

Elektroonikatööstus



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Õnnetusohut
6. Ergonoomiline töökeskkond
7. Nahaärritajad
8. Psühhosotsiaalne töökeskkond
9. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

Juhend annab ülevaate mõnedest töökeskkonna enamlevinud probleemidest ja nende lahendustest elektroonikatööstuses.

Töökeskkonna juhend puudutab näiteks järgmisi tööülesandeid:

- trükkplaatide valmistamine
- elektrooniliste komponentide valmistamine ja montaaž
- materjalide teisaldamine
- elektrikilpide monteerimine
- kuulmisaparaatide ja plastproteeside valamine
- jootmis- ja monteerimistööd
- pakkimine ja kauba ladumine alustele
- materjalide koristamine ja tööruumide puhastustööd

Juhend on suunatud tööandjale, töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule ja teistele töötajatele, kes tegelevad töökeskkonnaga või on selle paremaks muutmisest huvitatud.

Kõikide juhendis käsitletud teemade kohta saab lisateavet tööelu portaalist aadressil www.tooelu.ee.

Reegel: tööandja peab tagama töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ja töökeskkonna igas tööga seotud olukorras.

Reegel: töötaja järgib töötamisel tööandja antud ohutusjuhiseid.

Milline on hea töökeskkond?

Heas töökeskkonnas on tagatud töötajate tervise ja töövõime säilimine ning edendamine, töökorralduse ja töökultuuri arendamine sellises suunas, mis toetab tööohutust ja töötervishoidu, edendab ettevõttes positiivset psühhosotsiaalset töökeskkonda ja ladusat tööd, luues eelduse töö tootlikkuse suurendamiseks. Olenevalt erialast, valdkonnast ja töötajast võib hea töökeskkond olla erineva tähendusega. Näiteks heas töökeskkonnas ei esine töötajal selja, kaela, õlavöötme või randmete vaevusi, töötajad ei ole stressis jne.

Probleemid ettevõtte töökeskkonnas võivad erineda juhendis kirjeldatutest. Loomulikult peate ka neile erisustele tähelepanu pöörama – nii igapäevatoos kui ka töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimisel. Samal ajal tuleb arvestada, et üks töökeskkonna puudujääk võib avaldada mõju teisele. Halb psühhosotsiaalne töökeskkond või ajapuudus võivad näiteks suurendada luu-lihaskonna vaevuste teket.



Asbest töökeskkonnas

Paljudes vanemates ehitistes leidub asbesti sisaldavaid materjale, nt katuse- või seinakatted, tihendid, isolatsioonikatted jms. Kui hoones, mida ettevõtte tööalaselt kasutab, avastatakse nõ rabadat asbesti sisaldavaid kahjustatud materjale, mis võivad õhku eraldada asbestitolmu, peab tööandja viivitamata võtma tarvitusele abinõud töötajate asbestitolmuga kokkupuute vältimiseks.

Reegel: teavitage Tööinspektsiooni, kui lammutate, rekonstrueerite, remondite või hooldate asbesti sisaldavaid konstruktsioone või eemaldate asbesti ehitisest, masinast või seadmest.

Hoiatus: asbestitolm on kantserogeenne! Väldi asbestitolmu teket!

Õigusakt: määrus „Asbestitööle esitatavad töetervishoiu ja tööohutuse nõuded“.



2. Sissejuhatus töökeskkonda

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)

Eestis reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda töötervishoiu ja tööohutuse seadus ning selle alusel kehtestatud määrused, milles on kirjeldatud töökeskkonnale esitatavad nõuded. Seaduses on ka tööandja ja töötaja õigused ja kohustused, mis on seotud tervisele ohutu töökeskkonna loomisega ning töötervishoiu ja tööohutuse korraldus nii ettevõtte kui ka riigi tasandil. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Esmaabi ettevõttes

Igas ettevõttes peab olema vajaduse korral tagatud kiire esmaabi andmine. Selleks peab tööandja määrama oma ettevõttes esmaabiandjad ning korraldama neile ettevõtte kulul esmaabiandja koolituse. Kui esmaabiandjad on koolitatud, tuleb info esmaabiandjate kohta paigutada nähtavale kohale, et vajaduse korral oleks esmaabiandja kiiresti leitav. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Tervisekontroll

Tervisekontroll on vajalik töötajatele, kelle tervist mõjutab mõni töökeskkonna ohutegur. Tervisekontrolli eesmärk on varakult avastada ja ennetada töökeskkonna ohuteguri kahjulikku mõju töötaja tervisele. Teine tervisekontrolli eesmärk on kontrollida teatud ametite puhul, kas töötaja tervislik seisund võimaldab tal üldse seda tööd teha või mitte. Tervisekontrolli korraldab ja selle eest tasub tööandja. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Ohumärguanded

Õnnetuste ja muude terviseriskide vältimiseks töökohal on üheks võimaluseks ohumärguannete kasutamine. Ohumärguandeid kasutatakse keelu, hoiatuse või kohustusliku nõude puhul, esmaabi- ja tuletõrjevahendite ning nende asukoha märgistamiseks, takistuse, ohtliku koha ja liiklusteede ning mahutite ja torude märgistamiseks. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Isikukaitsevahendid

Tööd tehes võib töötajal olla terviserisk, mida ei ole võimalik töökorralduse või ühiskaitsevahenditega vältida. Sellisel juhul peab tööandja tagama töötajatele isikukaitsevahendid. Isikukaitsevahendi valimisel tuleb lähtuda töökeskkonna ohutegurist ning töötaja iseärasustest. Vajadusel aitab sobivat isikukaitsevahendit tööandjal valida töötervishoiuteenuse osutaja. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Juhendamine ja väljaõpe

Enne töötaja tööle asumist peab talle läbi viima ameti ja töökohaga seonduvate ohuteguritega toimetulekuks töötervishoiu- ja tööohutuslase juhendamise. Juhendamise ja väljaõppe eesmärk on tutvustada tervisele ohutuid töövõtteid, mis välistaksid töökeskkonna ohutegurite kahjuliku mõju. Juhendamisel saadud teadmisi saab töötaja praktiliselt rakendada töökohal toimuva väljaõppe käigus. Alles pärast juhendamist ja väljaõpet võib töötaja tööle asuda. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.



3. Töökeskkonna riskianalüüs

Töökeskkonna riskianalüüs on tegevuste kogum, mis võimaldab tegeleda ettevõtte töökeskkonnaga süsteemselt ja tõhusalt. Riskianalüüsi kasutatakse kui vahendit töökeskkonna riskide hindamiseks ja ohutegurite tuvastamiseks ning ohjamiseks. Riskianalüüsi tuleb alustada töökeskkonnaga tutvumisest ettevõtte kõikides töökohtades sh allüksustes. Leitud puuduste kõrvaldamiseks koostatakse tegevuskava, kus on määratud ka probleemi lahendamise eest vastutavad isikud ja ajakava. Tegevuskava täitmine ei tohi kaasa tuua kulutusi töötajale. Riskianalüüsi läbiviimisel on vajalik kaasata töötajad. Riskianalüüs vormistatakse kirjalikult - kas paberil või elektrooniliselt ning see peab olema kättesaadav nii töötajale, juhtkonnale ja vajadusel ka tööinspektorile. Riskianalüüsi kirjalikult vormistatud tulemused ja rakendatavad abinõud tehakse teatavaks töötajatele töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja töötajate usaldusisikute kaudu.

Enne riskianalüüsi alustamist on kasulik üle vaadata ka ettevõtte töövõimetusstatistika ja hinnata, kas töökeskkonnas on tegureid, mis võivad põhjustada haigestumist. Kui leiate töökeskkonnas probleeme, mis võivad haigestumist mõjutada, arvestage sellega prioriteetide seadmisel ja tegevuskava koostamisel.

Riskianalüüs peab sisaldama järgmisi etappe:

1. Terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine

Riskianalüüsi alustatakse töökeskkonna kaardistamisega, mida võib teha nii töötajatega vesteldes või kasutades küsitluslehti ja ankeete. Eesmärk on välja selgitada võimalikud puudused töökeskkonnas.

2. Ohustatute väljaselgitamine

Selgitage välja, kes on ohustatud ja kuidas. Hinnake töötaja tervise- ja ohutusriske, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske rasedale ja rinnaga toitvale töötajale, alaealisele või puudega töötajale. Hinnake töötamiskohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske. Ohustatud isikute väljaselgitamisel ärge unustage ettevõtte külastajaid, koostööpartnereid ja alltöövõtjaid.

3. Kirjeldamine ja hindamine

Töökeskkonnas avastatud puudusi tuleb kirjeldada ning hinnata riske töökeskkonnas viibijale. Vajadusel tuleb mõõta ohutegurite parameetrid (teenuseosutajad leiad tööelu portaalist).

Probleemi kirjeldades pöörake tähelepanu:

1. kas ohuteguri mõju on võimalik vältida;
2. kas ohtlikku ohutegurit on võimalik asendada ohutu või vähem ohtlikuga;
3. kas töötajate juhendamine ja väljaõpe on viidud läbi nõuetekohaselt;
4. kas tööd, töötamiskohta, töövahendeid või töökorraldust saab kohandada töötajale sobivaks;
5. kas ühiskaitsemeetmeid ja -vahendeid saab eelistada isikukaitsevahendite kasutamisele.



4. Tegevuskava ja ennetustegevus

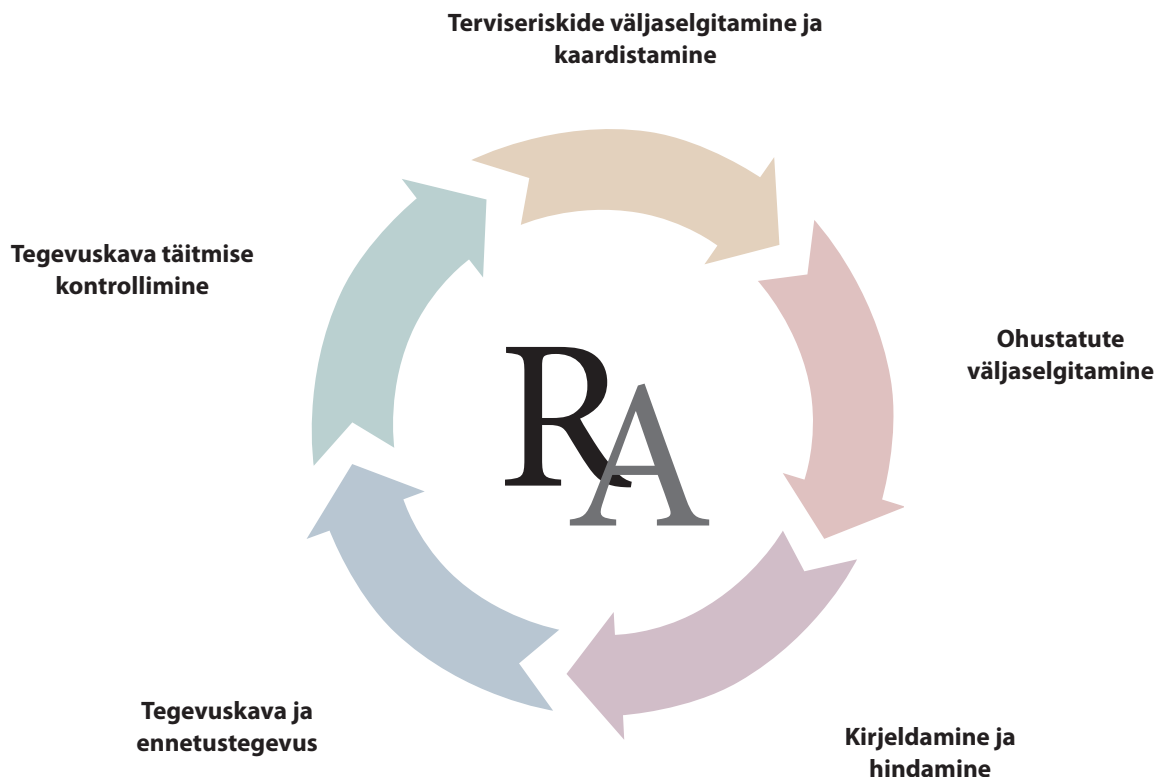
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik, arvestades ettevõtte võimalusi.

Oluline on, et tegevuskava oleks hoolega läbi mõeldud. Niiviisi tagate, et teie eesmärgid ja tähtsajad oleksid võimalikult realistlikud.

Tegevuste kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks ongi tööandja ennetustegevus.

Juhend: "Töötervishoiu ja tööohutusega seotud kulutuste maksustamine"

Töökeskonna riskianalüüs



5. Tegevuskava täitmise kontrollimine

Riskianalüüsi viimases etapis töötatakse välja tegevuskava kontrollimise süsteem. Määratletud peab olema, millal ja kuidas saab kinnitada, et rakendatud meetmed on olnud tulemuslikud. Samuti määratakse riskianalüüsi ja tegevuskava läbivaatamise sagedus.

Riskianalüüsi ülevaatus ja kohandamine muutunud oludele

Riskianalüüs vaadatakse üle, kui on muutunud töökorraldus, mis omakorda mõjutab töökeskkonda. Samuti tuleb riskid hinnata uutele töövahenditele, tehnoloogiale või kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta töötaja tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või tőtervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

Nõustamine ja hea tava

Riskianalüüsi läbiviimisel võib kasutada ka ettevõtteväliseid tőtervishoiuteenuse osutajaid, kui endal vajalikud teadmised puuduvad. Näiteks võite vajada abi kaardistamismeetodi valimisel, riskide hindamisel või parandusettepanekute tegemisel. Tőtervishoiuteenuse osutajad on registreeritud Terviseametis.

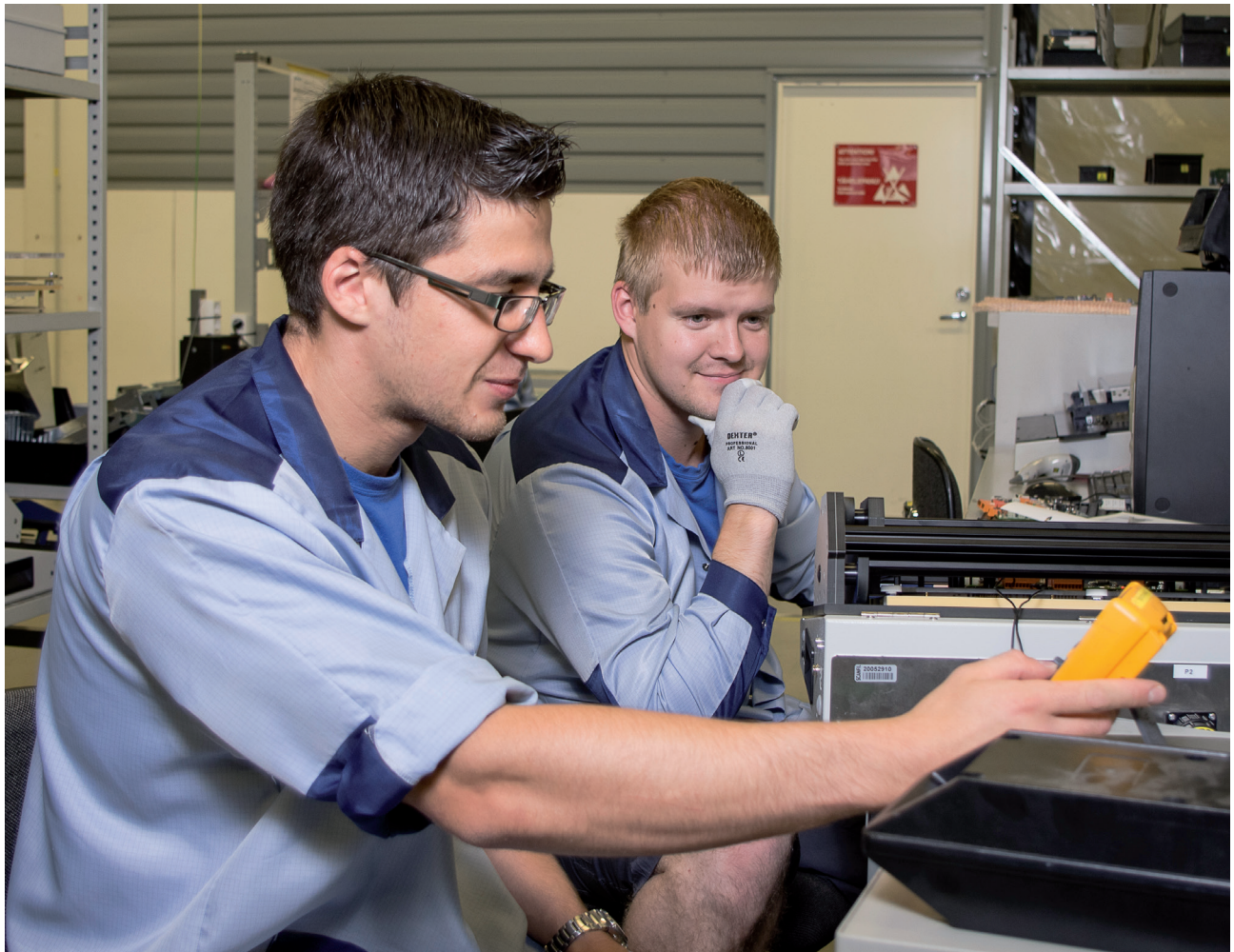
Lisateave töökeskkonna riskianalüüsi kohta

Valik riskianalüüsi materjalidest on koondatud tööelu portaali.



Hea tava näited

Suurfirma, mis on paljude aastate jooksul tootnud ja müünud seadmeid haiglatele ja kliinikutele omab suuremat osa tootmisest välismaal, kuid tootearenduse ja klienditeeninduse üksused töötavad kohalikus kontoris. Viimane riskianalüüs näitas, et ettevõttel on probleeme sisekliimaga, eriti arendusosakonnas. Eelmisel aastal loodi seal viis uut töökohta, nii et avatud kontoris töötab nüüd 16 inimese asemel 21. Olemasolev väljatõmbeventilatsioon ja tuulutamine ei olnud piisavad ja mitu töötajat kurtsid peavalu, väsimuse ja silmade kipitamise üle. Koos spetsialistiga vaadati üle kogu ventilatsioonisüsteem ja paigaldati juurde uusi ventilatsiooniseadmeid. Samas jagati suur avatud kontor kaheks väiksemaks ruumiks, et õhutemperatuuri reguleerimist lihtsustada. Kontoris keelati suitsetamine täielikult ja selle asemel sisustati eraldi võimsa ventilatsiooniga suitsuruum. Päevakorrale tõusis ka psühhosotsiaalne töökeskkond, selle parandamiseks hakati töötajatega pidama arenguveestlusi





4. Ajutine töövõimetus

Ohutu ja tervist toetav füüsiline ja psühhosotsiaalne töökeskkond aitab säilitada töötajate tervist. Seega olete selles juhendis kirjeldatud töökeskkonna probleeme lahendades asunud ennetama ka töötajate haigestumist. Ettevõtte peaks riskianalüüsi läbi viies pöörama tähelepanu ka töötajate töövõimetusle. Selle eesmärk on hinnata, kas töökeskkonnas on tegureid, mis võivad töötajate haigestumust mõjutada. Käesolev alapunkt kirjeldab mõnda vahendit, mida võib kasutada, kui soovite tööd riskianalüüsiga laiendada ja tegeleda põhjalikumalt haigestumise vähendamise ja ennetamisega.

Töövõimetus teie ettevõttes

Selleks, et hinnata, millised on ettevõttes ajutise töövõimetusle peamised põhjused, tuleks uurida töövõimetusstatistikat.

Selle abil on võimalik välja selgitada haigestumiste arv töökohtade või osakondade lõikes. Saadud tulemused aitavad jõuda selgusele, kuidas haigestumist põhjustavaid tegureid kõige paremini ennetada.

Ettevõtte peaks rakendama töövõimetuspoliitikat, mis aitaks kaasa avatud ja usaldusliku õhkkonna loomisele töökeskkonnas. Selle eesmärgiks on kindlustada, et nii juhtkond kui ka töötajad teavad, kuidas ettevõtte suhtub töötervishoidu, töötaja tervise edendamisse, töövõimetusle ennetamisse ning kuidas tekkinud töövõimetusle korral toimida.

Tegevused haigestumuse vähendamiseks

Ajutise töövõimetusle vähendamise meetmed on kõige tulemuslikumad, kui võtta arvesse ettevõtte töökeskkonna ja töötajaskonna psühhosotsiaalseid iseärasusi. Kasulik on kombineerida üldiseid meetmeid üksikule töötajale suunatud lahendustega, näiteks tööülesannete ja töötingimuste kohandamine töötaja tervislikule seisundile.

Töökoha säilitamine või töökohale tagasipöördumine

Terviseprobleemidega töötaja jaoks on oluline leida sobiv lahendus tööl jätkamiseks. See võib tähendada tööandjale vajadust kujundada ümber töökoht, kohandada tööülesandeid ja konsulteerida töötervishoiuarstiga, leidmaks võimalusi töötaja tööle jäämiseks või naasmiseks eritingimustel.

On tähtis, et nii juhid kui ka kolleegid oleksid mõistvad nende töötajate suhtes, kes pöörduvad tööle tagasi eritingimustel. Eritingimusteks võib olla tööle tagasipöördumine osalise tööajaga, vähendatud töökoormusega või alustamine senisest erinevate tööülesannetega.

Tööülesannete kohandamine

Tööandja, töötaja ja töötervishoiuarst peavad koostöös kohandama töötaja tööülesandeid taastusperioodil vastavalt tema terviseseisundile ja töövõimele. Tööülesannete kohandamise näited:

- töötajad, kellel valutavad puusad, põlved või selg, saavad täita kergemaid tööülesandeid nende vajadustele kohandatud istekohal. Näiteks saab kassa töö kohandada selliselt, et teenindajal oleks võimalik vaheldumisi istuda ja seista.
- tööpäeva kohandamine selliselt, et töökoormus oleks väiksem. Näiteks võib



töötajale pakkuda võimalust täita lihtsamaid tööülesandeid, töötada aeglasemalt, minna varem koju või pidada rohkem puhkepause võimalusega tõsta istudes jalad üles või lamada, et selga sirutada.

Töökeskkonna edendamine aitab ennetada vigastusi ja töötajate haigestumist

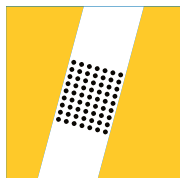
Töötajate haigestumist ja sellega kaasnevat töövõimetust aitavad ennetada ka tervist edendavad tegevused ettevõttes. Tervislikud tegevused ja sh ka tervislik eluviis võivad aidata töötajal pärast haigestumist kiiremini töökohale tagasi pöörduda. Tööandja saab lihtsate vahenditega luua keskkonna, mis lihtsustab ja soodustab tervislike valikute tegemist. Näiteks võiks korraldada töökohal virgutusvõimlemist, pakkuda sportimisvõimalusi ja tervislikku toitu ettevõtte einelauas. On tähtis, et tegemist oleks töötajate jaoks vabatahtlike pakkumistega.

Et töökohas selliseid tulemusi saavutada, peab ettevõtte juhtkond tunnetama tervist edendava tegevuse vajalikkust, omama vajalikke oskusi ja teadmisi. See puudutab nii üldise heaolu edendamist kui ka konkreetsemalt dialoogi töövõimetuslehel olevate või tööle tagasipöördunud töötajatega.

Eestis on paljud ettevõtted asunud oma töötajaskonna tervist ja heaolu töökohal edendada viisil, mis ületab õigusaktidega sätestatud töötervishoiu- ja tööohutusala kohustusi. Sellised ettevõtted on koondunud nõ tervist edendavate töökohtade deviisi alla ja nad suhtlevad omavahel aktiivselt võrgustiku kaudu, mida koordineerib Tervise Arengu Instituut (TAI).

Lisateave töövõimetuslehe kohta

Valik materjalidest töövõimetuslehe kohta on koondatud tööelu portaali.



5. Õnnetusohht

Õnnetused võivad kaasa tuua tõsiseid tagajärgi ja pikaajalise töövõimetuse. Õnnetusohht oleneb konkreetsest olukorrast ega pruugi esineda pidevalt. Õnnetuste ennetamiseks tuleb hoida töökohal korda, mõelda läbi töömeetodid ja tehnilised lahendused ning tagada asutuses hea käitumine ja juhtimine.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates õnnetusriski ettevõttes tuleb mõelda läbi järgmised aspektid.

Raskuste tõstmine

Raskuste tõstmisel võib tekkida õnnetusohht näiteks siis, kui puuduvad raskete esemete, näiteks elektrikilpide tõstmiseks sobivad abivahendid nagu platvormkärud ja kahveltõstukid – või kui abivahendeid ei kasutata. Esemete tõstmine võib põhjustada õnnetusi ka ilma, et need oleksid eriti rasked, näiteks kui tõstmiseks on ruumi liiga vähe.

Tööriistade, masinate ja tootmisliinide kasutamine

Masinate kasutamisel võib õnnetusohht tekkida näiteks siis, kui ohutusseadmed puuduvad või on rikunud, näiteks kui puuduvad kaitseekraanid. Masinatega töötades on ka oht jääda liikuvate masinaosade vahele. Samuti on riskifaktor see, kui töötajaid ei juhendata põhjalikult, kuidas masinaid kasutada tuleb. Oht on suurem, kui avariipidur puudub või asub ebasobivas kohas. Ohtlik on ka see, kui masinaid ei hooldata korralikult või selle elemendid ei ole korralikult kinnitatud.

Kukkumine ja komistamine

Kukkumise ja komistamise oht esineb, kui põrand on koristamata ja maas vedeleb kasutatud või katkisi pakendeid, kaubaaluseid jms. Oht võib tekkida ka siis, kui põrandad või muud pinnad on libedad, ebatasased või puudulikult hooldatud. Oht on suurem, kui kantakse suuremõtmelisi esemeid ja ei nähta enda jalge ette.

Muud ohud

Õnnetusohht tekib, kui kahveltõstukid, veoautod ja jalakäijad kasutavad samu liikumisteid. Oht on suurem, kui puuduvad märgistus ja sildid, mis näitaksid, kes kus liigub. Õnnetusi võib juhtuda ka siis, kui tõstetakse materjale kõrgemale kui kaks meetrit, eriti teiste töökohtade või liikumisteede läheduses.

Probleemide lahendamine

Sageli on õnnetusi kõige parem ennetada mitut erinevat lahendust kombineerides. Heaks lähtekohaks õnnetuste ennetamisel on läbimõeldud ohutuspoliitika ja -kultuur. See hõlmab süstemaatilist tööd ettevõtte ohutusega ja tähendab muu hulgas seda, et on olemas strateegia, milles sisalduvad selged ohutusala eesmärgid. Juhtkond peab kindlustama, et kõik töötajad oleksid strateegia ja eesmärkidega kursis ning töötaksid iga päev nende täitmise nimel.

Ohutu töökeskkonna loomiseks tuleks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Põhjalik juhendamine

Kindlustage, et kõik töötajad oleksid põhjalikult juhendatud, kuidas tööülesandeid läbi viia. Juhendada tuleb sellisel viisil ja niisuguses keeles, millest töötaja aru saab. Keskenduge tööga seotud ohtudele ja nendest tuleneda võivate õnnetuste



ennetamisele. Motiveerige töötajaid töökohal ohutult käituma. Seadke ohutus positiivseks eesmärgiks, millel on igapäevatoos oluline koht.

Tegevuse kavandamine ja töökoha heakord

Korraldage töö nii, et ohtlikke olukordi ei tekiks. Kindlustage, et pörandaid koristatakse ja puhastatakse libisemis- ja komistamisohu vältimiseks regulaarselt. Samuti tagage, et liikumis- ja transporditeedel ei vedeleks esemeid ega seisaks materjale. Planeerimine peab hõlmama ka masinate, tööriistade ja teiste abivahendite reeglipärasest hooldamisest, et vältida kulumisest tingitud õnnetusohu. Hinnake riske erinevate tööülesannete puhul eraldi, et oleks selge, mida tuleb ohutuse tagamiseks teha – näiteks märgistada kõnni- ja sõiduteed või kinnitada redelid nii, et need ümber ei saaks minna.

Masinate jms kasutamine

Tagage, et kõik kasutaksid tehnilisi abivahendeid ja masinaid õigesti – näiteks et käsimasinatega töötades ei unustataks kaitsevahendeid. Kontrollige regulaarselt, et turvameetmed, näiteks avariipidurid, oleksid kättesaadavad, hooldatud ja töökorras. Kõik masinad ja tehnilised abivahendid tarnitakse koos kasutusjuhendiga, kus on kirjas, kuidas neid kasutada ja hooldada. Järgige alati juhendeid ja veenduge, et rakendatakse kõiki ettevaatusabinõusid. Ärge unustage ka isikukaitsevahendeid, näiteks hapetega töötades kaitsekindaid, põlle ja näomaski.

Analüüsi õnnetusi

Juba juhtunud õnnetustest on võimalik palju õppida. Seepärast on oluline seada sisse kindlad protseduurid analüüsima õnnetusi ja ohuolukordi, mis oleksid võinud õnnetuseni viia. Selle alusel saate võtta tarvitusele abinõud õnnetuste ärahoidmiseks ja nende kordumise ennetamiseks.

Tuginedes analüüsile saate omavahel arutada võimalikke igapäevaste tööülesannetega seotud õnnetusohu ja kehtestada reeglid, mis kindlustaksid, et tööd tehakse ohutult ja vastutustundlikult. Nõnda muudate ohutuse igapäevaste tööülesannete täitmise loomulikuks osaks.

Lisateave õnnetusohu kohta

Valik materjalidest õnnetuste vältimise ja ennetamise kohta on koondatud tööelu portaali.



6. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu-lihaskonnaevuste tekkimist.

Kui tõstetakse, veetakse või lükatakse raskeid esemeid või töötatakse ebasobivas asendis, riskitakse pikema aja jooksul liigesehaiguste, nagu näiteks osteoartroosi väljakujunemisega. Samuti võib tekkida akuutse ülekoormussündroomi risk, näiteks ägedate alaseljavalude näol. Kui töötatakse ühetaoliste liigutustega ja ebasobivas asendis pikemat aega, riskitakse ka liigesehaiguste tekkimisega. Riski võib suurendada tuuletõmme.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Et välja selgitada, kas töökeskkond on ergonoomiline, peab pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

Raskuste tõstmine

Raskuste tõstmine on nii vähene suurte raskuste tõstmine kui ka sagedane väiksemate raskuste tõstmine. Tõstmine võib olla ohtlik, kui esemed on suured või rasked, kui tõstes pole võimalik kasutada sobivaid tööasendeid või esemeid tuleb kanda kaugemale. Raskuste tõstmine võib olla raske või ebamugav näiteks siis, kui tõstetakse raskeid või suuremõõtmelisi kaste. Asja halvendab see, kui tõstmine toimub allpool põlvkõrgust või ülalpool õlakõrgust, näiteks tootmise käigus, pakkimis- ja laotöödel. Kui ei saa ruumipuuduse tõttu tõsta sobivas asendis, võib see olukorda halvendada. Terviseprobleeme võivad põhjustada ka korduv esemete tõstmine või suur hulk päeva jooksul tõstetud kilosid, näiteks pakkimistööl.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Erinevad tööülesanded koormavad kehapiirkondi erinevalt. Valude tekkimise oht kasvab sedamööda, mida kauem ja intensiivsemalt tehakse tööd ebasobivas tööasendis, näiteks kitsastes ruumitingimustes, kus liikumisvabadus on piiratud. Nii võib see olla näiteks elektrikilpe monteerides või parandades

Käed on koormatud, kui tööriistu või esemeid hoitakse käes pikemat aega, või kui pööratakse ja painutatakse sageli randmeliigest. See on eriti koormav siis, kui tuleb kasutada ka jõudu.

Kui töötatakse ülestõstetud kätega või asendis, kus käed on kehast kaugemale eemale sirutatud, langeb koormus õlgadele ja kaelale. Sellise asendi põhjuseks võib olla töö ebasobival kõrgusel või olukord, kus ei saa olla tööpinnale piisavalt lähedal, näiteks tootmisliinide ja linttransportööridega seotud töödel, kaupa käsitsi pakkides ja alustele ladudes. Seljavaevuste risk on suur, kui peab selga ettepoole või küljele painutama või pöörama, näiteks töötades mittereguleeritava pakkimislaua taga, detaile jootes või muud täpsust nõudvat tööd tehes.

Ühekülgne ja koormav ning ühekülgne ja korduv töö

Kui töötatakse suurema osa päevast sundasendis, näiteks masinate taga või trükkplaate jootes, on töö ühekülgne ja koormav. Kui töötatakse sama tööriistaga ja ühetaoliste liigutustega, mis korduvad rohkem kui poole tööpäeva jooksul, on töö ühekülgne ja korduv. Selline võib näiteks olla koosteliinil töötamine, komponentide monteerimine, elementide masinasse, näiteks flowpack-liinile paigutamine ja sealt välja võtmine, meditsiiniseadmete töötlemine, pakkimine ning kauba alustele ladumine.



Raskuste tõmbamine või lükkamine

Raskuste tõmbamine ja lükkamine võib olla koormav, kui peab tõmbama või lükkama raskeid kärkeid, mahuteid, ratastega kaubaaluseid või -riiuleid, millega käte jõul manööverdamine nõuab pingutust. Samuti võib raske olla kaupade lükkamine ja tõmbamine rulltransportööriga. Tõmmates ja lükates on koormus suurem ebatasasel pinnal, kui käreul on väga väikesed rattad või käepide on paigutatud ebamugavalt. Koormust võib suurendada ka see, kui kaupade teisaldamise käigus on vaja pidevalt peatuda ja jälle paigalt liikuda.

Probleemide lahendamine

Ergonoomilise töökeskkonna saab luua, kui järgitakse järgmisi põhitõdesid:

- raske töö tegemiseks kasutatakse sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks elektrilisi kahvelkärkeid
- töö on korraldatud nii, et oleks võimalik abivahendeid kasutada
- töö tegemiseks on piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- ühekülgne ja koormav töö vaheldub tööpäeva jooksul muu töö või puhkepausidega
- töökoht on kujundatud ja kohandatud konkreetsele töötajale
- kõik töötajad, ka uued ja asendustöötajad on juhendatud ja nad on läbinud abivahendite ja õigete töömeetodite kasutamise väljaõppe.

Raskuste tõstmine

Kasutage raskuste tõstmiseks sobivaid tehnilisi abivahendeid. Tagage, et kõiki töötajaid juhendatakse põhjalikult, kuidas tehnilisi abivahendeid kasutada, näiteks kraanasid, elektrilisi kahvelkärkeid või vaakumtõsteseadmeid. Võite kaaluda ka protsesside automatiseerimist. On oluline, et töö oleks planeeritud ja korraldatud nii, et ei tekiks vajadust esemeid rohkem ümber tõsta, kui on hädavajalik.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ebasobivaid tööasendeid saab vältida, kui töö tegemiseks on piisavalt ruumi ja saab kasutada sobivaid töövahendeid. Inimesed on kasvult erinevad ja seepärast võib olla tarvis kohandada seadmeid vastavalt konkreetsele kasutajale. Näiteks võib kasutada reguleeritava kõrgusega töölaudu või reguleeritavaid elektrikilpide monteerimislaudu. Tööasendi seisukohalt on oluline ka hea valgustus ja nähtavus. Piirata tuleb sundasendis ja ühekülgsete liigutustega töötamist, täites vaheldumisi erinevaid ülesandeid. Enne uute seadmete ja inventari ostmist tuleb välja selgitada, millised on vajadused.

Ühekülgne ja koormav või ühekülgne ja korduv töö

Probleeme ühekülgse ja koormava ning ühekülgse ja korduva tööga saab lahendada nii, et ülesanded päeva jooksul vahelduvad või tehakse puhkepause. Tehnilised abivahendid ja seadmed peavad olema kindlasti töökorras, et saaks töötada sobivate tööasendite ja -liigutustega, ilma et tekiks vajadus kasutada liigset jõudu. Seda, kui raskeks töötaja oma tööd peab, mõjutab ka psühhosotsiaalne töökeskkond.



Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

Valik materjalidest, mis käsitlevad tõstmist, vedamist, lükkamist, ühekülgselt ja koormavat, ühekülgselt ja korduvat tööd ning tööasendeid ja –liigutusi on koondatud tööelu portaali.

Õigusakt: määrus „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“.



7. Nahaärritajad

Nahk kaitseb kahjulike välismõjude eest. Kui nahale langeb liiga suur koormus, nii et selle kaitsev rasvakiht kaob ja nahk ei jõua enam ise ennast parandada, tungivad näiteks allergiat tekitavad ained kergemini läbi naha. On ka kemikaale, millel on võime tungida läbi kõikide nahakihtide ja tekitada ekseemi. Ekseem väljendub selles, et nahk muutub kuivaks, punaseks ja sügelevaks. Tekkida võivad väiksed vesivillid või vesitsevad lõhed.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates töö kahjulikkust nahale peab läbi mõtlema, kas puututakse kokku nahka ärritavate ainetega või kui kaua töötatakse kinnastega.

Märg töö

Kui töötatakse veekindlate kaitsekinnastega või niiskete kätega rohkem kui 1/4 tööajast (umbes kaks tundi päevas), on tegemist nn märja tööga, mis võib nahka kahjustada. Suur osa tööga seotud ekseemidest ongi põhjustatud kinnastega töötamisest.

Nahka kahjustavad ained

Nahka kahjustavad ained on akrülaadid, mida kasutatakse mitmesuguse valumasside koostises, liimid ja lakid, isotsüanaate sisaldavad kahekomponentsed liimid, mida kasutatakse serigraafias või detaile monteerides. Isotsüanaadid võivad kokkupuutel nahaga tekitada nahaallergiat või allergilist astmat.

Hüdrokiinon, mida kasutatakse ilmutuslahustes, tekitab allergiat ja seda peetakse ka vähkitekitavaks aineks.

Trükkplaatide valmistamisel kasutatakse pindade töötlemisel kangeid happeid ja aluseid. Need on söövitavad ning võivad kahjustada nahka ja silmi.

Tehke kindlaks, kas kemikaalid, mida kasutatakse, kuuluvad ohuklassi „Ärritav“ või „Sööbiv“, või kas ohutuskaardil on riskilause „Kokkupuutel nahaga võib põhjustada ülitundlikkust“ (R43) või R38 „Ärritab nahka“. Kontrollige, kas kasutusjuhendis on teavet selle kohta, et toode võib tekitada allergiat, mõjuda ärritavalt või söövitada.

Nahaärritust võivad põhjustada ka muud ained peale nende, mis on märgistatud kui „Sööbiv“ või „Ärritav“. Töötades orgaaniliste lahustitega võib saada nahakahjustusi, sest need eemaldavad naha kaitsva rasvakihi, lihtsustades allergiat tekitavate ainete läbipääsu.

Nahka ärritavad ka orgaanilisi lahusteid, happeid või aluseid sisaldavad puhastusvahendid.

Probleemide lahendamine

Riskianalüüsi koostades peab kaardistama ja hindama nahakahjustuse ohtu. Tuleb koostada tarnija ohutuskaardi alusel töökohaspetsiifilised kasutusjuhendid.

Ükskõik, kas nahaärrituse põhjuseks on töö niiskes keskkonnas või allergiat tekitavate ainetega, tuleb kokkupuudet ärritajatega võimalikult palju piirata.



Kõigepealt tuleb uurida, kas nahka ärritavad ained ja protsessid on võimalik asendada ohutute või vähem ohtlikega. Uurides, kas oleks võimalik ohtlikke tooteid asendada, tasub toodete võrdlemiseks vaadata näiteks ohumärgistust, riski- ja ohutuslauseid ning toodete koode. Kui toodete asendamine ei ole võimalik, tuleb uurida, kas protsessi saaks isoleerida suletud süsteemina või ventileerida. Viimase võimalusena tuleb kaaluda isikukaitsevahendite, näiteks kaitsekinnaste, näomaski ja kaitsepõlle kasutamist.

Kui kasutatakse töökindaid, tuleb pöörata erilist tähelepanu järgmisele.

Terved, puhtad ja kuivad kindad

On tähtis, et sobivad kindad oleksid kättesaadavad ja neid kasutatakse õigesti. See tähendab, et kindad peavad olema seestpoolt terved, puhtad ja kuivad, et neid ei kantaks kauem, kui hädavajalik, ja et kasutatakse puuvillast aluskindaid. Teadke, et lahustid ja muud ained võivad imbuda läbi kinda, ilma et selles oleks auke. Küsige seepärast tarnijalt, millisest materjalist kindaid peaks kasutama ja milline on kinnaste ohutu kasutamisaeg.

Puudrita kindad

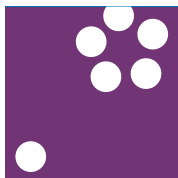
Kui peab kasutama latekskindaid, peavad need olema ilma puudrita. Sageli on võimalik nende asemel kasutada sünteetilisest kummist kindaid.

Kasutage külma vett

Käsi tuleb pesta jaheda veega ja korralikult kuivatada, kellad ja sõrmused tuleb töö ajaks ära võtta. Puhkepauside ajal ja töö lõppedes tuleb kätele kanda rasvast kreemi. Pidage meeles, et kreem ei asenda kindaid.

Lisateave nahaärrituste kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad tööd kemikaalide ja materjalidega ning piirnorme, on koondatud tööelu portaali.



8. Psühhosotsiaalne töökeskkond

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab tööstressi ja läbipõlemissündroomi. Iseloomulikeks kehalisteks sümptomiteks on südamepekslemine, lihaspinged ja peavalu. Lisaks võivad tekkida mäluhäired ja keskendumisraskused, närvilisus, kurvameelsus ja väsimus. Sagenevad ka unehäired ja alkoholi kuritarvitamine. Kehva psühhosotsiaalse töökeskkonna tagajärjeks on ka sage töötajate haigestumine, vähene tootlikkus, omavahelised konfliktid ja personali voolavus. Pikema aja jooksul võib halb psühhosotsiaalne töökeskkond viia depressioonini ja südame- veresoonekonna haigusteni.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamisel tuleb kindlasti vaadata tööd ja organisatsiooni kui tervikut. Suur töökoormus on eriti kurnav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub tööl sotsiaalne toetus. Hinnates psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud probleeme peab pöörama erilist tähelepanu järgmistele aspektidele.

Suur töökoormus ja ajapuudus

Probleemid suure töökoormuse ja ajapuudusega võivad seisneda näiteks selles, et peab tegema palju ületunde, ilma et seda hiljem vaba ajaga hüvitataks, on raske leida aega puhkepauside tegemiseks või peab sageli töötama lühikeste tähtaegade tõttu väga kiiresti. Olukord võib olla veelgi raskem, kui töötempo sõltub masinast.

Keskendumist ja tähelepanu nõudev töö

Töö, mis nõuab suurt keskendumist ja tähelepanu, on koormav, kui töötajal on harva võimalik pidada puhkepause või teha vahelduseks teist, vähem tähelepanu nõudvat tööd. Pidevat tähelepanu ja täpsust võib nõuda näiteks töö mikroskoobiga, trükkplaatide valmistamine ja neile detailide monteerimine.

Monotoonne töö

Monotoonsed võivad olla näiteks rutiinsed, korduvad tööprotsessid. Monotoonne töö on kõige enam levinud tööstuslikus tootmises ja pooltoodete monteerimisel, näiteks sellistes tööprotsessides nagu elementide paigutamine masinatesse ja sealt väljavõtmine, monteerimine ja pakkimine.

Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes

Probleemid vähese otsustusõigusega omaenda töö suhtes võivad tekkida, kui saab harva ise mõjutada töö mahtu, puhkepauside pidamist ja töömeetodeid. Nii võib see olla näiteks siis, kui lühikesed tähtajad ei luba valida sellised töömeetodeid, mida töötaja eelistaks, kui töötaja on lüüks tootmisketis, kus ta peab järgima teiste tempot, kui töötempot määravad teatud ajalised raamid või kui tuleb täita normi. Ka on töötaja otsustusõigus väike siis, kui ta ei saa mõjutada võimalust täita vaheldumisi erinevaid ülesandeid.

Sotsiaalse toetuse ja tunnustuse puudumine

Sotsiaalse toetuse ja tunnustuse puudumine võib seisneda näiteks selles, et pole võimalik juhtkonnaga arutada nende ootusi tööle ning töö kvaliteeti.

Toetuse puudumine võib olla eriti suur probleem, kui töötaja saab harva abi oma tööülesannete prioriteetsuse määramisel ja tööülesannete jagamisel, temani ei jõua vajalik teave ja töölt eemal olles ei täida ülesandeid asendaja.



Konfliktid ja kiusamine

Peate pöörama tähelepanu sellele, kas ettevõttes esineb konflikte, mis on arenenud isiklikeks rünnakuteks, ja kas on töötajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

Puudulikud arenguvõimalused

Probleemid arenguvõimaluste puudumisega võivad tekkida näiteks siis, kui täidetakse palju rutiinseid või aeganõudvaid, ühetaolisi tööülesandeid. Arenguvõimalused on puudulikud ka siis, kui ei ole võimalust kasutada oma teadmisi, õppida midagi uut ja ei pakuta sobivaid täienduskoolitusvõimalusi.

Vahetustega töö või töö väljaspool harilikku tööaega

Tööaegade muutlikkus või töö väljaspool harilikku tööaega on füüsiliselt ja psüühiliselt koormav. Eriti probleemne on see siis, kui vahetused on planeeritud nii, et öövahetusele järgneb öhtune vahetus ja öhtusele järgneb päevane vahetus. Koormav võib olla ka puhkepauside puudumine või vähesus ning töövahetuste planeerimine lühikese etteteatamisajaga.

Probleemide lahendamine

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on oluline,

- et keskenduksite nendele probleemidele, mida on võimalik lahendada
- et töö hea psühhosotsiaalse töökeskkonna nimel oleks iseenesestmõistetav osa ettevõtte argipäevast
- et oleksite teadlik, millist mõju avaldavad psühhosotsiaalsele töökeskkonnale olulised muudatused, nt tööülesannetes ja -korralduses
- et teeksite ettevõttesiseselt tihedat koostööd, nt töökeskkonnanõukoguga
- et pööraksite tähelepanu ka asjaoludele, mis aitavad luua positiivset psühhosotsiaalset töökeskkonda, sest see suurendab tööindu ja teeb võimalikuks heade suhete säilimise.

Sageli on psühhosotsiaalsete probleemide ennetamiseks vaja kombineerida erinevaid lahendusi olenevalt probleemide iseloomust. Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna saavutamiseks elektroonikatööstuses tuleb tähelepanu pöörata järgmistele aspektidele.

Liiga suure töökoormuse ja ajapuuduse ennetamine

Kohandage töö maht vastavaks töötajate arvule ja soovitud kvaliteedile. Tagage, et olemas oleksid vajalikud erialased ja tehnoloogilised ressursid. Ärge nõudke töötajatelt ühekorraga töö kõrget kvaliteeti ja kiiret tempot. Vältige ka pikemaajalist kiirustamist ja sellist palgasüsteemi, mis soosib pikalt kestvat kiirustamist.



Otsustusõigus omaenda töö suhtes, monotoonse ja keskendumist nõudva töö ennetamine

Saate tagada, et töötajatel oleks omaenda töö suhtes otsustusõigus ning vältida monotoonset ja keskendumist nõudvat tööd, kui annate töötajatele võimaluse mõjutada töö mahtu, puhkepause, tööaegu, -tempot ja -meetodeid. Näiteks võib pakkuda võimalust teha vaheldumisi tempokat ja rahulikumat tööd ning täita vaheldumisi eri tüüpi tööülesandeid, näiteks tegeleda vaheldumisi komponentide pakkimise ja seadmete jälgimisega.

Võite ka luua enesejuhtimisel põhinevad töörühmad, mille ülesannete hulgas on omaenda töö planeerimine ja kontrollimine. Enesejuhtimisel põhinevate töörühmade loomisel tuleb muutused korralikult ette valmistada. Näiteks peate ettevalmistustesse kaasama kõik asjassepuutuvad isikud ettevõttes ja tagama neile vajaliku täienduskoolituse. Meditsiiniseadmeid valmistavates ettevõtetes on tootmisgruppide loomist saatnud suur edu. Pöörake tähelepanu sellele, et töö rikastamisel on tegelik efekt ainult siis, kui töötajatele antakse võimalus kasutada senisest suuremat osa oma oskustest ning samal ajal oma oskusi edasi arendada.

Töötajad ja juhtkond peavad omavahel pidevalt suhtlema töötingimuste ja tööülesannete täitmise, sealhulgas ka töö kvaliteedi teemal.

Sotsiaalne toetus ja tunnustus

Sotsiaalse toetuse pakkumiseks saate pidada sagedasi nõupidamisi (näiteks töötajate koosolekuid), ühiseid puhkepause ja kolleegidega tihedalt suhelda. Töötajaid tuleb tööülesannete täitmisel juhendada. Tunnustust jagatakse juhi ja töötaja vahelise tööalase dialoogi käigus. Head psühhosotsiaalsed töökeskkonda aitab luua ka tunnustamine hästi tehtud töö eest.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

Kindlustage, et personalipoliitika toetaks avatust ja sallivust ning hoiaks ära kiusamise ja seksuaalse ahistamise. Kui töötaja tunneb, et teda koheldakse halvasti, tuleb probleemiga kindlasti tõsiselt tegeleda ja vältida probleemi isikustamist. Kasutage ka konfliktilahendamist või lepitamist.

Vähendage väljaspool harilikku tööaega ja nädalavahetustel töötamisest tingitud ebamugavusi

Vähendage öötöö esinemist ja järjest tööil oldud öiste vahetuste arvu ning hoolitsege selle eest, et vahetuste rotatsioon toimuks päripäeva, nii et päevasele vahetusele järgneks öhtune ja öhtusele öine. Kaasake töötajad oma töögraafiku koostamisse nii palju kui võimalik, et nad saaksid oma tööaegu ise mõjutada. Kindlustage, et töötajad teaksid oma vahetusi pikalt ette ja neil poleks keeruline neid ümber vahetada.

Arenguvõimalused

Põhjalik täienduskoolitus peab tagama, et töötajate erialased ja isiklikud oskused vastaksid alati ülesannetele, mida nad peavad täitma. Uute töömeetodite kasutuselevõtmisel võib vajalik olla täienduskoolitus.

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad stressi ja muid psühhosotsiaalseid ohutegureid on koondatud tööelu portaali.



9. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Tööolukorras on eriti ohustatud rasedad, rinnaga toitvad töötajad ning noored töötajad.

Noored

Noortele töötajatele tuleb pöörata töökohal erilist tähelepanu, sest nende kogenematus ja kehalise arengu tõttu võivad tööga seonduvad koormused ja terviseriskid neid rohkem mõjutada kui vanemaid töötajaid. Noorte töötajate juhendamisele ja väljaõppele tuleb pöörata eriti suurt tähelepanu.

Alla 18-aastastele noortele kehtivad samad üldised töökeskkonna reeglid kui kõikidele teistele töötajatele. Lisaks on alla 18-aastastele noortele kehtestatud erireeglid. Alaealistele töötajatele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused. 13–14-aastase alaealist või 15–16-aastase koolikohustuslikku alaealist võib lubada tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid; sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu või ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

Õigusakt: määrus „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“.

Õigusakt: määrus „Alaealistele lubatud kerged tööd“.

Valik noorte tööd puudutavatest materjalidest on koondatud tööelu portaali.

Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Tööandja peab tagama rasedale või rinnaga toitvale töötajale töökeskkonna, mis ei kujutaks ohtu rasedusele või imetamisele. Riskianalüüsis tuleb anda ennetav hinnang, kas rasedad või imetavad töötajad võivad töökeskkonnas kokku puutuda teguritega, mis kujutavad ohtu lootele või vastsündinule.

Tööandja on kohustatud raseda või rinnaga toitva naistöötaja terviseriskide hindamisel arvestama eelkõige järgmiste valdkonnas esinevate ohuteguritega:

1. pörutused, vibratsioon ja seda põhjustavad töövahendid;
2. müra;
3. pidev kõrge või madal õhutemperatuur;
4. süsinikmonooksiidi esinemine sissehingatavas õhus;
5. kokkupuude orgaaniliste lahustitega (bensiin);
6. kokkupuude naha kaudu tervist kahjustavate kemikaalidega, mis märgistatakse riskilauseetega R21, R24 ja R27;
7. raskuste käsitsi teisaldamine;
8. füüsilist väsimust või ülekoormust põhjustavad sundasendid või -liigutused, sealhulgas pidev töötamine seistes või istudes, kiire töötempo või muud samalaadsed tegurid;
9. vaimset ülekoormust põhjustav töö, sealhulgas kõrgendatud tähelepanuga töö.

Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Õigusakt: määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“.



Töökeskkonnajuhend

Elektroonikatööstus

Teised töökeskkonnajuhendid

Teatud tööülesannetega seoses võib tekkida vajadus tutvuda ka selliste töökeskkonna juhenditega:

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- toitlustamine – vaata juhendit **toitlustusettevõtted ja baarid**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- majapidamismasinatate jms valmistamine – vaata juhendit **metalli- ja masinatööstus**
- laotööd – vaata juhendit **hulgimüük**
- masinate paigaldamine – vaata juhendit **kaubaveod**.

