

## Ettepanekud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seadusele

**MTÜ Töökeskkonna Praktikum (täna veel mitteametlik MTÜ)** koosneb töökeskkonnajuhtimise ja töötervishoiu ning tööohutuse korraldusega igapäevaselt kokkupuutuvatest ekspertidest ning pikaajalise kogemusega spetsialistidest. Meie eesmärk on anda praktiline sisend töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatustesse. Tahame, et töötervishoidu ja tööohutust ei vaadeldaks kui bürokraatlikku protsessi, vaid nähakse selles vahendit ohutu töö ja töökeskkonna loomiseks.

Toetame eelnõu seletuskirjas välja toodud punkte, mida selles dokumendis välja pole toodud. Allpool leiame kommentaarid ja ettepanekud, mille osas tunneme, et muudatus ei täida oodatavat eesmärki.

### **1. Eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli.**

Töökeskkonna sisekontrolli mõiste on tööandjale alati segane olnud. Pole aru saadud, mis on sisekontrolli eesmärk ja sisu ning kuidas see läbi viia tuleb. Ilmselt on olnud puudulik teavitustöö.

Seletuskirjas on välja toodud, et sisekontrolli peaks asendama riskianalüüs ja selle alusel koostatud tegevuskava.

Riskianalüüs on tööohutuse juhtimissüsteemi mõistes planeeriv tegevus, mille eesmärgiks on aru saada, millised ohutegurid töökeskkonnas on ning milliseid meetmeid kasutusele võtta ohutuse tagamiseks. Sisekontrolli eesmärk on kontrollida, kas töökeskkond vastab nendele nõuetele, mis on seaduses ning mille on ettevõtte ise enda tööohutuse standardiga määranud. Need kaks protsessi pole üksteist asendavad tegevused, vaid üksteisele järgnevad tegevused.

**Ettepanek:** Meie hinnangul on mõistlik jätta sisekontrolli kohustus, kuid selle korraldamine toimuks vastavalt ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldusele ja riskianalüüsi tulemustele. Sisekontroll peaks seaduses olema sarnase ülesehitusega nagu töökeskkonna riskianalüüs, mis on toodud eraldi peatüki alla ning mis annab aimu selle eesmärgist.

**2. Eelnõu § 1 punktiga 11 muudetakse tööandjate ringi, kes on kohustatud koostama töökeskkonna andmekogus töökeskkonna riskianalüüsi või esitama selle TI töökeskkonna andmekogusse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.**

Riskianalüüsi koostamise kohustus peaks jääma kõikidele ettevõtetele, kellel on töötajad. Nagu eelpool mainitud, siis riskianalüüsi eesmärk on tuvastada ohud ning kehtestada ennetus - ja kontrollimeetmed töötajate ohutuse tagamiseks. Antud juhul ei näe me väga suurt halduskoormuse vähendamist sellega, et väiksemad ettevõtted ei pea riskianalüüsi tegema TelSis, kuid peavad selle tegema muid programme kasutades (Excel, Word) ning võit seisneb sellest, et ei pea riskianalüüsi andmekogusse üles laadima. Üleslaadimine on väike vaev ning veel väiksem vaev peaks olema TelSis riskianalüüsi koostamine väiksemate ettevõtete puhul. Siinkohal tundub, et probleem on pigem selles, et Tööinspeksioon ei ole suutnud TelSi tööriista lihtsust tööandjani viia. TelSi riskianalüüs on oluliselt lõdvem oma vormiliste nõuete osas, kui riskianalüüsid, mida tehakse excelis ja wordis (TelSis ei pea välja tooma riskiastemeid ning tervisemõjusid).

Lisaks peab mõistma, et eriti väikesed ettevõtted ei tee riskianalüüsi iga aasta, pigem kord 5 aasta jooksul või harvemgi. Seega ei saa pidada seda liiga suureks bürokraatiliseks nõudeks.

Selle punkti sisseviimisega anname tööandjatele võimaluse hakata riskianalüüsiga tegelema alles siis, kui tööinspektor külla tuleb, sest enne seda keegi temalt ei nõua riskianalüüsi. Ehk tulemuseks on see, millest oleme üritanud aastaid välja tulla, et nõudeid täidetakse inspektori meeleheaks.

**Ettepanek:** Me ei poolda seda muudatust, vaid pigem suunaks Tööinspeksiooni tööandjatele teavitustööd tegema TelSis riskianalüüsi tegemise aja ning raha kokkuhoiust.

**3. Eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.**

Me ei poolda tehtavale tööle ohutusjuhendi koostamise nõude kasutamist. On töid, mille korral ei kasutata ohtlikke töövahendeid, kuid on olulised töökorralduslikud ohutuspõhised, millest kinni pidada. See, et toimub dubleerimine on teadlikkuse puudumine ning turul levivate teenusepakujate koostatud ohutusjuhendite kasutamise probleem. Ohutusjuhendid tuleks koostada selliselt, et ei oleks dubleerivaid peatükke. Pooldame seda, et ohutusjuhendina tohib kasutada kasutusjuhendit, kui sellel on selgelt ja konkreetselt toodud välja ohutuse tagamise nõuded. Paraku on selle sätte ohukoht see, et tööandjad ei oska välja tuua, millal kasutusjuhendis toodud ohutuspõhised on piisavad. Enamasti on kasutusjuhendis toodud ohutuspõhised väga üldised ning ei anna töötajale selgeid suuniseid oma tervise hoidmiseks.

**Ettepanek:** Tööandjal on kohustus koostada ohutusjuhendid, milles on välja toodud tehtava töö ning kasutatavate töövahenditega seotud ohtlikud olukorrad ning nendest hoidumise tegutsemisjuhised. Ohutusjuhendina võib kasutada tootja poolset kasutusjuhendit, kui tööandja on veendunud, et selles olevad ohutusnõuded ja tegutsemisjuhised on piisavad töötaja ohutuse tagamiseks.

**4. Eelnõu § 1 punktidega 9 ja 10 muudetakse töötajate juhendamise ja väljaõppe sätteid.**

Näeme tihti, et kui juhendamisest ollakse teadlik, siis väljaõppe olemusest ja eesmärgist ei saada aru ning kui juhendamine on tehtud, siis väljaõpe tihti tegemata. Juhendamine ja väljaõpe on üks tervik, millest esimene on teoreetilisem ning teine praktilisem. Lisaks toimub väljaõpe töötegemise käigus juba ehk enne tööle asumist läbiviia võib olla tööandjatele eksitav.

**Ettepanek:** Pooldame, et väljaõpe ja juhendamine viia ühtse peatüki alla ning selgitada ühe ja teise osa eesmärki. Lisaks peaksid juhendamise ja väljaõppe ulatus, sisu ja kestus olema tööandja valida vastavalt ettevõtte tegevusalale.

**5. Eelnõu § 1 punktiga 6 muudetakse töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja korraldama töötaja tervisekontrolli esimese nelja kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates (TTOS-i § 131 lõike 6 esimene lause).**

Mõistame, et esimese tervisekontrolli tähtaja pikendamist neljalt kuult kuuele kuule on eesmärgiga saata töötaja tervisekontrolli, kui on kindel, et töötaja on katseaja edukalt läbinud ning kuna väljaspool Tallinna ja Tartut on keeruline tervisekontrolli aega saada, siis on tegemist justkui puhverajaga. Me näeme, et see ei lahenda tegelikku probleemi. Tervisekontrollide kättesaadavus vajab teistsugust ja palju laiemat muutust.

Lisaks tuleb arvestada, mis on esimese tervisekontrolli eesmärk - kas töötaja üldse sobib antud tööd tegema või saab ta tööd teha piirangutega? Kuus kuud on juba üsna pikk aeg, mil töötaja, kes tervislikel põhjustel ei tohiks antud tööd teha, võib omale viga teha. Katseaja eesmärk on aru saada nii töötaja kui ka tööandja vaatest, kas töötaja on sobiv antud tööle. Siinkohal on määrav ka töötaja tervislik seisund tööle asudes.

**Ettepanek:** Antud hetkel ei toeta me seda muudatust, kuna sisuliselt see tervisekontrolli kättesaadavuse probleemi ei lahenda, vaid leiame, et üle tuleks vaadata kogu tervisekontrolli protsess. Eesmärk peab olema varakult aru saada, kas töötaja on lubatud antud tööd tegema.

Ettepanek on kaasata esimese tervisekontrolli korraldamisse perearstid ning väiksemate riskidega tööde puhul, nt kontoritöö, jätta ka perioodiline tervisekontroll perearstide kätte.

Kuid lisaks on meie ettepanek vaadata üle ka tervisekontrolli tingimused enne tööle asumist. Nimelt on meil palju asutusi ja ettevõtteid, kes peaksid töötaja suunama tervisekontrolli enne tööle asumist ning neid antud muudatus ei aita. Ka siin oleks mõistlik kaasata perearste, kes viiksid selle protsessi läbi sarnaselt tervisetõendiga. Perearst saaks anda esmase hinnangu ning hiljem saab töötervishoiuarst perearsti hinnangu üle kinnitada või teha ettepanekuid töötaja tervise hoidmiseks.

**6. Eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.**

Töötervishoiu olukorra analüüs on endiselt segane nii tööandja, kui ka töötervishoiuteenuse osutajate jaoks. Mõistame, et kuhugi oleks vaja piiri tõmmata, mitme töötajaga ettevõttes oleks vaja analüüs koostada, kuid 10 ei tundu mõistlik olevat. 10 töötajaga ettevõtte puhul on endiselt oht, et on võimalik tuvastada, millise töötajaga konkreetset kaebused on seotud. 10 töötajaga ettevõtte puhul töötervishoiu olukorra analüüs ei anna soovitud tulemust. 3 aasta jooksul ei teki ka töötervishoiuteenuse osutajal piisavalt andmeid, et saaks mingeid järeldusi või analüüsi sellest teha.

**Ettepanek:** Üldiselt me leiame, et töötervishoiu olukorra analüüsi mõte ei ole endiselt selge ning soovitaksime selle seadusest üldse välja võtta. Kuid mõistame, et ilmselt on seda keeruline teha, siis teeme ettepaneku tõsta töötajate arvu, millest alates on töötervishoiu olukorra analüüs vajalik, 100 peale. Tegemist peaks olema meetmega suurematele ettevõttele, millega saada terviklik ülevaade töötajate tervislikust seisundist ja ettevõtte töötervishoiu olukorrast.

**7. Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks tööandja kohustus teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.**

Meie hinnangul võiks TelSis olla märgitud ettevõtte töökeskkonnaspetsialist ning tööandja saab vajadusel selle seal ära muuta. Täna on puudu statistika töökeskkonnaspetsialistidest ning tihti ka töökeskkonnaspetsialistidele mõeldud info ei liigu nendeni, kuna kirjad jäävad tööandja postkastidesse kinni.

**Ettepanek:** Pooldame teavitamiskohustuse kaotust. Kuid töökeskkonnaspetsialisti nimi ja kontaktandmed võiksid siiski TelSis olemas olla ning teavitustöö käigus saaks tööandja enda asemel kedagi teist määrata.

**8. Eelnõu § 1 punktidega 14–16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.**

Oleme nõus, et töökeskkonnavoliniku andmete esitamine andmekogusse ei peaks olema kohustuslik, kuna nende andmetega ei tehta niikuinii midagi. Tööinspeksioon ei suhtle töökeskkonnavolinikega. Samas, kui eelmisele punktile sarnaselt, toimuks infovahetus, sh seaduse muudatused Tööinspeksiooni ja voliniku vahel, siis oleks andmekogusse lisamisel vajaduspõhisus siiski olemas.

Natuke kaheldav on nõue, et töökeskkonnavoliniku valimised peab korraldama, kui 10% töötajatest seda nõuavad. Reaalsus on see, et töötajad ei ole tihti teadlikud töökeskkonnavoliniku rollist. Seega tõenäosus, et töötajad seda nõudma hakkavad

on väga väike. Selle nõude sisseviimisega peaks kaasnema ka nõue või lahendus, kuidas töötajad sellisest võimalusest üldse teadlikuks saaksid.

Tõsi on see, et töökeskkonnavoliniku nõue alates 10st töötajast ei ole vajalik. Pigem tuleks töötajate arvu tõsta, nt alates 100st töötajast. Taaskord väiksematel ja keskmistel ettevõtetel halduskoormus väheneb ning nad on sunnitud töötajatega konsulteerima ning kui neil on lihtsam, siis valigu keegi, kes töötajate eest seisab. Pigem tuleks valimiste kord lasta lõdvemaks. Oluline on kandidaadi nõusolek ning hääletamine võib toimuda kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, nt tohib kasutada ettevõtte sisekommunikatsioonivahendeid (Slack, Intranet, GuavaHR jne), kus töötajad saavad vastata või anda reaktsiooni vastava kandidaadi poolt või vastu.

Töökeskkonna nõukogu puhul tundub, et läheb taaskord töökeskkonna nõukogu eesmärk kaduma. Kui töökeskkonna nõukogu puhul kaotada ära minimaalne liikmete arv ja on võimalik teha 2 -liikmeline nõukogu, siis on tegemist voliniku ja töökeskkonnaspetsialisti (tööandja) vahelise aruteluga ja tegemist ei ole töökeskkonna nõukoguga. Töökeskkonna nõukogu peaks olema moodustatud suuremates ettevõtetes, kus on palju töötajaid ja üksusi, kus on vaja arutada ettevõtte tööohutusalase olukorra suuremat pilti ning võtta vastu otsuseid, mis omavad laiemat mõju ettevõtte ohutusalasele olukorrale - kus otsustatakse suuremaid ohutusalaseid projekte ja tegevusi jne.

Taaskord ei kujuta ette, kuidas töötajad peaksid teadlikuks saama, et selline organ nagu töökeskkonna nõukogu on olemas ja et meil peaks seda vaja olema. Pigem kaotada siis see nõue täielikult ning see käiks taaskord kaasas nõudega, kus tööandja on kohustatud töötajatega konsulteerima ning üheks võimaluseks suuremates ettevõtetes on moodustada nõukogu.

#### **Ettepanek:**

- Tõsta töökeskkonnavoliniku valimise kohustus alates 100 töötajaga ettevõttes
- Lõdvendada töökeskkonnavoliniku valimise korraldust ja nõudeid
- Kaotada ära punkt minimaalselt 2h töökeskkonnavoliniku tööks ette nähtud aja andmist. Asendada - tööandja ja töökeskkonnavolinik lepivad kokku voliniku töö korraldusest ning voliniku kohustuste täitmise ajaks tuleb säilitada keskmine töötasu.
- Töökeskkonnanõukogu moodustamise osas jätta seadus samaks

#### **9. Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse TTOS-i §-dega 276 ja 277, sätestades uue väärteokoosseisu ning võimaldades TI-l kasutada väärteomenetluses lühimenetlust.**

Töötaja trahvimisest: Siin on oht, et siiski hakkab tööandja enda vastutust vähendama ning kuna eelnõu muudatusettepanekutes on kirjas, et enne tööinspektor veendub, et tööandja on enda poolt kõik vajaliku teinud, siis lisab see justkui halduskoormuse Tööinspeksioonile. Tööandjal on õigus töötajaga, kes rikub ohutusnõudeid, sh ei kanna ette nähtud isikuvahendeid, lõpetada tööleping või määrata leppetrahv. Ehk täna on võimalused tööandjal töötajat mõjutada, sh eelnevalt veendudes, et tema poolt kõik vajalik on tehtud. Iseasi on see, kui palju

neid võimalusi kasutatakse ning kas peaks tööandjat julgustama neid meetmeid rohkem kasutama.

Teisalt annaks töötaja trahvimine Tööinspeksiooni poolt võimaluse töötajale rohkem vastust panna.

**Ettepanek:** Üldiselt pooldame töötajale vastutuse lisamist, kuid see võiks laieneda üldiselt ohutusnõuete rikkumisele, mitte ainult isikukaitsevahendite mittekandmisele.

**10. Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määruse nr 12 „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“ § 2 lõike 6 punkt 2 tunnistatakse kehtetuks.**

Isikukaitsevahendi registreerimisega nii tööandja kui ka töötaja võtavad vastutuse ning vaidluse korral on dokumenteeritud tõestus olemas. Taaskord on vaja tegeleda rohkem teavitustööga, sh et tööandja ei pea registreerima igat kindapaari, vaid registreerimise mõte on eelkõige, et töötaja kinnitab isikukaitsevahendite kandmise kohustuse teadlikkusest ning kinnitab, et on vajalikud isikukaitsevahendid kätte saanud. Tööandja annab registreerimisega kinnitab, et tema on väljastanud isikukaitsevahendid töötajale ning selgitanud nende kasutamist, hooldamist, vahetamist jne.

Kui töötaja trahvimine isikukaitsevahendi mittekandmise eest jääb jõusse, siis mille põhjal tööinspektor veendub, et töötajale oli väljastatud isikukaitsevahend ning millal ja mis tingimustel tuleb neid kanda?

**Ettepanek:** Ei poolda antud nõude kaotamist, kuna sellega kaotab tööandja võimaluse ennast vaidluse korral kaitsta.

MTÜ Töökeskkonna Praktikute hulka kuuluvad:

Jaanika Jelištratov  
Mario Käära  
Kristel Karpp  
Kristel Oha  
Katrín Meos  
Janne Udeküll  
Dagmar Teder  
Ove Raudsepp  
Siim Ansberg  
Ahti Salumäe  
Liina Pääbo  
Karit Kikas