

# Tööspektsiooni aastaraamat

# 2023



TÖÖINSPEKTSIOON

## Tänuõnad, kes andsid panuse ülevaate valmimisse:

**Kaire Saarep** (peadirektor)

**Krista Vaikmets** (analüüsi nõunik)

**Vladimir Logatšev** (ennetuse ja teabeosakonna juhtiv nõustamisjurist)

**Silja Soon** (järelevalve osakonna juhataja)

**Kairit Kuusemaa** (õigusnõunik)

**Janika Rõõmus** (tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimise rakkerühma vanemtööinspektor)

**Jüri Milov** (transpordisektori ja sõidukijuhtide rakkerühma juhtiv tööinspektor)

**Veigo Tumaševski** (töösuhete ja majandustegevuse rakkerühma vanemtööinspektor)

**Janis Miilits** (töösuhete ja majandustegevuse rakkerühma juhtiv tööinspektor-jurist)

**Mariko Vahula** (üldjärelevalve rakkerühma juhtiv tööinspektor)

**Chelly Siniväli** (peajurist)

**Heli Ojavee** (nõustamisjurist)

**Jaana Vaus Madureira Silva** (ennetuse ja teabeosakonna juhtiv nõustamisjurist)

**Piia Paula Tarvis** (nõustamisjurist)

**Leonid Siniavski** (nõustamisjurist)

**Helen Tonkson** (töövaidluskomisjoni juhataja)

**Mihhail Solovjov** (Tööelu infosüsteemi projektijuht)

**Hille Martisen** (finantsjuht)

**Valentina Soone** (ehitus- ja taristusektori rakkerühma juhtiv tööinspektor)

**Rein Reisberg** (töökeskkonna konsultant)

**Piret Kaljula** (töökeskkonna konsultant)

**Sandra Kuus** (peajurist)

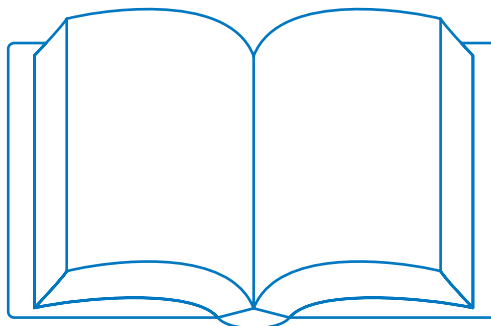
**Kristel Plangi** (ennetuse ja teabeosakonna juhataja)

**Myroslava Kononenko** (kommunikatsioonispetsialist)

**Carolin Liis Tamm** (kommunikatsioonispetsialist)

**Riho Välk** (Tööelu projektijuht)

**Statistikaamet**



*Informatsiooni võib kasutada, viidates Tööinspeksioonile  
Kujundus: Janno Saft | Fotod: Tööinspeksioon, Mihkel Lees, Gerli Tooming*

<b>EESSÖNA</b> .....	4
<b>TÖÖIGUSEST JA -OHUTUSEST LÄBI AJALOO</b> .....	5
<b>TÖÖINSPEKTSIOON ARVUDES</b> .....	6
<b>EESTI TÖÖTURG</b> .....	7
<b>JÄRELEVALVE</b> .....	11
Ehitussektoris päästavad elusid isikukaitsevahendid.....	13
Tootmises ja tööstuses ei ole masinad ohutud.....	15
Väsinud veoautojuht teeb vigu ja satub tööõnnetusesse.....	17
Meretöö: puudused meretöölepingutes ja juhendamistes.....	20
Ületöötamine kui vaikne vaenlane: töö- ja puhkeaja rikkumised.....	20
Töökius, pinged, tööstress: vaimne tervis töökohal muutub aina olulisemaks.....	21
Inimeste teadmatus jätab neid sotsiaalsetest hüvedest ilma: võlaõiguslepingute ümberhindamine.....	23
Noorte esimene töökogemus peab olema positiivne: alaealiste töötamine.....	24
Mitmekesine töökeskkond: välismaalaste panus Eesti tööjõusse suureneb.....	26
Pahatahtlikud tööandjad kasutavad inimesi ära: inimkaubandus Eestis.....	28
Tööohutust märgatakse: aasta jooksul laekus rekordarv vihjeid.....	29
<b>TÖÖGA SEOTUD ÕNNETUSED JA HAIGESTUMISED</b> .....	30
Tööõnnetuste tõttu kaotab raha nii riik kui ka tööandja.....	32
Tööõnnetused 1000 töötaja kohta.....	33
Kellega ja miks tööõnnetused juhtuvad?.....	34
Mis läks valesti?.....	36
Töoga seotud haigestumised on üha enam seotud inimeste vaimse tervisega.....	37
Tööõnnetuste taga peituv tõde: tööandjad teevad järeltõde liiga kergekäeliselt.....	38
<b>ENNETUSEST JA TEAVITAMISEST ALGAB OHUTU TÖÖKULTUUR</b> .....	40
Tööelu portaal annab küsimustele vastused.....	41
Hea Töökeskkonna auhind.....	42
<b>VÄLISSUHTLUS ARENDAB KOOSTÖÖD</b> .....	43
Euroopa Tööjõuamet - ELA.....	44
Fafo.....	44
IMI.....	45
Norra projekt.....	45
<b>TÖÖINSPEKTSIOONI ISETEENINDUS KUI ABIVAHEND TÖÖANDJALE</b> .....	46
<b>VAADE TULEVIKKU</b> .....	48
Palgad peavad olema läbipaistvad.....	48
Platvormitöötajate töötingimusi tahetakse parandada.....	48
Kliimanetraalsuse poole liikumine.....	48
Pilgud kemikaalidele.....	48
Uuendused iseteeninduses.....	49

Iga töötaja jaoks on oluline, et tema töökeskkond oleks ohutu ja tervistsäästev. Ohutu töökeskkond mitte ainult ei vähenda õnnetusjuhtumite riski, vaid suurendab ka töötajate motivatsiooni. See omakorda mõjutab ettevõtete tulemuslikkust ning aitab kaasa majanduskasvule.

2023. aastat mõjutas tööelu tugevalt majanduse jähinemine, kiire tehnoloogia areng ja muutused töökorralduses. Tootmisprotsesse automatiseeritakse, kaugtöö levik laieneb ja aina rohkem kasutatakse tehisintellekti. See kõik toob kaasa uusi väljakutseid ning pidevat vajadust ümber kohaneda.

Järjest enam pööratakse tähelepanu töötajate vaimsele tervisele. Näiteks pidi üks töötaja töölt lahkuma, sest ei suutnud pealt vaadata, kuidas kolleegi igapäevaselt kiusati. Tööandjad on teadlikumad, et töötajate heaolu ei saa piirduda ainult füüsilise töökeskkonnaga, vaid peab hõlmama ka psühhosotsiaalseid ohutegureid. Töökiusu all kannatamine, tööstress, läbipõlemine ja muud vaimset tervist negatiivselt mõjutavad tegurid on tööandjale kulu.

Kui pea 20 aastat tagasi oli Eestis psüühika- ja käitumishäiretega inimesi 69 184, siis 2023. aastal on see arv 118 059. Paljudel juhtudel peavad töötajad vaimse tervise pärast jääma haiguslehele, mis tähendab tööandjale töö ümber korraldamist ja ressursside kulutamist uue töötaja ajutisele värbamisele. Seega peavad nii tööandjad, töötajad kui ka riik käima käsikäes – hoidmaks meie inimesi ja nende tervist.

## **Kaire Saarep**

Tööinspektsiooni  
peadirektor

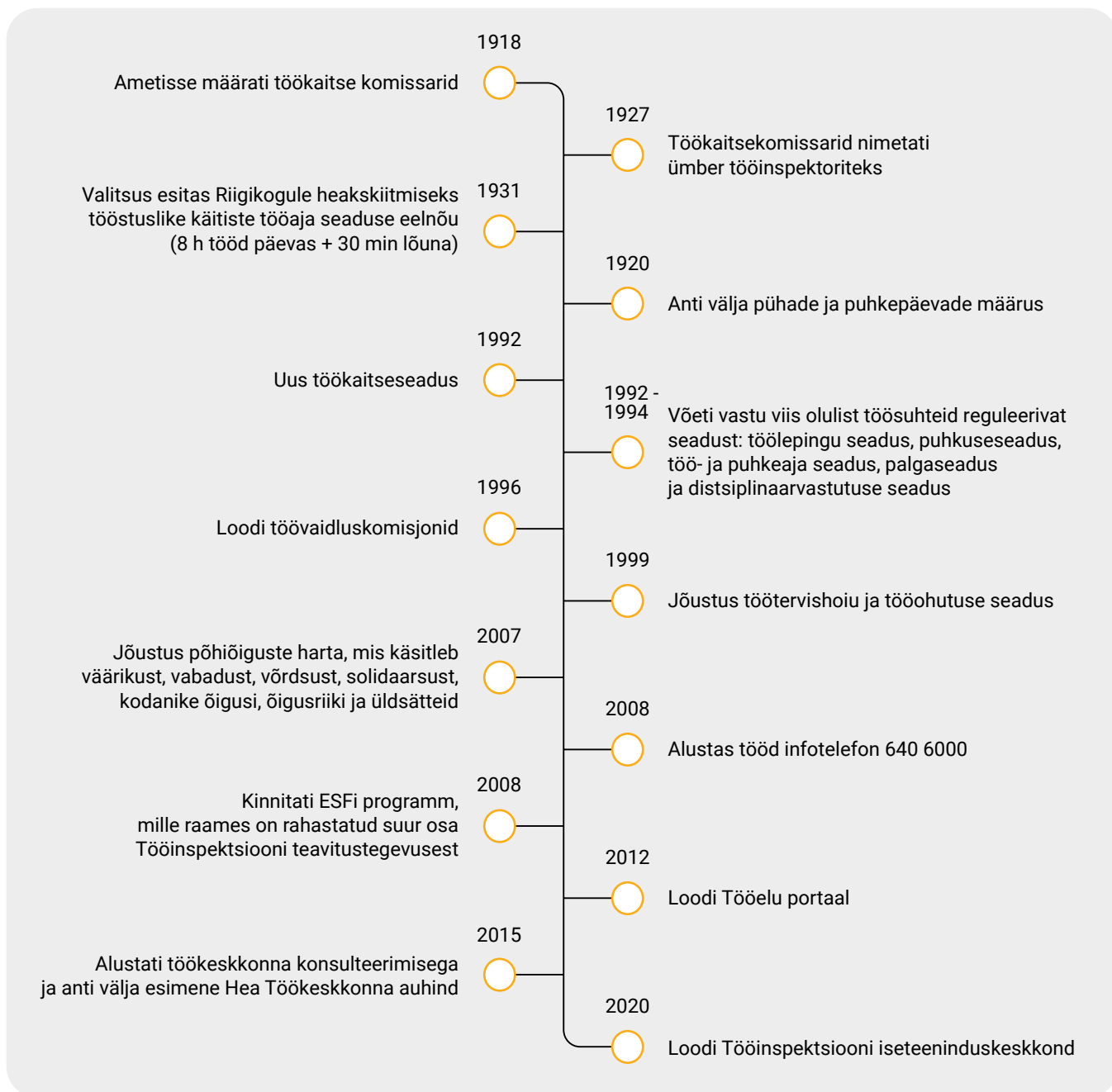


# TÖÖÕIGUSEST JA -OHUTUSEST LÄBI AJALOO

Tööinspeksiooni alguseks saab lugeda 14. detsembrist 1918, mil Ajutine Valitsus andis käsu määrata ametisse töökaitse komissarid. Tolleaegsete töökaitsekomissaride ülesanded olid võrreldavad tänastele tööinspektoritele pandud kohustustega.

1940. aastal läksid tööinspektorid töörahvakomissariaadi alluvusse. 1940. aasta juunis peatas Eesti Vabariigi annekteerimine Nõukogude Liidu poolt riigipoolse töökaitsealase järelevalve viiekümneks aastaks. Seda rolli hakkasid täitma Eesti ametiühingute nõukogu ja harukondlike ametiühingute komiteede koosseisus olnud töötehnikainspektorid, kes töötasid Moskvast antud suuniste järgi.

Taasiseseisvunud Eestis loodi taas Tööinspeksioon kui riiklik järelevalvesüsteem. Täna pakub Tööinspeksioon lisaks järelevalvele veel kahte olulist teenust – töövaidluste lahendamine ning nõustamine.



# TÖÖINSPEKTSIOON ARVUDES

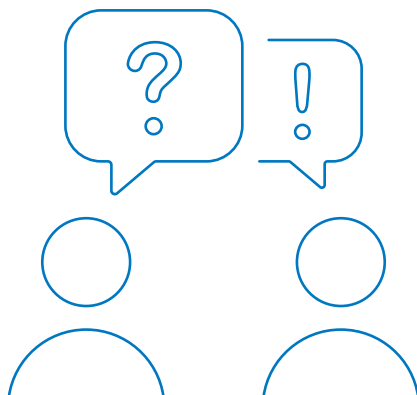


SEISUGA 31.12.2023 TÖÖTAS TÖÖINSPEKTSIOONIS KOKKU 112 INIMEST.

Tööinspeksiooni eesmärk on, et töösuhted oleksid selged, töökeskkond ohutu ning töötamine tervist säästev. Igal aastal kontrollib Tööinspeksioon ligi 100 000 töötaja töökoha ohutust. Esikohal on raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Lisaks teostatakse järelevalvet töösuhete, lähetatud töötajate, alaealiste töötingimuste ning tööturuteenuste osutamise ja rendiettevõtete üle. E-kirja ja telefoni teel antakse aastas nõu ligikaudu 40 000 korral, konsulteeritakse tööohutuse ja vaimse tervise teemadel ligi 100 ettevõttes ning lahendatakse aastas üle 2000 töövaidluse.

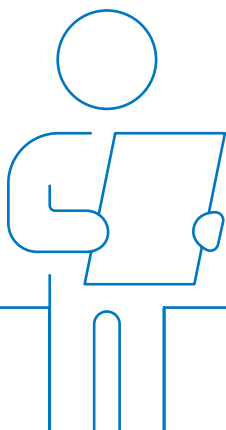
## ENNETUS JA NÕUSTAMINE

Üks jurist vastas **3600 päringule**.  
Töökeskkonna konsultanditeenust kasutas ligi **100 ettevõtet**



## TÖÖVAIDLUSTE LAHENDAMINE

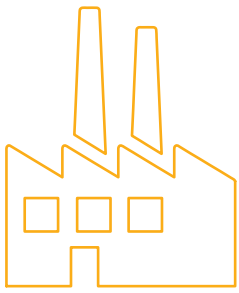
Üks töövaidluskomisjon lahendas keskmiselt **272 avaldust**



## JÄRELEVALVE

Üks järelevalveametnik **1729 ettevõtte**  
ja **12 093 töötaja kohta**





Ettevõtete arv Eestis oli Statistikaameti andmetel 2023. a lõpu seisuga **153 883**



Hõivatute arv Eestis oli Statistikaameti andmetel **694 600**

Eesti majanduse jahanemine on 2023. aastal kajastunud mitmetes valdkondades, mis mõjutab nii ettevõtteid kui ka töötajaid. Majanduse jahanemise tõttu võivad ettevõtted kogeda müügitulude langust, mis omakorda võib viia töötajate koondamiseni. 2023. aastal suurenes töötute arv võrreldes eelneva aastaga 7500 võrra. Küll aga suurenes tööealiste inimeste arv 25 600 võrra, sest Eesti tööturule sisenes palju Ukrainast saabunud sõjapõgenikke.

Majandusolukorra keerukus on tekitanud pingeid tööandjate ja töötajate vahel, tuues kaasa suurenenud töövaidluste arvu. Töövaidluskomisjon (TVK) on kohtuväline vaidlusi lahendav organ, mis lahendab tööandja ja töötaja vahelisi töövaidlusi. Töövaidluste statistika näitab, et aastal 2023 esitati töövaidluskomisjoni 2297 avaldust, millest 2046 on tulnud töötajatelt ja 251 tööandjalt. **Võrreldes eelneva aastaga on töövaidluste arv 428 võrra tõusnud.**

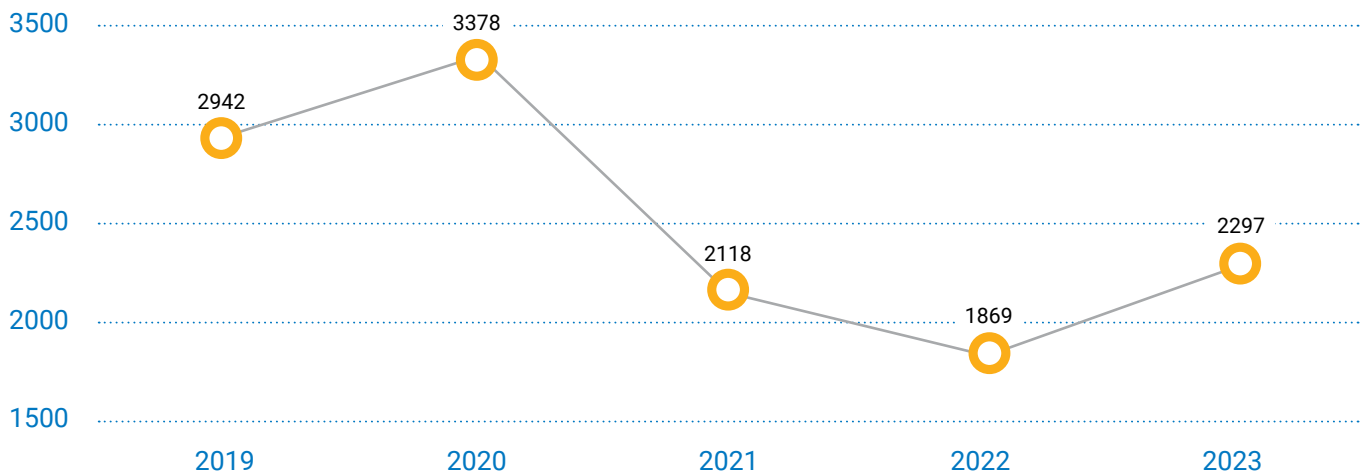
Lisaks töövaidluste arvu kasvule on kasvama hakanud ka nõuete summad. Varasematel aastatel oli näha, et töötajad pöörduvad töövaidluskomisjoni väiksemate summadega, siis täna on summad oluliselt suuremad. **Aastal 2023 oli nõuete kogusumma 11,4 mln eurot** (2022. aastal 9 mln eurot), täielikult rahuldati 1,8 miljoni euro ulatuses ning kompromisse sõlmiti 2,3 mln euro ulatuses.

Nõuete kogusumma  
**11,4 mln eurot**  
(2022. a 9 mln)

Täielikult rahuldati  
**1,8 mln euro**  
ulatuses

Kompromisse sõlmiti  
**2,3 mln euro**  
ulatuses

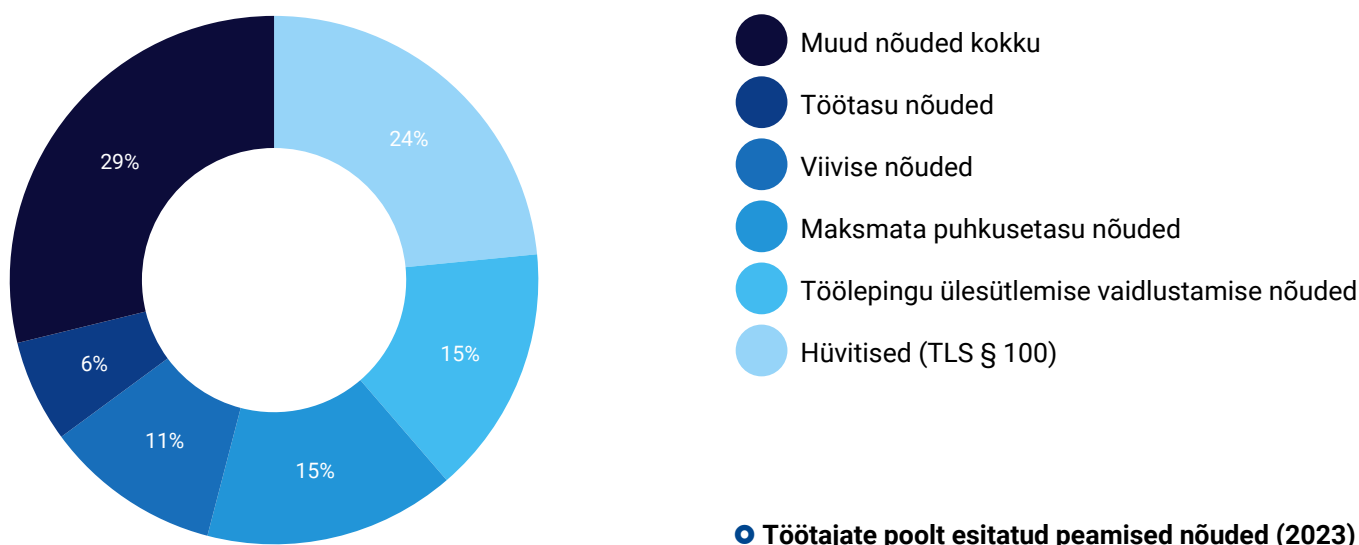
#### ● Töövaidluskomisjonidele laekunud avalduste arv 2019–2023



Enim nõudsid **töötajad** maksmata jäänud töö- ja puhkusetasusid ning muid hüvitisi. 2023. aasta alguses said avalduste esitajad veel oma töötasud kätte, kasvõi osade kaupa või viivitusega. Aasta lõpus oli TVKS-s aga juba palju ettevõtteid, mis ei olnud suutelised töötajatele töötasu isegi osaliselt maksuma. Mitmetel ettevõtetel oli võlgade tõttu käsutuskeeld või sisse antud pankrotiavaldus. 2023. aastal lõpetas Eestis 2000 ettevõtet oma tegevuse, osa pankrotiavaldusega. Kui pankroti korral on töötajal võimalik tööandja võlgnevusi vähemalt osaliselt töötukassa kaudu nõuda, siis ettevõtetest, kust enam midagi võtta pole, vajab raha kättesaamine töötajatelt erilisi jõupingutusi ning ka siis ei ole positiivne tulemus garanteeritud.

Näiteks jättis maksejõuetuse suunas liikuv toitlustusasutus kümnekonnale töötajale mitu kuud töötasud osaliselt või täielikult maksmata. Samal ajal võeti juurde uusi töötajaid, kellele samuti ei makstud. Töötajate seas olid enamik noored ning mitmed alaealised. Need, kes oskasid ja julgesid, pöördusid raha kättesaamiseks töövaidluskomisjoni. Tõenäoliselt nägid noored oma saamata jäänud tasusid alles pool aastat hiljem, sest pankroti korral hüvitab töötukassa osaliselt tööandja võlgnevused töötajate ees. Sama tööandja otsustas töövaidluskomisjoni menetluse ajal e-kirjadele mitte vastata ning riik kulutas ainuüksi tähtsusega kirjade edastamiseks sadu eurosid.

Negatiivsest küljest paistsid 2023. aastal silma rendiettevõtted. Rendiettevõtte on ettevõtte, mis sõlmib töötajaga töölepingu ning maksab töötasu, kuid saadab töötaja teise tööandja (kasutajaettevõtte) juurde tööle. Renditööst tuleb töötajat selgelt ja arusaadavalt teavitada töölepingus, kuigi pole harv olukord, kus töötajale ei ole selge, kes on tema tööandja. Seetõttu on töötasu ja muude hüvitiste nõudmine töövaidlusorgani kaudu keeruline või tõendite puudumise korral koguni võimatu. Mitmed rendiettevõtted saavad töötajad kasutajaettevõttesse tööd tegema, kuid jätaavad omalt poolt töötasu maksmise kohustuse täitmata.



**Tööandjate** poolel olid nõuded seotud töölepingu ülesütlemise ja töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamisega. Vaidlustest on märgata, et töötajad ütlevad töölepingu erakorraliselt üles liiga kergekäeliselt. Lisaks on **töösuhetes oluliseks puuduseks pooltevaheline vähene kommunikatsioon**, mis tihti viib arusaamatuste ja vaidlusteni. Olukorras, kus tööandja juhib töötaja töös tähelepanu vajakajäämistele, tõlgendatakse seda ebaõigluse või töökiusuna, mida hilisema vaidluse korral töötaja tõendada ei suuda.

Näiteks saatis töötaja enne töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandjale kirja, milles väitis, et tunneb töökiusust. Töötaja kirjeldas vaid konflikti kaaskolleegiga, mis lahendati, ning nüüd oli kaaskolleegi suhtumine töötajasse sõbralikum. Seega jäi tööandjale segaseks, mis täpselt töökiusuks kvalifitseerub. Tööandja pöördus aga töövaidluskomisjoni, et tuvastata töölepingu ülesütlemise tühisus. TVK leidis, et töötaja poolt esitatud tõendite pinnalt ei saa järeldada, et teda oleks pikaajaliselt ja süstemaatiliselt halvasti koheldud, ning tuvastas töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse.

Mitmed tööandjad ei tahtnud lõplikku koondamise otsust teha, lootes majanduse edaspidisele võimalikule tõusule ning seetõttu prooviti leida lahendusi võimaliku koondamise edasilükkamiseks. Näiteks küsisid töötajad tihti „sundpuhkusele“ saatmise osas. Kuni 1.07.2009 kehtinud puhkuseeetus sellise võimaluse tööandjatele tõesti võimaldas (kolmeks kuuks 12-kuulises perioodis koos puhkusetasuga vähemalt 60% kehtivast alampalgast). Lisaks pakkusid tööandjad töötajatele tasustamata ehk palgata puhkust, mis aga eeldab töölepingu poolte kokkulepet. Kui tasustamata puhkuse kasutamise osas kokkuleppele ei jõutud, aga tööd ka ei võimaldatud, tekkis töötajate jaoks tööseisaku olukord, mille puhul on tööandja kohustatud TLS § 35 kohaselt maksma töötajatele selle perioodi eest keskmist töötasu.



2023. aastal vastas Tööinspeksioon 38 642 kõnele, mida on võrreldes 2022. aastaga **8,2%** rohkem.



E-kirjade maht suurenes **16%**.



Suurenes koondamise-eelsete olukordade ja koondamisega seotud küsimuste arv. Palju küsimusi laekus töö- ja puhkeaja ning saamata jäänud töötasu teemal.

Lisaks tõstab Eesti tööelus pead **psühhosotsiaalne ohutegur**. Töökeskkondades on erinevate kriiside ja majandusliku surve tõttu suhted pingelised, esineb töökiusu ja alandamist.

*Näiteks kirjutas töötaja: „Juhataja jälgib igat tegevust mu tööl, otsib erinevaid vigu, kommenteerib, saadab nende kohta meili teel kirju ülemustele ja ei kohtle mind teiste töötajatega võrdselt. Sellest tulenevalt on mu töö tegemine häiritud, tekkinud ärevus ja on hakanud ka keskendumisvõime vähenema.“*

Eesti ettevõtete töökeskkond on aasta-aastalt läinud paremaks ja tööandjate teadlikkus tööohutusest on tõusnud. Seda näitab ka tööõnnetuste arvu langus, kuid seda saab osaliselt seostada ka majanduse jahtumisega. **Tööõnnetusi oli 11% vähem kui aasta varem.** Kindlasti on ohutuskultuur mõnes sektoris paranenud, aga võib arvata, et kartuses töö kaotada jäetakse väiksematest juhtumitest ka teavitamata.

Eesti töökeskkonnas annavad suurimat kaalu mikro- ehk kuni kümne töötajaga ettevõtted, mis moodustavad ca 83% kogu ettevõtluskeskkonnast. Väikeettevõtete (10–49 töötajaga) osakaal on ca 14%, keskmise suurusega ettevõtteid on 3% ja suureettevõtete osakaal Eesti töökeskkonnast on vaid 0,4%.

Enim ettevõtteid ja töötajaid on kaubanduse ja ehituse sektoris, mistõttu pöörab Tööinspeksioon nendele sektoritele ka palju tähelepanu. Töölepinguliste töötajate arv on aga suurim töötlevas tööstuses, ca 98 000 (vähenemine võrreldes aasta taguse ajaga ca 6000 võrra).



**TÖÖTLEV TÖÖSTUS:**  
ca **5000** ettevõtet koos  
**98 000** töötajaga



**KAUBANDUS:**  
**9000** ettevõtet koos  
**86 500** töötajaga



**HARIDUS:**  
**1800** asutust koos  
**62 100** töötajaga

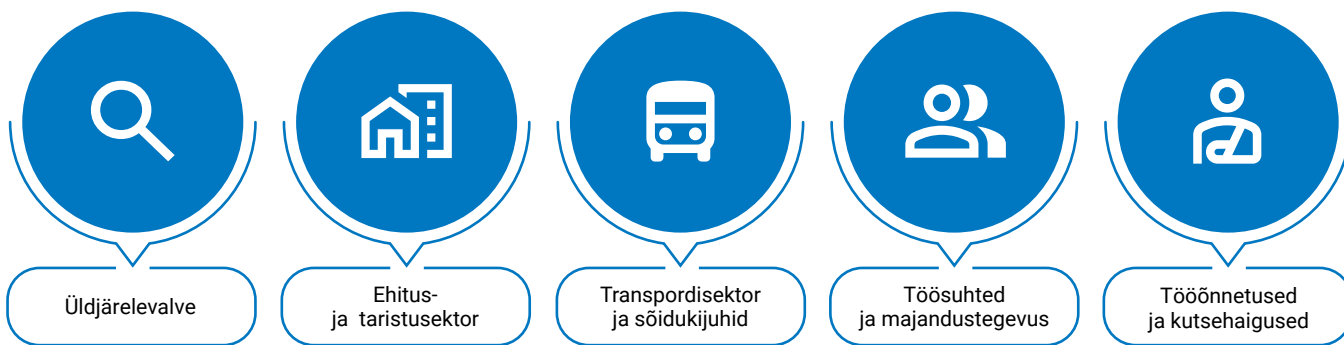


**EHITUS:**  
ca **7100** ettevõtet koos  
**40 000** töötajaga

*Ettevõtted vs töölepingulised töötajad 2023*



## Tööinspektsiooni järelevalve jaguneb viide rakkerühma



Aastas **3543** järelevalvemenetlust

Registreeriti **2361** lähetatud töötaja töötamise Eestis.

Tuvastati **16 618** puudust.

Menetleti **136** väärtegu, millest valdav osa lõppes rahatrahviga kogusummas **37 112** eurot.

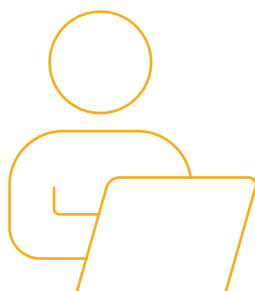


Tööinspektsiooni ametnikud teostavad riiklikku ja haldusjärelevalvet ning menetlevad väärteguisid. Trahvitakse juhtudel, kui rikkumine on toimunud pikka aega, puudutab paljusid töötajaid, ohtu on seatud inimese elu või tervis ning rikkumist ei ole enam võimalik kõrvaldada. 2023. aastal menetleti järelevalve tulemusel väärteguisid kokku 136 korral, millest valdav osa lõppes rahatrahviga. Trahvide kogusumma oli 37 112 eurot ning keskmine trahvisumma 285 eurot.

111 väärtegu menetleti kiirmenetluse korras füüsilise isiku suhtes. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel menetleti 50 väärtegu, mis on 5 korda rohkem kui aasta varem.

### Olulisemad väärteguisemenetluste põhjused

1. Liiklusseaduse rikkumised – sõitjate, veoseveo korral esines puudusi andmete säilitamise ja esitamisega
2. Ehitussektori rikkumised – näiteks tehti kortermaja katusel ca 9 meetri kõrgusel ehitustöid. Töökohal puudusid allakukkumist takistavad ohutuspiirded ja töötajad ei kandnud ka turvavarustust. Paraku on selliste näidete puhul oht inimese elule ning palju mõtlemisaega anda ei saa. Ettevõttele määrati trahv 200 eurot. Seega on oluline, et liikumisteed, redelid oleksid ohutud ega ohustaks ka vahetus läheduses olevaid isikuid.
3. Nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine.



## Ehitussektoris päästavad elusid isikukaitsevahendid



Tööinspeksioon kontrollis 2023. aastal **839** ehitusettevõtte töökeskkonda.

Ainult **9%** kontrollitud ehitussektori ettevõtetest olid puudusteta.

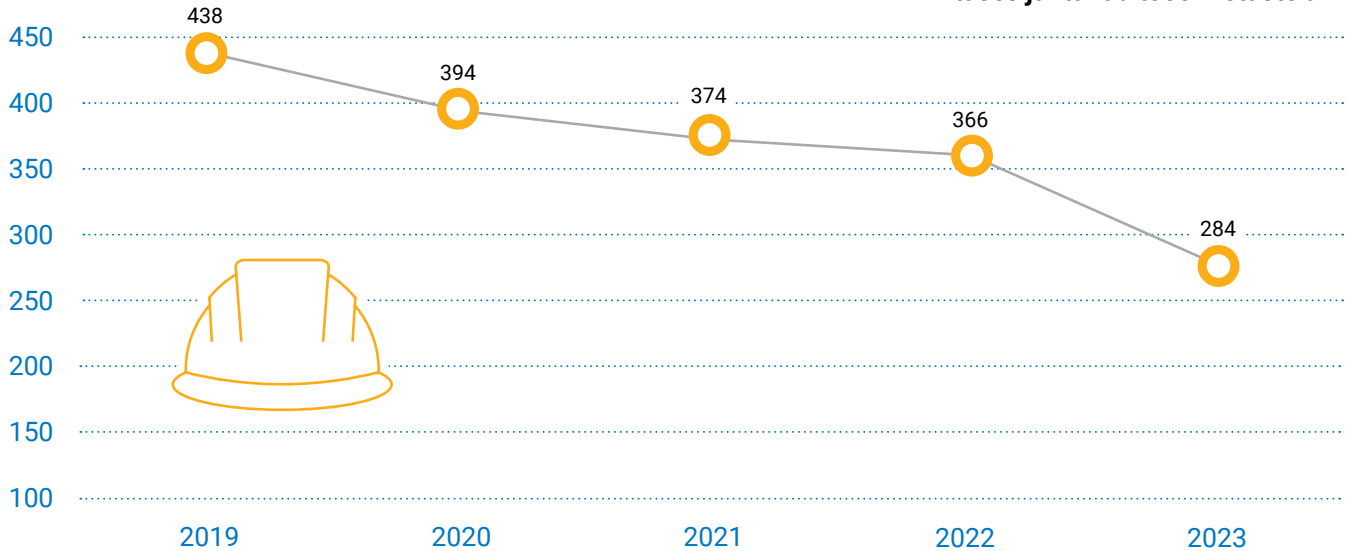
Peamine probleem: isikukaitsevahendite mittekasutamine ja liikumisteede korrashoid.

*Ehitussektoris on tööohutus ja tervishoid kriitilise tähtsusega, kuid kahjuks pole töökohtadel ohutus alati tagatud. Paraku on ka ehitussektori tööõnnetuste statistika kurb, sest aasta jooksul toimus 284 tööõnnetust, millest 3 lõppes surmaga.*

Surmaga lõppenud tööõnnetustest oli ühel juhul põhjuseks töövahendi üle kontrolli kaotamine. Nimelt sõitis noor meesterahvas tõstukiga varikatuse kohale, keeras ennast koos tõstuki korviga vastu varikatust, jäädes ise varikatuse konstruktsiooni ja tõstukikorvi vahele. Teisel juhul sai töötaja surmava löögi rongilt ning kolmas töötaja kukkus kõrgelt alla.

Hea meel on aga tõdeda, et **tööõnnetuste arv on ehituses langenud juba viiendat aastat järjest** ja võrreldes aastate taguse ajaga ei saa ehitusel aastas üle viie inimese surma.

○ Ehituses juhtunud tööõnnetuste arv



**Võrreldes teiste sektoritega oli ehituses kõige rohkem töötajate ja tööandjate vahelisi töötülisid.** 2023. aastal pöördusid maksmata jäänud töötasu nõuete, puhkusetasu ja hüvitiste nõuetega ka töövaidluskomisjoni. Aastas oli ehitussektoris kokku 418 töövaidlust ehk 18% kõikidest töövaidlustest.

### Mis jäi ehitusplatse kontrollides silma?

Kontrollide käigus nägid tööinspektorid, et **puudujääke on töötajate juhendamise ja väljaõppega.** See on aga tööõnnetuste vältimisel äärmiselt oluline. Juhendamine ja väljaõpe on vajalik, et töötaja oleks töökeskkonna riskidest teadlik ning oskaks neid vältida ja vähendada. Statistika näitab, et ligikaudu veerand tööõnnetustest toimub töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta, ehk töötajatega, kes pole saanud tööga alustamiseks piisavat väljaõpet. Juhendamine ja väljaõpe on ennetustegevuse vundamendiks, mis aitab vältida õnnetusi ning tööga seotud haigestumisi. Lisaks aitab hästi planeeritud juhendamine tõsta töö efektiivsust ja vähendada ka kulusid.

Pea kolmandikul kontrollitud ehitusobjektidest oli puuduseid tööohutusplaaniga. Suurema ohuga ehitusplatsidel peab olema ajakohastatud tööohutusplaan, mis peab olema ka töötajatele tutvustatud ja kättesaadav. Tööohutusplaanist pole kasu, kui töötaja seda vajaduse korral vaadata ei saa.

## Töövahendid, millega ehituses enim tööõnnetusi juhtus



Näiteks kasutas töötaja redelit projektori ülespanekul. Redeli mehhanism purunes ja kannatanu kukkus viie meetri kõrguselt põrandale. Kannatanul tuli jalg liigesest välja. Patsient ei tohtinud jalale toetuda järgmised 8 nädalat – kasutas karkusid ja kõndimisraami. Töötaja viibis töölt eemal 182 päeva.

Ehitussektoris on äärmiselt oluline kanda **isikukaitsevahendeid**, nagu näiteks kaitsekiiver, turvarakmed ja turvajalanõud.

Näiteks päästis kiiver ühe töötaja kõige hullemast. Nimelt kukkus töötaja seitsme meetri kõrguselt lamekatusest alla, kuid tänu kiivrile pääses ta vaid väikeste kriimustustega. Mõranenud kaitsekiivri jättis ta mälestuseks ja meeldetuletuseks.

Paraku oli 2023. aastal juhtunud **tööõnnetustest 125 korral töötajal nõuetekohane isikukaitsevahend puudu**. Ka kontrollide käigus näevad tööinspektorid tihti, et tööandja on vajalikud vahendid ja varustuse töötajatele andnud, kuid neid ei kasutata. Põhjenduseks tuuakse isikukaitsevahendite ebamugavus. Siinkohal on oluline roll tööandjatel – pakkuda töötajatele kvaliteetseid ja asjakohaseid isikukaitsevahendeid ning tagada, et need oleksid mugavad ja kasutatavad.

Lisaks esines kontrollitud ehitusplatsidel 46 korral **puudujääke ohualade piiramise ja märgistamisega** ning tellingute kasutamisel. Tööplatvormidel puudusid ettenähtud piirded, juurdepääsuredelid olid valesti paigaldatud, tellingute ankurdus ebakindel, toetus aluspinnale puudulik. Küll aga on need puudused, millesse tuleb õnnetuste ärahoidmiseks tõsisemalt suhtuda, sest tihti võib just piirde puudumise tõttu töötaja õnnetult kukkuda.

Kukkumisi juhtub tihti ka seetõttu, et **liikumisteed pole korras** ja maas vedelevad ajutised juhtmed, kaablid, tootmisjätmed jm. Nii võibki töötaja liikumist takistavate esemete taha komistada ja kukkuda. Aastas oli töökohtadel kokku 919 kukkumist, seda nii tasapinnal kui ka kõrgemalt. Pealtnäha lihtsa tööõnnetuse liigiga võib töötaja kukkuda väga tõsiselt, murda jala- või käeluu ja jääda väga pikalt töölt eemale. Keskmise kukkumise tagajärjel väljastatud töövõimetuslehe päevade arv oli aastas 32, mida on äärmiselt palju.

Näiteks astus töötaja bussi, et rataskonteinereid ümber paigutada. Konteineri rattad aga ei pöörelnud korralikult, mistõttu pidi töötaja tegema kiire sammu tahapoole. Paraku astus ta nii pahasti, et jalg sai viga. Selle tulemusel pidi töötaja töölt eemal olema 199 päeva.

### TEISED MEIST: JÄRELVALVE

Tööinspeksioon küsib järelevalves osalejate käest regulaarselt tagasisidet

**Rahulolu:** 9,2 punkti 10-st

„Väga meeldiv koostöö. Inspektor oli väga viisakas ja professionaalne spetsialist. Suhtlus oli väga meeldiv ja produktiivne.“

„Väga asjalik ja teemat valdav inspektor. Head soovitusel ja nõuanded!“

## Kõrgustes töötamisel juhtub enim raskeid õnnetusi

Kõrgustes töötamine on ehitussektoris üks suurimaid ohuallikaid. Just seetõttu kontrollib Tööinspeksioon kaks korda aastas töökohti, kus esineb kõrgustes töötamist. Sihtkontrollide raames kontrolliti kokku 196 ettevõtet, kellest vaid ligikaudu 8% olid ilma puudusteta.

### Sihtkontrolli käigus leiti palju puuduseid ka redelite kasutamisel. Redelid olid

- deformeerunud või osaliselt purunenud
- asetatud vale nurga alla
- ebakindlad, sest libisemise võimalikkust ei olnud tõkestatud
- vale pikkusega – redel peab ulatuma ühe meetri võrra üle juurdepääsutasandi.

Raskete tagajärgedega kukumisoht on sageli kõrgel katusel töötavatel töötajatel.

*Näiteks töötasid kaks töötajat 7 m kõrgusel vahelael. Üks töötaja läks autost vajalikke tööriistu tooma ning tagasi tulles kuulis millegi kukumist. Töötaja avastas maas lebava kolleegi, kellel olid turvarakmed seljas, kuid ühendamata. Kannatanu viidi haiglasse. Toibudes helistas kannatanu ja küsis, mis oli juhtunud, sest ei mäletanud ise kukumisest midagi.*

Järelevalve käigus ütlevad töötajad sageli, et on piisavalt kogenud ega kuku alla. Samas unustatakse, et õnnetused juhtuvad tihti just väikese vääratuse või libastumise tõttu. Selleks et ehitussektoris oleks töökeskkond ohutu, vajab see tööandja pidevat tähelepanu ja järjepidevat riskide hindamist, töötajate teadlikkuse tõstmist ning Tööinspeksiooni tõhusat järelevalvet.

## Tootmises ja tööstuses ei ole masinad ohutud



2023. aastal kontrollis Tööinspeksioon **650** tootmis- ja tööstusettevõtte töökeskkonda

Ainult **12%** kontrollitud ettevõtetest ei esinenud puudusi

Peamine probleem: töövahendite kaitsepiirdeid ei kasutata

Peamisteks murekohtadeks on tootmises ja tööstuses töövahendite ohutus ehk kiputakse eemaldama kaitsepiirdeid või on kasutusel nõukogudeaegsed töövahendid, mis ei ole kehtivate nõuetega vastavusse viidud. Kaitsepiirete eemaldamise kohta tuuakse põhjenduseks, et need segavad töötamist, halvendavad nähtavust ning tootmis-kiirus langeb (nt tükitöötasude puhul).

*Näiteks oli töökohal järkamissaag, millega töötades oli aastaid tagasi toimunud raske tööõnnetus. Paraku sellest ei õpitud ja ka nüüd juhtus õnnetus, mille põhjuseks oli vajaliku kaitsepiirde puudumine. Saetera peal-misel osal oli küll kaitsepiire, aga see ei olnud piisav. Sae ette oli ladustatud ka materjali, mistõttu töötaja komistas materjalide otsa, kukkus ja pöörlev saeketas löikas jalalaba otsast. Enne 2000. aastat toodetud seade oli vaja viia vastavusse nüüdisaegsete ohutusnõuetega või välja vahetada.*

Lisaks märkasid tööinspektorid puudusi ka riskianalüüsis. Tihti koostatakse töötervishoiu- ja tööohutuslaseid dokumente lihtsalt n-ö linnukese pärast, mitte mõeldes oma töötajate tervise peale. Inimene veedab suurema osa elust tööl, mistõttu võib ohtliku töökeskkonna tõttu töötaja vanadusepäevi veeta koos töölt saadud tervisekahjudega (seljaprobleemid, kuulmislangus, jalgade ja käte valud jpm). Sageli just väikesed ettevõtted ei mõista, miks neile kehtivad samad reeglid nagu suurematele ettevõtetele. Küll aga ei ole vahet, kas ettevõttes on 1 või 100 töötajat, kõigi elu on sama väärtusega ning ka see üks töötaja tahab jõuda õhtul terve ja õnnelikuna koju. Paraku üks tööstuse töötaja elusana koju ei jõudnud.

*Töötaja tõstis tõstukiga kaubaaluseid ja paigutas neid riulisse. Tõstukijuht keeras tõstuki rattad välja, et hakata liikuma. Paraku oli 28-aastane kolleeg sattunud tõstuki pimenurka ja sai tõstukilt surmava löögi. Kaaskolleeg oli kummargil võtnud aluselt kastidega kaupa, mistõttu tõstukijuht teda ei märganud. Reeglist, et komplekteerija ei või olla töötava tõstuki ohualas, kinni ei peetud.*

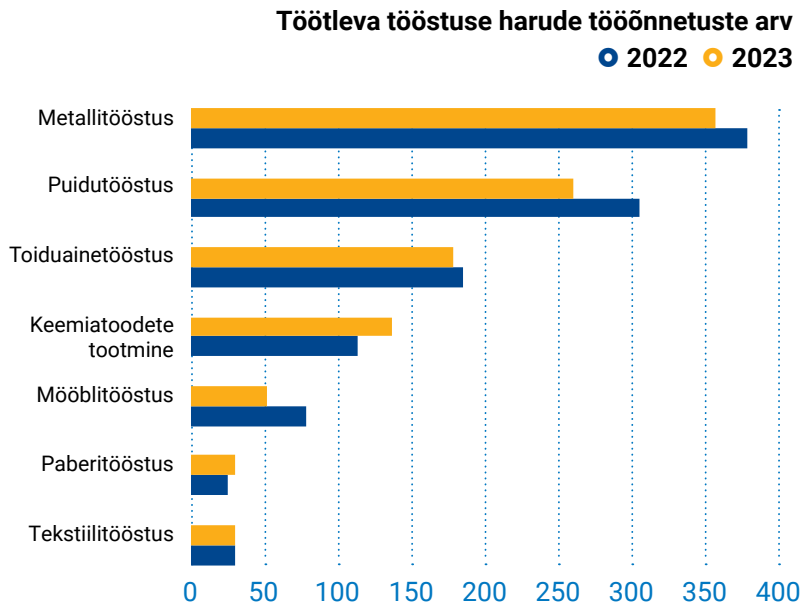
Ettevõtetel võivad töökeskkonna riskianalüüsid olemas olla, kuid paraku on need tihti seisnud aastaid puutumatuna. Riskianalüüs on ajas muutuv dokument, mis peab peegeldama töökeskkonna reaalseid ohte ning sisaldama ka tegevusi, mis on plaanis teha ohtude maandamiseks.

**Tööstuses liigutakse üha enam automatiseerimise suunas.** Sobivat tööjõudu on järjest raskem leida, mistõttu investeeritakse seadmetesse, mis võtaks inimese töö üle. Sellega seoses võidakse ekslikult eeldada, et töötajad ei vaja taastumiseks enam sama palju puhkepause, sest füüsilise ülekoormuse oht on märgatavalt vähenenud. Samas ei saa unustada, et ka **seadme töö jälgimine nõuab tähelepanu ja pingutust, millest on vajalik taastuda.**

*Näiteks puidutööstuses, kus varem värviti detaile värvipüstoliga käsitsi, võeti kasutusele värviliin. Töötajaid on vaja küll vähem, aga siiski inimressurss paneb liini tööle, jälgib tööprotsessi, likvideerib tõrkeid ja lisab detaile.*

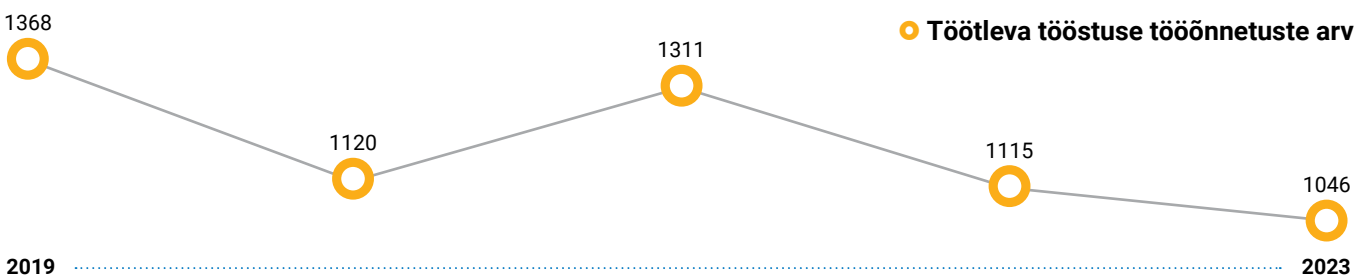
## 2023. aastal oli fookus metallitööstusel ja põllumajandusel

Aastal 2023 toimus kaks tootmise ja tööstusega seotud sihtkontrolli. Esimene neist oli metallitööstuse sihtkontroll, kus juhtub tootmisesektori vaates kõige rohkem tööõnnetusi.



Tööinspeksioon andis sihtkontrolli alustamisest tööandjatele teada ja suunas üle vaatama oma töökeskkonda ja masinaid. Kontrollidest oli näha, et tööandjad olid kirja võtnud tõsiselt ja raskeid puudusi ei avastatud.

Küll aga nägid tööinspektorid töökohtadel kaitseadisteta masinaid, kuid õnneks olid ohtlikumad masinad siiski kaitsepiiretega varustatud. Lisaks esines puudusi dokumentatsioonis (riskianalüüs, väljaõppe registreerimine), puudu olid silmadušid ning liikumisteed olid ülekoormatud. Võrreldes eelmise sihtkontrolliga, mis samas valdkonnas toimus, oli näha paremuse märke ja ka töötleva tööstuse tööõnnetuste arv on langemas.



Teine sihtkontroll toimus põllumajanduses.



Põllumajanduse sihtkontrolli käigus kontrolliti **80** ettevõtet.

Neist ettevõtetest leiti kokku **373** puudust.

Peamine probleem: töö- ja puhkeaja rikkumised.

Kõige sagedamini on põllumajanduses tööõnnetused seotud masinate ja seadmetega. Samuti tuleb ette kukkumisi ning loomade ootamatut käitumist.

*Näiteks puhastas töötaja lehma haava ja tegi süsti. Loom ehmatas ja lõi jalaga vastu avatud metallpiiret, mis omakorda liikus vastu kannatanu nägu.*

Aastast aastasse korduvad samad mured ja probleemid, mis leiavad lahenduse alles siis, kui inspektor on ettevõtet külastanud. Põllumajanduse valdkonna ettevõtetes on puudulik tervisekontrolli korraldus, esmaabikorraldus, väljaõpe ning tihti ei vasta ka riskianalüüs tegelikkusele. Lisaks on põllumajanduse ettevõtetes murekohaks töö- ja puhkeaja nõuetest kinnipidamine. Põhjenduseks tuuakse töötajate puudust ning sõltuvust ilmast ehk kui vihma ei saja, siis tehakse lubatust palju rohkem tunde. Paraku päädisid sellised rikkumised ka väärtemenetlustega, sest inimene vajab taastumiseks ja töövõime säilimiseks puhkust.

## Väsinud veoautojuht teeb vigu ja satub tööõnnetusesse



Kontrollisime **1832** sõidukijuhi töö- ja puhkeajaga **102 048** tööpäeva ulatuses.

Transpordisektoris toimus 2023. aastal **271** tööõnnetust, neist **3** lõppes surmaga.

Peamine probleem: töö- ja puhkeaja rikkumised (ööpäevane puhkeajaga, igapäevane puhkeajaga).

Tööinspeksioon teeb järelevalvet liiklusseaduses toodud mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete, sõidumeeriku (autojuhi sõidu- ja puhkeajaga registreeriv seade, mis lisaks salvestab sõiduki kiirust ja läbitud vahemaad) ning andmete säilitamise nõuete täitmise üle. Transpordisektoris toimus 2023. aastal 271 tööõnnetust, 3 neist surmaga lõppenud. Nende seas ei ole ainult avariid, vaid ka õnnetused kaupade laadimisel ning kukkumised veoautosse sisenemisel või sealt väljumisel.

*Kahe surmaga lõppenud tööõnnetuse põhjustas materjal, mis kukkus töötajale peale. Kolmas tööõnnetus juhtus sõiduki üle kontrolli kaotamise tõttu.*

Soo löikes juhtus meeste seas 2023. aastal enim tööõnnetusi just veoautojuhtidega.

Mehed	Naised
<b>Veautojuhid</b> Keevitajad Kaitseväelased Ehituspusepad Tõstukijuhid Laohoidjad Ehitus- ja remonditöölised Päästjad Puidutöötlemismasina operaatorid	Müüjad/klienditeenindajad Puhastusteenindajad Õed Kokad Hooldajad Lüpsjad Lasteaiaõpetajad Loomakasvatavad Pakkijad

Transpordisektoris on oluline tagada töötajatele piisav töö- ja puhkeaeg. 2023. aastal kontrollis Tööinspeksioon 1832 sõidukijuhi töö- ja puhkeaega. Pikad töötunnid võivad halvasti lõppeda nii töötajale kui ka kaasliiklejatele. Väsinud autojuht kujutab endast kõige suuremat ohtu.

Kontrollide käigus avastati peamiselt rikkumisi ööpäevase puhkeaja nõuetes. Ebapiisav puhkeaeg mõjutab juhi reaktsiooniirust, tähelepanu- ja otsustusvõimet, mistõttu on äärmiselt oluline töötajal ka puhata.

Ööpäevane sõiduaeg ei tohi reeglina ületada üheksat tundi. Erandjuhul võib seda kaks korda nädalas pikendada kümne tunnini, et jõuda sobiva peatuskohani. Kahjuks kasutatakse seda erandit liiga sageli, mistõttu võis autojuhtide tööpäev venida pikemaks kui 15 tundi.

Rikkumisi esines ka igapäevase puhkeaja katkestamisega parvlaeval. Parvlaevad pakuvad olulist ühendust maade vahel, kuid samal ajal on puhkeperioodide planeerimisel autojuhtidele väljakutsuv. Ööpäevast puhkeperioodi võib katkestada kahel korral ja tegevuse kogukestus ei tohi olla pikem kui üks tund. Paraku tehti puhkeaja katkestusi kahe asemel kolm või ületas teiste tegevuste kogukestvus ühte tundi.

Küll aga on veoettevõtjad, kes jälgivad nõuete täitmist ja teevad koostööd ka sõidukijuhtidega. Eeskujuks võiks olla sõidukijuhid, kes kirjutavad ise peale rikkumist sõidumeeriku väljatrükile põhjenduse, miks rikkumine toimus.

## Lähetatud sõidukijuhtide kontroll

Järelevalvet tehti ka lähetatud sõidukijuhtide üle ning sõidukijuhtide üle, kes teostasid kabotaažvedu ehk vedasid kaupa riikide vahel. Koos Euroopa Tööjõuameti ja Politsei- ja Piirvalveametiga korraldati kaks ühiskontrolli – Tartumaal, kus olid vaatlejad Leedust ja Soomest, ning Tallinnas, kus olid vaatlejad Saksimaalt, Belgiast ja Poolast. Kokku kontrolliti ligi 100 sõidukijuhti, mille käigus tuvastati kolm sõidukijuhti, kellel puudus lähetuse deklaratsioon, ning nende ettevõtete suhtes alustati väärteomenetlus.



## Töövaidluskomisjonis esitasid tööandjad sõidukijuhtidele suuri kahjunõudeid



Keskmise kahjunõude suurus oli **3047** eurot

Keskmine rahuldatud nõue oli **397** eurot

Suurim kahjunõue oli **11 294** eurot

Suurim rahuldatud nõue oli **1000** eurot

2023. aastal vaieldi töövaidlusorganismis muu hulgas selgeks ka tööandjate esitatud kahjunõudeid kutseliste juhtide suhtes ehk transpordisektoris, kus liiklusõnnetuste toimumine on tavaline risk. Keskmise kahjunõude suurus oli 3047 eurot (väikseim nõue 161 eurot, suurim 11 294 eurot). Keskmine rahuldatud nõue oli 397 euro ulatuses (väikseim 161 eurot ja suurim 1000 eurot), seejuures väikseim nõue rahuldati täies ulatuses seetõttu, et töötaja ei esitanud omapoolseid sisulisi vastuväiteid. Kõigi teiste nõuete puhul rahuldati nõue osaliselt. Võrdluseks, et aasta varem oli suurim kahjunõue, mille kohus rahuldas, 84 090,49 eurot.

### Kahjuhüvitise vaidlustes on peamised kahju suurust mõjutavad tegurid järgmised:

- Vabatahtlik kaskokindlustus – tööandjad leiavad, et see on ebamõistlikult kulukas, kuid töövaidlusorganism leidsid, et kaskokindlustuse puudumine ei ole automaatselt aluseks hüvitise vähendamiseks, kuid on siiski üheks teguriks hüvitise suuruse määramisel. Nimelt ei tohiks bussijuht, kelle hooletusest tekib kindlustuslepinguta bussiga kahju, olla raskemas olukorras kui juht, kes teeb avarii bussiga, millel on vastav kindlustus
- Töötajate töökogemus ja varasemad töö käigus põhjustatud õnnetused – üldjuhul on lühike töötamise aeg vastutust piirav asjaolu

*Näiteks oli üks bussijuht kaheksa kuu jooksul tekitanud kuus liiklusõnnetust. Kuigi töötajast saab juba tööle asudes kutseline bussijuht, kelle puhul on hoolsusstandard tavapärasest kõrgem, leidis töövaidlusorgan, et vaid viiekuuline töötamine (millest neli katseajal) on vastutust piirav asjaolu. Samas selle loo puhul lühikest töösuhte kestust arvesse ei võetud.*

- Töötasu suurus – töötaja võimekus kahjuhüvitist tasuda
- Töö iseloomust tulenev tavapärasest kõrgem kahju tekkimise risk
- Süü aste – hooletus või tahtlik rikkumine, sõiduvahendi seisukord
- Sõidukiirus ja liikluseeskirjadest kinnipidamine
- Ilmastikuolud

Aasta varem toimunud õnnetuse puhul on raske tõendada raskeid teeolusid. Üks võimalik variant on teha seda avariijärgsete ülesvõtetega. Näiteks tõendas üks töötaja teeolusid uudislooga, kus tööandja esindaja ilmastikuolusid kommenteeris.

Kaubatranspordi raames tekkis kahjunõue seetõttu, et töötaja ei järginud tööandja juhust ohutu parkimiskoha valikul ja veokil rehvid lõhuti. Töötaja jagas tööandjaga rehvide parandamisest valeinformatsiooni, protsess viibis ja seetõttu pikenes ka veoring ja tööandjale tekkis täiendav palga- ja lähetuskulu. **Kahjuhüvitise nõudes (11 294 eurot) pidas töövaidluskomisjon tõendatuks kahju vaid 290 euro ulatuses ehk trahv koormarihmade kasutamata jätmise ja kaotatud rihmade asendamise eest.**

Lisaks on päevakajalised autojuhtidele määratud trahvid. Kuigi trahv määratakse üldjuhul autojuhile, ei rahuldanud töövaidlusorgan ühel korral tööandja vastavat nõuet töötaja suhtes seetõttu, et tööandja andis töötajale tühise korralduse, kasutades niiviisi ära töötajat kui nõrgemat poolt oma huvidest lähtuvalt. Nimelt sai töötaja välisriigis trahvi summas 2100 eurot ülekoormuse tõttu, ent kuna tööandja tõendatult ootas töötajalt reeglite rikkumist, jäi kulu tööandja kanda.

## Meretöö: puudused meretöölepingutes ja juhendamistes



Aastas toimus **86** järelevalve menetlust

Peamine probleem: puudused meretöölepingute ning töö- ja puhkeajaga

Oma olemuselt on meretöö väga spetsiifilise iseloomuga, alustades laevapere liikmete isoleeritusest ja kvaliteetse arstiabi kättesaadavusest ning lõpetades inimfaktorist tingitud laevaõnnetuste võimalike katastroofiliste tagajärgedega.

Probleeme on laevadega, mille omanikud on väljastpoolt Eestit ja kellel puudub piisav ülevaade Eesti seadustest. Eesti seadusandluses on kohati rangemad nõuded kui Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöö konventsioonis, mistõttu esineb probleeme meretöölepingutega ning laevapere liikmete töö- ja puhkeaja nõuete jälgimisega. Kui laeva reeder, määratud isik või laeva mehitatuse eest vastutaja firma on varem Eestis tegutsenud ja Eesti seadusandlusega kursis, siis on olukord parem.

Enamasti esines puuduseid meretöölepingute või töö- ja puhkeajaga. Näiteks ei olnud tööandja arvestanud, et ainult summeeritud tööaja korral võib nädalas töötada rohkem kui 40 tundi. Puudulikud või koguni täielikult puudu olid ka töökeskkonna riskianalüüsid ja töötajate juhendamised. Osadel laevadel, mida oli aastate eest kontrollitud ja kõik korda saadud, esines hiljem uuesti kontrolli tehes, et vahepealsetel aastatel ei olnud töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise tagamiseks midagi ette võetud. Näiteks vedelesid aastate eest soetatud isikukaitsevahendid lahtiselt laeva töökojas, olid määrdunud ja kahjustunud.

## Ületöötamine kui vaikne vaenlane: töö- ja puhkeaja rikkumised



**UUS TÕLGENDUS:**  
iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeae

Üheks kõige sagedamini ettetulevatest rikkumistest on nõuetekohase töö- ja puhkeaja tagamata jätmine. See tähendab, et töötajale ei ole tagatud igapäevast ega iganädalast puhkeajaga ning sealjuures on tuvastatav, et tegemist ei ole erakorralise juhtumiga.

Tööaja piirangud on kehtestatud töötaja tervise ja ohutuse kaitseks ning puhkeae on vajalik töövõime säilitamiseks ja taastamiseks. Euroopa Kohus tegi 2023. aasta märtsis otsuse kohtuasjas C-477/21, mis muutis Eesti senist praktikat töö- ja puhkeaja nõuete rakendamisel ning avaldab eeskätt mõju graafiku alusel töötajatele. Kohtulahendist tulenevalt tuleb vähemalt üks kord seitsmepäevase ajavahemiku jooksul tagada töötajale järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeae ehk **11 + 48 = 59 tundi, summeeritud töötaja puhul 11 + 36 = 47 tundi, 24-tunnise vahetuse korral 11 + 11 + 36 = 58 tundi**. Uus tõlgendus eeldas nii mõneltki tööandjalt töökorralduste ülevaatamist ja graafikute kohendamist.

Oluliseks ületöötamist soodustavaks teguriks on pikad töövahetused, mis on eriti koormavad füüsiliselt rasketel töödel. Pikk tööae koos raske tööga tekitab lihaste ülekoormust ja inimese töövõime väheneb. Töötamiselt tulenev lisandväärtuse kasvutempo aeglustub ja sealjuures tekivad riigile täiendavad kulud tervishoiu- ja sotsiaalkindlustussüsteemis.

Selleks et vähendada ületöötamisest tulenevaid kahjusid, on oluline teadvustada selle riske ning rakendada meetmeid tasakaalustatud töö- ja puhkeaja tagamiseks. Näiteks soovitatakse sagedasi lühemaid pause, füüsilise töö korral puhkepausi ajal istumise võimalust ning istuva töö korral liikumist, venitamist ja sirutamist.

## 300 tundi kuus! Hoolekandeesutustes on tõsiselt suured töö- ja puhkeaja rikkumised



Kokku kontrolliti  
**22** hoolekandeesutust.

Rikkumisi tuvastati **169**,  
vaid ühes hoolekodus ei  
tuvastatud rikkumisi.

2023. aastal kontrollis Tööinspeksioon töösuhetealaste nõuete täitmist erinevates hoolekandeesutustes, kus pakutakse väljaspool kodu osutatavat üldhooldusteenust. Kontrollimise tulemusel ilmnnes, et hoolekandeesutuste töö- ja puhkeaja korralduses esineb tõsiseid rikkumisi. Näiteks leiti, et hoolekandeesutuses **töötasid hooldajad kohati ilma nõuetekohase igapäevase puhkeajata**. Töötajad olid pärast 24-tunnist töötamist jätkanud töötamist veel 3–12 tundi. Ühtlasi ilmnnes iganädalase puhkeaja rikkumisi, mis tähendab, et töötati 8–17 tööpäeva järjest. Summeeritud tööaja arvestuse korral peab töötaja nädalas puhkama vähemalt 36 järjestikust tundi (TLS § 52 lg 2), mida selgelt rikuti. Tööinspeksioon alustas juhtumisi väärteomenetlust.

Tööaeg hoolekodude töötajate hulgas on ekstreemne. Näiteks töötati nädalas keskmiselt 51–72 tundi. Üks töötaja oli 2023. aasta juulis tööl 304 tundi. Lisaks pidid hoolekandeesutuses kolm hooldajat **korduvalt töötama järjest 48 tundi, st kaks 24-tunnist vahetust järjest**. Õiguspärastes ja inimlikes tingimustes on lubatud töötada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul (TLS § 46 lg 1).

Siinkohal tuleb rõhutada, et välja toodud töö- ja puhkeaja nõuete rikkumiste kõrval esineb juhtumeid, kui hoolekandeesutuse töötajatega vormistatakse töölepingu asemel võlaõiguslikke teenuse osutamise lepinguid (käsundus- või töövõtuleping), samas kui lepingulisel suhtel on töölepingule omased tunnused. Selle tulemusel jäetakse töötajad ilma õigusest puhkusele, ületunni- ja riigipühäl töötamise tasule ning teistele töölepingu seadusest tulenevatele hüvedele.

### Miks puhkeajast kinni ei peeta?

Töötajad on selgitanud, et olukord hoolekandesektoris on keeruline, kuna hooldajatest on alati puudus ning nende juurde värbamine on komplitseeritud eeskätt tegevusala **töötingimuste ja väikese töötasu tõttu**. Paljud hooldajad töötavad **sissetuleku teenimiseks mitmes hoolekandeesutuses**, mis paneb omakorda surve alla tööajagraafikute koostajad. Harvad ei ole juhtumid, kui hooldajad alustavad 24-tunnist vahetust, olles teises asutuses lõpetanud ööpäevapikkuse või isegi pikema töövahetuse.

## Töökius, pinged, tööstress: vaimne tervis töökohal muutub aina olulisemaks



Peamine probleem: töökohal olevate  
murede lahendamiseks puudub  
süsteemne lähenemisviis.

2023. aasta suvel asus Tööinspeksioonis tööle vaimse tervise konsultant. Sellise ametikoha loomine ilmestab, millised teemad on hetkel töökeskkonnas aktuaalsed ning milliste teemadega pöördutakse üha enam Tööinspeksiooni poole. Neli aastat tagasi oli Tööinspeksiooni tehtud vihjetest 6% seotud psühhosotsiaalsete ohuteguriga. Aastal 2023 on nende osakaal tõusnud lausa 14%-ni.

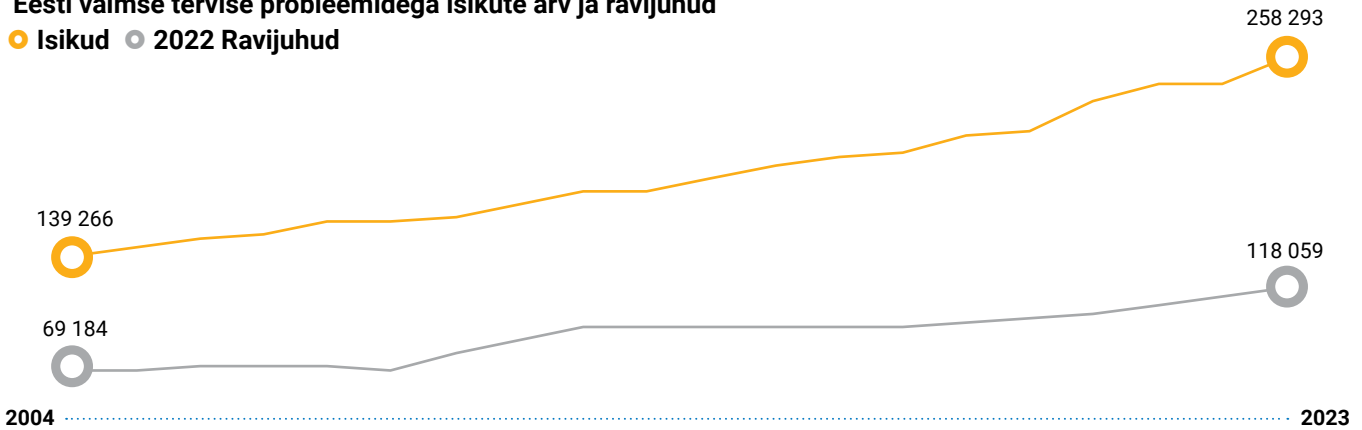
*Näiteks tegi nüüdseks endine töötaja vihje: „Töökius ja hirmu valitsemise õhkkond pani mind töölt lahkuma, kuigi ma ise töökiusu ei saanud, aga nägin pealt. Täna lähevad töötajad nuttes koju ja näitavad oma emotsioone töölt tulles oma perele välja. Olen saanud korduvalt hädaabi kõnesid nüüdseks eelnevatelt kolleegidelt, et ma teie poole pöörduksin, kuna täna ei võta juhtkond toimuvat tõsiselt. Ei töökoormuse jaotust, ei töökiusamise tagasisidet ning rikutakse ka töö- ja puhkeaja seadust.“*

2023. aastast lisati kutsehaiguste nimekirja ka psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud haigused. Tööandjaid huvitab, kuidas on võimalik töökeskkonnas selliseid haiguseid ennetada ja kuidas vaimse tervise teemadega, nagu läbipõlemine, depressioon ja ärevus, töökeskkonnas tegeleda.

Vaimse tervise muredega isikute arv aina kasvab. 2023. aastal oli neid inimesi Eestis kokku 118 059. Pea 20-aastase perioodi kohta on retsepte või raviarveid esitatud kokku 3,7 miljoni euro ulatuses. Kindlasti on siinjuures oma jälje jätnud COVID-19 viirusest tingitud ühiskondlikud tagasilöögid, Ukraina sõjaolukord, kriisid ja majanduslik olukord, mis jõuab indiviidi tasemele ja kandub omakorda edasi ka töökeskkonda.

### Eesti vaimse tervise probleemidega isikute arv ja ravijuhud

● Isikud ● 2022 Ravijuhud



Üha sagedamini esineb töökohtadel töökiusamist. Nende olukordade lahendamine on aga väga keeruline ja aeganõudev. Paljud töökiusamise ohvrid on sunnitud töökohast lahkuma ja võivad jääda oma probleemiga üksini ning kaitseta. Paraku ka töövaidluskomisjoni pöördunud töötajad, kes on talunud töökiusu, ei suuda tihti selle toimumist tõendada. Küll aga ilmestab hiljutine töövaidluskomisjoni (TVK) vaidlus, et siiski on ka mittevaralise kahju nõudmine ja oma õiguste eest võitlemine asjakohane.

*Töötaja sõnul hakkas kõik pihta alusetute süüdistustega. Omavahelises vestluses juhiga talus ta pidevalt solvavaid kommentaare. Seejärel hakkas tööandja teadlikult ja tahtlikult levitama laimavat valeinformatsiooni, mis vähendas võimalusi töötajal kellegagi töö suhelda. Lisaks kahjustas selline tegevus ohvri isiklikku mainet ja vaimset tervist. Kogu valeinformatsiooni esitamine kulmineerus lõpuks töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldusega. TVK tuvastas, et tõesti kiusas tööandja töötajat 4 kuud ning erakorraliselt lõpetanud töölepingu lõpetamine oli õigusvastane. Töötajale mõisteti hüvitis kolme kuu keskmise töötasu ulatuses ja mittevaralise kahju hüvitis summas 8472 eurot (bruto).*

### Ettevõtete riskianalüüsis peaks kajastuma psühhosotsiaalsed ohutegurid

Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tegurid, mis on seotud töö sisu, töökorralduse, töökeskkonna ja suhetega. Näiteks võib liigne töökoormus põhjustada stressi, väsimust ja vaimset kurnatust või puudulik töökorraldus või vähene kontroll oma töö üle võib suurendada ärevust.

Sageli puudub töökohtal näiteks töökiusamise, ahistamise, vaimse vägivalla või muude konfliktide maandamisega tegelemiseks süstemaatiline lähenemisviis. Seega tuleks keskenduda töökorraldusele, kommunikatsioonile, sisekliimale, tööülesannetele ning organisatsiooni eesmärkidele. Rahulolev töötaja muudab organisatsiooni jätkusuutlikuks ja tulemuslikuks.

Kuigi iga Tööinspeksioonile esitatud vihje sisu on erinev, siis ilmnevad nende käsitlemisel märgatavad mustrid:

- Töötaja väldib otsesuhtlust tööandja, töökeskkonnavoliniku või -spetsialistiga ning pöördub otse Tööinspeksiooni.
- Töötajad ei ole teadlikud, kelle poole selliste teemadega peaks pöörduma töökeskkonnas.
- Tööandjal või vastutaval töötajal puuduvad konfliktijuhtimise oskused ning probleem kandub üle terve töökeskkonna, kaasates ka teised töötajad.
- Töötaja pöördub Tööinspeksiooni poole alles siis, kui tööleping on lõpetatud.

## Inimeste teadmatus jätab neid sotsiaalsetest hüvedest ilma: võlaõiguslepingute ümberhindamine



76 tööandja töötajate hulgas ilmnas **452** võlaõigusliku teenuse osutamise lepingul töösuhtele omased tunnused.

Võlaõiguslepingut sõlmides ei saa töötaja kasutada puhkust, võib jääda ilma ravikindlustusest ning vaidluse korral ei ole võimalik pöörduda lahenduste saamiseks töövaidluskomisjoni.

Võlaõiguslikke lepinguid on enim teeninduses, majutuses, ehituses, toitlustuses, transpordis ja meditsiinis.

2023. aasta üheks oluliseks prioriteediks oli võlaõiguslike lepingute sisuline hindamine, mille eesmärgiks oli varjatud töösuhete tuvastamine. Kui inspektor tuvastab asjaolud, mille puhul pidada pooltevahelist õigussuhet siiski töölepinguliseks, tehakse tööandjale ettekirjutus teavitada töötajat olulistest töötingimustest töölepingu seaduse mõttes. Tööinspektor-juristid kontrollisid 2023. aasta jooksul töösuhete sisu kokku 76 tööandja töötajate hulgas. **452 võlaõigusliku teenuse osutamise lepingul ilmnasid tegelikult töösuhtele omased olulised tunnused.**



Selgituse, mis on tööleping ja kuidas seda eristada teistest lepingutest, annab töölepingu seadus (TLS).<sup>1</sup> Töölepingulise suhte korral teeb füüsiline isik teisele isikule tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Töölepingulisele suhtele ei ole omane olukord, kui töö tegija on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

Ei ole harvad olukorrad, kui tööandjad sõlmivad töötajatega lepinguid, mille pealkiri viitab mõnele enamlevinud teenuse osutamise lepingu liigile (nt käsundusleping, töövõtuleping). Enamasti viitab sellele ka tööandja poolt töötamise registrisse tehtud kanne „VÕS leping“.

Paraku näitab Tööinspeksiooni järelevalve, et näiliselt kuvatava teenuse osutamise taustal toimub tegelikkuses tegevus, millel on töölepingulisele suhtele omased tunnused. Teenuse osutamise lepingute õigustamatut kasutamist esineb pigem nende tööandjate poolt, kes ei soovi töölepingulisele suhtele kohalduvaid nõudeid täita (nt kirjalik tööleping, töötajale puhkeaja tagamine, puhkuse

andmine jm). Sealjuures ei saa välistada, et on tööandjaid, kes võivad ettevõtte majanduslikes huvides kasutada ära töö tegijate teadmatus lepinguga tegelikult kaasnevate õiguste osas.

Võlaõiguslepingu sõlmimine võib tunduda tööandja jaoks küll kergema vastupanu tee, kuid siiski ei pruugi see olla ettevõtte jaoks rahaline kokkuhoid, kui töötajad pöörduvad oma õiguste tagamiseks töövaidluskomisjoni.

*Näiteks tegi töötaja teise isiku jaoks tööd, pakkudes kaubaveoteenust, ja sai selle eest ka tasu. Samuti tasus tööandja avaldajale lähetusraha ja kulutusi avansiaruande alusel. Nimetatud tegevused iseloomustavad töösuhet. Töötaja soovis saada kätte kasutamata põhipuhkuse hüvitise, mille töövaidluskomisjon ka rahuldas.*

Õigussuhte kindlaksmääramisel on oluline ka töötaja alluvuse määr ehk see, mil määral on töötaja seotud väidetava tööandja korraldustega, töö tegemise viisi, aja ja kohaga. Õigussuhte määratlemiseks peab arvestama ka muude asjassepuutuvate asjaoludega, näiteks lepingu poolte käitumisega. Seega on lepingu olemuse kindlakstegemiseks võimalik arvestada ka sellega, kes korraldas ja juhtis tööprotsessi, kes maksis töövahendite, -materjalide, -seadmete, -ruumide ja muude töö tegemisega seotud kulude eest, kas töö eest maksti perioodilist tasu, kas töötaja tegutses mitme tööd andva isiku heaks või sai kogu oma sissetuleku või olulise osa sellest väidetavalt tööandjalt.

Kokkuvõttes on Tööinspeksiooni inspektorid viimastel aastatel tegelenud sadade tööandjatega, keda on tulnud kohustada tuhandetele töötajatele teatavaks tegema töölepingu seaduse § 5 lg-s 1 loetletud töötingimusi, sest näiliselt teenuse osutamise lepingu asemel on järelevalvemenetluse käigus tegelikkuses tuvastatud tööleping.

<sup>1</sup> Lisainfo: Riigikohtu lahend 2-18-6908

## Noorte esimene töökogemus peab olema positiivne: alaealiste töötamine



Aasta jooksul läks tööle **246** last vanuses 7–12 aastat.

Lapsed töötasid teatrites, noortekeskustes, koolides õpikute ja raamatute sorteerijatena, lasteaedades sporditegevuste juhendajatena. **4%** lastest tegi ka vabatahtlikku tööd.

Alaealistega juhtus **18** tööõnnetust.



Alaealisi puudutavad küsimused on Tööinspektsiooni kõrgendatud tähelepanu all juba aastaid. Ennekõike tuleb see esile suveperioodidel, kus paljud lapsed endale suveks tööd otsivad, et taskuraha teenida. Tööinspektsiooni soov on, et kõigi nende laste tervis säiliks ja neid ei pandaks tegema tööd, mis pole eakohane või ei vasta nende vaimsetele või füüsilistele võimetele.

### 7–12-aastaste laste tööelu

2023. aastal valmis Tööinspektsiooni iseteeninduses (TEIS) alaealiste moodul, mille eesmärgiks oli muuta 7–12-aastaste alaealiste tööle registreerimine ning andmete esitamine lihtsamaks, mugavamaks ning läbipaistvamaks.

Tööandja ei pea taotlema Tööinspektsioonilt nõusolekut alla 13-aastase noore töölevõtmiseks, aga on kohustatud tegema kümme tööpäeva enne 7–12-aastase tööle asumist töötamise registrisse vastava kande ning sisestama andmed Tööinspektsiooni iseteenindusse. Iseteeninduse abil on tööandjal võimalus vestlusakna kaudu suhelda otse menetlusega tegeleva tööinspektoriga.

Lisaks on tööandjal kohustus alaealise töötajaga töölepingu sõlmimisel küsida nõusolekut tema seaduslikult esindajalt. **Iseteeninduses on lapsevanemal, kelle alaealine laps suundub tööle, võimalik vaadata andmeid oma lapse töötingimuste kohta ja anda töötamise osas nõusolek või see tagasi võtta.** 7–12-aastane tohib teha kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal. Vähemalt 13-aastane laps võib abitöid teha põllumajandus-, kaubandus-, teenindus-, toidlustus- või majutusettevõttes või teha muid kergemaid töid. Seejuures peab tööandja arvestama, et lapsele pakutav töö ei tohi kätkeada endas kokkupuudet töökeskkonna ohuteguritega, mis on lastele keelatud.

Aasta jooksul läks Tööinspektsiooni andmetel tööle 246 7–12-aastast last. Pooled lapsed võeti tööle võlaõiguslepinguga, pooled töölepinguga. Kõikide tööle soovijate töötingimused vastasid seaduses sätestatudle, mistõttu ühtegi keelduvat otsust ei olnud vaja väljastada. Küll aga esines alaealiste töökeskkonnas üksikuid puudusi. Aasta jooksul leiti vaid 12 puudust. Peamiselt ei olnud tööandja rakendanud vajalikke abinõusid alaealise töötaja terviseriskide vältimiseks. Teine põhjus rikkumise fikseerimiseks oli alaealise puhkeaeg. Tööandja peab arvestama, et alaealise töö- ja puhkeaeg on oluliselt erinev täiskasvanud töötajate omast.

## Alaealistega juhtunud tööõnnetused

Aastal 2023 juhtus alaealistega 18 tööõnnetust. Võrreldes eelneva aastaga on see 8 võrra vähem, mis on väga positiivne. Õnneks ei saanud aasta jooksul ükski noor tööl surma. Valdav osa lastega toimunud juhtumitest on noa või muu terava esemega näppu löikamine. Alla 16-aastastega tööõnnetusi ei toimunud. Küll aga peab töökeskkond ja iseäranis laste töökeskkond olema selline, kus viga ei saa ükski töötaja.

Alaealised töövaidluses

- Töövaidluskomisjoni pöördus 14 alaealist (kaksteist 17-aastased, üks 14-aastane ning üks 16-aastane).
- Kuut avaldust aga ei võetud menetlusse kas avaldusest loobumise tõttu või jäid avalduses puudused kõrvaldamata.
- Kolmel juhul avalduse nõue rahuldati täielikult, kahe alaealise puhul osaliselt ning üks vaidlus lõppes kompromissiga.
- Alaealised pöördusid töövaidluskomisjoni töötasu nõuetega kogusummas 5560 eurot.

Alaealine töötaja on tihti töökeskkonnas esimest korda ning võib teadmatusest leppida ebasobivate tingimustega.

*Näiteks asus alaealine tööle suulise kokkuleppe alusel perekonna tuttava juurde ehitusele. Kui objekt valmis sai ning suvevaheaeg lõppes, lõppes ka noore inimese esimesest töökogemusest tulenev entusiasm. Tööandja kadus ja ka vanaema sõbranna poeg ei teadnud asjast midagi. Alaealine töötaja oli sunnitud minema lapsevanemaga töövaidluskomisjoni. Kuna töölepingut alaealisel ei olnud, siis tuli töösuhte tõendamiseks kasutada SMS-i vestlust. Vaidluse tulemusena mõistis töövaidluskomisjon alaealisele välja ka töötasu, aga vaidluse hetkeks oli ettevõttes Maksu- ja Tolliameti andmetel maksuvõlg ning tõenäoliselt pole see noor mõndasada eurot tänaseni kätte saanud.*

## TEISED MEIST: NÕUSTAMISTEENUS

**Rahulolu:** 8,8 10-st

Tööinspeksioon küsib pöördumatelt igakuiselt tagasisidet nõustamisteenuse kohta. Tagasisidest nähtub, et nõustamisjuristide ja töökeskkonnakonsultantide vastutuste puhul hinnatakse vastuste edastamise kiirust, sisu põhjalikkust, näiteid ja lihtsas keeles antud selgitusi.

Näiteks

kirjutas üks pööduja tagasisides: „Põhjalik ning kiire vastus. :) Head tööd teete! Ei pea sajandeid vastust ootama nagu mõnes teises kohas.“

Tagasiside võimaldab hinnata, kuidas pöördujate olukord pärast nõustamist paranes ja kuidas nõustamisteenust veelgi arendada.

2023. aastal on tagasisideks kirjutatud, et tänu nõustamisteenusele on saadud kinnitust seaduse sätte mõistmisest ning selgitusi ja soovitusi olukordade lahendamiseks. Tööandja on välja toonud, et nõustamine aitas vältida vigu töötajaga töölepingu lõpetamisel. Töötaja, keda ootas koondamine, kirjutas, et nõustamine maandas pingeid ja vähendas hirmu tööandja koondamise plaani suhtes. Lisaks on väljendatud, et nõustamise tulemusel õnnestus kätte saada töötasu.

Kahtlemata on rõõmustav tagasisidest näha, et tänu nõustamisele on otsustatud muuta ettevõttesiseseid protsesse ning õnnestunud tööandjaga sõlmida sobiv kokkulepe ilma töövaidluskomisjonita.

### Eesti tööjõusse suureneb



Töövaidluskomisjoni jõudis **484** võõrtöölisega seotud vaidlust.

Rahuldati **105** avaldust kogusummas **738 409** eurot.

Suurem osa nõuetest olid rahalised – maksmata töötasu, puhkusetasu või hüvitiste nõuded.

Enim pöördujaid: ehitussektoris (**30%**), haldus- ja abitegevuses – renditöö ja puhastusteenus (**14%**) ning veonduses ja laonduses (**8%**).

Eesti tööturg on muutunud atraktiivseks sihtkohaks paljudele välismaalastele. Eelkõige on Eestis töötajaid, kes on pärit väljastpoolt Euroopa Liidu liikmesriike – Gruusiast, Usbekistanist, Indiast, Aserbaidžaanist, Tadžikistanist, Moldovast.

Aastal 2022 oli välismaiseid töötajaid puudutavate töövaidlustega seotud 148 erinevat tööandjat, 2023. aastal juba 285 tööandjat. Töövaidluskomisjoni tulnud avaldustest 21% ehk 484 olid seotud võõrtöajõuga. Ühest ettevõttest tuli kokku koguni 21 avaldust. 2022. aastal oli välismaalaste pöördumisi 7% vähem.

Suurem osa nõuetest olid rahalised – maksmata töötasu, puhkusetasu või hüvitiste nõuded. Näiteks ühel Moldovast pärit töötajal oli töökoht Eesti ehitusettevõttes. Töötaja sõlmis töölepingu, kus oli kirjas tema töötasu suurus, tööaeg ja muud töötingimused. Mõne aja pärast hakkas töötaja märkama, et tööandja viivitab stabiilselt töötasu väljamaksmisega. Töötaja jätkas töötamist, usaldades tööandjat, kuid olukord ei muutunud. Mitu kuud hiljem ei olnud tal endiselt töötasu pangakontole laekunud ning tema rahaline olukord muutus üha keerulisemaks. Pöördudes töövaidluskomisjoni, mõisteti töötajale saamata jäänud töötasu summas rohkem kui 10 000 eurot.

Töövaidluskomisjoni esitatud välismaise tööajõuga seotud 484 avaldusest rahuldati täielikult 79 kogusummas 298 495 eurot ning osaliselt rahuldati 105 avaldust kogusummas 738 409 eurot. Seega terve aasta peale oli välismaalastega seotud töövaidlustes nõuete kogusumma kokku 1,3 mln eurot. Kompromisse kinnitati 75 avalduse puhul kogusummas 281 335 eurot. 34 avaldust on menetluses ning ülejäänud 142 avaldust lõpeti.

Rahuldamata jäeti 49 avaldust. Tihti võib välismaalasel olla keeruline oma õiguste eest töövaidluskomisjonis seista, eriti juhul, kui puudub kirjalik tööleping. Ilma kirjalike kokkulepeteta on raske töötingimusi tõendada. Kui välismaalane ei valda eesti keelt või tal ei ole kedagi, kes saaks teda esindada, siis võib oma seisukohtade väljendamine olla raskendatud, mis mõjutab ka töövaidluskomisjoni lõplikku otsust. Küll aga on võimalik helistada nõu saamiseks Tööinspeksiooni infotelefonile, kus vastatakse nii vene, ukraina kui ka inglise keeles. 2023. aastal oli pea 30% kõikidest vastatud kõnedest võõrkeelsed.

### Lähetatud töötajad

Eestisse lähetatavad töötajad peab tööandja registreerima enne töötaja faktilise töötamise algust Eestis. Lähetamise teate esitamine toimub alates 2023. aasta juulikuust Tööinspeksiooni iseteeninduskeskkonnas (TEIS).

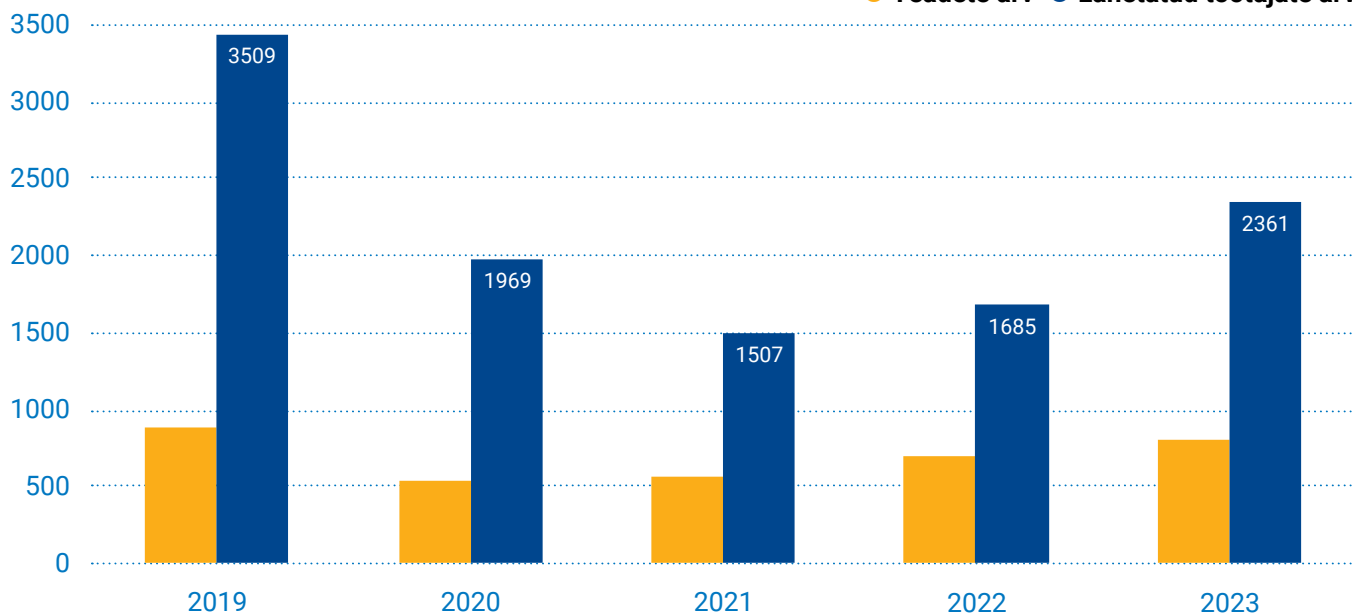
Varasemalt tuli Eestisse lähetatavad töötajad registreerida, täites ära Tööinspeksiooni kodulehel leitav registreerimise vorm ning edastada see e-kirja teel Tööinspeksioonile. Nüüd on esitamine tänu Tööinspeksiooni iseteeninduskeskkonnale lihtsam ja kasutajasõbralikum. Lisaks on nüüd lähetatud töötaja tööandjal selgem ülevaade esitatud lähetamise teadetest ning vajaduse korral lihtsam andmeid muuta.

2023. aastal on lähetatud töötajate arv võrreldes eelmiste aastate arvudega märkimisväärselt kasvanud. Aasta jooksul registreeriti 2361 lähetatud töötajat, mis on 40% rohkem kui aasta varem. Enim saabus töötajaid Lätist, Poolast, Leedust ja Saksamaalt. Ametite vaates tuntakse enim puudust elektroonikamehaanikutest, koldepottseppadest, keevitajatest ning elektrikutest.

Koostöös Politsei- ja Piirivalveameti ning Maksu- ja Tolliametiga kontrollib Tööinspeksioon deklareerimata ja illegaalselt tööd tegevaid isikuid. Kolmanda riigi kodanik peab lisaks Tööinspeksiooni iseteenindusele olema registreeritud ka Politsei- ja Piirivalveametis.

## Saabunud teadete arv ning lähetatud töötajate arv aastatel 2019–2023

○ Teadete arv ● Lähetatud töötajate arv



## Ukraina töötajate töökeskkond



Inspektorid kontrollisid  
**611** ukrainlase töökohta.

Puuduseid leiti ligi **60%**  
ettevõtetest.

Peamine probleem:  
töötingimustest teavitamata  
jätmine.

Eesti töökultuuris on suur osa ka ukrainlastel, osaliselt majanduslike väljakutsete, kuid ka nende kodumaal toimuva sõja tõttu. Ukrainas valitsev sõjaline konflikt on sundinud paljusid inimesi leidma endale võõrriigis sobiv töö, harima end kohalike õigusnormidega ja õppima keelt.

Enamik sõjapõgenikest on leidnud töö peamiselt ehitus- ja teenindussektorites. 2023. aastal teostatud 3544 järelvalve menetlusest olid 158 ettevõttes tööl ka ukrainlased. Õnneks suuri puudusi ukrainlaste töötingimustes ei esine. Peamisteks kitsaskohtadeks olid töötingimustest teavitamata jätmine. Näiteks ei olnud korrektselt töölepingu kirjalikus dokumendis kajastatud lepingu ülesütlemise etteteatamise kord ja tähtajad, teatamata oli tööajast, töö tasustamise tingimustest ja ka ületunnitöö tegemise korrast. Lisaks oli probleeme juhendamise ja väljaõppega, kohati oli see sootuks jäetud tegemata ning esines ka töö- ja puhkeaja rikkumisi.

Aasta jooksul laekunud 2297 **töövaidlusavaldusest oli 183 seotud Ukraina töötajatega**. Avaldaja jaoks sai positiivse lahendi 100 avaldust ehk 69% kogusummas 425 719 eurot. Valdavalt pöördusid nii nagu enamik töötajaid ka ukrainlased töövaidluskomisjoni maksmata töötasu ja hüvitiste nõuetega. Aasta lõpp tõi kaasa aga ka tööandjate nõudeid, mis olid seotud töötaja lahkumisega seotud hüvitiste nõuetega. Nõuete kogusumma aastas oli kokku 621 469 eurot.

## Ukraina kodanikud koguvad infot sotsiaalmeediast

Välisriikidest Eestisse sattunud inimesed püüavad esmalt infot koguda Facebookis, sest suhtlusvõrgustik pole kohalikega veel tekkinud. Erandiks pole ka sõjapõgenikud Ukrainast. Eestisse jõudes liituti olemasolevate eestlaste juhitud gruppidega või asuti avama uusi. Sotsiaalmeedia oli põhiline kanal, kus jagati aktiivselt oma kogemusi ja esitati küsimusi.

Just seetõttu hakkas Tööinspektsiooni kommunikatsioonispetsialist, kes on pärit Ukrainast, jagama tööõiguse- ja tööohutuseemalisi infokilde **55 Facebooki grupis**. Pooled neist on loodud Ukraina põgenike abistamiseks või ukrainlaste endi poolt, näiteks "Ukrainlased Eestis", "Ukraina sõbrad Eestis". Teine pool on kohalike vene keelt kõnelevate inimeste loodud grupid („Oleme Narvast“, „Meie Eesti“).

Tööinspeksiooni venekeelset Facebooki lehte hakkas 2023. aastal jälgima 1353 uut inimest ja töölaseid küsimusi küsitakse nii nõustajatele infotelefonile helistades, aga ka otse Facebookis. Näiteks tahavad ukraina kodanikud teada: "Mida teha, kui tööandja pole palka maksnud?" ja "Millal saan puhkusele minna?". Tänu aktiivsele reageerimisele ja vastamisele teab nüüd suurem osa sõjapõgenikest, mis on Tööinspeksioon.

Lisaks on Tööelu portaalis blogi "Ukrainlane Eestis", kus saab lugeda artikleid nii Tööinspeksiooni jõudnud päriselu juhtumitest kui ka ukrainlasest kommunikatsioonispetsialisti enda kogemusi. Juriidilised selgitused on kirjutatud arusaadavas keeles ja humoorikalt. Blogi on tõlgitud ka eesti keelde.

## Pahatahtlikud tööandjad kasutavad inimesi ära: inimkaubandus Eestis



Peamine probleem: inimkaubanduse ohvriks langevad peamiselt võõrriigi kodanikud.

Rasket tööalast ärakasutamist, mida määratletakse inimkaubandusena, esineb Eesti töökultuuris pigem õnneks harva, kuid siiski on juhtumeid, kus kasutatakse töötajate teadmatust ära. Sellises ulatuses nagu 2023. aastal ei ole Eestis siiani tööalast ekspluateerimist tuvastatud ja juhtumeid kriminaalmenetluses uuritud.

Tihti langevad ärakasutamise ohvriks välismaalt pärit töötajaid. 14 inimkaubanduse kuriteost 13 juhul kasutati ära just välisriigi töötajaid, kes töötasid nii puhastusteeninduses, massaažisalongis kui ka ehitussektoris. Kannatanud olid pärit eri riikidest, näiteks Ukrainast, Poolast, Moldovast ja Usbekistanist.

Sageli on välisriikidest pärit inimesed hea teenistuse lootuses valmis pingutama, mis seab neid kaitsetumasse rolli. Lisaks ei tunne enamik välismaalasi Eesti seadusandlust ja seda olukorda võivad tööandjad ka enda huvides ära kasutada. Näiteks võivad tööandjad sundida töötajaid nõustuma ebainimlike ja ohtlike töötingimustega, mis võivad kahjustada nende tervist või isegi elu.

### Peamised probleemid inimkaubanduses:

#### A) VÕÖRTÖÖJÕU HAAVATAVUS

Pahatahtlikud tööandjad kasutavad ära võõrtööjõu haavatavust. Välisriigist pärit töötajad ei tunne keelt ega kehtivaid seaduseid. Välismaalaste Eestisse tööle kutsumisel täidetakse küll paberil seadusega ettenähtud nõuded, kuid tegelikkus on vastupidine.

Näiteks kirjeldas töötaja Tööinspeksioonile tehtud pöördumises, et talle tehti tähtajaline elamisloa töötamiseks. Tööandja aga ähvardas selle tühistamisega, kui töötaja ei nõustu töötama vähemalt 300 tundi kuus. Kui töötaja kurdab liigsete töötundide või saamata jäänud töötasu üle, siis ähvardab tööandja töösuhte lõpetada. See omakorda seab võõrtöölise abitusse seisundisse, töötamise registris töösuhte lõpetamisel saadetakse ta kodumaale tagasi. Kuna vabatahtlik lahkumise periood on väga lühike, sageli nädal, siis ei jõua ohver enne kodumaale naasmist ka oma õiguste eest seista ega töövaidluskomisjoni poole pöörduda. Tööandja aga jätkab oma tegevust ning kasutab ära järgmisi töötajaid ja omandab seeläbi konkurentsieelise nende tööandjate ees, kes kõiki seaduse nõudeid täidavad.

Aasta jooksul laekunud ligi 800 vihjetest oli 100 seotud võõrtööjõuga.

Näide: „Ettevõtte võtab tööle ukrainlasi, laseb teha nädala proovipäevi ja siis saadab minema midagi maksmata. Töötajad töötavad "mustalt", pisivigade eest võetakse töötasu maha.“

Ettevõttes alustatakse järelevalve menetlust.

## B) ÕIGUSAKTIDE JA REGULATSIOONIDE MITTETUNDMINE

Riikides, kust enim välismaalasi tööle tuleb, on tööjõuturu olukord ja regulatsioonid teistsugused. Isegi kui tööandja maksab Eestis töötavale välismaalasele alla seadusega kehtestatud miinimumi, võib Eestis teenitud töötasu ületada kordades koduriigis sama töö eest makstavat töötasu.

## C) KANNATANUD EI TAHA PROBLEEMI TUNNISTADA

Suur osa võimalikest inimkaubanduse juhtumitest ei jõua menetlusse, sest ohvriks langenud töötajad ei pruugi ise end ärakasutamise ohvrina tunda. Juhtumit käsitledes võib kannatanu manipulatsiooni tõttu faktid maha vaikida ja vabaduse piiramist ei suudeta kriminaalmenetluses tõendada.

*Toome siinkohal näite päris elust. Üks Kesk-Aasia riigist pärit ehitaja tuli Tööinspektsiooni kontorisse, et kirjutada töövaidluskomisjonile avaldus. Töötaja sõnul oli tööandja jätnud talle töötasu maksmata, kuigi pöörduja küsis seda mitmel korral. Edasise vestluse käigus ilmnis, et tagatud polnud ka nõuetekohane puhkeaeg. Mõne kuu jooksul, mis töötaja Eestis töötas, oli ta puhanud üksnes loetud arvul päevadel ning viimasel kuul ei olnud mitte ühtegi töövaba päeva. Sealjuures olid tööpäevad kuni 16 tunni pikkused. Kui töötaja lubas palga mittemaksmise tõttu pöörduda Tööinspektsiooni, hakkas tööandja ähvardama „metsa viimisega“. Töötaja kartis, et ähvardus võidakse ellu viia. Lisaks ähvardati, et Migratsiooniamet saadab ta riigist välja. Lõpuks märkis tööandja töötamise registris töösuhte lõppenuks ning Politsei- ja Piirivalveamet saatis töötaja riigist välja.*

Töölalt ärakasutamist ja inimkaubandust ei ole lihtne avastada, sest ohvrid pelgavad üldjuhul ametkondi ja kurjategijad manipuleerivad ohvritega, et infot varjata. Siinkohal teeb Tööinspektsioon inimkaubanduse juhtumite uurimisel tihedalt koostööd Politsei- ja Piirivalveametiga ning vajaduse korral edastatakse info ka Maksu- ja Tolliametile. Tööinspektorite ja töövaidluskomisjonide saadetud vihjeid kontrollib politsei äärmise tõsidusega – vestleb võimalike ärakasutamise ohvritega ja käib vajaduse korral kohapeal infot kontrollimas. Lisaks toimuvad igal aastal ühised kontrollid.

## Tööohutust märgatakse: aasta jooksul laekus rekordarv vihjeid

2023. aastal saadeti Tööinspektsiooni **791 vihjet**, mis on rekordiline võrreldes kõigi varasemate aastatega.

Selle üle on hea meel – inimestele on oluline, et nende töökeskkond oleks tervist hoidev, töösuhted ausad ning kindlustunne töösuhtes tagatud.

Näiteks pöördus Tööinspektsiooni meesterahvas, kes oli mures oma abikaasa pärast. Juba mitmendat korda oli tema naine tulnud töölt koju valulike kätega, põletusjäljed käsivartel. Põletuste põhjuseks oli töövahend, mida naine tööil igapäevaselt kasutas – mitmesajaliitrine kallutatav köögikatel. Töötajate sõnul oli katel olnud rikkis juba kasutuselevõtmisest peale ehk vähemalt kolm aastat. Põletusi olid selle aja jooksul jõudnud tunda ka kõik teised töötajad. Kallutatavat katelt peab ümbritsema nn jahutav veesärk, et koostisosi väiksemasse anumasse valades ei lõpeks iga juhuslik kokkupuude kibeda põletushaavaga. Töötajate sõnul oli katla parandamiseks kutsutud korduvalt ka hooldustehnikut, kuid abi sellest polnud. Tööinspektor selgitas, et seadme kasutamine tuleks lõpetada, kuid töötajad olid mures, et siis jäävad ligikaudu 1000 inimest ilma toiduta. Ettevõttele tehti ettekirjutus koos sunnirahaga. Katel sai vahetatud ning töötajad ei pidanud enam põletusi taluma.

Enne vihje tegemist peaks probleemist kindlasti teavitama juhti, ettevõtte töökeskkonnaspetsialisti või töökeskkonnavolinikku. See on oluline, et tööandja saaks mure lahendamiseks vajalikud sammud astuda.

# TÖÖGA SEOTUD ÕNNETUSED JA HAIGESTUMISED





**3296** tööõnnetust, sh surmaga lõppes **10** tööõnnetust

1000 töötaja kohta toimub Eestis **4,7** tööõnnetust

## 2023. aastal oli vaid 8 tööõnnetustevaba päeva:

15.01

8.04

4.06

24.07

6.08

9.09

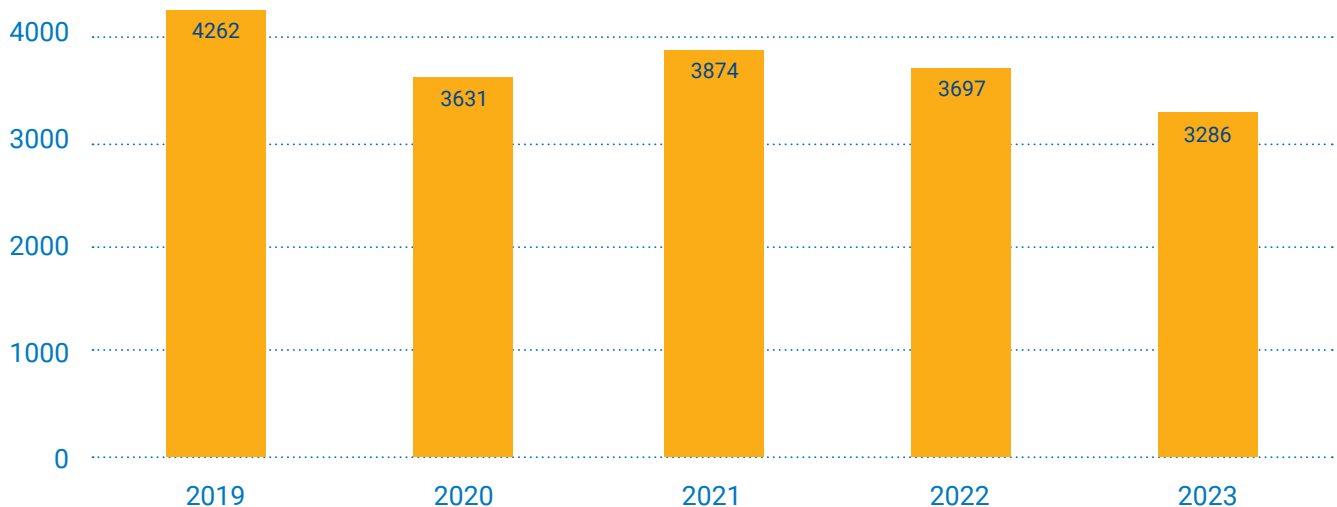
29.10

23.12

2023. aastal toimus 3296 tööõnnetust, mis tähendab, et iga päev juhtub töökohtadel keskmiselt 8 tööõnnetust. Õnneks juhtus õnnetusi 11% vähem kui aasta varem, kuid seda on siiski liiga palju. 632 juhtumi puhul ei pidanud töötaja töövõimele võtta, 8 juhtumi asjaolud on ülevaate koostamise hetkel veel täpsustamisel. Paraku on tegemist vaid õnnetustega, mida tööandjad registreerivad. Hinnanguliselt juhtub neid aga rohkem.

Enim toimus tööõnnetusi keskmise suurusega ettevõtetes (31%). Suurettevõtetes juhtus 29% tööõnnetustest, väikestes 23% ning mikroettevõtetes 12%. Suured ettevõtted teatavad sisuliselt pea kõigist tööõnnetustest, kuid väiksemates ettevõtetes registreeritakse sagedamini just raskeid tööõnnetusi, sest neid ei ole võimalik varjata. Seetõttu ei pruugi kõrge tööõnnetuste arv ettevõttes olla üldse halb märk, vaid tegelikult näidata hoopis eeskujulikku ja töötajatest hoolivat organisatsiooni.

### ● Tööõnnetuste registreerimine 2019–2023

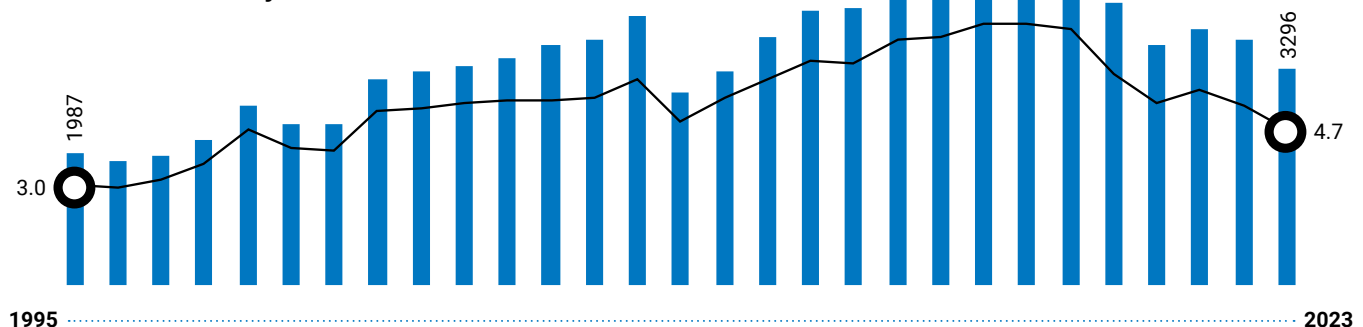


Paraku on tegemist vaid õnnetustega, mida tööandjad registreerivad. Hinnanguliselt juhtub neid aga rohkem. Samas on alates aastast 1995 registreeritud tööõnnetuste arv oluliselt kasvanud, mis ei tähenda, et tööohutuse olukord oleks halvemaks muutunud, vaid teadlikkus on tõusnud.

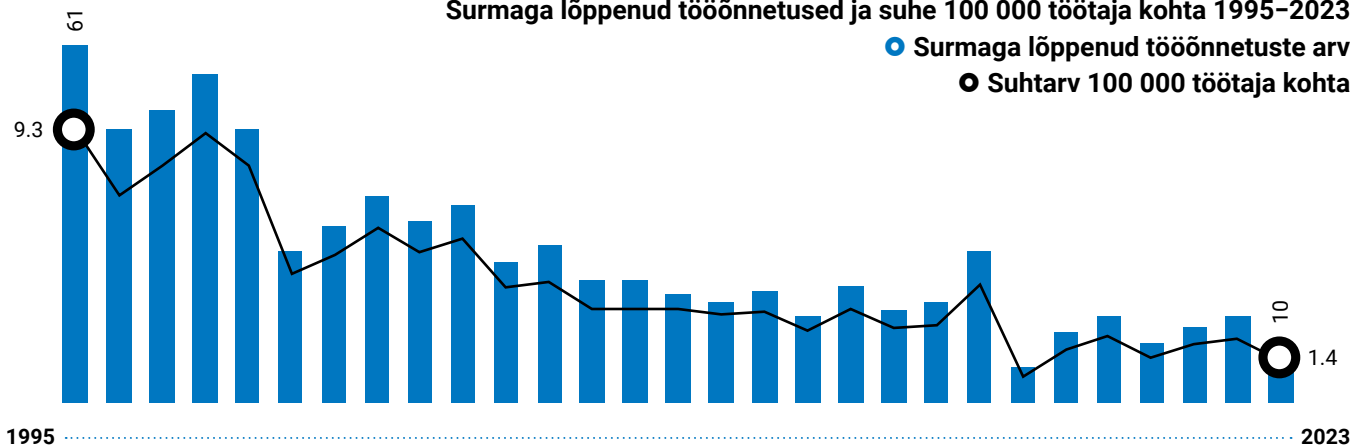
### Registreeritud tööõnnetused ja suhe 1000 töötaja kohta aastatel 1995–2023

● Tööõnnetuste arv

● Suhtarv 1000 töötaja kohta



## Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 1995–2023



Viimase 29 aastaga on tööl elu kaotanud 739 inimest. Võrreldes 1995. aastaga on olukord küll oluliselt paranenud, kuid siiski ei tohiks ükski inimene tööd tehes hukkuda.

## Tööõnnetuste tõttu kaotab raha nii riik kui ka tööandja

	Riik	Ühiskond
Haigushüvitised	54%	35%
ravikulud	6%	1%
alaline töövõimetus	38%	45%
hukkumiste kulu	0,1%	12%
halduskulu	3%	0,3%
materiaalne kulu	0%	7%

Alates 2023. aastast ei liigitata Eestis tööõnnetusi enam arstide määratud diagnoosi raskusastme järgi kergeks või raskeks kehavigastuseks. Nüüdsest registreeritakse vaid ajutise töövõimetusena juhtumeid ning surmaga lõppenud tööõnnetusi.

Tööõnnetuste mõju riigi eelarvele ja ressurssidele on märkimisväärne. Üks tööõnnetus on rahaliselt väga kulukas. Haigushüvitised on vaid üks komponent tööõnnetuste maksumusest. Sinna lisanduvad veel ravi-, alalise töövõimetus, hukkamisega seotud, rehabilitatsiooni- ning halduskulud. Aastas kaotas riik tööõnnetuste tõttu ca 1 mln töötundi ning ligi 5,5 mln eurot Tervisekassa raha. 2021. aasta andmete põhjal saab öelda, et üks tööõnnetus läks riigile keskmiselt maksma 2890 eurot ning ühiskonnale koos erinevate kuludega 23 144 eurot. 2021. aastal toimunud tööõnnetuste kulud moodustasid SKP-st (ei sisalda varjatud tööõnnetuste kulu) 1,1% (aastal 2019 – 1,6%).



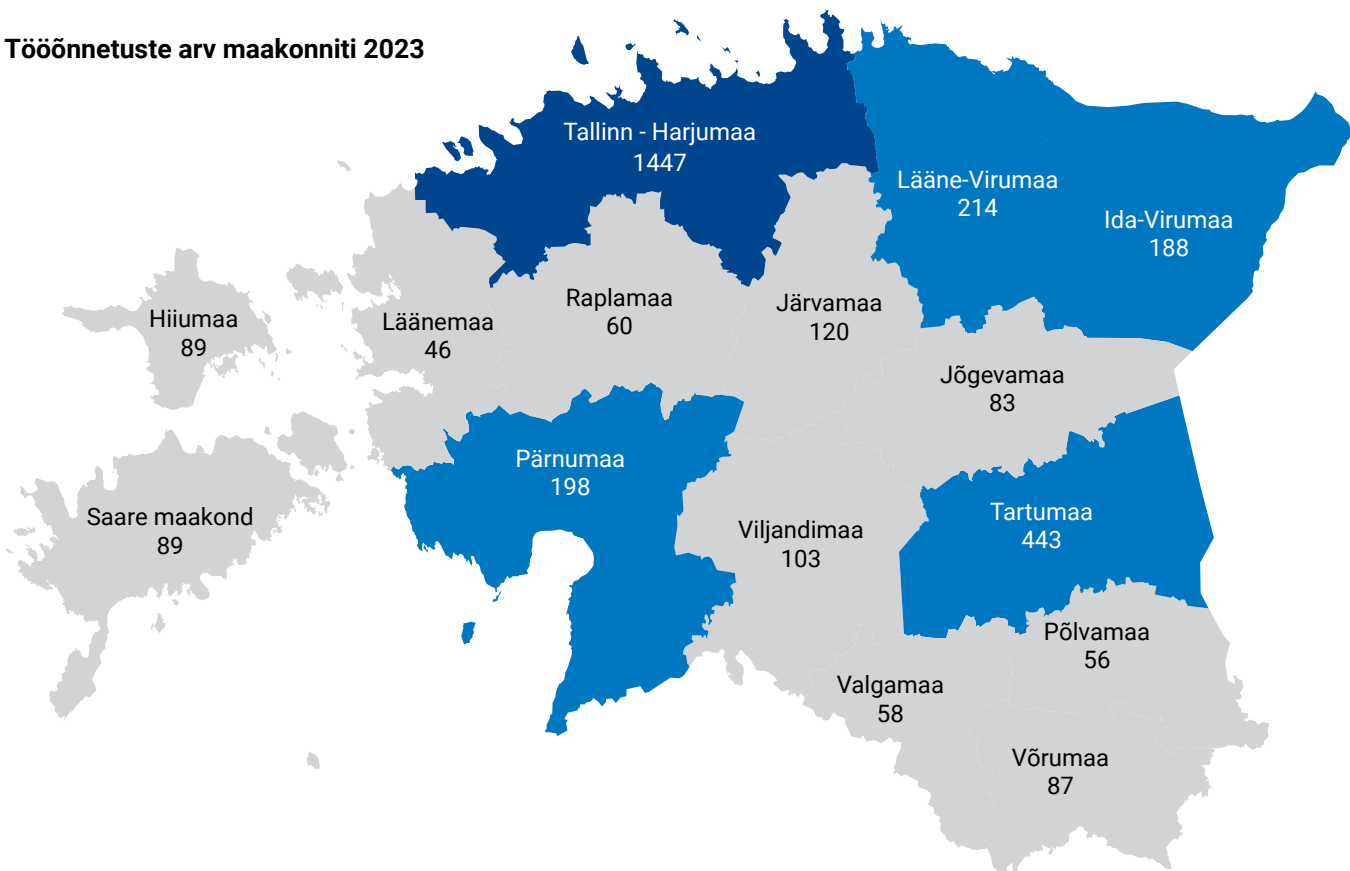
**Aastas kaotas riik tööõnnetuste tõttu ca 1 mln töötundi ning ligi 5,5 mln eurot**

## Tööõnnetushüvitiste kulud 2019–2023 Eesti Tervisekassa andmetel

Tööõnnetushüvitis	2019	2020	2021	2022	2023
Haiguslehtede arv	8341	7379	7425	7502	6,756
Haigekassa poolt hüvitatud päevade arv	158 728	140 747	141 067	141 879	126,311
Hüvitiste summa	5 339 000	5 174 000	5 334 000	5 575 000	5,498,169
Ühe päeva keskmine hüvitis (euro)	33,6	36,8	37,8	39,3	43.5
Haiguslehe keskmine pikkus	19	19,1	19	18,9	18.7

Tööõnnetuste arvu jälgimine on leidnud tee maakondade ja valdade terviseprofiilidesse. Suurem tähelepanu kohalikul tasandil aitab ennetada kõikvõimalikke õnnetusjuhtumeid maakonnas. Enim registreeritakse tööõnnetusi Tallinnas ja Harjumaal, kus on ka enim ettevõtteid ning töötajaid.

### Tööõnnetuste arv maakonniti 2023

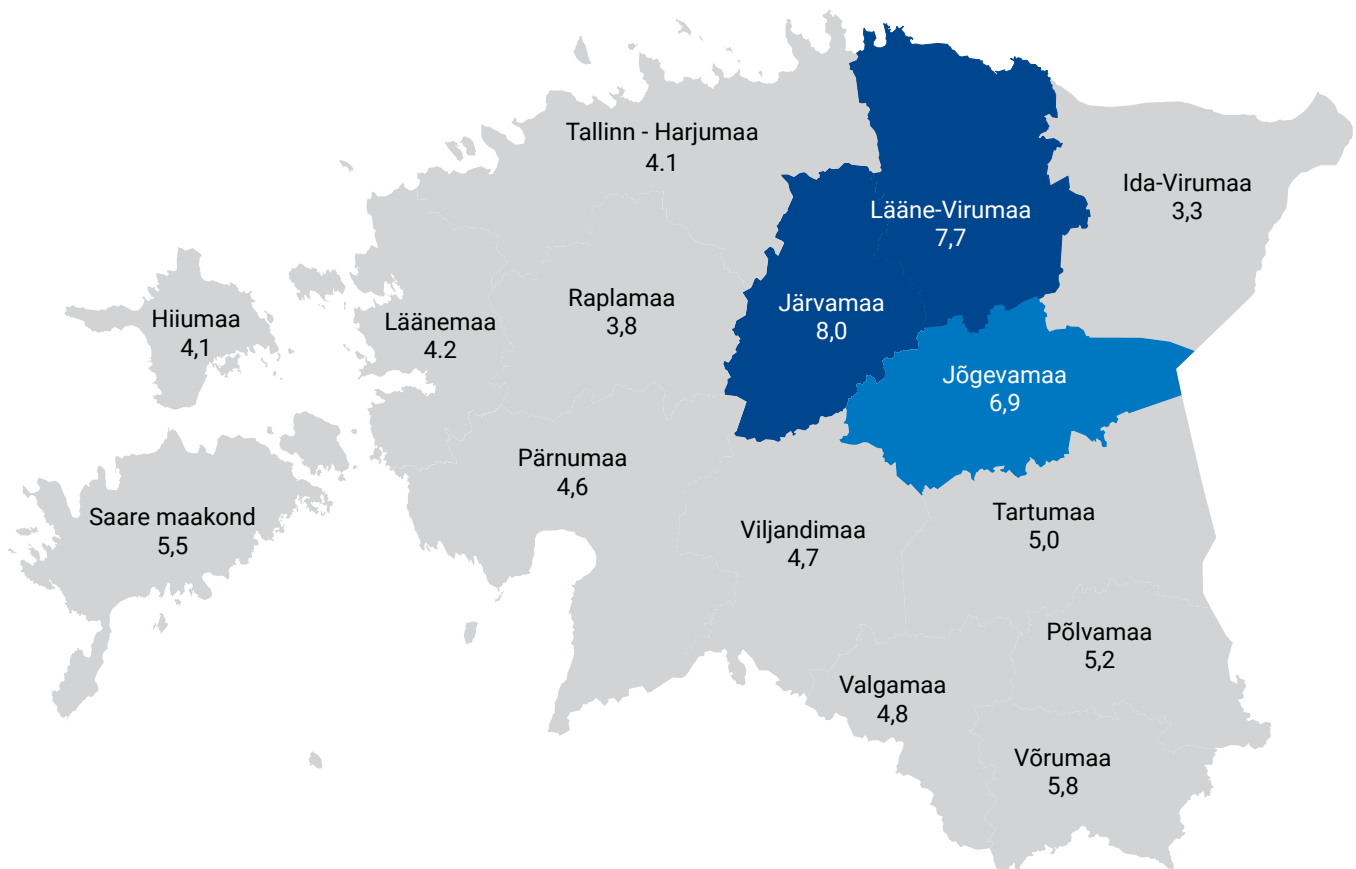


### Tööõnnetused 1000 töötaja kohta

Keskmiselt toimus 2023. aastal Eestis keskmiselt 4,7 tööõnnetust 1000 töötaja kohta. Vaadates maakonna töötajate arvu ja sealseid tööõnnetusi, siis on suurima tööõnnetuste arvuga maakonnad hoopis Järvamaa, Lääne-Virumaa ning Jõgevamaa. Järvamaal juhtub tööõnnetusi enam põllumajanduses, puidutööstuses ning metalltoodete tootmises. Lääne-Virumaal aga riigikaitstes, toiduainetööstuses ning puidutööstuses.

Kindlasti mõjutab seda suhtarvu töötajate arvu muutumine maakonnas. Võrreldes 2022. aastaga, mil Lääne-Virumaal oli suhtarvuks 11,2, on langus tulnud nii sellest, et hõivatuid on 2400 võrra rohkem ning õnnetuste arv väiksem.

## Tööõnnetused maakonniti 1000 töötaja kohta 2023



Kõige ohutumad maakonnad tööõnnetuste mõttes on Hiiumaa, Ida-Virumaa ning Raplamaa. **Küll aga jäetakse Ida-Virumaal paraku tööõnnetusi registreerimata.** Arvestades, et Ida-Virumaal on suured tööstused ja kokku 56 400 töötajat, siis võib arvata, et maakonna statistika pole päris täpne.

Lisaks Eestis toimunud õnnetustele juhtus Eesti töötajatega õnnetusi ka välisriikides. 2023. aastal toimus selliseid õnnetusi 95, mis on 36 võrra vähem kui aasta varem. Enim juhtub tööõnnetusi meie töötajatega jätkuvalt Soomes ja Rootsis – Soomes ehitajatega ning Rootsis veoautojuhtidega.

## Kellega ja miks tööõnnetused juhtuvad?



**64% tööõnnetustest** juhtub meestega. Enim juhtub tööõnnetusi 25–34-aastaste ehk just noorte meestega. Kindlasti on noori mehi tööturul ka kõige rohkem, kuid tihti võib nende ohutunnetus olla väiksem kui kogenumatel töötajatel.

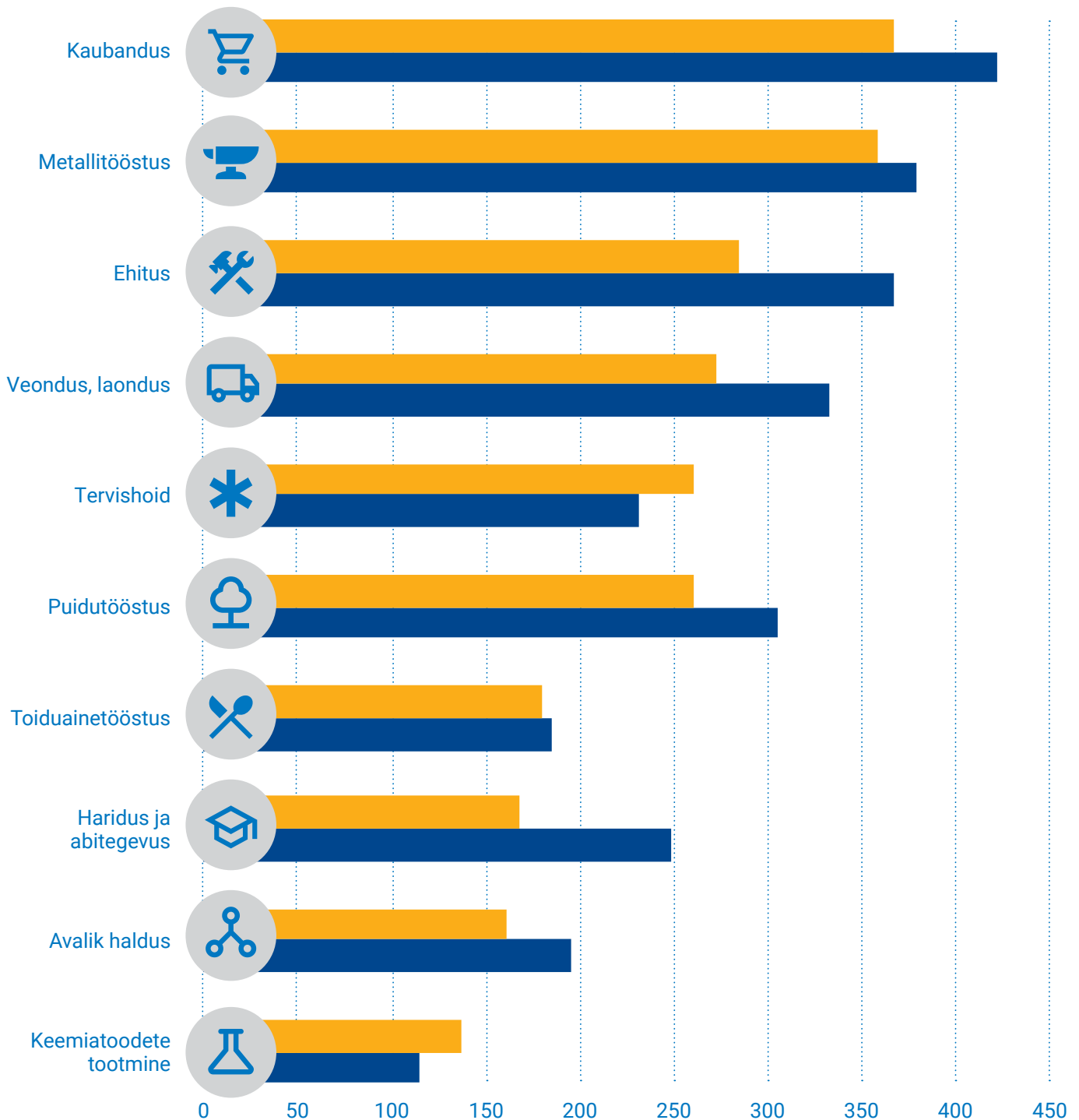


Naiste puhul juhtub enim tööõnnetusi vahemikus **45–64 eluaastat** ehk pigem vanemaeliste seas.

Võrreldes möödunud aastaga näeme tööõnnetuste vähenemist pea igas sektoris, enim aga ehituses, haldus- ja abitegevuse valdkonnas, transpordisektoris ja kaubanduses. Mõnevõrra on tööõnnetuste arv kasvanud aga tervishoiu valdkonnas, majutuses, toidlustuses ning põllumajanduses.

**Arvuliselt registreeriti enim tööõnnetusi aasta jooksul kaubanduses**, mis on juba neljandat aastat esikohalt välja vahetanud nii ehituse kui metallitööstuse sektori. Põhjus peitub siinkohal aga kaubanduse sektori suures töötajate arvus, mistõttu juhtub ka õnnetusi rohkem.

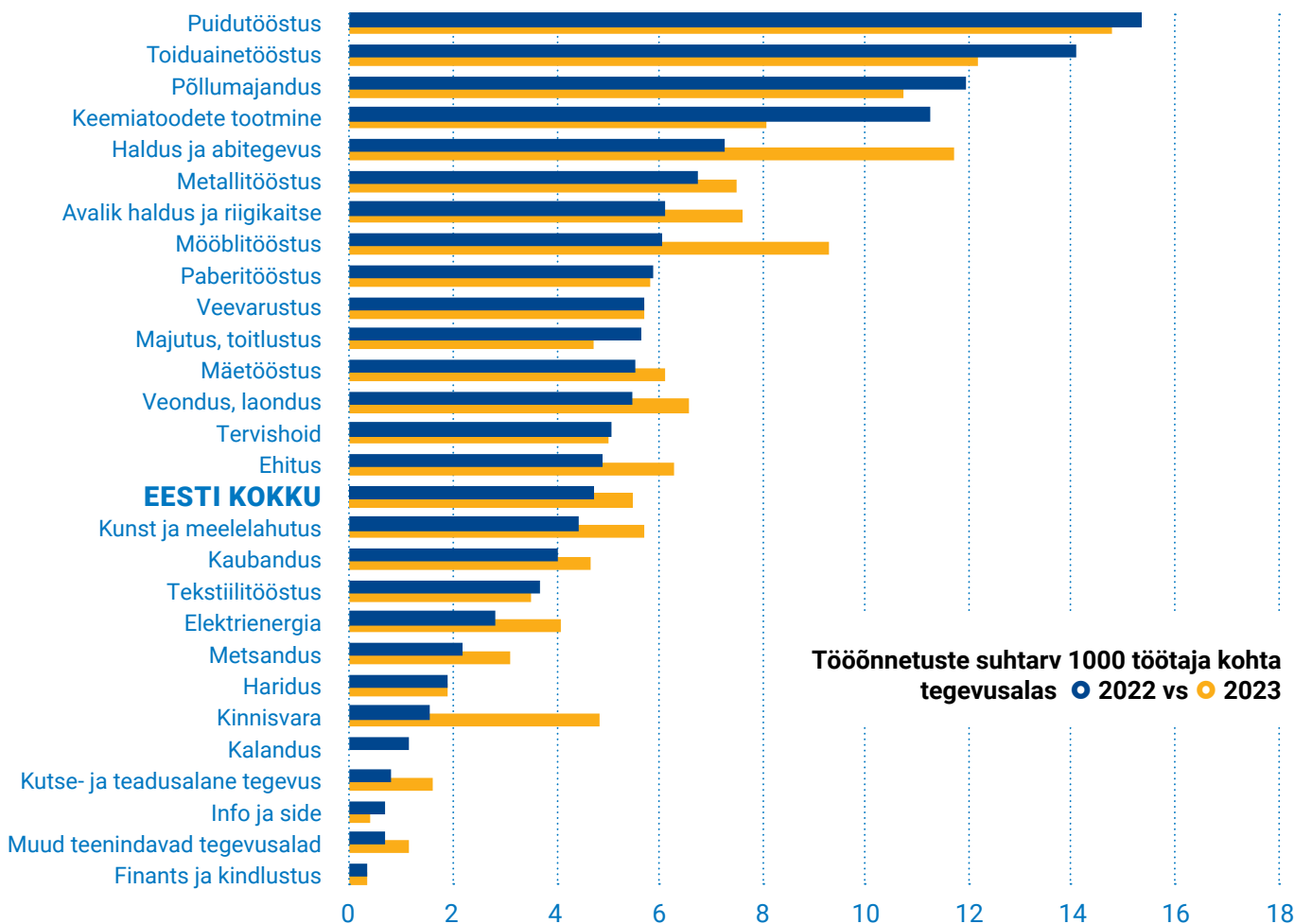
## Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis 2022 vs 2023



Teise vaate tööõnnetuste toimumise sagedusele tegevusalade järgi annab suhtarv 1000 töötaja kohta. Selles vaates pole kaubandus enam sugugi nii ohtlik sektor. **Kõige suurem tõenäosus tööõnnetusse sattuda on hoopis puidu- ja toiduainetööstuses.** Tõenäosus on enim kasvanud aga keemiatoodete tootmises, kus töötajaid on jäänud vähemaks, kuid tööõnnetuste arv vähenenud ei ole. Toiduainetööstuses on samuti töötajate arv 2500 võrra vähenenud, kuid tööõnnetusi on toimunud sisuliselt sama palju kui aasta varem. Ka puidutööstuses on hõivatute arv oluliselt langenud (3600 võrra), kuid tööõnnetuste arv on päris suur.

Jätkuvalt on kõige ohutumad tegevusalad Eestis finants- ja kindlustusvaldkond, muud teenindavad tegevusalad ning info ja side valdkond.

## Kus juhtub suurema tõenäosusega rohkem tööõnnetusi?



## Mis läks valesti?

Ühel tööõnnetusel on reeglina mitu põhjust – tööandja ei kontrolli piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust või ei pea ohutusnõuetest kinni töötaja.

Kõige rohkem õnnetusi juhtus olukorras, kus **töötaja kaotas kontrolli töövahendi, sõiduki või looma üle**. Õnnetusi juhtus erinevate käsitööriistadega – nugade, ketassaagide, haamrite, mutrivõtmetega.

*Näiteks rääkis töötaja kolleegiga juttu. Ise hoidis samal ajal sõrme naelapüstoli päästikul. Töötaja pani vasaku käe peopesa vastu naelapüstoli otsa, lastes nii endale kogemata naelapüstoliga naela peopesa.*

Palju tööõnnetusi juhtus erinevate **pakendite/kaupade tõstmisel ja ladustamisel**, kus töötaja kaotas kontrolli kantavate esemete üle ning need kukkusid ümber või töötajale jalale.

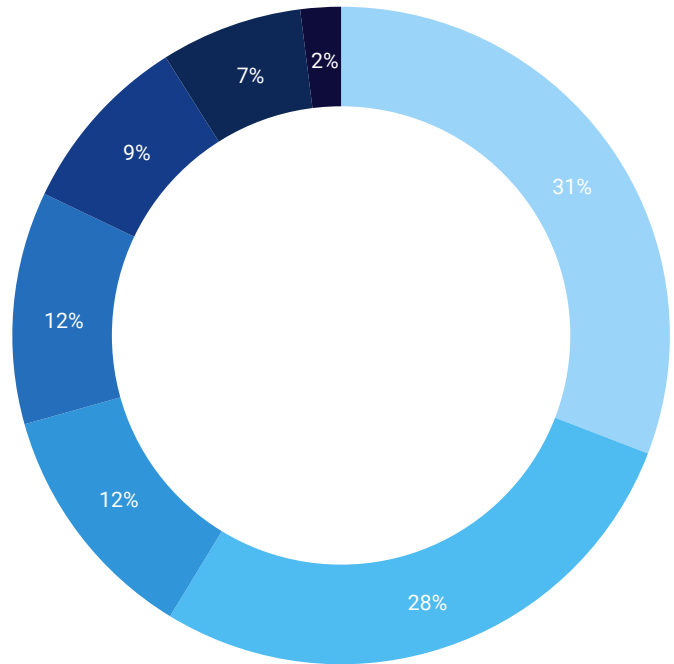
Mitte oluliselt vähem juhtus õnnetusi **libisemise, komistamise ja kukkumise tõttu**. Aastas kukuti tööl 919 korda. Siinkohal on tihti põhjuseks see, et liikumisteedel on liigsed esemed, tee on libe ja põrandad märjad.

Kolmandal ja neljandal kohal on juhtumid, kus töötajal tekkis vigastus **füüsilise pingutuse tõttu**. Tihti hindavad töötajad oma võimeid üle, mistõttu esemete valesti tõstmisel ja teisaldamisel on tulemuseks peamiselt selja, randme või hüppeliigese nikastus/venitus.

Õnnetusi juhtus ka olukordades, kus töötaja ise midagi valesti ei teinud, aga õnnetus juhtus töökaaslase või kaaskodaniku tõttu. Näiteks liiklusõnnetuste puhul võib sõidukijuht küll ise sõita seadusekuulekalt, aga kaasliikleja põhjustada avarii.

## Tööõnnetuse põhjused 2023

- Töötaja kaotas kontrolli töövahendi, sõiduki või looma üle
- Töötaja libastus, komistas, kukkus
- Vägivald, kallaletung, ähvardamine (sh loomade poolt); töötaja vale asukoht, mis seab ohtu tema enda või teised
- Vigastus, mille põhjuseks on füüsiline pingutus (ülekoormus)
  - Vigastus terava esemega, löök kukkuvalt esemelt
  - Materjalide (sh ained, esemed, pinnas, ehitised) purunemine, libisemine, kukkumine, kokkuvarisemine töötaja peale
- Muud põhjused



## Tööga seotud haigestumised on üha enam seotud inimeste vaimse tervisega



Kokku registreeriti **51** tööga seotud haigestumist.

Peamine probleem: suur füüsiline koormus.

Ligi pooltel haigestunutest diagnoositi liigesevalu.

Aasta jooksul registreeriti 13 uut kutsehaigestumist[1] (KH). Töötervishoiuarstid on tervisekahjustusega töötajate osas liialt leebed, lubades töötajal edasi töötada. Töötajatele seatakse vaid keelud, näiteks „ei sobi raskuste tõstmine üle 7 kg“ või „mürast tingitud tervisekahju vähendamiseks kanda isikukaitsevahendeid“ või „vastavalt oma võimetele“. Kui aga töötaja oma võimeid üle hindab või raskuste teisaldamine on töötaja tööprotsessi üks või isegi põhiosa, siis süveneb tervisekahju üldiselt kiiresti.

Tööst põhjustatud haigestumisi (TPH), mis enamasti võivad olla kutsehaigestumisele eelnevaks diagnoosiks, registreeriti 2023. aastal 38. Võrreldes Eesti haigestunute hulka teiste Euroopa riikidega on ilmselge, et Eestis diagnoositakse tööga seotud haigestumisi liiga vähe. Oma roll võib siin olla ka töötajatel, kes töökoha kaotamise hirmus ei julge oma tegelikke muresid arstile kurta.

Väga oluline osa terviseprobleemide ennetamisel on **korrapärasel tervisekontrollil töötervishoiuarsti juures**. Kui tööst põhjustatud haigestumine avastatakse õigel ajal, saab töö sisu või korraldust muutes pidurdada tervisehäire süvenemist. Paraku näeme tihti, et töötajad on tervisekontrolli saadetud alles kümne töötamise aasta järel või ei ole järgitud töötervishoiuarsti kehtestatud taasläbivaatuse tähtaegu.

Oluline osa tööga seotud haigestumiste ennetamisel on ka tõhus riskide hindamine töökeskkonna riskianalüüsis. Tööandjad ei oska 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 lihased püüavad lihastoonust tõstes säilitada üldist kehatemperatuuri ja lihaspinged suurenevad veelgi.

Enamiku tööga seotud haigestumisi põhjustabki just 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.

Näiteks kokkupandavate puitehitiste ja nende elementide tootmisega tegelevas ettevõttes töötanud mehel kujunes kõigest kahe aasta jooksul välja kutsehaigus. 48-aastane meesterahvas oli raskusi teisaldades teinud korduvaid liigutusi.

Küll aga on füsioloogiliste haigestumiste kõrvale kerkimas üha enam psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud diagnoosid. Pühhosotsiaalsetest faktoritest oli mõjutatud 10% haigestumistest. Selles vaates on peamiseks ohuks inimsuhted tööl. 6% haigestumistest olid põhjustatud pingelisest töökorraldusest, 4% vastuoludest tööandja või töökaaslastega ning 2% haigestunudest diagnoositi läbipõlemine. Noorim tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi saanutest oli 29-aastane, kel diagnoositi raske korduv depressioon ning posttraumaatiline stressihäire. Vaimne tervis vanust ei küsi ning kahjuks on tööstress kätte saanud aina nooremaid inimesi.

*Näiteks töötaja, kes on 35 aastat töötanud raamatukogus, koges alates 2022. aastast tööandja poolt ebaõiglast käitumist. Omavahelised suhted läksid nii kehvaks, et töötaja vajab töövõimetuslehte. Perearst suunas töötaja psühholoogi ja hiljem psühhiaatri vastuvõtule. Töötajal diagnoositi mõõdukas depressioon ja posttraumaatiline stressihäire.*

Diagnoos	Osakaal diagnoosidest
Liigesevalu	49%
Rakenduse, ülepingutuse ja survega seotud pehmete kudede muud haigusseisundid	47%
Karpaalkanali sündroom	39%

Ohutegur	Osakaal ohuteguritest
Korduvad liigutused	65%
Raskuste kandmine ja tõstmine	43%
Tööasendid	24%
Muud psühhosotsiaalsed faktorid	10%

## Tööõnnetuste taga peituv tõde: tööandjad teevad järeltõde liiga kergekäeliselt

Eestis juhtub aastas üle 3000 tööõnnetuse ehk iga päev keskmiselt kaheksa õnnetust. Selleks et tulevikus sama-laadseid tööõnnetusi vältida, peab tööandja välja selgitama õnnetuse asjaolud ja põhjused ning paika panema abinõud, kuidas edaspidi ohutumalt töötada. Tööõnnetuse uurimise tulemuse kohta koostab tööandja raporti.

Sihtkontrolli „Tööandjapoolne uurimine ja meetmete rakendamine tööõnnetuse põhjuste osas“ käigus kontrolliti, kui objektiivselt on tööandjad ise tööõnnetusi uurinud. Kokku hinnati 102 tööõnnetuse tööandja teostatud uurimist.

Tulemustest selgub, et 89% tööandjatest tegi uurimiseks vajalikud toimingud, milleks on seletuste võtmine kannatanult või tunnistajatelt, fotod töökohast või töövahendist, riskianalüüsi ja juhendamise asjakohasuse hindamine.

Paraku ei olnud 27% juhtudest tööinspektorite ja tööandjate arvamused põhjuste osas kooskõlas. Enamikul juhtudel oli tööandja märkinud tööõnnetuse põhjuseks töötaja käitumise.

Näiteks oli raportis märgitud tööõnnetuse põhjuseks tööohutusnõuete rikkumine töötaja poolt, aga tööinspektor hindas, et põhjuseks oli siiski töövahendi mittevastavus tööohutusnõuetele. Nimelt pressis töötaja masinaga plaate ning liinile sattus defektiga plaat. Töötajal oli võimalus panna oma käsi turvaalasse ning tema sõrmed jäid plaadi ja rulliku vahele. Õnneks pääses töötaja kergelt laadi tervisekahjustusega.

Järeldustest pole kasu, kui tööandja ei julge tunnistada ka oma vigu ja nentida, et töökeskkond oli ohtlik ja tööõnnetus seetõttu vältimatu.

Kokku 10 juhtumil leidsid tööinspektor-uurijad, et tegelikult põhjuseks oli midagi muud kui pelgalt töötaja hooletus – töövahendi mittevastavus ohutusnõuetele, puudulik väljaõpe, ehitise mittevastavus või muud faktorid.

Näiteks ei seiskunud traadisirgestusraami kaitsekatte avamisel seade automaatselt, mistõttu sattus töötaja sõrm seadme hoolduse käigus ohualasse, põhjustades tervisekahjustuse. Tööandja aga ei märkinud raportisse, et seadmel on vajalik puudujääk. See näitab, kuidas tööandjad sageli põhjendavad õnnetusi vaid töötajate hooletusega, varjates tegelikke töökeskkonna probleeme.

Kõige rohkem märgivad tööandjad tööõnnetuse raportisse põhjuseks „muud põhjused“, minnes kergema vastupanu teed. Tööinspektor-uurijad kasutavad seda põhjendust tunduvalt vähem. Tööõnnetuste toimumise põhjuste otsimisel jätvad tööandjad analüüsides tihti märkimata ka isikukaitsevahendite mittekasutamise.

TÖÖÕNNETUSTE PÕHJUSED 2023		
Põhjus tööõnnetuse raportilt	Tööandja poolt märgitud põhjus	Uuritud tööõnnetuste põhjused
<b>Muud põhjused</b>	<b>59%</b>	<b>25%</b>
<b>Isikukaitsevahendite mittekasutamine</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>
<b>Töövahendi mittevastavus tööohutusnõuetele</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>

Ebaselged järeldused võivad olla seotud nii tööandja teadmatusel kui ka kergekäelise analüüsiga. Näiteks oli üks tööandja uurimisel lähtunud ainult arsti teatisel olevast infost. Tööinspektor-uurijate üks oluline ülesanne on juhendada tööandjaid ning jagada vajalikke teadmisi, et tulevikus oleks tööõnnetuse uurimine eesmärgipärasem.

Tööõnnetuste uurimist peab võtma tõsiselt ja püüdlema objektiivsuse poole, et tagada töötajate ohutus. Paljud tööandjad on seisukohal, et peamine viis järgnevat tööõnnetusi vältida on töötajate täiendjuhendamise, aga ükskõik kui palju kordi töötajat ka ei juhenda, on parim kaitse siiski ohutu ja kontrollitud töövahend ning töökeskkond.

# ENNETUSEST JA TEAVITAMISEST ALGAB OHUTU TÖÖKULTUUR



## Tööelu portaal annab küsimustele vastused



2023. aastal külastati Tööelu portaali **668 337** korda.

Enim otsitakse veebilehelt infot töölepingu lõpetamise kohta.

Tööelu on pidevas muutumises ning sageli võivad esile kerkida mitmesugused küsimused, millele usaldusväärseid vastuseid võib olla keeruline leida. Tööinspektsiooni hallatavasse Tööelu portaali on koondatud uudised, seaduste muudatused, konkreetsed vastused inimeste küsimustele ja juhendmaterjalidele. Info on loetav kolmes keeles.

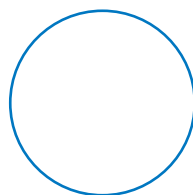
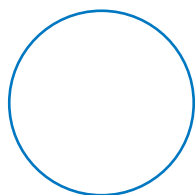
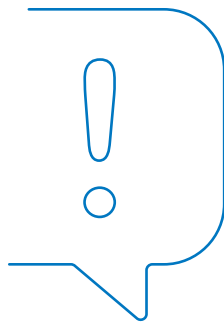
Igal nädalal kajastub portaalis üks pöörduja küsimus, millele Tööinspektsioon vastuse annab. 2023. aasta kõige populaarsem artikkel oli "Kui suurt raskust tohib töötaja tõsta?". Inimesed tahtsid vastust saada ka küsimusele "Kas tööandja võib töösuhte üles öelda, sest olin haiguslehel?". Inimesed otsivad mitte ainult üldisi uudiseid, vaid ka praktilisi juhiseid, et navigeerida läbi tööelu keerdkäikude.

Regulaarselt soovivad töötajad ja tööandjad Tööelu portaalist selgust teemadel, nagu töölepingu lõpetamine, tööaja reeglid ning puhkustega seotud küsimused. Lugejad tunnevad suurt huvi ka seadusemuudatuste vastu, eriti kui nende sisu on selgelt ja lihtsalt lahti kirjutatud.

Lisaks seadusemuudatustele ja küsimuste vastamisele sai 2023. aastal tähelepanu vähiennetus. Teavitussüritusel „Nähtamatud ohud töö – kutsevähist“ kogunesid eriala spetsialistid, et rääkida lähemalt tööol varitsevatest ohtudest ja vähi tekkest. Eestis pole ametlikult diagnoositud ühtegi kutsevähki, kuid hinnanguliselt võib neid olla igal aastal sadu. Paraku on vähi tekkimine pikaajaline protsess ning kutsevähi diagnoosimine väga keeruline. Küll aga tuleb tõdeda, et tööga seotud vähi teke tõuseb üha enam päevakorda.

### Tähtsaimad teemad, mille kohta inimesed teada tahavad:

- 1. Töölepingu ühepoolne lõpetamine**
- 2. Tööaeg**
- 3. Puhkusetasu**



## Hea Töökeskkonna auhind

Eesti tervishoid ja -ohutus on viimase kümne aastaga teinud märkimisväärse arengu. Iga aastaga on näha järjest enam tublisid ettevõtteid, kes on andnud endast parima, et luua töötajatele ohutu ja tervist säästev töökeskkond. Just seepärast andis Tööinspeksioon juba üheksandat korda välja Hea Töökeskkonna auhinna.



Sellel aastal paluti kandideerijatel esitada parimaid praktikaid, kuidas on ettevõttes tõstetud töötajate heaolu ja muudetud töökeskkond ohutumaks. Väikeettevõtete kategoorias võitis auhinna *Solita OÜ*, kus on hästi toimiv töökeskkonnaga tegelev meeskond ning töötajate vaimse tervise hoidmisse panustatakse süsteemselt.

Suuremate ettevõtete kategoorias sai auhinna *AS Fujitsu Estonia*, kus tegeletakse aktiivselt tervishoidu ja tööohutuse korraldamisega kõikidel tasanditel ning tähelepanuta ei jäeta ka kaugtööd tegevaid töötajaid.

Hea Töökeskkonna auhinna saamiseks on võimalik ettevõtetel esitada taotlus. Võitja valimisel hinnatakse taotlust ning Tööinspeksiooni infosüsteemis olevaid andmeid ettevõtte kohta (tööõnnetused, kutsehaigestumised, töövaidlused, järelevalve tulemused, väärteomenetlused). Seejärel külastab ettevõtet töökeskkonna konsultant.

Töökeskkonna konsultante on võimalik tööandjatel ka ise oma ettevõttesse kutsuda. Nad annavad praktilist nõu, kuidas muuta töökeskkond ohutumaks ja pakuvad puuduste korral praktilisi lahendusi ning soovitusi. Konsultantide üheks suureks eeliseks on nende võime vaadata töökeskkonda värskema pilguga. Nad märkavad detaile, mis võivad olla tavapärasele ettevõtte igapäevastele töötajatele, ent mõjutada oluliselt tervishoidu ja -ohutust. Näiteks leidsid töökeskkonna konsultandid ettevõtteid külastades ühe puudusena, et kemikaalide taara oli märgistamata või ei olnud märgistus eestikeelne, mistõttu võivad töötajad olulisest informatsioonist ilma jääda.

Lisaks tuli konsulteerimisel tõdeda, et ettevõtetes olid ohutusjuhendid olemas, aga paraku esines neis puuduseid. Näiteks olid ühes ettevõttes kasutusel pea parkümmend aastat vanad ohutusjuhendid, mis ei kajastanud enam praegust tööd ega töökeskkonda. Konsultandid soovitasid ebatäpsed ja vananenud juhend uuendada, sest vastasel juhul jääb töötajal vajalik info saamata.

# VÄLISSUHTLUS ARENDAB KOOSTÖÖD

---



Eesti Tööinspeksiooni jaoks on äärmiselt kasulik teha koostööd teiste riikidega. Rahvusvaheline koostöö võimaldab koguda väärtuslikke teadmisi ja kogemusi, mis on seotud erinevate töökeskkonna normide, seaduste ja parimate tavade rakendamisega. Teiste riikide praktikate analüüsimine annab võimaluse uutest lähenemisviisidest õppida ning seeläbi ka enda töömeetodeid parendada.

Rahvusvaheline koostöö aitab mõista globaalseid tööturutrende, jälgida tööjõu liikumist ning ühtlustada rahvusvahelisi tööohutuse ja tervishoiu standardeid. See võimaldab olla kursis muutuvate töötingimustega, kohandada järelevalvemeetmeid ja luua kontakte, mis võivad olla kasulikud probleemide lahendamisel.

## Euroopa Tööjõuamet - ELA

Eesti Tööinspeksioon osaleb aktiivselt Euroopa Tööjõuameti (ELA) töörühmades, koolitustel ja rahvusvahelistes ühiskontrollides. ELA eesmärk on parandada koostööd Euroopa Liidu riikide vahel, koordineerida ühiseid kontrole ja analüüsida tööjõu riikidevahelise liikuvusega seotud teemasid.

Näiteks rääkisid Tööinspeksiooni teenistujad Prahas töölepingu tunnustest, seaduslikust eeldusest ja Tööinspeksiooni pädevusest hinnata võlaõiguslikke lepinguid ümber töölepinguks. Liikmesriigid jagasid oma kogemusi deklareerimata töö ja järelevalve praktika kohta.

Esimest korda osaleti õppereisil Poolas, kus vahetati kogemusi järelevalve tegevuste kohta lähetatud töötajate töötingimuste üle ning külastati laevatehaseid. Koostöö ja teabevahetus Poolaga on oluline, sest Eestisse tuleb enim lähetatud töötajaid just Poolast.



## Fafo

Norra uurimisagentuuri Fafo projekti Better Enforcement Through Improved Nordic-Baltic Cooperation (BETIC) eesmärk on edendada Balti riikide ja Põhjamaade koostööd lähetatud töötajate töötingimuste üle järelevalve tegemisel ja leida lahendusi probleemkohtadele.

Tööinspeksioon on andnud uurimistööde jaoks intervjuusid seadusandluse ja järelevalve toimimise kohta, mille alusel on valminud esimene uurimistöö lähetatud töötajate järelevalve meetmete kohta. Fafo töötas välja ka tööinspektoritele küsimustiku, mis aitab järelevalvet tehes tuvastada lähetatud töötajaid ja rikkumisi.

Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi (IMI) abil tehakse koostööd ka teiste Euroopa Liidu liikmesriikide tööinspeksioonidega. IMI kaudu toimub lähetatud (sh kolmandatest riikidest pärit) töötajatega informatsiooni vahetamine, vajaduse korral võimalikust rikkumisest teavitamine, dokumentide ja otsuste kättetoimetamine ning riikidevaheline jõustamine. 2023. aastal oli IMI päringuid kokku 193, millest 79 saabus Tööinspeksioonile ning 105 päringut ja/või teadet saatis Tööinspeksioon ise. Eestil on väga hea koostöö Soomega, kellelt saabus 47 päringut, et välja selgitada, kas isik on ikka Eestisse lähetatud või mitte.

Tööinspeksioon teeb koostööd ka Eesti Rahvusvaheliste Autovedajate Assotsiatsiooniga (ERAA). Peamine eesmärk on teha kindlaks Eesti tööturule sisenevate renditöötajate tegelik töötamine teises Euroopa Liidu liikmesriigis. Lisaks aitab Eesti omakorda kaasa teiste liikmesriikide menetlustoimingutele. Tööinspeksioon on hakanud järjest enam edastama vihjeid, mis puudutavad teises liikmesriigis tegutsevate Eesti ettevõtete ebaseaduslikku tegevust. Lisaks saabub aina rohkem ka välisriikide kaasusi, mis tähendab, et Eesti ettevõtted on teise liikmesriigi territooriumil karistada saanud.




## Norra projekt

2023. aastaga lõppes Eesti ja Norra tööinspeksiooni vahelise koostöö rahastusperiood. Edasine koostöö Eesti ja Norra vahel jätkub Nordic-Baltic HUB projekti raames. Projekti üldine eesmärk oli edendada töötajate inimväärseid töötingimusi, ausat konkurentsi ja arendada riikidevahelisi ühiskontrolle.

Sel aastal toimus kolm ühiskontrolli Norra ja Eesti tööinspeksioonide vahel, mis puudutasid Eesti ettevõtteid, kes tegutsesid Norra tööturul. Lisaks toimus teavitussüritus „Kolmepoolse

koostöö mudel“, kus tutvustati, mis on kolmepoolne mudel, kuidas seda kasutada ja jagati praktilisi näiteid. Seminaril osalesid lisaks Eesti Tööinspeksioonile ka Norra tööinspeksioon ning Norra ja Eesti sotsiaalpartnerid.

Ka teavitustegevuses on väliskoostööl suur roll. Nimelt valmis tänu Norra toetusele 2023. aastal kampaania „Märka ohumärke“, mille eesmärk oli suurendada inimeste teadlikkust töösuhetega seotud ohtudest ja õigustest, sh välismaale tööle asudes. Sotsiaalmeedia postitused, ajakirjanduslikud väljaanded ja radioreklaamid panid inimesi mõtlema ohumärkidele, mis võivad viidata inimkaubandusele või pahatahtlikule tööandjale. Näiteks lahendati Postimehe veebilehel olevat valikvastustega viktoriini üle 600 000 korra.

# TÖÖINSPEKTSIOONI ISETEENINDUS KUI ABIVAHEND TÖÖANDJALE



Alaealiste registreerimine nüüd TEISis – aasta jooksul esitati üle **246 teatise**.

Lähetatud töötajate registreerimine nüüd TEISis – alates juulist esitati iseteeninduse kaudu üle **450 teatise**.

Tööandjate rahuolu: soovitusindeks on **8,7 punkti 10-st**.

**58 190** ettevõtet e. **72%** on vähemalt korra käinud TEISis.

Tööinspektsiooni iseteeninduse (TEIS) suurim ülesanne on toetada tööandjat hea töökeskkonna loomisel. Selleks on arendatud või veel arendamisel mitmed moodulid, mis aitavad tööandjaid ja ka töötajaid töökeskkonnaga seotud toimingutes paremini orienteeruda.

## JURIIDILISE ISIKU ESINDAJA SAAB ISETEENINDUSES

- **koostada või üles laadida ettevõtte riskianalüüsi** – võimaldab fikseerida töökeskkonna hetkeolukorda, luua tegevuskava paranduste tegemiseks ning lõpptulemusena hoida ära tööõnnetusi, kutsehaigestumisi ja tööst põhjustatud haigusi;
- **luua tegevuskava** – riskide maandamiseks ilmuvad moodulisse automaatselt kõik tegevused, mis riskianalüüsi koostamisel tekkisid. Saab kasutada ka igapäevaste töökeskkonna toimingutega seotud tegevuste planeerimisel, jagamisel töötajate vahel ning täitmise kontrollimisel. Iga tegevusele on võimalik määrata vastutaja ja tähtaeg. Sellisel juhul saab iga inimene näha, millised ülesanded on tal vaja täita ja kui palju tal selleks aega on;
- **määrata töökeskkonna esindajad** – võimalus hallata andmeid töökeskkonnaspetsialisti, -voliniku, -nõukogu, esmaabiandja, usaldusisiku ja muu volitatud isiku kohta;
- **esitada teateid ettevõttes toimunud tööõnnetuste ja haigestumiste kohta** – mugavalt saab jälgida kõiki juhtumeid, neid alustada, teostada täiendavaid uurimisi ning esitada palutud lisadokumente;
- **suhelda järelevalve käigus inspektoriga** – võimalus tutvuda planeeritud, toimuvate ja möödunud järelevalvemenetlustega, suhelda inspektoriga, lisada süsteemis inspektori küsitud lisadokumente, määrata lisategevusi, mis ilmuvad tegevuskavas;
- **hallata alaealiste ja lähetatud töötajate infot** – võimalik luua teatise, neid muuta ja tutvuda kogu ajalooga.

## TÖÖTAJA SAAB ISETEENINDUSES

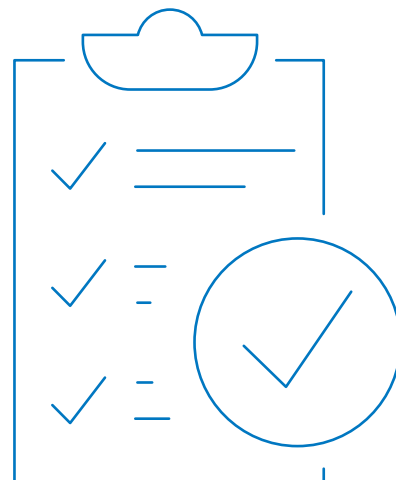
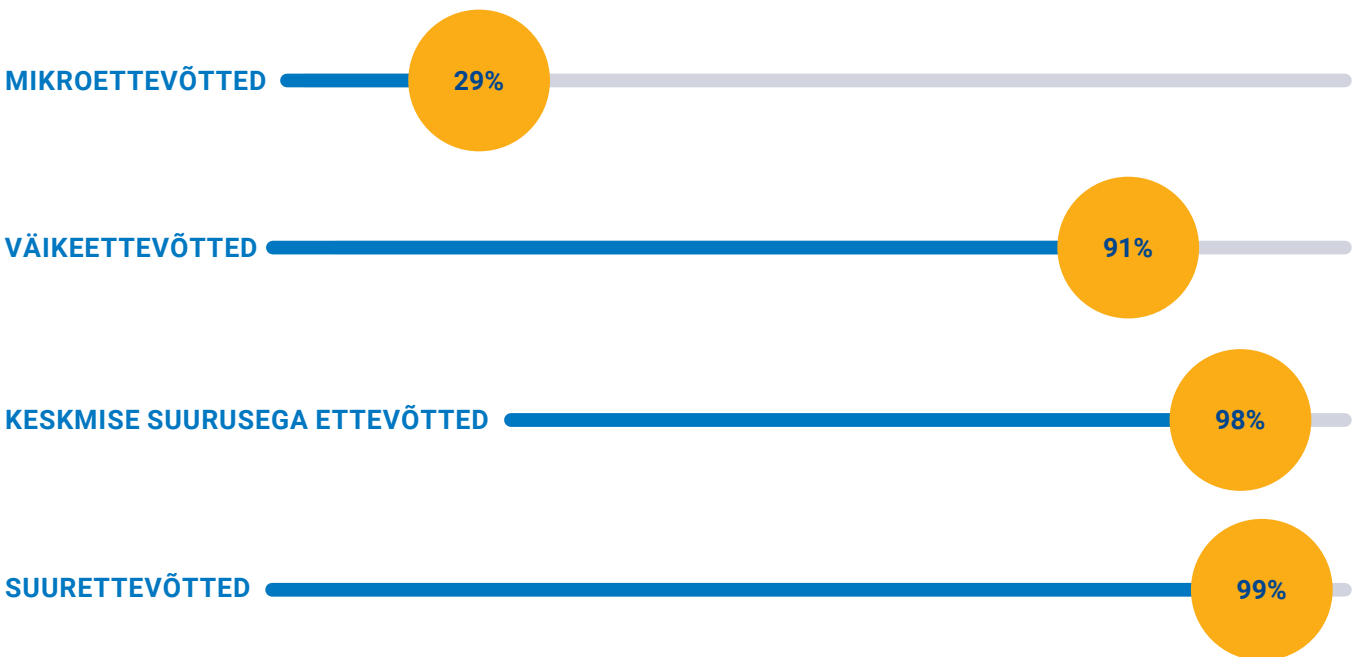
- **tutvuda oma töökoha riskianalüüsi ja tegevuskavaga;**
- **vaadata kollektiivi esindajaid** – tutvuda, kes on töökoha esmaabiandja, töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik;
- **vaadata andmeid oma alaealise lapse töötamise kohta** – lapsevanem, kelle alaealine laps asub tööle, saab tutvuda oma lapse töötingimustega ja paari hiireklõpsuga anda oma alaealise lapse töötamise osas nõusolek või võtta see tagasi;
- **tööõnnetuse korral näha seotud asjaolusid** – vaadata tööõnnetuse, kutsehaigestumise või tööst põhjustatud haigestumise korral juhtumiga seotud detaile.

## Lihtne ja rahakotisõbralik viis teha riskianalüüsi

Iseteeninduskeskkonnas saab digitaalse töövahendi abil teha ettevõttele riskianalüüsi ja seda uuendada. Riskianalüüsi töövahendis on välja toodud erinevad ohutegurid ning abinõud konkreetse ohu vältimiseks ja vähendamiseks, alustades üldistest probleemkohtadest töökeskkonnas, jätkudes tegevusalapõhiste ohtudega. Ohtude kaardistamisel tuleb hinnata, kas kirjeldatud oht organisatsioonis esineb või mitte. Jaatava vastuse korral kuvatakse vastavad abinõud, millega on võimalik konkreetset ohtu vältida või maandada. Ettevõtte riskianalüüsi näeb üksnes sama ettevõtte esindaja ja töötajad, teised sellele infole ligi ei pääse.

Riskianalüüsi mooduli abil on töökeskkonna hindamine lihtsam ja odavam, seda just mikro- ja väikeettevõtetele, kel puudub rahaline ressurss töökeskkonna riskianalüüsi teenusepakkujatelt tellida. **Riskianalüüsi on iseteeninduses üles laadinud juba 33 126 ettevõtet.** Suuremad ettevõtted, kellel olid riskianalüüsid varasemast olemas, on need keskkonda üles laadinud ja väiksemad on seda teinud mooduli abil. Kokku on süsteemisese riskianalüüsi esitanud 61% ettevõtetest. Seega võiks öelda, et **ettevõtted on kokku hoidnud ligi 13 mln eurot, arvestades, et üks riskianalüüs maksis turul ca 500 eurot.**

### RA esitanud ettevõtete osakaal kokku



2023. aastal edastati Tööinspeksioonile arvamuse avaldamiseks 28 eelnõud. Tööinspeksioon edastas ka omal algatusel Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumile töölepingu seaduse muutmise ettepanekud teemade osas, mis on viimase 15 aasta jooksul praktikas enim küsimusi ja vaidlusi tekitanud. Näiteks nõuete aegumistähtajad ning ülesütlemise kord ja hüvitised. Samuti on palju küsimusi tekitanud ületunnitöö hüvitamise regulatsioon ja 2023. aastal Euroopa Kohtu poolt antud uus tõlgendus kehtivale töö- ja puhkeajale. Ükski kehtiv õigusakt ei sisalda tööalase ärakasutamise ja töökiusu mõisteid ja keeldu, mistõttu tegi Tööinspeksioon ettepaneku muuta kehtivat töölepingu seadust, lisades sinna tööalase ärakasutamise ning töökiusu määratlused ja keelu.

## Palgad peavad olema läbipaistvad

24. aprillil 2023 võeti vastu Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, nn palkade läbipaistvuse direktiiv, mille eesmärk on tõhustada naistele ja meestele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist. See tähendab, et palgad kujuneksid objektiivselt, sooneutraalselt ja töötajatele arusaadavalt. Direktiiviga kehtestatakse palkade läbipaistvuse miinimumnõuded ja nende tagamiseks vajalikud õiguskaitsemeetmed. Nõuded hakkavad Eestis kehtima 2026. aastal ja **ettevõtted peavad oma andmed esitama eelmise aasta palgalõhe kohta 2027. aastal.**

Aruandluskohustus hakkab Eestis kehtima ligikaudu 889 organisatsioonile, sh 192 on valitsus- ja riigiasutused. Statistikaameti, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumi, Tööinspeksiooni ja TEHIKu koostöös arendatakse välja digitaalne tööriist soolise palgalõhe analüüsimiseks. Palgapeegel võimaldab registriandmete põhjal automatiseeritud analüüsi palgalõhe näitajate kohta organisatsioonides. Digilahendusega saab osaliselt automatiseerida ka järelevalve, mida hakkab teostama Tööinspeksioon alates 2027. aastast.

## Platvormitöötajate töötingimusi tahetakse parandada

Euroopa Komisjon avaldas 2021. aasta detsembris platvormitöö direktiivi eelnõu, mille eesmärk on parandada platvormide kaudu töötavate inimeste töötingimusi ja sotsiaalseid õigusi, suurendada algoritmidel põhineva jälgimise ja otsuste tegemise läbipaistvust ning kehtestada ümberlükatav eeldus, et kontrolliva digitaalse tööplatvormi ja selle kaudu platvormitööd tegeva isiku vahel on töölepinguline suhe. Nõukogu ja parlamendi läbirääkijad saavutasid uute normide suhtes esialgse kokkuleppe 13. detsembril 2023. 2024. a jätkuvad arutelud Euroopa Parlamendiga.

## Kliimaneutraalsuse poole liikumine

Euroopa Liidu (EL) eesmärk on saada aastaks 2050 kliimaneutraalseks. See osa laiemast püüdlusest vähendada kasvuhoonegaaside heitkoguseid ja leevendada kliimamuutuste mõjusid. Eesmärk hõlmab mitmeid sektoreid, sealhulgas tööstust, mis on üks suurimaid kasvuhoonegaaside allikaid.

Järgnevate aastate jooksul peavad kõik tegema kliimaneutraalsuse saavutamiseks vajalikke samme, näiteks investeerima rohelisse tehnoloogiasse, liikuma taastuvenergiaallikatele, edendama ringmajandust, edendama riikidevahelist koostööd ja jagama parimaid praktikaid.

## Pilgud kemikaalidele

Kemikaalide kasutamist töökohal jälgitakse üha rohkem, sest tehtud uuringute valguses on selgunud nende tugev oht tervisele. Ka tööandjad peavad panustama teadlikkuse tõstmisele, et töötajad mõistaksid, miks ühe või teise ohutusnõude järgimine on vajalik. 2023. aastal tuli mitmetel tööandjatel, kelle tööruumid asusid kõrgendatud radooniriskiga piirkonnas, **korraldada õhu radoonisisalduse mõõtmine**. Radoon on õhust raskem värvitu ja lõhnatu kõrgradioaktiivne gaas, mis võib pikaajaliselt mõjudes põhjustada kopsuvähki haigestumise. Seetõttu pöörasid inspektorid mõõdistustele ka kontrollide käigus tähelepanu.

Üheks ohtlikuks kemikaalide grupiks on diisotsüanaadid, mida leidub palju ehituses, autoremonditöökodades, vahtplasti tootmises jne. Diisotsüanaatide tõttu on aastas hinnanguliselt üle 5000 uue kutsehaiguse juhtumi, mis on väga murettekitav. Just seetõttu hakkas 2023. aasta augustist kehtima nõue, mille kohaselt tuleb diisotsüanaatide käitlemiseks töötajal läbida vastav koolitus. Lisaks tuuakse pidevalt ka mitmete muude kemikaalide piirnorme allapoole, mis eeldab tööandjatelt veelgi hoolikamat töökeskkonna parameetrite jälgimist ja/või töötajate tervisekontrolli korraldamist.

## Uuendused iseteeninduses

Tööinspeksiooni iseteenindus on pidevalt arenemas, et lihtsustada tööandjate ja töötajate tööalaseid tegevusi.

Peagi on valmimas ehitusobjektide järelevalve moodul, mis aitab muuta ehitusobjektide kontrolli tõhusamaks ja automatiseeritumaks.

Lähiajal optimeeritakse ka töövaidluste protsessi, mille tulemusel saab iseteeninduses esitada töövaidlusega seotud avaldusi, vaadata läbi vastaspoole avaldus, nõustuda nõuetega või esitada vastuväiteid. Menetlusdokumentide haldamine ja vaidluspooltele edastamine hakkab käima läbi iseteeninduse.

Iseteenindusse luuakse süsteem, mille abil saab tööandja anda töötervishoiuteenuse osutajatele ligipääsu õigused, et arst saaks vaadata ettevõtte kohta vajalikke andmeid (nt riskianalüüs, tööõnnetused jms). Samuti valmib kalkulaator, mis aitab hinnata terviseriski raskuste käsitsi teisaldamisel.

*Tööinspeksioon mitte ainult ei võitle töötajate tervise ja ohutuse eest, vaid panustab pidevalt, et töökohal valitseks rahulolu.*





TÖÖINSPEKTSIOON

# Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspeksioon teab vastuseid.

**LOE** [töelu.ee](http://töelu.ee) / [ti.ee](http://ti.ee)

**HELISTA** 640 6000

**KIRJUTA** [jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee)

**KASUTA** [iseteenindus.ti.ee](http://iseteenindus.ti.ee)

**KUTSU** konsultant oma ettevõttesse



Kaasrahastanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks