



Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
15027 Tallinn

Teie 12.05.2017 nr 1.2-1/2117-1
Meie 08.06.2017 nr 4/152

Arvamuse esitamine töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta

Lugupeetud Jevgeni Ossinovski

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduseelnõu väljatöötamise kavatsuse (edaspidi: VTK) kohta. Üldplaanis peab Kaubanduskoda kavandatavaid muudatusi positiivseks, kuivõrd need lihtsustavad ettevõtjate jaoks regulatsioonidest tulenevate nõuete täitmist ning kaotatakse nõuded, mis on ebamõistlikud. Siiski leiame, et regulatsioonis on veel palju probleemseid kohti, mida tuleks muuta või ära kaotada, et regulatsioon oleks ajakohane ega sisaldaks tööandjaid koormavaid sätteid, mis on tegelikkuses ebavajalikud. Järgnevalt toome välja oma ettepanekud tööohutuse ja töötervishoiu regulatsiooni muutmiseks.

1. Kuvariga töötamise nõuded vajavad ülevaatamist

Eestis kehtib Vabariigi Valitsuse määrus nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“. Vastav määrus jõustus 2002. aastal ning on püsinud 15 aastat, muutumatuna. Samas on ilmne, et kuvarid on niivõrd pika aja jooksul läbi teinud olulise tehnoloogilise arengu ning nende mõju inimese tervisele ei olen enam sama, mis 15 aastat tagasi. Seega on ilmne, et kehtivad nõuded ei pruugi ajakohased olla. Nimetatud määruses sisaldub ka mitmeid kohustusi, mille eesmärk jääb täna ebaselgeks. Näiteks peab määruse § 3 lõike 3 kohaselt iga töötaja saama vajaliku juhendamise ja väljaõppe enne kuvariga tööle asumist.

Ettepanek: üle vaadata ja ajakohastada Vabariigi Valitsuse määruse nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ tekst ning jätta määrusest välja tööandja kohustused, mis on ajale jalgu jäänud ning millel puudub põhjendatud vajadus.

2. Kaugtöö korral tuleb muuta vastutavaks töötaja

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest (edaspidi: TTOS) tuleneb tööandjale hulk töökohale ja töökeskkonnale ettenähtud kohustusi ja nõudeid, lisaks tulenevad töölepingu seadusest (edaspidi: TLS) töö- ja puhkeaja nõuded. TLS ega TTOS ei näe aga ette erisusi tööandja kohustustest ega vastutusest kaugtöö korral. Seega tuleb kehtiva korra järgi töökohale ja töökeskkonnale ettenähtud nõudeid ning töö- ja puhkeaja nõudeid täita ka juhul, kui tegemist on kaugtööga. Samas ei ole tööandjal kaugtöö korral reaalselt kontrolli töötaja üle, st et tööandjal puudub mõistlik võimalus nii töötingimuste kui töö- ja puhkeaja kontrollimiseks ja tagamiseks. Kui tööandjad peavad



vastutama asjaolude eest, mis pole nende kontrolli all, võib väheneda tööandjate valmidus rakendada paindlikke töösuhteid.

Ettepanek: täiendada regulatsiooni selliselt, et kaugtöö korral lasub vastutus tööohutuse ja töökeskkonna ning töö- ja puhkeaja nõuete järgimise eest töötajal, mitte tööandjal.

3. Töötaja vastutus tööohutuse nõuete mittetäitmisel

TTOS näeb nii töötajale kui tööandjale ette kohustuse täita tööohutuse ja tervishoiualaseid nõudeid. Tööandja peab tagama tööohutusele vastavad töökeskkonna tingimused, andma töötajale vajalikud isikukaitsevahendid ning juhendama teda. Töötajal on aga kohustus järgima kehtestatud nõudeid ja töökorraldust, kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist. Samas sätestab TTOS § 14 lõike 4, et töötaja tervishoiu- ja tööohutusalsed kohustused ei vabasta tööandjat asjaomasest vastutusest.

Juhime tähelepanu võimalikele olukordadele, kus tööandja on loonud kõik vajalikud töötingimused, võimaldanud asjakohased isikukaitsevahendid ning juhendanud töötajaid nõuetekohaselt, samas töötaja pahatahtlikult või hooletusest ei täida töötaja tööohutusalsed juhendeid, näiteks ei kanna ehitusplatsil kiivrit. Sel juhul on tööandja teinud kõik endast mõistetava, kuid endiselt ei vabane vastutusest.

Ettepanek: suurendada töötaja vastutust olukordades, kus tööandja on käitunud nõuetekohaselt, kuid töötaja endiselt ei täida tööohutuse või –tervishoiualaseid nõudeid (nt ei kasuta isikukaitsevahendeid). Sellisel juhul võiks tööandjal olla õigus võtta konkreetseid meetmeid, näiteks teha hoiatus ja/või nõuda leppetrahvi kohustuste rikkumise eest. Taoline tööandja ja töötaja sisesuhtes vastutusele võtmise võimalus aitab tõsta töötaja teadlikkust, et tööohutusalsed nõudeid tuleb täita ning tööandjapoolset juhendamist võetakse edaspidi tõsisemalt.

4. Tervisekontrolli läbiviimise õiguse laiendamine perearstidele

Vastavalt TTOS § 13 lg 1 punktile 6² on tööandja kohustatud korraldama tervishoiuteenuste osutamist ja kandma sellega seotud kulud ning vastavalt TTOS § 13 lg 1 punktile 7 korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad ning kandma sellega seotud kulud. Sotsiaalministri määruse nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“ § 3 sätestab, et töötajate tervisekontrolli tuleb teha tervishoiuarsti juures. Juhime tähelepanu sellele, et tihtipeale puudub vajadus töötajate suhtes spetsiifilise iseloomuga tervisekontrolli läbiviimiseks, kuna väga suure osa töötajatest moodustavad nn kontoritöötajad, kelle jaoks on töökeskkonna poolt tingitud riskitegurid ühesugused (s.o arvutiga töötamine, mis mõjutab eelkõige silmi ja rühti).

Töötervishoiuteenus on tasuline teenus, mille näol on tööandja jaoks tegu märkimisväärse täiendava kulutusega nii ajaliselt kui rahaliselt. Samas väiksemate ohuteguritega töökohtadel ei pruugi sellise teenuse kasutamine olla vajalik.

Selliste tüüpiliste, väiksemate riskiteguritega töökeskkonnas töötajate tervisekontrolliga saaks hakkama ka perearst. Töötajate tervisekontrolli korda reguleeriva määruse § 4 järgi on töötervishoiuarsti ülesandeks töötaja tervises seisundi hindamine, töökeskkonna või töökorralduse sobivuse hindamine ning tööst põhjustatud haigestumise või võimaliku kutsehaigestumise väljaselgitamine. Leiame, et ka perearst on võimeline selliseid tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Samuti on perearstidel piisav võimekus viia läbi töötervishoiuarsti poolt tehtavaid analüüse, mis tähendab, et perearstidel oleks võimalik saada samasugune ülevaade töötaja tervislikust seisundist.

Sealjuures on tervisekontrolli läbimine perearsti juures ka töötajale mõistlikum ja mugavam, kuna perearstid on töötervishoiuarstidega võrreldes kättesaadavamad. See on oluline eriti just maapiirkondades. Lisaks külastatakse perearsti ka seoses igapäevaste terviseprobleemidega, mistõttu oleks töötaja jaoks otstarbekam sooritada kontroll oma perearsti juures ilma, et peaks spetsiaalselt veel töötervishoiuarsti vastuvõtule minema.

Perearsti poolt tervisekontrolli läbiviimine võib olla ka töötaja tervise kaitse seisukohast mõistlikum, kuna perearsti ja tema patsiendi vahel eksisteerib reeglina pikaajaline ja usalduslik suhe ning seetõttu on perearst paremini kursis oma patsientide tervise ajalooga.

Ettepanek: Tervisekontrolli teostamisel arvetega töötavate kontoritöötajate puhul, kelle jaoks on töökoha riskitegurid väikesemad ning seejuures ettenähtavad, võiks töötajate tervisekontrolli läbi viia ka perearst ja seda vajadusel ka näiteks muu tervisekontrolli või arsti külastuse raames. Seda, kas kontrolli tegemiseks piisab perearstist või on vajalik töötervishoiuarst, saab otsustada näiteks riskianalüüsi põhjal.

5. Töövõimetusel automaatselt teadasaamine

Hetkel ei võimalda töövõimetuslehe andmist reguleerivad sätted tööandjal näha, kas ja millal töötaja kohta haigusleht avatakse. See võib põhjustada tööandjate jaoks probleeme näiteks olukorras, kus töötaja viibib töölt eemal ning ei informeerigi oma puudumise põhjustest tööandjat. Seetõttu ei ole tööandjal võimalik teada, kas töötaja on töölt eemal haiguse tõttu või on töötaja töölt lahkunud jäädavalt, tööle naasmise soovita. Esimesel juhul peaks tööandja töötajale töökoha säilitama, teisel juhul sooviks tööandja ettevõtte tavapärase majandustegevuse säilitamiseks aga leida kiiremas korras uue töötaja. Selline olukord põhjustab tööandja jaoks ebakindlust ning häirib tööandja majandustegevust.

Ettepanek: muuta regulatsiooni selliselt, et tööandja saaks töövabastuse alguskuupäeval automaatselt teavituse, kui tema töötaja kohta avatakse haigusleht. Sealjuures peaks muudatus hõlmama vaid haiguslehe avamise faktist teavitamist ning

jätma kajastamata info haiguslehe avamise põhjuste ja lehe väljakirjutanud arsti kohta. Selliselt ei rikuta kuidagi isiku õigust eraelu puutumatusele ning annaks tööandjatele selgust olukorras, kus töötaja viibib töölt eemal tööandjat töölt puudumise põhjustest teavitamata.

6. Tööandja teavitamine ravimitest või kroonilistest haigustest, mis võivad avaldada mõju tööülesannete sooritamisele

Tulenevalt TLS § 15 lg 2 punktist 8 on töötajal kohustus tööandja soovil teavitada tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi ning vastavalt punktile 5 peab töötaja hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Nende sätete näol on tegemist üldise kohustusega, mille rikkumist on töötajale, juhul, kui ta ei teavita tööandjat võimalikust negatiivsest ravimite toimest või raskest haigusest, raske praktikas ette heita. Samuti, vaatamata sellele, et ka TTOS-i kohaselt peab töötaja teatama tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest, ei oska töötaja ise alati hinnata, kas mingi ravim või haigus võib mõjutada teda selliselt, et toob kaasa võimalikke takistusi tööülesannete täitmisel. Ühtlasi võib töötaja jätta info ravimite võtmise või haiguse või võimalike kõrvaltoimete kohta teatamata pahauskselt või lihtsalt hooletusest.

Kuna tööandjal on kohustus tagada töökohas töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused, mis on mõeldud kaitsmaks eelkõige just töötajate huve, on informatsioon tööülesannete täitmise võimekust mõjutavate haiguste või tarvitavate ravimite kohta tööandja jaoks äärmiselt oluline. Potentsiaalsete ohutegurite teadmine võimaldab maandada kõik võimalikud riskid juba varases etapis ning kohandada töö selliselt, et see vastaks töötaja võimetele.

Lisaks on ka Andmekaitse Inspeksioon oma juhises välja toonud, et isikuandmete töötlemine on vältimatu juhul, kui see on vajalik tööandja poolt lepingu täitmiseks ning kuna tööandja üks kohustustest on säilitada tervislik ja ohutu töökeskkond, on tööandja poolt viidatud info saamine igati õigustatud ja lubatav.

Ettepanek: tuleks teha muudatus, mille kohaselt juhul, kui töötajal on krooniline haigus, mis võib mõjutada tema poolt tööülesannete sooritamist või töötaja võtab ravimeid, mille toime või tõenäolised kõrvaltoimed võivad mõjutada tööülesannete sooritamist, peab ta sellest teavitama tööandjat. Vastav info võib tulla ka otse arstilt. Kusjuures oluline on, et tööandjale ei avaldata mitte igasugust tervist puudutavat teavet, vaid et teave sisaldaks ainult olulist infot haiguse või ravimi avaldumise või toime kohta juhul, kui need võivad takistada töötajal töökohustuste täitmist. Selliselt on välistatud töötaja kohta liigse informatsiooni edastamine tööandjale.

7. Töötaja juhendamine ja väljaõpe

Lisaks VTK-s kavandatud juhendamise liikide lihtsustamisele, võiks juhendamise regulatsiooni üleüldiselt üle vaadata ning muuta ajakohasemaks, arvestades muu hulgas ka töötajate võimaliku üle-Eestilise paiknemisega. Näiteks sätestab kehtiva Sotsiaalministri määruse nr 80 „Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja

täiendõppe kord“ § 8 lg 1 p 1, et töötajate juhendamiste ja väljaõppe registreerimisel tuleb märkida juhendamise või väljaõppe kestus. Nimetatud nõude vajalikkus on meie hinnangul ebaselge. Liikmetelt saadud tagasisidest nähtub, et praktikas on tavapärane, et juhendamine võib toimuda tehniliste vahendite abil, mistõttu on juhendamisele kulunud aja fikseerimine ebamäärane.

Ettepanek: vaadata üle töötaja juhendamist ja väljaõpet puudutav regulatsioon laiemalt ning kaotada praktikas ebavajalikud nõuded.

8. Töötervishoiuarsti sisend seoses psühhosotsiaalsete ohuteguritega

VTK-ga tuuakse sisse psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste, mis tähendab, et edaspidi tuleb tööandjal tähele panna ka näiteks ebavõrdset kohtlemist, kiusamist, ahistamist ja pingelisi suhteid teiste isikutega, ning vajadusel rakendada abinõusid nende tegurite mõju vähendamiseks.

Juhime tähelepanu sellele, et tegemist on võrdlemisi keerukalt tuvastatavate teguritega, mistõttu leiame, et siin on oluline roll töötervishoiuarstil ja/või arstil. Arstid ja töötervishoiuarstid spetsialistidena oskavad tõenäoliselt paremini vastavaid ohutegureid ja nende mõju avastada ning tööandja tähelepanu neile juhtida. Samas on Kaubanduskoja liikmed juhtinud tähelepanu sellele, et praktikas tervisekontrolli otsused sageli üsna üldsõnalised ega võimalda tööandjal selliseid juhte tuvastada.

Ettepanek: tagada, et töötervishoiuarst märgib tervisekontrolli otsusel detailsemalt ohutegurite mõjud ning sellega seonduvad ettepanekud mõjude maandamiseks, et tööandja saaks töökeskkonna tingimusi kohandada.

Peame psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamist töökeskkonnas küll oluliseks, aga peame vajalikuks rõhutada, et tööandja ei saa ülemäära töötajatevahelistesse suhetesse sekkuda. Seega tuleks meie hinnangul jälgida, et mõiste laiendamisega ei kaasneks tööandjale ülemäärane vastutus, vaid tuleks pigem tõsta töötajate teadlikkust vastavatest ohuteguritest.

9. Paberivabama töökeskkonna loomine

Praegu väljastab töötervishoiuarst tervisekontrolli otsuse paberkandjal. Samas on mõistlik vähendada teenusepakkuja arvestatavat paberi-, trüki- ja postikulu ning sellega seonduvat halduskoormust ja ajakulu. Kui otsused väljastataks elektrooniliselt on ka tööandjal võimalus menetleda neid kiiremini ning langeks ära võimalik otsuste skaneerimise vajadus, mis on seotud dokumendihalduse nõuetega.

Ettepanek: luua terviklahendus elektroonsete tervisekontrolli otsuste kasutusele võtmiseks. Lahendus võiks olla sarnaselt e-töövõimetuslehele ning e-terviseetõendile, mille kaudu oleks võimalik leida rakendus ja ühtne keskus ka e-tervisekontrolli otsusele ning säilitamisele. Selliselt oleks tagatud vajaliku info kiire liikumine ja paberivabam töökeskkond.

10. Koolitused

TTOS ning töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe korda reguleeriv määrus näevad tööandjale ette kohustuse korraldada esmaabi andjale, töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnaspetsialistile väljaõppe ja täiendõpped. Kaubanduskoja liikmetelt saadud tagasisidest nähtub, et vastav regulatsioon sisaldab praktikas palju arusaamatusi. Näiteks ei ole selge, kui täiendõppega on hiljaks jäädud, siis kas tööandja peaks korraldama uuesti väljaõppe või piisab siiski täiendõppest. Näiteks tuleb esmaabi andjale korraldada iga kolme aasta järel täiendõppe. Jääb arusaamatuks, kas juhul, kui seda pole näiteks viie aasta jooksul tehtud, kas sel juhul tuleb esmaabi andjal läbida uuesti baaskoolitus või endiselt piisab täiendõppest.

Lisaks on probleeme juhitud sellele, et teatud juhtudel on väljaõppe korraldamise nõue põhjendamatu. Näiteks tööspetsialistiks valitud isikutele, kes on saanud töötervishoidu ja tööohutust puudutavat põhjalikku koolitust seoses mõne muu eriala omandamisega, peab tööandja endiselt korraldama 24-tunnise väljaõppe ning katma selle kulu. Samamoodi on näiteks esmaabi andjatega, kes on omandanud arsti eriala, kuid õppekavas ei ole otsest kattuvust esmaabiandjate väljaõppekursuse 16-tunnise õppekavaga, peavad nad läbima eraldi esmaabi koolituse.

Ettepanek: vaadata üle koolituste korraldamisega seotud regulatsioon, muuta see selgemaks ning kaotada ebavajalikud nõuded.

Loodame, et peate võimalikuks meie ettepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis ettepanekuid lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Kristina Jerjomina Kristina.Jerjomina@koda.ee 6040072