



## TÖÖINSPEKTSIOONI ARENGUKAVA 2021 - 2035

### SISSEJUHATUS

Tööinspeksioon on keskne riiklik ekspert ja kompetentsikeskus töösuhete, tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes. Inspektsiooni ülesandeks on töövaldkonnas ennetus- ja teavitusmeetmete rakendamine ning riikliku ja haldusjärelvalve läbiviimine, samuti töövaidluste kvaliteetne lahendamine.

Inspektsiooni tegevus aitab kaasa turvalise töökeskkonna loomisele, õiglaste töösuhete sõlmimisele ja ausa konkurentsi tingimuste tagamisele. Seetõttu soovime olla arvamusiidid töösuhete, tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes.

Tööinspektsiooni arengukava aitab siduda Tööinspektsiooni kui riigiasutuse missiooni, visiooni, eesmärgid ja ülesanded süsteemselt asutuse sisemiste võimaluste ja väliskeskkonnaga, sh selgitada asutuse kui organisatsiooni eesmärgid ja vajadusi organisatsiooni liikmetele, klientidele, partneritele, sidusasutustele ja poliitikakujundajale. Arengukava on aluseks iga-aastaste tööplaanide koostamisel ja tegevuste peamiste fookuste seadmisel.

Tööinspektsiooni arengusuunad ja valitud strateegiad tegevuste elluviimiseks tulenevad ÜRO Säästva arengu eesmärkidest aastaks 2030 ja selle alusel 2015. aastal välja töötatud Eesti säästva arengu riiklikust strateegiast "Säästev Eesti 21".

Säästva ehk jätkusuutliku arengu all mõistetakse seejuures sihipärast arengut, mis parandab inimeste elukvaliteeti kooskõlas loodusvarade ja keskkonna talumivõimega. Jätkusuutliku arengu eesmärk on saavutada tasakaal sotsiaal-, majandus- ja keskkonnavaldkonna vahel ning tagada täisväärtuslik ühiskonnaelu praeguste ja järeltulevate põlvete jaoks. Jätkusuutlik areng haarab enda alla pea kõik eluvaldkonnad.

Deklaratsiooni „Muudame maailma: säästva arengu tegevuskava aastaks 2030“ peamine eesmärk on kaotada kõikjal vaesus ning tagada väärikus ja hea elukvaliteet kõigile, arvestades samas looduskeskkonnaga. Ülemaailmsed säästva arengu eesmärgid ja tegevuskava aastani 2030 võeti vastu ÜRO tippkohtumisel 25. septembril 2015. Uued eesmärgid kehtivad kõikidele riikidele ning selle elluviimiseks on vaja panust nii valitsustelt kui ka valitsusväliselt sektorilt.

Tegevuskava 2030 seitseteist ülemaailmset säästva arengu eesmärki katavad inimeste heaolu, majanduskasvu, tööhõive, innovatsiooni, sotsiaalse kaitse, keskkonnakaitse, energeetika, kliimamuutuse, rahvusvahelise koostöö jm teemad.

Eesti säästva arengu riikliku strateegia rakendamiseks ei ole koostatud eraldi rakendusplaani, vaid see toimub erinevate valdkondlike strateegiate ja arengukavade kaudu. Iga valdkonna arengukava koostamisel tuleb alati arvestada ka riigi konkurentsivõime ja säästva arengu strateegiliste arengukavadega.

Eesti riikliku strateegia "Säästev Eesti 21" alusel on Sotsiaalministeerium välja töötanud valdkondlikud arengukavad ja strateegiad. Tööinspektsiooni arengu ja tegevuste suunad on peamiselt määratletud Heaolu arengukavas ehk HEA -s. Heaolu arengukava koondab tööpoliitika, sotsiaalkaitsepoliitika ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise poliitika strateegilised eesmärgid aastateks 2016–2023, andes tervikvaate nimetatud poliitikavaldkondade peamistest eesmärkidest, tegevussuundadest ja probleemidest.

Kuid lisaks Heaolu arengukavale, mis määratleb Tööinspektsiooni tegevuste peamised arengusuunda, lähtub inspektsioon kõigi tegevuste kavandamisel teistestki riiklikest arengukavadest ja strateegiatest, mis on otseses puutumuses riigiasutuse tegevuste kavandamise ja toimimisega, et panustada igakülgset säästva arengu riiklikku strateegia elluviimisse. Samuti lähtume oma tegevustes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ILO aluspõhimõtetest ja Vanemtööinspektorite Komitee SLIC tegevussuundadest ning soovist.

Tööinspeksioon soovib kaasas käia kiiresti muutuvate majandusolude ja sellest tulenevate muutustega tööturul - uued töötamise vormid, inimeste ja ettevõtjate vajadused, mis eeldavad uuenenud sekkumisviise.

Arengukavaga seame endale uued eesmärgid ja väljakutsed, et olla veelgi enam näoga inimese poole ja igaühe jaoks oma nõu, abi ning toetusega olemas. Selleks tuleb teada, mida meilt oodatakse, kes ja millist abi või kaitset vajab, kui palju on võimalik ära teha ennetusega ja kui suures mahus tegeleda tagajärgedega. Vajaliku suuna määramisel on meile toeks ja abiks meie partnerorganisatsioonid ehk töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid, teadusasutused, aga ka poliitikakujundamise ja järelevalvega tegelevad valitsus- ning riigiasutused Eestis ja Euroopa Liidu tasandil. Arvestame tegevuste kavandamisel ja elluviimisel oma partnerite vajaduste ja võimalustega.

Kõiki tegevusi viime ellu Tööinspektiooni kolme põhiteenuse, st järelevalve, ennetus ja nõustamine ning töövaidluste lahendamine, kaudu.

Kuid inspektiooni eesmärgid on võimalik saavutada üksnes inimestega, kes meie organisatsioonis töötavad. Seega on oluline, et iga organisatsiooni liige tunneks ennast väärtustatuna, püsiks terve ja teotahelisena, oleks motiveeritud ja oma erialal pädev, mõistma ja jagama organisatsiooni väärtusi ning eesmärgid ja soovima anda oma panust nende saavutamiseks.

Eesmärgid seades ning tegevusi kavandades võtsime arvesse riigi kokkuhoidlikku lähenemist avalikule sektorile. Arvestasime olemasoleva ressursiga, teadmises, et lisarahastuse saamine nii personali- kui tegevuskulude jaoks on pigem piiratud. Soovime, et püstitatud eesmärgid oleksid ambitsioonikad ning kiirelt muutuvale töömaailmale vastavad, ent ei seaks ka saavutamatu ülesandeid.

## TÖÖINSPEKTSIOONI PÕHIEESMÄRGID 2021 - 2035

**ÜLDEESMÄRK** Inimeste võimalused iseseisvalt toime tulla, kogukonnas elada ning tööelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitsele ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud, inimese tervis ei saa töökeskkonna olukorrast tingituna kahjustada, ettevõtjatele on tagatud võrdsed ja õiglased konkurentsitingimused.

### I Riiklik ja haldusjärelevalve

- Töövõime väheneb üha harvemini töö tõttu
- Tööandja ja töötaja oskavad töökeskkonnast tingitud probleemidega teadlikult tegeleda ning ennetada ja vältida töövõime vähenemist
- Ohuolukordi, tööõnnetusi, kutsehaigusi ja tööst põhjustatud haigestumisi analüüsitakse põhjalikult majandussektori ja ettevõtte tasandil
- Tööõnnetustest antakse teada ning juhtumiga seotud osapooled on motiveeritud selgitama välja õnnetuse põhjuse eesmärgiga vältida sarnaste õnnetuste juhtumist edaspidi
- Järelevalvega sekkutakse, kui muud meetmed ja võimalused on ammendunud või ei ole nende abil saavutatud soovitud eesmärki
- Järelevalvemenetluse käigus aitame alati nõrgemat osapoolt võrdsete võimaluste tagamiseks, sh alaealisi või värskest tööturule sisenejaid, vähenenud või puuduva töövõimega või ajutiselt Eestisse tööle asunud inimesi
- Järelevalve on läbipaistev, ühetaoline, süsteemne, erapooletu ja õiglane ning tagab tööturu osapooltele tuvatunde ja õiguskindluse

**Mõõdikud:** Enam kui kolme töövõimetuspäevaga tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta (registreeritud andmed); Tööõnnetuse tagajärjel kaotatud tööpäevade arv 100 hõivatu kohta; Ettevõtete arv, kus on viimase 12 kuu jooksul korduvalt juhtunud tööõnnetus, mis toob kaasa ajutise töövõimetuse; Enam kui kolme töövõimetuspäevaga tööõnnetuse registreerimise määr; Uuritud tööõnnetuste osakaal registreeritud õnnetuste arvust; Kontaktse järelevalvega hõlmatud ettevõtete osakaal tööandjatest (aastas); Keskmise kontrollide arv ühe tööinspektori kohta; Rahulolu järelevalvega<sup>1</sup>

#### **Tööinspektiooni tegevused eesmärkide täitmiseks**

- Lahendused leitakse erinevate tasandite koostöös, sh organisatsioonisiselt, partnerorganisatsioonidega, Eestisiselt ja Euroopa Liidu tasandil. Iga koostöö peamiseks

<sup>1</sup> Arengukava osad "Mõõdikud" tulenevad peadirektori mandaadist 2021. aastaks.

eesmärgiks ja sihiks on järelevalve võimekuse ning oskuste parandamine. Koostöö tulemuseks on õiguspärane, kvaliteetne ja inimesekeskne järelevalvemenetlus.

- Järelevalve tegevuste kavandamisel peetakse silmas, et kontrolliplaani koostamisel lähtutakse järelevalve korraüksusest ohuhinnangust. See tähendab, et eelkõige kontrollitakse ettevõtteid ja asutusi, mille riskiaste on kõrge ning oht töötajate tervise kahjustumiseks on suur. Eelistatakse kontaktivaba järelevalve läbiviimise võimalusi ning panustatakse kontaktse kontrolli pistelisel ja siis, kui on põhjust eeldada, et muud meetmed ei kanna tulemuse saavutamiseks eesmärki.
- Vähendamaks tööst põhjustatud tervisekadu pöörab inspeksioon järgnevatel aastatel kõikides oma kontrollides tähelepanu töötervishoiu- ja tööohutuse korraldusele ettevõtetes. Erilist tähelepanu pööratakse võlaõiguslike lepingute kontrollimisele ja vajadusel nende lepingute, mis vastavad töösuhete tunnustele, ümberkvalifitseerimisele töölepinguteks.
- Inspeksiooni järelevalve protsessid on ühetaolised ja läbipaistvad, st järelevalvetööd on aja- ja asjakohane, st järelevalve aluspõhimõtted on ühetaolised, erisused võivad tuleneda ettevõtte tegevusalast, töökeskkonna ohtlikkusest inimese tervisele või ettevõtte suuruselt.
- Järelevalvemenetluses arvestatakse väärtustatuse tunde säilimise ja säilitamise põhimõttega ehk tulemusliku järelevalve alus on vastastikune austus ja erinevuste arvestamine.
- Tööinspektoril on selge arusaam, millised erinevused võivad olla mikro- ja väikeettevõtetel võrreldes suurte ettevõtetega, kuid erinevused ei too kaasa järeleandmisi mikro- ja väikeettevõtetele, et viimastel ei tekiks nõ konkurentsieelist tänu lihtsamatele TO ja TTH nõuetele.
- Tööinspektorid jäävad oma nõudmistes kindlaks ning ei tagane võimaliku vaide, kohtuvaidluse vältimise eesmärgil. Kindlustunde selles tagab neile mitte ainult asjakohane ettevalmistus, vaid ka pidev enesetäiendamise motivatsioon ja valmisolek (julgus) väljuda mugavustsoonist rakendada kõiki talle ettenähtud hoobasid, et tagada tööandja juures rikkumise lõpetamine.
- Tööinspektor oskab valida õige meetodi järelevalve läbiviimiseks, arvestades töökeskkonna eripärasid. Tööinspektor usaldab ja peab usaldama tööandja tahet muuta töökeskkonda paremaks ja ohutumaks, kuid ei unusta olla järjekindel kontrollija tööandja tegevuste üle.
- Psühhosotsiaalse ohuteguri tulemuslikuks järelevalveks võetakse tööle erialaspetsialiste ehk tööpsühholoogi ettevalmistusega inimesi, kes suudavad pakkuda lahendusi nii ettevõtjale kui toetada kolleegi järelevalvemenetluse käigus ettevõtte psühhosotsiaalse olukorra hindamisel. Kui üldine suund oleks siiski universaalsema inspektori suunas, kes suudab tuvastada erinevaid puudusi erinevates töökeskkondades, siis tööpsühholoogi taustaga tööinspektor oleks nii iseseisva menetluse läbiviija kui ka kaasatud inspektor kolleegi algatatud järelevalve protsessis. On selge, et niimoodi psühhosotsiaalse ohuteguri järelevalvet läbi viies suudab Tööinspeksioon anda pädevat nõu tööandjale nii ohuteguri hindamisel kui ka meetmete kavandamisel.
- Ettevõtjale luuakse töökeskkonnalase enesehindamise mehhanism, millele liidetakse töötajate hinnangute (anonüümne) osa ehk tööandja/ettevõtja saab koos oma meeskonnaga läbi viia igal ajal enda töökeskkonna olukorra hindamise ja asuda tegelema probleemide lahendamisega. Tööinspeksioonil on ligipääs sellisele hindamise tulemustele ja see on üks kriteerium järelevalve kavandamisel. Igale töötajale on reaajas nähtav teda huvitava ettevõtte töökeskkonnaalased näitajad. Juba 2021. aastal käivitub Tööinspeksiooni iseteeninduses riskihindamise moodul, kus tööandjal on võimalus teha esialgne hinnang oma töökeskkonnale, kus ohutegurid on avastatud ja elementaarsed tööohutuse ja -tervishoiu meetmed rakendatud. Samas peame pakkuma ka edasijõudnute versiooni, kus ohutegurile antakse hinnang ja tööandjal võimalus töökeskkonda süvitsi analüüsida ning sobivaid meetmeid rakendada.
- Tööinspektoritele koolitamiseks töötatakse koostöös kõrgkoolidega välja kutsestandard ja selleks ettevalmistav õppeprogramm. Tööinspektoriks on võimalik kandideerida ainult vastava õppeprogrammi läbimisel. Selles valdkonnas näeme oma partneritena TalTech'i, Tallinna Tehnikakõrgkooli, Maaülikooli. Lisaks tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnale on õppekavas lisatud ka töösuhete moodul ning õppekava maht on vähemalt 6 ainepunkti kestusega 1 semester kuni 1 õppeaasta.
- Tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine antakse kindlustusseltsidele või ühtsele riiklikule kindlustussüsteemile. Tööinspektor kaasatakse kindlustusjuhtumi menetlusse valdkonna eksperdina

## II Ennetus- ja teavitustegevus

- **Tööinspektsiooni sõnumid on selged ja arusaadavad ning nende levitamiseks kasutatakse kõiki kaasaegseid lahendusi ja kanaleid.**
- **Kogukonna- ja sektoripõhiste teenuste arendamine ning paindlikud ja uuenduslikud lahendused aitavad ressursisäästlikult inimeste vajadustele vastata**
- **Inimene saab nõu ja abi kõigis tööeluga seotud küsimustes**
- **Kättesaadavaks on tehtud teave tööeluga seotud küsimustes**
- **Toimib järjepidev koostöö teiste töövaldkonna asutuste ja organisatsioonidega ja sihtrühmadega.**

**Möödikud:** Tööelu portaali lehekülgede kuvamisi ööpäevas; Töökeskkonna konsultatsiooniteenusega hõlmatud ettevõtete arv; Rahulolu nõustamisteenusega (sh töökeskkonnakonsultandi teenusega)

### Tegevused eesmärkide täitmiseks

Ennetus- ja teavitustegevuste läbiviimisel on eesmärgiks suurema tähelepanu pööramine mikro-, väikse ja keskmise suurusega ettevõtete aktiivsele nõustamisele, koolitamisele ja kaasamisele. Ennetus- ja teavitustegevuste läbiviimine toimub innovaatseliselt, tõhusalt ning keskkonnasäästlikult. Samuti nõigitakse töötajaid ja tööandjaid ohutu töökeskkonna ja õiglase töösuhete poole tööelu infosüsteemi ning Tööelu portaali lahendusi ja võimalusi kasutades. Meie peamised tegevused on:

- Otsekommuniatsioon sihtrühmadega (meediapäringud, koolitused, infoüritused). Lahendused leitakse erinevate tasandite koostöös, sh organisatsioonisiselt, partnerorganisatsioonidega, Eestisiselt ja Euroopa Liidu tasandil. Iga koostöö peamiseks eesmärgiks ja sihiks on ennetus- ja nõustamisvõimekuse ning oskuste parandamine. Koostöö tulemuseks on õiguspärase, kvaliteetse ja inimesekeskse lahenduse pakkumine.
- Oleme proaktiivsed. Ennetustegevuse aluspõhimõtted on paigas. Teavitustegevusteks kasutame erinevaid meediakanaleid, tundes inimeste vajadusi ja kasutusharjumusi.
- Teades tööturu olukorda ja trende, jagame infot, mis aitab inimesel iseseisvalt hakkama saada ning probleeme ennetada ja lahendada.
- Oskame nii ennetustegevuse kui nõustamise kavandamisel ja läbiviimisel arvestada inimese eripärade ja vajadustega, lähtudes võrdsete võimaluste tagamise põhimõttest ning teeme seda parimal võimalikul viisil. Nõustamine peab jõudma iga inimeseni.
- Nõustame nii töösuhete kui ka muude teenuse osutamise lepingute raames tekkivate õigussuhete küsimustes.
- Anname teavet ja nõustame vähemalt kolmes keeles (eesti, vene ja inglise keeles), kuid arvestame alati tööturu tegeliku olukorra ja vajadustega ning oleme sellest lähtuvalt valmis muutusteks. Kliendikeskseks lähenemiseks oleme valmis nõustama ka igas muus keeles, kasutades rahvusvahelisi telefonitõlketeenuseid.
- Töökeskkonna psühhosotsiaalse ohuteguriga seotud teemade kajastamiseks ja nõustamiseks kaasame tööpsühholooge.
- Nõustamisteenuse kvaliteedi hoidmiseks teame ja tunneme psühholoogia, klienditeeninduse, täiskasvanu koolitamise ja organisatsioonikäitumise algtõdesid ning tunneme kehtivat seadust ja selle rakendamise kitsaskohti.
- Pakume inimesele valikuid, et ta saaks ise teha lõpliku otsuse ehk me ei võta temalt otsustus- ja valikuvabadust.

### III Töövaidluste lahendamine

- **Töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis on kiire ja lihtne**
- **Töövaidluste lahendamine on läbipaistev, ühetaoline, süsteemne, erapooletu ja õiglane ning tagab tööturuosapooltele turvatunde ja õiguskindluse**
- **Töövaidluskomisjon teeb kõik endast oleneva, et suunata vaidlevad pooled ühisosa leidmisele ja leppimisele ehk mee- ja õigusrahu saavutamisele**
- **Töövaidluskomisjoni tehniline võimekus on piisav, et lahendada vaidlusi seal, kus inimene asub**

**Möödikud:** Töövaidluskomisjoni avalduse menetlemise keskmine pikkus (päevades); Kompromisside ja lepituste osakaal kõikidest vaidlustest; Videolahenduste kasutamisega istungite osakaal kõigist töövaidluskomisjoni istungitest

#### Tegevused eesmärkide täitmiseks

Töövaidluste lahendamisel on eesmärgiks kompromissi või lepitusega lahendatavate menetluste osakaalu suurendamine ning edasikaevatud otsuste arvu vähendamine. Samuti peab töövaidluskomisjoni juhatajate töökeskkond olema nii füüsiliselt kui ka vaimselt turvaline ja juhatajate omavaheline koostöö peab toimima, sh

- Töövaidlusse sattunud osapoolte mee- ja õigusrahu saavutamiseks suunatakse neid leppimisele ja võimalikule ühisosa leidmisele (kompromissile) alates avalduse laekumisest. Selleks kasutatakse süsteemset kontrollküsimustikku, mis suunab poole iseseisva lahenduse leidmisele.
- Suhtluses Tööinspeksiooniga selgitatakse pöördujale alati – konkreetsele inimesele või ettevõttele – kompromissi ja lepituse võimalusi ning eeliseid võrreldes vaidlusega.
- Töövaidluste lahendamise protsess töövaidluskomisjonis on lihtne, läbipaistev ja igaühele arusaadav. Töövaidluskomisjoni juhatajad ja Tööinspeksiooni teenistujad teevad aktiivselt ettepanekuid vajalike seadusemuudatuste tegemiseks.
- Töövaidluste protsessi lihtsustamiseks on loodud e-toimikule sarnanev menetluse infosüsteem, mis kasutades robotlahendusi, suunab ja abistab vaidlevaid pooli. Töövaidluse lahendamise protsess töövaidluskomisjonis lihtsustub, loobutakse mittevaidlustatavatest määrustest, samas tagatakse osapooltele protsessi läbipaistvus ja õiguskindlus.
- Töövaidluskomisjoni poole pöördunud vaidluse osapoolte toetamiseks kasutatakse täiendavaid riigi tugiteenuseid, sh avalduse täitmise robotlahendust (kratilahendus), transkriptsiooni, automaattõlget eesti ja vaidleva poole emakeelde, tasuta õigusabi võimalusi.
- Töövaidluse lahendamise protsessi kiirendamiseks kasutatakse kaasaegseid veebi- ja videolahendusi.
- Töövaidluskomisjoni juhataja atesteerimisprotsessi võivad läbida ka organisatsioonivälised inimesed, kes vastavad töövaidluse lahendamise seaduses nimetatud eeldustele. Töövaidluskomisjoni juhataja atesteerimisprotsessi läbinud õiguse valdkonna eksperti on võimalik lihtsustatud korras nimetada ajutiselt või alaliselt töövaidluskomisjoni juhataja ametikohale ühe aasta jooksul pärast edukat atesteerimist.

## IV Tugifunktsioonid Tööinspektsiooni põhitegevuste toetamiseks

- **Tööinspektsiooni tegevuste planeerimise aluseks on seniste tegevuste tõhususe ja mõjususe süsteemne analüüs**
- **Kõigi osapoolte vahel on tagatud efektiivne ja minimaalse halduskoormusega andmevahetus. Tööinspektsioonil on peamiselt paberivaba asjaajamine.**
- **Inimest abistavad robotlahendused (kratid), mis lähtuvad riigi infosüsteemides juba olemasolevatest andmete alusel koostatud andmeanalüüsist, suunates abivajajat täpsustavate küsimustega**
- **Uute lahenduste kasutuselevõtmisel, varade ja kontoripindade soetamisel ja kasutamisel lähtume säästva tootmise ja tarbimise põhimõttest ning arvestatakse tekitatava ökoloogilise jalajäljega, püüdes seda igakülgselt vähendada**
- **Tööinspektsioon kasutab kõigis teenustes ja toimimises uusimaid lahendusi ja võimalusi**
- **Tööinspektsiooni töövahendid ja töökeskkond on eeskujuks kõigile teistele organisatsioonidele**

**Möödikud:** Tööandjate rahuolu TeISiga, st kasutusmugavus, info kättesaadavus jmt.; Osakaal TeIS kasutatavatest tööandjatest; Osakaal TeIS riskianalüüsi töövahendit kasutatavatest väikestest ja keskmise suurusega ettevõtetest

### Tegevused eesmärkide täitmiseks

Alates aastast 2019 on inspektsioon arendanud tööelu infosüsteemi. Inspektsioonist peab saama kõrge digivõimekusega organisatsioon, millega e-kanalis suhtlemine on mugav, lihtne ja levinud. Infosüsteemiga tagatakse teabe kättesaadavus tööandjatele ja töötajatele, hõlbustatakse ettevõtjate suhtlust riigiga, tagatakse riigiasutuste omavaheline automaatne andmevahetus ning luuakse uued teenused ettevõtjatele (nt töötajate juhendamise, tervisekontrolli korraldamise ja psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise töövahendid), võimaldades senisest tõhusamalt tööohutuskultuuri parendamisega tegelemist. Inspektsiooni teenistujad oskavad tööelu infosüsteemi kasutada ja teevad seda aktiivselt järelevalves ja nõustamises, sh

- Asutusesisesed toimemehhanismid ja protsessid on selged ja lihtsad ning kõigile arusaadavad.
- Kõik protsessid on võimaluste piires automatiseeritud, kasutades kaasaegseid infohalduse protsessi lahendusi (nt plangid/vormid kodulehel täidetavad ning peegelduvad infosüsteemi, krattide kasutamine).
- Arendused toimuvad koostöö ja kaasamise tulemusel. Koostöö peamine eesmärk on optimaalse ja inimesekeskse lahenduse leidmine ning ellurakendamine.
- Andmeanalüüs toimub automaatselt, robotlahendusi kasutades. Analüütik tegeleb andmeanalüüsi tulemuste tõlgendamise ja selgitamisega.
- Infosüsteemid toimivad eesmärgipäraselt ning on abiks Tööinspektsiooni peamiste eesmärkide elluviimisel.
- Tööinspektsioonile uue vara, töövahendi, infosüsteemi vms. soetamisel arvestatakse nii lühiajaliste kui pikaajaliste otsuste ja kaudsete kuludega. Igal varal, protsessil on konkreetne omanik, kes vastutab selle vajaduse ja toimimise eest.
- Varade soetamise hinnatakse eelnevalt selle kasu ja mõju proportsionaalsust, arvestatakse võimaliku ökoloogilise jalajäljega, mille soetamisotsus, tarbimine ja kasutamine endaga kaasa toob. Muuhulgas arvestatakse vara kasutamise kaasnega halduskoormusega. Otsused langetatakse säästva tarbimise põhimõtteid järgides.
- Kontoritesse soetatud ja teenistujate kasutusse antud vara kasutatakse tõhusalt ja optimaalselt.

- Töökeskkonna kujundamisel kasutatakse kõiki kaasaegseid lahendusi. Sh kui inimene tunneb ennast kodus paremini kui kontoris, siis saab teha kaugtööd.
- Kasutame riigimajade alalisi ja ajutisi lahendusi. Kui selgub, et kontoripinda ei ole enam vaja, siis vähendame kontorite arvu.
- Üürileandja/asutuse poolt on kontorites ergonoomiline sisustus. Kontorites on loodud (üürileandja või asutuse poolt) võimalused lõõgastumiseks ja lihasingete vähendamiseks (massaažitoolid, vaikne ruum, lebola). Sisustame ja kujundame oma kontorite töökeskkonna eeskujuks ja õppevahendiks teistele organisatsioonidele. Kodukontori ergonoomilise sisustuse soetab vajadusel ja võimalusel asutus.
- Soetatud tööriided, isikukaitsevahendid ja töövahendid toetavad meie igapäevast tööd ning on heaks näiteks ja eeskujuks teistele. Isikukaitsevahendeid jagab kontorites ja peab nende üle arvestust masin.
- Teenistusülesannete täitmisel saab kasutada ka isiklikke autosid ja muid transpordivahendeid. Aastal 2030 kasutame isejuhtivaid rendiautosid, mille saab broneerida riigi ühtses broneerimissüsteemis.

## V Asutuse juhtimine ja meeskond

- **Juhtimisotsused on läbipaistvad, sõnumilt selged ja arusaadavad ning õiglased**
- **Tööinspeksioonis töötamine on auasi. Tööinspeksiooni teenistujad on väärtustatud ja rahulolevad**
- **Tööinspeksiooni teenistujad on ühtehoidvad ja abivalmid, seejuures hoolitakse nii teistest kui ka iseendast**
- **Igale teenistujale on tagatud asutusesisesed arenguvõimalused**

**Möödikud:** Inspeksiooni teenistujate vabatahtliku volavuse (st teatud ajaperioodil asutusest omal soovil või poolte kokkuleppel lahkuvate teenistujate suhe aktiivsete töötajate koguarvu) näitaja; Teenistujate rahulolu keskmine üldnäitaja 4 palli skaalal/ Avaliku teenistuse keskmine (2015) 3,1; Töötajate rahulolu töökeskkonna psühhosotsiaalse ohuteguri vaates 100% skaalal/Eesti keskmine 70.66 ± 17.79

### Tegevused eesmärkide täitmiseks

Õiglaste töösuhete ja turvalise töökeskkonna eest seisva asutusena peab inspeksioon näitama nendes valdkondades eeskujut. Inspeksiooni töökeskkond peab olema töötajatele nii füüsiliselt kui ka vaimselt turvaline ja teenistussuhted olema ning näima õiglasel. Asutuse tõhususe ja jätkusuutlikkuse tagamiseks peab inspeksioon olema nii tänastele kui ka tulevastele teenistujale atraktiivne tööandja ning lähtuma riigi üldisest personalipoliitikast. Selle eesmärgi täitmiseks peab inspeksiooni tegevuste elluviimiseks olema piisavalt rahalisi vahendeid, et Tööinspeksioonil oleks võimalik teenistujatele maksta nende teenistusülesannetele ja vastutusele vastavat palka või töötasu ning võimaldada nii füüsilist kui ka vaimset tervist säästvat töökeskkonda nii kontoris kui ka kaugtööd tehes.

Oma tööd on võimalik mõtestada ehk olenemata sellest, mis ametikohal inimene Tööinspeksiooni on, saab ta iga päev rakendada erinevate, uute ülesannete täitmiseks kõiki oma teadmisi, oskusi, varasemaid kogemusi.

Kuna meie organisatsioon on siiski väike, aga kaetav valdkond väga lai ning mitmetahuline, siis toob iga uus päev kaasa ülesandeid, mida meist keegi ei ole enne lahendama pidanud. See on väljakutseterikas, samas annab võimaluse ennast proovile panna ning tunda õnnestumisi ja inimeste tänulikkust ehk tulemus ja tagasiside tulevad kiiresti.

Meil on ka palju projektipõhiseid ülesandeid, kus igaüks saab soovi korral olla kaasatud, areneda ning anda seejuures oma panus organisatsiooni arengusse. Seda nii IT-tehniliste arenguste tegemiseks, kuid ka uute õigusaktide väljatöötamisel ehk meist igaühel on võimalus valdkonna õigusaktide loomisel kaasa rääkida ja oma nägemus esitada, mille pinnalt kujuneb ühtne Tööinspeksiooni seisukoht.

Selleks, et inimese elus valitseks tasakaal, peab ta leidma rahulolu nii töö- kui isiklikust elust.

Eesmärkide täitmiseks:

- Juhtimissüsteem on selge ja arusaadav, sellest lähtutakse korralduste andmisel, kaasamisel ja tagasiside andmisel.
- Tööinspektsiooni juhtimine põhineb väärtus- ja kvaliteedijuhtimise mudelitel, mida rakendatakse igal tasandil. Väärtusjuhtimine tähendab, et väärtustatakse inimest ja lähtutakse inimese vajadustest.
- Väärtusjuhtimist ei pane toimima mitte organisatsioon, vaid organisatsiooni liikmed ehk edu võti on meie endi kätes. Väärtusi luuakse inimestega koos ehk meeskonnana. Väärtuskonflikti tekkimisel kuulatakse üksteise seisukohti, kuid lahenduse otsimisel lähtutakse alati organisatsiooni kui terviku huvist.
- Väärtusjuhtimise toetamiseks koolitatakse ja arendatakse kõiki meeskonnaliikmeid. Lisaks toetatakse väärtuskultuuri arenguks püsivalt juhte igal tasandil, et julgustada neid toetama ja väärtustama oma meeskonnaliikmeid.
- Tööinspektsiooni kui meeskonna väärtused püsivad ja arenevad kõige paremini suhtluse ning koostöö kaudu. Väärtustame väärtusi ja väärtustamist. Igapäevaselt tööd tehes juhime TI väärtustest ja seeläbi hoiame neid.
- Iga uue või tööle naasnud meeskonnaliikme sisseelamiseks määratakse talle mentor, kelle ülesanne on jagada talle organisatsiooni väärtusi ja toetada edukal sisseelamisel. Väärtuste ja kogemuste jagamiseks organisatsioonis toimub pidev hea praktika jagamine kolleegilt kolleegile, samuti sisekoolitused, mille viivad läbi meeskonnaliikmed.
- Tegevuste tulemuste ja organisatsiooni toimimise mõõtmise loomulik osa on kvaliteedi hindamine. Selle eesmärk on eelkõige protsesside toimimise ja jätkusuutlikkuse hindamine, muutmise vajaduse otsuse langetamises, samuti inimese täiendõppe vajaduse väljaselgitamine. Seejuures peame meelse, et hindamise läbiviija ei ole „vaenlane“, ta on konkreetset rolli täitev meeskonnaliige.
- Probleemide korral aitab organisatsioonisiselt alati vahetu juht, personalispetsialist, töökeskonnaspetsialist või töökeskonnavolinik. Probleemide lahendamiseks peab probleem olema sõnastatud ja paigas ootus, mis eesmärki pöördumine kannab ja kuhu lahendusega soovitakse jõuda.
- Tööküsimist ei tolereerita ühelgi kujul. Tööküsimise ilmingute korral reageeritakse kohe. Kõik tööalased probleemid ja konfliktid lahendatakse viivitamata, kui neist on märku antud. Tööalased probleemid ja konfliktid lahendatakse eelkõige asutusesiseselt, vajadusel kaasates lahenduse leidmise toetamiseks väliseid eksperte. Iga konfliktilahendus lõpeb kokkuleppega edasise koostöö kohta.

*Käesolev arengukava on koostatud 2020 – 2021.a. osakondade arutelude ja kõigi teenistujate kaasamise tulemusel. Arengukava muudetakse ja täiendatakse vastavalt vajadusele, et tagada koosõla riiklike strateegiate, arengukavade ning nendes seatud eesmärkide täitmiseks vajalike põhitegevuste täpsustumisega.*