



## Puuetega töötajate töetervishoiu ja tööohutuse tagamine

### Sissejuhatus



Joonistuse autor Marina Wirlitsch, Euroopa puuetega inimeste aasta 2003

Puuetega töötajaid tuleb tööl võrdselt kohelda. See tähendab ka võrdsust töetervishoius ja tööohutuses. Töetervishoidu ja tööohutust ei tohiks kasutada ettekäändena puuetega inimeste tööle mittevõtmisel või töölt vabastamisel. Pealegi on puuetega töötajatele ligipääsetav ja ohutu töökoht ohutum ja ligipääsetavam kõikidele töötajatele, klientidele ja külastajatele. Puuetega inimesi kaitsevad nii Euroopa diskrimineerimisvastased õigusaktid kui ka töetervishoiu ja tööohutuse alased õigusaktid. Neid õigustikke, mida liikmesriigid rakendavad siseriiklikes õigusaktides ja töökorralduses, tuleb kohaldada puuetega inimeste tööhõive soodustamiseks, mitte nende välistamiseks.

### Õigusaktide nõuded

Õigusaktides võrdse kohtlemise kohta ning töetervishoiu ja tööohutuse alastes õigusaktides kasutatakse ühesugust lähenemisviisi ja need ei ole omavahel vastuolus.

**Töetervishoiu ja tööohutuse alastes õigusaktides** nõutakse, et tööandjad viiksid läbi riskihindamise ja rakendaksid vajalikke ennetusmeetmeid. Esmatähtis on kõrvaldada riskid nende tekkimisel ja kohandada töö töötajatega. Peale nende üldiste nõuete, mida kohaldatakse kõikide riskide ja töötajate suhtes, peavad tööandjad:

- ✓ kaitsma eriti tundlikke rühmi konkreetselt neid ähvardavate ohtude eest <sup>(1)</sup>;
- ✓ korraldama töökohtad selliselt, "et vajaduse korral arvesse võtta puuetega inimeste vajadusi. See nõue kehtib eriti uste, vahekaikude, treppide, duššide, valamute, tualettide ja töötamiskohtade kohta, mida kasutavad või kus viibivad otseselt puuetega inimesed" <sup>(2)</sup>;
- ✓ teha kättesaadavaks tööks sobivad töövahendid, mida töötajad võivad kasutada oma ohutust ja tervist ohustamata. Minimaalsete tööohutuse ja töetervishoiu nõuete kohaldamisel tuleb täielikult arvesse võtta ergonoomika põhimõtteid <sup>(3)</sup>.

**Diskrimineerimisvastastes õigusaktides** võidakse samuti nõuda töö ja töövahendite kohandamist <sup>(4)</sup>. Tööandjad peavad tagama:

- ✓ mõistlikud tingimused puuetega inimestele, et võimaldada neil tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust;
- ✓ tõhusad ja asjakohased meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohtad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, tööjaotus, ja ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid.

**Riskihindamise** käigus uuritakse hoolikalt, mis võib tööl inimesi kahjustada, et otsustada, kas ettevaatusabinõud on piisavad või tuleks kahjustamise vältimiseks veel midagi ette võtta. Eesmärk on tagada, et keegi ei saaks vigastusi ega haigestuks. Riskihindamine hõlmab olemasolevate ohutegurite kindlaksmääramist ja ohtude ulatuse hindamist, võttes arvesse olemasolevaid ettevaatusabinõusid. Selle tulemuste põhjal valitakse kõige sobivamad ennetusmeetmed.

### Töökoha riskianalüüs peaks hõlmama:

- ✓ tööülesannet, näiteks töö ülesehitust;
- ✓ töötajat, näiteks võimalikke puudest tulenevaid erivajadusi;
- ✓ töövahendeid, näiteks abistavaid tehnoloogiaid, ja kas töötamiskohad ja töövahendid on kohandatud individuaalsete vajadustega;
- ✓ töökeskkonda, näiteks ruumide paigutust, valgustust, kütet, sissepääsu, väljapääsu;
- ✓ töökorraldust, näiteks kuidas töö on korraldatud ja milliste tööaegadega;
- ✓ füüsilisi ohutegureid, nagu ohtlikud ained; näiteks astmahaiged võivad olla tööl kasutatavate kemikaalide suhtes tundlikumad;
- ✓ psühhosotsiaalseid ohutegureid, näiteks stressi või kiusamist; kiusata võidakse näiteks puude tõttu;
- ✓ teavitamis- ja koolitusvajadusi, näiteks ohutuslase teabe ja koolituse pakkumist eri vormides;
- ✓ töötajate ja nende esindajate kaasatust, sealhulgas nendega konsulteerimist riskide ja ennetusmeetmete suhtes.

### Puudeid arvesse võttev riskihindamine ja diskrimineerimisvastaste meetmete koordineerimine

**Pidage meeles!** Võtke eesmärgiks täita töetervishoiu ja tööohutuse alaseid kohustusi, vältides samal ajal diskrimineerimist. Nii

(1) Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töetervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.

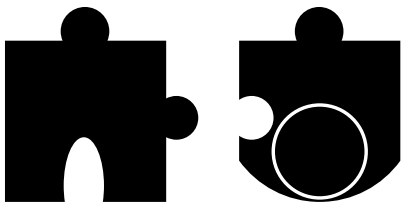
(2) Nõukogu direktiiv 89/654/EMÜ töökohale esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta.

(3) Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate poolt tööl kasutatavatele töövahenditele esitatavate ohutuse ja tervishoiu miinimumnõuete kohta.

(4) Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

töötervishoiu ja tööohutuse kui ka diskrimineerimisvastastes õigusaktides nõutakse tavaliselt, et puuetega töötajatel oleks võimalik töötada ohutult ning et rakendataks töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid, näiteks pakutaks koolitust või erivahendeid, mida saavad kasutada puuetega töötajad. Vastuolusid, mille korral ühe nõude täitmine muudab võimalikuks teise täitmise, esineb harva.

Selleks et tööandjate töötervishoiu ja tööohutuse ja diskrimineerimisvastastest õigusaktidest tulenevad kohustused oleksid täidetud, tuleb puuetega töötajate suhtes rakendatavate meetmete protsessi kooskõlastada ohutuse juhtimise kõigi komponentidega, eriti riskihindamisega (vt kast). Riskide ohjamise protsessi kõikidel etappidel tuleb võtta arvesse diskrimineerimisvastaseid lähenemisviise, et riskide ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks või vähemalt minimeerimiseks töökeskkonda, töövahendeid ja töökorraldust vajaduse korral muuta või kohandada.



Joonistuse autor Marie Schimatovich, Euroopa puuetega inimeste aasta 2003

**Riskihindamine:** Üldistes riskihinnangutes võib osutuda vajalikuks võtta arvesse ka töötajate erinevusi. Tähtis on arvesse võtta, et töötajad pole ühesugused, samas eeldamata teatava puudega kaasnevaid töötervishoiu või tööohutuse riske. Näiteks:

- ✓ määrata kindlaks töötajate rühmad, kes võivad olla rohkem ohustatud; ja
- ✓ hinnata konkreetselt neid ähvardavaid ohte, arvestades nii puude iseloomu ja ulatust kui ka töökeskkonda;
- ✓ võtta töö planeerimisel arvesse inimeste võimeid: puuetega töötajatel on sageli erilised oskused, mis ei tohiks halvasti kohandatud töötingimuste tõttu rakendamata jääda;
- ✓ konsulteerida riskihindamise käigus töötajatega, keda see puudutab;
- ✓ küsida vajaduse korral nõu. Seda võivad anda tööohutuse ja töötervishoiu teenistused ja asutused, tervishoiuspetsialistid, ohutusspetsialistid ja ergonomikud, puuetega töötajate tööhõive talitused või puuetega inimeste organisatsioonid.

Tööandjatel oleks otstarbekas vaadelda kõigepealt diskrimineerimisvastastes õigusaktides nõutavaid meetmeid ning seejärel uurida, kas on vaja rakendada täiendavaid meetmeid töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks.

**Ennetamine:** Ennetamise juhtiv põhimõte on kohandada tööd töötajaga, mitte töötajat tööga. Ennetusmeetmete hulka võivad kuuluda: töötamiskoha, tööaja, seadmete, juhiste, keskkonna, töökorra vms muutmine; abistav tehnoloogia ja koolitus. Tööandja peaks arutama meetmeid puudega töötajaga, sest töötaja teab tavaliselt kõige paremini, mis võib vajalikuks osutuda.

**Koordineerimine:** Ohutusega seotud töötajad, näiteks ohutusametnikud, ja võrdõiguslikkuse küsimuste eest vastutavad töötajad, näiteks personalitöötajad, peaksid oma tegevust omavahel kooskõlastama, et tagada mõlema aspekti hoolikas

arvessevõtmine. Töökohal seoses puuetega rakendatavad põhimõtted või tegevuskavad peaksid hõlmama ka töötervishoidu ja tööohutust ning puuetega töötajate vajadused tuleks kaasata ka algatustesse töötervishoiu parandamiseks töökohal.

Mõnikord võetakse puuetega töötajad tööle spetsiaalsete puuetega töötajate tööhõivetalituste kaudu. Talitus ja tööandja peaksid juba töö planeerimisel töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid arvesse võtma ning meetmed uuesti läbi vaatama, kui puudega töötaja on tööd alustanud. Näiteks tööandjad peaksid esitama tööhõive tugiorganisatsioonidele oma riskianalüüsi. Spetsiaalsed organisatsioonid võivad sageli pakkuda teavet, koolitust ja teenuseid sobivate meetmete kohta. Teavet riskianalüüside läbiviimise kohta "kaitstud" töökohtadel sisaldavad korduma kippuvad küsimused (inglise k FAQ) veebisaidi puuetega töötajatele pühendatud osas (vt lisateavet).

#### Mida loetakse diskrimineerimiseks?

Raamdirektiiv võrdse kohtlemise kohta tööl keelab tööl nii otsese kui ka kaudse puudest tuleneva diskrimineerimise:

- ✓ otsese diskrimineerimise puhul koheldakse inimest võrreldavas olukorras puude tõttu vähem soodsalt kui teisi koheldakse või on koheldud või koheldaks;
- ✓ kaudse diskrimineerimise puhul seaks pealtnäha neutraalne säte, kriteerium või tava puudega isiku teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda.

Töötajaid kahjustamise eest kaitsvaid töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid ei tohiks kasutada diskrimineerivalt, välistades puuetega inimesi töölt või koheldes neid vähem soodsalt: näiteks väites, et ratastoolis töötaja ei pääseks hädaolukorras hoonest välja või et kuulmishäirega töötaja ei kuuleks tulekahjualarmi. Kui põhjuseks tuuakse tervis ja ohutus, peavad tööandjad näitama piisava riskihindamise ja pädeva konsultatsiooni abil, näiteks puuetega isikutele spetsialiseerunud organisatsioonist, et on olemas tõeline probleem, mida ei saa lahendada meetmete võtmisega puudega töötaja arvessevõtmiseks, näiteks tema üleviimisega teisele töökohale. Kui selgub, et puudega töötajat ähvardab eriline oht, ei tohiks eeldada, et see puudutab kõiki puuetega töötajaid, ega kasutada seda nende töö automaatseks piiramiseks.

#### Nõuandeid puuetega töötajate küllaldaseks arvessevõtmiseks ja neile ohutu töötamiskoha loomiseks

Ligipääsetavus ei tähenda ainult ligipääsu hoonetele. Tööl hõlmab ligipääsetavus ka seda, kui kergesti töötajad saavad ruume kasutada, olles võimalikult sõltumatud. See puudutab kõiki puudeid, sealhulgas liikuvust, vaimupuuet, nägemis- või kuulmishäireid. Paljudest elementaarsetest ja odavatest meetmetest võib olla suur abi.

**Pidage meeles!** Puuetega töötajate vajadustega tuleb arvestada juba projekteerimis- ja planeerimisetapil, ootamata muudatustega puudega töötaja töölevõtmiseni. Näiteks kui paigaldatakse uus alarmsüsteem, tuleks automaatselt kasutusele võtta lisaks helisüsteemile ka visuaalne süsteem.

Tuleb kaaluda näiteks järgmiste meetmete võtmist.

### Töökeskond

- ✓ Tööruumide või töötamiskoha kohandamine, näiteks kaldteed; liftid; lambilülid; trepiastmete servade tähistamine heleda värviga; kombitavad hoiatusribad treppide ülaseras; heli- või hoiatussignaalid; raskete uste automaatne avanemine; uksekäepidemed, kellad, sisenemishäiretega ratastooli kasutajate käeulatuses ja nägemishäiretega isikutele ülesleitavad; sile libisemiskindel põrandakate;
- ✓ töötaja üleviimine teise tööpiirkonda, näiteks alumisele korrusele, paremini ligipääsetavasse tööruumi või koju;
- ✓ seadmete soetamine või muutmine, näiteks pimedate kirjas klaviatuur, käsi vabaks jättev telefon;
- ✓ muudatuste tegemine juhistes või teatmikes, näiteks visuaalsed, piltidega esitatud juhised;
- ✓ ettelugeja või tõlgiga varustamine, näiteks tekstitelefoni (*minicom*) võimaldamine kurdile ja viipekeeletõlgi tellimine teatavatele koosolekutele või üritustele;
- ✓ kõnetuvastustarkvara paigaldamine arvutisse, kui töötajal on tööst põhjustatud ülajäsemete lihas-skeleti kahjustused või nägemishäired; tekstisuurenduse või märkmete võimaldamine kettal, e-kirjas või audiokassetil nägemishäirega töötajale;
- ✓ hea valgustuse tagamine nägemishäiretega ja huultelt lugevatele isikutele.

### Viidad

- ✓ Mõelda, kuidas aidata inimestel hoones ringi liikuda ja minna kohta, kuhu nad soovivad;
- ✓ mõelda, mida võiks teha, et aidata nägemishäirega isikutel paremini teed leida (nt kontrastsete värvidega mööbel, vaibad, seinad ja laved või põrandakatte sälgud);
- ✓ siltide valmistamine suure selge kirjaga, et osalise nägemisega isikud neid selgesti näeksid;
- ✓ pimedate kirjas, kombitavad ja suure trükiga sildid ukselehtede juures;
- ✓ graafika ja piltide kasutamine siltidel, mis võib olla kergemini arusaadav vaimupuudega isikutele;
- ✓ mati viimistlusega sildid peegelduse vältimiseks. Kiri peaks lugemise kergendamiseks olema tausta suhtes kontrastne.

### Teabevahetus

- ✓ Kogu töötervishoiu ja tööohutuse alase teabe esitamine kättesaadavas vormis. See hõlmab nii kirjalikke materjale kui ka muid sidepidamisviise ning ligipääsetavust nägemis- ja kuulmishäiretega, düsleksiaga, vaimupuudega või vaimsete häiretega töötajatele.

### Töökorraldus ja tööülesanded

- ✓ Puudega töötaja teatavate tööülesannete, näiteks sõidukijuhtimise üleandmine teisele isikule;
- ✓ töötaja üleviimine sobivamale ametikohale.

### Tööaeg

- ✓ Töötaja muutmine, kaasa arvatud vajaduse korral osalise töötaja kasutamine, et puudega inimene saaks näiteks sõita tööle ja koju väljaspool tiptunde;

- ✓ töölt puudumise võimaldamine taastusraviks, läbivaatuseks või raviks;
- ✓ järkjärgulise tööle tagasipöördumise korraldamine.

### Koolitus ja järelevalve

- ✓ Meetmete võtmine, mis tagaksid, et puudega töötaja ei oleks töötervishoiu ja tööohutuse alases koolituses, juhendamisel ja teavitamisel ebasoodsamas olukorras, näiteks:
  - ✓ muuta koolituse aega või kohta;
  - ✓ kursuse materjalide ja teabe esitamine muus vormis;
  - ✓ ettelugeja või tõlgi võimaldamine;
  - ✓ individuaalse, spetsiaalse koolituse pakkumine;
  - ✓ kirjalike materjalide esitamine lihtsas keeles, et need oleksid kõigile arusaadavad;
- ✓ tagada, et toetatava tööhõive programmides arvestataks tööle suunamise planeerimisel töötervishoiu ja tööohutuse alaseid koolitusvajadusi;
- ✓ spetsiifilise täiendava töötervishoiu ja tööohutuse alase koolituse pakkumine, mida puudega töötajad võivad vajada seoses oma tööga või spetsiifilise kasutatava vahendiga;
- ✓ juhtide ja personali varustamine spetsiifilise teabe ja koolitusega, mis on vajalik puudega töötaja toetamiseks. Koolitust vajavad töötajad, kes abistavad puuetega inimesi hädaolukorras evakueerimisel, kasutades ka spetsiaalseid evakueerimisvahendeid. Võrdõiguslikkuse tagamise eest vastutavad töötajad vajavad ka sellekohast töötervishoiu ja tööohutuse alast koolitust.

### Edutamine ja üleviimine

- ✓ Edutamise- või üleviimisvõimaluse tagamine kõikidele selleks võimete ja kogemuste poolest sobivatele töötajatele;
- ✓ testimise või hindamise korra muutmine;
- ✓ edutamisel või üleviimisel tuleb korraldada puudega töötajale uue võimaliku töötamiskoha külastus, et näha, kas muudatus võib tekitada erivajadusi.



Avaldatud Lantegi Batuaki loal ([www.lantegi.com](http://www.lantegi.com))

### Hädaolukorras tegutsemise kord

Pidage meeles! Paljud töökoha ligipääsetavust parandavad meetmed hõlbustavad ka evakueerimist.

- ✓ Kas puuetega töötajad on vaja **paigutada** hoonete ossa, kust nad võivad hoonest kergemini väljuda?
- ✓ Kas on vaja **erivahendeid**, näiteks evakueerimistooli? Enne ostmist proovige vahendit kasutada, korraldage koolitust selle kasutamiseks ning tagage selle hooldus ja kontrollimine samal ajal muude hädaolukorras kasutatavate vahenditega.
- ✓ Kas **hoiustamisalad** on varustatud vajalike evakueerimisvahenditega? Kas neile on kerge juurde pääseda?



- ✓ Kas hädaolukordadeks on määratud **konkreetsed töötajad, kes peavad nägemishäiretega või muid liikumisprobleemidega töötajaid alarmeerima ja abistama** (evakueerimisel abistajad)?
- ✓ Kas lisaks hellilistele alarmidele on ette nähtud vilkurid või muud **visuaalsed või vibreerivad alarmseadmed**? Kas visuaalsed alarmid on paigaldatud kõikidesse piirkondadesse, kaasa arvatud tualettruumid?
- ✓ Kas evakuatsiooniteedel ja -korras **võetakse arvesse puuetega inimeste võimalikku aeglasemat liikumist**?
- ✓ Kas kõik puuetega töötajad teavad evakuatsiooniteid ning on saanud ohutusalase **juhendamise ja koolituse**? Levitage hädaolukorras tegutsemise korda pimedate kirjas, suures kirjas, tekstifailina ja kassetilindi vormis.
- ✓ Kas tulekustutajad ja evakueerimisel abistajad on saanud **koolituse**? Koolitusteemad hõlmavad muu hulgas järgmist: kasutatavad evakueerimismeetodid, eriti kuidas kanda või abistada liikumisel abivahendeid kasutavaid isikuid; võimalike spetsiaalsete evakueerimisvahendite kasutamine; ja viipekeele põhialuste õpetamine kurtidega suhtlemiseks ning juhised abistavate loomi kasutavatele isikutele.
- ✓ Kas on määratud kindlaks **päästepiirkonnad ja asukohad, mida ei ähvarda otsene oht**?
- ✓ Kas on vajaduse korral **nõu küsitud**? Konsulteerige perioodiliselt kohaliku tuletõrje-, politsei- ja päästeametiga küsimustes, kas puuetega isikud peaksid jääma oma töökohale, kogunema varjulisse kohta või ootama päästetöötajate saabumist või tuleks nad viivitamata evakueerida. Konkreetse nõu saamiseks pöörduge puuetega isikutele spetsialiseerunud organisatsiooni poole.
- ✓ Kas **kirjalik evakueerimise kord** sisaldab puuetega inimeste evakueerimise korda?
- ✓ Kas **seda korda vaadatakse perioodiliselt läbi**?
- ✓ Kas töötajail soovitatakse **koostada nimekiri** ravimitest, allergiatest, erivahenditest, arstide, apteekide, perekonnaliikmete ja sõprade nimedest, aadressidest ja telefoninumbritest ning muust olulisest teabest?
- ✓ Kas on olemas **varustusekomplekt** koos sobivate kinnastega (inimeste käte kaitsmiseks prahi eest ratastoolide käsitsi lükkamisel), paikamiskomplektid purunenud kummide parandamiseks ja lisaakud mootoriga ratastoolide või tõukerataste kasutajatele?

## Töötajatega konsulteerimine

Konsulteerimine töötajate ja nende esindajatega töötervishoiu ja tööohutuse küsimuses on õigusaktidega ette nähtud. Nende osalemine on tähtis ka riskide tulemuslikuks ennetamiseks, sest

nad tunnevad ja on kogunud olukorda töökohal ning viivad tööandjad kurssi reaalse olukorraga. Seepärast aitab konsulteerimine töötajate ohutusvolinikega ja puuetega töötajatega oluliselt tagada puuetega töötajate töötervishoiu ja tööohutuse küsimuste väljaselgitamise ja ennetamise. Kui tööandjad või töötajate ohutusvolinikud astuvad samme ilma puuetega töötajate endiga konsulteerimata, võib neil jääda oluline teave saamata, ja puuetega töötajatel võib olla teistsuguseid, kuid asjakohaseid kogemusi, mida arvesse võtta.

Samadel põhjustel tuleks puuetega töötajaid ja töötajate esindajaid kaasata puuetega töötajate "piisava arvessevõtmise" tagamiseks näiteks töö, töökeskkondade, hädaolukorras tegutsemise korra jms planeerimisel ning võimalike erivahendite ostmisel ja kasutamisel.

## Võrdõiguslikkuse alane koolitus

Diskrimineerimine ei tarvitse olla tahtlik. Lisaks eelarvamustele võib see olla põhjustatud ka vähesest arusaamisest või teadmatusest. Seepärast on soovitatav korraldada keskastme juhtidele, kõigile töötervishoiu ja tööohutuse eest vastutavatele töötajatele, töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistidele, töötajate esindajatele ning kõigile riskianalüüsi ja ohutuskomiteedega tegelevatele töötajatele puuetega inimeste võrdõiguslikkuse alane koolitus. Igakülgne võrdõiguslikkuse alane koolitus, mis hõlmab organisatsioonide vajadust arvestada kõigis oma põhimõtetes ja tavades mitmekesisust, peaks sisaldama ka töötervishoiu ja tööohutuse küsimusi.

## Lisateave

Agentuuri veebisaidi üks osa on pühendatud töötervishoiu ja tööohutuse küsimustele, mis on seotud puuetega inimeste integreerimise ja töö hoidmisega. See sisaldab linke suuniste, nõuannete, töökoha tasandilt võetud praktiliste näidete juurde, sellealaste üksikasjalike programmide ja strateegiatega ning poliitiliste aruteludokumentide juurde. Seal leidub linke liikmesriikide, Euroopa ja ülemaailmsete ressursside juurde ning korduma kippuvad küsimused, mis pakuvad lähemat teavet:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/)

Euroopa Komisjoni puuetega seotud küsimuste veebisait: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)



Kasutatud Lantegi Bartuaki loal  
(www.lantegi.com)



Kontrastsed värvid aitavad liikuda

## Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur

Gran Vía 33, E-48009 Bilbao  
Tel (34) 944 79 43 60, faks (34) 944 79 43 83  
E-post: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)