



Ühe kutsehaiguse lugu – ülekoormushaigus

Egle Heimonen, tervishoiu tööinspektor

Eestis diagnoositud kutsehaiguste hulgas on esikohal füüsilise ülekoormuse tõttu kujunenud haigused.

Ülekoormushaiguste põhjusteks võivad olla töö ebaratsionaalne organiseerimine, valed töövõtted, vead raskuste käsitsi teisaldamisel, pikaajaline viibimine sundasendis, üksikute lihaskuhade staatiline pingeline, korduvad samalaadsed liigutused ja liigväsitus.

Kui mõne jaoks on need kerged häired, mis oluliselt igapäevaelu ei mõjuta, siis teiste jaoks võivad need olla aga nii rasked, et sunnivad otsima arstiabi, puuduma töölt ning viibima haiglas. Sellised häired võivad muutuda kroonilisteks ja suurendavad invaliidistumise ohtu. Raske on töötada, kui kogu keha või mõni lihaskuh on väga väsinud – liigutuste koordinatsioon on raskendatud ning lihaste töövõime langeb.

Valisime näitena ühe kutsehaiguse loo, mille analüüsi toome ka teieni.

2013. aastal diagnoositi lihatööstuse konditustajal kutsehaigusena ülekoormushaigus, mis avaldus käte- ja õlaliigese põletikuna ning karpaalkanali sündroomina. Tervishoiuarstid soovitasid, et kutsehaiguse põhjustas füüsiline töö ebasoodsas mikroklimas, raskuste käsitsi teisaldamine, töötamine üheaoliste ja korduvate ning jõu rakendamist vajavate liigutustega. Kutsehaiguse diagnoosimise ajaks oli 43-aastaselt Matil (nimi muudetud) tööstaja samas ettevõttes kokku 20 aastat.



Foto: SXC/Florenzia Raffa

Informatsiooni kogumine

Kutsehaiguse asjaolude täpsustamiseks ja tekkepõhjuste väljaselgitamiseks asus töötervishoiu tööinspektor uurima, kuidas on ettevõttes tagatud töötervishoiu- ja tööohutusnõuete täitmine; kas ettevõtte töökeskkonnaalane tegevus on piisav ning kas Mati tööülesannete teostamisel esineb arstide poolt tuvastatud ohutegureid, mis viisid kutsehaigestumiseni.

Töötaja töölu

Mati alustas ettevõttes töötamist 1993. aastal. Viis aastat tegi ta lihtsaima abitöid, oli autojuht jne. Seejärel asus tööle konditustajana ja lihalõikajana (peamine tööülesanne on lihakeha töötlemine vastavateks tootegrupideks).

Konditustaja ja lihalõikaja (edaspidi lihatöötaja) töös on suur koormus kätele ja õlavöötmele, seljale ja jalgadele (töölaad on seisev) ning tööprotsessis kasutatakse ühetaolisi liigutusi (töö noa ja saega). Jalad, selg ja õlavööde on sundasendis, mis viib lihaspingeteni.

Uurimine algab

Olles tutvunud ettevõtte töökeskkonna ja Mati tööülesannetega, sai inspektor selgust, et lihatöötaja töös esineb tõepoolest koormus randmetele ja kätele – tööprotsessi käigus tuleb lihastükke erinevatesse asenditesse tõsta ning randmete liigutusraadius võib olla kohati suur. Samas on töödeldav tooraine ja töökeskkonna temperatuur maksimaalselt 12 kraadi, mis omakorda võimendab terviseriski. Töös esineb ka korduvaid samatüübilisi liigutusi, mis tekitavad kaelale ja õlavöötmele staatilist pinget, mis aja jooksul võib viia tervisekahjustuse tekkimiseni.

Uurimise jätkudes ja dokumentatsiooniga tutvudes selgus nii mõndagi huvitavat, mis tuli ka tööandjale üllatusena.

Riskianalüüs

Inspektor soovis näha ettevõtte riskianalüüsi sellisel kujul nagu oli see tol hetkel ettevõttes olemas ning uuris ka varasema riskianalüüsi versiooni olemasolu kohta.

Mati alustas ettevõttes töötamist 1993. aastal, riskianalüüsi nõue tuli aga 1999. aastal. Selgus, et esimest korda valmis riskianalüüs 2001. aastal ning 2007. aastal viidi sisse mõned täiendused.

Kuna Mati kutsehaiguse põhjustasid füsioloogilised ohutegurid, siis huvitas inspektorit eelkõige, millisel moel on riskianalüüsis nimetatud ohutegurid hinnatud. Selgus, et ettevõtte riskianalüüsis oli sundasendi mõiste all hinnatud vaid riski, mis tuleneb ülakeha ettekalutusest. Kõik muud füsioloogilised ohutegurid olid jäänud hindamata.

Juhendamine

Järgmisena soovis inspektor saada ülevaadet sellest, milliseid juhendamisi on töötaja läbinud. Kas töötaja on informeeritud töökeskkonna ohuteguritest, nende mõjust tervisele jne.

Juhendamise registreerimiskaartidelt selgus, et Matit on tihti juhendatud. Sagedaste juhendamiste põhjust aga ei selgunud. Samas ei viidud perioodil 1998–2010. aastal läbi ühtegi juhendamist, millest võis järeldada, et puudus kindel ülevaade ja süsteem juhendamiste osas.

2010. aastal juhendati Matit juhendi alusel, mis sisaldas teatud määral üldist infot ergonoomikast ning raskuste teistsaldamisest tuleneva terviseriski vältimisest. Samas kohustab õigusakt tööandjat tutvustama töötajale õigeid ergonoomilisi tööasendeid ja töövõtteid. Ei saa ka mainimata jätta, et sellelaadne juhendamine toimus alles 2010. aastal, kuid Mati oli juba tervistkahjustavate ohuteguritega töötanud alates 1998. aastast.

Tervisekontroll

Esimest korda saadeti Mati tervisekontrolli töötervishoiuarsti juurde 2005. aastal. Tervisekontrolli otsusele märkis töötervishoiuarst, et töötaja suunati täiendavatele uuringutele ja ravile. Soovitati parafiinimahiseid ja käsimassaaži kaela-õlavöötme piirkonnale tervise taastamise eesmärgil. Täiendavalt on otsusesse märgitud, et otsus töötaja ametikohale sobivuse kohta antakse pärast täiendavaid uuringuid. Info täiendava otsuse kohta tööandjal puudus.

Järgmiseks tervisekontrolli ajaks määras töötervishoiuarst 2007. aasta. Määratud tervisekontrolli töötaja ei ilmunud.

Alles jaanuaris 2010. aastal suunati töötaja uuesti tervisekontrolli. Töötervishoiuarsti otsus lubas töötada piiranguteta ning ettepanekuid ega soovitusi arsti poolt ei tehtud. Uueks tervisekontrolli ajaks määrati jaanuar 2012. Tööandja aga suunas Mati tervisekontrolli alles oktoobris 2012. a. Ka sellesse tervisekontrolli Mati ei ilmunud.

2013. aasta kevadel esitas Mati tööandjale perearsti väljastatud tõendi, millega oli arst otsustanud, et tervisliku seisundi tõttu on Matil vastunäidustatud raske füüsiline töö, raskuste tõstmine ning ülekoormus ülajäsemetele ja lülisambale. Alles siis tuli tööandjale ilmsiks asjaolu, et Mati ei läbinud 2012. a määratud tervisekontrolli. Tööandjale kirjutatud seletuskirjas põhjendas Mati tervisekontrolli mitteilmumist sellega, et ta ei pidanud tervisekontrolli vajalikuks, teades enda terviseseisundit.

2013. aasta kevadel läbis Mati tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures, mille tulemusena otsustati, et talle ei sobi raskuste käsitsi teisaldamine üle 8 kg ja üle õlavöötme kõrguse; töö külmas ja niisketes tingimustes; ületunnitöö ning ta on võimeline teostama vaid kerget füüsilist tööd.

Tööandja- ja töötajapoolsed rikkumised

Ülaltoodust nähtub, et tööandja ei teostanud tervisekontrolli õiguspäraselt ning ei järginud arsti poolt määratud tervisekontrolli tähtaegu. Ära peab märkima sedagi, et esmane tervisekontroll teostati alles kaks aastat pärast nimetatud määruse jõustumist, kuigi ka varasemalt kehtinud õigusaktid kohustasid suunama tervisekontrolli töötajaid, kes töötavad pidevalt madala temperatuuriga töokeskkonnas, teisedavad raskusi ja teevad lokaalse lihaspingega töid.

Kuigi tööandja oli Matit arsti juurde suunanud ning määranud selleks aja, keeldus ta kahel korral tervisekontrolli minemast.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lg 1 p 3 alusel on töötaja kohustatud läbima tervisekontrolli.

Kui töötaja ei läbinud tervisekontrolli etteantud ajal, oleks pidanud tööandja ta koheselt uuesti sinna suunama ning mitte lubama töötajal ise enda terviseseisundi üle otsustada.

Lisaks on töötaja kohustatud teavitama tööandjat asjaoludest, mis takistavad tal ettenähtud ajal tervisekontrolli minna.

Tööandja ei suunanud Matit kohe uuesti tervisekontrolli, kui töötaja 2007. aastal sellest keeldus. Alles aasta hiljem selgus, et Mati ei läbinud teist korda tervisekontrolli.

Tööandjale esitas Mati tõendi, millega perearst sisuliselt keelas Matil edasi töötada. Tööandja, saades töötajalt perearsti otsuse, oleks pidanud suunama Mati kohe tervisekontrolli töötervishoiuarsti juurde, et saada kinnitust Mati tööle sobivuse kohta.

Lisaks puudulikule tervisekontrollile ja riskianalüüsile esines rikkumisi ka töötajate juhendamise läbiviimisel ning isikukaitsevahendite väljastamisel ja haldamisel.

Kokkuvõtteks

Olles kokku kogunud kõik juhtumi faktid ja asjaolud, jõudis inspektor järeldusele, et ettevõttes puudus toimiv töötervishoidu ja tööohutust haldav süsteem ning efektiivne sisekontroll. Uurimise käigus selgunud asjaolud ja puudused oleks saanud välja selgitada süstemaatilise ja toimiva sisekontrolli käigus. Selle abiga oleks selgunud varem, et Mati ei läinud tervisekontrolli. Sisekontrolli käigus oleks samuti ilmnenu, et riskianalüüs ei vasta tegelikule olukorrale jne.

Antud juhtumi puhul on ilmselge, et tööandja ei mõistnud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud kohustuste eesmärki. Ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusalane tegevus hoiti minimaalsel tasemel. Sellega ei tegeletud igapäevaselt ning seetõttu kadus ka ülevaade.

Töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitis tööandja poolt määratud isik, kellel ei olnud põhitöö kõrvalt aega töötervishoiu ja tööohutusega tegelemiseks.

Ettevõtte on aga aja jooksul kasvanud ning tootmine suurenenud. Ühel hetkel oleks olnud täiesti asjakohane võtta tööle töökeskkonnaspetsialist, kelle ülesandeks ongi igapäevaselt töötervishoiu ja tööohutuse küsimustega tegeleda.