

Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

25.02.2021 nr 4/48

Ettepanekute esitamine kutsehaiguse diagnoosimise regulatsiooni muutmiseks

Lugupeetud Tanel Kiik

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi kaubanduskoda) pöördub Sotsiaalministeeriumi poole ettepanekuga muuta kutsehaiguse diagnoosimise regulatsioon selgemaks ja ajakohasemaks.

Kehtiva tervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 23 lõike 1 kohaselt on kutsehaigusega tegemist siis, kui selle on põhjustanud teatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Seega peab kutsehaiguse tekkimine olema seotud konkreetse töökeskkonna või konkreetse töökeskkondadega.

Liikmed on pöördunud kaubanduskoja poole murega, et kutsehaiguse diagnoosimine ja seos konkreetsetelt nende töökeskkonnaga on jäänud neile tihtipeale ebaselgeks. Järgnevalt toome välja, milliseid probleeme kehtivas regulatsioonis näeme ning kuidas võiks neid lahendada.

1) Diagnoos tehakse ilma töökeskkonnaga tutvumist

TTOS § 26 lg 5 kohaselt diagnoosib tervishoiuarst kutsehaigusi hinnates töötaja tervist ning erinevaid dokumente (riskianalüüsi tulemused, tervisekontrolli otsused ja väljavõtte töötaja tervisekaardist).

Ettevõtjatele teeb muret, et kutsehaiguse diagnoos pannakse tuginedes pelgalt dokumentidele, töökeskkonda realselt nägemata. Jääb arusaamatuks, kuidas on selliselt võimalik kutsehaigestumise ja töötingimuste seost määratleda. Meie hinnangul aitaks siiski reaalse töökeskkonna paikvaatlus ja tööandja küsitlemine tagada ka seda, et diagnoosi otsustesse suhtutakse paremini ning suureneb usaldusväarsus kogu protsessi osas.

2) Eeldus, et töötaja töötab korraga vaid ühe tööandja juures on ajale jalgu jäänud
Näeme probleemi Vabariigi Valitsuse määruse nr 75 ja selle lisa 4 sõnastuses. Nimelt sätestab Vabariigi Valitsuse määruse nr 75 § 6 lg 2, et kui tervishoiuarst tuvastab, et



töötaja kutsehaigestumise võis põhjustada töötamine eelmiste tööandjate juures, kannab ta kutsehaigestumise teatisesse ka nende tööandjate nimed ja aadressid ning teavitab neid töötaja kutsehaigestumisest. Määruse lisas 4 on samuti käsitletud vaid „varasemaid tööandjaid“. Selline sõnastus eeldab, et töötajal on korraga vaid üks tööandja, mis ei ole aga absoluutselt kooskõlas tänapäeva praktikaga, kus on saanud normaalseks, et töötajad töötavad korraga ka mitme tööandja juures ja/või teevad jooksvalt ka nii-öelda tööpäevi ja/või täidavad veel ülesandeid ka vabatahtlikena. Määruse ja selle lisa 4 sõnastus on ajale jalgu jäänud ning vajab muutmist.

3) Diagnoos pannakse paika ilma täielike andmeteta kõigi asjasse puutuvate tööandjate kohta

Töötervishoiuarstil ei pruugi olla teavet selle kohta, kas töötaja on varem töötanud või hetkel töötab ka teiste tööandjate juures. Meile teadaolevalt reeglina seda välja ei selgitata või ei ole võimalik välja selgitada. Kehtiv kord sätestab, et vastavad andmed tuleb kutsehaigestumise teatisesse märkida vaid juhul, kui need andmed on arstile teada. Seega, kui andmeid pole teada, paneb arst diagnoosi vaid olemasolevate andmete põhjal. Kuna kutsehaiguse diagnoosimisel on oluliseks just seos töökeskkonna ohuteguriga või töö laadiga, siis ei ole mõistlik, kui diagnoos pannakse vaid ühe või mõne töökeskkonna andmete pinnalt, kuigi tegelikkuses võis haiguse kujunemist mõjutada ka mitmeid muid töökeskkondi. Töötervishoiuarstil peaksid olema täielikud andmed selleks, et panna korrektne ning haiguse ja töökeskkonnavahelise selge seosega diagnoos ning tuua välja sellega seotud asjaolud ja nende hindamine ka tööandjale saadetas teatistes.

Kaubanduskoja ettepanek punktide 2 ja 3 osas:

1) Muuta Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ § 6 lõige 2 kehtetuks ning lõige 1 sõnastada järgmiselt:

(1) Töötervishoiuarst teatab töötaja kutsehaigestumisest kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt 5 päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist kõigile tööandjatele, kelle juures töötamine võis põhjustada töötaja kutsehaigestumise, Tööinspeksioonile ja töötaja töötervishoiuarsti juurde suunanud arstile, esitades määruse lisas 4 toodud vormi kohase teatise kutsehaiguse diagnoosimise kohta (edaspidi kutsehaigestumise teatis).

2) Võimaldada kutsehaigust diagnoosivatele töötervishoiuarstidele ligipääs andmetele patsiendi tööandjate kohta. Seda on võimalik teha läbi töötamise registri.

4) Puudulikud andmed töötaja tervise kohta

Töötaja peab töötervishoiuarstile esitama küll väljavõtte tervisekaardist, kuid väljavõtte ei pruugi hõlmata kõiki tähtsust omavaid andmeid. Ka tervise infosüsteemist ei pruugi töötervishoiuarst kõiki asjakohaseid andmeid töötaja tervisega seonduva ajaloo kohta kätte saada, kuna patsient võib need andmed sulgeda. Lisaks sellele ei pruugi patsient avaldada töötervishoiuarstile muid tähtsust omavaid asjaolusid, sh infot oma tervisekäitumise kohta. Näiteks võib mõne haiguse tekkimisel olla määravamaks hoopis

töökeskonna väline tegur (nt suitsetamise tervist kahjustav tegur mõne kopsuhaiguse kujunemisel). Meie hinnangul ei ole õige, kui töötervishoiuarst peab tegema otsuse mittetäielike andmete põhjal. Sellise otsuse õigsus ja haiguse reaalne seos töökeskonna ohuteguriga on küsitav. Oleme seisukohal, et töötervishoiuarstil peab otsuse tegemiseks olema täielik juurdepääs inimese terviseandmetele, digiloole ning seda tuleb ka maksimaalselt kasutada – nt ka infot, mida isik on avaldanud tervisedeklaratsioonides või erinevate võimelike tõendite väljastamisel.

5) Kutsehaigestumise üle otsustamisel hinnatud asjaolud peavad olema selged

Arvestades kõike eeltoodut ning seda, et tööandjale saadetavas teatises on märgitud vaid, milline töökeskonna ohutegur haigestumise põhjustas, jäävad kutsehaigestumise otsused tööandjatele tihtipeale ebaselgeks ning tekib usaldamatus. Mõistame, et kutsehaiguse diagnoosi näol on tegemist delikaatsete isikuandmetega ja selliseid andmeid ei pea tööandjale avaldama. Peamegi silmas muud infot – aspekte, mille põhjal töötervishoiuarst otsuse tegi. Nii tööandjal kui töötajal peab olema võimalus mõista, kuidas kutsehaigestumise otsuseni jõuti ning hinnata, kas kutsehaigestumise üle otsustamisel ja konkreetse töökeskonnaga sidumisel on kõiki olulisi aspekte arvesse võetud või tuleks selline otsus vaidlustada. Ka võib tööandjal olla vajalik anda täiendavat olulist infot töötaja tervisekäitumise kohta, kui teda oleks piisavalt kaasatud ja selleks võimalus antakse. Selgem ülevaade aitab ära hoida hilisemad vaidlused ning võimaldab tööandjal ka kutsehaiguse uurimist paremini korraldada. Samuti omab see olulist rolli töökeskonna parandamist silmas pidades.

Kaubanduskoja ettepanek:

muuta Vabariigi Valitsuse 03.04.2008 määruse nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ lisa 4 nii, et töötervishoiuarstil tuleks tööandjale saadetavas teatises lisaks ohutegurile märkida muu hulgas:

- milliseid asjaolusid töötervishoiuarst hindas,
- kas töötervishoiuarstil oli asjakohane teave töötaja tervise kohta,
- kas töötervishoiuarstil oli asjakohane teave töötaja tervisekäitumise kohta,
- millised teised tööandjad tuvastati,
- millised teiste tööandjate töökeskonnas olevad ohutegurid kutsehaiguse kujunemist mõjutasid jms.

Kokkuvõtlikult öeldes peame oluliseks, et kutsehaiguse diagnoosi panekul oleks töötervishoiuarstidel võimalus ja kohustus hinnata võimalikult palju erinevaid aspekte, ja anda sellest võimalikult palju infot ka tööandjatele, keda otsus puudutab. Selline lähenemine võimaldab paremini hinnata töökeskonna ja haiguse põhjuslikku seost. Lisaks on tähtis, et diagnoosi panek oleks ka töötajatele ja tööandjatele igati selge. Kui pooled mõistavad, mille põhjal ja kuidas diagnoos pandi, aitab see ära hoida võimalikud vaidlused tulevikus, mh ka vaidlused kahju hüvitamise nõuete osas.



Loodame, et peate võimalikuks meie ettepanekutega arvestada. Vajadusel oleme valmis ettepanekuid täiendavalt selgitama või ka muude lahendusvariantide väljatöötamisele igati kaasa aitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Peadirektor

Koostanud: Kristina Jerjomina kristina.jerjomina@koda.ee, 604 0071