

# Kuidas uurida tööõnnetusi?

**Jaan Kiviall**

Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni juhataja



*Tark inimene õpib teise vigadest, rumal oma vigadest. Mida aga siis teha, kui inimene oma vigadestki õppida ei taha?*

## MILLISED ÕIGUSAKTID REGULEERIVAD TÖÖÕNNETUSTE UURIMIST?

“Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse” (TTOS) 5. peatükis on määratletud, milliseid juhtumeid loetakse tööõnnetuseks, kuidas neid liigitatakse (kerged, rasked, surmaga lõppenud) ning millised on arsti ja tööandja kohustused nendest teatada, neid registreerida ja uurimisandmeid säilitada.

Vabariigi Valitsuse 13. mai 2003. a määrus nr 146 „Tööõnnetuse ja kutsuhaigestumise registreerimise, teatamise ning uurimise kord“ reguleerib tööõnnetuste uurimise korda täpsemalt.

Nõudeid on esitatud veel õigusaktides, mis käsitlevad tööandja tegevust neis valdkondades, milles ei teosta riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon, vaid teised järelevalveorganid. Neist võiks mainida näiteks “Elektriohutuse seadust”, mis kohustab tööandjat teatama Tehnilise Järelevalve Inspeksioonile elektripaigaldise kasutamisel toimunud avariidest ja õnnetusjuhtumitest. Täiendavaid õigusakte tuleb arvestada veel tööõnnetuste korral kraanade, surveseadmete, lõhkeaine, plahvatusohtlike ainete või gaasiga, raudteel, surmajuhtumite korral merel jm.

## MILLISEID TÖÖÕNNETUSI PEAB UURIMA?

Vastavalt TTOS-i nõuetele on tööandja kohustatud uurima kõiki tööõnnetusi. Kui tal endal puuduvad selleks vajalikud teadmised, on ta kohustatud kaasama uurimisse pädeva eksperdi (viimast nõuet arvestatakse muuseas haruharva, kas omaenda teadmisi ülehinnates või siis lihtsalt unustades mainitud nõude).

Õiguslikult ei ole reguleeritud, kas on vaja uurimiseks moodustada komisjon või mitte. Küll aga on nõutud, et uurimisse on kohustuslik kaasata töökeskkonnavolinik. Sisuliselt on vaja määrata tööõnnetuse uurimiseks isikud, kellel eeldatavalt on vajalikud teadmised ja oskused. Ei saa õigeks pidada, kui juhtumit uurib tööandja poolt praktiliselt ainuisikuliselt inimene, kelle tegematajätmissed või puudulik töö võivad olla tõenäoliselt üheks õnnetuse põhjuseks.

## MILLAL TÖÖINSPEKTOR UURIMA TULEB?

Vastavalt TTOS-i nõuetele uurib tööinspektor kindlasti surmaga lõppenud ja valikuliselt ka raskeid tööõnnetusi.

## MIKS ON VAJA TÖÖÕNNETUSI UURIDA?

Töö tegemine on seotud paljude riskidega: paljud töötajad saavad tööl vigastada ja kahjuks paljud ka surma. Peale inimlike kannatuste toob see kaasa suuri kulutusi tööandjale, riigile ja kogu ühiskonnale. Selleks et vältida või vähendada tööõnnetuste arvu ja raskust, on vaja selgitada nende põhjused ja kavandada abinõud tehtud vigade vältimiseks tulevikus. Et riigiametnike töö oleks tulemuslikum, on vaja analüüsida ka tööõnnetuste statistikat: millistel tegevusaladel, millistel töödel, kellega juhtub rohkem õnnetusi, milliseid jne.

Viimasel juhul otsustab uurimisvajaduse tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja. Seadus ei sätesta, millest lähtudes see otsus tehakse. Praktiliselt arvestatakse sel puhul vigastuse raskust, võimalike põhjuste selgitamise oletatavat komplitseeritust ja ka tööandja eeldatavat võimekust ja valmisolekut tööõnnetuse põhjuste erapooletuks selgitamiseks ja vajalike ennetusabinõude väljatöötamiseks.

Kui tööõnnetus on toimunud valdkonnas, mille üle ei teosta järelevalvet Tööinspeksioon, vaid teine järelevalveasutus, tuleb reeglina kaasata uurimisse selle esindaja. Näiteks elektripaigaldise kasutamisel toimunud õnnetuste tekkepõhjuseid peab vastavalt “Elektriohutuse seadusele” selgitama Tehnilise Järelevalve Inspeksioon.

## KUIDAS TÖÖÕNNETUST UURIDA?

- Vaatlus ja protokoll.** Uurimiseks on kehtestatud mitmed protseduurilised nõuded. Tuleb korraldada sündmuskoha vaatlus ja vormistada see vaatlusprotokolliga (seda peab tegema kindlasti tööandja, aga ka tööinspektor, kui ta rasket tööõnnetust uurib). Protokollis lisana on asjakohased fotod ja skeemid. Protokollis vormi kehtestatud ei ole. Võib soovitada selles kajastada asjaolusid, mis võivad olla olulised tööõnnetuse edasisel uurimisel, eelkõige neid, mis võivad edasise töö käigus muutuda. Tuleb arvestada ka, et kaugeltki alati ei ole sündmuskoha esmasel vaatlusel veel selge, millised asjaolud on uurimiseks olulised, millised mitte. Seetõttu võib soovitada fikseerida tähelepanekuid mõnevõrra rohkem, kui algul vajalik tundub. Kui tööandjal on kasutada digitaalset fotoaparaati, ei ole see raske ega põhjusta olulisi kulusid. Lk 14 on toodud üks võimalik vaatlusprotokollis vorm.
- Seletuskirjad.** Tuleb võtta seletused isikutelt, kellel

on (või võib olla) andmeid õnnetuse tähtsate asjaolude kohta. Kindlasti on olulised kannatanu ja pealtnägijate seletused. Huvi pakuvad ka nende isikute seletused, kes tööd korraldasid. Uurimise läbiviijad peaksid küsima endalt, kas seletustest saab selgeks, mis ja miks juhtus. Praktika näitab, et väga sageli ei saa, sest seletusi andvad isikud ei oska või ei taha selgitada kõiki uurimisel olulisi asjaolusid. Selgusele jõudmiseks on vaja küsida lisaküsimusi või esitada kohe vajalikud küsimused. Eriti soovitan küsida, miks üks või teine ohutusnõuete rikkumine on aset leidnud (küsida võib nii nõudeid rikkunud isikult kui ka teistelt). Tihti selgub siis mõndagi uut, isegi üllatavat:

- Küllaltki sageli selgub, et nõuete täitmine on olnud raske, tülikas või lausa võimatu. Sellega võib kaasneda töövõimajakuse (ja tasu) tunduv langus, tööplaanide mittetäitmine, suures koguses praagi tekkimine.
  - Võib selguda, et kannatanu kasutatud töövahend ei vasta nõuetele ja vajab ilmselt remonti, täiendamist või isegi kasutusest kõrvaldamist.
  - Võib selguda, et nõutud kaitsevahendeid pole kasutatud, kuna need takistasid töö tegemist või olid liiga ebamugavad.
  - Võib selguda, et töötajate juhendamine on olnud liiga pealiskaudne ja tegelikult pole nad aru saanud ohutusnõuetest. Sageli on töötaja kirjutanud küll alla juhendamisele, tegelikult arvestab hoopis vanema töökaaslase selgitusi, mis ei lähe üldse kokku tööandja ohutusjuhendiga. Selge, et niisuguste asjaolude selgumisel on tööandjal põhjust midagi ette võtta – see on suuresti just tema huvides.
3. **Vastutavad isikud.** Tuleb selgitada, kes vastutavad ohutusnõuete täitmise eest. Eriti muidugi, kes jätsid täitmata nõuded, mille täitmine oleks võinud õnnetust vältida. See ei tähenda, et kaasneks kindlasti nende karistamine. On vaja arvestada konkreetseid asjaolusid.
4. **Dokumendid.** Tuleb koguda tööõnnetuse asjaolude väljaselgitamiseks tähtsate dokumentide koopiad. Näiteks ohutusjuhendid, juhendamise registreerimise dokumendid, riskianalüüs, sisekontrolli dokumendid, töövahendite kasutusjuhendid ja ohutusjuhendid.

## MIS EDASI?

Tööandja on kohustatud uurimise läbi viima ja sellekohase raporti vormistama 10 kalendripäeva jooksul. Kannatanule ja Tööinspeksioonile raporti esitamiseks on antud 3 päeva. Nii et vähemalt 13 päeva jooksul peaks juhtum olema uuritud ja raportid esitatud.

Kui tööõnnetus juhtus teise tööandja juurde suunanud töötajaga, peab juhtumit uurima see tööandja, kes korraldas kannatanu tööd. Tema on kohustatud vormistama ka raporti ja saatma selle teisele asjasse puutuvale tööandjale. Lisaks raportile kogub tööandja uurimise käigus reeglina hulga muid dokumente. Need tuleb vormistada uurimistoimikuks, mida tuleb säili-

## PROBLEEMKOHAD: NÕUDEID TÖÖANDJALE TÖÖÕNNETUSE REGISTREERIMISEKS JA SELLEST TEATAMISEKS

**Juhin tähelepanu mõningatele nõuetele, millest arusaamisega ja mille täitmisega on rohkem probleeme olnud.**

**Kellele teatada?** Tööandja on kohustatud teatama Tööinspeksiooni kohalikule asutusele raskest või surmaga lõppenud tööõnnetusest ja politseile surmaga lõppenud tööõnnetusest. See toimub vormikohasel blanketil. Probleemiks on nii mõnigi kord, et tööandja saab arstilt teate raske vigastuse kohta väga hilja või ei saagi seda teadet. Kahtluse korral võib soovitada pöörduda järelepärimisega tervishoiuasutuse poole, kuhu kannatanu viidi, eriti kui on põhjust arvata, et vigastus võis tõesti raske olla (näiteks silmanähtavalt raskete vigastuste korral). Kergest tööõnnetusest Tööinspeksioonile eraldi teatama ei pea.

Kui tööõnnetus on toimunud valdkonnas, mida ei kontrolli Tööinspeksioon, tuleb sellest teatamisel arvestada ka sellekohastes õigusaktides sätestatud. Näiteks vastavalt “Elektriohutuse seadusele” peab elektripaigaldise omanik teatama Tehnilise Järelevalve Inspeksioonile esimesel võimalusel elektripaigaldise kasutamisel toimunud õnnetusjuhtumist.

**Õnnetusest teatab see, kes parasjagu tööd korraldas.** Peaaegu alati on raskusi tekitanud juhtumid, kui tööõnnetus on juhtunud teise tööandja juurde suunanud töötajaga. Sel juhul on õnnetusest teatamise kord seatud sõltuvusse sellest, milline tööandja korraldas kannatanu tööd. Viimane on kohustatud juhtumit teatama teisele tööandjale, raske ja surmaga lõppenud tööõnnetuse korral ka Tööinspeksiooni kohalikule asutusele. Registreerima peavad tööõnnetuse sel juhul mõlemad tööandjad. Järelikult tuleb selgitada, milline tööandja oli töö korraldajaks. Kui see ei ole päris selge, soovitan tööandjail võtta omavahel ühendust ja leppida kokku, keda konkreetsetel juhtumil töö korraldajaks pidada. Selgusetuse korral on parem teade mõlemalt tööandjalt kui ei ühelt ega teiselt.

**Sündmuskoht tuleb säilitada puutumatuna.** Raskete tööõnnetuste korral tuleb sündmuskoht säilitada puutumatuna reeglina kuni tööinspektori saabumiseni või teate saamiseni selle kohta, et ta ei tule. Kui sündmuskohta säilitamine on võimatu või raske, soovitan võtta võimalikult kiiresti ühendust tööinspektoriga ja leppida kokku, kuidas toimida. Kindlasti on sel juhul asjakohane jäädvustada sündmuskoht skeemide, fotode, kirjelduse jm tõendusmaterjali abil. Soovitatav on, et selliste juhtumite puhuks oleks ettevõttes olemas fotovarustus (näiteks töökeskkonnaspetsialisti käes).

**Kui õnnetusjuhtum ei olegi tööõnnetus.** Kui õnnetusjuhtumit uurimise käigus selgub, et tegemist ei ole tööõnnetusega, on tööandja kohustatud koostama töökeskkonnavaliniku osavõtul akti, milles näidatakse, millised olid õnnetusjuhtumit asjaolud ja millistel kaalutlustel seda ei loeta tööõnnetuseks. Kahtluse korral võiks soovitada konsulteerida tööinspektoriga, kas juhtumit lugeda tööõnnetuseks või mitte. Eriti oluline on nimetatud akti koostamine ja tõendite kogumine väga raskete vigastuste või surma korral. Mitu korda on juhtunud, et sellisel juhul tõstab kannatanu või tema esindaja mingite kahtluste tekkimisel või uute tõendite saamisel küsimuse aastaid hiljem uuesti üles. Kui õigel ajal pole juhtunut piisavalt uuritud ja uurimismaterjale säilitatud, on hiljem raske vaidlusküsimusi selgitada.



Foto: Daisy Lappard

## MILLISED ON TÖÖANDJA PÕHILISED KOHUSTUSED TÖÖÕNNETUSTE VÄLTIMISEKS?

- **Töötaja piisav väljaõpe ja juhendamine.** Piisav on, kui töötaja saab selgeks, mida ja kuidas ta peab tegema ning mida ei tohi teha ja miks. Kindlasti ei piisa ainult allkirjast juhendamise registreerimise päevikus. Ohutusjuhendites peavad olema kõik olulised juhised tervisekahjustuste vältimiseks. Need peavad olema piisavalt selgelt esitatud, et töötaja saaks neist üheselt aru. Loomulikult peaksid neis esitatavad nõuded olema ka reaalselt täidetavad. Lisaks ohutusjuhendite tutvustamisele on vaja selgitada, millised on töö tegemise riskid (see peaks selguma korralikult tehtud riskianalüüsist). Vajadusel tuleb korraldada töötajale väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks. Väljaõpe peab olema niisuguse kestusega, et töötaja jõuaks kindlasti kõik vajaliku omandada.
- **Töökeskkonna sisekontroll.** Selle käigus on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna nii, et see vastaks täielikult õigusaktide nõuetele. Selle käigus peaks tööandja selgitama ise kõik nõuetele mittevastavused töökohtadel, töövahendites, kaitsevahendite kasutamisel jm. Muuseas on tööandja kohustatud kontrollima ka enda kehtestatud ohutusnõuete täitmist. Siit tuleneb, et töötaja ohutusnõuete rikkumisega kaasneb peaaegu alati tööandja mitteküllaldane kontroll.
- **Riskianalüüs.** Sageli ei saada hästi aru, kuidas mingi dokument (riskianalüüs) aitab vältida tööõnnetust. Tõepoolest, pealiskaudselt koostatud riskianalüüs, kust ei selgu võimalikud õnnetuste põhjused ja tagajärjed ning mida ei ole töötajale arusaadavalt selgitatud, ei pruugi midagi paremaks teha. Seaduse kohaselt aga peab tööandja välja selgitama ohutegurid, hindama nende võimalikku mõju tervisele, arvestades töötaja isikut (ealised ja soolised iseärasused) ning tutvustama neid kõigile töötajatele. Sellega peaks oluliselt suurenema töötaja teadlikkus ohtudest. Riskianalüüsist peaks selguma ka, milliste ohtude vältimiseks peaks tööandja võtma vajalikud meetmed, näiteks kaitsevahendid, ohumärgistus jm.
- **Töökoha vastavus ohutusnõuetele.** Töökohtadele on kehtestatud rida nõudeid Vabariigi Valitsuse määrusega „Tegevusaladele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (valgustus, müra, evakuatsioonipääsud, töökohtade ergonoomiline kujundus jpm), mille täitmine peaks aitama vältida õnnetusi. Tuleks selgitada, kas mõne nimetatud määru sees toodud nõude eiramine võis põhjustada või soodustada tööõnnetuse tekkimist.
- **Töövahendite vastavus ohutusnõuetele.** Valitsuse määrusega „Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ on kehtestatud hulk nõudeid tagamaks töövahendite ohutust töötajale. Tööandja on kohustatud selgitama, kas tema töövahendid vastavad esitatud nõuetele, millised on mittevastavused ning mida teha töövahendite nõuetega vastavusse viimiseks. Siinjuures ei ole tehtud hinnalandust vanadele, aastakümneid tagasi toodetud töövahenditele. Loomulikult peaks ülalmainitud määrus olema korralikult läbi loetud ammu enne õnnetuse juhtumist. Selle nõudeid tuleks arvestada ka riskianalüüsil ning sisekontrolli käigus, eriti vanade tööpinkide omanikel. Kui seda aga siiski ei ole varem tehtud, tuleks vähemalt pärast õnnetust, mis juhtus seoses mingi masina vm töövahendi kasutamisega, tutvuda ülalnimetatud määrusega. Viga on võrrelda töövahendi tehnilist seisukorda ainult kunagi ammu kehtinud nõuetega ja järeldada, et kõik on korras.
- **Kemikaalide kasutamise ohutusnõuete täitmine.** Tööandja on kohustatud töötajatele tutvustama ohtlike kemikaalide kasutamise ohutusnõudeid, tutvustama neile muuhulgas ka kemikaalide ohutuskarte, vältima ohtlike kemikaalide liiga suuri koguseid töökohal, märgistama selgelt kasutatavad seadmed, nõud jm.
- **Ehitiste, tööruumide või liikumisteede vastavus ohutusnõuetele.** Tööandja peab tagama, et põrandad ei oleks libedad või auklikud ning läbipaistvad seinad ja ukсед oleksid purunematust materjalist ja selgesti märgistatud jm.
- **Isikukaitsevahendite (IKV) kasutamine.** Kas need on valitud vastavalt töötingimustele, kas on töötajatele selgitatud nende kasutamist jm? IKV-de kasutamine on loomulikult töötajate kohustus, tööandja peab aga kontrollima, et nad seda täidaksid.
- **Üleväsimuse vältimine.** Tööandja on kohustatud suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalise sundasendis töötamise jms puhul võimaldama töötajale sobiva töötempo ja tööaja hulka arvatavad vaheajad. See on raskesti täidetav kohustus, mis eeldab usalduslikku vahekorda tööandja ja töötajate vahel. Kui tööandja ei taha töötajate märkusi ja ettepanekuid kuulda ja arvestada või vastab neile isegi ebasõbralikult („kui ei meeldi, võid minna ...“), siis ta loomulikult ei saagi teada tegeliku olukorda. Seadusega aga on kohustatud tööandjat töötajatega koostööd tegema.

Tööõnnetuse uurimise käigus soovitatakse tööandjal küsida endalt, kuidas on tema ülalmainitud kohustused täidetud, kas nende täitmine oleks võimaldanud vältida või vähendada tööõnnetuse tõenäosust. Kui loetletud toimingud, mis oleksid võinud vältida või vähendada tööõnnetuse tõenäosust, ei ole nõuete kohaselt täidetud, tuleks need puudused lugeda tööõnnetuse põhjusteks ning kavandada meetmed nende kõrvaldamiseks.

Vajaliku teavet tööõnnetuste uurimiseks ja vormistamiseks on võimalik leida Tööinspektsiooni veebilehelt [www.ti.ee](http://www.ti.ee) (valida edasi „õigusaktid“ ning „tööõnnetuste ja kutsuhaigestumiste uurimine“). Seal võib leida ka tööõnnetuse raporti ja teadete blanketid ning juhised raporti täitmiseks. Eesti Töötervishoiu 2007. a märtsinumbris ilmub põhjalik valik küsimusi, millele vastates võiks selgitada täielikumalt tööõnnetuste põhjuseid.

tada 55 aastat. Samas tahab tööandja mõnigi kord neid veel pärast uurimist kasutada. Näiteks tuleb kontrollida kavandatud abinõude täitmist, mõni tööandja kasutab üht-teist materjalidest hiljem töötajate juhendamiseks. Soovitav on teha koopiad neist materjalidest, mida ka edaspidi vaja läheb, originaaleksemplarid aga anda pärast uurimise lõppu ettevõtte arhiivi.

### TÖÖÕNNETUSE PÕHJUSTE SELGITAMISEL VÄLDI POOLIKUT TÕDE!

Tuleks selgitada välja kõik võimalikud põhjused, mis kas otseselt või kaudselt põhjustasid (võisid põhjustada)

tööõnnetuse. Siin piirdutakse praktikas liiga sageli sellega, et leitakse mingi ohutusnõude rikkumine kannatanu poolt ning fikseeritaksegi see ainsaks õnnetuse põhjuseks.

Tõepoolest, enamasti ongi nii, et kui kannatanu poleks seda või teist viga teinud, oleks õnnetus tulemata jäänud. See aga on poolik tõde. Õigusaktidega on tööandjale esitatud rida kohustusi, mille täitmine väldib tööõnnetuse ka töötaja ettevaatamatuse korral.

Näiteks, kui tööpingil on nõuetekohaste kaitsevahenditega tõkestatud töötaja juurdepääs ohutsoonile, on välistatud tema käe sattumine lõiketera ette, kui ettevaatamatu ta ka ei oleks.

## ABINÕUD SAMALAADSE TÖÖNNETUSE ÄRAHOIDMISEKS

Tihti on raportis märgitud tööõnnetuse põhjusena ainult ohutusnõuete rikkumine töötaja poolt, abinõuna aga töötaja täiendav juhendamine. See ei ole päris loogiline. Kui täiendav juhendamine on vajalik, siis järelikult oli töötaja väljaõpe ja juhendamine puudulik. Kui aga töötajale oli kõik arusaadav, aga ta teadlikult rikkus ohutusnõudeid, siis tuleks järelikult järjekindlamalt nõuda nõuete täitmist. Kui õnnetuse põhjused on välja toodud ainult osaliselt, võib olla peaaegu kindel, et ka abinõud õnnetuste edasiseks vältimiseks jäävad puudulikuks.

Abinõud peaksid olema võimalikult konkreetsed, märgitud peaksid olema ka konkreetsed tähtajad ja täitjad.

## KAS KARISTADA KEDAGI?

Karistamine ei ole kohustuslik, aga on võimalik. Selle juures tuleb arvestada, kui tõsine rikkumine aset leidis. Kas rikkumisel oli vabandatavaid põhjuseid? Kas ja kuivõrd on varem ohutusnõudeid rikkunud töötajale tähelepanu juhitud, teda karistatud? Ei ole õiglane karistada töötajat, kes on oma ülemuste nähes mingit nõuet kogu aeg rikkunud, kusjuures keegi ei ole sellest välja teinud. Küllaltki sageli juhtub, et ka teised töötajad on kogu aeg samuti toiminud. Ilmselt tuleks arvestada ka kannatanu varasemat käitumist, üldist töösuhetumist. Võiks meeles pidada ka, et kannatanu on tervisekahjustuse näol reeglina oma „karistuse“ juba saanud, ja vägagi raske.

## ABINÕUDE TÄITMISE KONTROLL

Abinõude kavandamisest pole kasu, kui neid tegelikult ei realiseerita. Eks juhtub elus sedagi, et kui õnnetus on uuritud ja vormistatud, unustatakse kavandatud meetmetega tegelemine ära (nii nagu Juhan Liivi tuntud jutukeses kroonlühtri kinkimine kirikule pärast uppumissurmast pääsemist). Eriti on see oht olemas, kui meetmed ei ole konkreetsed (suurendada, parandada, tõhustada jne). Seetõttu soovitatakse määrata, kes meetmete täitmist kontrollib. Kui selgub, et tähtajaks ei ole meetmed rakendatud, tuleb küsimust arutada: kas on selle põhjutanud mingid vabandatavad asjaolud või viitab see kellegi ilmsele lohakusele. Vastavalt sellele tuleb lisaks uutele tähtaegadele otsustada ka vastutavate isikute karistamise vajadus.

## UURIMISTULEMUSTE VORMISTAMINE

Ei ole sätestatud, kuidas peaks tööandja vormistama tööõnnetuse uurimismaterjalid (v.a tööõnnetuse raport). Tuleb selgitada õnnetuse asjaolud ja põhjused ning kavandada meetmed samalaadsete õnnetuste kordumise vältimiseks. Raportist tavaliselt ei selgu, millised olid täpselt tööõnnetuse põhjused (näiteks rist lahtris „töövahendi mittevastavus“ ei selgita ju, mis töövahendil viga võis olla). Tavaliselt ei piisa raporti mõnest reast, et esitada piisavalt selgelt kavandatavad abinõud edasiste õnnetuste vältimiseks. Seepärast soovitatakse vormistada lisaks raportile uurimiskokkuvõtte, mis annaks toimunud tervikliku ja piisava ülevaate. Vähemalt neil juhtudel, kui on selgunud rida puudusi ja kavandatud hulk abinõusid. Loomulikult ei ole see oluline selliste tööõnnetuse puhul, mis seisnevad nt juhuslikus kukkumises. Lk 15 on toodud üks võimalik uurimiskokkuvõtte vorm.



Jaan Kivi all sõnul pälviv kiitust iga tööandja, kes tahab ja suudab välja selgitada kõik õnnetuse põhjused.

Foto: Daisy Lappard

## MIS SAAB, KUI JÄTTA TÖÖNNETUS VORMISTAMATA?

Mõnelgi tööandjal on olnud kiusatus jätta tööõnnetus vormistamata ja leppida kannatanuga kokku mingi rahalise hüvituse osas. Arvan, et see ei ole siiski tark tegu. Niisugusel juhul on ette nähtud trahv kuni 12 000 krooni vastutavale isikule ja kuni 30 000 krooni juriidilisele isikule, s.t tööandjale. Tõenäosus, et varjatud juhtumid ikkagi päevavalgele tulevad, on päris suur, ja siis on need juba hulga ebameeldivamas valguses. Tuleb silmas pidada, et tööõnnetuse vormistamise eesmärgiks ei ole ainult kannatanule kahju hüvitamine. Riik on huvitatud ka võimalikult täpsest statistikast, et kavandada paremini tööõnnetuste vältimist.

## KES ON HEA, KES PAHA?

Lõpetuseks tahaksin selgitada, kuidas paistab kõrvaltvaatajale tööandja tegevus tööõnnetuse uurimisel.

Paljud tööandjad leiavad, et kui uurimise käigus oma vigu välja tuua, paistab see teistele, eriti kontrollijatele tõendina halvast tööst. Ei tea, mis siis edasi juhtub, kas ja kuidas karistatakse? Püütakse meeleheitlikult vältida tööõnnetuse põhjuste väljatoomist ning kulutatakse palju energiat tõestamaks, et tööandja poolt on kõik korras.

Tegelikult uurib tööandja kõiki kergeid tööõnnetusi iseisesevalt. Neil juhtudel paraneb kannatanu enamasti täielikult ja suhteliselt kiiresti. Reeglina ei muutu tulenevalt väljatoodud põhjustest tööandja rahaliste kohustuste osas midagi, töövõimetuse 20% hüvitis tuleb haigekassale tasuda ikka, muud vastutust reeglina ei järgne. Kõrvalt vaadates jääb aga halb mulje oskamatus või lohakast uurimisest või siis ebaõiglasest suhtumisest töötajatesse.

Kui tööandja tahab ja suudab välja selgitada kõik õnne-

tuse põhjused, pälvib ta igakülgset heakskiitu. Ega päris ilma tööõnnetusteta pole suudetud ju tööd korraldada üheski riigis. Korralik uurimine annab lootust paremaks.

Raskete tööõnnetuste puhul tuleb Tööinspeksioonil otsustada, kas on põhjust õnnetust uurida või mitte. Kui tööandja on uurimisega ise edukalt hakkama saanud, pole põhjust tööaega raisata tehtud töö ületegemiseks. Ka karistamise vajadus on küsitav, kui vajalikud meetmed võetakse ilma selletagi. Võimalus kasutada uurimismaterjale töötajate juhendamisel on veel üks põhjus tööandjale, miks korralikult uurida ja vormistada tööõnnetusi. Korralikult vormistatud ja illustreeritud uurimismaterjal võib olla ka palju aastaid hiljem uuele töötajale õpetlikum kui mis tahes pikk teoreetiline jutt. See aitab õppida teiste vigadest. Kogenud töökeskkonnaspetsialistid kasutavad seda võimalust edukalt. Käitugem tööõnnetuste uurimisel targa inimese moodi: õppigem teiste vigadest ja püüdkem neid jõudumööda vältida. ■

## SÜNDMUSKOHA VAATLUSPROTOKOLL

(Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni välja pakutud vorm)

..... 200... a

Ülevaatus algas kell ....., lõppes kell .....

Tööõnnetuse (TÕ) sündmuskoha ülevaatus teostas(id) .....

Vaatluse juures viibisid .....

TÕ aeg ..... 200... a kell .....

Kannatanu .....

TÕ lühikirjeldus .....

Sündmuskoht .....

Kas sündmuskoht on säilitatud sellisena, nagu see oli TÕ ajal? .....

Kui ei ole säilitatud, siis mis on muudetud, kes muutis, kelle loal? .....

Töövahend (kui TÕ toimus sellega töötamisel):

■ nimetus .....

■ tüüp .....

■ tootja .....

■ väljalaskeaasta .....

■ tarnitud .....

Töövahendi kirjeldus (ohutuse seisukohast, nt kaitsed, blokeeringud, juhtimisseadised jm).....

Töövahendi nõuetele mittevastavused, mis võisid olla TÕ põhjuseks või soodustavaks asjaoluks .....

Töökoht .....

Töökohta nõuetele mittevastavused .....

Töökohta kirjeldus ohutuse seisukohast (põranda ebatasasused, libedus, risustatus, läbikäigud jne) .....

Nõuetele mittevastavused, mis võisid olla TÕ põhjuseks või seda soodustada .....

Vaatlusel koostati skeemid:

1. ....

2. ....

3. ....

Fotografeeriti .....

Muud tõendid, mida koguti vaatluse käigus .....

Allkirjad:

.....

.....

.....

**TÖÖNNETUSE UURIMISKOKKUVÕTE ETTEVÕTTES**

(Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni välja pakutud võimalik vorm)

Ettevõtte, asutus: ..... Kannatanu (nimi, aadress, tel): ..... 

Tööõnnetuse kuupäev: .....

Tagajärg (surm, raske, kerge kehavigastus): ..... Tööõnnetuse toimumise koht: ..... 

Tööõnnetust uuris(id) (nimi, amet):

1. .... 2. .... 3. .... 

Osales töökeskkonnavolinik (töötajate esindaja): .....

Tööõnnetuse asjaolude kirjeldus (sündmuse käik, sündmuskoha kirjeldus, töövahendite andmed jms):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tööõnnetuse toimumise põhjused:

Nr	Põhjus	Kes millist õigusakti või juhendit rikkus, milles see seisnes?

Kavandatud abinõud samalaadsete tööõnnetuste vältimiseks:

Nr	Abinõu	Tähtaeg	Täitmise eest vastutaja

Lisad (kannatanu, tööjuhi, pealtnägijate jt seletuskirjad, skeemid, fotod, väljavõtted õigusaktidest, juhenditest, töövahendite kasutus- või ohutusjuhendid, koopiad juhendamist tõendavaist dokumentidest jm):

1. tööõnnetuse raport .....

2. arstitõend vigastuse ja selle raskusastme kohta .....

3. sündmuskoha vaatlusprotokoll .....

4. ....

5. ....

6. ....

7. ....

8. ....

9. ....

10. ....

Allkirjad (nimi, allkiri, kuupäev):

.....

.....

.....

.....

Märkus: uurimistulemuste alusel on / ei ole antud välja ettevõtte käskkiri (nr, kuupäev): .....

Märke kavandatud meetmete täitmise kontrolli kohta:

Kontrollis(id): ..... Järeldus: ..... 

.....