

„Töötervishoiuteenuse korraldamine ettevõttes 2013“

Tööinspeksiooni üleriigiline sihtkontrolli kokkuvõte

Sihtkontrolli eesmärgiks oli saada ülevaade, kas ja kuidas korraldavad tööandjad töötajate tervisekontrolli ajal, mil majandus näitab kosumise märke. Oli ju teada, et esmalt püüti ettevõttes kokku hoida töötajate koolituskulusid, aga ka kulutusi töötervishoiule. Viimast eriti töötajate tervisekontrolli nõude täitmise osas.

Sihtkontrolli kavandades esitas tööinspeksioon küsimuse, kas tööandjad ja ka töötajad mõistavad tervisekontrolli vajadust tööga seotud haigestumiste õigeaegsel avastamisel. Kas tervisekontrolli otsustelt saadakse vajalik informatsioon, et säästa töötajate tervist ning säilitada nende töövõime.

Lisaks soovis tööinspeksioon välja selgitada, millised on tööandja probleemid, aga ka suurimad tegematajätmised, et nõuet täita nii nagu seaduseandja ette näeb, aga ka suurimad tegematajätmised. Tööandjatelt saadava tagasiside kaudu kavandab tööinspeksioon esitada omapoolsed ettepanekud seadusandjale olemasoleva korralduse parandamiseks.

Ettevõtete valikus oli tööinspektor vaba otsustama, milliseid konkreetseid ettevõtteid ta külastab. Samas olid valikukriteeriumid siiski määratud. Tööinspektoritel oli vaja külastada ettevõtteid, kus

1. viimase 7 aasta jooksul on diagnoositud tööst põhjustatud haigestumisi;
2. tööinspektor on saanud ettevõtte kohta kaebuse või vihje, et ettevõttes ei ole korraldatud töötajate tervisekontrolli või on rikutud tervisekontrolli korda.
3. ettevõtte tegevusvaldkonnas esineb niisuguseid ohutegureid (füsioloogiline ohutegur), mis on viimaste aastate tööga seotud haigestumiste (ülekoormushaigus) põhjustest esikohal Eesti Vabariigi statistikas.

Sihtkontrolli läbiviimiseks töötati välja hinnanguleht, mis oli jaotatud nelja ossa:

Üldised küsimused: kellega on töötervishoiuteenuse leping sõlmitud, kas teenusepakkujat on vahetatud, millal viidi ettevõttes läbi riskide hindamine, millal alustati ettevõttes tervisekontrolli korraldamisega jne.

Sihtkontrolli hinnangulehe teine, kõige mahukam osa keskendus tööandja tegevusele, kuidas ettevõttes tervisekontrolli korraldatakse, kas tervisekontrolli aluseks olevad ohutegurid on objektiivselt hinnatud, millised on võimalikud rikkumised selles valdkonnas.

Kolmas osa vaatles töötajate endi vastutust oma tervise eest. Tööinspeksioon on järjest sagedamini pidanud vastama tööandja küsimustele, mida teha töötajaga, kes keeldub tervisekontrollist. Sihtkontrolliga selgitati, kui paljudes külastatud ettevõtetes on see olnud probleemiks ja kuidas tööandja on püüdnud seda lahendada. Samuti soovis tööinspeksioon selgitada, kas töötajate endi teadlikkus on piisav, et säilitada oma töövõime pikkadeks aastateks. Ei ole võimalik panna tervise säilitamine ainult ühe töösuhte osapoole õlule: sellesse peavad panustama mõlemad. Tööandja peab mõistma vastutust töötajate tervise säilimise eest ning töötajad peavad mõistma, et tervisekontrolli korraldamine täidab siiski nende tervise säilitamise eesmärgi. Õigeaegne ja järjepidev tervisekontroll aitab võimalikult vara avastada töökeskkonnast põhjustatud muutused töötaja tervises. Õigeaegne tegutsemise töötingimuste parandamise, muutmise suunas tagab aga töövõime säilimise võimalikult pikaks ajaks.

Viimase osana vaadeldi töötervishoiuteenuse osutamise kvaliteeti kõige üldisemas mõttes: kas töötervishoiuarst tutvus enne tervisekontrolli alustamist töötajate töökeskkonnaga, kas arsti otsus on selge ja arusaadav ning tehtud ettepanekud aitavad muuta töökeskkonda paremaks, säilitada töötajate töövõimet, tervist.

Kuivõrd töötervishoiuteenuse kvaliteedile suunatud sihtkontrolli viis tööinspeksioon läbi 2009. aastal, siis 4 aastat hiljem soovime anda ka hinnangut, kas otsustes toodud info on

muutunud tööandjate jaoks arusaadavamaks või pole midagi muutunud ning lugedes arsti otsuseid vaevavad tööandjad samad küsimused.

Selle tõdemuseni jõudmine peaks aga andma signaali nii töötervishoiuarstidele kui ka seaduseloajale, et olemasolevast süsteemist tööandjad kasu ei saa ning on vaja muutusi.

Sihtkontrolli aluseks olid järgmised õigusaktid:

1. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS)
2. „Töötajate tervisekontrolli kord“ Sotsiaalministri 24.04.2003 määrus nr 74 (edaspidi tervisekontroll kord)

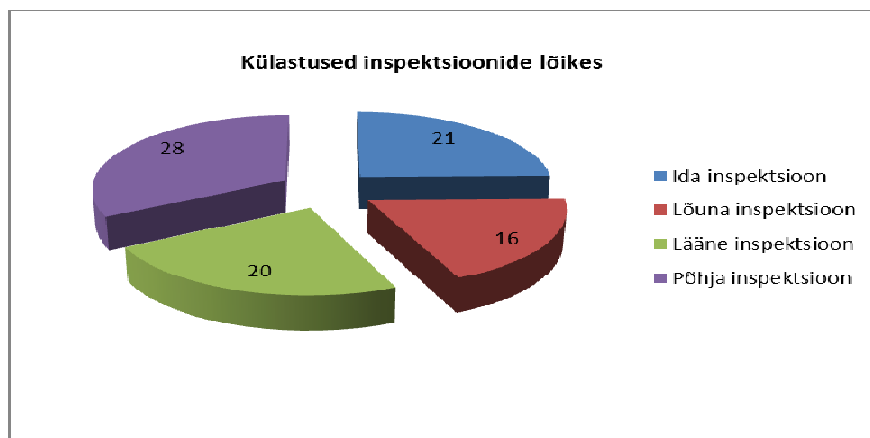
Sihtkontroll viidi läbi ajavahemikul 01.02.2013 – 31.12.2013 ja kokku toimus 85 külastust.

Sihtkontrolli läbiviijateks olid peamiselt töötervishoiu tööinspektorid, kuid külastusi viisid läbi ka teised tööinspektorid

Külastused inspeksioonides

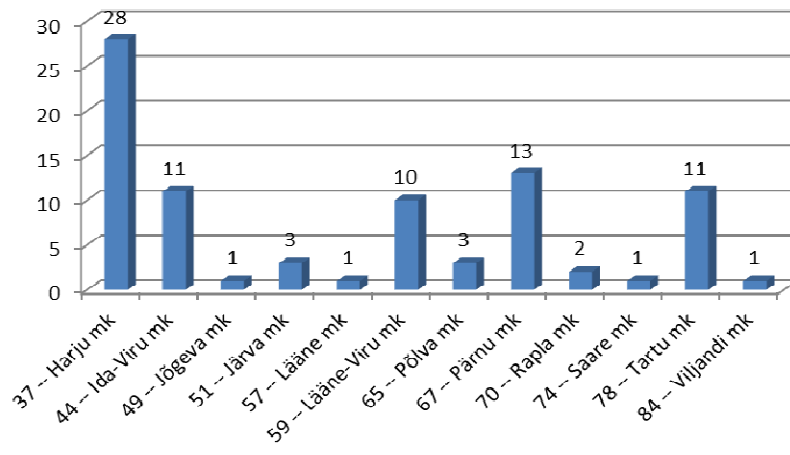
Enim külastusi viidi läbi Põhja inspeksioonis, mille tegevuspiirkonnaks on peamiselt Tallinn ja Harjumaa. Üldiselt on planeeritud ühes inspeksiooni tegevuspiirkonnas läbi viia 20 külastust, kuid Lõuna inspeksioonis asendus üks töötervishoiu tööinspektor teisega ning seetõttu ei olnud võimalik selles inspeksioonis ettenähtud mahtu täita.

Samas täideti kogu vabariigi jaoks planeeritud külastuste maht, mis oli kokku 80 külastust.

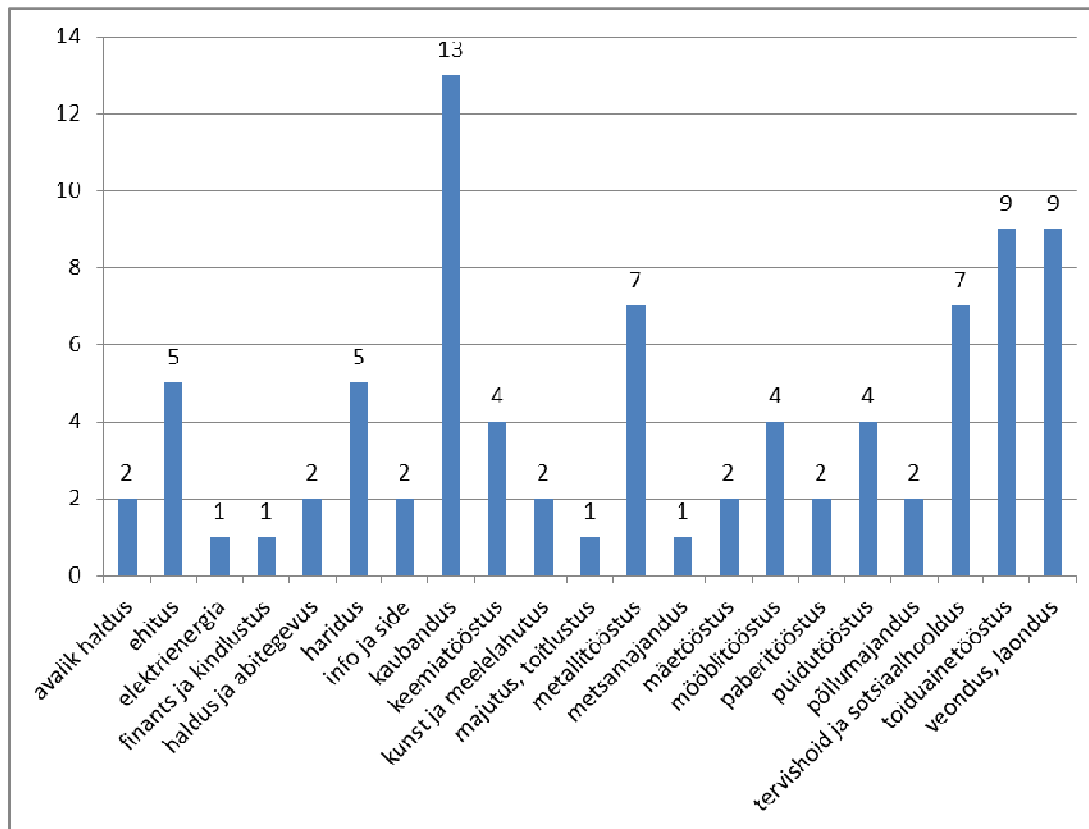


Külastused maakonniti

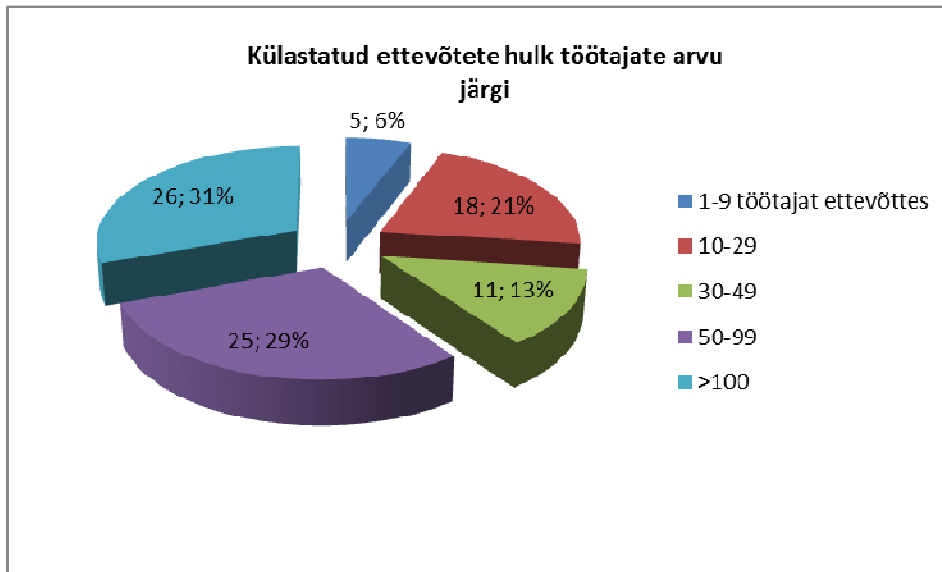
Külastused maakonniti



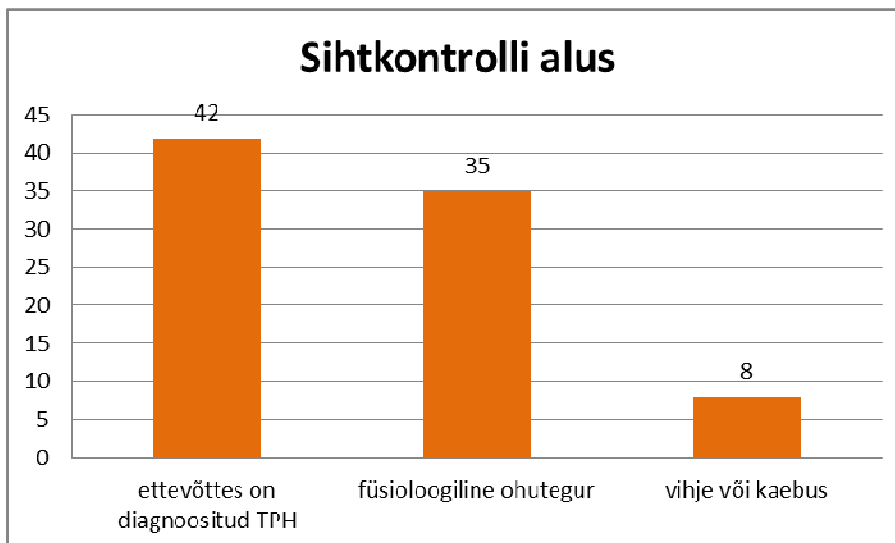
Külastuste jagunemisest ettevõtete tegevusalade lõikes annab ülevaate järgnev tabel.



Külastused viidi valdavalt läbi suurtes ettevõtetes ning keskmistele ja väikeettevõtetele pöörati vähem tähelepanu.



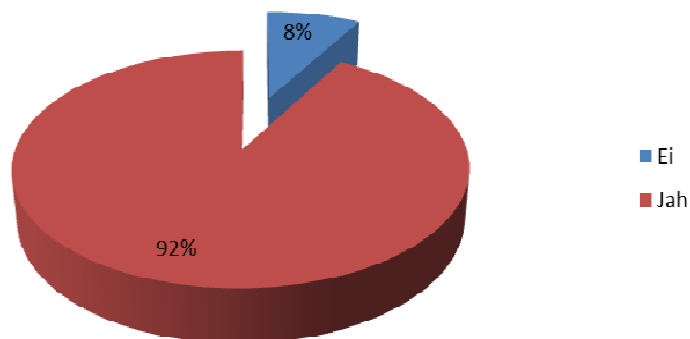
Nagu sissejuhatuses nimetatud, oli külastuse valiku kriiteeriumideks eelnev tööst põhjustatud haigestumise juhtumi olemasolu, vihje või kaebus tervisekontrolli nõude rikkumise kohta ettevõttes või füsioloogilise ohuteguriga seotud töö. Enim külastasid inspektorid neid ettevõtteid, kus on eelnevalt diagnoositud tööst põhjustatud haigestumisi ning kõige vähem oli külastusi kaebuse või vihje alusel.



Hinnangulehe üldosa tulemused

Üldiselt on tervisekontrolli korraldamine hea, vaid 8% külastatud ettevõtetest ei ole seda üldse läbi viidud. Ilmselt ei olekski sellest sihtkontrollist mõistlik eeldada muid tulemusi, sest juba külastuse valikukriteerium lõi eelduse, et mingi tervisekontrolli korraldus neis ettevõtetes siiski peaks toimima.

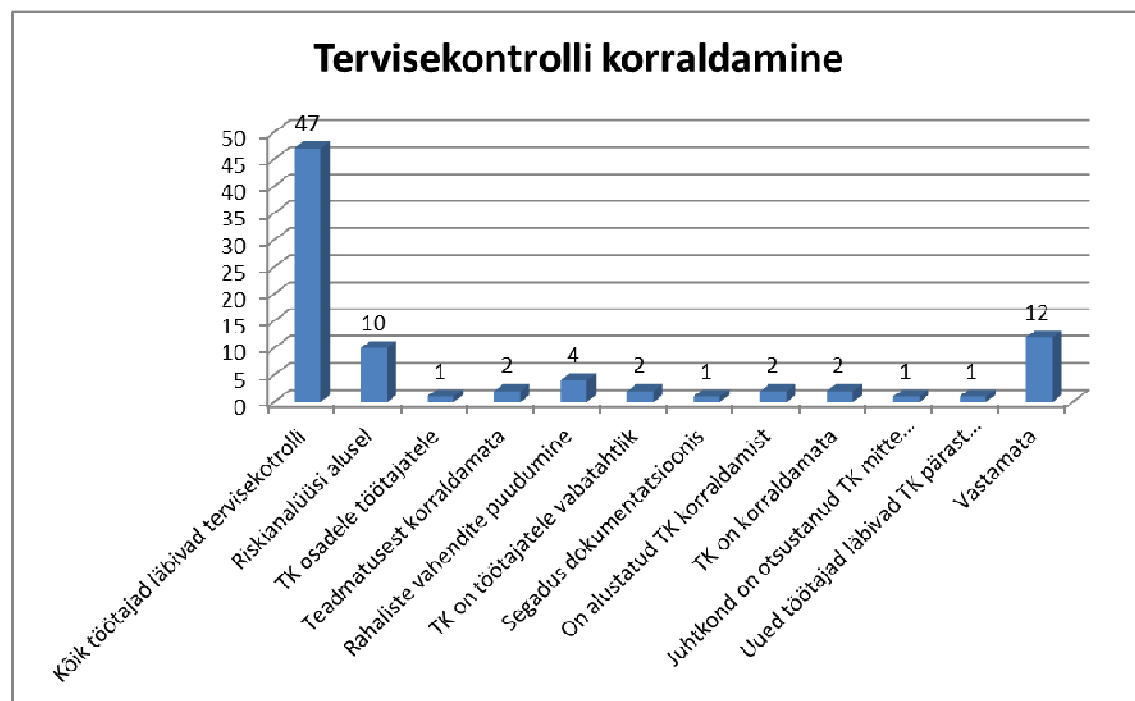
Tervisekontrolli korraldamine



Järgnevalt uurisid tööinspektorid, mis on tervisekontrolli aluseks ja mis võiks olla selle korraldamata jätmise põhjus. Selgus, et valdavas osas ettevõtetes korraldatakse tervisekontrolli kõikidele töötajatele. Nii võiks etteruttavalt ka järeldada, et ju on töökeskkonnas ka ohutegurid, mis võivad mõjutada töötaja tervist. Mõnedes ettevõtetes on tervisekontrolli aluseks rangelt riskianalüüs ning on leitud, et kõikidele töötajatele ei ole siiski vajalik seda korraldada.

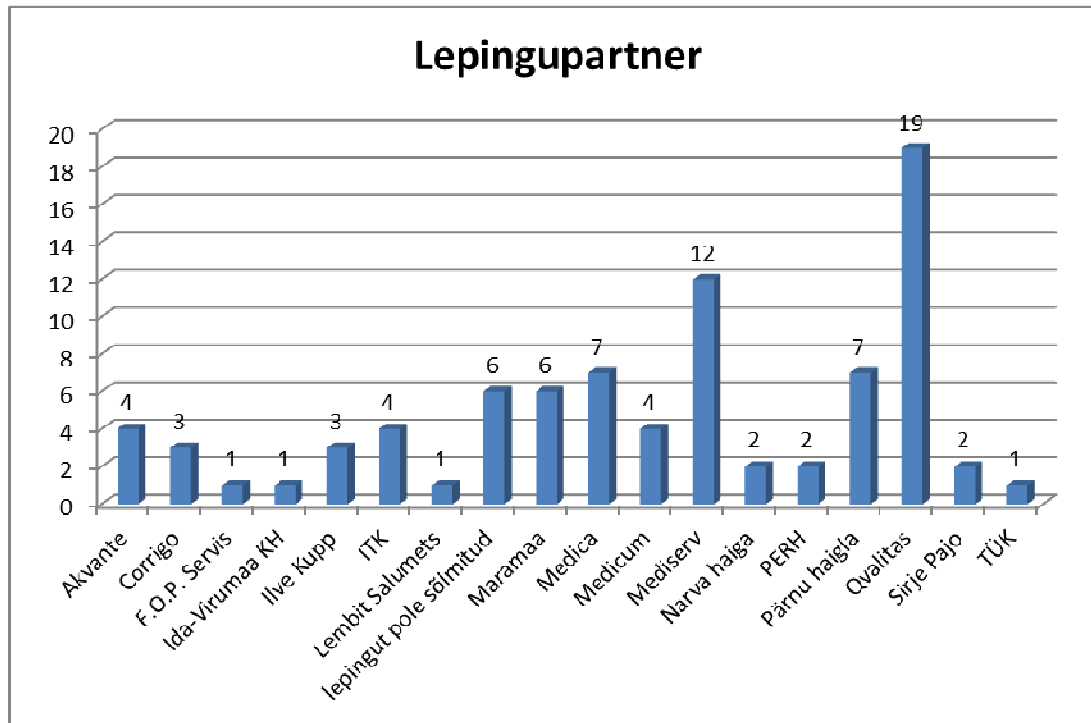
Nõude eiramise põhjused olid varieeruvad, nendeks olid rahaliste vahendite puudumine, teadmatus, aga ka tööandja ignorantsus selles valdkonnas. Ignorantsuse näitena võiks välja tuua märke hinnangulehelt: juhtkond on nii otsustanud. Kahjuks on andmefaili sattunud ka tühje lahtreid, mistõttu nüüd ja edaspidi lisandub tabelitesse vastuseta jäänud küsimuste hulk.

Tervisekontrolli korraldamine



26.10.2013 seisuga pakub Terviseameti andmetel meditsiinilist töötervishoiuteenust 66 ettevõtet üle Eesti. Sihtkontrollil selgus, et need 85 ettevõtet on sõlminud lepingu neist

18-ga. Lühendite selgituseks: ITK on Ida-Tallinna Keskhaigla, PERH on Põhja-Eesti Regionaalhaigla ja TÜK on Tartu Ülikooli Kliinikum.



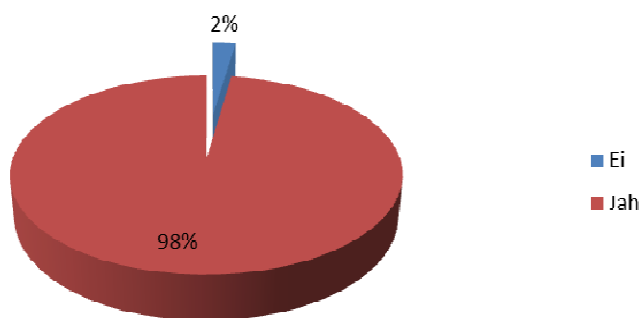
Mõned ettevõtted on algselt valitud teenusepakkujat vahetanud, osad aga kiidavad teenusepakkujaga pikaajalist koostööd ning 35 juhul on teenusepakkujat jäänud ettevõtte jaoks samaks.

Põgus ülevaade põhjustest, miks on töandja töotervishoiuteenust pakkujat vahetanud:

1. Soodsam hind
2. Mugavam teenus ja teenusepakkujat paindlikkus kliendi soovide arvestamisel
3. Kvaliteetsem teenus
4. Eelmine töotervishoiuteenuse osutaja lõpetas tegevuse
5. Juhtkonna otsus vahetada teenusepakkujat ilma konkreetset põhjust toomata
6. Konkreetsest persoonist sõltuv
 - a. Vahetamise põhjuseks on olnud töotervishoiuteenust pakkuvate keskuste juhataja XX, kellega koostöö on ettevõttel hästi sujunud. Teenust on tellitud sellelt pakkujalt, kelle juures XX parajasti juhatajana ametis on olnud.
 - b. Vahetati teenusepakkujat A välja teenusepakkujat B, sest sealne arst vahetas töökohta. Kuna ettevõttel olid tekkinud arstiga usalduslikud suhted, vahetas ettevõtte ka teenusepakkujat.

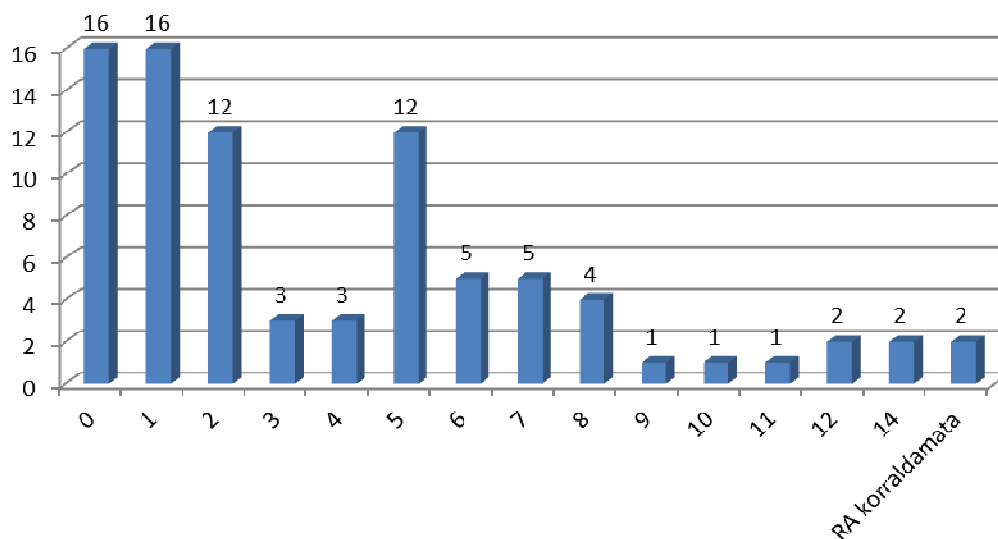
Tervisekontrolli korraldamise aluseks ettevõttes peab olema töökeskkonna riskianalüüs. Riskianalüüs annab töandjale ülevaate, millised on need ohutegurid, mis võivad töötajate tervist ohustada ning milline on ohuteguri võimalik mõju. Seega peaks enne tervisekontrolliga alustamist olema ettevõtte töökeskkonna riskianalüüs korraldatud. Nagu selgus sihtkontrollist, siis 2% külastatud ettevõtetest ei ole riskianalüüsi veel läbi viidud ning kahjuks peab tõdema, et tegemist ei olnud äsja alustanud ettevõtetega.

Riskianalüüsi korraldamine külastatud ettevõtetes



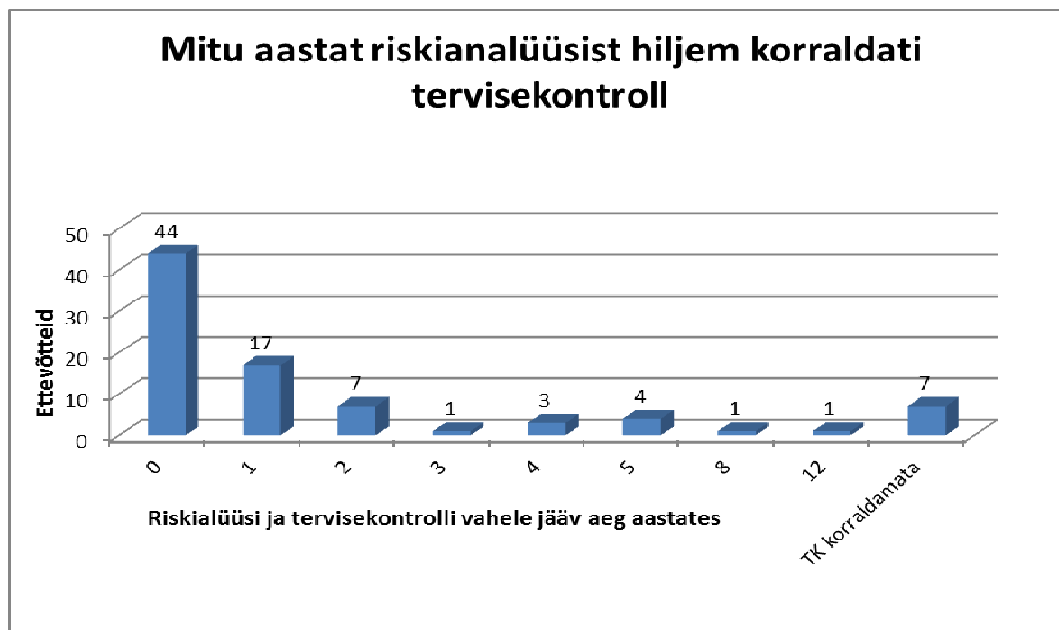
Riskianalüüsi korraldamise kohustus sõnastati TTOS-i § 13 lg 1 p 3 ja samaaegselt seaduse jõustumisega (juuli 1999) oli tööandja kohustuseks korraldada töökeskkonna riskianalüüs. Sihtkontrolli käigus esitasid tööinspektorid tööandjale ka küsimuse, millal nende ettevõttes esimene riskianalüüs on läbi viidud. Järgneva tabeli mõistmiseks olgu selgituseks öeldud, et kui ettevõtte tegutses enne 1999 aastat ja viis TTOSi jõustumisel läbi riskianalüüsi, siis on ettevõtte tegutsemise aja ja riskianalüüsi korraldamise vaheliseks ajaks märgitud 0 aastat. Kui aga riskianalüüs viidi läbi hiljem kui 1999, siis on arvestatud, mitu aastat hiljem viidi riskianalüüs läbi TTOSi jõustumist. Tööandja tegutsemise alustamisel pärast 1999-ndat aastat on arvestatud, mitu aastat hiljem on ettevõttes riskide hindamine läbi viidud tegutsema hakkamisest.

Riskianalüüsi läbiviimine ettevõtte tegutsemise algusest või TTOS-st



Tulemusi analüüsidest võib järeldada, et vähem kui viiendik ettevõtetest viivad riskianalüüsi läbi esimesel tegutsemisaastal ning ligi pooltel juhtudest alustatakse riskianalüüsi korraldamisega pärast kolme tegutsemisaastat. Paratamatult tekib ikkagi küsimus, miks ei võeta töötervishoiu ja tööohutuse korraldamist loomuliku ettevõtte tegutsemise osana, sest töökeskkond on ju loodud ja töötajad töötavad.

Nagu eelmises lõigus kirjeldatud, tuleb töötajate tervisekontrolli korraldada vastavalt riskide hindamise tulemustele. Järgnev tabel annab ülevaate, mitu aastat hiljem pärast riskianalüüsi korraldamist alustati töötajate tervisekontrolli korraldamisega.

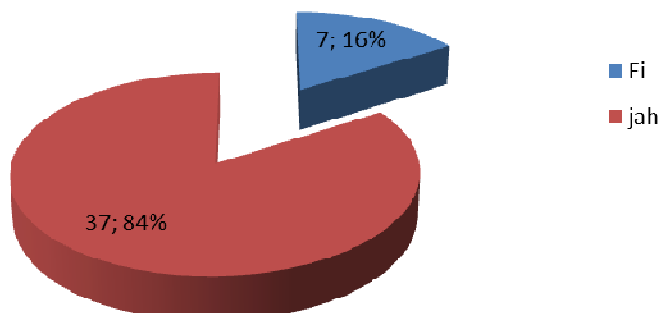


Põhjused, miks töötajate tervisekontrolli korraldati riskianalüüsist tunduvalt hiljem on varieeruvad:

1. Algusaastatel ei olnud töötervishoiu- ja tööohutusalane tegevus praktikas süstemaatiliselt rakendatud. Puudusid töötajad, kes sellega tegeleksid, vahetus juhtkond.
2. Riskianalüüs puudulikult läbi viidud, ohutegurid alahinnatud.
3. Ettevõtte struktuurimuudatused, liitumised, ümberkorraldused, juhtimissüsteemi korraldamine.
4. Seadusekuulekus suurenes viivitusega.
5. Arvatavasti pärast tööinspektorilt ettekirjutuse saamist.

Sissejuhatuses oli mainitud, et külastuse üheks kriteeriumiks oli ettevõttes tööst põhjustatud haigestumiste esinemine. Tööinspektorid selgitasid, kas need ohutegurid, mis olid kõnealuste haigestumiste põhjuseks olid objektiivselt hinnatud või mitte. On oluline, et töökeskkonna ohutegureid ei alahinnataks, sest töötaja tervis on sel juhul ikkagi ohustatud.

Tööandja on hinnanud objektiivselt TPH põhjustanud

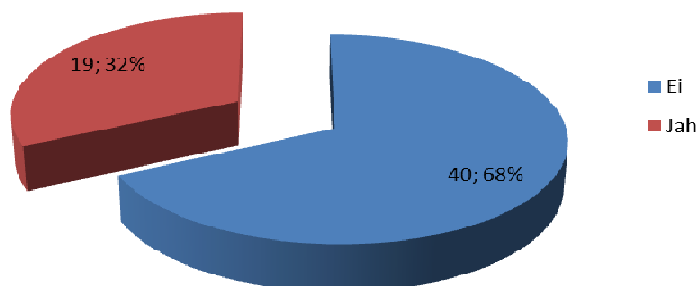


Et töötaja tervis ei oleks töökeskkonnas ohustatud, on suurimad kohustused tööandjal, kuid ka töötajal endal on vastutus oma tervise säilimise eest. Selle tõttu kohustab TTOS töötajat andma tööandjale teada, kui töötajal on mõni tervisehäire, mis takistab tal tööülesande täitmist (TTOS § 14 lg 1 p 6). Selle nõude eesmärgiks on, et tööandja saaks kohandada töötaja tööd talle võimalik sobivaks ja töötaja tervis ei oleks ohustatud (TTOS § 4 lg 2).

Järgnev tabel annab ülevaate, kui palju on töötajad tööandjat teavitanud oma tervislikust seisundist, tööd takistavast tervisehäirest. Seda küsimust vaatlesid tööinspektorid nende juhtumite puhul, kui külastuse aluseks oli ettevõttes diagnoositud tööst põhjustatud haigestumised. Töötajal diagnoositud tööst põhjustatud haigestumine võib töökeskkonna ohuteguri edasisel toimel kujuneda kutsehaiguseks, mis võib viia töövõimetuse väljakujunemiseni.

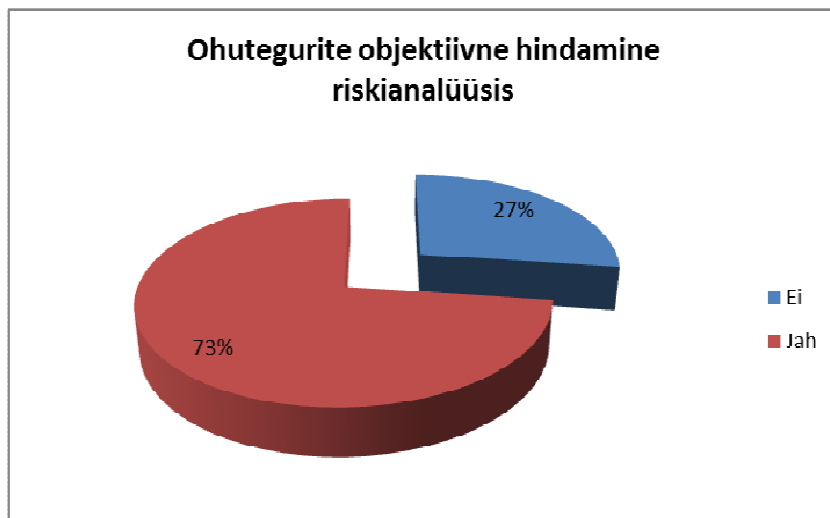
Põhjuseid, miks paljud töötajad varjavad oma tervislikku seisundit, ei ole raske leida – hirm töökoha kaotuse ees on suurem murest aastataid hiljem väljakujuneva töövõimetuse ees. Ei oska ei töötajad ega ka tööandjad ette mõelda, et mõned tervisehäired ei kujune välja kohe, vaid mõne aja möödudes.

Töötaja on tööandjat teavitanud tööd takistavast tervisehäirest



Tööandja tegevus töötajate tervisekontrolli korraldamisel

1. Kas tööandja on hinnanud objektiivselt ohutegurid, mis võiksid olla tervisekontrolli korraldamise aluseks?



Veidi üle veerandi tööandjatest ei ole siiski mõistnud, mis on riskianalüüsi eesmärk. Nad ei adu, millist teavet peab andma töökeskkonna ohutegurite objektiivne hindamine ja mil moel võiks olla riskide hindamisest kasu töökeskkonna parandamisel. Kas on mindud teadlikult seda teed, et vältida töökeskkonna parandamise vajadust või on ohutegureid alahinnatud teadmatusest, seda võib hetkel küll ainult oletada. Tõenäoline on, et esineb nii töökeskkonna ohutegurite mõju ignoreerimist ja selle läbi ka hoolimatut suhtumist töötajate tervisesse kui ka teadmatust, mis on samuti kahetsusväärne.

2. Kas tööandjal on ülevaade, milliste ametikohtade töötajad peavad tervisekontrolli läbima.



See küsimus on andnud küllalt positiivse tulemuse tervisekontrolli korraldamise aluse hindamiseks. Enamikel tööandjatest on siiski ülevaade, kes tema ettevõttes peavad tervisekontrolli läbima ning sel juhul on see ka korraldatud.

Mõned vastused küsimusele, kas kõik tervisekontrollile kuuluvatest töötajatest on läbinud tervisekontrolli:

1. Kõik töötajad on lõpuks läbinud tervisekontrolli, kuid on probleeme ja juhtumeid, kui töötaja keeldub tervisekontrolli minemast. Tööandja jälgib ja peab täpset arvestust. Määratakse uus aeg ja kirjalik kohustus läbida. Tööandja on võtnud ranged meetmed kasutusele ja keeldumise korral peatab töösuhte. Tavaliselt on keeldumise põhjuseks tõsine terviseprobleem, mida töötaja üritab varjata. Tõsised terviserikked on olnud ka õnnetuste põhjuseks (vererõhk, epilepsia, diabeet jne). Paljud töötajad üle keskea, siis risk on suur.

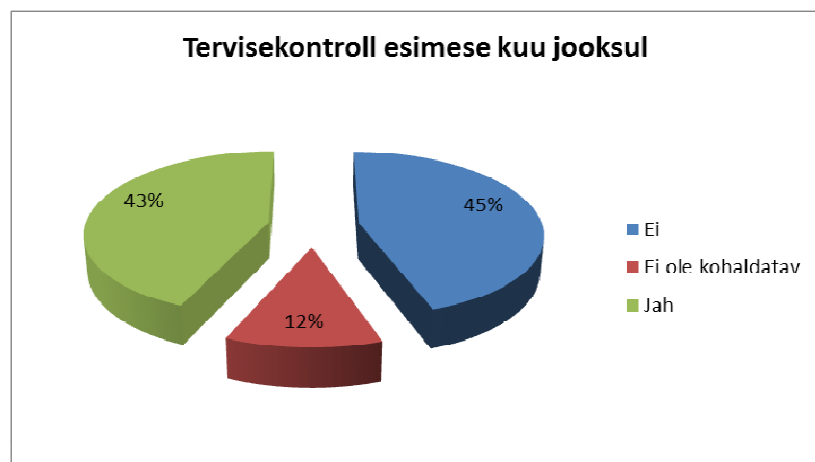
2. Lõpuks on läbinud kõik töötajad tervisekontrolli töötervishoiuarsti juures. Peetakse arvestust. On probleeme ja töötajaid, kes ei soovi läbida tervisekontrolli. Põhjuseks tervisevaevused, mida üritatakse varjata. Pidevalt tuleb panna kinni uued ajad ja selgitada tervisekontrolli vajalikkust. See töö on aeganõudev, sest töötajad sageli ei hooli oma tervisest. Samas on üldhaigestumise tõttu kaotatud tööpäevade arv suur.

3. Töötajad läbivad. Kord on rangelt kehtestatud, nõuded, reeglid üheselt arusaadavad. Kui ei läbi, siis puudub võimalus ettevõttes tööd jätkata.

4. Kõik töötajad on läbinud. On juhtumeid kui õigeaegselt ei ole läbitud, määratakse uus aeg ja kohustus läbida (saadetakse kutse vestlusele ja selgitatakse tervisekontrolli eesmärki) Töötajate teavitamine on tulemuslik.

Vastuseid analüüsid jääb mulje, kui tööandja on asunud tervisekontrolli korraldamisele, näeb ta ränka vaeva selle nõude täitmisel ning suurimad tõrked kipuvad tulema töötajatelt endilt.

3. Kas tööandja on korraldanud töötajate tervisekontrolli tema tööle asumise esimese kuu jooksul.



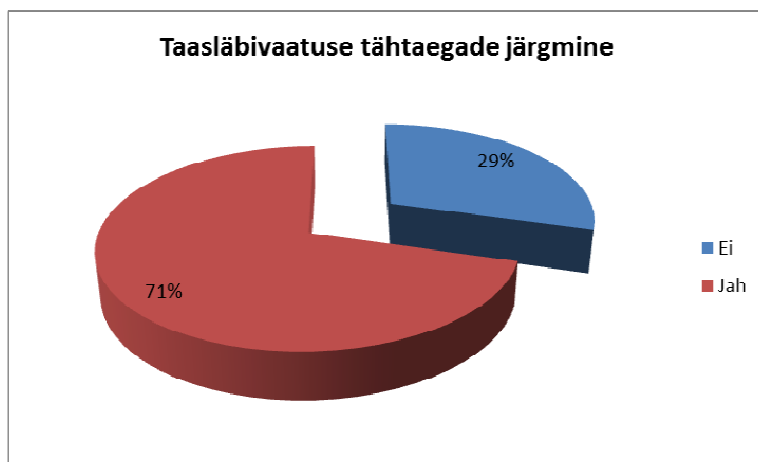
Küsimus ei olnud kohaldatav, kui ettevõttes ei olnud uusi töötajaid.

Mõned vastused, miks ei ole seda nõuet täidetud.

1. Esineb juhtumeid, kus 1 kuu jooksul pole tervisekontrolli läbi viidud, vaid katseaja lõpus. TK korraldatakse, kui on selgunud, et töötaja soovib antud tööd teha ja talle sobib töökoht. Kaadrivoolavus on suur.
2. Mõnedel juhtumitel mitte, kuna töötaja sobivus tööle ja kaasnev info (alkoholi, elustiili probleemid) eeldavad suurel määral, et tööle sobivus on vähetõenäoline. Need töötajad on ka katseajal lahkunud juba probleemide ja tööle mitesobivuse tõttu. Üldreeglina saadetakse tervisekontrolli esimese kuu lõppemisest alates.
3. Esmane tervisekontroll tehakse esimese kuu möödumisel, vahel katseaja jooksul, kui on selgunud, et töötaja ikka soovib sellele tööle jääda. Tööjõu voolavus on suur ja enamusele soovijatest see töö ei meeldi või ei sobi. Puuduvad rahalised vahendid selleks, et kõikidele teostada esimese kuu jooksul tervisekontrolli.
4. Alati ei ole toimunud esmane tervisekontroll esimese kuu jooksul. Juhtumid on seotud katseajaga, kui töötaja ei tea veel kas talle töö sobib.

Seega korraldavad tööandjad töötajatele tervisekontrolli pigem katseaja jooksul, mitte esimese kuu jooksul. Inimlikult võib olla see isegi põhjendatud, kuid samas kipuvad tööandjad ilmselt unustama, kui töötaja oma tervise seisundi tõttu ei sobi kokkulepitud ametisse, tööandja ei saa muuta töötingimusi ning teist sobivat tööd pakkuda ei ole (või töötaja ei nõustu sellega), saab tööandja töölepingu katseajal üles öelda. Katseajal töölepingu ülesütlemine on aga protseduuriliselt lihtsam.

4. Kas tööandja on järginud töötervishoiuarsti märgitud taasläbivaatuse tähtaegu.



Peaaegu 2/3 juhtudest on taasläbivaatuse tähtaegadest kinni peetud. Miks aga ligi kolmandik ettevõtetes seda pole tehtud?

Mõned näited põhjustest:

1. On erandeid, kui töötaja on pikalt töölt eemal haigestumise tõttu. See on probleemiks sel juhul, kui mõned töötajad (kellel on tervisevaevused) hoiduvad tervisekontrollist. Tööandja on võtnud ranged meetmed kasutusele (ei saada liinile bussijuhti kui tervisekontroll läbimata).?????
2. Tööandja ei ole rahul, et tervisekontrolli taasläbivaatus on 1- 2 aasta möödudes ja arstid ei põhjenda miks.
3. Tööandja initsiatiivipuudus.
4. Vahepealne töökeskkonnaalase töö korraldamise tegevuse passiivsus ja suur kaadrivoolavus. Toimus ka ka kahe äriühingu liitumine ja töö ümberkorralduse tagajärjel tekkisid ajutised probleemid tervisekontrolli tähtaegadest kinnipidamisel.
5. Majanduslikud põhjused.

Samas on ka juhtumeid, kus ei osatudki põhjendada, miks ei peeta kinni arsti märgitud taasläbivaatuse tähtaegadest.

5. Järgnevalt uurisid tööinspektorid, kas kõik vajalikud dokumendid töötervisehoiuarstile ka esitatakse. On ju tööandjal kohustus esitada tervisekontrolli läbiviijale lisaks töötajate nimekirjale ka ettevõtte töökeskkonna riskianalüüs, töökeskkonna ohutegurite mõõtmiste protokollid ja eelmised tervisekontrolli otsused.

Vaid veerandil juhtudest esitatakse töötervisehoiuarstile tutvumiseks riskianalüüs. Riskianalüüsi mitteesitamise põhjusteks on nii tööandjate teadmatuse, kui ka ilmselt kommunikatsiooniprobleemid tervisekontrolli läbiviiva arsti ja tööandja vahel: üks ei paku ja teine ei küsi.

Üldjuhul ei esitata töötervisehoiuarstile töötajate eelmisi tervisekontrolli otsuseid, sest kui kasutada sama teenusepakkujat, siis eeldatakse, et need on ju arstil ka olemas. Mõnedel juhtudel on toodud põhjuseks ka teadmatuse: tööandja ei osanud peale töötajate nimekirja arstile midagi pakkuda ja arst ei küsinud ka.

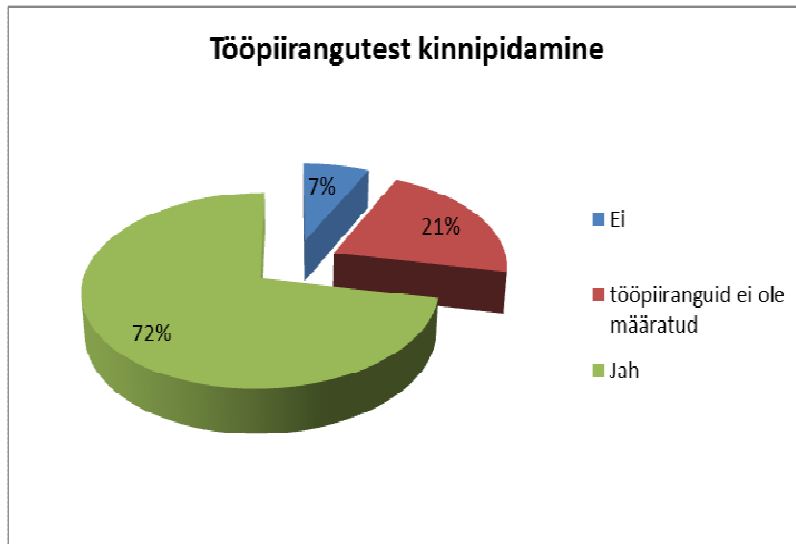
Tööandatel on mõnikord jäänud mulje, et töötervisehoiuarst ei ole tutvunud töökeskkonna riskianalüüsiga.

Näide: 3 töötajal on vastunäidustatud raskuste tõstmine (need töötajad raskusi ei tõsta) ja tööandjale on arusaamatu, miks on nii otsusesse kirjutatud.

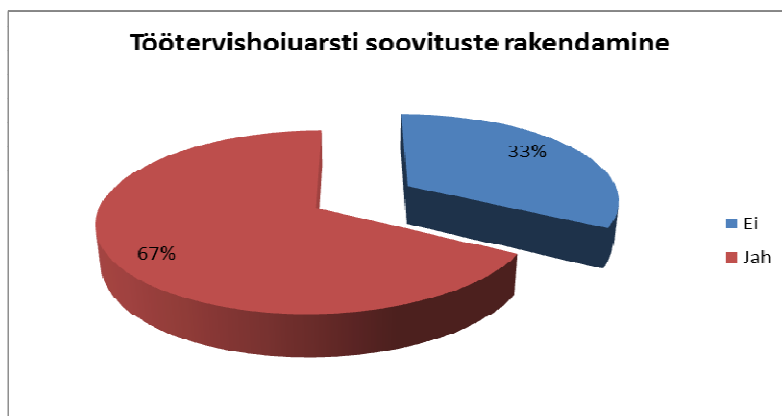
6. Kõikides külastatud ettevõtetest korraldati tervisekontroll tööajal ja tööandja kulul, seega on vähemalt selles osas tööandjate teadlikkus piisav ning tööinspektorid rikkumisi ei tuvastanud.

7. Otsusel märgitud piirangutest kinnipidamine ja töötervisehoiuarstide soovitude järgimine.

Kas tööandja on järginud piiranguid töötamisele nende töötajate suhtes, kelle puhul arst on vastavasisulise otsuse teinud.



Kas tööandja on rakendanud töötervisehoiuarsti soovitusi, et säilitada töötajate töövõime ja heaolu. Milliseid soovitusi rakendatakse enim, miks ei soovitusi ei rakendata?



Väljavõtteid märkustest:

1. Piiranguid praktiliselt ei ole toodud. Hinnates umbes 900 tervisekontrolli, siis pole ühtegi otsust olnud, kus oleks märgitud, et ei sobi antud töö või koormus. 100 % on otsus „sobib“. Arvutitöötajatel on soovitatav prillide kasutamine, massaaž 10 korda, ujumine, tervisevõimlemine, tervisliku toidu tagamine. Soovitused on kõikidel ühesugused (neid on umbes 40%) - vabal ajal ujumine, üldfüüsiline treening, korrapärane puhkus, tasakaalustatud toit.
2. Tööandja on töötervisehoiuarsti ettepanekuid ja piiranguid rangelt järginud.
3. Kõik töötajad sobivad. Tööpiiranguid - töö ja puhkeaja tasakaalu järgimine, harjutuste tegemine. Kasutada prille. Prillid kompenseeritakse. Ettepanekud - massaaž, tervisesport, ujumine, soojendusprotseduurid jne. Töötajad ei järgi alati töövõime taastamiseks arsti soovitusi. Tööandjal puuduvad vahendid, et kõikidele massaaži võimaldada (töötajad soovivad).
4. Arsti soovitus, ettepanekud tööandja kompenseerib (ujula, massaaž).
5. Pakutud töötajatele võimalust käia ujumas. Kõikidest töötajatest (12) käis ujumas 1 inimene.

Hinnanghulehti analüüsidest jääb mulje, et üldjuhul töötervisehoiuarst ei esita tööandjale piiranguid töötaja töökeskkonnale, töö korraldusele ning kõik töötajad sobivad tegema oma tööd. Samas varieeruvad soovitusid ühest äärmusest teise ning neid antakse pigem

töötaja jaoks. Nii ei peaks tööandjale saadetud otsuses olema kirjas, et töötaja peaks tegelema jooga, jalgrattasõidu või bodypump'ga, jälgima tervislikku toitumist ja loobuma suitsetamisest. Tööandjale saadetaval otsusel peaksid olema kirjas ainult need soovitusel ja ettepanekud, mille lahendamisele saab tööandja kaasa aidata, olgu see siis tööpoolest massaaž, taastusravi protseduurid või mõni spetsiifilisem ergonoomiline abivahend töö kergendamiseks.

Töötaja tegevus

1. Kas on esinenud olukordi, kus töötaja on keeldunud talle ette nähtud tervisekontrollist



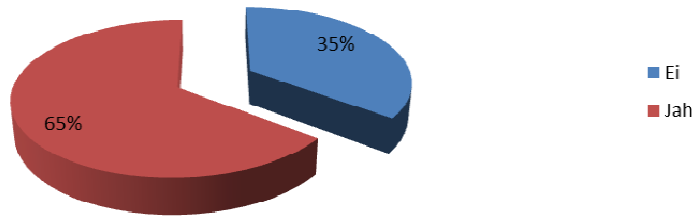
Igas neljandas ettevõttes on töötajaid, kes on keeldunud tööandja korraldatavast tervisekontrollist. Tavaliselt on töötajal mõni tervisehäire ja ta soovib seda varjata. Tema hirmuks on, et kogu info tema tervisest jõuab tööandjani. Tegelikult on see hirm alusetu, sest tööandjale ei kirjuta töötervishoiuarst seda kunagi. Tööandja saab töötervishoiuarstilt teada, kas töötaja tervislik seisundile on töökeskkond sobiv või peaks midagi muutma, parandama. Loomulikult võib juhtuda ka, et edasine töötamine ei ole enam sobiv, kuid ka sel puhul peaks töötaja esikohale seadma vastutuse oma tervise eest. Ka tööandjad on segaduses ning sageli ei oska sellist olukorda lahendada. Kuid sihtkontrolli märkustest tuleb välja, et paljud tööandjad on suutnud ka leida tõhusaid lahendusi selle probleemiga toime tulemisel.

Näited hinnangulehtedelt:

1. Tööandja sõnul on töötajad mõnikord keeldunud tervisekontrollist, kuid siis töökeskkonnaspetsialist selgitab töötajale, et on valida, kas läbida tervisekontroll või lahkuda töölt.
2. On keeldumisi, keelduja saadetakse uuesti ja antakse teave, et töösuhte peatatakse.
3. On keeldumisi, selgitatakse selle põhjus (tavaliselt on selleks terviseprobleemid, mida varjatakse). Graafikusse ei panda enne, kui on läbinud tervisekontrolli.
4. On esinenud olukordi, mil töötajad varjavad terviseprobleeme ja ei lähe tervisekontrolli. Rakendatakse sundi ja peatatakse töösuhte.

2. Kas töötaja tagab, et tema töö ei ohustaks tema enda tervist.

Töötaja töötab end ohustamata



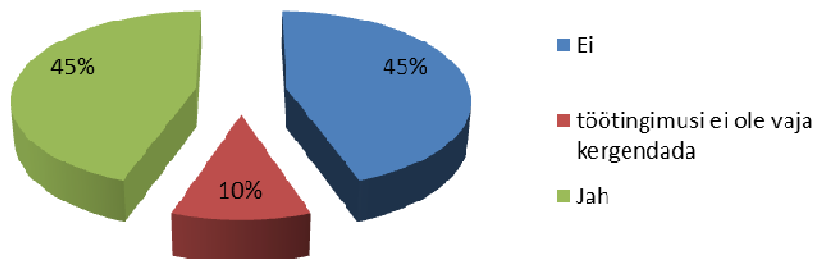
Töötaja kohustuseks on tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda. See tähendab, kui tööandja on ette näinud puhkepauside kasutamise, tööprotsessi täpse läbiviimise, isikukaitsevahendi nõuetekohase kasutamise, siis töötajad peavad ka neid järgima.

Sihtkontrollist selgub, et vaatamata tööandja jõupingutustele veidi üle kolmandiku töötajatest ei adu, et vastutus oma tervise eest on ka temal endal.

Samas võib tuua positiivse näitena tööandja jõupingutustest, et töötajad tõesti puhkepausi kasutaksid: tootmises kustutatakse puhkepauside ajaks tuuled, et inimesed läheksid pauside ajal töökohalt puhkeruumi, kus on neil võimalus istuda, kohvi/ teed juua või kes soovib läheb suituspausile.

3. Kas töötaja on nõudnud, et teda arsti otsusel viidaks ajutiselt või alaliselt üle teisele tööle, kergendataks tema töötingimusi.

Töötaja soovib töötingimuste kergendamist



TTOS § 14 lg 5 p 5 annab töötajale õiguse nõuda tööandjalt arsti otsuse alusel enda üleviimist ajutiselt või alaliselt teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist. Töötajad ei ole varmad kasutama seda võimalust, mis on ka mõistetav – hirm tööd kaotada on suurem vajadusest teha kergemat tööd, millega võib kaasneda ka palga vähenemine.

Mõned näited toodud märkustest:

1. Töötaja küsis kergemat tööd arstitõendi alusel, sest tal on langetõbi. Enne oli kalatöötaja ja nüüd koristaja.

2. Tööandja sõnul on töötajad mõnikord keeldunud tervisekontrollist, kuid siis selgitab töökeskkonnaspetsialist töötajale, et on valida, kas läbida tervisekontroll või lahkuda töölt. Mõned töötajad pingutavad palju, sest palga maksmine käib tükitöö alusel. Kui töötervishoiuarst on teinud piiranguid või töötaja tuleb perearsti tõendiga, et vajalik üleviimine teisele tööle, siis seda rakendatakse. Mõned kuud teeb töötaja uut tööd ja siis suunatakse täiendavasse tervisekontrolli, et veenduda rakendatud meetmete tõhususes.

3. Ühel töötajal oli ebasobiv püsiv haaramis- ja hoidmisliigutused (hakkimine, noaga löikamine, koorimine) - töötaja jätkab tööd osalise tööajaga.

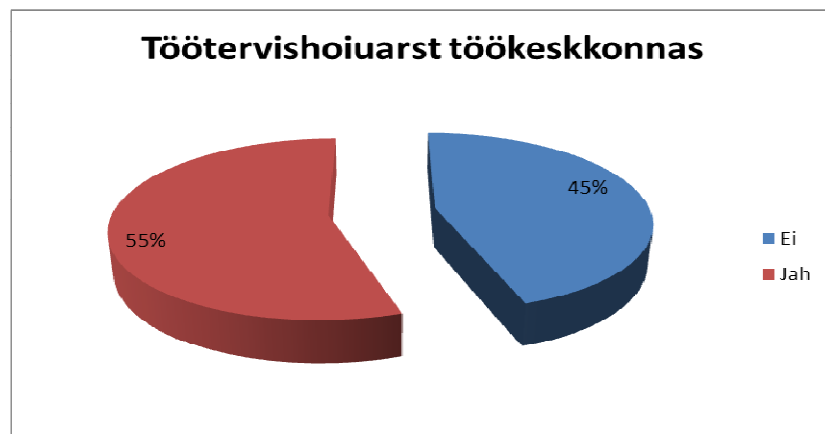
4. Tööst põhjustatud haigusesse haigestunud töötaja ei ole pöördunud töö kergendamiseks. Rahuloluküsitluse tulemuste põhjal ja vestlusest töötajatega selgub, et kui pööratakse probleemiga, siis ka leitakse lahendus. Töötingimusi on kergendatud, tööaega vähendatud. Töökeskkonda parandatud, töökohad ümber paigutatud, niisutussüsteem paigaldatud jne Riskide maandamisega tegeletakse regulaarselt.

5. Osaliselt töötingimuste kergendamist on tehtud, töötaja on viidud üle teisele töökohale ja tööajagraafikule.

6. Töötaja ei ole nõudnud, kuid tööandja jälgib ise arsti otsusel märgitud.

Teenuse kvaliteet

1. Kas töötervishoiuarst tutvus töötaja töökoha ja töökorraldusega.

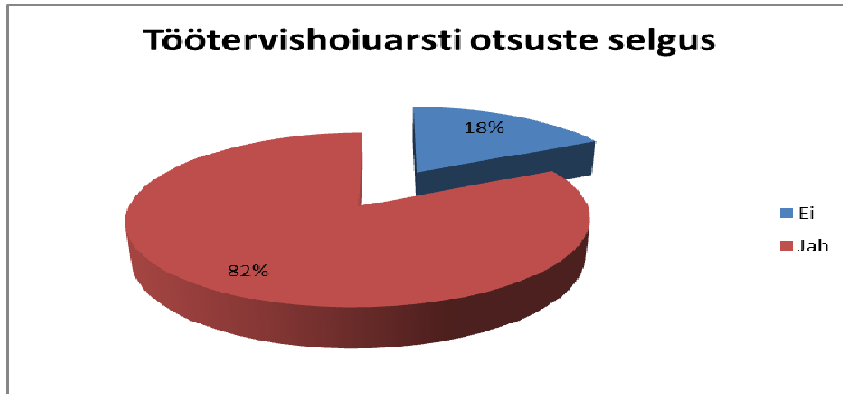


Ligi pooltel juhtudel teostavad töötervishoiuarstid tervisekontrolle ilma töötajate töökeskkonnaga tutvumata. Samas näeb tervisekontrolli korra § 5 lg 4 ette, et töötervishoiuarst peab töökohal töötaja töökeskkonna ja töökorraldusega tutvuma samamoodi nagu ka tervisekontrolli alusdokumentidega. On ju tema ülesanne määrata vajalikud terviseuuringud, kaasata vajadusel eriarste.

Samas peaksid ju töötervishoiuarstid olema küllalt teadlikud sellest, et ei ole olemas kahte täiesti identset ettevõtet isegi siis, kui nende tegevusala on täiesti ühesugune.

Ettevõtte töökeskkonnaga tutvumine aitaks kaasa paremale koostööle tööandjatega, paraneks tööandja usaldus töötervishoiuarsti vastu, paraneks nendevaheline dialoog.

2. Kas töötervishoiuarsti otsus on sõnastatud selgelt ja arusaadavalt (hindas tööinspektor)



On juhtumeid, mil tööandjad ei saa aru, mida on arst oma otsuse mõelnud ning sooviksid sageli täpsustada seda arstiga.

Näiteks:

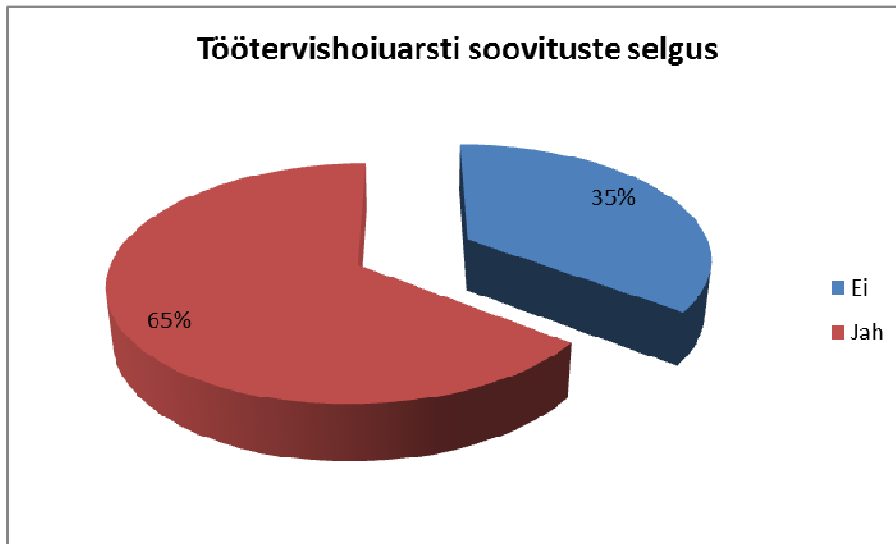
1. vajadusel lühendatud tööpäev või lisapuhkepäevi aasta jooksul
2. võimalusel kergem töö kätele - rotatsiooni korras vahelduv töö kätele (polsterdaja töökoht)
3. vajadusel, võimalusel töötamine osalise töökoormusega
4. kasutada 7 lisapuhkepäeva aastas (osalise töövõimekaotusega polsterdaja)
5. pidev antiallergiline ravi, jne.

Niisuguseid otsuseid tekib tööandjal küsimus, mida tähendab siin vajadusel ja võimalusel? Kes määrab vajaduse? Kui ei ole võimalust, kas siis tohib jätkata endiselt?

Eriti murelikus võib muutuda aga see tööandja, kes saab oma töötaja kohta sellise otsuse, kus töötajat lubatakse töötada, kuid soovitustes olid vastunäidustatud kõik tema igapäevased tööülesanded.

Samuti ei ole aru saada, kuidas veel saaks vähendada müra kahjulikku mõju, kui tööandja poolt on tagatud tingimused kuulmiskaitsevahendite kasutamiseks ning toimub järjepidev kontroll nende kasutamise üle.

3. Kas töötervishoiuarsti soovitused ja ettepanekud on sõnastatud nii, et on võimalik aru saada, mida paremaks muuta?



Kolmandikul juhtudest jääb tööandjatele arusaamatuks, mida saaksid nemad töökeskkonna parandamiseks teha ja mida muuta.

Tundub, et töötervishoiuarstid on segi ajanud siin soovitud töötajatele ja soovitud tööandjale. Nii on võimalik tööandjale saadetavatelt vormidelt lugeda, et on soovitud vähendada vööülemõõtu, on soovitud tantsimist, töötaja ei tegele tervisespordiga, teisele on soovitud jalgrattasõitu, joogavõimlemist, jõusaali jne.

Samas aga oleks tööandjal abi järgmisest soovitusel: ei soovita töötada suure kiirusega, sobib töötamine oma tempo ja rutiiniga. Loodetavasti on tööandjal võimalik seda ka töötajale rakendada.

Tore soovitus, mida võiks soovitada aga kõikidele tööandjatele kõikide töötajate suhtes, oli „tõsta palka“.

Viimasena anti tööandjale võimalus anda oma kommentaar tervisekontrollile üldiselt. Olgu toodud ka väike läbilõige sellest.

1. Tööandja on rahul seepärast, et töötervishoiuarstid käivad bussiga kohapeal, kuid soovitud ja ettepanekute osas ei ole töötervishoiuarst midagi teinud ja sellest ei ole tööandja kasu saanud.

2. Tööandja leiab, et tervisekontroll on kulukas ja sageli formaalne. Tööandjale ei anta soovitud, mida oleks võimalik rakendada tööst põhjustatud haiguste ennetamiseks. Soovitud vabal ajal ujuda, teha tervisesporti on muidugi õige, kuid see ei kohusta ja ei muuda väärtushinnanguid ja suhtumist oma tervisesse.

3. Tööandja sooviks rohkem tagasisidet, informatsiooni ja põhjalikumalt hinnangut eriti füsioloogilise ohuteguri osas. Paljud töötajad on seljavaevustega töövõimetuslehel kuid saates tervisekontrolli on kõik korras. Samuti südame- veresoonekonna probleemidega. Tööandja arvab, et osa vanemaid töötajaid tegelikult ei sobikski antud tööle (kuna viibib sageli haiguslehtedel, vererõhk pidevalt kõrge jne.). Töötervishoiuarsti otsused ei ennetata riske. Tervise tõttu on pidevalt lisaprobleeme ja tööandja suhtub ise otse perearstidega ja haigla arstidega.

4. Tegelikult töötervishoiuteenus ei ennetata tervisekahjustuste teket. Reaalsed soovitud puuduvad.

5. Võiks arstid tutvuda tegeliku töökeskkonnaga ja rohkem ettepanekuid teha. Füsioloogiliste kahjustuste ennetus võiks olla arsti poolt konkreetsem info töötajatele. TPH teade peaks edastama tööandjale. Tagasiside arstidelt ei anna mingit infot tööandjale muuta töökeskkonda, töökorraldust paremaks.

6. Tööandjale on tervisekontroll kulukas. Hinnang on kõikidel- sobiv töötaja. Paljud töötajad peavad läbima tervisekontrolli igal aastal, kuid miks ei selgu. Tööandja ootab füsioloogilise ohuteguri puhul reaalselt rakendatavaid täpsemaid soovitud töökohtade kujundamisel, seadmete paigutamisel, töö ja puhkeja regulatsiooni korraldamisel jne.

Järeldused:

Tööandjad on tervisekontrolli korraldamisega üksi jäetud – nad ei näe sellest kasu, vaid pigem kulu.

Seadus nõuab, inspektor kohaldab riiklikku sundi, kuid teavet ja nõu, mida vastu saadakse, pole piisavalt ja pahatihti võib ajada segadusse. Tööandjad soovivad töötervishoiuarstilt pigem nõu ja juhatust. Kuid seda ei saa töötervishoiuarst anda, kui ta pole näinud konkreetset töökeskkonda. Ligi pooltel juhtudel ei toimu dialoogi tööandja ja töötervishoiuarsti vahel, tööandjad ei mõista ei tervisekontrolli sagedust ega ka rutiinsete uuringute tegemisi, mis peaks olema pigem perearsti pärusmaa.

Kuivõrd peab tööandja vastavalt oma teadmistele ettevõttes töötervishoiu- ja tööohutuse korraldamisega tegelema, siis probleemid kerkivad sellest, et kõiki tegevusi võetakse justkui isoleeritutena, eraldiseisvatena. Väga vähe on tervisekontroll seotud riskianalüüsi korraldamisega, pigem on need teineteisest sõltumatud tegevused ning riskianalüüsi tulemusi ei osata tervisekontrolli korraldama asumisel kasutada. Küllap on tööandjale lihtsam korraldada kõikidele töötajatele tervisekontroll ning valdavalt eeldatakse, et töötervishoiuarst teab paremini, mida ja kuidas on vaja töötaja tervise juures hinnata.

Töötajad on kahe tule vahel – tervisekontrolli peab minema, kuid tervis on sant ja minna ei taha. Algul kaotatakse raha pärast tervis, hiljem tervise pärast raha. Suurim hirm töötajal – „äraetud hobused lastakse ju maha?“, mis kahjuks küllalt sageli ka kaudses mõttes õigeks osutub.

Seaduslooja, tööinspektsiooni ja hoolivate tööandjate abiga tuleb kasvatada peale pigem uus põlvkond töötajaid, kes kauboikapitalismi viljelevatele tööandjatele teevad selgeks, et töötajate järjekord ukse taga on vaid muut ning reaalses elus on töötaja see, kes tagab äri edukuse.

Tahtmata aga liiga teha hoolivatele tööandjatele, kelle esmane kavatsus ei ole nõrgema tervisega töötajast kohene lahtisaamine, siis selliste juhtumite puhul pole töötajatele ilmselt piisavalt selgitatud, mis on tööandja korraldatava tervisekontrolli eesmärk.

Töötaja tunneb ja on hirmul, et tööandja hakkab talle perearstiks ja ta on tööandja ees justkui alasti.

Töötervishoiuarstid peavad mõistma, et nad ei saa olla tervisekontrolli mõlemale osapoolle leebe – anda tööandjale otsuse, et töötaja sobib oma tööd tegema, aga igaks juhuks ei kiida ka heaks tööd, mida töötaja teeb ja lisaks esitab veel mõned piirangud.

Segaduses on nii tööandja kui ka töötaja, sest töötervishoiuarst kirjutab kõikvõimalikke soovitusi nii kehakaalule kui ka massaažile, kuid miski ei muutu. Kas massaaž on võluvits, mis päästab tervisehäirest, kui tehakse rasket füüsilist tööd? Aga kui massaaži soovitatakse, kuid tööandjal ei ole raha selle hüvitamiseks, kes siis võidab? Töötaja saab lõpuks haige töötaja, töötaja ei jõua enam tööd teha, kuid töötervishoiuarst on ju omalt poolt kõik teinud, et töötaja töövõimet säilitada. Kas ikka on?

Töötervishoiuarst peaks pigem valima, mida ta lõpuks peab tegema, millist eesmärki kannab tervisekontrolli teostamine? Kas aidata kaasa sellele, et Eesti töötajaskond töötab ennast kangelaslikult invaliidiks või anda tööandjale tõepoolest selline otsus, mis peatab tööga seotud tervisehäire süvenemise.

Ettepanekud:

Tööandjatele:

1. Tervisekontrolli korraldamise aluseks on töökeskkonna riskianalüüs, millest peab selguma ohutegurite olemasolu, mis töötajate tervist võivad ohustada. Riskianalüüs käigus saadud hinnang ohutegurile annab selguse, kas töötajatele tervisekontroll korraldada või mitte. Oluline on aga rõhutada, et ohutegurite alahindamine ei tohi olla eesmärgiks, sest niiviisi on töötajate tervis ikkagi ohustatud ja võib põhjustada tööga seotud haiguse väljakujunemist.

Riskianalüüsi korraldamine peaks lõppema konkreetsete tegevustega ohuteguri kõrvaldamiseks või mõju vähendamiseks. Kui ohutegur on kõrvaldatud või selle mõju on vähendatud, on tööandja oma tegevusega juba investeerinud tervislikkumasse töökeskkonda ning töötaja tervis ei ole tööd tehes ohustatud.

2. Kui töötaja keeldub temale korraldatud tervisekontrollist, siis seadus siiski töötajale sellist võimalust ette ei näe. TTOSis on see sätestatud töötaja kohustustena. § 14 lg 1 p 3 kohaselt on töötaja kohustatud läbima tervisekontrolli vastavalt kehtestatud korrale ning p 7 kohaselt on ta kohustatud täitma tööandja töötervishoiualase korralduse.

Esmalt tuleb töötajatele selgitama nõude õiguslikku tausta.

Soovitav on välja selgitada põhjused, miks töötaja kategooriliselt keeldub tervisekontrollist, kas tal on mõningad väärarvamused sellega seoses? Ka tööandjat peaks selline keeldumine ettevaatlikuks tegema, sest pahatihti on selle hirmu taustaks juba töötaja enda teadmine, et oma tervise tõttu ei sobigi ta seda tööd tegema – töötajal on tõsine probleem: hirm kaotada töö.

Kuid lubades jätkata töötajal endist tööd, võib kujuneda olukord, kus mõne aja möödudes töötaja haigestub ning haigestumise põhjuseks on selle konkreetse töö tegemine – kujuneb välja kutsehaigus. Töötajal, kellel on aga diagnoositud kutsehaigus, on õigus oma tööandjalt nõuda hüvitist oma tervisekahjustuse põhjustamise eest.

Kindlasti peab selgitama ka töötajale tervisekontrolli eesmärgi:

Töötajate tervisekontrolli eesmärk on välja selgitada ega mõni töökeskkonna ohutegur ei ole mõjutanud tema tervist sel määral, et töötajal võiks välja kujuneda mõni tööga seotud haigestumine. Kui oht tervisele on olemas, siis on tööandja kohustus rakendada abinõusid, et terviserisk oleks välditud või võimalikult madal. Seega kannab tervisekontroll võimalike tööga seotud haigestumiste ennetamise eesmärgi.

Võimalikud lahendused?

Need peab tööandja ise leidma, kuid võiks otsuse tegemisel võib lähtuda järgmistest õigusaktidest ja selgitada neid ka töötajale:

TTOS § 13 lg 1 p 7 ja 7¹; TTOS § 14 lg 1 p 3 ja 7; TTOS § 14 lg 4

Töötajate tervisekontrolli kord.

Töölepinguseadus (edaspidi TLS) § 15 lg 2 p 3

TLS § 88 lg 1 p 3

Töötajatele:

1. Töötaja peab tööandjale varakult teada andma sellisest tervisehäirest, mis võib kahjustada töötaja tervist, olgu haigus seotud töökeskkonnaga või mõne üldhaigestumisega. Töötaja ei tohi tööd tehes haigemaks jääda, sest kannatajaks jääb siiski töötaja ise, seda iseäranis kaotatud tervise, kaotatud elukvaliteedi tõttu.

2. Töötajad peavad tegema oma tööd nii, et see ei kahjustaks tema tervist, eelkõige tuleb järgida tööandja antud juhiseid, kuidas ohutult tööd teha. Samamoodi aga tuleb töötajal julgelt keelduda sellisest tööst, mis võib seada ohtu tema, tema kolleegide tervise.

3. Töötaja peab tundma, et vastutus tema tervise ja töövõime säilimise eest on ka temal endal, mis tähendab ka tervisliku eluviisi järgmist (liikumine, toitumine, piisav puhkus) kui ka vajadusel tihedamat suhtlust oma perearstiga.

4. Töötervishoiuarsti soovitusel on mõeldud järgmiseks ka töötajatele ning vaatamata sellele, et need on fikseeritud pigem tööandjale saadaval otsusel, on vööümberrõõdu vähendamine ja suitsetamisest loobumine ikkagi töötaja enda tegevus.

Töötervishoiuarstidele:

1. Vajalik on tihedam koostöö tööandjatega, mis aitab mõista, mida ootab viimane tervisekontrolli korraldajalt.

2. Töötervishoiuarstid peaksid tervisekontrolli läbi viies hindama, kas väljaantav otsus täidab oma eesmärgi: annab objektiivse hinnangu töökeskkonna ja töökorralduse töötajale sobivuse kohta. Kas otsuses toodud ettepanekud muudavad töökeskkonda tervislikumaks, aitavad reaalselt kaasa töötaja töövõime säilimisele. Mis juhtub, kui tööandjal ei ole võimalik töötajate massaaži, taastusravi protseduure hüvitada. Millised oleksid sel puhul soovitusel tööandjale, et töötaja suudaks ka 20 aasta pärast sama tööd teha.

3. Töötervishoiuarstide peaksid loobuma „paketipõhistest“ tervisekontrollidest ning minema üle vajaduspõhiste tervisekontrollidele, mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüs. Tööandjad ei orienteeru ühe või teise terviseuuringu vajalikkuses, selleks on töötervishoiuarst, kes tervisekontrolli teostama asudes peab lähtuma tervisekontrolli korra § 5 lõikes 4 sätestatust: Töötervishoiuarst, olles tutvunud tervisekontrolli alusdokumentide ning töökohal töötaja töökeskkonna ja töökorraldusega, määrab vajalikud terviseuuringud, kaasates vajadusel eriarste.

Tööinspektoritele:

1. Selgitada tööandjatele tervisekontrolli korraldamise aluseid: riskianalüüs -> tervisekontroll.

2. Julgustada tööandjaid laiemale diskussioonile töötervishoiuarstidega.

3. Selgitada tööandjale võimalusi, kuidas lahendada olukord, mil töötaja keeldub temale ette nähtud tervisekontrollist. Seda on võimalik teha muidugi juhul, kui tööandja pöördub selle küsimusega tööinspektori poole.

Tööinspeksioonile tervikuna:

1. Kavandada 2015. aastal tervisekontrolli korraldamisele suunatud teabepäevad koostöös töötervishoiuarstidega.

2. Teha ettepanekud seadusloomesse, kus oleks konkreetsemalt kirjeldatud erinevatest ohuteguritest lähtuvad terviseuuringud, mis aitaks kaasa paketipõhistest terviseuuringutest vajaduspõhiste terviseuuringutele üleminekul.

Kokkuvõtte koostas

Silja Soon

Töötervishoiu peaspetsialist