

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Töötervishoiu ja tööohutusega seonduvad muudatused

Eelnõuga muudetakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS) ennekõike töökeskkonna andmekogule esitatavaid nõudeid ning uuendatakse töökeskkonna andmekogu põhimäärust tööelu infosüsteemi (edaspidi TeIS) edasiseks arendamiseks (andmekogu sisaldab TeIS-is töödeldavaid andmeid¹). Eelnõu ja põhimääruse muudatustega **laiendatakse, uuendatakse ja täpsustatakse andmekogu eesmärki, andmekogusse kantavate andmete loetelu ja andmete säilitustähtaegu**. Tööinspeksioon võtab TeIS-i kasutusele 2020. aastal.² Uuenduste tulemusel on tegemist Tööinspeksiooni tööohutuse tagamist puudutava peamise infosüsteemiga, mis võimaldab asutusel oma põhiülesandeid täita, sealhulgas teostada järelevalvet ja nõustada töösuhte osapooli. TeIS sisaldab planeeritult ka töökeskkonna iseteenindust, mille kaudu saavad ettevõtjad³ iseteeninduse valmimisel Tööinspeksiooniga suhelda ning kasutada töövahendeid, mis aitavad parandada ettevõtte töökeskkonda.

Käesoleva eelnõu eesmärk on TeIS-i kui terviku kasutuselevõtt, et vähendada ettevõtjate ja riigi halduskoormust. Infosüsteem tagab teabe kättesaadavuse, hõlbustab ettevõtjate suhtlust riigiga ning loob uusi teenuseid ettevõtjatele, võimaldades igal osapoolel tagada tööohutus senisest tõhusamalt.

Töökeskkonna iseteeninduses luuakse tööandjale **abivahend töökeskkonna riskide hindamiseks**⁴. Eelnõu suunab tööandjaid töökeskkonna riske hindama TeIS-is oleva töövahendi abil. Riskide hindamise töövahendi loomine aitab suurendada ettevõtete teadlikkust töökeskkonna ja sellega seotud ohtude kohta, võimaldab anda ettevõttele vajalikku abi, otsustustuge ja tagasisidet töökeskkonna parandamisel ning motiveerib ettevõtteid looma ohutuid ja tervislikke töötingimusi. Andmekogu üks eesmarke on suurendada oluliselt tööandjate võimekust töökeskkonna riskide hindamisel ning tõhustada Tööinspeksiooni nõustamis- ja järelevalvetoiminguid töökeskkonna riskide kontrollimisel. Eelnõu kohustab seetõttu tööandjaid koostama töökeskkonna riskide hinnangu TeIS-is või laadima ettevõtte kehtiva riskianalüüsi TeIS-i üles. Kui tööandjal vastavad võimalused puuduvad, on tal võimalik edastada riskianalüüs toimingute tegemiseks

¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kasutab töökeskkonna andmekogu mõistet, samas kasutab andmekogu nii Tööinspeksiooni uut loodavat TeIS-i kui ka uue süsteemi kõrval mõnda aega kasutusse jäävat Tööinspeksiooni vanemat infosüsteemi. Üleminek toimub järk-järgult vastavalt arenduste valmimisele, nii tagatakse sujuv ja takistusteta edasilikumine. Süsteemide andmekoosseisud on ette nähtud töökeskkonna andmekogu põhimääruses. Seaduse tasandil kasutatakse seetõttu töökeskkonna andmekogu ühisnimetajana, eristamata uut või vana infosüsteemi, kui võrd kattuvust süsteemides ei tekitata. Kõik eelnõust tulevad õiguslikud muudatused, mis puudutavad töökeskkonna andmekogu, tehakse TeIS-i arendamiseks.

² TeIS ja selle juurde kuuluva iseteenindus (kehtiva õigusliku raamistiku piires) on kavandatud kasutusele võtta 2020. a II kvartali alguses. Tööelu infosüsteemi projektileht www.tooelu.ee/uus.

³ TeIS-i sihtrühmaks on kõik era- ja avaliku sektori ettevõtted, kus töötab vähemalt üks töötaja.

⁴ Abivahend töökeskkonna riskide hindamiseks on planeeritud valmima 2021. a II kvartalis.

Tööinspeksioonile. Kehtivas õiguses on tööandjal võimalik riskianalüüsi koostamiseks kasutada ohutu tööelu andmekogu. Ohutu tööelu andmekogus sisalduva riskianalüüsiga ei ole täidetud eelnõu kohane kohustus edastada riskianalüüs TeIS-i. TeIS-i vastava arenduse valmimisel suletakse ohutu tööelu andmekogu. TeIS-i valmimisest arvates on tööandjatel kuue kuu jooksul võimalik ohutu tööelu andmekogus koostatud riskianalüüs alla laadida ja selle ajakohasuse korral edastada koheselt või pärast ajakohastamist edastada see Tööinspeksioonile.

Eelnõu muudatused toetavad ka TeIS-i arendusi, mis võimaldavad Tööinspeksioonil teha **senisest sihitatumat ja efektiivsemat teavitamist ning järelevalvet**. Tööinspeksioonil tekib võimekus kasutada kontaktivaba ja osaliselt automatiseeritud järelevalvet. Järelevalve automatiseerimine võimaldab pakkuda ettevõtetele automaatseid meeldetuletusi koos tegevusjuhiste ja otsustustoega. Seejuures vähendab kontrolli- ja menetlustoimingute osaline automatiseerimine oluliselt kontrollimiseks kuluvad aega, võimaldades kontrolle paremini sihitada ning suurendada järelevalvega hõlmatud ettevõtete arvu. Ettevõtete töötervishoiu ja -ohutuse üldine tase kasvab tänu automaatkontrollile, meeldetuletustele, tegevusjuhiste ja otsustustoele.

Lisaks TeIS-i arendamiseks vajalikele muudatustele tehakse eelnõuga TTOS-is muudatusi, mis tagavad **ohutu töökeskkonna olukorras, kus ettevõttes töötavad samal ajal nii töötajad kui teenuseosutajad** (nt käsundus- või töövõtulepingu alusel töötavad isikud) **või kui töökeskkonnas tegutsevad üksnes teenuseosutajad**. Kehtivas õiguses on tööohutusega seotud kohustused üksnes füüsilisest isikust ettevõtjal.

Teenuseosutajal tekib kohustus teavitada tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagada, et nende tegevus ei ohusta töötajaid, kellega töötatakse samas töökeskkonnas. Tööandja peab teenuseosutajat, kes töötab koos tema töötajatega, teavitama töökohal esinevatest ohtudest ning päästetööde ja esmaabi korraldusest. Samuti tekib tööandjal kohustus uurida tööõnnetusi, mis on juhtunud teenuseosutajatega, kes töötavad tema töötajatega samas keskkonnas. Uuenduslikult **kohustab eelnõu omavahel infot vahetama ka kahte teenuseosutajat, kes peavad üksteist oma tegevusega seotud ohtudest teavitama ja tagama, et nende tegevus ei ohusta töötegijaid**.

Trahvimäärade suurendamine erinevates seadustes

Lisaks suurendatakse eelnõuga tööandja vastutust nõuete rikkumise eest, uuendades mitmes seaduses (ametiühingute seadus, meretöö seadus, töölepingu seadus, töötajate usaldusisiku seadus, töötajate üleühenduselise kaasamise seadus) trahvimäärasid. Muudatus on sisse viidud eelnõule laekunud ettepaneku kohaselt ja selle eesmärk on motiveerida ettevõtjaid senisest enam täitma seadustest tulenevaid nõudeid.

Täiendavalt muudetakse väärteo sätete sõnastust meretöö seaduses, seoses riigikohtu otsusega, et tööandja kohustuse rikkumisel ettenähtud väärteokaristused ei ole sõnastatud korrektselt.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonna töökeskkonna juht Seili Suder (seili.suder@sm.ee, 626 9191) ja sama osakonna nõunik Eneken Hiire (eneken.hiire@sm.ee, 626 9736). Eelnõu on valminud koostöös

Tööinspektsiooni peadirektori asetäitja Meeli Miidla-Vanataluga (meeli.miidla-vanatalu@ti.ee, 626 9421) ja tööelu infosüsteemi projektijuhi Rauno Piirsaluga (rauno.piirsalu@ti.ee, 5623 0269).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud Sotsiaalministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ethel Bubor (ethel.bubor@sm.ee, 626 9738) ning eelnõu mõjude osa on koostanud analüüsi ja statistika osakonna analüütik Ester Rünkla (626 9177, ester.runkla@sm.ee).

Eelnõu on keeleteimetanud Rahandusministeeriumi ühisosakonna dokumendihaldus- talituse keeleteimetaja Virge Tammaru (virge.Tammaru@fin.ee, 626 9320).

1.3. Märkused

Eelnõu väljatöötamisele eelnes töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsus⁵, mis esitati 13. jaanuaril 2020. a kooskõlastamiseks ja arvamuse avaldamiseks ministeeriumidele ja teistele huvigruppidele. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitatud märkustega kooskõlastustabel on seletuskirja lisa. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitasid ettepanekuid ja kommentaare Eesti Töandjate Keskkliit, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE, Eesti Haiglate Liit, Eesti Töötervishoiuarstide Selts, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, Terviseamet, Justiitsministeerium, Kaitseministeerium ja Siseministeerium.

Eelnõus on ka ettepanekud (eelnõu § 6 punktid 2, 4 ja 20), mis sisaldasid töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuses⁶, mis esitati kooskõlastamiseks ministeeriumitele ja huvigruppidele 10. juulil 2018. a.

Eelnõuga muudetakse:

- 1) ametiühingute seaduse 6. juulil 2018. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 26.06.2018, 20);
- 2) meretöö seaduse 13. jaanuaril 2020. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 03.01.2020, 6);
- 3) töölepingu seaduse 1. septembril 2019. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 19.03.2019, 94);
- 4) töötajate usaldusisiku seaduse 8. mail 2017. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 28.04.2017, 6);
- 5) töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse 10. oktoobril 2017. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 28.04.2017, 8);
- 6) töötervishoiu ja tööohutuse seaduse 15. märtsil 2019. a jõustunud redaktsiooni (RT I, 13.03.2019, 177).

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga ega Euroopa Liidu õiguse rakendamisega.

⁵ Väljatöötamiskavatsus on kättesaadav: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/dd269519-88c9-4e09-9bfd-310f34cab45b>

⁶ Väljatöötamiskavatsus on kättesaadav: <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#FerDrMx7>

Eelnõu ei ole seotud Vabariigi Valitsuse tegevuskavaga, kuid TeIS-i arendamisel juhindutakse Eesti infoühiskonna arengukava 2020⁷ tegevussuunast 5.3 „Nutikam riigivalitsemine“. TeIS panustab järgmistesse arengukava tegevustesse: 1) ühtlustatakse avalike teenuste kvaliteeti ja tõhustatakse koostööd avalikke teenuseid pakkuvate asutuste vahel; 2) muudetakse avalike teenuste kasutamine lihtsamaks ja mugavamaks, arvestades teenusteloomes enam kasutajate huve; 3) suurendatakse avalike teenuste osutamise mõju ja kuluefektiivsust. Muu hulgas muudetakse kogu asjaajamine avalikus sektoris ja avaliku sektoriga paberivabaks.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälteenamus.

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses. Muudatused ei too kaasa olemasolevate andmete muutumist ega andmete töötlemise osalist või täielikku lõpetamist, kuid suureneb nende isikute ring, kelle andmeid tööõnnetuse korral töödeldakse (FIE asemel eelnõu kohaselt teenuse osutamise lepingu aluse töötavad füüsilised isikud). Andmekaitsealane mõjuhinnang on esitatud eelnõu mõjude all.

2. Seaduse eesmärk

Käesoleval eelnõul on ennekõike neli eesmärki. Esimesed kaks eesmärki seonduvad TeIS-i arendamisega. Kolmas eesmärk tuleneb vajadusest tagada kõigi tööd tegevate isikute tervise kaitse ja ohutus. Neljanda eesmärgina suurendatakse eelnõuga tööandja vastutust, et motiveerida ettevõtjaid senisest enam täitma seadustest tulenevaid nõudeid.

Eelnõu eesmärgid 1 ja 2 on esitatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuses (2020), eesmärk 3 on esitatud töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuses (2018).

Eesmärk 1: suurendada tööandjate teadlikkust ja suutlikkust töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmisel ning võimaldada tööandjatel täita töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid TeIS-i pakutavate töövahendite abil. Ettevõtetele saadud tagasisidest lähtuvalt⁸ arendab Tööinspeksioon tööandjate abistamiseks uue kontseptsiooniga töökeskkonna iseteenindust TeIS-s. Iseteeninduskeskkonda on vastavalt ettevõtete soovidele kavas lisada ettevõtetele kehtivad nõuded, selged juhised nõuete täitmiseks ja sellised tehnilised lahendused, mille abil on ettevõtetele neid nõudeid (nt töökeskkonna riskianalüüs, töötajate juhendamine) lihtne täita. Teenuste loomine iseteeninduskeskkonnas aitab suurendada ettevõtete teadlikkust töökeskkonna ja sellega seotud ohtude kohta, võimaldab anda ettevõttele vajalikku otsustustuge ja tagasisidet ning ühtlasi motiveerib ettevõtteid looma ohutuid ja tervislikke töötingimusi.

Eesmärk 2: tõhusam ja sihitatum töökeskkonda ja töösuhteid puudutav nõustamine ning järelevalve TeIS-i arendamise kaudu. TeIS automatiseerib osaliselt

⁷ Arengukava on kättesaadav:

https://www.mkm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti_infoühiskonna_arengukava.pdf

⁸ Tööinspeksioon on alates 2019. a tutvustanud loodatavat infosüsteemi ning uue töökeskkonna iseteeninduse visiooni ja plaane koostumist ja infopäevadel asutustele, ettevõtetele, sotsiaalpartneritele ja teistele huvigruppidele. Arutelud eri osapooltega jätkuvad. Samuti valmis 2018. aastal TeIS-i kasutajate vajaduste analüüs, mille koostas AS PricewaterhouseCoopers Advisors. Kättesaadav: https://ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Uuringud_ja_uelevaated/Tooelu_infosusteemi_kasutajavajaduste_analuus_v1.2.pdf

Tööinspektsiooni teavitus-, kontrolli- ja menetlustoimingud, mis omakorda **aitab suurendada teavituse ja järelevalvega hõlmatud ettevõtete osakaalu, suunab tööandjaid ohutusnõudeid täitma ning on abiks nõuete täitmisel.** Tööinspektsioon hakkab TeIS-i vahendusel pakkuma ettevõtetele personaliseeritud teavitusi koos meeldetuletuste, juhiste ja otsustustoega. Teavitustegevuse personaliseerimine lähtuvalt ettevõtte tegevusalast, suurusest, töö ohtlikkusest ja töötajate ametitest võimaldab senisest efektiivsemat ennetust. TeIS-i arendustega on tulevikus planeeritud ettevõtetele luua automaatselt kalkuleeritav ja reaalaajas muutuv töökeskkonna olukorra riskihinne. Pidevalt kalkuleeritav riskihinnang võimaldab Tööinspektsioonil järelevalvet paremini sihitada ning annab ka ettevõtetele ülevaate nende töökeskkonna olukorrast. Tööinspektorid hakkaksid kohapealset kontrolli tegema eelkõige nendes ettevõtetes, kus risk on suur ja kohapealse kontrolli kasu kõige suurem. Riskihinnang on mõeldud kasutamiseks üksnes Tööinspektsioonile järelevalve tarbeks ning ettevõttele endale ja ettevõtte töötajate jaoks töökeskkonna paremaks muutmiseks, seda ei kuvata välistele isikutele.

Eesmärk 3: kõikide tööd tegevate isikute ohutus ja tervise kaitse on ühises töökeskkonnas tagatud. Eelnõu muudatused tulenevad vajadusest tagada ohutu töökeskkond ka olukorras, kus ettevõttes töötavad kõrvuti nii töötajad kui teenuseosutajad (nt käsundus- või töövõtulepingu alusel töötavad isikud).

Eesmärk 4: ettevõtjaid motiveeritakse nõuete täitmisele uuendatud trahvimäärade abil. Eesmärk on tööandjate suunamine nõuete täitmisele, tagades trahvide efektiivsuse ja hoiatava iseloomu.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb seitsmest paragrahvist – esimesed viis paragrahvi muudavad erinevates seadustes trahvimäärasid, kuues paragrahv sätestab töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muudatused ja seitsmes näeb ette muudatuste jõustumise aja.

Eelnõu §-dega 1–5 tõstetakse ametiühingute seaduses, meretöö seaduses, töölepingu seaduses, töötajate usaldusisiku seaduses ja töötajate üleühenduselise kaasamise seaduses karistumäärasid. Kehtivad karistumäärad ühtlustatakse teistes töösuhteid reguleerivates seadustes (nt TTOS, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus⁹) esitatud trahvimääradega. Tööandja vastutuse suurendamine aitab motiveerida ettevõtjaid täitma seadustest tulenevaid nõudeid.

Eelnõuga tõstetakse juriidilise isiku karistumäära kuni 32 000 eurole. Karistumäära suurus nõuete rikkumise eest füüsilisele isikule on kuni 300 trahviühikut (KarS § 47 kohaselt on üks trahviühik 4 eurot). Kui kehtiv õigus näeb nimetatud seadustes nõuete rikkumise eest füüsilise isiku karistusena ette maksimaalse määrana 100–200 trahviühikut, siis juriidilise isiku karistumäär on lubatud maksimaalsest määrast väga kaugel, vastavalt 3200 eurot. Karistusseadustiku üldosa § 47 kohaselt on võimalik juriidilist isikut karistada rahatrahviga kuni 400 000 eurot. Tõstes määratava rahatrahvi maksimummäära, on väärtetoost võimalik mõista asjakohane karistus. Arvestades üldist elukalliduse tõusu, on selge, et viidatud seadustes ette nähtud trahvimäärad ei täida enam oma karistusõiguslikku eesmärki.

⁹ Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduses olevad määrad on suurendamisel eraldiseisvas menetluses oleva eelnõuga.

Tegemist on rahatrahvi ülemmäära muutmisega – see ei tähenda automaatselt, et vastavate rikkumiste eest mõistetavad karistused peavad saama maksimummääras karistatud. Konkreetse rikkumise eest karistust mõistes tuleb arvestada konkreetseid asjaolusid: isiku süüd, kergendavaid ja raskendavaid asjaolusid ning muid asjas tähtsust omavaid asjaolusid.

Eelnõu § 2 punktidega 1–5 muudetakse meretöö seaduses väärtuosõtete sõnastusi. Tulenevalt Riigikohtu otsusest 4-17-3766 muudame meretöö seaduse väärtėjo sätteid. Kohus on leidnud, et tööandja kohustuse rikkumisel ettenähtud väärtéokaristused ei ole sõnastatud korrektselt. Kuivõrd reeder võtab endale tööandja kohustused ja reeder on enamasti juriidiline isik, siis on vaja sarnaselt teistes tööõigust reguleerivates õigusaktides ka meretöö seaduse väärtéosõtete sõnastusi muuta, et tagada Tööinspektsiooni võimalus rikkujaid efektiivselt karistada. On oluline, et väärtéokaristused on sõnastatud korrektselt, kuivõrd karistused on korrakaitseliste meetmetena oluliseks vahendiks töötajate ja tööandjate õiguste kaitsmisel. Eeltoodust tulenevalt muudame meretöö seaduse väärtėjo sätetes termini reeder läbivalt sõnadega reederi, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli kohustus delegeeritud ja selle kaudu tagada Tööinspektsiooni karistusfunktsiooni efektiivne rakendamine ning töötajate õiguste kaitse.

Eelnõu § 6 punktidega 2, 4 ja 20 tagatakse kõigi ühises töökeskkonnas töötavate isikute tervise kaitse ja ohutus. TTOS näeb ette õigused ja kohustused töösuhte osapooltele, mistõttu ei kaitse seadus teisi võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevaid isikuid ega reguleeri neile kohalduvaid nõudeid. Erandiks on TTOS § 1 lõike 3 punkt 4 (seaduse reguleerimisala), § 12 lõiked 7 ja 8 (ühises töökeskkonnas töötamine) ja § 24 lõige 2 (tegutsemine tööõnnetuse korral), mis näevad ette teatud kohustused füüsilisest isikust ettevõtjale. Eelnõu muudab nimetatud paragrahve, hõlmates nende reguleerimisalasse kõik teenuse osutamise lepingud, näiteks käsundus- ja töövõtulepingud (uue sõnastusega on endiselt hõlmatud ka füüsilisest isikust ettevõtjad, kuna nemadki osutavad teenust erinevate lepingute alusel).

Eelnõu laiendab seega tööohutusega seotud õiguste ja kohustuste ringi teenuse osutamise lepingu alusel töötavatele isikutele (**eelnõu § 6 punkt 2**). Muudatus on tingitud vajadusest tagada ohutu töökeskkond nii teenuseosutajatele kui töötajatele, kes töötavad nendega ühises töökeskkonnas. Kuna tööd tehakse väga erinevate võlaõiguslike lepingute alusel, ei ole põhjendatud seaduses eristada üksnes füüsilisest isikust ettevõtjat. Võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötamine on üha laiemalt kasutatav trend. EMTA andmetel töötas 2019. aastal kuus keskmiselt 42 033 isikut töövõtu-, käsundus- või muu võlaõigusliku lepingu alusel, mis moodustas 7,3% kõigist töötajatest. Võlaõigusliku lepinguga töötajate arv ja osakaal kõigist töötajatest on viimase kümne aasta jooksul kahekordistunud. Kuigi kuus keskmiselt töötas võlaõigusliku lepingu alusel 42 033 isikut, on aastas kokku märkimisväärselt enam isikuid, kes ühel või teisel kuul on saanud võlaõigusliku lepingu alusel väljamakseid. Unikaalseid isikuid, kes vähemalt ühel kuul aastas võlaõigusliku lepingu alusel väljamakseid on saanud, oli 2019. aastal 122 044. Kokku töötas 2019. aastal vähemalt ühel kuul võlaõigusliku lepingu alusel 17% kõigist töötajatest.

Eelnõuga muudetakse TTOS § 12 täies ulatuses (eelnõu § 6 punkt 4), et panna kokku sätted, mis reguleerivad mitme tööandja töötajate või teenuseosutaja töötamist ühes töökeskkonnas. Muu hulgas täpsustub ka paragrahvi pealkiri.

Uuenduslikult asendab eelnõu füüsilisest isikust ettevõtja mõiste teenuseosutajaga (eelnõuga uuendatud TTOS § 12 lõiked 4, 6 ja 8) ning kohustab kahte teenuseosutajat teavitama üksteist oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et nende tegevus ei ohusta töötegijaid (eelnõus uuendatud TTOS § 12 lõige 9).

Teenuse osutamise lepingu alusel töötav isik võib töötada koos teiste töötajatega ettevõtte territooriumil või tööruumis. Tal ei ole tööandjat, on vaid töö tellija, kellel puudub kohustus järgida tööohutuse nõudeid. Reeglina peab seega töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamise lepingu raames teenust osutav füüsiline isik enda ohutuse eest ise vastutama. Teenuseosutajale, kes tegutseb töökohal koos töölepinguliste töötajatega, ei ole seega tagatud ohutu töökeskkond. Kehtiva õiguse järgi ei tule teda teavitada selle ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest, kelle töökeskkonnas ta töötab. Ühisel töökohal töötav ja ohutusnõuetest mitteteadlik töötegija võib omakorda seada töökeskkonnas ohtu nii enda kui teiste isikute elu ja tervise. **Eelnõu näeb seetõttu ette, et kui teenust osutav füüsiline isik töötab töökohal koos teise ettevõtja töötajatega, peab nende tööandja teda töökohal esinevatest ohtudest teavitama ja juhendama, kuidas neist hoiduda. Samuti tuleb teenuse osutamise lepingu alusel töötavale isikule teha teatavaks päästetööde ja esmaabi korraldus (eelnõu § 6 punkt 4, eelnõuga uuendatud TTOS § 12 lõige 6).**

Tegemist on teavituskohutusega, millel ei ole vorminõudeid, st teenust osutavat isikut võib teavitada suulise vestluse käigus. Eelnõust ei tule ka nõuet, et tööandja, kelle töökeskkonnas teenust osutatakse, koostab uue töökeskkonna riskianalüüsi või tutvustab teenuseosutajale ettevõtte riskianalüüsi. Eesmärk on teavitada teenuseosutajat ohtudest, mis võivad konkreetse teenuseosutaja tööd mõjutada. Näiteks, töökeskkonnas vahatati põrandaid ja need võivad olla libedad, mistõttu soovitab tööandja olla ettevaatlik või vältida teatud ruumiosa kasutamist. Samuti on oluline teavitada ettevõtte päästetööde ja esmaabi korraldusest, et ka teenuseosutaja saaks end õnnetuse tekkimise eest kaitsta. Näiteks tuleb teavitada, kus on evakuatsiooniväljapääsud, kus ruumis on esmaabivahendid ja kas läheduses on esmaabioskustega töötaja.

Kehtivas õiguses puudub teenuseosutajal kohustus teavitada tööd korraldavat tellijat ka oma tegevusega seotud ohtudest. **Eelnõu kohustab teenuseosutajat teavitama töid korraldavat isikut või tema puudumise korral tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest (eelnõu § 6 punkt 4, eelnõuga uuendatud TTOS § 12 lõige 8).** Töid korraldav isik või tööandja saab seejärel võtta vajaduse korral kasutusele abinõud töötajate ohutuse kaitseks (nt ohutusmärgistus, teavitus jms). Siinkohal on oluline, et teenuseosutaja teavitab tööandjat, kui tema töö võib kuidagi seada ohtu teised töökeskkonnas töötavad isikud. Samas, kui teenuse raames loetakse loengut, koolitatakse töötajaid vms ning koolitus ei ohustata koolitatavaid või kõrvalisi isikuid, ei hõlma osutatav teenus ka ohte, millest peaks tööandjat teavitama. Lisaks peab **teenuseosutaja tagama, et tema tegevus ei ohusta töötajaid.** Näiteks, kui tööandja ettevõttes osutab teenust keevitaja, peab ta tagama, et tema töö tulemusena ei saa põletuskahjustusi samas keskkonnas töötavad isikud.

Uue nõudena kohustab eelnõu kahte teenuseosutajat teavitama üksteist oma tegevusega seotud ohtudest ning tagama töötegijate ohutuse juhul, kui tööd tehakse ühes töökeskkonnas (eelnõu § 6 punkt 4, eelnõuga uuendatud TTOS § 12 lõige 9). Muudatuse eesmärk on tagada minimaalne kaitse töökeskkonnas, kus ei viibi töötajaid, kuid tegutsevad koos mitu teenuseosutajat. Eelnõu muudatus ei eelda, et teenuseosutajad hindavad töökeskkonna riske ja koostavad riskianalüüsi. Eesmärk on avatud infovahetus

teenuseosutajate vahel tervisekahjustuste vältimiseks. Olukorras, kus tehtava tööga ei kaasne otsest ja vahetut ohtu teistele, ei teki ka teenuseosutajal teavituskohustust. Näiteks ei pea üksteist teavitama samal päeval ühes ruumis loenguid pidavad koolitajad, kui nende tegevus ei ohusta teist teenuseosutajat / teisi töötajaid.

Eelnõuga uuendatud TTOS § 12 ei näe teenuseosutaja tegevusega seotud ohtudest, töökohal esinevatest ohtudest ja nende vältimise abinõudest ning päästetööde ja esmaabi korraldamisest teavitamisele ette vormi ega täpseid tingimusi, jättes selle teenuseosutaja ja tööandja või kahe teenuseosutaja otsustada. Teavituse korral on tegemist minimaalse ennetusabinõuga, mis ei eelda osapooltelt ebamõistlikult koormavaid toiminguid. Lähtuda tuleb konkreetsetest asjaoludest ja sellest, mis on antud olukorras kõige mõistlikum. Seda, kas osapooled on üksteist ohtudest teavitanud ning juhendanud, kuidas neist hoiduda, kontrollib ja hindab Tööinspektsiooni järelevalvemenetluse käigus.

Eelnõuga ei ole välistatud ka see, et teenuseosutajat koolitab põhjalikumalt teda ettevõttesse saatnud tööandja lepingupartner. Samas tuleb arvestada, et eelnõu eesmärk on tagada, et vahetud ja otsesed ohud, mis töö tegemise päeval töökeskkonnas esinevad, oleksid teenuseosutajale teada. Seda aga ei pruugi saada lepingupartner täita, kui tal ei ole asjakohaseid ega vahetuid töökeskkonna andmeid.

Ülejäänud § 12 lõigetes tehakse tehnilisi parandusi, muudetakse selguse ja arusaadavuse huvides paragrahvi pealkirja ja lõigete järjestust ning täpsustatakse lõigete sõnastust. Selgitamaks § 12 uuel kujul, on esitatud sisuliste ja tehniliste muudatuste kohta alljärgnev tabel.

Paragrahvi 12 muudatused võrreldes kehtiva õigusega

Eelnõus TTOS § 12 lõige 1	Kehtivas õiguses samuti § 12 lõige 1. Lõike sisu ei muutu.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 2	Kehtivas õiguses samuti § 12 lõige 2. Lõike sisu ei muutu.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 3	Kehtivas õiguses § 12 lõige 5. Paragrahvi lõigete järjestust muudetakse täies ulatuses, et panna kokku sätted, mis reguleerivad mitme tööandja töötajate töö tegemist ühes töökeskkonnas või koos teenuse osutamise lepingu alusel töötava isikuga. Paragrahvi algusesse jäävad üldisemad kohustused, sealhulgas tööandja ja töötaja koostöökohustus. Lõike sõnastust lihtsustatakse ja uuendatakse. Lõike sisu ei muutu.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 4	Kehtivas õiguses § 12 lõige 7. Füüsilisest isikust ettevõtja asendatakse teenuseosutajaga.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 5	Kokku on pandud kehtiva õiguse § 12 lõiked 3, 4 ja 6. Lõigete sisu ei muutu, kuid oluliselt paraneb lõigetest arusaamine.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 6	Kehtivas õiguses § 12 lõike 8 teine lause. Füüsilisest isikust ettevõtja asendatakse teenuseosutajaga.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 7	Kehtivas õiguses § 12 lõiked 3 ja 3 ¹ . Selguse huvides muudetakse lõigete järjestust ja sõnastust.
Eelnõus TTOS § 12 lõige 8	Kehtivas õiguses § 12 lõige 8. Füüsilisest isikust ettevõtja asendatakse teenuseosutajaga.

Tööandjal või töid korraldaval isikul ei ole kehtiva õiguse kohaselt kohustusi, kui teenuseosutajaga juhtub õnnetus. Eelnõu kohustab neid õnnetusjuhtumi korral tegutsema. Eelnõu § 6 punkti 20 järgi **peab töid korraldaval isik või tema puudumise korral tööandja tegema tööõnnetusega seotud toimingud**, kui teenuseosutajal juhtub õnnetus töökohal, kus töötavad koos teenuseosutaja ja töötajad. Töid korraldaval isikul/tööandjal lasub tööõnnetuse uurimise ja registreerimise kohustus ning vajaduse korral ka teavituskohustus. Ta peab teavitama Tööinspeksiooni ajutise töövõimetusega, raske kehavigastuse või surmaga lõppenud tööõnnetusest ning politseid surmaga lõppenud tööõnnetusest.

Eelnõu § 6 punktidega 1, 3, 5, 6, 10, 11, 16 ja 19 täpsustatakse riskianalüüsi tegemisega seonduvaid kohustusi ning parandatakse muudatustest lähtuvalt viiteid.

Kõige olulisem sisuline muudatus on tehtud **eelnõu § 6 punktiga 10**. TTOS-i lisatakse uus § 13⁴, mis koondab edaspidi riskianalüüsiga seonduvad õigused ja kohustused. Praegu on riskianalüüsiga seonduvad kohustused sätestatud § 13 (tööandja kohustused ja õigused) lõike 1 eri punktides: punkt 3 (riskianalüüsi definitsioon, vormistamine ja säilitamine), punkt 4 (tegevuskava koostamine), punkt 5 (uue riskianalüüsi koostamine) ja punkt 6 (töötajate ja nende esindajate teavitamine riskianalüüsist). Eelnõu teeb nii sisulisi kui tehnilisi täpsustusi riskide hindamiseks, mistõttu leiti eelnõu koostamisel, et kõik riskianalüüsiga seonduv peaks selguse ja üheselt loetavuse huvides sisalduma ühes paragrahvis. Vastavalt on seaduses eraldi sätestatud näiteks ka tervisekontroll (§ 13¹), esmaabi (§ 13²) ning juhendamine ja väljaõpe (§ 13³). Uue paragrahvi loomisega toob eelnõu selgelt esile riskianalüüsi kui tööandja ühe peamise tööohutusala kohustuse. Uue paragrahvi loomine on ka oluliselt õigusselgem kui mitme punkti eraldiseisev muutmine, täiendamine ja lisamine seaduse §-i 13.

Eelnõuga loodava TTOS § 13⁴ lõiked 1–5 on sisuliselt kehtiva õiguse § 13 lõike 1 punktid 3–5 ja 6. Kehtivat sõnastust on uuendatud ja täpsustatud. Olulisimad muudatused on järgmised:

- Tuuakse selgelt välja, et **tegevuskava on osa riskianalüüsist**, mitte eraldiseisev tegevus (lõige 2). Riskianalüüs peab lisaks ohtude tuvastamisele sisaldama ka abinõusid nende ohtude maandamiseks. Tegemist ei ole kahe eraldiseisva protsessiga. Tööandjad võivad soovi korral hinnata riske endiselt ühes failis ja näha maandamise meetmed ette teises failis, kuid oluline on teadvustada, et abinõusid rakendatakse konkreetsete ohtudega kokkupuute vähendamiseks.
- Eelnõuga täpsustatakse, et töötingimuste ja töökeskkonna muutumisel **ei pea alati tegema uut riskianalüüsi, vaid olemasolevat riskianalüüsi võib ka uuendada** (lõige 4). Muudatused viivad eelnõu sisuliselt kooskõlla praktikas toimuvaga. Ka praegu ei koosta tööandjad töökeskkonnas muutuste toimumise korral igal juhul uut riskianalüüsi, vaid täiendavad olemasolevat.
- Lõikesse 4 on lisandunud **tööinspektori õigus nõuda tööandjalt riskianalüüsi uuendamist**, kui tööinspektor järelevalve käigus tuvastab, et tööandja ei ole riskianalüüsi tegemisel piisavalt töökeskkonnas esinevaid riske hinnanud või näinud ette abinõusid ohtude maandamiseks. Samuti on tööinspektoril õigus nõuda riskianalüüsi uuendamist, kui tööandja ei ole teinud töökeskkonnas ohutegurite mõõdistamisi. Kuna tööinspektor teeb tööandja üle järelevalvet, on tal vastav õigus ka kehtiva seaduse kohaselt. Eelnõu täiendatakse selguse huvides. Järelevalve käigus näevad inspektorid sageli puudulikke riskianalüüsi, mis vajavad uuendamist. On oluline, et ka tööandja mõistaks, et

tööinspektoril on õigus sekkuda ning nõuda ohtude väljaselgitamist ja abinõude rakendamist.

- Säilib tööandja kohustus teavitada töötajaid ja nende esindajaid riskianalüüsi tulemustest (lõige 5). Töötaja esindajateks on ennekõike töökeskkonnavolinik, töökeskkonnanõukogu liikmed, töötajate usaldusisik ja ametiühingu usaldusisik. Seaduses ühtlustatakse ja lihtsustatakse sõnastust.

Uue TTOS § 13⁴ lõigetega 6–9 muudetakse kehtivas õiguses olevaid kohustusi riskianalüüsi vormistamiseks ja säilitamiseks ning nähakse uuenduslikult ette riskianalüüsi koostamine TeIS-is või esitamine TeIS-i.

Lõige 6 kohustab tööandjat koostama riskianalüüsi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis senise kirjaliku vormi asemel ja **lõige 7 näeb uue nõudena ette tööandja kohustuse koostada riskianalüüs töökeskkonna andmekogus või edastada riskianalüüs kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspeksioonile.**

TTOS kasutab töökeskkonna andmekogu mõistet, samas kasutab andmekogu nii Tööinspeksiooni uut loodavat TeIS-i kui ka uue süsteemi kõrval mõnda aega kasutusse jäävat Tööinspeksiooni vanemat infosüsteemi (ITI). TeIS-i loomisega ei asutata seega töökeskkonna andmekogu kõrvale uut andmekogu, kuna selle loomiseks puudub sisuline vajadus ja põhjendus. Andmekogus olevaid andmeid kasutab Tööinspeksioon ka edaspidi oma põhiülesannete täitmiseks: riiklik järelevalve, ennetus, tööõnnetuste uurimine jne. Vanem infosüsteem ITI on kasutusele võetud 2004. aastal ja see vajab oluliselt uuendamist. Soov on viia järgnevatel aastatel kõik Tööinspeksiooni tegevused TeIS-i. Üleminek ühelt infosüsteemilt teisele toimub järk-järgult vastavalt rahalistele võimalustele ja arenduste valmimisele, et tagada sujuv ja takistusteta edasiliikumine. Ressursside, tööjaotuse ja ka kvaliteedi huvides on mõistlik arendada süsteemi agiilselt, st võttes jooksvalt arvesse kasutaja (Tööinspeksioon, tööandja, töötaja) vajadusi ja ka rahalisi võimalusi. Samu andmeid kahte infosüsteemi ei sisestata. Näiteks sulgetakse ITI-s ettevõtte töökeskkonnaspetsialistide ja töökeskkonnavolinike sisestamise võimalus siis, kui TeIS-is avatakse vastavas osas iseteenindus ettevõtetele. Kasutaja suunatakse ITI lehelt automaatselt edasi TEIS-i töökeskkonnaspetsialistide ja töökeskkonnavolinike andmeid sisestama.

Andmekoosseisud nähakse ette töökeskkonna andmekogu põhimääruses. Põhimääruse kavand on alles väljatöötamisel (eelnõule on lisatud esialgne määruse struktuur), kuid selles on plaanis kajastada andmekogu alamsüsteeme ITI ja TeIS, mida Tööinspeksioon eeltoodu kohaselt oma töös kasutab.

Eelnõust tulenevad õiguslikud muudatused, mis puudutavad töökeskkonna andmekogu, tehakse uue loodava infosüsteemi TeIS arendamiseks. **Tööandjate abistamiseks ja teadlikkuse suurendamiseks ning Tööinspeksiooni nõustamise ja järelevalve tõhustamiseks luuakse TeIS-i ühe osana ka riskide hindamise töövahend.**

Tööandja esitab tulevikus riskianalüüsi TeIS-i vahendusel töökeskkonna andmekogusse. Eelnõuga suunatakse tööandjat töövahendit kasutama. **Tööandjal on võimalik:**

- 1) koostada riskianalüüs infosüsteemis TeIS, kasutades selleks loodud riskide hindamise töövahendit või**
- 2) laadida koostatud riskianalüüsi fail TeIS-i vahendusel andmekogusse.**

Riskianalüüs jõuab TeIS-i vahendusel nii Tööinspeksiooni kui ka tööandjate ja töötajate esindajateni, kellele tööandja on andnud infosüsteemis ligipääsu. Seega tekib kõigil asjassepuutuvatel ja õigustatud huvi omavatel isikudel ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsile ligipääs. Ka kehtiva õiguse alusel on tööandja ja töötajate esindajatel ning tööinspektoril õigus tööandjalt nõuda riskianalüüsi esitamist, kuid eelnõu võimaldab ligipääsu kiirelt ja lihtsalt, toetades samal ajal tööandjat riskide hindamisel või tehes riskianalüüsi kättesaadavaks tegemise tööandjale võimalikult lihtsaks.

Töökeskkonna riskianalüüsi töövahend võimaldab tegeleda ettevõtte töökeskkonnaga süsteemselt ja tõhusalt. Väiksematel ettevõtetel puuduvad sageli teadmised, kuidas riskianalüüsi tegemise protsessi korraldada. Töövahendis sisalduvad juhised koos tehnilise lahendusega aitavad ettevõttel tööohutust tagavate tegevustega alustada. Töövahendi abil saab ettevõtte teadlikuks töökeskkonnas esinevatest võimalikest ohtudest ning tal tekib võimalus hinnata oma töökeskkonnas esinevaid ohte lihtsal ja arusaadaval viisil. Töövahend pakub ettevõttele võimalikke lahendusi ohtude maandamiseks ja ettevõttele moodustub tegevuskava töökeskkonna parandamise abinõudest.

Riskianalüüsi töövahendi meetodika valikul on juhitud Iirimaa tööinspeksiooni kogemusest BeSmart lahenduse kasutamisel, kus riskianalüüsi tehniline lahendus kuvab ettevõtjale tema tegevusvaldkonna võimalikud ohud, pakub välja abinõud ohu maandamiseks ja küsib üle, kas ohud on juba maandatud või tuleks abinõud töösse võtta. Näiteks võib töövahend pakkuda ohu ennetamiseks ettevõttele välja abinõud, mida on võimalik lisada ettevõtte tegevuskavasse.¹⁰ Jätkuvalt on tööandjal võimalik vabalt valida, kuidas ta töökeskkonna riskianalüüsi teeb – kas teeb seda ise või tellib väliselt teenuseosutajalt. Teenuseosutajatel on võimalik teha riskianalüüs ka TeIS-is. Samuti on tööandjal endiselt võimalik teha riskianalüüs enda väljakujunenud meetodit kasutades või endale sobivas formaadis (nt kasutades Exceli faili). Kui töökeskkonna riskianalüüs ei ole tehtud TeIS-is oleva riskianalüüsi töövahendi abil, tuleb see TeIS-i üles laadida. Töövahendajale, kellel puudub võimalus kasutada TeIS-i näiteks nutiseadme, arvuti või isiku tuvastamist võimaldava ID-kaardi, mobiil- või Smart-ID puudumise tõttu, jääb ka võimalus edastada riskianalüüs Tööinspeksioonile, kes selle andmekogusse ise üles laeb.

Riskianalüüs muutub pärast TeIS-is tegemist või andmekogusse üleslaadimist automaatselt kättesaadavaks selleks volitatud inimestele ning õigustatud huvi omavale ametnikule. Riskianalüüsi tegemine iseteeninduses või olemasoleva riskianalüüsi üleslaadimine iseteenindusse annab Tööinspeksioonile märku, kas ettevõtte on oma riskianalüüsi kohustuse täitnud. Riskianalüüsi sisu ja kvaliteeti kontrollitakse, kui ettevõtte satub Tööinspeksiooni järelevalve valimisse. Edaspidi saab Tööinspeksioon ressursse kokku hoida, kasutades TeIS-i võimalusi – kõigepealt tehakse järelevalvet nende ettevõtete üle, kelle kohta puudub TeIS-is märged, et nad on riskianalüüsi koostanud. Nii suunab Tööinspeksioon tööohutusosalase ennetus- ja järelevalvetegevuse nendele ettevõtetele, kelle puhul on abivajadus suurim.

Eelnõu annab töövahendajale üleminekuaja riskianalüüsi TeIS-is tegemiseks või sinna üleslaadimiseks. Töövahendaja on kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi tulemused esitama töökeskkonna andmekogusse hiljemalt 2021. aasta 1. septembriks (eelnõu § 6 punkt 22, vt TTOS-i lisanduvat § 31⁷).

¹⁰ Näiteks autoremonditöökoja puhul on üheks ohuks töötavatest mootoritest pärinevad heitgaasid siseruumis. Üheks ohtu maandavaks meetmeks on auto summuti külge kinnitav ventilatsioonivoolik, mis juhib heitgaasid siseruumidest välja nii, et autoremondimehaanikud ei peaks heitgaase tööd tehes sisse hingama.

Erinevalt teistest tööandjatest ei pea TeIS-is riskianalüüsi koostama või seda süsteemi esitama julgeolekuasutused (vt eelnõu § 6 punkti 1, millega täpsustatakse, et eelnõuga loodavat TTOS § 13⁴ lõiget 7 ei kohaldata julgeolekuasutustele). Riigisaladuse ja salastatud välisteabe seaduse § 9 punkti 6 kohaselt on julgeolekuasutuste riigisaladuseks asutuse struktuurüksusi, koosseisu ja ülesandeid kajastav teave, millest tulenevalt on riigisaladuseks ka töökeskkonna riskianalüüs. Eeltoodust lähtuvalt ei ole julgeolekuasutustel eelnõu sätete kohaselt kohustust esitada riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse, kuid säilib kohustus riskianalüüsi koostada ja säilitada. Julgeolekuasutustele jaoks muutub võrreldes kehtiva õigusega seega üksnes riskianalüüsi koostamise vorm (riskianalüüsi ei pea koostama enam kirjalikus vormis, vaid see võib olla ka kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis). Julgeolekuasutuste riskianalüüsi säilitamise kohta vt lõigete 8 ja 9 selgitusi.

Lõigetega 8 ja 9 muudetakse riskianalüüsi säilitamise kohustust. Seni on tööandjad säilitanud töökeskkonna riskianalüüsi enda juures ja puudub otseselt vajadus eelmiste riskianalüüside säilitamistasandi muutmiseks. Alates eelnõu jõustumisest 1. märtsil 2021. a säilitatakse kehtivaid riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus ning tööandjal lasub kohustus tagada, et infosüsteemis oleks kehtiv töökeskkonna riskianalüüs. Samas ei lange ära eelmiste (tööandja juures kehtinud) riskianalüüside säilitamise vajadus. Eelmised riskianalüüsid peavad jätkuvalt olema kättesaadavad, et tagada nende efektiivne menetlemine tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega seotud nõuete puhul. Seetõttu jäetakse eelnõuga tööandjale kohustus säilitada riskianalüüsi, mida TeIS-i ei kanta (TeIS-i ei kanta enne 1. märtsi 2021. a koostatud riskianalüüsi, kui need on uuega asendatud või sisuliselt uuendatud). Kehtivate ja uute riskianalüüside suhtes on eelnõuga sätestatud kohustus esitada need andmekogusse (tööandja koostab riskianalüüsi TeIS-is vastava töövahendi abil või edastab TeIS-i vahendusel Tööinspeksioonile). Eelnõuga ei muudeta üldist riskianalüüside säilitamise tähtaega, milleks on 55 aastat. Erandina ei säilita riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus julgeolekuasutused, kellel puudub kohustus riskianalüüsi andmekogusse lisada (vt eelnõu § 6 punkt 1). Sarnaselt kehtiva õigusega säilib julgeolekuasutustel kohustus säilitada riskianalüüsi 55 aastat (lõige 9).

Riskianalüüsiga seonduvad tehnilised muudatused eelnõus. Tulenevalt uue paragrahvi lisandumisest seadusesse (§ 13⁴, töökeskkonna riskianalüüs) parandatakse ja muudetakse ka teisi TTOS-i paragrahve, mis viitavad kehtivas õiguses riskianalüüsi reguleerivale paragrahvile. Eelnõu § 6 punktid 3, 11, 16 ja 19 parandavad uue sättega lisanduvad viitevad. TTOS § 13 lõike 1 punktis 3 säilib ka edaspidi tööandja kohustus korraldada töökeskkonna riskianalüüs, kuid täpsemad nõuded riskianalüüsile on eelnõuga ette nähtud eraldiseisvas paragrahvis (eelnõu § 6 punktid 5, 6 ja 10).

Eelnõu § 6 punktiga 7 täiendatakse TTOS sätet, mis kohustab tööandjat koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. Muudatus lähtub Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ettepanekust, mis on Sotsiaalministeeriumile edastatud 18.02.2020. Kaubanduskoda tegi ettepaneku eraldiseisvalt eelnõu kohta antud tagasisidest, kuid peame põhjendatuks eelnõu nende ettepanekust lähtuvalt eelnõu täiendada.

Kaubanduskoda palus seadust muuta, tuues välja, millal ja millise kasutatava töövahendi kohta tuleb koostada ohutusjuhend ning tõi esile, et ohutusjuhendit ei peaks nõudma, kui töövahend on kasutatav igapäevases olmes või kodus majapidamises.

Lähtuvalt tehtud ettepanekust on Sotsiaalministeeriumi hinnangul vajalik seaduses selgemalt esile tuua, kuidas toimub ohutusjuhendi koostamine. Muudatusega seostatakse ohutusjuhendi koostamine selgesõnaliselt riskianalüüsiga. TTOS-i kohaselt hinnatakse töökeskkonnas esinevaid riske töökeskkonna riskianalüüsis, milles peab nähtuma, kas ja milliseid tegevusi on vaja korralda, et vältida või vähendada töötajate terviseriske. Üheks tegevuseks, kuidas terviseriske vältida või vähendada, on töövahendi ohutusjuhendi koostamine ning selle tutvustamine asjaomastele töötajatele. Töövahendi ohutusjuhendi koostamise vajalikkus sõltub sellest, milline on kasutatav töövahend ning kui suur on sellest tulenev oht tervisekahjustuse tekkimiseks töötajatel või kõrvalistel isikutel. Ohutusjuhendit ei pea koostama igapäevastele olmeesemetele, mille kasutamine on üheselt selge ning mis ei ole töötajale ohtlikud (nt pliatsid, tööriided, labidad jms). Eelnõu näeb seetõttu ette, et **tööandja on kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi tulemuste alusel** koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. See tähendab, et tööandja hindab töökeskkonnas olevaid töid ja töövahendeid ning koostab ohutusjuhendi vajaduse korral.

Eelnõu § 6 punktidega 8, 12, 15 ja 18 tehakse seaduses eelnõust tulenevaid tehnilisi muudatusi ja ühtlustatakse sõnastust. TTOS kohustab tööandjat täitma Tööinspektsiooni ettekirjutust ja teavitama selle täitmisest. Kehtiva õiguse järgi saab teavitada ettekirjutuse täitmisest Tööinspektsiooni kliendiportaali kaudu. Eelnõu järgi **tuleb Tööinspektsiooni teavitada töökeskkonna andmekogu kaudu** (eelnõu § 6 punkt 8). Muudatuse eesmärk on kasutada seaduses ühtset lähenemist, kuivõrd puudub vajadus eristada seaduse tasandil andmekogu eri osi. Kliendiportaal on osa töökeskkonna andmekogust.

Sama muudatus tehakse eelnõuga (eelnõu § 6 punktid 12 ja 15) ka teiste tööandja teavitamiskohustuste puhul. Tööandja teavitab Tööinspektsiooni töökeskkonna andmekogu kaudu (kehtivas õiguses kliendiportaali kaudu) töökeskkonnaspetsialistist, töökeskkonnavolinikest ja töökeskkonnanõukogu liikmetest (TTOS § 17 lõige 4 kohaldub ka töökeskkonnanõukogu liikmetele). Praegu saab tööandja teavituse esitada seaduse kohaselt teatud osas kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja teisi teavitusi kirjalikus vormis. Eelnõu ühtlustab sõnastust ja praktikast ning **võimaldab teavet anda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis** (nt on võimalik esitada teave e-kirja teel). Kirjalikus vormis (TsÜS-i kohaselt allkirjastatud) teavitamiseks puudub vajadus, kuivõrd praktikast tulenevalt puudub sellel nõudel lisandväärtus ning piisab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teavitusest. Eelnõuga lihtsustatakse seega tööandja jaoks vastava teavituse esitamist. Sarnase põhimõtte järgi teavitab Tööinspektsioon tööõnnetuse toimumise korral edaspidi tööandjat arsti teatisest töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (eelnõu § 6 punkt 18).

Eelnõu § 6 punktiga 9 tehakse tehniline parandus TTOS § 13¹ lõikes 11 ning asendatakse sõnad „kaarte ja terviseuuringute tulemusi“ ja sõna „otsuseid“ üldisema nimetajaga „andmed“. Muudatus on tehnilist laadi, kuid vajalik tulevikus tervisekontrolli otsuste digitaalseks muutmiseks. Tervisekontrolli andmed sisaldavad endas tervisekontrolli kaarte, terviseuuringute tulemusi ja tervisekontrolli otsuseid. Tööandja säilitab tervisekontrolli otsuseid ning teenuseosutaja säilitab tervisekontrolli kaarte, terviseuuringute tulemusi ja tervisekontrolli otsuse andmeid. Lõplik andmekoosseis on arutlusel ning pannakse paika tervisekontrolli otsuste digiteerimise projekti raames. Tervisekontrollide digiteerimise vajadust on selgitatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuses. Tervisekontrollide digiteerimine eeldab TeIS-i ja tervise

infosüsteemi muudatusi ning on kavandamisel. Käesolev eelnõu ei käsitle tervisekontrollide digiteerimisega seonduvaid spetsiifilisi muudatusi.

Eelnõu § 6 punktidega 14 ja 17 muudetakse töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikmete volituste tähtajalisust. TTOS-i kohaselt kehtivad töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikmete volitused neli aastat.

Eelnõu kohta tagasiside andmise käigus tegi Eesti Kaubandus-Tööstuskoda ettepaneku muuta töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete volitused tähtajatuks (vt eelnõu lisana esitatud kooskõlastustabelit). Kaubanduskoja hinnangul väheneb muudatuse tulemusena nii tööandja kui ka töötajate halduskoormus. Samuti aitab muudatus Kaubandus-Tööstuskoja hinnangul vähendada riski, et ettevõttes ei ole töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnanõukogu liikmeid põhjusel, et tööandja ja töötajad on unustanud pikendada volitusi või valida uut voliniku / töökeskkonnanõukogu liiget.

Sotsiaalministeerium nõustus tehtud ettepanekuga. Tööinspektsiooni praktika on näidanud, et töökeskkonnavolinikuks või töökeskkonnanõukogu liikmeks valitakse aastast aastasse üldjuhul samad inimesed. Riigile on oluline, et ettevõttes oleks töökeskkonnavolinik ja töökeskkonnanõukogu liige, kes oskab ja soovib töökeskkonnas esinevaid probleeme ja küsimusi lahendada ning oluline ei ole mitte see, kas ta valitakse neljaks aastaks või tähtajatult. On oluline, et töökeskkonnavoliniku ja/või töökeskkonnanõukogu liikme töölt lahkumisel valitakse uued esindajad ning selles abistab edaspidi tööandjaid ja töötajaid TeIS, mille kaudu saadetakse tööandjale vastavaid meeldetuletusi, kui töökeskkonna esindaja on töölt lahkunud ning uut esindajat ei ole määratud. **Eelnõu näeb seetõttu ette, et töökeskkonnavoliniku volituste kehtivusaja otsustab töötajate koosolek (eelnõu § 6 p 14, TTOS § 17 lg 1) ning töökeskkonnanõukogu tööandja esindaja volituste kehtivusaja otsustab tööandja ja töötajate esindajate volituste kehtivusaja otsustab töötajate koosolek (eelnõu § 6 p 17, TTOS § 18 lg 2).**

Eelnõu § 6 punktidega 13 ja 22 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16¹, mis reguleerib ohutu tööelu andmekoguga (kasutatakse ka infosüsteemi nimetust Tööbik) seonduvat, ja luuakse seadusesse rakendussäte, mis annab ettevõtetele aega andmekogust andmete ülekandmiseks ja allalaadimiseks.

Ohutu tööelu andmekogu on eraldiseisev andmekogu, mis eelnõuga lõpetatakse ja milles olevad andmed hävitatakse. Ohutu tööelu andmekogu sisaldab töökeskkonna kohta üksnes selliseid andmeid, mida tööandja on pidanud otstarbekaks ja vajalikuks sinna lisada. Eelnõuga on eraldiseisvalt ette nähtud, kui kaua on tööandjatel võimalik andmekogu kasutada (näiteks seal olevaid faile alla laadida) ja millal andmekogus olevad andmed hävitatakse.

Ohutu töökeskkonna andmekogu ei ole seotud töökeskkonna andmekoguga ja andmekoosseise arvestades ei ole võimalik andmete ülekandmine ühest süsteemist teise (erinevad eesmärgid, sisu, kasutajad jne). Tegemist on kahe eraldiseisva andmekoguga, millest ühe tegevus eelnõuga lõpetatakse. Ohutu tööelu andmekogus saab töödelda andmeid vaid isik, kes on sinna andmeid sisestanud ehk tööandja, kes ainsana saab andmekogust andmed alla laadida, arhiveerida ja otsustada, kas ja mida ta alla laeb või töökeskkonna andmekogusse üle kannab.

Tööandjad, kes on kasutanud ohutu tööelu andmekogu oma ettevõtte riskide hindamiseks, saavad sealt andmeid üle kanda ja alla laadida kuni 2021. aasta 31. augustini (eelnõu § 6 p 22). Kohustus töökeskkonna andmekogu kasutada ja riskianalüüsi esitada tekib varem, 2021. aasta 1. märtsil, kuid eelnõuga on jäetud ka mõistlik aeg peale TeIS-i rakendumist ohutu tööelu andmekogust andmeid kätte saada. Eelnõu näeb ette ka aja, mil Tööinspeksioon ohutu tööelu andmekogu andmed hävitab.

Eelnõu § 6 punktiga 21 uuendatakse TTOS § 24¹, mis reguleerib töökeskkonna andmekogu. Eelnõuga uuendatakse ja täpsustatakse andmekogu eesmärki ja andmekogusse kantavate andmete loetelu. Samaselt kehtiva õigusega on töökeskkonna andmekogu vastutav töötaja Tööinspeksioon ja andmekogu põhimääruse kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega.

Eelnõu toob senisest selgemalt välja, et **töökeskkonna andmekogu eesmärk on edendada tööohutust**, ja täpsustab, millistel eesmärkidel tööandja, töötaja ja Tööinspeksioon andmekogus andmeid töötlevad. Uuenduslikult annab loodav TeIS tööandjale oluliselt suurema rolli ja võimalused. Infosüsteemi abil saab tööandja alustada ettevõttes teadlikult töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisega. Töötajatel tekib automaatselt TeIS-i vahendusel ligipääs ettevõtja ohutusalsele teabele. Töötajad näevad neid andmeid, mis on tööandjal kohustuslik töötajatele teatavaks teha, sealhulgas töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukogu liikmete andmed ning teave riskianalüüsi kohta. Tööinspeksiooni funktsioonid ei muutu, kuid uue süsteemi loomine võimaldab Tööinspeksioonil oma ülesandeid oluliselt tõhusamalt, väiksema halduskoormusega ja läbipaistvamalt täita.

Tööandja saab kasutada TeIS-i **iseteenindust** ja talle on loodud oma **töölaud**, kuhu on kuvatud tööandjale vajalik teave ja ülesanded. Esmajärgus on tööandjale TeIS-i loodud töötervishoiu ja tööohutuse rollide (töökeskkonna esindajad) määramise võimalus ja Tööinspeksiooni järelevalvega seotud tegevused (nt teave puuduse parandamise, ettekirjutuse täitmise või sunniraha tasumise kohta).¹¹ Samas on TeIS-i funktsionaalsust planeeritud ajas täiendada. Arendamisel on töökeskkonna riskianalüüsi tegemise töövahend¹², kus suunavad küsimused aitavad tööandjal töökeskkonna riskianalüüsi kiirelt teha (täpsemalt selgitatud eelnõu § 6 punkti 10 selgituste juures). **Uuenduslikult näeb eelnõu seetõttu ette, et töökeskkonna andmekogu hakkab sisaldama andmeid töökeskkonna kohta** (§ 24¹ lõike 3 punkt 2). Muude andmete puhul ei tee eelnõu suuri muudatusi, täpsustades ja uuendades töökeskkonna andmekogu regulatsiooni ja andmekogus olevaid andmeid selguse huvides. Näiteks sisaldab andmekogu eelnõu järgi ka andmeid füüsilise isiku (nt järelevalve puhul töötaja andmed või füüsilisest isikust tööandja andmed) ja andmeid töökeskkonnas juhtunud õnnetuste (nt teenuse osutamise lepingu alusel juhtunud õnnetus) kohta, mis kehtivas regulatsioonis nii selgelt välja ei tule ning võib tekitada mitmeti mõistmist (§ 24¹ lõike 3 punktid 1 ja 5).

Muu hulgas lihtsustub TeIS-iga tööandja ja Tööinspeksiooni vaheline suhtlus järelevalve käigus. Kui tegemist ei ole etteteatamata kontrolliga, teavitavad tööinspektorid tööandjaid TeIS-i vahendusel järelevalvemenetluse alustamisest, edastades selleks järelevalvemenetluse alustamise teate, kus on välja toodud, mis dokumentidega soovitakse järelevalvemenetluse käigus tutvuda. **TeIS annab tööandjale võimaluse esitada menetluses olulised töökeskkonna või töösuhetega seotud dokumendid**

¹¹ TeIS-i esimesed funktsioonid on valmis 2020. aasta II kvartalis.

¹² Riskianalüüsi töövahend on planeeritud valmima 2021. aasta II kvartalis.

tööinspektorile juba enne ettevõtte külastamist infosüsteemi kaudu. Dokumentide esitamine TeIS-i kaudu kiirendab oluliselt menetluse läbiviimist ja on tööandjale mugavam. Tööinspektor saab dokumentidega tutvuda enne külastust, mis võimaldab kontrolli teha eelteadmistega ning aitab kokku hoida nii ettevõtja aega kui ka tööinspektori kontrollile kuluvat aega. Samuti on ettevõtte külastuse kokkuvõtte ja tuvastatud puudused tööandjale edaspidi iseteeninduses nähtavad. Iseteeninduse kaudu hakkab tööandjale puuduste parandamisest teada andmine olema praegusest lihtsam ja väiksema halduskoormusega. Lisaks on tööandjal võimalus iseteeninduse kaudu inspektori ja konsultandiga suhelda ja vajaduse korral nõu küsida.

Tööinspektsioonil võimaldab TeIS teha järelevalvet kiirelt ja lihtsalt. Tööinspektorile tekib veebipõhine töökeskkond, mis on kättesaadav tema arvutist ja tahvelarvutist, vajaduse korral ka nutitelefoni. Tööinspektoril on **töölaual** koondvaade oma hetkel töös olevatest ja tulevastest menetlustest. Töölauale jooksevad kokku tööandjate vestlused ja tagasiside (nt puuduse parandamise vastus) erinevatest menetlustest. Tööinspektor saab kogu järelevalvemenetluse tavaprotsessi läbi viia **paberivabalt**. Inspektor ei pea kulutama aega dokumentide koostamisele, saatmisele ega registreerimisele. TeIS-is on tööinspektorile järelevalve tegemisel abiks enamlevinud puuduste kohta käivad **kontrollküsimused**, mis säästavad inspektori aega ettevõttes tahvelarvutiga vaatlust tehes. Inspektor saab soovi korral teha tahvliga kohe pildi, mis lisatakse automaatselt puuduse juurde. TeIS võimaldab teha ka **kontaktivaba kontrolli**, mis tähendab, et kiirelt ja efektiivselt tehakse kontrolle, mis ei eelda töökeskkonna külastust ja kus kogu suhtlus tööandjaga käib iseteeninduse kaudu.

Eelnõu näeb sarnaselt kehtiva õigusega ette andmekogus olevate andmete säilitustähtjad. **Eelnõuga parandatakse töövaidluste andmete säilitustähtaega.** Kehtiva õiguse kohaselt säilitatakse töövaidluskomisjoni jõustunud otsust ja kompromissi kinnitamise määrust kümme aastat, eelnõu kohaselt tuleb andmeid säilitada kuni 55 aastat. Eelnõu parandab kehtivas õiguses oleva eksituse ja viib muudatusega õigusruumi vastavusse praktikaga. Praegu säilitatakse töövaidluskomisjoni otsust ja kompromissi kinnitamise määrust 55 aastat Tööinspektsioonis. Pikemaajalise säilitamistähtaja eesmärk on tagada, et inimestel ja Sotsiaalkindlustusametil on võimalus töövaidluskomisjoni lahendiga tõestada inimese töötamist tööandja juures ja tööstaaži, kui tööraamatud on läinud kaduma või tööandja ei ole märkinud inimese töötatud aegu tööraamatusse. Töövaidluse otsused algavad aastast 1996. Tööstaaži võib tõendada ka näiteks töötamise registri (TÖR) andmetega, kuid mitte alati ei parandata TÖR-i kandeid töövaidluskomisjoni otsuse põhjal. Parandused teeb töövaidluskomisjoni juhataja TÖR-i juhul, kui üks pooltest seda nõuab või kandemuudatust taotleb asjast huvitatud kolmas isik. Tööandja võib ka ise teha vajalikud muudatused TÖR-is pärast otsuse saamist. Kui keegi TÖR-i kande muutmise vastu huvi ei tunne (näiteks saab töötaja oma tasud kätte ning tal ei ole vaja töötuna arvele võtta), siis võibki tekkida olukord, kus töövaidluskomisjoni otsuses on kirjas üks lahendus, kuid TÖR-i kanne jääb muutmata ja näitab ekslikku teavet. Ülaltoodud põhjendustel on endiselt oluline otsuste säilitamine Tööinspektsiooni juures ja seda pikema perioodi vältel, võimaldamaks isikutel nende pöördumise korral otsustega tutvuda ja neid tõendina kasutada. Näiteks võib töötaja kümneid aastaid pärast töölepingu lõppemist nõuda tööandjalt kutsehaigestumisest põhjustatud kahju hüvitamist.

Kui 55 aastat on täitunud, saadetakse andmed alatiseks säilitamiseks Rahvusarhiivi. Rahvusarhiivi 17. oktoobri 2014. a hindamisotsusega nr 81 hinnati töövaidluskomisjoni

otsused ja kompromissi kinnitamise määrused arhivaalideks ehk dokumentideks, millele Rahvusarhiiv andis püsiva arhiiviväärtuse.

Eelnõu ei muuda seega Tööinspektsiooni kehtivat praktikat, kuid parandab seaduses oleva vea. Teised andmete säilitustähtajad jäävad võrreldes kehtiva õigusega samaks. Seadusesse jäävad üldised säilitustähtajad, mida täpsustatakse andmekogu põhimääruses.

Eelnõu §-s 7 sätestatakse seaduse jõustumine 1. märtsil 2021. a. Erandina jõustub hiljem ohutu tööelu andmekogu kehtetuks tunnistav paragrahv, võimaldades ettevõtetel andmekogu andmeid kasutada pikema perioodi jooksul, neid soovi korral uude andmekogusse üle kandes või alla laadides.

4. Eelnõu terminoloogia

Käesolev eelnõu ei muuda olemasolevaid termineid.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu on kooskõlas Euroopa Liidu õigusega. Euroopa Liidu õigus ei näe ette konkreetseid viise töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks konkreetsetes liikmesriigis, vaid sätestab riigi, ettevõtete ja töötajate kohustused ja õigused. Vastavate kohustuste ja õiguste täitmise viis on jäetud liikmesriigi valida.

6. Seaduse mõjud

Käesolev peatükk ei käsitle eelnõu tehnilisi muudatusi, mis on õigusselgust parandavad ega too kaasa mõjusid.

Eelnõus planeeritud muudatustel, mis on seotud TeIS-i arendamisega, teenuse osutamise lepingu (nt töövõtu- või käsundusleping) alusel töötavate isikute ohutuse tagamisega ja trahvimäärade muutmisega, võib tuvastada sotsiaalse mõju, mõju majandusele ning mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele. Muudatused avaldavad mõju tööandjatele, töötajatele, teenuseosutajatele ja riigiasutustest Tööinspektsioonile ning Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusele. Muudatustel puudub mõju keskkonnale, regionaalarengule ja riigi julgeolekule.

Muudatus 1: tööandjate abistamiseks ja teadlikkuse suurendamiseks luuakse TeIS-i töökeskkonna riskide hindamise töövahend

TeIS-i eesmärgi on suurendada oluliselt tööandjate võimekust töökeskkonna riske hinnata ning tõhustada Tööinspektsiooni nõustamis- ja järelevalvetoiminguid töökeskkonna riskide kontrollimisel.

Mõju sihtrühm 1: kõik Tööinspektsiooni järelevalve all olevad tööandjad

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 133 784 asutust/ettevõtet, kellest Tööinspektsiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv oli 59 803, mis moodustas kõigist ettevõtetest 45%. Mõjutatud sihtrühm on keskmise suurusega, kuna jääb vahemikku 5–50% kõikidest ettevõtetest.

Kehtiva TTOS-i järgi on tööandjal kohustus teha ettevõttes töökeskkonna riskide hindamine, kuid ei ole täpsemalt piiritletud riskide hindamise korraldust. Eelnõu kohustab tööandjaid koostama töökeskkonna riskide hinnangu TeIS-is või esitama kehtiva riskianalüüsi Tööinspeksioonile, laadides faili TeIS-i üles. Eesti tööelu-uuringu¹³ andmetel oli 2015. aastal rohkem kui viie töötajaga ettevõtetes terviseohte hinnanud 89% tööandjatest, neist 72% oli teinud terviseohtude hindamise iseseisvalt, 15% koos teenuseosutajaga ning 7% ettevõtetes oli hindamise teinud vaid teenuseosutaja.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on tööandjale kulukas. Töötervishoiu ja tööohutuse kulude uuringu¹⁴ andmetel oli kõikide tööandjate töötervishoiu ja tööohutusega seotud summaarne rahakulu kokku ligi 130 miljonit eurot aastas ning summaarne ajakulu ligi 430 000 tundi aastas. Ühe tööandja keskmine rahakulu oli ligi 7000 eurot aastas, kulu ühe töötaja kohta 230 eurot aastas ja keskmine ajakulu ühe töötaja kohta ligi 11 tundi aastas. Kõigist ettevõtetest peavad just mikro- ja väikeettevõtted töökeskkonna reeglite järgimist aeganõudvaks ja kulukaks ning vajavad abi nõuete täitmisel.¹⁵ Peamiste takistustena, miks töökeskkonda ei panustata, nimetavad tööandjad aja- ja rahapuudust (44% ja 41%) ning töötajate ja juhtkonna vähest teadlikkust (32% ja 19%)¹⁶.

Kehtiva korra järgi on peamiseks töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmist kontrollivaks asutuseks Tööinspeksioon. Kuigi Tööinspeksiooni roll on järelevalve käigus ettevõtteid nõuete täitmisel nõustada ja abistada, on tööandjate töökeskkonnaalane teadlikkus väike. Tööinspeksiooni 2019. aasta töökeskkonna järelevalve tulemustest selgub, et tööandjate üks suuremaid murekohti on seotud töökeskkonna riskianalüüsiga – riskianalüüsi ei koostata, riskianalüüs ei vasta tegelikkusele, riske alahinnatakse ja tegevusi ohutu töökeskkonna loomiseks ei rakendata. Mitmed Tööinspeksiooni sihtkontrollid näitavad, et isegi kui töökeskkonna riskianalüüs on olemas, on riskide hindamine üldsõnaline ja riske ei analüüsita piisavalt. Tööandjad tunnetavad neile vajaliku teabe puudust, suutmatust ise vajalikke juhendmaterjale leida ja ennast pidevalt õigusloome muudatustega kursis hoida. Tööandja ootab abi ja nõuandeid Tööinspeksioonilt, kes peaks kohustuste täitmise kontrollimise asemel suutma olla paindlikum ning abistama ja nõustama, arvestades ettevõtte tegeliku olukorra ja võimalustega.¹⁷

TeIS-i arendamise käigus luuakse tööandjale täiendavaid digitaalseid töövahendeid, mis aitavad suurendada ettevõtete teadlikkust töökeskkonnast ja sellega seotud ohtudest, võimaldavad anda ettevõttele vajalikku abi, otsustustuge ja tagasisidet töökeskkonna parandamisel ning ühtlasi motiveerivad ettevõtteid looma ohutuid ja tervislikke töötingimusi. Kavandatava töökeskkonna riskide hindamise töövahendi kasutamine on

¹³ Eesti tööelu-uuring. Statistikaamet, 2015

¹⁴ Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüs. Ernst&Young Baltic AS, 2010. Kättesaadav : https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/ey_ttos_analuusiraport_24032010_fin_al.pdf

¹⁵ Eesti ettevõtetest ligikaudu 94% on mikroettevõtted (alla 10 töötaja) ja 5% väikeettevõtted (10–49 töötajat), kus töötab 54% kõikidest töötajatest. Statistikaamet. Majandusüksuste ja ettevõtete majandusnäitajate andmebaas.

¹⁶ Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-2), 2014.

¹⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2010. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toimetised_20102.pdf

tööandjale mugav, kuna tehniline lahendus kuvab ettevõtjale tema tegevusvaldkonna ohud ja pakub välja lahendused ohu maandamiseks. Töövahend koos töökeskkonna iseteenindusega võimaldab tööandjal olla tööohutust puudutavates küsimustes paremini informeeritud, mille tulemusel paraneb tööandja teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest, töökeskkonnas valitsevatest ohtudest ja nende maandamise võimalustest ning tööandja suudab seetõttu tõhusamalt ja väiksemate ressursikuludega töökeskkonna riske hallata. Riskianalüüsi töövahend suurendab tööandja teadlikkust töökeskkonna riskide hindamisel, vähendab riskide hindamisega seotud aja- ja ressursikulu ning tööandja halduskoormust. Teatud täiendav halduskoormus tekib nendel tööandjatel, kes ei koosta riskianalüüsi töövahendi abil, vaid esitavad kehtiva riskianalüüsi Tööinspeksioonile TeIS-i vahendusel.

Mõju sagedus on keskmine, kuna ettevõttes töökeskkonna riskidega tegelemine on tööandja jaoks regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna tööandjate käitumises võivad kaasneda muudatused (nt töötervishoiu ja tööohutusega seotud töö ümberkorraldamine ettevõttes, kehtiva riskianalüüsi TeIS-i üleslaadimine), kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Negatiivse iseloomuga mõjud puuduvad. Kokkuvõttes võib muudatuse majanduslikku mõju tööandjatele pidada oluliseks.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

TeIS-i arendusena riskide hindamise töövahendi kasutuselevõtt suurendab tööandjate teadlikkust töökeskkonnas valitsevatest ohtudest ja ohtude maandamise meetmetest. Eelduslikult suureneb nende tööandjate arv, kes hakkavad töökeskkonnas riske hindama riskide hindamise töövahendi abil. Muudatusel on tööandjatele positiivne sotsiaalne mõju, kuna paraneb üldine töötervishoidu ja tööohutust puudutav olukord ettevõtetes, parandades töötajate olukorda ja ettevõtte mainet.

Mõju sagedus on keskmine, sest kokkupuude töökeskkonna ohtudega on regulaarne. Mõju ulatus on keskmine, kuna tööandjate käitumises võivad toimuda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Ebasoovitavate mõjude riski ei ole. Sotsiaalset mõju tööandjatele võib kokkuvõttes pidada oluliseks.

Sihtrühm 2: kõik Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete töötajad

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 671 300 töötajat. Tööinspeksiooni järelevalve all olevates ettevõtetes töötas neist 85% ehk ligi 568 197 töötajat. Mõjutatud sihtrühm on suur, kuna on suurem kui 50% kõikidest töötajatest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Kui töökeskkonnas esinevate ohutegurite mõjud ei ole maandatud, võivad need põhjustada töötajate haigestumist ja sellega seoses ajutist töövõimetust. 2019. aastal kompenseeris Eesti Haigekassa töötajate ajutise töövõimetuse tõttu kokku rohkem kui 3,5 miljonit töövõimetuspäeva, iga päev oli haiguslehel rohkem kui 21 800 töötajat (sh tööõnnetuse tõttu 687 töötajat).

Töötajatele ohutu töökeskkonna loomise eest vastutab tööandja. Kavandatav TeIS-i arendus suurendab Tööinspeksiooni iseteenindusega liitunud ning riskide hindamise töövahendit kasutavate tööandjate ja nende alluvuses töötavate töötajate teadlikkust

töökeskkonnas valitsevatest ohtudest ja ohtude maandamise meetmetest. Muudatusel on töötajatele üksnes positiivne sotsiaalne mõju, kuna koos töökeskkonna paranemisega suureneb töötajate kindlustunne, et nende tervis on hoitud.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajate kokkupuude töökeskkonnas valitsevate ohtudega on regulaarne. Mõju ulatus on keskmine, sest töötajate käitumises võivad toimuda muudatused (nt vajadus kasutada ohutumaid töövõtteid), kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada oluliseks.

Sihtrühm 3: Tööinspeksioon

2019. aastal oli Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv 59 803 (45% kõigist ettevõtetest), st järelevalve all on 45% Eesti tööturust ja 83% töötajatest. Aastaruande järgi oli Tööinspeksioonis 48 järelevalveametnikku ehk üks järelevalveametnik 1245 ettevõtte ja 11 837 töötaja kohta. Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, üks riigiasutus.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Töökeskkonna ja töösuhete järelevalve on ressursimahukas. 2019. aastal külastas Tööinspeksioon järelevalve käigus kokku 3398 ettevõtet, mis on 6% Tööinspeksiooni järelevalve all olevatest ettevõtetest. Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, üks riigiasutus.

Tööinspeksiooni töökeskkonna iseteeninduse loomine ja TeIS-i arendusena riskide hindamise töövahendi kasutuselevõtt võimaldab Tööinspeksioonil elektrooniliselt kontrollida kõikide ettevõtete riskianalüüsi dokumentatsiooni. Tööinspeksioon saab parema ülevaate ohtude hindamise ja asjakohaste meetmete tarvitusele võtmise kohta ettevõtetes. Neid töödandjaid, kes ei soovi kasutada riskide hindamiseks Tööinspeksiooni iseteeninduses olevat riskide hindamise töövahendit (nt töödandja otsustab tellida riskide hindamise teenuse osutajalt), kohustatakse riskianalüüsi edastama Tööinspeksioonile TeIS-i vahendusel ja nii jõuavad kõikide ettevõtete riskianalüüsid TeIS-i.

Muudatus võimaldab Tööinspeksioonil järelevalvetegevuse ümber korraldada nii, et inspektorid külastavad neid ettevõtteid, kes ei ole TeIS-i töövahendi abil riske hinnanud või riskianalüüsi TeIS-i laadinud. Kokkuvõttes muutub järelevalve sihitatumaks, väheneb tööinspektorite töökoormus.

Mõju ulatus on keskmine, kuna Tööinspeksiooni käitumises võivad kaasneda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Mõju sagedus on suur, sest muudatuse tagajärjel loodud töökeskkonna iseteeninduse kasutamine hakkab olema Tööinspeksioonile regulaarne igapäevane tegevus. Negatiivse iseloomuga mõjud Tööinspeksioonile puuduvad. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile oluline.

Mõju sihtrühm 4: Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Sotsiaalministeeriumi haldusala andmekogusid haldab Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (TEHIK), sealhulgas on TEHIKu hallata volitatud töötajana ka TeIS ja selle tulevased edasiarendused ja muudatused. TEHIKu töötajate arv on 104, kuid arvestades TEHIKu hallatavate andmekogude suurt mahtu, puudutavad muudatused üksnes TeIS-i ja seega väikest hulka töötajatest.

Muudatus suurendab eelduslikult TEHIKu töötajate töökoormust ja avaldab mõju TEHIKu eelarve kuludele. Arenduste väljatöötamiseks on TEHIKus kaks täiskohaga töötajat. Täpsemad vajadused selguvad TeIS riskide hindamise töövahendi arendusprotsessis käigus, mistõttu ei ole arendamisele kuluvate töötundide hulk ette teada. Esialgseks töövahendi arendamise hinnaks on arvestatud 400 000 eurot, kuid see täpsustub infosüsteemi lähteanalüüsi ja iteratiivse protsessi käigus. TeIS-i arendatakse Euroopa Sotsiaalfondi rahade toel.

Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, üks riigiasutus. Mõju ulatus on keskmine, kuna nimetatud riigiasutuse toimimises võivad kaasned muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Mõju sagedus on keskmine, sest andmekogu haldamine on regulaarne tegevus. Kokkuvõttes on mõju nimetatud riigiasutusele oluline.

Muudatus 2: TeIS-i arendused võimaldavad Tööinspeksioonil teha tõhusamat ja sihitatumat nõustamist ja järelevalvet

Sihtrühm 1: Tööinspeksioon

2019. aastal oli Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv 59 803 (45% kõigist ettevõtetest), st järelevalve all on 45% Eesti tööturust ja 85% töötajatest. Aastaruande järgi oli Tööinspeksioonis 48 järelevalveametnikku ehk üks järelevalveametnik 1245 ettevõtte ja 11 837 töötaja kohta. Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, üks riigiasutus.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Töökeskkonna ja töösuhete järelevalve on ressursimahukas. 2019. aastal külastas Tööinspeksioon järelevalve käigus kokku 3398 ettevõtet, mis on 6% Tööinspeksiooni järelevalve all olevatest ettevõtetest.

Kehtiva korra järgi tehakse järelevalvet ettevõttes kohapeal. Erandjuhtudel on võimalik kontrolli teha töökohta külastamata vaid töösuhete kontrollimiseks (dokumentide kontroll). Tööinspeksioonil puudub praegu võimalus teha efektiivselt kontrolle töökohta külastamata. Tööandja ja Tööinspeksioon teevad oma toiminguid ja töötlevad infot eraldi süsteemides. Tööandja saadab inspektorile enda info (e-post, paberdokumendid, elektroonilised dokumendid), misjärel sisestab inspektor saadud info Tööinspeksiooni järelevalve infosüsteemi. Selline tegevus raiskab mõlema osapoolte aega ja raha.

Kavandatava TeIS-i arendusena võetakse täiendavalt kasutusele kontaktivaba ja automaatne järelevalve, mis võimaldab saada ülevaate ettevõtete kohta ja kontrolli käigus hoida kokku kõikide osapoolte aega. Ettevõtte saab infosüsteemi planeeritult üles laadida Tööinspeksiooni kontrolliks olulised dokumendid ja sisestada vajalikud andmed. Inspektor saab nendega seejärel soovi korral tutvuda ja otsustada, kas esineb rikkumisi ja vajadust kontaktjärelevalve jaoks.

Mitme olulise kohustuse täitmise kontrollimiseks ei pea inspektor tingimata ettevõttesse kohale sõitma. Nende kohustuste täitmist saab kontrollida senisest efektiivsemalt automaatse andmetöötlemisega. Järelevalve ja sellega seotud protsesside digiteerimine hoiab kokku tööinspektorite aega TeIS-i välise kirjavahetuse koostamise, vormistamise ja kirjavahetuse registreerimise arvelt dokumendihaldussüsteemis. Tööandjate teavitamine automatiseeritakse ning muu kirjavahetuse, mis toimub iseteeninduse vahendusel, registreerib ja säilitab infosüsteem automaatselt. Tööinspeksioon saab iseteeninduse abil olla ühenduses pea kõikide Eesti ettevõtetega ja neid automaatselt vajalikest tegevustest teavitada.

Tööinspektorid saavad edaspidi külastada rohkem neid ettevõtteid, kes töökeskkonna iseteenindust ei kasuta ja kelle kohta andmed puuduvad. Muudatus võimaldab töö ümberkorraldamisega vähendada tööinspektorite töökoormust, muutes samas töökeskkonna järelevalve sihitatumaks.

Mõju ulatus on keskmine, sest tööinspektorite käitumises võivad kaasneda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Mõju sagedus on suur, sest muudatuse tagajärjel loodud iseteenindust hakatakse kasutama regulaarselt (iga päev). Kokkuvõttes on muudatuse mõju Tööinspeksioonile oluline.

Sihtrühm 2: kõik Tööinspeksiooni järelevalve all olevad tööandjad

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 133 784 asutust/ettevõtet, kellest Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv oli 59 803, mis moodustas kõigest ettevõtetest 45%. Mõjutatud sihtrühm on keskmise suurusega, kuna jääb vahemikku 5–50% kõikidest ettevõtetest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Tööinspeksiooni nõustamise ja järelevalve sihitamine ning efektiivsemaks muutmine mõjutab kokkuvõttes kõikide asutuste/ettevõtete töökeskkonda. Koos üldise töötervishoiu ja tööohutuse olukorra paranemisega paraneb ka sotsiaalne keskkond ettevõttes. Paraneb ettevõtte maine.

Mõju sagedus on keskmine, kuna kokkupuude töökeskkonna ohtudega on regulaarne. Mõju ulatus on keskmine, sest tööandjate käitumises võivad toimuda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Ebasoovitavate mõjude riski ei ole. Sotsiaalset mõju tööandjatele võib pidada oluliseks.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

TeIS koos töökeskkonna andmekoguga annab tööandjale suurema rolli ja võimalused alustada teadlikult ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisega. Tööandja saab kasutada TeIS-i iseteenindust, talle on loodud oma töölaud, kuhu on kuvatud tööandjale vajalik teave ja tööülesanded. Iseteeninduse abil lihtsustub tööandja suhtlus Tööinspeksiooniga, töökeskkonda puudutavate dokumentide elektrooniline vahetamine ning aruandlus. Kavandatud muudatus suurendab tööandja teadlikkust, hoiab kokku tööandja aega ja raha, vähendab tööandja halduskoormust. Heas töökeskkonnas suureneb töötajate produktiivsus.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töökeskkonda puudutav tegevus ettevõttes on tööandja jaoks regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, sest tööandjate käitumises võivad kaasnedada muudatused (nt tervishoiu ja tööohutusega seotud töö ümberkorraldamine ettevõttes), kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Negatiivse iseloomuga mõjud tööandjale puuduvad. Kokkuvõttes võib muudatuse majanduslikku mõju tööandjatele pidada oluliseks.

Sihtrühm 3: kõik Tööinspektsiooni järelevalve all olevate ettevõtete töötajad

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 671 300 töötajat. Tööinspektsiooni järelevalve all olevates ettevõtetes töötas neist 85% ehk 568 197 töötajat. Mõjutatud sihtrühm on suur, mõjutades rohkem kui 50% kõikidest töötajatest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusel on töötajatele vaid positiivne sotsiaalne mõju, kuivõrd koos töökeskkonna paranemisega suureneb töötajate kindlustunne, et nende tervis on hoitud.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajate kokkupuude töökeskkonna ohtudega on regulaarne. Mõju ulatus on keskmine, sest töötajate käitumises võivad toimuda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada oluliseks.

Mõju sihtrühm 4: Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Sotsiaalministeeriumi haldusala andmekogusid haldab Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (TEHIK), sealhulgas on TEHIKu hallata volitatud töötajana ka TeIS ja selle tulevased edasiarendused ja muudatused. TEHIKu töötajate arv on 104, kuid arvestades TEHIKu hallatavate andmekogude suurt mahtu, puudutavad muudatused TeIS-i ja seega väikest hulka töötajatest.

Muudatus suurendab eelduslikult TEHIKu töötajate töökoormust ja avaldab mõju TEHIKu eelarve kuludele. Arenduste väljatöötamiseks on TEHIKus kaks täiskohaga töötajat. Täpsed vajadused selguvad järelevalve funktsionaalsuste ja infoportaali arendamise protsessi käigus, mistõttu ei ole arendamisele kuluvate töötundide hulk ette teada. Esialgseks arendamise hinnaks on arvestatud 500 000 eurot, kuid see täpsustub infosüsteemi lähteanalüüsi ja iteratiivse protsessi käigus. TeIS-i arendatakse Euroopa Sotsiaalfondi rahade toel.

Mõjutatav sihtrühm ei ole suur. Mõju ulatus on keskmine, kuna nimetatud riigiasutuse toimimises võivad kaasnedada muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Mõju sagedus on keskmine, sest andmekogu haldamine on regulaarne tegevus. Kokkuvõttes on mõju nimetatud riigiasutusele oluline.

Andmekaitsealane mõjuhindang

Andmekaitse seisukohast omab muudatus 2 mõju Tööinspeksioonile. Tööinspeksioon võtab kasutusele uusi vahendeid andmekogu kasutamiseks – kui seni kasutas tööinspektor näiteks üksnes sülearvutit, siis võimaldavad arendused edaspidi kasutada ka tahvelarvuteid ning teatud toiminguid sooritada ka telefoniga. Muudatused eeldavad töötajate koolitamist, kuid ei too kaasa suuri kohanemiskulusi, kuivõrd töötajaid koolitatakse nende poolt kasutatavate vahendite ja vastavate andmekaitsemeetmete osas järjepidevalt. Tööinspektorid järgivad oma töös väljatöötatud juhendeid, mis tagavad töövahendite õiged kasutusviisid. Samuti rakendatakse TeIS-i arendustega uusi tehnilisi kaitsemeetmeid andmekaitsealaste riskide maandamiseks.

Muudatus 3: teenuse osutamise lepingu alusel töötavate isikute ohutus ja tervise kaitse on tagatud

Kehtiv TTOS näeb ette õigused ja kohustused töösuhte osapooltele, mistõttu ei kaitse seadus teisi võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevaid isikuid ega reguleeri neile kohalduvaid nõudeid. Erandiks on teatud kohustused füüsilisest isikust ettevõtjale töötamisel ühises töökeskkonnas. Eelnõuga hõlmatakse TTOS-i reguleerimisalasse kõik teenuse osutamise lepingud, näiteks käsundus- ja töövõtulepingud (uue sõnastusega on endiselt hõlmatud ka füüsilisest isikust ettevõtjad, kuna nemadki osutavad teenust erinevate lepingute alusel). Eelnõu muudatused tagavad ohutu töökeskkonna olukorras, kus ettevõttes töötavad samal ajal nii töötajad kui ka teenuseosutajad või kui töökeskkonnas tegutsevad üksnes teenuseosutajad.

Sihtrühm 1: teenuse osutamise lepingu alusel töötavad füüsilised isikud

Sageli osutavad füüsilised isikud teenuseid töövõtu- ja käsunduslepingu alusel. Maksu- ja Tolliameti andmetel sai 2019. aastal töövõtu- või käsunduslepingu alusel väljamakseid keskmiselt kuus kokku 42 033 isikut, moodustades 7,3% kõigist töötajatest. Kuna muudatuse sihtrühmaks on need töövõtu- või käsunduslepingu alusel töötavad isikud, kes töötavad töökohal samal ajal koos tööandja töötajatega, ei mõjuta muudatus kõiki teenuse osutamise lepinguga isikuid. Tööelu-uuringu järgi töötas 2015. aastal 3,6% viie ja enama töötajaga ettevõtete/organisatsioonide töötajatest töövõtu- või käsunduslepingu alusel. Sihtrühma võib pidada väikeseks.

Teisalt peavad edaspidi üksteist ohtudest teavitama ka teenuseosutajad, kes töötavad ühises töökeskkonnas (kus ei ole töölepingulisi töötajaid). Selle sihtrühma kohta täpsemad andmed puuduvad, kuid eelduslikult on sihtrühm väike.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Eelnõuga sätestatakse teenuseosutaja kohustus teavitada tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagada, et teenuseosutaja tegevus ei ohusta töötajaid, kellega töötatakse samas töökeskkonnas. Samuti sätestab eelnõu teenuseosutajatele kohustuse vahetada teiste teenuseosutajatega infot, et teavitada üksteist oma tegevusega seotud ohtudest ja tagada, et nende tegevus ei ohusta teisi töötegijaid.

Kavandatavate teavitus- ja infokohustuste täitmine toob eelduslikult teenuseosutajale kaasa mõningase aja- ja ressursikulu, suureneb halduskoormus.

Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad kaasneda muudatused, kuid nendega ei kaasne eelduslikult kohanemiskursusi. Mõju sagedus on väike, sest töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on ebaregulaarse loomuga tegevus. Ebasoovitavate mõjude riski ei tohiks esineda. Kuna sihtrühm on väike, on kokkuvõttes mõju sihtrühmale väheoluline.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusel on teenuse osutamise lepingu alusel töötavatele isikutele vaid positiivne mõju. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete kohaldumine suurendab nende kindlustunnet, et töötamine on ohutu ja tervist hoidev. Tööandjapoolne kohustuslik teavitamine suurendab teadlikkust ohutusest ning parandab oskusi töökeskkonnast lähtuvate ohtude vältimiseks.

Mõju ulatus töötajate jaoks on keskmine, kuna sihtrühma käitumises võivad kaasneda muudatused, kuid nendega ei kaasne eelduslikult kohanemiskursusi. Muudatusega kaasnevate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on ebaregulaarse loomuga tegevus ning mõju sagedus on väike. Ebasoovitavate mõjude riski ei tohiks esineda. Kuna sihtrühm on väike, on kokkuvõttes mõju sihtrühmale väheoluline.

Sihtrühm 2: tööandjad, kelle ettevõttes on teenuse osutamise lepingu alusel töötavaid isikuid

EMTA andmetel tegi 2018. aasta jooksul kokku vähemalt ühel kuul teenuse osutamise lepingu alusel väljamakseid 24% tööandjatest. Peamiselt kasutavad teenuse osutamise lepinguid väikesed ettevõtted/asutused, kus töötab alla kümne töötaja. Kõigist teenuse osutamise lepinguid kasutanud tööandjatest 87% olid 1–9 töötajaga, 10% 10–49 töötajaga ning 3% rohkem kui 49 töötajaga ettevõtted. Tööelu-uuringu andmetel oli 2015. aastal 28% rohkem kui viie töötajaga ettevõtetest töövõtu- või käsunduslepingu alusel töötavaid isikuid.

EMTA andmetele tuginedes on mõjutatud sihtrühma suurus keskmine, kuna jääb vahemikku 5–50% kõigist tööandjatest.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Eelnõuga sätestatakse tööandja kohustus teavitada tema töötajatega koos töötavat teenuseosutajat töökohal esinevatest ohtudest ning päästetööde ja esmaabi korraldusest. Samuti tekib tööandjal kohustus uurida õnnetusi, mis on juhtunud teenuseosutajatega, kes töötavad tema töötajatega samas keskkonnas.

Muudatusega võib täheldada tööandjatele nii positiivset kui negatiivset mõju. Positiivne mõju avaldub kindlustundes, et kõik ettevõttes töötavad töötegijad (nii töölepingu kui ka teenuse osutamise lepingu alusel) on teadlikud töökeskkonnas valitsevatest ohtudest, mis hoiab eelduslikult ära võimalikud õnnetused ja terviseprobleemid. Kokkuvõttes on terved ja töövõimelised töötegijad olulised ettevõtte tulemuslikkuse ja maine parandamisel.

Negatiivsena tuleb märkida võimalikku aja- ja rahakulu tööandjale, mis on seotud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete suurenemisega. Tööandjal lasub teavituskohustus ka kõikide teenuse osutamise lepingu alusel töötavate isikute puhul. Samas on tööandjal

tööelu oskusliku korraldamisega võimalik paindlikult teavitada teenuse osutamise lepingu alusel töötavaid töötajaid, ilma et kulutused töötervishoiule ja tööohutusele suureneksid.

Mõju sagedus on väike, kuna töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on ebaregulaarse loomuga tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna muudatusega võib kaasneda tööandja jaoks täiendavaid kohustusi. Muudatuse majanduslik mõju tööandjatele on väheoluline.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatus suurendab tööandja kindlustunnet, et kõik töökohal töötavad isikud on võrdselt teavitatud ja teadlikud töökeskkonnas valitsevatest ohtudest, mis hoiab eelduslikult ära võimalikud õnnetused. Kokkuvõttes on terved ja töövõimelised töötajad olulised ettevõtte tulemuslikkuse ja maine parandamisel.

Mõju sagedus on väike (avaldub ebaregulaarselt). Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda tööandjate käitumises erilisi muutusi). Kokkuvõttes on sotsiaalne mõju tööandjatele väheoluline.

Sihtrühm 3: riigiasutused (Tööinspeksioon ja Eesti Haigekassa)

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Kavandatav muudatus suurendab mõnevõrra Tööinspeksiooni töökoormust, kuna suurendab nende töötajate arvu, kelle ohutust ja terviseriske peavad tööinspektorid kontrollima ja hindama. Lisaks töökeskkonna järelevalvele võib tööinspektorite töökoormust suurendada ka näiteks vajadus uurida teenuse osutamise lepingu alusel töötava isikuga toimunud õnnetust.

Kavandatav muudatus mõjutab mõnevõrra Eesti Haigekassa kulutusi, kuna eelnõu kohaselt peab töid korraldava isik või tema puudumise korral tööandja tegema tööõnnetusega seotud toiminguid, kui teenuseosutajaga on toimunud töökohal õnnetus (teenuseosutaja töötab koos tööandja töötajatega). Seega suureneb nende isikute ring, kes saavad ajutise töövõimetuse hüvitist soodamatel tingimustel.

Kehtiva õiguse kohaselt hüvitab Eesti Haigekassa tööõnnetuse korral alates teisest töövõimetuspäevast 100%. 2019. aastal oli tööõnnetustega seotud haigushüvitiste kulu haigekassale kokku 5,3 mln eurot. Aastatel 2015–2019 on haigekassa ajutise töövõimetuse hüvitist maksnud üheksale füüsilisest isikust ettevõtjale, kes maksmise ajal omasid ainult FIE kindlustust. Hüvitise summa kokku oli 10 160,98 eurot.

Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, kuna muudatus mõjutab vaid kahte riigiasutust. Mõju sagedus on väike (avaldub ebaregulaarselt). Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda Tööinspeksiooni töös erilisi muutusi). Kokkuvõttes on mõju väheoluline.

Muudatus 4: trahvimäärade suurendamine erinevates seadustes

Trahvimäärasid suurendatakse ametiühingute seaduses, meretöö seaduses, töölepingu seaduses, töötajate usaldusisiku seaduses ja töötajate üleühenduselise kaasamise seaduses. Eelnõuga tõstetakse juriidilise isiku karistuse maksimummäär 32 000 eurole.

Karistusmäära suurus nõuete rikkumise eest füüsilisele isikule hakkab olema kuni 300 trahviühikut (KarS § 47 kohaselt on üks trahviühik 4 eurot).

Muudatuse eesmärk on suurendada tööandja ja töötaja vastutust, et motiveerida töösuhte osapooli senisest enam täitma seadustest tulenevaid nõudeid. Muudatus avaldab mõju Tööinspeksioonile, tööandjatele ja töötajatele.

Sihtrühm 1: Tööinspeksioon

2019. aastal oli Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv 59 803 (45% kõigist ettevõtetest), st järelevalve all on 45% Eesti tööturust ja 85% töötajatest. Aastaruande järgi oli Tööinspeksioonis 48 järelevalveametnikku ehk üks järelevalveametnik 1245 ettevõtte ja 11 837 töötaja kohta. Mõjutatav sihtrühm ei ole suur, üks riigiasutus.

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Järelevalvet seaduste nõuete täitmise üle teeb Tööinspeksioon. Karistamine väärteomenetluse korras ei ole Tööinspeksiooni eesmärk, vaid eelkõige rakendatakse trahvimenetlust nendel juhtudel, kui rikkumine on toimunud pikka aega, puudutab paljusid töötajaid või seeläbi on ohtu seatud inimese elu või tervis ning rikkumist ei ole enam võimalik kõrvaldada.

2019. aastal viis Tööinspeksioon läbi kokku 57 väärteomenetlust, määras trahve 36 korral (24 olid seotud füüsilise isikuga, 12 juriidilise isikuga) kogusummas 18 250 eurot (5660 eurot füüsiliste isikute trahvid ja 12590 eurot juriidiliste isikute trahvid). Käesolevas eelnõus märgitud viie töösuhteid puudutava seaduse nõuete rikkumiste kohta viidi läbi kokku 14 väärteomenetlust, trahve määrati seitsmel korral kogusummas 4040 eurot, 13 trahvi olid seotud juriidilise isikuga ning üks oli seotud füüsilise isikuga.

Meretöö seaduse rikkumisega oli 2019. aastal seotud üks väärteomenetlus ning määrati trahv kogusummas 200 eurot. 2015. aastal viis Tööinspeksioon läbi ühe meretöö seaduse rikkumisega seotud väärteomenetluse ning määras trahvi 800 eurot. 2017. aastal viis Tööinspeksioon läbi kaks meretöö seaduse rikkumisega seotud väärteomenetlust ja määrati kaks trahvi kogusummas 400 eurot.

Töölepingu seaduse rikkumisega oli 2019. aastal seotud 12 väärteomenetlust, millest kuuel korral määrati trahv kogusummas 3840 eurot. Aastatel 2014–2019 on kokku läbi viidud 175 töölepingu seadusega seotud väärteomenetlust, määratud 150 trahvi kogusummas 40 420 eurot.

Töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse rikkumisega ei olnud 2019. aastal seotud ükski väärteomenetlus. Ka varasematel aastatel ei ole nimetatud seadusega seoses väärteomenetlusi läbi viidud.

Ametiühingute seaduse rikkumisega oli 2019. aastal seotud üks väärteomenetlus, trahvi ei määratud. Tööinspeksioon on alates 2014. aastast igal aastal läbi viinud ühe ametiühingute seaduse rikkumisega seotud väärteomenetluse, 2016. aastal määrati trahv 1600 eurot ja 2017. aastal määrati trahv 800 eurot. Mõlemad trahvid olid määratud füüsilisele isikule.

Töötajate usaldusisiku seaduse rikkumisega ei olnud 2019. aastal seotud ükski väärteomenetlus. 2014. aastal viis Tööinspeksioon läbi kaks töötajate usaldusisiku seaduse rikkumisega seotud väärteomenetlust ja määras ühe trahvi 60 eurot. 2015. aastal viis Tööinspeksioon läbi ühe väärteomenetluse ning määras trahvi 300 eurot. Mõlemad trahvid olid määratud juriidilisele isikule.

Väärtegede menetlemine ja trahvide määramine on tööinspektori tööülesanne. Trahvimäärade suurendamine ei tohiks eelduslikult suurendada tööinspektorite töökoormust.

Mõjutatav sihtrühm on väike, kuna muudatus mõjutab vaid ühte riigiasutust. Mõju sagedus on väike (avaldub ebaregulaarselt). Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda Tööinspeksiooni töös erilisi muutusi). Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile väheoluline.

Mõju sihtrühm 2: tööandjad

Muudatus puudutab kõiki Tööinspeksiooni järelevalve all olevaid ettevõtteid (sh üleühenduselisi ettevõtteid), kes seoses trahvimäärade muutmisega peavad oma tegevuses rohkem tähelepanu pöörama ametiühingute seaduse, meretöö seaduse, töölepingu seaduse, töötajate usaldusisiku seaduse ja töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse nõudeist kinnipidamisele.

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 133 784 asutust/ettevõtet, kellest Tööinspeksiooni järelevalve all olevate ettevõtete arv oli 59 803, mis moodustas kõigist ettevõtetest 45%. Mõjutatud sihtrühm on keskmise suurusega, kuna jääb vahemikku 5–50% kõikidest ettevõtetest.

Mõju valdkond: majanduslik mõju

Trahvimäärade suurendamisel on negatiivne majanduslik mõju nendele tööandjatele kes ei hooli eelnõus nimetatud nelja töösuhteid puudutava seadusega kehtestatud nõuete täitmisest ning on potentsiaalsed nõuete rikkujad. Kui kehtiva korra järgi oli juriidilise isiku väärteo karistuse maksimaalne määr 3200 eurot, siis eelnõuga tõstetakse juriidilise isiku karistusmäär kuni 32 000 eurole.

Tööinspeksiooni andmetel on 2019. aastal määratud juriidilistele isikutele kokku trahve 12 korral kogusummas 12 590 eurot.

Seoses ametiühingute seaduse, meretöö seaduse, töölepingu seaduse, töötajate usaldusisiku seaduse ja töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse nõuete rikkumisega oli 2019. aastal määratud kokku trahve seitsmel korral kogusummas 4040 eurot. Eelduslikult motiveerib trahvimäärade suurendamine tööandjaid rohkem tähelepanu pöörama töösuhte osapooli puudutavate seaduste nõuetest kinnipidamisele.

Mõju sagedus on väike, kuna seadustest tulenevate nõuete täitmine on ebaregulaarse loomuga tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna muudatusega võib kaasneda tööandja jaoks täiendavaid kohustusi. Muudatuse majanduslik mõju tööandjatele on väheoluline.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusel on tööandjatele positiivne sotsiaalne mõju. Suurema tähelepanu pööramine töösuhte osapooli puudutavate seaduste täitmisele ning rikkumiste vältimine suurendab ettevõtte tulemuslikkust ja parandab kaudselt ka ettevõtte mainet.

Mõju sagedus on väike (avaldub ebaregulaarselt). Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda tööandjate käitumises erilisi muutusi). Kokkuvõttes on sotsiaalne mõju tööandjatele väheoluline.

Sihtrühm 3: töötajad

Muudatus puudutab kõiki Tööinspektsiooni järelevalve all olevate ettevõtete töötajaid (sh ametiühingute liikmeid, töötajate usaldusisikuid ja üleühenduselises ettevõttes töötavaid isikuid).

Statistikaameti andmetel oli 2019. aastal Eestis 671 300 töötajat. Tööinspektsiooni järelevalve all olevates ettevõtetes töötas neist 85% ehk 568 197 töötajat. Mõjutatud sihtrühm on suur, mõjutades rohkem kui 50% kõikidest töötajatest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusel on töötajatele üksnes positiivne sotsiaalne mõju, kuna töösuhteid puudutavate seaduste rikkumistega seotud trahvimäärade tõstmine motiveerib tööandjat rohkem tähelepanu pöörama kohustustele, mis on seotud ametiühingu ja töötajate usaldusisikuga koostöö edendamise, töötajate informeerimise ja konsulteerimisega ning töölepingu seaduse nõuete täitmise. Suureneb töötajate kindlustunne, et töösuhted ja töötajate heaolu ettevõttes paranevad ning töötajate tervis on hoitud (nt on tagatud kinnipidamine töö- ja puhkeaja nõuetest).

Mõju sagedus on väike (avaldub ebaregulaarselt). Mõju ulatus on keskmine, sest töötajate käitumises võivad toimuda muudatused, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskulusi. Kokkuvõttes võib muudatuse sotsiaalset mõju töötajatele pidada oluliseks.

7. Andmekaitsealane mõjuhinnang

7.1 Infoturbe muudatused seoses TeIS-i kasutuselevõtmisega

TeIS-i sisenemine toimub mobiil-ID või ID-kaardiga. Kui kasutaja ei ole peale infosüsteemi sisselogimist teatud aja jooksul toiminguid teinud, logitakse kasutaja infosüsteemist automaatselt välja ja sisselogimiseks tuleb taaskord kasutada ID-kaarti või mobiil-ID-d.

Seoses TeIS-i kasutusele võtmisega on Tööinspektsioon korraldanud teenistujate koolitusi, mis muu hulgas sisaldasid infoturbe seonduvat. Lisaks kohalduvad TeIS-i kasutamisele Tööinspektsiooni IT-reeglid (kinnitatud 2019. aastal) ning teenistujad teevad infoturbe testi.

Seonduvalt TeIS-iga on Tööinspektsioon uue tehnoloogilise vahendina kasutusele võtnud tahvelarvuteid, millesse sisenemine toimub parooli või sõrmejäljelugeja kaudu. Tööinspektsiooni teenistujaid koolitatakse tahvelarvuteid kasutama, samuti uute vahendite

puhul infoturbejuhiseid täitma. Koostamisel on tahvelarvuti kasutusjuhend, kus on olemas üldised reeglid arvutite turvalise kasutamise kohta.

Eeltoodu põhjal on muudatuse mõju Tööinspeksioonile keskmine, kuivõrd TeIS-i kasutuselevõtmine toob kaasa töötajate koolitamisvajaduse ja juhendi koostamise.

7.2 Teenuseosutajaga juhtunud õnnetuse korral andmete töötlemine

Eelnõu järgi peab töid korraldaval isik või tööandja tegema tööõnnetusega seotud toimingud, kui teenuseosutajal juhtub õnnetus töökohal, kus töötavad koos teenuseosutaja ja töötajad. Töid korraldaval isikul/tööandjal lasub tööõnnetuse uurimise ja registreerimise kohustus ja vajaduse korral ka teavituskohustus. Ta peab teavitama Tööinspeksiooni ajutise töövõimetusega, raske kehavigastuse või surmaga lõppenud tööõnnetusest ning politseid surmaga lõppenud tööõnnetusest.

Andmekaitse seisukohast mõjutab muudatus kõiki osapooli (teenuseosutaja, tööandja, Tööinspeksioon, Eesti Haigekassa), kes puutuvad tööõnnetuse korral kokku täiendava sihtrühma andmetega. Kui varem töödeldi üksnes töötajate ja FIE-de andmeid, siis nüüd töödeldakse lisaks ka teenuse osutamise lepingu alusel töötavate isikute (kes ei ole FIE-d) andmeid, kui nendega juhtub tööõnnetus. Sihtrühma suurus on väike (eespool esitatud hinnangu kohaselt 3,6% kuni 7% töötajatest), eriti arvestades, et läbi FIE kohustuste kaudu on praegu suur osa sihtrühmast kaetud (ka FIE-d töötavad enamasti just teenuse osutamise lepingutega). Tööõnnetusse sattunud teenuseosutajatest füüsilised isikud ei töötle ise täiendavalt andmeid, mis ei oleks neile teada, kuid nende andmeid töötlevad edaspidi tööandjad, kes tööõnnetust uurivad, Tööinspeksioon ja Eesti Haigekassa.

Tööandjad, kelle ettevõttes on teenuse osutamise lepingu alusel töötavaid isikuid, töötlevad edaspidi tööõnnetuse korral ka nende isikute andmeid. Samas on tööandjad selleks juba praegu kohustatud enda töötajate puhul, hoides isikuandmete konfidentsiaalsust ning võimaldades andmeid töödelda vaid isikutel, kellele on ettevõttes antud tööõnnetuse uurimise ja menetlemise ülesanne. Tööandjatele ei tohiks muudatus tekitada isikuandmete kaitse vaatepunktist kohanemiskursusi, kuna tööandjad on vastava kohustusega töötajate puhul harjunud ning teenuse osutamise lepinguga töötavate isikute puhul erisusi menetluses ja andmete töötlemises ei ole.

Teenuse osutamise lepingu alusel töötavate ja tööõnnetusse sattunud füüsiliste isikute andmeid töötlevad edaspidi ka Tööinspeksioon ja Eesti Haigekassa. Tööõnnetuse uurimiseks ning haigushüvitise väljamaksmiseks on andmete töötlemine tarvilik, ilma andmete töötlemiseta ei ole võimalik kontrollida tööõnnetuse toimumise fakti ja asjaolusid ega maksta välja haigushüvitist tööõnnetuse eest. Nimetatud asutused töötlevad juba praegu enda andmekogudes töötajatega toimunud tööõnnetuste andmeid ning rakendatud on asjakohased kaitsemeetmed (piiratud töötajate ringi, andmekogu andmetele rakendatud tehnilisi kaitsemeetmeid), mistõttu ei tekita eelnõuga lisanduv sihtrühm kohanemiskursusi ega uusi riske.

Riive ulatus on eeltoodu põhjal väike ning riivet saab pidada proportsionaalseks ja eesmärgipäraseks. Kuivõrd isikuandmete töötlemine toimub seadusega sätestatud raamides ning isikute ring on piiritletud, saab üleüldist andmekaitsealast mõju pidada väikeseks.

8. Rakendusaktid

Eelnõuga ei nähta ette uusi volitusnorme, kuid muudatuste tõttu vajavad muutmist alljärgnevalt loetletud rakendusaktid.

Tervikuna muudetakse tervise- ja tööministri 22. juuli 2017. a määrust nr 47 „Töökeskkonna andmekogu põhimäärus“, mis on planeeritud kehtestada uue terviktekstina.

Tehnilisi muudatusi (viidete parandamine, sõnastuse uuendamine) tehakse järgmistes määrustes:

- 1) sotsiaalministri 17. oktoobri 2007. a määrus nr 67 „Tööinspeksiooni põhimäärus“;
- 2) Vabariigi Valitsuse 8. detsembri 1999. a määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“;
- 3) Vabariigi Valitsuse 20. märtsi 2001. a määrus nr 105 „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid“;
- 4) Vabariigi Valitsuse 15. juuli 2003. a määrus nr 197 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded töötamisel plahvatusohtlikus keskkonnas“;
- 5) Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“.

Määruste kavandid on esitatud seletuskirja lisana.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2021. aasta 1. märtsil. Erandina jõustub hiljem (2021. aasta 1. septembril) ohutu tööelu andmekogu kehtetuks tunnistav paragrahv, et võimaldada ettevõtetel pikema perioodi jooksul andmekogust andmeid üle kanda ja alla laadida.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitati eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumitele ning arvamuse avaldamiseks Andmekaitse Inspeksioonile, Eesti Haigekassale, Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Tööinspeksioonile, Terviseametile, Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusele, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO ja MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE.

EIS esimesel kooskõlastusringil esitasid eelnõu kohta ettepanekuid ja kommentaare Kaitseministeerium, Andmekaitse Inspeksioon, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Tööandjate Keskliit, MTÜ Töökeskkonna Praktikum, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon ja Eesti Ametiühingute Keskliit. Märkuste puudumisest teavitasid Tööinspeksioon, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon TALO, Terviseamet, Eesti Haigekassa ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Märkusteta kooskõlastasid eelnõu Välisministeerium ja Siseministeerium. Mitteametlikult esitas kommentaari Siseministeerium. Ülejäänud ministeeriumid kooskõlastasid eelnõu vaikimisi. Tagasisidet ja ettepanekuid kajastav kooskõlastustabel on lisatud eelnõu seletuskirja lisana.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2020. a.

(allkirjastatud digitaalselt)