

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Eelnõu eesmärk on parandada töötervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti, sealhulgas tööandjate ja töötervishoiuarstide koostööd, et toetada töötajate tervise kaitset töökeskkonnas ning ennetada ja varakult avastada tööga seotud terviseprobleeme. Eelnõu kohaselt on tööandjal edaspidi kohustus korraldada töökohal töötervishoiuteenuse osutamist, mis hõlmab ettevõtte töötervishoiu olukorra terviklikku analüüsimist, töötajate tervisekontrolli korraldamist ning töötervishoiuarsti poolset nõustamist töökeskkonna parandamise ja töötajate tervise edendamise küsimustes. Võrreldes kehtiva õigusega muutub töötervishoiuteenus terviklikumaks, aidates seega kaasa töötajate terviseprobleemide ennetamisele ja ohutu töökeskkonna loomisele.

Teiseks on eelnõu eesmärk muuta kaugtöö korral töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks. Eelnõuga sätestatakse tööandja kohustused kaugtöö korral ning täpsustatakse töötaja õigusi ja kohustusi ohutu töökeskkonna tagamisel. Muudatused arvestavad tööandja piiratud võimalusi tagada kaugtöö korral ohutu töökeskkond, kuivõrd töötaja teeb tööd väljaspool tööandja ruume (nt kodus, raamatukogus). Seetõttu on oluline tuua välja tööandja kohustused, mida ta saab ja peab täitma kaugtöö korral. Sellisteks kohustusteks on töökeskkonna riskide hindamine, tööandja juhendamine, muu hulgas sellest, kuidas töötaja saab ise töökeskkonna riske maandada ja omale ohutu töökeskkonna kujundada, töötaja tervisekontrolli korraldamine ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine. Ülejäänud TTOS-st tulenevate töötervishoiu- ja tööohutusvaldkondade kohustuste täitmisel on tööandja ülesanne hinnata, kas ja mil viisil on neid võimalik täita kaugtöö eripärasid arvesse võttes. Töötajale lisandub kohustus ise tagada oma töökeskkonna ohutus, lähtudes tööandja antud juhistest. Eelnõus sätestatud erisused kaugtöö korral kohalduvad vaid selliste tööde puhul, kus töötajal on võimalik tagada ise ohutu töökeskkond ja maandada tööga kaasnevaid riske (nt töö arvutiga).

Lisaks on eelnõu eesmärk vähendada tööandjate halduskoormust tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimisel. Selleks luuakse tööandjale võimalus koostada ja säilitada tööõnnetuste ja kutsehaigestumise uurimise raporteid töökeskkonna andmekogus. Muudatustega väheneb paberdokumentide koostamise ja edastamisega kaasnev halduskoormus.

Lisaks tehakse eelnõuga TTOS-is teisi väiksemaid õigusselgust parandavaid muudatusi.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Sotsiaalministeeriumi töö- ja pensionipoliitika osakonnast töökeskkonna juht Seili Suder (626 9191, seili.suder@sm.ee) ja nõunik Eva Põldis (626 9196, eva.poldis@sm.ee). Eelnõu mõjuanalüüsi on koostanud analüüsi ja statistika osakonna analüütik Ester Rünkla (626 9177, ester.runkla@sm.ee).

Eelnõu juriidilise ekspertiisi on teinud õigusosakonna õigusnõunik Virge Kuningas-Turu (626 9114, virge.kuningas-turu@sm.ee).

Eelnõu on keeletoimetanud Rahandusministeeriumi ühisosakonna dokumendihaldustalituse keeletoimetaja Virge Tammaru (virge.tammaru@fin.ee; 626 9320).

1.3. Märkused

Eelnõuga muudetakse:

- 1) TTOS-i 1. jaanuaril 2022. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 21.04.2021, 6);
- 2) TLS-i 1. septembril 2022. a jõustuvat redaktsiooni (RT I, 22.10.2021, 7).

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthälteenamus.

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega isikuandmete kaitse üldmääruse tähenduses ning selle kohta on koostatud täpsem mõjuanalüüs käesoleva seletuskirja 6. punktis.

2. Seaduse eesmärk

TTOS muutmise eesmärk on parandada töötervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti, et toetada töötajate tervise kaitset töökeskkonnas ning ennetada ja varakult avastada tööga seotud terviseprobleeme. Seadusemuudatustega parandatakse töötervishoiuteenuse osutajate ja tööandjate koostööd töötajate tervise kaitsel ja ohutu töökeskkonna loomisel ning ühtlustatakse teenuse kvaliteeti teenuseosutajate vahel.

Lisaks on eesmärk muuta kaugtöö korral töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine selgemaks ning tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks, täpsustades nii tööandja kui ka töötaja õigusi ja kohustusi kaugtöö tegemise korral.

Eelnõu eesmärk on ka vähendada tööandjate halduskoormust tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimisel. Selleks luuakse tööandjale võimalus koostada ja säilitada tööõnnetuste ja kutsehaigestumise uurimise raporteid töökeskkonna andmekogus.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu koosneb kolmest paragrahvist. Eelnõu §-ga 1 muudetakse TTOS-i ja §-ga 2 TLS-i. Eelnõu §-s 3 sätestatakse seaduse jõustumistähtjad.

Eelnõu § 1 punktiga 1 täiendatakse viidet julgeolekuasutustele mittekohalduvatele TTOS sätetele. Eelnõu kohaselt ei kohaldata julgeolekuasutustele lisaks TTOS § 13⁴ lõikele 7 ka TTOS § 13¹ lõike 3 punkte 1, 2 ja 5, mis käsitlevad töötervishoiuteenuse osutamise tingimusi. Muudatus on seotud eelnõus esitatud muudatustega töötervishoiuteenuse korraldamises (vt selgitused eelnõu § 1 punkti 11 juures).

Erisus julgeolekuasutustele on vajalik, kuivõrd riigisaladuse ja salastatud välisteabe seaduse § 9 punkti 6 kohaselt on julgeolekuasutuste riigisaladuseks muu hulgas asutuse struktuurüksusi, koosseisu ja ülesandeid kajastav teave. Sellest tulenevalt on ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsimine, töökeskkonna külastuste korraldamine ja tööandja nõustamine samuti riigisaladus. Seetõttu kehtestatakse TTOS-is julgeolekuasutustele erisus, et tööandja ei pea töötervishoiuteenuse korraldamisel nimetatud töötervishoiuteenuse komponente töötervishoiuteenuse osutajalt tellima. Ühtlasi tähendab see, et julgeolekuasutuste puhul jääb kehtima varasem kord, mille kohaselt hõlmab

töotervishoiuteenus peaausjalikult vaid töötajate tervisekontrolli korraldamist. Lähtuvalt töötajate tervisekontrolli otsustest, on töotervishoiuarstil jätkuvalt võimalik teha tööandjale ettepanekuid töötaja tervise kaitseks ning nõustada töötajat tervise edendamise küsimustes.

Eelnõu § 1 punktiga 2 tunnistatakse kehtetuks TTOS § 1 lõike 3 punkt 3, mille kohaselt kohaldatakse TTOS-i nõudeid juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle.

Praktikas on tekkinud küsimus, kas kehtiva TTOS § 1 lõike 3 punkti 3 kohaselt kohaldub TTOS juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme suhtes ainult siis, kui nimetatud isik teeb ettevõttes tööd (sõlmitud on tööleping) või kohaldub TTOS nimetatud isikule ka siis, kui ta täidab juhtimisfunktsiooni. TTOS-iga kaitsti algselt eeskätt töölepingu alusel tekkinud töösuhte osapooli. TTOS § 1 lõike 3 punkti 3 eesmärk on seega olnud kohaldada TTOS-i nõudeid juriidilise isiku juhatuse ja seda asendava juhtorgani liikme tööle siis, kui selleks on sõlmitud tööleping. Selline olukord on võimalik juhul, kui isik täidab töölepingu alusel tööülesandeid, mis ei kattu tema juhatuse liikme kohustustega. Juhatuse liikme kohustusi ei saa isik täita töölepingu alusel. Kui isik täidab vaid juhtimisfunktsioone ja töölepingut temaga sõlmitud ei ole, siis TTOS-i nõuded tema suhtes ei kohaldu.

Kuivõrd töölepingu olemasolul on juriidilise isiku juhatuse ja seda asendava juhtorgani liikmete puhul tegemist töötajatega, kes on juba hõlmatud TTOS-i reguleerimisalasse TTOS § 1 lõike 1 alusel, ei ole põhjust nimetada neid isikuid eraldi TTOS § 1 lõikes 3. Eeltoodust tulenevalt ja õigusselguse tagamise eesmärgil tunnistatakse TTOS § 1 lõike 3 punkt 3 kehtetuks. Seega olukorras, kus juriidilise isiku juhatuse ja seda asendava juhtorgani liikmetega on sõlmitud tööleping, tuleb nende suhtes kohaldada TTOS-i nõudeid tervikuna (ehk nad on käsitatavad töötajatena). Juhul kui nimetatud isikutega töölepingut sõlmitud ei ole, siis TTOS-i nõuded neile ei kohaldata. Sellisel juhul vastutab isik ise enda ohutuse ja tervise kaitse eest nii, nagu seda teevad näiteks füüsilisest isikust ettevõtjas või töövõtulepingu alusel tööd tegevad isikud.

Eelnõu § 1 punktidega 3, 4 ja 18 asendatakse TTOS-is termin „puudega töötaja“ terminiga „tervisekahjustusega töötaja“ (TTOS § 10¹).

Kehtivas õiguses kasutatav termin on liialt kitsas ega hõlma näiteks osalise ja puuduva töövõimega töötajaid või teisi püsiva terviseprobleemiga töötajaid, kelle puhul on samuti oluline, et tööandja tagaks nende tervisele sobivad töötingimused. Eelnõu kohaselt tuleb edaspidi tööandjal luua tervisekahjustusega töötajale sobivad töö- ja olmetingimused ning tema töö, töövahendid ja töökoht tuleb kohandada vastavalt tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Tervisekahjustusega töötaja võib olla puudega töötaja (Sotsiaalkindlustusameti puude määramise otsuse alusel), osalise või puuduva töövõimega töötaja (Töötukassa töövõime hindamise otsuse alusel) või muu kroonilise või pikaajalise terviseprobleemiga töötaja, kes vajab töötamiseks töökoha või töötingimuste kohandamist. Juhul kui töötaja vajab oma tervisest tulenevalt töökeskkonna või töötingimuste kohandamist, peab töötaja seda tööandjale ütlema, sest vastasel juhul tööandjal seda infot ei ole.

Samuti asendatakse termin puudega töötaja terminiga tervisekahjustusega töötaja TTOS § 18 lõikes 6, mille kohaselt on töökeskkonnanõukogu ülesanne muu hulgas aidata luua tervisekahjustusega töötajale sobivad töötingimused ja töökorralduse (**eelnõu § 1 punkt 18**).

Eelnõu § 1 punktidega 5 ja 13–16 sätestatakse TTOS-is kaugtööga seotud tööandja ja töötaja õigused ja kohustused. Tööandja kohustused lisatakse TTOS-i uue paragrahvina (§ 13⁵) ning töötaja õigusi ja kohustusi täpsustatakse TTOS §-s 14.

Kaugtöö on üha laiemalt levimas ja seetõttu on oluline, et nii töötajad kui tööandjad oleksid teadlikud, kuidas tagada kaugtöö korral töötervishoid ja -ohutus. Kaugtöö ja sellega seotud töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täpsemalt seaduse tasandil reguleerimise vajadusele on viidanud nii tööandjate kui ka töötajate esindajad.

Kaugtöö tähendab, et töötaja täidab poolte kokkuleppel oma tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta (TLS § 6 lg 4). Kaugtööd saab teha vaid tööandja ja töötaja kokkuleppel. Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida konkreetsetes kaugtöö tegemise kohas (nt töötaja elukoht) või selles, et töötaja teeb tööd erinevates kindlaks määratud kohtades (nt raamatukogus, riigimajas vms). Samuti võivad pooled kokku leppida, et töötaja teeb kaugtööd vabalt valitud kohas. Kuna kaugtöö puhul tehakse tööd väljaspool tööandja asukohta, on tööandjal keerulisem kontrollida, milline on töötaja tegelik töökeskkond ning kas töötaja järgib töötamisel töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Seetõttu on tööandjal ka piiratud võimalused töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmist tagada ning töötajal on oma ohutuse tagamisel kaugtööd tehes suurem vastutus.

Eeltoodust tulenevalt täpsustatakse TTOS-is tööandja kohustusi, sätestades need täiendavalt kaugtöö korral (**eelnõu § 1 punkt 13**, millega lisatakse TTOS-i § 13⁵).

Paragrahvi 13⁵ lõikes 1 tuuakse välja tööandja töötervishoiu- ja tööohutusosalased kohustused, mida saab ja tuleb täita ka kaugtöö korral, sealhulgas vajaduse korral arvestades kaugtöö eripärasid. Esiteks on tööandja kohustus hinnata töökeskkonna riske töötaja tervisele ning kajastada riskide hindamise tulemused töökeskkonna riskianalüüsis, arvestades TTOS §-s 13⁴ riskianalüüsi koostamisele sätestatud nõudeid. Riskide hindamisel tuleb lähtuda konkreetse töö iseloomust, hinnata tuleb töökohtade ja töövahendite kasutamise ning töökorraldusega seotud riske. Riskide hindamise tulemusena tuleb rakendada abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks. Need tuleb kajastada riskianalüüsi tegevuskavas.

Olukorras, kus töötaja teeb kaugtööd eri kohtades (nt kodus, suvilas, hotellitoas, raamatukogus, kohvikus), ei ole tööandjal reaalselt võimalik kõiki töökohti kontrollida ega keskkonda mõjutada. Sellisel juhul tuleb tööandjal töökeskkonna riskid välja selgitada näiteks töötajaga vesteldes. Vestluse eesmärk on aru saada, millistes keskkondades töötaja kaugtööd teeb ning millised ohud nendes keskkondades võivad esineda. Tööandja võib veel koostada riskide hindamise küsimustiku, mida ta töötaja kaugtööle lubamisel kasutab. Tööandja võib vajaduse korral töökeskkonna riske hinnata ka fotode, videosalvestiste või muude dokumentide abil. Kui töötaja teeb kaugtööd kodus, võib tööandja töötaja nõusolekul selgitada töökeskkonna riskid välja töötaja kodus kohapeal. Ilma töötaja nõusolekuta tema kodus riskihindamist aga teha ei saa, kuivõrd põhiõigus kodu puutumatusle kaitseb kodu või valdust kui privaatsfääri osa.

Teiseks peab tööandja enne töötaja kaugööle lubamist töötajat juhendama, lähtudes TTOS §-s 13³ sätestatust ja kaugtöö eripäradest. Tööandja peab töötajat juhendama kaugtöö töökeskkonnaga seotud ohtudest ja nende tervisemõjudest ning tervisekahjustuse vältimise abinõudest. Kaugtöö iseloomust lähtuvalt võib olla vajadus töötajat juhendada tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuetest, ergonoomiliselt õigetest tööasenditest ja -võtetest, isikukaitsevahendite kasutamisest, elektri- ja tuleohutusnõuetest ning keskkonna saastamisest hoidumise juhustest. Kaugtöötaja peab teadma ka tööandja töökeskkonnaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku (kui volinik on valitud) kontaktandmeid.

Töötaja peab juhendamise järel oskama ise ohte märgata ja neid maandada. Tööandja võib töötaja tööle lubada, kui ta on veendunud, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada. Vajaduse korral peab tööandja juhendamist kordama, näiteks juhul kui kaugtöö tegemise kohas on toimunud

olulised muudatused (kaugtöö tegemise keskkond on muutunud, tekkinud on uued ohud), muutunud on töötaja tööülesanded, töötaja kasutuses on uus töövahend või tehnoloogia või töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sh tööõnnetuse.

Tööandja kohustus on tagada töötajale tööülesannete täitmiseks sobilikud töövahendid. Samuti peab tööandja kujundama ja sisustama kaugtöö töökohta, kuid siinkohal on tööandjal ja töötajal õigus kokku leppida, et kui töötajal on olemas kaugtöö tegemiseks sobiv töökoht (nt kodus, suvilas või mujal on sisustatud sobiv kodukontor), siis tööandja eraldi kaugtöö kohta kujundama ei pea. Samuti ei pea tööandja kujundama kaugtöö tegemise kohta, mis asub väljaspool töötaja elukohta. Näiteks olukorras, kus töötaja soovib kaugtööd teha raamatukogus või kohvikus, ei saa eeldada, et tööandja peaks sealset töökohta kujundama ja sisustama.

Tööandja peab korraldama kaugtööd tegevale töötajale tervisekontrolli sarnaselt tööandja asukohas kohapeal töötavate töötajatega. Töötaja tuleb tervisekontrolli saata lähtuvalt riskide hindamise tulemustest. Tervisekontrolli korraldamise põhimõtted kaugtööd tegeva töötaja ja tööandja asukohas töötava töötaja suhtes ei erine.

Kaugtöö korral tuleb uurida tööõnnetusi ja kutsehaigestumise juhtumeid, lähtudes TTOS §-s 24 sätestatud põhimõtetest. Tööandjal ja töötajal tuleks enne töötaja kaugtöö kasutamist läbi mõelda, kuidas peab töötaja tööõnnetuse korral tegutsema. Igal juhul peab töötaja tööandjat viivitamata teavitama tööõnnetuse toimumisest. Õnnetuse seose tööga selgitab tööandja välja uurimise käigus. Töötaja, kellega kaugtööl tööõnnetus juhtus, peab teavitama tööandjat õnnetuse asjaoludest ja selgitama, kuidas on õnnetus seotud tööülesannete täitmisega. Näiteks on tegemist tööõnnetusega, kui töötaja saab kodus vigastada töövahendi purunemise tõttu. Kodus tööajal majapidamistöid tehes juhtunud õnnetus aga tööõnnetuseks ei kvalifitseeru. Asjaolu, et tööõnnetus ei juhtunud tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja tööõnnetuse põhjused ja asjaolud. Kui tööandjal ei võimaldata tööõnnetust selle juhtumise kohas uurida, võib vigastatud töötajal olla keerulisem tõendada, et vigastus tekkis tööõnnetuse tagajärjel.

Samuti võib kaugtööd tegeval töötajal tekkida kutsehaigus, kui tema tervist on mõjutanud kaugtöö tegemise keskkonnas esinevad ohud. Asjaolu, et kutsehaigus ei kujunenud välja tööandja ruumides, vaid kaugtöö tegemise kohas, ei vabasta tööandjat kohustusest selgitada välja kutsehaigestumise põhjused ja asjaolud. Kui töötaja ei võimalda tööandjal kutsehaigestumist selle väljakujunemise kohas (nt kodus) uurida, võib töötajal olla keerulisem tõestada, et kutsehaigestumine oli põhjustatud töökeskkonnast või töö laadist.

Samuti peab tööandja töötaja haigestumise korral maksma töötajale haigushüvitist TTOS §-s 12² sätestatud korras (§ 13⁵ lg 1 p 7). Haigushüvitise maksmine ei sõltu asjaolust, kas töötaja teeb tööd kaugtööna või tööandja asukohas.

Lisaks eelnimetatud tööandja kohustustele on TTOS-is veel mitmeid töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi, mida tööandja tulenevalt kaugtöö eripäradest täita ei saa või saab neid täita vaid piiratud ulatuses. Näiteks on tööandja kohustus tagada esmaabiandja ja esmaabivahendid töökojal, kuid kaugtöö korral ei ole tööandjal võimalik esmaabiandja olemasolu tagada. Küll aga on tööandjal võimalik töötajat juhendada selles, kuidas käituda õnnetuse korral ning vajaduse korral anda esmaabivahendeid, mida on töötajal võimalik kergemate õnnetuste korral kasutada. Teise näitena võib tuua tööandja kohutuse tagada sobivad olmeruumid ja nende korrasolek, kuid mida tööandjal kaugtöö korral ei ole võimalik tagada. Eeltoodust tulenevalt täpsustatakse eelnõuga, et TTOS-ist tulenevaid kohutusi, mida ei ole nimetatud § 13⁵ lõikes 1, peab tööandja täitma niivõrd kui võrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik (§ 13⁵ lg 2). Seega on tööandjal kohustus

kaaluda, kas ja mil viisil on ülejäänud TTOS-i nõudeid võimalik ja mõistlik täita. Õigusselguse tagamiseks lisatakse samasisuline säte ka tööandja üldiste kohustuste alla TTOS § 12 lõikesse 1 (**eelnõu § 1 punkt 5**).

Täiendavalt täpsustatakse eelnõuga, et §-s 13⁵ kehtestatud kaugtöö erisused kehtivad vaid sellise kaugtöö puhul, kus töötajal on endal võimalik tagada tööandja juhustest lähtuvalt ohutu töökeskkond. Sellisteks töödeks on eelkõige töö arvutiga, lihtsam käsitöö või muu seesugune töö, kus tööga kaasnevaid riske on vähem või kus töökeskkond ei vaja erinõudeid. Kuivõrd eelnõuga suureneb töötaja vastutus oma töökeskkonna ohutuse tagamise eest (vt ka selgitused eelnõu § 1 punktide 13–15 kohta), siis on oluline, et töötaja vastutus suureneks vaid selliste tööde puhul, kus töötajal on ka reaalsed võimalused oma ohutuse eest vastutada.

Juhul kui tegemist on tööga, millega kaasneb palju riske, oht töötaja tervisele on suur või kui töökeskkond eeldab näiteks erinõudeid (nt müraisolatsioon, sundventilatsioon vms) tuleb tööandjal täita kõiki töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Eelduslikult on sellisel juhul tegemist töödega, kus kaugtöö tegemine ei ole võimalik, kuid kui tööandja ja töötaja lepivad siiski kokku, et kaugtööd saab teha, tuleb ohutuse tagamisel lähtuda kõikidest TTOS nõuetest ilma erisusteta.

Eelnõu § 1 punktidega 14–16 täpsustatakse töötaja õigusi ja kohustusi kaugtöö korral. Kuivõrd kaugtöö korral on tööandjal piiratud võimalused tagada tööohutus kaugtöö tegemise kohas ja seda kontrollida, lasub töötajal suurem vastutus oma ohutuse tagamisel võrreldes tööandja ruumides töötamisega. Seetõttu lisatakse TTOS § 14 lõikesse 1 punkt 1¹, mille kohaselt on töötaja kohustuseks kujundada ohutu töökeskkond ja ohutud töötingimused vastavalt tööandjalt saadud juhiste, kui tegemist on tööga, mille puhul saab eeldada, et töötajal on võimalik ise ohutu töökeskkond luua (**eelnõu § 1 punkt 14**).

Samuti täpsustatakse, et sellise kaugtöö korral, mille puhul on töötajal endal kohustus tööandja juhustest lähtuvalt kujundada ohutu töökeskkond, ei ole töötajal õigust nõuda tööandjalt töötervishoiu ja -ohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi (**eelnõu § 1 punkt 16**). See tähendab, et kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud kaugtöö tegemises ning tööandja on töötajat juhendanud selles, kuidas ohutu töökeskkond kujundada ja milliseid riskide maandamise meetmeid rakendada, ei ole töötajal õigust täiendavalt nõuda, et tööandja siiski ise ohutu töökeskkonna tagaks. Erisus kohaldub sellistes kaugtöö tegemise olukordades, kus töötajal on võimalk ise ohutu töökeskkond luua (nt töö arvutiga) ehk sellised tööd, mille tegemine ei eelda spetsiifilisi töökeskkonna erinõudeid.

TTOS § 14 lõike 4 kohaselt ei vabasta töötaja töötervishoiu ja tööohutusala kohustused tööandjat asjakohasest vastutusest. Eelnõuga täpsustatakse, et tööandjal on võimalik vastutusest vabaneda kaugtöö korral, kui tööandja on omalt poolt täitnud kõik TTOS §-s 13⁵ nimetatud kohustused ja tegemist on sellise kaugtööga, kus töötajal on lähtuvalt tööandja antud juhustest võimalik tagada oma töökeskkonna ohutus (**eelnõu § 1 punkt 15**). Näiteks olukorras, kus töötajaga juhtub kaugtööl tööõnnetus, peab tööandja vaidluse korral tõendama, et tema on omalt pool täitnud kõik seadusest tulenevad kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse tagamiseks (viidates TTOS §-le 13⁵) ning õnnetuse põhjuseks on töötajapoolne tööohutusnõuete rikkumine.

Eelnõu § 1 punktidega 6, 8, 9, 11 ja 17 muudetakse töötervishoiuteenuse osutamise korraldust ning täpsustatakse tööandja ja töötervishoiuteenuse osutaja kohustusi töötervishoiuteenuse osutamise korraldamisel ja teenuse osutamisel. Võrreldes kehtiva õigusega, mille kohaselt on tööandjal kohustus korraldada töötajate tervisekontroll ja soovi korral muude töötervishoiuteenuste osutamist ettevõttes (nt töötervishoiuarsti nõustamine jms), on tööandjal eelnõu kohaselt edaspidi kohustus korraldada ettevõttes töötervishoiuteenuse osutamist, mis hõlmab lisaks töötaja tervisekontrollile ka

teisi töötervishoiuteenuse komponente. Muudatuste eesmärk on parandada töötervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti, sealhulgas tööandjate ja töötervishoiuarstide koostööd, et toetada töötajate tervise kaitset töökeskkonnas ning ennetada ja varakult avastada tööga seotud terviseprobleeme.

TTOS § 13 lõike 1 punktis 7 täpsustatakse, et tööandja on kohustatud korraldama töötervishoiuteenuse osutamist töökohal. Ühtlasi tunnistatakse kehtetuks TTOS § 13 lõike 1 punkt 6², kuna tegemist on samasisulise ja dubleeriva sättega (**eelnõu § 1 punktid 8 ja 9**). Töötervishoiuteenuse osutamise korraldamise nõuded reguleeritakse täpsemalt TTOS §-s 13¹ (**eelnõu § 1 punkt 11**). Kehtivas TTOS § 13 lõike 1 punktis 6² on lisaks sätestatud, et tööandja kannab töötervishoiuteenuse osutamisega seotud kulud. Eelnõuga seda põhimõtet ei muudeta. Vastav nõue on sätestatud TTOS § 13¹ lõikes 11.

Eelnõu kohaselt osutab töötervishoiuteenust sarnaselt kehtiva õigusega töötervishoiuarst, kaasates vajaduse korral teisi spetsialiste (§ 13¹ lg 2), näiteks töötervishoiuõde, eriarsti, ergonoomi, tööpsühholoogi vm spetsialisti. Töötervishoiuteenuse osutaja otsustada on meeskonna koosseis ja tööülesannete jaotus ning tagada seejuures töötervishoiuteenuse kvaliteet ja teenuse osutamine lähtuvalt TTOS §-s 13¹ sätestatud põhimõtetest.

TTOS § 13¹ lõikes 3 tuuakse välja töötervishoiuarsti tegevused töötervishoiuteenuse osutamisel ehk töötervishoiuteenuse osutamise kohustuslikud komponendid. Töötervishoiuteenus peab põhinema töökeskkonna riskianalüüsil. Tööandjal on TTOS § 13 lõike 1 punkti 3 ja § 13⁵ kohaselt kohustus korraldada töökeskkonna riskianalüüs. Töötervishoiuarst võtab töötervishoiuteenuse osutamisel arvesse koostatud riskianalüüsi, et saada ülevaadet töötajaid mõjutavatest ohuteguritest (§ 13¹ lg 3 p 1). See on oluline tagamaks, et töötervishoiuteenus, sh töötajate tervisekontroll vastaks nii tööandja kui ka töötaja vajadustele ning töötervishoiuarst saaks anda tööandjale ja töötajate soovitusi konkreetset töökeskkonda ja selle riske arvestades. Võrreldes kehtiva õigusega ei ole tegemist uue nõudega, kuid kuna praktikas seda nõuet alati ei täideta, on oluline see seaduses selgemalt välja tuua. Samuti on oluline suurendada teadlikkust nõude olulisusest ning edaspidi teha selle üle vajaduse korral ka järelevalvet.

Töötervishoiuteenuse osa on ka tööandja töökeskkonna külastus vastavalt vajadusele (§ 13¹ lg 3 p 1). Töökeskkonna külastuse eesmärk on samuti tagada töötervishoiuarstile põhjalik ülevaade ettevõtte töökeskkonnast ning töötajatele mõjuvatest ohuteguritest. Töökeskkonna külastuse vajadust hindavad tööandja ja töötervishoiuarst, lähtudes ettevõtte töökeskkonna ohuteguritest ja ettevõtte eripäradest. Töökoha külastus on eelkõige oluline suurte ja suure riskiga ettevõtete puhul. Töökeskkonna külastuse vajaduse ja sageduse lepivad kokku tööandja ja töötervishoiuteenuse osutaja teenuse tellimise raames. Tegemist on kohustusega, mis on ka kehtivas õiguses, kuid mis praktikas selliselt ei ole rakendunud. Seetõttu täpsustatakse, et töökeskkonna külastus on üks osa töötervishoiuteenusest, säilitades samal ajal paindlikkuse ning osapoolte otsustusõiguse, millistes töökeskkondades ja millise regulaarsusega on töötervishoiuarsti (või mõne teise teenuse osutamisse kaasatud spetsialisti, nt töötervishoiuõde või ergonoomi) külastus vajalik.

Töötervishoiuteenuse uue osana peab töötervishoiuarst analüüsima ettevõtte töötervishoiu olukorda tervikuna (§ 13¹ lg 3 p 2). Analüüsi eesmärk on pakkuda tööandjale sisulist ettevõtte spetsiifikast lähtuvat tagasisidet töötervishoiu korraldamiseks, töötajate tervise kaitseks ja ohutu töökeskkonna kujundamiseks. Analüüsi aluseks on nii töökeskkonna riskianalüüs, töökeskkonna külastus, töötajate tervisekontrollide tulemused kui ka täiendavate töötajate tervist puudutavate andmete analüüsimine. Näiteks on töötervishoiuarstil võimalik analüüsida töötajate haigestumise ja töölt puudumise statistikat, töötajate üldisi tervisenäitajaid, enam levinud terviseprobleeme, sh tööga seotud terviseprobleeme jms, kasutades selleks töötajate küsitlemist terviseseisundi ja töökeskkonna

kohta (nt vaimse tervise küsimustikud, töötajate terviseseisundi hindamise küsimustikud vms) ning tervise infosüsteemi andmeid.

Töötervishoiuteenuse osutaja koostab ja esitab tööandjale ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi, kus tuuakse välja ettevõtte suurimad probleemid, avaldamata sealjuures töötaja delikaatseid isikuandmeid, nagu diagnoosid jms. Lisaks tehakse analüüsis tööandjale ettepanekud töökeskkonna ja töökorralduse muutmiseks ja töötaja tervise edendamiseks. Ettepanekud võivad olla nii ettevõttepõhised kui töötaja-/ametikoahapõhised.

Tööandja peab tegema ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi vastavalt vajadusele, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul, tagades seeläbi süstemaatilise töötervishoiuga tegelemise töökeskkonnas (§ 13¹ lg 12).

Töötervishoiuteenuse lahutamatuks osaks on töötajate tervisekontroll, mis tuleb töötajatele korraldada lähtuvalt riskianalüüsi tulemustest. Tervisekontrolli saadetavate töötajate nimekirja ja tervisekontrolli sisu otsustavad tööandja ja töötervishoiuarst koostöös. Võrreldes kehtiva õigusega ei nähta eelnõuga ette põhimõttelisi muutusi tervisekontrolli korraldamisel. Sarnaselt kehtiva korraga tuleb ka edaspidi korraldada töötajale esmane tervisekontroll nelja kuu jooksul tööle asumisest arvates (v.a teatud ohutegurite puhul ja öötöö korral, kus tervisekontroll tuleb teha enne ohuteguriga kokkupuudet ja enne öötööle asumist) ning regulaarsed tervisekontrollid lähtuvalt töötervishoiuarsti otsusest, kuid vähemalt üks kord kolme aasta jooksul.

Eelnõuga lisatakse seadusesse põhimõte, et kui töötaja on viimase kuue kuu jooksul läbinud tervisekontrolli samade ohutegurite suhtes, mille puhul oleks tööandjal vaja korraldada töötajale esmane tervisekontroll, võib tööandja esmase tervisekontrolli korraldada olemasoleval tervisekontrolli otsusel märgitud tähtajal (mitte esimese nelja kuu jooksul tööle asumisest arvates) (§ 13¹ lg 6). Seega juhul, kui töötaja on varem teinud sarnast tööd, millega kaasnesid samad ohutegurid, on tööandjal võimalik aktsepteerida töötaja esitatud varasemat tervisekontroll otsust (eeldusel, et otsusest nähtub, et töötaja tohib sellisel ametikohal töötada). Kui tööandjal tekib kahtlus, kas varasem tervisekontrolli otsus arvestas samu ohutegureid ja töö iseloomu, on tööandjal võimalik konsulteerida tervisekontrolli vajalikkuses töötervishoiuarstiga või saata töötaja tervisekontrolli sõltumata varasemast tervisekontrolli otsusest. Muudatuse eesmärk on suurendada paindlikkust tervisekontrolli korraldamisel.

Võrreldes kehtiva õigusega ei ole eelnõus teisi tervisekontrolli korraldamisega seotud põhimõtteid muudetud, muutunud on vaid lõigete asukoht paragrahvis (§13¹ lõiked 4–10).

Töötajate tervisekontrolli ja ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi tulemiks on töötervishoiuarsti ettepanekud töökorralduse või töökoha kohandamise ja töötajate tervise edendamise kohta. Lisaks on töötaja tervisekontrolli tulemuseks töötervishoiuarsti otsus töötaja tööle sobivuse kohta. TTOS § 13¹ lõikes 13 täpsustatakse, et tööandja rakendab töötervishoiuarsti ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks ja töötaja tervise edendamiseks. Tagamaks ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse terviklik käsitlus, peaks tööandja edaspidi hõlmama riskianalüüsi juurde käivasse tegevuskavva lisaks tavapärastele töökeskkonna riskide maandamismeetmetele ka töötervishoiuarsti otsused ja soovitused töökeskkonna ja töökorralduse muutmiseks ning töötajate tervise edendamiseks. Tööandja võiks töötervishoiuteenuse osutajaga töökeskkonnas rakendatavad meetmed läbi rääkida ning regulaarselt hinnata nende asjakohasust ja efektiivsust. Kuigi ka kehtivas õiguses ei ole välistatud, et tööandjal arvestab riskianalüüsi ja tegevuskava koostamisel töötervishoiuarsti ettepanekutega, tuuakse see õigusselguse huvides TTOS-is selgelt välja.

Selliste tegevustega seotud kulud, mida tööandja on riskianalüüsis ette näinud ning mis on kantud ka riskianalüüsi alusel tehtavasse tegevuskavasse (sh tegevused, mida on soovitanud töötervishoiuarst), loetakse ettevõtlusega seotud kuludeks (tulumaksuseaduse § 32 lg 2, sotsiaalmaksuseaduse § 3 p 3) ehk selliste kulude tegemisega ei kaasne tööandjale täiendavat tulu- ja sotsiaalmaksu maksmise kohustust.

Töötervishoiuteenuse osaks peab olema ka tööandja ja töötajate nõustamine (§ 13¹ lg 3 p-d 5–6). Tööandja ja töötajate nõustamine toimub lähtuvalt tööandjale antud soovitudest ja tervisekontrolli tulemustest, sh võiks töötervishoiuarst nõustada tööandjat ka töökoha kohandamisel, kui ettevõttes on tervisekahjustusega töötajaid, kes vajavad töökeskkonna või töötingimuste osas eritingimusi. Ka kehtivas õiguses ei ole takistusi sellise teenuse pakkumiseks, kuid praktika näitab, et väga sageli sisulist nõustamist ei toimu ja seetõttu on oluline defineerida nõustamine kohustusliku töötervishoiuteenuse osana. Seeläbi on võimalik soodustada töötervishoiuarsti soovitude rakendamist praktikas ning suurendada teenuse kasutegurit nii tööandjatele kui töötajatele.

Töötervishoiuteenuse osutamisega seotud täpsemad nõuded kehtestatakse ministri määrusega TTOS § 13¹ lõike 14 alusel. Määruses tuuakse välja, millised andmed peab tööandja töötervishoiuteenuse, sh töötajate tervisekontrolli korraldamisel aluseks võtma ja töötervishoiuarstile esitama. Samuti tuuakse määruses välja, millistele andmetele tuginedes osutab töötervishoiuarst töötervishoiuteenust, ning reguleeritakse tervisekontrolli otsuse koostamise ja väljastamisega seonduvat.

TTOS § 13¹ lõikes 15 sätestatakse töötervishoiuteenuse osutamisega ja tervisekontrolli korraldamisega seotud andmete säilitamine. Töötervishoiuteenuse osutaja säilitab töötervishoiuteenuse osutamisega seotud andmeid 30 aastat töötervishoiuteenuse osutamisest arvates ja tööandja säilitab töötervishoiuteenuse osutamise korraldamisega seotud andmeid kümme aastat. Võrreldes kehtiva õigusega ei ole nimetatud säilitamiskohutus muutunud. Võrreldes kehtiva õigusega peab tööandja lisaks tervisekontrolli otsustele säilitama ja ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi ja vajaduse korral muid töötervishoiuteenuse osutamisega seotud andmeid.

TTOS § 12 lõike 3 kohaselt peab tööandja konsulteerima töötajate või töötajate esindajaga töötervishoiu- ja tööohutusalasest küsimustes. Eelnõuga täpsustatakse, et tööandja peab konsulteerima ka töötervishoiuteenuse osutamise korraldamist puudutavates küsimustes (**eelnõu § 1 punkt 6**). Lisaks täpsustatakse TTOS-is, et töökeskkonnavoliniku ülesanne on jälgida, et tööandja on korraldanud ettevõttes töötervishoiuteenuse osutamise (**eelnõu § 1 punkt 17**). Kui kehtivas õiguses oli töökeskkonnavoliniku ülesanne veenduda, et tööandja on korraldanud töötajale tervisekontrolli, siis edaspidi on töökeskkonnavoliniku roll jälgida, et tööandja oleks korraldanud tervikliku töötervishoiuteenuse osutamise ettevõttes lähtuvalt TTOS §-s 13¹ sätestatust.

Eelnõu § 1 punktiga 7 tehakse tehniline parandus TTOS § 13 lõike 1 punktis 6¹, mis sätestab tööandja kohustuse rakendada abinõusid töötajate tervisekahjustuste vältimiseks ja töökeskkonna ohutegurite mõju maandamiseks.

01.01.2019 jõustunud TTOS muudatustega lisati TTOS-i § 9¹, mis käsitleb psühhosotsiaalseid ohutegureid ning tööandja kohustusi hinnata ja maandada psühhosotsiaalse ohuteguriga seotud riske. Ekslikult jäi siis parandamata viide TTOS § 13 lõike 1 punktis 6¹. Käesoleva eelnõuga vastav viide parandatakse. Seega on tegemist tehnilise parandusega, mitte sisulise muudatusega.

Eelnõu § 1 punktiga 10 sätestatakse TTOS-is tööandja õigus töödelda töötaja isikuandmeid, sealhulgas terviseandmeid, kui see on vajalik töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks. Töötaja

isikuandmete, sealhulgas terviseandmete töötlemine on vajalik TTOS-ist tulenevate töötervishoiu- ja tööhutusvaldkondade kohustuste täitmiseks. Sellisteks kohustusteks on eelkõige töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava koostamine (vastav kohustus tuleneb TTOS §-st 13⁵), töötajate tervisekahjustuste vältimiseks ja töökeskkonna ohutegurite maandamiseks abinõude rakendamiseks (TTOS §-d 6–9¹, 12¹ ja 13), töötervishoiuteenuse osutamine, sealhulgas töötaja tervisekontrolli korraldamine (TTOS § 13¹), tervisekahjustusega töötajatele sobivate töötingimuste loomine (TTOS § 10¹), tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimine (TTOS § 24) ning töötajale haigushüvitise maksmine (TTOS § 12²). Ükski eelnimetatud tööandja kohustustest ei ole uus, mistõttu sisuliselt tööandja õigusi töötaja isikuandmeid töödelda ei laiendata. Eelnõuga tagatakse õigusselgus isikuandmete töötlemisel.

Riskianalüüsi ja tegevuskava puhul peab tööandja töötlemas töötaja terviseandmeid, sest riskianalüüsis peab tööandja arvestama iga töötajat puudutavate erisustega, mis mõjutavad konkreetsel töökohal tööülesannete täitmist, sealhulgas tuleb arvestada töötaja tervisest tulenevate iseärasustega (TTOS § 13⁴ lg 3). Riskianalüüsi käigus hindab tööandja töökeskkonna ohuteguritest tulenevaid riske töötaja tervisele ning kavandab abinõud nende riskide maandamiseks ja töötaja tervisekahjustuste ennetamiseks. Näiteks peab tööandja arvestama, kuidas mõjub kuvariga töö töötaja silmanägemisele ja nägemisprobleemide korral tuleb ette näha abinõud, nt prillide võimaldamine. Samuti on tööandjal kohustus luua tervisekahjustusega töötajale sobivad töötingimused, mis tähendab, et tööandja peab teadma, millised on töötaja tervise seisundist tulenevad piirangud või tingimused, millega tuleb töökeskkonnas arvestada. Seejuures on tööandjal kohustus muuta töötaja töökoht ligipääsetavaks ja konkreetse töötaja jaoks kasutatavaks (TTOS § 10¹ lg 4). See võib tähendada nii füüsilist ligipääsu töökohale kui ka sobivate töövahendite kasutamist. Arvestada tuleb, et reeglina puudub tööandjal vajadus konkreetset diagnoosi teada ning lähtuda tuleb mõistlikust ja minimaalsest teadmistest, mis on vajalik töökeskkonna riskide maandamiseks ja sobivate abinõude rakendamiseks.

Töötervishoiuteenuse korraldamisel peab tööandja teadma töötaja kaudseid terviseandmeid, näiteks vajadust kohandada töötool, -laud või -ruum töötaja vajadustele vastavaks. Samuti vajab tööandja töötervishoiuarstilt infot konkreetse töötaja töötingimuste muutumise või muude tervist edendavate meetmete vajalikkuse kohta. Näiteks peab tööandja teadma, kui töötaja vajab töötamiseks prille, kui töötajale tuleb tagada randmetugi või pakkuda tööstressi maandamiseks psühholoogilist nõustamist. Esitatud näited viitavad teatud terviseprobleemide esinemisele, kuid ilma vastavat infot teadmata, ei ole tööandjal võimalik sobivaid meetmeid rakendada ega tööga seotud terviseprobleeme ennetada.

Tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimisel on tööandjal kohustus uurida kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi, olenemata nende tagajärje ulatusest. Tööandjale saab seejuures teada, millise vigastuse töötaja sai või milles seisneb haigestumine. Vastasel juhul muutuks sisutühjaks tööandja uurimistegevus, mille eesmärk on kõikide asjaolude igakülgne väljaselgitamine. Tööandjal peab uurimise järel olema võimalik ennetada ka kõiki sarnaseid juhtumeid, et vältida edaspidi teistel töötajatel sarnastel juhtumitel tervisekahju tekkimist. Ka antud juhul ei ole tööandjal enamasti vaja konkreetset diagnoosi, vaid piisab teadmistest, et töötaja sai peavigastuse, mis tekkis seetõttu, et töötaja ei kandnud turvatsoonis kiivrit. Samuti ei ole tööandjal vaja teada kutsehaigestumise konkreetset diagnoosi, küll aga on vaja teada fakti, et töötajal on kutsehaigus diagnoositud, ning seda, millised töökeskkonna ohutegurid on kutsehaiguse põhjustanud.

Töötajale haigushüvitise maksmisel ei saa tööandja teada küll konkreetset diagnoosi, aga saab teada töötaja haigestumisest ning haigestumise perioodi. Ilma vastavat infot teadmata ei ole tööandjal võimalik töötajale TTOS §-st 12² tulenevat haigushüvitist maksta.

Tööandja peab tagama, et töötaja isikuandmeid, sealhulgas terviseandmeid, on õigus töödelda ning neile on ligipääs ainult nendel töötajatel, kellele tööandja on andnud volituse nimetatud ülesandeid täita. Üldjuhul on selleks töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitev töötaja, kes on tööandja poolt määratud ettevõttes täitma töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi. Töötajatel või tööandja esindajal, kes selliseid ülesandeid ei täida, puudub reeglina vastavate isikuandmete teadmise vajadus. Tööandja peab tagama, et isikuandmeid töötlevad ja neile ligipääsu omavad vaid töötajad, kes on selleks tööandjalt saanud vastava ülesande.

Lisaks peab tööandja määrama isikuandmete säilitamise tähtajad, kusjuures osade eespool nimetatud tegevuste puhul tulenevad andmete säilitamise tähtajad TTOS-st. Näiteks on tööandja kohustatud säilitama riskianalüüsi ja tegevuskava ning tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise andmeid 55 aastat. Töötervishoiuteenuse osutamisega seotud andmeid tuleb säilitada kümme aastat töötervishoiuteenuse osutamisest arvates. Muudel juhtudel peab tööandja arvestama, et isikuandmeid säilitatakse üksnes nii kaua, kuni see on eesmärgipärane ja vajalik.

Eelnõu § 1 punktiga 12 täpsustatakse TTOS § 13² lõike 1 punkti 7 sõnastust, mis puudutab tervisekahjustusega töötaja mõistet. TTOS § 13² lõike 1 punkti 7 eesmärk on sätestada tööandja kohustus toimetada tööl tervisekahjustuse saanud töötaja lähtuvalt arsti suunistest kas tervishoiuasutusse või koju. Seega on tegemist olukorraga, kus töötajal ilmneb töökohal mõni terviserike või juhtub temaga nt tööõnnetus, mistõttu ta vajab arstiabi ja peab minema tervishoiuasutusse või ta ei saa enam samal päeval tööd teha ja peab minema koju. Eeltoodust tulenevalt täpsustatakse õigusseaduse huvides, et tööandja peab tagama tervisekahjustuse saanud töötaja toimetamise tervishoiuasutusse või koju. Muudatus on ajendatud ka käesoleva eelnõu § 1 punktidest 3 ja 4, millega asendatakse TTOS §-s 10¹ mõiste „puudega töötaja“ mõistega „tervisekahjustusega töötaja“. Kuivõrd kehtiv TTOS § 13² lõike 1 punkt 7 kasutab samuti mõistet „tervisekahjustusega töötaja“, kuid seda teises tähenduses, on selguse huvides mõistlik nimetatud sätte sõnastust täpsustada.

Eelnõu § 1 punktidega 19–22 muudetakse TTOS § 19–19² lähtuvalt käesoleva eelnõuga tehtavatest muudatustest töötervishoiuteenuse osutamise korralduses (vt eelnõu § 1 punkti 11 selgitusi). TTOS §-s 19 sätestatakse, milliseid töötervishoiuteenuseid võivad erinevad töötervishoiuspetsialistid osutada lisaks TTOS §-s 13¹ nimetatud töötervishoiuteenusele (**eelnõu § 1 punkt 19**). Sellisteks teenusteks on töökeskkonna riskianalüüsi tegemine, sealhulgas ohutegurite parameetrite mõõtmine, tööandja nõustamine töö kohandamisel töötaja võimetele ja tervise seisundile vastavaks, tööandja nõustamine töövahendite ja isikukaitsevahendite valikul ja kasutamisel ning töötingimuste parandamisel ning tööandja ja töötaja psühholoogiline nõustamine. Nimetatud teenuseid võivad osutada erinevad valdkonna spetsialistid vastavalt oma pädevusele.

Eelnõuga sätestatakse kõik töötervishoiuteenuse osutajana tegutsemise eelduseks olevad nõuded ühes paragrahvis (§ 19) ja sellega seoses tunnistatakse kehtetuks § 19¹ (**eelnõu § 1 punkt 20**). Eelnõuga ei muudeta töötervishoiuteenuse osutajale seatud nõudeid ehk võrreldes kehtiva õigusega ei ole eelnõus esitatud § 19 lõikeid 2–6 sisuliselt muudetud.

TTOS § 19² lõike 1 punkt 3, mis sätestab, et töötervishoiuspetsialist teatab tervisekontrolli tulemustest ettevõtte juhtkonnale ainult seda, millised piirangud on töötajale tööülesannete täitmiseks seatud tervise vastunäidustuste tõttu, tunnistatakse kehtetuks. Töötaja tervisekontrolliga seotud töötervishoiuarsti kohustused on sätestatud TTOS §-s 13¹ ja selle alusel kehtestatud määruses, mis näeb ette, et tööandjale esitatakse tervisekontrolli otsus töötaja tööle sobivuse kohta ning ettepanekud töökeskkonna ja töötingimuste muutmiseks, samuti töötaja tervise edendamiseks. Muid töötaja terviseandmeid (nt diagnoosid, haigusseisundid vms) ei ole tööandjal õigus teada ja

töotervishoiuarst neid tööandjale ei edasta. Seega, kuivõrd nimetatud põhimõte tuleneb TTOS §-st 13¹, ei ole põhjust seda §-s 19² (**eelnõu § 1 punkt 21**) eraldi mainida.

Eelnõu § 1 punktiga 22 tunnistatakse kehtetuks sotsiaalministri 18. juuni 2014. a määrus nr 35 „Töotervishoiuspetsialistide tööülesanded töotervishoiuteenuse osutamisel“, kuna nimetatud määruses toodud erinevate töotervishoiuspetsialistide tööülesanded vastavad sisuliselt TTOS §-s 19 sätestatud töotervishoiuteenustele ja ei oma seega eraldiseisva määrusena täiendavat lisandväärtust. Töotervishoiuspetsialistidel on õigus osutada §-s 19 sätestatud töotervishoiuteenuseid vastavalt oma pädevusele.

Eelnõu § 1 punktidega 23–25 muudetakse tööõnnetuste käsitlust TTOS-is. Kehtiva TTOS § 22 lõike 2 kohaselt jagatakse tööõnnetused kergeks, raskeks ja surmaga lõppenud tööõnnetuseks, kusjuures raskeks loetakse tööõnnetust, mis põhjustas töötajale raske kehavigastuse või eluohtliku seisundi. Tööõnnetuse raskusastme määrab arst. Seejuures on arstil otsustusõigus, kas hinnata konkreetne tööõnnetus kergeks või raskeks lähtuvalt tekkinud tervisekahjustusest. Õigusakti tasandil ei ole paika pandud kriteeriumeid, mille alusel liigitada õnnetused kergeks ja raskeks. Näiteks on praktikas juhtumeid, kus õnnetus on klassifitseeritud kergeks, kuid sellega kaasneb pikk üle 30-päevane töövõimetus või on õnnetus klassifitseeritud raskeks, kuid sellega ei ole kaasnenud ühtegi töövõimetuspäeva. Kirjeldatud näited ilmestavad seda, et õnnetuse klassifitseerimine kergeks või raskeks sõltub arsti subjektiivsest hinnangust.

Praktikas kasutatakse tööõnnetuse raskusastet vaid statistilistel eesmärkidel. Näiteks ei ole see Tööinspeksioonile aluseks otsustamiseks, kas tööõnnetuse uurimine algatada või mitte. Tööinspeksioon otsustab tööõnnetuse uurimise lähtuvalt õnnetuse asjaoludest, mitte sellest, kas arst on liigitanud õnnetuse kergeks või raskeks. Näiteks võib tööõnnetuse asjaoludest lähtuvalt ka kerge õnnetus olla selline, mida Tööinspeksioon peab vajalikuks uurida.

Ka tööandja kohustus tööõnnetusi uurida ei sõltu sellest, kas tööõnnetus on klassifitseeritud kergeks või raskeks. Tööandjal on kohustus registreerida kõik tööõnnetused ja neid uurida ning esitada tööõnnetuse kohta uurimisraport Tööinspeksioonile, kui tööõnnetuse tagajärg on ajutine töövõimetus. Töötajal on aga õigus nõuda tööõnnetuse tagajärjel tekkinud kahjude hüvitamist tööandjalt ning saada riigi pakutavaid hüvitisi ja teenuseid sõltumata tööõnnetuse raskusastmest.

Eeltoodust tulenevalt ei oma tööõnnetuse jagamine kergeks ja raskeks sisulist väärtust ühelegi osapoolele ja seetõttu kaotatakse TTOS-is vastav määratlus (TTOS § 22 lg 3 tunnistatakse kehtetuks).

Sellega seonduvalt täpsustatakse TTOS § 22 lõikes 3, et arst teavitab Tööinspeksiooni surmaga lõppenud tööõnnetusest ja tööõnnetusest, mille tagajärjel määrati töötajale ajutine töövõimetus. TTOS § 22 lõikes 4 täpsustatakse, et tööandja peab viivitamata teavitama Tööinspeksioonile eluohtliku seisundi või surmaga lõppenud õnnetusest ning surmaga lõppenud tööõnnetusest ka politseid. Olukorras, kus töötajal on tekkinud tööõnnetuse tagajärjel silmnähtavalt eluohtlik seisund, korraldab tööandja kiirabi ja vajaduse korral politsei kutsumise ning sellistest juhtumitest tuleb teavitada ka Tööinspeksiooni, tagamaks, et info jõuaks võimalikult kiiresti Tööinspeksioonini, kes vajaduse korral saab algatada juhtumi uurimise.

Eelnõu § 1 punktiga 26 täpsustatakse töotervishoiuarsti ülesandeid kutsehaiguse diagnoosimisel. Eelnõuga lisatakse seadusesse põhimõte, et töotervishoiuarst peab kutsehaiguse diagnoosimisel vestlema nii töötaja kui tööandjaga ning vajaduse korral külastama töökeskkonda, mis võis olla kutsehaiguse väljakujunemisega seotud. See võimaldab töotervishoiuarstil koguda vajalikku infot

töötaja töökeskkonna ja teda mõjutanud ohutegurite kohta ning saada infot töötaja üldise tervisekäitumise kohta, mis annab töötervishoiuarstile aluse põhjendatud juhul kutsehaiguse diagnoosimiseks.

Eelnõuga täpsustatakse, et TTOS § 23 lõikes 5 kehtivad põhimõtted kutsehaiguse diagnoosimisel kehtivad ka tööst põhjustatud haiguse diagnoosimisel. Kehtivas TTOS-is ei ole reguleeritud töötervishoiuarsti tegevusi tööst põhjustatud haiguse diagnoosimisel. Tööst põhjustatud haiguse diagnoosimisel on sarnaselt kutsehaiguse diagnoosimisega oluline tuvastada põhjuslik seos töötaja terviseprobleemi ja töökeskkonna ohutegurite vahel ning selleks on oluline, et töötervishoiuarst tutvuks töökeskkonna riskianalüüsi tulemustega, vestleks tööandjaga ja külastaks vajaduse korral töökeskkonda, samuti vestleks töötajaga ja tutvuks töötaja terviseandmetega.

Eelnõu § 1 punktidega 27–29 ja 32 muudetakse tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite koostamise ja esitamise korda. Muudatused on seotud töökeskkonna andmekogu arendustega, mille raames luuakse tööandjale tööõnnetuste uurimise moodul, mis võimaldab tööandja koostada tööõnnetuse uurimise raport töökeskkonna andmekogus või see sinna üles laadida. Samuti võimaldatakse kutsehaigestumise uurimise raporteid edastada Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu. Alternatiivina jääb tööandjale võimalus edastada raport kirjalikult Tööinspeksioonile (nt allkirjastatud raport e-kirja teel). Muudatuse tulemusena ei pea tööandja enam säilitama tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raporteid oma ettevõttes paberil või elektrooniliselt, vaid neid säilitatakse töökeskkonna andmekogus. Muudatus puudutab kõiki kutsehaigestumise uurimise raporteid ja neid tööõnnetuse uurimise raporteid, mida tööandja on kohustatud esitama Tööinspeksioonile, st ajutise töövõimetusega ja surmaga lõppenud tööõnnetuste uurimisraporteid. Neid tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raporteid, mis on koostatud enne 1. septembrit 2022. a, peab tööandja sarnaselt kehtiva õigusega säilitama 55 aastat, kusjuures tööandjal on õigus otsustada säilitamise viisi üle (nt kas paberil või elektrooniliselt).

Tööandjal on TTOS § 24 lõike 1 kohaselt kohustus uurida kõiki tööõnnetusi, st ka neid tööõnnetusi, mille tagajärjel töötajale ajutist töövõimetust ei määratud. Selliste tööõnnetuste puhul ei ole tööandjal kohustust koostada uurimisraportit ega esitada seda Tööinspeksioonile. Nende tööõnnetuste uurimise tulemused peab tööandja endiselt säilitama oma ettevõttes sobival viisil (kas paberil või elektrooniliselt) 55 aastat. Tööandja peab olema vajaduse korral valmis tõendama tööõnnetuse uurimist Tööinspeksioonile, kui Tööinspeksioon on algatanud tööandja suhtes järelevalvemenetluse, esitades selleks Tööinspeksioonile andmed tööõnnetuse uurimise kohta.

Eelnõu § 1 punktiga 30 täpsustatakse õigusselguse eesmärgil TTOS § 24² sõnastust seoses Sotsiaalkindlustusameti (SKA) makstava tööõnnetuse ja kutsehaiguse kahjuhüvitisega. Kehtiva õiguse kohaselt maksab SKA kahjuhüvitist tööandja õigusjärglaseta likvideerimise korral ehk SKA võtab üle tööandja kahjuhüvitise maksmise kohustuse, kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud ja tööandjale ei ole tekkinud õigusjärglast. Praktikas tähendab see seda, et SKA maksab inimesele kahjuhüvitist siis, kui ettevõtte on äriregistrist kustutatud ja talle ei ole tekkinud õigusjärglast.

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja äriseadustiku kohaselt on likvideerimine protsess, mis toimub pärast seda, kui on otsustatud juriidilise isiku lõpetamine (vabatahtlik või sunniviisiline). Likvideerimine on äriühingule kuuluva vara jaotamine, mis on suunatud võlausaldajate huvide kaitsmisele. Pärast likvideerimist juriidiline isik kustutatakse registrist ja sellega loetakse juriidiline isik lõppenuks. Võimalik on ka registrist kustutamine ilma likvideerimiseta. See tähendab, et äriregistrist kustutamise loetakse äriühing lõppenuks ja selle äriühingu vastu ei saa enam mistahes nõudeid esitada. Kui äriühingul selleks ajaks õigusjärglast ei ole, ei saa seda tekkida ka hiljem. Seega ei ole kehtiva õiguse kohaselt mõisted *likvideerimine* ja *lõppemine* sünonüümid.

Eeltoodust tulenevalt on korrektne kasutada TTOS-is sõna *lõppenud*, mitte *likvideeritud* ja seetõttu asendatakse eelnõuga TTOS-is sõna *likvideerimine* sõnaga *lõppemine* mõistega. Eelnõuga ei muudeta kahjuhüvitise maksmise põhimõtteid, vaid viiakse TTOS-i sätte sõnastus kehtiva praktikaga kooskõlla.

Eelnõu § 1 punktiga 31 täpsustatakse töötervishoiuteenuse osutaja üle järelevalve tegemist. Töötervishoiuteenuse osutajate üle teeb järelevalvet Terviseamet. Järelevalve käigus kontrollib Terviseamet TTOS §-des 13¹, 19 ja 19² sätestatud nõuete täitmist. Võrreldes kehtiva õigusega tuuakse selgelt välja, et Terviseameti järelevalve hõlmab töötervishoiuteenusele seatud nõuete täitmise kontrollimist, sealhulgas seda, kas töötervishoiuarst on osutanud kõiki TTOS § 13¹ lõikes 3 nimetatud teenuseid, kas töötervishoiuteenuse osutamisega soetud andmed on dokumenteeritud ja säilitatud jms. Lisaks on Terviseametil pädevus teha järelevalvet tervishoiuteenuste korraldamise seaduses (TTKS) sätestatud nõuete täitmise üle. Töötervishoiuarstid kui tervishoiutöötajad peavad järgima lisaks TTOS-is sätestatud nõuetele ka TTKS-is sätestatud nõudeid.

Eelnõu §-ga 2 muudetakse TLS § 8 alaealiste töötamisega seonduvalt.

Eelnõu § 2 punktiga 1 muudetakse TLS § 8 lõiget 4. Tööandja peab esitama alaealise tööle võtmisel Tööinspeksioonile andmed alaealise töötaja töötingimuste ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta, samuti alaealise seadusliku esindaja nõusoleku kohta. Kui kehtiva korra kohaselt pidi tööandja nimetatud andmed esitama töötamise registrisse, siis edaspidi tuleb tööandjal andmed esitada Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kuivõrd Tööinspeksioon vajab nimetatud andmeid selleks, et kontrollida ega töö ole alaealisele keelatud ning kas töötingimused on seaduses sätestatud nõuetega kooskõlas, on igati mõistlik, et Tööinspeksioon saab menetluse läbi viia töökeskkonna andmekogus olevate andmete alusel, mitte pärides eraldi andmeid töötamise registrist.

Eeltoodud muudatusega seoses täpsustatakse ka TLS § 8 lõikes 5, et tööinspektor võtab TLS § 8 lõikes 4 nimetatud andmed aluseks, et hinnata, kas alaealise töötingimused on seaduse nõuetega kooskõlas ning et töö ei ole alaealisele keelatud (**eelnõu § 2 punkt 2**).

Eelnõu §-s 3 sätestatakse seaduse jõustumine. Seadus on planeeritud jõustuma 2023. aasta 1. jaanuaril, et anda eelnõuga puudutatud osapooltele (tööandjad, töötajad, töötervishoiuteenuse osutajad) piisav aeg seadusemuudatustega tutvumiseks ja vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Eelnõu § 1 punktid 23–25, 27–29 ja 32 jõustuvad 2022. aasta 1. septembril, kuna need muudatused on seotud töökeskkonna andmekogu arendustega, mis on planeeritud valmima 2022. aasta 1. septembriks.

4. Eelnõu terminoloogia

Eelnõuga ei võeta kasutusele uusi mõisteid.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõu on puutumuses isikuandmete kaitse üldmäärusega (EL) 2016/679.

6. Seaduse mõjud

Planeeritud muudatustel võib tuvastada sotsiaalse mõju, mõju majandusele, mõju regionaalarengule ja mõju riigiasutuste töö korraldusele. Muudatustel puudub mõju keskkonnale ja riigi julgeolekule. Muudatused avaldavad mõju töötajatele, tööandjatele ja töötervishoiuteenuse osutajatele, riigiasutustest Tööinspeksioonile ja Terviseametile.

Käesolev peatükk ei käsitle eelnõu tehnilisi muudatusi, mis õigusselgust parandavad, kuid ei too kaasa mõjusid.

Muudatus 1: TTOS-s sätestatakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine kaugtöö korral

Kuna kaugtöö korral on töötamiskoht väljaspool tööandja territooriumi, siis on tööandjal piiratud kontroll töötamiskoha töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine osas ning osa vastutusest töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest langeb töötajale. Muudatuse tulemusena tagab tööandja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete järgimise kaugtöö korral, kui see on mõistlikult teostatav.

Mõju sihtrühm 1: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat¹.

Eesti tööelu-uuringu (2015.a) andmetel oli kaugtööd tegevaid töötajaid 18%-s vähemalt viie töötajaga organisatsioonides. Enim on kaugtöö kasutusel MTÜ-des ja sihtasutustes (29%), vähem äriühingutes (18%) ning riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes (14%). Teenindussektoris võimaldatakse töötajatele kaugtööd 1,4 korda suurema tõenäosusega kui tööstussektoris. Kaugtööd võimaldavate tööandjate hulk võib muudatuse tulemusel mõnevõrra suurened. Sihtrühma suurus on keskmine.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatuse tulemusel saavad tööandjad lihtsamini ja teadlikumalt võimaldada oma töötajatele kaugtöö tegemist, kuna muutub selgemaks, kuidas kaugtöö korral järgida töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid. Muudatusega täpsustatakse olemasolevaid tööandja kohustusi töötervishoiu ja -ohutuse tagamisel, võttes arvesse kaugtöö eripära. Ka kehtiva TTOS-i järgi on tööandja kohustatud töötajat tööohutus- ja töötervishoiu alal juhendama, kuid märkimisväärne osa tööandjatest ei tee seda kaugtööd tegevate töötajate puhul. 2015. aasta tööelu-uuringus vastas 68% kaugtööd võimaldavatest ettevõtetest/asutustest, et annab tavapärastest tööruumidest väljaspool töötavatele töötajatele tööohutusjuhiseid ja kontrollib, et töötamine oleks ohutu (ülejäanud 32% seda ei teinud). Neist omakorda 60% kontrollis, et töötajad järgiksid ohutusnõudeid. Kõige enam kontrollitakse kaugtöö tegijate tööohutust väikestes 5–9 töötajaga ettevõtetes/asutustes, kus seda teeb 90%, suurematest ettevõtetest/asutustest teeb seda aga 61–69%.

Tööandja koormus suureneb seetõttu, et tööandjal tekib kohustus kaugtööd tegevate töötajate juhendamiseks selgitada välja kaugtööst tulenevad võimalikud ohutegurid, nende kahjulikud mõjud ja tervisekahjustuse vältimise abinõud.

Kuna kaugtöö puhul arvestatakse muudatuse kohaselt tööandja piiratud võimalusi TTOS-i nõuete täitmisel ning töötajal on vastutus tagada kaugtöö tegemise ajal nõuete täitmine vastavalt tööandja juhistele, võivad tööandjad olla enam motiveeritud kaugtööd võimaldama. See omakorda võimaldab

¹ Ettevõtete arv Tööinspeksiooni andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

tööandjatel enam kaasata erinevate oskuste ja teadmistega töötajaid, kelle jaoks on oluline võimalus töötada väljaspool tööandja tööruume.

Mõju ulatus tööandjate jaoks on keskmine – tööandja peab tervishoiumeetmeid kohandama vastavalt kaugtöö eripäradele, samas ei kaasne tööandja jaoks uusi kohustusi, mis tekitaks kohanemiskulusi. Kuna muudatustega kaasnevate TTOS-i nõuete täitmine on regulaarse loomuga tegevus, on mõju sagedus keskmine. Ebasoovitavate mõjude riski ei tuvastatud. Et muudatuse sihtrühmaks on 18% tööandjatest, on kokkuvõttes mõju tööandjatele oluline.

Mõju sihtrühm 2: töötajad

Statistikaameti 2020. aasta andmetel on Eestis 586 300 palgatöötajat.

Eesti tööjõu-uuringu andmetel moodustasid 2020. aastal kaugtööd tegevad töötajad 23,8% kõigist tööga hõivatutest. Kuna muudatus võib mõjutada kõiki kaugtööd tegevaid töötajaid, on sihtrühma suurus keskmine.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusega selgineb tervishoiu ja -ohutuse korraldus kaugtööd tegevate töötajate puhul, mistõttu paranevad töötajate teadlikkus, võimalused ja oskused vältida töökeskkonna ohtusid kaugtöö tegemise korral. See võimaldab ennetada kaugtööst põhjustatud terviseprobleemide esinemist.

Samuti võib muudatusel olla positiivne mõju nende töötajate jaoks, kes soovivad kaugtöö vormis töötada, kuid tööandja pole seda võimaldanud ebaselgete ja paindumatute tervishoiu ja tööohutuse nõuete tõttu. Laiemalt võib esineda positiivne mõju tööhõivele, kui tööandjate suurem valmisolek kaugtööd võimaldada toob tööturule juurde töötajaid, kelle jaoks on oluline võimalus täita tööülesandeid väljaspool tööandja tööruume (nt töö- ja pereelu ühitamiseks või töötajate jaoks piirkondades, kust igapäevane liikumine tööle võib olla raskendatud). Töötajatele kaugtöö võimaldamise nõuete sätestamine seaduses avaldab mõningast positiivset mõju regionaalarengule, kuna kaugtöö annab võimaluse teha tööd ka siis, kui inimese töö ja elukoht asuvad Eesti eri piirkondades. Muudatuse tulemusel suureneb eelduslikult kaugtööd võimaldavate tööandjate ja kaugtööd teha soovivate töötajate hulk ning seeläbi on võimalik parandada tööhõivet ja elukvaliteeti maapiirkondades ja keskustest kaugemal äärealadel.

Kõige olulisem kaugtöö võimaldamise eeldus on siiski töö iseloom, mis ei nõua pidevat tööandja ruumides kohalviibimist (tööelu-uuringu järgi on 46% jaoks kaugtööd võimaldanud tööandjatest see peamine põhjus, miks kaugtööd võimaldatakse). Samuti aitab muudatus kaugtööd tegevatel töötajatel ennetada tööga seotud tervisekahjustusi, kuna Centari tehtud juhtumiuuringust selgus², et mitte üheski vaadeldud kaugtööd võimaldavatest ettevõtetest polnud tagatud tervishoiu ja -ohutuse nõudeid kaugtööks. Vaid ühel juhul anti töötajatele teada, et kontoris kehtivaid tööohutus- ja tervishoiunõudeid tuleb täita ka kaugtööl.

Kuivõrd kaugtöö tegemisel kaasneb töötaja jaoks suurem vastutus tagada kaugtöö ajal nõuete täitmine vastavalt tööandja juhiste, võib sellega kaasneda risk, et kui töötaja töötingimusi ise hoolikalt ei jälgi, toob pikaajaline kaugtöö kaasa terviseriski. Seetõttu on oluline, et töötegitajatel

² Rakendusuuringu keskus Centar. (2009). Kaugtöö Eesti organisatsioonides, juhtumiuuring. Kättesaadav: <https://centar.ee/case-studies/estonian-kaugtoo-estoni-organisatsioonides-juhtumiuuringud/>

oleksid head teadmised sellest, kuidas vajalikke töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid täita. Tööelu-uuringu järgi on kaugtööd teinud töötajate hinnangud enda teadmistele optimistlikud. 73% kaugtööd teinud töötajatest leiab, et neil on piisavalt teadmisi, et vältida tööl vigastusi ja terviseprobleeme, lisaks leiab 25%, et neil on pigem piisavalt teadmisi. Lisaks juhendamise käigus saadud teadmistele aitab kaugtööd tehes tööga seotud haigusi ennetada ka tervisekontrolli läbimise kohustus.

Mõju ulatus töötajate jaoks on keskmine, sest vastutuse suurenemisega võivad kaasned muudatused töötajate käitumises, kuid nendega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskursusi. Kuna muudatustega kaasnevate TTOS-i nõuete täitmine on regulaarse loomuga tegevus, on mõju sagedus keskmine. Mõjude riskiks võib pidada seda, kui töötaja ei jälgi oma töötingimusi kaugtöö tegemise ajal piisavalt hoolikalt ning sellel on negatiivne mõju tema tervisele. Riski aitab maandada tööandja kohustus juhendada töötajaid lähtuvalt kaugtöö võimalikest ohuteguritest ning selgitada välja abinõud tervisekahjustuste vältimiseks. Kuna sihtrühma moodustavad kõik kaugtööd tegevad töötajad, on kokkuvõttes mõju oluline.

Muudatus 2: TTOS-s sätestatakse tööandja kohustus tagada töötervishoiuteenuse osutamine töökohal

Kehtiva õiguse kohaselt on tööandjal kohustus korraldada töötajate tervisekontroll ja soovi korral muude töötervishoiuteenuste osutamist ettevõttes (nt töötervishoiualane nõustamine jms).

2020. aastal tehtud töötervishoiuteenuse uuringust³ selgus, et tööandjad ei panusta piisavalt tervisedendusele töökeskkonnas ega oska pikemas plaanis näha selle mõju töötajate töövõime säilitamisele. Enamasti piirduakse minimaalsete tegevustega, mis on hädavajalikud/kohustuslikud (nt töötajate juhendamine konkreetsetes tööloikudes, isikukaitsevahendite jagamine töötajatele). Tööandjad ei oska näha terviklikus tervisedenduses suuremat kasutegurit ei ettevõtte finantsnäitajatele ega üldisele töötajaskonna healole. Analüüsi tulemused näitavad, et tervisekontrolli aluseks olevad riskianalüüsid on tööandja jaoks suuresti kas formaalsed või ei ole neid sihtotstarbeliselt rakendatud. Samuti selgus analüüsist, et tööandjate hinnangul ei seostu töötervishoiuarstide töös kasutatavad meetodid (tervisekontrolli käigus tehtavad analüüsid ning analüüsides põhjal antud soovitused ja otsused) sageli konkreetse ettevõtte töökeskkonna eripäradega ja töötajate personaalsete tervisenäitajatega ning ei põhine ettevõtte töökorraldusel. Samuti ei külasta kõik töötervishoiuteenuse osutajad organisatsiooni – peamiselt käiakse suurtes ettevõtetes, kus esineb korraga väga mitmesuguseid ohutegureid.

Eelnõu sätestab tööandja kohustuse tellida laiem töötervishoiuteenus, mis põhineb tööandja ja teenuseosutaja tihedal koostööl ja mille eesmärk on tagada ettevõttes süsteemne töötervishoiu juhtimine. Töötervishoiuteenuse kohustusliku osana lisandub tööandjale kohustus tellida ettevõtte töötervishoiu olukorra terviklik analüüsimine. Muudatus avaldab mõju tööandjatele, töötajatele ja töötervishoiuteenuse osutajatele, samuti Tööinspeksioonile ja Terviseametile.

Mõju sihtrühm 1: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat⁴. Mõju sihtrühm on suur, kuna mõjutab kõiki Eesti tööandjaid.

³ Töötervishoiuteenuse uuring, Tartu Ülikool RAKE ja Tallinna Tervishoiu Kõrgkool 2020.

Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/ttu_lopparuanne.pdf

⁴ Ettevõtete arv Tööinspeksiooni andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

Eesti tööelu-uuringu (2015.a) andmetel korraldatakse 89%-s rohkem kui viie töötajaga organisatsioonides terviseohtude hindamist ning 75% organisatsioonide töötajad on viimase kolme aasta jooksul käinud töötervishoiuarsti juures tervisekontrollis. Tervisekontrolli hindab väga heaks 23% tööandjatest.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Kehtiva õiguse järgi on tööandja kohustatud korraldama töötajatele tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures. Ühe tervisekontrolli hind varieerub hinnanguliselt vahemikus 60–140 eurot sõltuvalt tervisekontrolli sisust, mis omakorda sõltub ametikohast ja töökeskkonna ohuteguritest. Arvestades senist praktikat on Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi hinnangul ettevõtte töötervishoiu olukorra tervikliku analüüsimise ja tööandja nõustamise kulu keskmiselt 600 eurot aastas ühe tööandja kohta, kuid täpne kulu sõltub ettevõtte suuruselt ja riskitasemest ehk väiksema ettevõtte puhul on kulu tõenäoliselt väiksem.

Lisaks rahalisele kulule on tervisekontrollide korraldamine seotud ajakuluga. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüsi⁵ järgi moodustavad töötajate tervisekontrolliga seotud rahalised kulud 15% tööandja töötervishoiuga seotud kogukuludest ning töötajate tervisekontrolliga seotud ajakulu moodustab 12% tööandja kogu töötervishoiuga seotud ajakulust. Samas on TTOS-i kogukulude osakaal äriühingu kogukuludest vaid 0,3%.

Euroopa ettevõtete uuringu ESENER andmetel on töötervishoiuga tegelemise olulisimad takistused seadustest tulenevate kohustuste keerukus, paberimajandus ja bürokraatia ning aja- ja personalipuudus. Näiteks töötajate haiguse tõttu puudumise regulaarne analüüs toimub Eestis vaid 18% (EL keskmiselt 50%) ettevõtetes. Töötervishoiumeetmete on ette nähtud aastaeelarve Eestis 29% (EL keskmiselt 43%) ettevõtetes.⁶

Muudatuste tulemusena võivad suureneda tööandjate kulud (nii ajakulu kui rahaline kulu) töötervishoiuteenuse korraldamisele, kuna lisaks tervisekontrolli korraldamisele on edaspidi kohustuslik osa teenusest ka ettevõtte terviku analüüsimine ja tööandja nõustamine. Kulud suurenevad nendel ettevõtetel, kes varem on tellinud töötervishoiuteenuse osutajalt vaid töötajate tervisekontrolli, kuid muid kaasnevaid teenuseid (nõustamine jms) ei ole tellinud. Täpsed kulud sõltuvad ettevõtte suuruselt, tegevusalast, riskitasemest jms, kuivõrd teenuse hind kujuneb turu tingimustes ning teenuse maht ja hind sõltuvad ettevõtte eripäradest.

Samas on oluline arvestada, et investering töötajate tervisesse on pikas perspektiivis tööandjale kasumlik. Näiteks 2011. aastal tehtud rahvusvaheline töötervishoiuga seotud kulu-tulu analüüs näitab, et 1 euro suurune investering töötaja kohta aastas toob ettevõttele tagasi 2,2 eurot.⁷

Kvaliteetsema töötervishoiuteenuse pakkumine ning sisuline koostöö tööandja ja töötervishoiuarsti vahel töötervishoiu korraldamisel aitab parandada töökeskkonda ja ennetada töötajate

⁵ Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüs. Ernst & Young 2010. Kättesaadav: http://www.tooelu.ee/UserFiles/Uuringud/EY_TTOS_Analuusiraport_24032010_FINAL-1-.pdf

⁶ Enterprise survey on new and emerging risks (ESENER-3) <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/et/survey/datavisualisation/2019>

⁷ International Social Security Association 2011. The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies.

Kättesaadav: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=IDHt4iEQRFI-4ZxkOGm0EV0HmvBkWGrzFiz6m4bPETCqKnDWRKQ!539423187?id=48441>

terviseprobleeme, mis omakorda vähendab tööandjate kulusid, mis kaasnevad töötajate haigestumise ning töölt eemalolekuga (haigushüvitised, töötaja asendamise kulud ja kasumi kaotus).

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötervishoiuteenuse korraldus ettevõttes on regulaarne tegevus. Mõju ulatust on keskmine, kuna muudatused eeldavad ettevõtetelt teatud kohanemist, kuid eeldatavalt ei kaasne olulisi kohanemiskulusi. Negatiivse mõjuna võib ilmneda täiendava kulu tekkides tööandjate soovimatus üldse teenust tellida. Selle riski maandamiseks on tagatud tõhus riiklik järelevalve Tööinspektsiooni poolt. Kokkuvõttes võib muudatuse majanduslikku mõju tööandjatele pidada oluliseks.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatuste abil paraneb töötervishoiuteenuse kvaliteet, kuna teenuse sisu on selgelt defineeritud. Muudatustega soodustatakse ettevõtetes süsteemse töötervishoiu käsitluse kujunemist, mis aitab parandada töökeskkonda, kaitsta töötajate tervist ning suurendada töötajate heaolu. Muudatuste tulemusena paraneb tööandjate ja töötervishoiuteenuse osutajate koostöö töötajate tervise kaitse ja töökeskkonna tervislikumaks kujundamise eesmärgil nii üksiktöötaja kui kollektiivi tasemel. Samuti muutuvad töötervishoiuarsti otsused ja soovitusid tööandjale selgemaks ja seeläbi töökeskkonnas lihtsamini rakendatavaks. Kvaliteetse tervisejuhtimise tulemuseks on tervem ja/või paindlikumalt töökeskkonda rakendatud töötaja.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötervishoiuteenuse korraldus ettevõttes on regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna muudatused eeldavad ettevõtetelt teatud kohanemist, kuid eeldatavalt ei kaasne olulisi kohanemiskulusi. Negatiivseid sotsiaalseid mõjusid muudatusega ei kaasne. Kokkuvõttes võib muudatusega kaasnevat sotsiaalset mõju tööandjatele pidada oluliseks.

Mõju sihtrühm 2: töötajad

Muudatus mõjutab kõiki Eesti töötajaid. Statistikaameti 2020. aasta andmetel on Eestis 586 300 palgatöötajat. Eesti tööelu-uuringu (2015. a) andmetel on oma praeguses organisatsioonis töötamise aja jooksul käinud tervisekontrollis 63% töötajatest. Tervisekontrolli hindab väga heaks 65% töötajatest.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatus omab positiivset mõju töötajate tervisele, kuna kvaliteetne töötervishoiuteenus ning tööandja süsteemne töötervishoiu ja -ohutusega tegelemine töökeskkonnas aitab parandada töötajate töötingimusi, ennetada tööga seotud terviseprobleeme ja neid varakult avastada, vähendades töötajate haigestumist ning haiguse tõttu töölt eemalolekut. Vähemalt kolmandiku oma ööpäevast veedab inimene tööl, seega toob töötervishoiuteenuse kvaliteedi paranemine suure tõenäosusega kaasa positiivse mõju inimese terviseseisundile. Seeläbi on muudatustel positiivne mõju ka töötajate toimetulekule, kui võrd haigena olemisega kaasneb töötajatele ka märkimisväärne sissetuleku langus. Lisaks parandab keskendumine töötervishoiule töötajate ja tööandjate omavahelisi tõsuhteid, sest töötaja mõistab, et tema töötamise tingimused on tööandjale olulised.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötervishoiuteenuse korraldus, millega töötajad kokku puutuvad, on ettevõttes regulaarne tegevus. Muudatustega ei kaasne töötajatele kohanemiskulusi ega negatiivseid sotsiaalseid mõjusid. Kokkuvõttes võib pidada sotsiaalset mõju töötajatele oluliseks.

Mõju sihtrühm 3: töötervishoiuteenuse osutajad ja töötervishoiuarstid

Terviseameti andmetel on seisuga 21.10.2021 Eestis töötervishoiuteenuse tegevusluba 61 töötervishoiuteenuse osutajal. Terviseameti tervishoiutöötajate riikliku registri andmetel on Eestis 109 töötervishoiuarsti. Tervise Arengu Instituudi andmetel töötas 2020. aastal 69 töötervishoiuarsti.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Muudatusega suureneb töötervishoiuarstide ja töötervishoiuteenuse osutajate töökoormus, kuivõrd sisulisema ja laiapõhjalisema töötervishoiuteenuse osutamiseks on vaja rohkem aega ja inimesi. Töökoormuse kasv on tingitud sellest, et on suurenenud vajadus tegeleda ettevõtte kui tervikuga, mis sisaldab vajalikku tervisenäitajate analüüsi ja teisi tegevusi, et töötervishoiuteenuse osutaja meeskonnal oleks töökeskkonnast, seal valitsevatest terviseohtudest ja võimalikest maandamistegevustest terviklik ülevaade. Samas võimaldab komplekssem teenus töötervishoiuteenuse osutajatel hinda tellijale tõsta, kompenseerides seeläbi suuremat töökoormust. Teenuse hind kujuneb eraturu tingimustes nõudluse ja pakkumise mõjul.

Teenuseosutajad peavad panustama rohkem teenuse kvaliteedi parandamisele, mis esialgu võib tähendada teatud töökorralduslikke muudatusi nende teenuseosutajatele, kes seni on piirdunud vaid tervisekontrolli tegemisega. Pikemas plaanis ei tohiks see aga märkimisväärseid kohanemiskulusi teenuseosutajatele kaasa tuua, kuivõrd muudatustega ei panda töötervishoiuarstidele / töötervishoiuteenuse osutajatele kohustusi, mis ületaksid nende pädevust.

Mõju sagedus on suur, kuna muudatus mõjutab töötervishoiuteenuse osutaja igapäevatööd. Muudatus ulatus on keskmine, kuna eeldab teatud muudatusi teenuse pakkumises ja töökorralduses, samas ei kaasne sellega eelduslikult märkimisväärseid kohanemiskulusi. Ebasoovitavaid mõjusid muudatusega ei kaasne. Kokkuvõttes on majanduslikud mõjud teenuseosutajatele ja töötervishoiuarstidele olulised.

Mõju sihtrühm 4: riigiasutused Tööinspeksioon ja Terviseamet

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse asutuste korraldusele, kuludele ja tuludele

Kavandatav muudatus suurendab eelduslikult mõnevõrra järelevalveasutuste töökoormust, kuna nõuab inspektorite juhendamist ja koolitamist, et nad oleksid kursis õigusaktide muudatustega, mis on vajalikud järelevalve tegemiseks.

Muudatused mõjutavad vaid kahte riigiasutust ehk mõjutatav sihtrühm on väike. Mõju ulatus on keskmine, kuna sihtrühma jaoks kaasnevad mõningased muudatused, kuid ilmselt ei too need kaasa kohanemiskulusi. Mõju sagedus on keskmine, sest kokkupuude on regulaarne. Kokkuvõttes on mõju Tööinspeksioonile ja Terviseametile oluline.

Muudatus 3: TTOS-is sätestatakse tööandja õigus töödelda töötajate isikuandmeid, sealhulgas terviseandmeid, kui see on vajalik töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks

Ka kehtiva õiguse järgi on tööandjal õigus töödelda töötajate isikuandmeid, kui see on vajalik TTOS-ist tulenevate töötervishoiu- ja tööohutusala kohustuste täitmiseks. Eelnõuga sisuliselt tööandja õigusi ei laiendata vaid tagatakse õigusselgus isikuandmete töötlemisel.

Mõju sihtrühm 1: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat⁸. Mõju sihtrühm on suur, kuna mõjutab kõiki Eesti tööandjaid.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Kehtiva õiguse kohaselt annab töötervishoiuarst tervisekontrolli tulemusena hinnangu töötaja tervise seisundile ja edastab tööandjale otsuse töökeskkonna või töökorralduse töötajale sobivuse kohta ning vajaduse korral teeb ettepanekud töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks. Töötaja terviseandmeid (diagnoosid jms) otsusele ei märgita kuivõrd tööandjal ei ole õigust teada töötaja terviseandmeid, samuti ei märgi töötervishoiuarstid tervisekontrolli otsusele spetsiifilisi soovitusi, mis võivad kaudselt anda märku töötaja tervise seisundist.

Kehtiva korra tõttu ei ole täidetud töötervishoiu eesmärgid, tööandjal on keeruline sobivaid meetmeid töökeskkonnas rakendada, tervisekontrolli kasutegur on väiksem ning töötaja terviseprobleemid võivad süveneda. Selleks, et tööandja saaks töötajate terviseprobleemide ennetamiseks teha töökeskkonnas või töökorralduses vajalikud muudatused või rakendada sobivaid meetmeid, on oluline, et töötervishoiuarstid saaksid anda tööandjale piisavalt spetsiifilisi soovitusi. Eelnõus sätestatakse tööandja õigus töötervishoiu ja tööohutuse tagamise eesmärgil töödelda töötaja isikuandmeid, sealhulgas terviseandmeid, kui see on vajalik eelkõige riskianalüüsi koostamiseks ja abinõude rakendamiseks töötajate terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks, töötervishoiuteenuse korraldamiseks, tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimiseks ning haigushüvitise maksmiseks. Tööandjal ei ole õigus teada töötaja tervise seisundit kirjeldavaid diagnoose, tervisekontrolli käigus tehtud uuringute ja analüüside tulemusi ega muud seesugust, küll aga on tööandjal õigus saada töötervishoiuarstilt infot selle kohta, kas ja kuidas vajaksid töötaja töökoht ja töötingimused muutmist.

Muudatusel on positiivne mõju, kuna tööandja hakkab rohkem mõtlema töötingimuste kohandamisele vastavalt iga töötaja vajadustele, samuti töökeskkonna ohutegurite mõju vähendamisele töökeskkonnas ning töötajatevaheliste suhete parandamisele ja pingete alandamisele ettevõttes. Muudatus aitab kaasa töötervishoiuarsti soovitude paremale rakendamisele tööandja poolt. Tulemuseks on töötaja tervise hoidmine.

Mõju ulatus on keskmine, sest sihtrühma käitumises võivad kaasned muudatused, mis eeldavad sihiteadlikku kohanemist. Mõju sagedus on keskmine, sest töötajate tervisekontrolli korraldus on regulaarne, kuid mitte igapäevane tegevus. Muudatuse sotsiaalne mõju tööandjatele on oluline.

Mõju sihtrühm 2: töötajad

Statistikaameti 2020. aasta andmetel on Eestis 586 300 palgatöötajat.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusega võib eeldada mõningast positiivset mõju töötajatele. Töötaja jaoks suureneb kindlustunne, et tervisekahjustuse korral on tagatud tööandjapoolne mõistmine ning tegevus töötaja töökoha kohandamisel vastavalt töötaja vajadustele.

Mõju sagedus ja ulatus on väikesed, kuna töötaja jaoks on tervisekontroll ebaregulaarne sündmus. Kavandatud muutus ei too eelduslikult sihtrühma jaoks kaasa kohanemiskursi, küll aga võib

⁸ Ettevõtete arv Tööinspektsiooni andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

kaasneda teatud negatiivsete mõjude risk, kui tööandja saab kaudselt teada infot töötaja terviseseisundi kohta, millega töötaja nõus ei ole. Riski maandamiseks on oluline, et töötervishoiuarst räägib töötajaga läbi tervisekontrolli tulemused ja selgitab töötajale, milliseid soovitusi ja miks tööandjale tehakse. Muudatuse mõju sihtrühmale on oluline.

Muudatus 4: riikliku järelevalve tõhustamine töötervishoiuteenuse osutajate üle

Töötervishoiuteenuse osutajate üle teeb järelevalvet Terviseamet. Õigusselguse parandamiseks ja järelevalve selgemaks muutmiseks täpsustatakse eelnõus töötervishoiuteenuse osutajate üle tehtava järelevalve sisu. Sisuline ja regulaarne järelevalve on oluline meede töötervishoiuteenuse kvaliteedi tagamiseks.

Muudatus avaldab mõju riigiametitest Terviseametile, töötervishoiuteenuse osutajatele, tööandjatele ja töötajatele.

Mõju sihtrühm 1: Terviseamet

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Võrreldes kehtiva õigusega täpsustatakse eelnõus selgelt, et Terviseameti järelevalve hõlmab töötervishoiuteenusele seatud nõuete täitmise kontrollimist, sealhulgas seda, kas töötervishoiuarst on osutanud kõiki seaduses nimetatud kohustuslikke teenuseid, kas töötervishoiuteenuse osutamise kohta soetatud andmed on dokumenteeritud ja säilitatud jms.

Kuna töötervishoiuteenuse sisu muutub, kaasneb sellega ka Terviseametile täiendav järelevalvekoormus. Mõju sagedus on keskmine, kuna töötervishoiuteenuse osutajate üle järelevalve tegemine on regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna eeldab muudatusi Terviseameti töökorralduses, kuid sellega ei kaasne eeldatavalt kohanemisraskusi. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Kuigi muudatus mõjutab vaid ühte riigiasutust, võib järelevalve tõhustamise mõju Terviseametile pidada oluliseks.

Mõju sihtrühm 2: töötervishoiuteenuse osutajad

Terviseameti andmetel on seisuga 21.10.2021 Eestis töötervishoiuteenuse tegevusluba 61 töötervishoiuteenuse osutajal ning Terviseameti tervishoiutöötajate riikliku registri andmetel on Eestis 109 töötervishoiuarsti. Tervise Arengu Instituudi andmetel töötas 2020. aastal 69 töötervishoiuarsti.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Riikliku järelevalve tõhustamine töötervishoiuteenuse osutajate tegevuse üle mõjutab töötervishoiuteenuse osutajaid oma töökorraldust üle vaatama ja töötervishoiualast tegevust paremini organiseerima. Muudatuse peamine mõju teenuseosutajatele on mõningane aja- ja rahakulu ning halduskoormuse suurenemine.

Mõju sagedus on keskmine, kuna järelevalve on regulaarne tegevus. Mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike, kuna järelevalve tõhustamisega ei kaasne töötervishoiuteenuse osutajatele täiendavaid kohustusi. Kokkuvõttes on järelevalve majanduslik mõju töötervishoiuteenuse osutajatele väheoluline.

Mõju sihtrühm 3: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat⁹. Mõju sihtrühm on suur, kuna mõjutab kõiki Eesti tööandjaid.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Riikliku järelevalve tõhustamine parandab eelduslikult töötervishoiuteenuse kvaliteeti tööandja jaoks. Kvaliteetsem teenus avaldab positiivset mõju töökeskkonna parandamisele ja töötajate tervise kaitsele. Suureneb ka tööandjate endi vajadus oma ettevõttes valitsevate riskiteguritega kursis olla, mis kokkuvõttes parandab üldist töötervishoiu- ja tööohutusalast olukorda ettevõttes.

Mõju sagedus on keskmine (avaldub regulaarselt), mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda tööandjate käitumises olulisi muutusi). Kokkuvõttes on mõju pigem oluline.

Mõju sihtrühm 4: töötajad

Statistikaameti 2020. aasta andmetel on Eestis 586 300 palgatöötajat.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Järelevalve tõhustamine töötervishoiuteenuse osutajate üle avaldab eelduslikult töötajatele vaid positiivset mõju, kuna töötervishoiuteenus muutub ka töötajate jaoks kvaliteetsemaks, avaldab mõju töökeskkonna parandamisele ja töötajate tervise kaitsele.

Mõju sagedus, ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väikesed, kuna järelevalve tõhustamine töötervishoiuteenuse osutamise üle on sündmus, mis ei too töötajate jaoks kaasa kohanemiskursi. Muudatuse mõju sihtrühmale on väheoluline.

Muudatus 5: tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite koostamine, säilitamine ja Tööinspeksioonile edastamine muutub digitaalseks

Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite digiteerimine on seotud töökeskkonna andmekogu arendusega, mille raames luuakse tööandjale tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise moodul.

Kehtiva õiguse kohaselt täidab tööandja tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimise raporti vormi kas arvutis või paberil ning edastab tööandjale vastavalt võimalusele kas e-posti või posti teel.

Töökeskkonna andmekogu arendus muudab tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite koostamise ja esitamise korda, võimaldades tööandjal koostada uurimise raport töökeskkonna andmekogus või see sinna laadida. Elektrooniliselt vormistatud raporteid säilitatakse töökeskkonna andmekogus. Kui tööandja eelistab täita raporti vormi paberil, sätestatakse eelnõus tööandja kohustus edastada paberraport Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-posti teel).

Muudatus avaldab mõju tööandjatele ja Tööinspeksioonile.

⁹ Ettevõtete arv Tööinspeksiooni andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

Mõju sihtrühm 1: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat¹⁰. Mõju sihtrühm on suur, kuna mõjutab kõiki Eesti tööandjaid.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise raportite digiteerimine vähendab tööandjate aja- ja rahakulu, mis on seotud paberdokumentide säilitamisega, väheneb halduskoormus.

Mõju sagedus on keskmine, kuna töötervishoiuga tegelemine on regulaarne tegevus. Muudatus toob kaasa teatud kohanemiskursi, mis ei ole siiski märkimisväärsed. Majanduslik mõju tööandjale on väheoluline.

Mõju sihtrühm 2: Tööinspeksioon

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Väheneb Tööinspeksiooni töökoormus, mis on seotud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite ning teiste uurimisdokumentide säilitamisega. Samas suurenevad Tööinspeksiooni kulud seoses töökeskkonna andmekogu arendusega. Nimetatud kulud kaetakse Euroopa Struktuurifondi vahenditest.

Mõju sagedus on keskmine, kuna tööõnnetuste ja kutsehaigestumistega tegelemine on Tööinspeksioonile regulaarne tegevus. Mõju ulatus on keskmine, kuna eeldab muudatusi Tööinspeksiooni töökorralduses, kuid sellega ei kaasne eeldatavalt kohanemiskursi. Ebasoovitavate mõjude riski ei ole. Kuna tegemist on vaid ühe riigiasutusega, on mõju väheoluline.

Muudatus 6: TTOS-s täpsustatakse tööst põhjustatud haiguste diagnoosimise korda

Kehtiva õiguse kohaselt on töökeskkonna ohuteguritest põhjustatud haigused kutsehaigus (KH) ja tööst põhjustatud haigus (TPH). Töökeskkonna ohutegurist põhjustatud haiguse diagnoosib töötervishoiuarst. KH diagnoosimine nõuab töötervishoiuarstilt põhjalikku uuringut, et tõestada KH peamise diagnoosi ja töökeskkonna ohuteguri otsust seost. TPH diagnoosimisel on töökeskkonna ohutegur üks töötaja haigestumise võimalikest põhjustest. TPH diagnoosimisel edastab töötervishoiuarst vastava paberteatise Tööinspeksioonile.

Eelnõuga täpsustatakse töötervishoiuarsti tegevusi tööga seotud haiguste (KH ja TPH) diagnoosimisel. Lisatakse põhimõte, et töötervishoiuarst peaks KH ja TPH diagnoosimiseks vestlema nii töötaja kui tööandjaga ning vajaduse korral külastama töökeskkonda eesmärgiga selgitada välja, millised töökeskkonna ohutegurid võisid olla KH või TPH väljakujunemisega seotud. Muudatus võimaldab töötervishoiuarstil koguda vajalikku infot töötaja töökeskkonna ja teda mõjutanud ohutegurite kohta ning saada infot töötaja üldise tervisekäitumise kohta, mis annab töötervishoiuarstile aluse põhjendatud juhul KH või TPH diagnoosimiseks.

Muudatus avaldab mõju töötervishoiuarstidele ja tööandjatele.

¹⁰ Ettevõtete arv Tööinspeksiooni andmebaasis, kus Maksu- ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

Mõju sihtrühm 1: töötervishoiuarstid

Seisuga 21.10.2021 oli Eestis Terviseameti tervishoiutöötajate riikliku registri andmetel 109 töötervishoiuarsti. Tervise Arengu Instituudi andmetel töötas 2020. aastal 69 töötervishoiuarsti.

Mõju valdkond: mõju majandusele

Eelnõusse on lisatud põhimõtte/soovitus külastada KH või TPH diagnoosimiseks töötaja töökeskkonda ning vestelda töötaja ja tööandjaga. Kuigi ka praegu külastavad töötervishoiuarstid paljudel juhtudel töökeskkonda, suurendab eelnõusse lisatud soovitus mõnevõrra töötervishoiuarsti töökoormust, mis on seotud KH või TPH diagnoosimiseks informatsiooni kogumisega.

Mõju sagedus on suur, kuna muudatus mõjutab töötervishoiuarsti igapäevatööd. Muudatuse ulatus on keskmine, kuna eeldab teatud muudatusi töökorralduses, samas ei kaasne sellega eelduslikult märkimisväärseid kohanemiskulusi. Ebasoovitavaid mõjusid ei kaasne. Kokkuvõttes on majanduslikud mõjud töötervishoiuarstidele olulised.

Mõju sihtrühm 2: tööandjad

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat¹¹. Mõju sihtrühm on suur, kuna mõjutab kõiki Eesti tööandjaid.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Töötervishoiuarsti tegevuse täpsustamine KH ja TPH diagnoosimisel omab tööandjatele positiivset sotsiaalset mõju. Töökeskkonna ohuteguritega seotud haiguste diagnoosimine muutub läbipaistvamaks ning tööandja saab rohkem infot ettevõtte töökeskkonnas valitsevatest ohuteguritest ja nende võimalikust mõjust töötajate tervisele.

Mõju sagedus on väike (avaldub harva), mõju ulatus ja ebasoovitavate mõjude risk on väike (ei eelda tööandjate käitumises olulisi muutusi). Kokkuvõttes on mõju tööandjale pigem väheoluline.

Muudatus 7: Muutub alaealiste tööd puudutava info registreerimise korda

Alaealise tööle võtmisel peab tööandja esitama Tööinspeksioonile andmed alaealise töötaja töötingimuste ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta, samuti alaealise seadusliku esindaja nõusoleku kohta.

Kui kehtiva korra kohaselt peab tööandja alaealist puudutavad andmed esitama töötamise registrisse, siis kavandatava eelnõu järgi tuleb edaspidi tööandjal andmed alaealise töötaja kohta esitada Tööinspeksioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Muudatus avaldab mõju tööandjatele ja Tööinspeksioonile.

Mõju sihtrühm 1: tööandjad, kelle ettevõttes töötab alaealisi

¹¹ Ettevõtete arv Tööinspeksiooni andmebaasis, kus Maksu-ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

2020. aastal tegutses Eestis 60 690 vähemalt ühe töötajaga tööandjat¹². Tööinspektsiooni aastaaruande järgi pakkus 2018. aastal alaealistele tööd 687 ettevõtet. Sihtrühm on väike.

Mõju valdkond: sotsiaalne mõju

Muudatusel on tööandjatele positiivne mõju. Töökeskkonna andmekogu kaudu edastatud info alaealise töötingimuste kohta jõuab tööinspektorini ning eelduslikult saab tööandja ka võimalikult kiiresti tööinspektorilt tagasiside selle kohta, kas töötingimused alaealise töötaja jaoks on rahuldavad või peab tööandja töötingimusi parandama.

Alaealiste töötajate töötingimuste kirjelduse jõudmine töökeskkonna andmekogu kaudu tööinspektorini võimaldab teadlikult tagada alaealistele töötajatele ohutu ja tervist hoidva töökeskkonna. Positiivne hinnang töökeskkonnale parandab ka ettevõtte mainet.

Mõju sagedus on väike, kuna kokkupuude alaealise töötajaga on harv. Mõju ulatus on keskmine, sest tööandjate käitumises võivad kaasneda muudatused, mis eeldavad sihiteadlikku kohanemist. Kuna sihtrühm on väike, on mõju tööandjatele väheoluline.

Mõju sihtrühm 2: Tööinspektsioon

Mõju valdkond: mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, kuludele ja tuludele

Muudatus vähendab tööinspektorite halduskoormust. Kuivõrd Tööinspektsioon vajab alaealise töötaja andmeid, et kontrollida ega töö ole alaealisele keelatud ning kas töötingimused on seaduses sätestatud nõuetega kooskõlas, on igati mõistlik, et Tööinspektsioon saab menetluse läbi viia töökeskkonna andmekogus olevate andmete alusel, mitte pärides eraldi andmeid töötamise registrist.

Muudatus eeldab töökeskkonna andmekogu arendusi, millega seotud kulud on planeeritud katta Euroopa Struktuurifondi vahenditest.

Mõju sagedus on väike, kuna alaealiste töötingimustega tegelemine on Tööinspektsioonile juhuslik tegevus. Mõju ulatus on väike, kuna ei eelda muudatusi Tööinspektsiooni töökorralduses. Ebasoovitavate mõjude riski ei ole. Kuna on tegemist vaid ühe riigiasutusega, on mõju väheoluline.

Andmekaitsealane mõjuhinnang

TTOS-is sätestatakse tööandja õigus töödelda töötaja terviseandmeid, määratakse isikuandmete töötlemise ulatus, isikuandmeid töötlevate isikute ring ning sätestatakse tööandjale kohustus määrata andmete säilitamistähtjad.

Isikuandmete kaitse üldmääruse (EL) 2016/679 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 /.../, töötervishoiu ja tööohutusega, /.../ ning tööhõivega seotud õiguste ja hüvitiste isikliku või kollektiivse kasutamisega ning töösuhete lõppemisega.

¹² Ettevõtete arv Tööinspektsiooni andmebaasis, kus Maksu-ja Tolliameti andmetel töötas vähemalt üks töötaja.

TTOS § 13 lõigete 3–5 lisamisega tagatakse õigusselgus tööandja poolt töötaja terviseandmete töötlemise ulatuse osas. TTOS-is tuuakse välja olukorrad, kus tööandja ka täna töötaja terviseandmeid töötleb. Seega ei ole tegemist uue õiguse ega kohustusega, vaid õigusselguse eesmärgil seaduses tehtavate täpsustustega, luues seaduse tasandil läbipaistva süsteemi (isikuandmete kaitse üldmääruse (EL) 2016/679 art 5 lg 1 p a).

Eelnõuga on piiritletud terviseandmete töötlemise ulatus (§ 13 lg 3), kohustus määrata isikuandmeid töötlevad isikud (§ 13 lg 4) ja isikuandmete säilitamise tähtajad (§ 13 lg 5). Töötaja andmete töötlemine on vajalik töötaja ja teiste töökeskkonnas viibivate inimeste tervise kaitseks ja ohutuse tagamiseks. Töötaja terviseandmete töötlemiseta ei ole tööandjal võimalik seaduses sätestatud ülesandeid täita ega töötervishoidu ja tööohutust tagada.

Töötaja isikuandmete töötlemisel on tööandjal õigus otsustada töötlemise viisi üle, näiteks võib andmeid töödelda paberil või elektrooniliselt, kasutades selleks sobivad infosüsteeme. Kuivõrd eelnõuga ei laiendata sisuliselt tööandja õigusi töötaja isikuandmeid töödelda, ei kaasne muudatusega eelduslikult tööandjale kohanemiskulusi, sest võib eeldada, et tööandjatel on juba toimivad süsteemid ja riskide maandamise meetmed rakendatud.

Selleks, et tagada isikuandmete kaitse, sätestatakse eelnõuga tööandja kohustus määrata isikud, kellel on õigus töötaja isikuandmeid töödelda. Üldjuhul on selleks töökeskkonnaspetsialist, kes täidab ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutusealaseid ülesandeid, või personalispetsialist. Samuti peab tööandja tagama, et andmetele ei saaks ligi kõrvalised isikud. Selleks saab tööandja kaitsta elektroonilisel kujul olevaid andmeid nt paroolidega, paberil olevaid andmeid aga suletud ruumis säilitades, samuti tagades, et andmeid ei töödelda väljaspool töökohta.

7. Seaduse rakendamise seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Töötervishoiuteenuse sisu laiendamine suurendab eelduslikult mõnevõrra järelevalveasutuste (Tööinspeksioon ja Terviseamet) töökoormust. Samas vähendavad töökeskkonna andmekogu arendused Tööinspeksiooni töökoormust, mis on seotud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise raportite ning teiste uurimisdokumentide säilitamisega. Töökeskkonna andmekogu arendustega kaasnevad täiendavad kulud Tööinspeksioonile ning Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskusele. Töökeskkonna andmekogu arendustega seotud kulud on plaanis katta Euroopa Struktuurifondi vahenditest.

Kvaliteetsema töötervishoiuteenuse abil on võimalik ennetada töötajate terviseprobleeme ja seeläbi vähendada riigi kulusid ehk väheneb ajutise töövõimetuse juhtumite hulk, väheneb töövõimetuspäevade arv, kahaneb haigekassa kulu raviteenustele ja töövõimetushüvitistele ning tuluna laekuvad tööjõumaksud töötaja palgalt.

8. Rakendusaktid

Eelnõuga kehtestatakse uus tervise- ja tööministri määrus „Töötervishoiuteenuse osutamise kord“.

Eelnõuga muudetakse järgmisi rakendusakte:

- Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. a määrus nr 75 „Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“;
- sotsiaalministri 9. mai 2005. a määrus nr 66 „Kutsehaiguste loetelu“.

Eelnõuga tunnistatakse kehtetuks:

- sotsiaalministri 24. aprilli 2003. a määrus nr 74 „Töötajate tervisekontrolli kord“;
- sotsiaalministri 16. juuni 2014. a määrus nr 35 „Töötervishoiuspetsialistide tööülesanded töötervishoiuteenuse osutamisel“.

Määruste kavandid on esitatud eelnõu seletuskirja lisana.

9. Seaduse jõustumine

Seadus on planeeritud jõustuma 2023. aasta 1. jaanuaril, et anda eelnõuga puudutatud osapooltele (tööandjad, töötajad, töötervishoiuteenuse osutajad) piisav aeg seadusemuudatustega tutvumiseks ja vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Eelnõu § 1 punktid 23–25, 27–29 ja 32 jõustuvad 2022. aasta 1. septembril, kuna need muudatused on seotud töökeskkonna andmekogu arendustega, mis on planeeritud valmima 01.09.2022. aastal.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

TTOS-i muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus¹³ esitati 04.05.2021 kooskõlastamiseks ja arvamuse avaldamiseks ministeeriumidele ja teistele huvigruppidele. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitatud tagasisidega on eelnõu koostamisel osaliselt arvestatud. Väljatöötamiskavatsuse kohta esitatud tagasiside kooskõlastustabel on esitatud seletuskirja lisana.

Lisaks nimetatud väljatöötamiskavatsusele kajastati kaugtööga seotud muudatusettepanekuid 2018. aastal koostatud väljatöötamiskavatsuses¹⁴ ning tervisetõendite digiteerimise ning töökeskkonna andmekogu arendamisega seotud muudatusettepanekuid 2020. aastal koostatud väljatöötamiskavatsuses¹⁵.

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi (EIS) kaudu kooskõlastamiseks ministeeriumidele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskkliidule, Eesti Ametiühingute Keskkliidule, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Teenusmajanduse Kojale, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühingule, Eesti Põllumajandus-Kaubanduskojale, Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidule, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsile, Eesti Kutsehaigete Liidule, Eesti Advokatuurile, Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukojale, Tööinspeksioonile, Tervise Arengu Instituudile, Terviseametile ja Sotsiaalkindlustusametile.

Algatab Vabariigi Valitsus „...“ „.....“ 2021. a.

¹³ Kättesaadav: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/e75d0eb4-814c-4f60-9000-b1fe8dd7c242#81KZyLmZ>

¹⁴ Kättesaadav: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/#HHvsVEeS>

¹⁵ Kättesaadav: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/3aa14de6-545b-40bc-9f25-2129bff6b744#wqnio4mc>