21.09.2018

**EVEA (Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon) seisukohad sotsiaalministeeriumile tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsusele**

EVEA koondab väike- ja keskmise suurusega ettevõtteid üle Eesti (s.h. ka hõredalt asustatud või muul põhjusel töötajate nappuse all kannatavatest piirkondadest). Meie liikmete hulgas on väga erinevate tegevusvaldkondade ettevõtteid – nii ühemeheosaühinguid kui ka suuremaid. Töösuhteid (s.h. tööohutust) reguleerivad normid mõjutavad meie liikmeid otseselt ja vahetult. Oleme seisukohal, et rapsiv, läbikaalumata või ühekülgsetele argumentidele tuginev õigusloome ei ole õigustatud ka juhul, kui see pealtnäha tugineb üllastel eesmärkidel.

**EVEA ei toeta tööõnnetuskindlustuse väljatöötamiskavatsust ning teeb ettepaneku tööõnnetuskindlustuse süsteeemi loomist väljatöötamiskavatsuses esitatud kujul mitte jätkata.**

Oleme seisukohal, et väljatöötamiskavatsuses püstitatud eesmärke *(eesmärk on luua tööõnnetuste hüvitamiseks kindlustusel põhinev süsteem, mis motiveerib tööandjaid töökeskkonda parandama ja tööõnnetusi ennetama; vähendab pikemas perspektiivis ühiskonna, sh ettevõtete ja riigi rahalist koormust)* ei ole väljatöötamiskavatsuses kirjeldatud viisil võimalik saavutada. Tööõnnetuskindlustuse rakendamine väljatöötamiskavatsuses kirjeldatud kujul on hoopis tööandjate täiendav, olgugi varjatud, maksustamine.

Tööõnnetuskindlustuse väljatöötamise kavatsuse põhipunktid ja EVEA seisukohad:

Rõhutame, et täna kehtiv tööõnnetuste hüvitamise süsteem on üldise sotsiaalkindlustussüsteemi osa ning on finantseeritud peaasjalikult sotsiaalmaksust, aga ka töötuskindlustusmaksest. Need maksud ja maksed on samuti täielikult või osaliselt tööandja kanda. Seega on väljatöötamiskavatsuse realiseerumisel tööandja maksukoormuse tõus vältimatu. Paljudele väike- ja keskmistele ettevõtetele (edaspidi VKE) ei ole tööjõukulude tõus jõukohane.

Tööõnnetuskindlustuse väljatöötamiskavatsus tugineb suuresti argumendil, et just seetõttu, et kehtivas tööõnnetuste hüvitamise süsteemis kantakse enamik tööõnnetustega seotud kuludest läbi solidaarse sotsiaalkindlustussüsteemi, on tööandjate individuaalne vastutus suhteliselt madal. Seda argumenti püütakse toetada seiskohaga, et tööandjate motivatsioon töökeskkonda panustada ning tööõnnetusi ennetada on piiratud.

EVEA hinnangul on eeltoodud väited pealiskaudsed ning ebapiisavad väljatöötamiskavatsuses kirjeldatud, täielikult tööandjate kanda jääva tööõnnetuskindlustuse süsteemi rakendamiseks.

Sotsiaalministeerium jätab väljatöötamiskavatsuses arvestamata, et :

1. Paljude tööõnnetuste põhjuseks ei ole tööandjapoolne töötervishoiu- või tööohutuse nõuete eiramine vaid töötaja hooletus, kolmandate isikute tegevus või muud asjaolud;
2. Tööõnnetuse raskusastme määramine on täna pigem juhuslik ja sõltub konkreetse tervishoiutöötaja teadmistest, hinnangutest ja suvast. Eesti kergete ja raskete tööõnnetuste statistika ei ole naaberriikidega võrreldav kuna raske tööõnnetuse mõisted on ka lähiriikides täiesti erinevad.
3. Ka täna on esmase kulutuse tegijal – Haigekassal – seaduslik regressiõigus tööõnnetuse põhjustaja *(muuhulgas siis ka tööandja)* vastu *(alus Ravikindlustusseadus §26 lg 1)*. Seega ei pea töötaja pidama pikki ja kulukaid kohtuvaidlusi esmaste ja tööõnnetuse tagajärjel tekkinud tervisekahjuga seotud kulude *(haiglaravi, ravimikulu, ravikindlustushüvitis)* sissenõudmiseks.
4. On ebaõiglane panna kõigile tööandjatele täiendav maksukoormus sundkindlustuse näol kui tööandja süül juhtunud tööõnnetusi toimub vaid osades sektorites ja/või ettevõtetes.

Ühe peamise puudusena näeme ka seda, et väljatöötamiskavatsus käsitleb ainult üht osa tööga seotud tervisekahjustustest – tööõnnetusi. Täielikult on tähelepanuta jäetud tööga seotud haigused, s.h. kutsehaigused. Seda ilmselt teadlikult - kuna tööga seotud haigusi diagnoositakse üsna vähe *(2017 oli diagnoositud tööst põhjustatud haigestumiste arv 78 ning diagnoositud kutsehaiguste arv 37)*, siis jäeti see kõrvale. Samas aga peab EVEA vajalikuks rõhutada, et tööandjate igapäevased kulutused just tööga seotud haigestumiste ärahoidmiseks süstemaatilise riskihindamise, ennetavate meetmete rakendamise, tervisekontrolli jms näol on väga suured ning paljudele, eriti maapiirkondades tegutsevatele VKE-dele juba täna üle jõu käivad.

Tervisekontrolli lausalise korraldamise kohustus on täna täielikult tööandja õlul (*tööandjal on kohustus hüvitada nii tervisekontrolliga seotud otsesed kulud kui ka maksta töötajale töötasu selle aja eest – sellist kohustust ei eelda kehtivad EL direktiivid. Vastupidi EL reeglid võimaldavad tervisekontrolli kulusid jagada ja liikmesriikidel otsustada, millises mahus ja kuidas töötervishoiu tervisekontrolli korraldada)*. Selline regulatsioon paneb aga võrreldamatult halvemasse olukorda kõik maapiirkondades või väikelinnades tegutsevad tööandjad (*tööandja peab hüvitama töötajale sõidukulud ning terve päeva töötasu, et töötaja saaks Tallinnas, Pärnus või Tartus tervisekontrollis käia)* ning seda juba enne kui ta üldse tööd alustab.

01.01.2017 jõustunud nakkushaiguste ennetamiseks tehtava tervisekontrolli regulatsiooni muutus ning 01.01.2019 jõustuv TTOS muudatuste pakett toob siin tööandjale veel lisakoormust kuna lisanduvad uued ohutegurid mis kohustavad tööandjat töötaja tervist kontrollima *(ja kulud hüvitama)* juba enne töötaja tööle lubamist. TTOS-i uue redaktsiooniga üritatakse ilmselt osaliselt kompenseerida nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse (NETS) alusel korraldatava tervisekontrolli *(tervisetõend)* sisuliselt olematuks muutmist alates 01.01.2017. NETS-i alusel tehtav esmane tervisetõend oli algselt tõendi taotleja *(töötaja)* kanda ning seda võis väljastada ka perearst. Selle asendamine enne töö alustamist *(täielikult tööandja kulul)* tehtava töötervishoiukontrolliga suurendab oluliselt tööandjate kulutusi ja halduskoormust ning halvendas väga oluliselt teenuse kättesaadavust. Lisaks paneb selline regulatsioon väga keerulisse olukorda maapiirkondades ja väikelinnades asuvad, suure tööjõuvoolavusega sektorid *(põllumajandus, toitlustus, teenindus, majutus jms)* ning seeläbi vähendab töökohti neis piirkondades.

Oleme seisukohal, et tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste teemad tuleb ühendada ning läbi vaadata koos. Selle käigus tuleb luua selge käsitlus raskete ja kergete tööõnnetuste eristamiseks; luua kaasaegne käsitlus tööga seotud haigustest; vähendada tööandjate kulutusi tervisekontrollile, täpsustada töötervishoiuarstide ülesandeid ning pädevust ning tagada töötervishoiuteenuse kättesaadavus kõikjal Eestis.

Lisaks peab EVEA vajalikuks vabastada erisoodustusmaksust kõik tööandjate kulud töötajate haigestumist ennetavatele tegevustele või tervishoiuteenustele, mida tehakse töötajate motiveerimiseks lisaks kohustuslikule tervisekontrollile.

Jääb selgusetuks, miks on väljatöötamiskavatsuses probleemi võimalike mitteregulatiivsete lahenduste kaalumisel kõrvale jäetud avalikkuse teavitamise ja seniste regulatsioonide parema rakendamise võimalus. Tööõnnetuste arvu vähendamisel on töötajate aga ka tööandjate teavitamise mõju raske üle hinnata. Täna on ju sarnaselt töötajatele ka VKE-d (tööandjad) olukorras, kus teadmiste, ja ressursside nappus on paljude probleemide, s.h. ka töökeskkonda vähese panustamise peamine põhjus. Parem teavitamine ja juba kehtivate regulatsioonide tõhusam rakendamine maksukoormuse tõusu asemel on kindlasti positiivsema mõjuga nii VKE-dele, töötajate tervise säilimisele kui majanduskeskkonnale laiemalt.

Soovime lõpetuseks veelkord rõhutada, et üle 90% Eesti tööandjatest on VKE-d. Igasugune läbikaalumata tööjõumaksude tõus halvendab ettevõtete võimekust investeerida ja töökohti luua, vastupidi – sunnib töökohti sulgema ning toob koos muude põhjustega kaasa ka maapiirkondades asuvate VKE-de tegevuse lõpetamise.