

Eesti Kutsehaigete Liidu arvamus Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seadusele

26.11.2025

Sissejuhatus

Eesti Kutsehaigete Liidu liikmed on mitmete aastate jooksul personaalselt tegelenud keerulistes kohtuvaidlustega, kus tööst tingitud tervisekahjustuse tõendamine ja tööandja vastutusele võtmine tähendab pikka ja kurnavat kohtuprotsessi. Need aastad on näidanud, et mida täpsem ja selgem on seadus ning norm, seda lihtsam on nõrgamas positsioonis asuval töötajal on enda õiguseid kaitsta.

Kavandatavad muudatused TTOS-s muudaksid töötajate olukorda tulevastes kutsehaigus- ja tööõnnetusvaidlustes veelgi keerulisemaks, sest seadusandlik käsitus tööandja kohustustest on liiga üldine ning tööandjad saavad lihtsalt väita, et seadusest ei tulene konkreetset kohustust teatud viisil töötervishoiunorme täita.

Käesolev arvamus baseerub Eesti Kutsehaigete Liidu faktilisest kogemusest, mille järgi kavandatavate muudatuste jõustumisel võib tõenäosusega märkimisväärselt suureneda kohtuvaidluste arv ja raskendada juba niigi keerulises positsioonist leiduva töötaja võimekust oma õiguste eest seista. Arvamusest selgub, et muudatused ei ole läbi mõeldud ega põhine teaduslikul käsitusel, vaid näivad olevat toodud ellu tööandjate lobbyst tingitult, ilma töötajate tervisekaitse kui fundamentaalse väärtusega arvestamata.

Töötajate tervisekaitset tuleb väärtustada kui majanduse alustala. Töötajate tervisekaitset ei saa devalveerida halduskoormuse hinnaga. Töötajate tervis ei ole sõnakõlks, vaid majanduse vundamendi oluline nurgakivi. Tervetega ja kaitstud töötajatega ettevõtted on produktiivsemad, paremini organiseeritud ja konkurentsivõimelisemad.

Tööõnnetuste, kutsehaiguste ja vigastuste levimise korral kasvavad kaudsed kulud. Rahvusvahelised uuringud näitavad, et töötervishoiu investeeringud on ühed parimad investeeringud.

Eesti Kutsehaigete Liit märgib, et kavandatavad muudatused loovad olukorra, kus tööandja halduskoormuse vähendamine toimub töötajate tervisekaitse ja ohutuse arvelt. See on fundamentaalne vastuolu põhiseadusega, rahvusvahelises õigusega ja inimese põhiõigusega, mida ei saa kuidagi alahinnata.

Kohtuvaidlustes valitseb asümmeetria: tööandja on juriidiliselt varustatud (tal on raha juristide jaoks, ta kontrollib dokumentatsiooni) ja töötaja on sageli üksi ettevõtte vastu. Iga selguse ja nõuete (normide) konkreetsuse vähendamine töötervishoiualases seadusandluses halveneb töötaja positsiooni veelgi.

Kavandatavad muudatused muudavad olemasolevad selged kohustused üldisteks ja praktikas mitte-kohustuslikuks. Näiteks:

- Sisekontrolli kohustuse kaotamine tähendab, et tööandja saab väita: "Ma pole pidanud sisekontrolli tegema, seega ma ei pidanud uut riskianalüüsi tegema ja riske hindama.!" Töötajal ei ole võimalust tõendada, et riskianalüüs oli ebaadekvaatne.
- Juhendamise nõuete üldistamine tähendab, et kohtus on alati võimalus väita: "Millised teemad peavad juhendamisel käsitletud olema?" Töötaja peab nüüd ise tõendama, et juhendus oli puudulik - samas puudub seaduses konkreetne säte ja normistik, millele juhendamisega peavad vastama.
- Tervisekontrolli tähtsuse pikendamine tähendab, et lühiajaliselt töötavad inimesed jäävad tervisekontrollita – ja neil pole üldse teaduslikult tõendatud lähtepunkti, millega võrrelda hilisemat haiguse esinemist.

Normitehnilise seisukohalt loovad üldised ja mitte-täpsed nõuded teadlikult võimaluse erinevaks tõlgendamiseks. Iga erinev tõlgendamine tähendab potentsiaalset uut kohtuvaidlust.

Näited kavandatavatest vastuoludest:

1. Sisekontrolli kaotamine, kuid kontrollimise kohustus säilib: Seletuskiri väidab, et sisekontroll on ülearune, sest "tööandja peab niikuinii kontrollima TTOS nõuete täitmist". Mille poolest siis erinevad sisekontroll ja see kontroll? Kui puuduvad konkreetsed nõuded kontrollikohustusele, siis tekib vaidlus, mida kontrollikohustus peaks sisaldama. Kui seadus seda konkreetselt ei reguleeri, siis ei saa tööandjale ka haigestumise korral ette heita, et ta oleks midagi valesti teinud.
2. Ohutusjuhendid muutuvad valikuliseks: Tööandja saab nüüd väita, et "kasutusjuhend piisab" – kuid töötaja väidab, et kasutusjuhend ei sisalda konkreetse töö ohutut praktikat. Kohus peab otsustama, mida tähendab "piisav", mis loob uue vaidlusteema.
3. Juhendamise kohustus on ebamäärane: Juhendamine peaks toimuma "võttes arvesse töö eripära". Kuid mida tähendab "töö eripäraga arvestamine"?

Töötajate tervis ei ole pelgalt toreduslik väärtus, millest võib halduskoormuse tõttu loobuda. See on fundamentaalne, millel rajaneb meie majandus ja ühiskond.

Ettevõtte, mis ei hooli oma töötajate tervisest ja saab leida võimaluse töötaja tervise kaitsmise kohustustest kõrvale hiilida, ei peaks olema seadusandja ega ühiskonna poolt soositud (millele loob paraku pinnase just kavandatav seaduseelnõu).

Eesti Kutsehaigete Liit seisab selle eest, et TTOS muudatused oleks läbi mõeldud ja lähtuks ennekõike töötaja tervise kaitse põhimõttest. Tööandja halduskoormuse vähendamine ei saa olla eesmärk omaette.

Liidu seisukohalt on eelnõu keskseks seatud eesmärk – tööandjate halduskoormuse vähendamine – muutunud tööandja mugavuse ja nõuetele mittevastamise kaitse mehhanismiks, mitte objektiivsete reaalsete kuludega seotud probleemi lahendamiseks. Kavandatavad muudatused ei vähenda märkimisväärselt tööandjate tegelikku koormust, kuid nõrgendavad töötajate õiguskaitse süsteemi drastiliselt.

1. Eelnõu on vastuolus Põhiseadusega ja teiste ülemaktiga

Kavandatavad muudatused on vastuolus Eesti Vabariigi Põhiseadusega mitmel olulisel põhjusel, mida saab seostada järgnevate põhimõtetega:

1. Õigus turvalisele tööle ja tervisekaitsele

Eesti Põhiseaduse § 28 sätestab igaühe õiguse turvalisele tööle ja tervisele. Töötajate tervisekaitse nõuete üldistamine ja täpsustamata jätmine muudab töötajate kaitse ebakindlaks ja õiguslikult ebapiisavaks, mis piirab töötajate õigust saada tööga seotud tervisekahjustuste eest piisavat kaitset. Muudatused, mis pikendavad tervisekontrolli tähtaegu ning vähendavad tööandjate kohustusi riskianalüüside ja juhendamise osas, võivad viia töötervishoiu standardite languseni ning põhjustada töötajate tervise õiguste rikkumist.

2. Õigusliku selguse ja õiguskindluse põhimõte

Põhiseaduse § 15 nõuab õigusliku selguse ja õiguskindluse tagamist. Eelnõu seletuskiri väidab, et muutused võimaldavad tööandjatel halduskoormust vähendada, kuid seda tehakse üldisemate ja vähem täpsustatud nõuete arvel, mis suurendavad vaidlusi ja õiguslikku ebakindlust töötajate kaitses. Puuduvad selged normatiivsed raamid, mis määratleks täpselt töötervishoiu kohustused ja töötajate õigused, tekitades normatiivse ebaselguse.

3. Proportsionaalsuse ja võrdsuse printsiip

Põhiseaduse § 12 käsitleb seadusandliku võimu õigust kaitsta inimesi proportsionaalselt. Eelnõu puhul on halduskoormuse vähendamine oluliseks eesmärgiks, kuid risk on, et see toimub töötajate tervisekaitse arvelt, mis võib tekitada ebavõrdsuse ja ebaproportsionaalse ohu suurenemise iseäranis mikro- ja väikeettevõtetes.

4. Õiglane kohtlemine ja töötajate õiguste kaitse

Eelnõus kavandatud muudatused, nagu tervisekontrolli tähtaegade pikendamine ja juhendamiskohustuse leevendamine, jätavad töötajad vähem kaitstuks ja annavad tööandjatele suurema võimaluse kohustustest kõrvale hiilida, mis võib rikkuda töötajate õigust õiglaselt ja turvaliselt töötada.

5. Vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eestis kehtiv seadus peab olema kooskõlas Euroopa Liidu õigusaktidega, mis reguleerivad töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Kavandatud muudatused, eriti tervisekontrolli tähtaja pikendamine, ei ole kooskõlas Euroopa Liidu tööohutusdirektiividega, mis rõhutavad varajast ja proaktiivset tervisekaitset töötajatele.

6. Puudulik mõjuanalüüs ja osapoolte kaasamine

Hea õigusloome põhimõtte kohaselt peab oluliste muudatuste puhul olema põhjalik mõjuanalüüs ning osapoolte kaasamine. Eelnõus puudub adekvaatne mõjuanalüüs töötajate tervisekaitsele ning selliseid muudatusi on tehtud ilma põhjaliku sotsiaalse, majandusliku ja õigusliku hindamiseta.

Seega kokkuvõtvalt võib öelda, et kavandatavad muudatused ei taga Eesti Vabariigi Põhiseadusega ettenähtud töötajate tervisekaitset, õiguslikku selgust ega proportsionaalsust ning võivad viia töötajate õiguste ja kehtivate rahvusvaheliste normide rikkumiseni. Sellised muudatused vajavad põhjalikku uuesti läbimõttlemist ning adekvaatset mõjuanalüüsi, et tagada tervisekaitse põhimõtete järgimine ning õiguskindlus ja õiglane kohtlemine.

2.Eelnõu § 1 punkt 3

Eelnõu § 1 punktiga 3 soovitakse tunnistada kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli. Eelnõu autori põhjenduste kohaselt on *sisekontroll töötervishoiu ja tööohutuse korralduse loomuliku osa, mis toimub ettevõttes riskianalüüsi ja muude seadusest tulenevate kohustuste täitmise käigus (nt töötervishoiu tervisekontrolli otsused ja tagasiside tööandjale, tööõnnetuste uurimise kord jm).*

Eelnõu seletuskirja autorid on ekslikult mõistnud sisekontrolli tegemise kohustuse funktsiooni ja eesmärgi. Sisekontroll ei ole hõlmatud riskianalüüsiga ega muude tööandja oluliste töötervishoiualaste kohustustega nagu seletuskirjas on ekslikult väidetud.

Eelnõu seletuskirja väide, et sisekontroll „dubleerib suuresti riskianalüüsist ja muudest kohustustest tulenevat põhimõtet”, tugineb põhimõtteliselt ekslikule arusaamale sisekontrolli ja riskianalüüsi funktsioonide erinevusest. Riskianalüüs ja sisekontroll ei ole dubleerivad töötervishoiualased kohustused, vaid täiendavad üksteist töötervishoiualase kvaliteedijuhtimise tsükli erinevates etappides.

Rahvusvaheliselt tunnustatud *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) mudeli kohaselt kuulub riskianalüüs „*Plan*” (planeeri) faasi, kus tuvastatakse ohud ja kavandatakse meetmed. Sisekontroll seevastu vastab „*Check*” (kontrolli) faasile, mille käigus monitooritakse ja hinnatakse rakendatud meetmete tegelikku tulemuslikkust. Nende kahe tegevuse samastamine on sama ekslik kui väita, et arsti esialgne diagnoos muudab tarbetuks igasuguse ravijärgse kontrolli.

Sisekontroll ei ole mitte ainult dokumentide olemasolu kontroll, vaid süstemaatiline protsess, mille käigus „vaadatakse üle kõik ettevõttele rakenduvad seadusenõuded, ettevõttesisesed regulatsioonid, kontrollitakse tegevuse vastavust nõuetele ning jälgitakse arenguid olulistes töökeskkonnaalastes näitajates (näiteks tööõnnetuste arv või haiguspäevade hulk töötaja kohta)”. Sisekontrolli tegelik eesmärk on ettevõttesisene hinnang sellele, kas püstitatud eesmärgid saavutati, kas õnnestus luua süsteem, mis tööpoolest aitab vältida tööõnnetusi ja tööga seotud haigusi

Eeltoodud sisekontrolli kohustus on olemuselt kooskõlas Euroopa Liidu õigusraamistikuga (raamdirektiiv 89/391/EMÜ), millega vastavuse eelnõus täielikult puudub.

EL-i tööohutuse raamdirektiiv 89/391/EMÜ ei piirdu üksnes riskianalüüsi nõudega. Direktiivi artikkel 6 kohustab tööandjaid rakendama meetmeid, mis „tagavad töötajatele antava kaitse taseme paranemise ja on integreeritud ettevõtte kõikidesse tegevustesse ning kõikidel hierarhilistel tasanditel”. See tähendab pidevat kaitse parandamise kohustust, mitte ühekordselt koostatud dokumendi olemasolu.

Direktiiv sätestab tööandja kohustusena ka tegevuse kohandamise tehnilisele progressile ning ühtse tervikliku ennetuspoliitika väljatöötamise. Need põhimõtted eeldavad süstemaatilist järelkontrolli – riskianalüüsi tegevuskava koostamine ei ole eesmärk omaette, vaid vahend ohutu töökeskkonna saavutamiseks, mida tagab sisekontrolli tegemise kohustus.

Sisekontrolli tegemise kohustuse kaotamine on vastuolus meie lähiriikide töötervishoiuõiguse ja -kultuuriga.

Näiteks Rootsi töökeskkonnaameti määrus AFS 2001:1 kehtestab tööandjatele kohustuse viia läbi süstemaatilist töökeskkonnajuhtimist (*Systematiskt arbetsmiljöarbete*, SAM), mis on sisuliselt identne Eesti sisekontrolli kontseptsiooniga. SAM arenes välja varasemast „sisekontrolli“ (*Internal Control*) süsteemist, mis kehtis alates 1993. aastast.

Rootsi õigusnormide kohaselt peab tööandja:

- uurima regulaarselt töötingimusi
- viima läbi riskihindamist
- määrama vastutavad isikud probleemide lahendamiseks
- jälgima rakendatud meetmete tulemuslikkust (*follow up on the measures taken*)
- koostama kirjaliku tegevuskava
- tagama töökeskkonnajuhtimises osalevate isikute pädevuse

Rootsi seadus (Work Environment Act) sätestab selgesõnaliselt: „Tööandja peab süstemaatiliselt planeerima, juhtima ja kontrollima tegevusi viisil, mis tagab töötervishoiunõuetele vastava töökeskkonna.“

Seejuures ei ole Rootsi sisekontrollikohustust kaotanud, vaid on seda täiustanud ja tugevdanud.

Saksamaa tööohutuse ja töötervishoiu seadus (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) kohustab tööandjat tagama toimiva tööohutussüsteemi (*Occupational health and safety system*), mis tähendab vastutust „tööohutuse meetmete integreerimise eest operatiivsetesse protsessidesse“ ning vastavate kontaktisikute määramist ettevõttes, kes jälgivad tööandja, juhtide ja teiste vastutavate isikute poolt tööohutuse nõuete täitmist.

Saksa seadus nõuab lisaks riskianalüüsile ka selle dokumenteerimist ja meetmete tulemuslikkuse hindamist, mis on olemuslik süstemaatilise sisekontrolli oluline funktsioon: „Tööandjad peavad hindama kõiki tööohutuse meetmeid, et tagada nende tulemuslikkus ja kohandada neid muutuvatele tingimustele.“ Saksamaal on loodud ka koordineeritud järelevalvesüsteem, kus liidumaa töökaitseasutused ja õnnetusjuhtumite kindlustusasutused teevad koostööd riskihindamise jälgimisel.

Prantsuse tööseadustiku artikkel R4121-1 kehtestab kohustusliku tööalaste riskide hindamise dokumendi (*Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels*, DUERP), mis peab sisaldama mitte ainult riskide tuvastamist, vaid ka „tegevuste kollektiivse jälgitavuse“.

Alates 2022. aastast peab DUERP-i säilitama 40 aastat ning seda tuleb uuendada vähemalt kord aastas või iga kord, kui toimuvad olulised muudatused. Lisaks on nõutud majandus- ja sotsiaalkomitee (CSE) konsulteerimine DUERP-i rakendamise ja

uuendamise osas. Prantsusmaa on seega sisekontrollile analoogseid nõudeid hoopis tugevdanud, mitte kaotanud.

Hollandi töötingimuste seadus (Arbowet) kohustab tööandjat:

- välja töötama ja rakendama töötervishoiu ja tööohutuse poliitika
- koostama riskide tuvastamise ja hindamise dokumendi (RI&E)
- koostama tegevuskava RI&E järelmeetmetena
- tagama regulaarse RI&E ülevaatamise ja uuendamise vastavalt kogemustele, töömeetodite muutustele või tehnika arengule

Hollandi süsteem näeb ette ka ennetamisinõuniku (*prevention officer*) määramise, kes osaleb riskianalüüsi koostamises ja selle ülevaatamises

Taani tööohutuse seadus nõuab kirjaliku töökoha hindamise (*workplace assessment*) koostamist, mis peab sisaldama:

- töötingimuste kaardistamist
- probleemide kirjeldust ja hindamist
- prioriteetide ja tegevuskava koostamist
- tegevuskava täitmise jälgimise juhiseid (*guidelines for following up the action plan*)

Taani seadus rõhutab samuti, et töötajad peavad kontrollima ohutuse ja tervise tagamiseks võetud meetmete tulemuslikkust (*check the effectiveness of measures taken*).

Soome töötervishoiu ja tööohutuse seadus (738/2002) kohustab tööandjat pidevalt jälgima (*continuously monitor*) töökeskkonda, töökollektiivi olukorda, töömeetodite ohutust ning töötajate tervist ja ohutust tööl. Seadus sätestab otsesõnu: „Tööandjad peavad samuti jälgima rakendatud meetmete mõju ohutusele ja tervisele tööl.”

Austria töötajate kaitse seadus (ASchG) kohustab tööandjat süstemaatiliselt tuvastama ja hindama kõiki ohte ja tervisekoormusi töökohal ning nende tulemuste põhjal määrama asjakohased riskiennetuse meetmed. See hõlmab ka kohustust hoida end kursis tööseadmete ja tööstruktuuri valdkonna uusimate arengutega

Eelnõu seletuskiri põhineb osaliselt ekslikel arusaamadel ja väidetel.

Seletuskirja väide: „Sisekontroll ei loo sisulist lisandväärtust”

Liidu seisukoht: Sisekontroll loob lisandväärtust, mida riskianalüüs ei suuda pakkuda – nimelt pidevat tagasisidet meetmete tegeliku tulemuslikkuse kohta. ISO 45001 ja teiste rahvusvaheliste standardite kohaselt on „Check” faas (monitooring ja mõõtmine)

juhtimissüsteemi lahutamatu osa. Ilma sisekontrollita jääb riskianalüüsi tegevuskava pelgalt paberile – puudub mehhanism kontrollimaks, kas kavandatud meetmed tegelikult rakendati ja kas need toimivad.

Seletuskirja väide: „Riskianalüüs on töökeskkonnale ja selles toimuvatele muutustele vastav dokument”

Liidu seisukoht: Riskianalüüsi uuendamise nõue (§ 13⁴ lg 4) kehtib üksnes teatud konkreetsetes olukordades (nt muutunud töötingimused, uued ohutegurid). Sisekontroll seevastu tagab süstemaatilise ja pideva jälgimise – igapäevased tegevused nagu seadmete nõuetekohane hooldus, juhendamise läbiviimine, ohuolukordade raporteerimine. Rootsi, Soome, Taani ja teiste riikide seadused rõhutavad just pidevat monitoorimist (*continuous monitoring*), mitte ainult perioodilist uuendamist muutuste korral.

Seletuskirja väide: „Tööandja peab oma ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest lähtudes läbi mõtlema töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise”

Liidu seisukoht: See väide eeldab, et kõik tööandjad omavad piisavat pädevust ja motivatsiooni vabatahtlikult rakendada sisekontrolli põhimõtteid. Tegelikult näitab praktika, et ilma selge seadusest tuleneva kohustuseta jäävad paljud ettevõtted passiivseks.¹

Seletuskirja väide: „Muudatus lihtsustab regulatsiooni, jättes ettevõtetele suurema paindlikkuse”

Liidu seisukoht: Paindlikkus tööohutuse valdkonnas ei tohiks tähendada kohustuslike turvameetmete kaotamist. EL-i raamdirektiiv 89/391/EMÜ lubab liikmesriikidel säilitada või kehtestada rangemaid meetmeid, mitte nõrgemaid. Eesti praegune sisekontrollikohustus on kooskõlas Euroopa parimate praktikatega. Selle kaotamine viiks Eesti töötajate kaitse taseme alla Rootsi, Saksamaa, Prantsusmaa, Hollandi, Taani, Soome ja Austria standardit.

Vahekokkuvõte

Eelnõu seletuskirjas esitatud põhjendus sisekontrollikohustuse kaotamiseks lähtub ekslikust eeldusest, et riskianalüüs ja sisekontroll on dubleerivad tegevused. **Tegelikult näitavad need kaks elementi ohutussüsteemis erinevaid funktsioone: riskianalüüs tuvastab ohud ja kavandab meetmed, sisekontroll jälgib meetmete rakendamist ja hindab nende tulemuslikkust.**

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/systematic-work-environment-management-sweden>

Eelnõu seletuskirjas puudub ka selgitus ja viited analüüsile, kui suurt halduskoormust (mis on sisekontrolli kohustuse kaotamise eesmärk) sisekontrollide tegemine tööandjale tekitavad. Kui ei ole teada probleemi tõsidust (halduskoormuse suurus), siis ei saa ka probleemi lahendada.

Ükski analüüsitud Lääne-Euroopa riik – Rootsi, Saksamaa, Prantsusmaa, Holland, Taani, Soome, Austria ega Belgia – ei ole loobunud sisekontrollile analoogsetest kohustustest. Vastupidi, mitmed riigid on neid nõudeid viimaste aastate jooksul tugevdanud (nt Prantsusmaa 40-aastane DUERP-i säilitamiskohustus).

Teaduslikud uuringud kinnitavad, et struktureeritud tööohutusjuhtimissüsteemid, mis hõlmavad regulaarset auditeerimist ja monitoorimist, vähendavad tööõnnetusi 14–25%. Sisekontrollikohustuse kaotamine Eestis oleks samm tagasi rahvusvahelistest parimatest praktikatest ja võiks pikemas perspektiivis viia tööõnnetuste arvu suurenemiseni.

3.Eelnõu § 1 punkt 4

Eelnõus soovitakse vähendada tööandja kohustust koostada ohutusjuhend tehtava töö kohta ning keskenduda vaid töövahendi ohutusjuhendile, kui tootja on seda juba koostanud, kuid paljud olulised ohutusküsimused ei ole reguleeritud kasutusjuhendiga.

Eesti Kutsehaigete Liit puutub palju kokku kohtuvaidlustega, kus vaidlus taandub suures osas küsimusele, millistele nõuetele peab juhend või muu töötervishoiualane dokumentatsioon vastama, et lugeda tööandja kohustus nõuetekohaselt täidetuks. Kavandatav muudatus tekitaks olukorra, kus tööandja juhendamiskohustuse saaks kasutusjuhendi olemasoluga lugeda täidetuks, kuid küsimus, kas kasutusjuhend ka tegelikult töötaja tervist tagab, jääb teisejärguliseks.

Kavandatav seadusmuudatus, kus tööandjad saaksid anda töötajatele töövahendid ja piirduda töövahendit puudutavas osas ainult kasutusjuhendi tutvustamisega töötajale, seaks tõsiselt ohtu töötaja tervise, sest töötaja ei saa enam infot, kuidas konkreetset töövahendit konkreetset selles töökeskkonnas tuleb ja saab ohutult kasutada.

Praegune seadusandlus näeb ette tervikliku lähenemise, kus arvestatakse nii tehtava töö kui ka töövahendi ohutusnõudeid. Euroopa ja mitmed Lääne-Euroopa riigid nõuavad töötajate tervise kaitseks süsteemset ohutusjuhendamist, mis hõlmab ka töö iseloomu ja keskkonna eripära. Muudatus, mis vabastab tööandjad kohustusest koostada tehtava töö ja töövahendi ohutusjuhendit konkreetsele tööspetsiifikale ja -keskkonnale, võib viia olulise info kadumiseni ja töötervishoiu riskide tõusuni, mis ei ole kooskõlas rahvusvaheliste normide ja hea praktikaga.

Eelnõu seletuskirjas väidetakse, et planeeritavad muudatused aitavad vähendada tööandjate halduskoormust, võimaldades keskenduda sisuliselt olulistele

ohutusmeetmetele, kuid seletuskiri ei sisalda ühtegi kvantitatiivset või dokumenteeritud mõõtmist selle kohta, kui palju aega ja ressursse tehtava töö ohutusjuhendite koostamine tegelikult tööandjatele nõuab.

Eelnõus ei ole esitatud uuringuid või statistikat, mis tõestaks, et tootja koostatud kasutusjuhendite olemasolu ja kvaliteet on garantii töötaja tervise ja ohutuse tagamisel ettevõttes. Vastupidi, mitmed uurimused näitavad, et töötajate ohutust parandab pigem süsteemne juhendamine, koolitamine ja sisekontrolli protsessid, mitte ainult toote tehniline kasutusjuhend.

Kasutusjuhend ei sisalda infot, kuidas konkreetses töökeskkonnas peaks töövahendit kasutama nii, et see ei tekitaks ohtu." Kasutusjuhendid on üldised ja võivad puududa konkreetsete riskide käsitlemisel antud töökeskkonnas. Tööandja vastutus on tagada, et juhised ja ohutusmeetmed oleksid kohandatud ettevõtte spetsiifikale - kasutusjuhend ei sisalda infot, kuidas konkreetses töökeskkonnas peaks töövahendit kasutama nii, et see ei tekitaks ohtu.

Kuigi tootja kasutusjuhend võib anda töövahendi tehnilise ohutu kasutamise info, ei pruugi see hõlmata *töötervishoiu- ja tööohutusspetsiifikat* vastavalt ettevõtte riskianalüüsile ja töökeskkonna eripäradele.

Seletuskiri eeldab, et "tootja koostatud töövahendi kasutusjuhend sisaldab piisavat teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks", kuid seletuskiri ei sisalda uuringuid ega andmeid, mis kinnitaksid seda väidet praktikas. Analüüsida tuleks:

- Mitme protsendi jagu töövahendeist, mida Eesti tööandjad kasutavad, on saadud kolmandatest riikidest ilma kehtiva kasutusjuhendita. Praktikas on levinud olukorrad, kus tööandja kasutab nt puidu lõhkumismasinat, mille tellis Hiinast ja millega ühtegi kasutusjuhendit kaasas ei olnud või kasutusjuhendid on formaalsed, üldsõnalised ja selgelt puudulikud?
- Kui paljudel juhtudel on tootja kasutusjuhend eestikeelsena kättesaadav ja ajakohaselt uuendatud?
- Millist lisaväärtust annaks tööandja koostatud töövahendi ohutusjuhend, mis arvestaks ettevõtte spetsiifilisi riske?

Kui need küsimused oleksid lahendatud, on eelnõu põhjendus spekulatiivne.

Eelnõu seletuskirja väide, et "Tööandja peab arvestama, et tööinspektor võib nõuda erandlikes olukordades vastava juhendi koostamist, kui järelevalve käigus ilmneb, et tööandja kasutab ohtlikku seadet", on otseselt vastuolus ennetava lähenemisviisiga, mis on TTOS aluspõhimõte - tööga seotud haigestumisi ja tööõnnetusi peab ning saab vältida proaktiivselt ennetustegevuste abil. Eelnõu seletuse järgi peaks tööandja ootama inspektori külaskäiku enne, kui ta tõsiselt käsitleb ohtlike seadmete dokumentatsiooni

ning tekiks olukord, kus ohutusmeetmete rakendamine sõltub sellest, kas ja millal inspektor jõuab järelevalvemenetlust ettevõttes läbi viia.

4. Eelnõu § 1 punkt 6

Eelnõu seletuskiri esitab tervisekontrolli tähtsaja pikendamise põhjendusena katseaja kestuse, väites, et "Katseaeg kestab töölepingu seaduse kohaselt üldjuhul neli kuud. Lisaks toob TLS välja, millist aega katseaja hulka ei arvestata – kui töötajal oli tööülesannete täitmine takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, täitis haiguslehe alusel töötamise ajal tavapärasest erinevaid tööülesandeid või kasutas puhkust".

Siiski, tegelikult on muudatuse tegelik eesmärk – nagu seletuskiri tunnistab – vähendada tööandjate halduskoormust, võimaldades tööandjatel "korraldada tervisekontroll alles pärast katseaja lõppu, vältides vajadust teha seda töötajaga, kelle töösuhe võib lõppeda katseaja jooksul".

Selline lähenemine on põhimõtteliselt vastuolus TTOS-st tuleneva töotervishoiualase töötaja tervise kaitse põhieesmärgiga ja Euroopa Liidu õigusraamistikuga.

Euroopa Liidu raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 14 sätestab, et "töötajatele tuleb anda juurdepääs tervisele vastavale tervisekontrollile, mis on kohandatud töö ja töotervishoiu riskidega". Käesolev nõue on proaktiivne ja ennetav, mitte reaktiivne.

Teadusuuringud ja rahvusvahelised soovitused (ILO, WHO) rõhutavad, et tervisekontrolli eesmärk on:

1. Varajane haiguste tuvastamine – enne kui kroonilised haigused või kutsehaigused tekivad
2. Lähtepunkti määratlemine – seadmine võrdluspunkti tulevastele kontrollidele
3. Ennetavad meetmed – töötaja teavitamine riskidest ja vajalikest kaitsemeetmetest

Kogu see protsess on kõige tõhusam tööle asumise esimestel kuudel, kui töötaja alles hakkab tööga tuttavaks saama ja ohutegurite ekspositsioon on minimaalne või kontrolli all.

Paljud kutsehaigused (nt allergiline astma, dermatiit) arenevad ohuteguritega esmase kokkupuute käigus, mis toimub esimestel kuudel intensiivsema ekspositsiooniga. Uuringud näitavad, et kuni 40% kutsehaiguste algus avaldub esimese 3–4 kuu jooksul pärast tööle asumist.²

² https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/presentations/3._early_detection_of_occupational_diseases_-_steven_ronsman.pdf

Vähktõve eelne *screening*. Kui töötaja töötab kantserogeenidega, on esmase tervisekontrolliga tervise seisundi lähtekoha määratlemine kriitiline, et eristada tööpõhjustatud muutusi algsetest seisunditest.³

Teadusuuringud näitavad, et sensitiseerimise faasi (millal haigus veel pole täielikult välja arenenud) kestus on 1–4 kuud. Pärast seda on haigus juba kinnistanud. Seega esmase tervisekontrolli tähtaja pikendamine tähendab, et varajase tuvastamise aken võib olla juba sulgunud.

Seletuskiri kasutab katseaaja pikendamise võimalust põhjendusena tervisekontrolli tähtaja pikendamiseks. Selles sisaldub põhimõtteline loogikaviga. Katseaeg ja esmane tervisekontroll teenivad kattuvat põhieesmärki, milleks on veenduda, kas töötaja sobib antud töökohale. Seetõttu pole millegagi õigustatud põhjendus, et esmane tervisekontroll peaks toimuma pärast katseaega.

Tööandja jaoks võib osutuda koormavamaks ja majanduslikult kahjulikumaks see, kui soorituse järgi inimene läbib katseaaja, kuid hiljem selgub, et ta ei saa seda tööd teha. See tähendaks, et katseaega panustatud aeg ja ressurss läheb tööandjal raisku. Seda riski saab maandada esmase tervisekontrolliga, mis toimub võimalikult vara.

Praktiline näide: Hooajaline ehitustöötaja võetakse neljaks kuuks tööle juunist septembrini. Kavandatava tervisekontrolli tähtaja pikendamise korral. Sellistel töödel tegutsevate töötajate puhul jääbki tervisekontroll teostamata. Seetõttu jäävad terviseriskidega töötajad tuvastamata.

Seletuskiri väitab, et "tervisekontrolli edasine sagedus on tavapäraselt kolm aastat", millest tulenevalt üksnes hilisem esmane kontroll pärast tööle asumist ei tekita probleeme. See väide on eksitav, sest esmane tervisekontroll tööle asumise järel tuvastab, kas töötaja juba on varem tervisehäiretega. Edaspidised 3-aastaste kontrollid tuvastavad, kas töötajal on arenenud edasi või uusi tervisehäireid uute ohuteguritega kokkupuutumise tõttu.

Seletuskiri tunnistab probleemi, kuid ei lahenda seda! Selle asemel väidetakse, et "senise neljakuuse tähtaja korral ei jõudnud osa lühiajaliselt töötanud inimesi tervisekontrolli läbida". Kuid see on täpselt see põhjus, miks esmase tervisekontrolli tegemise perioodi pikendamine suurendaks ohtu töötajate tervisele.

Mõju analüüs on ebapiisav. Mõju analüüsi osa väidab, et muudatus "mõjutab töötajaid neis organisatsioonides, mis osutavad tervishoiuteenuseid; mis tegutsevad ühises keskkonnas (nt kaubanduskeskus või kontorihoone) või kus töötaja töötab üksi".

Kuid analüüs ei käsitle:

³ <https://www.domeba.com/en/occupational-health-check-ups/>

- Millistest tööst tulenevad tervisekontrolli osas suurim risk?
- Kuidas muudatus mõjutab erinevate riskitasemetega töid?
- Millised töötajate rühmad (näiteks naised, vanemaealised, invaliidid) on riskirühmas?

Kavandatav muudatus on vastuolus naaberriikide seadusandlusega. Näiteks Soomas on sätestatud, et Soome: "Tervisekontroll tuleb korraldada enne töö alustamist, kuid pärast töö alustamist maksimaalselt ühe kuu jooksul".⁴ Seega Soome tervisekontrolli kord on rangem kui Eesti praegune nelja kuu nõue. See kajastab soomlaste arusaama, et varajane tuvastamine on kriitiliselt oluline.

Kõik Euroopa riigid, kus on uuritud, kasutavad nn *surveillance* mudelit, mis keskendub varajasele võimalike haiguste avastamise teooriale ja töötaja tervise seisundi määratlemisele esimestel kuudel, mitte nagu kavandatav muudatus, kus esmane tervisekontroll tehakse alles pool aastat pärast töötaja suunamist uude töökeskkonda.⁵

Eelnõus ei ole järgitud hea õigusloome tava. Seletuskiri esitab järgmise loogika:

"Katseaeg kestab töölepingu seaduse kohaselt üldjuhul neli kuud. Lisaks toob TLS välja, millist aega katseaja hulka ei arvestata ... Eeltoodut arvestades sätestatakse eelnõuga esimese tervisekontrolli aeg kuus kuud pärast töötaja tööle asumist"

See on aritmeetiline argument, mitte teaduslik. Seletuskiri ei selgita:

1. Miks katseaja pikendamine peaks tooma kaasa esmase tervisekontrolli tähtaja pikendamise?
2. Kas on olemas teaduslik uuring, mis näitab, et kuue kuu tähtaeg on tervisekaitse seisukohalt sama efektiivne kui nelja kuu? Puudub viide.
3. Millised on tervisekontrolli hilisema tegemise võimalikud riskid? Analüüs puudub.

Hea õigusloome tava nõuaks, et muudatused, mis vähendavad töötajate tervisekaitset, oleksid toetatud teaduslike tõenditega. Käesolevas eelnõus puudub selline tõendus.

Tervisekontrolli tähtaja pikendamine kuueks kuuks ei ole õiguskaitset ja teadusel põhjendatud. Tööandja halduskoormuse vähendamise eesmärgil tehtud muudatus, mis vähendab töötajate tervisekaitset, ei ole kooskõlas Euroopa Liidu ja rahvusvaheliste standarditega.

⁴ <https://tyosuojelu.fi/en/occupational-health/occupational-health-care/health-examinations>

⁵ <http://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/well-being-9>

5.Eelnõu § 1 punkt 9

Kavandatud muudatus TTOS § 13³ lõike 1 sõnastuses, mis muudab juhendamiskohustuse üldisemaks ja muudab juhendamise ning väljaõppe tingimused vähem täpsustatuks, tekitab mitu olulist probleemi nii töökeskkonna ohutuse tagamise praktikas kui ka kohtuvaidlustes.

Kehtiv seadus täpsustab selgelt punktid, millised teemad juhendamises ja väljaõppes peavad olema käsitletud, sealhulgas konkreetne teave riskide, ohutegurite, töövahendite ohutusnõuete, esmaabi ja evakuatsioonijuhiste kohta.

Muudatusega muudetakse sõnastus nii, et tööandjal on kohustus "võttes arvesse töötaja töö eripära ja ohtlikkust, juhendada töötajat ja korraldada väljaõpet", ilma piisava täpsustava nimekirjata teemadest või juhendi sisu nõuetest.

See loob olukorra, kus puudub kindel alus, millele juhend peab vastama. Praktikas tähendab see:

- Suurenevad vaidlused tööandjate ja töötajate vahel, millised teemad on juhendamisel kohustuslikud
- Vaheetapis, kus tööandja saab väita, et juhendas töötajat küll, kuid konkreetsed teemad jäid käsitlemata
- Kohtumenetluses on töötajatel raskem tõendada, et neid ei juhendatud piisavalt tervisekahjustust vältivate meetmete suhtes

Eelnõus ei ole vähimalgi määral eeltoodud teemasid analüüsitud.

Hea õigusloome tava järgi tuleks seadusandjal esitada:

- Konkreetsed ja arusaadavad nõuded, mida tuleb täita (nt juhendi teemade täpne nimekiri)
- Mõjuanalüüs, mis näitab, kuidas nõuetega täitmine mõjutab töötajate ohutust ja tööandjate halduskoormust

Praegune eelnõu seletuskiri ei sisalda vajalikku selgust ega mõjuanalüüsi.

Praktikas eeldab juhendamise ja väljaõppe kvaliteedi hindamine sageli konkreetseid nõudeid, sh juhised, sisukord ja auditeerimise põhimõtted. Kui seaduses puudub täpne standard ja norm, jääb hindamine subjektiivseks ja vaidlused suurenevad veelgi.

Eelnõu kavandatav muudatus TTOS § 13³ lg 1 sõnastuses on normitehniliselt põhjendamata ning vähendab tööandjate kohustust anda töötajatele terviklikku ja piisavat juhendamist ja väljaõpet.

Üldisem ja vähem täpsem sõnastus loob tõlgendusruumi ja suurendab vaidluste riski, nõrgestades seeläbi töötajate tervisekaitset praktilises töökeskkonnas. Hea õigusloome seisukohalt peaks selliste oluliste töötajate kaitse tagavate sätete puhul olema nõuded selged, täpsed ja üheselt mõistetavad, et vältida õigusseaduslikke ebakõlasid ja tagada turvaline töökeskkond.

6.Eelnõu § 1 punkt 11

Seletuskirjas väidetakse, et "Praktikas aga näevad väikeettevõtted seda [riskianalüüsi üleslaadimist] pigem ebamõistliku halduskoormusena, kuna peavad koostama riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või selle sinna üles laadima". Seejärel järeldatakse ". Muudatuse eesmärk on vähendada mikroettevõtete halduskoormust, säilitades samas võimaluse kasutada riskianalüüsi moodulit töökeskkonnas esinevate riskide hindamiseks".

Seletuskiri ei sisalda ühtegi faktilise tõendust või mõõtmist, mis kinnitaks väidet, et riskianalüüsi üleslaadimine tekitab väikeettevõtjatele "ebamõistliku" koormuse. Hea õigusloome tava nõuab, et selline väide peaks põhinema konkreetsele andmestikule.

Riskianalüüsi üleslaadimine ei ole märkimisväärne halduskoormus.

Üleslaadimise koormuse analüüs. Riskianalüüsi üleslaadimise protsess hõlmab:

- Dokumendi avamist töökeskkonna andmekogu veebilehel
- Faili valimist (PDF, Word, Excel)
- Nupu "Laadi üles" klikkamist
- Kinnituse vastuvõtmist

Hinnanguline ajakulu: 2-5 minutit.

Riskianalüüsi koostamise ajakulu mikro- ja väikeettevõtetes. Teadusuuringud⁶ näitavad, et riskianalüüsi koostamine (mitte üleslaadimisi) kulub:

- Väga väikesele ettevõttele (1-9 töötajat): 4-8 tundi aastas
- Väikeettevõttele (10-49 töötajat): 8-16 tundi aastas

⁶ vt nt

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/893541/Dang_Hoang.pdf;jsessionid=B622CC774EF8B697E42E1C08766F3DBC?sequence=2

Seega kogu riskianalüüsi tegemise protsess võtab väikeettevõtetelt keskmiselt vähem kui kaks tööpäeva aastas. Üleslaadimise 2-5 minutit on tähtsusetu osa sellest juba niigi väikesest ajafondist.

Võrdlus teiste nõuetega. Näiteks on tööandjatel on kohustus:

- Tööõnnetuste uurimise aruandeid TI-le esitada (15-20 minutit õnnetuse kohta)
- Tervisekontrolli otsuseid säilitada (kestev haldus)
- Töölepingu dokumente arhiveerida (pidev töö)

Seega riskianalüüsi üleslaadimine lisab halduskoormusele vaid murdeosa võrreldes teiste kehtivate nõuetega.

Riskianalüüsi dokumentatsioon ja selle ajaline fikseerimine töökeskkonna andmekogus on kriitilise tähtsusega, et tagada riskianalüüside proaktiivsusnõude täitmist ja võimaliku tööga seotud tervisekahju juhtumi korral oleks võimalik tuvastada, millal riskianalüüs on tehtud.

Riskianalüüsi üleslaadimise nõude eesmärk on tegelikult hoida ära situatsioone, kus tööandja koostab riskianalüüsi esialgselt vales ajal (nt pärast inspektori külaskäiku); tööandja muudab dokumenti ilma kontrollitavate muudatuste jäljeta; tööandja väidab, et "riskianalüüs oli olemas", kuigi dokumenti ei ole tegelikult kunagi koostatud.

EKHL on puutunud kokku sadade kutsehaigus- ja tööõnnetusvaidlustega, milles vaieldakse muu hulgas selle üle, kas riskianalüüs oli õigeaegselt tehtud või mitte. Andmekogusse üleslaadimise nõue aitab selliseid vaidluseid edaspidi vähendada. Mikroettevõtetele erandi tegemine antud juhul ei ole millegagi põhjendatav.

Kui riskianalüüs on olnud ajas fikseeritud töökeskkonna andmekogu (millel on ajamarkerid), on:

- Tööandja jaoks õiguskaitse – dokumenttööstus, et oht oli tuvastatud ja proaktiivselt käsitletud
- Töötaja jaoks õiglus – teada, et nõuetekohaseid meetmeid rakendati
- Inspektori jaoks uurimise tõendusmaterjal – andmekogus on olemas info, mis tagab riskianalüüsi ajalise autentsuse.

Töökeskkonna andmekogus üleslaaditud dokumendiga on kõik need ohud välistatud:

- Ajamarker näitab, millal dokument üles laaditi
- Muudatuste järjestus on kontrollitav
- Inspektoril on olemas uurimiseks vajalik materjal ja logiinfo.

Kokkuvõtteks seletuskiri käsitleb sätte administratiivset koormust (üleslaadimine), kuid jätab arvestamata sätte kaitse funktsiooni (dokumenttööstus ja pettuste vältimine). Liiatigi puudub eelnõus igasugune analüüs sellest, kas sätte peamise funktsiooni ja eesmärgi ohverdamine on õigustatud, kui riskianalüüsi üleslaadimine võtab ettevõtjalt kõige rohkem 5 minutit, mis ei ole käsitatav märkimisväärse halduskoormusena.

7. Eelnõu § 1 punkt 23

Eesti Kutsehaigete Liit leiab, et kavandatav muudatus on fundamentaalselt õiguskaitset ebaoproportsionaalne, diskrimineeriv ja vastuolus Eesti Põhiseaduse ning Euroopa Liidu õigusraamistikuga. Säte võimaldaks karistada töötajat kuni 50 trahviühikuga ilma et seaduse sõnastus sätestaks eeltingimuse, et tööandja on esmalt ise täitnud kõik nõuded selleks, et isikukaitsevahendite nõudeid oleks võimalik töötajal täita, töötajat oleks nõuetekohaselt juhendatud ja tööandja on sisekontrolli käigus eelnevalt juhtinud töötaja tähelepanu võimalikule väärmõistmisele, kuidas isikukaitsevahendit tuleks kasutada.

Euroopa Liidu raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 5 ja TTOS § 1 sätestab selgelt, et tööandja kannab esmast ja juriidilist vastutust töötajate tervisele ja turvalisusele. See vastutus hõlmab:

- Töökeskkonna riskide tuvastamist
- Riskide maandamiseks vajalike meetmete rakendamist
- Töötajate juhendamist ja koolitamist
- Meetmete tulemuslikkuse kontrollimist (sisekontroll)

Kavandatav muudatus pöördab selle vastutavuse hierarhia ümber, karistades töötajat isikukaitsevahendite kasutamise nõuete rikkumise eest, kuigi tööandja on selle IKV-de valimise ja juhendamise vastutav. Säte loob olukorra, kus töötaja kannab juriidilist vastutust tööandja kohustuste täitmise ebaõnnestumise eest.

Säte rakendatakse juhul, kui IKV mittenõuetekohane kasutamine "kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule". Siiski kavandatav säte ei nõua:

- Riskianalüüsi olemasolu
- IKV valiku dokumenteerimist
- Juhendamise teostamist
- Tööandja kohustuste täitmist kontrollimist

Näiteks võiks töötajale teha trahvi, kuigi:

- Tööandja ei teinud riskianalüüsi

- Tööandja ei määranud, millised IKV-d on vajalikud
- Tööandja ei juhendanud töötajat
- Töötaja ei teadnud, mis on "õige" IKV

Säte viitab "ohu" kaasnemisele, kuid "oht" definitsiooni ei ole. See tähendab:

- Teoreetiline oht? (nt "võiks tekkida" kahjustus)
- Konkreetne oht? (nt kahjustus juba tekkis)
- Tõenäoline oht? (nt tõenäosus üle 50%)

Ilma selge definitsioonita on kohtu jaoks raske otsustada, mis näost on "oht" ja mis pole.

Eesti Põhiseaduse § 28 sätestab, et igaühel on õigus ohutule ja tervist säilitavale tööle. See on töötaja õigus, mille järgi tööandja peab tagama ohutu töökeskkonna. Säte loob töötajale õiguse, mitte kohustuse.

Kavandatav muudatus muudab selle õiguse kohustuseks: töötaja on nüüd kohustatud ise tagama oma turvalisuse IKV-de kasutamise kaudu. Kui töötaja seda ei tee, saab ta trahvi. See on vastuolu Põhiseaduse § 28 sõnastusega.

Raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 5 sätestab: "Tööandja kannab vastutust selliste meetmete rakendamise eest, mis on vajalikud töötajate tervisele ja turvalisusele." Direktiiv ei pane töötajale individuaalset vastutust tööohutuse tagamise eest – see on tööandja vastutus.

Kavandatav muudatus rikub direktiivi nõudeid, sest:

- Pöördab vastutuse ümber
- Karistab töötajat tööandja kohustuste ebaõnnestumise eest
- Loob töötajale individuaalse vastutavuse, mis pole direktiiviga ette nähtud

Kavandatav muudatus on fundamentaalselt õiguskaitset ebaproportsionaalne, diskrimineeriv ja vastuolus Eesti Põhiseaduse ning Euroopa Liidu õigusega, sest

1. Nihutab vastutuse töötajale, kuigi tööandja kannab seaduslikult esmast vastutust
2. Karistab töötajat ebaõigluselt kõrgelt tööandja kohustuste ebaõnnestumise eest
3. Rikub Põhiseadust § 28 (õigus turvalisele tööle)
4. Rikub Euroopa Liidu õigust raamdirektiivi 89/391/EMÜ

Eesti Kutsehaigete Liit kutsub seadusandjat üles loobuma kavandatavast muudatusest täielikult ja selle asemel tugevdama ning täpsustama tööandja vastutust riskianalüüsi, IKV valimise ja juhendamise osas.

8. Kokkuvõte

Eelnõu on tahtlikult või tahtmatult konstrueeritud viisil, kus töötajate tervisekaitset devalveeritakse tööandjate halduskoormuse vähendamise ettekäändel, mitte kui iseseisva väärtusena, mida tuleks TTOS aluspõhimõtete järgi peamise väärtusena tagada.

Hea õigusloome tava järgi peavad muudatused põhinema mitmekülgse ja kriitilise mõju analüüsil, mitte halduskoormuse vähendamise eesmärgil jäetud lünkade täitmisega.

Liialdamata - eelnõu seletuskirjas puudub täielikult mitmekülgne ja kriitiline mõju analüüs. Seetõttu on kavandatavad muudatused läbi mõtlemata ning võivad vähendada töötajate tervise kaitset.

Palume kõik eeltoodud seisukohad ja tähelepanekud arvesse võtta. Nendega mittenõustumisel ootame põhjendatud ja analüüsil põhinevaid seisukohti.

Eesti kutsehaigete ja tööõnnetuses kannatanute eest

8. Ettepanekud

Eesti Kutsehaigete Liidu kutsub seadusandjat üles:

1. Loobuma kavandatavad muudatused sisekontrolli, riskianalüüsi üleslaadimise, ohutusjuhendite ja tervisekontrolli kohustuste kohta.
2. Säilitama kehtivad töötervishoiu nõuded senisel kujul.
3. Pakkuma tööandjatele alternatiivseid lahendusi halduskoormuse vähendamiseks – näiteks tasuta digitaalseid tööriistu, nõustamist ja tugisüsteeme – mitte kohustuste kaotamist ja nende üldistamist.
4. Koostama teadusel ja faktidel põhineva põhjaliku mõjuanalüüsi, kaasates sotsiaalpartnereid, teadlasi ja töötajate kaitse organisatsioone.
5. Viima muudatused kooskõlla Euroopa praktikaga enne seaduse vastuvõtmist.

allkirjastatud digitaalselt

Tiina Kink

Eesti Kutsehaigete Liit juhatuse liige

Lembit Sinijärv

Eesti Kutsehaigete Liit juhatuse liige

Külli Pekarev

Eesti Kutsehaigete Liit juhatuse liige

Urmas Orusalu

Eesti Kutsehaigete Liit juhatuse liige