

Sisukord

Kellele TTOS laieneb?	3
Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad füüsilisest isikust ettevõtja kohustused:.....	4
Õpilase ja üliõpilase tööl õppepraktikal	4
Juhatuse liige	4
Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ja võlaõiguslikud lepingud	4
Teise tööandja töötajate teavitamise kohustus	5
Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine.....	5
Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus ettevõttes	6
Ennetuspoliitika	6
Kavandamine	7
Teostamine	7
Jälgimine	8
Korralduse analüüsimine	9
Töökeskkonnastruktuurid	9
Töökeskkonnaspetsialist	9
Töökeskkonnavolinik	10
Töökeskkonnavoliniku õigused ja kohustused	11
Töökeskkonnanõukogu	12
Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete koolitamine	12
Esmaabiandja ja esmaabi korraldus	13
Riskianalüüs	14
Mõõtmised	19
Miks lasta mõõtmised läbi viia akrediteeritud laboril?	19
Müra, vibratsioon, elektromagnetväljad, optiline kiirus	19
Ohtlikud kemikaalid (sh tolm)	20
Temperatuur.....	20
Valgustus	20
Mõõtmistulemuste registreerimine	20
Tegevuskava	20
Töökeskkonna ohutegurid.....	21
Füüsilised ohutegurid	21
Sisekliima	21
Valgustus	24
Elektrioht	25
Masinad/seadmed.....	27
Libisemine/komistamine	42

Plahvatusoht.....	48
Müra	49
Vibratsioon	51
Kiirgus	51
Elektromagnetväljad	54
Keemilised ohutegurid	56
Kemikaali ohutuskaart.....	56
Tolm.....	58
Bioloogilised ohutegurid	59
Füsioloogilised ohutegurid	62
Sama tüüpi liigutused	64
Raskuste käsitsi teisaldamine	65
Seismisega seotud töö.....	68
Istumisega seotud töö	69
Psühhosotsiaalne töökeskkond - psühholoogilised riskid.....	70
Tööstress ja läbipõlemine.....	71
Töövägivald.....	73
Seksuaalne ahistamine	73
Töökiusamine	74
Töökeskkonna hindamine	74
Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja hea töökeskkonna loomine	75
Töövägivalla ennetamine	77
Töö laad	78
Töötamine kuvariga	78
Öötöö.....	79
Tervisekontroll.....	80
Isikukaitsevahendid	83
Isikukaitsevahendi valimine	83
Ohualade märgistamine	84
Tööriietus ja - jalanõud.....	85
Arvestuse pidamine.....	86
Hoiukoht	86
Kasutamise kontrollimine.....	87
Puhkepausid	87
Kas töötaja saab keelduda isikukaitsevahendit kasutamast?	87
Juhendamine ja väljaõpe	88
Sissejuhatav juhendamine.....	88
Esmajuhendamine töökohal.....	88

Väljaõpe.....	89
Täiendjuhendamine tuleb töötajale korraldada:	89
Juhendamiste registreerimine.....	90
Ohutusjuhendid.....	90
Töökoht	91
Olme	91
Töökoha/ruumi suurus	92
Tööõnnetus	93
Tööõnnetusest teatamine	94
Tööõnnetuse uurimine	95
Kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine	96
Kutsehaigestumise või tööst põhjustatud haigestumise tuvastamine ja teatamine	97
Kutsehaigestumise uurimine	97
Kutsehaigestumise uurimine tööinspektori poolt.....	98
Töötaja õigus nõuda tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamist	98
Kahju hüvitamine.....	98
Alaealiste töö.....	99
Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad	102
Erivajadusega töötajad.....	104
Terviseedendus töökohal	104
Toitumine	105
Suitsetamine.....	105
Liikumine	106
Kuidas tervist edendada?	107
Tööinspeksiooni rollid	108
Tööinspeksiooni teavitamine	110
Konsultatsiooniteenuse tutvustus.....	111

Kellele TTOS laieneb?

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab töötajate ja ametnike (edaspidi töötaja) tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil, vaidemenetluse korra ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest.

Lisaks oma töötajatele tuleb töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisel arvestada ka renditöötajatega, kes täidavad tööülesandeid renditööna kasutajaettevõttes. Sellisel juhul vastutab kasutajaettevõtte renditöötaja töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise eest kasutajaettevõtja juures kuna kasutajaettevõtte ise tunneb ettevõtte töötingimusi ning saab korraldada riskianalüüsi ja viia läbi juhendamise ning väljaõppe.

Samuti kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seadust kaitseväelaste ja asendusteenistujate teenistustingimuste ning Politsei- ja Piirivalveameti, Kaitsepolitsei ameti ja päästeasutuste töötajate töö kohta niivõrd, kuivõrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti.

Seadust kohaldatakse ka:

- 1) kinnipeetava tööle vanglas vangistusseaduses sätestatud erisustega;
- 2) õpilase ja üliõpilase tööle õppepraktikal;
- 3) juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle;
- 4) füüsilisest isikust ettevõtja tööle teatud ulatuses.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad füüsilisest isikust ettevõtja kohustused:

Füüsilisest isikust ettevõtja tagab igas tööolukorras temale kuuluvate töövahendite, isikukaitsevahendite ja muude seadmete korrasoleku ja nõuetekohase kasutamise.

Kui füüsilisest isikust ettevõtja töötab töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega, peab ta teavitama töid korraldavat tööandjat või tema puudumisel teisi tööandjaid oma tegevusega seotud ohtudest ja tagama, et tema tegevus ei ohusta teisi töötajaid. Töid korraldavat tööandja või tema puudumisel teised tööandjad peavad füüsilisest isikust ettevõtjat teavitama oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest teist tööandjat, kelle töötajad täidavad tööülesandeid tema ettevõttes ning kes omakorda peab teavitama oma töötajaid enne tööülesannete täitmisele asumist sellel töökohal esinevatest ohtudest ja juhendama, kuidas neist hoiduda. Samuti tuleb teatavaks teha päästetööde ja esmaabi andmisega seotud abinõud ning nende eest vastutavad töötajad.

Õpilase ja üliõpilase töö õppepraktikal

Võttes õpilase või üliõpilase õppepraktikale tuleb arvestada, et tema töö korraldamisele kehtivad samad reeglid, mis ettevõtte töötajate töö korraldamisele. Õpilane või üliõpilane peab samamoodi saama juhendamise ja väljaõppe ning kui töö laad nõuab siis ka tööriided ja isikukaitsevahendid. Erinevus võib olla selles, et õpilast või üliõpilast ei lubata iseseisvale tööle vaid ta teebki tööd ainult kogenud töötaja juhtimisel ja kontrollil. Juhul, kui õpilast või üliõpilast iseseisvale tööle ei lubata tuleb arvestada, et ta üksi tööd teha ei tohi vaid töötabki koos kogenud töötajaga, kes pidevalt jälgib õpilase või üliõpilase tööd ja vajadusel juhendab.

Juhatusel

Kõik töötervishoiu ja tööohutuse nõuded laienevad ka ettevõtte juhatuse liikmele või seda asendava juhtorgani liikme tööle st ka juhatuse liikmele tuleb läbi viia juhendamine ning korraldada tervisekontroll töötervishoiuarsti juures, kui tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ja võlaõiguslikud lepingud

Töötervishoiu ja tööohutuse seadust ei kohaldata töövõtu-, käsundus- ja muudele võlaõiguslikele lepingutele. Võlaõiguslike lepingute alusel töid tehas vastutab töö tegija enda ohutuse eest ise. Kuid kui lepingu pealkirjaks on nt käsundusleping aga olemuselt on tegemist töölepinguga on Tööinspeksioonil õigus riikliku järelevalvemenetluse käigus hinnata leping ümber töölepinguks. Vajadus lepingu ümberhindamiseks võib tekkida näiteks õnnetuse järgselt, kui tööinspektor-uurijal tekib kahtlus kas sisuliselt ikka on tegemist võlaõigusliku lepinguga. Juhul, kui tegemist on sisult töölepinguga siis kohustab tööinspektor tööandjat menetlema õnnetust tööõnnetusena ning koostama tööõnnetuse raporti.

Teise tööandja töötajate teavitamise kohustus

Töökeskonna alase töö korraldamisel tuleb lisaks oma töötajatele arvesse võtta ka teise tööandja töötajaid, kes töötavad ettevõtte territooriumil või kellega töötatakse koos ühisel töökohal. Tööandja teavitab oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest ja nendest hoidumise abinõudest teist tööandjat, kelle töötajad täidavad tööülesandeid tema ettevõttes ning kes omakorda peab teavitama oma töötajaid enne tööülesannete täitmisele asumist sellel töökohal esinevatest ohtudest ja juhendama, kuidas neist hoiduda. Samuti tuleb teatavaks teha päästetööde ja esmaabi andmisega seotud abinõud ning nende eest vastutavad töötajad.

Oma ettevõtte tegevusega seotud ohtudest teavitamiseks võib koostada infolehe või voldiku olenevalt ettevõtte tegevusalast ja selle ohtlikkusest. Andes info teisele tööandjale edasi paber kandjal või e-posti teel on suurem tõenäosus, et asjakohane info jõuab töö tegijateni. Kui info edastada suuliselt teise ettevõtte juhile võib osa infot minna kaduma ning töötajad ei pruugi osata ennast ohtude eest hoida.

Kui töökohal tegutsevad koos mitme tööandja töötajad on oluline leppida kokku ühistegevuses. Kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad ja üks tööandja korraldab töid, vastutab see tööandja töötervishoiu- ja tööohutusosalase ühistegevuse eest. Kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad ja puudub tööandja, kes korraldab töid, sõlmivad tööandjad kirjaliku kokkuleppe töötervishoiu- ja tööohutusosalase ühistegevuse ning tööandjate vastutuse kohta. Kui kokkulepet ei ole sõlmitud, vastutavad tööandjad kahju tekkimise korral solidaarselt. Ühistegevus tähendab, et selles osalevad tööandjad kooskõlastavad oma tegevuse ohtlike olukordade vältimiseks ning teavitavad üksteist ja oma töötajaid või töökeskonnavolinikke ohtudest, mis ühisel töökohal töötamisega võivad kaasneda, ning tagavad, et nende tegevus ei ohusta teisi töötajaid.

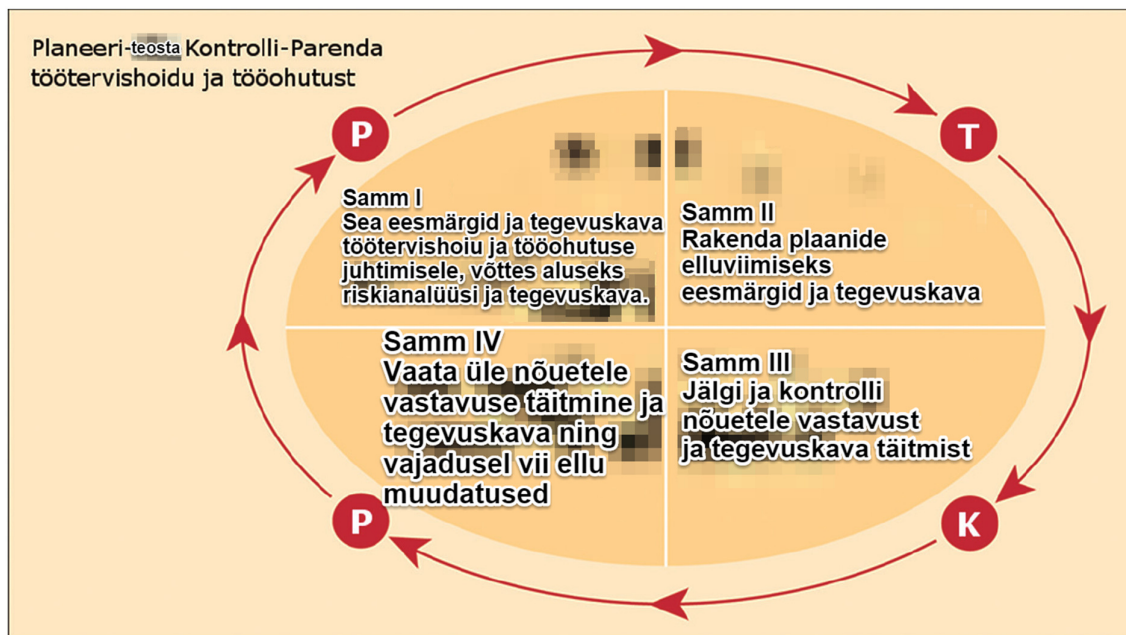
Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine

Levinud arusaama kohaselt on töötervishoid ja tööohutus üpriski keeruline valdkond, millesse aega ja raha ei taha tööandja üldjuhul kulutada. Ettevõtte ärihuvid on peamiselt seotud kasumi või käibe suurendamise või suurema turuosa saamisega. Aina rohkem ettevõtteid siiski pööravad suuremat tähelepanu töötajate töötingimustele, heaolule ning töökeskkonnale. Nende teemadega süstemaatilisel tegelemine vähendab tervisekahjustuste toimumise tõenäosust ja tootmisega või teenuse osutamisega seotud katkestusi. Asjatundlik ja eesmärgistatud juhtimine tõstab töötajate tööviljakust, tootlikkust ning ettevõtte on jätkusuutlikum oma majandustegevuses.

Üldine raamistik töötajate tööst põhjustatud tervisekahjustuste vältimiseks või vähendamiseks on loodud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ja selle alamaktidega. Tööandja tagada on töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Kahjuks on paljudes ettevõtetes seadusest tulenevate nõuete täitmise peamine huvi vältida karistamist tööinspektori poolt ning nõudeid justkui täidetakse vaid seaduse täitmise pärast. Tööandja peab olema valmis silmitsi seisma olukorraga, kus mõne seadusest tuleneva nõude täitmisel ja mõne eiramisel ei pruugi töötaja olla kaitstud tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest. Tervisekahjustuse korral tekib töötajal õigus nõuda suhteliselt suurt hüvitist seaduses sätestatud ulatuses. Kui tööandja tõendab, et ei ole tervisekahju tekitamises süüdi ja järgis hoolsalt nõudeid, siis üldjuhul ta ka ei vastuta kahju tekitamise eest. Nõuete järgimise tõendamise vajab süstemaatilist ja asjatundlikku ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse olukorra jälgimist ning ennetustegevuste kavandamist ja rakendamist vastavalt seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Kirjeldatud tegevused on seadusesse tööandja kohustusena välja toodud kui süstemaatilise töökeskonna sisekontrolli läbiviimine. Arusaadavam on kasutada töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise väljendit.

Rahvusvahelise Tööorganisatsioon (ILO) defineerib töötervishoiu ja tööohutuse juhtimist kui omavahel seotud elementide kogumit töötervishoiu ja tööohutuse ennetuspoliitika ning eesmärkide elluviimiseks. See hõlmab muuhulgas põhimõtteid, kavandamist, kohustusi ja vastutust,

teavevahetust, juhendamist ja väljaõpet, riskide ohjamist, jälgimist ja kontrollimist ning korrigeerivaid ja ennetavaid tegevusi. Töötervishoiu ja tööohutus olukorra järjepidev parendamine on üks tähtsamaid elemente eduka juhtimise tagamises. Juhtimissüsteem põhineb tuntud *planeeri–teosta–kontrolli–parenda* mudelil.



Joonis 1. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimistsükkel

Töötervishoiu ja tööohutuse korraldus ettevõttes

Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisega seotud tegevused peavad olema järjekindlad, korrapärased ning ettevõttele sobivasse süsteemi seatud. Seaduse täitmiseks sobiv ja tõhus süsteem kujuneb igas ettevõttes aja jooksul ning sõltub muuhulgas ettevõtte struktuurist, juhtimisstiilist kui ka vastutavate pädevusest. Süsteemi väljatöötamisel tasub uurida töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise (EVS 18001) standardis olevaid juhiseid kui ka ettevõtte tegevusalal järeleproovitud ja töötavaid lahendusi laias maailmast. Kusjuures üle ei pea võtma kogu süsteemi vaid oma ettevõttele sobivaid elemente. Näiteks tööõnnetuse uurimisel juhtumi põhjuste väljaselgitamiseks kasutatakse 5 miks (*5-whys*) või kalasaba (*fishbone*) meetodit. Nendest esimene on mõeldud juhtumi põhjus-tagajärg seose uurimiseks eesmärgiga jõuda juhtumi algpõhjuseeni. Teise puhul tuuakse esile juhtumit mõjutanud kategooriates olevad põhjused.

Ennetuspoliitika

Ennetav lähenemisviis on tõenäoliselt edukas üksnes juhul, kui seda toetab juhtkond. Seepärast tasub esimese asjana alustada juhtkonnale töötervishoiu ja tööohutuse olulisuse tutvustamist. Kui juhtkonna jaoks on valdkond oluline, tuleb alustada tööohutuse ja töötervishoiu kui ühe organisatsiooni põhiväärtuse edastamist töötajatele. Tundes töötervishoidu ja tööohutust reguleerivaid õigusakte ja ettevõtte töötingimusi, saab töökeskkonnaspetsialist või keegi teine töötaja koordineerida ja välja töötada töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi. Kindlasti tuleb vältida kitsa ringi inimeste poolt süsteemi väljatöötamist. Ettevõtte juhatuse liikme või tegevjuhiga koostöös tuleb esmalt sõnastada ühtne ja üldine ennetuspoliitika, mis hõlmab tehnoloogiat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju. Poliitikas on üldjuhul sõnastatud vastutus töötajate, ühiskonna ja keskkonna ees, mis rahuldab töötajaid ning õigusaktides kirjapandut. Igati soovitatav on kaasata töötajad ennetuspoliitika väljatöötamisele, siis võtavad nad seda kergemini omaks. Eestis tegutseva üle 20aastase kogemusega ülemaailmsesse kontserni kuuluva ettevõtte keskkonna-, tervishoiu- ja ohutuspoliitika aluseks on austus inimeste ja ümbritseva vastu. Ettevõtte eesmärk on: ei

mingeid tööõnnetusi, ei mingeid kutsehaigusi, ei mingeid kasutamata jäätmeid. Töötajad on igapäevaselt pühendunud poliitika ambitsioonikate eesmärkide saavutamisele, järgides järgmisi põhimõtteid:

- seadusekuulekus ja heade haldustavade austamine;
- riskide ohjamine;
- mõõdetavad prioriteedid ja eesmärgid, mis rajanevad kontserni kõige edukamate võrreldavate tehaste töötulemustele;
- poliitika elluviimine ka alltöövõtjate puhul, kes teevad koostööd kontserni tehastega;
- pidev vastutustundlik ja avatud dialoog partneritega (ametiasutused, kliendid, tarnijad jne).

Kavandamine

Töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks ning terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides kavandatakse meetmeid. Praktikas tähendab see tööprotsesside analüüsimist, et tuvastada lühemas ja pikemas perspektiivis tekkivad riskid, ning seejärel meetmete võtmist, et neid võimalikult palju vältida või nende mõju vähendada. Töökeskkonna riskianalüüsi tulemused on aluseks töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisega seotud tegevuste kavandamisel. Kui riskianalüüsi tulemused ei kajasta osasid olulisi ohutegureid või mõne töötaja tervisele ja ohutusele antud hinnangutes ei ole arvestatud mõne töökoha, töövahendi kasutamisega või töökorraldusega seotud riske või ei ole need jälgitavad, jäävad osad tegevused tervisekahjustuste ennetamiseks ilmselt kavandamata ja rakendamata. Seepärast on oluline töökeskkonnas olemasolev olukord riskianalüüsi korraldamise käigus kindlaks määrata ja tulemused üksikasjalikult kirjeldada. Riskianalüüsi korraldamisse tuleb kaasata töötajad, kes igapäevaselt puutuvad kokku tööde ja töökeskkonnaga, omavad kogemusi ja teavad üksteise tööharjumusi ja töövõtteid.

Kui riskid on analüüsitud ja hinnatud, siis järgneb analüüs töökohtade riskide ennetusmeetmete sobivuse kohta. Kõiki riskide ennetusmeetmeid puudutavad otsused peavad arvesse võtma asjakohaste õigusaktide nõudeid, mis seavad miinimumi riski kõrvaldamiseks või ohjamiseks. Vastuvõetava meetme sobivuse üle otsustamiseks on vaja teavet kaasnevatest kuludest, erinevate meetmete tõhususest ja usaldusväärsusest. Töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostatud tegevuskava on ettevõtte kõikidel tegevusaladel ja juhtimistasanditel korraldatavate tegevuste dokument. Töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks ettenähtavad tegevused, nende ajakava ja teostajad on tegevuskavasse vajalik kirjeldada.

Meetmete kavandamisel on abiks üldised ennetuspõhimõtted:

- 1) riskide tekkimise vältimine;
- 2) vältimatute riskide hindamine;
- 3) riskide kõrvaldamine nende tekkekohas või kui see ei ole võimalik, nende vähendamine vastuvõetava tasemeni;
- 4) ohtliku teguri asendamine ohutu või vähem ohtlikuga;
- 5) töö, töökoha ja töökorralduse kohandamine töötajale võimalikult sobivaks;
- 6) töövahendite ja -meetodite kohandamine tehnika arengule;
- 7) ühiskaitsemeetmete ja -vahendite eelistamine isikukaitsevahendite kasutamisele;

Töökohal töötervishoiu ja tööohutusega seotud riskide ennetamise ja juhtimisega tegelevate isikute rollid ja vastutusvaldkonnad tuleb selgelt määratleda ja kavandada ning neid jälgida ennetavalt. Kui mõned tegevused jäävad tegemata või ei toimi need nii nagu soovitakse, tuleb muudatusi teha.

Teostamine

Igal organisatsioonil on ainulaadne kultuur ning see vormib muuhulgas viisi, kuidas tegeletakse töötervishoiu ja-ohutusega. Tihti räägitakse halvast ohutuskultuurist, viidates töötajate kalduvusele eirata ohutusnõudeid või käituda ohtlikult. Organisatsiooni ohutuskultuur on kogum indiviidide ja grupi väärtushinnangutest, suhtumisest, kompetentsusest ja käitumismudelitest, mis määravad pühendumise, asjatundlikkuse organisatsiooni tervishoiu ja ohutuse juhtimises. Hea ohutuskultuuriga

organisatsiooni iseloomustab ühisel usaldusel toimiv suhtlemine, omaks võetud mõistmine ohutuse tähtsusest ja kindlus olemasolevates kaitsemeetmetes. /Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations/

Tugev ja nähtav juhtimine ning pühendunud juhid igal juhtimistasandil saavad ennetamist suunata ja sellele kaasa aidata. Töötajatele näitab see, et tööohutus ja töötervishoid on ettevõtte jaoks strateegilise tähtsusega küsimus. Juhtkond annab eeskuju ning näitab juhtimise terviklikkust näiteks sellega, et järgib alati kõiki tööohutuse ja töötervishoiu eeskirju. Alluvad mõistavad peagi, mida nende ülemused tähtsaks peavad ning käituvad vastavalt. Näitena võib tuua ettevõtte naissoost tippjuhi, kelle põhiline osa tööpäevast möödub kontoris. Ta peab oluliseks, et iga kord, kui ta läheb ükskõik kui lühikeseks ajaks tootmisruumidesse, paneb ta jalga turvajalanõud. Nimelt ettevõtte tootmisruumides esinevatest ohtudest tulenevalt on seal kohustuslik kasutada turvajalanõusid. Ehkki ta võib teada, et ta ei lähe tootmisruumis sellisesse kohta, kus on jalavigastuse oht, paneb ta turvajalanõud jalga. Kui töötajatel on selles ruumis turvajalanõude kasutamine kohustuslik, siis teeb seda ka tema. Seesugust käitumist ajendab asjaolu, et tema kui ettevõtte tippjuhi eeskuju on olulisem kui pisike ebamugavus jalanõude vahetamisel.

Tegevuskava elluviimine ja eesmärkide täitmine nõuab järjepidevat tööd. Üksikasjalik tegevuskava aitab tegevusi kergemini ellu viia. Soovitav on igal vastutaval koostada omale üksikasjalikud tegevused tegevuskavast tuleneva tegevuse tähtajaliseks täitmiseks. Vastutaval tuleks mõelda ka eesseisvatele takistustele ning nendega toimetulemisele.

Soovitav on kaasata töötajaid kavandatu elluviimisesse. Näiteks päästetööde tegemise ja töötajate evakueerimise eest vastutavate töötajate või esmaabiandjate määramisel on oluline töötajate eelnev kogemus, isikuomadused ja motiveeritus. Töötajatega suhtlemisel ja väljaõppel nähtuga kujunevad välja sobivad vastutavad. Uue tehnoloogia ja töövahendite valik ja rakendamine saab toimuda töötajatega mõtteid vahetades, kaaludes ettevõtte vajadusi ja töötajate kompetentse. Ilma koostöota ei pruugi tegevuskavas ettenähtud tegevused saavutada oodatuid tulemusi. Viimased tuleks ka tegevuskavas üksikasjalikult kirjeldada, et vältida vääriti mõistmist.

Jälgimine

Väheste töötajatega väikeettevõttes täidab enamusi töötervishoiu- ja tööohutuslaseid ülesandeid töökeskkonnaspetsialist. Elukõige jälgib ja kontrollib ta korrapäraselt ettevõtte töötingimusi ja vastavust õigusaktide nõuetele ning võtab tarvitusele abinõud töökeskkonna ohutegurite mõju vähendamiseks. Ka väikeettevõttes tasub võimalusel jälgimis- ja kontrollimiskohustust jagada. Näiteks ehitusettevõttes jagab korraldusi ehitusplatsil tööde korralduse eest vastutav juht ning kontoris viibiv töökeskkonnaspetsialist ei pruugi sagedasti plastil viibida. Seepärast on mõistlik ohutunõuete jälgimise kohustus panna ka objektijuhile, kes korraldab töid. Kui objektijuht on määratud töökeskkonnaspetsialistiks, siis nimetatud jagamist toimuda siiski ei saa.

Üle kümne töötajaga ettevõttes seadusest tulenevatest töökeskkonnavoliniku kohustustest lähtuvalt on igati asjakohane kaasata töökeskkonnavolinik ning olemasolul mitu volinikku. Viimased on kohustatud jälgima, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud ning et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega. Samuti on neil kohustus teatada ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest. Seetõttu oskavad just nemad juhtida tähelepanu nõuete mittetäitmisega seotud kitsaskohtadele. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemi üheks võtmetähtsusega elemendiks on just oma kohustusi hoolsalt täitvad töökeskkonnavolinikud ning tööandjal tuleks toetada nende kohustuste täitmist.

Ainuüksi töötajate esindajate kaasamine ei loo eeldusi õigusaktide nõuete täitmiseks. Kaasata tuleb ka töötajate otsesed juhid. Kui otsesed juhid sarnaselt töökeskkonnavolinikule jälgivad, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud ning et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega, annab see üheselt mõistetava signaali töötajale töötervishoiu ja tööohutuse

olulisusest. Sellisel juhul ei domineeri töökorralduste andmisel vaid töö kvaliteediga ja tähtaegadega seonduv vaid juhitakse järjepidevalt töötaja tähelepanu ka töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele.

Töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide nõudeid ning ettevõttes kehtestatud juhiseid ja reegleid on üpriski arvukalt. Prioriteetsed riskid peavad selguma töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest, kuid tööandja tegevus peaks olema suunatud kõikide nõuete täitmisele. Samuti võib erinevatel aegadel kontrollida erinevate nõuete täitmist. Sellisel juhul ei ole kontrollijad ülekoormatud. Kontrollimist lihtsustavad ka 7-10 punktilised kontrollnimekirjad. Kontrollimisega sama olulised on kontrollimisele järgnevad tegevused. Kohustuslike isikukaitsevahendite mittekasutamise tuvastamisel tuleb nõuda nende kasutamist. Kui rikkumine on korduv, tuleb ka karmimalt käituda. Mõistlik on sätestada tegevusjuhised kontrollijale olukordades, kui töötaja nõudeid ei täida. Siis on üheselt arusaadav, kuidas käituda ning mis rikkumisega kaasneb. Tasub silmas pidada, et töötajal võivad olla täiesti kaalukad põhjused isikukaitsevahendi mittekasutamiseks. See võis ju olla ebamugav, katkine või ei osanud töötaja seda õigesti kasutada. Ka mittekasutamise põhjuseid tasub registreerida ja samalaadsete juhtumite kordumise vältimiseks meetmeid tarvitusele võtta.

Korralduse analüüsimine

Tööandja on kohustatud igal aastal analüüsima töökeskkonna sisekontrolli korralduse tulemusi. Kui korraldusega ei ole tööandja rahul, siis kohandab ta abinõud muutunud olukorrale. See tagab süsteemi pideva parendamise. Näiteks ei pruugi tööandja olla rahul töökeskkonnavolinike või juhtide jälgimiskohustuste täitmisega, sest tema hinnangul registreeritakse ettevõttes mõni üksik isikukaitsevahendi mittekasutamine ja ohuolukord, mis võinuks viia tööõnnetuseni. Muutusena kavandab tööandja laiemat teavitustegevust ohuolukordade märkamise olulisusest, lihtsa registreerimissüsteemi loomist ning isikliku tunnustuse avaldamist ohuolukorda märganud töötajale.

Alahinnata ei saa ka üle 50 töötajaga ettevõttes töökeskkonnanõukogu tööd. Nõukogu ülesanne on muuhulgas analüüsida korrapäraselt ettevõtte töötingimusi, registreerida tekkivad probleemid ja teha tööandjale ettepanekuid nende lahendamiseks ning jälgida vastuvõetud otsuste täitmist. Ka ettevõtte töökeskkonna sisekontrolli tulemustega tutvumine ning vajaduse korral puuduste kõrvaldamiseks ettepanekute tegemine on nõukogu ülesanne. Tööõnnetuste ning kutsehaigestumiste ja muu tööga seotud haigestumiste analüüsimise järgselt saab nõukogu teha ettepanekuid samalaadsete juhtumite vältimiseks tarvitusele võetavate meetmete osas ning ka jälgida, et tööandja rakendab abinõusid nende ennetamiseks. Nõukogu võib moodustada ka alla 50 töötajaga ettevõttes. See on tööandja algatada.

Aeg-ajalt tasub kaasata ettevõtteväline spetsialist või konsultant hindama töökeskkonna sisekontrolli läbiviimise või töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise korraldust. Väljast tulnud inimene märkab olukordasid, mis ettevõtte töötajatele on harjumuspäraseks saanud.

Töökeskkonnastruktuurid

Töökeskkonnaspetsialist

Töötervishoiu- ja tööohutusvaldkonna ülesannete täitmiseks määrab tööandja ettevõttesse töökeskkonnaspetsialisti. Viimase ametisse määramine või tööle võtmine ei vabasta tööandjat vastutusest töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Vältimaks tööõnnetusi ja tööga seotud haigestumisi läbi töötervishoiu ja tööohutuse nõuete hoolika täitmise tuleb töökeskkonnaspetsialistiks määrata töökeskkonna alal pädev insener või muu töökeskkonnaõpetust saanud spetsialist. Töökeskkonnaspetsialistil tuleb kasuks seisus ja pädevus juhtkonda ja töötajaid autoriteetselt ning sõltumatult nõustada. Töökeskkonnaspetsialisti akadeemilist koolitust pakuvad avalikõiguslikud ülikoolid ning viimastes lõpetavad igal aastal töökeskkonnaõpetusega bakalaureuse- või magistriõppe paljud üliõpilased. Samas on võimalik töökeskkonnaspetsialisti kohustusi täita ka muud töökeskkonnaõpetust saanud inimesel. Kord viie aasta jooksul peab töökeskkonnaspetsialist läbima koolitusasutuses täiendõppe, mille teemad valib koolitusasutus tööandja ja töötajate vajadusest

lähtuvalt. Õpe on eelkõige vajalik töökeskkonnas toimunud oluliste muudatuste, töökohas vahetatava või uuendatava tehnoloogia, töövahendi või töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides toimunud oluliste muudatuste korral. Kui tööinspektor peab vajalikuks, peab töökeskkonnaspetsialist läbima samuti täiendõppe. Töökeskkonnaalane täiendõpe võib olla oluline ehitusvaldkonnas tegutseva ettevõtte töökeskkonnaspetsialistile peale seda, kui muudetakse määrust „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses“ või on kehtestatud täiesti uus määrus - „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnormid ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord“.

Kui tööandjal ei ole oma töötajate hulgast pädevat töötajat määrata, peab tööandja kasutama pädevat ettevõttevälist teenuseosutajat. Seadus võimaldab töökeskkonnalast koolitust saanud tööandjal ise täita töökeskkonnaspetsialisti kohustusi. Siinkohal tasub kriitiliselt hinnata oma teadmisi valdkonnast ja ettevõtte majandustegevusega seotud töökeskkonna ohuteguritest ning ülesannete täitmisele kuluvat aega. Ebpädev spetsialist võib oma tegevuse või tegevusetusega töötajatele tekitada pöördumatuid tervisekahjustusi.

Töökeskkonnaspetsialist peab tundma töötervishoidu ja tööohutust reguleerivaid õigusakte ja ettevõtte töötingimusi, neid jälgima ja kontrollima. Töökeskkonna ohutegurite mõju vähendamiseks peab ta võtma tarvitusele abinõud koostöös töötajatega ja töötervishoiuteenuse osutajaga, olemasolul töötajate usaldusisiku, töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnanõukoguga. Sageli räägivad töötajad kahevahel olulist teavet töökoha või töövahendi ohtudest ning pakuvad omaltpoolt häid lahendusi ohutuse tagamiseks. Kui on tekkinud otsene oht töötaja elule või tervisele ja kui ohtu ei ole võimalik muul viisil kõrvaldada, on töökeskkonnaspetsialist kohustatud peatama ajutiselt töö ohtlikus tööolõigus või keelama ohtliku töövahendi kasutamise. Töötaja on kohustatud töökeskkonnaspetsialisti töökeskkonnaalaseid korraldusi järgima.

Kaitse- ja ennetusmeetmete rakendamise korraldamisel tuleb ettevõttes tagada piisav arv töökeskkonnaspetsialiste. Vajadus tekib eelkõige suuremas ettevõttes, kus töötajad puutuvad kokku paljude ohuteguritega. Tööandja varustab töökeskkonnaspetsialisti tööks vajalike vahenditega, tagab juurdepääsu töökeskkonna riskianalüüsile ja tegevuskavale. Samuti teavitab teadaolevatest töökeskkonna ohuteguritest, mis mõjutavad või võivad mõjutada töötajate ohutust ja tervist ning nende vältimiseks rakendatavatest abinõudest. Tööandja teavitab määratud töökeskkonnaspetsialistist Tööinspeksiooni kohalikku asutust kirjalikult või Tööinspeksiooni kliendiportaali kaudu kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kümne päeva jooksul määramisest arvates, esitades tema ees- ja perekonnanime, ametikoha ning kontaktandmed.

Töökeskkonnavolinik

Tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Selleks konsulteerib tööandja eelnevalt töötajatega kõigis töökeskkonnaga seotud küsimustes, mis muuhulgas puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, esmaabi andmise, päästetööde tegemise ja töötajate evakueerimise eest vastutavate töötajate määramist, töötervishoiu ja tööohutuse alase väljaõppe kavandamist ja korraldamist ning uue tehnoloogia ja töövahendite valikut ja rakendamist. Mida suurem arv töötajaid, seda keerulisem on tööandjal kõigi töötajatega konsulteerida ning kõik töötajad ei pruugi ka koostööd teha. Samuti on tööandjal keeruline jälgida, et kõigi töötajate töötervishoiu- ja tööohutuselased õigused on kaitstud ning töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töötajatega konsulteeritakse. Seepärast korraldab tööandja üldkoosoleku, mille käigus töötajad valivad ettevõtte igasse korranga üle kümne töötajaga territoriaalselt eraldatud struktuuriüksusesse ja töövahetusse endi hulgast esindaja (edaspidi töökeskkonnavolinik) töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes. Kui struktuuriüksustes või vahetustes töötab vähem kui kümme töötajat, siis nendesse töökeskkonnavolinikku valima ei pea, kuid üle kümne töötajaga ettevõttes tuleb üldkoosolek siiski korraldada. Selline olukord võib tekkida kütuse jaemüügi tegelevas ettevõttes, kus mitmetes

tanklates ning kontoris töötab alla kümne töötaja, kuid kogu ettevõttes töötab kokku üle kümne töötaja. Kui ettevõttes kasutatakse renditööjõudu, tuleb valimistele ka renditöötajad kaasata. Võib tekkida olukord, kus ettevõtte töötajate arv jääb alla kümne, kuid koos renditöötajatega ületab kümnet töötajat. Sellisel juhul korraldab tööandja töökeskkonnavoliniku valimiseks üldkoosoleku. Kui ettevõttes töötab vähem kui 10 töötajat, siis töökeskkonnavoliniku valimiseks üldkoosoleku korraldamise kohustust ei ole. Tööandja teeb valitud töökeskkonnavolinike nimed ja ametid Tööinspeksioonile teatavaks kümne päeva jooksul valimistest arvates.

Võib juhtuda, et tööandja kutsub kokku üldkoosoleku, kuid töötajad ei osale valimistel või otsustavad töökeskkonnavolinikku mitte valida. Selliste olukordade vältimiseks tasub teha eelnevalt selgitustööd töökeskkonnavoliniku rollist, õigustest ja kohustustest ning ka hüvedest, mida tööandja vajadusel pakub. Töökeskkonnavoliniku valimised loetakse toimunuks, kui neis on kas otse või lihtkirjalikult volitatud isiku kaudu osalenud vähemalt 50 protsenti kõigist töötajatest. Valimiste kord sätestatakse kollektiivlepingus või muus tööandja ja töötajate vahelises kirjalikus lepingus. Töökeskkonnavoliniku volitused kehtivad kuni neli aastat. Kui volinikku töötajad ei vali või ei õnnestu valida, siis ettevõttes jääb volinik valimata ning töötaja ja tööandja teevad ohutu töökeskkonna nimel koostööd ilma temata. Üldkoosoleku protokollis tuleb valimistulemused ka kajastada. Sageli toimib koostöö paremini kui on olemas töökeskkonnavolinik, kes täidab oma kohustusi töötajate ees hoolsalt ning kasutab oma õigusi tööandja ees vajaduspõhiselt.

Töökeskkonnavoliniku õigused ja kohustused

Olgu eelnevalt rõhutatud, et töökeskkonnavolinik ei tohi oma ülesannete täitmise tõttu sattuda ebasoodsasse olukorda, kui ilmneb tema ja tööandja huvide konflikt.

Töökeskkonnavoliniku seadusest tulenevad kohustused on:

- 1) jälgida, et töökohas oleksid rakendatud töötervishoiu ja tööohutuse abinõud ning et töötajad oleksid varustatud töökorras isikukaitsevahenditega;
- 2) osaleda oma tööõiguse toimunud tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimisel;
- 3) teatada ohuolukorrast või töökeskkonnas avastatud puudusest viivitamata töötajatele ja tööandjale või tema esindajale ning nõuda tööandjalt puuduse kõrvaldamist võimalikult lühikese aja jooksul;
- 4) tunda töötajatele kohustuslikke juhendeid ja õigusakte;
- 5) jälgida, et töötajad saaksid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas vajalikud teadmised, juhendamise ja väljaõppe.

Töökeskkonnavolinikul on seadusest tulenevalt õigus:

- 1) nõuda tööandjalt ettenähtud töötervishoiu ja tööohutuse abinõude rakendamist, töötajate varustamist töökorras isikukaitsevahenditega ning teha ettepanekuid ohuallika kõrvaldamiseks ja töökeskkonna parandamiseks;
- 2) pääseda ettevõttes kõigisse tema ülesannete täitmiseks vajalikesse töökohtadesse, saada tööandjalt oma kohustuste täitmiseks vajalikku teavet töökeskkonna riskianalüüsist ja tegevuskavast ning tööõnnetuste, tööga seotud haiguste andmete ja dokumentide kohta ning teavet tööinspektori ettekirjutusest tööandjale;
- 3) pöörduda tegevuskohajärgse tööinspektori poole või esitada oma märkused tööinspektorile tema kontrollkäikude ajal;
- 4) peatada ajutiselt töö ohtlikus tööõiguse või keelata ohtliku töövahendi kasutamine, kui töötaja elu või tervis on otseselt ohus ja kui ohtu ei ole võimalik muul viisil kõrvaldada. Ohust tuleb viivitamata teatada tööandjale või tema esindajale. Tööd ei tohi jätkata enne, kui oht on kõrvaldatud.

Tööandjal tuleb luua eeldused töökeskkonnavoliniku kohustuste täitmiseks ja õiguste kasutamiseks. Tihtilugu ei pruugi volinik olla kaasatud tööõnnetuse sisulisse uurimisse või ei võimaldata pääseda tal ülesannete täitmiseks vajalikesse töökohtadesse. Sageli ei ole teised töötajad teadlikud voliniku

õigusest töö ohtlikus tööõigus ajutiselt peatada ning jätkavad peale voliniku märkust töötamist ja elu või tervise otsest ohustamist. Olukordade ettetulemisel on vajalik tööandjal volinikku toetada ning leida üheskoos meetmed töö paremaks korraldamiseks.

Tööandja võimaldab töökeskkonnavolinikul oma kohustusi täita põhitöö ajal ning säilitama peab selleks ajaks keskmise töötasu. Ülesannete täitmise aeg nähakse ette kollektiivlepingus või muus tööandja ja töötajate kirjalikus lepingus ning ei tohi olla lühem kui kaks tundi nädalas. Töökeskkonnavolinikul on töölepingu seaduses või avaliku teenistuse seaduses ning kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud tagatised. Näiteks koondamise tõttu töölepingu ülesütlemisel on tööle jäämise eelisõigus töökeskkonnavolinikul.

Töökeskkonnanõukogu

Vähemalt 50 töötajaga ettevõttes moodustatakse tööandja algatusel tööandja ja töötajate esindajate koostöökogu (edaspidi töökeskkonnanõukogu), mille ülesanne on muuhulgas analüüsida korrapäraselt ettevõtte töötingimusi, registreerida tekivad probleemid ja teha tööandjale ettepanekud nende lahendamiseks. Sisuliselt tutvub nõukogu töökeskkonna sisekontrolli korraldusega, analüüsib seda ning vajaduse korral teeb ettepanekuid puuduste kõrvaldamiseks. Nõukogu kohustus on analüüsida tööõnnetusi ning kutsehaigestumisi ja muid tööga seotud haigestumisi ning jälgida, et tööandja rakendab abinõusid nende ennetamiseks. Naistöötajatele, alaealistele ja vähenenud töövõimega töötajatele aidatakse luua sobivad töötingimused ja töökorraldus. Samuti võidakse nõukogus lahendada kõiki ettevõtte jaoks olulisi töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi.

Töökeskkonnanõukogus on võrdselt tööandja määratud esindajaid ja töötajate valitud esindajaid ning nende volitused kehtivad kuni neli aastat. Kuna seadus näeb ette nõukogusse vähemalt nelja liikme olemasolu, määratakse sageli kaks liiget tööandjat esindama ning töötajaid esindavad sarnaselt töökeskkonnavolinike valimistega üldkoosolekul valitud samuti kaks liiget. Suurettevõtete töökeskkonnanõukogudes võib olla ka üle kümne liikme ning sellekohaseid piiranguid ette ei ole nähtud. Nõukogu valib oma liikmete hulgast esimehe ja tema asetäitja ning võtab otsused vastu konsensuspõhimõttel – otsusega peavad olema nõus kõik nõukogu liikmed. Oma ettepanekud tuleb tööandjale esitada kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Tööandjal on kohustus esitada ettepanekute mitteametustamisele töökeskkonnanõukogule vastulause, milles on põhjendatud arvestamata jätmist. Nõukogu kohustub teavitama 1. detsembriks Tööinspeksiooni oma viimase 12 kuu tegevusest.

Tööandja vabastab töökeskkonnanõukogu liikme põhitööst ajaks, millal ta täidab töökeskkonnanõukogu liikme kohustusi ning säilitab keskmise töötasu. Põhitööst vabastamise aeg ei tohi olla lühem kui üks tund nädalas. Kui töökeskkonnanõukogu liige on ka töökeskkonnavolinik, siis kummakski tööks ettenähtud aeg liidetakse. Põhitööst vabastamise tingimused nähakse ette kollektiivlepingus või muus tööandja ja töötajate kirjalikus lepingus.

Sõltuvalt ettevõtte ohuteguritest ning ettevõttes asetleidnud tööõnnetuste ja kutsehaigusjuhtude arvust on Tööinspeksioonil õigus nõuda töökeskkonnanõukogu moodustamist ka alla 50 töötajaga ettevõttes. Võib ka juhtuda, et töötajate esindajate valimised ebaõnnestuvad. Sellistel juhtudel ei õnnestu töökeskkonnanõukogu tööandjal moodustada. Piisava teavitustöö ja teatavate hüvede võimaldamisel töötajate esindajatele on üldjuhul võimalik iga ettevõttes töökeskkonnanõukogu siiski moodustada. Nõukogu moodustamisest teavitab tööandja Tööinspeksiooni kümne päeva jooksul nõukogu moodustamisest arvates. Esitada tuleb nõukogu liikmete ees- ja perekonnanimed, ametid ning liikmete volituste kehtivuse aeg ning nõukogu esimese kontaktandmed.

~~Töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnanõukogu liikmete koolitamine~~

~~Tööandja korraldab töökeskkonnavolinikule ning töökeskkonnanõukogu liikmetele nende kohustuste täitmiseks vajaliku väljaõppe ning vajadusel täiendõppe. Väljaõpe korraldatakse hiljemalt kahe kuu~~

jooksul alates nende valimisest või määramisest ning levinud on 24-tunnise õppekava alusel tehtavad kursused. Küll on vajalik töökeskkonnavolinikele ja töökeskkonnanõukogu liikmetele aeg-ajalt korraldada täiendõppeid. Need on eelkõige vajalikud oluliste muudatuste toimumisel töökeskkonnas, näiteks vahetatakse või uuendatakse tehnoloogiat või töövahendeid. Samuti peavad nad olema kursis töötervishoidu ja tööohutust reguleerivates õigusaktides toimunud oluliste muudatustega. Kui töökeskkonnavolinik või töökeskkonnanõukogu peab täiendõpet vajalikuks, tuleb nad kursusele suunata. Täiendõppekursuse teemad ja õppekava lepitakse kokku tööandja ja koolitusasutuse vahel. Oluline, et kursuse ettevalmistamise käigus saaksid kõik tööandja ja töötajate koolitusvajadused koolitajale edasi antud.

Täiendõpe ja väljaõpe korraldab tööandja oma kulul ja tööajal osalejatele keskmise töötasu säilitamisega. Koolitusega võivad tegelda Sotsiaalministeeriumis registreeritud koolitusasutused.

Esmaabiandja ja esmaabi korraldus

Esmaabi korraldamisel peab tööandja hoolikalt kõik vajalikud etapid läbi mõtlema, sest õigeaegselt ja oskuslikult esmaabist võib sõltuda inimese elu ja edasine tervis. Abi peab olema kättesaadav igas tööga seotud olukorras ja tööandja ülesanne on organiseerida seda nii, et tehtud oleks kõik suutmaks mis tahes olukorras kannatanut elus hoida kuni arstiabi saabumiseni.

Tööandja määrab esmaabi andmiseks töötajad, nende arv sõltub ettevõtte suurusest ja jagunemisest struktuuriüksusteks. Kui ettevõtte asub mitmes territoriaalselt eraldatud struktuuriüksuses või tehakse töid vahetustega, peab igas struktuuriüksuses või vahetuses olema kohal vähemalt üks esmaabiandja. Samas ei pruugi suure territooriumiga ettevõttes, kus ühel territooriumil asub mitu hoonet piisata ühest esmaabiandjast vaid ühel territooriumil peab neid olema mitu (nt igas hoones). Esmaabiandjate arvu määramisel peab tööandja lähtuma ettevõtte tegevuse laadist, töötingimustest ja töötajate arvust. Oluline on järgida põhimõtet: igal ajahetkel, igas tööga seotud olukorras peab olema tagatud, et õnnetuse korral oleks kiiresti kättesaadav esmaabi anda oskav inimene. Ühtlasi tuleks arvestada olukorraga, et õnnetus võib juhtuda ka selle inimesega, kes oskab esmaabi anda. Lisaks tasub meeles pidada, et töötaja, kes on ainus esmaabiandja, võib olla hoopis puhkusel, haiguslehel või mingil muul põhjusel töökohast eemal seega ei pruugi ühe inimese esmaabiandjaks määramine ja koolitamine tagada esmaabi kättesaadavuse igas tööga seotud olukorras.

Esmaabiandjaks saab olla ainult asjakohast koolitust saanud töötaja. Tööandja peab korraldama ettevõttes esmaabi andvale töötajale väljaõppe hiljemalt ühe kuu jooksul alates tema määramisest. Esmaabi andmise esmane väljaõpe peab olema vähemalt 16-tunnine. Iga kolme aasta järel tuleb esmaabiandja suunata täiendõppele (kestusega vähemalt 6 tundi). Tööandja peab pärast esmaabiandjate määramist teavitama teisi töötajaid, kelle poole nad võivad abi saamiseks pöörduda. Selleks tuleb nähtavale kohale paigutada nende töötajate andmed, kes oskavad abi anda. Kui esmaabiandjad ettevõttes vahetuvad, siis peab sellekohane info jõudma ka töötajateni. Oluline on, et õnnetusjuhtumi korral, kui on vaja kiiresti tegutseda, teaksid kõik töötajad, kelle poole pöörduda esmaabi saamiseks. Lisaks tuleb nähtavale kohale panna hädaabinumber (112) ja juhendmaterjalid esmaabi andmise viisidest (plakatid, brošüürid jm näitlikud materjalid).

Esmaabivahendite asukoht peab olema kergesti ligipääsetav ning selgelt ja nõuetekohaselt märgistatud. Esmaabivahendite asukoha märgistus on valge rist ruudukujulisel rohelisel taustal.

Esmaabivahendid peavad olema töökohal kõikidele töötajatele alati kättesaadavad. Lukustamata kapp või kaasaskantav esmaabikohver peavad asuma ruumis, kuhu töötajad lihtsalt ligi pääsevad. Ei ole õige hoida esmaabivahendeid näiteks kellegi kabinetis, mille kabinetioomanik lahkudes lukustab. Samuti tuleb jälgida, et esmaabikapi ette ei ladustataks mistahes asju, mis raskendavad juurdepääsu esmaabivahenditele.

Esmaabikapis või kohvris peab alati olema piisav varu esmaabivahendeid. Ettevõttes tuleb määrata isik, kes jälgib regulaarselt, et esmaabivahendeid oleks piisavalt, et vahendid ei oleks aegunud ning vajadusel asendab aegunud või puuduvad vahendid. See võib olla näiteks esmaabiandja kohustus.

Esmaabivahendite kogus sõltub töötajate arvust ettevõttes. Esmaabikappi ei tohiks panna ravimeid, sest töötaja ei pruugi olla teadlik tema jaoks võõra ravimi sobimatuses või allergia tekkimise võimalusest. Seega ravimid, mida inimene võtab, peaks olema temaga kaasas, mitte ettevõtte esmaabikapis.

Esmaabivahendite muretsemisel tuleb arvestada ka ettevõtete spetsiifiliste vajadustega. Näiteks ohtlike kemikaalidega töötamisel on oluline, et töökohas oleks võimalus silmade loputamiseks, näiteks silmadušš, või põletusohuga töökohadel põletust leevendavad ravimid kõrvetuse esmaabiks.

Töökohas tuleb ette näha ruum, kus saab anda esmaabi ja hoida kannatanut kuni arstiabi saabumiseni. Selleks võib olla ka töötajate puhkeruum, oluline on, et seal oleks võimalik lamada. Tööandjal lasub ka kohustus organiseerida vigastatu või haigestunu toimetamine kas tervishoiuasutusse või koju (vastavalt arsti korraldusele).

Riskianalüüs

Tööandja kohustus on luua ohutu ja töötajate tervist hoidev töökeskkond. Hea töökeskkonna tagamiseks on tööandjal tarvis teada, millised on töökeskkonnas esinevad riskid. Selleks tuleb tööandjal läbi viia töökeskkonna riskianalüüs. Tööandja peab riskianalüüsi läbi viima igal juhul sõltumata ettevõtte töötajate arvust ja tegevusalast. Riskianalüüsi korraldamise kohustus tuleneb töötervishoiu ja tööohutuse seadusest.

Riskianalüüs on tegevus, mille käigus selgitatakse välja ja hinnatakse töökeskkonna ohutegurid, mis võivad töötajaid ohustada. Riskianalüüs annab tööandjale ülevaate, kas töökeskkonnas on kõik ikka nii nagu peab olema. Head ja ohutud töötingimused ei ole olulised üksnes töötaja tervist silmas pidades vaid mõjutavad ka tema töövõimet ja ettevõtte töötulemusi. Töötaja teeb paremat tööd, kui ta näeb ja tunnetab, et temast hoolitakse.

Tööandja ülesanne on korraldada riskianalüüsi läbi viimine. See tähendab, et tööandja võib viia riskianalüüsi läbi ise või kasutada selleks pädeva teenusepakkuja abi. Mõlemal variandil on omad head ja vead. Üldjuhul tunneb ettevõtte töökeskkonda ja tööprotsessi kõige paremini tööandja ise. Seega saaks tööandja hinnata tehtava töö ja töökeskkonnaga kaasnevad ohtusid üsna põhjalikult. Takistuseks on aga tihti tööandja ebapiisvad teadmised töökeskkonna ohutegurite olemusest ja mõjudest. Näiteks tuleb ette ekslikku arvamust, et kemikaalid, mida ka nn tavatarbeks kodudes kasutatakse, ei ole inimese tervisele ohtlikud. Kemikaalide ohtlikkus ei sõltu sellest, kas neid kasutatakse kodudes või suurtööstustes. Ka kodudes kasutatavad kemikaalid võivad inimese tervisele ohtlikud olla. Kemikaaliga seotud riske tuleb tööandja igal juhul hinnata – abiks on info kemikaali pakendilt ja ohtliku kemikaali puhul kemikaali ohutuskaardilt.

Kui tööandja soovib riskianalüüsi läbi viimiseks kasutada teenusepakkuja abi, siis tuleks koostööpartneri valikul esmalt veenduda teenusepakkuja pädevuses. Teenusepakkujaid on mitmesugused, erinevate kogemuste ja kompetentsidega. Kvaliteetse riskianalüüsi läbiviimiseks peab teenusepakkuja mõistma ettevõtte spetsiifikat ja sellega seotud ohtusid. Tööandja tegevus ei lõppe sobiliku teenusepakkuja leidmisega. Pädeval teenusepakkujal on küll head töökeskkonnaalased teadmised, kuid konkreetse ettevõtte tegevuse ja töökeskkonnaga seoses on teenusepakkujal tarvis lisainfot tööandjalt. Kui tööandja ei tee teenusepakkujaga piisavalt koostööd või ei ole piisavalt

nõudlik, võib tulemuseks olla üsna üldine riskianalüüs, mis ei too välja kõiki ettevõttes esinevaid ohtusid, millega tööandja peab arvestama ja tegelema. Olenemata kes riskianalüüsi koostab, on riskianalüüs ettevõtte dokument, mille eest vastutab tööandja. Seega, kui riskianalüüsi koostab teenusepakkuja, siis tuleb tööandjal veenduda, et see vastab ettevõtte töökeskkonnale.

Hea näide 1. Tööandja otsustas töökeskkonna riskianalüüsi ise läbi viia. Riskianalüüsi käigus mõeldi detailselt läbi kogu tööprotsess, vaadeldi kogu töökeskkonda ja küsitleti töötajaid. Ohutegurite määratlemisel ja hindamisel uuriti lisaks internetist ja küsiti nõu tööinspeksioonist. Riskianalüüsi tulemused dokumenteeriti ja koostati tegevuskava avastatud ohtude vähendamiseks. Tööandja jaoks tundus esmalt riskianalüüsi läbiviimine küll üsna keerukas, kuid see muutus tegemise käigus märksa lihtsamaks ja loogilisemaks. Tööandja sai selle protsessi käigus väga palju head infot ettevõtte töö ja töökeskkonna puuduste kohta, mis parandamist vajaksid.

Hea näide 2. Tööandja leidis, et tal ei ole piisavat vajalikke teadmisi ja ajalisi ressursse, et riskianalüüsi ise läbi viia. Sellest tulenevalt leiti pädev teenusepakkuja ja asuti koostöös tegutsema. Tööandja selgitas teenusepakkujale detailselt ettevõtte tööprotsessi ning koos vaadeldi kogu töökeskkonda, sealhulgas hinnati riskid. Riskianalüüsi dokumenteeris teenusepakkuja ning tööandja koostas saadud info põhjal tegevuskava riskide vähendamiseks. Kuna tööandja võttis aktiivselt osa riskianalüüsi protsessist, siis sai ta palju head infot ettevõtte töö ja töökeskkonna probleemide kohta. Ühtlasi sai ta küsida nõu oma ala spetsialistilt, kuidas töökeskkonda muuta ja parendada.

Halb näide. Tööandja otsustas, et tal ei ole aega ega oskusi riskianalüüsi läbi viimiseks ja leidis selle jaoks teenusepakkuja. Tööandja ise oli riskianalüüsi protsessis üsna passiivne, teenusepakkuja vaatles töökeskkonda ise ja lähtus oma teadmistest ettevõtte tegevuse kohta. Teenusepakkuja dokumenteeris riskianalüüsi tulemused ja edastas dokumendi tööandjale. Tööandjal arvas, et sellel dokumendil on rohkem formaalne väärtus, sest see oli üsna üldine, raskesti mõistetav.

Riskianalüüsi protsessi on mõistlik alustada selle planeerimisega – st panna paika konkreetsed tegevused, neisse kaasatud ja vastutavad isikud ja tähtajad. Riskianalüüsi läbiviimise protsessi saab jagada etappideks:

1. **Info kogumine.** Selleks, et hinnata töökohas esinevaid riske on vaja teada, kus tööd tehakse, kes tööd teevad (sh milline on konkreetsete töötajate tundlikkus ja iseärasused), milliseid töövahendeid, materjale ja meetodeid kasutatakse, milliseid töövõtteid kasutatakse, millised on teadaolevalt töö ja töökeskkonnaga seotud ohud, kui pikalt ohuteguriga kokku puututakse (näiteks kui kaua tuleb töötajal mürarikas keskkonnas viibida või mitu korda vahetuses tuleb 10 kilost kasti tõsta), milliseid kaitsemeetmeid kasutatakse, milliseid õnnetusi, tööga seotud haigestumisi või muid tervisehäireid on ette tulnud. Info kogumisel on abiks töökeskkonna ja tööprotsessi vaatlemine, töötajate küsitlemine, kasutatavate seadmete, materjalide või

ainete tehnilised andmed (kasutusjuhendid, ohutuskaardid), ohutegurite parameetrite mõõtmine ning tööjuhendid.

- 2. Konkreetsete ohutegurite ja ohustatud isikute välja selgitamine.** See tähendab info kogumise protsessis saadud andmete kirjeldamist ja analüüsimist. Näiteks kui töökeskkonna vaatluse ja mõõtmise abil saab selgeks, et ühes ruumis on seadmete tõttu suur müra (üle piirnormi 85 dB), siis tuleb tööandjal läbi mõelda, kes on need töötajad, kes selle müraga kokku puutuvad. Ohustatud isikud ei pea nimeliselt üles loetlema. Tavapäraselt käsitletakse ohutegureid erinevate ametikohtade lõikes, kui mõnel ametikohal on ühesugused ohutegurid, siis võib ameteid ka grupeerida (näiteks grupeeritult kontoritöötajad). Siiski tuleb tööandjal arvestada ohtude kindlaks tegemisel ka konkreetsete töötajate tundlikkuse ja iseärasustega. Näiteks võib erivajadusega töötajatel olla lähtuvalt tervisekahjustusest tavapärasest erinevad ohud.
- 3. Riskide hindamine.** Kui ohutegurid ja ohustatud töötajad on välja selgitatud, siis tuleb hinnata, milline on konkreetse ohuteguri esinemise tõenäosus ja võimalik kahju. Riskide hindamiseks ei ette nähtud ühte kindlat meetodikat. Olenemata meetodist, mida tööandja riskide hindamiseks kasutab, peab see olema arusaadavalt lahti seletatud. Üks võimalik meetod riskihindamiseks on välja toodud alljärgnevalt.
- 4. Riskianalüüsi dokumenteerimine ja tegevuskava koostamine.** Riskianalüüsi tulemused tuleb vormistada kirjalikult, et need oleksid igal ajal kättesaadavad. Riskianalüüsi eesmärk on välja tuua töökeskkonna puudused ja anda tööandjale seeläbi võimalus nende lahendamiseks. See tähendab, et tööandjal tuleb kavandada tegevused selgunud riskide vähendamiseks ja vältimiseks. Ka need tegevused tuleb dokumenteerida kirjaliku tegevuskavana.

Nii Eestis kui mujalgi Euroopas on lihtsuse tõttu leidnud sagedast kasutamist Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri soovitatud maatriks, mille järgi määratakse riski tase tulenevalt ohuteguri esinemise tõenäosusest ja tagajärgede tõsidusest. Nii esinemise tõenäosus kui tagajärgede tõsisus on jagatud kolmele erinevale tasemele.

Tõenäosus/Tagajärg	Väheohtlik	Ohtlik	Väga ohtlik
Väga ebatõenäoline	Vähene risk (I)	Vastuvõetav risk (II)	Keskmine risk (III)
Võimalik	Vastuvõetav risk (II)	Keskmine risk (III)	Suur risk (IV)
Tõenäoline	Keskmine risk (III)	Suur risk (IV)	Talumatu risk (V)

Esinemise tõenäosus:

Väga ebatõenäoline – ohutegur ei ilmne töötaja kogu töötamise aja jooksul ilmselt kordagi.

Võimalik - ohutegur võib ilmnedda töötaja kogu töötamise aja jooksul ainult paar korda.

Tõenäoline - ohutegur võib ilmnedda töötaja kogu töötamise aja jooksul korduvalt.

Võimalik tagajärg:

Väheohtlik - ohutegur võib põhjustada õnnetusi või haiguseid, mis ei põhjusta pikaajalisi kahjustusi (näiteks kerged haavad, silmaärritus, peavalu jms).

Ohtlik – ohutegur võib põhjustada õnnetusi ja haigestumist, mis toob kaasa kergeid kuid pikaajalisi või korduvaid kahjustusi (näiteks haavad, kerged luumurrud, põletushaavad piiratud osal kehapiinnast, nahaallergia jms), võib esineda osalist töövõimelangust (näiteks astma, osaline kuulmislangu).

Väga ohtlik – ohutegur võib põhjustada õnnetusi ja haigestumist, mis toob kaasa raskeid ja püsivaid kahjustusi ja/või surma (näiteks amputatsioon, rasked luumurrud, põletushaavad suurel osal kehapiinnast jms), kaasneb oluline töövõime langus.

Eraldi kriteeriumina tuleb silmas pidada konkreetsest riskitegurist ohustatud töötajate hulka - tõsisemalt tuleb suhtuda nendesse teguritesse, mis ohustavad üheaegselt paljude töötajate tervist. See on tähtis ka töökeskkonna parendamiseks astutavate sammude olulisuse järjestamisel.

Riskitasemed:

Vähene risk (I tase) - oht tervisele on ebatõenäoline ning võimaliku tervisekahjustuse tagajärjed tagasihoidlikud; erilisi abinõusid ei vajata.

Vastuvõetav risk (II tase) - oht tervisele on kas tagasihoidliku tervisehäire mõõdukas tõenäosus või mõõduka tervisehäire väike tõenäosus. Vastuvõetav risk ei nõua üldjuhul lisaabinõude rakendamist, kuid ka nende puhul on oluline pidev ohutusabinõude teadmine ja täitmine ning töökoha üldine korrashoid, samuti tuleb need arvesse võtta ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskava koostamisel.

Keskmine risk (III tase) - tervisehäire tekkimise tõenäosus võib ulatuda väikesest kuni suureni, tagajärje raskusaste vastavalt tõsisest tagasihoidlikuni. Sellises olukorras tuleb vastavad abinõud rakendada peatselt (3-5 kuu jooksul) pärast riski hindamist.

Suur risk (IV tase) - tervisekahjustuse tõenäosus on kas mõõdukas või suur, tagajärje raskus samas kas tõsine või mõõdukas. Taolised ohud nõuavad kiiret abinõude rakendamist (soovitavalt juba 1-3 kuu jooksul pärast riski hindamist).

Talumatu risk (V tase) - oht tervisele on suur nii tõenäosuse kui tagajärje raskuse aspektist. Toid ei tohi jätkata ega alustada enne, kui riski on vähendatud. Kui vähendamiseks vajalikke abinõusid ei saa rakendada vahendite puudumise tõttu, on töö ohualas keelatud.

Riskide hindamise meetodeid on mitmeid, tööandja saab riskianalüüsi käigus valida millist neist ja kuidas täpsemalt kasutada. Tööandjal on võimalik välja töötada ka oma hindamise meetod. Tähtis on, et riskianalüüsi dokumendis oleks kirjeldatud, kuidas töökeskkonna ohutegureid on hinnatud ja kuidas konkreetsed riskitasemed on kujunenud.

Töökeskkonna riskianalüüsi protsessi soovitatakse kaasata kõik töötajad läbi vestluste ja küsitluste. Töötajate küsitlemine annab küllaltki palju informatsiooni töötajate arvamuse osas töötingimuste ja tajutud probleemide kohta. Eriti oluline on see psühhosotsiaalsete ohutegurite kaardistamisel, et teada saada, kuidas töötaja keskkonda ja tingimusi tunnetab. Töötajate küsitlemise tulemustesse tasub suhtuda aga teatud ettevaatlikkusega – paljudel juhtudel on töötajad oma töökoha ja töötingimustega sedavõrd harjunud, et ohtusid ei märgata või siis ei osata neid õigesti hinnata. Näiteks võib töötaja kokku puutuda kuulmist kahjustava müraga ilma, et ta näeks selles probleemi. Selle põhjuseks võib olla harjumus, teadmatus võimalike tervisekahjustuste tekkimise osas või juba väljakujunenud kuulmiskahjustus, mille tõttu ta osasid helisid enam hästi ei kuule. Seega tööandja ei saa lähtuda riskide hindamisel üksnes töötajate arvamusest. Positiivse küljena võib töötajate küsitlemine panna töötajaid enam mõtlema nende tööga seotud probleemidele, mis on omakorda hea võimalus tõsta töötajate teadlikkust töökeskkonnast ja riskide vähendamise abinõudest.

Riskianalüüsi dokumenteerimiseks ei ole kindlat vormi ega reegleid. Selle, millisel kujul riskianalüüs kirja saab pandud, otsustab tööandja. Tihti tehakse seda tabeli kujul, mis annab riskidest ja ennetusmeetmetest hea ülevaate. Riskianalüüs peab olema piisavalt detailne, et see peegeldaks konkreetset töökeskkonda ja töötingimusi, millega töötaja kokku puutub. Selle koostamisel tuleb arvesse võtta, et see peab olema lisaks dokumendi koostajale endale ka teiste jaoks hästi arusaadav (töötajatele, töötervishoiuarstile, võimalikus kohtuvaidluses seotud osapooltele) ning andma edasi selget info töökeskkonna kohta ka mitmekümne aasta pärast dokumendi koostamist, mil töökeskkonda ennast ei ole enam võimalik vaadelda.

Tootmist töötaja	Ohutegur	Riskitase	Ennetus
	Kokkupuude müraga Müra põhjustavad seadmed, müratase konkreetsel töökohal 88	Kõrvklappideta: Tõenäoline x ohtlik = suur risk	Kõrvklappide kandmine on kohustuslik! Kõrvklappide väljastamine, töötajate

dB(A), konkreetsel töökohal viibitakse 5 tundi. Ilma kõrvaklappideta oht kuulmiskahjustuse tekkeks.	Kõrvaklappidega: Võimalik x ohtlik = keskmine risk	juhendamine, töökeskkonna kontrollimine.
Kokkupuude sundasendiga Töö on valdavalt istuv, töötaja istub oma tööpäevas ligi 6 tundi. Ilma pausideta töötaja väsib, tekib ülepinge ja vaevused.	Tõenäoline x ohtlik = suur risk	Töös ettenähtud puhepausid 30 minutit lõunat ja 3 x 10 minutit aeg puhkamiseks ja taastumiseks.
Kokkupuude korduvliigutustega Töötaja peab oma ühe käega tegema edasi-tagasi lükkavaid-tõmbavaid liigutusi, tööpäeva jooksul orienteeruvalt 5 tundi. Töötaja käsi väsib ja tekivad vaevused.	Tõenäoline x ohtlik = suur risk	Tööprotsessi ümber kujundamine töölaadi vaheldumiseks, ettenähtud puhkepauside pidamine (30 minutit lõuna, 3 x 10 minutit lühikesed pausid), venitusnurga loomine, töötajate juhendamine
Ohtlik kemikaal X: ilma isikukaitsevahenditeta oht silmavigastusteks ja nahaärritusteks. Töökohal on kaitsevahendid olemas.	Võimalik x ohtlik = keskmine risk	Kemikaaliprillide ja nitiriikinnaste kandmine on kohustuslik! Töötajate juhendamine, töökeskkonna kontrollimine.

Põhjalik riskianalüüs tähendab nii probleemide leidmist kui nende võimalike tagajärgede kirjeldamist. Seega, kui töökeskkonnas ei esine bioloogilisi, keemilisi vms tegureid, siis ei ole vaja neid eraldi hinnangutena välja tuua. Küll aga tasuks koostatavas dokumendis mainida, et ka neid tegureid on silmas peetud. Vihjed võimalikele riskidele peaksid peituma juba sissejuhatuses, kus on mõistlik kirjeldada ettevõtte tegevuse laadi. Näiteks: tegemist on pagaritööstusega, kus on tööl pagarid, kondiitrid, raamatupidaja jne. Taolisest kirjeldusest peaks selguma, et antud ettevõttes näiteks plahvatusohtlike kemikaalide või röntgenkiirgusega kokkupuudet ei esine.

Tööandja jaoks on riskianalüüs hea abimees parema töökeskkonna tagamiseks. Sellest lähtuvalt ei tohiks see olla dokument, mis lihtsalt ära tehakse ja sahtlisse seisma jäetakse. Riskianalüüs peaks olema osa järjepidevast töökeskkonna alasest tegevusest.

Riskianalüüsi tuleb värskendada siis, kui töökeskkonnas toimub muutusi (näiteks muutub füüsiliselt töökeskkond, muutub töökorraldus, muutuvad seadmed, muutub tööprotsess). Täiendamise vajadus võib tuleneda ka korrigeerimise vajadustest. Näiteks juhul, kui töös on planeeritud kaks puhkepausi, kuid nii töötajate kui töötervishoiuarsti tagasiside põhjal võib arvata, et need ei ole töötaja taastumiseks piisavad. Kui tööandja otsustab olukorra parandamiseks lisada puhkepause, siis tuleks vastavalt muuta ka riskianalüüsi.

Riskianalüüsi tulemusi peab tööandja säilitama 55 aastat. Dokumendi säilitamine aitab tööandjal õppida, sest hästi dokumenteeritud töökeskkonna olukord võimaldab vaadata tagasi ning teha vastavalt töökeskkonnas parandusi. Riskianalüüs võimaldab vajadusel ka taas esitada töötaja varasemat töökeskkonda ja töötingimusi, näiteks tööõnnetuse või tööga seotud haigestumise puhul. Säilitama peab kõiki riskianalüüsi versioone – st uusi ja tänaseid riskianalüüsi, kui varasemaid versioone.

Mõõtmised

Selleks, et saada täpsemat teavet, mis ettevõtte töökeskkonnas toimub ning anda riskianalüüsi käigus õiged hinnangud on vaja mõõta töökeskkonnas esinevate ohutegurite parameetrid.

Ettevõtte riskianalüüsis on kirjas Temperatuur – hinnanguliselt ei pruugi nõuetele vastata. Riskihinnang on viiepalli süsteemis 3 (keskmine risk).

Sellisel kujul antud hinnang ei anna mingit ülevaadet ettevõtte töökeskkonnas olevast temperatuurist. Tekib küsimus kas temperatuur ei vasta nõuetele sest tööruumis on liiga külm? Aga võibolla on hoopis liiga palav? Ning temperatuur võib olla ka täiesti sobiv, sest kirjas on – ei pruugi vastata. Kuna riskianalüüsi tulemusi tuleb säilitada 55 aastat on oluline, et töökeskkond oleks kirjeldatud võimalikult täpselt ja üheselt mõistetavalt.

On ohutegurite parameetreid, mida võib mõõta tööandja ise aga on parameetreid mille mõõtmise tulemused peavad olema tõendatult jälgitavad mõõteseaduse tähenduses st mõõtmised peab läbi viima akrediteeritud labor. Ise võib tööandja mõõta näiteks õhutemperatuuri, õhuniiskust, valgustust.

Miks lasta mõõtmised läbi viia akrediteeritud laboril?

Mõõtmise usaldusväärsust ei taga mitte ainult kalibreeritud või taadeldud mõõteriist vaid ka pädev mõõtja, kes oskab mõõteriistaga mõõdetud tulemusi asjakohaselt tõlgendada ning võrrelda õigusaktis või standardis toodud normidega. Mõõtmise tulemusi võib olla vaja kasutada hilisemalt kohtuvaidluses näiteks kutsehaigestumise asja arutamisel ning kohus arvestab tõendina ainult akrediteeritud labori poolt läbi viidud mõõtmiste tulemusi.

Akrediteeritud laborite nimekiri on toodud Eesti Akrediteerimiskeskuse kodulehel www.eak.ee

Müra, vibratsioon, elektromagnetväljad, optiline kiirgus

Müra mõõtmise puhul on oluline teada, et kui ise mõõtmisi läbi viies on mõõtetulemus üle 80 dB, peab mõõtmised läbi viima akrediteeritud labor st mõõtetulemused peavad olema tõendatult jälgitavad mõõteseaduse tähenduses. Vibratsiooni mõõtmisi võib läbi viia ainult akrediteeritud labor.

Müra mõõtmisel ei ole oluline mitte ainult müratase (detsibellid) vaid ka müra sagedus. Mida rohkem infot mürataseme ja müra sageduse kohta on, seda paremini on võimalik töötajat müra eest kaitsta sest on võimalik soetada sobivad kuulmiskaitsevahendid arvestades konkreetset töötamise kohta ja selle eripärasid. Korraldades müra mõõtmisi tuleks kaaluda müra mõõtmist mitte ainult neil töötamiskohtadel, kus kasutatakse müra tekitavaid seadmeid, vaid ka eemal asuvatel töötamiskohtadel, kus müra võib ületada piirnormi.

Perioode, mille möödumisel tuleb müra uuesti mõõta, õigusaktidega kehtestatud ei ole. Müra mõõtmist tuleb korrata, kui töökohas tehtavad muudatused võivad mürataset suurendada. Samas on oluline müra mõõta ka juhul, kui müra vähendatakse piirnorme ületavas keskkonnas. Näiteks ostetakse uuem seade, mis on vanast vaiksem. Sellisel juhul on mõõtmine oluline, kui tööandjal on vaja aastaid hiljem tõendada, et töötaja kuulmiskahjustus ei ole tingitud tema ettevõtte töökeskkonnast.

Elektromagnetväljadega kokkupuute taset hinnatakse mõõtmise või arvutamise alusel, mõõtmised või arvutused tellib tööandja pädevalt mõõtjalt või lähtub mõõtmisel ja arvutamisel järgmistest nõuetest:

1) mõõtmisi või arvutusi tegeval isikul peab olema selleks vajalik väljaõpe;

- 2) elektromagnetväljade mõõtmise või arvutamise meetodika peab järgima asjakohaseid standardeid või rahvusvahelisi teaduspõhiseid juhiseid;
- 3) mõõteseadmed peavad olema asjakohased ja kalibreeritud;
- 4) mõõtmised või arvutused peavad olema dokumenteeritud, esitatud koos mõõtemääramatusega ning sisaldama kogu informatsiooni, mis on vajalik töötaja elektromagnetväljadega kokkupuute taseme ja sellest tuleneva terviseriski hindamiseks.

Kui töötajad puutuvad kokku optilise kiirgusega, peab tööandja hindama ja vajaduse korral mõõtma või arvutama optilise kiirgusega kokkupuute taset. Optilise kiirguse mõõtmisel peavad mõõtetulemused olema tõendatult jälgitavad mõõteseaduse tähenduses.

Ohtlikud kemikaalid (sh tolm)

Kui töökohas kasutatakse ohtlikke kemikaale on tööandjal kohustus riskianalüüsi käigus mõõta töökeskkonna õhu keemiliste ainete sisaldust. Töökeskkonna õhu ohtlike kemikaalide sisaldust võib mõõta Eesti Akrediteerimiskeskuse poolt akrediteeritud või erialase kompetentsuse kinnitust omav mõõtelabor.

Temperatuur

Temperatuuri võib mõõta tööandja ise, kasutades selleks sobivat mõõteriista (termomeeter).

Valgustus

Kui on kahtlusi, kas valgustus vastab nõuetele võib tööandja ka valgustuse mõõtmised ise läbi viia. Valgustuse puhul on lisaks mõõtmistulemusele oluline arvestada töökohal töötava töötaja hinnanguga valgustuse piisavuse kohta.

Mõõtmistulemuste registreerimine

Mõõtmiste läbiviimisel on oluline dokumenteerida mõõtmiste käik – kes mõõtmised läbi viis, millist mõõteriista kasutati (kas mõõteriist oli taadeldud/kalibreeritud), millistel töökohtadel mõõtmised läbi viidi. Temperatuuri mõõtmise puhul võiks kirja panna, milline oli mõõtmise hetkel välistemperatuur.

Tegevuskava

Kui tööga seotud riskidele on antud hinnang, siis on loomulik jätk tegevuskava koostamine, kuidas riske vähendada ja vältida. Konkreetne tegevuskava koostamine aitab tööandjal panna paika selged sammud parema töökeskkonna loomiseks. Töökeskkonna riskianalüüsi protsessis võib tekkida palju erinevaid häid mõtteid probleemide lahendamiseks. Selleks, et need mõtted ära ei ununeks ja need praktiliselt kasutusse võetaks, tuleb need kirja panna. Tegevuskava koostamisel tuleb silmas pidada järgmisi põhimõtteid:

- Tõsisemaid tervisehäireid põhjustavad tegurid tuleb maandada eelisjärjekorras. Näiteks kui mõne mehhanismi liikuvad osad on vastava kaitsekatteta ja samas on ka valgustustingimused töökohal kehvad, siis tuleks alustada seadmele kaitsekatte paigaldamisest. Ent lõpuks peab ka valgustus korda saama.
- Eelistada tuleb lahendusi, millest võidab rohkem töötajaid. Näiteks töötajate töökohale laualampide muretsemise asemel on otstarbekas parandada kogu ruumi valgustust.
- Plaanitud tegevused peaksid olema võimalikult konkreetsed ja selged, tegevusplaani ei sobi ebamäärased ideed ja mõtted.
- Igale tegevusele peab olema määratud konkreetne eestvedaja või vastutaja.
- Igale tegevusele peab olema määratud ellu viimise aeg, võimalusel tegevuse alguse ja lõpu aeg.

Probleem	Parendustegevus	Aeg	Vastutaja
----------	-----------------	-----	-----------

Sundasendid, lihasinged	Töökorralduse muutmine – päeva jooksul tööülesannete vaheldamine ja lisapuhkepauside paika panemine (3 x 10 minutit)	Uus töökorraldus pannakse paika ja vormistatakse kirjalikult 1. septembriks 2016	Juhataja
Sundasendid, korduvliigutused, lihasinged	Venitusnurga loomine puhkeruumi – varbseina soetamine ja kinnitamine, võimlemispallide ja -mattide soetamine	Võimlemisnurk on kasutusvalmis 31. detsembriks 2016	Töökeskkonna-spetsialist
Võimalik kokkupuude puugiga	Välitööd tegevate töötajate vaksineerimine puukentsefaliidi vastu	Töötajate esmane vaksineerimine korraldatakse ajavahemikul 1. märts – 1. mai 2017	Töökeskkonna-spetsialist

Tegevuskava peab paratamatult arvestama realistlike võimalustega. Seetõttu tuleb kulukamad tegevused planeerida ajajärku, kus vahendite leidmine on realistlik ja esmajoones teha ära hädavajalik. Siiski ei saa vahendite puudumine olla ohtlikke ja tervist kahjustavate töötingimuste vabanduseks või õigustuseks. Töö peab saama tehtud nii, et selle tegija tervis ei saaks kahjustada.

Detailne kava võimaldab tööandjal viia plaanid ellu samm-sammult ja jälgida tegevuste kulgu. Selleks tuleb kava pidevalt üle vaadata ja vajadusel ka korrigeerida. Tegevuskava on meespea eelkõige ettevõtte juhtidele ja teistele vastutajatele, et plaanitu saaks õigeaegselt tehtud.

Töökeskkonna ohutegurid

Füüsikalised ohutegurid

Sisekliima

Töetervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt peab töökoha sisekliima olema tööülesande täitmiseks sobiv ning tagada tuleb töökohtade varustatus värske õhuga. Sisekliima sobivuse all mõistetakse eelkõige õhutemperatuuri ja -niiskuse ning õhu liikumise kiiruse sobivust töötajale. Kõigi nimetatud parameetrite koosmõju ja igaüks eraldi mõjutab inimese soojuslikku mugavustunnet. Inimese soojusliku mugavuse määravad eelkõige lisaks eelpoolnimetatutele ümbritsevate piirete pinnatemperatuur, inimese kehaline aktiivsus ja riietuse soojustakistus/soojapidavus. Sobiva sisekliima määramisel peab tööandja arvestama tööruumi suurust, töötajate arvu ruumis, töötajate vaimset ja füüsilist töökoormust ning kasutatavate töövahendite või tehnoloogia eripära. Kui varem arvati, et töökoha sisekliima iseloomustamiseks piisab õhu temperatuuri, suhtelise niiskuse ja õhu liikumise kiiruse normeerimisest ja mõõtmisest, siis kaasaegne töökoha soojusmugavuse määratlemine toimub teistsugustel alustel, mis on esitatud standardis EVS-EN 15251 – „Sisekeskkonna algandmed hoonete energiatõhususe projekteerimiseks ja hindamiseks, lähtudes siseõhu kvaliteedist, soojuslikust mugavusest, valgustusest ja akustikast” ja viimase lisas EVS 916.

Kehv sisekliima võib tekitada silmade, nina või kurgu limaskestade ärritust, nahaärritust, peavalu või raskustunnet peas, ebaloomulikku väsimust või keskendumisraskuseid, iiveldust ja pearinglust. Samuti võib mõjutada mitmete haiguste kulgu, eelkõige puudutab see hingamisteede nakkusi ja selliseid seisundeid nagu astma, bronhiit ja põskkoopapõletik. Kõrge õhutemperatuuri ja -niiskuse tingimustes füüsilist tööd tehes suureneb südamelöögisagedus, kõrgeneb vererõhk, organism higistab, toimub soolade kadu organismis, aeglustuvad liigutused ja langeb tööviljakus. Taolistes tingimustes võib suureneda tõenäosus vigastatud saada ohtlikust kokkupuutest masina liikuva osaga selle läheduses töötamisel. Inimese kuumatundlikkust mõjutavad tema individuaalsed iseärasused nagu vanus,

kehakaal, füüsiline vorm, aklimatiseerumise tase, ainevahetus, tervises seisund (nt kõrge vererõhk). Esineb kurnatust, raskematel juhtudel krambid ja teadvusekaotus. Töötajate kaebused on peamiseks signaaliks, millal tööandja peaks mõtlema töökeskkonna sisekliima parameetrite kontrollimisele käepärast olevate indikaatormõõtevahendite abil. Vähemalt kahte töökeskkonna soojusmugavuse parameetrit, õhu temperatuuri ja suhtelist niiskust, võiksid töötajad ise soovi korral saada mõõta. Mõõtetulemuste kõrvutamise standardites (sealhulgas EVS 916:2012, lisa A) olevate sisekeskkonna normtingimustega võimaldavad koos töötajate arvamustega teha otsuseid sisekliima parameetrite muutmiseks.

Mitmed töökeskkonna sisekliima parameetrite laborid hindavad mõõtmiste järgselt optimaalset operatiivset temperatuuri, mis võtab arvesse nii inimese riietust, füüsilist aktiivsust kui ka soojuskiirguslikku vahetust ümbritseva keskkonnaga. Mõõdetud parameetrite alusel leitakse eeldatav rahulolematute osakaal töökeskkonnas (nn PPD indeks) ja keskmine töötajate antav hinnang soojuslikule mugavusele (PMV index). Viimaseid soovitab leida ka standard EVS-EN 15251. Vajadusel hinnatakse täiendavaid parameetreid nagu ventilatsioonisüsteemi tõhusus, süsihappegaasi kontsentratsioon jm. Võimalus on pikaajaliselt registreerida mikrokliima logeritega sisekliima parameetreid. Nii on tööandjal võimalik mõõtmistulemuste alusel luua töötajatele sobivaim sisekliima ning eeldatavasti on vähem rahulolematuid.

Inimese soojusmugavus sõltub muuhulgas füüsilisest koormusest, mida saab mõõta organismi üldise energiakuluga. Viimase alusel saab tööd jaotada kategooriatesse, mis on olnud aluseks soovituslike sisekliima parameetrite väljatöötamisel. Kerge füüsiline töö hõlmab tegevusliike, mida tehakse istudes ja mis ei nõua füüsilist pingutust (kategooria kerge Ia). Kategooriasse Ib kuuluvad tööd, mida tehakse istudes, seistes või on seotud käimisega ning millega kaasneb mõningane füüsiline pingutus. Tööd, mis on seotud käimisega, väiksemate (kuni 1 kg) toodete või esemete teisaldamisega seistes või istudes ja mis nõuavad teatud füüsilist pingutust kuuluvad kategooriasse IIa. Väiksemate (kuni 10 kg) raskuste kandmisega ning käimisega seotud tööd, millega kaasneb mõõdukas füüsiline koormus, kuuluvad kategooriasse IIb. Viimasesse kategooriasse III kuuluvad tööd, mis on seotud pideva liikumisega, suuremate (üle 10 kg) raskuste teisaldamise ja kandmisega ning mis nõuavad suuri füüsilisi pingutusi. Arvestades tehtava töö raskust ja aastaaega on soovituslik sisetöökohal kinni pidada varem kehtinud määruses ja allolevas tabelis esitatud õhutemperatuuri ja õhu liikumiskiiruse väärtustest.

Tööde kategooria	Õhutemperatuur °C				Õhu liikumiskiirus m/s		
	optimaalne	Töökohtade ülemine piir		Töökohtade alumine piir		optimaalne mitte üle	mitte ületada
		alalistel*	mitte- alalistel	alalistel*	mitte- alalistel		
Soe aastaaeg							
kerge Ia	23-25	26	28	21	20	0,1	0,1-0,2
kerge Ib	22-24	25	27	20	19	0,2	0,1-0,3
keskmine IIa	21-23	24	26	18	17	0,3	0,2-0,4
keskmine IIb	20-22	23	25	16	15	0,3	0,2-0,5
raske III	18-20	22	24	15	13	0,4	0,2-0,6
Külm aastaaeg							
kerge Ia	20-24	25	26	19	18	0,1	0,1
kerge Ib	19-23	24	25	18	17	0,1	0,2
keskmine IIa	17-20	23	24	16	15	0,2	0,3
keskmine IIb	16-19	21	23	15	13	0,2	0,4
raske III	15-18	19	20	13	12	0,3	0,5

* Alaliseks töökohaks loeme kohta, kus töötaja töötab suurema osa (vähemalt 50% või vaheajata üle 2 tunni) oma tööajast. Kui töö toimub tööpiirkonna mitmesugustes punktides, loetakse alaliseks töökohaks kogu tööpiirkonda.

Optimaalse sisekliimaga toimub inimorganismi normaalne soojusregulatsioon, säilib soojatunne ja on loodud eeldused kõrgeks töövõimeks. Sisekliima parameetrite ülemiste ja alumiste piiride läheduses võib pikaajaline või süstemaatiline töötamine inimesel esile kutsuda mööduvaid ja ajutisi muutusi organismi soojusregulatsioonis ning inimene kohaneb keskkonnaga. Vahemikes tervisekahjustusi ei teki, kuid võib tekkida ebamugavustunne ja enesetunde halvenemine. Oluliste soojuskiirgusallikate sealhulgas ahjude, lahtise leegi olemasolul ei tohiks alalistel töökohtadel õhutemperatuur ületada sooja aastaaja väärtuste ülempiire. Tööruumides, kus sisekliima parameetrite väärtusi ei ole võimalik tagada tootmisprotsessile esitatavate tehnoloogiliste nõuete, nende tagamise tehnilise saavutamatus või majanduslikult põhjendatud ebaotstarbekuse tõttu, tuleb ette näha abinõud tervisekahjustuse vältimiseks. Kui töötaja peab viibima kõrge kiirgustemperatuuriga allikate läheduses, tuleb väljastada kaitseriietus ja muud isikukaitsevahendid. Asjatundlikult valitud tööriietus tõstab töötaja soojusmugavust. Töötaja ülekoormuse vältimiseks peab töötajale võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavad vaheajad, et töötaja saaks viibida jahedamas puhkeruumis ning tarbida joogivett. Lühendada tuleks töövahetuse kogukestust.

Ruumide siseõhu temperatuuri loetakse põhiliseks inimese soojuslikku mugavust mõjutavaks teguriks. Seetõttu on oluline luua ruumis lähedane temperatuur füsioloogiliselt optimaalsele õhutemperatuurile. Ruumides, kus on erandlikult suured aknad või muud soojad või külmad pinnad, peab pinnatemperatuuride mõjuga arvestama. Otsese päikesekiirguse eest peab aknaid olema võimalik katta näiteks lamellkardinatega. Kontoris saab õhutemperatuuri edukalt alandada kliimaseadmega. Radiaatoreid tuleb reguleerida ning kui termostaatventiilid ei tööta, need remontida. Kui soojus tuleb sisse läbi seinte või katuste, tuleb need paremini isoleerida. Üks võimalus palavuse vähendamiseks on ventilatsiooni suurendamine. Võimaluse korral tuleks puhkepauside ajal ruume tuulutada. Siiski tasub meeles pidada, et sobivat sisekliimat ei saa tagada vaid akende avamisega.

Õhu suhtelise niiskuse tagamine sobivas vahemikus, eelkõige pakaselistel või kuumal suvepäeval, on keeruline ülesanne. Liiga madal suhteline niiskus põhjustab teatud osal inimestest silmade kipitust, põletikku, ninaverejooksu või limaskestade kuivamist. Mõned põranda- ja seinakattematerjalide pinnad võivad olla laetud staatilise elektriga, mille tulemusel koguneb nendele tolmu. Ruumis liikumisel lendleb seetõttu tolmu rohkem kui tavapäraselt. Liiga kuiva õhu korral on soovitatav aegajalt läbi viia märgpuhastust. Talvel on soovitav ruumiõhku niisutada vastavate seadmetega. Kõrge õhu suhteline niiskus (>85%) soodustab mikroorganismide sealhulgas hallitussente arengut. Eelkõige toimub see vähese õhu liikumisega ruumides ning pindadel, kus temperatuur on oluliselt madalam. Hallitusega kokkupuude võib inimesel põhjustada allergiat. Õhksoojuspumbaga on võimalik õhu suhtelist niiskust vähendada, õhu temperatuuri alandada ning tõsta. Üldjuhul ei ole tavahoonetes, kus on olemas ventilatsioonisüsteem, mehaanilise niisutuse ja kuivatuse jaoks vajadust. Siiski muuseumites, mõnedes tervishoiuasutustes, paberitööstuses on õhu mehaaniline niisutamine või kuivatamine vajalik.

Tuuletõmme või liigne õhu tõmbus vähendab samuti töötaja soojuslikku mugavust, põhjustades kogu keha või mõne kehapiirkonna alajahtumist. Suured aknad põhjustavad eriti külmal aastaajal õhuvoolu teket, seetõttu on soovitav kaitsta töökohti klaasitud akende pindadelt kiirguva külma, soojal aastaajal aga päikesekiirguse eest. Akende alla paigutatud küttekehad väldivad külma õhuvoolu teket. Samuti on soovitatav, et töökohad ei asuks ventilatsioonisüsteemi sissepuhkeavade lähedal. Õhujaootuskasti või muu õhujoa suunamise ja hajutamise vahendi kasutamine aitab vähendada õhu liikumise kiirust töökohal. Külmal aastaajal on ruumide tuulutamine soovitatav vaid ruumist lahkumisel puhkepauside ajal.

Teadusuuringute tulemused kinnitavad, et töötajate optimaalse soojusliku mugavuse tagamisega saavutatakse märkimisväärne töövõljakuse kasv ning vähenevad tervisekaebused.

Valgustus

Töökohtade valgustusel on töötajate tervisekahjustuste ennetamisel oluline osa. Mõistetakse, et valgustus on oluline nägemaks piisavalt selgelt näiteks liikumisteed ja hoida ära hämaras komistamised ja kukkumised. Kuid vähem mõeldakse sellele, et ebasobiv valgus põhjustab nägemise halvenemisele lisaks väsimust ja seetõttu töövõime vähenemist. Probleme tervisele ei tekita ainult vähene valgustustihedus vaid ka tehisvalguse allikatest lähtuva valgusvoo väreelus. See ei pruugi olla silmaga nähtav, kuid võib põhjustada ärritust ja peavalu.

Täiendavat pinget silmadele tekitab liigne rägus liigheledatest aladest nagu liigselt valgustatud või peegeldavad pinnad, valgustid ja ehitise valgusavad. See võib kaasa tuua ebamugavustunde raskendades töötamist või koguni pimestamist, mis omakorda võib põhjustada kukkumise kui pimestatud töötaja ei märka takistust liikumisteel.

Valgustus peab olema selline, et ei esineks heleduste suuri erinevusi töötaja liikumisel ühest ruumist või ruumiosast teise. Võimalikult ühtlane peab olema ka ühe töötamiskoha valgustatus.

Töötajale tekitas väsimust ja hiljem ka igapäevast peavalu töötamiskoht, mille ühe osa valgustustihedus oli kohtvalgustist umbes 1000 luksi (lx) ja teisel osal 300. Valgemas osas teostas ta täpsust nõudvat kontrollimist ning seejärel end pöördtoolil pöörates kirjutas üles tulemused.

Sõites päikesevalguse käest varjulise katuse alla ei näinud frontaallaaduri juht kahveltõstukit ning toimus laaduri ja tõstuki kokkupõrge, mille käigus laaduri kahvel lõhkus tõstuki ukse ja mille tulemusena kahveltõstuki juhil diagnoositi selja põrutus.

Valgustuse projekteerimisel tuleb eelistada loomulikku päevavalgust. Loomuliku valguse puudumine on tüüpiline suurtes kaubanduskeskustes, kus paljud väiksemad kauplused asuvad keskuse keskel või ruumides, kus hoone välisseinas pole akent. Päevavalgus pole oluline mitte ainult selleks, et töötaja teaks, kas õues paistab päike või sajab. Oluline on see ka meie organismile, sest oleme harjunud loomuliku päevavalgusega.

Tulenevalt meie asukoha laiuskraadidest vajavad töökohad vähemalt talvisel ajal tehisvalgust, sest päevavalguse aeg on lühem kui tavapärase tööpäev. Tehisvalgus on loomulikust päevavalgusest erineva spektriga ja võib mõjutada meie tervist. Tehisvalgustuse allikate valimisel tuleb püüda, et tehisvalgus oleks võimalikult sarnane loomuliku päevavalgusega sisaldades kõiki selle lainepikkusi. Töökohad peavad olema piisavalt valgustatud. Nõuded töökoha valgustusele on Vabariigi Valitsus 14.06.2007.a määruse nr 176 Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded paragrahvis 8. Selles on viide standardile, milles toodust juhindudes eeldatakse, et töökoha sisevalgustuse nõuded on täidetud. Sama standardi teine osa käsitleb välistöökohti. Vajadusel tuleb töökoha valgustatust suurendada vastavalt töötaja eale või tervises seisundile. Piisava valgustuse tase sõltub tehtava töö iseloomust. Laos riulite esipinnal loetakse piisavaks valgustiheduseks 200 lx, täpsust mittedõudvad tööd masinatel eeldavad valgustiheduseks 300 lx, büroodes ja kaupluse kassades on soovitatav

valgustustihedus 500 lx ning töökohtadel, kus tehakse värvikontrolli, 1000 lx. Töötamiskohtadel, kus tehtavast tööst tulenevalt on nõutav tavalisest suurem valgustihedus, näiteks värvikontrollis, on üldjuhul pinge silmadele suurem ja nende väsimuse ennetamiseks on soovitatav teha töös pause.

Liikumisteede valgustusel on libisemise ja komistamise vältimisel oluline osa. Valgustus peab olema piisav, et näha võimalikke ohtlikke kohti liikumisteedel. Sealjuures tuleb tagada, et tasapindade erinevused oleks liikumisteedel hästi nähtavad. Ohtlike kohtade valgustatust on soovitatav suurendada, et eristada neid muudest liikumisteede osadest ja püüda nii liikujate tähelepanu. Komistamist võib põhjustada ka lüliti asukoht uksest kaugemal, mistõttu on vaja liikuda selleni pimedas. Tasub mõelda, millistes ruumides on kasulik rakendada automaatvalgustust või kasutada helkurteipe pindadel, millega kokkupõrget soovitakse vältida.

Töötaja kõndis pimedasse ruumi päevalguslampide süttimist ära ootamata ning komistas esemete otsa. Tagajärjeks oli parema käe viienda sõrme põrutus.

Töötaja läks mööda valgustamata trepikoda sulgema ametikäigu välisust. Trepistmel komistas ja väänas jalga.

Valgus peab olema suunatud nii, et ei tekiks häirivaid varje, samuti ei tohi see pimestada otse ega peegeldunult. Tasuks vältida selliste pörandaplaatide kasutamist, mis peegeldavad valgust tagasi nii intensiivselt, et neil liikudes on liikumistee jälgimine häiritud.

Sisetingimustes on soovitatav valgustustihedus liikumisaladel ja koridorides 100 lx, treppidel ja laadimisplatvormidel 150 lx ning süvendite juures 200 lx. Välistöökohadel on soovitatav valgustustihedus üksnes jalakäijatele ette nähtud kõnniteedel 5 lx, sõidukite liikumisalal 20 lx ja jalakäijate ülekäiguteedel ning peale- ja mahalaadimispaikadel 50 lx.

Valgustus on oluline ka evakuaatsiooniteedel. Ruumid, kus töötajad võivad sattuda tehisvalgustuse rikke korral ohtu, peavad olema varustatud piisava turvalgustusega.

Valgustuse puhul ei saa loota, et kui korra on saadud ruumi valgustus piisavaks, on see nii igavesti. Enamuse lampide valgusvoog väheneb ajaga. Ühes kontoriruumis näitas valgusmõõtja tulemuseks 350 lx. Tööandja arvas, et väike number on põhjustatud mõõtja ebatäpsusest, sest temal kasutada olnud mõõtmistulemustes oli samas ruumis numbriks 550 lx. Tegelikult tuli erinevus sellest, et esimestest mõõtmistest möödunud kuue aasta jooksul ei olnud vahetatud ühtegi lampi. Seega on hea jälgida lampide valmistaja soovitusi ja vahetada lambid välja enne nende läbipõlemist, mitte hakata lampe vahetama üksikhaaval läbipõlenuid.

Valgustiheduse vähenemist aitab vältida ka tööruumide puhastamine, mille käigus puhastatakse tolm nii valgustitelt kui ka pindadelt, mis valgust peegeldavad.

Elektrioht

Elekter on meie igapäevases elus tavapärane ja igapäevaselt vajalik, mistõttu esineb elektrioht väga paljudel erinevatel töökohtadel. Kuna see on justkui mittenähtav, jääb see sageli tähelepanuta. Elektriohu eest pole täielikult kaitstud ilmselt ükski töökeskkonnas viibija. Leidub töid, mille tegemiseks ei ole vaja elektrienergiat tarbivaid töövahendeid. Kuid elektrioht võib olla ka ruumi valgustuseks kasutatavast elektripaigaldisest. Tööandja kohustuse kujundada ja sisustada töökoht nii, et on võimalik

vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi, üheks osaks on töötajate kaitsmine otse- või kaudpuutest tuleneda võiva elektrilöögi ohu eest. Kaitse tagatakse ennekõike voolu juhtivate osade isoleerimise või piirestamisega.

Elekter võib tappa või põhjustada raskeid tervisekahjustusi ning kahjustada vara. Elektrist põhjustatud tervisekahjustusteks võivad olla elektrilöök või põletus. Samuti on tervisekahjustused tekkinud elektrilöögi tagajärjel kukkudes näiteks redeliit.

Töötaja asus köögis puhastama viilutajat, tehes seda seadet vooluvõrgust välja võtmata märja svammiga ja märgade kätega. Ta pani käe seadme töstmiseks selle alla, sai elektrilöögi ning jäi mõneks hetkeks seadme külge kinni. Taganedes õnnestus tal seadmest vabaneda ja ta kukkus koos seadmega köögipörandale.

Lisaks elektrilöögi ohule tulenevad elektrist veel tuleoht ja plahvatusoht. Alljärgnevalt käsitleme elektrilöögi ohtu tavakasutajale, mitte elektritöö tegijatele.

Elektrilöögi ohu ennetamiseks on kõige lihtsam viis kasutatavate elektriseadmete, juhtmete ja pistikute visuaalne kontroll, et tuvastada vigastused võimalikult varakult. See on üldjuhul piisav seadmete puhul, mida kasutatakse kuivas, ilmastikutingimustest vähe mõjutatud tingimustes. Kontrollimisel märgatud vigastatud korpuse või toitejuhtmega seadmetega ei ole mõistlik töötamist jätkata ja vigastustest tuleb teavitada isikut, kes on pädev seadmete hooldusega tegelema. Sama tuleb teha seadmetega, mille osad (näiteks toiteadapter) on tavalisest kuumemad.

Toitejuhtmete vigastuste vältimiseks on ilmselt kõigile tuttav nõue hoida toitejuhet pistikupesast välja tõmmates kinni pistikust, mitte juhtmest. Juhtmest sikutades võib see pistiku lähedal rebeneda ning voolujuhtivad osad jääda isolatsioonita.

Suhteliselt sagedasti võib töökohtadel, eriti tootmisettevõtetes, märgata korralikult kinnitamata või purunenud kattega pistikupesade ja lüliteid. Katte puududes võib pistikut pesa asetades käsi vääratada ning sattuda vastu katmata, pingele all olevat osa. Analoogiline olukord võib olla katteta lülite puhul, eriti kui valgustust püütakse sisse lülitada pimedas ruumis. Pistikupesade ja lülite, mis ei ole korralikult kinnitatud, kasutamisel võib käsi samuti kokku puutuda pingele all oleva osaga.

Pistikupesad peavad sobima pistikuga. Paraku on ikka kasutusel pistikupesad, mille avad on suuremaks tehtud, et uuemad kuid jämedamad pistiku otsikud mahuksid pistikusse. Kui elektriseadme kasutamisel on vajalik maanduse olemasolu, peab pistik ja selleni tulev juhtmestik tagama maanduse. Elektriohutuse tagamisel on oluline osa seotud pikendusjuhtmetega. Parim variant on, kui pikendusjuhtmeid pole kasutusel ja kõik elektritarbijad on ühendatud otse pistikupesadesse. Paraku paljudes töökohtades pistikupesade napib ja siis võetakse kasutusele pikendusjuhe. Kui pikenduse kaudu toidet saavad tarbijad on pistikupesade lähedal ja väikese võimsusega (näiteks kohtvalgusti, kuvar), ei tohiks see tekitada täiendavat ohtu. Suurema võimsusega tarbijate (näiteks küttekehad, elektrilise ajamiga masinad) puhul tuleb jälgida, et pikendusjuhtme kaudu tarvitav võimsus ei ületaks sellele juhtmele lubatud. Pikendusjuhtmeid tuleb kaitsta vigastuste eest hoides neid eemale kuumadest pindadest ning vedelikest. Üldjuhul ei tohi pikendusjuhtmed asuda liikumisteedel, kus neid võivad vigastada näiteks töstukite rattad. Kui see on siiski mingiks ajutiseks tööks vajalik, tuleb juhet kaitsta vigastuse eest.

Järgnevalt mõned üldised nõuded elektriliste töövahendite kasutamisel.

Enne töövahendi voluvõrku ühendumist veendu, et selle lüliti on asendis, mis välistab ühendamisel käivitamise. Valmistaja ette nähtud lüliti peab olema töökorras ning töövahendi käivitamine ja seiskamine ei või toimuda ainult pistiku abil. Töövahendi ühendamiseks kasutada võimalikult lähedal olevat pistikupesast. See tagab võimaluse vajadusel töövahend kiiresti voluvõrgust eemaldada ning sellega vähendada nii toitejuhtme vigastuse kui toitejuhtme taha komistamise ohtu. Enne hooldustööde alustamist või tööorgani vahetamist tuleb töövahend voluvõrgust eemaldada. Toitekaabli vigastuse vältimiseks ei tohi töövahendit kanda juhtmest hoides või riputada seda juheta pidi.

Elektritööd mitte tegevad töötajad võivad kõige raskemate tagajärgedega elektrilöögi saada isoleerimata õhuliinidelt. See võib juhtuda näiteks õhuliinide all tõstetöid või ehitustöid tehes.

Töökeskkonna riskianalüüs peab hõlmama ka elektrist tulenevaid ohte. Sellest nähtub, milliseid tegevusi peab tegema, et tagada ohutus elektriliste töövahendite kasutamisel ja hooldusel ja kui tihti neid kontrollida ja hooldada. Sagedus sõltub, kas neid kasutatakse näiteks sise- või välitingimustes.

Riskianalüüsi käigus tasub välja selgitada, kas elektripaigaldise audit on tehtud ja kuna tuleb see uuesti teha. Audit on põhjalikum elektripaigaldise kontroll, mis ei piirdu ainult visuaalse vaatlusega vaid hõlmab ka mõõtmisi. Korraldise auditi sagedus sõltub elektripaigaldise liigist ja vanusest. Auditi sageduse määramisel tuleb lähtuda majandus- ja taristuministri 03.07.2015 määrusest nr 86 Auditi kohustusega elektripaigaldised ning nõuded elektripaigaldise auditile ja auditi tulemuste esitamisele.

Masinad/seadmed

Milline peab olema töövahend ja kuidas seda kasutada, on sätestatud mõne löikega töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ning konkreetsemalt Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määrusega nr 13 „Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”.

Töövahendiks loetakse masinat, seadet, paigaldist, transpordivahendit, tööriista või muud tööks kasutatavat vahendit. Seega on töövahend nii kruvikeeraja, redel, treipink, kraana kui ka autopesuseade.

Töövahendi kasutamine mis tahes moel ei tohi ohustada töövahendi kasutaja ega teiste isikute tervist ning töö- ja elukeskkonda. Kasutamiseks loetakse töövahendiga töötamist, selle käivitamist, seiskamist, transporti, teisaldamist, paigaldamist, parandamist, seadistamist, hooldust ja puhastamist.

Töövahendit võib kasutada ainult selle töö tegemiseks ja nendes tingimustes, milleks see on ette nähtud. Töövahendi ettenähtust erinevates tingimustes kasutamisel peab tööandja rakendama täiendavaid ohutusabinõusid. Kui töövahend on ette nähtud kasutamiseks siseruumides, siis selle ajutisel kasutamisel välitingimustes tuleb ohutuse tagamiseks arvestada ilmaoludega. Kuid töövahendi kasutamine mõne muu töö tegemiseks kui valmistaja ettenähtu, on keelatud. Samuti on keelatud töövahendi kasutamine juhul, kui sellelt on eemaldatud valmistaja ettenähtud ohutusseadis. Ei ole aksepteeritav variant, kui töövahendit kasutatakse ilma kaitsekatteta ja justkui täiendava ohutusabinõuna on korraldatud töövahendi kasutajale täiendav ohutusjuhendamine.

Töövahendit tuleb hoida sellises korras, mis tagaks ohutuse kogu kasutusaja vältel. Töövahendi konstruktsiooni või kasutusviisi muutmine on keelatud, kui see halvendab töövahendi ohutust võrreldes valmistaja ettenähtuga. Seega ei ole täielikult keelatud muuta töövahendi konstruktsiooni või kasutusviisi, kuid see ei tohi halvendada ohutust ning muutmise järel peab olema ohutuses täiesti kindel. Tihti on seda kindlust raske saavutada, sest see võib nõuda töövahendi konstruktsiooni tugevusarvutuste tegemist. Eriti tuleb kaaluda ohutusseadiste muutmist. Ühe masina juures oli muudetud kaitsepiirde kuju, mis väidetavalt takistas töödeldud detailide äravõtmist. Nii oli küll mugavam detaile kätte saada, kuid samas ei olnud enam välistatud töötaja käe löiketera alla sattumine.

Töövahend peab olema tehniliselt heas seisukorras ja korrapäraselt hooldatud. Ohtude vältimiseks ettenähtud kaitsevahendid ja ohutusseadised peavad olema korrapäraselt hooldatud ja kontrollitud.

Lihtsam on olukord nende ohutusseadistega, mille puhul töövahend seiskub või ei käivitu, kui seadis pole korras. Teiste kaitsevahendite ja ohutusseadiste puhul tuleb lähtuda töövahendi valmistaja koostatud kasutusjuhendis kirjeldatust. Kõik puudused, mis võivad mõjutada töötajate ohutust ja tervist, tuleb kõrvaldada võimalikult kiiresti.

Tööandja tagab, et töötaja kasutusse antav töövahend sobib tööülesande täitmiseks, võttes arvesse ka töö laadi ja töökoha tingimusi. Esmapilgul võib tunduda, et pole mingit vahet, kas kasutada haljastustöödel murutrimmerit, muru- või võsalõikurit, on ju nende tööpõhimõtte üldjoontes analoogiline. Lähtuvalt kavandatavast tööst tuleb teha õige valik – kas ees ootab muru trimmerdamine, on vaja niita heinamaaservi või hoopis töö, kus tuleb lõigata puitunud taimi või võsa.

Samuti peab töövahendi valikul arvestama selle kasutaja kehamõõtmeid ning füüsilisi ja vaimseid võimeid. Arvestada tasub ka töötaja iseärasusi, näiteks vasakukäelisele arvutikasutajale on lihtne hankida ergonoomiliselt sobiv arvutihiir. Puudega töötaja puhul peab arvestama tema erivajadustega ja tihti saab suhteliselt väheste lisakulutustega töövahendi, mida kasutades saab puudega töötaja olla teiste töötajatega vähemalt sama efektiivne. Kasutatava töövahendi sobivust tuleb hinnata töökeskkonna riskianalüüsi käigus ja selle kasutamise nõuetelevastavust sisekontrolli käigus. Neid toiminguid sisukalt tehes on võimalik ennetada enamikku tööõnnetusi, mis võivad toimuda töövahendi kasutamisel.

Tööandja peab jälgima, et töövahendit kasutataks ettenähtud viisil ning et tööd saaks teha ergonoomiliselt õigete tööliigutuste ja -asenditega. Seda tuleb teha mis tahes töövahendi puhul, sest tervisekahjustused võivad tekkida ka näiliselt ohutu töövahendi pikaajalisel kasutamisel.

Metallitöötlemisettevõttes kasutati detaili lõppviimistluseks käsiviili. Paraku kasutas seda tööd tegev naistöötaja viili ilma käepidemeta, hoides kinni viili osast, mis peaks olema käepideme sees. Sel moel ei ole tagatud ergonoomiliselt õiget viilist kinnihoidmist, sest viili ots on väike ja sellest kinnihoidmine nõuab põhjendamatu pingutust, samuti pole välistatud peopessa torkehaava saamine. Sellist töötamist võimaldas just fakt, et tööandja jälgis vähe, kuidas töötajad töötavad. Probleem oli selles, et töötaja polnud piisavalt tugev, et panna uuele viilile külge varem kasutatud ja kulunud viili küljes olnud käepide. Ta sai laost uue, ilma käepidemeta viili ja keegi ei tundnud huvi, kuidas sellega tööd tehakse.

Tema otsene juht vaatas pikalt ja põhjalikult viili ning arvas, et sellega on kõik korras, sest see on sobiva karedusega. Alles pärast pikka mõtlemist mõistis ta, et viilil peab olema käepide. Ta oli seni küll oma alluva tööd jälginud, kuid teda huvitas ainult töö tulemus, mitte see, kuidas töötaja seda tööd teeb.

Töötaja on kohustatud teatama tööandjale igast töövahendi rikkest ja puudusest, mis ilmneb selle kasutamisel. Eriti oluline on teavitamine siis, kui sama töövahendit kasutab mitu töötajat. Ei ole õige loota, et ehk kannatab töötada oma vahetuse lõpuni ja eks siis teine töötaja vaadaku, mis edasi saab. Selline suhtumine võib saada saatuslikuks järgmisele töötajale, kes eeldab talle üle antud töövahendi korrasolekut. Samuti tuleb tööandjat teavitada ohuolukorrast, mis juhtus töövahendit kasutades, kuid mis õnneks sel korral lõppes tervisekahjustuseta. Meeldivam on välja selgitada ohuolukorra kui tööõnnetuse põhjuseid.

Töövahendi kasutamisel esinevad ohud peavad olema kajastatud tööandja korraldatud töökeskkonna riskianalüüsis. Paraku on enamikus riskianalüüsidest neid käsitletud pinnapealselt. Tavaliselt on tähelepanu pööratud töövahendi kasutamisega seotud töökoha valgustusele ja mikroklimale, samuti töövahendi tekitatavale mürale ja tolmu, kuid mehaanilisi vigastusi põhjustada võivad ohud jäetakse tähelepanuta. Tüüpiline on mitme, isegi kümnete masinate kohta koostatud riskianalüüsis leida nende ohtude kohta üks rida – masinate liikuvatest osadest tekkida võivate vigastuste oht, kuid mingit analüüsi, millistel masinatel millised konkreetsed ohud ja millistes kohtades esinevad, ei ole tehtud. Kui selgelt määratletud ohuallikaid ei ole riskianalüüsi käigus kirjeldatud, ei ole neid üldjuhul ka töövahendi

kohta koostatud ohutusjuhendis ning töötaja ei pruugigi teada, millised ohud teda töövahendi kasutamisel ohustavad.

Juhtimisseadised peavad olema asjakohaselt märgistatud, et nende funktsioonid oleks üheselt mõistetavad ka neile töötajatele, kes näiteks tulevad appi töövahendit kasutanud töötajaga toimunud õnnetuse korral.

Töövahendi kasutamise konkreetsemad nõuded, mille järgimine tagab ohutu töötamise, peavad olema kirjas ohutusjuhendis. Ohutusjuhendi koostamisel tuleb arvestada töövahendi kasutusjuhendis olevaga, et ettevõttes koostatud ja kinnitatud ohutusjuhend hõlmaks kõiki just selle töövahendi kohta käivaid nõudeid.

Ettevõttes kasutati tootmisliini, milles olid ühendatud hõövelpink ja kahekettaline saagpink. Tootmisliini töötamise ajal oli seadme liikuvatest osadest vigastuse saamise oht peaaegu olematu. Üks töötaja tõstis detaile hõövelpingi etteandelaualle, millelt need automaatselt hõövliterade vahele liikusid. Kui töödeldav detail oli mõlemast otsast mõõtu saetud, võttis selle saagpingi töölaualt teine töötaja ja asetaski tööpingi juures olevale alusele. Tema töökohale oli tootmisliini poole paigaldatud vahesein, et vältida tootmisliini müra levikut teistele töökohtadele. Kuid lisaks detailide etteandmisele ja vastuvõtmisele oli töötajate kohustuseks oma töökoha korras hoidmine. Põhjalikumalt tegeldi koristamisega vahetuse lõppemisel. Selleks läks töötaja saagpingi lähedusse ehk piirkonda, kus ta tavaliselt tööülesandeid ei täitnud. Üks laua otsast ära löigatud 3 cm laiune lauajupp ei olnud kukkunud põrandal asuvasse konteinerisse, vaid oli jäänud äratõmbeventilatsiooni aval oleva võre peale – ilmselt sellepärast, et võre oli kunagi saadud löögist deformeerunud. Kui töötaja oli asetanud käe lauajupile ja tõstis selle äravõtmiseks veidi kätt, sattus tema käsi vastu töötavat, külgedelt peaaegu kaetud saeketast. Pärast tööõnnetust ütles töötaja, et mitte keegi ei olnud talle selgitanud, kus on selle tootmisliini ohualad. Ta küll teadis, et tema tavatöötamiskohast teisel pool vaheseina on saekettad, aga kus täpselt, seda ta ei teadnud. Lootus, et 19-aastane naistöötaja oskab ise hinnata tootmisliinil olevaid ohtusid, ei ole küll milllegagi põhjendatud. Loomulikult oli õnnetuses süüdi ka tootmisliini operaator, kes seiskas enne töötamiskoha koristamist hõövelpingi, kuid jättis seiskamata saagpingi.

Töövahendi kasutamise kohta riskianalüüsi tehes tuleb peale tavapäraselt tehtava töö hinnata ka ohtusid, mis tekivad töövahendi seadistamisel, hooldamisel, remondil, ummistuste või muude rikete kõrvaldamisel. Arvesse tuleb võtta peale elektrist tulenevate ohtude ka muudest energiatest (gaas, aur, vedelik, suruõhk jne) lähtuvaid ohte.

Suur osa tööõnnetustest ei juhtu mitte masinate ja seadmetega töötamise ajal, vaid hoopis siis, kui neid hooldatakse, remonditakse või kõrvaldatakse töös tekkinud tõrget. Euroopa statistika järgi juhtub 15–20% kõigist tööõnnetustest ja 10–15% surmaga lõppenud tööõnnetustest hooldustööde käigus. Ajaliselt ei ole hooldustööde osakaal kindlasti nii suur. See näitab, et õnnetusoht on suurem remondi, hoolduse, puhastamise, seadistamise ajal, mitte tavapärase töövahendi kasutamise käigus. Sageli tehakse hooldus- ja remonditöid töötavatel seadmetel või teevad seda väheste oskustega töötajad. Seetõttu on oluline, et need tegevused oleks kajastatud riskianalüüsis ja selle tulemusi oleks arvestatud ohutusjuhendite koostamisel ning need oleks töötajatele teatavaks tehtud. Samuti on oluline töötajale selgitada, milliseid hooldus- ja remonditöid võib ta ise teha ja milliste tegemiseks on teie ettevõttes teised, selleks väljaõppe saanud töötajad ning kellele peab ta teatama nende tööde vajalikkusest. Tööandja peab tagama, et töötaja teaks, kuidas tegutseda, kui seadme töös tekib mis tahes tõrge.

Puiduettevõttes kasutataval lintsael purunes saelint, mille osad jäid seadme konstruktsioonide vahele kinni ja töötaja asus neid käsitsi eemaldama. Tal olid käes tavalised töökindad, mis ei olnud löike- ega torkekindlad. Saelindi väljatõmbamisel liikus saelint töötajale ootamatus suunas ja tekitas käele tõsiseid löikehaavu. Töötaja oli purunenud saelehe eemaldamiseks ette näinud metallist rakise kasutamise, ent kuna see asus töötamiskohast mõnikümmend meetrit eemal, otsustas töötaja hakata purunenud saelehte rakist kasutamata eemaldama.

Masinatele ja seadmetele töötavate inimeste töötervishoiu- ja tööohutusala juhendamine ja väljaõpe peab olema põhjalik, et vältida töötaja vigastust ja töövahendi purunemist. Töökeskkonna sisekontrolli käigus tuleb töötajal jälgida, kas töövahendiga töötamisel kasutatakse ainult ohutuid töövõtteid. Erilist tähelepanu tuleb pöörata uutele või noortele töötajatele, kes võivad olla kogenumatud ning kellel on vähe teadmisi olemasolevate või võimalike riskide kohta.

Juhid peavad põhjalikumalt kontrollima neid töötajaid, kes teadmatusest või hoolimatusest kasutavad ohtlikke töövõtteid ning teevad seetõttu vigu, mis võivad viia tööõnnetuseni.

Labakäe amputatsioonini viis tegevus, kus töötaja surus puidutööstuses kasutatava liimimispingi nn kammi vastu detaili käega. Lisasurve oli vajalik selleks, et osa liimi oli kammile juba kuivanud ja seetõttu jäi seadme tekitatav surve väheseks, et puitdetaili korralikult liimiga katta. Seega valis töötaja kammi liimist puhastamise asemel ohtliku töövõtte. Töökeskkonnaspetsialist oli teinud samale töötajale kolm päeva varem märkuse samal ohtlikul moel töötamise kohta ja rääkinud sellest ka töötaja otsesele juhile. Kahjuks ei pööranud otsene juht sellele tähelepanu ega keelanud töötajal ohtlikult töötamast, ehkki ta nägi seda ka päev enne tööõnnetust.

Üha enam kasutatakse ettevõtetes renditud töövahendeid: käsitööriistu, tellinguid ja ka tõstukeid. Renditud töövahendi kasutamisel peab selle vastavuse ohutusnõuetele tagama töötaja, kelle töötaja töövahendit kasutab. Et teada, milliseid ohutusnõudeid töövahendi kasutamisel järgida, on loomulik saada renditud töövahendiga kaasa ka selle kasutusjuhend. Kui renditakse töövahendit, millel on kohustuslik perioodiline kontrollimine (näiteks korvtõstuk), tuleb rentimisel välja selgitada, kas omanik on selle korraldanud.

Esineb ka olukordi, kus töötaja võimaldab töövahendit kasutada teise töötaja töötajal. Sel juhul on töötajatel mõistlik sõlmida kirjalik kokkulepe töötervishoiu- ja tööohutusala ühistegevuse ning töötajate vastutuse kohta. Kui kokkulepet sõlmitud ei ole, vastutavad töötajad kahju tekkimisel solidaarselt.

Käsitööriistad

Käsitööriistana käsitleme energiaallikata töövahendit, mida võib kirjeldada ka kui kättevõetavat eset, mille abil saame midagi teha lihtsamalt, kiiremini ja ohutumalt. Me kasutame käsitööriistu iseenesestmõistetavina iga päev, unustades seejuures järgida elementaarseid ettevaatusabinõusid. Mõelgem kas või lihtsa töövahendi – noa – kasutamisele. Õnneks on käsitööriistadega töötamisel juhtunud õnnetused kergemate tagajärgedega kui õnnetused muude töövahenditega töötades.

Suurem risk käsitööriistadega töötades on see, kui kasutada tööriistu selleks mitte ettenähtud otstarbel ja viisil. Näiteks kui käsiviili on kasutatud metallile märke tegemiseks tornina või on püütud sellega midagi väänata. Kuna viil on valmistatud rabadast materjalist, võib see ebaõigel kasutamisel kergesti puruneda. Töötades saadavaid tervisekahjustusi aitab kindlasti ennetada see, kui kontrollida käsitööriista enne järjekordset kasutamist ja defektiga töövahend kasutuselt kõrvaldada.

Töökoha kujundamisel tuleb igale käsitööriistale ette näha oma kindel koht. Ajakulu töövahendi otsimisele võib kaasa tuua hilisema kiirustamise ning seetõttu tähelepanematus ja vigastusohu. Terava osaga tööriistu ei ole hea hoida sahtlites, sest seal neid otsides võib käsi soovimatult vastu tööriista teravat osa sattuda. Kui tööolud nõuavad käsitööriistade kaasaskandmist, tuleb selleks kasutada tööriistakasti või -kotti. Kui tööriistu on vaja tarvitada mitmes kohas samas ruumis, on soovitatav kasutada ratastel töölauda, millega saab vajalikud töövahendid töötamiskoha lähedusse viia.

Käsitööriista valikul tuleb arvestada ka võimalust töötada tööriistaga ergonoomiliselt. Õigesti valitud käsitööriist vähendab tervisekahjustuse, näiteks lihaspinge tekkimise riski ja ebamugavustunnet töötamisel. Esmapilgul võib tunduda, et mittesobivat käsitööriista pole olemas. Kruvikeeraja on ju kruvikeeraja ja küll sellega töö kuidagi tehtud saab. Kui kruvisid on tarvis keerata korra nädalas või veel harvem, ei ole sellise arvamuse ebaseaduslikud tagajärjed tuntavad, aga kui neid on vaja keerata sadu kordi päevas, on mittesobiva kruvikeerajaga töötamine vaevaline. Seetõttu tuleb käsitööriista valikul mõelda, kas sellega saab tulemuslikult töötada vähema jõuga, olles mugavas asendis ja tehes vähem korduvaid liigutusi.

Täpne ettekujutus sellest, kuidas ja millise ülesande täitmiseks käsitööriista kasutama hakatakse, aitab kaasa sobiva töövahendi valimisel. Töökohal oleva vaba ruumi suurust tuleb samuti arvestada. Kitsas kohas oleva kruvi keeramiseks on sobivam valida pikk kruvikeeraja, et töötades saaks kruvikeeraja peast kõigi sõrmedega kinni hoida. Kui teha sama tööd lühema kruvikeerajaga, saab kruvikeerajat keerata ainult sõrmeotstega, mis ei võimalda rakendada suuremat jõudu ja on ebamugavam. Eri töötajatele ei pruugi sobida samad käsitööriistad. Üldjuhul on ju naistöötajate käelaba väiksem kui meestöötajatel ja seda asjaolu tuleb käsitööriista valikul arvestada.

Käsitööriist on õigesti valitud siis, kui töötajal on sellega töötades mugav kehaasend ja ei teki ebaseaduslikku survet mõnele käeosale. Valesti valitud käsitööriista kasutamisel ja sellega töötamise kohas võib töötajal areneda aastate jooksul välja tervisekahjustus ja selle esmased tunnused võivad esialgu jääda märkamatuks. Võimaluse korral tuleb eelistada töövahendit, millega saab töötada ühtlast, kuid väiksemat jõudu rakendades. Mõni käsitööriist, näiteks käär, on disainitud töötamiseks kas parema või vasaku käega. Seda tuleb arvestada vasakukäelisele tööriista valides.

Käsitööriista käepideme pikkus peaks olema suurem kui töötaja labakäe laius. Sellega välditakse, et käepide pressib tugevasti peopesa. Hea töövahendi käega kinnihoitav osa peaks olema ümar või ovaalne ega tohi olla libe.

Elektrikäsitööriistad

Elektrikäsitööriistad on eelistatud töödel, kus detaile ei saa nende olemuse või asukoha tõttu statsionaarsete seadmetega töödelda. Nende kasutamisega võidame aega, kuid elektrikäsitööriistade ohtlike osade vähem efektiivse piirestatuse tõttu on suurem oht vigastatud saada.

Vigastuste vältimiseks ei ole õige loota uue töövahendi kasutamisel oma senisele kogemusele, vaid kindlasti tuleb läbi lugeda elektrikäsitööriista valmistaja koostatud kasutusjuhend. Ainult lugemisest ei piisa, juhendis toodud nõudeid tuleb elektrikäsitööriista kasutamisel ka täpselt järgida. Nõuetekohase kasutuse ja hoolduse eiramine võib kaasa tuua raskeid vigastusi või isegi inimese surma. Levinumad vigastused elektrikäsitööriistadega töötades on löike- või torkehaavad ja muljumised, kuid esineb ka elektrilööke ja amputatsioone. Lisaks ohutute töövõtete selgitamisele tuleb kasutusjuhendiga tutvudes veenduda elektrikäsitööriista sobivuses tehtavale tööle.

Enne tööle asumist tuleb korrastada töökoht, võtta sealt ära kõik mittevajalikud esemed, materjalid ja tootmisjäätmek. Kui töökohal võib olla libe, tuleb oht kõrvaldada või kasutada mittelibiseva tallaga jalanõusid. Töökoht peab võimaldama kindlat toetuspinda, et töötaja ei saaks töötamise ajal tasakaalu kaotada ja tema asend oleks võimalikult mugav.

Elektrikäsitööriista ei sobi kasutada märjas või niiskes keskkonnas. Süttivate gaaside või aurude puhul ning tuleohtlike vedelike läheduses ei tohi elektrikäsitööriistu samuti kasutada. Töötamiskoht peab olema piisavalt valgustatud ja kõrvalised isikud tuleb hoida ohutus kauguses, et nad ei segaks töötamist ega saaks vigastusi eemalelendavate osakeste või sademetete tõttu.

Elektrikäsitööriistadega töötades ei saa tähelepanuta jätta riietuse valikut. Sobilik on riietus, mis hoiab tihedalt vastu keha ja millel ei ole võimalust haakuda tööriista pöörlevate osade külge. Lips ei ole

kindlasti riietuse, mida elektrikäsitööriistaga töötades kanda. Ka pikad juuksed tuleb seada nii, et need ei takerduks tööriista. Elektrivigastuse ohu vähendamiseks tuleb hoiduda niiskete ja õliga määratud tööriiete kandmisest.

Elektrikäsitööriista võib kasutada ainult selle töö tegemiseks ja nendes tingimustes, mis on ettenähtud valmistaja kasutusjuhendis. Ettenähtust erinevates tingimustes kasutamisel peab tööandja rakendama täiendavaid ohutusabinõusid. Töövahendi ümberseadistamine töö tegemiseks, milleks see pole ette nähtud, on keelatud. Elektrikäsitööriista kasutajal on keelatud omavoliliselt lahti ühendada, muuta või teisaldada elektrikäsitööriista ohutust tagavaid seadiseid ning ületada tööriista kasutamises lubatud vaheajata töörežiimi. Töötamisel tuleb vältida nõrga elektrikäsitööriista kasutamist võimsamat eeldava töö tegemisel, et ennetada selle ülekoormamist.

Et vältida töötamise ajal elektrilöögi saamist, tuleb jälgida elektrikäsitööriista toitejuhtme seisukorda. Toitejuhtme isolatsioon peab olema vigastamata ja vigastatud toitejuhe tuleb vahetada, mitte isoleerpaelaga parandada. Töötamiskohas peab olema korralik pistikupesa elektrikäsitööriista vooluvõrku ühendamiseks. Toitejuhet pistikupesast välja tõmmates tuleb hoida kinni pistikust. Vigastuste vältimiseks ei tohi elektrikäsitööriista kanda juhtmest kinni hoides. Töötamise ajal tuleb jälgida, et toitejuhe ei saaks vigastada. Juhet ei tohi asetada terava servaga eseme peale, vastu kuuma pinda või kohta, kus seda võib vigastada ülesõitmine või teiste töötajate tehtav töö. Samuti tuleb jälgida, et toitejuhe ei satuks lõikeriista vastu või mõne muu juhete vigastada võiva eseme alla või vahele. Samad nõuded kehtivad pikendusjuhtme kohta. Pikendusjuhtme kasutamisel tuleb jälgida ka seda, et sinna ühendatud seadmete voolutugevus ei ületaks juhtmele lubatud ja välistöödel kasutatakse ainult välitingimustes töötamiseks ettenähtud pikendusjuhet.

Nii toite- kui ka pikendusjuhtmete puhul tuleb vaadata, et nende asukoht ei põhjustaks töövahendiga töötaja või teiste komistamist.

Akuga töötavate elektrikäsitööriistade puhul tuleb enne nende kasutamist veenduda, et aku oleks kindlalt tööriista külge kinnitatud. Kui näiteks akutrellil vahetatakse puuri, tuleb selleks ajaks aku ära võtta. Aku ja selle laadija on ette nähtud koos toimimiseks, seetõttu ei tohi aku laadimiseks kasutada suvalist laadijat. Akulaadija pistik tuleb lahti ühendada enne aku ühendamist või lahtiühendamist. Laadijat ei tohi kunagi kanda juhetepeidi ega tirida seda juhetepeidi pistikupesast välja.

Elektrikäsitööriista lüliti peab toimima laitmatult. Enne vooluvõrku ühendamist tuleb veenduda, et lüliti ei oleks tööasendis. Pistikusse ühendatud toitejuhtmega elektrikäsitööriista kandmisel ei tohi hoida sõrme lülitil, et hoiduda selle soovimatust käivitumisest. Elektrikäsitööriistalt, millel on padrunivõti või mõni muu tööorgani kinnitamise abivahend, tuleb need enne tööga alustamist eemaldada. Enne töö alustamist on soovitatav lasta elektrikäsitööriistal veidi aega tühikäigul töötada, et veenduda selle normaalses töötamises. Seejuures tuleb järgida valmistaja soovitusi. Ühe ketaslõikuri kasutusjuhendis on näiteks kirjas, et enne töö alustamist on vaja kontrollida töövahendi korrasolekut, lastes tal töötada tühikäigul mitte alla ühe minuti ning pärast kettavahetust lausa kolm minutit. Tööd ei tohi alustada, kui tööriistal puudub valmistaja ettenähtud kaitsekate või -seadis ning kui see ei ole kindlalt kinnitatud.

Töötamise ajal on õige hoida elektrikäsitööriista mõlema käega ja käte väsimuse ärahoidmiseks keha lähedal. Töö hõlbustamiseks tuleb tagada, et kasutatavad tööorganid (tööriist on näiteks elektritrell ja selle tööorgan puur) on puhtad ja teravad. Elektrikäsitööriist tuleb hoolduse, puhastamise ja osade vahetamise ajaks kindlasti vooluvõrgust lahti ühendada, samuti siis, kui katkestate töö ja lahkute ajutiselt töötamiskohalt.

Töötaja vahetas ketaslõikuri lõikeketast. Enne vahetamist ta toitekaablit pistikupesast välja ei võtnud, kuna arvas end sel moel vahetamisega kiiremini hakkama saavat. Vahetamise ajal kükitas ta põrandale, sest nii oli mugavam ketaslõikurit käes hoida. Pärast lõikeketta vahetamist hakkas ta püsti tõusma, samal ajal surus sõrm soovimatult vastu lüliti ning ketaslõikur käivitus. Kuna töötaja oli just püsti tõusmas, hoidis ta ketaslõikurit ühe käega ega olnud tasakaaluasendis. Seetõttu sai võimalikuks ketaslõikuri soovimatu liikumine ja esimene asi, mida äsjapaigaldatud lõikeketas lõikas, oli töötaja põsk. Et ketaslõikuri

käivitumine tuli töötajale ootamatult ja ise oli ta püsti tõusmas ega suutnud ketaslõikuri liikumist takistada, oli vigastus tõsine – lisaks lihahaavale ka luuvigastus.

Kui elektrikäsitööriistaga tehakse tööd, mille käigus tekib eemalepaiskuvaid laaste, tolmu, kilde või sädemeid, tuleb töötajal kasutada kaitseprille. Lihvimisseadmega töötades tuleb kasutada tolumumaski. Kui elektrikäsitööriistaga töödeldakse detaile või konstruktsioone, mis asuvad pea kohal, tuleb kasutada lisaks kaitseprillidele ka kaitsekiivrit.

Mittekasutatavat elektrikäsitööriista tuleb hoida kuivas kohas, kus seda ei saa vigastada teiste ladustatavate töövahendite või esemetega.

Suruõhukäsitööriistad

Suruõhukäsitööriistade liikuvatest osadest tingitud ohud on üldiselt samad mis elektrikäsitööriistade puhul, kuid arvestama peab suruõhu kasutamisest tekkivaid erisusi. Oluline on järgida valmistaja ettenähtud suruõhu rõhku ja kogust. Liiga kõrge rõhk suurendab tööriista kulumist, liiga madal rõhk vähendab tööriista jõudlust ja põhjustab tõrkeid töötamisel. Suruõhuallikas peab tagama püsiva ettenähtud tööõhu.

Suruõhutööriistade toiteks kasutatavate voolikute valikul soovitatakse eelistada voolikuid, mille lubatud tööõhk on vähemalt 1,5 korda suurem suruõhku tekitava süsteemi võimalikust maksimaalsest rõhust. Suruõhuvoolik peab tööriistapoolsest otsast olema varustatud sellise kiirühendusliitmikuga, mis võimaldaks kiiresti lahti ühendada tööriista küljes olevat haaratavat liitmikuotsa. Tööriista küljes asuv liitmik ei tohi säilitada rõhku tööriistas pärast suruõhuallika lahtiühendamist. Ebaõige liitmiku kasutamisel jääb tööriist rõhu alla ja võib ka pärast suruõhuallika lahtiühendamist tööle hakata.

Tööriista toitmiseks ei tohi kasutada hapnikku, põlevaid gaase või balloongaase, sest see võib põhjustada plahvatuse. Suruõhutööriista tohib kanda ainult käepidemest, mitte hoida seda õhuvoolikust. Keelatud on kasutada suruõhutööriista suruõhu lekke korral. Suruõhutööriist tuleb suruõhuallikast alati lahti ühendada enne hooldust, tööorgani vahetust ja ühest tööpiirkonnast teise liikumist, samuti pärast töö lõpetamist.

Masinaid

Masina käsitletakse omavahel ühendatud osade või komponentide koostu, millest vähemalt üks osa või komponent on liikuv ja mis on varustatud või ette nähtud varustamiseks muu kui vahetult inim- või loomjõul töötava ajamisüsteemiga ning mis on ühendatud kindlaks tegevuseks.

Iga masinaga peab kaasas olema juhend, millest nii tööandja kui ka kasutaja saavad teavet masina ohutuks kasutuselevõtuks, kasutamiseks, käsitsemiseks, monteerimiseks ja demonteerimiseks, seadistamiseks ning hooldamiseks. Juhendid peavad sisaldama masina kasutusele võtmiseks, hoolduseks, kontrolliks, korrektse töötamise kontrolliks ja vajaduse korral remondiks vajalikke jooniseid ja skeeme ning kõiki vajalikke, eelkõige ohutust käsitlevaid juhiseid. Kõikide masinatega peab kaasas olema juhendite tõlge eesti keelde ja juhend originaalkeeles. Tõlkimise peab korraldama tootja või tootja volitatud esindaja või isik, kes esitleb masinat Eestis.

Masina võib kasutusele võtta, kui sellega on kaasas vastavusdeklaratsioon ja sellele on paigaldatud vastavusmärk. Masina vastavusdeklaratsioon sisaldab viiteid asjakohastele õigusaktidele, millele masin vastab. Kui masin vastab Euroopa Liidus kasutatavale masina direktiivile 2006/42/EÜ, siis vastab see ka Eestis kehtivatele nõuetele. Vastavust kinnitab deklaratsioonis tootja või tootja volitatud esindaja allkirjaõiguslik isik oma allkirjaga. Kui masina vastavus nõuetele on tõendatud, tuleb masin enne turule laskmist varustada vastavusmärgiga, mis koosneb tähemärkidest C ja E.

Ehkki vastavusmärgiga masina kasutamine valmistaja koostatud kasutusjuhendi kohaselt peaks tagama ohutu töötamise, see alati nii ei ole. Alati ei saa toetuda üksnes vastavusmärgile tagamaks, et masina kasutamine on ohutu. Vastavusmärk on siiski vaid valmistaja väide, et töövahend on ohutu. Enne masina kasutuselevõttu peab tööandja kontrollima masina korrasolekut ja vastavust

ohutusnõuetele. Kui tööandja leiab, et masin ei ole ohutu, ei tohi seda kasutusele võtta. Vastutus töötajate kasutusse antud töövahendite ohutusnõuetele vastavuse eest lasub tööandjal.

Ettevõttes oli töösse võetud uus, Euroopa Liidus valmistatud puidutöötlemisseade. Enne kasutuselevõttu ei olnud tööandja hinnanud selle masina vastavust Eestis kehtivatele ohutusnõuetele, vaid oli lootnud ainult sellele, et ta on ostnud uue Euroopa Liidus valmistatud masina. Puidutöötlemisseadmel töötamise ajal oli töötajal vaba juurdepääs pöörlevatele löiketeradele. Samuti oli probleeme masina seiskamisseadmega, mis oli ainult seadme juhtimispuldil, ehkki töötaja pidi tööülesannete täitmiseks liikuma juhtimispuldist eemale kohtadesse, kus tal ei olnud võimalust masinat vajaduse korral seisata. Valmistaja kasutusjuhendiga tutvumisel selgus ka ohutusnõuete mittevastavuse põhjus. Nimelt tootis valmistaja niisugust puidutöötlemisseadet kahes modifikatsioonis. Üks neist oli mõeldud Euroopa Liidu turule, teine aga tarnimiseks väljapoole Euroopa Liitu, juhendis toodud selgituse kohaselt näiteks Valgevenesse. Tulenevalt ohutusnõuete erinevusest oli erinev ka seadme hind. Tööandja oli eelistanud odavamamat, ilma meil nõutavate ohutusseadeldisteta varianti. Kokkuvõttes läks tal odavama seadme ostmine hoopis kallimaks kui esialgne kallim variant, sest eraldi juurdetellitud ohutusseadeldised maksid rohkem, kui ta esialgsel valikul kokku hoidis.

Kõikidel masinatel peab olema loetav ja püsiv märgistus, mis sisaldab vähemalt tootja nime ja aadressi, vastavusmärki, seeria- või tüübitähist ning olemasolu korral seerianumbrit ja valmistamise aastat.

Töövahendi juhtimis-, kontroll- ja hoiatusseadised peavad olema hästi nähtavad, asjakohaselt märgistatud ning nende funktsioonid arusaadavalt ja üheselt mõistetavad. Nende seadiste funktsioonid on üldjuhul märgistatud kas tekstina või piltkujutisena. Tekstiga märgistamisel peab kasutama vähemalt eesti keelt. Alles võivad olla ka valmistaja paigaldatud võõrkeelsed tekstid ning vajadusel võib lisada tekstid keeles, millest saab aru masinal töötaja. Tekstiga edastatava teabe põhjal peab töötajale olema üheselt selge näiteks see, millise seadise mõjutamisel hakkab tööorgan liikuma ülespoole ning millise mõjutamisel allapoole. On olnud arvamusi, et milleks neile võõrkeelsetele tekstidele lisada veel eestikeelseid, kuna sellel tööpingil töötab tavaliselt üks ja sama töötaja ning tema käis väljaõppel seadme valmistaja juures. Seega on sellele töötajale kõik arusaadav. Kuid siinjuures ei saa lähtuda ainult ühe töötaja kogemustest. Võib juhtuda, et tööpingil hakkab tööle teine töötaja, näiteks kogunud töötaja puhkuse või haigestumise ajal, kelle jaoks võõrkeelsed tekstid ei ole mõistetavad.

Nii tekstina kui ka piltkujutisena esitatud märgistused tuhmuvad aja jooksul ja muutuvad halvasti arusaadavaks või hoopis mittemõistetavaks. Üheks levinumaks töövahendiks, mille juhtimisseadiste märgistustest arusaamisega on raskusi, on elektritalid ja -kraanad. Nende juhtimispulte kasutavad töötajad määrdunud käte või kinnastega ja seetõttu kattuvad esialgu hästi näha olevad märgistused mustusekihiga. Eriti on seda juhtunud metalli- ja puidutöötlemisettevõtetes, kus töökeskkonnas on palju märgistusele kleepuvat tolmu. Seal saabki töövahendi juhtimine toimuda ainult kogemuste najal või katse-eksituse meetodil.

Metallipainutuspingil oli vaja painutada toru. Lisaseadmeid toru painutamiseks, soontega rulle, oli võimalik paigaldada pingi otsale, mis oli juhtimisseadistest kaugemal. Töö hõlbustamiseks kutsus painutuspingil töötanud töötaja endale appi kaastöötaja, kes ei olnud varem sellel pingil töötanud. Töötaja ise jäi rullide juurde toru hoidma ja kaastöötaja asus juhtimisseadmete juures. Kaastöötaja osaks oli vajutada nuppe vastavalt toru hoidva töötaja korraldusele. Järjekordse korralduse peale vajutas kaastöötaja seadist, mis pani rulli pöörlema. Kuid paraku vajutas ta nuppu, mis pani rulli pöörlema soovitud vastupidises suunas ning toru hoidnud töötaja sõrm jäi toru ja rulli vahele. Selge on, et metalli painutada jaksav tööpink

tekitab sõrmele tõsiseid vigastusi. Vale juhtimisseadise vajutamine oli osalt tingitud sellest, et metallitöötlemisruumis oleva müra tõttu ei kuulnud kaastöötaja täpselt, millist nuppu vajutada. Kuid kindlasti oli oma osa ka arusaadava märgistuse puudumisel juhtimisseadiste juures. Hiljem väitis kaastöötaja, et ta sai aru küll, kumba pidi oli rullid vaja pöörlema panna, ent paraku vajutas ta märgistuse puudumise ja teise töötaja jutust müras raske arusaadavuse tõttu rullid pöörlema vastassuunas.

Suuremate masinate või tootmisliinide käivitamisel peab kasutajal olema võimalus veenduda, et keegi ei viibi käivitatava seadme ohualas. Kui see ei ole võimalik, peab automaatne hoiatusseadis andma enne töövahendi käivitumist hoiatussignaali. Käivitusele eelnev viivitusae peab olema piisav, et töötajad jõuaks ohualalt lahkuda või kasutada töövahendi käivitumisel või seiskumisel tekkivaid ohte vältivaid abivahendeid. Siinjuures on oluline osa kõigi töövahendi läheduses viibivate töötajate juhendamisel, et nad tajusid hoiatussignaali tähtsust ja teaksid oma kohustuslikku käitumisviisi sellises olukorras.

Kanamunade sorteerimisliinil töötas neli töötajat, kelle paigsed töökohad olid liini eri osades. Liini vahelt purunenud munade ja taara eemaldamiseks seiskas üks töötaja sorteerimisliini. Esmalt puhastas ta liini pealtpoolt, seejärel hakkas ta seda altpoolt puhastama. Kuid üks liini kaugemas osas olnud töötaja arvas, et liini puhastamine on lõppenud. Kuna ta ei näinud oma töökohalt liini altpoolt puhastavat töötajat, lülitas ta sorteerimisliini tööle. Liini puhastamist jätkanud töötaja sai vigastada, kuna sorteerimisliinil ei olnud võimalik anda hoiatussignaali ja liini käivitus kohe pärast juhtimisseadise mõjutamist.

Kui tegemist ei ole automaatseadme normaalse töötsükliga, peab olema välistatud töövahendi iseeneslik käivitumine, seiskumine või töörežiimi muutumine. Masina käivitamine peab olema võimalik üksnes selleks ettenähtud juhtimisseadise teadliku mõjutamise tulemusena. Juhtimisseadis ei tohi rakenduda, kui seda läheduses töötades soovimatult puudutatakse.

Jalaga mõjutatavatel juhtimispedaalidel peab olema kaitseümbris, mille olemasolu teeb küll töötamise ebamugavamaks ja veidi aeglasemaks, kuid tunduvalt ohutumaks. Kui töötaja peab tegema kogu töövahetuse monotoonset tööd, mis seisneb detailide pressi alla panekus ja jalaga pedaali vajutamises pressi käivitamiseks, muutub ta ka ise automaadiks. Jalg vajutab pedaali kindla ajavahemiku järel ja kui detailide paigaldamisel tekib mingi tõrge ning aega nende seadmiseks kulub tavalisest enam, vajutab inimene automaatselt pedaalile ja tema käsi võib jääda pressi liikuvate osade vahele. Enamik niisugustest seadmetest on küll varustatud kaitsepiiretega, mis peaks välistama käe sattumist ohutsooni, kuid paraku kasutatakse masinaid ka siis, kui kaitsepiirded on eemaldatud, ja üksikutel masinatel ei ole piiret ette nähtudki. Üks ohutuse tagamise võimalusi on kasutada masina käivitamiseks kahekäelülitust. Selle rakendamiseks peavad mõlemad käed korraga juhtimisseadisel olema ja tänu sellele on välistatud masinal töötaja käe sattumine ohualale.

Ohutuse tagamiseks on seiskamisseadis olulisem kui käivitusseadis. Masinal töötaja peab alati enne masina käivitamist olema veendunud, et ta oskab seda ka seisma jätta. Kõik töövahendid peavad olema varustatud seiskamisseadisega nende täielikuks ja ohutuks seiskamiseks. Igal töötamiskohal peab olema seiskamisseadis, millega saab olenevalt ohu liigist peatada ühe või kõik masina liikuvad osad nii, et masin muutub ohutuks. Kasutaja alalises töötamiskohas peab olema vabalt juurdepääsetav töökindel seadis töövahendi või kõikide töövahendite hädaseiskamiseks ja ohutusse seisundisse viimiseks. Hädaseiskamislülitile peab juurdepääs hõlbus olema, eriti suuremate masinate puhul, et lüliteid saaks ohu korral kiiresti kasutada.

Elektriamiga liimirullide puhastamisel ei taheta liimirulle seisma jätta, kuna siis võtab puhastamine rohkem aega ja rulli kõikide kohtade puhtakssaamiseks on vaja masin niikuinii vahetevahel käivitada. Liimirulli puhastamise ajal asus töötaja pöörlevate liimirullide vahetus läheduses. Töötajal oli seljas lahtiste hõlmadega vest, mille üks äär jäi rullide vahele. Töötaja hakkas vesti pöörlevate rullide vahelt välja tõmbama, kuid selle käigus jäi lisaks vestile rullide vahele ka tema käsi. Alles pärast seda, kui käsi oli õlavarreni rullide vahel, masin seiskus. Masinal oli olemas hädaseiskamisseadis, mis seisnes kogu rullide laiuses nende kohale paigutatud trossis. Mis tahes kohas trossi vajutades või tõmmates oleks töövahend seiskunud, kuid töötaja juhendamine oli olnud ebapiisav ja ta ei teadnud selle punase trossi funktsioonist midagi. Pärast õnnetust ütles ta, et nägi küll seda punast trossi, aga kuna ei teadnud selle otstarvet, ei julgenud ta seda ka puudutada. Hädaseiskamisseadis rakendus alles siis, kui töötaja käsi oli juba nii pikalt rullide vahel, et tema õlg läks vastu trossi.

Kui töövahendil on liikuvad osad, millega kokkupuutumine on ohtlik, tuleb paigaldada kaitsepiire või -seadis, mis takistab juurdepääsu ohualale. Eesmärk on tagada kasutajate ohutus ning seetõttu on kaitsepiirete ja ohutusseadiste eemaldamine või mittenõuetekohane seadistamine lubamatu, ehkki esmapilgul võib tunduda, et töötamine oleks pärast muudatuste tegemist mugavam ja kiirem. Olenevalt ohuallika iseloomust on kasutusel eri tüüpi kaitsepiirded.

Kinnitatud piirded on püsivalt masina küljes olevad osad, mis välistavad töötaja sattumise ohualasse. Seda tüüpi kaitsepiirded tagavad masina kasutajale suurima ohutuse. Kinnitatud piirded peavad püsima kindlalt ja olema kinnitatud selliselt, et nende avamine oleks võimalik üksnes tööriistaga. Võimaluse korral ei tohi piirded ilma kinnituselementideta oma kohal püsida. Tüüpiline näide kinnitatud piirdest on rihmülekande ümber paigaldatud ja poltide või kruvidega kinnitatud piire.

Blokeerivad kaitsepiirded on eelistatavad olukorras, kus on tihti vaja teha reguleerimis- või hooldustöid ohualas. Suurema ohu puhul varustatakse kaitsepiire blokeeringuga, mis kaitsepiirde eemaldamisel peatab ohtliku osa liikumise enne kasutaja ohualasse sattumist. Blokeerivad kaitsepiirded mõjutavad masina juhtimisahelat. Kui kaitsepiire on avatud või eemaldatud, ei ole võimalik masinat käivitada. Kui kaitsepiire avatakse või eemaldatakse töötamise ajal, seiskub masin automaatselt. Blokeerivaid kaitsekatteid kasutatakse näiteks puidutöötlemisseadmetel, kus on töödeldava detaili kinnijäämise oht. Kinnijäänud detaili eemaldamiseks tuleb avada kaitsekate, mille tagajärjel seadme energiavarustus katkeb ja detaili eemaldamine pole siis enam ohtlik.

Nelikanthöövlile oli valmistaja paigaldanud neli ülestõstetavat blokeerivat kaitsepiiret. Kui neist kas või üks oli avatud, siis masin ei käivituks või seiskus. Meister, kelle tööpiirkonnas nelikanthöövli kasutati, arvas, et blokeeriva kaitsekatte tõttu võtab seadme reguleerimine liiga palju aega ja tunduvalt kiiremini saab tugesid õigesse asendisse paigaldada, kui töödeldav detail samal ajal masinas liigub. Seetõttu pöördus meister elektriku poole sooviga kaitsepiire juhtimisahelast eemaldada. Elektrik tegigi seda, ühendades juhtmed ümber. Nelikanthöövli töötamise ajal murdus üks töödeldav detail ega liikunud seetõttu enam edasi. Murdunud detaili eemaldamiseks avas töötaja ülestõstetava katte masinat seiskamata ja detaili väljatõmbamise ajal sattus tema käsi vastu pöörlevat hõövlitera.

Reguleeritavad kaitsepiirded võimaldavad juurdepääsu üksnes masina liikuvate osade tööks hädavajalikele kohtadele. Need võivad olla kas käsitsi või automaatselt reguleeritavad vastavalt tehtava töö liigile ja neid peab saama kergesti reguleerida ilma tööriistata. Seejuures annavad nad masina

kasutajale vähem kaitset ning nõuavad töötamisel hoolt ja tähelepanu. Üldjuhul ei tohi kaitsekatte ning ohtlikult liikuva osa vahe olla üle 6 mm. Sellise vahemiku puhul on välditud sõrme ka juhuslik sattumine löiketerani.

Ketassaagpingil kasutati reguleeritavat kaitsepiiret, mille kõrgust töölauast sai kasutaja ise reguleerida. Eelmisel tööpäeval saagis töötaja umbes 30 cm laiust materjali, ta asetask neid kaks tükki teineteise peale ja saagis korraga läbi. Sel moel töötamiseks reguleeris ta ka saeketast katva kaitsepiirde. Järgmisel päeval pidi ta saagima sama paksu, aga poole laiemat materjali. Laiemat materjali oli ebamugav teineteise peale asetada ja koos saagida, seetõttu saagis töötaja ühe detaili korraga. Saetava materjali kogupaksus oli 20 mm, mis oli poole väiksem kui eelmisel päeval. Reguleeritava kaitsepiirde kõrguse jättis töötaja aga reguleerimata. Kaitsepiirde ja töödeldava detaili vaheks jäi umbes 25 mm. Ühe järjekordse detaili lükkamisel töötaja käsi libises ja sattus vastu töötavat saeketast. Vigastus tekkis seetõttu, et saetava materjali paksuse muutumisel ei olnud töötaja reguleerinud kaitsepiiret madalamale sellisesse asendisse, kus sõrm ei oleks saetava detaili ja kaitsekatte vahele mattunud.

Kaitsepiirded peavad töötamise ajal olema alati omal kohal. Kui need on hoolduse või remondi ajaks eemaldatud, peab töötajate ohutus olema tagatud töökorralduslike abinõudega. Kohe pärast hoolduse või remondi lõppu tuleb kaitsekatted oma kohale tagasi paigaldada. Ei tohi olla mingit põhjust kaitsepiirete eemaldamiseks või mittetoimivaks muutmiseks. Töötajal on kohustus teavitada tööandjat puuduvast või mitte korras olevast kaitsepiirdest ning õigus keelduda töö alustamisest kuni kaitsepiirde paigaldamiseni. Töötajal on keelatud omavoliliselt lahti ühendada, muuta või teisaldada töövahendi ohutust tagavaid seadiseid.

Töövahendi liikumatu, väljaulatav osa, mis on piirestatumata, kuid võib ohustada töötajaid, tuleb märgistada kas vahelduvate kollaste ja mustade või vahelduvate punaste ja valgete triipudega. Töövahendil peab olema kaitseeadis, mis tõkestab kasutaja ohtliku lähenemise või kokkupuute töövahendi osa või töödeldava tootega, mille temperatuur on ohtlikult kõrge või madal. Kõrge temperatuuriga on probleeme tootmisruumides, kus kasutatakse tihti omavalmistatud puiduga köetavat küttekeha. Need küttekehad asuvad tavaliselt töötajatele juurdepääsetavates kohtades ning nende välispinnad on tulised. Olenevalt tehnoloogiast võivad kuumad olla ka mõne töövahendi osad, näiteks muruniiduki summuti. Soovitav on piirestada esemed, mille välispinna temperatuur on kõrgem kui 45 °C.

Töötaja kokkupuutel kuuma pinnaga loetakse minimaalseks tahtmatu kokkupuute reageerimisajaks 0,5 sekundit. Inimese iseärasusi arvestavaks kokkupuute reageerimisajaks peetakse nelja sekundit. Kokkupuutest metallpinnaga, mille temperatuur on 67 °C, tekib nahapõletus 0,5 sekundi möödumisel. Kokkupuutest metallpinnaga, mille temperatuur on 58 °C, tekib nahapõletus nelja sekundi möödumisel. Seega peavad kindlasti olema piirestatud pinnad, mille temperatuur on vähemalt 58 °C.

Liikuvad töövahendid

Liikuvat töövahendit võib kasutada isik, kes on saanud selleks nõutava väljaõppe. Kui liikuv töövahend on auto, peetakse töölelubamise loomulikuks eelduseks autojuhiloa olemasolu. Juhtimisõigust tõendav dokument on nõutav liiklusseaduses sätestatud juhtudel. Juhiluba ei ole nõutav näiteks roomikmasinaga töötamisel põllutöödel või kaevetöödel, samuti autolaaduriga ettevõtte territooriumil töötades, ent kui laadurijuht peab sõitma üle avalikuks liikluseks ettenähtud tee teise tootmishoonesse, peab tal olema liiklusseadusega ettenähtud juhtimisõigust tõendav dokument.

Liikuva töövahendi kasutamisel töötamisalal tuleb täita liiklusohutuse nõudeid. Siia kuulub kindlasti nõue valida liikumisteele vastav sõidukiirus. Tööandja kohustus on kehtestada ettevõttes liikluskorraldus, millega tuleb tõkestada jalgsi liikuvate töötajate ja teiste isikute pääs liikuva töövahendi töötamisalale. Kui seda pole võimalik teha, tuleb rakendada abinõusid, et hoida ära inimeste vigastamist. Töötajate vedu mehaanilisel töövahendil on lubatud ainult siis, kui töövahend on varustatud sõitjate ohutust

tagavate vahenditega. Kui tööd tehakse töövahendi liikumise ajal, tuleb valida selline kiirus, mis tagab töötajate ohutuse. Sisepõlemismootoriga töövahendit ei tohi kasutada töötamisalal, kus ei ole ohutuse tagamiseks piisavalt värsket õhku. Alternatiivina saab kasutada elektrilise jõuallikaga töövahendeid.

Liikuvatest töövahenditest on ettevõtetes kõige enam probleeme olnud laaduritega. Kõige tähtsam on, et pidurid oleks korras. Kuna laadureid kasutatakse tihti lasti teisaldamiseks ruumis sees, on tõenäoline takistuste sattumine liikumisteele ja seetõttu võib tekkida vajadus kiiresti pidurdada. Üks rikkumisi on laaduriga mõne kaastöötaja sõidutamine. Kui laadurijuhile on veetava lasti laadimiseks abiks mõni kaastöötaja, siis sõidab ta lastiga kaasa laaduri astmelaual või kabiini nurka pugununa. Laaduri kabiinis võib kaassõitja sõita ainult siis, kui kabiinis on olemas teine iste ja kui töövahend on varustatud sõitjate ohutust tagavate vahenditega. Inimeste vedu laaduri astmetel ja haaratsitel on keelatud. Tähelepanelik tuleb olla laaduriga sõitmisel teiste töötajate töökohtade läheduses.

Tuleb jälgida, et laaduril oleks valmistaja ettenähtud tuled, mis teevad laaduri kaastöötajatele paremini nähtavaks, ning tagurpidikäigu helisignaali, mis annab lähedalolijatele märku olukorrast, kus laadurijuhi vaateväli sõidusuunas on piiratud. Laaduri kasutamisel piiratud nähtavusega kohtades on soovitatav laadurile paigaldada täiendav valgusallikas, mis suunab tavaliselt sinise valgusvihi mõned meetrid laadurist ettepoole ja nii saavad töötajad aru laaduri lähenemisest veel enne kui laadur nähtavale ilmub. Laadurijuht peab hoolitsema, et sõidusuund oleks juhtimiskohalt hästi nähtav. Teisaldatav last ei tohi veoasendis laadurijuhi nähtavust varjata. Kui teisaldatav last varjab laadurijuhi vaatevälja ettepoole sõites, tuleb last teisaldada ettevaatlikult tagurpidi sõites. Enda märgatavaks tegemiseks on laadurijuhil soovitatav anda helisignaali, kui ta alustab tagurpidi sõitmist, samuti usteavadest läbi sõites. Laadurijuht peab jälgima, et teisaldatav last ei haakuks teel paigalduskohani millegi taha ega oleks inimeste kohal. Jälgima peab ka ülestõstetud lastist kõrgemal olevaid takistusi nagu ehituskonstruksioonid (talad jms), torustikud ja kaablid. Laaduri kasutamisel peab olema tagatud selle püsivus, arvestades liikumistee profiili ja pinnaseomadusi.

Tõstukijuht sõitis pakkijate juurde, et viia ära valmis toodanguga alus, kuid nähes, et alus ei ole veel ära viimiseks valmis, hakkas ta tagurdades eemalduma. Samal ajal liikus pakkija tagasi oma töötamiskohale. Jõudes tõstuki juurde, otsustas ta minna tõstuki tagant. Mürarikka töökeskkonna tõttu kandis ta kõrvaklappe ja ei kuulnud, et tõstuk hakkas liikuma. Töötaja sai tagurdavalt tõstukilt löögi, kukkus ja tema parem jalg jäi tõstuki alla.

Sõidukite liikumine

Liikumisel on vigastusohu mitte ainult kukkumisest vaid ettevõtte töökeskkonnas liikuvat töötajat võib vigastada sõiduk. Seejuures on enamikul juhtudel tegemist kokkupõrkega mitte autodega vaid liikuvate tõsteseadmetega ja seda sisetingimustes.

Ruumides, kus liiguvad sõidukid ning on ka töötamiskohad, tuleb tagada töötajatele võimalus ohutuks liikumiseks. Kõige tavalisemaks ruumides kasutatavaks sõidukiks on autolaadur. Laadurite liikumisel edasisuunas võib laadurijuhi nähtavust piirata teisaldatav last. Tagurdades vaatab laadurijuht sõidusuunda üle õla ja nii jääb osa liikumisteedest nägemata. Ohuolukordade ja tööõnnetuste ennetamiseks on lihtsateks võimalusteks halva nähtavusega nurkadele peeglite paigaldamine ning tõstukile valgusallika paigaldamine. Valgusallikas suunab enda liikumisteele tavaliselt sinist värvi valgusvoo mõned meetrit ette ja see hoiatab lähedal asuvaid töötajaid lähenevast laadurist.

Jalakäijate liiklemiseks ja kaupade veoks ettenähtud teede mõõtmed peavad vastama eeldatavale kasutajate arvule ja kasutuslaadile. Kui ruumis liiguvad sõidukid, peab jalakäijatele olema tagatud küllaldane ohutu liikumisruum või paigaldatud kaitsepiirded. Kohtades, kus see on vajalik töötajate ohutuse tagamiseks, peavad sõidukite liikumisteed olema märgistatud selgelt nähtavate pidevjoontega. Eelistatud on valged või kollased jooned, arvestades vajaliku kontrastsuse saavutamiseks põranda värvust. Jooned peavad paiknema nii, et oleks tagatud vajalik ohutu vahemaa transpordivahendite ning liikumistee ääres asetsevate objektide ja töötajate vahel. Sõidukite liikumisteede ning jalakäijate, uste, väravate, ülekäikude ja treppide vahel peab olema piisav vahemaa. Kui jalakäijatel on ohtlik sõidukite liikumiseks ettenähtud väravaid läbida, peavad nende vahetus läheduses asetsema tähistatud jalgväravad jalakäijate jaoks. Jalgväravad tuleb hoida takistustest vabad.

Ettevõtetele, mille territooriumil liiklevad veoautod või muud transpordivahendid, tuleb kindlaks määrata liikluskorraldus. Eriti põhjalikult tuleb sellega tegelda, kui territooriumile lubatakse ka võõraid sõidukeid. Igapäevaselt liikujatele võib tunduda liikluskorraldus väljakujunenuna ja igati selgena, kuid esmakordselt autoga territooriumile sisenejale on kõik uus ja võõras. Liikluskorralduse fikseerimisele järgneb sellest asjaosaliste teavitamine. Oma töötajaid on lihtsam informeerida kui neid, kes liiguvad territooriumil harva. Soovitav on ettevõtte territooriumile sissesõidukohta välja panna liiklusskeem, mis on eriti oluline juhul, kui territooriumil liiguvad võõrad sõidukid. Liiklusskeemil näidatakse piltlikult, millist teed tuleb kasutada näiteks materjali toomisel ettevõttesse ja millist valmistoodangu väljavedamisel. Vastasel juhul võivad kohalikke tingimusi mittetundvad sõidukijuhid sõita kohtadesse, kus nende liikumine seab ohtu seal töötavad inimesed. Võimaluse korral tuleks liikumisteedel kasutada ühesuunalist liikumist. Suurematel territooriumidel on soovitatav määrata kindlaks sõidukite maksimaalne lubatud kiirus ning vajadusel kasutada liiklusmärke, mille abil näiteks reguleeritakse liiklust ristmikel ning korraldatakse parkimist. Eriti oluline on liikluse korraldamine territooriumitel, kus liiguvad erinevate ettevõtete töötajad.

Kindlasti tuleb seda tutvustada kõigile territooriumil liikujatele. Mõned ettevõtted on koostanud kirjaliku piltide või skeemidega juhise ohutuks liikumiseks ettevõtte territooriumil ning soovivad sellega tutvumise kohta territooriumile sisenejalt allkirja. Suure territooriumiga ettevõtete puhul on soovitatav anda juhise territooriumile minejatele kaasa, et nad saaksid seda kasutada ettevõttes liikudes territooriumile sisenedes nähtu ja kuuldu meelde tuletamiseks.

Liikluskorraldus, et võõras autojuht võis omapead sõita ainult territooriumi värava lähedusse, on kindlasti ohutum ja võõrale ka kergemini arusaadav. Sealt edasi võis ta liikuda ainult temale vastutunud töstukijuhil juhendamisel. Tõstuki järel laadimiskohta liikumine on autojuhile kindlasti lihtsam kui ise õige tee otsimine.

Võõraste liikumine ettevõtte territooriumil ei pruugi piirduda ainult autoroolis olemisega ning koorma kinnitamisega. Kui laost kaupa tuuakse või viiakse, tuleb külalisele selgitada, kuidas seda võib teha ja anda teada liikumisteedel esinevatest ohtudest. Näiteks juhul kui autojuhil on kaasas käsikahveltõstuk, selgitatakse talle, millist teed lattu jõudmiseks kasutada ja informeerida teda, et sel teel liiguvad ka autotõstukid. Unustada ei saa ka olmeteemasid, ettevõtte territooriumile sõitnud autojuhile on viisakas näidata ka tualettruumi asukoht.

Autojuht sõitis koorma pealelaadimiseks saeveskisse ning parkis auto selleks mitteettenähtud kohale, palgi ladustamisalale. Autojuht väljus palgi ladustamisalal veokist kandmata ohuvesti. Ta hakkas kõndima teel, kus sõitis ettevõtte sisetransport. Palke vedanud laadur sõitis autojuhile otsa.

Lisaks teiste ettevõtete autojuhtide juhendamisele tuleb jälgida, et nad teie ettevõttes kehtivaid nõudeid täidaksid. Kui teie ettevõtte territooriumil on näiteks liikuvatest tõstukitest tulenevalt ohutusvesti kandmine kohustuslik ja märkate oma ettevõtte territooriumil ümber auto ilma ohutusvestita autojuhti askeldamas, tuleb sellele kindlasti reageerida ja nõuda temalt ohutusvesti kandmist. Kui tõstukijuhid on harjunud, et jalgsi liikujad on tänu ohutusvestile hästi märgatavad, võib üks halvasti märgatavas riietuses töötaja märkamata jääda. Iga ohuolukord võib kujuneda tööõnnetuse põhjuseks, olgu siis kannatanuks teise ettevõtte autojuht või keegi teie töötajatest.

Tõsteseadmed

Kõigil tõsteseadmetel peab juhtimiskohal olema siilt, millele on selgelt kirjutatud seadme nimitõstevõime ning vajaduse korral sama tõsteseadme erinevate tööasendite ja kasutusvariantide puhul. Inimeste tõstmiseks võib kasutada ainult selleks ettenähtud tõsteseadmeid ja abivahendeid. Tõsteseadmel, mis ei ole ette nähtud inimeste tõstmiseks, peab olema sellekohane keelav märgistus. Kas mingi tõsteseadmega võib inimest tõsta, selgub tõsteseadme kasutusjuhendist. Järgima peab kindlasti konkreetse töövahendi juhendit. Sarnaste tõsteseadmete puhul võib seadmele, millega võib inimest tõsta, olla ette nähtud täiendavad ohutusseadised.

Teleskoopnoolega autokraanaga tõsteti inimene maapinnast 6 m kõrgusele, kus ta pidi ehitatavale viihallile kinnitama mõned prussid. Inimese tõstmiseks kasutati

kallurauto veokasti, millele oli troppide kinnitamiseks augud sisse lõigatud. Koos töötajaga olid veokastis veel paigaldatavad prussid ja töö tegemiseks vajalikud töövahendid. Kuna kraana ohutusseadis, mis peab välistama trosside plokiratta vastu kraananoolt liikumise, ei olnud töökorras, purunesid trossid. Töötaja kukkus alla koos veokasti, prusside ja tööriistadega ning kõige suuremaid vigastusi põhjustas temale peale kukkunud plokiratas koos troppidega.

Tösetööde käigus ei tohi töötaja asuda rippuva lasti all, kui see ei ole hädavajalik tööülesande sooritamiseks. Lasti teisaldamine üle kaitsevarjeta töökoha, kus viibivad töötajad, on keelatud. Kui tösteseadme kasutaja ei saa kas otseselt või mõne abivahendi abil täielikku ülevaadet lasti liikumise kohta, tuleb kasutaja töö juhtimiseks määrata asjatundlik signaliseerija ning rakendada töökorralduslikke abinõusid töötajaid ohustada võivate kokkupõrgete vältimiseks. Lasti kinnitamisel või vabastamisel käsitsi tuleb rakendada abinõusid, et seda saaks teha ohutult ning töötajal oleks kas kaudne või otsene kontroll tösteseadme üle. Rippuvat lasti ei tohi jätta valveta, välja arvatud juhul, kui inimeste juurdepääs ohualale on tõkestatud ja last on ohutult kinnitatud.

Autolaaduriga teostati laadimistöid. Pärast tööde ühe osa lõppu ütles laadimise juures olnud töötaja laadurijuhile, et laaduri tõsteraami juurest lekib õli. Laadurijuht jättis laaduri tasasele platsile, tõstis tõsteraami ülemisse asendisse ning seiskas laaduri mootori. Seejärel läks ta toestamata tõsteraami alla otsima õli lekkimise kohta. Olles leidnud õlilekke ühe keermesliidese kohal, hakkas ta tõsteraami alt eemalduma. Samal ajal purunes keermesliide täielikult ning tõsteraami haarad kukkusid töötajale vastu pead ja õlga.

Töövahendi kontrollimine

Tagamaks kasutatava töövahendi korrasolekut ja ohutusnõuetele vastavust, on tööandja kohustatud läbi viima selle kontrollimisi.

Esimene kontrollimine tuleb läbi viia enne töövahendi kasutuselevõttu. Siis tuleb teostada töökohale paigaldatud või seal kokkupandud töövahendi korrasoleku ja paigalduse õigsuse kontroll. Kui masina või seadme on paigaldanud keegi teine peale tööandja, näiteks tarnija, on tööandjal mõistlik viia paigaldusejärgne kontroll läbi koos paigaldajaga.

Töövahendi kasutamisel tuleb seda perioodiliselt kontrollida. Kontrollimise läbiviimisel tuleb lähtuda valmistaja antud või õigusaktidega kehtestatud nõuetest. Õigusaktidega on määratud kontrollimise periood vaid üksikutele töövahenditele – tösteseadmetele, autodele, liikurmasinatele, surveseadmetele. Kui valmistaja kasutusjuhendis on esitatud nõuded kontrollimise sageduse ja mahu kohta, tuleb seda järgida. Kui valmistaja soovitusel puuduvad, on õige tööandjal ise kindlaks määrata, millise ajavahemiku järel mingit töövahendit kontrollida tuleb. Perioodi pikkus võib sõltuda näiteks töövahendi tüübist, tema kasutussagedusest ja töökeskkonnaseisundist.

Töövahendi plaaniväline kontroll viiakse läbi pärast töövahendiga toimunud avariid, töö- või loodusõnnetust, pikaajalist seisakut või töövahendi ümberehitust. Oluline on, et kontrolli ei viidaks läbi ainult pärast töövahendi kasutamisel toimunud tööõnnetust, vaid ka pärast avariid, mille käigus purunes vaid töövahend või selle osa ning inimesed vigastada ei saanud.

Kõik eelnimetatud kontrollid peab läbi viima selleks pädev isik. Üksikutele juhtudel, näiteks autode kontrollijatele, on pädevuse kriteeriumid määratud õigusaktidega. Tavaliste masinate ja seadmete kontrolli võib tööandja korraldada oma ettevõtte töötajatega. Kui ettevõttes siiski puudub isik, kes on võimeline kontrollima töövahendi vastavust ohutusnõuetele, tuleb abi otsida väljastpoolt.

Töövahendi kontrolli tulemused tuleb registreerida. Töövahendi kasutuselevõtmisel tehtud ning plaanivälise kontrolli tulemused ja nende alusel tehtud otsused peab säilitama töövahendi kasutusea lõpuni. Perioodilise kontrolli puhul säilitatakse eelmise perioodilise kontrolli tulemused vähemalt kolm

kuud pärast järgmist perioodilist kontrolli ja tulemuste registreerimist. Töövahendi kontrolli tulemused tuleb esitada riikliku järelevalve ametnikule tema nõudmisel. Kontrollimise tulemuse registreerimisest saavad teavet töötajad, kes tegelevad töövahendite hoolduse ja remondi planeerimise ning teostamisega.

Redel

Redelit kasutades on hulka töid lihtsam teha, kuid isegi parimal redelil töötamine võib põhjustada ohtu, kui ei järgita lihtsaid nõudeid, kuidas ohutult töötada. Enne redeli kasutamist mõtle, kas see on ainuvõimalik töövahend kõrguses töötamiseks. Redeleid võib ajutisel kõrgetööl kasutada töötamiskohana üksnes erandjuhul, kui muude ohutumate töövahendite kasutamine ei ole õigustatud vähese ohu, lühikese kasutusaja või kohapealsete olude tõttu, mida tööandja ei saa muuta. Redelilt libastumistega kaasneb sageli kõrgusest kukkumine ja selle tagajärjena raske tervisekahjustus. Redeli tavapäraseks kasutusala on olla abivahendiks ühelt tasapinnalt teisele liikumisel.

Ükskõik kas redelit kasutatakse töötamiskoha või liikumisteena, tuleb järgida kasutusjuhendis ettenähtud otstarvet või viisi. Enamikul müügil olevatest redelitest kasutusjuhend eraldi dokumendina puudub ning valmistaja nõuded redeli ohutuks kasutamiseks on tavaliselt piltidena (piktogrammidenä) või tekstina redelile kantud. Nende nõuete järgimine on kohustuslik kogu redeli kasutusaja jooksul, kuid intensiivse kasutuse juures muutuvad need arusaamatuteks juba mõne kuuga. Seetõttu on õige koostada redelil oleva teabe alusel ohutusjuhend, mida on võimalik ka pikema aja jooksul kasutada ja järgida.

Ehkki otsest keeldu kasutada isevalmistatud redelit ei ole, tuleb vältida nende kasutamist. Tavaliselt ei ole redelivalmistajad võimelised läbi viima tugvusarvutust ja ei saa seetõttu olla kindlad, et valmistatu on piisava tugvusega. Samuti on isevalmistatud puitredelite puhul tihti näha kinnituste lahtitulemist. Redelite, mille liitekohtades on näha mingeid pragusid, kasutamine ei ole aktsepteeritav.

Ohutu töötamise tagamiseks on oluline redeli paigutusviis. Olenevalt toetuspinnast tuleb valida redeli otsa materjal ja kuju, näiteks talvisel ajal väljas libedal pinnal töötamisel tuleb redeli jalgadel kasutada teravaid otsikuid.

Redel tuleb paigaldada nii, et see kindlalt püsiks. Redelil töötades juhtunud tööõnnetuste levinumad põhjused on püsikindlalt kinnitamata redel. Redel peab seisma tugeval, sobiva suurusega liikumatul alusel nii, et redelipulgad püsiksid horisontaalasendis. Kui toetuspind on libe (märg, õline, jääne, liivane, prahine, rasvane vms), tuleb see enne redeli püstitamist puhastada.

Kokkupandava redeli libisemist tuleb takistada redeli üla- või alaosa kinnitamisega, libisemist takistavate vahendite või muude lahenduste kasutamisega. Lukustatavat mitmeosalist redelit ja pikendusredelit tuleb kasutada nii, et selle eri osad ei saaks üksteise suhtes liikuda. Liikuv redel tuleb enne sellele astumist liikumatusse asendisse fikseerida. Üksikredelid ei tohi kokku siduda, liimida ega ühendada kruvide või naeltega, välja arvatud siis, kui see on kasutusjuhendis ette nähtud.

Redel on soovitatav paigaldada nii, et maapinna ja redeli vahele jääb 75° nurk. Selline nurk saavutatakse, kui nelja meetri kõrguselt toetatud redel on toetuspinnal asetatud ühe meetri jagu eemale. 75° nurga alla paigaldatud redelil on kõige mugavam töötada ja kõige lihtsam vältida tasakaalu kaotamist. Redeli ülemist otsa ei või toetada vastu ebatasast või kergelt puruneda võivat pinda, samuti mitte vastu pinda, millel on väga väike ja vähese hõõrdeteguriga kokkupuutepind redeliga, näiteks vastu vihmaveerenni. Enam kui ühe inimese korraga redelil olemine põhjustab redeli ebastabiilsust. Kukkumisest hoidumiseks tuleb kasutada mittelibiseva tallaga jalanõusid. Jälgida tuleb, et töötaja jalanõud ja redelipulgad ei oleks õlised, värvised või märjad. Redeli astmetelt libisemist saab vältida spetsiaalsete libisemiskindlate ja eemaldatavate astmekatete kasutamisega. Ühes kasutusjuhendis on näiteks nõue, et välitingimustes on redelil keelatud töötada siis, kui tuuletugevus on kuus palli või rohkem.

Redelit tuleb kasutada nii, et töötaja saaks sellest kogu aeg kinni hoida ja sellele kindlalt toetuda ka siis, kui redelil olles midagi kantakse. Hea on, kui redelil töötades või liikudes saab töötaja toetuda vähemalt kolmes punktis, näiteks kahe jala ja ühe käega. Redelil töötades tasakaalu kaotamine on paljude tööõnnetuste põhjuseks. Selle vältimiseks tuleb keha kogu töötamise vältel redelipulkade vahel hoida ning mitte kallutada oma keharaskust ühele poole. Redelil asudes tuleb hoiduda raskuste teisaldamisest.

Tõsiselt tasub kaaluda, kas redel on sobiv töötamiskoht käsitööriistade kasutamisel. Sõltumata sellest, kas tegemist on tavalise haamriga või elektrilise- või pneumokäsitööriistaga. Haamriga naela seinale lüües hoitakse ju (vähemalt alul) ühega käega naela ja teisega haamrit ja nii ei saa enam redelile toetuda kolmes punktis ja tasakaal ainult jalgadega redelile toetudes on kerge kaduma. Sama oht on näiteks elektrilise ketaslõikuriga redelil töötades. Kui hoida lõikurit ainult ühe käega, on oht kaotada kontroll lõikuri üle ja saada löikevigastus. Hoides lõikurit kahe käega, on oht kaotada tasakaal ja kukkuda redelilt.

Ehitusplatsil paigaldati seinale karprauda. Karpraua pikkus oli üks meeter ja selle alumine ots asus kuue meetri kõrgusel maapinnast. Töötaja ülesandeks oli paigaldada kõiega üles tõmmatud karpraud vajalikku kohta, teha elektrilise perforaatoriga betoonist seinale kaheksa ava, paigaldada avadesse kiilankrud ja fikseerida karpraud mutritega kiilankrute külge. Kõiki neid töid asus töötaja tegema lahtitõmmatavalt kolmeosaliselt redelilt maksimumpikkusega 711 cm. Redelipulkade pikkus oli redeli alumises osas 45 cm, keskmises 39,5 cm ja ülemises 34 cm. Tööde tegemise ajal pidi töötaja asuma maapinnast umbes viie meetri kõrgusel, seistes redelipulgal pikkusega 34 cm. Tööde tegemiseks sellisel kõrgusel ei ole redel kindlasti sobiv töövahend. Enne veel, kui töötaja jõudis asuda seinale auku tegema, libustus ta redelipulgal ja kukkus maapinnale, saades raske kehavigastuse.

Juurdepääsuredel peab olema piisavalt pikk, et ulatuda vähemalt ühe meetri võrra üle juurdepääsutasandi, välja arvatud juhul, kui redel on statsionaarselt kinnitatud. Redelil seistes ei tohi töötada kauem kui 30 minutit korraga ega rohkem kui kolmandiku tööpäeva pikkusest. Keelatud on seista kõrgemal kui ülalt kolmandal pulgal või astmel. Mõnel redelil on valmistaja redelipulga, millest kõrgemale liikuda ei tohi, punaseks värvitud. Üldjuhul ei tohi redelil töötada kõrgemal kui viis meetrit aluspinnast. Statsionaarsetel vertikaalsetel redelitel peab olema kukkumist takistav tugikaar, kui redeli kõrgus on üle kolme meetri.

Maapinnast 2,5 m kõrgusel katusel asuvate tehnoseadmete hooldamiseks läks töötaja katusele, kasutades selleks 3 meetri pikkust redelit. Metallredel toetus allosas lumisele maapinnale ja ülaosas vastu katuse ääres olevat metallist vihmaveerenni. Katusele alla tulles astus töötaja külje pealt redelile, mistõttu see mööda vihmaveerenni äärt eest libises ning töötaja kukkus katusele alla. Metallist redel asetamisel vastu metallist vihmaveerenni äärt ei olnud redel kuidagi kaitstud liikuma hakkamise vastu.

Redeli kui töövahendi perioodilist kontrolli peab tööandja määratud pädev isik tegema vähemalt kord kuus. See on sagedasem kontrollkohustus kui enamiku muude töövahendite puhul. Veel tihedamini tuleb kontrollida ehitusel kasutatavaid redeleid. Seda tuleb teha kord nädalas ehitusplatsil üldkontrolli käigus. Redeli elemendid ei tohi olla pragunenud või deformeerunud. Lahtitõmmatavate redelite lukustusmehhanismid peavad töötama tõrgeteta. Paraku kasutatakse ettevõtetes deformeerunud või purunenud toetuspinna redeleid sageli.

Kontrollimise kohta koostatakse akt, kus registreeritakse kontrollimises osalenud isikud, kontrollimise aeg ja tulemus ning võimalikud parandusettepanekud. Kontrollimisel avastatud puudused tuleb kõrvaldada kohe või hiljemalt enne töövahendi järjekordset kasutuselevõttu.

Libisemine/komistamine

Tihti pälvivad liikumisteed töökeskkonnas põhjendamatult vähe tähelepanu. Ennekõike hoolitsevad töötajad oma töötamiskoha korrashoiu eest. Liikumisteedel viibitakse tööajast ainult väikene osa ja kui seal ka midagi ohtlikku või häirivat märgatakse, kuid siiski vigastamatult pääsetakse, hingatakse kergendatult. Ohu kõrvaldamise või sellest teatamise asemel loodetakse pigem kellelegi teisele, kes

liikumistee ohutumaks muudaks. Töökeskkonnas liikumine võib tunduda suhteliselt turvaline, kuid registreeritud tööõnnetuste analüüs näitab hoopis vastupidist. Peaaegu iga kolmas tööõnnetus toimub liikumisel, olgu siis põhjuseks kukkumine, otsasõit või kukkuva eseme alla jäämine. Peaaegu iga neljanda tööõnnetuse põhjustab libisemine või komistamine samal tasapinnal. Selliste õnnetuste eripära on raskete ja pikaajalist töövõimetust põhjustavate vigastuste suhteliselt suur osakaal. Taoliste õnnetuste tõsidust kinnitab ka asjaolu, et ligikaudu kolmandik neist lõppeb luumurruga. Ligikaudu pooltel juhtudel on libisemisest või komistamisest põhjustatud töövõimetuse kestus pikem kui kuu.

Libiseda või komistada võib meist igaüks, sõltumata vanusest, ametist ja tervislikust seisundist. Paraku arvatakse sageli, et libisemine või komistamine ei ole tõsine oht ja seda võetakse paratamatusena. Kahjuks vaadatakse kaastöötaja kukkumisele pahatihti kui naljale, eriti kui see ei põhjusta rasket vigastust. Ent järgmisel korral ning ebasoodsate asjaolude kokkulangemisel võib tagajärg olla naljast kaugel.

Libisemisest ja komistamisest põhjustatud tööõnnetuste raportitesse on sageli tööandja poolt märgitud tööõnnetuse põhjusena kas töötajapoolne ohutusnõuete rikkumine või lihtsalt muu põhjus. Samas on raportis kirjas, et liikumistee oli libe või et seal oli esemeid, mis põhjustasid komistamise. Tööõnnetuse tegelike põhjuste väljatoomine aitab vältida analoogilisi õnnetusi tulevikus. Kui ettevõttes jäädakse seisukohale, et süüdi on ainult libedal mitte püsti püsinud töötaja ja töökoha korrahoiuga polnud mingeid probleeme, võivad õnnetused korduda.

Kuid veel olulisem kui ohuolukordadest või tööõnnetustest õppimine, on ennetustegevus, mille oluliseks osaks on riskianalüüs. Pahatihti võetakse libisemis- ja komistamisohtu töökeskkonna loomuliku osana ja jäetakse riskianalüüsis käsitlemata, mistõttu ei ole tegevuskavas kirjeldatud meetmeid ja ette nähtud vahendeid kukkumisohtu vähendamiseks. Riskianalüüsi läbiviimisel ei ole õige vaadata ainult töökeskkonna hetkeolukorda vaid arutada laiemalt, millised ohud võivad siin mõnel muul ajal esineda. Näiteks võib kuival ajal mittelibe põrandakatte hoonesse sissepääsu juures olla libe kui väljas on vihmane või lumine ja jalanõudega kaasatooduga muutub põrandakatte libedaks. Libisemisest põhjustatud riski hindamisel peab arvestama, et rohkem on ohustatud töötajad, kes teisaldavad raskusi.

Õigusaktides on liikumisteede nõuded suhteliselt üldisõnalised. Vabariigi Valitsuse 14. juuni 2007. a määruse nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded” kohaselt peavad ettevõtte territooriumil või tööruumis paiknevad liikumisteed, kaasa arvatud trepid, statsionaarsed redelid, laadimisestakaadid ja kaldteed, olema sellise suurusega ning paiknema nii, et oleks tagatud jalakäijate ja sõidukite ohutu liikumine ning nende läheduses töötavate inimeste ohutus.

Järgnevalt kirjeldame liikumisteedega seonduvaid probleeme, mis põhjustavad libisemist ja komistamist, eelkõige praktikast lähtuvalt.

Liikumise ajal peaks inimese keha raskuskese asuma jalgade kohal. Kui raskuskese nihkub mujale, kaotab inimene tasakaalu ning kukub kas liikumisteele (põrand, maapind) või vastu liikumisteedest kõrgemal olevaid esemeid (seinad, mööbel). Libisetakse siis, kui inimese jalatalla ja põranda vaheline haardetegur ootamatult väheneb ning ülakeha ei jõua liikudes jalgadele järele. Tulemuseks on kukkumine tahapoole. Enamasti libisetakse seetõttu, et liikumistee on märg. Komistatakse siis, kui jalg takerdub liikumisel millegi taha, kuid inerts kannab ülakeha edasi. Selle tõttu nihkub keha raskuskese jalgadest ettepoole ja inimene kukub. Enamasti komistatakse seepärast, et teel on liikumist takistavad esemed.

Ettevõtte ohutuskultuuri ilmestab liikumisteede korrasolek, mille tagamiseks on oluline kaasata kõik töötajad. Ükski töötaja ei tohi jääda ükskõikseks, kui tema tegevuse tagajärjel on tekkinud libisemis- või kukkumisoht või kui ta on märganud selle tekkimist temast sõltumatult. Oht tuleb viivitamatult kõrvaldada (näiteks põrand kuivatada või liikumisteel asuv taarakast eemaldada). Selle tegemata jätmine viitab hoolimatusele nii enda kui kolleegide ohutuse suhtes. Kui töötaja ise ei saa ohtu kõrvaldada, tuleb töödejuhti teavitada võimalikult kiiresti. Iga töötaja peab teadma, milline on korras töökoht ja kuidas seda sellisena hoida. Liikumisteede ohutust saab jälgida ja vajadusel parandada või ohust teavitada iga töötaja. Kui liikumiseks ettenähtud teed ei ole vabad või hooldatud, hakkavad töötajad otsima muid liikumisteid, mis aga võivad olla korrastamata, ebatasased või libedad.

Liikumistee laius sõltub tegevusest, mida sellel tehakse. Kui liikumisteed kasutatakse ainult kõndimiseks ja vastutulevaid inimesi üldjuhul ei ole, piisab laiusest 90 cm. Liikumistee peab olema laiem, kui seal liigub korraga inimesi mõlemas suunas või kui seda kasutatakse raskuste käsitsi teisaldamiseks. Tähelepanu tasub pöörata ka liikumistee vabale kõrgusele ehk kas sellel liikumisel on ülaltpoolt piisavalt ruumi.

Võimalusel tuleb töö korraldada nii, et vältida liikumisel järske keeramisi ning raskuste kandmist pikka maad kõndides ja trepil liikudes. Erilist tähelepanu vajab liikumine juhul, kui töötajad peavad liikudes teisaldama mingeid laste, mis võivad takistada libisemis- või kukkumisohtu märkamist või mille tõttu on töötajal raskendatud tasakaalu hoidmine või mille tõttu peab ta kiirustama.

Töötaja kõndis pildiraame enda ees rinna kõrgusel hoides ega märganud, et tema teel on kahvelkäru. Ta komistas vasaku jalaga kahvelkäru parempoolse haara otsa ja kukkus põrandale. Tagajärjeks oli parema põlve ja hüppeliigese venitus.

Lisaks libisemis- ja komistamisohule tasub liikumisteedel tähele panna veel klaasseinu ja läbipaistvaid ukse. Uuemates hoonetes on klaasseinte ja -uste kasutamine küllaltki levinud ja kahjuks ei ole juhtumata jäänud ka tööõnnetused nende vastu pörkamisel. Läbipaistvad seinad peavad olema valmistatud ohutust materjalist või kaitstud purunemise eest ning olema selgelt märgistatud. Samuti peavad selgelt märgistatud olema läbipaistvad ukсед. Märgistamisel ei ole oluline niivõrd see, millise kujundusega märgistus on, vaid see, et märgistus oleks selgelt nähtav valgustusest, ilmastikutingimustest ja töötaja kasvust sõltumata.

Libisemine

Libedaid kohti tekib ennekõike toiduainetööstuses, tervishoiuasutustes, loomakasvatases ja töökohtadel, kus kasutatakse määreid ja õlisid.

Libisemise sagedaseks põhjuseks sisetöodel on märg põrand ning välitöodel libe liikumistee.

Sisetöodel võib kukkumist põhjustada põrandapesu. Kui seda tehakse ajal, mil tööl on ka teised töötajad, ei ole põrandapesu ohtlik mitte niivõrd pesijale, vaid teistele seal liikuvatele töötajatele. Põrandapesija teab oma tegevusest tulenevat ohtu ja oskab olla ettevaatlik, kuid pesumärjale põrandale pahaaimamatult astuja võib libeduse tõttu kukkuda. Seetõttu on soovitatav põrandaid puhastada ajal, mil teised töötajad seal ei liigu või kui see pole võimalik, siis ajal kui neid liigub vähem võrreldes muu ajaga. Suuremate pestavate pindade puhul saab korraldada töö nii, et pestakse osa liikumisteedest ja kõrval asuv osa on teiste töötajate kasutada. Pestud osale lubatakse teised töötajad alles siis, kui see on kuivanud. Seejärel pestakse teine osa liikumisteedest. Et põrandapuhastus toimuks ohutult, tuleb alati kasutada õiget puhastusainet ettenähtud kontsentratsioonis. Enamikku põrandaid on võimalik puhastada vähesel niiskusega nii, et põrand kuivab 0,5–1 minutiga. Libastumisohust teavitav tähis aitab ohule tähelepanu juhtida.

Töötaja läks puhkepausi ajal garderoobi. Garderoobi puhastanud koristaja jättis põrandale pesu ajal liiga märjaks. Töötaja kukkus libedal põrandal ning libises vastu garderoobikapi ees olnud puidust pinki. Kukkumise tagajärjeks oli parema roide põrutus.

Töötaja liikus hämaras koridoris ega märganud, et põrand oli värskelt pestud ja libe. Kui töötaja hakkas vajutama vaheuste avamise lüliti, ta libises ja kukkus. Kukkumise tagajärjel tundis töötaja valu seljas ja vasakus jalas, arstid tuvastasid tal vasaku lodiluu murru.

Libisemist ei põhjusta ainult liikumisteedele sattunud vedelikud, vaid ka tahked osakesed, mis kaasnevad enamasti tootmisega, näiteks toiduainete tükid, saepuru, kiud, graanulid või pulber. Oluline on jälgida töövahendite korrasolekut, et neist ei lekiks mingeid vedelikke (õli, jahutusvedelik, vesi). Lekke korral tuleb takistada vedeliku laialivalgumist ja esimesel võimalusel leke kõrvaldada. Lekkiivat töövahendit kasutav töötaja peab rikkelt teada andma töödejuhile, kelle ülesanne on korraldada lekke kõrvaldamine. Tegevustest on libisemise aspektist kõige ohtlikum toidukäitlemine, mille ajal valatakse tihti vedelikke (vesi, õli, rasv, puljong, siirup) ühest anumast teise või teisaldatakse. Kui vedelik loksab üle nõu ääre või pritsib valamise käigus maha, saab põrand märjaks ja muutub libedaks. Toidukäitlemisel ei satu

põrandale ainult vedelikud, vaid ka tükeldatavate või kooritavate toiduainete tükid. Tegemist ei ole pelgalt laialt levinud näitega banaanikoorest, millel liugu lastakse. Libisemisele aitavad tublisti kaasa peaaegu kõik põrandale sattunud toiduainete tükid, nii kartulikoored kui ka hakkliha.

Mahavalgunud vedelikud ja mahakukkunud esemed tuleb ära koristada kohe, mitte jääda ootama mõne tegevuse lõppemist, tööpäeva õhtusse jõudmist või koristaja tulekut.

Töötaja läks mikrolaineahju juurde, et soojendada toitu ning libises ja kukkus kuna eelnevalt oli kaastöötajal läinud ahjust toitu välja võttes seda veidi põrandale.

Väljast sisse toodud lumi ja/või pori muudavad samuti liikumisteed libedaks. Tihti võivad kasutatavad tuulekojad muutuda niiskeks, kui õhuringlus on puudulik ja/või põrandaküte puudub. Talvel külmade ilmadega saab niiskusest jää ning sealt edasi pole õnnetuseni pikk maa. Varikatused enne sissekäiku ja asjatundlikult rajatud sissetulekuala on säärase õnnetuste tõhusaimad ennetamisvõtted.

Tulenevalt laiuskraadist esineb Eestis mitme kuu jooksul välitingimuses libedust. Enamik väljas libisemise tõttu tekkinud vigastustest on saadud küll väljaspool töökeskkonda, kuid esineb ka töökeskkonnas juhtunud õnnetusi. Sõltuvalt ettevõtte tegevuse iseloomust tuleb teatud puhkudel osa töid teha välitingimustes. Sel juhul tuleb külmade saabumisel veel kord läbi mõelda väljas tehtavate tööde korraldus ja libedusetõrjega seonduv. Ehkki enamuse välitöödel toimunud libisemisi on toimunud miinuskraadide ajal, tuleb arvestada muude teguritega, mis võivad muuta liikumisteed libedaks ka plusskraadidega. Näiteks tugev vihmaseadu, pori, märg rohi või puudelt langenud lehed.

Töötaja töötamiskohaks oli ettevõtte territooriumil eraldi asuv laohoone. Lõunapausiks tuli ta olmehoonesse. Liikumiseks oli võimalik kasutada kahte erinevat liikumisteed. Üks neist oli ette nähtud nii transpordile kui ka jalgsi liikujatele ning see oli lumest puhastatud ja liivatatud. Teine oli töötajate poolt lumme tallatud konarlik rada, mis ei olnud ette nähtud talvisel ajal liikumiseks ja mida ei hooldatud. Töötaja valis lõunale minekuks paraku konarliku tee, libises ja kukkus. Nagu kukkumiste puhul enamasti ikka, suutis töötaja üles tõusta ja edasi liikuda. Kaastöötajatega koos ta aga lõunastama ei asunud, sest kurtis halba enesetunnet. Paar tundi pärast kukkumist oli töötaja tervis veelgi halvenenud ja talle kutsuti kiirabi, mis toimetas ta haiglasse. Umbes kolm nädalat hiljem kannatanu suri. Arsti otsuse kohaselt olid surma esmaseks põhjuseks just nimelt kukkumisel saadud vigastused.

Kuna ka liikumisteed on osa töökeskkonnast, siis on tööandja ülesanne tagada seal ohutus. Väljas olevate liikumisteede libeduse tõrjeks on erinevaid võimalusi. Näiteks sagedasem koristamine sõltuvalt ilmastikust ning killustiku, liiva või soola puistamine libisemise vähendamiseks. Eelnenud näitest tulenevalt tasub tööandjal jälgida, milliseid teid töötajad liikumiseks kasutavad. Kui töötajad liiguvad omaalgatuslikult kasutusele võetud teedel, siis tuleb kaaluda, kas hoida seda teed ohutuna või keelata selle kasutamine.

Metalliga kaetud uksepakkude puhul on kõige tõhusam nende katmine mittelibiseva materjaliga, kuid seejuures tuleb jälgida, et kate pakul libisema ei hakka. Puhastada tuleb ka uste ette paigaldatud reste, sest lumi tekitab resti kohale jäätunud lumekihi ning eriti libedad on sel juhul metallrestid. Hoonesse on välisukse juurde soovitatav paigaldada põrandakatted (näiteks porivaibad), millel on võimalik jalanõusid puhastada ja tänu sellele vältida lume sattumist põrandale. Põrandakatted peavad olema piisavalt suured, et neil saaks jalgu pühkida ja asetsema kohas, kus tavaliselt liigutakse.

Olmeruumid on osa töökeskkonnast ja tegelda tuleb libisemisohu vältimisega ka nendes ruumides. Alustama peab juba ruumide ehitamisel, et hiljem ei peaks paigaldatud aga mittesobivat põrandat välja vahetama. Kuna pesemisruumides satub pesuainetega vesi põrandale ja seetõttu on põrandad libedamad kui kuivana, siis on seda pesemisruumide põrandamaterjalide valikul vaja kindlasti

arvestada. Libisemist takistava põrandakattega peavad olema nii pesemisruumide kõrval olevad riietusruumid, mille põrandale satub pesujärgselt vett, tualettruumid, kus on kätepesuvõimalus kui ka ruumid, kus töötajad einestavad, kohvipause peavad või veeautomaatidest joogivett võtavad. Kõigi nende tegevuste juures võib põrandale sattuda vedelikke või toiduaineid ja neile astudes on libisemine tõenäoline.

Peale tööaega läks töötaja dušširuumi pesema, kus libedal põrandal libastus ning põrutas ära vasaku käe ning vasaku jala.

Peale tööd pesema minnes libastus pesuruumi märjal põrandal ja kukkus lõua katki.

Komistamine

Komistamise peamine põhjus on töökoha puudulik korrashoid. Tavaliselt ei kujundata töökohti nii, et seal on võimalus komistada. Komistamist põhjustavad esemed jäetakse sinna töö tegemise ajal. Kõige ohtlikumad ongi ootamatud takistused liikumisteel.

Paigaldatud põrandakate ei ole paraku igavene. Põrandasse tekkinud ebatasasused võivad aga põhjustada komistamist. Tavaliselt eeldame, et liikumistee on tasapinnalt ühtlane ega liigu, nina maas ja silmad pingsalt liikumisteel. Võimalusel tuleks vältida liikumisteele erinevate tasapindade ja astmete loomist. Kui see pole võimalik, peab sellised kohad eristuvalt tähistama.

Liikumisteedel tekitavad probleeme ka vaibad ja põrandakatted, mis ei ole korralikult kinnitatud. Seetõttu võivad nende ääred üles keerduda, mis omakorda põhjustab komistamist. Selliste puuduste kõrvaldamine on üldjuhul lihtne ja nende esinemine töökohtadel näitab eelkõige ükskõikset suhtumist töötajatele ohutute liikumisteede tagamisse.

Juhtmed ja voolikud liikumisteedel põhjustavad samuti komistamist. Soovitav on liikumisteele jäävad statsionaarsete seadmete toitejuhtmed ja voolikud paigaldada põrandasse või viia seadmeni kõrgemalt, kus need ei sega liikumist. Ajutiste juhtmete (tolmuimeja, sülearvuti, mobiiltelefoni toide) kasutamisel tuleks vältida nende paigutamist liikumisteele. Kui see pole võimalik ka lähima pistikupesaga kasutamisel, tuleb ohust teavitada töötajaid, kelle liikumisteele need võivad jääda.

Töötaja pesi vormi. Tööd lõpetades ei kerinud ta puhastusvoolikut kokku ning järgmise vormi järele minnes komistas ta läbipääsuteel vedeleva vooliku otsa. Komistamise tagajärjeks oli parema suurvarba ja vasaku käe esimese sõrme põrutus ning parema sääre sisekülje verevalum.

Kehtib nõue, et põrandates ei tohi olla ohtlikke kallakuid. Kuid kallakuid liikumisteedel siiski on ning neid leidub tavaliselt rekonstrueeritud ehitistes. Kaldpind on vähem ohtlik, kui see on valgustatud ja arusaadavalt märgistatud näiteks muust liikumistee osast erineva värviga. Määrusekohaselt tuleb need kohad märgistada kas vahelduvate kollaste ja mustade või vahelduvate punaste ja valgete triipudega. Triibud peavad olema ligikaudu 45° nurga all ning võrdse laiusega. Kuna märgistus asub liikumisteel, peab see olema suhteliselt kulumiskindel.

Müügisaali põrandad asusid erinevatel tasapindadel, mille vahele olid paigaldatud plekid. Töötaja komistas pleki taha ja kukkus küünarnukile. Kukkudes murdis ta vasaku küünarnuki ja kodarluu pähiku.

Tööohutusest mittehoolimist ettevõttes ilmestavad liikumisteedele jäetud esemed, mis seal mitte asuma ei peaks ja seetõttu võivad põhjustada komistamist. Juhtub, et liikumisteedele asetatakse pakendeid

ning tootmisjäätmel või jäetakse sinna vedelema töövahendeid või muid esemeid, mis selles kohas pole üldse vajalikud. Eseme liikumisteele jätnud töötaja võib küll ise mäletada teel olevat takistust ja liikuda tähelepanelikumalt, kuid teised liikumistee kasutajad ei tea ootamatult teele paigutatud takistusest midagi. Töökoha organiseerimisel tuleb kindlasti mõelda ka sellele, kuhu paigutada kauba- või taarakastid ning kus hoida töövahendid ajal, kui neid ei kasutata.

Trepp

Paljud komistamised ja kukkumised juhtuvad treppidel, eriti trepist laskumisel. Paraku on olnud ka kukkumisi, mis lõpevad trepil liikuja surmaga. Kukkumised juhtuvad kergemini trepil, mille astmed on kõrged või kitsad või eri kõrgusega. Ohtlikke treppe leidub eelkõige ümberehitatud hoonetes, kus ruumide paigutust muudetakse ning seetõttu paigaldatakse järsemad trepid. Tulemuseks on, et trepil liikudes ei ole piisavalt ruumi.

Kuna trepil kõndides on tegemist liikumisega nii horisontaal- kui ka vertikaalsuunas, on oht tasakaalu kaotada suurem kui tasasel pinnal liikudes. Trepiastmed peavad olema ühekõrgused. Soovitatav trepiastme kõrgus on kuni 17 cm. Trepiastmed peavad olema ühelaiused, soovitatavalt vähemalt 27 cm laiad.

Eelnimetatud mõõtmed kehtivad treppidele, mis on ehitise osad. Nii ehitistes kui ka välitingimustes asuvate masinate teenindamiseks ettenähtud treppide astmete laiuse ja kõrguse mõõtmed on soovitatavas suhtes, kui trepi laiuse ja kahekordse kõrguse summa on 600–660 mm.

Vanade treppide juures võivad kukkumist põhjustada kulumisest kaldus trepiastmed. Õnnetuste sagedas põhjus on vanade paekivist ja metallist treppide ümarad esiservad, millelt jalats üle libiseb.

Kõige levinum libisemisvastane meede treppidel on teibi kasutamine. Oluline on eristada välitingimustes kasutatavaid abrasiivseid ja sisetreppidele mõeldud mitteabrasiivseid teipe. Viimaste pealispinnal ei ole abrasiivset kihti, libisemiskindluse annab eriline pinnamuster. Samuti ei löhu need sisejalatseid ning on hõlpsalt puhastatavad.

Trepi loomulik osa on käsipuu. See on vajalik, et saaks kusagilt kinni hoida, kui trepil liikudes kaob tasakaal. Mõnikord täidab käsipuu ka piirde ülesannet, et ei oleks ohtu trepi kõrvale kukkuda. Trepil liikudes tuleb eriti tähelepanelik olla kui käes on midagi, mis raskendab liikumistee jälgimist, tasakaalu säilitamist või käsipuust kinnihoidmist. Näiteks sülearvuti, paberid või kohvitass. Soovitatav on vältida mobiiltelefoniga rääkimise ajal trepil kõndimist, sest sel ajal võib tähelepanu keskenduda suhtlemisele ning treppi ei jälgita.

Töötaja, astudes trepist alla, komistas, kaotas tasakaalu, pillas maha kohvitassi, mis pudenes kildudeks ning kukkus trepist alla, maandudes kohvitassi killule. Tagajärjeks sääre haav. Põhjuseks liigne kiirustamine, hooletu astumine trepil (töötaja mõlemad käed olid kinni, tal ei olnud võimalik võtta kinni trepi käsipuust). Samas võis tasakaalu kaotamisele kaasa aidata asjaolu, et trepi ülemine aste on järgnevatest astmetest kõrgem.

Töötaja tuli puhvetist salatiga. Teises käes olid telefon, võtmed. Trepist üles minnes hakkasid võtmed libisema ning tähelepanu hajus. Samal hetkel astus ta trepile ja esimene samm tuli liiga trepiastme äärel. Töötaja libustus trepil ja kukkus põlvega vastu astme serva.

Ühest ruumist teise liikudes rääkis töötaja telefoniga, samal ajal astudes mööda trepiastmeid. Trepp oli heledamates toonides, kuid viimane aste tumedam ning põrandaga ühte tooni. Töötaja ei märganud, et veel on astmeid ning astus oma arusaamise kohaselt põrandale, mille tulemusena kukkus.

Lisaks libisemist või komistamist põhjustada võivatele kohtadele tuleb liikumisteedel erilist tähelepanu pöörata paikadele, kust võib alla kukkuda. Need kohad on eelkõige platvormidel ja estakaadidel, kuid ka süvendite ääres. Üldjuhul tuleb sellised alad piirdega ümbritseda. Kui platvormidel ja estakaadidel on vaja teha laadimistöid, mida piirde takistavad, tasub panna neile teisaldatavad, näiteks kettipiirdeid. Neid piirdeid on lihtne eemaldada laadimistöode ajaks, samas kaitsevad need kukkumise eest ajal, mil laadimistöid ei tehta. Lisaks tuleb kukkumisohuga kohad nähtavalt ja arusaadavalt märgistada. Piirete kõrgus kukkumisohuga kohtades ei ole õigusaktides määratud. Lähtuda võiks projekteerimismuudatustest ja ehitusplatsidel kehtivatest normidest. Nende kohaselt peab kaitsepiire olema vähemalt ühe meetri kõrgune. Piirdeid on soovitatav paigaldada juhul, kui liikumistee paikneb ümbritsevast pinnast kõrgemal kui 0,3 m.

Jalanõud

Libisemiseohtu on võimalik vähendada sobivate jalanõude valikuga. Ent kaitsejalanõud ei saa olla ainuke vahend, millele libisemise vältimisel loota. Eelkõige tuleb ikkagi liikumisteed korras hoida, et libisemiseohtu ei tekikski.

Kui siiski pole võimalik välistada libedust töökeskkonnas, tuleb valida jalanõud, millel on libisemisevastane tald. Välistingimustes töötajatel on soovitatav kasutada jalanõudele paigaldatavaid libisemistõkkeid, eriti kui neil on vaja liikuda vaheldumisi libedal ja mittelibedal pinnal.

Ärge soetage jalatseid pelgalt reklaammaterjalile tuginedes. Jalats, mida esitletakse libisemist takistavana, ei pruugi toimida sellisena teie töökeskkonnas, pörandakattel ja töö iseloomu juures. Alati tuleks jalats konkreetsetes oludes järele proovida. Tallamuster ei tohi mingil juhul ummistuda pörandal esinevast saastest. Kui see juhtub, ei sobi need jalatsid teie tingimustesse. Töökohtadel, mille pörandaid ei ole võimalik hoida pidevalt puhta ja kuivana, näiteks toiduainetööstuses, on asjatundlik jalatsi valimine eriti tähtis. Tähelepanu tuleb kindlasti pöörata ka jalanõude mugavusele. Ebamugav jalats koormab asjatult töötajat ning esimesel võimalusel vahetab ta selle mugavama, kuid mitte ilmingimata ohutuma vastu.

Erinevate jalatsipakkujate tootekirjeldused vahelduvad alates "haaret parandavatest" kuni "suurepärase mitmesuunalise libisemiskindluseni", tuues harva välja selle, millisesse konkreetseesse töökeskkonda või oludesse need jalanõud sobivad.

Libedusriski kontekstis tähendab "sobiv" siledat, pigem madala kontsaga, piisava põhjamustriga ja soovitatavalt pehmemast materjalist tallaga jalanõud, mis haarduks pinnaga hästi.

Plahvatusoht

Plahvatus on energia kiire vabanemise protsess, millega kaasneb ruumala ja/või temperatuuri ülikiire kasv ja aine või tema oleku ülimalt kiire muutumine ning mille käigus tekib tavaliselt lõõklaine.

Tulenevalt vabaneva energia liigist võib eristada füüsikalisi (kus aine muutub ainult füüsiliselt), keemilisi (kus ülikiires keemilises reaktsioonis eralduvad gaasid ja soojusenergia) ning tuuma- ja termotuumaplahvatusi (kus esimesel juhul eraldub energia raskete aatomituumade lagunemisel kergemateks ja teisel juhul kergemate aatomituumade ühinemisel raskemateks).

Plahvatusohuga tuleb arvestada eelkõige keskkondades:

- kus on tolmu (nii puidu kui jahutolmu on teatud kontsentratsioonil plahvatusohtlik)
- kus kasutatakse oksüdeeruvaid (süttimist soodustavaid) kemikaale
- kus kasutatakse plahvatusohtlikke gaase (nt maagaas).

Plahvatuses tekkeks on vajalik kindla koguse tolmu või gaasi sisaldust õhus ning süüteallikat. Piisab väiksest leegist või sädemest, mis võib tekkida hõõrdumisest, staatilisest elektrist, juhtmetest või mõnest muust kuumast või põlevast pinnast. Näiteks maagaas on plahvatusohtlik, kui ruumist on gaasiga täidetud 5 - 15 %, lisaks on vaja süüteallikat.

Töökeskkonna riskianalüüsi käigus tuleb analüüsida plahvatusriske, sealhulgas:

- plahvatusohtliku keskkonna tekkimise tõenäosust ja selle püsimist;
- süüteallikate, kaasa arvatud elektrostaatiliste laengute tekkimise ja aktiveerumise tõenäosust;
- seadmetest, töövahenditest ning nende ühendusseadmetest, kasutatavatest materjalidest ja tööprotsessidest tulenevaid plahvatusriske ning nende võimalikke koosmõjusid;
- võimaliku plahvatusega kaasnevate tagajärgede ulatust;
- plahvatusriske töökohtades, mis on avade kaudu ühendatud või ühendatavad kohtadega, kus esineb või võib tekkida plahvatusohtlik keskkond.

Riskianalüüs tuleb koostada enne plahvatusohtlikus keskkonnas asuva töökoha kasutusele võtmist. Peale riskianalüüsi tuleb koostada tegevuskava milles nähakse ette abinõud plahvatusrisi ärahoidmiseks või vähendamiseks. Samuti tuleb läbi mõelda ja mingis ettevõttesiseses dokumendis kirjeldada kuidas käituda reaalse plahvatusohu korral (nt ruumis on tunda gaasilõhna) ning kuidas korraldada plahvatuse tagajärgede likvideerimist.

Lukksepp pidi valmistama metallkonstruktsiooni. Äsja keevitatud keevisõmblusele oli vaja peale kanda korrosioonikaitse. Kuumale keevisõmblusele aerosoolpudelist tsinkvärvi pihustamise käigus toimus värvigaaside plahvatus, mille tagajärjel tekkinud kuumad aurud tekitasid töötaja näole ja kaelale põletuskahjustusi. Tegemist oli raske terviskahjutusega.

Kannatanu oli ka varasemalt kasutanud aerosoolseid kaitsesegusid. Kannatanule oli korraldatud ohutusplane juhendamise lukksepatööde teostamiseks ning talle olid muuhulgas väljastatud kaitseprillid. Ohutusplane juhendamist maalritööde teostamiseks ei olnud ta läbinud ning õnnetuse hetkel kasutuses olnud aerosooli ohutuskarti kannatanule ei olnud tutvustatud. Riski, mis on seotud antud juhtumil kasutatud aerosooli pihustamisega kuumadele pindadele, ta alahindas, sest eelnevalt kasutuses olnud aerosoolide puhul probleeme ei esinenud. Eelnevalt kasutatud aerosoolvärvid ei olnud nii kergesti süttivad. Aerosooli balloonil on eestikeelne kasutusjuhend ning märgistus „Ärritav“, „Eriti tuleohtlik“ ja „Keskkonnaohtlik“. Ohutuskarti aerosooli kohta ettevõttes ei olnud. Ohutuskardi andmete kohaselt tuleb aerosooli hoida eemal kuumusest ning kasutada hästi ventileeritaval alal. Samuti on ohutuskardil kirjas, et toote aurude ja õhu segu võib plahvatada.

Müra

Müra on tervist kahjustav heli. Müra võib tekitada mitmeid kuulmiskahjustusi (välis-, kesk- ja sisekõrva kahjustused). Müra kahjustav toime ei ole seotud ainult kõrvaga. Müra, olenevalt oma iseloomust ja tugevusest, võib olla väga suure mõjuga stressor. Korraldades töötajatele tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures on võimalik varakult diagnoosida müra põhjustatud kuulmiskahjustust.

Müra põhjustatud kuulmiskahjustused tekivad pikaajalisel valju müraga kokkupuutumisel. Kuulmishäire avaldumise aeg on individuaalne, mõnel töötajal kujuneb tervisekahjustus välja juba 10 aastaga, mõnel aga alles 30 aasta pärast. Esimeseks sümptomiks on tavaliselt kõrgete helide mittekulmine. Kui ülemäärane müra probleemi ei lahendata, halveneb kuulmine veelgi, sealhulgas hakkab tekkima raskusi ka madalamate helide kuulmisega. Müra põhjustatud kuulmiskahjustus on püsiv ja üldjuhul mõjutab mõlemat kõrva.

Kuulmiskahjustus võib tekkida ka ilma pikaajalise müraga kokkupuutumiseta. Lühiajaline kokkupuude impulssmüradega (isegi ühe tugeva impulsi), näiteks püssilaskude või naela- või needipüstolite kuulmine võib avaldada püsivat mõju: kurdiks jäämist või põhjustada pidevat kohinat kõrvus. Impulsid võivad lõhestada ka kõrva trummikile. See on valulik, kuid ravitav kahjustus.

Kõrvakohin (tinnitus) on helin, vile või kõmin kõrvus. Kõrvakohina tekkimise ohtu suurendab ülemäärane kokkupuude müraga. Impulssmüra (nt lõhkamine) võib seda riski oluliselt suurendada. Kõrvakohin võib olla esimene märk sellest, et müra on teie kuulmist kahjustanud.

Müraga kaasnevad peale kuulmiskahjustuste veel närvisüsteemi häired — peavalu, uimasus, nägemishäired, väsimus, tähelepanuvõime langus. Lisaks närvisüsteemi räsimisele põhjustab müra häireid mao töös, rikub ainevahetuse ja hormonaalse tasakaalu. Lisaks põhjustab müra pindmise vereringe muutusi, südame ülekoormust ja vererõhuhäireid.

Kuulmiselunditele on ka kahjulik müra ja kemikaalide koostoime. On teada, et ototoksilised ained on kuulmisnärville mürgised. Teatavate selliste ainete ja valju müraga kokkupuutuvatel töötajatel on suurem kuulmiskahjustuste tekkimise risk kui ainult müra või nende ainetega eraldi kokkupuutuvatel töötajatel. Sellist sünergia on täheldatud eelkõige müra ja mõnede orgaaniliste lahustite vahel, sh toluen, stüreen ja süsinikdisulfiid. Neid aineid võidakse kasutada sellistes mürarikastes keskkondades nagu plastmassi- ja trükitööstus ning värvide ja lakkide tootmise juures.

Kaheksatunnise tööpäeva korral töötajale mõjuv päevane müratase ei tohi ületada 85 dB(A). Müraga kokkupuutest tulenevad riskid tuleb kõrvaldada nende tekkekohas või vähendada neid võimaliku miinimumini. Kui müraga kokkupuute taset ei ole võimalik ühiskaitsemeetmetega vähendada, peab tööandja töötajatele väljastama individuaalsed kuulmiskaitsevahendid (kõrvaklapid, kõrvatropid) ja kontrollima nende kasutamist. Kuulmiskahjustuste risk on olemas, kui müratase on suurem kui 80 dB(A), sellisel juhul peab tööandja töötaja soovi korral töötajale kuulmiskaitsevahendid väljastama. Kui müraga kokkupuute tase on 85 dB(A) või ületab selle, on kuulmiskaitsevahendi kasutamine nõutud. Vajadust müraprobleemiga tegelda näitab see, kui te ei saa meetri kaugusel teise inimesega normaalsel häälel rääkida, sellisel juhul on ilmselt tegemist tervist kahjustava müraga.

Tööandja on kohustatud töökeskkonna riskianalüüsiga välja selgitama olulised müraallikad. Lisaks tuleb riskianalüüsi käigus tähelepanu pöörata müra võimalikule mõjule riskitundlike töötajate (nt rasedad, rinnaga toitvad naised, alaealised) tervisele. Samuti tuleb riskianalüüsi käigus kindlaks teha müra ja hoiatussignaali või muude õnnetusohu vähendamiseks antavate helisignaali koostoime st kas töökohal olev müra ei sega hoiatussignaali arusaamist. Kui töötaja töötab olulise osa oma tööajast müras tuleb tähelepanu pöörata sellele, et puhkeruumid oleksid müravabad nii, et töötaja saaks ka mürast puhata.

Selleks, et töötaja teaks kus tuleb kuulmiskaitsevahendeid kasutada tuleb paigaldada kohustusmärgid «Kanna kuulmiskaitsevahendit». Kui kuulmiskaitsevahendeid tuleb kasutada kogu ruumis, tuleb märk panna ruumi ustele, kui aga kuulmiskaitsevahendeid tuleb kasutada mingi seadmega töötamisel, tuleb märk panna seadmele.

Juhendamise ja väljaõppe käigus tuleb töötajale ja ka töökeskkonnavolinikule selgitada:

1. müra kahjulikku mõju tervisele;
2. müraga seotud kuulmiskahjustuste varajast avastamist ja nendest teatamine;
3. töötajate tervisekontrolli vajalikkust ja läbiviimise korda;
4. müra mõõtmise tulemusi;
5. müra piirnorme;
6. terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks rakendatavaid meetmeid;
7. kuulmiskaitsevahendite nõuetekohast kasutamist;

8. töövahendite kasutamist nii, et minimeerida kokkupuudet nende poolt tekitatava müraga (ohutud töövõtted).

Vibratsioon

Vibratsioon tekib keha edasi-tagasi võnkumisel sisemiste ja väliste jõudude toimetel. Kohtvibratsiooni tekitab tööriista käepideme või töödeldava detaili vibreerimine, mis kandub edasi käelabasse ja käsivarde. Üldvibratsiooniks nimetatakse töötaja kehale edasi kanduvat vibratsiooni.

Töötajal, kelle käed puutuvad pika aja jooksul korduvalt kokku piirväärtusi ületava käelaba ja käsivarre kaudu leviva vibratsiooniga, võivad tekkida käelaba ja käsivarre kudede kahjustused (kohtvibratsiooni sündroom). Kohtvibratsioonist tulenevad terviseriskid mõjutavad paljudes tööstusharudes ja paljudel kutsealadel töötavaid inimesi. Põhjustajaks on ennekõike käsitööriistad nt ketaslõikur, lihviija, naela- või klambripüstol. Hea juhtimisega saab vibratsiooniohtusid ohjata, riske vähendada ja tööd tõhustada.

Üldvibratsioon avaldab kehas eelkõige mõju tugi- ja lihaselundkonnale. Esimesteks sümptomiteks on sageli selja- (istuva töö puhul) või põlvevalu (seisva töö puhul). Pikemal kokkupuutel muutuvad sellised valud krooniliseks. Lisaks mõjutab üldvibratsioon ka siseorganeid ning organismi siseregulatsiooni, põhjustades kõrgeenenud vererõhku, tasakaaluhäireid ja maohaavandeid.

Töötamine madala temperatuuriga töökohal halvendab verevarustust ja suurendab sõrmede verevarustuse vähenemise riski ning seetõttu on oht vibratsiooni tõttu tervisekahjustust saada suurem. Kui väljas töötamist ei saa vältida, võib kasutada soojendatavate käepidemetega masinaid. Siseruumides töötamisel peaks töökoha temperatuur olema selline, et töötaja tunneks end ilma eririieteta mugavalt. Vältida tuleks masinaid, mis panevad käed külmetama, näiteks teraskorpusega masinad või pneumaatilisi tööriistu, mis suunavad väljalaskeõhu käitaja kätele. Kui külm suurendab kohtvibratsiooniohtu, varustatakse töötaja talle sobiva sooja riietuse ja kinnastega.

Vibratsiooni mõõdetakse suurusjärgu ja sageduse abil, sagedus näitab, mitu korda liigub vibreeriv keha sekundi jooksul edasi-tagasi. Pöörleva liikumisega tööriistade vibrosageduse määrab tavaliselt tööriista pöörlemiskiirus. Vibratsiooni suurusjärk on väljendatud sagedus – korrigeeritud vibrokiirendusena käega kokkupuutes oleva tööriista käepideme või töödeldava materjali pinnal ning selle ühik on meetrit sekundi ruudu kohta.

Kiirgus

Kiirgused liigitatakse nende võime järgi organismile kahju tekitada kaheks ioniseerivaks ja mitteioniseerivaks kiirguseks.

Ioniseeriv kiirgus (radioaktiivsest ainest tekkinud kiirgus ja röntgenkiirgus)

Inimesel on kokkupuutevõimalus nelja sorti ioniseeriva kiirgusega. Kolm neist - alfa-, beeta- ja gamma-kiirgus - pärinevad looduslikest või kunstlikest radioaktiivsetest ainetest. Röntgenikiirgus on inimese poolt tekitatud.

Kiirgustegevus on mistahes tegevus, mis suurendab või võib suurendada inimese kiiritust tehisallikate kiirgusest või looduslikest kiirgusallikatest, kui looduslike radionukliidide töödeldakse nende radioaktiivsuse, lõhustatavuse või tuumasünteesi omaduste pärast.

Selline tegevus on muu hulgas:

- 1) radioaktiivse aine tootmine, töötlemine, kasutamine, omamine, ladustamine, vedu, riiki sisse- ja riigist väljavedu ning ajutine või lõppladustamine;
- 2) ioniseerivat kiirgust emiteeriva ja suurema kui viie kilovoldise potentsiaalide vahe juures töötava elektriseadme kasutamine.

Kiirgustegevuse läbiviimiseks tuleb taotleda kiirgustegevusluba. Kiirgustegevusloa annab Keskkonnaamet. Teatud kindlatel kiirgusseaduses sätestatud juhtudel võib kiirgustegevust teha ilma kiirgusloata.

Lisaks meditsiinis kasutatavatele seadmetele on tootmisettevõtetes kasutusel erinevaid radioaktiivseid mõõteseadmeid näiteks nivoomõõteseadmed, mahukaalu-mõõteseadmed, paksuse-mõõteseadmed, täituvuse-mõõteseadmed, tihedusemõõteseadmed, niiskuse/tiheduse mõõteseadmed. Röntgenkiirgust kasutatakse lisaks meditsiinile ka keevituste kvaliteedi hindamiseks, piirikontrollil pagasi kontrolliks ja sõidukite seest keelatud esemete tuvastamiseks.

Hoolimata sellest, et ettevõttel on olemas kiirgustegevusluba tuleb riskianalüüsis hinnata kiirgustegevusest tuleneda võivaid ohte ning viia töötajatele läbi juhendamine ja väljaõpe ning tervisekontroll töötervishoiuarsti juures.

Kiirgusallikat tohib paigaldada, remontida ja hooldada kiirgustegevusluba omav isik. Remondi-ja hooldustööd, mis ei ole seotud kiirgusallika kiirgusttekitavate osadega, tohib teha kiirgustegevusloata.

Mitteioniseeriva kiirguse alla kuuluvad näiteks infrapunakiirgus, raadio- ja mikrolained, ultraviolettkiirgus

Ultraviolettkiirgus

Ultraviolettkiirgus ehk UV-kiirgus on elektromagnetkiirgus, mille lainepikkus on väiksem kui nähtaval valgusel, kuid suurem kui röntgenkiirgusel. Kuigi inimene ultravioletvalgust ei näe, võib ta pimedamates ruumides täheldada UV-valguse all helenduvaid materjale (näiteks rahatähtedel turvamärgis).

Tehislikud UV-kiirguse allikad on näiteks kõrgrõhu- ja ülikõrgrõhu-elavhõbelamp, UV-valgusdiodid ja ultraviolettlaser (eksimeerlaser). UV-kiirgus tekib ka näiteks luminofoorlampides, kus selle ultraviolettkiirguse muundab nähtavaks valguseks lambi klaaskesta sisepinnale kantud luminofoor. Tööstuses esineb UV-kiirgus näiteks keevitamisel, plasmalõikusel. Mõlemad võivad põhjustada silmakahjustusi nt võrkkestakahjustusi ja nahakahjustusi. Samuti esineb UV-kiirgust trükkimisel ja värvimisel (mootorsõidukite parandus), UV-kiirguse kasutamine värvide ja tintide kuivatamiseks võib põhjustada silma- ja nahakahjustusi. UV-kiirgust kasutatakse ka iluteeninduses geelküünelakkide kuivatamiseks.

Töötaja tööülesandeks oli vahetada välja basseiniruumi seinal olevad läbipõlenud lambid. Tegemist oli lampidega, mida kasutati ruumi desinfitseerimiseks (lambid töötasid UV-kiirgusega). Töötaja ei kasutanud kaitseprille ja töötaja silmad said ultraviolettkiirguse tagajärjel kahjustada. Lampide vahetamine toimus umbes kell 11 ning peale töö lõpetamist ei tundud töötaja midagi, kuid pikkamööda nägemine halvenes ja lõpuks kadus üldse. Töötaja vigastuseks oli silma ning silmamanuste põletus ja söövitus, sarvkesta ja sidekestakoti põletus.

Laserkiirgus

Laserkiirgus on optiline kiirgus mis võib olla nii nähtav kui nähtamatu, see on teadlikult spetsiaalse seadme (laseri) tekitatud optiline kiirgus. Juhul kui laserkiire lainepikkus jääb 400-780nm (nanomeetri) vahemikku, on võimalik kiirt silmaga näha. Samas, kui keskkonna õhk on puhas lendlevatest tolmu- jm osakestest, ei pruugi kiirt ennast näha olla, välja arvatud kiire peegelduspunkt sihitaval objektil.

Nähtamatu kiirega laseri teeb ohtlikuks asjaolu, et kuna inimene seda ei näe, ei oska ta ka ohtu tajuda. Õnnetuse sattudes, kus näiteks infrapunalaseri kiir satub silma, ei taju inimene seda valgusena ehk ei järgne kaitsereaktsiooni (silmade sulgemist, kissitamist, iirise kokkutõmbumist) ning tulemuseks võib olla silmapõhjade pöördumatu kahjustus. Seetõttu tuleb laserinstrumentide töösoonid selgelt ja nõuetekohaselt märgistada ning hoolitseda selle eest, et kiir ei tabaks kõrvalseisjaid. Laserkiirgus on muude optiliste kiirguste erijuhtum, sest selle kiire tõttu on laser ohtlik ka kaugel lähteallikast. Samas, kui muu optiline või nähtamatu valguse energia (näiteks valgustitest) hajub märgatavalt kauguse suurenedes.

Laserkiirgust esineb näiteks triipkoodilugejates, ehitustöödel kasutatavates nivelliirides ja suundlaserites.

Peamiselt tuleb laserkiirguse puhul hoolitseda silmade ohutuse eest. Laserkiirgusega otseselt kokkupuutuval töötajatel on vajalik kanda kaitseprille. Ka kaitseprillide kasutamisel, ei tohiks kunagi laserit suunata silmadesse. Kaitseprillide valimisel tuleb kindlasti jälgida, et prillid on valitud blokeerima neid lainepikkusi, millel töötab laser. Tuleb jälgida, et kaitseprillid kaitseksid kõikide lainepikkuste suhtes, mida laser tekitab. Kas ja millistele nõuetele vastavaid kaitseprillide kasutada on toodud seadme kasutusjuhendis.

Laseri ohtlikkus seisneb selles, et võimalik on suunata väga suur kiirgusenergia väga väikesele alale (näiteks nahapinnale), väga lühikese aja jooksul. Tagajärjena võivad naha- või muud bioloogilised koed kahjustatud saada.

Laserkiirgus, olles tehiskirgus, ei suuda tungida väga sügavale organismi, mistõttu kõige enam ohustatud organid on nahk ja silmad. Ka nõrga tugevusega laserid võivad olla ohtlikud, sest laserkiir võib silmas kahjustada võrkkesta.

Ka piirnormidest palju madalamatel tasemetel võib laserkiire jälgimine kõrvalt olla ebameeldiv silmadele ning kaasa tuua nägemise hägustumist. Eriti tuleb tähelepanu osutada laseri kasutamisele liiklusvahendite juures, sest hetkeline pimestamine võib omakorda põhjustada liiklusõnnetuse.

Kõige suuremat ohtu kujutavad inimesele laserid lainepikkustel 400-1400nm – siia kuuluvad nähtava valguse (400-780nm) ja lähiinfrapunalaserid (780-1400nm). Kuna silmade läätsesüsteem toimib nähtava valguse piirkonnas, siis silmade eesosa ei summuta ka vastavaid lainepikkusi. Seetõttu pääseb laserkiir silma võrkkestani ning võimalik on selle kahjustumine.

Laserkiire tõttu tervisekahjustust saades kaob nägemine äkiliselt ning hetkeks on nähtav kirgas sähvatus. Mõnikord võib kostuda ka prõksuv heli ning tunda valu. Kas kahjustus on püsiv või mitte, sõltub millist punkti silmas laserkiir tabab. Näiteks võrkkesta ääresid tabav kahjustus võib jääda märkamatuks.

Võimsamate laseritega õnnetuste korral ei pruugi silmakahjustus piirneda vaid laserpunkti puutealaga. Vigastada võivad saada nägemisnärviühendused, võrkkest ning aset võib leida silmisisene verejooks.

Laserist tingitud nahakahjustus piirdub enamasti väikese põletushaavaga. Kergematel juhtudel esineb vaid naha punetamine, mis paraneb kiiresti. Pikema ekspositsiooni korral võivad tekkida villid, 3. astme põletushaavad ning isegi nahakudede söestumist.

Nahaalused koed on laserkiirguse eest enamasti hästi kaitstud. Samas, väga suure võimsusega (üle mitme kilovati) pidev laserkiir võib nahast läbi tungida ning kahjustada nahaaluseid kudesid. Siiski, kui järgitakse ohutusreegleid, on sellise õnnetuse oht minimaalne.

Infrapunakiirgus

Infrapunakiirgus on loomulik osa inimese elu- ja töökeskkonnast, seega on inimesed sellega kokkupuutes regulaarselt. Näiteks Päikese käes olles mõjub päikesekiirguse infrapunane osa soojustundena. Samuti (kivi)ahju kütmisel, lähtub soojenenud kividest infrapunakiirgus.

Mitmed tööstuslikud protsessid vajavad tugevat kuumust, mis tõstab nende protsessidega seotud tööliste ekspositsiooni infrapunakiirgusele palju suuremaks võrreldes teiste tööstusharudega. Sellisteks tööprotsessideks on näiteks küpsetamine, klaasipuhumine, kuivatus, põletamine, keevitamine, vormivalu, sulatamine jm rauatööd. Ka mitmed tööstuslikud, meditsiinilised ja laboratoorsed laserid tekitavad tugevat infrapunakiirgust.

Kuna optiline kiirgus üldiselt ei tungi väga sügavale bioloogilistesse kudedesse, siis enim tähelepanu tuleb osutada silmadele ja nahale. Kokkupuutel infrapunakiirgusega tuleb enamasti tegeleda termoeefektiga.

Üldiselt on inimese silmad hästi kaitstud loodusliku optilise kiirguse sealhulgas päikesekiirguse eest. See kaitse laieneb ka eredale tehisvalgustusele. Kiirgus mõjub peamiselt silma võrkkestale, kuna silmaseesmine ollus on valgust läbilaskev. Silma läätse läbipaistvus võib aga kahaneda, kui vaadata otse eredat lähiinfrapunakiirgusallikat.

Silmaläätsekahjustused leiavad aset lainepikkustel alla 3µm (ere lähiinfrapuna ja nähtav valgus). Mida pikemaks muutub infrapunakiirguse lainepikkus, seda vähem jõuab see silma tagapõhja. Kesk- ja kauginfrapunakiirgus aga neeldub suuremalt osalt silma sarvkestas. Pikalainelise infrapunakiirguse neeldumine sarvkestas võib aga viia temperatuuri kasvamiseni silmas. Intensiivne kauginfrapunakiirgus võib põhjustada silma sarvkesta põletusi, sarnaselt nahale. Sellised põletused on aga haruldased, sest enne käivitub valureaktsioon. Kuumusest tulenev silmakahjustus on näiteks katarakt (hall kae), mida esineb teistest ametialadest rohkem klaasipuhujatel.

Infrapunakiirgus ei jõua kehas väga sügavale. Seetõttu tuleb intensiivse infrapunakiirguse korral peamiselt ette paikkondlikku termoeefekti ning isegi põletusi. Eriti pikalaineline infrapunakiirgusega kokkupuutmine võib tekitada nahal kõrge temperatuuri ja põletuse. Kuna nahk suudab ka soojust ära juhtida, siis aeg, mille jooksul ebasoodne mõju aset leiab, sõltub intensiivsusest ja kokkupuuteajast. Juhul kui kokkupuude kestab pikalt, siis kuumakoormus kehale võib olla suur, eriti juhul kui kuuma saab kogu keha (näiteks rauasulatusahju ees töötades). Tagajärjeks võib olla tasakaalust välja viidud organismi termoregulatsioonimehhanism. Selliste keskkondade taluvus sõltub muuseas ka töötaja isiklikust taluvusvõimest ning keskkonnatingimustest (niiskus, õhuliikumiskiirus).

Kõige efektiivsem kaitse infrapunakiirguse eest on kiirgusallika täielik ekraniseerimine. Samuti tuleb tähelepanu juhtida kuumasildadele, mis võivad allikast lähtuda. Enamikel juhtudel viib kiirgusallika termoekraniseerimine töökeskkonna vastavusse piirnormidega. Muudel juhtudel tuleb kasutusse võtta isikukaitsevahendid. Isikukaitsevahenditeks võivad olla:

- näokate või kaitseprillid,
- termoülikond,
- termokindad, termojalanõud ja peakate.

Kuumas töötajatele tuleks võimaldada pauside tegemist, arvestada tuleb, et kuumas keskkonnas töötamine kutsub inimeses esile kuumastressi, mistõttu vajab ta rohkemat puhkeaega taastumiseks.

Tööandja kohustus on selgitada välja infrapunakiirguse allikad töökeskkonnas. Juhul kui neid esineb, tuleb hinnata või vajadusel mõõta kiirguse taset ning vajadusel rakendada meetmeid kiirguse piiramiseks piirnormideni. Ohuteguritena ei käsitleta ettevõttes tavalisi valgusallikaid.

Täpsemad nõuded on toodud Vabariigi Valitsuse 08.04.2010 määruses nr 47 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded tehnikust optilisest kiirgusest mõjutatud töökeskkonnas, tehniliku optilise kiirguse piirnormid ja kiirguse mõõtmise kord1“

Elektromagnetväljad

Elektromagnetvälju iseloomustavad järgmised omadused:

- need on nähtamatud;
- inimesel puudub organ nende tajumiseks;
- esinevad seal, kus tarbitakse elektrit;

- levivad valguskiirusel;
- on nii elektriline kui magnetiline.

Elektri- ja magnetväli on omavahel seotud, kuid on sama nähtuse kaks erinevat aspekti. Kus iganes liigub elekter, tekivad mõlemad – nii elektriväli kui magnetväli. Mõlemat on vaja töökeskkonnas eristada, sest nende mõjumehhanism on erinev ning mõlema jaoks on kehtestatud erinevad piirnormid.

Töölalast ekspositsiooni reguleerivad piirnormid kehtivad ainult lühiajaliste mõjude suhtes (kuni üks tööpäev). Tulenevalt piiratud teaduslikust arusaamast pikaajalise ja korduva ekspositsiooni suhtes, pole neid mõjusid regulatsioonis kajastatud. Tööandja peab töökeskkonna riskianalüüsi käigus välja selgitama elektromagnetväljade allikad ning hindama töötajate elektromagnetväljadega kokkupuutest tulenevaid tervise- ja ohutusriske.

Tervisemõjud

Kehtivad piirnormid kaitsevat töötajaid peamiselt kahe tervisemõju eest:

- termoefekt, kus kehakoed soojenevad liigselt, mis väljendub kogu keha või lokaalses kuumastressis;
- närvisüsteemi stimulatsioon, kus inimkehas tekkinud vool võib ärritaval moel stimuleerida närve või lihaseid.

Näited seadmetest, mis võivad tekitada elektromagnetvälja

Induktsioonahjud, kus metalli kuumutab temas välise magnetvälja toimel tekkinud elektrivool, kasutatakse sepatöök, karastamiseks, jootmiseks. Köökides kasutatavad induktsioonpliidid ja mikrolaineahjud.

Metalliotsijad mida kasutatakse metalli otsimiseks näiteks puidust, prügist, viljast.

Dielektriline kuumutamine

Raadiosagedusliku (3-50MHz) energiat rakendatakse kuumutamiseks. Kasutusala: plastikute sulgemine ja verimine, liimikuivatus, kangaste ja tekstiilide töötlemine, puidutöötlus.

Side- ja saatesüsteemid

Kommunikatsioonisüsteemide töötajad enamasti kõrgete raadiosageduslike väljadega kokku ei puutu. Küll aga on ekspositsioon suurem nt mastitehnikutel ja teistel töötajatel, kelle amet viib neid töötavate saateantennide lähedusse.

Meditsiiniline kokkupuude

Meditsiiniline diatermia rakendab raadiosageduslikku energiat kudede soojendamiseks. Varjestamata elektrodid tekitavad kõrgetel tasemetel lekke-elektromagnetvälju. MRT (magnetresonantsomograafia) puhul ei ole personali kokkupuude raadiosageduslike väljadega märkimisväärne, sest raadiosageduslik energia on madala võimsusega ning piirneb enamasti magneti sisemusega.

Kuigi Euroopas müüdatavad tööstuslikud seadmed peavad vastama Euroopa ohutusstandarditele, sh elektromagnetväljade suhtes, siis praktika on näidanud, et teatud seadmete puhul võib esineda nn lekke-elektromagnetvälju, mis avaldavad töötajatele piirkondlikku või ülekehalist mõju. Seetõttu on oluline perioodiliselt monitoorida ja hooldada kõrgeid elektromagnetvälju rakendavaid seadmeid, erilist tähelepanu tuleb osutada kui nende läheduses peaks töötama lapseootel või sünnituseas naised ja inimesed, kas kasutavad näiteks südamestimulaatorit.

Ennetamine

Reguleerides tegureid, mille ulatusest sõltub töötaja kokkupuude elektromagnetväljadega, on võimalik kokkupuudet märkimisväärselt vähendada. Oluline on kaitsta töötajaid piirkondades, kus nad viibivad enim aega. Kuna inimene elektromagnetvälju ei tunne, siis võib töötaja saada suure osa kokkupuutest allikatest ja kohtades, mis on tööprotsessi sooritamiseks ebavajalik. Seepärast on oluline teha mõõtmisi töökoha „kuumade punktide“ tuvastamiseks ning koolitada töötajaid ohutute tövõtete osas. Mittevajalik kokkupuude elektromagnetväljadega tuleks elimineerida. Suure kiirgusvõimsusega seadmed ja kohad tuleb tähistada ohumärkidega.

Elektromagnetväljadega kokkupuute vähendamise võimalused

- Eemaldada kiirgusallikas - lülitada see välja või asendada alternatiivse, ohutuma lahendusega.
- Viia töötajad kiirgusallikast kaugemale – elektromagnetvälja tugevus väheneb kauguse ruuduga; suurematele kiirgusallikatele tuleks leida koht, mis on suuremast osast töötajatest eemal. Sarnaselt tuleb töötajate töökohtade valikul arvestada suure vooluga elektri kaablite või seadmete lähedusest. Seadmeid, mis tekitavad suurt lekkekiirgust (nt induksioon- ja dielektrilised kuumutid), tuleks opereerida eemalt.
- Ekraaneerida kiirgusallikas – ehitada töötajate kaitseks ekraan tagasipeegeldavast või absorbeerivast materjalist. Varjestada võib kaablid ja muud seadme kiirgavad osad. Raadio- ja kesksageduslike elektromagnetväljade puhul võib esineda lekkekiirgust, millele tuleks samuti tähelepanu osutada.
- Kaitsta töötajad – ekraaneeriva riietuse valik (ei ole võimalik aga madalsageduslike magnetväljade vastu). Näiteks rasedatele naistele on saadaval põlled, mis kaitsevad loodet raadiosageduslike kiirguste eest.

Täpsemad nõuded on toodud Vabariigi Valitsuse 01.04.2016 määruses nr 44 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded elektromagnetväljadest mõjutatud töökeskkonnale, elektromagnetväljadega kokkupuute piirnormid ja rakendusväärtused ning elektromagnetväljade mõõtmise kord1“

Keemilised ohutegurid

Keemilised ohutegurid on ettevõttes käideldavad ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad materjalid. Töötamisel kemikaaliga tuleb kõigepealt vaadata kemikaali pakendil olevat märgitust – kas kemikaali pakendil on mõni allolevatest märkidest:



Kemikaali ohutuskaart

Kui kemikaali pakendil on mõni nendest märkidest, on tegemist ohtliku kemikaaliga. Iga kasutatava ohtliku kemikaali kohta peab ettevõttes olema kemikaali ohutuskaart. Ohutuskaardi saab tööandja kemikaali tarnijalt (müüjalt), ohutuskaart peab olema eestikeelne. Ka ohtliku kemikaali pakendil on infot kemikaali omaduste ja käitlemise kohta, kuid pakendil esitatav info ei pruugi olla piisav kemikaali ohutuks käitlemiseks (nt on pakend väike ja sinna mahub väga piiratud hulk informatsiooni).

Kui tööandja on soetanud ohtliku kemikaali, mille kohta tal ei ole ohutuskaarti, ei tohi sellist kemikaali töötaja kasutusse anda, kuna ei ole teada kuidas seda kemikaali ohutult käidelda ning millised on

võimalikud kemikaali poolt põhjustatavad terviseriskid. Kemikaali müüja on kohustatud kemikaali ohutuskaardi ostjale andma, kui ohutuskaarti ei pakuta, tuleb seda ise küsida. Kui tööandja ostab kemikaale väljastpoolt Eestit ja tarnijalt ei ole võimalik saada eestikeelset ohutuskaarti, tuleb tööandjal organiseerida ohutuskaardi tõlkimine (enne eestikeelse ohutuskaardi olemasolu ei tohi kemikaali töötaja kasutusse anda).

Kui töötaja peab kasutama ohtlikke kemikaale peab tööandja viima töötajale läbi juhendamise, mis sisaldab ka ohutusandmete tutvustamist, mida tarnija on ohtliku kemikaali kohta esitanud ohutuskaardil. Juhendis tuleb kirjeldada millised isikukaitsevahendeid tuleb kemikaaliga kokkupuutudes kasutada ning mis juhtub, kui töötaja isikukaitsevahendeid ei kasuta. Samuti nagu muude tööülesannete puhul tuleb ka ohtlike kemikaalide käitlemiseks viia läbi väljaõpe, et töötaja teaks millised on ohutud töövõtted ja kuidas käidelda kemikaali endale ja kaastöötajatele ohutul moel.

Tööandjal ei ole võimalik soetada nõutavate kaitseomadustega isikukaitsevahendeid teadmata, mis omadustega kemikaaliga on täpselt tegemist. Kemikaali ohutuskaardil peab olema info, milliseid isikukaitsevahendeid tuleb selle kemikaaliga kokkupuutel kasutada ja milliste kaitseomadustega peavad need olema. Näiteks peab olema välja selgitatud, millisest materjalist kindaid tuleb kemikaaliga kokku puutudes kanda, millise ehitusega kaitseprille või mis tüüpi hingamisteede kaitsevahendit kasutada. Kui kaitseks kemikaali eest kasutada vales materjalist kindaid, ei pruugi isikukaitsevahendist üldse kasu olla kuna kemikaal võib söövitada kinda katki. Kasutades vale tüüpi hingamisteede kaitsevahendit võib töötaja ikkagi kemikaali sisse hingata. Silmi tugevalt ärritava kemikaal kasutamisel ei piisa mistahes kaitseprillidest vaid tuleb kasutada tihedalt liibuvaid kemikaalikindaid kaitseprille, et kemikaal ei saaks silma sattuda.

Ohutuskaardil on ka toodud info terviseriski ja esmaabimeetmete kohta. Kasutades kemikaale peab töökohal olema silmadušš (silmaloputuspuudel). Silmaloputuspuudeleid soetades tuleb arvestada ka sellega, kui pikka aega tuleb silmi loputada. Ohutuskaardil on kirjas mitme minuti jooksul on silmade loputamine vajalik ning sellest ajast tuleb kinni pidada. Ohutuskaardilt leiab ka infot, kas pärast kemikaali allaneelamist tuleb oksendamist esile kutsuda või on see keelatud.

Samuti on kemikaali ohutuskaardil info kuidas kemikaali hoiustada ning milliste teiste kemikaalidega tuleb kokkupuudet vältida.

Selleks, et töökeskkonna riskianalüüsis hinnata riski kokkupuutest keemilise ohuteguriga on vaja teada milliste omadustega kemikaaliga töötaja kokku puutub, kas nt kemikaal on ohtlik sissehingamisel, või kahjustab ta silmi või põhjustab uimasust ja pearinglust nii, et kemikaaliga kokkupuutunud töötaja ei pruugi olla suuteline ruumist väljuma või endale abi kutsuma.

Kui töötaja saab kokkupuutest kemikaaliga tervisekahjustuse ning on vaja pöörduda arsti poole, on vajalik anda arstile kemikaali ohutuskaart, et arst teaks, millest on terviserike põhjustatud.

Kemikaali ohutuskaarte võiks hoida kergesti leitavas kohas (kui juhtub õnnetus ja on vaja teada millised on kustutusmeetmed või kuidas anda esmaabi, siis ei ole aega pikalt ohutuskaarti otsida). Samuti võiksid ohutuskaardid olla töötajatele töö ajal kättesaadavad, kuid töötaja peaks soovima midagi üle täpsustada või mälu värskendada. Töökeskkonna sisekontrolli käigus võiks üle vaadata ka selle, kas on olemas ohutuskaardid kõikide kasutatavate ohtlike kemikaalide kohta näiteks on mingi kemikaal teise vastu välja vahetatud aga ohutuskaarti uuele kemikaalile ei ole veel hangitud.

Ohtlikke kemikaale käideldes on oluline kinni pidada tööhügieenist, kui kemikaali ohutuskaardil on ette nähtud, et peale kemikaaliga kokkupuutumist tuleb pesta käsi ja nägu, tuleb seda ka teha. Töökohatel, kus kasutatakse ohtlikke kemikaale on keelatud söömine ja joomine ning toidunõude ja toiduainete hoidmine kuna kemikaalid sadestuvad toidunõudele ning juuakse või süüakse töötaja poolt sisse.

Sellistel töökohtadel võiksid töötajatel olla kinnised (kaanega) pudelid või kruusid, millega töökohal vett või teed juua.

Kõikide kasutatavate kemikaalide pakendil peab olema selge, eestikeelne ja üheselt mõistetav märgistus. Keelatud ei ole kemikaalide ümbervillimine teistesse nõudesse, kuid sellisel juhul tuleb uuele pakendile kirjutada ka kemikaali nimetus. Kemikaali ümbervillisel tuleb vaadata, et nõu, millesse kemikaali valatakse on sobiv. Kemikaali ohutuskaardil on toodud antud kemikaaliga sobivad ja sobimatud materjalid. Pakendile tuleb kindlasti kirjutada kemikaali nimetus mitte aga näiteks „WC“ või „Klaas“. Vältida tuleks kemikaalide ringivalamist toiduainete taarasse nt kui Coca-Cola pudelisse valada tume vedelik, ei pruugi inimene aru saada, et tegemist ei ole pudeli originaal sisuga ning kogemata kemikaali juua. Kui töötaja peab ise valmistama kontsentreeritud puhastusainest kasutamiseks sobiva lahuse tuleb ohutusjuhendis täpselt kirjeldada, kuidas lahust valmistada ning millised isikukaitsevahendeid seejuures kasutada. Näiteks hapete lahendamisel tuleb pritsimise vältimiseks valada hapet vette, mitte vastupidi. Kemikaalide omavahel segamist tuleks vältida, kui see on siiski vajalik tuleb väga täpselt järgida nõudeid kuidas seda teha. Kemikaali ohutuskaardil on ära toodud sobivad ja sobimatud kemikaalid. Kindlasti ei tohi omavahel kokku segada tundmatuid kemikaale sest osad kemikaalid moodustavad kokku segamisel mürgiseid või plahvatusohtlikke gaase. Kontsentreerituna võib kemikaal olla söövitav ning hoolimata sellest, et segu valmistamine võtab aega ühe minuti tuleb kasutada ettenähtud isikukaitsevahendeid sest valamise käigus on oht kemikaali pritsimiseks.

Kui töökohal esineb oht kemikaali sattumiseks silma, peab kergesti ligipääsetavas ja selgesti märgistatud kohas paiknema silmadušš (silmaloputuspudel). Silmadušš (silmaloputuspudel) peab olema vahetult kohas, kus on oht kemikaali silmasattumiseks. Kui kemikaal on töötajale silma sattunud, ei pruugi töötaja olla võimeline minema teise ruumi silmaloputuspudeli juurde. Kui on oht kemikaalide silmasattumiseks mitmes kohas, peab silmadušš (silmaloputuspudel) olema igas sellises kohas. Silmaloputuspudeli olemasolu ja kasutatavust (aegumine, tühi) tuleb perioodiliselt kontrollida, et vajadusel oleks silmaloputuspudelit võimalik koheselt kasutada.

Silmaloputuseks tuleb kasutada spetsiaalselt selleks ettenähtud pudelit, mis on disainitud sobituma inimese silmaga (pannes silma vastu pudelisuud katab pudelisuu silma ja hakkab seda loputama). Pannes lihtsalt vee pudelisse ei täida see oma eesmärki, sest tavaline pudel on disainitud sobituma inimese suu ja mitte silmaga.

Tolm

Tolmu esineb väga paljudes töökeskkondades: puidutööstuses, kontorites (näiteks paberitolm, eriti arhiivides), pagaritööstuses (jahutolm), ehitusel. Kuna tolmu tulenev tervisekahjutus ei pruugi tunda anda kohe vaid alles paljude aastate pärast ei osata tolmu töökeskkonnas suurt tähelepanu pöörata.

Õhus heljuvad tolmuosakesed mõjuvad peamiselt hingamisteedele, kuid tolmu ärritab ka silmi (eelkõige silmade sidekesta) ning nahka. Tolm võib ummistada pisaranäärme või pisarakanali, mistõttu võib tekkida põletik. Põletikku võivad põhjustada ka tolmu keemilised või allergilised omadused. Tolmuosakesed ühinevad naha eritiste, higi ja rasuga, ning see võimaldab nende tugevat kleepumist nahapinnale. See võib omakorda ummistada nahanäärmeid ja karvanäpse, mis võib samuti lõppeda nende põletikuga. Tolmuosakeste toime sõltub sellest, kui kaua need on nahaga kontaktis. Kõige lihtsam ärritav toime väljendub ülemiste hingamisteede limaskestal, mille tulemuseks võib olla krooniline tolmbronhiit. Üheks ilmekamaks väljundiks on vajadus sageli köhatada ja mõõdukas rögaeritus. Kui tolmu satub sügavamatesse hingamisteedesse võib kujuneda pöördumatu protsess – kopsutolmustus. Haiguse väljakujunemine on aeglane ja eeldab pikaajalist töötamist tolmu keskkonnas. Haiguse suurim probleem seisneb selles, et kui organism ei saa tolmuosakeste

väljutamisega hakkama, siis ümbritseb ta need sidekoega. Kopsudes sidekoe kasvamine toimub kopsukoe arvel ning kopsude gaasivahetuse võime alaneb. Protsess on pöördumatu, sest sidekude ei hakka kunagi täitma kopsukoe funktsiooni. Allergeense tolmu toimel võib tekkida bronhiaalastma, millesse haigestumine välistab üldjuhul samal erialal töö jätkamise. Kirjeldatakse ka teisi ülitundlikkusreaktsiooniga seotud haigusi, mis kujunevad tolmu toimel, näiteks puuvillatolmust põhjustatud kopsukahjustus büssinoos ehk bronhospastiline bronhioliit. Näiteks "farmeri kopsu" või "linnukasvataja kopsu" puhul on haiguse põhjuseks kõduneval heinal vohav hallitus. "Juustuvalmistaja kops" on juustu valmistamisel kasutatava hallitusseene suhtes tekkinud ülitundlikkuse reaktsioon. Kõigil neil juhtudel on tegemist allergilise pneumoniidiga.

Teatud tolmu d nt kõva puidu (tamm, pöök), räni, asbesti tolmu on kantserogeensed ehk vähki tekitavad.

Tolmu vähendamiseks on võimalik kasutada mitmeid erinevaid võtteid. Kõige tõhusam on loomulikult tolmuallika kõrvaldamine. Võimalik on isoleerida töötaja tolmu keskkonnast, ehitades talle seadme/tööprotsessi juhtimiseks tolmutiheda kabiini. Kui töötaja töökeskkonnast isoleerimine ei ole võimalik tuleb vältida tolmu levikut töökeskkonda, tagada selle eemaldamine tekkekohast ja muutmise kahjutuks kasutades kohtventilatsiooni. Kohtventilatsioon peab olema piisava võimsusega, et eemaldada kogu tekkinud tolmu. Selleks, et ventilatsioon toimiks korralikult tuleb ventilatsiooni regulaarselt puhastada ja hooldada.

Kui ei ole võimalik töötaja kokkupuudet vähendada ühiskaitsemeetmetega tuleb töötajatele väljastada asjakohased isikukaitsevahendid. Viimaste valiku eelduseks peab olema teadmine, milline tolmu keskkonna õhus on ja kui palju tolmu õhus on. Unustada ei tohi ka silmade ja naha kaitset. Tolmu keskkonna puhul on vajalik kasutada tihedalt liibuvaid prille. Naha kaitseks on võimalik kasutada tihedast kangast rõivaid, ent mugavam ja tavaliselt ka piisav on korralik naha puhtuse eest hoolitsemine (dušš tööpäeva lõpul). Mõnel juhul on võimalik piirata tolmu tegevusi, asendades kuiva protsessi niiskega. Kuna selgi juhul tekkivad aerosooli-osakesed võivad õhu kaudu inimest ohustada, tuleks võtta kombineerida lokaalse väljatõmbeventilatsiooniga, mis on sageli üks tõhusaim tolmu vältimise (vähendamise) võimalus töökeskkonnas. Piisavalt sage ja otstarbekas koristamine aitab ka tolmu keskkonna puhul, koristamisel tuleks eelistada tolmuimejat, harjaga tolmu pühkimisele. Kuna koristamise ajal tolmu kontsentratsioon tõuseb tuleb kindlasti kasutada hingamisteede kaitsevahendit.

Kogu tolmu piirnormiks töökeskkonna õhus on 10 mg/m^3 , siiski tuleb arvestada, et peentolmu (alla 2,5-mikromeetrise läbimõõduga osakesed, mis võivad jõuda koos sissehingatava õhuga kopsu alveoolidesse.) lubatud ülempiiriks on 5 mg/m^3 . Samas näiteks on puidutolmu norm 2 mg/m^3 . Normid erinevate tolmu keskkonna kohta on toodud Vabariigi Valitsuse 18.09.2001 määruses nr 293 „Töökeskkonna keemiliste ohutegurite piirnormid 1“ lisas. Juhul, kui tolmu sisaldus õhus ületab nimetatud piirnormi, ei tohi sellises keskkonnas viibida ilma asjakohase hingamisteede kaitsevahendita. Hingamisteede kaitsevahendi valik sõltub töö iseloomust, tolmu hulgast, tolmu kokkupuute ajast ja tolmuosakeste suurusest. Kasutada tuleb kas P1, P2 või P3 tolmu maski, vajaduse korral puhta õhu juurdevoolu seadise pool- või täismaski või muud sobilikku hingamisteede kaitsevahendit ning kaitseprille. Ühekordseks kasutamiseks mõeldud tolmu maskid tuleb peale kasutamist ära visata. Korduvkasutatavate filtritega hingamisteede kaitsevahendi kasutamisel peab jälgima, et filtrite vahetamise sagedus ja hooldus oleks kooskõlas kasutusjuhendis tooduga.

Bioloogilised ohutegurid

Bioloogilised ohutegurid on mikroorganismid (bakterid, viirused, parasiidid, seened jm), sealhulgas geneetiliselt muundatud mikroorganismid, rakukultuurid ja inimese endoparasiidid (inimese mikrofloora) ning muud bioloogiliselt aktiivsed ained (nt õietolmu, heinatolmu, loomakarvad), mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust.

Mikroorganismid suudavad inimkehasse siseneda kahjustatud naha või limaskestast kaudu, õhkiisknakkuse ja alimantaarsel (toidust põhjustatud) teel, aga ka loomahammustuse või süstlatorke kaudu. Bioloogiliseks ohuteguriks võib pidada ka kõiki kehaeritisi, sh veri, lümf, koekultuurid, hormoonid ja ensüümid. Oluline on, et nahakahjustuse (ka väike haav) korral tuleb see kindlasti isoleerida (panna peale plaaster, kasutada kindaid), et sealtkaudu mikroorganismid kehasse ei tungiks.

Bioloogilised ohutegurid võivad põhjustada kolme liiki haigusi:

- parasiitide, viiruste või bakterite põhjustatud nakkused;
- allergiad, millele on põhjustanud kokkupuude orgaaniliste tolmudega, nagu jahutolm ja loomne kõõm, ensüümid ja lestad;
- mürgistused.

Bioloogilistest ohuteguritest põhjustatud riskide hindamisele ja meetmete kavandamisele ning abinõusid rakendamisele tuleb kindlasti mõelda, kui töötaja tööks on:

- töö toidutoorme ja toidu käitlemise ettevõttes;
- töö põllumajandustooteid tootvas ettevõttes;
- metsatöö;
- töö, mille ajal puututakse kokku loomadega, loomsete saadustega ja nendest valmistatud toodetega;
- töö tervishoiuasutuses (sh isolatsiooniruumides ja surnukuuris);
- töö hooldekodus;
- töö kliinilises, veterinaar- ja diagnostikalaboris (va diagnostilises mikrobioloogilaboris);
- töö jäätmekäitluskohas;
- töö reoveepuhastis.

Kõikide tööde korral, kus esineb bioloogiliste ohuteguritega kokkupuute oht, peab tööandja töökeskkonna riskianalüüsi käigus kindlaks määrama töötaja nakatumisohu laadi, suuruse ja kestuse ning sellest tulenevalt hindama riski töötaja tervisele ja võtma tarvitusele vajalikud ennetusabinõud.

Töötaja terviseriski hindamisel tuleb arvestada:

- töökeskkonnas esinevate bioloogiliste ohutegurite võimalikku mõju vastavalt nende ohurühmale;
- tööinspektori või töötervishoiuarsti soovitusi rakendada ennetusabinõusid bioloogilise ohuteguri suhtes, kui ta leiab, et töötaja tervis on töö laadist tulenevalt sellest tegurist ohustatud;
- teavet haiguste, võimalike allergia- või mürgistusnähtude kohta, mis võivad töötajal konkreetse töö puhul ilmneda;
- teavet tervisekontrolli ajal ilmnenu tööga seotud haiguse kohta.

Bioloogilised ohutegurid jagatakse nelja rühma:

1. ohurühma ohutegurid teadaolevalt ei põhjusta inimese haigestumist. Selle ohurühma hulka kuuluvad näiteks hallitusseened, mis võivad põhjustada allergiaid, aga ka bioloogilised aktiivsed ained (orgaaniline tolm – loomakarvad, õietolm), mesilase mürk, rästiku mürk. Siia alla kuulub ka inimese mikrofloora, mida on vaja selleks, et soolestik toimiks (piimhappe bakterid) ja need ei ole meie jaoks patogeensed.

2. ohurühma ohutegurid võivad põhjustada inimese haigestumist ning seetõttu ohustavad töötaja tervist, kuid ei põhjusta nakkusohu elanikkonnale; nende vastu on olemas tõhusad ennetus- ja ravivahendid. Siia rühma kuuluvad stafülokokk-nakkused ehk mädased infektsioonid, puukborrelioos, toksoplasmoos.

3. ohurühma ohutegurid võivad põhjustada inimese rasket haigestumist, seetõttu ohustavad tõsiselt töötaja tervist; võivad põhjustada nakkusohtu elanikkonnale, kuid nende vastu on olemas tõhusad ennetus- ja ravivahendid. Siia rühma kuuluvad näiteks A-, B- ja C- hepatiidid ehk kollatõbi ehk maksapõletik.

4. ohurühma ohutegurid põhjustavad inimese rasket haigestumist, seetõttu ohustavad tõsiselt töötaja tervist ning võivad põhjustada nakkusohtu elanikkonnale; nende vastu tõhusad ennetus- ja ravivahendid tavaliselt puuduvad. Neljanda rühma ohutegureid Eestis ei esine, siia kuulub nt ebola-viirus. Kuigi Eestis 4. ohurühma bioloogilist ohutegurit ei esine, tuleb arvestada, et ka meie töötajatel on oht sellega kokku puutuda. Kokkupuute oht on töötajatel, kes töötavad eksootilistes oludes (humanitaarabi vahendajad, rahuvalvajad, ka ärimehed jpt) või käitlevad eksootilist päritolu looduslikke materjale.

Tööandja peab töötajate terviseriski vähendama võimalikult madala tasemeni, rakendades järgmisi abinõusid:

- märgistada bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud piirkonnad töökeskkonnas ning paigaldada vajalikesse kohtadesse hoiatusmärk «Bioloogiline oht»;
- viia töötajate arv ohutegurite mõjupiirkonnas võimalikult väikeseks;
- korraldada tööprotsess ja nakkusohtlike materjalide käitlemine ja transport ettevõttes nii, et vältida bioloogiliste ohutegurite pääsu töökeskkonda või hoida nende esinemine töökeskkonnas võimalikult madalal tasemel;
- koguda kokku nakkusohtlikud jäätmed ja hoida neid spetsiaalsetes märgistatud konteinerites töökeskkonnast kõrvaldamiseni;
- muuta nakkusohtlikud jäätmed tervisele ja keskkonnale ohutuks autoklaavimise, desinfitseerimise või muu meetodi abil;
- järgida tööhügieeni nõudeid;
- tagada vaktsineerimise võimalus töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin;
- määrata kindlaks tegevuskava bioloogilistest ohuteguritest tuleneva õnnetusohu puhuks;
- mõõta bioloogiliste ohutegurite sisaldust töökeskkonna õhus, kui see on vajalik ja tehniliselt võimalik;
- võtta kasutusele ühiskaitsemeetmed või isikukaitsevahendid, kui kokkupuudet bioloogilise ohuteguriga ei ole muul viisil võimalik vältida.

Tööhügieeni all mõeldakse järgmisi abinõusid:

- söömise ja joomise keelamine bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonnas;
- töötajatele asjakohase tööriietuse andmine (3. ja 4. ohurühma kuuluvate bioloogiliste ohutegurite mõjupiirkonnas töötavatele töötajatele tuleb anda ka kaitseriietus);
- duššidega varustatud pesemisruumide olemasolu, antiseptiliste nahapuhastusvahendite olemasolu ja vajadusel silmaduššide paigaldamine;
- kõik kasutatud isikukaitsevahendeid tuleb pärast tööpäeva lõppu puhastada ja kontrollida ning panna hoiule kindlaksmääratud kohta. Defektsed vahendid parandatakse või asendatakse enne järgmist kasutamist;
- inim- või loomse päritoluga materjalide või preparaatide käitlemise korra kehtestamine.

Kui tööprotsessi käigus on võimalik töö- või kaitseriietuse saastumine bioloogiliste ohuteguritega, tuleb need enne tööruumist väljumist seljast võtta ja hoida kuni saastest puhastamiseni ja pesemiseni spetsiaalses märgistatud konteineris, eraldi muust riietusest. Tööandja peab korraldama töö- ja kaitseriietuse regulaarse puhastamise ja pesemise ning kõlbmatuks muutumise korral nende käitlemise.

Tööandja peab koostama ja kinnitama bioloogiliste ohutegurite käitlemise kirjalikud juhised ning tagama, et need oleksid töötajatele kättesaadavad ning vajadusel nähtavale kohale välja pandud. Samuti tuleb välja panna kirjalik tegevuskava, kuidas toimida tõsise õnnetusjuhtumiohu korral ning mida ette võtta õnnetuse tagajärgede vältimiseks ja likvideerimiseks, kui oht on põhjustatud bioloogiliste ohutegurite poolt.

Tööandja peab viivitamatult informeerima töötajaid ja töökeskkonnavolinikke toimunud õnnetusest ja igast ohuolukorrast ettevõttes, millega võib kaasnedagi bioloogilise ohuteguri levimine töökeskkonda ja töötajate nakatumine.

Tööandja peab pidama töötajate arvestust, kes on oma töö tõttu olnud või on potentsiaalselt ohustatud 3. ja 4. ohurühma bioloogilistest ohuteguritest.

Tööandja on kohustatud tagama ennetava ravi võimaluse töötajale, kellel toimus nahka läbistav kokkupuude nakkuskahtlase või nakkustekitajat kandva isiku, looma või esemega ja kes on tööandjat oma kokkupuutest viivitamata teavitanud. Ennetava ravi all mõeldakse pärast nimetatud kokkupuudet töötajale profülaktilise ravimi või antiraabilise vaktsiini ja antiraabilise immunoglobuliini viivitamatut manustamist. Nimetatud nahka läbistavat kokkupuudet, millele järgneb ennetav ravi, loetakse tööõnnetuseks.

Vabariigi Valitsuse on 05.05.2000 võtnud vastus määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded1“, milles on toodud nõuded bioloogilistest ohutegurist tulenevate riskide hindamiseks ning riskide vähendamiseks kasutusele võetavatest abinõudest.

Füsioloogilised ohutegurid

Füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine ning üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused töös ning muud samalaadsed tegurid võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni. Füsioloogiliste ohutegurite kahjulikku mõju seostatakse eelkõige lihaste, kõõluste, sidemete, närvide või muude pehmete kudede ja liigeste kahjustumisega. Lihasluukonna- ja sidekoehaigused on peamised esmase püsiva töövõimetuse põhjustajad. Näiteks 2015. aastal diagnoositi Statistikaameti andmetel meestel ja naistel kokku 3532 (meestel 1548 ja naistel 1984) lihasluukonna- ja sidekoehaigust. Kuigi tööst põhjustatud lihasluukonna- ja sidekoehaigusi diagnoositi oluliselt vähem, 222, ning samasuguse klassifikatsiooniga kutsehaigusi 127, ei tähenda see vähest töökeskkonna ja töötingimuste mõju tervisekahjustuse kujunemisele. Pigem on tööga seotud haiguste diagnoosimine ja seoste loomine arstidele küllaltki keeruline ning olulisi järeldusi probleemi olemusest tasub teha just esmase töövõimetuse statistikast. Kõnekas on ka fakt, et tööga seotud lihasluukonna- ja sidekoehaigused moodustavad viimastel aastatel rohkem kui kolmveerandi kõigist tööga seotud haiguste diagnoosidest.

Sageli on vaevustega kimpus oleval või haigestunud töötajal keeruline seostada lihasluukonna- ja sidekoehaigust töötingimuste või töökeskkonnaga. Töötaja vanus, sugu, rasedus, geneetika, kehakaal ja kuju, varasemad haigused, toitumine, isikupära ning ka käitumine mõjutavad haiguste ja vaevuste avaldumist, kulgu ning nendest taastumist ja paranemist. Seepärast on oluline nii tööandja kui ka riigiametite teavitustegevus tööga seotud haigestumiste ennetuses. Kui raskuste käsitsi teisaldamine võib olla seljavalude põhjuseks, siis jõulist sama tüüpi liigutuste kordumist ja halba rühti peetakse ülajäsemete kahjustuste põhjustajateks. Olgu täpsustatud, et ülajäse koosneb õla- ja käsivarrest, randmest, käelabast ja sõrmedest. Jäset võib vaadelda kui mehaanilist süsteemi, mis koosneb jäikadest lülidest, luudest, liikuvatest liigestest, mida hoiavad koos sidemed ja kõhred. Lihased kinnituvad luudele kõõlustega, mis kannavad lihase kokkutõmbel tekkinud jõu üle kinnituskohadele. Kõõlused on

siledad ja libedad ning mõneti kaetud sünoviaalkoega, mis toodab liikumistsoodustavat vedelikku ning mida leidub randme ja käelaba paljudes kõõlustes. Füüsilise koormuse või kompressiooni tulemusel võib toimuda sidekoe struktuurides deformatsioon ja katkemine, muutused lihaste ja muude kudede ainevahetuses või mõjutegurite sealhulgas infektsiooni, põletiku, degeneratsiooni ja immuunreaktsiooni avaldumine.

Ülajäsemete haiguseid ja vaeguseid võib jaotada kahte kategooriasse. Terviseseisundid, mis on äratuntavad iseloomulike tunnustega ning mittespetsiifilised valusündroomid, mille valu algpõhjust ei ole võimalik määratleda. Ülajäsemete, kaela ja selja haigusnähtude ja -tunnused on valu, ebamugavus, paistetused, vahel piirkonna hellus. Esineda võivad aistingud nagu tuimus, kihelus, kipitus, suuremistunne (nõelte torkimine), kõrvetus- või soojatunne, krampi tõmbamise tunne. Lisaks jäikus, liikuvusulatuse langus, lihasnõrkus, vähenenud haardejõud, lihasspasmid.

Töökeskonna füsioloogilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigused on:

- karpaalkanali sündroom;
- käte ja randmete osteoartikulaarsed haigused, mis on põhjustatud füüsilisest ülekoormusest ja kohtvibratsioonist;
- füüsilise ülekoormuse tagajärjel tekkinud kõõlustupe ja kõõluseümbrise (tenosünoviit, tendiniit) haigused ning lihaste ja kõõluste kinnituskohdade haigused
- roteeruvatest liigutustest tingitud füüsilisest ülekoormusest tekkinud lihaste ja kõõluste kahjustused;
- ülepingest tingitud liigeseümbrise pauna haigused;
- põlvekedraalse ja põlvekedraalse, küünarliigese, õlaliigese bursiit;
- põlvemeniski vigastused pikaajalise põlvili või kükitavas asendis töötamise tagajärjel;
- loetus nimetamata muud haigused, mida põhjustavad töökeskonna füsioloogilised ohutegurid.

Enamus meist on kogenud lühiajalist käe valutamist ja enamikule on see ajutine isemööduv episood, mis ei seostu tõsise tervisekahjustusega. Siiski võib olla olukordasid, kus valu ei vähene puhkusega vaid segab und, on olemuselt korduv või püsiv. Sellistel juhtudel on vajalik pöörduda arsti konsultatsioonile. Valu võidakse pidada sageli pigem haiguseks kuigi tegemist on üksnes haiguse sümptomiga. Selline arusaam võib kergelt tekkida, sest valu tekitajal on võime muuta närvisüsteem edasisele stimuleerimisele tundlikumaks, protsessi tuntakse ka kui närvi ülitundlikkust. Tekkemehhanism kätkeb endas pikaajalist ja järk-järgulist sümptomite arengut, mille käigus käevalu muutub tõsiseks ja krooniliseks, jäseme liikuvusulatus väheneb ning areneb välja püsiv töövõimetus. Haigust on keeruline ravida ning tõenäoliselt vajab kombineerimist erinevate sekkumisteraapiatega. Varane terviseseisundi hindamine, konsultatsioon, näidustatud ravi ning töötingimuste kohandamine, peaksid aitama ära hoida või vähendada haiguse kahjulikke mõjusid.

Töötajate luulihaskonna vaevuste või haiguste väljaselgitamiseks töökeskonnas on üldiselt kaks võimalust. Tööde korraldajad ja töötajad otsivad tunnuseid, mis viitavad esinevatele probleemidele või haigusnähtudele. Teine võimalus on vaadelda tööülesannete täitmist ning hinnata terviseriskide olemasolu töökohal. Viimane eeldab hindajalt erialaseid kogemusi ja teadmisi. Seega kergem on alustada luulihaskonna vaevustele või haigustele viitavate hoiatevate tunnuste otsimisega. Tähelepanu tuleb pöörata eelkõige:

- vigastuste ja haigestumiste andmetele ning tervishoiuarsti otsustele,
- tööülesannetele, mille täitmise üle töötajad tõrksad on;
- tööülesannetele, mille täitmisel töötajad kurdavad ebamugavust;
- töötajatele, kes on ümberkohandanud töötamiskohtasid, toole või töövahendeid;
- töötajatele, kes soovivad või nõuavad enda üleviimist teisele tööle või oma töötingimuste kergendamist;

- töötajatele, kes kannavad tuge, lahast või sidet;
- töötajatele, kes kasutavad valuvaigisteid.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järgi peab tööandja kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks, et vältida füüsilist ülekoormust. Viimase saavutamine on võimalik töötervishoiu ja tööohutuse olukorra jälgimise, kavandamise ja korraldamisega. Alustada tuleb töökeskkonna riskianalüüsist, mille käigus hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades töötaja ealisi ja soolisi iseärasusi ning töökohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske. Oluline on töötajaid sealhulgas renditöötajaid teavitada, juhendada ja väljaõpetada. Erilist tähelepanu tuleb pöörata töötajatele, kelle emakeel erineb ettevõttes räägitavast. Veenduge juba väljaõppe käigus, et töötajad omandasid ohutud töövõtted. Vajadusel tuleb väljaõpet korraldada praktiliselt ette näidates või videoga, tõlkides või selgitades. Lisaks muudele ennetustegevustele tuleb tervisekahjustuste vältimiseks võimaldada tööpäeva või töövahetuse jooksul töötajale tööaja hulka arvatavad vaheajad.

Sama tüüpi liigutused

Sama tüüpi liigutusteks loetakse ühetaolisi korduvaid liigutusi, mille käigus tekib lihasväsimus. Korduvad liigutused on tavalised maalritööl, konveieritööl, sorteerimisel ja paljudes teistes olukordades. Sama tüüpi liigutused põhjustavad üldjuhul ülemäärast survet ja pinget pehmetele kudedele ning liigutuste tulemusel võivad lihased väsida ja häiruda vere- ja ainevahetus kudedes. Esmalt võib kujuneda välja ebamugavustunne ülekoormatud jäsemetes või nende piirkonnas ning väheneb töövõime, järgnevad mõõdukad kaebused valu kohta. Valud võivad koormuse kadudes kiiresti taanduda, ent töö jätkudes töövõime muudkui kahaneb, sest valutavate lihaste-liigestega on ebamugav tööülesandeid täita. Edasi võivad kujuneda juba kindla haigusprotsessi tunnused – valud probleemsetes piirkondades, tursete teke, tundlikkuse häired ja lihaste nõrgenemine. Seejärel kujunevad välja kroonilise haiguse tunnused, mis viivad ka püsiva töövõime vähenemise ja lõpliku invaliidistumiseni, näiteks küünarliigese põletik, õlaliigese põletik, kaelalihaste pinge sündroom jne. Sundliigutuste tagajärjel tekkinud kahjustused võivad paikneda kaelas ja õlavöötmes, alaseljas, küünarliigestes, küünarvarres, randmetes ja labakätes, puusades ning põlvedes.

Harjumuspäraselt teeb töötaja päeva jooksul liigutusi, mille käigus koormatakse ühtesid ja samu lihaseid. Vaadeldgem näiteks puhastusteenindajaid. Majutusasutused seavad järjest kõrgemaid nõudeid ruumide puhtusele klientide rahuolu tõstmiseks. Muutustega ei pruugi toateenijad toime tulla. Sageli toimuvad ülajäseme liigutused pindasid lapiga puhastades ühte moodi. Tervisekahjustuste vältimiseks tuleb liigutusi vaheldada ning võimalusel ka nutikalt vähendada. Kanada hotellides tehtud uuringu (Seifert ja Messing, 2006) kohaselt pidid töötajad ülesannetega hakkamasaamiseks sageli vahele jätma puhkepauze ja puhastustöid või tegema neid kiirustatult. Enamjaolt on kiireid liigutusi nõudev töö pehmetele kudedele kahjustavam kui rahulikke või aeglaseid liigutusi nõudev töö.

57-aastasel toeteenijal diagnoositi küünarliigese külgmise põndapealise põletik, mille põhjustasid korduvad liigutused kätele ja erinevad tööasendid. Ajavahemikul 12.00 - 14.00 on töökoormus intensiivne ja ei võimalda teha lõõgastuspauze. Ohutusjuhendamine ei sisaldanud ohutuid töövõtteid ja rakendatavaid ennetustegevusi lihaspingete leevendamiseks. Töötajat ei ole saadetud töötervishoiuarsti juurde.

Näiteks toiduvalmistamisel on sama tüüpi liigutuste kordumisega seotud eelkõige toiduainete tükeldamisega seotud tööd. Töötajad tasub varustada ergonoomiliste nugade ja teiste köögiriistadega, mis võimaldavad mugavamalt ja tugevamat haaret vähema lihaskõõ rakendamise ja noad peavad

olema heas korras ja teravad, et vähendada ebamõistliku jõu kasutamist. Köögiviljade tükeldamist hõlbustab tükeldusmasinate kasutamine, kaaluda tasub eelhakitud köögiviljade tellimist. Mõnedes töötamiskohtades, kus erinevates vahetustes või päevadel töötavad erinevat kasvu töötajad, on praktiline kasutada erineva kõrgusega hakkimislaudaid, mis võimaldavad mugavamas kehaasendis töötamist.

Vältida tuleks kiiresti korduvaid ühetaolisi liigutusi ja randme pööramisliigutusi. Sundliigutuste puhul on oluline, et töötajad saaksid oma tööoperatsioone vahetada, koormates tänu sellele erinevaid lihusrühmi ning vältides ühtede ja samade lihaskühmade ülekoormust. Oluline on seejuures teha ka regulaarseid puhkepause, näiteks 45 minuti töötamise järel 5–10 minutiline paus.

Raskuste käsitsi teisaldamine

Raskuste käsitsi teisaldamise all mõeldakse raskuste tõstmist, langetamist, käes hoidmist, kandmist või tõmbamist-lükkamist kas ühe või üheaegselt mitme töötaja poolt. Euroopa Liidus teisaldab raskusi käsitsi igapäevaselt suure osa oma tööajast umbes kolmandik töötajaist. Jae- ja hulгимүүги tegevusvaldkond ja ehituses on töötajatel enim luu- ja lihaskonna vaevusi (*Labour Force Survey, 2007*). Raskuste teisaldamisega seotud tööülesanded võivad põhjustada seljavalusid ja ülajäsemete vaevuseid. Seljavalu on Euroopa Liidus peamine tööga seotud tervisekaebus (23,8%) ja uutes liikmesriikides kaebab selle üle märkimisväärselt rohkem töötajaid (38,9%). Ülajäsemete vaevused ilmnevad käsivarte, sõrmede, randmete, õlgade ja kaela piirkonnas. Teisaldamise käigus võib saada vigastatud komistades ja kukkudes ning kui raskus kukub jalalabale. Tööandjal tuleb välja selgitada, milline raskuste teisaldamine võib viia töötaja tervisekahjustuseni ning kas praegused tegevused on selle vältimiseks piisavad. Lihtsustatult on tegemist töökeskkonna riskianalüüsiga, mille korraldamine on seadusest tulenev tööandja kohustus. Vähendamaks töötajate luu- ja lihaskonna ülekoormuse ja seljavigastuse riski on raskete, massiga 5 kg ja enam esemete käsitsi teisaldamisele töökohas sätestatud nõuded Sotsiaalministri 27.02.2001 määrusega nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”. Kui teisaldustöö moodustab põhiosa töötaja tööajast, võib töötajat sellel tööil rakendada alates 18. eluaastast. Rasedatele, naistele kolm kuud pärast sünnitust ja alla 16-aastastele on teisaldustöö keelatud. Esmalt kaaluge, kas raskuste käsitsi teisaldamist on võimalik vältida, kasutades jõuülekanedega või mehaanilisi teisaldamiseseadmeid, näiteks konveiereid või laadureid. Kui raskuste käsitsi teisaldamist ei ole võimalik vältida, kaaluge abiseadiste, näiteks tõstukite, käsikäruude ja vaakumtõsteseadmete kasutamist. Kui raskuste käsitsi teisaldamisega seotud riske ei ole võimalik kõrvaldada ega vähendada, tuleb mõelda töö rotatsiooni ja piisavalt pikkade puhkepauside võimaldamisele. Töötajale tuleb anda teave raskuste käsitsi teisaldamisega seotud riskide ja kahjulike tervisemõjude kohta ning korraldada ohutute töövõtete ja tehniliste abivahendite kasutamise väljaõpe.

Pöörake tähelepanu teisaldatava eseme omadustele. Kuigi õigusaktides ei ole märgitud käsitsi teisaldatava raskuse massi ülempiiri, on enamiku inimeste jaoks raske tõsta üle 20 kg kaaluvaid esemeid. Tööandja peab jälgima, et teisaldatavad raskused ei ületaks naistöötajate eeldatavaid füüsilisi võimeid. Teab igaüks omast kogemusest, et ka kergemaid esemeid võib olla ebamugav teisaldada. Mida kaugemale jääb eseme raskuskese kehast, seda suuremat pingutust nõuab selle teisaldamine. Suuremõtmelise eseme raskuskese jääb töötaja kehast eemale ning selle haaramiseks väljasirutatud kätega on vaja suuremat lihasjõudu. Teravate servadega või purunevast materjalist raskused võivad töötajaid vigastada. Osaliselt vedelikuga täidetud anuma teisaldamisel muutub loksumisel selle raskuskeskme asukoht. Teisalduseks sobiva asendi säilitamine põhjustab lihaste ebaühtlase koormuse ja väsimuse. Libastumise, komistamise, kukkumise või kokkupõrke oht on suurem kui teisaldatav raskus on vaatevälja piirava kuju või suurusega.





Töökeskkond võib soosida tervisekahjustuste tekkimist. Ebapiisav ruum võib põhjustada ebamugava kehahoia ja raskuste ebakindla teisaldamise. Ebatasane, -stabiilne või libe põrand, liikumisteel

asuvad takistused viivad varem või hiljem komistamise ja kukkumiseni. Töökeskkonnas oleva kõrge õhutemperatuuri tõttu võivad käed higistada, mistõttu on keerulisem haaret hoida. Ka madala temperatuuri tingimustes on raskem haaret hoida, sest käed võivad muutuda tuimaks, kangeks ja väheneb haardejõud. Ebapiisav valgustus suurendab õnnetuste ohtu või sunnib töötajaid ebamugavasse poosi, et oma tegevust paremini näha.

Töötajast tulenevad tegurid aitavad kaasa tervisekahjustuste tekkimisele. Tervisevaevuste oht suureneb töötaja vanusega ja raskuste teisaldamisega seotud tööaastatega. Füüsiline võimekus on kõrgeim 20. - 30. eluaastatel. Arvestama peab asjaolu, et naisterahvastel on üldjuhul umbes 40% väiksem füüsiline võimekus kui meestel. Ebamugavam on raskusi teisaldada pikka kasvu, ala- või ülekaalulistel inimestel. Varasemad luulihaskonnaevused üldiselt vähendavad töövõimet. Füüsiliselt heas vormis regulaarselt treeningusaali külastav töötaja omab eeldusi raskusi ohutult teisaldada. Samas puudulikud teadmised, ebapiisav juhendamine ja väljaõpe, ohutute töövõtete mittejärgimine suurendab ebameeldivate sündmuste tõenäosust.

25 aastat majutusasutuses kokana töötanud naisterahval diagnoositi kutsehaigestumine, mille põhjustas füüsiline töö koormusega kätele ja korduvad jõu rakendamisega liigutused. Tööülesanded olid seotud ka raskuste käsitsi teisaldamisega. Sageli ei saanud kasutada teisaldamiseks kärusid. Tööpäeva pikkus oli 13 tundi, vajadusel ka rohkem. Töö oli graafiku alusel 2 päeva tööl, 2 vaba. Töötajate haigestumisel lisandusid veel mõned tööpäevad. Näridate nugade ja halbade teritajate tõttu oli töötaja sunnitud lõikumisel täiendavat jõudu kasutama. Puhkamiseks aega ei olnud.

Kaubanduses kohtab sageli klienditeenindajad, kellest enamus on naised ning kelle ülesandeks on tehtud kauba riulitele paigutamine. Allpool toodud liigutused ja asendid on seljale, eriti alaselja alumistele lülivahekettastele kõige ohtlikumad, eriti kui neid sooritatakse sageli või pikemate perioodide jooksul.

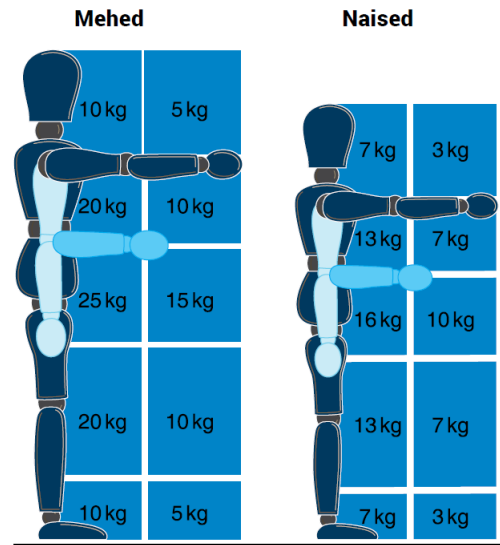
<p>Ettepoole kallutamine (kumera seljaga). Liigutuste suur korduste arv võib viia sidemete ja lülivaheketta kahjustuseni järgmistel põhjustel: a) selja ebaloomulik kõverdamine (kumer selg); b) lülivaheketta esiosa kokkusurumine; c) tagumiste sidemete ja ketta tagaosa venitamine; d) suurenenud surve kettale.</p>	
<p>Küljele pööramine ja samal ajal ette kummardumine See asend avaldab seljale kõige suuremat survet. Samuti avaldab see lülisambale ja eriti lülivahekettastele järgnevat mõju: a) lülivaheketta eesmise ja külgmise osa kokkusurumine; b) lülivaheketta külgmise ja tagumise osa venitamine (õrn piirkond); c) võru kiudude nihestamine või rebenemine; d) suurenenud surve lülivahekettale.</p>	
<p>Koormuse haaramine, samal ajal keha tahapoole kallutades. Sellel asendil on järgnev mõju: a) selja liigne kõverdumine; b) lülivaheketta tagaosa ja tagumiste ühenduste kokkusurumine; c) suurenenud surve kettale.</p>	
<p>Maast raskuste haaramine kükkis. See asend pole ohtlik mitte ainult liigestele, vaid on väsitav ka lihastele ja südamele. Kuigi peate maast raskuse haaramiseks põlvi painutama, ei tohiks seda teha rohkem kui 90° võrra.</p>	

Pikka aega toolil istumine. Pikaegne toolil istumisega on takistatud lülivaheketaste varustamine toitainetega.



Kui nõutav füüsiline pingutus on liiga suur, raskust saab teisaldada ainult ülakeha pöörates või seda tehakse ebakindla või ebamugava kehaasendiga on vajalik koheselt muuta töökorraldust. Kujutage ette keskmiselt 15 kg kaaluvate hulgpakendites toiduainete mahalaadimist kaubikult käsitsi ülakeha pöörates. Kusjuures töötaja keha on pöörde hetkel ettekallutatud. Kuigi teisaldustöö ei ole pikaajaline, võib selle käigus kahjustada saada lülisammas, lihaste kinnituskohad jm.

Ilmselt ei ole võimalik tööd korraldada nii, et üle 5 kg kaaluvaid raskuseid tööpäeva jooksul ei teisaldada. Samas on võimalik, et teisaldustööd tehakse võimalikult harva ja lühiajaliselt, vahelduvas või püstiasendis ning tõstmine, langetamine, lükkamine ja tõmbamine toimub mugavas kõrguses ja ulatuses lühikeste vahemaadega. Töökoha, tööruumi kujundamisega on võimalik vältida töötegemisel asjatut küünitamist ja/või tõstmist. Varustage töökohad raskuste teisaldamiseks erineva kõrgustega kärudega, mille rattad on lukustatavad. Raskuse toetamisel vastu keha väheneb oluliselt tõstmiseks vajaminev jõud. Mida kaugemale kehist ja kõrgemale üle rinna raskust tõsta, seda väiksema massiga raskust suudab inimene tõsta. Seega keha lähedal raskusi teisaldades rakendab inimene vähem jõudu ning kokkuvõttes väsivad lihased aeglasemalt.



Ladustage raskeid asju riulitele, mis on vöö kõrgusest madalamal.

Enne raskuse tõstmist veenduge, kas:

- raskuse teisaldamise sihtkoht on teada ning liikumisteel ei ole takistusi;
- raskust saate hoida kindlalt;
- käed, raskus või käepidemed ei ole libedad;
- kellegi teisega koos raskust tõstes on teil mõlemal tööülesanne selge.

Joonis. Pidevalt tõstetavate raskuste soovitatavad massid.

Raskuse tõstmisel peaksite järgima juhiseid:

- asetage jalad kahele poole raskust, nii et keha jääb raskuse kohale (kui see ei ole võimalik, püüdke olla kehaga võimalikult raskuse lähedal),
- kasutage tõstmisel jalalihaseid,
- ajage selg sirgu,
- tõmmake raskus kehale võimalikult lähedale,
- tõstke raskus üles ja kandke seda sirgete allapoole suunatud kätega.

Piisav puhkepaus taastumiseks tuleb tagada peale teisaldustööd ning sõltuvalt töö iseloomust ja füüsilise töö raskusest lisaks regulaarsed vaheajad tööpäeva jooksul. Tööülesannete vaheldamine vähendab ohuteguriga kokkupuute aega ning kokkuvõttes tõenäosust tervisekahjustust saada. Teadusuuringud kinnitavad, et stressi mõju põhjustab lihaste pinges oleku. Pikaajaline stress tõstab seeläbi raskuste teisaldamisega seotud tervisekahjustuse riski, sest lihaste funktsionaalne võimekus, verevarustus ja toitainetega varustamine on häiritud. Seetõttu on oluline tööandjal tegeleda ka psühholoogiliste ohuteguritega. Kuna lülivaheketaste toitumine on seotud asendimuutustega, mängib

liikumine lülisamba hea seisundi säilitamisel olulist rolli. Seepärast on oluline puhkepausidel lihaseid venitada ja ka võimelda. Selja-, kõhu-, vaagnapõhjelihaste ja vahelihase roll on hoida selja neutraalset asendit ja pakkuda alaseljale stabilisatsiooni. Nende lihaste aktiveerimine alaseljavalude ja -vigastuste vältimisel on väga oluline. Raskuse tõstmisel ja langetamisel on oluline kasutada lisaks selga stabiliseerivatele lihastele eesmisi ja tagumisi reielihaseid ning tuharalihaseid. Treenimata lihaste tõttu ei pruugi mõned lihased raskusi teisaldades aktiveeruda ning kasutatakse lihaseid, mis on nõrgad või kompenseerivad nõrkade lihaste tegemata tööd. Tulemuseks on teisaldustööd kehaasenditega, mis viivad tervisekahjustusteni. Järjepidevalt lihas- ja aeroobset treeningut tegevatel töötajatel on parem vaimne ja füüsiline tervis, mistõttu on väiksem raskuste teisaldamisest tulenev tervisekahjustuste risk.

Tehnilised abivahendid

Raskuste käsitsi teisaldamise muudavad kergemaks ja ohutumaks abivahendid, näiteks käsikäru, abilaud või -platvorm, isereguleeriva kõrgusega alus või tõsteseade. Kui töö käigus on vaja valada vedelike ühest anumast teise ja need anumad on kaalult rasked, tasub soetada abivahendid, rakised, mis kergendavad vedelike teisaldamist ja vähendavad mahaloksumise võimalust. Raskuste teisaldamiseks kasutatakse sageli käsikärvetõstukit, mis on mõeldud raskuste teisaldamiseks kõval ja tasasel pinnal. Lükkamisel ja tõmbamisel on oluline, et eset lükatakse ja tõmmatakse keharaskusega. Lükkamisel kallutage keha ettepoole, tõmbamisel tahapoole. Vältige keha pööramist ja kummardamist. Käepideme kõrgus peaks asetsema õlgade ja talje vahel, nii et lükata ja tõmmata saaks hea neutraalse kehahoiakuga. Kärvetõstuk on hooldatud, rattad liiguvad sujuvalt. Põrandad on kõvad, siledad ja puhtad. Vältimaks tõstuki tahtmatut liikumist või kaldpõrandal iseeneslikku veeremahakkamist ning kergendamaks raske koormaga tõstuki seiskamist, on soovitatav soetada piduritega tõstuk. Raskus tuleb paigutada nii, et see jaotuks ühtlaselt või oleks paigutatud tõstemehhanismi lähedale. Tähelepanelik peab olema kaldteedel nii tõusvas kui ka langevas suunas liikudes. Tõusudel ja langustel on keelatud pöörded, diagonaalsuunas sõitmine ja tõstuki parkimine. Kui transporditav koorem piirab töötaja vaadet, tuleb tõstukit vedada enda järel. Käsikärvetõstukit kasutades tuleb kanda turvajalanõusid.

18-aastane klienditeendindaja tõmbas liikumisteel kauba otsa komistamise järgselt kärvetõstuki jalalaba peale.

23-aastane klienditeenindaja vedas laost kärvetõstukiga alusel kaupa saali. Enne saali jõudmist jalg libises ning töötaja tõmbas kaubaaluse oma vasaku jalalaba peale.

Üks töötaja lükkas kärvetõstukil olevat kaubaga alust tagant eesliikuvale töötajale jalalaba peale. Kõikide juhtumite korral said töötajate varbad muljuda või esines luumurd ning töötajad viibisid töövõimetuslehel. Turvajalanõude kasutamisel saanuks juhtumeid ära hoida.

Seismisega seotud töö

Püstiasendis töötavad peamiselt kokad, juuksurid, liinitöötajad, metsatöölised, ehitajad jm. Seismistööd planeerigem puhkepausidega. Kuigi püstiasend võimaldab töötaja suuremat liikuvust, koormab see lihaseid, liigeseid ja liigeste sidemeid rohkem kui istuv asend. Enamik inimesi peavad töötamisel mugavamaks istuvat asendit kui töötamist seistes, välja arvatud juhtudel, kus töö nõuab pidevat küünitamist või keha pööramist või raskuste teisaldamist. Püstiasendis töötamine võimaldab rohkem liikuvust, annab hea ülevaate tehtavast tööst ning lubab rakendada suuremat lihasjõudu. Püstiasendis töötamise puuduseks on pidev koormus lihastele ja liigestele, seljavaevuste tekkimine,

venoosse vere kuhjumine keha allosadesse, eeskätt alajäsemetesse, põhjustades valusid ja verevarustuse häireid. Pikaajalise seismisega seotud töö võib tekitada ebamugavust ja viia kehvade terviseprobleemideni sealhulgas rühihäireteni, veenilaiendite tekkeni jalgadel koos võimalike tüsistustega ning noorukitel lampjalgsuse tekkeni. Seega on oluline võimaldada töötajatele kehaasendite vaheldumine, liikumine ja ka istumine.

Ette tuleb näha regulaarsed puhkepausid või võimaldada tööd aeg-ajalt istuvas asendis. Põrand ei tohi olla libe ega ebatasane. Kui alalistel töökohtadel ei ole põrand puitmaterjalist, varustage põrandad elastsest materjalist (kummist või plastikust) mattidega. Väga oluline valida sobivad tööjalatsid, mis toetavad jalga, on madala kontsaga ja tugeva tallaga, ei pigista ega pane jalgu higistama.

Töötades seistes ning kasutades töötasapinda tuleb töötasapinna kõrgus kohandada töötaja kasvule ja töö laadile sobivaks. Püstiasendis sagedaste tööoperatsioonide tegemiseks ning tööks, mis vajab nägemistäpsust või käe toetamist, sobivad kõrgused võokohast südameni. Kui töö nõuab seistes füüsilise jõu rakendamist, on tarvis viia töötasapind 10–30 cm allapoole küünarnuki kõrgust käe lõdvestatud asendis. Kui töö nõuab mitmesuguseid tööasendeid, määratakse töötasapinna kõrgus kõige suuremaid nõudmisi esitava töö järgi. Oluline on jälgida, et töötaja ei oleks pidevalt kummargil või pöördasendis ja ei teeks tööd ülestõstetud kätega. Õlgu tuleb hoida võimalikult ühekõrgusel ja küünarnukid asetada keha lähedale, et käsi langeks õlavarrest vabalt. Seismistööl tuleb tähelepanu pöörata hea rühi ja tasakaalu säilitamisele. Muuhulgas on oluline jälgida, et koormus jaguneks võrdselt mõlemale jalale, võimaldades nii liigeste ühtlase koormuse.

Istumisega seotud töö

Tänapäeval hõlmab suur osa ametitest istumist töötegemise hetkel. Töötajale võib ebamugavas asendis pikaajaline töötamine põhjustada seljavalusid ning ülajäsemete vaevusi ja haiguseid. Sagedaseks tervisehäireks on krooniline kõhukinnisus ja hemorroidid. See omakorda võib töötajatele osutada kulukaks töötajate töölt eemalviibimiste, võimalike tervisekahju nõuete ja vähenenud tööviljakuse tõttu. Töötajad maksavad lõivu kannatuste ja vähenenud sissetulekute näol. 8-12 tundi päevas istumine on mõnede ametite puhul tavapärane. Kõige enam on see seotud arvutite laialdase kasutuselevõtuga nii töö- kui ka suhtlusvahendina töökohal. Enamlevinud on see kontorites ja infotehnoloogias, aga ka sõidukijuhtide, liinitöötajate ja paljude teiste ametite seas. Istuv töö põhjustab sageli pehmete kudede vaevusi, mis avalduvad valudena kaela-, õla ja alaseljapiirkonnas, randmetes ja käsivartes. Istuva asendiga võivad kaasneda kõhukinnisus, veenilaiendid, rühihäirete teke. Ehkki istuv töö nõuab kehalt vaid minimaalseid liigutusi, sunnib kehaasendi säilitamine tööle mitmeid lihaskomplekse, mis peale pikki tunde kestva puhkepausideta töö tulemusena väsivad.

Tööolukorras on istumine põhiline kehaasend, kuid parim variant on iste- ja püstiasendit töötaja jooksul sageli vahetada. Istuvas asendis töö peamine mõju tervisele on tugiliikumisaparaadi probleemid, mille põhjusi võib otsida töökoha, iseäranis mööbli, töövahendite ning tööülesannete omavahelisest sobimatuses. Põhjuseks on töövahendi, laua ja tooli väär asend ning paigutus töötaja suhtes, st töökoha mittevastavus töötaja kehalistele iseärasustele.

Õige tööasendi saavutamiseks peab olema täidetud kaks põhimõtet: töövahendid peavad võimaldama töötada loomuliku kehaasendiga, st olema seadistatavad vajalikes piirides, ja töökoht peab olema reguleeritud iga konkreetse töötaja eripära arvestades. Tooli ja töölaua või töötasapinna paigutus peavad tagama töötajale ergonoomiliselt õige kehaasendi. Sageli kasutatavate töövahendite ja -materjalide paigutamine sobivasse haardeulatasse väldib ebamugavat venitamist, keha pööramist. Töölaua või töötasapinna ja istme kõrgus peaksid võimaldama käelist tegevust küünarnuki kõrgusel või veidi madalamal sobivas haardeulatuses. Nii väsivad käsivarred korduval tõstmisel ja langetamisel vähem ning tööks ei kulu asjatult aega. Töötajad, kelle töö nõuab täpsust ja keskendumist, kipuvad end kallutama ette ning kehaasendis on lihased pinges. Sellises olukorras on soovitatav kasutada

ettekallutatud asendiga istet ja seljatuge ning kaldega töötasapinda, kui tehtav töö seda võimaldab. Kui kaldega töötasapind puudub võib laual olevad asjad paigutada kandikule kaldega töötaja poole. Tööriista kõrgus peab üldjuhul olema reguleeritav ning seljatoe kõrgus ja kaldenurk muudetavad. Iste peab olema piisavalt lai, et suuremad töötajad mahuksid mugavalt istuma. Istme sügavusel jälgida, et pikkade töötajate reied oleksid toetatud ning lühikeste töötajate alaselg ulatuks seljatoeni. Istme esiserv ei tohi soonida töötaja tagumisi reielihaseid. Seljatoe ülesanne on pakkuda kindlat tuge alaseljale ja selja keskosale. Istme eesmisel äärel istumine on küllaltki sagedane. Enamuste tööde tegemisel ei ole tooli käetoed vajalikud, pigem piiravad käsivarre liikumist. Kui käetugesid saab sobivalt reguleerida, pakuvad need mugavust ja aitavad täpsust nõudvat käelist tegevust paremini sooritada. Käetoed ei tohi takistada tooli paigutamist istumisel töötasapinna lähedale. Iga töötaja, kelle jalatallad ei ulatu täielikult põrandale sobiva kõrgusega töötasapinna taga töötades vajab jalatuge.

Osades töökohtades (näiteks klienditeenindus) on sageli töötasapind, mille all puudub istudes ruum jalgadele, tasapind on kõrgemal ning kehaasend tavapärasest tooli kasutamises ebamugav. Sellistel puhkudel tasub kasutada nõjatoole (lean-on/sit-stand), mille istme kõrgus on reguleeritav. Tool peab olema kasutamisel stabiilne ning mugav.

Istumistööd tehes on oluline meeles pidada, et tuleb hoiduda pidevast istumisest, igal ajal peab olema võimalik jalgade asendit muuta, jalad peaksid olema toetatud põrandale või jalatoele ning ei tohi töötada pöördes, kummargil või pingutatud asendis.

Nii kummaline kui see ei ole, vajavad töötajad väljaõpet tööriista reguleerimisest ja töökoha kujundamisest. Nõu reguleerimisest tasub küsida töökeskkonnavolinikult, -spetsialistilt või kaastöötajatelt. Kaastöötajad ja otsesed juhid peaksid pöörama tähelepanu töötaja valedetele kehaasenditele ning uurima individuaalseid vajadusi töötamiskohale. Erivajadusega töötaja, kes kasutab ratastooli võib vajada laiemat töökohta, et oma tööülesandeid piisava liikumisvabadusega täita. Samuti tuleb hinnata töötasapinna reguleerimisvajadust. Selja-, öla- või kaelavaevustega töötajad võivad vajada kõrgemalt toetatavat seljatuge.

Toidukaupluste kassades on klienditeenindajad ohustatud istuvas asendis sama tüüpi liigutuste kordumisest tingitud selja ja ülajäsemete vaevustest. Eelistatud on kassad, mille töötasapinna all on istumisel jalgadele piisav ruum ning käeline tegevus toimub võimalikult keha lähedal. Viimane ei ole mõningate toidukaupluste kassasektsioonide ehituse tõttu siiski võimalik. Näiteks tuleb töötajal eraldiasuvas kohas kaupa kaaluda või ulatuda mugavast haardeulatusest kaugemale. Osades toidukauplustes on kasutusel kassad, mille kauba etteandekonveier asub töötajast vaid vasakult või paremal pool. See tingib ühe kehapoolse koormamise ja lihaste väsimise. Kui kaupluses on nii vasakul kui ka paremal pool asuva etteandekonveieriga kassad tuleb töötajale võimaldada nende kasutamine vahetuse jooksul võrdse kestusega. Tööriista peab saama reguleerida nii, et töötamine on mugav ning tool toetab alaselga. Istumisel võib olla vajalik võimaldada jalatoe kasutamist.

Istuvas asendis töötamist tuleb vaheldada teistlaadsete tööülesannete täitmisega või võimaldada töötajale perioodilised puhkepausid, mille soovituslik kestus moodustaks vähemalt 10% istumisega seotud töötamise ajast.

Psühhosotsiaalne töökeskkond - psühholoogilised riskid

Tööandja kohustus on tagada töötajate jaoks muuhulgas ka hea psühhosotsiaalne töökeskkond. Selle loomine ei ole tähtis üksnes seadusnõuete täitmiseks. Töötajad, kes tunnevad end tööl hästi, annavad ka suurema tööpanuse ettevõtte tegevusse – nad on loovamad ja pühendunud ning kõrgema töövõimega kui stressis töötajad. Seega aitab hea psühhosotsiaalne töökeskkond oluliselt kaasa ettevõtte edu saavutamisele. Halb psühhosotsiaalne töökeskkond seevastu põhjustab töötajate

stressi, motivatsiooni langust ja läbipõlemissündroomi, mis omakorda segab ettevõtte tööd ja kahjustab ettevõtte mainet.

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna tagamiseks tuleb esmalt mõelda, millised psühhosotsiaalsed probleemid võivad töökeskkonnas tekkida. Alati on tõhusam ja odavam probleeme ennetada hea planeerimise, juhtimise ja töökorralduse abil kui hilisemalt tegeleda nende tagajärgedega. Psühhosotsiaalseid ohutegureid ehk töökorralduse aspekte, mis töötajatel stressi tekitavad, võib olla sõltuvalt keskkonnast palju erinevaid. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõistmise lihtsustamiseks on ohuallikad sageli jaotatud kategooriatesse – näiteks:

- Töötajatele esitatavad nõudmised ületavad võimalusi nendega toime tulla. Probleemid võivad väljenduda selles, et töötajal on ebapiisavad oskused tööülesannete täitmiseks või tööaja puudus või ebasobilikud töövahendid eesmärkide saavutamiseks. Näiteks olukorras, kus tööd peab tegema kiiresti ja kvaliteetselt või hea kvaliteediga töö tegemiseks tuleb töötajal kas oskamatus või ajapuuduse tõttu teha ületunde.
- Töötajatel ei ole võimalik oma töös piisavalt kaasa rääkida. Näiteks olukorras, kus töötajad ei saa määrata oma töötempot ja puhkepauside pidamist või neil ei ole võimalik otsustada, millal ja kuidas oma tööülesandeid täita.
- Töötaja ei saa loota juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele. Töötajad ootavad ja väärtustavad head meeskonda ja koostööd. Inimese jaoks on sotsiaalsed suhted, sotsiaalne toetus ja heakskiit teiste poolt väga olulised. Seega tuleb läbi mõelda, kas ettevõttes tehakse tööd ühtse meeskonnana, kas ja kuidas kolleege hea töö ja abi eest tunnustatakse ning kas töötajaid toetatakse piisavalt negatiivsete situatsioonide lahendamisel.
- Töölased suhted on pingelised. Tihti on probleemiks konfliktid kolleegide ja/või osakondade vahel. Taolisi konflikte soodustavad enamasti töökorralduse ja kommunikatsiooniga seotud probleemid, samuti kolleegide või osakondade vahel korraldatavad võistlused (näiteks kolleegide vaheline võistlus, kes on parim müügiinimene). Lahendamata konfliktide tagajärjel võib tekkida töökiusamise situatsioon, milles kannatavad nii kiusamises osalejad kui selle tunnistajad.
- Töötajad ei tea täpselt, millised on nende kohustused ja vastutus, tööülesanded on ebaselged ja/või vastukäivad. Näiteks olukorras, kus vahetu juht annab töötajale infot ja tööülesandeid, mis ei ühti tavapärase töökorralduse ja käitumisega. Uuringud näitavad, et tööülesannete ebaselgus on töötajate jaoks üks suurimaid stressoreid. Ebaselgust tekitavad enamasti kehv ettevõtte sisene töökorraldus, pidevad muutused ja vähene kommunikatsioon.
- Organisatsioonis valitseb ebakindlus, töökorralduste muutmistesse ei kaasata töötajaid ning muutuste kohta ei anta töötajatele piisavalt infot, sh ei selgitata mida muutused kaasa toovad ja miks need vajalikud on. Pidevalt muutuv keskkond sunnib ka ettevõtteid muutuma, kuid seda tuleb teha selgelt ja läbi mõeldult – selge visiooni ja eesmärgi puudumine soodustab ebakindluse tekkimist. Ebakindlust võib lisaks ebaselgetele juhtimisotsustele tekitada töötajates ka hetke majanduslik olukord ning hooajaline töö.

Ohuallikateks võivad olla ka vahetustega töö, pikad vahetused ja mitte tavapärase tööaeg (näiteks teenindustöös on tihti aktiivsemad ajad õhtud, nädalavahetused ja pühad, baarides ja klubides ka öötöö). Ebaregulaarne ja muutuv tööaeg mõjutab töötajate tervist ja põhjustab töö ja pereelu konflikti – st töötajal ei ole piisavalt aega pere- ega sotsiaalse elu jaoks. Oluliseks riskikohaks võib olla ka vahetu kokkupuude kliendiga, seda nii vaimse kui füüsilise vägivalda näol. Lisaks võivad stressi allikaks olla muud keskkonna tegurid - näiteks ebatavaline keskkond, külm temperatuur või taustmüra, mida töötajatel ei ole võimalik kontrollida. Pidev taustmüra enamasti väsitab töötajaid ja häirib keskendumist.

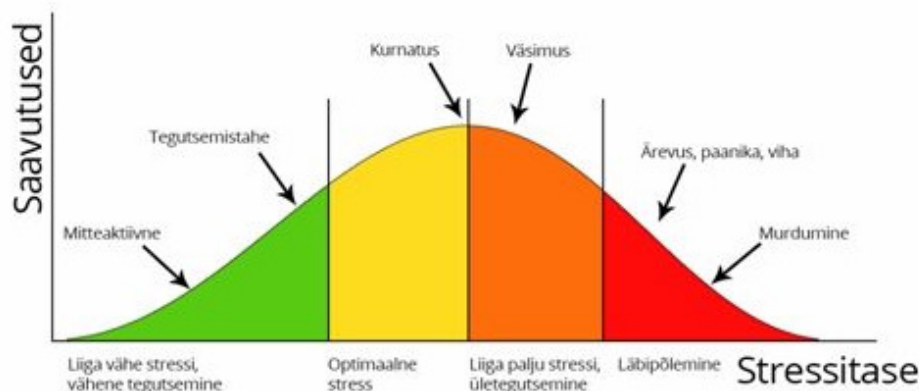
Tööstress ja läbipõlemine

Tööstressi käsitletakse pingeseisundina, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel. Mõningane tööalane pinge võib olla

motiveeriv ja edasiviiv kuid kui pinge on väga tugev või see kestab pikaajaliselt, siis organism väsib ja inimene ei suuda enam pingega toime tulla - keha on kurnatud ning tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired. Näiteks seostatakse tööstressiga südame-veresoonkonna haigusi, ainevahetushäireid, luu- ja lihaskonna vaevusi, ärevushäireid ja depressiooni ning ka pahaloomulisi kasvajaid.

Kui mitmete teiste töökeskkonna ohutegurite puhul on võimalik paika panna piirnormid ning pakkuda selgeid juhiseid ohu maandamiseks, siis tööstressi puhul on olukord keerulisem - stressi ning sellega seonduva kahju teke sõltub mitmetest asjaoludest, sealhulgas soost, vanusest, oskustest, teadmistest, eelnevatest kogemustest, tervises seisundist, sotsiaalsest toest. Näiteks on tööstressile vastuvõtlikumad noored töötajad, sest nende ideaalid ja ambitsioonid on suured, kuid neil puuduvad eelnevad kogemused, mis aitaksid stressiga paremini toime tulla. Ühele inimesele ebamugavat pinget tekitav olukord võib olla teisele ergutav, ühel päeval võib tavapäraselt jõukohane tööülesanne näiteks isikliku elu probleemi tõttu tunduda teostamatuna või mõjutavad enesetunnet ja töösooritust kolleegide vahelised suhted. Seega oluline on hea inimeste tundmine, avatus ja märkamine, et mõista, mis tekitab töötajate jaoks üleliigseid pingeid.

Ülemäärane tööstress mõjutab töötajate mõtlemist, käitumist ja tundeid. Näiteks võib töötaja muutuda ärevaks, kergesti ärrituvaks, kinniseks, hooletumaks, tal on raske keskenduda, asju meeles pidada, ja otsuseid vastu võtta. Tööstressile viitab ka töötajate väsimus, halb meeleolu ja suhte probleemid kolleegidega. Neid ilminguid tuleks võimalikult varakult märgata ja neile asjakohaselt reageerida, sest pika aja jooksul võivad need põhjustada töötaja tervisekahjustust. Tervise halvenemisega seotult võib ka töölt puudumine olla üks stressi tundemärkidest.



Joonise pealkiri: stressi kulg ja normaalne stress (H. Selye)

Joonis

Mida suurema ja pikaajalisemana töötajad stressi tajuvad, seda laastavamaks muutub nende käitumine. Pikaajalise stressi tagajärjeks on sageli läbipõlemine, mis väljendub muuhulgas negatiivses hoiakus töösse. Läbipõlemine kujuneb välja järk-järgult kestva ülemäärase tööstressi tingimustes. Esmalt on nn "mesinädalad", kus töötaja töötab suure pühendumise ja entusiasmiga näidates üles initsiatiivi ning andes endast maksimumi. Pikaajase pinge korral, kui seda ei leevenda tunnustus, töökaaslaste toetus või rahulikum tööperiood, siis töötaja energia väheneb ja töötaja väsib. Kui olukord ei muutu, siis kujunevad välja klassikalised läbipõlemise sümptomid:

- töötaja on kurnatud (see võib väljenduda nii füüsilises ja emotsionaalses väsimuses kui ka mõtlemisprotsesside kurnatuses, kus häiritud on mälu, tähelepanuvõime, loovus jm);
- töötaja on küüniline ja negatiivselt meelestatud organisatsiooni ja oma töö suhtes;
- töötaja motivatsioon on kadunud ja töötulemused on kehvad.

Läbipõlemine mõjutab tänapäevases tööelus üha enamaid töötajaid: kõrge stressitase, töö intensiivsus ning töö ja eraelu vahelise piiri kadumine on läbipõlemise olulised riskifaktorid. Eriti ohustatud on töötajad, kelle töös esineb rollikonflikte, kes saavad oma tööle vähe toetust ja tagasisidet, kelle töö nõuab rohket suhtlemist või vastutuse kandmist. Läbipõlemine tabab sagedamini häid töötajaid – pühendunud, kompetentseid ja organisatsioonile võtmetähtsusega inimesi.

Tavapärastel saavad esimesena käitumise muutusest aru töötaja lähedased ja tema kolleegid. Näiteks olukord, kus entusiastliku ja sõbraliku töötaja käitumine muutub passiivseks ja negatiivseks, on nii tööandja kui kaastöötajate jaoks selge ohumärk läbipõlemisest. Töötaja ise näeb maailma moonutatult ja sageli ei mõista seda, et muutunud ei ole ümbritsev keskkond vaid tema hoiakud selle suhtes.

Levinud arvamuse järgi on läbipõlemine peamiselt personaalne probleem ehk inimene põleb läbi puuduste pärast iseloomus, käitumises või tootlikkuses. Tegelikult viitab inimese läbipõlemine töökeskkonna ja töötingimuste puudustele. Läbipõlenud töötaja tähendab kahju nii töötajale kui tööandjale. Tööandja jaoks tähendab läbipõlenud töötaja, et tööefektiivsus ja organisatsioonile pühendumus langeb, sagenevad konfliktid ning kasvab haiguspäevade arv ja personalivoolavus.

Töövägivald

Töövägivallana võib mõista põhjendamatu käitumist töötaja või töötajate rühma suhtes eesmärgiga isikut kahjustada, alandada, alavääristada või ähvardada. Rünaku objekt võib olla inimese väärkus, ametialased oskused ja võimed, eraelu, füüsilised omadused, rassiline kuuluvus, seksuaalne suunitlus või muu. Töövägivald võib esineda nii psühholoogilisel kujul (näiteks ahistamine, töökiusamine) kui füüsilisel kujul (näiteks füüsiline vägivald). Töövägivald võib esineda ühekordse juhtumina või ka süstemaatilise käitumismudelina.

Agressiivset või vägivaldset käitumist iseloomustab ebaviisakas käitumine (austuse puudumine teiste vastu) ja verbaalne või füüsiline vägivald (soov teha teisele inimesel haiget). Füüsiline vägivald võib kaasneda ka kriminaalse käitumise puhul, näiteks raha või kauba vargusel. Riskirühmadesse kuuluvad enim just teenindussektori töötajad, sest otsekontakt klientidega suurendab vägivallariski. Teenindussektoris sõltuvad töötajad klientidest – hea klienditeeninduse eesmärk on kliendirahulolu, seega töötajate roll on täita klientide soove ja vajadusi. Kohati võivad olla klientide soovid ja vajadused aga ebarealistlikud või need ei pruugi minna kokku ettevõtte poliitikaga. Sellised olukorrad tekitavad kliendi rahulolematust, mis võib omakorda esile kutsuda agressiivset käitumist. Näiteks kaubanduses tuleb ette olukordi, kus klient soovib rikutud kaupa tagastada, kuid kauplus ei ole nõus sellist kaupa tagasi võtma. Klient ärritub ja karjub klienditeenindaja peale solvates nii kauplust kui konkreetset klienditeenindajat, ekstreemsemal juhul võib konflikt muutuda ka füüsiliseks.

Seksuaalne ahistamine

Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Näiteks on seksuaalne ahistamine olukord, kus töötajat vastumeelselt puudutatakse või üritatakse puudutada või kui töötajale tehakse soovimatu seksuaalse alatooniga märkusi. Ka seksuaalse alatooniga naljad ei sobi töökeskkonda, sest need tekitavad töötajates ebamugavust ja on täiendavaks pinget allikaks. See, mis ühe inimese jaoks tundub tühise naljana, võib teise jaoks tähendada alandava iseloomuga soovimatut käitumist.

Seksuaalne ahistamine võib olla nii ühekordne intsident kui süstemaatiline tegevus, ahistajaks võivad olla nii kolleeg kui klient. Eriti teenindussektoris puutuvad töötajad vahetult kokku erinevate klientidega - sealhulgas klientidega, kelle käitumine on töötaja jaoks ebameeldiv ja ahistav.

Tööküsimine

Töölase küsimise all mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse korduvalt, st süstemaatiliselt ja pikaajaliselt ebameeldival või alandaval viisil, nii et tal on end raske selle vastu kaitsta. Tööküsimine saab üldjuhul alguse lahendamata konfliktist, mis laieneb küsimiseks. Tööküsimise teket soosivad pinged töös, ülekoormus, tööjõupuudus ja vahetu kokkupuude klientidega – nendest teguritest võivad tekkida arusaamatused, konfliktid ja agressiivne käitumine.

Näiteks võib küsimiseks olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks töölaseid suhteid või olukordi. Sageli tähendab küsimine võimu väär- või kuritarvitamist, tagarääkimist, avalikku alavääristamist või oma tegevusega kiusataval töötegemise raskendamist, näiteks jättes talle edastamata olulist tööalast informatsiooni. Küsimine võib tähendada töötaja sotsiaalset isoleerimist või ka tööalast ignoreerimist – talle ei anta tööd või on ülesanded üksteisele vastukäivad, eesmärgitud või töötaja ametikohale mittevastavad. Küsimist võib jagada tööga seotud küsimiseks, mis on suunatud tehtava töö ja ameti vastu ning isikuga seotud küsimiseks, mis on suunatud konkreetse isiku ja tema omaduste vastu. Isikuga seotud küsimine on inimese jaoks oluliselt kahjulikum, sest seda elatakse personaalsemalt läbi ja seda on selle tõttu raskem taluda. Kiusajaks võib olla nii kolleeg (sealhulgas juht) kui klient. Tööküsimine ei ole töötajale tavapärase töökorralduste jagamine, töö kontrollimine ja töötajale tagasiside andmine, sealhulgas negatiivse tagasiside andmine konstruktiivsel viisil.

Küsimise ja töölase vägivalda tagajärjed võivad olla väga tõsised, viies enesehinnangu languse, depressiooni, unehäirete ja muude stressiga seotud tervisehäireteni. Raskematel juhtudel on küsimisest tuleneva stressi sümptomid sarnased katastroofidele ja kallaletungidele järgneva posttraumaatilise stressisündroomiga, mis püsib aastaid pärast intsidenti. Sellele võib lisanduda sotsiaalne isolatsioon, pereprobleemid, töölt lahkumine või töökaotus ning sellega seonduvad finantsprobleemid. Kiusatav võib muutuda agressiivseks ning omakorda kiusaja rolli astuda. On juhtumeid, kus tööküsimise juhud on lõppenud enesetapuga. Töölane küsimine ja vägivald mõjutavad lisaks kiusatavale ka kaastöötajaid – uuringud on näidanud, et vägivalda tunnistajaks olnud töötajate reaktsioonid sarnanevad ohvri omadele.

Töökeskonna hindamine

Tööandjal tuleb hea psühhosotsiaalse töökeskonna korraldamiseks esmalt mõelda, mis asjaolud võivad töötajate jaoks probleeme ja tööstressi tekitada. Selleks tuleb läbi viia riskianalüüs – st hinnata töökeskonna psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nendest tulenevat riski töötaja tervisele ja heaolule. Psühhosotsiaalsete riskide hindamisel võib lähtuda viiest sammust:

1. Selgitage välja, millised ohutegurid töötajaid ohustavad – st mõelge läbi oma ettevõtte tegevused ja töökorraldus selles võtmes, mis võiks tekitada töötajate jaoks stressi. Kuna psühhosotsiaalne ohutegur on paljuski nähtamatu ja tunnetuslik, siis on tööandjal mõistlik seejuures kaasata töötajaid. Abiks võivad olla näiteks vestlused töötajatega või uuringute läbi viimine, head infot võib anda ka varasemalt tehtu (näiteks läbiviidud arenguvestlused või rahulolu-uuringud).
2. Hinnake, milliseid töötajate gruppe konkreetsed ohutegurid ohustavad. Selleks võib kasutada erinevaid meetodeid – analüüsida töötajate kokkupuudet konkreetse ohuteguriga, hinnata olemasolevaid andmeid töötajate haiguspäevade või personalivoolavuse osas, viia läbi vestlusi või küsitlusi või tugineda varasemalt saadud teadmistele. Näiteks võivad klientidega seotud psühhosotsiaalsed ohutegurid erineda klienditeenindajal, vahetusevanemal ja kaupluse/söögikoha juhatajal sõltuvalt nende kokkupuutest klientidega.
3. Analüüsige, millised on kõige olulisemad riskid ning töötage välja võimalikud lahendused riskide maandamiseks. Tööandjal tasub kaasata lahenduste välja töötamisse ka töötajaid, sest nemad on oma töö osas parimad eksperdid ja oskavad tõenäoliselt ka omalt poolt häid lahendusi pakkuda.

4. Vormistage riskianalüüsi tulemused ja sellega seotud tegevuskava kirjalikult.
5. Jälgige, et kokkulepitud lahendused ja tegevused toimiksid.

Riskianalüüsi protsessis on oluline tagada avatud suhtlus ja andmete konfidentsiaalsus, võimalusel ka anonüümsus. Töötajate kriitikasse seoses töökeskkonna ja töökorralduse puudustega tuleb suhtuda konstruktiivselt. Vastasel juhul ei saa töötajatelt oodata oma seisukohtade ja probleemide avameelset väljendamist, sest töötajad võivad karta konflikte ja tagakiusamist.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamine ja hea töökeskkonna loomine

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomise aluseks on töö planeerimine ja asjatundlik juhtimine. Tööülesanded, tööle esitatavad nõuded ja tööaeg peavad olema üksteisega ning töötaja oskuste ja võimetega kooskõlas. Töötaja tööga rahulolu on suurem ja stressitase madalam, kui ta tunneb, et sobitub hästi kokku konkreetse töö ja töökeskkonnaga. Organisatsiooni seisukohalt teeb töötaja, kes tunneb ennast tööd tehes hästi, ka paremat tööd.

Inimese üks põhivajadustest on turvalisus, turvatunde loomine on tähtis ka töökeskkonnas. Töötaja peab olema kaitstud erinevate ohtude eest – nii füüsilisest töökeskkonnast kui tööprotsessist tulenevate ohtude kui rünnakute eest. Hirm erinevate ohtlike situatsioonide ees tekitab töötajates stressi. Seega tuleb tööandjal riskianalüüsi põhjal läbi mõelda, kuidas erinevaid riske maandada ja seeläbi turvalist töökeskkonda luua. Näiteks on rünnakute ja vägivalda juhtumite ohu puhul asjakohane kaaluda turvateenuse kasutamist ja turvanuppude paigaldamist – selliselt on töötajal võimalik ohuolukorras kiiresti abi kutsuda. Lisaks tingimuste loomisele peab tööandja töötajale ka teatavaks tegema, millistes olukordades ja kuidas abi kutsuda. Teadmine abi kutsumise ja –saamise võimalusest vähendab töötajate stressi.

Mõistlik on sõnastada tavad ja reeglid, mis aitavad hea töökeskkonna loomisele kaasa. Tavade ja käitumisreeglite eesmärk on üldjuhul luua positiivset õhkkonda ja ennetada töökohas sobimatut käitumist.

Näide ühe ettevõtte poolt sõnastatud headest tavadest:

1. Austan kolleege, oskan olla tänulik ning kiita väärt tegu ja väärt tegijat.
2. Aitan abivajajat. Julgen ka ise abi küsida.
3. Kui kolleegidega esineb eriarvamusi, siis räägin sellel teemal. Ma ei lase erimeelsustel rikkuda head läbisaamist kolleegidega.
4. Jagan tööks vajalikku infot kolleegidega.
5. Pean kinni kokkulepetest. Kui lubatud täita ei saa, siis lepin kokku uue lahenduse.
6. Julgen teha ettepanekuid, sest uus idee võib muuta tööelu paremaks.
7. Olen avatud uuendustele. Aitan kaasa uute lahenduste, mitte uute probleemide loomisele.

Olulist tähelepanu tuleb pöörata töötaja juhendamisele ja koolitusele. Mida paremini töötaja tööd oskab ja reegleid teab, seda edukamalt saab ta tööelus hakkama. Tihti visatakse töötaja nn tundmatus kohas vette, et vaadata kas ta ujub või upub. Selline käitumine tekitab töötajates rahulolematust ja stressi, samuti ei ole selliselt töötajal võimalik teha kvaliteetsed tööd. Töötajale tuleb õpetada nii konkreetset tööprotsessi kui üldisi ettevõtte reegleid ja tegevusjuhised, et töötaja teaks, kuidas erinevates situatsioonides tegutseda.

Tööandjal tuleks arvesse võtta ka asjaolu, et teenindussektoris töötab palju noori inimesi, nii mõnegi jaoks neist võib olla tegemist esimese töökoha ja töökogemusega. Noore töötaja juhendamisel ja koolitamisel tuleb arvesse võtta, et noore teadmised tööelust ja tööga seotud ohtudest (sh psühhosotsiaalsetest ohtudest) on üsna tagasihoidlikud. Noor töötaja ei pruugi näiteks võtta konflikti klientidega või klientidepoolset ahistamist kui tööga seotud probleemi. Ta võib seostada tekkinud

olukorda kui oma isikuga seotud probleemi, millega on oluliselt keerulisem toime tulla kui töökonfliktiga tööandja toel.

Ettevõtte hea sisekommunikatsioon on oluline nii töö sujumiseks kui arusaamatuste, kuulujuttude, konfliktide ja ebakindluse vältimiseks. Sisekommunikatsioon peaks olema ettevõtte teadlik ja strateegiline tegevus, sest see aitab luua ettevõtte ja töötaja vahelist suhet. Ka muudatuste juhtimisel on kommunikatsioonil võtmeroll – info õigeaegne jagamine ja selgitamine annab töötajatele suunised ja aitab muudatuste sisu paremini mõista. Tööandja jaoks on tähtis lisaks info edastamisele ka töötajatelt tagasiside saamine. Töötajatele meeldib, kui nende arvamust oodatakse, kuulatakse ja arvesse võetakse. Töötajate kaasamine suurendab töötajate tööga rahulolu ja pühenduvust ning aitab ettevõttel saavutada edu läbi töötajate uuenduslike ettepanekute.

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna komponentideks on ka töötajate toetamine ja tunnustamine. Tunnustamine näitab töötajale, et tema tööd märgatakse ja seda väärtustatakse. Tunnustamiseks on erinevaid viise alates tänamisest ja kiitmisest kuni erinevate preemiateni. Töötajate pingutuste märkamine ja nende tunnustamine on asjakohane igal ajal, mitte üksnes kokkuvõtteid tehes. Lisaks juhi poolsele tunnustusele on ka töökaaslaste hea sõna ja kiitus tõhus viis töötaja motiveerimiseks.

Keerulistes olukordades ootavad töötajad aga toetust nii tööandja kui kolleegide poolt. Tihti tundub probleemide lahendamine üksi oluliselt raskem ja stressirohkem kui teistega koos tegutsedes. Üksteise toetamine võib olla nii töötaja abistamine mõne tööülesande tegemisel kui töötaja toetamine konfliktsetes situatsioonides, sealhulgas ka toetamine hilisemalt peale konflikti. Osades ettevõtetes on kokku lepitud konkreetsed tugiisikud, kelle poole töötajal on abi saamiseks võimalik pöörduda, suuremates ettevõtetes on moodustatud samal eesmärgil ka tugigruppe. Teatud juhtudel ei pruugi ettevõtte sisene tugi olla piisav, näiteks juhul kui inimene on läbipõlenud või kannatanud töökiusamine, ahistamise või füüsilise ründe tõttu. Sellisel juhul on mõistlik pakkuda töötajale võimalust pöörduda spetsialistide poole.

Vaimset pinget aitab leevendada ka piisav tööpäevasisene puhkeaeg. Intensiivne töö, pidev müra ja muud keskkonna tegurid väsitavad töötajat. Taastumiseks tuleb töötajale anda võimalus pidada tööpäeva sees lühikesi puhkepause, mil töötaja saab eemalduda tööst ja sellega seotud mürast, et lühiajaliselt puhata ja ennast muust keskkonnast välja lülitada. Mõneks hetkeks tööprotsessist ja töömõtetest välja tulek leevendab töötaja stressi ja parandab seeläbi töö produktiivsust.

Töö- ja pereelu konflikti lahendamisel on võtmesõnaks töökorralduse paindlikkus. Arusaadavalt on erinevatel tegevusaladel, kus töötatakse vahetustega või tööd tehakse ööpäevaringselt paindlikkuse võimaldamine piiratud, kuid see ei ole võimatu. Näiteks võiks vahetustega töötajatel olla võimalus kaasa rääkida oma tööaegade osas, et neil ei jääks perega seotud olulised tegevused tegemata ega sündmused nägemata.

Stressi ennetamisel ja vähendamisel on tähtis ka tervislike eluviiside soodustamine. Näiteks on liikumine üheks tõhusamaks stressi maandajaks. Liikumist saab soodustada ja propageerida aga paljuski tööandja - näiteks korraldades erinevaid liikumisega seotud ühisüritusi, kampaaniaid ja hüvitades töötajatele tervisespordiga seotud kulutusi. Osad ettevõtted on ka töökeskkonda loonud võimlemise nurga, kus on võimalik trennida ja/või venitada.

Hea töökeskkonna ja töötajate tervise toetamiseks on oluline varajane probleemide märkamine ja reageerimine.

Töövägivalla ennetamine

Töövägivalla, sealhulgas kiusamise ennetamiseks tuleb tööandjal selgelt paika panna reegel, et töövägivald ja selle ilmingud ei sobi töökeskkonda. Selleks tuleks:

- teavitada töötajaid, mis on kiusamine ja vägivald ning kuidas organisatsioonis selliste ilmingute puhul toimitakse;

- väljendada kiusamise ja vägivalla suhtes selget nulltolerantsi;
- võtta kõiki kiusamisega seotud teateid tõsiselt ning neid koheselt uurida;
- käsitleda kiusamise ja ahistamise juhtumeid diskreetselt, kaitsmaks asjaosaliste väärikust ja

privaatsust;

- kuulata erapooletult ära kõik osapooled ning tagada neile võrdne kohtlemine;
- rõhutada juhtide vastutust ning toetada neid konfliktide lahendamisel, pakkuda neile vastavat

koolitust või vajadusel välist tuge;

- konsulteerida sobivate meetmete leidmiseks töötajate ja nende esindajatega;
- vajadusel otsida abi organisatsioonivälistelt nõustajatelt.

Kui süü on kindlaks tehtud, siis tuleb kiusaja suhtes olla karm – võimalikud lahendused ulatuvad hoiatusest kuni töösuhte lõppemiseni, vajalik võib olla kiusaja ümberpaigutamine. Esmatähtis on kannatanu toetamine. Kui kannatanu jaoks on töö jätkamine seotud reaalse ohuga tema elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele, siis on tal Töölepingu seaduse alusel leping üles öelda ning nõuda tööandjalt hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Töötajate väiteid töövägivalla kohta tuleb alati tõsiselt võtta. Mõnikord võib inimene tunda end stressis ka siis, kui ta arvab, et tema probleemide ja muredega ei tegeleta. Olukorraga tuleb tegeleda ka siis, kui teised töötajad ei pea oma käitumist kiusamiseks või ahistamiseks.

Kiusamine saab enamasti alguse lahendamata konfliktist. Igas ettevõttes on töötajatel erinevaid arvamusi ja seisukohti ning aeg-ajalt tuleb töötajate vahel ette ka kokkupõrkeid. Konfliktid paisuvad, kui nendest ei räägita ja neile ei otsita lahendusi. Seega ei tohiks tööandja konflikti ignoreerida ja maha suruda, vaid eesmärk peaks olema konflikti arutamine ja töötajatega koostöös selle lahendamine. Konfliktid on harvemad hästi toimivas kollektiivis, kus igaüks tunneb ennast olulise meeskonna liikmena.

Näide – tegevused psühhosotsiaalsete ohutegurite vähendamiseks

Probleem/ohutegur	Lahendus
Töö intensiivsus	Puhkepauside pidamine tööaja sees vastavalt töökorraldusele
Vähene sotsiaalne toetus	Töötajat toetava keskkonna tavade ja reeglite loomine ja sõnastamine Loodud tavade ja reeglite kommunikeerimine – st töötajate koolitamine ja tugiisikute/tugigrupi loomine
Otsene kontakt klientidega	Töötaja toetamine konfliktsete olukordade lahendamisel Turvalisuse tõstmine läbi turvateenuse korraldamise
Töö-pereelu kehv tasakaal	Graafikute koostamisel töötajatelt info ja eelistuste küsimine

Töö laad

Töötamine kuvariga

Kuvariga/arvutiga töötamine on saanud paljude inimeste ja elukutsete lahutamatuks kaaslaseks ning süle- või lauaarvuti asendamatuks töövahendiks. Andmesisestus, dokumendihaldus, graafiliste kujundite loomine või projekteerimine on vaid algus pikast tööde loetelust, mille tegemist arvuti abita õieti ettegi ei kujuta.

Peamised arvutitööga seonduvad terviseprobleemid on seotud tugiliikumisaparaadiga, põhjuseks vale ja väsitav kehaasend, mis tekitab valusid küünarvarre-, randme-, öla-, kaela- ning nimmepiirkonnas. Probleemid silmadega tulenevad peamiselt indiviidi silmade eripäradest, tööülesannetest (näiteks vaadeldavate objektide suurus) ning mõnedest keskkonna tingimustest nagu õhuniiskus ja valgustustingimused ruumis. Väsimus ja stress on tööülesannete keerukuse, hulga ja töö tegemiseks kulutatava aja ühismõju tagajärg. Harvem esineb veel mitmeid teisi tervishäireid nagu peavalu ja nahaärritus.

Ennetamine

Tööandja on kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi käigus hindama töötaja töötamiskohta, arvestades töötaja nägemist ohustavaid tegureid, töötamisel tekkida võivat füüsilist ja vaimset ülekoormust, töökeskkonna ohutegureid, sealhulgas valgustatust, müra, elektromagnetilist kiirgust ja tööruumi sisekliimat ning töötamiskoha kujunduse ergonoomilisust ja sobivust töötajale.

Iga töötaja peab saama vajaliku juhendamise ja väljaõppe enne kuvariga tööle asumist ning ka pärast oluliste muudatuste tegemist töötamiskohal. Tööandja peab korraldama töö selliselt, et töötaja saab silmade ülepinge ja sundasendis töötamisega tekkivate vaevusete ennetamiseks vaheldada kuvariga töötamist teistlaadsete tööülesannete täitmisega. Kui see pole võimalik, peab töötaja saama perioodiliselt pidada puhkepause. Puhkepauside kestus peab moodustama vähemalt 10% kuvariga töötamise ajast. Vähemalt poole oma tööajast kuvariga töötavale töötajale korraldatakse tervisekontroll töötervishoiuarsti juures. Viimast tuleb korraldada ka töötaja nõudmisel, kui kuvariga töötamisel on tekkinud nägemishäire või luu- ja lihaskonna vaevused.

Töökoha kujundamine

Arvutiga töötamiskoht peab olema kujundatud ergonoomiliselt nii, et töötajal on võimalik saavutada sobiv ja mugav tööasend. Seega tasub töökohta kujundada koostöös töötajaga lähtudes Euroopa standardist EN 29241 ja Vabariigi Valitsuse määrusest „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”.

Ainuüksi sülearvuti kasutamiseks ei ole üldjuhul võimalik ergonoomilist töökohta kujundada. Kuvari, klaviatuuri ja välisseadmete sobivaks paigutamiseks peab töölaud või –pind olema küllaldaselt suur. Klaviatuur peab olema eraldiasetsev, kaldega ja mati pinnaga ning paigutatud töölauale nii, et töötajal ei tekiks vaevusi kätes ega käsivartes. Kuvarilt loetavuse tagamiseks peab märkide kontrastsus ja suurus olema reguleeritav, ekraanipilt peab olema püsiv ja vaba virvendustest ning kuvari kõrgus ja kaldenurk olema muudetavad.

Tools valikul kuvariga tööks peab eelkõige hindama tooli sobivust töötajale, kes seda kasutama hakkab. Töötaja kehaosade mõõtmed määravad tooli erinevate osade reguleerimisvahemikud. Kui tooli ei saa sobivalt reguleerida tekitab see ebamugavust, rahulolematust ja lihasväsimust. Kui viimasest ei taastata tekivad pikema aja jooksul valud ja haigestumine. Istme kõrgus peab olema reguleeritav ning seljatoe asend ja kaldenurk muudetavad. Reguleerimismehhanismide lihtne käsitlemine istesendist võimaldab tooli osade asendit hõlpsamalt ja kiiremini muuta. Enne tooli ostma minemist tuleks välja selgitada laua kõrgus ja reguleerimisvõimalused. Laua kõrgusest sõltub istme reguleerimisvahemiku vajadus. Üldjuhul reguleeritakse istme kõrgus selliseks, et istesendis oleva töötaja küünarnukk

asetseks klaviatuuriga ühel tasapinnal või veidi madalamal. Kui laud on sobival kõrgusel, siis enamikel juhtudel on istme sobivaim kõrgus töötaja põlveõndla kõrguse lähedal põrandale toetatud täistallal. Jalatoe vajaduse tingib põlveõndlast kõrgemale reguleeritud iste. Lülisambale mõjuv minimaalne koormus tagatakse seljatoe ja istme vahelise kaldenurgaga 100-110 kraadi. Tooli istme materjal peaks olema õhku läbilaskev ja hõõrdumistakistusega, mis võimaldab istumisasendis püsida istme kergelt ettekallutatud asendis. Nii vajatakse minimaalselt lihasjõudu asendi säilitamiseks või muutmiseks ning verevarustus tagumistes reielihastes on vähem takistatud. Tooli seljatoe ülesanne on toetada nimmepiirkonda. Toetatud istesendis jääb põlveõndlate ja istme vahele vähemalt kahe sõrme pikkuse jagu ruumi. Kui alaselga toetavas asendis on istme esiserv vastu põlveõnnalt, tuleb tooli reguleerida või valida sobivam tool.

Käetugedele käsivarte või küünarnukkide toetamisel ei tohi õlad olla tõstetud. Kui muud reguleerimised on tehtud, võivad tooli käetoed takistada tooli lauale lähedale liikumist. Lauast liialt kaugemasuvas töötaja asendit iseloomustavad sageli ettevõlvunud õlad, etteulatuv pea ja keha. Kui randmeid ja käsivarsi on võimalik mujale toetada ning käetoed takistavad tooli liikumist, siis võiks kaaluda käetugede eemaldamist.

Nii vähene, pimestav kui ka liigne valgustus väsitab töötaja silmi. Töötamiskoht tuleb kujundada selliselt, et valgusallikad ei asetse töötaja otseses vaateväljas ega halvenda kuva kvaliteeti. Akendel ja katuseakendel peab olema valgust reguleeriv kate. Arvestades töö iseloomu ja töötaja nägemisteravust, peavad üld- ja kohtvalgustusega olema loodud piisav tööpinna valgustus ja töötaja nägemisväljas olevate pindade kontrastsus. Valgusallika võimalik peegeldumine kuvariekraanile peab olema välistatud. Keskendumist või suhtlemist häirivat taustmüra ning seadmetest tulenevat müra tuleb samuti vähendada. Tööruumi õhutemperatuur ja -niiskus ning õhu liikumise kiirus peab olema tööülesande täitmiseks sobiv ning tagada tuleb töökohtade varustus värske õhuga.

Tervisekontroll – prillide kompenseerimine

Töötaja tervisekontroll hõlmab silmade ja nägemise ning luu- ja lihaskonna seisundi kontrolli. Esmane kontroll toimub tööle asumise esimese kuu jooksul ning edaspidi korraldatakse see viimase tervisekontrolli otsuses märgitud ajal. Kui töötajal tekivad kuvariga töötamisest luu- ja lihaskonna vaevused või nägemishäired varem, tuleb tervisekontrollile töötaja koheselt suunata. Töötervishoiuarst saab hinnata töötaja tervise seisundit ja töökeskkonna või töökorralduse sobivust töötajale ning vajadusel teha ettepanekuid muudatusteks.

Kui töötaja nägemisteravus on tööandja juures töötamise tõttu halvenenud, peab tööandja hankima töötajale kuvariga tööks ettenähtud prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid või kokkuleppel töötajaga hüvitama nende maksumuse. Selleks saab töötaja arstilt tõendi ning esitab viimase tööandjale. Kui nägemisteravuse langus tuvastatakse peale esimese kuu jooksul läbiviidud tervisekontrolli, siis üldjuhul ei ole nägemisteravus selle tööandja juures töötamise tõttu halvenenud. Prillide hankimise või töötajaga kokkuleppel hüvitamise kohustus tekib tööandjal siiski.

Öötöö

Mitmete tegevusalade töötajad peavad töötama öösiti. Selline töökorraldus segab inimese tavapärasest päevarütmist ja piirab teatud määral tema tegevusi, näiteks ühistegevusi perega mil teised pereliikmed on päeval tegusad ja öösel magavad. Öötöö põhjustab tihti liigset väsimust ning mõjutab inimese bioloogilisi protsesse, soodustades tervisekahjustusi. Öötöötajatel on rohkem toitumis- ja magamishäireid. Olgu siinkohal esiletõstetud, et inimene vajab taastumiseks kvaliteetset und keskmiselt 7-8 tundi ööpäevas piisava värske õhuga ning jahedamapoolse temperatuuriga ruumis. Mitmed uuringud on kinnitanud, et öötöö mõjub kantserogeenselt ehk vähki tekitavalt ning võib põhjustada psühholoogilisi häireid, näiteks stressi ja depressiooni. Öötööd seostatakse naistel suurenenud rinnavähi riskiga, pikad töötunnid ja suur töökoormus suurendavad riski haigestuda südame-veresoonkonnahaigustesse, mis võivad halvemal juhul lõppeda töötaja surmaga.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on tööandja kohustatud öötöötajatele korraldama tervisekontrolli nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal ning kandma sellega seotud kulud. Tööandja peab pidama öötöö kohta eraldi arvestust ning saatma töötaja tervisekontrolli veel enne öötöötajana tööle asumist. Üldreeglina ei tohi öötöötaja tööaeg kesta keskmiselt üle kaheksa tunni 24tunnise ajavahemiku jooksul. Teatud tingimuste täitmisel võimaldab töölepinguseadus erandeid.

Tervisekontroll

Tööandja peab korraldama tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad. Antud tervisekontrolli eesmärk on varakult avastada ja ennetada töökeskkonna ohuteguri kahjulikku mõju töötaja tervisele. Tervisekontrolli käigus hinnatakse töötaja tervise seisundit ja sellest lähtuvalt töötingimuste sobivust töötajale.

Tervisekontrolli mõistet kasutatakse laialdaselt, töötervishoiu ja tööohutuse mõistes räägime tervisekontrollist, mis keskendub inimese tervisele töötaja rollis. Sellist tervisekontrolli teevad vaid töötervishoiuarstid, kes on spetsialiseerunud just töötajate tervise jälgimisele tööprotsessis. Asjaolu, et töötaja käib ise perearsti ja muude eriarstide juures, ei vabasta tööandjat tervisekontrolli korraldamise kohustusest. Töötajate tervisekontrollist räägib ka nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus, kuid selle tervisekontrolli sisu ja eesmärk ei ole samastatav töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tuleneva tervisekontrolliga. Seaduse nimest ka tulenevalt on selle tervisekontrolli eesmärk nakkushaiguste ennetamine ja selle tegemine on vajalik vaid teatud ametite puhul, näiteks toidu ja joogivett käitlevad töötajad, majutusasutuste teenindustöötajad, laste ja noorukitega vahetult kokku puutuvad töötajad, tervishoiutöötajad. Nakkushaiguste suhtes tervisekontrolli läbimise kohta väljastatakse tervisetõend, mis ei ole sama, mis on tervisekontrolli otsus.

Töötaja tervisekontrolli saatmise aluseks on töökeskkonna riskianalüüs, millest peab selguma töötaja kokkupuude tervist ohustavate teguritega. See tähendab, et tööandjal tuleb läbi viia töökeskkonna riskianalüüs, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele. Riskide hindamisel on oluline lähtuda mitte üksnes ohuteguri esinemisest vaid tähtis on läbi mõelda ka ohuteguriga võimaliku kokkupuute tõenäosus, ajaline kestvus ning sellega seotud rakendatavad ennetusmeetmed. Riskianalüüsi läbi viimisel ja tervisekontrolli korraldamisel tuleb arvesse võtta, et töötaja tervisele võivad olulist mõju avaldada järgmised ohutegurid:

Füüsilised ohutegurid

- Kokkupuude müraga (näiteks kokkupuude mürarikaste seadmetega). Audiomeetrilise uuringu peavad läbima tervisekontrollis töötajad, kes puutuvad kokku suurema müratasemega kui 80 dB(A).
- Kokkupuude vibratsiooniga – nii üldvibratsiooni kui kohtvibratsiooniga (näiteks kokkupuude vibratsiooni tekitavate seadmetega)
- Töötamine külmas või palavas.
- Kokkupuude ioniseeriva kiirgusega – röntgenkiirgusega, radioaktiivse kiirgusega.
- Kokkupuude mitteioniseeriva kiirgusega – elektromagnetkiirgus, ultraviolettkiirgus, infrapunakiirgus, laserkiirgus.

Keemilised ohutegurid

- Kokkupuude ohtlike kemikaalidega – kemikaalidega seotud konkreetsed ohud tuleb välja selgitada kemikaali pakendi märgistuse ja kemikaali ohutuskaardi abil.
- Kokkupuude biotsiidide, vähiravimite, anesteesiagaaside ja antibiootikumidega lahustena.
- Kokkupuude ohtliku tolmuga – näiteks metalli-, tsemendi-, põlevkivi-, tahma-, asbesti-, puidu-, puuvilla- ja jahutolmuga.
- Kokkupuude plii ja selle ühenditega.

Bioloogilised ohutegurid

- Kokkupuude bakterite, viiruste, seente, rakukultuuride, inimese endoparasiitide ja muude bioloogiliselt aktiivsete ainetega, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust. Bioloogilised ohutegurid on jagatud vastavalt nende nakatumisvõimele nelja ohurühma, millest 2., 3. ja 4. ohurühm põhjustavad inimese haigestumist.

Füsioloogilised ohutegurid

- Raskuste käisitsi teisaldamine mõõdukal, suurel ja liiga suurel koormusel (riskihinne üle 10).
- Üleväsimust põhjustavad sundasendid ja sundliigutused, sh sama tüüpi liigutuste kordumine.

Töölaad

- Üle 50 % tööajast kuvariga töö
- Töötamine öisel ajal, öötöötaja – st töötaja, kes töötab ööajal (kell 22.00 – 6.00) vähemalt 3 tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast.

Ohutegurite mõju töötaja tervisele ei tohi alahinnata. Näiteks hinnatakse töös esinevaid sundasendite ja korduvate samatüüpi liigutustega seotud riske tihti väiksemana kui need tegelikkuses on. Kutsehaigestumistest on aga enim seotud luu- ja lihaskonnaga, mis on tingitud just töökeskkonna füsioloogilisest ohutegurist. Sund- ja ebanugavad tööasendid ning korduvad liigutused koormavad organismi ja põhjustavad ülepinget.

Tervisekontrolli korraldamiseks tuleb tööandjal töötervishoiuarstile edastada töökeskkonna riskianalüüs (sh ohutegurite mõõtmise protokoll, kui see on olemas), tervisekontrolli saadetud töötajate nimekiri, kus on kirjeldatud töötajate kokkupuude töökeskkonnas esinevate ohuteguritega ja tööstaaž konkreetses ametis ning eelmised tervisekontrolli otsused, kui need on olemas. Töötervishoiuarsti ülesanne on tutvuda reaalse töökeskkonnaga ja tööandja poolt edastatud dokumentidega enne tervisekontrolli, et tal oleks võimalik analüüsida töötaja tervist lähtudes konkreetsest töökeskkonnast ja töötingimustest. Tervisekontrolli tegemise aluseks ei saa võtta üksnes tegevusalast tulenevaid põhiriske, sest sarnane tööiseloome ei tähenda identseid töövahendeid, tehnoloogiat, töökeskkonda ja töötingimusi. Töötervishoiuarsti ülesandeks on olla tööandjale partneriks – st lisaks töötajate tervisekontrollimisele anda tööandjale konsultatsiooni seoses tänase töökeskkonna ja – tingimustega ning soovitada parendustegevusi. Kui töötervishoiuarst ei ole konkreetse ettevõtte töökeskkonnaga tuttav, siis on teostatav tervisekontroll pealiskaudne ja arsti tagasiside üldine.

Tervisekontrolli käigus teostatavad uuringud on seotud töökeskkonna riskidega. Näiteks, kui töötaja puutub töökeskkonnas kokku müraga, siis tehakse talle tervisekontrollis ühe protseduurina audiomeetriline uuring ehk kuulmistest.

Tervisekontroll korraldatakse tööajal ja tööandja kulul, seda nii esmase kui ka perioodilise tervisekontrolli puhul. Töötaja ei pea tervisekontrolli minema tema jaoks vabal päeval. Uute töötajate puhul tuleb tervisekontroll korraldada nende tööle asumise esimese kuu jooksul (esmane tervisekontroll). Esmane tervisekontroll annab tööandjale vajaliku info töökeskkonna ja konkreetse töötaja sobivuse kohta, võimalike piirangute ja töökoha kohandamise vajaduste kohta. Öötöötajale tuleb esmane tervisekontroll korraldada enne öötööle asumist. Öötöötaja on töötaja, kes töötab ööajal (kell 22.00 – 6.00) vähemalt 3 tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast. Kuna öötöö on oluline terviserisk, mis on osade tervise seisundite tõttu välistatud, siis peab tööandja läbi tervisekontrolli korraldamise esmalt veenduma, kas töötaja ikka tohib ööajal töötada.

Järgmise tervisekontrolli aja määrab töötervishoiuarst tervisekontrolli otsusel. Perioodiliste tervisekontrollide maksimaalne vaheaeg on kolm aastat (alaealiste töötajate puhul kaks aastat). Tervisekontrolli sageduse määramisel lähtub töötervishoiuarst töökeskkonna riskidest ja töötaja

tervislikust seisundist. Tööandja kohustus on korraldada töötajate perioodilist tervisekontrolli vastavalt töötervishoiuarsti poolt määratud sagedusele.

Kui tööandja saadab töötaja tervisekontrolli, siis ei ole töötajal õigust keelduda tervisekontrolli minemisest. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus paneb töötajale kohustuse läbida tööandja poolt korraldatud tervisekontroll. Samuti ei ole lubatud tööandjal ja töötajal sõlmida omavahelist kokkulepet, kus töötaja ei taha tervisekontrolli minna ja tööandja selle tõttu tervisekontrolli ei korralda.

Enne töötervishoiuarsti juurde minekut tuleb töötajal täita tervisedeklaratsioon. Tihti edastab töötajatele tervisedeklaratsiooni vormi tööandja, et töötajatel oleks see võimalik enne tervisekontrolli minekut ära täita. Antud deklaratsioonis on küsitud infot töötaja terviseandmete kohta. Töötaja poolt deklaratsioonis kirjeldatud andmed on seega konfidentsiaalsed – st tööandja ei tohi töötajate poolt täidetud deklaratsiooni oma kätte koguda, et neid töötervishoiuarstile edastada. Töötaja peab antud deklaratsiooni tervisekontrolli ise kaasa võtma ja arsti kätte andma.

Tervisekontrolli tulemusena koostab arst tervisekontrolli otsuse. Tervisekontrolli otsus edastatakse tööandjale ja otsuse vormil on kirjas üksnes, kas töötajale sobib ettevõtte töökeskkond ja töökorraldus ning vajadusel lisatud ettepanekud ja soovitusel muutusteks. Töötervishoiuarst ei väljasta töötaja terviseandmeid tööandjale. Terviseandmete kohta annab arst infot üksnes konkreetsele töötajale, st ta selgitab töötajale tehtud uuringute tulemusi, annab hinnangu terviseseisundile ja koostab tervisekontrolli otsuse tutvustades seda ka töötajale.

Tööandja peab töötervishoiuarsti poolt väljastatud otsust järgima. Kui töötervishoiuarst on otsustanud, et töötaja jaoks ei sobi konkreetne töökeskkond ja töökorraldus, siis ei tohi tööandja lubada töötajal antud töö jätkamist. Tööandja peab järgima ka piiranguid, mida töötervishoiuarst on seadnud, st millistel tingimustel töötaja tööd tohib või ei tohi teha. Näiteks võib olla otsus selline, et töötaja sobib töötama, kuid ei tohi tõsta raskusi korraka üle 10 kg. Sellisel juhul tuleb tööandjal arsti poolt kirjutatud piirangut arvestada ja töö ümber kujundada selliselt, et töötaja ei pea tõstma üle 10 kg kaaluvaid raskusi. Tervisekontrolli otsusel välja toodud ettepanekud on tööandja jaoks heaks nõuandeks, kuid nende täitmine ei ole kohustuslik. Töötervishoiuarst annab soovitusi eelkõige töötaja tervishoidu arvesse võttes, et ennetada tööga seotud haigestumisi ning säilitada töötaja töövõimet. Soovitusteks võib olla näiteks massaaž või taastusravi. Kui teenustega seotud soovitusel on konkreetselt sõnastatud – näiteks kahe kuu jooksul 10 korda õlavõõtme massaaž, saab tööandja võimaldada neid teenused töötajale erisoodustumaksu vabalt.

Tervisekontroll on kasulik nii tööandjale kui töötajale. Tervisekontrolli käigus saavad kasulikke teavet nii tööandja kui töötaja. Tööandja saab info kas ja mis tingimustel töötaja konkreetset tööd teha tohib ning mis vajaks töökeskkonnas parendamist. Töötaja saab töötervishoiuarstilt infot oma terviseseisundi kohta ning soovitusi, kuidas hoiduda võimalikest terviseprobleemidest - sh probleemidest, mis ei ole tööst põhjustatud.

Kui töötaja ei ole töötervishoiuarsti arvamuse ja tervisekontrolli otsusega nõus, siis tuleks töötajal täpsemate selgituste saamiseks pöörduda konkreetse arsti poole, kes otsuse tegi. Kui töötaja ei ole siiski arsti otsuse ja põhjendustega nõus, siis on tal õigus pöörduda sotsiaalministeeriumi juures tegutseva tervishoiuteenuste kvaliteedi ekspertkomisjoni poole, kes hindab, kas arst on otsuse teinud põhjendatult ja vastavalt heale tavale. Töötajal on võimalus pöörduda antud probleemiga ka kohtusse. Tööandjal ja töötajal on kokkuleppel võimalus korraldada uus tervisekontroll teise töötervishoiuarsti juures, et saada teise arsti arvamus. Kui teise töötervishoiuarsti arvamus ühtib esimesega, siis pole tervisekontrolli otsuse sisus põhjust kahelda. Kui teise töötervishoiuarsti arvamus ei ole aga esimesega sama, siis tekib tööandja jaoks võrdlemisi keerukas situatsioon. Tööandjal on valikut kahe erineva otsuse vahel üsna keerukas põhjendada, sest tal puudub info, mille põhjal on arstid oma otsused

teinud. Tööandja valik võib olla ka teatava riski võtmine, näiteks juhul kui hilisemalt selgub, et töötajale siiski ei sobi konkreetse töö tegemine ja selle tõttu on tal tekkinud tööga seotud haigestumine.

Tervisekontrolli otsuseid peab tööandja säilitama 10 aastat peale töötajaga töösuhte lõppemist. Tervisekontrolli otsuste säilitamise kohustus tuleneb sellest, et tööandjal võib tekkida kas töösuhte ajal või peale töösuhte lõppemist tervisekontrolli toimumise ja selle otsuse tõendamise vajadus (näiteks kui töötajal diagnoositakse tööst põhjustatud haigestumine). Töötervishoiuarst säilitab tervisekontrolli otsuseid ja sellega seotud andmeid 75 aastat, st hilisemates tervisekahjustusega seotud vaidlustes on võimalik arvesse võtta ka tervisekontrollides selgunut.

Töötaja töötas ühes kaupluses müüja-kassapidajana. Oma töös puutus ta kokku sundasenditega, raskuste käsitsi teisaldamisega ja korduvate ühetaoliste liigutustega. Tööandja hindas, et nendest ohuteguritest tulenev risk töötaja tervisele on madal ja sellega seonduvalt ei pidanud vajalikuks võtta kasutusele meetmeid riski vähendamiseks (näiteks ei võimaldanud töövõtete vaheldumist ega lühikesi puhkepause taastumiseks). Muuhulgas ei pidanud tööandja vajalikuks korraldada töötajale ka tervisekontrolli. Töötajal tekkisid järk-järgult tervisevaevused ja üheksandal tööaastal diagnoositi tal kutsehaigestumine – karpaalkanali sündroom mõlemal käel. Haigestumist põhjustasid käte koormus ja pinged ning korduvad ühetaolised liigutused, mille mõju oli tööandja riskianalüüsi käigus alahinnanud. Kui tööandja oleks töötaja saatnud õigeaegselt ja perioodiliselt tervisekontrolli, siis oleks töötervishoiuarst saanud teha tööandjale ettepaneku töötingimuste muutmiseks. Seeläbi oleks saanud antud kutsehaigestumist ennetada.

Isikukaitsevahendid

Isikukaitsevahend tähendab inimese seljas, peas, jalas või käes kantavat või hoitavat vahendit, mis on konstrueeritud ja valmistatud inimese kaitsmiseks tema elu ja tervist ohustava teguri eest. Tööandja peab varustama töötajad isikukaitsevahenditega, kui õnnetuse või haigestumise ohtu töökohas ei saa vältida ega piirata tehniliste ühiskaitsevahendite või töökorraldusabinõudega. Isikukaitsevahendid tuleb võtta kasutusele viimase lahendusena, kui muude abinõuete rakendamine pole võimalik või otstarbekas.

Isikukaitsevahendi valimine

Isikukaitsevahendi valimine peab olema tööandja teadlik tegevus. Riskianalüüsi käigus tuleb tööandjal välja selgitada töökeskkonnas esinevad ohutegurid, vajadusel korraldada ohutegurite parameetrite mõõtmine ning hinnata sellest lähtuvalt riske töötaja tervisele ja ohutusele. Teisisõnu tuleb esmalt tuvastada konkreetne probleem ja alles siis asuda seda sobivate meetmetega lahendama.

Seadmetega töötamisel aitab isikukaitsevahendit valida valmistaja koostatud kasutusjuhend, kus kirjeldatakse, millised isikukaitsevahendid on konkreetse seadmega töötamiseks vajalikud. Sama kehtib ohtlike kemikaalide puhul: kemikaali tootja kirjeldab konkreetse isikukaitsevahendi vajaduse ohutuskaardil. Kui tootja on seadme või kemikaaliga töötamiseks ette näinud isikukaitsevahendi, peab tööandja selle töötajale ka võimaldama.

Tööandja peab hoolitsema selle eest, et isikukaitsevahend:

- vastaks täielikult kaitsevajadusele;
- ei põhjustaks kandjale liigset koormust ega vähendaks töötaja nägemist või kuulmist korrigeerivate vahendite toimet;
- sobiks kasutajale;
- sobiks kasutamiseks antud tööoludes;
- vastaks ergonoomianõuetele ning oleks kooskõlas töötaja terviseseisundiga.

Isikukaitsevahendi valikul on vaja hoolikalt läbi mõelda, kes ja millise töö tegemiseks seda kasutama hakkab. Kui näiteks selgub kaitseprillide vajadus, siis lihtsalt mingisuguste prillide soetamine ei pruugi tagada töötajale sobivust ja vajalikku kaitset. Enne prillide ostu tuleb analüüsida, kas nende kaitseomadused vastavad tehtavale tööle ning kas need sobivad konkreetsesse töökeskkonda (prillide udustumise võimalus, päikesekiirgus) ja konkreetsele töötajale (füsioloogiline sobivus, kas töötaja on prillikandja?). Kui töökohal toimib mitu ohutegurit, mille tõttu on vaja kasutada rohkem kui üht isikukaitsevahendit, peavad need vahendid omavahel ka sobima.

Soovitav on isikukaitsevahendite valimisel konsulteerida töötajatega, kes neid kasutavad. Tuleks hinnata, kas väljastatud isikukaitsevahendid on sobiva suurusega, kas nendega ollakse rahul ning kas samal ajal kasutatavad isikukaitsevahendid sobivad koos kasutamiseks. Kindlasti ei tohi leppida olukorraga, kus töötaja ei kasuta mõnda isikukaitsevahendit, sest see näiteks määrduv või kulub kiiresti (prillid vms).

Mitu töötajat võib kasutada ühte ja sama isikukaitsevahendit, kui tööandja on taganud abinõud nende puhastamiseks ja desinfitseerimiseks enne iga järgnevat kasutajat. Samas ei ole mõeldav, et mitu töötajat kasutab samu ühekordseid tolumumaski ja kõrvatroppe.

Ohualade märgistamine

Selleks, et töötaja teaks, et tal on isikukaitsevahendi kasutamise kohustus peab tööandja märgistama asjakohaste ohutusmärkidega need töökoha ohualad, kus tuleb kasutada isikukaitsevahendit. Märgistuselt peab saama välja lugeda, kus on oht, millise ohuga on tegu ja millist isikukaitsevahendit kasutama peab. Ohumärguanded paigutatakse nähtavale, hästi valgustatud kohale, vaatenurga suhtes sobivale kõrgusele, ohuala sissepääsu juurde või ohuallikale eriomase ohu korral ohuallika juurde.

Töökeskkonnavoliniku kohustus on jälgida, et töötajad oleks varustatud otstarbekohaste ja töökorras isikukaitsevahenditega. Tuvastatud puudustest peab töökeskkonnavolinik teavitama töökeskkonnaspetsialisti või struktuuriüksuse juhti, et nad saaks puudused kõrvaldada. Kuna töökeskkonnavolinik on töötajate esindaja ja üks töötajate hulgast, lisaks saanud töökeskkonna teemal koolitust, on isikukaitsevahenditega seotud küsimuste korral töötajatel asjakohane suhelda just temaga.

Isikukaitsevahendit ostes peab poest kaasa saama isikukaitsevahendi kasutusjuhendi. Töötaja on kohustatud kasutama isikukaitsevahendit kasutusjuhendi ja tööandja juhiste kohaselt. Selle kontrollimise kohustus lasub tööandjal. Kasutusjuhendis on valmistaja määranud isikukaitsevahendi regulaarse kontrolli ja hoolduse korra. Kasutusjuhend on aluseks töötajate isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppele. Isikukaitsevahendite väljastamisel töötajatele tuleb korraldada isikukaitsevahendite kasutamise väljaõpe, mis vajadusel hõlmab näitlikku kasutamist.

Töötajat tuleb teavitada terviseriskidest, mis võivad kaasnedä isikukaitsevahendi kasutamata jätmisega. Väljaõpet korraldades tuleb arvestada isikukaitsevahendite kasutusjuhendeid, isikukaitsevahendite kasutamise korda ettevõttes ja riskianalüüsi tulemusi. Töötaja peab saama juhised isikukaitsevahendite regulaarseks kontrollimiseks ja hooldamiseks. Väljaõppe käigus

on vaja töötajaid teavitada, kus ja millistes tingimustes tuleb isikukaitsevahendeid hoida, ka pärast tööpäeva lõppu. Kui asjaolud nõuavad, et sama isikukaitsevahendit kasutab mitu töötajat, tuleb teavet anda abinõudest, mille rakendamisel ei teki kasutajatel tervise- või hügieeniprobleeme.

Vajadusel peab väljaõppe korraldamisse kaasama spetsialistid väljastpoolt ettevõtet, eriti juhul, kui vastavat liiki isikukaitsevahend võetakse kasutusele esimest korda. Näiteks kukkumiskaitsevahendite kasutamine nõuab nii häid teoreetilisi teadmisi kui ka praktilisi oskusi ning ettevõttes ei pruugi olla töötajat, kes suudaks teisi töötajaid välja õpetada. Seetõttu on igati mõistlik korraldada kukkumiskaitsevahendeid kasutavatele töötajatele koolitus, kaasates spetsialisti väljastpoolt ettevõtet.

Töötaja tööülesandeks oli desinfitseerimine naatriumhüdroksiidi (seebikivi) lahusega. Desinfitseerimislahuse saamiseks oli vaja lahustada tahke naatriumhüdroksiid veega. Lahuse valamisel desinfitseerimissüsteemi libises ämber libedate kinnaste tõttu töötajal käest ja lahus loksus käele ning voolas kindasse. Töötajale oli väljastatud isikukaitsevahendid kummikindad, kummikud ja kummipõll. Juhendamine ja väljaõpe oli läbi viidud.

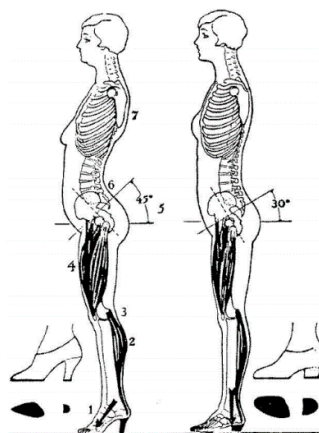
Töötajale ei olnud läbi viidud juhendamist isikukaitsevahendite kasutamise kohta – kui panna kindad varrukate peale on võimalik, et kemikaal voolab varrukasse, kui aga panna varrukad kindade peale ei ole kemikaalil võimalik kindasse voolata. Oluline on, et kasutataval riietusel oleksid varrukasuud kummiga (tihedalt ümber käe).

Tööriietus ja -jalanõud

Töökeskonna ohuteguri eest töötajate kaitsmiseks ettenähtud isikukaitseriietusest või jalanõudest (sealhulgas keevitaja riietusest ja turvajalanõudest) siinkohal juttu ei tule. Kirjeldame ettevõtetes sõltuvalt töö laadist töötajatele ette nähtud riietuse valikust ja hooldamisest. Valikul tasub tähelepanu pöörata nii mugavusele, väljanägemisele kui ka arvestada kasutusolusid ja töö laadi. Näiteks köögitöötajatele on omane sagedane viibimine kuuma pliidi, ahju läheduses ja tavapärasest kõrgema õhuniiskuse tingimustes ning pidev kehaline liikumine esitab tööriietuse valimisele väljakutse. Valikut tehes on soovitatav eelkõige arvestada töötajate ettepanekutega ning konsulteerida müüjatega. Vanasõnast – üheksa korda mõõda, üks kord lõika – tasub juhinduda. Soovitus on üksikul töötajal proovida riietust tavapärastes tingimustes ja ettenähtud füüsilise koormusega töötamisel. Kui riietus on sobiv, võib need muretseda kõigile töötajatele. Vahetevahel on töötajal vajalik viibida kauba vastuvõtmisel või täita muid tööülesandeid väljas, kus ilmastikutingimused võivad põhjustada haigestumist. Sellisteks puhkudeks tuleb töötaja samuti varustada sobiliku riietusega.

Töötajad kaebavad soojusliku mugavustunde üle enamasti kuuma suvepäeval või mõni aeg kestnud leitsaku korral. Peale üldise soojusliku sisekeskkonna mõjutavad inimese soojuslikku mugavustunnet riietuse soojustakistus ja veeauru takistus. Inimese soojuseritus oleneb füüsilisest koormusest ning viimast tasub riietuse valikul arvestada. Hooldage riietust vastavalt hooldusjuhendile, sest ebaõige hooldus võib oluliselt vähendada tekstiili soojustakistust.

Sageli ei pöörata tähelepanu töö kasutatavatele jalanõudele, vaid võimaldatakse tööülesannete täitmisel isiklike jalanõusid kasutada. Kui töö on seotud pideva käimise või seismisega, võib vale tööjalats põhjustada muutusi põialuudes ning põia risti- ja pikivõlvi lamenumist. Muutused põidades tekitavad selja- ja jalavalusid ning võivad põhjustada luulisi muutusi lülisambas. Levinud kutsehaigus, mis on põhjustatud pidevast püstiasendis töötamisest, on dorsalgia ehk seljavalud. Seistes ja liikudes töötamisel on väga oluline valida tööjalatsid, mis on madala kontsaga, suure toetuspinnaga päkale ja kannale, ei pigista ega pane jalgu higistama. Erinevates allikates on toodud erinevaid kontsakõrguse soovitusi, milledest soovitame 2-3 cm. Väga õhukese tallaga jalanõude kasutamisel ei summuta tald kõndimisel tekkivat kannalööki. Selliste jalanõude pikaajaline kasutamine või põhjustada liigeste põletikku. Tööjalanõude valimisel tuleb lähtuda nende individuaalsest sobivusest töötajale. Ka väliterritooriumil tööülesannete täitmiseks on vajalik väljastada sobivad jalanõud. Mõistlik on töötajale võimaldada jalanõude valimine ja proovimine kaupluses, mida paljud ettevõtted ka nii korraldanud on.



Joonis 2. Madala kontsaga jalanõudega on toetuspind suurem ja jalad väsivad vähem.

Arvestuse pidamine

Tööandja on kohustatud pidama töötajatele väljastatud isikukaitsevahendite üle arvestust. See annab tööandjale ülevaate töötajatele soetatud isikukaitsevahenditest, nende kasutusajast ja sellest, kellele need on väljastatud. Arvestuse pidamine annab tööandjale võimaluse hilisemalt näiteks kutsehaigestumise diagnoosimisel, tõendada, et töötajale oli asjakohane isikukaitsevahend väljastatud.

Arvestuse pidamisel on soovitatav üles märkida järgnevad andmed:

- kellele isikukaitsevahend väljastati;
- mis liiki ja tüüpi isikukaitsevahend on väljastatud;
- millal isikukaitsevahend väljastati;
- töötaja allkiri isikukaitsevahendi vastuvõtmise kohta;
- isikukaitsevahendi kasutamise tähtaeg.

Ühekordseks kasutamiseks mõeldud isikukaitsevahendite väljastamisel suure pakendina (nt 50 tolumumaskist koosnev pakk) on aktsepteeritav isikukaitsevahendite arvestuses üksnes esmase tolumumaski väljastamise fikseerimine. Iga järgneva tolumumaski väljavõtmist suuremast pakist eraldi fikseerida ei ole vaja. Näiteks märgitakse arvestusse, et lihvimistsehhi väljastati 23. aprillil 2015 üks pakk (50 tk) tolumumaski.

Isikukaitsevahendeid tuleb valmistaja kasutusjuhendi järgi regulaarselt kontrollida ja puhastada. Üldjuhul määrab valmistaja, milliste puhastusvahenditega ja kui sagedasti tuleb isikukaitsevahendeid puhastada. Tööandja peab tagama selleks sobivad tingimused ja vahendid. Teatud isikukaitsevahendeid peab regulaarselt kontrollima valmistaja antud juhiste kohaselt selleks pädev isik. Sellised isikukaitsevahendid on eelkõige kukkumiskaitsevahendid ja korduvaks kasutamiseks mõeldud hingamisteede kaitsevahendid, sh maskid.

Hoiukoht

Isikukaitsevahendeid peab hoidma kohas, kus nad on kaitstud kahjustuste ja määrdumise eest ajal, kui neid ei kasutata. Nii kestavad nad kauem ja tagavad vajaliku kaitsetaseme. Hoiukohaks võib olla nii eraldi sisustatud ruum kui ka selleks ette nähtud suletav hoiukapp töökoha lähedal. Isikukaitsevahendi hoiukohaks võib olla ka töötajate riietusruum. Oluline on seejuures tagada võimalus

isikukaitsevahendeid hooldada ja puhastada. Kõrvaklappide jätmise tolmusesse keskkonda põhjustab nende kiirema kulumise ja klapimaterjali elastsuse vähenemise, mis on tähtis kuulmiskanalite katmisel. Sobiv hoiukoht väldib isikukaitsevahendite enneaegset kulumist.

Tööandja on kohustatud enne kasutusaja lõppu omal kulul parandama või asendama kõlbmatuks muutunud isikukaitsevahendi. Informatsiooni isikukaitsevahendi kasutustähtaja kohta saab valmistaja kasutusjuhendist. Tähtaegade lihtsamaks jälgimiseks tuleb need märkida isikukaitsevahendite arvestusse. Kui isikukaitsevahend koosneb mitmest osast, peab kasutustähtaegu jälgima kõikide osade puhul eraldi. Näiteks gaasimaskil on maski kasutamise tähtaeg üks ja filtrite kasutamise tähtaeg hoopis teine.

Kasutamise kontrollimine

Töötaja on kohustatud kasutama talle väljastatud isikukaitsevahendeid vastavalt kasutusjuhendile ja tööandja antud juhiste ning hoidma neid töökorras. Hoolimata sellest, et töötajal on seadusest tulenev kohustus talle väljastatud isikukaitsevahendit nõuetekohaselt kasutada, on samal ajal tööandjal kohustus tagada, et isikukaitsevahendit kasutataks valmistaja antud kasutusjuhendi kohaselt, alates ohtliku töö algusest kuni töö lõpetamiseni ning kontrollima selle kasutamist. See tähendab, et tööandja peab kontrollima, et töötajad neile väljastatud isikukaitsevahendeid kasutaksid õigesti kogu ohtliku töö vältel. Samuti peab tööandja veenduda, et isikukaitsevahendeid kasutatakse õigesti. Näiteks kui panna kiiver pähe tagurpidi ei pruugi kiiver kaitsta otsaette saadava löögi eest.

Kui tööandja või töötaja vahetu juht näeb, et töötajad ei kasuta isikukaitsevahendeid või ei kasuta isikukaitsevahendeid õigesti tuleb sellisele käitumisele koheselt reageerida sest vastasel juhul jääb töötajale mulje, et ettevõttes on lubatud töötada ilma isikukaitsevahenditeta. Juhul, kui töötaja hoolimata märkustest ikkagi ei hakka isikukaitsevahendit kasutama on tööandjal võimalik teha töötajale hoiatus, milles tuua ära, et ettevõttes ei ole aktsepteeriv töötada ilma ettenähtud isikukaitsevahenditeta. Kui töötaja ei hakka hoolimata hoiatusest isikukaitsevahendeid kasutama lõpetatakse tööleping töötajapoolse rikkumise tõttu.

Puhkepausid

Tööandja peab tööd korraldades arvestama isikukaitsevahendi kasutamisest tulenevat füüsilist või vaimset lisakoormust ning vajadusel nägema ette puhkepausid, kasutamise piirangud või muud abinõud töötaja töövõime säilitamiseks.

Kas töötaja saab keelduda isikukaitsevahendit kasutamast?

Tööinspeksioonilt on korduvalt küsitud, kas tööandja võib võtta töötajalt allkirja selle kohta, et töötaja keeldub isikukaitsevahendit kasutamast, ehk kas töötajale saab panna isiklikku vastutust töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Kindlasti on ka töötajal isiklik vastutus, aga see ei vabasta vastutusest tööandjat – ei saa kokku leppida, et nii tööandja kui ka töötaja rikuvad koos seadust, aga vastutab ainult töötaja. Tööandja ja töötaja ei saa omavahel sõlmida kokkulepet seaduse rikkumiseks. Kui töötaja keeldub temale väljastatud isikukaitsevahendist, tuleks leida talle sobiv isikukaitsevahend. Isikukaitsevahend peab sobima kasutajale, vastama ergonoomianõuetele ning olema kooskõlas töötaja terviseseisundiga. Sellises olukorras võib isikukaitsevahendi valikusse kaasata ka töötervishoiuarsti, kes konkreetse töötaja terviseseisundist lähtudes saab anda soovitusel sobivaima isikukaitsevahendi kasutamiseks. Näiteks kui koristaja on mingi kindla materjali suhtes allergiline, saab arst öelda, millist materjali tema nahk kannatab ja kas kasutada võib aluskinnast.

Viimase variandina võib tööandja kaaluda töösuhte lõpetamist pärast hoiatust. Nimelt võib tööandja töölepingu seaduse § 88 lõike 1 punkti 3 alusel töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlema poole huve järgides töösuhte jätkamist eeldada, eelkõige

siis, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi.

Juhendamine ja väljaõpe

Töötajate asjakohasel töötervishoiu- ja tööohutusalane juhendamine ning väljaõppel on ohutu töökeskkonna loomisel suur roll. See on ennetustegevuse vundamendiks, aidates vältida õnnetusi ning tööst põhjustatud haigestumiste ja kutsehaigestumiste teket ja süvenemist. Põhjalikult planeeritud ja asjatundlikult läbiviidud töötajate juhendamine ja väljaõpe soodustab ka töö efektiivsuse parendamist ja kulude kokkuhoidu. Juhendamine ja väljaõpe ei ole pelgalt formaalne tegevus nõ linnukese kirjasamiseks vaid aitab uuel töötajal elada sisse uude töökohta ning omandada kohe alguses õiged töövõtted ja harjumused. Samuti aitab korralikult dokumenteeritud juhendamine (nii kirjalikult vormistatud ohutusjuhend kui juhendamiste fikseerimine) vältida hilisemalt vaidlusi teemal, kas töötaja teadis kuidas ühte või teist tööoperatsiooni ohutult ja õigesti teha või mitte.

Töötajate juhendamine ja väljaõpe koosneb järgnevatest etappidest:

- Sissejuhatav juhendamine
- Esmane juhendamine töökohal
- Väljaõpe
- Täiendjuhendamine

Sissejuhatav juhendamine

Töötaja sissejuhatava juhendamise viib läbi töökeskkonnaspetsialist tööandja kinnitatud juhendi alusel enne töötaja tööle asumist. Sissejuhatav juhendamine annab uuele töötajale täpsemat infot millega ettevõtte tegeleb ning kuidas toimib ettevõtte töökorraldus.

Sissejuhatav juhendamine peab sisaldama:

- ettevõtte töökorralduse, sisekorraeeskirjade ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide tutvustamist;
- töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks rakendatavate abinõude tutvustamist;
- juhiseid käitumiseks õnnetusohu või tööõnnetuse korral;
- juhiseid keskkonna saastamisest hoidumiseks;
- töötaja kohustusi ja õigusi vastavalt õigusaktides sätestatule;
- töökeskkonnavoliniku, esmaabiandja ja tööinspeksiooni kohaliku asutuse kontaktandmete tutvustamist.

Esmajuhendamine töökohal

Esmane juhendamine viiakse läbi töötaja tulevasel töötamiskohal tööandja määratud pädeva isiku poolt. Esmajuhendamisel tutvustatakse uuele töötajale täpsemalt tema tööd ja töökohta ning selgitatakse kuidas ja milliste töövõtetega tuleb tööd teha nii, et töö tegemine ei ohustaks töötajat ennast ega kaastöötajaid.

Esmajuhendamisel tutvustatakse töötajale:

- tööandja koostatud ja kinnitatud ohutusjuhendeid tehtava töö või kasutatavate seadmete, masinate, tööriistade, veokite ja muude töövahendite kohta;
- töökeskkonna ohutegureid ja vajalike isikukaitsevahendite kasutamist;
- ergonoomiliselt õigeid tööasendeid ja -võtteid;
- töötaja töökorraldust;
- tule- ja elektriohutuspõhiste nõudeid;
- hädaabitelefoni, esmaabivahendite ja tulekustutusvahendite asukohta;
- töökohal kasutatavaid ohumärguandeid ning evakuatsioonipäasude ja -teede asukohta.

Peale juhendite uuele töötajale lugeda andmist võiks tähtsamad punktid juhenditest töötajale üle rääkida sest infot, mida töötaja esimesel tööpäeval läbi peab lugema on väga palju. Samuti võib töötajal tekkida küsimusi või ei saa ta täpselt juhendis kirjutatust aru. Sellisel juhul oleks abiks vestlus peal juhendite lugemist, kus töötaja saaks vastused tekkinud küsimustele.

Väljaõpe

Väljaõpe ohutute tövõtete omandamiseks korraldatakse töötajale pärast esmajuhendamist, vajadusel ka pärast täiendjuhendamist. Väljaõpe toimub tööajal tööandja poolt määratud spetsialisti või kogunud töötaja juhendamisel. Väljaõpetaja määramisel tuleb arvesse võtta, et töötajal, kes uut töötajat välja õpetab oleks õpetamiseks piisavalt aega. Võibolla ei ole kõige parem määrata välja õpetajaks tsehi meister, kelle ülesandeks on jälgida 25 inimese tööd ning lahendada tootmisprotsessi ettetulevad probleemid. Samuti peab uut töötajat väljaõpetav töötaja ise kinni pidama ohutusreeglitest nt kandma ettenähtud isikukaitsevahendeid, vastasel juhul tekib uuel töötajal ka tunne, et ohutusreeglid ei olegi täitmiseks mõeldud. Väljaõpetav töötaja peab olema piisavalt kannatlik, et uuele töötajale ohutud tövõttes selgeks õpetada, samuti peab ta olema julgustav ning soovima oma teadmisi jagada. Töötaja lubatakse iseseisvale tööle, kui juhendaja on veendunud, et töötaja tunneb töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ja oskab neid praktikas rakendada.

Väljaõppe käigus ei tule töötaja õpetada mitte ainult ohutuid tövõttes vaid ka viia vajadusel läbi isikukaitsevahendite näitlik kasutamist. Tundub lihtne, kuid kõrvatroppide kõrvapanek selliselt, et need ka töötaja kuulmist kaitseksid nõuab teadmisi ja oskuseid. Samuti on väljaõpe kindlasti vajalik hingamisteede kaitsevahendite kasutamiseks sest valesti paigaldatud isikukaitsevahend ei kaitse töötajat. Pigem tekitab turvalisuse illusiooni – töötaja arvab, et ta kasutab isikukaitsevahendit ja ohutegur ei kahjusta tema tervist – ning on selle tõttu vähem ettevaatlik. Erilist tähelepanu tuleb pöörata väljaõppe näiteks kukkumiskaitsevahendite õigele kasutamisele, et iseseisvale tööle lubatud töötaja tõesti oskaks praktikas kukkumiskaitsevahendeid õigesti kasutada. Kindlasti ei saa lugeda kukkumiskaitsevahendite puhul piisavaks ainult juhendamist kasutusjuhendi alusel, vaid vaja on läbi viia praktiline väljaõpe isikukaitsevahendi õigeks kasutamiseks.

Väljaõppe kestuse määrab tööandja sõltuvalt ameti- või kutseala spetsiifikast, keerukusest ning töö ohtlikkusest. Õigusaktist tulenevalt võib tööandja töötajale väljaõpet mitte korraldada, kui töötaja on töötanud eelnevalt samalaadset töö, tunneb ohutuid tövõttes või kui tema töö laad seda ei nõua. Kuid kuna kõik ettevõttes on erinevad ja ka kasutatavad tövõttes ei ole täpselt samad on siiski soovitatav väljaõpe viia läbi kõikidele töötajatele. Kogunud ja samalaadset tööd teinud töötajale on siis väljaõpe lühem ning võib piirduda paari tunni jooksul töökoha ja tövõttes tutvustamisega.

Täiendjuhendamine tuleb töötajale korraldada:

- uute töötervishoiu ja tööohutuse juhendite või õigusaktide kehtestamisel või kehtivate nõuete muutumisel;
- töökorralduse muutmisel või kui tema töös on olnud kolmest kuust pikem vaheaeg;
- tehnoloogia või tövõttes vahetamisel või uuendamisel;
- töötaja ümberpaigutamisel teisele tööle või tema tööülesannete olulisel muutumisel;
- kui töötaja rikkus tööohutusnõudeid nii, et see põhjustas või oleks võinud põhjustada tööõnnetuse;
- tööde või tegevuse puhul, mis ei kuulu töötaja töölepinguga määratud tööde või ametikohustuste hulka;
- kui struktuuriüksuse juht või töötaja ise peab seda vajalikuks;
- kui tööinspektor peab seda vajalikuks.

Perioodilist täiendjuhendamise korraldamist õigusaktid ei nõua, kuid soovi korral võib tööandja seda teha.

Juhendamiste registreerimine

Töötaja sissejuhata, esma- ja täiendjuhendamine, väljaõpe ning töötaja iseseisvale tööle lubamine registreeritakse sellekohases päevikus või andmebaasis, kuhu märgitakse:

- 1) juhendamise või väljaõppe kuupäev ja kestus;
- 2) juhendatava ja juhendaja ees- ja perekonnanimi ning amet;
- 3) struktuuriüksus, kuhu töötaja tööle suunati;
- 4) täiendjuhendamise põhjus;
- 5) töötajale tutvustatud juhendite ja õigusaktide nimetused;
- 6) iseseisvale tööle lubamise kuupäev.

Töötaja kinnitab juhendamist, väljaõpet ning iseseisvale tööle lubamist oma allkirjaga.

Ohutusjuhendid

Ettevõttes peavad olema ohutusjuhendid tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta. Töövahendite kohta koostatud ohutusjuhendid peavad arvesse võtma valmistaja antud kasutusjuhendit.

Kas koostada ohutusjuhendid seadmete põhiselt nt koostada ohutusjuhend pliidi kasutamiseks, ohutusjuhend ahju kasutamiseks ja ohutusjuhend noa kasutamiseks või koostada ohutusjuhend kokale, kus on kõik eelpooltoodud tegevuste ohutusnõuded kirjas on tööandja otsustada, kuid kõik tegevused ja töövahendid mida kasutatakse peavad olema ohutusjuhendis käsitletud.

Üldised ohutusjuhendid, mis on koostatud selliselt, et nad peaksid sobima paljudele erinevatele töödele ja töövahenditele, on head ohutusjuhendi koostamise algallikad, kuid neid tuleb kindlasti kohandada lähtuvalt konkreetsest tööst ja töövahendist.

Töövahendi kohta koostatud ohutusjuhendis peab kindlasti olema info töövahendi ohutust tagavate seadiste kohta. Kui on näiteks vaja kaitsekatteid reguleerida vastavalt töödeldavale materjalile tuleb ohutusjuhendis kirjeldada kuidas seda täpselt teha tuleb ja millise on lubatud ohutusvahemikud, samuti tuleb kirjeldada kuidas toimub seadme hädaseiskamine.

Lisaks peab ohutusjuhend sisaldama teavet ohtude ja ohuolukordade kohta, mis kaasnevad või võivad kaasneda töövahendi kasutamisega. Kui selle seadmega on juhtunud õnnetusi peaksid need olema ohutusjuhendis kajastatud. Samuti abinõud, mida tuleb rakendada töötajate ohutuse tagamiseks. Juhul, kui töötamiskoha läheduses on suurema ohuga töövahendeid, peab ka see olema ohutusjuhendis kajastatud (nt teostatakse vahetevahel üle tööpingi tõstetöid kraanaga). Ohutusjuhendis peavad olema kirjas juhiseid tegutsemiseks õnnetusohu või juhtunud õnnetuse korral.

Juhendamiste läbiviimine ja jälgimine, et töötaja oleks kasutatava töövahendi osas juhendatud võib olla keeruline, eriti kui töötaja kasutab mitmeid erinevaid töövahendeid ja teostab erinevaid tööoperatsioone. Sellisel juhul on oluline, et oleks lihtsalt jälgitav, milliseid töövahendeid töötaja kasutada võib ning milliseid mitte. Üks võimalikke lahendusi on töötaja tööle tulles teda juhendada kõikide võimalike kasutatavate töövahendite ohutusjuhendite alusel, kuid siin tuleb arvestada, et kui töötaja mingit kindlat seadet ei kasuta rohkem kui kolm kuud, tuleb talle läbi viia täiendjuhendamine. Samuti ei pruugi töötaja mäletada kõikidele töövahenditele kehtestatud ohutusnõudeid, kui ta ei hakka töövahendit peale juhendamist kasutama. Sissejuhataja ja esmase juhendamise käigus saadav infohulk on nagunii suur ja see info mida töötaja kohe praktikas kasutama ei hakka ununeb.

Üheks sisekontrolli osaks võiks olla ka jälgimine, et töötajad oleksid juhendatud kõikide tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta. Selleks, et sisekontrolli käigus kontrollida juhendamiste läbiviimist on abiks juhendite maatriks, kus ridades on toodud ametikohtade nimetused ja tulpades ohutusjuhendite nimetused ning iga ametikoha kohta on ära märgitud milliste juhendite alusel ametikohal töötav töötaja juhendatud peab olema. Sellise maatriksi alusel on lihtne kontrollida, et kõik töötajad oleksid kõikide vajalike juhendite alusel juhendatud.

Hea tavana kasutatakse töövahendite juurde nähtavale kohale lühijuhendite panemist, milles on ära toodud olulisemad punktid töövahendi kasutamise kohta.

Töökoht

Olme

Olmeruumid on töökohal asuvad riietus-, pesemis-, tualett-, puhke- ja einestamisruumid ning soojakud välitöödel. Missugused olmeruumid peavad töökohal olema, sõltub tehtavast tööst ja töökeskkonnast. Olmeruumide ehitamisel ja sisustamisel tuleb arvestada töötingimusi, töötajate arvu ja soolist koosseisu. Näiteks ei ole väikefirmas, milles tegeletakse nn kontoritööga, lisaks tualettruumile teised olmeruumid hädavajalikud. Kui aga tegemist on töötajate eririietust nõudva tegevusalaga, siis tuleb ettevõtte ruume planeerides mõelda ka riietus- ja pesemisruumidele, arvestades sealjuures seda, kas ettevõttes töötab nii mees- kui naistöötajaid. Olmeruumid peavad olema piisavalt valgustatud, neis tuleb tagada õhuvahetus ning tööandja peab korraldama ruumide koristamise vähemalt üks kord päevas. Olmeruumide temperatuur peab vastama nende kasutusotstarbele – näiteks pesemis- ja riietusruumide temperatuur peaks olema kõrgem kui puhkeruumides. Sobiva õhutemperatuuri valimisel tuleks arvestada töötajate soojusmugavust ning kõige lihtsamaks viisiks seda teada saada on küsida töötajate arvamust. Töötajatele peab olema töökohal tagatud nõuetele vastav kvaliteetne joogivesi ning kas ühekordsed või pestavad jooginõud. Joogivett võib pakkuda nii kraaniveena kui ka pudeliveena – oluline on selle kvaliteet.

Vajadust eraldi puhkeruumi järele hindab tööandja lähtudes töökeskkonnast ja töö laadist, arvestades sealjuures töötajate arvamusega. Puhkeruum peab olema piisavalt suur, arvestades töötajate arvu ning töökorraldust (kõik samaaegselt puhkepausile minevad töötajad peaksid saama puhkeruumis vabalt istuda). Puhkeruum tuleb sisustada laudade ja seljatugedega toolidega. Kui puhkeruumi ei looda, tuleb töötaja tervist ja ohutust silmas pidades puhkepausideks kohandada mõni muu ruum. Näiteks raske füüsilise töö puhul, mürarikas töökeskkonnas, kõrge või madala temperatuuri tingimustes töötamisel või ka klientidega suhtlemisel on vajalik tööst taastumiseks puhkepausideks ruum kohandada. Levinud on puhkenurgad kontorites – puudub küll eraldi puhkeruum kuid puhkepausideks on kohaldatud üks osa üldisest kontoriruumist. Puhkamiseks ettenähtud ruumis on suitsetamine keelatud.

Kõikidel töötajatel peab olema võimalus kasutada töökoha või riietus- ja pesemisruumi läheduses tualettruumi. Tavaliselt asub tualettruum tööandja enda ruumides kuid teatud juhtudel (nt väikesed kauplused kaubanduskeskuses, välitööd või ehitustööd) peab tööandja korraldama tualettruumi kasutamise teisiti - näiteks teisaldatava tualetina või läbi töökoha läheduses asuva avaliku tualettruumi kasutamise. Tualettruumis peab olema võimalus käte pesemiseks ja kuivatamiseks.

Sooja ja külma veega duššidega varustatud pesemisruumi kasutamine tuleb töötajatele võimaldada juhul, kui töö on füüsiliselt raske, tolmu-, määri-, seotud ohtlike kemikaalide või neid sisaldavate ainete kasutamisega või toimub kõrge temperatuuri tingimustes. Nõutud on, et pesemisruum asuks riietusruumi läheduses. Meestele ja naistele peavad olema eraldi pesemisruumid või korraldatud pesemisruumi kasutamine erineval ajal.

Riietusruum on vajalik, kui töötajad peavad töö tõttu kandma tööriietust. Riietusruumid peavad olema piisavalt ruumikad ning varustatud istmete ja lukustatavate kappidega. Kui töö on tolmune, määriv, seotud ohtlike kemikaalide või neid sisaldavate ainetega, siis peab töötaja tavariietuse kaitseks olema võimalik neid tööriietest eraldada eraldi kappi või kapiosasse. Meestele ja naistele peavad olema eraldi riietusruumid või korraldatud riietusruumi kasutamine eri aegadel – näiteks algab meeste töövahetus tund aega hiljem kui naistel ning vastavalt on kokku lepitud ka riietusruumi kasutamine eri aegadel. Kui töö tõttu on vaja niiskeid tööriideid, jalanõusid või rätikuid kuivatada, siis peab tööandja tagama, et töötajatel oleks võimalik kasutada hästiventileeritavat, piisava suurusega kuivatusruumi või –kappi. Sellest väljuv niiske õhk ei tohi sattuda muudesse ruumidesse. Kui riietusruum ei ole vajalik, tuleb luua koht üleriie hoidmiseks.

Ehitustöödel, maavarade kaevandamisel ja kalalaevel kehtivad olmeruumidele eraldi nõuded. Näiteks ehitusplatside olmeruumidena käsitletakse lisaks tavapärastele ruumidele ka soojakut ning nõutakse, et ehitusplatsile võimalikult lähedal asuvad olmeruumid peavad olema töötajatele kasutusvalmis enne ehitustööde algust. Kui ehitusplatsil ei ole riietusruumid töötajatele vajalikud, tuleb neile siiski tagada koht üleriie ning isiklike esemete hoidmiseks. Samuti peab tööandja pakkuma ruumi puhkamiseks ja einestamiseks ning kaasavõetud toidu säilitamiseks ja soojendamiseks (kui tööandja ise toitlustamist ei korralda). Erinõuded on kehtestatud ka töötajate majutamiseks ehitusplatsil, kui see on tööst tingituna vajalik. Kalalaevel nõutakse olmeruumide olemasolu korral, et need kaitseksid laevapere võimalikult palju ilmastiku, müra, vibratsiooni ja õõtsumise mõju eest ning sinna ei pääseks ebameeldivad lõhnad laeva teistest osadest. Olmeruumide temperatuur laevas peab jääma vahemikku 20-25 °C. Ruumide valgustus peab olema vähemalt 150 luksit ning iga koi kohal peab paiknema kohtvalgusti.

Töökoha/ruumi suurus

Töötamiskoht peab olema kujundatud nii, et töötaja saaks oma asendit muuta ja leida sobiva tööasendi. Töötamiskoha vaba ruumi suurus peab olema arvestatud nii, et töötaja saaks oma tööülesandeid piisava liikumisvabadusega täita. Juhul kui see ei ole võimalik töötamiskoha eritingimuste tõttu, tuleb töötajale ette näha piisav liikumisruum tema töötamiskoha läheduses.

Tööruumid peavad olema küllaldase kõrguse ja pindalaga, mis võimaldab töötajatel tervist kahjustamata oma tööd teha. Töötaja kohta peab tööruumis olema õhuruumi vähemalt 10 m³ (õhuruumi arvestamisel võetakse ruumi kõrgusest arvesse kuni 3,5 m). Ruumala leidmiseks tuleb mõõta ära ruumi pikkus, laius ja kõrgus ning need omavahel korrutada. Näiteks on tavapäraselt lae kõrguseks 2,5 meetrit, sellisel juhul on vaja minimaalselt põrandapinda töötaja kohta 2 meetrit korda 2 meetrit ehk siis 2*2*2,5= 10m³ õhuruumi töötaja kohta. Õigusaktis oleva 10m³ suuruse õhuruumi puhul on tegemist miinimumnõudega mitte soovitusliku sobiva tööruumi suurusega.

Kui kujutada ette põrandapinda, mille suurus on 2*2 meetrit, siis on tegemist ikkagi suhteliselt väikese pinnaga. Tööruumi suuruse arvestamisel tuleb arvesse võtta ka töö tegemiseks vajalikku mööblit, seadmeid ja muid töövahendeid. Arvestada tuleb milliseid tööliigutusi töötaja tegema peab ja kas tal on piisavalt ruumi, et tööliigutusi teha nii, et oleks pidevat ohtu ennast näiteks vastu laua serva ära lüüa. Kui näiteks töötaja tööiseloost tulenevalt tuuakse tema töökohale kas pakke või materjale ladustamiseks, peab sellisel töökohal olema piisavalt ruumi nende asjade ladustamiseks.

Töötaja tõusis oma kohalt, et külalistele uks avada. Ümber töölaua kõndides komistas ta paki otsa, mille kuller oli varem põrandale pannud, ja kukkus töölaua ees oleva klaasserva vastu. Tagajärjeks oli alalõua piirkonna põrutushaav

Mööbli valikul ja paigutamisel tuleb arvestada ka seda, et töötaja saaks oma töökohale liikuda vabalt st koridoride ja vahekäikude laius peab olema piisav arvestades kui palju töötajaid liikumisteid kasutab. Samuti tuleks vaadata, mis asub liikumistee vahetus läheduses, näiteks teravate nurkadega kapid, riiulid. Lähtuda võiks evakuaatsiooniteede kehtestatud minimaalsest laiusest, mis on 900 mm (ainult teatud tingimustel), üldjuhul peavad evakuaatsiooniteed olema 1200 mm laiad.

Kontoris olid ühes käigutee ääres töölaudad ning teisele poole käiguteed olid paigaldatud kapid vajalike asjade hoidmiseks. Kuna ruumi oli vähe siis kappide ja laudade vahe (käigutee laius) oli umbes 50 cm. Tavapärasel, rahulikul kõndimisel mahtusid inimesed käiguteel kõndima, kuid näiteks hädaolukorras kiiresti kõikidel töötajatel oma töökohalt ohutult ja kiiresti lahkuda ei ole võimalik. Samuti olid kitsa käigutee servas asuvad kapid ettepoole avanevate ustega, mis omakorda tekitas mitu ohtu – näiteks kapis alumiselt riiulit asjade võtmiseks kükitamisel oli oht pea vastu kappi ära lüüa, kui töötaja kükitas või kummardas, et alumiselt riiulilt asju võtta, ei olnud enam ruumi kapiuste avamiseks. Lahenduseks võiks olla lükandustega kappide kasutamine kitsastes kohtades.

Tööõnnetus

Iga 3,5 minuti järel sureb Euroopa Liidus mõni inimene tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel, tööõnnetuste läbi saab aastas kannatada ligi 7 miljonit inimest. Igal aastal läheb tööõnnetuste tõttu kaotsi vähemalt 450 miljonit tööpäeva. Euroopa Liidu majandusele läheb kõik see maksma vähemalt 490 miljardit eurot aastas. 2015. aastal registreeriti Eestis 4744 tööõnnetust, millest 958 olid raskete tervisekahjustustega ning 16 lõppesid surmaga.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, töötaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Eelnevatel juhtudel saadud ning töö või töökeskkonnaga põhjuslikku seost mitteomav tervisekahjustus või surm ei ole tööõnnetus.

Tööõnnetus võib olla nähtavalt raske vigastus, näiteks lahtine luumurd, ulatuslikud haavad, jäsemete, sõrmede või varvaste amputatsioon kui ka ohtliku kemikaali mürgistusest või süsihappegaasi kõrgest kontsentratsioonist tingitud eluohtlik seisund. Samas võib tööõnnetusena käsitleda kõiki muid tervisekahjustusi, mida töötaja töötegemise käigus saab. Nendeks võivad olla kuumarabandus, hingamisteede ja nahapõletused, kemikaali söövitused, elektrivoolu toimel saadud põletus või südamerütmihäired, trummikile traumaatiline rebend, anafülaktiline šokk, kui ka verevalumid, marrastused, kriimustused, põrutused jm. Sageli ei toimu vaidlusi tervisekahjustuse olemuse üle, sest üldjuhul on arst diagnoosinud tervisekahjustuse. Oluline on kannatanule anda koheselt esmaabi ning sõltuvalt tervisekahjustuse esmasest hinnangust saata kannatanu üldjuhul erakorralise meditsiini asutusse või arsti juurde.

Töösuhete osapooltel tekitab arusaamatusi ja vaidlusi eelkõige töötaja tervisekahjustuse juhtumi klassifitseerimine tööõnnetuseks või mitte. Kui tööandja annab töötajale konkreetse tööülesande või töötaja täidab töölepingust või ametijuhendist tulenevat ülesannet ning selle tegevuse käigus saab ta tervisekahjustuse, siis on tegemist tööõnnetusega. Näiteks keevitajaga keevitamise käigus süttib lähedalolev tuleohtlik vedelik ning töötaja saab põletushaavasid. Sageli täidavad tervisekahjustuse saamise hetkel töötajad ka muid tööga seotud ülesandeid, mis ei ole otsesed tööülesanded, kuid on tööandja loal tehtavad. Näiteks vahetab töötaja veeautomaadi mahutit ning tõstmise käigus vigastab lülisamba diski. Teine juhtum, kus tööandja palub töötajal sõita autoga poodi koopiapaberit tooma

ning teel sinna toimub liiklusavarii. Sellisel juhul on tegemist siiski tööandja huvides töötamisega ning ka need juhtumid on üldjuhul tööõnnetused.

Tööaja hulka arvatavad vaheajad on eelkõige loodud taastumiseks töökoormusest, pikaajalises sundasendis töötamisest või monotoonse töö puhul. Tööaja hulka arvataval vaheajal saadud tervisekahjustus on üldjuhul tööõnnetus, sest on seotud töö või töökeskkonnaga – ülekoormuse tekkimise vältimine on tööandja huvides tegutsemine. Näiteks olmeruumides või nendeni liikumisel komistades ja kukkudes vaheaegadel saadud tervisekahjustused on üldjuhul tööõnnetused. Lausetes on sõna üldjuhul põhjusega sisse toodud, sest juhtumite puhul on erandeid ning uurimisel tuleb juhtumi põhjuslik seos töötaja töö või töökeskkonnaga välja selgitada.

Tööõnnetused ei ole teel tööle või töölt koju saadud tervisekahjustused. Näiteks tööle kiirustades tänaval libisemise või komistamise järgselt saadud vigastus on õnnetusjuhtum. Siiski on erandeid ka siin. Kui töötajale on tehtud ülesandeks koju minnes või tööle tulles kauplusest miskit osta, siis võib ka sellisel juhul saadud tervisekahjustus osutada tööõnnetuseks. Enese tahtlikku vigastamist ning töötaja tervise seisundist või haigusest tingitud juhtumid, mis ei oma põhjuslikku seost töö või töökeskkonnaga, ei loeta tööõnnetusteks.

Mõningatel juhtudel leitakse, et kuna töötaja oli ise juhtunud süüdi, siis ei ole tegemist tööõnnetusega. Teadusuuringud kinnitavad, et üle 95% tööl saadud tervisekahjustustest on seotud kannatanu või tema kolleegi tegevusega. Juhtumi tööõnnetuseks klassifitseerimisel ei oma tähtsust töötaja või kaastöötajate töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumine vaid tuleb välja selgitada juhtumi põhjuslik seos töötaja töö või töökeskkonnaga. Kui seos on olemas ning toimus tööandja huvides tegutsemise ajal või tema loal tehtaval tööl, on tegemist tööõnnetusega.

Tööõnnetusest teatamine

Töötaja on kohustatud kohe teatama tööandjale või tema esindajale õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust, tööõnnetusest või tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest. Esineb juhtumeid, kus töötaja ei teata tööandjale tööõnnetuse toimumisest. Hiljem on töövõimetushüvitise väljamakseid tehtud haigestumise või olmevigastuse alusel oodatust väiksemas summas. Tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haigestumise või vigastuse korral maksab haigushüvitist haigekassa, tehes seda töövabastuse teisest päevast 100%-lise määraga. Juhul, kui tööl juhtunud õnnetust ei käsitata tööõnnetusena, on oht, et see loetakse olmetraumaks. Selle tagajärjel tekkinud tervisekahjustuse korral kolme esimese päeva eest töötaja hüvitist ei saa. 4. - 8. päeva eest maksab hüvitist tööandja, alates 9. päevast haigekassa. Hüvitise määraks on 70% arvatuna päevalust – tööandja lähtub seejuures töötajale viimase kuu kuu jooksul makstud keskmisest töötasust, haigekassa töötaja eest eelneval kalendriaastal makstud sotsiaalmaksust. Viimane saab toimuda eelkõige sellisel juhul, kui arsti poole pöördudes ei teavita töötaja, et juhtum toimus töö ajal või tööd tehes. Kui töötaja ütleb arstile, et tervisekahjustus toimus tööl olles, on töövõimetuse määramisel või raske tervisekahjustuse korral arstil kohustus teavitada juhtunust Tööinspektsiooni, kes omakorda teavitab tööandjat toimunust. Kuigi teave jõuab niiviisi hiljem tööandjani, on just esimestel päevadel kogutud informatsioon tööõnnetuse asjaoludest olulise tähtsusega. Hiljem võib ette tulla vasturääkivusi või on keeruline tõendada üksikasju, mis võivad oluliseks osutuda. Seepärast tasub tööandjal töötajat julgustada tööl juhtunud õnnetusest esimesel võimalusel teada andma. Kohustus on töötajat töölevõtmisel sellekohaselt ka juhendada.

On juhtumeid, kus pärast õnnetust töötaja tervise seisund halveneb või selgub, et vigastus on arvatust raskem. Juhtumi toimumisel ei anta koheselt tööandjale teada vaid töötatakse tööpäev lõpuni. Arsti poole pöördutakse peale tööpäeva lõppu, halvemal juhul öösel või järgmisel hommikul. Hiljem arsti poole pöördumisel on kannatanul väga raske tõestada, et tervisekahjustus tekkis varem toimunud

tööõnnetuse tagajärjel. Kui tunnistajaid ei ole või ei soovita tunnistada, on tööandjal kerge väita, et tervisekahjustus võis toimuda ka töövälisel ajal tööülesandeid mittetäites.

Raskest või surmaga lõppenud tööõnnetusest peab tööandja teavitama viivitamata Tööinspektsiooni, surmaga lõppenud tööõnnetusest ka politseid. Telefoni teel antakse järgmised andmed:

- 1) töötaja ees- ja perekonnanimi ja kontakttelefon;
- 2) tööõnnetuse toimumise koht, kuupäev ja kellaaeg;
- 3) sündmuse lühikirjeldus;
- 4) tööandja nimi ja aadress;
- 5) teate edastaja ees- ja perekonnanimi, ametinimetus ja kontakttelefon.

Seejärel esitatakse esimesel võimalusel loetletud andmed Tööinspektsiooni kohalikele asutusele. Arst teatab raskest ja surmaga lõppenud tööõnnetusest ning töötajale tööõnnetuse tagajärjel ajutise töövõimetus määramisest viivitamata Tööinspektsioonile, kes omakorda teatab viivitamata tööandjale nimetatud teatise saamisest. Teabe liikumine toimub kirjalikult või kliendiportaali kaudu kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Tööõnnetuse uurimine

Tööandja viib läbi kõikide tööõnnetuste uurimise, milles peab osalema töökeskkonnavolinik, selle puudumisel töötajate usaldusisik. Kui nimetatud töötajate esindajad ettevõttes puuduvad, siis töötajate esindaja uurimises osalemise kohustust ei ole. Küll peab kaasama uurimisse pädeva eksperdi, kui tööandjal puuduvad vajalikud teadmised. Viimast võib olla vaja kaasata eelkõige oluliste asjaolude väljaselgitamiseks. Sageli on tööandja määranud tööõnnetuste uurijaks töökeskkonnapetsialisti, kuid see ei pea alati nii olema ning lähtuma peaks määratava kompetentsist.

Tööõnnetuse uurimise eesmärk on välja selgitada tööõnnetuse asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks. Tööõnnetuse asjaolude ja põhjuste väljaselgitamiseks tööõnnetuse uurija:

- 1) selgitab välja, kas õnnetusjuhtum oli põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga;
- 2) kogub õnnetuskohast tõendeid. Viib kogumise käigus läbi sündmuskoha vaatluse, teeb fotosid või skeeme, hindab töökoha ja kasutatud töövahendite vastavust töötervishoiu- ja tööohutusnõuetele;
- 3) võtab seletused isikutelt, kellel on andmeid õnnetusega seonduvate oluliste asjaolude kohta;
- 4) tutvub asjakohaste dokumentidega, sealhulgas töökeskkonna riskianalüüsi dokumentidega, tööandja kinnitatud ohutusjuhenditega, töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalast juhendamist ja väljaõpet tõendavate dokumentidega ning töösuhet tõendavate või töökorraldust kajastavate dokumentidega, ning teeb dokumentidest vajaduse korral väljavõtteid ja koopiaid;
- 5) selgitab välja töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmise eest vastutavad isikud;
- 6) kaasab vajaduse korral uurimistoimingu läbiviimisele asjaomase spetsialisti.

Raske või surmaga lõppenud tööõnnetuse korral peab säilitama õnnetuskoha ja selle juurde kuuluvad töövahendid puutumatuna töö jätkamise lubamiseni tööinspektori või politsei poolt. Õnnetusohu või tehnoloogilise protsessi omapära tõttu ei pruugi eelmist kohustust tööandja saada täita. Sellisel juhul tuleb Tööinspektsiooni teavitada ning asuda sündmuskohale ja selle juurde kuuluvad seadmeid üksikasjalikult jäädvustama skeemide, fotode, sündmuskoha kirjelduse või muu tõendusmaterjali abil. Kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi ning vajaduse korral ka teisi tööõnnetusi uurib lisaks tööandjale ka tööinspektor, kellel on õigus saada koopiaid tööandja kogutud või koostatud uurimis- ja muudest tööõnnetuse asjaolude ja põhjuste väljaselgitamisel tähtsust omavatest dokumentidest. Seetõttu on vajalik viivitamata teavitada Tööinspektsiooni ja koheselt tõendusmaterjali koguda. Tööõnnetuse uurimise lõpetamisel koostab tööinspektor uurimiskokkuvõtte ja esitab selle koopiaid tööandjale ja kannatanule või tema huvide kaitsjale. Tööõnnetuse uurimise käigus kogutud tõendid ja koostatud

uurimiskokkuvõtte koondatakse tööõnnetuse uurimistoimikuks, millega võivad osapooled vajadusel tutvuda. Kui uurimise käigus selgub, et tegemist ei ole tööõnnetusega, koostab tööinspektor õnnetusjuhtumi uurimise lõpetamise kohta otsuse, tuues selles välja uurimise lõpetamise põhjuse. Tööandja peab oma koostatud raporti tühistama, viidates tööinspektori otsusele.

Tööandja peab tööõnnetuse uurimise läbi viima hiljemalt 10 tööpäeva jooksul pärast tööõnnetuse toimumist. Uurimistulemuste alusel koostatakse kolmes eksemplaris määrusega kehtestatud vormikohane raport.

Võiks	lisada	ettenähtud	raporti	vormid
			https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/1050/8201/4014/vv_75m_lisa2.pdf#	
			https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/1050/8201/4014/vv_75m_lisa3.pdf#	

Üks raporti eksemplar jääb tööandjale, ülejäänud esitatakse hiljemalt kolme tööpäeva jooksul pärast uurimise lõppemist Tööinspeksioonile ja kannatanule või tema huvide esindajale. Mõningatel juhtudel ei ole võimalik selle aja jooksul vajalikke uurimistoiminguid läbi viia. Näiteks ei saada kannatanult seletust toimunu kohta ning seetõttu võivad asjaolud olla vasturääkivad. Soovitav on ettenähtud aja jooksul raport siiski esitada ning jätkata uurimist. Kui muutuvad olulised asjaolud, muutke või täiendage raportit ja saatke see uuesti eelnevalt saadetutele. Tööandja registreerib tööõnnetuse ja vormistab tööõnnetuse uurimise käigus kogutud ja koostatud dokumendid tööõnnetuse uurimistoimikuks ning säilitab andmeid 55 aastat. Sellekohased andmed tehakse teatavaks töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule, töötajate usaldusisikule ja töökeskkonnanõukogule.

Kui uurimise käigus selgub, et tegemist ei ole tööõnnetusega, lõpetab tööandja uurimise ja koostab akti, milles kirjeldab vabas vormis õnnetusjuhtumi asjaolusid ja esitab uurimise lõpetamise põhjuse. Akti allkirjastavad tööandja esindaja ja töökeskkonnavolinik, tema puudumisel töötajate usaldusisik. Akt esitatakse Tööinspeksiooni kohalikule asutusele ja kannatanule või tema huvide kaitsjale kolme tööpäeva jooksul pärast õnnetusjuhtumi uurimise lõpetamist. Kui tööandja on esitanud akti, kuid tööinspektor uurimise või järelevalve käigus tuvastab, et tegemist oli tööõnnetusega, on tal õigus ettekirjutusega nõuda tööandjalt akti tühistamist ja õnnetusjuhtumi menetlemist tööõnnetusena.

Kui tööõnnetus toimub füüsilisest isikust ettevõtjaga töökohal samal ajal koos ühe või mitme tööandja töötajatega töötamisel, teeb kõik tööõnnetusega seotud toimingud tööandja, kes korraldab töid või kellega füüsilisest isikust ettevõtjal on lepinguline suhe.

Tööõnnetuse varjamise, uurimata jätmise või kirjaliku raporti koostamata jätmise eest karistatakse rahatrahviga kuni 200 trahviühikut. Kui sama teo on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahatrahviga kuni 2000 eurot.

Kutsehaigestumine ja tööst põhjustatud haigestumine

Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaigustele on iseloomulik aeglane, järkjärguline areng. Samas võib haigus olla nii vähemärgatav, et inimene ei oska seda isegi kahtlustada. Kutsehaigus on pikaajaline tervisekahjustust, mida on põhjustanud tööga seotud füüsikaline, füsioloogiline, keemiline või bioloogiline ohutegur. Iseloomulik on ka mitme kutsehaiguse esinemine ühel inimesel. Sotsiaalministri määrusega kehtestatud kutsehaiguste loetelu toob välja kutsenahahaiguste ja –kasvajate põhjustajad ning respiratoorseid kutsehaiguste ja –kasvajate loetelu. Samuti on määruses töökeskkonna keemiliste ohutegurite loetelu, mis võivad põhjustada kutsehaigust, ning töökeskkonna füüsikalistest ja füsioloogilistest ohuteguritest põhjustatud kutsehaiguseid.

Pehme kude füüsiline ülekoormus on sageli kutsehaiguste põhjuseks. Näiteks arvutitöö tekitab pingeid kätes, kaelas ja õlavöötmes. Olulised riskitegurid töökeskkonnas on ka raske füüsiline töö, raskuste tõstmine vales asendis ning töötamine külmas ja niiskes keskkonnas. Müratekkest kuulmisnõrkust esineb tänapäevalgi, kuigi müra taset saab juba päris tõhusalt kontrollida mitmesuguste tehniliste abivahendite ning ühis- ja isikukaitsevahendite abil. Müra põhjustatud kuulmiskahjustust mõjutavad ka vanus, kontakt neurotoksiliste kemikaalidega, individuaalsed iseärasused ja töövälised müraallikad. Kemikaalid võivad põhjustada naha, küünte ning ülemiste ja sügavamate hingamisteede kahjustusi. Mürgitusi esineb harvem. Sagedasemad on nahakahjustused ja allergilised kutsehaigused. Nahakahjustused võivad tekkida hapete ja leeliste lahuste toimel ning nafta- ja kivisööetoodete, arseeniühendite või bensiini mõjul. Kloorlubi põhjustab küünekahjustusi. Kui on tõestatud, et nahahaiguse põhjuseks on tööalane kontakt mingi allergeeni või toksilise substraadiga, on võimalik diagnoosida kutsehaigus. Põhjuseks võib olla töötamine kummijalatsites niisketes ja soojades tingimustes, tööasendist või töövahendist põhjustatud pikaajaline surve jm. Hüpertooniat ja hüpertooniatõve tekkimist soodustavad lisaks tööstressile mitmed kemikaalid. Füüsilistest teguritest avaldavad vereringeelunditele mõju pidev töötamine kõrge või madala temperatuuriga tingimustes. Kopsuhaigused võivad tekkida mitmetest töökeskkonna ohuteguritest, nagu näiteks mineraaltolm, toksiliste ainete aerosoolid ja gaasid ning raske füüsiline töö koos halbade ilmaoludega.

Kutsehaigestumise või tööst põhjustatud haigestumise tuvastamine ja teatamine

Töötajal kutsehaigust kahtlustav arst saadab ta töötervishoiuarsti juurde. Kutsehaigust diagnoosides teeb töötervishoiuarst kindlaks töötaja tervises seisundi ning kogub andmed tema praeguste ja varasemate tööolude ning töö laadi kohta. Kutsehaigestumisest teatab töötervishoiuarst kirjalikult tööandjale, Tööinspeksioonile ja töötaja töötervishoiuarsti juurde suunanud arstile. Kui töötervishoiuarst tuvastab, et töötaja kutsehaigestumise võis põhjustada töötamine eelmiste tööandjate juures, kannab ta kutsehaigestumise teatisesse ka nende tööandjate nimed ja aadressid ning teavitab neid töötaja kutsehaigestumisest.

Tööst põhjustatud haigestumine on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks. Tööst põhjustatud haigestumise diagnoosinud töötervishoiuarst teatab sellest Tööinspeksioonile. Tööandjal ei ole seadusest tulenevat õigust töötaja tööst põhjustatud haigestumisest teada saada. Töötaja võib ise tööandjale sellest rääkida, et tööandja saaks paremini ennetustegevust korraldada. Tööinspeksioonile on tööst põhjustatud haigestumised järelevalve kavandamisel olulise tähtsusega.

Kutsehaigestumise uurimine

Kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused selgitab uurimine, mille viib läbi tööandja ning milles hääleõigusega peab osalema töökeskkonnavolinik, selle puudumisel töötajate usaldusisik. Kui töötajate esindaja puudub, siis ei ole kohustust töötajaid uurimise kaasata. Kui tööandjal puuduvad vajalikud teadmised, peab ta uurimise kaasama pädeva eksperdi. Kutsehaigestumise asjaolude ja põhjuste väljaselgitamiseks kutsehaigestumise uurija:

- 1) kontrollib tööga seotud haigestumiste vältimiseks kasutusele võetud töökorraldus- ja meditsiiniabinõude nõuetekohast rakendamist, sealhulgas tutvub töötajale korraldatud tervisekontrollide kajastavate dokumentidega, töökeskkonna riskianalüüsi dokumentidega, tööandja kinnitatud ohutusjuhenditega, töötaja töötervishoiu- ja tööohutusosalast juhendamist ja väljaõpet tõendavate dokumentidega, töösuhet või töökorraldust tõendavate dokumentidega ning vajaduse korral teeb dokumentidest väljavõtteid ja koopiaid;
- 2) võtab seletused isikutelt, kellel on andmeid kutsehaigestumises tähtsust omavate asjaolude kohta;
- 3) selgitab välja töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmise eest vastutavad isikud;
- 4) kaasab vajaduse korral uurimistoimingu läbiviimisele asjaomase spetsialisti.

Kutsehaigestumise uurimine viiakse läbi hiljemalt 20 tööpäeva jooksul pärast kutsehaigestumise teatise saamist. Uurimise lõppedes koostatakse määruses toodud vormikohane kutsehaigestumise raport, mis esitatakse pärast uurimise lõpetamist kolme tööpäeva jooksul Tööinspeksioonile ja töötajale või tema huvide kaitsjale. /Võiks lisada raporti vormi https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/1050/8201/4014/VV_75M_lisa5.pdf# / Tööandja registreerib kutsehaigestumise ja vormistab arsti saadetud kutsehaigestumise teatise, kutsehaigestumise uurimise käigus kogutud dokumendid ning koostatud kutsehaigestumise raporti kutsehaigestumise uurimistoimikuks, mida säilitab 55 aastat. Sellekohased andmed tehakse teatavaks töökeskonnaspetsialistile, töökeskonnavolinikule, töötajate usaldusisikule ja töökeskonnanoogule. Uurimistulemuste alusel peab tööandja rakendama abinõusid samalaadse kutsehaigestumise kordumise vältimiseks.

Kutsehaigestumise uurimine tööinspektori poolt

Vajaduse korral uurib tööinspektor kutsehaigestumise asjaolusid ja põhjusi. Kutsehaigestumise asjaolude ja põhjuste väljaselgitamiseks on tööinspektoril õigus tutvuda tötervishoiuarsti poolt kogutud andmete ja dokumentidega ning teha neist koopiaid. Uurimise lõpetamisel koostatakse kutsehaigestumise uurimiskokkuvõtte ja esitatakse selle koopiaid tööandjale ja töötajale või tema huvide kaitsjale. Uurimise käigus kogutud dokumendid ja koostatud uurimiskokkuvõtte koondatakse kutsehaigestumise uurimistoimikuks, millega võivad osapooled vajadusel Tööinspeksioonis tutvuda.

Töötaja õigus nõuda tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamist

Töötajal, kes on saanud tööülesannete täitmisel tervisekahjustuse, on õigus nõuda tööandjalt tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses.

Tööandjalt on õigus välja nõuda eelkõige:

- a) tervisekahjustuse mõistlikud ravikulud;
- b) vahepealsest töövõimetuselt kahjustatud isikule tekkinud kahju;
- c) sissetulekute vähenemisest tuleneva kahju;
- d) töötaja surma korral ka tema mõistlikud matusekulud.

Kui töötajal, kes tööõnnetuse tagajärjel suri, oli surma ajal seadusest tulenev kohustus teist isikut ülal pidada, saab tööandjalt nõuda sellele isikule rahalise hüvitise, mis vastab ülalpidamise suurusle, mida surmasaanu oleks oma eeldatava eluea kestel sellele isikule andnud. Kannatanul on õigus tööandjalt nõuda ka töövigastusest tingitud lisakulutuste, näiteks proteeside, abivahendite ja retseptiravimite kulu hüvitamist. Kui tööandja töötaja või temaga seotud isikute nõuet ei aktsepteeri, võivad pooled vaidluse lahendamiseks pöörduda kohtusse.

Kui tööandja on õigusjärglaseta likvideeritud, hüvitab sotsiaalkindlustusamet tööandja poolt kannatanule tööõnnetusest või kutsehaigestumise tingitud tervisekahjustuse või surma tõttu tekitatud varalise kahju. Tööealise isikul peab olema läbitud töövõime hindamine Eesti Töötukassas ning tuvastatud osaline või puuduv töövõime.

Kahju hüvitamine

Tööandja tötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevaks üldiseks kohustuseks on kujundada ja sisustada töökohad nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. Kuidas seda üldist kohutust täita on täpsustatud nii nimetatud seaduses kui ka seaduse alusel vastu võetud määrustes. Samuti on tööandja kohustusi käsitletud teistes õigusaktides.

Kui tööandja jätab oma kohustused täitmata või ei täida kohustusi nõuetekohaselt võib sellele järgneda materiaalne vastus tervisekahjustuse saanud töötaja ees. Tervisekahjustus võib olla tekkinud kas tööõnnetuse või kutsehaigestumise tagajärjel, mille tõttu töötajal on tuvastatud töövõime langus või töövõimetus.

Tervisekahjutuse saanud töötajal on õigus nõuda nii materiaalse kui mittemateriaalse kahju hüvitamist. Lisaks tervisekahjustuse tõttu saamatajäänud sissetuleku hüvitamisele võib tervisekahjustuse saanud töötaja nõuda lisakulutuste hüvitamist. Sellisteks lisakulutusteks võivad olla:

- 1) proteesid ja abivahendid;
- 2) retseptiravimid;
- 3) kulutused taastusravile;
- 4) sõidukulud raviasutusse;
- 5) kannatanu hooldamiskulud jms.

Kannatanu surma korral tuleb tööandjal hüvitada surma põhjustamisest tekkinud kulud, eelkõige mõistlikud matusekulud, samuti surma põhjustanud tervisekahjustuse või kehavigastuse mõistlikud ravikulud ning kahjustatud isiku vahepealsest töövõimetusel tekkinud kahju. Kui töötajal, kelle surm põhjustati, oli surma ajal seadusest tulenev kohustus teist isikut ülal pidada, peab tööandja maksma sellele isikule mõistliku rahalise hüvitise, mis vastaks ülalpidamise suurusele, mida surmasaanu oleks oma eeldatava eluea kestel sellele isikule andnud.

Kahju hüvitamisel lähtutakse võlaõigusseaduses sätestatust. Tööandja peab kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg (põhjuslik seos). Ehk tööandjapoolne kohutuste täitmatajätmine või mittenõuetekohane täitmine peab olema tervisekahjustuse tekkimise või süvenemise põhjuseks.

Töötaja üldisest väitest, et töötingimused olid kehvad ja põhjustasid talle tervisekahjustuse ei piisa vaid selgelt peab olema välja toodud ja tõendatud milliseid kohustusi tööandja täitnud ei ole ja samuti see, et kohutuste täitmatajätmine on tervisekahjustuse tekkimise põhjuseks. Arvesse tuleb võtta kohustused, mis kehtisid tervisekahjustuse tekkimise ajal mitte nõude esitamise ajal. Lähtuda tuleb tervisekahjutuse tekkimise ajal kehtivate õigusaktide nõuetest.

Hüvituse suuruse määramisel võetakse arvesse kõiki asjaolusid sealhulgas töötaja enda käitumist nt, kas töötaja kasutas talle väljastatud isikukaitsevahendeid, kas töötaja puhkas puhkamiseks ettenähtud pauside ajal või eelistas teha rohkem tööd, et saada suuremat palka. Samuti võib kohus võtta arvesse ka kannatanu ebatervislikke eluviise, mis põhjustasid või süvendasid tervisekahjustust veelgi.

Kuivõrd tegemist on tsiviilõigusliku õigusuhetega saavad pooled omavahel hüvitise suuruses kokku leppida. Kui pooled kokkuleppele ei jõua tuleb hüvitise määramiseks pöörduda kohtusse. Kohtusse pöördumiseks peab olema hüvitise summa välja arvatud (kohus hüvitise summat ei arvuta).

Kannatanule hüvitatakse töövigastusest põhjustatud töövõime kaotuse ulatusele vastav protsent endisest sissetulekust. Seejuures arvatakse hüvitisest maha seoses töövigastusega määratud töövõimetuspension/töövõimetoetus.

Juriidilise isiku ühinemisel, jagunemisel ja ümberkujundamisel maksab hüvise kannatanule välja juriidilise isiku õigusjärglane, juriidilise isiku likvideerimise korral ja õigusjärglase puudumisel aga kannatanu elukohajärgne sotsiaalkindlustusorgan.

Alaealiste töö

Alaealiste töö puhul kehtivad konkreetsed reeglid:

- **Kuni 12-aastane laps** (13-aastaseks saamiseni) võib teha ainult väga kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamivaldkonnas. Eelkõige on see mõeldud etenduses osalemiseks, kergete käsitööesemete valmistamiseks, spordivõistlustel abistamiseks või modellina

reklaamis osalemiseks, kuid sobib ka flaierite jagamine. 7 – 12 aastasel lastel on lubatud töötada 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

- Edasi lisanduvad tööd, mille tegemisega ei kaasneks raskuste käsitsi teisaldamist, tööd kõrgustes või varisemisohuga, kokkupuudet mürgiste kemikaalidega (sh värvimistööl kasutatavad värvid, lakid jmt) jne ehk kõik see, mis ei käi noorele üle jõu ja ei kahjusta tema arenevat organismi. Näiteks sobivad alates 13. eluaastast juba kerged põllumajandustööd, sh marjakorjamine, riisumine, rohimine. 13–14-aastasel või koolikohustuslikul töötajal on lubatud töötada 4 tundi päevas ja 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. 15-aastasel töötajal, kes ei ole koolikohustuslik on lubatud töötada 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.
- Järgmine vanusegrupp on alates 15-eluaastast ja need, kel põhiharidus käes ehk seaduse mõistes koolikohutus täidetud. Lubatud on kõik see, mida määrus ei keela ehk lubatud tööde nimekiri on pikk ja tööandjal on lisaks võimalik võtta meetmed, et keeldu tekitav töökeskkonna ohutegur kõrvaldada. 16-aastasel töötajal, kes ei ole koolikohustuslik ja 17-aastasel töötajal on lubatud töötada 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Sõltuvalt lapse vanusest ja seadusega lubatud töötundide hulgast, on kehtestatud ka igapäevase puhkeaja nõue. Näiteks juhul, kui seadus lubab töötada 4 tundi päevas, siis peab lapsele olema võimaldatud ühe tööpäeva lõpust järgmise alguseni 20 tundi puhkeajaga. Kui on lubatud 6 tundi töötada, siis 18 tundi katkematu puhkeajaga ning kui on lubatud 7 tundi töötada, siis piisab 17 tunnist puhkeajast. Juhul, kui lapsel on mitu töökohta, on lapsevanema roll jälgida, et seaduse nõuded täidetud saaks.

Alla 18-aastane ei tohi teha ületunnitööd, töötada vahetult enne koolipäeva algust ega ajavahemikus 20.00 kuni 06.00. Seadus annab siiski ühe erandi: alaealine võib täiskasvanu järelevalve all teha loominguist tööd kultuuri, kunsti-, spordi- või reklaamialal kella 20.00 kuni 24.00.

Alla 15-aastase lapse töölevõtmiseks on vaja lapsevanema ja tööinspektori nõusolekut, alates 15-eluaastast piisab lapsevanema nõusolekust. Alla 18-aastane noor inimene on seaduse silmis piiratud teovõimega isik, kelle tegevuseks peab olema ema või isa või muu seadusliku esindaja heakskiit ehk ka näiteks juba paari kuu pärast 18-aastaseks saav noor ei tohi tööle minna lapsevanema teadmise ja nõusolekuta.

Nii nagu täiskasvanud inimesed, peab ka alaealine omama ise soovi ja valmisolekut tööd teha.

Töötasu alammäär on lastele võrdne täiskasvanutega ehk 2016. aastal tööd tehes ei tohi lapse töötasu olla madalam kui 2,54 eurot tunnis.

Nagu kõikide ettevõtte tööde ja tegevuste kohta tuleb läbi viia töökeskkonna riskianalüüs, peavad ka alaealise poolt tehtava töö riskid olema tuvastatud ja hinnatud arvestades seejuures töökeskkonna ohutegurite ja tööde loeteluga, mille puhul alaealise töötamine on keelatud (Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 94), ning kavandama tegevused selliselt, et laps tööd tehes viga ei saaks. Hinnates riske millega alaealised töökohal kokku puutuvad, tuleb arvesse töötajast tulenevaid eririske, mis võivad olla tingitud kogemuste puudusest või vähesusest.

Kõikidest töökohal esinevatest riskidest tuleb töötajat teavitada. Samuti tuleb töötajat teavitada meetmetest, mis on kasutusele võetud riskide vähendamiseks (kasutatakse isikukaitsevahendeid vms). Alla 15-aastase alaealise töötamise puhul tuleb teavitada ka alaealise seaduslikku esindajat (vanemat) alaealise tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest.

Samuti nagu teiste töötajate puhul viiakse ka alaealise juhendamine läbi kirjaliku ohutusjuhendi alusel. Alaealisele juhendamiseks mõeldud ohutusjuhend peab olema alaealisele arusaadav, st juhendis ei tohiks olla keerulist erialast või raskestimõistetavat teksti, millest alaealine aru saa. Peale juhendamist tuleb alaealisele töötajale korraldada väljaõpe, mis on praktiline õpetus, kuidas tööd ohutult teha. Väljaõppe ajal teeb alaealine töötaja tööd kogunud töötaja juhendamisel ja jälgimisel. Väljaõppe kestuse määramisel ja väljaõpetamisel tuleb lähtuda alaealise töötaja vähestest või olematutest teadmistest töö spetsiifika ja ohtude kohta. Seetõttu on eriti oluline, et juhendajal oleks aega väljaõpet läbi viia. Samuti tuleks arvestada, et juhendajate arv oleks piisav tagamaks kõikidele alaealistele töötajatele vajalik väljaõpe. Juhendaja määramisel tuleb ka arvesse võtta, kas juhendajal on olemas vajalikud isikuomadused, et alaealisi töötajaid välja õpetada (kannatlikkus, oskus oma teadmisi edasi anda). Samuti peab juhendajal olema laitmatu ohutusalaane käitumine sest alaealisele töötajale ei tohi väljaõppe käigus jääda mulje, et näiteks isikukaitsevahendite kasutamine on vabatahtlik ning tehes tööd lühikest aega, ei pea isikukaitsevahendit kasutama.

Nagu täisealise töötaja puhul, tuleb ka alaealistele töötajatele läbiviidud juhendamine ja väljaõpe registreerida vastavas päevikus või andmebaasis, kus töötaja kinnitab juhendamist ja väljaõpet oma allkirjaga. Kui alaealine lubatakse iseseisvale tööle, tuleb ka see fikseerida. Kuid on ka võimalus, et alaealine ei asugi iseseisvalt tööle vaid töötab vanema kolleegi juhendamisel ja jälgimisel.

Millised tööd ei ole sobivad alaealistele?

Arvepidamine või rahaga töötamine – kuna alaealine on piiratud teovõimega isik, siis pole see 7-14-aastasele alaealisele sobiv ega lubatud töö. Siin on kaasnevateks ohuteguriteks psühhosotsiaalsed riskid (stress/ pinge rahaliste vahendite allesoleku tagamiseks) ja röövimise oht. Kui alaealine on saanud 15-aastaseks võib ta teha tööd, kus osaleb muuhulgas rahalistes tehingutes, kuid nagu eelnevalt märgitud, on tal piiratud teovõime ja seega ka piiratud vastutusvõime. Seega näiteks puudujäägi korral alaealiselt kahjude hüvitamist nõuda ei saa ning tuleb suhelda tema seaduslike esindajate ehk üldjuhul vanematega. Lisaks peab tööandja hindama sellise tööga kaasnevaid riske ja ohutegureid ning viima need miinimumini.

Kokkupuude alkoholiga (sh pakendatud alkoholiga ja selle käitlemine ning väljapanek) – Alkoholiseadusest tulenevalt ei tohi alaealist ehk alla 18-aastast isikut rakendada töödel, mis on seotud alkoholi käitlemisega, välja arvatud ladustamisel või edasitoimetamisel kaubanduslikul eesmärgil, kui on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga.

Töö redelil – siin sõltub, kas tegemist on Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määruse nr 94 (Töökeskonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud) § 5 punktis 7 kirjeldatud tööga, millega võib kaasneda kõrgusest kukkumise oht. Kui ei, siis on selline töö lubatud, aga see nõuab igakordset hindamist.

Töö territooriumil, kus sõidavad ringi tõstukid või muud liikuvad seadmed – siin võib olla tegemist töölepingu seaduse (TLS) § 7 lg 2 punktis 3 või 5 kirjeldatud olukorraga ehk liikuvad seadmed ja kaupa vedavad tõstukid võivad endaga kaasa tuua ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu. Igal juhul peab tööandja siin kinni pidama ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 4 lg-s 4(4) toodud nõudega töö korraldada nii, et seal paiknevad töökohad, liikumisteed ja muud tööga seotud piirkonnad ning töövahendid, mida töötajad töö käigus kasutavad, ei ohustaks inimesi ega takistaks sõidukite liiklust (vt ka VV 14.06.2007 määrus nr 176 „Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ § 6).

Tööandja esitas taotluse 13-aastase noormehe töölevõtmiseks taarajaama operaatorina, tööajaga neli tundi päevas. Nii lapsevanem ja laps avaldasid soovi töölepingu sõlmimiseks.

Töötaja ülesandeks on tühjendada taaralaud ning mahutid, mis asuvad masinas, kus on kaks plastikotti. Ühte liigub pressitud plastpudel ja teise kotti metallpurgid. Taaralaud on alus, kuhu peale jooksevad pudelid püsti, sealt korjatakse pudelid ära, lauale jõudev klaastaara tuleb sortida vastavalt märgistusele. Ühte kotti läheb tavaliselt 30 -35 pudelit. Korduvkasutatava klaasi ladustab töötaja kastidesse, kas 20 või 24 pudelit kastis. Taarakaste ja –kotte transpordib veofirma töötaja, kes erinevad kotid ja kastid autole tõstab. Töötaja ülesandeks on ka masina puhastamine sooja vee ja nõudepesuvahendiga ning põranda pesemine põrandapesuvahendiga.

Tööinspektor-jurist keeldus nõusoleku andmisest kuna tööandja poolt esitatud riskianalüüsis ei olnud hinnatud ohutegurid sõltuvalt alaealise töötaja vanusest. Riskianalüüsist tulenevalt töötatakse üksi ning töö on füüsiliselt raske, teisaldatevate objektide kaalud on: taarakast üle 15 kg, plekktaarakott alla 10 kg, plasttaara kott üle 25 kg. Tõstmiste arv 10-40 korda vahetuses. Riskianalüüsist tulenevalt on ka vigastuste oht.

13- aastase töötaja puhul võib töölepingu sõlmida töödeks, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). Töölepingu seaduse kohaselt ei tohi tööandja töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu või ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

Alaealiste töötamine on keelatud töödel, mis ohustavad tema tervist. Selliseks tööks on ka raskuste teisaldamine, raskuseks on esemed massiga üle 5 kg (raskuste teisaldamise all mõeldakse raskuste tõstmist, langetamist, käes hoidmist, kandmist või tõmbamist-lükkamist kas ühe või üheaegselt mitme töötaja poolt. Sellisele tööle võib töötajat rakendada alates 18.eluaastast.

Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Rasedad töötajad

Kui tööandja on saanud teada töötaja rasedusest või rinnaga toitmisest tuleb töö, mida rase või rinnaga toitev töötaja teeb riskianalüüsis uuesti üle vaadata ning hinnata ohutegureid lähtuvalt töötaja seisundist. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama oma seisundit tõendava arsti- või ämmaemanda tõendi.

Riskianalüüsi käigus tuleb uuesti hinnata eelkõige järgmisi ohutegureid:

- põrutuse oht
- vibratsioon
- müra,
- kahjustav kiirus,
- pidev kõrge või madal õhutemperatuur
- keemiline ohutegur

- bioloogiline ohutegur
- raskuste käsitsi teisaldamine
- füüsilist väsimust või ülekoormust põhjustavad sundasendid või -liigutused, sealhulgas pidev töötamine seistes või istudes, kiire töötempo või muud samalaadsed tegurid.
- vaimset ülekoormust põhjustav töö, sealhulgas kõrgendatud tähelepanuga töö;
- töötamine üksinda
- monotoonne töö
- töö, millega kaasneb kõrgusest kukkumise oht
- töö kokkupuutes elektromagnetväljadega.

Kuna rasedatel on keelatud töötada teatud ohuteguritega kokku puutudes, siis tuleb riskianalüüsi käigus veenduda, et rase töötaja nende ohuteguritega kokku ei puutuks. Keelatud on töötada eelkõige:

- punetistesse nakatumise ohu korral, välja arvatud juhul, kui on tõendatud, et rase on immuunsuse tõttu punetiste vastu piisavalt kaitstud;
- toksoplasmoosi nakatumise ohu korral, välja arvatud juhul, kui on tõendatud, et rase on immuunsuse tõttu toksoplasmoosi vastu piisavalt kaitstud;
- kõrge õhurõhu tingimustes;
- plii või selle ühendiga;
- allmaatööl.

Rinnaga toitvatel naistel on keelatud eelkõige:

- tööd plii või selle ühendiga;
- allmaatööd.

Riskihindamise käigus tuleb konsulteerida ka raseda või rinnaga toitva töötajaga sest tema oskab anda kõige adekvaatsemat infot, millised töötingimused ja tööülesanded talle sobivad. Juhul, kui töötaja ja tööandja ei oska ka koostöös anda hinnangut ohuteguri mõju kohta (nt kas mingi kasutatav kemikaal võib omada tervisemõjusid) tuleks konsulteerida arsti või ämmaemandaga.

Riskianalüüsi käigus tuleb hinnata taseme ja kestuse alusel riske naistöötaja tervisele, samuti võimalikku kahjulikku mõju raseduse kulule või rinnaga toidetava lapse tervisele. Peale riskihindamise läbiviimist tuleb naistöötajat teavitada riskihindamise tulemusest ja temale ohutu töökeskkonna tagamiseks rakendatavatest abinõudest. Kui hindamise tulemusel ilmneb riski olemasolu või kui hindamise tulemusel selgub, et naistöötaja puutub keelatud ohutegurite või töödega peab tööandja:

- Kergendada töötingimusi;
- Muutma tööajakorraldust, sealhulgas lühendama tööpäeva, võimaldama sobivaid puhkepaus, viimine töötaja üle päevasele tööle;
- Muutma tööülesandeid
- Leidma muu sobiva abinõu.

Kui tööandjal ei ole võimalik naistöötajale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, võib naistöötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda. Naistöötaja terviseseisundile vastava töö andmisel või tööülesannete täitmisest ajutisel keeldumisel makstakse naistöötajale hüvitist «Ravikindlustuse seaduses» ettenähtud tingimustel ja korras.

Rasedatele ja rinnaga toitvatele naistele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused (sh lamamisvõimalusega puhkeruumi kasutamise võimaluse).

Vaba aja andmise kohustus

Tööandja on kohustatud andma rasedale arsti või ämmaemanda otsuses näidatud ajal vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks, mis arvatakse tööaja hulka. Last rinnaga toitval emal on õigus saada

lisavaheaegu rinnaga toitmiseks kuni lapse poolteiseaastaseks saamiseni. Lisavaheaeg antakse iga kolme tunni järel kestusega iga kord mitte alla 30 minuti. Kahe või enama kuni poolteiseaastase lapse toitmiseks antava vaheaja kestus peab olema vähemalt üks tund. Vaheajad lapse toitmiseks arvatakse töötaja hulka ja nende eest makstakse töölepingu seaduse § 29 lõike 8 alusel arvatud keskmist töötasu riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu, välja arvatud, kui emale makstakse vanemahüvitist lapse kasvatamise eest.

Erivajadusega töötajad

Nagu on erinevad kõik inimesed on erinevad ka inimeste erivajadused ning seetõttu ei ole võimalik anda ühest retsepti kuidas töö ja töökoht kohandada erivajadusega töötajale sobivaks. Töökeskkonna sobivaks kujundamisel on kõige rohkem abi töötajaga suhtlemist, et saada teada, mis töötajale kõige rohkem muret või ebamugavust valmistab. Näiteks ei pruugi tavaline inimene üldse tulla selle peale, et koridori jõulukuuse paigaldamine põhjustab pimedale kolleegile tõsise komistamise ja kukkumise ohu sest tema ei näe, et teele on takistus tekkinud. Kaaludes tööle võtta kurti inimest tuleb arvestada sellega, kas ettevõttes kasutatakse märguannetena helisignaale. Kui kasutatakse tuleb leida lahendus, et need signaalid ka kurdi töötajani jõuaksid. Samuti tuleb tiheda liiklusega territooriumitel arvestada kurtide töötajate töölevõtmise võimalikkusega nt võib kurt töötaja vabalt teha haljastustöid ja niita muru kuid seda mitte territooriumil kus sõidavad kaubaautod ja tõstukid.

Metalliettevõttes töötas joonestajana noormees, kes kasutas liikumiseks ratastooli. Kui tööandjalt küsiti, kui raske oli töökoha loomine ja kujundamine ratastoolis töötajale, ei saanud tööandja küsimusest aru. Tööandja jaoks ei olnud paari uksepaku eemaldamine ning trepile kaldtee ehitamine mingi probleem vaid osa normaalsest ettevõtlusest. Kuna sobivaim kandidaat tööle oli ratastoolis, siis kujundatigi töökoht lähtuvalt tema vajadustest.

Selleks, et vähenenud töövõimega töötaja sisseelamine töösse oleks võimalikult sujuv on Töötukassa loonud teenused vähenenud töövõimega inimese tööandjale. Üheks teenuseks on ka tööandjate nõustamine ja koolitamine, kellel on valmisolek tööle võtta või kes on juba tööle võtnud puudega või erivajadustega inimesi, kuid vajavad teadmisi ja nõuandeid, kuidas neid toetada. Koolitus viiakse läbi mitte ainult tööandjale vaid ka tulevastele kolleegidele, et nad teaksid mida oodata ja millega arvestada. Samuti on Töötukassal teenused, mis on abiks füüsilise töökeskkonna erivajadusega töötajale sobivaks kujundamisel sh vajalike abivahendite hankimisel. Samuti on võimalus taotleda täiend- või ümberõppe kulude hüvitamist. Töötukassa kodulehel on täpsemalt kirjeldatud teenused ja toetused ning selgitatud kuidas teenuseid kasutada saab.

Terviseedendus töökohal

Terviseedendus ja sellega seotud tegevused toetavad inimese võimet oma tervist parandada. Tervisliku eluviisi olulised komponendid on mõistliku töö- ja puhkeaja järgimine, liikumine, tasakaalustatud toitumine ja kahjulikest harjumustest loobumine (nt suitsetamine ja alkoholi liigtarvitamine). Terviseedendus võib tähendada nii inimeste teadlikkuse ja motivatsiooni suurendamist kui keskkonna võimaluste ja tingimuste parandamist. Inimene veedab üle poole oma päevast tööd tehes, seega tasub tööandjal mõelda, kuidas lisaks ohutu töökeskkonna tagamisele saab veel töötaja tervist hoida ja parandada. Hea töökeskkond ja töötaja hea tervis aitavad oluliselt kaasa ettevõtte edu saavutamisele.

Toitumine

Töötaja sisse jääb vähemalt üks päeva põhisöögikordadest, seega on toidu valikuvõimalused tööl üsna olulised. Tööpäevasisese toidukorra korraldamine on suurel määral tööandja võimuses, seda nii einestamise võimaluse loomise kui töötajate teadlikkuse tõstmise näol. Tööandjal tuleks läbi mõelda, millised on söömise võimalused töökohal ja selle läheduses – kas töökohal on puhkeruum, kus töötajad saavad kodust kaasa võetud toitu hoida ja soojendada? Kas lõunapaus on piisavalt pikk, et töötajad jõuavad söögikohas söömas käia? Kas töökoha läheduses on söögikohti, mis pakuvad einet taskukohase hinnaga?

Hea algus on see, kui töökohas on olemas ruum, kus töötaja saab tööle kaasa võetud toitu hoida külmas, enne söömist toitu soojendada ja istudes toitu süüa. Töökohal einestamise võimaluse loomine on asendamatu juhul, kui töökoha lähedal söögikohti ei ole ja töötaja peab sööma tööl. Kui töökohal söömisele on ka alternatiive ümberkaudsete söögikohtade näol, tasub sellegi poolest tööandjal töökohale einestamise võimalus luua. Lähedal asuvad söögikohad ei pruugi pakkuda kõikidele töötajatele sobivaid einet, samuti ei pruugi toitude hinnad olla kõikidele töötajatele taskukohased. Kui töökoha lähedal ei asu ühtegi söögikohta, siis võiks tööandja uurida toidu tellimise võimalusi töökohale ja pakkuda seda töötajatele toidu kaasa võtmise alternatiivina. Selliselt on söömine muretu ka töötajate jaoks, kes ei saa või ei jõua endale toitu iga päev tööle kaasa võtta. Osadesse suurematesse ettevõtetesse on loodud ka eraldi söökla ruumid, kus korraldatakse töötajate toitlustust.

Tööandjal tasub mõelda ka sellele, milliseid toiduvalikuid töötajatele pakutakse. Tööandjal on võimalik nii lähedal asuvate söögikohtade, toidu tellimise teenuse pakkujaga kui ettevõtte sisese toitlustajaga teha kokkuleppeid, mis soodustaksid töötajate tasakaalustatud ja tervislikku toitumist. Näiteks lubades oma töötajatele soodsama hinnaga mahlasid ja puuvilju, mis on alternatiiviks karastusjookidele ja koogile. Tööandja saab soodustada tervislikku toitumist ka muud moodi, näiteks pakkudes töötajatele tööjuures vahepalaks puuvilju ja eelistades tähtpäevadel tervislikke suupisteid.

Toitumise osas tuleks erilist tähelepanu pöörata töötajatele, kes töötavad ebaregulaarsetel aegadel või öösiti ja kelle töötempo on väga intensiivne nii, et pausi pidamiseks on vähe aega. Erinevates vahetustes töötades on töötajatel tihti keeruline oma einet planeerida ja olenevalt kellaajast ei pruugi söögikohtades söömine võimalik olla (nt öötöö puhul). Öösel töötamine ei ole inimese bioloogiliste protsessidega kooskõlas – keha ei ole harjunud öise söömisega ja saab toidu seedimisega seetõttu kehvemini hakkama. Vahetustega töö, öötöö ja intensiivse töö puhul kipuvad töötajad korraliku söögikorra asemel näksima erinevaid suupisteid, mis ei asenda tasakaalustatud toitu ja põhjustab kaalutõusu.

Lisaks tervisliku toitumise võimaluste loomisele saab tööandja suunata töötajat tervislikul toitumisel töötaja teadlikkust sellel teemal. Teadlikkust saab tõsta näiteks erinevate infomaterjalide (plakatid, brošüürid, artiklid jm), koostatud või programmide abil.

Suitsetamine

Tubaka tarvitamine on juhtivaks surma põhjustajaks üle maailma. Tööandjal on tubakaennetuses oluline roll, sest mitmed töötajad (sh mitteduitsetavad töötajad) puutuvad tubakasuitsuga kokku töökohal. Näiteks puutuvad töökohal regulaarselt tubakasuitsuga kokku töötajad, kes koristavad suitsuruume. Tööheaolu loomine ja tervist väärtustava maine kujundamine läbi tubakavaba keskkonna hoidmise on iga tööandja ja juhi võimuses.

Tubakatoodete tarvitamisega ei kaasne sugugi ainult kahjud töötajate tervisele. Tööandja vaatevinklist toob suitsetav töötaja võrrelduna mitteduitsetajaga kaasa ka suuremaid majanduslikke kulutusi, mida tingivad näiteks:

- töötajate väiksem tootlikkus, lisapauside pidamine ja töölt puudumine;

- kulud, mis on seotud erinevate hüvitistega (nt töötervishoiukulud ja töövõimetushüvitis);
- õnnetusjuhtumid, tulekahjud ning neist tulenevad hoonete, töövahendite ja seadmete kahjustused;
- suitsust tingitud reostus (suuremad puhastus- ja hoolduskulud);
- mittesuitsetajate ja passiivsete suitsetajate haigestumine ning ebamugavus nii töötajatele kui ka klientidele (sealhulgas maine kahju) jms.

Tubakasuits ei kahjusta ainult suitsetaja, vaid ka ümbritsevate inimeste tervist. Kõik, kes viibivad suitsetajaga ühes ruumis või viibivad tema lähedal, hingavad sisse samu ohtlikke kemikaale kui suitsetaja. Tubakasuitsuses ruumis viibimine tekitab enamikele mittesuitsetajatele mingi reaktsiooni, põhjustades kas ebamugavat kipitustunnet ninas, kurgus või silmades, köhääritust, peavalu, iiveldustunnet, tähelepanu hajumist, uimasust või teatud krooniliste haiguste olemasolul nende ägenemist. Eriti ohustatud on rasedad ja eakad ning inimesed, kes põevad astmat, bronhiiti ja veresoonkonna kroonilisi haigusi, aga ka ülitundlikud ja allergilistele reaktsioonidele kalduvad inimesed.

Tööandja ei pea lubama töötajal suitsetada tööterritooriumil. Kui tööandja siiski tahab seda lubada, siis tuleb paika panna konkreetseid suitsetamise kohad, mis on muud töökeskkonda ja teisi töötajaid arvesse võttes ohutud. Tööruumid ja autod peaksid olema suitsuvabad, sest sigaretsuits ladestub mööblisse, vaipadesse ja autoistmetesse ning on mürgine ka siis, kui keegi parasjagu läheduses ei suitseta.

Tööandjate seas on tõusev trend töökohtade muutmine tubakavabaks. Suitsuvaba töökoha tunnused on järgmised:

- suitsetamine, sealhulgas elektrooniliste sigarettide kasutamine ei ole lubatud ettevõtte territooriumil või tööruumis paiknevatel töötamiskohtadel või muudel töötamiskohtadel, kuhu töötajal on töötamise ajal juurdepääs või kus ta töötab tööandja loal või korraldusel;
- töökoha siseruumides ei ole suitsuruume ja võimalikud suitsetamiseks ettenähtud kohad ei ole silmapaistvad, asuvad piisavas kauguses hoonetest, et tubakasuits ei pääseks suitsuvabadesse siseruumidesse;
- suitsetamine on keelatud tööajal ning puhkepauside välisel ajal;
- töökohas toimuvad üritused on suitsuvabad;
- tubakatooteid ei müüda töökohal;
- suitsetajaid toetatakse suitsetamisest loobumisel.

Liikumine

Füüsiline aktiivsus on võtmesõna paljude terviseprobleemide ennetamises ja ravis ning samuti tervist tugevdava eluviisi kujundamises. Füüsilist passiivsust peetakse oluliseks riskiteguriks suremuse põhjuste seas, mõjutades oluliselt südame-veresoonkonna haiguste, diabeedi, rasvumise ning luu- ja liigesehaiguste levikut. Haigestumisega seotud kulutused mõjutavad nii töötajat kui tööandjat, seda näiteks väiksema tööjõudluse, tõölt puudumise või töövõimetuse tõttu.

Füüsiline aktiivsus on igasugune kehaline liikumine – nii teadlik treenimine ja spordi tegemine kui kõndimine, kodutööde tegemine jms. Liikumine on kasulik ja seda on vaja igas vanuses. Liikumist saab soodustada ja propageerida paljuski tööandja. Selleks tuleb esmalt analüüsida töötajate töölaadi ja töökorraldust. Töökeskkondades on tihti probleeme sundasendite ja sundliigutustega, st töötaja on pikaajaliselt ühes asendis ja lihased on pidevalt pinges. Sundasendite ja sundliigutuste mõju leevendamiseks tuleks leida võimalus töö vaheldamiseks või liikumise ja võimlemise pauside pidamiseks. Samuti tasuks mõelda töö- ja puhkeaja korraldusele ning töökoormusele, et töötajal oleks peale tööd piisavalt vaba aega ja organismil piisavalt ressursse liikumisega tegelemiseks.

Abiks on ka lihtsad pisiasjad nagu näiteks lifti asemel trepi kasutamise, jala tööle tulemise ja minemise ning pauside ajal jalutuskäikude või võimlemise sessiooni propageerimine. Kontoritööst on hea praktiline näide samuti printeri viimine töökohalt kaugemale, et sundida töötajat püsti tõusma ja liikuma. Lisaks igapäevastele pisiasjadele on tööandjal võimalik korraldada ka erinevaid liikumisega seotud ühisüritusi, kampaaniaid ja hüvitada töötajatele tervisespordiga seotud kulutusi. Osad ettevõtted on ka töökeskkonda loonud võimlemisnurgad, kus on võimalik treenida ja/või venitada. Enne spordisoodustuste võimaldamist on mõistlik uurida töötajatelt, millist sporti nad teha soovivad ja kus kohas selle tegemine nende jaoks mugav on. Spordisoodustuse pakkumine ühes kindlas spordiklubis ei pruugi olla nii piiratud sportimise võimaluste kui asukoha tõttu kõikide töötajate jaoks sobiv.

Kontoritööga seotud ettevõttes oli probleem, et töötajad ei tegelenud liikumisega nii tööajal kui väljaspool tööaega. Töötajad kurtsid väsimuse ja luu- ja lihaskonna vaevuste üle, mis olid tekkinud istuvast eluviisist ja vähesest liikumisest. Selline olukord avaldas negatiivset mõju lisaks töötaja tervisele ka töötulemustele ja kolleegide omavahelistele suhetele. Tööandja asus koos töötajatega leidma lahendusi, kuidas panna töötajaid rohkem liikuma. Koostöös leiti, et heaks abiks võiks olla aktiivsusmonitor, mis jälgib töötaja füüsilist aktiivsust ja tuletab töötajale meelde, et tal oleks tarvis liikuda. Tööandja pakkus välja, et toetab töötajate aktiivsusmonitori ostu. Töötajad, kes soetasid aktiivsusmonitori ja hakkasid seda kasutama, muutsid oma liikumisharjumusi oluliselt – töötajad liikusid enam nii tööajal kui väljaspool tööaega. Tänu suuremale füüsilisele aktiivsusele paranes töötajate tervis, paranesid töötulemused ja liikumine muutus üheks teemaks, mis kolleege meeskonnana paremini liitis.

Kuidas tervist edendada?

Terviseedenduse tegevuste planeerimisel tasub tööandjal esmalt mõelda tervikpildile – millised on konkreetsed probleemkohad meie ettevõttes, mida võiksime lahendada asuda. Kui keskendute üksnes üksikutele detailidele, ei pruugi olukorra parandamiseks kavandatavad tegevused vilja kanda. Seejärel tuleks mõelda, kuidas neid lahendada võiks. Lahenduste leidmisel on oluline konsulteerida töötajatega, et saaks arvestada töötajate vajadusi, soove ja ootusi. Seejuures tasub mõelda, millised meetodid konkreetses töökeskkonnas paremini töötavad, st millega töötajad kaasa tulevad.

Terviseedenduse tegevused võivad väljenduda nii sobiva keskkonna ja tingimuste loomises kui töötajate teadlikkuse tõstmises. Üldjuhul on kasulik panustada mõlemasse tegevusse, sest üks toetab teist. Näiteks kui tööandja soodustab tervislikke toiduvalikuid, siis tasub töötajate seas teha ka teavitustööd teemal, millised need tervislikud valikud on ja miks töötaja neid eelistama peaks. Kehv olukord võib tekkida ka näiteks juhul kui tööandja koolitab töötajaid tegemaks tervislikke toiduvalikuid, kuid töökoht ja ümberkaudsed söögikohad neid ei toeta. Seega on tähtis hoolikalt läbi mõelda, mida ja kuidas teha saab ja teha võiks.

Ühiselt ettevõtetavad asjad ja tegevused mõjuvad üsna hästi (näiteks spordiüritustel osalemine, päevamatkad, piknikud, sügisel üheskoos seenel käimine jm), abiks võib olla ka toetusgrupi loomine (näiteks toetusgrupp kehakaalu alandamiseks). Populaarsust koguvad samuti tasustatud tervispäevad, mida töötajatel on võimalik kasutada tervise parandamiseks (näiteks kerge külmetushaiguse raviks).

Ettevõtetes kasutatakse tihti abivahendina ka erinevaid võistlusi või väljakutseid, mis motiveerivad töötajaid tegutsema. Näiteks on ettevõtted andnud töötajatele vabatahtliku ülesande

liikumispäeviku pidamiseks, et selgitada välja ja tunnustada nädala parimat liikujat. Taolised võistlused loovad inimestes kambavaimu ja läbi selle võivad osavõtjateks olla ka töötajad, kelle jaoks aktiivne liikumine ei ole niivõrd tavapärane. Võistlustel on aga ka varjukülg - võitmise nimel võib töötajate vahel tekkida konflikte, mis lõhuvad meeskonda ja millest võib välja kujuneda töökiusamine.

Tööinspeksiooni rollid

Tööinspeksiooni missioon on luua kindlustunne tööelus osalemiseks.

Tööinspeksiooni roll on olla arvamusiider töösuhete, tööohutuse ja tervishoiu küsimustes. Tööinspeksiooni peamised tegevusvaldkonnad on riiklik järelevalve, töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis ning teavitamine.

Järelevalve

Tööinspeksiooni üheks põhirolliks on teostada riiklikku järelevalvet töösuheteid ning tervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide nõuete täitmise üle.

Uue või rekonstrueeritud ehitise ülevaatus

Uue või rekonstrueeritud ehitise ülevaatus käigus kontrollitakse töötingimuste vastavust tervishoiu ja tööohutuse nõuetele. Taolist ülevaatus teostatakse kohaliku omavalitsuse taotlusel ning juhul, kui tööandja on andnud Tööinspeksioonile teada oma tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest.

Isikukaitsevahendite turujärelevalve

Tööinspeksiooni ülesandeks on läbi viia tarnitavate isikukaitsevahendite turujärelevalvet. Selle käigus kontrollivad tööinspektorid isikukaitsevahendite märgistust ja kasutusjuhendi olemasolu, eesmärgiga tõkestada nõuetele mittevastavate isikukaitsevahendite turule laskmine ja kasutuselevõtmine.

Tööõnnetuste uurimine

Tööinspektor-uurija uurib kõiki surmaga lõppenud tööõnnetusi ning valikuliselt muid tööõnnetusi. Enamasti uuritakse inimesele raske tervisekahjustuse põhjustanud tööõnnetusi. Tööõnnetuse uurimise lõpetamisel koostab tööinspektor-uurija uurimiskokkuvõtte, milles on toodud õnnetuse asjaolude kirjeldus ning põhjused, mis viisid tööõnnetuse toimumiseni (õigusaktide nõuete rikkumised) ning abinõud samalaadsete tööõnnetuste ärahoidmiseks.

Kutsehaigestumiste uurimine

Tervishoiu tööinspektorid uurivad kutsehaigestumisi, et selgitada välja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused. Kutsehaigestumise uurimise käigus selgitab tervishoiu tööinspektor välja kutsehaigestumise põhjustanud ohutegurid, kutsehaige tööülesanded ja annab hinnangu kutsehaiguse tekkele ja väljakujunemisele ning hinnangu riskianalüüsile, tööandjapoolsetele kaitseabinõudele sh isikukaitsevahenditele, töötaja juhendamisele ja väljaõppele, töötajale korraldatud tervisekontrollidele ja tervishoiuarsti ettepanekute rakendamisele. Kutsehaigestumise uurimiskokkuvõttes tuuakse välja ka õigusaktide nõuete rikkumised ning abinõud samalaadsete kutsehaigestumiste ärahoidmiseks.

Tulenevalt tervishoiu ja tööohutuse seadusest ja korraaitseadusest võib Tööinspeksioon riikliku järelevalve teostamiseks kohaldada riikliku järelevalve erimeetmeid korraaitseaduses sätestatud alusel ja korras sh küsitleda isikuid ja nõuda dokumente, kutsuda isiku ametiruumi ja kohaldada mitteilmumisel sunniraha või sundtoomist, tuvastada isikusamasus, viia läbi vallasasja läbivaatus, siseneda valdusesse ja vaadata valdus läbi.

Töövaidluskomisjon

Tööandja ja töötaja vahel töösuhtes tekkinud vaidluse lahendamiseks on mõlemal poolel võimalik pöörduda töövaidlusorganisse. Eestis on kaks töövaidlusorganit: töövaidluskomisjon ja kohus. Avalduse esitamine nii töövaidluskomisjoni kui kohtusse samal ajal ei ole lubatud. Mõlemad lähtuvad töövaidluste lahendamisel individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest, kuid kohtus kehtivad täpsemalt määratletud menetlusreeglid. Töövaidluskomisjoni idee on lahendada töövaidlus kiirema ja lihtsama menetluse korras, tagades sealjuures poolte õigused võimalikult efektiivselt. Kogu menetlus toimub eesti keeles ja on pooltele tasuta.

Töövaidluskomisjon ei lahenda vaidlusi, mis tekivad muude lepingute, nagu töövõtulepingu, käsunduslepingu vm võlaõigusliku lepingu, alusel. Ent kui on sõlmitud võlaõiguslik leping, aga sisuliselt on tegu töösuhtega, on võimalik nõuda töövaidluskomisjonilt ka töösuhte tuvastamist ning töösuhtega seotud õigusi. Töövaidluskomisjonis ei lahendata vaidlusi rahaliste nõuete üle, mis ületavad 10 000 eurot.

Töövaidluskomisjoni otsus on samasuguse juriidilise jõuga nagu kohtuotsus ja tuleb üldjuhul täita ühe kuu jooksul. Selle täitmata jätmisel on võimalik pöörduda kohtutäituri poole. Töövaidluskomisjoni otsus jõustub pärast ühekuulise tähtaja möödumist otsuse kättesaamisest arvates, kui kumbki pool ei ole otsuse vaidlustamiseks kohtusse pöördunud.

Töövaidluspool, kes ei nõustu töövaidluskomisjoni otsusega, võib pöörduda sama töövaidluse läbivaatamiseks maakohtusse ühe kuu jooksul arvates otsuse kättesaamise päevale järgnevast päevast. Kohtusse esitatakse hagiavaldus, mitte kaebus otsuse peale. Kui töövaidluskomisjon jätab avalduse rahuldamata või rahuldab selle osaliselt, on võimalik anda hagiavaldus kohtusse asja lahendamiseks rahuldamata osa kohta.

Nõusolekuke või kooskõlastuste andmine

Tööinspektori nõusolekut tuleb taotleda 7–14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks. Nõusolek taotletakse enne seaduses ettenähtud toimingute tegemist (enne alaealise tööle asumist). Taotluses tuleb esitada järgmised andmed:

- taotluse esitaja kontaktandmed;
- alaealise kontaktandmed, kellega soovitakse töölepingut sõlmida;
- alaealise seadusliku esindaja kontaktandmed;
- alaealise sünniaeg ja vanus ning andmed koolikohustuslikkuse kohta;
- alaealisele pakutavad töötingimused, sh: andmed töösuhte kestuse, tööaja, töötasu, töökoha, tööülesannete, tööga seotud riskide ning alaealise ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõude kohta.

Tööinspektor teeb otsuse nõusoleku andmise või andmisest keeldumise kohta 10 tööpäeva jooksul taotluse esitamise päevast arvates. Kui otsust ei ole võimalik anda tähtaja jooksul, teavitatakse sellest tööandjat viivitusega.

Väärtegude menetlemine

Tööinspeksioon on väärteoasjade kohtuväline menetleja töötervishoidu ja tööohutust ning töösuhteid reguleerivate õigusaktide suhtes.

Tasuta nõustamine

Juristi infotelefonilt 640 6000 saab nõu küsida igal tööpäeval kell 9.00–16.30. Infotelefonile vastavad nõustamisjuristid ja töökeskkonna konsultandid, kes nõustavad töösuhte ning töötervishoiu ja tööohutuse teemadel. Küsimusi saab esitada ka e-posti teel aadressile jurist@ti.ee.

Teabeüritused üle Eesti

Tööinspeksioon korraldab teabepäevi, infohommikuid, seminare ja konverentse üle Eesti nii eesti kui vene keeles. Teabeüritustel arutatakse aktuaalseid küsimusi, mis puudutavad töösuhteid ja töökeskkonda. Tööinspeksiooni korraldatud teabeüritustel osalemine on tasuta, kuid vajalik on eelregistreerimine. Teabeürituste kohta saab täpsemat teavet Tööinspeksiooni kodulehelt www.ti.ee rubriigist Meedia, trükised, statistika – Teavitustegevus - Infohommikud

Tööelu infokiri

Kuus korda aastas ilmub Tööinspeksiooni infokiri Tööelu, mis pakub teavet töökeskkonna ja töösuhete teemal.

Tööelu portaal

Tööelu portaal www.tööelu.ee on Sotsiaalministeeriumi, Tööinspeksiooni, Terviseameti ja Tervise Arengu Instituudi ühine teemaportaal, mis koondab tööelu reguleerivate asutuste teabe töösuhete, töökeskkonna, tööohutuse ja tervishoiu ning nendega seotud teemadel.

Töökeskkonna parimad praktikad

Tööinspeksiooni kodulehel asuvas andmebaasis on arvukalt ettevõtete töökeskkonna parimate praktikate näiteid, mida Tööinspeksioon on kogunud ja levitanud alates 2009. aastast. Igal aastal valib Tööinspeksioon välja kolm kõige tähelepanuväärsemat parimat praktikat, mida pärjatakse auhindadega. Häid näiteid võivad välja pakkuda kõik tööandjad, kes leiavad, et nende ettevõttes on töökeskkonna parandamiseks astunud samme, mis väärksid jagamist.

Tööinspeksiooni teavitamine

Ettevõttel tuleb Tööinspeksiooni teavitada:

- tööõnnetusest (nähtavalt rasket või surmaga lõppenud tööõnnetusest peab tööandja viivitamatult teavitama Tööinspeksiooni)
- tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest;
- töökeskkonnaspetsialisti määramisest (vabas vormis);
- töökeskkonnavoliniku valimisest (vabas vormis);
- töökeskkonna nõukogu moodustamisest (vabas vormis);
- töökeskkonnanõukogu aruandest iga aasta 1. detsembriks (vabas vormis);
- ehitustööde alustamisest (eelteade);
- asbestitööde alustamisest;
- kantserogeensete ja mutageensete kemikaalide käitlemisest;
- bioloogiliste ohutegurite käitlemisest;
- esmakordsest 2., 3., 4., ohuklassi bioloogiliste ohuteguritega seotud töö alustamisest;
- juhtunud õnnetusest/ohuolukorrast bioloogiliste ohutegurite tõttu;
- Geneetiliselt muundatud mikroorganismide (GMMO) esmakordsest kasutamisest (2. ohuklassi GMMO);
- Õnnetusjuhtumist GMMO kasutamisel.

Ettevõttel tuleb esitada Tööinspeksioonile taotlus:

- ehituse ülevaatuseks;
- 7-14 aastase alaealise tööle võtmiseks.

Taotlus 7-14 aastase alaealise tööle lubamiseks peab sisaldama järgmisi andmeid:

- taotluse esitaja kontaktandmed;
- alaealise kontaktandmed, kellega soovitakse töölepingut sõlmida;
- alaealise seadusliku esindaja kontaktandmed;
- alaealise sünniaeg ja vanus ning andmed koolikohustuslikkuse kohta;

- alaealisele pakutavad töötingimused, sh: andmed töösuhte kestuse, tööaja, töötasu, töökoha,
- tööülesannete, tööga seotud riskide ning alaealise ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõude kohta.

Konsultatsiooniteenuse tutvustus

Tööinspeksioon on loonud töökeskkonna konsultandi teenuse, et pakkuda tööandjatele personaalsemat tuge ja nõu.

Konsultant nõustab tööandjat pigem töökeskkonna juhtimissüsteemi loomisel, mitte ei otsi töökeskkonnast üksikuid rikkumisi. Eesmärk on jõuda selleni, et ettevõttes suureneks kompetents, et hinnata töötervishoiu ja tööohutuse olukorda, vältida töötajate tervisekahjustusi ja säilitada nende töövõimet. Konsultanti saab kutsuda nii ettevõtte üldisele konsulteerimisele, mis hõlmab kogu töökeskkonda ja dokumentatsiooni, kui ka mingi kindla töökeskkonna valdkonna (nt isikukaitsevahendite kasutamine) konsulteerimisele.

Kogu ettevõtte konsulteerimise teenust pakutakse väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele. Suurtes ettevõtetes peab enne külastust olema ära määratud konsulteerimise valdkond, nt tervisekontrolli korraldamine või juhendamiste ja väljaõppe korraldamine.

Konsultatsioon toimub üldjuhul nii:

- Esmalt ettevõtte esindaja(d) ja konsultant täpsustavad, mis on konsultatsiooni eesmärk ja millised probleemid on tööandjale tähtsad.
- Seejärel konsultant teeb koos ettevõtte esindaja(te)ga ringkäigu, mille ajal tutvub töökeskkonnaga, jälgib tööprotsessi, vestleb tööandja esindajate ja töötajatega ning annab parendussoovitusi. Konsultandi eelis on võimalus vaadata töökeskkonda värske pilguga ja tuua välja probleemid, mida ettevõttesiseselt ei märgata kas harjumuse tõttu või ei osata märgata.
- Konsultant tutvub valikuliselt ettevõtte töökeskkonnavalaste dokumentidega (nt töökeskkonna riskianalüüsi, ohutusjuhendite ja juhendamiste registreerimisega) ning annab vajadusel soovitusi nende muutmiseks või täiendamiseks.
- Lõpetuseks teeb konsultant suulise kokkuvõtte, räägib leitud puudustest ning annab soovitusi töökeskkonna parendamiseks.
- Külastuse järgselt saadab konsultant tööandjale kirjaliku kokkuvõtte, kus on ettepanekud töökeskkonna nõuetele vastavusse viimiseks ning soovitusid töötervishoiu ja tööohutuse korraldamise tõhustamiseks ja võimalike tervisekahjustuste ennetamiseks.

Konsultant ei tee ettevõttes järelevalvet (nagu seda teeb tööinspektor) ega esita tööandjale ettekirjutust. Samuti ei koosta konsultant ettevõttesiseseid dokumente (nt riskianalüüs, ohutusjuhend) ega vii läbi töötajate personaalselt juhendamist.

Pärast konsulteerimist antakse tööandjale aega, et ta saaks konsultandi soovitusi ellu rakendada, ning sel ajal tööinspektorid ettevõtet kontrollima ei tule. Erandiks on olukorrad, mis viitavad ohtlikule töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisele, ning võivad ilmned tööõnnetuse või kutsehaigestumise korral ja Tööinspeksiooni laekunud teabest.

Töökeskkonna konsultant külastab ettevõtet ainult juhul, kui Tööinspeksioonil ei ole ettevõttes pooleolevat töötervishoiu ja tööohutusosalast menetlust (sh menetlust tööõnnetuse uurimiseks), et vältida arusaamatusi üheaegselt toimuva haldusmenetluse ja konsulteerimise tulemuste tõlgendamisel.

Ettevõtetele on konsultanditeenus tasuta.

Kui soovite kutsuda töökeskkonna konsultandi oma ettevõttesse, saatke e-kiri Tööinspektsiooni üldadressile ti@ti.ee. Täpsemat infot saab küsida Tööinspektsiooni infotelefonilt 640 6000.