

Eesti Töötervishoid

1/2008

TÖÖTAJA TERVIS ON RIKKUS



5 TÖÖTERVISHOIUKULUDE MAKSUSTAMINE

Evelyn Liivamägi kirjutab, millistel juhtudel rakendatakse erisoodustusmaksu

18 PUHKEPAUSID TÖÖAJAL

Kui palju võib töötaja töö ajal puhata, uurib Siiri Rebane

41 HÄÄLEPAELTE ÜLEKOORMUSEST

Anneli Kose kirjutab, kuidas hoida oma häält, kui see on tööva-
hend

Nii nagu on töökaitseenormid vibreeriva pneumovasaraga
töötamiseks, peaksid olema normid ka hääle kasutamiseks.
Pärast koormust on vajalik taastumine.

Anneli Kose, „Häälepaelte ülekoormusest”, lk 41–43

Eesti Töötervishoid

AJAKIRJA SOOVITAB TÖÖINSPEKTSIOON

TOIMETUS

Vastutav toimetaja
EVELYN AAVIKSOO

Peatoimetaja
SIGNE RUMMO

Toimetaja
KATRIN KUUSEMÄE

Keeletoimetajad
PIRET PIHLAK
SIGNE RUMMO

Küljendus
GIBELITIS OÜ

Trükk
NORDON TRÜKIKODA OÜ

Reklaam ja tellimine
DAGMAR-CHRISTEL MÄHAR
tel 666 1730

OÜ Lege Artis
Telefon 666 1730
E-post legeartis@legeartis.ee
Address Pärnu mnt 139 e /11
11317 Tallinn
www.tootervishoid.ee

TOIMETUSE KOLLEGIUM

Kolleegiumi esimees
HUBERT KAHN

KATRIN KAARMA, Tööinspektsiooni peadirektor
TARMO KRIIS, Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja
UNO KIPLOK, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi
esimees

EDA MERISALU, Tartu Ülikooli tervishoiu
instituudi töötervishoiu dotsent

PIIA TINT, Tallinna Tehnikaülikooli
ärikorralduse instituudi töökeskkonna ja
-ohutuse õppetooli juhataja

TIIA E. TAMMELEHT, Eesti Ametiühingute
Keskliidu õigussekretär

TÖÖTAJA TERVIS ON RIKKUS!

© OÜ Lege Artis

Eesti Töötervishoiu ja selle sisu reprodutseerimine
ja paljundamine nii elektroonilisel kujul kui ka paber-
kandjal on keelatud ilma ajakirja kirjaliku loata.

ISSN 1406-7110

Esikaas: Aivar Pärtel

Fotol õpetaja Hele Tellas Tallinna Nõmme Põhi-
koolist



Stressijuhtimise oskus

Stressijuhtimine on n-ö uue aja mõiste, mida kasutatakse töövaldkonnast olenemata. Käesolevas numbris kirjutame sellest raamatukogutöötajate näitel.

Töötervishoiu mõistes võiks stressijuhtimisoskust võrrelda ühiskaitsemeetmetega, mida tuleb rakendada esmajärjekorras, isikukaitsevahendeid rakendame siis, kui üldised ennetusabinõud ei aita.

Iroonilist suhtumist stressi käsitlemisse kohtab palju. Võib-olla on probleem mõistes? Kui tahate, nimetage seda siis vaimse tervise säilitamiseks: olukordi või pingelisi perioode, mis peaaegu hulluks ajavad, on ehk lihtsam ette kujutada. Töötajate stressi, väsimuse ja muude sarnaste kurnatusnähtude olemasolus ei tasu kahelda, seda on kogunud suurem osa töötavatest inimestest. Kui palju aitab siin stressijuhtimise koolitus ja õpetus, sõltub sellest, mida sellelt koolituselt oodatakse. Üldiselt teab inimene ise väga hästi, mis temale töö või eraelus stressi põhjustab või mis tema enesehinnangut mõjutab, selles valguses näib koolituse roll mõttetu. Eesti inimese loomus on kinnine ja sisse on juurdunud vajadus ise hakkama saada, õpetus stressiga toimetulekust on „tühi loba, mille eest palka ei maksta”. Üks ühele ellu rakendatavat oskust ei tasu stressijuhtimise koolitusest oodata. Stressijuhtimine eeldab teatud mõtlemisoskuse väljaarendamist, nii nagu hea füüsilise tervise saavutamine eeldab pidevat kehalist treeningut. Iga inimene vajab aega oma enesetunde, emotsioonide ja käitumise lahtimõtestamiseks. Soovitatud mõtted ja käitumismudelid jooksevad mööda külgi maha, kui inimene ise neid mõtteid läbi ei mõtle ja enda jaoks õiget teed üles ei leia. Stressijuhtimiskoolitus võib pakkuda palju mõtlemisainet, mis tuleb kasuks nii töö kui eraelus. Kes selle oskuse omandab ja sellest aru saab, suudab oma vaimset tervist hästi säilitada.

Erisoodustusmaksu sellise koolituse eest tõenäoliselt tasuma ei pea. ■

SISUJUHT

Juriidika

02 Uus asbestimäärus ja selle olulisemad nõuded

Ivar Raik

05 Töetervishoiukulude maksustamine

Evelyn Liivamägi

08 Uue töölepinguseaduse mõju tervishoiule ja töökeskkonnale

Tiia Kruusmaa

Praktika

09 Inimfaktorid töökeskkonnas – eksimine on inimlik ka tööl

Virve Siirak

11 Töökeskkonna sisekontrollist raskuste käsitsi teisaldamisel

Jaan Kiviäll

Töökeskkond

18 Tööajal puhkepauside nõudmine pole mingi kapriis

Siiri Rebane

22 Ergonoomilise kontorimööbli plussid ja miinused

Tööpsühholoogia

27 Tervise edendamine töökohal – muut või tulevikutrend?

Taimi Elenurm

30 Stressijuhtimisprogrammi tõhusus töökohal

Ewa Roots, Eda Merisalu

34 Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse roll ja võimalused töökeskkonna parendamisel

Anu-Maaja Pallok

Töötaja tervis

38 Töötajate rüht – kuidas ja miks seda jälgida?

Kadri Soosalu

41 Häälepaelte ülekoormusest

Anneli Kose

44 Kolm tööõnnetust väheste töökogemustega töötajatega

Kalmer Kärblane

Töetervishoiu tegevus Eestis

47 Töetervishoiu olukord Eestis

Hubert Kahn

50 Muudatustest tööinspeksioonis

Katrin Kuusemäe

52 Tervishoiuameti uued tervishoiujuhendid

Ive Vikström-Kruusala

54 Tööinspektorid kontrollisid raskuste käsitsi teisaldamist paarisajaj ettevõttes

Tõnu Vare

Tegija luubi all

56 Mati Listra: „Tööohutus peab olema ühine mure!”

Tõnu Vare

Uudised

Lugeja küsib

Pildimäng

Ristsõna

Koolitused

Muutunud õigusaktid



27



30



41



56

Uus asbestimäärus ja selle olulisemad nõuded



Ivar Raik

Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna töökeskkonna juht

Alates käesoleva aasta jaanuarist kehtib uus määrus „Asbestitööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”, mis sätestab asbestikiudude piirnormi ja tööandja kohustused asbestitöödel.

Asbestina käsitletakse järgmisi kiuliste silikaatide klassi kuuluvaid mineraale: aktinoliit, amosiit, antofülliid, kroküdoliit, krüsotiil ja tremoliit. Kroküdoliit, krüsotiil, amosiit ja aktinoliit on tunnistatud 1. kategooria kantserogeenideks. Asbestikiud on tolmuna sissehingamisel ohtlikud tervisele, soodustades kopsuvähi, asbestoosi ja mesotelioomi teket. Seedeelundkonda sattunud asbestikiud võivad põhjustada kõri-, mao-, peensoole- või jämesoolevähki.

Asbest on tule- ja ilmastikukindel, halva soojus-, elektri- ja mürajuhtivusega, suhteliselt suure tõmbetugevusega, elastne, vastupidav alustele ja hapetele. Tänu nendele omadustele on seda materjali peetud aastate vältel asendamatuks mitmes majandusharus. Tööstuses on asbesti kasutatud soojusisolatsioonimaterjalina, tulekindlate ehituskonstruktsioonide koostises, müra summutamiseks, asbesttsementtoodetes (eterniidis, kanalisatsiooni- ja drenaažitorudes jm), elektriisolatsioonimaterjalides jne. Asbesti ja seda sisaldavaid tooteid käideldes satub ümbritsevasse keskkonda asbestitolmu, mis jääb oma füüsikalise olemuse tõttu õhku hõljuma ja moodustab ohtliku õhusaaste.

Asbestitööks loetakse 2008. aasta 1. jaanuarist jõustunud asbestimääruse kohaselt asbesti sisaldava ehitise lammutamist, rekonstrueerimist, remonti või hooldust, kaasa arvatud asbesti eemaldamist ehitisest, masinast, seadmest või laevast ning asbestijäätmete kogumist, töökohalt äraveo ettevalmistamist, vedu ja ladestamist prügilasse. Kõik muud tööd asbestiga ja asbesti sisaldavate toodetega on keelatud.

Määrus seab tööandjale kohustuse enne ehitise lammutamist, rekonstrueerimist, remonti või hooldust veenduda, kas see sisaldab asbesti või ei sisalda. Kui asbestisisaldus leiab kinnitust, järgitakse nimetatud tööde tegemisel asbestitööle esitatavaid töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid.

TÖÖKESKKONNA RISKIANALÜÜS

Enne iga asbestitööd peab tööandja viima läbi riskianalüüsi ja selle käigus hindama töötajate asbestiga kokkupuute laadi, ulatust ja kestust. Riskianalüüsist tulenevalt peab tööandja võtma tarvitusele sobivad ennetusabinõud. Asbestitööd võib jagada laias laastus kaheks: väikese riskiga tööd, mille käigus töötajate kokkupuute asbestiga ei ületa kehtestatud piirnormi, ja suure riskiga tööd, mille käigus

kokkupuute piirnorm eeldatavalt ületatakse. Piirnormiks loetakse 0,1 asbestikiudu sissehingatava õhu cm³ kohta (100 000 kiudu m³ kohta), taandatuna 8-tunnisele võrdlusperioodile. Väikese riskiga tööde näideteks võib tuua lühiajalise, alla 4 tunni kestva kokkupuute materjalidega, mis ei ole rabadad ja milles asbestikiud on seotud tihkeks struktuuriks (nt asbesttsementtooted); heas seisukorras olevate asbesti sisaldavate materjalide hermetiseerimise või katmise; analüüsides kogumise õhu koostise kontrollimiseks või materjali asbestisisalduse määramiseks. Suure riskiga töödeks on eelkõige asbesti sisaldava ehitise või konstruktsiooni lammutamine ja asbesti eemaldamine ehitisest, seadmest või nt laevast.

Suure riskiga töödeks on eelkõige asbesti sisaldava ehitise või konstruktsiooni lammutamine ja asbesti eemaldamine ehitisest, seadmest või nt laevast.

ASBESTITÖÖ ALUSTAMISEST TULEB TEATADA TÖÖINSPEKTSIOONI

Tööandja on kohustatud asbestitööst iga kord tööinspeksiooni kohalikule asutusele kirjalikult teatama vähemalt 7 päeva enne töö alustamist. Teatele tuleb lisada töökava, mis tuleb koostada, kui tegemist on lammutus- või asbestieemaldustööga. Töökava peab sisaldama asbestiga kokkupuutuvate töötajate, samuti ka töö mõjupiirkonda jäävate teiste töötajate ja elanike kaitseks rakendatavate abinõude kirjeldusi. Töökavas peavad olema toodud:

- töökoha skeem koos seadmete, sh asbestijäätmete konteineri asukohaga;
- asbesti või asbesti sisaldavate materjalide asukoht ja eeldatav kogus lammutatavas objektis;
- töövõtted, sh ettevalmistavad tööd;
- asbestitolmu leviku takistamiseks rakendatavad meetmed;
- töötajatele antavate isikukaitsevahendite nimetused;
- meetmed töökoha puhastamiseks asbestijäätmetest ja -tolmusest;

- asbestijäätmete veo korraldus ja ladustamiskoha nimi;
- asbestikaardistamise aeg ja kaardistaja nimi.

Väikese riskiga tööde korral ei pea tööandja töö alustamisest tööinspektsiooni teavitama ega töökava koostama.

KUIDAS VÄHENDADA TERVISERISKI?

Asbestitööd tuleb teha nii, et töötaja kokkupuude asbestitolmuga on võimalikult väike ja jääb alla piirnормi. Kokkupuude vähendamiseks on järgmised võimalused:

- 1) piiratakse asbestiga kokkupuutuvate töötajate arvu;
- 2) töö korraldatakse nii, et asbest või asbesti sisaldivad materjalid eemaldatakse ehitisest või muust objektist enne selle lammutamise alustamist, välja arvatud juhul, kui see tegevus suurendab töötajate asbestiga kokkupuute riski;
- 3) rabadat asbesti sisaldava konstruktsiooni lammutamisel või asbesti eemaldamisel eraldatakse asbestiga kokkupuute piirkond ümbritsevast keskkonnast alarõhulise hermeetilise tsooni abil;
- 4) asbestitööd tehakse nii, et asbestitolm ei satuks õhku. Kui tolmu teket ei ole võimalik vältida, tuleb töökoht eraldada muust töökeskkonnast ja kasutada piisava võimsusega kohtäratõmmet;
- 5) välditakse asbesti kandumist töökohast mujale töötajate riietega või muul viisil;
- 6) kasutatakse kokkupuudet vähendavaid seadmeid, sh õhupuhasteid;
- 7) asbesti ja asbesti sisaldavaid jäätmeid hoitakse ja transporditakse suletud pakendis;
- 8) kõiki ruume või seadmeid, mis on seotud asbestitööga, puhastatakse ja hooldatakse korrapäraselt.

ASBESTIKIUDUDE SISALDUSE MÕÖTMINE

Asbestikiudude sisaldust töökoha õhus mõõdetakse juhul, kui on vaja veenduda, kas töökoha õhk sisaldab või ei sisalda asbesti (õhu puhtuse kontroll) või kas asbestisisaldus sissehingatavas õhus ei ületa piirnормi. Asbestikiudude sisalduse mõõtmisi töökoha õhus ja materjalide asbestisisalduse uuringuid võib teha ainult akrediteeritud mõõtelabor. Eestis asub selline labor Tervise Arengu Instituudi juures. Proove võtavad nõuetekohase ettevalmistusega töötajad.

TÖÖHÜGIEEN

Tööandja peab tagama, et asbestitööde teostamise koht on selgesti piiritletud ning varustatud ohutusmärkidega „Ohuala“ ja „Kõrvalise isiku sisenemise keeld“.

Tööandja peab andma töötajatele sobiva kaitseriietuse ja muud vajalikud kaitsevahendid. Asbestitolmuga saastunud kaitseriietust ning isikukaitsevahendeid ei tohi töökohalt välja viia, välja arvatud utiliseerimiseks või puhastamiseks. Tööandja kõrvaldab asbestijäätmed, sh asbestiga kokku puutunud kasutuskõlbmatud riietusesemed ja ühekordse kasutusega kombinesoonid, filtrid jms töökohalt võimalikult kiiresti, kasutades asbesti utiliseerimiseks ette nähtud kinnist pakendit, mis on märgistatud asbesti hoiatusmärgiga.



Asbestimäärus seab tööandjale kohustuse enne ehitise lammutamist, rekonstrueerimist, remonti või hooldust veenduda, kas see sisaldab asbesti või ei sisalda.
Foto: Dreamstime

TÖÖKOHA ÕHU ASBESTISISALDUSE EELDATAV SUURENEMINE

Kui mõne asbestitöö, nt lammutustöö käigus võib eeldada, et töökoha õhu asbestisisaldus suureneb üle piirnормi ja seda ei saa vältida, peab tööandja töötajate ohutuse tagamiseks:

- 1) andma töötajale sobivad ja tõhusad hingamis- ja muud vajalikud isikukaitsevahendid;
- 2) määrama ohuala, kus tuleb kaitsevahendeid kasutada;
- 3) takistama asbestitolmu levimist ohualalt väljapoole.

Asbestitolmuga kokku puutuvad töötajad peavad kandma tolumumaski filtriga P3 ja peakattega varustatud tolmu-kindlast materjalist ühekordse kasutusega kombinesooni, kaitsekindaid ja -jalatseid. Töötajad peavad neile antud isikukaitsevahendeid kasutama nii kaua, kuni kestab kokkupuude asbestitolmuga, piirdudes lühima vajaliku ajaga.

TEADE ASBESTITÖÖ ALUSTAMISE KOHTA

Tööandja on kohustatud teavitama Tööinspektsiooni kohaliku asutust vähemalt 7 päeva enne asbestitöö alustamist, esitades kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis käesoleva teate asbestitöö alustamise kohta. Teade peab sisaldama järgnevat:

- Tööandja nimi, aadress, telefoninumber ja e-postiaadress
- Töö teostamise koha täpne aadress
- Tegevuse iseloomustus (ehitise lammutamine, rekonstrueerimine, asbesti eemaldamine jne)
- Käideldava asbesti olek (rabe või tihke materjal) ja eeldatav kogus (m², m³ või kg)
- Asbestiga kokkupuute vähendamiseks rakendatavad abinõud
- Asbestijäätmete ladestamiskoht
- Asbestitööde tegevate töötajate arv
- Tööde alguskuupäev ja arvatav kestus
- Tööde juhi nimi, telefoninumber ja e-postiaadress
- Ehitusloa number ning selle väljaandmise aeg ja väljaandja tööde puhul, mille tegemiseks on vajalik ehitusluba
- Teate koostaja nimi ja allkiri, kuupäev

TÖÖTAJATE VÄLJAÕPE

Tööandja korraldab töötajatele enne esmakordset asbestitööle asumist väljaõppe, mille sisu ja maht peavad olema kooskõlas tehtava töö laadiga. Väljaõppe kestus peab olema vähemalt 8 tundi ja väljaõppel tuleb käsitleda järgmisi teemasid:

- 1) asbesti tervist kahjustav toime, sealhulgas tervisekahjustuse riski suurendavad tegurid, sh suitsetamine;
- 2) asbesti sisaldavate toodete ja materjalide liigid, nende tuvastamine;
- 3) tegevused, mille käigus võidakse asbestitölmuga kokku puutuda;
- 4) asbestitöö kavandamine ja töökava koostamine;

Enne esmakordset asbestitööle asumist peab tööandja korraldama töötajale vähemalt 8-tunnise väljaõppe.

- 5) juhised tegutsemiseks, kui töö käigus ootamatult avastatakse asbesti sisaldavaid materjale või neid kahjustatakse;
- 6) ohutud töövõtted, kaitsevahendid, kasutatavad ohumärguanded;
- 7) hingamiskaitsevahendite otstarve, sortiment, valimine ja kasutamine;
- 8) asbestitöö hügieeninõuded;
- 9) saastatusest puhastamise kord;
- 10) jäätmete kõrvaldamine;
- 11) tervisekontroll;
- 12) lammutamise ja asbesti eemaldamise tehnika, vajadusel koos praktiliste harjutustega.

Tööandja võib väljaõppe ise läbi viia, kui oskused ja kogemused on piisavad, või tellida mõnelt tööohutusosalase koolitusega tegelevalt koolitusasutuselt.

TÖÖTAJATE TERVISEKONTROLL

Tervisekontrolli eesmärk on ennetada ja diagnoosida asbestist põhjustatud tervisekahjustusi.

Tööandja tagab, et kõik asbestitööde tegevad töötajad läbivad esmase ja perioodilise tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale.

Tervisekontrolli käigus on kohustuslikud uuringud rindkere kliiniline läbivaatus (röntgenoloogiline uuring) ja kopsude funktsionaaldiagnostiline uuring (spirograafia).

Töötervishoiuarst annab tervisekontrolli tulemuste alusel hinnangu töötaja tervislikule seisundile ning teavitab töötajat, kui tal ei ole soovitatav teha asbestitööd, nt juhul kui töötajal on diagnoositud krooniline kopsu- või ülemiste hingamisteede haigus. Töötervishoiuarst võib teha tööandjale ettepaneku mitte rakendada töötajat asbestitööle või eemaldada töötaja alalt, kus ta asbestiga kokku puutub. Töötaja tervisekontroll peaks jätkuma ka pärast asbestiga kokkupuute lõppu, ka juhul, kui ta vahetab töö- või ametikohta või läheb vanaduspensionile. Sellisel juhul peaks edaspidi tervisekontrolli korraldama perearst, keda töötaja teavitab oma eelnevast kokkupuutest asbestiga. Uuringute tulemustest lähtuvalt määrab arst ka järgmise tervisekontrolli aja.

ASBESTIGA KOKKUPUUTUVATE TÖÖTAJATE ÜLE ARVESTUSE PIDAMINE

Tööandja peab pidama asbestiga kokkupuutuvate töötajate nimekirja, kuhu kantakse iga töötaja asbestiga kokkupuute kestus ja tööülesannete kirjeldus. Selle nimekirja andmed võivad olla oluliseks abiks asbestoosi või muu asbestiga kokkupuutest põhjustatud haiguse diagnoosimisel. Probleemne võib olla andmete kättesaadavus arstile, kuid kui töötaja ise ütleb arstile, millal ja millise tööandja juures töötades ta asbestiga kokku puutus, on võimalik andmed leida. Tööandja peab tagama, et nimekirja säilitatakse vähemalt 40 aastat pärast töötaja viimast kokkupuudet asbestiga. Tööandja tegevuse lõpetamisel antakse nimekiri üle tema õigusjärglasele, õigusjärglase puudumisel kohaldatakse andmete säilitamisel «Arhiiviseadust». ■



Määrusega kehtestatakse ka materjali asbestisisaldusest teatava hoiatusmärgi kirjeldus. Hoiatusmärgi kõrgus on vähemalt 5 cm ja laius 2,5 cm, hoiatusmärgi ülaosas (40% märgi kõrgusest) on valge «a» mustal põhjal, alaosas (60% märgi kõrgusest) selgelt loetav valge või must tekst punasel põhjal.

Töötervishoiukulude maksustamine

Evelyn Liivamägi

Maksu- ja Tolliameti otseste maksude talituse juhataja



Töötajate tööohutuse ja töötervishoiu korraldamist reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS). Selle järgi käsitletakse tööandja tehtavaid kulutusi töötajate tervishoiule ning samuti töötajate ohutu ja turvalise töökeskkonna tagamisele ettevõtlusega seotud kuludena, need on tööandja poolt oma kohustuste täitmiseks tehtud kulutused.

Lisaks TTOS-ile reguleerib töötajate töötervishoidu ja -ohutust veel terve rida õigusakte, olenevalt tööandja ettevõtluse iseloomust ja tegevusaladest. Nendest õigusaktidest tulenevad tööandja kohustuste täitmiseks seotud kulud on samuti üldjuhul maksuvabad.

Tulumaksuseaduse (TMS) § 32 lõike 2 kohaselt käsitletakse ettevõtlusega seotud kuluna kulutusi, mis on tehtud ettevõtlustulu saamise või ettevõtluse säilitamise või arendamise eesmärgil, samuti kulutusi, mis tulenevad TTOS-i § 13 lõikest 1.

TMS ei sätesta eraldi tööohutuse ning töötervishoiuga seonduvat ja seega tuleb antud teemat vaadata laiemalt, kooskõlas töötervishoidu ja -ohutust reguleerivates õigusaktides sätestatuga. See tähendab, kui kulu ei tulene ka otseselt TTOS-i § 13 lg 1-st, kuid sellise kulu tegemine on tööandjale muude TTOS-i paragrahvidega või töötervishoiualaste õigusaktidega ette nähtud, loetakse see ettevõtlusega seotud kuluks.

Käsitlen peamisi teemasid, mis selles valdkonnas maksustamise osas küsimusi tekitavad.

RISKIANALÜÜS JA TEGEVUSKAVA

Maksuhalduri pädevusse ei kuulu töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise kontroll. Maksuhalduri õigused ja kohustused on sätestatud maksukorralduse seadusega.

TTOS-i § 13 lõikega 1 on paika pandud tööandja kohustused ja kõik nende kohustuste täitmiseks seotud kulud on maksuvabad. Tööandja kohustuste hulka kuuluvad sisekontrolli korraldamine ning riskianalüüsi ja tegevuskava koostamine, nende dokumentide olemasolu on tööandjale suureks abiks ka tööohutuse ja -tervishoiuga seotud kulude vajalikkuse põhjendamisel.

Olenevalt ettevõtluse iseloomust on kulusid, mida saab kohe seostada tööandja tegevusega, kuid on ka kulusid, mida nende tausta teadmata võib vaadelda kui tööandja poolt töötajale tehtud rahaliselt hinnatavat soodustust, mis kuulub maksustamisele TMS-i § 48 alusel erisoodustusena. Riskianalüüsi käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid ja tegevuskavas nähakse ette igal töökohal ettevõtte kõikidel tegevusaladel töötajate tööohutuse ja terviseriskide vähendamiseks ning vältimiseks vajalikud meetmed. Seega ilmneb nendes dokumentides iga töökoha

tööohutuse ja sellel töökohal töötava töötaja töötervishoiu tagamiseks tehtavate kulude vajadus ja iseloom ning maksuhaldurile on lihtsam põhjendada konkreetse kulu vajadust ja seotust ettevõtlusega. Maksuhalduri jaoks ei ole oluline, kes on riskianalüüsi ja tegevuskava koostanud – neid dokumente ei ole vaja koostada maksuhaldurile.

Riskianalüüsi või tegevuskava olemasolu või puudumine iseenesest ei tekita maksukohustust ega vabasta võimalikust maksukohustusest, maksukohustus tekib ikkagi lähtuvalt kulu sisust. Näiteks kui tööandja on teinud töötervishoiukulutusi, mida ei ole võimalik seostada tema ettevõtlusega või konkreetse töötaja töö iseloomust tulenevate vajadustega, ei loeta neid kulusid ettevõtlusega seotuks ka siis, kui need on riskianalüüsis ja tegevuskavas välja toodud. Samuti, kui kulu vajalikkus ei ole riskianalüüsis või tegevuskavas välja toodud, kuid ettevõtte suudab selle põhjendada tulenevalt töötervishoidu regu-

Tööandja peab tagama, et töötaja tervis tema juures töötades ei halveneks, mistõttu selle kohustuse täitmiseks tehtavad kulud on ettevõtlusega seotud ja seega maksuvabad.

leerivatest õigusaktidest, loetakse see kulu ettevõtlusega seotuks. Viimasel juhul tuleb muidugi arvestada asjaoluga, et kulude ettevõtlusega seotuse üle otsustab maksuhaldur lähtuvalt talle teada olevatest asjaoludest.

ESMAABIVAHENDID JA RAVIMID

Esmaabivahendid, mille tööandja peab töötajatele soetama, on loetletud sotsiaalministri 13. detsembri 1999. a määrusega nr 82 "Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine" ning selle kohustuse täitmine ei too kaasa maksukohustust. Tihti küsitakse maksuhaldurilt, kas siis tekib maksukohustus, kui esmaabivahendeid ostetakse suuremas koguses või kui ostetakse esmaabivahendeid, mida viidatud määrus ei käsitle. Ka siin lähtutakse maksukohustuse selgitamisel sellest, kuidas esmaabivahendite tehtud kulutused on ettevõtlusega seotud. Kui tegemist on suure ettevõttega, on ilmselge, et esmaabivahendeid os-

tetakse suuremas koguses, et tagada igal ajal töötajatele vajalikus koguses esmaabivahendeid, ning see ei tekita maksukohustust. Kui varutud esmaabivahendite kogused ületavad ilmselgelt mõistliku piiri (nt eelmistel aastatel on sama hulga töötajate jaoks soetatud oluliselt vähem esmaabivahendeid), tekivad maksuhalduril õigustatud küsimused, mis eesmärgil selline kogus esmaabivahendeid on soetatud ning kas mitte pole tegu ka töötajate koduste esmaabivahendite varude tagamisega. Samamoodi käsitletakse ka viidatud määruses loetlemata esmaabivahendite soetamist: kui sellised vahendid on töötaja töö iseloomust lähtuvalt vajalikud ja mõistlikud, ei teki maksuriski, kui aga mitte, siis kaasneb selliste esmaabivahendite soetamisega maksurisk.

Nimetatud määrus ei näe ette töötajatele ravimite soetamist. Seega ravimite muretsemine ei ole tööandjale õigusaktidest tulenev kohustus. Kui tööandja endale sellise vastutuse võtab ning töötajatele ravimeid soetab, siis tehtud kulutusi ei käsitleta ettevõtlusega seotud kuluna ja tööandjal tuleb arvestada maksukohustusega.

Kui esineb olukordi, kus tulenevalt õigusaktidest on ettevõtjal kohustus ravimeid soetada, siis lähtutaksegi konkreetsetest õigusaktidest ning õigusaktist tuleneva kohustuse täitmine ei tekita maksukohustust.

VAKTSINEERIMINE

Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määruse nr 144 "Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötavishoiu ja tööhutuse nõuded" § 6 lõike 1 kohaselt peab

Kui tööandja maksab töötavishoiuarsti üld-sõnalise soovitusel põhjal töötaja üldise füüsilise vormi säilitamiseks mõeldud tervisespordiharrastuse eest, näiteks ujula kasutamise eest, siis on tegemist erisoodustusega.

tööandja juhul, kui riskianalüüsi tulemused näitavad, et töökeskkond on bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud, vältima töötaja tervise ohustamist bioloogiliste ohutegurite poolt. Sama sätte lõike 2 punkti 7 kohaselt peab tööandja tagama vaktsineerimise töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin, ja lõikest 3 tulenevalt peab tööandja konsulteerima töötavishoiuarstiga töötajate vaktsineerimise vajalikkuse ja sobivuse üle. Töötajate vaktsineerimine toimub tööandja kulul ja vaktsineerimistõend peab olema kättesaadav. Kui tööandja käitub vastavalt eelkirjeldatule, siis maksuriske ei ole.

Maksurisk tekib juhul, kui vaktsineeritakse töötajaid, kelle töökeskkond ei ole mõjutatud sellest bioloogilisest ohutegurist, mille vastu vaktsineeritakse. Nt vaktsineeritakse kõik töötajad puukentsefaliidi vastu, kuigi riskianalüüsi alusel ei olnud kontoritöötajatel nende töökohal ohtu puukentsefaliiti nakatuda ning ka tegelikkuses töö tegemise ajal see risk puudub.

Tähelepanu tahaks juhtida situatsioonile, kus tööandja lähetab töötaja riiki, kuhu minemiseks on vaja võimalike tervisekahjustuste vastu töötajat vaktsineerida. Sellisel

juhul ei ole oluline, et nimetatud risk oleks välja toodud riskianalüüsis – riskianalüüsi koostamisel puudub reeglina piisav ülevaade sellest, kuhu töötajaid lähetada võidakse, mistõttu ei saagi neid riske seal välja tuua. Tehtud kulutus on aga seotud tööandja ettevõtlusega ning maksukohustust ei teki.

PRILLID

Vabariigi Valitsuse 15. novembri 2000. a määrusega nr 362 "Kuvariga töötamise töötavishoiu ja tööhutuse nõuded" on reguleeritud tegevusalad, kus määrust saab kohaldada, tööandja kohustused, sh silmade ja nägemise ning luustiku ja lihaskonna seisundi kontrolli teostamise kohustus, nõuded töökeskkonnale ja töötamiskohtadele.

Maksuhaldur võib kuvariga töötamiseks ettenähtud prillide või muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite (nt kuvariga tööks sobivad läätsed) soetamismaksumust lugeda ettevõtlusega seotud kuluks, kui on täidetud eelnimetatud määruses toodud tingimused, st kui kulu on vajalik tulenevalt töötaja tervisekahjustusest.

Kui kuvariga tööks ettenähtud prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid kasutatakse ka töga mitteseotud tegevuseks, tuleb leida tööga seotud ja mitteseotud tegevuse proportsioonid ning abivahendite soetamismaksumus loetakse ettevõtlusega seotud kuluks vaid osaliselt, vastavalt TMS-i §-i 32 lõikes 3 sätestatud põhimõtetele. Ettevõtlusega mitteseotud osa loetakse erisoodustuseks, mis kuulub maksustamisele vastavalt TMS-i §-i 48 lõikele 4. Juhul kui ettevõtlusega mitteseotud osa maksu-muse tasub töötaja, siis tööandjal maksukohustusi ei teki.

TÖÖTAVISHOIUARSTI SOOVITUSED

Tööandja peab tagama, et töötaja tervis tema juures töötades ei halveneks, mistõttu selle kohustuse täitmiseks tehtavad kulud on ettevõtlusega seotud. Seega on maksuvabad sellised töötaja tervise heaks tehtavad kulud, mille vajadus tuleneb otseselt töötaja töötamisest selle tööandja juures, olenemata sellest, kas kulud on tehtud töötaja taastusravi korraldamiseks, ennetustegevuse meetmete kavandamiseks ja rakendamiseks eesmärgiga terviseriske vältida või vähendada vms.

Tervisekulutusi, mida töötaja teeks ka siis, kui ta selle tööandja juures kokkulepitud tööd ei teeks, ei ole tööandjal kohustus katta. Kui tööandja seda teeb, käsitletakse kulutust erisoodustusena ning see kuulub maksustamisele. Siia alla kuuluvad eeskätt üldised tervise heaks tehtavad kulutused, nt kulutused spordiharrastustele (aeroobika, ujumine, jõusaal jms), lõõgastumisele (spaakülastused jms) jne. Selliste kulutuste hüvitamine on maksustatav ka siis, kui neid on soovitanud töötavishoiuarst. Töötavishoiuarsti soovitusel võivad olla õiged ja vajalikud töötaja üldise füüsilise vormi säilitamiseks ning enesetunde parandamiseks vms, kuid ei tähenda, et neid võiks tööandja teha maksuvabalt.

Maksustamisele ei kuulu töötavishoiuarsti soovitusel alusel konkreetsele isikule tulenevalt tema töö iseloomust ennetustegevuseks või taastusraviks tehtavad kulud. Hea tava näeb ette, et arst määrab oma otsuses soovitusel arusaadavalt (kestus, kui palju protseduure jms), mis aitab



Aktiiseltselts Rahva Raamat annab oma töötajatele esindusrõivad, mida kasutatakse ainult töökohal. Nende muretsemine on ettevõttele maksuvaba.

Foto: Maiu Kurvits

arsti taotlusi mõista ja juhiseid täpselt täita. Seega, kui arsti soovitus on arusaadav ja täidetav ning seotud konkreetse töötaja töö iseloomust tuleneva võimaliku tervisekahjustuse ennetamise või vähendamise (nt arvutiga töötavale töötajale soovitati käia kuu aja jooksul 10 korda õlavöötme massaažis), siis probleeme pole. Kuid kui soovitus on üldsõnaline, mille põhjal tööandja maksab näiteks ujula kasutamise eest, siis on tegemist erisoodustusega.

TÖÖRIIDED

TTOS-i § 13 punkti 11 kohaselt peab tööandja oma kulul andma töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppe.

Seega tööandja poolt antavad tööriietus, kaitseriietus ja isikukaitsevahendid ei ole TMS-i mõttes käsitletavad erisoodustuseks olukorras, kus tulenevalt töö tegemise iseloomust on tööülesannete täitmisel vajalik kanda ettenähtud tööriietust. Üldjuhul loetakse töö- ja kaitseriieteks töö iseloomust lähtuvaid sobivaid riideid, mille puhul arvestatakse ka tööohutusega. TTOS-i § 11 lõike 3 kohaselt on tööriietust kandvatele töötajatele vaja ette näha riietusruumid ning töötajatele, kes töötavad välitöödel, ka soojak ja riie kuivatusruum.

Kui tööandja esitab oma töötajatele nõudeid tööl kantavate riie osas (näiteks peavad töötajad klientide juures

käima soliidses riietuses), mida ei saa käsitleda eelnimetatud töö- või kaitseriietena, siis peab ta arvestama maksumohustusega. Kui tööandja hüvitab n-ö soliidse riietuse soetamise kulud või tasub ise nende eest, siis on tegemist töötajale rahaliselt hinnatava hüve andmisega, mida TMS-i §-i 48 lõike 4 kohaselt käsitletakse erisoodustuseks.

Kui tööandja näeb ette näiteks teenindussaalides, salongides vms kohtades teenindajate ühtse vormiriietuse, mida kutsutakse ka nn firmariietuseks (kostüümid või ülikonnad, pluusid, vestid nende juurde, jalanõud vms) ja mida kasutatakse üldjuhul tööl, kuid mida on töötajatel võimalik kasutada ka väljaspool tööaega, siis tuleb lähtuda TMS-i §-i 32 lõikes 3 sätestatud põhimõttest. See tähendab, et tööandjal tuleb määrata proportsioon tööriiete ettevõtluses kasutamise ja isikliku tarvitamise vahel. Kui töötaja tasub ise isikliku tarvitamise osa eest, siis maksumohustust ei ole, kui seda teeb tööandja, siis on tegemist erisoodustusega. Kui tööandja tagab, et vormiriietust kasutatakse ainult töökohas (nt vahetavad töötajad enne töökohale asumist oma riided tööriiete vastu ja pärast tööaja lõppu jälle tagasi) ja väljaspool tööaega seda riietust ei kasutata, siis maksuriske ei ole.

TÖÖOLME, JOOGIVESI

TTOS-i §-i 11 lõike 1 kohaselt loetakse olmeruumideks riietus-, pesemis-, tualett- ja puhkeruumid, soojakud välitöödel, einestamisruumid ja muud elukondlikud ruumid. Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt peavad olmeruumid olema ehitatud ja sisustatud töötingimusi arvestades.

Seega kui tööandja soetab puhkeruumi mööblit, sisustab kööginurga või muretseb külmkapi või mikrolaineahju vms, ei ole tegemist erisoodustusega ning need on ettevõtlusega seotud kulud. Siinkohal ei ole vahet, kas näiteks joogiautomaadid on tööandja omandis või valduses. Kui tööandja maksab külma ja sooja joogi automaatide eest renti, siis rendikulu on ettevõtlusega seotud. Seega ei ole oluline, kuidas tööandja nimetatud vahendid soetab, vaid see, milleks kasutab. Seda kõike loomulikult eeldusel, et nimetatud asjad asuvad töökohtadel. Kui tööandja soetab mööblit või köögiinventari, mis ei asu töökohal, vaid kellegi isiklikus majapidamises, siis tekib maksumohustus.

TTOS-i §-i 11 lõike 8 kohaselt peab tööandja tagama töötajatele kvaliteetse joogivee koos ühekordsete või pestavate jooginõudega. Tegemist on tööandja seadusest tuleneva kohustusega, mistõttu joogivee tagamine, tulgu see siis väikesest pudelist, veeautomaadist või kraanist, on ettevõtlusega seotud kulu ning maksumohustust ei teki. Teine olukord on kohvi ja muude kuumade jookidega, mida saab kuumade jookide automaadist. Juhul kui töötajad joogi eest ise ei tasu, vaid seda teeb tööandja, on tegemist erisoodustusega.

KOKKUVÕTTEKS

Kokkuvõtteks võib öelda, et maksuhaldur ei vali suvaliselt, millal tööandja tehtud kulud töötajate töötervishoiule ja -ohutusele maksustatakse ja millal mitte, vaid lähtub kehtestatud õigusaktidest ning nende täitmisest. Töötajaid on palju, töö iseloomud on väga erinevad ning seepärast vaadatakse maksustamisel mitte niivõrd kulutuse vormilist, vaid sisulist külge. ■

Uue töölepinguseaduse mõju tervishoiule ja töökeskkonnale

Tiia Kruusmaa

Advokaadibüroo Jaak Oja OÜ advokaat

Uue töölepingu seaduse eelnõu on praegu kooskõlastusringil ministeeriumides ja muudes asutustes. Seaduseelnõu on leidnud palju vastuseisu. Milliseid muudatusi tooks kavandatav seadus kaasa tööohutuse ja -tervishoiu valdkonnas?

Uue töölepinguseaduse rakendussätted (TLS §150) näevad ette mitmeid muudatusi tervishoiu ja tööohutuse seaduses, kuid ühtki sisulist muudatust tehtud ei ole. Seejärel peatume lühidalt neil uue seaduse sätetel, millel võiks olla kaudne mõju tervishoiule ja töökeskkonna ohutusele.

Kardinaalselt on muudetud töölepingu sõlmimise korra. Uus seadus ei näe ette töösuhte poolte kokkulepet olulistest töötingimustes, vaid tööandja teatab töötajale töö tegemise tingimused (TLS § 5). Töötingimuste muutmine toimub samamoodi ja kui töötaja jätkab töötamist ning ei avalda teistsugust taht viie tööpäeva jooksul, on muuda-

Uus seadus sunnib töötajat puhkama igal tööaastal, kuivõrd kasutamata puhkuse nõuded aeguvad ühe aasta jooksul, arvates puhkuse sissenõutavaks muutumisest.

tus jõustunud. Tundub, et olukorras, kus töösuhte pooled on kirjalike töölepingutega harjunud, tekitatakse asjatult ebakindlust ja pingestatakse töösuhteid, mis ei jäta avaldamata negatiivset mõju töökeskkonnale.

Uue TLS-i § 5 lg 7 kohaselt peab tööandja säilitama andmeid töölepingu tingimuste kohta 10 aasta jooksul, arvates töölepingu lõppemisest senise 50 aasta asemel. Muudatus võib tekitada tõendamise probleeme näiteks seoses kutsehaigestumisega, kus haigus kulgeb varjatult ja võib ilmnedas alles 15–20 aasta möödudes.

Uue TLS-i § 43 lg 2 sätestab lühendatud tööaja normid vaid alaealistele. Seaduse tasemel ei nähta enam ette tööaja lühendamist töötajatele allmaatööl, tervistkahjustavatel või eriseloomuga töödel. Vabariigi Valitsuse määrus ei anna seadusega samaväärseid tagatiseid.

Kui kehtiv seadus piirab töötaja valveaega 30 tunni- ga kuus, siis uus seadus piirangut ei sea, mis võib kaasa tuua töötaja vaba aja olulise vähenemise ja sellega seoses stressi ning väsimuse.

Puhkuste osas on tervitatav see, et seadus sunnib töötajat puhkama igal tööaastal, kuivõrd kasutamata puhkuse nõuded aeguvad ühe aasta jooksul, arvates puhkuse sis-

senõutavaks muutumisest. Arvestades ületöötamise ohtu, on see töötajate tervist parandav muudatus. Samas annab seadus tööandjale õiguse töötaja puhkuse katkestamiseks ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu. Probleem on selles, et tööandja võib alati nii väita ja töötaja kaotab kindluse, et saab segamatult oma puhkust kasutada.

Tööandja võib töölepingu üles öelda etteteatamiseta ja erakorraliselt (TLS § 85; § 86 lg 1 p 1) seetõttu, et töötaja ei tule pikka aega toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, samuti töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine). Mingit hüvitust töötajatele töölepingu lõpetamisel maksta ei tule, kuivõrd seadus näeb hüvituse maksmise ette vaid koondamisel (ühe kuu keskmine palk). Seadusandja ei räägi töötaja tervise püsivast halvenemisest, vaid ainult töötaja terviseseisundist (sh ajutine töövõimetus), mis ei võimalda tööd teha. Kuidas mõista töövõime vähenemist? Kui tööandja võib sellistel põhjustel etteteatamiseta töötaja töölepingu üles öelda, tuleb töötajatel ka haigena tööl käia. Vaieldamatult suureneb töötajate tööstress ja -pinge, mis omakorda halvendab nii töökeskkonna ohutust kui ka töötajate tervist.

Seega, uus seadus tekitab töötajates senisest enam eba-

Tööandja võib töölepingu etteteatamiseta ja erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei tule pikka aega toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, siinkohal ei räägita tervise püsivast halvenemisest, vaid terviseseisundist, sh ajutisest töövõimetus.

kindlust. Tööandjaid aga ähvardavad kohustuste täitmata jätmise korral väärteo menetlus ja trahvid kuni 30 000 kr (TLS §-d 112–125). Kuivõrd see muudab töösuhteid paindlikumaks ja kergendab väikeste ettevõtete olukorda? Tundub, et töösuhte pooled sellest regulatsioonist ei võida, pigem kosub riigieelarve. ■

Inimfaktorid töökeskkonnas – eksimine on inimlik ka tööl



Virve Siirak

Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna töökeskkonna ja ergonoomika õppejõud

Iga inimene, ka kogunud ja motiveeritud töötaja, võib eksida. Olukordi, kus inimene ei eksiks, pole olemas. Need eeldused annavad võimaluse eksimusi ära hoida, otsides vahendeid inimlike eksimuste ja vigade tõenäosuse vähendamiseks. Mida paremini on töö inimesele kohandatud, st mida ergonoomilisem on töökeskkond, seda väiksem on õnnetuse tõenäosus.

MILLEKS MEILE INIMFAKTOR ?

Oleme tulnud nõukogude ühiskonnast, kus kehtis vana-testamentlik lähenemine, et inimene peab olema täiuslik ja ei tohi kunagi eksida. Kui inimene eksis, siis pidi ta alati saama karistuse ja oli alatiseks „ilmeksimatute” ringist välja tõugatud. Andestus ja mõistmine olid selles ühiskonnas tundmatud mõisted.

Hoopis vastupidine lähenemisviis on kristlike kultuuritraditsioonidega Euroopa Liidus, kuhu ka Eestil on õnn nüüd kuuluda. Euroopas teatakse, et täiuslikke inimesi pole olemas, inimene on juba oma loomuse poolest limiteeritud, igal indiviidil on oma nõrgad ja tugevad küljed. Teatakse, et ilmeksimatuid inimesi pole olemas. Sellest tulenevalt ei karistata inimlike eksimusi vanatestamentliku (nõukoguliku) karmusega, vaid selle asemel uuritakse ja otsitakse võimalikke lahendusi inimlike eksimuste ja vigade tõenäosuse vähendamiseks. 1970. aastatest alates on inimfaktorite, inimvigade ja inimese töökindlusega seonduv iseseisev teaduslik valdkond. Süvendatud teaduslikke uuringuid on tehtud alates 1990. aastatest. Ühe juhtiva teadlasena võib mainida inglise uurijat James Reasonit, kelle monograafia inimlikest vigadest „Human error” ilmus esmakordselt 1990. aastal ning on uuesti välja antud aastatel 1991, 1994, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002 (kaks korda) ja 2003. Teaduslikke uuringuid inimfaktorite kohta on rohkem tehtud Suurbritannias ja USA-s. Kõigi nende uuringute eesmärk on muuta töökeskkonda, töövahendeid ja töökorraldust võimalikult inimkeskseks, käsitledes inimest kõigi nende komponentide keskpunktis.

ROHKEM INIMLIKKUST – VÄHEM ÕNNETUSI

On leitud, et üheks oluliseks lahenduseks inimvigade tõenäosuse vähendamiseks on laialdasem ergonoomika rakendamine, mis tähendab töökeskkonna, töövahendite ja töökorralduse kohandamist inimese järgi^{1,2,3,4,5}. 21. sajandil käsitletaksegi ohutusküsimusi ergonoomikaga seoses. Mõnedes käsitlustes nimetatakse ergonoomikat ka inimfaktoriteaduseks. Ergonoomilisel lähenemisviisil on üha rohkem tähtsust insenerihariduses, tulevase insenere õpetatakse kavandama just inimesele kohandatud (ergonoomilisi) masinaid ja seadmeid.

INIMENE OMA NÕRKUSTEGA ON ENAMIKU ÕNNETUSTE PÕHJUSTAJA

Kaasajal on kindlaks tehtud, et 80% suurõnnetuste põhjuseks on inimviga või inimese teadlikult vale käitumine, nt ohutuseeskirjade ignoreerimine⁵. On leitud, et kaasajane tehnoloogia on nii arenenud, et põhjustab vähem õnnetusi ja avariisid kui inimene⁵. Paljud on kogunud, et pahatihti ignoreeritakse ohutuseeskirju. Seetõttu on inim-

Kaasajal on kindlaks tehtud, et 80% suurõnnetuste põhjuseks on inimviga või inimese teadlikult vale käitumine, nt ohutuseeskirjade ignoreerimine.

faktorid ja sellega seonduv probleemistik muutunud viimasel ajal väga aktuaalseks õnnetuste ja avariide ärahoidmisel. Piltlikult öeldes: õnnetustes pole kunagi süüdi masin, polt, halb ilm, tuul, lumi, vihm, loodus vms, vaid ikkagi inimene, kes pole osanud nende faktoritega arvestada või on teinud vigu. Kui väidetakse vastupidist, siis tähendab

- Inimene võib võtta vastu ohtlikke otsuseid ka siis, kui ta on riskidest teadlik.
- Inimene võib hinnata olukorda valesti ning seetõttu käituda sobimatult.
- Palju õnnetusi põhjustavad puudulik või väär informatsioon ja puudulik kommunikatsioon.
- Inimesed võivad oma käitumisega ka võimalikke õnnetusi ära hoida. Paljudel ettevõtetel on lausa kurioosseid kogemusi, kuidas üksikisik on oma tegevusega õnnetuse ära hoidnud. Oma tegevusega õnnetuste ärahoidmine või tagajärgede mõjutamine sõltub inimese taiplikkusest ja leidlikkusest.
- Õnnetuste tagajärgi kergendab töötajate teadlikkus ning õige käitumine hädaohu puhul. Väga tähts on tegevuse planeerimine võimalike õnnetuste ja avariilukordade puhuks ning töötajate regulaarne koolitus.

INIMTEGEVUSE TÕRGETE LIIGITUS

1. Tahtmatud vead
 - a) apsud ja ajutised mälu ning kontsentratsiooni häired
 - b) eksimused
2. Tahtlikud vead
 - a) rutiinsed rikkumised
 - b) erandlikud rikkumised
 - c) olukorrast tingitud rikkumised
 - d) sabotaažiaktid

see, et inimene on veeretanud vastutuse oma vale tegevuse, vea või tegematajätmise eest teiste faktorite kaela.

MIS ON INIMFAKTORID?

Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Valitsuse (Health & Safety Executive) töökeskkonna inimfaktoreid puudutavas peamises dokumendis „Reducing error and influencing behaviour” on toodud järgmine inimfaktorite definitsioon: „Inimfaktorid hõlmavad keskkonna, organisatsiooni ja tööga seotud faktoreid ning inimest üldiselt ja individuaalselt iseloomustavaid tunnusoone, mis mõjutavad inimese käitumist tööl viisil, mis võib kahjustada tema tervist ja ohutust”.⁵

Õnnetuste tekkes pole kunagi süüdi masin, polt, halb ilm, tuul, lumi, vihm, loodus vms, vaid ikkagi inimene, kes pole osanud nende faktoritega arvestada või on teinud vigu.

Selles definitsioonis on olulised kolm omavahel seotud aspekti: töö, inimene kui individuaalne isik ja organisatsioon.

Töö – töö kohandatus samal ajal inimeste vastupidavusele ja piiratusele, väga oluline on siin ergonoomika laialdane rakendamine. On leitud, et kui inimene on keskkonnas, mis pole tema järgi kohandatud, st ei ole ergonoomiline (näiteks töö ebamugavas asendis, müras, puudulikus või halvasti kujundatud valgustuses, stressis või muudes ebamugavates tingimustes), siis muutub tema mõtlemine⁴, mis tingib omakorda käitumise muutuse; see suurendab inimvigade või tahtlikult vale käitumise tõenäosust ja võib tekitada õnnetuse⁵. Väga oluline on arvestada nii individuaalse inimese nõrkusi kui ka tugevusi.

Inimene kui individuaalne isik – inimese kompetentsus, oskused, isiksus, hoiakud ja riskide tajumine. Inimese individuaalsete omaduste mõju tema käitumisele on kompleksne. Mõnda komponenti, näiteks isiksust, ei saa muuta. Teisi komponente, nagu oskusi ja hoiakuid, saab aga vajadusel muuta ja võimendada.

Õnnetusi võivad põhjustada puudulik koolitus, töökohta ja seadmete halb kujundus või töö halb organisatsioon, mis kõik kokkuvõttes näitavad, et töö pole inimesele hästi kohandatud, et töökeskkond ei ole ergonoomiline.

Organisatsioon – töö iseloom, töökohta kultuur, ressursid, kommunikatsioon, juhtimine jne. Töö kavandamisel on nendele küsimustele sageli vaadatud läbi sõrmede, kuid neil on märkimisväärne mõju nii inimese individuaalsele kui ka grupikäitumisele.

Teiste sõnadega, inimfaktorid on seotud tööga, mida inimestel on palutud teha (tööülesanded koos neid iseloomustavate tunnusoontega), inimestega, kes neid tööülesandeid täidavad (individuaalne isik ja tema kompetents), ja kohaga, kus inimesed töötavad (organisatsioon ja selle omadused). Kõik see on ühtlasi mõjutatud laiemast sotsiaalsest taustast nii kohalikul kui riiklikul tasandil.

Inimfaktoritega seotud sekkumised ja parandused pole efektiivsed, kui tegeletakse eelkirjeldatud aspektidega eraldi^{1,5}. Inimfaktoriga peab arvestama igas ohutuse juhtimise süsteemis ja seda peab hindama analoogselt teiste riskikontrolli süsteemidega.

Oluline on teada, et inimtegevuse tõrked pole kunagi juhuslikud: nende jaoks on olemas mudelid. Järgmises numbris käsitlem inimtegevuse tõrgete eri liike. Liigitamine on vajalik, kuna liigiti erinevad tõrgete põhjused ja mõjutegurid ning samuti ennetamise ja vähendamise teed. ■

Allikad

1. Inspectors toolkit: Human factors in the management of major accident hazards. Introduction to human factors. Health and Safety Executive; 2005.
2. Kristjuhan Ü. Kaasaegse ergonoomika alused. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool; 2000.
3. Kristjuhan Ü. Tegevuse optimeerimine. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool; 2000.
4. Kristjuhan Ü. Increasing the efficiency of thinking in ergonomics research. Nordiska Ergonomisällskapet Arskonferens '94, Stenungsund, Sverige; 1994.
5. Reducing Error and Influencing Behaviour (2nd ed). United Kingdom: Health & Safety Executive; 1999.

INIMFAKTORIST INTERNETIS

<http://www.hse.gov.uk/humanfactors/index.htm> – Health and Safety Executive

<http://www.hfes.org/Web/default.aspx> – Human Factors and Ergonomics Society

<http://hfec.vt.edu/> – Human Factors Engineering

Töökesekkonna sisekontrollist raskuste käsitsi teisaldamisel

Jaan Kivi

Tallinna ja Harjumaa Tööinspeksiooni juhataja



Vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele (TTOS) sisaldab töökesekkonna sisekontroll kolme laadi tegevust: korraldamist, kavandamist ja jälgimist. Siinkohal teeme juttu neist ühest: jälgimisest.

Töökesekkonna jälgimine tähendab töökesekkonnategevuse eri tahkudega tutvumist ja neile hinnangute andmist – milline on olukord ettevõttes, kas see vastab õigusaktide nõuetele? TTOS-i kohaselt peab sisekontroll tuginema riskianalüüsile. Kui riskianalüüs on piisavalt põhjalikult tehtud, peaks sellest selguma töökesekkonna kõik olulisemad ohutegurid, töökesekkonna parameetrid ning mitmesugused muud asjaolud, mis mõjutavad töötajate tervist.

Kuna raskuste käsitsi teisaldamisega seotud ohud ja nende vältimise võimalused on väga mitmetahulised ja komplitseeritud, on nende hindamisel abiks küsimustik, millele vastuste otsimisel olukord selgub.

Tööinspeksiooni 2007. aastal korraldatud kampaanias „Kergenda koormat“ kasutati raskuste teisaldamisega seotud ohtude hindamiseks Tööinspeksioonis välja töötatud küsimustikku. Küsimustikule paluti kõigepealt vastused leida kampaaniasse kaasatud tööandjatel. Hiljem hindas valikuliselt sama küsimustiku alusel olukorda tööinspektor. Osa küsimusi käsitleb otsest õigusaktide nõuete täitmist, osa aga muude võimaluste kasutamist töö paremaks korraldamiseks. Kampaaniasse kaasatud tööandjad said juhendmaterjalid, neil oli võimalus kuulata ettekandeid ja tööinspektorite soovitusi ning osaleda kohtumistel.

Kampaania viidi läbi kahes tegevusvaldkonnas: tervishoiu- ja hoolekandesektoris ning transpordisektoris. Transpordisektorit käsitleti laiendatult, lisaks transpordiettevõtetele haarati kaasa ka muid ettevõtteid, kus esineb vajadus teisaldada (transportida) raskusi ühest kohast teise, näiteks autost lattu, kärust riulitele jms. Vastavalt sellele koostati ka küsimustik kahes variandis.

Tervishoiu ja hoolekande eraldamine muudest tegevusvaldkondadest oli tingitud mitmest iseärasusest selles valdkonnas. Kui mitmesuguste kaupade ja esemete konstrueerimisel on reeglina arvestatud ka nende teisaldamise vajadust (pakendi konstruktsioon, sangad kinnivõtmiseks jm), siis inimene ei ole selleks loodud. Inimese oskamatul teisaldamisel võib talle tekitada valu, ebameeldivusi või isegi tervisekahjustusi. Kui aga haiget inimest õpetada, võib ta ise aidata oluliselt kaasa ja vältida sellega kahju ka abistaja tervisele.

Kuna kampaaniasse oli kaasatud siiski suhteliselt väike osa tööandjaid (ca 200), esitame küsimustikud ka ajakirjas. Alltoodud kommenteeritud küsimustikud aitavad hinnata raskuste teisaldamisega seotud olukorda ettevõttes. Loomulikult ei ole küsimustike kasutamine kohustuslik. Iga tööandja võib neid enda jaoks korrigeerida – lisada midagi või välja jätta või muuta sõnastust. ■



Tööinspeksioon korraldas 2007. aastal transpordisektoris ning tervishoiu- ja hoolekandesektoris kampaania „Kergenda koormat“, mille raames kasutati raskuste teisaldamisega seotud ohtude hindamiseks Tööinspeksioonis välja töötatud küsimustikku.

Foto: Dreamstime

KÜSIMUSTIK TRANSPORDISEKTORILE

1. Riskianalüüs (RA)

1.1. Kas raskuste käsitsi teisaldamise (RKT) osas on RA tehtud?

Kas raskuste käsitsi teisaldamist on riskianalüüsis käsitletud?

1.2. Kas RA-s määratud riskitase vastab tegelikule olukorrale?

Kui riskianalüüs on tehtud teenustööna või selle tegemisest on hulk aega mööda läinud, on põhjust kaaluda, kas võib riskihinnetega nõus olla või tuleb riski teisiti hinnata.

1.3. Kas RA-st selguvad kõik RKT-ga tegelejad (struktuuriüksused, ametid)?

Eriti suuremas ettevõttes, kus on palju töid ja ameteid, võib mõni töötaja jääda kogemata kahe silma vahele. Seejärel on kasulik mõnikord süsteemselt läbi mõelda, ega kedagi ei ole unustatud.

1.4. Kas RA-s on käsitletud kõiki töid, mis on seotud RKT-ga?

Kui tehakse palju eri töid, võib mõni kogemata analüüsisist välja jääda.

1.5. Kas RA-s on käsitletud ka terviseohu suurendavaid ohutegureid?

Loomulikult ei piisa ainult raskuste teisaldamise vajaduse märkimisest. Tuleb arvestada sotsiaalministri 27. veebruaril 2001. a määrust nr 26 „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid“. Selle paragrahvis 5 on loetletud hulk ohutegureid, mis võivad põhjustada terviseriski. Terviserisk tekib näiteks, kui raskus on liiga suure massiga või mõõtetelt kogukas; kui raskus on kinnihaaramiseks ebamugava kujuga; kui raskus on ebastabiilne või selle sisu võib liikuda; kui raskust saab teisaldada ainult ülakeha pöörates; kui teisaldustööks ei ole piisavalt ruumi, eriti vertikaalsuunas; kui õhutemperatuur või niiskus ei ole sobiv või puudub vajalik ventilatsioon; kui raskus on ebamugavas kauguses, nt kehast eemal; kui raskuse tõstmine-langetamine toimub ebamugavas kõrguses, nt õlavöötmele kõrgemale või allpool põlvede kõrgust jt.

1.6. Kas RA alusel on koostatud tegevuskava ka RKT-st tuleneva terviseriski vähendamiseks?

TTOS-i alusel on tööandja kohustatud vastavalt RA-le koostama tegevuskava avastatud riskide vältimiseks või vähendamiseks. Loomulikult arvestatakse seejuures reaalseid vajadusi ja võimalusi.

2. RKT-koolitus (juhendamine ja väljaõpe)

2.1. Kas on sätestatud RKT-koolituse süsteem (millistele ametitele, millistes struktuuriüksustes, millises mahus jm)?

Kuna töötajate koolituse korraldamisel tuleb lahendada mitmeid probleeme, on asjakohane need süsteemselt läbi mõelda ja korraldada vastavalt sellele korralik koolituse süsteem. Tuleks mõelda, millistele kutsealadele ja millistele töötajatele üldse on vaja RKT-koolitust, millises mahus on vajalikud teooria ja praktilised harjutused, kas ja millal on vajalik täienduskoolitus jm.

2.2. Kas RKT-ga tegelevate töötajate koolitus toimub?

Kas koolitus üldse toimub või mitte?

2.3. Kas on ette nähtud täiendusõpe?

Praktika on näidanud, et reeglina ei piisa õigete töövõtete õpetamiseks ühekordsest koolitusest, on vajalik täiendusõpe. Siinjuures tuleb arvestada töö komplitseeritust, riskide suurus ja avastatud valesid töövõtteid.

2.4. Kas koolitusel selgitatakse, kuidas toimida seljavalude korral?

Seljavalude korral on mõndagi, mida töötajad peaksid teadma. Näiteks seda, et seljavalu korral ei ole reeglina tark jääda liikumatult voodisse haiguse möödumist ootama. Kasulik on püüda end mõistlikul määral liigutada, seda ka mingil määral vaatamata valule. Mõistlik on tulla töölegi, ootamata valude täielikku möödumist. Sel kombel paraneb inimene oluliselt kiiremini. Hea on teada, et seljavalude vältimiseks on kasulik oma keha treenida.

2.5. Kas ettevõttes on ülevaatlik arvestus, kellele ja millal on koolitus tehtud, kellele ja mis põhjusel tegemata?

Arvestuse pidamine on oluline muidugi suuremas ettevõttes, kus vastasel korral võib mõni koolitus kogemata tegemata jääda, eriti täiendusõpe.

2.6. Kas on olemas ohutusjuhend(id) RKT teostamiseks?

TTOS-i alusel peab tööandja koostama ja kinnitama ohutusjuhendi(d) töös esinevate riskide vältimiseks.

3. Abivahendid

3.1. Kas on olemas sobivad abivahendid RKT-ks?

Üks olulisemaid riskide vältimise abinõusid on sobilike abivahendite muretsemine ja kasutamine. Mõningaid juhiseid abivahendite valimiseks võib leida Tööinspektsiooni veebilehelt www.ti.ee kampaania "Kergenda koormat" rubriigist.

3.2. Kas abivahendeid kasutatakse?

Juhtub, et mingil põhjusel ei kasutata muretsetud abivahendeid. Näiteks ei ole töötajaid selleks piisavalt õpetatud. Võib juhtuda, et abivahendid on rikkis. Võib-olla on abivahendid hoopis ebaõnnestunult valitud? Sel juhul tuleks kavandada vajalikud meetmed.

3.3. Kas peetakse arvestust abivahendite olemasolu, vajaduse ja seisukorra üle?

Arvestuse pidamine võib osutada vajalikuks abivahendite suure hulga korral.

3.4. Kas on korraldatud abivahendite regulaarne ülevaatus, hooldus, kõlbmatute väljavahetus?

Mõned abivahendid kipuvad töö käigus raskesti kasutatavaks muutuma, kui nende eest regulaarselt hoold ei kanta. Mõnelgi korral võivad tekkivad rikked põhjustada isegi tööõnnetusi. Selle vältimiseks tuleks korraldada regulaarne tehniline hooldus.

4. Töökorraldus

4.1. Kas esineb töid, kus raskus on üksinda teisaldamiseks liiga suur?

See on raske küsimus. Ei ole kehtestatud normi, mitu kilogrammi võib mees- või naistöötaja tõsta või vedada. Inimesed on erisuguste võimetega. Mõni kord piisab ühest liiga raskest eseme tõstmisest, et töötaja satuks pikaks ajaks haigevoodisse. Tuleb arvestada sedagi, et paljud töötajad, eriti mehed, ei taha naljalt ise kurta, et ei jaksa mingit ras-

kust tõsta. Vahel on vaja halvima vältimiseks tõsta raskemaid asju mitmekesi.

4.2. Kas on korraldatud abi kutsumise võimalus juhtudel, kus raskus on üksinda teisaldamiseks liiga suur?

Kui töötatakse mitmekesi, piisab raskemate raskuste tõstmise korraldamiseks töötajatele selgitamisest, et seda tuleb teha just mitmekesi ja mitte teisiti. Mis teha aga siis, kui töötaja on töökohas üksi? Lahenduseks võib olla, kui sel puhul on mujalt võimalik kedagi appi kutsuda või korraldada töö nii ümber, et töö juures oleks rohkem töötajaid.

4.3. Kas töötajatel on võimalik teha töös sobivaid pause, et vältida ülekoormust?

Nagu paljude teiste riskiga tööde korral, on ka raskuste teisaldamise korral vajalik võimalus (või isegi kohustus) teha aeg-ajalt puhkepause. Selle aja jooksul töötaja taastub. Kui töötaja peab puhkepause, siis ta ka higistab vähem ning see vähendab haigestumise ohtu.

4.4. Kas RKT toimub ebamugavas kõrguses, kauguses või asendis?

Kui jah, on põhjust mõelda töö ümberkorraldamise võimalustele.

4.5. Kas töötajatega ja ametiühinguga tehakse koostööd, kas nad on esitanud ettepanekuid töö parendamiseks RKT osas?

Tööandja on TTOS-i alusel lausa kohustatud tegema töötajate ja nende esindajatega (sh ametiühingutega) koostööd. See võimaldab paremini selgitada, milliseid tööga kaasnevaid terviseprobleeme näevad töötajad ise ja millised on nende ettepanekud töökorralduse parendamiseks.

5. Töökeskkond

5.1. Kas liikumisteel on piisavalt ruumi, kas esineb takistavaid lävepakke, kallakuid, kitsaid uksi?

On juhtumeid, kus hoone projekteerimisel ja ehitamisel ei ole osatud arvestada raskuste teisaldamisest tulenevaid vajadusi. Võib juhtuda, et liigsed lävepakud, kallakud, liiga kitsad ukseid takistavad abivahendite kasutamist. Sel juhul tuleb mõelda nende takistuste kõrvaldamise võimalustele.

5.2. Kas liikumistee on ebatasane või libe, põhjustades kukkumisohtu?

Raske koormaga liikudes võib töötaja end tunduvalt raskemalt vigastada, kui ta konarlikul või libedal teel kukub.

5.3. Kas teisaldustööd tuleb teha erinevatel pörandavõi töötasapindadel või on jalgealune ebapüsiv?

Ka see on täiendav ohutegur.

5.4. Kas teisaldustöök on piisavalt ruumi, eriti vertikaalsuunas?

Kitsastes oludes võivad raskuste teisaldamise tööd kergemini töötajat vigastada. Seda võib aga kergesti juhtuda, eriti kui püütakse ruumi liiga palju kasutada, näiteks kuhjates ruumid liigselt üle mitmesuguste materjalide ja esemetega.

6. Töetervishoiuteenused

6.1. Kas RKT tegelevatele töötajatele, kellele tervise kontroll on kohustuslik, on see korraldatud?

Üks kriteerium tervisekontrolli vajadusele seoses RKT-ga

on kui riskianalüüsi käigus selgub, et riskihinne on 11 või enam (selle arvutamise meetoodika on toodud eelmainitud määruses).

6.2. Kas tervisekontrolli tegevale arstile on esitatud RA tulemused ning töökeskkonna ohutegurite/töö laadi kirjeldus?

Et tervisekontroll oleks tulemuslikum (st et selle käigus selguksid juba arenevad tervisekahjustused), on TTOS-is ette nähtud, et tööandja peab töötajate suunamisel tervisekontrolli esitama kontrolli teostajale riskianalüüsi. Sellest peaksid selguma ühe või teise töötaja tervisriskid töös. Selle alusel oskab töötervishoiuarst pöörata tähelepanu just neist riskidest tulenevatele ohtudele. Seda loomulikult siis, kui riskianalüüs on korralikult tehtud.

6.3. Kas on arvestatud töötervishoiuarsti ettepanekutega töökeskkonna kujundamiseks/muutmiseks?

Mõnigi kord esitab töötervishoiuarst pärast tervisekontrolli läbiviimist tööandjale soovitusi töökeskkonna ümberkorraldamiseks. Need tuleks tööandjal läbi arutada ja võimalikult arvestada.

6.4. Kas tööandja on korraldanud muude töetervishoiuteenuste kasutamise (nõustamine, taastusravi)?

TTOS kohustab tööandjat osutama omal kulul töötajatele töetervishoiuteenust. Sageli arvatakse ekslikult, et see tähendab ainult tervisekontrolli korraldamist. Vastavalt TTOSile kuulub töetervishoiuteenuse hulka veel näiteks taastusravi korraldamine ja mitmesugused nõustamised töetervishoiuspetsialistide poolt.

7. Sisekontroll (SK)

7.1. Kas SK RKT osas toimub?

Nagu eespool tähendatud, on sisekontrolli korraldamine tööandja kohustus. Põhimõtteliselt peaks tööandja selle käigus korraldama oma töökeskkonnaalase töö detailsemalt, et täita kõiki õigusaktide nõudeid ja vältida töötajate tervisekahjustusi, kavandama abinõud olukorra parendamiseks ja avastama regulaarse kontrolli käigus kõik (vähemalt olulisemad) kõrvalekaldumised õigusaktide nõuetest.

7.2. Kas on SK käigus kirjalikult fikseeritud probleeme ja puudusi töös?

Kui probleeme ja puudusi pole avastatud, on põhjust küsida, kas sisekontroll tegelikult üldse toimub. Võib juhtuda ka, et selle läbiviijate pädevus jätab soovida paremat.

7.3. Kas SK käigus on selgitatud ka võimalikke vaevusi?

Sellele küsimusele tahaksin eriti tähelepanu pöörata. Kuna töötajad on füüsiliselt väga erinevate võimeteaga, on tööandjale lausa hädavajalik luua sedavõrd usalduslik suhtlemine töötajatega, et selle käigus selguksid ka tööga seotud tervisekahjustused võimalikult varases staadiumis, kui on võimalik neid tulemuslikult ravida. See teave annab võimaluse ka otsida haigestumiste põhjuseid ja nende vältimise lahendusi. Kahjuks esineb alatasa juhtumeid, kus kutsehaiguse uurimisel selgub tööinspektorile, et paljudki töötajad kurdavad tervisehädade üle, tööandja aga ei tea neist midagi ja arvab tõsimeeli, et tegemist oli ühe õnnetu juhtumiga. Sellegi põhjused arvab ta olevat hoopis varasemate tööandjate juures. Seda kõike ka siis, kui registreeritakse teine või isegi kolmas kutsehaigus.

KÜSIMUSTIK TERVISHOIU JA HOOLEKANDE SEKTORILE

Vt pikemaid kommentaare iga punkti kohta transpordisektori küsimustikust.

1. Riskianalüüs (RA)

1.1. Kas RKT kohta on riskianalüüs tehtud?

1.2. Kas RA-s olev riskitase vastab tegelikule olukorrale?

1.3. Kas RA-st selguvad kõik RKT-ga tegelejad (struktuuriüksused, ametid, sh arstid)?

Valitseb arvamused, et arstid ei tegele mingil juhul patsientide teisaldamisega ning neile ei õpetata ergonoomilisi võtteid patsientide teisaldamiseks. Samas leidub siiski küllaltki palju ka neid arste, kes ei vaata ükskõikselt pealt, kui hooldaja või öde mõnikord üksi endale ohtlikult pingutab raske patsiendi teisaldamiseks ning paneb ka käed külge. Juhtub ka, et kedagi teist polegi (näiteks öösel) võimalik läheduses appi kutsuda.

1.4. Kas RA-s on käsitletud kõiki töid, millised on seotud RKT-ga?

Tuleks läbi mõelda kõik toimingud, mil on vaja patsienti abistada. Neid on üsna palju.

1.5. Kas RA-s selguvad töökohad ja situatsioonid, kus tuleb RKT-d üksi teha?

1.6. Kas RA-st selgub, millistes kohtades on vajalike abivahendite kasutamine takistatud ehituslikel põhjustel?

1.7. Kas RA alusel on koostatud tegevuskava ka RKT-st tuleneva terviseriski vähendamiseks?

2. RKT koolitus (juhendamine ja väljaõpe)

2.1. Kas on sätestatud RKT koolituse süsteem (kellele, õppe maht, koolituse eest vastutaja jm)?

Eriti suurhaiglas on oluline luua koolituse läbimõeldud süsteem. Asjatundjad on enam-vähem ühel arvamusel, et ühekordne ergonoomiliste võtete õpetus ei taga nende oskuslikku kasutamist. Vaja oleks perioodiline täiendusõpe. Kindlasti on vaja kõiki vajalikke töövõtteid korduvalt praktiliselt läbi teha, enne kui need omaseks saavad.

2.2. Kas RKT-ga tegelevate töötajate koolitus toimub?

2.3. Kas on ette nähtud täienduskoolitus?

2.4. Kas programmis tutvustatakse ka, kuidas toimida seljavalude puhul?

2.5. Kas koolitusel õpetatakse abivahendite kasutamist?

2.6. Kas on piisavalt pädevaid koolitajaid RKT osas?

Tuleb teha otsus, kas õpetada välja enda töötajatest koolitajad või korraldada koolitus kõik väljaspool haiglat. Kui plaanida koolitus enda jõududega, tuleks eelnevalt selgitada koolituse vajadus ning sellest tulenevalt koolitajate arv.

2.7. Kas on ülevaatlik arvestus, kellele millal on koolitus tehtud, kellel mingil põhjusel tegemata?

2.8. Kas on olemas ohutusjuhend(id) RKT teostamiseks?

3. Abivahendid

3.1. Kas on olemas sobivad abivahendeid RKT teostamiseks?

Tuleks arvestada mitte ainult patsientide teisaldamiseks

vajalikke abivahendeid, vaid ka neid, mille abil patsiendid ise endaga võivad (vähemalt osaliselt) toime tulla. Siia kuuluvad näiteks käetoed seintel, trepitõstukid. Lisaks hooldajate pingutuste vähenemisele aitavad need patsiente ise paremini endaga hakkama saada ja sellega end inimväärsemana tunda.

3.2. Kas abivahendeid kasutatakse?

3.3. Kas peetakse arvestust abivahendite olemasolu, vajaduse, seisukorra üle?

3.4. Kas on korraldatud abivahendite regulaarne ülevaatus, hooldus, kõlbmatute väljavahetus?

4. Töö korraldus

4.1. Kas on korraldatud abi kutsumise võimalus, kui tekib vajadus teisaldada liiga rasket patsienti vm juhtudel?

4.2. Kas töötajatel on võimalik teha sobivaid pause töös, et vältida ülekoormust?

Seoses meditsiinitöötajate puudumisega ja tööpinge suurendamisega on ka pauside tegemine töö ajal muutunud järjest probleemsemaks ja vajab seetõttu enam tähelepanu.

4.3. Kas on RKT-ga seotud probleemidega tutvustatud juhtivtöötajaid?

Küllalt sageli võib töötajatelt ja nende esindajatelt kuulda arvamust, et ülemused on halvasti kursis kõnesolevate probleemidega. Enamgi, arvatakse, et mõnedki suured ülemused ei tunnegi huvi nende vastu. Aga vaja oleks küll!

4.4. Kas töötajatega ja AÜ-ga tehakse koostööd, kas nad on esitanud ettepanekuid töö parendamiseks RKT osas?

5. Töökeskkond

5.1. Kas liikumisteel on piisavalt ruumi, kas esineb takistavaid lävepakke, kallakuid, ebatasasusi, kitsaid uksi?

Kitsad teed ja ukсед võivad tõsiselt takistada ratastoolide ja spetsiaalsete voodite kasutamist.

6. Töötervishoiuteenused

6.1. Kas RKT tegelevatele töötajatele, kellele tervise kontroll on kohustuslik, on see korraldatud?

6.2. Kas tervisekontrolli tegevale arstile on esitatud RA tulemused ning töökeskkonna ohutegurite/töö laadi kirjeldus?

6.3. Kas on arvestatud töötervishoiuarsti ettepanekutega töökeskkonna kujundamiseks/muutmiseks?

6.4. Kas tööandja on korraldanud muude töötervishoiuteenuste kasutamise (nõustamine, taastusravi)?

7. Sisekontroll (SK)

7.1. Kas SK RKT osas toimub?

7.2. Kas on SK käigus kirjalikult fikseeritud probleeme ja puudusi töös?

7.3. Kas SK käigus on selgitatud ka võimalikke vaevusi?

RASKUSTE KÄSITSI TEISALDAMISE TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE NÕUDED¹

Sotsiaalministri 27. veebruari 2001. a määrus nr 26

§ 1. Kohaldusala

(1) Määrust kohaldatakse raskete, massiga 5 kg ja enam eseme- te käsitsi teisaldamisele (edaspidi teisaldustöö) töökohas, ees- märgiga vähendada töötajate luu- ja lihaskonna ülekoormuse ja seljavigastuse riski.

(2) Raskuste teisaldamise all mõeldakse raskuste tõstmist, lange- tamist, käes hoidmist, kandmist või tõmbamist-lükkamist kas ühe või üheaegselt mitme töötaja poolt.

§ 2. Üldnõuded

(1) Tööandja peab võtma tarvitusele töökorralduslikud ja tehni- lised abinõud, et vältida töökohas sellist teisaldustööd, millega võib kaasneda terviserisk.

(2) Kui teisaldustööd ei saa vältida, peab tööandja võtma tarvi- tusele abinõud, et vähendada raskuste käsitsi teisaldamisega kaasnevat terviseriski.

(3) Kui töötaja leiab, et vaatamata tööandja antud juhiste täpsele täitmisele osutub teisaldustöö temale siiski füüsiliselt liiga koor- mavaks, võib ta selle tegemisest keelduda, teatades oma otsu- sest tööandjale.

§ 3. Tööandja kohustused

(1) Tööandja peab raskuste teisaldamisega seotud töötamis- kohad kujundama ja kohandama nii, et muuta need töötajale või- malikult ohutuks. Selleks ta peab:

1) hindama riski töötaja tervisele, arvestades §-s 5 loetletud ohu- tegureid;

2) riski esinemisel rakendama abinõud selle vältimiseks või vä- hendamiseks.

(2) Abinõude valikul ja rakendamisel peab tööandja konsulteerima töökeskkonnavolinikuga ja vajadusel töötervishoiuarstiga.

(3) Tööandja peab töötajaid teavitama kõigist teisaldustööga seo- tud ohtudest, sealhulgas raskuse massist ja raskuskeskme asu- kohast, kui raskus on ekstsentriline.

(4) Tööandja peab tagama, et töötajaid juhendatakse enne tööta- ja tööle lubamist töökohal, kus tema tööülesannete hulka kuulub raskuste teisaldamine tehniliste abivahendite õigest kasutami- sest ja teisaldamisega seotud ohtude vältimisest, arvestades §-s 5 loetletud ohutegureid, ning et nad saaksid väljaõppe õigete töö- võtete kasutamise kohta.

(5) Asjakohase juhendamise peab saama ka töötaja, kelle iga- päevaste tööülesannete hulka teisaldustöö ei kuulu.

(6) Töötajate juhendamist ja väljaõpet võib läbi viia ainult tööand- ja määratud pädev isik.

(7) Tööandja peab töötajatele, kelle terviseriski hinne käesoleva määruse lisas toodud juhendi alusel on suurem kui 10, korralda- ma tervisekontrolli kehtestatud korras.

(8) Naistöötajate rakendamisel teisaldustööl peab tööandja jälgi- ma, et teisaldatavad raskused ei ületaks nende eeldatavaid füü- silisi võimeid.

(9) Kui teisaldustöö moodustab põhiosa töötaja tööajast, võib töötajat sellel töö- l rakendada alates 18. eluaastast. Rasedal, nai- sel kolm kuud pärast sünnitust ja alla 16-aastaselt on teisaldus- töö keelatud.

§ 4. Abinõud terviseriski vähendamiseks

Tööandja peab töötaja terviseriski vähendamiseks rakendama järgmisi abinõusid:

- 1) varustama töötaja sobivate tehniliste abivahenditega;
- 2) võimalusel vähendada teisaldatava raskuse massi;
- 3) tagama teisaldustööks sobiva sisekliima ning piisava ventilat- siooni ja valgustatuse;
- 4) tagama ohutuks teisaldustööks piisava vaba ruumi nii tööta- miskohal kui ka liikumisteedel;
- 5) lühendama raskuse kandmisteed;
- 6) lühendama teisaldustöö kestust, sealhulgas nägema ette sobi- vad puhkepausid;
- 7) korraldama töö selliselt, et töötaja saaks teisaldustööd vahel- dada füüsiliselt mittekoormavate tööülesannete täitmisega;
- 8) andma töötajale isikukaitsevahendid, kui teisaldustööga kaas- neb vigastusoht.

§ 5. Ohutegurid, mis võivad põhjustada terviseriski

(1) Raskus võib põhjustada terviseriski, kui see:

- 1) on liiga suure massiga või mõõtmetelt kogukas;
- 2) on kinnihaaramiseks ebamugava kujuga;
- 3) on ebastabiilne või selle sisu võib liikuda;
- 4) oma kuju või konsistentsi tõttu võib töötajat vigastada, eriti kokkupõrkel teise esemega.

(2) Teisaldustöö võib põhjustada terviseriski, kui:

- 1) nõutav füüsiline pingutus on liiga suur;
 - 3) sellega võib kaasneda raskuse äkiline liikuma hakkamine;
 - 4) seda tehakse ebakindla või ebamugava kehaasendiga.
- (3) Töötingimused võivad põhjustada terviseriski, kui:
- 2) põrand on ebatasane või libe, põhjustades kukkumisohtu;
 - 3) teisaldustööd tuleb teha erinevatel põrand- või töötasapinda- del;
 - 4) jalgealune on ebapüsiv;

(4) Teisaldustöö korraldus võib põhjustada terviseriski, kui:

- 1) teisaldustöö on liiga sagedane või pikaajaline, põhjustades suurt koormust eelkõige selgroole;
- 2) teisaldustööd tehakse istudes;
- 3) puhke- või taastusaeg on liiga lühike;
- 5) raskust ei saa kandmisel toetada vastu keha või kui kandmise vahemaa on liiga pikk;
- 6) tööprotsessist johtuvatel tehnilistel põhjustel ei saa töötaja oma töötempot muuta;
- 7) töötaja kannab ebasobivat riietust, jalanõusid või kui tema muu varustus ei sobi teisaldustööks.

(5) Töötaja isikust tulenevad omadused võivad põhjustada tervi- seriski, kui:

- 1) ta on füüsiliselt nõrk konkreetse ülesande täitmiseks;
- 2) tal puudub ohutuks teisaldustööks vajalik väljaõpe.

§ 6. Määruse jõustumine

Käesolev määrus jõustub 1. juunil 2001. a.

Minister Eiki Nestor
Kantsler Hannes Danilov

¹ Määruses on arvestatud Euroopa Ühenduste Nõukogu direktiivi 90/269/ EMÜ (EÜT L 156, 21.6.1990, lk 9).



75
ET

FACTS

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

ISSN 1725-7026

Töoga seotud luu- ja lihaskonna vaevused Tagasi tööle Kokkuvõte

Sissejuhatus

Luu- ja lihaskonna vaevused on Euroopas kõige levinum tööga seotud terviseprobleem. Neljandik EL-27 töötajast kaebab seljavalu ja peaaegu neljandik lihasvalu.⁽¹⁾ Luu- ja lihaskonna vaevused on tõsine mure: need mõjutavad töötajate tervist ja tõstavad Euroopa äriühingute ning riikide ettevõtlus- ja sotsiaalkulusid.⁽²⁾ Kõnealused vaevused häirivad tööd, vähendavad tootlust ning võivad põhjustada töölt puudumist haiguse tõttu ja tekitada kroonilist töövõimetust.

Luu- ja lihaskonna vaevustega võitlemine tähendab meetmete võtmist töökohal. Kõigepealt tuleb astuda samme probleemi ennetamiseks. Kui aga töötajail vaevused juba esinevad, tuleb hoolitseda selle eest, et säiliks nende töökoht ja töövõime. Vajaduse korral tuleb neid taas tööle integreerida.

Käesolevas teabelehes tutvustatakse Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri aruannet „Tagasi tööle”, kus keskendutakse luu- ja lihaskonna vaevustega töötajate tööl hoidmisele, tööle naasmisele ning taastusravile. Aruandel on kaks osa: ülevaade kirjandusest tööga seotud sekkumiste tõhususe kohta ning ülevaade Euroopa ja rahvusvahelise tasandi poliitilistest algatustest. Agentuuri järgmises aruandes „Töoga seotud luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamine” uuritakse ennetustegevust. Ennetuse ja taastusravi vahel ei ole selget piiri; need kaks aruannet täiendavad teineteist.

Tõendid sekkumiste kohta

Kui hinnata tööga seotud sekkumiste tõhusust, mille eesmärk on aidata inimestel tööle naasta, ilmnevad teadusliku kirjanduse põhjal erinevused, kas on tegemist selja-, ülajäseme- või alajäsemevaluga. Peamised tulemused on esitatud allpool asuvas tabelis.

Töoga seotud sekkumiste tõhusus

Seljalvalu:

- on selgelt tõendatud, et patsiendid peavad säilitama aktiivsuse ja naasma tööle esimesel võimalusel;
- kombinatsioon optimaalsest kliinilisest ravist, taastusravi-programmist ja sekkumistest töökohal on tõhusam kui need elemendid üksikuna;

- multidistsiplinaarne lähenemine annab kõige paljutöötava- maid tulemusi, kuid uurida tuleks nende meetmete kulu- tasuvust;
- ajutiselt muudetud töö on tõhus töölenaasmise sekkumine, kui seda kasutada koos hea töökorraldusega;
- on tõendeid harjutusteraapia, seljakoolituse ja käitumis- teraapia tõhususe kasust;
- nimmetoed (seljavööd) pole sekundaarrennetuses tõhusad.

Ülajäsemevalu:

- kõige tõhusam sekkumine võib olla multidistsiplinaarne lähenemine, millesse on kaasatud kognitiivkäitumuslik komponent;
- mõne tehnilise või mehaanilise sekkumise ja harjutusteraa- pia tõhususe kohta on vähe tõendeid;
- teaduskirjanduses pole piisavalt tõendeid psühhosotsiaal- sete sekkumiste tõhususe hindamiseks.

Alajäsemevalu:

- puudub teave tööga seotud sekkumisstrateegiate kohta;
- alajäsemeravi uuringute tulemused näitavad, et puusa- ja põlveprobleemide puhul võivad harjutusprogrammid olla tõhusad.

Kuigi uuringuid on tehtud palju, on tõendeid sekkumiste tõhususe kohta ikka napilt. Iseäranis puudutab see ülajäseme probleemide sümptomitega tegelemist. Edutuse üks võimalik selgitus võib olla see, et teadusülevaadetes kasutatavaid kvaliteedinõudeid ei saa rakendada töökeskkonnaga seotud tihti keerulistele sekkumistele. Edukate sekkumiste uuringud ei ole teadusülevaadetesse jõudnudki või on nende kvaliteeti peetud liialt madalaks. Vaatamata kindlate teaduslike tõendite puudumisele on üllatavalt palju üllalootatud töökeskkonna sekkumisi osutunud tõhusaks. **Töökeskkonna sekkumiste hindamisel tuleks ilmselt võtta kasutusele muud kriteeriumid, millele tõendeid rajada.** Neid kriteeriume praegu ei ole, kuid **poliitikakujundajaid ja tööandjaid ei tohiks ennetustegevuses heidutada pelk asjaolu, et puudub sajaprotsendiline teaduslik tõestus** asja tõhususest. Veelgi enam – et vältida luu- ja lihaskonna vaevuste taastekkimise juhtumeid, peaksid teisene ja kolmas sekkumine käima käsikäes esimesega.

(1) Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond. Neljas Euroopa töötingimuste uuring, 2007. Kättesaadav aadressil: <http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>

(2) Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Teemaoline aruanne luu- ja lihaskonna vaevuste kohta, 2007. Avaldamisel.

Poliitilised algatused

Poliitikaülevaate käigus koguti teavet Euroopa ja rahvusvahelistest allikatest, sealhulgas liikmesriikide õigusaktidest, suunistest, soovitud tegevuskavadest, algatustest ja programmidest. Võib teha mitu esialgset järeldust:

- enamik vaadeldud riiklike tegevussuundi keskendub pigem puuetega ja hetkel töövõimetute inimeste tööle integreerimisele kui nende töötajate tööle hoidmisele, tööle naasmisele ning taastusravile, kel on tekkinud tööl luu- ja lihaskonna vaevused. Tuleb tõsta teadlikkust selle sihtrühma vajadustest;
- paljudel riikidel on tegevussuunad töötajate haigus- või õnnetusjärgse tööle naasmise ja taastusravi jaoks. Erinevused riigiti on suured. Olemasoleva poliitika head ja halvad küljed on tabelis:
- Haiguse tõttu pikaajase töölt puudumisega kaasnev suur majanduslik ja sotsiaalne koormus tingib taastusabi- ja -ravisüsteemides muudatusi (koos sellele järgneva edutegurite hindamisega). Näide Saksamaa algatusest on tabelis.



Füsioteraapia

Head küljed

Rõhuasetus on probleemide varajasel tunnistamisel ja pikaajalise töövõimetuse ärahoidmisel, sealhulgas luu- ja lihaskonna vaevustega inimeste tööle naasmisel niipea kui võimalik.

Põhjaliku hoolekande pakkumine, sealhulgas meditsiiniline, tööalane ja sotsiaalne taastusabi. Multidistsiplinaarne lähenemine – süvendatud koostöö raviarsti, töötervishoiuarsti ja kindlustusfondi meditsiininõuniku vahel. See peaks võimaldama paremat juhtumihaldust ning luu- ja lihaskonna vaevustega töötajate varasemat töölenaasmist.

Tööandjatele finantsmotivatsiooni pakkumine, nt töö mugandamise või töökeskkonna tingimuste parandamise rahastamine või kohustus maksta töötajatele palka nende haiguse ajal, mis peaks innustama tööandjat pakkuma tööalast taastusabi, et töötaja saaks varem tööle naasta.

Halvad küljed

Tuge tööle naasmisel ja taastusravi pakutakse sageli üksnes nendele töötajatele, kellega on juhtunud tööõnnetus või kellel on mõni tunnustatud kutsehaigus. Abi pakkumine üksnes tõsise töövõimetuse puhul kipub jätma tähelepanuta väiksemate luu- ja lihaskonna vaevustega isikud, kellest paljud võiksid naasta tööle, kui saaksid natukenegi abi või kui nende töös tehtaks mõni lihtne mugandus.

Paljudes liikmesriikides käibel olev Bismarcki sotsiaalkindlustussüsteem (nn kahene süsteem) eristab rangelt tööd ja sotsiaalkindlustust ning seda ei saa ühitada terviseprobleemidega töötajatele tervikliku nõustamise ja abi pakkumisega.

Teistsuguse õigussüsteemiga riikides võib hirm luu- ja lihaskonna vaevuste süvenemise ees muuta tööandjad tõrksaks töötaja tööle taasintegreerimise suhtes. Samuti võib töötajale olla vastumeelne tööle naasta, kui see peaks vähendama mingisugustki kompensatsiooni tema vigastuse eest.

Käsitledes luu- ja lihaskonna vaevuste suurenemist, on **Saksamaa valitsus** asunud suunama töövõimetusega inimeste töös osalemisega seotud kohustusi riigilt ja/või sotsiaalkindlustuselt tööandjatele. Praegu keskendutakse pikaajase töövõimetuse varasele tunnistamisele ja ärahoidmisele. Kui töötaja on aasta jooksul töövõimetu rohkem kui kuus nädalat, tuleb korraldada tööandja ja töötaja nõupidamine töönookoguga, et leida järgmises etapis konstruktiivseid ja terviklikke kindlustuslahendusi. Tööandjaid toetavad nende uues rollis n-ö eelhoiatussüsteemina töövõimetusejuhid.

Eritähelepanu töötajate taastusabile ja -ravile pööratakse ka ühenduse uues tööohutuse- ja töötervishoiu strateegias aastateks 2007–2012. See võib anda liikmesriikidele uue tõe probleemiga tegelemiseks.

Lisateave luu- ja lihaskonna vaevuste kohta:
<http://osha.europa.eu/topics/msds>

Täiendavat teavet luu- ja lihaskonna vaevuste kohta Eestis saab aadressil http://osh.sm.ee/index_ee.stm

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel: (+34) 94 479 43 60, faks: (+34) 94 479 43 83

E-post: information@osha.europa.eu

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Paljudamine on lubatud allikale viitamisel.



Töötajal puhkepauside nõudmine pole mingi kapriis

Siiri Rebane

Eesti Ametiühingute Keskliidu infojuht



Töötaja peab tagama töötajale tööpäeval ka aja puhkamiseks, võttes arvesse, milline on töökoormus ja töö iseloom, aga väga tihti seda ei tehta. Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu esimees Elle Pütsepp ja Arstikeskuse Karell tervishoiuarst Annika Kүүdorf jagavad sel teemal näpunäiteid.

PUHKEPAUSIDEKS ON TÖÖTAJAL ÕIGUS JA VAJADUS

Töö- ja puhkeajaseaduses on kirjas, et tööpäeva jooksul tehtavad puhkepausid lepitakse kokku asutuse vahetuse ajakava, töölepingu, töö sisekorra eeskirja või kollektiivlepinguga. Kui aga asutuses pole kollektiivlepingut ja sisekorraeeskirjades pole pauside kohta midagi öeldud, siis teinekord töötaja ei teagi, millal ja kui pikalt ta vahetuse jooksul hinge tõmmata tohib.

Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu esimees **Elle Pütsepp** rääkis Eesti Tervishoiule, et puhkepauside aeg on paljudes teenindusettevõtetes jäetud kokku lepimata, töötajatele ei antagi lühiajalisi puhkepause ja väidetakse, et alus selleks puudub.

Kui ettevõttes on tehtud riskianalüüs ja hinnatud töökoha ohutegureid, on võimalik kas või neile toetudes hakata küsima töötajalt lühiajalisi puhkepause, kuid paljudes ettevõtetes on ka riskianalüüs tegemata. Kindlasti tuleb arvesse võtta sedagi, milline on töötaja töökoormus ja töö iseloom, tõdeb Pütsepp.

Teenindussektoris on vahetused sageli 12 tundi, st suhteliselt pikad, ja kui töötajatele antakse vahetuse jooksul ainult üks 30-minutine või tunniajane lõunaaeg, siis sellest kindlasti ei piisa. Ettevõttesisestest dokumentidest peaks töö- ja puhkeaeg olema väga täpselt reguleeritud, siis ei teki arusaamatusi ja valitseb meeldiv tööõhkkond, rõhutas Elle Pütsepp.

PUHKAMISEKS PUUDUB KOHT

Teine sageli lahendamata küsimus on Pütsepa sõnul koht, kus neid pause pidada. Tervishoiuseaduses on sätestatud nõuded puhke- ja olmeruumidele. Suurtes kaubanduskeskustes on olmeruumid sageli ka välja ehitatud, aga paljud keskuses tegutsevad väikesed poekesed rendivad vaid müügiplaati, mitte pinda, kus töötajatel oleks võimalik puhata. Nende poekesete müüjatel puhkeruum ikkagi puudub.

Küllap on mõnigi ostja märganud, et väikeses poes joob töötaja kohvi sealsamas kassalaua taga. Välisriided on pandud kuhugi kassa alla kappi, sest muud kohta nende hoidmiseks lihtsalt pole. Kui väikeses kaupluses on kor-

raga ainult üks müüja tööl, polegi tal võimalust leti tagant ära minna, mõnikord juba seetõttu, et boksil pole ukst, mida sulgeda, räägib Pütsepp.

Puhkeruumide puudumine on Pütsepa sõnul probleemiks igal pool teenindussektoris, mitte ainult kauplustes, ning küllap mujalgi kui teeninduses. Sarnaseid probleeme on kindlasti näiteks ka turvatöötajail. Kui turvafirma vaid valvab objekti, kus tal endal pinda pole, siis on tähtis, millised tingimused valvatav firma turvafirmaga kokku lepib, kas arvestatakse ka turvameeste heaoluga. Ametiühingujuht on turvatöötajatelt kuulnud, et osal töötajaist pole kohta puhkamiseks, neil pole mingit võimalust kusagil sooja teed juua ega süüa teha, sest neil pole võimalik objektilt lahkuda. Aga nende vahetus on teinekord 24 tundi pikk.

Kohvikutes ja baarides võib-olla ei tähtsustatagi puhkeruumi vajadust, öeldakse töötajale, et mine joo seda kohvi kusagil laua taga, aga teenindajad ei saa oma tööriietes kohvikunurka istuma minna, ükski klient ei arva hästi kohvikust, kus teenindaja töötamise asemel laua taga istub, ega klient ei tea, et sel teenindajal on parajasti pausi aeg.

Järk-järgult on suurenenud töötajate huvi kvaliteetsete tervishoiuteenuste saamise vastu ning valmidus töötingimuste ja töötajate tervise parandamiseks.

Pütsepp rõhutab, et töötajad peaksid ka ise rohkem mõtlema oma tervise peale ja nõudma, et nad saaksid igati õigustatud pause töös teha. Mõned töötajad on aga öelnud, et pausid on küll ette nähtud, aga töötaja ise ei taha tööd katkestada. Rohkem juhtuvat siiski seda, et töötajal pole võimalik töökohalt lahkuda.

Elle Pütsepp nendib, et kahjuks töötajad sageli ei tunne seadust ega ei teagi, millised on nende ning töötajate õigused ja kohustused, nad ei tea, et neil on õigus pausidele ja puhkeruumidele, et see on lausa seadusega kokku lepitud.

Pütsepa sõnul on juhtunud, et ametiühing on teinud ettepaneku kirjutada töö sisekorra eeskirjadesse ka lühi-



Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühingu esimees Elle Pütsepp leiab, et väga oluline on töötaja enda teadlikkus puhkepauside vajadusest ning samuti oma õigustest töökohal.

Foto: Daisy Lappard

ajalised puhkepausid, aga tööandja ei ole ametiühingu ettepanekuid arvestanud. Nii ongi paljudes ettevõtetes puhkepausid reguleerimata. Kui töö sisekorra eeskirjas puudub täpsus, ei tea töötajad töögraafikuid koostades mõnikord sedagi, kas lõunaaeg ettevõttes läheb tööaja sisse või jääb sellest välja.

Hea oleks, kui töö- ja puhkeaeg, sh ka lühipausid töös, oleks väga täpselt reguleeritud, nii et see oleks mõlemale poolele ühtemoodi arusaadav, arwab Pütsepp. Tööandja saaks siis paremini kontrollida tööajaarvestust ja töötaja teab, et tal on pausiks õigus.

Tööandja peab mõtlema, kuidas tööd nii korraldada, et töötajal oleks võimalused normaalseks töö- ja puhkeaja vaheldumiseks. Kui ettevõttes tehakse muudatusi töö sisekorra eeskirjadesse, kohustab seadus tööandjat andma need töötajatele ja neid esindavale organisatsioonile, sh ametiühingule, läbivaatamiseks ja arvamuse avaldamiseks, meenutab Pütsepp.

LÕUNA KAUBAKASTIDE VAHEL

Seitsme töötajaga kaupluse juhataja Anne (nimi muudetud) rääkis Eesti Töötervishoiule, et nende poes kestab täiskohaga teenindaja vahetus tavaliselt 12 tundi, üks tund sellest on lõuna, mis ei kuulu tööaja hulka. Tööaja sees on ette nähtud kaks 15-minutilist kohvipausi. Kuidas ja millal keegi oma pausid teeb, sõltub temast endast ja kaastöötajaist. See lepitakse kokku tööpäeva alguses. Anne poes sellega tavaliselt probleeme pole.

Selle poe suurim probleem seoses pausidega on, et pole lihtsalt kohta, kus neid pause või lõunat pidada. Poel on kaks ladu, mis on pungil täis kaubakaste, nende vahel siis töötajad istuvadki, eraldi kohta söömiseks-puhkamiseks pole. Kui Anne ise parajasti oma laua taga tööd ei tee, saavad müüjad ka tema lauanurgalt oma võileibu nosida. Töötajate käsutuses ei ole ei külmkappi, mikrolaineahju ega diivanit, kus väsinud jalgu sirutada.

Istuda siiski saab, aeg-ajalt ka väljaspool kokkulepitud pause – kui kliente parajasti poes pole. Tunniseks lõunapausiks võib poest äraagi minna, kas või kuhugi sööma, aga see on müüja väikese palga juures muidugi liialt kallis. Vähemalt võimalus töökoht tunniks hüljata on olemas, paraku tuleb koht puhkamiseks ise leida.

Töötajad on ka kaevanud Annele selle üle, et puhkamise võimalusi pole. Anne on selle kohta oma ülemustelt küsinud, vastuseks on ta saanud, et ressursid puuduvad ning ruumi ei ole.

Kauplus, kus Anne töötab, kuulub suuremasse keti, millel on poed mitmes linnas, igas poes on töötajate puhkamisvõimalused erinevad. Anne leiab, et võimalused võiksid olla kõigis poodides siiski ühesugused, sest teenindajad teevad ju kõik ühtemoodi 12-tunniseid vahetusi ning ühesugust tööd. Tööandja peaks leidma ruumi, kus on külmkapp, mikrolaineahi ning diivan, et võiks kas või siis korra pikali visata, kui pea ringi käima hakkab. “Meie heaolu eest võiks vastutada ikkagi firma omanikud, tegevjuhid, otsesed ülemused,” leiab Anne.

RÜGAMINE TERVISE HINNAGA

Arstikeskuse Karell töötervishoiuarst Annika Kүүdorf leiab, et kindlasti pole puhkepauside teema tõstatamine töötajate poolt ületähtsustatud pisiprobleem, loomulikult mõjub tervisele halvasti, kui terve päev või lausa 12 tundi järjest hinge tõmbamata tööd rabada. Ja niimoodi kuude ja aastate kaupa.

Nii tekib vaimne ülekoormus ja mõne töö puhul ka sundasendist tingitud ülekoormus. Dr Kүүdorf soovib müüjail või teistel töötajail, kes peavad 12 tundi järjest püsti seisma, hoida oma töökoha lähedal tool valmis ja kui kliente pole, istuda kas või natukeseks. Tööandja ei peaks selle peale küll pahandama ja tooli ära koristama. Kui istumisvõimalust ei saa millegipärast tekitada, peab tööandja aeg-ajalt töötaja pauside tegemiseks välja vahetama, tööandja peab leidma selleks võimaluse. Õigus pausideks ja oma töökohalt veidi ära käimiseks on ka siis, kui tool töökohal istumiseks olemas.

Peamised seisva töö tegijate kaebused arstile on jalgade ülekoormusest tingitud hüppeliigete ja põlveliigete valud, jalgade tursed ning veenilaiendid. Dr Kүүdorfi vastuvõtule on jalgade vaevustega tulnud päris noorigi inimesi, kes on pikka aega pidanud püsti seisma. Patsiendiks on olnud näiteks alles 20. aastates ettekandja, kel olid tugevad öised jalavalud ja säärelihaste krambid, samuti jalalabade suremise tunne. Tal olid hakanud tekkima veenilaiendid 10–15 aastat varem, kui need tavaliselt geneetilise eelsoodumuse korral tekkima võivad hakata.

Pidevalt seismist nõudva töö korral kaevatakse ka seljavalusid ja selja väsimist. Ülakeha koormus mõjub lülisambale, peamiselt tekivad valud selja nimmeosas.



Töötervishoiuarst Annika Kүүdorf peab puhkepauside pidamist töökohal väga tähtsaks, ka tervisevõimlemisse ei tohiks suhtuda üleolevalt.

Foto: Daisy Lappard

PIDEV ISTUMINE ON SAMA HALB KUI PIDEV SEISMINE

Nagu pole hea päev läbi jalul olla, nii pole hea ka tundide kaupa istuda. Istuva töö tegijad peaksid oma töökoha kindlasti ergonomiliselt õigesti kujundama. Tähelepanu tuleb pöörata käte asendile klaviatuuril, vaadata, et õlad poleks tõstetud, hoolitseda, et tool oleks õigesti reguleeritud. Tool peab olema niimoodi reguleeritav, et istuja saab ennast liigutada koos tooli seljatoega, mitte ei pea kogu aeg vaid oma keha pöörama.

Kui kassapidaja keerutab 12 tundi järjest mitte tooli, vaid oma kehatüve toolil, siis pööratakse 12 tundi lülisammast, st toimub pidev külgsuunaline liikumine lülidvahelelistes liigestes, mis kulutab nende liigeste liigesepindasid. Kui varasest noorusest alates seda pidevalt teha, siis võib juba enne pensioniiga saada endale vanainimeste selgroo. “Liigutama külgsuunas peab koos tooliga nii, et selg oleks vastu seljatuge,” rõhutab Annika Kүүdorf.

Doktor on märganud, et kassiirid istuvad sageli liiga madalal, käed on üles tõstetud, nad ei toeta selga vastu seljatuge. Tool peab olema istuval tööel selline, et selja nimmiosa saaks toetatud vastu seljatuge.

Kui arvutiklaviatuur on kõrgel, siis käte pideva ülestõstmisega õlavöötimest ja seljatoele mittetoetamisega aitame kaasa lameselguse tekkele. Selgroog peab külgsuunas olema nagu vedru, aga lameselguse korral on tavaliselt selgroo rinnaosa sirgenenud.

SILMADKI VAJAVAD PUHKUST

Olgu töökoht ükskõik kui ergonomiliselt kujundatud, pause vajab iga töötaja. Arvutiga töötaja peab 10 protsendiks tööajast lahkuma arvuti tagant. See tähendab, et igas tunnis oleks vaja teha umbes 7-minutine paus. “Kui ei saa ruumist ära minna, siis tõuske kas või püsti, ringutage, liigutage, igal juhul suunake pilk kuvarilt ära,” soovib Kүүdorf.

Peale liigeste ja lihaskonna kahjustuvad istuva töö korral just silmad. Peamine häire, mis tekib, on kaugele nägemise häire, mille põhjuseks võib olla just liiga kaua lähedal oleva objekti jälgimine. Vanematel inimestel, kes ei ole palju silmade lähipingega tööd teinud, hakkab nagunii aja jooksul süvenema lähedale nägemise häire (st nad vajavad plussprille), samas hakkab arvutitööst juurde tekkima kaugele nägemise häire (miinusprillid). Intensiivselt arvuti taga töötades, vahepeal pause tegemata, võivad äärmuslikel juhtudel tekkida silmades nii tugevad muutused, et aasta jooksul on kaks korda vaja prille tugevamaks vahetada.

On elukutseid, näiteks mõned turvatöötajad, kus peab mõnikord korraga kolme kuvarit jälgima. Need ei tohiks asuda eri kõrgustel, silmad ei peaks hüplema üles-alla, vaade kuvari keskkoha peaks olema silmade otsevaatest umbes 15–20 kraadi allpool.

Annika Kүүdorf rõhutab, et töötervishoiu ja tööohutuse seadus nõuab tööandjalt sellist töö korraldamist, et töötaja saaks töös pause teha. Kassaaparaadi taga istuja pingutab päev läbi silmi ja teeb seda sundasendis. Kүүdorfi hinnangul on mõistlik umbes tund ja veerand istuda ning siis kindlasti toolilt kümnekonnaks minutiks püsti tõusta ja ennast veidi liigutada.

Asjata suhtuvad inimesed üleolevalt tervisevõimlemisse töö – olevat imelik ennast painutama ja sirutama hakata. Kүүdorf arvab, et sellest valehääbist oleks vaja üle saada. Nende ettevõtete töötajad, kes on võimlema hakanud, on väga rahul. Pealegi mõjub võimlemine ka emotsionaalselt hästi, meeleolu paraneb. Teatud harjutusi saab isegi toolil istudes teha, eriti silmade harjutusi.

Järk-järgult on suurenenud töötajate huvi kvaliteetsete töötervishoiuteenuste saamise vastu ning valmidus töötingimuste ja töötajate tervise parandamiseks.

Paljud ostjad on märganud, et tööpäeva lõpuks on müüjad muutunud väsinuks ja apaatsiks. Ühekülgne, pidevalt samas asendis ja samu toiminguid nõudev töö ilma puhkepausideta tekitab vaimset ülekoormust. Kүүdorf soovib poodides töö nii korraldada, et töötajad saaksid tööpäeva jooksul täita eri ülesandeid – teha tööd osa aega saalis (liikuv töö), osa kassas (istuv töö), osa leti taga (seisev töö).

Vaimne ülekoormus võib hakata pikapeale tekitama ka kehalisi tervisehäireid. Kui ei toituta regulaarselt ja tervislikult, on ohustatud magu ja kaksteistsõrmiksool. Söömise asemel turgutatakse ennast kohviga, kuid see soodustab mao- ja soolehaavandeid. Kohv viib kaltsiumi organismist välja. Ülekoormus (ületunnitöö, vaimne ja füüsiline üle-

KOMMENTAAR

Puhkepausid seaduste valguses

Helve Toomla

jurist

Seaduse järgi on tööandja kohustatud töötajale võimaldama vaheaja puhkamiseks ja einetamiseks iga nelja tunni järel, see vaheaeg ei kuulu tööaja hulka. Kas ka tööaja sees tuleb võimaldada töötajale puhkepause, see oleneb töö laadist.

Töö- ja puhkeaja seadus

Töö- ja puhkeaja seaduse § 16 lg 1 kohaselt on tööandja kohustatud töötajale andma vaheaja puhkamiseks ja einetamiseks pärast neli tundi kestnud töötamist. Ühe vaheaja kestuseks näeb seadus ette 30 minutit kuni 1 tund. Seega peab 12-tunnise töövahetuse korral olema kaks vaheaega. Kahjuks ei anna seadus õigust lugeda neid vaheaegu tööajaks, v.a juhul, kui tööandja ise need tööaja hulka arvab või on selles kokku lepitud kollektiivlepingus, ja seetõttu paljud töötajad ise loobuvad ühest puhke- ja söögiajast, kuna ei taha oma tööololeku aega poole tunni või tunni võrra pikendada.

Sama seaduse § 16 lg 4 järgi peab tööandja töödel, kus töö iseloomu tõttu pole võimalik anda vaheaega puhkamiseks ja einetamiseks, looma töötajale võimaluse einetada tööajal ja see aeg arvatakse tööaja hulka. Täpsemalt peaksid söögiajad olema kirjas töösisekorraeeskirjas. Kahjuks selle kohta konkreetne nõue seaduses puudub ja seda kasutavad mõned tööandjad kurjalt ära.

Töölepingu seadus

Töölepingu seaduse § 41 lg 1 p 2 ütleb küll, et töösisekorraeeskiri peab kindlaks määrama puhkamiseks ja einetamiseks antavad ajad, kuid ei nõua muude puhkepauside kehtestamist. Vabariigi Valitsuse 15. novembri 2000. a määrust nr 362 “Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded” ei kohaldata liiklusvahendite või seadmete juhtimis- või valvekeskustele, liiklusvahendites olevatele arvutisüsteemidele, sülearvutiga lühiajaliselt töötamisele ja andme- või vaatekraaniga kirju-

tusmasinate, kalkulaatorite, kassaaparaatide ja muude samalaadsete seadmetega töötamisele. Seega ei anna kaupluste kassas töötamine õigust saada selle määrusega kehtestatud puhkepause.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

Pisut rohkem leiab abi töötervishoiu ja tööohutuse seadusest (TTOS), sest selle seaduse § 4 lg 2 järgi saab tööandjalt nõuda töökoha kujundamist nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. Kahjuks ei ole Vabariigi Valitsus kehtestanud tegevusalade, sh kaubanduse ja teeninduse, tervishoiu nõudeid, ehki TTOS-i § 4 lg 5 seda otsesõnu nõuab. Vabariigi Valitsuse 14. juuni 2007. a määruse nr 176 “Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded” § 9 lg 5 sätestab: “Kui töö laadist tulenevalt on ette nähtud puhkepausid, kuid puudub puhkeruum, tuleb selleks otstarbeks kohandada mõni muu ruum, kui see on vajalik töötajate tervise ja ohutuse tagamiseks”. Selle, kas töö laad nõuab puhkepause, peab kindlaks tegema riskianalüüsiga.

TTOS-i § 13 lg 1 paneb tööandjale riskianalüüsi koostamise kohustuse. Analüüsi alusel tuleb koostada kirjalik tegevuskava töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi tulemustest ja tervisekahjustuste vältimise abinõudest on tööandja kohustatud töökeskkonnavoliniku, töökeskkonna nõukogu liikmete ja töötajate usaldusisiku kaudu töötajaid teavitama (TTOS § 13 lg 1 p 6).

Töötajad ja nende esindajad peaksid kindlasti põhjalikult tutvuma ka tööohutuse ja töötervishoiu juhenditega. Vastavalt TTOS-i § 13 lg 1 p 13-le on tööandjal kohustus neid juhendeid töötajale tööle asumisel tööandja tutvustama. Vahel leiab sealt reegleid, mis on igapäeva-töös unustatud.

Kui tööandja ei ole riskianalüüsi ja kirjalikku tegevuskava koostanud või on see töötajatele teadmata, kui töökeskkonnavolinik on valimata ning töötajatele ei ole töötervishoiu ja tööohutuse juhendeid tutvustatud, tuleks appi kutsuda Tööinspeksioon. Tööinspeksioon peab teostama järelevalvet TTOS-i ja selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete täitmise üle.

koormus) võib soodustada südame rütmihäirete, liigese-, lihase- ja närvihaiguste teket, sageli ka unehäireid.

Koormav on kindlasti ka töötamine päikesevalguseta ruumis. Head kunstvalgustid ja normile vastav valgustatus ruumis kompenseerivad seda teatud määral, aga kui võimalik, võiks pausideks korrakski ka päevavalguse kätte minna. Pimedus väsitab organismi. Nii silmadele kui kogu organismile on väga kahjulik, kui ruum on hämar ja inimesel on ainult oma töökohal üks ere kohtvalgusti. Sellise valguskontrasti tingimustes peavad vaesed silmalihased veel rohkem töötama, kaasneb ka üldine organismi väsimus.

Tööandja peab looma töötajatele väljaspool töökeskkonda olmeruumi, kus on laud ja toolid, kus saaks süüa ja võimalusel sööki soojendada. Kui töökeskkonnas on palju müra, peab puhkeruum kindlasti müra piirkonnast väljas olema. Ruum peab olema korras ja ei tohi töötajat vaimselt rusuda. Temperatuur peab olema seal vähemalt 18 kraadi.

Asutus peab esmaabiks nagunii looma lamamisvõimaluse, miks mitte ei võiks siis just töötajate puhkeruum olla see koht, kus on ka lamamise ase. Eriti pidevalt seisvat tööd tegevatel töötajatel on soovitatav puhkepausil lamada ja seejuures ennast ka sirutada, arvab dr Küüdorf. ■

Ergonoomilise kontorimööbli plussid ja miinused

Veebilehelt www.office-ergo.com tõlkinud Tiina Luht

Kõigil ergonoomilistel esemetel on teatud miinused. Teadmatuse korral on kerge ergonoomilist mööblit valesti kasutada. Kuigi alljärgnev artikkel käsitleb poodides pakutavat kontorivarustust, saab paljusid ergonoomilisi probleeme lahendada ka olemasoleva mööbli kohandamise või ümberpaigutamisega.

KLAVIATUURIALUS

Ülesanne

Muuta klaviatuuri kõrgust ja nurka nii, et see sobiks eri kasutajatele ja võimaldaks muuta istumisasendit. Tagada paremat vaatevälja, nihutades töötajat ekraanist või tööpinnast tahapoole.

Võimalikud miinused ja ohud

Alus ei jäta põlvede piisavalt ruumi. Klaviatuurialused, millel pole kohta hiire jaoks, muudavad hiire kasutamise ebamugavaks. Klaviatuurialust saab sättida liiga kõrgeks, madalaks või vale kaldenurga alla. Tulemuseks on randmepõletik.

Soovitused kasutamiseks

Klaviatuurialuse eesmärk on kohandada klaviatuuri ja hiire kõrgust ning kaldenurka. Klaviatuuri jaoks on parim kõrgus umbes küünarnuki kõrgusel või madalamal, kuid peaaegu iga asend on lubatud, sest eelkõige on oluline töötaja mugavus.

Klaviatuurialuse kaldenurk on sama tähtis kui selle kõrgus. Õige asendi korral on klaviatuur ja käsivarre sama nurga all. Madalal asetseva klaviatuuri korral võib kalle olla pisut tahapoole.

Valikuvõimalused

Võimalus aluse kõrgust reguleerida on väga tähtis. Fikseeritud kõrgusega laud sobib neile, kes kasutavad klaviatuuri oma töös vähe. Kui põhiline töö toimub hiirega, peaks alusel olema koht ka hiire jaoks. Kaldenurga muutmine aitab klaviatuuri nurka paremini käsivarre järgi kohandada. Mõned eelistavad tahapoole kallutatud klaviatuuri. Klaviatuurialus peaks kindlalt paigal püsima. Alus ei tohi segada põlvi ega istumisasendit. Enamikul hoovaga kontrollitavatel alustel saab hoova kaldenurka selle kohal asuvast nupust muuta.

Klaviatuurialusel peaks olema ka randmetugi. Mõnedel alustel on spetsiaalsed paigaldamisnõuded (näiteks minimaalne tööpinna sügavus). Mõningaid aluseid saab paigaldada ka parempoolse nurgaga töölaudadele. Klaviatuurialust ei maksa karta, alternatiivina saab klaviatuuri ja hiire asetada töölaudale ning muuta laua kõrgust.

RANDMETUGI

Ülesanne

Vältida klaviatuuri ja hiirt kasutades randme paindumist. Vähendada õlgadele ja kaelale langevat pinget. Pehmendada randme alla jäävat pinda.

Peamised miinused ja ohud

Liiga paks või kõrge randmetugi võib põhjustada randmehäädasid. Mõned inimesed võivad randmetoest sõltuvusse sattuda ja käsivarre liigutamise asemel ka alumiste ja äärmiste klahvide vajutamiseks rannet kasutada. Teravate servadega randmetugi võib olla ebamugav, mõningatel inimestel tekitab randmetugi kujust olenemata randmes valu.

Soovitused kasutamiseks

Randmetuge kasutades peaks ranne olema sirge, mitte üles ega alla painutatud. Randmetugi asetatakse tavaliselt otse hiire või klaviatuuri ette. Samas sõltub see kasutajast – mõned lükkavad klaviatuuri tahapoole ja kasutavad randmetuge käsivarre all. Mõnel inimesel on surve suhtes tundlikud randmed, teisel peopesad, seega iga töötaja peaks leidma randmetoele enda jaoks mugava koha. Klaviatuuri jaoks mõeldud randmetuge peaks kasutama eelkõige puhkepauside ajal. Trükkides kasuta tuge vaid õrnalt. Klahvide vajutamisel liiguta tervet kätt ja väldi randme painutamist külgedele.



Randmetugi aitab vähendada randme paindumist ja hoida seega ära randme-, öla- ja kaelavaevusi.

Fotod: Maiu Kurvits

Valikuvõimalused

Randmetoe paksus peaks olema umbes sama kõrge kui klaviatuuri esiosa. Toe laius eest taha peaks olema selline, et surve jaotuks laia ala peale. Alla viie sentimeetri laiust randmetuge peetakse liiga kitsaks. Randmetoe teravad servad ei tohiks nahaga kokku puutuda.

Tugi peab olema kergesti puhastatavast materjalist või piisavalt odav, et määrdumise korral võiks selle ära visata. Soojas ja niiskes ruumis kasutatav randmetugi peaks olema nn hingavast materjalist. Randmetoe materjal ei tohiks olla väga kare, see ei tohiks piirata käte liigutamist. Tugi ei pea olema ilmtingimata pehme, kui toe kontuurid ja suurus survelt piisavalt hajutavad. Antistaatilised omadused tulevad kasuks, kui korralikult laua külge kinnitatud randmetoe kasutamisel staatilist elektrit siiski esineb. Hiire kasutamiseks mõeldud randmetugi peaks libisema/veerema koos hiirega.

HIIREALUS

Ülesanne

Klaviatuurialuse külge kinnitatud hiirealus vähendab vajadust hiire kasutamiseks kätt pikalt ette sirutada.

Miinused ja ohud

Hiirealuse lisamine klaviatuurialusele võib viimase ebastabiilseks või loksuvaks muuta.

Soovitused kasutamiseks

Seadme ülesanne on kohandada hiire kõrgust ja kaldenurka nii, et hiirt oleks võimalik kasutada sirge randmega. Hiirt on kõige parem kasutada siis, kui see asub küünarnukiga umbes võrdsel kõrgusel. Hiir ja klaviatuur samal kõrgusel olema ei pea. Eelkõige sõltub hiirealuse kõrgus kasutaja mugavusest. Inimesed, kes hiirega palju töötavad, soovivad, et nende käsivars oleks töötamise ajal toetatud. Siinkohal tuleb kontrollida, et kõvale või teravale pinnale ei toetataks küünarnukis asuva närvikanaliga. Hiirega töötades on soovitatav aeg-ajalt liigutada kogu käsivart, samal ajal rannet mitte painutades. Rannet võib liigutada siis, kui käsivars on paigal. Oluline on eri variante proovida ja ühte üleliia mitte kasutada.

Valikuvõimalused

Hiirealus kinnitatakse tavaliselt klaviatuurialuse või tööpinna külge, kuid mõnel juhul on sellel eraldi postament või laud. Teise võimalusena võib nii hiire kui klaviatuuri asetada tööpinna ja kohandada vastavalt vajadusele tööpinna kõrgust.

KÄSIVARRETUGI

Ülesanne

Toetada käsi (vähendada õlgadele langevat survet). Vältida randme äravajumist hiire või klaviatuuri kasutamisel. Vältida survet, mis langeb randmele või küünarnukile randmetuge või tooli käetuge kasutades.

Miinused ja ohud

Käetugi võib töötegemisel ette jääda. Mõnede jaoks on fikseeritud käetugi (ei saa kallutada ega üles-alla liigutada) kasutu. See on palju kallim kui randmetugi.



Käsivarretugi toetab kätt ja vähendab õlgade survet.

Soovitused kasutamiseks

Käsivarretugi on tihti palju mugavam, kui käsi on sellele toetatud küünarnukist käsivarre keskosani. Ära toetu käetoole küünarnukiga – tekkiv surve rõhub küünarvarre närvidele. Käsivarretugi peaks võimaldama liikuda nii, et see ei suurendaks randmele langevat survet.

Valikuvõimalused

Kõrguse reguleerimine on enamiku kasutajate jaoks väga oluline mugavuse näitaja. Enamik kaasaegsetest käetugedest on n-õ artikuleeritud käed, mis kinnituvad tööpinna ette või tooli käetoole. Leidub ka tööpinnast väljaulatuvaid fikseeritud ja pehmendatud käetugesid. Mõned inimesed kasutavad käsivarre toetamiseks randmetuge, mis võib olla funktsionaalsem ja sobivam.

ALTERNATIIVSED KLAVIATUURID JA ALTERNATIIVID HIIRELE

Ülesanne

Kasutada klaviatuuri ja hiirega töötades eri lihaseid ja hoida käsi töötamise ajal võimalikult mugavas asendis. Peamiseks asendiks on kergelt väljapoole kallutatud randmed ja põranda poole suunatud käelabad.

Miinused ja ohud

Mõnedel töötajatel on raske teistsuguse klaviatuuri/hiirega harjuda, mistõttu töökiirus väheneb ja vigade arv suureneb. Üldiselt aga aja möödudes olukord paraneb ja endine kiirus ja täpsus taastuvad. Klaviatuuri ebahariliku horisontaalse või vertikaalse kaldenurgaga sobitumiseks tuleb randmetugi sageli ümber kujundada. Kõige kergemini kannatab löikumist kõige odavam, toorkummist randmetugi. Osa alternatiivseid seadmeid nõuab töötamist põidlagi, väsitades põialt ja põhjustades selle põletikku. Mõned alternatiivsed klaviatuurid, millega töötades on käte asend tavapärasest kõrgem, nõuavad lisaks ka käsivarretugesid. Seni pole tõestatud, et juhtkuulid jms oleksid tavalisest hiirest tervislikumad või kahjulikumad.



Lauaplaadile lisatava käte toe abil saab tööpinna serva kujundada.

Olenemata seadmest on suurimaks ohuks ülekasutamine. Kõige parem oleks kasutada erisuguseid seadmeid, mis on eriti lihtne USB-väljundit toetavate arvutite puhul (näiteks Macintoshid ja uued PC-d).

Soovitused kasutamiseks

Võta aega alternatiivsete seadmetega harjumiseks. Ebamugavus võib olla tingitud uudest kujundusest. Hinda olukorda hoolikalt. Osutusseadmete (hiirte, juhtkuulide, puuteplaatide jms) korral ära piirdu ühega, vaid kasuta eri seadmeid.

Valikuvõimalused

Klaviatuuridest on saadaval nn poolitatavad ja/või kaldnurga all olevad klaviatuurid. Poolitatud klaviatuurid, mille asendit saab muuta, võimaldavad töötada alguses tavapärases asendis, et siis tasapisi uue käteasendiga harjuda.

Osutusseadmetest on valida juhtkuulide, valguspliitsite, ühe sõrmega kasutatavate hiirte ja puuteplaatide vahel, valida saab ka kuju ja suurust. Hiirt valides uuri, kas sellega töötamisel rakendatakse eri lihaseid.

Võimalus töötamisel eri klaviatuure ja hiiri valida tagab tihti parimad tulemused.

REGULEERITAVAD LAUAD JA TÖÖPINNAD

Ülesanne

Sobida eri kasvu töötajatele või sama kasvu töötajate erisuguste istumisasenditega. Võimaldada töötajatele ühe tööpinna kasutamist ilma, et nad peaksid oma kasvu tõttu küürus istuma. Võimaldada päeva jooksul töötada nii seis-tes kui istudes, vähendades seeläbi seljavaevusi.

Miinused ja ohud

Kõrge hind.

Soovitused kasutamiseks

Laud (ja sellel olevad töövahendid) peaks olema kõrgusel, mis võimaldab sirge randmega klaviatuuri ja hiirt kasu-

tada ja ilma kõssi vajumata lugeda või kirjutada. Paljud eelistavad kirjutamisel kasutada tavapärasesest pisut kõrgemal asetsevat klaviatuuri. Tööpinna sobivaima kõrguse leidmine on raskem kui see kõlab. „Õigeid” kõrgusi võib olla kolm: õige kõrgus sinu küünarvarre ja õlgade jaoks (õlad ei tohi olla üleval ja pinges), õige kõrgus silmadele ja näole (ebasobival kõrgusel asuv ekraan tekitab küürus asendit) ja õige kõrgus sinu jalgadele (mis laseb sul istuda soovitud asendis, sh jalg üle põlve. Kahe ühepikkuse inimese jaoks võib töölaua õige kõrgus olla täiesti erinev. Palju sõltub sellest, kas inimene on kõrge pihaga, lühinägelik, lühikeste kätega jne.

Valikuvõimalused

Kõrguse reguleerimine (istumisest kuni püsti töötamiseks vajaliku kõrguseni) peaks sõltuma olukorrast. Üldine reegel näeb ette, et istuvast asendist püstisesse asendisse tõusva inimese tööpind vajab küünarnuki kõrgust arvestades maksimaalselt 50 cm ulatuses reguleerimist. Erinevat kasvu inimeste küünarnukikõrgus erineb umbes 12 cm võrra.

Fikseeritud asendiga tööpind sobib inimesele, kelle ülesanded on enamiku ajast sarnased. Kui ühte lauda kasutavad erinevad töötajad, peaks laua kõrgus olema muudetav (võimalik on valida vänt-, elektriliste ja tasakaalumehhanismide vahel). Märgitud kõrgusastmetega laudad teevad selle kasutamise erinevatele töötajatele eriti lihtsaks. Tööpinna servad on olulised sageli lugeva või kirjutava töötaja mugavust silmas pidades (servad võivad olla kumerad, sopistatud või pehmenustega).

Sopistatud tööpind sobib eriti hästi inimesele, kes tihti loeb ja kirjutab või eelistab töötades toolile nõjatuda.

KUVARIALUS

Ülesanne

Võimaldada kuvarialuse tööpinna maksimaalset kasutamist. Vastavalt asendi muutmisele või eri kasutajatele võimaldab see kuvarit liigutada kas üles-alla või ette-taha ning teha ruumi klaviatuurile, kui seda hetkel ei kasutata.

Miinused ja ohud

Paljude kasutajate jaoks tõstab kuvarialus arvutiekraani soovitatavast kõrgemale (ekraani ülemine serv peaks olema silmadega samal kõrgusel). Klaviatuuri pidev tõstmine spetsiaalse klaviatuurisahtlisse väsitab selga.

Soovitused kasutamiseks

Kuvarialus võimaldab istumisasendi muutmisel ka kuvarit soovikohaselt ette- ja tahapoole liigutada. Pikemas perspektiivis eelistavad paljud madalamal asetsevat kuvarit, seega hoitakse kuvarialust tihti kõige madalamal kõrgusel. Siiski pole olemas ühte kindlalt reeglit, sest mõnedel on madalal asuvat kuvarit ebamugav kasutada. Õlaja kaelavalude korral kasuta paari päeva jooksul kuvarit eri kõrgustel ning kirjuta üles, kuidas see sinu ülaseljale mõjub. Bi- ja trifokaalsete prillide kandjatel peaks kuvar asuma madalamal kui muidu. Eri asendites istumine on palju mugavam spetsiaalsete arvutiprillidega, mille kohta saad uurida oma silmaarstilt.

Valikuvõimalused

Kuvari kõrgus ja kaugus peaksid sõltuma olukorrast. Üldiselt on aga parem, kui kuvar asub võimalikult madalal. Kuvarialuse suurus ja kandevõime olenevad kuvarist. Mehhanism (hõõrde, vänt- vedru- või tasakaalumehhanismid) mõjutavad kasutamist siis, kui inimene peab kõrgust pidevalt muutma. Vedrumehhanism on kõige kergemini kasutatav. Erisugused kinnitusviisid (kas klambriga tööpinnale, pörandale vms) peaksid sõltuma olukorrast.

EKRAANIFILTER

Ülesanne

Parandada ekraani nähtavust, vähendades heledaid täppe või kulunud kohti, mida põhjustab ekraanile langev ümbritsev valgus. Ekraanifilter ei vähenda ekraani magnetvälja, olgugi et mõned seda väidavad.

Miinused ja ohud

Võrgust filtrid koguvad tolmu ja muudavad pildi uduseks, optilisest klaasist filtrit on aga raske puhastada.

Soovitused kasutamiseks

Pärast filtri paigaldamist tuleb sellest tingitud tumeduse tasakaalustamiseks muuta vastavalt vajadusele ekraani eredust. Ekraanifilter aitab vaid mingi piirini. Võimalik, et pead vähendama arvutit ümbritsevat valgusallikaid. Kui ekraanilt peegeldub aknast paistev valgus, tuleks muuta kuvari asukohta. Otse akna all asuval ekraanil ei pruugi olla peegeldust, kuid nägemisväljal tekkiv liigne kontrastsus kurnab silmi.

Valikuvõimalused

Saab valida nii võrguga, polariseeritud kui ka optilise klaasiga kaetud filtrite vahel. Polariseeritud filtrid ei sobi matt- või graveeritud ekraani puhul. Optilisi ekraanifilte on erineva tugevusega. Üldiselt on kõige kvaliteetsemad lillaka (mitte aga sinise või rohelise) peegeldusega filtrid. Pikemas perspektiivis on kasulik soetada eri suurusega kuvaritele sobiv ekraanifilter.

Staatilist elektrit aitavad maandada vastava juhtmega varustatud ekraanifiltrid, kuid need koguvad kergesti tolmu. Tihti aetakse staatiline elekter segi ekraani magnetväljaga. Reklaamides kasutatav sõnavara (H-väli, E-väli, VLF/ELF jne) aitab luua vaeleusaama, et ekraani magnetvälja saab ekraanifiltriga vähendada.

DOKUMENDIHOIDJA

Ülesanne

Vähendada silmade suhtes kalde all oleva prinditud teksti moonutamist. Vältida kaela pöörämist, tuues dokumendi ekraani lähedale ja hoides seda loetava kaldenurga all. Vähendada silmade pingutamist, hoides dokumenti ekraaniga umbes võrdse kauguse ja kaldenurga all.

Miinused ja ohud

Eraldiseisvad dokumendihoidjad võivad sageli ette jääda.

Soovitused kasutamiseks

Kalluta dokumendihoidjat nii, et tekst oleks täpselt silme ees. Et vältida küljele vaatamist, peaks dokumendialus



Ekraanifilter parandab ekraani nähtavust eeskätt peegeldumise vähendamise kaudu, filter ei vähenda ekraani magnetvälja mõju.

olema ekraanile võimalikult lähedal. Eeldades, et kuvar asub hästiloetaval kaugusel, peaks ka dokumendihoidja olema silmadest kuvariga umbes võrdsel kaugusel. Dokumenti kõrguse kohta kindlaid soovitusi pole, kuid üldiselt väsitab liiga kõrgel asuv dokument (või kuvar) kaela ja õlgu. Kui pead enamuiku ajast vaatama ekraani asemel paberit, aseta dokumendihoidja enda, mitte kuvari ette. Selliste tööde puhul on dokumendihoidja hädavajalik.

Valikuvõimalused

Suurus ja kandevõime peaksid sõltuma dokumentidest. Dokumendialuse kasutamismugavus sõltub aluse kinnitamisest (laua külge kinnituv, liigutatav jalg, monitorikinnitus). Kui vaja, võib valida dokumendialuse, mida saab laualt hõlpsasti kõrvaldada ja eemale panna. Kui töö hõlmab pidevat lehtede keeramist, võib töötegemist hakata häirima mõningatele alustele kinnitatud keel. Teatud töö puhul võib vajalikuks osutuda järjehoidjaga dokumendialus.

KOHTVALGUSTI

Ülesanne

Vähendada silmade koormust ja ebamugavat asendit, suunates valguse paberitele ja vähendades ümberkaudse üldvalgustuse vajadust, mis võib arvutiekraanile peegelduda ning ekraani ja teiste asjade vahel liigset kontrasti põhjustada.

Miinused ja ohud

Mõned kohtvalgustid võivad peegelduda arvutiekraanilt, paista töötajale silma või valgustada liigselt ekraani ümbritsevat ala. Igale inimestele sobib ise tugevusega valgusti, mistõttu peaks kohtvalgus olema reguleeritav.

Soovitused kasutamiseks

Kasuta kohtvalgustit dokumentide lugemiseks, vältides samal ajal kuvari ja seda ümbritseva ala valgustamist.



Reguleeritav kohtvalgusti pakub valikuvõimalusi nii valgustatava koha kui ka valguse hulga osas.

Kohtvalgusti pirn ei tohiks töötades näha olla, vajadusel tuleks pirn millegagi katta või lambi asendit muuta. Valgust peaks olema piisavalt, et see teeks dokumendi kergesti loetavaks, kuid liigne valgus või kontrast paberi ja ekraani vahel väsitab silmi.

Valikuvõimalused

Reguleeritav kohtvalgusti pakub rohkem valikuvõimalusi nii valgustatava koha kui ka valguse hulga osas. Ühtlasi võimaldab see lampi vastavalt töötaja vajadustele kohandada. Valgus peaks hajuma ühtlaselt üle soovitud ala ja mitte paistma kasutajale silma.

JALATUGI

Ülesanne

Jalatugi aitab hoida sääri ja jalgu eri asendites ja mugava nurga all.

Miinused ja ohud

Jalatugi on vajalik, kui tooli või tööpinnaga kõrgus pole piisavalt reguleeritav. Sellisel juhul pakub jalatugi jalgadele toetust, kuid jalgade asend on võrdlemisi piiratud ja seega on istudes raske end liigutada.

Soovitused kasutamiseks

Muuda tihti asendit: siruta jalgu, liiguta neid küljelt küljele. Kasuta jalatuge selleks, et aeg-ajalt jalgu üles tõsta. Iga asend on sobiv seni, kuni jalgade asend on stabiilne ja ei põhjusta jalakrampe.

Valikuvõimalused

Jalatugesid on eri kaldenurga, liikuvuse ja tekstuuriga. Jalatoel ei tohiks olla teravaid ega kõvu servi. Suuremõdulised jalatoed võimaldavad jalgade asendit rohkem muuta.

Jalatugi peaks olema piisavalt stabiilne, et paigal püsida, kuid piisavalt liikuv, et seda jalgadega vajadusel liigutada saaks. Palju abi on jalatoest, mis võimaldab jalgu masseerida või nendega harjutusi teha.

REGULEERITAV TOOL

Ülesanne

Võimaldab eri töötajatel tööpaika kasutada või ühel töötajal mitmes asendis istuda. Vähendab seljavalusid, võimaldades asendit muuta või istuda heas asendis. Võimaldab vähendada maksimaalselt istumisel tekkivaid lihasepingeid.

Miinused ja ohud

Juhendi puudumise korral võib tooli asendi muutmine olla keeruline. Kõik töötajad ei pruugi ühe tooliga rahul olla, tooli eripärad võivad tunduda ebamugavad. Eri suuruses (liiga väikeste või liiga suurte) inimestega pole toolitööstus arvestanud, pakkudes nende jaoks vaid kolme-nelja mudelit.

Soovitused kasutamiseks

Toolil reguleerimisvõimalused ja nende mõtte peaks tooli kasutajale selgeks tegema ja tooli juurde nähtavale kohale üles riputama.

Valikuvõimalused

Poes on saadaval väga palju toole: reguleeritava seljatoe, reguleeritava istme, reguleeritava kaldenurgaga toole. Kõik need reguleeritavad omadused võivad erineda oma ulatuse, lihtsuse või jäikuse osas. ■



Heal toolil on mitu reguleerimisvõimalust, sättdita saab istme ja seljatoe kõrgust ja kallet, käetugede kõrgust jm.
Foto: Daisy Lappard

Tervise edendamine töökohal – müüt või tulevikutrend?

Taimi Elenurm

AS Eesti Energia tööpsühholoog



Äriorganisatsioonide otseseks eesmärgiks on kasumi saamine. Tänapäeval käivad aga tööelu juurde enamasti infotehnoloogia kiire areng, passiivne eluviis, rohke autosõit, kiired eined, suur närvipinge ja emotsionaalne stress. Kuidas motiveerida oma töötajaid nende ohutegurite mõju vähendamiseks oma tervist edendada? Ettevõtte saab siin palju kaasa aidata.

Oma tervist hoida, kaitsta ja edendada saab eelkõige inimese ise. Ühiskondliku olendina teeb inimene aga olulised otsused ja muutused oma käitumises sageli just keskkonnatingimuste mõjul ning enamasti teisi matkides – teiste kogemusi kuulates ja üheskoos uusi harjumusi katsetades. Olulised harjumused, sh ka tervist hoida aitavad (või vastupidi, seda laastavad) toitumise, liikumise, suhtlemise ja elurütmide korrastamise harjumused, kujunevad enamasti välja lähedaste, sõprade ja töökaaslaste seltskonnas. Üksikindiviidile on vajalik olla teiste hulgas heakskiidetud. Harjumuste kujunemise määrab ühest küljest teatud inimeste rühma kuulumine, teisest küljest selle rühma keskkonnatingimused.

Töökoht ehk organisatsioon, kus inimesed koos tegutsevad, saab oluliselt kaasa aidata tervislike harjumuste kujunemisele, õhutada või takistada tervise parandamist tervislike valikute kättesaadavuse kaudu. Viimasel paaril aastal on Eesti tööandjate ees terav küsimus, kuidas säilitada oma tööjõudu, hoida organisatsiooni konkurentsivõimelisena ja leida uut kompetentset personali, kes jääks püsima. Väärtustatakse arenemisvalmidust ja innovaatsilisust, vastupidiselt rutiinsele tööle. Pööratakse tähelepanu juhtimisstiilile, mis võimaldab luua ühise tulevikuvisioni ning motiveerib inimesi tervist toetava keskkonna kaudu.

Eesti tööandjate ees on terav küsimus, kuidas säilitada tööjõudu, hoida organisatsiooni konkurentsivõimelisena ja leida uut kompetentset personali, kes jääks püsima.

MIS ON TERVISE EDENDAMINE TÖÖKOHAL?

Tervise edendamine hõlmab inimese tervist väärtustava ja soodustava käitumise ja elulaadi kujundamist ning tervist toetava elukeskkonna sihipärast arendamist kolmes sektoris – nii organisatsioonides, riiklikul tasandil kui ka kodanikualgatuse korras tegutsevates algatusrühmades

TERVIS ON SOTSIAALSEST KOOSLUSEST SÕLTUV

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) määratluse järgi on tervis kehalise, vaimse ja hingelise heaolu seisund. See hõlmab füüsilise tervise kõrval niisiis ka sotsiaalset tervist ja heaolu ning tunnete ja mõtlemise tervislikkust ja tasakaalu. Nii kehalise kui ka emotsionaalse, vaimse ja hingelise heaolu taastamiseks ja tagamiseks on vaja koos tegutseda ja aega veeta. On vaja teadmisi, tingimusi ja eestvedajaid, et tervislikult elamise harjumused inimrühma igapäevaste tegevustena käigus hoida. Rühmadena koos tegutsemise ja uute harjumuste kujunemise määrab suuremate sotsiaalsete koosluste – organisatsiooni või riigi toetus kasvukeskkonnana. Asutused ja ettevõtted, riik ning meedia saavad luua tingimused, milles väiksemate rühmade tervist edendav tegevus kas areneb, hääbub või võtab koguni nurripidise suuna (meenutagem näiteks ohtra alkoholi või kasiinode kasutamist ühiseks ajaveetmiseks ja seega ka harjumuste kujundamist).

(näiteks MTÜ-des). Töötaja tervise edendamine tööandja abiga tähendab vahendite ja ressursside pakkumist, mis aitaks inimestel hoida end tervena ja selle kaudu parandada nii elukvaliteeti ja heaolu kui ka töövõimekust. Tervise edendus töökohal on protsess, mis võimaldab inimestel suurendada kontrolli oma tervise üle ja seda parandada töökeskkonna tervislikuks kujundamise kaudu (Maailma Terviseorganisatsiooni Ottawa Harta definitsiooni järgi).

Tervist edendavate töökohtade liikumine sai alguse 1984. aastal Ameerika Ühendriikides n-õ rohujuure tasandil ehk kodanikualgatuse korras. 1996. aastast moodustati Euroopa tervist edendavate töökohtade võrgustik (*European Network for Workplace Health Promotion* – ENWHP, lühidalt WHP). Eesti liitus selle võrgustikuga 2005. aastal Tervishoiuameti ja Tervise Arengu Instituudi eestvedamisel. 2005. aastal kuulus võrgustikku 20 ettevõtet, mille esindajaid koolitati tervise, elukvaliteedi ja töötervishoiu küsimustes. 2006. aasta lõpuks olid TET ehk Tervist Edendavate Töökohtade võrgustikuga ühinenud 40 ning 2007. aasta lõpus juba 74 organisatsiooni esindajad.

Tervist edendavate töökohtade sihiks on terviseohtude teadvustamine ja nende vältimine töökohal, tervist kaits-



N-õ piasiasjadega, näiteks jalgratta turvalise hoidmise või perekeskse paindliku tööaja võimaldamisega, võib tööandja saavutada töötajate lojaalsuse ning koguni tööjõukulude kokkuhoidmise haiguspäevade vähenemise jms arvelt.

Foto: Dreamstime

vatest töötingimustest ja tervist edendavast töökeskkonnast teavitamine ning nende kohandamine töötajate huvidega. Tööandjaid teavitatakse, milliste elukvaliteedi aspektidega töökohtade planeerimisel saab arvestada, näiteks

- sooja toidu kättesaadavus tööpäeval,
- tubakast ja teistest sõltuvusainetest vaba keskkond,
- võimalused tegeleda kehalise treeninguga,
- psüühilist tasakaalu hoida aitav suhtlus,
- stressi pärssiv juhtimisstiil, stressijuhtimine jms.

TERVIST EDENDAV TÖÖKOHT (TET)

Tervetes organisatsioonides tegutsevad terved töötajad. Eesti TET-võrgustiku liikmetel on olnud kolme aasta jooksul võimalus omavahel kogemusi analüüsida ja arutada, kuidas luua inimestele ohutumad töötingimused ning kuidas suunata inimesed ise oma tervist väärtustama ja edendama. Ohutu töökeskkond ei taga veel tervist. Tervise edendamine töökojal algab seal, kus töötervishoiu ja tööohutuse kohustuslikud nõuded on juba täidetud. TET annab olulised põhisuunad terviseedenduseks.

Tervise edendamise meetmed määratletakse töökoja heade tavadena, mis põhinevad Euroopa Kvaliteedifon-

di kvaliteedi juhtimise mudelil (*WHP in Europe*). Tervise edendamise kvaliteeti näitavad:

- ettevõtte strateegilise ja igapäevase juhtimise kooskõla tervise edendamisega,
- inimressursside arendamise ja töö parema organiseerimise meetmete rakendamine,
- töökohtade terviseedenduse planeerimine,
- sotsiaalse vastutuse mõistmine,
- töökohtade terviseedenduse ellurakendamine ja selle tulemuslikkus.

Tervise edendamise kriteeriumid valitakse vastavalt organisatsiooni võimalustele ja arengutasemele.

Tervis kujuneb igapäevases elukeskkonnas, kus inimesed õpivad, töötavad ja elavad. Tervist edendavate töökohtade eesmärk on parandada inimeste tervist seal, kus nad veedavad põhiosa päevast – asutustes, organisatsioonides.

MIKS PEAKS TÖÖANDJAD TUNDMA HUVI TÖÖTAJATE TERVISE EDENDAMISE VASTU?

Riiklik tervishoiu ja tervise edendamise poliitika peaks suunama tööandja vältima oma töötaja terviseriske ning väärtustama tema eneseteostust, enesesäästmist ja enesetaastamist, parendama suhtlemiskultuuri ja kommunikatiivsust, kujundama tervislikku ja turvalist töökeskkonda, hindama personali rahulolu, maandama tööga seotud stressi, rakendama töötervishoiu ja tööohutuse abinõusid, ennetama tööga seotud haigusi. Eestis selles vallas veel arenguruumi jätkub. Tööandja hoolivust kirjeldav töötaja tervisele, spordile, koolitamisele ja meelelahutusele tehtud kulutuste osakaal tööjõukuludes on teistes Euroopa Liidu riikides kõnekalt suurem: näiteks Soomes 14%, Belgias 6% ja Eestis 0,7% (uurimus 2005. aastast, Mercer HR Consulting). Tõsi küll, tööandja ei saa korvata riikliku sotsiaalpoliitika või kodanikuühiskonna puudujääke näiteks liikumisharrastuse või tervisliku toitumise harjumuste kujundamisel. Kuid tööandja saab luua keskkonna, milles tervislikud valikud tehakse kättesaadavaks.

Tööandjatest oleneb suuresti:

- töötajate kehalise aktiivsuse ja liikumisharrastuse õhu-

MILLISTES VALDKONDADES SAAB TÖÖTAJA TERVIST EDENDADA?

- Töökoha hügieen
- Tervislik toitumine
- Suitsuvaba töökeskkond
- Kehalise vormi ning tervise ja töövõime taastamisest hoolimine
- Stressiennetus
- Terviseriskide vähendamine
- Töötervishoiuteadmiste levitamine ja rakendamine
- Kutsehaiguste ennetamine
- Alkoholi tarbimise kultuur
- Suhtlemiskultuur ja kommunikatsioon
- Perekeskuse ja -heaolu eest hoolitsemine
- Töökohtade kvaliteedi arendamine
- Infrastruktuuri parandamine
- Tööstusjäätmete õige käitlemine

tamine tööpauside ajal ja vabal ajal,

- tervisliku toidu võimaldamine ja tervislike toitumisharjumuste kujundamine ettevõtte sööklas või kohvikus,
- suitsuvaba töökeskkonna kujundamine,
- töökeskkonna sisekliima, töömiljö ja suhtlemisharjumuste parandamine toetava juhtimisstiili kaudu,
- töötajate haigestumise ja tööjõu volavuse vähendamine.

N-õ piasjadega, näiteks jalgratta turvalise hoidmise või perekeskse paindliku tööaja võimaldamisega, võib tööandja saavutada töötajate lojaalsuse ning koguni tööjõukulude kokkuhoidmise haiguspäevade vähenemise arvelt.

KUIDAS MÕÖTA MEETMETE TULEMUSLIKKUST?

Töökohtade tervise edendamise meetmete mõju mõõtmiseks saab kasutada järgmisi näitajaid:

- majandusliku kasu tõus (töötajate puudumine ja töölt äraolek väheneb),
- tööõnnetuste vähenemine,
- motivatsiooni ja efektiivsuse paranemine,
- toodete ja teenuste kvaliteedi paranemine,
- ettevõtte maine paranemine,
- klientide rahulolu suurenemine,
- töötajate elukvaliteedi paranemine,
- tööga rahulolu paranemine,
- tööstressi vähenemine,
- töökliima paranemine,
- tööga seotud tervisehäirete vähenemine.

Tervise edendamine töökohal algab seal, kus tervishoiu ja tööohutuse kohustuslikud nõuded on juba täidetud.

WHP tervisliku töökohta edendamise standardi järgi hinnatakse tööandja tegevust järgmiste kriteeriumide alusel:

- 1) Organisatsioonil on olemas tervisliku töökohta edendamise poliitika.
- 2) Personal on kaasatud terviseedendamise strateegia väljatöötamisele.
- 3) Töötervishoiu meetmed on ellu viidud.
- 4) Organisatsiooni tegevus ja motivatsioonisüsteem on seotud kehalise aktiivsuse, liikumisharrastuste ja tervisliku toitumise toetamise ning tubaka, alkoholi jm sõltuvusainete tarvitamise ja hasartmängurluse vältimisega.
- 5) Arendatakse peresõbralikku personalipoliitikat ja töökorraldust.
- 6) Soodustatakse personali eneseteostust ja tervist säästvat arengut.

KUIDAS SAAB TÖÖANDJA TOETADA TÖÖAJA HOOLIMIST OMA TERVISEST?

Vastutus tervise eest on kahepoolne. Tervist toetavad need väärtused ja hoiakud, mille inimesed teadlikult omaks võ-

NÄITEID HEAST TERVISEEDENDUSE PRAKTIKAST EESTI ETTEVÕTETES

- Terviseradade rajamine ja hooldamine töökoha läheduses looduskeskkonnas ning liikumisvahendid töö ajal samadel radadel treeneri juhendamisel ning ettevõtte kulul – AS Tallinna Vesi
- Koolitused ja treeningud ning treeneri või füsioterapeudi juhendamine oma füüsilise vormi hindamiseks ja harjutuste valikuks – AS Tallinna Vesi
- Töötervishoiuarsti vastuvõetud töökohal kord nädalas – Tallinna Kaubamaja
- Massaažitool ja lõunauinaku võimalus töökohas – Tallinna Kaubamaja
- Võimalus käia psühholoogi vastuvõtul tööandja kulul – Lõuna Politseiprefektuur
- Tervise- ja kodanikualgatuse konto – võimalus valida endale sobiv tervise edendamise viis (treening, spordiklubi, massaaž, ujumine, sanatoorium jms) kindla summa ulatuses aastast tööandja kulul – AS Eesti Ehitus

tavad. Ebatervisliku keskkonnaga leppimine, mida põhjustab kuulekus kasumit jahtivale tööandjale, võib pikemas perspektiivis osutada suuremaks probleemiks kui sõnakuulmatus enda tervise eest seismise tõttu. Töötaja peaks ka ise jälgima, et ta töö- ja puhkeaeg oleks tasakaalus. Ta peaks julgema tõstatada töövõime taastamisega seotud probleeme, suutma rääkida töökoormusest ja töötüdimest karistamise või vallandamise ohuta. Mõistagi eeldab see tööandja kui partneri haritust tervise edendamise valdas: võimet ja oskust ära tunda töötaja kriisi- ja stressireaktsioonid ning tahet pakkuda vajalikul hetkel toetust.

KUIDAS SAAB TÖÖANDJA TOETADA TÖÖAJA HOOLIMIST ENDA TERVISE EEST HOOLITSEMISEL?

TET-võrgustikuga liitunud Eesti tööandjate esindajaid on koolitatud järgmistel teemadel:

- stress ja töökeskkond: kuidas ära tunda töötaja stress ja kuidas sellega töökohal toime tulla;
- töötajate korraldamine;
- tervise edendamise põhimõtted erasektoris;
- HIV töökohal;
- tervise tegevuskavad organisatsioonis – parimad praktikad;
- töötempo ja töökoormuse reguleerimine;
- tervislik toitumine;
- Euroopa terviseedenduse võrgustiku tegevus ning Saksamaa ja Soome kogemus;
- TET valdkonna poliitika Euroopa Liidus ja uued strateegilised suunad. ■

Allikad

1. Südame- ja veresoonkonnahaiguste ennetamise riiklik strateegia 2005–2020.
2. Rahvastikupoliitika aluste elluviimise strateegia 2005–2008.
3. WHO Health Promoting Hospitals (Tervist Edendavad Haiglad), programmi töömaterjalid: kontseptsioon, printsiibid, standardid ja strateegiad (2003, 2004, 2005).
4. Ottawa Harta terviseedenduseks.
5. Tervist edendavat töökohad. Tervise Arengu Instituut 2005, 2006, 2007; www.tai.ee.

Stressijuhtimisprogrammi tõhusus töökohal

Ewa Roots

Tartu Linnaraamatukogu personalijuht

Eda Merisalu

Tartu Ülikooli tervishoiu instituudi dotsent



Tartu Linnaraamatukogus viidi läbi stressijuhtimisprogramm, kus koolituse käigus õpetati töötajatele isiklike ja organisatsiooni stressitegurite äratundmist ning seejärel kollektiivseid ja individuaalseid stressijuhtimis- ja maandamistehnikaid. Programmi tõhusust mõõdeti.

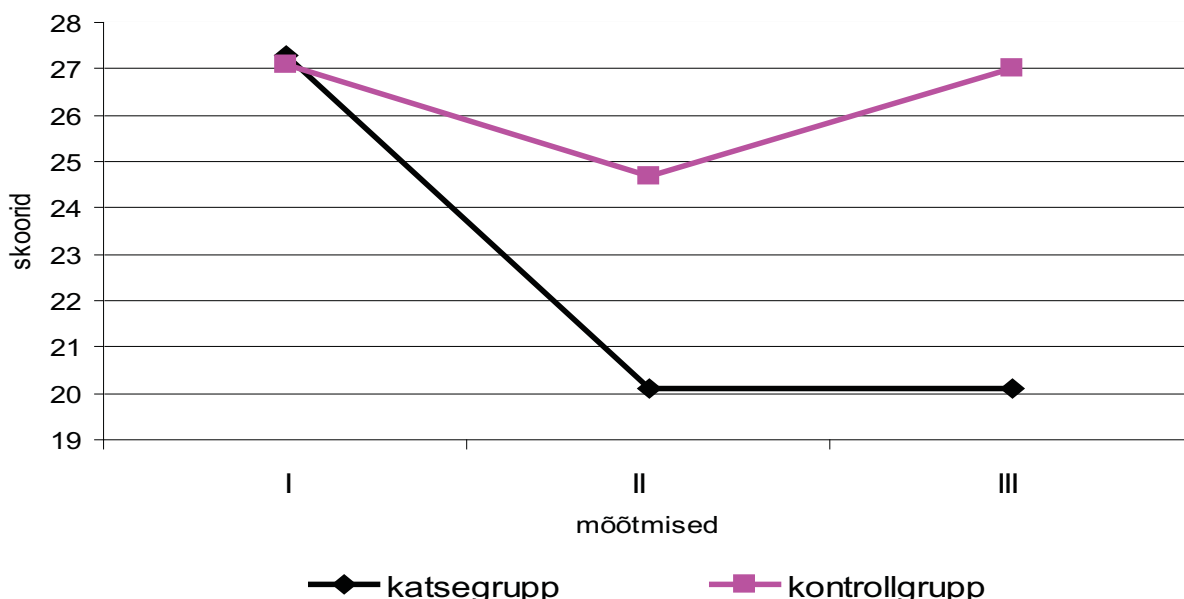
Seoses suurte sotsiaal-majanduslike muutustega on viimastel aastatel töö- ja elukeskkonnas toimunud ulatuslik areng, millega kohanemine on inimestel põhjustanud ülemäärast stressi ja mõjunud tervisele ebasoodsalt. Stress ei ole haigus, kuid selle pikaajaline toime võib põhjustada väsimust, vähendada töö efektiivsust ja põhjustada tervisehäireid¹.

Väga palju on räägitud stressi esinemisest mitmesugustes ametites, olulise tähelepanu alla on sattunud teenindust e suhtlemist nõudvad ametid. Põhjalikult on uuritud stressi tekkemehhanisme, stressitegureid ja nende kahjulikkust tervisele, vähem on tegeldud sekkumisprogrammide efektiivsuse väljaselgitamisega.

Stressijuhtimine ja organisatsioonilised muudatused on osa töö kognitiivsest ergonoomiast ja loovad tervisliku töökeskkonna². Tavaliselt jagatakse stressijuhtimisviisid kaheks vastavalt sellele, kas toimetulekuviis on suunatud probleemile või emotsionaalsele seisundile³. Kõige

edukamaks toimetulekustrateegiaks on probleemi lahendamise – stressi peapõhjuse kõrvaldamine. Kahjuks pole paljudel juhtudel elus võimalik probleemi kohe lahendada või nõuab selle lahendamise teiste kaasabi või mitme põhjusega tegelemist. Sellistel juhtudel, kui ei ole võimalik probleemi täielikult lahendada, tuleb õppida stressoriga kohanema ja koos eksisteerima^{3,4}. Oleks hea, kui töötajad tunneksid organisatsiooni juhtimise ja suhtlemispsühholoogia aluseid. Töötajad ja juhid võiksid õppida stressimaandamistehnikaid. Ainult siis on võimalik vähendada tööstressi nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil.

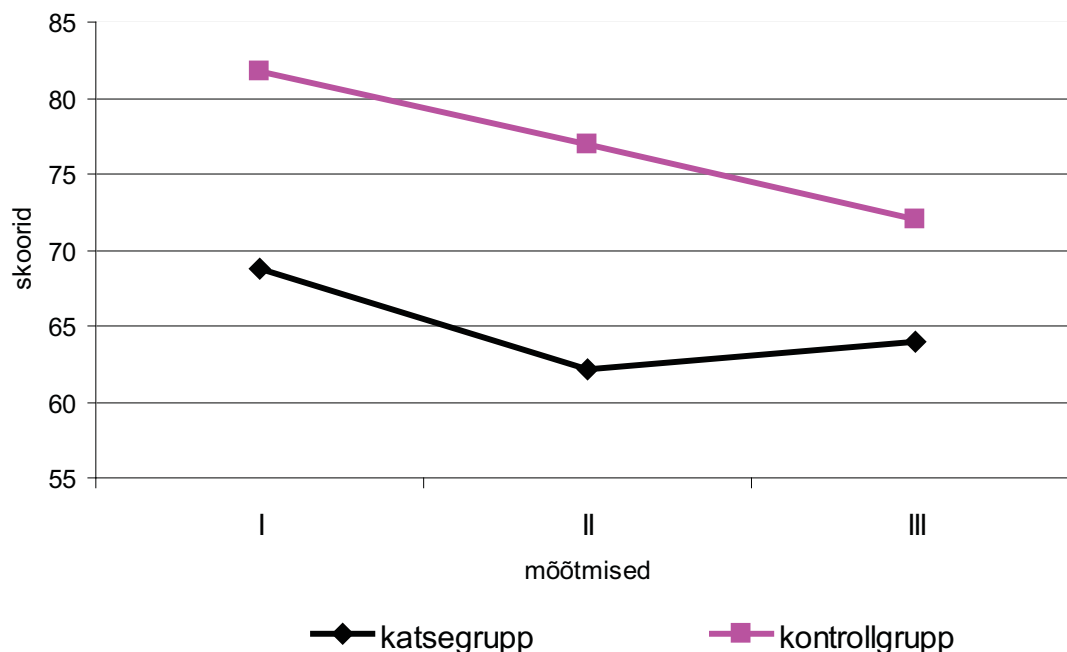
Praktikas on stressi vähendatud stressijuhtimistreeningutega, kus õpetatakse suhtlemispsühholoogiat, konfliktija ajajuhtimist, probleemide lahendamist ning tõhusat toimetulekut stressoritega tööl ja kodus^{5,6,7}. On kasutatud ka lõõgastusmeetodeid, nagu kehalised harjutused, lihaste lõdvestus, meditatsioon ja joogaharjutused^{7,8,9}.



Joonis 1. Emotsionaalse häirituse üldine dünaamika katse- ja kontrollgrupis.



Stressijuhtimiskoolitus Tartu Linnaraamatukogus aitas parandada töötajate emotsionaalsel enesetunnet.
Foto: Margus Ansu



Joonis 2. Üldise stressitaseme dünaamika katse- ja kontrollgrupis.

TARTU LINNARAAMATUKOGU TÖÖTAJAD TUNDSID VAJADUST STRESSIJUHTIMISPROGRAMMI JÄRELE

2002. aastal viidi Tartu Linnaraamatukogus läbi piloot-uuring, mille käigus analüüsiti raamatukoguhoidjate stressitegurite, läbipõlemisilmingute ja tervisevaevuste esinemist ning nende seoseid. Kõige rohkem tekitasid raamatukogutöötajatele stressi väike palk, lisatasude vähesus, tunnustuse ja positiivse hinnangu puudumine juhtkonna poolt ja arvutirikked. Häiris suure töökoormuse negatiivne mõju töö kvaliteedile ja lugejate soovitud kirjanduse ebapiisav kättesaadavus. Samuti põhjustasid ebameeldivust konfliktid direktsiooni, kolleegide ja lugejatega. Füüsilise ja ergonoomilise töökeskkonna seisukohalt olid häirivamad paberitolm, silmade ülepinge ja töö ülestõstetud kätega¹⁰. Töö tulemuste tutvustamisel selgus, et töötajatel oli huvi stressiga toimetuleku oskuste arendamise vastu. See ajendas Tartu Linnaraamatukogus läbi viima sekkumisprogrammi, kus koolituse käigus õpetatakse töötajatele isiklike ja organisatsiooni stressitegurite äratundmist ning seejärel kollektiivseid ja individuaalseid stressijuhtimis- ja maandamistehnikaid.

Uuringu ülesandeks oli tõestada, et koolituspõhisel sekkumisprogrammil on positiivne mõju töötajate emotsionaalsele enesetundele ja stressitasemele. Koolitusprogrammi läbiviimine stressijuhtimisprogrammide rakendamisel on julgustavaks näiteks töötervishoiu hea tava elluviimisel.

STRESSIJUHTIMISPROGRAMMI JA SELLE TÕHUSUSE MÕÖTMISE METOODIKA

Uuritava grupi moodustasid raamatukogutöötajad, kes soovisid saada stressijuhtimiskoolitust. Sekkumisprogrammi lülitis 48 töötajat raamatukogu eri osakondadest. Lõppvalimisse jäi 35 uuritavat, neist 15 katsegruppi ja 20 kontrollgruppi. Viimase moodustamise tingimuseks oli

küsimustike täitmine kõigil kolmel testimisel. Uuritavate keskmiseks vanuseks oli 43,2 aastat.

Koolitusprogrammi ettevalmistamisel kasutati lähteandmetena 2002. aastal läbi viidud uuringu tulemusi peamiste organisatoorse ja individuaalse stressitegurite kohta töö^{10, 11}. Programm koosnes kahest koolituspäevast, koolituspäevade vahele jäi kahenädalane koduste ülesannetega tegelemise aeg. Osalejad said ülevaate stressist, stressiteguritest, stressireaktsiooni mõjutavatest isiksuseomadus-

Kõige edukamaks toimetulekustrateegiaks on probleemi lahendamine, kuid kuna kahjuks pole sageli võimalik seda kohe teha, tuleb õppida stressoriga kohanema ja koos eksisteerima.

test, emotsioonidest, samuti suhtlemisbarjääridest, stressi mõjudest, suhtlemisest, konfliktidest. Analüüsiti nimetatud ilmingute ennetamise ja juhtimise võimalusi nii tööl kui ka isiklikus elus. Õpiti enesekehtestamist, probleemide lahendamist, lõõgastumisvõtteid. Märksõnadeks olid usaldus grupiliikmete vahel ja aktiivne osalemine. Kõik programmis osalejad said kaasa trükitud materjalid, milles olid kokkuvõtte käsitletud teemadest ja praktilised nõuanded.

Tegemist oli sekundaarse interventsiooniga: koolitusprogramm oli ette valmistatud stressi vähendamiseks töötajate harimise ja treeningu kaudu, eesmärgiga muuta individuaalset vastupanuvõimet stressile.

Sekkumisprogrammi mõju mõõtmiseks kasutati kahte küsimustikku: emotsionaalse enesetunde küsimustikku, mis mõõtis kuue alaskaala näituseid (depressioon, üldärevus, paanika/agorafobia, sotsiaalärevus, asteenia, insomni)¹² ja stressiküsimustikku, mis mõõtis nelja alaskaala

näitused (surve tunnetamine, positiivsete elamuste puudumine, ähvarduse tunnetamine ja üldine stressitase)¹³.

Mõõtmine toimus kolmel korral: foonimõõtmine vahetult enne programmi läbiviimist, II mõõtmine vahetult pärast programmi ja III mõõtmine 6 kuud pärast programmi. Mõõdeti paralleelselt katse- ja kontrollgruppi.

TULEMUSED

Raamatukogu töötajate emotsionaalse häirituse tase püsis kogu sekkumisprogrammi jooksul nii katse- kui kontrollgrupis normi piirides. Normist kõrgemaid näitajaid uuritavate grupis esines vaid asteenia skaalal, mis on depressiooni ja ärevusega kaasneva kurnatuse näitaja. Kontrollgrupil jäi normist kõrgem tulemus püsima ka kolmandal mõõtmisel. Katsegrupi asteenianäidud aga vähenesid pärast koolitust olulisel määral. Sekkumisprogramm mõjutas ka üldärevuse näitajaid. Teiste emotsionaalse häirituse näitajate osas katse- ja kontrollgrupi muutuste vahel olulist erinevust ei ilmnunud, küll aga olid katsegrupi positiivsed muutused valdavalt suuremad.

Üldtulemuste muutumise dünaamika paremaks jälgimiseks summeeriti kõigi emotsionaalse häirituse alaskaalade tulemused. Alaskaalade summeerimisel leiti, et katsegrupis oli skooride langus suurem ja ajas püsivam kui kontrollgrupis (joonis 1).

Üldist stressi mõõdeti surve ja ähvarduse tunnetamise ning positiivsete elamuste puudumise skooride summana. Nii üldise stressi kui ka ähvarduse tunnetamise skoorid olid foonimõõtmisel katsegrupil kontrollgrupist oluliselt väiksemad.

Kogu uuringu jooksul jäi kontrollrühma üldine stressitase kõrgemaks kui katsegrupil, kuid üldise stressitaseme lagustendents oli stabiilsem kontrollgrupil (vt joonist 2).

Joonisel 2 esitatud üldise stressitaseme dünaamikat mõjutas eelkõige positiivsete elamuste puudumise skoor, mille näidud kontrollgrupil uuringu jooksul vähenesid, katsegrupil aga tõusid. Surve ja ähvarduse tunnetamise skooride langustendents katsegrupis oli suurem kui kontrollrühmas. Seega oli antud stressijuhtimisprogrammi mõju positiivne eelkõige emotsionaalse häirituse näitule. Programmi efektiivsus ilmnis koolitusjärgses emotsionaalse häirituse vähenemises, eriti üldärevuse ja asteenia vähenemises.

Kuna katsegrupi stressinäitajad olid küllaltki väikesed juba enne koolitust, siis stressinäitajate osas sekkumisprogrammi efektiivsust tõestada ei õnnestunud.

Uuringu tulemuste põhjal võib järeldada, et koolitusprogramm avaldas positiivset mõju töötajate emotsionaalsele enesetundele. Stressiprobleemide äratundmine, konfliktide lahendamise oskuste ja lõõgastumisvõtete regulaarne kasutamine soodustab positiivse psühhosotsiaalse töökeskkonna loomist. Sekkumisprogrammi tulemusena oskavad töötajad paremini ära tunda indiviidist ja organisatsioonist tulenevaid stressitegureid ning hinnata tööstressi mõju tervisele. Töötajate hea stressiteadlikkus võimaldab tööstressi varakult avastada ja efektiivsemalt juhtida. Stressijuhtimist saab rakendada ka isiklikus elus. ■



Stressiprobleemide äratundmine, konfliktide lahendamise oskuste ja lõõgastumisvõtete regulaarne kasutamine soodustab hea töökeskkonna loomist.

Foto: Margus Ansu

Allikad

1. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. *Protecting Workers' Health* (3). Geneva: World Health Organization; 2003.
2. Vink P, Koningsveld EAP, Molenbroek JF. Positive outcomes of participatory ergonomics in terms of greater comfort and higher productivity. *Appl Ergon*, 2006; 37 (4): 537–46.
3. Burke RJ. Coping Styles. In: *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Office; 1998: 46–47.
4. Teichmann M. *Tööstress* (CD-ROM). Tallinn: Konsult; 2001.
5. Cooper CL, Liukkonen P, Cartwright S. Stress prevention in the workplace: assessing the costs and benefits to organisations. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 1996.
6. Kohler JM, Munz DC. Combining Individual and Organizational Stress Interventions. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research* 2006; 58 (1): 1–12.
7. Veach TL, Rahe RH, Tolles Robbyn L et al. Effectiveness of an intensive stress intervention workshop for senior managers. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 2003; 19 (5): 257–64.
8. Broome JRN, Orme-Johnson DW, Schmidt-Wilk. Worksite stress reduction through the transcendental meditation program. *Journal of Social Behavior & Personality*; 2005; 17 (1): 235–73.
9. Wiholm C, Arnetz B. Stress management and musculoskeletal disorders in knowledge workers: the possible mediating effects of stress hormones. *Advances in Physiotherapy* 2006; 8 (1): 5–14.
10. Roots E. Raamatukoguhoidjate tööstress, läbipõlemine ja tervisenäitajad Tartu Linnaraamatukogus. Diplomitöö. Tartu: Audentese Ülikool; 2004.
11. Hea töötervishoiu tava. Juhis tegevuse planeerimiseks ja jälgimiseks. Toimetajad Antti-Poika M, Taskinen H. Tõlkinud Rein O. Tallinn; 2004: 2–4, 47–48.
12. Aluoja A, Shlik J, Vasar V et al. Development and psychometric properties of the Emotional State Questionnaire, a self-report questionnaire for depression and anxiety. *Nordic Journal of Psychiatry* 1999; 53: 443–49.
13. Apell S. Eestikeelse üldstressi küsimustiku kohandamine ja omadused. Seminaritöö. Tartu: Tartu Ülikool; 2004.

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse roll ja võimalused töökeskkonna parendamisel

Anu-Maaja Pallok

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse arendusüksuse ekspert



Tööohutus ja tervishoid on teemad, mida tähtsustab ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS), pakkudes ettevõtetele nii koolitus- kui ka nõustamistoetust. Vaadates eelmiste aastate jooksul toetatud projektide hulka ja teemasid, võib järeldada, et ettevõtjate teadlikkus tööohutusest ja tervishoiust on tasapisi pranemas – selle valdkonna koolitusi viiakse ettevõtetes läbi järjest enam.

MIS MUUTUB ETTEVÕTLUSE ARENDAMISE SIHTASUTUSE ÜLDISTES PÕHIMÕTETES?

Koolitustoetuse jagamine Euroopa Liidu eelmise rahastamisperioodi (2004–2006) põhimõtete järgi on praeguseks küll lõppenud, kuid uute reeglite ettevalmistused on lõpusirgel.

Muudatuste tagamaad ulatuvad Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse üldiste toetus-põhimõtete korrigeerimiseni – senise programmide ja üksikprojektide administreeerimise asemel tahame pöörata oma näo rohkem kliendi poole, pakkudes klientidele nende arenguvajadustest lähtuvaid terviklahendusi ja kombineerides toetusvõimalusi. Selleks on kõik toetusprogrammid, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse tegevused ja partnerite pakutavad teenused koondatud väärtusahelatesse. Väärtusahelad on loodud lähtuvalt Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse viiest strateegilisest eesmärgist, mis on:

- rohkem jätkusuutlikke ja kiiresti kasvavaid ettevõtteid,
- Eesti ettevõtete suurem ekspordivõimekus ja rahvusvahelise haarde laiendamine,
- ettevõtete suurem tootearendus- ja tehnoloogiline võimekus,
- suuremad turismitulud,
- piirkondade terviklik ja tasakaalustatud areng.

Seega ei saa me toetada kõike ja kõiki, vaid teeme valikuid, lähtudes eesmärkidest.

TÖÖOHUTUSE JA TÖÖTERVISHOIU TOETAMISE PÕHIMÕTTED

Tööohutuse ja tervishoiu toetamine jätkub teadlikkust suurendades. Võrreldes varasemaga on aga kaks olulist muutust.

Esiteks soovime senisest enam toetada koolitusi kesksete hangete kaudu. See tähendab, et Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus kaardistab koostöös partneritega (erialaliidud, ettevõtjate ühendused jm) koolitusvajaduse ning selle põhjal korraldatakse hange sobivaima koolituspakkumise leidmiseks. Nii ei puutu ettevõtja kokku tüütu bürokraatiaga, mis sageli kaasneb rahalise toetuse taotlemise-

ga, ning mis veelgi olulisem: kasusaajate ring on oluliselt laiem kui mõni üksik ettevõtte!

Teiseks on ettevõtjate algatatud projektidele antav rahaline toetus suunatud nüüd mahukamate ja pikemaajaliste koolitus- või arenguplaanide finantseerimisele.

Ettevõtete projektide rahaline toetus on edaspidi suunatud mahukamate ja pikemaajaliste koolitus- või arenguplaanide finantseerimisele.

Seega peaks ettevõtja toimima järgnevalt:

- määratlema ettevõtte strateegilised arengu-, sh koolitusvajadused järgneva aastaks,
- koostama selle põhjal arendustegevuste plaani,
- selgitama välja valdkonnad, kus läheb vaja ettevõtteväliste ekspertide (koolitajate või konsultantide) abi, ning kirjeldama oma arusaama tulemustest, mida ekspertide kaasabil soovitakse saavutada.

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus hakkab senisest enam toetama koolitusi vastavalt koolitusvajadusele kesksete hangete kaudu.

Tuleb tunnistada, et eelnev nõuab põhjalikku „kodu-tööd”, kuid ka selles soovib Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus oma praegustele ja tulevastele klientidele abiks olla. Käivitame ettevõtjate arenguvajaduste määratlemiseks diagnostika pilootprojekti ja juurutame kliendihalduse süsteemi. Et tegu on suure tööga, on muudatuste tulemusi oodata aasta lõpuks. ■



Töötervishoiu uudised

NANOPARTIKLITE MÕJU INIMESE TERVISELE EI OLE TEADA

2007. aasta detsembris Helsingis toimunud Euroopa nanotehnoloogia konverentsil arutlesid eri riikide teadlased nanotehnoloogia töötervishoiu ja -ohutuse kriitilisi küsimusi.

Nanotehnoloogia on ülikiiresti arenev valdkond, milles tehnoloogia pool jõuab arengus edasi palju kiiremini kui nanoosakeste mõju uuringud. Siiani on sünteetiliste nanopartiklite osa tööstuses veel väike ja nendega kokkupuutuvate töötajate hulk samuti väike, mistõttu ei ole kindlaid tõendeid nanopartiklite mõju kohta inimese tervisele. On teada, et eksperimentaalsetes tingimustes on osal juba tööstuslikult kasutatavatest nanopartiklitest kopsukude kahjustavad omadused või võime tungida mööda haistmisnärvi ajukoosse. Samade ühendite normaalsuuruses osakestel seda võimet ei ole. Sünteetiliste nanopartiklite kasutamine laieneb pidevalt, nende kasutamine kosmeetika-, tekstiili-, elektroonikatööstuses ja muudes tööstusharudes muutub järjest igapäevasemaks. Üks olulisemaid väljakutseid on luua võimalus hinnata nanoosakeste mõju inimese tervisele ja käitumist töökeskkonnas.

Euroopa Liidu kemikaalide legaliseerimise programm REACH näeb ette iga uue tootetava kemikaali omaduste määramise ja kontrollimise loomkatsetes või rakkudel, kui kemikaali tootemaht ületab aastas ühe tonni. Kui traditsioonilistel kemikaalidel on nende omadusi ja mõju lubatud kirjeldada ennustatavate parameetritena, siis nanoosakeste puhul on olulised reaalsed ekspositsiooniomadused ja mõju mõõtmised, kuna nanoosakeste omadused on muudetud ja osakesed ei käitu traditsiooniliste ühendite sarnaselt – inertsed ained võivad muutuda katalüsaatoriteks, stabiilsed ained süttivateks jne.

Euroopa Liidu toetusel käivitus Soome töötervishoiuinstituudis nanoosakeste tervisemõju hindamise aluste väljatöötamiseks nelja-aastane programm. Tänu sellele on loota täpsemat selgust nanoosakestega töötamise ohutuse kohta.

Finnish Institute of Occupational Health

TAIMEKAITSEVAHEND PÜRAKLOSTROBIIN ON HINGAMISTEEDELE OHTLIK

Fungitsiidsete omadustega püraklostrobiin, mis on Eestis kasutusel nimede all Comet, Opera, Signum, põhjustas 2007. aasta suvel USA-s 33 inimese mürgitusnähud.

27 inimest said kergelt kahjustada, kui taimekaitsevahendit pihustavalt lennukiilt triivisid tuulega naaberpõllul töötanud inimestele, piserdades need pestitsiidiga üle. Kannatanute nahk puhastati kohapeal, haiglas kontrollimisel ilmsid enamikul ülemiste hingamisteede ärritusnähud ja rindkere valu, silmade punetus, valu ja nõrkus, ühel inimesel ka nahaärritus. Ülejäänud kerge mürgitusnähtudega inimesed olid pestitsiidiga kokku puutunud seda ise koduaias kasutades. Üks töötaja sai tõsisemaid nahakahjustusi, kui ta lennukiga põldu pihustades alla kukkus ja pestitsiid töötaja kehale laiali paiskus.

Muuhulgas osutus probleemiks see, et hingamisteede ärritusnähtused ohutuskaart ei kajasta. Ohutuskaardis on hoiatus vältida kokkupuudet silmade, naha ja riietega ning märge, et allaneelamisel on aine surmav. Pärast põldude kaitsmist on seitsme päeva jooksul seal viibimine keelatud.

Hoiatatakse püraklostrobiini õhku pihustamise eest, kui lähinaabruses töötavad inimesed. Töödelud põllul tohib nädal pärast töötlemist viibida ainult kaitserõivastuses ja kemikaalikindaid kasutades.

Mortality and Morbidity Weekly Report

ANDMEBAAS CLEANTOOL JAGAB INFOT METALLIPUHASTUSE KOHTA

Euroopa Liidu rahastamisel valmis andmebaas Cleantool, mis koondab infot parimate tehnoloogiate kohta tööstusseadmete ja paljude muude metallmaterjalide puhastamiseks ja rasvaarastamiseks. Andmebaasis olev info pärineb reaalset toimivatest ettevõtetest, milles kasutatavad tehnoloogiad on üle vaadanud ja heaks kiitnud rahvusvahelised eksperdid.

Andmebaas on inglisi-, saksa-, prantsuse- ja hispaaniakeelne ning sisaldab lisaks vajadustele vastavate tehnoloogiate, puhastusvahendite ja tehnilise varustuse otsingu võimalustele ka töötajate töö- ja terviseohutuse korraldamise soovitusi ning võimalust osaleda foorumites või leida kontaktisikuid nõuannete saamiseks, kogemuste jagamiseks. Cleantool asub veebiaadressil www.cleantool.org.

Eesti Töötervishoid

ELEKTRITRAUMA KAHJUSTAB EREKTSIOONI



Foto: Kalev Konno

Elektritraumade sagedus on suhteliselt väike, kuid tagajärjed võivad olla tõsised: püsiv tervisekahjustus või koguni surm. Kahjustuse raskus sõltub voolu tugevusest, mõju kestusest ja sellest, millise kehapiirkonna kaudu elekter sisenes. Parima elektrijuhivusega struktuurid organismis on närvid ja veresooned, mistõttu kehas ülalt alla mõjuv elektrilöök kahjustab piki veresooni ja närve liikudes elutähtsaid organeid. Muuhulgas mõjutab elektrilöök erektsioonifunktsiooni – erektsiooni tekkimisel on võrdväärne roll nii närvitalitlusele kui veresoonte reaktsioonil. Suurema takistusega kudede puhul, nagu luu, kõõlused ja rasv, muundub elektrenergia soojusenergiaks, põhjustades lähedal asuvate kudede põletust – peamiselt keha allosade kaudu saadava elektrilöögi puhul.

Hiljutises korealaste läbiviidud uuringus hinnati elektritrauma mõju erektsioonile. Uuritavateks olid 5 aasta jooksul (1998–2003) elektrilöögi tagajärjel Souli põletuskeskusesse sattunud patsiendid, kellest suurem osa nõustusid uuringus osalema. Voolutugevus jagati uuringus madal- ja kõrgepingevooluks, vastavalt alla ja üle 1000 volti, erektsioonifunktsiooni hinnati vastava skaala alusel neljas kategoorias – raskelt kahjustatud, keskmiselt kahjustatud, kergelt kahjustatud ja normaalne. Uuringu tulemusel selgus, et enam kui pooltel elektritrauma saanud meestel esines erektsioonihäireid: 257-st 21–66-aastasest mehest olid häired 52,7%-l. Enim kahjustavaks teguriks oli kogu keha läbinud vool, sel juhul esinesid erektsioonihäired 100%-l, järgmisena mõjutas oluliselt erektsioonihäirete teket alakeha ülemist osa läbinud vool, muid kehaosasid läbinud voolu korral oli häirete osakaal väiksem. Ereksioonifunktsiooni ja elektritrauma vahelisi seoseid hindav uuring oli esmakordne, edasistes uuringutes on juba põhjust selgitada kahjustuse tekkimise täpsemad mehhanismid. *Urology, 2008*



Ekspertdiprognosis tekkivate tööohutuse ja töötervishoiuga seotud psühhosotsiaalsete riskide kohta

Töömaailmas aset leidvate märkimisväärsete muutustega kaasnevad uued väljakutsed töötajate ohutuse ja tervishoiu vallas. Need muutused tekitavad **psühhosotsiaalseid riske**. Sellised riskid, mis on seotud töö kavandamise, korraldamise ja juhtimisega ning ka töö majandusliku ja sotsiaalse kontekstiga, suurendavad stressi ja võivad viia vaimse ja füüsilise tervise tõsise halvenemiseni. 2005. aastal uskus rohkem kui 20% Euroopa Liidu 25 liikmesriigi töötajatest, et nende tervist ohustab tööstress¹. 2002. aastal oli 15 liikmesriigiga ELis tööstressist tulenev majanduslik kulu hinnanguliselt 20 miljardit eurot².

Tekkivate riskide määramine

Ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegias aastateks 2002–2006³ kutsuti Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri üles rajama riskieirekeskust, et „ennetada uusi ja tekkivaid riske”. Oma eesmärkide saavutamiseks on Euroopa Riskide Seirekeskus teinud eksperdiuuringuid Delphi meetodil. Selle meetodi puhul saavad eksperdid uue hindamise tarbeks eelmise uurimisvooru tulemuste kohta tagasisidet seni, kuni on võimalik jõuda üksmeelele. Uuringu tulemusi täiendati ekspertide määratud võtmeteemadel teadusuuringute analüüsides. Sel viisil on võimalik töökeskkonnas tekkivaid riske varakult kindlaks teha ja võtta asjakohaseid meetmeid.

Psühhosotsiaalsete riskide prognoos peegeldab selle ala ekspertide vaateid, kes viisid 2003. ja 2004. aastal läbi kolm küsitluspõhist uuringut. Kõigil neil ekspertidel, kes esindasid 13 ELi liikmesriiki, USA-d ja Rahvusvahelist Tööorganisatsiooni, oli vähemalt viieaastane kogemus psühhosotsiaalsete riskide valdkonnas ja enamik neist töötas psühholoogiliste uuringute alal.

Prognoosis määratletud peamiste tekkivate riskide üldist levikut, mõju tervisele ja ohutusele, võimalikke ennetusmeetmeid ja vajadust edasiste uuringute järele uuriti põhjalikumalt erialakirjanduse ülevaadete põhjal.

Mis on tekkivad riskid?

Tekkiv tööohutuse ja töötervishoiuga seotud risk on igasugune risk, mis on ühtaegu nii **uus** kui ka **süvenev**.

Uus tähendab, et

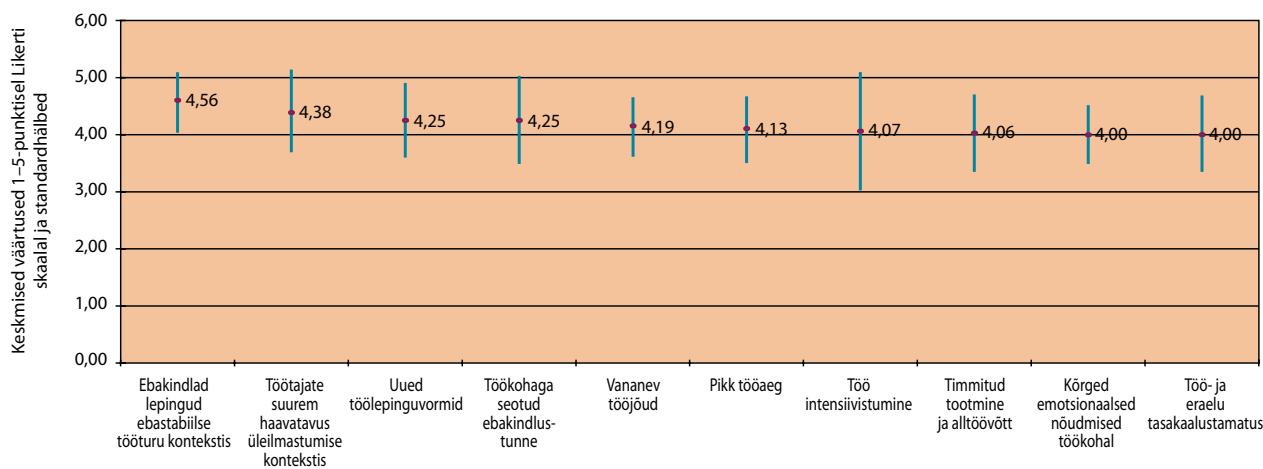
- seda riski varem ei olnud ja selle on tekitanud uued protsessid, tehnoloogiad, uut liiki töökohad või siis sotsiaalsed või korralduslikud muutused;
- uue teadusliku teabe valguses või avaliku arvamuse muutumise tõttu käsitletakse pikka aega kõne all olnud küsimust nüüd riskina.

Risk on **süvenev**, kui

- riski moodustavate ohtude hulk kasvab,
- kasvab tõenäosus nende ohtudega kokku puutuda
- või nende ohtude mõju töötajate tervisele süveneb.

Tekkivad psühhosotsiaalsed riskid

Uurimusest ja erialakirjandusest selgub, et tekkivad tööohutuse ja töötervishoiuga seotud psühhosotsiaalsed riskid on sageli tehnilise või korraldusliku muutuse tagajärg.



Uuringus määratletud 10 kõige olulisemat tekkivat psühhosotsiaalset riski
(NB: KV > 4: väga üksmeelselt tekkivaks peetud risk; 3,25 < KV ≤ 4: tekkivaks peetud risk)

(¹) Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond, neljas Euroopa töötingimuste uuring, Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2007 (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>).

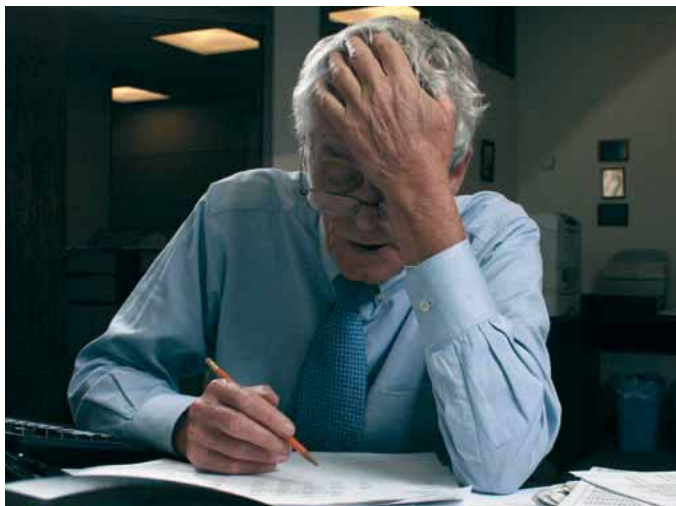
(²) Euroopa Komisjon, *Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?*, Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, Luxembourg, 2002 (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_en.html).

(³) Kohanemine muutustega tööl ja ühiskonnas: ühenduse uus töötervishoiu- ja tööohutuse strateegia 2002–2006, KOM(2002) 118 (lõplik).

Sotsiaalmajanduslikud, demograafilised ja poliitilised muutused, sealhulgas praegune üleilmastumine on samuti olulised tegurid. Ekspertide määratletud 10 kõige olulisemat tekkivat psühhosotsiaalset riski võib rühmitada järgnevasse viide valdkonda.

1. Uued töölepinguvormid ja töökoha ebakindlus

Ebakindlamate töölepingute kasutamine koos suundumusega timmitud tootmisele (kaupade ja teenuste tootmine raiskamist vähendades) ja alltöövõtuga (teiste asutuste kasutamine tööde teostamisel) võib mõjutada töötajate tervist ja ohutust. Ebakindlate lepingutega töötajad teevad sageli kõige ohtlikumaid töid, töötavad halvemates tingimustes ning saavad vähem tööohutus- ja töötervishoiualast koolitust. Ebastabiilsel tööturul töötamine võib tekitada töökohaga seoses ebakindlustunnet ning suurendada tööstressi.



2. Vananev tööjõud

Rahvastiku vananemise ja pensioniea tõstmise üks tagajärgi on see, et Euroopa tööjõud on üha vanem. Prognoosimisel osalenud eksperdid ütlevad, et vananevad töötajad on halbadest töötingimustest tulenevate ohtude suhtes noorematega võrreldes kaitsetumad. Suutmatus pakkuda vananevatele töötajatele elukestva õppe võimalusi suurendab ka neile seatavaid vaimseid ja emotsionaalseid nõudmisi. See võib mõjutada nende tervist ja suurendada tööõnnetuste võimalust. Tervisliku ja ohutu töökeskkonna edendamiseks pikenenud tööea kestel tuleb luua head töötingimused ja kohandada need vastavalt iga töötaja, sealhulgas vananevate töötajate vajadustele.

3. Töö intensiivistumine

Paljud töötajad peavad tulema toime üha suureneva infohulgaga ning suurema töökoormuse ja pingega. Mõned töötajad, eriti uutes

tööhõivevormides või väga suure konkurentsiga aladel, tunnevad end tihti peale ebakindlana. Näiteks võivad need töötajad karta, et nende jõudlust ja tootlikkust hinnatakse tavapärasest terasemalt, ning võivad seepärast teha oma ülesannetega toime tulemiseks pikemaid tööpäevi. Mõnikord ei tasuta neile suurenenud töökoormuse eest ega pakuta selle töö tegemiseks vajalikku sotsiaalset tuge. Vähemale hulgale töötajatele pandav suurem töökoormus ja kõrgemad nõudmised võivad põhjustada tööstressi süvenemist ning mõjutada töötajate tervist ja ohutust.

4. Kõrged emotsionaalsed nõudmised tööl

See teema ei ole uus, kuid on vägagi murettekitav, iseäranis üha kasvavas ja konkurentsitihedamas tervishoiu- ja teenustesektoris. Ekspertid peavad töökohas kiusamist töötajatele esitatavate üha kõrgemate emotsionaalsete nõudmiste lisateguriks. Vägivalla ja kiusamise probleem võib mõjutada igat ametit ja sektorit. Vägivald ja kiusamine tekitab stressi nii ohvritele kui ka selle pealtnägijatele ning võib tõsiselt mõjutada vaimset ja füüsilist tervist.

5. Töö- ja eraelu tasakaalustamatus

Probleemid tööl võivad tungida ka inimese eraellu. Ebakindel juhutöö, suur töökoormus ning muutuv ja ettearvamatu tööaeg, eriti kui töötajal puudub võimalus kohandada seda oma isiklike vajadustega, võivad viia töö- ja eraelu vajaduste konfliktini. Tulemuseks on töö- ja eraelu tasakaalustamatus, mis kahjustab töötajate heaolu.



Lisateave

Psühhosotsiaalsete riskide eksperdi prognoos on üks Euroopa Riskide Seirekeskuse neljast tekkivaid riske käsitlevast aruandest. Teistes aruannetes räägitakse füüsilistest, bioloogilistest ja keemilistest riskidest.

Aruande „Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (OSH)” täisteksti leiata aadressil

http://riskobservatory.osha.europa.eu/risks/forecasts/psychosocial_risks

Kogu Euroopa Riskide Seirekeskuse avaldatud teave on kättesaadav aadressil <http://riskobservatory.osha.europa.eu>

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (+ 34) 94 479 43 60, faks (+ 34) 94 479 43 83

E-post: information@osha.europa.eu

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Paljundamine on lubatud allikale viitamisel.



Töötajate rüht – kuidas ja miks seda jälgida?

Kadri Soosalu

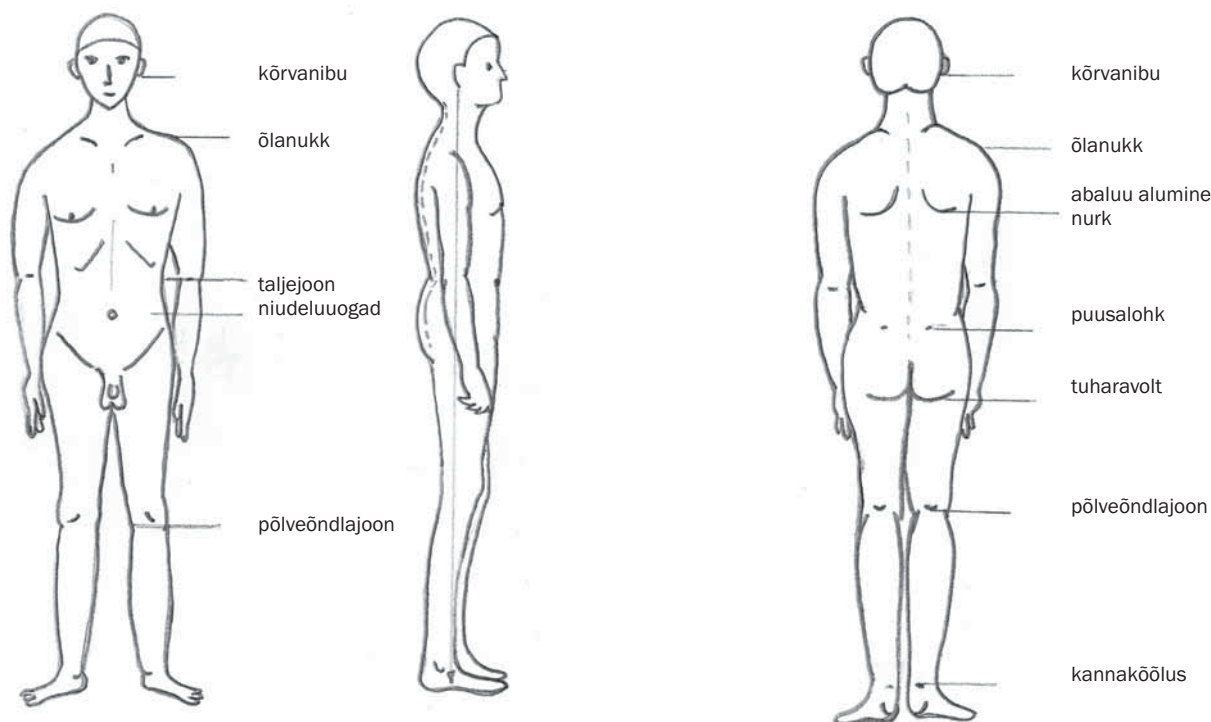
Ilu- ja Tervisekeskuse La Roux füsioterapeut

Rühi jälgimine võib esmapilgul tunduda tarbetu, kuid tegelikult on õige rüht paljuski inimese hea enesetunde aluseks. Hea rüht aitab vältida lihasepingeid ja -valu, väsimust, liigeseprobleeme, pea- ja seljavalu.

Rüht on harjumuslik kehahoid seismisel, istumisel ja liikumisel. Rüht sõltub luustikust, lihaskonna toonusest ning indiviidi eluviisist. Lülisamba füsioloogilised kõverused kujunevad välja 6.–7. eluaastaks ja kinnistuvad 19.–20. eluaastaks, järgneb säilitav periood. Pärast 55.–60. eluaastat on väga raske rühti muuta, kuna muutused on toimunud luulises osas. Seega tuleks rühi korrigeerimisega algust teha noorukieas, kui tugi-liikumisaparaat on kõige vastuvõtlikum uutele kehaasenditele. Kui paljud meist on üldse teadlikud, milline on hea rüht, ja püüdnud parandada oma kehahoidu kõndimisel või istumisel? Kui palju me hoolime ja huvitume sellest, et oleksime hea rühiga?

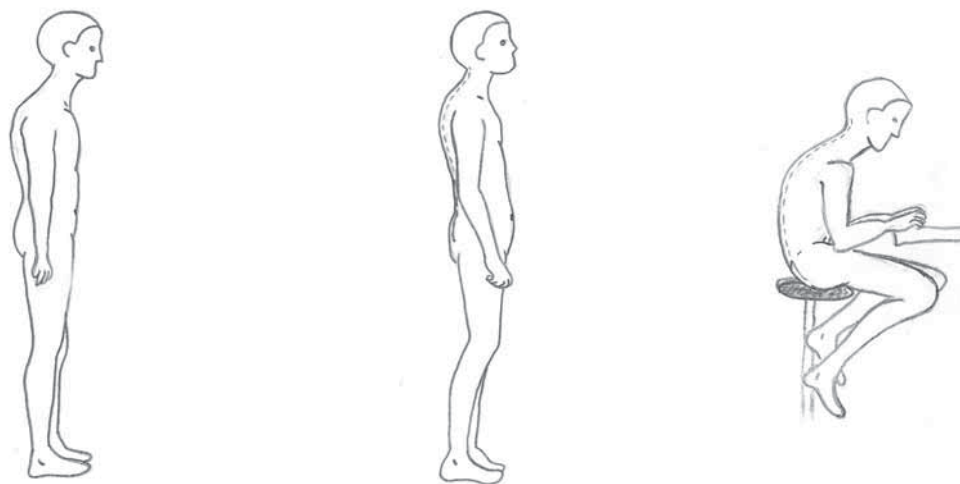
MIKS ON HEA RÜHT MEILE OLULINE?

Hea rüht kindlustab meie luude ja liigeste õige asendi, võimaldades lihastel säilitada normaalse pikkuse ja elastsuse. Lihaste õige tasakaal ennetab lülisamba vajumist ebanormaalsesse asendisse. Väheneb liigesepeavõrkade kulumine ning liigeseid ja lülisammast toetavate lihaste ülekooormus. Hea rüht aitab vältida sundasendist tekkivat selja- ja turjavalu ning pingepeavalusid. Ja loomulikult aitab kaasa heale väljanägemisele.



Rühi hindamine. Eest- ja tagantvaates jälgitakse, et teatud märgid paremal ja vasemal kehapoolel asetseksid ühel kõrgusel: kõrvanibud, õlanukid, abaluude alumised nurgad, taljejooned, niudeluugad, tuharavoldid, põlveõndlajooned, kannakõõlus, tallavõlv. Küljelt rühti hinnates tuleb jälgida, et kõrvaauk oleksid ühel joonel õlgadega, õlavõõde veidi tagapool, õlad all, põlved sirged, kõht sisse tõmmatud, ilma et puus oleks ette- või tahapoole kallutatud ja jalatalla võlvid säilinud.

Joonistas: Viivika Lauri.



PEA EES VÕI KÖSSIS ASEND:

- õlad kumerad
- pea eespool
- ülaselg ümar
- tuharad ulatuvad esile
- rindkere lamendunud
- kõhuorganid alla vajunud, südame ja kopsude töö suurenenud

MILITAARNE ASEND:

- pea tagapool
- õlavööde surutud pingestatult taha
- kõht ette võlvunud
- alaselja nõgusus suurenenud
- põlved lukustatud
- seisund vähendab tunduvalt lülisamba võimet olla keha toes ja koormuse vähendaja

KÖSSIS ISTEASEND:

- ülakeha kүүrus või liiga kumer
- pea ettepoole
- alaselg kumer
- tavaliselt algab teismelises eas

VALE RÜHT JA VALU

Vale rüht põhjustab väsimust, sest lihased peavad rohkem töötama, et inimest püsti hoida. Vale rüht sunnib ka liikumisele rohkem energiat kulutama. Rohkem kui 80% alaselja ja kaela probleemidest on põhjustatud lihaste pikka aega kestnud pingest ja valulikkusest. Halb rüht võib põhjustada ka liigesehaigusi, näiteks kroonilist luu-liigese põletikku. Muutused ei teki kohe, aga tõenäosus haigestuda suureneb iga aastaga.

HALVA RÜHI TEKKEPÕHJUSED

Halva rühi tekkepõhjusteks võivad olla:

- traumad, vigastused, kukkumised, mis tingivad valu vaba, kuid üldjuhul väära kehaasendiga harjumise;
- vale harjumusliku istumise, seismise (nt koti kandmine ühel õlal) ja magamise asendid;
- halvasti kohandatud töökoht, sundasendid (nt töölaua ja -tooli vale suhe, koolipingi vale kõrgus lastel);
- jalgade probleemid või valed jalanõud (liiga kõrge kontsaga kingad);
- ekstreemne ülekaal, samuti liiga pikk kasv või oma keha varjamine (neidudel);
- nägemishäired;
- emotsionaalsed probleemid (depressioon, halb tuju);
- tööstress.

Sageli väljenduvad halva rühi taga mitmed eelnimetatud vaevused üheaegselt. Tänapäeval täheldatakse rühi-

häirete sagenemist järjest enam. Väga sagedased on eelkooliealistel lampjalgsus ja X-jalad. Koolipingist saame kaasa kühmus selja ja lühinägelikkuse. Vanemas eas annavad need tunda ning põhjustavad tõsiseid tervisehädasid.

Halva rühi peamiseks põhjuseks loetakse ühiskonna muutumist järjest inaktiivsemaks, aina rohkem inimesi töötab istumist nõudval töö arvuti taga, aina rohkem aega veedetakse telerit vaadates, aina rohkem istutakse autoroolis – see muudab luustiku ja lihaskonna nõrgemaks ning soodustab rühihäirete ja seljaprobleemide teket.

Sagedasemad rühihäired, mis on tingitud lihastoonuse asümmeetriast, on skolioos (lülisamba kõverdumine külgsuunas), lordoos (selja alaosa süvenenud nõgusus) ja kifooos (rinnaosa suurenenud kumerus).

ILUSA KEHAHOIU NIMEL TULEB VAEVA NÄHA

Õige rüht eeldab

- lihaste head elastsust;
- liigeste normaalset liikuvust;
- tugevaid kõhu- ja seljalihaseid, antud lihaste omavaheolist tasakaalu;
- teadlikkust oma rühist ja õigest rühist, mis viib enese teadliku korrigeerimiseni;
- palju järjekindlust, et korrigeerida oma rühti seistes, istudes ja lamades.

Õige rühi korral on

- pea sirgelt, lõug veidi alla ja sisse tõmmatud;
- kõrvaaugud ühel joonel õlgadega;
- õlavööde veidi tagapool, õlad all;
- põlved sirged;
- kõht sisse tõmmatud, ilma, et puus oleks ette- või taha-poolle kallutatud;
- jalatalla võlvid säilinud.

RÜHI HINDAMINE

Rühti hinnatakse füsioterapeudi esmasel vastuvõtul eesmärgiga anda inimesele tagasiside tema harjumusliku kehahoiu kohta. Rühivaatlus reedab inimese füüsilise aktiivsuse, lihaskonna toonuse, toonuse muutused, lülisamba võimalikud patoloogilised kõverused ning tervisehädade põhjused.

Lihtsate, kuid vajalike teadmiste abil suudame nii enast kui ka oma lapsi jälgida ja muuta nii laste kui enda õpi/töökeskkonda. Kui avastad endal rühivea, pöördu kinnituse saamiseks spetsialisti poole. Korrigeerimine toimub järk-järgult, vähehaaval. Soovitud tulemuse tagab järjekindel töö. Enesekontroll ja teadlik võimlemine ei tee olukorda kunagi hullemaks.

Rühi hindamisel on kaks aspekti:

- 1) pingevabalt seisva inimese üldpildi individuaalne analüüsimine;
- 2) visuaalne vaatlus, mis annab ülevaate inimese kehaliigsest arengust.

Kõige lihtsamalt võib öelda, et hinnatakse inimese keha sümmeetrilisust.

Rühti hinnatakse:

- lahtiriietatult,
- 1 m kauguselt,
- hästi valgustatud ruumis nii tagant-, eest- kui külgsuunas.

RÜHT JA VANANEMINE

Halb rüht nõuab inimese vananedes kõrget hinda.

- Liikumise ulatus väheneb – lihased võivad olla lõplikult lühenenud või ülevenitatud, nii et kükas asend on normaalne kehaasend. Enda sirgestamine ei ole võimalik ilma valuta. Lihased ei funktsioneerid enam normaalselt.
- Suureneb ebamugavustunne ja valu – see võib tekitada isegi peavalu, valu õlgades, kätes, silmade ümbruses, mis on tingitud pea eespool asetsemisest.
- Tekib krooniline seljavalu – see on üks peamisi halva rühi tagajärgi. Üle 35-aastastel inimestel käsitletakse seda kui vananemise märki, kuid see võib olla arenenud juba lapsepõlvest peale.
- Närvifunktsioon häirub – närvijuurte kanalid või seljaaju kanal aheneb ja see kutsub esile närvisüsteemi tõrkeid, sagedasemad on suremistunne kätes või jalgades.
- Kusepõie või soolte normaalne funktsioneerimine on pärsitud – isegi nende tähtsate kehafunktsioonide häire võib olla tingitud väärast asendist. Kui selg kumerdub ja kaldub ette, siis võivad sooled alla vajuda ja põhjustada kõhukinnisust.
- Halva rühiga inimene paistab vanem, kui ta tegelikult on. Naistel, kelle õlad on ette vajunud, on ka rinnad alla vajunud. Iga naine võib olenemata east vähendada rinnade allavajumist ligi 50% lihtsalt sirgelt seistes. ■

PAKUME ABI
ettevõtete varustamiseks esmaabitarvikutega,
mis on laitmatult kooskõlas seadusandlusega.




UUDISTOOTENA
 pakume komplekte
 põletusohuga firmadele
(ka elektripõletus, keemilised ained).



Info ja tellimine:
 As G4S Eesti

Esmaabivahendite müük
 +3726511711
 +37253411519
 ada.leist@ee.g4s.com

Häälepaelte ülekoormusest

Anneli Kose

Medicover Eesti AS-i töötervishoiuõde



Häälepaelte tööst põhjustatud haigused liigitatakse füüsilisest (ja psühhoemotsionaalsest) ülepingest põhjustatud haiguste alla. Häälepaelte talitlushäired on sagedasimaks häälega seotud mureks inimestel, kes kasutavad oma hääleparaati töös.

Tööst põhjustatud haigus on töökeskkonna ohuteguri põhjustatud haigus, mida ei loeta kutsehaiguseks. Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad. Kutsehaiguste loetelu kehtestab sotsiaalminister, (sotsiaalministri 9. mai 2005. a määrus nr 66 “Kutsehaiguste loetelu”).

Kõikidest häälehäiretest tuleb kõige sagedamini ette häälepaelte funktsionaalseid häireid ehk talitlushäireid (düsfooniat ehk kähehäalsust), mis teevad kibedaks rääkimise ja laulmisega leiba teenivate inimeste elu. Häält kui töövahendit kasutavaid inimesi ohustavad halvimal juhul ka järgmised haigused:

- krooniline larüngiit e kõripõletik,
- häälepaelte sõlmed (nn lauljasõlmed),
- häälepaelte kontakthaavand,
- fonasteenia (hääle kähisemise ja nõrkusena avalduv hääleparaadi häire).

MIS ON HÄÄL? KUIDAS HÄÄL TEKIB?

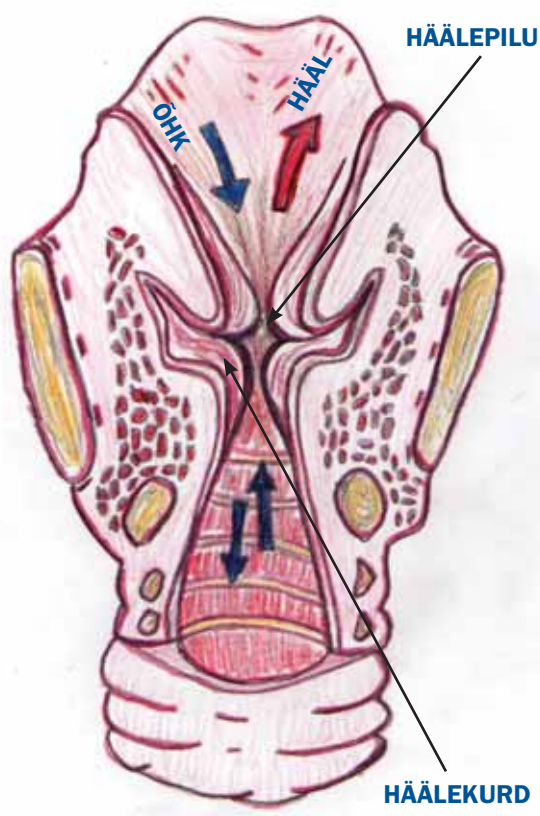
Hääl on inimese tekitatud heli. See võib olla rääkimine, laulmine, naermine, kisendamine jne. Inimese hääli tekitab kõriõõne keskosa, nn kõrikitsuse seinas moodustuvate häälekurdude (limaskestaga kaetud lihased) kaasabil, mis piiravad häälepilu. Hingamisel on häälepilu laialt avatud. Kõnelemisel häälekurdude servad, nn häälepaelad, pingutuvad ja häälepilu aheneb. Väljahingatav õhk paneb aga häälepaelad võnkuma, millest tekib heli – hääli. Mida tugevam on häälepilu läbiv õhujuga, seda valjem on hääli. Mida peenemad (pinguldatumad) on häälepaelad, seda tugevamini nad võnguvad ja seda kõrgem on hääli. Et naistel on kõri väiksem kui meestel, siis on neil ka häälekurrud lühemad ja peenemad ning hääli kõrgem. Suu ümber paiknevad lihased muudavad häälepaelte tekitatud heli arusaadavateks häälikuteks või muusikaliseks heliks. Õõned ninas, kurgus ja rinnas aitavad helil resoneerida. Häälepaelte võngete resonaatoriks on rindkere ja pea.

MIS VÕIB TEKITADA VÕI SOODUSTADA HÄÄLEPAELTE ÜLEKOORMUST?

Hääleprobleeme võib esineda kõikvõimalike elukutsete esindajatel, kuid kõige sagedamini on antud probleemiga hädas siiski lauljad ja kooliõpetajad ning üsna tihti ka näitlejad, ujumisinstruktorid, aeroobikatreenerid, sõjaväelased, advokaadid, preestrid, telefonioperaatorid jne. Häälehaigused võivad tekkida ka puhkpillimängijatel, kuna nad kasutavad häälepaelu õhu reguleerimisel.

Hääle kähisemise hakkamiseks võib olla üsna mitu põhjust, näiteks hääle ülekasutamine või selle kasutamine väga halvades akustilistes tingimustes (näiteks taustamüra või kaja korral). Häälehäire algpõhjus võib olla ka ülemiste hingamisteede haigus, mida meie kliimavööndis esineb väga palju. Niiskes, tuulises ja vahelduva ilmastikuga kliimas ja saastatud õhus saavad meie häälepaelad väga suure koormuse. Hääleprobleemi tekke soodustajateks on peale külmetamise veel suitsetamine, stress ja

Hääle kähisemise hakkamiseks võib olla üsna mitu põhjust, näiteks hääle ülekasutamine või selle kasutamine väga halvades akustilistes tingimustes (näiteks taustamüra või kaja korral). Häälehäire algpõhjus võib olla ka ülemiste hingamisteede haigus, mida meie kliimavööndis esineb väga palju. Niiskes, tuulises ja vahelduva ilmastikuga kliimas ja saastatud õhus saavad meie häälepaelad väga suure koormuse. Hääleprobleemi tekke soodustajateks on peale külmetamise veel suitsetamine, stress ja



Kõri läbilõige küljelt vaadatuna.
Joonistas Viivika Lauri.



Pikemat aega häält üle koormates võivad tekkida häälekurdudele healoomulised kasvajalised moodustised, lauljasõlmed, mis põhjustavad hääle kähedust.

Foto: Dreamstime

õlavöötme ning kaela lihasepinged. Häält võivad mõjutada lihasepinged ükskõik millises kehapiirkonnas, iseäranis mõjuvad hääle tekitamisele aga kindlasti pinged õlgades ja kaelas, lõua- ja keelelihastes. Kui stressis inimene kasutab hääle tekitamiseks mõeldud lihaseid, väsivad need kergesti, kuna ei suuda lõdvestuda.

Probleemi tekkides hakkavad häälekurrud (ehk -paelad) punetama ja tursuvad, häälepilu ei sulgu enam korralikult ja hääl läheb kähedaks ehk, nagu rahvas on harjunud ütleva, hääl läheb ära. On tekkinud larüngiit ehk kõripõletik, kõri limaskestast ja kudede põletikuline seisund. Pikemat aega häält üle koormates võivad tekkida häälekurdudele ka nn lauljasõlmed (healoomulised kasvajalised moodustised). Kõva häält tehes tõukuvad häälepaelad tugevasti üksteise vastu. Sellest tekib limaskestale esialgu väike verevalum, mis pideva ülekoormuse tagajärjel muutub vähemärgatavaks paksendiks ehk sõlmekeks. Tekkinud sõlmekeste tõttu ei saa jällegi häälepaelad korralikult sulguda ning taas on häälekähdus käes. Sellise häälehäire vastu tabletti ei ole. Paksendeid küll opereeritakse, kuid vale häälekasutuse korral tulevad need tagasi. Säästva kõnerežiimi ja korrigeeritud kõnetehnika korral võivad sõlmekesed mõne kuuga ise kaduda. Kui aga vigastus on juba väga suur, võib hääl kähisevaks ja kõlatuks jääda.

KUI HÄÄL ON ÄRA ...

Et hääleprobleem ei muutuks krooniliseks, tuleb haigus korralikult välja ravida. Kõri võib vajada näiteks nädalast puhkust. Tuleb minna arsti juurde, kes annab vajaduse korral töövõimetuslehe ja määrab ka ravimi(d).

Ooperisolisti häälekoormus polegi kõige suurem, palju hullem on näiteks amet, kus tuleb päev läbi telefonikõnedele vastata.

Spetsialistid soovitavad osta apteegist kõrresse ja ninna tilgutamiseks mentooli, mis teeb häälepaelte ümbruse tursu pehmemaks. Kasulik on sisse hingata kuuma auru (võetakse suur rätik üle pea ja kummardutakse lauale asetatud kuuma tömmise anuma kohale auru sisse hingama).

Larüngiit on üks neist paljudest haigustest, mille korral medikamentoosse ravi kõrval soovitatakse ka taimravi. Taimravi aitab haiguse põhjalikumalt ja täielikumalt välja ravida.

KUIDAS HÄÄLT HOIDA?

Õpetaja, lektori või laulja hääle seisund pole ainult tema mure. Kui rääkijal on hääl korrast ära, hakkab ka kuulajatel kurk kipitama ja pingestub kogu hääletekitamise süsteem.

Kuidas oma töövahendit töökorras hoida?

- Tuleb omandada mõned hääle soojendamise võtted. Hea lihtne harjutus häälepaelte masseerimiseks on näiteks *glissando*'ga huulepõristamine (brr...). Huuled peavad seejuures kindlasti vibreerima ning hingekõri läbiv õhuvool peab olema pidev ja tugev.
- Oluline on pöörata tähelepanu rühile ja töökeskkonna ergonomilisusele. Seegi mõjutab häält – ikka nende samade lihasepingete kaudu.
- Tuleb hoiduda rääkimast külmas õhus, sest rääkides hingatakse nii suu kui ka nina kaudu – seetõttu jõuab külm õhk otse häälepaelti ja need võivad saada külma.
- Vajalik on tervislikult süüa ja juua piisavalt vett! Häälepaelad, nagu kogu organism, vajavad elutegevuseks mitmesuguseid aineid. Nende ainete saamiseks on vajalik regulaarne ja tervislik toitumine. Kui organismis on piisavalt vedelikku, tekib vajalikul määral lima, mis ei lase häälepaeltel kuivada.
- Kui hääl on haige, tuleb seda säästa. Sosistamine pole selleks sobiv moodus, sest sellisel kombel kõneldes peavad häälepaelad pingutama veelgi rohkem kui tavalise kõne korral. Ka kuulamisel, isegi teleri või raadio ees istudes, vibreerib hääleaparaat alati kaasa. Parim lahendus haigele häälele puhkust anda on viibida vaiksuses ümbruses.
- Ei sigaretile! Lisaks tahmanud kopsudele tunneb suitsetaja ära põletikuliste, värvuselt rüpakasapunaste häälepaelte järgi. Tahmumise tagajärjel kaotab hääl tasapisi oma kõlavuse ja muutub kähedaks.
- Stressiga toimetulek on tähtis. Stressi toimetulek kaotavad lihased võime lõtvuda. Selle tagajärjel on hääle normaalne tekitamine häiritud.
- Aeg-ajalt tuleks külastada häälepedagoogi ja käia häälemassaažis! Õppides häält õigesti moodustama ning kasutama kõiki võimalusi, mida pakuvad meie kehas asuvad urked ja kõlakojad, suudab inimene oma häält valitseda ja rääkida häälepaelu koormamata. Häälemassaaž aitab kõrvaldada pingeid hingamist ja hääle teket võimaldavates lihastes ning arendab lihasetunnetust, luues eelduse hääle tasakaalustatud kasutamiseks nii kõneldes kui ka lauldes. Selle meetodi abil saab ka diagnostilise pildi oma häälekasutuse eripärast. Häälemassaaž on kombinatsioon massaažist ja hingamisharjutustest.

KOKKUVÕTTEKS

Nii nagu teetööstel on töökaitsenormid vibreeriva pneumovasaraga töötamiseks, peaksid olema normid ka hääle kasutamiseks. Pärast koormust on vajalik taastumine: nii lühiajaline (mõned minutid või tunnid) kui ka pikaajaline (kuni kolm päeva, et uueneksid laulmise või rääkimisega kahjustunud kapillaarid ja häälepaelte koed). ■

Naha igapäevaseks hoolduseks



Paljudel inimestel on nahk kuiv, tundlik ja ketendav, mis häirib nende enesetunnet.

Kuiva naha põhjused võivad olla tingitud haigustest või keskkonnast (külm, keskküte, konditsioneerid, liigne pesemine, päike jm).

Hästi aitab naha igapäevane hooldus niisutava ihupiima ja kreemiga.

Tundliku nahaga inimestel on soovitatav kasutada värvi- ja lõhnaainevabu hooldusvahendeid.

Lotion-ratiopharm 50 ml (tuubis) ja 500 ml (pumbaga)

- Lõhnavaba, värviainevaba
- Hästi imenduv niisutav ihupiim igapäevaseks kasutamiseks kogu kehale
- Sobib nii tervele nahale kui mitmete nahahaiguste korral

Cream-ratiopharm 50 ml

- Lõhnavaba, värviainevaba
- Keskmise rasvasisaldusega kreem kuivale ja ärritunud nahale.
- Cream-ratiopharm on kvaliteetne baaskreem, mis sobib igapäevaseks kasutamiseks normaalsele ja kuivale nahale, samuti nahaprobleemidega patsiendile.

ratiopharm

Kolm tööõnnetust väheste töökogemustega töötajatega



Kalmer Kärblane

Tartumaa Tööinspektsiooni inspektor tööõnnetuste uurimise alal

Enne töötaja tööle asumist on väga tähtis läbi viia tegelik väljaõpe ja juhendamine, eriti juhul, kui võetakse tööle kogemusteta töötaja. Kõigis kolmes juhtumis, millest allpool juttu tuleb, olid õnnetusse sattunud töötajad noored ja ettevõttes töötanud alla kuu.

Iga päev toob kaasa õnnetusjuhtumeid. Kahjuks juhtub sageli õnnetusi ka töölistega, kes teevad oma igapäevast tööd. Avalikkuse ette jõuab neist vaid murdosa – peamiselt kõige traagilisemad, üldjuhul surmaga lõppenud tööõnnetused.

2006. aastal registreeriti Tartumaal 358 tööõnnetust, millest viis olid surmaga lõppenud, 61 rasket ja 292 kerget tööõnnetust. Tööandjal on kohustus vastavalt Vabariigi Valitsuse 13. mai 2003. aasta määruse nr 146 “Tööõnnetuste ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ning uurimise kord” §-i 4 lõikele 1 raskest tööõnnetusest teavitada Tööinspektsiooni kohalikku allasutust.

2,5 TONNI KAALUV TÖÖPINK VAJUS PRAKTIKANDILE PEALE

Käesoleva aasta alguses juhtus raske tööõnnetus kutsekooli praktikandiga, millest tööandja ei teavitanud. Uurimine algatati alles pärast kannatanu pöördumist tööinspektsiooni poole, kui õnnetusest oli möödunud üle kuu. Kooli, õpilase ja tööandja vahel oli sõlmitud kolmepoolne praktikaleping. Tegemist oli metallitööd teostava ettevõttega ja õpilane õppis metallitöö erialal. Õpilase sõnul tööle asudes

Pärast juhtunud õnnetust võeti kannatanult haiglas allkirjad üldistele tervishoiu ja -ohutuse juhenditele.

mingit tervishoiu ja -ohutuse juhendamist ei toimunud, praktika algul tutvustati ettevõtte töökorraldust.

2007. aasta veebruaris sai praktikant tööülesandeks ettevõtte tootmishoones metallitööpingi teisel pool ühest kohast teise. Pink oli nõukogudeaegne toodang väljalaske-aastaga 1960 (Tyn 7A420), 1,90 m pikk, 2,10 m kõrge ja 1,15 m lai. Tööd teostas kolm inimest: õpilane, juhataja liige ja kaastööline. Eelnevalt oli firma rentinud teisel pool vajalikud rullikud ja tõstuki. Tungrauaga tõsteti pink üles ning pandi pingi alla rullikud ning tõstuki harud. Üks töötajatest juhtis tõstuki abil pingi suunda ja praktikant ning kaastööline lükkasid pinki raudkangide abil kõrvalt edasi. Ühel hetkel libises aga tagumine rullik pingi alt ära ja

pink vajus külili praktikandile peale. Kannatanu jäi kahe reguleerimiskangi vahele ja iseseisvalt välja ei pääsenud. Pink kaalus ca 2,5 tonni. Kaastööline tõstis tungrauaga pingi üles ja päästis kannatanu pingi alt välja. Kutsuti välja kiirabi, mis toimetas kannatanu traumapunkti. Tegemist oli siiski äärmiselt õnneliku õnnetusega, sest pink ei vajunud täie raskusega kannatanule peale. Vastasel juhul oleks olnud tagajärg ettearvatu.

Tööõnnetuse põhjustena tuvastati, et ettevõtte puudub õnnetuse põhjustanud pingi kohta vajalik dokumentatsioon, ohutus- ja kasutusjuhend. Seetõttu puudus võimalus hinnata, kuidas nägi valmistajatehas ette antud töövahendi teisel pool. Töö teostamise korralduslikud ja tehnilised tingimused soodustasid tööõnnetuse teket. Töökogemusteta õpilase kaasamine sellesse töösse polnud õigustatud. Õpilase sõnul enne töö algust töö käigus tekkida võivatest ohtudest teda ei informeeritud. Anti kätte kang ja näidati ette koht, kuhu pink teisel pool tekitab. Ilmselt ei olnud sobilik ka töö teostamise tehnoloogia, sest pink oli lühike ja kõrge ning kui rullik alt ära libises, kaldus pingi raskuskese kõrvale. Ettevõttes oli korraldamata ka riskianalüüs.

Eriti taunitavaks tuleb tööandja käitumist lugeda ka seetõttu, et pärast juhtunut võeti kannatanult haiglas allkirjad üldistele tervishoiu ja -ohutuse juhenditele. Juhtum näitab ilmekalt, millised ohud valitsevad noort töötajat tööle asumisel ettevõttesse, kus ei tegeleta tervishoiu ja -ohutusega. Siinkohal tuleb teha etteheide ka koolile, mis ei tutvunud olukorraga ettevõttes, kuhu praktikant tööle lubati.

FRESITERA VIGASTAS NOORTÖÖTAJA SÕRMI

Järgnevalt peatun juhtumil, kus raske tööõnnetus juhtus vastse töötajaga 14. tööpäeval. 1988. aastal sündinud noormees, kellel ei olnud töökogemust, asus tööle pingil, mis ei vastanud ohutusnõuetele. Suuri etteheiteid oli ettevõtte juhendamise ja väljaõppe osas.

24. jaanuaril 2000. aastal jõustus Vabariigi Valitsuse määrus nr 13 “Töövahendi kasutamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded”. Selle määruse rakendussätete lõike 1 kohaselt tuli kõik töövahendid viia antud määruse nõuetele vastavusse kolme aasta jooksul, st hiljemalt 2003. aasta 23. jaanuariks. Pärast määruse jõustumist kasutusele võetavad masinad pidid kohe vastama antud määruse nõuetele.



Transportimisel vajas tööpink külili, noorele töötajale peale.
Foto: Kalmer Kärblane



Töötaja vasakus käes olnud kinnas jäi inertsi pöörleva freesitera külge kinni. Masina freesitera töötsoon oli täielikult avatud, seiskamiseks pidi töötaja kummarduma, puudus avariinupp.
Foto: Kalmer Kärblane



Alusele ebastabiilselt asetatud seinaelement kukkus töötajale peale, kui töötaja püüdis eemaldada elemendi alla kinni jäänud kilet.
Fotod: Kalmer Kärblane



Töötaja tööülesandeks oli detailide freesimine. Detail oli trapetsikujuline, otsa mõõtmed 35 x 50 mm ja külje pikkus 60 mm. Freesimist teostas töötaja universaalfreesingil (Yeong Chin). Detail kinnitati kruustangidega tööpingi külge. Vahepeal tegeles töötaja ka puurimistöödega. Kella 16.40 ajal lõpetas töötaja järjekordse detaili freesimise ja vajutas parema käega masina seiskamisnupule, et seisata masin ja vahetada detail. Masina töötsoon asus põrandapinnast 115 cm kõrgusel ja seiskamisnupp 65 cm kõrgusel. Ootamata freesitera seiskumist, võttis töötaja parema käega detailist kinni ja vasaku käega hakkas kruustange lahti keerama. Töötaja vasakus käes olnud kinnas jäi inertsist pöörleva freesitera külge kinni. Kinnas tuli käest ja haakus täielikult ümber freesitera ning töötaja sõrmed said vigastada. Kannatanu toimetati traumapunkti.

Masina ülevaatusel tuvastati, et masina freesitera töötsoon oli täielikult avatud. Puudus avariinupp seiskamiseks. Töötaja pidi masina seiskamiseks kummarduma, sest töötsooni ja seiskamisnupu vahe oli 50 cm. See suurendas omakorda ohuolukorda, sest töötaja tähelepanu koondus juhtpaneelile ja vasak käsi jäi töötsooni. Freesingi kohta puudus dokumentatsioon (paigaldusakt, ohutusjuhend).

Kannatanu polnud enne tööleasumist metallitööpinkidega kokku puutunud. Töölevõtmisel tehti 1-tunnine väljaõpe. Samal päeval tutvustati töötajale 18 ettevõttes kasutusel olevat ohutusjuhendit ja lubati iseseisvale tööle. Juhendid olid mitmeleheküljelised ja sisaldasid teavet tööde ohutu teostamise kohta. Töötaja juhendamine oli formaalne. Korruga tutvustatud juhendite hulk oli liiga suur, sel viisil ei olnud töötajal tegelikult võimalust tööohutusnõudeid tundma õppida. 1-tunnine väljaõpe töökogemusteta ja erihariduseta töötajale pole piisav. Kannatanu väitel ta ei teadnud, et frees peab täielikult seiskuma, enne kui võib detaili vahetama hakata. Seega olid õnnetuse põhipõhjusteks puudulik juhendamine ja väljaõpe ning töövahendi mittevastavus ohutusnõuetele, sest tõkestamata oli pääs selle ohualale.

TÖÖLEPINGUTA TÖÖTAJA JÄI SEINAELEMENDI ALLA

Viimaseks näiteks toon õnnetuse, mis juhtus töötajaga, kellega ei olnud sõlmitud töölepingut ja kelle konkreetsed tööülesanded olid fikseerimata. Ka töötervishoiu ja -ohutuse juhendamine oli tegemata.

Töötaja töötas tõstukijuhina. Tööülesandeks oli seinaelementide tõstmine alusele nende pakkimiseks kilesse. Tegemist oli kilpseintega, mõõdus 5,6 x 2,3 m. Kaks alust, kuhu sein tõsteti, olid neljarattalised ja asusid põrandapinnast 0,5 m kõrgusel. Kokku pidi alustele mahtuma 4 seinaelementi. Alustele asetati pakkekile ja töötaja tõstis tõstukiga seinaelemendi oma kohale. Seejärel fikseerisid kaastöölised seinatõstest A-kujulise tugipuuga, mille tipu kõrgus põrandast oli 1,14 m, ja vabastasid troppid sein küljest. Tõstukijuht käis vahepeal õues suitsu tegemas ja märkas tagasi tulles, et pakkekile oli jäänud tugipuu alla kinni. Ta otsustas selle sealt ära tõmmata, kaastöölise abistas teda, tõstes ühte tugipuu haara. Selle tulemusel kaotas seinaelement stabiilsuse ja kukkus kukakil asendis olnud tõstukijuhile peale. Oma raskusega (tööandja sõnul ca 400 kg) surus element töötaja langeva sein alt välja ja alla jäi tema vasak jalg. Täie raskusega sein jalale ei toetanud ja kaastöölised nihutasid sein eemale ning vabastasid kannatanu jala. Kohale saabunud kiirabi toimetab kannatanu traumapunkti. Tuvastati seljavigastus.

Õnnetuse põhjusena tõin välja asjaolu, et tööandjal oli koostamata ja kinnitamata ohutusjuhend seinaelementide pakkimiseks. Antud juhul tekkis olukord, kus tugipuu ühe haara ülestõstmise muutis sein raskuskeset, selle tagajärjel purunes teine A-kujuline tugipuu ja sein kukkus töötajale peale. Seega polnud seinaelement alusele stabiilselt kinnitatud. Riskid olid valesti hinnatud, sest sein oli tõstuki troppidest enne vabastatud, kui oldi veendunud, et sein püsib stabiilselt ja selle liigutamist ei sega kõrvalmõjud (tugipuu alla jäänud kile). Tõstukijuhi tööülesannete hulka ei kuulunud abitööd pakkimisel. Õnnetusse sattunud töötaja töötas ettevõttes esimest kuud.

ALGAJA TÖÖTAJA VÄLJAÕPE JA JUHENDAMINE ON MÖÖDAPÄÄSMATU

Loodan, et antud juhtumitest järeldusi tehes saab ära hoida mõnegi tööõnnetuse. Tööandjal soovitatakse vaadata oma ettevõtte töövahendite seisukorra ja kontrollida vastavust ohutusnõuetele. Veenduge enne töötaja iseseisvale tööle lubamist, et töötaja on omandanud vajalikud tööoskused ettenähtud töövahendil. Juhendamine ei tohiks olla vaid formaalne allkirjade kogumine. ■

Töötervishoiu olukord Eestis¹

Hubert Kahn

Tartu Ülikooli emeritprofessor, Rahvusvahelise Töötervishoiu Organisatsiooni (ICOH) auliige



Eesti töötervishoiu praegune tase jätab palju soovida ja ei vasta tööandjate, töötajate ega riigi strateegilistele huvidele.

TÖÖTERVISHOUI MÄÄRATLUS JA EESMÄRGID

Töötervishoiu eesmärgiks on saavutada ja säilitada töötajate füüsiline, vaimne ja sotsiaalne heaolu, vältida tervisehäireid, mis on põhjustatud töötingimustest, ning tagada töötajatele töökoht sellises töökeskkonnas, mis on kohandatud tema võimetele. Töötervishoiu peamisteks eesmärkideks on:

- 1) töötajate tervise ja töövõime säilitamine ja parandamine;
- 2) selliste töötingimuste loomine, mis aitavad tagada turvalisust ja töökaitset;
- 3) positiivse sotsiaalse kliima kujundamine töökultuuri edendamise abil ja ettevõtete produktiivsuse suurendamine.

Ülalnimetatud definitsioon väljendab ILO/WHO töötervishoiu ühiskomitee 12. istungjärgu (1995. a) seisukohta.

TÖÖTERVISHOUI ROLL PRAKTILISES ELUS

Töötervishoiu tasemest ja arengusuundadest on huvitatud ühiskonna kolm suurt huvirühma: tööandjad, töötajad ja riik (seadusandjad, valitsus). Nendel huvirühmadel on põhimõtteliselt palju sarnaseid seisukohti, kuid olulised erinevused ilmnevad praktilistes küsimustes. Sellepärast on oluline nn kolmepoolsuse arendamine (võib-olla koguni neljapoolsuse, pidades silmas töötervishoiuteenistust selle laiemas tähenduses) optimaalsete kompromissvariantide väljatöötamiseks ja realiseerimiseks.

Mida oodatakse töötervishoiult?

- Tööandjate ootused: tööõnnetuste ja kutsehaiguste vältimine, töötajate suur töövõime ja hea kohanemisvõime, kompetentsed nõuanded töötervishoiuspetsialistidelt.
- Töötaja ootused: töötingimused, mis välistavad tervisekahjustuse; tervisehäirete (eelkõige tööst tingitud tervisehäirete) õigeaegne avastamine ja efektiivne ravi (taastusravi); meetmed tervise säästmiseks (nt ettevõtete abi tervisespordiga tegelemiseks); normaalset elukvaliteeti tagav sotsiaalne kaitse töövõime tööst põhjustatud vähenemise või kaotuse korral.
- Riigi ootused: haigestumise, eriti kutsehaiguste ja tööõnnetuste vähenemine heal tasemel töötervishoiu abil ning inimeste töövõimelisuse ea pikendamine.

TÖÖTERVISHOUI KORRALDUS EESTIS

Töötervishoiu korraldus riigis kuulub sotsiaalministeeriumi pädevusse. Põhimäärus näeb ette, et ministeeriumi tegevuse eesmärgiks on tagada inimeste pikaajaline töövõime ja tööhõive, väärtustada tervisekultuur ning tervist toetav elukeskkond. Põhiülesandeks on korraldus-, planeerimis- ja järelevalvetoimingud jms.

Sotsiaalministeeriumis iseseisvat töötervishoiuosakonda ei ole (see likvideeriti 2002. aastal). Praegu on see tegevus osaliselt delegeeritud tervisevaldkonnale ja osaliselt töövaldkonna tööelu arengu osakonnale. Viimati nimetatud põhiülesandeks on kavandada tööelu- ja töökeskkonna poliitikat ning korraldada selle elluviimist eesmärgiga tagada tööelu kvaliteedi paranemine ja ohutu töökeskkond. Tervishoiuvaldkonna põhiülesandeks on kavandada tervishoiupoliitikat ja korraldada selle elluviimist.

Tervishoiuametil on omaette töötervishoiuosakond. Selle kolmeliikmelise meeskonna ülesandeks on töötervishoiu töötajate registreerimine, tegevuslubade väljaandmine, riikliku järelevalve teostamine jne. Tööinspektsioonil on töötervishoiu korralduses väga oluline roll. Selle peamiseks funktsiooniks on töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate nõuete täitmise kontrollimine eesmärgiga viia ettevõtete töökeskkond vastavusse õigusaktides sätestatud nõuetega.

Eestis on Tervishoiuameti andmeil eraõiguslikke töötervishoiuteenuste osutajaid 52, tööhügieeniteenuste osutajaid 12 ja ergonoomiateenuste osutajaid 7.

TÖÖTERVISHOUI- JA TÖÖOHUTUSE TEGEVUST REGULEERIVAD ÕIGUSAKTID

Selle tegevuse alusdokumendiks on 1999. aastal Riigikogu poolt vastuvõetud töötervishoiu ja tööohutuse seadus, mida on mitmel korral muudetud-täiendatud. Töötervishoiuga põimuvad ka mitmed teised seadused. Seaduste põhjal on aastate jooksul kehtestatud rida olulisi määrusi. Siinkohal võib nimetada Vabariigi Valitsuse määrust „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (2000) ja „Asbestitöödele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (jõustus jaanuaris 2008), sotsiaalministri määrusi „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (2001), „Töötajate tervisekontrolli kord“ (2003) jne.

Töötervishoiu praktilises töös on väga tähtsad Eesti Standardi kehtestatud normid sisekliimale, töökohavalgustusele jt.

TÖÖTERVISHOUI SPETSIALISTIDE KOOLITUS

Eestis oli 2007. aasta seisuga 1 töötervishoiuarst 6384 töötaja kohta (Euroopa Liidus keskmiselt 1/3233) ning 1 töötervishoiuõde 20 690 töötaja kohta (Euroopa Liidus kesk-

¹ Artikli põhiseisukohad esitas Hubert Kahn 2007. aasta 27. novembril sotsiaalministeeriumis toimunud informatsiooni ja koostöö võrgustiku „Eesti Töötervishoid“ aastakoosolekul.

miselt 1/1518). Töötervishoiuarstide ettevalmistamine toimub Tartu Ülikooli arstiteaduskonnas, täpsemalt tervishoiu instituudi juures 4-aastase residentuuri kaudu (rea aastate jooksul oli üldjuhendajaks dotsent Eda Merisalu, nüüd Kadi Tsimmer). Üheks oluliseks õppebaasiks on Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskus (juhataja-ülemarst Viive Pille).

Töötervishoiuõdede koolitust enam ei toimu, küll aga valmistavad Tallinna Tervishoiu Kõrgkool ja Tartu Tervishoiu Kõrgkool terviseõdesid, kes on vajadusel võimelised täitma ka töötervishoiu funktsioone. Tööhügieenikute koolitust ei toimu, kuid ettevalmistusi selleks teeb Tallinna Tehnikaülikool. Vajalik on välja töötada tööhügieeniku koolitusprogramm ja saada sellele erialale Kutsekoja kooskõlastus. Spetsiaalselt tööpsühholooge ei koolitata, kuid psühholoogide ettevalmistamine toimub nii Tartu Ülikoolis kui ka Tallinna Ülikoolis. Ergonoomide ettevalmistusega tegeleb Eesti Maaülikool.

KUTSEHAIGUSTE DIAGNOOSIMINE KUI TÖÖTERVISHOUI TASEME INDIKAATOR

Kui jälgida Soome kutsehaiguste diagnoosimise statistikat ja eeldada, et töökeskkonnatingimused on Eestis samaväärsed, siis peaksid töötervishoiuarstid meil diagnoosima ligemale 1000 kutsehaigusjuhtu aastas. Nt 2005. aastal diagnoositi Eestis 194 kutsehaigusjuhtu.

Tuleb siiski arvestada, et eri maades on kutsehaiguste diagnoosimise kriteeriumid erinevad. Näiteks 15 aastat tagasi diagnoositi Rootsis üle 30 000 kutsehaigusjuhtu aastas, kuid pärast uute põhimõtete rakendamist vähenes nende diagnoosimine enam kui 50% võrra.

KUTSEHAIGETE LIIDU HINNANG TÖÖTERVISHOUI PRAEGUSELE OLUKORRALE

Kutsehaiguste Liit hõlmab regionaalseid kutsehaigete ühinguid ja neis on kokku arvel ligemale 1800 kutsehaiget. Kutsehaigete üldarvu ei teata, kuid tõenäoliselt on neid umbes 3000. Kutsehaigete peamiseks probleemiks on, et nad ei saa kätte neile määratud hüvitist. Enamikul juhtudel tööandjad ei aktsepteeri kutsehaiguse otsust ja vaidlustavad selle kohtu kaudu. Kohtumenetlused kestavad aga sageli aastaid.

TÖÖTERVISHOUI JA TÖÖOHUTUSE SEADUST TÄIDAB VAID OSA ETTEVÕTTEID

Tööinspeksiooni 2002. aastal ilmunud aastaraamatust selgub, et ajavahemikus 2000–2002 hinnati töökeskkonna seisundit 4212 ettevõttes (vaid ligemale 15% ettevõtete koguarvust). Selgus, et töökeskkonna riskianalüüs ja tegevuskava terviseriskide vähendamiseks puudus 47%-l uuritud ettevõtetest ja töötajate tervisekontroll oli jäänud tegemata 41%-l.

TÖÖÕNNETUSTE STATISTIKA ON VAID OSALISELT USALDUSVÄÄRNE

Tööinspeksiooni andmeil toimus Eestis 2006. aastal 3651 tööõnnetust, mis teeb 100 000 töötaja kohta 565 tööõnnetust. Euroopa Liidus on see arv umbes 4000 ehk seega li-

gemale 7 korda suurem. Surmaga lõppenud juhtude osas on Eesti statistika usaldusväärne, nende juhtude hulk sarnane Euroopa Liidu keskmisega – Eestis toimus 2006. aastal 4 surmaga lõppenud tööõnnetust 100 000 töötaja kohta, Euroopa Liidus oli see keskmiselt 4,5 juhtu.

KUTSEHAIGUSTE ISELOOM JA DIAGNOOSIMISE KRITERIUMID MUUTUVAD AJAS KIIRESTI

Töötervishoid on lahutamatu osa teaduse, tehnika ja tehnoloogia arengust. Tänapäeva töötervishoid peab olema dünaamiline, uudishimulik, arenemisvõimeline ja ettenägelik. Töötervishoid peab suunama oma peamise tähelepanu töötingimuste parandamisele, kuid samal ajal oskama ka kasutada meditsiiniteaduse saavutusi töötajate tervise säästmiseks ja edendamiseks.

Viimase 50–60 aasta jooksul on rõhuasetused töötervishoius suuresti muutunud. 50. aastatel olid peamiseks probleemiks akuutse iseloomuga mürgistused ja Nõukogude vangilaagrite kaevuritöö tagajärjel kujunenud raskekujuline silikoos, sageli tüsistunud tuberkuloosiga. Seejärel hakkasid domineerima vibratsioonitõbi, mürast põhjustatud kuulmiskahjustused, radikulopaatia jms. On loomulik, et seoses teaduse ja tehnika arengu, töökaitsemeetmete täiustamise ja töötajate teadlikkuse paranemisega on töötingimused paranenud ja raskekujuliste kutsehaiguste osakaal vähenenud. Kuid paraku näitab praktiline elu, et tervist ohustavad ja kahjustavad töötegurid ei kao, vaid pigem kerkivad taas esile modifitseeritud kujul. Inimeste tervist ohustavad hüpodünaamia, sundasendis ja monotoonne töö, raskuste teisaldamine, tööstress jms. Euroopa Liidus läbi viidud uurimusest selgus, et 28% töötajatest väidab, et neil on tööst tingitud tervisehäireid, ja 35% töötajatest kinnitab, et nende töö ohustab tervist. Samal ajal on viimaste aastate edusammud seadnud töötervishoiule ka uued ja sisuliselt palju laiahaardelisemad sihid: luua selline töökeskkond ja selline töötava elanikkonna tervise monitoringu süsteem, mis tagab hea töövõime, tervisehäirete õigeaegse avastamise ja efektiivse taastusravi ning pikendab töövõimelisuseiga.

MIS ON TÄNAPÄEVAL EESTI TÖÖTERVISHOUI POSITIIVSET?

- Järk-järgult on suurenenud tööandjate huvi kvaliteetsete töötervishoiuteenuste saamise vastu ning valmidus töötingimuste ja töötajate tervise parandamiseks.
- Jätkeb ajakirja „Eesti Töötervishoid“ ilmumine ja seda eeskätt tänu ajakirja Lege Artis toimetusele. Ajakiri on aastate jooksul muutunud informatsioonirikkamaks ja loetavamaks.
- Tervishoiuamet on teinud sihikindlat tööd töötervishoiu arengukava koostamiseks (sel eesmärgil töötas komisjon ja on valminud arengukava projekt).
- Tööinspeksioon on alustanud oma tegevuse ümberkorraldamist eesmärgiga saavutada senisest suuremat efektiivsust.
- On elavnenud ettevõtetes vajalike töökeskkonnaspetsialistide koolitus ja täiendusõpe.
- Vaatamata raskustele teevad töötervishoiuarstid ja teised töötervishoiuspetsialistid oma tööd meie töötava elanikkonna tervise heaks.

- On kehtestatud hulk eri tasemega tööohutust ja töötervishoidu käsitlevaid õigusakte.
- Tööohutuse- ja töötervishoiupäevade korraldamine on muutunud regulaarseks.
- Head impulssi töötervishoiule on andnud Eesti-Soome partnerlusprojektid (Estonian-Finnish Twinning Project on OH Services, 2003–2004) ning asbestoosi ennetamisele ja diagnoosimisele suunatud partnerlusprogramm (Managing occupational risk to asbestosis, 2006–2007).

MÕNED ASJAOLUD, MIS PIDURDAVAD TÖÖTERVISHOUI ARENGUT

- Töötervishoiu ebamäärane seisund juhtimise tasandil, mis tuleneb töötervishoiu juhtimise hajutatusest. Töötervishoid on väga laia haardega valdkond, kuid selle ositi hajutamine eri juhtimisstruktuuride vahel, mille põhitegevus keskendub hoopis muudele valdkondadele, lahustab töötervishoiu vähetähtsateks kildudeks.
- Puudub töötervishoiu arengukava. Erandiks oli Vabariigi Valitsuse 1998. aastal heakskiidetud töötervishoiu programm aastani 2000. Tõsi, töötervishoiu arenguprogramme on ka pärast seda mitmel korral koostatud, sealhulgas laiapõhjalise komisjoni soovitusi arvestades, kuid seni pole sotsiaalminister neist ühtki aktsepteerinud.
- Töötervishoiu koordineerimise puudulikkus. Töötervishoid on riigi majanduse infrastruktuuri üheks koostisosaks. Sellepärast oleks loomulik, et töötervishoiutegevuse koordineerimisest võtaksid osa ka majandus- ja kommunikatsiooniministeerium, keskkonnaministeerium ning tööandjate ja töötajate keskliidu esindajad. Sotsiaalministeeriumi juures tegutsenud töökeskkonna nõukogu ei suutnud oma madala profiili tõttu kunagi täita kolmepoolsuse funktsiooni ja on tänaseks kadunud unustuse hõlma.

- Töötervishoiuteenistuste sisulist tööd juhendava ja abistava tugiasutuse puudumine. Endise Eksperimentaalse ja Kliinilise Meditsiini Instituudi töötervishoiu teadusstruktuuri ja sotsiaalministeeriumi Töötervishoiu Keskuse likvideerimine (2002. ja 2004. aastal) on andnud töötervishoiu arengule tugeva tagasilöögi. On kahetsusväärne, et niisugused otsused tehti kergekäeliselt. Töötervishoiu Keskuse sulgemist põhjendati näiteks sellega, et „kuna töötervishoiusüsteem on juba rakendunud ning asutus tegeleb koolituse ja juhendmaterjalide ettevalmistamisega, võib ülesanded üle anda Tervise Arengu Instituudile“. Tegelikult katkestati töötervishoiu arengule vajaliku teaduslik-praktilise ja metoodilise juhendamise baasi töö. Tervise Arengu Instituudile ei delegeritud töötervishoiuga seonduvaid funktsioone. Olgu siinkohal toodud mõned andmed Soome Töötervishoiu Instituudi kohta, mis sisuliselt kujutab endast Soome töötervishoiusüsteemi tugiasutust. Selles asutuses töötas 2004. aastal põhikohaga 580 töötajat ja asutuse eelarve oli 62,1 miljonit eurot ehk ümmarguselt 940 miljonit krooni.
 - Kvalifitseeritud töötervishoiuspetsialistide vähesus. Eesti taasiseseisvumise 15 aasta jooksul pole töötervishoiu erialal kaitstud ühtegi doktoritööd. Töötervishoiuarstidel ja teistel spetsialistidel pole piisavat motivatsiooni oma teadmiste täiendamiseks. Selle üheks oluliseks põhjuseks on töötervishoiu arengu ebamäärasus.
 - Tööst tingitud haiguste – nii kutsehaiguste kui ka tööga seotud haiguste – diagnoosimine on jäänud sisuliselt lahendamata. Viimane kutsehaiguste õpik ilmus 1979. aastal. Välisekspertide nõudmisel viidi töötervishoiu ja tööohutuse seadusse termin „tööga seotud haigus“ (mis iseenesest on põhjendatud), kuid seniajani puudub metoodiline juhend selliste haiguste diagnoosimiseks. Kutsehaiguse diagnoosimine ei ole võrreldav üldhaiguse diagnoosimisega, kuivõrd see põimub juriidiliste, sotsiaalsete ja majanduslike aspektidega. ■

ETTEPANEKUD TÖÖTERVISHOUI ARENDAMISEKS, LÄHTUDES EUROOPA LIIDU DIREKTIIVIDEST JA TÖÖTERVISHOUI HEAST PRAKTIKAST

- Luua Sotsiaalministeeriumi kantslerile alluv töötervishoiu arengut koordineeriv osakond. Töötervishoid ja -ohutus vajab oma multidistsiplinaarsuse tõttu ühtset ja kavakindlat juhtimist.
- Kinnitada valitsuse tasemel töötervishoiu arengukava (programm) lähiaastateks (nt aastateks 2008–2012).
- Luua autoriteetne töötervishoiu ja tööohutuse nõukoda, mis aitaks selle valdkonna probleeme lahendada ja arendada, arvestades nii tööandjate, töötajate kui ka valitsuse huvisid.
- Luua Tervise Arengu Instituudi ühe struktuuriüksusena töötervishoiu teaduslik-metoodiline keskus. Selle põhiliseks ülesandeks oleks töötervishoiuteenistuste sisulise töö metoodiline juhendamine, metoodiliste materjalide koostamine, töötervishoiuteenuste kvaliteedi edendamine, teaduslik-praktiliste projektide koostamine jne.
- Korraldada töötervishoiu arengule vajalike spetsialistide (ka tööhügieenike ja -psühholoogide) koolitus vajalikus mahus ja luua tingimused doktorikraadiga spetsialistide ettevalmistamiseks.
- Viia lõpule tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduse realiseerimine. Selle eduks on vaja korraldada antud seaduse eel-

nõu ulatuslikum arutelu ja selle funktsioneerimise üksikasjalikum selgitus.

- Korraldada 2008. aasta IV kvartalis töötervishoiu ja -ohutuse konverents. Selle eesmärgiks oleks teha kokkuvõtte seni tehtud tööst ja kavandada meetmed selle valdkonna arendamiseks.
- Realiseerida aktiivsemalt häid soovitusi, mida on andnud soome spetsialistid partnerlusprojektide raames. Projekti juht prof Jorma Rantanen (kes on ka Rahvusvahelise Töötervishoiu Organisatsiooni president) on koostanud soovitusel Eesti töötervishoiu ja -ohutuse arengu (vt Occupational health services in Estonia. Lehtinen S (ed), Finnish Institute of Occupational Health; Helsinki 2004).
- Ellu rakendada Euroopa Liidu partnerlusprojekt: „Maapiirkondade väikeettevõtete töötingimuste vastavusse viimine Euroopa Liidu nõuetega“.
- Vabastada ettevõtte töötajate tervise säästmiseks ja edendamiseks tehtud investeeringute erisoodustusmaksust.
- Aktiveerida informatsiooni ja koostöövõrgustiku „Eesti Töötervishoid“ tegevust.

Muudatustest tööinspeksioonis

Katrin Kuusemäe

Eesti Töötervishoid



2008. aasta 1. veebruarist töötab Tööinspeksioon uutal alustel. 14 maakondliku inspeksiooni asemel korraldatakse tööd edaspidi 4 regionaalses inspeksioonis. Inspektorid jäävad kõikidesse maakondadesse nagu praegugi.

Eesti Töötervishoiu küsimustele vastas Tööinspeksiooni peadirektor Katrin Kaarma.

Millised on peamised struktuurimuudatused, mis 2008. aastal jõustusid, ja mida see endaga tööinspeksiooni jaoks kaasa toob?

Üks asi on struktuurireform, mille kohta kõige rohkem küsitakse. Minu hinnangul on aga suurimad muutused seotud Tööinspeksiooni teavitusrulli suurenemisega. Seetõttu on meie uues struktuuris keskuses teabeosakond ja igas kohalikus inspeksioonis hakkavad tööle teabespetsialistid. Siiani on meil olnud ainult üks avalike suhete juht, aga nüüd on terve meeskond. Me loodame, et hakkame edaspidi rohkem infopäevi korraldama ning teavitusematerjale välja andma.

Tööinspeksiooni teine eesmärk on mõjusam järelevalvetgevus. Soovime, et inspektorid oleksid veel rohkem ettevõtetes ja jälgiks ka ettekirjutuste täitmist. Me proovime praegu inspektorite tööd selles mõttes efektiivsemaks muuta, et neil oleks vähem paberitööd. Muudame infosüsteemi kvaliteetsemaks, et kontrollaktide ja ettekirjutuste vormistamine oleks kiirem ja lihtsam. Nii jõuavad inspektorid rohkem ettevõtetesse. Inspektoritele on väljatöötatud uus järelevalve juhend, mis seda kõike kajastab.

Struktuurireformi olulisem osa – või siis see, mida avalikus tähtsaks peab – on maakondlike inspeksioonide asendamine regionaalsetega. 14 maakondliku inspeksiooni asemele tekib 4 regionaalset inspeksiooni: põhja, lõuna, ida ja lääne inspeksioon; lisaks keskus Tallinnas. Need on viis suuremat üksust. Me ühtlustame natuke ka töökoormusi: lõunapool jääb inspektoreid veidi vähemaks, aga Tallinnas tuleb juurde, kuna suurem osa ettevõtlusest on koondunud just põhjapoole.

Tahame ka inspeksiooni tegevust ühtlustada. Kui meil oli 14 juhatajat, siis igal juhatajal oli oma käekiri ja selle tõttu ka inspektorite nõudmised erinevad. Ettevõtetes, millel on filiaalid mitmes maakonnas, tekitas segadust, kui inspektor ühes maakonnas nõudis ühte ja teises maakonnas teist. Neli ja regiooni puhul ootame praktikate ühtlustumist.

Seega, tegevuse ühtlustamine, töökoormuse võrdsem jaotus ja tööinspeksiooni parem juhtimine on selle struktuurireformi eesmärgiks.

Tööinspeksiooni klienditeenindus jääb siiski toimima ka maakondlikult. Kas kontorid jäävad maakondadesse alles?

Jah, kõik inspektorid jäävad samadesse kohtadesse. Lõuna

inspeksiooni alla ühineb viis endist inspeksiooni ja kõik töötavad edasi. Näiteks Jõgeval ei ole inspeksioon enam iseseisev üksus, seal ei ole enam juhatajat, aga on erakordselt kompetentne Jõgeva inspektor – ta on siis Lõuna tööinspeksiooni Jõgeva inspektor. Jõgeva on hea näide: sama väga asjatundlik inimene, kes enne tegi ka juhataja ja administreerimise tööd, saab nüüd teha täiskohaga inspektori tööd. Mitmed endised juhatajad jätkavad Tööinspeksioonis kas siis uurijate või inspektoritena.

Sama kehtib ka töövaidluskomisjonide kohta. Algselt asutati need kõikidesse maakondadesse, aga koormus oli ebapiisav. Nüüd sõidavad töövaidluskomisjoni juhatajad koos sekretäridega maakondadesse, sest istungid toimuvad ikkagi maakondades. Ka kohtutes on minu teada nii, et kohtunikud sõidavad sekretäridega väljasõiduistungitele.

Meie hinnangul ei tohiks töötajate ega tööandjate jaoks midagi muutuda. Inspektor on maakonnas alles, see koht, kuhu pöörduma peab, on alles. Vastuvõtuajad on meie kodulehel üleval.

Mis olid peamised põhjused, miks struktuurimuudatus ette võeti, ning missugust kokkuvõtet ja efektiivsuse suurenemist loodetakse saavutada?

Teavituse paranemine ning inspektorite töö tõhustamine ja ühtlustamine – just see on muudatuste oodatav tulemus. Me tahame inspektorite ühetaolist toimimist parandada ja seetõttu me muudame ka juhtimist. Kokkuvõtteplaani ei olnud. Meil olid siiani väga väikesed palgad, tänu lisavahenditele on võimalik inspektorite palku tõsta ja nende koormust ühtlustada. Me parandame kvaliteeti, mitte ei hoiu kokku – see on meie mõte.

Kas tööandjate jaoks muutub midagi?

Ma loodan et tööandjate koostöö tööinspeksiooniga muutub palju paremaks, et tööandjad saavad informatsiooni paremini kätte ja ka ühtlasemat teenindust. Regiooni juhatajal on suurem otsustusõigus võrreldes maakondliku inspeksiooni juhatajaga, see ehk lihtsustab tööinspeksiooniga suhtlemist ka tööandjate jaoks. Loodame, et meie pakutava teenuse kvaliteet paraneb.



Katrin Kaarma püüab tööinspektsiooni tööd suunata nii, et inspektsioon tuleks inimesele lähemale ja oleks kättesaadavam.

Foto: Daisy Lappard

1. Jaanuarist hakkas tööle üleriigiline infotelefon – 640 6600. Kuidas see on käivitunud?

Nõuandetelefonil läheb väga hästi. Me küll lootsime, et nõuandetelefoni käivitamisega väheneb meie sekretäride ja teiste töötajate telefonikoormus, aga tundub, et nõudlus on põhjatu. Praegu vastavad telefonile kaks juristi korraga igal tööpäeval kell 10.00–14.00. Ei teagi, kas see on alguse aeg või on tõesti nõudlus sellise teabe järgi väga suur. Meile on helistatud ja väga tänatud, et selline asi on avatud. Ma arvan, et see on väga vajalik teenus. Kindlasti analüüsime mõne aja möödudes, millised on kõige rohkem küsimusi tekitavad probleemid. Võib-olla aitab, kui me paneme kodulehele üles vastused korduma kippuvatele küsimustele. Tasapisi ehk inimeste teadlikkus paraneb. Telefoni teel saab ikkagi vaid üldisi selgitusi ja soovitusi anda, meie ei ole õigusabiandjad. Kui probleem on keerulisem, võib tulla juristi juurde vastuvõtule. Tallinnas toimub see eelregistreerimisega. Kui aga on tegu vaidlusega, soovitatakse pöörduda töövaidluskomisjoni. Me püüame tulla inimesele ligemale ja olla kättesaadavamad.

Millised muudatused ei ole veel jõustunud ja millal need jõustuvad?

Kõik muudatused jõustusid 1. veebruaril 2008. Kindlasti ei ole me veel sellel aastal väga suured teavitustöö tegi-

jad, kuna me alles loome ja koolitame oma teavitusmeeskonda. Kommunikatsioonistrateegia tuleb välja töötada ja see võtab aega. Me eeldame, et teavitustegevus käivitub laiaulatuslikumalt järgmisel aastal. Sellest aastast töötab infotelefon ja loodetavasti suureneb oluliselt inspektorite külastuste arv asutustes.

Mida peate ise veel oluliseks selle teemaga seoses mainida?

Ma arvame, et kaader otsustab kõik ja seetõttu oleme kogu selle reformi juures pidanud tähtsaks oma inspektorite koolitust. Eestis on selles valdkonnas suhteliselt tagasihoidlik teadusbaas. Tähtis on, et meie inspektorid oskaksid anda asjakohast nõu, sest kogu töökeskkond muutub järjest keerukamaks. Peamine eesmärk ongi see, et meil oleksid kompetentsed inspektorid. Selleks koolitame oma inspektoreid ja kui vaja, siis värbame võimalikult häid spetsialiste. Praegu on meil väga palju kompetentseid inspektoreid, kes on 15-aastase staažiga, aga loomulikult oleme huvitatud ka noortest. Me ei püüa kiiruga oma vakantseid kohti täita, vaid kaalume hoolikalt, milliseid spetsialiste meil vaja on. Meie praegune potentsiaal on hea, vaja on meie kõigi töötajate väärtuslikke teadmisi maksimaalselt töös ära kasutada. ■

Tervishoiuameti uued töötervishoiujuhendid

Ive Vikström-Kruusala

Tervishoiuameti töötervishoiu osakonna peaspetsialist



VÄHIRISKIDE ENNETAMINE JA VÄHENDAMINE

Töökesekkonna vähiriskide ennetamise ja vähendamise juhend on mõeldud eelkõige tööandjatele ja nende esindajatele (töökesekkonnaspetsialist jne), aga ka töötajate esindajatele (töökesekkonnavolinikud, töökesekkonnanoukogu liikmed jne). Juhendi eesmärk on teavitada tööandjaid ning samuti töötajaid töökesekkonna ohutegurite toimetest, mis võivad põhjustada töötajate haigestumist pahaloomulistes kasvajatesses. Antud juhend lähtub töötervishoiu ja tööohutuse seadusest, mille põhjal jagatakse töökesekkonnas pahaloomulistes kasvajatesses haigestumist soodustavad ohutegurid kolme rühma:

- keemilised,
- bioloogilised,
- füüsilised.

Iga ohutegurite gruppi tutvustava peatüki lõpus on vähiriski ennetamise ja vähendamise võimalused. Juhendis on toodud ka näiteid ohutegurite toimest tervisele. Tööandja saab tutvuda kasutatud kirjanduse ja juhendi lõpus nimetatud lisamaterjalidega.

KOKKUPUUDE HIV-GA

HIV-i ja AIDS-i strateegia raames valminud juhendi eesmärgiks on selgitada töökesekkonnas esineda võivate bioloogiliste ohutegurite olemasolu ning sellega kaasneva seadusjärgseid kohustusi. Bioloogilistest ohuteguritest keskendub juhend verrega levivatele nakkustekitajatele, eelkõige HI-viirusele.

Enim ohustatud valdkondade esindajatena, kellele see juhend on mõeldud, võiks nimetada tervishoiu, korra- ja teeninduse, hoolekande ja lasteasutuste töötajaid. Bioloogiliste ohutegurite esinemise korral ettevõtte töökesekkonnas on oluline, et nii tööandja ja töötajad kui ka töökesekkonnaspetsialist ja -volinik oleksid teadlikud ennetusabinõudest ja nendega seotud kohustustest. ■

Nii eesti- kui ka venekeelseid juhendeid saab Tervishoiuametist:
Gonsiori 29, 15157 Tallinn, tel 650 9858, 650 9856
E-post: ivo.vikstrom-kruusala@tervishoiuamet.ee
E-post: karmo.maandi@tervishoiuamet.ee



Tervishoiuametil on valminud uued töötervishoiujuhendid: riikliku vähistrateegia (aastateks 2007–2015) raames juhend „Vähiriskid töökesekkonnas. Vähiriskide ennetamise ja vähendamise üldjuhend“ ning riikliku HIV ja AIDS-i strateegia (aastateks 2006–2015) raames juhend „HIV-kokkupuutejuhtum“.

Töötervishoiu uudised



17. JA 18. JAANUARIL 2008 TOIMUS TALLINNA TEHNKAÜLIKOO LIS MÜRAKONVERENTS "KAS ME OLEME MÜRAKS VALMIS?"

Keskonnämüra teemal on liiga vähe räägitud. Müra tekitab inimestes stressi. Stress omakorda südame- ja veresoonehaigusi. Kus peaks paiknema müratõkkeseinad ja miks just selle koha peal? Kuidas on arenenud meie naaberriigid ja milliseid nõudeid esitab meile Euroopa Liidu müra- ja vibratsioonidirektiiv?

Konverentsil räägiti mürähäiringu vältimise õiguslikest alustest, mürakaebustest ja nende lahendamisest Eestis, Euroopa müra-direktiividest ja strateegilisest mürakaardistamisest, müra olukor-rast Tallinnas. Keskonnämüra käsitlemisest Taanis, Rootsis, Lätis, Leedus, Soomes rääkisid sealsed spetsialistid. Käsitleti ka müra leevendavaid meetmeid, sh müra mõjudega arvestamist, keskkon-nämüra hindamist, mürakaitseekraanide praktilisi lahendusi jms.

Konverents oli rahvusvaheline ning toimus sel teemal Eestis es-makordselt. Esinejateks olid tunnustatud mürakspertid Euroo-past ning Eestist.

Eesti Töötervishoid

IDA-VIRUMAAL HUKKUS TÖÖÕNNETUSTES SELLE AASTA JAANUARIKUU JOOKSUL NELI INIMEST

Kui mullu hukkus Ida-Virumaal terve aasta jooksul tööõnnetustes üks inimene, siis tänavau seel tööülesannete täitmisel elu kaotanud juba neli inimest.

Esimene tööõnnetus sel aastal juhtus 3. jaanuaril, kui Estonia kaevanduses hukkus kaevur.

1. veebruaril kukkusid Viru Keemia Grupi territooriumil kaheksa meetri kõrguselt katusele alla kaks metallkonstruktsioone demon-teerinud OÜ Osterley töötajat. 1989. aastal sündinud Igor sai sur-ma kohapeal, 1955. aastal sündinud Nikolai viidi raskes seisundis Kohtla-Järve traumapunkti, kuid ta suri teadvusele tulemata.

Õõl vastu 3. jaanuari hukkus aga Wienerbergeri tellisetehases liikuvat konveierilinti puhastama hakanud 1985. aastal sündinud Georgi. Tööline hakkas puhastama liikuvat konveierilinti ning jäi selle vahele.

«Ei saa öelda, et lühikese aja jooksul oleks meie ettevõtete töö-keskkond nii palju halvenenud. Praegu on lihtsalt selline aeg,» sõ-nas tööinspeksiooni Ida inspeksiooni juhataja Ülle Politajev, kes ei näe mõtet tööandjale töökeskkonna ohutumaks muutmiseks sõnu peale lugeda. «See ei vii meid kuhugi. Iga ettevõtja peab ise hea seisma selle eest, et tema töötajatel oleks turvaline tööd teha. Ühegi ettevõtte juht ju ei taha, et sellised õnnetused juhtuksid.»

Postimees

SOOMES TÖÖLE ASUJALT VÕIDAKSE NÕUDA TÖÖOHUTUSKAARTI

Soomes tööle asuvalt töötajalt võidakse nõuda eeltingimusena tööohutuskaardi (*työturvallisuuskortti*) olemasolu. Seepärast tasub selle nõue juba enne tööle asumist välja selgitada.

Tööohutuskaardi kohta selgitas Soome Tööturu Infokeskuse kon-sultant Kalev Liibert, et tööohutuskaardi koolitus on Soomes ka-sutuses olev üleriigiline meetod ühiste töökohtade tööohutuse parandamiseks. Koolituse läbinu saab tööohutuskaardi. Tööohu-tuskaardi kasutuselevõtmine on Soomes vabatahtlik, näiteks pal-jud peatöövõtjad on kehtestanud tööohutuskaardi koolituse läbimi-se nõude oma alltöövõtjate töötajatele.

Lisainfo <http://www.tyoturva.fi/tyoturvalisuus/> ning tööohutus-kaarti kohta <http://www.tyoturvalisuuskortti.fi/>.

Kodulehe <http://www.tyoturvalisuuskortti.fi/> andmetel algas tööohutuskaardi laiem kasutuselevõtt alates 2003. aastast. Vastav koolitus parandab praktilist koostööd tööandjate ja töövõtjate va-hel ühistel töökohtadel, annab töötervishoiu- ja tööohutuslaseid põhiteadmisi jms. Tööohutuskaardi koolitus loodi eelkõige ühiste töökohtadega tootmisettevõtetele, kuid on samamoodi rakendatav ka ehitussektoris, avalikus sektoris, laevaehituses jne.

Teavet ja nõu Soomes töötamise kohta saab Soome tööturu info-keskusest <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/index.html>.
Ohutusnet.ee

AVALDATI MÜRAKAARDID



Foto: Lege Artis

Tervisekaitseinspeksiooni veebilehel on võimalus tutvuda strateeg-ilise mürakaardiga, mille Tallinna Linnavalitsus esitas kooskõlas-tamiseks Tervisekaitseinspeksioonile.

Maanteede ääres äri- ja kontoripindu omavatel ettevõtetel on müra küsimus kindlasti üheks töökeskkonda mõjutavaks teguriks. Kaartidelt on mõõtepiirkonda jäävatel ettevõtetel võimalus hankida infot oma piirkonna üldise mürataseme kohta.

Vaata lähemalt siit: tervisekaitse.ee.
Ohutusnet.ee

TÖÖINSPEKTSIOON KÄIVITAS 2. JAANUARIL ÜLERIIGILISE INFOTELEFONI

Tööinspeksioonis vastab jurist alates 2. jaanuarist numbril 6 406 000 kõõgil tööpäevadel inimeste küsimustele tööinspeksiooni järelevalva-tavate õigusaktide rakendamise kohta. Küsida võib töölepingut, töö- ja puhkeaeaga, palka, puhkuseid ja töökeskkonda, samuti kollektiivseid töõsuhteid puudutavaid küsimusi.

Infotelefonis ei anta vastuseid töõsuhetes tekkinud lahkarva-muste lahendamiseks. Keerulisemates küsimustes ja pikemat sel-gitust vajavatel helistajatel on soovitatav minna kohaliku inspekt-siooni juristi vastuvõtule. Infotelefon töötab õgal tööpäeval kell 10–14.

Tööinspeksioon

Tööinspektorid kontrollisid raskuste käsitsi teisaldamist paarisajas ettevõttes

Tõnu Vare

Tööinspeksiooni avalike suhete nõunik



Tööinspeksioon korraldas Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) egiidi all 2007. aastal info- ja järelevalvekampaania töötajate alaseljavaevuste ennetamiseks transpordi- ja tervishoiusektorite töötajatel.

Raskuste käsitsi teisaldamise kampaania oli mõeldud töötajate terviseprobleemide ja -vaevuste paremaks teadvustamiseks ja mõistmiseks ning alaseljavaevusi ja teisi luustiku-lihaskonna vaevusi ennetavate meetmete rakendamiseks raskuste käsitsi teisaldamise vähendamise teel. Raskuste käsitsi teisaldamine on tegevus, millega kaasneb raskuste teisaldamine või hoidmine ühe või enama töötaja poolt.

Kampaania viidi läbi tihedas koostöös Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuriga, kes oli luustiku ja lihaskonna vaevused valinud 2007. aasta põhiteemaks.

Raskuste käsitsi teisaldamine on luustiku ja lihaskonna vaevuste üks peamisi põhjusi. Luustiku ja lihaskonna vaevused on Euroopas kõige levinum tööga seotud terviseprobleem. Ligi 24% EL-25 töötajaist kannatab seljavalu all ja 22% kurdab lihasevalusid. Mõlemat liiki vaevusi esineb rohkem uutes liikmesriikides – vastavalt 39% ja 36%.

SLIC-i info- ja järelevalvekampaania sobitus hästi laiemasse raamistikku, milleks oli Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri korraldatud iga-aastane Euroopa töötervishoiu ja -ohutuse nädal.

SLIC-i kampaania põhieesmärk oli koguda ja levitada teavet töökeskkonna olukorrast ning anda soovitusi tööst tingitud vaevuste ennetamiseks ning töötingimuste ja -korralduse parandamiseks, kuid samas hõlmas see ka laialuluslikku ettevõtete sihtkontrollimist Tööinspeksiooni poolt. Tööinspektorid külastasid ettevõtteid, et kontrollida selga säästvate nõuete täitmist töötajate poolt ning seda, kuidas töökojal raskuste käsitlemisega toime tulla.

Kaks riskisektorit raskuste käsitsi teisaldamise valdkonnas on transport ja tervishoid, millele oligi kampaania põhiliselt suunatud.

OLUKORD TRANSPORDIGA SEOTUD ETTEVÕTETES

SLIC-i raskuste käsitsi teisaldamise kampaania käigus – täpsemalt selle teisel etapil – kontrollisid meie tööinspektorid mullu 24. septembrist 30. novembrini 101 transpordiga seotud ettevõtet (transpordi-, kaubandus-, tootmis- ja sideettevõtted). Neis teisaldas käsitsi mitmesuguseid raskusi 7269 töötajat.

Sihtkontrolliga haaratud ettevõtete seas oli üks lennujaam, kaks sadamat, 28 autotranspordiettevõtet, 39 kaubandusettevõtet, 25 tootmisettevõtet ja 13 postiasutust. Mõnigi neist tegutses mitmel alal – tootmise ja transpordiga või kaubanduse ja transpordiga.

Peaaegu pooled selles valdkonnas kontrollitud ettevõtetest olid enam kui poolesaja töötajaga. Kontrollimisel vaadati, kas ettevõttes läbiviidud riskianalüüs (mida nõuab töötervishoiu ja tööohutuse seadus) hõlmas ka raskuste käsitsi teisaldamisega seotud ohtusid. Kampaania käigus kontrollitavatele ettevõtetele saadeti enne külastust kontroll-leht küsimustega, mis paluti ettevõttel täita. Eesmärgiks oli, et tööandja vaataks ise kriitilise pilguga oma tööolud üle, leiaks puudused ja kõrvaldaks need. Teisisõnu öeldes, Töö-

RASKUSTE KÄSITSI TEISALDAMISE KAMPAANIA RAAMES ETTEVÕTTEID KONTROLLIDES OTSITI VASTUST JÄRGMISTELE KÜSIMUSTELE:

- kas raskuste käsitsi teisaldamise kohta on riskianalüüs tehtud?
- kas riskianalüüsi alusel on koostatud tegevuskava riskide vähendamiseks?
- kas on sätestatud raskuste käsitsi teisaldamise koolituse süsteem?
- kas töötajate koolitus toimub?
- kas on olemas ohutusjuhendid raskuste käsitsi teisaldamiseks?
- kas on olemas sobivad abivahendid selleks tööks ja kas neid kasutatakse?
- kas töötajatel on võimalik teha puhkepause, et vältida ülekoormust?
- kas raskusi teisaldatakse ebamugavas kõrguses, kauguses või asendis?
- kas on piisavalt ruumi ning raskusi tõstetakse ergonoomiliselt õigesti?
- kas raskustega tegelejatele on tervisekontroll läbi viidud?
- kas sisekontroll toimub?

inspeksiooni eesmärk oli, et tööandjad ja vahetud tööjuhid teeksid oma silmad lahti ja osutaksid raskuste teisaldamisele senisest tunduvalt rohkem tähelepanu.

Kontrollimisel andis tööinspektor samadele küsimustele oma hinnangu. Ilmnes, et nii mõnegi küsimuse puhul oli inspektori hilisem hinnang parem kui tööandja esialgne arvamus. Tööandja oli vahepeal lihtsalt tööolusid parandanud ning seega oli sihtkontrolli üks eesmärkidest juba saavutatud.

Töö tuli peatada kahel juhul, puuduse kõrvaldamise nõue esitati 153 korral ja 225 juhul anti suuline soovitus. Soovituste suur arv näitab, et tööinspektorid ei seadnud eesmärgiks ainult ja ennekõike karistamist, pigem otsiti võimalusi igapäevatöö tervisele ohutumaks muutmiseks.

Tööinspektorid täheldasid, et puudusteta tõsteti või teisaldati raskusi 12 firmas.

TERVISHOID JA HOOLDUS

Teine suurem kontrollitud tegevusala oli tervishoid ja hooldus – sihtkontrolliga hõlmati 118 hooldusasutust (haiglad, vanadekodud ja puuetega inimeste hooldekodud), kus raskuste käsitsi teisaldamisega tegeles 9141 töötajat. Ligi pooltes kontrolliga haaratud asutustest oli üle poole saja töötaja.

Hooldussektoris ilmnes seaduspära, et mida suurem on hooldusasutus, seda paremini on seal raskuste käsitsi teisaldamine korraldatud.

Kokku oli tööinspektorite poolt kontrollitud firmades raskuste teisaldajaid enam kui 16 000. Juba see arv näitab, kui paljud töötajad tegelevad oma igapäevatöös vahetult raskuste teisaldamisega. Kontrollimisel selgus positiivseks üllatuseks asjaolu, et enamikus selles sektoris kontrollitud ettevõtetes oli piisavalt olemas ja kasutusel abivahendeid raskuste teisaldamiseks. Abivahendeid kasutati ka hooldusasutustes patsientide liigutamisel ja tõstmisel. Hooldusasutusi – haiglaid, vanadekodusid ja puuetega inimeste hooldekodusid – kontrolliti 118. Neist osutas haiglateenust 61, vanadekoduteenust 45 ja puudega inimese hooldusteenust 26 asutust. Hoolekandeaasutustes oli kõige sagedamini raskuste teisaldamiseks patsiendi tõstmine ja liigutamine, järgnesid toidu jagamine ja toomine ning kõige vähem oli pesupakkide teisaldamist.

Selleski sektoris jagasid tööinspektorid rohkem suulisi hoiatusi (257), kui esitasid nõudeid puuduste kõrvaldamiseks (177). Hooldussektoris ilmnes seaduspära, et mida suurem on hooldusasutus, seda paremini on seal raskuste käsitsi teisaldamine korraldatud. See on ka ootuspärane, sest suuremates asutustes on rohkem töötajaid, kelle vahel kohustusi jagada, ning on moodustatud ja tavaliselt ka tegutseb töökeskkonna nõukogu.

TULEVIKUPERSPEKTIIVID

Kampaaniast oli kasu ka tööinspektoritele, kes said uusi teadmisi raskuste käsitsi teisaldamise korraldamise koh-



Sihtkontrolliga haaratud ettevõtete seas oli üks lennujaam, kaks sadamat, 28 autotranspordiettevõtet, 39 kaubandusettevõtet, 25 tootmisettevõtet ja 13 postiasutust. Puudusteta teisaldati raskusi 101-st kontrollitud transpordiettevõttest kaheteistkümnes.

Foto: Dreamstime

ta. Tööinspeksioon korraldas septembri keskel Tallinas üle-eestilise koolituse tööinspektoritele, kes hakkasid sihtkontrollima ettevõtetes raskuste käsitsi teisaldamise olukorda. Tööinspektorite ülesanne oli kontrollida selga säästvate nõuete täitmist ning seda, kuidas töökohal raskusi käsitsetakse. Sihtkontrolle tegid veerandsada tööinspektorit üle Eesti. Kampaania käigus omandatud teadmisi saavad tööinspektorid edaspidi edastada ka teistele kontrollitavatele ettevõtetele.

Kampaania leidis mullu laialdast kajastamist Tööinspeksiooni kodulehel aadressil <http://www.ti.ee/index.php?page=577&>, need materjalid on kättesaadavad ka praegu.

Väärtuslik raskuste käsitsi teisaldamise infomaterjal (ka eesti keeles) on loetav SLIC-i kampaanialehel aadressil <http://www.handlingloads.eu/et/4.htm>

SLIC on otsustanud jätkata raskuste käsitsi teisaldamise info- ja järelevalvekampaaniat ka 2008. aastal, pöörates peatähelepanu ehitusele ja jaekaubandusele. ■

Mati Listra: „Tööohutus peab olema ühine mure!”



Tõnu Vare

Tööinspektsiooni avalike suhete nõunik

BLRT Grupp on Eesti suuremaid tööstusettevõtteid. Miljarditesse ulatuv käive on viimasel viiel aastal järjepanu kasvanud. BLTR Grupi 64 tütarfirmas töötab kokku ligi 4000 inimest. Pooled tütarfirmad asuvad Eestis ja töötajaid on neis 1700 ringis. Niisuguses Eesti mõistes hiigelfirmas töötab töökeskkonnatalituse juhatajana Mati Listra, 61-aastane sportliku välimusega spetsialist.

Möödunud suvel levis ärimaailmas vägev uudis, et Koplis ja Klaipedas jõudsalt laienenud laevatehas BLRT Grupp ostis Läänemere suurima kuivdokiga Soome laevaremonditehase Naantalis asuva Turku Repair Yard Ltd, mis tegi firmast piirkonna ühe suurema laevaremontija.

Balti Laevaremonditehase Grupi juhatuse esimehe Fjodor Bermani sõnul tõstis Soome tehase aktsiate ost BLRT maailma laevaremontijate kõrgliigasse. Suurfirma oma ajalehe Teataja aasta viimases numbris rõhutas juhatuse esimees Fjodor Berman, et 2007. aasta saab ta kokku võtta märksõnaga „laienemine”, nii geograafilises kui ka valdkonnapõhises mõttes. Kurvastavana märkis ta aga kvalifitseeritud personali puudumist. Firma kasvuks ei ole vaja mitte niivõrd raha kuivõrd eelkõige kvalifitseeritud insenere, konstruktoreid, juhte ja teisi spetsialiste.

SUURFIRMAS ON TÖÖKESKKONNATALITUS

Töökeskkonnatalitus hoolitseb töötervishoiu ja -ohutuse eest, kontrollides ja juhtides töökeskkonda puudutavate seaduste ja määruste nõuete täitmist ja järgimist tütarfirmades, teeb koostööd allfirmade juhtide ja spetsialistide ning töökeskkonnanõukogudega töökeskkonna parandamiseks ja ohutuse tagamiseks, aitab uurida raskete tagajärgedega tööõnnetusi, auditeerib riskianalüüsi ja riskide maandamise tegevuskavasid ning korraldab selle tegevuse sisekontrolli.

Töökeskkonna tähtsust kinnitab tõik, et vastav talitus allub otse haldusdirektorile. Töökeskkonnatalituse tööjuhendi on kinnitanud juhatuse esimees, peadirektori asetäitja ning kaks direktorit, kellest üks oli tehniline juht. Kord kvartalis on koos tütarettvõtete juhid ja tippspetsialistid ning üks juhatuse liige, samuti tehnilise kontrolli osakonna juhataja ja töökeskkonnatalituse juht. Nende nõupidamiste, nn kvaliteedipäevade üks pool käsitleb töötervishoiu ja tööohutuse probleeme.

Prale Mati Listra on töökeskkonnatalituses veel üks peaspetsialist. Töökeskkonnanõukogu, kuhu kuulub neli inimest tööandja ja töötajate poolelt, juhib teist aastat tehnilise kontrolli osakonna peaspetsialist Rudolf Võrk, keda Mati Listra iseloomustas kui üht tarka, erudeeritud, elukogenud ja tõsist meest.

TÜTARFIRMADEL ON 12 TÖÖKESKKONNANÕUKOGU

Palusin Mati Listral tutvustada mõne tütarettvõtte töökeskkonnanõukogu mullust tegevust.

Näiteks BLRT Toorikus vahetati riskide vähendamiseks töökeskkonnas metallipuhastusliini rulltee liikuvate ketide metallkatted, remonditi metallipuhastusliini katus, remonditi tõmbeventilatsiooni süsteem ja vahetati õhupuhastusfiltrid, remonditi põrandad ja tsehhi duširuumid ning pesti puhtaks metallipuhastusliini aknad.

BLRT Marketexis remonditi 5. tsehhis kapitaalselt hügieeni- ja olmeruumid, renoveeriti ventilatsioonisüsteem ja vahetati välja valgustus. 1. tsehhis paigaldati uus gaasiküttesüsteem ja vahetati valgustus. Tsehhis, kus töötajad aeg-ajalt töötavad väljas, paigaldati riietusruumidesse riiete kuivatamiseks kuivatid. Keevitajate töö kvaliteedi parandamiseks ja töötingimuste paremaks muutmiseks hakati kasutusele võtma uut tüüpi keevitusmaske.

BLRT Rekatos paigaldati tsehhis gaasiküte, parandati tõmbeventilatsiooni süsteemi sanitaarsõlmedes ja riietusruumides. Tõmbetuulega võitlemiseks vahetati välja värravad.

Refondas viidi läbi töökeskkonna riskianalüüs ja koostati riskide vähendamise tegevuskava Tartu, Pärnu, Türi ja Võru filiaalides. Kasutusele võeti töötingimuste parandamiseks ja tehnoloogiliste protsesside kaasajastamiseks uusi seadmeid (ekskavaator, presskäär, konsoolkraanad, autokaalud jne). Vanametalli käitlemise põhiplatsi töötajatele ehitati uus tööriiete kuivatusruum, mis varustati tänapäevase sisseseadega.

Need on vaid mõned näited, mida tütarfirmades on tehtud töökeskkonna parandamiseks. Ja kõigi nende tegevuste taga on suured, miljonitesse ulatuvad investeeringud, mida tööandja ja tööjuhud on vajalikuks pidanud.

AJALOOLISED TOOTMISHOONED

95-aastase laevaremonditehase uhkuseks on ajaloolised tootmishooned. Samas vajavad need aga kaasaegsete töötingimuste tagamiseks muuhulgas soojustamist, korralikku ventilatsiooni ja nõuetele vastavaid olmeblokke. Vanad tootmishooned, mis on amortiseerunud ega ole ajaloolise väärtusega, tuleb lammutada.



Eesti ühe suurema tööstusettevõtte töökeskkonnatalituse juhataja Mati Listra leiab, et iga tööõnnetus on liiast.
Foto: Maiu Kurvits

ERIPÄRAKS KÕRGUSTES TÖÖTAMINE

Mati Listra näitab kahte fotot kuivlastilaevade ehitamisest. Varasemal, mõni aeg tagasi tehtud pildil on näha puust tehtud tellingud, hilisemal pildil aga alumiiniumist valmistatud kaasaegsed tellingud, mis on monteeritavad ja uuesti kasutatavad. Uued tellingud saab korralikult kinnitada ja ankurdata, parem ja ohutum on nendel liikumine ja ligipääsetavus vahetule tööpaigale. See oli tööohutuse tagamisel väga suur samm edasi. Kõrgustest kukkumine, millega puutume tavaliselt kokku ehitustel, on ka laevaehitajate tõsine ja igapäevast tähelepanu vääriv probleem. Mehed töötavad laevade juures kuni kümne meetri kõrgusel, all on aga betoonpõrand. Suur samm edasi on ka see, et laevu ehitatakse nüüd katuse all, kus mereäärne ilmastik oma tuulte ja vihmadega ei pääse töötajaid kimbutama.

Mati Listra annab endale aru, et töökeskkonna areng nõuab lisaks rahale ka aega, et kiiresti tasa teha mahajäämus just füüsilise keskkonna suhtes. Alati näeb kogunud silm rohkem vajakajäämisi, kui on võimalusi olukorra parandamiseks. Tasapisi ja kaalukalt asju edendades on muudatused siiski võimalikud.

TÖÖKESKKOND KONTROLLI ALLA

Kui Mati Listra 2003. aasta suvel töökeskkonnatalituse juhatjana tööle võeti, hakkas ta algul tegelema tütarettevõtete töötervishoiu ja -ohutuse korralduse kaardistamisega. Kõigepealt oli vaja saada ülevaade hetke olukorrast ja selle alusel seada plaanid prioriteetsete küsimuste lahendamiseks. Selgitati, kas kõikides tütarettevõtetes on valitud töökeskkonnavolinikud, määratud töötajad esmaabi andmiseks, kas on moodustatud töökeskkonnanõukogud ja viidud läbi vastavate isikute koolitamine. Olulise osa töökeskkonnatalituse tehtud auditist moodustas tütarettevõtete töökeskkonna sisekontrolli korralduse, riskianalüüsi ja kirjaliku tegevus-

kava hindamine. Vaatluse all oli ka tööinspektorite ettekirjutuste tähtajaline ja nõuetekohane täitmine.

Nüüd on Mati Listra juba pikemat aega saanud tähelepanu pöörata töökeskkonna ja igapäevase töötamise ohutumaks muutmisele. Laevaehitajate ja -remontijate üheks tõsiseks probleemiks on töö kõrgustes ja raskuste teiseldamine. Mati Listra peab väga vajalikuks Tööinspektsiooni 2007. aastal korraldatud raskuste käsitsi teisaldamise info- ja järelevalvekampaniat, mis juhtis tähelepanu tähtsatele probleemidele, mida muidu ei kiputa suurt tähele panema.

Laevaehitajail, laevaremontijatel ja metallkonstruktsioonide valmistajatel on abiks palju tõstevahendeid, mille vastavust nõuetele tuleb regulaarselt kontrollida. Nendega töötajad vajavad koolitust ja korralikku väljaõpet. Niisuguste metallitöödega tegelejate jaoks on lausa esmatähtis, millised on töökohas olmetingimused: sanitaarsõlmed, riiete hoidmise ja kuivatamise kohad, pesemisvõimalused jms.

Palju tähelepanu pööratakse töökohtade valgustuse, müra ja gaaside kontsentratsiooni mõõtmisele. Seda teeb loomulikult akrediteeritud firma. Meele teeb mõruks teadmine, et nii mõnigi töötaja ei taha isikukaitsevahendit kasutada, kuigi see aitab just tema enda tervist hoida. Leitakse, et need on ebamugavad, segavad töötamast, kuid ei mõelda sellele, et kahjustatud kuulmine või vilets silmanägemine ei taastu. Oma tervise muutusi ei osata tähele panna ja hinnata.

Muret teeb ka töötajate tellingutel ronimine ja redeli kasutamine – just noored töötajad arvavad, et nendega ei juhtu õnnetust.

Aastateks 2007–2008 on grupis koostatud riskide maandamise tegevuskava, mille täitmist auditeeritakse regulaarselt.

Mati Listra lähtub enda sõnul põhimõttest, et nende eesmärk ei ole kindlapeale karistada neid, kes on midagi töökeskkonna ohutuses tegemata jätnud, vaid pigem leida (ühiselt) nõrgad kohad, mis võivad tööõnnetusi põhjustada.



Veel mõni aeg tagasi ehitati laevu puust tellingutel lageda taeva all. Nüüd on olemas varikatused ja korralikult kinnitatavad kaasaegsed alumiiniumtellingud.

Foto: Erakogu



Enne BLRT Grupi töökeskkonnatalituse tööle asumist töötas Mati Listra Tallinna ja Harjumaa Tööinspeksioonis tööinspektorina.
Foto: Maiu Kurvits

TÖÖOHUTUS OLGU KA TÖÖTAJA SÜDAMEL

Mati Listra on seisukohal, et töötaja peab ka ise vastutama enda ja oma töökaaslaste ohutuse eest. Praegu on mitmedki töötajad selles hooletud. Näiteks tema ajal grupis juhtunud ainukese töösurma põhjustas töötaja jäme ohutuse rikkumine.

Aastas registreeritakse grupis töötajatega kümme tuhat töönnetust, mis töötajate suurt arvu ja tegevusala (metallitööstus on kõrge riskiastmega!) arvestades ei ole just suur hulk. Samas on iga töönnetus liiast, leiab Mati Listra. Talle meeldib soomlaste hoiak, et tööhutus peab olema tööandjate, töötajate ja tööinspektorite ühine mure.

Mati Listra on käinud mitmel korral Soomes kolleegide kogemustega tutvumas, viimati möödunud aasta sügisel Turu laevatehases ja täiskasvanute koolituskeskuses. Turu tehases ei käinud ta ainult kuulamas, vaid tegi ka ettekande töökeskkonna seisundist oma grupis.

Soome kogemustest väärriks tema meelest Eestiski juurutamist tööhutuskaart, mille saamiseks tuleb läbi teha esmase tööhutuse koolitusprogramm. Niisugune koolitus on naaberriigis Soomes laialt levinud ja selle koolituse on saanud tänaseks mõne aastaga juba rohkem kui 400 000 töötajat. Kursusel käis ka Mati Listra ja jäi iga-ti rahule.

Täpsuse huvides tasub lisada, et Mati Listra ei ole ainult Soome-usku, nagu öeldakse. Möödunud aastal tegi ta läbi Tallinna Tehnikaülikooli töökeskkonnaspetsialisti akadeemilise koolituse. Koolitamist ehk teisisõnu enesearendamist peab ta väga oluliseks, sest elu muutub kiiresti ja oht loorberitele puhkama jääda on suur.

Mati Listra puhul ei saa mööda faktist, et aastatel 2001–2003 oli ta Tallinna ja Harjumaa Tööinspeksioonis tööinspektor.

KIVIRAIURIST TÖÖINSPEKTORIKS

„Selline elupööre tuli ehk saatuse tahtel, sest tegelikult kavatsesin hakata tegelema ettevõtlusega – töötasin siis kiviraidurina. Nägin aga, et töökaaslaste arusaam äriplaanist, töökultuurist ja töödistsipliinist oli vildak ja nii see mõte pooleli jäi. Sattusin juhuslikult lugema kuulutust, et otsitakse tööinspektorit. Nõudeks oli mereharidus, mis minule klappis – olin töötanud Tallinnas Kalatööstuslikus Merekoolis (selle lõpetasin 1967. aastal laevajõuseadmete mehaanikuna) insenerina ja Hiiu Kaluris mehaanikuna.

Head suhted tööinspeksiooniga on püsinud tänaseni. Toonased kolleegid väärivad lugupidamist, nimetaksin neist mõned: Sirje Vaikla, Endel Laurik, Jaan Kiviall, Eve Hinno, Lembit Saar, Jüri Veisberg, Zinaida Demenstein, Ao Riips ... Igaühel oli mõni järgimist vajav ja minu jaoks oluline iseloomujoon. Meil oli arusaam tööinspektori rollist. Tööinspektor peaks olema rohkem nõustaja ja probleemide tuvastaja. Ainuüksi karistamisega kaugele ei jõua, see tekitab trotsi ja pigem mõjub negatiivselt. Kui varem ehk mõni tööandja ei pidanud tööhutust teab mis oluliseks, siis nüüd on sellist suhtumist palju vähem. Mõistetakse, et töötajat tuleb hoida, sest just tema loob lisaväärtust,” selgitab Mati Listra.

Siinkohal toob intervjuueeritava näite oma elust. Ükskord autoga Nõmmele koju kiirustades ületas ta lubatud kiirust ja muidugi oli liiklusinspektor kohe platsis. Oma rikkumise tunnistamise ja selgituse peale, et oli kiire koju, ütles inspektor, et teeb suulise hoiatuse, kui enam sarnast rikkumist ei juhtu. Ja ei olegi juhtunud, kinnitab Mati Listra. Sõnapidaja, nagu ta on. „Kaks ja pool aastat tööinspektorina andis palju teadmisi, näiteks seadustest, aga ka oskust töötada inimestega konfliktsituatsioonis. Pingeid aitas maandada teadmine, et mõlema poole eesmärk on ju sama: töötada ja tegutseda ohutult,” räägib Mati Listra. ■

Lugeja küsib

? *Olen programmeerija, töötan kogu päeva arvuti taga. Arst diagnoosis mul skolioosi (kõver selgroog) ja soovitas töötamiseks põlvetooli. Kas mul on õigus põlvetooli tööandjalt nõuda, kas tööandja on kohustatud mulle selle ostma?*

Vastab Tööinspektsiooni õigusosakonna juhataja Niina Siitam.

Töökoha kohandamisel tuleb tööandjal lähtuda töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 4 nõuetest, mis kohustavad tööandjat kujundama ja sisustama töökoha nii, et töötajal säiliks töövõime ja heaolu. Töökohale esitatavad täpsemad nõuded sätestab Vabariigi Valitsuse 14. juuni 2007. a määrus nr 176 "Töökohale esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded".

Osundatud määruse § 3 näeb ette, et tooli ja töölaua või töötasandi paigutus peavad tagama töötajale ergonomiliselt õige kehaasendi. Saavutada saab seda töötooli konstruktsiooni ja muude omaduste, nagu kõrguse ja kaldenurga reguleeritavusega vastavalt töö laadile. Kuna tegemist on arvutitöökohaga, tuleb töökoha kujundamisel lähtuda ka Vabariigi Valitsuse 15. novembri 2000. a määrusest nr 362, mis kohustab tööandjat riskianalüüsi käigus hindama töötamiskohti, arvestades nende ergonomilisust ja töötajale sobivust, samuti seda, et töötajal peab olema võimalik saavutada sobiv ja mugav tööasend. Seega, kui töötaja vajab töövõime säilimiseks muid vahendeid (nt põlvetooli), siis tuleks tööandjal võimaluse korral see ka muretseda.

? *Korraldame festivali nimega Lelle Alternatiiv. 2008. aasta festivali korraldamisse tahame kaasata vabatahtlike abistajaid. Abistajate ülesanded on näiteks piletite müük, parkimise korraldamine ja festivali ala koristus. On teada, kuidas seadus reguleerib 13–16-aastaste isikute tööle võtmist. Kuidas on aga vabatahtlike abistajatega, kellega mingeid lepinguid ei sõlmita? Otsesemalt küsides, kas kohalik 12-aastane võib tulla ja näiteks prügi korjata?*

Vastab Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni jurist Neenu Pavel.

Tõepoolest, Töötervishoiu ja tööohutuse seadust (TTOS) kohaldatakse töösuhte pooltele. Vabatahtlike abistajate kohta mingeid regulatsioone ei ole.

Tean, et näiteks Tartus käivad vabatahtlikud abistajad (koolilapsed) kodutute loomade varjupaigas – jalutavad ja mängivad loomadega, toidavad neid. See on omaalgatus, aga igale uuele lapsele muidugi selgitatakse, kuidas käituda. Sellised asjad toimivad ilusti, kuni kellegagi midagi juhtub – siis on targutajaid ja süüdlaste otsijaid palju.

Kuigi TTOS vabatahtlike abistajate kohta ei kehti, soovitan seadust siiski lugeda ja läbi mõelda, mida seal kasutada annaks. Alaealisi mis tahes sildi all tegutsema kaasates tuleb arvestada, et tegevusega ei tohi kaasneda õnnetusohute, mille puhul võib eeldada, et alaealine ei suuda neid õigel ajal märgata ega kogemuse või väljaõppe puudumise



Põlvetool jagab istumispinge alaselja ja põlvede vahel.
Foto: Daisy Lappard

tõttu vältida. Tegevuse laad või tegutsemiskeskkonnas toimivad ohutegurid ei tohi ohustada alaealise tervist.

TTOS-i § 13 lg 52 kohustab tööandjat teavitama alaealist ja tema vanemat lapse tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest. Ka abiliste tegutsemisjuhend võiks olla kirjalikult reguleeritud. Mõeldav on koostada mingi üldine käitumisjuhend koos ohtudest hoiatamisega, mis trükitakse nt osalemisavalduse pöördele. Selle avalduse viib laps koju, näitab vanemale ja toob tema nõusoleku kirjaga tagasi. Analoogselt töösuhtega, kus alaealise töölevõtmisel on nõutav vanema kirjalik nõusolek, peaks ka vabatahtliku abistamise korral lapsevanem teadma, kus ja millega tema laps tegeleb.

Kindlasti tuleks korraldajatel tutvuda järgnevatel määrustega: „Kergete tööde loetelu, mida alaealised on lubatud teha” (Vabariigi Valitsuse 30. aprilli 2004. aasta määrus nr 172) ja „Töökeskkonna ohutegurid ja tööd, mille puhul alaealise töötamine on keelatud” (Vabariigi Valitsuse 30. aprilli 2004. a määrus nr 171).

Lisainfot saab ka aadressil <http://www.entk.ee/index.php?id=12&keel=ee>.

? *Tööandja soovib kontoritöötajate luustiku ja lihaskonna vaevuste ennetamiseks soetada massaažitooli. Kas ta võib seda teha erisoodustsmaksuta, kui töötervishoiuarst on töötajatele massaaži ette näinud?*

Vastab Maksu- ja Tolliameti maksude osakonna juhataja Aule Kindsigo.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (§ 13 lg 1 p 6.2) alusel on tööandja kohustatud korraldama töötervishoiuteenust ja kandma sellega seotud kulud. Kui töötervishoiuarst on töötajatele määranud massaažikuurid, siis on töökohale massaažitooli soetamise korral tegemist abinõuga töötajate tervisekahjustuse vältimiseks ja töökeskkonna ohutegurite mõju neutraliseerimiseks. Seega ei kohaldata antud juhul massaažitooli soetamisele erisoodustsmaksu.



Harjutused tööpingete leevendamiseks



LEGE ARTIS 2008

Sundasendis töötavale inimesele on igas tunnis vajalik vähemasti üks 5–8minutiline puhkepaus, sest keha ei oska tekkivate pingetega ise toime tulla. Vaevuste ennetamiseks tuleb teada, kuidas vereringet taastada, lihaseid sirutada ning silmi puhata.

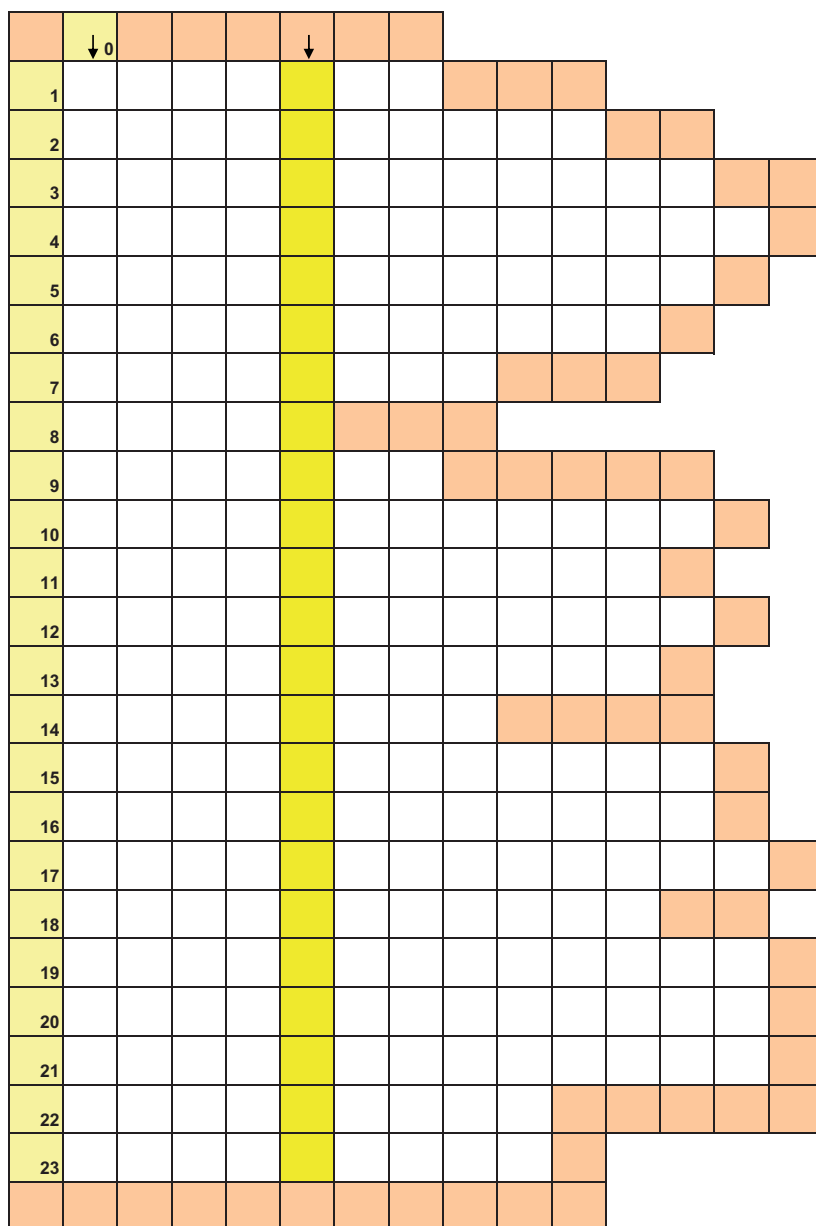
Selleks spetsiaalselt välja töötatud harjutused ja enesemassaži võtted leiab raamatust ja DVDlt

“Harjutused tööpingete leevendamiseks”

Komplekti hind 129 kr.

Telli aadressilt www.tootervishoid.ee

Ristsõna



Kes on töökeskkonna alal pädev insener või muu töökeskkonnaõpetust saanud spetsialist ettevõttes, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu ja -ohutusega seotud ülesandeid?

Vastuse leiata kollastest ruutudest.

Vastused palume saata hiljemalt 14. aprilliks 2008 aadressil legeartis@legeartis.ee. Õige vastuse saatjate vahel loositakse välja kätekreem Lotion-ratiopharm (500 ml pumbaga pudel).



Eelmise ristsõna õige vastus oli VIBRATSIOONTÕBI. Õigesti vastanuteist võitis kätekreemi Lotion-ratiopharm **Liisi Luukas**. Palju õnne!

Aitäh kõigile vastanutele!

1. profülaktika
2. vanasti brigadir, tänapäeval ...
3. inseneribrigaad sõjaväes
4. ringlema
5. järelevalve, kontroll
6. palga maksmine
7. õhtutundidel avatav ja hommikul suletav lõbustusasutus
8. laululind
9. suure koormuse tagajärjel tekkiv liigeseid vääristav haigus, mis võib põhjustada invaliidistumist
10. mingisse alasse puutuv kindlaksmääratud nimestik
11. valitsema, esirinnas v ülekaalus olema
12. kaupade müük ja müüjiga seonduva teenuse müük tarbijale
13. pealetungiv, anastuslik, vallutushimuline

14. arst, tavaliselt sisearst
15. algeline, lihtne; põhiline; loodusjõuline
16. andmesisestusseade, mis kasutab sisendiks klaviatuuri ja väljundiks kuvarit
17. tundeline
18. ametlik tunnistus mingi asjaolu tõestamiseks; märk, mis garanteerib toote päritolu autentsuse, kvaliteedi või turustamisõiguse
19. ... sündroom – levinuim pingetest tingitud käte ja randmete kutsehaigus
20. seaduslikuks muutma
21. asutus; väljakujunenud ühiskondlik korraldus
22. meelepete, tajueksimus; alusetu lootus, täitumatu unistus
23. pingeseisund, mida kutsuvad esile töö sisu, korralduse või muuga seotud töökeskkonnategurid
0. tööandjate organisatsioon Eestis



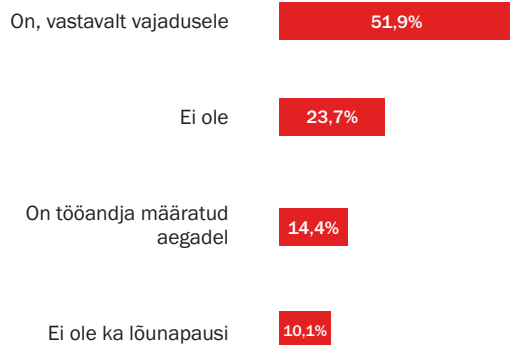
MIS ON PILTIDEL VALESTI?

(Fotod Kalev Konno)

1. Kahkettaline tertuspink
 - Puidub kohtaratombesüsteem või nn tolmukurg.
 - Puidub reguleeritav kohtvaigusüsteem.
 - Abrasiiivketta pöörlemise suund ei ole arusaadavalt tähistatud.
 - Abrasiiivketastel puiduvad mõlemal pool reguleeritavad kaitseplaadid.
 - Puiduvad kaitsekraanid, kuigi vastavad konstruktsioonid on olemas.
 - Vasakpoolne abrasiiivketas on lubamatult palju kulunud.
 - Puidub kohustuslik märgistus „kanna silmade ja hingamisteede kaitsevahendit“.
 - Puidub tertuspingsi spindli pöörrete reguleerimispuu.
 - Puiduvad tertuspingsi käivitus- ja seisakamiskirje „kälk“ ja „stopp“.
2. Keeritaja
 - Puidub töökohta märgistus: kõik töökohad peavad olema tähistatud kollase pideva reidiga.
 - Mehed ei kasuta isikukaitsevahendeid (kiiv-ole tapitud).
3. Tellinud ja redellid
 - Puiduvad nõuetele vastavad tellinud: laevatsi laudad ja kaitsepiire on osaliselt puuduvad, olemas ainult kaks horisontaalpiire.
 - Pikem redel on paigaldatud valesti, see peaks toetuspunktist vähemalt ühe meetri võrra üle ulatama, lühem puidust redel ei ole tapitud.
 - Tellinud ja redellid
 - Puiduvad nõuetele vastavad tellinud: laevatsi laudad ja kaitsepiire on osaliselt puuduvad, olemas ainult kaks horisontaalpiire.
 - Pikem redel on paigaldatud valesti, see peaks toetuspunktist vähemalt ühe meetri võrra üle ulatama, lühem puidust redel ei ole tapitud.
 - Mehed ei kasuta isikukaitsevahendeid (kiiv-ole tapitud).

Gallup

Kas Eestis on töötajal võimalik lisaks lõunapausile pidada puhkepause?



Veebilehel inimene.ee korraldatud gallupi andmetel (vastajaid kokku 634).

Hea foto



Unikaalne ketassaag – ka sellise tööriistaga on võimalik tööd teha.

Foto: Kalev Konno

TÖÖKESKKONNAKOOLITUSED MÄRTS 2008 – JUUNI 2008				
Aeg	Koolitus	Koolitaja	Lektorid	Kontakt
13. märts Marja 9 /Laki 1	Töötervishoiu sisekontroll ja riskianalüüs ettevõttes. Praktiline täiendus) FIE-le, töökeskkonnaspetsialistile-volinikule (7 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
18.–20. märts Hotell Metropol	Töökeskkonnaspetsialistide ja -volinike väljaõpe (24 h)	Karell Arstikeskus OÜ	Ive Vikström-Kruusala, Reet Alapuu, Jelena Mumm, Kadi Tsimmer	610 9448 myyk@karell.ee
19.–20. märts	Esmaabi väljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
25.–27. märts	Töötervishoiu ja -ohutuse väljaõpe (24 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Alar Seiler, Oivo Rein	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
26.–27. märts Marja 9 /Laki 1	Esmaabiandja koolitus Eesti Punase Risti ainekava mahus (16 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
4. aprill Marja 9 /Laki 1	Töötervishoiu seadusandlus. Täienduskoolitus FIE-le, töökeskkonnaspetsialistile-volinikule (5 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
8.–11. aprill Marja 9 /Laki 1	Töökeskkonnavolinike ja -spetsialistide koolitus, eestikeelne (24 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
16.–17. aprill	Esmaabi väljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
17. aprill Marja 9 /Laki 1	Ettevõtte tuleohutus (6 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Aivar Põlda	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
22.–24. aprill	Töötervishoiu ja -ohutuse väljaõpe (24 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Alar Seiler, Oivo Rein	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
22.–23. aprill Hotell Metropol	Esmaabiandjate väljaõpe (16 h)	Karell Arstikeskus OÜ	Annika Küüdorf, Kadri Ploomipuu	610 9448 myyk@karell.ee
24. aprill Marja 9 /Laki 1	Töökoha ergonoomia, arvutitöökoht, ülekoormus ja vaimne ülepinge. Täienduskoolitus (5 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
29. aprill, 6. mai ja 8. mai Rapla haldushoone	24-tunnine väljaõppekursus	Rapla Finantsinfo OÜ	Milda Möldre, Liis Kiiver, Ilmar Toome	489 6605; 5804 4920 fininfo@hotmail.ee
7.–8. mai Marja 9 /Laki 1	Esmaabiandja koolitus Eesti Punase Risti ainekava mahus (16 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
12.–14. mai Marja 9 /Laki 1	Töökeskkonnavolinike ja -spetsialistide koolitus, eestikeelne (24 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
13.–15. mai Hotell Metropol	Töökeskkonnaspetsialistide ja -volinike väljaõpe (24 h)	Karell Arstikeskus OÜ	Ive Vikström-Kruusala, Reet Alapuu, Jelena Mumm, Kadi Tsimmer	610 9448 myyk@karell.ee
21.–22. mai	Esmaabi väljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee

TÖÖKESKKONNAKOOLITUSED MÄRTS 2008 – JUUNI 2008

27.–29. mai	Töötervishoiu ja -ohutuse väljaõpe (24 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Alar Seiler, Oivo Rein	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
29. mai Marja 9 /Laki 1	Töötervishoiu sisekontroll ja riskianalüüs ettevõttes. Praktiline täiendus) FIE-le, töökeskkonnaspetsialistile-volinikule (7 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Kүүdorf	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
4.–5. juuni Marja 9 /Laki 1	Töökeskkonnavolinike ja -spetsialistide koolitus, venekeelne (24 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Priit Siitan, Marju Päernberg, Angelika Kovesnikova	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
9.–11. juuni Marja 9 /Laki 1	Töökeskkonnavolinike ja -spetsialistide koolitus, eestikeelne (24 h)	Töökeskkonna Haldus OÜ	Annika Kүүdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 656 0219 annika@tkhaldus.ee www.tkhaldus.ee
11.–12. juuni	Esmaabi väljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
17.–19. juuni	Töötervishoiu ja tööohutuse väljaõpe (24 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Alar Seiler, Oivo Rein	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee

MUUTUNUD TÖÖTERVISHOUI JA -OHUTUSE ÕIGUSAKTID

Psüühiliste erivajadustega inimeste hoolekandeteenuste esitatavad kohustuslikud nõuded ning teenuste osutamise kord
Sotsiaalministri 9. jaanuari 2008. a määrus nr 5 (RTL, 2008, 4, 49)
Jõustumise aeg 14.01.2008

Töötamistoetuse maksmise tingimused ja kord
Sotsiaalministri 4. jaanuari 2008. a määrus nr 3 (RTL, 2008, 4, 48)
Jõustumise aeg 14.01.2008

Sotsiaalministri 23. veebruari 2007. a määruse nr 21 «Nõuded kosmeetikatoodetele ja nende käitlemisele» muutmise
Sotsiaalministri 14. detsembri 2007. a määrus nr 84 (RTL 2007, 98, 1645)
Jõustumise aeg 23.12.2007

Juhi töö-, sõidu- ja puhkeaja järelevalve korralduslikud nõuded
Vabariigi Valitsuse 13. detsembri 2007. a määrus nr 249 (RTI, 2007, 69, 427)
Jõustumise aeg 23.12.2007

Tööpoliitika infosüsteemi asutamine ja põhimäärus
Sotsiaalministri 12. detsembri 2007. a määrus nr 81 (RTL, 2007, 96, 1615)
Jõustumise aeg 21.12.2007

Ravimsööda käitlemise nõuded
Põllumajandusministri 10. detsembri 2007. a määrus nr 150 (RTL, 2007, 98, 1641)
Jõustumise aeg 01.01.2008

Turvatöötaja kutsesobivuse ning kehalisele ettevalmistusele ja tervisele kohaldatavad nõuded ja tervisenõuetele vastavuse kontrollimise kord
Siseministri 10. detsembri 2007. a määrus nr 78 (RTL, 2007, 96, 1612)
Jõustumise aeg 21.12.2007

MUUTUNUD TÖÖTERVISHOUI JA -OHUTUSE ÕIGUSAKTID

Tervisekaitsenõuded toitlustamisele koolieelses lasteasutuses ja koolis
Sotsiaalministri 15. jaanuari 2008. a määrus nr 8 (RTL, 2008, 7, 81)
Jõustumise aeg 01.09.2008

Tervisekaitsenõuded ujulatele, basseinidele ja veekeskustele
Vabariigi Valitsuse 15. märtsi 2007. a määrus nr 80 (RTI, 2007, 26, 149)
Jõustumise aeg 01.01.2008

Asbestitöölle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded
Vabariigi Valitsuse 11. oktoobri 2007. a määrus nr 224 (RTI, 2007, 55, 370)
Jõustumise aeg 01.01.2008


**TALLINNA TEHNKAÜLIKOOLI
MAJANDUSTEADUSKOND**
Kevadsemester 6. veebruar - 23. aprill 2008
Sügissemester 17. september - 3. detsember 2008
**Töökeskkonnaspetsialist
akadeemiline koolitus**
Peamised teemad:

- Seadusandlus
- Riskianalüüs
- Töökeskkonna standardid
- Ohutegurite mõõtmine

Õppetöö

- 1 kord nädalas kolmapäeva õhtuti
- Lõpetanud saavad TTÜ tunnistuse


 1918
TALLINNA
TEHNKAÜLIKOOL

 Lisainfo: telefon: 620 3961
e-post: tint@staff.ttu.ee

Eesti Töötervishoid

pakub infot **töötervishoiu ja -ohutuse kohta:**

- **seadused, määrused, regulatsioonid – muudatused, tõlgendused, rakendamine**
- **hea töötervishoiupraktika – näited, probleemid, lahendused**
- **töötervishoiu korraldamine ettevõttes – asjatundjate juhtnöörid, vastused küsimustele**
- **töökeskkond – mida tähendab hea töökeskkond ja kuidas seda tagada?**
- **tööpsühholoogia – mida tööandja saab teha hea vaimse õhkkonna loomiseks tööl?**
- **töötaja terviseriskid – kutsehaigused ja tööga seotud haigused**
- **tööõnnetused – mis on juhtunud ja miks?**

TELLIGE OMA ETTEVÖTTESSE AJAKIRI

Eesti Töötervishoid

Eesti Töötervishoid on mõeldud kõigile ettevõtetele ning ametiasutustele.

Siit leiab kasulikku lugemist nii tööandja kui töötaja.

Ajakiri ilmub 4 korda aastas, aastatellimus 449 krooni.

Tellida saate telefonil 666 1730

või e-posti teel legartis@legartis.ee

www.tootervishoid.ee