

**Tööinspektsiooni ajalugu:
Aastatel 2010-2022**

Kerty Keir Sirman

Tartu 2022

Sisukord

1.1. Tööinspeksioon aastatel 2010-2013.....	4
1.2. Tööinspeksiooni infotelefon.....	6
1.3. Teavitustöö ja Tööinspeksiooni nähtavuse tõus.....	7
1.3.1. 2011. aasta kampaaniad.....	8
1.3.2. 2012. aasta kampaaniad.....	9
1.3.3. 2013. aasta kampaaniad.....	9
2. Uued tuuled Tööinspeksioonis	11
2.1. Struktuuriüksuste moodustamine 2014. aastal.....	11
2.2. Meretöö tööinspektor	14
2.3. Muudatused töösuhete osakonna töökorralduses	14
2.4. Muudatused töövaidluskomisjonide töös	15
2.5. Teavitusüritused 2014-2015 aastatel.....	15
2.5.1. SLIC kampaania „Libisemine ja komistamine“	16
2.5.2. 2014-2015 aastate kampaaniad	16
3. Muudatused Tööinspeksiooni nõustamisteenustes.....	18
3.1. Töökeskkonna konsultandi teenus	18
4. Digipädev Tööinspeksioon	20
4.1. Tööelu portaal.....	20
4.2. Tööinspeksiooni kliendiportaal eTI	21
4.3. Tööbik	21
4.4. Tööinspeksiooni sotsiaalmeedia platvormid.....	22
4.5. Uuendused kodulehel ja Tööinspeksiooni töötajatele mõeldud siseveeb.....	22
5. Muudatused 2016. aastal.....	24
5.1. Muudatused järelevalves 2016. aastal	24
5.2. 20 aastat töövaidluskomisjone	25
5.3. SLIC hindamiskomisjoni külastus 2016. aastal	25
6. 2017. aasta sündmused.....	27
6.1. Rakkerühmade põhimõte.....	28
6.2. Suund kontaktivaba järelevalve poole	29
6.3. Peresõbralikkuse märgis.....	29
6.4. Kampaaniad 2016-2017. aastatel.....	29
6.5. Eesti Euroopa Liidu eesistujana	30
7. Tööinspeksiooni koostöö teiste ametiasutustega	31
7.1. Rahvusvaheline koostöö	31
7.2. Siseriiklik koostöö teiste ametiasutustega.....	32
8. Teenusepõhine lähenemine Tööinspeksioonis.....	33
8.1. Olulised muudatused töövaidluskomisjonide töös.....	35
8.2. Tööinspeksiooni 100. aastapäev	36
8.3. Mitmekesisuse ja kaugtöö märgised.....	37
9. Muudatused 2019. aastal.....	38

9.1. Teavitustöö 2018.-2019. aastatel.....	40
10. 2020. aasta eriolukord Tööinspeksioonis.....	41
10.1. 2020. aasta sündmused järelevalves.....	41
10.1.1. Muudatused rakkerühmades 2020. aastal	42
10.2. 2020. aasta sündmused nõustamises.....	42
10.3. Muudatused töövaidluskomisjonide töös 2020. aastal.....	43
10.4. Kaugtöö rakendamine.....	44
10.5. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine.....	44
11. Tööelu infosüsteem ehk TEIS.....	46
12. Tööinspeksiooni tegevused 2021. aastal.....	48
12.1. Tööinspeksiooni põhiväärtused, missioon ja visioon.....	48
12.2. Muudatused nõustamises ja ennetuses 2021. aastal.....	48
12.3. Tööinspeksiooni struktuur 2021. aastal	49
12.4. Teavitustöö 2021. aastal.....	50
12.4.1 2021. aasta kampaaniad.....	50
12.5. Tööelu portaali uue välimuse.....	51
13. Muudatused 2022. aastal	52
13.1. Uuenenud Tööinspeksiooni koduleht.....	53
13.2. Tööinspeksiooni hoiab töötajaid.....	53
13.3. Peadirektor Maret Maripuu lahkumine Tööinspeksioonist	54

1. Uue kümnendi algus

Uue kümnendi algus tõi kaasa muudatusi nii järelevalve töös, teavitustegevustes kui ka Tööinspeksiooni struktuuris. 2012. aastal otsustas peadirektor Katrin Kaarma Tööinspeksioonist lahkuda ning naasta arsti elukutse juurde. Katrin Kaarma oli Tööinspeksiooni peadirektor alates 1. jaanuar 2007 kuni 31. august 2012. Tööinspeksiooni peadirektori ametikohustustes jätkas kuni uue peadirektori valimiseni peadirektori asetäitja Herko Sunts.

Alates 2. jaanuarist 2013 asus Tööinspeksiooni peadirektori ametikohale Ain Noormägi. Maalehele 02.01.2013 antud intervjuus andis Ain Noormägi teada, et kavatseb edasi arendada Tööinspeksiooni nõustamistegevust, et seeläbi ennetada tööõnnetusi ja muuta tööelu paremaks. Ain Noormägi on lõpetanud nii Tallinna Tehnikaülikooli elektriinseneri erialal kui ka Eesti Maaülikooli ökonomisti erialal. Enne Tööinspeksiooni peadirektoriks asumist juhatas Ain Noormägi viimati mõõtevahenditega tegelevat AS-i Metrosert.

1.1. Tööinspeksioon aastatel 2010-2013

Töökeskonna konsultant Rein Reisberg meenutab aega enne 2014. aasta struktuurimuudatusi: „Sellel ajal olid veel inspeksiooni juhatajad, kes korraldasid siis töökeskonna inspektorite, tööinspektor-juristide, uurijate, töövaidluskomisjonide ja sekretäride ning teabevaldkonna inimeste tööd. Mingis mõttes oli tegemist kahese juhtimisega ehk oli igapäevase töö organisatoorne juhtimine, mis tuli kohalikult inspeksiooni juhatajalt ning erialane juhtimine, kus suunised tulid Tallinnas oleva keskuse poolt. Umbes 2012. aastal hakkasid mõtted liikuma selle poole, et kas selline regionaalne struktuur on õigustatud, sest olgem ausad meie tööinspeksioon on väiksem, kui mõne suure riigi regionaalne osakond. Mõtted hakkasid liikuma selles suunas, et meil ei ole mõtet neid tegevusi nii lahus hoida ning teha topeltjuhtimist. Mõnel juhul tekitas selline topeltjuhtimine ka segadust, näiteks kasvõi kommunikatsiooni poole pealt.“



Rein Reisberg

Järelevalve osakonna juhataja Silja Soon meenutab: „2010. aastal tulin ma Tööinspeksiooni tagasi töötervishoiu peaspetsialistina töökeskonna osakonnas. Töökeskonna osakonda juhtis siis veel

Rein Reisberg. Järelevalve oli jaotatud 4 inspeksiooni (Põhja, Lõuna, Ida ja Lääne) järgi. Mõned üldriiklikud sihtkontrollid töötas välja töökeskkonna osakond ning kui tegemist oli ohutuse teemaga, siis tööohutuse peaspetsialist, kelleks oli sel ajal Sven Levašov. Kui tegemist oli töötervishoiu teemaga, siis oli see minu välja töötada.

Sihtkontrollide käivitamine käis nii, et hästi põhjalikult sai koostatud sihtkontrolli hinnanguleht ning seejärel tehti inspektoritele koolitus. Koolitusel räägiti kõik need hinnangulehes olevad küsimused läbi, näiteks millised on valdkonna ohutegurid. Pärast seda läks sihtkontroll lahti ning hiljem tegid juhid kokkuvõtte, mis edastati peadirektorile, peadirektori asetäitjale ja Sotsiaalministeeriumisse. Sellise käsitluse puhul oli hea see, et sihtkontrollide läbiviimine tehti inspektoritele hästi põhjalikult selgeks. Me oleme kogu aeg Tööinspeksioonis püüelnud selle poole, et see järelevalve oleks ühetaoline. Inspektorite kvaliteedi ja ühetaolise järelevalve tagamiseks käidi aastas läbi mingisugune hulk tööinspektoreid, kellega käidi kontrollidel kaasas ja vaadati, kuidas inspektor järelevalvet teeb. Pärast arutati koos läbi, mida saaks teha paremini või teistmoodi. Järelevalve mahu eest vastutas piirkonna kohalik Tööinspeksiooni juhataja. Tööinspektorid allusid piirkonna juhatajale ja töökeskkonna osakond oli nõ koordineerivas rollis, kes vedas läbi sihtkontrolle."



Silja Soon

2011. aastal viidi läbi vähem ettevõtete külastusi kui varasematel aastatel, kuid seda põhjalikumalt. Selline lähenemisviis oli kooskõlas Tööinspeksiooni eesmärgiga tagada tõhusam ja mõjusam järelevalve. Külastused olid oluliselt sisukamad lähtuvalt 2012. aasta järelevalve tulemustest. Uus lähenemisviis tähendas tööinspektoritele suuremat vabadust määrata ise oma kontrollimiste arv, mis siiski ei tohtinud jääda alla 100 külastuse aastas. Sellega seoses eeldati inspektorilt tõhusamat ja kvaliteetsemat järelevalvet, et rahulikumalt ettevõtte töökeskkonnaga tutvudes avastada rohkem rikkumisi.

Tööinspeksiooni järelevalve osakonna juhataja Silja Soone (Eesti Töötervishoiu Arengulugu 2009-2018, 2020) sõnul ei taganud selline lähenemisviis rikkumiste tõhusamat avastamist ning märkimisväärset töökeskkonna ohutuse kasvu. Silja Soon meenutab: „Tööinspektorid pidasid järelevalve mahtu hästi kõrgeks. 2012. aastal nõustus peadirektori asetäitja Herko Sunts, kellele järelevalve kõige rohkem allus, alandama järelevalve mahtu. Põhimõte seisnes selles, et tehtaks nii palju, kui jõutakse, aga võimalikult hästi. Kahjuks ei muutunud sellest kvaliteet paremaks.“

Järelevalve planeerimisel võeti 2012. aastal esmakordselt kasutusele ettevõtte riskihinne, mis kujuneb välja mitmetest teguritest. Ettevõtte riskihinne kujuneb kahes vaates - esiteks tegevusala

vaade, millises valdkonnas ettevõtte tegutseb ning teine vaade on ettevõtte enda põhine. Riskihinne sõltub ettevõtte tegevusvaldkonnale omistatud riskitasemest, viimasest ettevõtte külastuse ajast, kontrollide tulemustest, töötajate arvust ning tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvust ettevõttes. Mida kõrgem on ettevõtte riskihinne, seda varem satub ettevõtte ka kontrollitavate ettevõtete nimekirja. Alates 2012. aastast registreeritakse iga ettevõtte külge ka saabunud vihjed, mille alusel kontrollitakse ettevõtte tegevust kohealt või jäetakse info ettevõtte juurde, et sellele planeeritud kontrollide käigus tähelepanu pöörata.

Silja Soon meenutab: „Mäletan, et uue kümnendi algusest on töökeskkonna osakonna poolt korraldatud moodulkoolitused inspektoritele. Need olid ülimalt populaarsed. Moodulkoolitus tähendas seda, et valiti välja üks sektor, näiteks mööblitööstus. Seejärel valiti välja 2-3 ettevõtet ning tehti kahepäevane koolitus, kus korraga oli kokku umbes 10 tööinspektorit. Esimesel päeval räägiti sektori ohtudest ning seejärel mindi valitud ettevõttesse kohapeale ning hinnati töökeskkonna hinnangulehe järgi ettevõtte töökeskkonda. Töökeskkonna hinnanguleht tähendas seda, et oli olemas pikk ja põhjalik leht, mis vastas töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) kõikidele küsimustele, mida tööandja on pidanud tegema. Järgmisel päeval toimus arutelu ja kui rikkumine leiti, siis arutati, milline peaks olema selle rikkumise sõnastus ja lahendused. Selliseid moodulkoolitusi tehti vähemalt 2014. aastani.“

Kui Silja Soone käest uurida, kas Tööinspeksioon ka küsis tööandjatelt tagasisidet tööinspektori tööle ka kümnendi alguses, siis vastas ta järgmist: „Kui mina uuesti Tööinspeksiooni tulin, siis käis tagasiside saamine sellisel, et anti ette mingisugune kogus ettevõtteid ning need pidime siis läbi helistama. Uurisime, kuidas tööinspektor käitus, kas oli häid kogemusi, kas on midagi nuriseda jne. Mulle isiklikult see ei meeldinud. Tänapäeval on meil Tööinspeksioonis kasutusel Recommy süsteem, mis võimaldab saata automaatselt tagasiside küsitlus tööandja e-postkasti.“

1.2. Tööinspeksiooni infotelefon

01.01.2008 loodi Tööinspeksiooni juristi infotelefon 640 6000. 2009. aastal tõusis oluliselt töösuhete alase nõustamise osakaal ning vähendati töösuhete alast järelevalvet. Juristid nõustavad nii infotelefoni kui ka e-kirja teel ja ka vastuvõttudel. Aasta aastalt on nõustamisteenuse populaarsus kasvanud nii töötajate, tööandjate kui ka erialaliitude seas. Infotelefonile vastati igal tööpäeval alates 09.00-15.30.

Peadirektor Meeli Miidla Vanatalu meenutab juristi infotelefoni loomist: „Mina tulin Tööinspeksiooni tööle 07.11.2005 tööinspektor-juristik toonasesse Põhja Tööinspeksiooni. See oli selline aeg, kus tööinspektor-juristid tegid palju taotluse menetlusi, aga lisaks sellele käidi koos tööinspektoritega töökeskkonda kontrollimas. Tegin ma seda tööd kuni aastani 2007, kuid siis sain pakkumise toonaselt Innovelt tulla sinna peajuristik ja nii ma läksingi kaheks kuuks Tööinspeksioonist ära. Innoves mulle ei meeldinud sellel ajal töökeskkond ning ma tulin katseajal sealt ära Tööinspeksiooni tagasi. Enne Innovesse minekut ma kirjutasin ühe pika ettepaneku toonastele uutele juhtidele Katrin Kaarmale ja Herko Suntsile. Rääkisin, et Tööinspeksioonil võiks olla juristi infotelefon, mis toimiks üle Eesti. Sellele algul natuke seisti vastu, sest ei arvatud, et inimesed on üldse üle Eesti nõus vastama infotelefonile, aga tegelikult see mõte idanes edasi ja nii see lõpuks teoks saigi. Selles

vaates täitus minu suur soov või unistus, millega ma Tööinspektsiooni tagasi tööle tulin ning infotelefon toimib ju tänase päevani.”



Meeli Miidla-Vanatalu

Nii 2013. kui ka 2014. aastal pikendati infotelefonile vastamise aega ühe tunni võrra, et vähendada väljaspool tööaega tehtavate kõnede arvu. Infotelefoni kõnedele vastatakse ajavahemikul 9.00 kuni 16.30. Alates 2014. aastast lisati infotelefonile vene keele valik, et jõuda vastustega laiema ringkonnani. Alates 2015. aasta sügisest läks Tööinspektsioon üle ühtsele numbrile 640 6000 (endise nimega juristi infotelefon). Kui enne pidid kliendid helistama tööõiguslastes küsimustes juristi infotelefonile, töökeskkonnaalastes küsimustes tööinspektorile või töökeskkonna konsultandile ning kodulehelt oli leitav ka sekretäri number, siis nüüd saab kogu vajaliku info Tööinspektsiooni infotelefonilt 640 6000.

Alates 2010. aastast on võimalik kodanikel pöörduda küsimustega Tööinspektsiooni poole ka e-kirja teel kirjutades e-posti aadressile jurist@ti.ee. Samal aadressil saab vastuseid nii juristidelt kui ka töökeskkonna konsultandilt töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes.

1.3. Teavitustöö ja Tööinspektsiooni nähtavuse tõus

Tööinspektsiooni üheks põhiülesandeks lisaks järelevalvele on tegelemine üleriigilise ennetus- ja teavitustööga töötervishoiu-, tööohutuse- ja töösuhete valdkonnas, eesmärgiga muuta töökeskkonda ohutumaks ning tõsta tööelu kvaliteeti. Tööinspektsiooni teavituse pool tegeleb meediasuhtlusega; teabepäevade, seminaride, infohommikute ja ümarlaudade korraldamisega, portaalide ja sotsiaalmeedia haldamisega, messidel osalemisega ning sealhulgas Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) infovahetuse koordineerimisega.

Alates 2011. aastast saadab Tööinspektsioon kõigile alustavatele ettevõtetele välja digitaalse infokirja, eesmärgiga aidata tööandjal mõista töökeskkonna juhtimise vajalikkust, luua ohutuid ja tervislikke töötingimusi ning kujundada korrektseid töösuhteid. Infokiri pöörab alustava ettevõtte tähelepanu ka riskianalüüsi olulisusele. Infokirja saadetakse välja kord kvartalis eesti, vene ja inglise keeles. Aastate jooksul on infokirjad läbinud mitmeid värskenduskuure vastavalt seaduse muudatusele.

Iga aasta 43. nädalal tähistatakse üle-euroopalist tööohutuse ja tervishoiu nädalat, mille raames toimub Eestis traditsiooniline tervishoiupäev. Tervishoiupäeval võtavad sõna oma ala eksperdid ja spetsialistid tööohutuse ja tervishoiu teemadel. Tööinspeksiooni üks traditsioonidest on koguda kokku ettevõtelt parimaid töökeskkonna alaseid praktikaid, mida omakorda jagada läbi kodulehe ja hiljem ka läbi Tööelu portaali teistelegi ettevõtetele. Tööinspeksioonile laekunud parimate praktikate vahel viiakse läbi konkurss ning parimaid praktikaid jaganud ettevõtteid tunnustatakse Tervishoiupäeval. Töökeskkonna alaseid praktikaid kogutakse Tööinspeksioonil alates 2009. aastast.

2013. aastast alates on Tööinspeksioon läbi viinud töösuhete alaseid infohommikuid, mis on osutunud väga populaarseteks. Infohommikute peamiseks teemadeks on töölepingu sõlmimine, töö- ja puhkeaeg, töötasu, puhkused ja töölepingu lõppemine, töölepingute ülesütlemlisel enim vaidlusi tekitanud küsimused jne. Infotunnil selgitab jurist seadusest tulenevaid nõudeid ning vastatakse osalejate küsimustele. 2015. aastal viidi lisaks töösuhete infohommikutele läbi infohommikuid teemal „Miks juhtuvad tööõnnetused“. Infohommikute lektorid on Tööinspeksiooni vastava valdkonna spetsialistid.

Teavitustegevuse suurendamiseks osaleb Tööinspeksioon igal aastal ka erinevatel messidel. Kui varasemalt osales Tööinspeksioon paaril messil aastas, siis alates 2012. aastast osaleti kokku juba kuuel messil: Tartus haridus- ja infomessil „Intellektika“, „Maamessil“ ja „Ehitusmessil“ ning Tallinnas ehitusmessil „Eesti ehitab“, „Töömessil“ ning noorte infomessil „Teeviit“. Alates 2014. aastast osaleti juba 20 messil ehituse, hariduse ja põllumajanduse teemalistel messidel kui ka väiksematel infomessidel maakonnakeskustes ning töömessidel, mida korraldas Töötukassa. Tähelepanuväärne on 2016. aasta näitaja, kui osaleti kokku 30 messil, 14 erinevas linnas. Informatsiooni jagavad messidel nõustamisjuristid, inspektorid ning hiljem ka töökeskkonna konsultandid.

1.3.1. 2011. aasta kampaaniad

Uuel kümnendil tegeles Tööinspeksioon aktiivselt erinevate teavituskampaaniate läbiviimisega, et tõsta ühiskonna teadlikkust tööohutuse teemadel ning ennetada tööõnnetusi. Üleriigiline teavitus- ja koolitustegevus toimus Tööinspeksiooni poolt Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetusel. Aastatel 2010-2014 läbiviidud kampaaniaid finantseeriti Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010–2014“ toel.

2010-2011 korraldas Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) koos partneritega Euroopa Liidu 26 liikmesriigist ja Norrast kommunikatsiooni-, teavitus- ja kontrollikampaania "Riskianalüüs töökohal ohtlike ainete kasutamisel". Kampaania eesmärgiks oli teadlikkuse tõstmine erinevate kemikaalide riskide hindamisest. Kampaania raames külastasid tööinspektorid pagari-, puidu- ja mööblitööstuse, sõidukiremondi ning keemilise ja tööstusliku puhastuse ettevõtteid, toimus 14 teabepäeva Eesti erinevates linnades ning ilmus brošüür „Ohtlikud kemikaalid töökeskkonnas“.

2011. aastal korraldas Tööinspeksioon ennetuskampaania teemal „Isikukaitsevahendid“, mis keskendus isikukaitsevahendite kasutamisele töökohal, eesmärgiga rõhutada nende kasutamise vajalikkust ning tutvustada mittekasutamise tagajärgi. Kampaania raames kontrollisid

tööinspektorid tootmis- ja ehitussektori ettevõtetes isikukaitsevahendite kasutamist, toimus 4 teabepäeva Eesti erinevates linnades ja meediakampania.

Lisaks korraldas Tööinspeksioon ka teavituskampaniad teemal „Töösuhete lõppemine“ ja „Sõidukjuhtide töö- ja puhkeaeg“. Esimese kampania eesmärgiks oli teavitada tööandjaid ja töötajaid nende õigustest ja kohustustest töölepingu lõppemisel, eesmärgiga vältida lahkkelide tekkimist ning vähendada töövaidluste arvu. „Sõidukjuhtide töö- ja puhkeaeg“ kampania fookuses oli töö- ja puhkeaja sätete tutvustamine 01.01.2011 jõustunud liiklusseaduse raames.

1.3.2. 2012. aasta kampaniad

Kui 2011 aastal viidi läbi 4 ennetus- ja teavituskampaniat, siis 2012. aastal viidi läbi 6 suuremat kampaniat. EU-OSHA Eesti rahvuslikku koordinatsioonikeskust hakkas alates 2012. aastast koordineerima Tööinspeksioon. Rahvusliku koordinatsioonikeskuse roll on olla agentuuri esindaja liikmesriigis, olla agentuuri ja liikmesriigi vahendaja ning tegevuse koordinaator liikmesriigi tasandil. 2012.-2013. aastatel viis EU-OSHA läbi kaheaastast tervislike töökohtade kampaniat „Ennetame riske üheskoos“, mille eesmärk oli aidata riigiasutustel, ettevõtjatel, organisatsioonidel, töötajatel ning teistel sidusrühmadel teha tööohutuse ja tervishoiu edendamise nimel koostööd.

2012. aastal korraldas Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) ühes Euroopa Liidu liikmesriikidega psühhosotsiaalsete ohutegurite kontrollkampania. Eestis keskenduti tervisesektori valdkonna psühhosotsiaalsete riskide hindamisele, kus võrreldes teiste sektoritega esineb rohkem eelkõige kolleegide ja teiste isikute poolse füüsilise vägivalda oht. Kampania raames läbiviidud teabepäevade teemadeks olid: Psühhosotsiaalse töökeskkonna muutmise võimaluste ja kogemuste tutvustamine (Taani, Holland jt, ka Eesti näited). Esmakordselt kasutati teabepäevade läbiviimisel ka rühmatööde tegemist ning teabepäevade järgselt külastasid tööinspektorid tervishoiusektori asutusi.

2012. aastal korraldas Tööinspeksioon teavituskampania "Tunne oma õigusi – tervislikud ja ohutud töötingimused". Tööinspeksiooni tööohutusosalase ennetuskampania põhieesmärk oli vähendada tööõnnetusi ja töösurmasid. Kampania sõnum „Töö tapab tegijat?“ oli jõuline, silmatorkav ja kõneainet tekitav ning mis eeldab avalikku arutelu.

2012. aastal korraldas Tööinspeksioon teavituskampania teemal „Rahalised nõuded töösuhetes“. Kampania eesmärgiks oli töösuhete osapoolte teadlikkuse tõstmine rahaliste kohustuste sisu, kohustuse täitmata jätmise tagajärgede ning nõuete tekkimise ja realiseerimise võimaluste osas. Teabepäevad olid suunatud põhikooli viimase klassi ja gümnaasiumiõpilaste teavitamiseks töösuhete regulatsioonist. Koostöös Andmekaitse Inspeksiooniga korraldati teavituskampania teemal „Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele“.

1.3.3. 2013. aasta kampaniad

2013. aastal korraldas Tööinspeksioon teavituskampaniad "Tunne oma õigusi – eelista töölepingut" ning „Vedaja vastutus sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja nõuete täitmise korraldamisel“. Esimese kampania eesmärgiks oli selgitada töölepingu sõlmimise olulisust ja vajalikkust. Tööinspeksiooni on ka järgnevatel aastatel läbi viinud laiaulatuslikke meediakampaniad teema „Tunne oma õigusi“ alt, kuid erinevate alateemadega. Teise kampania eesmärgiks oli teavitada transpordiga tegelevaid

ettevõtteid erinevatest riigisisestest ja Euroopa Liidu õigusaktidest, mis sätestavad sõidukijuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaja nõudeid; samuti vedaja vastutusest nõuete täitmata jätmisel, Tööinspektsiooni järelevalve ja läbiviimise põhimõtetest.

2013. aastal korraldas Tööinspektsioon tööohutusalase ennetuskampaania teemal „Uued töötajad“. Kampaania eesmärgiks oli tutvustada või meelde tuletada uutele töötajatele töölepinguga seotud õigusi ja kohustusi ning teadvustada tööandjatele, kui oluline on panustada ettevõttes töötajate väljaõppesse ning ohutute töövõtete omandamise kontrollimisse.

2. Uued tuuled Tööinspeksioonis

Üsnagi ootamatult lahkus Ain Noormägi Tööinspeksioonist kõigest poolt aastat pärast tööle asumist. Ain Noormägi viimaseks tööpäevaks Tööinspeksioonis oli 28.07.2013. Kuni 2013. aasta lõpuni täitis peadirektori ametikohustusi Rein Reisberg, kes oli sellel ajal Tööinspeksiooni töökeskkonna osakonna juhataja.

01.01.2014 kinnitas Sotsiaalministeerium Tööinspeksiooni peadirektori ametikohale **Maret Maripuu**. Maret Maripuu on töötanud Tallinna linnavolikogus ja riigikogus ning aastatel 2007-2009 oli ta sotsiaalminister. „Miks ma kandideerisin Tööinspeksiooni peadirektoriks oli eelkõige see, et Tööinspeksioon kannab endas väga olulist missiooni – anda kindlustunne tööelus osalemiseks ja ennetada tööõnnetusi. Sellel hetkel me rääkisime veel ka ausast konkurentsist. Need teemad, millega Tööinspeksioon tegeleb, kõnetasid mind. Võimalus olla osa asutusest, kes aitab luua ohutut ja turvalist töökeskkonda, tundus väljakutseid pakkuv“ sõnab Maret Maripuu.

2014. aasta veebruarist muutus ka Tööinspeksiooni logo ning tuli uus ühine valitsusasutuste logo. Valitsus ja valitsusasutused töötavad tervikuna ühiste eesmärkide nimel ja see peab kajastuma ka visuaalselt.



TÖÖINSPEKTSIOON

2.1. Struktuuriüksuste moodustamine 2014. aastal

2014. aastal toimus Tööinspeksioonis struktuurimuudatus, kus varasemalt regionaalsel põhimõttel tegutsenud inspeksioonid (Põhja, Lõuna, Lääne ja Ida) läksid üle funktsioonipõhisele struktuurile. Silja Soon kommenteerib teemat järgmiselt: „Sellisest funktsioonipõhisest struktuurist oli tegelikult juttu ka Herko Suntsi ajal, kes käis need ideed välja 2012.-2013. aastal, et me peaksime olema üks organisatsioon. Sellel hetkel see mõte läbi ei läinud. Oli vaja väga suurel määral juhtkonna vahetust, et see muudatus läbi teha. 2014. aastal, kui Maret Maripuu meile peadirektoriks tuli, kohtus ta kõikide osakondade ja piirkondadega. Ta kuulas inimesi ja vaatas, kuidas organisatsioon toimib ning pärast seda hakkas ta minu arust tegema ka täiesti õigeid muudatusi.“

Maret Maripuu kommenteerib tehtud muudatusi: „Tegelikkuses me hakkasime neid muudatusi ellu viima juba esimesel aastal. Mind nimetati ametisse 01.01.2014 ning pärast paari kuu möödumist jõudsin ma arusaamisele, et vana struktuur, mis koosnes keskkontorist ja neljast piirkonnast, ei ole toimiv. Ei saa olla tinglikult viis erinevat asutust, vaid saab olla ikkagi üks Tööinspeksioon. Järelevalve Tallinnas peab olema samasugune, kui Tartus või Jõhvis. 2014. aasta kõige suurem muudatus oligi piirkondade kaotamine ja Tööinspeksiooni kui ühe tervikorganisatsiooni loomine. Sellele vundamendile sai hakata laduma juba järgmisi olulisi teemasid, kus hakkasime vaatama funktsioonipõhise juhtimise poole. Lõpuks jõudsime kolme olulise teenuseni: riiklik järelevalve,

ennetus- ja teavitustegevus ning töövaidluste lahendamine. Mainimist väärrib ka asjaolu, et kui ma piirkonnad ära kaotasid ja järelevalves rakkerühmad tegin, siis mäletan, et pärast neid muudatusi hakkasin ma saama tööandjatelt kirju ja telefonikõnesid, kus paluti tagasi määrata nende „oma“ tööinspektor, sest neil oli kõik juba kokku lepitud, et kuidas midagi on.“

20.10.2014 peadirektori käskkirjaga kinnitatud Tööinspeksiooni koosseis nägi ette 118,5 teenistuskoha. Muudetud koosseis jagunes järgmisteks osakondadeks: **töökeskkonna osakond, töösuhete osakond, teabeosakond, finants- ja haldusosakond, töökeskkonna nõustamise osakond ning töövaidluskomisjonid ja juhtkond.**

Struktuurimuudatus tõi endaga kaasa võimaluse täita tööülesandeid üle kogu Eesti. Kõik regionaalsed kontorid ning tööinspektorite ametikohad jäid alles, kuid koondati kolm regionaalset juhti. Tööinspeksiooni peamine eesmärk, kodanike teenindamine ning riiklik järelevalve töökeskkonna ja töösuhete nõuete täitmise üle, oli tagatud ka edaspidi.

Peadirektori 29.12.2014 käskkirjaga kinnitatud ja muudetud Tööinspeksiooni koosseisus loodi lisaks struktuuriüksustele ka struktuuriüksuste allüksused. Tööinspeksiooni koosseis 16.01.2015 seisuga jagunes järgmisteks üksusteks ja ametikohtadeks:

Juhtkond (kokku 3): Peadirektor, peadirektori asetäitja töökeskkonna järelevalve ja arengu alal, peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal.

Töökeskkonna osakond (kokku 43): Tööinspektor – 28

1. Analüüsi- ja arengutalitus:
Juhataja, peaspetsialist, eTI peaspetsialist, analüütik
2. Töötervishoiualase järelevalve talitus:
Juhataja, töötervishoiu tööinspektor – 4
3. Uurimistalitus:
Juhataja, tööinspektor-uuriija – 5

Töösuhete osakond (kokku 29): Tööinspektor-jurist - 11,8, Mereteenistuse tööinspektor

1. Õigustalitus:
Juhataja, peajurist – 4
2. Töösuhete nõustamistalitus:
Juhataja, tööinspektor-jurist - 6,2
3. Transpordi järelevalve talitus:
Juhataja, sõidukijuhtide tööinspektor – 3

Teabeosakond (kokku 11): Juhataja, avalike suhete peaspetsialist, peaspetsialist - 2, ESF programmi koordinaator, teavituse peaspetsialist, teabe peaspetsialist, tööelu portaali toimetaja, teabespetsialist – 3

Finants- ja haldusosakond (kokku 9,5): Juhataja, haldusjuht, personali peaspetsialist, finantsspetsialist, arhiivspetsialist - 0,5, sekretär-referent - 5

Töökeskkonna nõustamise osakond (kokku 6): Juhataja, tööohutuse peaspetsialist, töökeskkonna konsultant - 4

Töövaidluskomisjonid (kokku 17): Töövaidluskomisjoni juhataja - 8, töövaidluskomisjoni sekretär-referent - 9

Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja töökeskkonna järelevalve ja arengu alal oli alates 2014. aastast Apo Oja ning Meeli Miidla-Vanatalu oli Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja töösuhete järelevalve ja õiguse alal. Meeli Miidla-Vanatalu kommenteerib läbiviidud muudatusi: „2010. aasta sügisel läksin ma Tööinspeksiooni keskusesse tööle töösuhete osakonda peajuristiksi ning minu roll oli tegeleda töösuhete menetluste poolega ehk siis tööalase ärakasutamise, inimkaubanduse temaatikaga ja seaduse eelnõudega. Peajuristina asendasin ka toonast osakonna juhatajat Niina Siitami. 2013. aastal tehti mulle ettepanek saada osakonna juhatajaks ja senisest osakonna juhatajast sai peadirektori nõunik.

Kui ma sain osakonna juhatajaks, siis ma vaatasin organisatsioonis laiemalt ringi ning mulle tundus, et ainult töösuhete valdkonnaga ei ole mõistlik tegeleda. Juristide teadlikkus on suur ning oli palju katmata alasid, näiteks riigihangete ja lepingute pool, mida senini tegi finantsosakond, kuid kus juriste ei olnud. Mul oli algusest peale idee Tööinspeksiooni õigusosakonnast. Oli vaja, et kõigis küsimustes oleks toetusena olemas õiguslik pool. Tegin ettepaneku, et me võiksime valdkonda laiendada ning rääkida juba õigusosakonnast. Maret Maripuule sai see idee ka välja käidud. Läks küll natuke aega, aga 2014. aasta sügisest laiendasime valdkonda ning tulid suuremad struktuurimuudatused. Nii juristi infotelefoni kui ka õigusosakonna teemade üle on mul täna endal väga hea meel, et need said ellu viidud.“

Silja Soon kommenteerib: „Pärast 2014. aasta struktuurimuudatust olin ma töötervishoiu alase järelevalve talituse juhataja. Minu komplektis oli 4-5 töötervishoiu tööinspektorit. Meie ülesandeks oli algselt uurida ainult kutsehaigusi, kuid nende vähesuse tõttu hakkasime korraldama töötervishoiuga seotud sihtkontrolle. Teiselt poolt oli tööõnnetuste uurimise talitus, mida sel hetkel asus juhtima Kalmer Kärblane ning nemad uurisid tööõnnetusi ning sihtkontrolle ei teinud, sest tööd oli palju. Ülejäänud töökeskkonna inspektorid tegid siis põhiliselt üldkontrolle ja sihtkontrolle.“

Krista Vaikmets (nõunik analüüsi alal) kommenteerib sihtkontrollide läbiviimist järgnevalt: „Sihtkontrollide läbiviimine on samuti läbi aastate olnud selline tõusev/langev trend. Eeskätt on need suunatud spetsiifilistele probleemidele. Tööõnnetused, kutsehaigused on üks sisend. Teiseks sisendiks on kindlasti järelevalve käigus enim tuvastatud probleemid. Kui ikka mõnes valdkonnas on palju sarnaseid probleeme, siis just see temaatika võetakse suuremalt ette ja kontrollitakse suuremas hulgas ettevõtetes. Lisaks tulevad sihtkontrollide teemad ka SLIC kampaaniate raames.“

Silja Soon kommenteerib: „Neid sihtkontrollide valimeid koostas mingil hetkel ka Sotsiaalministeerium. Alates 2016. aastast hakkas neid valimeid tööinspektoritele koostama Apo Oja. 2015. aasta sügisest anti tööinspektoritele ette kontrollide arv, milleks oli 160 kontrolli aastas ehk 40 kontrolli kvartalis. 160 kontrolli sees olid nii sihtkontrollid kui ka üldkontrollid. Töötervishoiu talitusel ega ka uurijatel ei olnud sellist mahtu. Meie põhimõte oli, et üks kutsehaiguse uurimine võrdub kolme järelevalve menetlusega.

Apo Oja likvideeris kuskil 2015. aastal ära ka tööinspektorite tegevuse, tõhususe ja toimetamise hindamise tabeli, mis oli meil kasutusel peadirektor Katrin Kaarma ajast. See oli selline tabel, mis tööinspektorite hulgas ei olnud soositud.“

Tööinspeksiooni nõunik analüüsi alal Krista Vaikmets selgitab: „Selle tabeliga püüdsime kuidagi arvuliselt mõõta ja võrrelda inspektorite tegevusi järelevalves. Inspektoritele see tabel tõesti ei meeldinud, kuid minule kui analüütikule andis selline väljund väga hea võrdleva vaate, mida tehakse ja kuidas tehakse. Me vaatasime eraldi külastusi, et kui palju neid oli ja kui palju oli erinevaid ettevõtteid. Rikkumiste tuvastamiste puhul oli siin hea vahet teha, kas vaadati ainult puuduvaid pabereid või käidi ka töökeskkonnas päris asju kontrollimas. Ehk siis eraldi vaatasime töökoha-töövahendiga seotud rikkumisi. Samuti nägime, kas tehti sunnirahasid, ettekirjutusi, kas peatati töö vms. Ehk siis asja sisu oli see, et kas inspektor jooksis ettevõtte läbi ja mitte midagi ei avastanud või ikka järgnes külastusele ka midagi. Üksikult ei anna see midagi, aga kui panna kõrvuti kõik inspektorid ja nende käekiri, siis erisused paistsid sedasi välja küll. Samas sellise meetodi nõrkuseks oli lõpuks see, et seda sai manipuleerida. Ehk siis tekkis suhtumine: „teeme palju vaja.“ Täna usaldame inspektorit rohkem, kuid samas eks kvaliteedikontrolliga näevad tänaseni vaeva meie sisekontrolliinimesed.“

2.2. Meretöö tööinspektor

2013. aastast oli Tööinspeksioonis ametis mereteenistuse tööinspektor. Laevapere liikmete töötamise tingimusi reguleeris kuni 30.06.2014 mereteenistuse seadus. Tegemist oli töölepingu seaduse ning tervishoiu ja tööohutuse seaduse suhtes eriseadusega, mis andis tööinspektorile ka õiguse kontrollida laevapere liikme töökeskkonna ja töösuhete nõuete täitmist.

Alates 01.07.2014 hakkas kehtima uus meretöö seadus. Seoses mereteenistuse seaduse kehtivuse lõppemisega nimetas peadirektor mereteenistuse tööinspektori ametikoha ümber meretöö tööinspektori ametikohaks alates 07.09.2015. Meretöö tööinspektori pädevuse ulatus on lai, sest ta peab tööülesannete käigus suutma kontrollida nii meretöö seaduse, töölepingu seaduse kui ka tervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuete täitmist. Kui 2014. aastal oli meretöö tööinspektori peamiseks ülesandeks uue seaduse tutvustamine ja tööandjate nõustamine, siis alates 2015. aastast alustati juba ka sisulise järelevalvega. Meretöö tööinspektor on alates ametikoha loomisest olnud Veigo Tumaševski.

2.3. Muudatused töösuhete osakonna töökorralduses

2015. aasta tõi muutusi töösuhete osakonna töökorralduses ning toimus sisemine jaotus. Osad tööinspektor-juristid asusid täitma nõustamisega seotud ülesandeid ning töösuhete järelevalvega jäi tegelema 9 tööinspektor-juristi ja üks meretöö inspektor. Meeli Miidla-Vanatalu kommenteerib läbiviidud muudatusi: „Meil olid pikka aega tööinspektor-juristid, kes tegelesid nii järelevalvega kui ka nõustamisega. Ühel hetkel, kui ma olin töösuhete osakonnas peajurist, hakkas mind kummitama järelevalve ja nõustamise eraldamine. Minu kolleegid ütlesid, et nad ei jaksaks järelevalvet teha, sest peavad palju nõustama, esinema ja artikleid kirjutama. Samas öeldi ka, et ei saada artikleid kirjutada või nõustada, sest peavad nii palju järelevalvet tegema. Sealt tekkis mul mõte, et miks me üldse neid teenuseid koos hoiame. Kui ühel hetkel tulid tööinspektor-juristid juba minu osakonna

alluvusse piirkondadest ära, siis arenguveestlustel koorus väga selgelt välja, et meil on inimesed, kellele väga meeldib järelevalve ja kellele üldse ei meeldi nõustamise pool ning vastupidi. Sealt tekkiski mul mõte, et lahutame need teenused ära. Sealt edasi saigi loodud nõustamistalitus ning hiljem ka õigus- ja ennetusosakond, mida ma siis juhtisin peadirektori asetäitjana. Inimesed ise said avaldada soovi, kus nad soovivad olla, kas nõustamises või järelevalves. Oli kohe näha, et kui me selle muudatuse ära tegime, siis mõlema poole numbrid hakkasid kasvama. Inimesed said õige koha peale ning tegid seda, mida nad tahtsid. Kohe oli näha ka efektiivsuse tõusu nii nõustamises kui ka järelevalves. See oli huvitav tulemus ning see otsus õigustas ennast väga kiiresti.”

2.4. Muudatused töövaidluskomisjonide töös

Aasta aastalt on töövaidluskomisjonidele esitatud avalduste arv olnud pigem langustrendis. Töökorralduse analüüsi alusel otsustati alates märtsist 2014 sulgeda Narvas asuv töövaidluskomisjon tingimusega, et kogu Ida-Eesti töövaidlusi lahendab alaliselt Jõhvis asuv komisjon. Sarnane otsus tehti ka Saaremaal asuva komisjoniga ning alates 2015. aastast lahendab Saaremaa töövaidluseid Pärnus asuv töövaidluskomisjon. Töökorralduse muudatus ei mõjutanud töövaidluse osapoolte jaoks aga menetluse asukohta ning osapooled saavad pöörduda jätkuvalt töövaidluste lahendamiseks Narva või Kuressaarde, sest teiste piirkondade töövaidluskomisjonid viivad istungeid läbi ka eelnimetatud linnades.

Alates 01.07.2014 jõustus seaduse muudatus, mille alusel teeb töövaidluskomisjon kandeid jõustunud töövaidluskomisjoni otsuse alusel töötamise registrisse andmete muutmiseks. Seaduse muudatus on ennast õigustanud, sest üha enam pöördutakse töövaidluskomisjoni töötamise registri kannete muutmiseks.

Kuna avalikkus on üles näidanud suurt huvi töövaidluskomisjoni otsuste vastu, siis alustati 01.09.2015 kõigi jõustumismärke saanud töövaidluskomisjoni otsuste avalikustamist. Jõustumismärkega otsuste avalikustamine suurendab inimeste teadlikkust ning töövaidluskomisjoni tegevuse läbipaistvust. Otsuste avalikustamiseks on välja töötatud Tööinspektsiooni infosüsteemis ITI tehniline lahendus, mis võimaldab otsustes kinni katta juurdepääsupiiranguga teabe ja muuta otsused avalikult nähtavaks.

2.5. Teavitusüritused 2014-2015 aastatel

Esmakordselt korraldati 2014. aastal teabepäevi töövaidluskomisjoni kaasistujatele. Teabepäevade eesmärgiks oli informeerida töövaidluskomisjonide kaasistujaid kehtivatest õigusnormidest ja rakenduspraktikast, tuues näiteid lahendatud kaasustest. Teabepäevadel pöörati töövaidluskomisjoni kaasistujate tähelepanu kaasistujate rolli tähtsusele, menetluslikele protsessidele töövaidluste lahendamisel ja selgitati töövaidluskomisjoni aktuaalseid probleeme.

Alates 2015. aastast korraldab Tööinspektsioon rahvusvahelisi tööohutuse ja -tervishoiu alaseid konverentse. Lisaks annab Tööinspektsioon konverentsil üle kaks auhinda: „Parim Töökeskkond 2015“ väikeettevõtjale ja suurettevõtjale, et tunnustada tööandjaid, kes on taganud parima töökeskkonna. Auhinnale pole ettevõtetel võimalik ise kandideerida, sest valimisse kuuluvad kõik

Eesti ettevõtted. Hinnangu aluseks on info Tööinspeksiooni andmebaasides. Esmakordselt said tööandjad ise „Parim Töökeskkond“ auhinnale kandideerida 2018. aastal.

Alates 2015. aastast alustas Tööinspeksioon lasteaedade külastamisi koos „Napoga.“ Napo on maskott, kes „töötab“ Tööinspeksioonis ja on rahvusvahelise tööohutuse ja -tervishoiu „kõneisik“. Tegevuse eesmärk on panna lapsed mõtlema võimalike ohtuolukordade tekkimisele nii lasteaia, kodus kui ka tänavapildis. Kasutades Napo tegelaskuju on välja töötatud terve hulk töötervishoiu ja tööohutuse õppevahendite komplekte õpetajatele, et tutvustada lastele tervise ja ohutuse teemasid harivate ning samas lõbusate ja kaasakiskuvate Napo videoklippide ja loovtegevuste abil.

2.5.1. SLIC kampaania „Libisemine ja komistamine“

SLIC otsustas 2014. aastal läbi viia üleeuroopalise kampaania teemal libisemine ja komistamine samal tasapinnal. Kampaania teema valikul lähtuti ennekõike erinevatest allikatest pärinevast statistikast ja analüüsides, millest järeldati, et libisemine, komistamine ja kukkumine on õnnetuste suurim põhjus kõigis majandusharudes. Kampaania ettevalmistamiseks ja koordineerimiseks moodustati Eesti juhitud töörühm kuhu kuulusid veel Iirimaa, Poola, Taani ja Ühendkuningriigi ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri esindajad.

Töörühma ülesandeks oli ette valmistada nii tööandjatele suunatud järelevalve kampaania kui ka töötajatele suunatud teavituskampaania. Teavituskampaania raames koostati õpetlik interaktiivne tarkvara olukordadest, kus libisemine ja komistamine on võimalik ja nende ennetamise võimalustest. Tööinspeksioon korraldas ka 5 teabepäeva ja meediakampaania „Kukkumist tagasi ei pööra.“

Kampaania ettevalmistus koos töörühmaga algas juba aastal 2013. 2014. aastal toimus 26 ELi riigis järelevalve- ja teavituskampaania üle 13 000 ettevõttes üle Euroopa. 2015. aastal tegeleti andmete kogumise ja analüüsiga. 2015. aastal toimus ka kampaania lõpukonverents Tallinnas, kus tehti kokkuvõtteid läbiviidud kampaaniast. Tööinspeksiooni tegemisi seoses kampaaniaga vedasid Kristel Plangi, kes tegutses teabeosakonna juhatajana ja Rein Reisberg, kes oli 2014. aastal töökeskkonna osakonna juhataja. Juunis toimus Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) 2014. aasta kampaania „Libisemine ja komistamine samal tasapinnal“ lõpukonverents, millest võttis osa ligikaudu 20 kampaanias osalenud riiki.

2.5.2. 2014-2015 aastate kampaaniad

Aastatel 2014–2015 korraldas EU-OSHA üle Euroopa kampaania „Tervislikud töökohad – vähem stressi“, mille käigus kutsuti erinevaid ettevõtteid ja organisatsioone üle Euroopa aktiivselt võitlema psühhosotsiaalsete riskidega töökohtadel. Eestis koordineerib kampaaniat EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskus koostöös Tööinspeksiooniga. Kampaania on suunatud kõikidele töösuhte osapooltele eesmärgiga teadvustada tööstressi ja töökoha psühhosotsiaalseid riske ning julgustada osapooli tegema nende riskide vähendamiseks koostööd. 2014. aastal viidi läbi Hea Tava auhinna konkurss, mille eesmärgiks oli tõsta esile ettevõtteid ja organisatsioone, kes aktiivselt vähendavad tööstressi ja psühhosotsiaalseid riske töötajate endi kaasabil.

2014. aasta teine suurem kampaania, mis puudutas laiemat avalikkust oli „Tunne oma õigusi – lähetatud töötaja“. Kampaania eesmärgiks oli lähetatud töötaja teadlikkuse tõstmine nii töötajate endi kui ka tööandjate seas. Kampaania raames toimus seminar „Tunne oma õigusi – lähetatud töötaja“ Soome suunduval laeval M/S Superstar, toimusid teabepäevad ja ilmus brošüür „Töölähetus ja töötajate lähetamine“.

2015. aastal korraldas Tööinspeksioon sotsiaalkampaania „Tunne oma õigusi – noor töötaja“. Kampaania eesmärgiks oli noorte teadlikkuse suurendamine töökeskkonnast ja töösuhetest, et anda esmaseid teadmisi tööellu astujale ning vähendada alla kahe aastase tööstaažiga töötajatega juhtunud tööõnnetuste arvu. Ilmus kahepoolne brošüür „Noore töötaja meelespea: Mida arvestada tööle minnes?“, „Tööandja meelespea: Mida arvestada noort töötajat tööle võttes?“. 2015. aastal korraldas Tööinspeksioon ESF TAT toetusel Eesti kutsehariduskoolides ka 30 teabepäeva „Noor töötaja“.

3. Muudatused Tööinspeksiooni nõustamisteenustes

Alates 2014. aastast on tehtud nõustamisteenuses läbiviidud rahulolu-uuringuid, et saada tagasisidet teenuse kohta. Aastate lõikes on kodanikud olnud Tööinspeksiooni nõustamisteenusega järjepidevalt rahul.

Lisaks infotelefonile ja e-kirja teel nõustamisele pakkus Tööinspeksioon võimalust tulla kontoris kohapeale, et saada nõu ja abi otse nõustamisjuristi või töökeskkonna konsultandi käest. 2015. aasta ambitsiooniks oli nõustamisteenuse vastuvõttude korraldamine erinevates Tööinspeksiooni piirkondlikes kontorites ja nõustamisbüroodes, et vajalik abi jõuaks igasse Eestimaa nurka. Tööõigus- ja tööohutusalane nõustamisteenus toimus järgmistes linnades (25): Avinurme, Haapsalu, Jõgeva, Jõhvi, Karksi-Nuia, Kilingi-Nõmme, Kuressaare, Kärkla (ainult töökeskkond), Märjamaa, Narva, Paide, Paldiski, Põltsamaa, Põlva, Pärnu, Rakvere, Rapla, Räpina, Tallinn, Tapa, Tartu, Valga, Viljandi, Võru ja Vändra. Paraku sulgesid nõustamisbürood 2017. aastal järk-järgult oma ukseid vähese külastatavuse tõttu. Alates 2017. aasta juulist toimusid vastuvõttud üksnes Tallinnas, Tartus, Pärnus, Narvas ja Jõhvis ning nõustati vaid töösuhete alal.

3.1. Töökeskkonna konsultandi teenus

2015. aasta olulisim eesmärk Tööinspeksiooni jaoks oli **töökeskkonna konsultanditeenuse** põhimõtete väljatöötamine ja konsultanditeenuse käivitamine. Konsulteerimine ei tähenda ettevõttes rikkumiste otsimist, vaid eesmärk on anda soovitusi ettevõtte töötervishoiu ja -ohutuskultuuri parendamiseks. Konsultant arvestab ettevõtte vajadustega, töötajatega kui ka ühiskonna ootusega töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimiseks. Peamiselt annavad töökeskkonna konsultandid nõu riskianalüüsi koostamise ja korraldamise, töötajate juhendamise ja ohutusjuhendite koostamise kohta. Soovitused põhinevad konsultantide kogemustel ja teiste ettevõtete näidetel.

Töökeskkonna konsultant Rein Reisberg meenutab töökeskkonna konsultandi teenuse loomist: „Me kohtume regulaarselt Eesti Tööandjate Keskkliidu ja Ametiühingute Keskkliiduga ning nendel kohtumistel tõstatakse üles küsimus, et miks on nii, et Tööinspeksioon ainult kontrollib ja karistab. Tegelikult on päris palju neid tööandjaid, kes tahaksid kõike teha nii, nagu peab, kuid nõudmisi ja õigusakte on palju. Täpselt ei teata, mida teha ning vaja oleks rohkem nõustamist. Me läksime seda teed, et me ei pane inspektoritele nõustamiskohustust. Kui üks inimene peab olema nii nõustaja kui ka järelevalvaja, siis kuhu ta selle piiri paneb. Ühel hetkel on vaja selgitada ning teisel hetkel on vaja teha ettekirjutus. Lõime eraldi töökeskkonna konsultantide kohad ning see teenus sai loodud Euroopa Sotsiaalfondi kaudu.

Töökeskkonna konsultandi teenuse loomine oli sel ajal Euroopa Liidus suhteliselt haruldane. Ainuke piirkond, kus me leidsime taolise teenuse, oli Põhja-Irimaa. Seal me käisime Piret Kaljulaga, kes oli sellel ajal tööohutuse peaspetsialist (2015. aastast töökeskkonna), koos ka õppereisil, et vaadata, kuidas nemad seal toimetavad. Üldjuhul on Euroopas konsulteerimine eraettevõtete käes ja riigiasutused konsultatsioone ei paku. Samas on palju neid kolleege, kes leiavad, et tegemist on hea teenusega, mida võiks ka mujal rakendada.“

Töökeskkonna konsultanditeenus on ettevõtetele tasuta ning tööandjad võivad ise kutsuda konsultandi endale ettevõttesse kohale. Järgnevad aastad näitasid, et ettevõtted võtsid konsultanditeenuse hästi omaks. Kui 2015. aastal oli konsultanditeenus alles arendamisel ning kokku külastati 61 ettevõtet, siis aasta hiljem, 2016. aastal konsulteeriti juba 212 ettevõtet, millest 134 juhul kutsus tööandja ise konsultandi ettevõttesse.

Suur osa järelevalvest keskendub väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete kontrollile. Konsultanditeenuse loomisega lahendati olukord, kuidas jõuda uutesse või väikestesse ettevõtetesse piisava sagedusega. Konsultandid nõustavad uusi ettevõtteid, et tööandja teaks juba ettevõtte algusfaasis, milline on hea töökeskkond.

2017. aastal viis Tööinspeksioon esmakordselt läbi rahulolu-uuringuid ka töökeskkonna konsultandi teenuses. Küsimustiku täitsid ligi kolmandik tööandjatest, kellele küsitlus edastati. 94% vastanutest olid konsultandi teenusega rahul ning leiti, et konsultanditeenus on vajalik Järgnevatel aastatel on läbiviidud samasuguseid rahulolu-uuringuid.

4. Digipädev Tööinspeksioon

Tööinspeksioon on paindlik ning pidevas muutumises olev organisatsioon, et pakkuda kaasajast teavet tööohutuse, töötervishoiu ja töösuhete valdkonnas nii tööandjatele kui ka töötajatele. Tööinspeksioon soovib olla digipädev riigiasutus, et olla inimestele kättesaadav erinevate infokanalite kaudu.

4.1. Tööelu portaal

2010. aasta maikuus moodustati töögrupp Tööelu portaali ideekavandi ja rakendusplaani loomiseks. Töögruppi kuulusid 3 esindajat Tööinspeksioonist, 2 Tervise Arengu Instituudist, 1 Terviseametist ja 1 Sotsiaalministeeriumist. Täpsemalt saadi paika Tööelu portaali sisu struktuur ning koostati ka esimesed materjalid töökeskkonna valdkonnas.

Mis on Tööelu portaal? Tööelu portaal on suurim avalik-õiguslik internetikeskkond, mis pakub töötajatele, tööandjatele, noortele tööturule sisenejatele, alustavatele ettevõtjatele ning erivajadustega inimestele töösuhete, tööohutuse ja töötervishoiualast teavet. Portaalil jagatakse juhendmaterjale, räägitakse tööelu aktuaalsetel teemadel ning jagatakse töövaldkonna uudiseid ning infot ürituste kohta. Tööelu portaalil on saanud abimees kõikidele neile, kes otsivad vastuseid töösuhete-, töökeskkonna-, töötervishoiu- ja tööohutuslastele küsimustele. Tööelu portaalile viitavad ka mitmed Tööinspeksiooni koostööpartnerid.

Tööelu portaali jaoks hakati töösuheteid puudutavaid tekste koostama juba 2012. aasta algusest. Tööinspeksiooni poolt kirjutati nii töökeskkonnavaliseid kui töösuhete alaseid teemalehti; portaalile lisati kõik töökeskkonda ja töösuheteid puudutavad õigusaktid; teemade alla paigutati kõik infovoldikud ning igapäevaselt tegeleti portaalil sisutäiendustega. 26.10.2012 töötervishoiupäeval avati ametlikult Tööelu portaal kõigile kasutajatele.

2013. aasta oktoobris läbis Tööelu portaal ka uuenduskuuri, mille eesmärgiks oli muuta keskkonda veelgi kasutajasõbralikumaks. 2014. aastal tõusis Tööelu portaali külastajate arv võrreldes 2013. aastaga märgatavalt, rohkem kui kolm korda. Kokku külastas portaalile üle 310 000 kasutaja. Kasutajate arvu kasvu mõjutasid eelkõige järgmised tegevused: 1. märtsist 2014 sai avalikuks Tööelu portaali venekeelne versioon; novembris ja detsembris viis Tööinspeksioon läbi Tööelu portaali tutvustuskampaania ja paralleelselt Tööelu portaali tutvustuskampaaniaga toimus teavituskampaania libisemisest ja komistamisest samal tasapinnal. Portaalile on hakanud rohkem viitama ka Tööinspeksiooni koostööpartnerid.



Tööelu veebileht 2017. aastal

4.2. Tööinspeksiooni kliendiportaal eTI

Tööinspeksiooni kliendiportaal eTI on olnud ametlikus kasutuses 2014. aasta septembrist. eTI kliendiportaali eesmärgiks on võimaldada tööandjatele ja eraisikutele kiiremat, lihtsamat ja odavamalt võimalust Tööinspeksiooniga digitaalselt suhelda ja dokumente vahetada. Kliendiportaal võimaldab õigusaktidega ettenähtud dokumente esitada.

Tööandjale pakub eTI näiteks järgnevaid võimalusi: tööinspektori külastuste, rikkumiste, väärteomenetluste, nõusolekutaotluste ja töövaidlusasjade andmetega tutvumist. **Töötaja** saab eTIs vaadata endaga seotud töövaidlusi ning esitada töövaidlusavaldusi. Kui esimese kasutusaasta jooksul külastas igakuiselt eTI-t umbes 30 erinevat tööandjat ja 70 eraisikut, siis 2015. aasta oktoobris külastati eTI-d eraisiku rollis 202 korral ja 151 korral tööandja rollis. Populaarsemad toimingud, mida eTI-s tehti, on töövaidlusavalduse ja tööõnnetuse raporti esitamine. Samuti esitavad tööandjad kliendiportaalist enda kontaktandmeid ning töökeskkonnaspetsialisti, -voliniku ja nõukogu liikmete andmeid.

Kliendiportaal eTI suleti 01.12.2022. Portaal ei vastanud enam tänapäevastele tehnilistele nõuetele ning samal põhjusel ei olnud enam otstarbekas portaali edasi arendada.



eTI kliendiportaali veebileht 2022. aastal

4.3. Töobik

Ettevõtte riskianalüüsi koostamise lihtsustamiseks loodi Töobiku keskkond. Töövahend aitas tööandjal omada ülevaadet ettevõtte töötajatest, tööruumidest, töövahenditest, ametitest, töölaadidest ja nendega kaasnevatest ohuteguritest. Lisaks aitas Töobik meelde tuletada olulisi töökeskkonnaga seotud tegevusi nagu tervisekontroll, juhendamised, koolitused või aeguvate isikukaitsevahendite väljavahetamine. Töobik kajastas ka värsked tööelu portaali uudiseid ja infot töövaldkonna ürituste kohta. Töobik valmis Euroopa Liidu sotsiaalfondi „Tööelu kvaliteedi parandamine 2010-2014“ programmi toel.

Töobik oli avalikult kasutatav kuni 01.09.2021. Töobik suleti, sest selle tehniline lahendus ei vastanud enam tänapäevastele nõuetele ning samal põhjusel ei olnud enam otstarbekas töövahendit edasi arendada. Töobiku täitmine oli ajamahukas ning lisaks ei olnud Töobikus loodud riskianalüüsi nähtav Tööinspeksioonile ega ka süsteemi haldajale ehk seda tuli süsteemist välja printida.



Tööbiku veebileht 2018. aastal

4.4. Tööinspektsiooni sotsiaalmeedia platvormid

Tööinspeksioon on oma teavitustegevustega jõudnud ka erinevate sotsiaalmeedia platvormidele. Seda ikka selleks, et oluline info jõuaks ühe suurema ringkonnani. Tööinspektsiooni jaoks on sotsiaalmeedia kujunenud järjest olulisemaks teavituskanaliks ning 2018. aastal alustati ka sotsiaalmeedias nõustamist.

Tööinspektsiooni esimene sotsiaalmeedia platvorm, mis kasutusele võeti oli 2011. aastal Facebook. Kui algusaastatel alles harjuti Facebooki konto kasutamisega, siis 2022. aastaks on see üks olulisemaid platvorme kodanikele info edastamiseks. Suuremat külastatavuse arvu tõusu oli sotsiaalmeedia platvormil näha alates 2013. aastast, kui kahekordistus Tööinspektsiooni Facebooki jälgijate arv. Paljud kodanikud kasutavad Facebooki ka töösuhete- ja töökeskkonnaalaste küsimuste esitamiseks.

2014. aastal haldas Tööinspeksioon kokku nelja sotsiaalmeedia kanalit, milleks olid: Tööelu portaali Facebooki konto ja Tööinspektsiooni Facebooki kontod (eesti ja vene keeles) ning Tööinspektsiooni Twitteri konto. Tööelu portaali Facebooki postitustega antakse märku kui Tööelu portaali on ülesse pandud kas uus teemaleht, lähiajal on toimumas mõni töökeskkonna alane koolitus või teabepäev või on Tööinspektsioon valmis saanud uue tööohutuslase videoga.

Tööinspektsiooni Twitteri kontol oli 2014. aasta lõpu seisuga 48 jälgijat ja aastaga oli lisandunud vaid 2 jälgijat. Kokkuvõtteks võib öelda, et Twitter ei olnud just eriti populaarne infokanal ning praeguseks on Tööinspektsioon sulgenud oma Twitteri konto. 2021. aastal jõudis Tööelu ka Instagrami platvormile.

4.5. Uuendused kodulehel ja Tööinspektsiooni töötajatele mõeldud siseveeb

Tööinspektsiooni koduleht läks 2014. aastal üle ühtsele valitsusasutuste visuaalile, saades uue väljanägemise, mis seob seda teiste riigiasutustega. Tööinspektsiooni kodulehelt on võimalik leida kogu vajalik info Tööinspektsiooni tegevuste ja toimimise kohta, alates vastuvõtuaegadest kuni avalduste esitamiseni. Muud teabematerjalid nagu juhendid, õppevideod, pikemad teemalehed jne on edaspidi leitavad Tööelu portaalist.



Tööinspektsiooni koduleht 2020. aastal

2015. aastal valmis Tööinspektsiooni töötajatele mõeldud **siseveeb**, mis kajastab olulisemaid uudiseid ja juhtkonna protokolle, kus on kirjas oluline ülevaade nädala tegevustest osakondade põhiselt. Siseveebis on kiiresti kättesaadavad ka töötajate kontaktid, koolitused, sünnipäevad, personaliudised, Kiitused töötajale jpm.

5. Muudatused 2016. aastal

5.1. Muudatused järelevalves 2016. aastal

2016. aasta tõi olulised muudatused järelevalve töökorraldusse. 2016. aasta jaanuarist kontrollivad lisaks tööinspektoritele ka tööinspektor-juristid, meretöö tööinspektor ja sõidukijuhtide tööinspektorid muude spetsiifiliste küsimuste kõrval ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) nõuete täitmisega seotud küsimusi. Peamiselt kontrollitakse, kas kontrollitavas ettevõttes on läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs, määratud töökeskkonna spetsialist, tulenevalt ettevõtte suurusest korraldatud töökeskkonnavoliniku valimine, määratud esmaabiandja ja korraldatud neile vajalikud koolitused ning kas olemas on esmaabivahendid. Selline muutus oli vajalik, sest aastast aastasse kasvas tööõnnetuste arv, mis tekitas omakorda küsimuse, millisel moel peaks Tööinspeksioon järelevalve läbiviimist muutma.

Kui lühidalt välja tuua muudatused järelevalvega tegelevate ametnike tööülesannetes, siis see jagunes järgmiselt: Tööinspektor tutvub ettevõtte töökeskkonnaga ja kontrollib tööohutusnõuetest kinnipidamist TTOS kohaselt. Töötervishoiu tööinspektor jälgib nõuetest kinnipidamist samuti TTOS alusel, kuid keskendub kontrolli läbiviimisel eelkõige töötervishoiu küsimustele. 2016. aasta muudatuste läbiviimisel kontrollib töötervishoiu tööinspektor muuhulgas ka töö- ja puhkeaja korraldust, kuigi sellekohased reeglid tulenevad töölepingu seadusest (TLS).

Tööinspektor-jurist pöörab tähelepanu nendele seadustele, mis reguleerivad töösuhteid. Lisaks sellele, kontrollitakse alates 2016. aastast ka TTOS nõuete täitmist ehk kõik, mis on seotud töökeskkonnaga ja mis puudutab TLS-ist tulenevalt töö- ja puhkeaja korraldust. Sarnaselt tööinspektor-juristidele viivad kontrolli läbi ka sõidukijuhtide tööinspektorid, kelle peamiseks aluseks on liikluseadus. Sõidukijuhtide tööinspektorid peavad tähelepanu pöörama töökeskkonnaga seotud asjaoludele, näiteks, kas ettevõttes on töökeskkonna riskianalüüs ja tegevuskava, toimiv töökeskkonna sisekontroll jne.

Tööinspektorid hindavad tööohutuse kontrolli käigus reeglina kogu töökeskkonda 26 erineva aspekti alusel. 2016. aastal valmistati ette ka uut järelevalve liiki - tööõnnetustest tulenev kontroll, mis tähendas, et tööinspektorid hakkasid järgnevatel aastatel hindama ettevõtteid, kus tööõnnetusi juhtub korduvalt või tööandja ei ole sarnaste juhtumite ärahoidmisele piisavalt tähelepanu pööranud.

Pilootprojektina sai 2016. aastal rakendatud anonüümseid küsitluskontrolle, mis keskendusid peamistele tööandja kohustustele töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas – töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimine, töökeskkonnaspetsialisti olemasolu ning töötajate tervisekontroll töötervishoiuarsti juures. Kogu küsitluskontrolli eesmärk oli vastajate tähelepanu suunamine ettevõtte kohustustele töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Kuigi vastamise protsent ei olnud kõrge, koostati igast küsitluskontrollist kokkuvõtte, mis saadeti kõikidele, kes olid saanud palve küsimustele vastata.

5.2. 20 aastat töövaidluskomisjone

2016. aastal tähistati ka töövaidluskomisjonide 20. aastapäeva. 02.09.2016 korraldas Tööinspeksioon ümarlaua „20 aastat töövaidluskomisjoni tegevust Eestis.“ Ümarlaul osalesid õppejõud, töötajate ja tööandjate organisatsioonide esindajad, tegevadvokaadid ning ametnikud. Ümarlaud toimus Tallinnas Nordic Hotel Forumis.

1. septembril 1996. aastal jõustus individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, mis nägi ette töövaidluste kiirema ja lihtsama lahendamise kohtuvälises organis – töövaidluskomisjonis. Töövaidluskomisjon pakub võimalust lahendada töösuhetest tulenevaid vaidlusi ilma lisanduvate menetluskuludeta ja lihtsustatud menetlusreeglite alusel ning on seetõttu eelistatud vaidluste lahendamiseks võrreldes kohtuga. Töövaidluskomisjoni pöörduvad peamiselt töötajad saamata jäänud töötasu ning lõpparve kättesaamiseks. Tööandjad pöörduvad enamasti töötajalt tekitatud kahju eest hüvitiste saamiseks. Sagedaseks põhjuseks on ka vaidlused töösuhete lõppemise õiguspärasuse küsimustes.

Töövaidluskomisjonide juhatajateks olid 11.01.2016. aasta seisuga:

Tallinna komisjoni juhataja – Raili Karjane,
Tallinna komisjoni juhataja – Katrin Martis,
Tallinna komisjoni juhataja – Lea Oras,
Tallinna komisjoni juhataja – Helen Tonkson-Koit,
Tartu komisjoni juhataja – Jevgeni Kupri,
Tartu komisjoni juhataja – Neenu Pavel,
Jõhvi komisjoni juhataja – Terje Pürg,
Pärnu komisjoni juhataja – Ilona Kuuks.

5.3. SLIC hindamiskomisjoni külastus 2016. aastal

2016. aastal käis Tööinspeksiooni hindamas Euroopa Komisjoni Vaneminspektorite Komitee (SLIC) töögrupi liikmed. SLIC töögrupp hindas Tööinspeksiooni töökorraldust ning töökeskkonna järelevalve vastavust Euroopa Liidu õigusaktidele. Nädala jooksul käidi koos Tööinspeksiooni tööinspektoritega kaasas ka kontrollidel üle Eesti.

SLIC hindamismeeskonna juhi Peter Claffey sõnul on Eesti Tööinspeksioon teinud pärast viimast hindamist palju parendusi ja üldine pilt on väga hea. Viimati hindas SLIC Tööinspeksiooni tööd 2009. aastal. Eesti inspektoreid kiideti nende põhjalikkuse eest järelevalve läbiviimisel, aga ka oskusliku suhtlemise eest, nii töötajate kui ka tööandjatega. Lisaks, tunnustati nii Tööinspeksiooni kui ka tervikuna Eesti riigi tegevust tööohutuse tagamisel ja töötajate tervise hoidmisel.

SLIC hindamiskomisjonilt sai Tööinspeksioon üle kahekümne soovitusel, et süsteemi veel paremaks muuta. Muuhulgas märgiti ära, et töötervishoidu ja tööohutust reguleeriv seadusandlus on Eestis vananenud ja vajab uuendamist. Tähelepanu ka, et inspektorite tööajast läheb ebamõistlik aeg paberitööle, selle asemel, et ettevõtete füüsilist keskkonda kontrollida. Töörühm soovitas muuta tööinspektorite töö põhimõtteid. Tööinspeksiooni inspektorid püüavad üldjuhul kontrollida kogu

ettevõtet ja leida üles kõik võimalikud ohutegurid. Töögrupp soovitas reegleid muuta ja koolitada inspektoreid hindama ettevõtete töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi kui ühte tervikut ning mitte tegeleda üksikute ohtudega. Vastutus üksikute ohtude kaardistamise, hindamise ja maandamise eest tuleks aga panna jõulisemalt ettevõtete vastutavatele isikutele.

Hindamismeeskonna lõppraportis toodi välja ka vajadus suurendada erinevate valdkondade tööinspektorite omavahelist suhtlust ja koostööd, et järelevalve läbiviimine oleks ühtne ja korrapärane. Lisaks tehti ettepanek selgemalt eristada nõustamis- ja konsulteerimisteenus ehk ennetustegevus riiklikust järelevalvest.

6. 2017. aasta sündmused

SLIC 2016. aasta hindamiskomisjoni ettepanekute tulemusena otsustati Tööinspeksiooni tegevusi selgemalt jaotada ehk järelevalve ja ennetustöö. Tööinspeksiooni peadirektor Maret Maripuu tegi tervise- ja tööministrile ettepaneku muuta Tööinspeksiooni põhimäärust. Muudatuste tulemusena nimetati töökeskkonna osakond ümber järelevalve osakonnaks ning töösuhete osakond ennetuse ja õigusosakonnaks.

Põhimääruse muutmisele järgnes struktuurimuudatus, millega viidi kõik järelevalvet teostavad ametnikud üle järelevalveosakonda. See tähendab, et tööinspektor-juristid ja meretöö tööinspektor liitusid valdkonnapõhiste rakkerühmadega ning transpordi järelevalve talitus liikus tervikuna üle ühest osakonnast teise. Teenistujate ametiülesandeid seejuures ei muudetud, kuid muutus osakonna juht. Järelevalve osakond koosnes nüüd rakkerühmadest ning kolmest talitusest ehk töötervishoiulase järelevalve talitusest, transpordi järelevalve talitusest ja uurimistalitusest. Järelevalve osakonda hakkas juhtima Apo Oja.

Ennetuse ja õigusosakonna tegevusteks jäid nõustamise- ja konsulteerimise, õigusteenuse ning inspeksiooni tegevuste analüüsi ja IT-arenduste teenuste pakkumine. See tähendas, et osakonnaga liitus arengu- ja analüüsitalitus. Ennetuse ja õigusosakond koosnes kolmest talitusest ehk nõustamistalitusest, õigustalitusest ning analüüsi- ja arengutalitusest. Ennetuse ja õigusosakonda hakkas juhtima Meeli Miidla-Vanatalu.

Muudatuste käigus täpsustus ka teabeosakonna nimetus, mis kandis nime teabe ja välissuhete osakond. Osakonna juhatajaks sai Kristel Plangi. Tööinspeksiooni teenistuskohdade koosseis alates 04.06.2017 oli kokku 113,5, mis jagunes järgnevalt:

Juhtkond (kokku 3): Peadirektor, peadirektori asetäitja järelevalve alal, peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal.

Järelevalve osakond (kokku 53): Tööinspektor – 27, tööinspektor-jurist 6, meretöö tööinspektor;

1. Transpordi järelevalve talitus:
Juhataja, sõidukijuhtide tööinspektor – 4;
2. Töötervishoiu talitus:
Juhataja, töötervishoiu tööinspektor – 3, tööinspektor-jurist;
3. Uurimistalitus:
Juhataja, tööinspektor-uuriija – 6, tööinspektor, spetsialist;

Ennetuse ja õigusosakond (kokku 25): jurist – 2;

1. Analüüsi- ja arengutalitus:
Juhataja, peaspetsialist, eTI peaspetsialist, spetsialist;
2. Õigustalitus:
Juhataja, peajurist – 5;
3. Nõustamistalitus:
Juhataja, nõustamisjurist – 8, töökeskkonna konsultant – 4;

Teabe ja välissuhete osakond (kokku 7): Juhataja, välissuhete peaspetsialist, teabe peaspetsialist, ESF TAT programmi juht;

1. Kommunikatsiooni talitus:

juhataja, meedianõunik, tööelu portaali toimetaja

Finants- ja haldusosakond (kokku 8,5): Juhataja, haldusjuht, personali peaspetsialist, finantsspetsialist, arhiivspetsialist - 0,5, sekretär-referent - 4

Töövaidluskomisjonid (kokku 17): Töövaidluskomisjoni juhataja - 8, töövaidluskomisjoni sekretär-referent - 9

2017. aasta lõpus tehti vastavalt peadirektori käskkirjale muudatusi järelevalve osakonnas ning ennetuse ja õigusosakonnas. Arvestades tegelikku töökorraldust seoses valdkonnapõhiste rakkerühmade töö korraldamisega, moodustati 4 juhtiv tööinspektori ametikohta, kuhu kuulus ka meretöö tööinspektor. Analüüsi- ja arengutalituse peaspetsialisti töökoht nimetati ümber ITI (Tööinspeksiooni infosüsteem) peaspetsialisti töökohaks.

2017. aasta augustis kolis Tööinspeksiooni Tallinna kontor Gonsiori tänavalt Mäealuse tänavale. Uued kontoriruumid asuvad Mäealuse 2/3. Koos Tallinna kontori kolimisega, koliti Endla tänava kontoriruumidest Mäealuse 2/3 ruumidesse ka töövaidluskomisjonid. See oli loogiline samm teenuste paremaks ühendamiseks.

6.1. Rakkerühmade põhimõte

Rakkerühmade loomist kommenteerib Maret Maripuu: „Rakkerühmad tegime 2015. aastal, et suunata paremini fookust ning rakkerühmade loomisel arvestasime valdkonnapõhist jaotust - ehitus, uurijad, tööstus jne. Siin on alati ka valikute küsimus, kas hoida järelevalvet terviklikuna või fookus suunata. Alguses oli meil eraldi ka töötervishoiu rakkerühm, kuid me saime aru, et sellest tõsisemat lisaväärtust ei tulnud. Me kogu aeg hindasime iseennast ja ka seda, millist tagasisidet me järelevalvest saime ning millised olid tööandjate ja töötajate esindajate ootused. Väga oluline osa oli koostöö sotsiaalpartneritega ja nende tagasiside, mille pinnalt me hindasime, kas see, kuidas meie inimesed on jaotatud erinevate valdkondade vahel, on piisav. Kas me peame inimesi ühest rakkerühmast teise suunama? Kus tuleks fookust suuremalt hoida? Me reageerisime väga paindlikult sellele, mis töökeskkonnas toimus. Head tagasisidet on saanud meie sihtkontrollid, kus me vaatasime juhtunud tööõnnetustele otsa ehk mis olid need enim tööõnnetusi põhjustanud asjaolud. Valdkondade põhised sektorid on suured ning enne sihtkontrolli saadame konkreetse sektori ettevõtetele kirja, et on tulemas sihtkontroll. Esimene selline sihtkontroll oli libisemise ja komistamise teemal, mida ma mäletan. Tööinspektorid käivad teatud arvu ettevõtetes kohapeal kontrollimas, tehakse sellest järeldused ja kokkuvõtte saadame jälle kogu sektorile, et teised ettevõtted saaksid õppida ka teiste vigadest. Ehk selline ennetuse pool on ka sihtkontrollis sees. Sellise lähenemisega saime tööandjate poolt head tagasisidet.“

Rakkerühmad 02.03.2016 jagunesid järgnevalt:

Tootmis- ja tööstusettevõtted – rakkerühma juht Liliana Jüriso,
Ehitus- ja taristu ettevõtted – rakkerühma juht Valentina Soone,

Teenindustevõtted – rakkerühma juht Maris Liidema,
Avalik sektor – rakkerühma juht Karina Bikmurzina.

01.01.2017 aastal liideti teenindustevõtete ja avaliku sektori rakkerühmad.

6.2. Suund kontaktivaba järelevalve poole

2017. aastal vähenes kontrollide arv võrreldes 2016. aastaga. Üheks põhjuseks oli järelevalve meetodika muutumine, kus Tööinspeksioon püüab ettevõtteid mõjutada kontrollide asemel rohkem märgukirjade ja kaugkontrollidega. Teisalt mõjutas järelevalve mahtu ka spetsiifiliste sihtkontrollide läbiviimine arvuliselt vähemates ettevõtetes, ent kontrolliti ühe ettevõtte mitmeid filiaale.

Kontaktivaba järelevalve suurendamiseks rakendab Tööinspeksioon aina rohkem märgukirjade saatmist ettevõtetele, et juhtida tähelepanu erinevate seadusest tulenevate nõuete täitmisele. Kui aastal 2016 saadeti välja umbes 165 märgukirja, siis aastal 2017 ligines see number juba 10 000. Enim märgukirju saadetakse siis, kui sektoris on algamas sihtkontroll või see on just lõppenud. Märgukirjade saatmine enne ja pärast sihtkontrolli aitab viia töökeskkonda parandava info oluliselt suurema hulga ettevõtetele, kui seda ainuüksi järelevalve käigus teha oleks võimalik.

6.3. Peresõbralikkuse märgis

Sotsiaalministeerium alustas Euroopa Sotsiaalfondi toel peresõbraliku tööandja märgise mudeli välja töötamist 2016. aastal. Pere- ja töötajasõbralikke tööandjaid on Eestis tunnustatud juba alates 2000. aastate algusest. Peresõbralikkuse märgise saanud organisatsioonid väärtustavad oma töötajaid ning panustavad peresõbralikku töökultuuri ning peavad oluliseks töö ja pereelu tasakaalu.

2017. aastal alustas Tööinspeksioon tööandjate konsulteerimisega, kes taotlevad peresõbraliku tööandja märgist. Tööinspeksioon konsulteerib ettevõtteid, et nende töökeskkond oleks tervisthoidev, et panustatud oleks nii töötajate ohutusse kui ka tervisesse. Kandidaatide tööõnnetusi ja töövaidlusi puudutava väljavõtte teeb Tööinspeksioon läbi oma andmebaaside.

6.4. Kampaniad 2016-2017. aastatel

2016. aastal viidi Tööinspeksiooni poolt läbi kaks suuremat sotsiaalkampaniat: „Tunne oma õigusi – juhendamine ja väljaõpe“ ja „Tunne oma õigusi – lepingueelsed läbirääkimised“. Kampaniaid finantseeris Euroopa Sotsiaalfond Toetuse andmise tingimused "Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020"

Esimese kampania eesmärk oli motiveerida töötajaid ja tööandjaid pöörama senisest rohkem tähelepanu tööohutuse ja tervishoiu parendamisele ning astuma ettevõtetes reaalseid samme turvalisema ja produktiivsema töökeskkonna suunas. Teise kampania eesmärgiks oli ühiskonna teadlikkuse suurendamine lepingueelsete läbirääkimiste vajalikkusest.

2016.–2017. aastatel korraldas EU-OSHA üle Euroopa kampania „Tervislikud töökohad sõltumata east“. Kampania eesmärgiks on edendada säästvat töötamist ja tervena vananemist alates tööelu algusest. Sellega kaitstakse töötajate tervist enne ja pärast pensioniiga ning ühtlasi ka

organisatsioonide tootlikkust. EU-OSHA kampaania Eestis avati pressikonverentsiga 28. aprillil, kui tähistatakse ülemaailmset tööohutuse ja tervishoiupäeva.

2017. aastal viis Tööinspeksioon läbi kampaania "Tunne oma õigusi – märka ohtu," mille eesmärgiks oli teadvustada nii töötajale kui tööandjatele masinatega töötamisel tähelepanelikkust ja kontrolli töövahendite seisukorra üle. Kampaaniat finantseeris Euroopa Sotsiaalfond Toetuse andmise tingimused "Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020".

6.5. Eesti Euroopa Liidu eesistujana

Tööinspeksioon andis oma panuse Eesti Euroopa Liidu eesistumise õnnestumisse. Euroopa Liidu eesistumise raames toimus koostöös sotsiaalministeeriumiga 7.-8. novembril Tallinnas SLIC teemapäev ja tervishoiu ning tööohutuse konverents "Uued töövormid ning tööohutus ja -tervishoid".

Kokku toimus kolm paneeli ning päeva lõpetas debatt, kus arutati muuhulgas selle üle, kas ja kuidas peaksid läänemaailma ettevõtted tagama tööohutuse- ja tervishoiu nõuete täitmise terves tootmisahelas. Konverentsil rääkisid praktikud, eksperdid, sotsiaalpartnerid ning teadlased töötajate ja tööandjate valmisolekust muutustega kaasa minna, uutest töövormidest ning tööohutuse ja -tervishoiu regulatsioonist. Jagati kogemusi uues ettevõtluses ning uute põlvkondadega tööturul. Tehti ülevaade Euroopa tööinspeksioonidest, nende eri mudelitest ja valmisolekust uute väljakutsetega toime tulla ning arutleti tööinspeksiooni rolli üle muutunud ühiskonnas.

7. Tööinspeksiooni koostöö teiste ametiasutustega

7.1. Rahvusvaheline koostöö

Tööinspeksiooni rahvusvahelise koostöö tegevuse suunad tulenevad Eesti liikmelisusest Euroopa Liidus, Euroopa Vanemtööinspektorite Komitees (SLIC) ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuris (EU-OSHA). Informatsiooni vahetamine rahvusvahelisel tasandil toimub nii Euroopa Komisjoni siseturu infosüsteemi (IMI) vahendusel kui ka individuaalsete päringute kaudu, lisaks Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) infosüsteemi KSS kaudu.

Tööinspeksiooni teenistujad osalevad mitmetes rahvusvahelistes ühisprojektides ja töögruppides, kus jagatakse kogemusi, vahetatakse infot ja osaletakse aruteludel. Meeli Miidla-Vanatalu kommenteerib järgnevalt: „Tööinspeksioon on väga suurel määral seotud Euroopa Liidu liikmesriikidega, nii õigusaktide poolest kui ka rahvusvahelise koostöö poolest ning see koostöö on aastatega järjest laiemaks läinud. Kui aastaid tagasi tuli meile Norra inspeksioon külla, siis pärast nende kohal käimist ei olnud rohkem Norra inspeksiooniga kontakti. Täna on aga piiriülene koostöö meie igapäevase protsessi osa. Kui on tarvis midagi küsida, siis on teise riigi tööinspeksioonidele helistamine saanud normaalsuseks. Samamoodi on igapäevatöö osa ka KSS võrgustikus küsimustele vastamine ja ise küsimuste esitamine. Rahvusvaheline koostöö toetab Eesti Tööinspeksiooni tegevusi ja üha enam viime töövooge läbi sarnaselt Euroopa Liidu tasandil. See tähendab, et inspeksiooni töö ei ole mitte ainult riigi tasandil sarnane, vaid ka Euroopa Liidu tasandil.“



Norra Tööinspeksiooni külaskäik

Tihe koostöö on jätkunud ka Balti tööinspeksioonidega, mille raames toimuvad iga-aastased kohtumised nii Eestis, Lätis kui ka Leedus. Balti riikide inspeksioonide kohtumised on traditsiooniks saanud juba aastast 2007, kui sõlmiti Balti inspeksioonide koostöökokkulepe. Kohtumiste eesmärgiks on vahetada infot, kogemusi ja häid praktikaid naaberriikide vahel. Hea ja pidev koostöö käib ka Lõuna-Soome piirkondliku tööinspeksiooniga, et vahetada lähetatud töötajaid puudutavat informatsiooni, arendada Eesti tööinspektorite järelevalvet lähetatud töötajate osas ja tõsta Soomes töötavate Eesti lähetatud töötajate teadlikkust neile kohalduva õiguse osas. 2014. aastal sõlmitud

Eesti ja Lõuna-Soome Tööinspeksioonide koostöölepe raames on tõlgitud mitmeid materjale eesti keelde ning toimunud on ka õppereise inspektoritele.

Tööinspeksiooni koostöökokkulepetest saab veel näitena välja tuua 2015. aasta novembris allkirjastatud Euroopa mereteenistuse inspektorite koostöökokkulepe, mille tulemusena tehakse rohkem piiriülest koostööd. 2017. aastal sõlmiti ka Eesti ja Poola Tööinspeksioonide vahel kahepoolne koostöö ja teabevahetuse kokkulepe, mille eesmärk on mõlema riigi territooriumile lähetatud töötajatele kohaldatavate töötingimuste tagamise tõhustamine ning töökeskkonnas töötervishoiu ja -ohutuse õigussätete järgimise tagamine.

Tööinspeksioon sõlmis 2018. aastal koostöölepingu Norra Tööinspeksiooniga, et kaitsta Eestist lähetatud töötajate õigusi Norras. Koostöölepe allkirjastati 2018. aasta märtsis, kui Norra Tööinspeksiooni delegatsioon jõudis Tallinna. Eesti ja Norra tööinspeksioonid vahetavad infot ja tegutsevad koos, et tagada Eesti töötajate võrdne kohtlemine Norra tööturul. Lisaks erinevatele kohtumistele ja aruteludele toimusid ka ühised kontrollid.

7.2. Siseriiklik koostöö teiste ametiasutustega

Suurenenud on ka siseriiklik koostöö teiste ametiasutustega. Alates 2012. aastast on järjepidevalt läbiviidud mitmeid ühiskontrolle nii Politsei- ja Piirivalveameti, Maksu- ja Tolliameti kui ka Maanteeametiga. Iga ettevõtte juures saadud kontrolli tulemused ja tuvastatud rikkumised on alati aluseks ka edaspidiste kontrollide kavandamisel. 2015. aastal sai sõlmitud Tööinspeksiooni ning Politsei- ja Piirivalveametiga koostöökokkulepe ühiskontrollide ja ühiskoolituste läbiviimiseks välismaisetööjõu ja võimalike inimkaubandusjuhtumite tuvastamiseks. Ühiste tegevuste aluseks on ka vägivalda ennetamise strateegia 2015–2020. Koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga ning Maksu- ja Tolliametiga teostab Tööinspeksioon ühiskontrolle deklareerimata ja illegaalselt tööd tegevate isikute tuvastamiseks. Ühiskontrollide tulemusena on suurenenud ka järelevalveasutuste omavaheline infovahetus ning koostöö, mis muudab järelevalve tulemuslikumaks. 2015. ja 2016. aastal osaleti 18 ühiskontrollil ja 2017. aastal 24 ühiskontrollil, mille käigus tuvastati nii deklareerimata kui ka illegaalselt Eestis viibivad töötajad.

Meeli Miidla-Vanatalu: „Välja peab tooma ka koostöö erinevate asutuste vahel, nii Politsei- ja Piirivalveameti kui ka Maksu- ja Tolliametiga. Kui nendel algusaastatel, mis ma Tööinspeksioonis olin, tehti teiste asutustega koostööd vaid paar korda aastas, siis nüüd on ka see saanud igapäevase töö osaks. See koostöö teiste ametiasutustega on täna meie loomulik protsess ja ma väga loodan, et koostöö läheb veel loomulikumaks. Ma loodan, et me hakkame järjest enam aru saama sellest, et Eesti on nii pisike riik ning me toimimegi ainult siis, kui me teeme väga palju koostööd nii teiste riigiasutustega kui ka sotsiaalpartneritega. Selline koostöö ja see, mida meist arvavad tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid, loob Tööinspeksiooni maine ning tagab meie vajaduse ja suutlikkuse kuhugi jõuda ning aidata.“

8. Teenusepõhine lähenemine Tööinspeksioonis

11.05.2018 nimetas tollane tervise- ja tööminister Riina Sikkut Tööinspeksiooni peadirektoriks Maret Maripuu, kes jätkas 2019. aastast Tööinspeksiooni juhina teisel ametiajal. Tööinspeksiooni peadirektori asetäitja järelevalve ametikohalt otsustas 29.06.2018 lahkuda Apo Oja. Tööinspeksioon tegi peadirektori käskkirja alusel 01.07.2018 struktuuris muudatusi ning alates 01.12.2018 juhib järelevalve osakonda (endine ametinimetus peadirektori asetäitja järelevalve alal) Silja Soon.

25. mail 2017 võttis Vabariigi Valitsus vastu Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt ette valmistatud määruse nr 88 „Teenuse korraldamise ja teabehalduse alused“. Selle määrusega anti avalikule sektorile konkreetne suunis edasi liikuda riigi poolt pakutavate teenuste vaates. Teenusepõhise lähenemise eesmärk on muuta avalikud teenused kvaliteetsemaks ja avalik sektor efektiivsemaks, et saada riigis tervikuna selgus, kes mida koordineerib ja mille eest vastutab. Eesmärgiks oli üle minna dokumendihalduselt infohaldusele ehk lõppes senine asjaajamise kord. Tööinspeksioonil on kolm otsest avalikku põhiteenust. Nendeks teenusteks on:

1. Nõustamine ja konsulteerimine - teenus isikule info või abi saamiseks;
2. Riikliku järelevalve teenus;
3. Töövaidluste lahendamise teenus.

Põhiteenuste toetamiseks on Tööinspeksioonil järgmised tugiteenused:

1. Sise- ja väliskommunikatsioon;
2. Dokumendihaldus ehk asjaajamistöö ja arhiveerimine ning IT arendused;
3. Finantsjuhtimine ehk raamatupidamine;
4. Haldustegevused ja hangete korraldamine;
5. Õigusabi;
6. Personalitöö;
7. Organisatsiooni tegevuste analüüs.

Teenusepõhine lähenemine tõi endaga kaasa ka muudatusi Tööinspeksiooni struktuuris. Senise finants- ja haldusosakonna asemele loodi kaks eraldi osakonda: finantsosakond ja üldosakond. Üldosakonna ülesanneteks sai dokumendihaldus, arhiveerimine ning IT arenduste eest vastutamine. Üldosakonna alla liikusid ka töövaidluskomisjoni sekretärid, kes varasemalt kuulusid töövaidluskomisjonide juurde. Selline muudatus oli vajalik selleks, et töövaidluskomisjonide sekretärid saaksid täita töövaidluse lahendamise seadusest tulenevalt tööinspeksiooni kohustusi, tagades töövaidluskomisjoni tegevuseks vajalik teenus ning vabastada töövaidluskomisjoni juhatajad teiste teenistujate juhtimise kohustusest.

Suuremat rõhku pani Tööinspeksioon alates 2018. aastast ka andmekaitsele. 25. maist 2018 hakkas isikuandmete kaitse õigust reguleerima otsekohalduv Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, mis nägi ette, et andmekaitse spetsialisti peavad määrama kõik avaliku sektori asutused. Tööinspeksioonis täidab andmekaitse spetsialisti ametikohustusi üldosakonna juhataja Anni Vilde. Tööinspeksiooni teenistuskohdade koosseis alates 01.07.2018 jagunes järgmiselt:

Juhtkond (kokku 4): Peadirektor, peadirektori asetäitja ennetuse ja õiguse alal, Tööelu Infosüsteemi projektijuht, nõunik analüüsi ajal;

Järelevalve osakond (kokku 53): Juhataja, juhtiv tööinspektor - 4, tööinspektor - 23, tööinspektor-jurist - 6, sõidukijuhtide tööinspektor - 3;

1. Töötervishoiu talitus:

Juhataja, töötervishoiu inspektor - 5;

2. Uurimistalitus:

Juhataja, tööinspektor-uuriija - 7, tööinspektor, spetsialist;

Ennetuse ja õigusosakond (kokku 21): Peajurist - 4, jurist - 2, personalispetsialist;

1. Nõustamistalitus:

Juhataja, nõustamisjurist - 9, töökeskkonna konsultant - 4;

Teabe ja välissuhete osakond (kokku 6): Juhataja, meedianõunik, välissuhete peaspetsialist, kommunikatsiooni peaspetsialist, teabe peaspetsialist, tööelu portaali toimetaja;

Finantsosakond (kokku 4): Finantsjuht, peaspetsialist finantside alal, peaspetsialist halduse alal, ESF TAT programmi juht;

Üldosakond (kokku 14,5): Juhataja, peaspetsialist, ITI peaspetsialist, arhiivispetsialist - 0,5, sekretär-referent - 3, töövaidluskomisjoni sekretär-referent - 8;

Töövaidluskomisjonid (kokku 8): Töövaidluskomisjoni juhataja - 8.



Ühispilet 2018

2018. aasta muudatusi kommenteerib Meeli Miidla-Vanatalu: „Pärast Apo Oja lahkumist vaatasime, et kuidas saaks neid protsesse veel paremini liita. Tekkis selline mõte, et järelevalve peab olema täiesti koos järelevalve tükina. Samuti, kas nii väikesele organisatsioonile on vaja kahte asetäitjat. Muudatuste läbiviimisel jäi üks peadirektori asetäitja ametikoht. Tööinspektsioonile tulid riigi tasandilt need nõuded, et inspektsioon peab olema rohkem teenusepõhine. Meil ei olnud vaja väga kaugele vaadata, sest ka organisatsiooni põhimääruses on kõik välja toodud. Meil peab olema üks

tükk, mis tegeleb ennetusega, selleks, et üldse tööõnnetusi ei juhtuks. Teine tükk peab tegelema tagajärgedega ehk siis järelevalve poole ja tööõnnetuste uurimisega ning kolmandaks on meil töövaidluste lahendamine. Lisaks kuuluvad sinna juurde ka tugifunktsioonid, mis peavad neid kolme teenust toetama.”

Silja Soon meenutab 2018. aasta sündmusi: „Pärast Apo Oja lahkumist kuulutati välja järelevalve osakonna juhataja konkurss, millele ma kandideerin ning ka võitsin. Kui meenutada 2018. aasta sügisperioodi, siis see oli tööinspektoritele äärmiselt raske. Ühel väga kummalisel põhjusel avastasime Krista Vaikmetsaga (nõunik analüüsi alal), kes sel hetkel koostas tööinspektoritele valimeid, et hästi paljud ettevõtted Tallinnas ja Harju maakonnas olid Tööinspektsiooni poolt jäänud järelevalveta. Neid ettevõtteid oli ikka paarsada. Aasta hakkas lõppema, ilmad olid pimedad ja niisked ning õhtud hakkasid väga vara pimedaks minema. Meie ütlesime inspektoritele, et kuivõrd Tallinnas on nii palju ettevõtteid kontrollimata, siis peab igaüks tulema ja tegema vähemalt 10 kontrollimist Tallinnas. See tekitas tööinspektorites tööstressi, pingeid ja pikki sõite. Järgmine aasta me olime targemad, kuid paraku on 51% ettevõtetest Tallinnas ja Harjumaal. See tähendas seda, et paratamatult jääb igale inspektorile ettevõtteid kontrollida ka Tallinnas. Samas anname siinkohal tööinspektoritele vabad käed aja osas, et nad ei peaks kontrollima neid ettevõtteid pimedas või talvel. Samuti oleme me arvestanud sellega, et Tööinspektsioonil on võimalus hüvitada majutuskulud, et tööinspektor saaks mitmel päeval kontrollid tehtud ning ei peaks jääma pimedas teele.”

8.1. Olulised muudatused töövaidluskomisjonide töös

Töövaidluskomisjonid on tegutsenud kohtuvälise töövaidlusi lahendava organina juba üle 20 aasta. Üha enam on töövaidlusavaldustes esitatud erinevaid nõudeid korraga. Lisaks rahalistele nõuetele on lisandunud ka mittevaralisi nõudeid, näiteks tuvastusnõudeid, mis on seotud töötamise registri kannetega või hoopis mittevaralise ehk moraalse kahju hüvitamisega. Korraga väga erinevate nõuete esitamine on märk töösuhetega seotud teadlikkuse tõustust. 2018. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 19 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid.

Kuni 2017. aasta lõpuni oli rahaliste nõuete piirmäär individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses 10 000 eurot. Rahaliste nõuete piirmäära tõstmise vajalikkusest räägiti juba ka varasematel aastatel, sest töötasu nõuete ning muude rahaliste nõuete summad on suurenenud. Mitmel juhul pidi töövaidlusorgan lõpetama menetluse, sest nõude summa ületas kehtestatud piirmäära.

Alates 01.01.2018 hakkas kehtima uus töövaidluse lahendamise seadus, mis tõi endaga kaasa märgatavaid muudatusi töövaidluskomisjoni töös. Senisele tavamenetlusele lisandusid kirjalik menetlus, kompromissi kinnitamine ja lepitusmenetlus. Sellise muudatuse eesmärgiks oli töövaidluste kiirem ja odav menetlemine ning võimalus jõuda kompromissi korras mõlemat osapoolt rahuldava tulemuseni.

Uue seadusega kadus 10 000 euro suurune rahaliste nõuete piirmäär. Teise muudatusena lisandus kirjalik menetlus, kus menetletakse vaid rahalisi nõudeid. Kui tavamenetluse puhul lahendatakse töövaidlusavaldus töövaidluskomisjoni istungil kolmeliikmelise komisjoni poolt, siis kirjalikus

menetluses võib töövaidluskomisjoni juhataja ainuisikuliselt menetleda rahalise nõude avaldust. Sellisel juhul istungit ei toimu. Kirjalik menetlus on võimalik üksnes juhul, kui rahaliste nõuete kogusumma ei ületa 6400 eurot, töövaidluse osapoole kohalolek ei ole juhataja hinnangul vajalik ning töövaidluse pool on nõus kirjaliku menetlusega.

Lisaks eeltoodule lisandus uue seaduse kohaselt töövaidluskomisjonile lepitusmenetluse liik. Lepitusmenetlus annab võimaluse lahendada erimeelsus töösuhte kestel ning selle raames on võimalik jõuda lahenduseni lihtsustatult ja lepituse kulgu ega ka tulemit ei avalikustata. Lepitusmenetluse kasuks otsustamisel tasub arvesse võtta edaspidiseid võimalusi sama töövaidluse jätkamiseks. Lepitusmenetluse korral on ainuisikuliselt lepitajaks töövaidluskomisjoni juhataja, kes tegutseb lepituskokkuleppe sõlmimise eesmärgil.

Lisaks lepitusmenetlusele on võimalik töövaidlusmenetlus lõpetada kompromissiga. Kompromissi sõlmimine on võimalik kuni töövaidluskomisjoni otsuse jõustumiseni. Töövaidluskomisjoni juhataja kinnitab kompromissi määrusega, millega ühtlasi lõpetab töövaidlusasjas menetluse. Kompromiss peab olema täidetav ning see ei ole vaidlustatav, nagu tavapärase töövaidluskomisjoni otsus.

Töövaidluskomisjonide juhatajateks olid 16.01.2018. aasta seisuga:

Tallinna komisjoni juhataja - Liis Valdmets,
Tallinna komisjoni juhataja - Helen Tonkson -Koit,
Tartu komisjoni juhataja – Agne Kalson,
Jõhvi komisjoni juhataja – Terje Pürg,
Pärnu komisjoni juhataja – Kätlin Kalda.

8.2. Tööinspektsiooni 100. aastapäev

Koos Eesti riigiga tähistas Tööinspektsioon 2018. aastal oma sajandat sünnipäeva. 6. novembril toimus Tallinnas Tööinspektsiooni 100. sünnipäeva auks konverents „Hea töökeskkond uueneval tööturul.“ Konverentsil rääkisid oma ala eksperdid ja teadlased, kuidas võiks tööturg välja näha 2030. aastal, millised on tänapäeva tööturu proovikivid, kuidas disainida töökeskkonda selliselt, kuhu töötajad tahaksid töötama tulla ning millised on kaugtöö tegemise võimalused. Praktikud jagasid kogemusi heast töökeskkonnast ning kuidas toime tulla tööstressiga. Päeva lõpetas elav debatt teemal „Milliseid väljakutseid esitab uuenev töökeskkond tööturu osapooltele?“ Konverentsil anti üle ka hea töökeskkonna auhind.

Lisaks konverentsile, andis Tööinspektsioon 100. aastapäeva raames välja tööohutuskultuuri käsitleva raamatu „Töö Eesti kunstis“. Raamatus on Eesti kunstnike tööd, millel on kujutatud töö tegemist läbi Eesti ajaloo. Kunstitööde kõrval on ka lühitutvustus autorist ja pilti tõlgendav tekst. Raamatud jagati Tööinspektsiooni sotsiaalpartneritele, sidus- ja huvigruppidele ning tööandjate esindajatele, et kõnetada sihtgruppi, kelleni ei ole teavitustegevusega jõutud.

2018. aastal toimus fotovõistlus „100 aastat tööd Eesti heaks“, kuhu olid oodatud eri aegadel töötamist kujutavad fotod aastatest 1918-2018. Parimad fotod jõudsid näitusele ning ajaloolistest fotodest valmis juubeliaasta kalender. Kalendrid saadeti ettevõtetesse, mida aastail 2015-2018 nõustasid Tööinspektsiooni konsultandid.

8.3. Mitmekesisuse ja kaugtöö märgised

21.03.2018 tunnustati Tööinspeksiooni mitmekesisuse märgisega „Austame erinevusi“. Mitmekesisuse märgis on kvaliteedimärk, mis näitab, et ettevõtte on atraktiivne tööandja, mis ootab tööle talente sõltumata nende vanusest, soost või taustast. Mitmekesisuse märgis on loodud Eesti Inimõiguste Keskuse ja Sotsiaalministeeriumi koostöös ning kehtib kaks aastat. Märgis on seotud mitmekesisuse kokkuleppega, millele on alla kirjutanud 2018. aasta seisuga pea sada Eesti organisatsiooni. Nii 2020. aastal kui ka 2022. aastal oli Tööinspeksioonil au saada mitmekesisuse märgis juba mitmendat korda.

Tööinspeksioon sai 2018. aastal ka „Kaugtöö Tegija 2018“ märgise, mille eesmärk on tunnustada kaugtööd praktiseerivaid organisatsioone Eestis. Märgis kehtib kolm aastat ning seejärel saab seda uuesti taotleda ja ettevõtte arenguid kaugtöös tutvustada. Märgise saanud organisatsioonid võivad edaspidi märgist oma veebilehel ja muudes materjalides kasutada. „Kaugtöö Tegija 2018“ on Targa Töö Ühingu ja partnerite ellukutsunud projekt, edendamaks kaugtööd Eestis ja tunnustamaks neid ettevõtteid, kes kaugtöövõimalusi oma töötajatele pakuvad.

9. Muudatused 2019. aastal

2019. aastal toimusid suured muudatused Tööinspeksiooni järelevalves. Järelevalve osakonda loodi kvaliteedi peaspetsialisti ametikoht, kelle ülesandeks oli tööinspektorite järelevalvemenetluste hindamine, tulemuste pinnalt kokkuvõtete tegemine ja tagasiside andmine. Sellise sisekontrolli eesmärgiks oli järelevalve osakonna järelevalvemenetluse ja väärteomenetluse kvaliteedikontrolli läbiviimine ja kontrolli andmete alusel tööinspektoritele mõeldud koolituste läbiviimine. Pikemas perspektiivis soovis Tööinspeksioon, et läbiviidav sisekontroll tagaks ühetaolise praktika järelevalves.

Töötervishoiutalitus muudeti 2019. aastal rakkerühmaks, sest talituse tegevused ei erinenud suuresti rakkerühma toimimise põhimõtetest. Ka sõidukijuhtide tööinspektorid ühendati ühtseks rakkerühmaks ehk sõidukijuhtide rakkerühm. Uurimistalitus jäeti jätkuvalt talituseks, sest tööõnnetuste uurimine on spetsiifiline ja eraldiseisev protsess ning uurijad töökeskkonna järelevalvet selliselt läbi ei vii.

Lisaks loodi tööinspektoritele ja juhtivatele inspektoritele ka vanemtööinspektorite ametikohad. Vanemtööinspektorilt eeldatakse teatud valdkondade eriteadmisi ja -oskuseid, et koolitada ja abistada teisi järelevalveametnikke. Samuti on vanemtööinspektorid mentoriteks uutele töötajatele ning viivad vajadusel läbi nende täiendõpet. Vanemtööinspektorid osalevad valdkonna ekspertidena koostööprojektides ja asutusteülestes töörühmades.

2019. aasta lõpul otsustati, et järelevalve osakonnaga liidetakse menetlusvaldkonda hästi tundvad peajuristid ning ennetus- ja õigusosakonna funktsioonid jagatakse laiali. Peajuristid pakuvad tööinspektoritele vajadusel abi ja nõu siis, kui menetlused lähevad oma olemuselt liialt keeruliseks. Nõustamistalitus eraldati ennetusosakonnaks. Ennetusosakonna peamiseks ülesandeks jäi inimeste ja ettevõtete aitamine, nõustamine ning üldine teadlikkuse kasvatamine nii infotelefonis, e-kirjaga kui ettevõttes konsulteerimiste, erinevate esinemiste ja muude nõustamiste kaudu.

Peadirektori poolt muudetud Tööinspeksiooni struktuur jagunes alates 01.11.2019 järgmiselt:

Juhtkond ja struktuurivälised teenistujad (kokku 6,1): Peadirektor, peadirektori asetäitja, Tööelu Infosüsteemi projektijuht, Norra projektijuht – 0,1, nõunik analüüsi ajal, peajurist lepingute ja hangete alal, personalispetsialist;

Järelevalve osakond (kokku 58): Osakonna juhataja, kvaliteedi peaspetsialist, peajurist – 2, vanemtööinspektor, tööinspektor;

1. Uurimistalitus:

Talituse juhataja, tööinspektor-uurija – 7, tööinspektor, spetsialist;

Rakkerühmad:

- Tootmise- ja tööstussektor: juhtiv tööinspektor, tööinspektor – 8;
- Ehitus- ja taristusektor: juhtiv tööinspektor, vanemtööinspektor, tööinspektor – 7;
- Teenindus ja avalikhaldus: juhtiv tööinspektor, tööinspektor – 6;
- Töötervishoid: juhtiv tööinspektor, töötervishoiu tööinspektor – 4;
- Transpordisektor ja sõidukijuhid: juhtiv tööinspektor, sõidukijuhtide tööinspektor – 2;

- Töösuhted ja majandustegevus: juhtiv tööinspektor, jurist – 2, tööinspektor-jurist - 6

Ennetusosakond (kokku 14): Osakonna juhataja, nõustamisjurist – 9, töökeskkonna konsultant – 4;

Teabe ja välissuhete osakond (kokku 5): Osakonna juhataja, meedianõunik, kommunikatsiooni peaspetsialist, teabe peaspetsialist, tööelu portaali toimetaja;

Finantsosakond (kokku 4): Osakonna juhataja/ finantsjuht, peaspetsialist finantside alal, peaspetsialist halduse alal, ESF TAT programmi juht;

Üldosakond (kokku 14,5): Osakonna juhataja, peaspetsialist, ITI peaspetsialist, arhiivispetsialist - 0,5, sekretär-referent – 3, töövaidluskomisjoni sekretär-referent – 8;

Töövaidluskomisjonid (kokku 8): Töövaidluskomisjoni juhataja – 8.

Kui varasematel aastatel uuriti kodanike rahulolu nõustamisteenuse kui ka konsultanditeenusega, siis 2019. aasta kevadest uuritakse ka tööandjate rahulolu järelevalvega. Peale rahulolu uuritakse ka seda, kas inspektori soovitused aitavad tööandjatel töökeskkonna ja töösuhete probleeme lahendada. Tööandja saab pärast tööinspektori külastust 7-14 päeva jooksul küsitlusankeedi, milles on tal võimalik hinnata rahulolu järelevalveteenusega. Soovi korral saab tööandja teha Tööinspeksioonile ettepanekuid või lisada kommentaar.

Maret Maripuu kommenteerib Tööinspeksiooni valdkondade hindamist järgmiselt: „Ühiste põhimõtete loomine oli oluline ning seejärel sai juba igal aastal midagi uut juurde tuua. Alguses hakkasime küsima nõustamisteenusele tagasisidet ehk kuidas tööandjad ja töötajad on rahul meie infotelefoniga ja meie e-kirjade vastustega. Minu arust oli tõsine läbimurre ka see, kui me hakkasime küsima tagasisidet meie järelevalve kohta. Ka tööandjad hindasid seda ning meie järelevalvega on kokkuvõttes rahul oldud. Sealt edasi hakkasime regulaarselt läbi viima rakkerühmade hindamisi. Hindasime majasiseselt Tööinspeksiooni rakkerühmade kvaliteeti, kuidas järelevalvet on läbi viidud, kui korrektselt on meie dokumendid vormistatud jne. Eks alguses oli meie Tööinspeksiooni töötajate poolt väikest hirmu või ebalust tunda, kuid selle hindamisega me saavutasime väga suure hüppe kvaliteedi tõusus ning ma arvan, et kõik osapooled on hindamisega rahul. Nüüd saab Tööinspeksioon tunda ennast väga eduka ja hästi juhitud asutusena.“

2019. aasta alguses jõustus TTOS muudatus, milles kirjeldatakse uut ohutegurit, mille nimetuseks on psühhosotsiaalne ohutegur. Muutused tööelus on kaasa toonud uued tööstressorid ehk psühhosotsiaalsed ohutegurid ning Tööinspeksiooni tööinspektorid on märganud töötajate koormuse tõusu selles vallas ning tööandjatel tuleb psühhosotsiaalseid ohutegureid ka töökeskkonna riskianalüüsis arvestada.

Alates 14. jaanuarist 2019 on töövaidluskomisjonile avaldusi saata uuele e-aadressil avaldused.tvk@ti.ee. Digitaalselt esitatud Töövaidluskomisjoni avaldus peab olema ka digitaalselt allkirjastatult.

9.1. Teavitustöö 2018.-2019. aastatel

24.04.2018 algas EU-OSHA juhtimisel kaheaastane koostööprojekt „Tervislikud töökohad haldavad ohtlike aineid.“ Kahe aasta jooksul toimus mitmeid seminare, mis käsitlesid ohtlike ainete teematikat, kantserogeene töökeskkonnas ning võimalusi töökeskkonna ohutumaks kujutamist. Traditsioonilisel töötervishoiupäeval toimus konverents, kus räägiti ohtlikest ainetest töökeskkonnas ning võimalustest töökeskkonna ohutuks ja tervist säästvamaks muutmisest.

2018. aastal toimus Tööinspektsiooni teavituskampania "Tunne oma õigusi - juhendamine ja väljaõpe". Kampania oli suunatud töötajatele ja tööandjatele. Juhendamise olulisuse meelde tuletamiseks kutsus Tööinspektsiooni ettevõtteid ja organisatsioone 2018. aasta septembri viimasel nädalal osalema algatuses „Panusta ohutusse, kohe!“. Üleskutse eesmärk oli näidata, mil viisil on asutustes juhendamine korraldatud ning anda seeläbi ideid ka teistele. Tööinspektsiooni üleskutsega liitus septembri lõpuks 48 ettevõtet ja asutust üle kogu Eesti. Algatuses liitunud asutused viisid läbi tööohutuse alased juhendamised ning jäädvustasid tehtu fotode või videotena, mis oli kõigile kättesaadav Tööelu Facebooki lehel. Kampaniat finantseeriti Euroopa Sotsiaalfond Toetuse andmise tingimused "Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014–2020".

2018. aasta lõpus valmis ka kolm uut trükist „Töötamise ABC“, „Töoga seotud luu- ja lihaskonna ülekoormushaigestumiste ennetamine“ ja „Töövahendi ohutus“. 2019. aastaks valmis neli ohutusplakatit, mis näitlikustavad ohutut töötamist tellingutel, redeli kasutamist, töötamist saepingil ning kaitseriiete korrektset kasutamist.

10. 2020. aasta eriolukord Tööinspeksioonis

10.1. 2020. aasta sündmused järelevalves

2020. aasta oli proovikiviks kõigile Tööinspeksiooni töötajatele. Uus olukord COVID-19 vallas nõudis nii organisatsioonilt kui ka selle töötajatelt kiiret reageerimist, ümberõppimist, külma närvi ja ühise infovälja olemasolu. 2020. aasta kevadel eriolukorra ajal toimunud sündmuse kommenteerib Silja Soon: „2020. aasta märtsis, kui Eestis tuli eriolukord, vähenes Tööinspeksioonis kontaktkontrollide arv ehk füüsilist järelevalvet ettevõtetes kohapeal tehti minimaalselt. Siiski andsime alati inspektoritele vajalikke suunised, sest ohutuse kohapealt me järeleandmisi ei tee. Samuti kasutati ka kontaktivaba järelevalve võimalust, näiteks kasutasid seda sõidukijuhtide tööinspektorid. Teistel inspektoritel oli võimalik tutvuda Tööinspeksiooni uue Tööelu infosüsteemiga ning üle korrata mõningaid järelevalve haldusmenetluse asjaolusid. Ehk siis seda aega kasutati pigem täiendkoolituseks.

Kui 2020. aasta maikuu keskel hakkasid tööinspektorid taaskord kontrolle tegema, siis see oli ka tööinspektori jaoks natuke hirmutav, just võimaliku haigestumise poole pealt. Tööinspektor on ikkagi samasugune inimene nagu iga teine. Alguses saime ka kõnesid tööandjatelt, kes ei olnud nõus sellega, et inspektor tuleb ettevõttesse kontrollima, sest kardeti haigestumist. Osad nendest kõnedest olid põhjendatud, kuid siin võis olla ka väike osa tööandjaid, kes leidis võimaluse vältida Tööinspeksiooni külastust.“

Maret Maripuu kirjeldab 2020. aasta järelevalve toimumist järgmiselt: „Kui esimene šokk oli möödas, olime valmis alustama kontaktivaba järelevalvega. Reageerisime COVID-19 olukordadele ja pakkusime tööandjatele tuge, kuidas paremini COVID-19 vastu meetmeid kasutada. Pakkusime tuge ka töötajatele, kes soovisid meie abi, et veenduda töökeskkonna ohutuses. Ma arvan, et Tööinspeksioon sai nende väljakutsetega väga hästi hakkama ning meid ei tabanud selline šokk nagu mõnda teist asutust.“

Tööinspeksioon võttis 2020. aasta teises pooles vastu otsuse iga järelevalve juures pöörata tähelepanu ka tööandja tegevusele COVID-19 ennetusmeetmetele ehk töökeskkonnas esineva bioloogilise ohuteguri riskianalüüsile, tegevuskavale ja ennetusmeetmetele töötervishoiu ja tööohutuse seaduse vaates. Igal külastusel küsiti ettevõttes, mida on tehtud, et tagada töötajate ohutus ning pidurdada viiruse levikut.

Tööinspeksiooni kontoritesse korraldati kiiresti vajalikud desinfitseerimisained ja isikukaitsevahendid. Kontrollide ajal kandsid tööinspektorid maske, FFP2 maske, kaitsekindaid ning kasutasid desinfitseerimisvahendeid. Lisaks hoiti kohtumistel alati võimalikult suurt distantsi ning viibiti ettevõttes võimalikult lühikest aega. Kontoritesse telliti ka kiirtestid, et töötajad saaksid enne ettevõttesse minekut või koolitustel osalemist ennast testida. Kuigi praegusel ajal igapäevaste kontrollide raames enam maske ja kaitsekindaid sellisel määral ei kasutata, kui 2020. ja 2021. aastatel, siis on inspektorile see võimalus jäänud ning vajalikke kaitsevahendeid tellitakse kontoritesse ka edaspidiselt.

10.1.1. Muudatused rakkerühmades 2020. aastal

Alates 2020. aastast jäeti kogu õnnetusjuhtumi menetluse protsess tööinspektor-uurijatele. Tööinspektor-uurijale lisanduvad senisega võrreldes tööõnnetuste kodeerimine ning vajadusel arsti ja Haigekassaga suhtlemine, aga ka õnnetusjuhtumi uurimisest tulenev töökeskkonna järelevalve.

2020. aastal otsustati kaotada järelevalve osakonnast uurimistalitus ning vabanevad teenistuskohad suunati nii järelevalvesse kui ka nõustamisse. Otsustasime, et rakkerühmade jaotus korraldatakse ümber alates 1. juunist 2020. Tootmise- ja tööstussektori ning teeninduse ja avaliku halduse rakkerühmad liideti ning moodustati ühtne üldjärelevalve rakkerühm. Tööinspektor-uurijatest ja kahest senise töötervishoiu rakkerühma liikmete arvelt moodustati uus rakkerühm - tööõnnetused ja kutsehaigused.

Silja Soon kommenteerib: „Sellel aastal jäi tootmise- ja tööstuse rakkerühm väga ahtakeseks, kuid samas olid tagasi tulemas lapsehoolduspuhkuselt avaliku sektori rakkerühma tööinspektorid. 2020. aasta mais me pidime tegema kannapöörde ja panema kokku mõned rakkerühmad. Teine suur muudatus toimus sellel põhjusel, et töötervishoiu järelevalve talitusel oli kutsehaigestumise uurimisi ülivähe, statistiliselt 27 kutsehaigestumise uurimist ning paraku oli vaja üle vaadata töötervishoiu tööinspektorite töökoormus. Töötervishoiu tööinspektorid liideti kutsehaiguste ja tööõnnetuste uurimise talitusega ning tegime nad ühtseks tööõnnetuste ja kutsehaiguste rakkerühmaks. Kui ma täna vaatan sellele otsusele tagasi, siis see oli õige otsus. Ka üldjärelevalve rakkerühm sai oma jõudusid paremini jaotada. Loomulikult tõi see kaasa uusi väljakutseid tööinspektorid, kuid teisest küljest oli see ka rutiinist välja murdmise ehk siis nad said laiemat vaadet ning ei pidanud keskenduma ühele kitsale valdkonnale.“

Rakkerühmad 29.11.2022 seisuga jagunesid järgnevalt:

Tööõnnetused ja kutsehaigused – rakkerühma juht Anneli Metsalu,

Ehitus- ja taristusektor – rakkerühma juht Valentina Soone,

Üldjärelevalve – rakkerühma juht Mariko Vahula,

Transpordisektor ja sõidukijuhid – rakkerühma juht Jüri Milov,

Töösuhted ja majandustegevus – rakkerühma juht Liis Naaber-Kalm

10.2. 2020. aasta sündmused nõustamises

Kui kontaktjärelevalve lõpetati, siis lõpetati ka nõustamisjuristide ja töökeskkonna konsultantide vastuvõtt Tööinspektsiooni kontorites. 2020. aasta sündmuste raames võis näha ootamatut tõusu nõustamise valdkonnas, kus pöörasime läks infotelefoni kõnede vastamisele. Maret Maripuu: „2020. aastal tabas Tööinspektsiooni hüppeline nõustamise kasv. Tavapäraselt olime harjunud 100-150 kõnega päevas, kuid 2020. aastal hüppas kõnede arv 1000 kõneni päevas. Väga positiivne oli see, et tööinspektorid tulid nõustamisjuristidele appi. Tulime toime infotelefoni pöördumistele vastamisega. 2020. aastal tõusis fookusesse kindlasti ka psühhosotsiaalne ohutegur, kus me hakkasime selles vallas nii tööandjatele kui ka töötajatele teavitust tegema ja infomaterjale tootma.“

Meeli Miidla-Vanatalu kommenteerib: „2020 oli meie jaoks selline väga äkiline ja kiire aasta ning me oleme siiani jäänud kiiresti töötemposse. Kui kriis tuli, siis meie esimene küsimus oli, et kuidas

me lahendame infotelefonidele vastamise probleemi. Esimestel päevadel ei saanud me piisavalt kõnekaarte toonastest kõnekeskustes, sest ka neil olid kõik kontorid kinni pandud. Pidime ootama, kuni need pakiautomaati saadetakse. Kui me need kätte saime, siis tekkis küsimus, et milline on infotelefoni vastuste kvaliteet. Meil olid liinil inimesed, kes soovisid küll appi tulla nõustamisjuristidele, kuid nende teadmised ei olnud samal tasemel. Õnneks me tagasisidena väga suure pahameele osaks ei saanud, vaid esinesid mõned üksikud juhtumid. COVID-19 kriis tõi kaasa ka selle, et tootsime väga palju teabematerjale. Lisaks infotelefonile, tuli anda ka kirjalikke selgitusi e-kirjade ja artiklite teel ning infot Tööelu portaalis.”

Meeli Miidla-Vanatalu toob ka välja, et rasked ajad võivad inimesi hoopis ühendada: „Meeskonnaliikmena tunnen, et see 2020. aastal toimunu ühendas meid väga palju. Me kõik mõistame, et kõigil on raske ja kõik pingutavad ning toetavad väga palju üksteist. Meeskondade vahelist suhtlust, teiste meeskondade väärtustamist ja erinevatesse meeskondadesse panustamist on minu meelest palju rohkem, kui oli varasematel aastatel. Võib olla tuleneb see vaade olles alates 2022. aasta teisest poolest tippjuhi positsioonil, aga see tundmus on täna selline, et kriisid võivad meid panna ka rohkem ühte hoidma.”

10.3. Muudatused töövaidluskomisjonide töös 2020. aastal

Rahandusministeeriumi, sotsiaalministeeriumi ja Riigi Kinnisvara abiga leiti töövaidluskomisjonidele istungite pidamiseks asendusruumid. Asendusruumid olid vajalikud 2 + 2 reegli järgimiseks, sest nii mõneski kontoris jäid ruumid töövaidluskomisjonide istungite pidamiseks liialt väikeseks. Töövaidluskomisjonide istungitel oli ka maski kandmine 2020. aastal kohustuslik.

COVID-19 kriisi ajal suurenes märgatavalt töövaidluskomisjonide töö. Võrreldes varasemate aastatega esines 2020. ja 2021. aastatel rohkem istungi edasilükkamise taotlusi, mis pikendas ka menetlustähtaegu. Ühest küljest oli istungite edasilükkamine põhjendatud, sest haigestumisi oli palju, kuid teisest küljest tundus komisjonidele, et koroonaviirust kasutati ka ettekäändeks ebamugavustest pääsemiseks ja istungi edasilükkamiseks.

Et istungid saaksid peetud, loodi töövaidluskomisjonidele IT-abi poolt võimalus istungeid läbi viia menetluskonverentsina ehk videosilla vahendusel. Selleks võimaldas IT-abi vajalikud paroolidega turvatud süsteemid, kaamerad ja helilahendused, et videoistungite läbiviimisel ei tekiks turvaote ja tehnilisi probleeme. Kui algselt oli töövaidluskomisjonidel ja töövaidluskomisjonide sekretär-referentidel palju segadust ja võõristust kasutatava tehnika ja uute süsteemide vastu, siis hiljem on leitud, et video teel istungite pidamine osutus kiiduväärt lahenduseks. Seda võimalust kasutatakse ka pärast COVID-19 tingitud eriolukorra möödumist.

Nii töövaidluskomisjonidele kui ka töövaidluse osapooltele võimaldab videoistungite läbiviimine kokku hoida aja- ja ressursikuludelt. Videoistungi võimalus on vähendanud ka väljasõidu istungitel esinevat kaasistujate vähesuse probleemi. Näiteks osalevad Tartu kaasistujad tihti video vahendusel ka Valga istungitel.

10.4. Kaugtöö rakendamine

Kuigi kaugtööl olemise võimalusi on Tööinspeksioonis kasutatud ka juba aastaid varem, on alates 2020. aastast kaugtöö/kodukontori võimalusi hakatud rohkem kasutama. Maret Maripuu kommenteerib: „Tööinspeksioon oli väga hästi ette valmistatud, sest juba enne 2020. aastat sai Tööinspeksioonis teha kaugtööd. Kui teised riigiasutused COVID-19 kriisi alguses hakkasid alles otsima, kust õnnestub sülearvuteid saada, siis meil oli selline kaugtöö tegemise kogemus juba olemas.“

Meeli Miidla-Vanatalu: „2020. aastal hakkasid meie organisatsiooni töötajad julgelt kasutama kaugtöö võimalust. Meil oli alates 2018. aastast olemas ka kaugtöö märgis, kuid oldi veel skeptilised ning kohati oli ka suhtumine, et kas kaugtööl olivad päriselt ka tööd teevad. Nendest hirmudest on nüüdseks üle saadud. Tööinspeksiooni töötajad kasutavad kaugtöö võimalust ning keegi ei sea enam kahtluse alla, et me kaugtööl tööd ei teeks.“

Alates 2020. aasta juulikuust on Tööinspeksiooni töötajatel võimalus sõlmida lisaks ka kaugtöö kokkuleppe. Kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel vaatab Tööinspeksiooni töökeskkonnaspetsialist üle töötaja kaugtöökoha tingimused, näiteks saadetud piltide teel. Kaugtöö tõi välja aga ka teadmise, et mitte kõikidel töötajatel ei ole kodus ergonoomilisi töökohti. Probleemile lahendust otsides on Tööinspeksioon kaalunud võimalusi, kas ja kuidas peaks organisatsioon abistama töötajaid töökoha kujundamisel ning millised rahalised vahendid peaksid selleks tulevikus eelarves olema.

Kokkusaamised, nii organisatsioonisiselt kui ka -väliselt, hakkasid toimuma videosilla vahendusel. Tavapäraseks on saanud koosolekute, koolituste ja teabeürituste läbiviimised videosilla teel, kasutades selleks Skype, MS Teams või Zoom rakendusi. Ka paljud infohommikud on liikunud virtuaalruumidesse ning need viiakse läbi video teel. Selline lähenemine võimaldab kokku hoida nii aja- kui ka ressursikuludelt ning pakub võimalust osaleda infohommikutel ja koolitustel ka neil, kellel ei ole võimalik kohapeale tulla.

10.5. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine

Kodukontor ja kaugtöö tegemine annab ühest küljest suurema vabaduse töö planeerimisel ja võimaluse tööd teha asukohast olenemata. Teisest küljest võib kaugtöö tegemine vähendada kollektiivi omavahelist suhtlust ja läbisaamist, mis võib muuta ka organisatsioonikultuuri. 2020. aastal pidid töötajad hakkama saama eriolukorrast tingitud uute raskuste ja väljakutsega, näiteks, kuidas hoida töö- ja pereelu kaugtööd tehes tasakaalus. Nendele probleemidele aitas lahendusi leida Tööinspeksiooni töökeskkonnaspetsialist ning ka töötajad ise olid alati jagama kolleegide vahel erinevaid mõtteid, nõuandeid ja tähelepanekuid. Psühhosotsiaalsete ohutegurite leevendamiseks on Tööinspeksioon enda töötajatele võimaldanud tööpsühholoogi teenuse kasutamist, mis on töötajatele tasuta ning konfidentsiaalne. Anonüümset teenust on Tööinspeksiooni töötajatel võimalik kasutada ka veebi teel.

2021. aastal viis Tööinspeksioon teenistujate vahel läbi süsteemse rahulolu-uuringu, et mõõta tööheaolu ja disainida töötajakeskset organisatsioonikultuuri. Rahulolu mõõtmiseks kasutati Happy Me teenust, mis võimaldas töötajate seas läbi viia anonüümse küsitluse. Küsitluses paluti töötajatel

analüüsida enda eneseteostust, töörolli, koostöö- ja suhtlemiskliimat ja väljakutseid Tööinspektsioonis. Happy Me teenuse raames toimusid ka seminarid ning töötoad, kus tutvustati tulemusi ning võimalusi eesmärkide elluviimiseks.

11. Tööelu infosüsteem ehk TEIS

2020. aasta kevadel avati kõigile kasutamiseks Tööelu Infosüsteem (TEIS). TEIS loodi koos Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskuse (TEHIK) ning hanke võitnud partneritega TripleDev OÜ ja Trinidad Wiseman OÜ. Infosüsteemi loomisesse kaasati jooksvalt sotsiaalpartnereid ning erineva suurusega ettevõtteid, kes testisid, andsid tagasisidet ja tegid ettepanekuid, kuidas uus süsteem toimima peaks. Tööelu infosüsteemi arendust rahastatakse projektist Euroopa Sotsiaalfondi toetuse andmise tingimused „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014-2020“.

TEIS-i suurim ülesanne on toetada tööandjat hea töökeskkonna loomisel. 2020. aastal saadi valmis esimene etapp ehk järelevalve funktsioon. Eesmärgiks oli parandada ettevõtete tööhutuskultuuri, suurendada tööandjate teadlikkust, pakkudes riigi poolt võimalikult palju tuge ja nõu ning vähendada järelevalvega kaasnevat halduskoormust. Edaspidi kolivad kõik Tööinspektsiooni teenused iseteenindusse ning see muudab ettevõtetele töökeskkonna haldamise ja suhtlemise Tööinspektsiooniga kiiremaks ja mugavamaks. Maret Maripuu: „Kindlasti väärib tähelepanu ka Tööelu infosüsteem (TEIS). Tööinspektsioon oli esimene järelevalve asutus, kes sellise infosüsteemi endale sai ning nüüd arutatakse ka teistes sotsiaalvaldkondades sarnase infosüsteemi loomist ehk meie infosüsteemist võetakse eeskujuna.“

Oluliseks märksõnaks uue infosüsteemi loomisel on paberivaba asjaajamine. Paberikandjal oleva dokumentatsiooni vähendamiseks anti tööinspektoritele kasutamiseks tahvelarvutid, kus on võimalik kontrolli käigus sisestatud andmed kohe süsteemi üles laadida. Paljud külastuse jaoks vajalikud andmed on juba ka eeltäidetud.

Kui ettevõtte satub kontrolli valimisse, toimub infovahetus tööinspektoriga digitaalselt, muutes protsessi kiiremaks ja sujuvamaks. Tööinspektor saab järelevalvet tehes ettevõtte infole nutiseadme ehk tahvelarvuti kaudu kiiresti ligi. Inspektoril on võimalik teha ettevõttes kohapeal näiteks mõnest ohtlikust olukorrast pilt ning see edasiseks lahendamiseks salvestada. Tööandjale on info koheselt nähtav ning kui ta parandab ohu, on tal võimalik teha koheselt telefoni või tahvliga uus pilt, lisada see pilt süsteemi ning inspektor näeb ja kinnitab tehtu. Nõnda on ohu kõrvaldamisest teatamine senisest kiirem ja lihtsam ning ka meeldetuletus rikkumise korral kergesti märgatav.

Uus infosüsteem teeb ka kontrollimise lihtsamaks. Kui süsteem näitab, et ettevõttes on kõik korras, siis neis ettevõtetes tehakse pistelisi kontrole. Kui kohapeal selgub, et infosüsteemis olev info vastab tegelikkusele, on inspektori külaskäik oluliselt lühem. Tööinspektor saab järelevalvet teha kahte moodi – kontaktivabalt iseteeninduse kaudu või külastuse käigus ettevõttes kohapeal.

Uued süsteemid ning nutiseadmete kasutusele võtmine tõstatas aga uued probleemid. Kommenteerib Silja Soon: „Kui meile saabus TEIS ning tulid tahvelarvutid, siis mõned protsessid kiirenesid ja töö läks huvitavamaks. Samas, tõi see endaga kaasa ka kasvuraskusi. Tööinspektorid sattusid uuendustest tehnostressi. Töötajate võimekus tahvelarvuti abil hakata järelevalvet tegema ja toimetama oli hästi erinev. Oli äärmiselt tublisid eakamaid tööinspektoreid, kes sellest uuest olukorrast täiesti edukalt läbi närisid ning praegusel hetkel täiesti vabalt toimetavad. Aga oli ka töötajaid, kes ei suutnudki tahvelarvutite ja TEIS süsteemiga toimetamist ära õppida ning sellega harjuda ja vandusid kahjuks sellele tehnoloogia arengule alla.“

Alates 1. septembrist 2021 peavad kõik kehtivad töökeskkonna riskianalüüsid ja tegevuskavad olema tööandja poolt TEIS-i üles laetud või seal koostatud. Seeläbi on need riskianalüüsid ettevõtte töötajatele ja Tööinspeksioonile kättesaadavad. Iseteeninduses saavad tööandjad määrata ka näiteks ettevõtte tervishoiu ja tööohutusega tegeleva isiku ehk töökeskkonnaspetsialisti.

30.06.2022 seisuga on TEIS infosüsteemi ehk Tööinspeksiooni iseteeninduskeskkonna kasutajaid 82% tööandjatest, kellel on vähemalt üks töölepinguline töötaja ning ettevõtte riskianalüüsi on läbi TEIS keskkonna esitanud Tööinspeksioonile 53% oodatavatest riskianalüüsides. Tööandjate rahulolu iseteeninduskeskkonna kasutusmugavusega oli maikuu 2022. aasta seisuga 88%

Kui võrrelda uut keskkonda TEIS ning varasemalt kasutusel olnud keskkonda Töökik (mis oli samuti mõeldud ettevõtte riskianalüüsi lihtsustamiseks), siis on uus riskianalüüsi töövahend märksa erinevam. Põhiline erinevus Töökiku ja Tööelu infosüsteemi riskianalüüsi töövahendil seisneb selles, et Töökikusse sai tööandja sisestada nende riskide hindamise tulemused, mida ta oskas välja selgitada. TEIS töövahend pakub tööandjale välja ettevõtte tegevusalas esinevad peamised ohud ja riskid ning meetmeid nende maandamiseks. Tööandja saab töövahendi abil veenduda kas võimalikud abinõud ohu maandamiseks on juba kasutusele võetud või tuleks need ettevõtte tegevuskavasse lisada ja edaspidi kasutusele võtta. Lisaks võeti TEIS töövahendi arendamisel arvesse paljude ettevõtete soovi, et selle kasutamine oleks lihtne ning see sisaldaks abistavat sisu.

2021. aasta lõpus kuulutati välja riigi digiteenuste konkurss „Su/g 2022.“ 17. veebruaril 2022 toimus konkursi finaali, kus tunnustati riigi parimaid digiteenuste ja digiriigi eestvedajaid. Tööinspeksioon esitas konkursile TEIS riskianalüüsi töövahendi, mis pälvis konkursil parima kasutuskogemusega teenuse eriauhinna. Konkursi raames toimus ka kasutajakogemuse töötuba, kust saime väga väärtuslikku tagasisidet ja praktilisi arendusideid, millega teenust veelgi paremaks muuta.

12. Tööinspeksiooni tegevused 2021. aastal

12.1. Tööinspeksiooni põhiväärtused, missioon ja visioon

2021. aastal kinnitas Tööinspeksioon organisatsiooni arengukava aastani 2035. 2021-2035 aastate arengukava üldesmärgiks on - 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.

Tööinspeksiooni töötajatel oli võimalik kaasa rääkida nii arengukava koostamisel kui ka põhiväärtuste arutelul. Tööinspeksiooni põhiväärtused on järgmised:

- Asjatundlik – oleme professionaalsed, kompetentsed, korrektsed, erapooletud ja teeme tööd pühendunult.
- Usaldusväärne – peame lubadustest kinni, toetame ja tunneme oma vastutust; oleme täpsed, selged ja tegemistes läbipaistvad; kohtleme kõiki võrdselt, väärtustame kõiki arvamusi, pühendume Eestis hea töökeskkonna loomisele.
- Lahendustele orienteeritud – otsime lahendusi ja ennetame probleeme; saavutame oma eesmärgid läbi paindliku koostöö, professionaalse ja uuendusliku lähenemise, tajudes oma vastutust ühiskonna ees.

Pärast põhiväärtuste ja arengukava kinnitamist täpsustati 2022. aastal Tööinspeksiooni missiooni ja visiooni. Ka seekord oli Tööinspeksiooni töötajatel võimalus kaasarääkida missiooni ja visiooni kujundamisel. Tööinspeksiooni missiooniks on **anda kindlustunne töösuhetes ja ennetada tööõnnetusi** ning Tööinspeksiooni visioon on, et **Eestis on töösuhted selged ja töökeskkond ohutu ning tervistsäästev**.

Tööinspeksioon on varasematel aastatel määranud organisatsiooni missiooni, visiooni ja põhiväärtused nii 2008. aastal kui ka 30.12.2015 Tööinspeksiooni peadirektori käskkirjaga kinnitatud Tööinspeksiooni arengukavas 2016-2020.

12.2. Muudatused nõustamises ja ennetuses 2021. aastal

1. oktoobrist 2021 liideti teabe- ja välissuhete osakond ning ennetusosakond. Nõustamine, konsulteerimine ja teavitus kuulub nüüd ühtse ennetus- ja teavitusosakonna alla. Sellise muudatuse tingis vajadus läheneda ennetustööle terviklikumalt ning tulenevalt riigi pikaajalisest arengustrateegiast „Eesti 2035“.

Meeli Miidla-Vanatalu kommenteerib tehtud muudatusi järgnevalt: „2021. aastal sündis otsus moodustada ühtne osakond, kuhu kuuluks nii ennetus kui ka teave. See on ka protsessi mõttes loogiline. Ühe osakonna moodustamisega soovisime suurendada osakonnaülest koostööd, et nii ennetus kui ka teave omavahel paremini integreeruks. Kui me vaatasime teenuskaarte ja osakondade ülesandeid, siis oli näha, et need kaks asja käivadki koos. Mis see ennetus on? Ennetus ongi info andmine, infotelefonile vastamine ning tööelu portaal ja tööelu ajakiri. Üks pool peab selle vormi looma ning teine pool peab andma sisu. Vorm ja sisu peavad ikkagi käima käsikäes.“

2021. aasta algusest võttis Tööinspeksioon kasutusele uue kõnekeskuse. Helistaja saab pärast infotelefoni numbri valimist teha valiku, kas tema küsimus vajab juristi, töökeskkonna konsultandi või sekretäri vastust. Pärast esimese paari kuu möödumist, kui esimene harjumatus nii infotelefonile pöördujatel kui ka Tööinspeksiooni nõustajatel kadus, on kõne ootejärjekord oluliselt lühenenud.

Töökeskkonna konsultatsiooniteenuse osutamine sõltub suurel määral tööandjate huvist teenuse vastu. Rein Reisberg: „Konsultandi teenus sai loodud selle mõttega, et need tööandjad, kes ise on huvitatud töötervishoiu ja tööohutuse teemadest ning soovivad töökeskkonda paremaks teha, siis neil on võimalik helistada, kirjutada või kutsuda konsultant ettevõttesse. Alustasime nelja konsultandi ja juhatajaga. Neljakesi me toimetasime kuni aastani 2020 ning siis hakkas esimene Euroopa Sotsiaalfondi 2015.-2020. aastate programmi osa lõppema. Jäime kahekesi Piret Kaljulaga töökeskkonna konsultantideks. Üheks põhjuseks oli iseenesest juba 2020. aastal olnud COVID-19 teema, mis vähendas huvi meie tegevuse vastu ning võõraid inimesi ei tahetud ettevõttesse. Teisest küljest ei ole me koosseisu suurendama kippunud, sest alguses sai liialt sinisilmselt mõeldud, et meil on järjekord ukse taga. Seda paraku ei olnud. Eks paljudel tööandjatel on see mõtteviis, et kas üldse lasta Tööinspeksioon vabatahtlikult uksest sisse. Kui me olime neljakesi, siis pidime tihti ise helistama ettevõtetesse ja pakkuma teenust. On ka neid tööandjaid, kes kutsuvad sind ettevõttesse ning seal on juba hea ja huvitav rääkida. Inimesed on ise teemast huvitatud ning küsivad ühte ja teist. Seal on ka sellest konsultandi teenusest kasu.“

12.3. Tööinspeksiooni struktuur 2021. aastal

Tööinspeksiooni teenistuskohdade koosseis jagunes alates 01.01.2021 järgmiselt:

Juhtkond ja struktuurivälised teenistujad (kokku 5): Peadirektor, peadirektori asetäitja, jurist-nõunik, nõunik analüüsi ajal, personalispetsialist;

Järelevalve osakond (kokku 46,4): Osakonna juhataja, peajurist – 2, vanemtööinspektor – 2;

Rakkerühmad:

- Tööõnnetused ja kutsehaigused: juhtiv tööinspektor-uuriija, vanemtööinspektor, tööinspektor-uuriija – 6,
- Ehitus- ja taristusektor: juhtiv tööinspektor, vanemtööinspektor, tööinspektor – 6,4,
- Üldjärelevalve: juhtiv tööinspektor, vanemtööinspektor – 5, töötervishoiu tööinspektor – 2, tööinspektor – 5,
- Transpordisektor ja sõidukijuhid: juhtiv tööinspektor, sõidukijuhtide tööinspektorid – 2,
- Töösuhted ja majandustegevus: juhtiv tööinspektor peajurist, vanemtööinspektor-jurist, jurist – 2, tööinspektor-jurist – 5;

Ennetusosakond (kokku 23,6): Osakonna juhataja, juhtiv nõustamisjurist – 1, nõustamisjurist – 19,6, töökeskkonna konsultant – 2;

Teabe ja välissuhete osakond (kokku 4): Osakonna juhataja/ ESF TAT koordinaator, meedianõunik, protseduuride peaspetsialist, tööelu portaali toimetaja;

Finantsosakond (kokku 4): Osakonna juhataja/ finantsjuht, peaspetsialist finantside alal, peaspetsialist halduse alal, peajurist lepingute ja hangete alal;

Üldosakond (kokku 15,5): Osakonna juhataja, tööelu infosüsteemi projektijuht, peaspetsialist, ITI peaspetsialist, arhiivispetsialist - 0,5, sekretär-referent - 3, töövaidluskomisjoni sekretär-referent - 8;

Töövaidluskomisjonid (kokku 9): Töövaidluskomisjoni juhataja - 9.

12.4. Teavitustöö 2021. aastal

2020. kolisid mitmed teavitusüritused veebi. Kontaktsete infohommikute, teabepäevade ja koolituste läbiviimist taasalustati 2021. aastal, kuid mitmed üritused viiakse endiselt läbi veebi teel ning neid on võimalik ka järelvaadata Tööinspektsiooni kodulehel. 26. mail 2021 toimus videosilla vahendusel vaimse tervise konverents koostöös personalijuhtimise ühinguga PARE. Konverentsil jagasid ettevõtted oma kogemusi ning arutleti selle üle, kuidas keerulisel ajal hoida töötajate meeleolu, neid motiveerida ja meeskonnatööd edendada. Tööinspektsiooni infohommikud on endiselt osalejatele tasuta ning neid korraldatakse Euroopa Sotsiaalfondi toetuse andmise tingimuste „Tervist hoidev töökeskkond ja võrdsed võimalused igale tööeluse osalejale 2021–2023“ toel. Kahel päeval toimusid ka koolitused töökeskkonnaspetsialistidele.

Tööinspektsiooni ajakiri Tööelu ilmus kuni 2019. aasta lõpuni. 2020. aastal Tööelu ajakirja välja ei antud, tulenevalt 2020. aasta sündmustest. Nõudlus Tööelu ajakirja ja selles sisalduvate aktuaalsete teemade järgi oli teabeosakonna sõnul suur ning alates 2021. aastast ilmub Tööelu ajakiri uuesti.

Teabeosakond andis välja ka mitu olulist videojuhendit teemadel avalduse esitamine töövaidluskomisjonile, kroonviirus kui töökeskkonna bioloogiline ohutegur ja vaktsineerimine 2021. aastal, Tööinspektsiooni juhised tööandjatele – koroonaviirus, kuidas kasutada isikukaitsevahendeid, proovipäev – tasustatud või mitte?, Noore töötaja meelespea – mida tasub silmas pidada?, koondamine ja töötaja õigused, vanemapuhkus – enamlevinud küsimused, raskuste käsitsi teisaldamine, Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonna tutvustus.

12.4.1 2021. aasta kampaaniad

2020. aasta oktoobris algas kolm aastat kestav üleeuroopaline Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) kampaania „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“, mis keskendub tööga seotud luu- ja lihaskonna vaevustele. Traditsiooniline töötervishoiupäeva konverents luu- ja lihaskonna probleemide teemal toimus COVID-19 ohu tõttu esimest korda veebikeskkonnas.

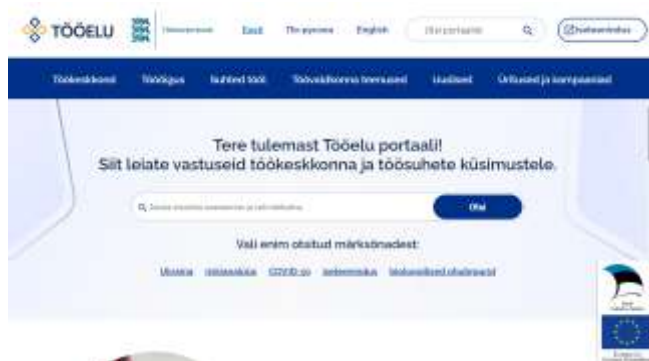
2021. aastal viidi läbi teine aasta üleeuroopalist EU-OSHA kampaaniat „Tervislikud töökohad vähendavad koormust“, mis keskendub tööga seotud luu- ja lihaskonna vaevustele. Augusti lõpus ning septembri alguses toimus tervislike töökohtade kampaania raames kolm seminari, mis keskendusid sundasenditele ja korduvliigutustele. Seminaride ettekanded on kättesaadavad Tööelu portaalis.

2021. aasta oktoobris ja novembris toimus Tööinspektsiooni infosüsteemi iseteeninduse TEIS teavituskampaania „Värv ohutusse töökeskkonda“. Kampaania raames tutvustati iseteenindust ja avanenud võimalusi hea töökeskkonna loomiseks. Tutvustasime ka uuenduskuuri läbinud Tööelu

portaali kui hea töökeskkonna loomise värvavat. Kampania sai teoks Euroopa Sotsiaalfondi toetuse andmise tingimuste „Töövõimet hoidva ja säästva töökeskkonna arendamine 2014-2020“ raames.

12.5. Tööelu portaali uus välimuse

2021. aasta maikuu avati uuenduskuuri läbi teinud Tööelu portaali. Portaali uuendustööd viidi läbi partneritega Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusest, TripleDevist ning Trinidad Wisemanist. Uuenduste läbiviimiseks uuriti esmalt portaali kasutajatelt, kuidas nad sooviksid infot portaalist leida ja kasutada. Saadud info põhjal töötati ümber kogu lehe ülesehitus, et see oleks selgem ja lihtsam ja täiendati selle taga olevat tehnoloogiat. Nõustamismeeskond koostas Tööelu portaali ka uue sisu, sest vana portaali sisuline pool oli aegunud ning ei vastanud tegelikkusele. Portaali uus moodne disain, struktuur ja uued tehnilised lahendused muudavad Tööelu portaali kasutamise mugavamaks ja lihtsamaks.



Tööelu portaali veebileht 2022. aastal

13. Muudatused 2022. aastal

2022. aasta esimesel poolel suurenes Tööinspektsiooni töömaht suuresti Ukraina sõjakriisi tõttu. Paindliku organisatsioonina leiti võimalusi, kuidas abistada Ukraina sõjapõgenike töösuhete alase info ja muu abinõuga. Ukraina sõjast saabunuile, kes soovivad Eestis töötada, koostati infoleht, kus on kirjas kõige olulisem, mida töösuhete puhul silmas pidada – lepingu sõlmimine, töö- ja puhkeaeg, töötasu, töölepingu lõpetamine. Infoleht on saadaval ka ukraina keeles.

2022. aasta maikuu alustasid Tööinspektsioonis tööd esimesed ukraina kolleegid, kes on abiks nii nõustamisel kui ka kommunikatsioonis. Tööinspektsioon soovis uute kolleegide abiga jõuda paljude inimesteni, et paremini aru saada nende muredest ning pakkuda selleks parimaid lahendusi.



Nõustamisjurist Andrii Rybas ja kommunikatsioonispetsialist Myroslava Kononenko

Tööelu portaali sai 2022. aasta teises pooles loodud teemaleht „Ukraina sõjapõgenikud ja töösuhed,“ mis käsitleb endas teemaga seotud kõikvõimalikke vastuseid korduma kippuvatele küsimustele. Lisaks eelnevale viib Tööinspektsiooni ennetusosakond läbi teavituskampaania „Töömured? Nõustame sind tasuta!“ Kampaania eesmärgiks on eelkõige jõuda 2022. aastal Eesti tööturule sisenenud Ukraina sõjapõgenikeni, kes vajavad Eesti tööeluga kohanemisel abi ning tõsta nende teadlikkust Tööinspektsioonist.

Tööinspektsiooni inspektorid said lisaülesande kontrollida, kas ettevõttes on Ukrainast pärit töötajaid ning kuidas neid ettevõttes koheldakse. Eesmärgiks on pakkuda Ukraina sõjapõgenikele usaldusväärset tugivõrgustikku. Ka töövaidluskomisjonidele on 2022. aastal esitatud Ukraina kodanike poolt töövaidlusavaldusi tööandjate vastu. Peamiselt on esitatud nõuded olnud rahalised nõuded.

2022. aasta järelvalvega seotud muudatusi kommenteerib Silja Soon: „2019-2022 me tegelikult järelvalve mahtu ei vähendanud, aga me teeme seda nüüd uuest aastast. Vaatamata TEIS-ile, oleme me siiski olnud mures inspektorite jooksuvõime pärast ja selle võrra on uuest aastast (2023) 15% töömaht väiksem. Tööinspektorite koormus on suur ning tuleb anda mingis osas järele.“

Eesmärk koormuse vähendamiseks oligi vaimse ja füüsilise ülekoormuse vältimine. Osakonna juhina ja järelevalve juhina ikkagi tahan ja püüan kuulata oma meeskonda ja inspektorite ettepanekutega arvestada.”

13.1. Uuenenud Tööinspeksiooni koduleht

2022. aasta juulis uuenes Tööinspeksiooni koduleht. Tööinspeksiooni kohta käiv oluline info ja vajalikud materjalid on nüüdsest veelgi paremini kättesaadavad. Muutus nii Tööinspeksiooni kodulehe kujundus, struktuur kui ka kogu haldussüsteem. Kodulehekülje suuremahuline muutmine võttis aega tervelt pool aastat.



Tööinspeksiooni koduleht 2022. aastal

13.2. Tööinspeksioon hoiab töötajaid

Tööinspeksioon väärtustab ja peab meeles enda töötajaid nii sünnipäevadel, tööjuubelitel, jõuludel kui ka koolilõpetamistel. Tööinspeksiooni traditsiooniks on saanud sünnipäevakinkide tegemine kõigile organisatsiooni töötajatele. Näiteks said 2021. aastal töötajad kingiks omanimelise tassi ning 2022. aastal Chaga eliksiiri. Ka jõulude ajal peab Tööinspeksioon enda töötajaid meeles ning lisaks saavad ka töötajate lapsed kommipaki.

Ühtsema organisatsiooni ja töötajate heaolu nimel viiakse igal aastal osakondades läbi erinevaid koolitusi, meeskonnakoolitusi ning kadunud ei ole ka juba 2007. aastal traditsiooniks saanud suve- ja talvapäevad. Koolitused pakuvad töötajatele võimalust ühiselt üle Eesti kokku saada, uusi teadmisi ammutada ning mõtteid vahetada. Meeskonnakoolitustel tehakse ühiselt koos midagi toredate, näiteks käis üldosakond 2022. aastal Rakveres, kus meisterdati endale savist tass. Tegevusi, mida meeskonnakoolitustel läbi viia, saavad töötajad ise ka välja pakkuda. Ühiste meeskonnakoolituse pidamine annab võimaluse vabamaks suhtlemiseks, mis kasvatab usaldust meeskonnaliikmete vahel ning aitab luua kontakti ka töötajate vahel, kes asuvad igapäevaselt erinevates asukohtades üle Eesti.

Töötajate soovide ja vajadustega arvestab peaspetsialist halduse alal, kelleks on 2022. aastal Heli Teder. Töötingimusteks parendamiseks on Tööinspeksioon paljudesse kontoritesse soetanud töötajatele ergonomilise ja kaasaegse mööbli ning muu tehnika, näiteks tõstetavad laudad, ergonomilised arvutihiired jms. Lisaks tehakse tööd kaasaegsetes kontoriruumides või kaugtööl, kuhu saab Tööinspeksiooni töötaja, kooskõlastatult organisatsiooniga, võimaldada endale kõik vajaliku.

13.3. Peadirektor Maret Maripuu lahkumine Tööinspeksiioonist

30.06.2022 lahkus ametist peadirektor Maret Maripuu, kes asus Sotsiaalkindlustusameti peadirektori ametikohale. Peadirektori ametikohustusi on täitnud kuni uue peadirektori ametisse nimetamiseni Meeli Miidla-Vanatalu.



Maret Maripuu

Kui uurida lõpetuseks Maret Maripuu käest kuidas on Tööinspeksioon alates 2014. aastast muutunud, toob ta välja järgmist: „Minu arvates on Tööinspeksioon muutunud kaasaegseks riigiasutuseks, kes igapäevaselt töötab selle nimel, et töösuhted oleksid selged ja töökeskkond ohutu ning tervist säästvam. Üha rohkem ja rohkem Eesti inimesi peavadki seda normaalsuseks. Arvan, et kui 2014. aastal ei osanud inimesed veel mõista, miks tuleks töökeskkonnale tähelepanu pöörata, siis nüüd Tööinspeksiooni töö tulemusena, aga ka ühiskonna muutuste tulemusena, on meie sõnum inimestele kohale jõudnud. See, millises töökeskkonnas me tööd teeme, mõjutab otseselt meie tervist ja meie enda heaolu. See, millega Tööinspeksioon täna igapäevaselt tegeleb, on ju eelkõige inimeste teadlikkuse suurendamine, kuidas ohutult ja tervist hoidvalt tööd teha ning tööandjate nõustamine, kuidas head töökeskkonda luua. Sellest ju võidab kogu ühiskond.“