

## **Tööinspeksiooni kontrolli- ja teavituskampaania „Uued töötajad ettevõttes 2013“ kokkuvõte.**

Ajavahemikul 02.05 – 31.12.2013 viis Tööinspeksioon läbi teavitus- ja kontrollikampaania, mis oli suunatud peamiselt tööandjatele, kelle ettevõttesse on tulnud uusi töötajaid. Seega puudutas see praktiliselt kõiki ettevõtteid.

Käesoleva kampaania jaoks loeti kokkuleppeliselt uueks töötajaks sellist, kelle töötamise aeg ettevõttes on olnud kuni 1 aasta.

Vastates küsimustele, miks otsustati just selline kontrollikampaania läbi viia ja miks oli uueks töötajaks loetud töötaja staažiga kuni üks aasta, tuleb keskenduda Tööinspeksiooni 2012. aastal läbiviidud analüüsile tööõnnetuste põhjustest.

Mainitud analüüsist tulid välja mitmed väga olulised aspektid, millega kindlasti tööandjatel tuleb arvestada. Nimelt on üheks enamlevinumaks tööõnnetuse põhjuseks töötaja puudulik väljaõpe või juhendamine. Arvestatav osa tööõnnetustest juhtub töötajatega, kelle tööstaaž tööandja juures on kuni 1 aasta. Niisuguseid tööõnnetusi on umbes 30% kõikidest juhtunud õnnetustest. Kõigist 18–24-aastastest raskesse tööõnnetusse sattunud töötajatest 60% puhul juhtus see esimesel tööaastal. Iga tööõnnetusega kaasneb loomulikult ka tööõnnetuse põhjuste väljaselgitamine ja nende analüüs. Alati peab tööandja uurima tema ettevõttes toimunud tööõnnetusi, kuid harvad ei ole ka juhtumid, kus ka Tööinspeksioon peab ütleva oma arvamuse tööõnnetuste põhjuste kohta. Nendest uuritud juhtumitest 56%-l on tööinspektor märkinud üheks õnnetuse põhjuseks ebapiisava juhendamise ja väljaõppe. Kahjuks ei ole tööandjad tavaliselt ise nii kriitilised – puudulik juhendamine ja väljaõpe on märgitud vaid 13% juhtudest.

Oluliseks aspektiks kontrollikampaaniate valimisel on ka igaaastastel külastustel avastatud rikkumiste analüüs. Kuid tuleb tõdeda, et endiselt on üheks enamlevinud puuduseks töötajate juhendamise ja väljaõppe nõude mittetäitmine – ligi pooltel kontrollitud ettevõtetel. Sellele pöörati tähelepanu ka 2012. aastal tööinspeksioonis läbi viidud sihtkontrolli käigus, mis keskendus sisekontrolli läbiviimisele ettevõttes. On ju sisekontroll mehhanism, mille üheks peamiseks eesmärgiks oleks tagada kõikidele ettevõtte töötajatele ohutud ja tervislikud töötingimused ning oleksid välditud nii vigastused töö juures kui ka tööga seotud haigused. Samal ajal ei ole üldse oluline, kas töötaja tööstaaž on ettevõttes 1 päev, 1 nädal, 1 kuu või 10 ja rohkem aastat, oluline on, et töötaja jõuaks igal õhtul tervena koju ja neid tervena kojujõudmisi jätkuks kuni pensionile jäämiseni.

Samuti on ettevõtetes probleeme töökeskkonnaspetsialisti pädevusega või puudub viimane hoopis. Ohutu töökeskkonna loomiseks ning töötajate töövõime säilitamiseks on aga vastava spetsialisti olemasolu ning tema teadmiste rakendamine töökeskkonnas tööandjale äärmiselt vajalik. Asjakohaste teadmisteta ning oskusteta ei ole võimalik tervisele ohutut töökeskkonda luua ja tagada. Seega, kui puudub töökeskkonnas pädev töötaja, töökeskkonnaspetsialist, ei pruugi uue töötaja sisseelamine olla ohutu ning ta peab pigem lähtuma põhimõttest „uppuja päästmine on uppuja enda asi“.

Teavituskampaania käigus viidi läbi 6 teabepäeva, milles 4 olid eestikeelsed ja 2 venekeelsed. Teabepäevade sihtgrupiks olid ettevõtte juhid, töökeskkonnaspetsialistid, töökeskkonnavolinikud ja – nõukogu liikmed ning ametühingute esindajad, töötajate usaldusisikud. Teabepäevadel anti infot, millistele aspektidele on vaja tähelepanu pöörata töölepingu sõlmimisel, millised on selle puhul enamesinevad vead. Töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes selgitati, mida silmas pidada uue töötaja valimisel ning tema sisseelamisel töökeskkonda. Teabepäevade põhilektoriteks olid töötervishoiu peaspetsialist Silja Soon ja tööinspektor-jurist Neenu Pavel. Lisaks oli palutud tutvustama oma ettevõtte kogemusi kahe suure organisatsiooni esindajad. Tallinna Tehnikaülikooli koolitus- ja arendusjuht Ija Stõun tutvustas TTÜ uue töötaja sisseelamisprogrammi ja Maxima Eesti OÜ personalijuht Kristina Jürgenson tutvustas värbamis-, personalivaliku ja koolitussüsteemi OÜ Maxima Eesti näitel. Kokku osales kuuel teabepäeval 493 kuulajat.

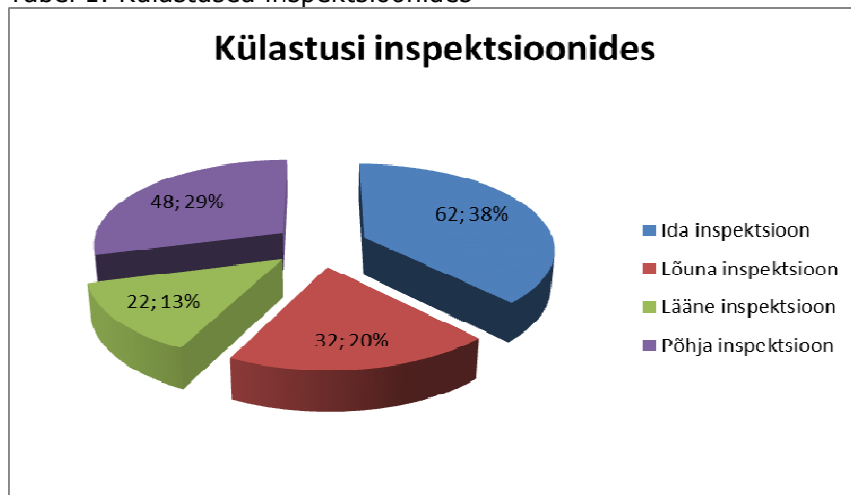
Lisaks anti antud teemal välja ka brošüürid nii eesti kui ka vene keeles. Brošüüride autoriteks olid Silja soon ja Neenu Pavel. Brošüüre jagati teabepäevadel, konverentsidel, kus tööinspeksioon oma väljapanekuga osales. Brošüürid on allalaetavad nii

tööinspeksiooni kodulehelt kui on saadaval ka trükivormis kõikides inspeksioonides üle Eesti.

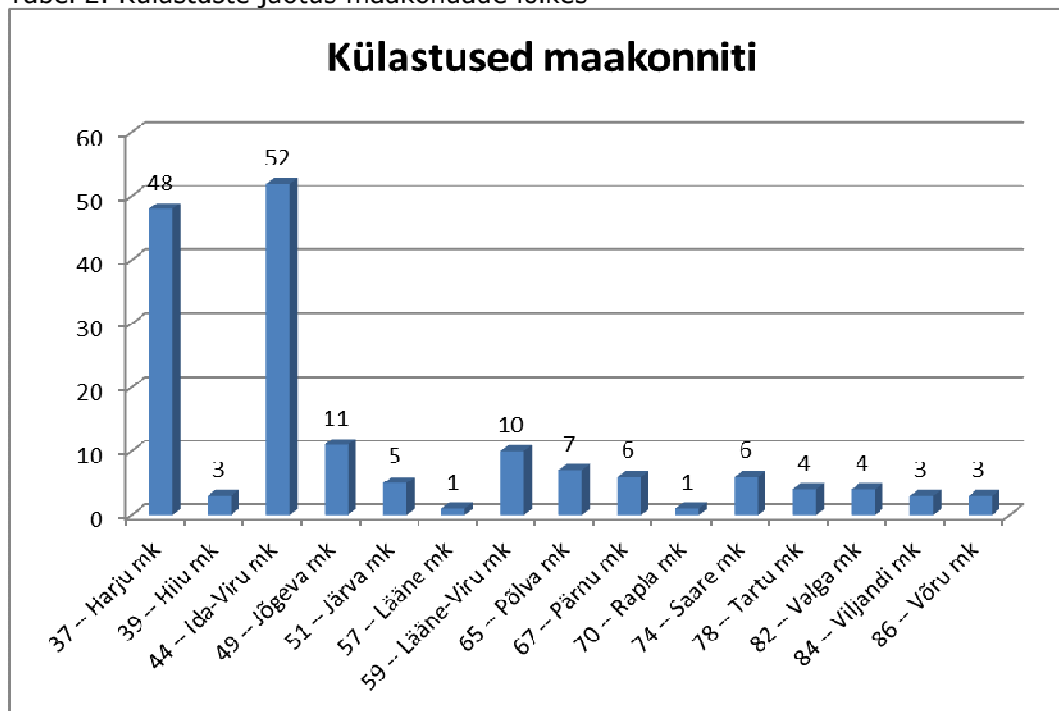
Kontrolli viisid läbi kõik tööinspektorid, kes teostavad ettevõtetes töökeskkonnaalast järelevalvet. Kontrollimise läbiviimiseks tööinspektorid eraldi sihtkontrolli ei teostanud, vaid käesoleva kampaania järelevalve osa viidi läbi töökeskkonna kontrollimise ajal, kuid lisatähelepanu oli koondatud just uute töötajate olemasolule.

Enim külastusi viidi läbi Ida inspeksioonis ning vähim külastusi Lääne inspeksioonis.

Tabel 1. Külastused inspeksioonides



Tabel 2. Külastuste jaotus maakondade lõikes



Kokku viisid tööinspektorid läbi 164 külastust, mille kohta täideti ka hinnanguleht. Kontrolliga hõlmati 1043 uue töötaja töötingimused, töökorraldus, töandja tegevus töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel.

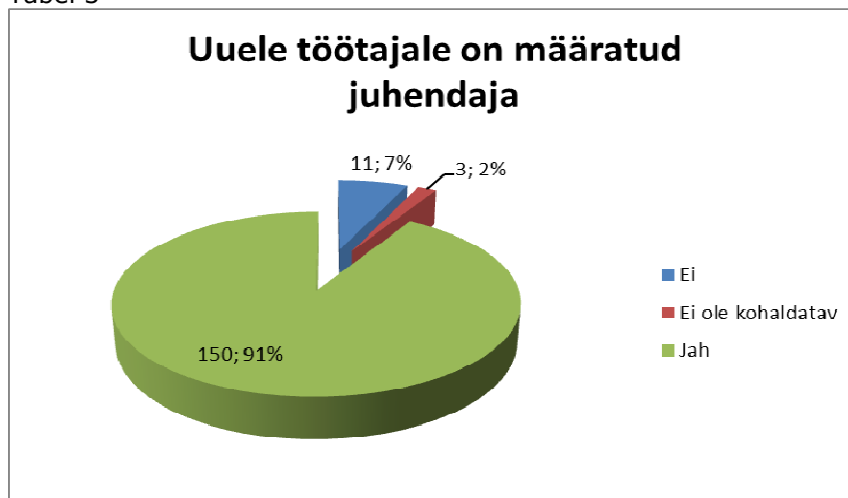
Suuliselt soovitusi andsid tööinspektorid kokku 507, kontrollaktis fikseeriti 608 rikkumist ja 471 rikkumise kohta koostati ettekirjutus. Sunniraha ettekirjutuse täitmiseks rakendati 4 korral. Väärtegusid läbi ei viidud.

Kontrolli läbiviimiseks töötati välja hinnanguleht, mis oli jaotatud viide ossa. Küsimusi esitati töö üldise korralduse, juhendamise-väljaõppe, uue töötaja tervisekontrolli, töökoha kujundamise-sobivuse ja tööriietuse-isikukaitsevahendite väljastamise kohta. Hinnangulehtedele oli vajalik märkida vastustena hinnanguid heast halvani või jah-ei vastustena.

## 1. Üldine töö korraldus

### 1.1. Uuele töötajale on väljaõppeks määratud spetsialist või kogenud töötaja.

Tabel 3



Vastust „ei ole kohaldatav“ võis märkida siis, kui tööandja oli otsustanud uuele töötajale väljaõpet mitte korraldada.

Üldjuhul on tööandjad kursis nõudega, et uuele töötajale tuleb määrata väljaõppeks juhendaja, 7%-l juhtudest oli see määramata.

### 1.2. Uuele töötajale tutvustatakse ettevõtte ohutuskultuuri.

Tabel 4

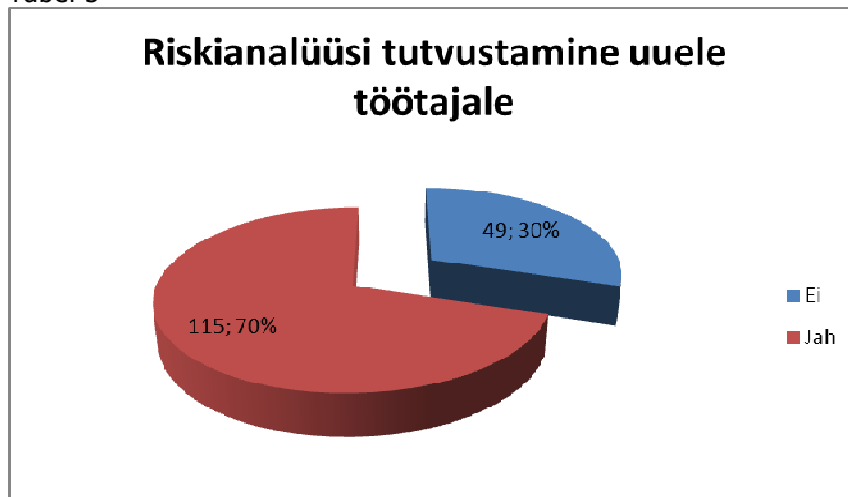


Tööinspektoritel oli vajalik välja selgitada kas ettevõttes on üldse paika pandud mingid reeglid töötervishoiule ja tööohutusele või toimub kogu taoline tegevus juhuslikkuse alusel. Kas töötajalt nõutakse ohutusjuhenditest kinnipidamist, IKV kandmist, puhkepausidest kinnipidamist jne

Sellele küsimusele oli võimalik anda vastus vaid töötajatega rääkimise tulemusel. Oli vajalik vestelda ainult töötajatega ja tulemus saadi töötaja vastustest. „Jah“ võis märkida ainult siis, kui töötajaga oli ettevõttes sel teemal räägitud ja ta oskas ka mõnda näidet tuua.

### 1.3. Uuele töötajale tutvustatakse ettevõtte riskianalüüsi.

Tabel 5

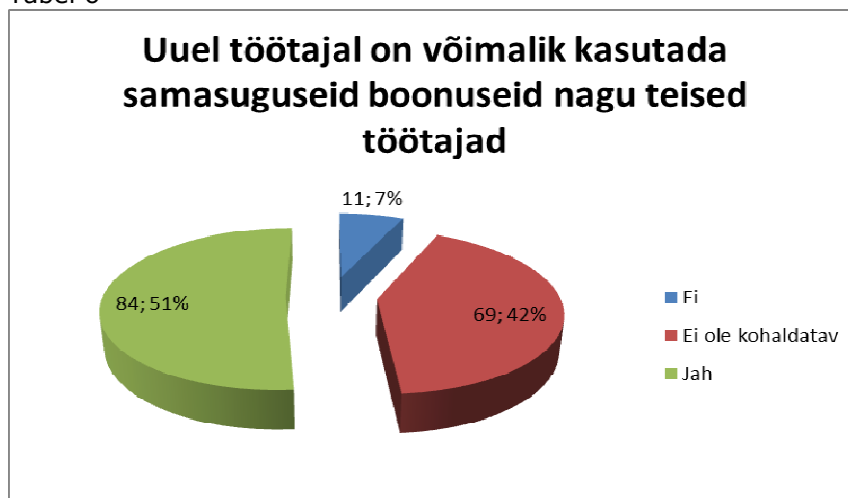


Vaid 70% ettevõtetes tutvustatakse uuele töötajale ettevõtte riskianalüüsi ning ta saab ülevaate nendest ohuteguritest, mis teda võiksid töö juures ohustada.

Riskianalüüsi mittetutvustamise põhjusteks võivad olla nii selle puudumine kui ka tööandja/töökeskkonnaspetsialisti oskamatus riskianalüüsi ettevõtte töökeskkonna töötervishoiu- ja tööohutuse juhtimiseks tööle rakendada. Võib arvata, et riskianalüüsist ei osata näha seda kasu, mida ta võiks tuua, et töötajatel oleks parem ülevaade, millised on võimalikud ohud töö juures ja kuidas neist hoiduda.

### 1.4. Kas uuel töötajal on võimalus kasutada samasuguseid boonuseid-hüvesid, mida teised ettevõtte töötajad saavad.

Tabel 6



Küsimuse eesmärgiks oli välja selgitada, kas uus töötaja on kohe tööleasumise hetkest täisväärtuslik kollektiivi liige või alles peale katseaja lõppu või veel hiljem? Näiteks on teistele töötajatele tagatud lisapuhkus jõulude perioodil, massaaži kasutamine, lisatasu vms, kuid uuele alles alates mingist teatust töötamise ajast.

„Ei ole kohaldatav“ vastust oli võimalik märkida, kui ettevõttes kellelgi taolisi võimalusi ei ole.

Pooltel juhtudest oli uus töötaja koheselt täieõiguslik töökollektiivi liige. Mõned näited tööinspektorite kommentaaridest:

1. Uus töötaja saab samaväärsse kohtlemise, õiguse lisatasudele ja soodustustele.
2. Uuele töötajale rakenduvad kõik samaväärsed õigused- lisatasud, vajadusel tervisepäevad, töö ja puhkeaja rakendus, osaleda kultuuriüritustel, kontsertidel jne.
3. Uus töötaja ei saa jõulupreemiat.
4. Uuele töötajale võimaldatakse tööjalanõud peale katseaja lõppu.
5. II poolaastal tööle tulnutele ei anta jooksva aastal lisapuhkust (1 nädal), I poolaastal tulnutele antakse.
6. Väljaõppe ajal 4 kuud ei maksta tulemustasu. Muud boonused rakenduvad.

#### 1.5. Uus töötaja teab, kes on ettevõtte töökeskkonnaspetsialist

Tabel 7

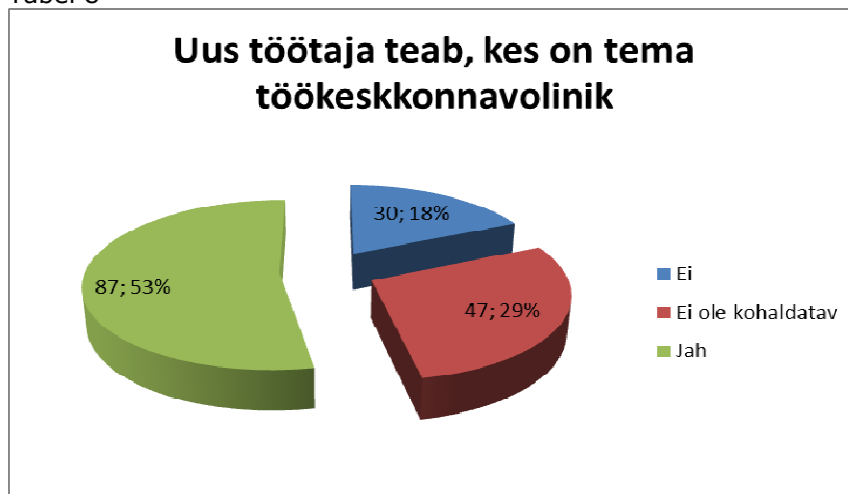


Siin peab negatiivsetena vaatlema vastustest nii „Ei“ kui ka „Töökeskkonnaspetsialisti pole määratud“. Kui töötaja ei tea, kes on ettevõtte töökeskkonnaspetsialist, võiks kahtluse alla seada nii uue töötaja juhendamise kvaliteedi kui ka ettevõtte kogu töötervishoiu ning tööohutuse korraldamise kvaliteedi. Juba sissejuhatuses toodud põhjendustes sai märgitud, *kui puudub töökeskkonnas pädev töötaja, töökeskkonnaspetsialist, ei pruugi uue töötaja sisseelamine olla ohutu ning ta peab pigem lähtuma põhimõttest „uppuja päästmine on uppuja enda asi“*. 29% on piisav ohumärk sellest, et töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine võib toimuda pigem juhuslikkuse alusel „tulekahjusid kustutades“ ja uuel töötajal võivad jääda mõned olulised küsimused töökeskkonnast jääda saamata.

#### 1.6. Uus töötaja teab, kes on tema töökeskkonnavolinik.

Paljudel juhtudel ei ole töötajale üldse tutvustatud töökeskkonnastruktuure. Sageli on töötajad helistanud tööinspeksiooni ning kurtnud mõne töökeskkonnaalase probleemi üle. Tavaliselt küsitakse ka helistajalt, kas ta on rääkinud oma murest ettevõtte töökeskkonnavolinikule. Järgneva vestluse käigus aga tuleb välja, et tihti ei teatagi, et ettevõttes peab olema töötajate hulgast valitud töökeskkonnavolinik, kelle ülesandeks on olla töötajate murede vahendamine tööandjale, tööandja esindajale ning ühtlasi jälgida, et tööandja täidaks oma kohustusi töötajate huve silmas pidades.

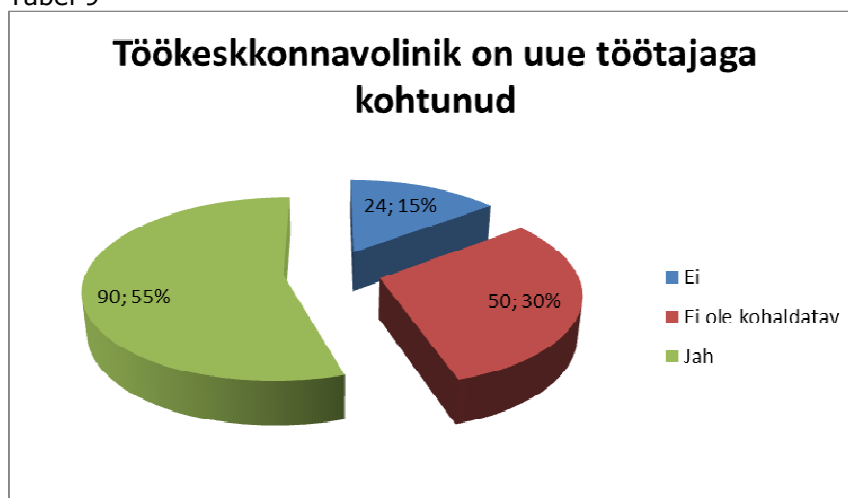
Tabel 8



„Ei ole kohaldatav“ oli võimalik vastata, kui ettevõttes oli vähem kui 10 töötajat ja töötajad ei ole pidanud valima töökeskkonnavolinikku.

*1.7. Kas töökeskkonnavolinik on uue töötajaga kohtunud.*

Tabel 9



Selle küsimuse väljaselgitamiseks tuli küsitleda ainult volinikku, kas ja mida ta teinud on.

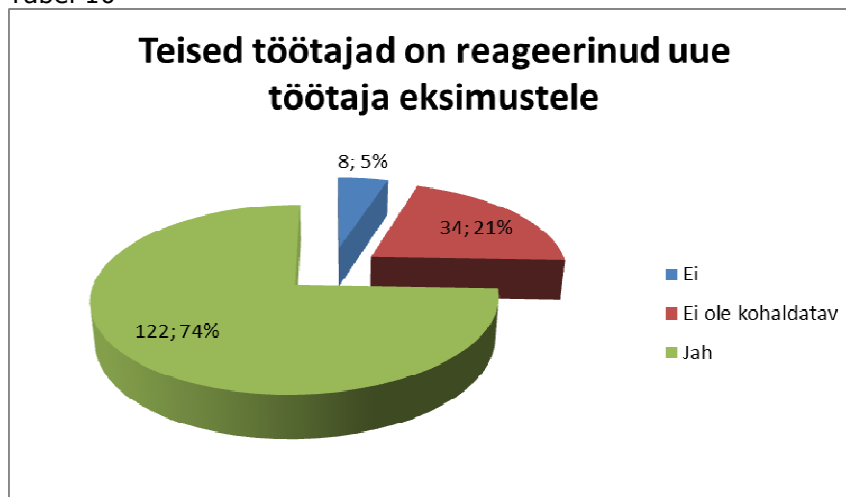
*1.8. Kas teised töötajad on reageerinud uue töötaja eksimustele töötervishoiu- ja tööohutuse valdkonnas.*

See on oluline ohutuskultuuriküsimus, et selgitada kas uue töötaja töötamist jälgitakse ja kes jälgib, annab nõu, kui töötaja end ebakindlalt tunneb. Oluline on sekkuda, kui töötaja ise mingeid „trikke“ tegema hakkab, mingeid lubamatuid tegevusi üritab teha. Kas teised töötajad pigem õpetavad ja jälgivad uut töötajat, et eksimusi, millest võiksid juhtuda tööõnnetused, ei oleks.

Tööinspektoritel oli ülesanne küsitleda kaastöötajat, vahetusekaaslast, et selgitada, kas on mingitele puudustele reageeritud (ka IKV mittekandmine) ning kas on nõuet eksimustele reageerida üldse on.

Vastu „ei ole kohaldatav“ oli võimalik anda vaid juhul, kui eksimusi uuel töötajal pole olnud. On positiivne, et valdavalt siiski jälgitakse, et uus töötaja töötaks ohutult ning 74% juhtudest on kaastöötajad juhtinud tähelepanu, kui kolleeg on eksinud mõne töötervishoiu, tööohutuse nõude vastu.

Tabel 10



### 1.9. Kriteeriumid, mille alusel otsustatakse juhendamise ja väljaõppe piisavuse üle.

Kui uue töötaja juhendamine ja väljaõpe on lõppenud, on küllalt loogiline, et töötaja on valmis iseseisvalt tööle hakkama. Ta tunneb ohutuid töövõtteid ning suudab teha korralikult ja kvaliteetselt tööd. Millal aga saab olla tööandja või juhendaja kindel, et nüüd võib väljaõpe lõppeda ja töötaja on valmis iseseisvalt tööle hakkama. Kuidas on see ettevõtetes korraldatud? Kas korraldatakse mõni vestlus, lastakse teha proovitöö, keegi jälgib mõnel päeval, kuidas uus töötaja töötab? Sellised olid küsimused, mida tööinspektorid külastuse ajal esitasid.

Mõned positiivsed näited tulemustest:

1. Juhendaja arvamus vestluse tasandil.
2. Elektriohutusealase eksami sooritamine.
3. TK spetsialist hindab tema valmisolekut iseseisvalt tööks, kas suudab ja oskab tööprotsessi ohutult teha, väljaõpe on üldjuhul 4 kuni 6 kuud. Ka sellisel juhul, kui töötaja oli 1 aasta sõjaväes, asudes uuesti tööle võetakse teda kui uut töötajat ja korraldatakse koolitused ja juhendamised uuesti.
4. Tööandja otsustab töötaja juhendamise ja väljaõppe piisavuse üle selle alusel, kui õppimisvõimeline ja taiplik töötaja on ning lisaks annab meister oma hinnangu uue töötaja väljaõppele.
5. Töötaja oskused (kohanemiskava järgi), mentori otsus, vestlus.
6. Direktoril on välja töötatud uue töötaja nõu vaatlus/jälgimistabel. Toimub vestlus uue töötajaga, kolleegidelt küsitakse uue töötaja kohta.

Mõned negatiivsed näited:

1. Juhendamine on suuline. Riske pole hinnatud. Ohutusjuhendamine on puudulik.
2. Ei ole piisav. Juhendatakse töökorraldust ja tööga seotud olukordi, kuid puudub kalluri kui töövahendi alane juhendamine ja ka ohutusjuhend.
3. Kui kõik on selge töötaja tunnetusel.
4. Ei ole piisav, sest katusetööd on seotud suurte riskidega.
5. Ei ole piisav. Ohutusjuhendid puuduvad ja juhendamisi ei registreerita.

### 1.10. Väljaõppe mittekorraldamise kriteeriumid

Vabariigi Valitsuse 14.12.2000 määrus nr 80 Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe korra § 6 lg 5 annab tööandjale õiguse töötajale väljaõpet mitte korraldada, kui töötaja on töötanud eelnevalt samalaadsel tööol, tunneb ohutuid töövõtteid või kui tema töölaad seda ei nõua. Kuid mis on sellise otsuse aluseks, kui tööandja nii otsustab? On põhjused tuletatud ametikohast, indiviidist või veel millestki? Küsiti ka töötajalt, kas ta oleks

vajanud väljaõpet. Samas aga, kui töötaja oleks soovinud väljaõpet saada, pidi tööinspektor seda hinnangulehele ka märkima.

Mõned näited, miks on tööandja otsustanud väljaõpet mitte korraldada:

1. Tööandja arvas, et koolist tulnud mehele pole väljaõpet vaja. Töötaja ei soovinud väljaõpet.
2. Enamik uutest töötajatest on olnud varem samas asutuses tööl või praktikal.
3. Kui töötaja on töötanud varem samal erialal.
4. Enne töölevõtmist korraldati katsed, mille käigus kõik ülesanded said tehtud.
5. Spetsialistidena võetakse tööle ainult eelnevalt sama tööd teinud töötajaid, ülejäänud tööd lihtsad.
6. Vestluse alusel, kui töötaja on töötanud eelnevalt samalaadsel tööl ja tunneb ohutuid töövõtteid.

Siiski tasuks alati ettevaatusega suhtuda tööandja õigusesse mitte korraldada töötajale töötervishoiu- ja tööohutusalast väljaõpet. Vaatamata sellele, et peamiseks argumendiks on just töötaja varasem töökogemus, siis tasuks ikkagi kaaluda, kas see on ikka piisavaks argumendiks? Kas töötajal eelnenud töökohas olid ikka täpselt samasugused seadmed ja töökeskkond? Näiteks võis töötajal küll olla eelmises kohas samasugune treipink, kuid seal ei sõitnud tema lähedusest mööda tõstukid, raskusi ei tõstetud üle tema pea, töökohal ei kasutatud mõnda kemikaali, mida nüüd tarvitatakse jne. Kas töötaja saab olla piisavalt hoolikas ja täpne oma tööülesannete täitmisel arvestades kõiki neid lisatingimusi?

Kas kõigile neile küsimustele on võimalik vastata kindlalt „jah“? Kui on, alles siis võib mõelda, et väljaõppe korraldamine ei ole vajalik.

Olgu siia ka vastukaaluks toodud ka tööinspektorite hinnanguid, kas nad on pidanud piisavaks tööandja otsust töötajale väljaõpet mitte korraldada.

1. Tööandjale antud soovitus kontrollida pärast juhendamist töötaja teadmisi. Ettekirjutusega nõutud väljaõppe registreerimist.
2. Väljaõppe töötervishoiu ja tööohutuse osas tuleb läbi viia, eelnev töökogemus ei vabasta sellest. Töötaja teadmised ei ole piisavad.
3. Ei ole piisav- mingi väljaõppe ikkagi võiks olla (masinad on erinevad jne).
4. Piisav, usutav.
5. Vajalik ja ka tööandja leidis, et töötavad välja kriteeriumid.
6. Puudub süsteem. Juhendamise ja väljaõppe läbiviimise kvaliteet pigem halb, kuna töötajale antakse kätte kaustatäis mitmesuguseid juhendeid ning kästakse neid läbi lugeda (kontori töötaja loeb läbi allkirja vastu autoremondilukksepa juhendeid).

## **2. Uue töötaja juhendamine ja väljaõpe**

### *2.1. Sissejuhatava ja esmajuhendamise läbiviimine.*

Hinnanguid pigem halb ja halb andsid tööinspektorid juhul, kui sissejuhatava ja esmajuhendamise käigus on töötajatele tutvustatud vaid osa ta tööks vajalikest juhenditest/nõuetest või töötajate sissejuhatavat või esmajuhendamist ei viida läbi. Tulemustest on näha, siis sellised niisuguseid hinnanguid said tööinspektorid anda 22% külastatud ettevõtete kohta.



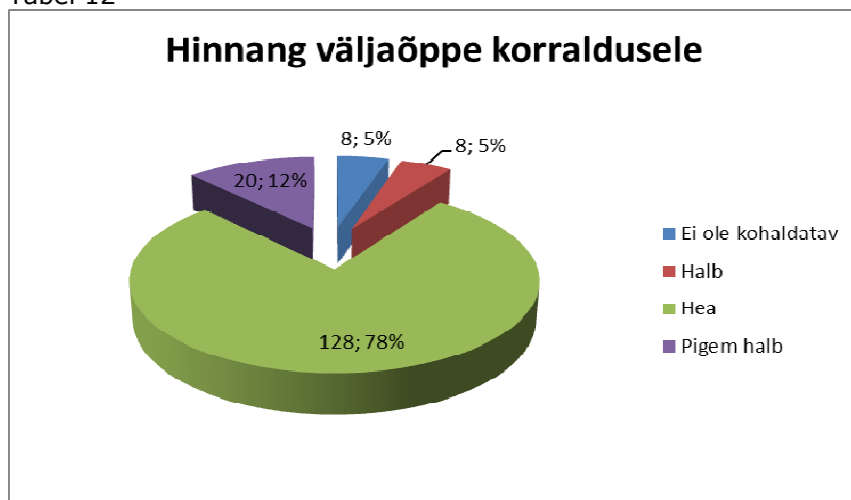
Tabel 11



### 2.2. Töötaja väljaõpe.

Hinnanguid pigem halb ja halb anti juhul, kui töötajate väljaõpe polnud nõuetekohaselt korraldatud või inspektor tuvastab ohtlike töövõtete kasutamise, mis on tingitud puudulikust väljaõppest.

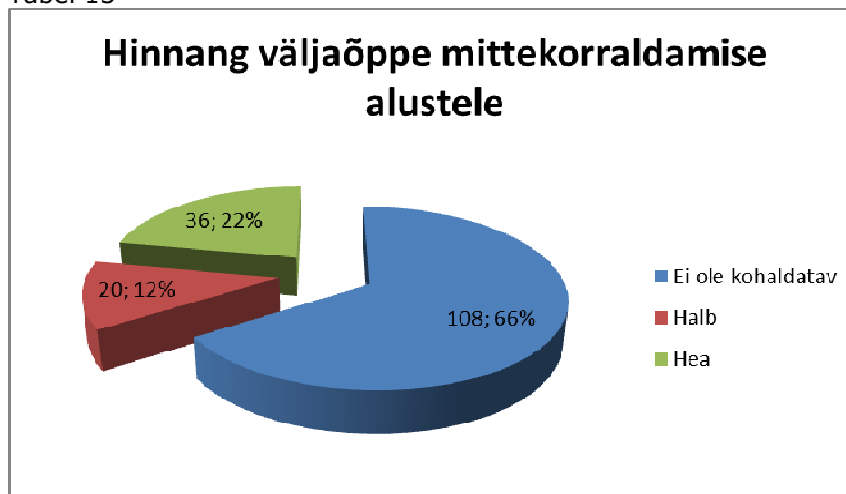
Tabel 12



### 2.3. Hinnang uue töötaja väljaõppe mittekorraldamise kriteeriumidele.

Hinnangut „hea“ oli võimalik anda, kui tööandjal on välja töötatud kindlad kriteeriumid (määratud on ka vastavad ametikohad) millal töötajale ei ole vajalik väljaõpet korraldada. Hinnang „halb“ oli sel juhul, kui väljaõpe oli jäetud korraldamata mugavusest selgitusega, et ettevõttesse on võetud tööle väga kogenud töötajad. „Ei ole kohaldatav“ kasutati siis, kui kõikidele töötajatele korraldatakse ettevõttes väljaõpe ning küsimust, kas väljaõpe korraldada või mitte, ei ole üles kerkinud. Seega 56 ettevõtet olid püüdnud kirjeldada kriteeriumeid, mille kohaselt uuele töötajale väljaõpet mitte korraldada. Neist ligi kolmandikul aga olid need sobimatud.

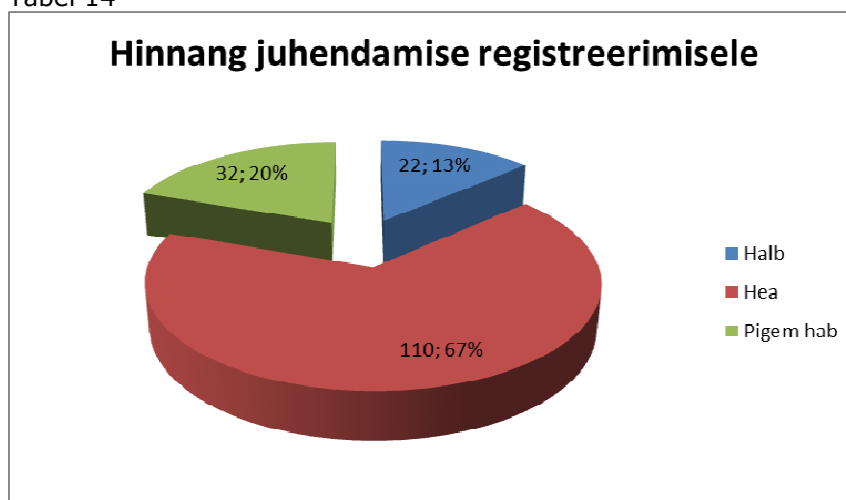
Tabel 13



#### 2.4 Juhendamise ja väljaõppe registreerimine.

Hinnanguid pigem halb ja halb oli võimalik anda, kui töötaja juhendamine, väljaõpe ja iseseisvale tööle lubamine polnud registreeritud nõuetekohaselt või see ei olnud üldse registreeritud.

Tabel 14

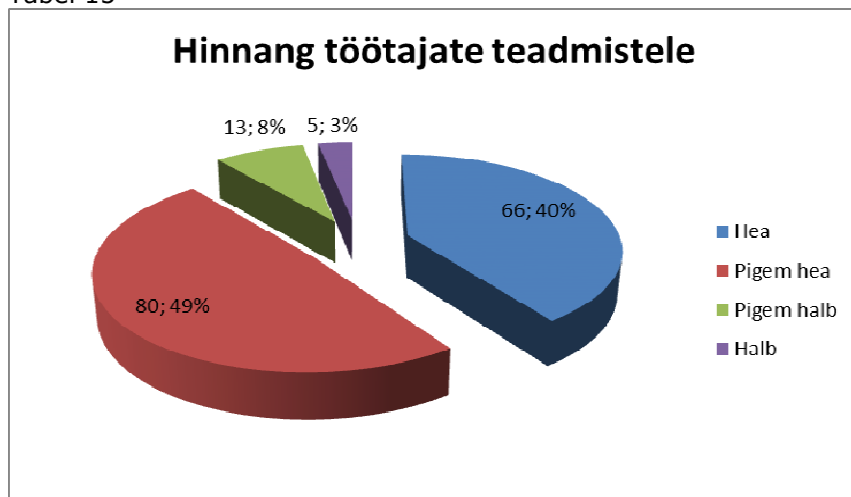


#### 2.5. Hinnang töötaja teadmistele.

On selge, kui töötaja on korralikult juhendatud ja tema väljaõpe on piisav, peaks töötaja teadmised ohutust tööst olema sellised, et tema töö ei sea ohtu ei teda ennast ega ka tema kolleege. Kui aga juhendamises on vajakajäämisi, ei tunne ka töötaja juhendites toodud olulisi nõudeid või pole neid juhendeid kunagi näinud.

Tulemustest võib järeldada, et 89% töötajatest tunneb talle tutvustatud ohutusjuhendite ja juhendmaterjalide sisu ning võiks eeldada, et töötaja suudab töötada nii, et välditud on tööõnnetused, õnnetusjuhtumid.

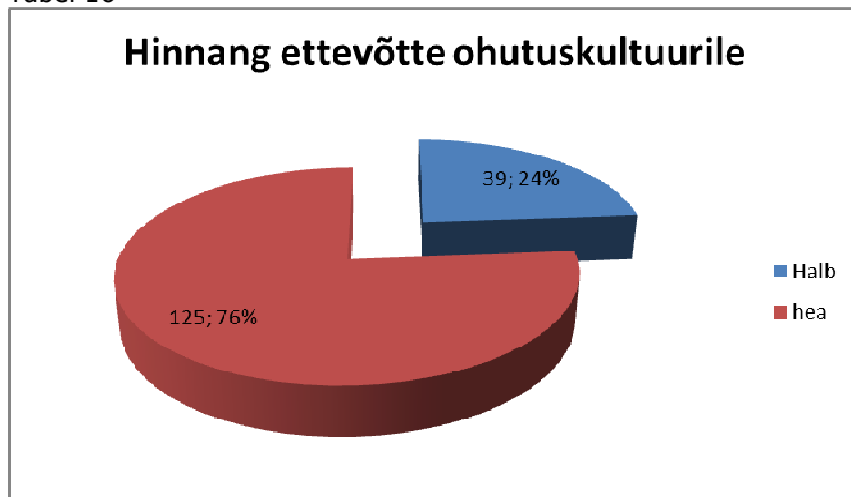
Tabel 15



### 2.6. Hinnang ettevõtte ohutuskultuurile

Selle küsimuse juures oli tööinspektoril võimalus anda ettevõtte tegevusele oma hinnang, kas tööandja töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine on hea või mitte. Tegemist on tööinspektori subjektiivse hinnanguga. Samas võis olla üheks kriteeriumiks ka olukord, kus töökeskkonna kontrollimisel puudusi ei avastatud (suulisi soovitusi võis olla).

Tabel 16



### 3. Uue töötaja tervisekontroll

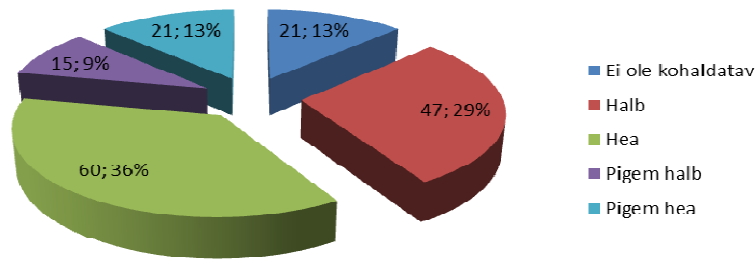
Hinnangut halb sai anda sel juhul, kui esmast tervisekontrolli ei olnud läbi viidud ja tervisekontrolli tähtajast möödunud 2 kuud või enam. Sotsiaalministri 24.04.2003 määruse nr 74 Töötajate tervisekontrolli korra § 5 lõige 2 kohustab tööandjat korraldama uuele töötajale tervisekontrolli tema tööle asumise esimese kuu jooksul. Seega oli töötaja ettevõttes töötanud juba kolm kuud ja enam, kuid tema tervisekontroll oli ikka veel korraldamata.

Hinnangut pigem halb anti sel juhul, kui esmast tervisekontrolli ei olnud läbi viidud, kuid tähtajast oli möödunud vähem kui 2 kuud.

Hinnang hea tähendas seda, et esmane tervisekontroll on läbi viidud vastavalt õigusaktides toodud nõuetele, hinnang pigem hea aga seda, et esmane tervisekontroll on läbi viidud hilinemisega.

Tabel 17

### Uuele töötajale esmase tervisekontrolli korraldamine



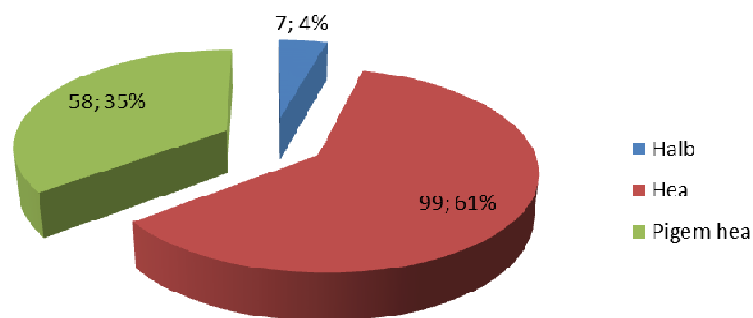
#### 4. Töökoha, töövahendi sobivus

Töökoha kujundamisele sai anda halva hinnangu, kui töö ja töökoht on töötajale mittedsobivad tema iseärasuste tõttu. Millised on töötaja iseärasused, millega peab tööandja arvestama?

Töökoht tuleb kujundada uue töötaja jaoks sobivaks, arvestades tema pikkust, vasaku-paremakäelisust, tooli reguleerimise vajadust vms. Töökoha individuaalne sobivus on tööülesande täitmisel väga oluline. Uuele töötajale tuleb rõhutada, et vaid tema ise saab kujundada endale sobivaima töökoha. Arusaadavalt peab olema seda ka eelnevalt töötajale õpetatud või leitakse parim lahendus kas juhendaja, töökeskkonnaspetsialisti või -voliniku kaasabil.

Tabel 18

### Töökoht on uuele töötajale sobiv



Töövahendeid valides tuleb samuti arvestada uue töötaja eripäradega ning vahendid talle sobivaks häälestada.

Tabel 19



## 5. Tööriietuse, isikukaitsevahendite väljastamine

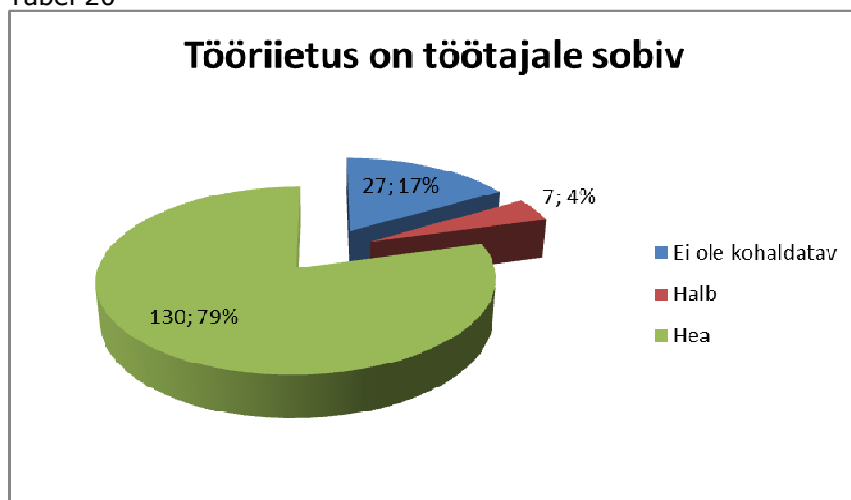
Töörõivas peab olema töötaja jaoks sobiv: liiga suurtel või kitsastel rõivastel võib olla oluline roll tööõnnetuse juhtumisel. Samuti on töötajale inimlikult solvav, kui ta saab kellegi määratud ja purunenud tööriivad.

Isikukaitsevahend (IKV) peab sobima konkreetsele töötajale. Ei ole oluline, et kõnealune IKV sobis eelmisele töötajale, kes töötas samal ametikohal. Uus töötaja ei pea kuidagimoodi eelkäija vahenditega läbi ajama.

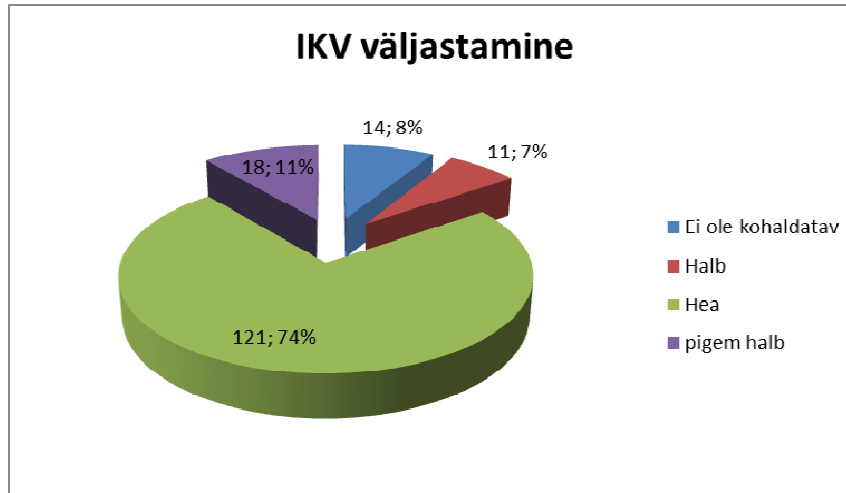
Kui uuele töötajale väljastatakse kasutatud isikukaitsevahend, siis peab see olema kontrollitud, hooldatud ja puhas. Töötaja seisukohast oleks parim, kui uus töötaja saaks enda kasutusse täiesti uue isikukaitsevahendi.

IKV-sid väljastades tuleb silmas pidada, et vahend sobiks kasutajale ja kindlatesse tööoludesse, vastaks täielikult kaitsevajadusele, ei põhjustaks kandjale liigset koormust, ei vähendaks töötaja nägemist või kuulmist korrigeerivate vahendite toimet, vastaks ergonomianõuetele ning oleks kooskõlas töötaja tervises seisundiga.

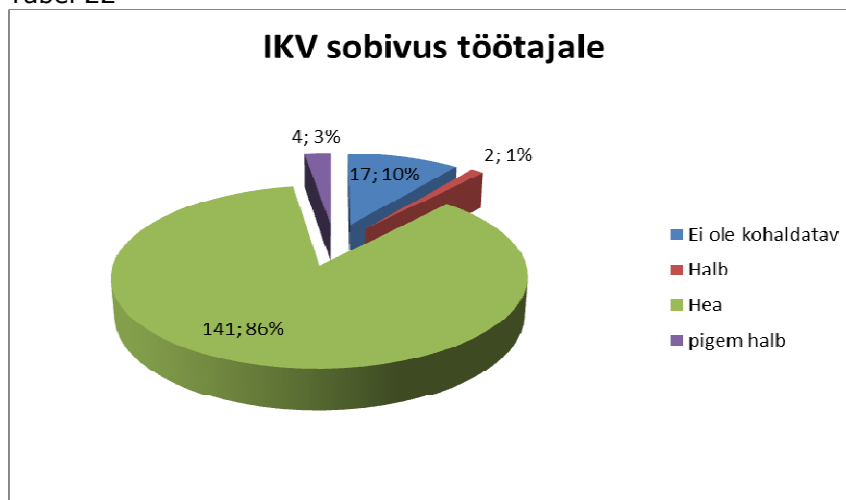
Tabel 20



Tabel 21

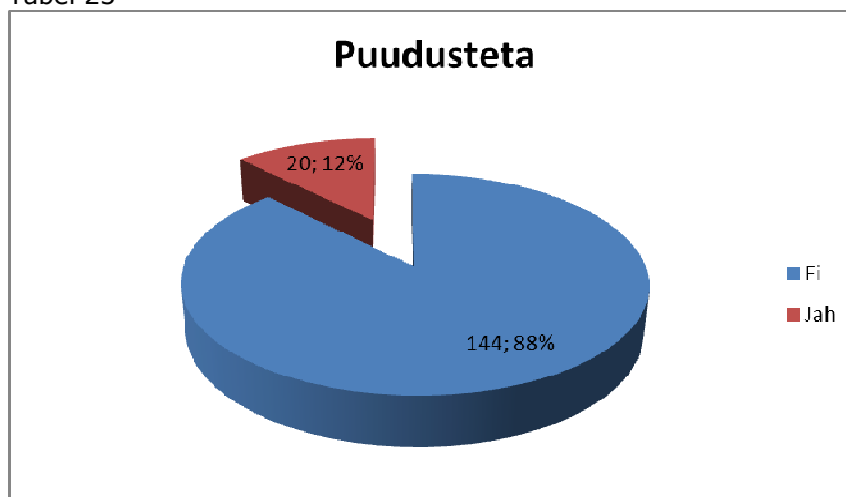


Tabel 22



## Kontrollikampaania tulemus

Tabel 23



## Järeldused

Üldjoontes täitis läbiviidud kontrollikampaania püstitatud eesmärgi. Väitis ju tööinspektsioon, et üheks tööõnnetuste põhjuseks on tööandjapoolsed tegematajätmised töötajate juhendamises ning ka ettevõttesisene kontrollisüsteem – sisekontroll pole piisavalt tõhus.

Tulemusi lühidalt kokku võttes, võib välja tuua järgmist:

1. 164-st külastatud ettevõtetes puudusi ei avastatud vaid 12%. Seega peavad ülejäänud 88% ettevõtete tööandjad vaatama kriitiliselt peeglisse, miks ikkagi minu ettevõttes töötervishoiu ja tööohutusega ei ole asjad kõik korras. Kas tegemist on teadmiste puudusega või soovimatusega püüda turvalisema töökeskkonna poole, selle küsimuse peab tööandja endale esitama. Kui vastus olemas, saab hakata ka planeerima tegevust, et liikuda 88% seast 12% suunas.

2. Peamised etteheited oleksid tööandjatele ettevõtte üldises töökeskkonnaalases korralduses: töötaja ei tea, kes on ettevõtte töökeskkonnaspetsialist (29%), talle ei tutvustata tema tööga seotud ohtusid (30%). Tööandja ei ole suutnud piisavalt ära kasutada töökeskkonnavolinike potentsiaali, et ohutu tööellu sisseelamine oleks toetatud nii ülalt- kui ka altpoolt.

3. Kui analüüsida töötajate juhendamise ja väljaõppe süsteemi tööinspektorite hinnangute järgi, võiks nentida teoorias on ettevõtetes olukord ehk isegi rahuldav, kuid puudu jääb nõ järelkontrollist – kas juhendatav ikka sai kõigest aru, kuidas mõeldud oli ning kas igapäevaselt reaalselt tööd tehes kõik õpetussõnad on ikka meeles. Kas vahetult pärast juhendamist tehtav teadmiste kontroll, proovitöö või eksam ei ole mobiliseerinud vaid töötaja lühimälu ning jäädes omaette tööd tegema ununevad ka vajalikud õpetussõnad.

Küll aga ei saa rahule jääda, et töötajate tööohutus- ja töötervishoiualase juhendamise registreerimises on puudujääke suisa kolmandikul ettevõtetest – nii ei ole võimalik lõplikult hinnata, kas töötaja oleks pidanud suutma ohutult oma tööd teha või mitte – puudub ju ülevaade, mida, millal ja millises mahus töötajale on selgitatud.

4. Valdkond, millega võib rahule jääda on töökoha ja töövahendi sobivus töötajale – mõlemal juhul räägivad tulemused enda eest – töökoht kohandatakse töötajale sobivaks 96% juhtudest ja töövahend sobib töötajale 94% külastatud ettevõtetes.

5. Murelikuks teeb aga isikukaitsevahendite (IKV) väljastamine või selle sobivus. On ohtlik tööandja suhtumine, mil vajaliku IKV saab töötaja alles pärast katseaja lõppu. See ei ole mitte ühegi argumendiga põhjendatav, sest töötaja tervis peab olema kaitstud tööleasumise esimesest päevast alates.

## Ettepanekud tööandjale

1. Sõnastada ettevõtte eesmärgid, kuhu tahetakse jõuda ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisel. Vaadata üle ettevõtte sisekontrollisüsteem ning luua tegevuskava, millega saavutatakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine ettevõtte tegevuse kõikides etappides.

2. Täiendada enda, juhtkonnaliikmete, vahetu tööde juhtide teadmisi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

3. Tagada, et kõikide tehtavate tööde, kõikidel töövahenditel on olemas juhendid, need juhendid on töötajatele tutvustatud ning see on registreeritud nõuetekohaselt, et tekiks ülevaade, millist juhendit milline töötaja peab tundma.

4. Kaaluda vajadust/võimalust täiendjuhendamise läbiviimiseks uuel töötajal mingi ajavahemiku möödudes. Sellele võib eelneada vestlus töötajaga, kas täiendjuhendamine võiks olla otstarbekas. „Kordamine on tarkuse ema“.

5. Ettevaatusega suhtuda väitesse, „me võtame tööle ainult väga kogunud töötajad, kes on eelnevalt sama tööd teinud“ – see ei pruugi olla piisav argument õnnetusse mittesattumiseks.

6. Töötajale tuleb IKV väljastada koheselt, kui töö seda nõuab ja kollektiivsete abinõudega ei ole võimalik terviseriski vältida või vähendada.

**Ettepanekud tööinspektoritele**

1. Suunata tööandjaid rohkem panustama ettevõtte sisekontrollisüsteemi ülesehitamisele.
2. Sagedamini planeerida ettevõtetes järelkontrolle, sest „Usalda, aga kontrolli“ töötab ehk tõhusamalt kui ainult „usalda“ meetod.

Kokkuvõtte koostas

Silja Soon  
Töötervishoiu peaspetsialist  
24.01.2014