



Euroopa  
Komisjon

*Tööohutus ja tervishoid  
puudutab meid kõiki  
Praktilised suunised  
tööandjatele*



***Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused  
Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele***

**Tasuta infotelefon: (\*)**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65209-7 doi:10.2767/887996 KE-05-16-096-ET-N

© Euroopa Liit, 2016

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

*Tööohutus ja tervishoid  
puudutab meid kõiki  
Praktilised suunised  
tööandjatele*

# Eessõna

Mul on rõõm esitleda käesolevat praktilist juhendit, et aidata teil, tööandjad, edendada tõhusalt töötervishoidu ja tööohutust kooskõlas ELi õigusega.

Õigete tervishoiu- ja ohutusmeetmete kasutuselevõtt on igati mõistlik. Olenemata sellest, kas juhid rahvusvahelist äriühingut või oled mikroettevõtte omanik, väljendub väiksem tööõnnetuste ja haiguspäevade arv otseselt sinu ettevõtte paremates tulemustes. Tervislikud ja ohutud töökohad suurendavad ka personali motiveeritust ja pühendumist. Lisaks on tasemel tervise- ja ohutusnäitajad sinu ettevõttele tõeliseks visiitkaardiks, aidates ligi meelitada uusi talente, kliente ning investoreid.

ELi töötervishoiu ja tööohutuse alaste õigusaktide hiljutisest hindamisest ilmneb, et seaduse rakendamine tegelikkuses kahjuks alati ei toimi. Euroopa ettevõtted oleksid saanud tööõnnetusi ning kutsehaigusi veelgi rohkem ära hoida. Ainuüksi 2013. aastal läks tööõnnetuste ja tööga seotud terviseprobleemide tõttu kaduma vähemalt 300 miljonit tööpäeva.

See ei tulene tööandjate hea tahte puudumisest. Pigem näitas hindamine seda, et on vaja rohkem ja paremat teavet ning vahendeid, et toetada töötervishoiu ja tööohutuse eeskirjade tõhusat rakendamist nii suurtes kui ka väikestes Euroopa ettevõtetes.

Hea uudis on see, et töötervishoiu ja tööohutuse edendamine ei ole ilmtingimata keerukas ülesanne. Sageli on töötervishoidu ja tööohutust võimalik oluliselt parandada lihtsate meetmetega. Veelgi enam, tihtipeale pole vaja isegi erilisi kogemusi, et selgitada välja võimalikud riskid ning otsustada, kuidas neid kõrvaldada. Tavaliselt piisab lihtsalt ühiste eesmärkide püstitamisest.

Käesolevas dokumendis leiате rohkesti lihtsaid ja konkreetseid näpunäiteid, et aidata teil töötervishoiu ja tööohutuse kohustusi praktikas rakendada. Dokumendis käsitletakse teemasid, kuidas kasutada kõige paremini ära võimalusi, mida pakuvad kohustuslik riskihindamine, ennetus- ja kaitsemeetmed ning koolitused. Dokumendis on esitatud nii näiteid ja selgitusi kui ka kasulikke linke, eelkõige seoses veebipõhise interaktiivse riskihindamissüsteemiga (OIRA), mille tegi kättesaadavaks Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur Hispaanias Bilbaos. Paljudel juhtudel võib OIRA või võrdväärse digitaalse vahendi abil koostatud riskihinnang olla piisav riskihindamise kohustuse täitmiseks.

Meil kõigil on ühine huvi: töötervishoid ja tööohutus puudutab meid kõiki! Loodetavasti on see praktiline juhend teile abiks.



Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste, oskuste ja töötajate liikuvuse volinik  
Marianne THYSSEN

# Sisukord

1 Töetervishoiu ja  
tööohutuse kõrge tase on  
hea teie äritegevusele 5

2 Õiguslikud kohustused 6

3 Riskihindamine praktikas 7

4 Ennetamine kui oluline  
põhimõte 10

5 Töetervishoiu- ja  
tööohutusealane koolitus 11

6 Juhtimine ning  
töetervishoiu ja  
tööohutuse kultuur 14

7 Kolm näidet  
riskijuhtimisest praktikas 16

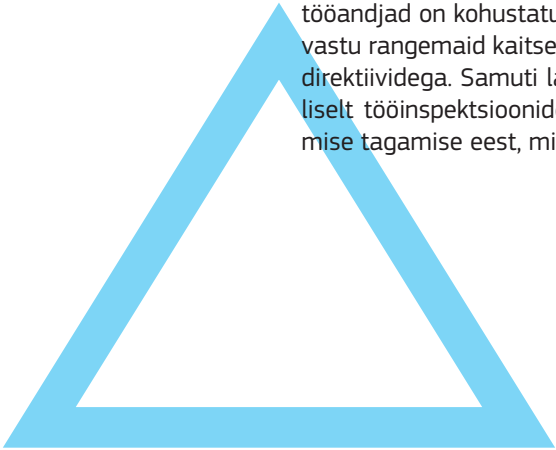


# Tööohutus ja tervishoid puudutab meid kõiki Praktilised suunised tööandjatele<sup>1</sup>

Käesolev juhenddokument täiendab Euroopa Komisjoni teatist „Ohutumad ja tervislikumad töötingimused meile kõigile – ELi tööohutuse ja tervishoiu poliitika ajakohastamine“.

Tegemist on praktiliste suunistega tööandjatele, mida tuleb kohandada vastavalt riigi oludele, ja milles antakse ülevaade peamistest kohustustest ning olemasolevatest vahenditest ja ressurssidest, mille abil neid kohustusi täita. Suuniste eesmärk on aidata kaasa tööohutuse ja tervishoiu raamistiku tõhusale ja tulemuslikule rakendamisele.

Lühike ülevaade õigusest: ELi tasandil on õigusaktidega, mille hulka kuuluvad raamdirektiiv 89/391/EMÜ ja rohkem kui 25 mitmesuguseid valdkondi käsitlevat direktiivi, kehtestatud kogu ELi hõlmavad *miinimumnõuded*. **Liikmesriigid peavad ELi direktiivid oma riigi õigusesse üle võtma ja neid rakendama. Seepärast peavad tööandjad esmajoones tutvuma liikmesriigi õigusaktidega:** esiteks sisaldavad need asjakohaseid (üle võetud) ELi sätteid ja teiseks võivad need sisaldada olulisi lisanõudeid, mida tööandjad on kohustatud järgima. Liikmesriikidel on lubatud võtta vastu rangemaid kaitsemeetmeid kui need, mis on ette nähtud ELi direktiividega. Samuti lasub just riikide pädevatel asutustel, tavaliselt tööinspeksioonidel, põhivastutus nende riiklike sätete täitmise tagamise eest, millega direktiivid on üle võetud.



<sup>1</sup> Käesolevas dokumendis viidatakse ELi tervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivile (89/391/EMÜ) ega võeta arvesse liikmesriikide õigusakte, millega nad on raamdirektiivi oma õigusesse üle võtnud. Seepärast peavad dokumendi lugejad ise otsustama, kuidas oleks seda liikmesriikide õigusakte arvesse võttes kõige parem kasutada. Dokumendis tuginetakse peamiselt EU-OSHA väljaantud artiklitele, juhistele ja vahenditele (sealhulgas tervishoiu ja tööohutuse vikipeediale – OSHwikile).

# 1 Töötervishoiu ja tööohutuse kõrge tase on hea teie äritegevusele

Tööandjana teate kahtlemata, et teil on õiguslik kohustus kaitsta oma töötajaid töötervishoiu- ja tööohutusriskide eest. Tõenäoliselt teate ka seda, et peaksite koostama riskihinnangu, millele teie tervishoiu- ja ohutusmeetmed tuginevad.

Töötervishoiu ja tööohutuse puhul ei ole aga tegemist üksnes seaduste järgimisega ning see on midagi palju enam kui vaid halduskohustus. See on oluline osa heast ärijuhtimisest.

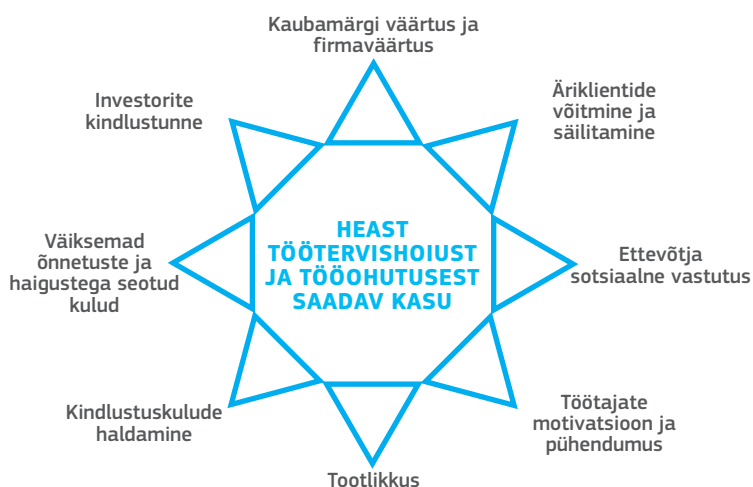
Teie ettevõtte edukus oleneb eeskätt sellest, kui edukad on teie heaks töötavad inimesed, st nende kombineeritud oskustest, andest, pühendumusest ja raskest tööst. Just sel põhjusel püüate tööle võtta parimaid inimesi, investeerite nende koolitusse, arendate nende karjääri ja veendute selles, et nad teenivad piisavalt, et mitte teie juurest lahkuda. Teie huvides on säilitada nende motivatsioon. Töötervishoid ja tööohutus moodustavad osa sellest investeeringust. Töötervishoiu ja tööohutuse kõrge taseme korral väheneb võimalus, et teie parima kvalifikatsiooniga mehaanik õnnetuses vigastada saaks, et teie andekas disainer läbipõlemise tõttu nädalaid töölt puuduks või et teie kogenud raamatupidaja pideva seljavalu tõttu vigu tegema hakkaks.

**Kogemused näitavad, et iga euro, mille te tööandjana töötervishoidu ja tööohutusse investeerite, toob tagasi üle kahe euro<sup>2</sup>.** Tootmiskadude ja -häirete, haiguspuhkuste ning töövahendite ja ettevõtte maine kahjustumise ärahoidmine, samuti haldus- ja õiguskulude vältimine on vaid osa võimalikust kasust, mida ettevõtted saavad tänu väiksemale õnnetuste arvule töökohal ja tööga seotud terviseprobleemide vähenemisele.

Hea töötervishoid ja tööohutus on oluline suurtes ettevõtetes, ent väikestes on see elutähtis. Tegelikult võivad tõsised töötervishoiu ja tööohutusega seotud vahejuhtumid olla iseäranis hukatuslikud väikeettevõtja jaoks:

- mikro- ja väikeettevõtjatel on palju raskem mis tahes töötervishoiu ja tööohutusega seotud vahejuhtumist taastuda;
- olulisi töötajaid ei ole võimalik hõlpsalt või kiiresti asendada;
- äritegevuse lühiajaliste katkestuste tagajärjel võib kaotada kliente ja olulisi lepinguid;
- tõsine vahejuhtum võib tuua kaasa ettevõtte sulgemise, tingituna vahejuhtumi lahendamise otsestest kuludest või lepingute ja/või klientide kaotamisest;
- isegi väikesed vahejuhtumid ja terviseprobleemid võivad haiguspäevade arvu kahekordistada.

Väikeettevõtte omaniku või juhina võib teile tunduda, et teil ei ole töötervishoiu ja tööohutusega tegelemiseks aega, raha ega võimekust, või eeldate, et töötajad peavad oma tervise eest ise hoolt kandma ja tööl õnnetusi vältima.



Joonis 1. Allikas: EU-OSHA

## Kasulikud vahendid ja viited

- **Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA)** on praeguseks välja töötanud mitu juhenddokumenti ja praktilist vahendit töötervishoiu- ja tööohutusriskide igapäevaseks juhtimiseks: <https://osha.europa.eu/et>.
- **Riiklikud teabekeskused.** EU-OSHA on võrgustikuna toimiv organisatsioon, millel on igas liikmesriigis teabekeskus. Tavaliselt on iga liikmesriigi teabekeskus tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna pädev asutus ning see suudab anda üksikasjalikumaid teavet ja juhiseid, mis põhinevad asjaomase riigi kontekstil: <https://osha.europa.eu/et/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>.

<sup>2</sup> Aruanne „Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health“ („Ettevõtete ennetustegevuse rahvusvahelise tasuvuse arvutamine: tööohutuse ja -tervishoidu tehtud investeeringute kulud ja tulud“), Rahvusvaheline Sotsiaalkindlustuse Assotsiatsioon, 2013.

Samas on palju näiteid selle kohta, kuidas tervist ja ohutust väikeettevõttes edukalt juhtida, mis toob kasu nii töötajatele kui ka ettevõttele endale. Ettevõtted, kes suudavad seda teha, tuginevad sageli just oma väiksusest tulenevatele ainulaadsetele eelistele, st asjaolule, et kommunikatsiooniahelad on lühikesed ja isiklikud ning lihtsaid lahendusi saab rakendada lühiajalise etteteatamisega. Väikeettevõttes võib töötervishoiu ja tööohutuse hea taseme saavutamisele kaasa aidata ka asjaolu, et seal on tööandjal oma töötajatega isiklik igapäevane otsekontakt ja töötajad on sageli iseseisvamad ning rohkem isiklikult kaasatud töömeetodite ja töökoha kujundamisse.

Sõltumata ettevõtte suurusest on mõistlik hoida töötervishoiu ja tööohutuse tase kõrgel ning selle juhtimine ei

pea olema keeruline. Sageli võivad lihtsad täiustused töötervishoiu ja tööohutuse olukorda oluliselt parandada ning enamikus sektorites ei nõua võimalike riskide kindlakstege mine ja neile lahenduse leidmine mingeid konkreetseid eriteadmisi. Enamikul juhtudel saate hea ülevaate sellest, mis võib olla ohtlik või inimestel haigusi tekitada ja mida tuleks parandada, lihtsalt oma töökohal ringi vaadates, varasemate vahejuhtumite üle järele mõeldes ja oma töötajatega rääkides.

Koostatud on piisavalt juhiseid ja vahendeid, mis teid selles protsessis aitavad. Asjakohaste materjalide otsimist tasuks alustada oma riigi tervise- ja ohutusametist ning ELi agenduurist (EU-OSHA). Ka käesolev juhenddokument sisaldab mõningaid praktilisi näiteid ja viiteid.



## 2 Õiguslikud kohustused

**Tööandja seadusjärgne kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides.** Eeldatakse, et selle kohustuse täitmiseks võtate te teatavaid meetmeid, näiteks hindate ohutuse ja tervisega seotud riske, millega teie töötajad kokku puutuvad, tagate igale töötajale piisava ohutus- ja tervisealase koolituse, kaasate töötajad ja nende esindajad tervist ja ohutust käsitlevatesse aruteludesse ning dokumenteerite tööõnnetused. Sõltuvalt teie riigi õigusaktidest või teie tegevuse valdkonnast või laadist võivad kehtida ka konkreetsemad kohustused.

Ka töötajatel on seoses tervise ja ohutusega teatavad õiguslikud kohustused. Nad peavad kasutama töövahendeid nõuetekohaselt ning teavitama teid mis tahes tõsisest ja otsesest ohust ning mis tahes puudustest ohutussüsteemides. Ühtlasi peaksid nad tegema teiega koostööd töökeskkonna ja töötingimuste ohutuse tagamiseks.

Ettevõttesiseselt saate tervise- ja ohutusküsimusi hallata mõne töötaja abil või mõne oma ettevõtte talituse

(nt personaliosakonna) kaudu, või kui see ei ole võimalik, kasutada pädevaid ettevõtteväliseid teenuseid või isikuid, mis ei vabasta teid aga oma õiguslikest kohustustest selles valdkonnas. Samuti võite teha seda ise, kui see on teie riigi õigusaktidega lubatud.

**Kuna tervishoid ja ohutus on ärijuhtimise asendamatu aspekt, siis on mõistlik integreerida töötervishoiu- ja tööohutusküsimused oma ettevõtte kui terviku toimimisse.** Muutke see osaks oma tavapäraestest toimingutest, selle asemel et käsitada seda väljastpoolt peale surutud kohustusena ja järjekordse haldusülesandena, mille eest tuleb n-ö linnuke kirja saada. Enamikku töötervishoiu- ja tööohutusealaseid kohustusi täidaksite tõenäoliselt isegi siis, kui need ei oleks seadusega nõutud, sest need on lihtsalt loogilised meetmed töökohal õnnetuste ja terviseprobleemide vältimiseks.



# 3 Riskihindamine praktikas

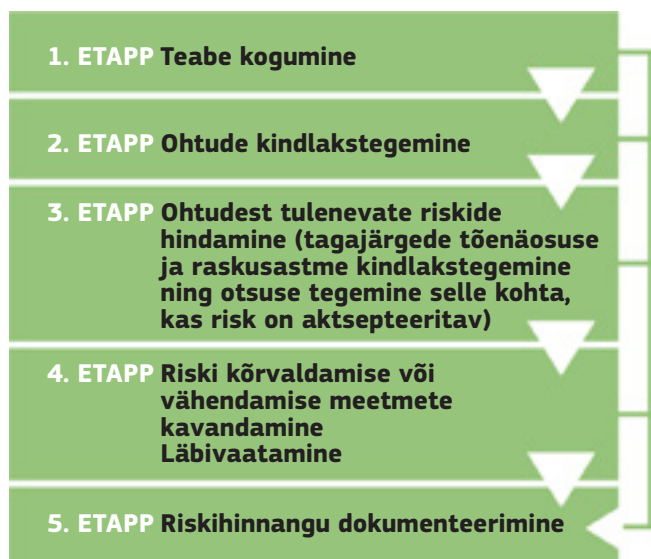
Üks tööandjate olulisemaid kohustusi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on see, et nende „käsutuses on töötervishoiu ja -ohutusega seotud riskide analüüs, mis käsitleb muu hulgas eririske, millega töötajate rühmad kokku puutuvad“ ning et nad teevad otsuse „kaitsemeetmete võtmise [...]“ kohta.

Riskide hindamine EI OLE aga üksnes kohustus – see on mis tahes ohutuse ja tervishoiu juhtimise süsteemi tege-lik alus ning mängib ohutu ja tervisliku töökoha loomisel otsustavat rolli. See aitab teil kindlaks teha õiged meetmed, millega töökohal riske vältida, ning pakkuda töötajatele õiget teavet ja koolitust.

## Peamised sammud ja teabeallikad

Õigusaktidega ei ole riskihindamise viise täpselt ette nähtud, kuigi teatavate konkreetsete kõrge riskitasemega sektorite või tegevuste puhul võidakse nõuda teatavate elementide/riskide käsitlemist. Liikmesriikide õigusaktid võivad samuti sisaldada üksikasjalikumaid nõudeid riskihinnangute sisu ja vormi kohta.

Riskide hindamiseks on mitmesuguseid meetodeid, kuid põhimõtteliselt tuleb teil läbi mõelda, mis võib teie töötajaid kahjustada, ja teha otsus selle kohta, kuidas seda kahju vältida. Nagu on kujutatud joonisel 2, koosneb see protsess viiest sammust.



Joonis 2. Allikas: EU-OSHA

Ärge unustage kaasata protsessi töötajaid ja nende esindajaid – nemad aitavad teil olemasolevaid riske mõista. Samuti tuleks neile teada anda, milliseid järeldusi te hindamise põhjal tegite ja milliseid meetmeid kavatsete selle tulemusel võtta.

Muud teabeallikad hõlmavad varasemate vahejuhtumite analüüsi, tervisestatistikat ning teie riigi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna asutuste ja valdkondlike liitude nõuandeid. Eriti kasulik on uurida õnnetusohutlikke olukordi – sündmusi, mis oleksid võinud tuua kaasa vigastuse, haiguse või kahju, kuid õnneks ei teinud seda. Töökohtadel esineb õnnetusohutlikke olukordi tihti, kuigi neid sageli eiratakse.



## ÕNNETUSOHTLIKUD OLUKORRAD – NN JÄÄMÄE TEOORIA

Iga teatatud suurema vigastuse kohta on 300 õnnetusohutlikku olukorda.



Õnnetusohutlikke olukordi saab aga käsitada tasuta õppetundidena selle kohta, kuidas õnnetuste toimumist vältida. Seepärast on õnnetusohutlike olukordade kohta teabe kogumine ja selle analüüsimine sobilike parandusmeetmete võtmiseks hea moodus töökohal ohutuse edendamiseks.

## Kas vajate väliseksperti?

Kui teie ettevõttes puudub vajalik asjatundlikkus, paluge ettevõttevälisel tervishoiu- ja ohutusspetsialistil tegeleda teie ettevõtte tervishoiu- ja ohutusmeetmetega ning koostada teie eest riskihinnang. Enamasti ei peaks see siiski vajalik olema. Suurema osa ettevõtete puhul on riskihinnangu koostamine lihtne hinnangutel põhinev protsess, mis ei eelda mingeid erioskusi ega keerulist metoodikat. Kui hindate riske ise, kasutades näiteks mõnda tasuta veebipõhist vahendit, ei hoi te mitte üksnes raha kokku, vaid võite ka olla kindel, et olete kõiki olulisi küsimusi arvesse võtnud.

Mõnes olukorras on välisekspertide hinnang aga vajalik. Selline olukord võib esineda näiteks siis, kui:

- tuleb hinnata vähem ilmseid riske, nt väga keeruliste tehniliste süsteemide puhul;
- uuritakse teatavate riskide lähemaid üksikasju;
- kavandatakse uutset tehnilist meetet riskide vähendamiseks.

Kui peate kasutama väliseksperte, siis:

- veenduge, et valite isiku, kellel on vajalik kvalifikatsioon ja pädevused, ning kontrollige, kas see on teie riigi õigusaktidega reguleeritud;
- kaasake oma töötajad või nende esindajad lõpliku otsuse tegemisse selle kohta, kes peaks riskihinnangu koostama, mida see peaks hõlmama ja millised on selle järelmeetmed.

## Tööolukorrad ja -toimingud, millega võivad kaasneda riskid

Riskihinnangut koostades võiksite uurida järgmisi tööolukordade ja -toimingute aspekte. Pidage meeles, et tegemist ei ole lõpliku loeteluga.

- Töövahendite, näiteks tööriistade ja masinate kasutamine;
- töövõtted ja ruumide planeering;

Näitena võite tutvuda keemiliste riskide haldamist käsitlevate juhistega.

- elektri kasutamine;
- ohtlikud ained, nagu aurud, tolmut, kemikaalid;
- füüsilised mõjurid, nagu müra, vibratsioon, kiirgus;
- bioloogilised mõjurid, nagu hallitus, bakterid, viirused;
- keskkonnategurid, nagu ebapiisav valgustus, temperatuur, niiskus, ventilatsioon;
- inimtegurid, nagu töövahendite ja töökoha kavandamine;
- psühholoogilised tegurid, mis võivad tuua kaasa stressi, vägivalla, kiusamise;
- töökorraldus ja korrashoiu meetmed;
- korduv, jõudu nõudev või raske töö või ebamugavad asendid, mis võivad tekitada luu- ja lihaskonna vaevusi;
- muud tegurid, näiteks ohud, mis tulenevad teistest inimestest, loomadega töötamisest, ilmastikutingimustest jne.

Iga sellise ohu kohta on olemas kas Euroopa tasandil (Euroopa Komisjon, EU-OSHA) või liikmesriikide pädevate asutuste koostatud üksikasjalikumad juhised. Need on kasulikud allikad täpsema teabe saamiseks selle kohta, kuidas asjaomaseid riske kindlaks teha ja neid juhtida.



Joonis 3. Napo keerulised olukorrad – Napo konsortsium

## Kasulikud vahendid ja viited

- „Mittesiduv praktiline juhend töötajate tervise ja ohutuse kaitse kohta keemiliste mõjuritega seotud ohu eest tööol“, Euroopa Komisjon, 2005: <https://osha.europa.eu/et/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>.
- „Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution“ („Töötajate ohutust ja tervist ohustava keemilise riski minimeerimine asendamise kaudu“), Euroopa Komisjon, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>.
- „Kemikaalide märgistus muutub. Kuidas see Teid mõjutab?“ Euroopa Komisjon, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>.
- „Chemicals at work – a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system“ („Kemikaalid töökohal – uus märgistussüsteem. Suunised tööandjate ja töötajate abistamiseks uuele klassifitseerimis-, märgistamis- ja pakendamissüsteemile üleminekul“), Euroopa Komisjon, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>.
- Juhendid ja interaktiivsed riskihindamisvahendid, sealhulgas keemiliste riskide juhtimise kohta, mis on juurdepääsetavad EU-OSHA riiklike teabekeskuste veebisaitidelt: <https://osha.europa.eu/et/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>.

## Haavatavad töötajad ja teised isikud

Riskide hindamisel pöörake tähelepanu ka sellistele töötajatele, kes võivad olla eriti haavatavad (vt joonis 4) ja samuti kõrvalistele isikutele, kes võivad teie valdustes viibida, näiteks töövõtjad, külastajad, elanikud. Sageli toovad meetmed selliste riskide vähendamiseks, millega puutuvad kokku haavatavad isikud, kasu kõikidele töötajatele.

### TÖÖTAJAD, KELLE PUHUL VÕIVAD RISKID OLLA SUUREMAD

- ▶ Puudega töötajad
- ▶ Võõrtöötajad
- ▶ Noored ja eakad töötajad
- ▶ Rasedad ja rinnaga toitvad naised
- ▶ Väljaõppeta või vähekokogenud töötajad
- ▶ Hooldustöötajad
- ▶ Nõrgenenud immuunsusega töötajad
- ▶ Töötajad, kellel juba on terviseprobleemid (näiteks bronhiit)
- ▶ Töötajad, kes kasutavad ravimeid, mis võivad suurendada nende vastuvõtlikkust ohtudele.

Joonis 4. Allikas: EU-OSHA

## Riskide tähtsusjärjekorda seadmine ja järelmeetmed

Kui olete kindlaks teinud ja teate, keda need mõjutavad, tuleb teil riske hinnata ja need tähtsuse järjekorda seada. Ühtlasi peate kontrollima, kas teatava riski, tegevusvaldkonna või töötaja kategooria suhtes kehtib mingeid konkreetseid õiguslikke kohustusi, näiteks seoses riskihindamise eripärade, töötajate teavitamise või koolitamisega jne.

Oma töötajate ohutuse ja tervise jaoks vajalike meetmete rakendamisel peate arvesse võtma järgmisi ennetamise üldpõhimõtteid:

- riskide vältimine;
- vältimatute riskide hindamine;
- riskidega tegelemine nende tekkekohas;
- töö kohandamine üksikisikuga, eriti seoses töökohta kavandamise ning töövahendite ja töö- ja tootmismetodite valikuga, mille eesmärk on eeskätt leevendada monotoonset tööd;
- kohandamine vastavalt tehnika arengule;
- ohtlike tegurite asendamine ohutute või vähem ohtlikega;
- tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju hõlmava sidusa üldise ennetuspoliitika väljatöötamine;
- kollektiivsete kaitsevahendite eelistamine isikukaitsevahenditele (nt aurudega kokkupuute kontrollimine pigem väljatõmbeventilatsiooni kui respiraatorite abil);
- püüdlus kaitsetaset parandada.

Riskide hindamine ning sellest tulenevad ennetus- ja kaitsemeetmete kohaldamine ei ole ühekordsed toimingud. Kontrollige oma tegevuse tõhusust, vajaduse korral kohandage oma plaane ja tegevuse/töökohta muutumise korral tehke kindlaks uued riskid.

## Riskihinnangu dokumenteerimine

Seaduse kohaselt tuleb teil oma riskihindamise tulemused ja kaitsemeetmed kirja panna ning hoida nendele viitamiseks kirjalikke dokumente. See nõue on igati põhjendatud. Dokumentide abil saate tõendada oma töötajatele, ametiühingutele ja tööinspektoritele, et olete teinud põhjendatud otsuseid riskide ja nende kõrvaldamise viiside kohta. Ühtlasi on dokumenteerimine kasulik, et jälgida kavandatud meetmete elluviimist. Erinõuded kõnealuse kirjaliku dokumendi sisu kohta puuduvad, kuid mõistlik oleks lisada sellised elemendid nagu:

- riskihindaja(te) nimi ja ametikoht;
- kindlaks tehtud ohud ja riskid;
- töötajate rühmad, kes konkreetsete riskidega kokku puutuvad;
- vajalikud kaitsemeetmed – millal kavatsete need kasutusele võtta, kes nende eest vastutab ja kuidas jälgite edusamme;
- teave töötajate ja nende esindajate riskihindamise protsessi kaasamise kohta.

On palju vahendeid, mis hõlbustavad riskihindamise läbiviimist ja dokumenteerimist. Need on juhendid, kontrollnimekirjad ja vormid. Käesoleva jao lõpus olevas kastis on esitatud mõned ideed ning lisamaterjale saate EU-OSHA veebisaidilt ning oma riigi tervishoiu- ja ohutusküsimustega tegelevalt asutuselt.

## E-vahendid riskide hindamiseks

Väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele on eriti kasulikud elektroonilised internetipõhised riskihindamisvahendid, nagu veebipõhine interaktiivne riskihindamisvahend OiRA. OiRA vahendeid on lihtne kasutada ja need on tasuta. Nende vahendite abil saate läbi teha kõik riskihindamise etapid alates töökohta esinevate riskide kindlakstegemisest ja hindamisest kuni ennetusmeetmete valimise ja rakendamise ning jälgimise ja aruandluseni. Praegu on eri keeltes olemas juba ligikaudu 120 mitmesugustele sektoritele kohandatud OiRA vahendit. Sarnased vahendid on olemas ka mitmes liikmesriigis<sup>3</sup>.

Paljudel juhtudel võib OiRA või samaväärsete vahendite abil koostatud riskihindamisaruannet käsitada riskide hindamise kohustuse täitmisena – kui teil tekib kahtlusi, siis tutvuge kindlasti oma riigi õigusaktidega ja võtke ühendust oma riigi tööinspeksiooniga.



Joonis 5. Allikas: EU-OSHA. Sektorid, mille tarbeks on loodud OiRA erivahend

3 <https://oira.osha.europa.eu/et/irat-network>

# 4 Ennetamine kui oluline põhimõte

Siis, kui õnnetus on juba toimunud ja keegi raskelt vigastada või isegi surma saanud, või siis, kui keegi on juba kokku puutunud ohtliku ainega, mis tal vähki tekitab, on liiga hilja tegutseda hakata. Kahju on juba tehtud.

Töötajate ja teie ettevõtte jaoks on palju parem tegutseda enne, kui midagi halba juhtub, ning riski ette näha ja seda ennetada. Seepärast on ennetamine üks töötervishoiu ja tööohutuse oluline kontseptsioon ja põhieesmärk.

## Ennetusmeetmed

Ennetusmeetmete eesmärk on vähendada tööõnnetuse või kutsehaiguse esinemise tõenäosust. Ennetusmeetmed on kahte liiki.

1. **Insenertehnilised või tehnilised meetmed** – tuleb kohaldada otse riski esinemiskohas, et see kõrvaldada, asendada või seda vähendada. Üks näide sellisest tehnilisest meetmest on tolmutõrje vee abil, et vältida kokkupuudet ränidioksiiditolmuga.
2. **Korralduslikud või haldusmeetmed** – nende eesmärk on muuta käitumismudeleid ja suhtumist ning edendada positiivset ohutuskultuuri.

Kahjustavad tegurid on väga suurel määral seotud töökohal kasutatavate tövõtete, tehnoloogia, toodete ja töövahendite laadiga, ent neid võib mõjutada ka töö korraldamise viis.

Ennetusmeetmeid peavad täiendama kaitse- ja maandamismeetmed.



Joonis 6. Allikas: EU-OSHA. Tervislike töökohtade kampaania 2012 -2013

## Põhimõte „Ei ühtegi õnnetust“

Põhimõte „Ei ühtegi õnnetust“ põhineb veendumusel, et **kõiki õnnetusi on võimalik ennetada**.

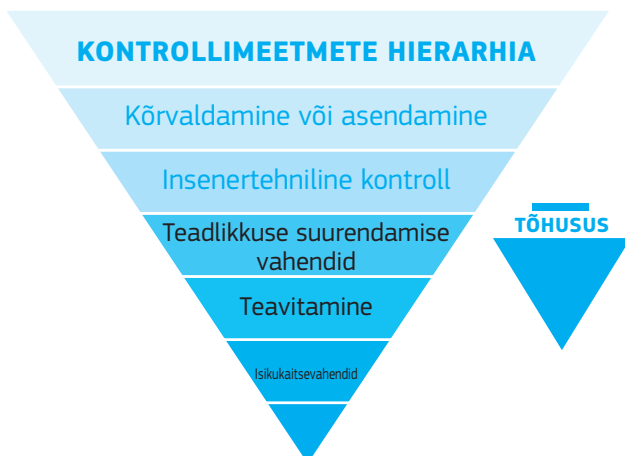
Eesmärk viia õnnetuste arv nullini on pigem filosoofia kui arvuline eesmärk, selle mõtteviisi kohaselt ei tohiks keegi õnnetustes vigastada ega surma saada. Inimesed teevad küll vigu, kuid vea tagajärg ei tohiks olla vigastus. See on üks põhjus, miks tuleks iga inimestega seotud keskkonna (töö- või elukeskkonna) kavandamisel ohutusele tähelepanu pöörata.

Allikas: OSHwiki

## Kaitsemeetmed

Kaitsemeetmed peaksid olema peamiselt kollektiivsed. Individuaalseid meetmeid saab käsitada alternatiivina juhul, kui kollektiivsed lahendused ei ole mõistlikud või tõhusad.

1. **Kollektiivsed meetmed** on kavandatud riski eraldamiseks või isoleerimiseks, näiteks füüsiliste tõkete, korralduslike või haldusmeetmete abil, et vähendada kokkupuute kestust (rotatsiooni korras töötamine, töö tegemise aeg, ohutusmärgid)
2. **Individuaalsed meetmed** on mitmesugused piisavad isikukaitsevahendid, mis on kavandatud töötaja kaitsmiseks.



Joonis 7. Allikas: OSHwiki

## Maandamismeetmed

Mõelda tuleks ka võimalikele maandamismeetmetele, et vähendada ruumidele, töötajatele ja üldsusele tekkida võivat kahju. Sellised meetmed on näiteks:

- hädaolukorra lahendamise plaan;
- evakuatsiooni planeerimine;
- hoiatussüsteemid (alarmid, vilkuvad tuled);
- hädaolukorra menetluste testimine, harjutused ja õppused, tulekustutussüsteem;
- tööle naasmise plaan.

# 5 Töötervishoiu- ja tööohutusealane koolitus

## Õiguslikud kohustused ning töötervishoiu- ja tööohutusealase koolituse tähtsus

Kõik ennetusmeetmed tekitavad töötajatele praktilisi probleeme – nad peavad muutma töövõtteid ja kohanema uute töövahendite või uute menetlustega. Seepärast on tähtis, et küsiksite endalt juba uute töötervishoiu ja tööohutuse meetmete üle otsust langetades, kuidas kavatsete veenduda selles, et töötajad need meetmed võimalikult kiiresti ja hästi selgeks saavad ning neid järgima hakkavad. Kui te seda ei tee, siis teie riskijuhtimiskava ei toimi. Tervishoiu- ja ohutusalaste sekkumiste tõhusust käsitlevad hiljutised uuringud näitavad, et koolitust ja organisatsioonilisi muudatusi hõlmavad sekkumised on tõhusamad kui need, mis põhinevad üksnes tehnilistel muudatustel<sup>4</sup>.

Sel põhjusel on ka tervist ja ohutust käsitlevate õigusaktidega ette nähtud, et tööandjad peavad pakkuma oma töötajatele piisavat töötervishoiu- ja tööohutusealast koolitust ning andma neile töötamiskoha ja ülesannete puhul asjakohast teavet ja juhiseid.

Eriti oluline on veenduda, et teie töötajad saavad töötervishoiu ja tööohutuse kohta asjakohast teavet sellistes olukordades nagu:

- töölevõtmine;
- teisele töökohale üleviimine või töökoha muutmine;
- uue tehnoloogia või uute töövahendite kasutuselevõtmine;
- töökohal esinevate riskide muutumine.

Töötajatel, kellel on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas erikohustus, on õigus saada ka asjakohast koolitust. Koolitus on eriti oluline ka noorte või väheste ametialaste kogemustega töötajate jaoks. Pidage meeles, et töötervishoiu- ja tööohutusealast koolitust vajavad ka meeskonnajuhid, juhtivtöötajad ja juhendajad.

Veenduge, et teie töötajatel on võimalus saada piisavalt teadmisi ja neid aeg-ajalt värskendada. Samuti tuletage neile meelde, et neil on kohustus kaitsta iseenda ja oma kolleegide tervist ja ohutust, järgides töötervishoiu- ja tööohutusealasel koolitusel jagatud juhiseid.

Nagu muude töötervishoiu- ja tööohutusmeetmete puhul, on tähtis kaasata töötajad ja nende esindajad koolitustegevuse kavandamisse. See muudab koolituse asjakohasemaks – sest töötajad teavad kõige paremini, kuidas tööd tegelikult tehakse – ja ühtlasi edukamaks, sest töötajad on koolitusel omandatu järgimisele rohkem pühendunud, kui nad osalesid aktiivselt selle kavandamisel.

<sup>4</sup> <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.



## Kasulikud vahendid ja viited

- Dokumendis „Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union“ („Luksemburgi deklaratsioon töökohal tervishoiu edendamise kohta Euroopa Liidus“) on kehtestatud mitu põhimõtet, mille eesmärk on ennetada terviseprobleeme töökohal (sh tööga seotud haigusi, õnnetusi, vigastusi, kutsehaigusi ja stressi) ning suurendada töötajate tervise edendamise võimalusi ja heaolu ([http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)).
- OSHwiki: ennetus- ja kontrollistrateegiad ([https://oshwiki.eu/wiki/Prevention\\_and\\_control\\_strategies#cite\\_note-Machinesafety-20](https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20)).
- OSHwiki: korralduslikud meetmed õnnetuste ennetamiseks [https://oshwiki.eu/wiki/Organisational\\_measures\\_of\\_accident\\_prevention#cite\\_note-EU-OSHA.2C\\_2011a-2](https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2)
- OSHwiki: Põhimõte „Ei ühtegi õnnetust“ [https://oshwiki.eu/wiki/Zero\\_accident\\_vision](https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision)

## Kuidas tervishoiu- ja tööohutusealast koolitust kavandada?

Teie riigi õigusaktides või konkreetset sektorit käsitlevates eeskirjades võivad olla täpsustatud teatavad erikohustused seoses koolituse sisuga, kuid üldjoontes on oluline see, et töötajad teaksid hästi, mida nad õnnetuste ja terviseprobleemide vältimiseks peavad tegema ja mida nad ei tohi teha.

Üldiselt on teie otsustada, kuidas soovite seda eesmärki saavutada.

Püüdke läheneda ka sellele kohustusele pragmaatiliselt. On teie huvides, et töötajad teaksid, mida nad teevad: te ei pea korraldama koolitusi lihtsalt koolituse enda pärast, kuid peate pakkuma oma töötajatele piisavalt toetust õnnetuste ja terviseprobleemide ennetamiseks.

Sama sisu saab pakuda väga erinevate meetodite abil, millest igal on oma tugevad küljed ja piirangud. Üldjuhul õpitakse seda rohkem, mida aktiivsemalt osaletakse. Mõelge ka sihtrühmale: nii koolituse sisu valimisel kui ka parima meetodi ja koolituse vormi kohta otsuse tegemisel

peate arvesse võtma selliseid tegureid nagu töötajate vanus, kogemused, ametikoht ja haridustase.

Näiteks mõelge läbi oma koolituse ajakava, et sellest ei jääks kõrvale osalise tööajaga töötajad ega erigraafikuga töötajad.

Suuretevõtetes, nagu ka eriti ohtlike ainetega tegelevates või väga spetsiifilisi töövahendeid kasutavates ettevõtetes võib korraldada väliseksperthe kaasavaid ulatuslikke koolitusprogramme.

Väikeettevõtete puhul, kus esinevad tavapärased ohud, võib olla piisav, kui suurendada teadlikkust või korraldada teabeüritusi ning eelistada võib lihtsaid meetodeid, nagu voldikud, plakatid, teabe edastamine juhendajate ja mentorite kaudu ning arutelud rühmades.

Tutvuge riiklike tervishoiu ja ohutuse valdkonna asutuste ning EU-OSHA veebisaitidega, kust leiate valmiskujul koolitusmaterjale. Hea näide on animasari „Napo“, mida toodavad mitu Euroopa tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas tegutsejat Napo konsortsiumis.



Napo on multifilmikangelane. Ta on mis tahes tööstusharu või sektori töötaja võrdkuju. Napo tegevus ei piirdu vaid ühe kindla töökoha ja töökeskkonnaga, kuid tema isiksus ja välimus jäävad kõikides filmides samaks. Napo on tavaline inimene – ta ei ole hea ega halb, ei noor ega vana. Selles suhtes on ta kultuuriliselt neutraalne. Ta on innukas töötaja, kes võib sattuda täbarasse olukorda, mille üle tal puudub kontroll, kuid samas suudab ta ära tunda ka ohte ja riske ning teha häid ettepanekuid tööohutuse ja töökorralduse parandamiseks. Napo on meeldiv ja sümpaatne tegelane, kes reageerib jõuliselt ja on väga emotsionaalne. Kui Napo on pahane, tüdinud või armunud, siis on seda ka näha! Sellisena võib igaüks ennast Napoga samastada, alates noortest töötajatest kuni inimesteni, kes on töötanud ettevõttes juba aastaid.

Joonis 8. Allikas: NAPO konsortsium

## Töötervishoiu- ja tööohutusealase koolituse edukuse tagamine

EU-OSHA on teinud kindlaks mitu tegurit, mis võivad aidata kaasa teie töötervishoiu- ja tööohutusealase koolituse edukusele.

- Ülemuste ja juhtkonna motivatsioon ja pühendumus töötervishoiule ja tööohutusele, sealhulgas nende osalemine koolitustel.
- Koolituse pakkumine töhuga üldise ohutusjuhtimise süsteemi raames, mille eesmärk on töökohal riske ennetada. Ainult koolitus ei ole riskide vähendamisel tõhus.
- Töökaaslaste, sealhulgas suuremate kogemustega noorte töötajate ning eakate kogenud töötajate kasutamine mentoritena. See annab positiivse kogemuse nii uutele kui ka pikaajalistele töötajatele.
- Aktiivsete, osalemisel põhinevate õppemeetodite kasutamine, mille abil õpivad inimesed ära tundma ohte ja lahendama tegelikke tööl esinevaid probleeme tegelikes töökohtades.
- Selliste koolituste tulemuste kasutamine riskide hindamiseks ja nende ennetamiseks töökohal. See muudab koolituse noorte töötajate jaoks mõtestatuks ja on kasulik tööandjatele.
- Juhendajate, mentorite ja koolitajate koolitamine nende rolli ning töötervishoiu ja tööohutuse alal.
- Töötervishoiu- ja tööohutusealase koolituse muutmine elukestva õppe ja arengu lahutamatuks osaks. Seaduse kohaselt ei tohiks töötervishoiu- ja tööohutusealane koolitus toimuda vaid ühekordselt töö alustamisel.

### VALIK NAPO FILME

- ▶ Kui stress streigib
- ▶ See ei ole naljaasi!
- ▶ Töötame üheskoos
- ▶ Kopsud tööl
- ▶ Napo ... liigub ohutult
- ▶ Ohutu hooldus
- ▶ Hoia oma nahka
- ▶ Napo on ohus: kemikaalid!
- ▶ Ohutus töökohal ... ja mujal
- ▶ Napo ja ohtlik tegevus
- ▶ Kergenda kandamit
- ▶ Ohutu lähe
- ▶ Lõpetage see müra!
- ▶ Napo teeb puhta töö
- ▶ Napo ehitab
- ▶ Napo seiklused
- ▶ Parimate märkide lugu

*Napo konsortsium avaldab regulaarselt uusi filme. Külastage veebisaiti [www.napofilm.net/et](http://www.napofilm.net/et).*

## Kasulikud vahendid ja viited

- **Tööohutuse ja töötervishoiu hariduse ning koolituse Euroopa võrgustik ENETOSH** – standardid sobilike koolitajate valimiseks, koolituste ühtlustatud kõrgetasemelise sisu väljatöötamiseks ja sertifitseerimissüsteemi loomiseks. Standard koosneb järgmisest neljast osast: i) koolitajate koolitamine; ii) ohutuse ja tervishoiu põhialused; iii) tervishoiu edendamine töökohal ning iv) töötervishoiu ja tööohutuse juhtimine. See on tõlgitud kümnesse keelde ja on kättesaadav ENETOSH-i veebisaidilt aadressil [http://www.enetosh.net/webcom/show\\_page.php/\\_c-134/\\_nr-5/\\_lkm-140/i.html](http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html).
- **Napo animatsioonid** – <https://www.napofilm.net/et/about-napo/the-napo-story>. Napo on peategelane animafilmisarjas, mis tutvustab tööohutuse ja töötervishoiu probleeme meeldejäävalt ja leebe huumoriga. Sümpaatne Napo kehastab mis tahes tööstusharu või sektori töötajat. Napo filmide tootmises osaleb mitu tervishoiu ja ohutuse valdkonna Euroopa organisatsiooni ja ametit: **AUVA** (Austria), **DGUV** (Saksamaa), **HSE** (Ühendkuningriik), **INAIL** (Itaalia), **INRS** (Prantsusmaa), **SUVA** (Šveits), samuti Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA). Filme võib tasuta kasutada töötervishoiu- ja tööohutusealastel teadlikkuse suurendamise, koolitus-, haridus- ja teavitamisüritustel.

# 6 Juhtimine ning töötervishoiu ja tööohutuse kultuur

Sõltumata sellest, kui täpne on teie riskihinnang ja kui head teie riskijuhtimismeetmed, peate teie ja teised juhtivtöötajad selleks, et need töökohal tegelikult toimiksid, eeskujuga näitama. Peate oma töötajatele näitama, et te tõepoolest usute tervishoiu ja ohutuse tähtsusse ning et olete igati pühendunud oma tegevuskavade elluviimisele.

## Tervishoiu ja ohutuse kultuur

Tervishoiu ja ohutuse kultuur on üks peamine tegur, mis määrab kindlaks ohutussüsteemi tõhususe. See tähendab, et tervishoiu- ja ohutuspõhimõtteid ja -eesmärke nähakse ettevõtte põhiväärtustena ning need integreeritakse igapäevastesse toimingutesse ja otsustesse.

Positiivne ohutuskultuur tähendab seda, et annate usaldusväärset eeskujuga nende käitumismudelite ja väärtuste osas, mida edendate. Igapäevane ennetav kontroll on organisatsioonis sama tähtis kui nähtav pühendumus ohutuse järgimisele. On ilmselge, et teie ise peate eeskirjadest kinni pidama. Töötajad näevad teie tegevust ning hindavad selle põhjal, milline käitumine on aktsepteeritav ja milline mitte.

Teie isiklik mõju võib olla eriti suur väikeettevõttes: kui olete töökoja omanik/juhataja ja töötate aeg-ajalt töötajatega kõrvuti, siis avaldab teie otsus näiteks isikukaitsevahendite kasutamise kohta suurt mõju teie töötajate suhtumisele.

Samamoodi on teil hea võimalus näidata eeskujuga ja kindistada õigeid käitumismudeleid keskastme juhi või meeskonnajuhina, kellel on tihe isiklik kontakt töötajatega ja kes osaleb nende igapäevases töös.

Ülimalt tähtis roll on ka tegevjuhtidel ja juhatuse liikmetel. See, kui tähtsaks juhtivtöötajad ja tippjuhid töötervishoidu ja tööohutust peavad ning mil määral kasutavad juhtivtöötajad oma autoriteeti töötervishoiu- ja tööohutuspoliitika ja -eeskirjade järgimise edendamiseks, motiveerib töötajaid juhtkonna kehtestatud normidest kinni pidama.

Ühendkuningriigi tervise- ja ohutusamet<sup>5</sup> on välja pakunud mõne näite selle kohta, kuidas juhtivtöötajad saaksid lihtsalt ja selgelt näidata oma pühendumust töötervishoiule ja tööohutusele oma ettevõttes.

- Käige töökodades ja kiitke häid lähenemisviise töötervishoiule ja tööohutusele ning juhtige tähelepanu ohtlikele käitumismudelitele, õhutades muudatuste tegemist ja käsitledes töötervishoiu- ja tööohutuseeskirjade eiramise põhjuseid. Sellised külastused võivad olla kasulikud ka selleks, et töötajatel oleks võimalus tõstatada tervishoiu ja ohutusega seotud küsimusi.
- Osalege korrapäraselt tervishoiu- ja ohutuskomitee koosolekutel.
- Käsitlege töötervishoiu ja tööohutuse teemat meeskondade koosolekutel.
- Osalege aktiivselt õnnetusjuhtumite, õnnetusohlike olukordade, vahejuhtumite ja terviseprobleemide uurimises.
- Mainige tervishoidu ja ohutust mitmesugustele kuulajaskondadele alati, kui see on võimalik.
- Keskenduge võrdselt nii headele kui ka halbadele tervishoidu ja ohutust käsitlevatele uudistele, kiitke häid käitumismudeleid ja uudiseid ning võtke halbu uudiseid kui võimalust olukorda parandada.
- Õhutage töötajaid ennetavalt osalema töötervishoiu ja tööohutuse strateegiate, poliitika ja meetmete kehtestamisel.
- Seadke pikaajalised töötervishoiu ja tööohutuse eesmärgid ning mõõtke oma ettevõtte tulemuslikkust selles valdkonnas.
- Pange juhtivtöötajatele, juhendajatele ja osakonnajuhatajatele vastutus töötervishoiu ja tööohutuse eest.

Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise saab nähtavamaks muuta ettevõttesiseste käitumisjuhendite või juhtimist käsitlevate hartade abil, mis on koostatud koostöös töötajatega, nagu alljärgnevas näites.

<sup>5</sup> <http://www.hse.gov.uk/leadership/>.



## Parema juhtimise kümme kuldreeglit<sup>6</sup>

1. Pidage meeles, et töotate inimestega
  - Ärge neid kurnake
  - Inimesed ei ole masinad
  - Kohelge neid väärikalt ja lugupidavalt
2. Kuulake oma inimesi ja rääkige nendega
  - Olge kaasav
  - Tehke seda sageli
  - Väärtustage ja arendage juhendajate ja juhtivtöötajate suhtlemisuskust
3. Parandage vead viivitamata
  - Ärge laske probleemidel hullemaks minna
  - Teavitage inimesi edasiminekutest
4. Veenduge, et teie dokumentatsioon on asjakohane
  - Hoidke see ajakohane
  - Veenduge, et see oleks mõtestatud
5. Parandage töetervishoiu- ja tööohutusealast pädevust
  - Eelkõige juhtkonna tasandil
6. Julgustage inimesi teile halbu uudiseid teatama
7. Kõigepealt tehke korda enda töökoht
8. Mõõtke ja jälgige riske, millega inimesed kokku puutuvad
  - Ärge üksnes reageerige vahejuhtumitele, vaid parandage olukord enne, kui probleemid tekivad
  - Ohjake riske nende tekkimiskohas
9. Kontrollige pidevalt, kas teie tegevus on tõhus
  - Kas saavutate eeldatud tulemusd?
10. Selleks tegevuseks tuleb ette näha piisavalt aega ja rahalisi ressursse

## Töötajate osalemine

Tõhusa töetervishoiu ja tööohutuse kultuuri loomine ja järgimine ei hõlma mitte üksnes juhtkonda, vaid ka töötajaid. Juhtivtöötajana ei ole teil kõiki lahendusi kõikidele tervishoiu- ja ohutusprobleemidele. Töötajatel ja nende esindajatel on üksikasjalikud teadmised ja kogemused selle kohta, kuidas teatavat tööd tehakse ja kuidas see neid mõjutab. Seepärast on sellistes töökohtades, kus töötajad tervishoidu ja ohutusse aktiivselt panustavad, tööalaste riskide tase ja õnnetuste määr sageli madalam. Ka hiljutine uuring näitas, et kõige tõhusamad sekkumised töetervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on need, millesse on tihedalt kaasatud töötajad<sup>7</sup>.

Töötajate osalemine tervishoiu- ja ohutusalasest tegevuses on lihtne kahe-suunaline protsess, mille raames tööandjad ja nende töötajad / töötajate esindajad:

- räägivad teineteisega;
- kuulavad ära teineteise mured;
- küsivad ja jagavad seisukohti ja teavet;
- arutavad küsimusi aegsalt;
- arvestavad seda, mida kõigil öelda on;
- teevad otsuseid koos;
- usaldavad ja austavad teineteist.

Olete teadlik sellest, et seaduse kohaselt peavad töötajad tervishoiu ja ohutusega seotud küsimustes osalema ning saama nende kohta teavet, juhiseid ja koolitust ning nendega tuleb konsulteerida. Täielik osalemine läheb aga konsulteerimisest kaugemale – töötajad ja nende esindajad kaasatakse ka otsuste tegemisse.

## Kasulikud vahendid ja viited

- **EU-OSHA: „Management Leadership in OSH – a practical guide“** („Juhtkonna juhtroll töetervishoius ja tööohutuses. Praktiline juhend“) – [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/et/publications/reports/management-leadership-in-OSH\\_guide/TE3111190ETC.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/et/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190ETC.pdf).
- **EU-OSHA: „Töötajate osalemine tööohutuse ja töetervishoiu edendamisel. Praktiline juhend“** – [https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide).
- **EU-OSHA: „Worker participation practices – a review of case studies“** („Töötajate osalemisega seotud tavad. Ülevaade juhtumiuuringutest“): [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature\\_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf).
- **Hea tava näited EU-OSHA veebisaidil:** [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC\\_Good\\_Practice\\_Award\\_Booklet\\_2013.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf).
- **Ühendkuningriigi tervise- ja ohutusameti koostatud juhend:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>.
- **OSHWiki – hea juhtimistava tähtsus töetervishoius ja tööohutuses:** [https://oshwiki.eu/wiki/The\\_importance\\_of\\_good\\_leadership\\_in\\_occupational\\_safety\\_and\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health).

6 Austraalia mäetööstuse kümme kuldreeglit sisaldavad üldisi eeskirju, mis võiksid kehtida mis tahes sektoris – [https://oshwiki.eu/wiki/The\\_importance\\_of\\_good\\_leadership\\_in\\_occupational\\_safety\\_and\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health).

7 <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.

# Kolm näidet 7 riskijuhtimisest praktikas

## 7.1 Tööstress

Töökohal esineb arvukalt mitmesuguseid riske. Mõne riski puhul on selle laad ja meetmed, mida saab selle vähendamiseks võtta, hästi teada, teised on aga keerulisemad ja tööandja jaoks raskemini juhitavad. Tööturul ja töökordades toimuvad muutused tähendavad seda, et tekib uusi riske või et mõni risk hakkab sagedamini esinema. Käesolevas jaos on esitatud kolm näidet riskitegurite kohta, mis võivad esineda igas töökohas ja mida võib olla keeruline kõrvaldada. Siit leiata nõuandeid ja vahendeid, mis aitavad nendega praktikas toime tulla.

### Mida see töökohal tähendab?

Töökohal esinev stress võib olla seotud järgmiste aspektidega:

- töö sisu, sealhulgas tööülesannete liik, tööalane suhtlemine teiste inimestega (nt kliendid), muutused tööprotsessis, ümberkorraldused ja oskuste kasutamine;
- töö intensiivsus ja iseseisvalt töötamise võimalus, sealhulgas töökoormuse, -tempo ja kontrolli aspektid;
- tööaja korraldus ning töö- ja eraelu tasakaal;
- sotsiaalne keskkond, sealhulgas inimsuhted tööl ja sotsiaalne tugi;
- tööalane ebakindlus ja karjääri areng.

Inimene kogeb stressi, kui ta tunneb, et talle esitatavad nõudmised ja tema suutlikkus nendele nõudmistele vastata ei ole tasakaalus. Ilmselt ei ole stressi all kannatav töötaja nii tootlik ja loominguline kui ta võiks olla ning pikaajalise stressi olukorras töötamine võib põhjustada keskenumisprobleeme, vigade tegemist ja negatiivset käitumist.

Tööstressil võib olla kahjulik psühholoogiline, füüsiline ja sotsiaalne mõju ning selle tulemus võib olla läbipõlemine, depressioon ja äärmuslikel juhtudel isegi enesetapp.

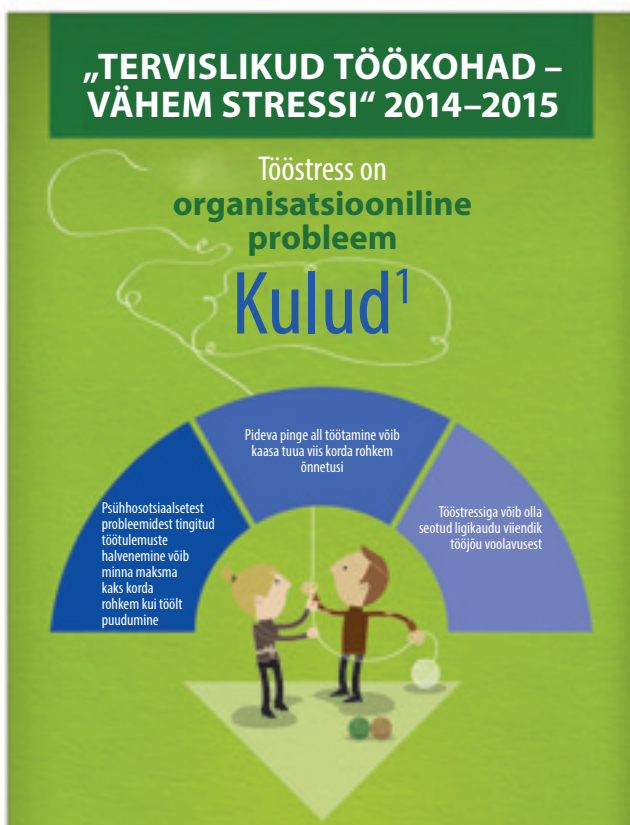
Peale vaimse tervise probleemide võivad pikaajalise stressi all kannatavatel töötajatel tekkida rasked füüsilise tervise häired, näiteks südame-veresoonkonna või luu- ja lihaskonna haigused.

### Mida peaksite tööandjana tegema?

Peaksite käsitlema psühhosotsiaalseid riske ja nendega toimetulemise meetmeid oma tervise- ja ohutusriskide hinnangus (üldine teave riskihinnangute koostamise kohta on esitatud eespool).

Püüdke tähele panna tööstressile osutavaid märke. Need võivad olla mitmesugused: joonisel 10 on esitatud mõned näited organisatsioonile ja üksikisikule iseloomulikest märkidest, mis osutavad tööstressile.

Allpool on esitatud mõned soovitusel küsimuste kohta, mida tuleks riskihinnangus esitada, ja ettepanekud võimalike probleemide lahendamiseks.



Joonis 9. Allikas: EU-OSHA. Tervislike töökohtade kampaania 2014–2015

→ *Kultuur*

Kas ettevõttes valitseb avatud suhtlemine, toetus ja vastastikune austus? Kas töötajate ja nende esindajate arvamusi hinnatakse?

→ *Nõuded*

Kas töötajad on üle- või alakoormatud, kas neil on oma tööülesannete täitmiseks vajalik võimekus ja suutlikkus? Milline on füüsiline (müra, vibratsioon, ventilatsioon, valgustus jne) ja psühhosotsiaalne (vägivald, kiusamine jne) keskkond?

→ *Kontroll*

Kas üksikisikutel on piisav sõnaõigus selle kohta, mil viisil nad oma tööd teevad?

→ *Suhted*

Millised on töötajate omavahelised suhted ning töötajate ja juhtivtöötajate vahelised suhted? Millised on juhtivtöötajate ja tippjuhtide vahelised suhted? Kas on tõendeid kiusamise või ahistamise kohta?

→ *Muutused*

Kas töötajad on mures oma tööalase seisundi pärast? Kas töötajates tekitavad segadust töökohas toimuvad muutused ning see, mida need töötaja enda ja töökaaslaste jaoks tähendavad?

→ *Roll*

Kas inimesed kannatavad rollikonflikti (vastuolulised nõudmised) või rolli ebaselguse (selguse puudumine) tõttu?

→ *Toetus, väljaõpe ja individuaalsed tegurid*

Kas uute töötajate ja muutunud tööülesannetega töötajate ettevalmistus on piisav? Kas töötajatele pakutakse sotsiaalset tuge? Kas arvesse võetakse individuaalseid erisusi? Ilmselt tasub lähemalt uurida psühhosotsiaalseid tegureid ning seda, kuidas need töötajaid mõjutavad ja mida saab teha kahjuliku mõju ennetamiseks või vähendamiseks. Tutvuge käesoleva jao lõpus olevas kastis esitatud viidetega, eelkõige EU-OSHA koostatud e-juhendiga, millel on konkreetselt teie riiki käsitlev versioon. Teie riiklikul tervishoiu ja ohutusega tegeleva asutusel on ka muid kasulikke juhendeid, kontrollnimekirju või vahendeid.

## ORGANISATSIION

### OSALEMINE

- ▶ Töölt puudumine, tööjõu suur voolavus, halb kellaegadest kinnipidamine, distsiplinaarprobleemid, kiusamine, agressiivne suhtlemine, isolatsioon

### TÖÖTULEMUSED

- ▶ Vähenenud toodang või toote/teenuse langenud kvaliteet, õnnetused, valed otsused, vead

### KULUD

- ▶ Suurenenud hüvitus-, ravi- või tervishoiuteenuste kasutamise kulud

## ÜKSIKISIK

### KÄITUMINE

- ▶ Tubaka, alkoholi või narkootikumide kuritarvitamine, vägivald, kiusamine või ahistamine

### PSÜHHOLOOGILISED PROBLEEMID

- ▶ Uneprobleemid, ärevushäired, depressioon, suutmatus keskenduda, ärritus, probleemid peresuhetes, läbipõlemine

### TERVIS

- ▶ Seljaprobleemid, südameprobleemid, maohaavandid, hüpertoonia, nõrk immuunsüsteem

Joonis 10. Allikas: EU-OSHA

## Kasulikud vahendid ja viited

- Euroopa Komisjon, „Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach“ („Vaimse tervise edendamine töökohal. Juhend tervikliku lähenemisviisi rakendamiseks“). Dokumentis on tutvustatud tööandjatele, töötajatele ja muudele sidusrühmadele vaimse tervise probleemide käsitlemist töökohal ning esitatud selle kohta juhiseid. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- EU-OSHA, „Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress“. Veebisaidil on ära toodud allikad selle valdkonna hea tava kohta. <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA, „Psühhosotsiaalsete riskide vähendamise praktiline e-juhend“. See mitmekeelne e-juhend aitab tööandjatel ning väike- ja mikroettevõtete töötajatel toime tulla psühhosotsiaalsete riskidega. Sellel on 30 riigipõhist versiooni, mis kõik sisaldavad viiteid asjaomase riigi õigusaktidele ning teavet riiklike ressursside ja praktiliste vahendite kohta. [http://hw2014.healthy-workplaces.eu/et/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set\\_language=et](http://hw2014.healthy-workplaces.eu/et/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=et)
- EU-OSHA, OSHwiki: „Psühhosotsiaalsed küsimused“. Sellel veebisaidil antakse teavet psühhosotsiaalsete riskide kohta eeskätt muutuva töökorralduse kontekstis, samuti valdkondlikust perspektiivist. [https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial\\_issues](https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues)
- Hea tava näited EU-OSHA veebisaidil: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>.

# 7.2 Luu- ja lihaskonna vaevustega seotud riskid

## Mida see töökohal tähendab?

Luu- ja lihaskonna vaevused on kõige levinum tööga seotud probleem Euroopas, mis läheb töandjatele ja liikmesriikidele maksma miljardeid eurosid.

Luu- ja lihaskonna vaevuste kaks põhirühma on seljavalu ja -vigastused ning tööga seotud ülajäsemevaevused (mõnikord nimetatakse neid ülekoormusvigastusteks). Selliseid vaevusi võib esineda ka jalgades. Luu- ja lihaskonna vaevuste hulka kuuluvad kõik liigeste või muude kudede kahjustused ja vaevused. Terviseprobleeme võib olla mitmesuguseid, alates nõrgast valust kuni raskete haigusteni, mille tõttu on vaja puhkust või haiglaravi. Kui vaevused on kroonilised, võib tekkida puue ja vajadus töötamisest loobuda.

Luu- ja lihaskonna vaevusi võivad põhjustada või süvendada füüsilised (ergonoomilised, biomehaanilised) tegurid, aga ka psühhosotsiaalsed tegurid, nagu töö intensiivsus, suured nõudmised, üksluisus, töö üle kontrolli puudumine, vaimne töökoormus ja suur vastutus, eriti kui need on kombineeritud füüsiliste teguritega.

Peale selle mõjutavad kõnealuste vaevuste väljakujunemist töökeskkonna omadused, sealhulgas töövahendite ja töötamiskoha planeering, ning käsitletava eseme omadused.

## Mida peaksite tööandjana tegema?

Ergonoomilisi riske esineb praktiliselt igas töökohas. Need mõjutavad nii tehasetöölisi, autojuhte ja põllumajandustootjaid kui ka teenuste valdkonnas töötavaid inimesi ja kontoritöötajaid. Neid riske ei saa täielikult kõrvaldada, kuid positiivne on see, et mõne luu- ja lihaskonna vaevuse ennetamiseks või vähemalt minimeerimiseks on võimalik võtta kulutõhusaid meetmeid<sup>8</sup>. Seda on mõistlik teha, sest nagu hiljutised uuringud näitavad, võib teatavate töökohal ergonoomika parandamiseks või luu- ja lihaskonna vaevustega võitlemiseks tehtavate investeeringute tasuvus olla väga suur<sup>9</sup>.

Kui töötajal juba esinevad vaevused, tuleb hoolitseda selle eest, et säiliks nende töökoht ja töövõime ning vajaduse korral nad taas tööle integreerida.

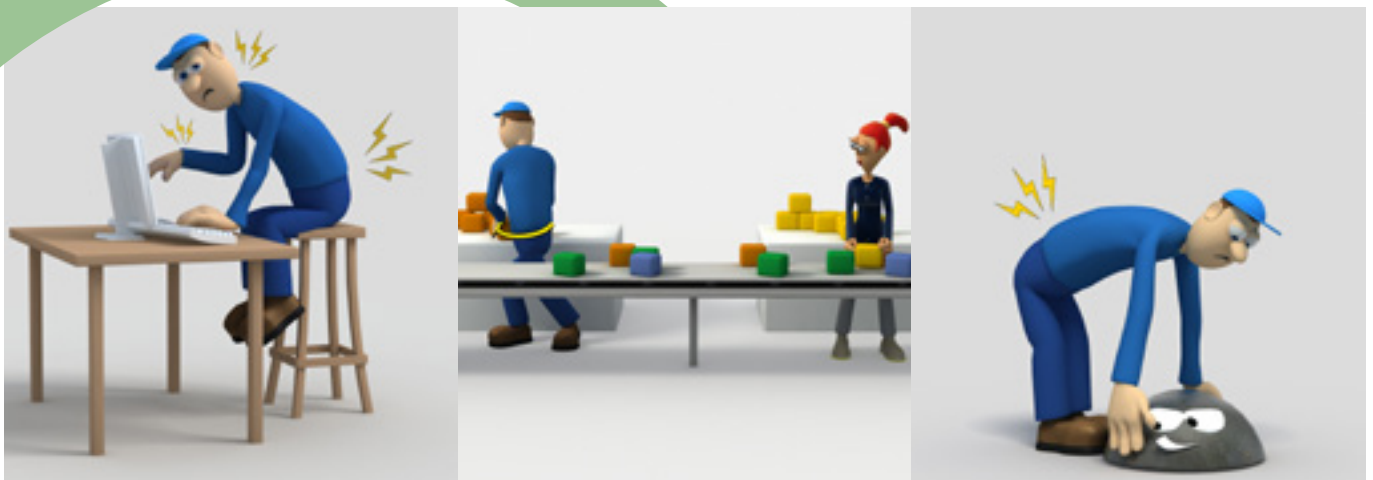
Püüdke teha oma riskihinnangus kindlaks eri liiki riskid, võttes arvesse asjaolu, et sageli toimivad need kombineerituna ning on ka teisi, tööväliseid tegureid, mis luu- ja lihaskonna vaevuste teket soodustavad (nt individuaalsed kehalise tegevusega seotud harjumused, ülekaal, stress eraelus).

Tööl esinevad tegurid võivad hõlmata järgmist.

### • Füüsilised tegurid, näiteks:

- jõu või paikse surve rakendamine;
- korduvad või jõudu nõudvad liigutused;
- ebamugavad või staatilised tööasendid.

Selliste füüsiliste tegurite hindamisel on oluline uurida ka nende kestust, sest ebapiisav taastumisaeg suurendab vigastuste riski.



Joonis 11. Stseenid Napo filmist „Kergenda kandamit” – Napo konsortsium

8 Tegevuse puhul, mis hõlmab raskuste käsitsi teisaldamist, kuvariga töötamist ja vibreerivate tööriistade või seadmete kasutamist, peaksite eraldi tutvuma neid tegevusvaldkondi käsitlevate direktiivide sätetega.

9 Hiljuti avaldatud juhtumiuuringute põhjal täheldati, et kulude ja tulude suhe võib olla kuni 6,2: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.

- **Töökeskkonnaga seotud tegurid, näiteks:**

- vibratsioon;
- halb valgustus, madal temperatuur või niiskus;
- ruumilised piirangud (ebapiisav ruum tegevuse teostamiseks või ohutuks teostamiseks);
- tööpinna ja istme omadused;
- käsitsetavate esemete omadused (suurus ja kuju, nt liiga suur, mahukas, kohmakas);
- kaal ja selle jaotumine (nt liiga raske, ebastabiilne, ettearvamatu);
- anumate, tööriistade ja töövahendite käepidemete omadused (nt raskesti haaratavad, iseenesest kahju tekitavad, nt teravad või kuumad).

- **Psühhosotsiaalsed tegurid, näiteks:**

- töö intensiivsus (töötamine kiires tempos või lühikeste tähtaegadega);
- kontrolli puudumine tööülesannete või töökoormuse üle;
- vaimne töökoormus.

Kui olete olulisemad riskid kindlaks teinud, siis mõelge sellele, kuidas nendega toime tulla. Sageli võivad lihtsad muudatused, nagu puhkepauside soodustamine, ülesannete vaheldumine või mõned lihtsad füüsilised harjutused (peamiselt istuva töö puhul), tuua kaasa suuri muutusi. Mõelge ergonoomikale kindlasti ennetavalt, näiteks uute töövahendite ostmisel või tööruumide ümberkorraldamisel.

Luu- ja lihaskonna vaevuste ennetamiseks või minimeerimiseks on palju praktilisi võimalusi.

- **Töökoha planeering:**

- muutke tööasendite parandamiseks töökoha asendit, kõrgust ja planeeringut;
- hankige reguleeritavad toolid, kasutage platvorme jne;
- tagage hea valgustus, vältige peegeldust kuvaritelt.

- **Töövahendid:**

- veenduge, et need on ergonoomiliselt kavandatud ja tööülesande jaoks sobivad;
- eelistage kergeid tööriistu, vähendage esemete kaalu.

- **Töötajad:**

- suurendage nende teadlikkust riskidest;
- pakkuge heade töömeetodite alast koolitust;
- kaaluge tervisejärelvalvet, tervishoiu edendamist ning luu- ja lihaskonna vaevuste all juba kannatavate töötajate uuesti tööle integreerimisele suunatud meetmeid.

- **Töökorraldus:**

- kavandage töö nii, et vältida korduvat tööd või pikaajalist töötamist ebamugavas asendis;
- viige suuremate riskidega tegevuste puhul sisse sagedased lühikesed pausid (mitte tingimata väljapuhkamiseks);
- roteerige tööülesandeid või jaotage töö ümber.

## Lisamaterjalid

- Üldteave luu- ja lihaskonna vaevuste kohta on kättesaadav EU-OSHA veebisaidil: <https://osha.europa.eu/et/themes/musculoskeletal-disorders>.
- EU-OSHA 2000. aasta kampaania „Ütle lahti luu- ja lihaskonna vaevustest“ teave ja tulemused: <https://osha.europa.eu/et/themes/musculoskeletal-disorders>.
- EU-OSHA 2007. aasta kampaania „Kergenda kandamit“ teave ja tulemused: <https://osha.europa.eu/et/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> ja <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>.
- Vt ka asjakohased OSHwiki artiklid: [https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal\\_disorders](https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders).



## 7.3 Mitmekesisusest lähtuv riskihindamine

### 7.3.1. Vanust arvestav riskihindamine

#### Mida see töökohal tähendab?

Vanusega tekib suur kogemustepagas: suhtlemisoskus, töökogemus ja erialased teadmised. Eakamad töötajad võivad kuuluda kõige suuremate teadmistega ja kõige pühendunumate töötajate hulka, seepärast on teie huvides veenduda, et neil on võimalik teie ettevõtte tegevusse täiel määral ja aktiivselt panustada. Põlvkondade mitmekesisus soodustab ettevõtte loominguilisust ja innovatsioonivõimet ning elanikkonna vananedes muutub üha olulisemaks suutlikkus eakamaid töötajaid tööle meelitada, neid seal hoida ja nende oskusi võimalikult ulatuslikult kasutada.

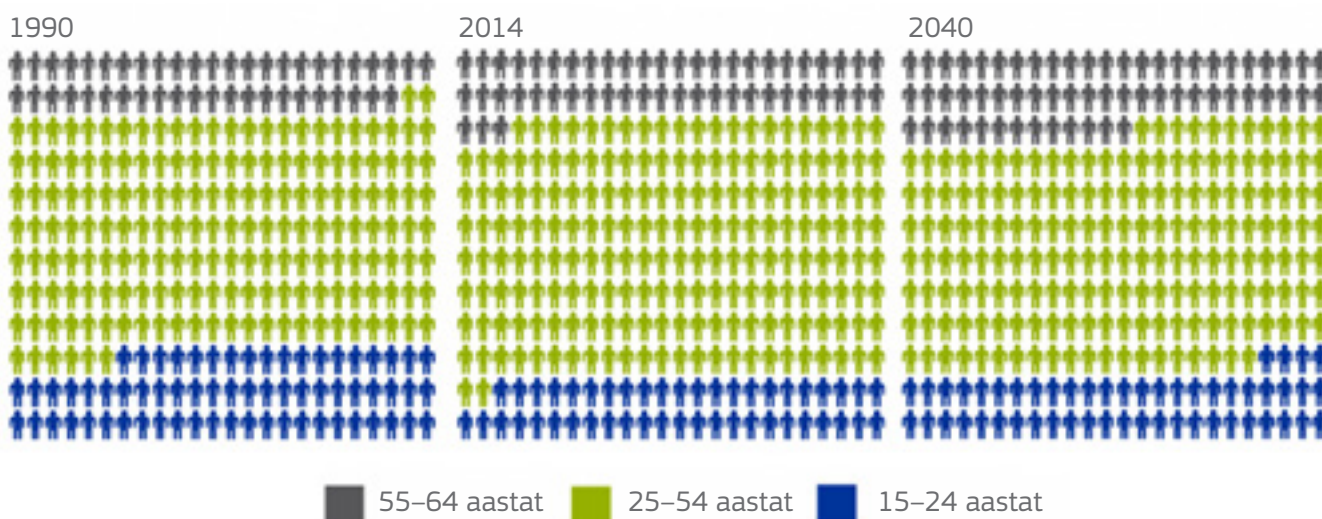
Üldiselt muutuvad põhilised kognitiivsed oskused enne pensionile minekut vaid väga vähesel määral, samal ajal kui intelligentsus, teadmised, keeleoskus ja keeruliste probleemide lahendamise oskus suure tõenäosusega kasvavad kuni 60. eluaastani.

Füüsilised ja sensoorsed võimed võivad mõnevõrra väheneda ning kui juhtub õnnetus, võib eakamatel inimestel taastumiseks rohkem aega kuluda, kuid sellised muutused ei mõjuta kõiki ühtemoodi.

“Bioloogiline vananemine on vaid kaudselt seotud isiku vanusega aastates. Mõne 80-aastase füüsiline ja vaimne võimekus sarnaneb paljude 20-aastaste omaga.”

Allikas: Maailma Terviseorganisatsioon, 10 fakti vananemise ja elutsükli kohta

Töötava elanikkonna vanuseline struktuur (1990–2060)



Joonis 12. Allikas: EU-OSHA – e-juhend „Tervislikud töökohad sõltumata east“

### Mida peaksite tööandjana tegema?

Eakamate töötajate ees on teil samad kohustused kui teiste töötajate ees. Selle töötajate rühma kohta ei ole vaja läbi viia eraldi riskihinnangut ja te ei tohiks teha mingeid eeldusi üksnes vanuse põhjal. Eakamad töötajad ei moodusta homogeenset rühma – üheeaalised inimesed võivad olla vägagi erinevad, tulenevalt erinevast elustiilist, toitumisest, füüsilisest vormist, geneetilisest eelsoodumusest, haridustasemest jne.

Peale selle on paljud vanusega seotud muutused teatavate kutsealade puhul olulisemad kui teiste puhul. Näiteks tasakaalu ja tugevuse muutumine mõjutab tuletõrjujaid ja päästetöötajaid, kes töötavad äärmuslikes tingimustes, kannavad rasket varustust ning tõstavad ja kannavad inimesi; kauguste ja liikuvate objektide kiiruse hindamise võime vähenemine mõjutab öösel sõitmist, kuid mitte kontoritöötajaid.

On oluline, et te oma **mitmekesisust ja vanust arvestavas riskihinnangus** teeksite järgmist.

- Suhtuge vananemisega seotud küsimustesse tõsiselt ja võtke seda positiivse ülesandena. Väärtustage eakamaid töötajaid kui vara (ärge nähke seda probleemina).
- Kohandage tööd ja ennetusmeetmeid vastavalt töötajatele.
- Arvestage eakamate töötajate vajadusi kavandamise ja planeerimise etapis.
- Pakkuge töötajatele piisavat koolitust. Pakkuge riskihindajatele, juhtivtöötajatele ja juhendajatele,

ohutusvaldkonna esindajatele ja teistele koolitust ning teavet vananemisega kaasnevate ohutus- ja terviseriskide kohta.

- Kaasava riskihindamise puhul tuleks järgida asjaomaste töötajate osalemisel põhinevat lähenemisviisi, mis tugineb tegeliku tööolukorra uurimisel.
- Kaasava riskihindamise hea tava näited hõlmavad mitmesuguseid ennetusmeetmeid (töö kohandamine üksikisikuga, kohanemine tehnika arenguga, töötajatele asjakohaste juhiste andmine, erikoolituse pakkumine jne). Selliste omavahel seotud meetmete võtmine on oluline tegur edukuse tagamiseks.
- Kui teie ettevõtte teeb töökoha füüsilises keskkonnas muudatusi või ostab uusi töövahendeid, siis tagage alati, et need sobivad ka eakatele töötajatele.

Pärast riskide hindamist tehke kohandusi, mis vastaksid töötajate muutuvatele võimetele ja tervises seisundile. Meetmed peaksid põhinema objektiivsetel riskidel ja töötajate suutlikkusel, mitte nende vanusel. Kohandused ei pea olema keerulised ega kulukad: tüüpilised näited on vahetuste korralduse muutmine, rutiinsete tööülesannete automatiseerimine, tööülesannete vahetamine, valgustuse kohandamine või paremini kohandatavate töötamiskohade pakkumine. Pidage meeles, et **tõhusad riskijuhtimis-meetmed toovad kasu kõikidele töötajatele** (sõltumata nende vanusest, soost või rahvusest).



Joonis 13. Eduka vanusejuhtimise põhisad  
Allikas: EU-OSHA tervislike töökohtade kampaania 2016–2017

Lisaks võite järgida **vanusepõhise juhtimise puhul laiemat lähenemisviisi**, mis on kasulik nii töötajatele kui ka organisatsioonile. Tegemist on tervikliku lähenemisviisiga, mis koosneb järgmistest põhiosadest.

Hea tava kohta on olemas palju materjale. Tutvuge käesoleva ja lõpus olevas kätis esitatud viidetega, eelkõige EU-OSHA koostatud e-juhendiga, millel on riigipõhised versioonid kõikide liikmesriikide jaoks. Teie riiklikul tervishoiu ja ohutusega tegeleva asutusel võib olla ka teisi kasulikke juhendeid, kontrollnimekirju või vahendeid.

### Lisamaterjalid

- **EU-OSHA, „Tööohutuse ja tervishoiu juhtimine tööjõu vananemisel“:** <https://osha.europa.eu/et/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Veebisaidil on esitatud materjalid selle valdkonna hea tava kohta, sealhulgas Euroopa Parlamendi katseprojekti tulemused (teave poliitika, programme ja tavade kohta ELi ja riikide tasandil): <https://osha.europa.eu/et/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>.
- **EU-OSHA, e-juhend „Tervislikud töökohad sõltumata eest“.** See on praktiline vahend, mis aitab tööandjatel ja töötajatel juhtida tervishoiu ja tööohutust töötajate vananemise tingimustes. E-juhendil on 31 riigipõhist versiooni ning selles pakutakse lihtsaid seletusi ja praktilisi näiteid selle kohta, kuidas vähendada vananemisega seotud riske ja tagada, et kõik töötajad on kaitstud ja terved ka tulevikus. Juhend sisaldab linke lisamaterjalidele. <https://healthy-workplaces.eu/et/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

### 7.3.2. Sootundlik riskihindamine

#### *Mida see töökohal tähendab?*

Naiste ja meeste tööelus on olulisi erinevusi, mis mõjutavad ka tervishoiu ja tööohutust. Nii naiste kui ka meeste töötingimuste parandamisega on vaja pidevalt tegeleda. Kui riskihindamisse ja ennetustegevusse suhtutakse n-ö sooneutraalselt, võidakse alahinnata või täielikult arvestamata jätta riskid, millega puutuvad kokku naistöötajad.

Töökohal esinevate ohutegurite puhul mõtleme tõenäolisemalt meestele, kes töötavad suurema õnnetuste esinemise ohuga kohtades, näiteks ehitusobjektidel või kalalaeval, ja mitte naistele, kes töötavad tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonnas või uutel tööaladel, näiteks kõnekeskustes. Tegelikke töötingimuste põhjalik uurimine näitab aga, et nii mehed kui ka naised võivad tööl kokku puutuda suurte riskidega. Pealegi muudab naiste töö kergendamine töö lihtsamaks ka meestel. Seepärast on oluline hõlmata töökoha riskide hindamisse ka soolised aspektid.



### **Mida peaksite tööandjana tegema?**

Teie kohustused ei olene töötajate soost. Töötajate kohta ei ole vaja läbi viia eraldi soopõhist riskihinnangut ja on oluline, et te ei teeks mingeid eeldusi üksnes soo põhjal. Te peaksite aga olema teadlik soolisest vaatenurgast, mis mõne kutsetegevuse puhul on asjakohasem kui teiste puhul.

Kas teadsite, et üldiselt kannatavad naised rohkem ülaselja- ja käevalude all, mis on tingitud korduvatest tööliigutustest nii tootmises kui ka kontoritöös ning mis süvenevad eriti raseduse ajal? Samuti teevad naised sageli tööd, mis nõuab pikaajalist seismist, samal ajal kui mehed kannatavad rohkem alaseljavalude käes, mis tuleneb tööl suure jõu kasutamisest. Meeste ja naiste kokkupuude riskidega on jätkuvalt erinev. Näiteks kannab suuri raskusi 42 % meestöötajaid ja ainult 24 % naistöötajaid. Seevastu tõstab või liigutab oma töös inimesi 13 % naised ja vaid 5 % mehi.

On oluline, et hõlmaksite oma mitmekesisust arvestavasse sootundlikusse riskihinnangusse soolise aspekti, näiteks järgmisel viisil.

- Uurige tegelikult tehtavat tööd ja tegelikke töötingimusi.
- Ärge tehke riskidega kokkupuutumise kohta ennatlikke järeldusi ainuüksi ametijuhendi või ametikoha nimetuse põhjal.
- Jälgige riskide esmatähtsaks, keskmiselt tähtsaks ja vähetähtsaks liigitamisel, et suhtuksite mõlemast soost töötajatesse võrdselt.

- Kaasake riskihindamisse naistöötajad. Kaaluge terviseringide ja riskide kaardistamise meetodite kasutamist. Mõningaid meetodeid võib leida osalusergonoomikast ja stressi vastu võitlemise valdkonnast.
- Veenduge, et hindajatel on töötervishoiu ja tööohutuse sooliste aspektide kohta piisav teave ja koolitus.
- Veenduge, et hindamisel kasutatavad vahendid hõlmavad teemasid, mis on asjakohased nii meeste kui ka naiste jaoks. Kui see nii ei ole, siis kohandage neid vastavalt.
- Teavitage kõiki välishindajaid, et nad peaksid järgima sootundlikku lähenemisviisi, ning kontrollige, kas nad suudavad seda teha.
- Uurides töökohal kavandatavate võimalike muudatuste mõju töötervishoiule ja tööohutusele, pöörake tähelepanu soolistele aspektidele.

Stressi puhul võtke arvesse näiteks:

- kodu ja töö kokkupuutekohti ning nii meeste kui ka naiste töögraafikuid;
- tööalast arengut;
- ahistamist;
- emotsionaalse stressi tekitajaid;
- ootamatuid töökatkestusi ja mitme ülesande samaaegset täitmist.

Täiendavate materjalide saamiseks tutvuge alljärgnevas kastis esitatud viidetega ning pidage nõu oma riikliku tervishoiu ja ohutusega tegeleva asutusega, kellel võib olla muid kasulikke juhendeid, kontrollnimekirju ja vahendeid.

### **Lisamaterjalid**

- **EU-OSHA, aruanne „Gender issues in safety and health at work“** („Sooküsimused tööohutuses ja töötervishoius“). Aruandes tuuakse esile kaks tähtsat valdkonda: soo arvessevõtmine riskide ennetamises ning töötervishoiu ja tööohutuse hõlmamine soolise võrdõiguslikkusega seotud tööhõivealasesse tegevusse. Nende kahe poliitikavaldkonna vaheline koostöö alates Euroopa tasandist kuni töökohani on äärmiselt tähtis riskide paremaks ennetamiseks töökohal nii naiste kui ka meeste puhul. <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, teabeleht nr 43 „Sooliste aspektide lülitamine riskianalüüsi“**. Teabelehes rõhutatakse vajadust pidevalt pingutada nii naiste kui ka meeste töötingimuste parandamise nimel. Selles sisalduvas tabelis antakse ülevaade mitmesugustest sootundliku riskianalüüsi seisukohast kasulikest töövaldkondadest ja riskiteguritest. <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

## KUST SAAB ELI VÄLJAANDEID?

### Tasuta väljaanded:

- üksikeksemplarid:  
EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- rohkem eksemplare ning plakatid ja kaardid:  
Euroopa Liidu esindustest ([http://ec.europa.eu/represent\\_et.htm](http://ec.europa.eu/represent_et.htm)),  
delegatsioonidest väljaspool ELi ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_et.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_et.htm)),  
kasutades Europe Direct'i teenistust ([http://europa.eu/europedirect/index\\_et.htm](http://europa.eu/europedirect/index_et.htm))  
või helistades infotelefonile 00 800 6 7 8 9 10 11 (kõikjal ELis helistades tasuta) (\*).

(\* ) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

### Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

