



TÖÖINSPEKTSIOON

Töökeskkonna ülevaade 2013

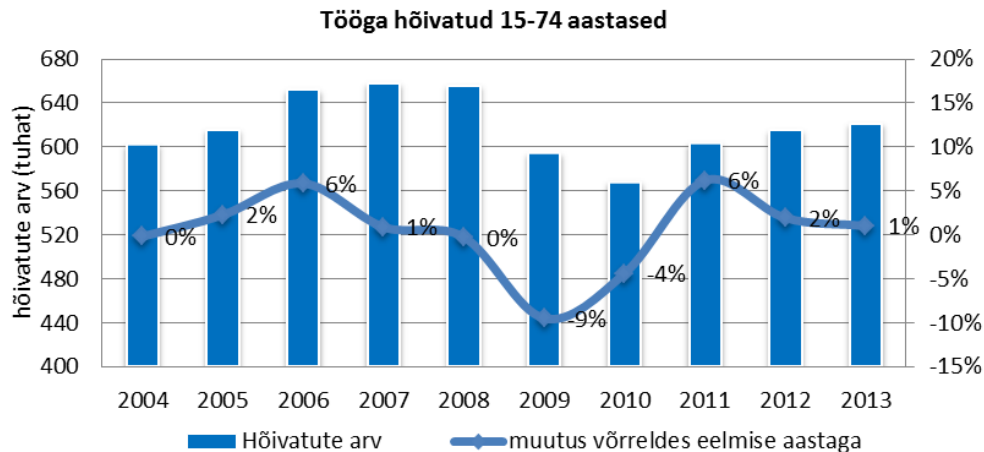
Märts 2014

Sisukord

TÖÖKESKKOND AASTAL 2013	2
TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS	5
TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE JÄRELEVALVE	5
REGISTREERITUD TÖÖÕNNETUSED	15
KUTSEHAIGESTUMISED JA TÖÖST PÕHJUSTATUD HAIGESTUMISED	24
TÖÖSUHTED	29
TÖÖSUHETE JÄRELEVALVE	29
TAOTLUSED TÖÖINSPEKTORI NÕUSOLEKU SAAMISEKS	32
SÕIDUKIJUHTIDE TÖÖ- JA PUHKEAJA KONTROLL	32
VÄÄRTEOMENETLUSED, TRAHVID	35
NÕUSTAMISTEGEVUS	36
TÖÖVAIDLUSED	38
ÜLERIIGILINE TEAVITUS- JA KOOLITUSTEGEVUS	43
TÖÖINSPEKTSIOONI 2009-2013.A STRATEEGILISED EESMÄRGID JA NENDE TÄITMINE	51

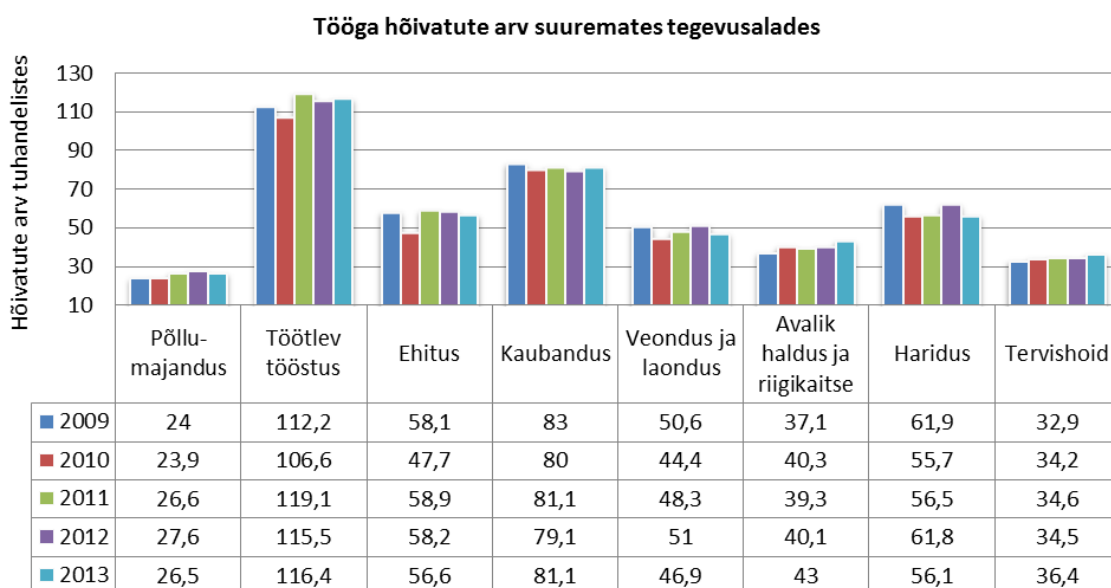
Töökeskond aastal 2013

Tööinspektsiooni järelevalve valdkonna tegevust mõjutab otseselt nii tööga hõivatud inimeste kui ettevõtete arv erinevates tegevusvaldkondades. 2013. aastat võib jätkuvalt iseloomustada kui head aastat, mil tööga hõivatute arv näitab jätkuvat tõusutrendi. Võrreldes aastaga 2010, mil töturul oli töötajaid kõige vähem, on tööga hõivatute arv kasvanud ligikaudu 53 300 töötaja võrra.



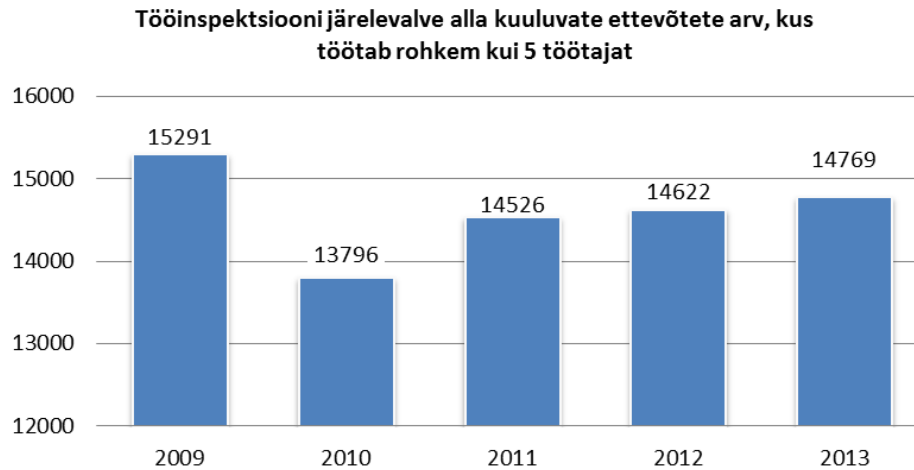
Joonis 1. Tööga hõivatute arv (15-74 aastased) ja hõivatute arvu muutus võrreldes eelmise aastaga

Tööga hõivatute arvu kasvu kinnitavad ka Statistikaameti andmed tegevusvaldkondade lõikes. Võrreldes aastaga 2012 on suuremates tegevusalades hõivatute arvu muutus olnud erinev. Nt. ehituse ja transpordisektoris on töötajate arv pigem vähenenud, kuid kolmandat aastat järjest kasvab tööga hõivatute arv avaliku halduse ja riigikaitse sektoris. Suurenenud on hõivatute arv ka tervishoius ning töötlevas tööstuses tervikuna. Tööhõive kasvu tervikuna mõjutab aga kõige rohkem majutuse ja toitlustuse, kutse-, teadus- ja tehnikaalaste tegevuste, kaubanduse ja kultuuri tegevusaladel hõivatute arvu suurenemine.



Joonis 2. Tööga hõivatute arv (15-74 aastased) suuremates tegevusalades 2009-2013

Majanduskeskkonna paranemist näitab ka lisandunud uute ettevõtete arv. Nagu näha allolevalt jooniselt oli tegutsevate ettevõtete arv kõige väiksem aastal 2010. 2011-2013 on olnud tööturul head aastad, mil ettevõtete arv on aina suurenenud. Positiivse asjaoluna saab välja tuua, et ei kasva mitte ainult väga väikeste ettevõtete arv (ühe-kahe töötajaga), vaid loodud ettevõtetesse suudetakse palgata rohkem töötajaid. Seega kuulus Tööinspektsiooni järelevalve alla aastal 2013 ligi 1000 ettevõtet rohkem kui aastal 2010.



Joonis 3. Üle 5 töötajaga ettevõtete arv

Lisaks hõivatute ning ettevõtete arvu muutustele jälgime töökeskonna muutusi ka läbi töötuse/tööhõive määra muutuste, tööelise elanikkonna ning noorte töötajate osakaalu muutuse. Jälgime majandusosalduindeksi muutuseid, mis suuremal või vähemal määral annab aimu võimalike töövaidluste arvu muutustest. Mida kõrgem on usaldus majanduse üldise käekäigu vastu, seda vähem on probleeme ka ettevõtetes töötajate ja tööandjate vahel. Mida keerulisem on olukord üldiselt majanduses, seda keerulisemaks lähevad ka töösuhted, mille lahendamiseks kasvab vajadus pöörduda Tööinspektsiooni sh töövaidluskomisjonide poole.

Töökeskonna peamiseks indikaatoriks olev registreeritud tööõnnetuste arv absoluutarvudes kasvas võrreldes 2012.a kahekümne nelja juhtumi võrra. Vaadates ajas aga ligi 20 aastat tagasi, siis on registreeritud tööõnnetuste arv selle ajavahemiku suurim. Samas tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta 2013.a veidi vähenes e. 673 tööõnnetuseni (2012.a – 676). Positiivne on, et vähenenud on nii raskete tööõnnetuste arv kui osakaal kõigist tööõnnetustest. Surmaga lõppes 2013.a 20 tööõnnetust.

Registreeritud tööõnnetuste arvu kasvu üheks põhjuseks võib eeskätt lugeda nii tööandjate kui töötajate teadlikkuse olulist tõusu seoses toimingutega, mida teha, kui on juhtunud tööõnnetus. Nimelt on Tööinspektsioon viimastel aastatel tõsiselt tegelenud teavitustegevusega, eesmärgiga vähendada varjatud tööõnnetuste osakaalu. Seetõttu on märgata just kergete tööõnnetuste registreerimise suurenemist, mida varasemalt ehk püüti kas rohkem varjata või ei peetud oluliseks nendest Tööinspektsiooni teavitada.

Töövaidluste arv on viimasel kolmel aastal jäänud suhteliselt samale tasemele e. veidi alla 3000 töövaidluse aastas. Vaatamata sellele, et esitatud töövaidlusavalduste üldarv kasvanud ei ole, on siiski suurenenud tööandjate poolt esitatud avalduste arv. Kui aastal 2011 esitati tööandjate poolt 281 e. 10% avaldustest, siis aastal 2013 juba 349 e. 12% avaldustest. Samuti on töövaidluste arv oluliselt muutunud regionaalselt. Kui aastal 2011 esitati Tallinnas ja Harjumaal kokku 51% kogu riigis esitatud avaldustest, siis aastal 2013

juba 61% töövaidlusavaldustest. Samas on Ida-Virumaal töövaidluste arv võrreldes möödunud aastaga vähenenud pea veerandi võrra.

Lähtuvalt Tööinspektsiooni eesmärgist tagada tõhusam ja mõjusam järelevalve viidi 2013.a läbi küll mõnevõrra vähem ettevõtete külastusi kui varasematel aastatel, kuid seda põhjalikumalt. Külastatud ettevõtete arv on vähenenud peamiselt seetõttu, et vähenenud on järelevalvet läbiviivate inspektorite arv.

Tuvastatud rikkumiste arv on arvuliselt küll vähenenud, kuid samas ei ole tuvastatud rikkumiste arv ühe külastatud ettevõtte kohta sugugi väiksem. Kasvanud on ka selliste ettevõtete osakaal, kus rikkumisi tuvastati. Oluliselt on paranenud aga tuvastatud rikkumiste tähtaegselt kõrvaldamise tase, mis tähendab, et järelevalve ettevõtete üle on muutunud mõjusamaks ning tööandjad täidavad esitatud nõudeid korrektsemalt.

Teavitustegevuse raames viiakse jätkuvalt Euroopa Sotsiaalfondi toel üle Eesti läbi töökeskkonna ja töösuhetealaseid teabepäevi ning töökeskkonnaspetsialistidele ning väikeettevõtete juhtidele suunatud koolitusi. Regulaarselt antakse välja ettevõtetele suunatud infokirja ning jagatakse töökeskkonna ja töösuhete alast infot nii kohalikes ajalehtedes kui linnade veebilehtedel. Jätkuv tegevus on ka parimate praktikate kogumine ning tunnustamine, mille kohta leiab rohkem informatsiooni Tööinspektsiooni kodulehelt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) alustas 2012.aastal kaheaastast tervislike töökohtade kampaaniat „Ennetame riske üheskoos“, mille eesmärk on innustada juhte, töötajaid ja teisi sidusrühmi tegema tööohutuse ja töötervishoiu parandamise nimel koostööd. Eestis koordineerib kampaaniat Tööinspektsiooni haldusalas olev koordinatsiooni keskus. Ka aastal 2013 jätkus tervislike töökohtade kampaania, mille raames korraldati kaks suuremat teabeüritust: isikukaitsevahendite teemaline seminar aprillis ja Töötervishoiupäeva oktoobris. Üritus oli kõigile osalejatele tasuta ning seminari ettekanded on järelvaadatavad Tööelu portaalis <http://toelu.ee/et/eu-osh/isikukaitsevahendite-seminar>.

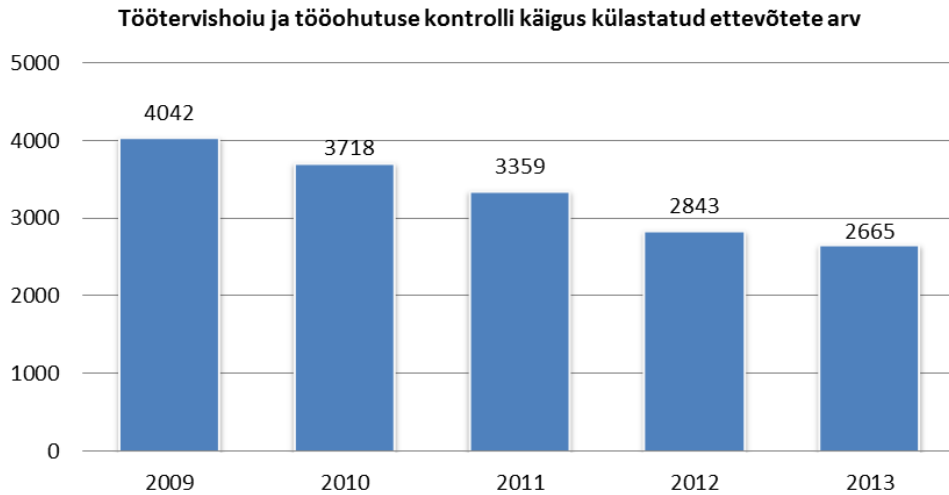
Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu nädala raames toimus 23. oktoobril 2013 Tallinnas Rahvusraamatukogus XV Töötervishoiupäev, kus võtsid sõna spetsialistid tööohutuse ja töötervishoiu teemadel, ettevõtete esindajad, kes jagasid oma positiivseid praktilisi kogemusi töökeskkonna valdkonnas ning anti ülevaade töötervishoiu ja tööohutuse hetkeseisust ja arengusuundadest Eestis. Kokku osales Töötervishoiupäeval 266 inimest, kellest enamik olid töökeskkonnaspetsialistid, samuti osales töötervishoiu ja -ohutusega tegelevaid spetsialiste, ettevõtete esindajaid, õppejõude, tudengeid ja teisi asjast huvitatuid. Üritus oli kõigile osalejatele tasuta ning ürituse ettekanded on kättesaadavad Tööelu portaalis <http://toelu.ee/et/eu-osh/XV-Tootervishoiupaev>.

Aasta jooksul jagati tuhandeid teavitusmaterjale, ilmusid erinevad pressiteated ning eesti keelde tõlgiti õppevahend õpetajatele, et tutvustada algkooli lastele tervise ja ohutuse teemasid harivate ning samas lõbusate ja kaasakiskuvate Napo videoklippide ja loovtegevuste abil. Materjal on kättesaadav siit <http://www.napofilm.net/et/napo-for-teachers>.

Töötervishoid ja tööohutus

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve käigus külastati 2013.a kokku 2665 ettevõtet, mis hõlmas 18% üle 5 töötajaga ettevõtetest Eestis.



Joonis 4. Töötervishoiu ja tööohutuse kontrolli käigus külastatud ettevõtete arv

Võrreldes varasemate aastatega on külastatud ettevõtete arv töökeskkonna kontrollideks küll mõnevõrra vähenenud, kuid järelevalve tulemustest lähtuvalt oluliselt sisukam. Tuvastatud rikkumistega tegeletakse printsiipiaalsemalt, jälgitakse rohkem esitatud nõuete õigeaegset täitmist ning rakendatakse ka oluliselt rohkem sanktsioone täitmata nõuete korral. Lisaks kogu töökeskkonda hõlmavatele töökeskkonna kontrollidele viidi läbi ka 1173 sihtkontrolli, mille eesmärgiks on välja selgitada töökeskkonnaga seotud valdkondade üksikasjalikumate nõuete täitmine ning tõsta selle kaudu tööandjate teadlikkust. Heaks märgiks on, et selliste temaatiliste sihtkontrollide roll on järelevalves muutunud aina olulisemaks, kuna sihtkontrollide lõppedes tehakse põhjalikud analüüsid ning juhitakse nii tööinspektorite endi kui avalikkuse tähelepanu sihtkontrolli käigus ilmnenud probleemidele.

2013.a läbiviidud üleriigilisteks sihtkontrollideks olid:

- ✓ Töötervishoiuteenuse korraldamine ettevõttes;
- ✓ Ohtlike kemikaalide kasutamine.
- ✓ Ehitusplatside sihtkontroll kevadel ja sügisel;

Lisaks viidi üle Eesti läbi kontrolli- ja teavituskampaania „Uued töötajad ettevõttes“.

Kohalikud inspeksioonid valisid oma sihtkontrollide teemad, mida viidi läbi vastavalt regioonidele:

Lõuna inspeksiooni tööpiirkonnas:

- ✓ Hoolduspersonal;
- ✓ Ohutus töövahendi seadistamisel, remontimisel, hooldamisel;

Ida inspeksiooni tööpiirkonnas:

- ✓ Töövahendite ohutuse sihtkontroll.

Lääne inspeksiooni tööpiirkonnas:

- ✓ Õmblustööde ohutuse sihtkontroll.

Kokkuvõtted sihtkontrollide ja teavituskampaania tulemustest on kättesaadavad Tööinspeksiooni kodulehelt: <http://www.ti.ee/index.php?page=1707&>

Tööinspektsiooni järelevalve alla kuuluvad veel uute ehitiste ülevaatused ning isikukaitsevahendite turujärelevalve, mida viidi läbi vastavalt 192 ja 44 korral. Kaebuste alusel külastati 2013.a ettevõtteid 113 korral ning kutsehaigestumiste või tööõnnetuste uurimiseks kokku 283 korral.

Töökeskkonna kontrolli tulemused

Teist aastat järjest viidi planeeritud töökeskkonna kontrolle läbi ettevõtete riskihinde alusel. Riskihinne sõltub ettevõtte tegevusvaldkonnale omistatud riskitasemest, viimasest ettevõtte külastuse ajast, varasemate kontrollide tulemustest, töötajate arvust ning tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvust ettevõttes. Seega, lähtuvalt nendest näitajatest kujuneb igale konkreetsele ettevõttele oma riskihinne, mille järgi tööinspektor valib kontrollimiseks kõrgema riskihindega tööandjad.

Võrreldes varasemate aastatega, mil peamiseks ettevõtte külastuse aluseks oli pigem tegevusalast tulenev ohtlikkus nt puidu- või metallitööstuse valdkond, kus juhtub palju tööõnnetusi, siis tänaseks on aluseks pigem konkreetne ettevõtte ise. Seetõttu satub tööinspektori huviorbiiti varasemast rohkem ka vähemohliku tegevusvaldkonna ettevõtteid, kus inspektor ei ole kas kunagi käinud või ei ole seda ettevõtet väga kaua külastatud.

Töökeskkonna kontrolle koos hinnangutega töökeskkonnale ja tööandja tegevusele viidi aasta jooksul läbi 1634 e. 11% üle 5 töötajaga ettevõtetest¹ (2012.a – 1380 e. 9%).

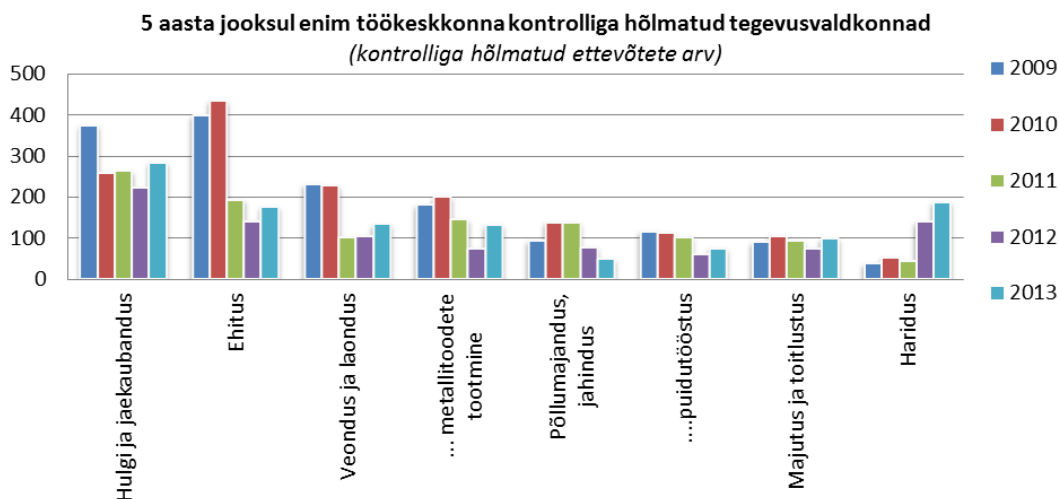
Tegevusaladest külastati 2013.a enim järgmiste tegevusalade ettevõtteid:

- ✓ hulgi- ja jaekaubandus - 283 ettevõtet (11% kaubanduse tegevusala ettevõtetest);
- ✓ haridus - 187 e. 30% haridusasutustest;
- ✓ ehitus - 175 e. 10% ehitusettevõtetest, lisaks viidi läbi 582 korral ehitusplatside sihtkontrolle;
- ✓ veondus ja laondus - 133 e. 11% transpordiga tegelevatest ettevõtetest;
- ✓ metalltoodete tootmine - 131 e. 14% selle tegevusala ettevõtetest.

Selline valik ja proportsioonid tegevusaladest on tingitud justnimelt ettevõtete riskihindest.

Alloleval joonisel on aga näha tegevusvaldkonnad, mida on viimase viie aasta lõikes enim kontrollitud. Suurimad muutused riskihinde kasutuselevõttust alates ongi toimunud just ehituse ning hariduse sektoris. Haridussektori sagedasema kontrolli põhjuseks on just eelpool mainitud riskihindamise metoodika muutus, mistõttu pikka aega kontrollimata haridusasutused sattusid kontrollitavateks oluliselt suuremas mahus ning ehitussektori kontrolle mõjutas hoopis kontrollitaktika muutus. Teisisõnu, ei teostata ehitussektoris enam niivõrd palju üldisi ehitusettevõtete kontrolle vaid pigem kontrollitakse konkreetseid ehitusplatse, mis võimaldab varasemast enam tuvastada tööõnnetusi otseselt põhjustavaid rikkumisi.

¹ Üle 5 töötajaga ettevõtete arv (14 769) Tööinspektsiooni infosüsteemi (ITI) andmetel



Joonis 5. 2009-2013 enim kontrollitud tegevusalad Eestis

Ettevõtetes antud hinnangud töökeskkonna ohuteguritele ning töandja tegevusele

Kõiki tegureid üldiselt arvestades on tööinspektorid esmase kontrolli käigus ettevõtetes töökeskkonda hinnanud järgmiselt:

Tabel 1. Töökeskkonna kontrolli käigus antud hinnangud

	2009	2010	2011	2012	2013
Hea	39%	53%	59%	58%	61%
Pigem hea	43%	26%	22%	23%	20%
Pigem halb	12%	13%	11%	9%	10%
Halb	6%	8%	7%	10%	9%

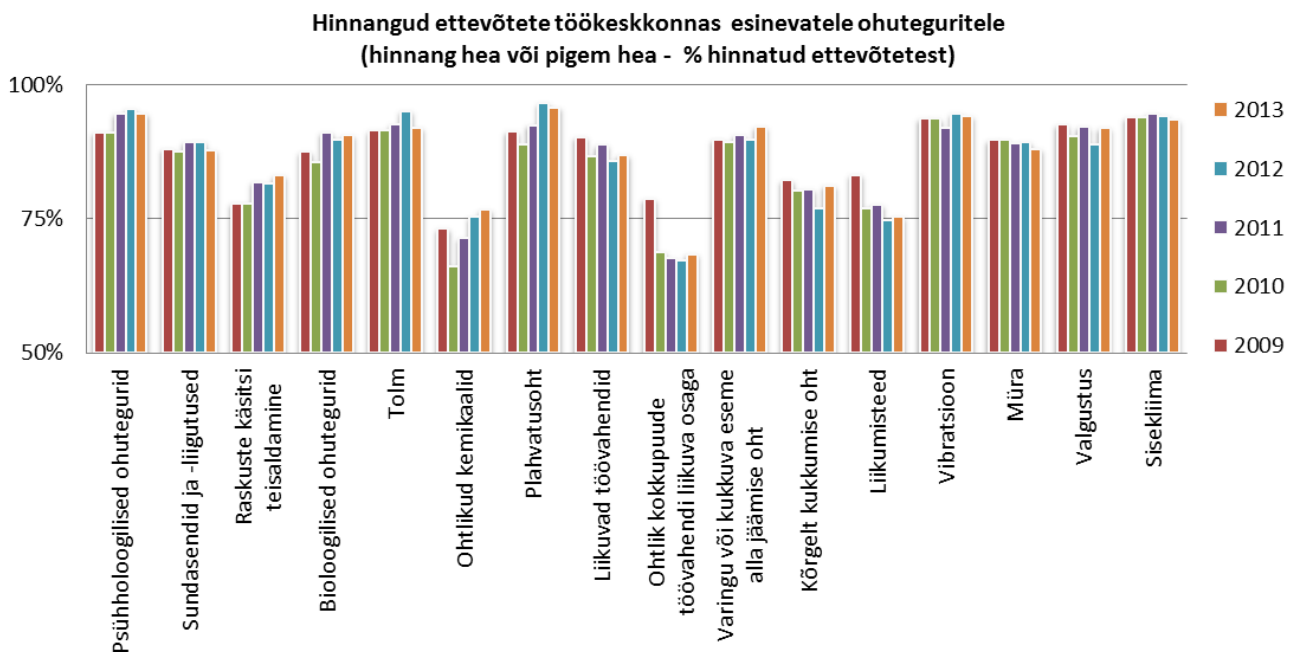
Kokkuvõtvalt saame öelda, et keskmiselt hinnati 81% ettevõtetes olevatest ohuteguritest ja töökeskkonnaga seotud tegevustest positiivselt. Selline tendents (80/20) on püsinud läbi aastate sama, kuid siiski on näha töökeskkonna üldise olukorra märgatavat paranemist, kui võrrelda hinnanguid aastate lõikes. Kui aastal 2009 hinnati keskmiselt 39% juhtudel töökeskkonnas esinevate ohutegurite olukorda ja töandja tegevust heaks, siis tänaseks on hea hinnang antud juba 61% juhtudest. Seega võib järeldada, et selliseid töandjaid on aina rohkem, kes tõepoolest on ise huvitatud ohutu töökeskkonna loomisest ilma, et selleks oleks vaja tööinspektori eelnevat kontrolli ettevõttesse.

Paraku näeme ka seda, et ligi 20% ettevõtetes ei ole enne tööinspektori külastust töökeskkonnaalasele tegevusele just erilist tähelepanu pööratud. Kõige vähem on sellised töandjad teadlikud, et nad peavad tagama töötajatele nõuetekohase väljaõppe ja juhendamise, et töötajad peavad läbima tervisekontrolli või tuleb ettevõttes valida töötajate esindaja töökeskkonna teemades e. töökeskkonnavolinik. Kõik need kolm tegevust on aga määrava tähtsusega, et ettevõttes ei toimuks tööõnnetusi või kutsehaigestumisi.

Järelkontrollide käigus selgus, et enamus töandjatest viib peale tööinspektori külastust töökeskkonna nõuetega vastavusse, kuid siiski on keskmiselt 5% ettevõtteid, kus töökeskkonnaalane tegevus hinnatakse ka järelkontrolli käigus jätkuvalt halvaks või pigem halvaks.

Illustreerimaks viimase viie aasta jooksul toimunud muutuseid on toodud allolevatel joonistel välja hinnangud ettevõtte töökeskonna ohuteguritele (Joonis 6) ning tööandja tegevustele (Joonis 7). Joonistel väljatoodud %-d on arvatatud hinnatud ettevõtete arvust, kus ohutegur esines või kus tegevus oli nõutav.

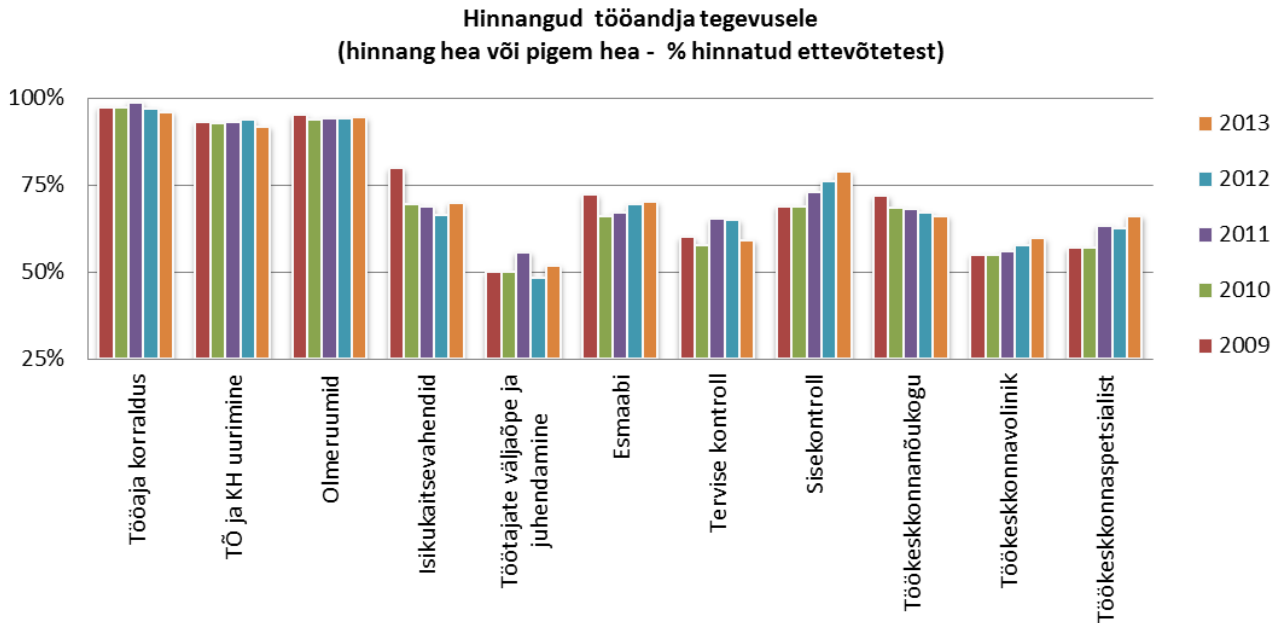
Nagu näha Joonis 6, on hinnangud ettevõtete töökeskonnas esinevatele ohuteguritele võrreldes eelmiste aastatega suhteliselt sarnased. Esile võib tuua aga tegevused selliste ohuteguritega nagu raskuste käsitsi teisaldamine või ohtlike kemikaalide käitlemine, mis küll vähehaaval, kuid siiski paremuse poole liiguvad. Samas jällegi selline lihtne valdkond nagu liikumisteede nõuetele vastavus, et töötajad ei libiseks, komistaks ega kukuks, on hinnangud pigem langenud. Ühest küljest näitavad sellised hinnangud olukorda ettevõtetes üldiselt, kuid teisalt on ka tööinspektorid nendele ohuteguritele aina suuremat tähelepanu pöörama hakanud.



Joonis 6. Hinnangud töökeskonnas esinevatele ohuteguritele 2009-2013

Hinnangutest tööandja tegevusele (Joonis 7), on samuti sarnaselt varasematele aastatele probleemsemad aspektid ja tegevused jäänud samaks. Kõige sagedamini hinnatakse jätkuvalt halvaks või pigem halvaks tegevust seoses töötajate väljaõppe ja juhendamisega. Negatiivse hinnangu sai 2013.a 48% hinnatud ettevõtetest. Võrreldes eelmise aastaga on hinnangud küll mõnevõrra paranenud, kuid sellist olukorda heaks kindlasti tunnustada ei saa. Selliste hinnangute tulemuse üheks põhjuseks on kindlasti ka tööinspektorite endi suurem tähelepanu pööramine sellele aspektile, mis omakorda tähendab, et see on üks olulisemaid tööandja tegevusi, mida inspektor ettevõttes kindlasti põhjalikult kontrollib. Paraku on puudulik töötajate väljaõpe ja juhendamine ka tööõnnetuste toimumise üheks peamiseks põhjuseks. Rahul ei saa jätkuvalt olla ka töötajate tervisekontrolli suunamisega, mis ettevõtetes jäetakse pigem tegemata. Keskmisest madalama hinnangu on saanud ka tööandja tegevus seoses isikukaitsevahendite väljastamise ning kasutamise kontrolliga.

Tööandjate tegevustest saab aga positiivsena esile tuua sellised tegevused nagu esmaabi korraldus ning sisekontrolli läbiviimine ettevõttes. Nagu näha allolevalt jooniselt on neid tegevusi aasta aastalt aina paremini hinnatud. Samuti on näha, et teadlikkus seoses töökeskonnavoliniku ning töökeskonnaspetsialisti olemasoluga ettevõtetes on vaikselt, kuid siiski hakanud tõusma.



Joonis 7. Hinnangud tööandja tegevusele 2009-2013

Töökeskonna järelkontrolli tulemused

Järelkontrolli viidi aasta jooksul läbi 404 ehk 15% varem külastatud ettevõtetest. Järelkontrollide osakaal ettevõtete külastustest on aasta-aastalt langenud, mille on tinginud asjaolu, et esitatud nõuded täidetakse ettevõtjate poolt aina paremini. Ka tähtajaks täidetud nõuete osakaal on paranenud, kui aastal 2009 täideti tähtaegselt 67% esitatud nõuetest, siis tänaseks 88%. Seega, kuna tööandjad ise on suhtunud nõuete täitmisesse korrektsemalt on ka Tööinspeksioonil olnud vähem põhjust läbi viia järelkontrolli.

Järelkontrollide käigus antud hinnangud töökeskonna ohuteguritele ja tööandjate tegevusele olid järgmised:

Tabel 2. Järelkontrolli käigus antud hinnangud

	2009	2010	2011	2012	2013
Hea	47%	65%	71%	69%	70%
Pigem hea	48%	28%	23%	25%	25%
Pigem halb	4%	4%	3%	4%	3%
Halb	1%	2%	2%	3%	2%

Seega järelkontrolli tulemuste põhjal võib öelda, et keskmiselt 95% ettevõtetes hinnatakse töökeskkond heaks või pigem heaks. Vaadates ka siin hinnangute muutust aastate lõikes, siis on märgata positiivseid arenguid. Kui aastal 2009 hinnati peale järelkontrolli töökeskkond heaks 47% juhtudest, siis täna 70%.

Suurimad sisulised muutused, mis esmase ja järelkontrolli vahel ettevõtetes tehakse on seotud just tööandja tegevustega ehk korraldusliku poolega. Nt töötajate väljaõppe ja juhendamisega seotud tegevused on paremini korraldatud. Kui esmase kontrolli käigus oldi selle tegevusega rahul vaid pooltes ettevõtetes, siis järelkontrolli käigus on see tegevus viidud seadustega kooskõlla enamikes ettevõtetes. Samuti on tööandjad reeglina pööranud tõsist tähelepanu isikukaitsevahendite olemasolule ja kasutuse kontrollile, korraldatud on esmaabiandjate väljaõppe ja määramine ning parandatud on tervisekontrolli korraldust. Märkimata ei saa jätta ka muutuseid seoses töökeskkonnas esinevate ohuteguritega – parandatud on oluliselt müra ja valgustusega seotud probleeme, korda on tehtud liikumisteed, üle on

hinnatud ohtlikud kokkupuute võimalused liikuvate töövahenditega, tarvitusele on võetud abinõud kokkupuute vältimiseks ohtlike kemikaalidega jne. Seega tööinspektori külastus ettevõttesse toob igal juhul töökeskkonda kaasa olulisi muutuseid.

Samas on näha ka need tegevused, millega mõned tööandjad kuidagi antud tähtaja piires hakkama ei saa, nt tervisekontrolli korraldust ja sisekontrolli läbiviimist ei suudetud rakendada vastavalt 15% ja 10% ettevõtetes, kuid nende ettevõtetega tegeleb tööinspektor seni edasi, kuni nõuded on täidetud.

Kaebused

Kaebuste alusel viidi 2013.a tööinspektorite poolt läbi 113 ettevõtte külastus. Aasta-aastalt on kaebused olnud aina sagedamini külastuste põhjuseks. Suurem osa kaebusi laekub Tööinspeksioonile ehituse ning kaubanduse sektori kohta. Mõned näited kaebustest ehitussektori kohta:

- ✓ ehitusplatsil puuduvad tellingutel piirded;
- ✓ teostatakse tõstetöid, kuid töötajad ei kannu kiivreid;
- ✓ tööülesandeks oli eterniitkatuse plaatide vahetus plekkkatuse plaatidega. Töötajad ei teadnud kuidas plekkplaat (1 plaat on 7 meetri pikkune ja umbes 30 kg raskune) viia 15 meetri kõrgusele. Samuti ei teadnud töötajad, kuidas vanad eterniitpaadid toimetada maapinnale. Algeliselt oli lahendatud roovituse viimine katusele. Töötajatel puudusid kaitsekiivrid. Ehitusplatsi ümbrus oli piiretamata. Kontrolli tulemuseks oli töö peatamine objektil.
- ✓ Esitati kaebus, et surnuaial langetavad puid töötajad, kellel puudub turvavarustus (kiivrid, visiirid ja kõrvaklapid). Isikud kes seal viibivad on purjus.

Ka kaubanduses toimuvast teavitatakse üsna sageli Tööinspeksiooni. Näitena võib tuua nii ventilatsiooniprobleeme, kui kauplustes on liiga soe või liiga külm, samuti kui kaupluses esineb liigset müra, mis on seotud valju muusikaga vms. Alates 2012.a registreeritakse iga ettevõtte külge ka saabunud vihjeid, mille alusel siis kas kontrollitakse ettevõtte tegevust koheselt või jääb info ettevõtte juurde, et sellele planeeritud kontrollide käigus tähelepanu pöörata.

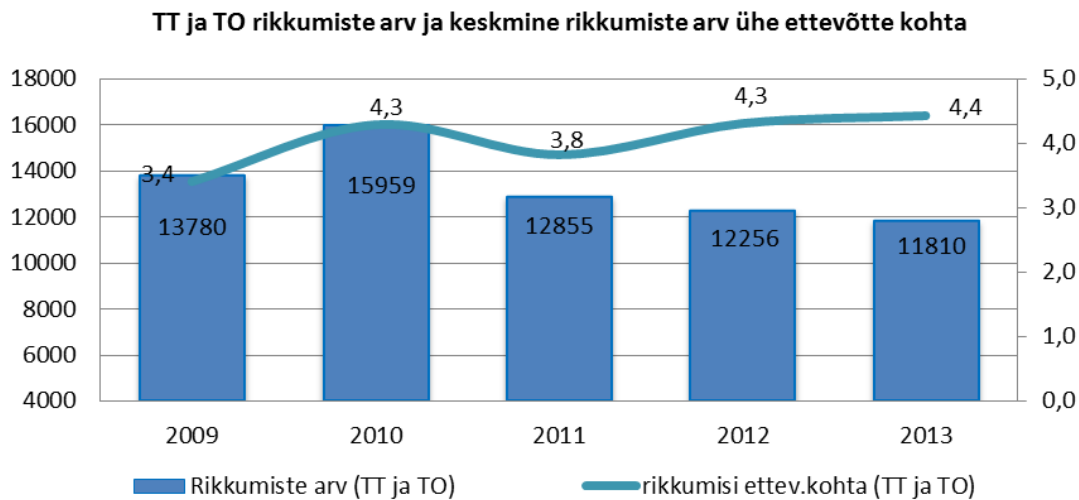
Kaaskodanikud on eriti tähelepanelikud ka alaealiste töötamise suhtes. Näiteks märgatakse ja teavitatakse kindlasti, kui alaealised töötavad ehitusplatsidel või veel hullem, kui alaealised töötavad katustel ilma kaitsevarustusega. Tööinspeksioon on sellise info eest väga tänulik, sest just niimoodi suudame kiiresti reageerida ja hoida ära õnnetusjuhtumeid.

Töötervishoiu ja tööohutusalased rikkumised

Rikkumisi erinevate õigusaktide suhtes tuvastati järelevalve käigus 11 810 (2012.a - 12 256), millest 80% fikseeriti ettekirjutustes. Võrreldes 2012.a on tuvastatud rikkumiste arv arvuliselt küll vähenenud, kuid rikkumisi tuvastati siiski 84% külastatud ettevõtetest (2012.a 82% ning 2011.a – 79% ettevõtetest). Seega aasta jooksul külastatud 2665-st ettevõttest rikkumisi ei fikseeritud vaid 429 ettevõttes.

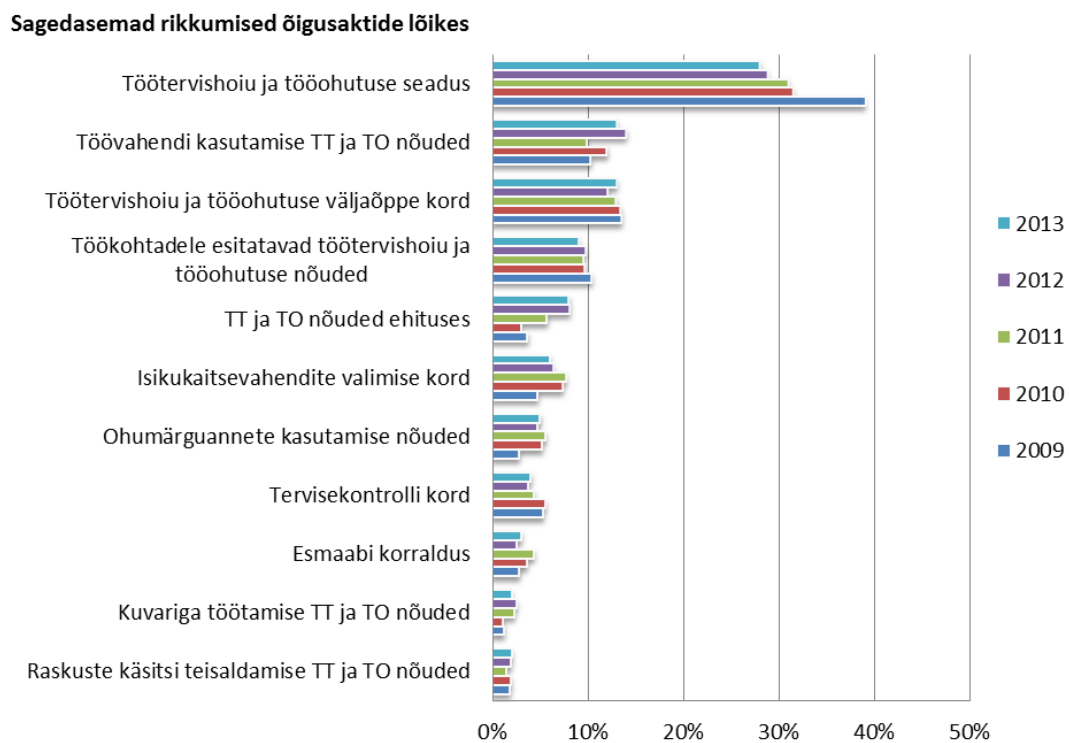
Tööandjad kõrvaldasid tähtaegselt 88% tuvastatud rikkumistest, mis on iseenesest päris hea näitaja, sest nt aastal 2009 oli tähtaegselt täidetud nõuete tase vaid 67%. Seega on hea tõdeda, et tööandjad on hakanud rohkem tähelepanu pöörama tööohutusalaste nõuete täitmisele ning rikkumiste tuvastamisel täidetakse nõudeid korrektsemalt kui varem.

Ettevõtete põhjalikumast kontrollimist näitab ka avastatud rikkumiste arv ettevõtetes. Kui 2009.a tuvastati ühe ettevõtte külastuse käigus keskmiselt 3,4 rikkumist, siis viimasel aastal on see näitaja pigem keskmiselt 4,4. Sellised tulemused näitavad, et tööinspektoriid on muutunud põhjalikumaks ning tööandjate tähelepanu juhitakse aina rohkem töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisele.



Joonis 8. Tööohutusvaldkonna rikkumiste arv ja keskmine tuvastatud rikkumiste arv ühe ettevõtte kohta

Analüüsis rikkumisi õigusaktide lõikes, selgub, et viie aasta jooksul on oluliselt vähenenud otseselt TTOS-ist tulenevate nõuete rikkumiste osakaal, kuid kasvanud on töövahendite kasutamisega seotud töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramine ehituses. Alloleval joonisel on toodud vaid kõige sagedasemad rikkumised õigusaktide lõikes.



Joonis 9. Sagedasemad tööohutusvaldkonnas rikkumised õigusaktide lõikes

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete rikkumisi tuvastati kokku 3353 e. 28% kogu rikkumiste üldarvust (2012.a – 29%). Näiteks, TT ja TO seadusest lähtuvalt tuvastati enim rikkumisi seoses puuduvate ohutusjuhenditega tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta – 401 ehk pea igas seitsmendas ettevõttes. Riskianalüüsi korraldamine, mis on olnud läbi aastate suurimaks probleemiks, puudus jätkuvalt 351 e. pea igas 8-ndas külastatud ettevõttes (2012.a 474 ettevõttes). Riskianalüüs oli küll olemas, kuid puudulikult korraldatud või vajas täiendamist 385 e. igas 7-ndas ettevõttes. Ehk kokkuvõtvalt jõuame ikka tulemuseni, kus pea igas neljandas kontrollitud ettevõttes oli riskianalüüsi korraldamisega probleeme. Hea märk on küll see, et nende ettevõtete arv ja osakaal, kellel riskianalüüs siiani üldse puudub, aasta-aastalt väheneb, kuid samas näeme aina rohkem probleeme neis ettevõtetes, kus riskianalüüs on küll korra läbi viidud, kuid nende ajakohasus siiski ei vasta enam muutunud töökeskkonnale. Seega ei saa ettevõttes töökeskkonna riskianalüüs olla vaid ühekordne paberile kirjutatud dokument, vaid see peab käima kaasas ettevõtte arengu ja muutustega.

Tööinspektorite hinnangutest töökeskkonnale võis küll välja lugeda, et olukord ettevõtetes seoses töökeskkonnaga tegelevate isikute valimise/määramisega on muutunud paremaks, kuid rikkumistena on need aspektid siiski ühed sagedasemad. Nt töökeskkonnavolinik oli valimata igas seitsmendas ning töökeskkonnaspetsialisti ei olnud määratud igas kaheksandas külastatud ettevõttes. Nendest tulemustest lähtuvalt tuleb jätkuvalt tõdeda, et nendes ettevõtetes sisuline töökeskkonnaalane tegevus ei toimi. Töökeskkonnaalane olukord muutuks oluliselt paremaks, kui tööandjad määraksid ära töökeskkonnaga tegelevad isikud (töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavolinikud), kes süsteemselt korraldavad töökeskkonna riskianalüüsi, selgitavad välja töökeskkonnas esinevad ohutegurid ning nendest tulenevalt suudaks koostada vajalikud ohutusjuhendid tehtavate tööde ning kasutatavate töövahendite kohta, mille tulemusena töökeskkond tervikuna ka oluliselt paraneks.

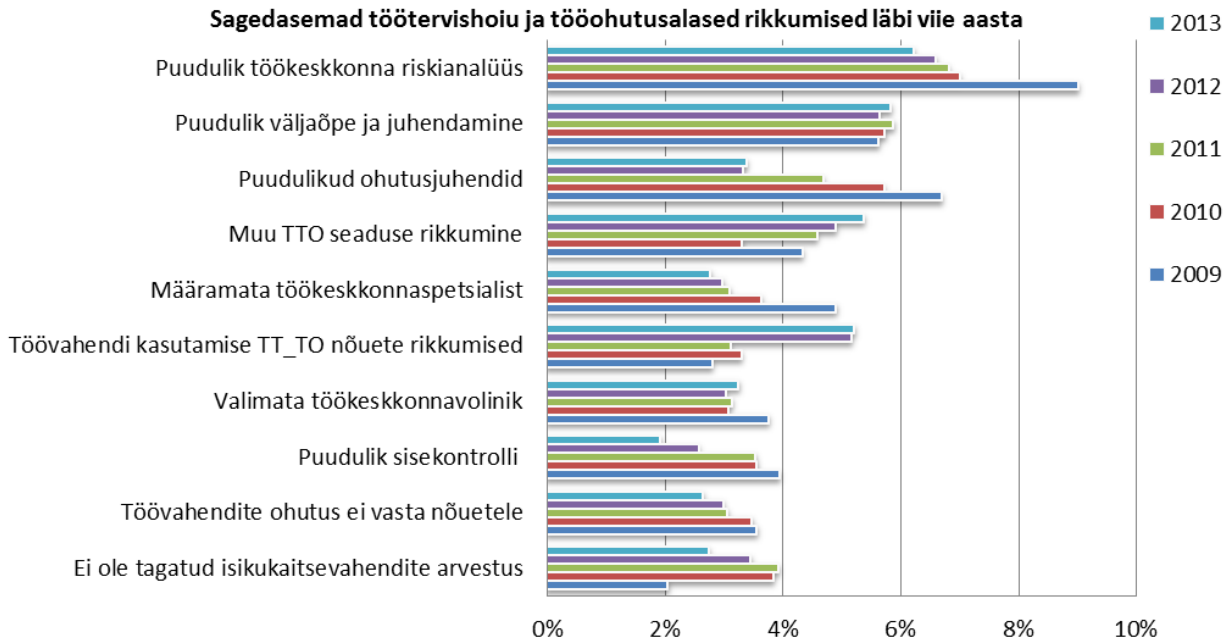
Töövahendi kasutamise TT ja TO nõuetest tulenevaid rikkumisi tuvastati kokku 1570 korral e. 13% kogu rikkumistest (2012.a vastavalt 1713 korral e. 14%). Töövahendite ohutule kasutamisele pööravad tööinspektorid vägagi suurt tähelepanu, kuna mittekorras või kaitsekatteta masinad ja seadmed on väga suure hulga tööõnnetuste põhjustajateks. Seega pööratakse siinjuures erilist tähelepanu töövahendite ohutust tagavate seadiste olemasolule ning kasutamisele.

Töötervishoiu ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe korra nõuetest lähtuvaid rikkumisi fikseeriti 1589 korral e. 13% rikkumistest (2012.a vastavalt 1478 korral e. 12% rikkumistest). Asja tõsidust näitab asjaolu, et väljaõppe ja täiendõppe korra rikkumised on võrreldes aasta taguse ajaga suurenenud nii arvuliselt kui osakaalult kogu rikkumiste arvu suhtes, vaatamata asjaolule, et nii rikkumiste arv kui külastuste arv oli 2013.a väiksem kui aasta tagasi. Sellest korrast lähtuvalt eiratakse sagedamini töötajate esmase või täiendjuhendamise nõuet, mida tuvastati 690 korral e. igas neljandas ettevõttes. Sellised tulemused näitavad aga otseselt, et ettevõtetes ei tegeleta täie tõsidusega tööõnnetuste ennetamisega. Just töötajate juhendamine ja väljaõpe on oluline ennetamiseks tööõnnetuse toimumist. Samasse rikkumiste gruppi kuuluvad ka nt sissejuhatav juhendamine, esmaabiandjate välja- ja täiendõpe, töökeskkonnaspetsialistide täiendõpe jms.

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest ehituses tulenevaid rikkumisi tuvastati kokku 907 korral e. 8% rikkumistest. Ehitusmääruse rikkumiste arvu suurenemine on kindlasti tingitud ka asjaolust, et ehitusettevõtetes viiakse läbi rohkem sihtkontrolle, mille käigus kontrollitakse põhiliselt tööohutust ehitusplatsidel. Eeskätt paistavad siinkohal silma sellised rikkumised: ei ole tagatud ohutus kõrgustes töötamisel; ei kasutata isikukaitsevahendeid; ehitustellingud ja redelid ei vasta nõuetele; liikumisteed, liikumisruum ja/või ohualad ei vasta nõuetele; puuduvad nõuetele vastavad olmeruumid jne. Üheks selliste rikkumiste fikseerimise kasvu põhjuseks on kindlasti ka suurem ja tõhusam ehitussektori kontrollimine,

seega usume, et nende rikkumiste parema tuvastamise ja kõrvaldamisega seoses väheneb ka tööõnnetuste arv ehitussektoris.

Alloleval joonisel on aga välja toodud sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised olenemata aluseks olevast õigusaktist:

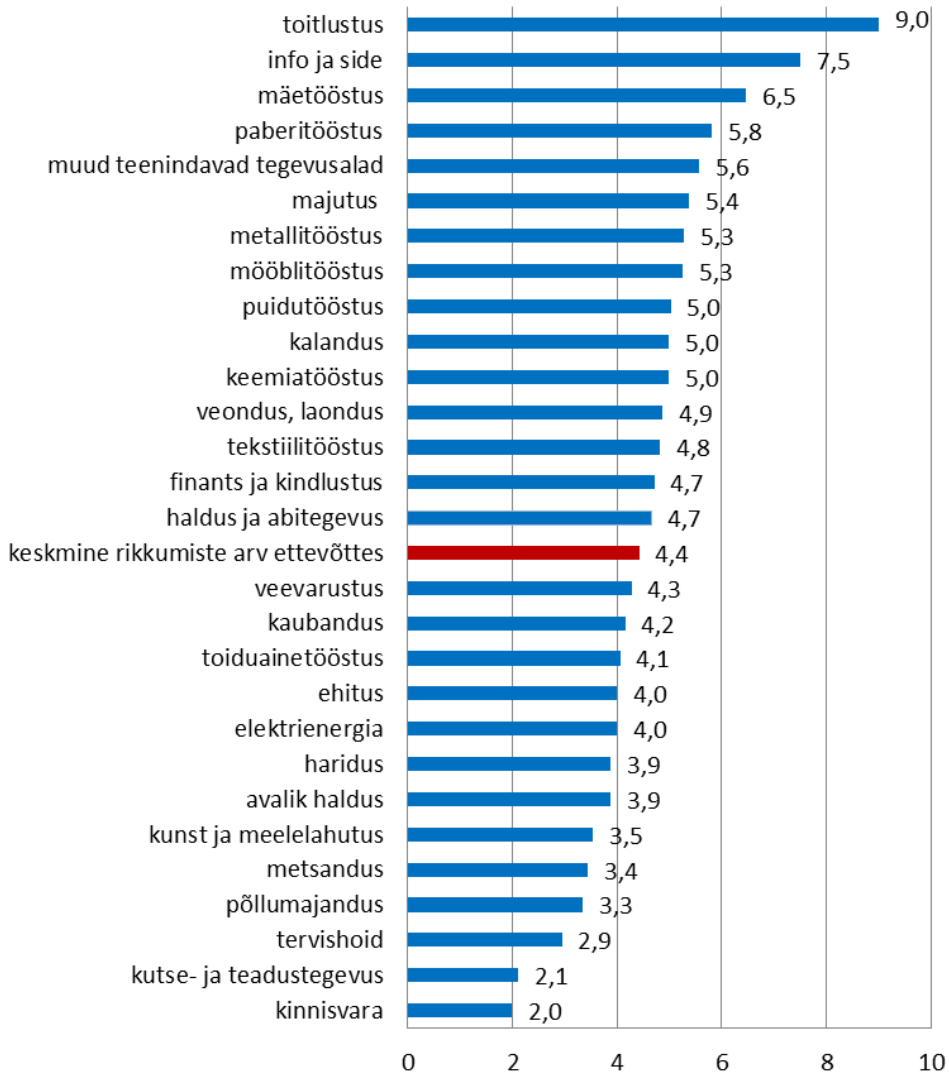


Joonis 10. Sagedasemad tööohutusalsed rikkumised

Tegevusvaldkondade lõikes tuvastati arvuliselt kõige rohkem rikkumisi ehitussektoris - 2061, millest sagedasemad on: ei ole tagatud ohutus kõrgustes töötamisel, ei kasutata isikukaitsevahendeid või ei ole korraldatud töökeskkonna riskianalüüs. Kaubanduses – 1544 rikkumist, millest enamlevinud on: riskianalüüsi puudumine või täiendamisevajadus, ei ole läbi viidud töötajate esma- või täiendjuhendamist ning rikutud on töövahendite kasutamise nõudeid. Metallitööstuses – 1088 rikkumist, millest peamised on: töövahendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramine, töövahendite ohutust tagavad seadised ei vasta nõuetele ning samuti töökeskkonna riskianalüüsi puudumine või täiendamisevajadus.

Samas, kui vaadata rikkumiste arvu külastatud ettevõtete kohta üldiselt, siis enim tuvastati ühe külastuse käigus rikkumisi hoopis toitlustusettevõtetes, info ja side ettevõtetes ning mäetööstuse tegevusala ettevõtetes. Näiteks toitlustusettevõttes, kus 94 külastuse käigus tuvastati kokku 847 rikkumist, teeb ühe külastatud ettevõtte kohta keskmiselt 9 rikkumist. Suurim rikkumiste arv ühes toitlustusettevõttes oli lausa 26, mis omakorda tähendas, et ettevõttes olid sisuliselt täitmata kõik töötervishoiu ja tööohutuse nõuded - alustades töötajate väljaõppest ja juhendamisest või esmaabiandjate määramisest lõpetades olmeruumide tingimuste mittevastavusega.

Keskmine rikkumiste arv tegevusala ettevõttes



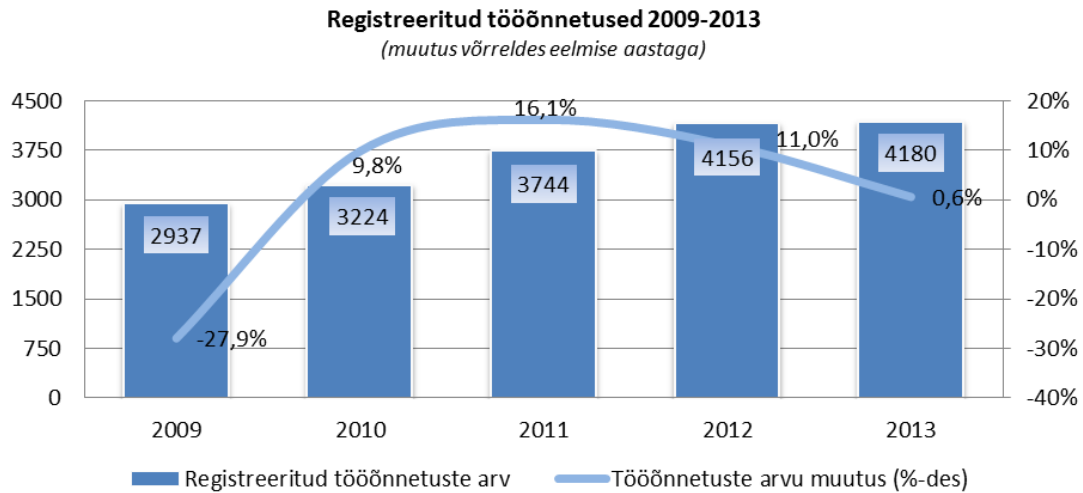
Joonis 11. Keskmine tuvastatud rikkumiste arv tegevusala ettevõtetes 2013

Rikkumiste kõrvaldamiseks tuli töö peatada 287 korral ning töövahendi kasutamine keelati 534 korral (2012.a vastavalt 229 ja 581). Töö peatamist rikkumiste kõrvaldamiseks on tööinspektorid hakanud aina rohkem rakendama, mis omakorda tähendab, et inspektorid on muutunud nõudlikumaks ning ohtlikud olukorrad likvideeritakse kiiresti. Enamus töö peatamise juhtudest toimub ikka ehitustöodel, kui ei ole tagatud ohutus kõrguses töötamine või ei kasutata isikukaitsevahendeid. Muudel tegevusaladel juhul kui töövahendite ohutust tagavad seadised (kaitsekatted) ei vasta nõuetele või on eemaldatud. Töövahendi kasutamine keelati samuti sagedamini juhul, kui töövahendi ohutust tagavad seaded, tõsteseadmed või ajutiseks kõrgtöökaks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele.

Sunnirahaga hoiatati nõuete täitmata jätmise eest kokku 556 korral, summas 128 550 eurot ning täitmisele pöörati sunniraha 59 korral summas 11 170 eurot (2012.a vastavalt 7 korral summas 1 210 eurot). Nagu näha, on sunniraha täitmisele pööramise vajadus tõusnud kordades.

Registreeritud tööõnnetused

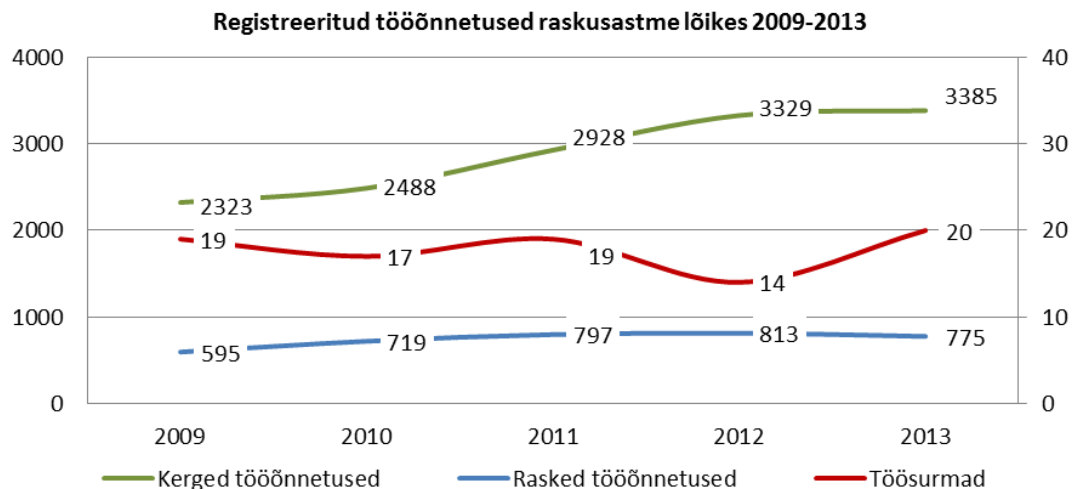
Tööinspektsiooni andmetel toimus 2013. aastal 4180 tööõnnetust, millest 3385 juhul said töötajad kerge kehavigastuse, 775 juhul raske kehavigastuse ning 20 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. Võrreldes 2012.a on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud 24 juhtumi võrra.



Joonis 12. Registreeritud tööõnnetuste arv ja muutus võrreldes eelmise aastaga

Arvestades Statistikaameti poolt kaalutud tööõnnetuste andmetega, mis põhinevad küsitlusuuringul, tuleb tõdeda, et ametlikult registreeritakse Eestis tööõnnetusi 2,4 korda vähem, kui näitavad küsitlusuuringud. Tööinspektsiooni poolt koostatud tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste raportite andmetel.

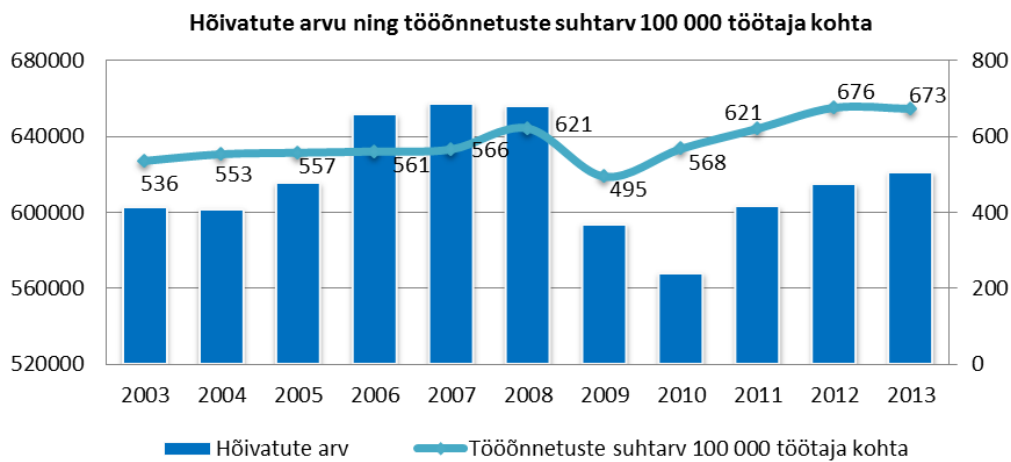
Tervisekahjustuse raskusastme lõikes registreeriti 2013.a 81% tööõnnetustest kergete tööõnnetustena. Positiivsena saab välja tuua, et kergete tööõnnetuste osakaal kogu tööõnnetuste arvust on viimase viie aasta jooksul kasvanud, mis viitab tööõnnetuste varjamise vähenemisele. Rasketes tööõnnetustes arv vähenes võrreldes möödunud aastaga 38 juhtumi võrra e. ligi 5%. Surmaga lõppenud tööõnnetusi registreeriti paraku kuue võrra rohkem kui aasta tagasi (4 surmaga lõppenud tööõnnetust toimus liikluses).



Joonis 13. Registreeritud tööõnnetuste arv raskusastme lõikes

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta vähenes aastaga 0,5%. Suhtarv on seotud 15-74 aastaste tööga hõivatute arvuga. 2013.a andmetel oli Eestis tööga hõivatuid 621 300 (2012.a 614 900). Seega registreeriti 2013.a 100 000 töötaja kohta 673 tööõnnetust, s.h kergeid tööõnnetusi 545, raskeid 125 ning surmaga lõppenud tööõnnetusi 3 (2012.a vastavalt 676 tööõnnetust, kergeid 541, raskeid 132 ning surmaga lõppenud tööõnnetusi 2).

Tööõnnetuste suhtarvu vähenemist 100 000 töötaja kohta mõjutas peamiselt töötajate arvu üldine kasv töökkeskkonnas, mis omakorda tähendab, et tööga hõivatute arv suurenes mõnevõrra rohkem kui toimunud tööõnnetuste arv. Vaatamata asjaolule, et tööõnnetuste suhtarv on veidi langenud ehk võimalus tööõnnetusse sattuda veidi väiksem, ei tohiks unustada, et suur osa tööõnnetustest toimub siiski alla aasta tööl olnud ehk uute töötajatega. Et vältida või vähendada tööõnnetuste toimumise võimalust on väga oluline nende uute töötajate väljaõpe ja juhendamine.



Joonis 14. Tööga hõivatute arv (15-74 aastased) ja tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta

Maakondadest registreeriti arviliselt enim tööõnnetusi ikka Tallinnas ja Harjumaal ning Tartumaal. Samas on positiivne, et Tallinnas on tööõnnetuste arv esmakordselt viie aasta jooksul vähenenud. Võrreldes 2012.a toimus tööõnnetusi vähem ka Lääne-Virumaal, Saaremaal Jõgeva-, Rapla- ja Hiiumaal. Oluliselt rohkem kui aasta tagasi aga Võrumaal, Järvamaal, Viljandimaal ning Ida-Virumaal.

Tabel 3. Tööõnnetuste arv Eestis, toimumiskoha maakonna lõikes

	2009	2010	2011	2012	2013
Tallinn	884	910	1063	1269	1206
Tartu mk	300	375	500	586	602
Harju mk	315	406	496	516	517
Lääne-Viru mk	312	327	308	362	334
Ida-Viru mk	235	227	275	246	272
Pärnu mk	162	176	199	205	196
Viljandi mk	84	98	125	139	172
Järva mk	109	125	141	115	154

	2009	2010	2011	2012	2013
Saare mk	97	89	111	158	126
Võru mk	55	56	59	48	92
Jõgeva mk	45	73	102	81	67
Põlva mk	49	45	49	65	60
Lääne mk	57	55	57	49	55
Rapla mk	42	37	51	68	54
Valga mk	59	50	45	52	51
Hiiumk	15	14	17	22	12

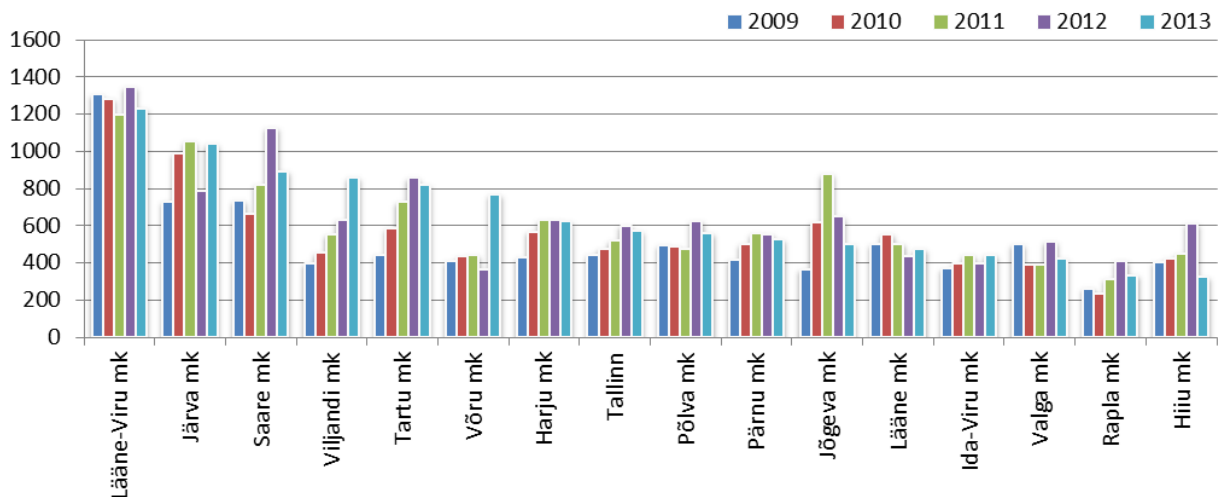
Suhtarvuna 100 000 töötaja kohta võib suurima tööõnnetuste arvuga maakonnaks pidada ikka Lääne-Virumaad. Läbi aastate on Lääne-Virumaa tööõnnetuste arvu iseloomustanud ühest küljest väga heal

tasemel tööõnnetustest teatamine arstide ja tööandjate poolt, seda eriti kergete tööõnnetuste osas ning teisalt hõivatute arv maakonnas. 2013.a oli Statistikaameti andmetel Lääne-Virumaal tööga hõivatuid 27 100, kuid tööõnnetusi registreeriti kokku 334. Seega ei ole Lääne-Virumaa just suurima tööhõivega maakond Eestis, kuid seal paiknevad sellised suured tööstused nagu toiduainete- ja puidutööstus, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi kui vähemohtlikel tegevusaladel.

Võrreldes möödunud aastaga on tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta enim kasvanud Võru-, Viljandi- ning Järva maakonnas. Võru ja Viljandi maakonnas mõjutas tööõnnetuste suhtarvu kasvu nii hõivatute arvu oluline vähenemine kui tööõnnetuste arvu tõus. Viljandimaal on kasvanud tööõnnetuste arv eeskätt puidutööstuses, Võrumaal samuti puidutööstuses kuid ka kaubanduses. Järvamaal olulist töötajate arvu muutust aastaga ei toimunud, kuid suurenes tööõnnetuste arv nii loomakasvatuses kui puidutööstuses.

Seega saame oluliselt paremini kui absoluutarvudes jälgida maakondades toimunud tööõnnetuste osakaalu muutuseid suhtarvuna, mida mõjutavad mõlemad aspektid - nii töötajate kui tööõnnetuste arvu muutus maakonnas. Seetõttu saame ka öelda, et kõige vähem registreeriti 2013.a tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta Hiiumaal, Raplomaal ning Valgamaal.

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta toimumiskoha maakonna lõikes

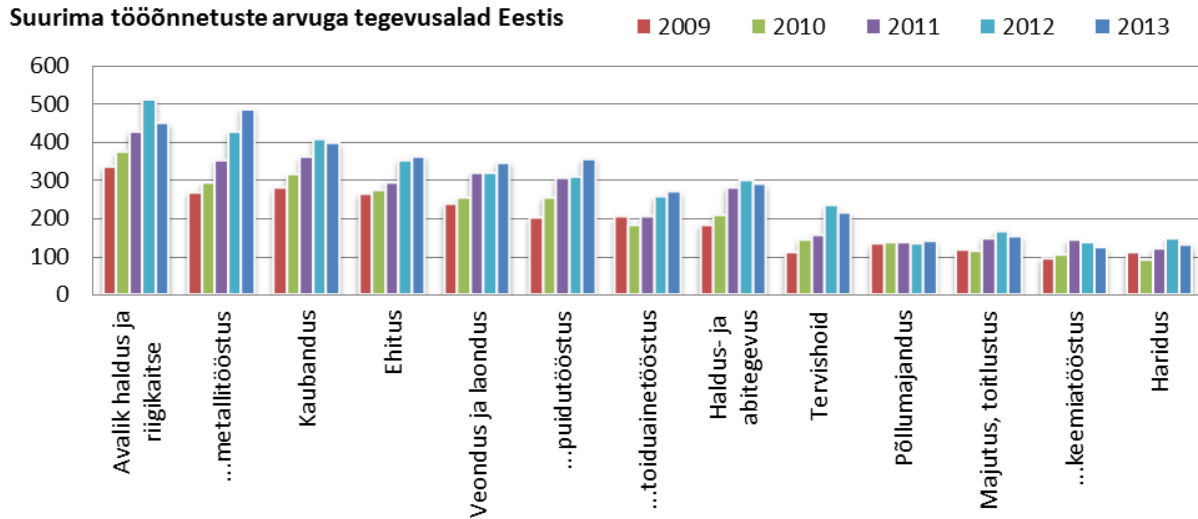


Joonis 15. Tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta maakondade lõikes

Eesti töötajatega väljaspool Eesti Vabariiki toimunud tööõnnetuste arv on aasta-aastalt suurenenud. Kui 2009.a toimus väljaspool Eestit 117 tööõnnetust, siis 2013.a juba 210. Surmaga lõppenud tööõnnetusi 2013.a ei registreeritud. Enim toimus Eesti töötajatega tööõnnetusi Soomes (87) – peamiselt ehitajatega, Rootsisis toimunud tööõnnetustest teatati 15 korral, mil vigastada olid saanud peamiselt veoautojuhid. Väljaspool EL riike toimunud tööõnnetustest teatati kokku 61 korral, millest enamik juhtumitest toimus Afganistanis rahuvalvemissioonidel. Nimelt loetakse rahuvalvajatega toimunud õnnetusjuhtumid Eestis samuti tööõnnetuste hulka.

Tegevusalade lõikes registreeriti 2013.a enim tööõnnetusi metallitööstuse sektoris, kus tööõnnetuste arv on võrreldes viie aasta taguse ajaga pea kahekordistunud. Avaliku halduse ja riigikaitse sektor, mis on viimasel neljal aastal olnud kõige õnnetuserohkem valdkond, on registreeritud tööõnnetuste arv viimasel aastal siiski vähenenud. Avaliku halduse ning riigikaitse tegevusest lähtuvalt registreeritakse selles valdkonnas enim tööõnnetusi politsei, päästeameti ja vanglate töötajatega ning riigikaitse sektori rahuvalvajatega.

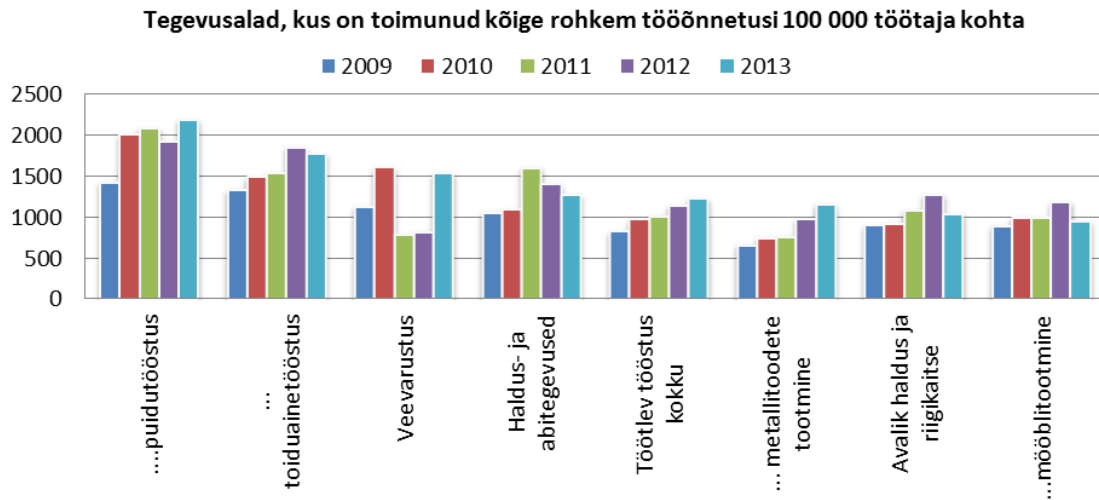
Vaadates tööõnnetuste arvu muutust viimase viie aasta lõikes, siis enim on tööõnnetuste arv suurenenud töötleva tööstuse sektoritest metalli- ja puidutööstuses. Teistest sektoritest kaubanduses, avaliku halduse ja riigikaitse sektoris, transpordi ning haldus- ja abitegevuse valdkonnas. Positiivne on aga see, et registreeritud tööõnnetuste arv on kasvanud pigem kergete tööõnnetuste võrra, mis omakorda tähendab, et aina rohkem registreeritakse ka pisivigastusi, mida varasematel aastatel ei peetud oluliseks Tööinspeksioonile teada anda.



Joonis 16. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusvaldkonnad Eestis

Kui halduse ja abitegevuse sektoris registreeriti 2009.a 181 tööõnnetust, siis aastal 2013 juba 289. See on aga selline tegevusala, kus pigem tuleb jälgida ametialasid, kellega tööõnnetused toimuvad. Sellel tegevusalal registreeritakse enamik tööõnnetusi turvatöötajatega ning renditööjõuga. Turvatöötajate puhul on paljud juhtumid seotud vägivallast tingitud õnnetustega, kuid samuti on suurenenud ka lihtsalt samal tasapinnal kukkumistega seotud juhtumid. Renditööjõu puhul on juhtumite analüüs veidi keerulisem, sest renditööjõud töötab erinevatel ametialadel ning erinevates tegevusvaldkondades. Näiteks paistavad siinkohal silma eeskätt puhastusteenindajad, reisi- ja lennusaatjad ning laeva tekimeeskond jm töötajad. Renditööjõu kasutamisel võime eeldada, et töötaja satub tööõnnetusse suurema tõenäosusega seetõttu, et neile ei korraldata piisavat tööohutusala väljaõpet ja juhendamist. Samas on seaduses ettenähtud, et see kes kasutab renditööjõudu peab tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise.

100 000 töötaja kohta suhtarvuna arvestades, toimus enim tööõnnetusi aga töötleva tööstuse harudest puidutööstuses (2191), toiduainetööstuses (1769) ning metallitööstuses (1159). Teistest sektoritest olid suurima osakaaluga valdkonnad veevarustus (1533), haldus- ja abitegevus (1273) ning avaliku halduse ja riigikaitse sektor (1041).



Joonis 17. Tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta tegevusvaldkondade lõikes

Enamikes tegevusalades on tööõnnetuste suhtarv küll võrreldes möödunud aastaga langenud, kuid nt veevarustuses, puidu- ja paberitööstuses on see näitaja siiski mõnevõrra tõusnud. Kõigis neis sektorites on suurenenud ka registreeritud tööõnnetuste arv, kuid suhtarvu mõjutab oluliselt ka hõivatute arvu muutus tegevusalas, mis nt veevarustuse ning paberitööstuses on vähenenud. Seega, mida väiksem on töötajate arv sektoris seda rohkem mõjutab iga toimunud tööõnnetus selle sektori suhtarvu. Ehitus, mis on valdkond, kus toimub samuti palju tööõnnetusi, sh raskeid, ei ole aga 100 000 töötaja kohta arvestatuna nii ohtlik tegevusvaldkond kui võiks eeldada. Siinkohal võib ühe põhjusena tuua ehitussektori tööõnnetuste suure varjamise osakaalu. Statistikaameti poolt kaalutud andmete põhjal on teada, et ehituses toimub õnnetusi viis korda rohkem kui neid ametlikult registreeritakse.

Raske kehavigastusega lõppenud tööõnnetusi registreeriti 38 võrra e. 5% vähem kui aasta varem. Enim toimus raskeid tööõnnetusi jätkuvalt ehituses, metalli- ja puidutööstuses, vaatamata asjaolule, et need on valdkonnad, mille üle inspeksioon tõhusamat järelevalvet teeb. Nt puidutööstuses on 2014.a tulemas üleriigiline sihtkontroll, ehitusplatsidel viiakse juba mitu aastat järjest kaks korda aastas läbi üleriigilisi sihtkontrole ning metallitööstus on see valdkond, kus kõige sagedamini on keelatud nõuetele mittevastavate töövahendite kasutamine ning peatatakse tööde tegemine.

Kuigi aasta jooksul raskete tööõnnetuste arv pigem vähenes, siis nt transpordi ning halduses- ja abitegevuse sektoris registreeriti raskeid juhtumeid mõnevõrra rohkem. Oluliselt on aga raskete tööõnnetuste arv vähenenud avaliku halduse ja riigikaitse sektoris, keemiatööstuses ning mäetööstuses. Rasketest tööõnnetustest kolmandiku moodustavad kukumisega seotud juhtumid, kas siis kõrgelt või samal tasapinnal. Nt ehituses, kus toimub kõige rohkem raske kehavigastusega lõppenud tööõnnetusi, on samuti kolmandik juhtumitest seotud töötaja kukumisega, seda nii kõrgelt kui samal tasapinnal. Ka tavapärase liikumise samal tasapinnal võib kukudes põhjustada jala või käe luumurru, mis iseenesest ongi juba raske tervisekahjustus, mille tagajärjel jääb töötaja reeglina päris pikaks ajaks töölt kõrvale. Seega on ülioluline tähelepanu pöörata kõige tavapärasematele liikumisteedele.

Surmaga lõppenud tööõnnetusi registreeriti aasta jooksul 20 (2012.a – 14; 2011.a - 19). Toimumiskoha maakonna järgi toimus enim surmaga lõppenud tööõnnetust Tallinnas või Harjumaal (8), kolm juhtumit Viljandimaal ning kaks Ida- ja Lääne-Virumaal. Üks juhtum registreeriti Jõgevamaal, Järvamaal, Pärnumaal, Saaremaal ning Võrumaal. Väljaspool Eestit 2013.a surmaga lõppenud tööõnnetusi ei toimunud.

Tegevusalade löikes toimus surmaga lõppenud tööõnnetusi enim ehituses (6). Kahel juhul oli tegemist elektri- ja sidevõrkude ehitusega, kus kaks töötajat said surmava elektrilöögi. Üks töötaja sai surmavaid vigastusi kanalisatsioonitrassi rajamise tööde käigus, kui toimus kraavi külge pinnase varing ning töötaja jäi varisenud pinnase alla. Mobiilsidemasti paigaldamisel purunesid kinnitusklambrid, millega tõsteseade oli masti külge kinnitatud. Tõsteseade kukkus alla ning kukkumisel vigastas masti otsas töötanud montööri surmavalt. Kahel juhul ei olnud tegemist otseselt ehitustööde teostamisega. Üks töötaja (õine valvur) sai surma ehitusplatsil soojakust väljudes kukkudes ning teisel juhul oli tegemist ehitusettevõtte töötajaga, kes hukkus liiklusõnnetuses.

Transpordi sektoris toimunud neljast tööõnnetuse juhtumist kaks olid seotud liiklusõnnetusega. Ühel juhul toimus surmaga lõppenud tööõnnetus koorma laadimise käigus, kui töötajale kukkus koormalt pähe 3 m palk ning teisel juhul sattus kopaga töötav töötaja märgistamata vanale veevõtu kohale, kus kopp vajus läbi betoonist katteplaadi ning kabiin jäi vee alla.

Veel toimus surmaga lõppenud tööõnnetusi masinate ja seadmete tootmise ja remondi valdkonnas, halduse- ja abitegevuse valdkonnas, mäetööstuses, puidutööstuses, keemiatööstuses, kaubanduses ning avaliku halduse tegevusalas. Üks töötaja jäi põlevkivi kaevandamise käigus mäemassi varingu alla; üks töötaja sai surmavaid vigastusi, kui jäi laeval veekindla ukse vahele kinni. Üks tööõnnetus toimus raudbetoonpaneelide teisaldamisel, mille käigus töötaja jäi paneelide vahele ja hukkus. Üks töötaja sai surma tootmistsehhis, kui vale töökorralduse tõttu sõitis talle otsa veok, mille tagajärjel töötaja hukkus. Üks juhtum toimus atsetüleeni plahvatuse tõttu, misjärel töötaja sai surmavaid vigastusi plahvatusega kaasnenud hoonest väljalendavate rusude poolt. Laadimistöõde käigus kaotasid veokile vertikaalasendisse paigaldatud metallist detailid tasakaalu ning kukkusid veoki läheduses seisnud töötajale peale. Üks tööõnnetus toimus puidutööstuses, kus seimersael puudus tagasilöögi kaitse ning saeterade juurest lendas pind tagasi ja tabas töötajat otse südamesse. Töötaja suri sündmuskohal.

Tööülesannete täitmisel sai liiklusõnnetustes surma neli töötajat.

Analüüsides surmaga lõppenud tööõnnetuste kirjeldusi paistavad selgelt välja ohtlikud töövõtted materjalide ladustamistöõdel ning vähene järelevalve tööde teostamise üle. Metallist või betoonist toestikke ja nende koostisosi, raketisi, monteeritavaid detaile, samuti ajutisi toestikke ja tugimüüre tohib püstitada ja demonteerida ainult pädeva isiku juhtimisel. Tõsteseadmeid tohib käsitseda ainult eriväljaõppe saanud töötaja. Liiga palju on selliseid juhtumeid, kus töötaja saab vigastada või surmavaid vigastusi seetõttu, et suured ja rasked ehitusmaterjalid kukuvad ebastabiilse paigaldamise tõttu. Samuti on töökorraldusega välditavad kõik varingutega seotud õnnetused. Lammutamistöõdel või kaevandis materjalide varingust põhjustatud tööõnnetusi on võimalik vältida tööde läbimõeldud teostamisega pädeva isiku juhtimisel.

Surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjused võib üldistatuna kokku võtta nii, et pooltel juhtudel ei kontrollinud tööandja piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust. Teiselt poolt on aga tööõnnetuse vältimise eest vastutav ka töötaja ise, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest või keelduma tööde teostamisest, mis võivad kahjustada tema enda või teiste töötajate tervist. Seetõttu on tööõnnetuste ennetamisel oluline roll nii töötajate kui tööandjate koostööl ning vajadusel ohutusnõudeid järgida. Sama oluline on ka, et töökeskkonnas oleksid riskid hinnatud ning toimiks sisekontroll.

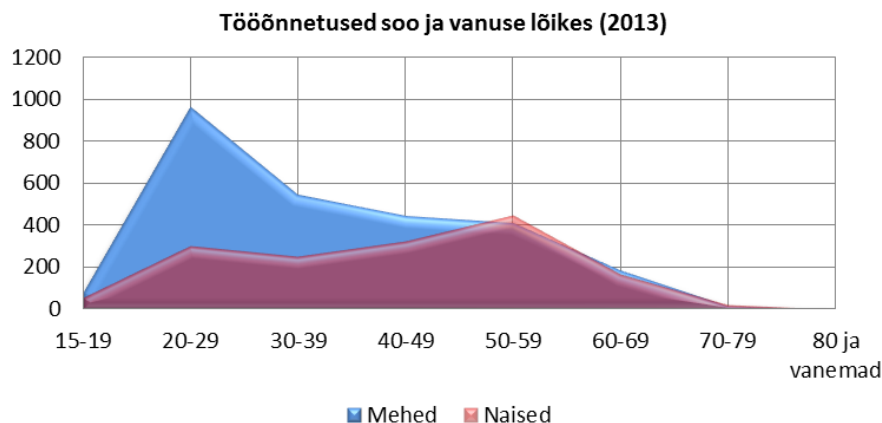
Tööõnnetusi on võimalik kõige paremini ennetada, kui töötajad saavad enne tööle asumist ja vajadusel perioodiliselt asjakohast väljaõpet ja juhendamist. Ettevõttes läbi viidav süstemaatiline töökeskkonna sisekontroll, mis hõlmab ka tööohutuse nõuete rikkumise tuvastamisel abinõude tarvitusele võtmist ja rakendamist, on tõhusam ja soodsaim viis töökeskkonda ohutumaks muuta.

Uuritud tööõnnetuste enamlevinud põhjused tööandjate ning inspektorite uurimise tulemuste põhjal on jätkuvalt erinevad. Kui tööandja uurimistulemused lõpevad kõige sagedamini töötaja tööohutusnõuete rikkumise põhjuse väljatoomisega, siis tööinspektorid jõuavad sagedamini järeldusele, et töötaja on puudulikult juhendatud. Oluliselt on vähenenud selliste raportite arv, kus ainukeseks tööõnnetuse põhjuseks on märgitud „muud põhjused“. Tööinspektorite ja tööandjate uurimistulemuste suurim erinevus on töökeskkonna sisekontrolli piisavus kui ühe tööõnnetuse põhjuse väljatoomine.

Kitsaskohad tööandja uurimisest peaks välja tooma ka Tööinspeksiooni üleriigiline tööõnnetuse sihtkontroll, mis viiakse läbi aastal 2014. Sihtkontrolli eesmärgiks on kontrollida ja hinnata tööandja uurimistoimingute vastavust õigusaktidega kehtestatud nõuetele ning tegevust samalaadsete juhtumite kordumise vältimiseks.

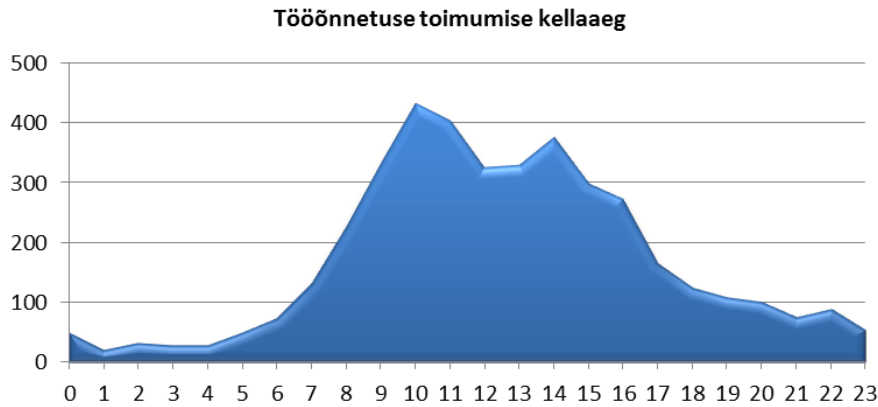
Muud tööõnnetuste asjaolud statistiliselt

2013.a sai tööõnnetuse tõttu kannatada 2634 meest ning 1546 naist, mis tähendab, et 63% tööõnnetustest toimus meestega (2012.a vastavalt 2552 meest ja 1604 naist, meeste osakaal oli 61%). Enim toimus tööõnnetusi 20-29 aastaste vanusegruppi kuuluvate meestega. Naistega toimus enim tööõnnetusi 50-59 aastaste vanusegrupis. Alaealistega toimus 2013.a 15 tööõnnetust, kellest noorim oli vaid 16 aastane (2012.a – 7 tööõnnetust, kellest noorim oli samuti 16 aastane). Vanim tööõnnetuses kannatanu oli aga 80 aastane.



Joonis 18. Tööõnnetuste arv soo ja vanuse lõikes

Tööaeg, millal tööõnnetused kõige sagedamini toimuvad on kella 10-11 ajal ehk 2-3 tundi peale tööaja algust. Teine ajavahemik langeb pealelõunasele ajale ehk umbes kella kahe ajal päeval.

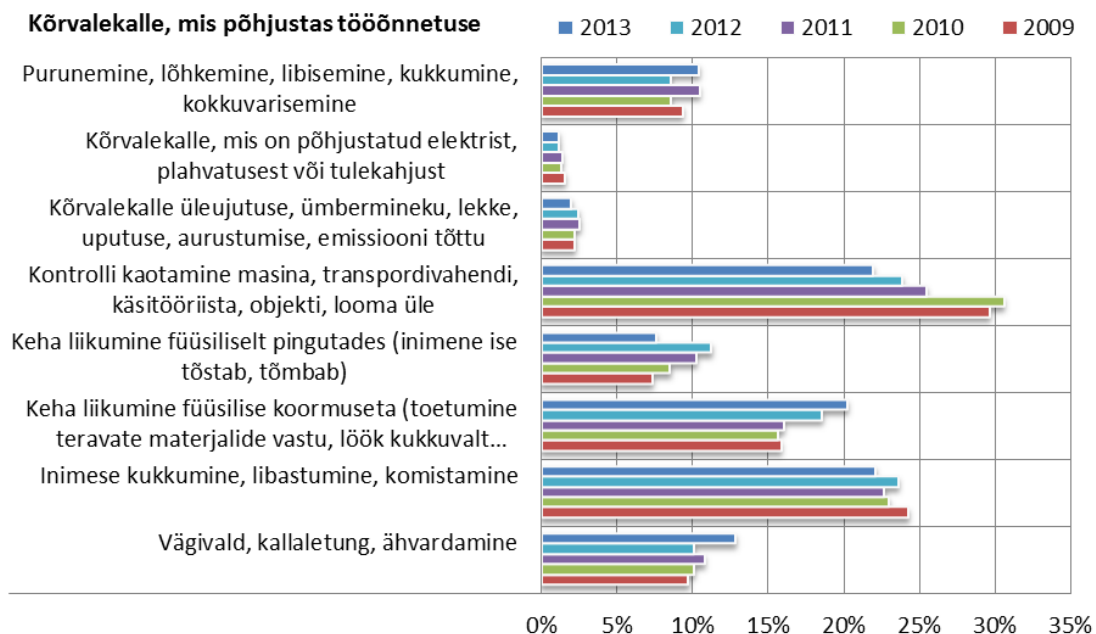


Joonis 19. Tööõnnetuse toimumise kellaeg

Tegevusvaldkondade lõikes üldiselt võib n.ö. meeste tegevusaladeks lugeda ehituse- ja mäetööstuse sektorid ning naistega toimunud tööõnnetuste osakaal on suurim finants- ja kindlustustegevuse valdkonnas, hariduse ja tervishoiu sektoris, seda loomulikult seetõttu, et nendes valdkondades on vastavast soost töötajate osakaal märkimisväärselt suurem.

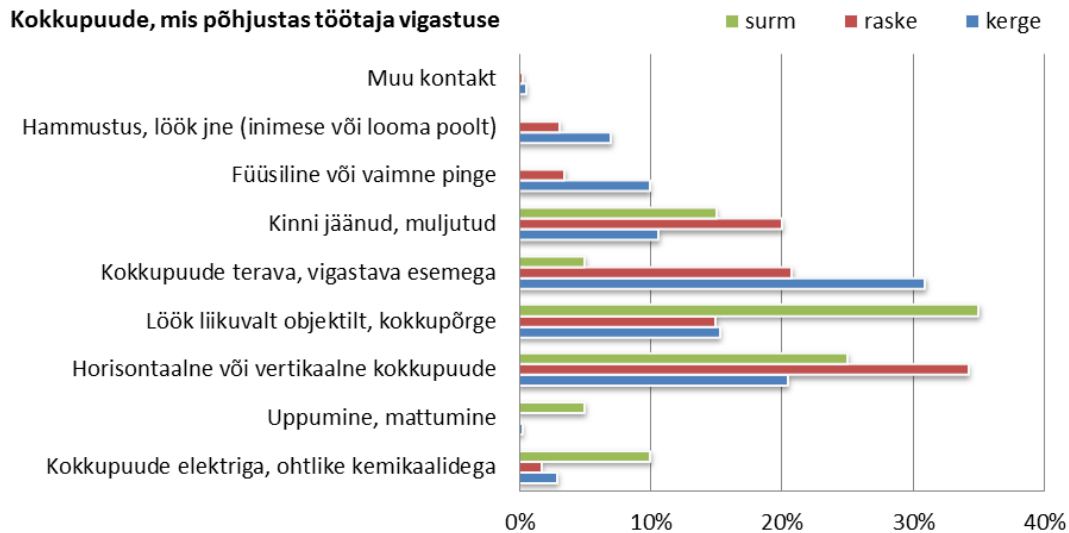
Tööinspeksioon ja Euroopa Statistikaamet Eurostat koguvad tööõnnetuste kohta andmeid ka asjaolude kohta, millest põhjustatuna tööõnnetused juhtuvad. Läbi aastate on enim tööõnnetusi põhjustanud kontrolli kaotamine masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle. Kuid aastal 2013 on esmakordselt tõusnud peamiseks teguriks libisemise, komistamise, kukkumisega seotud tööõnnetused, mis põhjustavad ka enim raske tagajärjega kehavigastusi, 34% raskete tööõnnetuste koguarvust (2012.a 37%). Sellised pealtnäha lihtsad õnnetusjuhtumid, mis ei ole isegi seotud otseselt tööprotsessiga, moodustavad kokku aga 22% tööõnnetuste koguarvust (2012.a 24%).

Võrreldes varasemate aastatega on kasvanud ka selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja ise sisuliselt tegeleb küll oma tööprotsessiga ja midagi valesti ei teegi, kuid nt tähelepanu hajumisest tõttu libastub tööpinnal või toetub mõne ebastabiilselt paigutatud eseme vastu, mis töötajale nt jalale või peale kukub.



Joonis 20. Kõrvalekalle tavapärasest tegevusest, mis põhjustas tööõnnetuse 2009-2013

Allolevalt jooniselt on aga näha, kuidas erinevad tegurid põhjustavad erineva raskusastmega kehavigastusi. Kokkupuude teravate töövahenditega põhjustab sagedamini pigem kergeid kehavigastusi, raskeid kehavigastusi diagnoositakse tihedamini kukkumiste tagajärjel ning surmaga lõppenud tööõnnetusi on aga põhjustanud enim erinevate objektide kukkumine kannatanu peale, mille tagajärjel on töötaja jäänud kukkuva eseme alla.



Joonis 21. Kokkupuude, mis põhjustas töötaja vigastuse raskusastme lõikes 2013

Kokkuvõtteks registreeritud tööõnnetuste suurenemise kohta, on tööinspektorid ja kohalike inspeksioonide juhid teinud omad järeldused ning nad hindavad olukorda järgmiselt:

Lääne inspeksiooni tööõnnetuste uurija Marge Mäekivi sõnul juhtub tööõnnetusi endiselt ettevõtetes, kus neid on ikka juhtunud ja ka põhjuste osas ei ole midagi erilist muutunud, kui siis on viimasel ajal silma jäänud muu põhjuse all välja tooduna töötaja ettevaatamatu käitumine, mis tingis tööõnnetuse. Näiteks töötaja turvajalatsi talla all oli lumi ja antud põhjusel töötaja libastus. Ometi olid olemas turvajalatsid ja nagu kõik oleks tehtud, et õnnetust ei juhtuks, kuid siiski vahel võib õnnetus juhtuda ka ilma otsese rikkumiseta. Samas ohumärgiks on sellised töötajad, kes on nt aastaid loomadega töötanud ning on muutunud liiga julgeks ja kaotavad ohutaju. Samuti on hakatud rohkem tööõnnetustest teatama. Palju tööandjad on näidanud ülesse omapoolset initsiatiivi ka ohtlikest olukordadest teatamisel. Positiivne on aga see, et raske vigastusega lõppenud tööõnnetusi on vähem.

Lõuna inspeksiooni juhataja Ülo Ustav leiab, et tööõnnetuste arvu kasv võib olla tingitud mitmetest asjaoludest: üheks põhjuseks võib lugeda tootmisintensiivsuse kasvu, kus sama töö tehakse ära vähema arvu töötajatega. Teine mõjutaja on kindlasti Tööinspeksiooni ulatuslikum teavitustegevus ning kohalikud sihtkontrollid. Nt tegi Lõuna inspeksioon aastal 2012 just nimelt tööõnnetustega seotud sihtkontrolli Lõuna-Eesti ettevõtetes, millest tulenevalt on tööandjad muutunud oluliselt seadusekuulekamaks ning kõik tööõnnetused püütakse arvele võtta. Samas on täheldada ka töötajate survet tööandjale, et temaga toimunud tööõnnetus ikkagi registreeritud saaks. Üheks hüpoteetiliseks argumendiks võib olla ka tööõnnetuse puhul saadav töövõimetushüvitus, mis on haigekassa poolt 100%. Kuuldavasti on nii mõnigi tööandja sellega leevendanud oma palgafondi ning kõik tööõnnetused registreeritakse, ka need, mida varemalt ei oleks registreeritud.

Saaremaa tööinspektor Rein Nelis kommenteerib aga Saaremaal toimunud tööõnnetuste asjaolude muutust: Saaremaal tööõnnetuste arv 2013.a langes, kuid seda siiski võrdluses vaid üleeelmise aasta

tohtu tõusuga. Üldiselt on tendents aga tööõnnetuste arvu kasvule. Üheks põhjuseks peab ta varjamise vähenemist. Varjamine on vähenenud jälle tänu teadlikkuse tõusule tööandjate hulgas – varem kardeti Tööinspeksiooni poolseid sanktsioone, kuid nüüd on tööandjad teadlikumad, et tööõnnetuse toimumine ei too automaatselt kaasa karistust. Teiseks põhjuseks võib pidada seda, et töötajad on muutunud kuidagi hooletumaks ja ükskõiksemaks oma elu ja tervise suhtes ning teadlikult rikuvad tööohutusnõudeid. Tööandjal aga ei ole aega kontrollida tööohutusnõuete täitmist. Reeglina on sellised kontrollijad ja järelevaatajad ettevõtetes koondatud. Töödejuhatajal on mitu objekti ja palju muid tegemisi ning nad ei jõua kontrollida eraldi tööohutusnõuete täitmist. Samas on töötajad jällegi teadlikud sellest, et tööinspektor neid ei karista, halvimal juhul saab karistuse tööandja. Seega on olnud juhtumeid, kus tööandja tahab töötajat karistada ohutusnõuete mittetäitmise eest, kuid seepeale ähvardab töötaja hoopis Soome tööleminekuga.

Lääne inspeksiooni juhataja Üllar Kallas näeb peamise põhjusena samuti tööintensiivsuse kasvu. Suuremates ettevõtetes on töötajate arvu vähendatud, kuid töö ja tööülesanded on jaotatud olemasolevate töötajate vahel. Teise tegurina näeb ta Lääne inspeksiooni haldusalas väikeste ettevõtete (1-5 töötajat) arvu kasvu. Väikesed, loodavad ettevõtted keskenduvad alguses pigem ellujäämisele ning kasumi tootmisele ning alles hiljem püüavad alustada süsteemset ohutusalast tööd. Seega, ka sellest aspektist lähtuvalt on tööõnnetused kerged juhtuma, kui ei ole aega või teadmist ohutusalase tegevusega kohe alustada.

Ida inspeksiooni juhataja Ülle Politajevi sõnul on Ida-Virus võrreldes eelmise aastaga suurenenud kergete tööõnnetuste arv, samas rasked tööõnnetused on vähenenud. Näitena toob ta Viru Vangla, kus kergete tööõnnetuste arv on märkimisväärselt kasvanud, kuid põhjuseks hoopis see, et seal on võrreldes eelnevate aastatega hakatud registreerima ka neid juhtumeid kui töötajad ei pöördu EMO-sse vaid saavad esmaabi kohalikus meditsiini osakonnas. Samas viitab ta ka erinevatele ettevõtetele, kus töötajate arv on kasvanud, ehk mida rohkem töötajad, seda rohkem on võimalusi ka tööõnnetuste toimumiseks.

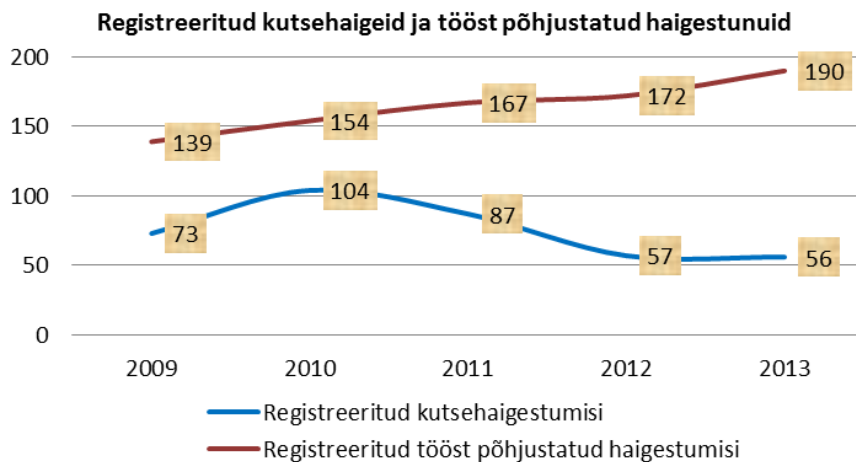
Kutsehaigestumised ja tööst põhjustatud haigestumised

2013.a saabus Tööinspeksiooni teatisi kutsehaigestumise diagnoosimisest 56 töötaja kohta ning tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) teatisi registreeriti 190 juhtumi kohta.

Võrreldes paari viimase aastaga, on kutsehaigestumiste diagnoosimiste arv taas vähenenud, paraku aga ei saa lugeda selle põhjuseks töökeskkonna olulist paranemist. Esmalt tuleb otsida põhjuseid kutsehaigestumiste diagnoosimisega seotud protseduuridest ja sotsiaalsetest probleemidest. Möödunud majanduslanguse periood pani töötasu kaotamine inimesi otsima igasuguseid võimalusi sissetulekuallikate leidmiseks ning selleks sobis kasvõi hüvitis kutsehaiguse eest. Täna on see asendunud aga püüdega hoida kinni oma praegusest töökohast ja selle nimel ka tervisehäireid eirata.

Nii oligi majanduslanguse perioodil iseloomulikuks kutsehaigestumisjuhtumite arvu suurenemine, kuid majanduse edenedes püütakse pigem aktiivselt tööturul püsida kui terviseprobleemidega tegeleda. Lisaks on mõningaseks probleemiks ka töötervishoiuarstide leebvõitu suhtumine juba tervisekahjustusega töötajate töölelubamisel. Seda näitas ka 2013. aastal tööinspeksiooni läbiviidud sihtkontroll, mis uuris töötervishoiuteenuse korraldamisega seotud küsimusi. Väite ilmestamiseks võiks tsiteerida üht hiljutist töötervishoiuarsti otsust: „*Arvestades tööturu olukorda võib töötada ...-na*“.

Kasvanud on aga tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) arv, mis enamasti võib küll olla kutsehaigestumisele eelnevaks diagnoosiks, kuid mitte alati. See aga viitab otseselt Eesti töötajaskonna tervise halvenemisele, sest TPH diagnoositakse peamiselt perioodiliste tervisekontrollide käigus, mida tööandjad on kohustatud korraldama vastavalt töötajate tervisekontrolli korrale.

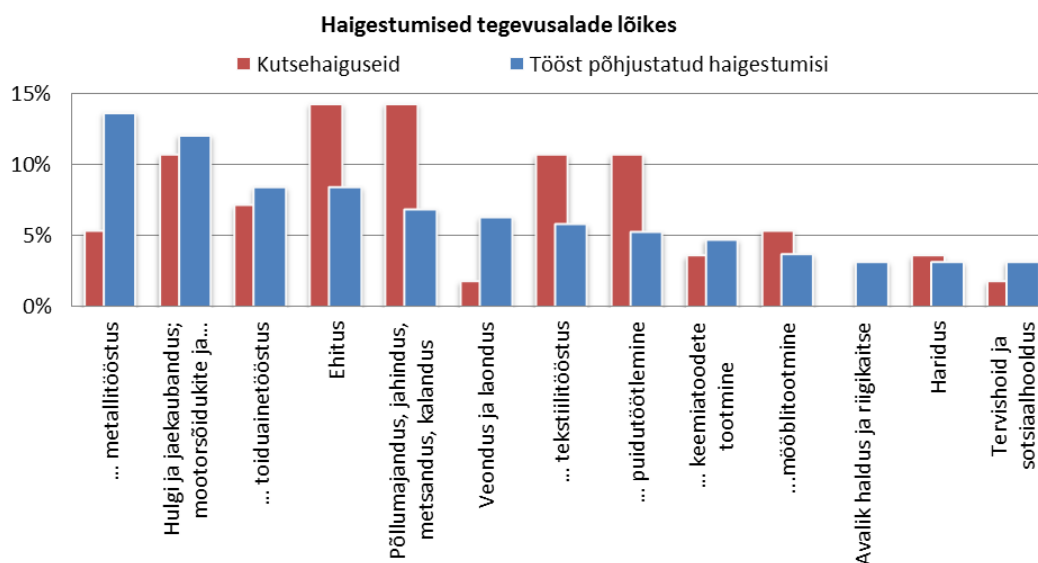


Joonis 22. Registreeritud teateid kutsehaigestunute ja tööst põhjustatud haigestunute kohta

Tuleb aga endiselt nentida, et võrreldes haigestunute hulka teiste Euroopa riikidega, on ilmselge, et Eestis diagnoositakse nii kutsehaigestumisi kui tööst põhjustatud haigestumisi liiga vähe.

Ettevõtete tegevusalade lõikes diagnoositi nii kutsehaigestumisi kui tööst põhjustatud haigestumisi 43% juhtudest töötleva tööstuse sektori töötajatel. Mitterahuldav töökeskkond on kutsehaigestumisi põhjustanud sagedamini puidu-, tekstiili- ja toiduainetööstuse töötajatel. Teistest tegevusaladest aga enim põllumajanduse, ehituse ning kaubanduse valdkonnast. Tööst põhjustatud haigestumiste kohta laekus samuti suurem osa teatistest töötleva tööstuse sektori töötajate kohta – metallitööstus, toiduainetööstus, tekstiili ja puidutööstus. Teistest tegevusaladest aga enim kaubanduse ning ehituse sektorist.

Seega kokkuvõtvalt näitavad tulemused, et just metallitööstuses, kaubanduses, ehituses ja põllumajanduses on töötajatel kõige suurem oht saada tööga seotud tervisekahjustus.

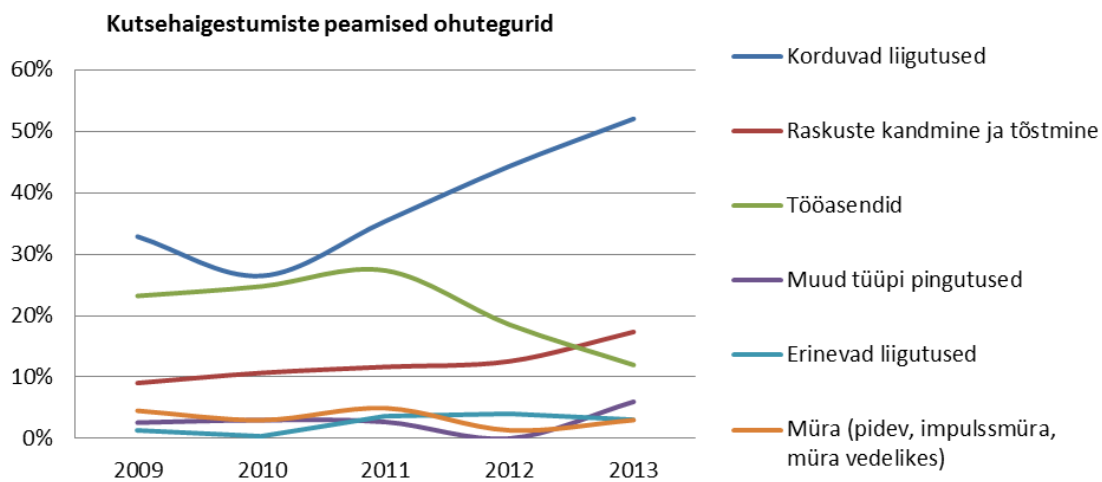


Joonis 23. Haigestunute osakaal tegevusalade lõikes 2013

Vaadates töökeskkonna ohutegureid, mis on olnud kutsehaigestumiste põhjusteks, siis suurim ning aina kasvav osakaal on jätkuvalt korduvatel stereotüüpsel liigutustel. Korduvad ühetaolised liigutused (stereotüüpsed liigutused) on olnud rohkem kui poolte kutsehaigestumiste põhjuseks. Valest tööasendist põhjustatud haigestumised on viimasel paaril aastal küll vähenenud, kuid sellevõrra on kasvanud aga raskuste käsitsi teisaldamisest tingitud kutsehaigestumised.

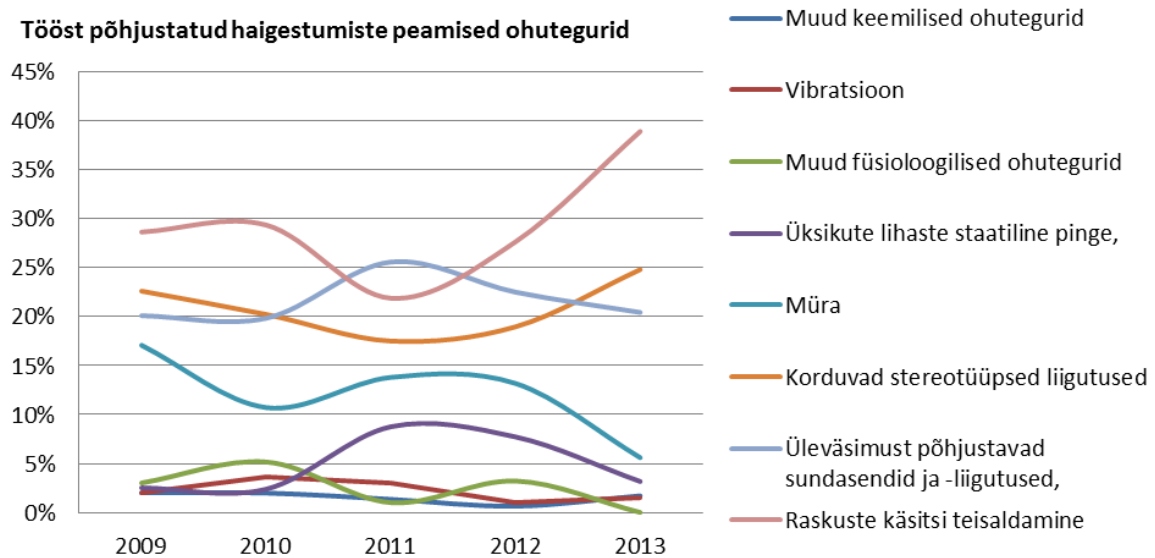
Viimase viie aasta jooksul on aga vähenenud müra ja vibratsioonist põhjustatud kutsehaigestumiste diagnoosimine. Müra ja vibratsioon on ohutegurid, mida on kerge hinnata ja mille mõju tervisele suudetakse endale küllalt hästi ette kujutada. Samuti on lihtne nende kahjustava toime vältimiseks rakendada mitmeid abinõusid, olgu nendeks siis vaiksemad ja vähemvibreerivad töövahendid, meetmed tööruumides või isikukaitsevahendite väljastamine. Tulemuseks ongi nendest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigestumise vähenemine.

Hoopis keerukam on ette kujutada, et korduvad liigutused, ebasoodne tööasend mõjub tervisele halvasti. Neid ohutegureid ei märgata ega osata selle tõttu ka õigesti planeerida riske vältivaid abinõusid. Kaasa aitab ka töötajate endi vähenenud teadlikkus füüsilisest ülekoormusest ja sellest põhjustatud tervisehäiretest. Küll seostatakse valutavat selga või kaela pigem vanusega kui töötingimustega.



Joonis 24. Peamised ohutegurid, mis põhjustavad kutsehaigestumisi

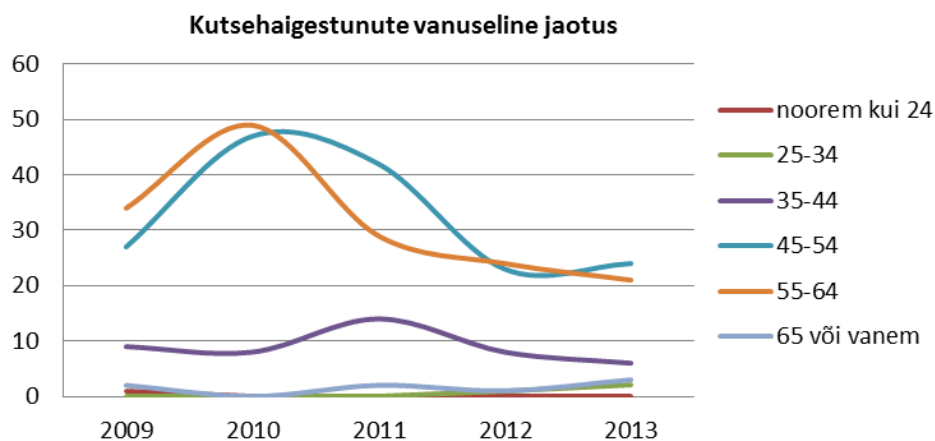
Ka tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosidest nähtub, et praegusest töökeskkonnast mõjutavad töötajate tervist enim füsioloogilised ohutegurid: raskuste käsitsi teisaldamine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ning korduvad stereotüüpsed liigutused. Vaadates muutusi aga viie aasta lõikes, siis sarnaselt kutsehaigustega müra põhjustatud töötajate tervisehäired on oluliselt vähenenud. Nagu eespool mainitud, osatakse selle ohuteguri maandamisega töökeskkonnas paremini tegeleda. Samas raskuste käsitsi teisaldamise terviseriskidele ning sellega seotud paremale töökorraldusele tuleks oluliselt rohkem tähelepanu pöörata ning terviseriski eiramine on tõsine probleem.



Joonis 25. Peamised ohutegurid, mis põhjustavad tööst põhjustatud haigestumisi

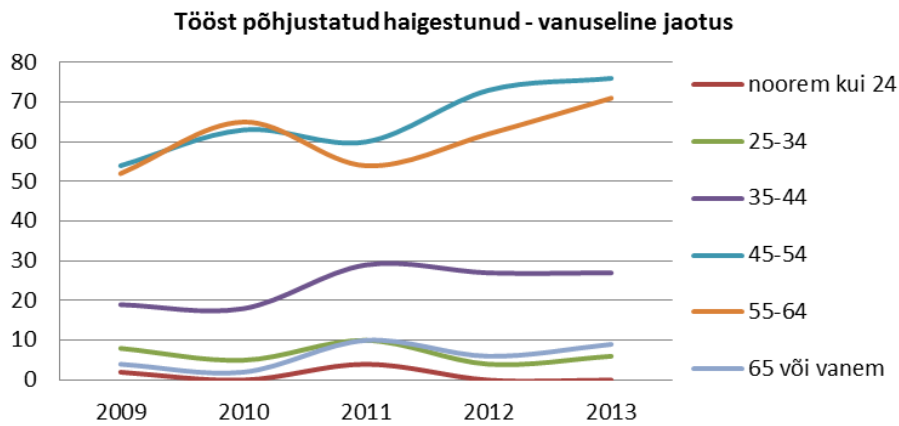
Ametialade lõikes diagnoositi tööst põhjustatud haigestumisi 2013.a enim kokkadel, õmblejatel, puidutöötajatel ja loomakasvatajatel, kutsehaigestumisi aga samuti enim loomakasvatajatel, maalritel ja õmblejatel. Kõikidele neile töötajatele on ühiseks nimetajaks töötamine sundasendis, monotoonne töö või raskuste käsitsi teisaldamine.

Vaadates kutsehaigete vanuselist jaotust, siis näeme, et 4-5 aastat tagasi diagnoositi kutsehaigus sagedamini pigem 55-64 aastaste vanusegruppi kuuluvatel töötajatel, kuid tänaseks on see tendents muutunud. Mis tähendab, et töötajad jõuavad oma haigusega oluliselt varem töötervishoiuarsti juurde kui varem.



Joonis 26. Kutsehaigestunute arv vanusegruppide lõikes

Ka tööstpõhjustatud haigestumisi diagnoositakse enim 45-54 aastaste töötajate seas, kuid kahjuks ei ole vähenenud ka vanemaaliste haigestunud töötajate arv. Samuti näeme, et igal aastal saab tööst põhjustatud haigestumise diagnoosi ka ligi 30 35-44 aastast töötajat. Kui aastal 2011 diagnoositi tööst põhjustatud haigestumine neljal korral ka noorematel kui 25 aastastel töötajatel, siis viimasel paaril aastal nii noorte töötajate kohta enam teateid ei ole tulnud.



Joonis 27. Tööst põhjustatud haigestunute arv vanusegruppide lõikes

Kui lisaks vaadata eraldi veel mehi ja naisi, siis silma paistab asjaolu, et naistel diagnoositakse kutse- või tööst põhjustatud haigestumine sagedamini pigem nooremas vanusegrupis kui meestel, mille puhul võib arvata, et naised kas jõuavad tervisekontrolli varem või suhtuvad oma terviseprobleemidesse tõsisemalt ning julgevad nendest ka tervisekontrolli tegijale rääkida.

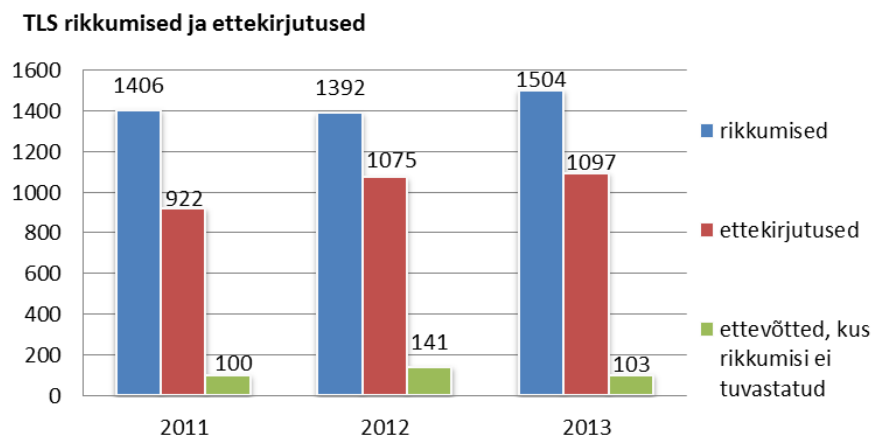
Ülevaateid kutsehaigestumistest ning tööst põhjustatud haigestumistest haiguste lõikes koostab alates 2011.a Terviseamet. Kokkuvõtteid haigestumiste kohta saab lugeda järgmiselt aadressilt: <http://terviseamet.ee/tervishoid/tootervishoid/aruanded.html>

Töösuhted

Töösuhete järelevalve

2013.aastal külastasid tööinspektor-juristid ja tööinspektorid töösuhete järelevalve läbiviimiseks 623 ettevõtet. Neist 152 ettevõttesse tuli tööinspektoril tagasi minna, et viia läbi järelkontroll ja veenduda kontrollimise käigus avastatud puuduste kõrvaldamises. Ettevõtteid, kus tööinspektor töösuhetega seotud rikkumisi ei avastanud oli 103.

Kontrollimiste käigus tuvastati kokku 1594 töösuhetealast rikkumist (neist ainult TLS rikkumisi oli 1504). Tööandjale kohustav ettekirjutus tehti 1097 rikkumise kõrvaldamiseks. Võrreldes 2012.aastaga on avastatud rikkumiste arv mõnevõrra kasvanud kuid nende puuduste arv, mille kõrvaldamiseks tuli tööandjale teha ettekirjutus oluliselt kasvanud ei ole.



Joonis 28. Töölepingu seaduse rikkumiste, ettekirjutuste ning ettevõtete arv

Nagu kahel varasemal aastal, on ka 2013.a avastatud töölepingu seaduse (TLS) rikkumistest valdav osa ehk 81,6% seotud töölepingu seaduse paragrahvi 5 esimeses lõikes nimetatud tingimustest teavitamata jätmisega. See tähendab, et kontrollitud tööandja ei ole teavitanud töötajat töölepingu seaduses nõutud kohustuslikest andmetest või ei vasta töötajale esitatud andmed tegelikkusele.

13 ettevõttes avastati juhtumid, kus tööandja ei olnud töötajale töölepingu kirjalikku dokumenti koostanud ega töötajale esitanud, vaatamata sellele, et pooled teadsid algusest peale, et töösuhe kestab üle kahe nädala. Kirjaliku töölepinguta töötas 63 töötajat. Järelevalve käigus ilmnnes sageli tööandja väär arusaam töölepingu seadusest. Kui seadus eeldab, et töölepingu andmed esitatakse töötajale enne tööle asumist ja TLS § 4 lõige 5 võimaldab suulise kokkuleppe sõlmimist vaid juhul, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat, siis tööandjate seas on levinud ekslik arvamus, et töölepingu kirjaliku dokumendi võib koostada kahe nädala jooksul alates töötaja tööle asumisest.

TLS § 5 lg 1 punkti 5 ja Euroopa Nõukogu direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest eesmärgist lähtudes peab töötaja olema teadlik oma töötasust, selle arvutamise viisist ja palgapäevast. Töötasu arvutamise viisi teavitamise kohustus ei piira sisuliselt töötasu arvutamise viisi valikut ja määramist, kuid oluline on töötaja teavitamine, millisel viisil arvutatud ning millise suurusega töötasu talle töösuhetes makstakse

Tööandjad püüavad vältida töö tasustamise süsteemide läbipaistvust, eelistades töölepingusse kirjutada tüüpitingimuse, mille kohaselt töötaja saab tavaliselt alammääras baastasu ning lisaks võib tööandja maksta

muud töötasu komponenti, mille maksmise tingimusi üheski kirjalikus dokumendis hiljem ei täpsustata. Üldjuhul on tööandjal seejuures konkreetsed põhimõtted muude töötasu komponentide arvutamiseks olemas, kuid töötajatele neid ei avaldata. Lisaks unustatakse töötajale teatamata ka tööandja makstavad ja kinnipeatavad maksud ja maksed (sotsiaalmaks, tulumaks, töötuskindlustusmaksed jne).

Sageli jäetakse töötajale kirjalikult teatamata, kas ta on tööl täis- või osalise tööajaga ning kui osalisega, siis mitu tundi 7-päevases ajavahemikus või näiteks ühes kuus töö tegemist eeldatakse.

Järelevalve mereteenistuse seaduse üle

Alates 2013.aastast on Tööinspeksioonis ametis mereteenistuse tööinspektor. Mereteenistuse tööinspektori peamiseks ülesandeks on teostada riiklikku järelevalvet laevadel töötavate isikute tööohutuse, töetervishoiu ja töösuhete õigusaktide täitmise üle ning kohaldada riiklikku sundi seaduses ettenähtud korras ja tingimustel.

Laevapere liikmete töötamise tingimusi reguleerib mereteenistuse seadus. Tegemist on töölepingu seaduse ning töetervishoiu ja tööohutuse seaduse suhtes eriseadusega, mis annab tööinspektorile ka õiguse kontrollida laevapere liikme töökeskkonna ja töösuhete nõuete täitmist.

2013.aastal viis mereteenistuse tööinspektor läbi 42 kontrollkülastust 32 ettevõttes. Seejuures kontrolliti töötingimusi 20 laeval. Tööinspektor avastas kontrollimiste käigus 198 rikkumist, millest 56 kõrvaldamiseks tegi tööandjale ettekirjutuse.

Avastatud rikkumistest paistavad silma töökeskkonna riskianalüüsi koostamata jätmise ja meretöölepinguga seotud rikkumised. Järelevalve tulemusel selgus, et 9-s ettevõttes ei olnud tööandja koostanud laevapere liikmete töökeskkonna riskianalüüsi ja 11-s ettevõttes ei vastanud meretööleping mereteenistuse seaduse nõuetele.

Kogu töösuhete järelevalve käigus tuli sunniraha hoiatusega ettekirjutuse täitmine tagada 116 korral üldsummas 52 765 eurot. Sunniraha hoiatusega ettekirjutused täideti üldjuhul tähtaegselt, sunniraha pöörati täitmisele 21 juhul kogusummas 7320 eurot. Võrreldes 2012.aastaga on sunniraha hoiatuste arv jäänud samale tasemele, kuid vajadus sunniraha täitmisele pöörata on mõnevõrra kasvanud (2012.a pöörati sunniraha täitmisele 14 korral kogusummas 2775 eurot).

Alaealiste töötingimused

Tööinspeksioon viis 2013. aastal 1. juunist kuni 31. augustini läbi alaealiste töötingimuste sihtkontrolli, mis oli kolmas omataoline.

Sihtkontrolli läbiviimise eesmärgil külastati kokku 22 tööandjat. Peamiselt oli tegemist toitlustus- ja teenindustevõtetega, kuid kontrolliti ka teistes valdkondades töötavate, muuhulgas kohaliku omavalitsuse poolt tööle võetud, noorte töötingimusi.

Kontrollide käigus tuvastasid tööinspektorid 42 rikkumist, millest 10 kõrvaldamiseks tehti tööandjale ettekirjutus. 11 tööandja kontrollimisel rikkumisi ei tuvastatud, sh 5 juhul seetõttu, et alaealised töötasid töövõtulepinguga ning 1 juhul oli alaealisega sõlmitud praktikaleping. Viimaste üle järelevalve teostamine ei kuulu aga tööinspeksiooni pädevusse, kuna tegemist on võlaõiguslike lepingutega.

Kaheksa juhtumi lahendamiseks alustati väärteomenetlus. Ühele juriidilisele isikule määrati rahatrahv 300 eurot (rikuti alaealisele kehtestatud töö- ja puhkeaja piiranguid), kahte füüsilist isikut karistati rahatrahviga 40 ja 20 eurot (samuti töö- ja puhkeaja piirangute rikkumine ning teisel juhul töölepingu sõlmimine ilma lapsevanema või tööinspektori nõusolekuta). Ühel juhul tehti füüsilisele isikule hoiatustrahv 15 eurot (tööaja piirangute rikkumine).

Alaealiste sihtkontrolli käigus avastatud puudused olid peamiselt seotud noorte tööpäeva kestusega või nende teavitamata jätmisega töölepingu kohustuslikest tingimustest (nt töö tasu suurus, puhkuse kestus, tööaeg jms).

Kahel töötaval lapsel (üks 13- ja teine 14-aastane) puudus tööinspektori nõusolek tööle asumiseks. Üks tööandja võimaldas 17-aastasel alaealisel töötamist talle keelatud töö: klienditeenindajana puutus alaealine kokku lahtise alkoholiga. Tööinspektori nõudmisel kõrvaldati alaealine kuni tema 18-aastaseks saamiseni töölt.

Nagu ka kahel varasemal aastal on endiselt tööandjaid, kes ei saa aru oma juriidilisest ja moraalsest kohustusest noori töökeskkonnas kaitsta ning üritavad vastutusest vabaneda muu võlaõigusliku kokkuleppe sõlmimise kaudu. Seejuures võttis tööinspektor kolme 15-17- aastase alaealise seaduslike esindajatega ühendust tuvastamaks, kas lapsevanemad on teadlikud, et nende lapsed töötavad võlaõiguslike lepingutega. Kuna lapsed said tehtud töö eest kokkulepitud tasu, töö ei olnud raske (laudade katmine jms) ning tööpäevad olid keskmiselt 4-5 tundi pikad, siis vanematele või ka alaealistele endile töövõtulepingu alusel töötamine muret ei valmistanud. Vaid üks lapsevanematest kinnitas, et kui tema tütar peaks veel kuskile tööle minema, siis ta eelistab ikkagi töölepingu alusel töötamist ja selgitab seda ka oma lapsele.

Oluline on veelkord rõhutada, et Tööinspeksioon ei pea siiski õigeks töötava alaealisega töövõtu- või käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu sõlmimist, mis jätab noore ilma seadusega ettenähtud tagatistest. Ka muu võlaõigusliku lepingu sõlmimisel peab tööd andev isik lähtuma Euroopa sotsiaalharta ja direktiivi 94/33/EÜ põhimõttest, mille kohaselt ei tohi alaealise töölkäimine takistada tema sotsiaalset arengut või hariduse omandamist. Näiteks hariduse omandamise takistamiseks tuleb TLS mõtte kohaselt pidada ka seda, kui alaealine käib koolis, kuid ei jõua väsimuse tõttu tundides piisava aktiivsusega osaleda. Ka suvevaheaeg on noortele puhkamiseks.

Lisaks sellele saab välja tuua, et 7-14-aastaste alaealiste töötamiseks vajalike nõusolekute saamiseks tööinspektorile esitatud taotluste arv on aastast aastasse tõusnud. Kui 2011. aastal esitati 101 taotlust 1346 alaealise tööle lubamiseks, siis 2012. aastal laekus juba 128 taotlust 1946 alaealise tööle lubamiseks. 2013. aastal esitati küll mõnevõrra vähem taotlusi, nimelt 107 taotlust, ent see-eest 1959 alaealisega töölepingu sõlmimiseks.

Peamiselt taotlevad tööinspektori nõusolekut 7-14-aastaste laste töötamiseks kohalikud omavalitsused ja õpilasmalevad, harvem erasektori tööandjad.

2013. aastal anti nõusolek 1812 töölepingu sõlmimiseks 7-14-aastase lapsega. Keelduv otsus tehti 147 alaealise osas. 2012.aastal anti nõusolek 1652 töölepingu sõlmimiseks 7-14-aastase lapsega. Keelduv otsus tehti 235 alaealise osas.

Tööinspektori nõusoleku andmisest keeldumise põhjuseid oli mitmeid. Kõige rohkem keeldumisi oli nii 2012. aastal kui ka 2013. aastal tingitud sellest, et tööandja taotles nõusolekut ka 15-17-aastase noore tööle võtmiseks, kuid seadus näeb tööinspektori nõusolekut ette ainult alla 15-aastaste noorte toole lubamiseks. Alates 15-eluastast piisab lapsevanema nõusolekust. Keelduva otsuse andmise tingis sageli ka alaealise pakutava töö sobimatus tema vanust ja arengut arvestades.

Taotlused tööinspektori nõusoleku saamiseks

Töölepingu seaduse § 8 lg 3 kohaselt peab tööandja taotlema töölepingu sõlmimiseks 7-14aastase alaealisega eelnevalt tööinspektori nõusoleku. Nõusoleku saamiseks peab tööandja esitama oma tegevuskoha järgsele tööinspektsiooni kohalikul asutusele vastava taotluse. Tööinspektori ülesanne on taotluse menetlemise käigus välja selgitada alaealisele pakutava töö tingimused ning teha kindlaks, et töö ei ole alaealisele keelatud ja tema töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ja alaealine soovib ise tööd teha.

Taotluste arv alaealiste tööle lubamiseks on aastast aastasse tõusnud. Kui 2010.aastal esitati Tööinspektsioonile 92 taotlust 1160 alaealise tööle lubamiseks ja 2011.aastal juba 101 taotlust 1346 alaealise töötamiseks, siis 2012.aastal laekus juba 128 taotlust 1946 alaealise tööle lubamiseks. 2013.a saabus Tööinspektsioonile 107 taotlust 1959 alaealise tööle lubamiseks. Peamiselt taotlevad tööinspektori nõusolekut 7-14aastaste laste töötamiseks kohalikud omavalitsused ja õpilasmalevad, harvem erasektori tööandjad.

Nõusolek anti 1772 töölepingu sõlmimiseks 7-14aastase lapsega. Keelduv otsus tehti 187 alaealise osas. Tööinspektori nõusoleku andmisest keeldumise põhjuseid oli mitmeid. Kõige rohkem keeldumisi oli tingitud sellest, et tööandja taotles nõusolekut ka 15-17aastase noore tööle võtmiseks, kuid seadus näeb tööinspektori nõusolekut ette ainult alla 15-aastaste noorte toole lubamiseks. Alates 15-eluastast piisab lapsevanema nõusolekust. Keelduva otsuse andmise tingis sageli ka alaealise pakutava töö sobimatus tema vanust ja arengut arvestades.

Kokkuvõttes on hea meel tõdeda, et leidub tööandjaid, kes noortele inimestele töökogemuse omandamise võimaluse annavad, kuid seejuures tuleb järgida seaduse nõudeid ning alaealist ei saa lubada tööle, mis ei vasta tema vaimsele või füüsilisele arengule ja on ohtlik. Kuigi tööandaja poolt alaealisele pakutav töö võib lühiajaliselt ja lapsevanema järelevalve all olla noorele igati sobiv, ei tähenda see, et noor võib sama tööd teha töölepingu raames, alludes kindlas ajavahemikus tööandja juhtimisele ja kontrollile ehk sisuliselt tehes seda iseseisvalt ja ise vastutades.

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontrolli viidi 2013.a üle Eesti läbi 117. Kokku kontrolliti 1535 sõidukijuhi töö- ja puhkeaja nõuete täitmist 64021 tööpäeva ulatuses (2012.a vastavalt 1322 ja 58576).

Kontrolli eesmärgiks on kontrollida, kuidas on ettevõtetes korraldatud sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja, kas peetakse kinni kehtestatud sõidu- ja puhkeaja normidest tagamaks liiklusohutus maanteedel. Ettevõtja juures kontrollitakse tööajakorraldust, juhi ööpäevast sõidu- ja puhkeajaga, vaheaegu ja iganädalast töö-, sõidu- ja puhkeajaga, kahenädalase sõiduaja kohta kehtivaid piiranguid, sõidumeerikuga salvestatud andmete vastavust nõuetele.

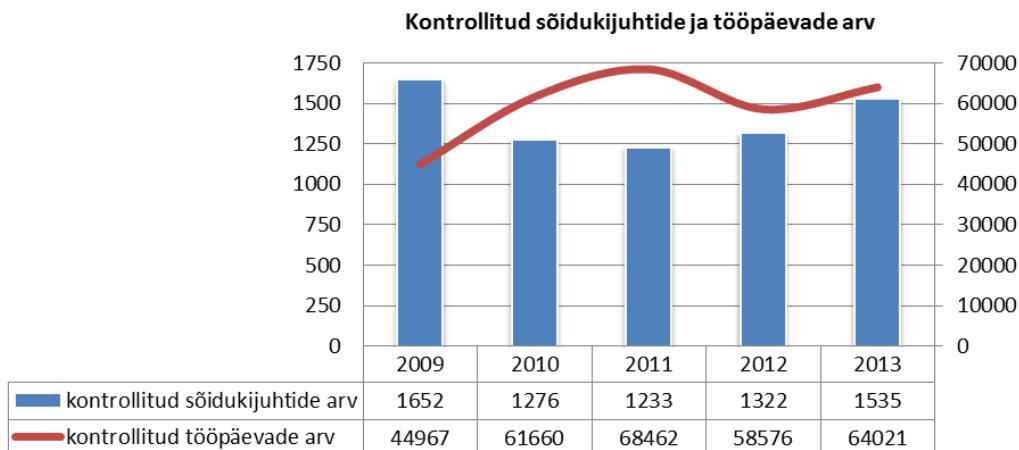
Tabel 4. Kontrollitud sõidukijuhte ja kontrollitud tööpäevi 2013

Veo tüüp	Kontrollitud juhtide arv	Kontrollitud tööpäevade arv
Reisijatevedu	268	7 225
Kaubavedu	1267	56 796
Kokku	1535	64 021

Vastavalt Vabariigi Valitsuse 21.10.2010 määrusele nr 151 „Mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja järelevalve korralduslikud nõuded” § 5 lõigetele 1 ja 2 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusele (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist edastab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium igal aastal Tööinspeksioonile oma ekspertide poolt väljaarvutatud miinimummahud autojuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete täitmise osas ettevõtjate juures. Seega kontrollitavate tööpäevade arv on Tööinspeksioonile ette antud, kuid samas ei ole keelatud Tööinspeksioonil rohkemaid tööpäevi kontrollida.

Viimaste aastate tulemusi hinnates võib öelda, et kontrollitud sõidukijuhtide arv on tõusnud ja võrreldes 2012 aastaga on 2013 aastal tõusnud ka kontrollitud tööpäevade arv. Kontrollitud tööpäevade arvu tõusu viimasel ehk 2013 aastal tingis otseselt Tööinspeksiooni töäjõu ressursi muutus. Kindlasti on olulist rolli mänginud tööpäevade arvu suurenemisel asjaolu, et inspektorid kontrollivad vastavalt vajadusele ühe juhi sõidu- ja puhkeaja andmeid pikema perioodi kohta, millest tulenevalt on ka ühe juhi kohta kontrollitavate tööpäevade arv suurem.

Viimase paari aasta kontrollitud sõidukijuhtide arvu tõus on tulenenud pigem suuremate ettevõtetega tegelemisest, kus töötab rohkem juhte ja on samas ka rikkumiste arvult silmatorkavamad, seda nii Politsei- ja Piirivalveameti andmete kui ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi andmete kohaselt. Samas kontrollitakse jätkuvalt ka keskmise ja väikese suurusega ettevõtteid.



Joonis 29. Kontrollitud sõidukijuhtide ja kontrollitud tööpäevade arv

Allolevas tabelis on aga väljatoodud kõik rikkumised viie aasta lõikes. Enim avastatud rikkumisteks läbi aastate on olnud ööpäevase puhkeaja rikkumised veoseveol, kuid palju probleeme on esinenud ka vaheaegade puudumisega veoseveol. Suur muutus rikkumiste arvus sõitjateveo osas on tingitud andmesisestuse põhimõtete muutusest Tööinspeksioonis. Kuni aastani 2010 sisestati rikkumisena iga salvestuslehe kasutamise nõuete rikkumine, kuid viimastel aastatel loetakse see üheks rikkumiseks ettevõtte kohta.

Tabel 5. Sõidukijuhtide rikkumised 2009-2013

Rikkumised	2009	2010	2011	2012	2013
Veosevedu:					
Määruse 561/2006 art8 ööpäevase puhkeaja rikkumine	288	335	315	253	226
Määruse 561/2006 art7 lühem vaheaeg	100	48	127	173	106
Määruse 561/2006 art6 ööpäevase sõiduaja rikkumine	216	168	119	117	81
Määruse 561/2006 art7 puudub vaheaeg	235	254	123	95	62
Määruse 561/2006 art8 nädala puhkeaja rikkumine	117	96	102	77	78
Määruse 3821/85 art15 lg3 töö- ja puhkeaja registreerimise nõuete rikkumine	0	1	24	48	21
Määruse 561/2006 art10 lg5 andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	0	18	38	24	35
Määruse 561/2006 art6 nädalase sõiduaja rikkumine	23	7	8	7	6
Määruse 561/2006 art6 järjestikuse nädalate sõiduaja rikkumine	38	25	15	4	35
Sõitjatevedu:					
Määruse 561/2006 art8 ööpäevase puhkeaja rikkumine	34	6	34	15	17
Määruse 561/2006 art8 nädala puhkeaja rikkumine	0	2	2	14	6
Määruse 561/2006 art7 lühem vaheaeg	5	0	1	8	17
Määruse 561/2006 art7 puudub vaheaeg	28	11	92	6	7
Määruse 561/2006 art6 ööpäevase sõiduaja rikkumine	24	2	25	4	0
Määruse 3821/85 art15 lg3 töö- ja puhkeaja registreerimise nõuete rikkumine	536	284	30	3	4
Määruse 561/2006 art16 töögraafiku nõuete eiramine	0	0	0	3	0
Määruse 561/2006 art16 puudulikult koostatud töögraafik	0	0	4	2	0
Määruse 561/2006 art10 lg5 andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	329	142	16	0	7
Määruse 561/2006 art6 nädalase sõiduaja rikkumine	0	0	0	0	0
Määruse 561/2006 art6 järjestikuste nädalate sõiduaja rikkumine	0	1	0	0	0
Veoliik ei ole eristatud:					
Määruse 3821/85 art15 lg2 salvestuslehe kasutamise nõuete rikkumine	399	147	37	15	2
Määruse 3821/85 art15 lg5 salvestuslehele andmete kandmise nõuete rikkumine	1015	279	76	15	7
Määruse 3821/85 art15 p1 määratud või rikutud salvestuslehtede asendamine	5	17	3	0	0
Rikkumisi kokku	3392	1843	1191	883	717

Rikkumiste arvu vähenemise, lisaks sisestamise põhimõtete muutumisele, on tinginud ettevõtjate käitumismalli muutus. Sagenenud on olukorrad, kus tööinspektori külastusel ei esitata tööinspektorile andmeid töö-, sõidu- ja puhkeaja kohta ja väidetakse, et andmed on hävinud või kadunud. Selline käitumine toob aga kaasa vääртеomenetluse alustamise juriidilise isiku suhtes või veokorraldaja olemasolul füüsilise isiku suhtes. Lisaks jäävad sellised järelevalvemenetlust takistavad ettevõtted Tööinspeksioonile lähiajal uuesti kontrollitavate ettevõtete nimekirja ning nende seadusekuulekust kontrollitakse uue andmete kontrolliga.

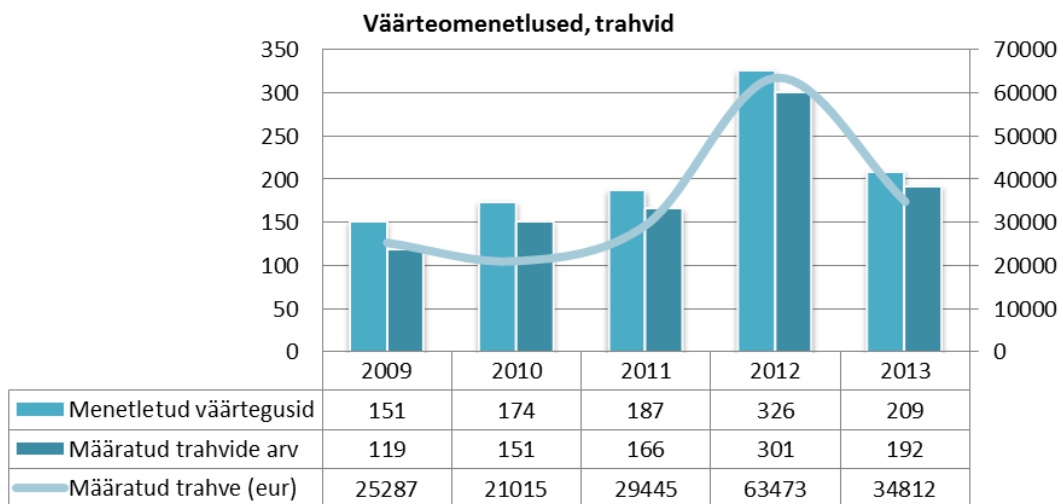
Lisaks Tööinspeksiooni kontrollidele viiakse koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga, Maksu- ja Tolliametiga ja Maanteeametiga läbi ka ühiskontrolle. 2013 aastal viidi üle Eesti läbi neli ühisoperatsiooni veoseveo ja sõitjateveoga tegelevates ettevõtetes. Kokku kontrolliti koostöös ühte veoseveo ja 11 sõitjate veoga

tegelevat ettevõtet. Selliseid ühiskontrolle on planeeritud neljal ametkonnal koostöös jätkata ka 2014 aastal. Sellega seoses on ametkondade peadirektorid alla kirjutanud ka Ühiste kavatsuste protokollile.

Seega iga ettevõtte juures läbi viidud kontrolli tulemused ja tuvastatud rikkumised on alati aluseks ka edaspidiste kontrollide kavandamisel. Lisaks võtab Tööinspeksioon arvesse järelevalve kavandamisel ja ettevõtete valikul Majandus ja Kommunikatsiooniministeriumi ettepanekuid, Politsei- ja Piirivalveameti maanteekontrolli andmeid ja teiste riikide pädevatelt asutustelt laekunud rikkumisi puudutavat teavet.

Väärteomenetlused, trahvid

Nii töötervishoiu, tööohutuse kui töösuhete järelevalve käigus menetleti 2013.a väärteoasju kokku 209 korral, millest 86 juhul algatati väärteomenetlus juriidilise isiku vastu ning 123 korral füüsilise isiku vastu.



Joonis 30. Väärteomenetluste ja trahvide arv

Kõige rohkem menetleti väärteoasju töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel - 120 korral e. ligi 60% väärteomenetlustest (2012.a vastavalt 221 e. ligi 70%). Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumiste puhul karistati väärteomenetluse käigus põhiliselt nende kolme tüüpi rikkumiste eest:

- ✓ tööandja esindajad ei kontrolli töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist;
- ✓ eiratud on töökohtadele kehtivaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.
- ✓ ei ole välistatud ohtlik kokkupuude töövahendi liikuva osaga ning kasutati tööülesande täitmiseks ebasobivaid reदेleid.

Töölepingu seaduse alusel menetleti väärteogusid 52 korral e. 25% väärteomenetlustest ning 30 korral olid menetluse alustamise põhjuseks liiklusseaduse rikkumised.

Kolmel juhul menetleti väärteogusid ametiühingute seaduse alusel, kahel juhul töötajate usaldusisiku seaduse alusel ning ühel juhul karistusseadustiku alusel. Võrreldes aastaga 2012 on nii väärteomenetluste kui trahvide arv oluliselt vähenenud, kuid seda ei saa öelda liiklusseaduse alusel menetletud väärteoasjade kohta. Kui 2012.a viidi LS alusel läbi 18 väärteomenetlust, siis käesoleval aastal juba 30.

Trahve määrati 2013.a jooksul kokku 192 korral summas 34 812 eurot, millest juriidilistele isikutele 77 korral summas 21 770 eurot ning füüsilistele isikutele 115 korral summas 13 042 eurot. Suurem osa juriidilistele isikutele määratud trahvidest oli seotud tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise

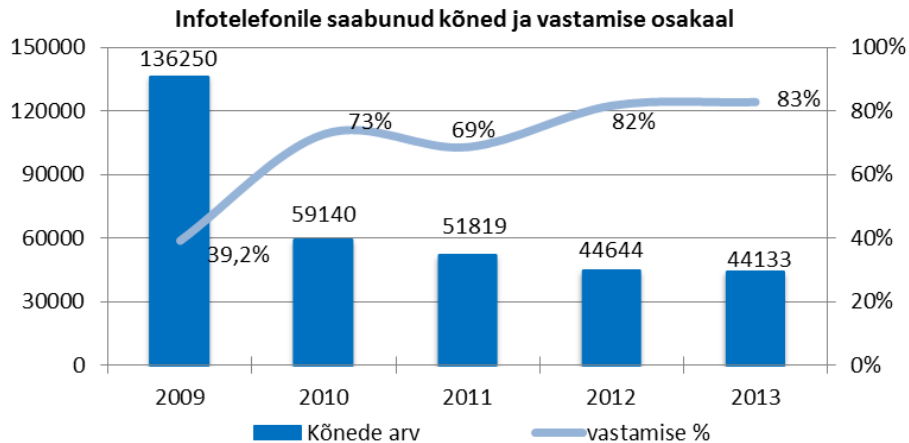
tulemustega. Suurim trahv juriidilisele isikule töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest oli 600 eurot ning füüsilisele isikule 60 trahviühikut ehk 240 eurot.

Töösuhetega seoses oli suurim füüsilisele isikule määratud rahatrahv TLS §-de 124 või 126 kvalifitseeritavate tegude eest (alaealise tööle rakendamise aja piirangu järgimata jätmine ning töö- ja puhkeaja nõuete rikkumine) 200 eurot. Juriidilisele isikule määratud suurim rahatrahv oli aga liitkaristusena töö- ja puhkeaja nõuete rikkumise eest määratud 600 eurot.

Nõustamistegevus

Eesmärgiga olla töötajatele ja tööandjatele paremini kättesaadav ning tõsta töösapoolte teadlikkust, avati juba 2008.a üleriigiline infotelefon numbril 640 6000. Seega on juristi infotelefon tänaseks töötanud juba kuus aastat ja vajadus nõustamisteenuse järgi endiselt suur. Telefonile vastavad juristid kõigil tööpäevadel Tööinspektsiooni järelevalvatavate õigusaktide rakendamisel tekkinud küsimustele. Vastuse saab töölepingut, töö- ja puhkeajaga, palka, puhkuseid ja töökeskkonda, samuti kollektiivseid töösuhteid puudutavatele küsimustele.

2013.a helistati infotelefonile tööajal 39 836 korral, millest vastati 32 985 e. 83% kõnedele. Lisaks tehti infotelefonile kõnesid ka väljaspool tööaega, mis tähendab et kokku helistati aasta jooksul infotelefonile 44 133 korral. Et vähendada väljaspool tööaega tehtavate kõnede arvu pikendati 2013.a infotelefonile vastamise aega tunni võrra. Võrreldes 2009.a on kõnede arv küll oluliselt vähenenud, kui vajadus sellise teenuse järgi on siiski olemas. Arvestades kõnede arvu, siis kuus helistatakse sellele numbrile keskmiselt 3700 korda.



Joonis 31. Infotelefonile saabunud kõned ja vastamise osakaal

E-kirjadele vastamine

Lisaks infotelefonile on Tööinspektsioonilt võimalik küsimustele vastuseid saada e-kirja teel. Tööinspektsiooni juristidele saabus e-posti aadressile jurist@ti.ee aasta jooksul 4474 e-kirja (2012.a - 3429). Sissetulnud kirjade arv on aasta aastalt aina kasvanud. Ilmselt mängib siinjuures suurimat rolli Tööinspektsiooni poolne teavitustöö.

Nõustamine vastuvõtul

Tööinspektsiooni poolt pakutavatel õiguslastel nõustamistel käidi aasta jooksul 4325 korral, mis on ligi 150 võrra rohkem kui aasta varem. Vastuvõtule tulles soovitakse lisaks juriidilise abi saamisele ka sageli abi töövaidluskomisjonile avalduse koostamisel või avalduse ülevaatamisel enne komisjonile esitamist.

Sagedamini juristidele esitatavad küsimused on:

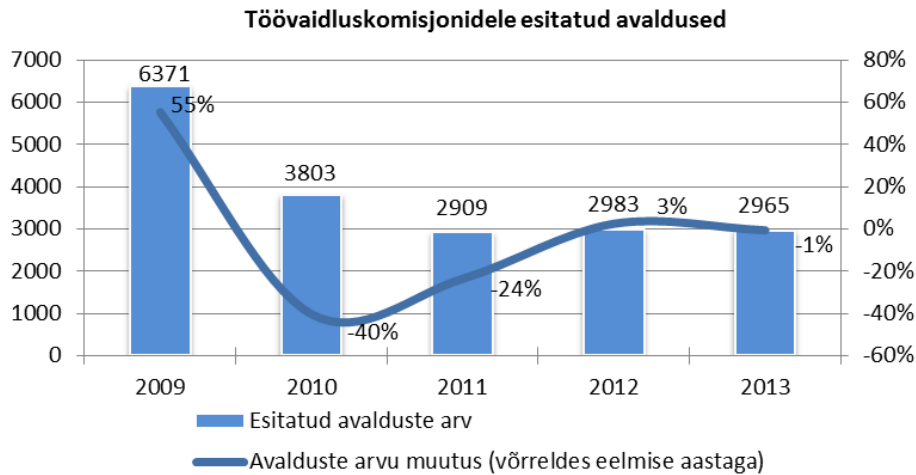
- ✓ millistel alustel võib töölepingu üles öelda töötaja/tööandja ja millised on etteteatamise tähtajad?
- ✓ kas ja mis tingimustel saab tööandja töölepingut ühepoolset muuta?
- ✓ mida teha, kui tööandja ei maksa lõpparvet välja?
- ✓ mida teha, kui tööandjal pole tööd anda?
- ✓ millised on töötaja õigused lapsehoolduspuhkusest naasmisel, kui tööandja teatab, et tal ei ole töötajale tööd anda?
- ✓ kuidas peab tööandja hüvitama lähetuses käimise ning kas lähetusse sõit tuleb tasustada?
- ✓ kas proovipäevad on lubatud?
- ✓ millised on minu õigused, kui tööandja keeldub kirjaliku töölepingu sõlmimisest?
- ✓ millise töölepingu lõppemise aluse puhul on õigus saada Töötukassast hüvitist?
- ✓ milline koolitus on vabahariduslik koolitus, milline tööalane koolitus ja millised on õppepuhkuse andmise ja hüvitamise tingimused?
- ✓ millised on minu õigused töösuhtes, olles rase?

Endiselt pöördatakse meie poole ka töötervishoidu ja tööohutust puudutavates küsimustes.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nõudlus Tööinspektsiooni nõustamisteenuse järgi on suur ning positiivne on see, et nõustamisteenus on iga aastaga muutunud kättesaadavamaks ja kvaliteetsemaks.

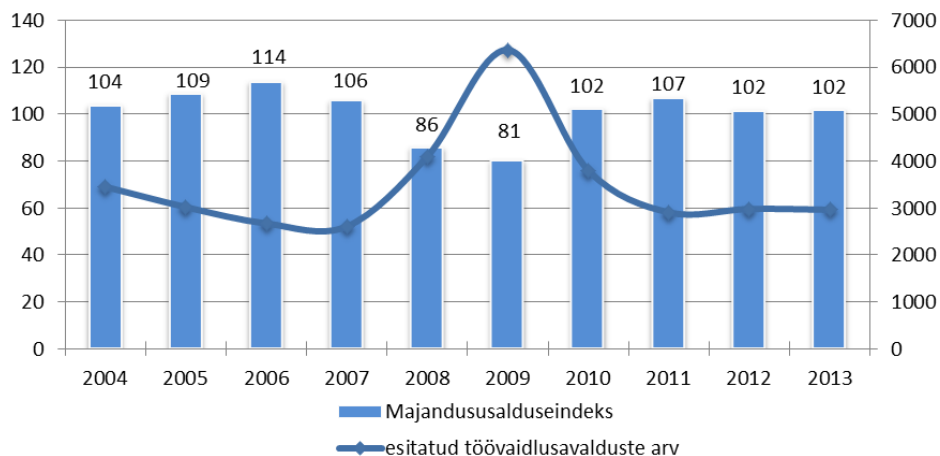
Töövaidlused

Töövaidluskomisjonidele (TVK-dele) esitati 2013.a kokku 2965 töövaidlusavaldust, ehk sisuliselt sama palju kui aasta varem. 2013.a lõpuks oli töövaidluskomisjonidel koos varem esitatud avaldustega menetluses kokku 3231 avaldust (2012.a lõpus 3225). Aasta jooksul jõudis lahendini 92% kogu lahendamisel olnud avaldustest, nagu ka aastal 2012.



Joonis 32. Laekunud töövaidlusavalduste arv ja muutus võrreldes eelmise aastaga

Üheks indikaatoriks töövaidlusavalduste arvu muutuste jälgimiseks on majandusosalduindeks. Nagu näha alloleval joonisel, muutub töövaidluste arv seda suuremaks mida rohkem kahaneb inimeste usaldus majanduse üldise käekäigu vastu. Kui majandusosalduindeks märkimisväärselt langeb, muutuvad keerulisemaks ka tööalased suhted. Ettevõtetel tekib töö ümberkorraldamise vajadus, suurem koondamisvajadus, tekivad probleemid töötasude maksimisega jne. Seega võime järeldada, et stabiilses/rahulikus majanduskeskkonnas 3000 töövaidluse piiresse jääv avalduste arv aastas on Eesti suuruse riigi kontekstis täiesti talutav suurus. Kuna kõiki probleeme töösuhetes ei suudeta omavaheliste kokkulepete käigus lahendada, siis jääb alati nii töötajatele kui tööandjatele võimalus oma probleeme töövaidlusorganites erapooletult lahendada.

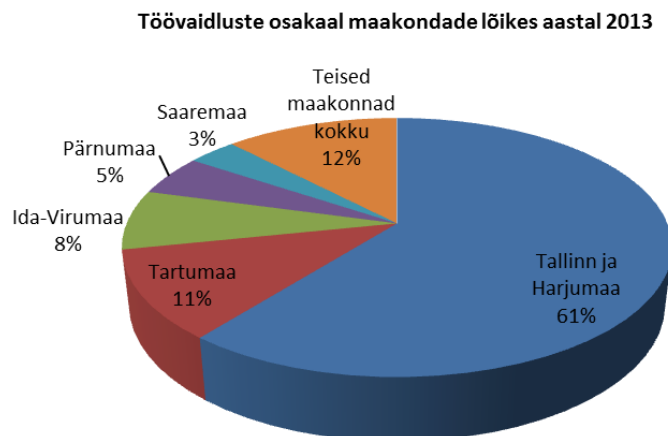


Joonis 33. Majandusosalduindeks ja laekunud töövaidlusavalduste arv

Töövaidluste menetlusaja pikkus on suuresti sõltuv laekuvate töövaidlusavalduste arvust, vaatamata sellele, et töövaidlusavaldus tuleb läbi vaadata hiljemalt ühe kuu jooksul. 2013.a keskmiseks menetlusaja pikkuseks kujunes 33 päeva. Menetlusaegade pikkus on Eesti eri piirkondades üldjoontes ühtlustunud, kuid mõned erinevused on siiski komisjonide lõikes jäänud. Nt. kui aastal 2013.a sai kõige lühema menetlusajaga lahendi töövaidlusasjas Narva TVK-s – 29 päevaga, siis TVK-s asukohaga Võru jäi keskmiseks menetlusaja pikkuseks 36 päeva.

Ühe kuu e. 30 päeva jooksul määrati istungile enim avaldusi Ida inspeksiooni TVK-dest Narvas ning Lääne inspeksiooni TVK-dest Saaremaal – 86%. Tallinnas asuvates TVK-des, kuhu laekub üle riigi kõige rohkem töövaidlusavaldusi, määrati ühe kuu jooksul istungile 75% esitatud avaldustest. Osakaalu langemine on põhjendatav töövaidlusmenetluste arvu tõusuga viimati nimetatud TVK-des.

Maakonniti laekus 2013.a enim avaldusi Tallinna ja Harjumaa (1800 avaldust), Tartumaa (328) ning Ida-Virumaa (222) töötajate/tööandjate poolt. Kõige vähem vaidlesid töösuhetest tulenevate asjaolude üle 2013.a Hiiumaa töötajad, kus registreeriti vaid 5 töövaidlusavaldust. Kui vaadata Eestit tervikuna, siis töövaidluste arv võrreldes eelmise kahe aastaga oluliselt muutunud ei ole, kuid muutused on toimunud regionaalselt. Oluliselt on töövaidluste arv kasvanud Tallinnas ja Harjumaal, kuhu laekus aastal 2011 kokku 1467 avaldust ehk 51% kogu riigis esitatud avaldustest, siis aastal 2013 juba 61% töövaidlusavaldustest. Samas Ida-Virumaal on töövaidluste arv võrreldes möödunud aastaga vähenenud pea veerandi võrra. Kui aastal 2011 laekus nii Jõhvis kui Narvas asuvatesse ja kogu Lääne- ja Ida-Virumaad teenindavatesse TVK-desse kokku 498 töövaidlusavaldust, 2012.a 394, siis 2013.a üksnes 298. Seega viimaste aastate töövaidluste arvu ja sisemise töökorralduse analüüsi alusel otsustati sulgeda Narvas asuv TVK alates märtsist 2014 tingimusega, et kogu Ida inspeksioonis, sealhulgas Narvas, hakkab lahendama töövaidlusi alaliselt Jõhvis asuv TVK. Töökorralduse muutus siiski ei mõjuta töövaidluse osapoolte jaoks menetluse kohta ja töösuhte osapooled saavad pöörduda jätkuvalt töövaidluste lahendamiseks Narvas.



Joonis 34. Laekunud töövaidlusavalduste osakaal maakondade lõikes 2013

Töövaidlustes esitatud nõuded

Tööandjad esitasid 2013.a kokku 349 töövaidlusavaldust e. 12% esitatud avalduste koguarvust (2012.a vastavalt 335 avaldust e. 11% avaldustest). Võrreldes varasemate aastatega on tööandjate poolt esitatud avalduste arv iga aastaga kasvanud, nt 2010.a moodustasid tööandjate avaldused vaid 6% kogu esitatud

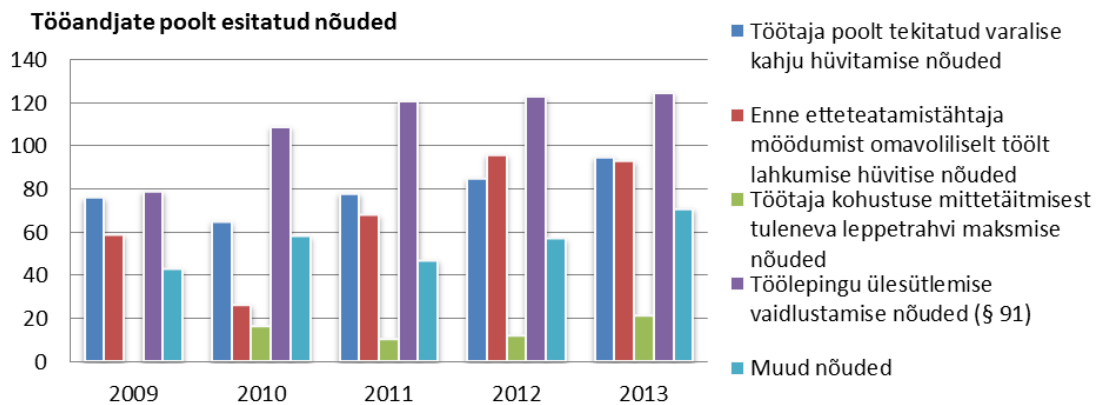
avaldustest. Tööandjapoolsete nõuete arvu suurenemine on jätkuvalt seletatav 2009 aastal selgemaks muutunud õigusraamistiku ja tööandjate teadlikkuse tõusuga. Nõuete suurenemine on toimunud peamiselt töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuete arvu suurenemise tõttu.

Tööandjad pöördusid töövaidluskomisjonide poole sagedamini järgmiste nõuetega:

- ✓ töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks – 125 korral e. nõue sisaldus igas kolmandas avalduses;
- ✓ töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamiseks – 95 korral e. igas neljandas avalduses;
- ✓ enne etteteatamistähtaja möödumist omavoliliselt töölt lahkumise hüvitise nõudega – 93 korral e. samuti igas neljandas avalduses.

Aina rohkem on tööandjad esitanud ka nõudeid seoses töötaja kohustuse mittetäitmisest tuleneva leppetrahvi maksmisega. Kui aasta tagasi oli selliseid nõudeid vaid 12, siis käesoleval aastal juba 21. Seejuures on neist rahuldatud või osaliselt rahuldatud 8 avaldust.

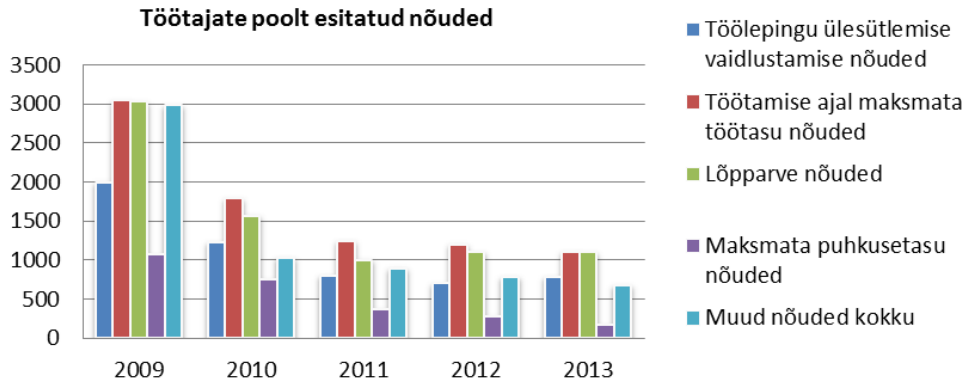
52 korral oli tööandja nõude põhjuseks töötaja põhjuseeta töölt lahkumise või etteteatamata lahkumise hüvitise nõue, mis on säilinud võrreldes 2012 aasta vastavate nõuete arvuga (53) stabiilsena.



Joonis 35. Tööandjate poolt esitatud nõuete arv

Töötajad esitasid töövaidluskomisjonidele 2616 avaldust e. 88% kogu esitatud avalduste arvust. Jätkuvalt on peamiseks nõueteks töötamise ajal maksmata töötasude nõuded – 1113 korral, mida sisaldas iga teine avaldus. Iga teine avaldus sisaldas ka nõuet töölepingu lõpetamisega sissenõutavaks muutunud summade kohta e. lõpparve nõuded – 1104 korral.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks esitati kokku 790 nõuet ehk selline nõue sisaldus igas kolmandas avalduses. Õigusliku aluse järgi vaidlustati töölepingu ülesütlemine nt töötajast tulenevatel põhjustel oma kohustuste rikkumise tõttu 283 korral, tööandjapoolse kohustuste rikkumise tõttu 289 korral, majanduslikel põhjustel 59 korral, raseda, rasedus- või sünnituspuhkuse õigust omava naise või lapsehoolduspuhkust kasutava isiku õiguste rikkumise tõttu 4 korral, töötajate esindaja õiguste rikkumise tõttu 4 korral, töölepingu ülesütlemise piirangu rikkumise tõttu 6 korral. Maksmata puhkusetasu nõudeid esitati kokku 172 korral.



Joonis 36. Töötajate poolt esitatud nõuete arv

Hinnanguliselt on suurenenud töötajapoolsete töötasu nõuete suurus. Kuna töövaidluskomisjonis on võimalik menetleda üksnes kuni 10000 euro suuruseid nõudeid, siis mitmel juhul pidi töövaidlusorgan lõpetama menetluse, sest nõude summa ületas piirmäära.

Ka 2013 on jõudnud töövaidluskomisjoni vastaspoolena tööandjaid, kes püüavad hajutada oma riske, sõlmides töölepingulise tunnustega lepingu muu võlaõigusliku lepingu nime all, peamiselt kas käsunduslepinguna või töövõtulepinguna. Siiski märkimisväärseid muutusi töötajapoolsete nõuete arvu osas siin märgata ei ole.

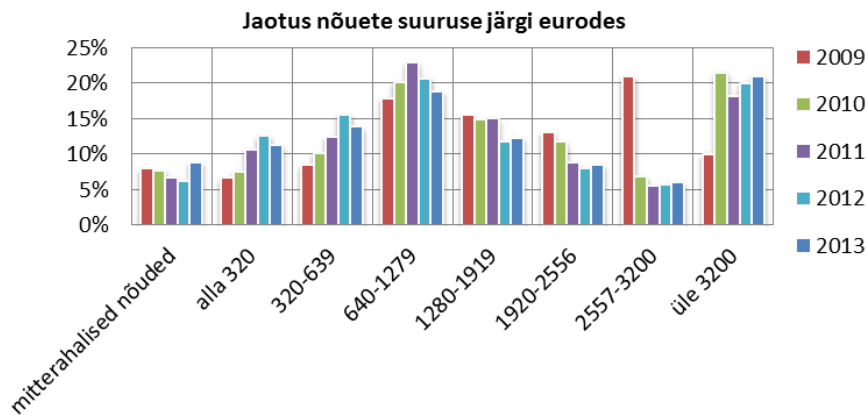
Huvitav on fakt, et 2013 aastal esitati ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusavaldusi 17 korral, mis on võrreldes 2012. aastal esitatuga vähenenud 6 võrra. Vastava muutuse selget põhjust on üheaastast perioodi silmas pidades keeruline välja tuua, kuid töövaidlusavaldustes viidati ebavõrdsele kohtlemisele perekondlike kohustuste täitmise, vanuse, poliitiliste põhjuste tõttu. Uudsenä on mitmes töövaidluses tõusetunud teravalt võimalik diskrimineerimine seoses ametiühingusse kuulumise faktiga.

Rahalised nõuded

Jälgides rahalisi nõudeid summade suuruse lõikes, siis kasvanud on üle 3200 euro suuruste nõuete osakaal. Kui paar aastat tagasi oli nii suurte nõuete osakaal veel 18%, siis tänaseks on selliseid nõudeid juba ligi 21%. Vaadates nõuete sisu, siis nõuded, mis ületavad 3200 eurot on suures osas saamata jäänud lõpparve nõuded. Väiksema summa ulatuses nõudeid esitatakse pigem töötamise ajal saamata jäänud töötasu kohta. Kasvanud on aga ka mitterahaliste nõuete osakaal ehk erinevad töölepingu ülesütleamise vaidlused, mis on tihti oma olemuselt keerukamad kui rahalised nõuded.

Vähenenud ei ole ka töövaidlused, kus käsitletakse töötasu maksmata jätmist töö mitteandmisel tööandjast tuleneval põhjusel, milleks kohustab TLS § 35. Töövaidluste lahendamisel osutub keeruliseks tõendamise: kas töötaja ei teinud tööd temast endast tuleneval põhjusel või siiski ei ole tööandja andnud tööd.

Kõige keerulisemateks töövaidlusteks osutuvad välisriigis tööülesandeid täitnud töötajate nõuded, mis ei ole võrreldes 2012.aastaga muutunud. Taoliste vaidluste raskuspunkt on ikka: kirjalikud töölepingud kas puuduvad üldse või ei ole neis korrektseid töötasu kokkuleppeid.



Joonis 37. Töövaidlusavalduste jaotus nõuete suuruse järgi

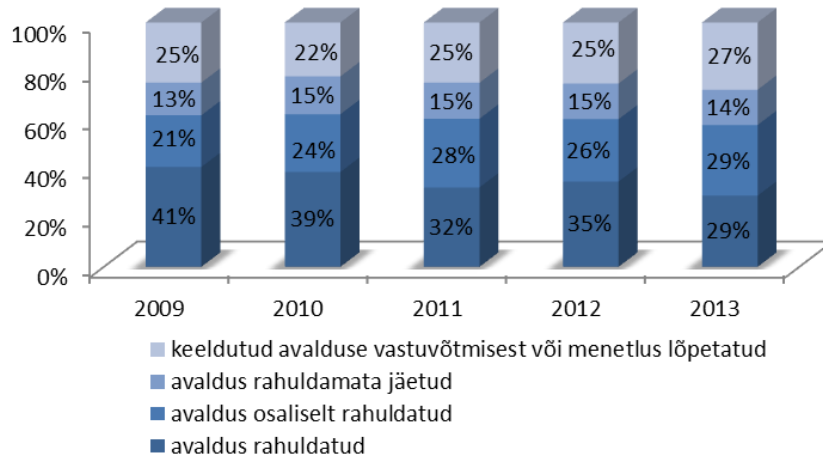
Ametialade lõikes laekus 2013.a enim avaldusi ehitustöolistelt, veoautojuhtidelt, reisijatega seotud teenindajatelt (stjuardessid, klienditeenindajad) ning müügiga tegelevatelt töötajatelt (müüjad, müügiesindajad, müügijuhid, konsultandid). Seega, juba mitmendat aastat järjest on probleemsemad tegevusalad ehitussektor, kaubandus ning transpordisektor. Ei ole erandlik, et nimetatud sektorites esineb sageli korrektse tööaja arvestuse puudumine.

Hoolimata avalikkuse teavitamisest, et töösuhetes ei ole töölähetuse korral päevaraha käsitletav töötasu osana ning transpordisektoris kehtib keeld arvestada töötasu läbitud kilomeetrite järgi, on vastava sisuga töövaidlusi jätkuvalt.

Töövaidluste lahendamise järgi vaadatuna rahuldati aasta jooksul 859 avaldust, osaliselt rahuldati 855 avaldust ning 427 avaldust jäeti rahuldamata. Osaliselt rahuldatud avaldus võib tähendada, et ühes avalduses on esitatud erinevaid nõudeid, millest kõik ei ole olnud tõendatud või nt üks nõue, mis on esitatud teatud summa ulatuses, kuid rahuldati vaid osa nõutavast summast.

Avalduse vastuvõtmisest keelduti või menetlus lõpetati 813 juhul, mille peamiseks põhjusteks olid kas avaldaja loobumine nõudest või avaldaja mitteilmumine. Keskeltläbi loobuti 2013.a igast viiendast esitatud avaldusest.

Lahendatud avalduste osakaal



Joonis 38. Lahendatud avalduste osakaal 2009-2013

Vaadates eraldi aga tööandjate ja töötajate poolt esitatud avalduste lahendid, on siiski mõningad erinevused olemas. Näiteks kui rahuldatud avalduste osakaal on mõlema osapoole puhul sama - ligikaudu kolmandik, siis avaldus jäeti rahuldamata tööandjate avaldustest 27% juhtudest, töötajate avaldustest aga 12%. Menetlus lõpetati avaldaja mitteilmumise tõttu – tööandjate puhul 3% juhtudest, töötajate puhul 5% juhtudest. Avaldaja loobumine nõudest – tööandjate puhul ligi 14% avaldustest, töötajate puhul 20% avaldustest.

Seega ei vasta kuidagi tõele müüt, et töövaidluskomisjonid on oma otsustes tööandjate poole kaldu, samuti on näha, et töötajad loobuvad nõuetest oluliselt sagedamini kui tööandjad. Siin võib üheks põhjuseks olla ka see, et tööandjad rahuldavad töötajate nõuded või pakuvad töötajatele kokkulepet alles siis, kui töötaja on juba töövaidluskomisjoni pöördunud ning seetõttu loobuvad töötajad esitatud nõuetest.

Üleriigiline teavitus- ja koolitustegevus

Üleriigiline teavitus- ja koolitustegevus toimub Tööinspektsiooni poolt Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetusel. Prioriteetse suunaga „Pikk ja kvaliteetne tööelu“ Meede 1.3.2 „Tööelu kvaliteedi parandamine“ Programm kannab nimetust: „Töoga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010 – 2014“

Peamised Tööinspektsiooni poolsed teavitus ja koolitustegevused 2013 aastal olid järgmised:

Ennetuskampaaniate läbiviimine:

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri tervislike töökohtade kampaania „Ennetame riske üheskoos“

2013. aastal jätkus Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) tervislike töökohtade kampaania „Ennetame riske üheskoos“, mille raames Eestis EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskus koostöös Tööinspektsiooniga korraldas kaks suuremat teabeüritust: isikukaitsevahendite teemalise seminarit aprillis ja Töötervishoiupäeva oktoobris. Isikukaitsevahendite seminaril anti ülevaade isikukaitsevahendite

(edaspidi IKV) kasutamisest ning sellega kaasnevatest probleemidest Tööinspektsiooni pilgu läbi, selgitati mida tuleb silmas pidada IKV-de soetamisel, millised on enamlevinud vead nende kasutamisel ning millised on uued tooted turul. Lisaks seminarile toimus kõrval ruumis ka minimees, kus isikukaitsevahendite maaletoojad ja edasimüüjad esitlesid oma tooteid. Kokku osales seminaril 97 inimest, kellest enamik olid töökeskkonnaspetsialistid. Üritus oli kõigile osalejatele tasuta ning seminari ettekanded järelvaadatavad Tööelu portaalis <http://toolu.ee/et/eu-osh/isikukaitsevahendite-seminar>. Euroopa tööohutuse ja tervishoiu nädala raames toimus 23. oktoobril 2013 Tallinnas Rahvusraamatukogus XV Töetervishoiupäev, kus võtsid sõna spetsialistid tööohutuse ja tervishoiu teemadel, ettevõtete esindajad, kes jagasid oma positiivseid praktilisi kogemusi töökeskkonna valdkonnas ning anti ülevaade tervishoiu ja tööohutuse hetkeseisust ja arengusuundadest Eestis. Kokku osales Töetervishoiupäeval 266 inimest, kellest enamik olid töökeskkonnaspetsialistid, samuti osales tervishoiu ja -ohutusega tegelevaid spetsialiste, ettevõtete esindajaid, õppejõude, tudengeid ja teisi asjast huvitatuid. Üritus oli kõigile osalejatele tasuta ning ürituse ettekanded on kättesaadavad Tööelu portaalis <http://toolu.ee/et/eu-osh/XV-Tootervishoiupaev>. Aasta jooksul jagati tuhandeid teavitusmaterjale, ilmusid erinevad pressiteated ning eesti keelde tõlgiti õppevahend õpetajatele, et tutvustada algkooli lastele tervise ja ohutuse teemasid harivate ning samas lõbusate ja kaasakiskuvate Napo videoklippide ja loovtegevuste abil. Materjal on kättesaadav siit <http://www.napofilm.net/et/napo-for-teachers>.

Sotsiaalkampaania „Tunne oma õigusi, eelista töölepingut“

Töösuhete puhul on üheks oluliseks küljeks, millise lepingu alusel tööd tehakse. Eesti töötajad ja tööandjad ei teadvusta töölepingulise suhte positiivseid külgi ja kasulikkust osapooltele. Inimeste teadlikkus oma õigustest ja kohustustest töölepingulistes suhetes on madal. Selle valguses viiski Tööinspektsioon (TI) Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programmi, „Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010 – 2014“, raames läbi sotsiaalkampaania „Tunne oma õigusi. Eelista töölepingut“. Kampaania keskendus töötajate ja tööandjate teavitamisele töölepinguga töötamise eeliste kohta. Kampaania sihtgrupiks oli tööandjad ja töötajad vanuses 16-50 aastat. Kampaania eesmärgiks oli teavitada nii töötajat kui tööandjat, milliseid kasulikke külgi peidab endas tööleping ja mida kujutab endast töölepingu seadus. Kampaanias keskenduti viiele põhipunktile: sõlmi kirjalik leping ka lühiajalise töötamise korral; tööleping väärtustab töötajast ja tagab tööandjale lojaalse töötaja/ Lojaalne tööandjale = kasulik töötajale; legaalne töösuhe tagab sotsiaalsed garantiid; kontrolli riigiportaalist, kas sinu eest on maksud tasutud ning maksed kinni peetud; ära tee tasuta tööd: proovipäevi töösuhetes ettenähtud ei ole, proovimiseks on ettenähtud katseaeg. Kampaania raames viidi läbi laiaulatuslik meediakampaania (välireklaam erinevates linnades, interneti reklaam), valmistati tele- ja audioklipid, ilmus brošüür „Eelista töölepingut“ eesti ja vene keeles ning toimus ümarlaud sotsiaalpartneritega. Enne kampaaniat ja pärast kampaaniat viidi läbi uuring sihtrühmas, mille alusel saab välja tuua, et kogu kampaania märgatavus sihtrühmas oli 40 %, suurima märgatavuse tõi välimeedia (26% sihtrühmast). Ka online meedias oli märgatavus kõrge, 24% sihtrühmast. Välja tasub tuua 8 % teadlikkuse tõus, et riigiportaalist saab oma töölepingu kehtivust kontrollida. See on märkimisväärne tõus vaid 2nädalase kampaaniaperioodi jaoks ja sellest olid uuritavad eeluuringu ajal kõige vähem teadlikud. Tööinspektsioonil on kavas ka järgnevatel aastatel viia läbi laiaulatuslikke meediakampaaniaid aktuaalsetel teemadel egiidi all „Tunne oma õigusi“, kuid edaspidi juba uutal alateemadel. Vajalik info töölepingu kohta, kampaania brošüür (mõlemas keeles) ja videoklipid on kättesaadavad Tööelu portaalis.

Tööohutuskampaania „Uued töötajad“

Kampaania eesmärk oli tutvustada või meelde tuletada uutele töötajatele töölepinguga seotud õigusi ja kohustusi ning tööandjatele, et äärmiselt oluline on panustada ettevõttes läbimõeldult töötajate juhendamisse ja väljaõppesse ning ohutute töövõtete omandamise kontrollimisse.

Teabepäeva sihtgrupiks olid ettevõtete juhid, töökeskkonnaspetsialistid, personalitöötajad, töötajate esindajad, töökeskkonnavolinikud, töökeskkonna nõukogu liikmed, ühiskondlikud organisatsioonid, tugigrupid jne.

Maikuust alates, kuni aasta lõpuni viis Tööinspeksioon läbi teavitus- ja kontrollikampaaniat. Selle käigus kontrolliti uute töötajate töötervishoidu, tööohutust ja töösuhteid. Uute töötajate all peab Tööinspeksioon silmas alla ühe aasta oma töökohal töötanud inimest. Kampaania käigus andis Tööinspeksioon välja temaatilise brošüüri, mis keskendus kahele olulisele aspektile tööandja-töötaja vahelises suhtes: töötervishoid-tööohutus ning töösuhted. Uute töötajate töötervishoiu, tööohutuse ja töösuhete alast kontrolli viisid läbi kõik tööinspektorid, kes teostavad ettevõtetes töökeskkonnaalast järelevalvet. Tööohutuskampaania raames viidi läbi kuus teabepäeva, millest võttis osa kokku 493 inimest. Kokkuvõtet kontrolli- ja teavituskampaaniast saab lugeda TI kodulehelt aadressilt: <http://www.ti.ee/index.php?page=1707&>

Töösuhete probleemsetele aspektidele suunatud teavituskampaaniad:

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaega käsitlevad teabepäevad

2013. aasta viidi sõidukijuhtide töö- ja puhkeaega nõuete täitmise edendamiseks läbi kuus teabepäeva, millest neli olid eesti ja kaks vene keeles. Huvilisi oli teabepäevadel kokku 288. Teabepäevade korraldamine tulenes vajadusest teavitada erinevatest riigisisestest ja Euroopa Liidu õigusaktidest, mis sätestavad sõidukijuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaega nõudeid. Teabepäevade eesmärgiks oli teavitada vedaja vastutusest nõuete täitmata jätmisel, järelevalve ja läbiviimise põhimõtetest. Teabepäevad viidi läbi koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga. Teabepäevadele olid oodatud nii töötajad kui tööandjad.

Põhikooli viimase klassi ja gümnaasiumiõpilaste teavitamine töösuhete regulatsioonist

45-minutiline loeng tutvustas noortele nende õigusi ja kohustusi; selgitas vanusest tulenevaid erisusi; rõhutas riskantseid kohti, millele tähelepanu pöörata jms. Samuti sai infot tööelu puudutavate seaduste ning vastava valdkonna riigiasutuste kohta. Pärast ettekannet oli õpilastel võimalus esitada loengupidajale küsimusi. I poolaasta jooksul viidi teabepäevi läbi 32 koolis 1610 õpilasele, teisel poolaastal loenguid ei toimunud.

Läbi viidud töösuhete alase loengu käigus tutvustati õpilastele kust infot otsida, mis annab edaspidi neile võimaluse ise vajadusel infot otsida. Enda jaoks vajalikku informatsiooni vähemal või suuremal määral sai 90% õpilastest, mis annab alust arvata, et paljudel noortel on juba isiklik kogemus tööl käimisega või nad on mõelnud seda lähitulevikus teha. Jätakuvalt nagu eelmisel aastalgi toodi välja, et enam peaks keskenduma täisealise õigustele ja kohustustele, mitte niivõrd alaealiste omadele, sest kuulajate seas oli väga palju neid, kes olid juba 18 täis või lähitulevikus täisealiseks saamas. Ligikaudu 70% noortest arvas, et teabepäevi sarnastel teemadel on vaja tulevikus veel läbi viia, mis tõestab, et Tööinspeksioon korraldab loenguid olulistel ja vajalikel teemadel. Samuti toodi tagasisides välja, et loeng oleks pidanud olema pikem ning see oleks pidanud sisaldama rohkem teemasid nagu näiteks tööintervjuu.

Kokkuvõttes võib öelda, et loengud töösuhete regulatsioonist õnnestusid ning eesmärk teemat noortele lähemale tuua, juhutada neid kohtadesse, kust nad vajalikku infot võiksid leida ning vajadust ise enda eest seista tööellu astudes, sai täidetud.

Tööinspeksioon otsustas, et parim viis töösuhete ja tööohutusalase info levitamiseks on gümnaasiumi ja põhikooli viimase klassi õpilastele õppevihikutesse teavituspinna ostmine ning koolides levitamine. Seega ilmusid juulis Realister OÜ poolt välja antud Valemivihikud, mille nelja vihiku (eesti keel, vene keel, inglise keel ja kirjandus) tagakaantel on Tööinspeksiooni info neljal erineval tööeluga seonduval teemal:

- ✓ „Millised tööd on alaealisele lubatud?“
- ✓ „Kuidas käituda töövägivalla puhul?“
- ✓ „Kuidas tööl terveks jääda?“
- ✓ „Milline leping tööle minnes sõlmida?“

Vihikute tiraaž oli kokku 46 000.

Muud teavitustegevused:

Tööinspeksiooni infokiri

Tööinspeksiooni infokiri ilmub kuus korda aastas, kust leiab erinevaid artikleid, nõuandeid töösuhete ja töökeskkonna teemade kohta, samuti uudiseid käimasolevate kampaaniate ja teiste teavitusürituste kohta. Uudiskirja lugejaks saab registreerida ennast Tööinspeksiooni kodulehel. Infokirjas kajastatakse aktuaalseid teemasid ja uudiseid, mis on suunatud nii tööandjatele kui ka töötajatele. Kui 2012. aasta lõpus oli elektroonilise infokirjaga liitunud 1955 inimest, siis 2013. aasta lõpuks küündis see arv juba 2485-ni. Seega on aastaga lisandunud juurde 530 uut huvilist. Infokirja lugejaks vormistamine ning kõik seni ilmunud infokirjad on leitav siit <http://www.ti.ee/index.php?page=815&>.

Alustavale ettevõttele suunatud juhendmaterjali koostamine ja levitamine

Alustava ettevõtja infokirja 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 kord kvartalis. 2013. aasta jooksul saatis Tööinspeksioon soovitusliku juhendmaterjali töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega tutvumiseks 14 904 uuele ettevõtjale. Aasta algul läbisid infokirja tekstid ka värskenduskuuri ning on veelgi sisukamad kui varem. Alustava ettevõtte infokiri on kättesaadav siit:

<http://www.ti.ee/index.php?page=1607&>

Messidel osalemine

2013. aastal osales Tööinspeksioon viiel suurel messil, millest kolm toimusid Tartu messikeskuses ja kaks Tallinna messikeskuses. Samuti osales Tööinspeksioon kahel Töömessil, millest üks toimus Tallinnas Rahvusraamatukogus ning teine Tartus, Tartu Ülikooli raamatukogus. Lisaks osaleti ka väiksemat mõõtu messil nagu Kuressaares Auriga kaubanduskeskuses. Kõikidel messidel oli Tööinspeksioonist osalemas teabetöötaja, jurist ja töökeskkonnainspektor, et kõik osalejad, kes sooviksid küsida nõu töösuhete või töökeskkonnakohta saaksid seda kohapeal teha. Samuti jagati Tööinspeksiooni teabematerjale ning selgitati, kust leiab vajalikku infot töösuhete ja töökeskkonna kohta. Kõigil üritustel, kus see oli võimalik, pidasid Tööinspeksiooni spetsialistid ka loengu. Kuivõrd Teeviidal polnud loenguvõimalust, siis astusid meie töötajad üles lavaprogrammis, viies läbi võistlusmängu töölepingu teemal, mis ka edukalt õnnestus. Küllastajate suurima huvi poolest Tööinspeksiooni temaatika vastu paistsid silma Töömessid, kuhu koondub tööteemale orienteeritud publik ning kus esitati aktiivselt küsimusi. Suurendamaks publiku huvi, hakkas Tööinspeksioon sügisperioodil pakkuma messikeskustes toimuvatel messidel ka võimalust lahendada tööeluteemalisi nuputamisülesandeid ja võita selle eest auhindu. Nii Tartus messil „Ehitus ja Sisustus“ kui ka Tallinnas noortemessil „Teeviit“ pälvisid need ülesanded külaliste positiivset tagasisidet. Eriti populaarsed olid need noorte hulgas „Teeviida“ messil, kus pidevalt oli stendil noori ülesannetelahendajaid. Hinnanguliselt külastas Tööinspeksiooni stende ja infolaudu kõikide messide jooksul ligikaudu 5000 inimest.

Brošüüride väljaandmine

Uute brošüüridena on käesoleval aastal välja antud käsiraamat „Sõidukijuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaja korraldus“, „Töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis“, „Ohtlikud kemikaalid töökeskkonnas“ ning „Uus töötaja ettevõttes“. Täienduse on saanud ja kordustrukki on läinud järgmised brošüürid: „Noortele töötamisest“; Tööinspeksiooni tutvustav voldik „Tööinspeksioon“ ning „Tööstress“.

Septembris ilmus trükist ka voldik teemal „Tellingu ja redeli kasutamise meelespea“ seda nii eesti kui vene keeles. Brošüürid on (varustatud QR koodiga) elektrooniliselt allalaetavad Tööinspeksiooni kodulehelt.

Lisaks oli aasta jooksul käimas multimeedia hange, mille raames oli planeeritud videote valmistamine, tööhutuslaste õppefilmide tootmine ning ajalehtede lisaväljaannete koostamine. Hea meel on nentida, et aastal 2013.a valmis kuus tööhutuslast õppefilmi:

- ✓ „Libedad pinnad“, pikkusega 2:38 minutit;
- ✓ „Riskianalüüs“, pikkusega 3:14 minutit;
- ✓ „Töö- ja puhkeaeg“, pikkusega 2:41 minutit;
- ✓ „Töövahendi ohutu kasutamine“, pikkusega 4:00 minutit;
- ✓ „Töö kõrgustes“, pikkusega 2:05 minutit;
- ✓ „Juhendamine ja väljaõpe“, pikkusega 3:44 minutit.

Videod on leitavad Tööelu portaalist aadressil: http://www.tooelu.ee/et/Videod/category_id/4

Augustis esitles YIT Ehitus koostöös Tööinspeksiooni ja Kaubandus-Tööstuskojaga kolme tööhutuslast videot: töö tellingul, töö redelil ning töö katusel. Videotega saab tutvuda Tööelu portaalis: http://tooelu.ee/et/Videod/category_id/2

Töösuhete teemalised infohommikud

2013. aasta jooksul korraldas Tööinspeksioon üle Eesti 63 töösuhetealast infohommikut, kus osales kokku 946 inimest. Igal infohommikul tutvustas tööinspektor-jurist kahe tunni jooksul ühte teemat, mis tuleneb töölepingu seadusest. Infohommikutel räägib tööinspektor-jurist nii seadusesätetest kui ka enim esinevatest rikkumistest ja nende võimalikest lahendustest. Infohommiku lõpus on aega ka küsimuste ja arutelu jaoks. Infohommikuid viiakse läbi nii eesti kui ka vene keeles. Pooled infohommikud toimusid kevadisel ning pooled sügisel hooajal. Teemad, mida kõige enam käsitleti, olid: töö- ja puhkeaeg, töölepingu lõppemine ja töölepingu sõlmimine (ja muutmine). Infohommikud toimusid lisaks erinevates linnades planeeritule ka messidel (nt Ehitusmess, Maamess, Töömess jne), asutustes (nt BLRT Grupp AS, Kaitseväge Logistikakeskus jne) ja konkreetsetele sihtgruppidele (töötud, ametiühingud, alustavad ettevõtjad, puidutööstusettevõtted jne).

Nõustamisteenuse osutamine

Lisaks töösuhetealasele nõustamisteenusele, on töökeskkonna osakonnas alates märtsikuust ametis töökeskkonna nõustaja, kelle põhilisteks tööülesanneteks on töökeskkonnaalaste küsimustega meilidele vastamine ja tööõnnetuste lühikirjelduste koostamine, brošüüride tekstide ülevaatamine enne nende kordustrukki ja osalemine messidel.

Tööelu portaali haldamine

Tööeluportaali külastati aasta jooksul 101 680 korral. Tööpäevadel küündis portaali külastatavus ligikaudu 500 korrani päevas. Tööelu portaalist on saanud abimees kõikidele neile, kes otsivad vastuseid töösuhete-, töökeskkonna-, töötervishoiu- ja tööhutuslastele küsimustele. 2013. aasta oktoobris läbis Tööelu portaal ka uuenduskuuri, mille eesmärgiks oli muuta seda keskkonda veelgi kasutajasõbralikumaks. Avalehele ilmus näiteks probleemilahendusterubriik, kus on operatiivsete sammudena lahti seletatud 11 enim

levinud tööelus tekkida võivad probleemi. Lisandus ka videote leht, uuendati koolituste lehe vaadet ning arendati veel mitut alalehte. Lisandus ka hulgaliselt uusi teemalehti nagu laevapere liikmete ja mereõppe asutusse õppima asujate tervisekontroll; võrdne kohtlemine, võrdsed võimalused; uuringud ja analüüsid, töösuhetest tulenevate dokumentide säilitamise, töölahetuse ja hoiatuse andmise kohta. Tööelu portaali teemalehti, uudiseid ja teisi rakendusi täiendatakse järjepidevalt, et pakkuda lugejatele järjest enam ajakohast ja sisukat teavet. 2013 aastal toimusid ka ettevalmistused venekeelse Tööelu portaali avamiseks 2014. aastal. Tööelu portaali on ka Facebook`is oma konto, mille kaudu antakse teada kõikidest uuendustest, muudatustest ja uudistest, mis ühel või teisel moel Tööelu portaali puudutavad. Aasta lõpuks oli Tööelu lehel 340 jälgijat, kuid see arv näitab järjepidevalt tõusutrendi.

Töötervishoiu ja Tööohutuse võrgustik

Tööinspeksioon kuulub Eesti Töötervishoiu ja Tööohutuse võrgustikku, mis taasloodi 2012 aastal. Võrgustiku eesmärk on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arendamine pakkudes raamistikku, mis võimaldab töötervishoiu ja tööohutuse alase teabe, kogemuste ja teadmiste tõhusamat kasutamist võrgustiku liikmete vahel. Võrgustikku kuulub üle kahekümne liikmesorganisatsiooni (kõrgkoolid, riigiasutused, teenuseosutajad, esindusorganisatsioonid jne, kes soovivad anda oma panuse töökeskkonna ja tööohutuse parendamisse ning info ja kogemuste vahetamisele erinevate osapoolte vahel. Tööinspeksioon on aktiivselt osalenud võrgustiku üritustel ning teabekirja koostamisel, mis ilmuvad kolm korda aastas. Võrgustiku kohta rohkem infot ning teabekirjad on leitavad siit <http://tooelu.ee/et/viited/tootervishoiu-ja-tooohutuse-vorgustik>.

Tööinspeksiooni meediategevus

Tööinspeksiooni kajastusi trüki ja telemeedias oli 2013 aastal ligemale 3000, mis näitab, et meie teemade vastu tuntakse huvi. Meedias leidsid enim kajastamist töösuheteid puudutavad teemad. Lisaks Tööinspeksiooni poolt regulaarselt välja saadetakse juristi küsimus-vastusele pöörduvad ka väljaanded ise tihti lugejate küsimustega Tööinspeksiooni poole. Need küsimused on tihti pikemad kirjeldused keerukamate olukordadest, kus ei pruugi seaduse lugemisest inimesele abi olla, vaid seadust tuleb juba kontekstipõhiselt tõlgendada. Lisaks töösuhete teemale huvitas meediat ka töökeskkonna valdkond. Pigem just töökohale esitatavate nõuete valguses ning mitte probleemlood, vaid tööandjale suunatud nõuandvad artiklid. Töökeskkonna teema puhul proovisime meedia huvi ka ennetada, näiteks andes nõu ja infot suve esimeste kuumade ilmade ajal selle kohta, kuidas palava ilmaga töö tegemine reguleeritud on ning sama ka talvel esimeste külmade ja libeduse tekkimise ajal. Väljaanded tunnevad huvi ka töövaidluste vastu, mida võiks lugeda kasvavaks tendentsiks. Töövaidluste puhul on need tihti keerukad ja nüansirohked, millest tulenevalt on esinenud kajastustes ka muudest temaatikatest rohkem vigu eelkõige töövaidluse kui protsessi kirjeldamisel ja nende tulemuste esitamisel. Lisaks eelnevale levisid meedias Tööinspeksiooni poolt välja saatetud operatiivteated, näiteks töösurmade ja sihtkontrollide kohta. Viimaste puhul tegime laiemat kajastuste planeerimise kevadisele ehituse sihtkontrollile. Tulevikus hakkabki just kevadine ehituse sihtkontroll olema meediakajastuste planeerimise puhul aktiivsem. Tänapäeva meediamaastikul on ühe loo eluiga äärmiselt lühike ja sellest tulenevalt on ka mõne surmaga lõppenud või raskema õnnetuse kajastamisel omad piirid ees. Näiteks surmaga lõppenud õnnetuse puhul oleks avalikkusele hea ka teada anda, mis oli õnnetuse põhjus ning millele seeläbi tööd tehes peaks kindlasti tähelepanu pöörama. Tulenevalt aga taolise õnnetuse pikast uurimiseajast ja asjaolust, et ka politsei viib läbi endapoolse uurimise, siis tavaliselt avaldatakse laialt uudist, et keegi hukkus, aga hiljem enam põhjustele eriti tähelepanu ei pöörata ega selle kohta ka eriti tihti ei uurita.

Tööinspeksioon sotsiaalmeedias

Tööinspeksiooni jaoks järjest olulisemateks teavituskanaliteks kujunenud sotsiaalmeedia. Tööinspeksioonil on oma konto nii Facebookis (nii eesti kui vene keelne) kui Twitteris. 2013. aastal kahekordistus Tööinspeksiooni Facebooki jälgijate arv - kui aasta alguses oli see 500 fänni piirimail, siis aasta lõpuks jälgis Tööinspeksiooni postitusi juba lausa 1050 inimest. Aasta jooksul viidi läbi ka kaks auhinnamängu – esimene töölepinguteemalise plakati jagamise ja teine töösuheteteemalise viktoriini näol. Paljud kodanikud kasutavad Facebooki ka töösuhete- ja töökeskkonnaalaste küsimuste esitamiseks. Paar korda nädalas jagab Tööinspeksioon uudiseid ka Twitteri vahendusel. 2013. aasta lõpuks jälgis Tööinspeksiooni uudiseid 46 järgijat. Tööinspeksioon on üks aktiivsemaid sotsiaalmeedia kasutajaid Euroopa inspeksioonide seas ning selle populaarsus näitab tõusutrendi.

Töökeskkonna parimate praktikate kogumine:

2013. aastal laekus Tööinspeksiooni andmebaasi 57 uut parima praktika näidist. Käesolevaks hetkeks on TI andmebaasis kokku 190 praktika näidet, millest kõik on ka vene keelde tõlgitud.

23. oktoobril toimunud töötervishoiupäeval tunnustati töökeskkonna parimate praktikate esitamise eest alljärgnevat ettevõtet:

- ✓ Deloitte Audit Eesti AS - "Mitmetahuline tervislike eluviiside propageerimine ja tervistsoodustavate tegevuste pakkumine töökohal"
- ✓ Merko Infra AS - "Kaeveküna kasutuselevõtt parema ohutuse, töö kvaliteedi ja efektiivsuse tõstmiseks"
- ✓ Pajusi ABF AS - "Loomadele sööda etteandmise lihtsustamine"

Väikeettevõtete esindajate pädevuskoolitused ning töökeskkonnaspetsialistidele mõeldud koolitused

2013. aasta jätkusid suures plaanis samad tegevused ja protsessid, mis on alguse saanud aastatel 2010-2011. Suuri ja silmapaistvaid muudatusi võrreldes varasemaga ei olnud. Koolitussüsteem on käima saanud ja toimib. Oluline on hoida olemasolevat ja tõsta selle sisulist kvaliteeti.

Koolitusaasta positiivseteks sündmusteks võib Tööinspeksiooni poolt lugeda nt koolitusplaani arvulist ületamist kõigi õppekavade ja õppegruppide osas; enamuse koolitusteemade osas on olemas lektorite suur valik, lektorite arv on 34 ehk suurem kui kunagi varem alates koolituste algusest 2009. a., sh varasemast suurem venekeelsete lektorite valik; e-tunniplaani, e-küsitluskeskkonna ja e-õppe keskkonna kasutamise jätkamine ja vajadustele vastavarendamine. Osades linnades on meie koolitustele väga suur tung.

Koolituse lõpetas 2013. a. 802 osalejat, mis ületas nii prognoosi kui ootuseid ca 33% ulatuses (eesmärgiks oli seatud 600 lõpetajat). Prognoose ületavale osavõtjate arvule aitas kindlasti kaasa ka meie koolituste hea maine ja nõ suust-suhu reklaam. Inimesed, kes on korra juba meie koolitustel osalenud üritavad tulla uuesti või soovivad meid teistele tuttavatele töökeskkonnaspetsialistidele. Kindlasti aga ka asjaolu, et TI ESF koolitused on osavõtjatele tasuta. Kokkuvõtvalt olid koolituste üldise korraldusega kas väga rahul või pigem rahul 98 % osalejatest.

Läbiviidud koolitusi analüüsid võime nüüdseks öelda, et lähtuvalt Tööinspeksiooni ühest strateegilisest eesmärgist tõsta koolitus- ja teavitustegevusega töötajate teadlikkust töötervishoiu, tööohutuse ning töösuhete valdkonnast, oleme oma koolitustegevusega hõlmanud otseselt või kaudselt ligikaudu 30% kogu

töötajaskonnast. Aastatel 2009-2013 on Tööinspektsiooni poolt läbiviidud töökeskkonnaspetsialistide ja väikeettevõtete juhtide koolitustel osalenud juba 2809 töökeskkonnaspetsialisti või väikeettevõtte esindajat 2154 erinevast ettevõttest. Juhul, kui koolituse läbinud osaleja oma töökeskkonna või töösuhetealaseid teadmisi ka realselt rakendab, saame väita, et koolitustel jagatud teave on mõjutanud juba vähemalt 163 670 Eesti töötaja töökeskkonda.

Ka teabepäevade sisuline analüüs näitab, et Tööinspektsiooni poolt korraldatud teabepäevadel on viie aasta jooksul osalenud kokku 13 635 inimest 3466 erinevast ettevõttest. Ka teabepäevade mõjust töökeskkonnale tervikuna võiksime eeldada, et oleme teavitanud ligikaudu 57% Eesti töötajaskonnast, seda muidugi juhul, kui teabepäeval osaleja saadud infot oma ettevõttes ka teistele töötajatele on edastanud või rakendab.

Tööinspeksiooni 2009-2013.a strateegilised eesmärgid ja nende täitmine

Aastal 2008 sõnastati esmakordselt Tööinspeksiooni missioon, visioon ning organisatsiooni põhiväärtused.

Missioon - Järelevalve ja avalikkuse teavitamisega aitame kaasa tööelu kvaliteedi parandamisele.

Visioon - Tööinspeksioon on hea maine ja selgete eesmärkidega usaldusväärne riigiasutus. Meil on hea ülevaade töökeskkonna olukorrast Eestis. Oleme aktiivsed töösuhte ja töökeskkonna alase teabe edastajad. Meie pakutavad teavitus-, nõustamis- ja koolitusteenused on klientide vajadusi arvestavad ja kõrge kvaliteediga. Järelevalve läbiviimisel oleme asjatundlikud ja nõustame vajadusel tööandjaid olukorra parandamiseks. Samas oleme nõudlikud ja järjekindlad oluliste puuduste kõrvaldamisel. Töötamine Tööinspeksioonis on rahulduspakkuv, meil on ühtne ja sõbralik kollektiiv, töötingimused on head ning töö on huvitav ja hästi korraldatud.

Tööinspeksiooni põhiväärtused

Hoolivus – suhtleme klientidega mõistvalt, arvestame klientide vajaduste ja olukorraga niivõrd, kui võrd see ei ole vastuolus kokkulepitud järelevalve põhimõtetega. Oleme koostöövalmid ning arvestavad ka oma kolleegide ja partnerite suhtes.

Eetilisus – oleme ausad ja oma otsustes erapooletud ning väldime huvide konflikti tekkimist; oleme suhtlemisel viisakad ja tasakaalukad ning lahendame võimalikud konfliktid professionaalselt; jälgime informatsiooni edastamisel konfidentsiaalsuse nõuet; kasutame tööaega ning meile usaldatud varasid vastutustundlikult ja heaperemehelikult.

Asjatundlikkus – oleme oma tegevusvaldkonna head asjatundjad, jagame osapooltele vajalikku teavet oma erinevate tegevuste kaudu. Oskame suunata ja juhendada oma kliente neile vajaliku täpsema teabe leidmisel.

Uuenduslikkus – otsime ja rakendame uusi lahendusi klientide paremaks teenindamiseks ning oma töö latusaks korraldamiseks.

Lähtuvalt Tööinspeksiooni missioonist, visioonist ning põhiväärtustest seati organisatsioonile strateegilised eesmärgid aastateks 2009-2013. Tööinspeksiooni klientideks on tööandjad, töötajad ning riik tervikuna. Lähtuvalt klientidest seati kolm peamist strateegilist eesmärki:

- ✓ Saavutada üldine teadlikkuse tõus;
- ✓ Tagada tööelu osapoolte seadusega ettenähtud kaitstus;
- ✓ Tagada ühetaoline kohtlemine ning lihtne asjaajamine.

Tagamaks klientide ootuste täitmine toetati tegevusi sisemistest protsessidest lähtuvalt. Eesmärkideks seati: tõhustada teavitustegevust; tõsta nõustamise kvaliteeti; teostada asjatundlikku ja nõudlikku järelevalvet; tagada õiglane ja kiire töövaidluste lahendamine; tagada usaldusväärne ülevaade töökeskkonna olukorrast; kindlustada organisatsiooni efektiivne toimimine.

Arengu vaatest lähtuvalt seati omale järgmised eesmärgid: alustada koolitustegevusega; suurendada töötajate kompetentsi; luua protsesside juhtimise süsteem ning luua e-inspeksioon;

Kokkuvõtteks lähtuvalt strateegilistest eesmärkidest ja tasakaalus tulemuskaardist töötati välja mõõdikud, mis aitasid eesmarke paremini hallata. Olulisemad tulemused on äratoodud allolevas tabelis.

Tabel 6. Tööinspeksiooni mõõdikud

Eesmärk	Mõõdik	Eesmärk aastaks 2013	Tulemused 2009	Tulemused 2010	Tulemused 2011	Tulemused 2012	Tulemused 2013
Töökeskonna muutust iseloomustavad mõõdikud	Töö mõju tervisele (EWCS - üle 5 aasta läbiviidav uuring)	Alla 50%	x	43,5%	x	x	X
	Euroopa töötingimuste uuringu (EWCS) põhjal vastas aastal 2010: 43,5% vastanutest, et töö mõjub tervisele negatiivselt; (EL keskmine 25%). (2005.a vastav tulemus Eesti kohta oli 59,2%) Tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta	500	495	568	621	676	670
Sisemiste protsesside mõõdikud – Tööinspeksioonist otseselt sõltuv tegevus							
Tõhustada teavitustegevust	Meediakajastuste arv	2950	400	1077	2713	5406	7791
	Ettevõtete töötajaskond, kus töötab teabepäeval osalenud töötaja	50%	21%	32%	42%	50%	57%
	Teabepäevadel osalejate arv	4800	2360	3963	6780	10195	13635
	Elektroonilise infokirjaga liitunute arv	2000	x	1562	1774	1955	2485
Tõsta nõustamise kvaliteeti	Infotelefoni kõnedele töötajal vastamise tase	75%	39%	73%	69%	82%	83%
Teostada asjatundlikku ja nõudlikku järelevalvet	Järelevalvega kaetud tööandjate tase	75%	28%	55%	68%	81%	92%
	Tähtaegselt täidetud nõuete tase	85%	67%	67%	76%	88%	88%
Tagada õiglane ja kiire töövaidluste lahendamine	Töövaidlusavalduse menetlemise pikkus päevades	Kuni 45	71	72	39	34	33
	Töövaidluse menetlustoimingute peale esitatud kaebuste arv	Kuni 9	10	12	8	13	7
Kindlustada organisatsiooni efektiivne toimimine	Ametnike rahulolu tööga tervikuna	4,3	4,0	x	3,9	x	3,4
Arengu mõõdikud:							
Alustada koolitus-tegevusega	Spetsialistide koolitusel osalejate arv	2750	86	686	1308	2008	2809
	Töötajaskond, kus töötab töökeskonnaspetsialistide koolituse läbinud spetsialist	20%	3%	15%	19%	23%	30%
Suurendada töötajate kompetentsi	TI ametnike koolitustundide arv	64	71	56	56	58	52
Väliskeskonna mõõdikud:							
Töökeskonda mõjutavad väliskeskonna tegurid	Tööealise elanikkonna osakaal (15-74 aastased)	X	67,0%	66,9%	66,7%	66,7%	66,7%
	Noorte töötajate osakaal rahvastikust (15-26 aastased)	X	16,9%	16,5%	15,9%	15,4%	14,8%
	Tööhõive määr 15-74 aastased	X	57,4%	55,2%	59,1%	61%	62,1%
	Töötuse määr 15-74 aastased	X	13,5%	16,7%	12,3%	10%	8,6%
	Tööandjate arv, kus töötab vähemalt 5 töötajat	X	15 291	13 796	14 526	14 622	14 769
	Majandusosalusindeks	X	81	102	107	102	102
	Tootmisvõimsuse rakendatuse tase	X	60%	69%	72%	71%	72%
	Hõivatute arv 15-74 aastased	X	593 900	568 000	603 200	614 900	621 300

Võttes kokku aastate 2009-2013 arengukavas kirjeldatud kolm Tööinspeksiooni poolt seatud strateegilist eesmärki, saab tõdeda, et saavutatud on üldine teadlikkuse tõus, seda nii töötajate kui tööandjate seas. Toimib efektiivne meediasuhtlus, viiakse läbi kõrgekvaliteedilisi teabepäevi ning töökeskkonnaspetsialistide ja väikeettevõtjate koolitusi. Üheks teadlikkuse tõusu näitajaks on ka vähenenud tööõnnetuste varjamise osakaal.

Tööelu osapoolte seadusega ettenähtud kaitstust iseloomustab töövaidluste kiire ning väheste kaebustega seotud lahendamine. Samuti on oluliselt tõusnud inspektorite poolt esitatud nõuete tähtaegne täitmine, mis omakorda tagab ohutuma töökeskkonna töötajatele.

Läbi nõustamisteenuse kõrge kvaliteedi ning kättesaadavuse saame öelda, et tagatud on tööosapoolte ühetaoline kohtlemine. Lihtsama asjaajamise Tööinspeksiooniga tagab e-inspeksioon, mis peaks tööle rakenduma juba lähiajal.