



Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing

Estonian Trade Union of Commercial and Servicing Employees

Majandus ja Kommunikatsiooniministeerium
info.mkm@mkm.ee

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu

Lugupeetud Erkki Keldo

Täname võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu- ja tööohutuse seaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta.

Peame oluliseks, et lisaks tööandjate halduskoormuse ja Tööinspektsiooni töökoormuse tööandjatele vähendamisele oleksid piisavalt kaitstud ka töötajate huvid, arvestades töötaja kui töösuhte nõrgema poole positsiooni.

Alljärgnevalt selgitame, miks me ei pea võimalikuks eelnõu sellisel kujul toetada.

Eelnõu § 1 punkt 6

ETKA on seisukohal, et tehtava töö ohutusjuhendi koostamise kaotamine ei ole põhjendatud, sest ainult ohutusjuhendile keskendumine ei taga seda, et ka tööprotsessist tulenevad riskid oleksid piisavalt käsitletud. Kui praktikas esineb probleeme tehtava töö ohutusjuhendite üldsõnalisuse või dubleerimisega, siis tuleks keskenduda juhendite sisulise kvaliteedi parandamisele, sh tõlgete parandamisele ja nende sidumisega riskianalüüsiga, mitte seadustada vastava kohustuse kaotamist.

Arvestama peaks ka asjaoluga, et töövahendi ohutusjuhendid lähtuvad sageli tootja poolt antud tehnilistest juhistest ega kajasta konkreetse tööandja töökeskkonna eripära, s.h töökorraldust ega mitme töövahendi või tööprotsessi koosmõju. Seetõttu ei tohiks töövahendi ohutusjuhendit asendada tehtava töö ohutusjuhendiga. Kuna tööandja kohustuseks on ennetada ja hinnata töötaja töökeskkonnast tulenevate riskide mõju töötajate tervisele sh tööga tegemisega seotud riske, on oluline töötada töötajate jaoks välja arusaadavad juhendid ning selgelt ja arusaadavalt töötajaid juhendada ja teavitada töökeskkonna ohuteguritest ja riskidest.

Seetõttu ei toeta ETKA ettepanekut asendada tehtava töö ohutusjuhend töövahendi ohutusjuhendiga, mis vähendab töötajate kaitset.

Eelnõu § 1 punkt 7

Seadusega nähakse tööandjale võimalus kontrollida „põhjendatud kahtluse korral“ töötaja joovet tööohutuse tagamise eesmärgil ning ettevõttes kehtestatud sisekorra dokumendi alusel.

Ametiühingu hinnangul:

- 1) annaks seadus tööandjale liiga suured õigused ainuisikuliselt otsustada, milliste kriteeriumite abil on tööandjal õigus joovet kontrollida ja milliseid seadmeid joobe mõõtmiseks kasutab, samuti jäetakse tööandja määrata joobe tuvastamisel karistused ning nende vaidlustamise võimalus ja kord.
- 2) seaduse sättest ei tulene selget kohustust kaasata sisekorra väljatöötamisesse töötajate esindajaid, nt töökeskkonnavolinik või ametiühingu usaldusisik. Seega võib tööandja poolt kehtestatud kord kujuneda ühepoolselt vaid tööandja huvidest lähtuvalt. Lisaks võib see viia väga erinevate praktikateni samal tegevusalal tegutsevates ettevõtetes, sh ebaproportsionaalsed karistused töölepingute lõpetamisel või töötajate ebavõrdne kohtlemine.
- 3) seaduse eelnõus nimetatud „põhjendatud kahtluse” aluseks toodud subjektiivsed tunnused nagu näiteks välimus, reaktsiooni aeglustumine või käitumishäired – ei ole piisavalt selged ega objektiivsed kriteeriumid, et tagada õiglane joobekontroll töökohal. Sellised hinnangulised tunnused jätavad kontrolli algatamise suurel määral tööandja subjektiivse otsuse hooleks. Ametiühingu vaatepunktist ei taga see töötajatele võrdset kohtlemist ega õiguskindlust. Kui joobekontroll algatatakse subjektiivse hinnangu alusel ning positiivse tulemuse korral järgnevad hoiatus või korduva rikkumise puhul töölepingu ülesütlemine, suureneb tõenäosus töövaidluste tekkeks. See omakorda ei vähenda Tööinspektsiooni ega töövaidlusorganite töökoormust, vaid võib seda hoopis suurendada.
- 4) eelnõus puuduvad miinimumnõudeid kasutatavatele mõõteseadmetele, nende regulaarsele kalibreerimisele ega joobe kontrolli läbiviija pädevusele. Selliste nõuete puudumine võib seada kahtluse alla kontrolli tulemuste usaldusväärsuse ning põhjustada täiendavaid vaidlusi.
- 5) kuigi töötajal võib tekkida õigus joobekontrolli tulemust vaidlustada, ei sätesta eelnõu selgeid menetluslikke garantiisid, nagu sõltumatu kordustest või meditsiiniline kontroll, mis võib praktikas muuta töötaja õiguste kaitse keeruliseks.
- 6) eelnõu jätab testimisest keeldumise tagajärjed tööandja otsustada. Selgete piiride puudumisel on oht, et keeldumist käsitatakse automaatselt joobena või rakendatakse ebaproportsionaalseid meetmeid.
- 7) joobekontrolli tulemused on eriliigilised terviseandmed, mille töötlemisele kehtivad rangemad nõuded Ühises töökeskkonnas, kus töötajaid teenindab mitu tööandjat, võib tekkida olukord, kus keegi ei kanna täielikku vastutust andmete turvalisuse eest. Samuti suureneb oht, et andmeid jagatakse töökohal osapoolte vahel, ilma töötaja selge nõusolekutavõi kontrollita.
- 8) kolmeaastane andmete säilitamise tähtaeg tähendab, et töötaja joobeandmed jäävad pikaks ajaks tööandja valdusse ka siis, kui need ei ole enam tööohutuse tagamiseks vajalikud. See suurendab riski, et andmeid kasutatakse hiljem muudel eesmärkidel, näiteks töövaidlustes või personali hindamisel.
- 9) Ebaselgeks jääb see, kuidas toimub andmete töötlemine olukorras, kus samas töökeskkonnas tegutsevad mitme tööandja töötajad. See võib viia eriliigilistste isikuandmete ebaproportsionaalse töötlemiseni.

Ametiühing on seisukohal, et tööohutuse tagamise eesmärgil võib joobe tuvastamine töökeskkonnas olla vajalik, kuid vastav kord peaks olema kehtestatud riigi tasandil vastava õigusaktiga mitte ettevõttesisesel korral alusel.

Eelnõu § 1 punkt 8

Ametiühing leiab, et töötaja tervisekontrolli tähtsaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule ei ole põhjendatud. Küll aga võiks tervisekontrolli siduda katseaja pikkusega. Tervisekontrolli peamine

eesmärk on ennetada tööga seotud tervisekahjustusi ning hinnata võimalikult vara, kas töötaja tervis võimaldab töötajal täita konkeetreid tööülesandeid.

Seaduse rakendamisel võib muudatus tekitada ka praktilisi probleeme. Pikem tähtaeg võib viia olukorrani, kus tööandjad lükkavad tervisekontrolli korraldamise süstemaatiliselt edasi hilisesse aega, mis vähendab töötervishoiu ennetavat rolli.

Eelnõu § 1 punkt 10

Ametiühingu hinnangul võib seadusemuudatus praktikat selgemaks muuta, kuid selle rakendamisel on oluline vältida vastutuse hajumist. Töötajate turvalisuse tagamiseks peab esmaabisüsteem olema hästi läbi mõeldud, koolitatud esmaabiandja keskuse tööajal kiiresti kättesaadav. Esmaabiandjate arvu määramisel tuleb arvestada keskustes töötavate töötajate arvu, vahetustega töötamist (haigestumine, puhkused jne) ja kaubanduskeskuse suurust, mis tähendab, et korraga peaks vahetuses tööl olema tööl mitmeid koolitatud esmaabiandjaid.

Eraldiseisvates kauplustes, kioskites, bensiinijaamades jm peab olema kohapeal koolitatud esmaabiandja (d) igas vahetuses.

Eelnõu § 1 punkt 13

Seaduse muudatusega kaotatakse alla 10 töötajaga ettevõtetel kohustus koostada riskianalüüs töökeskkonna andmekogus ja edastada töökeskkonna andmekogusse. Kui dokument jääb ainult ettevõttesiseseks dokumendiks, võib töötajatel olla raskem saada ülevaadet töökeskkonna tegelikest ohuteguritest, riskidest ja nende ennetamise meetmetest, sest paljudes ettevõtetes ei tutvustata töötajatele riskianalüüsi tulemusi ja meetmeid riskide ennetamiseks.

Ametiühingu arvates võib andmekogusse dokumendi mitte edastamine kaasa tuua riskianalüüside kvaliteedi languse - dokument võib jääda ajakohastamata (riskid hindamata) ja sellest võib muutuda formaalne dokument. Kui riskide hindamine on puudulik, võib töötaja töökeskkonnas puutuda pikema aja jooksul kokku ohtlike teguritega (nt müra, kemikaalid, füüsiline koormus või psühhosotsiaalne stress), suurendades kutsehaiguste ja tööga seotud haigestumise riski ja seda just väikestes ettevõtetes, kus töötervishoiualased teadmised ja ressursid on sageli piiratud.

Seepärast peab ametiühing vajalikuks, et kõikidel tööandjatel säiliks kohustus koostada ja edastada riskianalüüs töökeskkonna andmekogus, mis suurendab riskianalüüside kättesaadavust töötajatele.

Eelnõu § 1 punkt 15

Kuigi muudatus võib vähendada tööandjate halduskoormust võib see tekitada olukorra, kus osa tööandjaid jätvavad töökeskkonnaspetsialisti määramata.

Ametiühingu hinnangul võib see vähendada töökeskkonna korralduse läbipaistvust, raskendada tervikpildi saamist töökeskkonna korraldusest ning piirata andmete kasutamist analüüsi ja ennetustegevuste planeerimisel.

Eelnõu § 1 punktid 16–18

Ametiühing ei toeta seaduse eelnõu (§ 17 lõike 2 ja (§ 18 lõike 2), muutmist mille kohaselt kaob ettevõttes ära töökeskkonnavoliniku valimise kohustus ning see asendatakse järgmise muudatusega: ettevõttes, kus vähemalt kümme protsenti ettevõtte, selle struktuuriüksuse või vahetuse töötajatest avaldab soovi valida töökeskkonnavolinik, tuleb tööandjal korraldada valimised.

Ametiühingu arvates võib see praktikas tekitada mitmeid probleeme, sest töökeskkonnavoliniku valimine hakkab sõltuma suuremal määral töötajate algatusest. Kui töötajate esindatus on nõrk, siis töökeskkonnavolinik jääb valimata. Seaduse muudatuse kohaselt tekib tööandjal küll kohustus töötajatega konsulteerida kuid praktikas puuduvad töötajatel töötervishoiualased teadmised ja julgus töökeskkonnas olevate kitsaskohtade tõstatamiseks. See võib viia olukorrani, kus töökeskkonna probleemidele ei pöörata piisavat tähelepanu ning töökeskkonda ei käsitleta tervikuna. Selle tulemusena muutuvad töötervishoiu ja tööohutuse küsimused vähem süsteemseks, osa probleeme võib jääda lahendamata ning tööandja ja töötajate vaheline koostöö nendes küsimustes võib nõrgeneda.

Sama kehtib töökeskkonnanõukogu moodustamise kohustuliku nõude tühistamise kohta.

Samuti ei toeta ametiühing muudatusettepanekut, mille kohaselt kaotatakse tööandja kohustus esitada valitud töökeskkonnavolinike andmed töökeskkonna andmekogusse.

Eelnõu § 1 punkt 29

Ametiühing toetab seadusemuudatust, millega Tööinspeksioon saab õiguse kohaldada väärteomenetluses lühimenetlust, mis võimaldab rikkumisi kiiremini menetleda

Kuigi lühimenetlus ja 160-eurone mõjutustrahv võimaldavad rikkumisi kiiremini menetleda, võib nii väike trahvisumma jääda tööandjatele pigem sümboolseks ning ei pruugi olla piisav, et motiveerida tööandjaid tööohutuse nõudeid süsteemset järgima. Samas võib mõjutustrahvi võimalus suurendada trahvimise sagedust, kui Tööinspeksioon hakkab rakendama lühimenetlust sagedamini kui senist väärteomenetlust (25 väärtegu 2024. aastal, 50 väärtegu 2023. aastal ja 9 väärtegu 2022. aastal).

Seetõttu on ametiühingu hinnangul oluline, et trahvisüsteem ei muutuks üksnes kiireks formaalseks sanktsiooniks, vaid toetaks tegelikku eesmärgi- vähendada tööõnnetusi (3392 tööõnnetust 2024 aastal) ja motiveerida tööandjaid panustama ennetustegevusse ning turvalisse töökeskkonda. Vastasel juhul võib mõjutustrahv jääda pigem halduslikuks meetmeks, mille mõju tööohutuse parandamisele on piiratud.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Elle Pütsepp
Juhatuse esimees
Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing