

Sotsiaalministeerium  
Suur-Ameerika 1  
10122 Tallinn

Meie 30.04.2019 nr 4/76

**Arvamuse esitamine**  
**Euroopa Liidu töötervishoiu ja -ohutuse**  
**direktiivide raporti kohta**

Lugupeetud Seili Suder

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Sotsiaalministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust töötervishoiu ja -ohutuse teemade kohta. Olete kaardistamas vaimse tervise käsitlust ning võimalikke murekohti seoses ohutusmärgistega töökeskkonnas. Kaubanduskoda viis oma liikmete seas läbi küsitluse antud teemade kohta sisendi saamiseks.

Järgnevalt esitame oma seisukohad Teie poolt esitatud küsimustele.

*I Vaimne tervis töökeskkonnas*

**Millised on tööandjate peamised probleemid seoses psühhosotsiaalsete riskide hindamise ja maandamisega töökeskkonnas?**

Töökeskkonnas on vaimset tervist mõjutavateks teguriteks näiteks töö sisu, töökoormus ja töötempo, töögraafik, kontroll, keskkond ja töövahendid, organisatsioonikultuur ja tegevuse sisu, inimeste vahelised suhted töö, roll organisatsioonis, karjäär, vägivald ja kiusamine jms.

Seadus kohustab tööandjat tegelema psühhosotsiaalsete ohuteguritega, mis tähendab, et tööandjal tuleb tähele panna ka näiteks ebavõrdset kohtlemist, kiusamist, ahistamist ja pingelisi suhteid teiste isikutega, ning vajadusel rakendada abinõusid nende tegurite mõju vähendamiseks.



Kaubanduskoja liikmed on toonud peamise probleemina välja inimeste erineva arusaamise psühhosotsiaalse riski olemusest. Inimesed on erinevad ning tajuvad erinevalt suhteid, huumorit, töökoormust, lojaalsust tööandjale, pingeid ning seda, mis on kiusamine.

Kuna mitmed teemad on kinni inimese subjektiivses tajus, tema üldises eluga rahulolus, meeleolus, iseloomus, ellusuhtumises, huumorimeeles, stressiga toimetulekus ja pingetaluvuses, siis on tööandjal keeruline neid tegureid objektiivselt hinnata. Samuti on keeruline tööandjal hinnata ilma töötaja vastava sisendita, kas probleem vaimse tervisega on tingitud tööst ja/või töökeskkonnast tulenevalt või hoopis isiklikust elust. Toodi välja ka juhi kompetentsid nendes olukordades teadlikult käituda. Juhtidel puudub tihti oskus ja vastav teadmine, kuidas töötajat vaimse tervisega seotud probleemide korral aidata. Juhte oleks vaja koolitada selles valdkonnas.

Samuti leiavad tööandjad, et uute töötajate värbamisel puudub võimalus saada infot tema vaimse tervise kohta. Sealjuures on teatud ametikohtadel töötamise eelduseks stabiilselt hea füüsiline või vaimne tervis.

### **Kas ja millist infot ja tuge pakub teie hinnangul riik (Tööinspektsiooni nõustamine, järelevalve käigus toimuv nõustamine, juhendmaterjalide olemasolu ja kasulikkus). Kas see on piisav?**

Enamik vastanuid leidis, et riigi tugi Tööinspektsiooni nõustamise, järelevalve käigus toimuva nõustamise ja juhendmaterjalide näol on olemas, kuid see ei ole piisav.

### **Kas ja millist infot ja tuge pakub teie hinnangul töötervishoiuarst tervisekontrolli raames. Kas see on piisav?**

Psühhosotsiaalsete ohutegurite näol on tegemist võrdlemisi keerukalt tuvastatavate teguritega, mistõttu leiame, et siin on oluline roll töötervishoiuarstil ja/või arstil. Arstid ja töötervishoiuarstid spetsialistidena oskavad tõenäoliselt paremini vastavaid ohutegureid ja nende mõju avastada ning tööandja tähelepanu neile juhtida.

Liikmete seas läbiviidud küsitluse kohaselt selgus, et üldiselt sõltub teenus töötervishoiuarstist endast ja tema töö kvaliteedist, kuid enamasti ei paku töötervishoiuarst tööandjatele piisavat tuge. Töötervishoiuarst peab olema töötaja ja tööandja vaheline lüli, mis aitab varjatud probleeme lahendada nii tööandja, kui ka töötaja jaoks. Vaimse tervise aspektist võiks töötervishoiuarst rohkem tähelepanu pöörata stressi ilmingute ära tundmisele ja stressiga toimetuleku tehnikate



tutvustamisele. Töötervishoiuarstilt oodatakse soovitusi, kuidas ja mida töötaja saaks oma tervise hoidmiseks teha.

Kaubanduskoja liikmed on toonud välja, et praktikas on tervisekontrolli otsused sageli üsna üldsõnalised ega võimalda töandjal psühhosotsiaalsete ohutegurite juhtumeid tuvastada.

Lisaks tõid töandjad välja, et töötervishoiuarstid ei anna neile infot kui töötaja vajab täiendavaid uuringuid.

Ettepanek: tagada, et töötervishoiuarst märgib tervisekontrolli otsusel detailsemalt ohutegurite mõjud ning sellega seonduvad ettepanekud mõjude maandamiseks, et töandja saaks töökeskkonna tingimusi kohandada.

### **Kas ja millist infot ja tuge vajavad töandjad psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks ja maandamiseks?**

Oluline roll on kanda töandja partnerina ka töötervishoiuarstil. Täna ei kajastu tervisekontrolli otsustel ega partneri poolt tehtud kokkuvõtetes töandjale antud ohutegurist tulenevaid ettepanekuid, kuid oleks asjakohane sisendada töökeskkonna või töökorralduse muutmiseks.

Toodi välja, et vaja oleks praktilisi koolitusi juhtidele ning praktilisi juhendeid, kuidas neid ohutegureid kaardistada (metoodikad), ankeetide/küsitluste näidiseid, soovitusi, kuidas neid teemasid riskianalüüsis käsitleda. Samuti puuduvad töandjatel juhised, mida teha töökiusamise, tagarääkimise jm juhtudel.

Samuti eeldab psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine töötaja avatust vaimse tervise probleemidel kaasa rääkida ja seda juba värbamise etapis.

Üleüldist teadlikkust stressi äratundmiseks ja selle ilmingutega toimetulekuks tuleks tõsta.

Teema on aktuaalne ja riigi tugi oluline. Riik peaks välja töötama hindamise metoodika, et oleks võimalik hinnata töötajate psühhosotsiaalseid ohutegureid.

Suur vastutus on pandud töandjatele, aga tihti puudub neil võimekus neid ohutegureid tuvastada ning oskus probleemi lahendada ja töötajat aidata. Töandja poolt tegeleb nende teemadega samuti lihtsalt üks inimene või inimeste grupp oma muu töö kõrvalt. Vaimse tervise teemadega peab eelkõige tegelema iga inimene ise, jälgima oma lähedaste vaimset tervist ning eksperdid ehk vastava väljaõppe saanud inimesed (terapeudid, psühholoogid, psühhiaatrid, nõustajad).



Liikmed peavad vajalikuks rõhutada, et kõik tööandjad ei oma sellise professionaalsusega töötajat, kes suudab süvitsi oma kolleegide vaimse tervise teemadega tegeleda. Vastutus on suur kui ei õnnestu või ei osata märgata näiteks introvertse inimese läbipõlemist või lausa depressiooni, mis ei pruugi olla tekkinud sugugi töö tõttu, vaid näiteks inimese isikliku elu probleemide tõttu. Teema on väga oluline, aga ühiskonnas peaks jätkuvalt siiski rõhutama igaühe enda vastutust oma tervise eest.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine töökeskkonnas on oluline, aga tööandja ei saa ülemäära töötajate vahelistesse suhetesse sekkuda. Seega tuleks meie hinnangul tõsta töötajate teadlikkust vastavatest ohuteguritest.

## *II Ohutusmärgised töökeskkonnas*

### **Kas kasutate töökeskkonnas ISO standard 7010 ohutusmärgistust?**

Suurem osa vastanutest kasutab.

### **Kas ja milliseid probleeme/küsimusi on tekitanud teie jaoks standardis olevad märgistused? Kas ettevõtjatel on tekkinud küsimusi seoses direktiivi ja ISO standardi märgistusega?**

Kaubanduskoja liikmed leidsid, et enamasti probleeme pole. Siiski toodi välja, et märgistuse kasutamise vajalikkus jääb arusaamatuks töökohtades, kus võõrad isikud ei käi ja kus igapäevaselt töötavadki ainult samad isikud, kes on vastava tööalase väljaõppega professionaalid. Sellistes kohtades läheb märgistus korda ainult seda kontrollivale inspektorile.

Muid murekohti seoses ohutusmärgistega töökeskkonnas välja ei toodud.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts  
Peadirektor

Koostanud: Merike Koppel [merike.koppel@koda.ee](mailto:merike.koppel@koda.ee) 604 0072