

Töetervishoiuteenuse korraldamine ettevõttes 2014

Tööinspeksiooni töetervishoiu tööinspektorite üleriigilise sihtkontrolli kokkuvõte

2014. aastal jätkus aasta varem alustatud töetervishoiuteenuse korraldamisele suunatud sihtkontroll. Sihtkontrolli läbiviimisega soovis Tööinspeksioon laiemalt hõlmata külastustega erinevaid tööandjaid ning seeläbi parandada nii tööandjate kui ka töötajate endi teadlikkust järjepideva tervisekontrolli korraldamise vajalikkuse üle. Teiselt poolt sooviti töetervishoiuarstidele anda tagasisidet töetervishoiuteenuste kitsaskohtadest, mida tööinspektorid sihtkontrolli käigus võivad tuvastada.

Sihtkontrolli kavandades esitati küsimus, kas tööandjad ja ka töötajad mõistavad tervisekontrolli tähtsust tööga seotud haigestumiste õigeaegsel avastamisel. Kas tervisekontrolli otsustelt saadakse piisavalt informatsiooni säästmaks töötajate tervist ning säilitamiseks nende töövõime.

Hindamine keskendus olulises osas tööandja tegevusele, kuidas ettevõttes tervisekontrolli korraldatakse, kas tervisekontrolli aluseks olevad ohutegurid on objektiivselt hinnatud, millised on võimalikud rikkumised selles valdkonnas. Samuti vaadeldi töetervishoiuteenuse osutamise kvaliteeti kõige üldisemas mõttes: kas töetervishoiuarst tutvus enne tervisekontrolli alustamist töötajate töökeskkonnaga, kas arsti otsus on selge ja arusaadav ning tehtud ettepanekud aitavad muuta töökeskkonda paremaks, säilitada töötajate töövõimet ja tervist.

Sihtkontrollis kasutatud hindamislehe kolmas osa vaatles töötajate endi vastutust oma tervise eest. On selge, et tööandja peab mõistma vastutust töötajate tervise säilimise eest, kuid töötajad peavad mõistma, et tervisekontrolli korraldamine täidab siiski nende tervise säilitamise eesmärki. Õigeaegne ja järjepidev tervisekontroll aitab piisavalt vara avastada töökeskkonnast põhjustatud muutused töötaja tervises. Kiire tegutsemine töötingimuste parandamise, muutmise suunas tagab aga töötaja töövõime säilimise võimalikult pikaks ajaks.

Sihtkontroll viidi läbi ajavahemikul 01.01.2014 – 31.12.2014 ja kokku toimus 80 külastust.

Enim külastusi viidi läbi kaubandussektoris. Metallitoodete tootmises ja puidutööstuses toimus võrdne arv külastusi. Vähem külastati veonduse, pabertootmisega seotud ettevõtteid ja majutusasutusi. Erinevalt 2013 aastast, kus peamine tähelepanu koondus suurematele ettevõtetele, külastati sel aastal peaaegu võrdselt nii suuremaid ettevõtteid töötajate arvuga üle 50 kui ettevõtteid töötajate arvuga kuni 50 töötajat.

Sihtkontroll tuvastas, et 21% ettevõtetest ei olnud töötajate tervisekontroll korraldatud. Sagedasimaks põhjuseks, miks töötajate tervisekontrolli ei olnud korraldatud, oli tööandja teadmatus. Järgmise põhjusena oli välja toodud tööandja põhimõtteline vastuseis töetervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise suhtes. Mõnedel juhtudel ilmnes, et osata nimetada ühtegi põhjust, miks on töötajate tervisekontroll korraldamata jäänud, mis omakorda viitab sellele, et töetervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise suhtutakse kui teisejärgulise tähtsusega valdkonda.

Rohkem on aga neid ettevõtteid, kus tervisekontroll töötajatele on korraldatud. Mõnedes neist korraldatakse tervisekontroll kõikidele töötajatele, mõnedes aga jälgitakse kindlalt riskianalüüsi tulemusi. Riskianalüüsi alusel otsustatakse, kas töötajatele tuleb korraldada tervisekontroll või mitte. Sihtkontroll tuvastas, et üksikutel juhtudel oli tööandja hinnanud ohuteguri mõju töötajate tervisele madalamalt ning oli jõudnud otsusele mitte korraldada töötajatele tervisekontrolli. Sihtkontroll tuvastas ka, et 31% ettevõtete puhul ei ole seost riskianalüüsi läbiviimise ja tervisekontrolli korraldamise vahel. Tervisekontrolli korraldati ettevõttes juba enne, kui riskianalüüsi läbiviimiseni jõuti.

Tervisekontrolli korralduslikku aspekte analüüsid selgus, et töötaja tööle asumise esimese kuu jooksul ei korraldata talle tervisekontrolli 44% juhtudest ja taasläbivaatuse tähtaegadest ei peeta kinni 29% külastatud ettevõtetes.

Samuti ilmnes, et 32% tööandjatest ei võta arvesse ega ka rakenda töötervishoiuarsti soovitusi. Tuleb aga märkida, et töötervishoiuarst ei tee tööandjale ilma põhjuseta ettepanekuid, vaid sellel on töötaja töövõime säilitamise ja tööga seotud tervishäire vältimise eesmärk. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 14 lg 5 p 5 annab töötajale õiguse nõuda tööandjalt arsti otsuse alusel enda üleviimist ajutiselt või alaliselt teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist. Töötajad jäta pigem selle võimaluse kasutamata – 31% töötajatest, kellel oleks võimalik nõuda oma töötingimuste alalist või ajutist kergendamist, ei ole seda teinud.

Teenuse kvaliteedi osas ilmnes, et 37% juhtudest ei ole töötervishoiuarst tutvunud töötaja töökoha ja töökorraldusega. Mis puutub töötervishoiuarsti otsuse selgusesse ja arusaadavusse, siis 17% juhtudest leidsid tööinspektorid, et need ei ole üheselt ja arusaadavalt sõnastatud.

Tööandjate kommentaaridest selgus, et üldiselt ollakse tervisekontrolli korraldusega rahul. Kiidetakse töötervishoiuarste ja head koostööd nendega. Negatiivse tagasiside põhjuseks on peamiselt just töötervishoiuarstide otsuste liiga üldsõnalisi ja ebamääraseid sõnastusi.

80 ettevõtte osas fikseeriti rikkumisi kontrollaktis 41 külastuse puhul. Ettekirjutus rikkumise kõrvaldamiseks koostati 34-le ettevõttele.

Paljude külastuste puhul piirdusid tööinspektorid suuliste märkuste ja soovitustega ning selliseid soovitusi külastuse kohta oli keskmiselt 2,95.

Sihtkontrolli järeldused:

- Tööandjad, ei adu tervisekontrolli üldist eesmärki, milleks on tööga seotud tervisehäirete võimalikult varajane avastamine. Nende jaoks on paljudel juhtudel tervisekontrolli korraldamise nõude täitmine selle täitmise pärast.
- Tööandjale pakutavad tervisekontrolli paketid ei arvesta töökeskkonna ohuteguritega, vaid pigem tööandja valikuga erinevate uuringute tellimisel. Sellisel moel ei pruugi tööandja osata tellida ettevõttespetsiifilisi terviseuuringuid töötajatele ning tööga seotud tervisehäired võivad jääda avastamata. Tervisekontrollide paketipõhine läbiviimine on oma aja ära elanud ning ei arvesta ettevõtte spetsiifikat.
- Töötajad püüavad pigem varjata oma terviseprobleeme ja nii võivad oma tööd jätkata ka sellised töötajad, kes seda oma tervise huvides ei tohiks teha. Esineb juhte, kus töötervishoiuarst kirjutab tervisekontrolli otsusesse, et „arvestades tööturu olukorda võib töötaja jätkata töötamist oma ametikohal“.
- Tööandja otsustesse kirjutatakse soovitusid töötajatele, mida tööandjatel on keeruline juhtida, näiteks „tervislik toitumine“, „harrastada tervisesporti“, „vähendada alkoholarbimist“.

Ettepanekud:

- Ettevõtte riskianalüüsis käsitletud ohutegurid ei tohi olla alahinnatud. Riskianalüüsi käigus saadud hinnang ohutegurile peab andma selguse, kas konkreetse töökoha töötajatele tervisekontroll korraldada või mitte. Riskianalüüs peab andma suunad ka töötervishoiuarstile, kes töötaja töökohal töökeskkonna ja töökorraldusega tutvuma peaks. Tööandja ja töötervishoiuarsti koostöös (dialogis) peaks valmima konkreetne uuringute pakett konkreetse töö tegijale, et ohuteguri mõju tervisele oleks objektiivselt hinnatav.

Tervisekontroll peab alati lähtuma töötajast kui indiviidist, mitte tervisekontrolli paketest, mis sisaldab mingi kindla loetelu erinevaid uuringuid. Töötervishoiuarstid peaksid juhinduma rohkem tervisekontrolli korra § 5 lõikes 4 sätestatust: Töötervishoiuarst, olles tutvunud tervisekontrolli alusdokumentide ning töökohal töötaja töökeskkonna ja töökorraldusega, määrab vajalikud terviseuuringud, kaasates vajadusel eriarste.

Töötervishoiuteenust pakkuvad asutused peaksid praegusest paketipõhisest terviseuuringute komplektist minema üle pigem vajaduspõhiste terviseuuringutele.

Tööinspektsiooni töötervishoiu tööinspektorite
üleriigilise sihtkontrolli kokkuvõte

- Tervisekontrolli korraldamise eesmärk ei peaks olema pelgalt kohustuse täitmine selle enda pärast, vaid tagada töötava inimese tervise säilimine ning ka hilisem elukvaliteet. Iga töötaja tervisekontrolli otsusega on vaja tööandjal põhjalikult tutvuda. Otsustes toodud ettepanekuid ja soovitusi ei tohi jätta täitmata, kuna neid ignoreerides on kokkuhoiust tulenev (rahaline) kasu vaid lühiajaline.
- Töötervishoiuarstid ei tohiks lubada teha tööd töötajal, kellel on ilmselge tervisehäire ning konkreetne töö töötajale enam ei sobi. Tööandjale tuleb töötaja kohta anda selline otsus, mis peatab tööga seotud tervisehäire süvenemise.
Töötervishoiuarstid peavad tervisekontrolli otsusele märkima rohkem konkreetset töökeskkonnale ja töökorraldusele suunatud tegevusi ning milliseid tegevusi näeb töötervishoiuarst ette järgimiseks tööajal. Nii oleks tööandjal kui ka töötajal selge, mida peavad jälgima nii tööandja ja töö tegija, et säilitada töötaja töövõime.
Töötervishoiuarstide soovitusete-ettepanekute teine pool, mis sisaldavad ettepanekuid töötajale töövälisel ajal – tervisesport, kehakaalu jälgimine, suitsetamisest loobumine, võiks ära jääda. Tööandjal puudub võimalus sekkuda töötaja eraelulistesse valikutesse ning kas ta peakski seda tegema?
- Töötajad peavad tegema oma tööd nii, et see ei kahjustaks tema tervist, eelkõige tuleb järgida tööandja antud juhiseid, kuidas ohutult tööd teha. Teiselt poolt tuleb töötajal julgemalt keelduda sellisest tööst, mis võib seada ohtu tema tervise.
Vastutus tervise ja töövõime säilimise eest on ka töötajal endal. Töötaja peab järgima ka tervislikku eluviisi (liikumine, toitumine, piisav puhkus) ning vajadusel suhtlema oma perearstiga. Töötervishoiuarsti soovitusel on mõeldud järgimiseks ka töötajatele ning vaatamata sellele, et need on fikseeritud pigem tööandjale saadetal otsusel. Kehakaalu jälgimine, tervislik toitumine, suitsetamisest loobumine, tervisespordiga tegelemine on ikka ja ainult töötaja enda tegevus.
- Kavandada tervisekontrolli korraldamisele suunatud teabepäevad tööandjatele koostöös Sotsiaalministeeriumi, Terviseameti ja töötervishoiuarstidega.

Lisainfo: Silja Soon (töötervishoiualase järelevalve talituse juhataja)
Kontakttelefon: 5623 0259; e-kiri: silja.soon@ti.ee