

Öötöö sihtkontroll 2014

Sihtkontrolli põhjused ja eesmärk

Senine töösuhete ja töökeskkonna järelevalve statistika näitab, et paljud tööandjad ei mõista või ei teadvusta piisavalt töösuheteid reguleerivate õigusaktide nõuete järgimisest või töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisest saadavat kasu äritegevusele. Levinud on seaduse täitmine seaduse enda pärast, mida näitab asjaolu, et tööinspektori ettekirjutusi täidetakse üldjuhul tähtjaks, kuid pidevat tervisele ohutu töökeskkonna loomist ja tagamist sageli ei toimu.

Üks olulisi valdkondi, mis on seaduse tasandil reguleeritud ja mille üle Tööinspeksioon omab järelevalvepädevust on töö- ja puhkeaeg. Nimelt on töölepingu seaduses (edaspidi TLS) sätestatud, kuidas ja kui palju võib tööd teha öisel ajal ning millistel tingimustel. Lisaks sellele on töötervishoiu ja tööohutuse seadusega (edaspidi TTOS) kehtestatud tööandjale mitmeid nõudeid, mis peavad olema täidetud, selleks, et rakendada töötajaid öötööl (nt regulaarse tervisekontrolli korraldamine öötöötajatele; riskianalüüsi koostamine, milles tuleb hinnata ööajal töötamise ja tööpäeva pikkusega seotud riske, tagamaks seda, et öine töötamine ei kahjustaks töötaja tervist ja ohutust).

Öötöökõs loetakse töötamist ajavahemikus kell 22.00 kuni 06.00. Töötaja loetakse öötöötajaks, kui ta:

1. omab pidevat öötöötaja staatust ehk töötab aastaringselt igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi;
2. töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel ehk omab öötöötaja staatust vaid neil nädalatel, mil ta teeb tööd 15 tundi ja teistel nädalatel, kui ööajal töötatakse alla 15 tunni, on tegemist tavatöötajaga;
3. ei tööta nädalas 15 tundi öösel, kui töötab 1/3 aastastest tööajast ehk 2014.aastal 667 tundi öisel ajal, s.t. öötöötaja staatuse saab ta 667. tunni täitumisel.

2014. aastal augustis/septembris korraldatud öötöö sihtkontrolli eemärgiks oli:

1. kontrollida töölepingu seaduses ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud öötöö nõuete täitmist Tallinna ja Harjumaal ettevõtetes.
2. teavitada tööandjaid seaduse nõuetest öötöö korraldusele ning selgitada piirangutest kinnipidamise vajadust, et aidata kaasa tööelu kvaliteedi parandamisele.

Sihtkontrolli läbiviimisega soovis Tööinspeksioon saada ülevaadet, kas ja kui palju esineb rikkumisi öötööle seadusega kehtestatud piirangute järgimise osas, milline on rikkumiste iseloom ning kas öötöötajate töötingimustele tuleks edaspidi pöörata suuremat tähelepanu tulevikus läbiviidavate üleriigiliste sihtkontrollide käigus.

Sihtkontrolli aeg ja maht

Öötöö sihtkontroll viidi pilootprojektina läbi Tööinspeksiooni Põhja regioonis (s.o Tallinnas ja Harjumaal) 1. augustist kuni 16. septembrini. Kontrolliti 12 ettevõtet.

Sihtkontrolli raames oli eesmärgiks külastada eelkõige neid ettevõtteid, kus töötatakse ööpäevaringselt ja mitmes vahetuses (näiteks tanklad, pagaritöökojad jne).

Sihtkontrolli läbiviimise üldine kirjeldus

Kontrollimise käigus selgitati välja, kas tööandjad järgivad öötööle seaduses kehtestatud nõudeid. Selleks vaadeldi töösuheteid reguleerivaid dokumente, töökeskkonda ja töökohti, küsitleti ettevõtte töötajaid. Tööandjaid kontrollisid üheaegselt nii tööinspektorid kui ka tööinspektor-juristid: esimesed kontrollisid vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuete ja teised töö- ja puhkeaja nõuete täitmist. Seejuures öötöötajate töötingimuste kontrollimine toimus TLS mõttes öisel ajal (s.o alates kl 22.00-st; dokumentide kontrolli võis läbi viia ka päevasel ajal).

Kontrolli ettevalmistamise ja menetluse ajal selgus, et juhuvalimisse oli sattunud muuhulgas ettevõtteid, kus öötöötajaid kontrollimise ajal ei olnud, nende ettevõtetes sihtkontrolli läbi ei viidud.

Avastatud rikkumised

Töösuhete valdkonnas tuli tööinspektor-juristidel hinnata, kas:

1. tegemist on TLS § 50 mõistes öötöötajaga;

2. öötöötajal on õigus töötada üle 8-tunnise tööpäevaga;
3. öötöötajaga on tööpäeva pikkuse kohta kokkulepe töölepingus või kollektiivlepingus;
4. töötaja võib töötada ka üle 13-tunnises vahetuses;
5. töötamine üle 13-tunnises vahetuses tuleneb kollektiivlepingust või tegemist on tervishoiu- või hoolekandetöötajaga;
6. tegemist on direktiivvaldkonnaga (kas ja kuidas tööandja on seda hinnanud).

TLS § 50 lg 1 märgitud öötöö piirangu rikkumine tuvastati 5 ettevõttes. Kui TLS § 50 lg 1 kohaselt ei või öötöötaja töötada keskmiselt rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul 7-päevase arvestusperioodi kohta ja lähtuvalt TLS § 50 lg 3 toodust saab öötöötaja tööaeg 7-päevase arvestusperioodi kohta olla maksimaalselt 48 tundi, siis nimetatud 5 ettevõttes töötasid osad öötöötajad lubatust oluliselt rohkem: 52 kuni 77,5 tundi 7-päevase perioodi kohta.

Lisaks tuvastati kolmel juhul üheaegselt öötöö piirangu rikkumisega TLS § 51 lg 1 ja ühel juhul § 51 lg 2 rikkumised. Nimelt töötasid ühes tootmisettevõttes öötöötajad juunis järjest 11-14 tööpäeva (tagamata 36h järjestikune puhkeaeg). Antud tööandja juures sõlmitud kollektiivkokkuleppe kohaselt võis tööandja rakendada töötajaid tööle kuni 16h 24h jooksul, ent üks töötaja töötas juunis aga rohkem - 16h ja 30 min. Lisaks tuvastas tööinspektor ühes köögivilju kasvatavas ettevõttes, et tööandja rakendas öötöötajaid juulis ja augustis 13-15-tunniste tööpäevadega tööle, tagamata töötajatele seejuures 11-tunnist järjestikust puhkeaega. Kolmandal juhul rakendas tööandja sadamatöötajaid tööle 24-tunnistes vahetustes, kuid ei olnud seejuures sõlminud vastavat kollektiivlepingut, mis seda lubaks.

Ühel juhul tuvastas tööinspektor ka TLS § 47 lg 2 rikkumise - kõik töötajad olid teavitamata tööpäevasisetest vaheaegadest. Töölepingutes on viide tööajakorralduse osas töökorraldusreeglitele, kuid reeglites ei olnud kontrollimise ajal märgitud millal ja mis aja ulatuses tööpäevasiseid vaheaegasid võimaldatakse.

Kontrollitud ettevõtetest viiel juhul ei tuvastatud ühtegi rikkumist.

Riikliku järelevalve tulemusel koostati ühele tööandjale ettekirjutus. Ülejäänud kontrollimise käigus avastatud rikkumised olid kontrollimise ajaks lõppenud ning uusi rikkumisi töötajatele koostatud tööajakavast ei ilmnenu.

Kontrollimise käigus avastatud rikkumiste osas alustati 5 juhul väärteomenetlust:

- 3-l korral TLS § 125 lg 1 alusel, kus 2-le füüsilisele isikule määrati rahatrahvid 120 eurot ja ühele füüsilisele isikule 100 eurot;
- korral TLS § 125 lg 1 ja § 126 lg 1 alusel, kus füüsilisele isikule määrati rahatrahv 120 eurot;
- 1 juhul TLS § 125 lg 2, TLS § 126 lg 2 ja TLS § 127 lg 2 alusel, kus juriidilisele isikule määrati rahatrahv 325 eurot.

Töökeskkonna valdkonnas pidid tööinspektorid pidid välja selgitama, kas tööandja:

- 1) on riskianalüüsis hinnanud öisel ajal töötamisega ja tööpäeva pikkusega soetud riske koosmõjus muude ohuteguritega ning adekvaatselt hinnanud, et selline töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust (TTOS § 13 lg 1 p 3);
- 2) on korraldanud tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal (TTOS § 13 lg 1 p 7 ja 71);
- 3) võimaldab töötajatele piisavalt puhkepause (TTOS § 9 lg 31);
- 4) on korraldanud töö sel moel, et esmaabi anda oskav töötaja on tööl ka öisel ajal (TTOS § 13 lg 1 p 8);
- 5) on korraldanud töö sel moel, et töökeskkonnavolinik on tööl ka öises vahetuses, kui korraga töötab üle 10 töötaja (TTOS § 17 lg 3);
- 6) kuidas tööandja täidab öisel ajal oma kohustust kontrollida töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist (TTOS § 13 lg 1 p 12);
- 7) tööandja on korraldanud töö sel moel, et öisel ajal üksi töötaval töötajal on abi kutsumise võimalus ning millised juhised on tööandja andnud hädaolukorras tegutsemiseks (TTOS § 13 lg 1 p 13).

Külastatud ettevõtetest neljal juhul ei avastatud mitte ühtegi rikkumist töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas, kuid oli ka ettevõtteid, kus puudusi avastati liigagi palju. Näiteks oli kahes ettevõttes 6 erinevat töötervishoiu- ja tööohutusala rikkumist ja ühes oli neid 9.

Tuleb nentida, et nii mõnegi tegematajätmise kohta võib öelda, et need on ettevõtetes tavapärased ja nende puhul ei ole oluline, kas töötatakse öösel või päeval. Näiteks on niisugusteks rikkumisteks töökeskkonnaspetsialisti või töökeskkonnanõukogu liikmete puuduv täiendõpe.

Samas esines selliseidki rikkumisi, kus mitme ebasoodsa asjaolu kokkulangemisel võib tagajärjest olla töötaja surm. Nii on lubamatu, et öisesse vahetusse ei ole määratud esmaabiandjaid (3 juhul), puuduvad nõuetekohased esmaabivahendid (1 juhul), esmaabivahendite asukoht on märgistamata, töötajad ei tea, kes on nende vahetuse esmaabiandjad või esmaabiandjatel puudub vajalik väljaõpe.

Riskianalüüs oli puudulik või olematu kahel juhul ning riskianalüüsi alusel oli tegevuskava koostamata jäetud ühel juhul.

Töbine on probleem ka siis, kui töökeskkonnas tuvastab tööinspektor hulgaliselt ohtlikke kohti, kus töötajatel on vigastuse oht. Nii jäetakse märgistamata ettevõttesisesed liikumisteed või muud ohtlikud kohad (olgu need siis ootamatud astmed või pea ärälöömise kohad). Selliseid rikkumisi leiti kokku 7.

Tööandjate tähelepanu tuleb juhtida ka sellele, et nende kohustus on kontrollida ja tagada, et ka öises vahetuses töötajad kannaksid neile ette nähtud isikukaitsevahendeid (kahel külastusel tuvastati turvajalanõude mittekandmine). Aktsepteerida ei saa ka olukorda, kui tööandja ei ole üldse isikukaitsevahendeid väljastanud.

Töötajate tervisekontrolli korraldamata jätmist tuvastati kolmel juhul.

Üksikuid rikkumisi leiti ka töötajate juhendamises: tööandjal oli koostamata ja kinnitamata töövahendite ohutusjuhendid ning töötajad olid nõuetekohaselt juhendamata.

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumiste kõrvaldamiseks koostati ettekirjutus tööandjale neljal juhul. Ülejäänud juhtudel märgiti rikkumised kontrollakti ning tööandja kõrvaldab puudused ilma ettekirjutust saamata.

Järeldused

Igas organisatsioonis esineb mittevastavusi, mis võivad viia tööõnnetusteni või tööga seotud haigestumisteni. Sihtkontrolli käigus tuvastati lubamatult palju töötervishoiu ja tööohutuse alaseid rikkumisi. Töösuhete valdkonnas toimunud kontrolli käigus esines aga õnneks ka neid ettevõtteid, kus töö- ja puhkeajaga seotud rikkumisi ei tuvastatud.

Organisatsiooni jätkusuutlikuks ning edukaks toimimiseks on vajalik tegeleda töövigastuste, tööga seotud haiguste ennetusega. Seega peab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgmine olema ettevõtte majandusliku tegutsemise loomulik osa, ilma milleta ei kujutaks tavapäraselt töötamist üldse ette. Tööandja ei tohi unustada, et töötaja on tema kalleim vara ning töökeskkonnas juhtunud õnnetusi, sellest põhjustatud haigestumisi on võimalik vältida. Need ei ole paratamatud ja saatusest ette määratud. Töökeskkonnas ei kehti vanasõna „Õnnetus ei hüüa tülles“. See mitte ei hüüa tülles, vaid tavaliselt karjub väga kõva häälega.

Öötöö sihtkontrolle on Tööinspeksioonil põhjust edaspidigi läbi viia, mida näitab tuvastatud rikkumiste suur hulk ja iseloom. Sihtkontrolli tulemused kinnitasid, et töösuhete ning eriti töötervishoiu- ja tööohutuse valdkonnas saavad tööandjad veel palju ära teha. Oluline on, et seda tehtaks järjepidevalt ja mitte üksnes seaduse täitmise pärast (ja hirmust tööinspektori külaskäigu ees!) vaid seetõttu, et tagada töötajatele töökeskkond, mis ei kahjustaks nende tervist.

Koostasid:

Kairit Ehala (Töösuhete osakonna peajurist)

Silja Soon (Töökeskkonna osakonna töötervishoiu peaspetsialist)