EESTI PUUETEGA INIMESTE KODA
ESTONIAN CHAMBER OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Sotsiaalministeerium
info@sm.ee

Teie: 04.11.2026
Meie: 19.11.2026 nr 103

**Eesti Puuetega Inimeste Koja tagasiside töötervishoiu arengusuundade tööversioonile**

Täname võimaluse eest anda tagasisidet töötervishoiu arengusuundade tööversioonile. EPIKoda toetab arengusuundade üldist suunda ehk varajast sekkumist, töövõime säilitamist, töö kohandamist ning põhimõtet, et tööandjale ei edastata töötaja terviseandmeid. Tagasiside koostamisel oleme arvestanud oma liikmesorganisatsioonide seisukohtadega.

**Üldised tähelepanekud**

Tööversioon ei käsitle eraldi puudega ja kroonilise haigusega või puuduva/vähenenud töövõimega töötajaid, kuigi just neil on töötervishoiu toest kõige rohkem kasu. Puudega ja puudeta inimeste tööhõive lõhe oli Eurostati andmetel 2025. aastal 16 protsendipunkti ning puudega inimeste vaesus- või tõrjutusrisk 2025. aastal 36,3%, mis on oluliselt üle Euroopa Liidu keskmise 28,8%.

Dokumendi läbiv rõhk on tööga seotud terviseriskil. Seetõttu jääb ebaselgeks töötervishoiu roll inimese puhul, kelle puue või krooniline haigus ei ole tööst põhjustatud, kuigi töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 2 hõlmab ka töö kohandamist töötaja võimetele. Samuti puuduvad dokumendis mõistliku kohanduse ja võrdse kohtlemise põhimõte, töötaja kaitse tervisekontrolli otsuse tagajärgede eest ning kutsehaigete olukord pärast diagnoosi.

On oluline, et terviseprobleemi tuvastamisele järgneks õigeaegne abi, mitte üksnes soovitus.

Toompuiestee 10, Tallinn 10137 tel. 6616629
registrikood 80014660 e-post: epikoda@epikoda.ee
a/a EE10 0520 3058 4000 SEB pank Kodulehekülg: www.epikoda.ee

**Seisukohad**

1. **Lisada neljas läbiv põhimõte „Võrdne kohtlemine ja ligipääsetavus“ (ptk 2).**

Ettepanek: *„Töötervishoid toetab puudega ja terviseprobleemiga inimese tööl püsimist mõistlike kohanduste kaudu. Teenus on füüsiliselt ja infotehnoloogiliselt ligipääsetav ning terviseseisund ei ole iseenesest töölt kõrvaldamise alus.“* Oluline on, et töötajat ei tohi diskrimineerida ühegi erivajaduse või terviseprobleemi, sealhulgas välimuse või liikumisraskuse tõttu.

2. **Laiendada fookust ka tööst põhjustamata terviseseisunditele.**

Lisada fookuse lõiku: *„sealhulgas puudega ja kroonilise haigusega töötaja töö kohandamine, sõltumata sellest, kas terviseprobleem on tööst põhjustatud“.*

3. **Täpsustada konfidentsiaalsust ja töötaja rolli (ptk 2, lk 5).**

Lisada: *„Tööandjale ei edastata diagnoosi ega muud terviseinfot. Kohanduse kirjeldus lepitakse töötajaga enne edastamist kokku.“* Sõnastus „töötaja … annab vajalikku teavet ja arvestab talle antud soovitustega“ asendada: *„Töötajal on õigus osaleda oma töö ja tervisega seotud otsustes. Töötaja otsustab, millist terviseinfot ta töötervishoiuarstiga jagab, ning arst selgitab, milleks infot vajatakse.“* Kohanduse kirjeldus võib ise diagnoosi paljastada ning kohustus anda teavet võib hiljem saada aluseks töötaja kaassüü väitele.

4. **Tagada töötaja algatatud konsultatsioon (p 2.1).**

Soovitud olukorra punkti täiendada: *„töötervishoiuarsti konsultatsioon on kättesaadav töötaja enda pöördumisel, vajaduse korral tööandjat teavitamata, ning pere- või eriarsti suunamisel“.* Kui töötaja kardab, et info jõuab tööandjani, varjab ta sümptomeid ja varajane sekkumine ei toimi.

5. **Kohandamine enne sobimatuse otsust ja õigus otsus vaidlustada (p 2.1).**

Lisada punkt: *„Terviseseisundist tulenev piirang ei too kaasa automaatset sobimatuse otsust. Enne piirangu või sobimatuse otsust hinnatakse kohandamise ja muu töö võimalusi. Töötajal on õigus otsus vaidlustada ja saada teine arvamus.“* Töölepingu seaduse § 88 lg 2 kohustab tööandjat pakkuma enne tervisega seotud ülesütlemist muud tööd, kuid Kutsehaigete Liidu kogemuse näitel on see kohustus kitsas ja töötajal raske tõendada.

6. **Varajane sekkumine ei asenda kutsehaiguse tuvastamist ega hüvitamist (p 2.1).**

Lause „Varajane sekkumine peab olema võimalik enne kutsehaiguse ametlikku tuvastamist“ järele **lisada**: *„Varajane sekkumine ei asenda ega lükka edasi kutsehaiguse või tööst põhjustatud haiguse tuvastamist ega kahju hüvitamist. Töötervishoiu dokumentatsioon (kokkupuude, riskianalüüs, leiud) säilitatakse nii, et see toetab hilisemat tõendamist.“* Sama oluline on ka kutsehaiguste õigeaegset diagnoosimist.

7. **Määrata tööandja vastutus soovituste rakendamise eest (p 2.2).**

Punkt „tööandja saab rakendatavad soovitused … ning vajaduse korral hinnatakse nende rakendamist“ **asendada**: *„tööandja arvestab soovitustega ja põhjendab kirjalikult, kui ta neid ei rakenda. Mõistliku kohanduse tegemata jätmine ilma ebaproportsionaalse koormuseta on võrdse kohtlemise rikkumine. Soovituste rakendamist hinnatakse alati.“*

8. **Tööle naasmine ei tohi toimuda töötaja tervise arvelt (p 2.2).**

Lisada: *„Tööle naasmine ja tööl püsimine toimuvad üksnes tingimustel, mis ei süvenda tervisekahjustust. Kohanduse sobivust hinnatakse kokkulepitud aja järel uuesti.“* Kohanduste loetellu lisada ümberõpe ja teisele tööle liikumine. Insuldi ja teiste raskete seisundite järel peab arvestama inimese tegelikku taastumisvajadust.

9. **Kaitsta töötajat halvema kohtlemise eest (p 2.2).**

Lisada: *„Töötervishoiu poole pöördumine, terviseprobleemist teatamine ega kohanduse taotlemine ei too kaasa halvemat kohtlemist ega töölepingu ülesütlemist.“* Tervisekahjustus ei tohi automaatselt tähendada töökoha ja sissetuleku kaotust.

10. **Siduda arengusuunad olemasolevate meetmetega ja määrata koordineerija (p 2.2 ja 2.3).**

Üldise sõnastuse „töövõime- või tööturuteenuste“ asemel nimetada konkreetsed meetmed: töötingimuste ajutine kergendamine haiguslehe ajal, Eesti Töötukassa töövõime hindamine ja alates 1. aprillist 2027 teenus „tervisepiiranguga inimese töötamise toetamine“, tööalane ja sotsiaalne rehabilitatsioon ning taastusravi. Lisada: *„Mitme toetusvajadusega inimesele määratakse koordineeriv kontaktisik.“* Vastutus, suunamine ja järeltegevus peavad olema selgelt määratud.

11. **Luua tööandjale ennetav motivatsioon ja tugi (p 2.2).**

Töötukassa meetmed aitavad alles siis, kui töövõime on juba vähenenud. Ettepanek: kohandamise, töökoormuse muutmise ja ümberpaigutamise tugi peab olema tööandjale

kättesaadav ennetavalt. Töötervishoiuarst nõustab tööandjat kohandamisel ning riik pakub juhendeid ja näiteid krooniliste haigustega töötajate toetamiseks. Eriti vajavad tuge väikeettevõtted.

12. **Täpsustada terviseinfo kasutamist (p 2.3).**

Punkt „olemasolevat terviseinfot ja tehtud uuringuid kasutatakse põhjendatud ulatuses“ asendada: *„… kasutatakse inimese teadmisel, eesmärgipõhiselt ja minimaalses vajalikus ulatuses. Inimene näeb, kes tema andmeid vaatas, ja saab ligipääsu piirata.“* Andmepõhisus ei tohi kaasa tuua automaatseid sobivusotsuseid ega töötajate riskiprofileerimist tööandja jaoks.

13. **Lisada ligipääsetavus ja inimese vaade kvaliteedi hindamisse (p 2.4).**

Soovitud olukorda lisada: *„teenus on ligipääsetav (füüsiline ligipääs, viipekeel, lihtne keel, kaugkonsultatsioon)“*, *„töötaja kogemust mõõdetakse süstemaatiliselt“* ning *„seireandmed on eristatavad puude, töövõime ja kroonilise haiguse lõikes, väikestes gruppides andmeid avaldamata“*. Elluviimist tuleb hinnata eelkõige selle järgi, kas inimene saab vajalikku abi ja suudab tööturul osaleda. Võimalikud mõõdikud: soovituse järel kohandatud töökohtade osakaal, tööl püsimine 12 kuud pärast kohanduse soovitust, töötaja algatatud konsultatsioonide arv ning registreeritud kutsehaiguste arvu muutus.

14. **Käsitleda sissetuleku kaotuse hüvitamist ja töövõime kaotuse hindamist (ptk 3 ja 5).**

Arengusuunad ei pea hüvitamissüsteemi ise kujundama, kuid peavad viitama kutsehaiguste ja tööõnnetuste hüvitamise reformile ning sätestama, et töötervishoiu andmed toetavad hüvitamist. Tagada tuleb tervisekahjustusest tuleneva sissetuleku kaotuse õiglane hüvitamine ning kehtestada kutsehaigustest ja tööõnnetustest tingitud töövõime kaotuse protsendi hindamiseks selge õiguslik alus, ühtne metoodika ja avalikud hindamisjuhendid. Inimesel peab olema õigus teada, milliste kriteeriumide alusel tema töövõime kaotus määrati.

15. **Täiendada lähtekohti (ptk 3).**

Lisada ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon (eelkõige art 27), Euroopa Liidu puuetega inimeste õiguste strateegia 2021–2030, ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik 2021–2027, nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ (mõistlikud abinõud), isikuandmete kaitse üldmäärus ning võrdse kohtlemise õigus.

16. **Täpsustada kaasamist, mõjuhinnanguid ja teenuse ulatust (ptk 5).**

Nimetada rakenduskava koostamisel otse puuetega inimeste, patsientide ja kutsehaigete esindusorganisatsioonid. Rakenduslahendustele teha andmekaitse ja võrdse kohtlemise mõjuhinnang. Kaaluda töötervishoiu kättesaadavust ka füüsilisest isikust ettevõtjatele, võlaõigusliku lepingu alusel töötajatele, kaitstud tööl olijatele ning endistele töötajatele, kes on kokku puutunud pika peiteajaga haigusi põhjustavate ohuteguritega.

EPIKoda on soovib osaleda rakenduskava koostamisel ning panustada oma liikmesorganisatsioonide kogemusega.

Lugupidamisega

*(digitaalselt allkirjastatud)*
Maarja Krais-Leosk
Tegevjuht

Tuuli Seinberg
tuuli.seinberg@epikoda.ee, tel 5401 0436
Tervishoiualase huvikaitse nõunik