

Sihtkontroll koostöös Töötukassaga.

Vähenenud töövõimega töötajate töötingimused ja tööandja tegevus ohutuse töötingimuste loomisel.

Tööinspeksioon viis käesoleva aasta kolmandas kvartalis läbi vähenenud töövõimega töötajate sihtkontrolli, mille raames kontrolliti 20 ettevõtet erinevatest maakondadest. Sihtkontroll toimus koostöös Töötukassaga, kellelt tööinspeksioon saigi külastatavate ettevõtete nimekirja. Kontrolli käigus hinnati kaitstud töö või palgatoetuse teenusel olevate töötajate töökeskkonda, töötingimusi ja olmeruume.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 10¹ lg 4 kohaselt tuleb tööandjal puudega töötaja töö, töövahendid ja töökoht kohandada vastavalt tema kehalistele ja vaimsetele võimetele. Kohandamine seisneb tööandja ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmises. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad.

Sihtkontrolli tulemusena tuvastati 71 rikkumist ja nendest 37-e rikkumise kohta koostati ettekirjutus. Seega tuvastati ühe ettevõtte kohta keskmiselt 3,5 rikkumist ning veidi rohkem kui poolte rikkumiste kõrvaldamiseks oli vaja koostada ettekirjutus.

Kõige rohkem esines rikkumisi vähenenud töövõimega töötajate tervisekontrollide korraldamata jätmise osas. Tööandjad selgitasid, et kaitstud töö puhul on töötajad töökeskkonnas vaid episoodiliselt ja nad ei pidanud vajalikuks töötajat töötervishoiuarsti juurde saata. Samuti arvestasid tööandjad pigem sellega, et nad lahkuvad nagunii aasta või paari pärast ettevõtet. Siinkohal peame aga mõtlema sellele, et vähenenud töövõimega või puudega töötajal on juba mõni terviseprobleem ja tema tervis võib olla seetõttu nõrgem ning vastuvõtlikum väliste teguritele. Hindamaks töötaja töökeskkonna sobivust ja tema võimekust oma tööülesandeid täita on kõige õigem suunata töötaja töötervishoiuarstile, kes annab oma professionaalse otsuse. Töötervishoiuarsti ülesanne on hinnata töö, töökoha, töökorralduse sobivust töötajale, lähtudes töötaja tervislikust seisukorrast. Lisaks annab ta ka tööandjale soovitusi, kas on vaja midagi muuta, ümber korraldada või on vaja seada tööpiiranguid.

Teiseks oluliseks rikkumiseks oli riskianalüüsi mittevastavus tegelikkusele. See tähendab, et puudega töötajate töötamist ei olnud töökeskkonna riskianalüüsis arvestatud ja neile mõjuvaid riske ei olnud hinnatud. Kolmel ettevõttel ei olnud riskianalüüsi üldse koostatud. Töökeskkonna riskianalüüsi käigus tuleb välja selgitada töökeskkonnas esinevad ohutegurid ning hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske puudega töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske. Seega tuleb ennekõike hinnata, milline töö on erivajadusega töötajale sobiv ning see peab lähtuma töötaja tervislikust seisundist, töölaadist ja riskide maandamise võimalikkusest. Ka siinkohal saab kindlasti appi tulla töötervishoiuarst.

Näiteks lihvisid ühes ettevõttes vähenenud töövõimega töötajad puidust detaile. Kontrolli käigus märkas inspektor, et üks töötaja ei kasutanud maski ega kindaid, kuigi tööandja seda kõike võimaldas. Kui töötervishoiuinspektor küsis töötaja käest, miks viimane ei kanna isikukaitsevahendeid, ei osanud töötaja temale ootamatus olukorras käituda, sattus paanikasse ja jooksis üldse ära. Hiljem tööandjaga vesteldes selgus, et hingamisteede kaitsemask on selle töötaja jaoks kui võõrkeha, mille kasutamisel tekib tal nn paanikahoog. Selle ohuteguri toime vältimiseks rääkis tööandja iga päev kannatlikult isikukaitsevahendi kasutamise vajalikkusest. Riskianalüüsis on vaja aga hinnata kõik riskid ja ohuolukorrad, millega tööandjad peavad arvestama ja oskama näha ette ka nende vältimise võimalused. Kolmas rikkumine seisnes selles, et nähtavale kohale oli paigutatamata esmaabi andmise juhised, hädaabinumber 112 ning esmaabiandja nimi ja telefoninumber. Siinkohal paneb tööandjate teadmatus eriliselt imestama, sest tõenäosus, et vähenenud töövõimega töötajate hulgas õnnetusi juhtub, on suurem. Näiteks rääkis tööandja loo, kuidas üks töötaja pidevalt kukkus, kuna haiguse tõttu oli normaalne kõndimine raskendatud ja ta

komistas omaenda jalgade taha. Kukkumise tagajärjel oli vaja alati välja kutsuda kiirabi, sest töötaja oli šokis ja ilmselt väljendas valu tugevamaks, kui see tegelikult oli.

Nagu on erinevad kõik inimesed, on erinevad ka inimeste erivajadused ning seetõttu ei ole võimalik anda konkreetset ja head juhust, kuidas töö ja töökoht kohandada erivajadustega töötajatele kõige sobivamaks.

Töökeskkonna sobivaks kujundamisel on kõige rohkem abi töötajatega suhtlemisest, et teada saada, mis töötajale kõige rohkem muret või ebamugavust valmistab. Abi on loomulikult ka varasemast kogemusest vähenenud töövõimega töötajaga kokkupuutel, kuid selle puudumisel tuleks teha koostööd töötervishoiuarstiga.

Selleks, et vähenenud töövõimega töötaja sisseelamine töösse oleks võimalikult sujuv, on Töötukassa loonud teenused vähenenud töövõimega inimese tööandjale. Üheks teenuseks on tööandjate nõustamine ja koolitamine, kellel on valmisolek tööle võtta või kes on juba tööle võtnud puudega või erivajadustega inimesi. Koolitusi vajavad ka peale tööandjate kaastöötajad ja kolleegid, et nad teaksid, mida oodata ja millega arvestada.

Kokkuvõtte koostas:

Janika Rõõmus

08.10.2019