

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS) reguleerib töötajate tööle esitatavaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, tööandja ja töötaja õigusi ja kohustusi tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korraldust ettevõtte ja riigi tasandil ning vastutust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi eelnõu) eesmärk on soodustada ohutu töökeskkonna loomist ja töötaja tervisekahjustuste ennetamist. Eelnõuga muudetakse töötajate tervisekontrolli korraldus eesmärgipärasemaks, kaitstakse töötajat senisest paremini vahetut mõju omavate ohutegurite korral ning viiakse juhendamise ja väljaõppe kord, samuti esmaabi regulatsioon ettevõtte ja töötajate vajadustest lähtuvaks. Muudatustega parandatakse kehtiva regulatsiooni õigusselgust ning vähendatakse tööandjate halduskoormust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel.

Eelnõuga muudetakse tervisekontrolli korraldus eesmärgipärasemaks. Eelnõu kohaselt on tööandja kohustatud saatma töötaja tervisekontrolli, kui töökeskkonna riskide hindamise käigus selgub, et töötaja puutub kokku ohuteguriga, mis võib mõjutada tema tervist. Muudatuse tulemusena seostatakse tervisekontrolli korraldamise vajadus senisest enam töötaja töökeskkonna riskide hindamise tulemustega ning seaduses tuuakse välja ohutegurid ja töölaadid, mille korral on tööandja kohustatud töötajale tervisekontrolli korraldama. Lisaks kehtestatakse teatud töökeskkonna ohutegurite puhul kohustus korraldada tervisekontroll enne ohuteguriga (bioloogilised ohutegurid, kantserogeenid ja mutageenid, plii ja selle ühendid, asbestitolm) kokkupuutumist, et veenduda, kas töötaja sobib teatud tingimustel töötama, ja välistada juhud, millal kokkupuude ohuteguriga võib töötaja tervist kahjustada. Tervisekontrolli korralduse muudatused aitavad kaasa tervisekontrolli kvaliteedi paranemisele.

Eelnõuga muudetakse juhendamise ja väljaõppe kord töötajate ja tööandja vajadustest lähtuvaks ning ebavajalike piirangute kaotamisega muudetakse töötajate juhendamine ja väljaõpe senisest sihitatumaks ja tõhusamaks. Eelnõuga lihtsustatakse juhendamise liike nagu sissejuhata-, esmane ja täiendjuhendamine. Juhendamise eriliikide asemel jääb seadusesse juhendamine ja väljaõpe, mida tuleb teatud tingimustel vajalikus osas ja mahus korrata. Muudatuste tulemusena on tööandjal rohkem paindlikkust otsustada juhendamise ja väljaõppe viisi ning läbiviija üle, võttes arvesse töötaja töö eripära, keerukust ja ohtlikkust.

Eelnõuga muudetakse ka esmaabi korraldus ettevõttes paindlikumaks ning parandatakse õigusselgust. Eelnõuga antakse tööandjale võimalus korraldada esmaabi andmine töökohal lähtuvalt esmaabi kiireloomulisusest, ettevõtte tegevuste iseloomust ning varasematest juhtumitest. Tööandja peab esmaabi korraldamisel ja esmaabiandjate määramisel lähtuma ettevõtte töötajate arvust, tervisekahjustuste esinemise sagedusest, ettevõtte piirkondlikust jagunemisest ja tegevuse iseloomust.

Eelnõuga muudetakse ka töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete välja- ja täiendõppe korda. Õigusselguse tagamiseks asendatakse välja- ja täiendõppe mõiste koolituse ja täienduskoostuse mõistega. Edaspidi peab töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme

koolituse läbi viima täienduskoolitusasutus, mis vastab täiskasvanute koolituse seaduses sätestatud nõuetele, et parandada koolituste kvaliteeti. Ühtlasi kaotatakse senine koolitusasutuste Sotsiaalministeeriumis registreerimise kohustus, kuna see ei täida oma eesmärki, st ei taga koolituste kvaliteeti. Lisaks antakse tööandjale õigus täienduskoolitus ise läbi viia juhul, kui täienduskoolituse vajadus tuleneb uutest töökeskkonna ohuteguritest või terviseriskidest ning tööandja omab koolituse läbiviimiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.

Eelnõuga võetakse TTOS-is kasutusele psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste ja sätestatakse tööandja kohustus rakendada abinõusid psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju vähendamiseks. Tänapäeval puutub suur osa töötajatest kokku üha keerukamaid vaimseid väljakutseid esitavate töödega, mistõttu on psühhosotsiaalne töökeskkond üha olulisem. Psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad põhjustada tööstressi ning mõjutada töötajate vaimset ja füüsilist tervist, mistõttu on oluline hinnata nende mõju töötajale ning rakendada meetmeid negatiivse mõju vähendamiseks. Eelnõu kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, monotoonne töö, pikaajaline töötamine üksinda ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötajate vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Eelnõuga muudetakse ka tööõnnetuste uurimise korda. Kui kehtiva korra kohaselt peab Tööinspeksioon uurima kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi, siis edaspidi ei pea Tööinspeksioon uurima neid tööõnnetusi, mille suhtes on algatatud kriminaalmenetlus ja mida uurib prokuratuur. Muudatus vähendab Tööinspeksiooni ja prokuratuuri dubleerivaid tegevusi tööõnnetuste uurimisel. Samuti lihtsustatakse tööandja tööõnnetuste uurimise korda. Eelnõu kohaselt ei pea tööandja koostama tööõnnetuse uurimistulemuste kohta vormikohast raportit, kui tegemist oli kerge tööõnnetusega, millega ei kaasnenud töötaja ajutist töövõimetust. Tööandjale jääb aga kohustus registreerida ja uurida kõiki tööõnnetusi.

Eelnõuga suurendatakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest rakendatavaid trahvimäärasid, mille eesmärk on motiveerida tööandjaid senisest enam täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Selleks et motiveerida ka töötajaid tööohutuse nõudeid täitma, antakse töötajale ja tööandjale võimalus kokku leppida leppetrahvi rakendamises töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise korral.

Eelnõu eesmärk on vähendada ka tööandjate halduskoormust. Selleks kaotatakse ära tööandja kohustus teavitada Tööinspeksiooni oma tegevuse alustamisest ja tegevusala muutmisest. Vastava info saab Tööinspeksioon äriregistrist ja tööandja täiendav andmete esitamise kohustus ei ole vajalik. Samuti kaotatakse ära kohustus teavitada Tööinspeksiooni töökeskkonnanõukogu moodustamisest ning töökeskkonnanõukogu iga-aastasest tegevusest. Kuna tegemist ei ole Tööinspeksiooni ülesannete täitmiseks vajaliku infoga, siis ei ole tööandjal vaja ka sellist infot esitada. Samas ei muutu töökeskkonna nõukogu moodustamise kohustus ega ka selle peamised ülesanded.

Eelnõuga tehakse TTOS-is ka mitmeid tehnilisi muudatusi, mille eesmärk on õigusselguse parandamine.

Lisaks tehakse eelnõuga tehnilisi muudatusi ka kollektiivlepingu seaduses (edaspidi KLS).

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonnast töökeskkonna juht Seili Suder (626 9191, seili.suder@sm.ee), peaspetsialist Rauno Piirsalu (626 9733, rauno.piirsalu@sm.ee), nõunik Eva Põldis (626 9196, eva.poldis@sm.ee), peaspetsialist Mario Käära (626 9736, mario.kaara@sm.ee), nõunik Ivar Raik (626 9200, ivar.raik@sm.ee) ja nõunik Liis Tõnismaa (626 9805, liis.tonismaa@sm.ee) ning analüüsi ja statistikaosakonna analüütik Ester Runkla (626 9177, ester.runkla@sm.ee).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi tegi õigus- ja personaliosakonna õigusnõunik Susanna Jurs (626 9329, susanna.jurs@sm.ee).

Eelnõu on keeleliselt toimetanud Sotsiaalministeeriumi infojuhtimise osakonna toimetaja Virge Tammaru (virge.tammaru@sm.ee; 626 9320).

1.3. Märkused

Eelnõu väljatöötamiskavatsus esitati 12.05.2017 kooskõlastamiseks ja arvamuse avaldamiseks ministeeriumidele ja teistele huvigruppidele. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitatud tagasisidega on eelnõu koostamisel arvestatud. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitatud tagasiside kooskõlastustabel on seletuskirja lisa.

Eelnõuga muudetakse:

- 1) TTOS-i 08.05.2017 jõustunud redaktsiooni (RT I, 28.04.2017, 9);
- 2) KLS-i 08.05.2017 jõustunud redaktsiooni (RT I, 28.04.2017, 5).

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälteenamus.

2. Seaduse eesmärk

Eelnõu eesmärk on soodustada ohutu töökeskkonna loomist ja töötaja tervisekahjustuste ennetamist. Eelnõu eesmärk on muuta töötajate tervisekontrolli korraldus eesmärgipärasemaks, kaitsta töötajat senisest paremini vahetat mõju omavate ohutegurite korral ning viia juhendamise ja väljaõppe kord, samuti esmaabi regulatsioon ettevõtte ja töötajate vajadustest lähtuvaks. Muudatustega parandatakse kehtiva regulatsiooni õigusselgust ning vähendatakse tööandjate halduskoormust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel.

Eelnõuga muudetakse töötaja tervisekontrolli korda, juhendamist ja väljaõpet ning esmaabi korraldust. Lisaks võetakse TTOS-is kasutusele psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste, parandatakse töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme välja- ja täiendõppe korda, täpsustatakse tööõnnetuste uurimise korda, tõstetakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise korral rakendatavaid trahvimäärasid ning antakse töötajale ja tööandjale õigus leppida kokku leppetrahvi rakendamises töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Samuti kaotatakse ära tööandja ebavajalikud ja halduskoormust tekitavad teavitamiskohustused. Lisaks tehakse eelnõuga tehnilisi muudatusi, mille eesmärk on õigusselguse parandamine.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kolmest paragrahvist.

Eelnõu § 1 punktiga 1 jäetakse TTOS § 1 lõikest 1 välja viide vaidemenetluse korrale. Vaidemenetluse regulatsioon TTOS-is tunnistati kehtetuks 01.07.2014 jõustunud TTOS-i muudatustega, kuid TTOS § 1 lõikes 1 olev viide vaidemenetluse korrale jäi muutmata. Vaidemenetluse kord on reguleeritud haldusmenetluse seaduses. Seega ei ole tegemist sisulise muudatuse, vaid tehnilise parandusega.

Eelnõu § 1 punktiga 2 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 2 lõige 3 ja sellega seondult sotsiaalministri 14.12.2000 määrus nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutuselase väljaõppe ja täiendõppe kord“. Määruse kehtetuks tunnistamine on vajalik, kuna kehtivas määruses olev töötaja juhendamise ja väljaõppe regulatsioon tuuakse üle TTOS-i (eelnõu punkt 25). Tegemist on tööandja kohustusega, mis tuleb lähtuvalt kohustuse olulisusest reguleerida seaduse tasandil. Isikute õigused ja kohustused peavad olema reguleeritud seaduse tasandil. Tööandja oluliste kohustuste toomine seadusesse täidab ka õigusselguse eesmärgi. Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja välja- ja täiendõppe kord koolitusasutuses, mis samuti viidatud määruses kajastub, kehtestatakse eraldi uues §-s 18¹ (eelnõu punkt 37).

Eelnõu § 1 punktiga 3 asendatakse termin „psühholoogilised ohutegurid“ terminiga „psühhosotsiaalsed ohutegurid“. Kehtivas õiguses kasutatav psühholoogilise ohuteguri termin on liialt kitsas ja ei võta arvesse muid tegureid, mis võivad põhjustada töötajatel tööstressi ning mõjutada nende vaimset ja füüsilist tervist. Praktikaks kasutatakse psühholoogilise ohuteguri asemel terminit psühhosotsiaalne ohutegur, rõhutamaks töökeskkonna ja töökorralduse sotsiaalse aspekti olulisust tööstressi kujunemisel. Psühhosotsiaalsed ohutegurid defineeritakse TTOS-i lisatavas uues §-s 9¹ (eelnõu punkt 10). Täpsemad selgitused on esitatud eelnõu punkti 10 juures.

Eelnõu § 1 punktiga 4 jäetakse TTOS § 3 lõikest 3 välja teine lause, mis defineerib piirnormi mõiste. Kokkupuute piirnormid on kehtestatud ohuteguritele, mis alates teatud kokkupuute tasemest hakkavad kahjustama inimese tervist. Euroopa Liidu tasandil on kehtestatud piirnormid ohtlikele kemikaalidele, sh asbest, plii ja kantserogeenid ning füüsikalistele ohuteguritele nagu müra, vibratsioon, tehnilik optiline kiirgus (ultraviolet-, infrapuna- ja laserkiirgus) ja elektromagnetväljad. TTOS § 3 lõikes 3 esitatud piirnormi põhimõtet saab rakendada ainult selliste ohutegurite piirnormidele nagu ohtlikud kemikaalid, müra ja vibratsioon, kuna nende ohutegurite pikaajaline mõju on teaduslikult tõestatud. TTOS-is esitatud piirnormi mõiste ei kehti tehniliku optilise kiirguse ja elektromagnetväljade piirnormide kohta, kuna nende ohutegurite kahjustav mõju leiab aset juba sekundite jooksul. Nende ohutegurite pikaajalist mõju tervisele ei ole veel teaduslikult tõestatud, mistõttu lähtutakse kokkupuute piirnormide ja rakendusväärtuste puhul lühiajalisest kokkupuutest, mida mõõdetakse hetketasemega.

Pikaajalise ehk 8-tunnise kokkupuute piirnormi määratlused on esitatud asjakohastes määrustes, nt ohtliku kemikaali piirnormi (pikaajalise ja lühiajalise kokkupuute piirnorm) mõiste on esitatud Vabariigi Valitsuse 18.09.2001 määruses nr 293 „Töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid“, vibratsiooni piirnormi mõiste Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määruses nr 109 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnormid ja vibratsiooni mõõtmise kord“ ja müra piirnormi mõiste Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määruses nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord“.

Eelnõu § 1 punktiga 5 jäetakse TTOS § 4 lõikest 4 välja volitusnorm esmaabi korralduse kehtestamiseks ettevõttes. Ühtlasi muutub kehtetuks sotsiaalministri 13.12.1999 määrus nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Nimetatud määruses olev esmaabi korralduse regulatsioon sätestatakse TTOS-i uues §-s 13² (eelnõu punkt 25), kuna tegemist on olulise

tööandja kohustusega, mis tuleb reguleerida seaduse tasandil. Kehtivas määruses olevad esmaabivahendite miinimumnõuded muutuvad soovituslikuks. Esmaabivahendid tuleb tagada ettevõtte spetsiifikast lähtudes (nt töö iseloom ja ohtlikkus ning mis liiki vigastused ettevõttes aset leiavad), mistõttu on oluline tagada tööandjale paindlikkus ja otsustusõigus esmaabivahendite tagamisel.

Eelnõu § 1 punktidega 6 ja 16 ühtlustatakse juhendamise ja väljaõppe mõisted TTOS-is. Kehtivas TTOS-i sõnastuses olev erijuhendamine ja eriväljaõpe, mida pole kehtivas õiguses defineeritud, asendatakse asjakohase juhendamise ja väljaõppega. Praktikast tekitasid TTOS-is kasutatud erinevad mõisted segadust, kuna polnud selge, mis on erijuhendamise ja juhendamise vahe. Tööandja peab tagama, et töötajad, kes töökohas olevatele ohualadele pääsevad, oleksid saanud asjakohase juhendamise ja väljaõppe. Töötaja juhendamine ja väljaõpe on täpsemalt reguleeritud uues §-s 13³ (eelnõu punkt 25).

Eelnõu § 1 punktiga 7 täpsustatakse TTOS § 5 lõike 3 sõnastust selliselt, et tööandja peab tagama töötaja kasutusse antava töövahendi vastavuse etteantud nõuetele. Kehtiva sõnastuse kohaselt peab tööandja tagama, et töövahend oleks projekteeritud ja valmistatud etteantud nõuetele vastavalt. Kuivõrd tööandja ei ole üldjuhul töövahendit projekteerinud ega valmistanud, siis puudub tal võimalus tagada töövahendi projekteerimine ja valmistamine vastavalt nõuetele. Küll aga on tööandjal võimalik hinnata, kas töötaja kasutusse antav töövahend vastab nõuetele või mitte. TTOS § 5 lõike 3 punktides 1–6 sätestatud nõudeid võrreldes kehtiva õigusega ei muudeta.

Eelnõu § 1 punktiga 8 täiendatakse TTOS § 6 lõike 1 punkti 3 selliselt, et füüsiliste ohutegurite hulgas rõhutatakse ka masinate ja seadmete plahvatusohtu. Tegemist on olulise masinate ja seadmete kasutamisega kaaneva ohuteguriga, millest tuleneva terviseriski ennetamiseks tuleb rakendada asjakohaseid abinõusid.

Eelnõu § 1 punktiga 9 jäetakse TTOS § 9 välja psühholoogilised ohutegurid. Kuna füsioloogilised ja psühholoogilised ohutegurid on oma iseloomult väga erinevad, siis on selguse huvides asjakohane neid ka eristada. Psühholoogise ohuteguri mõiste asemel võetakse kasutusele psühhosotsiaalse ohuteguri mõiste, mis sätestatakse eraldi uues §-s 9¹ (eelnõu punkt 10). Füsioloogiliste ohutegurite käsitlus võrreldes kehtiva õigusega ei muutu.

Eelnõu § 1 punktiga 10 lisatakse seadusesse uus § 9¹, mis käsitleb psühhosotsiaalseid ohutegureid. Kehtivas õiguses käsitatakse psühholoogiliste ohuteguritena monotoonset või töötaja võimetele mittevastavat tööd, halba töökorraldust ja pikaajalist üksinda töötamist ning muid tegureid, mis võivad põhjustada muutusi töötaja psühholoogilises seisundis. Kehtiv sõnastus on aga liiga kitsas ja ei võta arvesse muid tegureid, mis võivad põhjustada töötajatel tööstressi ning mõjutada nende vaimset ja füüsilist tervist. Praktikast kasutatakse psühholoogilise ohuteguri asemel psühhosotsiaalset ohutegurit, rõhutamaks töökeskkonna ja töökorralduse sotsiaalse aspekti olulisust tööstressi kujunemisel. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõistet kasutatakse nii Euroopa Liidu ametlikes dokumentides kui ka teiste riikide töötervishoiu ja tööohutuse seadustes (nt Belgias, Hollandis, Sloveenias).

Psühhosotsiaalsed terviseprobleemid tulenevad töötaja vajadusest kohaneda töökeskkonna ja töökorralduse muutustega ning tööga seotud nõudmistest tekkivate pingetega, kui need ületavad töötajate võimet nendega toime tulla, kohaneda või neid kontrollida. Tööstressi tekkimisele võivad viia sellised psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu liiga suur töökoormus, segased tööülesanded, vähene otsustusõigus oma tööülesannete suhtes, pingelised suhted kaastöötajate/klientidega, vähene tugi kolleegidelt või juhtidelt, ebavõrdne kohtlemine jm tegurid. Peale vaimse tervise

probleemide võivad pikaajalise stressiga töötajatel tekkida rasked füüsilise tervise häired, näiteks südame-veresoonkonna või luu- ja lihaskonna haigused. Tihti jäävad sellised probleemid vajaliku tähelepanuta, kuigi nendega tegelemine võib olla efektiivne viis töötajate motivatsiooni ja tootlikkuse parandamisel.¹ Seetõttu võetakse TTOS-is kasutusele psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste ja sätestatakse tööandjale kohustus rakendada abinõusid psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju vältimiseks või vähendamiseks.

Lõikes 1 defineeritakse psühhosotsiaalsete ohuteguritena õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoone töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötajate vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. Võrreldes kehtiva psühholoogiliste ohutegurite käsitlusega on psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlus laiem ning hõlmab olulises osas ka töökeskkonna sotsiaalseid aspekte, nagu suhted kaastöötajate, juhtide ja kolmandate isikutega, töötajate ebavõrdne kohtlemine (sh rassi, nahavärvi, soo, vanuse, usuliste, poliitiliste või muude veendumuste, seksuaalse orientatsiooni, rahvusliku või etnilise päritolu, puude või muu asjaolu, nt vähenenud töövõime, krooniliste haiguste või muude töötaja tervisest tulenevate eripärade tõttu), töökiusamine, ahistamine (sh seksuaalne ahistamine) ja vägivald tööl.

Lõige 2 sätestab tööandja kohustuse rakendada abinõusid psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks. TTOS § 13 lõike 1 punktide 3 ja 4 kohaselt peab tööandja korraldama riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid ja nende mõju töötaja tervisele, ning koostama tegevuskava, milles nähakse ette tegevused töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi käigus peab tööandja selgitama välja ka võimalikud psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende tekkepõhjused töökollektiivis ning olema valmis neid ennetama ja leidma lahendusi psühholoogiliste ohutegurite mõju maandamiseks. Võimalikud abinõud psühhosotsiaalse ohuteguri mõju vältimiseks või vähendamiseks on töökorralduse ja töökoha kohandamine töötajale sobivaks, töötaja töökoormuse optimeerimine, tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavate vaheaegade andmine, ettevõtte psühhosotsiaalse töökeskkonna, sh kolleegidevaheliste suhete parandamine. Töökoha ja töökorralduse kohandamisel töötajale sobivaks tuleb arvestada töö iseloomu ning töötaja eripärasid ja vajadusi, sealhulgas töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi ning tema töövõime muutumist tööpäeva või vahetuse jooksul.

Lisaks võivad asjakohasteks meetmeteks olla töötajate teavitamine ja koolitamine ning vajaduse korral töötajale ja tööandjale psühholoogilise nõustamise võimaldamine. Tööpsühholoogi tööülesanne on tööandja ja töötaja psühholoogiline nõustamine, sealhulgas nõustamine tööstressi vähendamiseks. Seni on tööpsühholoogi teenuse kasutamine ettevõtetes vähe levinud ning enamasti püüab tööandja leida ise lahendusi töökollektiivis esinevatele probleemidele.

Eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse TTOS § 10¹ lõiget 2 ja sätestatakse tööandja kohustus hinnata alaealise töötaja riske ja rakendada abinõusid alaealise töötaja terviseriskide vältimiseks. Nõukogu direktiiv 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööl sätestab tööandja kohustused alaealise töötaja riskide hindamisel enne töö alustamist ja riskide hindamise tulemusest lähtuvalt abinõude rakendamise. Nimetatud direktiivi nõue ei ole Eesti õigusesse üle võetud. Kehtivas õiguses käsitleb TTOS töötaja riskide hindamist ja terviseriski vältimiseks vajalike abinõude rakendamist, kuid ei täpsusta erinõudeid alaealise töötaja puhul. Muudatustega viiakse TTOS-i nõuded nimetatud direktiivi nõuetega vastavusse.

¹ Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar (2010) Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Kättesaadav: http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf

Lõige 2 sätestab tööandja kohustuse hinnata alaealise töötaja riske enne alaealise töötaja tööle asumist ning kohustab tööandjat rakendama riskianalüüsi tulemuse alusel abinõusid terviseriskide vältimiseks. Alaealise töötaja riske tuleb hinnata ka juhul, kui töötingimustes on toimunud oluline muudatus, sh tuuakse lõike 2¹ punktidega 1–5 välja juhud, millele tuleb kindlasti tähelepanu pöörata.

Punkti 1 kohaselt peab tööandja hindama, kas tööruumi kujundus (nt mööbli ja töövahendite asetus ruumis) ja sisustus (nt töövahendid, mööbel) on alaealisele töötajale sobiv ja vastab tema vajadustele. Punkti 2 kohaselt peab tööandja hindama, mis ohuteguritega võib alaealine töötaja kokku puutuda ja kui suur on nende ohutegurite võimalik mõju alaealise töötaja tervisele. Lisaks peab tööandja hindama, kas töövahendid, nende tehnoloogiad ja kasutamise viisid on alaealisele töötajale arusaadavad ja sobivad (punkt 3) ning kas kehtiv töökorraldus on alaealisele töötajale arusaadav ja sobiv ning vastab tema vajadustele (punkt 4). Punkti 5 kohaselt peab tööandja tähelepanu pöörama alaealise töötaja juhendamisele ja väljaõppele. Tööandja peab veenduma, et töötervishoiu- ja tööohutusala juhendamine ja väljaõpe on alaealise töötaja vajadustele vastav ning arusaadav.

Eelnõu § 1 punktiga 12 täpsustatakse TTOS § 11 lõikes 3 soojaku tagamise vajadus külma tingimustes töötamise korral. Tööandja peab töötajale külma tingimustes töötamise korral tagama võimaluse pidada puhkepause ja lõunat soojades tingimustes. Selleks peab tööandja võimaldama soojaku või samaväärse koha olemasolu. Soojaku tagamise nõue on ka kehtivas TTOS-is. Eelnõuga täpsustatakse sõnastust õigusselguse eesmärgil. Lisaks antakse võimalus soojak asendada ka muu samaväärse kohaga, nt lühiajalise töötamise korral, mil soojaku tagamine ei ole mõistlik või võimalik.

Eelnõu § 1 punktiga 13 jäetakse TTOS § 11 lõikest 6 välja olmeruumide koristamise sageduse nõue. Kehtivas õiguses sätestatud kohustus koristada olemisruume vähemalt üks kord päevas ei arvesta ettevõtte eripärasid ega olmeruumide kasutamise sagedust. Tööandja kohustus on tagada, et olmeruumid hoitakse puhtana. Selleks peab tööandja tagama olmeruumide koristamise vastavalt vajadusele, lähtudes muu hulgas olmeruumide kasutamise sagedusest.

Eelnõu § 1 punktiga 14 lisatakse TTOS § 12 lõikesse 5 viide tervisekontrolli korraldusele. Eelnõu kohaselt peab tööandja lisaks muudele töökeskkonnaga seotud küsimustele konsulteerima töötajatega, töökeskkonnavoliniku või muu töötajate esindajaga ka tervisekontrolli korraldamist puudutavas. Töötajatega konsulteerimise eesmärk on töötajate ja tööandja koostöö töökeskkonnaga seotud küsimustes, milleks on muu hulgas ka töötajate tervisekontroll. Tööandja kohustus konsulteerida töötajatega või nende esindajatega töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimustes tuleneb ka Nõukogu direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta artiklist 11, mille kohaselt peab tööandja konsulteerima töötajate ja/või nende esindajatega ning võimaldama neil osaleda kõikidel aruteludel, mis käsitlevad töötervishoiu ja -ohutusega seotud küsimusi.

Lisaks asendatakse töötajate usaldusisiku mõiste töötajate esindaja mõistega, et tagada kõikide töötajate esindajate (sh töötajate usaldusisiku töötajate usaldusisiku seaduse mõistes ja ametiühingute usaldusisiku ametiühingute seaduse mõistes) hõlmatus.

Eelnõu § 1 punktiga 15 antakse töötajale ja tööandjale õigus kokku leppida töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest leppetrahvi rakendamises. Kehtivas õiguses puuduvad tööandjal mõjusad hoovad töötaja mõjutamiseks, kui töötaja ei täida töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid või

rikub neid teadlikult. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) kohaselt on tööandjal võimalik töötajat hoiatada. Hoiatus on üks võimalusi, kuidas tööandja oma ettevõttes tööd korraldab ning töötaja tööalasele väärkäitumisele või töökohustuste rikkumisele reageerib. Juhul kui hoiatamine ei aita ja töötaja rikub endiselt oma kohustust, on tööandjal õigus töösuhte üles öelda TLS § 88 lõike 1 punkti 3 alusel, mis sätestab, et tööandja saab töösuhte erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Siia vahele (hoiatus ja töökoha ülesütlemine) lisandub eelnõu kohaselt võimalus leppida kokku leppetrahvi kohaldamises võlaõigusseaduse 3. jao §-des 158–163 sätestatud tingimustel ja korras.

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest rakendatav leppetrahv kohaldub vaid töötajatele, kes töötavad töölepingu alusel, st leppetrahvi ei ole võimalik rakendada ametnikele. Ametnike puhul on distsiplinaarkaristused määratletud avaliku teenistuse seaduses. Üldiselt kehtivad TTOS-i nõuded ka ametnikele, kuid töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest on ametnikke võimalik võtta vastutusele distsiplinaarmenetluse raames.

Eelnõu § 1 punktiga 17 täpsustatakse TTOS § 13 lõike 1 punktis 6 sätestatud tööandja kohustust teavitada töötajaid töökeskkonna ohuteguritest, riskianalüüsi tulemustest ja rakendatavatest abinõudest. Kehtiva õiguse kohaselt tuleb töötajaid teavitada töötajate esindajate kaudu, kuid oluline on, et tööandja teavitaks ka otse töötajaid. Vastav nõue tuleneb direktiivi 89/391/EMÜ artiklist 10.

Lisaks asendatakse töötajate usaldusisik töötajate esindajaga. Muudatuse eesmärk on hõlmata kõik töötajate esindajad, sh töötajate usaldusisik töötajate usaldusisiku seaduse mõistes ja ametiühingute usaldusisik ametiühingute seaduse mõistes.

Eelnõu § 1 punktiga 18 muudetakse TTOS § 13 lõike 1 punkti 7 sõnastust, kuna tervisekontrolli regulatsioon viiakse üle uude §-i 13¹ (eelnõu punkt 25). TTOS § 13 lõike 1 punkt 7 sätestab tööandja kohutuse korraldada töötaja tervisekontroll.

Eelnõu § 1 punktiga 19 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 13 lõike 1 punkt 7¹, kuna tervisekontrolli, sh öötöötajate tervisekontrolli korraldus kehtestatakse eraldi uues §-s 13¹ (eelnõu punkt 25).

Eelnõu § 1 punktiga 20 ja 21 muudetakse TTOS § 13 lõike 1 punkti 8 sõnastust ja liidetakse see punktiga 9, kuna esmaabi korralduse regulatsioon viiakse üle uude §-i 13² (eelnõu punkt 25). Eelnõu kohaselt peab tööandja tagama töötajale esmaabi andmise töökohal ja esmaabivahendite kättesaadavuse. Esmaabi ja esmaabivahendid tuleb tagada kõikidele töötajatele ja igas töökeskkonnas tekkinud olukorras, mis tõi kaasa töötaja tervisekahjustuse.

Eelnõu § 1 punktiga 22 täpsustatakse TTOS § 13 lõike 1 punktide 12–14 sõnastusi. Eelnõuga täpsustatakse õigusselguse huvides tööandja kohustusi, kuid ei muudeta neid sisuliselt. Punkti 12 kohaselt peab tööandja kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Võrreldes kehtiva sõnastusega on välja jäetud töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tutvustamise kohustus, kuna vastav kohustus tuleneb uue § 13³ lõikest 1, mille kohaselt peab tööandja juhendama töötajat ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest.

Punkt 13 sätestab tööandja kohutuse korraldada töötajale juhendamine ja väljaõpe. Juhendamine ja väljaõpe on täpsemalt reguleeritud uues §-s 13³ (eelnõu punkt 25).

Punkt 14 sätestab tööandja kohustuse koostada ohutusjuhendid tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. Kehtivast sõnastusest on välja jäetud ohutusjuhendite kinnitamise kohustus, kuna tegemist ei ole sisulise nõudega. Tööandja peab koostama tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ohutusjuhendid, hoidma need ajakohasena ning vastutama nende sisu õigsuse eest. Ohutusjuhendite kinnitamine, mis on vaid bürookraatlik kohustus, ei ole siinjuures vajalik. Lisaks on võrreldes kehtiva sõnastusega välja jäetud tööandja kohustus anda töötajale juhiseid keskkonna saastamisest hoidumiseks, kuna see on üks osa juhendamises ja on sätestatud TTOS § 13³ lõike 1 punktis 9 (eelnohu punkt 25).

Eelnõu § 1 punktiga 23 kaotatakse ära tööandja kohustus teavitada Tööinspektsiooni oma tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest (TTOS-i § 13 lg 1 p 17). Äriseadustiku (ÄS) § 2 kohaselt kantakse äriühingud äriregistrisse, samuti on ettevõtja kohustatud äriregistrisse kandmisel teatama kavandatud põhitegevusala ning teavitama tegevusalade muutumisest (ÄS § 4 lg 5). Tööinspektsioonil on äriregistri regulaarne andmevahetus. Äriregistrist kantakse andmed kord ööpäevas töökeskkonna andmekogusse. Töökeskkonna andmekogusse kantavate andmete loetelu on sätestatud töökeskkonna andmekogu põhimääruses. Seega on Tööinspektsioonil andmed tööandja tegevuse alustamise ja tegevusala muutmise kohta äriregistri vahendusel olemas ja ei ole põhjendatud nõuda tööandjalt Tööinspektsioonile samade andmete esitamist, mis on juba varem äriregistrisse kantud.

Eelnõu § 1 punktiga 24 jäetakse TTOS § 13 lõike 1 punktist 18 välja viide Tööinspektsiooni kohalikule asutuse juhatajale ja tema asetäitjale, kuna vastavalt Tööinspektsiooni põhimäärusele ei ole Tööinspektsiooni koosseisus enam kohalikke inspeksioone. Seetõttu on asjakohane viidata vaid Tööinspektsioonile. Lisaks asendatakse töötajate usaldusisiku mõiste töötajate esindaja mõistega, et hõlmata kõik töötajate esindajad, sh töötajate usaldusisik töötajate usaldusisiku seaduse mõistes ja ametiühingute usaldusisik ametiühingute seaduse mõistes.

TTOS § 13 lõike 1 punkti 19 sõnastust muudetakse selliselt, et jäetakse välja ettekirjutuse täitmisest kirjalikult teavitamise vorm. Kirjalike dokumentide esitamine on täiendav halduskoormus nii tööandjale kui ka Tööinspektsioonile. Seetõttu jääb tööandjal võimalus teatada ettekirjutuse täitmisest Tööinspektsiooni kliendiportaali kaudu, mis on tööandjale kõige mugavam viis Tööinspektsiooniga suhtlemiseks ja tekitab vähem halduskoormust, või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Eelnõu § 1 punktiga 25 täiendatakse seadust uute §-dega 13¹–13³, mis käsitlevad tervisekontrolli, esmaabi korraldust ning juhendamist ja väljaõpet.

Paragrahv 13¹ koondab endasse peamised töötaja tervisekontrolli korraldamisega seotud sätted. Tööandja poolt töötajale korraldatava tervisekontrolli kohustuse sätestab nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta, mille artikli 14 kohaselt tuleb tagada, et töötajatele korraldatakse nende töös esinevatele ohutuse ja tervisega seotud ohtudele vastav tervisekontroll.

Lõikes 1 tuuakse välja ohutegurid ja töölaadid, mille korral on tööandjal kohustus töötajale tervisekontroll korraldada või tervisekontrolli vajadus riskianalüüsi käigus välja selgitada. Töötaja riskide hindamine peab arvestama töötaja iseärasusi. Kehtiv kord kohustab tööandjat korraldama tervisekontrolli töötajale, kelle tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töölaad, kuid ei rõhuta piisavalt, et tervisekontroll tuleb korraldada töötajale ainult siis, kui tema terviseriskide hindamise tulemus seda nõuab. Praegu saadavad paljud tööandjad töötaja tervisekontrolli ilma tema ohuteguritega kokkupuutest tulenevaid terviseriske hindamata. Nii läbivad ettevõtte töötajad

tervisekontrolli ühetaoliselt, hoolimata nende reaalsetest terviseriskidest, mistõttu ei täida töötajate tervisekontroll sageli oma eesmärki. Muudatuse tulemusena seostatakse töötajale tervisekontrolli korraldamise vajadus teda mõjutavate töökeskkonna ohutegurite riskihindamise tulemustega.

Tervisekontrolli korraldamise kohustus lõikes 1 nimetatud töökeskkonna ohutegurite ja töölaadide korral tuleneb Euroopa Liidu direktiividest. Eesti õigusesse on direktiivide nõuded üle võetud asjakohaste määrustega.

Müra – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/10/EÜ (töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsikalistest mõjuritest (müra) tulenevate riskidega) artikkel 10 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrusega nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnõuded ja müra mõõtmise kord“, mille § 8 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude müraga (müra – töötaja tervist kahjustav heli).

Vibratsioon – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/44/EÜ (töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsikalistest mõjuritest (vibratsioon) tulenevate riskidega) artikkel 8 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrusega nr 109 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnõuded ja vibratsiooni mõõtmise kord“, mille § 7 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude vibratsiooniga.

Elektromagnetväljad – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2013/35/EL, mis käsitleb töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõudeid seoses töötajate kokkupuutega füüsikalistest mõjuritest (elektromagnetväljad) tulenevate riskidega, artikkel 8 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 01.04.2016 määrusega nr 44 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnõuded ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord“, mille § 10 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude elektromagnetväljadega, mille tugevus on sätestatud määruses.

Tehislik optiline kiirgus – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/25/EÜ (töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsikalistest mõjuritest (tehislik optiline kiirgus) tulenevate riskidega) artikkel 8 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 08.04.2016 määrusega nr 47 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehislikust optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehisliku optilise kiirguse piirnõuded ja kiirguse mõõtmise kord“, mille § 7 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude optilise kiirgusega (optiline kiirgus – elektromagnetkiirgus, mille lainepikkus on vahemikus 100 nm kuni 1 mm).

Ioniseeriv kiirgus – nõukogu direktiiv 96/29/EURATOM, millega sätestatakse põhilised ohutusnormid töötajate ja muu elanikkonna tervise kaitsmiseks ioniseerivast kiirgusest tulenevate ohtude eest. Direktiivi nõuded on üle võetud kiirgusseadusega, mille § 32 lõike 1 punkt 6 sätestab tööandjale töötaja tervisekontrolli korraldamise kohustuse ja mille § 49 sätestab kiirgustöötaja tervisekontrolli täpsemad nõuded. Tervisekontroll tuleb korraldada kiirgustöötajale (kiirgustöötaja

on kiirgustegevusloa omajaga töö- või teenistussuhtes olev isik, sealhulgas välistöötaja, kes saab tööl kiirgusseadusega reguleeritud kiirgustegevuse käigus kiiritust ja kelle saadud kiirgusdoos ületab või võib ületada kiirgusseaduse § 50 lõike 6 alusel elanikule kehtestatud doosi piirmäärasid).

Keemilised ohutegurid, välja arvatud kantserogeenid ja mutageenid, plii ja selle ühendid ning asbestitolm – nõukogu direktiivi 98/24/EÜ (töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohtude eest tööl) artikkel 10 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 22.03.2001 määrusega nr 105 „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“, mille § 11 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalidega.

Kantserogeenid ja mutageenid – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2004/37/EÜ (töötajate kaitse kohta tööl kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest) artikkel 14 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 15.12.2005 määrusega nr 308 „Kantserogeensete ja mutageensete kemikaalide käitlemisele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille § 12 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude kantserogeenide või mutageenidega.

Plii ja selle ühendid – nõukogu direktiivi 98/24/EÜ (töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohtude eest tööl) artikkel 10 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 20.06.2000 määrusega nr 193 „Plii ja selle ioonsete ühendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille § 3 sätestab, et töötervishoiuarst kontrollib pliiga kokkupuutuva töötaja tervist. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude plii ja selle ühenditega.

Asbestitolm – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2009/148/EÜ (töötajate kaitsmise kohta asbestiga kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl) artikkel 18 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 11.10.2007 määrusega nr 224 „Asbestitööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille § 13 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on asbestitööde tegemine.

Bioloogilised ohutegurid – Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2000/54/EÜ (töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl) artikkel 14 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 05.05.2000 määrusega nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded¹“, mille § 11 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja kokkupuude 2.–4. ohurühma bioloogiliste ohuteguritega.

Kuvariga töö – nõukogu direktiivi 90/270/EMÜ (kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta) artikkel 9 sätestab töötajale silmade ja nägemise kontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on üle võetud Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrusega nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille § 3 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja töötamine kuvariga vähemalt poole tööpäeva ulatuses.

Raskuste käsitsi teisaldamine – nõukogu direktiiv 90/269/EMÜ tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, mis käsitlevad raskuste käsitsi teisaldamist, millega kaasneb eelkõige töötajate seljavigastuse oht. Direktiivi nõuded on üle võetud sotsiaalministri 27.02.2001 määrusega nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille § 3 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töötaja terviseriski hinne, mis määruse lisas toodud juhendi alusel on suurem kui 10.

Kui töö toimub pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis ning kui töötajat võib mõjutada muu eespool nimetatava ohutegur või töölaad, peab tööandja töötaja töökeskkonna riskide hindamise käigus otsustama, kas ohutegur või töölaad võib mõjutada töötaja tervist. Kui ohutegur või töölaad võib töötaja tervist mõjutada, peab tööandja korraldama töötaja tervisele kahjulike mõjude ennetamiseks tervisekontrolli. Eelnõuga lisatakse sundasendis töötamise puhul tervisekontrolli kohustus töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13¹ lõike 1 punktina 10. Lisaks peab tööandja korraldama tervisekontrolli ka mõne muu töökeskkonna ohuteguri või töölaadi esinemise korral, kui see võib mõjutada töötaja tervist (punkt 11).

Lõige 2 sätestab tööandja kohustuse korraldada tervisekontroll öötöötajale. Nõukogu direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb töötaja korralduse teatavaid aspekte, artikkel 9 sätestab töötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Direktiivi nõuded on kehtivasse õigusesse üle võetud TTOS-iga, mille § 13 lõike 1 punkt 7¹ (mis muudetakse käesoleva eelnõuga kehtetuks) sätestab öötöötajale tervisekontrolli korraldamise kohustuse. Öötöötaja on TLS § 50 lõike 1 kohaselt töötaja, kes töötab ööajal (ajavahemikus kell 22.00 kuni 06.00 (TLS § 45 lg 1)) vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või kolmandiku oma iga-aastasest tööajast. Eelnõuga sätestatakse öötöötajale tervisekontrolli korraldamise kohustus loodava § 13¹ lõikega 2. Vastav kohustus on ka kehtivas õiguses.

Lõige 3 määratleb tervisekontrolli tegija – tervisekontrolli teeb töötervishoiuarst kaasates vajaduse korral teisi arste. Kehtivas õiguses on tervisekontrolli tegija sätestatud sotsiaalministri 24.04.2003 määruses nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“.

Lõige 4 sätestab ajaliselt, millal tööandja töötajale tervisekontrolli korraldama peab. Lõikes 4 viidatud ohutegurite (bioloogilised ohutegurid, kantserogeenid ja mutageenid, plii ja selle ühendid, asbestitolm) ja töölaadi (öötöötaja) korral tuleb tervisekontroll korraldada enne ohuteguri või töölaadiga kokkupuutumist. Nõuded selleks on sätestatud direktiivides. Sealjuures ei ole oluline, kui suureks või väikeseks on tööandja hinnanud nendest ohuteguritest tulenevad terviseriskid töötajale. Eelnev tervisekontroll on vajalik, et veenduda töötaja sobivuses teatud ohuteguri või töölaadiga kokkupuutamisel töötama, ja välistada juhud, millal kokkupuude ohuteguri või töölaadiga võib töötaja tervist kahjustada (nt ülitundlikkus teatud mõjurite suhtes). Ülejäänud ohutegurite ja töölaadide puhul peab tööandja lähtuma riskide hindamise tulemust ja/või erimäärustes sätestatud tervisekontrolli korraldamise nõuetest. Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja korraldama töötajale tervisekontrolli ühe kuu jooksul alates tööle asumisest, seda ka juhul, kui eeldatakse tervisekontrolli enne ohuteguri või töölaadiga kokkupuutumist (välja arvatud plii ja selle ühenditega kokkupuute ning öötöö korral, kui tervisekontroll tuleb korraldada enne ohuteguri või töölaadiga kokkupuudet). Tervisekontrolli korraldamise ajaperioodi pikendamine ühelt kuult neljale kuule alates töötamise algusest nende ohutegurite korral, mille puhul ei ole vaja teha tervisekontrolli enne töö alustamist, võimaldab tööandjal tervisekontrolli ettevõtte töötajatele paindlikumalt korraldada.

Lõige 5 sätestab ajaliselt töötervishoiuarsti juures toimuva tervisekontrolli regulaarsuse. Tööandja võtab töötajale tervisekontrolli korraldamisel aluseks eelmise tervisekontrolli otsusel märgitud

järgmise tervisekontrolli aja. Tervisekontroll peab toimuma vähemalt üks kord kolme aasta jooksul ning alaealise töötaja puhul vähemalt üks kord aastas. Kehtiva korraga võrreldes tervisekontrolli regulaarsuses eelnõuga muudatusi ei tehta.

Lõige 6 sätestab tööandja kohustuse katta tervisekontrolliga seotud kulud. Tööandja korraldatav tervisekontroll ei tohi tuua töötajale kaasa kulutusi. Samuti peab tervisekontroll toimuma tööajal. Tervisekontrolli ajaks peab töötajale säilima töötasu. Kehtivas õiguses on need põhimõtted sätestatud sotsiaalministri 24.04.2003 määruses nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“.

Lõige 7 annab volitusnormi tervisekontrolli korda reguleerivale sotsiaalministri 24.04.2003 määrusele nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“. Eelnõuga muudetakse kehtivat korda. Nimetatud määrusest tuuakse osa nõudeid TTOS-i – näiteks mõned tööandja ülesanded töötaja tervisekontrolli suunamisel (tervisekontrolli algus ja regulaarsus), tervisekontrolli tegija ning tervisekontrolli korraldamise põhimõtted (töötaja läbib tervisekontrolli tööajal ja tööandja kulul). Määrusesse jäävad tervisekontrolli täpsemat korraldust, töötervishoiuarsti tegevusi, päringuid ja andmete säilitamist puudutavad nõuded.

Lõiked 8 ja 9 annavad volitusnormid Vabariigi Valitsuse või valdkonna eest vastutava ministri määrustele, mis reguleerivad töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid eri ohutegurite korral ning mille nõudeid eelnõuga ei muudeta:

- Vabariigi Valitsuse 08.04.2016 määrus nr 47 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnilisest optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehniliku optilise kiirguse piirnormid ja kiirguse mõõtmise kord“;
- Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrus nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded müra mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord“;
- Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrus nr 109 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnormid ja vibratsiooni mõõtmise kord“;
- Vabariigi Valitsuse 01.04.2016 määrus nr 44 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnormid ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord“;
- Vabariigi Valitsuse 22.03.2001 määrus nr 105 „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Vabariigi Valitsuse 05.05.2000 määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Vabariigi Valitsuse 15.12.2005 määrus nr 308 „Kantserogeensete ja mutageensete kemikaalide käitlemisele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Vabariigi Valitsuse 20.06.2000 määrus nr 193 „Plii ja selle ioonsete ühendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Vabariigi Valitsuse 11.10.2007 määrus nr 224 „Asbestitööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“;
- Sotsiaalministri 27.02.2001 määrus nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“.

Lõige 10 viitab tööandja kohustusele korraldada töötajale kiirgusseaduses sätestatud nõuetele vastav tervisekontroll, kui töötaja tervist mõjutab või võib mõjutada ioniseeriv kiirgus. Kiirgustegevusloa omaja on kohustatud kiirgustöötajale tervisekontrolli korraldama. Kiirgustöötaja tervisekontrolli korraldamise nõuded sätestab kiirgusseaduse § 32.

Paragrahv 13² toob õigusselguse eesmärgil TTOS-i kompaktselt kokku tööandja kohustused, mis on seotud töökohal esmaabi andmisega. Kehtivas õiguses on töökohal esmaabi andmisega seotud kohustused sätestatud sotsiaalministri 13.12.1999 määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Muudatusega tühistatakse nimetatud määrus ja tuuakse määruse nõuded TTOS-i uude §-i 13².

Töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töetervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta) annab tööandjale võimaluse korraldada esmaabi ettevõttes paindlikumalt, kui seda võimaldab kehtiv õigus. Kehtiva korra, mille kohaselt peab esmaabiandja olema igas struktuuriüksuses ja töövahetuses, muutmine peaks senisest enam võimaldama tööandjal otsustada, millistesse struktuuriüksustesse esmaabiandjad määrata ning kui palju neid peaks ettevõttes olema. Muudatusega antakse tööandjale võimalus korraldada esmaabi andmine töökohal lähtuvalt tema ettevõtte eripäradest.

Lõige 1 sätestab tööandja tegevused, mis on vajalikud, et töökohal oleks tagatud esmaabi andmine.

Punkt 1 kohustab tööandjat oma ettevõttesse määrama esmaabiandja, võttes arvesse oma ettevõtte eripärasid, sh töötajate arvu (nt vajalike esmaabiandjate arv võib sõltuda töötajate arvust), tervisekahjustuste esinemise sagedust (nt vajalike esmaabiandjate arv sõltub tervisekahjustuste sagedusest), ettevõtte piirkondlikku jagunemist (nt üksteisest eemal asuvad üksused vajavad tõenäoliselt igäüks oma esmaabiandjat, kui ühe üksuse esmaabiandjal ei ole võimalik kiiresti teises üksuses kohal olla) ning tegevuse iseloomu (nt vajalike esmaabiandjate arv võib sõltuda ettevõttes kasutatavate tööprotsesside ohtlikkusest). Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja esmaabiandjate määramisel arvestama ettevõtte suurust ja jagunemist struktuuriüksusteks. Muudatuse järgi tuuakse sõnastusse sisse raamdirektiivi mõte, mille kohaselt peab tööandja esmaabiandjate määramisel arvestama oma ettevõtte eripärasid.

Punkt 2 sätestab selguse mõttes, et tööandja peab esmaabiandja määramisel arvestama asjaoluga, et määratud esmaabiandja täidab oma ülesannet oma tööajal. Kui ettevõttes on vahetustega töö või kui esmaabiandja on töökohalt eemal, peab tööandja arvestama, et esmaabi tuleb tagada kogu tööajal. Seda sätet kehtiva õigusega võrreldes sisuliselt ei muudeta.

Punkt 3 kohustab tööandjat korraldama määratud esmaabiandjale koolituse ühe kuu jooksul alates tema määramisest. Tööandja korraldab koolituse nii, et sellega ei kaasneks töötajale kulutusi ja et koolitusel viibimise ajal säiliks töötajale töötasu. Täiendavalt on vaja esmaabiandjat koolitada iga kolme aasta tagant, et esmaabiandjal säiliks esmaabi andmiseks vajalikud oskused ja teadmised. Võrreldes kehtiva õigusega ei muutu esmaabiandja koolitamise kohustus.

Punkt 4 sätestab tööandja kohustused, mis on seotud esmaabi andmiseks vajalike juhiste, esmaabiandja nime ja telefoninumbri ning hädaabinumbri teatavaks tegemisega. Esmaabiandja saab vajaduse korral esmaabi anda juhul, kui teised töötajad teavad, kes on esmaabiandja ning kuidas teda kätte saada. Täiendavalt peavad ettevõttes nähtaval kohal olema juhised esmaabi andmiseks. Seda sätet võrreldes kehtiva õigusega sisuliselt ei muudeta.

Punkt 5 kohustab tööandjat tagama, et esmaabivahendid oleksid töötajatele töökohal, sh tööks kasutatavates sõidukites kättesaadavad. Kättesaadavuse tagamiseks peab tööandja esmaabivahendid paigutama kergesti ligipääsetavasse kohta ja need nähtavalt märgistama. Märgistuse nõuded sätestab sotsiaalministri 30.11.1999 määrus nr 75 „Ohumärguannete kasutamise nõuded töökohas“. Seda sätet võrreldes kehtiva õigusega sisuliselt ei muudeta.

Punkt 6 kohustab tööandjat tagama esmaabiruumi või selleks kohandatava ruumi olemasolu, kui see on töö iseloomu tõttu vajalik, näiteks kui töökeskkonnas ei ole võimalik töötajale esmaabi anda (rasketes välitingimustes töötamine, võimalik oht esmaabi andmise ajal jne) või esmaabi vajavate juhtumite arv on suur. Kui esmaabiruum on määratud, tuleb sellele tagada juurdepääs kanderaamiga ning märgistada ruum nähtavalt. Märgistuse nõuded sätestab sotsiaalministri 30.11.1999 määrus nr 75 „Ohumärguannete kasutamise nõuded töökohas“. Kehtivas õiguses on sätestatud, et tööandja peab kindlustama ruumi, kus saab anda esmaabi ja kus saab kannatanut hoida abi saabumiseni. Muudatusega tuuakse sisse töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivi mõtte, mille kohaselt peab tööandja hindama esmaabiruumi vajalikkust lähtuvalt oma ettevõtte eripäradest ja selle vajaduse korral sisse seadma.

Punkt 7 kohustab tööandjat toimetama tervisekahjustusega töötaja vastavalt juhistele kas koju või tervishoiuasutusse. Otsuse tegemiseks saab tööandja abi kutsumisel konsulteerida hädaabitelefoni operaatoriga, kiirabitöötajaga (kui kiirabi tuli sündmuskohale) või lihtsamal juhul ka perearsti infotelefoni kaudu perearstiga. Seda sätet võrreldes kehtiva õigusega sisuliselt ei muudeta.

Lõige 2 sätestab esmaabiandja ülesanded. Kehtivas õiguses ei ole esmaabiandja ülesanded loetletud. Muudatusega viiakse TTOS esmaabiandja ülesannete loetlemisega raamdirektiiviga vastavusse. Lõike 2 punkt 1 sätestab isikud, kellele peab olema esmaabi andmine tagatud. Isikute hulka kuuluvad lisaks töötajale ka vanglas tööd tegevad kinnipeetavad, õppepraktikal tööd tegevad õpilased ja üliõpilased, juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikmed ning füüsilisest isikust ettevõtjad, kui nad töötavad töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega. Seda sätet sisuliselt ei muudeta.

Punkt 2 sätestab esmaabiandja ülesande kutsuda tervisekahjustuse korral vajaduse korral kiirabi. Kehtivas õiguses ei ole kiirabi kutsumist ülesandena välja toodud. Muudatuse põhjus on viia esmaabiandja ülesanded Eesti õiguses töötervishoiu ja tööohutuse direktiiviga vastavusse, samuti õiguselguse parandamine.

Punkt 3 sätestab esmaabiandja ülesande kontrollida, kas töötajatele on vajalikud esmaabivahendid kättesaadavad. Esmaabiandja ülesanne on kontrollida ka esmaabivahendite vastavust ettevõtte iseärasustele. Sobivate esmaabivahendite tagamiseks peab tööandja hindama, mis liiki vigastuste või tervisekahjustuste esinemine on ettevõttes tõenäoline. Kehtivas õiguses on tööandjale toodud esmaabivahendite komplektid vastavalt ettevõtte töötajate arvule. Muudatusega loobutakse etteantud esmaabivahendite loetelust ning antakse sobivate esmaabivahendite valimise õigus tööandjale. Täiendavalt töötatakse koostöös Eesti Punase Risti ja Eesti Kiirabi Liiduga välja uuendatud soovituslikud esmaabivahendite loetelud, millest tööandja saab lähtuda.

Lõige 3 sätestab tingimused esmaabikoolituse läbiviijale. Kehtiva korra kohaselt võib ettevõttes esmaabiandja väljaõpet ja täiendõpet (ehk ettevõttes esmaabiandja koolitust) läbi viia Sotsiaalministeeriumis registreeritud koolitusasutus. Eelnõu kohaselt võib esmaabiandja koolitust edaspidi läbi viia täienduskoolitusasutuses, mis peab vastama täiskasvanute koolituse seaduses (edaspidi TäKS) sätestatud nõuetele sarnaselt töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme koolitusega. Eelnõuga muudetakse sotsiaalministri 14.12.2000 määrust nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutuse väljaõppe ja täiendõppe kord“ ning kaotatakse ära koolitusasutuse Sotsiaalministeeriumis registreerimise kohustus. Koolitusasutustele kehtestatud nõudeid on täpsemalt selgitatud seletuskirja punkti 37 juures, kuna need nõuded on samad, mis töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete koolituse puhul. Määruses reguleeritakse ettevõttes esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kestust, koolituse teemasid ning sätestatakse

tingimused koolituse läbiviijale. Koolitust võib edaspidi täienduskoolitusasutuses läbi viia tervishoiutöötaja, kes on läbinud pädeva asutuse esmaabiõpetaja koolituse ning omab sellekohast tunnistust.

Paragrahv 13³ toob õigusselguse ja parema arusaadavuse eesmärgil TTOS-i kompaktselt kokku tööandja kohustused, mis on seotud töötajate töötervishoiu- ja tööohutusalase juhendamise ja väljaõppega. Kehtivas õiguses on töötajate juhendamise ja väljaõppega seotud kohustusi täpsustatud sotsiaalministri 14.12.2000 määruses nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord“. Muudatusega tuuakse määruses olevad töötajate juhendamise ja väljaõppega seotud nõuded TTOS-i uude §-i 13³. Nimetatud määrusest seadusesse toodavad töötaja juhendamise ja väljaõppega seotud kohustused jäävad sisuliselt samaks (välja arvatud juhendamise ja väljaõppe registreerimise osa), kuid neid täpsustatakse õigusselguse eesmärgil vormiliselt.

Töötajate juhendamine ja väljaõpe jaguneb kehtiva korra järgi kolmeks liigiks ning eriliigilised juhendamised, mis osaliselt ka kattuvad, tekitavad segadust nii töötajas kui ka tööandjas. Kehtiva õiguse alusel on uue töötaja tööle asumisel vaja läbi viia sissejuhatav juhendamine ning seejärel esmajuhendamine, millest esimene teeb töökeskkonnaspetsialist ning teise tööandja määratud pädev isik. Väljaõpe ohutute tövõtete omandamiseks korraldatakse töötajale pärast esmajuhendamist, vajaduse korral ka pärast täiendavat juhendamist. Täiendavale juhendamisele on seotud mitmeid tingimusi, mille puhul tuleb täismahus nii sissejuhatavat kui ka esmast juhendamist korrata ehk tööandjale pole jäetud vabadust otsustada, mis osas ja millises mahus on vajalik töötajat täiendavalt juhendada. Olemasolev juhendamise regulatsioon on osaliselt kattuv, liigselt reguleeritud ning keeruline.

Eelnõuga muudetakse juhendamise ja väljaõppe liike selliselt, et edaspidi juhendaks tööandja senise kolme juhendamise liigi asemel töötajat teoreetiliselt (juhendamine) ja praktiliselt (väljaõpe). Samuti muudetakse juhendamise ja väljaõppe registreerimine tööandjale lihtsamaks (täpsemalt kirjeldatud lõike 5 seletuses).

Tööandja kohustus tagada töötajate juhendamine ja väljaõpe tuleneb nõukogu direktiivist 89/391 töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta, mille artikkel 6 sätestab tööandja üldise kohustusena töötajatele teabe, asjakohaste juhiste ja väljaõppe andmise, et tagada töötajate ohutus ja tervise kaitse.

Lõige 1 sätestab ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse korraldusega seotud teemad, mille osas peab tööandja töötajat enne töö alustamist juhendama. Juhendamise ja väljaõppe teemad on sisuliselt samad, mis kehtivas õiguses, muudetud on teemade jaotust ja sõnastust. Tööandja peab töötajale tutvustama ettevõttes kehtivaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, sh teatama ka töökeskkonnaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku kontaktandmed ning selgitama, mis juhul töökeskkonnaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku poole pöörduda (punkt 1), ning töökeskkonna ohutegureid, mis võivad mõjutada tema tervist, riske ning ettevõttes kasutusel olevaid abinõusid tervisekahjustuse vältimiseks (punkt 2).

Töötaja peab saama teada, mis ja kuidas võib tema tervist ohustada ning kuidas on ohtu võimalik vältida. Punkti 3 kohaselt tuleb töötajale tutvustada ohutusjuhendite abil ohutuid tövõtteid, et tal oleks võimalik teha oma tööd ohutult ja kasutada ohutult selleks vajalikke tövõtmeid. Samuti tuleb töötajale tutvustada ergonoomilisi tööasendeid ja tövõtteid, et ta teaks ja oskaks teha tööd, kasutades õigeid ja ohutuid tervist säästvad asendeid (punkt 4).

Punkti 5 kohaselt tuleb töötajale tutvustada ettevõttes kasutusel olevaid ühiskaitsevahendeid ja isikukaitsevahendeid, nende toimimise põhimõtet ning kasutamise viisi. Töötaja peab teadma, kuidas ühis- ja isikukaitsevahendid toimivad ja kuidas neid tervisekahju vältimiseks kasutada tuleb. Punkti 6 kohaselt tuleb töötajale anda juhised, kuidas käituda tervisekahjustuse korral – kus asuvad esmaabivahendid ja juhised esmaabi andmiseks, mis on hädaabinumber ning kuidas võtta ühendust esmaabiandjaga. Töötajale tuleb tutvustada ohutusnõudeid tule- ja elektriõnnetuste vältimiseks (punkt 7) ning anda juhised õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumiseks, samuti tuleb tutvustada kasutusel olevaid ohumärguandeid, hoonest evakueerumist ning tulekustutusvahendite asukohta (punkt 8). Lisaks tuleb töötajale anda juhised, kuidas oma töös hoiduda keskkonna saastamisest (punkt 9).

Lõige 2 kohustab tööandjat vastavalt töö eripärale, keerukusele ja ohtlikkusele korraldama töötajale praktilise väljaõppe, mille eesmärk on ohutute töövõtete omandamine. Väljaõppe maht ja sisu peab võimaldama ohutute töövõtete omandamise.

Lõige 3 sätestab juhud, mil tööandja peab kordama töötaja juhendamist ja väljaõpet. Kordamine on vajalik, kui töökeskkond, töövahendid, töökorraldus või muud töötervishoiu ja tööohutusega seotud asjaolud on muutunud. Juhendamise sisu ja mahu otsustab tööandja lähtuvalt muudatuste iseloomust. Juhendamise ja väljaõppe kordamise eesmärk on tagada, et töötaja oleks muudatustest teadlik ning saaks ohutuks töötamiseks vajalikud juhised ja väljaõppe. Lõike 3 punkti 1 kohaselt tuleb töötaja juhendamist ja väljaõpet korrata, kui ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldus on muutunud, et töötaja oleks muudatustest teadlik. Lisaks tuleb juhendamist ja väljaõpet korrata, kui töötaja hakkab oma töös kasutama uut töövahendit või tehnoloogiat või kui muutuvad töötaja tööülesanded (punkt 2), samuti juhul, kui töötaja on põhjastanud või oleks võinud põhjastada õnnetusjuhtumi ohutusnõuete rikkumise või ebapiisavate oskuste ja teadmiste tõttu (punkt 3) või kui töötaja, tööandja või tööinspektor peavad seda mingil põhjusel vajalikuks (punkt 4), näiteks kui töötaja ei tunne end tööd tehes kindlalt või ei ole tööandja või tööinspektor veendunud, et töötaja omab ohutuks töötegemiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.

Lõige 4 kohustab tööandjat juhendamise ja väljaõppe korraldamise järel veenduma, et töötajal on ohutuks töötegemiseks vajalikud teadmised ja oskused. Töötaja lubatakse tööle alles siis, kui tööandja on veendunud, et juhendamine ja väljaõpe on täitnud oma eesmärgi. Kui tööandjal ei ole täit veendumust, et töötaja suudab teha tööd ohutult ja omab selleks vajalikke teadmisi ja oskusi, tuleb juhendamist ja/või väljaõpet vajalikus osas ja mahus korrata. Selle sätte sisu võrreldes kehtiva õigusega ei muudeta.

Lõige 5 sätestab töötaja juhendamise ja väljaõppe registreerimise nõuded. Juhendamise ja väljaõppe läbiviimisel tuleb registreerida juhendamise ja väljaõppe sisu ning kuupäev kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Lisaks peab töötaja kinnitama juhendamise ja väljaõppe läbimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kehtivas õiguses on juhendamise ja väljaõppe registreerimine põhjalikum, kuid tööandjale ka koormavam. Juhendamine ja väljaõpe tuleb registreerida sellekohases päevikus või andmebaasis ning sinna märgitakse kuupäev, kestus, juhendaja nimi, juhendaja amet, töötaja struktuuriüksus, täiendava juhendamise põhjus, juhendite ja õigusaktide nimetused ning töötaja iseseisvale tööle lubamise kuupäev. Kõik loetletud andmed ei ole vajalikud. Muudatus lähtub halduskoormuse vähendamise eesmärgist ja võimaldab tööandjal juhendamise ja väljaõppe registreerimise nõude senisest vähem koormavalt täita ehk registreerida töötaja juhendamise ja väljaõppe läbiviimisel ainult vajalikud andmed. Muudatusena laiendatakse ka juhendamise ja väljaõppe registreerimise vorminõuet senise kirjaliku vormi asemel kirjalikku taasesitamist võimaldava vormiga.

Eelnõu § 1 punktiga 26 jäetakse TTOS § 14 lõike 5 punktist 7 välja viide tegevuskohajärgsele tööinspektorile, kuna vastavalt Tööinspeksiooni põhimäärusele ei ole Tööinspeksiooni koosseisus enam Tööinspeksiooni kohalikke inspeksioone, mistõttu tuleb TTOS-is viidata lihtsalt Tööinspeksioonile. Lisaks asendatakse töötajate usaldusisiku mõiste töötajate esindaja mõistega, et hõlmata kõik töötajate esindajad, sh töötajate usaldusisik töötajate usaldusisiku seaduse mõistes ja ametiühingute usaldusisik ametiühingute seaduse mõistes.

Eelnõu § 1 punktiga 27 ajakohastatakse töökeskkonnaspetsialisti definitsiooni. Kehtiva õiguse kohaselt on töökeskkonnaspetsialist töökeskkonna alal pädev insener või muu töökeskkonnaõpetust saanud spetsialist. Töökeskkonnaspetsialist ei pea hariduselt olema insener, vaid oluline on, et töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitev töötaja omaks selleks vajalikke töökeskkonnaalaseid teadmisi. Seetõttu on eelnõu kohaselt töökeskkonnaspetsialist töökeskkonnaalaseid teadmisi ja oskusi omav töötaja, keda tööandja on volitanud täitma ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutuslaseid kohustusi. Tööandja kohustus on tagada, et töökeskkonnaspetsialistil oleksid vajalikud teadmised ja oskused oma ülesannete täitmiseks. TTOS § 16 lõike 2 kohaselt peab tööandja kasutama töökeskkonnaspetsialisti ülesannete täitmiseks ettevõttevälist spetsialisti, kui ettevõttes puudub pädev töötaja. Nõue kasutada pädeva töötaja puudumisel ettevõtteväliseid isikuid tuleneb ka direktiivi 89/391/EMÜ artikli 7 lõikest 3.

Eelnõu § 1 punktiga 28 asendatakse TTOS § 16 lõikes 6 töötajate usaldusisiku mõiste töötajate esindaja mõistega. Muudatuse eesmärk on hõlmata kõik töötajate esindajad, sh töötajate usaldusisik töötajate usaldusisiku seaduse mõistes ja ametiühingute usaldusisik ametiühingute seaduse mõistes.

Eelnõu § 1 punktiga 29 täpsustatakse TTOS § 16 lõike 9 sõnastust selliselt, et tööandja võib ise täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi, kui tal on selleks vajalikud töökeskkonnaalased teadmised ja oskused. Kehtiva sõnastuse kohaselt võib tööandja täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi, kui ta on saanud töökeskkonnaalast koolitust. Kuna eelkõige on oluline, et töökeskkonnaspetsialisti kohuseid täitval isikul oleksid töökeskkonnaalased teadmised ja oskused, siis on sõnastust ka selliselt täpsustatud. Vastavasisuline nõue tuleneb ka direktiivi 89/391/EMÜ artikli 7 lõikest 7.

Eelnõu § 1 punktidega 30 ja 33 asendatakse TTOS-is Tööinspeksiooni kohalik asutus ja tegevuskohajärgne tööinspektor viitega Tööinspeksioonile. Muudatuse vajadus tuleneb sellest, et vastavalt Tööinspeksiooni põhimäärusele ei ole Tööinspeksiooni koosseisus enam Tööinspeksiooni kohalikke inspeksioone. Seetõttu tuleb TTOS-is viidata lihtsalt Tööinspeksioonile. Eelnõuga viiakse TTOS-i sõnastus kooskõlla Tööinspeksiooni põhimäärusega.

Eelnõu § 1 punktiga 31 täpsustatakse töökeskkonnavoliniku valimise korraldust. Kehtiva õiguse kohaselt tuleb töökeskkonnavoliniku valimiseks korraldada töötajate üldkoosolek. Kehtiv sõnastus ei arvesta võimalusega, et töökeskkonnavolinikud valitakse eraldi ettevõtte struktuuriüksustesse või vahetustesse. Sellisel juhul ei ole sageli võimalik kokku kutsuda töötajate üldkoosolekut töökeskkonnavoliniku valimiseks, kuna ettevõtte struktuuriüksused võivad paikneda eri piirkondades. Seetõttu tuleb eelnõu kohaselt töökeskkonnavoliniku valimiseks korraldada koosolek, milles osalevad need töötajad, keda valitud töökeskkonnavolinik esindab. See tähendab, et kui töökeskkonnavolinik valitakse eraldi ettevõtte struktuuriüksusesse, tuleb töökeskkonnavoliniku valimiseks korraldada koosolek, kus osalevad vaid selle struktuuriüksuse töötajad. Valimised loetakse toimunuks, kui koosolekul osaleb vähemalt 50% selle konkreetse struktuuriüksuse töötajatest. Töökeskkonnavoliniku valimiste korra lepivad töötajad ja tööandja

kokku. Valmiste kord võib olla sätestatud näiteks kollektiivlepingus või mõnes muus kirjalikus kokkuleppes.

Eelnõu § 1 punktiga 32 lisatakse TTOS § 17 lõikesse 5 töökeskkonnavoliniku täiendava kohustusena töötajate tervisekontrolli läbimise jälgimine. Tööandja ja töötajad peavad tegema koostööd töötervishoiu ja tööohutuse alal. Vastav nõue tuleneb Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (International Labour Organization (ILO)) töötervishoiu ja tööohutuse konventsiooni nr 155 (Occupational Safety and Health Convention) artiklist 19. Töötajate esindajaks töötervishoiu ja tööohutuse alal on töötajate valitud töökeskkonnavolinik. Tulenevalt sellest, et tööandja peab töökeskkonnavolinikuga töötervishoiu ja tööohutuse alal koostööd tegema, on TTOS § 17 lõikes 5 sätestatud töökeskkonnavoliniku kohustused. Selguse huvides lisatakse eelnõuga töökeskkonnavoliniku kohustuseks töötajate tervisekontrolli korraldamise jälgimine, kuna tegemist on ühe olulise osaga ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldusest. Töökeskkonnavoliniku ülesanne on jälgida, et töötajad saaksid neile vajaliku tervisekontrolli, kui riskide hindamise tulemusena on tuvastatud, et nende tervist võib mõjutada mõni töökeskkonna ohutegur või töölaad.

Eelnõu § 1 punktiga 34 jäetakse TTOS § 17 lõikest 8 välja töökeskkonnavolinikule välja- ja täiendõppe korraldamise kohustus. Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete koolituse ja täienduskoolituse kord reguleeritakse ühtsetel alustel uues §-s 18¹ (eelnõu punkt 37). Lisaks jäetakse § 17 lõike 8 sõnastusest välja viide sellele, et töökeskkonnavolinikul on oma ülesannete täitmise ajal töölepingu seaduse või avaliku teenistuse seaduse ning kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud tagatised. Kuna töökeskkonnavolinike puhul on tegemist töötajate või ametnikega, siis kehtivad neile vastavalt töölepingu seaduses või avaliku teenistuse seaduses ette nähtud tagatised. Samuti on töötajal ja tööandjal võimalik töölepingus või kollektiivlepingus kokku leppida täiendavates tagatistes. Vastavate õiguste kordamine TTOS-is ei ole vajalik. Eelnõuga ei muudeta töökeskkonnavolinikele ette nähtud tagatiseid.

Eelnõu § 1 punktiga 35 muudetakse töökeskkonnanõukogu moodustamise kriteeriumit. Kehtiva õiguse kohaselt tuleb töökeskkonnanõukogu moodustada vähemalt 50 töötajaga ettevõttes. Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel on töökeskkonnanõukogu 89%-l rohkem kui 250 töötajaga ettevõtetest, aga vaid 63%-l 50–250 töötajaga ettevõtetest. Seega näevad töökeskkonna küsimustega tegelemiseks töökeskkonnanõukogu vajalikkust eelkõige suuremad ettevõtted. Seetõttu kehtestatakse eelnõuga töökeskkonnanõukogu moodustamise kohustus vähemalt 150 töötajaga ettevõtetes. Muudatuse eesmärk on kohustada töökeskkonnanõukogu olemasolu nendes ettevõtetes, kus on palju töötajaid ja vajadus töökeskkonnanõukogu tegevuse järele. Sarnaselt kehtivale õigusele, jääb Tööinspeksioonile õigus nõuda töökeskkonnanõukogu moodustamist ka alla 150 töötajaga ettevõttes sõltuvalt ettevõtte ohuteguritest ning ettevõttes aset leidnud tööõnnetustest ja kutsehaigestumisest.

Eelnõu § 1 punktiga 36 kaotatakse tööandja kohustus teavitada töökeskkonnanõukogu moodustamisest Tööinspeksiooni (TTOS § 18 lg 5¹) ning töökeskkonnanõukogu kohustus teavitada Tööinspeksiooni oma viimase 12 kuu tegevusest (TTOS § 18 lg 11). Kuna info töökeskkonnanõukogu moodustamise ja iga-aastase tegevuse kohta ei ole Tööinspeksioonile vajalik oma põhiülesannete täitmiseks, sealhulgas riikliku järelevalve tegemiseks, siis ei ole põhjendatud nõuda tööandjatel infot, mida Tööinspeksioonil ega teistel riigiasutustel oma ülesannete täitmiseks vaja ei ole ja mis toob tööandjatele kaasa ebamõistliku halduskoormuse. Eelnõuga ei muudeta töökeskkonnanõukogu moodustamise põhimõtteid (v.a eelnõu punkt 35, mille kohaselt tuleb edaspidi töökeskkonnanõukogu moodustada vähemalt 150 töötajaga ettevõtetes) ega selle ülesandeid.

Lisaks tunnistatakse kehtetuks TTOS § 18 lõige 10, mis reguleerib töökeskkonnanõukogu liikmete välja- ja täiendõppe korraldamist. Eelnõuga kehtestatakse töökeskkonnanõukogu liikmete koolituse ja täienduskoolituse põhimõtted uues §-s 18¹ (eelnõu punkt 37).

Eelnõu § 1 punktiga 37 lisatakse TTOS-i uus § 18¹, mis reguleerib töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme koolituse ja täienduskoolituse korda. Uude paragrahvi koondatakse varem TTOS-i eri paragrahvides ja sotsiaalministri 14.12.2000 määruses nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusosalase väljaõppe ja täiendõppe kord“ sätestatud kohustused. Võrreldes kehtiva õigusega asendatakse välja- ja täiendõppe mõiste koolituse ja täienduskoolituse mõistega. Oma iseloomult on töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme välja- ja täiendõpe koolitus, mida korraldab üldjuhul ettevõtteväline koolitusasutus ja mille eesmärk on tagada töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele vajalikud töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised ja oskused oma ülesannete täitmiseks. Seetõttu kasutatakse eelnõus koolituse ja täienduskoolituse mõisteid.

Lõike 1 kohaselt peab tööandja korraldama töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele koolituse hiljemalt kahe kuu jooksul alates tema valimisest. Eelnõuga tuuakse varem sotsiaalministri 14.12.2000 määruses nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusosalase väljaõppe ja täiendõppe kord“ sätestatud kohustus TTOS-i. Seega ei ole tegemist sisulise, vaid õigusselgust parandava muudatusega.

Lõikes 2 sätestatakse tingimused, millal tuleb töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele täienduskoolitus korraldada. Eelnõu kohaselt tuleb täienduskoolitus korraldada siis, kui töökeskkonnas on toimunud olulisi muutusi, st lisandunud on uued töökeskkonna ohutegurid või terviseriskid, samuti juhul, kui töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides on toimunud olulisi muudatusi või kui töökeskkonnavolinik, töökeskkonnanõukogu liige, tööandja või tööinspektor peavad seda vajalikuks. Täienduskoolituse sisu lepitakse kokku lähtuvalt tööandja ja töötaja vajadustest, et tagada töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele piisavad teadmised tema ülesannete täitmiseks.

Lõike 3 kohaselt tuleb koolitus ja täienduskoolitus läbi viia täienduskoolitusasutuses vastavalt TäKS-i nõuetele. Eelnõuga muudetakse sotsiaalministri 14.12.2000 määrust nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusosalase väljaõppe ja täiendõppe kord“ ning kaotatakse ära kehtiv koolitusasutuse Sotsiaalministeeriumis registreerimise kohustus. Kehtiva õiguse kohaselt peab koolitusasutus end Sotsiaalministeeriumis registreerima ja esitama selleks järgmised andmed: koolitusasutuse nimi, kontaktandmed, õppekavad, lektorite nimed ja kontaktandmed, õppematerjalide loetelu. Samas ei ole koolitusasutustel kohustust teavitada andmete muutumisest, mistõttu puudub ülevaade, kas koolitusasutused juhinduvad Sotsiaalministeeriumile esitatud õppekavadest ja kas koolitusi viivad läbi registreerimisel teatatud lektorid. Lisaks ei taga koolitusasutuste registreerimine koolituse kvaliteeti, kuna puuduvad kriteeriumid koolituse sisuliseks hindamiseks. Ühtlasi kaotatakse kehtivast määrusest säte (§ 3¹ lõige 4), mille kohaselt on Sotsiaalministeeriumi pädeval ametnikul õigus kontrollida töötervishoiu- ja tööohutusosalase koolituse kvaliteeti. Kehtiv regulatsioon ei sobitu ka teiste õigusaktidega, nagu TäKS ja majandustegevuse seadustiku üldosa seadus (MsÜS). Seetõttu nähakse eelnõuga ette, et Sotsiaalministeeriumis registreerimise asemel peavad koolitusasutused vastama TäKS-is täienduskoolitusasutustele sätestatud nõuetele. Enne käesoleva seaduse jõustumist Sotsiaalministeeriumis registreerunud koolitusasutused peavad samuti seadusemuudatuse jõustudes tagama vastavuse TäKS-is sätestatud nõuetele.

TäKS § 3 lõike 1 kohaselt peab täienduskoolituse läbiviija täienduskoolitusasutuse pidajana tegutsemiseks esitama majandustegevusteate. Majandustegevuse teate esitamist reguleerib MsÜS.

Majandustegevusteade täienduskoolituse läbiviimiseks peab sisaldama lisaks MsÜS § 15 sätestatule ka loetelu TäKS § 9 lõike 1 alusel kehtestatud täienduskoolituse õppekavarühmadest, milles täienduskoolitust läbi viiakse.

Täienduskoolitusasutuse pidaja on kohustatud pidama täienduskoolituse teabe avalikustamiseks veebilehte (TäKS § 5). Täienduskoolitusasutust puudutava teabe avalikustamist reguleerib TäKS § 8, mille kohaselt tuleb nt täienduskoolitusasutuse veebilehel avalikustada täienduskoolituse õppekorralduse alused, täienduskoolituse õppekavad, täienduskoolituskursusega seotud täiskasvanute koolitajate nimed koos nende kompetentsust tõendava kvalifikatsiooni, õpi- või töökogemuse kirjeldusega ning täienduskoolitusasutuse tegevuse kvaliteedi tagamise alused (TäKS § 8 lg 2). Samuti peab täienduskoolitusasutuse pidaja kehtestama täienduskoolituse õppekorralduse alused ja täienduskoolitusasutuse tegevuse kvaliteedi tagamise alused, sealhulgas täienduskoolituse õppekavade, täienduskoolituskursusega seotud täiskasvanute koolitajate ja õppekeskkonna kvaliteedi tagamise tingimused ja korra ning täienduskoolituse kohta tagasiside kogumise korra (TäKS § 7). Täienduskoolituse õppekava koostamisel tuleb lähtuda TäKS § 9 sätestatud nõuetest. Järelevalvet TäKS-is sätestatud nõuete täitmise üle teeb Haridus- ja Teadusministeerium.

Eelnõu kohaselt on tööandjal õigus ise töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme täienduskoolitust läbi viia juhul, kui täienduskoolituse vajadus tuleneb uutest töökeskkonna ohuteguritest ettevõttes, millega kaasnevad terviseriskid, ning kui tööandjal on olemas vajalikud teadmised ja oskused täienduskoolituse läbiviimiseks. Näiteks juhul, kui ettevõttes muutub tööprotsess või võetakse kasutusse uus tehnoloogia, millega kaasnevad uued ohutegurid või mõju töötajate tervisele, võib tööandja vajalike teadmiste olemasolul ise täienduskoolituse läbi viia.

Lõike 4 kohaselt kannab koolituse ja täienduskoolitusega seotud kulud tööandja. Koolitus ja täienduskoolitus tuleb korraldada tööajal ning selle ajal tuleb säilitada töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele tema töötasu.

Lõikega 5 kehtestatakse töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses valdkonna eest vastutava ministri määrusega. Määrusega kehtestatakse töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele tema määramise järel korraldatava koolituse maht ja teemad, millest täienduskoolitusasutused peavad juhinduma.

Eelnõu § 1 punktiga 38 muudetakse TTOS § 24. Võrreldes kehtiva õigusega on täpsustatud lõikeid 1, 3, 4 ja 5. Ülejäänud § 24 lõikeid sisuliselt võrreldes kehtiva õigusega muudetud ei ole. Muudetud on vaid lõigete järjekorda.

Lõikes 1 sätestatakse tööandja kohustus uurida kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumise juhtumeid. Vastav kohustus on ka kehtivas õiguses, kuid reguleeritud Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määruses nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uuendamise kord“. Lisaks tuuakse seadusesse tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise eesmärk, mis kehtivas õiguses on samuti sätestatud määruse tasandil. Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise eesmärk on selgitada välja tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning määrata kindlaks abinõud, et vältida samalaadsete juhtumite kordumist.

Lõikes 3 sätestatakse tööandja kohustus registreerida kõik tööõnnetused ja kutsehaigestumise juhtumid ning teavitada nendest töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavolinikku, teisi töötajate esindajaid ja töökeskkonnanõukogu. Võrreldes kehtiva õigusega on välja jäetud tööandja kohustus

registreerida tööst põhjustatud haigestumised. Kuna tööst põhjustatud haigestumisest ei ole kohustust tööandjat teavitada, siis puudub ka tööandjal võimalus nende juhtumite registreerimiseks.

Lõikes 4 sätestatakse tööandja kohustus koostada tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimistulemuste kohta raport ja esitada see kannatanule või tema huvide kaitsjale ja Tööinspeksioonile. Kui kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja koostama uurimistulemuste kohta raporti kõikide tööõnnetuste korral, siis eelnõu kohaselt ei ole tööandjal kohustust koostada raportit juhul, kui tegemist oli tööõnnetusega, mis ei lõppenud töötaja töövõimetusega, raske kehavigastuse või surmaga. See tähendab, et selliste kergete tööõnnetuste puhul, mille tagajärjel töötajale ajutist töövõimetust ei määratud, peab tööandja tööõnnetuse toimumise registreerima ja selle asjaolusid uurima, kuid uurimistulemuste kohta pole vaja koostada uurimisraportit ning seda pole vaja edastada Tööinspeksioonile. Muudatuse eesmärk on vähendada tööandjate ja Tööinspeksiooni halduskoormust kergete tööõnnetuste registreerimisel. Oluline on, et uurimisraportid koostatakse ja edastatakse Tööinspeksioonile raskete, ajutise töövõimetusega ja surmaga lõppenud tööõnnetuste korral. Tööandjale jääb endiselt kohustus uurida ka kergetid tööõnnetusi, kuna see võimaldab tööandjal selgitada välja tööõnnetuste põhjused ning võtta tarvitusele meetmeid, et ka kergetid tööõnnetusi ära hoida.

Lõikes 5 sätestatakse Tööinspeksiooni kohustus uurida tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Kehtiva õiguse kohaselt uurib Tööinspeksioon kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi ja vajaduse korral teisi tööõnnetusi ning kutsehaigusjuhtumeid, st nt raskete tööõnnetuste puhul on Tööinspeksioonil kaalutusõigus, kas uurimine algatada või mitte, lähtudes tööõnnetuse asjaoludest. Juhul kui surmaga lõppenud tööõnnetuse korral algatatakse kriminaalmenetlus, uurivad kehtiva korra kohaselt surmaga lõppenud tööõnnetusi paralleelselt nii Tööinspeksioon kui ka prokuratuur.

Paralleelne tööõnnetuse uurimine kahe riigiasutuse poolt on ebamõistlik, kuna raiskab ressursse (uurimise käigus kogutakse samu andmeid, küsitletakse samu isikuid) ning toob kaasa menetluslikke vastuolusid. Paralleelne kriminaalmenetluse ja Tööinspeksiooni haldusmenetluse võimalus kujutab endas põhiõiguste probleemi. Kriminaalmenetluses puudub isikul kohustus end süüstada (PS § 22 lg 3, KrMS § 34 lg 1 p 1), muu hulgas ei pea ta andma välja dokumente. Haldusmenetluses kehtib koostöökohustus ehk isik peab andma Tööinspeksioonile teavet ja dokumente. Sellise teabe ja dokumentide liikumisel Tööinspeksiooni menetlusest kriminaalmenetlusesse tekib olukord, kus isik on pidanud end teadmatult süüstama ja seeläbi on rikutud isiku põhiõigust. Seetõttu on eelnõu kohaselt Tööinspeksioonil kohustus uurida surmaga lõppenud tööõnnetusi ja teisi tööõnnetusi ning kutsehaigusjuhtumeid, välja arvatud juhul, kui on algatatud kriminaalmenetlus. Sellisel juhul ei ole põhjendatud alustada paralleelset uurimist Tööinspeksiooni poolt. Tööinspeksioonil on võimalus panustada oma eksperditeadmisega prokuratuuri uurimisse.

Lõigete 2 ja 6–9 sõnastust ei ole võrreldes kehtiva TTOS-i sõnastusega sisuliselt muudetud.

Eelnõu punktiga 39 täpsustatakse TTOS § 25 lõike 5 punktis 1 sätestatud Tööinspeksiooni kohustust uurida tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Eelnõu kohaselt on Tööinspeksioonil kohustus uurida surmaga lõppenud tööõnnetusi ning vajaduse korral teisi tööõnnetusi ja kutsehaigusjuhtumeid, välja arvatud juhul, kui on algatatud kriminaalmenetlus. Selgitused on esitatud eelnõu punkti 38 juures.

Eelnõu § 1 punktiga 40 täpsustatakse TTOS § 25 lõike 5 punkti 3 sõnastust. Tööinspeksioon on kohustatud vajaduse korral kontrollima uue või rekonstrueeritud ehitise töötingimuste vastavust

kehtestatud nõuetele. Võrreldes kehtiva TTOS-iga on välja jäetud viide TTOS § 13 lõike 1 punktile 17, mis sätestab tööandja kohustuse teavitada Tööinspeksiooni oma tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest, kuna uue või rekonstrueeritud ehitise ülevaatusel ei ole alati asjakohane tööandja teade tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest. Ehitise ülevaatusel on tööandjal võimalus esitada taotlus Tööinspeksiooni kodulehe vahendusel. Käesoleva eelnõuga tunnistatakse TTOS § 13 lõike 1 punkt 17 kehtetuks, kuna Tööinspeksioon saab info tööandja tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest äriregistrist. Tööinspeksioonil on äriregistriga regulaarne andmevahetus. Äriregistrist kantakse andmed kord ööpäevas töökeskkonna andmekogusse. Töökeskkonna andmekogusse kantavate andmete loetelu on sätestatud töökeskkonna andmekogu põhimääruses. Seega on Tööinspeksioonil andmed tööandja tegevuse alustamise ja tegevusala muutmise kohta olemas äriregistri vahendusel ja ei ole põhjendatud nõuda tööandjalt Tööinspeksioonile samade andmete esitamist, mis on juba varasemalt äriregistrisse kantud.

Eelnõu § 1 punktiga 41 antakse Tööinspeksioonile riikliku järelevalve käigus õigus kasutada erivahendina korrakaitseaduse § 78¹ lõike 1 punktis 12 nimetatud eriotstarbelist värvimis- ja märgistusvahendit. Muudatus on vajalik, kuna kehtiva õiguse kohaselt on Tööinspeksioonil järelevalve käigus õigus peatada töötaja elule ohtliku töö tegemine või keelata eluohtliku töövahendi kasutamine, kuid puudub õigus piirkond märgistada, et vältida olukorda, kus töötajad ei tea, et konkreetsetes kohas töötamine või konkreetse töövahendi kasutamine on keelatud. Olukorra lahendamaks näiteks piirkonna märgistamine Tööinspeksiooni lindiga.

Eelnõu § 1 punktidega 42 ja 43 muudetakse TTOS §-de 27¹ (töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine) ja 27² (tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamine) lõikeid 2, tõstes juriidilise isiku karistumäärasid. Tööandja vastutuse suurendamise ettepaneku esitas Riigikontroll oma järelauditis „Riigi tegevusest turvalise töökeskkonna tagamisel“². Riigikontrolli hinnangul tuleks täpsustada tööandja vastutust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise korral. Tööandja vastutuse suurendamine aitab Riigikontrolli hinnangul motiveerida tööandjaid töökeskkonda ohutumaks muutma ja oma töötajate tervisesse rohkem panustama. Kehtivate karistumäärade sõnastus ja trahvisummad pärinevad 2002. aastast (2011. a muudeti Eesti kroonides esitatud summad eurodeks).

Kui TTOS § 27¹ lõige 1 näeb füüsilise isiku karistusena ette maksimaalse määra (kuni 300 trahviühikut) ja TTOS § 27² lõige 1 kuni 200 trahviühikut, siis juriidilise isiku karistusmäär on lubatud maksimaalsest määrast väga kaugel, vastavalt kuni 2600 eurot ja 2000 eurot. Raske kehavigastusega tööõnnetuse varjamine peaks olema kriminaalkorras karistatav ja seeläbi ka kõrgema karistumääraga, mis motiveeriks tööandjaid kindlasti rohkem rasketest tööõnnetustest teatama ja neid uurima. Ka Justiitsministeerium väljendas oma kooskõlastuskirjas TTOS-i muutmise väljatöötamiskavatsuse kohta sama mõtet, juhtides tähelepanu, et karistusseadustiku üldosa § 47 kohaselt on võimalik juriidilist isikut karistada rahatrahviga kuni 400 000 eurot.

Eelnõuga tõstetakse juriidilise isiku karistusmäära nii töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise kui ka tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamise eest kuni 32 000 eurole. Uute trahvimäärade kujundamisel kasutatakse seadme ohutuse seaduse (vastu võetud 18.02.2015) §-s 16 esitatud juriidilise isiku karistusmäära analoogiat, mida Tehnilise Järelevalve Amet võib rakendada seadme kasutusele võtmise ja kasutamise ning seadmetöö nõuete rikkumise eest.

² Riigikontroll (2011) Riigikontrolli tegevus turvalise töökeskkonna tagamisel.

Eelnõu §-ga 2 muudetakse KLS § 4¹, mis reguleerib kollektiivlepingute registreerimist kollektiivlepingute andmekogus. Kollektiivlepingute andmekogus registreeritakse sõlmitud kollektiivlepingud ning lisaks kollektiivlepingutele sisaldab andmekogu kollektiivlepingu poolte ja kollektiivlepingu andmekogule esitaja andmeid. Tehtavad muudatused on tehnilist laadi ning kollektiivlepingute andmekogusse kantavad andmed ei muutu. Kehtivas õiguses puudub aga sobiv volitusnorm, millega oleks lubatud kollektiivlepingute andmekogus isikuandmeid töödelda. Seega on muudatuste tegemine vajalik selleks, et KLS-i regulatsioon oleks vastavuses andmetöötlust reguleerivate seadustega ning Andmekaitse Inspeksiooni poolt välja antud andmekogude juhendiga. Eeltoodust tulenevalt muudetakse KLS-is § 4¹, mis puudutab kollektiivlepingute registreerimist Sotsiaalministeeriumi peetavas kollektiivlepingute andmekogus. Muudatustega täiendatakse volitusnormi, mille alusel on kollektiivlepingute andmekogu pidajal õigus töödelda andmekogusse esitatavaid andmeid. Paragrahv 4¹ lõike 2 alusel kehtestatakse kollektiivlepingute andmekogu põhimääruses kollektiivlepingute registreerimise ja andmete esitamise ning muutmise kord. Paragrahvile 4¹ lisatakse lõige 3, mis sätestab, et kollektiivlepingute andmekogusse kantakse kollektiivleping, kollektiivlepingu poolte andmed ning kollektiivlepingu andmekogule esitaja andmed.

Eelnõu §-ga 3 sätestatakse seaduse jõustumine 1. jaanuaril 2019. aastal. Kuna eelnõuga muudetakse tööandjate kohustusi ning töötervishoiu ja tööohutuse alast ja esmaabiandjate koolitust läbiviivate koolitusasutuste kohustusi, siis tuleb neile jätta piisav aeg uute kohustustega tutvumiseks ja nende rakendamiseks. Erandina jõustub üldises korras seaduse § 2, millega muudetakse KLS-i.

4. Eelnõu terminoloogia

Eelnõuga võetakse kasutusele üks uus mõiste „psühhosotsiaalsed ohutegurid“.

Psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks on eelnõu kohaselt õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötajate vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu on kooskõlas Euroopa Liidu õigusega.

Eelnõu reguleerimisalaga on seotud järgmised Euroopa Liidu õigusaktid:

1. Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ, 12. juuni 1989, töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta
2. Nõukogu direktiiv 89/654/EMÜ, 30. november 1989, töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta
3. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/104/EÜ 16. september 2009, töötajate poolt tööl kasutatavatele töövahenditele esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta
4. Nõukogu direktiiv 90/269/EMÜ, 29. mai 1990, tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta, mis käsitlevad raskuste käsitsi teisaldamist, millega kaasneb eelkõige töötajate seljavigastuse oht
5. Nõukogu direktiiv 90/270/EMÜ, 29. mai 1990, kuvariga töötamise tervishoiu ja ohutuse miinimumnõuete kohta
6. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2004/37/EÜ, 29. aprill 2004, töötajate kaitse kohta tööl kantserogeenide ja mutageenidega kokkupuutest tulenevate ohtude eest

7. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2000/54/EÜ, 18. september 2000, töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl
8. Nõukogu direktiiv 92/58/EMÜ, 24. juuni 1992, töökohas kasutatavate ohutus- ja/või tervisekaitsemärkide miinimumnõuete kohta
9. Nõukogu direktiiv 98/24/EÜ, 7. aprill 1998, töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohtude eest tööl
10. Komisjoni direktiiv 2000/39/EÜ, 8. juuni 2000, millega kehtestatakse esimene loetelu ohtlike ainete soovituslike piirnõuete kohta töökeskkonnas, et rakendada nõukogu direktiivi 98/24/EÜ töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohtude eest tööl EMPs kohaldatav tekst
11. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 1999/92/EÜ, 16. detsember 1999, plahvatusohtlikust keskkonnast potentsiaalselt ohustatud töötajate ohutuse ja tervisekaitse parandamise miinimumnõuete kohta
12. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/44/EÜ, 25. juuni 2002, töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (vibratsioon) tulenevate riskidega
13. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/10/EÜ, 6. veebruar 2003, töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (müra) tulenevate riskidega
14. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2004/40/EÜ, 29. aprill 2004, töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (elektromagnetväljad) tulenevate riskidega
15. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/25/EÜ, 5. aprill 2006, töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuete kohta seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (tehislik optiline kiirgus) tulenevate riskidega
16. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/148/EÜ, 30. november 2009, töötajate kaitsmise kohta asbestiga kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl
17. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2013/35/EL, 26. juuni 2013, mis käsitleb töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõudeid seoses töötajate kokkupuutega füüsilistest mõjuritest (elektromagnetväljad) tulenevate riskidega

6. Seaduse mõjud

Eelnõus planeeritud muudatustel võib tuvastada sotsiaalse mõju, mõju majandusele, riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste korraldusele, kuludele ja tuludele. Muudatustel puudub mõju keskkonnale, regionaalarengule, riigi julgeolekule ja välissuhetele. Planeeritavad muudatused avaldavad mõju töötajale ja tööandjale ning riigiasutuste tööle.

Eelnõus planeeritavad tehnilised ning õigusselgust parandavad muudatused (TTOS-is vaidemenetluse korra ja piirnõuete väljajätmine, Tööinspektsiooni kohaliku asutuse mõiste kaotamine, soojaku tagamise regulatsiooni täpsustamine, juhendamise ja väljaõppe mõistete ühtlustamine, töökeskkonnaspetsialisti mõiste täpsustamine, töötajate esindaja mõiste täpsustamine, jms) ei avalda olulist mõju.

Eelnõus planeeritud muudatused KLS-is ei avalda sotsiaalset mõju, mõju majandusele, riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste korraldusele, kuludele ja tuludele ning riigi julgeolekule ega keskkonnale ja regionaalarengule, kuivõrd tegemist on tehniliste muudatustega ning kollektiivlepingute registreerimise ega andmete esitamise kord ei muutu.

Muudatus 1. Töötajate tervisekontrolli muutmine ohuteguripõhiseks. Esimese tervisekontrolli tegemise aja muutmine seniselt ühelt kuult neljale kuule, teatud ohutegurite puhul eelneva tervisekontrolli korraldamise kohustuse sätestamine seaduses

Kavandatava muudatusega sätestatakse, et tervisekontrolli saatmise aluseks peab olema töötaja töökeskkonna riskide hindamise tulemused ja täpsustatakse ohutegurite loetelu, mille korral tuleb tervisekontroll korraldada. Muudetakse ka esimese tervisekontrolli korraldamise aega. Tervisekontroll tuleb teha senise ühe kuu asemel nelja kuu jooksul alates tööle asumisest. Erisättega täpsustatakse, et bioloogiliste ohutegurite, kantserogeenide ja mutageenide, plii ja selle ühendite ning asbestitolmuga kokku puutuvatele töötajatele ja öötöötajatele peab tööandja korraldama tervisekontrolli enne töötaja kokkupuudet ohuteguriga ja enne öötööle asumist.

Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel ei puutu 2% rohkem kui viie töötajaga ettevõtete töötajatest kokku ühegi töökeskkonna ohuteguriga. Tervisele ohtlikul määral (rohkem kui ¼ tööajast) puutuvad töökeskkonna ohuteguritega kokku 88% töötajatest, sh nt bioloogiliste ohuteguritega 9%, keemiliste ohuteguritega 19%, öisel ajal töötavad ligi 11% töötajatest, kuvariga töötavad rohkem kui poole tööajast 37% töötajatest. Oht asbestiga kokku puutuda on kõigil ehitustööde tegijatel (Statistikaameti andmetele ligi 12% töötajatest). Need töötajad, kes puutuvad ohtlikul määral töökeskkonna ohuteguriga kokku (st töökeskkonna ohutegur võib mõjutada töötaja tervist), peavad läbima tervisekontrolli.

Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel on 75% rohkem kui viie töötajaga organisatsioonide töötajatest viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis. Oma praeguses organisatsioonis töötamise aja jooksul on käinud tervisekontrollis 63% töötajatest.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti töötajad.

2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatusel on positiivne mõju töötajatele, kuna suurendab töötajate kindlustunnet oma tervise suhtes, sest töötajatel on muudatuse tulemusena ohutegurile viidates senises suurem võimalus nõuda tööandjalt tervisekontrolli korraldamist. Töötajate jaoks on positiivne ka muudatus, mis kohustab tööandjat teatud ohtlike ohutegurite esinemise korral (bioloogilised ohutegurid; kantserogeenid ja mutageenid; asbestitolm) korraldama tervisekontrolli enne ohuteguriga kokkupuutumist. Tervisekontrolli korraldamine enne kokkupuudet vahetut mõju omavate ohuteguritega võimaldab töötervishoiuarstil uuringutega välja selgitada, kas töötajal võib esineda mõni terviseprobleem, mis välistab töötamise konkreetsetel töökohal. Muudatus annab töötajatele enne tööle asumist kindlustunde, et nende tervises seisund on piisavalt hea nimetatud ohuteguritega seotud tööde tegemiseks.

Positiivne mõju töötajale avaldub ka tervisekontrolli kvaliteedi paranemises, kuna eelduslikult on töötervishoiuarstil seoses tervisekontrollide koguarvu vähenemisega (kõik töötajad ei pea läbima tervisekontrolli) rohkem aega iga patsiendi jaoks.

Muudatusel on negatiivne mõju nendele töötajatele, kes on seni arvestanud perioodilise tervisekontrolliga töötervishoiuarsti juures ning jäävad muudatuse tulemusena töötervishoiuarsti pakutavast tervisekontrolliteenusest ilma, kuna nad ei puutu ohtlikul määral kokku ühegi töökeskkonna ohuteguriga (tööelu-uuringu andmetel 12% töötajatest ehk ligi 70 000 töötajat). Samas on neil jätkuvalt võimalus vajaduse korral pöörduda oma tervisemuredega perearsti poole.

Seega peavad nimetatud töötajad muudatusega seoses hakkama iseseisvamalt hoolitsema oma tervise eest, kasutades selleks perearstisüsteemi.

Mõju sihtrühm on suur (puudutab kõiki töötajaid). Mõju sagedus on väike, kuna tervisekontrolliga kokkupuude on harv (enamasti üks kord kolme aasta jooksul). Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada oluliseks.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust. Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel on 75% rohkem kui viie töötajaga organisatsioonide töötajad viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis, mikroettevõtete (5-9 töötajat) töötajatest on käinud tervisekontrollis 69%.

Majanduslik mõju

Töötajate tervisekontrollide korraldamine on tööandjatele kulukas. Muudatus vähendab eelduslikult tööandjate jaoks tervisekontrolli korraldamisega kaasnevat raha- ja ajakulu. Töötervishoiuteenuse osutajatelt saadud tagasiside alusel oli 2016. aastal keskmine tervisekontrolli kulu tööandjale ühe töötaja kohta hinnanguliselt 45 eurot, mis tähendaks tööandjatele summaarset rahakulu ligi 26 miljonit eurot, seda eeldusel, et kõik töötajad käivad tervisekontrollis. Kuna üldjuhul on kohustuslik tervisekontroll perioodiline (tavaliselt iga kolme aasta järel), siis oleks tööandjate tegelik summaarne rahakulu aastas ligi 9 miljonit eurot. Kavandatava muudatusega sätestatakse töötaja tervist mõjutavate ohutegurite ja töölaadide loetelu, mille alusel tööandja peab korraldama töötajale tervisekontrolli. Muudatusel on tööandjatele positiivne majanduslik mõju, kuna muudatus vähendaks tööandjate tervisekontrolliga seotud kogukulusid kuni 12% võrra (Tööelu-uuringu andmetel ei puutu 12% töötajatest ohtlikul määral kokku ühegi töökeskkonna ohuteguriga ja seetõttu ei ole neid vaja tervisekontrolli suunata). Uuringu andmetele viidates oleks tööandjate summaarne rahaline kokkuvõtte maksimaalselt ligi 1 miljon eurot aastas (eeldusel, et kõik tööandjad saavad oma töötajad tervisekontrolli vastavalt nõuetele).

Tööandjate kulutusi tervisekontrollidele võib mõjutada ka asjaolu, et esimene tervisekontroll võib toimuda kas enne ohuteguriga kokkupuudet või esimese nelja kuu jooksul. Sellest muudatusest lähtuvalt võivad tööandja kulud kas väheneda või suurened. Enne tööle asumist tervisekontrolli korraldamine võib tuua kaasa täiendavaid kulusid, kuna tervisekontrolli käigus võib selguda, et inimene ei saa töökohal tööd alustada. Tööandja kulusid võib vähendada tervisekontrolli suunamise võimalus katseaja lõpus.

Lisaks rahalisele kulule on tervisekontrollide korraldamine seotud ajakuluga. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüsi³ järgi on ühe tööandja tervisekontrollidega seotud ajakulu keskmiselt ligi 38 tundi aastas, mis muudatuse tagajärjel eelduslikult väheneb.

Mõju sihtrühm on suur, kuna muudatus mõjutab potentsiaalselt kõiki tööandjaid. Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajate tervisekontrolli korraldamine on regulaarne. Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike, kuna muudatusega ei kaasne tööandja jaoks täiendavaid kohustusi. Muudatuse majanduslik mõju tööandjatele on oluline.

³ Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüs. Ernst & Young 2010. Kättesaadav: http://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/EY_TTOS_Analuusiraport_24032010_FINAL-1-.pdf

- **Sihtrühm 3:** töötervishoiuarstid.
2016. aastal oli Eestis tervishoiutöötajate registri andmetel 89 töötervishoiuarsti.

Majanduslik mõju

Töötervishoiuarstide töökoormus võib väheneda eelduslikult kuni 12% võrra tänu ohuteguripõhise tervisekontrolli korraldusele, mille järgi 12% töötajatest ei pea enam läbima kohustuslikku tervisekontrolli. Muudatuse positiivne mõju avaldub teenusepakkujate töökoormuse vähenemises, mistõttu saab töötervishoiuarst senisest rohkem aega pühendada töötaja tervisekontrolli tegemisele. Negatiivsest aspektist võib muudatus kaasa tuua töötervishoiuarstide mõningase tulu vähenemise, summaarselt kuni 1 miljon eurot aastas (vt tööandjate majanduslik mõju), kuna muudatuse tulemusena väheneb töötajate kohustuslik tervisekontrollide arv kuni 12%.

Mõju sihtrühm on suur, potentsiaalselt kõik töötervishoiuarstid. Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused ning töötervishoiuarstide töö mõningane ümberkorraldamine. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Kokkuvõttes on muudatuse mõju töötervishoiuarstidele väheoluline.

Muudatus 2. Paindlikkuse suurendamine esmaabi korraldamisel ettevõttes

Kavandatava muudatusega suurendatakse tööandja paindlikkust esmaabi korraldamisel ettevõttes, esmaabivahendite miinimumnõuded muutuvad tööandjale soovituslikuks.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti töötajad.
2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatusega võib eeldada mõningast positiivset mõju sihtrühmale. Töötaja jaoks suureneb kindlustunne, et tervisekahjustuse korral on tagatud esmaabi andmine ja vigastuse iseloomule vastavate (nt põletushaavad, võõrkeha või kemikaal silmas) esmaabivahendite kättesaadavus vastavalt vajadusele ja olenemata töötaja töökohast või töö iseloomust.

Mõju sagedus, ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike, kuna esmaabivajadus ettevõttes on ebaregulaarne sündmus ning kavandatud muutused ei too sihtrühma jaoks kaasa kohanemiskursi. Muudatuse mõju sihtrühmale on väheoluline.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.
Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Majanduslik mõju

Muudatusega suurendatakse tööandja otsustusõigust esmaabi korraldamisel ettevõttes, mis parema organiseerimise korral võib eelduslikult avaldada tööandjale positiivset majanduslikku mõju. Paindlikum esmaabi korraldamine ettevõttes vähendab eelduslikult tööandjate jaoks esmaabi korraldamisega kaasnevat aja- ja ressursikulu ning väheneb halduskoormus.

Esmaabi peab ettevõttes olema alati tagatud. Kuna otsene esmaabivajadusega kokkupuude on regulaarne, kuid mitte igapäevane, siis võib muudatuse mõju sagedust pidada keskmiseks. Muudatusega ei kaasne tööandjate jaoks täiendavaid kohustusi, st mõju ulatus on väike. Negatiivse

iseloomuga mõjud sihtrühma jaoks puuduvad. Kokkuvõttes on muudatuse majanduslik mõju tööandjatele väheoluline.

Muudatus 3. Paindlikkuse suurendamine töötajate juhendamisel ja väljaõppel

Muudatusega sätestatakse töötaja juhendamise ja väljaõppe lihtsustatud kord, mis annab nii töötajale kui tööandjale paindlikkuse juhendamise ja väljaõppe vajalikkuse ning mahu arvestamisel.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti töötajad.
2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Töötajatele ei tohiks planeeritav muudatus avaldada olulist mõju, kuna jääb kehtima nõue, mille järgi on tööandjal kohustus korraldada töötajate juhendamine ja väljaõpe. Muudatus suurendab töötaja kindlustunnet, et töötamine on ohutu ja töötaja tervist säästev. Eelduslikult paraneb töötaja ja tööandja vaheline vastastikune koostöö parimate juhendamise ja väljaõppe meetodite leidmisel, paraneb psühhosotsiaalne töökeskkond.

Mõju sihtrühm on suur. Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajate juhendamine ja väljaõpe on regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna eeldatavalt ei kaasne muudatusega sihtrühma käitumises kohanemiskulusi. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Muudatuse mõju sihtrühmale on väheoluline.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.
Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Majanduslik mõju

Töötajate juhendamine ja väljaõpe on kõige olulisem töötervishoiu- ja tööohutusalane ennetustegevus tööga seotud ohtude vältimiseks ja maandamiseks. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüsi (2010.a) andmetel on töötervishoiualase juhendamise ja väljaõppega seotud summaarne kogukulu tööandjatele aastas ligi 46 miljonit eurot, mis moodustab 38% tööandjate töötervishoiu ja tööohutusega seotud kogukuludest, sealhulgas kulub töötajate juhendamisele 12 miljonit eurot, töötajate välja- ja täiendõppele 34 miljonit eurot. Summaarne ajakulu tööandjatele aastas on ligi 2 miljonit tundi, mis moodustab 41% tööandjate töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustuste täitmise summaarsest ajakulust, sealhulgas kulub töötajate juhendamisele ligi 700 tuhat tundi, töötajate välja- ja täiendõppele 1,2 miljonit tundi aastas.

Muudatusega suurendatakse tööandja otsustusõigust töötajate juhendamise ja väljaõppe korraldamisel ettevõttes, mis parema organiseerimise korral võib eelduslikult avaldada tööandjale positiivset majanduslikku mõju. Paindlikum juhendamise ja väljaõppe korraldamine ettevõttes vähendab eelduslikult tööandjate jaoks aja- ja ressursikulu, väheneb halduskoormus.

Mõju sihtrühm on suur, kuna muudatus mõjutab potentsiaalselt kõiki tööandjaid. Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajate juhendamine ja väljaõpe on regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, sest sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused, kuid nendega ei kaasne

eeldatavalt kohanemiskursi. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Muudatuse majanduslik mõju tööandjatele on oluline.

Sotsiaalne mõju

Tööandjale suurema otsustusõiguse andmine ning üldise paindlikkuse suurendamine töötajate juhendamisel ja väljaõppel suurendab eelduslikult ka tööandjate endi vajadust töötervishoiu- ja tööohutuslaste teadmiste täiendamiseks ning oma ettevõttes valitsevate riskiteguritega kursis olemiseks, mis kokkuvõttes parandab üldist töötervishoiu- ja tööohutuslast olukorda ettevõttes. Suureneb tööandja vastutus, paraneb sotsiaalne keskkond ettevõttes.

Muudatuse sotsiaalne mõju on väheoluline. Mõju sagedus on keskmine (avaldub regulaarselt), mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda tööandjate käitumises erilisi muutusi).

Muudatus 4. Töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja esmaabiandjate koolitamise süsteemi ajakohastamine

Muudatusega kaotatakse koolitusasutuse Sotsiaalministeeriumis registreerimise kohustus. Sotsiaalministeeriumis registreerimise asemel peavad koolitusasutused edaspidi vastama TäKS-is sätestatud nõuetele. Tööandjatele antakse teatud tingimustel õigus töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete täienduskoolitus ise läbi viia.

- **Sihtrühm 1:** koolitusasutused.

Sotsiaalministeeriumis on registreeritud kokku 140 koolitusasutust, neist 79 tegelevad töötervishoiu- ja tööohutusealase koolitusega ja 85 esmaabialase koolitusega.

Majanduslik mõju

Muudatuse positiivne mõju avaldub koolituskursuste kvaliteedi paranemises, kuna koolituskursused peavad edaspidi vastama täiskasvanute koolituse seaduses sätestatud nõuetele. Majandustegevuste esitamiseiga võtab koolitusasutus endale kohustuse järgida täienduskoolituse läbiviimise nõudeid. Koolituse kvaliteedi paranemisest võivad tööandjad ning töökeskkonnavolinikud, töökeskkonnanõukogu liikmed ja esmaabiandjad, kes saavad kvaliteetsema koolituse näol paremad teadmised oma ülesannete täitmiseks.

Muudatuse negatiivne mõju koolitusasutustele avaldub suurenevas aja- ja ressursikuluses, ning halduskoormuse suurenemises. Peale registreerimisega seotud kulutuste lisandub ka täiskasvanute koolituse seadusest tulenev nõue pidada koolitusasutuse veebilehte. Eelduslikult on muudatuse majanduslik mõju koolitusasutustele pigem ühekordne (uute nõuetega vastavusse viimine).

Mõju sihtrühm on väike. Mõju ulatus on suur, kuna sihtrühma senine toimimine võib muutuda ning eeldab sihiteadlikku kohanemist. Mõju sagedus on väike, kuna kokkupuude on ebaregulaarne. Mõju koolitusasutustele on oluline.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust. Töökeskkonnanõukogud on 8% ettevõtetes, töökeskkonnavolinikud on 54% ettevõtetes.

Majanduslik mõju

Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete koolituse kulu tööandjatele on 3 miljonit eurot aastas, ajakulu on ligi 223 000 tundi aastas.

Koolituskursusi korraldavad eraõiguslikud koolitusasutused ja kursused on tasulised. Praegu on Sotsiaalministeeriumis registreeritud 79 töötervishoiu- ja tööohutusealast koolituskursust pakkuvat asutust ning 85 esmaabi koolitusega tegelevat koolitusasutust. Töötervishoiu- ja tööohutusalane koolituskursus maksab keskmiselt 180–200 eurot ühe koolitatava kohta, esmaabi koolituskursus maksab keskmiselt 80–90 eurot ühe koolitatava kohta. Planeeritava muudatusega jäävad tööandja kohustused samale tasemele, kuna ka edaspidi peab tööandja omal kulul korraldama töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja esmaabiandjate koolitust. Kuna tööandjale antakse teatud tingimustel õigus töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikme täienduskoolitus ise läbi viia, võib eeldada mõningast kulude kokkuhoidu.

Muudatustega paraneb eelduslikult koostöö tööandjate ja koolitusasutuste vahel. Kvaliteetsema koolituse mõju jõuab kaudselt ettevõtete juhtimissüsteemidesse, paraneb tööohutus ja töötervishoid, väheneb tööõnnetuste ja tööst põhjustatud haigestumiste arv ning kokkuvõttes paraneb ettevõtete maine ja tulemuslikkus.

Mõju sihtrühm on suur. Mõju sagedus on keskmine, kuna kokkupuude on regulaarne. Mõju ulatus on väike, kuna sihtrühma käitumises erilisi muutusi ei toimu. Ei ole tuvastatud ebasoovitavaid mõjusid. Kokkuvõttes on mõju tööandjatele oluline.

- **Sihtrühm 3.** riigiasutused – Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Muudatusel on positiivne mõju Sotsiaalministeeriumile. Koolitusasutuste registreerimise kaotamisega väheneb ametnike aja- ja ressursikulu ehk peamine mõju on halduskoormuse ja töökoormuse vähenemine. Kuna TäKS-i nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Haridus- ja Teadusministeerium, võib muudatus eelduslikult avaldada mõningat mõju Haridus- ja Teadusministeeriumile järelevalvekoormusele. Suureneb järelevalveametnike aja- ja ressursikulu, ehk peamine mõju on halduskoormuse ja töökoormuse suurenemine.

Mõju sihtrühm on väike (vaid kaks riigiasutust). Mõju sagedus on keskmine, kuna kokkupuude on regulaarne, aga mitte igapäevane. Ka mõju ulatus on keskmine, sest kuigi sihtrühma käitumises võib kaasneda muudatusi, ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Mõju riigiasutustele on oluline.

Muudatus 5. Töökeskkonna ohutegurite loetelu täiendatakse mõistega „psühhosotsiaalne ohutegur“

Muudatusega asendatakse psühholoogiline ohutegur psühhosotsiaalse ohuteguriga.

Üleeuroopalise tööandjate uuringu (ESENER 2014.a)⁴ andmetel esineb Eesti ettevõtetes niisuguseid psühhosotsiaalseid riskitegureid nagu ajaline surve (49% ettevõtetes), puudulik koostöö (15%), probleemsed kliendid (70%), ebaregulaarne tööaeg (27%). Eesti tööelu-uuringu (2015.a) andmetel esineb töötajatel mitmeid psühhosotsiaalse töökeskkonna põhjustatud vaimse tervise probleeme. Tööpingest põhjustatud kurnatust esineb 22%-l töötajatest, närvilisust 17%-l töötajatest, tööd häirivat stressi 16%-l töötajatest ning masendust 9%-l töötajatest.

⁴ Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-2) 2014. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener/2014> (20.01.2016)

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti töötajad.
2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatusel on positiivne mõju töötajatele. Paraneb töötajate teadlikkus psühhosotsiaalsete ohutegurite olulisusest töökeskkonnas ja nende mõjust töötaja tervisele. Töötajal on võimalus survestada tööandjat muutma töökeskkonda ja töölaadi (töötempot, puhkepauside võimaldamist, töökoha kohandamist jms) suunas, mis vastaksid töötaja individuaalsetele ootustele ning aitaksid ära hoida vaimse tervise probleemide tekkimist ja süvenemist.

Mõju potentsiaalne sihtrühm on suur (kõik töötajad võivad eelduslikult sattuda olukorda, kus psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab või süvendab vaimse tervise häireid). Mõju ulatus on keskmine, sest sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused, mis eeldavad sihiteadlikku kohanemist keskkonnaga. Mõju sagedus on väike, sest kokkupuude on ebaregulaarne. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada oluliseks.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.
Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Sotsiaalne mõju

Psühhosotsiaalse töökeskkonna ja sellest lähtuvate ohtudega tegelemine mõjutab tööandjat nii positiivsest kui negatiivsest aspektist. Positiivne on, et tööandja hakkab rohkem mõtlema lisaks füüsilisele töökeskkonnale ka psühhosotsiaalsele töökeskkonnale, töötajatevaheliste suhete parandamisele, pingete alandamisele, töötingimuste kohandamisele. Tööandjale lisandub kohustus uue töökeskkonna ohuteguri näol, mis tähendab tööandjale vajadust rakendada asjakohaseid meetmeid ning lisaks ka nt kohanemist Tööinspektsiooni järelevalve uute aspektidega.

Mõju potentsiaalne sihtrühm on suur (kõik tööandjad peavad hakkama arvestama uue ohuteguriga). Mõju ulatus on keskmine, sest sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused, mis eeldavad sihiteadlikku kohanemist psühhosotsiaalse töökeskkonnaga. Mõju sagedus on väike, sest kokkupuude on ebaregulaarne. Muudatuse sotsiaalne mõju tööandjatele on oluline.

Majanduslik mõju

Uue ohuteguri lisamine töökeskkonna ohutegurite loetellu toob tööandjale kaasa aja- ja ressursikulu ehk peamine mõju sihtrühma jaoks on haldus- ja töökoormuse mõningane suurenemine. Tööandja ülesanne on teha töökohtadel riskianalüüs, arvestades psühhosotsiaalseid ohutegureid koos sinna juurde kuuluvate toimingutega, nagu tegevuskava koostamine riskide maandamiseks, töötajate juhendamine, ohutusabinõude kasutuselevõtmine, töökohtade kohandamine jms. Riskide hindamise tulemusena võib tööandjal tekkida vajadus töötajaid teavitada ja koolitada, vajaduse korral psühholoogiliselt nõustada. Tööandja peab arvestama ka eelnõust lähtuva kohustusega võimaldada vajaduse korral töötajale piisavalt puhkepause. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüsi (2010.a) andmetel on ühe tööandja kohta riskianalüüsi tegemise keskmine ajakulu 18 tundi ja rahakulu 246 eurot aastas ning töötervishoiualasteks ennetustegevusteks kulub ühel tööandjal 88 tundi ja ligi 3000 eurot aastas. Täiendavate kohustuste lisandumisel nii aja- kui ka rahakulu eelduslikult suurenevad.

Mõju potentsiaalne sihtrühm on suur (kõik tööandjad peavad hakkama arvestama õiguses sätestatud uue ohuteguriga). Mõju ulatus on keskmine, sest sihtrühma käitumises võivad kaasneda muudatused, mis eeldavad sihiteadlikku kohanemist psühhosotsiaalse ohuteguritega. Mõju sagedus on keskmine, sest kokkupuude on regulaarne, aga mitte igapäevane. Muudatuse majanduslik mõju tööandjatele on oluline.

- **Sihtrühm 3:** Tööinspeksioon

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Muudatuse tulemusel suureneb mõnevõrra Tööinspeksiooni töökoormus seoses uue ohuteguri lisamisega töökeskkonna ohutegurite loetellu. Psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamine järelevalve käigus on problemaatiline. Probleemi lahendamine nõuab inspektorite juhendamist ja koolitamist ning suuremat panustamist tööandjate nõustamisse.

Muudatused mõjutavad vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma jaoks kaasnevad mõningad muudatused, kuid ilmselt ei too need kaasa kohanemiskursi. Mõju sagedus on väike, sest kokkupuude on harv. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile väheoluline.

Muudatus 6. Tööõnnetuste uurimise ja neist raporteerimise korra muutmine

Kehtiv õigus sätestab tööandja kohustuse esitada Tööinspeksioonile kõikide ettevõttes toimunud tööõnnetuste kohta vormikohane uurimisraport olenemata tööõnnetuse raskusastmest. Tööinspeksioon peab uurima iga surmaga lõppenud tööõnnetust ka juhul, kui uurimist on juba alustanud prokuratuur, ja vajaduse korral teisi tööõnnetusi. Muudatuste tulemusena uurib tööandja kõiki ettevõttes toimunud tööõnnetusi, kuid vormikohane uurimisraport tuleb esitada Tööinspeksioonile üksnes juhul, kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus, raske kehavigastus või surm. Muudatuse tulemusel ei pea Tööinspeksioon uurima neid surmaga lõppenud tööõnnetusi, mille puhul on algatatud kriminaalmenetlus.

Tööinspeksiooni andmetel registreeriti 2016. aastal 5081 tööõnnetust, neist 4036 olid kerged, 1019 rasked ning 66 lõppesid surmaga. Kergetest tööõnnetustest 1492 ei toonud kaasa ajutist töövõimetus, ehk ühtegi haiguspäeva.

Kavandatav muudatus avaldab mõju tööandjatele ja Tööinspeksioonile. Muudatus ei avalda eelduslikult mõju töötajatele, kuna säilib tööandjate kohustus uurida kõiki tööõnnetusi olenemata tööõnnetuse raskusastmest või tööõnnetusega kaasnevatest töövõimetuspäevadest.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Majanduslik mõju

Muudatusega väheneb tööandjate jaoks kergetest tööõnnetustest teavitamisega kaasnev aja- ja ressursikulu ligi 40% (ei ole vaja raporteerida tööõnnetustest, millega ei kaasne töövõimetuspäevi; ilma töövõimetuseta lõppevad kerged tööõnnetused moodustavad kõikidest kergetest tööõnnetustest ligi 40%) ehk peamine mõju sihtrühma jaoks on halduskoormuse vähenemine.

Muudatuse majanduslikku mõju võib pidada oluliseks, kuna muudatus mõjutab potentsiaalselt kõiki töandjaid. Mõju sagedus on väike, kuna kokkupuude teavituskohustusega on harv. Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike.

- **Sihtrühm 2:** Tööinspeksioon

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Kavandatava muudatusega väheneb Tööinspeksioonis tööõnnetuste raportite arv, kuna töandjad ei ole kohustatud esitama raporteid nende kergeste tööõnnetuste kohta, millega ei kaasne töövõimetuspäevi. Tööinspeksiooni andmetel kulub ühe mitteuuritava tööõnnetuse jaoks *ca* 20 minutit, ehk töötajate 2016. aastal keskmist tunnitasu arvestades *ca* 2 eurot. Kuna viimaste aastate keskmist arvestades jääks muudatuse tulemusena *ca* 1500 tööõnnetust Tööinspeksioonis registreerimata, väheneksid Tööinspeksiooni kulud *ca* 3000 euro võrra aastas.

Politsei poolt kriminaalmenetluse ja Tööinspeksiooni poolt haldusmenetluse üheaegne läbiviimine toob kaasa dubleerivad tegevused. Muudatuse tulemusel, kui politsei on algatanud surmaga lõppenud tööõnnetuse korral kriminaalmenetluse, ei pea Tööinspeksioon igal juhul algatama omalt poolt paralleelset tööõnnetuse uurimist. Tööinspeksioon saab oma eksperditeadmistega panustada prokuratuuri uurimisse. Keskmise tööõnnetuse uurimise kulu on Tööinspeksiooni andmetel *ca* 350 eurot. Kui Tööinspeksioon ei pea enam uurima surmaga lõppenud tööõnnetusi, mille puhul politsei on algatanud kriminaalmenetluse, siis viimaste aastate statistikat arvestades juhtub aastas keskmiselt 20 surmaga lõppenud tööõnnetust, ning Tööinspeksiooni kulud väheneksid *ca* 7000 euro võrra aastas. Kokku võivad kavandatavad muudatused vähendada Tööinspeksiooni kulusid kuni 10 000 euro võrra aastas.

Negatiivse aspektina tuleb mainida, et muudatuse tulemusena ei ole edaspidi Tööinspeksioonil ülevaadet kõikidest tööõnnetustest. Samas jäävad Tööinspeksiooni registrist välja vaid need kerged tööõnnetused, millega ei kaasne töövõimetuspäevi ning sellega kaasnevaid kulutusi riigile. Samuti ei mõjuta haiguspäevadeta kerged tööõnnetused arvestataval määral ettevõtete riskitasemete määramist, mis on aluseks Tööinspeksiooni järelevalvealasel tegevusel. Ka rahvusvahelises tööõnnetuste statistikas arvestatakse vaid neid tööõnnetusi, mis lõpevad surmaga või millega kaasneb neli või enam töövõimetuspäeva.

Muudatus mõjutab vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju ulatus on väike, kuna muudatusega ei kaasne Tööinspeksiooni jaoks lisanduvaid tegevusi. Mõju sagedus on väike, sest tööõnnetus on harv juhtum. Negatiivse iseloomuga mõjud Tööinspeksioonile puuduvad. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile väheoluline.

Muudatus 7. Töökeskkonnavoliniku kohustuste täpsustamine

Muudatusega sätestatakse töökeskkonnavoliniku kohustusena ettevõttes töötajate tervisekontrolli tegemisel jälgimine.

- **Sihtrühm 1:** töökeskkonnavolinikud.

Eesti tööelu-uuringu (2015) andmetel on töökeskkonnavolinikud 54% ettevõtetes.

Majanduslik mõju

Muudatusega kaasneb töökeskkonnavolinikele aja- ja ressursikulu ning suureneb mõnevõrra töökoormus.

Mõju sihtrühm on suur. Mõju avaldamise sagedus on keskmine, kuna kokkupuude on regulaarne aga mitte igapäevane. Mõju ulatus on suur, kuna eeldab sihiteadlikku kohanemist. Mõju sihtrühmale on oluline.

- **Sihtrühm 2:** kõik töötajad.
2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatusel on positiivne mõju töötajatele, kuna suurendab töötajate kindlustunnet oma tervise suhtes, sest töökeskkonnavolinik jälgib, kas ja kui võrd peab tööandja kinni tervisekontrolli korraldamise kohustusest ning töötervishoiuarsti ettekirjutustest. Paraneb tervisekontrolli tegemise kvaliteet ettevõttes.

Mõju sihtrühm on suur. Mõju sagedus on väike, kuna töötaja kokkupuude tervisekontrolliga on harv. Mõju ulatus on väike, kuna muudatusega ei kaasne töötajate jaoks vajadust kohaneda uue olukorraga. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada väheoluliseks.

- **Sihtrühm 3:** kõik Eesti tööandjad.
Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Majanduslik mõju

Muudatusega sätestatakse tööandja kohustus teha töökeskkonnavolinikuga koostööd ka tervisekontrolli korraldamisel. Muudatusega kaasneb tööandjale täiendav aja- ja ressursikulu ning suureneb mõnevõrra halduskoormus.

Mõju sihtrühm on suur (kõik tööandjad). Mõju avaldamise sagedus on keskmine, kuna kokkupuude on regulaarne, aga mitte igapäevane. Mõju ulatus on suur, kuna eeldab sihiteadlikku kohanemist. Mõju sihtrühmale on oluline.

Muudatus 8. Tööinspeksioonile järelevalve tegemisel täiendava õiguse andmine ning trahvimäärade suurendamine töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest

Muudatusega suurendatakse Tööinspeksiooni õigusi järelevalve tegemisel. Tööinspeksioonile antakse õigus kasutada ohtliku piirkonna märgistamiseks eriotstarbelist värvimis- ja märgistusvahendit. Kehtiva õiguse kohaselt on Tööinspeksioonil õigus peatada töötaja elule ohtliku töö tegemine, kuid puudub õigus ohtliku piirkonna märgistamiseks. Tööinspeksiooni andmetel peatasid tööinspektorid 2016. aastal töö 171 korral ning töövahendi kasutamine keelati 173 korral. Suurendatakse juriidiliste isikute vastutust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise ning tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamise, uurimata jätmise või kirjaliku raporti koostamata jätmise eest. Kehtiva õiguse kohaselt on Tööinspeksioonil õigus karistada juriidilist isikut töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest rahatrahviga kuni 2600 eurot ning tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamise eest rahatrahviga kuni 2000 eurot. Muudatusega tõusevad nimetatud trahvimäärad kuni 32 000 euroni. Tööinspeksiooni andmetel trahvisid tööinspektorid 2016. aastal juriidilisi isikuid töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest kokku 94 korral kogusummas 37 250 eurot ning tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamise, uurimata jätmise või kirjaliku raporti koostamata jätmise eest kahel korral kogusummas 500 eurot.

- **Sihtrühm 1:** kõik töötajad.

2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatustel on positiivne mõju töötajatele. Tööandja vastutuse suurendamine survestab tööandjaid parandama tööohutuse ja töötervishoiu olukorda töökohtadel ning seeläbi suurendab töötajate kindlustunnet töötamise ohutuses. Ohtlike piirkondade märgistamine vähendab tõenäosust, kus töötaja oma teadmatuses jätkab ohtliku töö tegemist või töövahendi kasutamist.

Mõju sihtrühm on suur. Mõju avaldamise sagedus on väike, kuna kokkupuude on juhuslik. Mõju ulatus on väike ja ka ebasoovitavate mõjude riski ei ole. Mõju sihtrühmale on oluline.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Majanduslik mõju

Muudatusega võib kaasneda tööandjale täiendav kulu, kuna töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise maksimaalne trahvimäär tõuseb rohkem kui 11 korda (vastavalt 2600 eurot ja 32 000 eurot) ning tööõnnetuste või kutsuhaiguste varjamise maksimaalne trahvimäär tõuseb 15 korda (vastavalt 2000 eurot ja 32 000 eurot). Muudatus suurendab tööandja motivatsiooni täita töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, et vältida suuremaid trahve nõuete rikkumise eest.

Mõju sihtrühm on suur (kõik tööandjad). Mõju avaldamise sagedus on väike, kuna kokkupuude on ebaregulaarne. Mõju ulatus on suur, kuna eeldab sihiteadlikku kohanemist. Mõju sihtrühmale on oluline.

- **Sihtrühm 3:** Tööinspeksioon

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Muudatus annab Tööinspeksioonile selge õigusliku aluse riikliku järelevalve käigus märgistada piirkond, kus on peatatud töötaja elule ohtliku töö tegemine või keelatud eluohtliku töövahendi kasutamine. Muudatusel on positiivne mõju Tööinspeksioonile, kuna suurendab inspektorite otsustusõigust järelevalve tegemisel.

Muudatus mõjutab vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju avaldamise sagedus on väike kuna kokkupuude on juhuslik. Mõju sihtgrupile on oluline.

Muudatus 9. Leppetrahvi kohaldamine töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest

Muudatusega antakse töötajale ja tööandjale võimalus leppida kokku leppetrahvi rakendamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest.

- **Sihtrühm 1:** kõik töötajad.

2016. aastal oli Eestis kokku 583 600 palgatöötajat.

Sotsiaalne mõju

Muudatusega suureneb töötajate vastutus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest, kuna võimaldab kokkuleppe korral tööandjal rakendada töötaja suhtes leppetrahvi, kui töötaja ei ole täitnud tööohutuse nõudeid, näiteks kasutanud isikukaitsevahendeid. Muudatuse soodustab

töötajaid rohkem tähelepanu pöörama ohutusnõuete täitmisele ja oma tervise hoidmisele töökeskkonnas.

- **Sihtrühm 2:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse asutust.

Sotsiaalne mõju

Muudatus annab tööandjale täiendava võimaluse nõuda töötajalt tööohutusnõuete järgmist, muutes seeläbi töökeskkonna töötajale ohutumaks.

Muudatus 10. Töökeskkonnanõukogu moodustamise kohustus vähemalt 150 töötajaga ettevõtetes

Muudatusega sätestatakse töökeskkonnanõukogu moodustamise kohustus ettevõtetes, mille töötajate arv on vähemalt 150 senise 50 asemel.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse üksust. Tööinspeksioonis on registreeritud 1690 rohkem kui 50 töötajaga ettevõtet ja 463 rohkem kui 150 töötajaga ettevõtet. Töökeskkonnanõukogu on 8%-l ettevõtetest.

Majanduslik mõju

Muudatusega väheneb tööandjate jaoks töökeskkonnanõukogu tegevusega kaasnev aja- ja ressursikulu ehk peamine mõju sihtrühma jaoks on halduskoormuse vähenemine. Muudatuse majanduslikku mõju võib pidada oluliseks, kuna muudatus mõjutab potentsiaalselt kõiki tööandjaid. Mõju sagedus on keskmine, kuna kokkupuude on regulaarne, kuid mitte igapäevane. Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike.

Muudatus 11. Tööandja ebavajalike ja aegunud teavituskohustuste kaotamine

Muudatusega kaotatakse tööandja kohustus teavitada Tööinspeksiooni oma tegevuse alustamisest, tegevusala muutmisest ja töökeskkonnanõukogu moodustamisest ning esitada igal aastal töökeskkonnanõukogu tegevuse aastaruanne.

- **Sihtrühm 1:** kõik Eesti tööandjad.

Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal Eestis kokku 95 464 majanduslikult aktiivset äriühingut, 30 948 mittetulundusühingut, 768 sihtasutust, 244 riiklikku üksust ja 2371 kohaliku omavalitsuse üksust.

Majanduslik mõju

Tööinspeksiooni andmetel on 2016. aasta 9 kuu jooksul registreeritud vaid 131 tegevuse alustamise teatist. Samal ajavahemikul on äriregistris registreeritud ligi 16 000 uut ettevõtet. Sarnane olukord on ka töökeskkonnanõukogusid puudutava tegevuse aruandlusega. Kui Tööinspeksioonis on registreeritud 1690 rohkem kui 50 töötajaga ettevõtet (kellel peaks olema moodustatud töökeskkonnanõukogu), siis ligi 45% neist on Tööinspeksioonile saatnud tegevuse aastaaruande. Selline statistika näitab, et ka tööandjad ei võta nimetatud kohustusi tõsiselt.

Muudatusega väheneb tööandjate jaoks teavitamisega kaasnev aja- ja ressursikulu ehk peamine mõju sihtrühma jaoks on halduskoormuse vähenemine. Muudatuse majanduslikku mõju võib pidada oluliseks, kuna muudatus mõjutab potentsiaalselt kõiki tööandjaid. Mõju sagedus on väike, kuna kokkupuude teavituskohustusega on harv. Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike.

- **Sihtrühm 2: Tööinspeksioon**

Mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Muudatuse tulemusel väheneb mõnevõrra Tööinspeksiooni töökoormus seoses ettevõtete töö alustamisest teavitamiste ning töökeskkonnanõukogudega seotud dokumentide registreerimise kaotamisega. Samas jääb teavitamiskohustuse kaotamise järel Tööinspeksioonile kohustus olla äriregistri vahendusel kursis ettevõtete tegevusega ning töökeskkonnanõukogu aruannete analüüsi asemel tõhustada töökeskkonnaalast järelevalvet ettevõtetes, kus on töökeskkonnanõukogu loomine kohustuslik.

Muudatused mõjutavad vaid ühte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju ulatus on väike, kuna muudatusega ei kaasne Tööinspeksiooni jaoks lisanduvaid tegevusi. Mõju sagedus on keskmine, sest teavituskohustused on reeglipärane tegevus. Negatiivse iseloomuga mõjud Tööinspeksioonile puuduvad. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile väheoluline.

7. Seaduse rakendamise seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Eelnõuga kavandatavad muudatused mõjutavad riigiasutustest peamiselt Tööinspeksiooni tegevust. Olulisemad muudatused, mis Tööinspeksiooni tegevusele mõju avaldavad, on surmaga lõppenud tööõnnetuste uurimise ning kergete tööõnnetuste registreerimisega seotud muudatused.

Tööinspeksiooni halduskoormus väheneb seoses kergete tööõnnetuste registreerimise ning surmaga lõppenud tööõnnetuste uurimise vähenemisega. Tööinspeksiooni kulud väheneksid kergete tööõnnetuste arvelt ca 3000 euro võrra aastas ning surmaga lõppenud tööõnnetuste uurimise arvelt ligi 7000 eurot aastas. Kavandatav muudatus vähendaks eelduslikult kokku Tööinspeksiooni halduskulusid kuni 10 000 euro võrra aastas.

Lisaks peab Tööinspeksioon riikliku järelevalve tegemisel arvestama seadusesse lisatavate psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Kuna senini pole järelevalve käigus psühhosotsiaalseid ohutegureid jälgitud, siis eeldab muudatus tööinspektorite juhendamist ning järelevalvemetoodika väljatöötamist.

Koolitusasutuste registreerimise lõpetamine Sotsiaalministeeriumis vähendab ministeeriumi ametnike töökoormust. Kuna koolitusasutused peavad muudatuse kohaselt vastama TäKS-i nõuetele, siis kaasneb sellega Haridus- ja Teadusministeeriumile täiendav töökoormus järelevalve tegemisel.

8. Rakendusaktid

Muudetavad rakendusaktid:

- 1) Sotsiaalministri 24.04.2003 määrus nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“
- 2) Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määrus nr 75 „Tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste registreerimise, teatamise ja uurimise kord“

- 3) Vabariigi Valitsuse 11.10.2007 määrus nr 224 „Asbestitööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 4) Vabariigi Valitsuse 05.05.2000 määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 5) Vabariigi Valitsuse 15.12.2005 määrus nr 308 „Kantserogeensete ja mutageensete kemikaalide käsitlemisele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 6) Vabariigi Valitsuse 20.03.2001 määrus nr 105 „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 7) Vabariigi Valitsuse 01.04.2016 määrus nr 44 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnõuded ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord“
- 8) Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrus nr 108 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded müra mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnõuded ja müra mõõtmise kord“
- 9) Vabariigi Valitsuse 08.04.2010 määrus nr 47 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehnilise kiirguse piirnõuded ja kiirguse mõõtmise kord“
- 10) Vabariigi Valitsuse 12.04.2007 määrus nr 109 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnõuded ja vibratsiooni mõõtmise kord“
- 11) Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 12) Vabariigi Valitsuse 20.06.2000 määrus nr 193 „Plii ja selle ioonsete ühendite kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 13) Sotsiaalministri 27.02.2001 määrus nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“
- 14) Vabariigi Valitsuse 14.06.2007 määrus nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“

Eelnõuga kehtestatakse määruse uus terviktekst:

tervise- ja töoministri määrus „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“

Eelnõuga tunnistatakse kehtetuks:

- 1) sotsiaalministri 13.12.1999 määrus nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“
- 2) sotsiaalministri 14.12.2000 määrus nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord“

Määruste kavandid on esitatud seletuskirja lisana.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 1. jaanuaril 2019. aastal. Erandina jõustuvad üldises korras sätted, millega muudetakse KLS-i.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu edastatakse eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Töoandjate Keskkliidule, Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti

Töötervishoiuarstide Seltsile, Eesti Puuetega Inimeste Kojale, Eesti Kiirabi Liidule, Eesti Haiglate Liidule, Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliidule, Eesti Punasele Ristile, Eesti Advokatuurile, Tööinspeksioonile ja Terviseametile.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2017. a.