



Sotsiaalministeerium
Suur-Ameerika 1
10122 Tallinn

Teie 09.11.2021 nr 1.2-2/139-1

Meie 09.12.2021 nr 4/234

Arvamuse avaldamine töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Tanel Kiik!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi: Eelnõu) kohta. Järgnevalt esitame oma kommentaarid ja ettepanekud Eelnõu kohta.

1. Kaugtööga seotud muudatused

Kaubanduskoda toetab igati Eelnõu eesmärki muuta kaugtöö korral töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks. Samuti peame oluliseks näha seaduses ette kaugtöö erisused, et tööandjate vastutus oleks kaugtöö korral praegusest väiksem. Samas ei taga Eelnõu meie hinnangul piisavat paindlikkust ning toob kaasa ülereguleerimise. Järgnevalt selgitame lähemalt, milliste Eelnõu sätete osas näeme probleeme ning teeme ettepanekuid Eelnõu muutmiseks.

1.1. Kaugtööga seotud riskide hindamine

Eelnõu § 1 punkt 13 täiendab töötervishoiu ja tööohutuse seadust (edaspidi: TTOS) §-ga 13⁵, mille lg 1 p 1 paneb tööandjale kohustuse hinnata kaugtööga kaasnevaid riske töötaja tervisele, kajastada riskide hindamise tulemused töökeskkonna riskianalüüsis ning rakendada abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks ja vähendamiseks vastavalt TTOS §-s 13⁴ sätestatule.

Kaubanduskoda on saanud ettevõtjatelt tagasisidet, et selle punkti täitmine võib osutuda praktikas problemaatiliseks. Esiteks on tööandjal väga keeruline hinnata kaugtöö tegemise kohaga seonduvaid riske. Kui töötaja teeb kaugtööd kodus, siis tekib küsimus, kas ja mis ulatuses on töötaja valmis tööandjale oma kaugtöö tegemise kohta ehk elukohta näitama riskide hindamiseks. Ettevõtjate hinnangul ei pruugi paljud töötajad olla sellega nõus. Kui tööandja ja töötaja ei ole kaugtöö kohas täpselt kokku leppinud ning töötaja teeb ühel päeval tööd kodus, teisel päeval suvilas, kolmandal päeval mõnes restoranis, neljandal päeval ühistranspordis jne, siis on tööandjal veelgi keerulisem teha riskianalüüsi ja võtta kasutusele abinõusid töötaja terviseriskide vähendamiseks, sest kaugtöö tegemise koht võib iga päev muutuda ja seega võib tööandjal tekkida vajadus iga päev riskianalüüsi täiendada. Lisaks on ettevõtjad andnud Kaubanduskodajale

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОНСКАЯ ТОРГОВО - ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REG NO 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE / WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE



tagasisidet, et Eelnõu jõustudes võib tekkida olukord, kus tööandja peab tegema iga töötaja kohta eraldi riskianalüüsi, kui kõik töötajad teevad kaugtööd ja erinevates kohtades.

Kaubanduskoja hinnangul suurendab Eelnõus väljapakutud sõnastus ebamõistlikult ettevõtjate halduskoormust, kuid ei pruugi tagada kvaliteetset riskide kaardistamist ja seda tööandjatega mitteseotud põhjustel. Seetõttu võiks kehtida lahendus, et kui töötaja ei suuda kaugtöö kohas tagada ohutut töökeskkonda, lähtudes tööandjalt saadud juhistest, siis ei ole töötajal lubatud sõlmida tööandjaga kaugtöö kokkulepet. Sellisel juhul peab tööandja tagama töötajale võimaluse töötada tööandja asukohas ehk tegemist ei oleks kaugtööga.

Kaubanduskoja ettepanek:

Jätta viidatud sättest välja punkt 1.

1.2. Kaugtööga seotud juhendamine

Eelnõu § 1 punkt 13 täiendab TTOS-i §-ga 13⁵, mille lg 1 p 2 paneb tööandjale kohustuse juhendada töötajat enne kaugtööle lubamist vastavalt TTOS §-s 13³ sätestatule, arvestades kaugtöö erisusi. Kaubanduskoja liikmete tagasiside näitas, et ettevõtjad peavad seda punkti vajalikuks ja oluliseks ning praktikas täidetavaks. Seega toetame igati punkti, et tööandja peab töötajat juhendama kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest ja nende tervisemõjudest ning tervisekahjustuse vältimise abinõudest.

1.3. Töövahendite tagamine kaugtöö korral

Eelnõu § 1 punkt 13 täiendab TTOS-i §-ga 13⁵, mille lg 1 p 3 paneb tööandjale kohustuse tagada tööülesannete täitmiseks sobilikud töövahendid. Kaubanduskoja liikmed üldjoontes toetavad ka seda punkti.

1.4. Kaugtöö töökohta sisustamine

Eelnõu § 1 punkt 13 täiendab TTOS-i §-ga 13⁵, mille lg 1 p 4 paneb tööandjale kohustuse kujundada ja sisustada kaugtöö töökoht, välja arvatud juhul, kui tööandja ja töötaja on kokku leppinud teisiti.

Kaubanduskoja liikmete seas läbi viidud küsitlus näitas, et ettevõtjad ei toeta seda punkti. Esiteks tekitab segadust, et mida mõeldaks täpsemalt kaugtöö töökohta sisustamise all. Kas selle hulka kuulub näiteks laud ja tool või ka kardinad, kööginurk, pesemisruum jne? Teiseks võib muudatusega kaasneda ettevõtjale täiendav halduskoormus, kulu ja maksukoormus. Näiteks kui tööandja ostab töötaja kodukontoris laua ja tööleping lõpeb, siis sellisel juhul peab tööandja laua tagasi võtma, kuid tööandjal ei ole ladu, kus kodukontoris olnud mööblit hoiustada. Teine variant on jätta laud töötajale ja tasuda selle pealt erisoodustusmaksu, kuid sellega kaasneb tööandjale täiendav kulu. Eelnõus sisalduv kohustus on mõistlik kindlasti juhtudel, kus töötaja teeb tööd üksnes kaugtööna. Samas kui tööandja on loonud oma ruumides töötajale sobivad töötingimused, kuid töötaja eelistab teha tööd osaliselt kaugtööna, siis ei peaks seadusest tulenema miinimumnõuet, et tööandja peab sisustama ühe töötaja jaoks kaks töökohta. Sellises olukorras suudavad pooled ise mõistliku kokkuleppe sõlmida.

Kaubanduskoja ettepanek:

Kuna praktikas ei ole meile teadaolevalt kodukontori sisustamisega märkimisväärseid probleeme olnud ning viidatud säte tekitab segadust, siis ei ole mõistlik seda teemat seaduses reguleerida. Seetõttu teeme ettepaneku jätta viidatud säte Eelnõust välja. Ühtlasi juhime tähelepanu sellele, et samasisuline kohustus tuleb Eelnõu § 1 punktiga 14 töötajale.

1.5. Muud tööandja kohustused kaugtöö korral

Lisaks näeb Eelnõu ette, et tööandja peab korraldama töötaja tervisekontrolli vastavalt käesoleva seaduse §-s 13¹ sätestatule; uurima tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi vastavalt käesoleva seaduse §-s 24 sätestatule ning maksma haigushüvitist vastavalt käesoleva seaduse §-s 12² sätestatule. Kaubanduskoja liikmed ei ole nende kohustuste sätestamise vastu.

1.6. Kaugtöö erisuste kehtivus

Eelnõu § 1 punkt 13 täiendab TTOS-i § 13⁵ lõikega 5, mis sätestab, et kaugtöö erisused kohalduvad töödele, mille korral on töötajal kaugtööd tehes vastavalt tööandja antud juhistele võimalik ohutu töökeskkond ise kujundada. Tööde puhul, mille korral töötaja ei saa kaugtööd tehes ohutut töökeskkonda ise tagada, tuleb tööandjal täita kõiki TTOS-s nimetatud töötervishoiu- ja tööohutusealaseid kohustusi.

Oleme saanud ettevõtjatelt tagasisidet, et see säte tekitab segadust. Eelkõige tekitab segadust asjaolu, et kes, millal ja kuidas hindab, kas töötajal on võimalik kaugtööd tehes vastavalt tööandja antud juhistele ise kujundada ohutu töökeskkond või mitte. Näiteks kui inimene teeb kontoritööd kaugtööna, siis võib töötaja väita, et tal ei olnud võimalik kujundada ohutut töökeskkonda ja järelikult on tööandjal kõik TTOS-st tulenevad kohustused ehk kaugtöö erisused ei kehtiks. Sama olukord võib tekkida ka juhul, kui inimene teeb kaugtööd erinevates asukohtades ja väidab, et tal ei ole seetõttu võimalik ise ohutut töökeskkonda kujundada. Seega selliste olukordade puhul ei oleks kaugtöö erisustest kasu ning tööandjatel puuduks kindlustunne, et millistel juhtudel saab erisusi kasutada ja millistel juhtudel mitte.

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume viidatud sätte sõnastust muuta selliselt, et see maandaks ettevõtjate poolt tõstatatud probleemi.

1.7. Töötaja kohustus seoses kaugtööga

Eelnõu § 1 punkt 14 paneb töötajale kohustuse kujundada ohutu töökoht ja töötingimused, kui tööülesandeid täidetakse kaugtööna ja töötajal on vastavalt tööandja antud juhistele võimalik ohutu töökeskkond ise kujundada.

Ettevõtjad on ka selle punkti kohta andnud tagasisidet, et sätte sõnastus jääb ebaselgeks ning tekitab küsimusi. Näiteks kui töötaja ütleb, et tal ei ole võimalik ohutut töökeskkonda ise kujundada, kas sellisel juhul on töötajal kõik TTOS-st tulenevad kohustused ja seda isegi olukorras, kus kontoritöötaja teeb kaugtööd oma kodus. Kaubanduskoja hinnangul eeldab kaugtöös kokku leppimine nii tööandja kui ka töötaja soovi ja tahet ning mõlemal poolel on sellega seoses oma kohustused ja vastutus.

Tööandja peab juhendama töötajat seoses kaugtööga ja kui töötaja näeb, et ta ei suuda ohutut töökeskkonda tagada, siis tuleb sellest tööandjale teada anda ning paljudel juhtudel ei ole siis ka võimalik kaugtööd kohaldada. Seega näeme vajadust, et Eelnõu paneks töötajale suurema vastutuse seoses kaugtööga.

Kaubanduskoja ettepanek:

Eelnevast tulenevalt teeme ettepaneku sõnastada viidatud säte selliselt, et töötajal on kohustus kujundada ohutu töökoht ja töötingimused, kui tööülesandeid täidetakse kaugtööna. Ja kui töötajal ei ole võimalik seda teha ja pooled ei sõlmi teistsugust kokkulepet, siis ei ole võimalik sellises olukorras kaugtööd teha.

1.8. Kaugtööga seotud muudatuste jõustumise aeg

Eelnõu § 3 lg 1 kohaselt jõustuvad kaugtööga seotud muudatused 2023. aasta 1. jaanuaril. Kaubanduskojale jääb ebaselgeks, miks on muudatuste jõustumise tähtaeg nii hiline. Kuna muudatustega kohanemiseks ei ole töötajatel, tööandjatel ega järelevalveasutustele vaja pikka kohanemisaega, samuti ei eelda muudatused IT-süsteemide arendamist, siis jääb ebaselgeks, miks ei jõustu muudatused üldises korras.

Kaubanduskoja ettepanek:

Kuna kaugtöö regulatsiooni paindlikkuse suurendamisega seotud muudatusi on tööandjad oodanud väga pikka aega ja puudub mõjuv põhjus nende muudatuste jõustamisega venitada, siis teeme ettepaneku jõustada kaugtööga seonduvad muudatused üldises korras.

2. Tervisekontrolliga seotud muudatused

2.1. Töötervishoiuteenus

Eelnõu § 1 punkt 11 sätestab TTOS § 13¹ lõikes 3 töötervishoiuteenuse kohustuslikud komponendid järgmises sõnastuses:

„(3) Töötervishoiuteenuse osutamisel töötervishoiuarst:

- 1) tutvub töökeskkonna riskianalüüsiga ja külastab vajaduse korral töökeskkonda;*
- 2) analüüsib ettevõtte töötervishoiu olukorda tervikuna;*
- 3) teeb töötajate tervisekontrolli, võttes aluseks töökeskkonna riskianalüüsi;*
- 4) teeb tööandjale ettepanekud töötingimuste parandamiseks ja töötajate tervise edendamiseks;*
- 5) nõustab tööandjat töökeskkonna ja töötingimuste kohandamise ja töötajate tervise edendamise küsimustes;*
- 6) nõustab töötajat tervise edendamise küsimustes.“*

Kaubanduskoda nõustub, et töötaja tervis ning sellesse panustamine on kahtlemata väga oluline. Sellest tulenevalt on tähtis ka see, et töötajate tervisekontroll oleks kvaliteetne ja sisuline ning selle tulemused oleksid nii töötajale kui tööandjale selged. Kaubanduskoja liikmete seas läbi viidud küsitlus aga näitas, et 89 protsenti vastanutest ei toeta Eelnõus välja pakutud lahendust, mis laiendab kohustusliku töötervishoiuteenuse sisu. Ettevõtjad on muudatusele vastu järgmistel põhjustel:

- **Tegemist on ülereguleerimisega.** Ettevõtjad leidsid, et osade ettevõtjate puhul võib uute nõuete kehtestamine olla mõistlik ja vajalik, kuid Eelnõus sisalduv



lahendus ei tohiks miinimumnõudena kehtida kõikide Eelnõus (§ 13¹ lg 4) välja toodud töötajate osas. Tegemist on ülereguleerimisega. Ka need ettevõtjad, kes täna sisuliselt tellivad Eelnõus kirjeldatud teenust, leidsid, et seadusega ei peaks seda valdkonda nii detailselt reguleerima.

- **Muudatus ei pruugi tuua praktilist kasu.** Ettevõtjatel puudub kindlus, et plaanitavate muudatuste jõustumisel läheks olukord sisuliselt paremaks. Näiteks toodi välja, et töötervishoiuarst ei pruugi osata hinnata või saada aru töö spetsiifikaga seotud probleemidest, et töötaja tervise kaitseks ja ohutu töökeskkonna kujundamiseks ettepanekuid teha. Kui muudatus ei too kaasa lisaväärtust, kuid sellega kaasnevad kulud, siis ei ole sellist muudatust mõistlik teha. Ettevõtjatele jääb ka arusaamatuks, kuidas saab töötervishoiuteenuse osutaja ettevõtet tervikuna analüüsida juhul, kui ettevõtte on jaotatud mitmeks erineva asukohaga üksuseks (sh võivad need üksused asuda erinevates piirkondades). Juhul, kui eeldatakse, et sama töötervishoiuteenuse osutaja külastab kõiki üksusi, siis ei ole see mõistlik, kuivõrd tõstab töandja kulusid töötervishoiuteenusele veelgi. Lisaks on kaheldav ettevõtte külastus ja tervikuna analüüsimine ning ka sellest saadav kasu juhtudel, kus suur osa või enamus töötajatest teevad kaugtööd oma kodust või mujalt.
- **On oht, et teenuse mahu suurenedes võib süveneda ka teenuse kättesaadavuse probleem.** Mitmed ettevõtjad tõid välja, et juba täna on teatud piirkondades teenuse kättesaadavusega probleeme. Kui Eelnõu paneb töötervishoiuarstidele täiendavaid kohustusi, siis võib teenuse kättesaadavus veelgi väheneda.
- **Töötervishoiu teenuse korraldamine muutub paljude, eriti väikeste ettevõtjate jaoks tänasest veel koormavamaks.** Täiendavate kohustuste ja kulude tekitamine töandjatele tõenäoliselt ei paranda olukorda, vaid võib viia hoopis selleni, et töandjal on nii ajaliselt kui rahaliselt järjest keerulisem kehtestatud nõudeid täita. Ühtlasi võib Eelnõu muuta töandja jaoks ka teenuse pakkuja vahetamise keerulisemaks. Kui täna on töandjal võimalik näiteks hinna, teenuse sisu, kvaliteedi, asukoha või muu järgi valida iga tervisekontrolli korral erinevat teenuseosutajat, siis muudatuste tulemusena oleks see ettevõtja jaoks liiga kallis ja sunniks töandjat jääma ühe lepingulise partneri juurde.
- **Töandjate kulud suurenevad.** Muudatuste tulemusena suurenevad töandjate kulud ja halduskoormus töötervishoiuteenuse korraldamisele oluliselt, kuna lisaks tervisekontrolli korraldamisele on edaspidi kohustuslik osa teenusest ka ettevõtte terviku analüüsimine ja nõustamine. Kulud suurenevad veelgi juhul, kui ettevõttel on mitmeid üksusi või kui ettevõtja otsustab mingil põhjusel (näiteks põhjusel, et teenuse kvaliteet on võrreldes varasemaga langenud) vahetada teenuse osutajat. Teenuse osutaja vahetamisel võib tekkida näiteks vajadus osta uus töötervishoiu olukorra analüüs jne. Kuivõrd teenuse hind kujuneb turu tingimustes ning teenuse maht ja hind sõltuvad ettevõtte eripäradest, siis on keeruline hinnata, kui kõrgeks see hind võib ettevõtja jaoks kujuneda.
- **Arusaamatuks jääb ka riskianalüüsi ja töötervishoiuarsti poolt tehtava analüüsi omavaheline suhe.** Hetkel on ettevõtjatele jäänud arusaam, et



tegemist on kohati dubleeriva toiminguga. Ettevõtjatele tekitab kahtlust ka see, kas esimest korda ettevõttesse saabuv ja ettevõttes ilmselt võrdlemisi vähest aega viibiv töötervishoiuarst on võimeline konkreetse ettevõtte spetsiifikast lähtuvalt piisaval määral hindama töötajate tervislikku seisundit ja selle seost spetsiifiliste ohuteguritega ning sellest lähtuvalt määrama asjakohase tervisekontrolli ulatuse. Tagasisidet andnud tööandjad peavad tervisekontrolli vajaduse ja ulatuse määratlemise alusena asjakohasemaks pigem korralikku riskianalüüsi, mis on tehtud vastava töökeskkonna spetsiifikat tundva spetsialisti poolt.

- **Muudatus ei arvesta töötaja enda vastutusega oma tervise eest.**

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume jätta tervisekontrolli maht tänasele tasemele ning mitte lisada Eelnõusse uusi kohustuslikke töötervishoiuteenuse osasid. Kui seda ettepanekut ei ole võimalik arvesse võtta, siis teeme ettepaneku jätta mitmed uued teenuse osad (nt töötervishoiu olukorra analüüs) tööandjatele võimaluseks, mitte kohustuseks. Lisaks oleme paljudelt ettevõtjatelt saanud jätkuvalt tagasisidet, et tervisekontrolli tegemisel võiks senisest suurem roll olla perearstidel.

2.2. Tervisekontrolli läbiviimise õiguse laiendamine perearstidele

Ettevõtjatelt saadud tagasisidest tulenevalt teeme taas kord ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik teatud juhtudel saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames), mitte ei peaks tööandja iga kord kasutama töötervishoiuarsti tasulist teenust. Selline võimalus võiks olla eelkõige siis, kui tegemist on kontoritöötajaga ja töökoha riskitegurid on väikesemad ning ettenähtavad. See, kas perearsti kontrollist piisab või vajab töötaja põhjalikumat teenust, peaks selguma riskianalüüsist.

Olukorras, kus tegemist on kontoritööga ja töökeskkonnas on kontoritööle iseloomulikud tüüpilised, väiksemad riskitegurid, peaks ka perearst olema võimeline eelnimetatud tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Juhul, kui selgub, et töötaja vajab põhjalikumaid analüüse (nt põhjalikumat silmakontrolli vm), siis saab perearst suunata töötaja töötervishoiuarsti poole.

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

2.3. Töötervishoiu olukorra analüüs

Eelnõu näeb ette, et töötervishoiuarst peab töötervishoiuteenuse uue osana analüüsima ettevõtte töötervishoiu olukorda tervikuna (§ 13¹ lg 3 p 2). Kaubanduskoda ei pea sellise nõude kehtestamist igas olukorras vajalikuks. Esiteks on ettevõtjad kahtleval seisukohal, kas töötervishoiuarst suudab pakkuda tööandjale sisulist ettevõtte spetsiifikast lähtuvat

tagasisidet töötervishoiu korraldamiseks, töötajate tervise kaitseks ja ohutu töökeskkonna kujundamiseks. Kui töötervishoiuarst suudab sellist teenust kvaliteetselt pakkuda, siis tekib küsimus, et kui palju aega sellele kuluks ning kui suur kulu kaasneb sellega tööandja jaoks. Lisaks tähendab punkti jõustamine ka seda, et edaspidi peab tööandja ostma töötervishoiuteenust üksnes ühelt teenuseosutajalt ning teenuseosutaja vahetamine võib muutuda kallimaks.

Ebaselgeks jääb ka see, kas analüüs tuleb teha ettevõtte või tööandja kui terviku kohta. Näiteks kui tööandjal on üle Eesti erinevaid tegutsemiskohti (ettevõtteid), kus inimesed teevad tööd kuvariga, siis kas sellisel juhul tuleb teha analüüs iga ettevõtte kohta eraldi või tuleb teha üks analüüs tööandja kohta.

Eelnõus (§ 13¹ lg 12) on kirjas, et ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs tehakse vastavalt vajadusele, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul. Jääb ebaselgeks, kes otsustab, kui tihti tuleb seda analüüsi teha. Kas see on tööandja otsus või otsustab töötervishoiuarst analüüsi tegemise sageduse. Leiame, et selles küsimuses peaks otsustusõigus olema tööandjal.

Kaubanduskoja ettepanek:

Jätta Eelnõust välja töötervishoiu olukorra analüüsi punkt või muuta see punkt tööandjatele soovituslikuks.

2.4. Tervisekontrolli töökoha vahetamise korral

Kaubanduskoda toetab Eelnõus (§ 13¹ lg 6) sisalduvat muudatust, et kui töötaja on viimase kuue kuu jooksul läbinud teise tööandja juures tervisekontrolli samade töökeskkonna ohutegurite suhtes, võib tööandja korraldada tervisekontrolli töötaja esitatud tervisekontrolli otsusel märgitud ajal.

2.5. Töötervishoiuarsti ettepanekute rakendamine

Eelnõu (§ 13¹ lg 13) kohaselt peab tööandja rakendama töötervishoiuarsti ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks ja töötajate tervise edendamiseks, lisades need vajaduse korral riskianalüüsi tegevuskavasse. Ettevõtjate tagasiside näitas, et töötervishoiuarsti ettepanekute rakendamine peaks tööandjatele olema soovituslik, mitte kohustuslik. Praktikas võib tekkida juhtumeid, kus töötervishoiuarst teeb ettepanekuid, mis ei ole konkreetse töökeskkonna, töökoha või töötaja osas asjakohased või on tööandja rakendanud muid meetmeid, mis aitavad sama eesmärki palju tõhusamalt saavutada. Kuna tööandja vastutab töökeskkonnaohutuse eest, siis peab tööandjale jääma otsustusõigus, kas ja milliseid töötervishoiuarsti ettepanekuid võetakse arvesse.

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume muuta viidatud sätte sõnastust selliselt, et töötervishoiuarsti ettepanekute rakendamine on tööandja jaoks võimalus, mitte kohustus.

3. Tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine

3.1. Töötervishoiuarsti ülesanded kutsehaiguse diagnoosimisel

Eelnõu § 1 punkt 26 muudab TTOS § 23 lg 5 sõnastust ning sõnastab selle järgmiselt:



„(5) Kutsehaiguse ja tööst põhjustatud haiguse diagnoosib töötervishoiuarst, kes teeb kindlaks töötaja terviseseisundi ning kogub andmed töötaja praeguste ja varasemate tööolude ja töö laadi kohta. Selleks töötervishoiuarst:

1) nõuab tööandjalt töötaja eelnevate tervisekontrollide andmed ja töökeskkonna riskianalüüsi tulemused või riskianalüüsi puudumise korral seletuskirja töötaja tööolude ja töö laadi kohta;

2) vestleb tööandjaga ja vajaduse korral külastab töökeskkonda;

3) vestleb töötajaga, tutvub töötaja terviseandmetega tervise infosüsteemis ja vajaduse korral küsib töötajalt täiendavaid terviseandmeid.“

Kaubanduskoda tänab Sotsiaalministeeriumit, et olete arvesse võtnud Kaubanduskoja varasemat ettepanekut seoses TTOS § 23 lõikega 5. Toetame jätkuvalt põhimõtet, et töötervishoiuarstile lisandub kohustus vestelda tööandjaga ja vajadusel külastada töökeskkonda, kui töötervishoiuarst tegeleb kutsehaiguse uurimisega. Samuti toetame, et Eelnõus on selgelt kirjas, et töötervishoiuarst peab vestlema ka töötajaga ja vajaduse korral küsima töötajalt täiendavaid terviseandmeid.

Meil tekkis aga küsimus, kas viidatud sätte punktid 1 ja 2 on seotud üksnes praegus(t)e tööandja(te)ga või puudutavad need punktid ka varasemaid tööandjaid. Kaubanduskoja hinnangul tuleks kutsehaiguse diagnoosimisel töötervishoiuarstil suhelda ka varasemate tööandjatega.

Kaubanduskoja ettepanek:

Täiendada Eelnõu § 1 punkti 26 sõnastust selliselt, et töötervishoiuarst peab kutsehaiguse diagnoosimisel suhtlema lisaks praegusele tööandjale ka varasemate tööandjatega. Kui Eelnõu koostajad ei pea sellise täienduse lisamist Eelnõusse vajalikuks, siis tuleks seletuskirjas täpsustada, et Eelnõus on tööandjate all peetud silmas nii praeguseid kui ka endiseid tööandjaid.

3.2. Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite koostamine ja esitamine

Kaubanduskoda toetab Eelnõu § 1 punkte 27–29 ja 32, mis annavad tööandjale võimaluse koostada tööõnnetuse uurimise raport töökeskkonna andmekogus või see sinna üles laadida ning edastada ka kutsehaigestumise uurimise raporteid Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu. Peame positiivseks ka seda, et alternatiivina jääb tööandjale võimalus edastada raport kirjalikult Tööinspeksioonile.

4. Töölepingu seaduse muutmine

Eelnõu § 2 p 1 kohaselt esitab tööandja 7–12-aastase töötaja registreerimisel töötamise registris täiendavalt Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta. Kehtiva töölepingu seaduse kohaselt peab tööandja viidatud andmed esitama üksnes töötamise registrile.

Kaubanduskoda on vastu Eelnõuga plaanitavale muudatusle, sest see suurendab tööandjate halduskoormust. Leiame, et ka edaspidi peab olema tööandjal võimalus

esitada riigile vajalikud andmed ühest keskkonnast ning erinevad riigiasutused saavad seejärel vajalikke andmeid kasutada. Muudatuse tegemise põhjuseks ei saa olla ühe riigiasutuse töö lihtsustamine, samal ajal suurendades tööandjate kohustusi. Kui Tööinspeksiooni jaoks on vaja menetlust viia läbi töökeskkonna andmekogus olevate andmete alusel, siis võiks Sotsiaalministeerium mõelda selle peale, kuidas viia need andmed infotehnoloogiliste lahenduste abil võimalikult lihtsalt töötamise registrist Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu, mitte asuda kohe seadust muutma.

Juhime tähelepanu sellele, et riik on juba aastaid liikunud selles suunas, et ettevõtjad peaksid riigile esitama andmeid ühe korra ning erinevad riigiasutused seejärel jagavad saadud andmeid. Näiteks „Nullbürokratia“ algatusest kasvas välja projekt „Aruandlus 3.0“, mis on Maksu- ja Tolliameti, Statistikaameti ja Eesti Panga ühisprojekt. Selle projekti eesmärk on muu hulgas vältida olukordi, kus ettevõtja peab erinevatesse asutuste portaalidesse minema. Eesmärk on jõuda selleni, et ettevõtja saab esitada vajalikud andmed ühest keskkonnast. Plaanitav muudatus on selle põhimõttega selgelt vastuolus.

Kaubanduskoja ettepanek:
Jätta Eelnõust välja § 2.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja kommentaare ja ettepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis kohtuma ja oma seisukohti lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/
Mait Palts
Eesti Kaubandus-Tööstuskoja peadirektor

Koostanud: Marko Udras marko.udras@koda.ee 6040070