

Lugupeetud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

Edastatud: info.mkm@mkm.ee

20.11.2025

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE MTÜ annab tagasisidet töötervishoiu ja tööohutuse seaduse, Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seaduse ning maksukorralduse seaduse muutmise seaduse eelnõu kohta.

Üldjoontes oleme tehtud muudatustega nõus ning toetame algatusi, mis vähendavad halduskoormust ja bürokraatiat. Samas leiame, et mitmes küsimuses oleks võimalik bürokraatiat veelgi mõistlikult vähendada ning praktikat selgemaks ja ökonoomsemaks muuta. Toome välja teemad, kus palume kaaluda täiendusi.

1. Töötervishoiuarsti teenuse korraldus ja kättesaadavus

- a. Näeme, et töötervishoiu teenus on küll hädavajalik, kuid praktikas kohmakas, ressursikulukas ja ebatõhus, mis tihti ei täida oma tegelikku eesmärki, milleks on töötajate tervis ja ohutus. Tihti jääb küsimus, kas niigi väikese arstide arvuga riigis on otstarbekas ülal pidada kahte arstide süsteemi. Enamasti kontrollitakse töötervishoiuarsti otsuseid sageli perearsti juures uuesti ning töötervishoiuarsti suunamine perearstile tõsisema mure korral tekitab dubleerimist ja lisakoormust nii töötajale kui tööandjale. Soovime rõhutada, et me kindlasti peame töötajate tervise kontrollimist vajalikuks ning ka teatav teenuse eest tasumine on mõistlik.
Ettepanek: kujundada selgem ja ökonoomsem mudel, kus kohustuslik tervisekontroll on tihedamalt integreeritud perearstisüsteemiga (nt perearsti või tema lepingupartneri kaudu), säilitades selged ja kontrollitavad nõuded tööandjale ja töötajale ning vältides ülearust bürokraatiat kontrolliprotsessides.
- b. Ühtlasi peaks teenusepakkujatel olema kindel juhend, mida töötervisekontroll sisaldab, sest täna on turul väga erineva kvaliteedi, sisu ja hinnaga pakkujaid (al 5 minutit kuni 1 h ning puudub korrelatsioon hinnaga). Tööandjatel on keeruline ja tihti võimatu seda kvaliteeti ilma erialaste teadmisteta kontrollida, eriti olukorras, kui piirkonnas on vaid üks teenusepakkuja.
- c. Sarnane ebaühtlus hindades on ka toidukäitleja tervisetõendi väljastamisel. Lisaks tekitab tervisetõendi esitamine vaid ühel korral tööle tulles küsimusi selle mõistlikkuses ja on praegu pigem formaalsus, sest nakkuse võib saada järgmisel päeval pärast tööle tulemist (praegu kohustus esitada enne tööle asumist). See mõjutab ka noorte tööhõivet,

sest vähesed tööandjad on nõus tervisetõendi kulusid kinni maksma, kuid noore inimese jaoks on 100 eurot liiga suur kulu, kui tal puudub sissetulek.

- d. Mitmes Eesti piirkonnas puudub töötervishoiuarsti vastuvõtu võimalus, mis sunnib tööandjaid suunama töötajaid tervisekontrolli märkimisväärse vahemaa taha ning kasvatab sellega veelgi kulusid. Esmase tervisekontrolli tähtaegade paindlikumaks muutmine on samm õiges suunas, kuid ei lahenda teenuse üle-eestilist kättesaadavuse probleemi.

Ettepanek: kaaluda lisameetmeid, mis parandaksid teenuse geograafilist kättesaadavust (sh telemeditsiin, regionaalsed hankelahendused, paindlikum lepingumudel, perearstidele antud rolli andmine/kaasamine), et tööandja saaks seadusest tulenevaid kohustusi mõistliku ajakuluga täita.

2. Kodukontori riskihindamine

Kaugtöö ja kodukontori puhul on tööandja ja töötaja vastutuse ja kohustuste piirid praegu osaliselt ebaselged, mis tekitab ebakindlust nii ohutuse tagamisel kui dokumenteerimisel.

Ettepanek: kehtestada täpsem regulatsioon ja juhendmaterjal, mis määratleb kodukontori riskihindamise põhimõtted, poolte kohustused, dokumenteerimisnõuded ning praktilised miinimumnõuded töökoha ergonoomikale ja ohutusele; ühtlasi tagada, et halduskoormus jääks proportsionaalseks ja tööandja vastutus oleks mõistlik arvestades, et kaugtööd tehakse poolte kokkuleppel.

3. Joobe kontrollimise õigus

Eelnõu seob joobe kontrollimise õiguse üksnes otsese ohuga, mis piirab tööandja võimalusi olukordades, kus joove kahjustab tööandja mainet, sisekordade järgimist või töökorraldust ka ilma otsese ohuta. Näiteks suurema ohu valdaja (tõstukijuht) on joobeseisundis loomulikult ohtlik, kuid endale ja teistele on ohtlik ka töötaja, kes töötab suurema ohu valdajaga ühes ruumis (tõstukita kolleeg, nt komplekteerija). Lisaks ei ole eetilise ka olukord, kus klientidega või teiste töötajatega kokku puutuv sekretär on joobes, kuid samal ajal ei ole seotud otseselt ohuga tööandjale. Sellisel juhul on tegemist kindlasti mainekahjuga tööandja/äriühingu suhtes. Ka see ei ole üldisi käitumisnorme arvestades aktsepteeritud.

Ettepanek: sätestada selgesõnaliselt tööandja õigus kehtestada nulltolerants joobe suhtes ning teostada joobekontrolli sisekorraeeskirjade alusel proportsionaalsuse ja andmekaitse põhimõtteid järgides, sh määratleda kontrolli alused, viisid ja tõendamisenõuded nii, et töötaja õigused oleksid kaitstud ja tööandja saaks ohutust ning töökorraldust järjekindlalt tagada ka teiste töötajate elu ja tervist silmas pidades.

Kuna oleme Eestis tegutsevaid ettevõtteid koondav organisatsioon, siis omame igapäevast praktikat, mida oleme valmis veel rohkem jagama ja mis aitaksid kaasa õigusloome kujundamisele. Samuti oleme valmis oma ettepanekuid täpsustama ning osalema eelnõu edasisel arutelul. Palume teavitada edasisest menetluskavast ja võimalusest esitada lisaselgitusi töögrupi või avaliku arutelu raames.

Lugupidamisega

Kai Saard, PARE tegevjuht
PARE tööelu töörühm

A decorative graphic element in the bottom right corner of the page, consisting of several overlapping, rounded rectangular shapes in various shades of blue, creating a wavy, layered effect.