

<p>TTOS § 3 lg 5 - Kui õnnetuse või haigestumise ohtu ei ole võimalik vältida või kui töökeskkonna ohuteguri parameetrit ei ole võimalik viia vastavusse kehtestatud piinormiga tehnilisi ühiskaitsevahendeid või töökorralduslikke abinõusid kasutades, annab tööandja töötajale isikukaitsevahendid. Isikukaitsevahendid</p>	<p>Kehtiv seadus paneb tööandjale kohustuse pidada arvestust töötajale väljastatud isikukaitsevahendite kohta. Leiame, et antud säte on tööandjale liiga koormav ning bürokraatlik ning hetket ei ole aru saada, miks riik nõuab ettevõtetele pidada arvestust isikukaitsevahendite üle. Kuigi isikukaitsevahendite töö kasutamine on oluline, siis riik ei peaks sundima ettevõtjaid nende üle arvestust pidama, vaid nõudma üksnes seda, et isikukaitsevahendeid kasutatakse, kui õigusakt või töökeskkonna ohutegurid seda ette näevad. Täiendavad riigi poolt pandud kohustused isikukaitsevahendite kohta on bürokraatlikud ning ebavajalikud tööandjale. Tööandja peab ise valima, kuidas ta enda riske maandab võimaliku vaidluse korral töötajaga ning riik võib omalt poolt üksnes soovitada isikukaitsevahendite üle arvestust pidada, kuid selle kohustuseks seadmine ettevõtjatele on liiga koormav, eriti igapäevaselt vahetatavate isikukaitsevahendite puhul.</p>	<p>Teeme ettepaneku, et edaspidi ei oleks tööandjal kohustust pidada arvestust isikukaitsevahendite väljastamise kohta. Isikukaitsevahendite üle arvestuse pidamine peab edaspidi olema töötaja vaba valik ja võimalus. Riik/Tööinspeksioon võib küll edaspidi soovitada pidada arvestust isikukaitsevahendite väljastamise üle, sest see võimaldab hiljem tõendada, et ettevõtte andis töötajale isikukaitsevahendid, kuid see ei tohiks olla kohustuslik ning ettevõtte peab ise valima, kuidas ta oma riske maandab.</p>
<p>Määrus Ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalide kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökohal keemiliste ohutegurite piinormid § 9 - töötajate teavitamine ja väljaõpe</p>	<p>Määrus sätestab § 1 lg 2 p-s 1, milliste kemikaalide kasutamisel määrus rakendatakse. Sama sätte p-s 2 on kirjas, et määrus rakendub ka siis, kui töökohal kasutatakse kemikaale, "mis ei ole ohtlikud punktis 1 nimetatud kriteeriumide kohaselt, kuid mis oma füüsikaliste, keemiliste või toksiliste omaduste ja töökohas kasutamise või esinemise viisi tõttu võivad ohustada töötajate ohutust ja tervist, kaasa arvatud keemilised ohutegurid, millele on kehtestatud piinormid vastavalt määruse lisale". Soovime välja tuua, et määruses sätestatud nõuded peaksid kehtima nendel töökohtadel, kus kasutatakse ohtlike või olulistes kogustes, mis väljuvad tavapärase nt koduse kasutuse raamest. See on oluline, kuna inimesed puutuvad olmekeemiaga kokku ka kodustes tingimustes ning seega ei peaks olmekeemia või väikeses koguses keemia kohta määruses sätestatud nõuded rakenduma. Näiteks, kui elektrik kasutab väikeses koguses piiritust, liime ja lakke, siis peaks piisama sellest, mis toote pudelil ohutuse kohta kirjas on. Kui aga töötaja töötab värvimistöökohas, kus neid kemikaale kasutatakse oluliselt suuremas koguses ja lahtisena, siis on igati oluline rakendada määruses sätestatud nõudeid</p>	<p>Teeme ettepaneku ohtlike kemikaalide teavitamise ning väljaõppe kohustus ei peaks rakenduma juhul, kui töötaja kasutab töö käigus olmekeemiat või keemiat väga väikestes kogustes. Sellisel juhul leiame, et peaks piisama tootel olev ohutusjuhend.</p>
<p>Määrus Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded § 12(5) - Ajutisel kõrgtööl kasutatavate töövahendite hooldamine ja kontrollimine</p>	<p>Määruse § 12(5) lg 2 teise lause kohaselt tuleb redelid kontrollida vähemalt üks kord kuus. Kontrollimise kohta koostatakse akt, kus registreeritakse kontrollimises osalenud isikud, kontrollimise aeg ja tulemus ning võimalikud parandusettepanekud. Leiame, et iga kuu redelite kontrollimise ning kontrolli dokumenteerimise kohustus on liiga bürokraatlik arvestades, et muude töövahendite (mis võivad olla ohtlikumad kui redel) ei ole sätestatud määruse kohaselt täpseid kontrolli sageduse nõudeid.</p>	<p>Palume üle kontrollida töövahendite kontrollimise sagedused ning pikendada määruse § 12 (5) lg 2 sätestatud redeli kontrollimise sagedust ühelt kuult näiteks kolmele kuule, et vähendada ettevõtete halduskoormust.</p>
<p>TTOS § 13 - lg 1 p 1 ja 2 - Tööandja on kohustatud 1) viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud</p>	<p>Tööandja kohustus viia läbi töökeskkonna sisekontrolli ning seda igal aastal läbi vaadata, analüüsida ja vajadusel kohandada on ettevõtjate jaoks liialt koormav ja bürokraatlik nõue, mis ei pruugi paljudes ettevõtetes luua lisaväärtust kui ettevõtte riskitase on madal ning kui ettevõtte ei toimu muutusi seoses töötervishoiu ja tööohutusega.</p>	<p>Teeme ettepaneku kaotada hetkel kehtiv tööandja kohustus viia läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli ning kohustus seda igal aastal läbi vaadata, analüüsida tulemusi ning kohandada. Kui ettevõtjad näevad sisekontrolli tegemises suurt kasu, siis saavad nad seda edaspidi teha vabatahtlikuse alusel.</p>
<p>TTOS 13(3) - Juhendamine ja väljaõpe</p>	<p>Kehtiva seaduse kohaselt peab tööandja juhendama töötajat enne tööle asumist ning korraldama töötajale töökohal väljaõppe ohutute töövõtete omandamiseks. TTOS § 13 (3) lg 5 kohaselt tööandja registreerib juhendamise ja väljaõppe toimumise kuupäeva ja sisu kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Töötaja kinnitab juhendamist ja väljaõpet kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Hetkel kehtivad juhendamise ning väljaõppe teostamise kohta kehtivad nõuded toovad ettevõtetele kaasa liiga palju asjatut bürokraatiat, kuna nii juhendamine kui väljaõppe tuleb eraldi kirjalikult dokumenteerida ning seda ka kinnitada (näiteks allkirjaga) ehk tööandjal on liiga palju ületähtsust kohustus, mida oleks praktikas võimalik lihtsustada ning koodada, et ei oleks vaja nii palju dokumente täita.</p>	<p>Teeme ettepaneku lihtsustada töötaja juhendamise ning väljaõppe kinnitamist/tõendamist nii, et edaspidi ei pea eraldi tööandja kinnitama juhendamist ja väljaõpet, vaid neid saaks kinnitada ühe korraga. Näiteks võiks juhendamise tõendamise puhul piisata sellest, et töötaja vaatab Tööinspektsiooni keskkonnas video/materjalid töökeskkonna kohta ning kui töötaja on video/materjali töötajale saatnud, siis loetakse, et tegevus on tehtud ning eraldi seda dokumenteerima/allkirjaga võtma ei pea.</p>
<p>TTOS § 13(2) - Esmaabi</p>	<p>Kehtiva seaduse kohaselt peab tööandja määrama vähemalt ühe esmaabiesindaja. TTOS § 13(2) lg 1 p 3 kohaselt peab tööandja korraldama esmaabiantjale omal kulus ja tööajal koolituse ühe kuu jooksul arvates tema määramisest ja täienduskoostuse iga kolme aasta järel, makstes esmaabiantjale koolituse ja täienduskoostuse ajal keskmist tööpäevatasu. Hetkel kehtiva esmaabiesindaja nõuded ei arvesta erinevate töökeskkondadega ning sealsete riskidega, mistõttu ei pruugi kõikides töökeskkondades (näiteks kui kõik töötajad töötavad kodukontoris või kui ettevõtteid on ainult 3 töötajat) olla üldse või nii sagedane esmaabiesindaja koolitus ning täiendkoolitus vajalik. Tegemist on nõudega, mis peab samuti arvestama ettevõtte suurust ning riski.</p>	<p>Teeme ettepaneku kaotada esmaabiesindaja koolituse nõue teatud juhtudel, näiteks kui ettevõttes on madalad riskid, kus on vähe töötajaid ning kus näiteks kõik töötajad teevad kodukontorit. Lisaks teeme ettepaneku, et juhul kui esmaabiesindaja koolituse nõuet ei ole võimalik täielikult kaotada, siis ei peaks Tööinspektsioon tegema järelevalvet selle nõude täitmise üle, kui ettevõtte tegevusega ei kaasne kõrgemat riski. Teeme ettepaneku, pikendada esmaabiesindaja täiendkoolituse teostamise aega 3 aasta pealt 5 aasta peale.</p>
<p>TTOS § 13(2) - Esmaabi</p>	<p>Kehtiv seadus ei võimalda välise sertifikaatide tunnustamist esmaabikoolituste puhul. Näiteks kui töötajal on juba kehtiv esmaabitunnistus (näiteks saadud mõnest muust akrediteeritud koolitusest, nagu autokool või vabatahtlik koolitus), ei tohiks tööandjal kohustada maksta korduskoolituse eest, kuid hetkel peab tööandja seda tegema, sest seadus ei võimalda teisi sertifikaate tunnustada</p>	<p>Teeme ettepaneku kehtestada seaduses võimalus välise sertifikaatide tunnustamiseks esmaabikoolituste puhul. Näiteks kui töötajal on juba kehtiv esmaabitunnistus (näiteks saadud mõnest muust akrediteeritud koolitusest, nagu autokool või vabatahtlik koolitus).</p>
<p>Määrus Töötervishoiuteenuse osutamise kord § 3 - Töötervishoiuarsti ülesanded ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsimisel; TTOS § 13 (1) lg 15 - Töötervishoiuteenuse osutamise korra kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega.</p>	<p>Määruse kohaselt analüüsib töötervishoiuarst ettevõtte töötervishoiu olukorda ja töötervishoiuarst esitab tööandjale ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsi tulemused kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Ettevõtjatel saadud tagasiside põhjal ei saa hetkel ettevõtjad aru, mis on töötervishoiu olukorra analüüsi eesmärk ning mis on selle kasu ettevõttele. Lisaks on toodud välja, et mitmel juhul on töötervishoiuarst ettevõtetelt ise küsinud, mida tööandja soovib ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsis näha. Eelkirjeldatu näitab, et praktikas ei ole nii tööandjatele ega töötervishoiuarsti teenust osutavatele inimestele selge, mis on töötervishoiu olukorra analüüsi sisu ning millist eesmärki see täidab. Tööandja jaoks on töötervishoiuarsti teenus tasuline ning kui seaduses on sätestatud kohustus, mis ei täida oma eesmärki ega loo osapooltele lisaväärtust, siis ei peaks antud nõue seaduses olema.</p>	<p>Teeme ettepaneku eemaldada seadusest kohustus ettevõtte töötervishoiu olukorra analüüsimise kohta, kuna hetkel kehtiv nõue ei loo tööandjatele lisaväärtust, kuid on nende jaoks suur lisakulu.</p>
<p>TTOS § 23 - Kutsehaigus ja tööga seotud haigus</p>	<p>TTOS § 23 lg 7 kohaselt "Tööst põhjustatud haigestumisest teatab töötervishoiuarst kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis hiljemalt viie päeva jooksul pärast haiguse diagnoosimist Tööinspektsioonile /.../". Kehtiva regulatsiooni puhul teavitab töötervishoiuarst tööst põhjustatud haigestumisel ainult Tööinspektsiooni, kuid mitte tööandjat. Samas TTOS § 23 lg 6 kohaselt kutsehaiguse tuvastamisel teavitab töötervishoiuarst nii tööandjat kui ka Tööinspektsiooni. Tööandja jaoks on aga oluline omada ka teavet selle kohta, kui tema töötajal on tuvastatud tööst põhjustatud haigestumine, sest tänu sellele infole saab tööandja olla kursis enda töötaja seisukorraga ning samal ajal vajadusel teha muudatusi ka oma töökeskkonnas.</p>	<p>Teeme ettepaneku muuta TTOS § 23 lg 7 nii, et edaspidi teavitaks töötervishoiuarst tööst põhjustatud haiguse tuvastamisel lisaks Tööinspektsioonile ka tööandjat.</p>
<p>Muud ettepanekud ja mured</p>		<p>Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete kohta võiks olla rohkem välja pakutud näidismateriale Tööinspektsiooni lehel, et ettevõtjad saaksid valida sobiva näidise ja seda kohandada vastavalt oma ettevõtte vajadustele. Näidised võiksid olla tegevuspõhised - näiteks ehitusettevõtte (väike), IT-ettevõtte (kontoritöö), transport jne. Sellised näidised aitaksid lihtsustada ettevõtete ning eriti väikeettevõtete ning alustavate ettevõtete tööd, kellel võib olla keeruline orienteeruda mahukates ning suurtes töötervishoiu- ja tööohutuse nõuetes. Lisaks eelnevale võiks Tööinspektsioon pakkuda ka erinevaid töötervishoiu ja tööohutuse juhendeid ning esmaste isikukaitsevahendite juhendeid, et tagada nende kättesaadavus ettevõtetele.</p>
<p>Muud ettepanekud ja mured</p>	<p>Nagu kirjeldatud punkti 1 lahtis „probleemid/põhjendus, miks vajab muutmist“ on Eestis töötervishoiuarstide puudus. Sellest tulenevalt on töötervishoiuarstide koormus suur ning paljud ettevõtted näevad, et töötervishoiuarstide töö ei ole kvaliteetne ning see ei anna tööandjale juurde lisaväärtust. Kuna puudus on suur, siis on tegemist justkui liinitööga ning töötervishoiuarst ei pruugi süveneda konkreetse tööandja riskianalüüsi ega töökeskkonna tingimustesse ning selle tulemusel saab tööandja tervisekontrolli tulemused, mis ei anna talle sisulist väärtust lähtuvalt töökohast. Lisaks ei ole tervisekontrolli tulemused alati tööandjale selged ehk neist ei ole pruugi olla praktilist kasu. Näiteks võib tervisekontrolli tulemuses olla raskuste teisaldamisega seotud töö puhul kirjas, et töötaja peaks teisaldamata kergemaid raskusi. Samas ei ole töötervishoiuarsti otsust põhjendatud ja tööandjal ei ole selgust, mida see ettekirjutus tähendab ehk kas tõsta võib poole kergemaid, 10 korda kergemaid või 1% kergemaid raskusi. Lisaks kui näiteks töötervishoiuarsti ettekirjutuses on kirjas, et töötaja pea istuma ergonoomilisel toolil aga otsuses ei ole selgitatud, miks või mille leevendamiseks, siis puudub tööandjal võimalus kaaluda teisi variante, kuidas töötaja olukorda parandada. Kuigi tööandjale ei pea olema teada töötaja diagnoos, siis peaks töötervishoiuarst siiski põhjendama, et tööandjale oleks selge miks ning kuidas otsust tuleb täita.</p>	<p>Teeme ettepaneku parandada teenuse kvaliteeti ja muuta kontrolli sisu relevantsemaks vastavalt töökohale. Lisaks peavad töötervishoiuarsti ettekirjutused olema töötajale arusaadavad, selged ja põhjendatud. Kui tööandjale selgitatakse, miks teatud muudatused/ueed töövahendid töökeskkonnas on vajalikud, siis on tööandjal võimalus kaaluda näiteks teisi variante, kuidas töötaja olukorda parandada. Kuigi tööandjale ei pea olema teada töötaja diagnoos, siis peaks töötervishoiuarst siiski põhjendama, et tööandjale oleks selge miks ning kuidas otsust tuleb täita</p>
<p>Muud ettepanekud ja mured</p>		<p>Selleks, et edukalt muuta töötervishoiu- ja tööohutuse seadust nii, et see oleks toimiv ja päriselt lahendaks probleeme ning vähendaks bürokraatiat, siis on väga oluline mõista, miks mingi kohustus eksisteerib ning millist kasu see loob nii tööandjale kui töötajale. Kehtiv seadus kehtestab nõuded ja kohustused kõigile ettevõtetele võrdset. Muudatusi tehes peame oluliseks, et seadus arvestaks erinevate töökeskkonadega ning erinevate ettevõtete suurustega.</p>