

Sihtkontrolli kokkuvõte  
„Töötervishoid ja tööohutus kaubandusketis“  
Selver 2015

Tööinspeksiooni esimene etapp kaubanduskettide sihtkontrollis viidi läbi Selveri kauplustes. Sihtkontrolli eesmärgiks oli kaubandussektori tööandjatele teadvustada, et selle valdkonna kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste esinemine. Selles osas ei ole erandiks ka suured kaubandusketid.

Külastused toimusid ajavahemikul 26.02.2015 – 31.03.2015. Külastati 31 kauplust. Iga kontrollitud kaupluse kohta täideti eelnevalt sihtkontrolliks väljatöötatud hinnanguleht.

Sihtkontrolli läbiviijateks olid töötervishoiualase järelevalve talituse töötervishoiu tööinspektorid.

Külastuste käigus fikseeriti kontrollaktides 114 rikkumist ning suulisi soovitusi esitati 141. Ettekirjutus koostati 61 rikkumise kõrvaldamiseks.

11 kauplusel esines küll rikkumisi kontrollaktis, kuid nende kõrvaldamiseks ei koostatud ettekirjutust.

Ühelegi kontrollitud kauplusele ei koostanud tööinspektorid sunniraha rakendamise hoiatust ega viinud läbi väärtemenetlust.

### **Sihtkontroll tuvastas kolm suurimat probleemi.**

#### 1. Töötervishoiu- ja tööohutusosalase töö korraldamine igas üksikus kaupluses.

Kaupluste juhatajad, kelle ülesandeks on olla tööandja „käepikendus“, ei oma piisavalt teadmisi töötervishoiu- ja tööohutuse korraldamise küsimustes. Vastavasisulise koolituse läbimist ei osanud nimetada pikema tööstaažiga kaupluse juhataja, rääkimata neist, kes tööl alles lühemat aega.

Mitmed juhatajad kinnitasid, et nad ei ole kursis töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega ja teevad nii palju, kui vajalik (st ootavad ära tööinspektori ettekirjutuse, et teada saada, mida on vaja teha). Vestlustest juhatajatega selgus, et neile jääb väheseks peakontori toetusest selles valdkonnas. Aeg-ajalt küsitakse informatsiooni kauplustelt, mille juhatajad ka edastavad, kuid tagasidet hiljem ei saada ning info ja probleemid sumbuvad.

See on ilmselt põhjuseks, et tööinspektorid leidsid puudusi mitmetes lõikudes, mis käsitlevad tööandja kohustusi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Puudujääke esines nii riskianalüüsi ajakohasuses, tegevuskava olemasolus, ohutusjuhendite olemasolus, töötajate juhendamises, töötajate tervisekontrolli korralduses töötervishoiuarsti juures ning nendega tutvumises ning ettepanekute arvestamises.

Töökeskkonnaspetsialist ei ole käinud kauplustes väljaspool Tallinna.

On märkimisväärne, et ettevõttes töötab kokku 2300 töötajat ning kauplusi on 44. Kaupluse juhatajad tegelevad töötervishoiu- ja tööohutuse korraldamisega oma põhitöö kõrvalt, kuid seda tehakse kahjuks liigagi pealiskaudselt ja koostöö neis küsimustes kaupluse ja peakontori vahel on äärmiselt nõrk.

#### 2. Tööaeg ja selle korraldus.

Töötajad rakendatakse tööle 4-kuulise summeeritud tööaja arvestusega. Kolmel esimesel kuul on töötaja töövahetus valdavalt väga pikk – üle 10 tunni (sageli 11 kuni 12 tundi). Üksikutes kauplustes oli rakendatud ka lühemaid tööpäevi, kuid see oli pigem erandiks kui reeglilik.

Summeeritud tööaja arvestuse puhul töötatakse kolm kuud nõ võimete piiril ning neljandal kuul töötab keegi teine töötajatest võimete piiril.

Tööpäeva siseselt oli ette nähtud üks poole tunnine lõunapaus, mis jäi tööajast välja ning kaks 15-minutilist puhkepausi, mida töötajad kasutasid valdavalt ühe poole tunnise pausina. Seega oli kogu pika tööpäeva sees vaid kaks pausi, mille jooksul sai töötaja puhata, istuda. Sellise töökorralduse juures saabus esimene puhkamise võimalus alles nelja tunni töötamise järel ning töötaja oli kas pidevalt jalgadel (saalis või lihaletis) või töötas istudes kassas. Teine paus oli järgmise 4-tunnise töötamise järel, sest töötajad võisid seda kasutada omal äranägemisel. Töötajad liitsid 15-minutilised puhkepausid üheks pikemaks pausiks.

Esines ka juhuseid, kus ei olnud tagatud vahetuste vaheline puhkeaeg vähemalt 11 tundi.

Sihtkontroll tuvastas, et klienditeenindajate (lihaleti teenindaja, pagar, saalitöötaja, kassapidaja) tervist mõjutavad füsioloogilised ohutegurid, milleks on pikaajaline viibimine sundasendis (seismine, istumine), lokaalse lihaspingega töö ja raskuste teisaldamine ning lisaks ka vaimne pingeline. On teada, et pikaajaline viibimine sundasendis ja lokaalse lihaspingega tehtav töö, millele kaasneb ka psühhoemotsionaalne pingeline olukord, on füüsiliselt ja vaimselt koormav ning võib põhjustada ülekoormusest tingitud tööga seotud haigestumisi, muuhulgas kutsehaiguse kujunemist.

Seega võib väita, et organismi taastumisele ja töövõime säilimisele ei ole piisavalt tähelepanu pööratud ja tööandja ei ole töötajate tööaega korraldanud parimal võimalikul viisil arvestades töötajate töövõime muutumist, väsimuse teket ja muid tööga seotud haigestumisi soodustavaid tegureid.

Töötaja korraldamisel on usaldatud liigselt masinat (arvuti koostab töögraafiku) mõtlemata ise, et masin ei oska arvestada töötaja töövõime muutusega tööpäeva jooksul ning kumuleeruva ülekoormuse tekkega, kui tööpäev on liiga pikk ning puhkepausid liiga harvad.

Väärib veel märkimist, et paljudele töötajatele on töötervishoiuarst soovitanud lühiajalisi puhkepause igas tunnis, kuid ka nende soovitusetega pole töötaja korraldamisel arvestatud.

### 3. Tööjalatsite väljastamine töötajatele ülekoormuse vältimiseks.

Selver ei ole arvestanud kõikide töökeskkonnas esinevate füsioloogiliste ohuteguritega, mis seisneb selles, et pidev töö jalgadel mõjub töötajale koormavalt. Nii on tööandja jätnud arvestamata füüsilisest ülekoormusest tingitud terviseohu ning ei ole täidetud Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 13 lõike 1 punktis 11 toodud nõue, kus tööandja kohustuseks on anda oma kulul töötajale muuhulgas tööriietuse, kui töö laad seda nõuab. Tööriietuse alla saab aga liigitada ka töötamiseks sobiva tööjalatsi, mis väldib põialuude muutusi ning põia risti- ja pikivõlvi lamenumist.

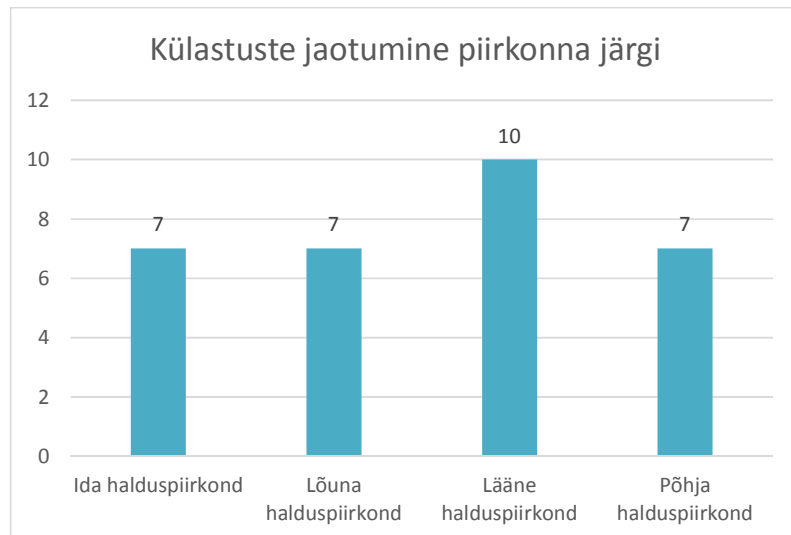
Probleem ei puuduta transporditöötajaid, sest neile on väljastatud turvajalanõud. Teistel töötajatel kompenseerib Selver 50% ulatuses tööjalatsite maksumuse.

Tuleb lisada, et TTOS § 12<sup>1</sup> lõike 2 punkt 8 kohaselt peab tööandja rakendama ennetusmeetmeid üldise ja ühtse ennetuspoliitika väljatöötamisena, mis hõlmab ka töökeskkonnaga seotud tegurite mõju.

#### **Ettepanekud:**

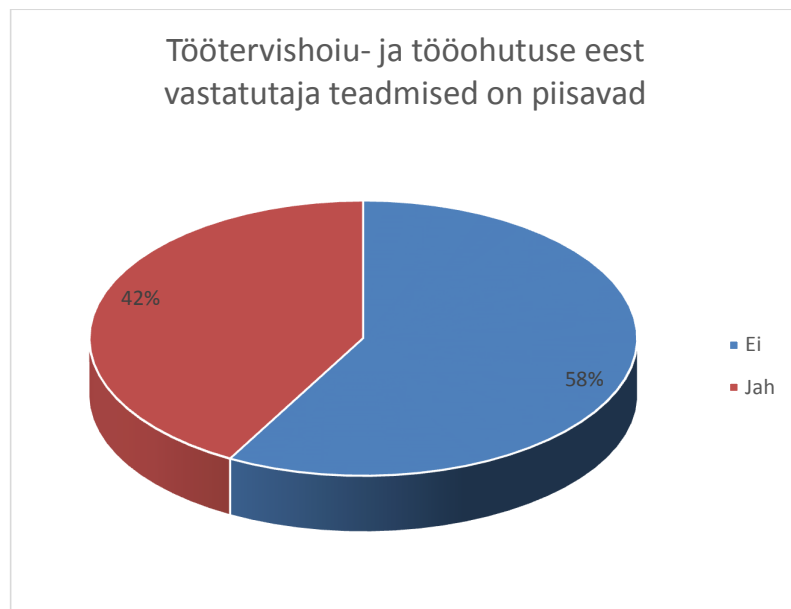
- Viia läbi kaupluse juhatajatele töötervishoiu- ja tööohutusalane koolitus, et juhatajatel oleks selge ülevaade, millised on nende kohustused konkreetses kaupluses ning kuidas nad peavad oma ülesandeid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas täitma.
- Tõhustada töötervishoiu- ja tööohutusalast koostööd töökeskkonnaspetsialisti (peakontor) ja kaupluse juhatajate vahel.
- Töötajate töögraafikute koostamisel vältida üle 8-tunniseid töövahetusi.
- Rakendada töövahetuse jooksul sagedasemate lühikeste puhkepauside kasutamist, et vältida liiga pikaajalist tööd jalgadel, sundasendis.
- Viia sisse tõhus sisekontrolli süsteem Selveris, et töökeskkonnaalane töö oleks korraldatud sarnaselt üle Eesti asuvates Selveri kauplustes.
- Väljastada tööjalatsid neile töötajatele, kelle töö näeb ette pidevat jalgadel seismist, kõndimist. Tööjalatsite väljastamisel ei tohi töötajatelt nõuda 50 protsendilise omaosaluse tasumist.

1. Küllastuste jaotus töötervishoiu tööinspektori halduspiirkonna järgi



2. Vastutajad olid määratud kõikidesse Selveri kauplustesse ning neile oli teada, millised on nende kohustused töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisel oma vastutusallas.

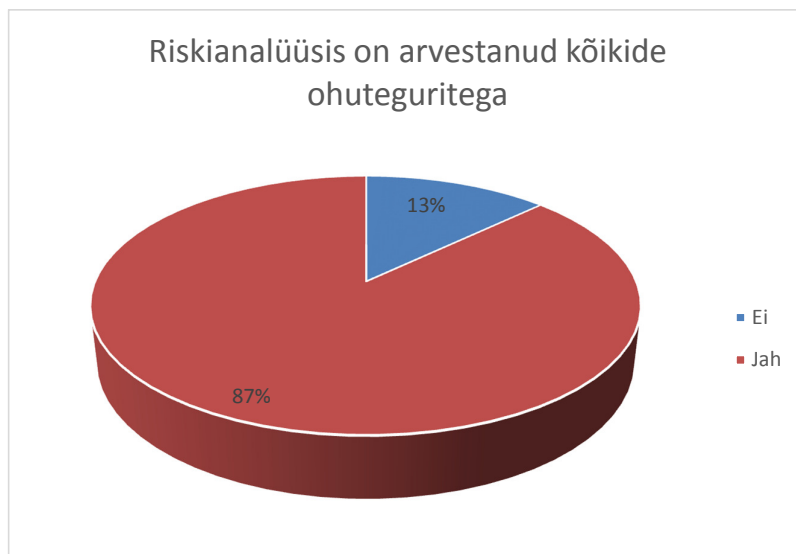
Töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutaja teadmised antud valdkonnas



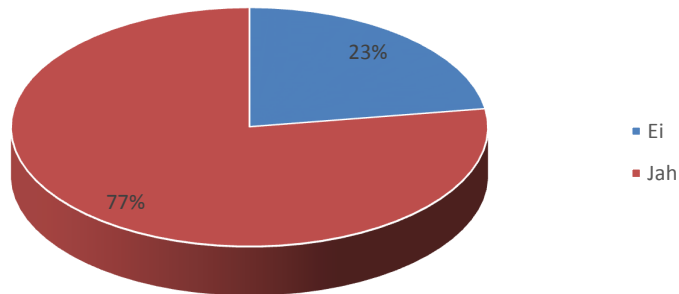
3. Töökeskkonnavolinike valimiseks oli kõikides kauplustes korraldatud töötajate üldkoosolek ning enamikul juhul töötajad teadsid ka, kes on nende valitud esindaja.



4. Riskianalüüs oli üldjuhul kaupluses olemas, kuid selle läbiviimisel ei olnud hindaja alati arvestanud kõikide töökeskkonnas olevate ohuteguritega või ei olnud arvestatud erinevate ametikohtade ohutegureid.

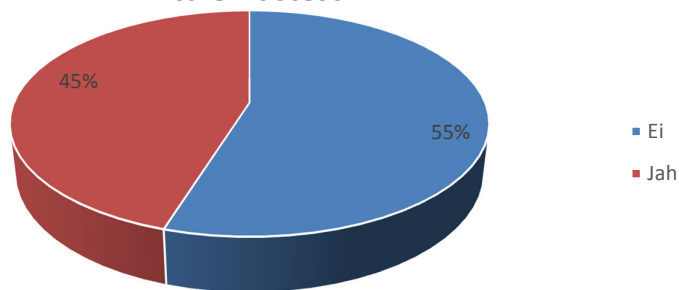


### Riskianalüüsis on arvestatud erinevate ametikohtade ohuteguritega



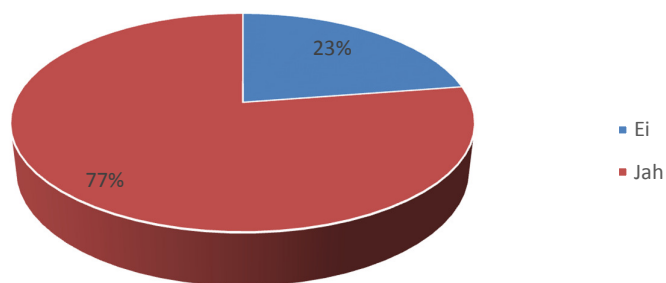
Esines puudujääke riskianalüüsi tulemuste tutvustamisel töötajatele.

### Töötajad on teadlikud riskianalüüsi tulemustest

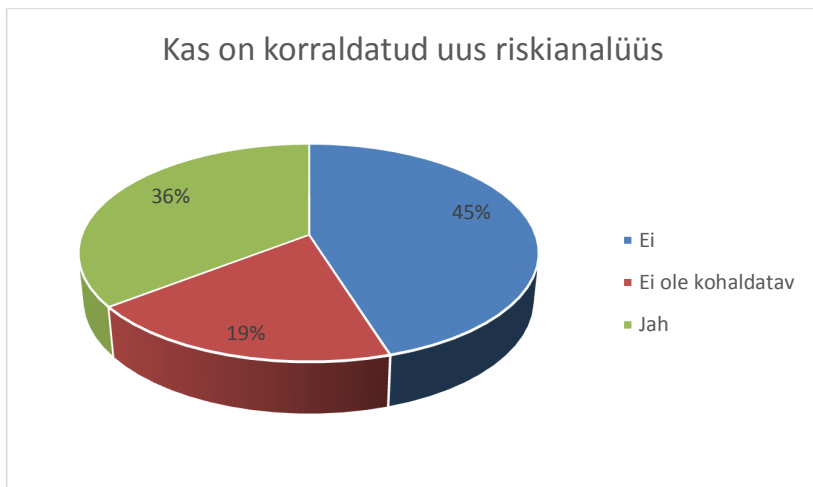


Mõnedes kauplustes olid riskid küll hinnatud, kuid puudus tegevuskava, kuidas vältida või vähendada töökeskkonna ohutegurite mõju töötajate tervisele.

### Riskianalüüs alusel koostatud tegevuskava olemasolu



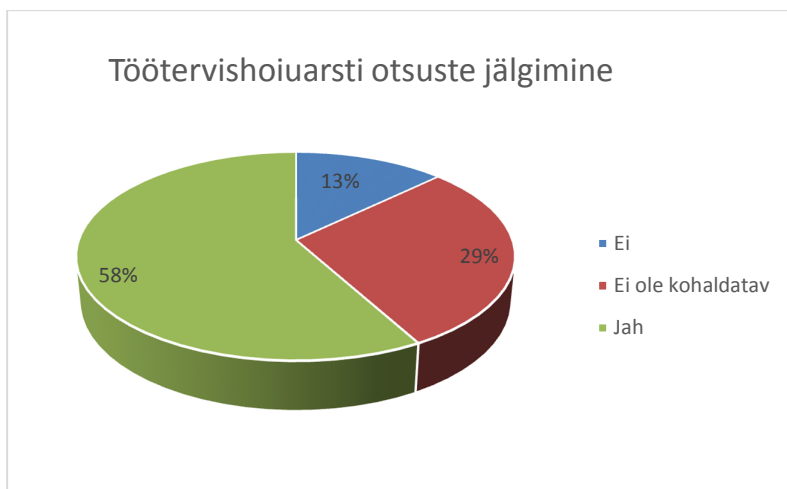
Tööandja kohustuseks on korraldada uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.



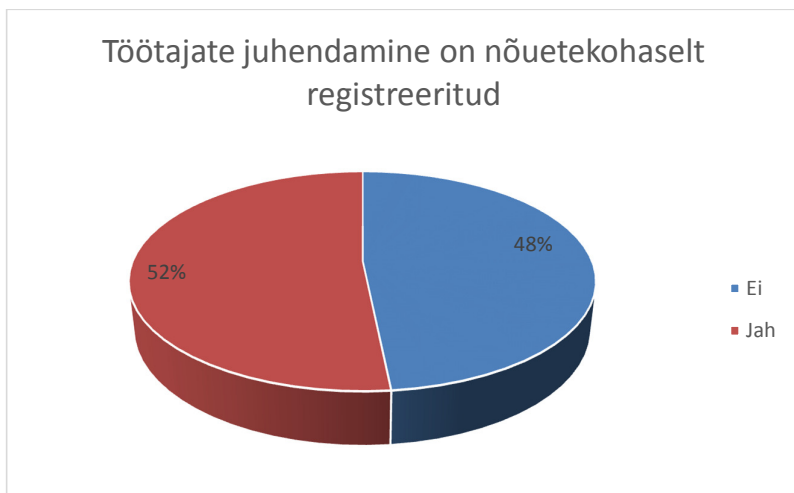
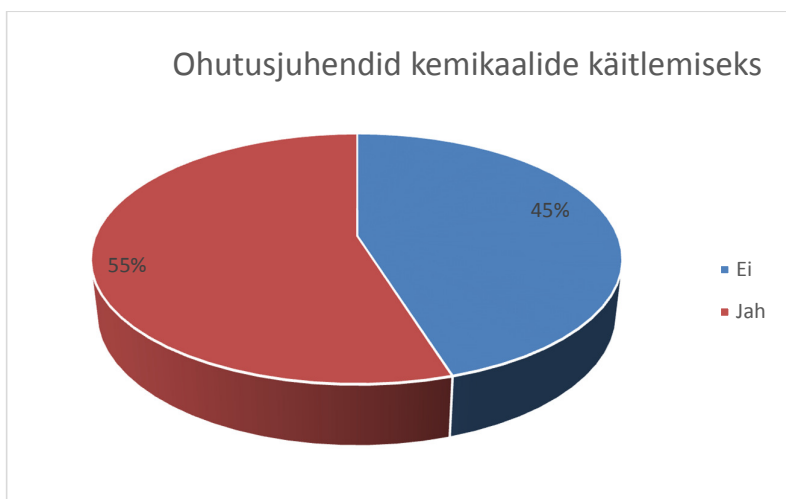
5. Töötajate tervisekontroll oli üldiselt Selverites korraldatud. Ning see oli korraldatud tööajal ning tööandja kulul.



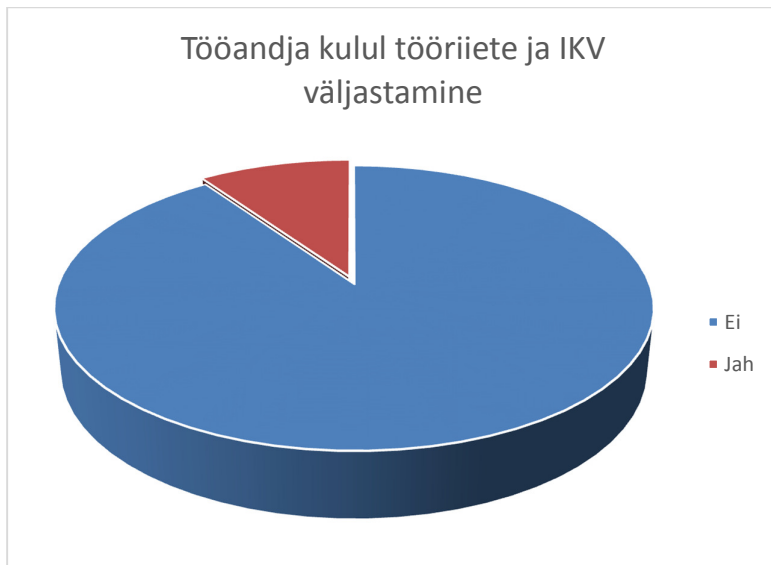
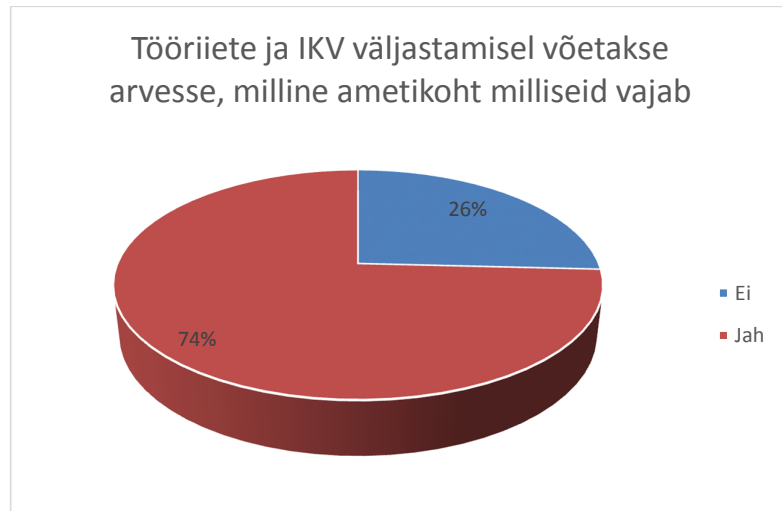
Üldiselt peeti ka kinni töötervishoiuarsti otsustest.



6. Töötajate juhendamises esines mõningaid vajakajäämisi. Enamikes kauplustes oli toimiv juhendamise süsteem ning olid olemas ka ohutusjuhendid. Probleme esines töötajate juhendamises ohtlike kemikaalide kasutamise osas. Samuti ei olnud Sageli ei olnud töötajate juhendamine nõuetekohaselt registreeritud.

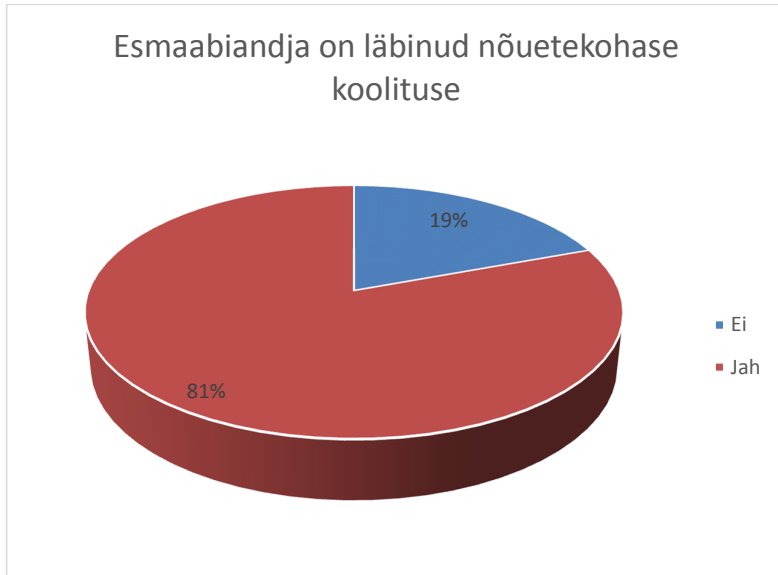


## 7. Tööriete ja isikukaitsevahendite (IKV) valik ja väljastamine





8. Rikkumisi esines ka esmaabi korralduses. Esmaabivahendid ei olnud ligipääsetavatel kohtadel ühes kaupluses ning esmaabi andja ei olnud läbinud nõuetekohase koolituse.



### 9. Üldist

