



TÖÖINSPEKTSIOON



Töötajate juhendamine ja väljaõpe



Autor: Sven Levašov, Piret Kaljula

Keeletoimetaja: Reet Piik

Kujundaja: Kuma Print

Fotod: Virginia Kullasepp / Sotsiaalministeerium, Aivo Kallas, 123rf.com, Shutterstock

Ristsõnad: ristsõnaajakiri Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

Trükk: Kuma Print

6., täiendatud trükk

Tööinspeksioon, 2021

ISBN 978-9949-646-32-6 (trükis)

ISBN 978-9949-646-33-3 (pdf)



Sisukord

Juhendamine ja väljaõpe	7
Väljaõpe	8
Juhendamise ja väljaõppe kordamine	9
Tööle lubamine	10
Juhendamise ja väljaõppe registreerimine	11
Juhendamise põhimõtted	13
Töövahendi kasutaja juhendamine ja väljaõpe	17
Töövahendi ohutusjuhendi koostamine	17
Töövahendi ohutusjuhendi soovitatavad osad	18
Ohutusjuhendi koostamise vajalikkus	20
Mitu ohutusjuhendit koostada?	20
Töövahendi kasutusjuhend ohutusjuhendina	21
Ohutusjuhendi koostamine töövahendi kasutusjuhendi puudumisel	21
Juhendamine ja väljaõpe kokkupuutel töökeskkonna ohuteguritega	23
Müra ja vibratsioon	23
Plahvatusoht	23
Ohtlikud kemikaalid	24
Asbest	24
Bioloogilised ohutegurid	25
Kuvariga töötamine	26
Füsioloogilised ohutegurid	26
Psühhosotsiaalsed ohutegurid	27
Ohumärguanded ja isikukaitsevahendid	29
Teenuseosutajate teavitamine	30
Lisa 1. Juhendamise ja väljaõppe efektiivsuse hindamise küsimustik	31
Lisa 2. Pane pea tööle!	34



Sissejuhatus

Töötajate asjakohane töötervishoiu- ja tööohutusalane juhendamine ning väljaõpe mängivad ettevõttes ohutu töökeskkonna loomisel ja hoidmisel suurt rolli. Juhendamine ja väljaõpe on vundamendiks tööandja ennetustegevusele, mis aitab vältida õnnetusi ning tööga seotud haigestumisi ja nende süvenemist.

Põhjalikult kavandatud ja asjatundlikult korraldatud juhendamise ja väljaõppega on võimalik vältida valusaid õppetunde, samuti suurendada töö efektiivsust ning hoida kokku kulusid. Tähtsa ja loogiliselt järjestatud teabe edastamine uutele töötajatele aitab neil ettevõttesse sisse elada ning vähendab vigu töövõtete viimistlemisel ja tööülesannete täitmisel.

Trükis sisaldab olulist informatsiooni, mis puudutab töötajate juhendamist ja väljaõpet, toetatuna sellele esitatavate nõuete ja eluliste näidetega. Vastuse saavad ka kõige sagedamini esitatavad küsimused töötajate juhendamise ja väljaõppe korraldamise kohta.

Trükises on kirjas töövahendeid kasutava töötaja juhendamise ja väljaõppe põhi- aspektid ning lühiülevaade juhendamise ja väljaõppe kohustusest muude tegevuste ning töökeskkonna ohutegurite korral.





Tööõnnetuste näited tõestavad valdkonna olulisust ning toovad välja puudujääke, mis ettevõtetes töötajate juhendamisel ja väljaõppel esinevad. Trükises kirjeldatud tööõnnetuste ühine tunnus on töötaja puudulik juhendamine ja väljaõpe.

Töötaja töötas puiduliimimispingil, mille üheks osaks olid rullvaltsid. Tööpäeva lõpus hakkas ta rulle liimist puhastama, tehes seda pingi töötamise ajal. Töötaja vestihõlm jäi pöörlevate rullide vahele ning kui ta hakkas seda välja sikutama, sattus valtside vahele ka käsi. Valtsid seiskusid alles pärast seda, kui käsi oli peaaegu õlani valtside vahelt läbi läinud.

Valtside kohal oli hädaseiskamisseadis: punast värvi tross, mille suvalisele kohale vajutades oleks tööpink seiskunud. Paraku ei teadnud töötaja punase trossi otstarvet. Talle ei olnud keegi seda selgitanud ja seetõttu ei julgenud ta trossi puudutada. Õnnetust poleks juhtunud, kui töötaja oleks vajutanud trossi kohe pärast vesti jäämist valtsrullide vahele.



Juhendamine ja väljaõpe

Tööandja on kohustatud

- koostama töökeskkonna riskianalüüsi alusel ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta;
- korraldama töötaja juhendamise ja väljaõppe.

Juhendamine

Töötaja juhendamine tuleb läbi viia enne tema tööle hakkamist. Õigusaktis on toodud miinimumnõuded teemade kohta, mida tuleb uuele töötajale teatavaks teha, tulenevalt ettevõtte spetsiifikast võib neid teemasid olla rohkem. Juhendamise käigus tehakse töötajale eelkõige teatavaks

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, näiteks üldine töökorraldus, puhkepausid, ettevõtte spetsiifilised nõuded, ohualad töökeskkonnas;
- töökeskkonaspetsialisti ja töökeskkonnavoliniku kontaktandmed;
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud;
- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded;
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted;
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine;
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed;
- elektriohutusnõuded;
- tuleohutusnõuded;
- õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised;
- töökohal kasutatavad ohumärguanded;
- evakuaatsiooni pääsude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad;
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised.

Töötaja ülesanne oli desinfitseerida tootmisruumid kolmeptsendilise seebikivilahusega. Desinfitseerimis-seade asus autol, milles olid spetsiaalsed ühekordseks kasutamiseks ette nähtud lahust mitteläbilaskvad kilest kaitseriided. Seekord olid need otsa lõppenud ning töötaja pani selga tootmishoone eesruumis rippunud sanitaarseks otstarbeks kasutatava riietuse, mis ei olnud



veekindel ega ette nähtud kaitseks sööbiva lahuse eest. Lisaks kasutas ta silmade ja hingamisteede kaitseks respiraatoriga kaitsemaski, kummikindaid ja jalanõude kaitse sukki.

Desinfitseerimise käigus hakkas pihustuspüstoli ja survevooliku ühenduskoha vahelt lahust tilkuma kaitseriidega kaetud paremale jalale. Tundes põletust, peatas töötaja oma tegevuse, pesi söövitatud kohta veega ja jätkas seejärel tööd. Järgmisel hommikul tööle tulles oli põletuskoht väga punane. Arst diagnoosis töötajal jala keemilise põletuse.

Tegu oli alles kaks kuud ettevõttes töötanud inimesega. Tööandja oli koostanud pesijale-desinfektorile ohutusjuhendi, kuid selles ei olnud selgeid nõudeid isikukaitsevahendite kasutamise kohta desinfitseerimistöodel. Seetõttu kasutas töötaja kaitseriietust, mis ei vastanud kaitsevajadusele, st ei kaitsnud töötajat kokkupuute eest ohtliku kemikaaliga. Samuti puudusid töötajal teadmised võimalike tervisekahjustuste kohta sööbiva ainega töötamisel, mistõttu jalal põletust tundes ta küll pesi jalga, kuid jätkas töötamist sobivat kaitseriietust hankimata.

Kirjeldatud juhtumi juures on taunitav, et õnnetuskohal viibis kannatanu kõrval kogenud töötaja, kellel endal oli seljas nõuetekohane kaitseriietus, kuid kes ei selgitanud vähese kogemusega kolleegile sobiva kaitseriietuse kasutamise vajadust. Kogenud töötaja ei juhtinud sellele tähelepanu isegi pärast seda, kui kaastöötaja oli tundnud jalal põletust.

Kolleegid peaksid alati reageerima ohutusnõuete rikkumisele juba enne õnnetuse juhtumist ja selgitama – eriti uutele töötajatele –, mida võib ohutusnõuete eiramine kaasa tuua.

Väljaõpe

Lisaks teoreetilisele juhendamisele tuleb töötajale korraldada ka praktiline väljaõpe töökohal ohutute töövõtete omandamiseks. Uue töötaja väljaõpetamiseks määrab tööandja kogenud töötaja. Selleks et väljaõpe oleks tulemuslik, tuleb hästi läbi mõelda, kes uuele töötajale väljaõpetajaks määratakse. See peab olema töötaja, kelle ohutusalaane käitumine on laitmatu, vastasel juhul omandab uus töötaja valed töövõtted ja arusaamad. Ka peab väljaõpetaval töötajal olema aega seda oma töö kõrvalt teha. Töötaja, kelle ülesanne on uut töötajat välja õpetada, peab sellest ülesandest teadlik olema. Samuti peab väljaõppel olev töötaja olema kursis, kelle ülesanne tema väljaõpetamine on, st kelle poole tal on õigus pöörduda.

Väljaõppe kestuse määrab tööandja, võttes arvesse töö eripära ja ohtlikkust. Näiteks võib kontoritöötaja väljaõpe võtta aega tund-paar. Selle aja jooksul õpetatakse töötajale, kuidas oma töökoht sobivaks kujundada (näiteks kuidas reguleerida töötooli) ja muid konkreetse töökoha ohutuse seisukohast olulisi asju.

Väljaõpe tuleb korraldada kõikidele uutele töötajale ka siis, kui töötaja on samalaadset tööd teinud teises ettevõttes. Kuigi tegemist võib olla kogenud töötajaga, on siiski töö, kasutatavad töövahendid ja töökeskkond erinevad ning seetõttu on ka väljaõpe vajalik. Samuti võib uus töötaja küll osata tööd teha, kuid ta ei pruugi seda teha ohutult, näiteks puudub tal harjumus kasutada isikukaitsevahendeid.

Juhendamise ja väljaõppe kordamine

Töötaja juhendamist ja väljaõpet tuleb korrata, kui

- muutub ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldus;
- muutuvad töötaja tööülesanded;
- tööandja annab töötaja kasutusse uue töövahendi või tehnoloogia;
- töötaja on pikka aega töölt eemal viibinud;
- töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sealhulgas tööõnnetuse;
- töötaja, tööandja või Tööinspeksioon peab seda vajalikuks.

Juhendamise ja väljaõppe kordamise vajadus on mõistlik otsustada iga töö puhul eraldi. Mõne töö puhul võib juhendamise ja väljavõppe kordamist (võib-olla väiksemas mahus) olla vaja juba pärast seda, kui töös on näiteks paari kuu pikkune vaheaeg.

Lisaks tuleb töötajat uuesti juhendada näiteks siis, kui ta hakkab kasutama uut töövahendit – peab korraldama talle ka väljaõppe, kuidas seda töövahendit praktikas ohutult kasutada.

Tähelepanu tasub pöörata ka sellele, et kui töötaja näiteks rikub ohutusjuhendis toodud reegleid (isegi kui see endaga õnnetust kaasa ei toonud), on mõistlik talle juhendis esitatud nõudeid juhendamise kordamisega meelde tuletada. Selline meeldetuletamine tuleb registreerida üldises korras.



Töötaja töötas mahlavillimistsehhis. Tema ülesanne oli jälgida pakkemasina tööd ning lisada masinasse kõrge ja pakendeid. Kui masinas oli üks mahlapakk viltu läinud, avas töötaja seadet seiskamata masina ukse ja hakkas pakki parema käega kohendama. Üks tiirlev haarats haaras kaasa tema käe ning see jäi haaratsi ja masina korpuse vahele kinni. Töötajal õnnestus käsi kätte saada, kuid paraku luumurdudega. Kannatanu oli ettevõttes ametis juba kolmandat aastat, kuid sellel liinil töötas puhkuseasendajana esimest nädalat. Kogu tema ohutusala juhendamine piirdus sellega, et puhkusele läinud töötaja oli näidanud pakkemasina põhifunktsioone. Tööandja juhendamist ja pakkemasinal töötamise väljaõpet ei olnud töötajale korraldatud. Seda ei olnud võimalik ka korrektselt teha, sest ettevõttes puudus pakkemasina ohutusjuhend.

Töötaja sõnul juhtus õnnetus seetõttu, et ta ei tundnud sisulist tööprotsessi. Lisaks puudustele töötaja juhendamises tingis tööõnnetuse kindlasti asjaolu, et tööandja oli välja lülitanud seadme valmistaja poolt ette nähtud blokeeringu, mis oleks ukse avamisel seisanud kogu liini töö. Toimiv blokeering välistanuks töötaja käe sattumise masina liikuvate osade vahele. Korrektses ohutusjuhendi alusel juhendatud töötaja oleks ka ise osanud sellele probleemile tähelepanu pöörata. Kui töötaja ei tea, millised ohutusseadised töövahendil olema peavad, ei saa ta ka nende korrasolekut kontrollida ega mittekorrasolekule või puudumisele tähelepanu juhtida.

Tööle lubamine

Tööandja lubab töötaja tööle, kui ta on veendunud, et töötaja tunneb ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldust ning oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada. Kohustust tööle lubamist registreerida ei ole. Mõelge ettevõttesiseselt läbi, kas on vajalik fikseerida aeg, millal tööandja (nt vahetu juht, meister) veendus, et töötaja oskab ohutuid töövõtteid praktikas rakendada.



Juhendamise ja väljaõppe registreerimine

- Tööandja peab registreerima juhendamise ja väljaõppe toimumise kuupäeva ja sisu kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.
- Töötaja kinnitab juhendamist ja väljaõpet kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm tähendab, et registreerimine peab võimaldama püsivat kirjalikku taasesitamist, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud. Näiteks sobib juhendamise registreerimine andmebaasis, kus töötaja märgib, et on juhendi teadmiseks võtnud. Juhendamiste registreerimisel andmebaasis peab olema hilisemalt võimalik üheselt kindlaks teha, kes on juhendamist ja väljaõpet kinnitanud töötaja. Kui ettevõttes on kasutusel tarkvara, milles töötaja juhendamist kinnitab, kuhu saab sisse logida mis tahes e-posti aadressiga (ei sisalda töötaja nime), siis võib olla hilisemalt väga keeruline tõendada, kellele kuulus näiteks e-posti aadress rukki.lill@mail.ee. Tööandjal ei pruugi seetõttu olla võimalik konkreetse töötaja juhendamist ja talle väljaõppe korraldamist tõendada.

Pidage silmas juhendamise ja väljaõppe registreerimise eesmärki – tööandjal on vajaduse korral võimalik juhendamist ja väljaõppe toimumist tõendada. Tõendamist võib vaja olla näiteks tööõnnetuse uurimise käigus, et selgitada välja, kas õnnetuse põhjuseks võis olla puudulik juhendamine ja väljaõpe. Samuti võib juhendamise ja väljaõppe korraldamist olla vaja tõendada kohtuvaidluses tööõnnetusest või kutsehaigestumisest põhjustatud kahju hüvitamisel. Kui juhendamine ja väljaõpe ei ole korrektselt registreeritud, ei olegi tööandjal palju võimalusi tõendada, et ta on nõuded täitnud. Tõendiks võivad olla ka tunnistajate ütlused, aga kui tõendamist vajavad asjad toimusid aastaid või aastakümneid tagasi, siis ei saa loota, et tunnistajad täpselt mäletaksid, mis toimus.

Registreerimine on vajalik ka selleks, et veenduda, kas kõigile töötajatele on vajalikud juhendamine ja väljaõpe korraldatud. Hoolitama sellest, et on olemas juhendamise ja väljaõppe kord, tuleb vahetevahel siiski näiteks sisekontrolli käigus kontrollida, kas kõik ikka toimib nii, nagu planeeritud.

Juhendamiste registreerimisest peab üheselt selguma, milliste juhenditega töötaja tutvunud on. Hea ei ole märkida juhendamise registreerimisel ainult juhendi numbrit, sest hilisemalt ei pruugi olla üheselt selge, milliste juhendite alusel töötajat juhendati. Näiteks kaob ära leht, kus on juhendite numbrid kirja pandud või muudetakse juhendite järjestust ning vana järjestus ei ole säilinud. Levinud ja hea praktika on juhendamisel panna kirja juhendi nimi ja vajaduse korral ka versiooni number.

Juhime tähelepanu, et registreerida tuleb nii juhendamine kui ka väljaõppe korraldamine. Väljaõppe registreerimisest peab selguma, millises mahus ja millal väljaõppe korraldatud on. Viimase registreerimisega on paraku probleeme ning tööandja võib sellisel juhul väljaõppe korraldamise tõendamisega hätta jääda. Enamasti uuele töötajale väljaõppe ju korraldatakse, sest muidu ei oskaks töötaja töökohal midagi peale hakata.





Juhendamise põhimõtted

Tuletage meelde – paljud tegevused, milles te praeguseks vilunud olete, nõudsid alguses vaeva ja kannatust. Mäletate, kuidas õppisite autoga sõitma või kui kaua harjutasite lapsena kingapaelte sidumist?

Need näited kinnitavad, et

- ka lihtsad asjad võivad esmapilgul keerulised olla;
- üks kord kuuldud juhiseist jääb sageli väheks, et osata sama hästi järele teha;
- uuele töötajale mingi tööoperatsiooni selgitajal tuleks teadvustada kasutatavate töövõtete järjekorda, mis tema kui kogenud spetsialisti jaoks on juba teada. Ilma sellele tähelepanu pööramata ei suuda ta töövõtete õiget järjekorda edasi anda.

Enne juhendamist on hea uurida uue töötaja teadmisi ja oskusi ning püüda neid juhendamisel arvestada ja neile toetuda. Paljude uuele töötajale teadaolevate nõuete kordamisel võib tema tähelepanu hajuda, mistõttu uuemad aspektid jäävad märkamata. Olemasolevate teadmistega seostamine aitab uut informatsiooni kergemini omandada.

Juhendamisel peab töötajal olema võimalus esitada küsimusi ning täpsustada selgusetuks jäävaid nõudeid. Seetõttu ei ole juhendamise heaks tavaks uuele töötajale pelgalt ohutusjuhendi lugedaandmine ning pärast selle kohta allkirja võtmine. Juhendamist saab korraldada selliselt, et töötaja loeb kõigepealt läbi ohutusjuhendid, pärast seda räägitakse temaga olulisemad asjad üle ning siis saab töötaja ka küsimusi esitada. On ettevõtteid, mis



teevad pärast juhendamist töötajatele teadmiste kontrolli veendumaks, et töötaja sai talle juhendamise käigus teatavaks tehtust aru.

Erilist tähelepanu tuleb pöörata noorele töötajale, kelle juhendamist ja väljaõpet ei ole õige korraldada nii, nagu seda tehakse aastaid või aastakümneid töötanud isikute puhul. Noored on tööl teistest rohkem ohustatud, sest nad ei teadvusta riske või ei oska pöörata riskidele piisavalt tähelepanu ja neil puudub arvestatav töökogemus.

Ettevõttes oli kasutusel tootmisliin, mis koosnes hõõvelpingist ja kahekettalisest saagpingist. Sellel lõigatud detailid võttis konveierilt vastu 19aastane töötaja, kelle ülesanne oli töödeldud detaile sorteerida ja ladustada.

Töötamise ajal ta saagpink ega selle operaatorit ei näinud, sest müra vähendamiseks oli saagpingi ette paigaldatud puidust sein.

Vahetuse lõppedes pidi töötaja aitama koristada tootmisliini ümbrust. Ühele saeketta all olevale restile oli jäänud väike puuklots. Töötaja tõstis seda eemaldades kätt veidi kõrgemale ja käsi läks vastu saeketast, mis vigastas kõõluseid.

Töötajat oli juhendatud tema tavatöö osas, milleks oli detailide liinilt vastuvõtmine, sorteerimine ja ladustamine, kuid ta ei tundnud tootmisliini koristamise ohte. Tööõnnetuse järel kinnitas töötaja, et oli küll teadlik saeketaste olemasolust puitseina taga asuval tootmisliinil, aga mitte sellest, kus need täpselt asuvad. Seda sai kannatanu teada alles pärast seda, kui saeketas talle kätte löikas.

Informatsiooni edastamisel oleks hea haarata võimalikult palju meeli – kui midagi kuulata, selle kohta lugeda ja teksti selgitavaid jooniseid vaadata, jääb õpitav paremini meelde.



Vältida tuleb kiirustamist, sest oskuse teha tööd kiiresti ja ohutute töövõtetega saab omandada üksnes praktika käigus. Stressivabas õhkkonnas omandatakse kogemusi rutem.

Põhjalikule juhendamisele ja väljaõppele pühendatud aeg on otstarbekalt kasutatud, sest edastatud teadmised on uue töötaja ohutute ja õigete harjumuste loomise nurgakiviks.

Väljaõppe tähtsad sammud

- Püstitage selged eesmärgid ja põhjendage neid.
- Näidake tööprotsess ette ja põhjendage tegevust – mida ja miks teete. Jälgige, et töötajal oleks sama vaatenurk nagu teil – see lihtsustab töövõtete järgimist.
- Laske uuel töötajal ette näidatud tööoperatsioone korrata ja tehtavat selgitada – selline teadmiste rakendamine aitab tõsta õpitu efektiivsust ja näitab, kas töötaja on omandanud vajalikud teadmised täies mahus.
- Kontrollige töötaja sooritust – korrigeerige ettetulevaid vigu ja öelge, mis oli tehtud õigesti.





Töövahendi kasutaja juhendamine ja väljaõpe

Töövahendi ohutusjuhendit koostades on kohustuslik ja vajalik arvestada selle valmistaja antud kasutusjuhendiga, mis omakorda peab sisaldama kõiki vajalikke, eelkõige ohutust käsitlevaid juhiseid töövahendi kasutuselevõtuks, kasutamiseks, hoolduseks, kontrolliks ja remondiks. Ohutusjuhendi koostamisel tuleb arvesse võtta nii kasutusjuhendis sisalduvat informatsiooni kui ka töövahendi kasutamisel omandatud kogemusi, riskianalüüsi ja sisekontrolli tulemusi, samuti tööõnnetuste ning õnnetusjuhtumite uurimismaterjale.

Töövahendite hooldamisel võivad ilmneda probleemid, mis viitavad hooletule kasutamisele või töövahendite konstruktsiooni puudulikkusele. Töötajate tähelepanu juhtimine nendele probleemidele aitab ennetada tööõnnetusi.

Töövahendi ohutusjuhendi koostamine

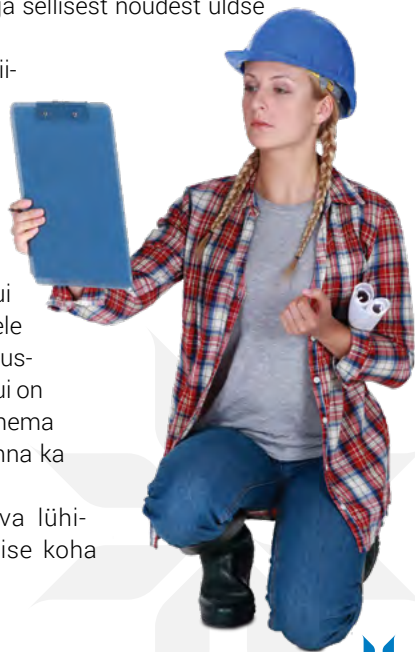
Tööandja koostatud kirjalik ohutusjuhend kõigi vajalike andmetega, mida ohutusalane juhendamine hõlmama peab, aitab tagada põhjaliku juhendamise. Kirjaliku ohutusjuhendiga saab töötaja enne tööle asumist rahulikult tutvuda ja vajaduse korral seda töötamise ajal uuesti lugeda. Kirjaliku ohutusjuhendi olemasolul ei pea juhendaja muretsema, et töötajale jääb edastamata mõni oluline informatsioon, mis aitab vältida tervisekahjustust.

Kirjaliku ohutusjuhendi alusel toimunud juhendamise korral on hilisema võimaliku ohutuse rikumise juures lihtsam välja selgitada, kas tegu oli töötaja poolt talle teadaoleva nõude tahtliku rikkumisega või ei pruukinud töötaja sellisest nõudest üldse teadlik olla.

Sõltumata ohutusjuhendi hankimise ja koostamise viisist, vastutab ohutusjuhendi sisu eest tööandja. Seetõttu tuleb enne töötajate juhendamist veenduda juhendi vastavuses tehtavale tööle või kasutatavale töövahendile. Samuti peab kontrollima, kas ohutusjuhendi sisu on üheselt mõistetav ja kas selles esitatud nõudeid on võimalik praktikas rakendada.

Kirjalik ohutusjuhend võib olla nii välja printitud kui ka elektrooniline dokument – peaasi, et see on töötajatele teatavaks tehtud ning vajaduse korral kättesaadav. Ohutusjuhendid võiksid töötajatele olla kättesaadavad juhaks, kui on vaja mälu värskendada. Kehtetuid juhendeid ei tasu minema visata, sest kutsehaigestumiste uurimisel võib vaja minna ka aastakümnetetaguseid ohutusjuhendeid.

Töövahendi olulisemaid ohutuse nõudeid sisaldava lühiformatsiooni võib panna ka töövahendiga töötamise koha kõrvale.



Töövahendi ohutusjuhendi soovitatavad osad

Töövahendi tehnilised andmed – lühikirjeldus töövahendi otstarbest ja selle põhilistest tehnilistest parameetritest. Vajaduse korral ka ülevaade tarvikutest, mida koos töövahendiga kasutada.

Ohutusjuhised – juhised ohutute töövõtete kohta; vajaduse korral ülevaade keelatud töövõtetest ennetamiseks võimalikku tervisekahjustust; isikukaitsevahendite kasutamise nõuded; informatsioon töökeskkonna ohutegurite kohta, mis kaasnevad töövahendi kasutamisega; vajaduse korral parameetrite arvvaartused, nt müra-, vibratsioon, kiirgustase; sõltuvalt töövahendist kas elektriliste või pneumaatiliste töövahendite kasutamise üldised ohutusjuhised.

Ohutusnõuete loetelu võiks sisaldada muidki nõudeid, mille eiramine on varem põhjustanud töövahendite rikkumist või tööõnnetusi, töövahendi kasutamisel esineda võivaid ohte ja vigu ning kaitseseadiste ja nende toimimise ülevaadet.

Arvesse tuleb võtta ka töökohta ümbritseva töökeskkonna ohutegureid ning keskkonda, kus töövahendit kasutatakse (nt välitöödel rasketes ilmastikuoludes kehtivad elektriliste töövahendite kasutamise piirangud).

Teave töövahendi õige ja ohutu kasutamise kohta – töövahendi kasutamisega seotud tööoperatsioonide kirjeldused, samuti ergonoomiliselt õigete tööasendite ja -võtete ning täpsustavate ohutusnõuete kirjeldused. Täpsustavad ohutusnõuded oleks nende olulisuse tõttu otstarbekam välja tuua või siis üle korrata konkreetset tööoperatsiooni käsitlevas peatükis (näiteks järkamissae kiilunoa ja saeketta vaheline kaugus kiilunoa reguleerimise peatükis või mootorsaest kinnihoidmise nõuded mootorsae käivitamise peatükis).

Hooldusjuhised – mahus, mida töötaja peab ise tegema, sealhulgas tähtsamad ohutusnõuded, samuti käitumine töövahendi kasutamisel tekkinud probleemide korral – mida teha, kellele teatada jne.

Teave ohtude ja ohuolukordade kohta, mis kaasnevad töövahendi kasutamisega, ning töövahendi kasutamisel omandatud kogemused. Sealhulgas tuleb käsitleda ettevõttes toimunud ohuolukordi, kus töötaja oleks võinud saada vigastusi, ent õnnelike asjaolude kokkusattumisel jäi tööõnnetus juhtumata. Ohuolukordadest, kus töötaja pääses tervelt, on valutum õppida kui tööõnnetusest.

Teave töötamiskohal või selle läheduses asuvatest suurema ohuga töövahenditest.

Näiteks võimalikud tõstetööd töökohta kõrval, mis võivad olla lisaohuallikaks; liikuvad töövahendid ja nendega seotud ohutegurid nn pimedate nurkade tõttu jne.

Teave töökeskkonna muudatustest, mis suurendavad töötaja kasutatava või tema läheduses asuva töövahendi ohtlikkust.

Näiteks välistingimustes asuva kraana treppide libedaks muutumine vihma või lume tõttu; tõsteseadme kasutamine tugeva tuule korral; kohtvibratsiooni põhjustavate käsitööriistade kasutamine külmas ja niiskes keskkonnas jne.

Tegutsemisjuhised õnnetusohu korral.

Selgitatakse, millised on kindla töö või töövahendi võimalike õnnetusohude tunnused; mida peab töötaja tegema võimaliku õnnetuse tagajärgede leevendamiseks ja vältimiseks ning kuidas tegutseda pärast õnnetust.

Osa sellest teabest saab töötajatele edastada riskianalüüsi ja sisekontrolli tulemuste tutvustamisega ning tööõnnetustest ja ohuolukordadest teavitamisega. Lisaks informatsiooni edastamisele on soovitatav vajaduse korral lisada uut informatsiooni ohutusjuhendisse, et seda saaksid teada ka hiljem tööle tulnud töötajad.

Töötaja freesis freespingil 2150 × 70 × 58 mm puitdetailidele otsasüviseid. Pärast kahe detaili töötlemist avastas ta, et detaili soon on mõnest kohast paksem, ja arvas, et vaskut piirajat on vaja reguleerida. Kuna ta ei osanud pinki reguleerida ja hommikuse vahetuse alguses polnud ka kelleltki abi küsida, proovis ta detaili süvistada lõikeinstrumendi pöörlemissuunas.

Kui tooriku ots oli liikunud üle vasakpoolse tugijoonlaua serva, puutus see kokku freesiteraga ning jõu äkiline suurenemine lõi töötajal tooriku käest. Toorikut lõikeinstrumendi kohalt toetanud vasak käsi sattus freesiterade tööpiirkonda ja sai vigastada. Kaitsekatet töötaja ei kasutanud.

Töötaja oli ettevõttes töötanud kolm kuud. Ta ei olnud enne sellist tööd teinud ega tundnud tööpingiga töötamise ohutuid töövõtteid: ei osanud pinki reguleerida ega teadnud, millal ja kuidas kasutada kaitsekatet.

Ettevõttes oli küll olemas freespingi ohutusjuhend, kuid selles ei kirjeldatud kaitsekatte vajadust ega pinki reguleerimise nõudeid. Registreeritud oli küll töötaja lubamine iseseisvale tööle, kuid see oli toimunud juba enne tema esmajuhendamist. Registreerimise eest vastutav tootmisjuht ei olnud veendunud, kas töötaja tunneb töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning oskab neid praktikas rakendada.

Ohutusjuhendis ei piisa üldsõnalisest nõudest, et enne töö alustamist on vaja veenduda töövahendi või töökoha korrasolekus. Tuleb selgitada, millele konkreetselt peab töövahendi või töökoha kontrollimisel tähelepanu pöörama.

Kui töövahendil on kaitseseadised, tuleb kontrollida nende olemasolu ja asendi sobivust alustatavaks tööks. Seegi peab olema selgelt välja toodud, millised kaitseseadised konkreetsel töövahendil olema peavad. Samuti ei sobi ohutusjuhendisse umbmäärane isikukaitsevahendite kasutamise nõue – andma peab täpsed juhised, millal ja millist isikukaitsevahendit kasutada.

Enne töö alustamist peab veenduma ka riietuse sobivuses. Töövahendite liikuvate osade läheduses tegutsedes tuleb jälgida, et riietus ei saaks millegi külge kinni jääda.



Selliste töövahendite korral võib olla töökinnaste kasutamine keelatud. Täpsustamist võib vajada ka see, milliseid jalanõusid on töötajal vaja kanda.

Kasutusjuhendis olevatele nõuetele tuleb lisada nõuded, mis arvestavad ettevõtte konkreetseid tingimusi.

Peab jälgima, et ohutusjuhendis oleksid ainult need nõuded, mida on töötamise ajal võimalik ka tegelikult täita. Kui seal esineb nõue, mille täitmisel tööd teha ei saagi ning mida nii töötaja kui ka tööandja teadmisel rikutakse, muudab see ka teiste nõuete täitmise vajaduse töötaja jaoks kaheldavaks.

Ohutusjuhendi koostamise vajalikkus

Tööandja peab töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. Esmalt hindab tööandja töökeskkonnas esinevaid riske töökeskkonna riskianalüüsis, milles peab nähtuma, kas ja milliseid tegevusi on vaja korralda, et vältida või vähendada töötajate terviseriske. Üheks tegevuseks, kuidas terviseriske vältida või vähendada, on töövahendi ohutusjuhendi koostamine ning selle tutvustamine töötajatele. Töövahendi ohutusjuhendi koostamise vajalikkus sõltub sellest, milline on kasutatav töövahend ning kui suur on sellest tulenev oht tervisekahjustuse tekkimiseks töötajatel või kõrvalistel isikutel. Ohutusjuhendit ei pea koostama igapäevastele olmeesemetele, mille kasutamine on üheselt selge ning mis ei ole töötajale ohtlikud (nt pliitsid, klammerdajad jms). See tähendab, et tööandja hindab töökeskkonnas olevaid töid ja töövahendeid ning koostab ohutusjuhendi vajaduse korral.

Juhime tähelepanu, et juhendi koostamata jätmine on õigustatud tõesti ainult töövahendite osas, mis ei ole tavapärasel kasutamisel ohtlikud ning mida valdav enamus niikuinii kasutab, näiteks kontoris kääride kasutamine paberi lõikamiseks või noa kasutamine tordi lõikamiseks.

Mitu ohutusjuhendit koostada?

Seda, kas koostada eraldi ohutusjuhendid tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta või liita need üheks dokumendiks, sõltub paljugi sellest, millised on töötaja tööülesanded ja selleks tööks kasutatavad töövahendid. Keelatud ei ole mitme ohutusjuhendi ühildamine, näiteks kirjeldada juhendis nii töövahendite kasutamist kui ka anda juhiseid ergonoomiliselt õigete tööasendite ja -võtete kohta, samuti juhised bioloogilistest ohuteguritest tulenevate ohtude vältimiseks või vähendamiseks.

Akutrelli või muu töövahendi kohta koostatud ühise ohutusjuhendi sisu tuleks üle kontrollida iga uue töövahendi ostul. Kui ohutusjuhendi ja äsja ostetud töövahendi kasutusjuhendi sisu erineb, tuleb ohutusjuhendit täiendada ja selgelt sätestada, millise töövahendi kohta erinõuded kehtivad. Muudetud juhendi alusel tuleb töötajaid täiendavalt juhendada ning vajaduse korral teha väljaõpe ja see registreerida.



Töövahendi kasutusjuhend ohutusjuhendina

Üldjuhul ei ole see õigustatud. Kasutusjuhend koosneb tavaliselt valdavalt nõuetest, mis on seotud masina seadistamise, kontrollimise ja muude tööde kirjeldamisega, millega tavakasutaja kokku ei puutu. Samuti võib töövahendi kasutusjuhend olla mitmesse keelde tõlgituna mahukas.

Kui ohutuse teema moodustab kasutusjuhendist vaid väikese osa, on selle esiletoomine juhendamise käigus ebamugav. Kasutusjuhendi kasutamist ohutusjuhendina võib raskendada asjaolu, et mõnes valdkonnas leiavad töövahendid teistsugust raken-dust, kui see on kirjeldatud kasutusjuhendis. Näiteks ehitusettevõttes, kus mootorsaage kasutatakse ehitustööl, pole vajadust tutvustada töötajatele metsatöö ohutuse nõudeid, mida aga mootorsae kasutusjuhend nii teksti kui ka rohkete piltide abil põhiliselt käsitleb. Kui kasutusjuhendis kirjeldatud olud kattuvad nende tööoludega, kus töövahendit kasu-tatakse, ja kasutusjuhend käsitleb suures osas vajalikke ohutuse nõudeid, on võimalik kasutada juhendamiseks kasutusjuhendit.

Ohutusjuhendi koostamine töövahendi kasutusjuhendi puudumisel

Vanematel masinatel ei ole sageli kasutusjuhendit üldse. Sel juhul tuleb ohutusjuhendi koostamisel lähtuda ennekõike kasutamise käigus omandatud kogemustest, pannes kirja nõuded, mille järgimine tagaks tervisliku ja ohutu töötamise. Võimalik on ka leida internetist sama või sarnase töövahendi kasutusjuhend ning saada sellest vajalikku informatsiooni.

Vanemate masinate ohutusjuhendite koostamisel võetakse tihti aluseks kättesaadavad tüüpjuhendid. Sel juhul tuleks kindlasti kaaluda nende vastavust konkreetsele töövahendile ja kasutamistingimustele ettevõttes. Tuleb veenduda, kas tüüpjuhendis esitatud töökesk-konna ja kasutatava töövahendi kohta käivad nõudmised on põhjendatud ning kas töö-vahendite ja töökeskkonna kirjeldused sarnanevad ettevõtte omadega.

Töötaja puuris auke ukseleingi külgmistesse detailidesse. Selleks oli vaja puurida puidu-puurpingil seitsmemillimeetrise puuriga kolm auku. Pärast iga augu puurimist tuli detail asetada uude asendisse. Detaili järjekordsel ümberpaigutamisel sattus töötaja vasak käsi liikuva lõiketera lähedusse ja kinnastatud käsi läks vastu puuritera, põhjustades vigastusi.

Töötaja oli ettevõttes tööl olnud ainult kümme päeva. Tööleasumisel ei olnud talle korraldatud ei juhendamist ega väljaõpet, samuti ei olnud ettevõttes koostatud puidu-puurpingi ohutusjuhendit. Seetõttu ei osanud töötaja pidada ohtlikuks seda, et puurpingi lõiketera ette paigaldatud kate ei olnud nõuetekohane, ega aimanud põhjust, miks pöör-leva seadisega töövahendi kasutamisel ei tohi käed olla kinnastatud. Puurimistõid on ohtlik teha kinnastega, sest need võivad puuri puutudes vedada kaasa ka käe, tekitades ulatuslikumaid vigastusi kui palja käe korral.





Juhendamine ja väljaõpe kokkupuutel töökeskkonna ohuteguritega

Töökeskkonna ohutegurid võivad olla kas füüsilised (sh müra ja vibratsioon ning plahvatusoht), keemilised (sh kokkupuude ohtlike kemikaalide, kantserogeenide, mutageenide ja asbestiga), bioloogilised, füsioloogilised (sh raskuste käsitsi teisaldamine ja töö kuvariga) või psühhosotsiaalsed.

Müra ja vibratsioon

Müra või vibratsiooniga kokku puutuvate töötajate juhendamine ning väljaõpe peab hõlmama eelkõige järgmist:

- müra ja vibratsiooni kahjulik mõju tervisele;
- müraga seotud kuulmiskahjustuse ja vibratsioonist põhjustatud tervisekahjustuse varajane avastamine ja sellest teatamine;
- töötajate tervisekontrolli vajalikkus ja selle läbiviimise kord;
- müra ja vibratsiooni mõõtmise ning terviseriskide hindamise tulemused ettevõttes;
- müra ja vibratsiooni piirnormid;
- mürast ja vibratsioonist tulenevate terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks rakendatavad abinõud;
- kuulmiskaitsevahendite nõuetekohane kasutamine;
- töövahendite kasutamine viisil, mis minimeeriks kokkupuute nende tekitatava müra ja vibratsiooniga (ohutud töövõtted, töökorraldus, isikukaitsevahendite kasutamine).

Plahvatusoht

Plahvatusohtlikus keskkonnas töötavad töötajad peavad teadma, kus on või kus võib tekkida plahvatusoht. Juhendamise ja väljaõppe ajal tuleb käsitleda tegureid, mis soodustavad plahvatusohtu teket ja suurendavad võimaliku plahvatusega kaasnevate tagajärgede ulatust. Töötajatele tuleb tutvustada plahvatuskaitse dokumenti, mis sisaldab nii plahvatuse riskianalüüsi tulemusi kui ka nende alusel koostatud tegevuskava. Viimases nähakse ette plahvatusriski ärahoidmiseks või vähendamiseks rakendatavad abinõud.



Ohtlikud kemikaalid

Töötajad peavad olema teadlikud töö kasutatavate ohtlike kemikaalide

- võimalikust mõjust tervisele;
- toime vähendamiseks kasutatavatest isikukaitsevahenditest;
- riskianalüüsi tulemustest;
- ohutuskaardi andmetest;
- sisaldusest töökeskkonna õhus ja lubatud piirnormidest;
- kasutamist reguleerivatest õigusaktidest.

Tööandja peab korraldama töötajatele ohutute töövõtete omandamiseks väljaõppe.

Kantseroogeene ja mutageene

Tööandja peab kantseroogenide või mutageenidega kokkupuutuvatele töötajatele korraldama asjakohase väljaõppe, mis peab hõlmama eelkõige järgmist:

- kantseroogenide ja mutageenide tervist kahjustava toime tundmine, sealhulgas tervisekahjustuse riski suurenemine suitsetamisel;
- kantseroogenide ja mutageenidega kokkupuute vältimiseks rakendatavad ohutusabinõud;
- ohumärguanded;
- ettevõttes kehtestatud tööhügieeninõuded;
- isikukaitsevahendite, sh kaitseriie kasutamise eesmärk ja kord;
- tegutsemisjuhised ohtliku olukorra tekkimisel.

Väljaõpet tuleb korrata, kui tööprotsessis tehakse olulisi muudatusi, mis puudutavad kasutatavaid kantseroogeene või mutageene, seadmeid või tehnoloogiat.

Tööandja peab koostama kirjalikud juhised kantseroogenide ja mutageenide käitlemiseks ning tagama, et need juhised oleksid töötajatele kättesaadavad ja vajaduse korral nähtavale kohale välja pandud.

Asbest

Tööandja peab asbestiga kokku puutuvaid töötajaid teavitama

- töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest;
- töökoha õhu asbestikiudude sisalduse mõõtmistulemustest;
- töökoha asbestiga kokkupuute piirnormi ületamisest ja selle võimalikest põhjustest;
- abinõudest, mida piirnormi ületamisel rakendatakse.

Tööandja korraldab asbestitöö tegijatele enne esmakordset tööleasumist väljaõppe, mille sisu ja maht peavad olema kooskõlas tehtava töö laadiga. Väljaõppe kestus on vähemalt kaheksa tundi.

Väljaõppe käigus tuleb käsitleda järgmisi teemasid:

- asbesti tervist kahjustav toime ja tervisekahjustuse riski suurendavad tegurid, sh suitsetamine;
- asbesti sisaldavate toodete ja materjalide liigid, nende tuvastamine;
- tegevused, mille käigus võidakse asbestitolmuga kokku puutuda;
- asbestitöö kavandamine ja töökava koostamine;
- juhised tegutsemiseks, kui töö käigus avastatakse ootamatult asbesti sisaldavaid materjale või kui neid kahjustatakse;
- ohutud töövõtted, kaitsevahendid, kasutatavad ohumärguanded;
- hingamiskaitsevahendite otstarve, sortiment, valimine ja kasutamine;
- asbestitöö hügieeninõuded;
- saastest puhastamine;
- jäätmete kõrvaldamine;
- tervisekontrolli kord;
- lammutamise ja asbesti eemaldamise tehnika, vajaduse korral koos praktiliste harjutustega.

Tänapäevased katusekattematerjalid asbesti enam ei sisalda, küll aga leidus seda nõukogude ajal laialdaselt kasutatud eterniidis. Seetõttu ei tohi vana eterniiti prügikasti visata, vaid see tuleb viia ohtlike jäätmete kogumispunkti.



Bioloogilised ohutegurid

Bioloogilised ohutegurid on bakterid, viirused, seened jms bioloogiliselt aktiivsed organismid ja ained, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust. Ohtlik on ka töötada ruumides, mille konstruktsioonides on nähtavat hallitust või mille õhus on läpatanud või hallituse lõhn, kuna sel juhul hingatakse sisse mikroorganismide osi või nende ainevahetuseprodukte.

Töötajat peab juhendama töökeskkonna terviseriskidest ja ettevaatusabinõudest bioloogiliste ohutegurite mõjust hoidumiseks, hügieeninõuetest, isikukaitsevahendite kasutamisest, ohuolukorra vältimisest ja tegutsemisest õnnetusohu korral.



Kirjalikud juhised peavad sisaldama vähemalt teavet,

- kuidas toimida tõsise õnnetusjuhtumiohu korral ning mida võtta ette õnnetuse tagajärgede vältimiseks ja likvideerimiseks, kui ohu on põhjustanud bioloogilised ohutegurid;
- kuidas käidelda 4. ohurühma bioloogilisi ohutegureid, kui töökeskkonnas esineb või võib esineda nendega kokkupuute oht.

Toimunud õnnetusest, selle põhjustest, võimalikest tagajärgedest ning rakendatavatest kaitseabinõudest peab tööandja teatama töötajatele nii kiiresti kui võimalik. Töötajate väljaõpe tuleb korraldada enne bioloogiliste ohuteguritega töö alustamist ja vajaduse korral perioodiliselt. Uute terviseriskide tekkimisest tuleb töötajaid täiendavalt teavitada.

Bioloogiliste ohutegurite kohta peab tööandja koostama kirjalikud juhised ning tagama, et need oleksid töötajatele kättesaadavad ja vajaduse korral nähtavale kohale paigaldatud. Töökohale tuleb välja panna kirjalik tegevuskava, kuidas toimida bioloogiliste ohutegurite põhjustatud õnnetusjuhtumiohu korral ning mida ette võtta õnnetuse vältimiseks ja tagajärgede likvideerimiseks.

Kuvariga töötamine

Iga töötaja peab saama vajaliku juhendamise ja väljaõppe enne kuvariga tööleasumist ning ka pärast oluliste muudatuste tegemist töötamiskohal. Siinjuures tuleks tähelepanu pöörata töökoha ergonoomilisele kujundamisele ja õigele paigutamisele büroos ning töökoha valgustusele, sealhulgas pimestamise vältimisele, samuti liikumisteede korrasolekule ja elektriohutusele.

Kui töötaja kasutab peale kuvari muidki töövahendeid, tuleb ka nende kohta korraldada väljaõpe.

Füsioloogilised ohutegurid

Füsioloogilised ohutegurid on füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ja -liigutused ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni.

Tööandja peab töötajat juhendama tehniliste abivahendite õigeks kasutamiseks ja teiseldamisega seotud ohtude vältimiseks enne tema tööle lubamist ametikohal, kus tööülesannete hulka kuulub viiekiloste ja raskemate esemete käsitsi teiseldamine. Samuti peab töötaja saama õigete töövõtete kasutamise väljaõppe. Asjakohast juhendamist vajab ka töötaja, kelle igapäevaste tööülesannete hulka teisel dustöö ei kuulu.

Tööandja peab teavitama töötajaid kõigist teisel dustööga seotud ohtudest, sealhulgas raskuse kaalust.

Juhendamine tuleks korraldada ka viiest kilost kergemate raskuste tõstmisel, kui seda tehakse ebamugavas asendis ja/või pikema aja jooksul.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid

Juhendamise käigus tuleb tähelepanu pöörata ka psühhosotsiaalsetele riskidele töökohal. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.

Psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks on hea korraldada treeninguid, et harjutada käitumist olukordades, kus võib esineda agressiivsust, solvamist või muid ohte – eriti aktuaalne on see näiteks teenindussektoris.

Töötajatele tuleb anda informatsiooni, kelle poole nad saavad probleemi tekkides pöörduda. Töötaja peaks saama innustust ja tuge, et ta julgeks rääkida ning et tal ei tekiks oma murega üksijäämise tunnet.





РЕГИСТРАЦИЯ
REGISTRATION



Ohumärguanded ja isikukaitsevahendid

Töötajaid peab olema teavitatud kõigist tööl kasutatavatest, muudetavatest või uutest kasutusele võetavatest ohumärguannetest, sõltumata sellest, kas tegu on hoiatusmärgise või mõne optilise või akustilise hoiatusseadisega. Töötajatele tuleb korraldada juhendamine ohumärgise tähenduse ja selle mõjupiirkonnas kehtivate käitumisreeglite kohta.

Isikukaitsevahendite väljastamisel tuleb töötajatele korraldada isikukaitsevahendite kasutamise väljaõpe, vajaduse korral koos näitliku kasutamisega. Töötajat tuleb teavitada terviseriskidest, mis kaasnevad kaitsevahendi kasutamata jätmisega. Väljaõppes arvestatakse isikukaitsevahendite kasutusjuhendeid, nende kasutamise korda ettevõttes ja riski-analüüsi tulemusi. Töötaja peab saama isikukaitsevahendite regulaarse kontrollimise ja hooldamise juhiseid. Väljaõppe käigus peab töötajaid teavitama, kus ja millistes tingimustes tuleb isikukaitsevahendeid hoida, seda ka pärast tööpäeva lõppu.

Kui asjaolud nõuavad, et sama isikukaitsevahendit kasutab mitu töötajat, tuleb töötajaid teavitada abinõudest, mida peab rakendama, et kasutajatel ei tekiks tervise- või hügieeniprobleeme.

Ehitusplatsil lõikasid töötajad elektrilise ketaslõikuriga ehitise fassaadi ava. Ülemise horisontaalse roovi eemaldamiseks lõigati kõigepealt läbi roovi vasakpoolne ots. Parempoolse otsa läbilõikamise ajal seisis üks töötaja vasakpoolses nurgas ja püüdis roovi horisontaalasendis hoida. Kui kaastöötaja lõikas lahti parempoolse otsa, kaotas vasakul seisev töötaja ootamatult tasakaalu ja kukkus koos 4 kg kaaluva läbilõigatud rooviga 7 m kõrguselt maapinnale vastu äärekivi. Kukkumise tagajärg oli ränk: lülisambamurd ja seljaajuvigastused.

Kannatanule oli suuliselt selgitatud ohutusnõudeid, kuid konkreetse ehitusplatsi kohta koostatud tööohutuse plaani polnud talle keegi tutvustanud. Seega ei olnud ta teadlik, millistes kohtades töötades on kohustuslik kasutada kukkumisvastaseid isikukaitsevahendeid. Töötaja ei pidanud fassaadiava lõikamistöde ajal isikukaitsevahendite (turvaköie või -rakmete) kasutamist vajalikuks, sest töö toimus lodža põrandal seistes ja kolmest küljest seintega kaitstud alal. Kahjuks võib kõrguses töötamisel kukkumiseks piisata ka ainult ühest piiramata küljest ning kõrgelt kukkumised on tihti väga tõsiste tagajärgedega.



Teenuseosutajate teavitamine

Teenuse osutamise lepingu alusel töötaval isikul ei ole tööandjat, on vaid töö tellija, kellel puudub kohustus järgida tööohutuse nõudeid. Reeglina peab seega töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamise lepingu raames teenust osutav füüsiline isik enda ohutuse eest ise vastutama. Kui teenust osutav füüsiline isik töötab töökohal koos tööandja töötajatega, peab nende tööandja teda töökohal esinevatest ohtudest teavitama ja juhendama, kuidas neist hoiduda. Samuti tuleb teenuse osutamise lepingu alusel töötavale isikule teha teatavaks päästetööde ja esmaabi korraldus. Oluline on tähele panna, et tööandja peab teavitama teenuseosutajat vajaduse korral. Tööandja hindab teavitusvajadust ise, lähtudes näiteks sellest, millised riskid on töökeskkonnas, millist teenust teenuseosutaja osutab (mis tööd teeb ja kuidas ülesandeid täidab), kui palju on kokkupuuteid teiste töötajatega, kaua teenust osutatakse jne. Sisuliselt hindab tööandja, kas antud konkreetses olukorras on teenuseosutaja teavitamine vajalik tema ja teiste isikute tervise ning ohutuse kaitseks. Näiteks ei pruugi teavitamiskohustus olla asjakohane, kui teenuseosutaja peab ülikoolis loengu, st tööd tehakse piiratud aja vältel ja töö ei ole kõrge riskiga.

Tegemist on teavituskohutusega, millel ei ole vorminõudeid, st teenust osutavat isikut võib teavitada suulise vestluse käigus. Eesmärk on teavitada teenuseosutajat ohtudest, mis võivad konkreetse teenuseosutaja tööd mõjutada. Näiteks vahatati töökeskkonnas põrandaid ja need võivad olla libedad, mistõttu soovitab tööandja olla ettevaatlik või vältida teatud ruumiosa kasutamist. Samuti on oluline teavitada ettevõtte päästetööde ja esmaabi korraldusest, et ka teenuseosutaja saaks end õnnetuse tekkimise eest kaitsta. Näiteks tuleb teavitada, kus on evakuatsiooniväljapääsud, millises ruumis on esmaabivahendid ja kas läheduses on esmaabioskustega töötaja.



Lisa 1. Juhendamise ja väljaõppe efektiivsuse hindamise küsimustik

Kas teie ettevõttes korraldatakse juhendamise:

- uutele töötajatele (sh renditööjõule, ajutistele töötajatele, endistele töötajatele, kes asuvad uuesti tööle)?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- kui muutub ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse korraldus?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- kui muutuvad töötaja tööülesanded või tööandja annab töötaja kasutusse uue töövahendi või tehnoloogia?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- kui töötaja on pikka aega töölt eemal viibinud?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- kui töötaja rikkus tööohutuse nõudeid ja see põhjustas või oleks võinud põhjustada õnnetusjuhtumi, sealhulgas tööõnnetuse?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- kui töötaja, tööandja või Tööinspeksioon peab seda vajalikuks?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas juhendamise käigus tehakse töötajale teatavaks:

- ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning töökeskkonnavoliniku ja töökeskkonnaspetsialisti kontaktandmed?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- töökeskkonna riskide hindamise tulemused, sealhulgas töötaja töökeskkonna ohutegurid, terviseriskid ja tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavad abinõud?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- tehtava töö ja kasutatava töövahendi ohutusnõuded?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- ergonoomiliselt õiged tööasendid ja -võtted?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamine?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei
- tegutsemine tervisekahjustuse korral, sealhulgas esmaabi andmise juhised, esmaabivahendite kasutamine ja nende asukoht, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja kontaktandmed?
☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei



- elektri- ja tuleohutusnõuded?
- õnnetusohu ja õnnetusjuhtumi korral käitumise juhised, töökohal kasutatavad ohumärguanded, evakuaatsioonipäasude ja -teede ning tulekustutusvahendite asukohad?
- keskkonna saastamisest hoidumise juhised?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas kaastöötajad on teadlikud uue töötaja tööleasumisest?

Kas määratakse pädev juhendaja, kes juhendab uut töötajat?

Kas määratakse spetsialist või kogenud töötaja, kes õpetab uut töötajat välja ning abistab teda uuel töökohal?

Kas on planeeritud ressursse (sh aega) uue töötaja juhendamiseks ja väljaõppeks?

Kas töötajate juhendamine ja väljaõpe registreeritakse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis?

Kas töötaja kinnitab juhendamist ja väljaõpet kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis?

Kas juhendamisel arvestatakse

- töötaja eelteadmistega (püütakse välja selgitada, millised teadmised on tööle asuval töötajal)?
- uue töötaja võimega võtta vastu informatsiooni?
- töötaja keeleoskust?

Kas juhendamist ja väljaõpet teostatakse võimalikult näitlikult ja edastatav informatsioon on konkreetne (sh töövahendite ja tööoperatsioonide õige kasutamise näitamine ning isikukaitsevahendite kasutamine)?

Kas uued töötajad saavad esitada küsimusi?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas kontrollitakse, et õpitu leiab väljaõppe ajal rakendust?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas töötajad saavad tagasisidet õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas töotajaid teavitatakse töökorralduse reeglitest?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

Kas uutele töötajatele tutvustatakse ettevõtet, selgitatakse tegevusi ja töötaja rolli?

☐ jah
☐ osaliselt
☐ ei

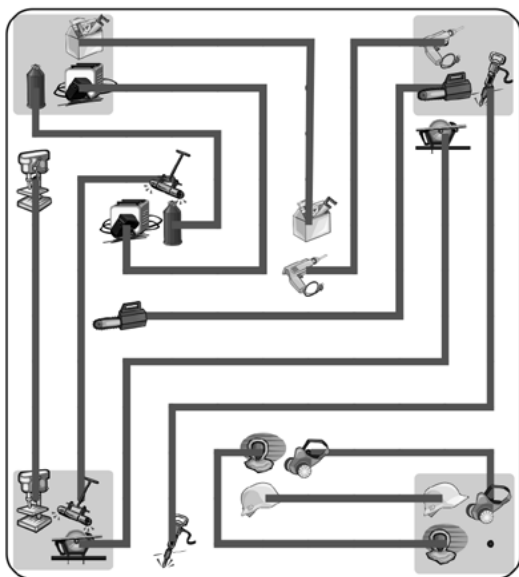
Õiged vastused

Kui vastasite koigile küsimustele „jah“, on teie ettevõttes juhtendamise ja väljaõppe korraldus õigel teel. Vastused „osaliselt“ ja „ei“ juhiavad tähelepanu puudujääkidele, mille kõrvaldamine muudab juhtendamise ja väljaõppe tulemuslikumaks.

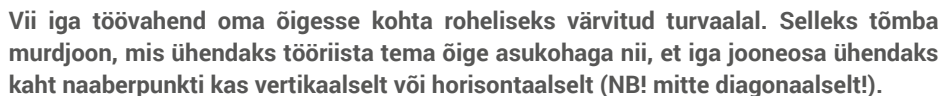
Õiged vastused

Nuputamisülesanne

Ristsõna: tulen hiljem tagasi



Vii töövahendid õigetele kohtadele!

 34

	Õnnetuste vältimisel ülilooline dokument	VASTUS	Kanada rockpund ... 41	Puuvili	Noot				
Lõppe- nud									
Ohutuse tagamisel ei tohi nii tegutseda									
Fan- tastika					Siidine riie				
Sa ja sa			Los Angeles Loputas rohke veega			Meresõitja Krusensterni eesnime initsiaalid	Hiina filmi- näitleja ... Li	Elu- kutse	Rooma 500.
Nende tõttu tekib tihti töökohtadel ohuolukordi									
Rõiva- suurus		Väärt- paberid							
Naiste- rahva nimi						Teacher Eligib. Test Ebapiisava valgustusega			
Eelistatud väljapääs tulekahju korral				Sõjaväe- politsei Vanuse			Tema Kui millestki ei saanud aru, siis!		
Haiti Interneti- domeen			Ruum korteris Inglase müü					0,001 kg Lapik kala	
Asutuses peab olema ka abiandja					Töö- keskkonna ohutegur Manneken ...				
Nõnda				Linnukese kodus Astaadi sümbol					
....." laama						Ainult kriipsud			
Töökohal olevat müra mõõdetakse bellides						EESTI RAHVA RISTSÕNAD 			



Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspeksioon teab vastuseid!

VAATA tööinspeksiooni kodulehte www.ti.ee ja
Tööelu portaali www.tooelu.ee

HELISTA juristi infotelefonile 640 6000
igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA iseteenindus.ti.ee

SAADA oma küsimus jurist@ti.ee

KUTSU töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse ti@ti.ee



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

