

Ajutine kord on kaotanud kehtivuse

Kristiina Uuetoa-Temper

Advokaadibüroo Tehver & Partnerid vandeadvokaat



Riigikohtu tsiviilkolleegium otsustas, et tööandja poolt töötajale kahju tekitamise korral pärast 1. juulit 2002 tuleb nõude lahendamisel juhinduda "Võlaõigusseaduse" sätetest.

Teadaolevalt kinnitas Vabariigi Valitsus oma 10. juuni 1992. a määrusega nr 172 "Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutise korra" (edaspidi ajutine kord). Praktikas on sagedased juhud, kus ka kahju tekitamise korral pärast 1. juulit 2002 tuginetakse nõuete esitamisel ajutisele korrale. Samas on Riigikohtu tsiviilkolleegium oma 29. septembri 2006. a otsuses asjas nr 3-2-1-53-06 selgelt väljendanud seisukohta, et ajutine kord kui seadusest madalama õigusjõuga akt kaotas oma kehtivuse alates "Võlaõigusseaduse" (VÕS) jõustumisest (so 1. juulist 2002).

MIKS EI KEHTI?

Ajutine kord ei kehti põhjusel, et VÕS-iga reguleeritakse kõiki kahju hüvitamise juhtumeid (sh töötajatele tööülesannete täitmisel saadud kehavigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamist) ning ei VÕS-is ega muus seaduses ei sätestatud (erandit), et VÕS-i regulatsiooni kõrval jääb võrdselt kehtima ajutine kord.

"Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse" § 14 lg 5 p 6 sätestas küll kuni 1. jaanuarini 2006, et töötajal on õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist vastavalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud korrale, kuid see säte kujutas endast delegatsiooninormi, mille alusel Vabariigi Valitsus oleks võinud kehtestada ajutise korra asemele muu korra.

Seega tuleb pärast 01. juulit 2002 töötaja surma põhjus-



Võlaõigusseaduse järgi tuleb töötajale kehavigastuse tekitamise korral talle hüvitada ka võimalikud vajaduste suurenemisest tekkivad kulud.

tamise või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamise korral tööandja poolt juhinduda VÕS-i üldosast ja eriosa 53. peatükist „Kahju õigusvastane tekitamine”.

MIDA "VÕLAÕIGUSSEADUS" SÄTESTAB?

Vastavalt VÕS-ile loetakse tööandja poolt töötaja surma põhjustamine või talle kehavigastuse või tervisekahjustuse tekitamine õigusvastaseks. Tööandja ei vastuta kahju tekitamise eest üksnes siis, kui ta tõendab, et ei ole kahju tekitamises süüdi või kahju tekkimisel puudub põhjuslik seos tööülesannete täitmisega.

Süü puudumist on tööandjal võimalik tõendada kõigi asjassepuutuvate dokumentide, tunnistajate ütluste jt tõenditega. Põhjuslik seos tähendab seda, et asjaolu, millele tööandja vastutus põhineb, on kahju tekitamisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Riigikohus on eelviidatud lahendis selgitanud, et põhjusliku seose tuvastamisel tuleb kasutada põhimõtet *conditio sine*

Kui kahjulik tagajärg oleks saanud ka ilma tööandja väidetava teota, pole tööandja tegu kahju põhjuseks.

qua non. See tähendab, et ajalisel eelnev sündmus (nt tööõnnetus ja sellega töötajale kehavigastuste tekitamine) loetakse hilisema sündmuse (nt töötaja surm) põhjuseks, kui ilma esimese sündmusega poleks ajalisel hilisemat sündmust toimunud. Selle seose tuvastamiseks saab kasutada nn elimineerimise meetodit, mille abil jäetakse tööandja väidetav tegu mõtteliselt kõrvale ja uuritakse, kas kahjulik tagajärg oleks ilma selleta saanud. Kui kahjulik tagajärg oleks saanud ka ilma tööandja väidetava teota, pole tööandja tegu kahju põhjuseks. Seega tuleb uurida objektiivset faktilist olukorda ning vastutuse tekkimise seisukohalt on kahju kõik põhjused iseenesest üheväärsed ehk tegemist võib olla nii kaudse kui ka otsese põhjusliku seosega. Kui õnnetust võib olla põhjustanud mitu asjaolu, siis peab tööandja kahju hüvitamise kohustusest vabanemiseks tõendama, et tema tegu ei olnud surma, kehavigastuse või tervisekahjustuse põhjuseks, st et põhjuseks oli teine alternatiivsetest asjaoludest.

Kui tööandja ei tõenda, et ta ei ole kahju tekkimises süüdi või et ei esine põhjuslikku seost, siis tuleb maksta hüvitist järgmiselt.

HÜVITISE MAKSMINE VÕLAÕIGUSSEADUSE JÄRGI

Tööandja poolt töötaja tervise kahjustamise või talle kehavigastuse tekitamise korral tuleb töötajale hüvitada kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud, ning täielikust või osalisest töövõimetusel tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju. Lisaks määratakse mõistlik rahasumma ka seeläbi tekitatud mittevaralise kahju hüvitamiseks.

TOIMIMINE TÖÖTAJA SURMA KORRAL

Töötaja surma põhjustamise korral tuleb hüvitada surma põhjustamisest tekkinud kulud, eelkõige mõistlikud matusekulud, samuti surma põhjustanud tervisekahjustuse või kehavigastuse mõistlikud ravikulud ning töötaja vahepealsest töövõimetusel tekkinud kahju. Matusekulud tuleb hüvitada isikule, kellele lasub nende kandmise kohustus. Kui matusekulud kandis muu isik, tuleb matusekulud hüvitada temale. Kui töötajal oli surma ajal seadusest tulenev kohustus teist isikut ülal pidada, siis peab tööandja maksma sellele isikule mõistliku rahalise hüvitise, mis vastaks ülalpidamise suurusele, mida surmasaanu oleks oma eeldatava eluea kestel sellele isikule andnud. Tööandja peab nimetatud alustel ja ulatuses maksma kolmandale isikule hüvitise ka siis, kui kohustus seda isikut ülal pidada oleks seaduse alusel tekkinud töötaja eeldatava eluea jooksul tulevikus. Tööandjal on vastav kohustus ka töötaja tulevikus sündiva lapse suhtes. Kui töötaja, kelle surm põhjustati, pidas kestvalt oma surmani ülal teist isikut, kellega ta elas koos nagu perekonnas, või kui ta pidas seda isikut kestvalt oma surmani ülal kõrbelise kohustuse alusel, peab tööandja maksma ka sellele isikule eelmärgitud suuruses hüvitist, kui see isik vajab ülalpidamist ja tal ei ole võimalik ülalpidamist muul viisil saada ja töötaja, kelle surm põhjustati, oleks tulevikus eeldatavalt selle isiku ülalpidamist jätkanud.

KUI TÖÖTAJA ON ISE OSALISELT SÜÜDI

Juhul kui kahju tekitamisele aitas kaasa töötaja enda tahtlus või raske hooletus, siis vähendatakse kahjuhüvitist ulatuses, milles need töötajast tulenevad asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist. Vastavat põhimõtet kohaldatakse ka juhul, kui töötaja jättis juhtimata tööandja tähelepanu ebatavaliselt suurele kahju tekkimise ohule või tõrjumata kahju tekkimise ohu või tegemata toimingut, mis oleks tekkinud kahju vähendanud, kui töötajalt võis seda mõistlikult oodata.

KUIDAS MAKSTA?

Kahju hüvitamise viisi osas sätestab VÕS, et surma põhjustamise, kehavigastuse tekitamise või tervise kahjustamise korral tuleb kahju hüvitada perioodiliste rahaliste maksetena, välja arvatud juhul, kui vastavalt kahju iseloomule on mõistlik kahju hüvitamine ühekordselt makstava rahasummana. Kui kahju kuulub hüvitamisele perioodiliste maksetena, tuleb maksed teha iga kolme kuu eest ette,



Foto: Ivan Gonchev

Tööandja peab töötaja surma korral hüvitist maksma ka tema tulevikus sündiva lapse ülalpidamiseks.

kui kohus asjaolusid arvestades ei ole otsustanud teisiti. Kui hüvitise saamiseks õigustatud isik sureb enne selle ajavahemiku lõppu, mille eest perioodiline makse tehti või tuli teha, ei mõjuta see maksmise kohustust selle ajavahemiku eest. Kui kohus on kohustanud võlgnikku maksma perioodilisi makseid, võib kohus maksete tasumise aega ja suurust kummagi poole taotlusel muuta, kui pärast otsuse tegemist ilmnevad asjaolud, mis on maksete tasumise aja ja suuruse määramiseks olulised ning mille ilmnenemise võimalust ei arvestatud perioodiliste maksete määramisel.

VÕS sätestab ka lisaklausli, et juhul kui see on vastavalt asjaoludele mõistlik, siis võib kahjustatud isik nõuda kahju hüvitamist ka muul viisil kui rahalise hüvitise maksmisega.

Eeltoodust tuleneb, et VÕS-i regulatsioon on üldisem kui ajutine kord. Samas annab see kohtutele oluliselt laiema otsustamisruumi, nt küsimuses, millised tervise kahjustamisest või kehavigastuse tekitamisest tulenevad kulud peab tööandja töötajale hüvitama. Ajutine kord sätestas konkreetse lisakulutuste loetelu ja nõude, et nende vajadus pidi olema kinnitatud arstliku ekspertiisiga. Samuti kehtib hüvitise maksmisel senise igakuise makse asemel 3 kuu ettemaksu põhimõte jne.

Kohtupraktikat, mis puudutaks tööandja vastutust VÕS-i alusel, veel märkimisväärselt ei ole. Seetõttu pole ka teada, kas ja kuidas kohtud VÕS-i norme rakendada hakkavad ning kuivõrd sisustatakse neid nt ajutises korras sätestatud arvestades. Materiaalõigusliku alusena on ajutine kord aga kaotanud kehtivuse ning seda tuleb pooleliolevates kohtuvaidlustes või töötaja nõude kohtuvälisel rahuldamisel kindlasti arvestada. ■

Pärast ajutist korda

Tõnu Kõrda

Õigusbüroo Protecting People jurist



Oli mõneti ootamatu, et Riigikohtu tsiviilkolleegium kuulutas 26. septembril avalikult ja ametlikult, et “Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutine kord” on tulenevalt võlaõigusseaduse jõustumisest kaotanud kehtivuse juba 1. juulil 2002. Vaatamata sellele sirgjoonelisele seisukohale jääb vastuseta mitu kõrvalküsimust ning tekib juurde mitu probleemi. Püüan seda temaatikat järgnevalt avada.

AJUTINE KORD

Enne “Võlaõigusseaduse” jõustumist 1. juulil 2002 reguleerisid kahjude, sealhulgas tervisekahjustuste hüvitamist “ENSV tsiviilkoodeksi” 41. peatüki sätted. Kuna väga suur osa tervisekahjustustest leiab aset tööprotsessis või on sellega seotud, siis oli Vabariigi Valitsus vastu võtnud eraldi õigusakti, mis täpsustas tsiviilkoodeksi sätteid töiste tervisekahjustuste puhul (töövigastus, kutsehaigus, tööst põhjustatud haigus ehk tööhaigus) ning sätestas erikorra töiste tervisekahjustuste hüvitamiseks. Selleks õigusaktiks oli Vabariigi Valitsuse 10. juuni 1992. aasta määrus nr 172. See määrus (lühendatult määrus 172) koosneb kolmest osast:

- 1) määruse põhitekst, mis käsitleb kahjuhüvitise suuruse iga-aastast indekseerimist;
- 2) määrusega kinnitatud „Keskmise kuusissetuleku arvu- tamise ajutine juhend“; edaspidi lühendatult ajutine juhend;
- 3) määrusega kinnitatud „Ettevõtete, asutuste ja organi- satsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutine kord“, edaspidi lühendatult ajutine kord.

Kuna “Võlaõigusseadus” (VÕS) kehtestas alates 01. juu- nist 2002 kahju hüvitamise uue regulatsiooni ning tun- nistas kehtetuks enamiku “ENSV tsiviilkoodeksi” 41. peatüki norme, siis kerkis kohe üles küsimus, mil määral säilitavad oma kehtivuse määruse 172 sätted kui töiste tervisekahjustuste hüvitamise erinormid. Ametlik vastus saadi sellele küsimusele alles nelja aasta pärast, kui Riigi- kohtu tsiviilkolleegium tegi 26. septembril 2006 lahendi kohtuasjas nr 3-2-1-53-06.

Vastamine küsimusele, milline on määruse 172 sätete kehtivus pärast VÕS-i jõustumist, ei olnud kergete killast mitmete asjaolude tõttu.

Kõigepealt tuli arvestada, et “Töötervishoiu ja töö- ohutuse seadus” (TTOS), mis on eriseaduseks töiste tervisekahjustuste osas, sätestas § 14 lg 5 p 6-s, et töötajal on õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest

hüvitist vastavalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud korrale.

Sellises sõnastuses kehtis see punkt kuni 1. jaanuarini 2006 ning riigiasutused, kes tegelesid vahetult töiste tervisekahjustuste hüvitamisega, olid praktikas asunud seisukohale, et määrus 172 kehtib täies mahus edasi ka pärast VÕS-i jõustumist. Seda arvamust põhjendati just asjaoluga, et TTOS §14 lg 5 p 6 annab delegatsiooninormi Vabariigi Valitsusele kehtestada erikord töiste tervisekahjustuste hüvitamiseks ning määrus 172 ongi õigusakt, millega see kord on kehtestatud.

Alates 1. jaanuarist 2006 jõustus TTOS-i § 14 lg 5 p 6 uus redaktsioon, mis kehtestab, et töötajal on õigus saa- da töise tervisekahjustuse eest hüvitist VÕS-is ettenäh- tud ulatuses. Selle muudatusega kadus ära viide valit- suse kehtestatud korrale ning määruse 172 kehtivuse probleem muutus veelgi teravamaks.

Osa juriste leidis, et alates 01. jaanuarist 2006 on keh- tivuse kaotanud kõik määruse 172 normid ning neid saab kasutada üksnes kui meetodilist juhendit töiste tervisekahjustuste hüvitamisel.

Teine osa juriste, eriti need, kes tegelevad vahetult kahjude hüvitamisega, lähtusid arvamusest, et mitte kõik määruse 172 normid ei ole alates 01. jaanuarist 2006 kehtetud, vaid kehtetud on üksnes need, mis on vastuolus VÕS-iga. Seda arvamust toetas ka asjaolu, et Vabariigi Valitsus ei kiirustanud määruse 172 kehtetuks tunnistamisega ning hoidus selge seisukoha väljaütle- misest.

Riigikohtu tsiviilkolleegium ei nõustunud aga kum- magi käsitusviisiga ning kuulutas 26. septembril amet- likult, et ajutine kord on kaotanud kehtivuse juba 1. juu- lil 2002 tulenevalt “Võlaõigusseaduse” jõustumisest.

Peab tunnistama, et Riigikohtu seisukoht tuli paljudele ootamatusena. Kuid seda ei saa ignoreerida, sest iga õiguslik vaidlus kahju hüvitamise üle võib jõuda koh- tusse ning seal tehtav lahend järgib kahtlemata kõrgeima kohtuinstantsi arvamust.

Vaatamata Riigikohtu tsiviilkolleegiumi sirgjooneli- sele seisukohale, jääb vastuseta mitu kõrvalküsimust ning tekib juurde mitu probleemi.



MIS SAAB MÄÄRUSE 172 ÜLEJÄÄNUD OSADEST?

Riigikohtu lahendis 3-2-1-53-06 märgitakse ainult seda, et kehtivuse on kaotanud ajutine kord, mis on vaid üks osa määrusest 172. Mitte midagi ei ütle tsiviilkolleegiumi otsus aga ajutise juhendi ja määruse põhitekti kehtivuse kohta.

Rangelt keelelise tõlgenduse järgi võiks eeldada, et Riigikohtu arvates on kehtivuse kaotanud üksnes ajutine kord, ülejäänud osad määrusest 172 on aga endiselt jõus. Samas oleks see vaatenurk aga ebaloogiline, sest ajutine juhend ja määruse põhitekt sisaldavad olulisi norme, mis määravad hüvitise esialgse suuruse ja iga-aastase suurendamise korra ning nende kehtivus peaks olema korrelatsioonis ajutise korra kehtivusega.

Käesoleva artikli kirjutamise ajaks polnud Riigikohtu tsiviilkolleegium veel andnud täiendavat selgitust ajutise juhendi ja määruse põhitekti kohta. Samas oli aga Riigikogu sotsiaalkomisjon hakanud kiires korras välja töötama seaduse täiendust, mis välistaks võimaluse, et järgmise aasta 1. märtsil jääksid hüvitised indekseerimata, so suurendamata.

KAS AJUTIST KORDA SIISKI VEEL KOHALDADA?

Vastust nõuab küsimus, kas ajutine kord kuulub kohaldamisele nende töiste tervisekahjustuse puhul, mis toimusid enne 1. juulit 2002, kuid mida menetletakse pärast seda tähtpäeva.

“Võlaõigusseaduse rakendamise seaduse” (VÕSRS) § 22 lg 1 kehtestab, et VÕS-is kahju õigusvastase tekitamise kohta sätestatud kohaldatakse juhul, kui kahju põhjustanud tegu või sündmus pandi toime või leidis aset

pärast 1. juulit 2002. Sellest sättest tuleneb, et nende tervisekahjustuste hüvitamine, mis põhjustati enne 01. juulit 2002, kuid mille menetlemine algab VÕS-i kehtivuse ajal, toimub “ENSV tsiviilkoodeksi” normide järgi.

Vahe on seejuures üsna suur, sest VÕS-i järgi kuulub hüvitamisele laiem ring kahju liike ja alaliike ning ka hüvitamise ulatus on suurem kui tsiviilkoodeksi kohaldamisel.

Kui kasutada VÕSRS-i § 22 lg 1-s sisalduvat regulatsiooni analoogia korras ajutise korra suhtes, siis tuleb asuda samuti seisukohale, et töiste tervisekahjustuse hüvitamisel, mille menetlemist on alustatud küll VÕS-i kehtivuse ajal, kuid mis põhjustati enne 01. juulit 2002, kohaldatakse endiselt ajutise korra sätteid.

Selline rakendusviis tundub olevat põhjendatud, kuid üks asjaolu tekitab siinjuures siiski küsitavusi.

KANNATANU PAREMAS OLUKORRAS

Alates 1. jaanuarist 2006 kehtib TTOS-i § 14 lg 5 p 6 uus redaktsioon, mille kohaselt on töötajal õigus saada töise tervisekahjustuse eest hüvitist VÕS-is ettenähtud ulatuses. Kuna tegemist on töiste tervisekahjustuste hüvitamise erinormiga, siis kuulub see kohaldamisele üldnormidest sõltumata.

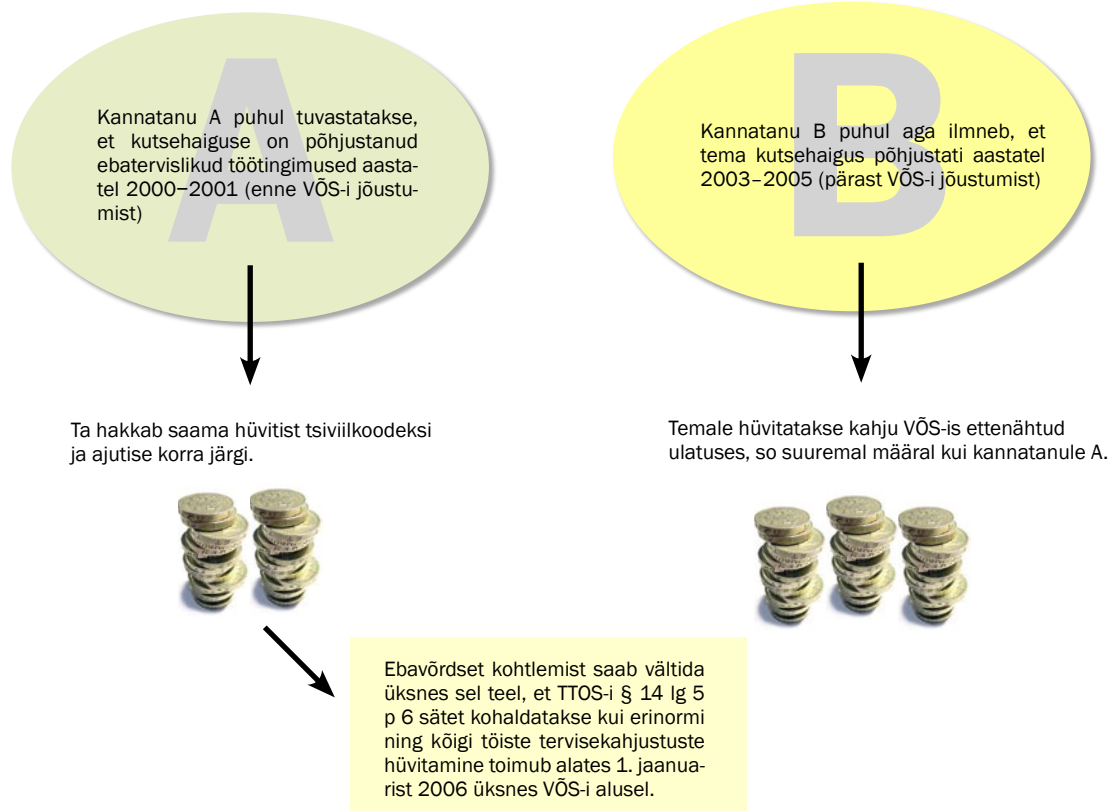
Kõnealuse sätte sisuks on töötaja õigus saada hüvitist VÕS-is ettenähtud korra järgi. Nagu eespool märgitud, on VÕS-i järgi määratud hüvitis laiemas ulatuses ja suurem kui tsiviilkoodeksi või ajutise korra järgi määratud hüvitis. Seega kannatanu, kelle tervisekahjustust hüvitatakse VÕS-is ettenähtud ulatuses, on paremas olukorras kui kannatanu, kes saab hüvitist tsiviilkoodeksi ja ajutise korra kohaselt. TTOS-i § 14 lg 5 p 6-s sisalduva normi



NÄIDE TEKKIVAST EBAVÕRDSUSEST

Kahju hüvitamise eesmärk on luua kannatanu jaoks olukord, mis on võimalikult lähedane kahjustamise eelsele olukorrale. Selle eesmärgi täitmise vahendiks saavad olla üksnes kehtivad õigusnormid. Kuna vajadus hüvitise järele eksisteerib just praegu, aga mitte eile ega homme, siis ei tohiks hüvitise määramisel kasutada vananenud sätteid, sest need asetavad osa kannatanuid halvemasse olukorda.

Tekkiva ebavõrdsuse olukorra näiteks toon kannatanud A ja B, kellel mõlemal diagnoositakse kutsehaigus ja püsiva töövõime kaotus jaanuaris 2006.



saanud isikutele hüvitist nüüdisaegsete põhimõtete alusel, mitte aga Nõukogude õigusest pärit piiratud normide järgi. Seega peaks alates 1. jaanuarist 2006 kõigi töiste tervisekahjustuste hüvitamisel, sõltumata sellest, kas need põhjustati enne või pärast 1. juulit 2002, kohaldama üksnes VÕS-i sätteid ning jätma kohaldamata nii tsiviilkoodeksi kui ka ajutise korra sätteid.

VANADUSPENSION ENAM HÜVITIST EI MÕJUTA

Ajutise korra kehtetus tähendab muuhulgas seda, et alates 01. juulist 2002 on kehtetu ka selle õigusakti punkti 7 lõige 3, millest tulenes kahjuhüvitise vähendamine vanaduspensionile selle osa võrra, mis vastaks töövõimetuspensionile osale, mida kannatanul oleks õigus saada teise tervisekahjustuse tõttu.

Selle sätte alusel on aastate jooksul ebaseaduslikult vähendatud kõigi nende kannatanute hüvitist, kes saavad vanaduspensionile. Ehkki Riigikohtu tsiviilkolleegium on juba varasematel aastatel oma mitmetes otsustes (3-2-1-107-02; 3-2-1-109-02; 3-2-1-114-02; 3-2-1-64-03) juhtinud tähelepanu sellele, et vanaduspension ei kuulu maha-

arvestamisele, on see praktika jätkunud ajutise korra tõttu kuni seniajani.

Tänu Riigikohtu tsiviilkolleegiumi lahendile 3-2-1-53-06 peaksid nüüd kõik kahjuhüvitajad mõistma, et vanaduspensionile ei tohi enam maha arvestada tervisekahjustuse hüvitist. Lisaks sellele tuleb tagantjärele maksta aastate jooksul ebaseaduslikult vähem makstud hüvitisrahad.

“Tsiviilseadustiku üldosa seaduse” (TsÜS-i) § 153 lg 1-st tuleneb, et tervise kahjustamisest tuleneva nõude aegumistähtaeg on kolm aastat ajast, mil õigustatud isik kahjust ja kahju hüvitamiseks kohustatud isikust teada sai või pidi teada saama, olenemata nõude alusest. Kuna ajutise korra ja selle punkti 7 lõige 3 kehtetusest said kannatanud teada 26. septembril 2006, mil avalikustati lahend 3-2-1-53-06, siis on neil tagasimakse nõude esitamiseks aega kolm aastat.

Nõuda saab aga vähemmakstud summasid alates juulist 2002, so esimesest kuust, mil igakuise hüvitise vähendamiseks ei olnud enam õiguslikku alust. ■

Tööga seotud libisemiste, komistamiste ja kukkumiste ärahoidmine

Libisemine, komistamine ja kukkumine (1) on kõigis majandussektorites, rasketööstusest alates ja kontoritööga lõpetades, kõige sagedasem õnnetuste põhjus. Euroopa Liidu liikmesriikides on kindlaks tehtud, et see on enam kui kolmepäevase töölt puudumisega lõppevate õnnetuste peapõhjus (2).

Õnnetuse oht on suurem neil, kes töötavad väike- ja keskmise suurusega ettevõttes, ja iseäranis neil, kes töötavad alla 50 töötajaga ettevõttes. Lihtsate kontrollimeetmete kasutamine võib vähendada libisemisest ja komistamisest tulenevat vigastusohu. Selle teabelehe nõuanded kehtivad igat tüüpi ja iga suurusega ettevõtetele.

Tööandjate kohustused

Euroopa direktiivides (3) sätestatud nõuded (nt töökohtade, ohutusmärkide, isikukaitsevahendite ja ohutusraamistiku kohta), mis on asjakohased libisemise ja komistamise ärahoidmiseks, sisaldavad kohustust:

- tagada, et töökohad saaksid – niivõrd kui võimalik – küllaldast loomulikku valgust ja oleksid töötajate ohutuse ja tervise kaitseks varustatud piisava tehisolukohaga;
- tagada, et töökohta põrandad ei oleks libedad ning oleksid püsivad, kindlad ja tasased, ilma mügarate, aukude või kallakuteta;
- paigaldada ohutus- ja/või tervishoiuärgid sinna, kus ohte ei saa vältida ega ennetusabinõudega piisavalt vähendada;
- varustada töötajad sobivate isikukaitsevahenditega (näiteks kaitsejalatsid), kui riske ei saa muude vahenditega vältida. Isikukaitsevahend peab olema mugav ja hästi hooldatud ega tohi põhjustada mingite teiste riskide suurenemist;
- järgida töötervishoiu ja -ohutuse juhtimisel üldraamistikku, mis sisaldab riskide hindamist ja nende ärahoidmist, riskide kõrvaldamisel prioriteedi andmist kollektiivsetele abinõudele, töötajate informeerimist ja väljaõpet, ning töökeskkonna ohutuse kooskõlastamist spetsialistiga, arvestades töötajate ettepanekutega.

Ka töötajail on kohustus teha koostööd, kandes hoolt enda ja teiste ohutuse eest, ning järgida juhendeid kooskõlas saadud väljaõppega. Igauht tuleks julgustada töötervishoiu ja -ohutusse panustama.

Kuidas riskiga tegeleda?

Võimaluse korral peaks eesmärgiks olema kõrvaldada riski allikas (näiteks ebatasase põrandapinna tasandamine). Järgmine eelistatud valik on asendamine (näiteks mõne muu meetodi kasutamine põrandapuhastamiseks), seejärel eraldamine (näiteks tõkkepuude kasutamine, et hoida töötajad eemal niisketest põrandatest). Viimane preventioonimeede on kaitsmine (sh libisemist takistavate taldadega jalatsite kandmine). Isikukaitsevahendi kasutamine peaks olema viimane kaitsemoodus pärast seda, kui kõik organisatoorsed ja tehnilised abinõud on ammendatud. Leidub lihtsaid, kuid tõhusaid meetmeid, mida saab võtta libisemis- ja komistamisriskide vältimiseks:

Hea majapidamine – vilets majapidamine ja üldine lohakus on libisemise ja komistamise peapõhjus. Hoida töökeskkond puhas ja korras ning põrandad ja juurdepääsuteed takistustevabad. Kõrvalda regulaarselt prahti, et see ei kuhjuks.

Puhastamine ja hooldamine – regulaarne puhastamine ja hooldamine minimeerib riskid. Praht tuleks regulaarselt kõrvaldada ja hoida tööpiirkonnad puhtana. Puhastus- ja hooldustööde ajal kanna hoolt selle eest, et puhastamine ei tekitaks uusi libisemis- ja komistamisohu.

Valgustus – taga hea valgustatuse tase, valgustite hea toimimine ja paigutus, et kõik põrandapinnad oleksid ühtlaselt valgustatud ning kõik potentsiaalsed ohud (nt takistused ja mahaloksunud vedelik) oleksid selgelt näha. Valgustatuse tase peab võimaldama ohutut liikumist territooriumil. Välivalgustid on ko-

hustuslikud, kuna ka väliitõkohad peavad olema piisavalt valgustatud.

Põrandad – põrandaid tuleks kahjustuste avastamiseks regulaarselt kontrollida ja vajadusel hooldada. Potentsiaalset libisemis- ja komistamisohu põhjustavad augud, mõrad ja lahtised vaibad ning jalamatid. Põrandapind peaks alati sobima tehtava tööga. Näiteks võib osutada vajalikuks, et põrand peab olema tootmisprotsessides kasutatava õli ja kemikaalide suhtes resistentne. Põrandate värviga katmine või keemiline töötlemine võib parandada nende libisemiskindlust.

Trepid – palju õnnetusi leiab aset treppidel. Käsipuud, astmete libisemiskindlad katted, hea nähtavus, astmete esiservade libisemiskindluse tähistus ja piisav valgustus võivad aidata ära hoida libisemist ja komistamist treppidel. Muud põrandataseme muutused (nagu kaldteed) on sageli raskesti märgatavad. Need peavad olema hästi tähistatud, asjakohane on ohutusmärkide kasutamine.

Mahaloksunud vedelik – puhasta vedelik kohe, kasutades asjakohaseid puhastusvõtteid (kohustuslik võib olla keemiline töötlemine). Kui põrand on niiske, kasuta hoiatusmärke ning korralda ümber liikumisteed. Mis põhjustas vedeliku mahaloksumise? Kas töövõtete ja töökoha muutmise annab seda minimeerida?

Takistused – kui võimalik, siis tuleks takistused komistamise ärahoidmiseks kõrvaldada. Kui mõnda takistust ei ole võimalik kõrvaldada, tuleks kasutada sobivaid tõkkepuud ja/või hoiatusmärke.

Jalus vedelevad elektrikaablid – paiguta seadmestik nii, et elektrikaablid ei jookseks üle käiguradade. Kasuta kaablikaatteid, et fikseerida kaablid kindlalt aluspinna külge.

Jalatsid – töötajatel peavad olema jalatsid, mis sobivad nende töökeskkonnaga. Arvesta töö ja põrandapinna tüübi, põrandatüüpi seisundi ja talla libisemiskindlate omadustega.

Väliitõkohad – väliitõkohtadel tuleb tagada, et libisemis- ja komistamisriskid oleksid minimeeritud, kasutades libisemisvastaseid meetmeid (näiteks jääolude korral) ning sobivaid jalatseid.

Libisemise ja komistamise vähendamine saavutatakse sageli väikeste kulu- tustega või hoopis ilma kulutusteta.

Üksikjuhu uuring

Töötaja komistas maas vedeleva õhukompressori vooliku taha, mis oli jäetud käigurajale. Õhuvoolikut ei olnud pärast kasutamist ära pandud. Tee oli halvasti valgustatud ja juhtum leidis aset õhtul. Järgides juhtumi põhjuste uurimise tulemusi, on äriühing nüüd paigutanud halvasti valgustatud aladele turval- gustuse ning paigutanud ümber õhutorustiku ja -voolikud. Nüüd korraldatakse kogu töötajaskonnale ohutus- ja majapidamisväljaõpet.

Lisateave

Lisateave ohutusjuhtimise hea tava kohta on kättesaadav agentuuri kodulehel <http://osha.eu.int>. Kõiki agentuuri trükiseid saab tasuta alla laadida. Agen- tuuri koduleheküljel on ühendatud liikmesriikide kodulehekülgedega, kust võib leida siseriiklike õigusakte ning libisemise ja komistamise alaseid juhendeid:

- <http://ie.osha.eu.int/> (Iirimaa)
- <http://uk.osha.eu.int/> (Ühendkuningriik)

Viited

1. Kukkumise all mõistetakse kukkumist kahest meetrist madalamalt.
2. The State of Occupational Safety and Health in the European Union – Pilot Study. European Agency for Safety and Health at Work. 2000.
3. <http://europe.osha.eu.int/legislation> pakub linke Euroopa õigustikule, detaile Euroopa Komisjoni juhustest väikestele ja keskmistele ettevõtetele ning riskihindamisest, samuti linke liikmesriikide kodulehekülgedele, kust võib leida siseriiklike õigusakte direktiivide rakendamiseks ning juhiseid.

Kuidas ja kes uurib tööõnnetusi?



Jaan Kiviall

Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni juhataja

Tark inimene õpib teise vigadest, rumal oma vigadest. Mida aga siis teha, kui inimene oma vigadestki õppida ei taha?

MILLISED ÕIGUSAKTID REGULEERIVAD TÖÖÕNNETUSTE UURIMIST?

“Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse” (TTOS) 5. peatükis on määratletud, milliseid juhtumeid loetakse tööõnnetuseks, kuidas neid liigitatakse (kerged, rasked, surmaga lõppenud) ning millised on arsti ja tööandja kohustused nendest teatada, neid registreerida ja uurimisandmeid säilitada.

Vabariigi Valitsuse 13. mai 2003. a määrus nr 146 „Tööõnnetuse ja kutsuhaigestumise registreerimise, teatamise ning uurimise kord“ reguleerib tööõnnetuste uurimise korda täpsemalt.

Nõudeid on esitatud veel õigusaktides, mis käsitlevad tööandja tegevust neis valdkondades, milles ei teosta riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon, vaid teised järelevalveorganid. Neist võiks mainida näiteks “Elektriohutuse seadust”, mis kohustab tööandjat teatama Tehnilise Järelevalve Inspeksioonile elektripaigaldise kasutamisel toimunud avariidest ja õnnetusjuhtumitest. Täiendavaid õigusakte tuleb arvestada veel tööõnnetuste korral kraanadega, surveseadmetega, lõhkeainega, plahvatusohtlike ainetega, gaasiga, raudteel, surmajuhtumitega merel jm.

KES, MILLISEID TÖÖÕNNETUSI PEAB UURIMA?

Vastavalt TTOS-i nõuetele on tööandja kohustatud uurima kõiki tööõnnetusi. Kui tal endal puuduvad selleks vajalikud teadmised, on ta kohustatud kaasama uurimisse pädeva eksperdi (viimast nõuet arvestatakse muuseas haruharva, kas omaenda teadmisi ülehinnates või siis lihtsalt unustades mainitud nõude).

Õiguslikult ei ole reguleeritud, kas on vaja uurimiseks moodustada komisjon või mitte. Küll aga on nõutud, et uurimisse on kohustuslik kaasata töökeskkonnainfocentri. Sisuliselt on vaja määrata isikud tööõnnetuse uurimiseks, kellele eeldatavalt on vajalikud teadmised ja oskused. Ei saa õigeks pidada, kui juhtumit uurib tööandja poolt praktiliselt ainuisikuliselt inimene, kelle tegematajätmised või puudulik töö võivad olla tõenäoliselt üheks õnnetuse põhjuseks.

MILLAL TÖÖINSPEKTOR UURIMA TULEB?

Vastavalt TTOS-i nõuetele uurib tööinspektor kindlasti surmaga lõppenud ja valikuliselt ka raskeid tööõnnetusi.

MIKS ON VAJA TÖÖÕNNETUSI UURIDA?

Töö tegemine on seotud paljude riskidega: paljud töötajad saavad tööl vigastada ja kahjuks paljud ka surma. Peale inimlike kannatuste toob see kaasa suuri kulutusi tööandjale, riigile ja kogu ühiskonnale. Selleks et vältida või vähendada tööõnnetuste arvu ja raskust, on vaja selgitada nende põhjused ja kavandada abinõud tehtud vigade vältimiseks tulevikus. Et riigiametnike töö oleks tulemuslikum, on vaja analüüsida ka tööõnnetuste statistikat: millistel tegevusaladel, millistel töödel, kellega juhtub rohkem õnnetusi, milliseid jne.

Viimasel juhul otsustab uurimisvajaduse tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja. Seadus ei sätesta, millest lähtudes see otsus tehakse. Praktiliselt arvestatakse sel puhul vigastuse raskust, võimalike põhjuste selgitamise oletatavat komplitseeritust ja ka tööandja eeldatavat võimekust ja valmisolekut tööõnnetuse põhjuste erapooletuks selgitamiseks ja vajalike ennetusabinõude väljatöötamiseks.

Kui tööõnnetus on toimunud valdkonnas, mille üle ei teosta järelevalvet Tööinspeksioon vaid teine järelevalveasutus, tuleb reeglina kaasata uurimisse selle esindaja. Näiteks elektripaigaldise kasutamisel toimunud õnnetuste tekkepõhjuste peab vastavalt “Elektriohutuse seadusele” selgitama Tehnilise Järelevalve Inspeksioon.

KUIDAS TÖÖÕNNETUST UURIDA?

- Vaatlus ja protokoll.** Uurimiseks on kehtestatud mitmed protseduurilised nõuded. Tuleb korraldada sündmuskoha vaatlus ja vormistada see vaatlusprotokolliga (seda peab tegema kindlasti tööandja, aga ka tööinspektor, kui ta rasket tööõnnetust uurib). Protokollis lisana on asjakohased fotod ja skeemid. Protokollis vormi kehtestatud ei ole. Võib soovitada selles kajastada asjaolusid, mis võivad olla olulised tööõnnetuse edasisel uurimisel, eelkõige neid, mis võivad edasise töö käigus muutuda. Tuleb arvestada ka, et kaugeltki alati ei ole sündmuskoha esmasel vaatlusel veel selge, millised asjaolud on uurimiseks olulised, millised mitte. Seetõttu võib soovitada fikseerida tähelepanekuid mõnevõrra rohkem, kui algul vajalik tundub. Kui tööandjal on kasutada digitaalset fotoaparaati, ei ole see raske ega põhjusta olulisi kulusid. Allpool on toodud üks võimalik vaatlusprotokollis vorm.
- Seletuskirjad.** Tuleb võtta seletused isikutelt, kellel

on (või võib olla) andmeid õnnetuse tähtsate asjaolude kohta. Kindlasti on olulised kannatanu ja pealtnägijate seletused. Huvi pakuvad ka nende isikute seletused, kes tööd korraldasid. Uurimise läbiviijad peaksid küsima endalt, kas seletustest saab selgeks, mis ja miks juhtus. Praktika näitab, et väga sageli ei saa, sest seletusi andvad isikud ei oska või ei taha selgitada kõiki uurimisel olulisi asjaolusid. Selgusele jõudmiseks on vaja küsida lisaküsimusi või esitada kohe vajalikud küsimused. Eriti soovitatakse küsida, miks üks või teine ohutusnõuete rikkumine on aset leidnud (küsida võib nii nõudeid rikkunud isikult kui ka teistelt). Tihti selgub siis mõndagi uut, isegi üllatavat:

- Küllaltki sageli selgub, et nõuete täitmine on olnud raske, tülikas või lausa võimatu. Sellega võib kaasne da töövõimuse (ja tasu) tunduv langus, tööplaanide mittetäitmine, suures koguses praagi tekkimine.
 - Võib selguda, et kannatanu kasutatud töövahend ei vasta nõuetele ja vajab ilmselt remonti, täiendamist või isegi kasutusest kõrvaldamist.
 - Võib selguda, et nõutud kaitsevahendeid pole kasutatud, kuna need takistasid töö tegemist või olid liiga ebamugavad.
 - Võib selguda, et töötajate juhendamine on olnud liiga pealiskaudne ja tegelikult pole nad aru saanud ohutusnõuetest. Sageli on töötaja kirjutanud küll alla juhendamisele, tegelikult aga arvestab hoopis vanema töökaaslase selgitusi, mis ei lähe üldse kokku tööandja ohutusjuhendiga. Selge, et niisuguste asjaolude selgumisel on tööandjal põhjust midagi ette võtta – see on suuresti just tema huvides.
3. **Vastutavad isikud.** Tuleb selgitada, kes vastutavad ohutusnõuete täitmise eest. Eriti muidugi, kes jätsid täitmata nõuded, mille täitmine oleks võinud õnnetust vältida. See ei tähenda, et kaasneks kindlasti nende karistamine. On vaja arvestada konkreetseid asjaolusid.
4. **Dokumendid.** Tuleb koguda tööõnnetuse asjaolude väljaselgitamiseks tähtsate dokumentide koopiad. Näiteks ohutusjuhendid, juhendamise registreerimise dokumendid, riskianalüüs, sisekontrolli dokumendid, töövahendite kasutusjuhendid ja ohutusjuhendid.

MIS EDASI?

Tööandja on kohustatud uurimise läbi viima ja sellekohase raporti vormistama 10 kalendripäeva jooksul. Kannatanule ja Tööinspeksioonile raporti esitamiseks on antud 3 päeva. Nii et vähemalt 13 päeva jooksul peaks juhtum olema uuritud ja raportid esitatud.

Kui tööõnnetus juhtus teise tööandja juurde suunatud töötajaga, peab juhtumit uurima see tööandja, kes korraldas kannatanu tööd. Tema on kohustatud vormistama ka raporti ja saatma selle teisele asjasse puutuvale tööandjale. Lisaks raportile kogub tööandja uurimise käigus reeglina hulga muid dokumente. Need tuleb vormistada uurimistoimikuks, mida tuleb säili-

PROBLEEMKOHAD: NÕUDEID TÖÖANDJALE TÖÖÕNNETUSE REGISTREERIMISEKS JA SELLEST TEATAMISEKS

Juhin tähelepanu mõningatele nõuetele, millest arusaamisega ja mille täitmisega on rohkem probleeme olnud.

Kellele teatada? Tööandja on kohustatud teatama Tööinspeksiooni kohaliku asutusele raskest või surmaga lõppenud tööõnnetusest ja poliitseile surmaga lõppenud tööõnnetusest. See toimub vormikohasel blanketil. Probleemiks on nii mõnigi kord, et tööandja saab arstilt teate raske vigastuse kohta väga hilja või ei saagi seda teadet. Kahtluse korral võib soovitada pöörduda järelepärimisega tervishoiuasutuse poole, kuhu kannatanu viidi, eriti kui on põhjust arvata, et vigastus võis tõesti raske olla (näiteks silmanähtavalt raskete vigastuste korral). Kergest tööõnnetusest Tööinspeksioonile eraldi teatama ei pea.

Kui tööõnnetus on toimunud valdkonnas, mida ei kontrolli Tööinspeksioon, tuleb sellest teatamisel arvestada ka sellekohastes õigusaktides sätestatud. Näiteks vastavalt "Elektriohutuse seadusele" peab elektripaigaldise omanik teatama Tehnilise Järelevalve Inspeksioonile esimesel võimalusel elektripaigaldise kasutamisel toimunud õnnetusjuhtumist.

Õnnetusest teatab see, kes parasjagu tööd korraldas. Peaaegu alati on raskusi tekitanud juhtumid, kui tööõnnetus on juhtunud teise tööandja juurde suunatud töötajaga. Sel juhul on õnnetusest teatamise kord seatud sõltuvusse sellest, milline tööandja korraldas kannatanu tööd. Viimane on kohustatud juhtumit teatama teisele tööandjale, raske ja surmaga lõppenud tööõnnetuse korral ka Tööinspeksiooni kohaliku asutusele. Registreerima peavad tööõnnetuse sel juhul mõlemad tööandjad. Järelikult tuleb selgitada, milline tööandja oli töö korraldajaks. Kui see ei ole päris selge, soovitatakse tööandjail võtta omavahel ühendust ja leppida kokku, keda konkreetsetel juhtumil töö korraldajaks pidada. Selgusetuse korral on parem teade mõlemalt tööandjalt kui ei ühelt ega teiselt.

Sündmuskoht tuleb säilitada puutumatuna. Raskete tööõnnetuste korral tuleb sündmuskoht säilitada puutumatuna reeglina kuni tööinspektori saabumiseni või teate saamiseni selle kohta, et ta ei tule. Kui sündmuskohta säilitamine on võimatu või raske, soovitatakse võtta võimalikult kiiresti ühendust tööinspektoriga ja leppida kokku, kuidas toimida. Kindlasti on sel juhul asjakohane jäädvustada sündmuskoht skeemide, fotode, kirjelduse jm tõendusmaterjali abil. Soovitatakse on, et selliste juhtumite puhuks oleks ettevõttes olemas fotoarustus (näiteks töökeskkonnaspetsialisti käes).

Kui õnnetusjuhtum ei olegi tööõnnetus. Kui õnnetusjuhtumit uurimise käigus selgub, et tegemist ei ole tööõnnetusega, on tööandja kohustatud koostama töökeskkonnavaliniku osavõtul akti, milles näidatakse, millised olid õnnetusjuhtumit asjaolud ja millistel kaalutlustel seda ei loeta tööõnnetuseks. Kahtluse korral võiks soovitada konsulteerida tööinspektoriga, kas juhtumit lugeda tööõnnetuseks või mitte. Eriti oluline on nimetatud akti koostamine ja tõendite kogumine väga raskete vigastuste või surma korral. Mitu korda on juhtunud, et sellisel juhul tõstab kannatanu või tema esindaja mingite kahtluste tekkimisel või uute tõendite saamisel küsimuse aastaid hiljem uuesti üles. Kui õigel ajal pole juhtunut piisavalt uuritud ja uurimismaterjale säilitatud, on hiljem raske vaidlusküsimusi selgitada.



Foto: Daisy Lappard

MILLISED ON TÖÖANDJA PÕHILISED KOHUSTUSED TÖÖÕNNETUSTE VÄLTIMISEKS?

- **Töötaja piisav väljaõpe ja juhendamine.** Piisav on, kui töötaja saab selgeks, mida ja kuidas ta peab tegema ning mida ei tohi teha ja miks. Kindlasti ei piisa ainult allkirjast juhendamise registreerimise päevikus. Ohutusjuhendites peavad olema kõik olulised juhised tervisekahjustuste vältimiseks. Need peavad olema piisavalt selgelt esitatud, et töötaja saaks neist üheselt aru. Loomulikult peaksid neis esitatavad nõuded olema ka reaalselt täidetavad. Lisaks ohutusjuhendite tutvustamisele on vaja selgitada, millised on töö tegemise riskid (see peaks selguma korralikult tehtud riskianalüüsist). Vajadusel tuleb korraldada töötajale väljaõpe ohutute töövõtete omandamiseks. Väljaõpe peab olema niisuguse kestusega, et töötaja jõuaks kindlasti kõik vajaliku omandada.
- **Töökeskkonna sisekontroll.** Selle käigus on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna nii, et see vastaks täielikult õigusaktide nõuetele. Selle käigus peaks tööandja selgitama ise kõik nõuetele mittevastavused töökohtadel, töövahendites, kaitsevahendite kasutamisel jm. Muuseas on tööandja kohustatud kontrollima ka enda kehtestatud ohutusnõuete täitmist. Siit tuleneb, et töötaja ohutusnõuete rikkumisega kaasneb peaaegu alati tööandja mitteküllaldane kontroll.
- **Riskianalüüs.** Sageli ei saada hästi aru, kuidas mingi dokument (riskianalüüs) aitab vältida tööõnnetust. Tõepoolest, pealiskaudselt koostatud riskianalüüs, kust ei selgu võimalikud õnnetuste põhjused ja tagajärjed ning mida ei ole töötajale arusaadavalt selgitatud, ei pruugi midagi paremaks teha. Seaduse kohaselt aga peab tööandja selgitama ohutegurid, hindama nende võimalikku mõju tervisele, arvestades töötaja isikut (ealised ja soolised iseärasused) ning tutvustama neid kõigile töötajatele. Sellega peaks oluliselt suurenema töötaja teadlikkus ohtudest. Riskianalüüsist peaks selguma ka, milliste ohtude vältimiseks peaks tööandja vajalikud meetmed võtma, näiteks kaitsevahendid, ohumärgistus jm.
- **Töökoha vastavus ohutusnõuetele.** Töökohtadele on kehtestatud rida nõudeid Valitsuse määrusega „Tegevusaladele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (valgustus, müra, evakuaatsioonipääsud, töökohtade ergonoomiline kujundus jpm), mille täitmine peaks aitama vältida õnnetusi. Tuleks selgitada, kas mõne nimetatud määruuses toodud nõude eiramine võis põhjustada või soodustada tööõnnetuse tekkimist.
- **Töövahendite vastavus ohutusnõuetele.** Valitsuse määrusega „Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ on kehtestatud hulk nõudeid tagamaks töövahendite ohutust töötajale. Tööandja on kohustatud selgitama, kas tema töövahendid vastavad esitatud nõuetele, millised on mittevastavused ning mida teha töövahendite nõuetega vastavusse viimiseks. Siinjuures ei ole tehtud hinnalandust vanadele, aastakümneid tagasi toodetud töövahenditele. Loomulikult peaks ülalmainitud määrus olema korralikult läbi loetud ammu enne õnnetuse juhtumist. Selle nõudeid tuleks arvestada ka riskianalüüsil ning sisekontrolli käigus, eriti vanade tööpinkide omanikel. Kui seda aga siiski ei ole varem tehtud, tuleks vähemalt pärast õnnetust, mis juhtus seoses mingi masina vm töövahendi kasutamisega, tutvuda ülalnimetatud määrusega. Viga on võrrelda töövahendi tehnilist seisukorda ainult kunagi ammu kehtinud nõuetega ja järeldada, et kõik on korras.
- **Kemikaalide kasutamise ohutusnõuete täitmine.** Tööandja on kohustatud töötajatele tutvustama ohtlike kemikaalide kasutamise ohutusnõudeid, tutvustama neile muuhulgas ka kemikaalide ohutuskarte, vältima ohtlike kemikaalide liiga suuri koguseid töökohal, märgistama selgelt kasutatavad seadmed, nõud jm.
- **Ehitiste, tööruumide või liikumisteede vastavus ohutusnõuetele.** Tööandja peab tagama, et põrandad ei oleks libedad või auklikud ning läbipaistvad seinad ja ukсед oleksid purunematust materjalist ja selgesti märgistatud jm.
- **Isikukaitsevahendite (IKV) kasutamine.** Kas need on valitud vastavalt töötingimustele, kas on töötajatele selgitatud nende kasutamist jm? IKV-de kasutamine on loomulikult töötajate kohustus, tööandja peab aga kontrollima, et nad seda täidaksid.
- **Üleväsimuse vältimine.** Tööandja on kohustatud suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalise sundasendis töötamise jms puhul võimaldama töötajale sobiva töötempo ja tööaja hulka arvatavad vaheajad. See on raskesti täidetav kohustus, mis eeldab usalduslikku vahekorda tööandja ja töötajate vahel. Kui tööandja ei taha töötajate märkusi ja ettepanekuid kuulda ja arvestada või vastab neile isegi ebasõbralikult („kui ei meeldi, võid minna ...“), siis ta loomulikult ei saagi teada tegelikku olukorda. Seadusega aga on kohustatud tööandjat töötajatega koostööd tegema.

Tööõnnetuse uurimise käigus soovitatakse tööandjal küsida endalt, kuivõrd on tema ülalmainitud kohustused täidetud, kas nende täitmine oleks võimaldanud vältida või vähendada tööõnnetuse tõenäosust. Kui loetletud toimingud, mis oleksid võinud vältida või vähendada tööõnnetuse tõenäosust, ei ole nõuete kohaselt täidetud, tuleks need puudused lugeda tööõnnetuse põhjusteks ning kavandada meetmed nende kõrvaldamiseks.

Vajaliku teavet tööõnnetuste uurimiseks ja vormistamiseks on võimalik leida Tööinspektsiooni veebilehelt www.ti.ee (valida edasi „õigusaktid“ ning „tööõnnetuste ja kutsuhaigestumiste uurimine“). Seal võib leida ka tööõnnetuse raporti ja teadete blanketid ning juhised raporti täitmiseks. Eesti Töötervishoiu 2007. a märtsinumbris ilmub põhjalik valik küsimusi, millele vastates võiks selgitada täielikumalt tööõnnetuste põhjuseid.

tada 55 aastat. Samas tahab tööandja mõnigi kord neid veel pärast uurimist kasutada. Näiteks tuleb kontrollida kavandatud abinõude täitmist, mõnigi tööandja kasutab üht-teist materjalidest hiljem töötajate juhendamiseks. Soovitav on teha koopiad neist materjalidest, mida ka edaspidi vaja läheb, originaaleksemplarid aga anda pärast uurimise lõppu ettevõtte arhiivi.

TÖÖÕNNETUSE PÕHJUSTE SELGITAMISEL VÄLDI POOLIKUT TÕDE!

Tuleks selgitada välja kõik võimalikud põhjused, mis kas otseselt või kaudselt põhjustasid (võisid põhjustada)

tööõnnetuse. Siin piirdutakse praktikas liiga sageli sellega, et leitakse mingi ohutusnõude rikkumine kannatanu poolt ning fikseeritaksegi see ainsaks õnnetuse põhjuseks.

Tõepoolest, enamasti ongi nii, et kui kannatanu poleks seda või teist viga teinud, oleks õnnetus tulemata jäänud. See aga on poolik tõde. Õigusaktidega on tööandjale esitatud rida kohustusi, mille täitmine väldib tööõnnetuse ka töötaja ettevaatamatuse korral.

Näiteks, kui tööpingil on nõuetekohaste kaitsevahenditega tõkestatud töötaja juurdepääs ohutsooni, on välistatud tema käe sattumine lõiketera ette, kui ettevaatamatu ta ka ei oleks.

ABINÕUD SAMALAADSE TÖÖNNETUSE ÄRAHOIDMISEKS

Tihti on raportis märgitud tööõnnetuse põhjusena ainult ohutusnõuete rikkumine töötaja poolt, abinõuna aga töötaja täiendav juhendamine. See ei ole päris loogiline. Kui täiendav juhendamine on vajalik, siis järelikult oli töötaja väljaõpe ja juhendamine puudulik. Kui aga töötajale oli kõik arusaadav, aga ta teadlikult rikkus ohutusnõudeid, siis tuleks järelikult järjekindlamalt nõuda nõuete täitmist. Kui õnnetuse põhjused on välja toodud ainult osaliselt, võib olla peaaegu kindel, et ka abinõud õnnetuste edasiseks vältimiseks jäävad puudulikuks.

Abinõud peaksid olema võimalikult konkreetsed, märgitud peaksid olema ka konkreetsed tähtajad ja täitjad.

KAS KARISTADA KEDAGI?

Karistamine ei ole kohustuslik, aga on võimalik. Selle juures tuleb arvestada, kui tõsine rikkumine aset leidis. Kas rikkumisel oli vabandatavaid põhjuseid? Kas ja kuivõrd on varem ohutusnõudeid rikkunud töötajale tähelepanu juhitud, teda karistatud? Ei ole õiglane karistada töötajat, kes on oma ülemuste nähes mingit nõuet kogu aeg rikkunud, kusjuures keegi ei ole sellest välja teinud. Küllaltki sageli juhtub, et ka teised töötajad on kogu aeg samuti toiminud. Ilmselt tuleks arvestada ka kannatanu varasemat käitumist, üldist töösuhetumist. Võiks meeles pidada ka, et kannatanu on tervisekahjustuse näol reeglina oma „karistuse“ juba saanud, ja vägagi raske.

ABINÕUDE TÄITMISE KONTROLL

Abinõude kavandamisest pole kasu, kui neid tegelikult ei realiseerita. Eks juhtub elus sedagi, et kui õnnetus on uuritud ja vormistatud, unustatakse kavandatud meetmetega tegelemine ära (nii nagu Juhan Liivi tuntud jutukeses kroonlühtri kinkimine kirikule pärast uppumissurmast pääsemist). Eriti on see oht olemas, kui meetmed ei ole konkreetsed (suurendada, parandada, tõhustada jne). Seetõttu soovitan määrata ka, kes meetmete täitmist kontrollib. Kui selgub, et tähtajaks ei ole meetmed rakendatud, tuleb küsimust arutada: kas on selle põhjustanud mingid vabandatavad asjaolud või viitab see kellegi ilmsele lohakusele. Vastavalt sellele tuleb lisaks uutele tähtaegadele otsustada ka vastutavate isikute karistamise vajadus.

UURIMISTULEMUSTE VORMISTAMINE

Ei ole sätestatud, kuidas peaks tööandja vormistama tööõnnetuse uurimismaterjalid (v.a tööõnnetuse raport). Tuleb selgitada õnnetuse asjaolud ja põhjused ning kavandada meetmed samalaadsete õnnetuste kordumise vältimiseks. Raportist tavaliselt ei selgu, millised olid täpselt tööõnnetuse põhjused (näiteks rist lahtris „töövahendi mittevastavus“ ei selgita ju, mis töövahendil viga võis olla). Tavaliselt ei piisa raporti mõnest reast, et esitada piisavalt selgelt kavandatavad abinõud edasiste õnnetuste vältimiseks. Seepärast soovitan vormistada lisaks raportile uurimiskokkuvõtte, mis annaks toimunud tervikliku ja piisava ülevaate. Vähemalt neil juhtudel, kui on selgunud rida puudusi ja kavandatud hulk abinõusid. Loomulikult ei ole see oluline selliste tööõnnetuse puhul, mis seisnevad nt juhuslikus kukkumises normaalsel pinnal. Allpool on toodud üks võimalik uurimiskokkuvõtte vorm.



Jaan Kivialli sõnul pälvib iga tööandja kiitust, kes tahab ja suudab välja selgitada kõik õnnetuse põhjused.

Foto: Daisy Lappard

MIS SAAB, KUI JÄTTA TÖÖNNETUS VORMISTAMATA?

Mõnelgi tööandjal on olnud kiusatus jätta tööõnnetus vormistamata ja leppida kannatanuga kokku mingi rahalise hüvituse osas. Arvan, et see ei ole siiski tark tegu. Niisugusel juhul on ette nähtud trahv kuni 12 000 krooni vastutavale isikule ja kuni 30 000 krooni juriidilisele isikule, s.t tööandjale. Tõenäosus, et varjatud juhtumid ikkagi päevavalgele tulevad, on päris suur, ja siis on need juba hulga ebameeldivamas valguses. Tuleb silmas pidada, et tööõnnetuse vormistamise eesmärgiks ei ole ainult kannatanule kahju hüvitamine. Riik on huvitatud ka võimalikult täpsest statistikast, et kavandada paremini tööõnnetuste vältimist.

KES ON HEA, KES PAHA?

Lõpetuseks tahaksin selgitada, kuidas paistab kõrvaltvaatajale tööandja tegevus tööõnnetuse uurimisel.

Paljud tööandjad leiavad, et kui uurimise käigus oma vigu välja tuua, paistab see teistele, eriti kontrollijatele tõendina halvast tööst. Ei tea, mis siis edasi juhtub, kas ja kuidas karistatakse? Püütakse meeleheitlikult vältida tööõnnetuse põhjuste väljatoomist ning kulutatakse palju energiat tõestamiseks, et tööandja poolt on kõik korras.

Tegelikult uurib tööandja kõiki kergeid tööõnnetusi iseisesevalt. Neil juhtudel paraneb kannatanu enamasti täielikult ja suhteliselt kiiresti. Reeglina ei muutu tulenevalt väljatoodud põhjustest tööandja rahaliste kohustuste osas midagi, töövõimetuse 20% hüvitis tuleb haigekassale tasuda ikka, muud vastutust reeglina ei järgne. Kõrvalt vaadates jääb aga halb mulje oskamatus või lohakast uurimisest või siis ebaõiglasest suhtumisest töötajatesse.

Kui tööandja tahab ja suudab välja selgitada kõik õnne-

tuse põhjused, pälvib ta igakülgset heakskiitu. Ega päris ilma tööõnnetusteta pole suudetud ju tööd korraldada üheski riigis. Korralik uurimine annab lootust paremaks.

Raskete tööõnnetuste puhul tuleb Tööinspeksioonil otsustada, kas on põhjust õnnetust uurida või mitte. Kui tööandja on uurimisega ise edukalt hakkama saanud, pole põhjust tööaega raisata tehtud töö ületegemiseks. Ka karistamise vajadus on küsitav, kui vajalikud meetmed võetakse ilma selletagi. Võimalus kasutada uurimismaterjale töötajate juhendamisel on veel üks põhjus tööandjale, miks korralikult uurida ja vormistada tööõnnetusi. Korralikult vormistatud ja illustreeritud uurimismaterjal võib olla ka palju aastaid hiljem uuele töötajale õpetlikum kui mis tahes pikk teoreetiline jutt. See aitab õppida teiste vigadest. Kogenud töökeskkonnaspetsialistid kasutavad seda võimalust edukalt. Käitugem tööõnnetuste uurimisel targa inimese moodi: õppigem teiste vigadest ja püüdkem neid jõudumööda vältida. ■

SÜNDMUSKOHA VAATLUSPROTOKOLL

(Tallinna ja Harjumaal töötajate inspeksiooni välja pakutud võimalik vorm)

.....-..... 200... a

Ülevaatus algas kell, lõppes kell

Tööõnnetuse (TÕ) sündmuskoha ülevaatusse teostas(id)

.....

Vaatluse juures v

TÕ aeg-..... 200... a kell

Kannatanu

TÕ lühikirjeldus

.....

Sündmuskoht

Kas sündmuskoht on s

Kui ei ole säilitatud, siis mis on muudetud, kes muutis, kelle loal?

.....

Töövahend (kui TÕ toimus sellega töötamisel):

■ nimetus

■ tüüp

■ tootja

■ väljalaskeaasta

■ tarnitud

Töövahendi kirjeldus (ohutuse seisukohast, nt kaitsed, blokeeringud, juhtimisseadised jm).....

.....

.....

Töövahendi nõuetele mittevastavused, mis võisid olla TÕ põhjuseks või soodustavaks asjaoluks

.....

.....

Töökoht

Töökohta nõuetele mittevastavused

Töökohta kirjeldus ohutuse seisukohast (põranda ebatasasused, libedus, risustatus, läbikäigud jne)

.....

Nõuetele mittevastavused, mis võisid olla TÕ põhjuseks või seda soodustada

.....

Vaatlusel koostati skeemid:

1.

2.

3.

Fotograferiti

Muud tõendid, mida koguti vaatluse käigus

Allkirjad:

.....

.....

.....

TÖÖNNETUSE UURIMISKOKKUVÕTE ETTEVÕTTES

(Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni välja pakutud võimalik vorm)

Ettevõtte, asutus: Kannatanu (nimi, aadress, tel):

Tööõnnetuse kuupäev: -

Tagajärg (surm, raske, kerge kehavigastus):..... Tööõnnetuse toimumise koht:

Tööõnnetust uuris(id) (nimi, amet):

1. 2. 3. Osales töökeskkonnavolinik (töötajate esindaj)

Tööõnnetuse asjaolude kirjeldus (sündmuse käik, sündmuskoha kirjeldus, töövahendite andmed jms):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tööõnnetuse toimumise põhjused:

Nr	Põhjus	Kes millist õigusakti või juhendit rikkus, milles see seisnes?

Kavandatud abinõud samalaadsete tööõnnetuste vältimiseks:

Nr	Abinõu	Tähtaeg	Täitmise eest vastutaja

Lisad (kannatanu, tööjuhi, pealtnägijate jt seletuskirjad, skeemid, fotod, väljavõtted õigusaktidest, juhenditest, töövahendite kasutus- või ohutusjuhendid, koopiad juhendamist tõendavaist dokumentidest jm):

1. tööõnnetuse raport.....

2. arstitõend vigastuse ja selle raskusastme kohta.....

3. sündmuskoha vaatlusprotokoll.....

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

Allkirjad (nimi, allkiri, kuupäev):

.....

.....

.....

.....

Märkus: uurimistulemuste alusel on / ei ole antud välja ettevõtte käskkiri (nr, kuupäev):

Märke kavandatud meetmete täitmise kontrolli kohta:

Kontrollis(id): Järeldus:

.....

Kuidas viia läbi ohutusauditit?

Näidismeetod ning tulemused kolmes keskmise suurusega ettevõttes

Karin Reinhold

TTÜ töökeskkonna ja -ohutuse õppetooli õppejõud

Piia Tint

TTÜ töökeskkonna ja -ohutuse õppetooli juhataja



Ohutusauditiga hinnatakse ettevõtte ohutuspoliitika tõhusust. Selle võivad läbi viia ettevõtte enda töötajad (siseaudit) või väline ekspert (välisaudit). Ohutusaudit koosneb kolmest etapist: ettevalmistus, tegevus töökohal, kokkuvõte. Auditeerimine aitab leida tööprotsessi ohutuslaseid kitsaskohti ning lõppkokkuvõttes säilitada ja parandada töötajate tervist. Käesolevas artiklis on toodud ohutusauditi tulemused kolmes Eesti keskmise suurusega ettevõttes ja võrreldud neid Soomes ja USA-s läbi viidud ohutusauditi tulemustega.

MIKS VAJA JA KUIDAS TEHA?

Ohutusaudit on süstemaatiline tegevus ettevõtte ohutuse haldamise poliitika hindamiseks, teisiti öeldes ohutus-taseme määramiseks. Auditit kaks peamist ülesannet on:

- 1) kindlustada, et kehtivaid seadusi täidetakse;
- 2) kinnitada, et kasutatakse korrektseid ohutuse hindamise meetodeid ja rakendatakse neid efektiivselt.

Ohutusaudit on osa ettevõtte üldisest juhtimispoliitikast ja on sarnane kvaliteedi ja keskkonnariskide haldamissüsteemide auditiga.

Siseauditi viivad eelkõige läbi töökeskkonna spetsialistid (insenerid) ja töökeskkonnavolinikud ning -nõukogu liikmed, kellele tuleb tööandjal kindlustada pidev ja ajakohane koolitus. Välisauditi teostab tööinspektsiooni esindaja või spetsiaalselt koolitatud ja akrediteeritud ohutussüsteemide audiitor.

OHUTUSAUDITI LIIGID:

- 1) spetsiifiliste alade ohutusaudit (inimfaktor või ohtlikud ained);
- 2) tööstuslike protsesside audit, mis sisaldab ülevaate tootmisprotsessist ja mille viivad läbi spetsialistid;
- 3) üksikute tootmisloikude audit, mille võivad läbi viia oma ettevõtte töötajad;
- 4) ohutuse juhtimissüsteemi audit, mis katab üldiste ohutusabinõude hindamise ja kaasab kohalikku koosseisu ja ka audiitori.

Auditi läbiviimise etapid on järgmised: ettevalmistav etapp, tegevus kohapeal ja järelduste tegemine.

Uurimused USA-s ja Soomes¹ on näidanud, et küllaltki hea auditi tulemuste usaldatavus saavutatakse, kui audiitor tunneb nii auditi meetodit, riiklikku seadusandlust kui ka ettevõtte tingimusi (juhtimiskultuuri, ohutuskultuuri

TABEL 1. AUDITI KOLM ETAPPI

Ettevalmistus	Tegevus kohapeal	Järelduste tegemine
<ol style="list-style-type: none"> 1. auditi planeerimine, koha valik 2. meeskonna koostamine, meeskonnaliikmete kättesaadavuse kindlustamine 3. auditi ala kindlaksmääramine, prioriteetide kindlaksmääramine, vahendite leidmine 4. eelneva info kogumine ettevõtte kohta, eelnev visiit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. intervjuud võtmeisikutega, tulemuste töötlemine 2. ettevõtte ohutuspoliitika nõrkade ja tugevate kohtade hindamine: riskid ettevõttes, riskide kontroll 3. auditi andmete kogumine: hindamismeetodi valik, hindamine, 4. auditi tulemuste hindamine, leidude dokumenteerimine 5. aruanne auditi tulemustest: lõpparuande projekt, arutluse korraldamine 	<ol style="list-style-type: none"> 1. lõpparuande koostamine ja edastamine tootmisspetsialistidele, juristile ja juhtkonnale arvamuse saamiseks 2. lõpparuande saatmine tootmisloigu juhile 3. tegevusplaani koostamine: tegevuste valik, erinevuste lahendamine, vastutuse kindlaksmääramine, ajakava koostamine 4. järgnev kontroll

OHUTUSAUDITI TERMINOLOOGIA

Õnnetus – soovimatu sündmus, mis põhjustab kahju inimesele, omandile või keskkonnale.

Audit – ettevõtte ohutussüsteemi süstemaatiline ja sõltumatu hindamine, et kinnitada selle toimimist kooskõlas kehtivate seaduste, määruste ja standarditega ning teha kindlaks, kas viimaseid rakendatakse efektiivselt ja kas need sobivad eesmärkide saavutamiseks.

Oht – füüsikalised, keemilised, bioloogilised, psühhofüsioloogilised jt tegurid, mis võivad tekitada kahju inimesele, omandile või keskkonnale.

Usaldatavus – näitab, kui kooskõlas on ühe isiku poolt eri ajahetkedel antud hinnangud uuritud tegevusele või nähtusele või kahe või enama isiku poolt samaaegselt antud hinnang tegevusele või nähtusele.

Risk – üksiku või grupilise õnnetuse või haigestumise sagedus (juhtumit/aastas) ja tagajärjed (traumat/aastas).

Ohutus – süsteemi väljund (seisund), mis võimaldab süsteemil ettemääratud tingimustel funktsioneerida minimaalse vastuvõetava kahjuga.

Ohutuse haldamine – süstemaatiline töötaja tegevuse, masina toimimise või füüsilise keskkonna kontroll. Kontroll hõlmab nii ennetavat tegevust kui ka ohtlike tingimuste ja asjaolude likvideerimist.

Ohutuspoliitika – ettevõtte juhtkonnapoolne ohutuse ja tervisekaitse meetmete järgimine tööorganisatsioonis.

Töötervis – osa töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundist, mida ohustavad ja võivad kahjustada ebasoodsatest tööoludest tingitud ohutegurid.

hindamist, seadusandluse autoriteeti ettevõttes, nt kui vajalikuks peetakse töökeskkonna spetsialisti olemasolu jne). Usaldatavus väheneb, kui audiitor on vähem tuttav auditi kasutatava meetodiga või kohalike oludega. Seetõttu on kasulik, kui hindaja on eelnevalt viinud läbi antud ettevõttes ka töökeskkonna mõõtmised ja riskianalüüsi.

Igapäevane ohutusaudit hõlmab riski hindamist, tehnilisi inspeksioone jne, kui me aga räägime ohutusauditist kvaliteedisüsteemi auditeerimisega seoses, siis on audit ohutusjuhtimissüsteemi hindamiseks.

Ohutusauditit võivad teha eri inimesed, seda saab teha mitut moodi ja mitmesuguse ulatusega. Igapäevane ohutusaudit sisaldab riski hindamist, tehnilisi inspeksioone jne. Kui me aga räägime ohutusauditist kvaliteedisüsteemi auditeerimisega seoses, siis on audit ohutusjuhtimissüsteemi hindamiseks.

Juhtkonna enda poolt tehtud ülevaated ohutusolukorrast on samuti üks ohutustaseme näitaja. Sellised dokumendid või suulised ettekanded töötajatele näitavad, et ettevõtte areneb, et juhtkond peab ohutust oluliseks, õpib vigadest, parandab tegevust, arvestab muutuvat seadusandlust ja on vastuvõtlik uuendustele.

Ohutusaudit peab sisaldama ohutuse seisundi analüüsi ettevõttes, ohutuspoliitika hindamist, ohutuse organisatsiooni, rakendusi ja ohutustegevuste hindamist.



Ohutusauditiga saab hea ülevaate töötähtsuse ja ohutuse olukorrast ettevõttes.

OHUTUSPOLIITIKA PÕHIMÕTTED:

- 1) kõiki õnnetusi ja haigusi saab vältida;
- 2) juhtkond vastutab ohutuse eest ettevõttes;
- 3) iga üksik töötaja vastutab ohutuse eest oma tööalal;
- 4) koolitus on loomulik tegevuselement töökojal;
- 5) tuleb läbi viia auditid;
- 6) puudused tuleb üritada kõrvaldada;
- 7) kõiki õnnetusi ja intsidente tuleb põhjalikult uurida edaspidise vältimise eesmärgil;
- 8) töövälise ohutus on tähtis osa ohutuse kõrgema taseme saavutamisel;
- 9) hea äritegevuse juurde kuulub töötamine ilma õnnetuste ja haigusteta;
- 10) inimene on kõige tähtsam element tööohutuse ja tervisekaitse süsteemis.

OHUSTEGEVUSE HINDAMINE MEETODIL D & S¹

Ohustegevuse hindamiseks võib kasutada meetodit D & S (Diekemper ja Spartz)¹, kus ohustegevused jaotatakse 5 ossa:

- A. organisatsiooniline ja administratiivne tegevus;
- B. tööstuslike ohtude kontroll;
- C. tuleohutus ja tööhügieen;
- D. juhtkonna osavõtt ohustegevusest, motivatsioon ja treening;
- E. õnnetuste uurimine, statistika ja analüüs.

Kuidas hinnata neid töid, mida tehakse ohutuse tagamiseks, selgub järgmisel kahel leheküljel olevatest tabelitest. Kokkuvõtete tegemine ja ohutustaseme hindamine toimub selliselt, et hinded tabelitest summeeritakse. Kuna tabeleid on viis, annab iga tabel kogutulemusest 20%.

Valem, mille järgi arvutada auditi tulemus, on järgmine:

$$\frac{\text{Auditis saadud hinnete summa}}{\text{hinnete maksimumsumma}} \times 20\%$$



Tulemuseks ühe auditi hinne. Samasuguse valemi järgi tuleb ära arvutada kõikide auditite tulemused ning saadud tulemused summeerida. Mida kõrgem on punktide kogusumma, seda parem on ohutuse tase (vt järgmine peatükk).

TABEL 2. ORGANISATSIOONILISE JA ADMINISTRATIIVSE TEGEVUSE AUDIT (A)

	Hinne 1 (puudulik)	Hinne 2 (rahuldav)	Hinne 3 (hea)	Hinne 4 (väga hea)
1. Poliitika väljatöötamine	Ohutuspoliitika puudub	Ohutuspoliitika põhiliselt välja töötatud, kuid mitte kirjalikul kujul	Ohutuspoliitika ja vastutuse printsiibid kirjalikul kujul olemas ja jaotatud juhtkonnale	Lisaks eelnevale vaadatakse ohutuspoliitikat igal aastal üle
2. Juhtkonna otsene sekkumine ohustustegevusse	Ei mingit eriliist tegevust	Õnnetuste uurimine	Ohutus-meetmete aktiivne haldamine	Juhtkond on isiklikult sekkunud ohutus-tegevusse
3. Ohutus-juhendid ohtlike tegevuste kohta	Ei ole kirjalikke juhendeid	Kirjalikud juhendid mõne ohtliku tegevuse kohta	Kirjalikud juhendid kõigi ohtlike tegevuste kohta	Lisaks on juhendid kättesaadavad töökohtadel, juhtkond kindlustab, et tööised järgivad instruksioone. Neid uuendatakse regulaarselt
4. Töökohta planeerimine	Ei järgita ergonomiat	Töökohad on disainitud ja modifitseeritud	Töökohta on kerge kohandada igale töötajale	Lisaks on arvestatud töötajate erinevaid vajadusi töökohtade disainimisel

TABEL 3. TÖÖSTUSLIKE OHTUDE AUDIT (B)

	Hinne 1 (puudulik)	Hinne 2 (rahuldav)	Hinne 3 (hea)	Hinne 4 (väga hea)
1. Üldine korrashoid; toomaterjalide, toodangu ladustamine	Üldine tööruumide korrashoid on vilets, materjalid halvasti ladustatud, käsiraamatud vedelevad suvalistes kohtades jms.	Üldine tööruumide korrashoid on rahuldav. Kõndimis- ja töötamisalad on kõrvalistest esemetest vabad. On püütud materjale õigesti ladustada. Tööriistad enamasti korralikult organiseeritud ja hoitud.	Üldine tööruumide korrashoid ja materjalide ladustamine on korralik. Töö- ja liikumispinnad puhtad. Koristamise ja ladustamise olukorda jälgitakse pidevalt.	Lisaks eelpool nimetatule motiveeritakse töötajaid ka ise tööpiirkondi ning liikumisalasid puhtana hoidma.
2. Seadmete ohutuskaitse	Masinate ohutsoonide turvamiseks on vähe pingutusi tehtud.	On näha, et ohutsoone on kuidagi moodi püütud turvata ning kohati vastab see nõuetele, kuid parendamist vajab veel palju.	Masinate ohutsoonid on edukalt turvatud ning vigastuste saamine ei ole eriti tõenäoline. Ohutusvarustuse ja isikukaitsevahendite kasutamist ja õiget hoiustamist jälgitakse.	Ohutuse alaseid küsimusi võetakse uute masinate loomisel ja ostmisel aluseks.
3. Töökeskkonna üldine ohutus (katmata avasused põrandas, libe põrand jne)	Üldiste ohtude ärahoidmiseks on tehtud vähe või üldse mitte midagi.	Enamus üldiste ohtude maandamise meetmeid vastab nõuetele, kuid parendamist vajab veel palju.	Ohud on niivõrd maandatud, et neist põhjustatud vigastused on ebatõenäolised.	Ohutusalasid aspekte võetakse arvesse, kui luuakse uusi tööruume või -alasid.
4. Tööriistade ja varustuse ohutus	Puudub süstemaatiline kontroll tööriistade ja muu töövarustuse korrasoleku üle.	Osaline ja mittepiisav hooldus.	Tööriistade piisavaks ja õigeks hooldamiseks on välja töötatud eraldi plaan. Varustust inspekteeritakse ja testitakse enne töötajate kätte andmist.	Lisaks eelpool nimetatule suhtutakse erilise hoolega varustusse, mis võib põhjustada tõsisid vigastusi.
5. Materjalide käitlemine: käsitsi ja automaatselt	Töö peamiselt käsitsi, laadungid rasked ja/või keerulised käsitleda.	Materjalide käitlemine on osaliselt automatiseeritud.	Väga vähe manuaalset tööd.	Lisaks eelpool nimetatule on materjalide käitlemise süsteeme (masinaid) luues peetud silmas töötaja füüsilisi võimeid.
6. Isikukaitsevahendid	Õiged isikukaitsevahendid ei ole välja jagatud või need ei ole piisavad.	Vajalikud isikukaitsevahendid on välja jagatud.	Väga ohtlikel töödel tuleb kanda erivarustust. Isikukaitsevahendite väljajagamine ja kasutamise jälgimine on spetsiaalselt kellegi vastutusala.	Lisaks eelpool nimetatule on organiseeritud isikukaitsevahendite nõuetepärane hooldus.

TABEL 4. TULEOHUTUSE JA TÖÖHÜGIEENI AUDIT (C)

	Hinne 1 (puudulik)	Hinne 2 (rahuldav)	Hinne 3 (hea)	Hinne 4 (väga hea)
1. Keemilise riski haldamine (ohutuskaartide olemasolu, kättesaadavus töötajatele, töötajate teadlikkus)	Teadmised keemilistest riskidest ja nende haldamisest puuduvad ning infot selle kohta raske saada.	Andmed on ettevõttes kusagil olemas.	Andmed on töödejuhataja käes, kes seda vastavalt vajadusele kasutab.	Andmed on töökohal olemas, need on kõigile kättesaadavasse kohta üles riputatud ning töötajatelt nõutakse dokumentide läbilugemist ning nende sisust arusaamist.
2. Tuleohtlike ja plahvatavate materjalide ladustamine	Laohoone ei vasta tuleohtu- ja plahvatavate materjalide ladustamise nõuetele. Konteinerite peal ei ole kirjas, mis seal sees on. Suurte koguste hoiustamine tootmisruumides lubatud.	Kõik laohooned vastavad minimaalsetele tuleohtu- ja plahvatavate materjalide ladustamise nõuetele. Kõik konteinerid on sildistatud vastavalt sisule. Konteinereid hoitakse spetsiaalselt selleks ettenähtud kapis või ruumis.	Lisaks eelpool nimetatule on tootmisruumidesse lubatud tuua ainult selline kogus aineid, mis kasutatakse ära ühe päeva jooksul.	Lisaks eelpool nimetatule ületavad laohooned minimaalsetele tuleohtu- ja plahvatavate materjalide ladustamise nõuetele.
3. Ventilatsioon- ja suitsu, aurude ja tolmu eemaldamine	Ventilatsioon ei suuda õhku piisavalt puhastada.	Ventilatsioon suudab tagada rahuldava õhukvaliteedi.	Lisaks eelpool nimetatule mõeldakse ventilatsiooni efektiivsust regulaarselt ning tagatakse selle korrasolek.	Lisaks eelpool nimetatule on kõik varustus hoolikalt valitud ning hooldatud nii, et saavutatakse parim võimalik õhukvaliteet.
4. Nahale mõjuvate ainete kahjuliku efekti ärahoidmine	Nahka ärritavaid vedelikke ja materjale kasutatakse laialdaselt, kuid vähe on tehtud selleks, et ära hoida nahaärritust.	Nahaärritust uuritakse individuaalselt, et leida konkreetne põhjus.	Kõiki töötajaid on nahka ärritavatest materjalidest ja ainetest teavitatud ning neile on välja jagatud nõuetele vastavad isikukaitsevahendid.	Lisaks eelpool nimetatule on organiseeritud isikukaitsevahendite hooldus ning vigastuste arv näitab, et olukord on hästi kontrolli all.
5. Tuleohtu ärahoidmise meetmed	Ei vasta minimaalsetele kindlustus- või munitsipaalnõuetele.	Vastab miinimumnõuetele.	Tööd, mis hõlmavad endas tulega seotud ohte, vajavad eriluba.	Lisaks eelpool nimetatule on töökollektiivis välja treenitud grupp inimesi, kes oskavad tulekahju korral seda kustutada (kasutada tulekustutusvahendeid) ja anda esmaabi.

TABEL 5. JUHTKONNA OHUTUSTEgevusest OSAVõTU, MOTIVATSIOON JA TREENINGU AUDIT (D)

	Hinne 1 (puudulik)	Hinne 2 (rahuldav)	Hinne 3 (hea)	Hinne 4 (väga hea)
1. Otsese ülemuse (meistri) ohutustreening	Kõik meistrid ei ole läbinud baasohutuse kursust.	Kõik meistrid on läbinud baasohutuse kursuse.	Kõik meistrid käivad ohutuskursustel regulaarselt.	Lisaks eelpool nimetatule viiakse läbi ka eriohtudele pühendatud tunde.
2. Uute töötajate koolitus	Ettevõttes puudub uute töötajate tööohutuse ja -tervishoiu alane koolitusprogramm.	Info edastatakse suuliselt.	Treeningul jagatakse kirjalikke materjale.	Ettevõttes töötab uute töötajate koolitajana eriväljaõppe saanud inimene.
3. Töös ettetulevate ohtude analüüs	Ohtude analüüsi ei ole läbi viidud.	Ohtude analüüs on läbi viidud vaid mõnede tööde puhul.	Enamike tööülesannete puhul on ohtude analüüs läbi viidud.	Töös ettetulevaid ohte analüüsitakse regulaarselt ning saadud info alusel parendatakse töökohti, masinaid ning koolitatakse välja uusi töötajaid.
4. Spetsiaalsete tegevuste (lahustite transport ja käitlemine; jahvatamine jne) koolitus	Erikoolitust ei ole.	Mõned töötajad on erikoolituse läbinud.	Kõigile spetsiaalsete tegevustega hõivatud tööliste viiakse regulaarselt läbi erikoolitust.	Lisaks eelpool nimetatule analüüsitakse pidevalt treeningute tulemust.
5. Sisemine enesekontroll (kontrolli töökohal naspetsialisti või meistri poolt, etteatamata)	Puudub programm või tegevused, et teha jooksvalt kindlaks ohtlikke tööolukordi ettevõttes.	Juhatajad või ohutusspetsialistid viivad aeg ajalt kontrolli läbi. Kirjalik programm puudub.	On loodud ja toimib kirjalik programm, kus on välja toodud inspekteerimise põhialused, tihedus ja inimeste vastutusala.	Sisemiste kontrollide läbiviijatele võimaldatakse koolitust. Juhtkond tutvub inspekteerimise tulemustega.
6. Ohutuse promotsioon ja postitrid (filmide näitamine; seinatahvlitel andmete väljapanek)	Ohutust ettevõttes ei „raklaamita“.	Ohutusala infot võib leida infotahvlitelt ja postritelt.	Kasutatakse lisavõimalusi ohutusala info edastamiseks (filmid jms).	Erineva ohutusala info edastamiseks on ekraanid või valguskastid.
7. Töötaja/ülemuse ohutusala kontakt ja läbimine	Töötajad ja nende ülemused ei aruta omavahel ohutusala küsimusi. Töötajad ei teata ohutusala puudujääkidest.	Töötajad ja ülemused arutavad omavahel ohutusala küsimusi.	Lisaks eelpool nimetatule võtavad juhendajat ohutusala küsimusi tehes ka töötajatega neljasilma-vestlusi tehes.	Lisaks eelpool nimetatule vaatavad juhendaja ja töötaja koos ohutusala kitsaskohti ning püüavad koostöös parima lahenduseni jõuda.

TABEL 6. ÕNNESTUSTE UURIMISE, STATISTIKA JA ANALÜÜSI AUDIT (E)

	Hinne 1 (puudulik)	Hinne 2 (rahuldav)	Hinne 3 (hea)	Hinne 4 (väga hea)
1. Õnnetuste uurimine otsese ülemuse poolt	Osakonna juhataja või liiniülem ei uuri oma haldusalas toimunud tööõnnetusi.	Infot tööõnnetuste kohta hoitakse OSHA nõuetele vastavalt, kuid nende uurimiseks puudub efektiivne programm.	Liiniülemad või osakonnajuhatajad läbivad vastava koolituse ning on suutelised kõiki tööõnnetusi kompetentselt ja tulemuslikult uurima. Selgitatakse välja õnnetuste põhjused ning kohe sellest rakendatakse parendusmeetmeid.	Lisaks eelpool nimetatule uuritakse igat tööõnnetust 24 tunni jooksul ning sellealased raportid vaatab üle tehase / tootmisüksuse või ettevõtte juhataja.
2. Õnnetuste põhjuste analüüs ja statistika	Statistilist analüüsi ei viida läbi.	Õnnetusi on statistiliselt mõnevõrra uuritud.	Statistilise analüüsi tulemuste abil tuuakse välja ohutuse kitsaskohti.	Lisaks eelpool nimetatule on õnnetuste põhjuste statistika graafiliselt illustreeritud et näidata arengusuundi ja hinnata ohutustegevuse tõhusust. Juhtkonda hoitakse kursis ettevõtte ohutuse alase olukorraga.
3. „Peaaegu” õnnetusjuhtumite analüüs	Peaaegu juhtunud õnnetusi ei uurita.	Uuritakse mõningaid peaaegu juhtunud õnnetusi.	Kasutatakse kirjaliku juhendmaterjali peaaegu juhtunud õnnetuste uurimisel.	Lisaks eelpool nimetatule hoiab juhtkond end peaaegu juhtunud õnnetuste uurimistulemustega kursis.

PRAKTILISED NÄITED

Ohutussüsteemi sobivuse hindamiseks (ohutusauditiks) valiti kolm Eesti keskmise suurusega ettevõtet töötlevast tööstusest: esimene nendest (trükitööstus) asub Tallinnas, teine (metallist veoseadeldiste valmistamise tööstus) asub Tallinna lähedal (30 km) ja kolmas (plastmasside töötlemise tööstus) asub maapiirkonnas (200 km Tallinnast). Kõigis ettevõtetes on ligikaudu 200 töötajat. Hindamine toimus ajavahemikus jaanuar 2005 kuni mai 2005. Ohutussüsteemi hindamise tulemused tabeli 2 alusel on toodud tabelis 6.

TABEL 6. MEETODI D & S RAKENDAMINE OHUTUSSÜSTEEMI HINDAMISEKS KOLMES EESTI ETTEVÕTTES

Ettevõtte	A	B	C	D	E	Koondhinne
I	12,7	15,0	11,0	11,4	9,3	59,4
II	8,9	12,5	10,0	11,4	6,7	49,5
III	10,5	10,0	10,0	9,2	6,7	46,4

Maksimumhinne igal alal (A, B, C, D, E) on 20. Maksimaalne koondhinne on 100.

Kõigis ettevõtetes viidi läbi intervjuud töötajatega. Esimese näite puhul toimus vestlus ka tootmisjuhi ja töökeskkonnanõukoguga ning tutvuti ohutuslase dokumentatsiooniga. Ohutusjuhendite kohta anti hinnang.

KUIDAS SAI TRÜKITÖÖSTUSETTEVÕTE (I) OMA PUNKTID – 59,4?

Ettevõtte asub uues majas, kuhu koliti aasta tagasi. Tegemist on küllaltki eduka ettevõttega, kus valmistatakse ajalehti ja ajakirju. Olmeruumid olid väga head. Töötoimused kolmes vahetuses, kuid mitte kõigis tööloikudes.



Foto: TTÜ

Ettevõttes oli 170 töötajat, kuid ei olnud töökeskkonnaspetsialisti.

Ettevõttes oli 170 töötajat, kuid ei olnud töökeskkonnaspetsialisti, kuigi tootmine oli küllalt ohtlik. Töökeskkonnaspetsialisti kohustused olid pandud personalijuhile, kes peale selle oli vastutav veel turvasüsteemide, keskkonnakaitse ja tuleohutuse eest (liiga palju kohustusi). Selline mudel töötab küll paljudes välisriikides. Peamised õnnetusjuhtumid ettevõttes on libastumised, näppude vigastused, seljavaevused. Töötajaskond on piisavalt suurte kogemustega (töötanud ettevõttes 10–20 aastat). Noori töötajaid kasutatakse trükikvaliteedi hindamisel, mis vajab teravat silmanägemist. Õnnetusjuhtumid arutatakse läbi töökeskkonna nõukogus.

Töökohtade korrashoid oli heal tasemel (koristaja pidevalt kohal). Sellele vaatamata oli õhus tunda paberitolmu, kuigi kontsentratsioon oli alla piirnormi. Muretseti just parajasti uut põrandapesumasinat.

Kemikaalide ohutuskardid olid olemas, personalijuhi kabinetis ja ka ettevõtte infosüsteemis, kuid töökohtadel neid ei olnud ja töötajad ei olnud neid infosüsteemist otsinud. Ventilatsioon oli hästi organiseeritud.

KUIDAS SAI PLASTMASSE TÖÖTLEV TEHAS (II) OMA PUNKTID – 49,5?

Tehas valmistab põhiliselt tihendeid. Töökohad olid puhtad, teatud töölõikudes oli ette nähtud ka pidev märgkoristamine. Hooned olid uued, palju oli tehtud töötajate olmetingimuste parandamiseks (kõigis hoonetes ja osakondades olid sisustatud sööginurgad). Ka seadmed olid uued, tööruumi oli piisavalt, kuid töökeskkonnas oli pidev kemikaalilõhn, müra ja vähene valgustatus. Töötajad ei olnud teadlikud neid mõjutavatest ohtudest.

Ettevõttes oli palju naistöotajaid ning ettevõtte juhtkonna tähelepanu juhiti asjaolule, et rasedad tuleb tootmisalalt mujale viia. Kasutatavate kemikaalide ohutuskaardid olid olemas, nendes toodud riskilauseid viitasid osa kasutatavate kemikaalide võimalikule mutageensele mõjule, kuid selliste kemikaalide kontsentratsioon oli väga väike. Töökeskkonnaspetsialisti kohustused olid pandud peainsenerile. Suhtumine ohutusse oli üldiselt positiivne, kuid tundus, et suure töökoormuse ja muude tähtsamate probleemide pideva lahendamise vajaduse tõttu tegeldakse ohutusega ainult siis, kui on karta tööinspektori kontrolli.



Kuigi seadmed olid uued ja tööruumi piisavalt, oli töökeskkonnas oli pidev kemikaalilõhn, müra ja vähene valgustatus.

KUIDAS SAI METALLIST VEOSEADELDISI VALMISTAV ETTEVÕTE (III) OMA PUNKTID – 46,4?

Ettevõtte asub kolmes kohas, müügikontor on Tallinnas. Hooned on ehitatud ammu ja muuks otstarbeks. Eriti halvad töötingimused (külm) oli tsehhis, kus toimus keevitusprotsess (6 töökohta). Ettevõtte juhtkond oli huvitatud töötingimuste parandamisest ja viimase aasta jooksul oli tehtud suuri edusamme. Töö käis peamiselt ühes vahetuses. Töökeskkonnaspetsialist, keda intervjueriti, oli suure staažiga (üle 10 aasta). Õnnetuste arv näitas vähenevise tendentsi. Töötajatega vestlemisel selgus, et neil on seljavalusid, kuna tuleb tõsta suuri raskusi. Esineb näpude ja käte vigastusi. Õnnetusjuhtumite kohta tehakse aruandlus ja tulemusi tutvustatakse seinatahvlil. Enamik tootmistöötajaid olid mehed. Töökohtade korrashoid oli võrdlemisi halval tasemel, palju oli metall- ja muid detaile töötajate liikumisteedel. Suuri pingutusi oli tehtud kohtventilatsiooni organiseerimiseks keevitustööde juurde, kuid töötajad ei olnud ikkagi rahul: õhk ei liigu õiges



Ruumid, kus toimus keevitamine, olid ehitatud ammu ja hoopis mingiks muuks otstarbeks. Seetõttu polnud töötingimused neis head.

suunas, kas puhub peale või ei tõmba piisavalt ära.

Üheski uuritud ettevõttes ei olnud kirjalikku ohutuspoliitikat, mis on üks tähtsamaid hindamisobjekte ohutusauditi puhul (ka OHSAS 18001 järgi²). Kas juhtkond tegelikult aktiivselt sekkub ohutuse parandamisse, oli raske hinnata. I ettevõttes käis siiski igas kuus koos töökeskkonnanõukogu. I ja III ettevõttes käivad töötajad perioodiliselt tervisekontrollis, II ettevõttes planeeriti vastavat tegevust. Töötajad olid kõigis ettevõtetes varustatud isikukaitsevahenditega, kuid kõik neid ei kandnud (eriti II ettevõttes).

VÕRDLU TULEMUSTEGA TEISTES MADES

Kuue USA-s hinnatud ettevõtte koondhinne Kuusisto¹ andmete põhjal oli 81,8 ja 95,2 vahel, kolme Soomes hinnatud ettevõtte koondhinne oli 61,8 ja 90,2 vahel. Töötajate arv uuritud ettevõtetes oli enamasti 100 kuni 2900. Uurimine näitas, et kõige raskem on alati tööohutust parandada väikeettevõtetes (ka väikseim koondhinne (61,8) saadi ettevõttes, kus oli 28 töötajat ja mis tegeles sünteetilise materjalist valmistatud riietusesemete puhastamise, parandamise ja rentimisega). Artiklis toodud kolme Eesti ettevõtte ohutusauditi hinnete võrdlus Soome ja USA hinnatega näitab, et puudujääke esineb just juhtkonna ebapiisavas ohutusprobleemi tähtsustamises (sageli tahtmatult ajapuuduse tõttu).

KOKKUVÕTE

Ohutusaudit on vajalik, et kindlustada seaduste rakendamine tööohutuse ja -tervise alal, samuti uuendustega kaasamine ettevõtetes. Auditeerimine aitab leida kitsaskohti tööprotsessis ja kokkuvõttes aitab säilitada ja parandada töötajate tervist. ■

ALLIKAD

1. Kuusisto A. Safety management systems. Audit tools and reliability of auditing. Technical Research Centre of Finland, VTT Publications 428. Espoo, 2000.
2. OHSAS 18001:2005. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimissüsteemid. Occupational health and safety management systems. EVS, 2006.

