandmist, millest on erinevad huvigrupid väga puudust tundnud. Ajakirjas räägime töökeskkonnas toimuvast, harutame lahti kaasuseid, jagame kogemusi, ilmunud juhendmaterjali, tööelu kasulikke soovitusi jne.

Ajakiri ilmub elektroonselt ja paberikandjal. Elektrooniline versioon on saadaval Tööinspeksiooni kodulehel. Ajakirja artiklid leidsid kajastust ka peavoolu meediakanalites. 2021.aastal ilmus kokku 3 Tööelu ajakirja numbrit.



Trükised

Uuendasime ja parandasime brošüüri „Töötajate juhendamine ja väljaõpe“, mille andsime välja nii trükituna kui elektroonselt eesti ja vene keeles. Brošüüris on juttu juhendamise ja väljaõppe korraldamisest, aga ka sellest, millele ohutusjuhendit koostades tähelepanu pöörata. Lisaks on juttu sellest, millele pöörata tähelepanu teenuseosutajate teavitamisel. Brošüür sisaldab ka küsimustikku, millega saab hinnata juhendamise ja väljaõppe efektiivsust ettevõttes.

Meie üks traditsioone on kalender, milles juhime humoorikate illustatsioonidega inimeste tähelepanu töökeskkonna ja töösuhete teemadele. Kalendri pilte tutvustame meie Facebooki lehel igal kuul ka pikemalt.

Videod

Aasta jooksul valmis koostöös Karjääristuudioga mitu pikemat videot, kus rääkisime katseajast, lapsehoolduselt naasvast töötajast, juhendamise ja väljaõppest, töölepingu erakorralisest ülesütlemisest, lühendatud tööpäevadest ja riigipühadest. Tööinspeksiooni kodulehel on kolmes keeles õppevideo, kuidas esitada avaldust töövaidluskomisjonile. Samuti on järelvaadatavad mitmed aasta jooksul toimunud seminarid. Vaata www.ti.ee ning www.tooelu.ee

Infokiri alustavale ettevõttele

Elektrooniline infokiri, mis annab alustavatele ettevõtetele suunised töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse nõuete täitmiseks, saadeti 2021.aasta esimese kvartali lõpus välja 5080 ettevõttele. Infokirja teksti täiendati ja muudeti vastavalt tagasisidele või muutunud seadustele. Infokiri saadeti välja kolmes keeles (eesti, vene ja inglise). II kvartalis saadeti kiri 5491 adressaadile, III kvartalis 5765 adressaadile ning IV kvartalis 6356 adressaadile.



По-русски
English

🔍

📄 Iseteenindus

Töökeskond
Tööõigus
Suhted
tööl
Töövaldkonna
teenused
Uudised
Üritused ja
kampaaniad

🏠 > Tööõigus > Töösuhte alustamine > Töölepingu sõlmimine

Töölepingu sõlmimine

📖

töövõtuleping, käsundusleping, tähtajaline tööleping, kollektiivleping, töötingimused, meretöö

🕒

Viimati uuendatud:
04.01.2022

- Töö tegemiseks võib sõlmida erinevat liiki lepinguid, näiteks töölepingu, töövõtulepingu ja käsunduslepingu.
- Tööleping peab olema omakäeliselt või digitaalselt allkirjastatud.
- Tähtajalise töölepingu sõlmimiseks peab olema töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenev mõjuv põhjus

Töölepingu sõlmimine
Töölepingu sõlmimine

Töölepingu vorm

Tähtajalise töölepingu sõlmimine

Tähtajalise töölepingu pikendamine ja järjestikku sõlmimine

Töötaja teavitamine töötingimustest

Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

Tööelu portaal

2021. aastal uuendasime Tööelu portaali, mis oli küll oma eluaegselt saanud väiksemaid visuaalseid ja struktuurilisi uuendusi, kuid oli jäänud üldjoontes samaks aastast 2012 ehk aegunud visuaalselt, kuid peamiselt tehniliselt. Nii selle kasutamise, haldamise kui ka sisule viitamine oli muutunud kohmakaks ning alussüsteemidele ei pakutud enam tehnilist tuge. Lahenduseks leidsime standardse haldussüsteemi riigiasutuse värvid, kuid meie unikaalse disainiga.

Tööelu portaali uuendamisel võtsime eesmärgiks kasutajasõbralikkuse ning loogilise ülesehituse. Kasutajauuring aitas meil välja töötada mõistliku ülesehituse ning võtta kasutusele vajalikke funktsionaalsusi.

Sisulehed töötasime juristide ja konsultantide abiga põhjalikult läbi, et need oleks nii sisuliselt, keeleliselt kui stiililt tavalugejale mõistetavad, kuid siiski piisavalt asjalikus sõnastuses, et mõjaks juriidiliselt pädevana. Teiseks eesmärgiks oli kasutada võimalikult loogilist ülesehitust ja jaotust ka sisulehtede sees.

Kindlasti ei ole portaal veel valmis. Kuigi kasutajale võib tunduda, et kõik töötab juba suurepäraselt, oleks veel juurde vaja mitmeid mooduleid ja lahendusi. Samuti on pidevas muutumises ka sisu – muutuvad nii seadused kui ka maailm. Kui sul on Tööelu portaali kohta ettepanekuid või sooviksid oma panust anda, kirjuta julgelt toimetaja@toelu.ee

SISUKORD >

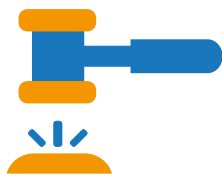


TÖÖVAIDLUSED

- Töövaidluste arv vähenes 37%
- enim avaldusi esitati ehitus-, kaubandus ning majutus-ja toitlustussektorist
- Suur osa istungitest toimub osaliselt videosilla vahendusel

COVID-19 levik mõjutas oluliselt majandustegevust, pahatihti viis see ka töövaidlusteni ning mõjutas töövaidluskomisjonide¹ tööd. Tegevusaladest esitati mullu kõige rohkem avaldusi ehitusest, kaubandussektorist ning majutus- ja toitlustussektorist. Maakonniti laekus enim avaldusi Tallinnast ja Harjumaalt, Tartumaalt ning Ida-Virumaalt.

Komisjonide üks eesmärke on vähendada kohtute töökoormust. Statistika kinnitab, et seda eesmärki TVK-d ka täidavad. Keskmiselt lahendavad TVK-d aastas ca 3000 vaidlust. Kui aastal 2020 kasvas töövaidluste arv võrreldes eelneva aastaga 14%, siis aasta 2021 oli oluliselt rahulikum. Laekus 2116 avaldust, mis on 37% vähem kui aasta varem.



2116 töövaidlust, s.h 1826 avaldust töötajalt, s.h 290 avaldust tööandjalt

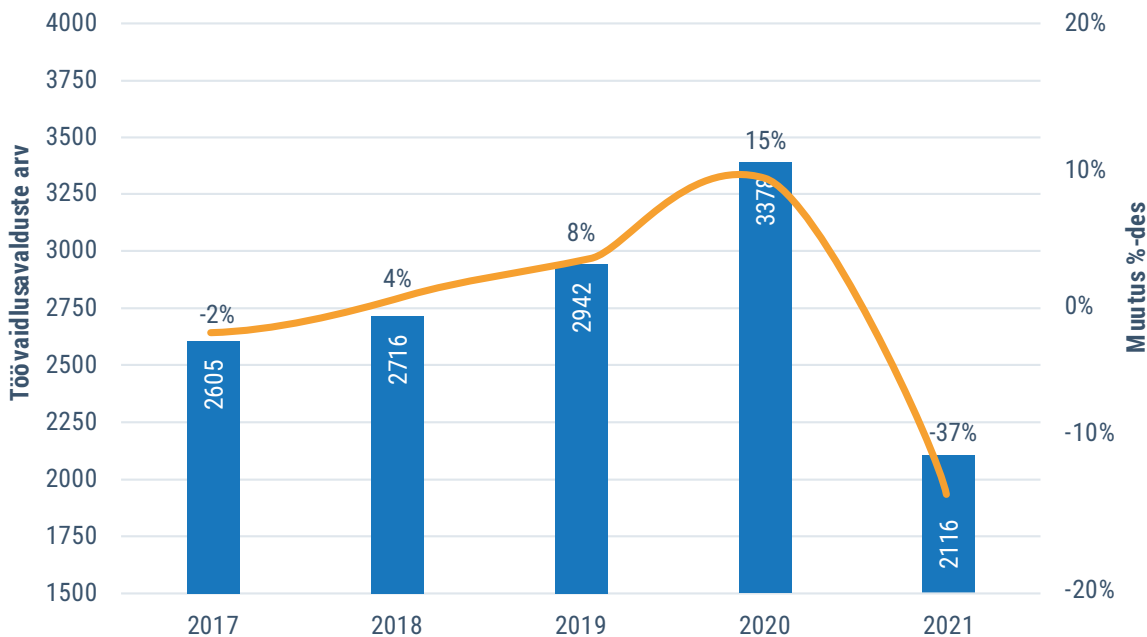


Laekunud avalduste kogusumma
10 mln eurot



19% avaldustest lõppes töövaidluskomisjonis kompromissiga

¹ Töövaidluskomisjon (TVK) on kohtuväline vaidlusi lahendav organ, kuhu kuuluvad tööandjate esindaja, töötajate esindaja ning komisjoni juhataja. Kohtuvälist töövaidluse lahendamist reguleerib 2018. aastast töövaidluse lahendamise seadus (edaspidi TvLS). TVK lahendab vaid töösuhetest 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 27. Töövaidluskomisjonidele laekunud avalduste arv 2017-2021

Viiruskriisi teise aasta keskel toimus aga järsk langus. Sarnaseid tõusu- ja langustrende on olnud ka varasematel aastatel, ent seekordne on jäänud pikemaks ajaks püsima.

Koroonaaegastul siirdusid paljud töövaidlused veebi. 2021. aastal üksnes kinnistus videosilla vahendusel peetavate istungite vajadus. Väga paljudel istungitel on vähemalt mõni osapooltest kohal virtuaalselt. Keerukaks muutub olukord siis, kui tuleb kasutada tõlki või kui osapooled sõlmivad kompromissi, ent ühel pooltest puudub digiallkirjastamise võimalus. Samas aitab virtuaalne istung lahendada ka kohati lausa kroonilist kaasistujate probleemi, sest näiteks Saaremaa istungil saavad osaleda tööandjate esindaja Tallinnast ning töötajate esindaja Valgast.

Võrreldes varasemate aastatega on istungi edasilükkamise taotlusi rohkem. Ühest küljest on see arusaadav, sest haigestumisi on tõesti olnud palju. Samas tundub kohati ka siin, et koroonaviirust on kasutatud justkui kaitsekiibina ebamugavustest pääsemiseks – lihtne on hetkel olukorrast väljuda öeldes, et tunnen end halvasti ning arvuti ja interneti kasutamise võimalus puudub. Ent vaidlus iseenesest ei lahene ning istungile tuleb tulla lihtsalt teisel ajal. Küll aga lööb selline edasilükkamine segamini töövaidluskomisjoni istungite plaani ning edasiläinud istungite võrra on vähem võimalik lahendada uusi töövaidlusi.

Välismaiste töötajatega seotud töövaidlused

2021. aastal laekus 241 välismaise tööjõuga seotu vaidlust, mis on 57 avaldust vähem kui aasta varemalt. Ilmselt annab siin tunda ka see, et mullu oligi Eesti tööjõuturul välismaiseid töötajaid vähem. Töövaidlustega oli seotud 157 tööandjat.

Maakonna vaates oli enim probleeme Harjumaal ning Ida-Virumaal.

Tegevusala sektoritest oli enim probleeme jätkuvalt ehituses, transpordisektoris ning majutuse ja toitlustuse valdkondades. Ametititelt oli avalduse esitajate seas enim ehitajaid, autojuhte, kokkasid ja keevitajaid.

Sagenenud on ka nn strateegiline hagemine. Töötaja esitab töötasu nõuded jm. Tööandjate esindajad tulevad aga menetluse käigus välja kahjunõuetega töötajate vastu, mis tihti mõjuvad eluliselt vähehusutavalt. See on strateegiline käik tekitamiseks töötajas süütunnet ning vähendamaks võimalikku väljamõistetavat summat.

”Koroonaga seotud vaidlusi oli mullu vähe. Olid mõned töölepingu ülesütlemised, maskide kandmisest keeldumised:

Töötaja soovis saada saamatajäänud töötasu selle eest, et pidi enne esmaspäevast tööleminekut minema pühapäeval testima.

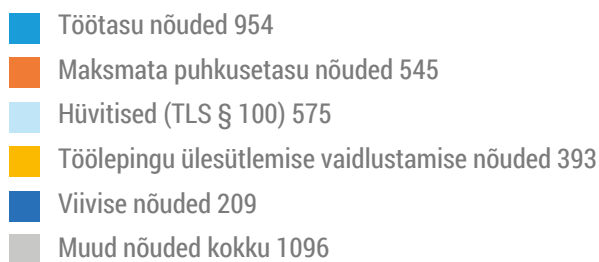
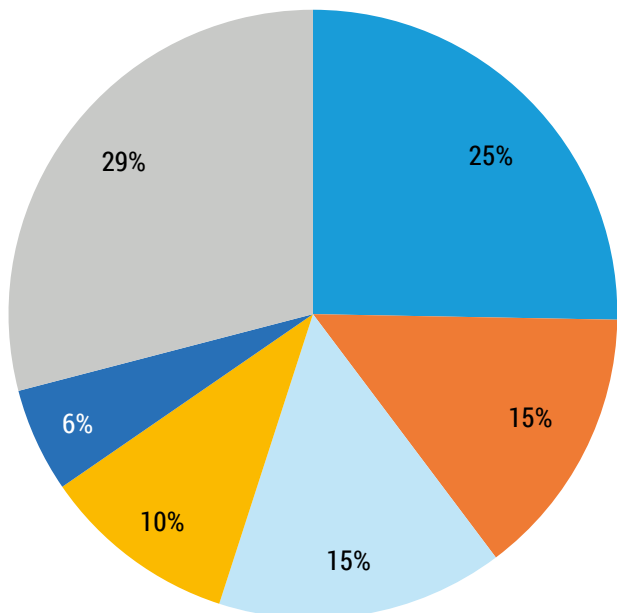
Töötaja keeldus maski ette panemast. TVK istungit soovis samal põhjusel virtuaalselt, ent istungi toimumise ajal ei loginud end sisse. Vaidlus jäigi sisuliselt lahendamata – menetlus lõppes avaldaja istungile ilmutamata jätmise tõttu.“

Riikide/rahvuste lõikes oli mullu enim töövaidlusi seotud Ukrainast, Usbekistanist, Valgevenest ning Türkmenistanist saabunud töötajatega.

Põhiliseks vaidluseks on saamata jäänud töötasu jm rahalised nõuded. Sageli näeme, et Eesti tööandjad üritavad maksta vähem töötasu ka neile välismaalastele, kel on olemas töölouba ja kellele tuleb maksta töötasu lähtudes statistilisest keskmisest palgast.

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.



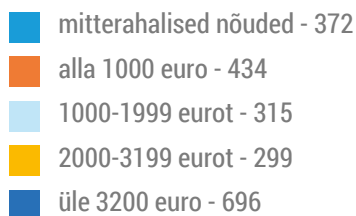
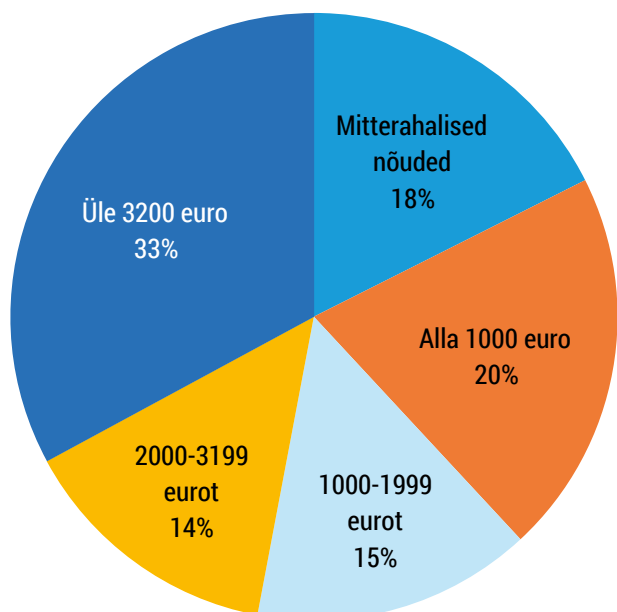
Joonis 28. Töötajate poolt esitatud peamised nõuded (2021)

Tööandjate nõuded

Tööandjad pöörduvad enim TVK-de poole töölepingu ülesütlemise vaidlustamise ning töötaja poolt tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuetega. Sellised nõuded sisaldasid pea igas kolmandas avalduses.

Nõuete suurused

2021. aastal jäi nõuete kogusumma 10 miljoni piiresse. Kui varasematel aastatel oli veel näha, et töötajad pöörduvad töövaidluskomisjonidesse probleemide tekkimisel ja väiksemate summadega, siis täna on summad oluliselt suuremad, kolmandik avaldustest sisaldab rohkem kui 3200 euro suurust nõuet. Ühest küljest on loomulikult kasvanud ka töötasud, kuid oluliselt mõjutajaks on ka see, et alates 2018. aastast saab TVK lahendada ka üle 10 000 euro suuruseid nõudeid. Selliseid nõudeid oli 2021.a kokku 136 (2020.a 204).



Joonis 29. Esitatud nõuete jaotus rahalise suuruse lõikes 2021

Möödunud aastal rahuldati nõudeid täielikult 1,1 miljoni euro ulatuses ning kompromisse sõlmiti 1,6 mln euro ulatuses.

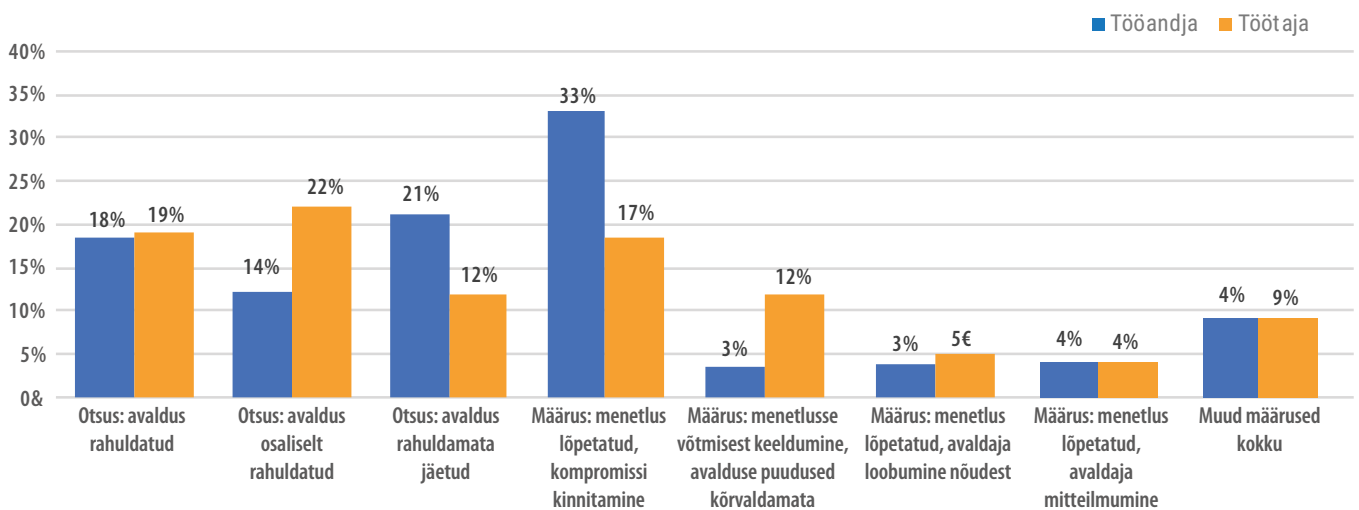


Lahenditest:

Töövaidlusasju lahendatakse kirjaliku menetluse, tavamenetluse või lepitusmenetlusega. Valdavalt lahendatakse siiski asju tavamenetluse käigus, ca 13% avaldustest lahendati kirjaliku menetlusega ning vaid üks menetlust sai lahendi lepitusmenetluse käigus. Laekunud avaldustest ei võetud aga erinevatel põhjustel menetlusse 16% avaldustest, peamiseks põhjuseks siiski avalduses puuduste kõrvaldamata jätmise tõttu.

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 peaaegu pooled vaidlustest lõppesid TVK juhataja määrusega (kompromissi kinnitamine, menetlusse võtmisest keeldumine, vaidluse lõpetamine avaldaja mitteilmumise või loobumise tõttu). Iga teine vaidlus lahendatakse otsusega. Sisulise lahendi korral iga viies avaldus rahuldati täielikult, osaliselt 21% ning 13% avaldustest jäeti TVK-de poolt rahuldamata.



Joonis 30. Töövaidluste lahendid avaldaja löikes 2021



PÕHIVÄÄRTUSED

2021. aastal jätkas Tööinspeksioon põhiväärtuste väljatöötamist. Protsessis osalesid kõik Tööinspeksiooni töötajad. Uue aasta alguses sõnastasime väärtused, mida oluliseks peame ning millest oma töös lähtume.

”Hanna Jõgi ja Triin Paavo, PersonaliDisain OÜ: „Väga tore oli kogeda Tööinspeksiooni juhtide sisemist motivatsiooni tegeleda organisatsiooni väärtustega ja päriselt leida sõnad, mis iseloomustavad ühest küljest organisatsiooni hetkeseisu ja teisalt soovitud tulevikku.

Protsessi erinevates etappides oli kaasatud palju töötajaid, mis toetab seda, et sõnastatud väärtustes peegelduvad tõepoolest oma inimeste olemus ja ootused.

Inspireeriv oli näha, kuidas ühisel üritusel kõik organisatsiooni liikmed mõtlesid kaasa, kuidas iga väärtus nende töös peegeldub ja mida igapäev saab ise ära teha, et ühte või teist väärtust veel rohkem oleks.“

Asjatundlik – oleme professionaalsed, kompetentsed, korrektsed, erapooletud ja teeme tööd pühendunult.

Usaldusväärne – peame lubadustest kinni, toetame ja tunneme oma vastutust; oleme täpsed, selged ja tegemistes läbipaistvad; kohtleme kõiki võrdselt, väärtustame kõiki arvamusi, pühendume Eestis hea töökeskkonna loomisele.

Lahendustele orienteeritud – otsime lahendusi ja ennetame probleeme; saavutame oma eesmärgid läbi paindliku koostöö, professionaalse ja uuendusliku lähenemise, tajudes oma vastutust ühiskonna ees.

Viisime läbi ka olulise struktuurimuudatuse. Üks meie põhitegevustest on nõustamisteenus, kus meie juristid ja konsultandid vastavad infotelefonile ja e-kirjaga tulnud küsimustele. Infomikukutel ja kohtumistel jagavad juristid ja konsultandid nõu teatud teemal või kindlale sektorile; korraldusliku poole, infokanalite halduse ning sisuloomega tegeles teabe- ja välissuhete osakond. Liitsime need kaks osakonda üheks, et info saaks takistamatult liikuda, tekiks suurem ühisosa ning vajalik teave ja sõnumid jõuaks võimalikult kiirelt sihtrühmadeni.

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

VAATA

Tööinspeksiooni kodulehte **www.ti.ee**

Tööelu portaali **www.tooelu.ee**

HELISTA

nõustamisele **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 2022