



TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖKESKKOND 2015





TÖÖINSPEKTSIOON

TÖÖKESKKOND 2015

SISUKORD

Eessõna	3
Sissejuhatus	4
1. Eesti töökeskkond	6
1.1 Registreeritud tööõnnetused	7
1.2 Kutsehaigestumised ja tööst põhjustatud haigestumised	18
2. Riiklik järelevalve	22
2.1 Tööohutuse järelevalve	23
2.2 Töötervishoiu järelevalve	28
2.3 Töösuhete järelevalve	29
2.4 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll	32
2.5 Väärteomenetlused, trahvid	34
3. Töövaidluste lahendamine	36
4. Nõustamine	39
4.1 Tööinspeksiooni nõustamisteenus	39
4.2 Tööinspeksiooni infotelefon	39
4.3 E-kirja teel nõustamine	40
4.4 Nõustamine vastuvõtul	41
4.5 Konsulteerimine	42
5. Üleriigiline ennetus- ja teavitustegevus	43
5.1 Ennetus- ja teavituskampaaniate läbiviimine	43
5.2 Teabepäevad, infohommikud, ümarlauad ja teised teavitusüritused	44
5.3 Teabematerjalid	45
5.4 Rahvusvaheline koostöö	47
6. Tööinspeksioonist	48
Töökeskkon 2015 arvudes	49

EESSÕNA

Maret Maripuu

Tööinspektsiooni peadirektor

President Toomas Hendrik Ilves alustas Eesti Vabariigi 98. aastapäeva kõnet järgmiste sõnadega: „Maailm, Euroopa ja Eesti Euroopas on taas jõudnud suurte muutuste lävele. Ja kohati selle läve ka ületanud. Maailm muutub palju, muutub kiiresti ja on meie teha, kas paremaks.“

Sama mõttega saab alustada ka eelmise aasta töökeskkonna ülevaadet. Eesti töökeskkond on aastatega väga palju muutunud. Haruldaseks on jäämas olukorrad, kus inimene alustab kooli lõpetamise järel ühes töökohas ning läheb sealt ka pensionile. Inimestel on karjääri jooksul mitu karjääri, vahetatakse mitte üksnes tööd, vaid ka ametit, omandatakse uus elukutse, täiendatakse end, luuakse oma firma. See kõik mõjutab oluliselt töösuhteid ja esitab uusi väljakutseid tööelu reguleerivale seadusandlusele. Rääkimata tööohutuse ja töötervishoiu küsimustest olukorras, kus ettevõtte töötajad on üle maailma laiali ja kohtuvad vaid skaibikoosolekul, klõbistavad sülearvutites tööd teha lennujaamades järgmist lendu oodates, pakuvad teenust oma väikefirma kaudu, veavad FIEna posti laiali vmt.

Statistika kohaselt oli Eesti eelmise aasta tööelu üsna vilgas. Tööhõivesse tuli 16 000 inimest juurde, see on pisut rohkemgi kui terve Rakvere linna jagu rahvast. Lisandus ka uusi ettevõtteid. Need Eesti majanduselu head elukäiku peegeldavad näitajad tähendasid suuremat töömahtu Tööinspektsioonile. Mida rohkem töötajaid ja tööandjaid, seda rohkem on kontrollitavaid ja seda rohkem võib toimuda ka õnnetusi. Aastale tagasi vaadates võib aga kinnitada, et inspektsiooni töötajad on teinud oma tööd pühendumusega, mis väljendub rohkemates kontrollides ning kvaliteetsemas töös.

Eelmisel aastal alustasime konsultanditeenuse pakkumisega. Tööandjad saavad kutsuda oma ettevõttesse meie konsultandi, kes annab nõu, kuidas muuta töökeskkonda paremaks nii, et töötajate ohutus oleks tagatud ja tervis hoitud. Teenus on tööandjatele tasuta. Kuigi näeme, et inspektori kontrolli järel paraneb olukord töökeskkonnas märgatavalt, soovime siiski jõuda niikaugemale, et hea ja turvaline töökeskkond muutuks oluliseks väärtuseks ka enne inspektori visiiti. Valdav osa tööandjaid, 77% Eesti ettevõtetest nimetasid ühe riskihindamise põhjusena soovi vältida Tööinspektsiooni trahve, selgus eelmisel aastal Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri läbiviidud uuringust. Loodan väga, et mitte üksnes trahvihirm, vaid ohutu ja tervist hoidev töötamine saab meie ettevõtjatele motivaatoriks.

Mul on samas ka hea meel tõdeda, et meil on juba mitmeid ettevõtteid, kes tõesti väärtustavad töö ohutust ning oma töötajate tervise hoidmist. Need ettevõtjad mõtlevad tulevikule. Oktoobris korraldasime Tallinnas rahvusvahelise konverentsi „Tööohutus ja töötervishoid – kas tüütu kohustus või osa majandusedust?“. Konverentsil tunnustasime kahte ettevõtet, AS Tallinna Vesi ning OÜ CrystalSol, kes on seadnud esikohale ohutu töötamise ja töötajate tervise hoidmise igapäevatöös. Hea töökeskkonna auhinda anname välja ka järgmistel aastatel ning valiku langetame Tööinspektsiooni andmebaasides oleva info põhjal, ettevõtted sellele ise kandideerida ei saa. Loodan, et konkurents Hea töökeskkonna auhinnale muutub veelgi tihedamaks ning Eesti tööohutuskultuur oluliselt paremaks.

Head lugemist ning ohutut töötamist!



SISSEJUHATUS

Eestis töötas eelmisel aastal 16 000 inimest rohkem. Tööhõive määr oli 69,4%, mis on taasiseseisvusaja kõrgeim. Lisandunud on ka märkimisväärne hulk uusi ettevõtteid. See kõik näitab, et Eesti majanduselu on vilgas. Tööinspeksiooni ülesanne on jälgida, et töökeskkond oleks ohutu ja tervist säästev kõigile töötajatele Eesti ettevõtetes. Eesmärk on ambitsioonikas ning häid tulemusi on võimalik saavutada vaid töötajate, tööandjate ja riigi ühises koostöös.

Tööinspeksiooni töö põhineb kolmel tegevusvaldkonnal – riiklik järelevalve, nõustamine ja teavitus. Kolme tegevuse koosmõjus soovime jõuda iga ettevõteteni, olgu siis läbi kontrolli, konsultatsiooni või teavitusega töösuhetest ja parema töökeskkonna võimalikkusest.

Kümne aastaga on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud. See ei näita aga sugugi, et võrreldes 1995. aastaga on tööohutuse olukord osas Eestis tunduvalt halvenenud. Pigem on kasvanud nii tööandjate kui töötajate teadlikkus ning tööl juhtunud õnnetusi enam ei varjata või ei esitata neid kui olmetraumaseid. Tervisekahjustuse raskusastme lõikes registreeriti 2015. aastal 79,6% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena.

Raskete tööõnnetuste arv kasvas aastaga 7%. Kahjuks kaotas oma elu tööpostil 16 inimest. Statistiliselt on see samal tasemel kui 2014. aastal, ent ka üks töö tõttu kaotatud elu on liiga palju. Kurvastav on asjaolu, et nii mitmelgi puhul oleks saanud fataalse tagajärje ära hoida, kui tööohutusele ja töötajate juhendamisele oleks rohkem tähelepanu pööratud. Oskamatus, aga ka rutiinne töö ning aastatega kujunenud valed harjumused võivad ühe hetkega saatuslikuks saada.

Tööinspeksioonile anti teada oluliselt rohkem rasketest ja surmaga lõppenud õnnetustest töökohtadel. Seaduse kohaselt on tööõnnetus see, mis juhtub töölepingu alusel töötava inimesega. Eesti töösuhete maastik on aga oluliselt kirjum. Töövõtuleping, käsundusleping, töötamine FIEna või oma väikeettevõtte kaudu on täiesti tavapärane. Oluline on teadvustada, et kaitset tööõnnetuse korral pakub vaid tööleping. Eelmisel aastal olime tunnistajaiks mitmele juhtumile, kus töötaja suri äkitselt terviserikke tagajärjel. Need juhtumid ei kvalifitseerunud töösurmadeks, kuigi mõningatel juhtudel oleks olnud võimalik neid ära hoida töötajate õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.

35% kõigist tööõnnetustest juhtub töötajatega, kes on tööl olnud alla aasta. Need on nii noored, vastsetl tööelu alustanud inimesed kui ka need, kes on vahetanud töökohta ja töövõtted uuel kohal pole veel selgeks saanud. Eesti ettevõtetes on kõige sagedamini probleeme töötajate väljaõppe ja juhendamise, tervisekontrolli korraldusega ning töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate valimise ja määramisega. Kõik need kolm tegevust on aga määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks tööõnnetusi või töötaja ei kahjustaks oma tervist. Tööohutuse ja töötervishoiu kontroll viidi läbi 3836 ettevõttes. Erinevate õigusaktide rikkumisi tuvastati järelevalve käigus 17 611 korral ning 91% kontrollitud ettevõtetes. See on oluliselt rohkem kui aasta varem, kusjuures tööinspektorite arv on jäänud samaks. Lisaks külastuste mahule on kasvanud ka töö kvaliteet – tööandjate tähelepanu juhitakse rohkematele probleemkohtadele. Töö tulemuslikkust näitab ka see, et inspektorite ettekirjutused täidetakse reeglina viie päeva jooksul.

Töösuhteid kontrolliti 526 ettevõttes. Töösuhete järelevalves oli 2015. aastal prioriteediks töö- ja puhkeaja ning alaealiste töötingimuste järelevalve. Töölepingu seaduse nõuete rikkumisi tuvastati 2015. aastal kokku 1761. Töövaidluskomisjonidele esitati 2691 avaldust.

Väga positiivset tagasisidet on Tööinspeksioon saanud nõustamisteenuse kohta. Nõu saavad inimesed küsida nii telefonitsi, e-kirja teel kui ise kohale tulles. Juristi infotelefonis on vastatud 29 488 kõnele, mis on 2000 kõnet rohkem kui aasta varem. Avasime ka eraldi venekeelse liini ja 25% kõikidest helistajatest valivad teenindavaks keeleks vene keele. E-kirja teel anti nõu 5586 korral, vastuvõtte oli 4099.

Eelmisel aastal käivitus töökeskkonna konsultatsiooniteenus. Ettevõtja saab kutsuda oma ettevõttesse Tööinspeksiooni konsultandi, kes annab nõu nii töökeskkonna kui vajaliku dokumentatsiooni kohta. Konsultanti võib kutsuda ka kindla töökeskkonna valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele. Teenus on tööandjatele tasuta. Seda võimalust kasutas eelmisel aastal 61 ettevõtjat. Tänu konsulteerimisele muutus ohutumaks 2395 inimese töökoht.

Tööinspeksioon oli eelmisel aastal nähtavam ka kahe kampaania kaudu. Juhtisime noorte töötajate ja neile töö andjate tähelepanu väljaõppe ja juhendamise vajalikkusele ning kirjaliku töölepingu sõlmimise olulisusele. Üle-euroopalise kampaaniaga „Vähem stressi“ kutsusime töötajaid ja tööandjaid muutma koos töökeskkonda sõbralikumaks ning maandama psühhosotsiaalseid riske.

Eelmisel aastal toimus Tallinnas kaks rahvusvahelist konverentsi tööohutuse ja -tervishoiu teemadel. Juunis toimus Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2014. aasta kampaania „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal“ lõpukonverents, millest võttis osa ligikaudu 20 kampaanias osalenud riiki. Oktoobris korraldas Tööinspeksioon rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu alase konverentsi, kus arutati tööohutuskultuuri, tööal tervise hoidmise ja vananeva töötajaskonnaga seotud küsimusi. Konverentsil tunnustati auhinnaga „Hea töökeskkond“ ettevõtteid, kes peavad tööohutust ning oma töötajate tervist oluliseks väärtuseks. Auhinnale pole ettevõtetel võimalik ise kandideerida, sest valimisse kuuluvad kõik Eesti ettevõtted. Hinnangu aluseks on info Tööinspeksiooni andmebaasides. 2015. aasta auhinna pälvisid suuremate ettevõtete kategoorias AS Tallinna Vesi ja väikeettevõtete kategoorias Crystalsol OÜ.

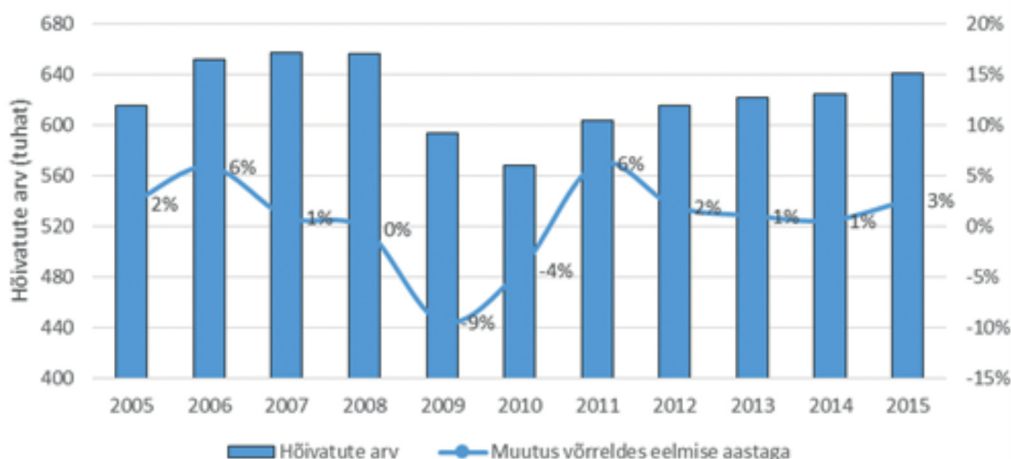
2015. aasta oli suurte muutuste aasta Tööinspeksioonis. See oli üleminek funktsioonipõhisele juhtimisele, mis on end igati õigustanud. Asutus tervikuna toimib tõrgeteta ja efektiivselt, mida näitavad nii järelevalve kui nõustamise tulemused 2015. aastal. Kohtuvaidlusi on olnud jätkuvalt tagasihoidlikult ning olulised kohtuasjad on võidetud, mis näitab, et inspeksiooni poolt tehtud haldus- ja väärteomenetluse otsused on olnud õiged. Tööinspeksiooni usaldusväärse näitajad on tõusnud ning inspeksiooni esindajaid hinnatakse töökeskkonna valdkonnas pädevate spetsialistidena. Töö maht on suurenenud, ent inspektorite arv on jäänud samaks. Riikliku järelevalve läbiviimisega seotud eelarve on aga püsinud mitu aastat suuresti muutumatuna ajal, mil tööhõive määr ning ettevõtete arv on oluliselt kasvanud.

1. EESTI TÖÖKESKKOND

Tööhõive aastal 2015

Töötuse määr oli 2015. aastal 6,2%, tööhõive määr 65,2% ja töøjõus osalemise määr 69,4%, teatab Statistikaamet. Töötus oli oluliselt madalam ning tööhõive ja töøjõus osalemine kõrgem kui 2014. aastal. Hõivatute arv on kasvanud võrreldes 2014. a 3% e 16 000 inimese võrra.

Töötuse määr langes 2015. aastal võrreldes varasema aastaga märgatavalt nii noorte (15–24-aastased) kui ka parimas tööeas (25–49-aastased) inimeste seas. Vanemaealiste (50–74-aastased) töötuse määr jäi aga praktiliselt samaks. Jätkuvalt oli noorte töötuse määr (13,1%) kõrgeim, mis annab märku sellest, et noorte tööturule sisenemine ja seal püsimine on Eestis arvestatavaks probleemiks.

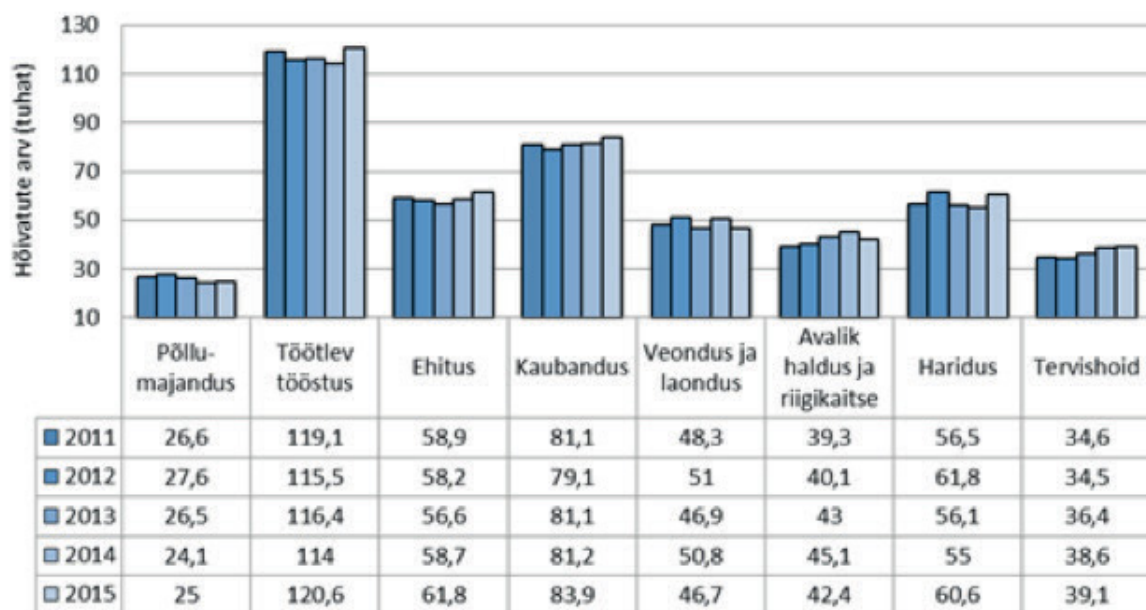


Joonis 1. Tööga hõivatute arv (15–74-aastased) ja hõivatute arvu muutus võrreldes eelmise aastaga

Jätkuvalt on tööturunäitajates olulised erinevused lähtuvalt elukohast, soost, vanusest ja rahvusest. 2015. aastal oli kõrgeim tööhõive määr Harju maakonnas (71%) ning erinevus võrreldes madalaima tööhõive määraga Põlva maakonnaga (47,6%) oli üle 20 protsendipunkti. Lisaks parematele töövõimalustele mõjutas tulemust ka erinev vanusstruktuur. Harju maakonnas oli töötus madalaim (5,2%).

2015. aasta paremate tööturunäitajate võimalike põhjustena võrreldes eelneva aastaga võib välja tuua töötamise registri mõju tööhõivele, 2014. aasta majanduskasvu ning plaanitava töövõimereformi. Selgelt aeglasem majanduskasv 2015. aastal on aga tõenäoliselt mõjutanud ka juba 2015. aasta IV kvartali tööturunäitajaid.

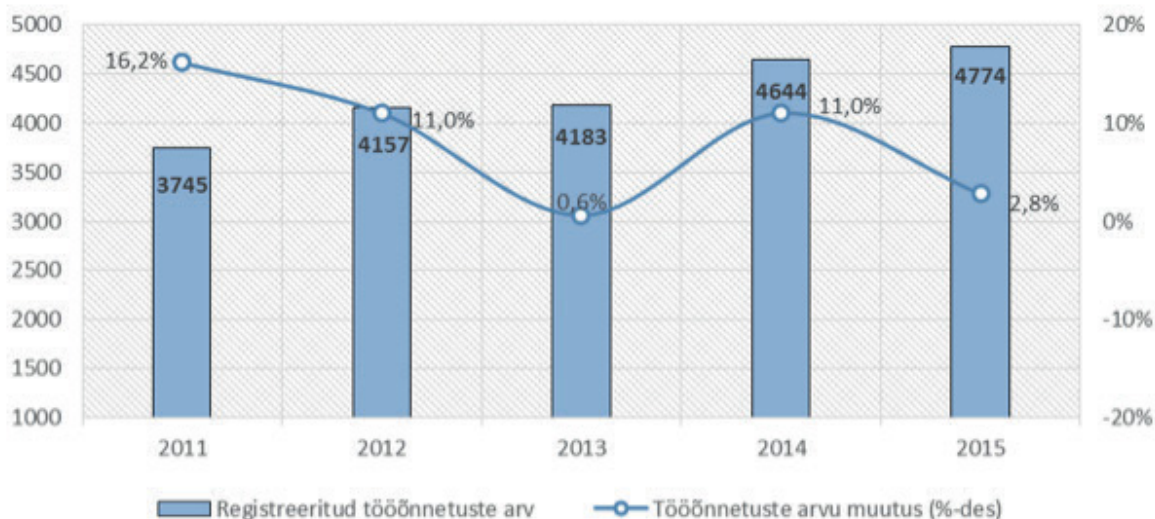
Joonisel 2 on toodud hõivatute arv suuremate tegevusalade lõikes. Sarnaselt eelmiste aastatega töötab enim inimesi töötleva tööstuse, kaubanduse, ehituse ja hariduse sektoris. Töötlev tööstus, mis oli pikalt langustrendis, on 2015. a tänu tekstiili ja puidutööstusele kasvanud, samuti on kerges tõusus tervishoiu sektor. Võrreldes 2014. aastaga on enim tööga hõivatuid lisandunud hariduse, ehituse ja kaubanduse valdkonnas (vastavalt 5600, 3100 ja 2700 töötajat).



Joonis 2. Tööga hõivatute arv suuremates tegevusalades

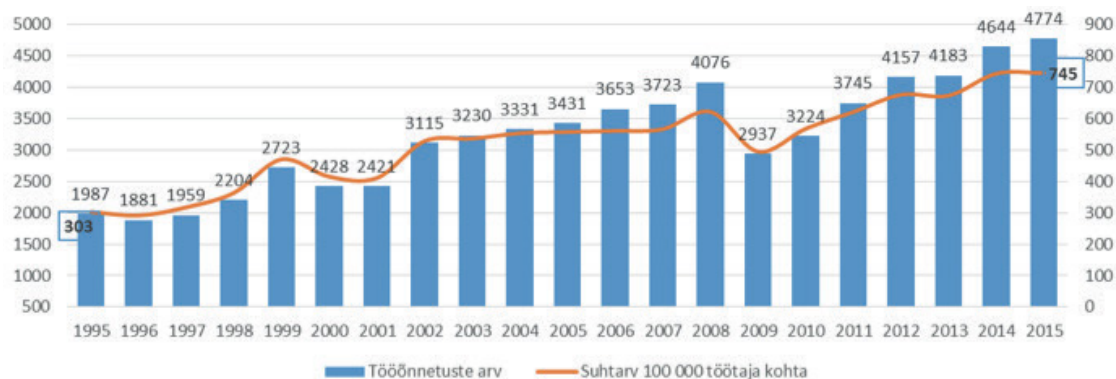
1.1 Registreeritud tööõnnetused

2015. a teatati Tööinspeksioonile 4774 tööõnnetusest, millest 3800 juhul said töötajad kerge kehavigastuse, 958 juhul raske kehavigastuse ning 16 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. Võrreldes 2014. a kasvas registreeritud tööõnnetuste arv 130 juhtumi võrra. Muret teeb, et kergeid ja raskeid kehavigastusi põhjustanud tööõnnetuste arv kasvas peaaegu samal määral (kergeid 67 ja raskeid 63 juhtumit).



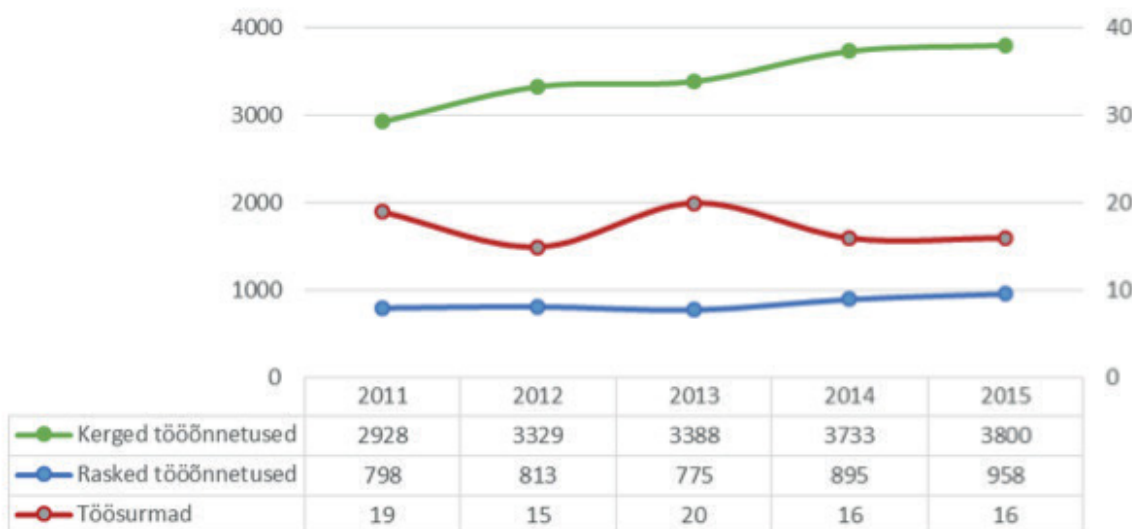
Joonis 3. Registreeritud tööõnnetused ja muutus võrreldes eelmise aastaga 2011-2015

Tööinspeksiooni koostatud tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite andmetel. Hinnanguliselt registreeritakse ametlikult Eestis tööõnnetusi mõnevõrra vähem kui neid realselt aset leiab. Nii tuleb Tööinspeksioonil jätkuvalt tegeleda sellega, et parandada nii tööandjate kui töötajate teadlikkust tööõnnetuste raporteerimise olulisusest. Samas kui vaadata joonisel 4 toodud andmeid, siis kümne aasta jooksul on registreeritud tööõnnetuste arv pidevalt suurenenud (v.a mõned üksikud erandlikud aastad). See ei näita, et võrreldes 1995. aastaga on olukord tööohutuse osas ettevõtetes tunduvalt halvenenud, vaid pigem on paranenud nii tööandjate kui töötajate teadlikkus ning tööõnnetuste arv enam ei varjata või neid ei esitata kui olmetraumasid.



Joonis 4. Registreeritud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta aastatel 1995-2015

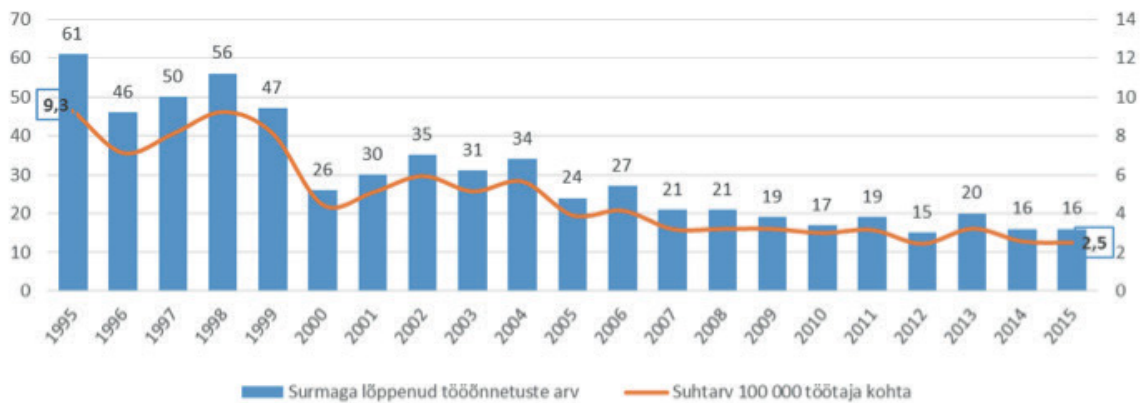
2015. aastal registreeriti 79,6% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena. Raskete tööõnnetuste arv kasvas aastaga 7%. Varasema perioodiga võrlduses, mil rasked tööõnnetused suurenesid 15%, on tegemist väikse positiivse arenguga, mida osaliselt saab panna ka suurenenud järelevalve mahu ja kvaliteedi tõusu arvele. Surmaga lõppenud tööõnnetused jäid 2014. a samale tasemele. Eestis registreeriti 16 töötaja surmaga lõppenud juhtumit, mis kvalifitseerisid tööõnnetuseks¹. Töösurmadeks aga ei kvalifitseerita juhtumeid, kus töötaja sureb töökohal äkitselt terviserikke tagajärjel. Samas oleks töötaja surmani viinud juhtumit mõnel puhul olnud võimalik ära hoida töötaja õigeaegse tervisekontrolli suunamisega.



Joonis 5. Registreeritud tööõnnetused raskusastme lõikes

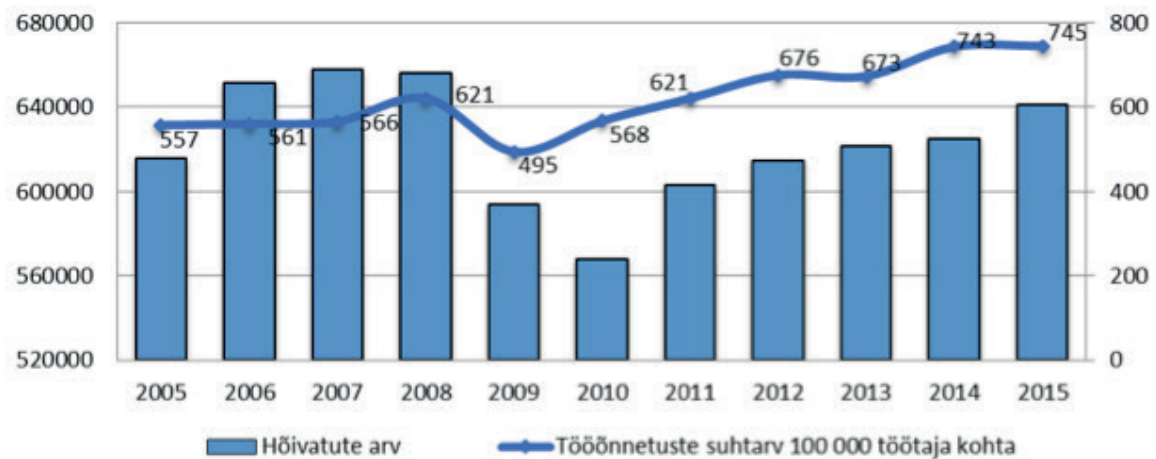
Joonisel 6 on näidatud surmaga lõppenud tööõnnetuste arv ja suhtarv 100 000 töötaja kohta 21 aasta lõikes. Võrreldes 1995. aastaga on olukord tunduvalt paranenud, kuid Eesti suurune riik ei saa lubada ühtegi juhtumit, kus töötaja hukub, kuna tööandja või ta ise ei ole täitnud tööohutuse nõudeid. Tööinspeksiooni esmane prioriteet on hoida ära surmaga lõppenud tööõnnetusi ning suunata oma tegevuste teravik selle eesmärgi saavutamiseks.

¹ Tööõnnetus TTOS mõistes on töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval tööl, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga. Samuti ei loeta tööõnnetuseks töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku teenuse osutamise kokkuleppe täitmise raames juhtunud õnnetust.



Joonis 6. Surmaga lõppenud tööõnnetused ja suhe 100 000 töötaja kohta 1995-2015

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta kasvas aastaga 0,2%. Suhtarv on seotud 15–74-aastaste tööga hõivatute arvuga. 2015. a andmetel oli Eestis tööga hõivatuid ligi 640 900 inimest (2014. a 625 000). Seega 100 000 töötaja kohta on tööõnnetuste suhtarvuks 745. Selle näitaja järgi on tõenäosus töökeskkonnas vigastada saada jäänud praktiliselt samale tasemele kui 2014. a. Samas jätkuvalt tuleb erilist tähelepanu pöörata uutele töötajatele, sest suur osa tööõnnetustest toimub just vähem kui aasta tööl olnud töötajatega. See tähendab, et oluliselt suuremat tähelepanu vajab uute töötajate väljaõpe ja juhendamine.



Joonis 7. Tööga hõivatute arv (15–74- aastased) ja tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta

Enim tööõnnetusi registreeriti Tallinnas, Harjumaal ning Tartumaal. Maakondade lõikes on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud seitsmes maakonnas ja vähenenud kaheksas maakonnas. Võrrelduna eelmise aastaga on protsentuaalselt suurenenud tööõnnetuste arv Lääne-Viru, Järva ja Hiiu maakondades. Seeläbi on nendes maakondades 2016. a kavas läbi viia mitmed sihtkontrollid.

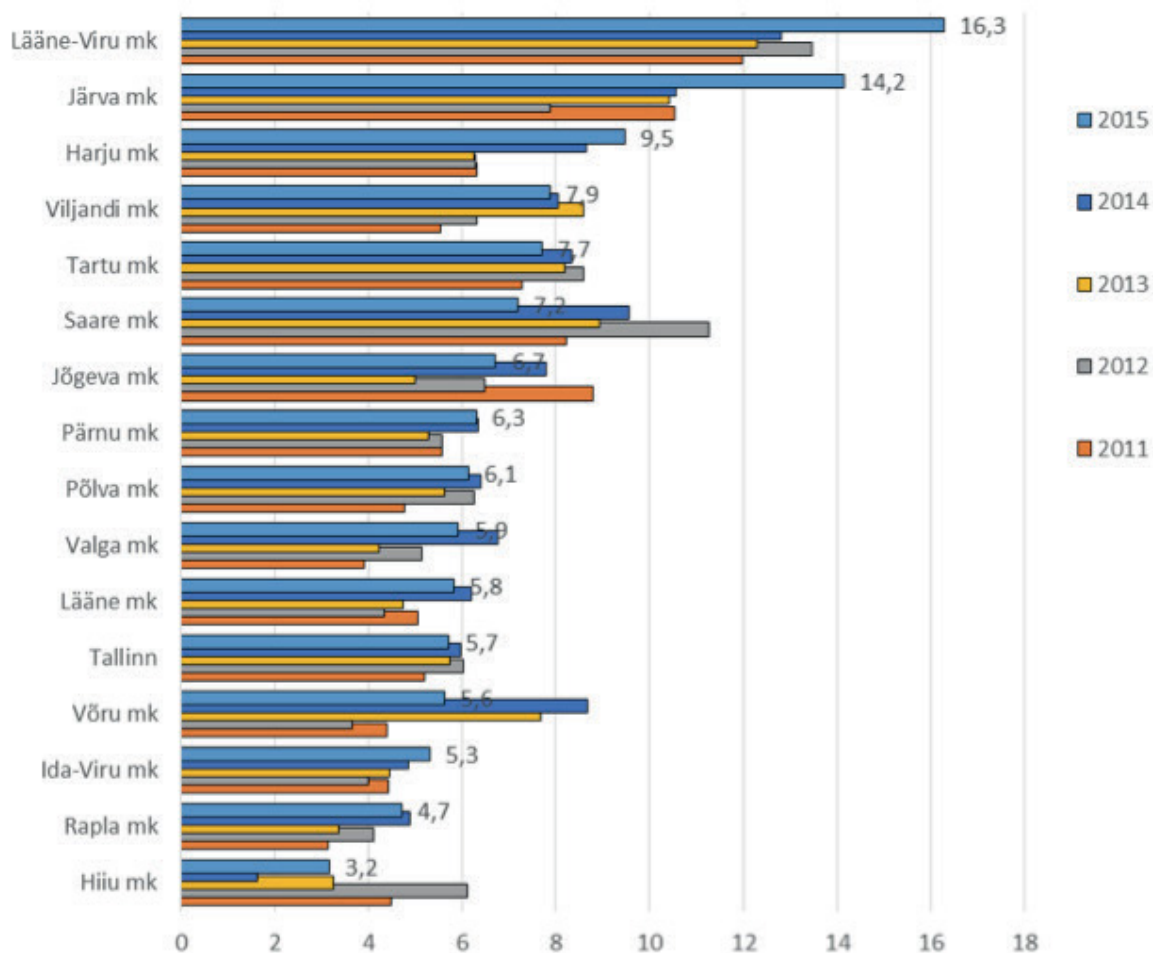
Tabel 1. Registreeritud tööõnnetuste arv Eesti maakondades 2011-2015

Tööõnnetused Eesti maakondades						
Toimumiskoha maakond	2011	2012	2013	2014	2015	trend
Tallinn	1063	1269	1209	1293	1292	
Harju mk	497	516	517	698	772	
Tartu mk	500	587	601	631	590	
Lääne-Viru mk	308	362	333	338	443	
Ida-Viru mk	275	246	272	285	314	
Pärnu mk	199	205	196	236	256	
Järva mk	141	115	154	152	201	
Viljandi mk	125	139	172	166	159	
Saare mk	111	158	126	133	105	
Jõgeva mk	102	81	67	105	92	
Rapla mk	51	68	54	77	78	
Võru mk	59	48	92	111	78	
Valga mk	45	52	51	86	71	
Lääne mk	57	49	55	70	64	
Põlva mk	49	65	60	69	60	
Hiiu mk	17	22	12	6	12	

*lisanduvad väljaspool Eestit juhtunud õnnetused

Suhtarvuna 1000 töötaja kohta võib suurima tööõnnetuste arvuga maakonnaks pidada jätkuvalt Lääne-Virumaad, kus suhtarvuks on 16,3. Kõrge tööõnnetuste suhtarvu põhjuseks Lääne-Virumaal võib ühe tegurina nimetada asjaolu, et seal paiknevad suured toiduaine- ja puidutööstused, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi.

Võrreldes 2014. aastaga on tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta enim kasvanud Järvemaal, Lääne-Virumaal, Hiiumaal ja Harjumaal. Eelmisel perioodil oli kasv aga Jõgeva-, Valga-, Rapla- ja Läänemaal. 2015. a viidi eelmise perioodiga võrreldes rohkem külastusi läbi just Rapla-, Valga- ja Läänemaal. Kümnes maakonnas registreeriti tööõnnetusi vähem kui 2014. aastal.



Joonis 8. Tööõnnetuste suhtarv 1000 töötaja kohta maakonnas

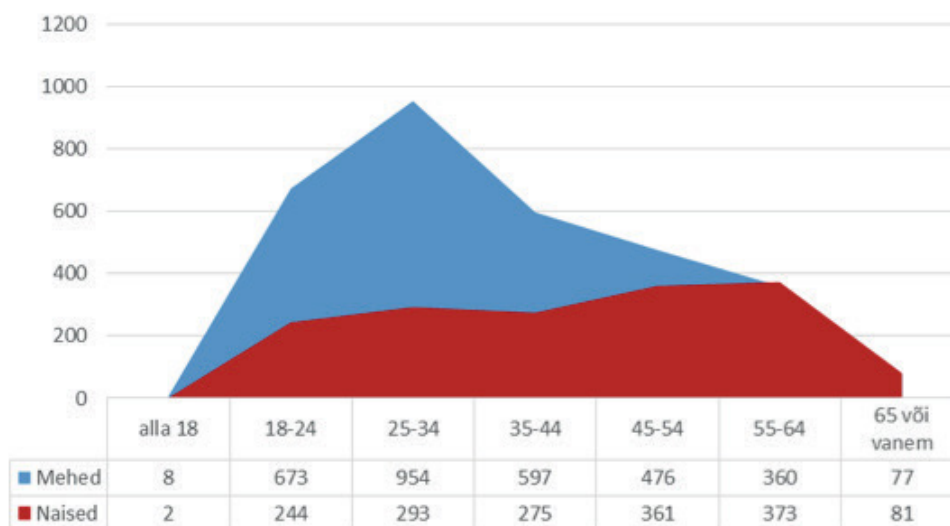
Eesti töötajatega juhtus väljaspool Eesti Vabariiki tööõnnetusi peaaegu sama palju kui aasta varemalt (vastavalt 184 ja 181 tööõnnetust). Tööõnnetuse tõttu ei hukkunud väljaspool riiki ükski Eestist pärit töötaja. Enim satuvad tööõnnetustesse Eesti ehitajad Soomes. Hüppeliselt on kasvanud registreeritud tööõnnetuste arv Eestist pärit töötajatega Hispaanias ning peamiseks põhjuseks on registreeritud tööõnnetused kaitsevæelastega NATO suurõppuse käigus.

Tabel 2. Registreeritud tööõnnetused Eesti töötajatega väljaspool Eesti Vabariiki

Eesti töötajatega toimunud tööõnnetused väljaspool Eestit					
Toimumiskoht	2011	2012	2013	2014	2015
Soome	69	64	87	80	90
Rootsi	9	18	15	26	20
Läti	7	16	14	27	19
Norra	10	3	11	8	12
Hispaania			1	2	10
Saksamaa	11	3	8	4	10
Poola	2	3	3		4
Leedu	4		2	4	3
Väljaspool EL riike (riik määramata)	22	54	62	22	3
Prantsusmaa	2	5	5	2	3
Muud EL riigid	10	9	4	9	7
Kokku väljaspool Eestit	146	175	212	184	181

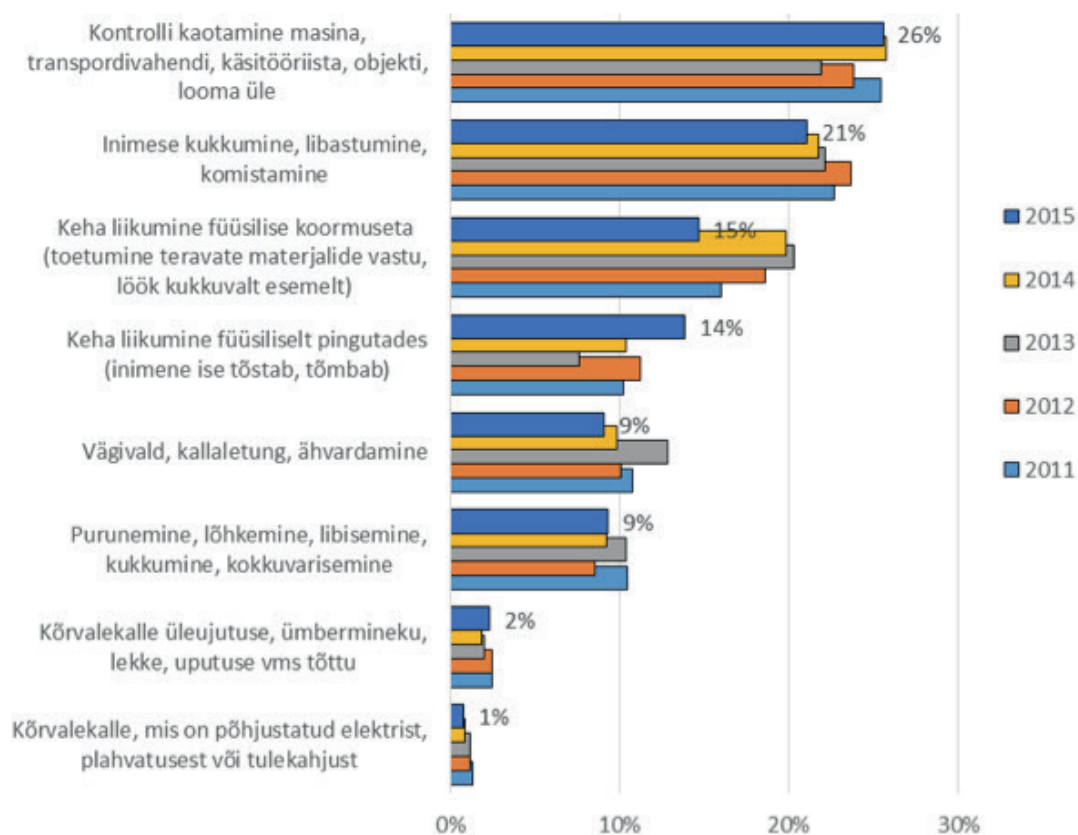
Muud tööõnnetuste asjaolud statistiliselt

2015. a sai tööõnnetuse tõttu kannatada 3145 meest ning 1629 naist, mis tähendab, et 66% tööõnnetustest toimus meestega (2014. a vastavalt 2982 meest ja 1653 naist, meeste osakaal oli 64%). Enim toimus tööõnnetusi 25–34-aastaste vanusegruppi kuuluvate meestega. Naistega toimus enim tööõnnetusi 55–64-aastaste vanusegrupis. Kui meeste osas on peamine riskigrupp jäänud samaks, siis 2014. a toimus enim tööõnnetusi naistega 45-54 aastate vanusegrupis.



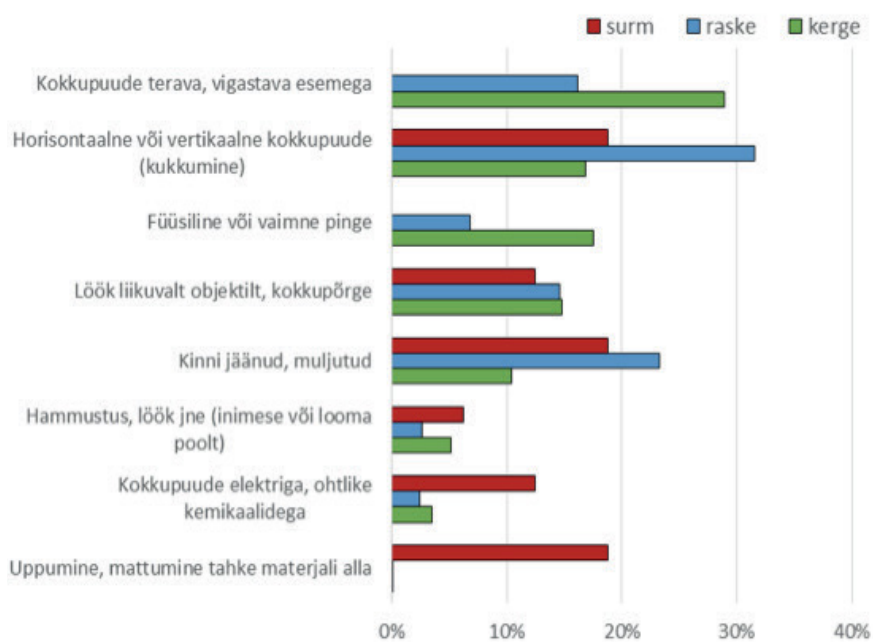
Joonis 9. Tööõnnetustes kannatanud soo ja vanuse lõikes aastal 2015

Tööinspeksioon kogub tööõnnetuste andmeid vastavalt Euroopa Statistikaameti (Eurostat) meetodikale. Tööõnnetusi analüüsitakse lähtuvalt asjaolude kirjeldusest, millest põhjustatuna tööõnnetused juhtuvad. Olulised märksõnad siinjuures on: konkreetne füüsiline tegevus ehk mida täpselt töötaja tegi, kui tööõnnetus juhtus; kõrvalekalle ehk mis läks valesti, et tööõnnetus sai juhtuda ning kokkupuute ehk vigastuse laad, mille läbi töötaja kannatada sai.



Joonis 10. Kõrvalekalle, mis põhjustas tööõnnetuse 2011-2015

2015. a on enim tööõnnetusi põhjustanud kontrolli kaotamine masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle, 26% kõikidest tööõnnetustest on registreeritud just sellistel põhjustel. Teisel kohal on libisemise, komistamise ja kukkumisega seotud tööõnnetused, seda tüüpi õnnetused moodustavad 21% kogu tööõnnetuste üldarvust ning rasketest tööõnnetustest moodustavad sellised juhtumid lausa kolmandiku. Võrreldes eelmise aastaga on aga vähenenud selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja ise sisuliselt tegeleb küll oma tööprotsessiga ning midagi valesti ei teegi, kuid näiteks tähelepanu hajumise tõttu libastub tööpinnal või toetub mõne ebastabiilselt paigutatud eseme vastu, mis töötajale peale kukub.



Joonis 11. Kokkupuude, mis põhjustas töötajale vigastuse (osakaal raskusastme lõikes) (2015)

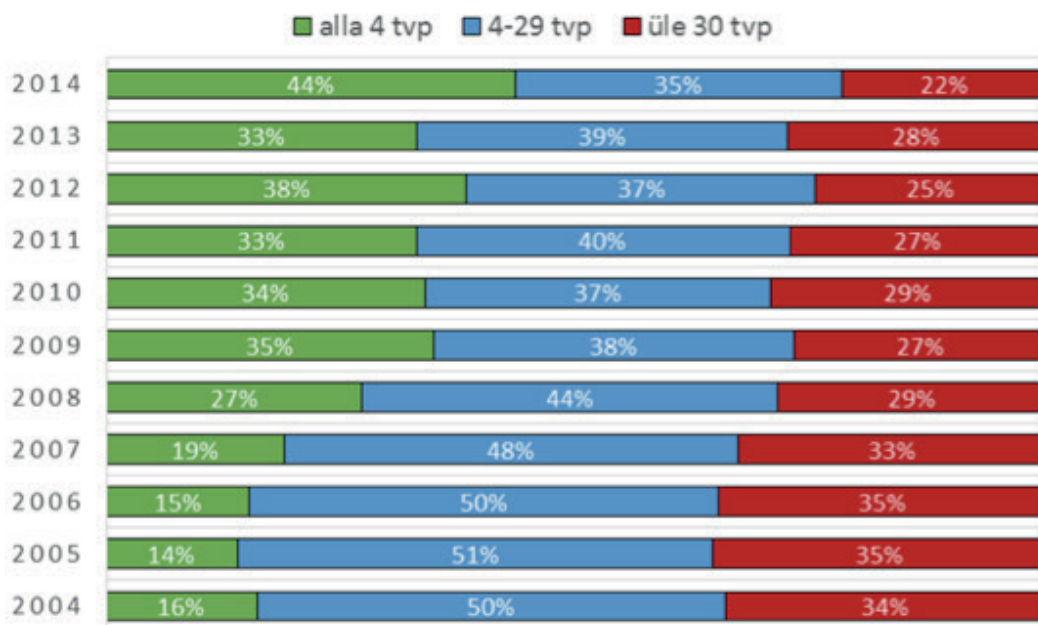
Tööõnnetuste tõttu kaotatud tööpäevad

Andmed töövõimetuspäevade kohta laekuvad Tööinspeksioonile viitega, mistõttu saame hinnata andmeid kuni aastani 2014.

Tööõnnetustest põhjustatud töövõimetuspäevade keskmisest arvust on näha nende osakaalu muutust aastate lõikes. Kergeste tööõnnetuste puhul haiguslehte kas ei võeta või on see väga lühiajaline. Sellised vigastused moodustasid 2014. a 44% kogu tööõnnetuste üldarvust.

Euroopa Liidu ühtne tööõnnetuste statistika võtab arvesse vaid need tööõnnetused, mille tõttu võeti neli või enam töövõimetuspäeva. Kui aastal 2004 oli selliste juhtumite osakaal 84% kogu registreeritud tööõnnetuste arvust, siis aastal 2014 oli see 57%.

Rasketeks või tõsiste tagajärgedega tööõnnetusteks võib lugeda juhtumid, mil töötaja viibis töövõimetuslehel üle 30 päeva. Need moodustasid 2014. a 22% kõikidest tööõnnetustest. See näitaja on kümne aasta lõikes kõige madalam.

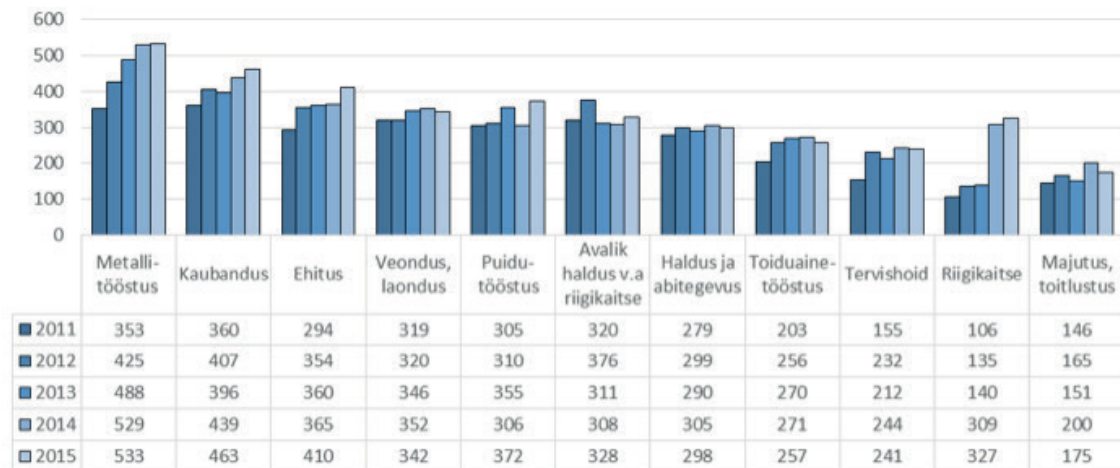


Joonis 12. Töövõimetuspäevade osakaal 2004-2014

Tegevusalade lõikes registreeriti eelmisel aastal enim õnnetusi metallitööstuses (533), kaubanduses (463) ja ehituses (410). Riigikaitse valdkonnas on tööõnnetuste arv võrreldes viie aasta taguse ajaga pea kolmekordistunud. Võrreldes varasema aastaga on tööõnnetusi mõnevõrra vähem tervishoius, toiduainetööstuses, veonduses ja laonduses ning halduse ja abitegevuste valdkonnas.

Võrrelduna 2014. aastaga on protsentuaalselt enim kasvanud tööõnnetuste arv puidutööstuses (21%) ja ehitussektoris (12%).

Tööinspeksioon uuris 2015. a eelkõige selliseid juhtumeid, mis olid seotud statsionaarsete töövahenditega töötamisel saadud vigastustega ning kõrgustest kukkumistega. Uuritud juhtumitest valdav osa oli töövahenditega toimunud õnnetused: töövahendi ohutusseadised ei vastanud nõuetele, need olid eemaldatud või töövahendi juhtimissüsteem oli ohtlik. Uuriti ka juhtumeid, kui kaitsekatete konstruktsioon ja paigutus ei võimaldanud nende reguleerimist vastavalt töödeldavale materjalile või eirati teadlikult tootjapoolseid ohutusnõudeid. Näiteks uuriti juhtumit, kus töötaja saagis pendeltüüpi järkamissael puitmaterjali. Materjali töötlemise käigus sattus töötaja parem käsi saeketta tütsooni ja vasaku käega käepidemest tõmmates vedas saeketas töötaja varruka kaasa. Töötaja vigastas paremat kätt. Õnnetus juhtus, kuna sae katet ei olnud võimalik reguleerida, sest see oli jäigalt korpuse külge kinni keevitatud. Lisaks oli õnnetust soodustavaks teguriks töötaja sobimatu riietus - laiad varrukad tööjakil.



Joonis 13. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad Eestis

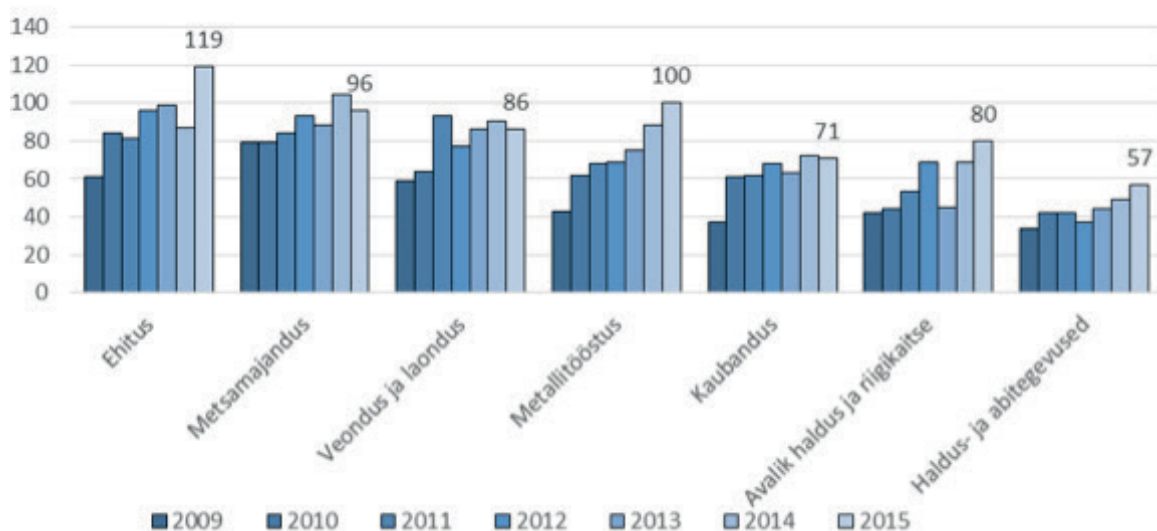
Raskeid õnnetusi registreeriti 2015. aastal 958, neist 215 osas tehti otsus uurimiseks. 10 juhtumit lõpetati, kuna need ei kvalifitseerunud tööõnnetusteks. Neil puhkudel oli tegemist võlaõiguslike lepingute alusel töötamisega või õnnetuse hetkel ei tegutsetud tööandja huvides. Tüüpiline näide on ehitussektor, kus sageli sõlmitakse töövõtulepingud. Tööinspeksioon on asunud võlaõiguslike lepinguid ümber hindama töölepingulisteks suheteks, kui lepingus esinevad töösuhte omased tunnused.

Kurvalt lõppes juhtum, mis ei olnud aga tööõnnetus. Tööpäeva lõpus võttis töötaja puhkeruumis tabletti ja jäi sellele ettevaatamatusest peale torupuhastusvahendit Torusiil. Selle tagajärjel sai töötaja raske tervisekahjustuse. Antud juhul tööandja huvides tegutsemist ei tuvastatud, kuid tööandjale heideti ette ohtlike kemikaalide hoidmisnõuete rikkumist.

2015. a juhtus enim raskeid tööõnnetusi ehituses (119), metallitööstuses (100), metsamajanduses (96), veonduse ja laonduse (86) ning avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas (80). Kui avaliku halduse ja riigikaitse sektoris põhjustab raske tööõnnetuse enamasti luumurruga lõppenud komistamine ja kukumine, siis teistes valdkondades on raskete tööõnnetuste põhjused erinevad.

Raskete tööõnnetuste arv ehituses kasvab järjepidevalt vaatamata asjaolule, et 2015. a kontrollis Tööinspeksioon ehitusettevõtteid oluliselt rohkem. Seetõttu tuleb tõdeda, et Tööinspeksiooni järelevalvest üksi jääb tööõnnetuste vältimiseks väheseks – töökeskkonna ohutusse peavad igapäevaselt panustama nii tööandjad kui ka töötajad.

Kolmandiku rasketest tööõnnetustest moodustavad kukumisega seotud juhtumid. Teisel kohal on juhtumid, kus töötaja saab vigastada kas mõne teise töötaja tegevusest tingituna või saab ta kukkuvalt esemelt löögi. Kolmandal kohal on õnnetusjuhtumid masinatega töötamisel ja töödeldava materjali käsitlemisel, kus kaotatakse kontroll töödeldava materjali üle.



Joonis 14. Tegevusalad kus toimub enim raskeid tööõnnetusi

Töötaja valmistab autodetaile omavalmistatud stantsimisvahendiga. Õnnetuspäeval asetab töötaja detaili stantsimisvahendi rakisele, vajutab juhtpuldil start nuppu ning asetab vasaku käe stantsivale detailile, mis liigub koos käega pleksiklaasi alt läbi seadmesse. Seadme töötamise ajal hoidis töötaja käes detaili ning õnnetuseks lömastas stants kolm sõrme. Stants töötas küll kahekaelülitel, kuid lülitid ei nõudnud pidevat vajutamist. Näpu lülitilt äravõtmisel tööprotsess jätkus ning selline juhtimisvahend võimaldas

Ohutusnõuete esimene reegel on, et ohualade tõkestamiseks tuleb kasutada kaitsepiirdeid, ohutusvahendeid või muuta juhtimisvahendi põhimõtet. Õnnetustest hoidumiseks peavad nii töötaja kui ka töötaja olemasoleva veendunud, et töövahendi kaitsevahendid on ettenähtud kohtadel ja korrektselt reguleeritud. Tootja pole neid ilmaasjata töövahendile ette näinud. Töötajate väited selle kohta, et kaitsekatted segavad ja aeglustavad tööd, ei õigusta nende eiramist. Ohutusnõuded on kehtestatud sageli vigastuste hinnaga ehk et keegi on kusagil maailmas kaitsevahendite puudumise pärast saanud vigastada.

Kõrgustest kukumisega lõppenud tööõnnetused juhtuvad sageli

katsetöödel turvavarustuse puudumise või mittekasutamise tõttu. Palju tööõnnetusi juhtub ka redelitel töötamisel, kui redel ei sobi antud töö tegemiseks. Redeliga saab ronida vajalikule kõrgusele, see ei ole mõeldud pikemaks töö tegemiseks. Väga sagedased on juhtumid, kus redel libiseb töötaja alt või kaldub ümber. Harvad pole ka juhtumid, kus redeli konstruktsioon puruneb. Redeleid tohiks töötamiseks kasutada ainult siis kui kindlalt toetuspinna töövahendeid pole võimalik kasutada, näiteks kui ruumi on kitsalt. Siis pole ka redelil võimalik kuhugi poole vajuda.

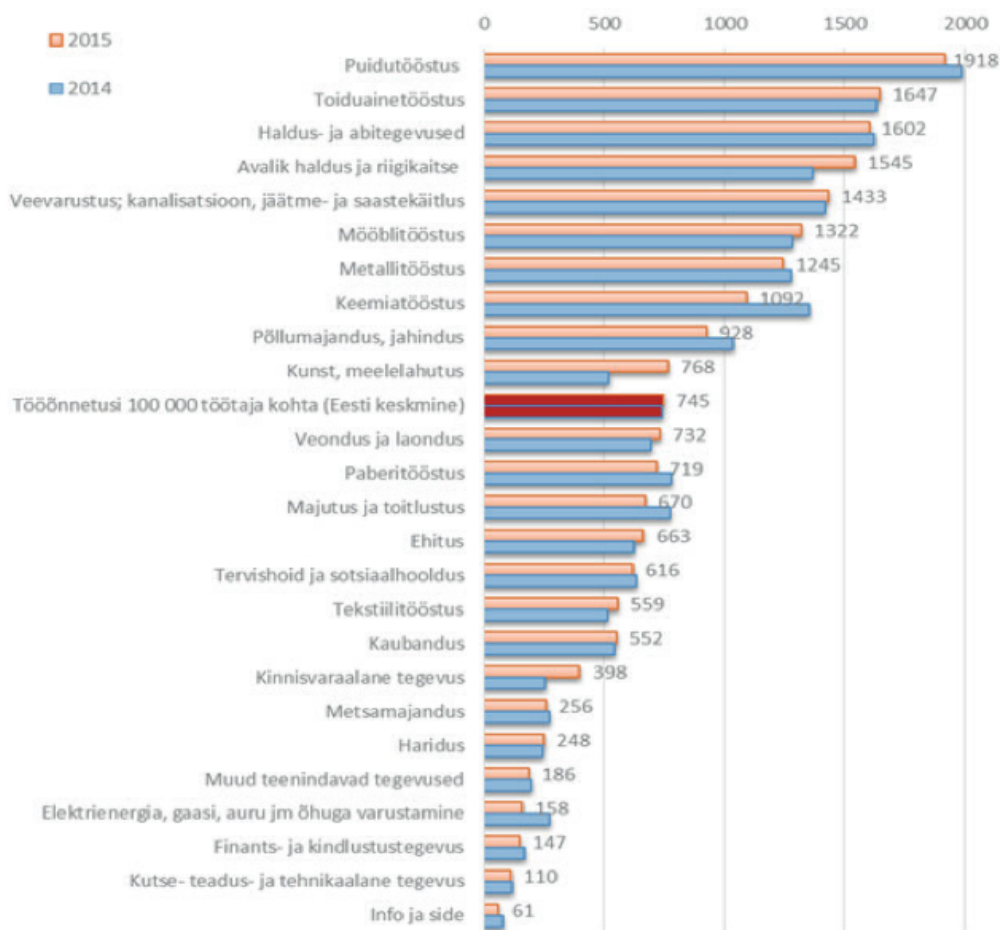
Töötaja töötas redelil ca 2m kõrgusel, kui redel, mis oli toetatud vastu seina, hakkas libedalt betoonil libisema ja kukkus koos töötajaga maha. Töötaja vigastas põlvi.

Töötaja puuris käsipuuriga tööredelil seisest detailil neeti välja. Kui neet välja kukkus, hakkas vabanenud metall-leht allapoole vajuma. Hoidmaks detailil kukkumist, küüritas töötaja end redelil, et detaili kinni püüda, kuid kaotas tasakaalu ja kukkus põrandale, vigastades oma paremat õlga.

Kui töötaja peab töötama kõrgustes, tuleb talle kindlasti anda turvavarustus ja õpetada ta välja seda kasutama. Turvavarustust tuleb kanda ohtliku töö algusest kuni selle lõpuni. Täiendavad ohutusmeetmed tuleb kasutusele võtta alates kahe meetri kõrgusest. Seda kõrgust loetakse ajutiseks kõrgtööks. Lisaks põhjalikule esmajuhendamisele ja täiendkoolitustele aitab õnnetusi vältida töökorralduse muutmine, et ei tekiks rutiini, üleväsimust ning tähelepanu hajumist. Samuti on tööõnnetuste vältimiseks oluline pidada regulaarseid puhkepause.

Parema ülevate töökeskkonna ohutusest annab tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta. 2015. a andmete põhjal on tegevusalade lõikes suurim tõenäosus tööõnnetusse sattuda puidutööstuse ettevõtete, toiduainetööstuse, halduse ja abitegevuse ettevõtete ning avalikus halduses ja riigikaitse töötajatel. Kui üldjuhul

on valdavas enamuses tegevusvaldkonnas tööõnnetused 100 000 töötajale taandatult jäänud samaks või vähenenud, siis märgatav tõus on toimunud avaliku halduse ja riigikaitse asutustes, kunsti ja meelelahutuse sektoris ning kinnisvara ettevõtetes.



Joonis 15. Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta tegevusalas (2014 vs 2015)

Suhtarvu mõjutab oluliselt ka hõivatute arvu muutus tegevusalas. Mida väiksem on töötajate arv konkreetses sektoris, seda rohkem mõjutab iga toimunud tööõnnetus selle sektori tööõnnetuste suhtarvu.

Võrreldes aastaga 2014 on mitmes tööstusettevõtete sektoris – puidutööstus, metallitööstus, keemiatööstus, paberitööstus - suhtarv 100 000 töötaja kohta mõnevõrra langenud. Eelmise perioodiga võrreldes on töötlevas tööstuses hõivatute arv vähenenud. Ehitussektor, kus toimub palju tööõnnetusi jääb aga 100 000 töötaja kohta arvestatuna alla Eesti keskmise, mis oli 745.

Surmaga lõppes 2015. a 16 tööõnnetust ehk suhtarvuna 100 000 töötaja kohta 2,5 (2014. a olid vastavad näitajad 16 ja 2,6). Kokku registreeriti Tööinspeksioonis 36 surmaga lõppenud õnnetusjuhtumit. 19 juhtumi puhul lõpetati uurimine, sest need ei olnud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse mõistes tööõnnetused.

Surmajuhumite puhul ei ole võimalik ühest tekkepõhjusest välja tuua. Palju

Eelmisel aastal kaotasid elu:

- töötaja jäi tehase territooriumil liikuva töstuki alla;
- ametlikult tööle vormistamata töötaja kukkus ehitusel alla;
- konteinerist kukkus raske ese töötajale peale;
- töötaja kukkus järsust trepist alla;
- päästeametnik hukkus peale herilaselt nõelata saamist allergia tõttu;
- töötaja sai löögi freesimisemasina agregaadilt;
- metallkonstruktsioon kukkus töötajale peale;
- töötaja jäi ujvdokil kraana ja ehitise vahele;
- juhatuse liige hukkus liiklusvariis;
- kalluri juht jäi kalluri ja ekskavaatori vahele;
- töötaja kukkus gaasikäiku;
- töstuk puutus vastu kõrgepingeliini ja töötaja sai elektrilöögi;
- tuubuse alla kukkumise tagajärjel inimene uppis;
- bussijuht jäi garaazhis liikuma hakanud bussi alla;
- kaks kaevurit surid maa all mürgistusse.

on siin sõltunud inimlikust faktorist, kus tööandjal oli raske tööõnnetust ette näha. Neil puhkudel tegi töötaja hetke ajel otsuse, millel oli paraku traagiline tagajärg. Ent samas oleks mitmel juhul olnud võimalik vältida ohtlikku olukorda, kui tööandja oleks õigeaegselt sekkunud.

Töötaja oli ettevõttes keevitajana töötanud juba 18 aastat. Ta tõstis nelikanttorust fermi pukkidele püsti asendisse, et seda keevitama hakata. Fermi kogupikkus oli 11,3m, kõrgus 1,3m ja kaal ca 700 kg. Töötaja kinnitas fermi pukkidele ainult väikeste pitskruvidega, nagu vanemad ja kogenumad töötajad aeg-ajalt tegid. Pitskruvid aga andsid järele ja ligi 700 kg kaaluv terasferm kukkus keevitajale peale. Kõrval viibinud praktikant hüppas viimasel hetkel eest ära. Keevitaja sai surmavaid vigastusi. Kahjuks rikkusid "kogenud" töötajad ohutusnõudeid ja õpetasid ka noorele praktikandile valesid töövõtteid. Noore töötaja elu päästis ilmselt see, et ta kahtles fermi püsivuses ning oma juhendaja sõnades.

2015. a juhtus Tööinspeksiooni ajaloo üks suurema kannatanute arvuga tööõnnetus. Auvere elektriijaama ehitusel toimus avarii tuhaärastussüsteemis, mille tagajärjel paiskus välja suurem kogus tuhka. Selles õnnetuses sai viga 9 inimest, neist 6 raskelt ja 3 kergelt. Õnneks keegi antud suurõnnetuses surma ei saanud.

Tööõnnetuste, sh surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjused võib üldistatuna jagada kaheks. Pooltel juhtudel ei kontrolli töötaja piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust ning ettevõttes puudub süsteemne töökeskkonna sisekontrolli korraldus ehk tööohutuse ja tervishoiu juhtimine. Teiselt poolt on aga tööõnnetuse vältimise eest vastutav ka töötaja ise, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest

või keelduma tegema töid, mis võivad kahjustada tema tervist. Oluline on siinkohal töötajate ja tööandjate koostöö. Ohutusnõudeid tuleb pidevalt järgida. Töökeskkonna riskid peavad olema hinnatud ning toimima peab töökeskkonna sisekontroll, mis jälgib ka seda, et kui tööohutuse nõudeid on rikutud, võetaks tarvitusele abinõusid. Võtmetähtsusega on, et töötajad saaksid enne tööle asumist ja vajadusel perioodiliselt asjakohast väljaõpet ja juhendamist.

1.2 Kutsehaigestumised ja tööst põhjustatud haigestumised

Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaiguste loetelu on kehtestatud 09.05.2005 sotsiaalministri määrusega nr 66.

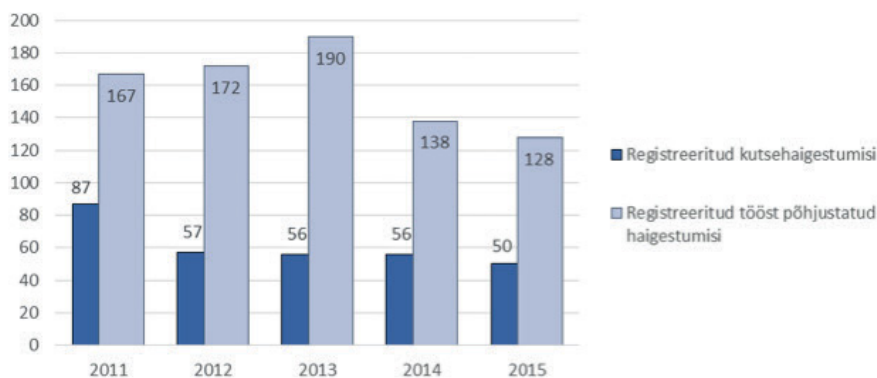
Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks.

2015. aastal registreeriti Tööinspeksioonis 50 uut kutsehaigestumise juhtumit. Neist 34 juhtumit puhul viidi läbi kutsehaigestumise uurimine. Vastavalt Tööinspeksioonis kehtestatud kutsehaigestumiste menetlemise töökorrale jäeti 16 juhtumit uurimata². Kutsehaigus diagnoositi 17 mehel ja 33 naisel. Tööst põhjustatud haigestumiste teatisi registreeriti 128.

Lühim kutsehaigestumise väljakujunemise periood on alla ühe aasta ning pikim 41 aastat. Noorim kutsehaige on 28-aastane ning vanim 64-aastane.

Enamik kutsehaigusi on endiselt põhjustatud füsioloogilisest ohutegurist, viie juhtumit puhul on põhjuseks keemiline ohutegur ning nelja juhtumit puhul füüsikaline ohutegur. Bioloogistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigusi 2015. aastal ei diagnoositud.

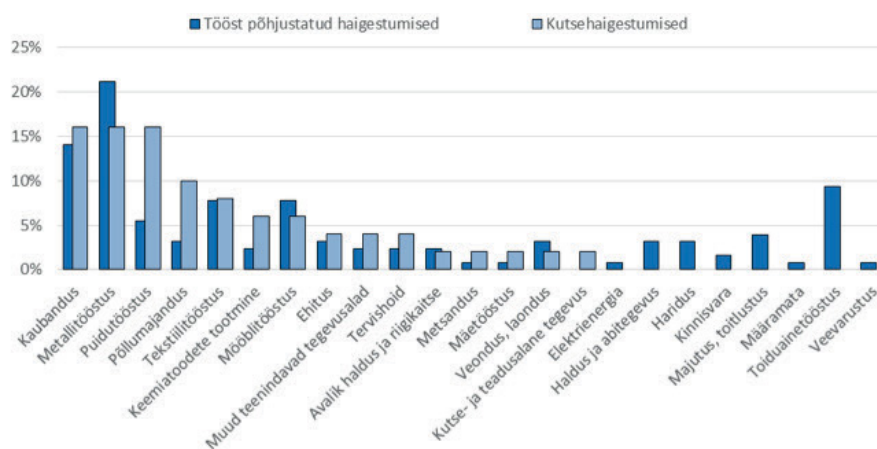
²Seaduse kohaselt uurib tööinspektor kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi ning vajadusel kutsehaigusjuhtumeid ja teisi tööõnnetusi. Uurimise vajadus otsustatakse tuginedes juhtumit asjaoludele ning lähtudes sellest, kas uurimise tulemusel on võimalik anda soovitusi samalaadsete kutsehaigestumiste ennetamiseks.



Joonis 16. Registreeritud teateid kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste kohta 2011-2015

Võrreldes 2014. aastaga on kutsehaigestumiste diagnoosimiste arv mõnevõrra vähenenud. Paraku ei saa lugeda selle põhjuseks töökeskkonna paranemist. Põhjuseid tuleb eelkõige otsida kutsehaigestumiste diagnoosimisega seotud protseduuridest ning samuti on mõningaseks probleemiks töötervishoiuarstide leebevõitu suhtumine juba tervisekahjustusega töötajate tööle lubamisel. Vähenenud on tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) arv, mis enamasti võib küll olla kutsehaigestumisele eelnevaks diagnoosiks, kuid mitte alati. TPH diagnoositakse enamasti perioodiliste tervisekontrollide käigus, mida tööandjad on kohustatud korraldama vastavalt töötajate tervisekontrolli korrale. Nii on ka TPH esinemine siiski ohumärgiks, et tööga seotud haigestumised ühiskonnast kuhugi ei kao.

Ettevõtete tegevusalade lõikes näitavad tulemused, et kaubanduse, metallitööstuse, puidutööstuse, põllumajanduse, tekstiilitööstuse ning toiduainetööstuse töötajatel on kõige suurem oht saada tööga seotud tervisekahjustus.



Joonis 17. Tööga seotud haigestunute osakaal tegevusalade lõikes (2015)

Kutsehaiguste uurimise kokkuvõtetest selgub, et tööandjad ei oska õigesti hinnata töökeskkonna ohutegurite mõju inimese tervisele. Valdavalt on terviseriskid alahinnatud. Kõige suurem probleem töö juures on jätkuvalt füüsiline ülekoormus. Paraku ei pöörata endiselt tööl tähelepanu neile ohuteguritele, mille mõju ei avaldu kohe, vaid alles mõne aja möödudes.

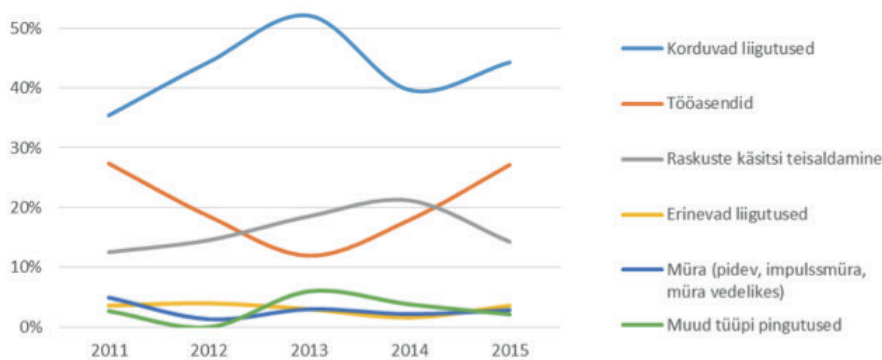
Riskianalüüsi puudumise või riskide alahindamise kõrval on teise kitsaskohana võimalik välja tuua tegevuskava puudumine või vähesed abinõud ohutegurite vältimiseks. See näitab, et tööandja ei seosta töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimist ja tegevuskava koostamist ning ei näe riskianalüüsist saadava informatsiooni kasulikkust.

Väga vajalik on täita töötajate tervisekontrolli nõuet. Tervisekontrolli korraldamine ei aita vältida tervisekahjustuse teket, kuid võimaldab kiiremini avastada tööga seotud terviseriske. Koostöös töötervishoiuarsti ja ettevõtte töökeskkonnaspetsialistiga saab kavandada abinõusid töötajate tervisekahjustuse või selle süvenemise vältimiseks.

Viimasena võib välja tuua puudused töötajate juhendamisel. Väga sageli on töötaja tunnistanud, et talle pole tutvustatud ohutusjuhendit juhustega vältimaks füüsilisest ülekoormusest tekkida võivaid tervishäireid. Mõnikord pole juhendid asjakohased ja sisaldavad liigselt ebavajalikku informatsiooni. Teinekord on juhend küll olemas, ent töötaja on unustanud selle nõuded. Ühekordsest juhendamisest jääb ilmselt väheseks ning tööandja peaks korraldama sagedamini koolitusi, kus töötajatele tutvustatakse töökeskkonna ohutegurite mõju tervisele ning vajalikke abinõusid ja võtteid, millega ohutegurite mõju vältida või vähendada.

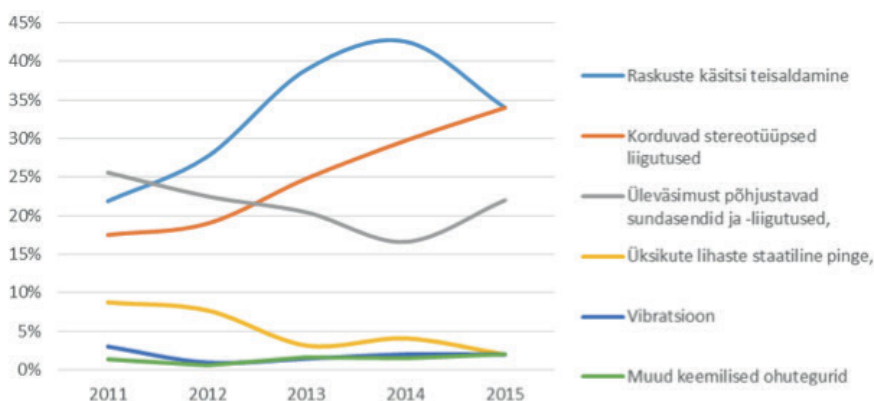
Haigestumiste vältimiseks tuleb hinnata töötajate töökoormust ning vaadata, kas kõik tööd saavad tehtud olemasoleva töötajate arvuga. Koormus võib olla liiga suur, sest töötajaid on liiga vähe. Puhkepausidest ja lõõgastusharjutustest jääb väheks, kui töökoormus on liialt suur. Nii on töökeskkonnas töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine kompleksne ja sügavat analüüsi nõudev tegevus, kus objektiivselt vaadatakse ja hinnatakse kõiki töö tegemise aspekte.

Suurim osakaal kutsehaigestumisi põhjustavate töökeskkonna ohutegurite seas on endiselt korduvatel stereotüüpsetel liigutustel ning vael tööasendil. Kahjuks ei mõista töötajad, et korduvad liigutused või ebasoodne tööasend mõjub tervisele halvasti. Sageli ei osata märgata seost füüsilise ülekoormuse ning sellest põhjustatud tervishäirete vahel. Pigem seostatakse valutavat selga või kaela vanuse, mitte töötingimustega. Samas on füüsilisest ülekoormusest põhjustatud haigustesse haigestumise põhipõhjus liiga suur töökoormus ja valed töövõtted.



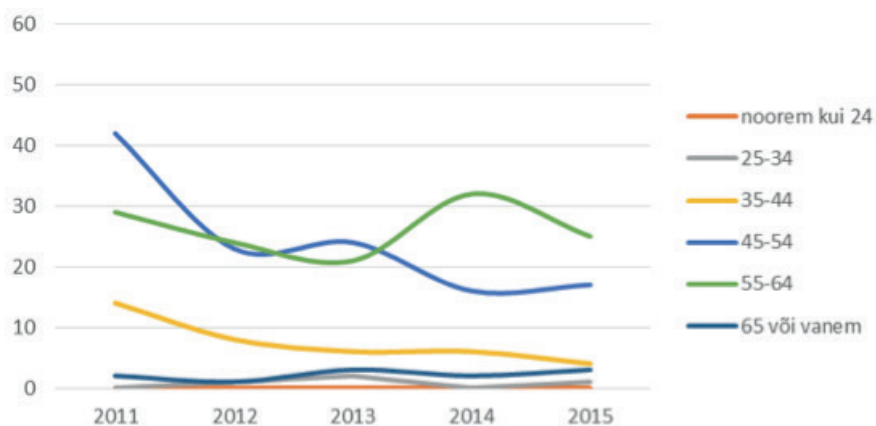
Joonis 18. Peamised ohutegurid töökeskkonnas, mis põhjustavad kutsehaigestumisi

Tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosidest nähtub, et enim mõjutavad töötajate tervist füsioloogilised ohutegurid: korduvad stereotüüpsed liigutused ning üleväsimust põhjustavad sundasendid. Positiivse muutusena võib välja tuua, et raskuste käsitsi teisaldamine kui kõige enam haigestumist põhjustav ohutegur on võrrelduna 2014. a oluliselt vähenenud.



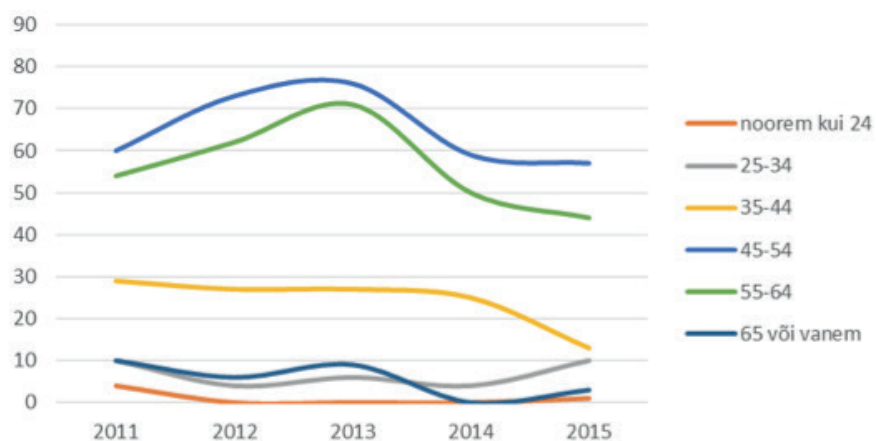
Joonis 19. Peamised ohutegurid töökeskkonnas, mis põhjustavad tööst põhjustatud haigestumisi

Tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosidest nähtub, et enim mõjutavad töötajate tervist füsioloogilised ohutegurid: korduvad stereotüüpsed liigutused ning üleväsimust põhjustavad sundasendid. Positiivse muutusena võib välja tuua, et raskuste käsitsi teisaldamine kui kõige enam haigestumist põhjustav ohutegur on võrrelduna 2014. a oluliselt vähenenud.



Joonis 20. Kutsehaigestunute arv vanusegruppide lõikes

Tööst põhjustatud haigestumisi diagnoositi eelmisel aastal enim 45–54-aastaste töötajate seas. Kuigi vanemaerialiste haigestunute arv on kahel viimasel aastal vähenenud, pole vähenenud nende osakaal. Muret tekitab asjaolu, et võrrelduna 2014. a on suurenenud oluliselt 25–34-aastaste töötajate tööst põhjustatud haigestumised.



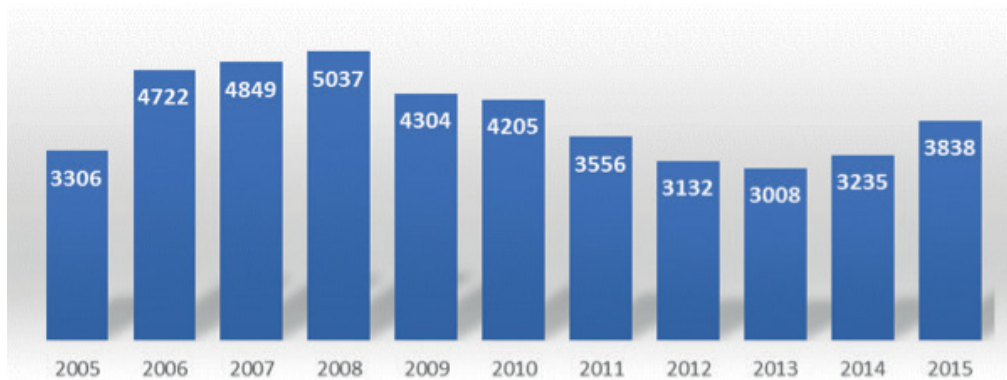
Joonis 21. Tööst põhjustatud haigestunute arv vanusegruppide lõikes

Kui vaadata eraldi veel tööst põhjustatud haigestumisega mehi ja naisi, siis naistel diagnoositakse kutse- või tööst põhjustatud haigestumine sagedamini pigem nooremas eas kui meestel. Naised kas jõuavad tervisekontrolli varem või suhtuvad oma terviseprobleemidesse tõsisemalt ning julgevad nendest ka tervisekontrolli läbiviijale rääkida.

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

2. RIIKLIK JÄRELEVALVE

Tööturul oli 2015. a taas rohkem tööga hõivatuid kui eelnevatel aastatel, samuti lisandus uusi ettevõtteid. Ka Tööinspeksioon oli aastal 2015 oluliselt nähtavam kui aasta varem – kasvas kontrollide arv ning läbi viidi teemaatilisi sihtkontrolle, mis andsid rohkem võimalusi suunata tähelepanu probleemsematesse valdkondadesse. Riikliku järelevalve käigus tuvastati rikkumisi küll arvukselt rohkem kui aasta varem, kuid ka kontrollitud ettevõtete arv oli oluliselt suurem (2015. a viidi läbi 5347 külastust, võrrelduna 4805 külastusega 2014. a).



Joonis 22. TT ja TO kontrolliga hõlmatud ettevõtete arv aastatel 2005-2015

Rikkumisi tuvastati 91% ettevõtetes, kus järelevalve läbi viidi. Eesti ettevõtetes oli kõige sagedamini probleeme töötajate väljaõppe ja juhendamisega, tervisekontrolli korraldusega ning töötervishoiu ja tööohutusega tegelevate töötajate valimise ja määramisega. Kõik need kolm tegevust on aga määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks tööõnnetusi või töötaja ei kahjustaks oma tervist. Probleeme on endiselt liikumisteedega ning ohtlike kemikaalide käitlemisega. Mõnedes sektorites on paranenud olukord seoses raskuste käsitsi teisaldamisega, kuid see ohutegur on endiselt aktuaalne põllumajanduses ja toiduainetööstuses.

Tööinspektorite hinnangul on märkimisväärne hulk tööandjaid, kes enne tööinspektori külastust oma töökeskkonda ei panusta. Positiivse poole pealt võib nentida, et enamike ettevõtete töökeskkond paraneb oluliselt peale tööinspektori külastust. 2015. aastal täideti 88% tööinspektorite ettekirjutistest tähtaegselt ning seetõttu on vähenenud ka sanktsioonide rakendamise vajadus.

Maakondade lõikes kontrolliti enim tööohutuse, töötervishoiu ja töösuhete alaste nõuete täitmist ja viidi läbi tööõnnetuste ja kutsehaigestumise juhtude uurimisi ning sihtkontrolle Harjumaal tegutsevates ettevõttes ja asutustes (kokku 1578 külastust). Võrrelduna 2014. aastaga suurenes kontrolli maht Harjumaal, Pärnumaal, Raplamaal, Tartumaal, Järvamaal, Läänemaal, Valgamaal ja Hiiumaal.

Kasvanud on töökeskkonnaalaste kaebuste arv (199 külastust kaebuse alusel võrrelduna 2014. a 159 külastusega). See tähendab, et nii töötajad ise kui kaaskodanikud ei jäta teavitamata töökeskkonnas esinevatest probleemidest. Selline teadlikkuse tõus ning probleemidele tähelepanu juhtimine parandab pikas perspektiivis töökeskkonda tervikuna ning kujundab ühiskonna arvamust ohutuskultuurist. Suurenenud kaebuste ja vihjete arv annab tunnistust sellest, et elanikkond on teadvustanud rohkem Tööinspeksiooni olemasolu ja rolli töökeskkonna järelevalves. Meie usaldus elanikkonna silmis on kasvanud ning ollakse arvamusel, et Tööinspeksiooni poole pöördumine aitab muuta töökeskkonda paremaks ja ohutumaks.

2015. a riikliku järelevalve tulemuste põhjal saab reastada suuremat tähelepanu vajavad tegevusvaldkonnad järgmiselt:

- Rikkumistest lähtuvalt - ehitussektor, kaubandus, majutus, toidlustus ja transpordi sektor;
- Tööõnnetustest lähtuvalt - metallitööstus, kaubandus, ehitus, transport ja puidutööstus;
- Tööga seotud haigestumistest lähtuvalt - metallitööstus, puidutööstus, põllumajandus ja

toiduainetööstus;

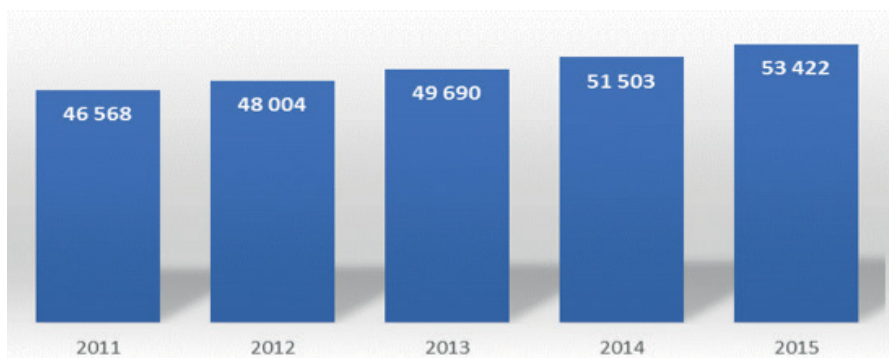
- Töövaidlustest lähtuvalt – ehitus-, kaubandus- ja transpordisektor.

2.1 Tööohutuse järelevalve

Tööinspeksiooni peamine tegevusprioriteet 2015. a oli raskete või surmaga lõppenud tööõnnetuste arvu vähendamine. Selleks kavandati riikliku järelevalve mahu suurendamist ja järelevalve tõhustamist ehk kvaliteedi parandamist.

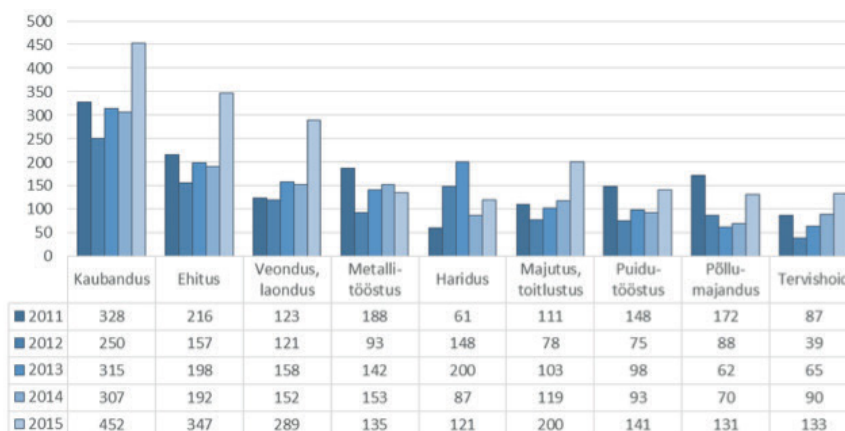
Töökeskkonna kontrolleviaksel läbi ettevõtete riskihinde alusel. Viimast arvestatakse ettevõtte tegevusvaldkonnale omistatud riskitaseme, ettevõtte viimase külastuse aja, varasemate kontrollide tulemuste, töötajate arvu ning tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvu põhjal. Igale konkreetsele ettevõttele kujuneb oma riskihinne, mille järgi valitakse kontrollimiseks kõrgema riskihindega ettevõtted ja asutused.

Tööohutuse ja tervishoiu nõuete täitmise järelevalve raames kontrolliti 3836 ettevõtet. Võrrelduna 2014. aastaga kasvas tööohutuse ja tervishoiu järelevalve maht 14%, seejuures tööinspektorite arv jäi eelmise aasta tasemele. Lisaks riskihinde alusel kontrollitavate ettevõtete valimisele hakati rakendama ka juhuvalimi põhist lähenemist. Juhuvlimi (random sample) alusel oli igal äriregistrisse kantud aktiivselt tegutseval ettevõttel võrdne ja sõltumatu võimalus sattuda kontrollitavate ettevõtete nimekirja. 486 juhuvalimi alusel kontrollitavat ettevõtet valiti välja 53422 ettevõtte seast.



Joonis 23. Järelevalve alla kuuluvate ettevõtete arv TI andmebaasis

Tegevusaladest kontrolliti 2015. aastal enim kaubandus- (452), ehitus- (347) ning veondus- ja laondus- (289) ettevõtteid. Joonisel 24 on näha, et võrrelduna eelmiste aastatega kasvas neis tegevusvaldkondades ka kontrollide maht, mis eelkõige oli tingitud tegevusvaldkonnale omistatavast riskihinnangust.



Joonis 24. Enim töökeskkonna kontrolliga hõlmatud tegevusvaldkonnad (2011-2015)

Töökesekkonna kontrolli käigus antud hinnangud

Tööinspektorid hindasid 2015. a ettevõtte esmase kontrolli käigus 63% ettevõtete töökesekkonnaga seotud tegevusi heaks. Kui võrrelda 2014. ja 2015. aastate hinnanguid, siis on märgata tervelt 4%-punkti võrra olukorra paranemist. Samas aga ei ole antud tõus toimunud nende ettevõtete arvelt, mille töökesekkonnaalaseid tegureid hinnati eelneval perioodil halvaks või pigem halvaks. Olukord on hoopis tunduvalt (5%-punkti) halvenenud enne tugevate keskmike hulka kuulunud ettevõtetes.

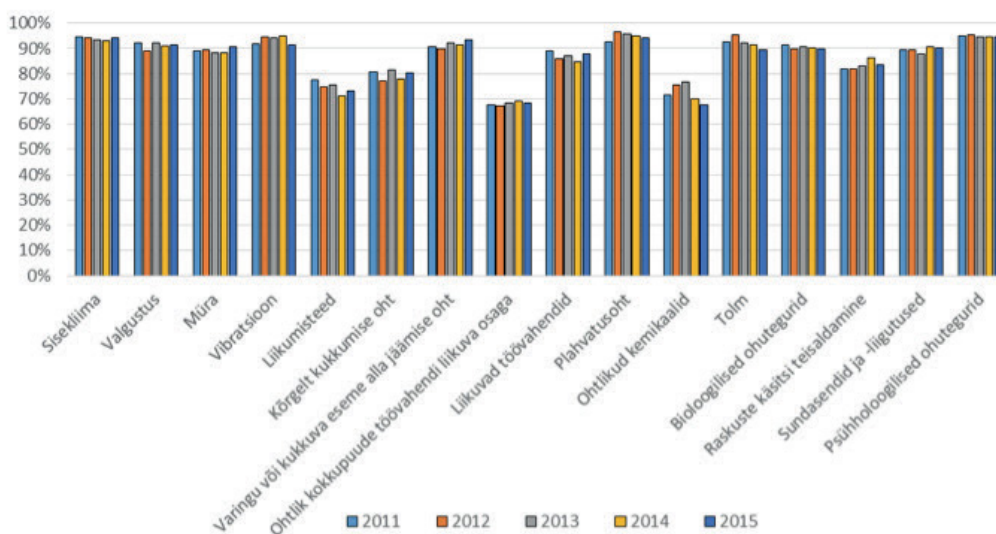
Tabel 3. Töökesekkonna kontrolli käigus antud hinnangud töökesekkonna ohuteguritele ning tööandjate tegevusele

	2011	2012	2013	2014	2015
Hea	59%	58%	61%	59%	63%
Pigem hea	22%	23%	20%	21%	16%
Pigem halb	11%	9%	10%	11%	13%
Halb	7%	10%	9%	9%	8%

Enamus tööandjatest on ise huvitatud ohutu töökesekkonna loomisest ilma tööinspektori kontrollitagi. Kahjuks on jätkuvalt tööandjaid, kes tööohutuse valdkonnaga enne tööinspektori sekkumist pigem ei tegele. Peamise põhjusena, miks tööohutuse ja tervishoiu alaste küsimustega ei ole tegeletud nimetavad tööandjad teadmiste puudumist antud valdkonnas. Teise põhjusena tuuakse aja puudumist.

Hinnangud ettevõtete töökesekkonnas esinevatele ohuteguritele on võrreldes varasemate aastatega suhteliselt sarnased. Joonisel 25 väljatoodud protsendid on arvatud hinnatud ettevõtete arvust, kus ohutegur esines. Varasemalt enim probleeme valmistanud valdkonnad on jätkuvalt probleemsemad ka 2015. aastal: ohtlike kemikaalide käitlemine, kokkupuute oht töövahendite liikuvate osadega, kõrgelt kukkumise oht ning probleemid liikumisteedega. Kahe viimase ohuteguri osas on võrrelduna 2014. aastaga märgata mõningast paranemist. Samas on olukord halvenenud vibratsiooni, tolmu ning raskuste käsitsi teisaldamise osas.

Positiivse muutusena võib esile tuua olukorra paranemise seoses sisekliima, müra ning sundasendite ja -liigutustega. Muutuse on põhjustanud tervishoiualased sihtkontrollid ja teavitustöö. Viimastel aastatel on nii Tööinspeksioon kui meie sotsiaalpartnerid rääkinud palju luu- ja lihaskonna haigustest ning nende tekkepõhjustest. Lisaks on Tööinspeksiooni teavitustegevuste raames ettevõtetele jagatud erinevaid infomaterjale ning teemale on pööratud tööandjate ja töötajate tähelepanu ka üksikute kontrollide raames ja nõustamisel.



Joonis 25. Hinnangud töökesekkonnas esinevatele ohuteguritele (hinnang positiivne - % hinnatud ettevõtetest)

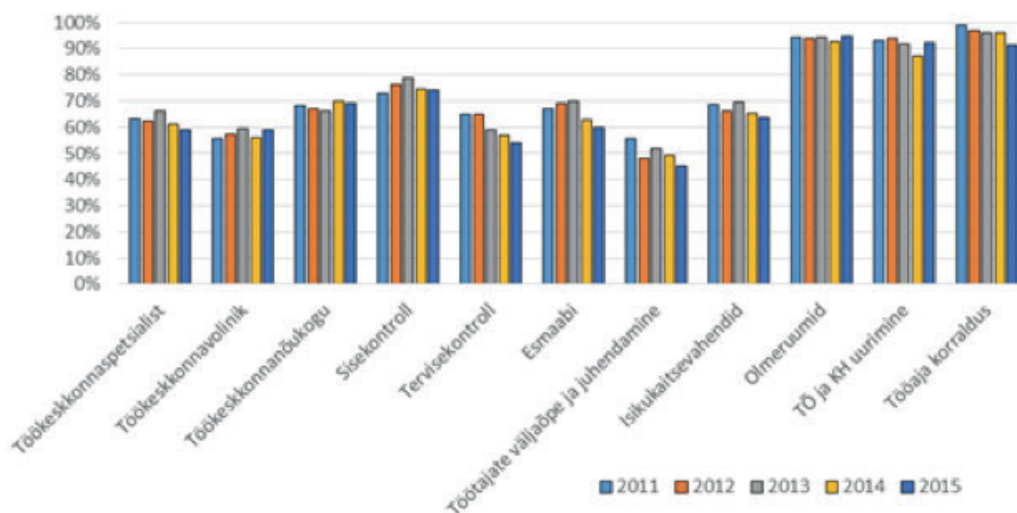
Kõrgelt kukkumise ohu ja liikumisteedega seotud probleeme tuvastavad tööinspektorid jätkuvalt väga palju. Märkimisväärses hulgas ettevõtetes puuduvad töökeskkonnas kaitsepiirded, lahtised avad on märgistamata või puuduvad kaitsekatted, liikumisteed ei ole nõuetekohaselt märgistatud ja hooldatud vms. Samuti tuvastatakse rikkumisi, kus liikumisteedel on juhtmed, kaablid või muud esemed või on sinna ajutiselt ladustatud toorainet või toodangut. Need kõik takistavad töötajate liikumist ja võivad põhjustada kukkumisega seotud tööõnnetusi.

Hinnangutest tööandja tegevusele (Joonis 26) on probleemsemad aspektid ja tegevused jäänud samuti varasemaga samaks. Kõige sagedamini on tööinspektorid hinnanud halvaks või pigem halvaks tööandja tegevust seoses töötajate väljaõppe ja juhendamisega. Negatiivse hinnangu said 2015. a üle poole hinnatud ettevõtetest ning võrreldes eelmise aastaga on see hinnang veelgi langenud. Samas on töötajate puudlik juhendamine just üheks tööõnnetuste toimumise peamiseks põhjuseks.

Rahul ei saa jätkuvalt olla ka töötajate tervisekontrolli suunamisega ja töötajatele isikukaitsevahendite väljastamisega. Ettevõtteid, kus esmaabiandja oli määramata või esmaabi korraldus ettevõttes oli puudulik, on viimasel kahel aastal tunduvalt rohkem kontrollides välja tulnud. Samuti suurenes nende ettevõtete ja asutuste arv, kus määramata oli töökeskkonnaspetsialist ning tööaja korralduses esines puudusi.

Paraku tuleb tõdeda, et enamik tööandjate tegevuse juures hinnatud aspekte on saanud madalama hinnangu kui eelmisel aastal. Ühest küljest võime küll tõdeda, et järelevalve ongi muutunud sisulisemaks, kuid teisest küljest mõjutab seda asjaolu, et tänu ettevõtete riskihindamisele külastatakse aina rohkem ettevõtteid, kus esineb enim probleeme. Alates 2014. aastast on suurenenud kontrollitavate ettevõtete hulgas ka mikro- ja väikeettevõtete osakaal. Samas just see grupp ettevõtteid nimetab tööohutuse ja -tervishoiu nõuete täitmatajätmis põhjuseks rahaliste vahendite vähesust ja ajapuudust.

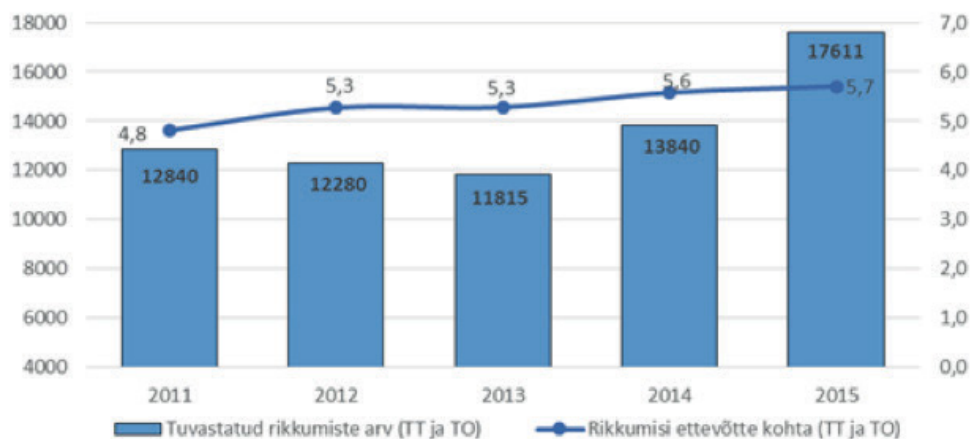
20aastane noormees asus laotöötajana tööle 12. augustil. Juba 21. augustil juhtus temaga tööõnnetus, kui kahveltõstukiga transporditi 500 kg terasepakki ja paki kinnitamisel tõstuki kahvile andis tropp järele ja kukkus kannatanu jalale. Tagajärjeks oli raske kehavigastus. Tööandja ei olnud õnnetusse sattunud laotöötajat juhendanud ega eriväljaõpet tõsteseadmete töötamise osas läbi viinud; töötajale ei antud ka turvajalatsite vaatamata raskuste jalale kukkumise ohule ja sellele, et turvajalatsite kasutamine on kohustuslik laotöötajatele laos viibides. Juhtum kinnitab veelkord tööõnnetuste statistikas toodud järeldust, et uued töötajad on riskigrupp. Statistika kohaselt toimub suur osa tööõnnetustest just vähem kui aasta töö olnud meessoost töötajatega. Seega erilist tähelepanu tuleb pöörata tööandjatel just noormeestele, kes on tööle otse koolipingist või nende töökogemus on alles lühike.



Joonis 26. Hinnangud tööandjate tegevusele (hinnang positiivne - % hinnatud ettevõtetest)

Töötervishoiu ja tööohutuselased rikkumised

Rikkumisi erinevate õigusaktide suhtes tuvastati järelevalve käigus 17 611 korral, millest 53% fikseeriti ettekirjutustes. Võrreldes 2014. a on tuvastatud rikkumiste arv arvuliselt oluliselt kasvanud, kuid suurenenud on ka kontrollitud ettevõtete arv, samas on vähenenud ettekirjutiste arv (vastavalt 2014. a 65% ja 2015. a 53%). See viitab asjaolule, et võrreldes eelmise aastaga tuvastati kontrollide käigus enam selliseid rikkumisi, mida tööandjal oli võimalik likvideerida viie päeva jooksul. Rikkumisi tuvastati 91% külastatud ettevõtetest (2014. a 84%). Neist ei fikseeritud ühtegi rikkumist 321 ettevõttes (2014. a ei tuvastatud 16,5% kontrollitud ettevõtetes ühtegi puudust). Külastuse käigus tuvastati keskmiselt 5,7 rikkumist ettevõtte kohta, mis on sarnane tulemus viimase kolme aastaga.



Joonis 27. Tuvastatud TT ja TO rikkumiste arv ja keskmine rikkumiste arv ühe ettevõtte kohta

Rikkumised õigusaktide lõikes

Alljärgnevas tabelis on toodud enim rikitud seadus või määrus ning rikkumiste arv viimasel viiel aastal.

Tabel 4. Õigusaktid, millega seotud rikkumisi tuvastatakse kõige sagedamini

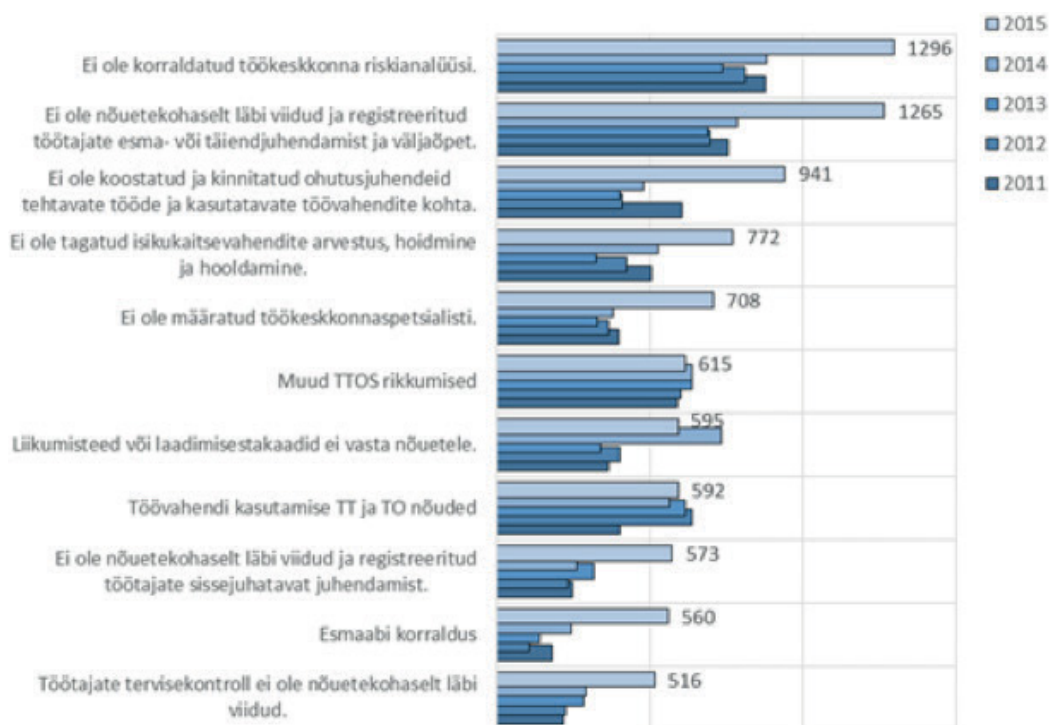
Õigusakt	2011	2012	2013	2014	2015
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus	3979	3534	3353	3630	5143
Töötervishoiu ja tööohutuse väljaõppe kord	1662	1483	1589	1668	2875
Töökohtadele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded	1220	1195	1048	1736	1642
Töövahendi kasutamise TT ja TO nõuded	1264	1723	1571	1635	1633
Isikukaitsevahendite valimise kord	984	777	741	1051	1238
TT ja TO nõuded ehituses	734	989	908	952	1056
Tervisekontrolli kord	558	458	527	548	914
Esmaabi korraldus	554	309	375	464	892
Ohumärguannete kasutamise nõuded	711	582	559	872	791
Kuvariga töötamise TT ja TO nõuded	289	304	234	199	322

Rikkumisi õigusaktide lõikes analüüsid selgub, et 2015. aastal suurenes hüppeliselt (erinevalt kolme varasema aasta langusest) otseselt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete rikkumiste osakaal. Oluliselt on kasvanud ka määruse töötervishoiu- ja tööohutuselase väljaõppe ja täiendõppe kord nõuete rikkumised.

Mõnevõrra rohkem kui eelmistel aastatel tuvastati määruste töötajate tervisekontrolli kord ning esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine rikkumisi. Teiste õigusaktide nõuete järgimise osas on 2015. aasta olnud pigem positiivne.

Detailsemalt õigusaktide rikkumisi vaadates on endiselt esikohal probleemid töökeskkonna riskianalüüsi korraldamisega. Selliste rikkumiste arv kasvas 2015. a hüppeliselt. Ettevõttes riskianalüüs kas puudub täielikult, see on puudulikult korraldatud või vajab täiendamist, kuna selle ajakohasus ei vasta enam muutunud töökeskkonnale. Selliseid rikkumisi tuvastati 1296 ettevõttes. Tööinspeksioon paneb tööandjatele südamele, et töökeskkonna riskianalüüs ei ole vaid ühekordne kirja pandud dokument, vaid see peab käima kaasas ettevõtte arengu ja muutustega. Suurim kasu tõuseb sellest siis, kui analüüsi koostavad ettevõtte enda spetsialistid. Ettevõtte riskianalüüsi koostamise lihtsustamiseks on riik loonud tasuta keskkonna Töobik (www.toobik.ee).

Alloleval joonisel on välja toodud sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised olenemata aluseks olevast õigusaktist. Siit nähtub, et 2015. a suurenes oluliselt rikkumiste arv pea kõikide kriteeriumite osas. Põhjuseks võib pidada nii seda, et suurenes kontrollitud ettevõtete arv kui järelevalve kvaliteedi mõningast tõusu. Mõju avaldas ka see, et kontrollitavate ettevõtete valimis oli rohkem ettevõtteid, mida kontrolliti esmakordselt. 2014. a suurendati kontrolli ulatust ja hakati kontrollima kõiki ettevõtteid, kus on vähemalt üks töötaja ja mis tegutseb aktiivselt (varem kontrolliti ettevõtteid, kus oli vähemalt viis töötajat).



Joonis 28. Sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised

Rikkumiste kõrvaldamiseks peatasid tööinspektorid töö 149 korral ning töövahendi kasutamise keelasid 270 korral (2014. a vastavalt 235 ja 420). Töövahendi kasutamine keelati sagedamini juhul, kui töövahendi ohutust tagavad seaded, tõsteseadmed või ajutiseks kõrgustes töötamiseks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele või tööd tehti katkiste elektritööriistadega.

Hea märk on, et vajadust tööd peatada tuli ette mõnevõrra vähemal juhtudel kui eelnevatel aastatel. Mõneti avaldas sellele mõju kontrollitavate ettevõtete valim – võrrelduna 2014.a suurenes kaubandusettevõtete kontroll, kus töö peatamist või töövahendi kasutamise keelamist praktiliselt ette ei tule. Enamik töö peatamise juhtudest toimus ehitustöödel, kui ei olnud tagatud ohutust kõrguses töötamisel või ei kasutatud isikukaitsevahendeid. Muudel tegevusaladel peatati töö eelkõige juhtudel, mil töövahendite ohutust tagavad seadised (kaitsekatted) ei

vastanud nõuetele või olid eemaldatud.

Sunnirahaga hoiatati nõuete täitmata jätmise eest kokku 475 korral (2014. a 395 korral) ning täitmisele pöörati sunniraha 38 korral summas 7940 eurot (2014. a vastavalt 22 korral summas 5600 eurot). Sunniraha täitmisele pööramise vajadus oli oluliselt vähenenud, kuna paranenud oli tööinspektorite tehtud ettekirjutiste täitmine.

2.2 Töötervishoiu järelevalve

2015. a viidi töötervishoiu nõuete täitmise kontrollimiseks läbi 297 kontrolli, mille käigus tuvastati 1028 rikkumist ning koostati 119 ettekirjutist. Töötervishoiu järelevalve sihtkontrollid keskendusid neljale tegevusvaldkonnale: hambaravi teenuse osutamine, kaupluseketi põhine kaubandus, ööklubide tegevus ning meediaettevõtted. Lisaks viisid kaks töötervishoiu tööinspektorit läbi individuaalsed sihtkontrollid enda tegevuspiirkonnas. Lääne piirkonnas keskenduti füüsilisele ülekoormusele, mis on põhjustatud ebasoodsast tööasendist. Ida piirkonnas vaadeldi raskuste käsitsi teisaldamisega seotud probleeme põllumajandusettevõtetes.

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

Töötervishoiu sihtkontrollidega püüti kontrollitavates ettevõtetes muuta tööandja ja töötajate mõtteviisi. Erinevaid töid tuleb teha nii, et tervis on hea ka aastakümnete pärast ja mõista, et füüsilise ülekoormuse teke on tavaliselt märkamatu ning hiiliv. Kui aga tervis käest, ei pruugi enam tervistumist saavutada.

Kõige paremini tuli mõtteviisi muutus välja just hambaravi sihtkontrolli ettevalmistamise ja läbiviimise käigus. Eesti Hambaarstide Liit lülitas töötervishoiu ja tööohutuse temaatika oma koolituspäeva kavasse ning paljud hambaravi teenust pakkuvad ettevõtted olid asunud oma töökeskkonnaalast tööd korraldama juba enne tööinspektori eeldatavat visiiti.

Hambaravi sihtkontroll

Tänu hambaravis läbi viidud sihtkontrollile paranes oluliselt selle valdkonna tööandjate teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuse korraldamise vajalikkusest. Selle valdkonna ettevõtete hulgas ei pööratud veel piisavalt tähelepanu töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele. Pigem oldi eksiarvamusel, et töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine on rohkem tööstusettevõtete kohustus.

Peamine probleem seisneb selles, et hambaravi kabinetide omanikel kui tööandjatel jääb vajaka just teadmistest antud valdkonnas.

Erialaliidud võiksid pakkuda oma liikmetele ka töökeskkonnaalast nõu või vähemalt viiteid selle kohta, kust sellekohast infot leida. Ettepanekuna võikski erialaliitude kodulehel olla otselink nii Tööinspeksiooni kui ka Tööelu portaali kodulehele. On ju paljude erialaliitude liikmed oma valdkonnas ka tööandjad ning liidu kodulehe abil navigeerimine töökeskkonnaalast infot pakkuvatele lehtedele on nende jaoks ehk mugavam.

Kauplusekettide sihtkontroll

Kauplusekettidest külastati 2015. aasta märtsis Selveri kauplusi. 44-st kauplusest sai sihtkontrolli käigus kontrollitud 31.

Sihtkontroll tõi välja kolm olulist probleemi. Ettevõttes oli küll määratud üks töökeskkonnaspetsialist, kuid tema töökoht oli Tallinnas. Sisulist töötervishoiu- ja tööohutusosalast tööd kaupluses pidid korraldama kaupluse juhatajad. Mitmed juhatajad kinnitasid, et nad ei ole kursis töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega ja selgus, et väheseks jääb just ettevõtte peakontori toetusest töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas.

Teise probleemina võib välja tuua kaupluse töötajate liiga pikad tööpäevad ning vähesed puhkepausid. Organismi taastumisele ja töövõime säilimisele ei ole piisavalt tähelepanu pööratud. Tööandja ei ole töötajate tööaega korraldanud parimal võimalikul viisil arvestades töötajate töövõime muutumist, väsimuse teket ja muid tööga

seotud haigestumisi soodustavaid tegureid. Paljudele töötajatele on tervishoiuarst soovitanud lühiajalisi puhkepause igas tunnis, kuid nende soovitustega pole töötaja korraldamisel arvestatud.

Kolmas probleem vallandas diskussiooni, mille lõpplahendus ei ole veel saanud. Nimelt ei ole töötaja arvestanud, et kaupluse töötajatel, kes töötavad terve päev jalgedel, on pidev töö püstijalu täiendavaks koormuseks tugi-liikumisaparaadile. Töötajatele võimaldatakse tööjalatseid, kuid hinnast kompenseeritakse vaid 50%.

Tervishoiu tööinspektorid soovivad, et kui töötajale (Selveri puhul nt kaupluse juhataja) pannakse kohustus ja vastutus tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest, siis tuleb tagada talle ka vajalik väljaõpe. Samuti tuleb tagada sujuv koostöö ettevõtte erinevate üksuste vahel (Selveri puhul koostöö peakontori ja kaupluste vahel). Töötajad, kelle töö on seotud vaimse ja füüsilise koormusega, ei peaks töötama pikemates vahetustes kui kaheksa tundi. Kindlasti tuleb tagada töötajatele tööpäevasisesed puhkepausid, mis oleks piisava pikkuse ja sagedusega, et tagada organismi parem taastumine tööpäeva jooksul.

Öötöö sihtkontroll

Öötöö sihtkontroll viidi läbi Pärnus. Vaatluse all olid ööklubid, baarid, kasiinod ning pubid. Sihtkontroll keskendus ööajal töötavate töötajate tervishoiu ja tööohutuse korraldamisele. Töötaja kohustuseks on tagada tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras, sealhulgas ka öisel ajal.

Vaatamata vähesele kontrollide arvule (kontrolliti 15 ettevõtet) tuvastati rikkumisi palju ning keskmiselt avastati 5,2 rikkumist ettevõtte kohta.

Sihtkontrolli käigus tuvastati töökeskkonnas palju ohtlikke kohti või tegematajätmissi, kus töötajatel on vigastuse oht ning esmaabi andmine pole tagatud. Mõnede puuduste puhul aga tuleb tõdeda, et mitme ebasoodsa asjaolu kokkulangemisel võib sellisel juhul olla tagajärjeks töötaja äkksurm.

Öötöö sihtkontrolli tulemustele tuginedes suurendab Tööinspeksioon selliste ettevõtete kontrollimist, mis töötavad kas mitmes vahetuses või eelkõige ongi avatud just öhtusel ja öisel ajal.

Meediaetevõtete sihtkontroll

Meediaetevõtete sihtkontrolli käigus külastasid tervishoiu tööinspektorid televisiooni- ja raadioetevõtteid ning ajalehtede toimetusi (kokku 20 külastust). Keskmiselt tuvastati 5,8 rikkumist ühe külastuse kohta, mis ei ole hea tulemus.

Peab nentima, et sihtkontrolli käigus tuvastatud rikkumised sarnanesid paljuski teistes tegevusvaldkondades tegutsevate ettevõtete omadega ning meediaetevõtete eripära ei saa välja tuua. Meediaetevõtte spetsiifiline risk, palju juhtmeid võttel või studios oli väga hästi kõrvaldatud, kuid tahaplaanile oli jäänud tavalisem kontoritöö.

Sihtkontrolli käigus tuli välja kolm põhiprobleemi: töökeskkonnaspetsialisti määramine ja selle rolli täitmine, ohutusjuhendite tutvustamine töötajatele ning sülearvutite kasutamine.

Töökeskkonnaspetsialisti pädevus töökeskkonnaalase töö korraldamisel on ülioluline. Kahjuks on küllalt juhtumeid, kus töökeskkonnaspetsialist on vaid vormitäide omamata vajalikke teadmisi.

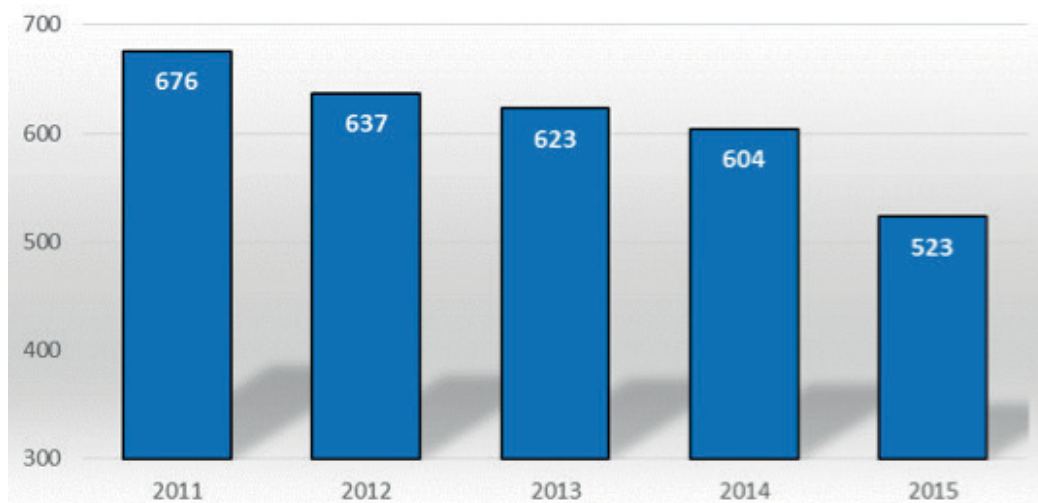
Ohutusjuhend võib olla hea või väga hea, kuid sellest ei ole mingit kasu, kui seda ei tutvustata töötajatele ning töötaja ei veendu selles, et töötaja on sellest aru saanud.

Sülearvuti on hea töövahend vaid abijärgseks töötamiseks. Kasutades sülearvutit põhitöökohana peaks olema sülearvutile lisaks nii eraldiasetsev klaviatuur kui kuvar. Niimoodi on võimalik töötajal leida endale sobiv ning tervist säästev tööasend ning luu- ja lihaskond töötamisel ei väsi.

2.3 Töösuhete järelevalve

2015. aasta tõi muutusi töösuhete osakonna töökorralduses ning toimus sisemine jaotus. Osad tööinspektor-juristid asusid täitma nõustamisega seotud ülesandeid ning töösuhete järelevalvega jäi tegelema 9 tööinspektor-

juristi ja üks meretöö inspektor. Selle tulemusel langes küll töösuhete kontrolliga hõlmatud ettevõtete arv, kuid tõsiselt märgatavalt tuvastatud rikkumiste arv ehk järelevalvega tegelevad tööinspektorid said süvenenult keskenduda oma põhitegevusele. Samas kasvas aga ka nõustamiste arv, mis näitab, et tegevuste jaotamise tulemusel muutus töö efektiivsemaks.



Joonis 29. Töösuhete kontrolliga hõlmatud ettevõtete arv

Töösuhete järelevalves oli 2015. aastal prioriteediks töö- ja puhkeaja ning alaealiste töötingimuste järelevalve, samas aga jätkati ka TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest teavitamise kontrollimist.

Töölepingu seaduse nõuete rikkumisi tuvastati 2015. aastal kokku 1761, aasta varem tuvastati sama seaduse rikkumisi 1437. Seadusliku aluseta kirjaliku lepinguta tööd tegevad isikud tuvastati 14 ettevõttes. Kõik ettevõtted, kus lepinguta ja töötamise registri kandeta tööd tehti, kuulusid toitlustus- ja ehitusvaldkonda.

Teiste ettevõtete seas külastasid tööinspektorid sushi söögikohta, millel on Tallinnas kaks restorani, üks kesklinnas ning teine Pirital. Kesklinna restoranis avastati juba esimese külastuse käigus töölepinguta töötaja ning kohtuti ettevõtte juhatuse liikmega. Juhatuse liikmelt küsiti muuhulgas, kas teises restoranis on samuti töölepinguta töötajaid. Juhatuse liikme sõnul pidavat teises restoranis kõik korras olema ja kõigil töötajatel on töölepingud. Tööinspektor ei maininud, et samal päeval plaanitakse külastada veel ka teist restorani. Pirital asuvasse restorani jõudes aga avastasid tööinspektorid ukse pealt sildi – täna suletud. Kõrvalt poest uurides selgus, et sushi restoranis olevat midagi juhtunud ja nad pidid selle kiiresti sulgema. Järgmisel päeval külastati aga Pirital asuvat sushi restorani uuesti ning sealt avastati loomulikult taas lepinguta töötajad.

Seega tööandja endale esimese külastuse pinnalt järeltõlget ei teinud ja lootis, et kontakt Tööinspektiooniga piirdub ühe külastusega. Samas ei saanud ta aga aru, mis kasu võib talle endale anda kirjaliku töölepingu sõlmimine.

Töö- ja puhkeaja järelevalve

Kuna töö- ja puhkeaja nõuete täitmise kontroll oli üks prioriteete, siis kontrolliti seda kogu aasta vältel. Kokku avastasid tööinspektorid aasta jooksul 523 töö- ja puhkeajaga seotud rikkumist. Septembris ja oktoobris võeti eraldi vaatluse alla tee-ehitusettevõtete suveperioodi töö- ja puhkeaeag. Kontrollitud tee-ehitusettevõtetest avastati töö- ja puhkeajarikkumised 9 ettevõttes, nende osas alustati ka 6 väärteomenetlust. Karistuseks määrati töötaja korralduse eest vastutanud füüsilistele isikutele rahaträhv 25-30 trahviühikut ehk 100 kuni 120 eurot.

Eraldi pöörati oktoobrikuus tähelepanu öötöötajate töötaja korraldusele. 1.-30. oktoobril viidi Tartus läbi öötöö sihtkontroll meelelahutus- ja toitlustusettevõtetes. Sihtkontroll viidi läbi kuues ettevõttes, neist kõigis avastati ka rikkumised. Kokku tuvastati 19 rikkumist. Peamiste probleemidena selgus, et tööandjad ei olnud läbi viinud töökeskkonna riskianalüüsi või kui see oli ka tehtud, siis puudus sealt öötöö aspekt ehk ei hinnatud, kuidas töökeskkonna ohutegurid mõjutavad töötaja tervist öisel ajal tööd tehes. Öötöötajaid ei olnud saadetud

tervisekontrolli töötervishoiuarsti juurde, kuigi seadus seda lausa eraldi ette näeb.

Lisaks ilmnas, et osad tööandjad arvavad, et kui töötaja teeb öösel tööd, siis ta nagunii ettevõttest välja minna ei saa ja jätavad võimaldamata tööpäevisese vaheaja, mis on seaduse kohaselt 30 minutit iga 6-tunnise töötamise kohta. Arvestamata oli jäetud ka TLS §-s 50 sätestatud öötöö piirangu ja TLS §-s 51 sätestatud üle 13-tunnise tööpäeva erandite nõudega. Ehk öötöötajatel lubati töötada liiga pikkade tööpäevadega ja selles küsimuses ei olnud eelnevalt sõlmitud kokkulepet töölepingus ega ka kollektiivlepingus.

Kuigi riikliku järelevalve üheks eesmärgiks on tööandja ja töötajate teadlikkuse tõstmine töökeskkonnaga seotud küsimustes, on ootused tööinspektorile erinevad. Näiteks avastas tööinspektor-jurist kontrolli käitus, et tööandja ei olnud töötajaid teavitanud tööajast, tööajakorraldusest ehk tööpäeva alguse ja lõpu kellaaegadest ja tööpäevisese puhkeaja kasutamisest. Tööandjale selgitati menetluse protseduuri, sh et kontrollimise kohta saadetakse kontrolli protokoll, mille kohta on tal õigus esitada 5 tööpäeva jooksul arvamusi ja vastuväiteid ning ettekirjutust ei tehta, kui rikkumised kõrvaldatakse 5 tööpäeva jooksul. Lisaks selgitati sunniraha rakendamise võimalusi. Selle pika selgituse peale teatas tööandja aga tööinspektorile, et tehke kohe „trahv“ ära ja lõpetame sellega, sest tal ei ole aega sellise jamaga tegeleda.

Töölepingu seaduses ettenähtud töö- ja puhkeaja nõuded tulevad tööandjatele ja töötajatele jätkuvalt üllatusena ning on näha, et järelevalve tulemusel ettevõtjate teadlikkus tõuseb ehk pärast kontakti tööinspektoriga osatakse tööaega paremini korraldada.

Alaealiste töötingimuste kontroll

Juba mitmendat aastat järjest viidi 1. juunist 31. augustini läbi alaealiste töötingimuste sihtkontroll. Sihtkontrolli raames külastati 29 ettevõtet ning avastati 92 rikkumist. Väärteomenetlus alustati neljal korral. Sihtkontrolli raames vaadati eelkõige, kas alla 18-aastaselt töötajal on lapsevanema või muu seadusliku esindaja nõusolek töö tegemiseks, kas alla 15-aastase lapse töötamiseks on olemas tööinspektori nõusolek, milline tööajakorraldus on noorele töötajale kehtestatud, kas on sõlmitud kirjalik tööleping.

Kõige suuremaks probleemiks olid siiski alaealistega sõlmitud võlaõiguslikud töövõtu- ja käsunduslepingud. Kurb on tõdeda, et ka lapsevanemad annavad nõusolekuid selliste

lepingute sõlmimiseks, mille sisust nad ise aru ei saa ehk loeb ainult lubatud töötasu number. Lapsi lubatakse ka töödele, mida nad tegelikult teha ei tohi, sest sellega kaasneb oluline oht nende tervisele. Näiteks lubati lapsed tööle värvidega, mis sisaldasid kantserogeenseid aineid ning mille ohutuskaardi kohaselt oli kasutamine lubatud ainult maski, kinnaste ja kaitseriietusega, kuid lastele neid isikukaitsevahendeid muidugi ei võimaldatud. Ei tasu loota, et lapsed ise selle peale tulevad, et kasutatav värv võib neile ohtlik olla.

Kui tööinspektor nõudis, et tööandja teeks seni töövõtulepingu alusel tööd teinud alaealisele teatavaks TLS § 5 lg-s 1 nimetatud töölepingu tingimused, siis tõid mitmed tööandjad välja, et see ei ole võimalik. Peamiste põhjustena tõid tööandjad ise välja noorte vähese vastutusvõime, huvi puudumise töölepinguliste suhete vastu, liiga suure töötasu, mis tuleb töölepingu puhul välja maksta ning kui piisavalt tööd ei anna, käiakse mitme tööandja juures tööl. Alaealiste töötingimuste sihtkontrolli ning selle tulemusel läbi viidud menetlused viisid selleni, et teatud valdkondade ettevõtete ja noorteorganisatsioonide esindajad pöördusid Sotsiaalministeeriumi poole ettepanekuga alaealiste töötingimuste nõuete ülevaatamiseks ja muutmiseks. Seaduse muudatused on ettevalmistamisel.

Mitmes ettevõttes oli laps tööle võetud enamaks kui pooleks suvevaheaja kestusest ehk rikuti töölepingu seaduse § 8 lõike 2 nõuet. Ettevõtet kohustati sellises olukorras töölepingut lõpetama. Selle peale küsis mitu lapsevanemat, et kas teises ettevõttes võiks siis ülejäänud koolivaheajast töötada, kuid ka selleks seadus võimalust ette ei näe. Hotellides töötavate laste puhul ilmnas, et neid on tööle lubatud ka enne kella 6.00 hommiku ning pärast kella 20.00 õhtul, mis on TLS § 49 kohaselt keelatud. Lisaks ilmnasid mitmed tööpäevisese, igapäevase ja iganädalase puhkeaja rikkumised. Näiteks ei olnud 14-aastasele töötajale tagatud 20-tunnist järjestikust puhkeaja ehk ta oli lõpetanud eelneva tööpäeva kell 14.00 ning alustanud järgnevat tööpäeva juba kell 8.00 järgmisel hommikul.

Meretöö järelevalve

2014. aasta 1. juulist jõustus uus meretöö seadus, mis asendas seni kehtinud mereteenistuse seaduse. Kui 2014. aastal oli meretöö tööinspektori peamiseks ülesandeks uue seaduse tutvustamine ja tööandjate nõustamine, siis 2015. aastal sai alustada juba sisulise järelevalvega.

Meretöö lepinguga seotud rikkumisi avastati kokku 153, seda 50 kontrollitud äriühingus.

Tööandjate teadlikkus uuest meretöö seadusest ei ole veel suur, tähele ei ole pandud uue seadusega jõustunud muudatusi. Probleeme esineb nii meretöölepingu andmete esitamise kui ka töö- ja puhkeaja korraldusega.

Töötajad ja reisijad kaebasid ühe Eesti vetesse toodud parvlaeva töökeskkonna üle. Näiteks vedelesid laevas voolu all olevad elektrijuhtmed, siseruumid olid halvasti valgustatud ja märgistamata olid kohad, kus oli oht komistada ja/või kukkuda.

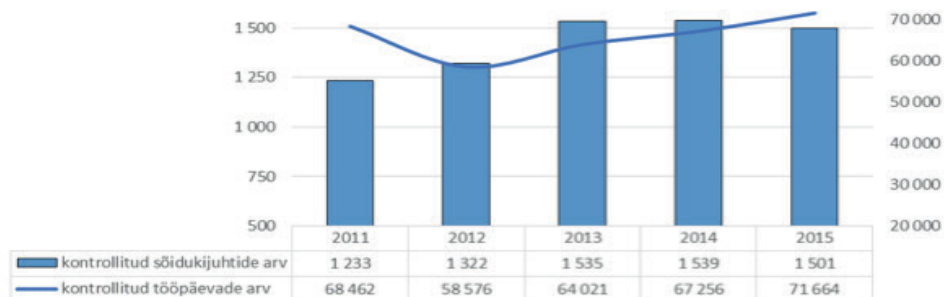
Kontrolli ettevalmistamise käigus selgus, et tööinspektoril puudub pädevus laevas töökeskkonna kontrollimiseks, sest laev sõitis teise riigi lipu all.

Lahenduste leidmiseks tehti koostööd rahvusvahelise laevaohutuse inspektoritega, kes käisid laeval ja töid oma raportis välja avastatud puudused. Seejärel sai meretöö tööinspektor minna kontrollima juba Eesti ettevõtet, kelle töötajad laeval tööd tegid ning seeläbi mõjutada töökeskkonna olukorra paranemist laeval.

Järelevalve tulemusel töötajate olukord tööohutuse poolelt laeval paranes.

2.4 Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrollide eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on töö- ja puhkeajad ettevõtetes korraldatud ning kas peetakse kinni kehtestatud sõidu- ja puhkeaja normidest tagamaks liiklusohutus maanteedel. Ettevõtjate juures kontrollitakse tööajakorraldust, juhtide ööpäevast sõidu- ja puhkeajaga, vaheaegu ja iganädalasi töö-, sõidu- ja puhkeajaga, kahepäevase sõiduaja kohta kehtivaid piiranguid ning sõidumeerikutega salvestatud andmete vastavust nõuetele ning ka töötasu maksmist vastavalt üldtöökokkuleppele.



Joonis 30. Kontrollitud sõidukijuhtide ja nende tööpäevade arv 2011-2015

Veoliigi järgi kontrolliti 2015. a enim kaubavedajaid – 997 kontrollitud sõidukijuhti, mis hõlmas 48 563 kontrollitud tööpäeva.

Tabel 5. Kontrollitud sõidukijuhtide ning tööpäevade arv veoliigi lõikes, aastal 2015

Veo tüüp	Kontrollitud sõidukijuhtide arv	Kontrollitud tööpäevade arv
Reisijatevedu	504	23 101
Kaubavedu	997	48 563
Kokku	1501	71 664

Sõidumeerikute kasutamine ning andmete säilitamine ja kopeerimine

Andmete säilitamise ja kopeerimise osas esineb veoettevõtjatel jätkuvalt väga palju rikkumisi. Vastavalt määrusele ja liiklusseadusele peab andmeid säilitama 365 päeva. Suureks probleemiks on digitaalse sõidumeerikuga autodest andmete alla laadimine ja nende esitamine inspektorile. Tulenevalt liiklusseadusest peab andmeid kopeerima juhikaardilt vähemalt 28 päeva ja sõidukist vähemalt 90 päeva järel.

Sõidukijuhtide puhkeaeg

Peamised ööpäevase puhkeaja rikkumised tulenevad vedaja korraldamatusest planeerida sõidukijuhtide tööpäeva. Tihti venivad autojuhtide tööpäevad üle 13 või 15 tunni. Sõidukijuhil peab aga 24 tunni sisse jääma 11 tundi puhkeajaga või erandina tohib kahe iganädalase puhkeperioodi vahel võtta maksimaalselt kolm vähendatud ööpäevast puhkeperioodi kestusega vähemalt 9 tundi.

Palju ööpäevase puhkeaja rikkumisi esineb seoses puhkeaja katkestamisega parvlaeval. Erandina tohib juht, kes saadab oma parvlaeva veetavat sõidukit, enda regulaarset ööpäevast puhkeperioodi katkestada mitte rohkem kui kahel korral teiste tegevustega, mille kogukestus ei või ületada ühte tundi. Nimetatud regulaarse ööpäevase puhkeperioodi jooksul peab juhil olema juurdepääs magamis- või lamamisasemele.

Pärast 4,5-tunnist sõiduperioodi peab sõidukijuht tegema vähemalt 45-minutilise katkematu vaheaja. Nimetatud vaheaja võib asendada vähemalt 15-minutilise vaheajaga, millele järgneb vähemalt 30-minutiline vaheaeg.

2015. a kontrollitud veoettevõtetes selgus, et sageli jääb sõidukijuhtidel ööpäevane puhkeaeg koos katkestustega alla 11 tunni või puhkeaja katkestusi tehti kahe asemel kolm või siis teiste tegevuste kogukestvus ületas üle 1 tunni. Samuti rikutakse 45 minuti reeglit või jääb sõidukijuhil teine paus alla 30 minuti.

Iganädalane puhkeaeg

Kahe mis tahes üksteisele järgneva nädala jooksul peab juht kasutama vähemalt kaht regulaarset iganädalast puhkeperioodi või üht regulaarset iganädalast puhkeperioodi ja üht vähendatud iganädalast (vähemalt 24-tunnist) puhkeperioodi.

Peamiselt rikuvad sõidukijuhid just 45-tunnist puhkeajaga. Samuti esineb juhtumeid, kus sõidukijuht alustab oma iganädalast puhkeajaga liiga hilja ehk 144 tundi peale töönädala alustamist. Näiteks kui sõidukijuht alustab oma töönädalat esmaspäeval kell 8.00, siis hiljemalt pühapäeval kell 8.00 peab ta alustama oma iganädalast puhkeajaga.

Peamisteks põhjusteks, miks veoettevõtted rikuvad töö- ja puhkeaja nõudeid on nii-öelda tellimusveod, kus autojuhile on logistikafirma või vedaja poolt antud kindel käsk kaup kohale toimetada, hoolimata töö- ja puhkeaja piirangutest. Samuti mõjutavad sõidukijuhtide tegevusi ja sellest tulenevaid rikkumisi soov jõuda kindlale praamile ning soov veeta ööpäevane või iganädalane puhkeaeg kodus. Üheks põhjuseks on ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 561/2006 mitte tundmine sõidukijuhtide poolt.

Tabel 6. Sõidukijuhtide kontrolli käigus tuvastatud rikkumised 2011-2015

Rikkumine	2011	2012	2013	2014	2015
Veosevedu:					
- ööpäevase puhkeaja rikkumine	315	253	226	332	238
- lühem vaheaeg	127	173	106	92	90
- ööpäevase sõiduaja rikkumine	119	117	81	122	127
- puudub vaheaeg	123	95	62	75	104
- nädala puhkeaja rikkumine	102	77	78	229	133
- töö- ja puhkeaja registreerimise nõuete rikkumine	24	48	21	32	23
- andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	38	24	35	42	38
- nädalase sõiduaja rikkumine	8	7	6	16	33
- järjestikuse nädalate sõiduaja rikkumine	15	4	35	42	28
Sõitjatevedu:					
- ööpäevase puhkeaja rikkumine	34	15	17	14	126
- nädala puhkeaja rikkumine	2	14	6	12	25
- lühem vaheaeg	1	8	17	0	0
- puudub vaheaeg	92	6	7	6	43
- ööpäevase sõiduaja rikkumine	25	4	0	0	16
- töö- ja puhkeaja registreerimise nõuete rikkumine	30	3	4	7	48

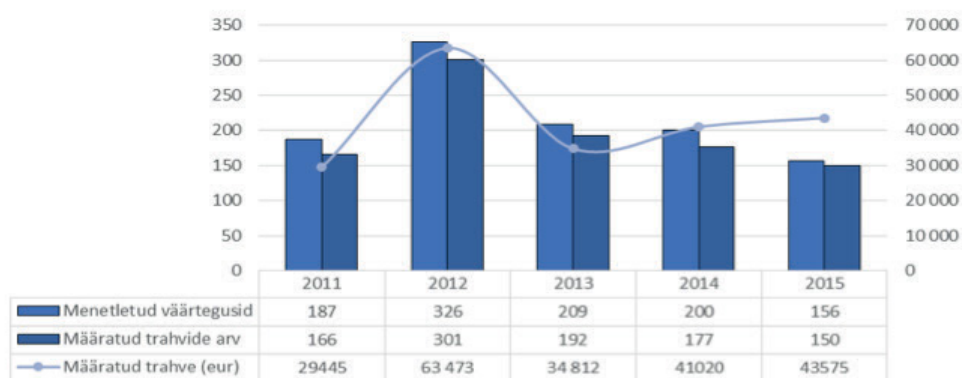
Rikkumine	2011	2012	2013	2014	2015
- töögraafiku nõuete eiramine	0	3	0	0	0
- puudulikult koostatud töögraafik	4	2	0	0	0
- andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	16	0	7	6	2
- nädalase sõiduaja rikkumine	0	0	0	0	1
- järjestikuste nädalate sõiduaja rikkumine	0	0	0	3	0
Veoliik ei ole eristatud:					
- salvestuslehe kasutamise nõuete rikkumine	37	15	2	7	10
- salvestuslehele andmete kandmise nõuete rikkumine	76	15	7	5	12
- määratud või rikutud salvestuslehtede asendamine	3	0	0	1	0
Rikkumisi kokku	1191	883	717	1028	1097

Rikkumiste vähendamiseks peaksid veoettevõtted endale teadvustama, et kõik hakkab pihta sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja andmete kogumisest ja säilitamisest. Tänapäeva tehnika areng võimaldab veoettevõtjal sõidukijuhtide digitaalseid töö- ja puhkeaja andmeid juba läbi õhu ehk fleet süsteemi alla laadida. Analoogsõidumeerikud tuleks kindlasti iga 28 päeva järel kokku korjata. Väga olulisel kohal on ka veoettevõtja ja autojuhi omavaheline koostöö. Veoettevõtjad ja eelkõige veokorraldusjuhid võiksid ise regulaarselt jälgida juhtide töö- ja puhkeaja nõuete täitmist ning kontrollida ja analüüsida analoogsõidumeerikute või juhikaartide kasutamist. Alates 2016. aastast on veoettevõtjal võimalus liiklusjärelvalve infosüsteemist näha nii juhtide kontrolle maanteel kui ka ettevõtte kontrolle.

2.5 Väärteomenetlused, trahvid

Nii töötervishoiu, tööohutuse kui töösuhete järelvalve käigus menetleti 2015. aastal väärteoasju kokku 156 korral. Trahve määrati 2015. a jooksul kokku 150 korral summas 43 575 eurot, millest juriidilistele isikutele 84 korral summas 31 140 eurot ning füüsilistele isikutele 66 korral summas 12 435 eurot. Võrreldes varasemate aastatega on kasvanud trahvide arv juriidilistele isikutele ja oluliselt vähenenud füüsilistele isikutele määratud trahvide arv.

Enim on trahve määratud töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumise eest ning sõidukijuhtide kontrolli käigus tuvastatud digitaalse sõidumeeriku või juhikaardi andmete kopeerimise nõuete rikkumise eest. Suurim trahv juriidilisele isikule töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest oli 700 eurot ning füüsilisele isikule 125 trahviühikut ehk 500 eurot.



Joonis 31. Väärteomenetluste ja trahvide arv

Kõige rohkem menetleti väärteoasju töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel - kokku 84 korral (2014. a vastavalt 106 korral). Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumiste puhul karistati väärteomenetluse käigus põhiliselt kolme tüüpi rikkumiste eest:

- töökohtadele kehtivate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramine;

- tööandjapoolne tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmata jätmine;
- turvata ohtlik kokkupuude töövahendi liikuva osaga või oli tööülesannete täitmiseks eraldatud ebasobiv töövahend.

Töölepingu seaduse alusel menetleti väärteguisid 37 korral (2014. a vastavalt 57 korral). Töölepingu seaduse nõuete rikkumise puhul menetleti väärteguisid enim:

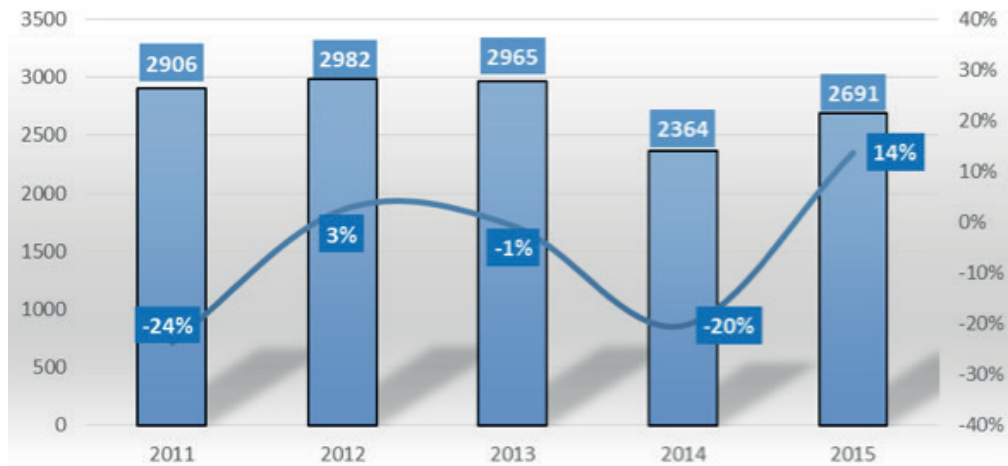
- TLS §§ 126 ja 127 lg 1 alusel ehk igapäevase või iganädalase puhkeaja nõuete rikkumise eest;
- TLS § 128 lg 1 alusel ehk informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel.

Tabel 7. Menetletud väärteoasju seaduste lõikes

	2012	2013	2014	2015
Töölepingu seadus (TLS)	81	52	57	37
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)	221	120	106	84
Töötajate usaldusisiku seadus (TUIS)	3	2	2	1
Karistusseadustik (KarS)	3	1	0	0
Liiklusseadus (LS)	18	30	32	33
Ametiühingute seadus (AÜS)	0	3	1	1
Väärteomenetluse seadustik (VTMS)	0	1	1	0
Kemikaaliseadus (Kems)	0	0	1	0
Menetletud väärtegude arv kokku	326	209	200	156

3. TÖÖVAIDLUSTE LAHENDAMINE

Töövaidlusasjad ei ole 2015. aastal oluliselt muutunud võrreldes varasema aastaga. Samuti ei ole oluliselt kõikunud töövaidluste arv viimase viie aasta jooksul. Arv on veidi tõusnud, 14% võrra, kuid samas oli töövaidlusi 2014. aastal kõige vähem viimase kümne aasta jooksul.



Joonis 32. Laekunud töövaidlusavalduste arv aastatel 2011-2015

Tabel 8. Laekunud töövaidlusavaldusi maakondade lõikes 2011-2015

Maakond	2011	2012	2013	2014	2015	muutus vs 2014
Tallinn ja Harju mk	1467	1532	1800	1321	1527	206
Tartu mk	374	455	328	266	332	66
Ida-Viru mk	411	295	222	234	280	46
Pärnu mk	180	164	151	129	160	31
Lääne-Viru mk	87	99	76	71	70	-1
Rapla mk	36	39	41	33	47	14
Jõgeva mk	38	55	39	41	41	0
Saare mk	95	152	102	64	37	-27
Järva mk	28	30	58	36	36	0
Valga mk	21	34	26	16	36	20
Viljandi mk	87	49	41	63	33	-30
Põlva mk	12	14	18	30	31	1
Võru mk	35	28	41	22	27	5
Lääne mk	23	22	17	22	25	3
Hiiu mk	12	14	5	16	9	-7
Kokku	2906	2982	2965	2364	2691	327

Jätkuvalt ei ole töövaidluskomisjon (TVK) koht, kus lahendatakse töövaidlusasju töösuhte kestel. Suurim osa töövaidlustest TVK-s esineb siiski töösuhte lõppemisel.

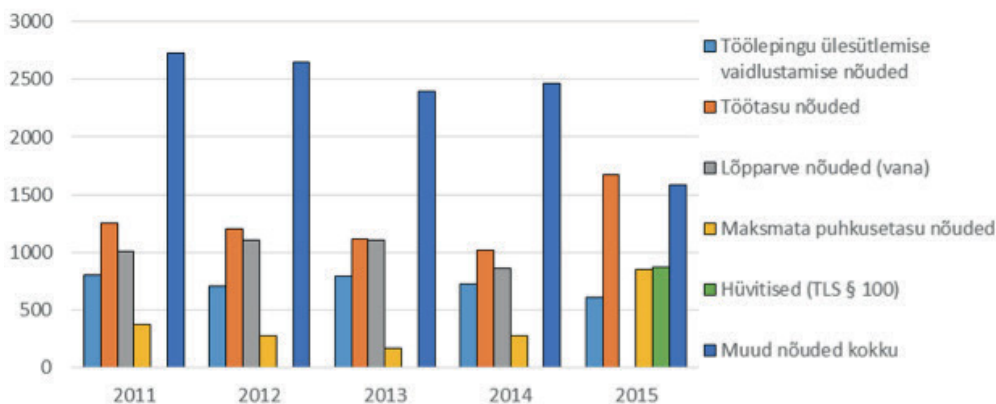
On märgatav, et töövaidluse osapooled esitavad aina rohkem erinevaid nõudeid korraga. Nii esitatakse näiteks kahasse muude nõuetega aina rohkem mittevaralise ehk moraalse kahju hüvitamise nõudeid.

Töötajate nõuded ei ole aastate lõikes oluliselt muutunud. Jätkuvalt pöörduakse töövaidluskomisjoni poole saamata jäänud töötasu nõudes (umbes 30%), sealhulgas ületunnitöö hüvitamise nõudes.

Tööandjad esitasid kokku 312 avaldust 454 nõudega, millest enim:

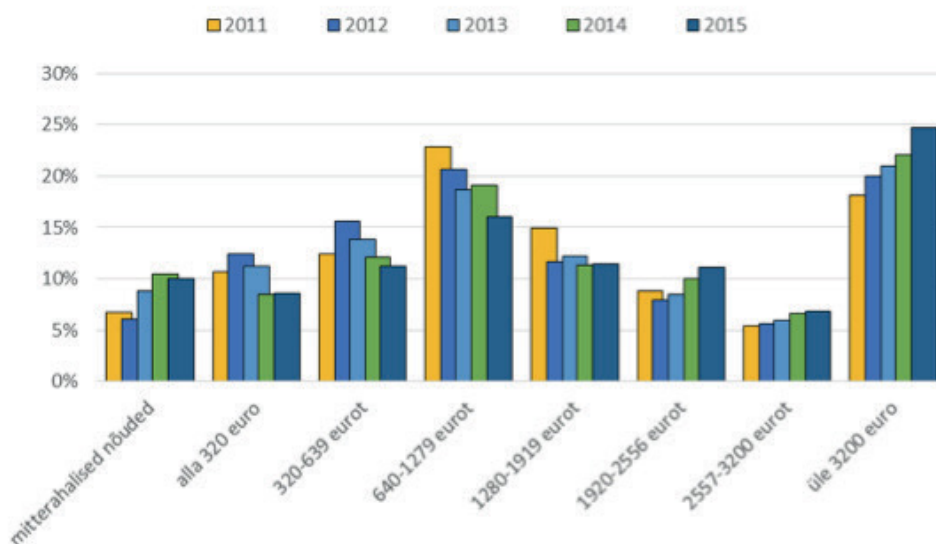
- 1) TL ülesütleamise vaidlustamine tööandja poolse kohustuse rikkumine TLS § 91 lg 2 (129 nõuet);
- 2) Töötaja lahkumisega seotud hüvitiste nõuded TLS §74 lg 3, § 100 lg 5) - (114 nõuet);

- 3) Töötaja poolt tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuded ((v.a TLS § 74 lg 3) – 90 nõuet;
- 4) TL ülesütleamise vaidlustamise muud nõuded – 28 nõuet;
- 5) Leppetrahv ja leppetrahvi summat ületavad kahju hüvitamise nõuded – 24 nõuet;
- 6) Muud nõuded – 69 nõuet.



Joonis 33. Töötajate poolt esitatud nõuded

Rahaliste nõuete piirmäär individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses ei ole oluliselt muutunud üle kuuete aasta. Piirmäära tõstmine võib osutuda vajalikuks. Esitatavate töötasu nõuete summad on suurenenud. Märkatav on üle 3200 euro suuruste nõuete arvu tõus. See on põhjendatav nii töötasu suurenemise kui mitme kuu töötasu nõude korruga esitamisega. Samuti tuuakse välja olukordi, kus töötasu kokkulepe töölepingus (või deklareerituna Maksu- ja Tolliametis) erineb tegelikust kokkulepest, mida püütakse töövaidlusorganits tõendada. Kui tööandja ei vasta töövaidluskomisjonile ja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile, on töövaidlusorgan lähtunud töötasu tõenäolise suuruse määramise osas Statistikaameti andmetest majandusharude kvartali keskmise töötasu kohta.



Joonis 34. Esitatud nõuete jaotus rahalise suuruse lõikes

Töötasu nõuete arvu suurenemine on toimunud ka nn juhutööliste vaidlustes. Nii puuduvad kirjalikud töölepingud ja sageli ka andmed tööandja kohta. Probleemseks on töötasu suuruse tõendamine, sest töötasu makstakse sularahas ja seda ei deklareerita. Töötajal võib töötamise registris olla küll kehtiva töölepingu kanne, kuid tegelikult võib ta töötada teise tööandja juures.

Esines vaidlusi, kus üle Eesti ehitustegevust arendav ettevõtte on kaotanud alltöövõtja staatuse ning töötajatel on seetõttu jäänud töötasud mitme kuu ulatuses saamata. Tavaliselt kaasneb sellega ka töölepingute korrektselt

lõpetamata jätmise. Töötamise registris puudub vastav kanne, nii et lisaks töötasu ja hüvitisteta jäämisele ei saa töötajad end ka Töötukassas kohaselt arvele võtta, sest töösuhte formaalselt kehtib. Nii töövaidluskomisjonide kutsete kui otsuse kättetoimetamine võib taolises olukorras olla keeruline, sest tööandja võib olla muutnud oma juriidilist aadressi. Aadressiks võib olla koht, millega reaalselt kokkupuudet ei omata ning kust menetluskokkulepped tagastatakse avamatult.

Töölepingu lõppemisega seotud hüvitiste nõuetega töövaidlused moodustavad 16% koguarvust. Ka puhkusetasu nõuded on jätkuvalt TVK-s arutusel, moodustades 15% töövaidlustest.

Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudeid töötajate (TLS § 88 lg 1 alusel ülesütlemisel) ja ka tööandjate poolt (TLS § 91 lg 2 alusel ülesütlemisel) läbi vaadates tuleb töövaidluskomisjonidel võrrelda töölepingu lõppemise alust ja kuupäeva töötamise registris. On märgata, et usalduse kaotuse puhul on tööandja põhjendused olnud hinnatud töövaidluskomisjoni poolt üldsõnaliseks. Vähem on tööandjaid, kes ei tea, et TLS § 91 alusel töölepingu ülesütlemine tuleb vaidlustada, kui ei olda nõus töötajapoolse ülesütlemisavaldusega.

Hoolimata töölepingu ülesütlemise alusel sisulisest vaidlusest töövaidlusorganism peab töötamise registris tööandja kantud kanne olema esitatud ülesütlemisavalduse alusel. Kui töövaidluse kestel ülesütlemise alus ja/või kuupäev muutub, siis töövaidlusorganism teeb nõude korral ise vastavasisulise kande.

Teatav osa avaldusi on töötajatelt, kus nad paluvad tuvastada töölepingu lõppemine erakorralise ülesütlemisega TLS § 91 lg 2 alusel ja/või kohe välja mõista 3 kuu hüvitis TLS § 100 lg 4 alusel. Neid avaldusi põhjustab tööandja enesekindlus või teadmatus. Vaatamata töötaja selgele tahteavaldusele töölepingu lõpetamise aluse osas leiab tööandja, et selleks puudus alus ja teeb töötamise registris kande, et tööleping lõppes kokkuleppel või korralise ülesütlemisega, selmet õigeaegselt ülesütlemine vaidlustada.

Diskrimineerimisvaidlused on leidnud kindla koha töövaidluste seas, kuid nende lahendamisel on jätkuvalt tuntuks, et töötajad ei mõista alati, milline on mittelubatav töötaja ebavõrdne kohtlemine. Peamiseks diskrimineerimise aluseks tuuakse välja rasedus või perekondlike kohustuste täitmine. Diskrimineerimisvaidluste arv ei ole oluliselt muutunud.

Töötajad paluvad tuvastada nii töösuhte olemasolu (3% nõuetest) kui töösuhte lõppemist (5% nõuetest). Vaatamata töötamise registris registreerimiskohustusele puudub osades töövaidlustes jätkuvalt kirjalik tööleping. Eriti märgatav on see ehitus- ja teenindussektoris. Samuti on olukordi, kus tööd tegevad isikud paluvad lugeda võlaõiguslike lepingud töölepinguks, millega kaasnevad töötajatele suuremad õigused, nt õigus kasutada puhkust, või lepingu ülesütlemise piirangud.

Kahjuks on jätkuvalt täheldatav mittenõuetekohaste töövaidlusavalduste arv. Ei ole harv, et esitatud avaldused on üldsõnalised, puuduvad tõendid ja nõudesummad. Menetluse võtmiseks tuleb töövaidlusorganil nõuda oluliste puuduste kõrvaldamist.

Ka 2015. aastal on märgata töövaidluse osapoolse vastunõute olemasolu. Eriti puudutab see tööandjaid, see tähendab töötaja nõudele esitatakse vastunõue kahju hüvitamiseks. Kaht töövaidlusasja arutatakse küll ühel istungil, kuid töövaidlusasjade liitmist siiski ei toimu, sest seda ei näe individuaalse töövaidluse lahendamise seadus ette.

Jätkuvalt umbes 10% töövaidlustest arutatakse uuesti kohtus. Siis on võimalik esitada uued väited ja uued tõendid, mis võivad mõjutada töövaidlusasja kulgu. Siiski ei ole harv, et töövaidluskomisjonis tehtud otsus jääb kohtus sisuliselt kehtima.

Üheks huvitavaks vaidluseks võib välja tuua vaidlust töölepinguliste kohustuste tekkimise üle lepingueelsete läbirääkimiste alusel. Avaldajaleidis, et kunal läbirääkimiste käigus lepiti kokku töölepingu sõlmimises, oli tal vastaspoolega töölepinguline suhe ja sellest tekkinud õigused sõltumata lepingu kirjalikust vormistamisest või tema tööle asumisest (seega TLS § 4 lõikes 2 sätestatud töölepingu sõlmimise erisustest). Töövaidluskomisjon lähtus VÕS § 11 ja TLS § 4 lõikes 2 sätestatud lepingu sõlmimise põhimõtetest ja jättis nõude rahuldamata. Seejuures oli huvitavaks asjaolus, et vastaspoole rollis olev äriühing oli sõnaselgelt kinnitanud avaldajale, et ta on kandidaatide hulgast välja valitud ja määranud ka töölepingu sõlmimise päeva.

4. NÕUSTAMINE

4.1 Tööinspeksiooni nõustamisteenus

Tööelu ohutumaks muutmisel ja tööelu kvaliteedi tõstmisel on riikliku järelevalve ja teavitustegevuse kõrval olulisel kohal Tööinspeksiooni nõustamisteenus. Nõustamisteenus on mõeldud kõikidele töösuhte osapooltele (edaspidi kliendid), kelleks on peamiselt töötajad, tööandjad ja erialaliidud. Tööinspeksiooni nõustamisteenuseks on infotelefonil (640 6000) nõustamine, e-posti aadressile jurist@ti.ee tulnud selgitustaotlustele vastamine, vahetu nõustamine vastuvõtul 25 Eesti eri paigus ning konsulteerimine ettevõttes või ettevõtte tegevuskohas.

Nõustajateks on eelkõige nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid ning vastuvõttudel tööinspektorid ja tööinspektor-juristid.

Nõustamisteenuse eesmärk on aidata töösuhte poolel käituda töösuhtes teadlikult kooskõlas töösuhteid ning töötervishoidu ja tööohustust reguleerivate õigusaktide ja hea usu põhimõttega; soodustada töösuhtes õiguskülekate käitumist ning seeläbi vältida õigusaktide rikkumist, tervisekahjustusi ja töövaidlusi. Lisaks on eesmärgiks tööaliste töötajate töövõime säilitamine ja parandamine, sh tööandja toetamine töökeskkonna edendamisel, vähenenud töövõimega inimeste tööturul osalemise suurendamine ja varase pensionile jäämise ärahoidmine ning töövõime toetamise skeemi jätkusuutlikkuse tagamine.

Tööinspeksiooni nõustamisteenus on eelkõige kättesaadav, asjatundlik ja nõustajad on eetilised. Igal aastal viiakse läbi klientide nõustamisteenusega rahulolu uuring, et säilitada või parandada teenuse kvaliteeti. 2015. aastal läbiviidud uuringus osales 1724 teenust kasutanud klienti.

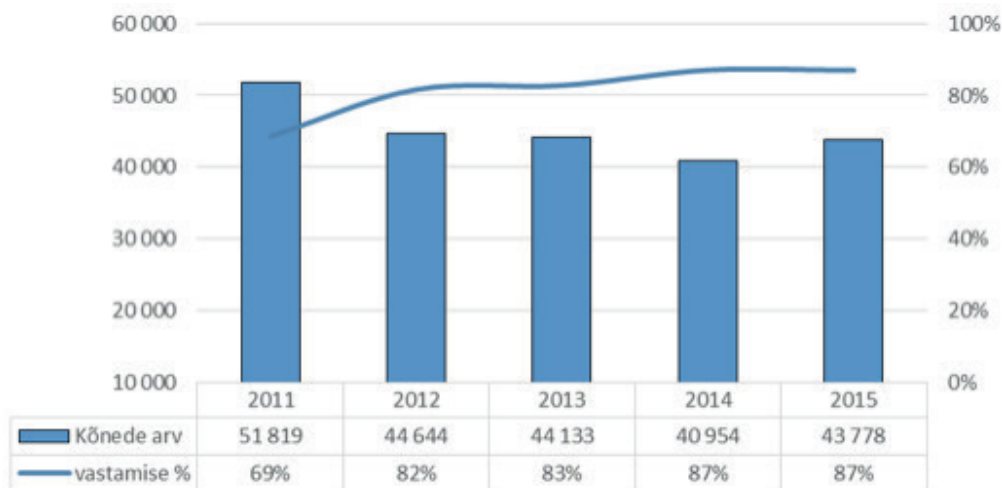
Teenuse kvaliteedi tagamiseks viiakse regulaarselt läbi inspeksioonisisest nõustamisteenuse kvaliteedikontrolli.

4.2 Tööinspeksiooni infotelefon

Alates 2015. aasta sügisest läks Tööinspeksioon üle ühtsele numbrile 640 6000 (endise nimega juristi infotelefon). Kui enne pidid kliendid helistama tööõiguslastes küsimustes juristi infotelefonile, töökeskkonnaalastes küsimustes tööinspektorile või töökeskkonna konsultandile ning kodulehelt oli leitav ka sekretäri number, siis nüüd saab kogu vajaliku info Tööinspeksiooni infotelefonilt 640 6000. Infotelefonile vastavad igal tööpäeval kella üheksast poole viieni nõustamisjuristid, kes vajadusel suunavad kõne edasi töökeskkonna konsultandile või sekretärile. Statistiliselt nähtub, et 95% kõikidest kõnedest on töölepingu seaduse rakendamise küsimused, kuid üha enam helistatakse ka töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.

Lisaks on õigustanud end keelevalik. 2014. aasta sügisest saavad helistajad valida eesti või vene keele. Statistikast nähtub, et veerand vastatud kõnedest on venekeelsed. Rahulolu-uuringu kohaselt on vene keelt kõnelevad kliendid infotelefoni teenusega rahul.

Infotelefon on töötanud juba kaheksa aastat ning vajadus teenuse järgi on jätkuvalt suur. Viimasel neljal aastal on infotelefonile tehtud kõnede arv iga aastaga pisut vähenenud, kuid 2015. aastal toimus väike tõus. Kui 2014. aastal tehti 40954 kõnet, siis 2015. aastal helistati infotelefonile 43778 korral. Infotelefonile helistati tööajavälisel ajal 2930 korda. Kõnejärjekorda jõudis 40848 kõnet, millest vastuse said 35423 kõnet (86,8%). Ülejäänud kõned katkestati kõnejärjekorras olles.



Joonis 35. Infotelefonile saabunud kõnede arv ja kõnedele vastamise osakaal

Valdavalt helistatakse Tööinspektsiooni infotelefonile töösuhete ülesütleamise küsimustega. Töösuhete osapooled küsivad nii ülesütleamise aluste, etteteatamistähtaegade kui ka ülesütlemissaavalduse vormistamise ning hüvitiste kohta. Iga aasta alguses puhkuste ajakava koostamise ajal sagenevad puhkustega seotud küsimused ning kevadel ja sügisel küsitakse rohkem õppepuhkuste kohta. Kevadel uuritakse ka alaealiste töölevõtmisega seotud küsimusi. Rahvuspüha ja riigipühade paiku küsitakse pühadel töötamise (sh hüvitamise) ja tööpäeva lühendamise kohta. Üldiselt on küsimused päevast päeva suhteliselt sarnased, seda olenemata aastaajast. Töökeskkonna poole pealt huvitab kliente eelkõige tööõnnetustega seonduv.

Rahulolu-uuringust selgus, et infotelefonile helistanud klientide hinnangud on võrreldes eelmise aastaga paranenud. Eriti kõrgelt hinnatakse teeninduse sõbralikkust ja abivalmidust.

4.3 E-kirja teel nõustamine

Neljandat aastat saab kirjutada Tööinspektsioonile ja küsida nõu e-posti aadressil jurist@ti.ee. Samal aadressil saab nõu ka töökeskkonna konsultandilt töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Sarnaselt infotelefoniga saab ühelt e-posti aadressilt informatsiooni kogu tööelu puudutava kohta.

Erinevalt infotelefonist on sissetulnud e-kirjade arv viimastel aastatel pidevalt suurenenud. Ka rahulolu-uuringust selgus, et kliendid eelistavad just e-kirja teel nõustamist.

Alates 2014. aasta lõpust on võimalik Tööinspektsioonile e-kiri saata otse läbi Tööinspektsiooni kodulehe www.ti.ee, mis on kliendile kiire ja mugav võimalus otse ühendust võtta. Statistiliselt nähtub, et kodulehe kaudu saadetud e-kirjad moodustavad 40% kõikidest kirjadest.

E-kirja teel vastamisel on Tööinspektsioon eesmärgiks seadnud kirjale vastamise kiiruse ja arusaadavuse. Selgitustaotlustele vastatakse üldjuhul seitsme kalendripäeva jooksul, kuid hiljemalt 30 kalendripäeva jooksul kirja registreerimisest. Positiivsena saab välja tuua, et 96,3% kõikidest kirjadest saavad vastatud seitsme kalendripäeva jooksul, millest ligi pooled (41%) lausa ühe kalendripäeva jooksul. Kliendisõbralikkuse tõstmiseks alustasime 2015. aastal e-kirjadele vastamist ka vene keeles.

Tööinspektsiooni nõustajad vastasid 2015. aastal 5586 kirjale, mis on 16% rohkem kui aasta varem. Kõikidest kirjadest 5% moodustasid töötervishoiu ja tööohutuse küsimused, ülejäänud kuulusid töösuhete valdkonda. Ka e-kirja teel küsitakse enim töösuhete ülesütleamise kohta (18%), (mh saamata jäänud) töötasu kohta (12%) ning töö- ja puhkeaja kohta (10%). Töökeskkonna poolelt olid enamkäsitletud teemad jällegi tööõnnetused, kuid ka töökoha temperatuur, prillide kompenseerimine, välisriikides töötamine ning puhkepausid. Seega näeme, et nõustamisel teemad korduvad, rääkimata sellest, et suur hulk kliente kasutab nõu saamiseks paralleelselt kahte või isegi kolme kanalit – e-kirja, infotelefoni ja/või vastuvõtul käimist.

4.4 Nõustamine vastuvõtul

Neile, kes soovivad töösuhete alast või tervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni saada vahetult, on võimalus tulla vastuvõtule. Vastuvõttud toimuvad Tööinspektsiooni piirkondlikes kontorites ja nõustamisbüroodes järgmistes linnades (25): Avinurme, Haapsalu, Jõgeva, Jõhvi, Karksi-Nuia, Kilingi-Nõmme, Kuressaare, Kärkla (ainult tervishoiu ja tööohutusalane nõustamine), Märjamaa, Narva, Paide, Paldiski, Põltsamaa, Põlva, Pärnu,

Juristi vastuvõtule tuli eakas vene keelt rääkiv mees. Ta küsis, mida teha, kuna tema tööandja ei maksa talle tehtud töö eest tasu ja ei luba tal ka tööd teha. Elektritöid oli ta teostanud aeg-ajalt kaks aastat ja siis, kui teda kutsuti. Juristi küsimuse peale, kuidas tasus kokku lepitavas töötaja, et tasu saab siis kui töö on valmis, kuid töö ei pidavat elektriku sõnul kunagi valmis saama. Mingis tasus rahalises väeringus ega muu hüvena kokku lepitud ei olnud. Millise lepinguga tegemist – töötaja ei teadnud.

Kui tavaolukorras saab töötaja pöörduda töölepingu, pangaväljavõtete jm tõenditega töövaidluskomisjoni poole, siis antud juhul töötaja isegi ei teadnud, kes on tema tööandja ning kui suures ulatuses nõuet esitada. Jurist küll selgitas, et eeldusel, et tegemist on töösuhetega, ei tohi tööandja maksta vähem kui töötasu alammäär, tööandjal on kohustus tööd anda jne. Antud juhul ei suutnud aga töötaja isegi lepingulist suhet tõestada, rääkimata töö tegemisest, mis toimus suuliste kokkulepete alusel suvalistel ajahetkedel. Elektrik oskas välja tuua üksnes objektid, kus elektritöid teostas ning konkreetsed seinad, kust juhtmed jooksid. Tunnistajaid pidi küll olema, kuid töökaotuse kartuses keegi tööandja vastu töövaidluskomisjoni tunnistama ei tuleks.

See näide ilmestab neid olukordi, kus suulised kokkulepped vett ei pea ning alati ei pruugi asi ka tõendite puudumise tõttu töövaidluskomisjonis lahendust leida. Antud näite puhul pole teada, kuidas olukord lahenes, kuid on heaks näiteks, kuidas töösuhetes mitte käituda. Siinkohal võib selle näite najal välja tuua ka tööelus esinevaid olukordi, kus kasutatakse ära töötajate keeleoskust või pigem keele oskamatust. Ehk tihti tehakse muukeelsete inimestega, kes eesti keelt ei valda, eestikeelsed lepingud (kui sedagi), kus andmed ei vasta suulistele kokkulepetele.

talle piisavalt õigusi. Kui töötahe ja kiire raha saamise soov südames, siis on keeruline moraali lugeda, et sõlmi kirjalik tööleping – see annab parema kaitse. Kui aga probleemid käes (tööandja ei anna tööd, ei maksa töötasu ega makse jne), siis pööratakse Tööinspektsiooni poole. Sellisel juhul osutub keeruliseks töötajale selgeks teha, et tal on võimalus küll pöörduda töövaidlusorgani poole, kuid ta peab kõiki oma nõudeid tõendama.

Kui töötajate suurimaks probleemiks on eelkõige see, et tööandja ei anna tööd või ei maksa töötasu, siis tööandjad seisavad silmitsi vastutustundetute või ebaviisakate

Rakvere, Rapla, Röpina, Tallinn, Tapa, Tartu, Valga, Viljandi, Võru ja Vändra.

Vastuvõttude puhul oli samuti väike tõus – kui 2014. aastal võtsid juristid kliente vastu 3931 korral, siis 2015. aastal käidi vastuvõtul 4% enam. Tervishoiu ja tööohutusalast nõu anti 45 korral. Valdavalt pöörduakse meie poole töösuheteid puudutavates küsimustes.

Vastuvõtule pöörduvad tavapäraselt need, kellele töösuhetes sassis ning infotelefonile helistamiseks või e-kirja kirjutamiseks asjaolud liiga keerulised. Vastuvõtule tulemise põhjuseks on valdavalt erinevad rahalised nõudežd või töösuhete ülesütlemine ja selle võimalik vaidlustamine. Tihti tullakse vastuvõtule lootuses, et jurist aitab kliendil töövaidluskomisjonile avaldust koostada. Seda aga jurist teha ei saa. Nimelt ei osuta Tööinspektsiooni juristid õigusabi, sealhulgas ei koosta töövaidlusorganile avaldust ega nõusta töövõtu- või käsunduslepinguga seotud ega muudesse õigusvaldkonda puudutavates küsimustes. Tööinspektsiooni juristid annavad selgitusi töölepingu seaduse ja selle alusel antud õigusaktide kohta.

Kui seadusvastase ülesütlemise vaidlustamise või töölepingus kokkulepitud palgapäeval saamata jäänud töötasu nõuded on töövaidluskomisjonis lihtsalt lahendatavad, siis praktikas näeme paratamatult palju seda, kus töötaja töötab töölepinguta, saab ümbrikupalka või töötab lepingu alusel, mis ei taga

Ühe näitena võib tuua olukorra, kus töötajatel oli palgapäev ning objektil olles hakkasid telefonid piiksuma – töötajad said sõnumi, et töötasu on pankadele tulnud. Kahele töötajale aga sõnumit ei tulnud. Pikalt mõtlemata helistati raamatupidajale ning hakati raamatupidajat sõnu valimata sõimama. Kui viha oli välja elatud selgus, et töötasu oli välja makstud, aga kuna pankadevaheliste ülekannete puhul väljamakse viibib, siis laekus nende töötajate töötasu pangavarvele tähtaegselt samal päeval, kuid tund või paar hiljem. Antud juhul nende konkreetsete töötajatega töösuhet ei jätkunud.

töötajatega. Eelkõige esineb probleeme töötaja töölt puudumise või päevapealt töölt lahkumisega, kuid esineb ka ähvardamist, solvamist jms.

Nende näidete foonil tuletab Tööinspeksioon meelde, et hästitoimiva töösuhte aluseks on mõistlikkus, heauskne käitumine ja teise poole huvidega arvestamine. Enne töölepingu sõlmimist ei tohi unustada läbirääkimiste olulisust ehk seda, mida kumbki töösuhte pool teiselt poolelt ootab. Kui olulistes tingimustes on kokkulepitud, siis ei pruugi olla piisav pelgalt suuliste kokkulepete täitma asumine vaid kokkulepped tuleb fikseerida ka kirjalikult. Probleemide või tõusetunud küsimuste korral tasub alati nõu saamiseks Tööinspeksiooni poole pöörduda. Eelnevat soovitus toetab ka 2015. aastal läbiviidud kliendirahulolu-uuring, millest selgus, et kliendid olid enamasti teenusega väga rahule jäänud. Lausa 86% teenuse kasutajatest soovitaks teenust ka teistele töötajatele või tööandjatele.

4.5 Konsulterimine

2015. aasta olulisim eesmärk oli töökeskkonna konsultanditeenuse põhimõtete väljatöötamine ja konsultanditeenuse käivitamine.

2015. aastal toimus 61 ettevõtete konsulterimist. Kuna tegemist oli uue teenusega ja konsultantide väljaõppeperioodiga, toimus mitmeid konsulterimisi enam kui ühe konsultandi osavõtul. Valdavalt konsulteriti tööandja kutsel. Umbes kolmandikul juhtudel võttis konsultant ise tööandjaga ühendust ning tutvustas ja pakkus konsultanditeenust. Konsulterimisega hõlmati kokku 2395 töötaja töökeskkond. Tööandjatele esitati 479 ettepanekut töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide nõuete täitmiseks. Lisaks anti tööandjatele soovitusi töökeskkonna ning töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise parandamiseks 199 korral. Soovitused põhinevad konsultantide kogemustel ja teiste ettevõtete näidetel ning võimaldavad tööandjatel teha enam kui õigusaktides nõutu.

Konsulterimine on suunatud ettevõtte ohutuskultuuri arengule, mitte erinevate rikkumiste otsimisele. Ettevõttes läbiviidava konsulterimine käigus arvestab konsultant koos ettevõtte esindajatega nii ettevõtte vajadustega kui ka ühiskonna ootusega töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimiseks. Konsulterimise eesmärgiks on soovitude andmine toimiva töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise süsteemi loomiseks või parendamiseks.

Tööandja tegevustest on konsulterimistel enim teemaks olnud töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine, et aidata tööandjal tegelda töökeskkonnaga süsteemselt ja tihtipeale ainult paberil eksisteerivat töökorraldust praktikasse rakendada ning rõhutada juhtkonna rolli olulisust ohutuskultuuris. Nõu anti riskianalüüsi korraldamise, töötajate juhendamise ja ohutusjuhendite koostamise osas. Otseselt tööõnnetusi või tööga seotud haigestumisi põhjustada võivatest ohuteguritest on konsulterimisel enam käsitletud ohtlikke kemikaale, kukkumisohtu, töövahendeid ning isikukaitsevahendite valikut ja kasutamist.

Suures tootmisettevõttes sooviti konsultandi abi töövahendite kontrolli tõhustamiseks sisekontrolli raames. Ettevõttes olid olemas töökeskkonnastruktuurid, soov pöörata tähelepanu ohutusele ning kindel kord puudustest teavitamiseks. Hoolimata sellest oli ettevõttes toimunud tööõnnetusi ning konsultant märkas ettevõttes mitmeid seadmeid, mille ohutusega oli tõsiseid probleeme. Konsultant selgitas töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise põhimõtteid ning vajadust sellega tegeleda kõikidel ettevõtte juhtimistasanditel. Seni oli seadmete kontrollimisel loodetud töötajale, kes oma igapäevatoos neid seadmeid ei kasutanud ning ei tundnud põhjalikult neil tehtavat tööd. Seetõttu ei osanud töötaja sisekontrolli käigus märgata paljusid ohuolukordi. Konsultant arutas ettevõtte esindajatega võimalust kaasata töövahendite kontrolli töötajaid, kes on rohkem kursis nende kasutamisega. Lisaks jagas konsultant töövahendite kontrollimisse kaasatavatele töötajatele praktilisi soovitusi sisekontrolli tõhustamiseks, millele pöörata tähelepanu seadmete ja masinatega töötamisel ning selgitas ohutuse eest vastutavate töötajate tegevuse vajalikkust. Arutati kaitsekatete olemasolu ja reguleerimist, töövõtteid ja isikukaitsevahendite kasutamist.

Konsulterimise käigus on jõutud nii ettevõtte üldisemate ja ulatuslikemate tegevusteni kui ka üksiku töötaja probleemini.

Lisaks konsultandi kutsumisele ja tema tehtud ettepanekute ja soovitude rakendamisele on nii tööandjate kui töötajate pühendumus ohutuskultuuri tugevdamisse määrav. Ohutust tagada ja tervisekahjustusi vältida saab ka

Töötajal oli probleem jahutolmuga. Ühel töökohal märkas konsultant õhus jahutolmu ning hakkas vestlema seal töötanud töötajaga. Ilmneski, et tal tekib töökohal hingamisteedes ärritus, kuid ta ei olnud seda otseselt seostanud jahutolmuga ega olnud rääkinud ka tööandjale. Konsultandi ettepanekul korraldab tööandja töötajale tervisekontrolli, mille käigus arst annab hinnangu töötaja terviseseisundile ning teeb otsuse töökeskkonna töötajale sobivuse kohta ja ettepanekud tervisekahjustuse süvenemise

suuremate materiaalsete kulutusteta, muutes suhtumist. Alustada tuleks infovahetusest ja reageerimisest juhul, kui midagi tehakse valesti. Informeerimata tööandja ei pruugi teada töötajate probleeme ja juhendamata töötaja ei tea, kuidas töötada enda ja kolleegide tervist ohtu seadmata. Ohtlikult tööd tegev töötaja ei pruugi ise seda mõistagi.

5. ÜLERIIGILINE ENNETUS- JA TEAVITUSTEGEVUS

Tööinspeksiooni üks põhiülesanne lisaks järelevalvele ja nõustamisele on ennetus- ja teavitustöö töötervishoiu, tööohutuse ja töösuhete valdkonnas eesmärgiga muuta töökeskkonda ohutumaks ning tõsta tööelu kvaliteeti.

Ennetus- ja teavitustöö hõlmab:

- meediasuhtluse korraldamist ning avalikkuse ja sihtgruppide teavitamist ohtudest ja parimast praktikast töökeskkonnas;
- teabepäevade, seminaride, konverentside ning muude ürituste korraldamist;
- Tööinspeksiooni veebilehe, Tööelu portaali ja sotsiaalmeediakanalite haldamist;
- Koostööd Euroopa Komisjoni ja välispartneritega, sealhulgas Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga (EU-OSHA) infovahetuse koordineerimist.

Teavitus- ja ennetustööd rahastati 2015. aastal Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programmist „Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010–2014“ ja toetuse andmise tingimustest „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020“. Samuti viidi läbi teavitusüritusi EU-OSHA kampaania „Vähem stressi“ raames.

5.1 Ennetus- ja teavituskampaaniate läbiviimine

Tunne oma õigusi – noor töötaja

Tööinspeksioon viis 2015. aastal läbi sotsiaalkampaania „Tunne oma õigusi – noor töötaja“. Kampaania eesmärgiks oli noorte (isikud, kes asuvad oma esimesele töökohale ja on vanuses 18-25 aastat) teadlikkuse suurendamine töökeskkonnast ja töösuhetest, et üha enam noori teadvustaks töökeskkonnaga seonduvaid riske, oskaks tööandjalt nõuda turvalist töökeskkonda ja vajalikke isikukaitsevahendeid ning anda noortele esmased teadmised töösuhetest, et nad teaksid oma õigusi ja kohustusi ja et nende töötingimused vastaksid töölepingu seaduses sätestatud nõuetele. Kampaania tunnuslauseks oli „Tööta targalt“ ning keskenduti teemadele nagu juhendamine ja väljaõpe, ohutu töötamine, proovipäev ja kirjalik tööleping.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri tervislike töökohtade kampaania „Vähem stressi“

2015. aastal jätkus Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) kaheaastane kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi“, mille käigus kutsuti ettevõtteid ja organisatsioone üle Euroopa aktiivselt võitlema psühhosotsiaalsete riskidega töökohtadel. Kampaania eesmärk oli teadvustada tööstressi ja töökoha psühhosotsiaalseid riske ning julgustada tööandjaid ja töötajaid tegema koostööd nende riskide vähendamiseks. Eestis koordineeris kampaaniat Tööinspeksioon ja keskenduti peamiselt töövägivallale.

Kampaania raames viidi erinevates linnades läbi praktilisi seminare tööküsimise teemal. Korraldati töökeskkonna filmiõhtu, kus näidati filmi „Vendanges“ (tõlkes „Saak“), mis saavutas 2014. aastal Leipzigi rahvusvahelisel dokumentaal- ja animafilmide festivalil parima tööteemalise dokumentaalfilmi auhinna. Arutleti filmis nähtu üle, kuidas oleks saanud psühhosotsiaalseid olukordi vältida või vähendada. Kampaania lõpetas Eestis juba

traditsiooniks saanud Töötervishoiupäev, mis 2015. aastal toimus seitsmeteistkümnendat korda. Lisaks kuulutati Töötervishoiupäeval välja auhinnakonkursi „Parim praktika 2015“ kolm parimat.

5.2 Teabepäevad, infohommikud, ümarlauad ja teised teavitusüritused

Teabepäevad kutsekoolidele teemal „Tunne oma õigusi – noor töötaja“

Tööinspeksioon korraldas 2015. aastal 29 „Tunne oma õigusi - noor töötaja“ teabepäeva, mille eesmärgiks oli noorte teadlikkuse suurendamine töökeskkonnast ja töösuhetest, et anda esmaseid teadmisi tööellu astujale. Teabepäevade sihtgrupiks olid noored vanuses 18+, kes õpivad kutseõppekoolides üle Eesti. Pooleteise tunni jooksul räägiti nii töösuhete kui töökeskkonna teemadel, noored said esitada küsimusi juristile ja konsultandile. Teabepäeval osalejatele jagati brošüüre „Noore töötaja meelespea“. Teabepäevi toimus nii eesti kui vene keeles ja kokku osales neil üle Eesti 1652 õpilast.

Tervisekontrolli teemalised ümarlauad

2015. aastal viidi neljas piirkonnas läbi ümarlauad teemal tervisekontroll (kolm eesti keeles ja üks vene keeles). Ümarlaudade eesmärgiks oli kajastada töötajate tervisekontrolli korraldamise kõiki aspekte. Ümarlaudadel keskenduti tervisekontrolli nõuetele. Selgitusi jagasid tööinspektorid, töötervishoiuarstid ning järelevalvele keskenduvad Terviseameti ametnikud. Oma kogemusi jagasid ka tööandjad.

Töösuhete ja töökeskkonna teemalised infohommikud

Juba aastaid on Tööinspeksiooni populaarseimateks teavitusüritusteks olnud töösuhete alased infohommikud, kus kahe tunni jooksul selgitab jurist seadusest tulenevaid nõudeid ning vastatakse osalejate küsimustele. Infohommikute peamiseks teemadeks olid töö- ja puhkeaeg, puhkused, töölepingu sõlmimine ja lõppemine, töölepingute ülesütlemisel enim vaidlusi tekitanud küsimused jne.

2015. aastal viidi lisaks töösuhete infohommikutele läbi infohommikud teemal „Miks juhtuvad tööõnnetused“. Infohommikutel selgitasid töökeskkonna konsultandid, millised on peamised tööõnnetuse põhjused, kuidas tööõnnetusi uurida ning samalaadseid olukordi ära hoida.

NAPO ja laste joonistuste näitused

28. aprillil, ülemaailmsel tööohutuse ja töötervishoiu päeval saatis Tööinspeksioon pea 500-le Eesti lasteaiale õpetliku ja animeeritud tegelastega Napo DVD. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu agentuuri lühifilmide peategelane Napo ja tema sõbrad puutuvad erinevates töösituatsioonides kokku erinevate ohtudega ning õpivad neid ära tundma ja vältima.

Tööinspeksioon kutsus lasteaialapsi üles joonistama pilte ohtudest mida nad tunnevad, teavad ja muidugi eelkõige nippidest kuidas neist keerulistest olukordadest ohutult välja tulla. Kõikidest laekunud piltidest, mida oli kokku 75, koostati näitus ning see oli üleval mitmes kohas üle Eesti nt Haapsalu Lasteraamatukogus, Viljandi Linnaraamatukogus ja Sotsiaalministeeriumis. Näituse ringkäik jätkub 2016. aastal.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuurilt sai Tööinspeksioon endale Napo maskoti, millega alustati teavitustöö läbiviimist lasteaedades. 2015. aasta sügisel viidi koostöös Napoga läbi neli õppetundi 4-7 aastastele lastele, mille eesmärk oli panna lapsi mõtlema võimalike ohtulukordade tekkimisele nii lasteaias, kodus kui ka tänavapildis. Lisaks said lapsed lahendada ohtulukordasid: Kuidas vältida kukkumist, kui maas vedelevad juhtmed, mänguasjad või kui põrandale on tilkunud vett ja sellest tulenevalt on põrand märg. Tegevuse lõpus said lapsed Napolt kingituse, milleks oli Napo DVD ja helkur. Napo õppetunde viidi läbi kahes lasteaias ja kahes raamatukogus (koos laste joonistus-näituse avamisega).

Messidel osalemine

Tööinspeksioon osales 2015. aastal 27 messil. Nende käigus külastas messiboksi/stendi ligikaudu 7000 inimest. Osaleti nii suurtel ehitus-, haridus- ja põllumajandusteemalistel messidel kui ka väiksematel infomessidel maakonnakeskustes ning töömessidel, mida korraldas Töötukassa. Kõikidel messidel said huvilised küsida

Tööinspeksiooni boksist või lauast nõu, võtta kaasa trükiseid ning liituda Tööinspeksiooni infokirjaga. Üheksal messil pidasid Tööinspeksiooni spetsialistid ettekande loengu ja infotunni vormis. Esmakordselt osales Tööinspeksioon ka väliüritustel suvel, kus boksi asemel jagati nõu ja materjale välitelgist.

Konverentsid

18. juunil toimus Tallinnas Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2014. aasta kampaania „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal“ lõpukonverents, millest võttis osa ligikaudu 20 kampaanias osalenud riiki. Lõpukonverentsil tegid Tööinspeksiooni esindajad ülevaate Euroopa ja Eesti järelevalve ning teavitustulemustest, lisaks jagasid oma kampaania kogemust ka Horvaatia, Rumeenia, Rootsi ja Portugali esindajad. Igapäevast kogemust libisemise ja komistamise ennetamisel tutvustas Kunda Nordic Tsement esindaja ning samal teemal jagas oma ekspertkogemust Suurbritannia Health and Safety Laboratory esindaja.



Tööinspeksioon korraldas 21.-22. oktoobril rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu alase konverentsi, kus arutati tööohutuskultuuri, tööl tervise hoidmise ja vananeva töötajaskonnaga seotud küsimusi. Konverentsil tunnustati auhinnaga „Hea töökeskkond“ ettevõtteid, kes peavad tööohutust ning oma töötajate tervist oluliseks väärtuseks. 2015. aasta auhinna pälvisid suuremate ettevõtete kategoorias AS Tallinna Vesi ja väikeettevõtete kategoorias Crystalsol OÜ. Muuhulgas arutleti konverentsil, kas Euroopa on valmis arvestama vananevast tööjõust tulenevate muutustega. Ekspertide juhtimisel käsitleti ennetava tööohutuse ja töötervishoiu kultuuri tähtsust ja edendamise võimalusi. Samuti räägiti, kas tervist hoidvad töökohad on ka tegelikkuses võimalikud ning mis innustaks ettevõtteid pöörama suuremat tähelepanu ohutule ja tervist hoidvale töötamisele. Konverentsil osales 200 inimest Eesti ettevõtetest ja organisatsioonidest.

5.3 Teabematerjalid

Trükised

Uute trükistena ilmus Tööinspeksioonil 2015. aastal: trelbrošüür „Noore töötaja meelespea: Mida arvestada tööle minnes?/ Tööandja meelespea: Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?“, „Tööohutus puidu- ja mööblitööstuses“, „Renditöö“ ning voldikuna „Kutsehaigus: teavitamine ja uurimine“. Populaarseteks osutunud seinaplakatitele tehti lisa ning juurde trükiti kolm uut plakatit: „Uue hooga! Võimlemisharjutused neile, kellel on istuv töö“, „Uue hooga! Võimlemisharjutused neile, kes töötavad seistes“, „Kuidas ohtlike kemikaalidega ohutult töötada?“. Infot ajakohastati järgnevates varem ilmunud brošüürides: „Rahalised nõuded töösuhtes“, „Töölähetus ja töötajate lähetamine“, „Isikukaitsevahend: investering tulevikku“, „Sõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja korraldus: Käsiraamat“, „Eelista töölepingut“ ja „Töölepingu lõppemine“ ja Tööinspeksiooni tegevust tutvustavas voldikus „Tööinspeksioon – muudame tööelu paremaks!“

Kõik trükised on üleval nii Tööinspeksiooni kodulehel kui ka Tööelu portaalis. Noorte sihtgrupi teavitamiseks avaldas Tööinspeksioon koolinoortele suunatud valemivihikutes (bioloogia, ajaloo ja geograafia ainegrupp, tiraaž 31 000) ja tasuta jagatavas majandusvihikus (tiraaž 7000) reklaamid tööeluga seotud teemadel. Trükised on kättesaadavad TI kodulehel.

Alustavale ettevõttele suunatud infokiri

Alustava ettevõtja infokiri on mõeldud alustavale ettevõtjale eesmärgiga ennekõike aidata tööandjal mõista töökeskkonna juhtimise vajalikkust ning suunata tema tegevus ohutute ja tervislike töötingimuste loomisele ning korrektsete töösuhete kujundamisele. Infokirja saadetakse laiali elektrooniliselt kord kvartalis uutele Eestis registreeritud ettevõtetele. 2015. aastal saadeti infokiri 19 034 ettevõttele. Alustava ettevõtte infokiri on kättesaadav Tööinspektsiooni kodulehel nii eesti kui vene keeles ja brošüürina.

Tööinspektsiooni infokiri

Tööinspektsiooni elektroonilises infokirjas, mis ilmub kuus korda aastas, kajastatakse aktuaalseid teemasid ja uudiseid, mis on suunatud nii tööandjatele kui ka töötajatele. Seal leiab erinevaid artikleid, nõuandeid töösuhete ja töökeskkonna teemade kohta, töökeskkonna alaseid uudiseid käimasolevate kampaaniate ja teiste teavitussürituste kohta.

Kõik seni ilmunud infokirjad on leitavad Tööinspektsiooni kodulehelt, kus saab ka uudiskirja lugejaks registreerida.

Töökeskkonna parimate praktikate kogumine

Tööinspektsiooni üks traditsioone on koguda kokku ettevõtelt parimaid töökeskkonna alaseid praktikaid, mida omakorda jagada teistele ettevõtetele. 2015. aastal laekus Tööinspektsioonile 18 parimat praktikat ning kokku on käesoleva programmi raames kogutud 261 parimat praktikat, mis kõik on tõlgitud ka vene keelde.

2015. a viidi juba kuuendat korda läbi Tööinspektsioonile laekunud parimate praktikate vaheline konkurss ning autasustati esikolmikut. 11. novembril, töötervishoiupäeval tunnustas Tööinspektsioon konkursi esikolmikut:

- Päästeamet – „Psühholoogilise nõustamise teenus“
- AS Omniva - „Varbseinad kandekeskustes ja tootmises“
- AllePal OÜ – „Pikutamine“

2015. aastal ilmus Tööinspektsiooni parimate praktikate kogumik, mis hõlmab kõiki praktikaid, mis on kogutud aastatel 2010-2015.

Tööinspektsioon sotsiaalmeedias

Sotsiaalmeedia roll Tööinspektsiooni teavitustegevustes on aastatega üha suurenenud. 2015. aastal haldas Tööinspektsioon nelja sotsiaalmeedia kanalit, milleks on: Tööelu portaali Facebook konto ja Tööinspektsiooni Facebooki kontod (eesti ja vene keeles) ning Tööinspektsiooni Twitteri konto.

2015. aasta lõpuks oli Tööinspektsiooni (eesti keelse) Facebooki jälgijate arv 2904 ehk aastaga on lugejaid lisandunud 700 võrra. Facebookist on saanud üks kanaleid, mille kaudu esitatakse Tööinspektsioonile töökeskkonna ja töösuhete alaseid küsimusi.

Tööinspektsiooni koduleht ja Tööelu portaal

Tööinspektsiooni kodulehte külastati 2015. aastal 259 280 korda (nii eesti, vene kui inglise keeles kokku). Tööinspektsiooni kodulehelt on võimalik leida kogu vajalik info Tööinspektsiooni tegevuste ja toimimise kohta alates vastuvõtuaegadest kuni avalduste esitamiseni. Muud teabematerjalid nagu juhendid, õppevideod, pikemad teemalehed jne on edaspidi leitavad Tööelu portaalist.

2015. aastal külastati Tööelu portaali 358 468 korda ning selle keskmine külastuse aeg oli 2:04 minutit. Kasutajate arvu kasvu mõjutasid eelkõige septembrist novembrini läbiviidav noorte töötajate kampaania, suuremate ürituste kuvamine portaalis (nt Töötervishoiupäev), portaalile suunatud reklaam maakonnalehtedes aasta lõpul ning negatiivset mõju avaldas andmete kustumine detsembris. Portaalile on hakanud rohkem viitama ka Tööinspektsiooni koostööpartnerid.

Enim külastatakse portaalis erinevaid teemalehti, millest populaarsemad on töölepingu lõppemine tööandja algatusel, töölepingu lõppemisega seotud küsimused ja vastused, uudised, info seminaride/koolituste/teabepäevade toimimise kohta, teenuseosutajate kontakt jne.



5.4 Rahvusvaheline koostöö

Tööinspeksiooni rahvusvahelise koostöö tegevussuunad tulenevad Eesti liikmelisusest Euroopa Liidus, Euroopa Vanemtööinspektorite Komitees ning Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuuris. Nii nendes kui ka teistes rahvusvahelistes koostöövormides on inspeksioonil praktilisi kohtumisi, projektides osalemisi ning informatsiooni vahetust teiste liikmesriikidega. Rahvusvaheline koostöö hõlmab peamiselt koostööd Eesti naabrite ning EL riikide ja organisatsioonidega, mille kinnituseks ja aluseks on erinevad riikide ja organisatsioonide vahelised lepingud.

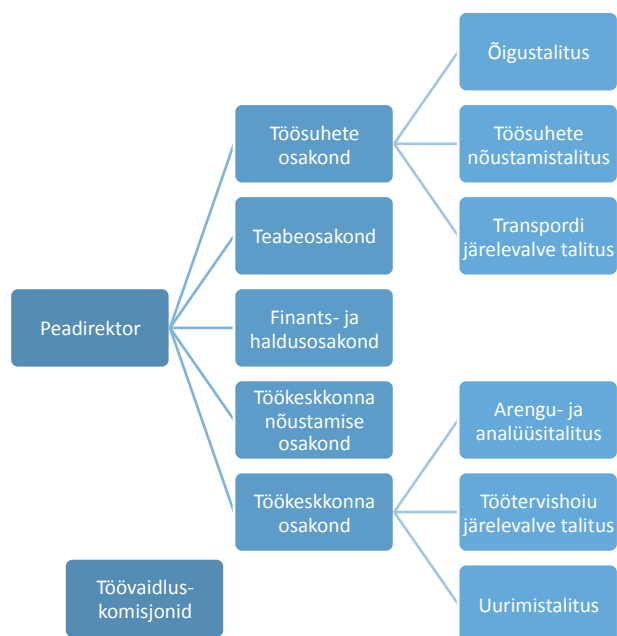
2015. aastal jätkus koostöö Balti inspeksioonide vahel, mis sai alguse juba 2007. aastal. Koostöö raames toimus iga-aastane kohtumine, inspektorite õppeviisid ning kogemuste ja informatsiooni vahetamine nii tööohutuse, töetervishoiu kui töösuhete valdkonnas.

2014. aasta 3. detsembril Tallinnas kirjutasid Eesti Tööinspeksioon ja Lõuna-Soome piirkondlik Tööinspeksioon alla koostöölepele, mille eesmärgiks on vahetada lähetatud töötajaid puudutavat informatsiooni, arendada Eesti tööinspektorite järelevalvet lähetatud töötajate osas ja tõsta Soomes töötavate Eesti lähetatud töötajate teadlikkust lähetatud töötajatele kohalduva õiguse osas.

Tööinspeksiooni teenistujad osalevad mitmetes nii rahvusvahelistes kui siseriiklikes töögruppides ekspertidena. Näiteks osaletakse mitmetes lähetatud töötajaid puudutavates projektides ja töögruppides (INTEPF projektis „Learning by Doing“, SLIC WG Cross-Border Enforcement töögrupp, Euroopa Komisjoni lähetatud töötajate ekspertkomitee, Euroopa Komisjoni töögrupp „Transposition of the Enforcement Directive of the Posting of Workers Directive 2014/67/EU (TREND)“). Aktiivselt osaletakse SLIC-i erinevates tööühmades ja EU-OSHA võrgustikus. Informatsiooni vahetamine rahvusvahelisel tasemel toimub nt Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi (IMI) vahendusel ja individuaalsete päringute kaudu, lisaks Vanemtööinspektorite Komitee infosüsteemi KSS kaudu. Valdavalt puudutavad päringud kohalduvat õigust Eesti Vabariigis.

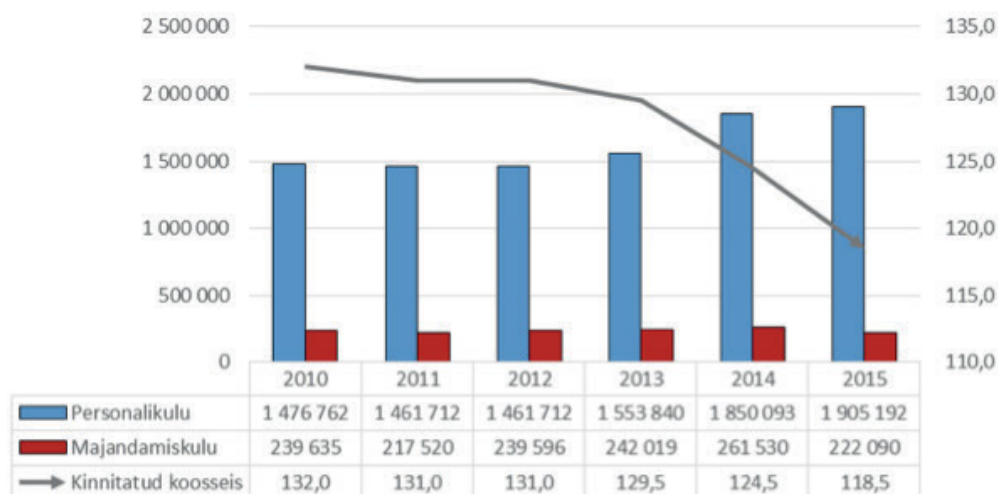
6. TÖÖINSPEKTSIOONIST

2015. aasta lõpu seisuga on Tööinspeksioonis 116,5 töökohta. Tööohutuse, tervishoiu ja töösuhetealast riiklikku järelevalvet viivad läbi 46 inspektorit. Töökeskkonnaalaseid konsulteerimisi teevad 3 konsultanti ning nõustamistalitus vastavad töötajate ja tööandjate pöördumisele 7 nõustamisjuristi. Tööõnnetuste uurimisega tegelevad igapäevaselt 6 tööinspektor-uurijat. Töövaidluskomisjonides on 17 ametnikku ja teenistujat.



Joonis 36. Tööinspeksiooni struktuur aastal 2015

Tööinspeksiooni personali- ja majanduskulu on võrreldes viie aasta taguse ajaga oluliselt suurenenud, aga kahjuks on see toimunud Euroopa Liidu vahendite arvelt ning on seotud ESF projektide elluviimisega. 2015. a eelarvest moodustas ESF 20% ja ESF TAT 3,8% kogukuludest. Riikliku järelevalve läbiviimisega seotud eelarve on püsinud suuresti muutumatuna ajal, mil tööhõive määr ning ettevõtete arv on oluliselt kasvanud.



Joonis 37. Tööinspeksiooni eelarve ja kooseis aastatel 2010-2015

Töökeskkond 2015 arvudes

Tööga hõivatud inimesi	640 900 (16 000 inimest rohkem kui 2014)
Töötuse määr	6,2%
Ettevõtteid*, kus on vähemal üks töötaja	53 442 (ca 2000 rohkem kui 2014)
*Tööinspeksiooni andmebaasis Maksu- ja Tolliameti andmetel	
Registreeritud tööõnnetusi	4774
Kergeid	3800
Raskeid	958
Surmaga lõppenuid	16
2015. a kontrollitud ettevõtete arv kokku –	3838 (ca 600 ettevõtet rohkem kui 2014)
Töötervishoiu ja tööohutuse alaseid rikkumisi tuvastati	17 611
Ettevõtted, kus kontrolliti töösuhteid	523
Töölepingu seaduse rikkumisi	1761
Tööinspeksiooni juristid nõustasid:	
Telefonitsi	29 488
e-kirja teel	5586
vastuvõtul	4099
Ettevõtted, mida nõustas töökeskkonna konsultant	61
Töövaidluskomisjonile esitatud avaldused	2691
Tööohutuse, töötervishoiu ja töösuhete inspektoreid	46
Konsultante	3
Nõustamisjuriste	7
Tööõnnetuste inspektor-uurijaid	6
Töövaidluskomisjone (TVK)	8



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

MÄRTS 2016