

**RAHVUSVAHELINE TÖÖBÜROO
GENF**

Benjamin O. ALLI

**TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE
ALUSPÕHIMÕTTED**

EV Sotsiaalministeerium 2002

Originaali tiitel: *Alli, Benjamin O. "Fundamental principles of occupational health and safety". Geneva, International Labour Office, 2001.*

Rahvusvaheline Tööstööbüroo (Genf) avaldas käesoleva töö originaalväljaande pealkirja all:

Fundamental principles of occupational health and safety
Copyright © 2001 International Labour Organization.

Eestikeelse tõlke copyright © 2002.

Tõlgitud ja paljundatud Rahvusvahelise Tööstööbüroo loal.

ILO trükistes kasutatavad, ÜRO praktikaga kooskõlas määratlused ja materjali esitus ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo mingi arvamuse väljendamisest mis tahes riigi, piirkonna, territooriumi või selle võimude organite õigusliku seisundi või piiride kohta.

Vastutus uurimustes ja muudes kaastöodes väljendatud arvamuste eest lasub ainuüksi nende autoritel, üllitamine ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo heakskiitu neis väljendatud arvamustele.

Viide firmade, kaubatoodangu ja protsesside nimedele ei tähenda Rahvusvahelise Tööstööbüroo heakskiitu neile ning konkreetse firma, kaubatoodangu või protsessi nimetamata jätmise ei ole märk nende taunimisest.

Sisukord

Tänu sõnad	6
Sissejuhatus.....	7
I OSA ÜLEVAADE	11
1. KUTSEOHU D: PROBLEEMID JA ILO REAGEERING	11
Vastuvõetamatu olukord	11
Tegevuse erinevused	13
Erilise riskiga rühmad	14
Tähtsamad töötervishoiu ja -ohutuse dokumendid	15
2. JUHTPÕHIMÕTTED TÖÖTERVISHO IUS JA -OHUTUSES.....	20
Töötervishoiu ja -ohutuse põhiprintsiibid	20
Õigused ja kohustused.....	22
II OSA POLIITIKA KAVANDAMINE JA RAKENDAMINE	26
3. VALITSUSE TÖÖTERVISHO IU- JA -OHUTUSPOLIITIKA.....	26
Üldesmärgid ja -põhimõtted	26
Poliitika väljatöötamine ja läbivaatamine.....	28
Poliitikadokumendid	30
Riigi seadused, töökoodeksid ja määrused.....	30
Pädeva asutuse roll ja kohustused	31
Poliitika kooskõlastamine	33
Koolitus ja väljaõpe	34
4. TÖÖTERVISHO IU- JA -OHUTUSE STRATEEGIA ETTEVÕTTES	36
Üldstruktuur	36
Tööandja vastutus.....	40
Töötajate kohustused ja õigused	41
Tervise- ja ohutuskomisjonid.....	43
5. TÖÖTERVISHO IU JA -OHUTUSE JUHTIMINE	45
Juhtimiskohustus ja vahendid	45
Töötajate osalemine.....	46
Väljaõpe	47
Organisatsioonilised aspektid	48
Täitevabinõud	49
III OSA TEGUTSEMISVÕTTED	50
6. ÕIGUSAKTID, TÄITMISE TAGAMINE JA KOLLEKTIIVLEPINGUD	50
Tööinspeksioon	51
Kollektiivlääbirääkimine.....	53
7. TÖÖTERVISHO IU JÄRELEVALVE	56
Töökeskkonna järelevalve.....	56
Üldstruktuur	56
Ekspositsiooni seire.....	59
Ekspositsiooni piirväärtused	61
Dokumenteerimine	62

Töötajate tervisekontroll.....	63
Üldstruktuur	63
Meditatsioonilised läbivaatused, tervisekontrollid ja bioloogilised testid	64
Haiguse tõttu puudumise seire	68
Tööõnnetustest, -vigastustest ja kutsahaigustest raporteerimine	68
Eetilised ja õiguskuüsimused	70
8. TÖÖTERVISHOIUTEENISTUSED.....	71
Üldkaalutlused	71
Teenistuse korraldus.....	72
Ülesanded	73
Esmatasandi tervishoiu lähemale viimine	75
Easmaabi	76
Raviteenused ja rehabilitatsioon	77
Töötervishoiu erivajadused	77
Koostöö ja kooskõlastamine	78
Uurimistöö	80
9. PREVENTIIV- JA KAITSEMEETMED.....	81
Üldkaalutlused	81
Tehniline kontroll ja majapidamine.....	82
Asendamine	84
Töõharjumused ja organisatoorsed meetodid	84
Isikukaitsevahendid.....	85
Tehnoloogiline muudatus	85
Üldkeskkonna kaitse	86
10. TERVISE EDENDAMINE, KOOLITUS JA VÄLJAÕPE.....	87
Töötervishoiu ja -ohutuse edendamine.....	87
Väljaõpe ja teavitamine riigi tasandil	89
Väljaõpe ja teavitamine ettevõtte tasandil.....	91
Väljaõppemeetodid ja -materjalid	92
Lisad	94
LISA I. ILO OHUTUS-, TERVISE- JA KESKKONNAALANE <i>SAFework PROGRAMME</i>	94
LISA II. SÕNASTIK.....	99
LISA III. PEAMISED TÖÖTERVISHOIU- JA -OHUTUSALASED RAHVUSVAHELISED	
TÖÖSTANDARDID.....	105
LISA IV. NÄIDE TERVISE- JA OHUTUSSTRATEEGIAST	134
LISA V. BIBLIOGRAAFIA	138
INDEKS	140

Kastitekstide loend

Kast 1. ILO töötervishoiu- ja -ohutusala madaat	9
Kast 2. Töötervishoiu ja -ohutuskulud Ühendkuningriigis	12
Kast 3. Töötervishoiu- ja -ohutusstandardite rakendusala ja eesmärk	17
Kast 4. Põhilised ILO dokumendid üldise töötervishoiu ja -ohutuse kohta	18
Kast 5. Näited ILO dokumentidest konkreetsete riskide ja ainete kohta	19
Kast 6. Näited ILO dokumentidest tervishoiu ja ohutuse kohta konkreetsetes majandusharudes	19
Kast 7. Töötervishoid ja -ohutus kui inimõigus	24
Kast 8. ILO ja WHO ühiskomisjoni töötervishoiu määratlus	25
Kast 9. Riigi töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika põhijooned	27
Kast 10. Riigi töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika kolmepoolne väljatöötamine	29
Kast 11. Kontrollkõsimustik tööandjale, kes kirjutab ohutusstrateegia dokumenti	38
Kast 12. Preventiiv- ja kaitsemeetmete hierarhia	41
Kast 13. Juhtkonna vastutus töötervishoiu ja -ohutuse väljaõppe eest	47
Kast 14. Inspektorite ja töötajate vaheline koostöö	52
Kast 15. Mõningad tööinspeksiooni probleemid	54
Kast 16. Järelevalve - töö ja tervis	57
Kast 17. Riskihindamine	58
Kast 18. Öhu saasteainete seirestrateegia eesmärgid	60
Kast 19. Töökeskkonna järelevalvesse kaasatud personali vastutus	62
Kast 20. Mõned hea dokumenteerimise hüved	69
Kast 21. Töötajate tervisekontrolli reguleerivad tingimused	70
Kast 22. Töötervishoiu mõisted	73
Kast 23. Töötervishoiuteenistuse ülesanded	74
Kast 24. ILO ning töötervishoiu ja -ohutusteave	79
Kast 25. Tööandjate kohustused, kui töötajad puutuvad kokku ohtudega	83

Tänuõnad

Minu tänuõnad lähevad kõigile neile, kes andsid oma panuse selle raamatu väljaarendusse ja edukasse lõpuleviimisse. Selle projekti kallale asumise mõtte pani autorile pähe Assefa Bequele, töötingimuste ja töökeskkonna osakonna juhataja. Raamatu erinevate kavandite läbilugemise ja ettepanekute tegemise eest pälvivad erilist tänu Jukka Takala, endise tööohutuse ja tervishoiu haru juht, ning Georges Coppée, endise meditsiiniüksuse juhataja, ja teised kolleegid. Tõsiasi, et mõni isik ei ole eraldi nimetatud, ei kahanda minu austust ja tänu nende vastu. Angela Haden, Ksenija Radojevic Bovet, John Rodwan ja Stirling Smith andsid abi ning juhendasid toimetamisel.

Raamatus tuuakse ära hulk väiteid, strateegiaid ja kontrollküsimusi. Need on mõeldud illustratsioonideks ja näideteks. Väärib rõhutamist, et selle teksti suhtes kehtib ILO normaalne tunnustamisest keeldumise kord; tekst ei kohusta millekski ega ole ILO poolt kinnitatud.

Sissejuhatus

Miljonid töötajad surevad, saavad vigastada või jäävad haigeks töökoha ohtude tulemusena. Inimelu tähenduses on kannatused tohutud, samal ajal kui suutmatus tõttu kindlustada töötervishoid ja -ohutus kujunevad majanduslikud kulutused niivõrd suureks, et võivad õhnestada riigi majandusliku ja sotsiaalse säästliku arengu püüdlusi.

Töötervishoiu ja -ohutuse parandamisest on huvitatud kõik valitsused, tööandjad ja töötajad, parandamise abinõud tuleks ILO osapoolte vahel läbi arutada ja kokku leppida. Edukas tervishoiu- ja ohutuspraktika tugineb koostööl ja heal tahtel, samuti asjaomaste inimeste arvamuste arvestamisel. Loodetavasti paneb käesolev raamat aluse tegutsemiseks, et vähendada tööga seotud surma- ja õnnetusjuhtumite ning haigestumiste suurt arvu, andes sellega panuse kõigi jaoks ohutule ja inimväärikale tööle.

Töötervishoiu ja -ohutuse edendamise osana liikmesriikides on ILO kogunud selle aine kohta laialtlevitatavat teabed. Suur osa sellest teabest esitatakse üksikasjalikult ILO trükises *Encyclopaedia of occupational health and safety*¹ (“Töötervishoiu ja -ohutuse entsüklopeedia”). Töötervishoiu ja -ohutuse põhimõtted on sätestatud mitmes Rahvusvahelise Töökonverentsi² poolt vastu võetud konventsioonis ja soovitusel. Iseäranis Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonis (nr 155) ja soovitusel (nr 164), samuti Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioonis (nr 161) ja soovitusel (nr 171). ILO tehtud töö töötingimuste ja -keskkonna parandamise alase resolutsiooni alusel, mis käsitles hinnangut Töötingimuste ja -keskkonna parandamise rahvusvahelisele programmile (*International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment; PIACT*)³ on samuti andnud oma panuse töötingimuste ja töökeskkonna

¹ Neljas väljaanne, Genf, 1998, 4 köidet; saadav trükiversioonis ja CD-ROMina.

² Viidatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) põhikirja järgsele kõrgeimale organile Rahvusvahelisele Töökonverentsile ehk ILO peakonverentsile. (*Tölkija märkus.*)

³ Esialgne protokoll nr 37, Rahvusvaheline Töökonverents, 70. istungjärk, Genf, 1984 (*Seventh Item on the Agenda: Evaluation of the International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment* (edaspidi PIACT)).

parandamise. Täna käsitleb ILO uus ohutuse-, tervishoiu- ja keskkonna alane Ohutu töö programm (*SafeWork Programme*) töötervishoiu ja -ohutuse kaudu turvalisust ja tootlikkust. Selle üheks ülesandeks on kokku panna maailmastatistika surmaga lõppenud tööõnnetuste ja töövigastuste kohta.

Tuginedes ülalmainitud allikatele, püüab see raamat kokku panna töötervishoiu ja -ohutuse aluspõhimõtted viisil, mis tuleb kasuks neile, kes on kaasatud poliitika väljatöötamise (valitsused, tööandjate ja töötajate organisatsioonid), samuti neile, kes tegelevad ettevõtetes (juhid, keskastmejuhid, töötajate esindajad) töötajate tervise ja ohutuse edendamise- ning kaitsemeetmete praktilise rakendamisega.

See raamat püüab täita töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika ning programmide väljaarendamise juhendi või soovitusete otstarvet. Raamat hõlmab töötervishoiu ja -ohutuse aluspõhimõtteid, mis tuginevad ILO preventiooni ja kaitse filosoofiale ning tulenevad ILO mandaadist töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas (vt kast 1). Raamatu sisu on ammutatud ILO standarditesse, praktikareeglistikesse ja konverentsiresolutsioonidesse kätketud teabest, mis kriipsutab alla niisuguse töötervishoiu ja -ohutuse strateegia, mida saab kasutada poliitika ja programmide alusena, et muuta töökeskkond kõigile ohutuks ja tervislikuks. Raamat võtab neis dokumentides peegeldatud preventiooni- ja kaitsepõhimõtted kokku nende jaoks, kes vastutavad töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika, seaduste, määruste ja programmide eest.

See trükis on mõeldud esmajoones poliitika väljatöötajatele, töötajate organisatsioonidele, tööandjatele ja tööala kõrgematele juhtidele, kes on kaasatud töötervishoiu- ja -ohutustegevusse ning kes mängivad kesksel osal rakendamiskõlbliku töötervishoiu- ja tööohutuspoliitika väljatöötamise tagamisel. Samuti on see kasutamiseks tööinspektoritele, juhtidele ja keskastme juhtidele ning töötajate ettevõttesindajatele üle kogu maailma, kes rakendavad töötervishoiu- ja -ohutuspoliitikat.

Kast 1. ILO töötervishoiu- ja -ohutusala mandaat

ILO mandaat tööks töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on pärit otse tema asutamisest:

Ning arvestades, et olemasolevad töötingimused toovad paljudele inimestele kaasa sellist ebaõiglust, raskusi ja puudust, mis tekitab niivõrd suurt rahulolematust, et seatakse ohtu maailma rahu ja harmoonia; ning et selliste tingimuste parandamine on hädavajalik näiteks tööaja reguleerimise abil, tööpäeva ja töönädala maksimaalse pikkuse kehtestamine sealhulgas, ...töötaja kaitse abil tema tööst tuleneva haiguse ja vigastuse eest...

(Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhikirja preambul)

Seda uuendati 1944. aastal, kui ILO olulisus pandi taas maksma Philadelphia konverentsil¹:

Konverents tunnustab Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni pühalikku kohustust toetada maailma rahvaste seas programme, mis viivad ellu:...(g) töötajate elu ja tervise küllaldase kaitse kõigil kutsealadel;...

(Philadelphia Deklaratsioon, 1944, III osa)

Ei saa loota, et üks töö võiks töötervishoiu ja -ohutuse määratud alal hõlmata kõiki valdkondi. Seepärast võtab käesolev raamat tähelepanu keskmesse töötervishoiu- ja -ohutustegevuse edendamiseks olulised võtmeteemad. I osa annab ülevaate põhimõistetest, mis läbivad kogu töötervishoiu- ja -ohutustegevust; II osa esitleb strateegiaväljavaateid; III osa käsitleb töötervishoiu ja -ohutuse rakendamise täitevaspekte.

¹ 20. aprillist 12. maini 1944 Philadelphias toimunud ILO peakonverentsi 26. istungjärg võttis 10. mail 1944 vastu "Deklaratsiooni Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni taotluste ja eesmärkide kohta", mida tuntakse Philadelphia Deklaratsiooni nime all. Deklaratsioon on lisana inkorporeeritud ILO põhikirja. (*Tõlkija märkus.*)

Juan Somavia¹ deklareeris 1999. aastal oma esimeses aruandes Rahvusvahelisele Töökonverentsile kui peadirektor, et “täna on ILO esmaseks eesmärgiks edendada meeste ja naiste võimalusi inimväärse ja produktiivse töö saamiseks vabaduse, võrdsuse, turvalisuse ja inimväärikuse tingimustes”. Selline on inimväärse töö mõiste.²

¹ Endine Tšiili diplomaat Juan Somavia on alates 1999. aastast Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tegevsekretariaadi - Rahvusvahelise Tööstööbüroo - peadirektor, kes ILO põhikirja alusel on kõigi Rahvusvaheliste töökonverentside peasekretär. (*Tõlkija märkus.*)

² *ILO: Decent work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, 1999, p.3.

I OSA ÜLEVAADE

1. Kutseohud: probleemid ja ILO reageering

Vastuvõetamatu olukord

Edusammud töötajate tervise kaitsel on alati olnud ning on edaspidigi ILO eeliseesmärk. Hoolimata tohututest jõupingutustest, mida on tehtud 1970. aastatest peale, on tööõnnetused ja kutsehaigused ikka veel liiga sagedased. Nende kulud ühiskonnale ja ettevõttele, samuti kannatada saanud töötajatele ja nende peredele on jätkuvalt vastuvõetamatu. Igal aastal toimub enam kui 250 miljonit tööga seotud õnnetust. Töökoha ohud ja nende mõju põhjustavad igal aastal üle 160 miljoni töötaja haigestumise. Hinnanguliselt sureb igal aastal tööõnnetuste ja kutsehaiguste tagajärjel enam kui 1,2 miljonit töötajat. Neid sotsiaalkulusid kui progressi vältimatut hinda ei tohi enam sallida. Tööõnnetustele ja kutsehaigustele lõivumaksimise vähendamisel on silmanähtav tähendus inimliku kannatuse leevenduse mõttes.

Sellega seotud majanduslikud kulutused panevad ettevõtete konkurentsivõimele märkimisväärse koormuse. Tulenevalt tööga seotud haigustest ja õnnetustest ulatuvad iga-aastased hinnangulised kahjud hüvituse, kaotatud tööpäevade, tootmiskatkestuste, väljaõppe ja ümberõppe, meditsiinikulude jne mõttes tavaliselt 4 protsendini kõigi maailma riikide rahvuslike koguproduktide summast¹:

- iga-aastased õnnetuskulud ainuüksi Ühendriikide tööstussektoris on enam kui 190 miljardit dollarit;
- tööõnnetuste ja kutsehaiguste otsekulud aastas on Saksamaal 56 miljardit marka ja Norras 40 miljardit krooni;

¹ Autor hindab kulutuste taset isegi üksjagu tagasihoidlikult. Paljud mõjukad analüütikud leiavad, et see on umbes 10% (või vahemikus 5...10%). Kõikvõimalikud inimese töövõimet vähendavad põhjused lõikavad näiteks Põhjamaade sisemajanduse koguproduktist hinnanguliselt maha umbes 16...22%. *(Tõlkija märkus.)*

- töökohaõnnetuste ja tööga seotud tervisehäirete kulud on Austraalias hinnatud 15 kuni 37 miljardi Austraalia dollari suuruseks;
- vastavalt Ohutuse ja Tervishoiu Euroopa Büroole,¹ on töökohaõnnetustest ja tööga seotud tervisehäiretest põhjustatud rahvusliku koguprodukti kaotus Euroopa Liidu liikmesriikides vahemikus 2,6 kuni 3,8%.²

Kast 2 illustreerib töötervishoiu ja -ohutuse kulusid ühes tööstuslikult arenenud riigis.

Kast 2. Töötervishoiu ja -ohutuskulud Ühendkuningriigis

Töötervishoiu ja -ohutuse tippbüroo Ühendkuningriigis - Health and Safety Executive (HSE) - on välja arendanud meetodika töökohaga seotud õnnetuste ja terviserikete kulude arvutamiseks:

- * üksikisikute suhtes;
- * tööandjate suhtes;
- * ühiskonna kui terviku suhtes.

Uurimus avalikustas, et 1995.-1996. aastal (12kuuline periood) olid kulud:

- * üksikisikutele - 8,96 miljardit USA dollarit, sealhulgas kulud järgnevatel aastatel 2,24 miljardit USA dollarit;

* tööandjatele – 5,6...11,7 miljardit USA dollarit, mis kujutab endast 4..8 protsenti kaubanduse kogutulust;

* ühiskonnale kui tervikule - selles piirkonnas 15,8...22,5 miljardit USA dollarit, mis võrdub umbes 2 protsendiga sisemajanduse koguproduktist (SKP); keskmine iga-aastane SKP kasv 1986.-1996. aastatel oli 2,6 protsenti.

Teisisõnu, tööõnnetuste ja tööga seotud terviserikete kulud hävitasid peaaegu kogu majanduskasvu.

(Allikas: The costs to Britain of workplace accidents and work-related ill-health in 1995/1996 (London, HSE Books, 1999)

¹ Peetakse silmas Põhja-Hispaanias Bilbaos asuvat, peamiselt tööohutus- ja töötervishoiualast infot koguvat ja levitavat Euroopa Liidu struktuuri kuuluvat Tööohutuse ja Töötervishoiu Euroopa Agentuuri (*European Agency for Safety and Health at Work*). (Tõlkija märkus.)

² ILO *SafeWork Programme*'i poolt kogutud andmed.

Need hinnangud on piisavad, et väljaspool igasugust kahtlust tõestada: tööõnnetus- ja kutsehaigusjuhtude oluline vähendamine mingi mõistliku ajavahemiku jooksul annab hinnalist majanduslikku kasu. Töötervishoiule ja -ohutusele tähelepanu pööramine tuleks seetõttu lugeda prioriteetseks mitte ainult moraalsel, vaid ka majanduslikul pinnal. Töötervishoiu- ja -ohutusalane tegevus on selge näide äritegevusest.

Tegevuse erinevused

Töötervishoiu- ja -ohutustegevuses eksisteerib märkimisväärseid erinevusi:

- riikide vahel;
- majandussektorite vahel;
- olenevalt ettevõtete suurusest.

Riigid

Töökohaga seotud surmajuhtumite esinemissagedus varieerub riikide vahel tohutult. Ilmneb oluline erinevus arenenud ja arenguriikide vahel:

- Pakistani tehasetöoline saab kaheksa korda tõenäolisemalt tööl surma kui Prantsuse tehasetöoline;
- surmajuhtumid Keenia transporditööliste seas ületavad kümme korda Taani omi;
- Guatemala ehitustöölised saavad kuus korda tõenäolisemalt tööl surma kui nende Šveitsi ametivennad.¹

Majandussektorid

Töötervishoiu- ja -ohutustegevus varieerub oluliselt riigi majandussektorite vahel. Statistikaandmed näitavad, et tööga seotud surmajuhtumite sageduse poolest juhivad maailmas põllumajandus, metsandus, kaevandamine ja ehitus. ILO Safe Work Programme on näiteks hinnanud, et troopilised metsaraietööd põhjustavad 300 surmajuhtumit 100 000 töötaja kohta. Teisisõnu, kolm igast 1000 troopilise metsaraietööga hõlmatud töölisest saab igal aastal surma ehk - elupikas perspektiivis - keskmiselt iga kümnes

¹ Maailmapank: *World Development Report 1995 (Washington, DC, 1995)*.

metsaraietöoline sureb tööga seotud õnnetuses. Samalaadselt on teatavatel kutsealadel ja sektorites, nagu liha pakendamine ja kaevandamine, tööga seotud haiguste, sealhulgas surmaga lõppevate kutsehaiguste määr kõrge.

Ettevõtte suurus

Üldiselt näeb väikeste töökohtade ohutusregister suurte omast halvem välja. Näib, et surmajuhtumite ja tõsiste vigastuste määr väikestes töökohtades (määratletud kui alla 50 töötajaga) on kaks korda suurem kui suurtes töökohtades (määratletud kui üle 200 töötajaga).

Erilise riskiga rühmad

Mõned rühmad näikse olevat kas erilisel riskialtid või nende eriprobleemid jäetakse silmapaari vahele. Näiteks:

- Tähelepanu vajab naistöötajate eri seisund. Tööjõu soolisel jaotumisel on mõju naiste tervisele ja ohutusele töökohas, mis väljub reproduktiivse riski piirest. Nagu üks ametiühing osutab:

Töötervishoiu ja -ohutuses domineerivad mehed. 86 % töötervishoiu ja -ohutuse inspektoritest on mehed. Kaugelt enam investeeritakse ressursse "meeste" tootmisharudesse kui tootmisvaldkondadesse, kus töötavad naised. Ohutusnormid põhinevad meestöötaja mudelil. Tööülesanded ja seadmed kavandatakse mehe kehamõõdu ja -vormi järgi. See võib viia diskrimineerimiseni paljudes valdkondades.¹

- Nii arenenud kui ka arenguriikides on palju kodutöötajaid. Mõned riigid suhtuvad neisse vastavalt tavapärastele tervishoiu ja ohutuse õigusaktidele kui tavalistesse töötajatesse. Ent riigid, mis ratifitseerivad Kodutöö 1994. aasta konventsiooni (nr 177), peavad kindlustama töötervishoiu ja -ohutuse vallas kaitse, mida kasutavad teised töötajad.
- Osaajatöötajad on teine rühm, kes võib kannatada tervishoiu- ja ohutussätetega hõlmamatuse tõttu. Seetõttu Osaajatöö 1994. aasta konventsioon (nr 175) määrab kindlaks, et "tuleb võtta meetmeid tagamaks, et osaajatöötajad saavad sama kaitse kui võrreldavad täisajaga töötajad:

¹ GMB: *Working well together: Health and safety for women (United Kingdom, 1988).*

...(b) tööohutuses ja -tervishoius” (artikkel 4).

- Veel üks rühm, keda peaks arvestama, on töötetvõtulepingu alusel töötajad, kelle õnnetuste määr on keskmiselt kaks korda kõrgem kui alaliste töötajate oma. Paljud tööandjad näikse uskuvat, et teatud ülesannete all-lepingusse tõstmisega tõstavad nad all-lepingusse ka oma ohutusvastutuse. Asi ei ole nii.
- Autojuhid on eriti riskialtid. Rahvusvahelised hinnangud näitavad, et 15...20 % liiklusõnnetustest põhjustatud surmajuhtumites saavad inimesed kannatada töö käigus. Ent neid surmajuhtumeid käsitletakse pigem liiklusõnnetuste kui tööga seotud surmajuhtumitena.

Murettekitavast olukorrast hoolimata jääb rahvusvaheline teadlikkus selle probleemi ulatusest üllatavalt tagasihoidlikuks. Teadmiste ja teabe ebapiisav levi takistab tegutsemist, eriti arengumaades. Ka piirab see tõhusate strateegiatega ning programmide kavandamise ja rakendamise suutlikkust. Surma- ja õnnetusjuhtumite ning haigestumiste arvud on häirettekitavad, kuid investeerimisotsuseid tehakse jätkuvalt ohutust, tervishoidu ja keskkonnakaalutlusi tähele panemata. Kiskluses kapitali pärast näivad globaliseerumine ja üha suurenev jäik konkurents kiskuvat tähelepanu eemale ohutu ja tervisliku töökeskkonna pikaajaliselt majanduslikult kasult. Samal ajal kui rahvusvaheline ajakirjandus teatab suurtest tööstusõnnetustest, jäävad paljud iga päev asetleidvad tööga seotud õnnetused virtuaalselt registreerimata. Jätkuvalt vaatavad töötajad vastu tõsistele riskidele. Et vähendada nende riskidega seotud inimlikke kannatusi ning rahalisi kaotusi, on töötervishoiu ja -ohutuse ning keskkonna kaitsmiseks vaja laiendatud jätkusuutlikku tegevust.

Tähtsamad töötervishoiu ja -ohutuse dokumendid

ILO poolt kasutatavad tegevusvahendid töötervishoiu ja -ohutuse edendamiseks hõlmavad rahvusvahelisi tööstandardeid, praktikareeglistikke, tehnilise nõustamise tingimusi ja teabelevi. Sellise tegevuse eesmärk on töötingimuste parandamise kaudu suurendada liikmesriikide suutlikkust tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste ärahoidmisel.

Loomisest peale 1919. aastal on ILO üks peamisi ülesandeid olnud rahvusvaheliste tööstandardite väljatöötamine. Need hõlmavad töö- ja sotsiaalküsimusi ning võtavad konventsioonide ja soovitude kuju. Konventsioonid on võrreldavad mitmepoolsete rahvusvaheliste lepingutega, mis on avatud

liikmesriikidepoolseks ratifitseerimiseks ning ratifitseerituna tekitavad konkreetsed siduvad kohustused. Konventsiooni ratifitseerinud valitsuselt oodatakse, et see kohaldab konventsiooni oma õigusaktide või muude asjakohaste abinõude kaudu, nagu sellele on viidatud konventsiooni tekstis. Samuti nõutakse valitsuselt, et see raporteeriks regulaarselt ratifitseeritud konventsioonide kohaldamisest. Vastavusse viimise ulatust vaatab ja kommenteerib avalik ILO järelevalvemehhanism. Kaebusi väidetavate mittevastavuste kohta võivad esitada teiste konventsiooni ratifitseerinud riikide valitsused, samuti tööandjate või töötajate organisatsioonid. Selliste kaebuste uurimiseks ja nende alusel tegutsemiseks on kindlad protseduurid.

Soovitused, vastupidi, on mõeldud sõltumatute juhtnõõride andmiseks, mis võivad orienteerida siseriiklikku poliitikat ja praktikat. Sageli nad töötatakse välja konventsiooni sätete alusel sama ainevaldkonna või ainevaldkonna kohta, mida konventsioon veel ei hõlma. Kuigi mingeid olemuslikke kohustusi peale ei panda, on liikmesriikidel¹ soovitude suhtes teatavad protseduurilised kohustused. Nimelt saata need tekstid seadusandlikele organitele, teatada sellest tulenevast tegevusest, samuti saata puhuti ILO haldusnõukogu² palvel aruandeid meetmete kohta, mida on võetud või nähakse ette sätete jõustamiseks.

Rahvusvahelise töökonverentsi poolt vastuvõetud konventsioonid ja soovitud tervikuna loetakse Rahvusvaheliseks Töökoodeksiks, mis määrab sotsiaal- ja töövaldkonnas kindlaks miinimumnormid.

ILO standardid on avaldanud märkimisväärset mõju liikmesriikide õigusnormidele sellega, et paljud tekstid on vormitud ILO õigusaktide asjakohaste sätete alusel. Uute õigusaktide või muudatuste eelnõud valmistatakse sageli ette ILO standardeid meeles pidades, tagamaks vastavus ratifitseeritud konventsioonidega või teiste konventsioonide ratifitseerimise või

¹ ILO rahvusvahelistes standardites ja muudes dokumentides kasutatakse sellises kontekstis üldiselt mõistet “liige”, mitte “liikmesriik” sel põhjusel, et mitte kõik ILO liikmed ei ole iseseisvad riigid. (*Tõlkija märkus.*)

² ILO (siin: *International Labour Office*=Rahvusvaheline Tööstööbüroo) haldusnõukogu on kolmepoolne 56-liikmeline kollektiivne organ, kes juhib Rahvusvahelist Tööstööbürood. Selle 28 liiget esindavad maailma valitsusi, 14 tööandjaid ja 14 töötajaid. 28st valitsusesindajast nimetatakse 10 tööstuslikult olulisemate riikide poolt otse, ülejäänud valitakse. (*Tõlkija märkus.*)

malus. Tõepoolest, valitsused konsulteerivad nii ametlikult kui ka mitte-ametlikult sageli ILOga esitatud õigustekstide kokkusobivuse üle rahvusvaheliste tööstandarditega.

ILO töötervishoiu- ja -ohutusstandardid ja soovitused kätkevad endas põhimõtted, mis määratlevad töötajate õigused selles valdkonnas, samuti ka pädevatele võimuorganitele, tööandjatele ning töötajatele pandud kohustused ja vastutuse. Töötervishoiu ja -ohutuse normid jagunevad vastavalt oma rakendusalaile või eesmärgile laias laastus kuude rühma (kast 3).

Kast 3. Töötervishoiu- ja -ohutusstandardite rakendusala ja eesmärk

Töötervishoiu- ja -ohutusstandardid ning soovitused võivad teenida mitmeid eesmärke, avaldades mõju kui:

- * aluspõhimõtted, mis pakuvad juhtnööre tegevusstrateegiale;
- * üldised kaitsemeetmed, näiteks masinate kaitsepiirestamine, noortöötajate tervisekontroll või töötaja poolt teisaldatava koormise piirkaal;
- * kaitse spetsiifilistes majandusharudes, nagu kaevandamine, ehitustööstus, kaubandus ja dokiitöö;
- * konkreetsete kutsealade kaitse (näiteks õed ja meremehed) ning töötajate kategooriad, kellel on erilised töötervishoiuvajadused (nagu naised või noortöötajad);
- * kaitse spetsiifiliste riskide eest (ioniseeriv kiirgus, benseen, asbest); kutsekasvaja ärahoidmine; õhu saastumise, müra ja vibratsiooni kontrollimine töökeskkonnas; ohutuse kindlustamise meetmed kemikaalide kasutamisel, sealhulgas tööstuslike suurõnnetuste ärahoidmine;
- * organisatoorsed meetmed ja protseduurid, mis on näiteks seotud tööinspeksiooniga või töövigastuste ja kutsehaiguste hüvitamisega.

ILO töötervishoiu ja -ohutuse strateegia on põhiliselt mahutatud kahte rahvusvahelisse töökonventsiooni ja neid saatvatesse soovitustes (vt lisast III nende dokumentide täielikke tekste). Need on:

- ILO Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioon (nr 155) ja soovitus (nr 164), mis näevad ette riigi tööhutus- ja -tervishoiustrateegia vastuvõtmise, samuti kirjeldavad tegevust, mida tuleb valitsusel ja ettevõtete piires ette võtta tööhutuse ja -tervishoiu edendamiseks ning töökeskkonna parandamiseks;
- ILO Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioon (nr 161) ja soovitus (nr 171), mis näevad ette töötervishoiuteenistuste loomise ettevõtte tasandil ja on kavandatud tööhutus- ja -tervishoiustrateegia rakendamise panustamiseks.
- 2000. aasta detsembriks oli 35 liikmesriiki ratifitseerinud konventsiooni nr 155, 19 riiki konventsiooni nr 161. Nende praktiline mõju on siiski olnud palju laiem, kui ratifitseerimiste arv näib mõista andvat, sest paljud riigid, mis ei ole suutelised asuma ratifitseerimise teele, on rakendanud neisse õigusaktidesse inkorporeeritud põhimõtteid.

Kastid 4, 5 ja 6 loetlevad üles kõige olulisemad ILO tööalased dokumendid seoses töötervishoiu ja -ohutuse eri aspektidega.

Kast 4. Põhilised ILO dokumendid üldise töötervishoiu ja -ohutuse kohta

Ligikaudu pooltes Rahvusvahelistel Töökonverentsidel aastatel 1919-2000 vastu võetud 183 konventsioonis ja 192 soovitusel on küsimuseks töötervishoid ja -ohutus. Üld-sätted on jagunenud järgmiselt:

- * Tööõnnetuste ärahoidmise 1929. aasta soovitus (nr 31)
- * Töötajate tervisekaitse 1953. aasta soovitus (nr 97)

- * Töötervishoiu ja -ohutuse 1981. aasta konventsioon (nr 155) ja soovitus (nr 164)
- * Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioon (nr 161) ja soovitus (nr 171)
- * Tööstuslike suurõnnetuste ärahoidmise 1993. aasta konventsioon (nr 174) ja soovitus (nr 181)

Lisaks toovad tööhõive, sotsiaalkindlustuse ning naiste, laste ja teiste töötajate kategooriate üldtingimusi hõlmavad rahvusvahelised tööstandardid esile ka tervishoiu, ohutuse ja töökeskkonna. Peale selle hõlmavad mit-

med konventsioonid ja soovitused konkreetset meremeeste tervishoidu, ohutust ja heaolu.

Kast 5. Näited ILO dokumentidest konkreetsete riskide ja ainete kohta

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">* Siberi katku ärahoidmise 1919. aasta soovitus (nr 3)* Pliimürgituse (naised ja lapsed) 1919. aasta soovitus (nr 4)* Pliivalge (maalritöö) 1921. aasta soovitus* Radiatsioonikaitse 1960. aasta konventsioon (nr 115) ja soovitus (nr 114)* Masinate kaitsepiiretamise 1963. aasta konventsioon (nr 119) ja soovitus (nr 118)* Raskuse ülemmäära 1967. aasta konventsioon (nr 127) ja soovitus (nr 128) | <ul style="list-style-type: none">* Benseeni 1971. aasta konventsioon (nr 136) ja soovitus (nr 144)* Kutsekasvaja 1974. aasta konventsioon (nr 139) ja soovitus (nr 147)* Töökeskkonna (õhu saastamine, müra ja vibratsioon) 1977. aasta konventsioon (nr 148) ja soovitus (nr 156)* Asbesti 1986. aasta konventsioon (nr 162) ja soovitus (nr 172)* Kemikaalide 1990. aasta konventsioon (nr 170) ja soovitus (nr 177) |
|---|---|

Kast 6. Näited ILO dokumentidest tervishoiu ja ohutuse kohta konkreetsetes majandusharudes

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">* Õnnetuste ärahoidmise (ehitus) koostöö 1937. aasta soovitus (nr 55)* Kutsehariduse (ehitus) 1937. aasta soovitus (nr 56)* Hügieeni (kaubandus ja bürood) 1964. aasta konventsioon (nr 120) ja soovitus (nr 120) | <ul style="list-style-type: none">* Tööohutuse ja -tervishoiu (doküütid) 1979. aasta konventsioon (nr 152) ja soovitus (nr 160)* Ehitusohutuse ja -tervishoiu 1988. aasta konventsioon (nr 167) ja soovitus (nr 175)* Kaevandusohutuse ja -tervishoiu 1995. aasta konventsioon (nr 176) ja soovitus (nr 183) |
|---|--|

2. Juhtpõhimõtted tervishoiu ja -ohutuses

Tervishoiu ja -ohutuse valdkonda tugevdavad mitmed juhtpõhimõtted. Need põhimõtted, mille üle vahetatakse üksikasjalikult mõtteid järgnevatel peatükkides, ja rahvusvaheliste tööstandardite sätteid on kõik kavandatud ühe olulise eesmärgi saavutamiseks: et töö leiaks aset ohutus ja tervislikus keskkonnas.

Tervishoiu ja -ohutuse põhiprintsiibid

Tervishoid ja -ohutus on ulatuslik multidistsiplinaarne valdkond, mis puutub muu hulgas kokku meditsiini ja teiste teadusvaldkondadega, õiguse, tehnoloogia ja majandusega seotud küsimustega, tundes erilist huvi mitmete tootmisharude vastu. Hoolimata murede ja huvide mitmekesisusest saab kindlaks määrata teatavad alljärgnevat sisaldavad aluspõhimõtted:

- *Kõikidel töötajatel on õigused.* Töötajad, samuti tööandjad ja valitsused peavad tagama, et need õigused oleksid kaitstud, ning edendada inimväärseid töötingimusi. Nagu Rahvusvaheline Tööorganisatsioon sedastas 1984. aastal
 - (a) töö peaks aset leidma ohutus ja tervislikus töökeskkonnas;
 - (b) töötingimused peaksid olema järjepidevad töötajate heaolu ja inimväärkuse suhtes;
 - (c) töö peaks pakkuma tõelisi võimalusi isiklikuks arenguks, eneseteostuseks ja ühiskonna teenimiseks.¹
- *Tuleb maksma panna tervishoiu- ja -ohutusstrateegiad.* Selliseid strateegiaid tuleb rakendada nii riigi kui ka ettevõtte tasandil. Sellest tuleb kõiki asjaomaseid pooli tõhusalt teavitada.
- *Eksisteerib sotsiaalpartneritega (so tööandjate ja töötajatega) ning muude huvigruppidega konsulteerimise vajadus.* Seda tuleks teha niisuguste strateegiate väljatöötamise, rakendamise ja läbivaatamise ajal.

¹ Järeldused *Future Action in the Field of Working Conditions and Environment* ("Tulevane tegevus töötingimuste ja töökeskkonna valdkonnas"), vastu võetud Rahvusvahelise Töökonverentsi 70. istungjärgu poolt 26. juunil 1984, I jagu, lõige 2.

- *Töötervishoiu ja -ohutuse programmide ja strateegiate eesmärk peab olema preventatsioon ja kaitse.* Jõupingutused peab kesken-dama esmasele preventatsioonile töökoha tasandil. Töökohad ja töö-keskkonnad tuleks planeerida ja projekteerida nii, et need oleksid ohutud ja tervislikud.
- *Arenguks ning tõhusate programmide ja strateegiate rakenda-miseks on oluline teavitamine.* Täpse teabe kogumine ja levitamine ohtude ning ohtlike materjalide kohta, töökohtade järelevalve, strateegiatele ja headele tavadele vastavuse seire, samuti muud nendega seonduvad tegevused asuvad tõhusate strateegiate kehtestamise ja täitmise tagamise keskmes.
- *Tervise edendamine on töötervishoiupraktika keskne element.* Tuleb teha jõupingutusi töötajate füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu parandamiseks.
- *Luua tuleb kõiki töötajaid hõlmavad töötervishoiuteenistused.* Ideaalsel juhul peaks kõigi majandusharude töötajatel olema juurde-pääs teenistustele, mis püüavad kaitsta ja edendada töötajate tervist, parandada töötingimusi.
- *Töötajaile, kes on saanud kannatada töövigastuste, tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste tõttu, tuleb teha kättesaadavaks hüvitamine, rehabilitatsioon ning ravi.* Tegutseda tuleb kutseohtude taga-järgede minimeerimise nimel.
- *Koolitus ja väljaõpe on ohutu ning tervisliku töökeskkonna olu-lised koostisosad.* Töötajaid ja tööandjaid tuleb teadvustada ohutute tööviiside kasutuselevõtu tähtsusest ja abinõudest. Koolitajad tuleb välja õpetada erinevate tootmisharude, millel on konkreetset töö-tervishoiu- ja -ohutusuhvid, erinõuete valdkondades.
- *Töötajatel, tööandjatel ja pädevatel asutustel on teatav vastutus, tööülesanded ja kohustused.* Näiteks peavad töötajad järgima keh-testatud ohutustoiminguid; tööandjad peavad hoolitsema ohutute töökohtade eest ja tagama esmaabivõimaluse; pädevad asutused pea-vad välja töötama töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika, sellest teavitama, seda perioodiliselt läbi vaatama ning ajakohastama.
- *Tuleb tagada poliitika järgimine.* Töötervishoiu ja -ohutuse ning muude tööõigusaktide järgimise tagamiseks peab õiges paigas asuma inspeksioonisüsteem.

Selgesti leidub nende üldpõhimõtete valdkonnas mõningast kattumist. Näiteks teabe kogumine ja levitamine töötervishoiu ja -ohutuse eri aspektide kohta mõjutab kogu tegevust. Teavitamine on vajalik nii preventsiiooniks kui ka töövigastuste ja kutsehaiguste raviks. Ka on seda vaja tõhusa poliitika maksmapanekuks ja selle järgimise tagamiseks. Koolitus ja väljaõpe nõuavad teavet.

Kuigi need juhtpõhimõtted annavad teavet töötervishoiu ja -ohutuse programmide ja strateegiatest, ei ole ülalloodud loetelu mingil juhul ammendav. Ka konkreetsematel valdkondadel on vastavaid põhimõtteid. Pealegi tuleb poliitika väljatöötamisel sellistes küsimustes nagu inimese õigused privaatsusele arvestada eetiliste kaalutlustega.

Nende aluspõhimõtete üle arutletakse raamatu järgnevatel peatükkides, samuti ka muudes ILO trükistes, nagu “Töötervishoiu ja -ohutuse entsüklopeedia” (*“Encyclopaedia of occupational health and safety”*) (vt ülalloodud Sissejuhatust).

Õigused ja kohustused

Järjest enam leiab tunnustust, et elu ja tervise kaitse töökohas on töötajate põhiõigus (vt kast 7)¹; teisisõnu, inimväärne töö tähendab ohutut tööd. Lisaks sellele on töötajad kohustatud hoolt kandma oma tervise eest, samuti ükskõik kelle ohutuse eest, keda võiks nende tehtav või tegemata jääv mõjutada. See tähendab õigust teada ja lõpetada töö otsese ohu korral tervisele või turvalisusele. Omaenda tervise ja ohutuse eest hoolitsemiseks peavad töötajad mõistma riske ja ohtusid. Seepärast tuleks neid ohtudest korralikult teavitada ja tööülesannete ohutuks täitmiseks piisavalt välja õpetada. Et saavutada ettevõtte piires edu töötervishoiu ja -ohutuses, peavad töötajad ja nende esindajad tegema koostööd tööandjatega, samuti osalema preventsiiooniprogrammide väljatöötamises ja rakendamises.

¹ Lisaks varasematele inimõigusdokumentidele sätestab 2000. aasta detsembris Nice’is vastu võetud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (artikkel 31(1)): “Igal inimesel on õigus töötingimustele, mis austavad tema tervist, ohutust ja väärikust.” (*Tõlkija märkus.*)

Siseriiklike tingimuste ja praktika sunduse piires töötervishoiu ja -ohutuse võimalikult ulatuslikuks edendamiseks tuleks valitsuste, tööandjate ja töötajate vastutust näha vastastikku täiendava ja tugevdavana.

Et kutseohud tulevad esile töökohal, on ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamine tööandjate kohus. See tähendab, et nad peavad ära hoidma kutseriske ja töötajaid nende eest kaitsma. Kummatigi läheb tööandjate vastutus kaugemale, nõudes teadmisi kutseohtudest ja kohustust kindlustada, et juhtimisprotsessid *edendaksid töötervishoidu ja -ohutust*. Näiteks peaks tervishoiu ja ohutuse tähenduse mõistmine juhtima tehnoloogia või töökorralduse valiku alaseid otsuseid.

Väljaõpe on üks tähtsamaid tööandjate täidetavaid ülesandeid. Töötajad peavad teadma mitte üksnes seda, kuidas oma tööd teha, vaid ka seda, kuidas kaitsta omaenda ning töökaaslaste elu ja tervist. Ettevõttes vastutavad juhid ja keskastme juhid selle eest, et töötajaid õpetataks piisavalt välja tööks, mida nad arvatavasti hakkavad tegema. Niisugune väljaõpe peaks sisaldama teavet töötervishoiu- ja ohutusaspektidest, samuti sellest, kuidas ära hoida või minimeerida kokkupuudet ohtudega. Laiemas mastaabis peaksid tööandjate organisatsioonid ärgitama koostama ohtude ärahoidmise ja kontrolli, samuti riskikaitse alaseid väljaõppe- ja teabeprogramme. Vajadusel peavad tööandjad olema valmis tegelema õnnetus- ja hädajuhtumitega, sealhulgas *esmaabi osutamisega*. Vastav kord tuleb luua tööga seotud vigastuste ja haiguste *hüvitamiseks*, samuti ka rehabilitatsiooniks ning kiireks tööle naasmiseks. Lühidalt öeldes, preventsiiooniprogrammide eesmärk on pakkuda ohutut ja tervislikku keskkonda, mis kaitseks ja edendaks töötajate tervist ja töövõimet.

Valitsused vastutavad töötervishoiu ja -ohutuse strateegiate koostamise ning nende rakendamise kindlustamise eest. Strateegiad peegelduvad *õigusaktides*, nende täitmine tuleb tagada. Paraku ei saa õigusaktid hõlmata kõiki töökoha riske, mistõttu võib otstarbekaks osutuda ka töötervishoiu- ja -ohutusküsimuste esiletoomine *kollektiivlepingute* kaudu, milleni olid jõudnud sotsiaalpartnerid. Strateegiaid toetatakse ja rakendatakse enamasti siis, kui tööandjad ja töötajad koostasid need oma vastavate organisatsioonide kaudu käsikäes. On tähtsusetu, kas need on seaduste, määruste, koodeksite või kollektiivlepingute vormis.

Kast 7. Töötervishoid ja -ohutus kui inimõigus

Õigus tööohutusele ja -tervishoiule on talletatud ÜRO Inimõiguste Ülddeklaratsiooni (1948), mis sätestab:

Igal inimesel on õigus tööle, töö vabale valikule, õiglastele ja soodsatele töötingimustele...

(Artikkel 23)

ÜRO Rahvusvaheline pakt majandus-, sotsiaal- ja kultuuriõiguste kohta (1976) taaskinnitab seda õigust järgmiselt:

Käesolevast paktist osavõtvad riigid tunnustavad, igauue õigust kasutada õiglasi ja soodsaid töötingimusi, mis eriti tagavad:...

(b) ohutud ja tervislikud töötingimused
(Artikkel 7)

Pädev asutus peaks välja andma ja regulaarselt üle vaatama määrusi või praktikareeglistikke; õhutama uuringuid ohtude kindlakstegemiseks, otsima teid neist jagusaamiseks; andma teavet ja nõu tööandjatele ning töötajatele; võtma konkreetseid meetmeid, hoidmaks ära katastroofe seal, kus potentsiaalsed riskid on suured.

Töötervishoiu- ja tööohutuspoliitika peaks sisaldama sätteid töötervishoiuteenistuste loomiseks, nende järkjärguliseks laiendamiseks ja tegutsemiseks. Pädev asutus peaks juhtima ja nõustama *töötajate terviskontrolli süsteemi* ning selle ühenduslülisid preventsiiooni-, kaitse- ja töötajate tervise edendamise programmidega ettevõtte ja riigi tasandil. Järelevalve kaudu hangitud teave näitab, kas töötervishoiu- ja -ohutusnorme rakendatakse ning kus on töötajate kaitsmiseks vaja rohkem teha.

Napisõnalisim väide, mis kätkeb endas töötervishoiu peaesmärgid, on ILO ja WHO ühiskomisjoni antud määratlus (kast 8). Nagu määratlus osutab, on töötervishoiu tähelepanu keskmes kolm eri eesmärki:

Kast 8. ILO ja WHO ühiskomisjoni tervishoiu määratlus

Oma esimesel istungjärgul 1950. aastal määratles ILO ja WHO tervishoiualane ühiskomisjon tervishoiu eesmärgi. 12. istungjärgul 1995. aastal vaatas komisjon määratluse läbi ning see kõlab järgmiselt:

Tervishoid peaks taotlema: kõigi kutsealade töötajate füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist ja võimalikult kõrgel tasemel säilitamist; töötingimustest põhjustatud

tervisprobleemide tõttu töötajate töölt lahkumise ärahoidmist; töötajate kaitset töö riskide eest, mis tulenevad tervisele ebasoodsatest teguritest; töötaja paigutamist ja pidamist töökeskkonnas, mis on kohandatud tema füsioloogiliste ja psühholoogiliste võimetega; ja kokkuvõetult: töö kohandamist inimesega ning iga inimest oma tööga.

- töötajate tervise ja töövõime säilitamine ning edendamine;
- töökeskkonna ja töö parandamine, muutmaks selle ohutuse ja tervise suhtes soodsaks;
- töökorralduse ja töökultuuri arendamine suunas, mis toetab tervishoidu ja -ohutust ning seetõttu edendab ka positiivset sotsiaalset kliimat ja ladusat tegutsemist, samuti võib suurendada ettevõtete tootlikkust. Töökultuuri põhimõtte tähendab selles kontekstis asjaomase ettevõtte poolt omaks võetud oluliste väärtuste süsteemi peegeldust. Praktikast peegeldub niisugune kultuur ettevõtte juhtimissüsteemides, personalipoliitikas, osaluspõhimõtetes, väljaõppestrateegiates ning kvaliteedijuhtimises.

II OSA POLIITIKA KAVANDAMINE JA RAKENDAMINE

3. Valitsuse tervishoiu- ja -ohutuspoliitika¹

Üldeesmärgid ja -põhimõtted

Tervishoiu ja -ohutuse edendamine töötingimuste paremaks muutmise osana kujutab endast olulist strateegiat. Mitte üksnes töötajate heaolu tagamist, vaid ka tootlikkuse positiivset panustamist. Tervetel töötajatel on tõeselisel kõrgem töömotivatsioon, nad naudivad suuremat töörahulolu ja annavad panuse parema kvaliteediga toodetesse ja teenustesse, tõstes seeläbi inimeste ja ühiskonna üldist elukvaliteeti. Töötajate tervis, ohutus ja heaolu on seega kvaliteedi ja tootlikkuse parandamise eelduseks ning üldise sotsiaalmajandusliku, õiglase ja säästva arengu jaoks äärmise tähtsusega.

Sedavõrd rahuldavate ja püsivate tulemuste saavutamise tagamiseks tervishoiu ja -ohutuse valdkonnas peaks iga riik paika panema sidusa riikliku poliitika, mille eesmärk on ära hoida õnnetusi, haigusi ja terviserikkeid, mis on põhjustatud tööst või on sellega seotud või leiavad aset töö käigus. Püüdes minimeerida töökeskkonnas sisalduvate ohtude põhjustatud kahju, vähendab see poliitika tööst seotud vigastuste ja haigustega ühenduses olevaid kulusid, aidates kaasa töötingimuste ja töökeskkonna parandamisele ning tõstes tootlikkust. Sellise poliitika väljakuulutamise kinnitab veel kord valitsuse ohutu töökeskkonna loomise kohustust ning võimaldab tal tõhusa tegevuse edendamiseks läbi sihtide ja strateegiate ühtlustatud, sidusa ja eesmärgiteadliku avaldamise järgida oma moraalseid ja rahvusvahelisi kohustusi.

Järjepidev poliitika riigi tasandil on iseäranis vajalik kutseohutuse ärahoidmisel ja järelevalvel, kus rahuldavaid ja kestvaid tulemusi saab saavutada vaid läbi pidevate valuliste jõupingutuste. Poliitika sisu mõttes, samuti

¹ See peatükk tugineb peamiselt Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonil (nr 155) ja soovitusel (nr 164) ning 1995. aasta konventsioonil (nr 176) Ohutus ja tervishoid kaevandustes.

ka selle rakendamise käigus peab valitsema sidusus. Mis puutub viimati nimetatut, siis sidusus tähendab, et:

- poliitilised otsused rakendatakse nii kiiresti kui võimalik;
- eksisteerib tegevuse pidevus;
- erinevate ametiasutuste võetavad meetmed kooskõlastatakse ja harmoneeritakse;
- vajalike meetmete võtmise võimaldamiseks antakse kasutada ressursid.

Kast 9. Riigi töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika põhijooned

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">* Poliitika väljatöötamine peaks peegeldama kolmepoolset osalust, so selles peaks leiduma tööandjate ja töötajate, samuti valitsuse panus.* Poliitika peaks kokku sobima riigi arengu eesmärkide ja poliitika kui tervikuga.* Poliitikas tuleks näha ette rahva piisava teadlikkuse tõstmise ning poliitilise toetuse tekitamise viisid.* Poliitika peaks sisaldama vajalike institutsionaalsete ja rahaliste ressursside mobiliseerimise plaani. | <ul style="list-style-type: none">* Poliitika koostisosana tuleks soodustada kõigi asjaomaste institutsioonide vahelist koordineerimist.* Kõiki kättesaadavaid tegutsemisvahendeid tuleks kasutada kooskõlastatult.* Poliitika peaks toetama vabahtlikku nõuete järgimist ettevõtte tasandil.* Poliitika tuleks regulaarselt läbi vaadata. |
|--|---|

Poliitika väljatöötamine ja läbivaatamine

Riikliku töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika kõikehõlmavuse ja ulatuslikkuse tagamiseks tuleks võtta meetmeid, et kindlustada kolmepoolne osalus selle väljatöötamisel, praktilisel rakendamisel ja läbivaatamisel. Kuigi poliitika aines ja lähenemine võib olenevalt riigi tingimustest ja praktikast erineda, eksisteerivad sellele vaatamata mõningad üldihaldatavad põhijooned (kast 9). Kolmepoolse koostöö näide riigi poliitika väljatöötamisel on toodud ära kastis 10. Samuti tuleks pidada meeles, et kui mingit poliitikat tahetakse edukalt rakendada, peab poliitika väljatöötamisel arvestama kohalikke tingimusi ja tavasid.

Tööohutuse ja -tervishoiu parendamine on dünaamiline protsess, eesmärgid pikaajalised. Mis tahes hästi väljamõeldud programmi rakendamine võib kesta mitu aastat. Kindlaks tuleb teha olulised arengud või ilmingud, nii valitsuse poolt kui ka ettevõtetes arendatud vajalik tegevus võimaliku katastroofi vältimiseks. Et töötervishoiu ja -ohutuse olukord areneb edasi, tuleks poliitika sobiva ajavahemiku tagant üle vaadata. See võib olla üldhinnang poliitikale või siis keskendumine konkreetsetele valdkondadele.

Poliitika läbivaatamise eesmärk on:

- teha kindlaks olulisemad probleemid;
- töötada välja tõhusad meetodid nendega tegelemiseks;
- sõnastada ja kehtestada tegevusprioriteedid;
- hinnata tulemusi.

Töötervishoiu- ja -ohutusprobleemide olemus ja ulatus erinevad riigiti, tulenedes osalt erinevustest majandusarengu, tehnoloogiliste ja sotsiaalingimuste tasemes. Näiteks, kui arengumaa võib ikka veel maadelda põllumajandusega seonduvate töötervishoiu ja -ohutuse põhiotudega, siis tööstuslikult arenenud riik seisab võib-olla silmitsi ohtudega, mille põhjustab moodne või arenenud tehnoloogia, selline nagu monitoride kasutamisega seonduvad tervisemõjud. Samal moel on tööga seotud õnnetuste sagedus (sealhulgas surmajuhtumid) riigis teatavatel kutsealadel ja sektorites suurem kui teistes. Järelikult peaks riiklik poliitika kehtestama tegevusprioriteedid konkreetsete probleemide suhtes, millega asjaomane riik seisab silmitsi. Säärased prioriteedid võiksid erineda ka sõltuvalt konkreetsete probleemide tõsidusest ja ulatusest, käepärastest tegevusvahenditest, riigi

majandusolukorrast, kõnesolevast sektorist või ettevõttest, muutuva tehnoloogia mõjudest, sotsiaalingimustest ning muudest teguritest. Siiski tuleks rõhutada, et ebasoodsaid sotsiaalmajandustingimusi ei tohi kasutada tegevusetuse ettekäandena.

Kast 10. Riigi tervishoiu- ja -ohutuspoliitika kolmepoolne väljatöötamine

Itaalia Tööministeerium avalikustas 1999. aasta detsembris ühel sise-riiklikul konverentsil oma *Safety at Work Charter* ("Tööohutuse harta"). Harta sisu ja sihid oli välja töötatud ühiselt koos ametlike tervishoiu ja -ohutuse asutuste, ametiühingute ja tööandjate organisatsioonidega.

Harta kuulutati välja selleks, et edendada õigusaktide praktilist kohaldamist kolmepoolsete konsultatsioonide kaudu, tegemaks kindlaks parimad ja tõhusaimad viisid tööga seotud õnnetuste ja haiguste ärahoidmiseks töötajate kõrgeimate ohutusstandardite juures.

Valitsus ja sotsiaalpartnerid määrasid sellel konverentsil oma ühis-hoiaku. Harta meetmed puudutavad mitmeid valdkondi:

1. Olemasolevate õigusaktide viimistlemine ja kooskõlla viimine Euroopa Ühenduse direktiividega.

2. Riigi tervishoiukava (1998-2000) lõpuleviimine, mille alusel jääb kõlama tervishoiu- ja -ohutusteabe, väljaõppe, abi- ja seiremeetmete pakett. Kõigi asjaomaste valitsusasutuste vahel planeeritakse tihedamat koostööd.
3. Äriline huvitatus kohustusliku tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse preemiate kärpimise ja noortöötajate väljaõppemeetmete vastu.
4. Enam ulatuslikuma rolliga töötajate ohutusesindajaid kõigis töökohades. Väikefirmad hõlmatakse piirkonna töötajate esindajatega.
5. Täitmise tagamise mehhanism võtab preventiivsema hoiaku, statistika ringleb paremini.

Allikas: Ametiühingute Tehnikabüroo (TUTB)¹ ajakiri

¹ Ametiühingute Tehnikabüroo on Brüsselis paiknev Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC) struktuuriüksus, mis tegeleb peamiselt Euroopa tervishoiu- ja tööohutuslaste direktiivide rakendamise seirega, samuti selle valdkonna teabe kogumise ja levitamisega. (*Tõlkija märkus.*)

Poliitikadokumendid

Heitnud pilgu töötervishoiu ja -ohutuse probleemide keerukusele ja ulatusele, kutseohtude ja tööga seotud haiguste mitmetele põhjustele, ei ole ühekordne sekkumine iseenesest piisav tõhusa töötervishoiuprogrammi sätestamiseks. Selleks, et mõjuda, tuleb tegevust arendada eri tasanditel. Sõltuvalt riigi tehnoloogilisest, majanduslikust ja sotsiaalsest arengust, samuti käepäraste ressursside liigist ja ulatusest, võivad praktilised abinõud erineda. Ometi on võimalik anda riikliku poliitika olulisemate koostisosade üldjooned.

Üldiselt peaks riiklik töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika andma üksikasjaliku strateegia järgmistes valdkondades, mille üle arutletakse allpool:

- riigi seadused, töökoodeksid ja määrused;
- pädeva asutuse roll ja kohustused;
- poliitika koordineerimine;
- koolitus ja väljaõpe.

Riigi seadused, töökoodeksid ja määrused

Asjakohased õigusnormid koos nende täitmise tagamiseks piisavate abinõudega on töötajate kaitse olulisemad poliitikadokumendid. Nemad panevad aluse jõupingutustele, aitamaks kaasa töötingimuste ja töökeskkonna paremaks muutmisele. Et tagada täitmine, peaks töötervishoiu- ja -ohutuspoliitikat toetama õigusnormide kõrval inspekteerimismehhanism. Inspekteerimismehhanism peaks muu hulgas ära kasutama töötajate tervisekontrolli süsteemi, kujutades endast valitsuse, kogukonna või ettevõtte juhitava preventiooni-, kaitse- ja edendamisprogrammi lahutamatu osa.

Tööõigusaktid sätestavad miinimumstandardid, mis on kohustuslikud ja kohaldatavad kõigile. Õigusaktide täitmise tagamine on usaldusväärse töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika rakendamise alus. Et tööandjad ja ettevõttejuhid peavad neid eesmärke täitma asjakohaste tehniliste võtete rakendamisega ja ohutusmeetmete tõhusus tugineb lõppkokkuvõttes nende kasutusele võtmisele töötajate poolt, siis on tööandjate ja töötajate esindusorganisationsatsioonidele hädavajalik saada õigusnormide ettevalmistamise eri järkudes nõu pida.

Hea ohutusolukorraga riikides on tõdetud, et tõhusam on kindlaks määrata nende inimeste kohustused, kes vastutavad töötervishoiu- ja -ohutusabinõude eest üldises mõttes, kui püüda piinliku üksikasjalikkusega reguleerida rohkeid ohtusid. Selline hoiak on oluline, sest tehnoloogia areneb jätkuvalt kiirel sammul ja õigusaktidel osutub tihti peale raskeks pidada sammu progressiga. Seetõttu ongi uuemad õigusnormid püüdnud hoiduda üksikasjalike nõuete sätestamisest, vaid on pigem määratlenud üldeesmärgid laiemas mõttes.

Suuremate tööstuslikult arenenud riikide suundumus on piirata seadusandlike dokumentide hulka ning edendada valitsusasutuste või spetsialiseeritud kutsealaorganisatsioonide poolt juhendite, praktikareeglistike ja vabatahtlike standardite üllitamist, mis on paindlikumad ning mida saab lihtsalt ajakohastada. Selline lähenemine edendab preventsiiooni, kuid ei välista siiski mingilgi moel konkreetsete regulatsioonide sätestamist, kui tõsiste kutseohtude järelevalveks nõutakse rangeid meetmeid.

Riigi standardiorganisatsioonide, kutseala- või eriinstitutsioonide välja antud standardid, spetsifikatsioonid ja praktilised juhendid ei ole üldiselt siduvad, ent mõningatel juhtudel on pädeva asutuse andnud neile seaduse jõu. Taoline praktika, mis on üldisem riikides, kus need organisatsioonid ja institutsioonid on riiklikud, teeb seadusandja ülesande nähtavasti kergemaks. Ent võib ka suurendada töötervishoiu ja -ohutuse administratiivkoormust, kui ei toetu nende standardite ja spetsifikatsioonide kohaldamiseks kinnitatud asutustele ja institutsioonidele.

Pädeva asutuse roll ja kohustused

Igal sotsiaalpartneril on roll, mida töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika väljatöötamisel ja rakendamisel mängida. Säärase poliitika väljatöötamine peaks peegeldama ametiasutuste, tööandjate, töötajate ja teiste vastavaid ülesandeid ja kohustusi ning lisaks sellele tunnustama nende kohustuste üksteist täiendavat iseloomu. Riigiasutus (määratud pädev asutus) peab kindlaks tegema suuremad probleemid, kavandama realistliku poliitika, mis arvestab käsituses olevaid ressursse ja vahendeid. Pädeva asutuse asi on määrata ületatavate probleemide pakilisuse ja tähtsuse najal prioriteedid.

Et viia ellu töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika, arvestades käsutuses olevaid tehnilisi tegevusvahendeid, peaks pädev asutus või asutused mängima igas riigis teatavat rolli:

- vaatama aeg-ajalt läbi töötervishoiu- ja -ohutusosalased õigusaktid ning nendega seotud mis tahes muud normid, mis on välja antud või heaks kiidetud kogemust või teaduse ja tehnoloogia edusamme arvesse võttes (näiteks määrused või praktilised juhendid);
- välja andma või heaks kiitma töötervishoiu- ja -ohutusosalaseid määrusi, praktilisi juhendeid või muid sobilikke norme, arvestades samal ajal olemasolevaid seoseid ühelt poolt tervishoiu ja ohutuse ning teiselt poolt töö- ja puhkeaja vahel;
- ette võtma või edendama uurimistöid ja uuringuid, et teha kindlaks ohud ja leida vahendeid neist jagusaamiseks;
- võtma erimeetmeid katastroofide vältimiseks, koordineerima ja arendama kooskõlastatud tegevust eri tasanditel ja iseäranis seal, kus asuvad töötajatele potentsiaalse suure riskiga alad ja laiad elanikehulgad;
- andma sobival viisil teavet ja nõu tööandjatele ja töötajatele, kaasa aitama või hõlbustama nende ja nende organisatsioonide vahelist koostööd eesmärgiga, niivõrd kui võimalik, kõrvaldada või vähendada ohte;
- tagama, et riigi õigusnormid, samuti muud vastuvõetud normid oleksid selged, järjepidevad ja kõikehõlmavad ning peegeldaksid riigi olusid;
- kinnitama, et siseriiklikud õigusaktid võtavad arvesse rahvusvaheliste tööstandardite kohaldatavaid sätteid, iseäranis konventsioone nr 155 ja 161 ning nende juurde kuuluvaid soovitusi.

Et tagada selle poliitika rakendamine ettevõttes, peaks pädev asutus või asutused:

- sätestama tingimused, mis reguleerivad ettevõtte projekteerimist, ehitust ja paiknemist, et ära hoida või minimeerida ohtusid;
- tagama, et tööde alustamisel või siis, kui tehakse olulisi muudatusi, välditakse ohtusid või need on kontrolli all;
- kindlaks tegema tööil kasutatavate tehniliste seadmete ohutuse;
- jälgima, et järgitakse pädeva asutuse määratletud toimingute täitmist;

- kindlaks tegema tööprotsessid, ained ja mõjurid, mis tuleb keelustada, piirata või muuta need loa saamise või järelevalve objektiks, arvestades mitme aine või mõjuri üheaegse ekspositsiooni võimalikkust;
- kehtestama ja kohaldama toimingud tööõnnetustest ja kutsehaigustest teatamiseks tööandjate, vajadusel ka kindlustusasutuste ning teiste asjasthuvitatute poolt, valmistama ette iga-aastase statistika tööõnnetuste ja kutsehaiguste kohta;
- uurima tööõnnetuste ja kutsehaiguste juhtusid või muid terviserikkeid, mis tekivad töö käigus või seoses tööga ning näivad peegeldavat tõsiseid olukordi;
- avalikustama teavet riikliku töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika kooskõlas võetud meetmete ja tööõnnetuste, kutsehaiguste ning muude tervisekahjustuste kohta, mis tekivad töö käigus või seoses tööga;
- võtma kasutusele või laiendama keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste mõjurite uurimise süsteeme, samuti ka töötajate terviseriski ergonoomilisi ja psühhosotsiaalseid tegureid, pidades meeles, et tehtava ulatus sõltub mõistagi riigi tingimustest ja võimalustest.

Poliitika kooskõlastamine

Selleks, et tagada riikliku töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika väljatöötamise ja kohaldamise sidusus, vajatakse ettenähtud tegevuste rakendamiseks valitud või nimetatud eri ametiasutuste ja organite vahelist kooskõlastamist. Ka peaks riikliku poliitika väljatöötamisel ja kohaldamisel toimuma tihe koostöö riigiasutuste ning esinduslike tööandjate ja töötajate organisatsioonide, samuti teiste asjaomaste organisatsioonide vahel. See peaks sisaldama nõupidamist kõige esinduslikumate tööandjate ja töötajate organisatsioonide ning teiste asjaomaste asutustega eesmärgiga korraldada asjad riigi tingimuste ja praktikaga kokkusobival viisil. Need korraldused võiksid sisaldada keskasutuse loomist, mis võtaks endale üldvastutuse poliitiliste abinõude rakendamise eest.

Eespool viidatud korralduste peaeesmärk peaks olema:

- poliitika väljatöötamise, rakendamise ja perioodilise läbivaatamise nõuete täitmine;

- jõupingutuste kooskõlastamine pädevale asutusele pandud ülesannete täitmisel;
- riigiasutuste, tööandjate ja nende organisatsioonide, töötajate organisatsioonide ja nende esindajate ning teiste asjaomaste isikute või asutuste ettevõtetavate sidustegevuste kooskõlastamine üleriiklikul, regionaalsel või kohalikul tasandil;
- arvamuste, teabe ja kogemuste vahetamisele kaasaaitamine üleriigiliselt, üksikutes tegevusharudes või konkreetsetes majandusharudes.

Koolitus ja väljaõpe

Koolitus ja väljaõpe annavad inimesele põhilised teoreetilised ja praktilised teadmised, mida vajatakse tema ameti- või kutsealal edukaks tegutsemiseks ning töökohast integreerumiseks. Töötervishoiu ja -ohutuse tähtsuse tõttu tuleks võtta meetmeid, et lülitada see ainekogu kõigisse koolitus- ja väljaõppetasanditesse, sealhulgas tehnilisse ja meditsiinilisse kõrgharidusse ning kutseharidusse. Töötervishoiu- ja -ohutusväljaõpe peaks rahuldama kõigi töötajate vajadusi, seda tuleks edendada riigi tingimuste ja praktikaga kokkusobival viisil.

Mõte seisneb üliõpilaste ja õpilastega seonduvate töötervishoiu- ja -ohutuspõhimõtete inkorporeerimises kõigi ametite ja kutsete õpetamisse. See tõttu on tähtis tagada töötervishoiu- ja -ohutusküsimuste lülitamine kõigi ameti- ja kutsealade tunniplaani ning õppematerjali tasandil, mis langeb kokku asjaomase isiku tulevaste ülesannete ja vastutuse olemusega. Üldiselt on inimestel suuri raskusi omandatud harjumusi muuta või juurdunud žestidest ja refleksidest loobuda. Seepärast peaks koolitus ja praktikaeg juurutama ohutuid tööviise ja ohutut käitumist juba varases staadiumis, et neid seejärel järgida läbi kogu tööelu.

Kutseõpe, olenemata sellest, kas ettevõttes või koolis, jätab töötajad sageli liiga viletsa ettevalmistusega, et tegemist teha oma kutseala ohtudega. Kui neid on õpetatud töötama rikkis või halvasti kaitsepiirestatud masinate ja tööriistadega, oleks ime, kui neid hiljem ohutus palju huvitaks. Juhul kui nad koolist lahkudes ei ole teadlikud hea isikliku hügieeni tähtsusest, siis vaevalt tegelevad nad sellega töökojas. Kui inimestele peab õpetama, kuidas elatist teenida, peaks õpetama ka seda, kuidas oma elu kaitsta.

Asjakohase töötervishoiu ja -ohutuse koolituse andmise vajadust töötajatele ja nende esindajatele ettevõttes tuleks seetõttu rõhutada kui töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika aluselementi, seda tuleks sõnaselgelt strateegiadokumendis väljendada. Töötajatele tuleks anda piisav koolitus nende tegevuse tehnilise taseme ja vastutuse valdkonnas. Ka tööandjad peaksid õppima, kuidas võita oma töötajate usaldust ja neid motiveerida; viimati nimetatud aspekt on niisama tähtis kui koolituse tehniline sisu.

Ei saa ülehinnata tööinspektorite, töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide ning teiste töötingimuste ja töökeskkonna parandamisega otseselt seotud inimeste õpetamise vajadust. Seda tuleks peegeldada strateegiadokumendis. Väljaõpe peaks arvesse võtma üha suurenevat tööprotsesside keerukust, mille on tihti põhjustanud uue või arenenud tehnoloogia tarvituselevõtt, vajadust tõhusamate analüüsimeetodite järele, et teha kindlaks ja mõõta ohtusid, samuti tegevust töötajate kaitsmisel nende eest.

Tööandjate ja töötajate organisatsioonid peaksid astuma positiivseid samme koolitus- ja teabeprogrammide elluviimiseks eesmärgiga vältida potentsiaalseid kutseohte töökeskkonnas, samuti kontrollida ja kaitsta olemasolevate riskide nagu saastatud õhk, müra ja vibratsioon eest. Riigiasutustel on väljaõppe edendamise ja ressurssidega ning vajadusel eriväljaõppe saanud personaliga varustamise kaudu kohustus tegutseda katalüsaatorina. Säärane toetus on oluline arengumaades.

Töötervishoiu- ja -ohutusväljaõpe on pikaajaline ülesanne, mis täielikult ei lõpe kunagi. See on jätkutoiming, sest isegi parimate tingimustega esmaväljaõpe ei suuda hõlmata kõiki ettenähtavaid ja ettenägematuid olukordi. Juhul kui töötervishoiu- ja -ohutuspoliitika eesmärgid tuleb saavutada, eksisteerib vajadus tööandjate ja töötajate jätkuva kaasatuse järele. Üleriigilised kolmepoolsed seminarid võivad poliitika tegemise käigus muutuda tõhusaks tööandjate ja töötajate liitmise vahendiks. Selliste seminaride kaudu saavutatud üksmeel suurendab kokkulepitud abinõude rakendamise kohustust.

4. Töötervishoiu- ja -ohutuse strateegia ettevõttes¹

Üldstruktuur

Et tööõnnetused ja tööga seotud tervisekahjustused leiavad aset kindlal töökohal, peaksid tööandja, juhid ja asjaomased töötajad ühiselt kavandama ning algatama preventiiv- ja järelevalvemeetmeid ettevõttes.

Kutseohutude preventiiv- ja järelevalvemeetmed töökohal peaksid tuginema selgele, rakendatavale ja hästidefineeritud ettevõtte tasandi strateegiale. Töötervishoiu- ja -ohutusstrateegia kujutab endast alusmüüri, millest arendatakse välja töötervishoiu- ja -ohutuse sihid ning eesmärgid, täitevmeetmed ja muud süsteemi koostisosad. Strateegia peaks olema napisõnaline, kergesti mõistetav, selle peaks heaks kiitma juhtimise kõrgeim tasand. Seda peaksid tundma organisatsiooni kõik töötajad.

Strateegia peaks olema kirjalikul kujul, hõlmama töötervishoiu ja -ohutuse tagamise organisatoorset korraldust. Eriti peaks see:

- kindlaks määrama erineva töötervishoiu ja -ohutuse vastutuse ettevõttes;
- tegema strateegilise teabe teatavaks igale töötajale, keskastme juhile ja juhile;
- määrama, kuidas tuleb organiseerida töötervishoiuteenistus;
- täpsustama, missuguseid meetmeid tuleb võtta töökeskkonna ja töötajate tervise järelevalveks.

Strateegia võib olla väljendatud organisatsiooni missiooni ja arenguvisiooni sõnastuses kui dokument, mis peegeldab ettevõtte töötervishoiu ja -ohutuse väärtusi (vt kast 11). Töötervishoiu ja -ohutuse suhtes peaks see kindlaks määrama erinevad kohustused, sealhulgas igale töötajale strateegilise teabe teatavaks tegemise. Strateegia peaks samuti määratlema osakonnajuhataja või tööohutuse ja -tervishoiu üksuse juhi, kes strateegia ees-

¹ See peatükk tugineb peamiselt Tööohutuse ja töötervishoiu 1981. aasta konventsioonile (nr 155) ja soovitusel (nr 164) ning 1995. aasta konventsioonile (nr 176) Ohutus ja tervishoid kaevandustes.

märkide elluviimise protsessis ettevõttes peaks olema peatõukejõuks, kohustused ja vastutuse.

Strateegiadokument tuleb trükkida keeles või vahendada viisil, mis oleks töötajatele kergesti mõistetav. Kui kirjaoskamatus tase on kõrge, tuleb suhtlemises kasutada selgeid mitteverbaalseid vorme. Strateegiadokument tuleks selgelt sõnastada ja kavandada nii, et sobiks konkreetselt vastavale organisatsioonile. Dokument tuleks panna ringlema, et igal töötajal oleks võimalus sellega tutvuda. Samuti tuleks strateegiat esitleda silmatorkaval viisil läbi kogu töökoha, et see mõjuks pideva meeldetuletusena kõigile. Iseäranis tuleks see paigutada kõigisse juhtkonna tööruumidesse, meenutamaks juhtidele nende kohustusi äriühingu tegevuse tähtsas valdkonnas. Lisaks peaks pädev asutus võtma asjakohaseid meetmeid tööandjatele ja töötajatele juhtnõuandmiseks, aidates neil niiviisi järgida oma seaduslikke kohustusi. Tagamaks, et töötajad kiidaksid tervishoiu- ja ohutusstrateegia eesmärgid heaks, peaks tööandja strateegia teabevahetus- ja arutlusprotsessi kaudu nendega jõustama. Tervishoiu- ja ohutusstrateegia näidet vt lisast IV.

Seda hoiab värskena ka strateegiadokumendi läbivaatamine. Strateegia võib vajada läbivaatamist seoses uue kogemusega, uute ohtude või organisatsiooniliste muudatuste tõttu. Läbivaatamine võib vajalik olla ka siis, kui muutub tehtava töö laad või kui töökohas võetakse kasutusele uus vabrik või tekivad uued ohud. Samuti võib see vajalik olla, kui ettevõtte tegevuseks antakse välja uued määrused, praktilised juhendid või ametlikud juhtnõuand.

Kast 11. Kontrollküsimustik tööandjale, kes kirjutab ohutusstrateegia dokumenti

Alljärgnev kontrollküsimustik on mõeldud abivahendiks teie ohutusstrateegia dokumendi koostamisele ja läbivaatamisele. Mõningad loetletud punktidest võivad olla teile olulised, aga võib leiduda ka täiendavaid punkte, mida soovite hõlmata.

Üldkäsitlus

- * Kas see dokument väljendab kohustust tervishoiu ja ohutuse suhtes ning kas teie kohustused töötajate vastu on selged?
 - * Kas dokument ütleb, missugune vanemametnik vastutab selle eest, et see rakendatakse ning vaadatakse läbi; kuidas seda tehakse?
 - * On see teie, mõne partneri või kõrgema juhi poolt alla kirjutatud ja dateeritud?
 - * Kas tippjuhtide, keskastme juhtide, ohutus esindajate ning ohutuskomisjoni arvamusi on arvestatud?
 - * Kas dokumendis sätestatud kohustused on eelnevalt asjaomaste inimestega läbi arutatud ja nende poolt heaks kiidetud; kas nad mõistavad, kuidas määratakse nende tööülesanded ja missugused ressursid on nende käsutuses?
- * Kas see dokument selgitab, et kõigi töötajate poolne koostöö tervishoiu- ja ohutusstrateegia vallas on ülitähtis?
 - * Kas see räägib, kuidas töötajad tuleb kaasata tervishoiu- ja ohutuasjadesse; näiteks konsulteerimise, inspekteerimistes osalemise ning ohutuskomisjonis istumise kaudu?
 - * Kas see näitab selgesti, kuidas tervishoiu- ja ohutuskohustused on määratud ning kas on kirjeldatud eri tasandite vastutust?
 - * Kas see räägib, kes vastutab järgmiste küsimuste eest (sealhulgas vajadusel asendajad)?
 - õnnetuste uurimisraportite koostamine ja registreerimine
 - tulekaitseabinõud, tuletõrjeõpe, evakuatsiooni- viisid
 - esmaabi
 - ohutusinspekteerimised
 - väljaõppeprogramm
 - õigusnõuetele vastavuse tagamine; näiteks liftide regulaarne katsetamine ning tervishoiu- ja ohutusinspektorile õnnetustest teatamine.

Erikäsitlus

Seadmed ja ained

- * Töökoha, sealhulgas treppide, põrandate, sisse- ja väljapääsuteede, pesemisruumide jne puhastamise, remondi ja parandamisega ohutus ja puhtas seisukorras hoidmine.
- * Selliste vahendite nagu tööriistad, redelid jne hooldamine. On need ohutus seisukorras?
- * Selliste ohutusvahendite nagu kiivrid, saapad, kaitseprillid, respiraatorid jne olemasolu ja õige kasutamine.
- * Seadmete, masinate ja kaitsepiirete olemasolu.
- * Liftide, tõstukite, kraanade, surveadmete, boilerite ja muude ohtlike masinate regulaarne katsetamine, ettenägematu parandustöö ning selle tegemise ohutud meetodid.
- * Elektriinstallatsiooni ja –seadmete hooldamine.
- * Ohtlike ainete ohutu ladustamine, käsitsemine ning vajadusel pakendamine, märgistamine ja transport.
- * Järelevalve selliste kahjulike ainete nagu plii ja asbestiga seotud töö üle.
- * Uute seadeldiste, seadmete või ainete kasutuselevõtt töökohas järelevaatuse, katsetamise ja töötajaskonnaga konsulteerimise teel.

Muud ohutegurid

- * Müraprobleemid - kõrvakaitsete kasutamine ning müra kontroll selle allikas.

- * Ohutuskaitse töötajatele, kes töötavad tundmatus tööümbruses, sealhulgas vajadusel arutelu tööpaiga juhiga.
- * Kontroll ettevõtte transpordi üle (näiteks autotõstukid), lubades selle kasutamist vaid kogunud ja selleks õigust omavatele või juhendatud töötajatele (juhendamisel tuleks täielikult käsitleda ohutusaspekte).

Hädaolukord

- * Tähistatud, lukustamata ja tõkestamata tuletorjeväljapääsude tagamine.
- * Tulekaitsevahendite olemasolu ja katsetamine, tuletorjeõpe ja evakuaatsiooniviisid.
- * Esmaabi, sealhulgas esmaabieest vastutava isiku ja tema aseäitja nimi ja asukoht ning esmaabikapi asukoht.

Suhtlemine

- * Teie töötajate teavitamine töertervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate üldiste kohustuste ning konkreetsete õigusnõuete kohta nende töö valdkonnas.
- * Töötajatele vajaliku teabe andmine ainete, seadeldiste, masinate ja seadmete kohta, millega nad kokku puutuvad.
- * Allettevõtjatega nõupidamine enne ettevõtte territooriumile saabumist, kuidas nad kavatsevad oma tööd teha; kas vajavad selleks appi teie seadmeid, kas saavad tööd teha eraldatud alal või kui osa käitise on suletud ning missuguseid ohte nad võivad luua teie töötajatele - ja vastupidi.

<ul style="list-style-type: none"> * Ebavajaliku või lubamatu ohupiirkonda sisenemise vältimine * Raskete või ebasobivate raskuste tõstmine. * Töötajate ohutuskaitse kallalekippumise eest, kui tegeldakse tööandja raha või väärtesemetega või nende veoga. 	<p><i>Väljaõpe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Töötajate, keskastme juhtide ja juhtide välja õpe, võimaldamaks neil töötada ohutult ning täita tõhusalt oma tervishoiu- ja ohutuslaseid kohustusi.
<p><i>Järelevalve</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Järelevalve töötajate üle niivõrd, kui see on vajalik nende – iseäranis noortöötajate, uute ja harjumatu ülesandeid täitvate töötajate – ohutuseks. 	<p><i>Kontrollimine</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * Töökoha, rakiste ja töömeetodite regulaarne inspekteerimine ja kontrollimine. <p><i>Allikas: Health and Safety Executive, Ühendkuningriik: Writing a safety policy: Guidance for employers (ilma daatumita)</i></p>

Tööandja vastutus

Ettevõttestrateegia peaks peegeldama tööandja vastutust ohutu ja tervisliku töökeskkonna eest hoolitsemisel. Sõltuvalt majandusharust ja tehtava töö vormist erinevad võetavad meetmed suuresti; aga üldiselt peaksid tööandjad:

- andma töötajate käsutusse töökohad, masinad ja seadmed, samuti kasutama töömeetodeid, mis on mõistlikul määral ohutud ja terviseriskita (vaata kast 12);
- tagama, et nende järelevalve all olevad keemilised, füüsilised ja bioloogilised ained ja tegurid on asjakohaste kaitsemeetmete võtmisel mõistlikul määral terviseriskita;
- andma vajalikke juhendeid, õpetama välja juhid ning personali, arvestades eri töötajate kategooriate ülesandeid ja võimeid;
- hoolitsema küllaldase järelevalve eest töö, töövõtete ning töötervishoiu ja -ohutusabinõude kohaldamisel ja kasutamisel;

- seadma töötervishoiu ja -ohutuse suhtes sisse organisatoorse korra, mis on kohandatud ettevõtte suuruse ja selle tegevuse laadiga;
- andma töötajale tasuta vastavaid isikukaitsevahendeid ja kaitseriietust, kui ohute ei saa muul viisil ära hoida ega kontrollida;
- tagama, et iseäranis töö- ja puhkeaega puudutav töökorraldus ei mõju- taks tööohutust ja -tervishoidu ebasoodsalt;
- võtma kõikvõimalikke mõistlikke ja teostatavaid meetmeid ülemää- rase kehalise ja vaimse väsimuse ärahoidmiseks;
- vajadusel kandma hoolt abinõude eest hädaolukordade ja õnnetuste puhuks, kaasa arvatud piisav esmaabikorraldus;
- võtma ette uurimusi või hoidma end muul viisil kursis teadus- ja tehnikateabega, mis on vajalik ülaltoodud kohustuste järgimiseks;
- tegema koostööd teiste tööandjatega töötervishoiu ja -ohutuse paran- damisel.

Kast 12. Preventiiv- ja kaitsemeetmete hierarhia

Preventiiv- ja kaitsemeetmete võtmi- sel peaks tööandja hindama riski ning tegelema sellega järgmises tähtsuse järjekorras:

- * kõrvaldage risk;
- * kontrollige riski selle allikas;

- * minimeerige risk vahenditega, mis sisaldavad ohutute töösüsteemide kavandamist;
- * niivõrd, kui risk säilib, nähke ette isikukaitsevahendite kasutamine.

Töötajate kohustused ja õigused

Tööõnnetuste ja kutsehaiguste ärahoidmiseks on eluliselt tähtis koostöö ettevõtte töötajatega. Seetõttu peaks ettevõttestrateegia ergutama töötajaid ja nende esindajaid mängima ses suhtes olulist rolli ning tagama, et neile antaks piisavat teavet tööandja võetud meetmete kohta tööohutuse ja -ter- vishoiu ning asjakohase tööohutuse ja -tervishoiu väljaõppe kindlustamisel. Samuti ka võimalust küsitleda tööandjat ja pidada temaga nõu kõigis nende tööga seotud tööohutus- ja -tervishoiuküsimustes.

Ettevõttestrateegia peaks peajoonetes kujutama töötajate isiklikku koostöökohustust töötervishoiu ja -ohutuse strateegia rakendamisel ettevõttes. Eriti on töötajate kohus:

- kanda mõistlikku hoolt enda, samuti teiste ohutuse eest, keda töötajate tegevus või tegevusetus võib mõjutada;
- järgida enda ja teiste ohutuse ja tervishoiu nimel välja antud juhendeid, samuti ohutus- ja tervishoiuprotseduure;
- kasutada õigesti ohutusseadeldisi ja kaitseseadmeid (ning mitte muuta neid kasutuks);
- teatada jalamaid otsesele ülemusele igast olukorrast, mille puhul on põhjust uskuda, et see võiks olla seotud ohuga, ja mida nad ise ei suuda korrigeerida;
- teatada igast õnnetusest ja tervisekahjustusest, mis tekib töö käigus või ühenduses tööga.

Nagu vastaspoollelgi, seisnevad töötajate kohustused ohutuse kindlustamisel teatavate põhiõiguste tunnustamises, mis peaksid olema peegeldatud ka ettevõttestrateegias. Töötajal on õigus eemalduda ohuallikast ja keelduda töö tegemisest või jätkamisest, kui tal on põhjust uskuda, et see kujutab tõsist ohtu tema elule ja tervisele. Töötajaid tuleks kaitsta nende tegevuse ettenägematute tagajärgede eest. Lisaks peaks töötajatel olema võimalus:

- nõuda ja saavutada tööandja ja pädeva asutuse juhitud inspekteerimisi ja uurimisi juhul, kui tervise ja ohutuse pärast on põhjust muret tunda;
- olla teadlik ning teavitatud töökoha ohtudest, mis võivad mõjutada nende tervist või ohutust;
- hankida oma tervist või ohutust puudutavat teavet, mida valdab tööandja või pädev asutus;
- kollektiivselt valida tervise- ja ohutusesindajad.

Juurdepäas paremale teabele on esmatingimus töötajate ja nende esindajate märkimisväärseks positiivseks panuseks kutseohtude kontrollimisse. Ettevõttestrateegia peaks tagama, et töötajad saaksid selles suhtes oma ametiühinguorganisatsioonidelt, kellel on seaduslik õigus sekkuda kõigesse, mis puudutab nende liikmete elu ja tervise kaitset, igakülgselt vajalikku abi.

Tervise- ja ohutuskomisjonid

Juhtkonna ja töötajate või nende esindajate vaheline koostöö töökoha töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas on tervisliku töökeskkonna ülalpidamise oluline koostisosa. Samuti võib see anda panuse hea sotsiaalkliima loomiseks ja ülalpidamiseks, laiemate eesmärkide saavutamiseks. Siseriiklikust praktikast sõltuvalt saaks seda koostööd hõlbustada töötajate ohutusvolinike või töötajate ohutus- ja tervisekomisjonide või võrdselt töötajate ja tööandjate esindajatest koosnevate ohutuse ja tervise ühiskomisjonide nimetamisega.¹ Töötajate organisatsioonid mängivad väga tähtsat osa õnnetuste ja terviserikete lõivu vähendamisel. Üks uurimus leidis, et ühiskonsultatiivkomisjonidega asutistes, kus ametiühingud määrasid kõik töötajate esindajad, oli oluliselt vähem töökohaõnnetusi kui seal, kus juhtkond üksinda määras kindlaks tervishoiu- ja ohutuskorralduse.¹

Tervise ja ohutuse ühiskomisjonide ning töötajate ohutusvolinike nimetamine on praegu üldine tava. See võib olla abiks töötajate aktiivse kaasamise edendamisele tervishoiu- ja ohutusalasesse töösse. Pealegi on ohutusvolinikud teatavasti tõhusad just tsehhi tasandi tervise- ja ohutuaspektide seires ning vajadusel korrektiivmeetmete võtmises.

Tervise ja ohutuse ühiskomisjonid pakuvad väärt struktuuri arutlusteks, kooskõlastatud tegevuseks ohutuse ja tervishoiu parandamise nimel. Nad peaksid regulaarselt kokku tulema ja perioodiliselt töökohta inspekteerima. Töötajate ohutusvolinikud, töötajate ohutus- ja tervisekomisjonid ning ohutuse ja tervise ühiskomisjonid (või vajadusel muud töötajate esindajad) tuleks:

- varustada piisava teabega tervishoiu- ja ohutusküsimustes;
- võimaldada kontrollida tervist ja ohutust mõjutavaid tegureid;

¹ Meie selle valdkonna alusdokumendi, Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt nimetatakse seda tööandja ja töötajate arvilise pariteedi põhimõtet järgivat koostööorganit töökeskkonna nõukoguks. Sama seaduse alusel nimetatakse töötajate esindajat töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes töökeskkonnavolinikuks. (Tõlkija märkus.)

¹ Barry Reilly, Pierella Paci and Peter Holl: "Unions, safety committees and workplace injuries", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, No.2, June 1995.

- julgustada tegema ettepanekuid ohutus- ja tervishoiu meetmete kohta;
- konsulteerida, kui nähakse ette uusi suuremaid ohutus- ja tervishoiu meetmeid, samuti enne nende meetmete võtmist;
- olla valmis taotlema töötajate toetust tervishoiu- ja ohutusmeetmetele;
- konsulteerida tööprotsesside, töö sisu või töökorralduse muutuste planeerimisel, millel võib olla mõju töötajate ohutusele ja tervisele;
- anda kaitse vallandamise ja muude nende huve riivavate sammude eest ajal, millal nad täidavad oma ülesandeid töötajate esindajate või tervise- ja ohutuskomisjonide liikmetena töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas;
- võimaldada kaasa lüüa ettevõtte tervishoiu- ja ohutusküsimustes otsuste tegemise protsessis;
- lubada juurdepääs töökoha kõigisse osadesse;
- võimaldada suhelda töötajatega tervishoiu- ja ohutusküsimustes töökohas töö ajal;
- lubada kokku saada tööinspektoritega;
- võimaldada kaasa lüüa töötervishoiu- ja ohutusküsimuste alastes läbiarvamistes ettevõttes;
- anda tasustatava tööaja kestel mõistlik aeg tervishoiu- ja ohutusülesannete täitmiseks ning nende ülesannetega seotud väljaõppe saamiseks;
- võimaldada teatavates tervishoiu- ja ohutusvaldkondades probleemides nõu saamiseks asjatundjate poole pöörduda.

Ohutuskomisjonid või tervise ja ohutuse ühiskomisjonid on paljude riikide suuretegevõtetes juba asutatud.¹ Mõnikord väikefirmad grupeeruvad, et luua piirkondlik tervise- ja ohutuskomisjon iga tegevusharu jaoks. Kõige paljutõotavamaid tulemusi näikse olevat saavutatud siis, kui juhtkond on keskendunud töötajate teadlikkuse tõstmisele nende tähtsast rollist tervishoius ja ohutuses, julgustanud neid täielikumalt võtma vastutus enda peale.

¹ Üksikasju vt *ILO: Encyclopaedia of occupational health and safety*, op.cit.

5. Töötervishoiu ja -ohutuse juhtimine¹

Töötajate kaitse tööõnnetuste ja kutsehaiguste eest on vahetult juhtkonna kohustus, võrdne sääraсте teiste juhtkonna ülesannetega nagu tootmiseesmärkide seadmine, toodete kvaliteedi tagamine või kliendile teenuste pakkumine. Juhtkond määrab äriühingu suuna. Strateegiline nägemus ja etteseatud ülesanded kehtestavad arengu, kasumlikkuse ja tootmise, samuti ka töötajate ohutuse ja tervishoiu väärtustamise seosed kogu ettevõttes. Ohutuse ja tervishoiu juhtimissüsteem tuleks integreerida äriühingu ärikultuuri ja -protsessidesse.

Kui juhtkond näitab strateegiate, protseduuride ja finantsinitsiatiivi kaudu sõnade ja tegudega oma kohustust töötajate tervise ja ohutuse suhtes, vastavad keskastme juhid ja töötajad sellele ohutu töö tagamisega ettevõttes. Tööohutust ja -tervishoidu ei tuleks käsitleda eraldi protsessina, vaid protsessina, mis kuulub lahutamatuks kurside juurde, milles kogu äriühingu tegevus leiab aset. Et saavutada ohutute ning tervislike töötingimuste ja keskkonna eesmärk, peaksid tööandjad astuma ettevõtte suuruse ja tegevuslaadiga kohandatud korralduslikke samme.

Juhtimiskohustus ja vahendid

Ehkki täielikku vastutust tervishoiu- ja ohutusprogrammi eest ettevõttes kannab tippjuhtkond, tuleks ohutu töö tagamiseks delegerida volitused kõigile juhtimistasanditele. Keskastme juhid on sellises programmis endastmõistetavalt võtmeisikud, sest nad on töötajatega pidevas kontaktis. Nagu ohutusspetsialistidki, tegutsevad nad personali nimel, et aidata juhtida ohutuspoliitikat, anda tehnilist teavet, aidata kaasa väljaõppele ning varustada programmi materiaalselt.

Juhtkonnapoolne ulatuslik kohustus anda tervishoiule ja ohutusele töökohas eelisõigus on eduka töötervistervishoiu- ja -ohutusprogrammi jaoks elutähtis. See sünnib üksnes siis, kui juhtkond mängib positiivset rolli ja töötajad vaatlevad selliseid programme tänu- ja toetamisväärse ülesandena. Juhtkonnal on ohutu ja tervisliku töökeskkonna mudeli loomiseks mõjuvõimu, volitusi ja võimalusi.

¹ See peatükk tugineb peamiselt Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonile (nr 155) ja soovitusel (nr 164) ning PIACTile (op.cit.).

Juhtkonna töötervishoiu- ja -ohutusosalast kohustust võib demonstreerida sellistel erinevatel viisidel nagu:

- piisavate vahendite (finantsid ja inimvara) assigneerimine töötervishoiu- ja ohutusprogrammi nõuetekohaseks toimimiseks;
- organisatsiooniliste struktuuride loomine juhtide ja töötajate töötervishoiu- ja -ohutusosalastes kohustustes toetamiseks;
- juhtkonna vanemesindaja määramine töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise nõuetekohase toimimise eest vastutama.

Töötervishoiu- ja -ohutussüsteemi organiseerimise ja juhtimise protsess nõuab olulisi kapitalimahutusi. Et juhtida tervishoidu ja ohutust tõhusalt, tuleb rahalised vahendid assigneerida äriüksustesse kui osa üldistest jooksevkuludest. Kohalikud juhid peavad mõistma, mis väärtus on sellel, kui tippjuhid kindlustavad töötajad ohutu töökohaga. Juhtidel peaks leiduma huvi tagada vahendid tervishoiu ja ohutuse kõigile külgedele. Väljakutse seisneb tervishoiu ja ohutuse muutmises planeerimisprotsessi käigus institutsiooniks. Kui programm on käimas, tuleb teha kooskõlastatud pingutusi selle jätkusuutlikkuse kindlustamiseks.

Töötajate osalemine

Juhtkonna ja töötajate või nende esindajate vaheline koostöö ettevõttes on oluline organisatsiooniliste abinõude element, mida on vaja rakendada tööõnnetuste ja kutsehaiguste ärahoidmiseks töökohal. Osalemine on töötajate põhiõigus, aga ka kohustus. Tööandjail on erinevaid kohustusi ohutu ja tervisliku töökoha eest hoolitsemisel (vt 4. peatükk), töötajad peaksid tegema koostööd, võimaldamaks oma tööandjal neid kohustusi täita. Nende ettevõttesindajad peavad samuti tegema koostööd tööandjaga töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas. Töötaja osalemine on tunnustatud töötervishoiu ja -ohutuse eduka juhtimise määratlejaks ning peamiseks abistavaks teguriks kutsehaiguste ja töövigastuste vähendamisel.

Töötajate täielik osalemine igas töötervishoiu ja -ohutuse heaks kavatsetud programmis tagab mitte üksnes selliste meetmete tõhususe, vaid võimaldab ka mõistliku kuluga säilitada töötervishoiu ja -ohutuse vastuvõetavat taset. Tootmisüksuse tasandil tuleks töötajatel ja nende esindajatel võimaldada osalemist töötervishoiu ja -ohutusega seotud küsimuste, eesmärkide ja neist tulenevate tegevuste kindlaksmääramises.

Väljaõpe

Pidev täiustuste sisseviimine tööprotsessi on oluline, ent võimalik üksnes siis, kui kõik asjaosalised on korralikult väljaõpetatud. Väljaõpe on oluline element tervisliku ja ohutu töökoha hoidmisel ja olnud paljude aastate kestel töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise lahutamatu koostisosa. Kõik juhid, keskastme juhid ja töötajad vajavad väljaõpet. Ettevõtte töötajatele ja nende esindajatele tuleks korraldada asjakohane väljaõpe töötervishoiu ja -ohutuses. Juhtkonna asi on anda vajalikke juhtnöore ja teha väljaõpet, arvestades töötajate eri kategooriate ülesandeid ja võimeid (vt kast 13). Väljaõppe esmane roll töötervishoiu ja -ohutuses on edendada tegutsemist. See peab stimuleerima teadlikkust, edastama teadmisi ning aitama õpetuse saajatel oma rolle kohendada.

Väljaõpet töötervishoiu ja -ohutuses ei tohiks käsitleda isoleeritult; see peaks kujutama endast kutseväljaõppe lahutamatu osa ning tuleks ühendada tootmisüksuse igapäevaste töötoimingutega. Juhtkond peab kindlustama, et kõik need, kes mängivad mingit rolli tootmisprotsessis, saavad väljaõppe neile töös vajalike tehniliste oskuste vallas. Tehniliste oskuste väljaõpe peaks seetõttu alati sisaldama töötervishoiu ja -ohutuse komponenti.

Kast 13. Juhtkonna vastutus töötervishoiu ja -ohutuse väljaõppe eest

Juhtkonna kohus on:

- * anda igale töötajale praktiline asjakohane juhtnöör, mis arvestab tema oskusi ja kutsealast kogemust, määratledes igal üksikjuhul saavutatava eesmärgi konkreetse ülesande täitmise võime tähenduses;
- * korraldada väljaõpet, mis hõlmab teadmiste ja oskusteabe omandamist, mida rakendatakse konkreetsetel ametikohal ja mis vastab nõutavale kvalifikatsioonile; see võib koosneda esmasest väljaõppest teatud elukutsel või kutsealal alustamiseks

või kohanemisväljaõppest, mis on seotud töötamiskoha muutmisega, uute meetodite sisseviimisega või teisele ametikohale üleviimisega;

- * korraldada värskenduskursusi, et ajakohastada väljaõppe kaudu omandatud teadmisi;
- * korraldada jätkuväljaõpet, mis võimaldab töötajail omandada uusi teadmisi, täiendada olemasolevaid teadmisi või spetsialiseeruda üksikasjalikumate teadmiste omandamise kaudu teatud valdkonnale.

Organisatsioonilised aspektid

Kutseotude ja haiguste kontroll nõuab vastavaid organisatsioonilisi meetmeid. Kuna organisatsioonilise struktuuri jaoks ei ole olemas täiuslikku mudelit, tuleb valik teha erinevate süsteemide etteaimatavate väärtuste ja halvemuste kaalumise teel. Juhtpõhimõtteks peaks olema mõõdukus, samm-sammult lähenemine on tõenäoliselt edukam kui üliambitsioonikas tegevusplan, mis ei võimalda hilisemaid täpsustusi.

Prioriteetide seadmine

Esimene samm on kõige tõsisemate tagajärgedega riske mõjutavate põhitegurite hindamise abil eesmärkide seast prioriteetide kehtestamine. Esimese prioriteedi võib anda ka tegevustele, mis toovad kiireid tulemusi, sest kiire õnnestumine tõstab jõupingutuste usutavust. Olemasolevast olukorrast sõltuvalt võivad prioriteetid aeg-ajalt muutuda. Tuleks korrata, et juhtkonna ja töötajate või nende esindajate vaheline koostöö ettevõttes on oluline töötervishoiu ja -ohutuse organisatsioonilise struktuuri edukaks rakendamiseks.

Tegevuse planeerimine ja arendamine

Seda on vaja ette võtta nii töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemi esialgsel sisseseadmisel kui ka selle edasisel läbivaatamisel ja muutmisel. Süsteemid ja toimingud tuleks loogiliselt läbi mõelda, tehes esmalt kindlaks, kus vigastus või terviserike võib aset leida, ning seejärel määrates abinõud, mis teevad need juhtumid vähemtõenäoliseks. Juhtkond peaks abiks võtma ettevõtte suuruse ja tegevuslaadiga kohandatud organisatsioonilise korralduse. Selline korraldus peaks sisaldama töötoimingute ettevalmistamist töökoha ohutusanalüüsi alusel. Sel juhul peaks vastutav isik kindlaks määrama vastava ülesande täitmise kõige ohutuma ja tõhusama viisi.

Töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise koht

Töötervishoiu ja -ohutuse juhtimist ei tuleks käsitleda eraldi protsessina, vaid lülitatuna muudesse töökoha tegevustesse. Selle erinevad ülesanded ja toimingud tuleks kinnistada ettevõtte muusse juhtimissüsteemi ja äriprotsessidesse, samuti ka võrreldavate struktuuride piires kogukonda. Näiteks saaks väikeettevõtte töötervishoiuteenused lülitada esmatasandi tervis-

hoidu, mida pakutakse kogukonna piires. See võiks kasuks tulla töötajatele ja nende perekondadele.

Täitevabinõud

Võimalus hinnata aeg-ajalt töötervishoiu ja -ohutuse teostust on oluline selleks, et tõendada – töövigastuste ja tööst tingitud haiguste kõrvaldamine paraneb pidevalt. Tööandjad peaksid regulaarselt tõendama kohaldatavate töötervishoiu- ja -ohutuslaste normide rakendamist näiteks keskkonnaseire kaudu ning võtma aeg-ajalt ette süstemaatilisi ohutusauditeid. Lisaks peaksid nad pidama töötervishoiu ja -ohutuse ning töökeskkonna kohta pädeva asutuse poolt kindlaks määratud dokumentatsiooni. Säärane teave võiks sisaldada kõigi teatamisele kuuluvate, töö käigus või tööga seoses aset leidnud tööõnnetuste ja tervisekahjustuste protokolle, õigusnormide alusel loa andmise, samuti ka vabastuste nimekirju seoses töötajate tervisejärelvalvega ettevõttes ning andmeid ekspositsioonide kohta konkreetsete ainete ja tegurite suhtes.

Laiahaardeline hindamissüsteem peaks sisaldama alushindamisi, auditeerimist, enesekontrolli ja -korrigeerimist, juhtumite uurimist, meditsiinkontrolli ning juhtkonna jälgimistegevusi.

III OSA TEGUTSEMISVÕTTED

6. Õigusaktid, täitmise tagamine ja kollektiivlepingud¹

Asjakohased õigusnormid koos vastavate täitmise tagamise vahenditega on olulise tähtsusega töötajate tervise ja ohutuse kaitsmisel. Õigusaktid on sotsiaalkorralduse ja sotsiaalse õigluse alusmüür; sellela või kui täitmist ei tagata, on üks kõikvõimalikku sorti väärarvitustele lahti. Seetõttu peaks iga riik võtma meetmeid, mida on vaja töötajate tervise ja ohutuse kaitsmiseks. See võiks toimuda õigusnormide jõustamisega või mis tahes muul, riigi tingimuste ja praktikaga sobival viisil, konsulteerides asjaomaste tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega. Õigus reguleerib otseselt teatavaid töötingimuste komponente ja töökeskkonda, kaasa arvatud tööaeg ning töötervishoid ja -ohutus. Samuti leidub sätteid ühenduses ametiühingute ja kollektiivläbirääkimise mehhanismiga, mis kehtestavad tööandjate ja töötajate vaheliste läbirääkimiste tingimused.

Paljudes maades on tööõigusaktidega seoses suuremaid probleeme töö praktikas kohaldamine. Seetõttu on valitsuste jaoks oluline astuda samme, tagamaks tõhusa *tööinspeksioonisüsteemi* olemasolu, et teha kindlaks, kas seadusandlikke nõudeid järgitakse. Sageli on see väljaõpetatud personali puudumise tõttu raske. Teine probleem seondub uute ohuteguritega tegelemise raskusega, pidades meeles kiirust, millega tehnoloogia muutub. Mõningatel juhtudel suudavad tööandjad ja töötajad lahendada selliseid probleeme *kollektiivläbirääkimise* kaudu. Neist kahest teineteist täiendavast lähenemisest antakse ettekujutus allpool.

¹ Käesolev peatükk tugineb Tööinspeksiooni 1947. aasta konventsioonile (nr 81) ja 1995. aasta protokollile, Organiseerumisõiguse ja kollektiivläbirääkimise 1949. aasta konventsioonile (nr 98) ja Tööinspeksiooni (põllumajandus) 1969. aasta konventsioonile (nr 129), Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonile (nr 155) ja soovitusel (nr 164) ning PIACT'ile (op.cit.)

Tööinspeksioon

Töötervishoiu- ja -ohutus- ning töökeskkonnaalaste õigussätete täitmist peaks kindlustama piisav ja asjakohane inspeksioonisüsteem. Süsteem peaks juhinduma vastavate ILO dokumentide sätetest¹, kahjustamata need ratifitseerinud riikide kohustusi.

Nagu on sätestatud Tööinspeksiooni 1947. aasta konventsiooni (nr 81) artiklis 3(1), peaks tööinspeksioonisüsteemi ülesanneteks olema:

- (a) tagada õigussätete täitmine, mis on seotud töötingimuste ja tööle rakendatud töötajate kaitse, töötaja, palga, ohutuse, tervishoiu ja olmega, laste ja noorukite töölevõetuga ning muude seonduvate küsimustega niivõrd kui tööinspektorid saavad nende sätete täitmist tagada;
- (b) pakkuda tööandjatele ja töötajatele õigussätete järgimise kõige tõhusamate abinõude alast tehnilist teavet ja nõustamist;
- (c) juhtida pädeva asutuse tähelepanu puudustele ja väärtarvitustele, mida olemasolevad õigussätted konkreetselt ei hõlma.

Et inspeksiooni võetaks tõsiselt, tuleb järjekindlalt ja jõuliselt tagada tööõigusaktide täitmine. Paljudes riikides võib see olla raske ülesanne, sest:

- õigusaktid võivad olla küllalt ebarealistlikud;
- tööinspektoritel võib tekkida raskusi oma volituste maksmapanekul;
- inspeksioonile olulised infrastruktuuriabinõud, nagu transpordi- või sidevahendid, ei ole ehk kättesaadavad;
- toimingud võivad olla pikalevenivad ja kulukad.

¹ Vt ülaltoodud märkus 1.

Kast 14. Inspektorite ja töötajate vaheline koostöö

Tööinspeksiooni 1947. aasta konventsioon (nr 81) sätestab normid inspektorite ja töötajate vaheliseks koostööks. Artiklis 5 konventsioon sätestab:

Pädev asutus astub asjakohaseid samme, et edendada tööinspeksiooni ametnike ja tööandjate ning

töötajate või nende organisatsioonide vahelist koostööd.

Lisaks sätestab konventsiooniga kaasas käiv soovitus (nr 81), et töötajate esindajatel ning juhtkonnal tuleks lubada teha vahetus koostööd tööinspeksiooni ametnikega.

Seetõttu on hädavajalik riigi tööinspeksiooni tegevuse laiendamine, kaasamaks aktiivsemalt tööandjaid ja töötajaid (vt kast 14), tegemaks suuremaid jõupingutusi väljaõppe valdkonnas.

Tuleks rõhutada, et mis tahes lisakohustused, mida tööinspektoritele võidak스 usaldada, ei tohiks olla sellised, mis segaks nende otseste kohustuste tõhusat täitmist või kahjustaks mingil viisil suhetes tööandjate ja töötajatega inspektorile vajalikku autoriteeti ja erapooletust. Samuti ei saa jätta veel kord toonitamata vajadust tööinspeksiooni personali hea väljaõppe järele.

Arvestades tööinspeksiooni otsustavat rolli ühenduses riigi töötervis- hoiu ja -ohutuse programmidega, tuleb vastavatel riigiasutustel teha jõupingutusi inspeksiooni tugevdamiseks. Siseriiklikest hoiakutest ja oludest sõltuvalt võivad mainitud eesmärkide saavutamiseks vajalikud abinõud sisaldada:

- õigussätete täitmise võime parandamist;
- tehnilise teabe ja nõustamise pakkumist;
- uute tegutsemisvajaduste kindlakstegemist;
- inspektorite arvu suurendamist;
- inspektorite väljaõppe parandamist nende täitmise tagaja ja nõustaja rolli toetamiseks;
- eraldiseisvate inspeksiooniüksuste või ülesannete integreerimist;
- multidistsiplinaarsete inspeksioonibrigaadide kasutamist;

- tööinspektorite ja tööandjate, töötajate ja nende organisatsioonide vahelist tihedamat koostööd;
- tööõnnetuste ja kutsehaiguste statistiliste raporteerimissüsteemide täiustamist ning nende lülitamist inspeksiooni iga-aastastesse aruannetesse;
- abivahendite, institutsioonide ja ainelise olukorra parandamist.

Tööinspeksioonil peab olema piisav väljaõpetatud personal, küllaldaselt vahendeid, ta peab tagama tõhusa kohaloleku töökohal ning tegutsema kindlameelselt, olles olukorrast sõltuvalt karm, keelitatav või selgitav.

Lõpetuseks tuleb konstateerida, et maailma paljudes riikides on tööinspeksioonile väga raske saavutada ülalkirjeldatud tingimusi (vt kast 15). Põhjust ei ole raske mõista - need on seotud nappide vahenditega iseäranis riikides, mis kogevad majandusreformide eri programme, ning väikese tähtsusega, mis muude konkurentsinoüete seas on omistatud töötervishoiu ja -ohutuse küsimustele. Seetõttu leidub väga vähe õigustust kahe paralleelse inspeksioonisüsteemi olemasolule, praktikale, mida mõnes riigis endiselt järgitakse. Kindlasti on vähemkulukas evida ühte ühendatud inspeksioonisüsteemi, kus tööinspektorid on tervishoiu ja ohutuse küsimustes välja õpetatud. Selle protsessi lõpuleviimise mehhanismid tuleks inkorporeerida riigi töötervishoiu- ja -ohutusalasesse poliitikasse.

Kollektiivläbirääkimine

Et seadusandlikud protsessid on aeglased, on kollektiivlepingud eriti kasulikud töötingimuste ja töökeskkonna nõuete sätestamiseks ettevõttes. Kollektiivläbirääkimine on üks tähtsamaid ja tõhusamaid vahendeid selle valdkonna paremaks muutmiseks, seetõttu tuleks seda toetada ja edendada. Kollektiivläbirääkimine peegeldab asjaomaste tööandjate ja töötajate kogemust ja huvisid, samuti konkreetsete kutsealade, tegevusharude või ettevõtete majanduslikke, tehnilisi ja sotsiaalseid realiteete.

Kast 15. Mõningad tööinspektsiooni probleemid

Laste tööga tegelevate tööinspektsiooni ekspertide kohtumine, mille ILO korraldas 1999. aastal, tegi mõned tööinspektoritele üldist huvi pakkuvad avarad tähelepanekud.

Esimene kindlakstehtud probleem oli vahendite puudumine:

Üldiselt valitses arengumaades tööinspektsiooni ülesannete täitmiseks suur puudus inimvarast ja materiaalistest vahenditest. Võibolla oli olemas ehtne õiguse kohaldamise tahe, kuid selle teostamine kukkus läbi selle tahteni küündimata. Ametikohad olid olemas, ent kvalifitseeritud inspektoreid ei olnud leida, samuti olid ebapiisavad fondid väljaõppeks ja seadmestiku ostmiseks.

Teine probleem oli seaduspäraste huvide vahelesekkumine:

Ehkki konventsiooni nr 81 artikkel 4 oli selge, sätestades, et tööinspektsioon peaks juhul, kui siseriiklik õigus ja praktika seda lubavad, koonduma ühe keskasutuse alla, varieerisid mõned riigid seda, mil määral tööinspektsioon kuulub kesk-

piirkondliku või kohaliku organi alla. Mida kaugemale viidi tööinspektsioon selle keskvõimuorgani alt, seda suurem oli seaduslikesse huvidesse sekkumise oht tema sõltumatust mõjutavate otsustega. Surve muuta organiseerumise viisi oli sageli aset leidnud tööinspektsiooni märgatavate juhtimiskulude tõttu, tõstmata esile hüvesid ka majanduslikus mõttes. Arenguriikides oli see olnud eriküsimus paljude struktuurikorraldusprogrammide regulaarse avalike kulude kärpimise ja avalike teenuste rohkem või vähem drastilise vähendamise nõude tõttu.

Seetõttu oli selle mõju tööinspektsiooni sõltumatusele ja tegevusele suurel määral negatiivne koos silmanähtavate tagajärgedega ka inspektorite võimele võtta vastu laste tööga võitlemise väljakutse.

Allikas: ILO: *Labour inspection and child labour*, tööinspektsiooni ja laste töö alase ekspertide kohtumise aruanne, Genf, 27. september–1. oktoober 1999, lk 5-6, §27; lk 8, § 38.

Nagu Organiseerumisõiguse ja kollektiivlääbirääkimise 1949. aasta konventsiooni (nr 98) artikkel 4 sätestab:¹

Seal, kus vajalik, võetakse siseriiklikele oludele vastavaid meetmeid, et tagada ja edendada tööandjate või tööandjate organisatsioonide ja töötajate organisatsioonide vahelise vabatahtliku läbirääkimismehhanismi täielikku arengut ja kasutamist eesmärgil reguleerida palga- ja töötingimused kollektiivlepingute kaudu.

Kollektiivlepingud on paindlikumad kui õigusaktid ja paremini kohandavad töötingimuste ja keskkonnaalaste kohalike probleemide või vastava sektori tehniliste ja majandusprobleemidega. Ka võivad nad kindlaks määrata paindlikud protseduurid kollektiivlepingute kohaldamisest tulenevate konfliktide lahendamiseks, samuti määrata nende läbivaatamise kokkulepitud ajalimiidid. Töötervishoiu ja -ohutuses on kollektiivlepinguid sagedasti kasutatud tõeliste edusammude ja töötajate olukorra käegakatsutava paranemise loomiseks. Üha üldisemaks muutub see protsess väike- ja kesksuurusega ettevõtetes, eriti kui töötervishoiu ja -ohutuse parendamine on seotud mitte otse terviseküsimumustega, vaid ka tootlikkuse suurenemise, kvaliteetsemate toodete ja töötajate parema moraaliga.

Veel üheks võimalikuks töötingimuste ja töökeskkonna arutelufoorumiks on ettevõttekomiteed või muud sarnased organid. Sõltuvalt riigist ja nende poole pöördumise tingimustest võib neil olla erinev nimi, ja nad võivad tegelda erinevate probleemidega - kas üldiste (ettevõttekomiteed, ettevõttenõukogud) või siis spetsiifilistega (töötervishoiu ja -ohutuse komisjonid). Nad võivad olla kas kahepoolsed (koostatud erineva arvuga töötajate ja juhtkonna esindajatest) või koosneda töötajate valitud või ametiühingute nimetatud volinikest.

¹ Eesti on selle ILO konventsiooni ratifitseerinud 22. septembril 1993. (*Tõlkija märkus.*)

7. Töötervishoiu järelevalve¹

Et kutseohutude tagajärjed võivad paljude aastate kestel mitte ilmnedagi, on oluline varakult, enne kui nad toovad kaasa parandamatu haiguse, teha kindlaks potentsiaalsed ohud. Üldjoontes saab töökeskkonna ohtude ja nendega seotud terviseprobleemide kindlakstegemise meetoditena nimetada keskkonna hindamist, bioloogilist seiret, meditsiinikontrolli ja epidemioloogilisi lähenemisviise. Sarnaseid meetodeid tuleks kasutada potentsiaalsete õnnetusriskide kindlakstegemiseks. Mõningat järelevalvega seonduvat terminoloogiat selgitatakse kastis 16.

Töökeskkonna järelevalve

Üldstruktuur

Tervisliku töökeskkonna tagamiseks peab töökohas toimima seire. See hõlmab töötajate tervisele mõju avaldada võivate töökeskkonna ja töötegevuse tegurite järelevalvet, kaasa arvatud sanitaarseadmed, sööklad ja eluase, kui neid hüvesid pakub tööandja. Samuti ka töökeskkonna kvaliteedi tagamist ohutus- ja tervishoiunormide järgimise kaudu.

Igaüks, kes on seotud töökohaga, töötajast tööandjani välja, peaks olema aktiivselt kaasatud töökeskkonna järelevalvesse. Põhijärelevalvet toimetatakse lihtvaatlusega. Iga töötaja, lihttöolisest kuni juhtkonnani, tuleks välja õpetada kindlaks tegema sääraseid tegureid (potentsiaalseid või reaalseid), mis võivad mõjutada töötajate tervist. Selline väljaõpe on vajalik, võimaldades töötajal otsekohe teatada oma vahetule ülemusele igast olukorrast, millest on mõistlik arvata, et see kujutab kohe tõsist ohtu elule või tervisele. Sellises olukorras ei saa tööandja nõuda, et töötaja pöörduks töö juurde tagasi enne, kui mis tahes vajalikud abistavad sammud on astunud.

¹ Käesolev peatükk tugineb peamiselt Tööst põhjustatud vähi ärahoidmise 1974. aasta soovitusel (nr 147), Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonile (nr 155), Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioonile (nr 161) ja soovitusel (nr 171), Asbesti 1986. aasta konventsioonile (nr 162) ning Kemikaalide 1990. aasta soovitusel (nr 177).

Kast 16. Järelevalve - töö ja tervis

Teave töökeskkonnatingimuste ja töötajate tervise kohta, mis on vajalik töötervishoiuprogrammide ja strateegiate planeerimiseks, rakendamiseks ja hindamiseks, kogutakse igapäevase süstemaatilise järelevalve kaudu.

Eri tüüpi järelevalve on suunatud töö ja tervishoiu erinevatele külgedele. Mõned tegevused keskenduvad peamiselt töötajate tervisele, samal ajal kui teised uurivad töökeskkonna erinevaid tegureid, millel võib olla tervisele negatiivne mõju. Milline iganes lähenemine ka valitakse, peavad uurimise teostajad järgima tundliku töötaja tervise andmestiku suhtes minimaalseid nõudeid.

Töötaja tervisekontroll nõuab töötaja tervise hindamise protseduure mis tahes ebanormaalsuse avastamise ja kindlakstegemise mõttes. Sellised protseduurid võivad muu hulgas sisaldada bioloogilist seiret, meditsiinilisi

läbivaatusi, küsimustikke, radioloogilisi uurimisi ning töötajate tervisedokumentatsiooni läbivaatamist.

Töökeskkonna järelevalve hõlmab selliste töötajate tervist mõjutada võivate keskkonnategurite kindlakstegemist ja hindamist nagu tööhügieeni ja tervishoiu olukord, töökorraldus, isikukaitsevahendid ja kontrollisüsteemid ning töötajate ekspositsioon ohtlike ainete suhtes. Selline järelevalve võib muu hulgas keskenduda õnnetuse ja haiguse preventatsioonile, ergonomiale, tööhügieenile, töökorraldusele ja psühhosotsiaalsetele teguritele.

Enamaks informatsiooniks vt *ILO: Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, Occupational Safety and Health Series, nr 72 (Genf, 1999)*.

Tööprotsesside ja töökeskkonna lihtvaatlus (lihtuuring) on ükskõik misuguse järelevalve esimene samm. Selline vaatlus võib mõnel juhul olla küllaldane, et avastada piisavate kontrolliabinõude puudumine ja töötaja kokkupuude riskiga. Seda liiki vaatlusel põhinev hindamine võib õigustada kontrolliabinõude soovitamist, ilma et oleks vaja ekspositsioonitase keerukamal teel kindlaks määrata. Töökoha külastused ja lihtvaatlus on samuti vajalikud, tõendamaks, et rahuldava lähtehinnanguga töökohtades ei ole mingit halvenemist aset leidnud.

Kutsealaste terviseriskide hindamiseks tuleks töökeskkonna järelevalvest saadud teavet kombineerida muu andmestikuga nagu epidemioloogiline uuring või ekspositsiooni piirnormid. Riski hindamisega seotud põhimõistete määratlemiseks vt kasti 17.

Kast 17. Riskihindamine

Töökoha ohtude analüüsimiseks on riski hindamine järjest populaarsem vahend. Meetod tugineb kahe termini – OHT ja RISK – selgetel määratlustel.

OHTU defineeritakse kui:

kahju põhjustavat potentsiaali – mis võib hõlmata aineid või masinaid, tööviise või organisatsiooni muid külgi.

RISKI defineeritakse kui:

tõenäosust, et see teatavast ohust tulenev kahju realiseerub.

Oulisemad määratlused on:

Aset leidmise tõenäosus (tõenäolisus):

- * Väike: ei leia ilmselt või tõenäoliselt aset.
- * Keskmine: leiab peagi aset, kui tõkestavat tegevust ette ei võeta.

- * Suur: tõenäoliselt leiab aset otsekohe või lähitulevikus.

Tagajärg (tõsidus):

- * Väike: võib põhjustada väikese vigastuse/haiguse – ajakadu ei ole.
- * Keskmine: võib põhjustada ajakao- ga vigastuse/haiguse.
- * Suur: võib põhjustada tõsise või surmaga lõppeva vigastuse/haiguse.

Neid definitsioone kasutades võib konstrueerida riskimaatriksi.

Näiteks, kui eksisteerib suur tõenäosus, et töötajaid mõjutab mingi oht ning tagajärjed on suured, siis sellel tööl, protsessil, kemikaalil jne oleks suur “punktisumma” ning tuleks astuda kiireloomulisi samme.

Laia toetust koguv lähenemine on *ettevaatuspõhimõte*. Lihtsalt öeldes on see vajadus ette näha ja ennetada kahjustavat inimtegevust veel enne, kui teadus toob esile vääramatu tõendi mingi probleemi kohta. Oleme kogenud palju näiteid, kus muret tekitab mõni aine või protsess, mille kohta räägitakse, et selle kahjulikkuse kohta pole mingit tõendit. Selleks ajaks, kui tõend on kindlaks tehtud, võivad sajad, kui mitte tuhanded inimesed olla surnud või taluda pöördumatut kahju oma tervisele.

Kui mingi tegevus tekitab inimese tervise või keskkonna kahjustamise ohu, tuleks võtta kasutusele ettevaatusabinõud isegi siis, kui mõni asi ja mõjusuhted ei ole teaduslikult täielikult tuvastatud. Seda väljendatakse nelja tingimusega:

- kahju ärahoidmiseks on inimeste kohus tegutseda ennetavalt;
- uue tehnoloogilise protsessi, tegevuse või kemikaali kahjutuse tõendamise kohustus lasub selle seisukoha pooldajatel, mitte üldsusel;
- enne uue tehnoloogia, protsessi või kemikaali kasutamist või uue tegevuse alustamist on inimeste kohus välja selgitada täielik alternatiivide jada, kaasa arvatud mitte millegi tegemise alternatiiv;
- ettevaatuspõhimõtet kohaldavad otsused peavad olema avalikud, asjatundlikud ja demokraatlikud ning hõlmama nende kaudu puudutatud osapooli.

Ettevaatuspõhimõte on praegu inkorporeeritud mõningatesse rahvusvahelistesse lepingutesse ning siseriiklikesse seadustesse (näiteks Rootsi kemikaaliseadused ning mõne Ameerika Ühendriikide osariigi seadused).

Ekspositsiooni seire

Eksisteerida võivad konkreetset eriseiret nõudvad terviseohud. Seetõttu peaksid järelevalveprogrammid vajadusel hõlmama töötajate ekspositsiooni seiret nende ohtude suhtes. Sellise seire peaesmärk on:

- teha kindlaks tõelised ohud;
- määrata töötajate ekspositsioonitase kahjulike tegurite suhtes;
- tõendada regulatiivnõuete järgimist;
- hinnata vajadust kontrolliabinõude järel;
- tagada kontrolliabinõude tõhusus kasutamisel.

Ülaltoodud eesmärgid võib saavutada, tehes rutiinsetele seireprogrammidele lisaks töötervishoiu-uuringuid. Töötervishoiu-uuringud on määratletud kui keskkonnatingimuste uurimised töökohal, mis eelkõige on suunatud iga tingimuse laadi ja ulatuse kindlaksmääramiseks, mis võib ebasoodsalt mõjutada seal hõivatud isikute heaolu. Sellised uuringud on hädavajalikud insenerlike ja meditsiiniliste kontrollmeetmete rakendamiseks, mida on tarvis kahjulike olukordade kõrvaldamiseks või ärahoidmiseks.

On kahte liiki töötervishoiu-uuringuid:

- lihtuuring, mida tehakse eesmärgiga valida ettevõttes välja alad, kus analüütiliste uurimuste abil tuleb hiljem hinnata ekspositsiooni ohtude suhtes, et kindlaks teha, kas täiendav kontroll on vajalik;

- ulatuslik töötervishoiu-uuring, mis hõlmab keeruka seireseadmestiku kasutamist ning nõuab põhjalikku planeerimist ja läbiviimist.

Olukorras, kus töötajaid mõjutavad ohtlikud ained (näiteks õhus leiduvad mürgkemikaalid), peaks tööandja:

- töötajate tervise kaitseks piirama ekspositsiooni selliste ainete suhtes;
- vajadusel hindama, seirama ja protokollima ainete kontsentratsioone töökohal.

Ekspositsiooni seiret tuleks teostada kooskõlas pädeva asutuse nõuetega. Lisaks peaks pädev asutus kehtestama kriteeriumid vastavate ainete või tegurite ekspositsioonitaseme määramiseks. Vajadusel peaks ta kooskõlas kasutatavate tehniliste preventiivmeetmetega (näiteks kutsekasvaja jaoks) seda taset kui töökeskkonna järelevalveindikaatorit täpsustama. Kooskõlas tunnustatud ja teaduslikult aktsepteeritud meetoditega peaksid seiret toimetama ja hindama väljaõpetatud inimesed.

Seirestrateegia peaks hindama nii olemasolevat olukorda kui ka tehnoloogiliste muutuste ja kontrollimeetmete võimalikku mõju (näiteks õhu saasteainete kontsentratsioonile), seda tuleks teostada mitut konkreetset eesmärki arvesse võttes (vt kast 18).

Kast 18. Õhu saasteainete seirestrateegia eesmärgid

Ekspositsiooni seire peaks tagama, et:

- * tehakse kindlaks konkreetsed tööoperatsioonid, kus ekspositsioon võib aset leida ning määratakse koguselised ekspositsioonitasemed;
- * õhu saasteainete ekspositsioon ei ületa ekspositsiooni piirväärtusi, mille on määranud või kinnitanud pädev asutus;

- * kõigile kohaldamistele ja kõigil töökohtadel rakendatakse tõhusaid preventiivmeetmeid;
- * mingid muutused tootmises, kasutamises ega tööpraktikas ei põhjusta õhu saasteainete suurenenud ekspositsiooni;
- * vajadusel rakendatakse täiendavaid preventiivmeetmeid.

Ekspositsiooni piirväärtused

Üheks pädeva asutuse kohustuseks on ohtlike ainete või tegurite ekspositsioonimäära kindlakstegemise kriteeriumide kehtestamine ning vajadusel töökeskkonna järelevalveindikaatorite tasemete täpsustamine nõutavate tehniliste preventiivabinõude rakendamise eesmärgil. Lisaks nõutakse, et pädev asutus peab määrama ekspositsiooni piirväärtused töötajatele kahjulike ainete (näiteks asbesti) suhtes. Säärased ekspositsiooni piirväärtused või ekspositsioonimäära kindlakstegemise kriteeriumid tuleb kinnitada, perioodiliselt läbi vaadata ning tehnoloogilise progressist, tehnoloogilise ja teadusteabe arengust lähtudes ajakohastada.

Ekspositsiooni piirväärtus väljendatakse harilikult ajast sõltuva kontsentratsioonina vahetuse kohta, vajadusel ka lühiajaliste tippkontsentratsioonina. Praktikast ei saa õhu saasteainete kontsentratsiooni mõõta kõigis töötamiskohtades ja igal ajal. Harilikult võetakse piiratud arv representatiivseid õhuproove, et hinnata saasteainete keskmist kontsentratsiooni töökohal. Seda kontsentratsiooni saab seejärel võrrelda ekspositsiooni piirväärtusega. Proovivõtmise koht ja kestus tuleks valida nii, et tagada tulemuse tüüpilisus. Proov tuleks võtta kindlas kohas (proovivõtmine alalt) või töötaja hingamispiirkonnas (personaalne proovivõtmine). Kui ei kasutata iselugevaid mõõteriistu, tuleb proovid hiljem asjakohasel viisil analüüsida.

Ekspositsiooni piirväärtused ei ole lihtne mehhanism. Hulgaliselt leidub lisatingimusi, mida tuleb meeles pidada:

- ekspositsiooni piirväärtused tuginevad selgelt Põhja-Ameerika meesttöötajatele, kellel näiteks on suurem kehakaal kui enamikul naistöötajatel ja Aasia meesttöötajatel. Viimatinimetatud kategooriad peaksid seetõttu saama Ühendriikidel tuginevate, sageli normina kasutatavate standarditega võrreldes väiksema “doosi”;
- nad ei esinda teravat eraldusjoont “ohutute” ja “ohtlike” tasemete vahel;
- mingi aine puudumine pädeva asutuse koostatud tabelitest ja nimekirjadest arvatakse tihti olevat tunnistus sellest, et see on ohutu. Paljude ainete jaoks piirväärtust ei kehtestatagi;
- piirväärtused tuginevad eeldusele, et ekspositsiooni piiratakse vaid ühe aine suhtes. Kuid paljudes töökohtades leidub erinevaid kemikaale, mis moodustavad suuremat ohtu pakkuda võiva “kokteili”;

- muud tegurid, nagu kõrge temperatuur ja suur niiskus, pikk tööaeg ja ultraviolettkiirgus võivad suurendada aine mürgistavat toimet.

Töökeskkonna järelevalvet tuleks teostada koos teiste ettevõtte tehniliste teenistustega, koostöös asjaomaste töötajatega ja nende esindajatega ettevõttes või ohutus- ja tervisekomisjoniga, kus see on olemas (vt kast 19). Töötervishoiu seireteenistus peaks saama pöörduda vastavas valdkonnas piisava tehnilise asjatundlikkusega isikute poole. Saastumistaseme ja töötajate ekspositsiooni hindamine nõuab spetsialisti teadmisi. Seetõttu peaks taolist hindamist tegema kogenud tööhügienist või tehtama seda koostöös temaga.

Kast 19. Töökeskkonna järelevalvesse kaasatud personali vastutus

Töökeskkonna järelevalvesse kaasatud personal vastutab:

- * töökeskkonna mõõdistamise eest;
- * mõõdistamise kestel kogutud andmete tõlgendamise eest;
- * dokumenteerimise eest;
- * asjakohaste kontrollimeetmete ettevalmistamise eest;
- * piisavate hoiatusmärkide ettevalmistamise eest;

- * ettevaatusabinõude soovitamise eest, kui eksisteerib oht;
- * juhtkonna tööhügieenialase nõustamise eest;
- * töötajate ja elanikkonna üldise töötervishoiu- ja tööohutusala aluskoolituse eest;
- * epidemioloogiliste uuringute tegemise eest, et avalikustada tööga seotud haiguste ja vigastuste ilmnemine.

Dokumenteerimine

Töökoha seire tulemused tuleks koguda kokku standardviisil. Tööandjad peaksid dokumenteerima ekspositsiooni seiret pädeva asutuse määratud ajavahemiku jooksul. See tähendab võimaldama hinnata mis tahes võimalikku seost hilisema tervisehäire ja ekspositsiooni vahel. Näiteks kvartsi, söe, asbesti või kantserogeensete ainete ekspositsiooni puhul on vaja protokolle pidada mitme aastakümne kestel. Pädev asutus peaks sisse viima

ka protokollide arhiivis säilitamise korra, et need oleksid kättesaadavad isegi siis, kui ettevõtte võidakse sulgeda. Protokollid peaksid sisaldama selliseid asjakohaseid andmeid nagu asukoht, toote, tootja ja kasutusviiside üksikasjad, sealhulgas kaitseriietuse või -vahendite kättesaadavus ja kasutamine personali poolt. Töötajatel ja nende esindajatel ning pädeval asutusel peaks olema juurdepääs seireprotokollidele, nagu näiteks kemikaalide puhul.

Töötajate tervisekontroll

Üldstruktuur

Töötajate tervisekontroll nõuab töötajate meditsiinilisi läbivaatusi, tagamaks, et nende tervislik seisund sobib kokku tööülesannetega ning kutseekspositsioonil ei ole mingit kahjulikku mõju nende tervisele. Meditsiinilised läbivaatused aitavad teha kindlaks tingimused, mis võivad muuta töötaja vastuvõtlikumaks ohtlike ainete mõju suhtes või leida nende põhjustatud tervisekahjustuse varaseid märke. Läbivaatuste peaeesmärk on tööga seotud vigastuste ja haiguste esmane ärahoidmine. Järelevalvet tuleks teha kooskõlastatult töötajate või nende esindajatega, see aga ei tohiks neile põhjustada mingit kaotust sissetulekutes. Lisaks sellele peaksid meditsiinilised läbivaatused olema tasuta ja – niivõrd, kui võimalik – leidma aset töö ajal.

Töötajate tervisekontrolli riigi, tootmisharu ja ettevõtte tasandil tuleks korraldada, arvestades mitut tegurit, sealhulgas:

- vajadust põhjalikult uurida kõiki tööga seotud tegureid;
- töötajate tervist mõjutada võivate töökoha ohutegurite ja riskide laadi;
- töötava elanikkonna tervisele esitatavaid nõudeid;
- asjakohaseid õigusnorme ja kättesaadavaid ressursse;
- töötajate ja tööandjate teadlikkust sellise järelevalve ülesannetest ja eesmärkidest;
- tõsiasja, et järelevalve ei ole töötingimuste seire ja kontrolli aseaine.

Meditsiinilised läbivaatused, tervisekontrollid ja bioloogilised testid

Niisuguste kutseohtudega nagu asbest kokku puutuvate või puutunud töötajate eest tuleks kanda hoolt meditsiiniliste läbivaatustega, mis on vajalikud nende tervise kontrollimiseks seoses nimetatud kutseohtudega, samuti nende ohtude ekspositsioonist põhjustatud kutsehaiguste diagnoosimiseks.

Töötajate tervisekontroll arstliku “väljasõelumise” või perioodiliste meditsiiniliste läbivaatuste vormis viib sageli kutseohtude või kutsehaiguste kindlakstegemiseni. On ilmnenu, et arstlikud eriuuringud tervisehäirete leidmiseks töötava elanikkonna seas osutuvad ohtude vältimise või nende kontrollimise mõttes üldiselt tulutoovamaks kui hulk hilisemas järgus teostatud meditsiiniliste kahtlusaluse kutsehaiguse kindlakstegemiseks või sellele kinnituse leidmiseks. Kutsehaiguse juhud tööjõu hulgas jäävad sageli “latentseteks” (vaikseteks). Töötajad kohanevad pikkamööda ilmneva olukorraga ning sageli ei taha haigusest teatada, sest see võib anda tulemuseks töö kaotuse.

Töötajate terviseuuringud toovad tihti esile terviseohtude olemasolu töökohas. Sellistel puhkudel tuleb rakendada hädavajalikku keskkonna hindamist ja kontrollimeetmeid.

Töötajate tervisekontrolli tähtsus on selgesti sätestatud ILO soovitus nr 171 lõikes 11, mis näeb ette järgmist:

...Töötajate tervisekontroll peaks sisaldama kõiki töötajate tervise kaitsmiseks vajalikke uuringuid juhtudel ja tingimustel, mis on määratud pädeva asutuse poolt ja mis võivad hõlmata:

- a) töötaja tervisekontrolli, enne kui ta määratakse täitma tööülesannet, millega võib kaasneda oht tema või teiste tervisele;*
- b) perioodilist tervisekontrolli kogu töötamise ajal, mis arvestab töötaja kokkupuutumist konkreetse terviseohuga;*
- c) tervisekontrolli töö jätkamisel pärast pikaajalist tervislikel põhjustel töölt puudumist, välja selgitamiseks selle võimalikud tööga seotud põhjused, et töötaja tervise kaitsmise huvides soovitada talle sobivaid tööülesandeid, ja et teha kindlaks töötaja tööks sobivus ning vajadus tema tööülesannete muutmiseks ja rehabilitatsiooniks;*
- d) tervisekontrolli tervistkahjustavate tööülesannete ilmnemisel ja sellele järgnevalt.*

Töötamiseelseid meditsiinilisi läbivaatusi tehakse enne töötajate tööle asumist või neile konkreetsete ülesannete andmist, mis võivad tuua kaasa ohu nende või teiste tervisele. Selle tervisekontrolli eesmärk on määratleda, mis ulatuses saab tulevast töötajat tõhusalt kasutada ennast või kaastöötajaid kahjustamata. Töötamiseelse meditsiinilise läbivaatuste ulatust mõjutavad sellised tegurid nagu tootmisharu laad ja asukoht, samuti arstide ja õdede teenuse kättesaadavus. Ettevõtte suurusest olenemata on selliseid uuringuid mõistlik läbi viia kõigile tulevastele töötajatele. Noorte puhul kirjutab sellised tööeelsed meditsiinilised läbivaatused ette konkreetne ILO konventsioon.¹

Töötamiseelne meditsiiniline läbivaatus annab vajalikku kliinilist teavet ja laboratoorseid andmeid töötaja terviseseisundi kohta tööle asumise hetkel. Töötaja pärastise töökäigu suhtes on tähtis, et see oleks aluseks igale hiljem aset leida võivale terviseseisundi muutuse hinnangule. Töötamiseelse meditsiinilise läbivaatuse tulemusi tuleks kasutada töötajate paigutamiseks töödele, mis sobivad nende terviseseisundile, mitte töötajate väljasõelumiseks. Mõnel juhul võidakse terviseseisundi pinnal keelduda tööle võtmast töötajaid, kes leitakse olevat HIV-positiivsed. Või need, kes juba töötavad, pikema jututa vallandada. Selline tava ei tohiks olla andestatav.

Periodilisi tervisekontrolle tehakse töösuhte kestel sobivate ajavahe- mike tagant, et teha kindlaks, kas töötaja tervis sobib kokku tema tööüles- annetega, ja leida mingi tõend tööst tingitud tervisehäirest. Hinnangute ees- märgid hõlmavad:

- töötegemisest või potentsiaalsete ohtudega kokkupuutest põhjustatud tervisele ebasoodsate mõjude võimalikult varast kindlakstegemist;
- võimalike ohtude avastamist.

Periodiliste meditsiiniliste läbivaatuste ajal saab avastada muutusi ohutegurite mõjustatud keha elundites ja süsteemides tavaliselt pärast seda, kui töötaja on töötanud küllalt pikka aega ja puutunud töökohas kokku igasuguste ohtudega. Töötaja võib olla füüsiliselt heas vormis, ilmutamata mingeid märke kahjustusest ja teadmata tõsiasja, et aine, millega iga päev töötab, mürgitab pikkamööda tema keha. Ekspositsiooni laad ja oodatav

¹ Autor viitab Noorte meditsiinikontrolli (tööstus) 1946. aasta konventsioonile (nr 77) ja Noorte meditsiinikontrolli (mittetootlikud kutsealad) 1946. aasta konvent- sioonile (nr 78). (*Tõlkija märkus.*)

bioloogiline vastutoime määravad perioodiliste meditsiiniliste läbivaatuste sageduse. See võiks toimuda iga kolme kuu või aastase ajavahemiku tagant.

Tervisekontrolli tööle naasmisel nõutakse selleks, et teha kindlaks töötaja sobivus töökohustusi jätkama pärast pikka tervislikel põhjustel äraolekut. Selline kontroll võiks anda soovitusel asjakohasteks tegevusteks töötajate kaitsmisel ekspositsiooni eest tulevikus, samuti määrata teisele tööle ülemineku või rehabilitatsiooni reaalne vajadus. Samasugust kontrolli tehakse töökohta vahetavale töötajale, et tõendada tema sobivus uuteks töökohustusteks.

Töötamisjärgsed terviseuringud viiakse läbi pärast ohtudega seotud töösuhte, mis võis põhjustada tervisekahjustust või aidata kaasa selle tekkimisele, lõpetamist. Eesmärk on anda töötaja tervisele lõplik hinnang ning võrrelda seda eelnevate meditsiiniliste läbivaatustega, et näha, kas töösuhe on tervist mõjutanud.

Teatavate ohtlike kutsealade puhul peaks pädev asutus tagama, et riigi õigusnormide kohaselt kantaks hoolt asjakohaste meditsiiniliste läbivaatuste eest, mis oleksid ka pärast töötaja töösuhte lõpetamist talle jätkuvalt kättesaadavad.

Kirjeldatud tervisekontrolli kokkuvõtteks peaks vastav arst teavitama töötajaid selgel ja asjakohasel viisil meditsiiniliste läbivaatuste tulemustest, samuti nõustama neid terviseküsimumustes individuaalselt vastavalt töö iseloomule. Kui niisugused teatised saadetakse tööandjale, peaksid need vältima meditsiinilist laadi teavet, vaid sisaldama järeldust inimese kõlblikkuse kohta minna uuele tööle või jätkata juba tehtavat. Ning täpsustama neile kas ajutiselt või alaliselt meditsiiniliselt vastunäidustatud tööülesannete või -tingimuste laadi.

Kui pidev, ohtlike ainete ekspositsiooni kaasa toov töösuhe leitakse olevat meditsiiniliselt ebamõistlik, tuleks vastavalt riigi õigusnormidele teha kõikvõimalikke jõupingutusi, pakkumaks asjaomastele töötajatele muid vahendeid sissetuleku säilitamiseks. Lisaks peaksid riigi õigusnormid kooskõlas Töövigastustoetuste 1964. aasta konventsiooniga (nr 121) nägema ette hüvituse töötajatele, kes saavad kutseekspositsiooniga seotud haiguse või kellel areneb vastav funktsionaalne kahjustus.

Tuleks mainida, et meditsiiniliste läbivaatuste suhtes eksisteerivad kitsendavad asjaolud, eriti arengumaades, kus terviseteenuste pakkumine ja nendega hõlmatus on üldiselt vilets ning arstide ja patsientide suhtarv väga väike. Suur töökoormus ja muud piirangud mõjutavad sageli meditsiiniliste läbivaatuste põhjalikkust.

Konkreetsete kutseohude ekspositsiooni puhul läheb vaja eriteste. Neid tuleks teha ülalkirjeldatud tervisekontrollile lisaks. Seega peaks töötajate tervisekontroll sisaldama vajadusel mis tahes muid läbivaatusi ja uuringuid, mis on vajalikud ekspositsioonitasemete, varaste bioloogiliste mõjude ning vastutoimete avastamiseks.

Ohtudega kokku puutunud töötajatelt hangitud bioloogiliste proovide analüüs on üks kõige vajalikumaid abivahendeid kahjuliku materjaliga seotud kutseekspositsiooni hindamisel. See analüüs võib viidata kehasse akumulunud või kogunud, veres ringleva või eritatava aine kogusele. On olemas mitu paikapidavat ja üldaktsepteeritavat bioloogilise seire meetodit, mis lubavad varakult avastada konkreetse kutseohu ekspositsiooni mõju töötajate tervisele. Neid võib kasutada töötajate kindlakstegemiseks, kes sõltuvalt töötaja nõusolekust vajavad üksikasjalikku meditsiinilist läbivaatust. Uriin, veri ja sülg on tavalised kehavedelikud, mida uuritakse juba toimunud toksiliste (kahjulike) tegurite ekspositsiooni tõendamiseks. Plii kontsentratsiooni uriinis või veres on pikka aega kasutatud pliiekspositsiooni näitavuna.

Ekspositsiooni piirväärtuste kehtestamisel tuleks bioloogiliste kriteeriumide ees anda prioriteet keskkonnakriteeriumidele isegi siis, kui bioloogilisel seirel on keskkonnaproovide võtmise ees mõningased eelised. Bioloogilisel seirel arvestatakse naha ja seedetrakti (mao) kaudu absorbeeritud aineid, lisandunud stressi mõjusid (nagu suurenenud töökoormusest tulenev suurem hingamissagedus koos õhu saasteainete suurenenud sissehingamine) peegeldatakse analüüsitulemustes. Lisaks võetakse arvesse koguekspositsiooni (nii tööl kui ka töövälisel ajal) kahjulike materjalide suhtes. Kuid bioloogilist seiret ei tohiks asendada töökeskkonna järelevalve ja individuaalse ekspositsiooni hindamisega. Bioloogilise seire tulemuste tähtsuse hindamisel tuleks arvestada rahva seas üldtunnustatud väärtusi.

Haiguse tõttu puudumise seire

Haiguse tõttu puudumise dokumenteerimise tähtsust on mitmetes riikides õigusega tõdetud. Haiguse tõttu puudumise seire võib aidata kindlaks teha, kas terviserikke või puudumise põhjuste ja mingite töökohas esineda võivate terviseohtude vahel on seos. Töötervishoiuspetsialistide käest ei tohiks tööandja siiski nõuda töölt puudumise põhjuste kindlakstegemist. Nende roll on pigem ettevõtte tööjõu terviseseisundi alane, töölkäimist ning töösobivust mõjutav meditsiiniline nõustamine. Töötervishoiuspetsialiste ei tohiks kaasata haiguse tõttu puudumise haldusjuhtimisse ja kontrolli, neile vastuvõetav on aga haigusjuhtude meditsiiniaспекти alane nõustamine tingimusel, et peetakse lugu meditsiinilisest konfidentsiaalsusest.

Tööõnnetustest, -vigastustest ja kutsehaigustest raporteerimine

Pädeva asutuse üheks ülesandeks on tööõnnetuste ja kutsehaiguste tööandja-, vajadusel ka kindlustusasutuste ja teiste otseselt asjasthuvitatute poolne teatamisprotseduuride kehtestamise ja rakendamise tagamine. Samuti tööõnnetus- ja kutsehaiguslase iga-aastase statistika kokkupanek. Järelikult näevad paljude riikide õigusnormid ette:

- pädeva asutuse tööõnnetustest ja kutsehaigustest raporteerimist ettenähtud aja jooksul;
- standardprotseduure surma- ja tõsistest juhtumitest, samuti ohtlikest olukordadest raporteerimiseks ja nende uurimiseks;
- statistika kokkupanekut ja avaldamist õnnetuste, kutsehaiguste ja ohtlike olukordade kohta.

Seesugust kohustuslikku raporteerimist teostatakse harilikult kutsehaiguste ja tööõnnetuste ärahoidmise, hüvitus- või toetusprogrammide raames. Samuti on olemas vabatahtlikud töövigastuste ja kutsehaiguste raporteerimise süsteemid. Igal juhul vastutab pädev asutus kutsehaigustest (näiteks asbesti puhul) teatamise süsteemi väljaarendamise eest. Tuleb tunnista, et tööõnnetustega võrreldes ei ole kutsehaigused tavaliselt hästi registreeritud, sest tõendusfaktorid on riigiti erinevad. Liikmesriigid võiksid kasutada omaenda süsteemide väljaarendamise alusena ILO praktilist juhendit *Recording and notification of occupational accidents and diseases* (Geneva, 1996).

Mis iganes süsteem ka välja arendati, vastutab tööandja üksikasjaliku raporti esitamise eest pädevale asutusele ettenähtud aja piires. Näiteks pärast suurõnnetust peab tööandja esitama raporti, mis sisaldab õnnetuse põhjuste analüüsi ning kirjeldab selle otseseid ja vahetuid tagajärgi, samuti osutab igale õnnetuse mõju leevendavale tegevusele. Samavõrra vastutab tööandja asjakohaste tööõnnetuste ja kutsahaiguste raportite koostamise eest. Selles suhtes väärrib toonitamist, et hea dokumenteerimine on äriühingule mitmel moel kasulik (vt kast 20).

Kast 20. Mõned hea dokumenteerimise hüved

- * äriühing on võimeline hindama tootliku ajakao, masinate või toormaterjalide hävimise, toodangukustuse ja töötajate hüvituskindlustuse fondile makstavate suurenenud kindlustuspreemiate majanduslikku mõju;
- * olles hinnanud majanduslikke tagajärgi ja õnnetuste üldtüüpi töökohtadel, saab äriühing teha kindlaks "suure riskiga" kutselad ja protsessid ning kavandada tulevikus paremad õnnetuste ärahoidmise strateegiad, et minimeerida või kaotada õnnetused töö;
- * õnnetusvaba töökoht tõstab töötaja moraali, parandab töötaja ja juhtkonna suhteid ning viib tootlikkuse suurenemise ja töövaidluste vähenemiseni;
- * äriühingu avalik imago paraneb, kui õnnetusi on minimaalselt või üldse mitte ning sellel on positiivne mõju toodangu müümisele;
- * kui peetakse korralikku õnnetuste registrit, ei ole äriühingul midagi karta, kui inspekteerimiseks või õnnetuste uurimiseks tulevad külla inspektorid.

Paljudes riikides on teatavaks tehtavate kutsahaiguste nimekiri kehtestatud seadusega. Teatavaks tehtud haiguste registrid annavad juhtidele aimu kutsepatoloogia ulatusest ja liikidest. See eeldab, et praktiseerivad meedikud on säärase diagnooside suhtes hästi informeeritud ja ette valmistatud koostööks, mida kahjuks mitte alati ei toimu. Tööministeeriumide juhita-vatel töötajate hüvitussüsteemidel on samuti nimekirjad, mis hõlmavad hüvitamisele kuuluvaid töövigastusi.

Kui kutsahaigus on avastatud töötaja tervisekontrolli kaudu, tuleks sellest vastavalt riigi õigusnormidele teatada pädevale asutusele. Tööandjat, töötajaid ja töötajate esindajaid tuleks teavitada, et seda on tehtud. Konk-

reetselt öeldes, tööinspeksioonile (kui see on olemas) peaks teatama tööõnnetustest ja kutsehaigustest riigi õigusaktidega ettenähtud juhtudel ja viisil.

Eetilised ja õigusküsimused

Töötajate tervisekontroll peaks tuginema mitte üksi usaldusväärsele tehnilisele tavale, vaid ka usaldusväärsele eetilisele tavale. Selles suhtes tuleb rahuldada mitmeid tingimusi (vt kast 21), austada töötajate õigusi. Eriti peaks tervisele ja -kontrollile allutatud töötajatel olema:

- õigus isiku- ja meditsiiniteabe konfidentsiaalsusele;
- õigus täielikele ja üksikasjalikele selgitustele seire ja kontrolli eesmärkide ning tulemuste kohta;
- õigus keelduda meditsiinilise sekkumise protseduuridest, mis rikuvad nende kehalist puutumatumust.

Kast 21. Töötajate tervisekontrolli reguleerivad tingimused

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">* töötajate privaatsuse kaitseks ja tagamaks, et tervisekontrolli ei kasutataks diskrimineerivatel eesmärkidel ega muul töötajate huvisid kahjustaval viisil, tuleb vastu võtta vastavad sätted;* igalt inimeselt, kes töötab töötervishoiuteenistuses, tuleks nõuda kutsealadusest kinnipidamist nii meditsiini- kui ka tehnilise teabe suhtes, mis võib talle teatavaks saada ühenduses teenistuse tegevusega, vastavalt eranditele, mida võivad ette näha riigi õigusnormid;* töötervishoiuteenistused peaksid dokumenteerima andmed töötajate tervise kohta personaalsetes konfidentsiaalsetes tervisetöimikutes, | <p>mis peaksid sisaldama teavet töötajate ametikohtade, nende kutseekspositsiooni ning mis tahes hinnangute tulemuste kohta ühenduses töötajate kokkupuutega nende ohtudega;</p> <ul style="list-style-type: none">* kuigi pädeval asutusel võib olla juurdepääs töökeskkonna järelevalve tulemusena saadud andmetele, võib selliseid andmeid teistele edastada tööandja ja töötajate või nende ettevõtte esindajate või ohutus- ja tervisekomisjoni nõusolekul;* tervisekontrolliga seotud isikuandmeid võib edastada teistele üksnes asjaomase, asjasse pühendatud töötaja nõusolekul. |
|---|---|

8. Töötervishoiuteenistused¹

Üldkaalutlused

Töötervishoiuteenistused määratletakse kui teenistused, millele on usaldatud põhiliselt preventiivülesanded. Nagu on ette nähtud Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioonis (nr 161), vastutavad nad tööandja, töötajate ja nende ettevõttesindajate nõustamise eest küsimustes, mis puudutavad:

- (i) *ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomise ja säilitamise nõudeid, mis ühenduses tööga teevad võimalikuks töötajate optimaalse kehalise ja vaimse tervise;*
- (ii) *töö kohendamist töötajate võimetega, võttes arvesse nende kehalist ja vaimset seisundit.*²

On soovitatav, et mingit liiki töötervishoiuteenistused luuakse igas riigis. Seda võib teha kas õigusnormide või kollektiivlepingute abil või asjaomaste tööandjate ja töötajate poolt, kui on kokku lepitud teisiti. Või mis tahes muul viisil, mille on heaks kiitnud pädev asutus pärast nõupidamist asjaomaste tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega.

Töötajate hõlmatus töötervishoiuteenistuste poolt erineb laialt, ulatudes parimal juhul 5-10 protsendist arengumaailmas kuni 90 protsendini tööstuslikult arenenud (eriti Lääne-Euroopa) riikides. Seetõttu eksisteerib üldine vajadus suurendada töötajate hõlmatus kogu maailmas.

Ideaalsel juhul peaks iga riik järk-järgult välja arendama töötervishoiuteenistused kõigi töötajate jaoks, kaasa arvatud avaliku sektori töötajad ja tootmisühistute liikmed, kõigi majandusharude ja ettevõtete töötajad. Ette nähtud töötervishoiuteenistused peaksid vastama ja sobima ettevõtete konkreetsetele terviseriskidele. Need teenistused peaksid hõlmama ka

¹ Käesolev peatükk tugineb Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta soovitusel (nr 164), Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioonile (nr 161) ja soovitusel (nr 171), Ehitusohutuse ja -tervishoiu 1988. aasta konventsioonile (nr 167) ja soovitusel (nr 175), Kaevandusohutuse ja -tervishoiu 1995. aasta soovitusel (nr 183) ja PIACT'ile (op.cit).

² Artikkel 1(a).

vajalikke meetmeid füüsilisest isikust ettevõtjate ja mitteformaalse sektori töötajate kaitseks. Selleks, et taolised meetmed täide viia ja hinnata rakendamisel saavutatud edusamme, tuleks koostada kavad.

Peamised töötervishoiu mõisted määratletakse kastis 22 (lk 73-74).

Teenistuse korraldus

Töötervishoiuteenistused võib organiseerida ühe ettevõtte teenistusena või mitme ettevõtte ühisteenistusena sõltuvalt sellest, missugune tüüp on riigi tingimuste ja praktika mõttes asjakohasem. Samalaadselt võib need teenistused organiseerida:

- vastav ettevõtte või ettevõtete rühm;
- riigiasutused või ametlikud teenistused;
- sotsiaalkindlustusasutused;
- mis tahes muud asutused, millele on pädev asutus loa andnud;
- mis tahes kombinatsioonina ülaltoodust.

Konkreetsel töötervishoiuteenistuse puudumisel võib pädev asutus vahepealse abinõuna määrata asjaomase olemasoleva teenistuse (näiteks kohaliku meditsiiniteenistuse) tegutsema töötervishoiuteenistusena.

Seega ettevõttes, kus töötervishoiuteenistuse loomine või juurdepääs säärasele teenistusele on ebapraktiline, peaks pädev asutus (pärast nõupidamist tööandjate ja töötajate esindajatega ettevõttes või ohutus- ja tervisekomisjoniga) koos kohaliku meditsiiniteenistusega seadma sisse ajutise korra, et:

- teha riigi õigusnormidega sätestatud terviseuuringuid;
- tagama, et esmaabi ja ravi hädaolukorras on korralikult organiseeritud;
- nägema töökohal ette keskkonna tervisetingimuste järelevalvet.

Töötervishoiuteenistused tuleks moodustada multidistsiplinaarsete meeskondadena, kelle koosseisu peaks ära määrama täidetavate kohustuste laad. Igal meeskonnal peaks olema küllaldane tehniline personal eriväljaõppe ja kogemustega sellistes valdkondades nagu töömeditsiin, tööhügieen, ergonoomika ja töötervishoiu õendus. Töötervishoiuteenistuse personal peaks niivõrd, kui võimalik hoidma end kursis edusammudega teaduse ja tehnika vallas, mis on hädavajalik oma töökohustuste täitmiseks ja annaks

võimaluse seda teha sissetulekutes kaotamata. Lisaks peaks töötervishoiuteenistustel olema ladusa töö tagamiseks vajalik halduspersonal. Töötervishoiuteenistuste personalil peab töötervishoiuteenistuste ülesannetes olema täielik kutsealane sõltumatus tööandjatest, töötajatest ja nende esindajatest.

Ülesanded

Töötervishoiuteenistuste eesmärk on põhiliselt kaitsta ja edendada töötajate tervist, parendada töötingimusi ja töökeskkonda, säilitada ettevõtte kui terviku tervis (vt üksikasju kastist 23).

Kast 22. Töötervishoiu mõisted

Mitmed töö ja tervise vastastikust toimet käsitlevad mõisted annavad tuge töötervishoiuprogrammidele.

Sõna "tervis" osutab töö suhtes mitte üksnes haiguse või pöduruse puudumisele; see hõlmab ka tervist mõjutavaid kehalisi ja vaimseid elemente, mis on vahetult seotud tööohutuse ja -hügieeniga.

Töötervishoiupraktika on lai mõiste, hõlmates töötervishoiuteenistusi, mis on määratletud Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsiooni (nr 161) artiklis 1(a). See hõlmab töötajate tervisekaitse ja -edendamise tegevusi töötingimuste ja töökeskkonna parandamiseks, mida teostavad nii ettevõtte sees kui ka väljas nii töötervishoiu ja -ohutuse spetsialistid kui ka muud spetsialistid. Samuti tööandjate ja töötajate esindajad ning pädevad asutused. Taoline multisektoriaalne ja -distiplinaarne osalus nõuab töökohal kõrgelt arenenud ja hästi koordineeritud süsteemi. Et edukalt juhtida töötervishoiupraktikat, peavad paigas olema haldus-, operatiiv- ja organisatsioonisüsteemid.

Kutsetervishoid (e töötajate tervishoid)

See hõlmab praktilisi ettevõtte tasandil tehtud jõupingutusi, mille eesmärk on piisava töötervishoiu saavutamine; selliseid tegevusi nagu profülaktiline tervishoid, tervise edendamine, ravitervishoid, esmaabi, rehabilitatsioon ja hüvitamine, samuti ka kiire taastumise ja tööle naasmise strateegiad. Esmatasandi tervishoid arvatakse samuti võivad oma osa mängida.

Tööhügieen (vahel tuntud ka kui tööstushügieen) on töötajate tervise töökeskkonna järelevalve kaudu kaitsmise kunst ja teadus; see hõlmab nende tegurite, mis võivad põhjustada haiguse, heaolu puudumise või ebamugavuse töötajate või elanikkonna seas, äratundmist ja hindamist. Ühe komponendina töötervishoiu ja -ohutuse jõupingutustest töötingimuste parandamisel keskendub hügieen kolmele peamisele valdkonnale:

- * keskkonna ja töönduse vahelise vastastikuse seose äratundmine;
- * tervist ja heaolu mõjutada võivad töökeskkonnategurid;

<p>on teine lai mõiste, hõlmates kõiki inimesi ja programme, mis otseselt või kaudselt on seotud töökeskkonna tervislikuks ja ohutuks muutmisega.</p>	<p>* soovitude kujundamine niisuguste probleemide leevendamiseks.</p>
<p><i>Tööohutuse ja -tervishoiu juhtimine</i> hõlmab tegevusi, mis on mõeldud töötajate ja tööandjate esindajate koordineerimiseks ja koostöö hõlbustamiseks töötervishoiu ja -ohutuse edendamisel töökohas. Mõiste määratleb õigused, rolli ja vastutuse ohtude ja riskide kindlakstegemise suhtes ning kontrolli- või preventiivabinõude rakendamise.</p>	<p>Lisaaruteluks töötervishoiupraktika, -teenistuste ning nendega seotud mõistete ja terminoloogia üle vt: Igor A. Fedotov, Marianne Saux and Jorma Rantanen (eds.): "Occupational health services", in <i>Encyclopaedia of occupational Health and safety</i>, op.cit., Vol.I, pp. 16.1-62.</p>

<h3>Kast 23. Töötervishoiuteenistuse ülesanded</h3>	
<p>Töötervishoiuteenistuse põhiülesandeks on:</p> <ul style="list-style-type: none"> * töökoha terviseohtudest tulenevate riskide kindlakstegemine ja hindamine; * selliste töötajate tervist mõjutada võivate, tööandja hoolt kantavate töökohas ja töötegevuse tegurite jälgimine nagu sanitaarseadmed, sööklad ja eluase; * töö planeerimis- ja korraldamisala nõustamine, sealhulgas töökoha kujundus, masinate ning muude töö kasutatavate seadmete ja ainete valik, hooldamine ja tingimused; * osalemine töötegevuse täiustamise programmide väljaarendamises; * osalemine uue seadmestiku katsetamises ja selle terviseaspektide hindamises; 	<ul style="list-style-type: none"> * töötervishoiu-, -ohutus- ja -hügieeni-, samuti ergonoomika- ja kaitsevahendite alane nõustamine; * töötajate tervise seire seoses tööga; * püüd kindlaks teha, et töö on kohandatud töötajaga; * kutserehabilitatsioonikaasalöömine; * töötervishoiu- ja -hügieeni- ning ergonoomika-alase väljaõppe ja koolituse andmises osalemine; * esmaabi ja hädaolukorra ravi korraldamine; * osalemine tööõnnetuste ja kutsahaiguste analüüsimises.

Selleks, et töötervishoiuteenistused võiksid oma ülesandeid tõhusalt täita, peaks neil olema:

- vaba juurdepääs kõigile töökohtadele ja ettevõtte abisisseseadetele;
- võimalus sobivate ajavahemike tagant inspekteerida töökohti, vajadusel koostöös ettevõtte teiste teenistustega;
- juurdepääs teabele protsesside, töönormide ja ainete kohta, mida kasutatakse või mille kasutamist kaalutakse;
- õigus nõuda pädevate asutuste käest töötervishoiu- ja -ohutusnormide järgimist;
- õigus teha või paluda, et kinnitatud tehnilised organid teeksid:
 - (i) uuringuid tööga seotud terviseohtude kohta, võttes näiteks proove ja analüüsidest töökohtade atmosfääri, tooteid ja kasutatavaid aineid või mingeid muid kahjulikeks peetavaid aineid;*
 - (ii) kahjulike füüsikaliste tegurite hindamist.*

Oma töötajate tervise- ja ohutusosalase kohustuse raames peaksid tööandjad võtma vajalikke meetmeid töötervishoiuteenistuste tegevuse hõlbustamiseks. Töötajad ja nende organisatsioonid peaksid võrdsel määral pakku-ma tuge töötervishoiuteenistuste ülesannetele. Juhul kui töötervishoiuteenistused luuakse riigi õigusnormidega, tuleks lisaks kindlaks määrata ka nende teenistuste finantseerimise viis.

Esmatasandi tervishoiu lähemale viimine

Paljudes riikides kasutusele võetud programmid töötajate hõlmatuse suurendamiseks on näidanud, et esmatasandi tervishoiu lähendamise abil on suhteliselt lühikese aja ja mõistliku kuluga võimalik oluliselt parandada töötervishoiuteenuste kättesaadavust. Selline lähendamine on eriti asjakohane arengumaadele, sest see on mõeldud nii töötajate teenustele juurdepääsu parandamiseks kui ka antavate teenuste maksumuse vähendamiseks. Kogukonda teenindav esmatasandi tervishoid suudab oma kogukonna arstide, õdede ja muu meditsiinipersonali abil küündida suurema arvu inimesteni ja tihtipeale ka väiksemate kulutustega, kui pakub tsentraliseeritud haigla.

Pidades meeles, et laiemas mõttes kujutavad töötajad osa vastavast ühiskonnast, ja arvestades profülaktilise meditsiini korraldust riigi tasandil, võiksid töötervishoiuteenistused (kui see on võimalik ja asjakohane):

- teha töökeskkonna bioloogiliste ohtude vastu kaitsepookimisi;
- osaleda tervisekaitse kampaaniates;
- teha rahvatervise programmide raames koostööd tervishoiuasutustega.

Esmaabi

Töötervishoiu ja -ohutuse kontekstis tähendab esmaabi kohe võetavaid meetmeid isiku poolt, kes võib mitte olla arst, kuid kes on esmaabis välja õpetatud, kellel on kättesaadav vajalik seadmetik ja varustus ja kes teab, mida tuleb teha tema sekkumisele järgneva professionaalse arstiabi tagamiseks.

Kui juhtub tõsine õnnetus, võivad mõned esimesed minutid olla elu päästmise ja vigastuste ärahoidmise mõttes otsustavad. Seetõttu, arvestades siseriiklikku õigust ja tava, peaksid ettevõtete töötervishoiuteenistused:

- andma õnnetuse või töötajate haiglase oleku puhul ettevõttes esma- ja vältimatut abi;
- tegema koostööd esmaabi korraldamisel.

Tööandja kohuseks on tagada pidev esmaabi kättesaadavus. See tähendab, et tööandjal on kohustus tagada väljaõpetatud personali kättesaadavus kogu aeg. Töötervishoiuteenistuse asi on kindlustada esmaabipersonali väljaõpe ja regulaarne kordusõpe. Laiemas mõttes peaksid töötervishoiuteenistused tagama, et kõik töötajad, kes löövad kaasa töötervishoiu ja -ohutuses, õpetatakse järk-järgult ja pidevalt välja.

Viis, kuidas esmaabivahendite ja vastava personali eest tuleb hoolitseda, tuleks sätestada riigi õigusnormidega, mida peaks tegema pärast nõupidamist pädeva asutuse ning asjaomaste tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonidega.

Raviteenused ja rehabilitatsioon

Kuigi töötervishoiuteenistused keskenduvad peamiselt preventatsioonile - profülaktikale, võivad nad tegelda ka muu tervishoiutegevusega, kui kohalik tervishoiukorraldus või üldmeditsiinikliinikute kaugus teeb säärase laiendatud tegevuse asjakohaseks. Need tegevused võivad hõlmata töötajate ja nende perekonnaliikmete raviteenuseid tingimusel, et pädev asutus annab kooskõlastatult tööandjate ja töötajate kõige esinduslikumate organisatsioonidega selleks loa.

Meetmeid tuleks võtta programmide või süsteemide toetamiseks või edendamiseks, mille eesmärk on võimalusel nende töötajate rehabiliteerimine ja taasintegreerimine, kes ei ole töövigastuse või haiguse tõttu võimelised täitma oma kohustusi. Kui see on asjakohane, ei tohiks sellise abi andmine tuua töötajale kaasa mingeid kulusid ning olema prii mis iganes diskrimineerimisest ja kättemaksust.

Töötervishoiu erivajadused

Mõnedel töötajatel on erinevatel põhjustel (sealhulgas vanus, psühholoogiline seisund, sotsiaalsed tingimused ja suhtlemisbarjäär) töötervishoiu erivajadused. Niisuguste töötajate erivajadusi tuleks nende tervise kaitse huvides rahuldada individuaalsel alusel, veendudes, et mingit diskrimineerimisvõimalust ei ole.

Ühe kategooria töötervishoiu erivajadustega töötajatest moodustavad rasedad naised ja töötavad emad. Töölaste riskide hindamine ning riskikontrolliga ette nähtud preventiiv- ja kontrollistrateegiad peaksid arvestama nende erivajadusi. Kahju tekitamine tuleks ära hoida. Kui reproduktiivsed terviseohud ja riskid on kindlaks tehtud, peaksid tööandjad võtma asjakohaseid meetmeid. Eriti tähtis on see selliste terviseriski perioodide ajal nagu rasedus ja rinnaga toitmine. Need meetmed võiksid hõlmata väljaõpet, tehnilisi ja organisatoorseid erimeetmeid ja iseäranis õigust minna teisele tööle palgas kaotamata.

Puuetega töötajad on teine erivajadustega töötajate kategooria. Selleks, et jõustada tööohutuse ja -tervishoiu poliitika, peaks pädev asutus nägema neile töötajatele ette asjakohaseid meetmeid. Sarnasel moel tuleks võtta

meetmeid ka töövigastuse või kutsehaiguse läbi teinud töötajate rehabiliteerimise ja taasintegreerimise programmide edendamiseks.

Koostöö ja kooskõlastamine

Töötervishoiuteenistused peaksid täitma oma ülesandeid koostöös teiste teenistustega ettevõttes. Meetmeid tuleks võtta piisava koostöö ja vajadusel töötervishoiuteenistuste ning muude tervishoiuteenuse pakkumisest huvitatud organite vahelise kooskõla tagamiseks. On soovitatav, et edasimineku tagamiseks töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas kohandatakse riigi seadused ja tavad nende nõuetega.

Töötervishoiuteenistused peaksid tegema koostööd teiste asjaomaste teenistustega hädaabinõude plaanide koostamisel suurõnnetuste puhuks. Vajadusel peaks neil olema kontakte ka välismaiste teenistuste ja asutustega, kes tegelevad tervishoiu, hügieeni, ohutuse, kutserehabilitatsiooni, ümberõppe ja teisele tööle üleminekuga, töötingimuste ja töötajate heaoluga, inspekteerimisega, samuti siseriikliku asutusega, mis on nimetatud osalema Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni raames loodud Rahvusvahelises Tööohutuse ja Töötervishoiu Ohuhäiresüsteemis (*International Occupational Safety and Health Hazard Alert System*) (vt kast 24).

Riigiettevõtte või rohkem kui ühe allettevõttega hargmaise ettevõtte töötervishoiuteenistus peaks diskrimineerimata pakkuma teenuste kõrgeimat taset kõigile töötajatele kõigis oma allettevõtetes, olenemata kohast või riigist, kus need paiknevad.

Kast 24. ILO ning töötervishoiu ja -ohutusteave

ILO tegevus töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas sisaldab praktilise teabe jagamist. Eriti annavad ILO osapooltele (valitsused, tööandjad ja töötajad) tööohutuse ja -tervishoiu alast teavet kolm peamist täiendavat abivahendit:

- * neli Encyclopaedia of occupational health and safety, 4th edition, 1998 köidet;
- * Rahvusvaheline Tööohutuse ja Töötervishoiu Infokeskus (*International Occupational Safety and Health Information Centre; CIS*), mis paneb kokku töötervishoiu- ja -ohutusalase kirjanduse andmekogu;
- * Rahvusvaheline Tööohutuse ja Töötervishoiu Ohuhäiresüsteem, mis jagab maailma internetivõrgu kaudu kiiresti teaduslikku ja tehnilist teavet äsjaavastatud või oletatavate kutsealaste terviseohtude kohta.

ILO publitseerib arvukalt muid töötervishoiu ja -ohutusalaseid töid ning korraldab teaduslik-tehnilisi koosolekuid, kongresse ja sümposiume.

Lisaks pakuvad praktilised juhendid kasulikke juhtnööre töötajate ja tööandjate organisatsioonidele. Nad annavad teavet neile, kelle ülesandeks on töötervishoiu ja -ohutuse eeskirjade, programmide ja strateegiate koostamine. ILO haldusnõukogu kiidab heaks praktiliste juhendite avaldamise, mis ei ole mõeldud asendada siseriiklikke seadusi, määrusi või vastuvõetud standardeid. ILO on andnud välja enam kui 20 praktilist juhendit, mis hõlmavad konkreetseid riske või potentsiaalset ohtlikke aineid ja erinevaid majandusharusid (vt lisa V).

Uurimistöö

Vahendite piires, osalemise kaudu uuringutes ja küsitlustes ettevõttes või vastavas majandusharus peaksid töötervishoiuteenistused lööma kaasa uurimistöös. Niisugune uurimistöö peaks olema allutatud eelnevatele konsultatsioonidele tööandjate ja töötajate esindajatega ning võiks näiteks seada eesmärgiks epidemioloogilisel otstarbel andmete kogumise või töötervishoiuteenistuse tegevuse suunamise. Töökeskkonnas tehtud mõtlemistulemusi ja töötajate tervisekontrolle võib samuti kasutada uurimuslikel eesmärkidel vastavalt tööandja ja töötajate või nende ettevõtteesindajate või ohutus- ja tervisekomisjoni vahelisele kokkuleppele. Kõige tähtsam – kaitsta tuleb töötajate privaatsust.

Eksisteerib vajadus rakenduslike uurimisprogrammide järele, eriti selleks, et:

- pakkuda korralikku statistikat tööõnnetuste ja kutsehaiguste esinemis-sageduse ning haiguste ja nende põhjuste kohta;
- teha kindlaks uue tehnoloogia kõigi vormidega seotud ohud, kaasa arvatud keemilised ained;
- kirjeldada ja analüüsida töötajate töötingimusi viletsat kaitset pakkuvatel kutsealadel ja sektorites;
- uurida töötingimuste, tööohutuse ja -tervishoiu ning tootlikkuse vahelisi suhteid, sealhulgas parendatud tingimuste mõju tööhõivele ja majanduskasvule.

Kui uurimisprogrammide juhendid on välja arendatud kolmepoolisel alusel, siis tõenäoliselt tugevnevad uurimistöö ja tegevuse vahelised seosed. Säärase kolmepoolse koostöö edendamiseks tuleks võtta tarvitusele kindlad mehhanismid.

9. Preventiiv- ja kaitsemeetmed¹

Üldkaalutlused

Õnnetuste, tööga seotud haiguste ja vigastuste esinemissagedus on enamikus kutsektorites endiselt kahetsusväärset suur; seetõttu on olemas tungiv vajadus töökohtadel võetavate preventiiv- ja kaitsemeetmete järele, et tagada töötajatele ohutus ja tervis. Tööõnnetused ja kutsehaigused ei põhjusta ohvritele mitte üksnes suurt valu, kannatusi ja surma, vaid ähvardavad ka teiste töötajate ning nende ülalpeetavate elu. Samuti annavad tööõnnetused ja kutsehaigused tulemuseks:

- oskustööjõu ja väheste oskuste, kuid kogunud tööjõu kaotuse;
- materiaalse kaotuse, näiteks masinate ja seadmete kahjustuse, samuti riknenud toodangu;
- suured operatiivkulud arstiabi, hüvituste maksmise, masinate ja seadmete parandamise ja asendamise tõttu.

Töökoha tervise- ja ohutusprogrammid peaksid seadma eesmärgiks ohtlike ja ebatervislike töötingimuste ning ohtlike toimingute kõrvaldamise, mille arvele lähevad peaaegu kõik tööõnnetused ja kutsehaigused. Preventsiooni võimalike riskiallikate ja ohte vallandavate põhjuste vähendamise või kõrvaldamise abil võib teostada mitut moodi – tehnilise kontrolli, riske minimeerivate ohutu töö süsteemide kavandamise ja ohtlike ainete asendamise abil ohutumate materjalidega, haldus- või organisatsiooniliste meetodite ning isikukaitsevahendite kasutamisega.

Töötervishoiuprobleemid tulenevad suurel määral töökeskkonna ohuteguritest. Et enamik ohtlike töötingimusi on põhimõtteliselt ärahoitavad, tuleks jõupingutused keskendada otsesele preventsioonile töökoahas, sest see esitab nende tingimuste kõrvaldamise ja nende üle järelevalve kõige

¹ Käesolev peatükk tugineb Töökeskkonna (õhusaastamine, müra ja vibratsioon) 1977. aasta soovitusele (nr 156), Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta soovitusele (nr 164), Asbesti 1986. aasta konventsioonile (nr 162) ja soovitusele (nr 172), Ehitusohutuse ja -tervishoiu 1988. aasta konventsioonile (nr 167), Kemikaalide 1990. aasta soovitusele (nr 177), Kaevandusohutuse ja -tervishoiu 1995. aasta konventsioonile (nr 176) ja PIACT'ile (op.cit.).

väiksema maksumusega strateegia. Seetõttu tuleks kaaluda kriteeriume ja tegevusi tervislike ja ohutute töökohtade projekteerimiseks ja kujundamiseks, loomaks töökeskkond, mis soodustaks kehalist, psühholoogilist ja sotsiaalset heaolu. Mis tähendab kõikvõimalike mõistlike ettevaatusabinõude tarvitusele võtmist kutsehaiguste ja töövigastuste vältimiseks.

Kutseohtude ärahoidmine sõltub erinevate põhjuslike mõjurite laadist, nende mõjuviisist ja riski tõsidusest. Kirjeldades töökeskkonna ohtude preventsiiooni- ja kontrollimeetmeid, peaks pädev asutus arvestama kõige uuemaid ILO praktilisi juhendeid või juhtnööre ning vastavate ILO kokku kutsutud ekspertkohtumiste järeldusi, samuti teiste pädevate asutuste teavet. Preventiiv- ja kontrollimeetmete võtmisel peaks tööandja hindama riske ja käsitlema neid katis 12 määratud eelisjärjekorras. Olukordades, kus töötajad puutuvad kokku füüsikaliste, keemiliste või bioloogiliste ohuteguritega, on hulk kohustusi, mida tööandja on sunnitud täitma (kast 25).

Tehniline kontroll ja majapidamine

Tehniline kontroll hõlmab ohtude kontrollimist nende allikas. Pädev asutus peaks tagama, et ekspositsioon ohtlike ainete (näiteks asbest) suhtes hoitakse ära või seda ohjeldatakse ettenähtud tehnilise kontrolli ja tööpraktikaga, mis annab töötajatele maksimaalse kaitse. Üks tehnilise kontrolli liik hõlmab “sisseehitatud” kaitset kui vastava tööprotsessi osa. Selline tehniline kontroll tuleks luua juba projekteerimise järgus tööprotsessi sisse. Seda võib ka hiljem rakendada, kuid see kipub olema kallim. Tehniline kontroll võib olla rakendamiseks kallim kui meetodid, mis sõltuvad töötajapoolsest pidevast valvelolekust või sekkumisest, ent see on usaldusväärsem. Selle näiteks on masinate kaitsepiirestamine õnnetuste ärahoidmiseks või müraallika varustamine summutiga.

Kast 25. Tööandjate kohustused, kui töötajad puutuvad kokku ohtudega

Olukorras, kus töötajad puutuvad kokku ohtudega, on tööandjate kohus:

- * teavitada töötajaid kõigist nende tööga seotud teadaolevatest ohtudest ja terviseriskidest ning vastavatest preventiiv- ja kaitsemeetmetest;
- * võtta asjakohaseid meetmeid nende ohtudega kokkupuutest tulenevate riskide kõrvaldamiseks või minimeerimiseks;

- * varustada töötajad sobivate isikukaitse vahendite, kaitserõivaste ja teiste seadmetega, kui muude vahenditega ei ole võimalik tagada küllaldast kaitset õnnetus- ja terviserikke riskide eest, kaasa arvatud kokkupuude ebasoodsate tingimustega;
- * anda esmaabi töötajatele, kes on saanud töökohal vigastuse või haiguse läbi kannatada, samuti pakkuda vajalik transport töökohast ja juurdepääs asjakohastele meditsiiniseadmetele.

Tehnilise kontrolli teine vorm on mehhaniseerimisprotsess. Õigemini hõlmab see küll masinate kasutamist ohtlikuks tööks kui töötaja kokkupuudet ohtudega. Üheks näiteks on pigem masinaosade automaatsukeldi kasutamine auruga töötavates õliärastajates, kui nende käsitsi mahutisse pistmine.

Kui ohtlike ainete kõrvaldamine olemasolevatest vabrikutest ja tööprotsessidest ei ole teostatav, peaksid tööandjad või juhid rakendama tehnilisi abinõusid ohtude või riskide ohjeldamiseks, muutes töö täiesti teisel, ohutumat viisil tegemiseks tööprotsessi. Või muutes tööprotsessi täiesti suletuks, hoides ohtu töötajani ulatumast. Juhul kui probleemi ei saa ikka veel nende meetoditega lahendada, tuleks ohu üle kontrolli saamiseks kasutada sääraseid meetodeid nagu kohalik väljatõmbeventilatsioon.

Neid ja muid asjakohaseid abinõusid tuleks võtta kasutusele ekspositsioonitaseme vähendamiseks tasemeni, millelt praeguste teadmiste kohaselt ei oodata töötajate tervise kahjustamist. Isegi siis, kui ekspositsioon kestab kogu tööelu vältel.

Tööpraktika, tööviisid kaasa arvatud, suudab tagada ohtlike materjalide ohjeldamise enne, kui neist tuleb probleem. Kui sellega ei tulla toime, on range majapidamine ja isiklik hügieen absoluutselt olulised töökoha ja inimese ohutuse kindlustamiseks. Näiteks toksiliste kemikaalide olemasolu korral tuleb nende kemikaalide kohaliku ärrituse või absorptsiooni ärahoidmiseks naha kaudu alati järgida ranget isiklikku hügieeni. Teised ohtlikud ained sisaldavad pliitolmu (akupatareide tehases) või asbestitolmu (piduriklotside vabrikus). Toimetulematus piisava majapidamisega võib anda tulemuseks toksiliste materjalide õhus ringlemise. Leidub mitmeid häid majapidamisviise; näiteks:

- tolmust puhastamise parim viis on tolmuimemine, sest kuivpühkimine muudab tolmuosakeste õhku tagasilükkamisega asja sageli halvemaks;
- masinate ja seadmete regulaarne ja põhjalik hooldamine vähendab tolmu ja aurasid.

Asendamine

Kui see on töötajate kaitseks vajalik ja niivõrd kui võimalik, peaks pädev asutus nõudma ohtlike ainete asendamist asendusainetega. Näiteks asbesti või asbesti sisaldavate toodete puhul peavad riigi õigusnormid ette nägema selle asendamise muude ainete ja toodetega või alternatiivse tehnoloogia kasutamise, mille pädev asutus hindab kahjutuks või vähem kahjulikuks. Teatavates tööprotsessides peaks kehtima täielik või osaline asbesti, kindlate asbestiliikide või asbesti sisaldavate toodete kasutuskeeld. Siiski on vaja tagada, et uus aine on tõesti ohutum.

Tööharjumused ja organisatoorsed meetodid

Kui töökeskkonna hindamine näitab, et nii riski kõrvaldamine kui ka masinapargi täielik sulgemine on mõlemad võimatud, peaksid tööandjad vähendama nii palju kui võimalik ekspositsiooni haldus- ja organisatoorsete abinõudega, et:

- nõrgestada ohuallikat nii, et riskid hoitaks teatavate alade piires, kus saab tehnilise kontrolli meetmeid tõhusalt rakendada;
- võtta kasutusele vastavad tööharjumused ja tööajakorraldus, et töötajate ekspositsioon ohtude suhtes oleks tõhusa kontrolli all;

- minimeerida ekspositsiooni suurust, ohtudega kokkupuutuvate töötajate arvu ja ekspositsiooni kestust, näiteks teha mürarikkaid tööoperatsioone õhtul või nädalavahetusel, millal ohtudega puutub kokku vähem töötajaid.

Isikukaitsevahendid

Kui mitte ükski ülalnimetatud lähenemistest ei ole võimalik või kui saavutatud ohutuse tase loetakse ebaküllaldaseks, on ainus lahendus ohtudega kokku puutuvate inimeste varustamine sobivate isikukaitsevahendite ja kaitseriietusega. See on kaitse lõplik piir, mida seetõttu tuleks kasutada üksnes viimase abinõuna, sest see nõuab aktiivset koostööd ja töötajate nõusolekut. Lisaks sellele võivad niisugused vahendid olla rasked, tülikad ja ebamugavad ning piirata liikumist.

Tööandjad peaksid pidama nõu töötajate või nende esindajatega sobivate isikukaitsevahendite ja kaitseriietuse üle, arvestades töö liiki ja riske. Kui ohte ei saa teisiti vältida või kontrolli all hoida, peaksid tööandjad põhjendatud juhtudel varustama töötajad lisaks tasuta isikukaitsevahendite ja kaitseriietusega. Tööandja peaks töötajaid varustama asjakohasel viisil, mis võimaldaks neil kasutada isikukaitsevahendeid. Tõepoolest, tööandja kohustus on tagada nende õige kasutamine. Kaitsevahendid ja -riietus peaksid vastama pädeva asutuse kehtestatud normidele ning arvestama ergonoomilisi põhimõtteid. Töötajate kohus on kasutada õigesti ja kanda hoolt nende kasutusse antud isikukaitsevahendite ja kaitseriietuse eest.

Tehnoloogiline muudatus

Tehnoloogiline progress saab töötingimuste ja töö sisu parandamisel mängida olulist rolli, kuid võib tuua kaasa ka uued ohud. Seepärast tuleks kanda erilist hoolt nii tehnoloogia valiku kui ka selle rahvusvahelise ülevõtmise eest, hoidmaks ära potentsiaalseid ohte ning tagamaks tehnoloogia kohandamise kohalike tingimustega. Iga kord, kui juurutatakse uus tehnoloogia, peaks toimuma juhtkonna ja töötajate esindajate vahel konsultatsioon.

Tuleb kindlaks teha tööpaigas kasutatava tehnoloogiaga (seadmed, ained ja protsessid) seonduvad ohud, samuti võtta tõhusaid meetmeid nende kõrvaldamiseks või kontrollimiseks. See tähendab, et kasutusel peaksid ole-

ma loomupärased (“sisseehitatud”) ohutusmõjurid ning et töötingimused, -korraldus ja -meetodid tuleks kohandada töötajate tunnusjoonte ja võimetega.

Uue tehnoloogia juurutamisega peaks kaasnema piisav teave ja väljaõpe. Lisaks ei tohiks potentsiaalselt ohtlikke masinaid, seadmeid ja aineid eksportida seni, kui on rakendatud vastavad kaitseabinõud, seal hulgas ohutu kasutamise alane teave importiva riigi keeles. Riigi õigusaktide läbi vaatamine, tagamaks, et need sisaldavad sätteid, mis tõkestavad töötervis- hoiule ja -ohutusele või töötingimustele kahjuliku tehnoloogia impordi, on importivate riikide valitsuste asi.

Üldkeskkonna kaitse

Töötajate, elanikkonna ja keskkonna kaitset ohtlike aineid sisaldavate materjalide eest ei saa ülehinnata. Selles suhtes peaks pädev asutus tagama siseriiklike või rahvusvaheliste ohtlike jäätmete hoiu eeskirjadele vastavate kriteeriumide kehtestamise. Töötajate ohutuse, elanikkonna ja keskkonna kaitse eesmärgil tuleks kehtestada ka järgimisele kuuluvad ohtlike jäätme- produktide hoiu- ja käitlemisprotseduurid. Seetõttu peavad tööandjad hoid- ma sääraseid ohtlike materjale nagu asbesti sisaldavaid jäätmeid viisil, mis ei põhjusta asjaomastele töötajatele (sealhulgas jäätmematerjalidega tegele- vad inimesed) ega elanikele terviseriski. Sellele lisaks on pädeva asutuse ja tööandjate asi võtta meetmeid, hoidmaks ära üldkeskkonna reostamine töökohast vallapääsenud tolmu või muude saasteainetega.

10. Tervise edendamine, koolitus ja väljaõpe¹

Terve, motiveeritud ja rahulolev tööjõud on peamine iga rahvuse tulevasele sotsiaalsele ja majanduslikule heaolule. Et sellise tööjõuni jõuda, ei piisa kutseohtude ärahoidmisest ega töötajate kaitsest nende eest. Vaja on võtta ka positiivseid meetmeid olemasoleva tervises seisundi parandamiseks, tervisele ja ohutusele orienteeritud kultuuri edendamiseks. Sellised meetmed sisaldavad tervise edendamist, koolitust ja väljaõpet.

Töötervishoiu ja -ohutuse edendamine

Töötervishoiu ja -ohutuse edendamine on organisatoorne investering tulevikku, sest tervise edendamise kaudu töökohal lisavad ettevõtted hüvesid haigestumisega seotud kulude vähendamise ja tootlikkuse suurendamise kaudu. Järelikult tuleks töötervishoiu ja -ohutuse edendamist töökohas pidada tänapäeva ettevõttestrateegiaks, mille eesmärk on tööpõduruse (kaasa arvatud tööga seotud haigused, õnnetused, vigastused, kutsehaigused ja stress) ärahoidmine, tööjõu tervist edendava potentsiaali ja heaolu suurendamine.

Riikliku töötervishoiu ja -ohutuse tegevuse osana korraldavad mõned riigid teatavatel kriteeriumidel (sealhulgas hüvitusnõueteks edastatud õnnetuste arv) ning üksiktöökoha ohtude pidevatel inspekteerimistel ja seirel põhinevate aastaauhinnade jagamise. Äriühingutele, mille ohutusraportid on head, antakse üle auhinnad nende jõupingutuste tunnustuseks ja julgustamiseks teisi neid püüdma. Siiski tuleks välja töötada ja jõustada aususe tagamise ja puuduliku aruandluse või ebatäpse teatamise vältimise mehhanismid. Teistel puhkudel tuuakse tervisekaitse küsimused, kaasa arvatud ohuseire seadmed, ohutusseadeldised ning töötervishoiu- ja ohutusala väljaõppe käsiraamatud ja infokogumikud, esile sellistel suurtel iga-aastastel sündmustel nagu rahvusvahelised kaubanduslaadad. Samasugust tegevust

¹ Käesolev peatükk tugneb peamiselt Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta konventsioonile (nr 155) ja soovitusel (nr 164), Töötervishoiuteenistuste 1985. aasta soovitusel (nr 171), Asbesti 1986. aasta konventsioonile (nr 162), Kaevandusohutuse ja -tervishoiu 1995. aasta konventsioonile (nr 176) ja soovitusel (nr 183) ning PIACT'ile (op.cit.).

saab korraldada tervise- ja ohutusteadlikkuse edendamiseks ettevõtte tasandil. Iga-aastane ohutusfestival võiks sisaldada niisuguseid tegevusi.

Töötajate elustiil, kaasa arvatud toitumine, kehaline liikumine, suitsetamis- ja joomisharjumused, on tervise võtmetegurid. Hea elustiili toetuseks ja tervist kahjustava stiili laitmiseks kavandatav koolitus tuleks töökohal kasutusele võtta kui osa töötervishoiu- ja -ohutusprogrammi tegevustest.

Töötervishoiu ja -ohutuse eest hoolitsemine hõlmab laia meetmete ringi, mille eesmärk on suurendada üldist huvi tööelu ning töötervishoiu ja -ohutuse vastu. See sisaldab:

- teabelevi ulatuslikku süsteemi;
- eesmärgistatud kampaaniaid töötervishoiu ja -ohutuse eri sektoritele;
- ohutust edendavat tegevust, näiteks iga-aastast üleriigilist ohutusnädalat, mis toob esile ohutusteamadele keskenduvad sündmused ja kulmineerub ohutusauhindade tseremooniaga.

Töötervishoiu- ja -ohutusalane programm peaks sisaldama töötingimuste ja keskkonna parendamise sotsiaalmajanduslikust tähtsusest laiemaid arusaamu propageerivaid strateegiaid.

Töötervishoiu ja -ohutuse tutvustuskampaania eesmärk on tutvustada nii juhtkonnale kui ka töötajatele nende töökoha ohtusid, nende rolli ja kohustusi tööõnnetuste, töövigastuste ja kutsehaiguste ärahoidmisel. See aitab kaasa suhtlemise ja töösuhete parandamisele äriettevõtte kõigil tasanditel, kaasa arvatud juhtkond, keskastme juhid ja ettevõtte töötajad. See aitab äriühingul saavutada peaesmärk - head tulemused tervishoiu ja ohutuse valdkonnas.

Koolitus kavandatakse töötervishoiu ja -ohutusega seoses selleks, et anda edasi kombinatsioon teadmistest, arusaamadest ja oskustest, mis võimaldaks ettevõtte juhtidel ja töötajatel ära tunda tööõnnetusi, töövigastusi ja kutsehaigusi põhjustavad riskitegurid, olla valmis ja võimeline ära hoidma niisuguseid töökeskkonnas leiduvaid tegureid. Töötervishoiu- ja -ohutuskoolitus on seega mõeldud teadlikkuse ja positiivsete hoiakute edendamiseks, mis aitavad kaasa töötervishoiule ja -ohutusele.

Koolitus sisaldab abistamisprotsessi kujutavat väljaõpet, aitamaks kõigil ülejäänutel omandada vastava töö heaks tegemiseks vajalikke oskusi. Seejärel on "väljaõpe" kitsam mõiste kui "koolitus". Väljaõpe, vastupidiselt

täiemahulisele koolitusele, võib olla ainus valik, kui töötajal on piiratud akadeemiline taust (järelkult on ka ta arusaamine tõenäoliselt piiratud) või aega on napilt.

Koolitus ja väljaõpe annavad inimestele teoreetilised ja praktilised põhi-teadmised, mida nõutakse nende valitud kutse- või tööalal edukaks tegutsemiseks. Koolitus ja väljaõpe peavad seetõttu alati hõlmama õnnetuste ja tervisekahjustuste ärahoidmist, mis johtuvad tööst, on sellega seotud või leiavad aset selle käigus. Eriliselt peaks rõhutama väljaõpet, kaasa arvatud hädavajalik jätkuväljaõpe. Lisaks tuleks tähelepanu pöörata nende inimeste kvalifikatsioonile ja motivatsioonile, kes ühes või teises vormis on kaasatud tervishoiu ja ohutuse piisava taseme saavutamisse.

Kui ohtlike materjalidega seotud ohud on olemas, peaks pädev asutus kooskõlastatult ja koostöös vastavate kõige esinduslikumate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega võtma tarvitusele asjakohase korra:

- ohu-, preventsiiooni- ja kontrollimeetodite alase teabelevi edendamiseks;
- kõigi asjaomaste koolitamiseks ohtude, preventsiiooni- ja kontrollimeetodite alal.

Väljaõpe ja teavitamine riigi tasandil

Iga riigi pädev asutus või pädevad asutused peaksid andma asjakohasel viisil teavet ning nõu tööandjatele ja töötajatele, edendama või hõlbustama nende ja nende organisatsioonide vahelist koostööd ohtude kõrvaldamise või vähendamise eesmärgil niivõrd, kui see on teostatav. Lisaks sellele tuleks vajadusel ette näha eriväljaõppeprogrammid võõrtöötajatele nende emakeeles.

Kõigi tasandite väljaõpet tuleks rõhutada kui töötingimuste ja töökeskkonna parandamise vahendit. Tuleks moodustada töötervishoiu- ja tööohutusalasused ja laborid, tööinstitutsioonid ning muud töötervishoiu- ja ohutusalasest väljaõppest, tehnilisest abist või uurimistööst huvituvad institutsioonid. Nii töötajate kui ka tööandjate organisatsioonid peaksid astuma positiivseid samme, et viia ellu väljaõppe- ja teavitamisprogrammid potentsiaalsete töökeskkonnaohtude ärahoidmise eesmärgil. Samuti teostada kontrolli olemasolevate riskide üle ning kaitsta nende eest. Oma väljaõppe käigus peaksid ka tööandjad tundma õppima, kuidas võita töötajate

usaldust ja motiveerida neid; see aspekt on niisama tähtis kui väljaõppe tehniline sisu.

Tööinspektorite, töötervishoiu ja -ohutuse spetsialistide ning teiste töötingimuste ja töökeskkonna parendamisest vahetult huvitatute väljaõppel tuleks arvestada tööprotsesside suurenevat keerukust. Iseäranis tekib uue või arenenud tehnoloogia juurutamisel vajadus väljaõppe järele analüüsimetodite alal, et teha kindlaks ja mõõta ohutegureid, samuti töötajate ohtude eest kaitsmise viiside vallas.

Töötervishoiu ja -ohutusprogramm peaks erilise rõhu panema tegevustele, mis on seotud teabe kogumise, analüüsimise ja levitamisega, arvestades valitsusasutuste, tööandjate ja töötajate, nende organisatsioonide, uurimisasutuste, teiste töötingimuste ja töökeskkonna parendamisest huvitatute erivajadusi. Eesõigus tuleks anda sellisele praktilist laadi teabe kogumisele ja levitamisele nagu teave õigusaktide ja kollektiivlepingute sätete, väljaõppetegevuse, käimasoleva uurimistöö ja tehniliste trükiste sisu kohta.

Teave peaks olema erinevate vahendite (kaasa arvatud internet, arvutil põhinevad andmekogud, audiovisuaalsed materjalid, saritrukised, teabelehed ja monograafiad) kaudu kergesti kättesaadav. Eriline jõupingutus tuleks teha selleks, et pakkuda ametiühingutele ja teistele asjast huvitatud organisatsioonidele või auditooriumidele, kes muidu neid ei omandaks, infotooteid madala hinnaga või tasuta.

Toetada tuleks töötingimus-, töötervishoiu- ja -ohutusalaste regionaalsete, subregionaalsete ja riiklike infosüsteemide rajamist. Seda võiks saavutada tehniliste nõustamisteenistuste nagu *International Occupational Safety and Health Information Centre*'i (CIS) riiklike keskuste asutamise kaudu (vt kast 24). Samuti riiklike ja piirkondlike õpikodade organiseerimisega ja infotegevuse lülitamisega tehnilise koostöö projektidesse. Järele tuleks vaadata infosüsteemid, et kindlaks teha, kas ei ilmne kattumist teiste asutuste tegevusega, kes pakuvad teavet töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas, ja kas kasutatakse kõige asjakohasemaid ja vähemkulukaid tehnilisi lahendusi.

Väljaõpe ja teavitamine ettevõtte tasandil

Töötajatele ja nende ettevõttesindajatele asjakohase väljaõppe andmise vajadust töötervishoius ja -ohutuses ei ole võimalik ülehinnata. Iga tasandi väljaõpet tuleks mõista kui töötingimuste ja töökeskkonna parandamise vahendit. Tööandjad peaksid vajalikult juhendama ja korraldama väljaõppe, arvestades eri kategooria töötajate ülesandeid ja võimeid. Lisaks peaks töötajatel ja nende esindajatel leiduma tasustatava tööaja jooksul mõistliku pikkusega aeg tervishoiu- ja ohutusülesannete täitmiseks ja sellega seotud väljaõppe saamiseks. Tööandjate ja töötajate organisatsioonid peaksid astuma positiivseid samme väljaõppe tegemiseks ja teabeprogrammide täideviimiseks ühenduses olemasolevate ja potentsiaalsete töökeskkonna ohtudega. Need programmid peaksid keskenduma:

- preventsoonile;
- kontrollile;
- kaitsele.

Töötajad tuleks varustada sedasorti teadmistega, mis vastavad nende tegevuse tehnilise taseme ja vastutuse laadile. Samuti tuleks töötajate esindajatele ettevõttes anda piisavat teavet tööandja võetud meetmete kohta töötervishoiu ja -ohutuse tagamiseks. Nad peaksid saama nõu pidada oma esindusorganisatsioonidega antava teabe üle, mis ei paljasta ärisaladusi. Individuaalsel tasandil tuleks piisaval ja asjakohasel moel teavitada iga töötajat tema tööga seotud terviseohtudest, läbitud tervisekontrolli tulemustest ja hinnangust tema tervisele.

Teabetegevus on töötervishoiu- ja ohutusprogrammide toetamise võtmeabinõu. Need tegevused peaksid asetama rõhu konkreetsetele rühmadele suunatud praktilisele ainekule. Erieesõigus tuleks anda teabele, mida saab võtta ettevõttes otsekohe kasutusele. Poliitikud, tööinspektorid, uurimistöid tegevate ning tehnilist abi andvate asutuste personal tuleks varustada ka nende prioriteetidesse puutuva teabega. Selletaoliste institutsioonide osalust nii riiklikes kui ka rahvusvahelistes infovõrkudes tuleks toetada ja arendada.

Töötajatel ning nende tervise- ja ohutusesindajatel peaks olema juurdepääs teabele, mis võiks sisaldada:

- teatist mis tahes eelseisvate pädeva asutuse külastuste kohta seoses tervishoiu ja ohutusega;
- pädeva asutuse või tööandja juhitud inspekteerimiste aruandeid, kaasa arvatud masinapargi või seadmete inspekteerimised;
- pädeva asutuse välja antud korralduste või juhendite koopiaid seoses tervise- ja ohutusküsimustega;
- pädeva asutuse või tööandja ettevalmistatud aruandeid õnnetuste, vigastuste, terviserikete ja teiste juhtumite kohta, mis mõjutavad tervist ja ohutust;
- teavet ja teatise kõigi ohtude kohta tööl, kaasa arvatud töökohal kasutatavad ohtlikud, toksilised või kahjulikud materjalid, mõjurid ja ained;
- mis tahes muud tervishoiu ja ohutuse alast dokumentatsiooni, mille säilitamist tööandjalt nõutakse;
- kohest õnnetuste ja ohtlike juhtumite teatavaks tegemist;
- mis tahes terviseuuringuid töökohas ilmnevate ohtude kohta.

Väljaõppemeetodid ja -materjalid

Väljaõppe tähtsus põhineb tõsiasi, et eeskirjad ja ohutusmärgid ei hoia ära riskantset käitumist, kui töötajad ei saa teada ohtudest ega usu, et ohutusmeetmed on tänuväärts asjad. Töötajad, eriti äsja töölevõetud, vajavad juhendamist töö ohutusaspektides ning hoolikat järelevalvet, tagamaks, et nad on täielikult saanud aru ohtudest ja nende vältimisest. Juhendamist peavad toetama tõhusad õppematerjalid ja praktilised väljaõppemeetodid. Viletsat kaitset pakkuvates sektorites tegutsemiseks tuleks välja töötada konkreetsed väljaõppematerjalid. Rõhk tuleks panna koolitajate koolitajatele.

Arengumaadel on väljaõppematerjalide ja -meetodite kohandamiseks erivajadused. Mõnel juhul läheb vaja täiesti uusi materjale. Selles töös tuleks iseäranis ära kasutada uuringuid suurte ohuriskidega sektorite kohta ning pilootkatseid meetmete kuluefektiivsuse ja asjakohasuse kindlaksteigmiseks. Millal iganes see on võimalik, tuleks väljaõppemeetodite väljaarendamise ja materjalide väljatöötamise alast tööd teha töötajate ja tööandjate esindajatega nõu pidades.

Tõsiasi, et paljud arengumaade töötajad on kas kirjaoskamatud või poolkirjaoskajad, sunnib pöörama suurt tähelepanu asjakohaste suhtlusvahendite valikule. Tervishoiu- ja ohutusala teavet tuleks pakkuda sellisel moel, et töötajad mõistaksid seda hõlpsasti haridustasemest sõltumata. Tuleks kasutada lihtsat keelt. Iga kord, kui võimalik, peaks kasutama igapäevakeelt, so rahvakeelt või kohalikku dialekti. Teave tuleks edastada selliseid levivahendeid kasutades, mis ei jää lootma kirjasõnale. Rahvakeelsed arutelud ja loengud koos ettenäitamiste, ilmekate plakatite või filmidega on tervise- ja ohutussõnumi sõnastamisel tihtipeale kõige tõhusamad. Muud tehnilised võtted hõlmavad tööülesannete täitmise ettenäitamisi, rollimängu ja audiovisuaalseid esitlusi, mida täiendavad selgitavad arutelud.

Iga uut rakendatud tehnilist võtet tuleb perioodiliselt hinnata. Kui suhtlemine on tõhus, toob see soovitud tulemuse - õnnetuste ja haiguste arvu vähenemise või nende kõrvaldamise, säästu meditsiinarvetelt ja hüvituse maksmiselt, tootlikkuse ja töötajate moraali paranemise.

Lisad

Lisa I. ILO ohutus-, tervise- ja keskkonnaalane *SafeWork Programme*

Miljonid mehed ja naised ümber maailma töötavad viletsates ja ohtlikes tingimustes, mis põhjustavad igal aastal umbes 1,2 miljonit surmajuhtu ja 160 miljoni töötaja haigestumise. Just sellisel taustal on ILO käivitanud ohutus-, tervise- ja keskkonna-alase *SafeWork Programme*'i. *SafeWork*'i eesmärgiks on:

- edendada preventsoonipoliitikat ja programme;
- laiendada vähekaitstud töötajate rühmade kaitset;
- paremini valmistada valitsused, tööandjad ja töötajate organisatsioonid ette töötajate heaolu, kutsetervishoiu ja tööelu kvaliteedi käsitlemiseks;
- dokumenteerida töötaja kaitse parandamise sotsiaalmajanduslik mõju.

Nende eesmärkide poole püüeldakse, kasutades kaitse neljaharulist strateegiat, teadmisaasi arendamist, osapoolte pädevuse tõstmist ja otseste tegevusprogrammide toetust. Põhikomponendid hõlmavad programmide rakendamiseks vajalikku uurimistööd, poliitika väljatöötamist, väljaõpet ja abivahendeid. Erilist tähelepanu pööratakse sellistele majandussektoritele, milles riskid elu ja ohutuse suhtes on silmanähtavalt suured, nagu põllumajandus, kaevandamine, transport ja ehitus, samuti mitteformaalse sektori töötajad ning tööalase kuritarvituse ja ekspluateerimise ohtu seatud (sealhulgas naised, lapsed ja sisserännanud).

SafeWork on laia haardega, võttes arvesse kõik tegurid, mis mõjutavad tervist, ohutust ja tootlikkust. Seda on tugevdatud tervise edendamise komponendiga (käsitleb kuritarvituse, stressi, vägivalla jt olemust) ja tööinspektsiooni teenustega.

Programmi lahutamatu koostisosadena nähakse kaitset, võrgustiku loomist ja tehnilist koostööd, kehtestades struktuuri, mille piiresse tuleks *SafeWork*'i alane äriplaan üles ehitada. Mis tõepoolest lisab programmile potentsiaali ja suurendab kogu maailmas selle mõju tervisele, heaolule, ohutusele ja tootlikkusele.

SafeWork'i eesmärgiks on tekitada ülemaailmne arusaamine tööga seotud õnnetuste, vigastuste ning haiguste mõõtmetest ja tagajärgedest, võtta kõigi töötajate tervis ja ohutus rahvusvaheliselt päevakorda, stimuleerida ja toetada praktilist tegevust kõigil tasanditel. Seda meeles pidades, käivitab käesolev programm läbimurdelise uurimis- ja statistilise töö ning teabevahetustegevuse, toetades tehnilise abi maailmaprogrammide kaudu sise-riiklikku tegevust. Inimlikku kannatust ning selle maksumust ühiskonnale, samuti niisuguseid kaitse võimalikke hüvesid nagu suurenenud tootlikkus, tõusnud kvaliteet ja kulude kokkuhoid saab paremini dokumenteerida ja reklaamida. Strateegia ja tegevusvahendina edendab programm preventiooni kui kõigi töötajate tervise- ja ohutuskaitse eest hoolitsemise tõhusa ja kuluefektiivse abinõu esmatahtsust.

Strateegia

SafeWork teeb tähtsamad asjad esimesena. Keskendub ohtlikule tööle, võttes esma- tähelepanu alla eriti ohtlike kutsealade töötajad sellistes majandussektorites, kus riskid elule ja ohutusele on silmanähtavalt suured. Nagu põllumajandus, kaevandamine ja ehitus, mitteformaalse sektori töötajad. Samuti, kes tööalaselt on seatud kuritarvituse ja ekspluaterimise ohtu, nagu naised, lapsed ja sisserrändurid.

SafeWork rakendab integreeritud lähenemist, kaasa arvatud töötajate tervise ja ohutuse sellised ebatraditsioonilised aspektid nagu narkootikumid ja alkohol, stress ja HIV-AIDS. Ka kasutab programm laialt soolist analüüsi ja planeerimist. Tugevad seosed tekivad sotsiaalkaitse sektori piires, samuti teiste sektorite, *InFocus* programmide ja vastava valdkonnaga. *SafeWork*'i võtmekomponent on tehnilise koostöö maailmaprogramm. Täiendavate välisvahendite mobiliseerimiseks tuleb tugevdada partnerlust annetajatega.

Iga nelja eesmärgi jaoks, kaitse sealhulgas, teadmibaasi ülesehitamine, osapoolte võimete arendamine ja toetus otsestele tegevusprogrammidele, töötatakse allpool välja konkreetseid strateegiad.

- **Tõestamine, et kaitse tasub ära.** Sageli nähakse õnnetuste ärahoidmises, töötingimuste parandamises ja standardite täitmise järgimises ärikulu. Vähe teatakse õnnetuste ja viletsate töötingimuste *mitte-ärähoidmise* kuludest või tootlikkuse ja konkurentsivõime nimel tehtava parandamise hüvedest. Parem teavitamine ja paremad analüütili-

sed abivahendid võimaldavad aidata suurendada firmade ja valitsuste tahet investeerida preventsiiooni. Sellel strateegial on kaks peamist surveallikat: teadmibaasi laiendamine töökaitse majandusalase uue uuringu ja mingi suurema kampaania käivitamise kaudu ulatusliku, usaldusväärse ja toetava andmestiku saamiseks. Programm aitab kaasa ohutuskultuuri arengut kogu maailmas. Seega tõestab, et preventsiionipoliitika ja programmid tulevad kasuks kõigile ILO osapooltele.

- **Töötajate kaitse ohtlikes tingimustes.** Eesõigus tuleb anda selliste kõige ohtlikumate kutsealade ja sektorite nagu kaevandamine, ehitus ja põllumajandus töötajatele. Või neile, kus töösuhted või -tingimused tekitavad erilisi riske, nagu väga pikk tööaeg, kokkupuude ohtlike kemikaalidega, eraldatult töötamine ja sisserändurite töö jne. Juurdepääsu kaudu maailma infovarale, annab ILO võimaluse kasutada oma ulatuslikku kogemust standardite, praktiliste juhendite ja tehniliste juhiste väljatöötamisel, samuti praktilise tegevuse abinõude arendamisel. Liikmesriike julgustatakse seadma eesmärged ja sihted töötajate kaitsmiseks ohtlikes tingimustes. Erilist tähelepanu pööratakse tööinspeksioonide nõustamis- ja täitmise tagamise võime tugevdamisele.
- **Kaitse laiendamine.** Suur enamik töötajaid, kelle tingimused vajavad kõige rohkem parandamist, jäetakse olemasolevate õigusaktide ja muude kaitseabinõude rakendusalaast välja. Kehtivad strateegiad ja programmid vajavad hõlmatus laiendamiseks läbivaatamist. See toimub käsikäes tööinspeksioonide laiahaardelise preventsiionipoliitika ja programmide arendamise võimet tugevdada tegevusega ning kõige kaitsetumate töötajate (eriti naistöötajate) kaitse edendamise. Laiendatakse ühendusi ja võrgustikke, et hõlmata tervishoiu- ja tööstusministeriumid, kohalik omavalitsus, haridus- ja sotsiaalteenistused, samuti kohaliku kogukonna rühmad. Samuti pannakse rõhk käegakatsutavate saavutusteni jõudmisele heade tavade alase praktilise tegevuse ja infovahetuse kaudu.
- **Töötajate tervise ja heaolu edendamine.** Töötajate tervise ja heaolu edendamise strateegia hõlmab strateegiate, programmide ja heade ettevõtetasandi tavade alase andmebaasi loomist, et täiustada osapoolte võimet ära tunda töötajate kaitse küsimused, anda uute hoiakute alaseid juhtnööre. Tugevnema peab valitsuste preventsiioni- ja kaitsevõime, samuti põhiliste töökaitседokumentide kohaldamine ja täitmise järgimine.

SafeWork'i olulisemad kavandatud väljundid

Töötajate kaitse ohtlikel töödel

- * *World report on life and death at work*, mis esitab olukorra maailmas ühenduses riskide, õnnetuste ja haiguste, strateegiate ja kogemusega, samuti juhtnööri tegevuseks tulevikus
- * Tervishoiu- ja ohutusala film, mis keskendub ohtlikele tingimustele
- * Uued tervise- ja ohutusala normid põllumajanduses, mis on kehtestatud kolmepoolse läbirääkimise kaudu
- * Töötervishoiu- ja ohutusala normide läbivaatamine, et määrata kindlaks tegevus nende ajakohastamiseks ja võimalikuks konsolideerimiseks, samuti viia need üle praktilisse poliitikasse ja sellistesse programmi abivahenditesse nagu praktilised juhendid ja juhtnöörid
- * Abivahendid ja juhendid liikmesriikidele ILO standardite ratifitseerimise ja rakendamise hõlbustamiseks
- * Ühtlustatud kemikaalide märgistamissüsteemid, ohutuslehed ja ohtudest teatamise meetodid
- * Radiatsioonikaitse juhend ja pneumokoniooside röntgeniülesvõtete klassifikatsioon
- * Kiire vastutoime võime, iseäranis kemikaalitervishoiu ja -ohutuse küsimustes, sealhulgas hõlpsasti juurdepääsetavad võrgustikud ja õigeaegne teave.

Kaitse laiendamine kõigile töötajatele

- * Väljaõppeprogrammid ja -vahendid väike- ja keskmiste ettevõtete omanikele töökaitse edendamiseks ja tootlikkuse parandamiseks
- * Tööinspeksioonisüsteemide tõhususe ja teovõime tugevdamine, tegevusulatuse laiendamine
- * Juhendid töökaitse laiendamiseks mitteformaalse sektori töötajatele
- * Partnerlus kogukonnaorganisatsioonide ja teistega, et arendada välja ja rakendada lähenemine raskesti kättesaadavate töötajateni jõudmiseks.

Töötajate tervisele ja heaolule kaasaaitamine

- * Andmepank strateegiate, programmide ja heade ettevõtetasandi tavade kohta
- * Väljaõppemethodikad ja diagnoosiabinõud
- * Kutsetervishoiualased juhendid kõigile
- * Töökoha probleemide (kaasa arvatud narkootikumid, alkohol ja stress) ärahoidmise ja nende mõjude käsitlemise programmid.

Töestamine, et kaitse tasub ära

- * Statistikaprogramm uute uuringuvahendite väljaarendamiseks ja siseriiklike uuringute teostamiseks
- * Paremad siseriiklikud ja globaalsed hinnangud tööalaste surmajuhtumite ja vigastuste kohta
- * Aruanne õnnetuste ja preventsoonimeetmete ökonoomia kohta
- * Inspekteerimisteenistuste abivahendid preventsooni hüvede edendamiseks
- * Juhendid töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteemide ning ohutuskultuuri kohta
- * Abivahendid tööga seotud keskkonnakahjustuste vähendamiseks.

Riikliku ja tootmisharulise tegevuse edendamine

- * Ohutus-, tervise- ja keskkonnaalane tehnilise koostöö maailmaprogramm
- * Riiklikud ja tootmisharu tasandi tegevusprogrammid prioriteetsetele küsimustele lahenduse leidmiseks

Lisa II. Sõnastik

Ajast sõltuv keskmine: ekspositsiooni võib väljendada 8-tunnisest ajast sõltuva keskmise kontsentratsioonina, mis on 8-tunnise töövahetuse suhtes leitud keskmise ekspositsioonitugevuse mõõt.

Akumuleerima: suurendama, üles ehitama.

Akuutne mõju: kohene, silmanähtav toime, tavaliselt lühiajaline ja sageli ebasoodne.

Analüüs kontrollküsimumuste alusel: ohutegurite kindlakstegemise meetod kogemusliku võrdlemise teel ebaõigete tööviiside ja ohtlike olukordade loetelu vormis.

Asendamine: eriti ohtlike kemikaalide või tööprotsesside asendamine ohutumatega.

Asutis: ettevõtte või ettevõtte osa, mis tegeleb sõltumatult ühe (või enamjaolt ühe) majandustegevuse liigiga ühes asukohas või ühest asukohast või ühe geograafilise ala piires, ning mille kohta andmed on kättesaadavad või mida saab mõistlikult kompileerida, võimaldades välja arvestada töö lisaväärtuse.

Aur: õhus heljuvad tillukesed vedelikupiisakesed.

Bioloogiline seire: sisaldab tavaliselt vere- või uriiniproove, mida tehakse selleks, et otsida jälgi keemilise ekspositsiooni bioloogilistest indikaatoritest.

Ekspositsioon: millegi ümbritsevaga kokkupuutumise protsess; ekspositsioon võib inimesi mõjutada mitmel erineval moel.

Eraldamine: tehniline kontroll, mille käigus ohtlik töökoht viiakse üle kohta, kus ekspositsiooni talub vähem töötajaid, või töötaja viiakse üle kohta, kus ta ekspositsiooni üldse ei talu.

Ergonoomilised põhimõtted: mõiste, mille järgi tehtav töö korraldatakse ja määratletakse (aga tööriistu ja seadmeid kavandatakse ning kasutatakse) töötajate kehaliste ja vaimsete tunnusjoonte ning võimete kokkusobival viisil.

Ettevõtte: institutsionaalne üksus või institutsionaalsete üksuste väikseim kombinatsioon, mis määratleb ja otseselt või kaudselt kontrollib kõiki tootmistegevuses täita tulevaid vajalikke ülesandeid.

Füüsilisest isikust ettevõtja: nii nagu pädev asutus võib teda International Classification of Status in Employment (ICSE) viimase versiooni alusel määratleda.

Halduskontroll: kontroll, mis on mõeldud piirama aega, mille töötaja saab mööda potentsiaalselt ohtlikul töö.

Hügieen: tervist säilitavad praktilised põhimõtted, näiteks puhtus.

IDLH (Immediate dangerous to life or health = Otsene oht elule või tervisele): kirjeldus keskkonnast, mis tänu toksiliste kemikaalide suurele kontsentratsioonile või ebapiisavale hapnikule või mõlemale on väga ohtlik.

Inhalatsioon: sissehingamisprotsess.

Intsident: tööst tulenev või töö käigus tekkiv ohtlik juhtum, kui inimvigastust ei põhjustata või kui inimvigastus nõuab üksnes esmaabi andmist.

Isiklik hügieen: praktilised põhimõtted, mis säilitavad inimese tervise, näiteks isiklik puhtusepidamine.

Isikukaitsevahendid: vahendid, mida töötaja kasutab tõkkena iseenda ja ohtlike tegurite vahel.

Järgima: alluma (seaduste puhul).

Kohalik väljatõmbeventilatsioon: imemisel põhinev ventilatsioonisüsteem, mis on mõeldud saasteainete ärastamiseks õhust.

Kutse-, töö-: seotud töökohaga.

Kutsehaigus: töötegevusest tulenevate riskiteguritega kokkupuute tulemusena saadud haigus.

Kõrvaldamine: (konkreetsest ohust) lahtisaamine.

Lühiajalise ekspositsiooni piirväärtus (STEL): maksimaalne kontsentratsioon, mida katkestamatu 15-minutilise ekspositsiooniaja kestel ei tohi ületada. Mõnes riigis nõuab STEL'i seadus.

Majapidamine: töökoha puhtana ja korras hoidmine.

Manustamine: aine suu kaudu kehasse viimise protsess.

Meditsiinikontrolli programm: meditsiiniprogramm, mis hõlmab töösuhtele eelnevaid ja perioodilisi kontrole, aitamaks ära tunda kutsehaiguste varased hoiatavad märgid.

Oht: materiaalne olukord, millel on potentsiaal vigastada inimest, kahjustada omandit või keskkonda, või nende kombinatsioon.

Ohtlik aine: aine, mis oma keemiliste, füüsikaliste või toksikoloogiliste omaduste tõttu kujutab ohtu.

Ohtlik juhtum: riigi õigusnormide alusel määratletud hõlpsasti kindlaks tehtav juhtum, millel on võime põhjustada töötavatele inimestele või ühiskonnaliikmetele vigastus või haigus

Ohu hindamine: ohuanalüüsi tulemuste hindamine, kaasa arvatud otsused nende vastuvõetavuse kohta ja -juhendumise mõttes - võrdlemine asjakohaste reeglite, standardite, seaduste ja strateegiatega.

Ohuanalüüs: ohu materialiseerumist põhjustavate ebasoovitavate sündmuste kindlakstegemine, mehhanismi analüüsimine, mille kaudu ebasoovitavad sündmused võivad aset leida ning harilikult mis tahes ohtliku mõju ulatuse, suuruse ja suhtelise tõenäosuse hindamine.

„*Ohutu*“ tase: ainete ekspositsioonitase, millest allpool ei ole olemas töötajate terviseriski.

Ohutusaruanne: tehnilise, juhtimis- ja eksploatatsiooniteabe kirjalik esitus, mis hõlmab ohtliku sisseadme ohud ja kontrolli nende üle, et toetada sisseadme ohutuks tunnistamist.

Ohutusaudit: kogu töötava süsteemi kõigi osade metoodiline ohutuse süva-kontroll.

Ohustitiim: rühm, kelle ettevõtte juhtkond võib moodustada konkreetsetel ohutuseesmärkidel (näiteks inspekteerimised ja plaani koostamine hädaolukordadeks).

PIACT: ILO International Programme for the Improvement of Working Conditions prantsuskeelne lühend.

Potentsiaalne oht: midagi, mis võib ohtlik olla.

Praktiline juhend: dokument, mis pakub valitsustele, tööandjatele ja töötajatele kasutamiseks praktilisi juhtnõore strateegia, normide kehtestamise ja praktika kohta töö- ja rahvatervishoiu ning tööohutuses, et aidata kaasa töötervishoiule ja -ohutusele riigi ja ettevõtte tasandil. Praktiline juhend ei ole tingimata olemasolevate riiklike õigusnormide asendaja.

Pädev asutus: minister, valitsusosakond või muu riigiasutus, millel on voli välja anda määrusi, korraldusi või muid juhendeid, millel on seadusega samaväärne jõud. Riigi õigusnormide alusel võib pädevale asutusele

anda selliste konkreetsete tegevuste kohustus nagu riikliku poliitika rakendamine, raporteerimis-, registreerimis- ja teatamisprotseduurid, hüvitused töötajatele ja statistika kokkupanek.

Pädev isik: vastava väljaõppe, piisavate teadmiste ja heades ohutustingimustes konkreetse töö tegemise oskustega isik. Pädev asutus võib määratleda asjakohased kriteeriumid selliste isikute nimetamiseks ning määrata kindlaks neile omistatavad kohustused.

Raporteerimine: riigi õigusnormide ja ettevõtte tavadega kooskõlas tööandja poolt täpsustatud protseduur töötajatepoolse teabe edastamiseks oma otsesele ülemusele, pädevale isikule või ükskõik missugusele kindlaks määratud isikule või asutusele:

- iga tööõnnetuse või tervisekahjustuse kohta, mis tekib töö käigus või sellega seoses;
- oletatavate kutsehaigusjuhtude kohta;
- tööteel õnnetuste kohta;
- ohtlike juhtumite ja intsidentide kohta.

Registreerimine: riigi õigusnormides täpsustatud protseduur, mis sätestab abinõud, millega tööandja või füüsilisest isikust ettevõtja tagab, et säilitatakse teave:

- tööõnnetuste kohta;
- haiguste kohta;
- tööteel õnnetuste kohta;
- ohtlike juhtumite ja intsidentide kohta.

Respiratoorsed ohud: ohud keha hingamissüsteemile.

Risk: mingi konkreetsete tagajärgedega, konkreetsetes ajavahemikus ja konkreetsetes tingimustes aset leidva soovimatu juhtumi tõenäosus. Sõltuvalt olukorrast võib seda väljendada kui sagedust (konkreetsete sündmuste arv ajaühikus) või kui tõenäolisust (eelnevale sündmusele järgneva konkreetse sündmuse tõenäosus).

Riski juhtimine: tegevuste kogum, mida tehakse sisseseadme ja selle toimimise ohutuse saavutamiseks, säilitamiseks või parandamiseks.

Seire: hoolikas vaatlus töökohas, et kindlaks teha, kas mingi ala on töötajate jaoks ohutu.

Surma mittepõhjustav töövigastus: töövigastus, mis ei põhjusta surma.

Surmav töövigastus: töövigastus, mis põhjustab surma.

Suure ohuga sisseseade: niisugusel kujul ja hulgal ohtlikke aineid talletav, töötlev ja tootev tööstussisseseade, millel on suurõnnetuse põhjustamise potentsiaal. Mõistet kasutatakse ka sisseseadme kohta, mille paiknemise alal on pidevalt või ajutiselt riigi või osariigi suure ohu alastes õigusaktides ette nähtud kogust ületav ohtliku aine kogus.

Suurõnnetus: ettenägematu äkkjuhtum, mis sisaldab eriti töötegevuse käigu ebanormaalsetest sündmustest tulenevat suurt saasteainete väljapaiset, tulekahju või plahvatust, põhjustades kas kohese või hilisema tõsise ohu töötajatele, elanikele või keskkonnale seadmestiku sees või väljaspool seda ning hõlmates ühte või mitut ohtlikku ainet.

Teatamine: riigi õigusnormides täpsustatud protseduur, mis sätestab viisi, kuidas:

- tööandja või füüsilisest isikust ettevõtja esitab teavet tööõnnetuste, tööteel õnnetuste, ohtlike olukordade või intsidentide kohta;
- tööandja, füüsilisest isikust ettevõtja, kindlustusasutus või teised vahetult asjasthuvitatud esitavad teavet kutsehaiguste kohta.

Tehniline järelevalve: üldised kontrollimeetmed, kaasa arvatud isoleerimine ja ventilatsiooni kaitsepiirestamine.

Toksiline aine: mürkaine, mis võib võtta elu või kahjustada tervist.

Töö inspekteerimine: valitsemisülesanne, mida teostavad spetsiaalselt määratud inspektorid, kes külastavad regulaarselt töökohti, et kontrollida, kas õigusakte, eeskirju ja määrusi järgitakse. Tavaliselt annavad nad suulisi ja kirjalikke nõuandeid ning juhiseid, et vähendada riskifaktoreid ja ohtusid tööl. Nad peaksid siiski valdama ja kasutama tugevamaid volitusi, näiteks peatama töö otsese tõsise ohu korral tervisele ning ohutusele või kui tööandja jätab korduvalt ja põhjendamatult arvestamata nende nõuannet. Eesmärk on parandada töötingimusi ja töökeskkonda.

Tööandja: kes tahes füüsiline või juriidiline isik, kes võtab tööle ühe või mitu töötajat.

Tööhügieen: töökoha ohtude kindlakstegemine, mõõtmine ja kontrollimine.

Tööinspeksioon: töötajate ja töökeskkonna kaitsealase nõustamise ja suunamise, samuti kaitse piisavuse kontrollimise ülesandega valitsusasutus.

Töölisjuhtimine: tööandjad ja tsehhi tasandi isikud, kellel on tööandja volitatud kohustus ja õigus teha suure ohuga sisseseadmete ohutust puudu-

tavaid otsuseid. Kui see on asjakohane, hõlmab määratlus ka sellise õigusega isikuid ühingu tasandilt.

Töösuhteturvalisus: kaitstus ebaseadusliku vallandamise eest tööl, samuti ebarahuldavate töötingimuste ja ebarahuldava töökeskkonna eest. Vahel lisandub ka kaitstus tulu vähenemise eest haiguse või töötuse tõttu.

Töötaja: kes tahes kas regulaarselt või ajutiselt tööandjale tööd tegev isik.

Töötajate esindaja: siseriikliku õiguse ja praktika alusel ning kooskõlas Töötajate esindajate 1971. aasta konventsiooniga (nr 135) selleks tunnistatud ükskõik missugune isik.

Töövigastus: surm, mis tahes inimvigastus või haigus, mille on põhjustanud tööõnnetus.

Töövõimetus: võimetus täita normaalseid töökohustusi.

Tööõnnetus: juhtum, mis tuleneb tööst või tekib töö käigus, põhjustades:

- surmava töövigastuse;
- surma mittepõhjustava töövigastuse.

Tööülesannete rikastamine: tööülesannetele esitatavate nõuete sisu laiendamine, näiteks töötaja kõrgem kvalifikatsioon.

Tööülesannete rotatsioon: töötaja täidab erinevaid tööülesandeid, kusjuures ülesannete muutus leiab aset kooskõlas kokkulepitud süsteemi või töötaja tööbrigaadi algatusega.

Vastuvõtlik: ohtudele, haigustekitajatele jne avatud.

Õhuseire: õhus leiduvate saasteainete proovide võtmine ja mõõtmiste tegemine.

Üldventilatsioon: töökoha komfortsena hoidmiseks kavandatud ventilatsioon.

Ülemäärane: üle komfortsustaseme.

Lisa III. Peamised töötervishoiu- ja -ohutusalsed rahvusvahelised tööstandardid

Töötervishoiu ja tööohutuse 1981. aasta konventsioon (nr 155)

Väljavõte, artiklid 1 - 21.

(Mitteametlik tõlge)

I osa. Kohaldamisala ja määratlused

Artikkel 1

1. Konventsiooni kohaldatakse kõigi majandusharude suhtes.

2. Kui Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liige on konsulteerinud tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega, võib ta konventsiooni ratifitseerides teatada, et jätab konventsiooni merelaevandusele või kalandusele või muudele majandusharudele osaliselt või täielikult kohaldamata.

3. Konventsiooni ratifitseerinud liige nimetab Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhikirja artikli 22 alusel esitatavas esimeses aruandes majandusharud, millele ta lõike 2 alusel konventsiooni ei kohalda, ning loetleb kohaldamata jätmise põhjused ja kirjeldab nende majandusharude töötajate kaitseks rakendatavaid abinõusid; järgmistes aruannetes nimetab konventsiooniosaline majandusharud, millele ta on hakanud konventsiooni kohaldama.

Artikkel 2

1. Konventsiooni kohaldatakse kõigi majandusharude töötajatele.

2. Kui Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni liige on konsulteerinud tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega, võib ta konventsiooni ratifitseerides teatada, et jätab konventsiooni mõne kategooria töötajatele osaliselt või täielikult kohaldamata.

3. Konventsiooni ratifitseerinud liige nimetab Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhikirja artikli 22 alusel esitatavas esimeses aruandes töötajate kategooriad, millele ta lõike 2 alusel konventsiooni ei kohalda, ning loetleb kohaldamata jätmise põhjused; järgmistes aruannetes nimetab konventsiooniosaline töötajate kategooriad, millele ta on hakanud konventsiooni kohaldama.

Artikkel 3

Konventsioonis tähendab:

- a) *majandusharu* kõiki töövaldkondi, sh avalik teenistus;
- b) *töötaja* kõiki töötavaid isikuid, sh riigiteenistajat;
- c) *töökoht* kõiki tööandja otsese või kaudse järelevalve all olevaid kohti, kus töötajad täidavad oma tööülesandeid;
- d) *õigusakt* kõiki seadusjõuga akte, mille on kehtestanud pädev riigiasutus;
- e) *tervis* haiguse või vigastuse puudumist ning kehalist ja vaimset heaolu, mis on seotud tööohutuse ja tööhügieeniga.

II osa. Riikliku poliitika põhimõtted

Artikkel 4

1. Iga liige peab tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega nõu ning oma võimalusi ja tavadis arvestades kujundab, rakendab ning vaatab perioodiliselt läbi tööohutus-, tervishoiu- ja töökeskkonnaalase sidusa riiklikku poliitika.

2. Poliitika eesmärk on vältida õnnetusi ja tervisekahjustusi, mis tulenevad tööst või on sellega seotud või leiavad aset töö käigus, vähendades töökeskkonnast tulenevaid ohte võimalikult madalale tasemele.

Artikkel 5

Artiklis 4 viidatud poliitika võtab arvesse järgmisi põhilisi tegevusvaldkondi niivõrd, kui need mõjutavad tööohutust, tervishoidu ja töökeskkonda:

- a) töö materiaalsete elementide (töökoht, töökeskkond, tööriistad, masinad, seadmed, keemilised, füüsilised ja bioloogilised ained ning tegurid, tööprotsessid) kujundamine, katsetamine, valik, asendamine, paigaldamine, korraldus, kasutamine ja hooldamine;
- b) töö materiaalsete elementide ja tööjuhi vaheline seos; masinate ja seadmete ning töötaja ja tööprotsesside kohandamine töötaja kehalistele ja vaimsetele võimetele;
- c) töötajate välja- ja täiendõpe, töötajate kvalifikatsiooni tõstmine ja motiveerimine tööohutuse ja tervishoiu vajaliku taseme saavutamiseks;
- d) suhtlemine ja koostöö töötajate ja ettevõtte tasandil ning kõigil muudel asjakohastel tasanditel, lõpetades riigitasandiga;
- e) töötajate ja nende esindajate kaitse distsiplinaarkaristuse kohaldamise eest, kui töötaja või esindaja tegevus on toimunud kooskõlas käesoleva konventsiooni artikliga 4.

Artikkel 6

Käesoleva konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitika kujundamine osutab pädeva asutuse, tööandja ja töötaja ning teiste asjaosaliste ülesannetele ja vastutusele tööohutuse, tervishoiu ja töökeskkonna alal, võttes arvesse nii asjaosaliste komplementaarset iseloomuga vastutust kui ka riigi olud ja tavad.

Artikkel 7

Tööohutuse-, tervishoiu- ja töökeskkonnaalane olukord kas kõigis või mõnes valdkonnas vaadatakse kindlaksmääratud ajavahemiku järel läbi ning tähelepanu pööratakse põhiprobleemide kindlakstegemisele ja nende lahendamise tõhusate viiside leidmisele, tegevuseeliste määramisele ning tulemuste hindamisele.

III osa. Tegevus riigi tasandil

Artikkel 8

Iga liige konsulteerib asjaomaste esinduslike tööandjate ja töötajate organisatsioonidega ning kehtestab käesoleva konventsiooni artikli 4 järgi-

miseks õigusnormid või rakendab riigi oludest ja tavadest lähtudes muid abinõusid.

Artikkel 9

1. Tööohutust, töötervishoidu ja töökeskkonda käsitlevate õigusnormide täitmise tagamine on vastava asjaomase inspeksioonisüsteemi pädevuses.

2. Õigusnormide rikkumise eest kohaldatakse vastavaid karistusi.

Artikkel 10

Tööandjatele ja töötajatele tuleb anda juhiseid, et hõlbustada neile pandud õiguslike kohustuste täitmist.

Artikkel 11

Käesoleva konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitika järgimise huvides peab pädev asutus tagama, et järk-järgult täidetakse järgmised ülesanded:

- a) kui ohu laad ja suurus seda nõuab, määratakse tingimused, mis reguleerivad ettevõtete projekteerimist, ehitamist ja paiknemist, nende tegevuse alustamist ja tehtavaid olulisi muudatusi või tööeesmärkide muutust, tööl kasutatavate tehniliste seadmete ohutust, samuti pädeva asutuse määratud toimingute kohaldamist;
- b) määratakse tööprotsessid, ained ja mõjurid, millega kokkupuude on keelatud, piiratud või see toimub pädeva asutuse või asutuste loal või selle üle teostatava kontrolli alusel; arvesse tuleb võtta mitme aine või mõjuriga üheaegsest kokkupuutest tingitud terviseohutusi;
- c) kehtestatakse ja kohaldatakse toimingud tööõnnetustest ja kutsehaigestumistest teatamiseks, mida peavad järgima tööandjad ja kindlustusandjad ning vajaduse korral ka muud vahetult asjast huvitatud; peetakse tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste aastastatistikat;
- d) uuritakse töö ajal ja tööga seoses toimunud raskete õnnetuste ja haigestumiste põhjusi;
- e) teavitatakse igal aastal avalikkust meetmetest, mida on võetud vastavalt käesoleva konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitikale ja

ühenduses tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ning muude tervisekahjustustega, mis tekivad töö käigus või tööga seoses;

- f) arvestades riigi olusid ja võimalusi, viiakse sisse süsteem või laiendatakse seda, et uurida keemilisi, füüsikalisi ja bioloogilisi tegureid seoses töötajate terviseriskiga.

Artikkel 12

Kooskõlas siseriikliku õiguse ja praktikaga tuleb võtta meetmeid, et need, kes projekteerivad, toodavad, tarnivad, hangivad või saadavad edasi masinaid, seadmeid või aineid tööalaseks kasutamiseks:

- a) veenduvad, et masin, seade või aine ei põhjusta ohtu seda nõuetekohaselt kasutava töötaja tervisele ega elule;
- b) teevad kättesaadavaks teabe masinate ja seadmete nõuetekohase paigaldamise ja kasutamise ning ainete nõuetekohase kasutamise kohta, samuti masinate või seadmete ohtude ja keemiliste ainete, füüsikaliste ja bioloogiliste tegurite või toodete ohtlike omaduste alase teabe ning juhendid selle kohta, kuidas vältida ohtusid;
- c) korraldab uurimusi või peab muul moel sammu teaduse ja tehnika saavutustega, et järgida selle artikli punktides a ja b esitatud põhimõtteid.

Artikkel 13

Riigi olusid ja tavaid arvestades kaitstakse ebaõiglaste tagajärgede eest töötajat, kes oma elu või tervist ähvardavat kohest tõsist ohtu õigustatult tunnetades lahkub töökohalt.

Artikkel 14

Riigi oludele ja tavadele kohasel viisil võetakse meetmeid, et kõigi töötajate väljaõppevajaduste rahuldamiseks soodustada tööohutust, tervishoidu ja töökeskkonda käsitlevate teemade võtmist kõigi tasandite, sealhulgas tehniline ja meditsiiniline kõrgharidus ning kutseharidus, koolitus- ja väljaõppekavadesse.

Artikkel 15

1. Pärast konsulteerimist kõige esinduslikumate töötajate ja tööandjate organisatsioonidega ning riigi oludest ja tavadest lähtudes võtab iga liige käesoleva konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitika ja selle kohaldamise abinõude sidususe tagamiseks kohaseid abinõusid, et tagada käesoleva konventsiooni II ja III osa täitma kohustatud erinevate ametiasutuste ja asutuste vaheline koostöö.

2. Lähtudes riigi oludest, tingimustest ja tavadest, sisaldavad need abinõud vajadusel keskasutuse moodustamist.

IV osa. Tegevus ettevõtte tasandil

Artikkel 16

1. Tööandjalt tuleb nõuda, et tema kontrollitavad töökohad, masinad, seadmed ja tööprotsessid oleksid võimalikult ohutud ja terviseriskita.

2. Tööandjalt tuleb nõuda, et asjakohaste kaitsemeetmete võtmisel oleksid tema kontrolli all olevad keemilised, füüsilised ja bioloogilised ained ning tegurid võimalikult terviseriskita.

3. Vajadusel on tööandja kohustatud töötajale andma vastava kaitseriistuse ja kaitsevahendid, et võimalikult ära hoida õnnetusriski või ebasoovitavat mõju tervisele.

Artikkel 17

Kui ühel töökohal tegutsevad samaaegselt vähemalt kaks ettevõtet, peavad nad tegema käesoleva konventsiooni nõuete täitmiseks koostööd.

Artikkel 18

Tööandjalt tuleb nõuda, et vajadusel rakendab ta hädajuhtumite ja õnnetuste puhul vajalikke abinõusid, kaasa arvatud esmaabi.

Artikkel 19

Ettevõtte tasandil tuleb võtta meetmeid, et:

- a) tagada tööandjale pandud kohustuste täitmine töötajate ja tööandja koostöö kaudu;
- b) tagada ettevõtte töötajate esindajate koostöö tööandjaga tööohutuse ja tervishoiu alal;
- c) tööandja annab töötajate esindajatele tööohutusabinõude rakendamise kohta piisavat infot ja töötajad võivad konsulteerida oma esindusorganisatsioonidega, ilma et seda käsitataks ärisaladuse avaldamisena;
- d) anda töötajatele ja nende esindajatele asjakohane tööohutuse ja tervishoiu alane väljaõpe;
- e) riigi õigusnormidest lähtudes anda töötajatele või nende esindajatele ja esindusorganisatsioonidele ettevõttes võimalus saada tööandjalt üksikasjalikku tööohutusteavet ja konsultatsiooni. Vastastikusel kokkuleppel võib selleks kutsuda ettevõttesse tehnilisi nõustajaid;
- f) töötaja viivitamata teavitaks oma otsest ülemust igast olukorrast, mis tema hinnangul on tema elule ja tervisele ohtlik. Kuni tööandja ei ole asjakohaseid abinõusid rakendanud, ei ole tal õigust töötajalt nõuda, et see pöörduks tagasi tööle, mis tõsiselt ohustab tema elu või tervist.

Artikkel 20

Juhtkonna ja töötajate või nende ettevõttesindajate koostöö alusel rakendatakse artiklite 16–19 järgimiseks korraldus- ja muid abinõusid.

Artikkel 21

Tööohutus- ja tervishoiumeetmed ei tohi kaasa tuua mingeid kulutusi töötajatele.

Tööhutuse ja tervishoiu 1981. aasta soovitus (nr 164)

Väljavõte, lõiked 1 - 17

(Mitteametlik tõlge)

I. Eesmärk ja määratlused

1. (1) Tööhutuse ja tervishoiu 1981. aasta konventsiooni (edaspidi *konventsioon*) ja käesolevat soovitust kohaldatakse võimalikult suurel määral kõigile majandusharudele ja kõigile töötajate kategooriatele.

(2) Konventsioonis ja käesolevas soovituses toodud abinõusid on soovitatav on kohaldada ka füüsilistest isikust ettevõtjale.

2. Soovituses tähendab:

- a) *majandusharu* kõiki töövaldkondi, sh avalik teenistus;
- b) *töötaja* kõiki töötavaid isikuid, sh riigiteenistajat;
- c) *töökoht* kõiki tööandja otsese või kaudse järelevalve all olevaid kohti, kus töötajad täidavad oma tööülesandeid;
- d) *õigusakt* kõiki seadusjõuga akte, mille on kehtestanud pädev riigiasutus;
- e) *tervis* haiguse või vigastuse puudumist ning kehalist ja vaimset heaolu, mis on seotud tööhutuse ja tööhügieeniga.

II. Tegevuse tehnilised aspektid

3. Nagu see eri majandusharudes ja eri liiki tööde puhul on asjakohane ja arvestades ohtude eeskätt nende allikast kõrvaldamise põhimõtet, tuleks vastavalt konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitikale rakendada abinõusid eriti sellistes valdkondades nagu:

- a) töökooha kujundamine, paigutamine, struktuur, sisseseadmine, korrashoid, muudatuste tegemine ning töökohale juurdepääsu ja väljapääsu tagamine;
- b) töökooha valgustus, ventilatsioon, kord ja puhtus;

- c) töökoha õhutemperatuur ja -niiskus ning õhu liikumiskiirus;
- d) ohtlike masinate ja seadmete kujundamine, konstrueerimine, kasutamine, hooldamine, katsetamine ja kontrollimine ning vajadusel neile kasutamiseks kinnituse andmine ja edasisaatmine;
- e) tööoludest tingitud kehalise ja vaimse stressi ärahoidmine;
- f) raskuste ja materjalide teisaldamine, virnastamine ja ladustamine nii käsitsi kui ka mehaaniliselt;
- g) elektrienergia kasutamine;
- h) ohtlike ainete tootmine, pakendamine, märgistamine, vedu, säilitamine ja kasutamine ning nende jääkide kahjutustamine; ohtliku aine asendamine vähem ohtliku või ohutu ainega;
- i) kiirguskaitse;
- j) müra ja vibratsioonist tingitud kutseohtude vältimine ja kontroll nende üle;
- k) kontroll õhu koostise ja muude keskkonnategurite üle;
- l) madalast või kõrgest õhurõhust tingitud ohtude vältimine ja kontroll nende üle;
- m) tulekahjude ja plahvatuste ärahoidmine ning tulekahju või plahvatuse korral võetavad meetmed;
- n) isikukaitsevahendite ja kaitseriietuse konstrueerimine, tootmine, tarnimine, kasutamine, hooldamine ja katsetamine;
- o) hügieeniseadmed, pesemis- ja riietusruumide sisseseade, joogi-veevarustus ning muu tööohutuse ja töötervishoiuga seonduv tööolme;
- p) esmaabi korraldus;
- q) tegevuskava kehtestamine hädaolukordade puhuks;
- r) töötajate tervisekontroll.

III. Tegevus riigi tasandil

4. Konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitika elluviimiseks on iga riigi pädev asutus kohustatud käesoleva soovitusel lõikes 3 loetletud tehnilisi asjaolusid arvestades:

- a) kehtestama töötervishoidu ja tööohutust ning töökeskkonda käsitlevaid õigusakte või muid tööohutuse ja töötervishoiu ning töökeskkonna alaseid sätteid, mis reguleerivad töö- ja puhkeaega töötervishoiu ja tööohutuse nõuetest lähtudes;
- b) teaduse ja tehnika arengut ning sellekohaseid kogemusi arvestades aeg-ajalt üle vaatama õigusaktid ning sätted, mis on kehtestatud käesoleva lõike punkti a kohaselt;
- c) ohtude kindlakstegemiseks ja vältimiseks korraldama ning edendama teadusuuringuid;
- d) ohtude vähendamiseks ning vältimiseks teavitama ja nõustama asjakohasel viisil tööandjaid ja töötajaid, ergutama tööandjate ja töötajate ning nende organisatsioonide koostööd ning vajadusel koostama võõrtöötajate väljaõppekavad nende emakeeles;
- e) ette nägema konkreetseid abinõud katastroofide ärahoidmiseks, eri tasandite tegevuse kooskõlastamiseks ja seostamiseks iseäranis tööstuspiirkondades, kus asuvad töötajate ja ümbruskonna elanike suhtes potentsiaalselt ohtlikud ettevõtted;
- f) tagama hea side Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni struktuuris loodud rahvusvahelise tööohutuse ja töötervishoiu ohuhoiatusüsteemiga;
- g) asjakohaselt kandma hoolt puudega töötajate eest.

5. Konventsiooni artikli 9 lõikes 1 ette nähtud järelevalve tuleks reguleerida „Tööinspektsiooni 1947. aasta konventsiooni” ja “Tööinspektsiooni (põllumajandus) 1969. aasta konventsiooni” sätete alusel, kahjustamata nimetatud konventsioonid ratifitseerinud riikide võetud kohustusi.

6. Konsulterides asjaomaste tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega, peaks pädev asutus edendama abinõusid töötingimuste valdkonnas vastavuses konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitikale.

7. Konventsiooni artiklis 15 nimetatud abinõude põhieesmärgiks peaks olema:

- a) rakendada konventsiooni artiklite 4 ja 7 nõuded;
- b) koordineerida pädevale asutusele konventsiooni artiklis 11 ja käesoleva soovitusel lõikes 4 ette nähtud ülesannete täitmist;

- c) koordineerida töötervishoiu ja tööohutuse ning töökeskkonna valdkonnas koostööd, mida pädevad asutused, tööandjad ja nende organisatsioonid, töötajate organisatsioonid ja esindajad ning muud asjaomased isikud või asutused teevad riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil;
- d) edendada seisukohtade, teabe ja kogemuste vahetamist riigi ja majandusharu tasandil.

8. Konventsiooni artiklis 4 viidatud poliitika väljatöötamiseks ja kohaldamiseks peaks toimuma tihe koostöö riigiasutuste ning esinduslike tööandjate ja töötajate organisatsioonide, samuti teiste asjaomaste asutuste vahel.

9. Konventsiooni artiklis 7 viidatud ülevaade peaks eriti hõlmama kõige kaitsetumaid, näiteks puudega töötajaid.

IV. Tegevus ettevõtte tasandil

10. Sõltuvalt majandusharust ja tööliigist võiksid tööandjale pandud kohustused konventsiooni artiklis 16 seatud eesmärkide täitmiseks sisaldada järgmist:

- a) näha ette võimalikult ohutud ja terviseriskita töökohad, masinad, seadmed ja töömeetodid;
- b) korraldada eri kategooriate töötajate juhendamine ja väljaõpe, arvestades nende ülesandeid ja võimeid;
- c) näha ette piisav järelevalve töö ja töövõtete ning tööohutuse ja töötervishoiu abinõude kohaldamise üle;
- d) korraldada ettevõtte tööohutus ja töötervishoid ning töökeskkond vastavalt ettevõtte suurusele ja tegevuse laadile;
- e) kui ohtu ei ole realselt võimalik muul viisil vältida või kontrollida, näha töötajale ette vastav tasuta kaitseriietus või isikukaitsevahendid;
- f) tagada, et töökorraldus eriti töö- ja puhkeaja suhtes ei mõjutaks negatiivselt tööohutust ja töötervishoidu;
- g) võtta kõikvõimalikke põhjendatud meetmeid töötajate kehalise ja vaimse väsimuse vältimiseks;

h) korraldada uurimusi või muul moel pidada sammu teaduse ja tehnika saavutustega, et järgida eelmisi punkte.

11. Kui ühes tööpaigas tegutsevad ühel ajal vähemalt kaks ettevõtet, peaksid nad tegema koostööd tööohutust ja tervishoiu ning töökeskkonda käsitlevate sätete kohaldamiseks, vähendamata iga ettevõtte vastutust oma töötajate tervise ja ohutuse eest. Kui see on vajalik, peaks pädev asutus määrama nimetatud asjaolusid arvestava koostöökorra.

12. (1) Konventsiooni artiklis 20 viidatud koostöö hõlbustamiseks võetud meetmed peaksid vajadusel sisaldama riigis kujunenud tava järgides töötajate ohutusvolinike, töötajate ohutus- ja tervisekomisjonide ning ohutuse ja tervise ühiskomisjonide nimetamist; ohutuse ja tervise ühiskomisjonis peaks töötajatel olema vähemalt võrdne esindatus võrreldes tööandjaga.

(2) Töötajate ohutusvolinikel, töötajate ohutus- ja tervisekomisjonil ning ohutuse ja tervise ühiskomisjonil tuleks vajadusel võimaldada:

- a) saada piisavat teavet tööohutuse ja tervishoiu küsimustes, uurida tööohutust ja tervishoiu mõjutavaid tegureid ning julgustada neid tegema selle valdkonna kohta ettepanekuid;
- b) enne ulatuslike uute tööohutuse ja tervishoiu abinõude rakendamist konsulteerida töötajatega ning taotleda nende toetust muudatustele;
- c) konsulteerida selliste muudatuste kavandamisel tööprotsessides, töö sisus või töökorralduses, mis võivad mõjutada töötajate ohutust ja tervist;
- d) saada kaitset vallandamise ja muude nende huve riivavate abinõude eest, mida rakendatakse selle töökeskkonnavoliniku või töökeskkonnanõukogu liikme suhtes, kes täidab oma tööohutuse- ja tervishoiualaseid ülesandeid;
- e) kaasa lüüa tööohutuse- ja tervishoiualaste otsuste tegemisel ettevõtte tasandil;
- f) pääseda tööajal igale töötamiskohale ja vestelda töökohas töötajatega tööohutuse ja tervishoiu küsimustes;
- g) suhelda tööinspektoriga;

- h) lüüa kaasa ettevõttes töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes peetavatel läbirääkimistel;
- i) saada tasustatava töötaja kestel mõistlik aeg töötervishoiu ja tööohutuse ülesannete täitmiseks ning nende ülesannetega seotud väljaõppeks;
- j) pöörduda konkreetsetes töötervishoiu ja tööohutuse probleemides nõu saamiseks spetsialistide poole.

13. Ettevõtte suurust ja tegevuslaadi arvestades tuleks:

- a) hoolitseda töötervishoiu ja tööohutuse teenuse kättesaadavuse eest ettevõtte piires, ühiselt koos teiste ettevõtetega või ettevõttevälise asutuse sisseseatud korra alusel;
- b) pöörduda konkreetsetes tööohutuse ja töötervishoiu probleemides nõu saamiseks spetsialistide poole või rakendada abinõusid nendega koostamiseks.

14. Kui ettevõttes tehtava töö laad seda nõuab, tuleks tööandjalt nõuda kirjaliku tööohutus- ja töötervishoiualase strateegia ning rakendusliku korra, samuti selle korra alusel täidetavate mitmesuguste kohustuste kavandamist ja sellest iga töötajale arusaadavas keeles teavitamist.

15. (1) Tööandjalt tuleks nõuda kohaldatavate tööohutus- ja töötervishoiunormide rakendamise tõendamist näiteks keskkonnaseire abil ning ohutuskontrolli süstemaatilist tegemist.

(2) Tööandjalt tuleks nõuda selliste töötervishoiu-, tööohutus- ja töökeskkonnaalaste dokumentide pidamist, mida pädev asutus peab vajalikuks. Need võiksid sisaldada kõigi teatamisele kuuluvate, töö käigust või tööst tulenevate tööõnnetuste ja tervisekahjustuste dokumentatsiooni, töötajate tervisejärelvalve seaduste või määruste alusel tööks loa andmise ja sellest keeldumise protokolle ning andmeid kokkupuute kohta konkreetsete ainete ja teguritega..

16. Konventsiooni artiklis 19 ette nähtud kord peaks tagama, et töötaja:

- a) hoolitseb nii enda kui ka nende töötajate ohutuse eest, keda võib kahjustada tema tegevus või tegevusetus;
- b) järgib nii enda kui ka teiste töötajate tervise ja ohutuse huvides koostatud juhendeid ning ohutus- ja tervishoiunõudeid;

- c) kasutab ohutusseadmeid ja kaitsevahendeid määratud korra kohaselt ega riku nende kaitseomadusi;
- d) teatab viivitamata oma otsesele ülemusele igast tema arvates ohtlikust olukorrast, mida ta ei saa omal jõul kõrvaldada;
- e) teatab tööandjale viivitamata igast töö käigus või seoses tööga juhtunud õnnetusest või tervisekahjustusest.

17. Tööandja ei tohi mingil viisil kahjustada töötaja huvisid, kui töötaja on heausklikult esitanud kaebuse seadusnõuete rikkumise või tööandja rakendatud tööohutuse, töötervishoiu ja töökeskkonna abinõude olulise rikkumise kohta.

Töetervishoiuteenistuste 1985. aasta konventsioon (nr 161)

Väljavõte, artiklid 1 kuni 15

(Mitteametlik tõlge)

I osa. Riigi poliitika põhimõtted

Artikkel 1

Konventsiooni tähenduses on:

- a) *töetervishoiuteenistus* üksus, kelle hooleks on usaldatud peamiselt preventsiiooniülesanded ja kes nõustab tööandjat ning ettevõtte töötajaid ja nende esindajaid järgmistes valdkondades:

nõuded ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomiseks ja säilitamiseks, mis aitavad seoses tööga kaasa töötaja võimalikult hea kehalise ja vaimse tervise saavutamisele;

töö kohandamine töötajate kehaliste ja vaimsetele võimetega, arvestades nende kehalist ja vaimset seisundit;

- b) *ettevõtte töötajate esindaja* isik, kes tunnistatakse selleks siseriikliku õiguse või tava alusel.

Artikkel 2

Riigi olusid ja tavasid arvestades peab iga liige nõu töötajate ja tööandjate kõige esinduslikumate organisatsioonidega, kui need on olemas, ning töötab välja, rakendab ja vaatab läbi riigi töetervishoiuteenistuste siduspoliitika.

Artikkel 3

1. Iga liige arendab järk-järgult töetervishoiuteenistusi kõigi majandusharude ja ettevõtete kõigi töötajate jaoks, kaasa arvatud avaliku sektori

töötajad ja tootmisühistute liikmed. Selleks rakendatavad abinõud peaksid olema piisavad ja asjakohased, arvestades ettevõtete konkreetseid riske.

2. Kui kõigis ettevõtetes ei ole töötervishoiuteenistusi võimalik kohe luua, koostab iga liige nende moodustamise kava, pidades nõu kõige esinduslikumate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega, kui need on olemas.

3. Iga asjaomane liige nimetab oma esimeses Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni põhikirja artikli 22 alusel esitatavas aruandes konventsiooni kohaldamise kava, mis on koostatud selle artikli punktist 2 lähtudes, ja järgmistes aruannetes esitab andmed kava kohaldamise kohta.

Artikkel 4

Pädev asutus peab käesoleva konventsiooni elluviimiseks rakendatavate abinõude üle nõu kõige esinduslikumate tööandjate ja töötajate organisatsioonidega, kui need on olemas.

II osa. Ülesanded

Artikkel 5

Vähendamata tööandja vastutust ettevõtte töötajate tervise ja tööohutuse eest ning lähtudes sellest, et töötajatel on vaja osaleda töötervishoiu ja tööohutuse tagamises, täidab töötervishoiuteenistus ettevõtte kutseriske arvestades järgmisi ülesandeid:

- a) terviseriskide kindlakstegemine ja hindamine töökohal;
- b) töökeskkonna ja töötegevuse nende tegurite järelevalve, mis võivad mõjutada töötajate tervist, kaasa arvatud sanitaarseadmed, sööklad ja eluasemed, kui need on andnud tööandja;
- c) töö kavandamise ja korraldamise, kaasa arvatud töötamiskohtade kujundamine, masinate ja teiste töövahendite valimise, hooldamise ja seisukorra ning tööks vajalike ainete kasutamise alase nõu andmise;
- d) osalemine töövõtete täiustamise kavade ettevalmistamises, uute masinate ja seadmete katsetamises ning nende terviseohtlikkuse hindamises;

- e) tööandja töötervishoiu ja tööohutuse, ergonoomika ning ühis- ja isikukaitsevahendite kasutamise alane nõustamine;
- f) töötajate tervises seisundi järelevalve seoses tööga;
- g) töö kohandamise edendamine töötaja võimetega;
- h) töötaja kutsealase rehabilitatsiooni panustamine;
- i) koostöö töötervishoiu-, ergonoomia- ja hügieenialase teabe hankimisel ja sellealase väljaõppe ning koolituse korraldamisel;
- j) esmaabi korraldamine ja ravi hädaolukorras;
- k) osalemine tööõnnetuste ja kutsehaiguste analüüsis.

III osa. Töötervishoiuteenistuse korraldus

Artikkel 6

Töötervishoiuteenistuse asutamise eest kantakse hoolt:

- a) õigusnormidega;
- b) kollektiivlepinguga või muul asjaomaste tööandjate ja töötajate vahel kokkulepitud moel;
- c) muul viisil, kui selle on pärast asjaomaste tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega nõupidamist heaks kiitnud pädev asutus.

Artikkel 7

1. Olukorras sõltuvalt võib töötervishoiuteenistuse asutada kas ühe ettevõtte teenistusena või mitme ettevõtte ühise teenistusena.

2. Riigi oludest ja tavadest lähtudes võib töötervishoiuteenistuse asutada:

- a) ettevõtte või rühm ettevõtteid;
- b) riigiasutus või ametlik teenistus;
- c) sotsiaalkindlustusasutus;
- d) pädeva asutuse volitatud mis tahes teine asutus;
- e) mingi ülalnimetatud institutsioonide kooslus.

Artikkel 8

Tööandja ja töötajad ning nende esindajad, kui nad on olemas, teevad koostööd ja osalevad töötervishoiuteenistuse suhtes korralduslike ja muude abinõude rakendamisel võrdsetel alustel.

IV osa. Tegutsemistingimused

Artikkel 9

1. Kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga, peaksid töötervishoiuteenistused olema multidistsiplinaarsed. Personali koosseis määratakse täidetavate ülesannete laadist lähtudes.

2. Töötervishoiuteenistus täidab oma ülesandeid koostöös ettevõtte muude teenistustega.

3. Vastavalt siseriiklikule õigusele ja tavale võetakse meetmeid, et tagada töötervishoiuteenistuste koostöö ja tegevuse kooskõlastamine, vajadusel ka muude tervishoiuteenust osutavate asutustega.

Artikkel 10

Artiklis 5 loetletud ülesannete täitmisel on töötervishoiuteenuseid osutav personal kutsealaselt täiesti sõltumatu tööandjast, töötajatest ja nende esindajatest.

Artikkel 11

Töötervishoiuteenuseid osutava personali kvalifikatsiooninõuded määrab pädev asutus kooskõlas täidetavate ülesannete laadi ning siseriikliku õiguse ja tavaga.

Artikkel 12

Töötaja tööga seotud tervisekontroll ei tohi põhjustada talle mingit kaotust sissetulekutes, see on tasuta ning seda korraldatakse võimalusel töö ajal.

Artikkel 13

Kõiki töötajaid tuleb teavitada nende tööga seotud ohtudest.

Artikkel 14

Tööandja ja töötajad teavitavad töötervishoiuteenistusi kõigist töökeskkonna teadaolevatest ja oletatavatest teguritest, mis võivad mõjutada töötaja tervist.

Artikkel 15

Töötervishoiuteenistusi tuleb teavitada töötaja haigestumisest ja tervise tõttu töölt puudumisest, et teha kindlaks, kas haigestumise või puudumise ja töökohal ilmnevate terviseohtude vahel on mingi seos. Töötervishoiuteenuseid osutava personali käest ei saa tööandja nõuda töötaja töölt puudumise põhjuste kindlakstegemist.

Töetervishoiuteenistuste 1985. aasta soovitus (nr 171)

Väljavõte, lõiked 1 kuni 43

(Mitteametlik tõlge)

I. Riikliku poliitika üldpõhimõtted

1. Iga liige peaks riigi olusid ja tavaid arvestades ja pidades nõu kõige esinduslikumate töötajate ja tööandjate organisatsioonidega, kui need on olemas, töötama välja, rakendama ja perioodiliselt üle vaatama töetervishoiuteenistuste alase riikliku siduspoliitika, mis peaks sisaldama töetervishoiuteenistuse ülesandeid, korraldust ning tegevust reguleerivaid üldpõhimõtteid.

2. (1) Iga liige peaks järk-järgult arendama töetervishoiuteenuste osutamist kõigi majandussektorite ja ettevõtete kõigile töötajatele, hõlmates avaliku sektori ning tootmisühistute töötajaid. Osutatavad teenused peaksid olema piisavad ja ettevõtete konkreetsetele terviseriskidele vastavad.

(2) Vajadusel tuleks kanda hoolt hästi läbimõeldud ka vajalike ja mõistlike meetmete eest füüsilisest isikust ettevõtjate kaitsmiseks analoogiliselt sellele, mida nähakse ette Töetervishoiuteenistuse 1985. aasta konventsioonis ja käesolevas soovituses.

II. Ülesanded

3. Töetervishoiuteenistusel peaks põhiliselt olema preventiivne roll.

4. Töetervishoiuteenistus peaks kehtestama tegevuskava, mis on kohandatud ettevõttele või ettevõtetele, millele teenuseid osutatakse, võttes arvesse eriti nii töökeskkonnas esinevaid kutseohtusid kui ka vastavale majandusharule omaseid probleeme.

A. Töökeskkonna järelevalve

5. (1) Töökeskkonna järelevalve peaks hõlmama:

- a) töötajate tervist mõjutada võivate keskkonnategurite väljaselgitamist ja hindamist;
- b) töötajate terviseriske suurendada võivate tööhügieeningimuste ja töökorralduslike tegurite hindamist;
- c) ühis- ja isikukaitsevahendite hindamist;
- d) vajadusel ohutegurite, millega töötajad kokku puutuvad, mõju hindamist kehtivate ja üldtunnustatud seiremeetodite abil;
- e) kokkupuute kõrvaldamiseks või selle vähendamiseks loodud järelevalvesüsteemide hindamist.

(2) Sellist järelevalvet tuleks teha koos ettevõtte teiste tehniliste teenistustega ning koostöös asjaomase ettevõtte töötajatega ja nende esindajatega ettevõttes või ohutus- ja tervisekomisjoniga, kui see on olemas.

6. (1) Vastavalt siseriiklikule õigusele ja praktikale tuleks töökeskkonna järelevalveandmed dokumenteerida sobival viisil ja teha need kättesaadavaks tööandjale, töötajatele ja nende esindajatele ettevõttes või ohutus- ja tervisekomisjonile, kui see on olemas.

(2) Neid andmeid tuleks kasutada konfidentsiaalselt ja üksnes selleks, et töökeskkonna ning töötajate tervise ja ohutuse parandamise meetmete valdkonnas juhendada ja nõustada.

(3) Pädeval asutusel peaks olema juurdepääs neile andmetele. Andmeid võib töötervishoiuteenistuse kaudu esitada teistele isikutele vaid tööandja ja töötajate või nende ettevõttesindajate või ohutus- ja tervisekomisjoni, kui see on olemas, nõusolekul.

7. Töökeskkonna järelevalve peaks vajadusel hõlmama töötervishoiuteenuseid osutava personali töökohta külastusi, mis võivad olla vajalikud, et uurida töökeskkonna tegureid, mis võivad mõjutada töötaja tervist, keskkonnatervise tingimusi töökohal ja töötingimusi.

8. Töötervishoiuteenistus peaks:

- a) vajadusel teostama seiret töötajate kokkupuute üle eri terviseohtudega;
- b) kontrollima sanitaarseadmeid ja teisi töötajatele mõeldud vahendeid nagu joogivesi, söökla ning eluase, kui selle on andnud tööandja;

- c) andma nõu ettevõttes kasutatava tehnoloogia võimaliku mõju kohta töötajate tervisele;
- d) osalema ja nõustama isikukaitsevahendite valimisel, mis on vajalikud töötajate kaitsmiseks kutseohtude eest;
- e) osalema tööülesannete analüüsimisel ning töökorralduse ja töövõtete tundmaõppimisel, et tagada töötajate parem tööga kohanemine;
- f) osalema tööõnnetuste ja kutsehaiguste analüüsimisel ning õnnetuste preventsiiooniprogrammides.

9. Töötervishoiuteenuseid osutaval personalil peaks pärast tööandja, töötajate ja nende esindajate teavitamist olema vajadusel:

- a) vaba juurdepääs kõikidele töökohtadele ning sisseseadmetele, mis ettevõttes on;
- b) juurdepääs tööprotsessi, tegevusnorme, tooteid ja kasutatavaid või kasutamiseks ettenähtud materjale või aineid puudutavale informatsioonile, tagades töö käigus teatavaks saanud mis tahes salajase informatsiooni konfidentsiaalsuse, juhul kui see ei mõjuta töötajate tervist;
- c) tagatud võimalus võtta analüüside tegemise eesmärgil proove toodetest, kasutatavatest või käideldavatest materjalidest ja ainetest.

10. Töötajate tervist või ohutust mõjutada võivate tööprotsesside või töötingimuste muutmist kavandades tuleks pidada nõu töötervishoiuteenitusega.

B. Töötajate tervisekontroll

11. (1) Töötajate tervisekontroll peaks sisaldama kõiki töötajate tervise kaitsmiseks vajalikke uuringuid juhtudel ja tingimustel, mis on täpsustatud pädeva asutuse poolt ja mis võivad hõlmata:

- a) töötaja tervisekontrolli, enne kui ta määratakse täitma konkreetset tööülesannet, millega võib kaasneda oht tema või teiste tervisele;
- b) perioodilist tervisekontrolli kogu töötamise ajal, mis arvestab töötaja kokkupuudet konkreetse terviseohuga;
- c) tervisekontrolli töö jätkamisel pärast pikaajalist tervislikel põhjustel töölt puudumist, välja selgitamiseks selle võimalikud tööga

seotud põhjused, et töötaja tervise kaitsmise huvides soovitada talle sobivat tegevust, ja et teha kindlaks töötaja tööks sobivus ning vajadus tema tööülesannete muutmiseks ja rehabilitatsiooniks;

d) tervisekontrolli töötamise alustamisel tervistkahjustaval tööolinguks ning sellele järgnevalt.

(2) Tuleks võtta meetmeid töötajate privaatsuse kaitseks ning tagada, et tervisekontrolli tulemusi ei kasutataks diskrimineerival eesmärgil või mõnel muul töötajate huve kahjustaval viisil.

12. (1) Töötajate kokkupuutel konkreetsete kutseohtudega peaks tervisekontroll lisaks lõikes 11 ette nähtud tervisekontrollidele vajadusel hõlmama mis tahes läbivaatust või uuringut, et avastada kokkupuute ulatus ja varajased bioloogilised muutused või tagajärjed.

(2) Kui on olemas kehtiv ja üldtunnustatud töötajate bioloogilise seire meetod konkreetse kutseohuga kokkupuute varajaseks avastamiseks, võib seda töötaja nõusolekul kasutada, et välja selgitada üksikasjalikku terviseuuringut vajavad töötajad..

13. Töötervishoiuteenistus peaks olema informeeritud töötajate haigestumistest ja tervislikel põhjustel töölt puudumistest, et välja selgitada, kas on otsene seos haiguse või puudumise põhjuse ja mistahes töökohal esineva terviseohu vahel. Tööandja ei peaks nõudma töötervishoiuteenuseid osutava personali käest töölt puudumiste põhjuste kontrollimist.

14. (1) Töötervishoiuteenistus peaks säilitama andmed töötajate tervise kohta konfidentsiaalsete isikuandmetega tervise andmekogudes. Need andmekogud peaksid sisaldama ka informatsiooni töötajate eelmiste töökohtade, nende tööga kaasnenud ohuteguritega kokkupuutumise ja ohuteguritega kokkupuutumise kohta tehtud mistahes hindamiste kohta.

(2) Töötervishoiuteenuseid osutaval personalil peaks olema juurdepääs konfidentsiaalsete isikuandmetega tervise andmekogudele vaid ulatuses, mis on vajalik nende ülesannete täitmiseks. Kui need andmekogud sisaldavad konfidentsiaalseid meditsiiniandmeid, peaks nendele juurdepääs olema lubatud vaid meditsiinipersonalile.

(3) Tervisekontrolli puudutavaid isikuandmeid võib teisele isikule teatavaks teha vaid asjasse puutuva töötaja teadval nõusolekul.

15. Töötajate tervise andmekogude säilitamise tingimused ja aeg, samuti nende edastamise või üleandmise tingimused ning konfidentsiaalsusnõude järgimiseks vajalikud meetmed, eriti kui andmekogudes sisaldatavad andmed on arvutis, peaksid olema ette nähtud siseriiklike õigusnormidega või pädeva asutuse poolt või kooskõlas tunnustatud eetikareeglite kohase siseriikliku tavaga.

16. (1) Konkreetse ohuteguriga kokkupuudet eeldavaks tööks sobivuse kindlaksmääramiseks ette nähtud tervisekontrollil peaks kontrolli teinud arst oma järeldustest kirjalikult teavitama nii töötajat kui ka tööandjat.

(2) Need järeldused ei tohiks sisaldada meditsiiniandmeid, neis võiks vajadusel osutada kavandatavaks tööülesandeks sobivusele või täpsustada tööde liigid ja töötingimused, mis on meditsiiniliselt kas ajutiselt või püsivalt vastunäidustatud.

17. Kui töötajale on töö jätkamine konkreetsel töökohal tervislikel põhjustel vastunäidustatud, peaks töötervishoiuteenistus kaasa aitama ettevõttes talle teise töö või muu asjakohase lahenduse leidmisel.

18. Kui töötajal avastati tervisekontrolli käigus kutsehaigus, tuleks sellest kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga teatada pädevale asutusele. Teatamisest tuleks informeerida tööandjat, töötajaid ja töötajate esindajaid.

C. Teavitamine, koolitus, väljaõpe, nõustamine

19. Töötervishoiuteenistus peaks osalema ettevõtte personalile mõeldud töötervishoiu- ja tööhügieeniga seotud teavitamis-, haridus- ja koolitusprogrammide kavandamisel ja rakendamisel.

20. Töötervishoiuteenistus peaks osalema esmaabipersonali koolituses ja regulaarses täiendkoolituses ning ettevõtte kõigi töötajate, kes löövad kaasa tööohutuses ja töötervishoius, järkjärgulises jätkukoolituses.

21. Eesmärgiga soodustada töötajate tööga kohandumist, parandada töötingimusi ja töökeskkonda, peaks töötervishoiuteenistus toimima tööandja, töötajate ja nende ettevõttesindajate või ohutus- ja tervisekomisjoni, kui see on olemas, töötervishoiu-, tööhügieeni- ja ergonoomiaalase nõustajana ning peaks tegema koostööd selles valdkonnas tegutsevate nõuandvate organitega.

22. (1) Iga töötajat peaks piisaval ja sobival viisil teavitama tema tööga kaasnevatest terviseohtudest, tema tervisekontrolli tulemustest ja hinnangust tema tervisele.

(2) Igal töötajal peaks olema õigus lasta korrigeerida mis tahes ekslikke või eksitusse viia võivaid andmeid.

(3) Lisaks sellele peaks töötervishoiuteenistus pakkuma töötajale tema tööga seotud personaalset tervisealast nõustamist.

D. Esmaabi, ravi ja terviseprogrammid

23. Siseriikliku õigust ja tava arvesse võttes peaks ettevõtte töötervishoiuteenistus töötajatega töökohal juhtunud õnnetuste või nende tervisevaevuste korral osutama esmaabi ja ravi hädaolukorras ning osalema esmaabi korraldamises.

24. Siseriiklikul tasandil korraldatud profülaktilise arstiabi korraldust arvestades võiks töötervishoiuteenistus, kus võimalik ja vajalik:

- a) korraldada töötajate vaksineerimist töökeskkonna bioloogiliste ohutegurite vastu;
- b) võtta osa terviseedendamise kampaaniatest;
- c) teha rahvatervise programmide raames koostööd tervishoiuasutustega.

25. Siseriiklikku õigust ja tava arvestades ning pidades nõu kõige esinduslikumate töötajate ja tööandjate organisatsioonidega, kui need on olemas, peaks pädev asutus kokkuleppel kõigi asjaosalistega, sealhulgas töötaja ja tema arsti või esmatasandi tervishoiuteenistusega, ja kui see on rakendatav, andma töötervishoiuteenistusele volitused kohustuda või osaleda ühe või mitme järgneva ülesande täitmises:

- a) töötava või töölt puudumise järel töötamist jätkanud töötaja ravimine;
- b) tööõnnetuses kannatanu ravimine;
- c) kutsehaiguste ja töö tõttu ägenenud tervisehäirete ravimine;
- d) meditsiiniaspektidega seotud kutsetäiendõppe ja kutserehabilitatsiooni korraldamine.

26. Siseriiklikku tervishoiukorralduse õigust ja tava ning tervishoiuasutuse asukohta arvestades võib töötervishoiuteenistus osaleda muude tervishoiuteenuste osutamises, sealhulgas ravi osutamises töötajatele ja nende perekonnaliikmetele, kui selleks on andnud loa pädev asutus, pidades nõu kõige esinduslikumate töötajate ja tööandjate organisatsioonidega, kui need on olemas.

27. Suurõnnetuste korral rakendatava hädaabinõude kava loomisel peaks töötervishoiuteenistus tegema koostööd teiste teenistustega.

E. Muud ülesanded

28. Töötervishoiuteenistus peaks analüüsima töötajate tervisekontrolli ja töökeskkonna järelevalve tulemusi, samuti töötajate bioloogilise seire ja kutseohtudega kokkupuute personaalse seire tulemusi, eesmärgiga hinnata võimalikke seoseid ohuteguritega kokkupuute ja tervise halvenemise vahel ning kavandada meetmeid töötingimuste ja töökeskkonna parendamiseks.

29. Töötervishoiuteenistus peaks regulaarselt koostama tegevuskavasid ja aruandeid oma tegevuse ja tervishoiualaste tingimuste kohta ettevõttes. Need tegevuskavad ja aruanded tuleks teha kättesaadavaks tööandjale ja ettevõtte töötajate esindajatele või ohutus- ja tervisekomisjonile, kui see on ettevõttes olemas, ja pädevale asutusele.

30. (1) Töötervishoiuteenistus, olles nõu pidanud tööandjatega ja töötajate esindajatega, peaks oma võimaluste piires kaasa aitama teadusuuringute tegemisele, osaledes ettevõttes või asjaomases majandusharus korraldatavates uuringutes või küsitlustes, mille eesmärgiks on näiteks epidemioloogiliste andmete kogumine ja oma tegevuste suunamine.

(2) Töökeskkonnas teostatud mõõtmiste ja töötajate tervisekontrolli tulemusi võib kasutada teaduslikel eesmärkidel, järgides soovitusi lõike 6 punkti 3, lõike 11 punkti 2 ja lõike 14 punkti 3.

31. Vajadusel peaks töötervishoiuteenistus koos ettevõtte teiste teenistustega osalema abinõude rakendamises, mis hoiaksid ära looduskeskkonnale ebasoodsat mõju põhjustatava tegevuse.

III. Töötervishoiuteenistuse korraldus

32. Töötervishoiuteenistus peaks võimaluse korral asuma töö tegemise paigas või selle läheduses, või olema korraldatud viisil, mis tagaks ülesannete täitmise seal.

33. (1) Tööandja, töötajad ja nende esindajad, kui nad on olemas, peaksid töötervishoiuteenistusega seotud korralduslike ja muude meetmete rakendamisel tegema koostööd võrdsetel alustel.

(2) Kooskõlas siseriiklike tingimuste ja tavadega peaksid tööandja ja töötajad või nende esindajad või ohutus- ja tervisekomisjon, kui see on olemas, osalema töötervishoiuteenistuse töökorraldust ja tegutsemist puudutavate otsuste vastuvõtmises, sealhulgas personali tööle võtmist puudutavates küsimustes ja teenuseprogrammide kavandamises.

34. (1) Töötervishoiuteenistus võib vastavalt vajadusele olla korraldatud ettevõttesisese teenistusena või mitut ettevõtet teenindava teenistusena.

(2) Kooskõlas siseriiklike tingimuste ja tavadega võib tervishoiuteenistuse luua:

- a) ettevõtte või asjaomane ettevõtete grupp;
- b) riigiasutus või ametlik teenistus;
- c) sotsiaalkindlustusasutus;
- d) pädeva asutuse volitatud mis tahes teine asutus;
- e) mingi ülaltoodud institutsioonide kooslus.

(3) Pädev asutus peaks määrama asjaolud, mille korral, töötervishoiuteenistuse puudumisel, võib asjakohast olemasolevat teenistust tunnustada ajutise abinõuna käesoleva lõike punkti 2(d) kohaselt kui volitatud asutust.

35. Olukorras, kus pädev asutus on pärast nõupidamist asjaomaste tööandjate ja töötajate esinduslike organisatsioonidega, kui need on olemas, teinud kindlaks, et töötervishoiuteenistuse loomine või juurdepääs sellisele teenistusele on võimatu, peaksid ettevõtted pärast nõupidamist ettevõtte töötajate esindajate või ohutus- ja tervisekomisjoniga, kui see on olemas, korraldama koos kohaliku meditsiiniteenistusega siseriiklike õigusnormi-

dega sätestatud korras tervisekontrolli, nähes ette keskkonna tervisetingimuste järelevalve ettevõttes ja tagades, et esmaabi ja ravi hädaolukordades on nõuetekohaselt korraldatud.

IV. Tegutsemise tingimused

36. (1) Kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga tuleks töötervishoiuteenistus moodustada multidistsiplinaarsena, kusjuures selle koosseisu määrab täidetavate kohustuste laad.

(2) Töötervishoiuteenistusel peaks olema piisavalt tehnilist personali, kel on eriväljaõpe ja kogemusi töömeditsiini, tööhügieeni, ergonomia, töötervishoiu õenduse ja teistes asjakohastes valdkondades. Nad peaksid hoidma end võimalikult kursis edusammudega teaduse- ja tehnikaalastes teadmistes, mis on neile vajalik oma kohustuste täitmiseks; neile tuleks anda võimalus seda teha sisetulekutes kaotamata.

(3) Lisaks peaks töötervishoiuteenistusel olema tegutsemiseks vajalik halduspersonal.

37. (1) Tagatud peaks olema töötervishoiuteenuseid osutava personali ametialane sõltumatus. Kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga, võiks seda teha õigusnormide ja tööandja, töötajate ja nende esindajate ning ohutus- ja tervisekomisjoni, kui see on olemas, vaheliste asjakohaste konsultatsioonide kaudu.

(2) Kui see on asjakohane ning kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga, peaks pädev asutus täpsustama töötervishoiuteenistuse personali töölevõtmise ja töölepingu lõpetamise tingimused, pidades nõu asjaomaste tööandjate ning töötajate esinduslike organisatsioonidega.

38. Igalt töötervishoiuteenistuses töötavalt isikult tuleks nõuda ametialase saladuse hoidmist nii meditsiini- kui ka tehnilise teabe suhtes, mis võib talle teatavaks saada seoses oma tööülesannete ja teenistuse tegevusega, võttes arvesse erandid, mida võivad ette näha siseriiklikud õigusnormid.

39. (1) Pädev asutus võib sätestada normid tööruumide ja seadmete kohta, mis on töötervishoiuteenistusele vajalik oma ülesannete täitmiseks.

(2) Töötervishoiuteenistusele peaksid olema kättesaadavad asjakohased vahendid analüüside ja testide tegemiseks, mis on vajalik töötajate tervisekontrolliks ja töökeskkonna järelevalveks.

40. (1) Multidistsiplinaarse lähenemise raames peaks töötervishoiuteenistus tegema koostööd:

- a) nende teenistustega, mis tegelevad ettevõttes töötajate ohutusega;
- b) erinevate tootmisüksuste ja osakondadega, et aidata neil välja töötada ja rakendada asjakohaseid preventsiiooniprogramme;
- c) personaliosakonnaga ja teiste asjaomaste osakondadega;
- d) ettevõtte töötajate esindajate ning ohutus- ja tervisekomisjoniga, kui see on olemas.

(2) Vajadusel võiks töötervishoiuteenistuse ja tööohutusteenistuse moodustada ühe üksusena.

41. Töötervishoiuteenistusel peaks vajadusel olema kontakte ka ettevõtteväliste teenistuste ja organitega, mis tegelevad tervishoiu, hügieeni, kutsealase rehabilitatsiooni, ümberõppe ja tööle ümbersuunamise, töötin-gimuste ja töötaja heaoluga, samuti järelevalveteenistusega ja siseriikliku organiga, mis on nimetatud osalema Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni struktuuris asutatud rahvusvahelises tööohutuse ja töötervishoiu ohuhoia-tussüsteemis.

42. Pärast tööandja ja ettevõtte töötajate esindajate ning ohutus- ja tervi-sekomisjoni, kui see on olemas, teavitamist tööohutus- ja töötervishoiu-alaste normide rakendamisest peaks töötervishoiuteenistuse eest vastutaval isikul olema lõike 38 sätete kohaselt võimalik nõu pidada pädeva asutu-sega.

43. Rohkem kui ühe allettevõttega siseriikliku või hargmaise ettevõtte töötervishoiuteenistus peaks diskrimineerimata ja sõltumata paiknemise asukohast ning riigist pakkuma kõigi oma allettevõtete töötajatele kõrgei-mat teenuste kvaliteeti.

Lisa IV. Näide tervise- ja ohutusstrateegiast¹

Brent and Harrow Health Authority (Ühendkuningriik)

TERVISE- JA OHUTUSSTRATEEGIA

1. Sissejuhatus

Brent and Harrow Health Authority tunnustab ja aktsepteerib tööandjana 1992. aasta töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise eeskirja alusel oma kohustusi ohutu ja tervisliku töökoha ning töökeskkonna tagamisel kõigile oma töötajatele. Ametiasutuse strateegiaks on kõrgeimate tervise-, ohutus- ja heaolustandardite edendamine, et tagada vigastuste ärahoidmine. See saavutatakse töötervishoiu ja -hügieeni propageerimise, kõigi inimestele vigastusi ja varale kahju põhjustada võivate olukordade järelevalve, tulekahju ärahoidmise ja vastava järelevalve ning asjakohase ohutusväljaõppe pakku-
mise kaudu.

2. Üldstrateegia

Ametiasutus rakendab 1992. aasta töötervishoiu ja -ohutuse juhtimise eeskirja ning seetõttu:

- hindab koos personaliesindajatega oma töötajate ja teiste, keda tema tegevus võib mõjutada, tervise- ja ohutusrisiki, et saaks kindlaks määrata vajalikud preventiiv- ja kaitsemeetmed;
- rakendab riski hindamisest tulenevaid preventiiv- ja kaitsemeetmeid;
- toimetab vajadusel asjakohast töötajate tervisekontrolli;
- kehtestab koos personaliesindajatega asjakohased toimingud hädaolukorraks;
- teavitab töötajaid tervishoiu- ja ohutusküsimustes;

¹ Toodud näide ei ole ILO poolne strateegia heakskiit, seda ei tuleks pidada täiuslikuks mudeliks. Lisaks ei loeta seda kõigile ettevõtetele tüüpiliseks, sest see võib osutada väike- ja kesksuurusega ettevõtetele mittekohaldatavaks.

- teeb koostööd iga tööandjaga, kellega jagab oma tööruume;
- teavitab ametiasutuse allettevõtjaid;
- kindlustab, et töötajad saaksid vastava tervishoiu- ja ohutusalase väljaõppe ning oleksid oma tööl piisavalt võimelised vältima riski.

3. Rakendamine

3.1. Riskihindamine

Ametiasutus toimetab oma tööruumide riskihindamist. Hindamine hõlmab olemasolevate ohtude (sõltumata sellest, kas need tulenevad töötegevusest või muudest teguritest, näiteks territooriumi planeerimine) kindlakstegemist ja riski ulatust. Hindamisi tehakse igal aastal koos personaliesindajatega.

Lisaks võivad personali- või juhtkonna esindajad nõuda riskihindamist küsimustes, mis nõuavad kiiret kaalumist.

Riskihindamine:

- tagab, et tehakse kindlaks kõik olulised riskid või ohud; teeb kindlaks, mis tegelikult sünnib töökohas või töötegevuse ajal;
- tagab, et arvesse võetakse kõik töötajate rühmad ja teised, kes võiksid mõjutatud saada;
- määrab kindlaks töötajate rühmad, kes on iseäranis riskialtid;
- arvestab olemasolevaid preventiiv- või ettevaatusabinõusid;
- viiakse läbi regulaarselt, olulised leiud registreeritakse.

Tähtsamate leidude register hõlmab:

- hindamise käigus kindlaks tehtud olulisi ohte;
- olemasolevaid kontrollimeetmeid ja seda, kuivõrd riske kontrollitakse;
- inimesi, keda need olulised riskid või ohud võivad mõjutada, sealhulgas kõik iseäranis riskialtid rühmad.

3.2. Tervishoiu ja ohutuse juhtimine

Ametiasutus seab sisse korra tervishoiu- ja ohutusküsimuste juhtimiseks. See sisaldab süstemaatilist lähenemist, millega tehakse kindlaks prioriteedid.

did ja seatakse eesmärgid. Kui võimalik, siis riskid kõrvaldatakse seadmete ja vahendite hoolika valiku ja konstrueerimisega. Ametiasutus püüdleb tervishoiu ja ohutuse järkjärgulise parandamise poole, seirab ja vaatab hindamisprotsessi kaudu läbi eesmärkide suhtes saavutatud edusammud.

3.3 Tervisekontroll

Ametiasutus kindlustab, et kõik töötajad teevad vajadusel läbi tervisekontrolli, arvestades hindamisprotsessi kaudu kindlaks tehtud riske. See hõlmab nägemiskontrolli kooskõlas tervishoiu ja ohutuse 1992. aasta eeskirjadega monitoridele ning töötervishoiuteenistuse tehtavat töösuhte-eelset sõelumist.

3.4. Tervise- ja ohutusametnik

Ametiasutus määrab tervise- ja ohutusmeetmetega abistama kindlad ametnikud. Ametiasutus tagab, et igaüks neist on pädev täitma mis tahes talle määratud ülesannet ja et talle antakse piisavat teavet ja toetust.

3.5. Personalinõupidamine

Tagamaks, et käesoleva strateegia eesmäärke järgitakse, peab Ametiasutus nõu personaliesindajatega. See hõlmab Ametiasutuse personali konsultatiivorgani alakomisjoni väljaarendamist, mis osaleb riskihindamistes, seirab rakenduskavasid ja on abiks hädajuhtumite toimingute testimisel.

3.6. Töötajate teavitamine

Riskihindamine aitab kindlaks teha teabe, mida tuleb töötajatele anda. Asjakohane riskide, preventiiv- ja kaitsemeetmete alane teave piirdub sellega, mida töötajad ja teised peavad oma tervise ja ohutuse tagamiseks teadma. Lisaks pakutakse teavet eelmises lõigus viidatud hädajuhtumite toimingute kohta, kaasa arvatud evakueerimise korral appi nimetatud personali roll.

3.7. Väljaõpe

Riskihindamine kui osa preventiiv- ja kaitsemeetmetest aitab kindlaks teha iga liiki tööks vajaliku väljaõppe taseme. See võib hõlmata põhioskuste väljaõpet, konkreetset tööalast väljaõpet ning tervishoiu, ohutuse või hädajuhtumite toimingute alast väljaõpet. Uued töötajad saavad sissejuhatava

tervise- ja ohutusosalase alusväljaõppe, kaasa arvatud tegutsemiskord esmaabi, tulekahju ja evakueerimise puhul.

3.8. Töötajate kohustused

Töötajate kohus on kanda mõistlikku hoolt omaenda, samuti ka teiste tervise ja ohutuse eest, keda nende tegevus võib mõjutada. Töötajad peaksid kasutama kõiki Ametiasutuse antud töövahendeid õigesti ja kooskõlas saadud väljaõppega, mis lubaks neil kasutada vahendeid ohutult. Samuti nõutakse töötajatelt koostöö tegemist Ametiasutusega, mis võimaldaks sel järgida oma seadusest tulenevaid kohustusi. Ametiasutus peaks viivitamata tegema teatavaks iga tööolukorra, mis võiks kujutada tõsist ähvardavat ohtu. Ka töötajad peaksid tegema Ametiasutusele teatavaks iga puudujäägi tervishoiu- ja ohutuskorralduses isegi siis, kui vahetut ohtu ei ole, et astuda olukorra parendamiseks vajalikke samme.

3.9. Toimingud tõsise ähvardava ohu puhuks

Ametiasutus kehtestab toimingud, mida iga töötaja peab järgima siis, kui tekib tõsist ähvardavat ohtu pakkuv olukord. Toimingud annavad selge juhtnööri, millal töötajad ja teised peaksid töö peatama ja liikuma ohutusse kohta. Riskihindamine peaks kindlaks tegema oletatavad juhtumid, mida toimingud peavad hõlmama.

Need toimingud tehakse igal aastal koos personaliesindajatega läbi.

3.10. Koostöö ja kooskõlastamine

Kui Ametiasutus jagab territooriumi ühe või mitme teise tööandjaga, teeb ta kõigi kohustuste täitmise tagamiseks koostööd. Et olla igati tõhus, sisaldab see kogu töökohta hõlmavate abinõude kooskõlastamist. Selle tegevuse eest kannavad põhivastutust määratud tervise- ja ohutusametnikud.

Lisa V. Bibliograafia

ILO praktilised juhendid

Accident prevention on board ship at sea and in port, 2nd edn. (1996)

Ambient factors at the workplace (2001)

HIV/AIDS and the world of work (ilmub varsti)

Management of alcohol and drug-related issues in the workplace (1996)

Occupational exposure to airborne substances harmful to health (1991)

Occupational safety and health in the iron and steel industry (1983)

Prevention of accidents due to electricity underground in coal mines (1959)

Prevention of accidents due to fires underground in coal mines (1959)

Prevention of major industrial accidents (1991)

Protection of workers' personal data (1997)

Radiation protection of workers (ionising radiations) (1987)

Recording and notification of occupational accidents and diseases (1996)

Safe construction and installation of electric passenger, goods and service lifts (1972)

Safe construction and operation of tractors (1976)

Safe design and use of chain saws (1978)

Safety and health in building and civil engineering work (1985)

Safety and health in coal mines (1986)

Safety and health in construction (1992)

Safety and health in dock work, 2nd edn. (1992)

Safety and health in forestry work, 2nd edn. (1998)

Safety and health in opencast mines (1991)

Safety and health in shipbuilding and ship repairing (1984)

Safety and health in the construction of fixed offshore installations in the petroleum industry (1982)

Safety, health and working conditions in the transfer of technology to developing countries (1988)

Safety in the use of asbestos (1990)

Safety in the use of chemicals at work (1993)

Safety in the use of synthetic, vitreous fibre insulation wools (glass wool, rock wool, slag wool) (2001)

Muud ILO trükised

- Bakar Che Man, A. and D. Gold: *Safety and health in the use of chemicals at work: A training manual* (Geneva, 1993).
- Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). *Your health and safety at work: A modular training package* (Geneva, 1996).
- Di Martino, V. and N. Corlett (eds.): *Work organization and ergonomics* (Geneva, 1998).
- Encyclopaedia of occupational health and safety*, 4th edition, edited by Jeanne Mager Stellman, 4 Vols. (Geneva, 1998).
- Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions, revised edition* (Geneva, 1994).
- Guidelines on occupational safety and health management systems* (ilmumas).
- Major hazard control: A practical manual* (Geneva, 1994).
- N'Daba, L. and J. Hodges-Aeberhard (eds.): *HIV/AIDS and employment* (Geneva, 1998).
- Protection of workers from power frequency electric and magnetic fields: A practical guide*, Occupational Safety and Health Series, No. 69 (Geneva, 1993).
- Safety, health and welfare on construction sites: A training manual* (Geneva, 1995).
- Safety in the use of radiofrequency dielectric heaters and sealers: A practical guide*, Occupational Safety and Health Series, No. 71 (Geneva, 1998).
- Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*, Occupational Safety and Health Series, No. 72 (Geneva, 1999).
- The organization of first aid in the workplace*, Occupational Safety and Health Series, No. 63 (Geneva, 1989).
- The use of lasers in the workplace: A practical guide*, Occupational Safety and Health Series, No. 68 (Geneva, 1993).
- Visual display units: Radiation protection guidance*, Occupational Safety and Health Series, No. 70 (Geneva, 1993).

Indeks

ained

konkreetsed ILO soovitused, 19
kontroll nende üle, 39, 40, 59
Ameerika Ühendriigid, õnnetuste kulud, 11
ametiühingud, 43, 50
andmestik
juurdepääs, 70
kogumine, 33, 62, 68, 80, 97
arenenud tehnoloogia, 28, 35, 90
arenguriigid
surmajuhtumite sagedus, 13
tööinspeksioon, 52, 54, 72
väljaõpe, 92
asbest, 84, 86
Asbesti 1986. aasta konventsioon (nr 162)
ja soovitus (nr 172), 19
audiovisuaalsed materjalid, 90
Austraalia, õnnetuste kulud, 12
autojuhid, 15

Benseeni 1971. aasta konventsioon (nr 136) ja soovitus (nr 144), 19
bioloogilised proovid (meditsiinilised), 67
Brent and Harrow Health Authority, 134

dokitoölised, ILO dokumendid, 19

Ehitusohutuse- ja tervishoiu 1988. aasta konventsioon (nr 167) ja soovitus (nr 175), 19

ehitustööstus, 13, 95
ILO dokumendid, 19

ekspositsioon
meditsiinilised proovid, 67
minimeerimine, 33
mõjufaktorid, 33
piirväärtused, 60, 61
seire, 29, 59, 60
tööandjate kohustused, 84

ergonoomika, 33, 73, 74, 85
esmaabi, 76

vahendid, 23, 38, 41, 72, 76, 77, 82, 83
esmatasandi tervishoid, 49

ettevaatuspõhimõte, 58
ettevõtete ehitus, 32
ettevõtete projekteerimine, 32, 81
ettevõtted, 14, 69, 94

strateegia väljatöötamine, 36
terviseteenistused, 72

väljaõpe ja teave, 91
Euroopa Liit, 12, 29

füüsilisest isikust ettevõtjad, 71, 124

Guatemala, 13

haiguse tõttu puudumise seire, 68
hindamine, 57, 77, 84

tervis, 65
HIV/AIDS, 65
hooldusravi, 21, 77
hädalukorrad, 37, 72

ravi, 76
hügieen, 38, 73, 74, 84
Hügieeni (kaubandus ja bürood) 1964.
aasta konventsioon (nr 120) ja soovitus
(nr 120), 19
hüvitus, 11, 69

ILO

konventsioonid, 7, 16, 105, 119
mandaat, 9
põhidokumendid, 15, 18
rahvusvahelised tööstandardid, 16
soovitused, 8, 17, 112, 124
trükised, 79
töötervishoiu ja -ohutuse standardite
rakendusala ja eesmärgid, 17

inimväärne töö
määratlus, 10
töötajate õigused, 22, 24
inspekteerimine, 21, 30, 39, 75, 91
nõudmised, 42

integreerimine
tervishoiu ja ohutuse juhtimise, 45, 48
ühiskonnaga, 49
Itaalia, 29

juhid, 23, 37, 38, 40, 45
kohustus ja vahendid, 45
koostöö töötajatega, 46
väljaõpe, 47

juhtimissüsteemid, 25, 45
töötervishoid ja -ohutus, 24, 74
järelevalve, 57, 63, 67, 70
ekspositsiooni seire, 61
töökeskkond, 56
töötajate tervishoid, 56
uurimuste liigid, 59

jäätmete paigutus, 86
 kaevandamine, 13, 17
 Kaevandusohutuse ja -tervishoiu 1995. aasta konventsioon (nr 176) soovitus (nr 183), 19
 kaitse, 21, 41, 86, 91
 laiendatud, 95, 97
 kaitseriietus ja vahendid, 38, 41, 42, 83, 85
 kaubanduslaadad, 87
 keel
 poliitiliste dokumentide, 37
 väljaõppematerjalide, 92
 Keenia, 13
 Kemikaalide 1990. aasta konventsioon (nr 170) ja soovitus (nr 177), 19
 keskkonnakaitse, üldine
 vt ka töökeskkond, 86
 kodus paiknevad töötajad, 14
 Kodutöö 1996. aasta konventsioon (nr 177), 14
 kogukondlik
 partnerlus, 97
 tervishoiuteenistus, 49
 töotervishoiuteenistus, 72, 75
 kohalike tingimuste arvestamine, 28
 kollektiivlääbirääkimine, 24, 50, 53
 kolmepoolne, 29
 konfidentsiaalsus, 68, 70
 konsulteerimine, 20, 30, 33, 38, 43, 44
 koolid, 34
 koollitus, 21, 89
 riigi poliitika, 33
 koostöö, 38, 42, 46, 52, 78
 kutsehaigused, 11, 81
 meditsiiniline väljasõelumine, 64
 raporteerimine, 68
 Kutsekasvaja 1974. aasta soovitus (nr 147), 19
 kutsetervishoid, 73
 erivajadused, 77
 kutseõpe, 34
 Kutseõpe (ehitus) 1937. aasta soovitus (nr 56), 19
 kõrvaldamine, 49, 83, 84

 ladustamine, 38
 lapsed, 18, 54, 94
 lepingu alusel töötajad, 15

 Maailmaraport elu ja surma kohta tööl, 97
 majandussektorid, 13, 19, 29
 majapidamine, 82, 84

 Masinate kaitsepiiretamise 1963. aasta konventsioon (nr 119) ja soovitus (nr 118), 19
 meditsiiniuuringud, 63, 64, 72
 konfidentsiaalsus, 70
 töösuhete eelne, 64
 töösuhete järgne, 66
 meremeeste heaolu, 19
 metsandus, 13
 mitteformaalne sektor, 72, 97
 määrused, 30, 32, 37

 naised, 17, 19, 77, 94
 reproduktiivne tervis, 77
 tööhõive, 18
 töötavad emad, 77
 naistöötajad (ja meeste ohutusnormid), 14, 61
 Norra, õnnetuste kulud, 11

 ohtlike tööviiside mehhaniseerimine, 83
 ohud
 juhendid nende kohta, 97
 kindlaks tegemine, 23, 31, 35, 74, 80, 92
 kontroll nende üle, 33, 38, 83
 meditsiiniuuringud, 64
 määratlus, 58
 ohutusstandardid, mis põhinevad meessoost töötajatel, 14, 62
 organisatoorsed meetmed, 17, 41, 46, 48
 Organiseerimisõiguse ja kollektiivlääbirääkimise 1949. aasta konventsiooni (nr 98), 55
 osaaajaga töötajad, 14
 Osaaajatöö 1994. aasta konventsioon, 14
 osalemine
 kolmepoolne, 27, 28, 29, 80
 põhimõtted, 25, 38
 töötajad, 46

 Pakistan, 13
 partnerlus, 97
 personalipoliitika, 25
 PIACT, 7, 50, 71, 81
 Pliimürgituste (naised ja lapsed) 1919. aasta soovitus (nr 4), 19
 Pliivalge (maalritööd) 1921. aasta soovitus (nr 3), 19
 praktilised juhendid, 31, 32, 37, 79
 Prantsusmaa, 13
 preventiivmeditsiin, 76
 preventatsioon, 21, 32, 41, 69, 91
 prioriteedid, 28, 31, 48, 136

- proovide võtmine, 61, 67
 psühhosotsiaalsed tegurid, 33
 puhastus, 38, 83
 puuetega töötajad, 77
 põllumajandus, 13, 97
 pädevad asutused, 92
 ekspositsiooni juhendid, 60
 roll ja kohustused, 22, 31, 23
 töötervishoiuteenistused, 72
 väljaõpe ja teavitamine, 88, 89
 õnnetustest, vigastustest ja haigustest teatamine, 68
- Radiatsioonikaitse 1960.aasta konventsioon, 19
 Rahvusvaheline töökonverents (1984), 20
 Rahvusvaheline Tööohutuse ja -tervishoiu Infokeskus (CIS), 79, 90
 Rahvusvaheline Töötervishoiu ja Tööohutuse Ohualarmsüsteem, 78, 79
 rahvusvahelised tööstandardid, 18, **105**
 rakendamine, 21
 riigi poliitika, 27, 28, 32
 raporteerimissüsteemid, 53
 rasedus, 77
 Raskuse ülemmäär 1967. aasta konventsioon, 19
 registreerimine, 38
 rehabilitatsioon, 21, 73, 77
 ressursipaigutus, 45, 53
 riigi poliitika, 28, 30, 33
 riskid, 24, 77, 84, **94, 95, 135, 136**
 hindamine, 32, 41, 58, 69, 74, 77
 konkreetsed ILO konventsioonid, 16
 kõrvaldamine ja minimeerimine, 83
 määratlus, 58
- saastamine, 19, 86
 Safe Work Programme on Safety, Health and the Environment, 8
 Saksamaa, õnnetuste kulud, 11
 sanitaarseadmed, 56, 74
 seadmete ohutus, 32, 38, 40, 73, 84
 seire, 48, 56
 ekspositsiooni, 59, 60
 haiguse töitu puudumine, 68
 töötajate tervishoid, 74
 seminarid (kolmepoolsed), 35
 Siberi katku ärahoidmise 1919. aasta soovitus (nr 3), 19
 sidusus riigi poliitikas, 27, 33
 sissereisid, **95**
 sotsiaalkindlustus, 18
- standardid
 kohaldamine, 30
 uued ja läbivaadatud, 97
 stress, **95, 97**
 stress ja töökohaprobleemid, **95, 97**
 suhtlemine, 38
 surmajuhtumite sagedus, 13, 14, 15
 Suurõnnetuste ärahoidmise 1993. aasta konventsioon (nr 174) ja soovitus (nr 181), 18
 sööklad, 56, 74
 Šveits, 13
- Taani, 13
 tagajärg (ohu ja riski), 58
 teadvustuskampaniad, 76, 88
 teatamine, 38
 teave, 21, 22, 90, 97
 allikad, 33, 90
 kiireks reageerimiseks, 97
 levitamine, 15, 32, 33, 36, 38, 89
 töötajatele, 24, 41, 42
 uue tehnoloogia kohta, 86, 89
 tegevuse planeerimine, 48
 tegevusprogrammid, **94**
 tehniline kontroll, 82, 84
 tehniline koostöö, **94**
 tehniline nõustamine, 15, 52, 90
 tehnilised teadmised, 41, 62
 töötervishoiuteenistuste alal, 72
 tehnoloogia (arenenud), 29, 50
 tehnoloogia üleviimine, 85
 tehnoloogiline uuendus, 59, 80, 85
 uued ohud, 28, 50, 85
 väljaõpe ja teave, 35, 89
 tervise edendamine, 21, 24, 87, **96**
 tervise ja ohutuse juhtpõhimõtted, 20
 tervise- ja ohutuskomisjonid, 43, 44, 55
 tervisehinnangud, 64
 tööle naasmiseks, 66
 toksilised materjalid, 60, 84
 tootlikkus, 25, 26, 87, **95**
 tuletoorje ettevaatusabinõud, 38
 täitmise järgimine, 22, 32, **96**
 õigusaktid, 30, 50, 51
 töö planeerimine ja käik, 32, 34, 48, 74, 82
 tööandjad
 ohutu strateegia dokument (küsimustik), 38
 roll väljaõppes, 23, 34, 89
 strateegianaide (Brent and Harrow Health Authority), **134**
 vastutus, 24, 40, 76, 83

- tööandjate organisatsioonid, 23, 30, 33, 35
 tööhõive tingimused, 18
 tööinspektorid
 väljaõpe, 35, 52, 89
 õnnetustest ja haigustest teatamine, 70
 tööinspeksioon, 51, 54, 97
 Tööinspeksiooni (põllumajandus) 1969.
 aasta konventsioon (nr 129), **114**
 Tööinspeksiooni 1947. aasta
 konventsioon, **114**
 töökeskkond, 8, 82, **107, 115**
 ekspositsiooni seire, 59
 ekspositsiooni vähendamine ohutegurite
 suhtes, **84, 95**
 järelevalve, 56, 57, **60, 62**
 Töökeskkonna (õhu saastamine, müra ja
 vibratsioon) 1977. aasta soovitus (nr
 156), **19**
 töökoha ohutusanalüüs, 48
 töökultuur, 25
 Tööohutuse ja -tervishoiu (dokitööd) 1979.
 aasta konventsioon (nr 152) ja soovitus
 (nr 160), **19**
 Tööohutuse ja -tervishoiu 1981. aasta
 konventsioon (nr 155) ja soovitus, 18
 tööohutuse ja -tervishoiu juhtimine, 73
 tööpraktika ja -korraldus, 38, 40, 45, 74, 84
 töösuhted, **96**
 töötajad
 esindajad, 8, 42, 43, 46, 91
 järelevalve, 57
 kohustused ja ülesanded, 22, 41, 85
 koolitus, 47, 91
 meditsiinikontroll, 64
 moraal ja motivatsioon, 26, 35, 69, 87
 tervishoiukoolitus, 88, **95, 96**
 tööstress ja probleemid, **95, 97**
 vastutus, 21
 töötajate organisatsioonid, 25, 33, 35, 43,
 55, 89
 Töötajate tervisekaitse 1953. aasta
 soovitus (nr 97), **18**
 töötajate tervisekontroll, 24, 30, 36, 57, 63,
 69, **70**
 töötajate õigused, 17, 20, 22, 24, 41
 era, 22, **70, 80**
 meditsiinilised, 70
 töötervishoid, 73
 erivajadused, 77
 uurimistöö, 80
- Töötervishoiu ja -ohutuse entsüklopeedia
 (ILO, 1988), 7, 22, **74, 79**
 töötervishoiuteenistused, 21, 24, 36, 71
 erivajadused, 77
 esmaabi, 76
 esmatasandi tervishoid, 75
 ILO trükised, 79
 koordineerimine, 78
 mõiste, 74
 raviteenused, 77
 teenistuse korraldus, 72
 ülesanded, 73
 Töövigastustoetuste 1964. aasta
 konventsioon (nr 121), 66
 tööõnnetuste ja kutsehaiguste
 majanduslikud kulutused, 11, 12, 69, 81,
 87, **95, 97**
- uurimistöö, 24, 32, 41, 80
- valitsused
 ja ILO dokumendid, 15, 97
 koolitus ja väljaõpe, 33
 poliitika eesmärgid, 26, 27
 poliitika koordineerimine, 33
 poliitika väljatöötamine ja läbivaatamine,
 23, 28, 29
 õigusaktid, 23, 30, 50
 vastutus
 delegeerimine, 45
 määramine, 36, 38
 väljaõpe, 21, 23, 25, 38, 89
 juhtkonna kohustused, 47
 koolitajate, 92
 meetodid ja materjalid, 92, 97
 riigi poliitika, 33, 89
 tööandjate roll, 23, 35, 89
 tööinspektorite, 35, 53, 90
 töötervishoiuteenistused, 72, 74, 76, 90
 uus tehnoloogia, 85
 väsimus, 41
- õigusaktid, 23, 30, 32, 49
 rakendus, 50
 täitmise järgimine, 30, 51
 õnnetustest ja haigustest teatamine, 38, 49,
 68, 92
- Ühendkuningriik, 12, 40