

Eesti erinevates kaubanduskettides  
läbi viidud sihtkontrolli kokkuvõte 2018.

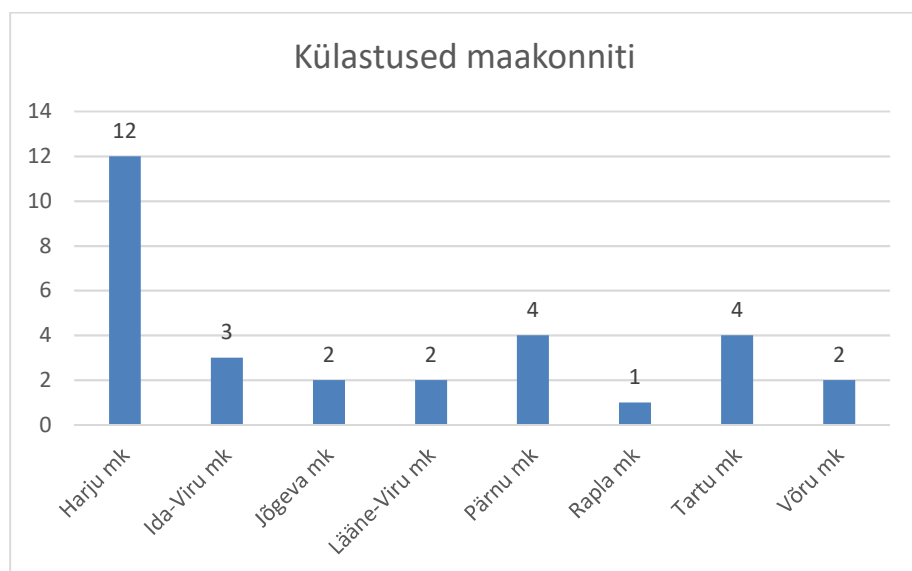
Käesoleva aasta jaanuaris avaldas ajaleht Postimees Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu kriitilise artikli, milles kirjeldati Rimi kaupluseketi raskeid töötingimusi ja pikki tööpäevi. Eespoolmainitud artiklile lisandusid veel Tööinspeksioonile laekunud teatised teiste jaekaubanduskettide töötajate äkksurmades töö juures.

Sellest informatsioonist lähtuvalt viidi veebruarist aprilline läbi sihtkontroll, milles kontrollisid töötervishoiu tööinspektorid taas suurte jaekaubanduskettides töötervishoiu ja tööohutuse korraldamist, tööandja tegevust tervislike ja ohutute töötingimuste loomisel oma ettevõtte töötajatele.

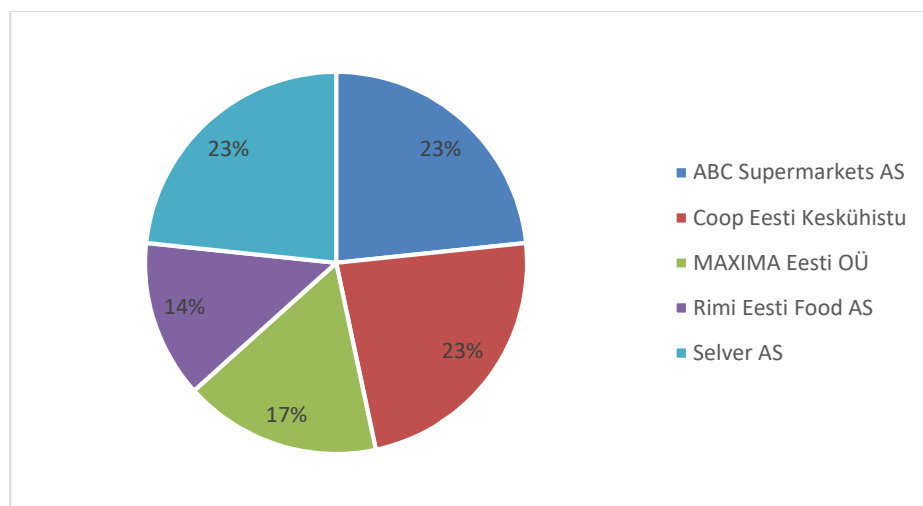
On teada, et niisuguste kauplusekettide eripäraks on, et töökeskkonnaspetsialist peab koordineerima kõikide kaupluste töökeskkonnaalast tööd, kuid töötervishoiu- ja tööohutuse poliitika täideviijateks on pigem kohaliku kaupluse juhatajad, mistõttu töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine on kauplustes pigem kaootiline ja sõltub paljuski juhataja teadlikkusest selles valdkonnas.

Sihtkontrolli käigus külastati järgmiste kaubanduskettide kauplusi: Coop Eesti Keskühistu, Maxima Eesti OÜ, Selver AS, Rimi Eesti Food AS ja ABC Supermarkets (Comarket). Kokku külastati 30 erinevat kauplust.

Tabel 1. Külastused maakonniti



Tabel 2. Külastuste jaotus kauplusketi järgi



Töötervishoiu tööinspektorid tuvastasid erinevates kauplustes kokku 130 rikkumist. Keskmiselt leiti 4,3 rikkumist kaupluse kohta. Suurim rikkumiste arv kontrolli protokollis oli 12 rikkumist. Näiteks leidis tööinspektor kõnealusel kaupluses mitmeid ohtlikke olukordi, mis võivad lõppeda tööõnnetusega ning lisaks oli otsene päikesevalgus kassaaparaadile tõkestamata. Puudus ka riskianalüüsi alusel koostatav tegevuskava ning rikkumisi esines ka töötajate juhendamise süsteemis. Ka töötajate terviskontroll oli korraldamata.

Tuleb nentida, et võrreldes 2016. aastal läbiviidud sihtkontrolliga ei ole keskmine rikkumiste arv märkimisväärselt vähenenud (2016. aastal keskmiselt 4,8 rikkumist kontrolli protokollis, 2018. aastal 4,3 rikkumiste kontrolli protokollis). 2016. aastal olid sihtkontrolliga haaratud Coop Eesti Keskühistu, Maxima Eesti OÜ, Rimi Eesti Food AS, Grossi Toidukaubad ja Meie Toidukaubad. Seekord asendasid Grossi ja Meie kauplusi Selveri ja Comarketi kauplused. Arvestades avastatud rikkumiste arvu võib järeldada, et töötervishoiu ja tööohutuse jälgimine ja juhtimine on kaubanduskettides pigem episoodiline ning nende küsimustega tegeletakse vaid vahetult pärast tööinspektori visiiti ettevõttesse (töökeskkonna juhtimine tulekahju kustutamise meetodil) ning pärast seda jääb töötervishoiu ja tööohutuse korraldamine jälle tahaplaanile.

Suulisi soovitusi andsid tööinspektorid kokku 80. Külastuste käigus fikseeritud rikkumiste arv ning esitatud suuliste soovitude hulk viitab, et kontrollitud kauplustes on hulgaliselt töökeskkonna parendamise võimalusi, kuid neid ei kasutata piisavalt. Nendele tuleks pöörata rohkem tähelepanu, et töökeskkond muutuks töötajasõbralikumaks ja tervist hoidvaks.

Üldiselt töötati kõikides kontrollitud kauplustes kuni 12-tunnistes vahetustes. Mõnel üksikul juhul oli tööpäeva pikkus 7-9 tundi. Väärrib märkimist, et 11-12-tunniste töövahetuste puhul tuli välja sama probleem, mis möödunud sihtkontrollilgi. Puhkepause võimaldatakse töötajatele liiga harva või ei ole nende kasutamise võimalused töötajatele piisavalt selged. Töötajatele on ette nähtud pool tundi lõunaks, mis arvestatakse tööajast välja ning üldjuhul kaks 15-minutilist puhkepausi töötaja omal vabal valikul.

Negatiivse näitena saab välja tuua, et ühes kaubanduskettis oli 8-tunnise tööpäeva jooksul ette nähtud vaid üks 10-minutiline puhkepaus ja 11-12-tunnise tööpäeva jooksul kaks 10-minutilist puhkepausi.

Niisuguse töökorraldusega ei ole võimalik kahjuks tagada, et organism jõuaks vajalikul määral taastuda ning ülekoormuse tekke oht on ilmne. Kogu tööpäeva jooksul on töötajal võimalus puhata vaid 40-50 minutit, kui liita omavahel lõunapaus ning töötajatele võimaldatud puhkepausid. Valdavalt kasutatakse praktikat, et töötajale antakse vabad käed ise otsustada, millal ta puhkepausi teeb. Nii aga võib kujuneda olukord, kus töötaja teeb pausi siis, kui tal selleks alles võimalik on. Alati ei pruugi puhkepausi kasutamine ollagi õigel ajal ehk väsimuse saabumisel, vaid pausile saab minna juba liiga üleväsinult. Ka sel puhul võib taastumisaeg pikeneda ning puhkamiseks mõeldud aeg võib jääda lühikeseks. Selline töö- ja puhkaja korraldus ei taga ka ühtlast töö- ja puhkeaja vaheldumist. Vaheaegade kasutamine jääb ebakorrapäraseks. Paratamatult jääb mulje, et tööandjal/kaupluse juhatajal ei ole alati soovi ega tahtmist töö- ja puhkeaja korraldusega vajalikul moel tegeleda. Vaheaegade kasutamine jääb täpsemalt reguleerimata. Vastuargumendiks on kaupluste juhatajad väitnud, et töötajad ei ole kurtnud tööaja korralduse üle, kuid arvestades Eesti inimese leplikkust ja tagasihoidlikkust, et saa olla siiski kindel, kas tegemist ei ole nõ „pealesunnitud“ rahuloluga.

Enamikes kauplustes oli küll olemas riskianalüüs, kuid erinevate ohutegurite hindamises esines puudujääke viiendikul juhtudest. Töötervishoiu tööinspektorid leidsid, et riskid on paljuski alahinnatud eriti füüsilise ülekoormuse osas – korduvad liigutused, ebasoodsad kehaasendid, töötamine mingi rühma lihaste ülepingega jne. Riskianalüüsi läbi viimisel ei osata riske hinnata just nende ohutegurite osas, mille mõju töötajale on hiiliv ning kujuneb välja alles aastatega. Enamasti on niisuguseks ohuteguriks füüsiline koormus jalgadele, seljale, kätele, õlgadele. Samuti jääb tähelepanuta sagedane kummardamise vajadus või väiksemate raskuste teisaldamine ebamugavas asendis. Ka oli jäetud hindamata näiteks saaliteenindaja, taara vastuvõtu ruumi teenindaja või kaubasisestaja terviseriskid. Riskianalüüsi tulemusi ei olnud töötajatele tutvustatud ligikaudu 10% külastatud kauplustes.

Murettekitav oli, et riskianalüüsi alusel koostatav tegevuskava puudus pooltes kauplustes. Tuli ette ka olukordi, kus tegevuskava oli küll koostatud, kuid sellega asi ka piirdus – tegevuskava ei täidetud ning töökeskkonnas muutusi ei toimunud.

Kolmandikus kontrollitud kauplustest oli probleeme ka sisekliimaga – peamiseks oli liigne tuuletõmbus. Enamik tööandjaid olid siiski leidnud erinevaid lahendusi, et vältida tuuletõmbuse tervist kahjustavat mõju. Peamiselt väljastatakse töötajatele soojad joped, fliisid, kuid on töökohtadele on paigutatud ka õhkkardinaid. Üks külastatud kauplus asus vanas renoveerimata hoones ning kasutusele võetud küttelahendused ei taganud kaupluses sobivad temperatuuri tööülesannete täitmiseks. Tööandja oli töötajatele külma kaitseks väljastanud ainult vestid.

Tervisekontrolli korraldamises esines samuti rikkumisi ning seda suisa 50% külastatud kauplustes. Puudusi esines nii esmase kui ka korduva tervisekontrolli korraldamises, tervisekontrolli otsustega tutvumises. Igasuguse tähelepanuta kipuvad jääma töötervishoiuarsti soovitusel ja ettepanekud. Kuigi töötervishoiuarsti ettepanekud ongi soovitusliku iseloomuga, siis ei tee arst neid kunagi ilmaasjata. Nendel ettepanekutel ja soovitusel on töövoimet toetav ja tervist säästev eesmärk. Paratamatult jääb mulje, et töötajate tervisekontroll viiakse läbi vaid nõude enda pärast ning ei süveneta selle tegelikku eesmärki. Mõnes kaupluses on tervisekontroll korraldatud vaid kuvariga töötajale ning tähelepanuta on jäetud teised töötajate grupid, kelle terviseriskid on suurem (füüsiline ülekoormus, sundasendites tehtav töö). Samuti ei ole mõnedel juhtudel arvestatud ka töötervishoiuarsti soovitustega – näiteks ei võimaldata töötajatele sagedasemaid puhkepause kui kaupluse enda töökorraldus ette näeb.

15% külastustel tuvastati rikkumisi töötajate juhendamises – puudus nõuetekohane juhendamise süsteem, millest peaks selguma, millisele töötajale milliseid juhendeid tutvustatakse. Samuti ei olnud koostatud ja kinnitatud kõiki vajalikke juhendeid ning rikkumisi leidsid töötervishoiu tööinspektorid juhendamise registreerimise osas.

Positiivsena saab tuua välja, et umbes 15% kontrollitud kaupluses on tööandja võimaldanud töötajatel tegeleda tervist taastavata tegevustega – võimaldatakse massaaži, külastada spordiklubisid, spaasid.

Läbiviidud sihtkontroll tõi välja, et enim probleeme on ettevõtetes füüsilise ülekoormuse kui ohuteguri alahindamisega – liiga pikad tööpäevad, vähene puhkamisvõimalus tööpäeva sees, riskide hindamata jätmine või alahindamine on otseseks põhjuseks, miks on endiselt kõige enam kutsehaigusi põhjustatud rasket füüsilisest tööst. Raske füüsiline töö ei tähenda alati otsest füüsilist koormust (rasket füüsilist tööd), vaid pigem pideva mõõduka füüsilise koormuse olemasolu. Mõõdukas koormus koormab tugi- liikumisaparaati samamoodi ning põhjustab lõpuks püsivaid ja pöördumatuid kahjustusi lihastes, liigestes, luudes.

Töoga seotud haiguste vältimiseks peaks kindlasti lühendada töötajate tööpäeva pikkust, mitte alahindama töökeskkonna ohutegurite mõju ning ohuteguri olemasolul kavandama konkreetsed abinõud nende mõju vähendamiseks või vältimiseks. Tervisehäirete õigeaegseks avastamiseks tuleb korraldada töötajatele tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures ning tuleb ka järgida arsti otsusesse märgitud. Töötervishoiuarst ei tee tööandjale ilmaasjata ettepanekuid töötaja töökeskkonna ja töökorralduse muutmiseks, vaid neil on alati töötaja tervist säästev eesmärk.

Arvestades eespooltoodut rõhutab Tööinspeksioon järgmist:

- Töökeskkonna juhtimine, riskide haldamine on keerukam, kui ettevõttes on palju allüksusi ning asutakse territoriaalselt laiali üle Eesti. Seda enam aga tuleb olla tähelepanelik ja panustada rohkem aega ja ressursse, et tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete ühetaoline täitmine kõikides allüksustes. Sellistes ettevõtetes tuleb sisekontrolli läbi viia eraldi kõikides allüksustes ning kavandada see äärmise hoolikusega. Sisekontrolli läbiviimine ei tohi olla pelk tõdemus paberil, vaid sellest peab välja kasvama tegevusplaan, millel on tõepoolest töökeskkonda muutev ja parandav mõju.

- Kui kaupluse juhatajate puhul soovitakse, et nad kohapeal oleksid tööandja esindajateks, peavad saama asjakohase ja põhjaliku väljaõppe, et töökeskkonnaalast tööd juhtida ja korraldada.
- Töökeskkonna juhtimine ei tohi olla tegevus tulekahju kustutamise meetodil, et vajalikud näpunäited ja juhised saadakse tööinspektori soovitude või ettekirjutustega. Töökeskkonna juhtimine peab toimuma ettevõtte igal tasandil ning sellesse peavad olema kaasatud kõik töötajad alates juhtkonnast, jätkates keskastme juhtidega ja lõpetades töötajate endiga. Hea töökeskkonna tagamine ei ole vaid tööinspeksiooni asi, vaid peab saama ettevõtte tegevuse lahutamatuks osaks.

Kokkuvõtte koostas

Silja Soon

29.05.2018