

Kooskõlastustabel

Eelnõule esitasid arvamuse ja tagasiside Personalijuhtimise Ühing PARE, Viru Keemia Grupp AS, Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Töötervishoiu Teenuseosutajate Liit, Eesti Töötervishoiuarstide Selts, Eesti Tööandjate Keskliit, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda, MTÜ Töökeskkonna Praktikum, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Protect Estonia, Tallinna Tehnikaülikooli Organisatsiooni ja juhtimisvaldkond (Marina Järvis, Karin Reinhold, Mari-Liis Ivask), Eesti Kutsehaigete Liit, Enefit Industry OÜ ning Enefit Power OÜ.

I kooskõlastusring		
Esitaja	Ettepanek/tagasiside	Arvestatud/mittearvestatud/selgitus
Personalijuhtimise Ühing PARE	<p>1. Töötervishoiuarsti teenuse korraldus ja kättesaadavus</p> <p>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.</p> <p>Ettepanek: kujundada selgem ja ökonoomsem mudel, kus kohustuslik tervisekontroll on tihedamalt integreeritud perearstisüsteemiga (nt perearsti või tema lepingupartneri kaudu),</p>	<p>Selgitame. Esmatasandi tervishoid kuulub Sotsiaalministeeriumi pädevusse, kes on seadnud selle arengu mitmes arengukavas järgnevate aastate eesmärgiks. Seega arutelud sellel teemal jätkuvad edaspidi. Käesoleva eelnõu fookus nimetatud teema ei ole ja seetõttu ei ole ka sellel teemal muudatusi kavandatud.</p>

	säilitades selged ja kontrollitavad nõuded tööandjale ja töötajale ning vältides üleaarust 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.	<p>Selgitame. 2022. aastal valmis töötervishoiuarstide poolt valmistatud käsitusjuhend. Käitlusjuhendi loomise vajadus tulenes töötervishoiuarstide ja töötervishoiuteenust kasutavate ettevõtete soovist ühtlustada töötervishoiuteenuse kvaliteeti, eelkõige täpsustada töökeskkonna tegurite tervisemõjude hindamiseks vajalikke meditsiinilisi tegevusi ja tervismõjude ennetamiseks või vähendamiseks soovitatavaid tõendusmateriale uuringutel põhinevaid sekkumisi.</p> <p>Käsitusjuhend võimaldab töökeskkonnaohutegurite tervisemõjude käsitlemist ühtse standardi kohaselt. Juhend on sisendiks töötervishoiuteenuse osutamise kvaliteedi ühtlustamiseks ja parandamiseks. See tähendab, et töökeskkonna ohutegurite mõju hinnatakse ühesugusena olenemata teenuse osutajast, hindamine põhineb kokkulepitud reeglitel, mille aluseks on teaduspõhised uuringud, asjakohased ravi- ja käitumisjuhised, rahvusvahelised standardid ja asjakohased õigusaktid.</p>
	c. Sarnane ebahühtlus 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.	<p>Selgitame. Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (NETS), millest tuleneb eelnimetatud tõendi kohustus, on hetkel ülevaatamisel. Sotsiaalministeerium viib läbi NETS revisjoni, mille tulemusena vaadatakse üle TTOS-iga külgnevad kohustused ja analüüsitakse, kas ja milliseid muudatusi on vaja teha, et tagada töötajate kaitse.</p>

	<p>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.</p> <p>Ettepanek: sätestada selgesõnaliselt tööandja õigus kehtestada nulltolerants joobe suhtes ning teostada joobekontrolli sisekorraeskirjade alusel proportsionaalsuse ja andmekaitse põhimõtteid järgides, sh määratleda kontrolli alused, viisid ja tõendamisnõuded nii, et töötaja õigused oleksid kaitstud ja tööandja saaks ohutust ning töökorraldust järjekindlalt tagada ka teiste töötajate elu ja tervist silmas pidades.</p>	<p>vms, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Juhul kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat või viibimine sellises keskkonnas, võib tööandja töötajat kontrollida ka ilma kahtluseta. Seega tuleb eristada olukordi, kus on vajalik põhjendatud kahtluse olemasolu ja kus seda ei ole vaja.</p> <p>Tööandja kehtestab sisekorraga joobe tuvastamise korra, sh võib tööandja kehtestada nulltolerantsi enda ettevõttes. Kui klienditeenindaja on joobes ja seda on väliste tunnuste alusel näha, on tööandjal õigus töötajat kontrollida. Kui väliseid tunnuseid ei nähtu, ei ole põhjendatud alusetult isiklikust huvist töötajat kontrollida.</p>
<p>Viru Keemia Grupp AS</p>	<p>Toetame eelnõu eesmärki täpsustada tööandja õigust kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ning töödelda sellega seotud terviseandmeid. Kehtiv õigus paneb tööandjale kohustuse kõrvaldada töölt joobes töötaja kuid puudub selge õiguslik alus kontrolli läbiviimiseks ja terviseandmete töötlemiseks.</p> <p>Ettepanek 1: Eelnõu sätestab, et tööandjal on alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist põhjendatud kahtluse korral õigus kontrollida, mis justkui viitab, et pistelist kontrolli ei peeta lubatavaks. Meie seisukoht on, et suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas peab olema lubatud pisteline või täielik kontroll kõigi isikute suhtes 24/7, et tagada ohutus. Lisame, et tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. Kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad, kooskõlastavad tööandjad oma tegevuse ohtlike olukordade vältimiseks. Kui töökohal töötab lisaks töötajatele ka teenuseosutaja, teavitab tööandja teenuseosutajat ohtudest,</p>	<p>Arvestatud. Laiendasime tööandja joobe kontrollimise õigust ilma põhjendatud kahtluse vajaduseta ka nendele juhtudele, kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas. Kui töötaja ei viibi suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas, viibib nt eemal asuvas kontorisuumis ja tema tööülesanded ei ole seotud suurema ohuallikaga siis ei ole pisteline joobe kontroll sellises olukorras põhjendatud ega lubatav.</p> <p>Toote õigesti välja, et tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. See tähendab, et vastavalt TTOS § 12 lõigetele 4 jj kooskõlastavad samas töökeskkonnas töötavad tööandjad ja teenuseosutajad ohutusmeetmed. Seega saavad juba kehtiva õiguse alusel samas töökeskkonnas töötavad tööandjad leppida kokku ühistes ohutusmeetmetes ja</p>

	<p>teenuseosutaja peab tagama, et tema tegevus ei ohusta töötajaid. Seetõttu on suurema ohu allika valitsemisega seotud töökeskkonnas vajalik, et tööandjal oleks õigus teostada joobekontrolli ka lepingupartnerite ja alltöövõtjate töötajate suhtes, kes sisenevad territooriumile ja võivad kokku puutuda suurema ohu allikaga. See on vajalik ohutu töökeskkonna tagamiseks kõigile isikutele.</p> <p>Eestis on majandus- ja taristuministri 01.03.2016 määruse nr 18 alusel selgelt määratletud suurõnnetuse ohuga ettevõtted ning nende ohualad, mille riskianalüüs peab hõlmama kõiki ohualasse jäävaid isikuid. Kuna sellisel territooriumil viibivate inimeste seisund (sh võimalik joove) võib otseselt mõjutada suurõnnetuse riski ja ohutusmeetmete toimimist, on põhjendatud laiendada ettevõtete õigust kontrollida joovet kõigil isikutel, kes viibivad ohtliku ettevõtte territooriumil, mitte üksnes töötajatel. Seega peaks eelnõu sõnastuses olema minimaalselt täiendatud territooriumi põhiselt, mitte ainult töötajate tööülesandeid arvestades.</p> <p>Teeme ettepaneku sõnastada TTOS § 13 lõige 3 järgmiselt: „(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui isik viibib suurema ohu allikaga samal territooriumil või suurõnnetuse ohuga ettevõtte territooriumil või ohualas, ei pea tööandjal kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust.“</p>	<p>rakendada neid. See tähendab, et kui ettevõtte A, kehtestab sisekorra alusel töötajate joobe kontrollimise korra, kus töökeskkonnas töötavad lisaks partnerettevõtte B töötajad ning teenuseosutaja C, siis ettevõtte A võib kontrollida ka B ja C töötajaid ohutuse tagamise eesmärgil. Seejuures peavad sellised meetmed olema varasemalt tutvustatud B ja C töötajatele ning ettevõtte A saab vaid kontrollida töötajate joovet, informeerida tööandjat ning vajadusel kõrvaldada töötaja töökeskkonnast (sh B ja C töötajad), joove tuvastamisega seotud õiguslikud tagajärjed töösuhtele saab rakendada vaid töötaja tööandja. Selguse huvides on lisatud eelnõusse vastav sõnastus.</p>
	<p>Ettepanek 2: Seletuskirjas on sätestatud, et tööandjal on võimalik alkoholi-joovet kontrollida alkomeetriga, narkootilise ja toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks on tööandjal võimalik kaasata töötervishoiuarst või muu tervishoiutöötaja. Eelnõu seletuskirjas viidatud piirang, mis eeldab narkootilise ja</p>	<p>Selgitame. Seletuskirjas on toodud mitteammendav loetelu näidetest, kuidas on tööandjal võimalik kontrollida või tuvastada joovet, sh võimalusel ja soovi korral saab tööandja kasutada tervishoiutöötajat. Säte ei määra, millise vahendiga tööandja peab joovet mõõtma, olgu</p>

	<p>toksilise joobe ning psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks tötervishoiuarsti või muu tervishoiutöötaja kaasamist, tekitab praktilisi probleeme, eriti 24/7 töötavates tööstustes. Soovime, et seaduseelnõu tagaks tööandjale paindlikkuse kasutada joobe tuvastamiseks erinevaid tõendamisi, sealhulgas kiirteste ja automaatseid kontrollseadmeid, ilma et meditsiinitöötaja kohalolek oleks kohustuslik. Vastasel juhul muutub TTOS-i nõuete täitmine ebaproportsionaalselt kulukaks ja praktiliselt võimatuks. Meie jaoks on kõige olulisem TTOS nõuete täitmiseks efektiivsete võimaluste loomine ning kõik eelnõu elemendid, mis selle eesmärgi seavad ohtu, tuleks eelnõust välja jätta. Palume eemaldada seletuskirjast viide meditsiinitöötaja kaasamiseks narkootilise joobe tuvastamisel või täpsustada, et see on pelgalt võimalus, mitte kohustus.</p>	<p>selleks alkoholist või psühhotroopsetest ainetest põhjustatud joove. Tööandja määrab oma sisemise korraga, millist mõõtevahendit või meetet kasutatakse ja tutvustab korda töötajatele.</p>
	<p>Ettepanek 3: Eelnõu kohaselt ei tohi joobe tuvastamise tulemusi säilitada, kui joovet ei tuvastata. Juhime tähelepanu, et automaatsed kontrollseadmed võivad tehnilistel põhjustel siiski tulemusi ajutiselt salvestada. Alternatiivina võiks kaaluda lühiajalise, kuni 24-tunnise, andmete säilitamise lubamist tööõnnetuste ja intsidentide uurimise eesmärgil.</p>	<p>Arvestatud. Seletuskirja täiendatud.</p>
	<p>Ettepanek 4: Lisaks toote välja eelnõu seletuskirjas, et töölepingu seadus § 81 lõiked 1 punkt 4 ja lõiked 3 koosmõjus toovad välja, et kui joobe tuvastamisega kaasneb töölepingu ülesütlemine, siis ei saa see toimuda üldjuhul peale esimest positiivset tulemust. Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Seega, kui tööandja tuvastab positiivse tulemuse töötaja joobe määramisel ja kõrvaldab töötaja töökeskkonnast, tuleb töötajat hoiatada, et korduv käitumine toob tagajärjena kaasa töölepingu ülesütlemise.</p>	<p>Täname tähelepanu juhtimise eest kirjaveale! Selgitame. TLS § 88 lg 1 p 4 viitab oma sõnastuses korduval samasisulisele rikkumisele, töötaja on korduvalt viibinud tööl joobeseisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus ei näe ette hoiatuse vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult (selgitused töölepingu seaduse juurde 2024, lk 201). Sisekorraeskirjade olemasolu või nende</p>

	<p>Juhime tähelepanu, et seletuskirjas viidatakse ekslikult Töölepingu seaduse (TLS) § 81 lõikele 1 punkt 4 ja lõikele 3. Töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel reguleerib tegelikult TLS § 88. Kuigi TLS § 88 lõike 1 punkt 4 viitab joobeseisundis tööl viibimisele "hoiatuses hoolimata", ei piira seadus mõjuva põhjuse tekkimist ainult samasuguse rikkumise kordumisega. Mõjuv põhjus võib tuleneda ka erinevate töökohustuste rikkumiste kogumist. Palume seletuskirjas seda korrigeerida.</p>	<p>tutvustamist ei saa lugeda hoiatusena. Eesmärk on anda töötajale mõista, milline konkreetne käitumine toob kordudes kaasa töösuhte lõppemise.</p> <p>Seejuures tuleb loomulikult arvestada tööohutusega ja olukorda tervikuna, ehk millal joovet tuvastati ning mida joove kaasa tõi.</p> <p>Seega olukorras, kus töötaja ei ole veel alustanud töö tegemist ega sisenenud tööalale (nt viibib riietusruumis, ei ole istunud seadet juhtima, sõiduki rooli, ei ole sisenenud tootmisjaoskonda jne) või ei ole asunud valitsema suurema ohu allikat, saab positiivse joobe proovi ja töötaja kõrvaldatakse selleks päevaks töölt, on esimese positiivse proovi korral põhjendatud teha hoiatus, mitte lõpetada koheselt töösuhe. See annab töötajale võimaluse oma käitumist muuta ehk rikkumine lõpetada. Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Riigikohus on selgitanud, et hoiatuse eesmärk on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada (Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15).</p> <p>TLS § 88 lg 3 ei välista, et kui töötajal on ka muid olulisi rikkumisi töösuhtes, siis arvestades neid kogumist ei ole vajalik töötajat eelnevalt hoiatada. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Lisaks juhime tähelepanu, et TLS § 88 lg 3 teine lause sätestab, et eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.</p> <p>Eelnevale tuginedes soovime, et eelnõu võimaldaks teostada nii automaatseid kui manuaalseid, sealhulgas pistelisi joobekontrolle, jätaks tööandjale õiguse kasutada erinevaid tõendamisviise ning võimaldaks teostada kontrolli ka teistele isikutele, kes territooriumile sisenevad ja võivad kokku puutuda suurema ohu allikaga, st ei takistaks joobe kontrolli ka lepingupartnerite ja alltöövõtjate puhul. Lisaks leiame, et narkootilise, toksilise joobe või psühhotroopse mõju kontrollimiseks oleks tervishoiuarsti või muu tervishoiutöötaja kaasamine eaproportsionaalne. Samuti palume arvestada meie poolt pakutud TTOS § 13 sõnastuse muudatusega.</p>	<p>sed vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata.</p> <p>Seejuures näiteks, kui töötaja ei ole veel asunud tööd tegema ja puhub riietusruumis näidu, kus väljahingatavas õhus on alkoholi 0,02 milligrammi ühe liitri kohta ja tööandja kõrvaldab töötaja sellel päeval töölt ehk minimeerib ohu, ei ole põhjendatud töötajaga töösuhte lõpetamine ilma hoiatuseta.</p> <p>Vaidluse korral hindab töösuhte ülesütlemisega seotud asjaolusid töövaidluskomisjon või kohus.</p> <p>Viimases lõigus toodut on selgitatud eespool.</p>
<p>Eesti Ametiühingute Keskliit</p>	<p>Eelnõu § 1 p 5, millega täiendatakse TTOS § 13 lõigetega 3 ja 4. Eelnõuga antakse tööandjale õigus põhjendatud kahtluse korral kontrollida töötaja joovet.</p> <p>Oleme nõus sellega, et tööandjal on õigus töötaja joovet kontrollida, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist. Ei saa aga nõustuda sellega, et kõik tööandjad saavad kõikide töötajate joovet kontrollida.</p>	<p>Selgitame. Oleme välja toonud seletuskirjas, tööandja ei saa joobe kontrollimisega KorS-ist tulenevaid õigusi. Joobe kontrollimiseks peab tööandja kehtestama sisekorra, kuidas kontroll toimub, sh kui töötaja keeldub testist, siis järgneb tööandja kord või muud tsiviilkohtumenetluses ettenähtud tõendite esitamise viisid ja meetmed.</p>

	<p>Avaliku korra kaitsmiseks joobe tuvastamine politsei või muu korrakaitseorgani poolt toimub korrakaitseseaduse järgi. Korrakaitseseadus sätestab muuhulgas juhised, kuidas toimub joobe tuvastamine ja loetleb isiku õigused joobe tuvastamisel. Näiteks on isikul, kelle joovet tuvastatakse, õigus esitada vaie korrakaitse juhile või kaebus halduskohtule. Korrakaitseseadus ei saa olla tööandjale kohustuslik ja eelnõu seletuskirja kohaselt ei anta tööandjale korrakaitseseadusest tulenevaid õigusi ja pädevusi.</p> <p>Seadusest arusaamiseks peaks piisama seaduse tekstist. Ühelgi isikul ei peaks olema kohustust seadusest aru saamiseks lugeda seaduse seletuskirja ja seletuskirjas viidatud õigusakte. Eelnõu seletuskirjas viidatakse korrakaitseseadusele ja korrakaitseseaduse alusel välja antud sotsiaalministri määrusele. Seega just kui tööandja peaks vähemalt osaliselt korrakaitseseadusest lähtuma, kuigi ta ei ole politsei ega korrakaitseorgan.</p> <p>Tööandjale joobe kontrollimise õiguse andmisega tekib olukord, kus tööandjal on suuremad õigused töötaja joobe kontrollimisel kui politseil või korrakaitseorganil, sest tööandja võib olenemata ettevõtte tegevusalast või töötaja poolt täidetavatest tööülesannetest kontrollida kõikide töötajate joovet, otsustades ise, milliseid vahendeid selleks kasutada. Kui tööandja on ühepoolset leidnud, et esineb põhjendatud kahtlus, siis töötajal ei ole võimalik tööandja põhjendatud kahtlust vaidlustada. Töötaja peab lubama tööandjal oma terviseandmeid töödelda, sest joobe kontrollimisest keeldumise korral on tegemist töökohustuste rikkumisega.</p> <p>Kui töötajal puudub õigus keelduda joobe tuvastamisest ja tal pole õigust joobe tuvastamist vaidlustada, siis ei ole isikuandmete töötlemine läbipaistev. Isikuandmete kaitse määruse artikli 88 kohaselt võivad liikmesriigid õigusaktide või kollektiivlepingutega ette näha täpsemad eeskirjad, et tagada</p>	<p>Joobe kontrollimine on töökohal lubatud ainult tööohutuse tagamise eesmärgil. Riigikohus (kehtiv praktika) on selgitanud, et joobe tuvastamine ei eelda kindlat alkoholikontsentratsiooni veres ega väljahingatavas õhus ehk puudub numbriline piirmäär, mille tuvastamisel saaks öelda, et tegu on joobega. Ehk tööandja saab kasutada mõtteseadmeid indikaatorina, mitte ei ole tegemist täpse joobe tulemuse tuvastamisega. Töötaja joobe hindamine eeldab konkreetse isiku tüüpiliste kehaliste või psüühiliste funktsioonide või reaktsioonide muutumise või häirimise tuvastamist (Riigikohtu 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11). Joobe tõendamiseks on võimalik kasutada kõiki tsiviilkohtumenetluse seadustikus (TsMS) sätestatud tõendeid (nt töötaja või tunnistajate ütlused, asitõendid jm) (Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03). See tähendab, et ka töötaja saab luua tõendeid tõendamaks seda, et ta ei olnud joobes, nt filmida ennast, enda diktsiooni, küsida kolleegilt ütlusi jne.</p> <p>Sätte sõnastuse kohaselt on tööandjal õigus kontrollida töötaja joovet kui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. töötajal nähtub väliselt, et on häiritud või muutunud kehaline või psüühiline funktsioon ja reaktsioon; 2. töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas. <p>seda on silmaga näha (töötaja kehalised funktsioonid on häiritud) või juhul, kui töötaja</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>õiguste ja vabaduste kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete kontekstis, eelkõige seoses töötervishoiu ja tööohutusega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamise ja töösuhete lõppemisega. Seetõttu peaks TTOS sisaldama viidet, et ka kollektiivlepinguga on võimalik kokku leppida joobe tuvastamise korda.</p> <p>Palume eelnõud muuta nii, et töötajal oleks õigus joobe tuvastamisest keelduda, kui ta kahtleb tööandja poolt joobe mõõtmisel kasutatavate meetodite õigsuses või mõõtevahendite korrashoius. Töötaja keeldumise korral peaks joobe tuvastama meditsiinitöötaja. Töötaja keeldumist joobeseisundi tuvastamisest ei tohiks automaatselt lugeda töökohustuse rikkumiseks.</p>	<p>valitseb suurema ohu allikat (või viibib sellega seotud töökeskkonnas).</p>
	<p>Eelnõu § 1 p 6 TTOS §13¹ lõike 6 muutmine. Tööandja peab korraldama tervisekontrolli kuni kuue kuu jooksul (senise 4 kuu asemel) töötaja tööle asumisest arvates.</p> <p>Tegemist on komplitseeritud küsimusega. Mis saab siis, kui töötaja ei läbi tervisekontrolli, mis toimub pärast katseaega ja selgub, et töötaja tervislik seisund ei luba tal tema ametikohal töötada? Tekib keeruline olukord nii tööandja kui ka töötaja jaoks. Esimesel juhul on probleem selles, et töölepingut pole võimalik lihtsustatud tingimustel üles öelda. Teisalt töötaja, kes on olnud veendunud, et ta sobib tööle, peab hakkama uuesti tööd otsima. Seda kõike saaks ennetada, kui tervisekontroll toimuks katseaja jooksul.</p>	<p>Selgitame. Töölepingu seaduse regulatsiooni muudeti 2024. aastal. Uue regulatsiooni kohaselt saab tööandja katseaega pikendada, kui töötajal oli tööülesannete täitmine katseajal takistatud, näiteks eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu. Sellest tulenevalt on viidud vastavusse ja kooskõlla töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioon, mis võimaldab pikendada tähtaega tervisekontrolli läbiviimiseks, eelkõige kui katseajal ei ole töötaja saanud tööd teha ja sellest tulenevalt saata töötaja ka tervisekontrolli. Kui töötaja on ajutiselt töövõimetu ja tööandja ei saa tema sobivuses tööle veenduda, ei ole eesmärgipärane korraldada tervisekontrolli töötajale, kelle tööülesannete täitmine on takistatud.</p> <p>See aga ei tähenda, et tööandjale on loodud õigus tähtaja kuritarvitamiseks. Eelduslikult lähtuvad pooled töösuhetes hea usu põhimõttest, mille kohaselt on tööandjal vaja katseaja jooksul veenduda töötaja sobivuses töökohale, mis hõlmab ka tervise seisundi sobivust töökohale. See</p>

		<p>tähendab, et tööandja peaks katseaja jooksul korraldama töötajale tervisekontrolli. Kui katseaga on pikendatud töölt eemal olnud aja võrra, saab tööandja pikendatud katseaja jooksul viia töötajale läbi tervisekontrolli.</p> <p>Kui tööandja on otsustanud korraldada tervisekontrolli katseaja järgselt, siis peavad mõlemad pooled arvestama võimalusega, et töötaja terviseseisundist tulenevalt võib selguda, et töötaja ei sobi seda tööd tegema.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p 7, millega muudetakse TTOS § 13¹ lõiget 12. Muudatuste kohaselt ei pea töötervishoiu olukorra analüüsi korraldama tööandja, kelle ettevõttes töötab püsivalt alla kümne töötaja.</p> <p>Ettepanek lähtub eeldusest, et väiksema töötajate arvuga ettevõttes on vähem töötaja tervisele mõjuvaid ohte kui suures ettevõttes. Arvestades, et enamik Eesti ettevõtteid on mikro- ja väikeettevõtted, siis väga suure grupi töötajate töötervishoiust lähtuv analüüs jääb tegemata. Samas ei saa rääkida selle nõude juures just tööandja ülemäärasesest halduskoormusest, sest tööandja peab selle nõude täitmisel pigem suhtlema oma töötervishoiuteenuse osutajaga, kes peaks töötajate tervisekontrolli otsuste jm dokumentide alusel sellise analüüsi tööandja jaoks koostama. Nõude kaotamine aga viib olukorrani, kus töötervishoiuteenuse tulemused ei huvita vähesema teadlikkusega tööandjat ning töötajate tervisekontrolli otsused rändavad sahtlisse ilma, et nendest vajalikku teavet saadaks.</p>	<p>Selgitame. Tööandjal, kellel on alla kümne töötaja, säilib õigus teha ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi, kuid enam seadus teda selleks ei kohusta. Ehk tööandjal on võimalik jätkuvalt tellida terviklik analüüs soovi korral ka siis, kui ettevõttes on alla kümne töötaja, kui tööandja tahab parandada ja investeerida oma töökeskkonda. Samuti on terviseteadlikul tööandjal võimalik väiksemat meeskonda paremini hallata ja näha töökeskkonna suuremat pilti analüüsidest ise tervisekontrolli otsuste ettepanekuid.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p 11 muudab TTOS § 13⁴ lõiget 7. Muudatuse kohaselt ei pea tööandja, kelle ettevõttes töötab alla 10 töötaja koostama riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama riskianalüüsi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töökeskkonna andmekogusse.</p>	<p>Selgitame. TTOS-ist tulenevad üldised tööohutuse põhimõtted jäävad kehtima. Tööandja on kohustatud koostama töökeskkonna riskianalüüsi igal juhul. Alla kümne töötajaga tööandjad ei pea edaspidi riskianalüüsi esitama töökeskkonna andmekogusse TEIS, kuid soovi korral on neil</p>

	<p>Muudatuse tagajärjel säilib kõikidele tööandjatele kohustus koostada riskianalüüsi kirjalik dokument, kuid alla 10 töötajaga ettevõtte ei pea seda enam töökeskkonna andmekogusse esitama. Töökeskkond ohustab töötajaid sõltumata nende arvust ja muudatuse tagajärjel suureneb ettevõtete arv, kes jätavad riskianalüüsi üldse tegemata. Võib kasvada töötajate arv, kes töötavad kõrge riskitasemega töökeskkondades, kus riskid hindamata.</p>	<p>jätkuvalt see võimalus ja õigus. Need ettevõtted, kellel on riskianalüüs TEIS keskkonda esitatud ei jää Tööinspektsiooni järelevalve valimisse, ettevõtted, kes oma riskianalüüsi üles ei lae, satuvad suurema tõenäosusega valimisse. Inspektori nõudmisel tuleb samamoodi olla tööandjal valmis riskianalüüsi esitama.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16 lõige 10. Selle tagajärjel ei ole tööandjal kohustust teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Nõue esitada töökeskkonnaspetsialisti andmed TI-le tagab, et töökeskkonnaspetsialist ettevõttes üldse määratakse. Nõude tühistamine toob tõenäoselt kaasa töökeskkonnaspetsialistide määramise nõude eiramise. Tööandja kohustus esitada TI-le andmeid töökeskkonnaspetsialisti kohta aitab TI-l teostada järelevalvet, andmete sisestamine ei ole keeruline ja ei ole suureks halduskoormuseks. Leiame, et puudub reaalne vajadus TTOS § 16 lõike 10 tühistamiseks.</p>	<p>Selgitame. TTOS-ist tulenevad üldised tööohutuse põhimõtted jäävad kehtima. Töökeskkonnaspetsialist tuleb määrata, vähendatakse tööandja halduskoormust sellega, et edaspidi ei ole vaja töökeskkonnaspetsialisti andmeid TEIS-i sisestada.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p-d 14-16, millega muudetakse TTOS § 17, 18. Muudatuste kohaselt ei ole töökeskkonnavoliniku valimine kohustuslik, kui vähemalt 10 % ettevõtte, selle struktuuriüksuse või vahetuse töötajatest ei avalda soovi töökeskkonnavoliniku valimiseks.</p> <p>Muudatuse kohaselt moodustatakse töökeskkonnanõukogu tööandja algatusel või juhul, kui vähemalt 10 % töötajatest avaldab selleks soovi. Samuti kaotatakse tööandja kohustus esitada valitud töökeskkonnavoliniku andmed töökeskkonna andmekogusse.</p> <p>Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv 89/391/EMÜ sätestab töötajate kaasamise miinimumnõuded.</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse</p>

	<p>Direktiivi artikkel 11 kohustab tööandjaid konsulteerima töötajate ja/või nende esindajatega ning võimaldama töötajate osalemist kõigis tööohutuse ja -tervishoiu küsimustes. Sealjuures peab töötajate osalus olema “tasakaalustatud” vastavalt siseriiklikele seadustele ja tavadele. Tasakaalustatud osalus tähendab, et töötajatel on võrdväärne esindatus ja mõju otsustusprotsessis. Direktiivi art 11 lg 2 näeb ette, et “töötajad või töötajate esindajad, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus” peavad saama osaleda nimetatud aruteludes tasakaalustatult või nendega tuleb aegsasti konsulteerida kõikides olulistes tööohutust ja -tervist mõjutavates küsimustes. Näiteks tuleb töötajate esindajatega läbi rääkida kavandatavate ohutusmeetmete, määratavate töökeskkonnaspetsialistide ja töötajate väljaõppe üle. Sellest tulenevalt peaks ettevõtetes olema olema töötajate esindajad tööohutuse ja -tervishoiu alal, kellega saaks konsulteerida.</p> <p>Kui töökeskkonnavoliniku valimine ja -nõukogu moodustamine jäetaks 10 % töötajate algatada (s.t ainult siis, kui töötajad ise soovivad), võib see praktikas tähendada, et paljudes ettevõtetes - eriti suuremates - ei tekigi töötajate esindusorganit tööohutuse vallas. Seega oleks muudatus vastuolus direktiivi 89/391 eesmärgiga tagada igas ettevõttes töötajate kaasamine töötervishoiu ja -ohutuse meetmete kujundamisse.</p> <p>Lisaks tuleb märkida seda, et paljudes kohtades võib töötajatel puududa julgus või teadlikkus töökeskkonnavoliniku valimise soovi avaldamiseks. Seda eriti juhtudel, kui pole ametiühingut või puudub varasem kogemus, mistõttu neil jääb üldse oma esindaja tekkimata. See omakorda vähendab töötajate häält töökeskkonna küsimustes.</p> <p>Töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnannõukogu valimist ei toimu, kui just töötajad pole eelnevalt organiseerunud. Seda päris mitmel põhjusel, näiteks üle-Eesti tegutsevas ettevõttes tuleks</p>	<p>vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Kehtima jäävad ka töötajate võrdse kohtlemise põhimõtted ning keeld kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja soovib panustada töökeskkonna arengusse. Kui tööandja pärsib töökeskkonnavoliniku valimisi või kohtleb töötajad selle tõttu keelatud viisil, saab töötaja oma õiguste kaitseks pöörduda Tööinspektsiooni poole.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>initsiaatoril kontakteeruda kõikide töötajatega erinevates maakondades. Sellel initsiaatoril puuduvad seadusest tulenevad kaitse mehhanismid, mistõttu tööandja võib temaga töölepingu üles öelda ja tegevus ongi lõpetatud. Kui seda isegi ei juhtu, siis igal juhul peab tal olema piisavalt vaba aega, et sellise organiseerimisega tegeleda - allkirju korjata, koosolekuid kokku kutsuda vms. Millisel töötajal on selline ressurss olemas? Seega võib juhtuda, et edaspidi pole isegi suurtes ettevõtetes töökeskkonnavolinikke ega töökeskkonna nõukogu, mis vähendab töötajate võimalust süstemaatiliselt TTOS-i teemasid arutada. Töötajate kaitse seisukohalt on see samm tagasi.</p> <p>Seetõttu näeme vajadust ka Töökeskkonna Nõukoja järele. Kolmepoolsed kohtumised ei asenda Töökeskkonna Nõukoja funktsiooni, sest kolmepoolsed kohtumised ei toimu regulaarselt ja ka töökeskkonnaküsimused ei ole regulaarselt päevakorras.</p>	
	<p>Eelnõu § 1 p 23, millega täiendatakse TTOS §-dega 27.6 ja 27.7 ja antakse TI-le õigus töötajaid trahvida.</p> <p>Töölepingu alusel töötav töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile. Ei ole päris mõistlik, kui riik asub tööandja alluvuses olevaid töötajaid karistama siis, kui tööandja ei suuda selgitada isikukaitsevahendite kasutamise vajalikkust.</p> <p>Kui töötaja ei täida tööandja poolt antud juhiseid, saab tööandja töötajale teha hoiatuse. Kui töötaja hoiatusest hoolimata jätkab rikkumist, on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Lisaks on võimalik kokku leppida leppetrahv töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest (TTOS § 14.1). Seega on tööandjal juba olemas vajalikud meetodid töötaja korrale kutsumiseks. Töö kaotamise oht peaks panema töötajaid isikukaitsevahendeid kasutama. Ei ole õige, kui rahatrahvi seadustamise tagajärjel jätkavad trahvitud töötajad sama töö tegemist sama või teise tööandja juures isikukaitsevahendeid mitte kasutades.</p>	<p>Arvestatud. Vastav muudatus on eelnõust välja jäetud.</p>

	Tööinspeksioonile lisäülesannete andmise asemel tuleks suurendada tööinspektorite arvu, et oleks võimalik rohkem järelevalvet teha.	
	<p>Laiem vaade töötervishoiusüsteemi arendamiseks</p> <p>TTO-de nimel oleme oma varasemates seisukohtades toonitanud töötervishoiuteenuse kvaliteedi ühtlustamise ja ajakohastamise vajadust ning teinud muuhulgas allolevaid ettepanekuid.</p> <p>Esiteks oleme teinud ettepaneku täpsustada töötervishoiuteenuse osutaja mõistet nii, et seadus näeb töötervishoidu meeskonnateenusena (arst, õde, psühholoog, ergonom jne), mitte ainult üksiku töötervishoiuarsti tegevusena. See vastaks tegelikule teenusmudelile ja efektiivsele töökorraldusele, sidudes vastutuse selgelt kogu teenuseosutajaga, kelle kvaliteedisüsteem ja töökorraldus teenuse taset tegelikult määravad. Siinjuures oleme palunud selgelt reguleerida ka töötervishoiu eriõdede rolli sarnaselt peremeditsiiniga või vaimse tervise teenustega ja võimaldades töötervishoiuarsti juhitud meeskonnas teha õdedel iseseisvaid vastuvõtte. Selline lahendus kasutaks ära juba olemasolevat eriõdede pädevust ja parandaks teenuse kättesaadavust kvaliteeti vähendamata.</p>	<p>Selgitatud. Käesoleva eelnõu fookuses ei ole töötervishoiu korraldust puudutavad teemad, mistõttu ei ole selles osas eelnõusse muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>
	Teiseks oleme soovitanud liikuda formaalsest “tervisekontrolli korraldamise” kohustusest sisulise partnerlussuhte suunas osana terviklikust töötervishoiu teenusest, nii et igal tööandjal oleks püsiv töötervishoiu partner nagu inimesel perearst. See loob eeldused, et riskianalüüs, tervisekontroll ja soovitus ei oleks killustatud ostud erinevatest kohtadest, vaid ühtne ennetusprotsess, mis aitab tööga seotud riske juhtida ning toetab töötaja terviklikku tervisetekonda.	Selgitame. Töötervishoiuteenuse puhul on tegemist eraturul toimiva teenusega ning tööandja peab olema õigus vahetada teenusepakkujat. Praktikas on paljud tööandjad leidnud endale sobiva teenusepakkuja, kellega tehakse pikaajaliselt koostööd. Seaduse tasandil ei ole otstarbekas tööandja ja teenuseosutaja koostööd reguleerida.
	Lisaks oleme toonitanud, et TTOS-is on psühhosotsiaalsed ohutegurid ja vaimne tervis ebapiisavalt esindatud võrreldes füüsiliste riskidega. Oleme palunud seadusandjal hinnata üle	Selgitatud. TTOS kohaselt peab tööandja hindama töökeskkonna riskide, sh psühhosotsiaalsed ohutegurist tulenevaid riske. Riskianalüüside

	vastavad sätted ning täpsustada, kuidas psühhosotsiaalseid riske sisuliselt mõõdetakse ja järelvalves arvesse võetakse.	koostamise meetodika on tööandja otsustada lähtuvalt ettevõtte vajadustest ja profiilist. Näiteks Tööelu portaalis on tööandja kättesaadavad mitmesugused juhendmaterjalid parimal viisil oma ettevõttes riskide hindamise läbiviimiseks.
	Oleme tähelepanu viidanud ka vajadusele täiendada töötervishoiuarsti õiguseid nii, et ta saaks põhjendatud vajaduse korral kasutada e-konsultatsiooni võimalust ning muid asjakohaseid tervishoiuteenuste loetelu teenuseid, näiteks esmatasandi uuringud, mille toel saab pere- või eriarst langetada kiiremini vajaliku raviotsuse.	Selgitatud. Tegemist on laiemalt tervishoiusüsteemi puudutava ettepanekuga, mis kuulub Sotsiaalministeeriumi vastutusalasse. Käesoleva eelnõu fookuses antud küsimused ei ole.
	Töötervishoiu kvaliteedi vaatest peame eriti oluliseks viia töötervishoiu andmevahetus 100% digitaalseks ning siduda töötervishoiuteenuse osutajate süsteemid töötamise registriga (TÖR). Praegune topeltandmete liigutamine (tööandja – TÖR – teenuseosutaja) on haldamise mõttes ebaefektiivne ega toeta süsteemset ennetust. Lisaks märgime, et meil on Eesti Töötervishoiuarstide Seltsiga (ETTAS) ühine arusaam, et riigi arendatav andmevahetuse digitaliseerimise projekt peab vähendama halduskoormust nii tööandjatel, töötervishoiuteenuse osutajatel kui ka meditsiinipersonalil. Praegu see meile teadaolevalt nii ei ole. Ohutegurite adekvaatne ja ajakohane käsitus on töötervishoiu teenuse põhimõtteline nurgakivi, mistõttu on oluline, et digitaliseerimise fookuses on terviklik teenus, mitte üksikud dokumendid. Töötervishoius hallatav info peab liikuma kasutajate jaoks loogiliselt ning erinevate IT-süsteemide jaoks masinloetaval kujul, et sellest tekiks reaalne lisandväärtus nii tööandjale, töötervishoiule kui kogu meditsiinisüsteemile.	Selgitatud. Tervisekontrolli otsuste digitaliseerimine ei ole käesoleva eelnõu fookuses. Paralleelselt on töös vastavasisuline eelnõu, mille raames tagatakse andmete liikumine ühtse andmestandardi alusel tervise infosüsteemi. Kavandatud on töötamise registri andmete alusel tööandja andmete lisamine töötaja tervisedeklaratsiooni vormile. Ohutegurite edastamise osas kahjuks automaatset süsteemi tekitada ei ole võimalik, kuivõrd tööandjatel on erinevad praktikad riskianalüüside koostamiseks. Teenuseosutajatel on võimalik jätkata seni toimunud koostööd tööandjaga töötervishoiuteenuse osutamiseks vajaliku info vahetamiseks.
	Ühtlasi tunneme huvi, millises seisus on järgmiste, teadaolevalt kavandamisel olevate töötervishoiu korraldust puudutavate muudatusettepanekute ettevalmistus. Rõõmuga mõtleme kaasa.	Selgitame. Töötervishoiu tervisekontrolli otsuste digitaliseerimise eelnõu on läbinud esimese avaliku kooskõlastusringi.
<i>Hiljem saadetud lisaettepanekud</i>	Nagu vahetult enne pühadeperioodi jäi kokkulepe, edastan käesolevaga mõned konkreetse sõnastusega ettepanekud, mida	Mittearvestatud, selgitame. TTKS ja tegevuslubade puhul on tegemist laiemalt

	<p>võiks TTOS-i muutmisel sisse viia juba käesolevas redaktsioonis. Need on läbi konsulteeritud ka ETTASe juhatusega ning nende eemärgiks on:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lihtsustada ja lühendada kõikide seotud osapoolte jaoks töökeskkonna ohutegurite nimekirja; 2. Lisada nimekirja psühholoogilised ohutegurid (hetkel puudu); 3. Täiendada töötervishoiuteenuse osutaja tegevusloa olemasolu vajalikkust. <p>§ 13_1. Töötervishoiuteenus [RT I, 09.11.2022, 1 - jõust. 01.01.2023] /.../ (2) Töötervishoiuteenust osutab töötervishoiuarst, kaasates vajaduse korral koos teiste spetsialistidega ning asjakohase töötervishoiuteenuse osutamise tegevusloa alusel. <i>Seletuskiri: Täpsustatakse ja viiakse kooskõlla TTKS-i §4 ning §21 ja §22-ga</i> (3) Töötervishoiuteenuse osutamisel töötervishoiuarst või tema vastutusel tegutsevad tervishoiutöötajad ja teised spetsialistid: <i>Seletuskiri: Täpsustatakse ja viiakse kooskõlla TTKS-i §20-ga</i></p>	<p>tervishoiusüsteemi puudutava ettepanekuga, mis kuulub Sotsiaalministeeriumi vastutusalasse. Käesoleva eelnõu fookuses antud küsimused ei ole. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>
	<p>(4) Tervisekontroll tuleb korraldada töötajale, kelle tervist võib töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada järgmine töökeskkonna ohutegur või töö laad:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 1) käesolevas seaduse §6 nimetatud füüsilised ohutegurid · 2) käesolevas seaduse §7 nimetatud keemilised ohutegurid · 3) käesolevas seaduse §8 nimetatud bioloogilised ohutegurid · 4) käesolevas seaduse §9 nimetatud füsioloogilised ohutegurid · 5) käesolevas seaduse §9_1 nimetatud psühholoogilised ohutegurid · 6) kuvariga töö ning muud töötaja tervist mõjutavad ohutegurid või töö laad 	<p>Mittearvestatud. Tervisekontrolli regulatsioon näeb täna ette kindlaid ohutegureid, millega kokku puutumisel on vajalik tervisekontroll (enamusest nendest on vastavalt reguleeritud ka eraldi määrusega). Tervisekontroll ei ole vajalik kõikide ohutegurite puhul, regulatsiooni muutmisel oleks vaja täiendavat analüüsi.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> · 1) müra; –2) vibratsioon; –3) elektromagnetväljad; –4) tehislik optiline kiirgus; –5) ioniseeriv kiirgus; –6) ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid, sealhulgas kantserogeenid, mutageenid ja reproduktiivtoksilised ained; [RT I, 02.05.2024, 3 jõust. 15.05.2024] –7) bioloogilised ohutegurid; –8) kuvariga töö; –9) raskuste käsitsi teisaldamine; –10) korduvaid liigutusi sisaldav töö või töö pidevas sundasendis, sealhulgas istuvas või seisvas asendis; –11) muu ohutegur või töö laad. <p><i>Seletuskiri: Lühendatakse ja lihtsustatakse loendit, viies selle kooskõlla seaduse teiste sätetega, kus on juba toodud kirjeldus ohuteguritest koos tarvidusel erinõudeid täpsustavate õigusaktidega. Erinevate muudatuste käigus on varasem loend tervisekontrolli nõudvatest ohuteguritest muutunud eksitavaks ning selle rakendamine põhjustab ebaselgust töötajatele, tööandjatele, töötervishoiu teenuseosutajatele ja järelevalve teostajatele ning selle tulemusena kokkuvõttes liigset bürokraatiat.</i></p>	
<p>Eesti Töötervishoiuarstide Selts</p>	<p>Ohutuse ja turvalisuse valmisoleku planeerimine ettevõttes ei ole eraldiseisev tegevus, vaid on oluline osa ettevõtte strateegilisest juhtimisest. Ohutusega mittetegelemine toob kaasa tootmisriski suurenemise ja loob pinnase tootmise majanduslikuks kokku kukkumiseks. Oleme seisukohal, et ka väikseimas ettevõttes peab olema tagatud süsteemne ja tõendus põhine töötervishoiu korraldus.</p> <p>1. Kõrge riskitasemega töö ei muutu ohutumaks töötajate vähesuse tõttu</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on tagada võrdne lähenemine FIE-de, võlaõiguslike lepingute alusel töötavate teenuseosutajate ja nn iseendale tööandjate vahel (ettevõtted, kus omanik, juhatuse liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik). Kehtiva õiguse kohaselt ei kohaldu TTOS FIE-dele ja teenuseosutajatele, nad päevas ise enda ohutuse eest vastutama. Sama põhimõtte alusel on eelnõuga välistatud TTOS kohaldusalast faktiliselt iseendale olevad tööandjad (OÜ-d kus samas isikus on ettevõtte osanik, juhatuse liige ja ainus töötaja).</p>

	<p>Väikestes ettevõtetes, kus tööülesanded hõlmavad näiteks keevitust, ehitus- ja paigaldustöid, kemikaalidega töötamist, füüsiliselt rasket tööd, mõjuvad tervisele samad ohutegurid nagu suurettevõtetes. Need on tegelikult sageli sellised teenused, kus tööga seonduvad terviseriskid on kõrged (aednikud, arboristid, ehitajad, korstnapühkijad, juuksurid, iluteenused jne) . Ehk siis nendel on eriti oluline, et riskid oleksid adekvaatselt maandatud.</p> <p>Väikeettevõtetes administreerimise ja liigse bürokraatia vähendamine ei tohiks kaasa tuua töötaviseriskide tähelepanuta jätmise.</p> <p>2. Tööandja ja töötaja rolli kattumine suurendab haavatavust Üksikettevõtja vastutab samaaegselt nii tööandja kohustuste täitmise, töökeskkonna loomise kui ka enda tervise eest. See tähendab, et riskide eiramine ei ohusta mitte ainult ettevõtte toimimist, vaid otseselt ka inimese enda elukvaliteeti ja töövõimet. Süsteemne riskihindamine aitab ennetada olukorda, kus terviserike muudab ettevõtluse jätkamise võimatuks ning inimene kaotab nii sissetuleku kui ka töövõime.</p> <p>3. Regulaarne terviseriskide hindamine võimaldab ennetada kutsehaigusi. Töötavishoiuarsti kaasamine toetab õigusnõuete täitmist ja aitab vältida kulukaid tagajärgi. Riskihindamise süsteemne läbivaatamine koos töötavishoiuarstiga aitab hoida ära tulevaseid kulusid, mis tekivad tervisekahjustuste ravist või ettevõtlustegevuse seiskumisest tervisekahjustuse tõttu.</p> <p>4. Ühiskondlik ja majanduslik mõju Kui üksikettevõtja tervis halveneb töö tõttu, on tagajärjed ulatuslikumad kui palgatöötaja puhul – tekib üheaegselt nii töövõime langus kui ka ettevõtluse katkemine. See suurendab survet sotsiaalsüsteemile ja väheneb aktiivsete maksumaksjate arv.</p>	<p>Töötavishoiuarsti teenust saavad kasutada ka FIE-d, võlaõiguslike lepingute alusel teenuseid pakkuvad töötajad kui ka nn OÜ-tajad.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Tõhus ennetustegevus on investering, mis vähendab riigi tulevasi kulusid töövõimetushüvitistele ja tervishoiusüsteemile.</p> <p>Kokkuvõtteks Eesti Töötervishoiuarstide Selts leiab, et töötervishoiu- ja tööohutusnõuete järjepidev täitmine peab olema tagatud kõigile töötajatele, sh üksikettevõtjatele. Kõrge riskitasemega töövaldkondades on süsteemne terviseriskide hindamine hädavajalik, et ennetada kutsahaigusi, säilitada töövõimet ning hoida ära ühiskondlikke ja majanduslikke kahjusid.</p> <p>Oleme valmis tegema koostööd ministeeriumiga, et töötada välja praktilised lahendused ja juhendmaterjalid, mis aitaksid üksikettevõtjatel riske paremini hinnata ning oma tervist kaitsta. Üheks lahenduseks võiks olla see, et sellistel ettevõtetel on kohustus omada töötervishoiuteenuse osutajast partnerit, kellega 1x 2-3 a aastase perioodiga (vastavalt ettevõtte tegevusvaldkonnale ja juba olemasolevate riskide maandamise süsteemile) arutatakse läbi riskid, nende maandamine ja vajalike terviseuuringute sagedus ja maht.</p>	
<p>Eesti Tööandjate Keskliit</p>	<p>Väga oluline ja oodatud muudatus on tööandja õigus kontrollida töötaja joovet, mis võimaldab tagada ohutu ja tervislik töökeskkond ning aitab ennetada võimalikke tööõnnetusi või ohusituatsioone.</p> <p>Tööandjate Keskliit on seisukohal, et töötervishoiuteenuse süsteem üldisemalt vajab arendamist ja ajakohastamist. Töötervishoiuteenus peaks hõlmama arsti, õe, psühholoogi ja jt spetsialistide koostööd, kus eriõdedel oleks võimalus arsti juhitud vastuvõtte teha, kasutades ära olemasolevat pädevust ja parandades seega teenuse kättesaadavust.</p>	<p>Selgitatud. Käesoleva eelnõu fookuses ei ole töötervishoiu korraldust puudutavad teemad, mistõttu ei ole selles osas eelnõusse muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p> <p>Eraldiseisvalt on töös TTOS muutmise eelnõu, mis puudutab töötervishoiu tervisekontrollide otsuste digitaliseerimist.</p>

	<p>Samuti on vajalik laiendada töötervishoiuarsti õigusi, sh e-konsultatsioonide ja esmatasandi uuringute kasutamist, ning viia töötervishoiu andmevahetus täielikult digitaalseks, sidudes süsteemid töötamise registriga, et vähendada halduskoormust ja suurendada ennetusvõimekust.</p> <p>Rõhutame, et töötervishoid üks olulisemaid ennetusmeetmeid, mida paljud inimesed kasutavad ka perearsti regulaarse tervisekontrolli asemel.</p>	
<p>Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon</p>	<p>EVEA toetab eelnõus muudatusi, mille eesmärgiks on vähendada tööandjate halduskoormust. Kahjuks on need muudatused kirja pandud hooletult või asjatundmatult ning selliselt sõnastatuna ei täida seletuskirjas püsitatud eesmärki.</p> <p>Tööohutus on EVEA jaoks oluline kuid see peab olema sisuline. Samuti on tähtis töötervishoiuteenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamine kuid ainus võimalus seda eesmärki sisuliselt saavutada on lõpetada esmatasandi tervishoiusüsteemi dubleerimine – perearstisüsteem ja töötervishoiusüsteem tuleb ühendada ning tänane töötervishoiuarst peab saama teha tööd, milleks ta on koolitatud – eriarsti tööd..</p> <p>Alljärgnevalt toome välja tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna peamised valupunktid ja ettepanekud puuduste parandamiseks (osaliselt vajavad koostööd teiste ministeeriumidega) ning juhime tähelepanu mõnede kommenteeritava eelnõuga seotud küsitavustele.</p> <p>1. KEHTIVA TÖÖTERTVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUSE MUUTMISE ETTEPANEKUD PROBLEEM:</p> <p>Tööohutuse ja töötervishoiu nõuded on mikro- ja väikeettevõtetele ebaproportsionaalsed, lisaks sageli sisutud ja bürokraatlikud. Töötervishoiu süsteem on ebamõistlikult kulukas, kvaliteet on</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga välistatakse TTOS-i kohaldamise alast ettevõtted, kelle ainus osanik, juhatuse liige ja töötaja on üks ja sama isik. Seega ei ole sellistel ettevõtetel vajalik täita TTOS-ist tulenevaid nõudeid. Juba täna ei kuulu sellised ettevõtted Tööinspektsiooni järelevalve alla, välja arvatud juhul, kui tegemist on ettevõttega, mille osas on laekunud nt vihje.</p> <p>Laiemalt tervishoiusüsteemi puudutavad teemad ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse ja seetõttu pole selles osas ka muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p>

	<p>ebaühtlane, töötervishoiuteenuse pakkujatel puudub vastutus ning kohustuslikud teenused ei ole väljaspool suuremaid linnu kättesaadavad.</p> <p>ETTEPANEKUD:</p> <p>1.1. Sätestada töölepingu seaduses, töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ja korrakaitse seaduses, et mikro- ja väikeettevõtted, kus ainsaks töötajaks on juhatuse liikmed (selliseid ettevõtteid on Eestis kümneid tuhandeid) või kus kuni 10 töötajat teevad madalate riskidega tööd (nt. kuvaritööd), ei ole Tööinspektsiooni järelevalve objektiks. Muuta vajalikus ulatuses eelnimetatud seadusi.</p>	
	<p>1.2. Tööinspektsiooni volituste ja töökorralduse põhjalik hindamine ja vastavate õigusaktide (töölepingu seadus, töötervishoiu- ja tööohutuse seadus, korrakaitse seadus) muutmine - Tööinspektsiooni tasuta konsultatsioon ja nõustamine madalate riskidega ettevõtetele, suuretele ettevõtetele, avaliku sektori organisatsioonidele tuleb lõpetada.</p>	<p>Selgitatud. Tööinspektsioon osutab nõustamist ja konsultatsiooniteenust vajaduspõhiselt. Ei ole põhjendatud teatud ettevõtete gruppe välistada ainult seetõttu, et need on nt suured ettevõtted või avalik sektor. Kui ettevõtte vajab nõu tööõiguse või tööohutuse küsimustes, siis on riigi huvi ja eesmärk vastavat tuge ka pakkuda.</p>
	<p>1.3. TTOS § 13; 13⁴ - töökeskkonna riskianalüüs</p> <p>1.3.1. Ettevõtetes, eriti kui ainsaks töötajaks omanikud (tegelikud kasusaajad) ise, lõpetada riskianalüüsi nõue.</p> <p>1.3.2. Ettevõttes, kus on alla kümne töötaja ning kõik töötajad teevad kuvaritööd, võib ettevõtte riskihindamise kohustuse asendada nõudega tagada töö iseloomu arvestav, kuvaritööks sobiv töötamiskoht, sobiv töö- ja puhkeaja vahekord ning hüvitada töötajale vajadusel kuvaritööks kasutatavad prillid.</p> <p>1.3.3. Erinevalt eelnõus väljatoodust ei saa riskianalüüsi nõuet kaotada alla 10 töötajaga ettevõtetes, kus tehakse suurte riskidega tööd (metallitöötlemine, puidutöötlemine, töö ohtlike kemikaalidega jms)</p> <p>1.3.4. täiendada TTOS § 23 lg 7 ja panna töötervishoiuarstile kohustus teavitada tööandjat ka tööst põhjustatud haigestumisest (juhul, kui tööhaiguste jagamist kaheks kategooriaks üldse</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Riskianalüüsi koostamise nõue tuleneb EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiivist (89/391) ning seetõttu ei ole võimalik riskianalüüsi koostamise kohustust ära kaotada ega teha erisusi lähtuvalt ettevõtte suurusest, tegevusalast või töökeskkonna riskide tasemest.</p> <p>Seoses tööst põhjustatud haiguste regulatsiooniga märgime, et MKMil on töös kutsehaiguste ja tööst põhjustatud haiguste diagnoosimise ja kahjuhüvitamise uuring. Uuringu tulemuste põhjal selgub, kas ja mis muudatusi on kehtivas regulatsioonis vaja teha ja seetõttu ei ole antud küsimus käesoleva eelnõu.</p>

	<p>mõistlikuks pidada) kuna see tagaks võimaluse, et tööandja saab rakendada sekkumismeetmeid enne kui kujuneb välja kutsehaigus.</p> <p>1.3.5. Tööinspektori õigus nõuda riskianalüüsi uuendamist töökeskkonna riskide hindamise ebapiisavuse, ohutegurite parameetrite mõõtmise vajaduse või ohtude maandamiseks rakendatavate abinõude ebapiisavuse korral (TTOS 13⁴ lg 4 punkt 6) – lisada selgitamis- ja põhjendamiskohustus.</p>	<p>Tööinspeksioon peab juba praegu järelevalve raames põhjendama ettekirjutuste tegemist. Järelevalve raames selgitatakse tööandjale töökeskkonnas avastatud puuduseid ja põhjendatakse lähtuvalt TTOS-ist sätestatud nõuetest, kuidas puuduseid kõrvaldada.</p>
	<p>1.4. Lõpetada sunddigitaliseerimine tööhutuse valdkonnas – praegune nõue (TTOS §13⁴ lg 7) – riskianalüüsi esitamine Tööinspeksiooni andmekogusse peab olema vabatahtlik.</p> <p>Töökeskkonna riskianalüüs on TTOS mõtte kohaselt ennekõike ettevõttesisene töökorralduslik protsess ja dokument ja selle koostamise eesmärk on hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele. Töökeskkonna riskianalüüsi koostamise käigus ega selle kinnitamise eel või järel ei kooskõlastata seda Tööinspeksiooniga. Selliseks tegevuseks puudub ka ilmselgelt sisuline vajadus.</p> <p>Puudub igasugune ratsionaalne põhjendus, miks peaks Tööinspeksioonile esitama või Tööinspeksiooni andmekogusse koostama ettevõtte sisemiste protsesside juhtimiseks koostatud dokumenti.</p> <p>TTOS sätestab selgelt, millised on Tööinspeksiooni pädevus ja volitused tööhutusalase järelevalve teostamisel ning selle järelevalve käigus muuhulgas riskianalüüsi kontrollimisel. Järelevalvemenetluse läbiviimise reeglid on sätestatud Haldusmenetluse seaduses (HMS) ja korrakaitse seaduses (KorS).</p> <p>EVEA on nõus, et tööandjatel võib olla vabatahtlik võimalus Tööinspeksiooni andmekogu kasutamiseks, seal riskianalüüsi koostamiseks (täna pakutav mudel kahjuks ei vasta vähimalgi moel riskianalüüsile esitatavatele nõuetele, olles pelgalt ohutegurite loetlemise võimalus) või oma dokumentide sinna</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga kaotatakse alla kümne töötajate ettevõtetel kohustus sisestada töökeskkonna riskianalüüs Tööinspeksiooni töökeskkonna andmekogusse. Lisaks kaotatakse ära kohustus teavitada Tööinspeksiooni ettevõtte töökeskkonnaspetsialistist ja valitud töökeskkonnavolinikust.</p> <p>Töökeskkonna andmekogusse oleva tööandjatele loodud riskianalüüsi koostamise töövahend jääb alles kasutamiseks kõigile ja selle edasiarendamise ja kasutusmugavuse parandamise võimalusi analüüsitakse edaspidi.</p> <p>Lisaks juhime tähelepanu, et Tööinspeksioon saab tööandja andmeid töökeskkonna andmekogusse vaadata ainult põhjendatud vajadusel, st järelevalve menetluse või tööõnnetuste/kutsehaiguste uurimise raames.</p>

	<p>üleslaadimiseks kuid see saab olla vaid vabatahtlik. Mikro- ja väikeettevõtetele on tänane regulatsioon toonud kaasa ebamõistliku halduskoormuse ja järelevalveobjektiks sattumise pelgalt seetõttu, et riskianalüüs on andmekogusse esitamata või esmaabiandja koolitamata (kuigi ühtki sisulist probleemi ettevõttes ei esine).</p> <p>Lisaks tuleb ka andmekogu vabatahtlike kasutajate jaoks TTOS-s selgelt sätestada, millised on Tööinspeksiooni volituste piirid (teade tööandjale haldusmenetluse algatamisest vms) andmekogusse üleslaaditud dokumentide hindamisel ja analüüsimisel, välistamaks ettevõtja dokumentide ja andmete menetlusvälist meelevaldset käsitlemist „kalastamise“ ehk õigusrikkumiste otsimise eesmärgil.</p> <p>Tööinspeksiooni andmekoguga sundliitmine on tekitanud paljudele mikro- ja väikeettevõtetele mõttetu täiendava haldus- ja finantskoormuse. Isegi kui Tööinspeksiooniga suhtlemine on tingitud ettevõtte soovist pädeva nõustamisteenuse või teavituse järele, ei ole selleks vaja kohustuslikku liitumist andmekoguga ning ettevõtte ohutusalaste dokumentide üleslaadimist sellesse süsteemi.</p>	
	<p>1.5. Tööohutusalane juhendamise ja väljaõppe regulatsioon (TTOS § 13³) tuleb muuta mõistlikuks ning lõpetada sisutu juhendamise ja väljaõppe nõudmine töödel või selliste vahendite kasutamisel, mis ei ole kõrgendatud ohuga või kus normintellektiga inimene saab mõistlikult ise asjaolusid ja oma tegevust hinnata ja asjakohaseid meetmeid rakendada. Lihtsat, vähese ohtlikkusega tööd tegeva töötaja või ühe töötajaga ettevõttes iseenda väljaõppe läbiviimine ja selle registreerimine seaduses sätestatud viisil tuleb lõpetada.</p>	<p>Arvestatud osaliselt. Eelnõuga välistatakse TTOS kohaldusalast ettevõtteid, kus osanik, juhatuse liige ja ainus töötaja on üks ja sama isik, mis tähendab, et nimetatud isik ei pea TTOS kohaselt ennast juhendama ega seda registreerima. Küll aga on oluline, et ta tagaks iseenda ohutuse ja tervise kaitse.</p> <p>Täiendavalt on tööandjal õigus otsustada juhendamise viisi ja sisu üle lähtuvalt ettevõtte vajadustest ja spetsiifikast (sh riskitasemest lähtuvalt). Oluline on tagada, et töötajad tunneksid ohutuid töövõtteid ning oskaksid rakendada</p>

		terviseriske maandavaid meetmeid (nt vajadusel kasutada isikukaitsevahendeid).
<p>1.6. Tööohutuse struktuuride moodustamine – töökeskkonnaspetsialisti määramine, töökeskkonnavoliniku valimine, esmaabiandja määramine.</p> <p>1.6.1. Töökeskkonnaspetsialisti määramise asemel kuni 10 töötajaga ettevõttes lugeda vaikumisi tööohutuse eest vastutavaks isikuks juhatus.</p> <p>1.6.2. Esmaabi korralduse regulatsioon (TTOS § 13²) - kuni 5 töötajaga ettevõttes lõpetada esmaabiandja määramise nõue.</p> <p>1.6.3. Töökeskkonnavoliniku järele puudub väikeses ettevõttes sisuline vajadus. Muuta TTOS § 17 lg 2 ja sätestada, et voliniku valimine on kohustuslik alates 25 töötajast.</p>	<p>Arvestatud osaliselt.</p> <p>TTOS kohaselt võib tööandja ise täita töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid. Eelnõuga kaotatakse ära bürokraatlik volitamise kohustus. Eelnõuga täpsustatakse olukorrad, kus esmaabiandjat pole vaja määrata (nt töötamine üksinda). Eelnõuga muudetakse töökeskkonnavoliniku valimine vabatahtlikuks ja seotakse see töötajate sooviga.</p>	
<p>1.7. Töötervishoiuteenused. Tervisekontroll. Töötajate tervisekontrolli ja töötervishoiu analüüsi lausaline nõue tuleb kaotada ja asendada vajaduspõhisega. Esmast tervisekontrolli peab üldjuhul tegema esmatasandi tervisekeskus (perearstikeskus). Eelnõus kirjeldatud töötervishoiuteenuse</p> <p>Eelnõuga muudetakse töötervishoiuteenuste regulatsioonis ainult töötaja tööle asumise järgset tervisekontrolli korraldamise tähtaega. EVEA hinnangul oleks vaja töötervishoiu ja tööohutuse regulatsiooni ajakohastamisel oluline tagada ka töötervishoiuteenuste ajakohasus, vastavus muutunud töövormidele ja erineva tervisliku seisundiga inimestele ning kättesaadavus nii keskustest eemal tegutsevatele kui ka väikestele ettevõtetele. Töötervishoiusüsteemi ülesandeks on kvaliteetne kutsehaiguste käsitlemine ning tööst tingitud tervisprobleemide tõhusam ennetus. EVEA arvates on tänaseks piisavalt selgeks saanud töötervishoiuteenuste kitsaskohad ja vaja on pakkuda lahendusi, et viia teenused vastavusse ühiskonna ootustega ja need paremini tervishoiusüsteemiga siduda.</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Laiemalt töötervishoidu ja esmatasandi tervishoidu puudutavad teemad ei ole käesoleva eelnõu fookuses ja seetõttu pole eelnõusse ka selles osas täiendavad muudatusi kavandatud.</p> <p>Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade koostamine, mille raames saab nimetatud teemasid tulevikus arutada.</p> <p>Eelnõuga kaotatakse ära alla 10 töötajaga ettevõtete kohustus tellida töötervishoiuteenuse osutajalt terviklik töötervishoiu olukorra analüüs.</p>	

Tänaseks peaks kõigile selge olema, et Eesti ei jaksa üleval pidada kaht paralleelset esmatasandi tervishoiusüsteemi – perearstisüsteemi ja töötervishoiusüsteemi.

Olgugi, et perearstisüsteemi rahastatakse läbi Tervisekassa, tuleb ka see raha siiski maksumaksjatelt. Võib teha üldistuse, et valdavas enamuses eeskujulike töötervishoiusüsteemidega riikides on tervisekontrollide süsteem vajaduspõhisem kui Eestis. Eestis peab tööandja sisuliselt iga täistööajaga töötaja tervist kontrollima töötervishoiuarsti määratud ajavahemiku järel, aga vähemalt kord kolme aasta jooksul.

Eestis tuleb seadustada, et tööandjal ei ole kohustust korraldada töötajatele tervisekontrolli madalate riskidega töödel. Tervisekontroll peaks olema kohustuslik neis valdkondades, kus risk on suur (nt ehitus, tervishoid, tööstus, transport, kaevandamine) ja esinevad suurema riskiga ohutegurid (vibratsioon, müra, tolm, keemilised ohutegurid jne). Tööandjad võivad kontrolli madalamate riskidega töödel korraldada vabatahtlikult. Siin on aga oluline tagada, et vabatahtlikku töötervishoiuteenust ei maksustataks erisoodustusena. Töötervishoiuarsti juurde võivad suunata ka teised spetsialistid: näiteks perearst või eriarst võib soovitada patsiendil pöörduda tööandja poolt rahastatud töötervishoiuteenuse osutaja juurde, kui näeb, et probleem võib olla tööst tingitud. Sellise pöördumise puhul oleks tööandjal kohustus tasuda töötervishoiuarsti teostatud tervisekontrolli kulud. Kui näiteks inimesed teevad tervisekontrolle perearsti juures, siis paralleelselt sama kontrolli töötervishoiuarsti juures dubleerida pole mõtet. Tervisekontrolle võiks töötervishoiuarstid teha vaid neile, kelle perearst, eriarst või tööandja on sinna suunanud. Samuti võiks töötajatel olla mõjuval põhjusel õigus nõuda tööandjalt enda suunamist töötervishoiuarsti

	<p>juurde, kui nad tunnetavad, et neil võib olla tööst põhjustatud terviseprobleem.</p> <p>Vastavalt tervishoiuteenuste korraldamise seadusele (TTKS) on töötervishoiuarst eriarst aga täna peab ta tegelema esmatasandi tervishoiuteenusega – kontrollima rutiinselt (ja tööandja raha eest) iga Eestis töölepingu alusel töötava inimese tervist. On hädavajalik selline raiskamine lõpetada ning kasutada töötervishoiuarstide ressursi mõistlikult, suunates nende vastuvõtule vaid perearstikeskuses esmase läbivaatuse läbinud ja tõendatult töötervishoiuarsti kui erialaspetsialisti teenust vajavad patsiendid. Erandjuhtudel võiksid töötervishoiuarsti juures esmasel visiidil käia suurte riskidega kokkupuutuvad töötajad (TTOS-s ja selle rakendusaktides on võimalik määrata tegevusvaldkonnad, kus see võiks olla vajalik). Olemasolevad töötervishoiuarstid on koondunud suurematesse linnadesse, üle poole turust on turgu valitseva ettevõtja käes ning mujal Eestis on töötervishoiuarsti teenus ebamõistlikult kallis või suisa kättesaamatu. Tegu on selgelt ettevõtjate ebavõrdse kohtlemisega põhiseaduse tähenduses.</p> <p>2022. aastal ilma sisulise mõjuanalüüsita seadusesse kirjutatud töötervishoiuanalüüsi nõue toob käesoleval aastal kaasa pretsedenditu olukorra – kõik Eesti ettevõtted, kus on kasvõi 1 palgatöötaja, peavad tellima töötervishoiuarstilt lisaks tervisekontrollile veel töötervishoiu analüüsi. Isegi kui muuta TTOS §131 lõiget 12 ja sätestada, et see kohustus on alates 10 töötajast, siis kas normi koostajad suudavad ette kujutada, millise töökoormuse toob selline nõue kaasa töötervishoiuarstidele (kelle teenus on juba täna väljaspool suuremaid linnu sisuliselt kättesaamatu) ning millise haldus- ja rahalise koormuse ettevõtetele, eriti aga väikesetele maapiirkondade ettevõtetele? Isegi, kui ettevõttes on 10 või rohkem töötajat, ei ole teenus väljaspoole suuremaid linnu kättesaadav!</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2. EDASI MÕNEST EELNÕUS TOODUD KONKREETSEST TEEMAST: 2.1. Joobeseisundi tuvastamine

Eelnõus on sätestatud, et töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Tegemist on mõistliku sättega, aga see tekitab rea küsimusi, mis vajavad samuti lahendamist.

Kõigepealt tekib küsimus, et millistel juhtudel on tegemist põhjendatud kahtlusega. Politseile ja muudele korrakaitseorganitele on sotsiaalministri määrusega kehtestatud joobeseisundile viitavate tunnuste loetelu ning nende tunnuste esinemise või mitteesinemise tuvastamise viis. Kas tööandja võib kasutada õiguse analoogiat või peaks eelnõuga ette nägema ka selle määruse kohaldamise töösuhetele?

Järgmine küsimus on seotud sellega, et milliseid mõõtevahendeid tohib joobe tuvastamiseks kasutada ja millist mõõtemetoodikat tuleb järgida. Samuti tekib küsimus, et kuidas toimub töötaja toimetamine tervishoiuteenuse osutaja juurde vereproovi või bioloogilise vedeliku proovi võtmiseks, kui töötaja keeldub muude vahendite kasutamisest.

Seaduses tuleb reguleerida ka olukord, kui töötaja üldse keeldub joobeseisundi tuvastamisest. Üks võimalus on selgelt sätestada, et töötaja ei tohi keelduda joobeseisundi kontrolli tegemisest põhjendatud kahtluse või suurema ohu allika valitsemise korral. Teine variant on sõnastada, et tööandja on kohustatud kõrvaldama töölt ka töötaja, kes keeldub joobeseisundi kontrollimisest.

Selgitame. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus. Näiteks võib põhjendatud kahtluseks pidada olukorda kui tööülesannete täitmine on takistatud, töötaja on asunud seadma joobest tulenevalt töökeskkonnas ohtu või võib seada ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid või muul sarnasel juhul. Samuti juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms tunnus mida on kirjeldatud eelnevas lõigus, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Kahtlus on piisav kui esinevad välised muutunud reaktsiooni tunnused ja ka kõrvalt vaatavale isikule nähtub, et töötaja ei käitu oma tavapärase reaktsioonitaju piires, nt töövahendid või esemed ei püsi käes, on muutunud mootorika vms. Põhjendatud kahtlusega ei ole tegemist juhul kui tööandjal on pelgalt hüpoteetiline oletus, et töötaja võib olla joobes, kuid välistest tunnustest ega kehaliste reaktsioonide talitlusvõimest seda ei nähtu.

Eelnõuga sätestatakse tööandja kohustus kehtestada töökeskkonnas töökorralduse sisekorra reeglite alusel kindel kord, kuidas toimub töökohal joobe tuvastamine ning kohustus tutvustada nimetatud kord töötaja(te)le. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:
1) joobe kontrollimise protseduuri kirjeldust;

		<p>2) positiivse leiu definitsiooni ja selle tagajärje kirjeldust;</p> <p>3) töötaja kaitse meetmeid;</p> <p>4) mõõtmistulemuste dokumenteerimise ja säilitamise korda;</p> <p>5) mõõtmistulemuse vaidlustamise korda.</p> <p>Kõiki punkte on põhjalikumalt kirjeldatud seletuskirjas. Seaduse tasandil ei sätestata joobe kontrollimise korda kuivõrd iga töökeskkond on erinev ja tööandja on pädev oma riske töökeskkonnas ise hindama ja valima riskidele sobivad maandamismeetmed. Samuti näeb tööandja ette, milliseid meetmeid võimaldab töökeskkond kui töötaja keeldub joobe kontrollimisest, nt kas töötaja kõrvaldatakse, kas keeldumist loetakse positiivse proovi vääriliseks, kas töötaja saab teise tööülesande, kas korraldatakse alternatiivne testimine jne.</p>
	<p>2.2. Väärteokoosseis töötajatele</p> <p>Eelnõuga täiendatakse seadust uue väärteokoosseisuga, mille kohaselt on Tööinspeksioonil õigus karistada töötajat rahatrahviga kuni 50 trahviühikut, kui ta ei kasutanud tööandja väljastatud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt või jättis need üldse kasutamata ning sellega kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule. Kehtiva seaduse kohaselt on tööandja kohustatud andma oma kulul töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendite kasutamise väljaõppe. Töötaja on kohustatud kasutama ettenähtud isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt ning hoidma neid töökorras. EVEA nõustub, et töötajate vastutust ohutusnõuete täitmise eest tuleb rõhutada ning põhjendatud juhtudel, kui töötaja keeldub</p>	<p>Selgitatud. Vastav muudatus on eelnõust välja jäetud.</p>

	vaatamata tööandja ettepanekule isikukaitsevahendeid kandmast, võib väärtekaristuse rakendamine olla asjakohane.	
	<p>3. ALAMPALGA KASVU SEOS VÕIMALIKE TÖÖÕNNETUSTEGA</p> <p>Lisaks eeltoodud küsimustele soovib EVEA juhtida veel tähelepanu tööohutuse seosele alampalgaga. Osades Eesti maakondades on alampalk juba ületanud keskmise palga ja seetõttu omab olulist mõju tööturule. Probleem seisneb selles, et alampalga kiire kasv ja selle märkimisväärne tase võivad suurendada tööandjate survet töötajate töökoormusele. Suurenenud palga eest nõutakse tööpanuse kasvatamist. See võib aga kaasa tuua rohkem tööõnnetusi. Ootus, et palgakasvu tõttu suurendavad ettevõtjad oma investeeringuid ning automatiseerivad ja robotiseerivad olemasolevaid tööprotsesse rohkem, ei kipu praktikas realiseeruma. Alampalka makstakse peamiselt sektorites, kus automatiseerimine ei ole võimalik – teenindus, majutus, tootlustus jms. Tootlikkuse tõusu püütakse osaliselt saavutada töötajate töökoormuse kasvu kaudu. Seega tuleks kaaluda tööandjate ja ametiühingute keskliitude vahel toimuvate läbirääkimiste mudeli muutmist ja leida laiendatud kollektiivlepinguga kehtestatud üleriigilise alampalga asemel lahendus, mis ei too kaasa liiga kiiret, tootlikust ületavat palgakasvu. See oleks üks võimalik samm, mis lisaks majanduskeskkonna parandamisele aitaks kaasa ka töötervishoiu edendamisele, vähendades tööõnnetuste toimumise riski.</p>	<p>Selgitatud. Alampalga kehtestamine ei ole käesoleva eelnõu fookuses. Alampalga lepivad kokku Tööandjate Keskliit ja Ametiühingute Keskliit ning vastavat korda ei ole kavas muuta.</p>
Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda	<p>Käesoleva aasta alguses kogus EPKK oma liikmetelt 140 ettepanekut bürokraatia vähendamiseks, mis edastati 5. mail riigisekretärile ning regionaal- ja põllumajandusministrile. Ettepanekud koondati viide valdkonda (aruandlus ja andmete esitamine; kontrollid ja järelevalve; load ja menetlused; regulatsioonid; kaasamine) ning neid on arutatud mitmete riigiasutustega lahenduste leidmiseks. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kontekstis tõid liikmed esile kolm peamist probleemi:</p>	<p>Selgitatud. Direktiivi 89/391/EMÜ kohaselt on tööandja, kelle ettevõttes töötab vähemalt üks töölepinguline töötaja, kohustatud määrama ühe isiku, kes tegeleb ettevõttes ennetus- ja kaitsemeetmetega. Eeltoodust tulenevalt ei ole võimalik siseriiklikus õiguses loobuda töökeskkonnaspetsialisti määramise kohustusest</p>

	<p>1. Töökeskkonna spetsialisti nõue mikroettevõtetele Ettevõttes, kus töötab vaid kaks inimest – ettevõtte juht ja üks töötaja – on nõue määrata töökeskkonna spetsialist ebamõistlik. Teist töötajat ei ole võimalik määrata ja ettevõtte juhil tuleb läbida koolitus, mis ei loo lisaväärtust. Lahendus: keskenduda teadlikkuse tõstmisele nõustamise ja juhendamise kaudu, mitte bürokraatlikele vorminõuetele.</p>	<p>ettevõtte suuruselt, tegevusalast või muudest parameetritest lähtuvalt. Kehtiva õiguse kohaselt ei pea ka täna tööandja töökeskkonnaspetsialisti eraldi määrama ning ta võib spetsialisti kohustusi ise täita, kui tal on töökeskkonnaalased teadmised ja oskused (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 16 lg 9).</p>
	<p>2. Pereettevõtete ebaproportsionaalne koolituskohustus Väike pereettevõtte peab läbima 3-päevase töökeskkonna spetsialist koolituse, mis on ebaproportsionaalne koormus võrreldes ettevõtte suurusega. Lisaks tekitab segadust, kas kõik kolm töötajat peavad läbima esmaabikoolituse ja kuhu kodus esmaabiinfot paigaldada. Lahendus: lähtuda riskihinnangust ja vabastada pereettevõtteid sellisest kohustusest.</p>	<p>Selgitatud. Töökeskkonnaspetsialistide koolituse kohustus seadus ette näe. Allolevas ettepanekus on mõeldud töökeskkonnavoliniku koolitust (TTOS § 18¹), mis ei ole kohustuslik läbida töökeskkonnaspetsialistil. Küll aga on oluline, et isik, kes täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid (tööandja ise või tema poolt määratud isik), oleks pädev seda rolli täitma. Kas ja milliseid koolitusi on selleks vaja läbida, on tööandja otsustada. Mis puudutab esmaabiandjaid, siis tööandja peab otsustama lähtuvalt oma ettevõtte spetsiifikas, mitu esmaabiandjat on vaja määrata (vähemalt 1 on kohustuslik). Määratud esmaabiandjale tuleb korraldada koolitus (TTOS § 13²). Esmaabi info tuleb paigutada nähtavale kohale, lähtuvalt ettevõtte vajadustest. Esmaabiandja määramise kohtustus tuleneb direktiivist 89/391/EMÜ.</p>
	<p>3. Ülemäärased ja ebaselged juhendamisenõuded Näiteks nõue koostada juhend iga töövahendi kasutamiseks või isegi juhend puhkuse võtmiseks, mis ei ole sisuliselt põhjendatud. Meie hinnangul on nimetatud kitsaskohti eelnõus arvestatud ning rakendatud lähenemine muudab regulatsiooni oluliselt mõistlikumaks ja proportsionaalsemaks. EPKK peab eelnõu tervikuna tasakaalustatuks ja ettevõtluskeskkonda arvestavaks. Kavandatavad muudatused</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamine on vajalik töötajate juhendamiseks, et töötaja oskaks töövahendeid ohutult kasutada. Tööandja võib jätta eraldiseisva ohutusjuhendi koostamata, kui tootja poolt koostatud kasutusjuhend annab piisava ohutusosalase info. Seda, milliseid ettevõttesiseseid dokumente ettevõtte veel vajalikuks peab, nt juhendit "kuidas võtta puhkus" on iga tööandja enda otsustada.</p>

	<p>vähendavad väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate halduskoormust, muudavad tööohutuse nõuete rakendamise mõistlikumaks ning suunavad tähelepanu tegelikele riskidele, mitte formaalsetele dokumentidele.</p> <p>Toetame eelnõu vastuvõtmist täielikult. Peame seda oluliseks sammuks tõhusa, selge ja ettevõtjasõbraliku õigusruumi kujundamisel ning oleme valmis jätkama koostööd, et tagada muudatuste sujuv rakendamine praktikas.</p>	<p>Puhkuse nõuded ja täpsem selgitus võivad olla kirjeldatud näiteks töökorralduse reeglites, selleks ei ole vaja luua eraldi dokumenti.</p>
<p>MTÜ Töökeskkonna Praktikud</p>	<p>MTÜ Töökeskkonna Praktikud (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.</p> <p>1. Eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli.</p> <p>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.</p> <p>Seletuskirjas on välja toodud, et sisekontrolli peaks asendama riskianalüüs ja selle alusel koostatud tegevuskava.</p> <p>Riskianalüüs on tööohutuse juhtimissüsteemi mõistes planeeriv tegevus, mille eesmärgiks on aru saada, millised ohutegurid töökeskkonnas on ning milliseid meetmeid kasutusele võtta</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud.</p> <p>Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>	
	<p>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.</p> <p>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 TeISis, 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 TeISis riskianalüüsi koostamine väiksemate ettevõtete puhul. Siinkohal tundub, et probleem on pigem selles, et Tööinspeksioon ei ole suutnud TeISi tööriista lihtsust tööandjani viia. TeISi riskianalüüs on oluliselt lõdvem oma vormiliste nõuete osas, kui riskianalüüsid, mida tehakse excelis ja wordis (TeISis ei pea välja tooma riskiatasemeid ning tervisemõjusid).</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspeksiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendid. Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISi alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ettepanek: Me ei poolda seda muudatust, vaid pigem suunaks Tööinspektsiooni tööandjatele teavitustööd tegema TeISis riskianalüüsi tegemise aja ning raha kokkuhoiust.</p>	
	<p>3. Eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.</p> <p>Me ei poolda tehtavale tööle ohutusjuhendi koostamise nõude kasutamist. On töid, mille korral ei kasutata ohtlikke töövahendeid, kuid on olulised töökorralduslikud ohutusnõuded, millest kinni pidada. See, et toimub dubleerimine on teadlikkuse puudumine ning turul levivate teenusepakkujate 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 ohutusnõuded on piisavad. Enamasti on kasutusjuhendis toodud ohutusnõuded väga üldised ning ei anna töötajale selgeid suuniseid oma tervise hoidmiseks.</p> <p>Ettepanek: Tööandjal on kohustus koostada ohutusjuhendid, milles on välja toodud tehtava töö ning kasutatavate töövahenditega seotud ohtlikud olukorrad ning nendest hoidumise</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on sätestada tööandja kohustus koostada töövahendite ohutusjuhendid. Tööandja saab kasutada tootja koostatud kasutusjuhendeid juhul kui need annavad piisavat ohutusalast teavet. Kui kasutusjuhend seda infot ei sisalda, tuleb tööandjal eraldi ohutusjuhend koostada.</p> <p>Tööandjal on kohustus töötajat juhendada tema tööga seotud riskidest ja nende maandamise meetmetest, samuti tagada väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks. Juhul kui tööandja riskianalüüs või töövahendi ohutusjuhendid ei kajasta piisavalt tehtava töö spetsiifilisi juhiseid, on tööandjal võimalus koostada ka tehtava töö juhendmaterjal juhendamise ja väljaõppe tulemuslikuks läbiviimiseks.</p>

	<p>tegutsemisjuhised. Ohutusjuhendina võib kasutada tootja poolset kasutusjuhendit, kui tööandja on veendunud, et selles olevad ohutusnõuded ja tegutsemisjuhised on piisavad töötaja ohutuse tagamiseks.</p>	
	<p>4. Eelnõu § 1 punktidega 9 ja 10 muudetakse töötajate juhendamise ja väljaõppe sätteid</p> <p>Näeme tihti, et kui juhendamisest ollakse teadlik, siis väljaõppe olemusest ja eesmärgist ei saada aru ning kui juhendamine on tehtud, siis väljaõppe tihti tegemata. Juhendamine ja väljaõppe on üks tervik, millest esimene on teoreetilisem ning teine praktilisem. Lisaks toimub väljaõppe töötegemise käigus juba ehk enne tööle asumist läbiviia võib olla tööandjatele eksitav.</p> <p>Ettepanek: Pooldame, et väljaõppe 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.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõuga täpsustatakse, et juhendamine ja väljaõppe on üks tervikprotsess. Tööandjal peab jääma piisav paindlikkus juhendamise ja väljaõppe sisu ja mahu määramiseks lähtuvalt töö ja töökeskkonna eripärast.</p>
	<p>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).</p> <p>Mõistame, et esimese tervisekontrolli tähtaja pikendamie 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.</p> <p>Lisaks tuleb arvestada, mis on esimese tervisekontrolli eesmärk - kas töötaja üldse sobib antud tööd tegema või saab ta tööd teha</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust, samuti ei koa ära kohustus korraldada töötajale eelnev tervisekontroll enne tööle asumist TTOS-is nimetatud juhtudel. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega (sh kui katseaega pikendatakse) ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p>

	<p>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.</p> <p>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 esmase tervisekontrolli korraldamisse perearstid ning väiksemate riskidega tööde puhul, nt kontoritöö, jätta ka perioodiline tervisekontroll perearstide kätte</p>	<p>Perearste ja esmatasandi tervishoidu puudutavad ettepanekud ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade väljatöötamine, mille raames saame neid teemasid tulevikus arutada.</p>
	<p>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 tervisetöendiga. Perearst saaks anda esmase hinnangu ning hiljem saab töötervishoiuarst perearsti hinnangu üle kinnitada või teha ettepanekuid töötaja tervise hoidmiseks.</p>	
	<p>6. Eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.</p> <p>Töötervishoiu olukorra analüüs on endiselt segane nii tööandja, kui ka töötervishoiuteenuse osutajate jaoks. Mõistame, et kuhugi oleks vaja piir 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 konkreetsed kaebused on seotud. 10 töötajaga ettevõtte puhul töötervishoiu olukorra analüüs ei anna soovitud tulemust. 3</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu eesmärk on leevendada mikroettevõtete koormust ja seetõttu on eelnõuga kavandatud töötervishoiu tervikliku analüüsi kaotamine alla 10 töötajaga ettevõtetele. Järgnevatel aastatel on kavas täiendavalt analüüsida töötervishoiuteenuse korraldust ning täiendavate muudatuste vajadust.</p>

	<p>aasta jooksul ei teki ka töötervishoiuteenuse osutajal piisavalt andmeid, et saaks mingeid järeldusi või analüüsi sellest teha.</p> <p>Ettepanek: Üldiselt me leiame, et töötervishoiu olukorra analüüsi mõtte 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.</p>	
	<p>7. Eelnõu § 1 punktiga 13 tunnistatakse kehtetuks töandja kohustus teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Meie hinnangul võiks TeISis olla märgitud ettevõtte töökeskkonnaspetsialist ning töandja saab vajadusel selle seal ära muuta. Täna on puudu statistika töökeskkonnaspetsialistidest ning tihti ka töökeskkonnaspetsialistidele mõeldud info ei liigu nendeni, kuna kirjad jäävad töandja postkastidesse kinni.</p> <p>Ettepanek: Pooldame teavitamiskohustuse kaotust. Kuid töökeskkonnaspetsialisti nimi ja kontaktandmed võiksid siiski TeISis olemas olla ning teavitustöö käigus saaks töandja enda asemel kedagi teist määrata.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõu kohaselt kohustust töökeskkonnaspetsialisti andmed TI-le esitada pole, kuid TEIS-is jääb vastav lahendus alles ja töandjal on võimalik ka edaspidi töökeskkonnaspetsialisti andmed sinna märkida.</p>
	<p>8. Eelnõu § 1 punktidega 14–16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.</p> <p>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</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et töandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd ehk konsulteerima kõikide töötajatega ka siis kui töökeskkonnavolinik ei ole valitud. Töandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist,</p>

	<p>voliniku vahel, siis oleks andmekogusse lisamisel vajaduspõhisus siiski olemas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>päätetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi. Ettevõtte, kus volinikud on valitud ja töökeskkonnanõukogu on toimunud, ei pea sellest loobuma. Sarnast lähenemist kasutatakse ka töötajate usaldusisiku seaduses², kus usaldusisiku valimiseks võib üldkoosoleku kokku kutsuda vähemalt 10% tööandja töötajatest.</p> <p>Samuti kaotatakse töökeskkonnanõukogu kohustuslik liikmete arv, rõhutades seda, et töötajate ja tööandjate esindajaid peab töökeskkonnanõukogus olema võrdselt. Kuivõrd edaspidi saab töökeskkonnanõukogu moodustada ka väiksem kui 150 töötajaga ettevõtte, võib mõne väiksema ettevõtte puhul olla neli liiget liiga koormav. Töökeskkonnanõukogu saab otsustada ise oma liikmete arvu olenevalt töökeskkonnast ja töökeskkonnanõukogus kerkivatest küsimustest.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

² Töötajate usaldusisiku seadus, RT I, 07.01.2025, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112112021018?leiaKehtiv>.

	<p>ettevõtte ohutuslasele olukorrale - kus otsustatakse suuremaid ohutuslaseid projekte ja tegevusi jne.</p> <p>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.</p> <p>Ettepanek:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	
	<p>9. Eelnõu § 1 punktiga 23 täiendatakse TTOS-i §-dega 27⁶ ja 27⁷, sätestades uue väärteokoosseisu ning võimaldades TI-l kasutada väärteomenetluses lühimenetlust.</p> <p>Töötaja trahvimisest: Siin on oht, et siiski hakkab tööandja enda vastutust vähendama ning kuna eelnõu muudatuseettepanekutes on kirjas, et enne tööinspektor veendub, et tööandja on enda poolt kõik vajaliku teinud, siis lisab see justkui halduskoormuse Tööinspektsioonile. 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</p>	<p>Selgitatud. Eelnõust on vastav muudatus välja jäetud.</p>

	<p>kasutatakse ning kas peaks tööandjat julgustama neid meetmeid rohkem kasutama. Teisalt annaks töötaja trahvimine Tööinspektsiooni poolt võimaluse töötajale rohkem vastust panna.</p> <p>Ettepanek: Üldiselt pooldame töötajale vastutuse lisamist, kuid see võiks laieneda üldiselt ohutusnõuete rikkumisele, mitte ainult isikukaitsevahendite mittekandmisele.</p>	
	<p>10. Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määruse nr 12 „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“ § 2 lõike 6 punkt 2 tunnistatakse kehtetuks.</p> <p>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 mõtte 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.</p> <p>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?</p> <p>Ettepanek: Ei poolda antud nõude kaotamist, kuna sellega kaotab tööandja võimaluse ennast vaidluse korral kaitsta.</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Eelnõu eesmärk on halduskoormuse vähendamine. Oluline on, et tööandja mõtleks ettevõtte siseselt läbi, kuidas on tagatud töötajate sobivad isikukaitsevahendid ja kuidas tööandja ja ka töötaja saavad vajadusel tõendada, et isikukaitsevahendid on väljastatud ja töötajad neid ka kasutavad.</p>
<p>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</p>	<p>1. Joobeseisundi kontrolli õiguse laiendamine</p> <p>Eelnõu § 1 p 5 näeb ette, et „töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja</p>	<p>Arvestatud. Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus.</p>

tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist, ei pea tööandjal töötaja kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust“.

Toetame plaanitavat muudatust, mis annab tööandjale õiguse töödelda terviseandmeid joobeseisundi tuvastamiseks. Leiame aga, et selle õiguse efektiivsuse ja ennetava rolli tagamiseks tuleks tööandjale anda võimalus teostada joobeseisundi kontrolli mitte ainult põhjendatud kahtluse korral, vaid ka muul põhjendatud juhul, näiteks rutiinsete või pisteliste kontrollidena. Rutiinne ja pisteline kontroll aitab luua ennetava ohutuskultuuri.

Eelnõu praegune sõnastus reguleerib kontrolli õiguslikku alust (põhjendatud kahtlus/ suurem oht), kuid ei anna selget õiguslikku alust kontrolli teostamise meetodite valikule ja rakendamisele. Ohutuse tagamiseks on vajalik teostada kontrolle ka automaatsete ja manuaalsete meetodite abil. Automaatsete kontrollide all peame silmas näiteks fikseeritud alkoholukkusid sissepääsudes, seadmete käivitamisel või kriitilistele töökohtadele sisenemisel. Manuaalsete kontrollide all peame silmas töötajate poolt teostatavaid puhumiskontrolle. Eelnõu peaks selgelt sätestama, et tööandjal on õigus ise valida ja rakendada kõige efektiivsemaid, sealhulgas tehnoloogilisi lahendusi (automaatne kontroll), et tagada pidev joobeseisundi kontroll ja ennetus. Praegune eelnõu sõnastus ei pruugi automaatsete kontrollimeetodite rakendamiseks anda piisavat õigusselgust.

Lisaks ei anna eelnõu tööandjale piisavat õiguslikku alust kontrollida alltöövõtjate ja lepingupartnerite töötajaid, kes tegutsevad näiteks suurema ohu allikatega seotud territooriumil. See raskendab või muudab võimatuks ühtse ennetava kontrolli tagamise kogu tööpiirkonnas.

Kaubanduskoja ettepanek:

Teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 p 5 sõnastust järgnevalt: „(3) Töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist võib tööandja kontrollida põhjendatud kahtluse korral. Kui töötaja tööülesanded

Näiteks juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid. Juhul kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat või viibida sellises keskkonnas, võib tööandja töötajat kontrollida ka ilma kahtlusega. Seega tuleb eristada olukordi, kus on vajalik põhjendatud kahtluse olemasolu ja kus seda ei ole vaja. Näiteks ei ole põhjendatud pistelised kontrollid kehtestada raamatumüüjate poes.

Tööandjale sätestatakse kohustus kehtestada töökeskkonnas töökorralduse sisekorra reeglite alusel kindel kord, kuidas toimub töökohal joobe tuvastamine ning kohustus tutvustada nimetatud kord töötaja(te)le. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:

- joobe kontrollimise protseduuri kirjeldust (nt mida millega mõõdetakse ja kuidas);
- mida loetakse positiivseks leiuks ja kuidas seda menetletakse (mis tagajärjed kaasnevad joobe tuvastamisega);
- töötaja õigused (töötajale peab olema selge, millistel juhtudel ja mis põhjusel kontrollitakse joovet; võimalus teha kordusproov, keeldumise õigus ja selle tagajärg);
- tulemuse vaidlustamise õigus.

Automaatkontrollid nt suurema ohuallikaga seotud töökeskkondades on eelnõu raames võimalikud, kuid oluline on pidada silmas joobe mõõtmise

	<p>hõlmavad suurema ohu allika valitsemist või kui isik viib suurema ohu allikaga samal territooriumil või suurõnnetuse ohuga ettevõtte territooriumil või ohualas, ei pea tööandjal kontrollimiseks olema põhjendatud kahtlust.“</p> <p>Lisaks palume eelnõu seletuskirjas täpsustada, et suurema ohu allika valitsemisega seotud tööandjatel on jooesiseisundi kontrolli teostamisel õigus kasutada nii automaatseid (nt alkoholukud) kui ka manuaalseid meetodeid, sealhulgas korraldada pistelisi kontrole. See tagab meetodi valiku paindlikkuse.</p>	<p>vajalikkust ja proportsionaalsust sõltuvalt töökeskkonnast, kus töötatakse.</p> <p>Lisaks, tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras. See tähendab, et vastavalt TTOS § 12 lõigetele 4 jj kooskõlastavad samas töökeskkonnas töötavad tööandjad ja teenuseosutajad ohutusmeetmed. Seega saavad juba kehtiva õiguse alusel samas töökeskkonnas töötavad tööandjad leppida kokku ühistes ohutusmeetmetes ja rakendada neid. See tähendab, et kui ettevõtte A, kehtestab sisekorra alusel töötajate jooesise kontrollimise korra, kus töökeskkonnas töötavad lisaks partnerettevõtte B töötajad ning teenuseosutaja C, siis ettevõtte A võib kontrollida ka B ja C töötajaid ohutuse tagamise eesmärgil. Seejuures peavad sellised meetmed olema varasemalt tutvustatud B ja C töötajatele ning ettevõtte A saab vaid kontrollida töötajate jooesise, informeerida tööandjat ning vajadusel kõrvaldada töötaja töökeskkonnast (sh B ja C töötajad), jooesise tuvastamisega seotud õiguslikud tagajärjed töösuhtele saab rakendada vaid töötaja tööandja. Selguse huvides on lisatud eelnõusse vastav sõnastus.</p>
	<p>2. Täiendavad ettepanekud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmiseks</p> <p>2.1. Töötervishoiuteenuse osutamine perearstide poolt</p> <p>Kaubanduskoda juhib tähelepanu jätkuvalt ja pikaajalisele töötervishoiuarstide puudusele Eestis, mis on toonud kaasa töötervishoiuteenuse halva kättesaadavuse ja kõrge hinna. See probleem asetab eriti ebasoodsasse olukorda väikestes</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Perearste ja esmatasandi tervishoidu puudutavad ettepanekud ei kuulu käesoleva eelnõu fookusesse. Sotsiaalministeeriumil on töös töötervishoiu arengusuundade väljatöötamine, mille raames saame neid teemasid tulevikus arutada.</p>

piirkondades tegutsevad ettevõtjad ja vähendab teenuse sisulist väärtust madala riskiga töökohtadel.

Et tagada, et kõik töötajad saaksid käia vajalikus tervisekontrollis ning kõik tööandjad suudaksid seda oma töötajatele pakkuda, teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).

Rõhutame, et meie ettepanek on anda perearstidele võimalus pakkuda tervisekontrolli läbiviimise teenust, see ei oleks neile kohustuslik. Sellisel juhul ei peaks tööandja iga kord pöörduma teenuse saamiseks töötervishoiuarsti poole. Selline võimalus võiks olla eelkõige siis, kui tegemist on kontoritöötajaga ja töökoha riskitegurid on väikesemad ning ettenähtavad. See, kas perearsti kontrollist piisab või vajab töötaja põhjalikumat teenust, peaks selguma riskianalüüsist.

Olukorras, kus tegemist on kontoritööga ja töökeskkonnas on kontoritööle iseloomulikud tüüpilised, väiksemad riskitegurid, peaks ka perearst olema võimeline eelnimetatud tegevusi läbi viima ning töötajatele vastavaid soovitusi jagama, teades samas ka töötaja varasemat terviseajalugu ja käitumist. Juhul, kui selgub, et töötaja vajab põhjalikumaid analüüse (nt põhjalikumat silmakontrolli vm), siis saab perearst suunata töötaja töötervishoiuarsti poole või mõne teise eriarsti juurde.

Tervisekontrolli läbimine perearsti juures on mõistlik, kuna perearst on kursis patsiendi haiguslooga ning teab konkreetset patsienti paremini kui töötervishoiuarst, kes näeb patsienti esimest korda. Muuhulgas võib inimesel olla ka perearstiga usalduslikum suhe kui töötervishoiuarstiga. Lisaks on oluline rõhutada, et näiteks vananeva töötajaskonnaga töökohas võivad olla niigi mitmed inimesed perearsti jälgimise all ning seega ei ole tööandja vaatest mõistlik inimest veel eraldi töötervishoiuarsti juurde saata, kui on olemas regulaarne perearstlik kontroll ning seda teeb arst,

	<p>kes teab inimese tausta ning oskab hinnata, kuidas võib inimese tervis muutuda ajas.</p> <p>Seega on hetkel teatud juhtudel perearst ja töötervishoiuarst justkui üksteist dubleerivad süsteemid, mis lisandväärtust ei loo kuid mille tulemusel suurenevad asjatult tööandja kulud. Seejuures tuleb arvestada ka asjaolu, et kui töötervishoiuarstidele suunatud kulu väheneb, vabaneb tööandjatel ressursid, mille nad saaksid suunata ennetavatesse meetmetesse, nagu spordi toetamine jms. Lisaks eelnevale on oluline veel välja tuua, et juhul kui töötervishoiuarst midagi töötaja tervise juures avastab, siis tegelikult hakkab antud murega edasi tegelema igal juhul perearst, kes teeb vajalikud uuringud uuesti ja vajadusel suunab inimese edasi eriarsti juurde. Seega on oluline mõista, et töötervishoiuarst ja perearst oma tegevusega hetkel dubleerivad üksteist, suurendades nii koormust kui ka kulu.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku muuta TTOS-i selliselt, et tööandjal oleks võimalik, juhul kui töökeskkonna ohutegurid on n-ö lihtsamad (näiteks kontoritöötajate puhul), saata oma töötaja tervisekontrolli läbima ka töötaja perearsti juurde (tavapärase külastuse raames).</p>	
	<p>2.2. Tervisekontroll</p> <p>Hetkel peavad tööandjad TTOS § 13¹lg 6 alusel teostama tervisekontrolli kõikidele töötajatele 4 kuu jooksul alates tööle asumisest ning erisusi ei ole selle kohta, kas töötaja töötab osakoormusega ning kas tegemist on tema põhitöökohaga või mitte.</p> <p>Juhul kui töötaja töötab mitmes töökohas, siis peab ka see tööandja saatma töötaja tervisekontrolli, kus ta põhikohaga ei tööta. Selline kohustus on aga tööandjale ebamõistlik, ebavajalik ja kulukas, kui tegelikult võiks töötaja tervisekontroll olla kaetud näiteks põhitöökohas tehtud tervisekontrolliga või perearsti juures teostatud tervisekontrolliga. Tegemist on dubleeriva ning</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Töötaja tervisekontroll peab lähtuma töökeskkonna riskianalüüsist. Kuivõrd ettevõtete töökeskkonnad on erinevad, on oluline, et iga tööandja hindaks riskianalüüsist ka tervisekontrolli korraldamise vajalikkust ja korraldaks vajadusel töötajate tervisekontrolli lähtuvad töötajale mõjuvatest ohuteguritest, sh ka siis, kui töötaja töötab osakoormusega.</p> <p>TTOS § 13¹ lg 6 võimaldab loobuda esmasest tervisekontrollist, kui töötaja on vahetult enne (6</p>

	<p>koormava kohustusega, kus erinevad tööandjad peavad näiteks erinevate ohtudega tööde puhul mõlemad töötaja tervisekontrolli saatma.</p> <p>Luues süsteemi, kus töötaja terviseandmed on digiloos olemas ning tööandjal on nendega võimalus tutvuda enne töötaja tööle asumist, siis aitaks see tagada töötaja hea tervise, kuid samal ajal vähendaks tööandjate ebavajalikku kohustust saata töötajaid asjatult tervisekontrolli.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et tööandja ei pea ega ole kohustatud saatma töötajat töötervishoiuarsti juurde tervisekontrolli, kui töötaja töötab põhitöökohaga mõnes teises ettevõttes.</p>	<p>kuu jooksul) läbinud samade ohutegurite suhtes tervisekontrolli teise tööandja juures.</p>
	<p>2.3. Riskianalüüs</p> <p>TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Riskianalüüsi eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja anda neile hinnang.</p> <p>Riskianalüüsi koostamine võib olla eriti mikro- ja väikeettevõtetele ning näiteks alustavatele ettevõtetele keeruline ning kulukas, kuna tegemist on keerulise ning mahuka tööga. Kuigi Tööinspektsiooni poolt on väljatöötatud veebipõhine riskianalüüsi keskkond/lahendus, siis on see siiski ettevõtete jaoks keeruline, kuna näidis ei arvesta näiteks mikro- või väikeettevõtete ega lihtsate madala riskiga kontoritööde eripärasid. Seega nõuab praegune riskianalüüs kõigilt ettevõtetest samaväärset hindamist ning kui riskianalüüs ei arvesta tegeliku ettevõtte olemusega, siis muutub kogu riskide hindamine sisuliselt asjatuks. Kuna praegune riskihindamise mudel hõlmab palju üleliigseid nõudmisi, siis ei võta paljud ettevõtted seda ka tõsiselt.</p> <p>Tänapäeval kujul riskianalüüs ei arvesta erinevate ettevõtete olemuse ja vajadustega ning seega tuleks tänapäeval kujul olev riskianalüüs ära kaotada vähemalt madala riskiga töökeskkondade puhul. Oluline on leida lahendus, mille tulemusel oleks kõikidel ettevõtetel</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Riskianalüüsi koostamise kohtustus tuleneb EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiivist (89/391) ja seda ei saa ära kaotada sõltumata ettevõtte suurusest, tegevusvaldkonnast või riski tasemest. Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas on loodud ettevõtetele riskianalüüsi koostamise töövahend, mille edasiarendamise ja kasutajamugavuse parandamise võimalusi analüüsitakse jooksvalt.</p>

	<p>riskianalüüsi päriselt kasu, mitte et ettevõtte teeks seda pelgalt seetõttu, et seaduses on nõutud.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et madala riskiga töökohtade puhul (näiteks kontoritöö) puhul kaoks hetkel kehtiv riskianalüüsi nõue ning selle asemel tuleks ettevõtjatele teatud nimekiri kohustustest, mida tööandja peab ohutuse tagamiseks töökeskkonnas tegema ning vajadusel ka kinnitama, et ta on need nõuded täitnud. Suuremate riskidega töökeskkonna puhul leiame, et riskianalüüsi nõue peab säilima, kuid Tööinspeksiooni iseteeninduse keskkonnas olev riskianalüüsi peaks olema lihtsustatud ning see peaks arvestama konkreetse sektori spetsiifikat, et ettevõtetal oleks riskianalüüsi ka konkreetne kasu.</p>	
	<p>2.4. Riskianalüüs kodukontori puhul Kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja, kellel on vähemalt üks töölepinguline töötaja, koostama töökeskkonna riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama selle kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspeksioonile. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus. Samas peab siiski tööandja ka kaugtööd tegevate töötajate korral koostama töökeskkonna riskianalüüsi. Praktikas on tööandjal võimatu vastutada töötaja kodus oleva töökeskkonna eest, sest tööandjal puudub kontroll töötaja töökeskkonna üle. Töötaja peab vastutama kodukontoris toimuva eest ise. Seda muidugi eeldusel, et töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud kaugtöö tegemise kokkulepe, mis sätestab omavahelised reeglid kaugtöö tegemiseks.</p>	<p>Selgitatud. 2022.a jõustunud TTOS muudatused, millega täpsustati tööandja kohustusi kaugtöö korral. Tööandja peab kajastama töö iseloomust tulenevad võimalikud riskid töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi koostamise koostatus tuleneb direktiivist, mis ei tee erisusi olenevalt töötamise asukohast. Küll aga ei näe TTOS eraldi ette kaugtöötamise riskianalüüsi, vaid tööandja saab ettevõtte olemasolevasse riskianalüüsi hõlmata ka kaugtööga seonduvad võimalikud riskid.</p>

	<p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et riskianalüüs ei peaks sisaldama kodukontoris töötamist, kuna tegelikult ei saa tööandja vastutada töötaja eest koduses keskkonnas. Lisaks juhul kui ettevõtte töötajad on kõik kaugtööga töötajad ja puudub füüsiline töökoht, siis ei peaks riskianalüüsi ettevõttelt üldse nõudma ning piirduda võiks mõne olulisema küsimusega, millest nähtub, kas täiendav riskianalüüs on vajalik või mitte.</p>	
	<p>2.5. Riskianalüüs ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Eelnõu § 1 p 11 muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama, kuid soovi korral on neil jätkuvalt see võimalus ja õigus. Juhul kui näiteks ühe kontserni ettevõtted tegutsevad samas asukohas/hoones ning kus töötajad töövavad samas asukohas/hoones, peavad hetkel tööandjad koostama siiski eraldi riskianalüüsid. See on ettevõtete jaoks sellisel juhul asjatu koormus, kuna tegelikult võiksid ettevõtted teha ainult ühise riskianalüüsi, kuna kõik töötingimused ning ohud on samad.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et ühte kontserni kuuluvad ettevõtted, mis füüsiliselt asuvad samal pinnal ning kus töötajad töötavad samal pinnal, saaksid kasutada sama riskianalüüsi, kuna sellisel juhul on töökeskkonna ohutegurid samad ning topelt riskianalüüsi koostamine on tööandjale koormav ning ebamõistlik.</p>	<p>Selgitatud. Kehtiv TTOS kohaselt ei ole välistatud ühise riskianalüüsi koostamine ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul juhul kui töökeskkonna riskid ja nende maandamiseks rakendatavad meetmed on samad. TTOS muutmine ei ole vajalik.</p>
	<p>2.6. Töökeskkonnanõukogu liikmed Töökeskkonnanõukogu liikmetele peab kehtiva TTOS § 18¹ kohaselt tööandja korraldama tema kohustuste täitmiseks vajaliku</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Töökeskkonnanõukogu liikmete koolitus on vajalik, et tagada nende liikmete pädevus tööohutuse teemadega tegelemisel. Sõltumata</p>

	<p>koolituse. Lisaks tuleb teatud tingimustel korraldada ka täiendkoolitus.</p> <p>Leiame, et koolitusnõuete imperatiivsus tuleks üle vaadata, sest seadusest tulenevate koolitusnõuete tõttu võib ettevõtte töökeskkonnanõukogu kaotada tähtsaid inimesi, kes mingil põhjusel ei saa või ei soovi koolitusel osaleda. Leiame, et vajalik on leevendada seaduses töökeskkonnanõukogu liikmete koolitusnõudeid, et töökeskkonnanõukogu töös saaksid osaleda ka kõrgetel ametikohtadel töötajad, kelle ametipositsioon ning töökohustuste hulk ei pruugi võimaldada praeguses mahus koolitustel osalemist.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku täiendada TTOS § 18¹ lg-t 1 teise lausega: "Tööandja korraldab töökeskkonnavolinikule ja töökeskkonnanõukogu liikmele tema kohustuste täitmiseks vajaliku koolituse kahe kuu jooksul tema valimisest arvates. Tööandjal on õigus otsustada, kas koolitus viiakse läbi määrusega ettenähtud mahus või viiakse see vajadusel läbi lühendatud või sisuliselt kohandatud vormis, arvestades töökeskkonnanõukogu liikme seniseid teadmisi ja kogemusi tööohutuse valdkonnas ning nõukogu töö spetsiifikat."</p>	<p>töökeskkonnanõukogu liikme ametipositsioonist on oluline koolituse läbimine. Täienduskoolituse sisu ja mahu on võimalik tööandjal otsustada lähtuvalt vajadustest.</p>
	<p>2.7. Tööõnnetuse uurimine ja registreerimine</p> <p>TTOS § 24 lg 1 kohaselt uurib tööandja kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi.</p> <p>Töökeskkonnas juhtub ka pisikesi õnnetusi (näiteks pindmised haavad, põrutused ehk õnnetused, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust ja kvalifitseeruvad väheolulisteks), mis ei ole alati seotud tööandja ning töökeskkonnaga, vaid on põhjustatud hoopis töötaja enda lohakusest. Ka sellistel juhtudel tuleb seadusest lähtudes juhtumit dokumenteerida, kuid selline nõue on liiga bürokraatlik ning koormav.</p>	<p>Selgitatud. Kehtiva TTOS § 24 lg 1 kohaselt peab tööandja uurima kõiki tööõnnetusi, samas § 24 lg 41 kohaselt tuleb uurimise tulemuste kohta koostada raport ja esitada tööinspeksioonile vaid juhul, kui tööõnnetus on lõppenud ajutise töövõimetuse või surmaga. Kergete tööõnnetuste puhul, mis ei lõppenud töötaja ajutise töövõimetusega, saab tööandja otsustada uurimise viisi ja dokumenteerimise üle, oluline on, et tööandja fikseeriks kõik juhtunud tööõnnetused,</p>

	<p>Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima. Kuna pisivigastused võivad olla hoopis seotud töötaja hooletusega ning need ei too kaasa suuremaid tagajärgi, siis on dokumenteerimise kohustus ettevõtete jaoks asjatu bürokraatia.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et pisikeste õnnetuste (näiteks pindmised haavad, mis ei vaja arstiabi ning mis ei tekita ajutist ega püsivat töövõimetust) raporteerimine oleks lihtsustatud. Ettevõtete vaatest on oluline, et väiksemaid õnnetusi (pindmised haavad jms) saaks dokumenteerida ettevõttesiseselt, lihtsustatud digiraportiga või neid ei peaks üldse dokumenteerima.</p>	<p>selgitaks välja nende põhjused ja rakendaks meetmeid sarnaste juhtumite ennetamiseks.</p>
	<p>2.8. Ohtlike kemikaalide väljaõpe Määrus „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid“ sätestab § 1 lg 2 p-s 1, milliste kemikaalide kasutamisel määrust rakendatakse. Sama sätte p-s 2 on kirjas, et määrus rakendub ka siis, kui töökohal kasutatakse kemikaale, mis ei ole ohtlikud punktis 1 nimetatud kriteeriumide kohaselt, kuid mis oma füüsikaliste, keemiliste või toksiliste omaduste ja töökohas kasutamise või esinemise viisi tõttu võivad ohustada töötajate ohutust ja tervist, kaasa arvatud keemilised ohutegurid, millele on kehtestatud piirnormid vastavalt määruse lisale.</p> <p>Soovime välja tuua, et määruses sätestatud nõuded peaksid kehtima nendel töökohtadel, kus kasutatakse kemikaale ohtlikes või olulistest kogustes, mis väljuvad tavapärase nt koduse kasutuse raamest. See on oluline, kuna inimesed puutuvad olmekeemiaga kokku ka kodustes tingimustes ning seega ei peaks olmekeemia või väikeses koguses keemia kohta määruses sätestatud nõuded</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Ka väike kogus kemikaali võib mõjuda töötajate tervisele väga kahjulikult, mistõttu ei saa välistada juhendamist ja väljaõpet ainult seetõttu, et kemikaali kasutatakse töötaja poolt väga väikeses koguses. Vabariigi Valitsuse 20.03.2001.a. määruse nr 105 „Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid“ § 2 lg 3(1) kohaselt ei ole tööandja kohustatud hankima tarnijalt ohutuskaarte, kui üldsusele pakutavad või müüdivad ohtlikud kemikaalid on varustatud piisava teabega, mille alusel on tööandjal võimalik rakendada asjakohaseid meetmeid tervise, ohutuse ja keskkonna kaitseks. St kui olmekeemia asub töökeskkonnas ja see on varustatud piisav teabega, siis ei pea tööandja hankima kemikaali</p>

	<p>rakenduma. Näiteks, kui koristaja kasutab väikeses koguses piiritust, liime ja lakke, siis peaks piisama sellest, mis toote pudelil ohutuse kohta kirjas on. Kui aga töötaja töötab värvimistöökohas, kus neid kemikaale kasutatakse oluliselt suuremas koguses ja lahtisena, siis on igati oluline rakendada määruses sätestatud nõudeid.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku, et ohtlike kemikaalide teavitamise ning väljaõppe kohustus ei peaks rakenduma juhul, kui töötaja kasutab töö käigus olmekeemiat või keemiat väga väikestes kogustes. Sellisel juhul leiame, et peaks piisama tootel olevast ohutusjuhendist.</p>	<p>ohutuskaarti ja seda töötajatele tutvustama, kuivõrd kõik vajalik teave on esitatud kemikaali pakendil.</p>
	<p>2.9. Esmaabikoolituse väline tunnustamine Kehtiv seadus ei võimalda väliste sertifikaatide tunnustamist esmaabikoolituste puhul. Näiteks kui töötajal on juba kehtiv esmaabitunnistus (näiteks saadud mõnest muust akrediteeritud koolitusest, nagu autokool või vabatahtlik koolitus), ei tohiks tööandjat kohustada maksma korduskoolituste eest, kuid hetkel peab tööandja seda tegema, sest seadus ei võimalda teisi sertifikaate tunnustada.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Teeme ettepaneku kehtestada seaduses võimalus väliste sertifikaatide tunnustamiseks esmaabikoolituste puhul.</p>	<p>Selgitatud. Kehtiv õigus lubab arvestada varasemalt läbitud esmaabikoolitusi, kui need vastavad TTOS-i alusel kehtestatud määruses toodud nõuetele. Tervise- ja tööministri 22. novembri määruse nr 50 „Töökeskonnavoliniku, töökeskonnakoostöökoostöö liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“ § 3 lg 4 kohaselt ei pea esmaabiandja koolitust läbima, kui ta on samaväärse koolituse läbinud kuni kolm aastat enne esmaabiandjaks määramist. Esmaabiandja ei pea esmaabiandja täienduskoolitust läbima, kui ta on samaväärse koolituse läbinud kuni kolme aasta jooksul pärast eelmist esmaabiandja koolitust.</p>
<p>Taltech Organisatsiooni ja juhtimisvaldkond (Marina Järvis, Karin Reinhold, Mari-Liis Ivask)</p>	<p>1. Töötajate osalus ja esindatus Eelnõu § 1 punktides 14–16 tehtud muudatused näevad ette, et tööandja peab töökeskonnavoliniku valimised korraldama vaid juhul, kui vähemalt 10% töötajatest seda soovib. Sama põhimõtte laieneb töökeskonnakoostöökoostöö moodustamisele. Soovime juhtida</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist</p>

tähelepanu, et selline muudatus vähendaks töötajate osalust töökeskkonna tegevustes, mis on aga teaduslikult uuritud kui üks olulisemaid tegureid tööohutuse ja töötajate heaolu edendamisel.

Rahvusvahelised uuringud, sh ESENER, toovad esile, et töötajate kaasamine parandab töötervishoiu ja tööohutuse juhtimist. ESENERi uuringu põhjal toetab töötajate esindajate olemasolu probleemide lahendamist organisatsioonis eri tasanditel – nii üles- kui ka allapoole suunas –, soodustab ideede genereerimist ning võimaldab töötajate vaatenurkade laiemat arvestamist (EU-OSHA, 2022a). Samuti on leitud, et töötajate osalus on seotud suurema sotsiaalse toe, väiksemate tööalaste nõudmiste ja madalama stressitasemega (Eklöf et al., 2004).

Lähtudes PAM-us projekti tulemustest ja uuringust, mille eesmärk oli välja selgitada head praktikad töötajate kaasamiseks luu- ja lihaskonna vaevuste vähendamisel, leidsime, et töötajate süsteemne kaasamine võimaldab paremini tuvastada tegelikke töökeskkonna riske, suurendab ergonoomiliste ja tervisedenduslike lahenduste vastuvõetavust ning muudab ohutusmeetmed tõhusamaks. Uurisime erinevaid töötajate kaasamise viise ergonoomiliste lahenduste arendamisel ning leidsime, et töötajate aktiivne osalus mõjutab positiivselt tervisedendusprogrammide rakendamist, innovaatiliste ohutusabinõude väljatöötamist, töötervishoidu ja tööohutust laiemalt ning töötajate heaolu tervikuna (EU-OSHA, 2022c, Hansen et al., 2023).

Töötajate osalus on samuti väga oluline psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel ja juhtimisel. Uuringud näitavad, et töötajate esindajate olemasolu ettevõtetes on seotud suurema psühhosotsiaalsete ohutegurite teadlikkusega ning tõhusamate meetmetega nende ennetamiseks ja ohjamiseks. Riigid nagu Taani ja Rootsi – kus psühhosotsiaalsete riskide juhtimine on kõrgel

ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavalimise valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavalimise ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi.

Kehtima jäävad ka töötajate võrdse kohtlemise põhimõtted ning keeld kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja soovib panustada töökeskkonna arengusse. Kui tööandja püüab töökeskkonnavalimise valimise või kohtleb töötajad selle tõttu keelatud viisil, saab töötaja oma õiguste kaitseks pöörduda Tööinspektsiooni poole.

tasemel – paistavad silma just töötajate tugeva esindatuse ja kollektiivse dialoogi kultuuriga (EU-OSHA, 2022b). Puudulik töötajate osalus on teadusuuringute kohaselt seotud suurenenud psühhosotsiaalsete riskidega ning madalama vaimse tervise ja heaoluga (Weissbrodt et al., 2018; Peters et al., 2020; Mathisen et al., 2022).

Meie kogemus ja äsja läbi viidud uuring (PSYR-IR projekt) näitavad, et Eestis on hetkel töökeskkonnavolinike roll sageli formaalne ning selle tõttu võib nende mõju olla töökeskkonnale vähene. Selle põhjuseks ei ole aga mitte töötajate esindajate (töökeskkonnavolinike) institutsiooni mõttetus, vaid vähene toetus nii organisatsiooni sees kui ka laiemalt. Töökeskkonnavolinikud ei oma võrgustikke ega tuge, mis võimaldaks jagada kogemusi, saada nõu ja kujundada tõhusamaid praktikad. Samuti ei ole töökeskkonnavolinikele tihti selge, millised on organisatsiooni tegelikud ootused, võimalused ja ressursid nende rolli täitmisel.

Probleem ei ole seega töökeskkonnavolinike olemasolus, vaid toetuse ja selguse puudumises. Töötajate esindatuse nn vabatahtlikuks muutmine ei lahenda neid väljakutseid, vaid pigem süvendab olukorda, kus töötajate hääl töökeskkonna arendamisel vaibub veelgi. Riikides, kus tööohutus on kõrgel tasemel (näiteks Soome, Rootsi, Taani), on töötajate esindatus tööohutuse süsteemi loomulik ja oluline osa (EU-OSHA, 2022b). Eestis, kus ametiühingutesse kuuluvus on väga madal, on töökeskkonnavolinik töötajate kaasamisele sageli olulisem mehhanism, mille kaudu töötajad saavad töökeskkonna küsimustes sisuliselt kaasa rääkida.

Seetõttu leiame, et töökeskkonnavoliniku institutsioon ei ole lihtsalt bürookraatlik koorem, vaid oluline võimalus töötajaid kaasata, parandada tööohutuse kultuuri ja tõsta töötajate heaolu. Kui süsteem täna ei toimi, tuleks keskenduda selle toetamisele ja

	<p>arendamisele. Ka ESENERi poliitikasoovitustes rõhutatakse, et tervishoiu ja tööohutuse juhtimise parendamiseks tuleb laiendada töötajate kaasamist (EU-OSHA, 2022a). Kuigi töötajate otsene kaasamine on kahtlemata oluline ja vajalik, soovitatakse heade praktikate kohaselt seda kombineerida kollektiivse esindatusega (sh töökeskkonnavolinike kaudu), mis tagab töötajate huvide tugevama ja süsteemsema kaitse.</p> <p>Kokkuvõte ja ettepanekud Lähtudes eelpool kirjeldatust leiame, et:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu rolli ei tohi vähendada. Vastupidi – töötajate osalust tuleks toetada ja tugevdada. Töökeskkonnavolinike valimise muutmine nn vabatahtlikuks ei lahenda praeguseid probleeme vaid võib nõrgendada sisulist töökeskkonna juhtimist. ...//... 	
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Nõuete kaotamine seadusandlusest ESENERi uuring näitab, et paljude tööandjate jaoks oluline motivatsioon tööohutuse tegevusteks on seadusandluse nõuete täitmine (EU-OSHA, 2022a). Kui seadus muutub ebaselgemaks või nõudeid kaotatakse, tekib oht, et osa tööandjaid jätab olulised tegevused tegemata, kuigi sisuline vastutus ohutu töökeskkonna tagamise eest jääb alles. Mitme eelnõus sisalduva muudatuse, sh süstemaatilise sisekontrolli nõude kaotamine (eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli) ja osaliselt juhendite koostamise nõude kaotamine (eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid), võib anda tööandjale signaali, et need tegevused ei ole enam vajalikud. Tegelikult peab tööandja aga jätkuvalt korraldama ja hindama tervishoiu ja tööohutuse süsteemi ja juhendama töötajaid millegi alusel. PSYR-IR projektis läbi viidud uuringust saadud info näitas seda, et tööandjad ootavad seadusandluselt selgust ja konkreetseid juhiseid. Ebamäärasus ei 	<p>Selgitame. Sisekontrolli kui tegevuse sisu seisneb TTOS-i nõuete täitmise monitoorimises ettevõtte sees. Tegemist on tervishoiu ja tööohutuse korralduse loomuliku osaga, mis toimub ettevõttes riskianalüüsi ja muude seadusest tulenevate kohustuste täitmise käigus (nt tervishoiu tervisekontrolli otsused ja tagasiside tööandjale, tööõnnetuste uurimise kord jm). Riskianalüüs sisaldab tegevuskava, milles nähakse ette kõikidel ettevõtte tegevusaladel ja juhtimistasanditel rakendatavad abinõud töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks, samuti abinõude rakendamise ajakava ja rakendajad. Samuti näeb TTOS-i § 13⁴ lõige 4 ette, millistes olukordades on tööandjal vaja riskianalüüsi uuendada ehk vaadata uuesti oma töökeskkond üle.</p>

	<p>aita tööandjaid ega töötajaid ning võib viia vajalike tegevuste vähenemiseni. Lisaks tuuakse ESENERi uuringus esile, et mikro- ja väikeettevõtted on juba praegu tööohutuse korraldamisel haavatavamad: neil on vähem ressursse, harvem hinnatakse riske ning sageli puudub struktureeritud lähenemine (EUOSHA, 2022a). Riskianalüüsi esitamise nõude kaotamine Tööinspeksiooni infosüsteemis vähendaks läbipaistvust ning liiguks vastupidises suunas sellele, mida uuringud soovivad – nimelt vajadusele pöörata väikeste ettevõtete toetamisele ja järelevalvele rohkem tähelepanu. Seda ei toeta ka tänane olukord, kus kokkuhoiumeetmed mõjutavad järelevalvet: prioriteediks on suuremad ja kõrgema riskitasemega ettevõtted ning tegevusvaldkonnad, samas kui väiksemad ettevõtted, kus töötajate tervis võib samuti kahjustada saada, jäävad tähelepanuta.</p> <p>Kokkuvõte ja ettepanekud</p> <p>Lähtudes eelpool kirjeldatust leiame, et: ...//...</p> <p>2. Seadusandluse selgus on tööandjate jaoks oluline ning seadusest tulenevate nõuete täitmine on paljudele tööandjatele peamine motivatsioon töötervishoiu ja tööohutusega tegelemiseks. Konkreetsete nõuete kaotamine võib praktikas vähendada tööohutuse alaseid tegevusi, eriti väiksemates ettevõtetes, mis moodustavad suure osa Eesti majandusest.</p>	<p>Seetõttu sõnastatakse paragrahvi 13 lõike 1 punkt 1 täpsemalt, rõhutades tööandja kohustusele regulaarselt jälgida oma töökeskkonda ning vajadusel rakendada meetmeid tööohutuse parandamiseks, mitte ainult siis, kui riskid on muutunud või esineb TTOS-i § 13⁴ lõikes 4 toodud olukordi. Oluline on regulaarsel töökeskkonna monitoorimisel kaasata protsessi ka töötajaid, nt küsida ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks või pöörata tähelepanu sellele, kus töötajad näevad, et esineb puudusi (nt ventilatsioon puhub liiga tugevalt, töö tegemiseks puudub piisav valgus, õhuvahetus tööruumides ei ole piisav jne). Lisaks TTOS-i § 13 lõike 1 punkti 12 kohaselt peab tööandja kontrollima töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Seda nõuet eelnõuga ei muudeta. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta</p>
	<p>Rahvastiku tervise arengukava 2020–2030 eesmärkideks on inimeste oodatava eluea ning tervelt elatud aastate arvu kasv. Eeldatakse, et inimesed elavad suurema osa oma elust tervist piiravate teguriteta. Selle saavutamiseks peavad ka töö ja töökeskkond olema ohutud ning toetama inimeste tervist kogu tööelu vältel. Seetõttu peaks tähelepanu keskmeks olema küsimus, kuidas tõsta ohutuse taset ja ohutuskultuuri Eestis ning kuidas pakkuda nii tööandjatele kui töötajatele tõhusamat tuge töötervishoiu ja tööohutuse teemadel.</p>	

	<p>Viited:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eklöf, M.; Ingelgård, A. & Hagberg, M. (2004) Is participative ergonomics associated with better working environment and health? A study among Swedish white-collar VDU users, <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i>, 34(5), 355-366. • EU-OSHA (2022a). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report - How European workplaces manage safety and health. • EU-OSHA (2022b). Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). • EU-OSHA (2022c). Worker participation in the prevention of musculoskeletal risks at work. • Hansen, A. F., Hasle, P., Caroly, S., Reinhold, K., Järvis, M., Herrig, A. O., ... Jensen Stochkendahl, M. (2023). Participatory ergonomics: What works for whom and why? A realist review. <i>Ergonomics</i>, 67(1), 13–33. • Ivask, M.-L., Järvis, M., Reinhold, K., & Hartšenko, J. (2025). PSYR-IR National case study report— Estonia. HIVA/KU Leuven. • Mathisen, G.E.; Tjora, T. & Bergh, L.I.V. (2022) Speaking up about safety concerns in high-risk industries: Correlates of safety voice in the offshore oil rig sector, <i>Safety Science</i>, 145, 105487 • Peters, S.E.; Nielsen, K.M.; Nagler, E.M.; Revette, A.C.; Madden, J.; Sorensen, G. (2020) Ensuring Organization-Intervention Fit for a Participatory Organizational Intervention to Improve Food Service Workers' Health and Wellbeing: Workplace Organizational Health Study. <i>J Occup Environ Med</i>. Feb;62(2): e33-e45. • Weissbrodt, R.; Arial, M.; Graf, M.; Iff, S. & Giauque, I. (2018) Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions, <i>Safety Science</i>, 110, Part A, 355-362 	<p>käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna), siis ta saab seda teha. Tööandja peab lähtuma oma ettevõtte spetsiifikast ja vajadustest. Eelnõu eesmärk ei ole vähendada töökeskkonna ohutust ega tühistada TTOS üldisi põhiprintsiipe.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Protect Estonia OÜ</p>	<p>Oleme tutvunud Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduseelnõuga ning esitame omapoolsed kommentaarid ja ettepanekud. Sissejuhatavalt rõhutame, et meie ühine eesmärk on töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ning jätkusuutliku töökeskkonna ja ettevõtluse tagamine. Oleme panustanud tööohutuskultuuri arendamisse üle 15 aasta ning peame oluliseks, et õigusraamistik toetaks tööandjaid ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomisel.</p> <p>1. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 3 tunnistatakse kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli.</p> <p>Leiame, et süstemaatilise sisekontrolli nõude kaotamine võib kaasa tuua arusaamatust tööandjates ning tegeliku töötervishoiu ja tööohutuse taseme langust ettevõtetes, eelkõige väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes, kus puudub töötervishoiu ja tööohutuse alane kompetents.</p> <p>Meie pikaajaline kogemus näitab, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tööandjad lähtuvad suuresti seaduses sõnaselgelt sätestatud kohustustest; • kui nõuet ei ole seaduses selgelt kirjas, ei peeta seda sageli vajalikuks; • juba praegu viidatakse eelnõule põhjendusega, et töökeskkonna ja töövahendite regulaarne kontrollimine ei ole enam kohustuslik. <p>Sisekontroll on olnud tööandjatele oluline mehhanism, mis aitab hinnata töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi toimimist tervikuna, pakub vajalikku tõendusmaterjali võimalike kahjujuhtumite või vaidluste korral ning on aastaid toetanud tööandjate teadlikkuse kujunemist ja hoidnud fookuses ohutu töökeskkonna tagamist.</p> <p>Mõistame, et muudatuse eesmärk ei ole tööandja vastutuse vähendamine, vaid tegevusvabaduse suurendamine. Praktikas võib see aga tööandjate jaoks näida kohustuste vähenemisena. See</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt täiendatud. TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt peab tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>omakorda võib kaasa tuua töökeskkonna olukorra halvenemise ja lisakoormuse nii riiklikule järelevalvele kui nõustamisele ja teavitusele.</p> <p>Ettepanekuna teeme, et sisekontrolli mõistet ei kaotataks, vaid muudetak스 paindlikumaks. Üheselt mõistetav sõnastus aitaks vältida olukorda, kus tööandjad tõlgendavad muudatust nii, et töökeskkonna regulaarne kontrollimine ei ole enam nende kohustus. Lisaks on oluline, et riik toetaks muudatust selge ja läbimõeldud teavitustööga, mis aitab tööandjatel mõista oma vastutust ja rolli tööohutuse tagamisel.</p>	
	<p>2. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.</p> <p>Meid teeb murelikuks, et muudatus võib jätta mulje, et tööandjal ei ole vaja juhendmaterjale koostada, kuigi need on töötajate asjakohaseks juhendamiseks hädavajalikud.</p> <p>Nõustume, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formaalsed, korduvad ja üldsõnalised juhendid ei ole eesmärk; • töövahendite kasutusjuhendi kasutamine võib sobida, kui see sisaldab piisavat infot. <p>Küll aga rõhutame, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> • töökeskkonna riskid ei piirdu ainult töövahendite kasutamisega; • juhendmaterjalid on tööandjale oluline tõend juhendamise toimumise kohta; • ilma juhenditeta suureneb oht, et töötajaid ei juhendata süsteemselt ega piisavalt. <p>Ettepanek: Täpsustada sõnastust nii, et tööandjatel ei tekiks ekslikku arusaama, nagu poleks neil enam üldse vaja koostada ohutusjuhendeid. Tööandjale peab jääma selge kohustus tutvustada töötajatele ohutuid töövõtteid ja tagada selle</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandja kohustus viia läbi töötaja juhendamine ja väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks.</p>

	dokumenteeritus. Samuti peaks seadus lubama paindlikkust juhendite vormis (digitaalne, visuaalne, interaktiivne).	
	<p>3. Muudatus: eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.</p> <p>Oleme nõus, et senine töötervishoiu olukorra analüüsi praktika ei pruugi ettevõtetele olulist lisaväärtust pakkuda. Praktikast näeme selles osas formaalset paketi põhise lähenemist, mille sisu ja eesmärk ei ole tööandjatele arusaadavad.</p> <p>Ettepanekuna leiame, et kohustuse kitsendamise kõrval on vajalik ühiselt määratleda töötervishoiu analüüsi sisu ja kvaliteedinõuded, et vältida selle jätkumist üksnes formaalse ja vähese kasuteguriga tegevusena.</p>	<p>Selgitatud. Töötervishoiuteenuse sisu muutmisel lähtusime erinevate osapoolte tagasisidest, et nii tööandjale kui ka teenuseosutajale peab jääma piisav paindlikkus analüüsi sisu ja vormi osas, et see arvestaks maksimaalselt tööandja vajadustega. Järgnevatel aastatel on kavas analüüsida, kas ja milliseid muudatusi oleks vaja teha.</p>
	<p>4. Muudatus: 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.</p> <p>Peame seda muudatust probleemseks mitmel põhjusel ja näeme selles märkimisväärset riski nii tööandjate teadlikkusele kui ka töötajate tegelikule kaitstusele.</p> <p>Esiteks on mikroettevõtete teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest üldjuhul madal ning nad tegelevad nende teemadega üldjuhul siis, kui seadus näeb selle sõnaselgelt ette. Kohustus riskianalüüsi esitada on seni olnud oluliseks tõukeks, mis on aidanud tõsta just mikroettevõtete ohutustaset ja suunanud neid oma töökeskkonda süsteemselt hindama. Ilma selle nõudeta on väga tõenäoline, et suur osa mikroettevõtetest ei tegele riskianalüüsi koostamisega ega töökeskkonna sisulise juhtimisega.</p> <p>Teiseks on Tööinspektsiooni järelevalve ressursid piiratud, mistõttu jõutakse väikeste ettevõtetele harva. Nõustamine eeldab tööandja</p>	<p>Selgitatud. Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspektsiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendid.</p> <p>Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslik korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISi alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>

	<p>enda aktiivset soovi ja initsiatiivi, mida mikroettevõtetes tihti ei ole.</p> <p>Kolmandaks tekitab muudatus ebavõrdse olukorra töötajate seas. Mikroettevõtete töötajad võivad jääda nõrgemasse positsiooni võrreldes suuremate ettevõtete töötajatega, kellel on kohustus tõendada, et nad on töökeskkonna riske hinnanud. See ei ole kooskõlas töötervishoiu ja tööohutuse üldpõhimõttega, mille kohaselt peaks kõigil töötajatel olema tagatud võrdne kaitstus, sõltumata ettevõtte suurusest.</p> <p>Neljandaks tõstatub küsimus riskianalüüsi mooduli otstarbekusest Tööinspektsiooni iseteeninduses. Mooduli arendamisel on riik selgelt kommunikeerinud, et see on mõeldud eelkõige mikro- ja väikeettevõtete toetamiseks, aidates neil riskianalüüsi teha. Kui mikroettevõtetel ei ole enam kohustust riskianalüüsi esitada, muutub antud moodulisse tehtud investeering ka küsitavaks.</p>	
	<p>5. Muudatus: eelnõu § 1 punktidega 14–16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.</p> <p>Oleme nõus, et töökeskkonnavolinike ja osaliselt ka töökeskkonnanõukogude tegevus ei ole paljudes ettevõtetes täna eriti aktiivne. Samas näitab praktika, et aktiivsus ja sisuline panus sõltuvad suuresti sellest, milline on tööandja suhtumine sellesse rolli, millist tuge volinikule pakutakse ning kuidas ta on kaasatud organisatsiooni töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi. Mitmetes ettevõtetes toimivad need rollid väga hästi – töökeskkonnavolinikud on tööandjale olulised partnerid, kes kannavad töötajate häält, märgivad ära murekohad ning loovad toimiva kahepoolse suhtluse. Samuti töötavad paljudes ettevõtetes töökeskkonnanõukogud arutades regulaarselt töökeskkonna probleeme, osaledes lahenduste loomisel ning panustades ettevõtte tööohutuse arenguplaanide kujundamisse.</p>	<p>Selgitame. TTOS § 12 lg 3 näeb juba täna ette, et tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamist ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Seda põhimõtet ei muudeta, vähendatakse töökeskkonnavoliniku valimisega seotud bürokraatiat ja soodustatakse vabatahtlikkuse alusel koonduvat töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnast huvituvate töötajate gruppi.</p>

	<p>Seetõttu leiame, et muudatusi kavandades võiks keskenduda sellele, kuidas tugevdada volinike ja töökeskkonnanõukogude rolli ja toetada nende süsteemset toimimist, mitte muuta nende moodustamist üksnes töötajate nõudepõhiseks. Töökeskkonnavolinike ja -nõukogude laiem kaasatus on oluline osa tööohutuskultuuri edendamiseks – mida rohkem inimesi on tööohutuse korraldamisega seotud, seda suurem on teadlikkus ning seda tugevamaks kujuneb organisatsioonisisene ohutuskultuur.</p> <p>Kokkuvõttes leiame, et kuigi Eestis on ettevõtteid, kes tegutsevad tööohutuse vallas eeskujulikult ja rakendavad väga kõrgeid standardeid, ei saa kogu riigi ohutuskultuuri kujundamisel üksnes nende praktikale toetuda. Suur osa ettevõtetest lähtub tööohutuse korraldamisel eelkõige selgest seadusandlusest ja järelevalvest. Seetõttu on oluline, et seadus ei looks olukorda, kus töötajate ohutus hakkab ülemäära sõltuma konkreetsest tööandjast ja tema teadlikkusest, vaid tagaks kõigile töötajatele ühtse miinimumtaseme sõltumata ettevõtte suuruselt või juhtimiskultuurist.</p>	<p>Töökeskkonnanõukogud saavad samuti jätkata oma tegevust.</p>
<p>Eesti Kutsehaigete Liit</p>	<p>Sissejuhatus</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liidu liikmed on mitmete aastate jooksul personaalselt tegelenud keerulistesse 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.</p> <p>Kavandatavad muudatused TTOS-s muudaksid töötajate olukorda tulevastel kutsehaigus- ja tööõnnetusvaidlustes veelgi keerulisemaks, sest seadusandlik käsitlus tööandja kohustustest on</p>	<p>Selgitatud. Täname arvamuse eest. Nõutume, et töötajate tervise kaitse on oluline ja oleme seda arvestades ka eelnõu koostanud. Eelnõusse ei ole kavandatud muudatusi, mis oluliselt halvendaksid töötajate olukorda.</p> <p>Näiteks juhendamise regulatsioonis ei muutu sisuliselt muud, kui tuuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõpe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st</p>

	<p>liiga üldine ning tööandjad saavad lihtsalt väita, et seadusest ei tulene konkreetset kohustust teatud viisil töötervishoiunorme täita.</p> <p>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 käsitlusel, vaid näivad olevat toodud ellu tööandjate lobbyst tingitult, ilma töötajate tervisekaitse kui fundamentaalse väärtusega arvestamata.</p> <p>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.</p> <p>Tööõnnetuste, kutsehaiguste ja vigastuste levimise korral kasvavad kaudsed kulud. Rahvusvahelised uuringud näitavad, et töötervishoiu investeeringud on ühed parimad investeeringud.</p> <p>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.</p> <p>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) konkreetse vähendamine</p>	<p>kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõpe on erinevad, kuna nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Tervisekontrolli tähtsuse pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p> <p>Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu sõnastust on vastavalt muudetud. Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest,</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>töötervishoiualases seadusandluses halveneb töötaja positsiooni veelgi.</p> <p>Kavandatavad muudatused muudavad olemasolevad selged kohustused üldisteks ja praktikas mitte-kohustuslikuks. Näiteks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 juhendamised peavad vastama. • Tervisekontrolli tähtaja 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. <p>Näited kavandatavatest vastuoludest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 konkreetset nõuded kontrollikohustusele, siis tekib vaidlus, mida kontrollikohustus peaks sisaldama. Kui seadus seda konkreetset 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 	<p>enetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>peab otsustama, mida tähendab "piisav", mis loob uue vaidlusteema.</p> <p>3. Juhendamise kohustus on ebamäärane: Juhendamine peaks toimuma "võttes arvesse töö eripära". Kuid mida tähendab "töö eripäraga arvestamine"?</p> <p>Töötajate tervis ei ole pelgalt toreduslik väärtus, millest võib halduskoormuse tõttu loobuda. See on fundamentaalne, millel rajaneb meie majandus ja ühiskond.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>1. Eelnõu on vastuolus Põhiseadusega ja teiste ülemaktiga</p> <p>Kavandatavad muudatused on vastuolus Eesti Vabariigi Põhiseadusega mitmel olulisel põhjusel, mida saab seostada järgnevate põhimõtetega:</p> <p>1. Õigus turvalisele tööle ja tervisekaitsele</p> <p>Eesti Põhiseaduse § 28 sätestab igaihe 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.</p> <p>2. Õigusliku selguse ja õiguskindluse põhimõte</p> <p>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.</p> <p>3. Proportsionaalsuse ja võrdsuse printsiip</p> <p>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.</p>	<p>Selgitatud. Eelnõuga tehtavad muudatused ei vähenda töötajate tervise kaitset. Näiteks juhendamise regulatsioonis ei muutu sisuliselt muud, kui tuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõpe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõpe on erinevad, kuna nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad. Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtsaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, oötöö jm. Eelnõuga ei kaotata ära riskianalüüsi kootamise kohustust. Tööandjal on kohustus koostada kirjalik riskianalüüs, sh tegevuskava riskide maandamiseks rakendatavate meetmete kohta. Eelnõuga kaotatakse vaid ära alla kümne töötajaga ettevõtete puhul kohustus esitada riskianalüüs Tööinspektsiooni töökeskkonna andmekogusse. Seega ei kaotata eelnõuga riskide hindamise kohustust vaid vähendatakse tööandja</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 läbimõtlemit ning adekvaatset mõjuanalüüsi, et tagada tervisekaitse põhimõtete järgimine ning õiguskindlus ja õiglane kohtlemine.</p>	<p>halduskoormust. Tööandjal peab olema kirjalik riskianalüüs ja see tuleb tööinspektsioonile esitada järelevalve käigus.</p> <p>Eelnõuga ei tehta muudatusi, mis oleksid vastuolus EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiividega. Näiteks ei näe EL direktiiv ette tervisekontrolli korraldamise tähtaegasid, vaid sätestab, et tervisekontrolli võimalus tuleb tagada lähtuvalt siseriiklikust korrast.</p> <p>Eelnõu on ettevalmistatud lähtudes erinevate osapoolte tagasisidest ja arvestab Vabariigi Valitsusele esitatud ettepanekutega.</p>
	<p>2. Eelnõu § 1 punkt 3</p> <p>Eelnõu § 1 punktiga 3 soovitakse tunnistada kehtetuks sätted, mis kehtestavad tööandja kohustuse teha süstemaatilist töökeskkonna</p>	<p>Selgitatud. Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna</p>

	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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,</p>	<p>olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud. Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist.</p> <p>Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 sisekontrollkohustust 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 ennetamisnõuniku (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 süstemaatilisel 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 arusaamadatel ja väidetest. 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 toimivatele 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 tervishoiu 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.³

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.

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

Eelnõu seletuskirjas puudub ka selgitus ja viited analüüsile, kui suurt halduskoormust (mis on sisekontrolli kohustuse kaotamise eesmärk) sisekontrollide tegemine tööandjale tekitab. Kui ei ole

³ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/systematic-work-environment-management-sweden>

	<p>teada probleemi tõsidust (halduskoormuse suurus), siis ei saa ka probleemi lahendada.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>	
	<p>3. Eelnõu § 1 punkt 4</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Kavandatav seadusmuudatus, kus tööandjad saaksid anda töötajatele töövahendid ja piirduda töövahendit puudutavas osas ainult kasutusjuhendi tutvustamisega töötajale, seaks tõsiselt ohtu</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Juhul kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi</p>

	<p>töötaja tervise, sest töötaja ei saa enam infot, kuidas konkreetset töövahendit konkreetselt selles töökeskkonnas tuleb ja saab ohutult kasutada.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Kasutusjuhend ei sisalda infot, kuidas konkreetsetes 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 konkreetsetes</p>	<p>kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna).</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 tööhutusspetsiifikat 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.	
	<p>4. Eelnõu § 1 punkt 6</p> <p>Eelnõu seletuskiri esitab tervisekontrolli tähtaja 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".</p> <p>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".</p> <p>Selline lähenemine on põhimõtteliselt vastuolus TTOS-st tuleneva töötervishoiualase töötaja tervise kaitse põhieesmärgiga ja Euroopa Liidu õigusraamistikuga.</p> <p>Euroopa Liidu raamdirektiiv 89/391/EMÜ artikkel 14 sätestab, et "töötajatele tuleb anda juurdepääs tervisele vastavale tervisekontrollile, mis on kohandatud töö ja töötervishoiu riskidega". Käesolev nõue on proaktiivne ja ennetav, mitte reaktiivne.</p> <p>Teadusuuringud ja rahvusvahelised soovitusel (ILO, WHO) rõhutavad, et tervisekontrolli eesmärk on:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Varajane haiguste tuvastamine – enne kui kroonilised haigused või kutsahaigused tekivad 2. Lähtepunkti määratlemine – seadmine võrdluspunkti tulevastele kontrollidele 	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumist, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, ootöö jm.</p>

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.⁴

Vähktõve eelne screening. Kui töötaja töötab kantserogeenidega, on esmase tervisekontrolliga tervise seisundi lähtekoha määramine kriitiline, et eristada tööpõhjustatud muutusi algsetest seisunditest.⁵

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 tähtsaja pikendamine tähendab, et varajase tuvastamise aken võib olla juba sulgunud.

Seletuskiri kasutab katseaja pikendamise võimalust põhjendusena tervisekontrolli tähtsaja pikendamiseks. Selles sisaldub põhimõtteline loogikaviga. Katseage 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 katseagega.

⁴ https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/presentations/3._early_detection_of_occupational_diseases_-_steven_ronsmans.pdf

⁵ <https://www.domeba.com/en/occupational-health-check-ups/>

Tööandja jaoks võib osutuda koormavamaks ja majanduslikult kahjulikumaks see, kui soorituse järgi inimene läbib katseaja, 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:

- Millistest tööst tulenevad tervisekontrolli osas suurim risk?
- Kuidas muudatus mõjutab erinevate riskitasemetega töid?

	<ul style="list-style-type: none"> • Millised töötajate rühmad (näiteks naised, vanemaealised, invaliidid) on riskirühmas? <p>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".⁶ Seega Soome tervisekontrolli kord on rangem kui Eesti praegune nelja kuu nõue. See kajastab soomlaste arusaama, et varajane tuvastamine on kriitiliselt oluline.</p> <p>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.⁷</p> <p>Eelnõus ei ole järgitud hea õigusloome tava. Seletuskiri esitab järgmise loogika: "Katseage 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"</p> <p>See on aritmeetiline argument, mitte teaduslik. Seletuskiri ei selgita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miks katseaja pikenedamine peaks tooma kaasa esimese tervisekontrolli tähtsuse pikendamise? 	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

⁶ <https://tyosuojelu.fi/en/occupational-health/occupational-health-care/health-examinations>

⁷ <http://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/well-being-9>

	<p>2. Kas on olemas teaduslik uuring, mis näitab, et kuue kuu tähtaeg on tervisekaitse seisukohalt sama efektiivne kui nelja kuu? Puudub viide.</p> <p>3. Millised on tervisekontrolli hilisema tegemise võimalikud riskid? Analüüs puudub.</p> <p>Hea õigusloome tava nõuaks, et muudatused, mis vähendavad töötajate tervisekaitset, oleksid toetatud teaduslike tõenditega. Käesolevas eelnõus puudub selline tõendus.</p> <p>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.</p>	
	<p>5. Eelnõu § 1 punkt 9</p> <p>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.</p> <p>Kehtiv seadus täpsustab selgelt punktid, millised teemad juhendamises ja väljaõppes peavad olema käsitletud, sealhulgas konkreetne teave riskide, ohutegurite, töövahendite ohutusnõuete, esmaabi ja evakuatsioonijuhiste kohta.</p> <p>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.</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei muudeta töötaja juhendamise ja väljaõppe regulatsioonis sisuliselt muud, kui tuuakse selgemalt välja, et juhendamine ja väljaõpe on nii tööandja kui töötaja jaoks üks tervikprotsess, mille tööandja peab läbi viima enne töötaja tööle asumist. Juhendamise ja väljaõppe sisu on reguleeritud TTOS §-s 13³ ja see ei muutu käesoleva eelnõuga. Tööandjal peab jääma paindlikkus kujundada juhendamise ja väljaõppe sisu lähtuvalt töötaja tööülesannetest, st kontoritöötaja ja ehitaja juhendamine ja väljaõpe on erinevad, kuna nende tööga seotud riskid ja nende tööülesanded on väga erinevad.</p>

See loob olukorra, kus puudub kindel alus, millele juhend peab vastama. Praktikast 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. Praktikast 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 õigusseaduslike ebakõlasid ja tagada turvaline töökeskkond.

	<p>6. Eelnõu § 1 punkt 11</p> <p>Seletuskirjas väidetakse, et „Praktikas aga näevad väikeettevõttes 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“.</p> <p>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.</p> <p>Riskianalüüsi üleslaadimine ei ole märkimisväärne halduskoormus.</p> <p>Üleslaadimise koormuse analüüs. Riskianalüüsi üleslaadimise protsess hõlmab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumendi avamist töökeskkonna andmekogu veebilehel • Faili valimist (PDF, Word, Excel) • Nupu "Laadi üles" klikkamist • Kinnituse vastuvõtmist Hinnanguline ajakulu: 2-5 minutit. <p>Riskianalüüsi koostamise ajakulu mikro- ja väikeettevõtetes.</p> <p>Teadusuuringud⁸ näitavad, et riskianalüüsi koostamine (mitte üleslaadimisi) kulub:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väga väikesele ettevõttele (1-9 töötajat): 4-8 tundi aastas • Väikeettevõttele (10-49 töötajat): 8-16 tundi aastas 	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga ei muudeta riskianalüüsi koostamise kohustust. Tööandja kohustus on riskianalüüs teha ja meetmeid riskide maandamiseks rakendada. Riskianalüüs peab olema koostatud kirjalikus vormis ja ka edaspidi jääb tööandjale võimalus kasutada riskianalüüsi koostamiseks Tööinspektsiooni iseteeninduse süsteemis olevad riskianalüüsi koostamise töövahendid. Küll aga on mõningase halduskoormuse vähendamise huvides kaotatud kohustuslikus korras riskianalüüsi üleslaadimine TEISI alla 10 töötajaga ettevõtete puhul. Näeme, et see on võimalus mõningal määral halduskoormust vähendada ilma tegemata järeleandmisi tööohutuse tagamises.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁸ https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/893541/Dang_Hoang.pdf;jsessionid=B622CC774EF8B697E42E1C0

	<p>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.</p> <p>Võrdlus teiste nõuetega. Näiteks on tööandjatel on kohustus:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tööõnnetuste uurimise aruandeid TI-le esitada (15-20 minutit õnnetuse kohta)• Tervisekontrolli otsuseid säilitada (kestev haldus)• Töölepingu dokumente arhiveerida (pidev töö) <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>Kui riskianalüüs on olnud ajas fikseeritud töökeskkonna andmekogu (millel on ajamarkerid), on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tööandja jaoks õiguskaitse – dokumenttõestus, 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. <p>Töökeskkonna andmekogus üleslaaditud dokumendiga on kõik need ohud välistatud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajamarker näitab, millal dokument üles laaditi • Muudatuste järjestus on kontrollitav • Inspektoril on olemas uurimiseks vajalik materjal ja logiinfo <p>Kokkuvõtteks seletuskiri käsitleb sätte administratiivset koormust (üleslaadimine), kuid jätab arvestamata sätte kaitse funktsiooni (dokumenttõestus 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.</p>	
	<p>7. Eelnõu § 1 punkt 23</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liit leiab, et kavandatav muudatus on fundamentaalselt õiguskaitse 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.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõust on vastav punkt välja jäetud.</p>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Töökeskkonna riskide tuvastamist • Riskide maandamiseks vajalike meetmete rakendamist • Töötajate juhendamist ja koolitamist • Meetmete tulemuslikkuse kontrollimist (sisekontroll) <p>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.</p> <p>Säte rakendatakse juhul, kui IKV mitterõuetekohane kasutamine „kaasnes oht töötaja enda või teiste töötajate tervisele või elule“. Siiski kavandatav säte ei nõua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riskianalüüsi olemasolu • IKV valiku dokumenteerimist • Juhendamise teostamist • Tööandja kohustuste täitmist kontrollimist <p>Näiteks võiks töötajale teha trahvi, kuigi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tööandja ei teinud riskianalüüsi • Tööandja ei määranud, millised IKV-d on vajalikud • Tööandja ei juhendanud töötajat • Töötaja ei teadnud, mis on "õige" IKV <p>Säte viitab „ohu“ kaasnemisele, kuid „oht“ definitsiooni ei ole. See tähendab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 igapähe 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 ebaõiglusest kõrgelt tööandja kohustuste ebaõnnestumise eest
3. Rikub Põhiseadust § 28 (õigus turvalisele tööle)
4. Rikub Euroopa Liidu õigust raamdirektiivi 89/391/EMÜ

Eesti Kutsehaigete Liit kutsus seadusandjat üles loobuma kavandatavast muudatusest täielikult ja selle asemel tugevdama

	ning täpsustama tööandja vastutust riskianalüüsi, IKV valimise ja juhendamise osas.	
	<p>8. Kokkuvõte</p> <p>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 täitmiseks. Liialdamata - eelnõu seletuskirjas puudub täielikult mitmekülgne ja kriitiline mõju analüüs. Seetõttu on kavandatud muudatused läbi mõtlemata ning võivad vähendada töötajate tervise kaitset. Palume kõik eeltoodud seisukohad ja tähelepanekud arvesse võtta. Nendega mittenoostumisel ootame põhjendatud ja analüüsil põhinevaid seisukohti. Eesti kutsehaigete ja tööõnnetuses kannatanute eest</p>	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga tehtavad muudatused põhinevad erinevate sihtrühmade tagasisidel ja arvestavad Vabariigi Valitsusele tehtud ettepanekuid halduskoormuse vähendamiseks. Eelnõuga tehtavad muudatused ei too kaasa põhimõttelisi muudatusi töötervishoiu ja tööohutuse nõuetes ega vähenda töötajate tervise kaitset. Eelnõu seletuskiri hõlmab ka mõjuanalüüsi.</p>
	<p>Ettepanekud</p> <p>Eesti Kutsehaigete Liidu kutsus seadusandjat üles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Loobuma kavandatud 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. 	<p>Selgitatud.</p> <p>Eelnõuga tehtavad muudatused ei vähenda töötajate tervise kaitset. Sisekontrolli mõiste kaotamine ei tähenda, et tööandja ei peaks süstemaatiliselt töökeskkonna olukorda hindama, riskianalüüsi vajadusel uuendama jms. Eelnõu on vastavalt muudetud. Täiendavalt peab TTOS § 13 lg 1 p 12 kohaselt tööandja järgmina töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Juhime tähelepanu, et ka EL töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv (89/391) ei nimeta tööandja kohustusena sisekontrolli läbiviimist, küll aga räägib riskide hindamisest, ennetusmeetmete rakendamisest, töötajate juhendamisest, tervisekontrollist jms, need nimetatud kohustused</p>

		<p>on kõik ka TTOS-is toodud ning neid eelnõuga ei muudeta.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära tervisekontrolli korraldamise kohustust. Tervisekontrolli tähtja pikendamine neljalt kuult kuuele kuule võtab arvesse vajadusega arvestada töötajatele kohalduvat katseaega ja aega, mis kulub sobivate tervisekontrolli aegade leidmiseks. Tööandjal on võimalik korraldada tervisekontroll ka varem ning seda vajadust hinnata riskianalüüsis. Lisaks säilib teatud ohutegurite korral tervisekontrolli läbimise kohustus enne tööle asumust, nt kokkupuude kantserogeensete ainetega, oötöö jm.</p> <p>Eelnõuga ei kaotata ära riskianalüüsi kootamise kohustust. Tööandjal on kohustus koostada kirjalik riskianalüüs, sh tegevuskava riskide maandamiseks rakendatavate meetmete kohta. Eelnõuga kaotatakse vaid ära alla kümne töötajaga ettevõtete puhul kohustus esitada riskianalüüs Tööinspektsiooni töökeskkonna andmekogusse. Seega ei kaotata eelnõuga riskide hindamise kohustust vaid vähendatakse tööandja halduskoormust. Tööandjal peab olema kirjalik riskianalüüs ja see tuleb tööinspektsioonile esitada järelevalve käigus.</p> <p>Eelnõuga ei tehta muudatusi, mis oleksid vastuolus EL töötervishoiu ja tööohutuse direktiividega. Näiteks ei näe EL direktiiv ette tervisekontrolli korraldamise tähtaegasid, vaid sätestab, et tervisekontrolli võimalus tuleb tagada lähtuvalt siseriiklikust korrast.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Eelnõu on ettevalmistatud lähtudes erinevate osapoolte tagasisidest ja arvestab Vabariigi Valitsusele esitatud ettepanekutega.</p> <p>Täiendavalt pakub Tööinspeksioon nõustamis- ja konsultatsiooniteenust, samuti asjakohaseid juhendmaterjale Tööelu portaalis. Tööandjatele on loodud kasutamiseks riskianalüüsi koostamise töövahend.</p>
<p>Enefit Industry OÜ ning Enefit Power OÜ</p>	<p>1. Eelnõu kohaselt peaks tööandjal tekkima õigus põhjendatud kahtluse korral või kui töötaja töö osa on valitseda suurema ohu allikat, töötajat kontrollida ka ilma kahtluseta, alkoholi-, narkootilises või toksilises joores või psühhotroopse aine mõju all olemist ning õigus neid andmeid töödelda. Eelnõu sõnastuse kohaselt on seega töötaja kontrollimine piiratud põhjendatud kahtluse või suurema ohu allika valitsemisega.</p> <p>Enefit Power OÜ on elutähtsa teenuse osutaja hädaolukorra seaduse (HOS) § 38 lg 1 tähenduses. Elutähtsal teenusel on ülekaalukas mõju ühiskonna toimimisele ning elutähtsa teenuse katkemine ohustab vahetult inimeste elu või tervist või teise elutähtsa teenuse või üldhuviteenuse toimimist või tekitab suure keskkonnakahju. Teenuse katkemisel on oluline mõju riigi majandusele ja riigikaitsele. Elutähtsat teenust käsitletakse tervikuna koos selle toimimiseks vältimatult vajaliku ehitise, seadme, personali, varu ja muu sellisega. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ on kantud Päästeameti poolt ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete nimekirja ning viidatud nimekirjas olevate ettevõtete puhul on tegemist ettevõtetega, kes on suurõnnetuse ohuga ja ohtlikud, tulenevalt kemikaaliseaduses sätestatud künniskogusest või tegemist on ettevõtetega, kes käitlevad alammäärast suuremas koguses ohtlike kemikaale. 03.11.2025 Päästeameti poolt esitatud andmete seisuga kuulub Päästeameti poolt avaldatud</p>	<p>Selgitame. Eelnõud on täiendatud, tööandja saab kontrollida töötajate joovet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) põhjendatud kahtluse korral; 2) ilma põhjendatud kahtluseta, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist; 3) ilma põhjendatud kahtluseta, kui töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas.

nimekirjas olevatest ettevõtjatest Enefit Power OÜ Balti elektrijaam ja Eesti elektrijaam B kategooria alla. Enefit Power OÜ Auvere elektrijaam kuulub C kategooria alla. Enefit Power OÜ Õlitööstus kuulub A kategooria alla. Nii Enefit Power OÜ elutähtsa teenuse osutajana kui ka Enefit Power ja Enefit Industry ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtetenä peavad kindlustama oma teenuse kättesaadavuse ka kriisi ajal ning tulenevalt asjaolust, et Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ on kantud ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtete nimekirja, siis on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ seisukohal, et viidatud nimekirjas olevate ettevõtete jaoks on erisuse loomine iseseisvalt töötajate joobekontrolli läbi viia põhjendatud ning vajalik. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ ei saa kuidagi lubada võimalikus joobeseisundis tööülesannete täitmist, kuna joobeseisundis töökohustuste täitmine võib põhjustada suure õnnetuse, looduskatastroofi ning reaalse ohu suure hulga inimeste elule ja tervisele. Lisaks on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ kui tööandjate jaoks oluline tagada enda töötajate igakülgne ohutus ka töökohal, kuna joobes seisundis tööandja ruumides ja valduses viibimine võib Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ tegevusaladest tulenevalt olla töötajale ohtlik (näiteks on võimalik kukkuda kõrgustest, tekitada endale põletusi jms).

Tulenevalt eeltoodust on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul igal juhul mõistlik luua TTOS-i erisus, et ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtted on kohustatud joobekahtluse korral joobekontrolli läbi viima ning töötaja on kohustatud võimaliku joobekahtluse korral joobekontrolli läbiviimises osalema. Lisaks, et ohtlike ja suurõnnetuste ohuga ettevõtetel peaks olema võimalus läbi viia joobekontrolli suurema ohu allikaga töökeskkonnas tuginedes õigustatud huvile.

	<p>2. Seaduseelnõu kohaselt saab tööandjal olema õigus töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemise kontrollimiseks. Seaduseelnõu seletuskirja kohaselt võib tööandja töökorralduse sisekorra reeglite alusel kehtestada kindla korra, kuidas toimub joobe tuvastamine, mis vahenditega, kuidas positiivset tulemust menetletakse ja kui kaua andmeid säilitatakse. Lisaks, seletuskirja kohaselt oleks psühhotroopse mõju all olemise kontrollimiseks tööandjal võimalik kaasata töötervishoiuarst või muu tervishoiutöötaja.</p> <p>Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ näevad, et ühe lahendusena töötajate võimaliku joobeseisundi kontrollimiseks võib olla näiteks püsiva tervishoiuteenuse osutaja palkamine Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ objektidele, kuid ka sellisel juhul võib töötaja keelduda joobekontrolli läbi viimisest ning võimaliku joobe tuvastamine on jätkuvalt võimatu. Lisaks ei pea Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ mõistlikuks püsiva meditsiinipersonali palkamist erinevatele Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ objektidele, kuna objekte, kus töötajad töötavad on mitmeid ning seega peaks ka meditsiinipersonali olema rohkem, et tagada võimaliku joobeseisundi kahtluse korral joobeseisundi kontrollimine kõigis Enefit Power OÜ-le ja Enefit Industry OÜ-le kuuluvatel objektidel. Sellise teenuse tagamine oleks ettevõtjate jaoks ebamõistlikult kulukas, ega pruugiks tagada ka soovitud eesmärki, kuna töötajal on endiselt õigus keelduda joobekontrolli läbiviimisest. Lisaks peaks olema tervishoiutöötajate kohalolu tagatud ööpäevaringselt, kuid sellise lahenduse tagamine oleks ettevõtjate jaoks ebamõistlikult kulukas. Alternatiivselt pakuvad Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ välja, et TTOS võimaldaks ettevõttel kasutada joobekontrolli puhul ettevõttes töötavat tervishoiu eest vastutavat isikut, kelle töölepingus oleks sätestatud</p>	<p>Selgitame. Seletuskirjas on toodud mitteammendav loetelu näidetest, kuidas on tööandjal võimalik kontrollida või tuvastada joovet, sh võimalusel ja soovi korral saab tööandja kasutada tervishoiutöötajat. Säte ei määra, millise vahendiga tööandja peab joovet mõõtma, olgu selleks alkoholist või psühhotroopsetest ainetest põhjustatud joove. Tööandja kohustus on kehtestada joobe kontrollimise sisekord ning tutvustada seda töötajatele. Joobe kontrollimise kord peab minimaalselt sisaldama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • joobe kontrollimise protseduuri kirjeldust (nt mida millega mõõdetakse ja kuidas, vajadusel kes mõõdab ja kes juures viibib); • mida loetakse positiivseks leiuks ja kuidas seda menetletakse (mis tagajärjed kaasnevad joobe tuvastamisega); • töötaja õigused (töötajale peab olema selge, millistel juhtudel ja mis põhjusel kontrollitakse joovet; võimalus teha kordusproov, keeldumise õigus ja selle tagajärg); • tulemuse vaidlustamise õigus. <p>Juhul kui näiteks joobe kontrollimiseks on määratud konkreetne töötaja, lasub tal TTOS-i § 14 lõike 1¹ kohaselt kohustus hoida töötaja terviseandmeid tähtajatult saladuses.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

täiendav konfidentsiaalsuskohustus ja ära kirjeldatud tööülesanded võimalike joobekontrollide läbi viimiseks.

Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ toovad välja, et näiteks lennundusseaduses on erisus TTOS-i suhtes, mille kohaselt on tööandja kohustatud jälgima, et töötajad ei oleks tökohustuste täitmise ajal joobeseisundis tähenduses või alkoholi piirmäära ületavas seisundis. Tööandja peab välja töötama meetmed ja töökorraldusliku regulatsiooni joobeseisundist ja alkoholi piirmäära ületavast seisundist tingitud kahjuliku mõju ennetamiseks ja vältimiseks. Lisaks võib pädev Transpordiameti järelevalveametnik õhusõiduki seisuplatsil tehtava kontrolli käigus kontrollida alkoholijoovet. Sarnase erisuse loomine ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete jaoks oleks Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul mõistlik ning vajalik. Sarnaselt lennundusvaldkonnale on ka Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ tegevusvaldkondade puhul ettevõtjatel väga suur vastutus, et tagada teenuste toimimine kõikvõimalikes olukordades ning tagada teenuste toimimine ohutult nii inimeste, töötajate kui ka keskkonna jaoks. Arusaadavalt on Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ valmis igakülgselt töötama välja meetmeid ja töökorralduslikku regulatsiooni joobeseisundist ja alkoholi piirmäära ületavast seisundist tingitud kahjuliku mõju ennetamiseks ja vältimiseks.

Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul oleks kõige efektiivsem viia joobekahtluse korral läbi joobekontrolli Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ territooriumidel selleks volitatud töötajate poolt. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ teevad ettepaneku muuta seadusandlust selliselt, et ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtete puhul saab iseseisvalt joobekontrolli läbi viia pädev töötaja, kelleks võib olla näiteks

	<p>töökeskkonnavolinik, või mõni muu töötaja, kelle ametijuhendis on võimalik fikseerida väga konkreetset ning selgelt ära sarnaselt tervishoiuteenuse osutajale saladuse hoidmise kohustus ning eriliigiliste isikuandmete töötlemisega seonduv jooke kontrolli läbi viimisel. Erisuse loomine ohtlike ja suurõnnetuse ohuga ettevõtetele on oluline selleks, et tagada teenuse toimimine ning tagada töötajate ohutus ohtlikel objektidel, milleks arusaadavalt karjäär, kaevandus ning elektriyaam oma olemuselt on.</p>	
	<p>3. Enefit Power OÜ ja Enefit Industry OÜ hinnangul on eelnõu seletuskirjas Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) lõigetele viitamisel tekkinud viga. Nimelt reguleerib tööandja poolset erakorralist ülesütlemist TLS § 88, mitte § 81. Lisaks, kuigi TLS § 88 lg 4 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, juhul kui tööandja poolsest hoiatusest hoolimata on töötaja viibinud töö jooke seisundis, siis tänane seadus ei piira mõjuvat põhjust üksnes sama rikkumise kordumisega. Eeltoodut arvesse võttes palume eelnevalt välja toodud viited parandada. Samuti leiame, et eelnõu seletuskirjas ei ole arvesse võetud TLS § 88 lg-t 3, mille kohaselt ei ole töötaja hoiatamine tööandja poolt vajalik, kui rikkumine on piisavalt raske või hea usu põhimõttest tulenevalt ei ole hoiatust tööandjalt oodata.</p>	<p>Täname tähelepanu juhtimise eest kirjaveale!</p> <p>Selgitame. TLS § 88 lg 1 p 4 viitab oma sõnastuses korduval samasisulisele rikkumisele, töötaja on korduvalt viibinud töö jooke seisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus ei näe ette hoiatuse vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult (selgitused töölepingu seaduse juurde 2024, lk 201). Sisekorraeskirjade olemasolu või nende tutvustamist ei saa lugeda hoiatusena. Eesmärk on anda töötajale mõista, milline konkreetne käitumine toob kordudes kaasa töösuhte lõppemise. Seejuures tuleb loomulikult arvestada tööohutusega ja olukorda tervikuna, ehk millal jooke tuvastati ning mida jooke kaasa tõi. Seega olukorras, kus töötaja ei ole veel alustanud töö tegemist ega sisenenud tööalale (nt viibib riietusruumis, ei ole istunud seadet juhtima, sõiduki rooli, ei ole sisenenud tootmisjaoskonda jne) või ei ole asunud valitsema suurema ohu</p>

		<p>allikat, saab positiivse joobe proovi ja töötaja kõrvaldatakse selleks päevaks töölt, on esimese positiivse proovi korral põhjendatud teha hoiatus, mitte lõpetada koheselt töösuhe. See annab töötajale võimaluse oma käitumist muuta ehk rikkumine lõpetada. Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Riigikohus on selgitanud, et hoiatuse eesmärk on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada (Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15).</p> <p>TLS § 88 lg 3 ei välista, et kui töötajal on ka muid olulisi rikkumisi töösuhtes, siis arvestades neid kogumis ei ole vajalik töötajat eelnevalt hoiatada. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata.</p> <p>Seejuures näiteks, kui töötaja ei ole veel asunud tööd tegema ja puhub riietusruumis näidu, kus väljahingatavas õhus on alkoholi 0,02 milligrammi ühe liitri kohta ja tööandja kõrvaldab töötaja sellel päeval töölt ehk minimeerib ohu, ei ole põhjendatud töötajaga töösuhte lõpetamine ilma hoiatuseta.</p> <p>Vaidluse korral hindab töösuhte ülesütlemisega seotud asjaolusid töövaidluskomisjon või kohus.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Eelnõule esitasid **teise kooskõlastusringi** raames arvamuse ja tagasiside Eesti Ametiühingute Keskliit, Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing, Abiteenused OÜ ning Eesti Advokatuuri tööõiguse komisjon.

II kooskõlastusring		
Esitaja	Ettepanek/tagasiside	Arvestatud/mittearvestatud/selgitus
Eesti Advokatuur tööõiguse komisjon	<p>Tööõiguse komisjoni arvamus ja ettepanekud:</p> <p>1. Eelnõu § 1 punktiga 1 tunnistatakse kehtetuks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 1 lõike 3 punkt 3, mille kohaselt kohaldatakse seadust juriidilise isiku juhatuse või teda asendava juhtorgani liikme tööle.</p> <p>Komisjoni arvamus: Kavandatav muudatus ei ole pelgalt tehniline (nagu seda selgitatakse seletuskirjas), vaid sisuline ning mõjutab oluliselt väljakujunenud praktikat. Juhatuse liikmeid ei saa TTOS-i reguleerimisalast välja arvata ilma põhjalikku mõjuanalüüsi tegemata. Mõjuanalüüs selgitaks ka praktikas esinevad võimalikud probleemid, mida käesoleva eelnõuga püütakse lahendada.</p> <p>Komisjoni selgitus: Analoogset muudatust sarnase põhjendusega kavandati 2021. aastal. Tööõiguse komisjon esitas tollal (2021. aasta detsembris) oma seisukoha ja jääb selle juurde, korrates sisuliselt toona väljendatud seisukohti.</p> <ul style="list-style-type: none"> Seletuskirjas esitatud põhjendus on ekslik <p>Seletuskirjas põhjendatakse muudatust vajadusega kõrvaldada väidetavalt eksitav sõnastus ja saavutada õigusselgus: „Tegemist on eksitava sõnastusega, mis annab alust arvata sõnastuse kohaselt nagu kohalduks TTOS juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle olukorras, kus</p>	<p>Selgitame. Väljakujunenud tava ja praktika kohaselt ei kuulu juhatuse liige TTOS kohaldusalasse, kui temaga ei ole eraldi sõlmitud töölepingut. Riigikohus on leidnud, et seadus ei keela juhatuse või nõukogu liikmel teha samas äriühingus töölepingu alusel täiendavat tööd.⁹ Juhatuse liige ei ole tavapärases mõistes töötaja, kes on alluvussuhtes tööandjaga, kes omakorda kujundab töötajate töökeskkonda. Juriidilise isiku juhtorgani liikmel tekib juhatuse liikmeks valimisel käsundilaadne suhe juriidilise isikuga, millele kohaldatakse lisaks äriseadustiku sätetele ka võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleerivaid sätteid (VÕS §- d 619–634)¹⁰. Vastaval alusel tekib juhatuse liikmel pädevus ühingut juhtida ja esindada¹¹. Ühingu juhtimine ja esindamine ei ole tavapärane töösuhe. Oma olemuselt on see taandatav ise tööandjaks olemisele, mis viitab „töötaja“ suuremale otsustuspädevusele ja iseseisvale tegutsemisele. See on omakorda võrreldav VÕS alusel sõlmitud lepingute tööülesannete tegemise suhtega, kus tööd tegev isik tagab endale ise töövahendid, otsustab, kuidas ja mil viisil ta teenust osutab,</p>

⁹ Riigikohtu 8. aprilli 2004. a otsus nr 3-2-1-134; 26. novembri 2002. a otsus nr 3-2-1-134-02; 24. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-108-05

¹⁰ Töölepingu seaduse selgitused, lk 12 - [TLS selgitused_2024 august.pdf](#)

¹¹ Riigikohtu 7. märtsi 2018. a otsus nr 2-16-11889/42

	<p>töölepingut ei sõlmita. TTOS üldine eeldus on selle kohaldumine töölepingulistele suhetele ja lisaks olukordadele, mis on nimetatud TTOS § 1 lõikes 3. TTOS kohaldamise põhimõtte ei ole muutunud ehk kui juhatuse liikmega töölepingut sõlmitud ei ole, siis talle TTOS-i sätted ei kohaldu (ei ole kohaldunud ka varasemalt) ning ta täidab üksnes ettevõtte juhtimise funktsiooni. [...]. Just sellisel juhul, kui juhatuse liikmel on lisaks juhatuse liikme lepingule olemas tööleping, kohaldub talle TTOS, sest TTOS kohaldumise aluseks on ennekõike töölepinguline suhe. Muudatusega parandatakse seega õigusselgust, kuivõrd juhatuse liikme suhtes, kellega on sõlmitud ka tööleping, kohaldub TTOS-i § 1 lõige 1, mille kohaselt kehtestab TTOS töötajate ja ametnike tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Praeguses sõnastuses on punkt 3 tekitanud segadust, kuna võimaldab ekslikult arvata, et TTOS kohaldub juhatuse liikmele ka juhul, kui temaga eraldi töölepingut sõlmitud ei ole. Pelgalt juhatuse liikmeks olemisega ei kaasne TTOS-i kohaldumine, seda ei tulene ka varasemast praktikast.“</p> <p>Tööõiguse komisjon leiab, et selline käsitlus on ekslik ega ole kooskõlas seaduseandja tahtega ega väljakujunenud praktikaga. Komisjoni liikmed ei ole oma praktikas täheldanud, et kehtiv seadus tekitaks küsimusi või õiguslikku ebaselgust. Eelnõus on käsitletud vastavat muudatust kui tehnilist, mistõttu ei ole teostatud isegi selle muudatuse mõjuanalüüsi, kuigi sellel muudatusel on praktikas märkimisväärne sisuline mõju.</p> <p>Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 1 lõike 3 punkt 3 viidi seadusesse 2003. aastal. Tolleaegse muutmise seaduse eelnõu seletuskirjas põhjendati seda järgmiselt: „Paragrahvi 1 muutmisel on võetud aluseks Tööinspektsiooni seisukoht, et lõikes 1 tuleb sätestada teiste tööseadustega ühetaoline reguleerimisala, mille kohaselt seadus reguleerib töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate tööle esitatavaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Lõike 2 senine sõnastus on praktikas tekitanud arusaamatusi ja segadust. Kui seadusega ei määrata kindlaks</p>	<p>kujundab ise enda ohutust ja töökeskkonda. VÕS lepingud ja muud teenuse osutamise lepingud ei kuulu samuti TTOS kohaldusalasse, kuivõrd neil puudub töösuhete omane alluvussuhe, kus tööandja vastutab töötaja töökeskkonna eest. See-eest on õpilaste, üliõpilaste õppepraktikal ja kinnipeetavate tööl oluliselt suurem sarnasus töötajate töösuhete iseloomule kui iseseisvatel teenuseosutajatel.</p> <p>Täiendavalt selgitame, et erisoodustuseks ei loeta töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks tehtavaid kulusi, sh ühiskaitsevahendite tagamine, mis on mõeldud kõigile töökeskkonnas viibivatele isikutele, sh juhatuse liikmetele. Kuivõrd juhatuse liikmed täidavad juhtimise ja esindusfunktsiooni, mitte ei tee tavapärasest tööd töölepingu alusel, siis pole tööandjal vajalik talle tagada ka isikukaitsevahendeid, mis on eelkõige vajalikud konkreetse töö tegemisel riskide maandamiseks. Kui aga juhatuse liige teeb tööd, siis tuleb töötamine vormistada töölepingu alusel töötamiseks.</p> <p>Lisaks juhime tähelepanu, et eelnõusse on lisatud sotsiaalmaksuseaduse muudatused, mis võimaldavad ka edaspidi juhatuse liikmele maksta TTOS-is sätestatud haigushüvitist maksuvabalt.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

reguleerimisala ulatust, jääb segane olukord kestma. Samuti on vajalik sätestada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete laienemine vangide tööle ning õpilaste ja üliõpilaste tööle õppepraktikal. **Eelnimetatud isikud teevad küll tööd, kuid mitte töölepingu alusel.** Õpilaste ja üliõpilaste praktika on üks õppeprotsessi kohustuslik osa ning levima on hakanud ka vangide töötamine kas vanglas või selleks loodud ettevõttes. Vaatamata asjaolule, et nimetatud isikud ei tööta töölepingu alusel, on nad töökeskkonnas samuti ohustatud nagu teisedki töötajad. **Analoogselt eeltoodule on töötervishoiu ja tööohutuse nõuded kehtestatud ka juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle.**“

Eeltoodust nähtub, et TTOS § 1 lõike 3 punkti 3 eesmärgiks ei ole olnud juhatuse liikmete hõlmamine TTOS-i reguleerimisalasse vaid pelgalt juhul, kui juhatuse liige töötab äriühingus paralleelse töölepingu alusel, vaid peaasjalikult just juhul, kui ta seda ei tee.

- Juhtorgani liikmete hõlmatus TTOS-iga on vajalik

Teadaolevalt ei tee Eesti töölepingu seadus erisusi juhtivtöötajatele, kelle puhul on sageli vajalik suurem iseseisvus, otsustuspädevus ja töötingimuste paindlikkus kui töölepingu seadus seda võimaldab.

Äriseadustik näeb ette, et juhatuse liikmega on võimalik sõlmida juhatuse liikme leping, mis oma iseloomult on käsundusleping. Ka tekib juhatuse liikme ja äriühingu vahel käsundilaadne suhe ilma taolist lepingut sõlmimata ning juhatuse liige võib täita oma kohustusi ja ülesandeid ka üksnes seaduse alusel või vastavalt kõrgemalseisva organi juhistele.

Juhatuse liikmega sõlmitavas käsunduslepingus on võimalik kokku leppida paindlikemas tingimustes kui töölepingus. See puudutab peaasjalikult tööajaarvestust, puhkuse regulatsiooni, vastutuse küsimusi ja lepingu ülesütlemise tingimusi.

Väga sageli on praktikas äriühingutes erinevaid juhtimisfunktsioone täitvad isikud nimetatud äriühingu juhatuse

liikmeteks. Juhatuse liikmetel on õigus esindada äriühingut erinevates tehingutes ja toimingutes äriseadustiku alusel ilma eraldi volikirja omamata, samuti on juhatuse liikmel lihtne pääseda kasutama erinevaid riigi poolt pakutavaid digilahendusi nagu ettevõtjaportaali, e-maksuamet, jne. Juhatuse liikmeks olek ja sellega kaasnevad õigused seega hõlbustavad erinevate juhtimisfunktsioonide teostamist ja tehingute sõlmimist, mis omakorda hõlbustab äriühingu igapäevast toimimist.

Sellised juhtimisfunktsioonid ei pruugi seisneda üksnes tegev- või üldjuhtimises, vaid juhatuse liikmetena tegutsevad tegev- ja peadirektorite kõrval ka nt finantsjuhid, personalijuhid, tehnoloogiajuhid, õigusdirektorid, jne. või on juhatuse liikmed omavahel juhtimisfunktsioonid valdkonnapõhiselt ära jaotanud. Sellised spetsiifilisemad valdkonnapõhised juhtimisülesanded sisalduvad reeglina juhatuse liikme lepingutes või on pandud juhatuse liikme ülesandeks kõrgemalseisva organi otsusega ja juhatuse liikmetega ei sõlmita selliste erifunktsioonide täitmiseks paralleelseid töölepinguid. Juhatuse liikmetega paralleelsete töölepingute sõlmimine tekitab sageli ka olukorra, kus juhatuse liikme leping isiku juhatuse liikme ametikohalt tagasikutsumisel lõpeb (kusjuures juhatuse liikme tagasikutsumiseks ei pea olema isegi ühtegi põhjust), kuid juhatuse liikmega sõlmitud paralleelset töölepingut ei ole võimalik üles öelda, sest selleks puudub alus. Seetõttu on levinud ja soovitatav praktika pigem vältida juhatuse liikmega paralleelse töölepingu sõlmimist.

Kuigi juhatuse liikmel tekib äriühinguga käsundilaadne suhe, ei saa juhatuse liiget kindlasti samastada tavapärase käsundisaaja või töövõtjaga või veelgi enam füüsilisest isikust ettevõtjaga. Juhatuse liikme side äriühinguga on olemuselt tugevam ja siduvam, kui seda on iseseisva käsundisaaja või töövõtja oma. Kui juhatuse liikme näol ei ole just tegemist nn passiivse juhatuse liikmega, viibib oma juhtimisfunktsioone aktiivselt täitev juhatuse liige tavapäraselt sarnaselt töölepinguliste töötajatega igapäevaselt äriühingu ruumides või territooriumil. Tema ülesannete ja kohustuste

täitmine enamasti ei erine sellest, kuidas töötajad igapäevaselt oma tööd teevad. Samas käsundisaajad ja töövõtjad viibivad enamasti äriühingu ruumides ja territooriumil seoses oma teenuste osutamisega lühikest aega ja nende kokkupuude äriühingu töökeskkonnaga on juhuslikumat laadi ning nad on oma tegevuse teostamisel iseseisvad ega allu äriühingu juhtimisele ja kontrollile. Juhatusel liikme ülesannete täitmine seevastu on püsiva iseloomuga ning juhatuse liige on kohustatud täitma kõrgemalseisva organi poolt antud juhiseid. Samuti kuuluvad käsundisaajate ja tööettevõtjate puhul töö tegemise vahendid neile endile, kuid juhatuse liikme kasutusse antakse reeglina äriühingule kuuluv vara, töökoht ja töövahendid. Seega ei ole juhatuse liikme ja käsundisaaja või töövõtja ülesannete iseloom ja suhe äriühinguga omavahel võrreldavad või samaväärsed. Sisuliselt on tänapäeval paljud juhatuse liikmed palgatöötajad, kuigi neil on töölepingu asemel juhatuse liikme leping ning nad ei ole klassikalises mõttes töötajad.

Seega on juhatuse liikmed töökeskkonnas samaväärselt ohustatud kui töötajad ning juhul, kui juhatuse liikmed välistatakse TTOS-i reguleerimisalast, jääb arusaamatuks, kuidas juhatuse liige peaks iseseisvalt töökeskkonnas oma tervise ja ohutuse eest vastutama või vastavat tegevust korraldama ning kuidas vastavad kulud kaetakse või hüvitatakse. Sellisel juhul, näiteks kui äriühing sooviks juhatuse liikmele kokkuleppel võimaldada analoogseid isikukaitsevahendeid nagu töötajatelegi, siis peab ta seda tegema maksustatava erisoodustusena, sest tulumaksuseaduse kohaselt loetakse juhtorgani liikmeid töötajateks. Töötajate puhul loetakse riskianalüüsi tegevuskavas ette nähtud isikukaitsevahendite soetamine ettevõtlusega seotud kuluks.

Veelgi enam, kui juhatuse liikmeid käsitleda tavapäraste teenuseosutajatena TTOS § 12 mõttes, siis tuleks juhatuse liikmetel ja äriühingutel (sh juhatuse liikmetel omavahel) hakata üksteist vastastikku teavitama oma tegevusega kaasnevatest ohtudest ja nende vältimise abinõudest, määrata töid korraldava isik, sõlmida

	<p>kokkuleppeid vastutuse jagamise kohta jne. See tekitab täiesti absurdse olukorra. Märksa lihtsam ja selgem oleks kohaldada juhatuse liikmetele TTOS-i ja hõlmata nad äriühingu üldisesse töökeskkonna ja tööohutuse korraldusse.</p> <p>Märkimist väärt on ka see, et kavandatava muudatusega jääksid juhatuse liikmed ilma äriühingu kui tööandja poolt makstavast haigushüvitisest, mille maksmine on ette nähtud just nimelt TTOS-is. Kuigi sageli lepatakse kokku juhatuse liikme lepingus, et juhatuse liikmele jätkatakse haiguse ajal juhatuse liikme tasu maksmist või võimaldatakse täiendav vabatahtlik tervisekindlustus, siis see alati see nii ei ole. Seega võivad juhatuse liikmed jääda ajutise töövõimetuse ajal sissetulekust ilma. Samuti on ebaõiglane olukord, kus töötajatele on võimalik maksta haigushüvitist, mida ei maksustata sotsiaalmaksu ega töötuskindlustus- ja kogumispensionide maksetega, kuid juhatuse liikmete puhul poleks maksuvaba haigushüvitise maksmine enam võimalik.</p> <p>Seega suurenevad äriühingute jaoks kulud seoses hüvedega, mida soovitakse pakkuda juhatuse liikmetele. Samuti võib tekkida olukord, kus enam ei leidu isikuid, kes sooviksid juhatuse liikmena tegutseda. Käesoleval ajal on niigi probleemiks asjaolu, et juhatuse liikmetele ei laiene töötuskindlustus ega õigused vanemapuhkustele. Positiivse näitena võib siin tuua aga samas hiljutise muudatuse isapuhkuste regulatsioonis, mille kohaselt anti isapuhkusele jäämise õigus ka juhatuse liikmetele. Seega pigem võiks olla suundumus juhatuse liikmete sotsiaalse kaitse suuremale tagamisele, kui selle vähendamisele.</p> <p>Juba praegu kohtab praktikas olukordi, kus juhatuse liikmetega sõlmitakse paralleelseid töölepinguid fiktiivsetele ametikohtadele või otseselt juhatuse liikme funktsioonide täitmiseks (nt tööleping tegevdirektorina või peadirektorina töötamiseks), et tagada juhatuse liikmetele suuremad sotsiaalsed tagatised.</p>	
	<p>2. Eelnõu § 1 punktiga 4 täpsustatakse, milliste tööde ja töövahendite kohta on tööandjal vaja koostada ohutusjuhendid.</p>	<p>Selgitame. TTOS kohaselt on tööandjal jätkuvalt ka edaspidi kohustus koostada riskianalüüs, mis</p>

	<p>Eelnõuga tehtavate muudatustega tunnistatakse kehtetuks kohustus koostada tehtava töö ohutusjuhend, jättes alles vaid kohustuse koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend.</p> <p>Komisjoni küsimus: komisjonil tekkis siin kahtlus ja soov küsida, kas ja kuidas on tagatud ohutus, kui töövahendit pole, aga töö sisaldab ohte, näiteks liikluse reguleerija, hooldustöötaja?</p>	<p>toob välja tööga seotud ohud töökeskkonnas ja nende ohtude maandamise meetmed. Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada, sh selgitada töökeskkonna riske ja nende maandamise meetmeid. Juhul kui juhendamise läbiviimiseks on asjakohane koostada täiendavaid juhendeid, on seda tööandjal võimalik ja soovitatav teha.</p>
	<p>3. Eelnõu § 1 punktiga 5 täpsustatakse, et tööandjal on põhjendatud kahtluse korral õigus kontrollida alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ning õigus neid andmeid töödelda.</p> <p>Komisjoni arvamus: toetame muudatust, kuid leiame, et seletuskirjas tuleks teha järgmised parandused:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seletuskirja lk 7 esimene lõik: viited IKS-ile, peaks olema viited IKÜM-ile. • Seletuskirja lk 7 neljas lõik: „Tööandjal tekib eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemist ainult juhul, kui tööandjal on selleks põhjendatud kahtlus, näiteks kui tööülesannete täitmine on takistatud, töötaja on seadnud joobest tulenevalt töökeskkonnas ohtu või võib seada ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid või muul sarnasel juhul. Samuti juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavate tunnustega, nagu ebastabiilne kõnnak, häiritud kõne, mida töötajal tavapäraselt ei esine, vms, ja mille tõttu tööandjal tekib kahtlus, et töötaja on joobes ja seab seetõttu ohtu nii ennast kui ka teisi töötajaid.“ <p>Allajoonitud lausest võib järeldada justkui peaks põhjendatud kahtlus olema seotud tagajärgedega, aga nii see ei peaks olema. Põhjendatud kahtlus esineb igal juhul, kui töötaja tuleb tööle joobele viitavat tunnustega, sõltumata sellest kas tööülesannete täitmine on takistatud vms.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seletuskirja lk 8 kolmas lõik: ekslik viide TLS §-le 81, peaks olema viide TLS §-le 88. 	<p>Arvestatud. Seletuskirja on täiendatud.</p>

	<p>4. 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. Eelnõu kohaselt peab tööandja edaspidi korraldama tervisekontrolli kuni kuue kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates.</p> <p>Komisjoni ettepanek: Teeme ettepaneku lisada täiendavalt, et tervisekontrolli võib läbi viia kaks kuud pärast katseaja lõppu ehk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paragrahvi 13.1 lõike 6 esimene lause muuta ja sõnastada järgmiselt: <p>„Tööandja korraldab töötaja tervisekontrolli kuue kuu jooksul töötaja tööle asumisest arvates või hiljemalt kaks kuud pärast katseaja lõppu.“</p> <p>Komisjoni selgitus: Selline tähtaja määratlus teenib oluliselt paremini seletuskirjas väljatoodud eesmärki võimaldada tööandjal korraldada tervisekontroll alles pärast katseaja lõppu, vältides vajadust teha seda töötajaga, kelle töösuhe võib lõppeda katseaja jooksul töötaja või tööandja soovil.. Kuivõrd seoses nt puhkuse või haigusega võib katseage ajaliselt olla pikem kui 6 kuud alates tööle asumisest, ei täida see eelnõu praegune sõnastus selle mõtte eesmärki.</p>	<p>Mittearvestatud. Katseaja eesmärk on veenduda töötaja sobivuses töökohale. Tööandja saab katseajal veenduda töötaja tervise sobivuses töökohale, korraldades selleks töötajale tervisekontrolli katseaja jooksul, et oleks selge, et töötajal puuduvad töö tegemist välistavad tervislikud seisundid. Vastasel korral võib selguda töötaja tööle sobimatus pärast katseaja möödumist, mis teeb töölepingu ülesõtmise pooltele keerulisemaks. Ekslik on arusaam, et tervisekontroll tuleb teha vaid selle töötajaga, kes läbis katseaja. Regulatsiooni eesmärk on muuta tervisekontrolli korraldamine paindlikumaks, sh siduda rohkem katseaja pikkusega, sh arvestada olukordadega, kus katseage pikeneb töötaja haiguslehel või näiteks puhkusel olemise tõttu. Samuti lähtub muudatus asjaolust, sageli vajavad tööandja pikemat aega tervisekontrollide korraldamiseks, sh nt piirkondades, kus teenuse kättesaadavus on piiratud.</p>
	<p>5. Eelnõu § 1 punktiga 7 kitsendatakse tööandjate ringi, kellel on kohustus korraldada ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüs. Eeltoodust lähtudes ei pea eelnõuga tehtavate muudatuste kohaselt töötervishoiu olukorra analüüsi korraldama tööandja, kelle ettevõttes töötab püsivalt alla kümne töötaja.</p> <p>Komisjoni arvamus ja ettepanek: Määratlus „püsivalt alla kümne töötaja“ vajab täpsustamist Teeme ettepaneku täpsustada töötajate arvu määramise põhimõtte ning lähtuda sarnaselt TLS muudele sätetele (nt TLS § 90 lg 2) seejuures samadest põhimõtetest, mis on kirjas TUIS §-s 18.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõud ja seletuskirja on täiendatud.</p>
	<p>6. Eelnõu § 1 punktiga 8 sätestatakse erandid, mille korral ei pea tööandja ettevõttes esmaabiandjat määrama. Eelnõuga tehtavate</p>	<p>Selgitame. Üksi töötav töötaja on töötaja, kelle töökeskkonnas ei ole teisi, sealhulgas teiste</p>

	<p>muudatuste kohaselt ei pea tööandja esmaabiandjat määrama muuhulgas juhul, kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda.</p> <p>Komisjoni arvamus ja küsimused: Määratlus „kui ettevõtte töötajad töötavad üksinda“ on ebaselge ja vajab täpsustamist. On tööandjaid, kellel kõik töötajad töötavad üksinda, näiteks kodukontoris, ning on selge, et sellises olukorras ei pea tööandja esmaabiandjat määrama. Enamasti on tegu aga kombineeritud versiooniga – osa töötajaid töötab üksinda, teised mitte; üksinda töötamine võib olla ka olukorra spetsiifiline, nt kui töötaja on öövahetuses, töötab ta üksinda, päevases vahetuses aga koos teiste töötajatega jne. Kas sellisel juhul peab tööandja esmaabiandja määrama? Ja kas see esmaabiandja peab olema igas tööga seotud olukorras tagatud?</p>	<p>tööandjate töötajaid, ja kes ei jaga teiste töötajatega ühist üüripinda. Sellises olukorras on näiteks väikeses kaupluses või tanklas üks töötav müüja, valvur öösel laohoones, korteriühistu koristaja, püsivalt kodukontoris kaugtööd tegev töötaja või objektil üksinda töötav fassaaditööde tegija. Üksi töötavate töötajate puhul on oluline tagada vajalikud esmaabivahendid ning selged juhised tegutsemiseks õnnetuse või terviserikke korral.</p> <p>Juhul, kui öises vahetuses töötab töötaja üksinda, aga päevases vahetuses on mitu inimest samas töökeskkonnas koos, siis tuleb esmaabiandja määrata ettevõttes, kuid esmaabiandja ei pea olema tagatud olukorras, kus öises vahetuses valvur töötab üksinda.</p>
	<p>7. 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. Eelnõuga tehtava muudatuse kohaselt ei ole tööandjad, kelle ettevõttes töötab alla kümne töötaja, kohustatud enam riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus koostama või seda sinna esitama.</p> <p>Komisjoni ettepanek: Teeme ettepaneku täpsustada töötajate arvu määramise põhimõtet ning lähtuda sarnaselt TLS muudele sätetele (nt TLS § 90 lg 2) seejuures samadest põhimõtetest, mis on kirjas TUIS §-s 18.</p>	<p>Arvestatud. Eelnõud ja seletuskirja on täiendatud.</p>
	<p>8. Eelnõu § 1 punktidega 14 ja 16 muudetakse töökeskkonnavoliniku valimise ja töökeskkonnanõukogu moodustamise korda.</p> <p>Komisjoni ettepanek: Teeme ettepaneku jätta alles kehtivas seaduses sätestatud künnised, millele lisandub kumulatiivselt tingimus, et 10% töötajatest avaldab soovi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paragrahvi 17 lõige 2 muuta ja sõnastada järgmiselt: 	<p>Mittearvestatud. Töökeskkonnanõukogu lävendi kaotamine on seotud ühelt poolt sellega, et suurendada paindlikkust ning teisalt soodustada töökeskkonnanõukogude teket töökeskkondades, kus on ka vähem töötajaid, kui kehtivas seaduses sätestatud lävendi alusel. Praktikast nähtub, et töötajad on huvitatud töökeskkonna teemadel ja</p>

	<p>„Ettevõttes, kus töötab 10 või rohkem töötajat ning vähemalt kümme protsenti ettevõtte töötajatest avaldab soovi valida töökeskkonnavolinik, tuleb tööandjal korraldada valimised. Kui töökeskkonnavoliniku valimiseks soovi ei avaldata või töökeskkonnavolinikku ei valita, on tööandja kohustatud konsulteerima tööohutuse ja tervishoiu küsimustes töötajatega“</p> <ul style="list-style-type: none"> • paragrahvi 18 lõike 2 esimene ja teine lause muuta ja sõnastada järgmiselt: <p>„Vähemalt 150 töötajaga ettevõttes moodustatakse tööandja algatusel või juhul, kui vähemalt kümme protsenti ettevõtte töötajatest avaldab selleks soovi, töökeskkonnanõukogu, kus on võrdselt tööandja määratud esindajaid ja töötajate valitud esindajaid.“</p> <p>Komisjoni selgitus: komisjoni hinnangul ei ole künniste kaotamist eelnõu seletuskirjas piisavalt põhjendatud. Jääb arusaamatuks, miks peab olema vajalik lubada töökeskkonnanõukogu moodustamist nt 10 töötajaga ettevõttes, kui arvuliselt üks töötaja (sh nt osaliselt ajaga töötaja) selleks soovi avaldab. Juhime tähelepanu, et alles 01.01.2019 hakkas kehtima 150 töötaja lävend, varasemalt oli see 50 töötajat, ning seletuskirja kohaselt oli lävendi suurendamise eesmärk kohustada töökeskkonnanõukogu olemasolu vaid nendes ettevõtetes, kus on palju töötajaid ja vajadus töökeskkonnanõukogu tegevuse järele.¹² Lävend 5-20 töökeskkonnavoliniku ja 50-150 töötajat töökeskkonnanõukogu moodustamiseks on ka enamikes teistes ELi riikides.</p>	<p>töökoha parendamisest kaasa rääkima ning tööandja näeb töökeskkonnanõukogus koostööpartneri rolli. Juba täna on töökeskkonnanõukogud aktuaalsed ka väiksemates ettevõtetes, suurtes ettevõtetes töökeskkonnanõukogude tegevus eelduslikult ei lakka, seega puudub vajadus kohustada töökeskkonnanõukogu moodustada vaid suurematel ettevõtetel, kõigil tööandjatel on see võimalus.</p>
	<p>9. Eelnõu § 1 punktiga 21 tunnistatakse kehtetuks TTOS-i § 24 lõige 6, mille kohaselt TI ei uuri tööõnnetust, millega seoses toimub kriminaalmenetlus; ning TTOS-i § 24 lõige 7, mille kohaselt uurib TI pärast kriminaalmenetluse lõpetamist surmaga lõppenud tööõnnetusi, raske tervisekahjustusega lõppenud tööõnnetusi, mille</p>	<p>Selgitatud. Eelnõuga antakse Tööinspeksioonile õigus mitte kohustus kriminaalmenetlusega paralleelselt tööõnnetust uurida. Seega on Tööinspeksioonil kaalutusõigus, kas paralleelne uurimine on hädavajalik või mitte. Praktikas on</p>

¹² Eelnõu - Riigikogu

	<p>puhul alustati kriminaalmenetlust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramise tõttu, ja vajaduse korral tööõnnetusi, mille puhul alustati kriminaalmenetlust ettevaatamatusest töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramise tõttu.</p> <p>Komisjoni arvamus: Komisjon ei pea sellist muudatust õigeks. Seletuskirja kohaselt püütakse selle muudatusega lahendada töötaja rahalist küsimust: „Eelnõuga tehtava muudatuse eesmärk on tagada tööõnnetusse sattunud isikule võimalus saada haigushüvitist mõistliku aja jooksul, ilma et ta peaks ootama politsei algatatud kriminaalmenetluse lõppemist.“ Komisjon leiab, et töötaja rahalise küsimuse lahendamiseks ei ole õige tekitada paralleelmenetlusi, mis on tööandjale äärmiselt koormavad. Kriminaalmenetluse algatamisel teostab uurija sisuliselt kogu tööandja tegevusele auditi, mh nõutakse suures mahus dokumente, küsitletakse töötajaid, juhatuse liikmeid jne. Tööinspektsiooni teeb seda samas mahus, aga eraldi menetlusena. Kui eelnõu eesmärgiks on vähendada tööandja halduskoormust, siis antud muudatus suurendaks seda koormust hüppeliselt.</p>	<p>tegemist pigem erandliku olukorraga ning arvestades, et tööõnnetuse toimumine on pigem harvaesinev, siis ei kaasne muudatusega olulist halduskoormuse tõusu, küll aga on tagatud töötajate õiguste kaitse.</p>
	<p>10. Eelnõu §-ga 2 muudetakse ELTTS-is lähetatud töötaja andmete ja dokumentide esitamist ning andmete avaldamist reguleerivat ELTTS-i § 5¹ lõiget 1. Muudatuse eesmärk on vabastada teatud vähese riskiga sektorites tegutsevad tööandjad lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest, kui nad lähetavad töötaja Eestisse tööle teenuse osutamiseks kindlaksmääratud ajavahemikus.</p> <p>Komisjoni arvamus ja ettepanek. Komisjoni arvates on muudatuse eesmärk mõistlik, kuid vähese riskiga valdkondi on mitmeid teisigi, mistõttu leiab komisjon, et muudatuse eesmärki teenib oluliselt paremini, kui sätestada vaid need kõrge riskiga valdkonnad, kus tuleb esitada Tööinspektsioonile seaduses sätestatud andmed. Sellised valdkonnad on seletuskirja kohaselt töötlev tööstus, veondus ja laondus ning ehitus. Seega teeme ettepaneku sõnastada muudatus:</p>	<p>Mittearvestatud. Tehtud ettepanek ei ole kooskõlas eesmärgiga vabastada madala riskiga sektorites tegutsevad tööandjad töötajate lähetamisel lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest. Vaid kahe eelneva aasta kohta kogutud Tööinspektsiooni andmete põhjal ei saa lõplikult ja tõsikindlalt järeldada, et kõrge riskiga sektorid Eestis on üksnes töötlev tööstus, veondus, laondus ja ehitus. Selgitame, et Tööinspektsioon hindab igal aastal uuesti järgmise aasta riskisektoreid ning need võivad aasta-aastalt erineda. Samuti ei ole eesmärgipärane tulevikus vastavalt iga-aastase hindamise tulemusena tuvastatud riskisektoritele hakata taas ELTTS-i muutma. Praktiline kogemus lähetatud töötajate</p>

	<p>„Lähetatud töötaja tööandja, mis tegutseb töötleva tööstuse, veonduse, laonduse või ehituse valdkonnas, esitab Tööinspeksioonile lähetuse kohta järgmised andmed:“.</p>	<p>töötingimuste üle järelevalve teostamisel näitab, et reeglina just hulgi- ja jaekaubanduse ning finants- ja kindlustustegevuse sektorites täidetakse töötajate lähetamisega seotud reegleid korrektelt, st tööandjad valdavalt esitavad eelnimetatud sektorites töötajate lähetusdeklaratsioonid õigeaegselt, tagavad Eestisse lähetatud töötajatele ELTTS-ist tulenevad Eestis kohaldatavad töötingimused ning puuduvad lähetatud töötajate või kolmandate isikute esitatud kaebused töötingimuste rikkumiste kohta. Kuivõrd Tööinspeksiooni andmepõhise analüüsi tulemusel on tuvastatud, et hulgi- ja jaekaubanduse ning finants- ja kindlustustegevuse sektorid ei kuulu kõrgema riskitasemega sektorite hulka, siis vabastataksegi vaid nendes sektorites tegutsevad tööandjad töötajate lähetamisel lähetusdeklaratsiooni esitamise kohustusest.</p>
<p>Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing</p>	<p>Peame oluliseks, et lisaks tööandjate halduskoormuse ja Tööinspeksiooni töökoormuse tööandjatele vähendamisele oleksid piisavalt kaitstud ka töötajate huvid, arvestades töötaja kui töösuhte nõrgema poole positsiooni.</p> <p>Alljärgnevalt selgitame, miks me ei pea võimalikuks eelnõu sellisel kujul toetada.</p> <p>Eelnõu § 1 punkt 6</p> <p>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</p>	<p>Selgitame. Eelnõu eesmärk on sätestada tööandja kohustus koostada töövahendite ohutusjuhendid. Tööandja saab kasutada tootja koostatud kasutusjuhendeid juhul kui need annavad piisavat ohutusalast teavet. Kui kasutusjuhend seda infot ei sisalda, tuleb tööandjal eraldi ohutusjuhend koostada.</p> <p>Tööandjal jääb ka edaspidi kohustus korraldada töötaja juhendamine ja väljaõpe (TTOS-i § 13³), sh korraldada riskianalüüsi ja tutvustada töötajale tööga seotud riske, nende maandamise meetmeid ning ohutuid töövõtteid.</p> <p>Tööandjal on kohustus töötajat juhendada tema tööga seotud riskidest ja nende maandamise</p>

	<p>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 teavitama töökeskkonna ohuteguritest ja riskidest. Seetõttu ei toeta ETKA ettepanekut asendada tehtava töö ohutusjuhend töövahendi ohutusjuhendiga, mis vähendab töötajate kaitset.</p>	<p>meetmetest, samuti tagada väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks. Juhul kui tööandja riskianalüüs või töövahendi ohutusjuhendid ei kajasta piisavalt tehtava töö spetsiifilisi juhiseid, on tööandjal võimalus koostada ka tehtava töö juhendmaterjal juhendamise ja väljaõppe tulemuslikuks läbiviimiseks.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punkt 7 Seadusega nähakse tööandjale võimalus kontrollida „põhjendatud kahtluse korral“ töötaja joovet tööohutuse tagamise eesmärgil ning ettevõttes kehtestatud sisekorra dokumendi alusel.</p> <p>Ametiühingu hinnangul:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Selgitatud. TTOS § 12 lg 1 esimene lause ja lõige 3 näevad juba täna ette, et tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Samuti näeb TTOS § 13 lg 1 p 15 ette, et tööandja peab kõrvaldama töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja. Samas</p>

	<p>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 jätvavad 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.</p> <p>4) eelnõus puuduvad miinimumnõudeid kasutatavatele mõõteseadmetele, nende regulaarsele kalibreerimisele ega joobe kontrolli läbiviija pädevusele. Selliste nõuete puudumine võib seada kahtluse alla kontrolli tulemuste usaldusvääruse ning põhjustada täiendavaid vaidlusi.</p> <p>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.</p> <p>6) eelnõu jätab testimisest keeldumise tagajärjed tööandja otsustada. Selgete piiride puudumisel on oht, et keeldumist käsitatakse automaatselt joobena või rakendatakse ebaproportsionaalseid meetmeid.</p> <p>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</p>	<p>ei ole aga tööandjal kehtiva seaduse järgi õiguslikku alust ega korda joobe mõõtmiseks. See on tekitanud praktikas olukorra, kus tööandjal on seaduse tasandil kohustus, kuid puudub selle täitmiseks õiguslik alus.</p> <p>Tööandja kehtestab ja tutvustab kõikidele töötajatele joobe (alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemise) kontrollimise korda, mille osas konsulteerib eeltoodud regulatsiooni alusel ka töötajate esindajatega/töötajatega.</p> <p>Seletuskirjas toodud välised tunnused, mida on kasutatud joobe kirjeldamiseks on samad, mis korrakaitse seaduse alusel kehtestatud määrustes.</p> <p>Joobe kontrollimine on töökohal lubatud ainult tööohutuse tagamise eesmärgil. Riigikohus (kehtiv praktika) on selgitanud, et joobe tuvastamine ei eelda kindlat alkoholikontsentratsiooni veres ega väljahingatavas õhus ehk puudub numbriline piirmäär, mille tuvastamisel saaks öelda, et tegu on joobega. Ehk tööandja saab kasutada mõõteseadmeid indikaatorina, mitte ei ole tegemist täpse joobe tulemuse tuvastamisega.</p> <p>Töötaja joobe hindamine eeldab konkreetse isiku tüüpiliste kehaliste või psüühiliste funktsioonide või reaktsioonide muutumise või häirimise tuvastamist (Riigikohtu 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11). Joobe tõendamiseks on võimalik kasutada kõiki tsiviilkohtumenetluse seadustikus (TsMS) sätestatud tõendeid (nt töötaja või tunnistajate ütlused, asitõendid jm) (Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03). See tähendab, et ka töötaja saab luua tõendeid</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>töökohal osapoolte vahel, ilma töötaja selge nõusolekuta või kontrollita.</p> <p>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.</p> <p>9) Ebaselgeks jääb see, kuidas toimub andmete töötlemine olukorras, kus samas töökeskkonnas tegutsevad mitme tööandja töötajad. See võib viia eriliigiliste isikuandmete ebaproportsionaalse töötlemiseni.</p> <p>Ametiühing on seisukohal, et tööohutuse tagamise eesmärgil võib joobe tuvastamine töökeskkonnas olla vajalik, kuid vastav kord peaks olema kehtestatud riigi tasandil vastava õigusaktiga mitte ettevõttesisese korra alusel.</p>	<p>tõendamaks seda, et ta ei olnud joobes, nt filmida ennast, enda diktsiooni, küsida kolleegilt ütlusi jne. Eeltoodust tulenevalt ei sätestata nõudeid mõõteseadmete täpsusele.</p> <p>Eelnõu jätab võimaluse tööandjale kohandada joobe kontrollimise kord oma ettevõttes vastavalt ettevõtte profiilile, tööle ja töölaadile, sh peab tööandja arvestama erinevate ohtudega töökeskkonnas. Kuna paljudel ettevõtetel on olemas sisekord joobe kontrollimiseks, saavad tööandjad võrrelda enda korda ja eelnõuga kehtestatud miinimumnõudeid, et kord vastavusse viia. Näiteks ei ole alati põhjendatud ega võimalik meditsiiniline kontroll, kordustesti ja selle vajalikkuse saab otsustada tööandja, samuti kehtestab tööandja sõltuvalt ettevõtte profiilist, kas töötaja keeldumise korral loetakse proovi mitte andmine võrdsustatuks positiivse tulemusega, kas töötaja kõrvaldatakse töölt, kas töötaja saab trahvi, kas see loetakse töökohustuse rikkumiseks jne.</p> <p>Tööandja kohustus on hoolikalt ümber käia töötaja terviseandmetega, mida töödeldakse joobe tuvastamise eesmärgil. Tuleb arvestada, et tööandja kohustus tagada töötervishoid ja tööohutus kehtib igas tööga seotud olukorras, sh olukorras, kus ühe tööandja töökeskkonnas töötavad teise tööandja töötajad (nt alltöövõtu olukorrad). TTOS-i § 12 lõige 4 jj näeb ette, et kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad, kooskõlastavad tööandjad oma tegevuse ohtlike olukordade vältimiseks. See tähendab, et kui ettevõtte A kehtestab sisekorra alusel töötajate joobe kontrollimise korra, kuid</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>töökeskkonnas töötavad lisaks partnerettevõtte B töötajad ja teenuseosutaja C, siis võib ettevõtte A kontrollida ohutuse tagamise eesmärgil ka B ja C töötajaid. Seejuures peab selliseid meetmeid B ja C töötajatele enne tööle asumist tutvustama ning ettevõtte A saab ainult mõõta töötajate joovet, informeerida tööandjat ning vajaduse korral kõrvaldada töötaja (sh B ja C töötaja) töökeskkonnast. Positiivse joobetesti korral saab selle töötaja töösuhtele rakendada õiguslikke tagajärgi vaid töötaja enda tööandja. Tulemusi joobe tulemustest säilitab töötaja tööandja. Tööandja säilitab andmeid kuni kolm aastat, see tähendab, et tööandja saab säilitada andmeid ka vähem kui kolm aastat põhjendades seda oma sisekorras.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punkt 8 Ametiühing leiab, et töötaja tervisekontrolli tähtaja pikendamine neljalt kuult kuuele kuuele 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 konkreetseid 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.</p>	<p>Selgitame. Muudatuse eesmärk on arvestada tervisekontrolli korraldamise tähtaja puhul töötajatele enamasti rakendatava katseajaga, asjaoluga, et katseag võib pikeneda (TLS-i § 10¹ lg 4), ning sellega, et tervisekontrolli korraldamiseks peab tööandjale jääma piisav aeg. TTOS § 13¹ lõikes 7 sätestatud töö tegemisele eelnev tervisekontroll jääb kehtima.</p>
	<p>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,</p>	<p>Selgitame. Põhimõte, mille kohaselt peab tööandja määrama esmaabiandja võttes arvesse töötajate arvu, tervisekahjustuste esinemise sagedust, ettevõtte piirkondlikku jagunemist ja tegevuse iseloomu, jääb kehtima.</p>

	<p>vahetustega töötamist (haigestumine, puhkused jne) ja kaubanduskeskuse suurust, mis tähendab, et korraga peaks vahetuses tööl olema tööl mitmeid koolitatud esmaabiandjaid. Eraldiseisvates kauplustes, kioskites, bensiinjaamades jm peab olema kohapeal koolitatud esmaabiandja (d) igas vahetuses.</p>	
	<p>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.</p>	<p>Mittearvestatud. Tööandjal jääb alles kohustus tutvustada riskianalüüs kõikidele töötajatele, sh kui riskianalüüs uuendatakse. Riskianalüüsi TEIS-i laadimine ei välista ka täna neid olukordi, kus riskianalüüs ei pruugi olla tegelikkuses läbimõeldud, põhjalik ja tegelikku olukorda töökeskkonnas kajastav. Ettevõtte, kes riskianalüüsi TEIS-i ei esita peavad arvestama, et võivad sattuda sel moel Tööinspektsiooni järelevalve valimisse.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punkt 15 Kuigi muudatus võib vähendada tööandjate halduskoormust võib see tekitada olukorra, kus osa tööandjaid jätavad töökeskkonnaspetsialisti määramata. Ametiühingu hinnangul võib see vähendada töökeskkonna korralduse läbipaistvust, raskendada</p>	<p>Selgitame. Töökeskkonnaspetsialist tuleb jätkuvalt valida, töökeskkonnaspetsialist valimise kohustus jääb kehtima.</p>

	<p>tervikpildi saamist töökeskkonna korraldusest ning piirata andmete kasutamist analüüsi ja ennetustegevuste planeerimisel</p>	
	<p>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.</p>	<p>Selgitame. Eelnõuga tehtavate muudatuste eesmärk on suurendada paindlikkust ja arvestada paremini ettevõtte suuruse ning töötajate tegeliku huvi ja vajadustega. Muudatused võimaldavad vältida olukordi, kus töökeskkonnavolinik on valitud või TKN moodustatud formaalsuse tõttu, kuid sisuline vajadus selle jaoks ettevõttes tööandja ja töötajate hinnangul puudub. TI järelevalve praktikas on ilmnenud jätkuvalt, et tööandjad korraldavad töökeskkonnavoliniku valimised, kuid töötajate vähesel hulgal töttu volinikku siiski ei valita. See toob kaasa valimisprotsessi kordumise, mis tähendab aja- ja ressursikulu nii tööandjale kui ka töötajatele, ilma et sünniks sisulist kasu ohutu töökeskkonna loomisel.</p> <p>Muudatused säilitavad töötajate õiguse esindatusele, kuid võimaldavad selle rakendamist paindlikumalt ja vajaduspõhiselt, mis tähendab, et töötajad võivad nõuda töökeskkonnavoliniku valimist või TKN-i moodustamist. Oluline on, et tööandja teavitab töötajaid sellise võimaluse olemasolust ning tagab, et otsused tehakse läbipaistvalt ja töötajaid kaasates.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punkt 29 Ametiühing toetab seadusemuudatust, millega Tööinspeksioon saab õiguse kohaldada väärteomenetluses lühimenetlust, mis võimaldab rikkumisi kiiremini menetleda</p>	<p>Selgitame. Eelnõust jäetakse hetkel välja Tööinspeksiooni lühimenetluse kohaldamise võimalus.</p>

	<p>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 süsteemselt 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).</p> <p>Seetõttu on ametiühingu hinnangul oluline, et trahvisüsteem ei muutuks üksnes kiireks formaalseks sanktsiooniks, vaid toetaks tegelikku eesmärki – 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.</p>	
<p>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</p>	<p>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta. Täname Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit selle eest, et paljud meie varasemad ettepanekud on eelnõus arvesse võetud. Näeme, et seeläbi väheneb ettevõtjate halduskoormus ning kaovad mitmed ebamõistlikud nõuded ja liigne bürokraatia. Oleme eelnõuga tutvunud ning esitame järgnevalt Kaubanduskoja seisukohad.</p> <p>1. Kaubanduskoda tänab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit, et Kaubanduskoja poolt 27.11.2025 esitatud arvamusest on arvesse võetud meie ettepanekut joobeseisundi kontrollimise osas. Eelnõu § 1 p-i 5 on täiendatud ja sõnastatud selgemalt, sätestades, et tööandjal ei pea olema töötaja joobeseisundi kontrollimiseks põhjendatud kahtlust mitte ainult suurema ohuallikaga töötavate töötajate puhul, vaid ka olukorras, kus töötaja viibib suurema ohuallikaga seotud töökeskkonnas.</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>

	<p>2. Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonna riskianalüüs</p> <p>TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi. Riskianalüüsi eesmärk on leida üles kõik töökeskkonnas olevad ohud ja anda neile hinnang.</p> <p>Praktikas on riskianalüüsi koostamine eriti mikro- ja väikeettevõtetele ning alustavatele ettevõtetele ebamõistlikult keeruline ning kulukas. Kuigi Tööinspektsioon pakub veebipõhist keskkonda, on see loodud universaalsena ega arvesta piisavalt mikroettevõtete, erinevate töökeskkondade või madala riskiga kontoritööde eripärasid. Kui riskianalüüs ei arvesta ettevõtte tegelikku olemust, muutub selle täitmise pelgalt bürokraatlikuks kohustuseks („linnukese tegemiseks“), mis ei taga tegelikku ohutust ega paku ettevõtjale väärtust. Tänapäeval kujul riskianalüüsi süsteem on liigselt koormav ega täida oma eesmärki madala riskiga töökeskkondades. Kuigi ministeerium selgitas 27.11.2025 Kaubanduskoja poolt esitatud arvamuse vastuses, et Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonna arendamise ja kasutajamugavuse parandamise võimalusi analüüsitakse jooksvalt, siis Kaubanduskoja hinnangul vajavad ettevõtjad konkreetseid edasiarendusi kohe, kuna praegune lahendus ei arvesta erinevate ettevõtete vajadustega.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanekud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teeme ettepaneku rakendada madala riskiga töökohtade puhul (nt kontoritöö) proportsionaalsuse printsiipi ja asendada mahukas riskihindamine lihtsustatud kontrollnimekirja-põhise lahendusega. Sellise mudeli puhul kinnitaks tööandja tüüpsete ohtude puudumist või nende maandamist, mis täidaks EL direktiivi 89/391 nõude riskianalüüsi koostamise kohta, kuid vähendaks oluliselt väikeettevõtete halduskoormust. 	<p>Mittearvestatud. Riskianalüüsi koostamise kohustust eelnõuga ei muudeta. Küll aga on tööandjal õigus otsustada, millise meetodika alusel riskianalüüs koostatakse. TTOS ei sätesta riskianalüüsile konkreetset vormi ega meetodikat, oluline on, et tööandja oleks hinnanud adekvaatselt töökeskkonna riske ja kavandanud meetmeid nende maandamiseks. TEIS riskianalüüsi moodul on planeeritud analüüsida ja üle vaadata 2027. aastal.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Teiseks teeme ettepaneku panna paika konkreetsed tähtajad, millal valmivad Tööinspektsiooni iseteeninduses sektorispetsiifilised (nt jaekaubandus, majutus, IT-sektor) tüüplahendused. 	
	<p>3. Riskianalüüs ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul</p> <p>TTOS § 13 lg 1 p 3 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi ning TTOS § 13⁴ lg 1 täpsustab, et tööandja selgitab riskianalüüsi koostamisel välja töökeskkonna ohutegurid ning hindab riske töötaja tervisele ja ohutusele. Kuna kontserni iga liige on iseseisev juriidiline isik, on ta seaduse mõistes iseseisev tööandja, kellele laieneb individuaalne riskianalüüsi korraldamise kohustus.</p> <p>Kaubanduskoda tegi 27.11.2025 ettepaneku, et ühte kontserni kuuluvad ettevõtted, mis füüsiliselt asuvad samal pinnal ning kus töötajad töötavad samal pinnal, saaksid kasutada sama riskianalüüsi, kuna sellisel juhul on töökeskkonna ohutegurid samad ning topelt riskianalüüsi koostamine on tööandjale koormav ning ebamõistlik.</p> <p>Ministeerium märkis Kaubanduskoja poolt 27.11.2025 esitatud arvamuse vastuses, et kehtiva TTOS-i kohaselt ei ole ühise riskianalüüsi koostamine kontserni ettevõtete puhul välistatud, kui ohud ja meetmed on samad. Kaubanduskoja hinnangul ei anna aga kehtiv seaduse sõnastus selliseks tõlgenduseks selget alust. Kuna seadus seob kohustuse konkreetse tööandjaga, siis olukorras, kus mitu juriidilist isikut tegutsevad samal pinnal samade ohtude keskel, on nad täna sunnitud koostama dubleerivaid dokumente. Ministeeriumi selgitus on küll tervitatav, kuid ilma seadusemuudatuseta jääb see vaid tõlgenduseks, mis ei taga ettevõtjale õiguskindlust Tööinspektsiooni järelevalvemenetluses.</p>	<p>Selgitatud. Riskianalüüsi kohustust ega olemust käesoleva eelnõuga ei muudeta. Kehtiv TTOS kohaselt ei ole välistatud ühise riskianalüüsi koostamine ühte kontserni kuuluvate ettevõtete puhul juhul kui töökeskkonna riskid ja nende maandamiseks rakendatavad meetmed on samad. TTOS muutmine ei ole vajalik.</p> <p>Samas on oluline arvestada, et ettevõtted võivad tegutseda samal pinnal, kuid ohud võivad olla erinevad sõltuvalt sellest, mida ettevõtte teeb, millised on töövõtted, vahendid riskide maandamiseks, juhtimissüsteem jne. Nt kahel samas ärimajas tegutseval müügibürool võivad olla erinevad psühhosotsiaalsed riskid tulenevalt juhtimiskultuurist ja töölaadist, erinevad füsioloogilised ning füüsikalised riskid tulenevalt kontoriruumide sisustusest jne.</p>

	<p>Kaubanduskoja ettepanek: Täiendada seadust (TTOS) sättega, mis lubab samas asukohas või samades tingimustes tegutsevatel tööandjatel (eelkõige ühte kontserni kuuluvatel ettevõtetel) koostada ja kasutada ühist töökeskkonna riskianalüüsi.</p>	
	<p>4. Tööõnnetuse uurimine ja registreerimine TTOS § 24 lg 1 sätestab üheselt, et tööandja on kohustatud uurima kõiki tööõnnetusi. Seadus ei tee siinkohal vahet õnnetuse raskusastmel ega sellel, kas õnnetus tõi kaasa töövõimetuse või mitte. Kuigi ministerium selgitas Kaubanduskoja poolt 27.11.2025 esitatud arvamuse vastuses, et kergete õnnetuste puhul saab tööandja otsustada uurimise viisi ja dokumenteerimise üle, ei tulene selline vabadus Kaubanduskoja hinnangul otseselt seaduse tekstist. Olukorras, kus seadus nõuab "kõigi" juhtumite uurimist, on ettevõtjal juriidiliselt võimatu jätta kerge vahejuhtum (nt pindmine haav, mis ei vaja arstiabi) dokumenteerimata, kartmata seejuures seaduse rikkumist. Praegune regulatsioon on ebamõistlikult koormav, kuna sunnib rakendama uurimisprotsessi ka juhtumite puhul, mis on põhjustatud töötaja tähelepanematusesest ega viita puudustele töökeskkonnas. Ministeriumi viidatud TTOS § 24 lg 4¹ vabastab tööandja küll raporti esitamisest Tööinspeksioonile, kuid jätab jõusse kohustuse viia läbi uurimine ja fikseerida see dokumentaalselt. See tähendab, et ettevõtja peab endiselt kulutama aega ja ressursi tühistate vahejuhtumite vormistamisele, millel puudub sisuline väärtus tööohutuse parandamisel.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Täiendada TTOS §-i 24 selliselt, et väheoluliste ja kergete tööõnnetuste puhul (mis ei too kaasa ajutist töövõimetust ega vaja arstiabi) puuduks tööandjal seadusest tulenev uurimise ja dokumenteerimise kohustus.</p>	<p>Mittearvestatud. Ka kergem õnnetus on tööõnnetus ja selleks, et samasuguseid õnnetusi ei juhtuks, peab tööandja uurima, mis põhjusel õnnetus aset leidis ning rakendama meetmeid nende ennetamiseks. Kehtiva TTOSi ja selle alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse määruse „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ kohaselt tuleb uurimine läbi viia kõikide õnnetuste osas, sest oluline on tuvastada õnnetuse põhjused, et oleks võimalik samalaadseid ja raskemate tagajärgedega õnnetusi ennetada. Kergete tööõnnetuste puhul, mis ei lõppe ajutise töövõimetusega, on tööandjal aga õigus otsustada uurimise läbiviimise ja dokumenteerimise toimingute üle, sh pole selliste õnnetuste korral vaja koostada uurimisetulemuste kohta raportit ega seda edastada Tööinspeksioonile. Seega on juba kehtivas õiguses tagatud piisav paindlikkus tööõnnetuste uurimises, et hoida tööandjate halduskoormus minimaalsena.</p>

	<p>5. Esmaabikoolituse väline tunnustamine</p> <p>Tervise- ja tööministri 22. novembri määruse nr 50 „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“ § 3 lg 4 sätestab, et esmaabiandja ei pea esmaabiandja koolitust läbima, kui ta on samaväärsel koolituse läbinud kuni kolm aastat enne esmaabiandjaks määramist. Esmaabiandja ei pea esmaabiandja täienduskoolitust läbima, kui ta on samaväärsel koolituse läbinud kuni kolme aasta jooksul pärast eelmist esmaabiandja koolitust.</p> <p>Probleem tekib siis, kui tööandja määrab uue esmaabiandja, kes on hiljuti läbinud nõuetekohase esmaabikoolituse muus raamistikus, näiteks autokoolis juhiloa taotlemisel või vabatahtlikult. Ehkki selline koolitus võib olla läbitud akrediteeritud koolitusasutuses ja vastata täielikult nõuetele, ei ole tööandjal täna selget juriidilist alust lugeda seda töötajat "koolituse läbinuks" ilma teda uuesti spetsiaalsele töökeskkonna esmaabiandja koolitusele saatmata. See tekitab olukorra, kus inimene, kes on äsja omandanud esmaabioskused, peab läbima identse koolituse teist korda vaid vormistuslikel põhjustel. Selline dubleerimine on ebamõistlik ajakulu ja rahaline koormus ettevõtjale ning ei anna tööohutusele sisulist lisaväärtust.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Täiendada regulatsiooni selliselt, et tööandja poolt esmaabiandjaks määratav isik ei pea läbima uut koolitust, kui tal on ette näidata akrediteeritud koolitusasutuse väljastatud kehtiv esmaabiandja tunnistus (nt autokooli esmaabikoolituse tunnistus), mis on väljastatud mitte hiljem kui kolm aastat tagasi.</p>	<p>Selgitatud. Juhime tähelepanu, et kehtiva õiguse kohaselt on selline võimalus juba olemas. TTOS § 13² lõike 5 ja § 18¹ lõike 5 alusel kehtestatud määrus: tervise- ja tööministri 22. novembri 2018 määrus nr 50 „Töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikme ja esmaabiandja koolituse ja täienduskoolituse kord täienduskoolitusasutuses“, mis näeb § 3 lõikes 4 ette: „(4) Esmaabiandja ei pea lõikes 2 nimetatud esmaabiandja koolitust läbima, kui ta on samaväärsel koolituse läbinud kuni kolm aastat enne esmaabiandjaks määramist. Esmaabiandja ei pea lõikes 3 nimetatud esmaabiandja täienduskoolitust läbima, kui ta on samaväärsel koolituse läbinud kuni kolme aasta jooksul pärast eelmist esmaabiandja koolitust.“</p>
	<p>6. Kuvariga töötamise ohutusjuhend</p> <p>Kehtiva TTOS-i kohaselt on eraldi määrus, mis sätestab kuvariga töötamise töötavishoiu ja tööohutuse nõuded. Määruse § 3 lg 3</p>	<p>Mittearvestatud.</p> <p>Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja</p>

	<p>kohaselt iga töötaja peab saama vajaliku juhendamise ja väljaõppe enne kuvariga tööle asumist ning ka pärast oluliste muudatuste tegemist töötamiskohal. Lisaks peab tööandja lähtudes riskianalüüsist vajadusel koostama ohutusjuhend ka kuvari/arvuti kohta. Eelnõuga §1 p-ga 6 plaanitakse küll kaotada üldine tehtava töö ohutusjuhendi nõue, kuid säilib kohustus koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend. Kuigi eelnõu lubab loobuda juhendi koostamisest, kui tootja kasutusjuhend on piisav, jätab see tööandjale ebamäärase hindamiskohustuse (kas tootja tekst on "piisav" ja kas see katab kõik riskid).</p> <p>Tänapäeva töökeskkonnas on arvuti ja kuvar muutunud igapäevaseks ja tavapäraseks vahendiks, mille kasutamist õpitakse juba alushariduse etapis. Nõue koostada igale kontoritöötajale eraldi "arvutiga töötamise ohutusjuhend", on puhtalt bürokraatlik tegevus. See ei hoiä ära tegelikke terviseriske (mis on pigem seotud ergonoomika ja liikumispausidega, mitte seadme ohtlikkusega), vaid tekitab tööandjale liigset halduskoormust dokumentide haldamisel.</p> <p>Kaubanduskoja ettepanek: Vabastada tööandja täielikult kohustusest koostada ohutusjuhendeid tavapärase kontoriseadmete kohta, nagu arvutid, kuvarid, sülearvutid.</p>	<p>koostatud kasutusjuhendit (sh nt sülearvutite, kuvarite jm taoliste töövahendite puhul). Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p>
<p>Eesti Ametiühingute Keskliit</p>	<p>Tänane eelnõu ja arvamuse esitamise võimaluse eest. EAKL nõustub muudatustega, mis aitavad parandada töökeskkonda ja vähendavad bürokraatiat. TTOS muutmisel peab olema alati põhieesmärgiks parem töökeskkond (vähem töösurmasid, tööõnnetusi), mis tagab töötaja tervena püsimise. Tööandjate halduskoormust ei tohiks vähendada töötajate tervise kaitse ja tööohutuse arvelt. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine on eriti oluline seetõttu, et tööõnnetuse või kutsehaiguse tekkimisel on kannatanuks eelkõige töötaja, kes võib ilma jääda nii töövõimest kui ka sissetulekust ja on sunnitud tööõnnetusest ja</p>	<p>Teadmiseks võetud.</p>

	kutsehaigusest tingitud kahju sissenõudmiseks pöörduma tööandja vastu kohtusse.	
	Alljärgnevalt mõned arvamused muudatuste panekute kohta.	
	<p>Eelnõu § 1 punktiga 6, muudetakse TTOS § 13 lõike 1 punkti 14. Muudatuse kohaselt tunnistatakse kehtetuks tööandja kohustus koostada tehtava töö ohutusjuhendit.</p> <p>Tööandjale jääb kohustus koostada kasutatava töövahendi ohutusjuhend. Tööandja ei pea töövahendi ohutusjuhendit koostama, kui tootjal ei ole kehtivate õigusaktide kohaselt kohustust koostada töövahendi kasutusjuhendit või kui tootja koostatud töövahendi kasutusjuhend sisaldab piisavat teavet töövahendi ohutuks kasutamiseks.</p> <p>Tehtava töö ohutusjuhendi koostamise kaotamine ei ole põhjendatud, sest ainult ohutusjuhendile keskendumine ei taga, et kõik tööprotsessist tulenevad riskid oleksid piisavalt käsitletud. Tehtava töö ohutusjuhendi asendamine töövahendi ohutusjuhendiga võib vähendada töötajate tööohutuse kaitset. Kui praktikas esineb probleeme tehtava töö ohutusjuhendite üldsõnalisuse või dubleerimisega, tuleks keskenduda juhendite sisulise kvaliteedi parandamisele ja paremale sidumisele riskianalüüsiga, mitte vastava kohustuse kaotamisele.</p> <p>Töövahendi ohutusjuhendid lähtuvad sageli tootja poolt antud tehnilistest juhistest ega kajasta alati konkreetse tööandja töökeskkonna eripära, s.h töökorraldust ega mitme töövahendi või tööprotsessi koosmõju. Seetõttu ei saa töövahendi ohutusjuhend sisuliselt asendada tehtava töö ohutusjuhendit. Tööandja peab ennetama töötaja töökeskkonnas olevaid ohutegureid ja tööga seotud riske ning töötajaid selgelt ja arusaadavalt ohuteguritest teavitama ning töötajaid juhendama.</p>	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Juhul kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna), siis on seda võimalik ja soovitatav teha.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p 7, millega täiendatakse TTOS § 13 lõigetega 3-7. Eelnõu järgi on tööandjal õigus kontrollida töötaja alkoholi-, narkootilises või toksilises joores või psühhotroopse aine mõju all olemist (edaspidi töötaja seisund).</p>	<p>Selgitatud. TTOS § 12 lg 1 esimene lause ja lõige 3 näevad juba täna ette, et tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Tööandja ja töötajad on</p>

	<p>TTOS § 13 lõike 4 täienduse järgi tööandja koostab töötaja seisundi hindamise korra, mis näeb ette muu hulgas ette töötajate õiguste kaitsemeetmed ja tutvustab seda ettevõtte kõikidele töötajatele.</p> <p>Oleme nõus sellega, et tööandjal on õigus töötaja seisundit kontrollida, kui töötaja tööülesanded hõlmavad suurema ohu allika valitsemist. Ei saa aga nõustuda sellega, et kõik tööandjad saavad kõikide töötajate seisundit kontrollida iseenda kehtestatud reeglite järgi, kui tööandja leiab, et tal on olemas põhjendatud kahtlus. Seadusest ühesuguse arusaadavuse huvides vajaks põhjendatud kahtluse mõiste lahtikirjutamist juba õigusaktis.</p> <p>Eelnõu järgi saaks tööandja ise otsustada, milliseid vahendeid kasutada töötaja seisundi hindamiseks, kuidas ja millal töötaja seisundit hinnata ja millised on töötaja õigused. Eelnõu järgi oleks siis näiteks seaduslik ja piisav kui töötaja seisundit on hinnanud töötaja kolleeg ja seisundi hindamist saaks töötaja vaidlustada, esitades kaebuse ettevõtte peadirektorile.</p> <p>Seadus ei tohiks anda tööandjale õigust ühepoolset otsustada töötaja õiguste piire töötaja seisundi hindamisel, sest tööandja koostab töötaja seisundi hindamise korra lähtudes ainult enda vajadusest ja tal puudub huvi anda töötajale laialdasi kaitsemeetmeid. Kui iga tööandja koostab ise korra, kuidas töötaja <i>seisundit tuvastada, siis võivad tekkida väga erinevad praktikad samal tegevusalal tegutsevates ettevõtetes.</i></p> <p>Leiame, et vajalik oleks riigi poolt kehtestatud üheselt mõistetav ja ühtne kord, mis annaks kõigile tööandjatele ühesugused juhised ainult tööohutuse tagamise eesmärgil kontrollida töötajate seisundit ja tagaks kõigile töötajatele ühesugused minimaalsed kaitsemeetmed, mida tööandja võib vajadusel laiendada.</p> <p>Riigi poolt antavas õigusaktis peaks olema arusaadavalt ja selgelt sõnastatud muuhulgas töötaja õigused vaidlustada tema seisundi hindamise tulemusi, kaasata tunnistajaid, nõuda kordusmõõtmist, pöörduda meditsiinilisse kontrolli jms.</p>	<p>kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Tööandja konsulteerib töötajate või töötajate esindajaga küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, juhendamise ja väljaõppe ning töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist, päästetööde ja esmaabi korraldust ning uue tehnoloogia ja uute töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ja kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse. Samuti näeb TTOS § 13 lg 1 p 15 ette, et tööandja peab kõrvaldama töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja. Samas ei ole aga tööandjal kehtiva seaduse järgi õiguslikku alust ega korda joobe mõõtmiseks. See on tekitanud praktikas olukorra, kus tööandjal on seaduse tasandil kohustus, kuid puudub selle täitmiseks õiguslik alus.</p> <p>Tööandja kehtestab ja tutvustab kõikidele töötajatele joobe (alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olemise) kontrollimise korda, mille osas konsulteerib eeltoodud regulatsiooni alusel ka töötajate esindajatega/töötajatega.</p> <p>Seletuskirjas toodud välised tunnused, mida on kasutatud joobe kirjeldamiseks on samad, mis korrakaitse seaduse alusel kehtestatud määrustes. Joobe kontrollimine on töökohal lubatud ainult tööohutuse tagamise eesmärgil. Riigikohus (kehtiv praktika) on selgitanud, et joobe tuvastamine ei eelda kindlat alkoholikontsentratsiooni veres ega väljahingatavas õhus ehk puudub numbriline</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Töötajale peab jääma ka õigus seisundi tuvastamisest keelduda, kui ta kahtleb tööandja poolt kasutatavate meetodite õigsuses või mõõtevahendite korrashoius. Töötaja keeldumist seisundi tuvastamisest ei tohiks automaatselt lugeda töökohustuse rikkumiseks.</p> <p>Isikuandmete kaitse määruse artikli 88 kohaselt võivad liikmesriigid õigusaktide või kollektiivlepingutega ette näha täpsemad eeskirjad, et tagada õiguste ja vabaduste kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete kontekstis, eelkõige seoses tervishoiu ja tööohutusega ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhete lõppemisega. Seetõttu peaks TTOS sisaldama viidet, et ka kollektiivlepinguga on võimalik kokku leppida töötaja seisundi tuvastamise korda.</p>	<p>piirmäär, mille tuvastamisel saaks öelda, et tegu on joobega. Ehk tööandja saab kasutada mõõteseadmeid indikaatorina, mitte ei ole tegemist täpse joobe tulemuse tuvastamisega. Töötaja joobe hindamine eeldab konkreetse isiku tüüpiliste kehaliste või psüühiliste funktsioonide või reaktsioonide muutumise või häirimise tuvastamist (Riigikohtu 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11). Joobe tõendamiseks on võimalik kasutada kõiki tsiviilkohtumenetluse seadustikus (TsMS) sätestatud tõendeid (nt töötaja või tunnistajate ütlused, asitõendid jm) (Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03). See tähendab, et ka töötaja saab luua tõendeid tõendamaks seda, et ta ei olnud joobes, nt filmida ennast, enda diktsiooni, küsida kolleegilt ütlusi jne. Eeltoodust tulenevalt ei sätestata nõudeid mõõteseadmete täpsusele.</p> <p>Eelnõu jätab võimaluse tööandjale kohandada joobe kontrollimise kord oma ettevõttes vastavalt ettevõtte profiilile, tööle ja töölaadile, sh peab tööandja arvestama erinevate ohtudega töökeskkonnas. Kuna paljudel ettevõtetel on olemas sisekord joobe kontrollimiseks, saavad tööandjad võrrelda enda korda ja eelnõuga kehtestatud miinimumnõudeid, et kord vastavusse viia. Näiteks ei ole alati põhjendatud ega võimalik meditsiiniline kontroll, kordustesti ja selle vajalikkuse saab otsustada tööandja, samuti kehtestab tööandja sõltuvalt ettevõtte profiilist, kas töötaja keeldumise korral loetakse proovi mitte andmine võrdsustatuks positiivse tulemusega, kas töötaja kõrvaldatakse töölt, kas</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		töötaja saab trahvi, kas see loetakse töökohustuse rikkumiseks jne. Kollektiivlepingute sõlmimine ei ole seadusega takistatud.
	<p>Eelnõu § 1 p 8 TTOS § 13¹ lõike 6 muutmine. Tööandja peab korraldama töötaja tervisekontrolli kuni kuue kuu jooksul (senise 4 kuu asemel) töötaja tööle asumisest arvates.</p> <p>Muudatuse eesmärgiks on, et töötaja tervisekontroll toimuks katseaja jooksul. Seega võiks eelnõu sõnastuse järgi olla tööandjal kohustus korraldada töötaja tervisekontroll katseaja jooksul (mitte kuue kuu jooksul). Katseaja pikenedes ka tervisekontrolli aeg. Tööandja saaks siis katseajal veenduda töötaja tervise sobivuses töökohale ja oleks selge, et töötajal puuduvad töö tegemist välistavad tervislikud seisundid.</p>	<p>Selgitatud. Regulatsiooni eesmärk ei ole soodustada seda, et katseaeg veniks pikemaks ja tervisekontroll tehtaks näiteks alles kaheksa kuu pärast peale tööle asumist. Tööandja peab tegema töötajale tervisekontrolli tööle asumisest alates mõistliku aja jooksul, sh annab tervisekontroll tööandjale täieliku ülevaate sellest, kas töötaja sobib nimetatud tööd tegema, selles on kõige sobivam veenduda katseaja jooksul. Olukordades, kus katseaeg venib pikemaks kui kuus kuud ei ole eesmärk soodustada tervisekontrolli edasilükkamist, vaid hoida tööandjal kohustus veenduda siiski töötaja sobivuses töökohale, samuti aitab veidi pikem tervisekontrolli aeg tööandjal paremini planeerida tervisekontrolle, arvestades kõikides piirkondades ei ole tervisekontrolli kättesaadavus ühtne.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p 9, millega muudetakse TTOS § 13¹ lõiget 12. Muudatuste kohaselt ei pea töötervishoiu olukorra analüüsi korraldama tööandja, kelle ettevõttes töötab püsivalt alla kümne töötaja.</p> <p>Ettepanek lähtub eeldusest, et väiksema töötajate arvuga ettevõttes on vähem töötaja tervisele mõjuvaid ohte kui suures ettevõttes. Arvestades, et enamik Eesti ettevõtteid on mikro- ja väikeettevõtted, siis väga suure grupi töötajate töötervishoiust lähtuv analüüs jääb tegemata. Samas ei saa rääkida selle nõude juures just tööandja ülemäärasest halduskoormusest, sest tööandja peab selle nõude täitmisel pigem suhtlema oma töötervishoiuteenus osutajaga, kes peaks töötajate tervisekontrolli otsuste jm dokumentide alusel sellise analüüsi tööandja jaoks</p>	<p>Selgitame. Sotsiaalpartnerid on väljendanud muret, et terviklik töötervishoiu analüüs ei loo ettevõtetele lisandväärtust ning on suur lisakulu, eriti mikroettevõtete puhul, kelle töötajate ja seega ka tervisekontrollide hulk on sedavõrd väike, et võimaldab nii töötervishoiuteenus osutajal kui ka tööandjal endal lihtsamalt teha järeldusi ettevõtte kui terviku kohta ilma põhjalikuma analüüsi vajaduseta. Seetõttu on eelnõus kavandatud erisus vaid alla 10 töötajaga ettevõtetele. Suurematele ettevõtetele jääb kohustus kehtima.</p>

	<p>koostama. Nõude kaotamine viib olukorrani, kus töötervishoiuteenuse tulemused ei huvita vähesema teadlikkusega tööandjat ning töötajate tervisekontrolli otsused rändavad sahtlisse ilma, et nendest vajalikku teavet saadaks.</p>	
	<p>Eelnõu § 1 p 13 muudab TTOS § 13⁴ lõiget 7. Muudatuse kohaselt ei pea tööandja, kelle ettevõttes töötab alla 10 töötaja koostama riskianalüüsi töökeskkonna andmekogus või edastama riskianalüüsi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis töökeskkonna andmekogusse.</p> <p>Muudatuse tagajärjel säilib kõikidele tööandjatele kohustus koostada riskianalüüsi kirjalik dokument, kuid alla 10 töötajaga ettevõtte ei pea seda enam töökeskkonna andmekogusse esitama. Töökeskkond ohustab töötajaid sõltumata nende arvust ja muudatuse tagajärjel suureneb ettevõtete arv, kes jätaavad riskianalüüsi üldse tegemata. Võib kasvada töötajate arv, kes töötavad kõrge riskitasemega töökeskkondades, kus riskid hindamata.</p>	<p>Selgitame. Muudatuse eesmärk on vähendada mikroettevõtete halduskoormust, säilitades samas võimaluse kasutada riskianalüüsi moodulit töökeskkonnas esinevate riskide hindamiseks.</p> <p>Endiselt säilib kõikidele tööandjatele kohustus koostada riskianalüüsi kirjalik dokument. Juhul kui alla kümne töötajaga tööandja ei esita riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse, peab ta riskianalüüsi esitama tööinspektorile järelevalve raames. Selleks et tagada sujuv ja kiirem järelevalve, on soovitatav, et ka alla kümne töötajaga tööandja siiski riskianalüüsi töökeskkonna andmekogusse esitaks. Lisaks tuleb arvestada, et juhul kui riskianalüüsid on andmekogusse kandmata, suurendab see tõenäosust, et ettevõtte satub TI järelevalve valimisse, kuna muul viisil pole TI-l võimalik veenduda, kas tööandja on täitnud oma kohustust riskianalüüs teha.</p>
	<p>Eelnõu § 1 punktiga 15 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 16 lõige 10. Selle tagajärjel ei ole tööandjal kohustust teavitada TI-d määratud töökeskkonnaspetsialistist.</p> <p>Nõue esitada töökeskkonnaspetsialisti andmed TI-le tagab, et töökeskkonnaspetsialist ettevõttes üldse määratakse. Nõude tühistamine toob tõenäoselt kaasa töökeskkonnaspetsialistide määramise nõude eiramise. Tööandja kohustus esitada TI-le andmeid töökeskkonnaspetsialisti kohta aitab TI-l teostada järelevalvet, andmete sisestamine ei ole keeruline ja ei ole suureks</p>	<p>Selgitame. Eelnõuga tehtavate muudatuste eesmärk on vähendada tööandjate halduskoormust. Praktikas on ilmnenu, et andmekogus ei pruugi olla asjakohane teave ega kajastuda ettevõtte tegelik olukord. Samas saab TI inspektor järelevalvemenetluse käigus kontrollida, kas ettevõttes on töökeskkonnaspetsialist määratud. Lisaks säilib tööandjal võimalus ja õigus esitada need andmed TI töökeskkonna andmekogusse, kui ta seda soovib.</p>

	<p>halduskoormuseks. Leiame, et puudub reaalne vajadus TTOS § 16 lõike 10 tühistamiseks.</p>	<p>Töökeskkonnaspetsialisti andmete sisestamine töökeskkonna andmekogusse kiirendab inspektori järelevalvet töökeskkonnas. Töökeskkonnaspetsialisti määramisekohustust ei tühistata.</p>
	<p>Eelnõu § 1 p-d 17-18, millega muudetakse TTOS § 17, 18. Muudatuste kohaselt ei ole töökeskkonna-voliniku valimine kohustuslik, kui vähemalt 10% ettevõtte, selle struktuuriüksuse või vahetuse töötajatest ei avalda soovi töökeskkonnavoliniku valimiseks.</p> <p>Muudatuse kohaselt moodustatakse töökeskkonnanõukogu tööandja algatusel või juhul, kui vähemalt 10% töötajatest avaldab selleks soovi. Samuti kaotatakse tööandja kohustus esitada valitud töökeskkonna-voliniku andmed töökeskkonna andmekogusse.</p> <p>Euroopa Liidu töertervishoiu ja tööohutuse raamdirektiiv 89/391/EMÜ sätestab töötajate kaasamise miinimumnõuded. Direktiivi artikkel 11 kohustab tööandjaid konsulteerima töötajate ja/või nende esindajatega ning võimaldama töötajate osalemist kõigis tööohutuse ja -tervishoiu küsimustes. Sealjuures peab töötajate osalus olema “tasakaalustatud” vastavalt siseriiklikele seadustele ja tavadele. Tasakaalustatud osalus tähendab, et töötajatel on võrdväärne esindatus ja mõju otsustusprotsessis. Direktiivi art 11 lg 2 näeb ette, et “töötajad või töötajate esindajad, kellel on töötajate ohutuse ja tervishoiu eest erivastutus” peavad saama osaleda nimetatud aruteludes tasakaalustatult või nendega tuleb aegsasti konsulteerida kõikides olulistest tööohutust ja -tervist mõjutavates küsimustes. Näiteks tuleb töötajate esindajatega läbi rääkida kavandatavate ohutusmeetmete, määratavate töökeskkonnaspetsialistide ja töötajate väljaõppe üle. Sellest tulenevalt peaks ettevõtetes olemas olema töötajate esindajad tööohutuse ja -tervishoiu alal, kellega saaks konsulteerida.</p> <p>Kui töökeskkonnavoliniku valimine ja -nõukogu moodustamine jäetaks 10 % töötajate algatada (s.t ainult siis, kui töötajad ise soovivad), võib see praktikas tähendada, et paljudes ettevõtetes,</p>	<p>Mittearvestatud. Töökeskkonnanõukogu ja töökeskkonnavolinike valimise lävendi kaotamine on seotud sellega, et soodustada töökeskkonnanõukogude ja -volinike teket töökeskkondades, kus on ka vähem töötajaid, kui kehtivas seaduses sätestatud lävendi alusel ja seda vabatahtlikkuse alusel. Praktikas nähtub, et töötajad on huvitatud töökeskkonna teemadel ja töökoha parendamisest kaasa rääkima ning tööandja näeb töökeskkonnanõukogus ning töökeskkonnavolinikus koostööpartneri rolli. Juba täna on töökeskkonnanõukogud aktuaalsed ka väiksemates ettevõtetes, suurtes ettevõtetes töökeskkonnanõukogude tegevus eelduslikult ei lakka, seega puudub vajadus kohustada töökeskkonnanõukogu moodustada vaid suurematel ettevõtetel, kõigil tööandjatel on see võimalus. Kui tööandjal ei ole töökeskkonnanõukogu või töökeskkonnavoliniku valitud, säilib tööandjal kehtiva seaduse alusel kohustus konsulteerida töökeskkonna küsimustes kõikide töötajatega. Samuti on töötajatel õigus ja võimalus koonduda ametiühingutesse või valida töötajate usaldusisik. Tööandjal on kehtiva seaduse alusel keeld kohelda töötajaid ebasoodsalt või ebavõrdselt.</p>

	<p>eriti suuremates, ei tekigi töötajate esindusorganit tööohutuse vallas. Seega oleks muudatus vastuolus direktiivi 89/391 eesmärgiga tagada igas ettevõttes töötajate kaasamine töötervishoiu ja -ohutuse meetmete kujundamisse.</p> <p>Lisaks tuleb märkida seda, et paljudes kohtades võib töötajatel puududa julgus või teadlikkus töökeskkonnavoliniku valimise soovi avaldamiseks. Seda eriti juhtudel, kui pole ametiühingut või puudub varasem kogemus, mistõttu neil jääb üldse oma esindaja tekkimata. See omakorda vähendab töötajate häält töökeskkonna küsimustes.</p> <p>Töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnanõukogu valimist ei toimu, kui just töötajad pole eelnevalt organiseerunud. Seda päris mitmel põhjusel, näiteks üle Eesti tegutsevas ettevõttes tuleks initsiaatoril kontakteeruda kõikide töötajatega erinevates maakondades. Sellel initsiaatoril puuduvad seadusest tulenevad kaitse mehhanismid, mistõttu tööandja võib temaga töölepingu üles öelda ja tegevus ongi lõpetatud. Kui seda isegi ei juhtu, siis igal juhul peab tal olema piisavalt vaba aega, et sellise organiseerimisega tegeleda, allkirju korjata, koosolekuid kokku kutsuda vms. Millisel töötajal on selline ressurss olemas? Seega võib juhtuda, et edaspidi pole isegi suurtes ettevõtetes töökeskkonnavolinikke ega töökeskkonna nõukogu, mis vähendab töötajate võimalust süstemaatiliselt TTOS-i teemasid arutada. Töötajate kaitse seisukohalt on see samm tagasi.</p> <p>Seetõttu näeme vajadust ka Töökeskkonna Nõukoja järele. Kolmepoolsed kohtumised ei asenda Töökeskkonna Nõukoja funktsiooni, sest kolmepoolsed kohtumised ei toimu regulaarselt ja ka töökeskkonnaküsimused ei ole regulaarselt päevakorras.</p>	
	<p>Eelnõu § 1 punktiga 29 täiendatakse TTOS-i §-dega 27⁷ ja 27⁸, võimaldades TI-I kasutada väärteo-menetluses lühimenetlust ning määrata väärteo tunnustega teo toime pannud isikule mõjutustrahv.</p> <p>Ei saa nõustuda eelnõu koostajatega, et lühimenetluse lubamine aitab luua turvalisema ja vastutus-tundlikuma töökeskkonna,</p>	<p>Selgitame. Eelnõust jäetakse hetkel välja Tööinspektsiooni lühimenetluse kohaldamise võimalus.</p>

	<p>tasakaalustab tööandja ja töötaja vastutust, vähendab tööõnnetuste riski ning aitab kaasa, et tööohutusnõuete rikkumised saaksid kiirema lahenduse.</p> <p>Lühimenetluses kohaldatav mõjutustrahv võib küll mõjutada füüsilisi isikuid, aga ei mõjuta Eestis ühtegi tööandjat ja ei motiveeri tööandjaid täitma töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Näiteks kui tööandja on jätnud uurimata tööõnnetuse või kutsehaigestumise (TTOS § 27⁵), siis on tegemist väga tõsise rikkumisega, mis võib töötajale kaasa tuua raskeid tagajärgi. Mõjutustrahv 160 eurot sellise rikkumise eest ei ole tõsiselt-võetav, seda enam, et mõjutustrahvi tasumisega väärteomenetlus lõpeb. Seaduse järgi ei tohiks olla lihtsam tasuda trahvi selle asemel, et oma kohustusi korrektselt täita.</p> <p>Oleme nõus, et väga oluline on TI poolne kiire reageerimine tööohutuse rikkumistele. Kui kehtiv sunniraha määramise kord ei täida eesmärki, siis tuleks kehtiv kord tervikuna üle vaadata, anda TI-le rohkem õigusi ja suurendada sunniraha määrasid, mis tööandjaid ka tegelikult mõjutaksid. Lühimenetluse kasutusele võtmine ei muuda olukorda paremaks. Pigem vastupidi, kuna lühimenetluses määratav mõjutustrahv ei ole süüteo eest kohaldatav karistus, siis saavad tööandjad süütegusid edaspidi toime panna sisuliselt ilma karistusega.</p>	
<p>Abiteenused OÜ</p>	<p>§ 1 punktid 1 ja 2 – osaühingu ainuosanik</p> <p>Eelnõu kohaselt ei kvalifitseeru osaühingu ainuosanikuga juhtunud õnnetus tööõnnetuseks. Selline lähenemine ei ole põhjendatud.</p> <p>Tööõnnetused ei ole alati põhjustatud töötaja enda tegevusest. Õnnetuse põhjuseks võib olla näiteks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • teise ettevõtte töötaja tegevus samal töökohal, • töövahendi purunemine, • keskkonnatingimused (nt libedus), 	<p>Selgitame. Ettevõtte, kus üks ja sama inimene on selle ühingu juhatuse liige, osanik ja ainus töötaja on samastatav teenuseosutajaga, kes tegutseb oma teenust osutades iseseisvalt ja kujundab ise enda töökeskkonda, sh loob ise enda ohutust. Kuivõrd eelnõu eesmärk on vähendada halduskoormust, siis välistatakse osaühingu ainuosanik koormusest, mis tuleneb TTOS nõuete täitmisest, kuid sellisel juhul vähendatakse ka hüvesid. Kui ainuosanik enda ohutust tagama ei pea seaduse tasandil, siis ei ole õiglane ka saada hüvitist juhul, kui õnnetusjuhtum aset leiab.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • mitme riskiteguri kokkulangemine. <p>Alustavates ettevõtetes töötab sageli ainult üks inimene, kes on samaaegselt ettevõtte omanik ja juhatuse liige. Sellisel juhul tekib olukord, kus ühe töötajaga ettevõtteid koheldakse erinevalt mitme töötajaga ettevõtetest.</p> <p>Ettepanek: säilitada võimalus käsitleda ka osaühingu ainuosaniku töö käigus juhtunud õnnetust tööõnnetusena.</p>	
	<p>§ 1 punkt 6 – tehtava töö ja töövahendi ohutusjuhendid</p> <p>Eelnõus käsitletakse tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusjuhendeid sisuliselt ühtse lähenemisega. Praktikast on need kaks erinevat riskiallikat ning nende eristamine on tööohutuse seisukohalt oluline.</p> <p>Näiteks ehituses võib sama töövahendit (nt akutrelli) kasutada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • katusel, • vundamendiaugus, • siseruumides, • avade või servade läheduses. <p>Sellisel juhul ei tulene peamised riskid mitte töövahendist, vaid töö tegemise keskkonnast. Sama kinnitab ka määrus „<i>Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses</i>“, mis loetleb mitmeid ohtlikke töid (nt kõrgustöö, maa-alused tööd, raskete elementide tõstmine, uppumisoht jne).</p> <p>Seetõttu ei ole realistlik käsitleda kõiki ohte ainult töövahendi juhendis.</p> <p>Sarnased olukorrad esinevad ka teistes valdkondades:</p>	<p>Mittearvestatud ja selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p> <p>Lisaks on tööandjal kohustus töötajat juhendada ja välja õpetada, et töötaja omandaks ohutud töövõtted. Juhul kui tööandjal on vajalik juhendamise läbiviimiseks koostada ka tehtava töö kohta ohutusjuhend (nt olukorras, kus töövahendi kohta käivad juhendid, riskianalüüs ja muud ettevõtte sisedokumendid selleks piisavat infot ei anna), on seda võimalik tööandjal teha sõltumata, kas seadus seda nõuab või mitte.</p>

- ehituses abitöölised, kes teevad füüsilist tööd ilma konkreetseid töövahendeid kasutamata;
- sidemastide hooldustööd suurel kõrgusel, kus töövahendid on lihtsad, kuid keskkond on kõrge riskiga;
- autojuhid, kelle töö hõlmab lisaks sõitmisele ka kaupade laadimist ja töötamist erinevates temperatuuritingimustes;
- kaubandustöötajad, kes tõstavad kaupa, kasutavad kärusid ning tegelevad koristamisega.

Ettepanek: säilitada nõue koostada ohutusjuhend nii tehtavale tööle kui ka kasutatavatele töövahenditele.

Selgitavad näited:

Ehitusobjektidel võib töötada inimesi, kes ei kasuta konkreetseid töövahendeid, kuid teevad siiski erinevaid töid. Näiteks abitöölised, kes toovad ette materjale, koristavad jäätmeid, kühveldavad labidaga pinnast või osalevad troppimistöodel. Sellisel juhul oleks ekslik koostada ohutusjuhend ainult labidade kasutamiseks. Samal ajal töötaja tõstab raskusi, osaleb tõstetöödel ja teeb füüsiliselt koormavaid liigutusi.

Näiteks sidemastide hooldustööd 100 meetri kõrgusel. Üks töötaja ronib redelit mööda üles ja teine julgestab all. Ülemise töötaja töövahenditeks võivad olla ainult mutrivõtmed. Töövahendid on lihtsad, kuid töö tegemise keskkond tekitab olulisi riske: tuul, sademed, äike, temperatuur, elektromagnetväli või terviserike masti otsas. Samuti võib 100 meetri kõrguselt alla kukkunud mutter põhjustada tõsise vigastuse all seisvale töötajale.

Sama põhimõtte kehtib ka muudes valdkondades. Näiteks autojuht, kes sõidab autoga, laadib kaupa, jaotab seda klientidele ning töötab erinevates temperatuuritingimustes (nt sügavkülmas). Kui autojuhile

	<p>tutvustada ainult auto kasutusjuhendit, hõlmab see vaid väikest osa tema tegelikust tööst.</p> <p>Samuti võib tuua näite kaubandusest: müüja toob hommikuti kahvelkäruga kaupa, tõstab raskusi, koristab müügisaali ja teenindab kliente. Ka siin tuleb ohutusjuhendites eristada tehtavat tööd ja kasutatavaid töövahendeid.</p> <p>Kokkuvõttes moodustab tehtav töö enamikel ametikohtadel suurema osa tööprotsessist kui töövahendi kasutamine. Seetõttu on oluline säilitada nõue koostada ohutusjuhend nii tehtavale tööle kui ka kasutatavatele töövahenditele.</p>	
	<p>Töövahendi ohutusjuhend vs tootja kasutusjuhend</p> <p>Eelnõus nähakse ette võimalus asendada töövahendi ohutusjuhend tootja kasutusjuhendiga. Praktikast ei pruugi see lahendus toimida.</p> <p>Eestis kasutatakse valdavalt imporditud töövahendeid ning tootja kasutusjuhendid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • on sageli väga mahukad (sadu lehekülgi), • on üldsõnalised ja erinevate seadmete puhul kasutatud sama juhendit, • ei arvesta konkreetse töökeskkonna eripära. <p>Töötaja seisukohalt on oluline lühike ja selge ohutusjuhend, kus on välja toodud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • peamised ohud, • kohustuslikud isikukaitsevahendid, • keelatud tegevused. 	<p>Selgitatud. Ohutusjuhendite koostamisel on juba kehtiva praktika kohaselt võimalik aluseks võtta tootja koostatud kasutusjuhendit. Juhul kui kasutusjuhend annab kogu vajaliku info töötaja juhendamiseks, siis ei ole tööandjal vajalik eraldi ohutusjuhendit koostada. Ka kehtiva õiguse kohaselt peab tööandja hindama, kas ja milline info tuleb ohutusjuhendisse kanda, seega peab tööandja olema valmis ka selles valguses kaaluma, kas olemasolev kasutusjuhend on piisav või mitte. Juhul kui tööandja ise ei ole pädev seda hinnangut andma, tuleks kaasata nt pädev töökeskkonnaspetsialist.</p>

	<p>Mitmesaja lehekülje pikkuste juhendite kasutamine ei paranda praktikas tööohutust.</p> <p>Ettepanek: säilitada töövahendi ohutusjuhendi nõue.</p>	
	<p>§ 1 punkt 8 – töötajate tervisekontroll</p> <p>Toetan ettepanekut pikendada tööle asumisel esmase tervisekontrolli tähtaega kuue kuuni. Esitatud põhjendused on mõistlikud.</p>	Täname!
	<p>§ 1 punkt 9 – töötervishoiu tervikanalüüs</p> <p>Töötervishoiuarstide hinnangul on väikestes ettevõtetes keeruline koostada tervikanalüüsi, mis ei paljastaks kaudselt üksiku töötaja delikaatseid terviseandmeid.</p> <p>Arvestades, et Eesti ettevõtted on valdavalt väikesed, ei pruugi selline nõue olla proportsionaalne.</p> <p>Ettepanek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • muuta tervikanalüüs vabatahtlikuks või • rakendada nõuet alates suurematest ettevõtetest (nt 150 töötajast), sarnaselt töökeskkonnanõukogu nõudega. 	<p>Selgitame. Alla 10 töötajaga ettevõtte ei pea edaspidi koostama terviklikku analüüsi. Sotsiaalpartnerid on väljendanud muret, et terviklik töötervishoiu analüüs ei loo ettevõtetele lisandväärtust ning on suur lisakulu, eriti mikroettevõtete puhul, kelle töötajate ja seega ka tervisekontrollide hulk on sedavõrd väike, et võimaldab nii töötervishoiuteenuse osutajal kui ka tööandjal endal lihtsamalt teha järeldusi ettevõtte kui terviku kohta ilma põhjalikuma analüüsi vajaduseta. Teised ettevõtted saavad analüüsist lisaväärtust, kuivõrd arst analüüsib ettevõtet tervikuna ja teeb ettepanekuid arsti pädevuse seisukohast töökeskkonna parandamiseks.</p>
	<p>§ 1 punkt 10 – esmaabiandja nõue</p> <p>Toetan põhimõtet, et esmaabiandja nõue on põhjendatud eelkõige kollektiivis töötamise korral.</p> <p>Selguse huvides võiks see põhimõte olla seaduses selgemalt sõnastatud.</p>	<p>Selgitame. Eelnõu kohaselt ei pea esmaabiandjat määrama tervishoiuteenuse osutajad. Samuti ei pea esmaabiandjat eraldi määrama ühises töökeskkonnas tegutsevad tööandjad, kes lepivad kokku ühises esmaabikorralduses.</p>

	Lisaks võiks kaaluda esmaabiandja nõude mittekehtestamist tervishoiuteenuse osutajatele, kellel on juba meditsiiniline väljaõpe, kuid kes ei pruugi oma igapäevatoos esmaabi anda.	
	<p>§ 1 punkt 14 – töökeskkonnaspetsialist</p> <p>Teen ettepaneku taastada kuni 2019. aastani kehtinud nõue, mille kohaselt pidi töökeskkonnaspetsialist läbima töötervishoiu- ja tööohutusalase koolituse.</p> <p>Praktika näitab, et ilma vastava koolitusega puuduvad paljudel määratud spetsialistidel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • piisavad teadmised seaduse nõuetest, • oskused riskide hindamiseks, • teadmised ennetusmeetmete rakendamiseks. <p>Koolitusnõue aitaks tagada töökeskkonnaspetsialistide parema pädevuse ning parandaks tööohutuse taset ettevõtetes.</p>	Selgitame. Kehtiva seaduse kohaselt on jätkuvalt tööandjal kohustus tagada pädev töökeskkonnaspetsialist. Kui tööandja ise või töötajate seas ei ole pädevat inimest, siis saab tööandja koolitada välja pädeva TKS-i või osta teenusena.
	<p>Seadusloome eesmärk</p> <p>Seadusloome eesmärk on anda kõikidele osapooltele selged juhised tegevuste korraldamiseks ning ennetada võimalikke negatiivseid tagajärgi. Ennetus aitab vähendada tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud kulusid nii töötajatele, tööandjatele, riigile kui ka tervishoiusüsteemile.</p> <p>Mida paremini on töötajad kaitstud ja hoitud, seda rohkem on tervena elatud eluaastaid ning seda väiksemad on ravikulud. Ühegi ettevõtte tegevus ei jää seisma selle tõttu, et tuleb koostada ohutusjuhend tehtavale tööle või kasutatavale töövahendile. Tegemist on ühe kõige odavama ennetusmeetmega.</p> <p>Kui see nõue seadusest eemaldada, võib suurenda tööõnnetuste arv ning kasvada tervishoiukulud.</p>	Selgitatud eelpool.