

Eesti Töötervishoid

4/2005

TÖÖTAJA TERVIS ON RIKKUS



04 SISEKONTROLL NÕUAB ÜHTSET DOKUMENTI

Kuigi seadus otseselt dokumenti ei nõua, tahab seda näha tööinspeksioon

18 TÖÖÕNNETUSED TEKITAVAD MILJONEID KROONE KAHJU

Tõnu Vare kirjutab, et aastas juhtub üle 3000 tööõnnetuse, kuid nende kulud katab enamasti maksumaksja

37 AUTOJUHTIDE KUTSEHAIGUSED

Evelyn Aaviksoo kirjutab peamistest terviseriskidest ning kutsehaigustest ja annab nõu, kuidas neid vältida

46 SILMAHAIGUSED TÖÖL

Aili Madisson annab nõu tööga seotud silmahaiguste vältimiseks

Tööõnnetuste kulud maksab praegu kinni maksumaksja. Summad ulatuvad kümnete miljonite kroonideni aastas.

Tõnu Vare, lk 19

Brontex

ambroksool



Kogu pere köhaabi

Siirup, tabletid ja lahus.

Näidustused: nõrga ja tugeva köha, külma, grippi ja kurgu- ja hingamisteede haiguste, põletikulise bronhiidi, kroonilise astma, külma ja külma hingamisteede haiguste raviks.

Manustamine: 3-aastastele lastele 1/2 tl 3-4 korda päevas, üle 6-aastastele 1 tl 3-4 korda päevas, täiskasvanutele 2-3 tl 3-4 korda päevas. Ravimit võetakse söögiga või pärast sööki.



ratiopharm

SISUJUHT

JURIIDIKA

04 SISEKONTROLLI DOKUMENDI VAJALIKKUSEST EI TEA TÖÖANDJAD TIHTI MIDAGI
Egle Raadik

09 TRAHVID AITAVAD TÖÖKESKKONDA OHUTUMAKS MUUTA
Tõnu Vare

11 MUUDATUSED TÖISTE TERVISEKAHJUDE HÜVITAMISEL
Tõnu Kõrda

TÖÖKESKKOND

13 KLAASITEHASES ON MÜRA JA KUUMUSE KIUSTE KORRALIKUD TÖÖTINGIMUSED
Egle Raadik

18 TÖÖÕNNETUSED TEKITAVAD MILJONEID KROONE KAHJU
Tõnu Vare

21 TULEOHUTUSNÕUDED ETTEVÕTETELE
Karin Reinhold ja Margus Leis

24 TÖÖVÕIMLEMINE – KAS UNUSTATUD VANA?
Eva-Maria Reimers

TÖÖPSÜHHOLOGIA

26 SÕNALINE VÄGIVALD ON ÜHISKONNA VÄHKTÕBI
Virve Siirak

30 GESTALTTERAAPIA TOOB TÖÖELLU TASAKAALU
Kaire Varrak

TÖÖTERVISHOID MUJAL

34 TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SÜSTEEM LÄTIS – VIIMASED MUUTUSED JA TULEVIKU VÄLJAKUTSED
Ivars Vanadzins ja Maija Eglite

KUTSEHAIGUSED/TÖÖÕNNETUSED

37 ELUKUTSELISTE AUTOJUHTIDE KUTSEGA SEOTUD TERVISERISKIDE TEKE JA NENDE VÄLTIMINE
Evelyn Aaviksoo

42 AUTO- JA TROLLIJUHIAMET TÕI KUTSEHAIGUSE
Egle Raadik

46 KUIDAS ÄRA HOIDA TÖÖGA SEOTUD SILMAHAIGUSEID?
Aili Madisson

INTERVJUU

50 NAOMI LOOGNA: EESTIS PUUDUB IGASUGUNE KUTSEHAIGUSTE ENNETAMINE
Piret Reiljan

TÖÖTERVISHOID EESTIS

54 KUIDAS METSATÖÖLISED TERVED HOIDA?
Maie Haavakats


55 VIIIE AASTAGA EESRINDLIKUKS
Enn Viilipus

56 AMETIÜHINGUTE TEGEVUS ON RIIGI MAJANDUSEDU VÕTI
Aleksander Jakobson ja Eda Merisalu

59 EMT HOIAB TÖÖTAJAT KUI OMA KALLIMAT VARA
Raivo Randma



HEAD LUGEJAD!



Käesoleva numbriga saab läbi esimene aasta, mil ajakiri Eesti Töötervishoid on ilmunud uue sisu ja vormiga. Loodame, et suutsime teile pakkuda põnevat ja kasulikku lugemist ning seeläbi aidata kaasa töötervishoiu ja tööohutuse parandamisele!

Meie toimetuses ning kolleegiumis on inimesed, kes tegelevad töötervishoiuga iga päev ning kelle nõuannete ning soovitude järgi valime ka oma teemad. Kui mõni teid huvitav teema ei ole siiski veel siiani käsitletud leidnud või on seda tehtud mõne muu nurga alt, siis andke julgesti teada! Meil on hea meel aidata!

Kõiki küsimusi, soovitusi või teemasoove ootab toimetus e-posti aadressil egle@legeartis.ee või telefonil 666 1732.



OHUTUT UUT AASTAT!

Eesti Töötervishoid

TOIMETUS

Vastutav toimetaja
EVELYN AAVIKSOO

Toimetaja-projektijuht
EGLE RAADIK

Keeletoimetajad
PIRET PIHLAK
SIGNE RUMMO

Assistent
MARGIT TOMBERG

Reklaami tellimine tel 666 1731
www.tootervishoid.ee

OÜ Lege Artis
Telefon 666 1730
Faks 666 1727
E-post legeartis@legeartis.ee
Address Pärnu mnt 139 e/11
11317 Tallinn

TOIMETUSE KOLLEEGIUM

Kolleegiumi esimees
HUBERT KAHN

UNO KIPLOK, Tervishoiuameti töötervishoiu
osakonna juhataja

EDA MERISALU, Tartu Ülikooli Tervishoiu
instituudi töötervishoiu dotsent

KADRI SEEDER, Eesti Töoandjate Keskliidu
infojuht

PRIIT SIITAN, Tööinspeksiooni peadirektor

PIIA TINT, Tallinna Tehnikaülikooli
Ärikorralduse instituudi töökeskkonna ja
ohutuse õppetooli juhataja

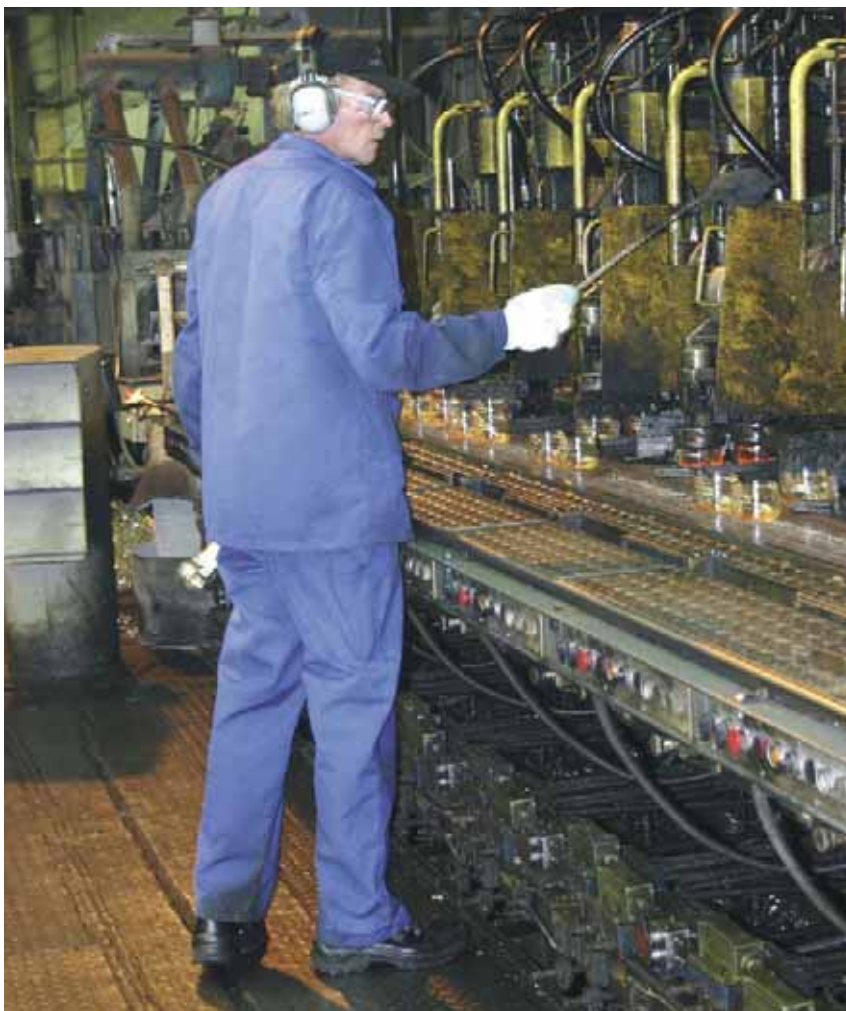
TIIA E. TAMMELEHT, Eesti Ametiühingute
Keskliidu õigussekretär

TÖÖTAJA TERVIS ON RIKKUS!

© OÜ Lege Artis

Eesti Töötervishoiu ja selle sisu reprodutseerimine ja paljundamine nii elektroonilisel kujul kui ka paber kandjal on keelatud ilma ajakirja kirjalliku loata.

ISSN 1406-7110



Hea soov on kõige alus

Osa ettevõteteid toimib põhimõttel: prioriteediks on kasumitootmine, "tulekahju kustutame" siis, kui probleemid esile kerkivad, planeerimisega pole kiiret.

Kas teile tulevad tuttavad ette need situatsioonid, kus tegevust arendades lükkatakse põhjalik planeerimine ja tegevuste tagajärgede hindamine tagaplaanile ja hiljem nähakse kurja vaeva ootamatute olukordade lahendamisega? Sellisel juhul kipub raisku minema palju väärt tööaega ja tihtipeale kaasnevad ka rahalised kaod.

Kui Eesti Töötervishoid Järvakandi klaasitehast külastas, jahmatasid esialgu sealsed töötingimused: lämmatav kuumus, suur müra. Küllap mõtleksid paljud klaasitehasesse juhuslikult sattuvad inimesed: "Õnn, et minu töötingimused sellised ei ole!" Ometi on töötajad Järvakandi klaasitehases palju rohkem rahulolevad kui nii mõneski suures ettevõttes, mis laiale üldsusele väga hea mulje on suutnud jätta.

Töötajate rahulolu tuleb klaasitehases suures osas heast planeerimisest ja plaanide reaalsest elluviimisest. Kontorivaikust selles ettevõttes tagada ei saaks, siis tuleks ettevõtte kinni panna, on ettevõtte juhi hinnang. Kuid pidev majandusliku tegevuse, nii protsessi juhtimise kui ka majandusliku tasuvuse hindamine, pidev tasa ja targu töötingimuste parandamine annab ka töötajatele signaali, et tehakse, mida lubatakse. Juba ainuüksi teadmine sellest suurendab töötajate rahulolu ja lojaalsust.

Nagu iga ettevõtte, planeerib oma tööd ka riigiaparaat. 2006. aastaks on planeeritud Tööinspeksiooni tulude kasv (võrreldes varasemate aastatega) trahvidest laekuvate summade arvelt.

Seega tasub olla tähelepanelik muudatuste osas, mis "Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses" järgmise aasta algusest jõustuvad. ■

Sisekontrolli dokumendi vajadusest ei tea tööandjad tihti midagi



Egle Raadik

Sisekontrolli dokumendi vajalikkust ei taju paljud ettevõtjad ning otsest nõuet selle kohta seadustes ka ei ole. Ometi ilma hakkama ei saa, tões AS Prisma Peremarketi koolituse ja tööohutuse spetsialist Ebeli Pirso, kui ta hakkas sisekontrolli korraldust uuesti üle vaatama.

AS Prisma Peremarket koondab enda alla nelja Prisma peremarketit, restoranimaailma ja kontorit. Tegutsetakse alates 2000. aasta sügisest kokku ligi 38 000 ruutmeetril müügipinnal ning töötajaid on kokku ligi 600.

“Töetervishoiu ja tööohutuse seaduse” paragrahv 13 punkt 2 ütleb sisekontrolli kohta seda, et kontroll tuleb igal aastal läbi viia, tehtud analüüsida ning vajadusel sisse viia muudatusi. Kogu tegevuse kohta koostatavat koond-dokumenti otseselt aga nõutud ei ole. „Kui me sellel teemal Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni juhatajaga rääkisime, siis küsis ta, et kuidas on analüüsimine ja muudatuste sisseviimine võimalik, kui vastavasisulist dokumenti ei ole olemas.

Tõepoolest. Ilma ei ole seda praktiliselt võimalik läbi viia,” sõnas Pirso. „On hea, kui kõik töetervishoiu ja -ohutusega seotud asjad, mis firmas toimivad, on kuskil kirjas. Kas või juba selle pärast, et kui tuleb uus juht, siis on siit hea alustada,” lisas ta ja ütles, et enne ei olnud head ülevaadet, kelle käes miski dokument on. Hädaolukorra plaanid olid näiteks sisekontrollispetsialisti käes, koolitusmaterjalid põhiliselt Ebeli Pirso käes ja ohutusjuhendid klienditeenindusjuhatajate käes.

„Alguses tundub, et selle dokumendi kirjutamine on hästi suur töö. Aga poole tegemise peal avastasin, et kõik asjad firmas tegelikult juba toimivadki, ning mul tuli kõik see fikseerida ning paberile panna,” ütles ta. Kuna töökeskkonnaalane tegevus moodustab Pirso tööst ühe osa, siis ta ei tegelenud selle dokumendi loomisega pidevalt, vaid paar päeva nädalas. Sellise tempo juures võttis kirjutamine aega umbes kuu.

„Meil ei ole siin palju riske, kuid paberimajanduse korraajamine oli töömahukas,” ütles ta. Ja kuigi alguses oli ta natuke nõutu, et miks on vaja kõike seda hakata kirja panema, siis hiljem leidis, et see paneb kõike töetervishoiu- ja ohutuse alast hoolega uuesti läbi mõtlema ja sisekontrollile tuleb see tegelikult igati kasuks.

Pirso dokument Prisma töökeskkonna sisekontrolli korralduse kohta sisaldab ühtteist peatükki ja kümnet lisa ning on kokku 154 lehekülge. Lisadeks on järgmised dokumendid:

1. Töetervishoiu ja -ohutuse nõudmiste täitmise jälgimine
2. Töökeskkonnanõukogu nimekiri
3. Peremarketis kasutuselolevad ohutusjuhendid
4. Tegevusjuhend erakorralistes olukordades

5. Sikupilli Prisma hädaolukorra plaan
6. Rocca al Mare Prisma hädaolukorra plaan
7. Mustamäe Prisma hädaolukorra plaan
8. Kristiine Prisma hädaolukorra plaan
9. Uute töötajate koolituse kava
10. Infomaterjal ”Tere tulemast tööle Prismasse”

Kõikide peatükkide kirjutamist alustas ta seaduses toodud nõuete kirjapanekuga. Hiljem lisas ta sinna selle, mida praktikas iga päev oli juba tehtud, kuid polnud veel kirjalikult fikseeritud. Samuti otsis ta kokku kõik töökesk-



Koolituse ja tööohutuse spetsialist Ebeli Pirso näitab esmaabikapi sisu.

konna ja -tervishoiu alased lisadokumendid, mis inimeste käes laiali olid.

1. TÖETERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE ÜLDPÕHIMÕTTED AS PRISMA PEREMARKETIS

Siin defineerib Pirso ära töökeskkonna, töökoha, töö-vahendite, ohutegurite ja tööolme mõisted ning toob ära

nendega seotud põhimõtted.

Kuigi peatükk põhineb puhtalt töötervishoiu- ja -ohutuse seadusel, mille nõuded Pirso kohandas Prismale, siis kõik sealt tulenevad nõuded Prismale siiski üle ei kandunud.

2. TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGUSTE ENNETAMINE

Sätetatakse, et tööandja tagab töötervishoiu ja -ohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras ning otseselt kannavad seda vastutust üksuste juhid. Kirjas on ka töötajate väljaõppe ja juhendamise kord.

Et töötajate tervise ja ohutuse küsimused leiaksid lahenduse, ei ole Prismas vaja läbida liiga suurt bürokraatiat, kuid kulukamad asjad võtavad siiski rohkem aega.

„Kui on vaja näiteks põllesid nendele, kes panevad liha grilli, et kuum rasv peale ei pritsiks, siis selle saab põhimõtteliselt kohe ära tellida.

Aga kui on tegemist nii suure investeeringuga, nagu näiteks vanade kassade ümbervahetamine, siis tuleb see aastaelarvesse kirjutada ja kinnitada,“ ütles ta.

Töö on Prismas üritatud teha võimalikult ohutuks. Lisaks masinate ohutusjuhenditele on poodides kasutusel järgmised juhendid:

1. Sissejuhatav juhend
2. Tööohutuse juhend kuvariga töötajale



Et vältida löikehaavu, ei tohi vorsti lõigates sellest kätega kinni hoida.

3. Tööohutuse juhend müügisaali töötajale/kassairile/letitöötajale
4. Tööohutuse juhend lao- ja transporditöölisele
5. Ohutusjuhend kärupaigaldajale
6. Ohutusjuhend kokale/köögitöölisele
7. Ohutusjuhend baarmenile/klienditeenindajale
8. Ohutusjuhend nõudepesijale
9. Press-jäätmekonteineri kasutus- ja ohutusjuhend

Peamised tööõnnetuste põhjused on löikehaavad (pakendite avamine, ohutusnõuete rikkumine lihatoodete viilutamisel) ja kukumine kiirustamisel.

3. TÖÖTERTVISHOUI JA TÖÖOHUTUSE NÕUETE TÄITMISE TAGAMINE ETTEVÕTTEVÄLISTE ISIKUTE POOLT (RENTNIKUD, HANKIJAD, KORISTUSFIRMAD, KLIENDID JNE)

Töötervishoiu ja -ohutuse seaduse paragrahv 12 punktis 3 on kirjas, et kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad, sõlmivad tööandjad kirjaliku kokkuleppe töötervishoiu- ja tööohutuselase ühistegevuse ning iga tööandja vastutuse kohta. Ühistegevust korraldab peatöövõtja. Kui kokkulepet ei ole, vastutavad tööandjad kahju tekkimise korral solidaarselt. Prismas on rentnikega sõlmitud lepingutes kirjas, et need vastutavad kõikide oma töötajate tööohutuse ja töötervishoiuga seotud tegevuste/probleemide eest ise.

4. TÖÖTERTVISHOUI JA TÖÖOHUTUSE ALASED KOHUSTUSED JA VASTUTUS. TÖÖTERTVISHOUI JA TÖÖOHUTUSE KORRALDUS

Kirjutades seda peatükki, tegi Pirso lisaks ka ülevaatliku tabeli, kust kõik töötervishoiu- ja tervisealased kohus-



Fotod: Egle Raadik

Lihaleti taga kippus põrand alalõpmata libedaks minema. Seetõttu kleebiti maha libisemist takistavad ribad.

tused ja vastutused on kergesti jälgitavad. „Kui ei ole kindlaks määratud, kes vastutab, siis ei vastuta keegi ja järelikult asi ka ei toimu,“ ütles ta.

Punktide kaupa on toodud nii töötajate kui ka tööandja kohustused ja õigused ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomisel.

Töötervishoiu ja tööohutuse korralduse alapealkirja all seletatakse lahti töökeskkonnaspetsialisti, -voliniku

ja -nõukogu tegevus ja kohustused. „Üks moment, mille välja tooksin, on see, et töökeskkonna volinike valimine toimub meil kirjalikult, kuigi seadus näeb ette, et tuleb teha koosolek,” ütles ta.

Seda põhjusel, et keti eri poodides töötab umbes 600 töötajat, kes käivad kõik vahetustega tööl. Seetõttu ei ole võimalik üldkoosolekut korraldada ja samas ei ole ettevõtte käsutuses ka nii suurt ruumi, kuhu kõik ära mahuks.

„Oleme läinud seda teed, et paneme teadetetahvlile üles teate, kui töökeskkonnavolinike valimine toimub.

Igal töötajal on olemas nimeline valimissedel – valimised ei ole anonüümsed, kuna mul on vaja teada, kas 50% töötajatest on ikka osalenud – ja siis kinnitavad nad oma allkirjaga, et nad soovivad volinikuks just seda inimest,” seletas ta.

Selleks et inimesed ei unustaks oma häält anda, tuleb iga allüksuse juht oma alluvatele valimisi meelde.

Töökeskkonnanõukogu koosolekud on Prisma organisatsioonilt eeskujulikult – seda kinnitab ka tööinspeksioon.

Kuidas neid aga konstruktiivselt pidada, tuli Pirsol ise välja mõelda, sest seaduses ei ole konkreetselt selle kohta midagi öeldud.

„Seal on kirjas üldiselt, et töökeskkonnanõukogu peab töötervishoiu- ja ohutuse olukorda analüüsima.

See tekitab kiusatuse tööinspeksioonile öelda, et meil on olemas töökeskkonnanõukogu, kes lihtsalt analüüsib,” rääkis ta ja ütles, et selleks, et asi tõesti ka toimiks, otsustaski ta koosolekute kasuks. Nendel käsitletakse päevakorrapunkte, mis on ette teada, ja ka seda, mida töökeskkonnavolinikel on öelda.

„Pöördun personaalselt igaihe poole, sest muidu ei pruugi probleemid välja tulla,” ütles Pirso. See meetod on tema hinnangul tööga seotud õnnestuste ja haiguste ennetamiseks väga hea. „Näiteks kui lihaosakonnas leti taga on põrand libe, siis saab koosolekul kohe otsustada, et kleepida põrandale libesemist takistavad ribad, ning kes selle eest vastutab,” ütles Pirso.

Nõukokku kuulub kokku 26 töötajat, kelle hulka kuuluvad ka töötajate poolt valitud volinikud: igast poest on üks inimene tarbekaupade, toidukaupade ja kassaosakonnast, lisaks üks töötaja restoranist, kontorist ja raamatupidamisest.

Samuti kuuluvad nõukokku tööandja määratud liikmed: tegevdirektor, töökeskkonnaspetsialist ning iga Prisma klienditeeninduse ja toidukaupade müügijuhataja. Seadus ütleb ka, et töökeskkonnanõukogu esitab oma ettepanekud tööandjale kirjalikult.

Primas on see etapp paberil vahele jäetud, sest tegevdirektor istub alati koosolekul. Samuti saab ta enamikule küsimustele anda ka kohe vastuse ja see kiirendab probleemide lahendamisele kuluvat aega.

„Iga koosoleku kokkuvõtteks teen ka raporti, kus võib näiteks lugeda seda, milliseid probleeme volinikud edastasid,” ütles Pirso.

Raportiga saavad kõik töötajad tutvuda puhketoa teadetahvli. „Kuna meil on korralised koosolekud aga kõigest kolm korda aastas, siis olen alati töötajatele südamele pan-



Foto: Egle Raadik

Uued töötajad peavad enne tööle asumist läbima rea koolitusi. Õpilasi juhendatakse lisaks ka otse töökohal.

nud, et tuleb kohe rääkida, kui miski häirib, ja võimalusel lahendada asjad jooksvalt ära,” ütles ta.

5. TÖÖTERTVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE ALANE TEGEVUSKAVA, SELLE LÄBIVAATAMISE SAGEDUS JA VASTUTUS

See osa dokumendist tuleneb otseselt riskianalüüsist, kuid Pirso sõnul on viimane aegunud ja praegu teeb ta seda koos tegevuskavaga uuesti ümber. Seetõttu siin veel pikevalt peatuda ei saa.

Kuid mida on tegevuskavasse tulnud seni sisse kirjutada? Kristiine kassalaudade all olid näiteks lahtised juhtmed. Tegevuskava selle puhul oli see, et juhtmed kiiremas korras kinni panna.

Või näiteks see, et kui inimesed peavad käima estakaadi peal prügi ära viskamas, siis võivad nad külmetuda ja

seetõttu on nad kohustatud kandma jopesid.

Ühel õhtul pimedas läks Pirso poodi ja märkas, et kärumees lükkab kärusid kokku, aga teda ennast on pimedas väga halvasti näha – talle oli vaja selga helkurvesti. Maa-aluses parklas oli sama probleem, kusjuures seal on suhteliselt hämar ka päevasel ajal.

6. ESMAABI KORRALDUS

Esimeste Prismade avamise järel vajas lahendamist küsimus, kuidas koolitada välja iga vahetuse ja üksuse jaoks esmaabi andmist oskav inimene, kui iga inimene käib tööl ise graafiku alusel.

„Läksime seda teed, et koolitame neid võimalikult palju, et neid igal juhul jaguks,“ selgitas Pirso ning lisas, et esmaabikoolitust antakse umbes 10%-le töötajatest, kelle nimed kirjutatakse ka esmaabikappide uste sisekülgedele. Sisekontrolli dokumendis sätestas ta, et kord kahe aasta jooksul toimuval koolitusel osaleb umbes viis vabatahtlikku töötajat igast poest, kaks restoranist ja kaks kontorist.

Lisaks on toodud nõuded esmaabikappidele: kes nende täidetuse eest kui tihti vastutab. Kappi on igas poes tavaliselt neli: infopunktis, turvaruumis, toidukaupade laos ja tarbekaupade laos.

7. TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGESTUMISTE UURIMISE KORD NING PROTSEDUURIREGLID TÖÖÕNNETUSTE KORRAL

Definieritakse ära tööõnnetuse (sh raske ja kerge) ning kutsehaigestumise mõiste ning sätestatakse raporti loomise reeglid õnnetuste puhul. Raport tuleb teha neljas eksemplaris: kannatanule, tööandjale, haigekassale ja tööinspeksioonile.

„Panin sisse ka näiteks selle, kes vastutab, et kiirabi kutsutakse, ja ka selle, et töötaja on kohustatud teatama, kui temaga on juhtunud tööõnnetus,“ ütles Pirso.

„Töötajatele on öeldud, et tööõnnetusi meil ei varjata ja minu kõrvu ei ole jõudnud ka infot selle kohta, et meil oleks sellega probleeme,“ lisas ta.

Kutsehaigeid Prisma ei ole ja haiguste ärahoidmiseks on kasutusel näiteks selline töökorraldus, kus saalitöötajad lähevad appi kassadesse, kui seal on järjekorrad, ja kui kliente on vähe, saavad osa kasutatöötajaid mina appi saali.

Töötajatele tehakse ka vaksineerimisi. Tööandja maksab osaliselt kinni ka töötajate sporditegevuse. Käiakse enamasti aeroobikas või jõusaalis.

8. PROTSEDUURIREGLID TEGUTSEMISEKS TULEKAHJU JA MUUDE HÄDAOLUKORDADE KORRAL. OHUOLUKORDADEST TEATAMISE KORD

Koostatud on tegevusjuhendid erakorralistes olukordades käitumiseks ning hädaolukorra plaanid kõikidele üksustele. Loetletud on tegevused, mida tööandja on võimaliku õnnetusjuhtumi puhul kohustatud järgima ning kirjas on ka töötajate kohustused ja tegevus, kui õnnetus on juhtunud.

9. TÖÖTERTISHOUI KORRALDUS

Alustatud on tervisekontrollidega, kuhu suunatakse töötajad, kelle tervist võib vastavalt riskianalüüsi tulemustele mõjutada töökeskkonna mõni ohutegur või töö laad. Kontrollide nõuetekohase läbiviimise eest vastutab töökeskkonnaspetsialist. Selle eest aga, et töötajad teaksid kõiki poes kehtivaid tervishoiu ja ohutuse nõudeid, vastutab iga üksuse juht.

Tööriietuse annab tööandja, kes on korraldanud ka nende tasuta puhastamise. Puhata saavad töötajad selleks ette nähtud puhkeruumis, kus on pliit, mikrolaineahi, külmutuskapp ja kohviautomaat.

Viimasest saab ainult ühe krooni eest valida kas kakaod, teed või kohvi. Kõikidel töötajatel on riietusruumis eraldi kapp.

Foto: Egle Raadik



Töötajate puhkeruumis ripub seinal iga töötaja oma tass.

10. TÖÖTAJATE VÄLJAÕPPE, TÄIENDÕPPE JA ISE-SEISVALE TÖÖLE LUBAMISE KORD

Prismas on tegevuse alustamisest saadik toimunud iga kahe kuu tagant uute töötajate koolitused. Enne ohutusjuhendite läbi lugemist ning selle kohta allkirja andmist kedagi tööle ei lubata.

„Alguses oli see kolm tundi, siis tegime selle neljatunniseks ja nüüd kestab kursus juba kuus tundi,” nentis Pirsso, tuues põhjuseks, et infot tuleb aina juurde, mida oleks vaja käsitleda. Läbi võetakse ka tööohutuse ja tuleohutuse teemad.

„Tööinspeksioon on mõista andnud, et tulevikus näeksid nad hea meelega, et ettevõtjad pööraksid suuremat tähelepanu ka psühholoogilistele ohuteguritele,” ütles ta ja lisas, et juba tehakse Prismas kord ühe-kahe aasta jooksul personali rahulolu-uuringut.

11. ETTEVÕTTESISESE TÖÖKESKKONNAALASE INFO EDASTAMISE KORD

Infot edastatakse töökeskkonnanõukogu koosolekul, mille raportid pannakse hiljem töötajatele tutvumiseks puhketoa seinale. Sätestatud on ka, et töötajatele tehakse teatavaks see, kui ettevõtte on saanud tööinspektorilt mingi ettekirjutuse.

Töökeskkonna probleeme edastavad töötajad suuliselt vahetule ülemusele, üksuse juhile või töökeskkonnavolinikule. Viimane tõstatab probleemi(d) töökeskkonnanõukogu koosolekul. ■

KOMMENTAAR



Jaan Kiviall

Tallinna ja Harjumaa tööinspeksiooni juhataja

Minu kokkupuude Prisma Peremarketiga ja töökeskkonnaspetsialisti Ebeli Pirsoga algas ühest kaebusest sisekliima kohta vastehitatud Sikupilli kaubanduskeskuses. Õhk oli kohati liiga kuiv. Tööandja reageering oli üllatavalt asjalik ja töötingimused said paremaks. Meeldivalt asjalik oli tööandja informatsioon töökeskkonnanõukogu 2003. aasta tegevusest. Sellest nähtus, et tööandja oli palju teinud töötajate töötingimuste parendamiseks. Eriti paistis silma, et palju probleeme olid tõstatanud töötajad töökeskkonnavolinike vahendusel. See annab tunnistust töötajate usaldusest tööandja vastu. Kahjuks on paljudes ettevõtetes olukord hoopis teine ja töötajad eelistavad tööandja ees suu kinni hoida, kartes ebasõbralikku reaktsiooni. 2004. aastal arenes tegevus Prismas veelgi edasi. Tööandja informatsioonist oli selgelt näha, et tema jaoks ei ole tähtis mitte ainult seaduste ja tööinspektori nõuete täitmine, vaid töötajate heaolu. Mõned näited tegevusest võiksid olla spordiklubi tegevuse käivitamine, ujula ja spordiklubi teenuste kasutamise võimaldamine, personali rahulolu uuring, ebamugavate kassatoolide vahetus. Kõigest sellest kumab läbi töötajasõbralikkus. Ainult kiita võib arusaamist, et tööandjad ei konkureeri turul mitte ainult klientide pärast, vaid ka heade töötajate pärast. Viimane meeldiv tähelepanek oli töökeskkonna sisekontrolli korralduse asjalik dokumenteerimine, millest oleks paljudelgi õppust võtta.

Töötajad maksavad seadusetuse eest oma eluga



Töötajad Suurbritannias maksavad kõrget hinda valitsuse kalduvuse eest tööelu pidevalt dereguleerida. Tööõnnetuste tagajärjel sureb igal aastal rohkem kui tuhat inimest, kuid tööohutuse inspekteerimisi on liiga vähe ja sunnimeetodid tööandjatele on nõrgad.

Professor Steve Tombs Liverpools John Moore'i ülikoolist lausus: „Kriminaalseadustik, kui seda tegelikult täidetak, aitaks vähendada surmaga lõppevaid tööõnnetusi, vigastusi ja kutsehaigusi.

Kuid see tähendaks tohutut hüpet ressurssides ja radikaalset muutust reguleerijate arusaamades.” Ta lisas, et kõige efektiivsem viis töötervishoiu ja tööohutuse alase olukorra parandamiseks on olnud ja on ka tulevikus nende isikute arvamusega arvestamine, kes puutuvad riskidega iga päev kokku, st töötajad ja nende esindajad.

Ametiühingute peasekretär Brendan Barber ütles, et kuna umbes kümme tuhat inimest sureb või saab töökohal raske haiguse tööõnnetuse või ohuteguriga kokkupuute tagajärjel, peab valitsus tegema rohkem, et vastutustundetud tööandjad hakkaksid tööohutuse kohustusi tõsiselt võtma.

„Bossid peaksid pöörama rohkem tähelepanu hoia-tustele, mis tulevad ametiühingutelt ja töötajate esindajatelt. See pole juhus, et töökohtades, kus ohutus on kõrgel tasemel, on targad tööandjad, kes töötavad käsikäes ametiühingutega,” lisas ta.

Tuc.org.uk

Soolavabrikule määrati üle miljoni krooni trahvi

Töötaja surmaga lõppenud tööõnnetus kaks aastat tagasi on toonud Chaplini soolavabrikule (USA) suure trahvi.

Firmale määrati 90 000 dollari (1 170 000 kr – toim) suurune trahv kohaliku töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel, sest ettevõttes ei suudetud tagada töötaja ohutust.

11. augustil 2003. a sai 52aastane Lester Neitz surma tööõnnetuse tagajärjel, kui ta ronis soolapunkrisse, et soolakamakaid lahti raiuda. Tekkis soolavaring, mille tagajärjel töötaja lämbus.

Firmal tuleb maksta ka tööõnnetuse ohvri perekonnale kahjutasu 27 000 dollarit (351 000 kr – toim).

Maksimaalsed karistused tööõnnetuse korral, mis põhjustavad surma või tõsise vigastuse, on 300 000 dollarit (ligi 4 miljonit kr – toim) trahvi ja kaks aastat vangistust.

CBC News

Trahvid aitavad töökeskkonda ohutumaks muuta



Tõnu Vare

Tööinspektsiooni nõunik

Tööinspektsioon lähtub põhimõttest, et trahvimine on äärmuslik sunnivahend. Kõigepealt püütakse heaga, kui see ei mõju, siis juba karistades.

SENI SUURIM TRAHV ON 100 000 KROONI

Trahvimiste ajalukku on läinud üks aastatetagune juhtum, mis tõi kaasa hiigeltrahvi. Kohus määras firmale töökeskkonna suhtes seadusega määratud nõuete mittetäitmisest eest rahatrahvi 100 000 krooni ulatuses.

1999. aastal vastu võetud "Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse" peatükk 7 paragrahv 28 nägi ette juriidilisele isikule haldusvastutust (rahatrahvi kuni 250 000 krooni) õigusakti nõude täitmata jätmise eest, kui see põhjustas surmaga lõppeva õnnetuse. Kui õigusakti mittetäitmine põhjustas raske tagajärjega tööõnnetuse või töövõimeuse kutsehaiguse tagajärjel, võis trahvida kuni 100 000 krooniga. Nimetatud paragrahv nägi veel ette kaks trahvimäära (kuni 50 000 ja kuni 20 000 krooni). Esimene neist oli mõeldud tööõnnetuse või kutsehaigestumise varjamise ja uurimata jätmise ning töötajate tervisekontrolli korraldamata jätmise eest, samuti uue või rekonstrueeritud ehitise kasutuselevõtmise eest ilma tööinspektori nõusolekuta. Teise määraga trahviti firmat siis, kui ettenähtud töötervishoiu ja tööohutuse koolitus oli tegemata, töökeskkonna ohutegurite parameetrid mõõtmata ja töötajale ohuteguritele vastav isikukaitsevahend andmata.

100 000kroonine haldustrahv tööõnnetuse puhul oli esimene. Tavaliselt piirdus tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja kuni 30 000 krooni suuruse rahatrahviga.

MIS PÕHJUSTAS SUURE TRAHVI MÄÄRAMISE?

Selle põhjuseks oli juhtum, kus noor mees kukkus tellingult surnuks. Tööõnnetus juhtus 2001. aasta 7. märtsil Tallinnas Tartu mnt 16b, aktsiaseltsi Merko ehitusobjektidel. Tellingute hooldustöö käigus kukkus mees 14 meetri kõrguselt külmunud maapinnale ja sai kohapeal surma (aju-kolju kinnine tõmp trauma, mis tõi endaga kaasa koljupõhimiku ja oimuluude murrud peaaegu põrutuse ja kelmealuste verevalumitega). Tegemist oli osauhingu SK Dimiteks vaid 22aastase töötajaga, kes oli kuu aega varem tööle asunud selles firmas montaažitöölisena. Hukunu ülesandeks oli olnud taaskinnitada tuulega lahtitulnud kiled. Noore töötajaga juhtunud tööõnnetuse ja surma pealtnäijaid ei olnud. Vaatlusandmete põhjal oli aga reaalne, et noormees kavatses kinnitada lahtised kiled tellingute kolmanda korruse katuse külge ning ilmselt selleks, et mitte käia mitukümmend meetrit ringi mööda treppe üles-alla ja et oleks kergem püüda kinni tuules laperdava kile ser-

va, otsustas ta minna kilesid kinnitama väljastpoolt mööda tellingu konstruktsioone otse üles. Jõudnud tellingu kolmanda korruse kõrgusele ja haaranud tellingu diagonaalist, kaotas töötaja pidepunkti ning kukkus külmunud maapinnale, kuna kaks diagonaali tulid kinnitusest lahti. Kiiresti kohale tulnud kiirabi tuvastas kannatanu surma.

Surmaga lõppenud tööõnnetuse põhjustas esmajärjekorras tellingu kahe diagonaali ebakindel kinnitus tellingu posti sõrmele, mistõttu diagonaalist haaramisel tuli see sõrmelt maha üle tõkestuslingi. Diagonaali kinnituse lahtituleku võis põhjustada hooletu montaaž, ava ja lingi kulumine või lingi ülespööramine tuules lehviva katkise



Foto: Daisy Lappard

Eelmisel aastal määras tööinspektsioon trahve kokku 721 250 krooni.

kile tõttu. Noormees töötas tellingukonstruktsioonidel ohutusvöö ja -kõieta. Talle ei olnud neid välja antud ega korraldatud nende kasutamiseks väljaõpet. Töökohas polnud ohutusmärki, mis nõuaks ohutusvöö kasutamist. Kuigi ettevõtte töökaitsejuhend selle sätestas, polnud tööjuht eelnevalt kindlaks määranud karabiini kinnituskohi ega tähistanud neid silmahakkava värviga. Firma ei olnud riskianalüüsiga välja selgitanud ohutegureid, millel on kohustuslik ohutusvöö kasutamine, ega määranud

ohutusvöö kasutamise korda ega taganud kontrolli, mis oleks pannud ohutusvööd kasutama ohtliku töö algusest lõpuni. Seega rikuti töötervishoiu ja tööohutuse seadust ning isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise korda. Muidugi viis õnnetuseni ka amortiseerunud kilematerjali kasutamine tellingute katmiseks, mistõttu need peaaegu iga päev tuulega lahti rebenesid ja vajasisid uut kinnitamist ja remonti. Ettevõttes puudusid kinnitatud ohutusnõuded (juhend) tellingute kaitsekilede ohutuks paigaldamiseks ja remontimiseks.

SK Dimiteksi töödejuhataja lubas noormehe ohtlikule kõrgtööle tellingute ehitamisel, remontimisel ja lahtivõtmisel vajalike erialaste ning töötervishoiu- ja tööohutus-alaste teadmiste ja oskusteta ning sissejuhatava juhendamiset, esmajuhendamiset, väljaõppeta ja iseseisvale tööle lubamist registreerimata. Töökorraldus oli puudulik, puudus tööaja korrektne arvestus ja kindel töökäskude andmise ja nende täitmise kontroll.

Töödejuhataja oli tööõnnetuse ajal kell 10.30 kodus ega teadnud, kus ja mida tegi temale alluv töötaja. Ebarahuldav oli töökeskkonna sisekontrolli korraldus ehitusobjektile ning kahjuks alahindas noormees ka ise tellingute välispoolle töötamise ohtu.

Kuigi tegemist on nelja aasta taguse tööõnnetusega, väärib see hoiatava näitena nii tööandja kui ka töötegija tähelepanu.

NÜÜD ON UUED TRAHVIMÄÄRAD

Praegu kehtib 2004. aasta detsembris (RT I 2004, 89, 612) muudetud "Töötervishoiu ja tööohutuse seadus", mis sätestab teised trahvimäärad.

"Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse" (TTOS) nõuete rikkumise eest saab tööinspektor määrata rahatrahvi kuni 300 trahviühikut (ühik on praegu 60 krooni) ehk 18 000 krooni, juriidilisele isikule kuni 40 000 krooni, tööõnnetuse või kutsehaiguse varjamise eest kuni 200 trahviühikut (12 000 krooni), juriidilisele isikule kuni 30 000 krooni. Väärteoasja hoiatusmenetluses saab füüsilist isikut trahvida 25–200 krooniga ja juriidilist isikut 200–1000 krooniga.

Kiirteomenetluses on trahvimäärad füüsilise isiku korral 3–100 trahviühikut ja juriidilise isiku korral 500–20 000 krooni. Üldmenetluses algab trahvimäär füüsiliste isikute korral kolmest trahviühikust ja juriidilise isiku korral 500 kroonist ning lõpeb seaduses ettenähtud maksimummääraga.

AASTAD EI OLE VENNAD

Väärteomenetluse seadustiku alusel menetles tööinspeksioon tänava üheksa kuuga 110 juriidilise isiku ja 38 füüsilise isiku (2004. aasta üheksa kuuga vastavalt 113 ja 33) väärteoasja.

88 juriidilisele isikule määrati trahve kokku 315 466 krooni (eelmise aasta üheksa kuuga 514 000) ja 31 füüsilisele isikule määrati trahve kokku 59 860 krooni (eelmise aasta üheksa kuuga 32 820). Kokku määrati trahve 375 326 krooni. Kuidas sellesse trahvide kogusummasse suhtuda? On seda vähe või palju? Ilmselgelt on seda tunduvalt – ligi

poolteist korda – vähem kui mullu samal ajal (546 860).

Trahvide aastane rekordsumma kogunes 2001. aastal, tõustes üle kolmveerandi miljoni (783 020 krooni). Peaaegu sama suur oli kogusumma 2004. aastal (721 250 krooni). Tagasihoidlikum oldi trahvimisel 1998. aastal (211 848), 1999. aastal (224 410) ja 2000. aastal (272 218). Aastad 2002 ja 2003 kergitasid kogutrahvisumma üle 300 000 krooni.

ENIM TRAHVE TARTUMAAL

2004. aastal menetles tööinspeksioon väärteomenetluse seadustiku alusel 140 juriidilise isiku ja 43 füüsilise isiku väärteoasja. 131 juriidilisele isikule määrati trahve kokku 670 750 krooni, 42 füüsilisele isikule 50 500 krooni. Kokku määrati trahve 721 250 krooni (2003. aastal 339 920 krooni). Suurimas summas määras trahve Tartumaa tööinspeksioon (314 100 krooni), teisel kohal oli Tallinna ja Harjumaa tööinspeksioon (179 950 krooni) ja kolmandal kohal Lääne-Virumaa tööinspeksioon (66 200 krooni).

Tänavu üheksa kuu andmeil oli suurima trahvisumma määranud jällegi Tartumaa tööinspeksioon, teisel kohal oli Tallinna ja Harjumaa tööinspeksioon ja kolmandal kohal Lääne-Virumaa tööinspeksioon. Nagu näha, on pingerida samasugune nagu eelmisel aastal.

EELARVES ON TRAHVISUMMA KIRJAS

Trahvimisega seondub ka plaan. Näiteks on järgmiseks aastaks riigieelarve seletuskirjas, et tööinspeksiooni tulud järelevalve käigus määratud trahvidest on kavandatud 630 000 krooni ja sunnirahast 210 000 krooni, kokku seega 840 000 krooni. 2005. aastaks oli see tulusumma 500 000 ja 2004. aastaks 400 000 krooni. 2006. aastal peaks laekuma trahvidest ja sunnirahast 68% ehk koguni kaks kolmandikku suurem summa võrreldes 2005. aasta plaaniga.

KESKMINE TRAHV 3000 KROONI

Juriidilistele isikutele tänavu määratud üksikud trahvid ulatuvad 1000 kroonist 15 000 kroonini, kusjuures suurim trahvimäär on välja kirjutatud kolmel korral.

Levinum on 5000 krooni suurune trahv, mida on saanud ligi paarkümmend firmat. 2004. aastal olid trahvisummad suuremad – korra isegi 25 000 ja korra 24 000 krooni. Maksimummäärad pole needki. Keskmise trahvisumma ühe määratu kohta oli 2004. aastal 4169 ja tänavu üheksa kuuga 3154 krooni. 2003. aastal oli keskmine trahv veelgi väiksem – 2881 krooni.

TRAHV EI TOHI OLLA EESMÄRK OMAETTE

Tuleva aasta riigieelarve seletuskirjas on tööinspeksiooni peamiste tegevustena kirja pandud riskivaba ja tervisliku töökeskkonna loomise soodustamine, töökeskkonna riskihindamine ja tööõnnetuste järelevalve, paindlike töösuhete ja töökorralduse edendamine, registreerimata ja vormistamata töösuhete piiramine. Trahvimine peab kaasa aitama nende tegevuste-ülesannete täitmisele, kuid ei tohi kujuneda eesmärgiks omaette. ■

Muudatused töiste tervisekahjude hüvitamisel



Tõnu Kõrda

Õigusbüroo Protecting People jurist

Alates 1. jaanuarist 2006 hakkab kehtima töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 14 lõike 5 punkti 6 uus redaktsioon, mis toob kaasa suuri muudatusi tööst põhjustatud (töiste) tervisekahjustuste eest hüvitise maksmisel.

Selle sätte praegu kehtiva sõnastuse järgi on töötajal õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist vastavalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud korrale.

Uus redaktsioon, mis jõustub 01.01.2006, sätestab, et töötajal on õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses.

Nagu näha, asendab seadusandja senised sõnad "vastavalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud korrale" sõnadega "võlaõigusseaduses sätestatud ulatuses".

Sellest tagasihoidlikust muudatusest tulenevad väga olulised materiaalsoiguslikud muutused.

ESIMENE MUUDATUS

Tõine tervisekahju tuleb alates järgmise aasta esimesest jaanuarist hüvitada "Võlaõigusseaduses" (VÕS) ettenähtud ulatuses ehk samaväärselt muude, mittetöiste tervisekahjustuste ja kehvastustega. Praegu on töiste tervisekahjustuste hüvitamise ulatus reguleeritud **Vabariigi Valitsuse 10. juuni 1992. a määruses 172** ja selle kahes lisas sisalduvate erinormidega. Määruse esimeseks lisaks on „Keskmise kuusissetuleku arvutamise ajutine juhend“, mida kohtupraktikas nimetatakse lühendatult „ajutine juhend“; määruse teiseks lisaks on "Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajatele tööülesannete täitmisel saadud vigastuse või muu tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitamise ajutine kord", mis õiguspraktikas kannab lühendnimetust „ajutine kord“.

Tervisekahju hüvitamise ulatuses all tuleb mõista seda, kui palju ja millised kahju lii-

gid kuuluvad hüvitamisele.

Ajutise korra sätetest reguleerivad teise tervisekahju hüvitamise ulatust eelkõige **punktid 7 ja 8**. Nende sätete kohaselt tuleb kannatanule hüvitada üksnes kahte liiki materiaalne kahju:

1) kui tervisekahjustuse tagajärjel on vähenenud sissetulek ja

2) kui tervisekahjustusest on tingitud lisakulutused.

Mõlema kahjuliigi hüvitamine on aga sisuliselt piiratud, sest vähenenud sissetulekust hüvitatakse ainult see osa, mis vastab töövõime kaotuse ulatusele, ning lisakulutustest hüvitatakse üksnes viis kulutuste liiki.

Järgmisel aastal tuleb teine tervisekahju hüvitada aga võlaõigusseaduses ettenähtud ulatuses, ning seal on tervisekahju hüvitamise ulatus märgatavalt laiem kui ajutises korras. Eelkõige reguleerib hüvitamise ulatust **VÕSi § 130**, mis näeb ette hoopis rohkem hüvitamisele kuu-



Foto: Daisy Lappard

Lisaks sissetulekute vähenemisele kuulub uue korra kohaselt hüvitamisele ka edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

luvain kahju liike ega piira hüvitise suurust, nagu tehakse seda ajutises korras.

VÕSi § 130 lg 1 sätestab, et hüvitamisele kuuluvad järgmised varalise kahju liigid:

1) tervise kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas vajaduste suurenemisest tekkinud kulud;

2) täielikust või osalisest töövõimetuselt tekkinud kahju, sealhulgas sissetulekute vähenemisest ja edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

Võrreldes ajutise korra sätetega laiendab VÕS varalise kahju hüvitamise ulatust järgmiselt:

1) Hüvitamisele kuuluvad kõik tervise kahjustamisest tekkinud kulud, sealhulgas kõik vajaduste suurenemisest tekkinud kulutused, mitte ainult viit liiki lisakulutused (proteesid ja abivahendid, retseptiravimid, sanatooriumi-tuusikud, sõidukulud raviasutusse või sanatooriumi ja kulutused kannatanu kõrvaliseks hoolduseks).

2) Sissetulekute vähenemine tuleb hüvitada täies ulatuses, mitte ainult töövõime kaotuse protsendi piires. Kui kannatanu ei leia töise tervisekahjustuse tõttu enam tööd, siis peab kahjutekitaja (tööandja) hüvitama kogu senise keskmise sissetuleku, kuid hüvitist vähendatakse töövõimetuspensioni summa võrra, mida kannatanu saab töise tervisekahjustuse eest (mitte aga üldhaigestumise eest). Seda sätestab **VÕSi § 127 lg 5**. Kui on tegemist madalama palgaga, siis tuleb hüvitada vahe, millest on samuti maha arvestatud saadava töövõimetuspensioni vastav osa.

3) Lisaks juba ilmnenu sissetulekute vähenemisele kuulub hüvitamisele ka edasiste majanduslike võimaluste halvenemisest tekkinud kahju.

Hüvitada tuleb ka mittevaraline kahju

VÕSi § 130 lg 2 sätestab lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitamise kohustuse, mida ajutine kord ette ei näe. VÕS kehtestab väga selgemõtteliselt, et mittevaraline kahju hõlmab eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi ning selle hüvitisena tuleb maksta mõistlik rahasumma.

Eraldi tuleb välja tuua **VÕSi § 128 lõikes 3** sätestatud kannatanu õigus nõuda hüvitist ka nende kulutuste eest, mis on tehtud hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks. See säte võimaldab kannatanul sisse nõuda kahjutekitajalt kõik mõistlikud protsessuaalsed kulud, mis tehakse kohtulikes või kohtuvälistes vaidlustes kahjuhüvitise üle, sealhulgas tasu õigusteenuste eest.

Uue korra kohaselt on kutsehaigel võimalus tööandjalt välja nõuda kahjuhüvitise saamiseks tehtud mõistlikud kohtukulud.

TEINE MUUDATUS

Teiseks, **TTOSi § 14 lg 5 p 6** uue redaktsiooni jõustumisega 1. jaanuarist 2006 kaotavad oma kehtivuse üksnes need ajutise korra sätted, mis reguleerivad töise tervisekahjustuse hüvitamise ulatust. Kõik ülejäänud õigusnormid nii ajutises korras, ajutises juhendis kui **määruses 172**, mis ei käsitle hüvitamise ulatust ega ole vastuolus VÕSi

sätetega hüvitamise ulatuse kohta, jäävad endiselt jõusse ning kuuluvad kohaldamisele vaidluste lahendamisel.

Teiste sõnadega: kõik, mis puudutab töiste tervisekahjustuse hüvitamise ulatust (ehk mida ja kui palju tuleb hüvitada), lahendatakse uuest aastast alates võlaõigusseaduse sätete alusel. Samal ajal aga tuleb endiselt kohaldada **määruse 172** ja selle kahe lisa sätteid nende asjaolude suhtes, mis kuuluvad kahju hüvitamise korra mõistesse (ehk kuidas kahju hüvitada).

Selline lähenemine on mõistlik ja põhjendatud, sest **määrus 172** sisaldab väga olulisi norme, mis tagavad töiste tervisekahjustuse hüvitamise vaidluste hädavajaliku reguleerituse ega jäta neid juriidilisse ebamäärasusse, kus kaotajaks pooleks oleks valdavalt kannatanu, kellel lasub suurem osa tõendamiskoozumusest.

KOLMAS MUUDATUS

Kolmandaks, **TTOSi § 14 lg 5 p 6** uus redaktsioon laieneb ka nendele töistele tervisekahjustamistele, mis on aset leidnud enne 1. jaanuari 2006 ja mille eest hüvitist makstakse ajutises korras ettenähtud ulatuses.

Senistel kahjuhüvitise saajatel tekib alates 1. jaanuarist 2006 õigus nõuda täiendavalt nende kahjuliikide hüvita-

Uue korra kohaselt on kutsehaigel võimalus tööandjalt välja nõuda kahjuhüvitise saamiseks tehtud mõistlikud kohtukulud.

mist, mida ajutine kord ette ei näe, kuid mida sätestab võlaõigusseadus. Hüvitist saab nõuda aga üksnes selle kahju eest, mis on olemas ka pärast 31. detsembrist 2005, sest **TTOSi § 14 lg 5 p 6** uus redaktsioon ei avalda tagasiulatuvat jõudu.

Näiteks, mittevaralise kahju eest on õigus nõuda hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist vaid siis, kui töötaja füüsilised ja hingelised kannatused ja valu eksisteerivad edasi ka alates 1. jaanuarist. Juhul kui töine tervisekahjustus on aset leidnud aastakümneid tagasi, siis on tõenäoline, et hingelised kannatused ja valu on taandunud ning enam ei saa rääkida mittevaralise kahju olemasolust ja selle hüvitamisest.

Lõpetuseks: on vähe tõenäoline, et **TTOSi § 14 lg 5 p 6** uus redaktsioon põhjustab uuel aastal hagide laviini töiste tervisekahjustuste täiendavaks hüvitamiseks. Üheks pidurdavaks asjaoluks on uus tsiviilkohtumenetluse seadustik, mis jõustub samuti 01.01.2006 ning mis kaotab senise vabastuse riigilõivu maksimisest tervisekahju hüvitamise nõuetega hagidelt. Alates uuest aastast on nende hagihiinaks kuni üheksa kuu hüvitiste kogusumma. Lisaks sellele tuleb riigilõivu maksta ka mittevaralise kahju hüvitamise nõudelt. Praegu, kuni 01.01.2006, ei tule kutsehaiguse (töise tervisekahjustuse) hüvitamise hagi esitamise eest riigilõivu maksta. Kui kannatanu kaotab kohtuasja, alles siis mõistetakse temalt vastav riigilõiv välja; kui kannatanu aga võidab, siis peab riigilõivu summa maksma kahjutekitaja. Riigilõivu arvestatakse praegu nõude suuruse järgi, kuid mitte rohkem kui igakuise hüvitise 3 aasta kogusummalt. ■

Klaasitehases on müra ja kuumuse kiuste korralikud töötingimused

Egle Raadik

Järvakandis on klaasi toodetud juba eelmise sajandi algusest saadik. Kuna tootmisprotsessiga kaasneb aga veel praegugi tugev müra ja suur kuumus, siis peab tervise järelevalve olema süstemaatiline ja range. Töökeskkonna parandamine võib maksta sõltuvalt meetmest paarikümnest kroonist mitmekümne miljonini.

AS Järvakandi Klaas tegutseb alates aastast 1991 ja ettevõttes on 143 töötajat, kellest 20 töötab kontoris. Kaadri keskmine vanus on 38,6 aastat. Töötervishoiule on tehases eraldatud ligikaudu 1% eelarvest ning see osa suureneb kogu aeg.

Eesti Töötervishoid kohtus ettevõtte hooldusjuhi Peeter Masti ning tehase töötervishoiuarsti Hubert Kahniga.

Miks klaasivabriku töötajad haigestuvad?

Kahn: Siin on tervistkahjustavaid tegureid palju. Pressioperaatorite töökeskkonnas ulatub temperatuur kuni 40 kraadini, müra isegi 100 dB-ni, kuigi tänu tehniliste abinõude rakendamisele on viimaste mõõtmiste tulemused näidanud mürataseme vähenemist. Täiesti normi mürataset viia ei ole tootmise iseloomu ja masinate tõttu võimalik, aga minu meelest on siin valdkonnas tehtud ära juba väga palju tööd.

Mida viimasel ajal töötajate heaolu nimel on tehtud?

Mast: Lasime hiljuti pudelipressid põrandast läbi panna ja selle abil vähenes vibratsioon nii palju, et seda enam ei ole. Müra vähendamise eesmärgil ehitasime seinad ette klaasipurulii-nidele ja kõige hiljutisem asi on praegu uue tervisekontrolli läbiviimine. Taastusravi või sanatoorset ravi tervise säilitamiseks toetab ettevõtte kümnekon-nal inimesel ja selle kohta kitsendusi ei tehta. Prillide kompensatsiooniks on ette nähtud 800 krooni ning seda võimalust on kasutanud juba mitmed töölised.



Fotod: Egle Raadik

Üks odavamaid investeeringuid töötervishoidu ja -ohutusse on ohutuskleebiste paigaldamine.



Pudelipressi juures võib temperatuur tõusta kuni 40 kraadini. Temperatuuri alandamiseks plaanitakse tehase katusele teha õhutusluugid.



Suurt müra ja kuumust eraldavaid pudelipresse ei ole võimalik töötajatest vaheseinadega eraldada, sest masina eri osadel tuleb pidevalt silma peal hoida.

Kahn: Sel aastal mõttis tervisekaitseinspektsiooni laboratoorium ettevõtte pressioperaatorite ja ka mõningate teiste töökohtade juures vibratsiooni ja tuli välja, et vibratsioon enam tõesti lubatud piirväärtusi ei ületa. Aga müra ja kõrge kuumus on paratamatuks probleemiks ja kahtlemata mõjutavad need pika aja jooksul ka inimesi.

Kuidas täpsemalt?

Kahn: Kõigepealt halvendab müras töötamine kõrvakuulmist – praegu (1. nov – toim) tulingi spetsiaalselt kõrvakuulmise mõõtmiseks siia. Oleme riskirühma kuuluvate töötajate kõrvakuulmist ka juba varem uurinud ning leidnud, et mõningane kuulmise kadu on paratamatu. Ehkki peab ütleva, et inimesed kannavad tublisti kõrvaklappe. Need, kes on masinate juures, ütlevad ka ise, et ilma on võimatu olla.

Klapid vähendavad müra küll, aga teatud tasemel jääb see ikkagi alles.

Ühed mürarikkad töökohad on pudelipresside juures, teised liinidel, kus toimub pudelite sorteerimine – seal teevad pudelid üksteise vastu minnes ka kõva kolinat. Nendel liinide töötajad kannavad kohati klappe ja troppe koos. Mõni aga ütleb, et ei saa kõrvaklappe kanda, kuna see ajab kõrvad higistama.

Kuidas te oma töötajaid sportima motiveerite?

Mast: Eelmisel aastal käisime ujumas, nüüd korvpalli mängimas. See on vabatahtlik. Spordi populaarsuse kohta võib öelda nii ja naa – osa inimesi käib, osa ei käi. Vanemad inimesed eriti minna ei taha, kuid üldine osalusprotsent on umbes 50. Üks miinus muidugi on see, et meil on töö vahetustega. Ei ole nii, et kella viiest saavad kõik koju ja siis saab koos trenni minna. Seda ma aga ei poolda, et võimlarendiks kulutatav raha igale töötajale kätte maksta, sest kunagi ei tea, kas töötaja teeb selle eest sporti või ei tee.

Mis on peamised ohuallikad, mis töötajatele vigastusi põhjustavad?

Mast: Meie tööstuse eripära on see, et siin on palju klaasikilde. Peale selle tekitab õnnetusi ka töötajate enda lohakuks. Ka esineb aeg-ajalt põletushaavu, kuna osas töökohtades on suur kuumus. Sel aastal on olnud 5 õnnetust, mis on pigem raskete killast. Üks inimene jättis näiteks näpud masina vahele, teisele kukkus ehitajate süül kivi peale.

Kahn: Riskianalüüsis on peamiste ohuteguritena välja toodud kõrge temperatuur, müra ja monotoonne füüsiline



Pudeleid sorteerivad reeglina naised, kuid töö on kohati nii mürarikas, et lisaks kõrvatroppe kasutavad mõned lisaks ka kõrvaklappe.



Fotod: Egle Raadik

Suitsetada tohib tehases ainult sellises nurgakeses.

töö. Samas on siin olukord sarnane kaevandusega: et kõiki ohte välistada, selleks tuleks kaevandusest välja tulla. Muide, analoogne klaasitehas on olemas ka Soomes, ning olen kuulnud, et seal on müraprobleem isegi hullem kui siin.

Mast: Nende inimestega, kes tööd alustavad, tööõnnetusi tavaliselt ei juhtu. Need aga, kes on juba neli-viis aastat tööl olnud, muutuvad lohakaks. Ja mõne inimesega lihtsalt juhtub ka rohkem. Kui uus inimene tuleb tööle, siis teen talle ohutusosalase instruksiooni ning peamiselt kogu katseaja vältel on ta määratud mõne vanema töötajaga koos olema.

Kui palju on neid, kes müraga kokku puutuvad?

Mast: Ligi 90 inimest ehk 2/3 töötajatest.

Kahn: Müra on suur probleem – see mõjub psüühikale, si-seorganitele, meeleolule jm. Müra mõju vähendamist ettevõttes võiks kindlasti veel ka tulevikus taotleda.

Mast: Üks võimalus on tulevikus teha presside ja sorteermisliinide vahele sein, siis ei tule presside müra pudeleid sorteerivate naisteni.

Kuidas olete korraldanud töötajate tervisekontrolli?

Mast: See toimub kord aastas, kontrollime enamasti silmi ja kuulmist.

Kahn: Üldlähivaatus on kogu aeg sama, aga oleme li-saks teinud vereanalüüse koos kolesterooli ja glükoosi määramisega. Sellega on hea hinnata inimese üldseisundit. Peab ütleva, et valdaval enamikul on proovid normis.

On vahel leitud ka juhtumeid kus patsiendi hemoglobiini-sisaldus on liiga väike, kuid see ei pruugi sugugi olla tööst põhjustatud. Nendele, kes mingil moel puutuvad kokku kemikaalidega, on tehtud ka maksafunktsiooni proovid.

Peab ütleva, et mitte ainult siin, vaid ka kõigis teistes ettevõtetes, kus olen töötanud, avastatakse tervisekontrolli käigus ikkagi üldpatoloogiat, mitte kutsehaigusi. Enne kui siia tulin, olin ühes Tallinna ettevõttes, kus toimub mobiil-telefonide remont. Seal oli seitsmest inimesel kahel vere-rõhk üle 220. Neile on juba varem öeldud, et nad peaksid sellega oma perearsti poole pöörduma ja ravi saama, kuid nad ei ole seda seni teinud. Kahjuks peab ütleva, et paljud inimesed lepivad oma vaevustega ega võta nende ravi tõsiselt. Arst saab anda ainult soovitusi, aga ei saa kedagi sundida midagi tegema.

Sellel aastal uurisime Järvakandis uue asjana müomeetria abil töötajate lihaste toonust ja elastsust. Nägime, et aparaat annab eelinformatsiooni selliste lihasepingete ja lihasetoonuste muutuste kohta, mida inimene veel ise ei tajugi.

Lihasepingete puhul ei saa aga sugugi öelda, et 100% pingest oleks tingitud tööst. Inimene kasutab ju oma liha-seid ja liigeseid ka muuks otstarbeks. Võime aga siiski öelda, et tööga seotud lihasepingeid leidsime päris mitmel inimesel.

Kõige rohkem oli pingeid pressioperaatoritel ja pudelite sorteerijatel, sest nendel on käed kogu aeg töös. Natuke on töötajatel ka sundasenditest põhjustatud vaevusi. Töötajad ise mõtlevad, et massaaž oleks selle vastu hea. Kindlasti on, aga kui mõelda, et massaaži efekt kestab kõigest mõned kuud, siis hoopis parem oleks näiteks regulaarne kepikõnd, pallimäng, pingpong vms – just see, mida inimene saab ise enda jaoks teha.

Kuidas on klaasitehases lood stressiga?

Mast: Kui sul mingi haigus on, siis öeldakse esimese asjana kohe, et see on stressist. On see nüüd õige või ei ole, ma ei tea.

Kahn: Väga tähtis on ettevõttes valitsev psühhokliima. Stressiprobleem võib üles kerkida mitmetel põhjustel – mitte ainult mürast, vaid ka inimeste omavahelisest läbisaamisest ja juhtimise korraldamisest tingituna.

Mast: Praegu on meil olukord stressiga parem kui varem. Viimane kord, mis inimestes ehk hirmu põhjustas, oli koondamine eelmisel aastal, kus 40 inimest kaotas töö. Me ostisime uusi automatiseeritud seadmeid ning osa inimesi jäi seetõttu lihtsalt üle. Oli palju pensionäre, kes siis esmajärjekorras pensionile läksid, aga kahjuks pidime koondama ka nooremaid inimesi.

Millised on olnud viimased kallimad investeeringud töökeskkonda?

Mast: Klaasipuruliinide äärde tehtud müraseinad maksid ligi pool miljonit. Ligi kolm aastat tagasi muretsesime automaatiini kildude leidmiseks vastvalminud pudelitest ning see maksis samuti kümneid miljoneid kroone. Järgmisel aastal tahame lakke panna luugid, et kuumus tootmisruumidest kergemini välja läheks, kuid seda ma



Hooldusjuht Peeter Mast tootmisruumidesse viiva ukse juures, kus sisenejal tuleb müra eest kaitsmiseks kõrva panna tropid.

veel ei teagi, palju see maksma võiks minna. Samuti tahame teha töötajatele uued riietusruumid. Praegu on need väga ebamugavas kohas – tootmisliinide kõrval – ja seetõttu on seal liiga suur müra. Tahame riietusruumid hoopis teise majja viia.

Millised on hiljutised odavamad investeeringud?

Mast: No näiteks tegin hiljuti käskkirja, et pudelimasina juures on kohustuslik kanda kaitseprille. See otsus ei olnud tingitud mingist konkreetsest õnnetusest, vaid reaalsest ohust, et aeg-ajalt võib klaas tootmisprotsessi ajal puruks minna ja kilde pilduda. Samuti tegin käskkirja selle kohta, et kui tehakse tööd pöörlevate mehhanismide juures, siis peavad riietuse hõlmad olema korralikult kinni pandud. Ühel mehel tõmbas masin juba hõlma küljest ära, kuid inimese endaga ei juhtunud õnneks midagi – ta oli piisavalt suur, et masinale vastu hakata. Sel aastal värvisime ka põrandad heledamaks, et töötajatel oleks valgem ja rõõmsam olla ning pärast tööinspektori käimist kleepisime üles ka lisakoguse ohumärke, kuigi ka enne oli neid juba kleebitud. Eks nii ole parem, sest kui ka juhtub mingi tööõnnetus, siis märgid toimivad ettevõtte kaitsena – oht on tuvastatud ning ohumärgid nähtaval.

Kui kerge või raske on tööohutusalaseid investeeringuid teha?

Mast: Kui ära põhjendada, siis raha ikka antakse ja seni ei ole küll mingisugust probleemi olnud.

Kuidas töötervishoiu alane info töötajateni jõuab?

Mast: Meil on töötajate usaldusisikud, kes kuuluvad töökeskkonna nõukogusse ning peamiselt liigubki info nende kaudu. Sama teed pidi tuleb meieni palju infot

ka töötajatelt – kui kuskilt on näiteks kaitsmed pealt ära ja remondimehed on unustanud töö tegemata. Info pane-me üles ka teadetetahvlile, mis asub tsehhis.

Kuidas on korraldatud puhkepausid ja kas vabal ajal teete ka midagi töötajatega koos?

Mast: Meil on kohvipausid iga kahe tunni tagant ja need kestavad 15 minutit. Võimlemist ei ole. Tööaja pikkus on 8 tundi ning lõuna kestab tund aega. Igaüks võtab endale kodust toidu kaasa, mille saab puhkeruumis mikrolaineahjus üles soojendada. Ületundidesse me soosivalt ei suhtu, kuid kui on mingi pakiline töö, siis tuleb



Kui pudelite vorme lihvides õhku sattuvaid tolmuosakesi ära ei imetaks, võiks see tekitada bronhiiti, kõha ja ülemiste hingamisteede ärritust.

see paratamatult ikka ära teha.

Suviti on meil ekskursioonid. Eelmisel suvel käidi Soomes. Meil ei ole õnneks sellist asja, et töötajad tahavad ühisteks tegevusteks mõeldud raha palgalisana kätte saada. Vahestustega töö puhul juhtub tihti aga ka seda, et tuleb olla mingi püha ajal tööl. Sellistel juhtudel antakse neile vahetustele teatud raha, et nad saaksid näiteks oma jaanipäeva tagantjärele ära tähistada.

Kuidas on lood kutsehaigustega?

Kahn: Varem oli siin arvel ja töötas (!) ligi 10 kutsehaiget, kelle haigused on kõik saadud nõukogude ajal. Tegelikult ei oleks nad loomulikult tohtinud enam samal alal edasi töötada, neil oleks pidanud kas või tööülesandeid muutma.

Aga omal ajal tuldi inimestele vastu, sest väikeses asulas ei ole palju töökohti valida. Praegu töötab neist ainult üks ja uusi kutsehaigeid ei ole ka jurde tulnud.

Millised on peamised kaitsevahendid, mida töötajad peavad kasutama?

Mast: Ettevõtte antud tööriietuse kandmine on kohustuslik kõigile (v.a kontorist töötavad inimesed), pudelimasina juures kannavad mehed muuhulgas ka spetsiaalseid saapaid, mille talla sees on metall, et klaasikillud jalatsi tallast läbi ei läheks.

Teistel töötajatel on natukene teistsugused jalanõud, kuid neil on samal eesmärgil talla sees plekk. Enamikul töötajatel on vajalik kanda ka kõrvaklappe või -troppe.

Kahn: Käisin ühes porolooni valmistavas ettevõttes ja nägin seal sellist saagi, mis automaatselt peatub, kui inimene sellele läheneb.

Klaasitehase pudelimasina juures ei saa seda põhimõtet rakendada, kuna inimene peab kogu aeg ninapidi masina juures olema. Pressimeestel on käes ka spetsiaalsed kuumakindlad kindad klaasivormide vahetamiseks.

Millised on eesmärgid töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas tulevikuks?

Mast: Peamine eesmärk on alandada töökeskkonna temperatuuri katuse metallist luukide abil. Tahame parandada ka ventilatsiooni ja lisada väikestesse ruumidesse kliimaseadmeid.

Seda aga, et presside juures oleks temperatuur normi piires ehk 18–20 kraadi on paraku võimatu saavutada. Kui



Fotod: Egle Raadik

Müomeetri looja Arved Vain hindas koos Hubert Kahniga müomeetri abil tehase töötajate lihaste seisundit.



Professor Hubert Kahn läbi viimas klaasitehase töötajate kuulmiskontrolli.

luukide abil saaks temperatuuri 30 kraadini viidud, siis see oleks juba väga hea.

Kahn: Soov on, et eelkõige saaks edasi tegeleda müra-probleemiga. On tähtis et inimeste tööelu kvaliteet oleks võimalikult hea.

Me teame, millised on tervistkahjustavad tegurid, ning millised ideaalis kõik näitajad võiksid olla, aga seda ei ole siin eriti kerge saavutada. Mürarikkaid masinaid ei saa töötajatest eraldada. Ja pressid vastavad kõikidele viimase aja nõuetele. ■

Tööõnnetused tekitavad miljoneid kroone kahju

Tõnu Vare

Tööinspektsiooni avalike suhete nõunik

Aastas juhtub Eestis keskmiselt üle kolme tuhande tööõnnetuse ning surma saab palgatööd tehes üle kolmekümne inimese, ligikaudu 100 kannatanut kaotab jäädavalt töövõime ehk invaliidistub.

Tööõnnetustest tulenevad materiaalsed kahjud ettevõttele, riigile ja ühiskonnale tervikuna ulatuvad sadade miljonite kroonideni aastas. Siit tuleb ka vajadus osutada töökeskkonnale väga tõsist tähelepanu.

SEADUS KOHUSTAB TÖÖANDJAT

Ohtu töökeskkonna tagamist nõuab juba tervishoiu ja tööohutuse seadus, mida täpsustavad kümned rakendusaktid. Seaduses mõistetakse tervishoiuna töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Tööohutusena mõistetakse töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteemi sellise töökeskkonna seisundi saavutamiseks, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata.

TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA ÜHINE MURE

Tööohutus on ettevõtte ja töötajate ühine mure, kuid põhiraskus langeb ikkagi tööandjale, kes peab teadma igas olukorras ja igal konkreetsel juhul, mida ta on kohustatud tegema ohutu töötamise tagamiseks oma firmas. Seda nii seadusaktide järgi kui ka moraalsest kohustusest töötajate ees, aga samuti ettevõtte maine huvides.

Muide, maine(kus) hakkab üha enam kujunema määravaks teguriks üldises konkurentsisis – firmadele on oluline, kuidas nad välja paistavad, kas nende toodang leiab turgu, kas neile esitatakse tellimusi.

TÖÖÕNNETUSED LÄHEVAD KALLIKS

Töö tõttu saab aastas keskmiselt surma 30–35 inimest ja seda ei ole palju, võrreldes sajakonna uppunu või mürgitanuga, sadade tapetute, liiklusõnnetustes hukkunute, tulesurma surnute ja poole tuhande enesetapjaga.

Kokku saab Eestis aastas vägivaldselt surma umbkaudu kaks ja pool tuhat inimest. See arv moodustab peaaegu kuuendiku aastas sündinutest, mis Eesti viimase pooleteise aastakümne negatiivset loomulikku iivet arvestades on palju. Seetõttu väärivad töösurmad siiski tõsist tähelepanu.

Töösurmasid on Eestis 100 000 töötaja kohta olenevalt aastast umbes 5–6 (2004. aastal 5,7), peaaegu sama palju

kui Euroopa Liidus keskmiselt (2003. aastal 4).

Imelikul kombel on aga tööõnnetuste suhtarv meil palju väiksem kui Euroopas – vahe on olenevalt aastast 6–7kordne. Näiteks 2003. aastal oli Euroopas saja tuhande inimese kohta 3348 õnnetust, meil aga 544. Vahe üle kuue korra! Mõnest riigist – Prantsusmaa, Luksemburg ja Saksamaa – jääme maha koguni kümme korda!

Ei ole usutav, et meie töökeskkond on üle kuue korra ohutum kui arenenud tootmise, tehnika ja töökultuuriga Euroopas. Vahe on tingitud arvatavasti sellest, et Eestis ei jõua kõik tööõnnetused tööinspektsiooni registrisse.

Balti riikide võrdluses oleme aga tööõnnetuste rohkuse poolest esikohal. Põhjusi selleks on mitmeid. Esiteks ei ole tööandja huvitatud tööõnnetuse teatamisest ja fikseerimisest, kuigi seadus seda nõuab. Tööandja peab tööõnnetuse korral tihti peale trahvi või sunniraha maksma. Lisaks võib ta saada ettekirjutuse, mis võib sisaldada kümneid täitmiseks kohustuslikke punkte. Ka peab ta kinni maksma 20% kannatanu haigusrahast ning ta jääb tööinspektsiooni nn musta nimekirja ehk tavalisest suurema tähelepanu alla.

Praktikas on aga nii, et nii mõnigi kord lepitakse õnnetusse sattunud töötajaga kokku, et ta oleks mõnda aega haiguslehta kodus, kuni saab terveks. Tööandja maksab talle selle aja eest keskmist palka. Töötaja, kes on huvitatud töökoha säilimisest, võtab pakkumise ka vastu, sest firma ukse taga on inimesed vabanevat töökohta ootamas.

VAJAME TÖÖÕNNETUS- JA KUTSEHAIGUSKINDLUSTUST

Olukord ei muutu seni, kuni Eestis ei hakka kehtima tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustus. Ka Eurostat kui liidu keskne statistikaamet on tunnistanud, et riikides, kus pole sellist kindlustust, jõuab tööinspektsiooni registrisse vaid kolmandik (!) tööõnnetustest. Seda suhet arvesse võttes oleks meie näitaja Euroopa omast ainult kaks korda väiksem, kuid ka see on küsitav (kuna eelnevalt oli mainitud, et vahe Euroopa riikidega võib olla kuni kümme korda – toim).

Meil on tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustust püütud seadustada üle kümne aasta. 1993. aasta kevadel sõlmiti kolmepoolne kokkulepe sotsialtagatiste põhiküsimuste kohta ja selles oli kirjas ka tööõnnetus- ja kutsehaiguskindlustuse seaduseelnõu väljatöötamine. Eelmise Riik-

gikogu koosseisu ajal jõudis vastav seaduseelnõu isegi suurde saali lugemisele. Nüüd on asi jälle edenemas vastavalt valitsuskoalitsiooni kokkulepele.

PRAEGU MAKSAME SOLIDAARSELT

Praegu maksab tööõnnetuste haigus- ja muud kulud kinni maksumaksja ja seda solidaarselt. Summad ulatuvad kümnete miljoniteni aastas.

2003. aastal maksti tööõnnetuste haiguspäevade hüvitisteks üle 23 miljoni krooni ning tööõnnetuse tõttu oli haiguspäevi ligi 150 000. Viis aastat varem (1998) maksti töötrauma hüvitisi 2,7 korda vähem ja haiguspäevi oli 2 korda vähem.

Mullu oli tööõnnetuste tõttu haiguspäevi küll vähem (118 941) ning hüvitisteks maksti veidi üle 20 miljoni krooni. Põhjuseks see, et tööõnnetuste arv Eestis on vähenenud poole tuhande võrra (2003. aasta suvest ei arvestata tööõnnetusteks enam tööteel juhtunuid).

Maksumaksja koormus on aga jõudsalt kasvanud: töötraumade hüvitised moodustasid viis aastat tagasi 1,3% kõigist hüvitistest, 2003. aastal 2,5%, mullu aga juba 2,8%.

Üks töötraumast tingitud haiguspäev maksis 2004. aastal 172 krooni (2003. aastal 158, 2002. aastal 147, 2001. aastal 132 krooni). Kulud on ka päeva arvestuses iga aastaga suurenenud, põhjuseks keskmine palgatõus ligi kümnendiku võrra aastas.

Iga päev (puhkepäevad sekka arvatult) oli töötrauma tõttu haiguslehel 2004. aastal 325 töötajat.

TÖÖÕNNETUSED LÄHEVAD MAKSMA MILJONEID KROONE AASTAS

Üldse lähevad ühel aastal toimunud tööõnnetused maksma riigile (maksumaksjale) aastas umbes 50 miljonit krooni, ühiskonnale tervikuna (kui arvestada saamata jäänud toodangut ja panust) aga isegi üle poole miljardi krooni. Riigi sisemajanduse kogutoodangust moodustab see ligikaudu pool protsenti.

2004. aasta tööõnnetuste kulud olid riigi tasandil 48 725 678 ja ühiskonna tasandil 598 427 429 krooni (millest kulud koosnevad, vt tabelist järgmisel leheküljel). Riiklike kulude protsent riigieelarvest oli 0,1 ja ühiskondlike kulude protsent SKPst 0,43. Tunda annab kohe tööõnnetuste arvu vähenemine.

Tööinspektsiooni uuring piiratud arvu tööõnnetustega näitas, et firmale läheb üks nii-öelda keskmine tööõnnetus otseselt maksma umbkaudu 10 000 krooni. Rääkimata kaudsetest kuludest töötaja kodus ja perekonnas, mis on raskesti mõeldavad. Arvesse võeti tööõnnetuses kannatanu puudunud tööpäevade kompensatsioon (haigushüvitis), rehabilitatsioonikulu, kannatanu asendama palgatu töötasu, õnnetuse uurimisele ja õnnetuskoha koristamisele kulunud aja maksumus, õn-



Fotod: Tööinspektsioon

Foto on tehtud 28. aprillil, tööõnnetuste läbi surma saanute mälestuspäeval, mida peetakse üle maailma. Tööinspektsiooni ja ametiühingute keskliidu ettevõttel korraldati miiting sel puhul Tammsaare pargis, hukkunute mälestuseks olid pandud mälestusmärgi jalajäljele kiivrid ja süüdatud küünlad.



Vanalinna renoveerisid vana ehitist eriti julged mehed – ei kasutatud piirdeid, turvavõid ega kiivreid.



Tööriista hoidmiseks kõrguses ei olnud see õige koht.

netuse uurimisele kulunud inimeste tööaja maksumus, investeeringud seadmete töökorda viimiseks või asendamiseks, remondi- kulud, esmaabikulud, trahvid, sanktsioonid, kohtukulud jne. Kui üksikasjalikuks minna, saab seda loetelu veel tublisti pikendada.

TÖÖÕNNETUSTE MAKSUMUSE MUDEL

Tööinspeksioon töötas 2003. aastal koostöös haigekassa, sotsiaalkindlustusameti, statistikaameti, sotsiaalministeeriumi spetsialistide ja Taani kolleegidega välja tööõnnetuste maksumuse mudeli, mis on teiste riikide kogemustest lähtudes kohandatud Eesti vajadustele ja võimalustele.

Asjahuvilistel on soovitatav tutvuda Tööinspeksiooni koduleheküljel alajaotusega „Tööõnnetuste kulud“. Iga firmajuht ja tööandja saab seda kasutades välja arvutada, palju läheb tegelikult maksma tema ettevõttes juhtunud tööõnnetus – selleks tuleb täita Tööinspeksiooni koduleheküljel asuv täidetav mudelitabel (http://www.ti.ee/public/files/to_kulud_2111.xls), mis on nüüd üleval ka venekeelsena (http://www.ti.ee/public/files/Kuluaruutus_ru.pdf).

TÖÖÕNNETUSTE KULUD ON EUROOPAS RIIGITI ERINEVAD

ILO nendib oma 2003. aasta raportis, et maailmas olid tööõnnetustest ja kutsuhaigestumistest tingitud kulud 2001. aastal 1 250 000 miljonit USA dollarit. See moodustab 4% maailma sisemajanduse kogutoodangust.

Tänavusel rahvusvahelisel tööohutuspäeval andis ILO peadirektori asetäitja Kari Tapiola teada, et aastas saab maailmas tööõnnetuste tõttu surma 2,2 miljonit inimest, tööõnnetusi üldse on aga 270 miljonit ja tööst põhjustatud haigused viivad teise ilma 1,7 miljonit inimest. Tööõnnetuste ja -surmade tekitatud kahju on aastas 1,2 miljardit dollarit.

Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur rõhutab, et tegemist on terviseriskidest põhjustatud kulude umbkaudsete arvutuste ja arvamusetega, mis muudab riikide võrdlemise raskeks. Seepärast jääbki tööõnnetuste otseste ja kaudsete kulude protsent sisemajanduse kogutoodangust 0,4 ja 4 vahele. See annab suurusjärgu, mida silmas pidada.

Näiteks moodustavad tööõnnetuste kulud Rootsis ja Soomes umbes 4%, Austrias ja Inglismaal kuni 1,5% ja Iirimaa ning Portugalis 0,5% SKPst.

Kulude osakaal on riigiti erinev, kuid igal juhul nõuavad tööõnnetused suuri summasid ja hulk toodangut jääb saamata. Tööõnnetusega seotud kahju osutub tihtipeale kümme korda suuremaks esialgu prognoositud.

TABEL. RIIKLIK JA ÜHISKONDLIK TASAND TÖÖÕNNETUSTE KULUDE ARVESTAMISEL

Mudeli komponentide grupp	Riiklik tasand	Ühiskondlik tasand
Haiguse tõttu puudumine	Haigushüvitis, rehabilitatsiooniprogrammid	Saamata toodang (SKP) Rehabilitatsiooniprogrammid
Tervishoid	Haiglaravi Ambulatoorne ravi Soodusretsepti ravimid Kiirabi	Haiglaravi Ambulatoorne ravi Soodusretsepti ravimid Kiirabi
Alaline töövõimetus	Kahjuhüvitis Varajane pension kuni vanaduspensioni ikka jõudmiseni	Saamata toodang (SKP)
Surmajuhtumid	Matusekulu Toitjakaotuspension	Saamata toodang (SKP)
Halduskulud	Töö blankettidega Õnnetuse uurimine tööinspeksioonis	Töö blankettidega Õnnetuse uurimine tööinspeksioonis
Materiaalsed kulud	-	Ettevõtte kulud

OHUTUSEKS KULUTATUD RAHA TULEB TAGASI

Hea töökeskkond suurendab tootlikkust, kinnistab töötajaid ja hoiab firma head mainet. Kõik see omakorda mõjutab ettevõtete läbilöögivõimet, tuntust ja mainet üha laieneval kapitali- ja tööjõuturul.

Kari Tapiola rõhutas oma tänavukevadises esinemises kuldpõhimõtet: ennetustöösse paigutatud raha läheb rohkem asja ette kui tööõnnetuste kulude korvamine.

Üle neljakümne aasta tagasi kirjutas professor Mihkel Kask, et töötajate tervisliku seisundi parandamine, töötraumade ja kutsuhaiguste profülaktika ning ravi ei ole ainult meditsiiniline probleem, vaid ka tähtis majanduslik küsimus, ning töötajate tervisliku seisundi parandamine ja haiguspäevade vähendamine on tähtis reserv toodangu ja tööviljakuse suurendamisel.

Soome sotsiaal- ja tervishoiuministeeriumi tööohutusosakond hakkas juba kümmekond aastat tagasi projektipõhiselt uurima tööõnnetuste majanduskahjude (ravikulud ja saamata jäänud toodang) suurust ja koostist. Kui üks-kaks töölt puudumise päeva põhjustanud õnnetusjuhtumi kulusid märkida suurusjärguga üks, siis kolme kuni kolmekümne päeva jagu töölt kõrvale jäämine suurendab kulusid kümme korda ja rohkem kui kuu aja puudumine töölt juba nelikümmend korda!

Eesti töötervishoiu arengukava aastani 2007 valmis 2003. aasta kevadel ja on praegugi veel eelnõu staatuses. Selle üldideoloogia rõhutab, et:

1) töötingimuste ja töökeskkonna parandamine annab olulise positiivse panuse riigi üldisse arengusse, luues kindla aluse majandus- ja sotsiaalpoliitilisteks edusamudeks;

2) investeeringud töötervishoidu ja tööohutusse, sealhulgas töötervishoiuteenistuste loomine, maksavad ühiskonnale kokku märgatavalt vähem kui õnnetuste ja haigustega seotud kulud;

3) need äriühingud, mis peavad hädavajalikuks kaitsta inimese tervist töökeskkonnas ning edendavad töökeskkonnatingimuste, töökultuuri ja töökorralduse parandamise kaudu töötaja füüsilist ja vaimset tervist, tervislikke eluviise ning töövõimet, tõstavad sellega märgatavalt oma konkurentsivõimet ja mainet ühiskonna silmis. ■

Tuleohutusnõuded ettevõtetele

Karin Reinhold

TTÜ töökeskkonna- ja ohutuse õppetool

Margus Leis

Päästeameti järelevalveosakond



„Tulekahju!” on üks viimastest hoiatustest, mida töötaja oma töökohal kuulda sooviks. Paljud ained ja materjalid, millega töötaja iga päev kokku puutub, on aga süttivad ning nende käsitlemine tuleohutusnõudeid teadmata võib põhjustada raskete tagajärgedega tulekahju ning inimeste kaotuse. Tulekahju puhkemisel on olulisim töötaja teadlikkus, kuidas tegutseda kiirelt ja asjatundlikult.

Päästeamet registreeris eelmisel aastal 12 002 väljakutset tulekahjudele, sealhulgas 296 korral põles tööstushoone, 21 korral haridus- või teadushoone ning 30 korral administratiiv- või kontorihoone. Enim toimus tulekahjusid tööstus- ja laohoonetes järgmistel põhjustel:

1. tuletööd,
2. tehnoloogilise protsessi kõrvalekalded,
3. elektriseadmete kasutamine ja -juhtmete rikked,
4. lahtise tule kasutamine,
5. süütamine,
6. kütteseadmete kasutamine.

Tuleohutusnõuete järgimine ettevõttes jaguneb mitmesse valdkonda.

Esimesena võib käsitleda nõudeid, mida tuleb arvestada juba hoone projekteerimis- ja ehitamisetapis: hoone ehitamiseks kasutatavad materjalid, korruste arv, hoone suurus ning siseviimistlus (põranda- ja seinakattematerjalid, tekstiilid).

Teine oluline valdkond on hoone siseruumidesse nõuete kohane vahendite paigaldamine juhuks, kui ettevõttes tulekahju puhkeb: alustades nõutava arvu tulekustutite paigutamise nähtavale kohale ning lõpetades tulekahjusignalisatsioonisüsteemiga.

Kolmas valdkond puudutab töötajate valmisolekut ning teadmisi tulekahju puhkemise korral: evakuaatsiooniteedel liikumine, paanika vältimine, õige ja kiire tegutsemine ning vajadusel esmaabi andmine.

Kõigi nende nüanssidega tuleb ettevõtte juhil tegeleda ning võimalike tagajärgede ennetamiseks tuleohutuse alal end ja töötajaid piisavalt harida.

Uue ehitise puhul on asi pealtnäha lihtne: nii ehitusprojekt kui ka valminud ehitise peavad saama heakskiidu päästeasutuselt, ja seega on tuleohutusnõuete täitmine formaalselt tagatud.

Ometi võib hoone omanik, valdaja või rentnik hoonet kasutusele võttes teha – mõnikord tahtmatult või teadmata – ümberkorraldusi, mis tuleohutust oluliselt vähendavad.

Nimelt on tuleohutuse üldnõuete määruse kohaselt keelatud tõkestada evakuaatsiooniteid tootmiselõuete, pakendite, taara, kontorimööbli või muu sisustusega; kasutada evakuaatsiooniteel põlevaid viimistlusmaterjale

EHITISTE TULEOHUTUSKLASSID

TP1 ehitised püstitatakse põhiliselt mittepõlevatest materjalidest, kandekonstruktsioonide tulepüsivusaeg on vähemalt üks tund. Oluliste tuleohutusnõuete järgimisel suuruse piiranguid TP1 ehitistele ei ole. TP1 klassi kuuluvasse hoonesse võib paigutada nii tuleohuklassi 1 (tuleohutud või vähese tuleohuga toimingud) kui ka klassi 2 (toimingud, millega kaasneb märgatav või suur tuleoht ja võib esineda potentsiaalne plahvatuse oht) kuuluvaid tootmisprotsesse. Kolme- ja enamakorruselise tööstus- või laohoone tuleb alati rajada TP1 klassi kuuluva hoonena.

TP2 ehitistes võib kasutada põlevaid materjale, sealhulgas ka kandetarinditeks (v.a keldrid). Minimaalne tulepüsivusaeg peab olema pool tundi, kolmekorruselise hoone puhul üks tund. Hooned on reeglina ühe- või kahekorruselised, kolme ja erandina nelja korruse puhul on suur hulk erinõudeid – mittepõlev trepikoda, katusekate, välisvooder jne. Siia klassi kuuluv tööstus- ja laohoone võib olla ühe- või kahekorruseline. Ühekorruselises TP2 klassi hoones võib olla mõlema tuleohuklassiga tootmisprotsesse, kahekorruselises hoones aga ainult 1. tuleohuklassi kuuluvaid tootmisprotsesse, kusjuures kogu hoones võib püsivalt töötada kuni 50 inimest.

TP3 ehitise kandetarinditele tulepüsivusnõudeid ei esitata, v.a kelder, tööstus- või laohoone. Ehitise peab olema ühekorruseline (lubatud kõrgusega kuni 14 m) ning sinna võib üldjuhul ette näha vaid 1. tuleohuklassi kuuluvat tootmistegevust või tehnoloogilist protsessi.



Tuletõrjevoolik



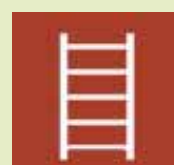
Käsi käivitamise seadis



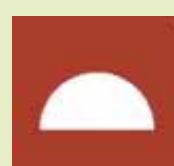
Kuuldava häiresignaali andmise seadis



Tulekustuti



Tuletõrjeredel



Tulekustutusvahendite kompleks

(välja arvatud põlevmaterjalist tarinditega ehitise puhul); hoida pidevalt avatuna tuletõkkeust, mis ei tohi olla lükand- ega pöördüks ja peab olema seestpoolt võtmeta avatav; trellitada hädavaljapääsuks ettenähtud akent, muutes selle avamatuks, ning ummistada juurdepääsu elektrilahutusseadmele, päästevahendile ning tuletõrje veevõtukohale.

EHITISE TULEOHUTUSKLASSID

Ehitised jagatakse tulepüsivuse seisukohast kolme klassi tähistusega TP1, TP2 ja TP3, mis tähendavad vastavalt tulekindlaid, tuld takistavaid ja tuld kartvaid hooneid.

Tüüpilised probleemid kandevõimega võivad tekkida vanade hoonete ümberehitamisel, kui suuremate ruumide saamiseks kandvad vaheseinad välja lammutatakse. Tihti asendatakse kandev sein näiteks metalltalaga, ent spetsiaalse kaitseta terastarindi tulepüsivusajaks loetakse vaid 10 minutit – teras muutub kuumenedes väga elastseks.

Metallkonstruktsioonide kaitseks kasutatakse mitmesuguseid koorikuid (mört, kivivill, tsementkiud- ja kipsplaadid)

– ka need kipuvad asjatundmatu remondi käigus kaotsi minema, misjärel konstruktsiooni tulepüsivus muutub peaaegu olematuks.

Oluline on ka hoone sektsioneerimine – selle puudumisel võib tuli pidurdamatult levida. Tuletõkkeseksioon on hoone osa või üksikruum, millest tule levik väljapoole on tuletõkketarindite või muude tõhusate vahendite abil ettenähtud aja jooksul takistatud.

Tuletõkkeseksioonid moodustatakse üldjuhul eri korrustest, keldrist ja eri kasutusviisidega ruumidest. Et sektsioneerimine tõesti toimiks, peavad tuletõkketarindid ruume täielikult eraldama, neis ei tohi olla mingeid lahtiseid avasid.

Praktikas kipub tihti asjatundmatu eksploatatsiooni käigus hoone esialgne sektsioneeritus kaduma. Vahetades torustikku või elektrijuhtmeid, jäetakse avasused sageli tihendamata.

Vanades hoonetes avaramate ruumide saamiseks lammutatakse tuletõkkeseinu või lõigatakse nendesse uusi ukse- ja aknaauke.

TULEKUSTUTUSVAHENDID ETTEVÖTTES JA TÖÖKOHTADEL

Tulekustutite minimaalse vajaduse määrab ära siseministri 30. juuni 1998. aasta määrus nr 19 “Nõuded esmastele tulekustutusvahenditele ja nende vajadus”.

Õppeasutustes ja büroohoonetes on vajalik tulekustutite arv üks iga 200 m² kohta.

Laoruumides on tuletõkketute vajadus hoone tuleohuklassist: tuleohuta tootmise puhul üks tulekustuti iga 200 m² kohta, tuleohtliku tootmise puhul üks tulekustuti iga 150 m² kohta ning tule- ja plahvatusohtliku tootmise puhul üks kustuti iga 50 m² kohta.

Kõikide puhul kehtib reegel, et igal korrusel peab olemata suurusest olema vähemalt kaks tulekustutit.

Trammides, bussides ja trollides, kus juhiga koos on üle

17 istekoha, peab olema kaks tulekustutit, seejuures peab üks neist asuma juhi läheduses. Veoautodes peab olema vähemalt üks tulekustuti ainemassiga 2 kg.

Tulekustutite valikul arvestatakse peale objekti pindala ja kasutusotstarbe ka objektile olevate põlevainete ja tulekustutusaine vastastikust sobivust.

Näiteks A-klassi tulekustuti kustutab peamiselt orgaanilise päritoluga tulekahjusid (paber, puit, tekstiil jne).

Kokku on tulekustuteid neli klassi: A, B, C ja D. Üldiselt on kasutusel ABC-tulekustutid, millele lisandub ka tähis E (elektrijuhtmete kustutamine). Lähtuvalt tulekustutusainest liigitatakse tulekustutid veel ka vesi-, vaht-, pulber-, süsihappegaas- ja haloonkustutiteks.

Kõige levinumad on pulberkustutid – need on odavamad kui vahtkustutid ning erinevalt vahtkustutitest on nendega võimalik ka elektrijuhtmeid kustutada. Süsihap-

Tihti asendatakse endine kandev sein metalltalaga, ent spetsiaalse kaitseta loetakse selle tulepüsivusajaks vaid kümme minutit.

pegaaskustuteid on mõttekas kasutada ruumides, kus on elektroonikaseadmed, või köögi- ja eluruumides, sest siis on seadmete kahjustused kõige väiksemad.

Tulekustutite paigaldamisel ruumi on soovitatav need hajutada ning paigaldada sinna, kus tulekahju oht on kõige tõenäolisem, eeldusel, et kustuti on alati kättesaadav.

Tulekustuti asukohast annab teavet tuleohutusmärk, mis peaks olema ruumi sisenemisel kohe nähtav. Tulekustuti juurde peab ruumis säilima igal ajal vaba juurdepääs. Oluline on ka tulekustuti pealdis, mis peab olema eesti keeles, kuid vajadusel võib olla lisaks ka keeles, mida töötajad valdavad.

Ohutuse tagamiseks tuleks aeg-ajalt ettevõttes tulekustutite asukohad üle kontrollida ning määrata ka tulekustutite seisukord: veenduda, et need asuvad ettenähtud kohas, ei ole millegagi varjatud, kasutusjuhend on nähtav ja loetav, rõhunäituri (kui see on olemas) osuti asub rohelises tsoonis ning plommid ja tõkestid on vigastamata.

Tulekustutit kontrollitakse iga kahe aasta järel. Kui tulekustuti on korras, siis hooldust kontrollimise järel ei tehta; vaht-, vesi- ja süsihappegaaskustuteid hooldatakse vähemalt iga viie aasta järel ning pulber- ja haloonkustuteid iga kümne aasta järel.

Tulekahjusignalisatsioonisüsteemi paigaldamine on kulukas, kuid aitab töötajaid ja ettevõttes viibijaid võimalikult aegsasti tulekahjust teavitada.

Haridusasutustes on vastavalt hoone suurusele kohustuslik kas autonoomse (hoone 50–300 m²) või automaatse (hoone üle 300 m²) tulekahjusignalisatsiooni paigaldamine, büroohoonetes automaatse tulekahjusignalisatsiooni paigaldamine aga siis, kui hoone pindala ületab 750 m².

Tööstusettevõttes peab automaatne tulekahjusignalisatsioon olema juhul, kui sõltuvalt ehitises toimuva tegevuse iseloomust, ehitise korruse pindalast, korruselisusest või muudest põhjustest tingituna on kasutajate turvalisus vähene, kusjuures päästetööde alustamine ei ole tagatud hiljemalt kümme minutit pärast tulekahju algust.



Süsihappegaaskustuteid on mõttekas kasutada ruumides, kus on elektroonikaseadmed, või köögi ruumides, sest siis on seadmete kahjustused kõige väiksemad.

TULEKAHJU KORRAL EVAKUEERIMINE

Hoone iga korruse tasandilt, kus alaliselt viibib või töötab inimesi, peab olema vähemalt kaks teineteisest sõltumatut evakuaatsioonipääsu – kui üks on tõkestatud, saab kasutada teist. Teatud juhtudel – näiteks kuni 300 m² büroo-, tööstus-, või laoruumides – on lubatud piirduda ühe nõuetekohase evakuaatsioonipääsuga, kui on olemas küllaldaselt hädaväljapääsuid.

Hädaväljapääsuks võib olla rõdu või avatav aken, mille kaudu saab kas iseseisvalt või tulekustutus- ja päästemeeskonna abil (sealhulgas redeli või tõstukiga) ohutusse kohta pääseda. Hädaväljapääsuks ettenähtud aken peab olema kergesti avatav.

Ruumides peab olema ka töökorras turvavalgustus, mis võimaldab üldvalgustuse kahjustuse korral töötajatel enne lahkumist peatada ohtlikud protsessid, lahkuda ohustatud kohast ning läbi viia päästetöid. Evakuatsiooniõppusi tuleb ettevõttes korraldada vähemalt üks kord aastas.

TÖÖTAJA TEADLIKKUS

Iga uus töötaja peab tööandja juures saama tuleohutus-alase väljaõppe, mis koosneb sissejuhatavast tuleohutus-alasest juhendamisest ja seejärel esmasest juhendamisest töökohal.

Sissejuhatava juhendamise käigus tutvub töötaja objekti üldise tuleohutusjuhendi, võimalike tulekahjupõhjuste ning nende vältimise meetmete ja tegutsemise korraga tulekahju või muu õnnetuse korral (päästemeeskonna väljakutsumine, inimeste evakueerimine, esmaste tulekustutusvahendite kasutamine jms).

Töötajate täiendõpe viiakse läbi juhul, kui ettevõttes on



Fotod: Daisy Lappard

Tuletekk on klaasriidest valmistatud tulekindla materjali tükk, millega saab kustutada rasvapõlengut pannil, süttinud kodumasinad või inimest, kellel on süttinud riided.

toimunud tulekahju, tuleohutusnõuded on muutunud või tootmisprotsessi tuleohtlikkus on suurenenud.

Töö tegemisel ei tohi:

- kasutada lahtist tuld (välja arvatud tuletöö);
- suitsetada väljaspool selleks ettenähtud ja sisustatud kohta;
- sulatada külmunud veetorustikku lahtise tulega;
- kasutada põlevvedelikku ruumi koristamisel ning riie- tus- või muu eseme pesemisel või puhastamisel;
- avada põlevaine pakendit või taarat ning villida või pakendada põlevainet selle hoiuruumis.

Et tuleohutusnõuded oleksid ettevõttes täidetud, viib riiklik tuleohutusjärelvalve ametnik üks kord aastas läbi tuleohutusülevaatused.

Need toimuvad ettevõtetes, mis kuuluvad siseministri **2. augusti 2000. a määruse „Objektide loetelu, mille tuleohutusülevaatus viiakse päästeasutuste poolt läbi vähemalt üks kord aastas, kinnitamine”** nimekirja, ning ülejäänutes vastavalt vajadusele, arvestades ettevõtte suurust, iseloomu ja tuleohutusala seisukorda. ■

TULEKAHJU PUHKEMISEL TASUB TÖÖTAJAL MEELES PIDADA JÄRGMISI NÜANSSE:



- Kui tulekahju allika ümber on palju põlevaid materjale, väljub tuli kontrolli alt sekunditega. Kui see on juhtunud, on targem tulega ise mitte võidelda, vaid evakueeruda.
- Kui evakuatsioonitee on läbipääsetav ja evakuatsiooniukseni on võimalik jõuda, tuleb seda juhust kohe kasutada: ei tasu riskida sellega, et tuli võib evakuatsioonitee läbipääsmatuks muuta.
- Kui otsustad tuld ise kustutada, tee seda õige tulekustutiga.

Töövõimlemine – kas unustatud vana?



Eva-Maria Reimers

ASi Elcoteq Tallinn ergonom

Vanemad inimesed mäletavad aega, kui kell 11 kostis raadiost reibas klaverimuusika ja aktiivne naishääl teatas, et algamas on virgutusvõimlemine. Kümneks minutiks katkes töö paljudes vabrikutes, tehastes ja kontorites selleks, et teha juhendatult harjutusi. Õnneks on tänaseks vana hea virgutus- ehk tootmisvõimlemine taasavastatud.

Inimene ei ole masin, mis suudab ühtlase tempo ja tootlikkusega tundide viisi töötada ja toodangut anda. Inimese töötulemust mõjutab töövõime, mis omakorda on sõltuv väga paljudest teguritest. Selleks et head töövõimet saavutada ja säilitada, vajab elus organism mõistlikku töö- ja puhkeja vaheldumist ning optimaalset töökoormust nii vaimule kui kehale. Üheks tuntuimaks töövõimet taastavaks puhkepausiks tööpäevas on lõunapaus. Tööpäeva jooksul tehakse ka mitmeid teadlikke ja alateadlikke lühipause. Kui pausi ajal liiguvad inimese mõtted alateadlikult mööda teid, mida ei saa seostada töise tegevusega, siis keha jäetakse sellise pausi ajal tavaliselt unarusse.

MIKS LIIGUTAMINE ON HÄDAVAJALIK?

Üldeada on, et keha virgutamise parimaks viisiks on aktiivsed kehalised harjutused. Miks siis neid mitte teha teadlikult tööpauside ajal? Seda enam, et enamik töid on tänapäeval seotud väikese füüsilise koormusega, mida tehakse passiivses istuvas asendis. Selline töö nõuab enamasti suurt täpsust ja seega väga head silma ja käe koostööd, mis omakorda soodustab keskendumist fikseeritud staatilise kehaasendi säilitamist. Kehaasendi säilitamisel töötavad ühed lihaskrupid pikka aega lihaskoele ebasobivas staatilises, asendit säilitavas töörežiimis, samas on suur hulk lihaskruppe ilma tööta ja seega ka ilma koormuseta. Tulemuseks on lihaste elastsuse vähenemine ja lihasepingete tekkimine. Lisaks lihastele mõjub pikaajaline staatiline asend halvasti ka liigestele ja neid fikseerivatele sidemetele. Liigeste liikumisulatus väheneb, liigesed muutuvad jäigaks. Vähene füüsiline koormus ei esita ka südametööle ja hingamistegevusele suuri nõudmisi, mistõttu jääb väheseks ka nende treenitus ja seega kogu organismi vastupidavus ning koormustaluvus.

UNUSTAME PILGUTAMISE

Nagu eespool öeldud, rakendatakse tänapäeval töö tegeviseks aktiivselt ka silmi: pilk on sageli fokuseeritud ühele kindlale kaugusele, mis omakorda koormab silmalihaseid sarnase staatilise lihastööga. On kindlaks tehtud, et tööle keskendumine inimene pilgutab tööobjekti vaatlemisel silmi vähem kui loomulikus olukorras. Pilgutuste hulk võib väheneda isegi kaks korda. Seetõttu hakkab silma pind kuivama. Loomulik on aga, et silm on kogu aeg kaetud vedelikukihiga. Silma kuivamisele aitab kaasa ka kuiv

ruumiõhk, tolmuosakesed või kemikaalid ümbritsevas ruumiõhus. Silmade ülekoormusele viitavateks tunnusteks on silmade väsimine, valutamine, punetamine, kipitamine, rohke pisaravool. Selleks et eelloetletud füüsilisi vaevusi ära hoida ja oma töövõimet säilitada tööpäeva jooksul võimalikult ühtlasena, on igati soovitatav tegeleda tööpauside ajal aktiivsete kehaliste harjutustega, samuti harjutustega silmadele. Sellest on tänapäeval aru saanud ka paljud tööandjad. Trükiajakirjanduses on aktiivselt propageeritud nii kehalisi harjutusi kui silmaharjutusi kuvariga töötajatele. Kogemuste alusel saan teha järelduse, et töötajad ja tööandjad on teemast üldjuhul päris hästi teadlikud: nii mitmeski büroos võib näha, et seintele on riputatud harjutusvara sisaldavate pildiseeriatega plakateid; vestlustes töötajatega on selgunud, et ei kaastöötajad ega tööandjad ei pea imelikuks seda, kui keegi kontorirahvast end puhkenurgas natuke venitab-sirutab, veidi aktiivselt liigutab.

TOOTMISES HÄDAVAJALIK

Väga oluline koht virgutusharjutustel on tootmistööl, sest selle eripäraks on töötamine sundrütmi, töö monotoonus ning liigutuste kordumise stereotüüpne – sarnaseid liigutusi tehakse kogu tööpäeva vältel, samal ajal on liigutuste variatiivsus väike. Tavaliselt sooritatakse just ülajäsemete abil korduvaid monotoonseid sundliigutusi, mis nõuavad väga hästi välja kujunenud liigutusvilumust ning silma-käe koostööd. Sellise suure täpsuse ja sundrütmi töö juures fikseeritakse alateadlikult oma keha staatilisse sundasendisse. Näitena võib tuua õmblustöö, mida klassikaliselt tehakse istuvas asendis, mis nõuab suurt liigutusvilumust ning silma-käe koostööd, etteantud töönormid sunnivad peale sundrütmi ning sageli kiirustamise. Õmblustööstusega sarnane on olukord elektroonikatööstuses, kus suurem enamik töödest sooritatakse istuvas asendis, väikesemõõtmeliste detailide käsitlemine nõuab pingsat keskendumist ja käelist täpsust. Vajalik oleks kõiki neid nüansse töö korraldamisel arvestada: tööliigutuste ja -asendite monotoonuse ning staatilisuse vältimiseks rakendatakse töötajat töövahetuse jooksul eri töötamiskohtadesse nii palju kui võimalik (toimub töötajate rotatsioon töötamiskohtade vahel), normid võiksid olla arvestatud nii, et töövahetuses oleks lisaks lõunapausile töötajal 20 minutit puhkeaega, mille jooksul tal on võimalik tõusta töötamiskohast, liikuda. ■

OSKUSLIKULT VALITUD VIRGUTUSHARJUTUSTE MÕJU

- aitavad ära hoida luu-lihaskonna vaevusi ja ülekoormust
- säilitavad lihaste elastsuse
- säilitavad liigeste liikuvuse
- aitavad aktiveerida neid kehaosi, mis on töötamise ajal passiivsed
- aitavad puhata silmi ja ära hoida silmade ülekoormust
- aitavad säilitada ja taastada organismi töövõimet
- aitavad ergutada südame-vereringe ja hingamiselundite tööd

Allikas: Eva-Maria Reimers

Lüülsamba liikuvuse suu-

rendamine. Kasulikum oleks seista, kuid seda harjutust võib teha ka istudes. Aseta küünarvarred rinna kõrgusele ette risti. Keera keha vaheldumisi ühele ja teisele poole nii kaugele kui võimalik. NB! Ära järgne puusadega keha liikumisele, hoi need kindlalt paigas! Tee harjutust 4 korda kummalegi poole.



Sirutusharjutus kehale. Tõuse toolilt püsti. Vii käed külgedelt üles, hinga sisse, siruta kõrgele, tõuse samal ajal varvastele. Vii käed alla külgedele, hinga välja, kumardu kergelt ette. Tee harjutust rahulikus tempos 2–4 korda.



Külje venitust. Seisa, jalad õlgade laiusele harkis, toeta üks käsi puusale. Vii teine väljasirutatud käsi küljelt suure kaarega üle pea diagonaali vastassuunda. Hoi venitust. Tunned venitust keha küljeosas. Hoi asendit 15–20 sekundit. Korda sama harjutust teisele poole.



Ülaselja ja abaluude vaheliste lihaste venitust ning lüülsamba liikuvuse suu-
rendamine. Seisa, vii väljasirutatud käed ette, suru neid endast eemale ees-suunda. Samal ajal kumerda ülaselg, suru seda tagasuunda. Tunned tugevat venitust ülaselja piirkonnas.



Kaela liikuvuse suurendamine. Seisa või istu. Tee 4 pearingi ühele ja 4 teisele poole. NB! Külgsuundadesse ja ette vii pea nii sügavale, kui saad, tagasuunda ära pead vii – pea liigub läbi ülevalt keskelt.



Kaela tagaosaga venitust. Seisa või istu. Aseta käed pea tagaosale ja suru rahulikult pead alla ette. Tunned venitust kaela tagumistes ja selja ülaosa lihastes kuni abaluude alumiste nurkadeni. Hoi asendit 15–20 sekundit



Kaela küljeosa venitust. Tõmba käega pead külgsuunda alla õla poole, samal ajal suru teist kätt alla põranda suunas. Kui istud toolil, haara selle käega tooli isteplaadist. Hoi asendit 15–20 sekundit. Korda harjutust teisele poole.

Sõnaline vägivald on ühiskonna vähktõbi



Virve Siirak

TTÜ töökeskkonna ja -ohutuse õppetooli õppejõud

Psühholoogiline töövägivald on inimväärikuse alandamine ja inimese nõrgestamine sõnadega. See sageneb just arenenud riikides, mistõttu probleem on Euroopa Liidus väga aktuaalne.

Sõnaline psühholoogiline töövägivald (*bullying*) on olukord, kus keegi järjekindlalt (visalt, süstemaatiliselt) teatud ajaperioodi jooksul kannatab teise inimese masendava, suruva, rõhuva, solvava, söimava, hirmutava, heidutava või haavava käitumise all, või pikaajaline ja sagedane süstemaatiline rünnak kellegi vastu, kes ei saa ennast antud olukorras ise kaitsta, mis põhjustab selle inimese muutumist ohvriks (*victimization*). Selleks et teatud käitumist või protsessi nimetada psühholoogiliseks töövägivallaks, peab see olema korduv ja regulaarne (nt iga nädal) ning toimuma pikema aja jooksul (nt 6 kuud). Konflikti ei saa nimetada töövägivallaks, kui vahejuhtum on isoleeritud (nt ühekordne) või kui kaks osapoolt on tugevuselt võrdsed.

Maaailma Terviseorganisatsioon (WHO) käsitleb töövägivalda ühe suurima riskina maailma rahva tervisele, mis on nagu ühiskonna vähktõbi. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon näeb selles samasuguseid riske nagu narkootikumides, alkoholis, suitsetamises ja HIVs/AIDSis (Di Martino, 2005). Psühholoogiline töövägivald on muutumas tähtsamaks kui füüsiline vägivald ning viimastel aastatel leiame sellega seonduvaid artikleid kõikidest Euroopa Liidu suurematest ajalehtedest üha rohkem.

Psühholoogilise töövägivalla rahvusvaheline dimensioon:

- Euroopa Liidus kannatab füüsilise töövägivalla all 9 miljonit töötajat, seksuaalse ahistamise all 3 miljonit töötajat, psühholoogilise töövägivalla (ingl k *intimidation, bullying*) all 13 miljonit töötajat (European Foundation, 2000).
- Töövägivald on muutunud üheks tähtsamaks ohuks USA suurimates korporatsioonides (Pinkerton, 2000).
- Jaapanis on nn valgekraede töövägivallast tingitud enesetapud teisel kohal vähki suremuse järel, sellele järgnevad südamehaigused (Reuters, 2001).

Eestikeelset terminoloogiat selle kohta ametlikult pole. On kasutatud termineid „töökiusamine”, „türanniseerimine”, „ahistamine”. Inglise keeles on levinuim termin „*bullying*”, ka „*mobbing*” või „*harassment*”, mis käsitleb ahistamist rassiliste, seksuaalsete ja religioossete erinevuste tõttu ning hõlmab nii füüsilist kui psüühilist vägivalda. Eestis siiani psühholoogilise töövägivallaga tegeldud pole, seda probleemi pole teadvustatud, kuid see seisab meil

PSÜHHOOLGILISE TÖÖVÄGIVALLA MAKSUMUS

On leitud, et töövägivald ja sellest tingitud stress võivad minna maksma 0,5–3,5% SKPst (Hoel, Sparks, Cooper, 2000). Šveitsis mõisteti Lausanne'i linnalt välja psüühilise töövägivalla juhtumi (*mobbing*) eest 800 000 Šveitsi franki (üle 500 000 euro) (Di Martino, 2005). Töövägivalla all kannatavad töötajad puuduvad töölt 30–40% sagedamini kui Euroopa Liidu keskmine töötaja (European Foundation, 2000). USAs läheb töövägivald maksma 4,2 miljardit dollarit aastas (Di Martino, 2005).

ees. On karta, et meie inimesed ei pea näiteks psüühilist vägivalda probleemiks, kuna ollakse harjunud ebaviisaka käitumise ning teiste psüühiliste vägivallailmingutega. Mitmete nähtuste eest, mida Eestis peetakse peaaegu normiks, on Euroopa Liidus tegelikult ette nähtud karistused.

KÄITUMINE ON KARISTATAV

Euroopa Liidus karistatakse kõigi ülalnimetatud psüühilise vägivalla juhtumite eest seaduslikus korras. Eestis vastav seadusandlus veel puudub. Töövägivallale pole mingit õigustust ning selline käitumine on rahvusvahelistes suhetes viinud sageli ärisuhete lõppemiseni. Kõik vead on andestatavad, mida inimene võib teha, kuid töövägivald on absoluutselt taunitav. Inimväärikuse alandamise ja inimese sõnadega nõrgestamise näiteid:

- solvamine,
- ähvardamine,
- informatsiooni salastamine,
- halvustavate repliikide tegemine,
- ebareaalsete tööülesannete andmine,
- pidev kritiseerimine,
- mõttetute tööülesannete andmine,
- ignoreerimine,
- ülemäärane jälgimine,
- avalik alandamine,
- isolatsioon teistest inimestest,
- karjumine,



Foto: Daisy Lappard

Tööl vägivaldselt käituv juht ei suuda töötajaid piisavalt motiveerida ega aru saada, et ka töötaja võib teha vigu.

- pahatahtlike kuulujuttude levitamine,
- naeruvääristamine,
- hüüdnimedega nimetamine,
- asjade äravõtmine,
- mõnitamine,
- kuulajate rääkimine ruumis, kus keegi teeb ettekan-

net või peab loengut – nt tudengite omavaheline rääkimine loengu ajal jne.

Sellist käitumist esineb kõikides eluvaldkondades, aktuaalne on see ka kübermaailmas, interneti ja e-posti vahendusel.

KES ON KIUSAJA (BULLY)?*

Kiusaja on inimene, kes:

- pole kunagi õppinud vastutama oma käitumise eest;
- soovib nautida täiskasvanud inimeste maailma hüvesid, kuid tal puudub võime ja tahtmine tunnustada mitmesuguseid vastutusi, mida toob endaga kaasa elamine täiskasvanud inimeste maailmas;
- ei arvesta ülemuste ega kehtiva korraga;
- ei salli ega pea vajalikuks psüühilisest vägivaldast rääkimist ega vastavate seadusandlike aktide rakendamist;
- loobub ja keeldub vastutamast oma käitumise ja sellega kaasne-

vate tagajärgede eest;

- ei saa ega taha tunnustada oma käitumise mõju teistele inimestele;
- kiidab ainult ennast ega näe teistes midagi head;
- ei taha tunnustada, et on olemas teisi paremaid käitumisviise.

KUIDAS ERISTADA TÕELIST JUHTI TÜRANNIST?

Tõeline juht (*manager*)

Kasutab võimu hoolikalt
 Austab konfidentsiaalsust
 Väärtustab töötajate panust
 Innustab innovatsioonile ja loovusele
 Sisendab usaldust töötajate vahel
 Austab töötaja isiksust
 Kasutab oma oskusi ühiseks kasuks
 Innustab töötaja enesearendusele
 Hüvitab töötajate pingutusi
 Toetab töötajaid vajadusel
 Aktsepteerib töötaja ajutist nõrkust
 Aktsepteerib, et töötaja võib teha vigu
 Arvestab töötajate ettepanekuid
 Innustab meeskonnatööle
 Motiveerib kogemusteta töötajaid
 Rõõmustab töötaja edu puhul
 Austab töötaja privaatsust
 Otsib lahendusi probleemidele
 Planeerib perspektiivselt
 Mõtleb ettepoole
 Innustab ja soosib muutusi
 On võimeline aktsepteerima kriitikat
 Töötab organisatsiooni (ettevõtte) heaks

Türann (*bully*)

Kuritarvitab võimu
 Ei austa konfidentsiaalsust
 Alahindab või ignoreerib töötajate panust
 On innovatsiooni ja loovuse vastu
 Süvendab umbusaldust töötajate vahel
 Ei austa kedagi
 Kasutab töötajate oskusi oma kasuks
 On igasuguse arengu vastu
 Ignoreerib töötajate pingutusi
 Ei ole koostöövalmis
 Ei aktsepteeri töötaja ajutist nõrkust
 Karistab töötajaid vigade pärast
 Ignoreerib töötajate ettepanekuid
 Soovib töötajaid isoleerida
 Naeruväärustab kogemusteta töötajaid
 Kadestab töötajat edu puhul
 Tungib töötaja privaatsusesse
 Süüdistab
 On ahta tulevikuvisioniga
 Mõtleb tahapoole
 On muutustest hirmutatud
 Lükkab tagasi iga kriitika
 Töötab oma plaani järgi

Koostatud Jo Clifftoni ja Heather Serdari materjali põhjal (Jo Cliffton, Heather Serdar. *Bully off! Recognizing and tackling workplace bullying*. London: Russell House Publishing, 2000).

* Kõik seisukohad ja hinnangud pärinevad Ühendkuningriigi riikliku psühholoogilise töövägivalla nõuandeteenistusest.

TÜRANNISEERIMISE PÕHJUSED

Töökiusamine algab tavaliselt pärast järgmisi sündmusi:

- eelmine ohver on lahkunud;
- asutuses on ümberkorraldused;
- asutusse on tulnud uus juht;
- järgmine ohver paistab oma annete ja võimetega väga silma, luues andetu ja võimetu kiusajaga terava kontrasti (mida paremini ohver töötab, seda ebakindlamalt tunneb end kiusaja);
- järgmine ohver on teadmatult sattunud sellesse tähelepanukeskpunkti, kus oli enne kiusaja (see juhtub sageli naiskiusajate puhul, enamik kiusajaid on emotsionaalselt ebaküpsed ning ihkavad kaastöötajatelt tähelepanu, lugupidamist ja usaldust);
- järgmine ohver keeldub täitmast ebaseaduslikke korraldusi;
- järgmine ohver kaitseb kaastöötajat, kes on kiusaja ohver – siis on kindel, et tema on järgmine, sellisel juhul jätab kiusaja mõnikord eelmise ohvri maha ning valib järgmise;
- järgmine ohver hakkab tegelema ametiühingu tööga;
- järgmine ohver saavutab suurema populaarsuse või võidu;
- järgmist ohvrit edutatakse ametikohal.

Isiklikud omadused, mis ärritavad kiusajat:

- populaarsus (suurendab vähem populaarse kiusaja kadedust);
- kompetentsus (suurendab vähem kompetentse kiusaja kadedust);
- suur intelligentsus ja intellekt;
- ausus ja rikkumatus (seda kiusajad põlastavad);
- usaldusväärsus, kohusetundlikkus, hoolikus ja lojaalsus;
- edukus, ühtekuuluvus, kindlapiirilisuus, julgus, meelekindlus;
- huumorimeel, tundlikkus, loovus, innovatiivsus;
- avatus uute kogemuste omandamisele, võimekus mõelda pikas perspektiivis ja avatud silmaring;
- kannatlikkus (ei vihasta kergesti) ja tolerantsus;
- abivalmidus ning valmidus alati jagada oma teadmisi ja kogemusi;
- võimetus enesekiituseks;
- rahumeelsus (konfliktide lahendamisel dialoogi eelistamine vägivalle ja seaduslikele aktidele);
- kõrged moraalsed omadused.

Kiusajad on rõõvellikud ja valivad oma ohvreid, rünnates nende haavatavaid kohti. Haavatavusi (nõrku kohti) on igal inimesel. Ohvriks võib sattuda inimene, kes:

- peab maksma pikaajalist laenu;
- peab toetama lapsi koolis ja ülikoolis;
- on perekonnas ainus leivateenija;
- on üksik ega saa kuskilt korrapärasest toetust;
- elab üksinda ning tal pole kellegagi õhtut veeta;
- hoolib oma tööst, perekonnast, kaastöötajatest, klientidest ning üldse inimestest;
- on väga aus ja arenenud süütundega;
- peab kodus kellegi eest (nt vanad lähedased) hoolitsema;
- on lahutanud abielu või on leinas;
- ei saa vahetada tööd;
- kuulub etnilisse vähemusse;
- on tavapärasest erineva seksuaalorientatsiooniga;
- on tavapärasest erineva kultuurilise tagapõhjaga;
- on tavapärasest erinevate religioossete veendumustega;
- töötab ainukese naisena meeste keskkonnas või vastupidi;
- ei valda riigikeelt;
- on väga vana.

KIUSAJA KÄITUMISE TAGAJÄRJED

Teadlased on leidnud, et töötaja inimväärkuse ja identiteedi nõrgestamine sõnaga halvab tema mõtlemisvõimet, mille tagajärjeks on töö efektiivsuse ja tööpanuse tunduv vähenemine (Hoel, 2005).

Ohver, kes on välja valitud ülaltoodud kriteeriumite põhjal, võib sattuda aastaid kestva rünnaku ohvriks. Ta võib ülemustele seletada, et tal on õigus olla mitte alandatud, kuid kiusaja räägib samast olukorrast hoopis vastupidiselt, kasutades selleks ka oma isiklikku võlu.

Ka personaliosakond on sageli kiusaja poolt nii petetud, et soovib töökohalt vallandada hoopis ohvrit, kuid kui ohver on töökohalt vallandatud, siis 2–14 päeva jooksul valitakse välja uus ohver ning kogu tsükkel algab uuesti. Põhjuseks on see, et kiusajad ei saa elada ilma rünnakuobjektita, kellele esitada neid süüdistusi küündimatuses ja ebakompetentsuses, mis on tegelikult nende endi puuduste peegelduseks. Kui ohver on andnud kiusaja kohustusse, siis tööandjad tavaliselt rahustavad ohvrit ning pakuvad välja kohtuvälised lahendid. Tuleb arvestada sellega, et kui kiusaja alandab oma ohvrit nii, et sellel pole tunnistajaid, siis enamasti arvestatakse vanema töötaja seisukohta. Kiusajad oskavad imetlusväärset neid

KUIDAS KIUSAJA VALIB OHVREID?

- kiusaja on olupoliitik: tema ohver on lihtsalt valel ajal vales kohas – see on alati peamiseks põhjuseks;
- ohver on oma töös edukas, sageli väga edukas;
- ohver on teiste inimeste hulgas populaarne (kolleegid, kliendid, vanemad, patsiendid jne);
- rohkem kui keegi teine, kardab kiusaja näidata oma ebaadekvaatsust ja ebakompetentsust, ohvri kohalolek, populaarsus ja kompetents valavad aga kiusajale vihkamiseks õli tulle;
- ohver on teiste inimeste silmis autoriteetne, sageli küsitakse tema käest nii isiklikku kui tööalast nõu
- ohvri on vähemalt üks haavatav koht, millega saab teda alandada;
- ohver on sageli vana või rikas (sageli mõlemad);
- ohver keeldub tunnistamast valitsevat kildkonda, on iseseisva mõtlemisega;
- ohver keeldub ühinemast korporatiivsete klannidega;
- armukadedus ja kadetus (annete, võimete või varanduse pärast) on kiusamise tugevaks motivaatoriks.



inimesi konflikti ajada, kes usuvad nende pahatahtlikke jutte, ning isegi kui tööandjad saavad aru, et on olnud minevikus vale inimese poolel, ei soovi nad oma vastutust selle eest meeeldi tunnistada.

On leitud, et sõnadega nõrgestamine põhjustab peamiselt stressi (Hoel, Sparks, Cooper, 2000), mis alandab oluliselt ohvrite töövõimet. Ohvritel tekib depressioon, öised hirmuhood, südamepekslemine jne. Raskematel juhtudel on esinenud enesetappe.

Kuidas aga saab hinnata seda, kas keegi kannatab vägivalla all? Siin on ainukeseks hindamiskriteeriumiks kannatanu tunded, see, kuidas kannatanu oma tundeid ise hindab.



Foto: Daisy Lappard

Kiusajad ei saa elada ilma rünnakuobjektita, kellele esitada neid süüdistusi küündimatuses ja ebakompetentsuses, mis on tegelikult nende endi puuduste peegelduseks.

ENNETAMINE

Väga oluline on iga vägivaldajuhtumi avalikustamine ning sellele õigusliku hinnangu andmine. Selleks tuleb probleem teadvustada, sellest rohkem rääkida, teha koolitusi ning avaldada teabematerjale. Tööandja peab esimesel psühholoogilise töövägivalla ilmingute tekkimisel selle protsessi kiiresti ja resoluutselt lõpetama.

Organisatsioonilised strateegiad psühholoogilise vägivalla ennetamiseks ettevõttes:

- tööandjate ja töötajate koolitus,
- ohutuse ja kriisi juhtimine.

Ettevõtete juhid ei pea olema psühholoogid, kuid nad peavad määratlema olukorrad, milles nende töötajad vajavad abi.

Arenenud maailmas on töötajate abistamise programmid (Employee Assistance Programmes, EAP), mille raames tegeldakse nii tööandjate kui töötajate koolitamisega igasuguse vaenulikkuse (sh ka türanniseerimise) vastu töökeskkonnas.

Ohvrid saadetakse enesekehtestamise kursustele, kus neid õpetatakse tugevdama oma identiteeti.

Psühholoogilise töövägivalla tagajärgede likvideerimine võtab palju aega ja on ettevõttele majanduslikult kulukas. Seetõttu tuleb esmatähelepanu pöörata selle ennetamisele.

Olulise organisatoorse lahendusena psühholoogilise töövägivalla ennetamiseks nähakse praegu totaalse kvaliteedijuhtimise süsteemi (Total Quality Management) laialdasemat rakendamist ettevõtetes (Di Martino, 2005).

TÄNUAVALDUS

Täna Põhjamaade Ministrite Nõukogu, kelle abil oli mul võimalus osa võtta esimesest rahvusvahelisest täiendkoolituse kursusest teemal „Work-related Violence in Different Organisational Settings”, 13.–17. juunil Palangas.

Artiklis olen osaliselt kasutanud selle kursuse materjale. ■

INTERNETILINKE

BullyOnline: <http://www.bullyonline.org/>.

Ühendkuningriigi riiklik psühholoogilise töövägivalla nõuandeteenistus: United Kingdom National Workplace Bullying Advice Line <http://www.bullyonline.org/workbully/worbal.htm>

KASUTATUD KIRJANDUS



Clifton J, Serdar H. Bully off! Recognizing and tackling workplace bullying. London: Russell House Publishing; 2000.

Di Martino V. The cost of violence. Presentation at the First International Course on Work-related Violence in Different Organizational Settings, Palanga, 13–17 June 2005.

Di Martino V. The international dimension of violence. Paper at the First International Course on Work-related Violence in Different Organizational Settings, Palanga, 13–17 June 2005.

Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

Einarsen S. The nature of „Bullying at Work”. Paper at the First International Course on Work-related Violence in Different Organisational Settings, Palanga, 13–17 June 2005.

Hoel H. Introduction to the theme: Physical violence, psychological violence and harassment at work – terms, concepts and key issues. Paper at the First International Course on Work-related Violence in Different Organizational Settings, Palanga, 13–17 June 2005.

Hoel H. Effects of violence and bullying. Paper at the First International Course on Work-related Violence in Different Organisational Settings, Palanga, 13–17 June 2005.

Hoel H, Sparks K, Cooper CL. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. Report Commissioned by ILO, Geneva University of Manchester Institute of Science and Technology, 2000.

Randall P. Adult bullying. Perpetrators and victims. University of Hull, Routledge, London & New York; 1997.

Randall P. Bullying in adulthood: assessing the bullies and their victims. Taylor & Francis; 2001.

Violence at work. A guide to risk prevention for UNISON branches, stewards and safety representatives. London; 2001.

Gestalteraapia toob tööellu tasakaalu



Kaia Varrak

Gestalteraapia arenduskeskus

Gestalteraapia ei lase kätteõpitud neuroosides mõnuleda ja inimestel toetuse saamiseks nendega manipuleerida, vaid nõuab ehedat olemist ning vastutuse võtmist oma elu eest. Kõik see toob tööellu palju uusi värskeid võimalusi.

Gestalteraapia näeb inimest vastutavana oma elu ja õnnelikkuse eest. Ja see vastutus ei ole kohustav, vaid pigem vabastav. Vastutuse mõiste meie ühiskonnas on paljude jaoks seotud teiste eest hoolitsemisega. Gestalteraapia aga õpetab võtma vastutust enese eest ja pigem loobuma võltsvastutusest, mida tunneme teiste ees. See on vastamise võime arendamine endas. Kes ma tegelikult olen ja kuidas ma reageerin ümbritsevale tegelikule keskkonnale, kas ma vastan igas hetkes tulenevalt oma tegelikest vajadustest ja soovidest või olen teiste inimeste ootuste ja ettekirjutuste kütkes ning põimitud vastastikuste nõudmistepuntrasse, kus ma kaotan teadlikkuse sellest, mida ma tegelikult vajan oma elu heaks ja nauditavaks elamiseks.

Loobudes vastutamast teiste heaolu ja õnne eest ning vaadates endasse, võtame me tegelikult tõelise vastutuse oma elu eest, kus maailm ei saa mind enam õnnetuks teha ja pillutada mind mulle ootamatutes ja soovimatutes suundades. Gestalteraapia õpetab ära tundma ja märkama, et tegelikult on meil elus valikud ja tegelikult me teeme valikuid igal hetkel, ka siis, kui me seda tegelikult ei teadvusta. Need valikud võivad olla ajendatud ajapikku kätteõpitud kartustest, vältimistest, neurootilistest mustritest. Gestalteraapia õpetab, kuidas hakata valikuid tegema teadlikult, tulenevalt oma vajadustest ja nende vajaduste rahuldamise jaoks.

EHE MINA

Gestaldis otsitakse seda ehedat, mis inimeses peidus on. Inimese sisemuses on olemas kõik ehedad tunded – rõõm, kurbus, viha, seksuaalsus –, nende tunnete eri varjundid ja neist tulenevad võimalused ja energiad. Ajapikku, kasvatus ja normide mõjul kasvatab inimene oma eheda olemuse ümber rea kaitsekihte – mõneti, et keskkonnas paremini toime tulla, teisalt, et toime tulla oma lahendamata valude ja pettumustega. Õpitakse selgeks kaitseid, rolle ja klišeesid ning mõned neist võivad ohjad sootuks enda kätte võtta. Rollid iseenesest on ümbritsevas elus liikumiseks vajalikud, aga muutuvad häirivaks, kui näiteks mõni tööelu rollimask terve isiksuse üle võtab ja seda enam ka eraelus näolt ei saa. Või valitseb inimese üle kujuteldav sooroll, mis ei lase tal väljendada kõiki oma

KUIDAS GESTALTERAAPIA ALGUSE SAI?

Gestaltpsühholoogia on alguse saanud 20. sajandi alguses, kui psühholoog **Max Wertheimer** leidis, et inimestel on kalduvus otsida tähendusrikkaid tervikuid ja tajuda lähedalasetses olevaid objekte seoses olevatena. Nii nagu tajutakse kiiresti liikuvaid pilte filmina ja punktide rida joonena. Leiti ka, et tähenduse ja mõtte nägemine mõjutab ka meelde jätmist ja inimestel on vajalik leida oma elus tähendusi.

Gestaltpsühholoogia mõtteid ja leide on oma teraapiasuuna loomisel kasutanud **Fritz Perls**. Perls oli alguses küll kuulsu psühhonaalüütiku Sigmund Freudi järgija ja austaja, kuid otsustas luua oma teraapiasuuna pärast frustrerivat kohtumist Freudiga, kes tema edasiarenduste ja soovitude arutamisel põrmugi huvitatud ei olnud.

Perls nägi maailma Freudist sellevõrra erinevalt, et tema arust ei ajenda inimest elus tegutsema mitte ainult seksuaalenergia, vaid ka nälg ja agressiivsus. Perls ei näinud suurt mõtet ka lihtsalt minevikus sonkimises ja intellektuaalsel viisil probleemidele põhjuste leidmises, ta eelistas tõhusamat lähenemist siin ja praegu olemises ja kohestele muutustele suunatuses. Oma isiksusest oli Perls riikas ja krutskeid täis vanamees, kes ei lasknud klientidel kätteõpitud neuroosides mõnuleda ja ümbritsevatega toetuse saamiseks manipuleerida, vaid nõudis neilt ehedat olemist ning vastutuse võtmist oma elu eest olevikus.

võimalikke tundeid ja soove. Pikapeale võib tekkida uskumus, et minus mõnda emotsiooni olemas polegi, näiteks, et ma ei ole kunagi vihane. Millegipärast on viha energia olnud inimese jaoks elu jooksul sedavõrd keelatud, et see osa endas on põhjalikult ära peidetud ja unustatud. Paradoks on aga selles, et tunne kui selline jääb alles ja leiab endale väljapääsu kohtades, kus oodatagi ei oska: sarkasmi ja irooniana või hoopis passiivse agressiivsusega, mis väljendub näiteks hilinemises, asjade tahtmatus lõhkumises, kohmakuses. Allasurutud energiad leiavad sageli väljapääsu ka kehatunnetes (valud õlgades, kaelas, seljas, peas) või psüühilistes reaktsioonides (ärevushäiretes ja depressioonis). Gestalteraapia õpetab inimesi endas peidetud tundeid uuesti üles leidma, ära tundma ja adekvaatsel moel väljendama. Kui oleme paremas kontaktis oma tunnetega, paraneb ka meie kontakt teiste inimestega.

MIKS INIMESED TULEVAD TERAAPIASSE?

Sisemine tühjustunne ja stress

Miks inimesed tänapäeval tunnevad, et kõik on nagu olemas, aga midagi on kogu aeg puudu? Sisemist tühjustunnet püütakse leevendada mitmel moel: asjade ostmine, peod, alkohol, liigsöömine, ületöötamine, juhuslikud lähisuhted, mis kunagi õige läheduseni ei jõua. Mingist hetkest muutuvad mõned meeldivad tegevused paaniliseks põgenemiseks. Põgenemiseks iseenda eest, hirmus jääda üksi oma mõtetega tuleviku, oleviku või mineviku üle. Aeg-ajalt piinab tõdemus, et elu mõtet pole suudetud leida, ja kahtlus selles, mis üldse on õige ja keda või mida oma segaduses usaldada. Energia kaob suhetesse ja kontaktidesse ümbritsevate inimestega, juurde ei paista seda justkui kuskilt tulevat. Viimaks näib parim istuda üksi kodus, kuid siis tuleb üksildustunne ... Küsimus, kes ma üldse olen ja millele ma saan tugineda, saabub koos pühapäevastressiga hetkel, mis tegelikult võiks olla kasutatud lõõgastumiseks. Millegipärast ollakse muutunud ärrituvaks, oma emotsioone ei suudeta kontrollida, läbi põlemine liiga paljude töökohustuste võtmise tõttu tekitab silmapiiril, kui keha sellest mõne haigusena juba märku pole andnud.

Stress ja raskused võivad inimese ellu tulla mõne suure muudatuse või õnnetuse tagajärjel, samas on aga palju neid, kel halva enesetunde põhjust leida on raske, sest eelkirjeldatud olukord on välja kujunenud pika aja jooksul, justkui hiilides. Korraga ei osata enam leida väljapääsu. Ümbritsevas tööelus ja tiheda konkurentsi tingimustes on ennast ja oma tegelikke vajadusi alla surutud ja püütud kohaneda sellega, mis on ette kirjutatud ja näib möödapääsmatu. Töökohustusi tuleb aina juurde, aga ära öelda ei saa või isegi ei taha. Kuskil kipitab soov olla vajalik, ennast tõestada, jõuda haljale oksale, et siis olla ükskord õnnelik ja rahulolev. Aga rahulolu laseb ennast endiselt oodata või muudab oma nägu iga uue saavutatud eesmärgiga.

Kaotatud sisemine tarkus

Gestaltteraapia näeb üldise tühjustunde ja mõttetusetunde juuri ja algust oma põhiolemuse eitamises. Needsamad tunded ja ehe olemus, mis on meie sees peidus, on liiga kõvasti kaitsekihtide alla kinni pahteldatud. Tunded näivad reaalses ümbritsevas elus väljendamiseks liiga ohtlikud või haavatavad, kuid sealtamast saab alguse meie teadlikkus ja sisemine tarkus, mis meid elus just neid õigeid valikuid tegema võiks suunata. Ennast ja oma

tegelikke tundeid eitades mätsime kinni tegelikult ka oma loovuse ja intuitsiooni, mängulisuse energia, tahtejõu ja olemasoleva nautimise võime. Kaob arusaam sellest, kes ma tegelikult olen ja mida ma oma elus vajan, ning sealtkaudu kaob ka eneseusaldus. Vastutus ja tarkus liigub seest välja ning pannakse teiste inimeste peale, kes

Foto: Daisy Lappard



Kaire Varrak näitab ekraanil skeemi, mis kujutab suhtlemise ja kontakti erinevaid tasandeid. Keskmine on sina-mina suhte otsene, emotsionaalne tasand. Kõige äärmine on tasand, kus esineb "small talki", klišeesisid ja rituaale.

tunduvad olevat targemad kui meie. Kuid iga inimene on tegelikult iseenda osas ekspert. Madal või kõikumine enesehinnang paneb otsima kinnitust ja tuge väljastpoolt, kuid seda tuge ei suudeta kunagi tegelikult vastu võtta ja seepärast ei saa seda iialgi piisavalt. Jäädakse rippuma teiste inimeste arvamuste ja käitumiste külge. Mingil hetkel saabub arusaam, et nii edasi enam ei saa.

MIS TERAAPIAS JUHTUB?

Gestaltlik mõtteviis

Gestaltteraapia ei ole nippide või õige mõtteviisi õpetus. Rohkem maske, toimetulekumehhanisme ega manipulatsioonivõtteid, kui inimene on juba omandanud, talle seal juurde ei õpetata. Gestaltteraapias, vastupidi, tegeldakse sellega, et olemasolevatest mustritest teadlikuks saada ja neist ajapikku vabanema hakata. Vabaneda selleks, et jõuda oma eheda sisemuseni ja õppida sellega elama keskkonnas, mis reageerib meie muutumissoovile kindlalt vastupanuga. Keskkond on harjunud, et tema osakesed toimivad kindlate ja ettearvatavate mutrikestena. Selles mõttes ei ole gestaltteraapia parema kohanemise

Kui oleme paremas kontaktis oma tunnetega, paraneb meie kontakt ka teiste inimestega.

õpetus, see on enese aktualiseerimise õpetus. Alguses on hirmutav mõelda, et mina võiksin oma muutusega panna inimesi enda ümber muutuma, hiljem saab see energiaallikaks. Mida enam kasvab sisemine tugi, muutub tähtsusetuks väline. Kasvab eneseusaldus ja usk, et minuga on kõik hästi sellisena, nagu mina olen, ja ma saan tegelikult hakkama kõigega, mis elu mu teele toob. Terve inimene ei ole tegelikult ettearvatav, ta võib muutuda ja muuta oma arvamust vastavalt oma vajadustele ning reageerida ümbritsevale vabalt, ilma hirmude ja sõltumisteta. Ja ta ei tunne vajadust hoida sõltuvuses kedagi teist, sest tema toetusüsteem on ta enda sees.

Eksistentsialism

Gestaltteraapia põhineb eksistentsiaalsel mõtteviisil, et kõik inimesed on tegelikult üksikisikud ja elus üksi, kuid mitte üksildased. See, et ma ei sõltu teistest, annab mulle vabaduse. See annab mulle vabaduse otsida kontakte, mida ma eri hetkedel vajan. Ja loobuda kontaktidest, mida ma ei vaja ja mis minus head tunnet ei tekita. Keegi teine ei saa mind õnnelikuks teha, vaid ma ise ja see on tegelikult suur võimaluste maa, kui ma julgen seda avastada.

Teraapias võib sageli märgata, et inimesed, kes oma tööelus või erialal tegelevad ja saavad hakkama väga keeruliste asjadega – finantsanalüüs, virtuoosus mõne muusikainstrumenti mängimisel, seaduste tundmine, paljude võõrkeelte valdamine jne –, muutuvad abituks või satuvad suurde segadusse väga lihtsate küsimuste puhul, mis puudutavad neid ennast. Näiteks küsimusele “Kuidas sa ennast hetkel tunned?” ei olegi ühtäkki nii kerge vastata. Esiteks ei ole kerge ära tunda tunnet, selle asemel on peas hulgaliselt mõtteid ja mälestusi päevasündmustest, milles on osaline olnud. Teiseks tundub tunde otsimine ohtlik: mis siis, kui see tunne on äkki kurbus? Ja mis siis, kui see kurbus tulebki selle küsimuse tõttu peale ja tahab välja pääseda? Iseendaga kohtumine nõuab palju julgust. See julgus ja vaprus ongi see, mida gestaltteraapias tegelikult ainsana vaja läheb. Ära joosta ja oma tunnetega üksi olla – see on juba piisavalt selge, vaja oleks midagi muuta. Gestaltterapeut ei ütle, et võta kohe ennast kätte ja tee rõõmsam nägu. Sest gestaltterapeuti huvitab, mida sa tegelikult vajad ja mida sa selle saamiseks teha kavatsed. Ning kuidas ja mida sa oma elus vältima oled õppinud.

KELLELE GESTALT SOBIB?

Gestaltteraapia on tervete inimeste teraapia – see tähendab seda, et tähelepanu on paljuski isiksuse arendamisel ja mitte niivõrd haiguste ravimisel. Kuna gestaltlik mõtteviis näeb inimest tervikuna, siis on muidugi ka seesama haigus osa inimese elusüsteemist ehk väljendusvorm millelegi, mis on olnud pikemat või lühemat aega maha surutud. Gestaldis räägitakse keha soomusrüüst. Selle idee algne autor on Wilhelm Reich (1897–1957), kes uuris, kuidas inimesele harjumuspärastest käitumisviisidest ja suhtumistest võib kujuneda karakter, mis võib mõjutada isegi kehahoiakut. Niisamuti võib allasurutud viha leida endale väljundi kaela- ja seljavalus ning kurbus näiteks

peavaludes. Oma isiksuse põhiolemusse sügavamalt vaadates võib seega saada eneselegi hämmastuseks leevendust nii mõnelegi kehavalule.

Gestaltteraapilise lähenemise võiks valida inimene, kes tahab midagi enamat enda kohta teada ja on piisavalt julge, et olla valmis kohtuma ka oma varjuga. Varjus võivad olla peidus käitumisviisid, mida endale senises elus palju lubatud pole, tunded, mis on olnud pikka aega maha surutud, mõni läbitöötamata lein, aga miks mitte ka suur rõõm, mida rõõmustada ei julgeta, kartuses, et pill tuleb pika ilu peale.

MEETOD

Esialgu on gestaltteraapiline meetod sarnane muude psühhoterapia meetoditega – rääkida tuleb endast ja asjadest, mis on olulised. Erinevus tuleb sisse ilmselt kõige enam selles, et terapeudi ja kliendi suhe on dialoogiline. Terapeut ei asu kliendist aste kõrgemal ega õpeta talle õiget mõtteviisi, õiged lahendused tuleb enda jaoks ise leida.

Küsimus, kes ma üldse olen ja millele on mul tugineda, saabub koos pühapäevastressiga hetkel, mis tegelikult võiks olla kasutatud lõõgastumiseks.

Terapeut on sellel teel vaid abistajaks. Muutus sünnib kontaktis olles, sellest, et terapeut on kliendiga ehe ja avatud, peegeldamas ja pööramas tähelepanu kõigele, mida märkab hetkes – siin ja praegu. Ka gestaltterapeutiks õppimine ei seisne 4 aasta jooksul pelgalt loengute kuulamise, vaid põhiliselt enda isiksusega töötamises – jällegi, parem kontakt enda tunnetega ja parem teadlikkus endast annab parema kontakti teise inimesega. Ja ehe kontakt on see, mis ravib. Gestaltteraapiat tehakse nii grupi- kui individuaalteraapiana. Grupi pluss on kahtlemata palju suurema tagasiside võimalikkus endale ja oma käitumisele. Mittekäitumist ei ole olemas ja igas hetkes teeme me midagi, mis mõjutab teisi inimesi. Oma igapäevaelus ei ole me enamasti teadlikud suuremast osast mõjust, mida avaldame teistele inimestele. Grupp on nagu väike mudel maailmast, kus tummana istudes mõjutame kuidagi teravikprotsessi ja ümbritsevaid. Kuna tegeldakse teadlikumaks saamisega ja asjadest rääkimisega, saab grupis väga väärtuslikku tagasisidet, mida oma elus edaspidi edukalt kasutada. Gestalt on kõige enam tuntud kuuma tooli meetodi poolest. Salapärase nime taga peitub tegelikult nutikas lahendus, kuidas meie sees toimuvaid dialooge silmale nähtavaks teha. Mitu pead on mitu pead ja eneses võimatuna näivad olukorrad võivad distantsilt sootuks teise ilme võtta. Gestalt on eksperimentaalne teraapia – probleemidest ainult ei räägita, vaid lahenduskäike võib siin ja praegu läbi proovida ja katsetada. Võib lasta endal tunda, mis tunne tekib, kui teha midagi teisiti. Elus oleks see riskantne, grupis harjutades on aga turvaline.

HIRMUD

Gestaltteraapia kohta on aegade jooksul levinud ka hirmutavaid jutte ja arvamusi terapeutide kohta, kes kliente

“tükkideks lahti võtavad ja enam kokku ei pane”, meetodite kohta, mis on talumatult frustrerivad, ja kujutluspilte sektilaadsetest grupikogunemistest. Mõneti on nende tekkelugu arusaadav, ja samas on alati ka hirmul suuremad silmad, kui põhjust on. Gestaltteraapia on oma algusaastail olnud kahtlemata radikaalsem kui tänapäeval. Gestaltteraapia looja Fritz Perls oli koloriitne isiksus ja seetõttu püüdsid tema esimesed õpilased jäljendada pi-

test loobumine väga frustreriv.

Gestaltteraapia ei ole sekt, see põhineb teaduslikul psühholoogial. See on küll hiljem mõjutusi saanud, näiteks zen-budismist ja taoismist. See kokku ei anna aga kindlasti tulemuseks “õige mõtteviisi õpetust”, mida huvilistele peale surutakse, vaid tähelepanu igale eraldi-seisvale isiksusele ja tema vajadustele, usuga sellesse, et igaüks on enda ekspert ja keegi teine ei saa öelda, mis on õige. Gestaltteraapia on eksistent-siaalne ja humanistlik mõtteviis. Igal inimesel on õigus siin maailmas elada ja aktualiseerida ennast moel, mida õigeaks peab. Enese aktualiseerimisega kaasneb igal sammul vastutus ja seesama vastutus annab ka vabaduse.

Vahel kardetakse, et gestaldis sunnitakse inimesi tegelema kurbade asjadega ja lausa nutma. Tegelikult on teatud kogus kurbust olemas meist igaühes ja selle kurbusega tegelemiseks on gestalt tööpoolest sobiv koht – pole ime, et kui me suuremas osas oma elust peame kurbust peitma, lipsab see ootamatult välja gestaldis (kus inimene kõigi oma külgedega aktsepteeritud on).

Ja ei maksa karta, et kui lubada endal korra kurb olla, siis enam päikeselist päeva ei tule, pigem vastupidi.

GESTALTERAAPIA ORGANISAT-SIOONI KASUTUSES

Gestaltteraapiat on tehtud ja tehakse ka töökollektiividele. Samad põhimõtted on rakendatavad juhtimis- ja meeskonnatöö koolituses ning konsultatsioonis. Tehakse protsessile orienteeritud treeninguid, kus osalejad õpivad kogemise, eneseanalüüsi ja reaalselt eksisteerivate probleemide lahendamise kaudu. Motoks on “vastuvõtjast osavõtjaks” ja konsultandi roll on eelkõige osavõtjate ja nende organisatsiooni arengu soodustamises ja suunamises.

Eestis on gestaltteraapia põhimõtteid kasutanud eelkõige PMI Eesti OÜ. PMI on üks Taanis asuva Skandinaavia Gestaldiinstituudi (GIS-Inter-

national) koostööpartnereid. Sama instituudi koostööpartner on ka Gestaltteraapia Arenduskeskus, mis korraldab Eestis gestaldi meetodil isiksuse arengu kursuseid ja individuaalteraapiat ning organiseerib gestaltterapeutide väljaõpet.

Praegu on Eestis 19 sertifitseeritud gestaltterapeuti (allikas: Gestaltteraapia Arenduskeskus). ■



Foto: Daisy Lappard

Gestaltteraapias kasutatakse sageli nn tühja tooli (või kuuma tooli) meetodit, kus tool esindab mingit isikut või mingit osa kliendi psüühikast.

gem tema ekstsentrilist käitumist kui mõista gestaldi põhilisi ideid. Hiljem on gestaldi praktiseerijate ring suurenenud ja lisandunud eri isiksuste mõjutusi.

Tänapäeval on gestaltteraapia eelkõige klienti ja tema vajadusi respektiiv. Ei ole kadunud frustrerimine, kuid see toimub eelkõige tegelikkusega kohtumise näol, ja paljudele inimestele on juba oma fantaasiatest ja ootus-

Töötervishoiu ja tööohutuse süsteem Lätis – viimased muutused ja tuleviku väljakutsed

Ivars Vanadzins

Riia Stradinsi Ülikooli töötervishoiu ja keskkonnatervise instituut, Darba Medicina Ltd

Maija Eglite

Darba Medicina Ltd



Kõigis Balti riikides jätkuvad ikka veel reformid ja muutused töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Hoollimata Euroopa Liidu direktiivide alusel kehtestatud ühistest eesmärkidest ja nõudmistest töötervishoiu valdkonnas, on iga riik valinud oma lähenemisviisi ja omandanud erinevaid kogemusi, liikudes hästitoimiva töötervishoiusüsteemi suunas.

Tuleb mainida, et igal riigil on veel pikk maa käia, et saavutada tõesti hästitoimivat töötervishoiu ja -ohutuse süsteemi. Käesoleva artikli eesmärk on anda lühike ülevaade töötervishoiu ja -ohutuse süsteemist Lätis, pakkuda informatsiooni kõige olulisemate muudatuste ja nõuete kohta ning analüüsida tulevikus terendavaid väljakutseid. Eri list tähelepanu tahaksime pöörata järgnevatele momentidele:

- käesoleva olukorra lühike ülevaade koos seaduse nõuete, viimaste muudatuse ja uute, edaspidiste nõudmistega;
- uue töötervishoiuteenuste tagamise süsteemi ülevaade;
- viimased muudatused töötervishoiualase koolituse süsteemis ettevõtetele ning töötervishoiu ja tööohutuse personalile;
- kutsehaiguste ja tööõnnetuste kindlustussüsteemi kirjeldus ja analüüs.

PRAEGUNE OLUKORD JA SEADUSE NÕUDED LÄTIS

Pärast mitmeid aastaid on enamik töötervishoiu reforme lõpetatud ja mõned neist on ka teatud määral juba ellu viidud. Praegu mitmed seaduslikud dokumendid kirjeldavad töötervishoiu ja -ohutuse nõudmisi. Kõige olulisem neist on “Töökaitseadus”, mis jõustus 1. jaanuaril 2002. a ja mis viib ellu ELi direktiivi 89/391 nõudeid. Antud seadus annab raamistiku kõigile teistele töötervishoiu nõuetele. “Töökaitseadus” on selliselt üles ehitatud, et seaduses kirjeldatakse lühidalt peamisi nõudeid, mida kirjeldatakse detailsemalt Ministrite Nõukogu määrustes.

Peaaegu kõigi “Töökaitseaduse” peatükkide kohta on regulatsioonid ka välja antud. Lisaks on palju teisi seadusi, mis puudutavad töötervishoiu küsimusi, näiteks seadus kemikaalide ja keemiatoodete kohta, sundkindlustuse seadus tööõnnetuste ja kutsehaiguste kohta ja seadused

ohtlike ainete kohta, mida samuti kirjeldavad detailsemalt Ministrite Nõukogu määrused.

Hiljutiste muudatuste seas on regulatsioonid tööõnnetuste uurimise ja tööõnnetustest teatamise kohta (vastu võetud 08.09.2005), samuti regulatsioonid plahvatusohtliku keskkonna, asbesti, vibratsiooni ja müra taseme kohta. Muudatusi on oodata juba lähiajal: järgmisel aastal hakkavad kehtima näiteks nõuded töötamisel elektromagnetilise radiatsiooniga ning sisse viiakse muudatused kutsehaiguste diagnoosimise ja kutsehaigustest teatamise süsteemis.

UUS ETTEVÕTTEVÄLISTE TÖÖTERVISHOIUTEENUSTE TAGAMISE SÜSTEEM

Järgmise aasta alguse kõige suuremad muutused on seotud ettevõtteväliste töötervishoiuteenuste osutamisega. Vastavalt Ministrite Nõukogu määrusele nr 99 (vastu võetud 08.02.2005) “Tööstusharude regulatsioon, kus tööandja on kohustatud kasutama kompetentseid asutusi”, peab tööandja sõlmima lepingu nn kompetentse asutusega (ettevõttevälise töötervishoiu teenistusega), kui ettevõtte osutab teenuseid, mis on regulatsioonis loetletud või tegeleb mõne loetletud töö tüübiga oma ettevõttes. Need tööliigid on valitud, arvestades tööõnnetuste ja kutsehaiguste sagedust ja samuti töötervishoiualase tegevuse andmeid tööstussektorites.

Tööstusharude täielik nimekiri on toodud regulatsiooni lisas. Kõige tüüpilisemad tegevusalad on näiteks metsatööstus, keemiatööstus ja metallitööstus. Tööandjatel on võimalik valida töötervishoiuteenistuse või individuaalse töötervishoiuspetsialisti vahel (nn kompetentne töötervishoiu- ja -ohutuse spetsialist). Nõudeid nende teenistuste kompetentsuse ja teenuste kvaliteedi osas kirjeldatakse Ministrite Nõukogu määruses nr 101 (vas-

tu võetud 08.02.2005) “Määrus töötervishoiu ja -ohutuse kompetentsete asutuste ja kompetentsete spetsialistide kohta ja nende kompetentsuse hindamise kord”.

Põhiliselt nõutakse määruses, et töötervishoiuteenistuses oleks vähemalt üks töötervishoiu- või muu arst ja vähemalt üks töötervishoiu ja -ohutuse nn seniorspetsialist (kirjeldatud järgmises peatükis) ning teenuseid osutatakse vastavalt kvaliteedisüsteemi nõuetele kooskõlas ISO 9001:2000 standarditega.

Töötervishoiuteenistusi hindab sotsiaalministeeriumi komisjon ja vastavalt tulemustele omistatakse neile töötervishoiu ja -ohutuse kompetentse asutuse staatus.

Vähem nõudmisi esitatakse kompetentsetele spetsialistidele, kuna neid alles valmistatakse ette (kirjeldatud allpool) ja on ette nähtud, et iga viie aasta tagant peavad nad läbima resertifitseerimise (oma kompetentsuse ja professionaalsete oskuste testimise).

Tööandjatel on samuti võimalus töötervishoiuteenistusega lepingut mitte sõlmida, aga siis on nad kohustatud palkama kompetentse spetsialisti. Minimaalsete teenuste hulka kuulub riskianalüüsi tegemine ja töötervishoiu tegevuskava koostamine (ennetavate meetmete kava).

Loodame, et esimesed viis sellel alal tegutsevat asutust tehakse teatavaks käesoleva aasta lõpuks. Kokku võib töötervishoiu ja -ohutuse alal järgmise aasta lõpuks olla umbes 15–20 kompetentset asutust.

TÖÖTERVISHOIU- JA TÖÖOHUTUSE KOOLITUSE UUS SÜSTEEM

Peamised muudatused töötervishoiu ja -ohutuse personali koolituses on tehtud **Ministrite Nõukogu määrusega nr 323** (vastu võetud 17.06.2003).

Määrus kehtestab kaks koolituse tasandit neile, kes töötavad ettevõtte töötervishoiu spetsialistina (või nn töökaitse spetsialist). Praegu on ettevõtetes kahte tüüpi spetsialiste:

- põhitasemel töötervishoiu spetsialistid;
- seniortasemel töötervishoiu spetsialistid.

Põhitaseme töötervishoiu spetsialiste tuleb koolitada vastavalt kutsestandardile PS 0094, mille on välja töötanud ekspertide rühm koolitusprogrammina 160 tunni ulatuses (56 tundi loenguid ja ülejäänud osa praktilisi õppusi). Vastavalt nõuetele peab iga ettevõtte võtma tööle vähemalt ühe (vähem kui 50 töötajat) niisuguse spetsialisti, kui ettevõtte ei ole ohtlike tööstusharude nimekirjas, kes peavad sõlmima alalepingu ettevõttevälise töötervishoiu teenistuse või töötervishoiu seniorspetsialistiga. Neid

spetsialiste koolitatakse litsentseeritud koolituskeskustes (praegu umbes 20).

Seeniorspetsialiste koolitatakse vastavalt 640tunnise koolitusprogrammi põhjal (praegu Läti Ülikoolis ja Riia Tehnikaülikoolis) ja neilt nõutakse teaduskraadi (bakalaureuse kraadi) loodusteadustes või tehnikateadustes. Õppeprogramm baseerub kutsestandardil PS 0100, mille on välja töötanud ekspertgrupp. Koolitusnõuded töötervishoiuarstidele ei ole käesoleva reformi raames muutunud.

TÖÖÕNNETUSTE JA KUTSEHAIGUSTE KINDLUSTUSSÜSTEEM

Kutsehaiguste ja tööõnnetuste kindlustussüsteem on üks võtmelemente iga riigi töötervishoiu süsteemis. See süsteem võib palju varieeruda, olenedes diagnoositud kutsehaiguste ja raporteeritud tööõnnetuste määrast. Parema raporteerimise tulemusel saab kutsehaiguste ja tööõnnetuste põhjusi paremini analüüsida, mis aitab vältida



Foto: Egle Raadik

Kutsehaiged saavad Lätis kutsealase ümberõppe kompensatsiooni kuni 1050 eurot

uusi õnnetusi ja haigusi. Kindlustussüsteemi reguleeriv “Tööõnnetuse ja kutsehaiguste kohustusliku kindlustuse seadus” võeti Lätis vastu juba 10 aastat tagasi 1995. a sügisel ja seadus jõustus 01.01.1997. Õigus kompensatsiooniks on isikutel, kelle kutsehaiguse diagnoos on kinnitatud või kes on kannatanud tööõnnetuse tagajärjel pärast 01.01.1997 ja on olnud töösuhetes 1997. aastast alates. Seaduse selles versioonis on samuti märgitud, et isikutel, kes ei ole töötanud rohkem kui 6–8 kuud enne diagnoosimist, ei ole õigust kompensatsioonile. See jättis kompensatsioonist ilma kõik patsiendid, kellel diagnoositi kutsehaigus pärast 1997. aastat ja kes ei olnud töötanud rohkem kui 6–8 kuud enne töötervishoiuarsti poole pöördumist. Seaduse viimases redaktsioonis on tehtud muudatusi ja nüüd on õigus kompensatsioonile igal juhul, kes

on kokku töötanud vähemalt 3 aastat 1997. aastast alates. Kutsehaigetele, kelle diagnoos oli kinnitatud enne 1997. aastat, maksab tööandja kompensatsiooni edasi (Nõukogude Liidu aegne süsteem). Juhul kui tööandjat enam ei eksisteeri, maksab praegu kannatanutele kompensatsiooni Riiklik Sotsiaalkindlustuse Agentuur.

MISSUGUNE ON LÄTI KOMPENSATSIOONI-SÜSTEEM?

Kõigepealt tuleks rõhutada, et töötajad saavad haiguskompensatsiooni alates esimesest haiguse päevast 52. haigusnädalani. Neile on ette nähtud ka kompensatsioon töövõime kaotuse korral. Sellise kompensatsiooni suurus oleneb isiku sissetulekust ja ka kaotatud töövõime protsendist. Ka töötaja surma korral on perekonnal ette nähtud kompensatsioon. Ja lõpuks tuleks märkida, et kutsehaiged saavad kompensatsiooni ravi- ja rehabilitatsioonikulude katteks ning samuti kompensatsiooni kutsealase ümberõppe korral (kuni 750 latti e 1050 eurot).

Hästitoimiv kindlustussüsteem kombineerituna teadlikkuse ja arusaamade paranemisega on viinud diagnoositud kutsehaiguste hulga kiire suurenemiseni. Selle tulemusel on kompensatsiooni saavate isikute arv suurenenud 1130-lt seisuga 01.01.2002 kuni 2930ni seisuga 01.01.2005, mis on 159% suurenemine. Samuti on oluline, et keskmine kompensatsioon töövõime kaotuse eest on suurenenud 56,80 latilt 2002. aastal kuni 65 latini 2004. aastal. Kahjuks on veel palju kutsehaigeid, kes ei tea oma õigusi ja kompensatsiooni ei taotle. Hinnanguliselt taotleb kutsehaiguste ja tööõnnetuste korral hüvitist ainult üks kolmandik patsientidest.

VÄLJAKUTSED TULEVIKUS

Seadused üksinda ei tähenda midagi ilma nende praktilise elluviimiseta. Läti töötervishoiu süsteem on praegu staadiumis, kus peamised olulised seadused on paigas ja nende elluviimine on kahtlemata kõige suurem väljakutse. Olukorra praktiliseks parandamiseks on planeeritud mitmeid tegevusi, kaasa arvatud töötervishoiu süsteemi edasine areng riikliku strateegia ja arengukava alusel, Riikliku Töötervishoiu Instituudi edasiarendamise abil (baseerub praegusel Töötervishoiu ja Keskkonnatervise Instituudil) ning PHARE koostööprojekti abil "Töötervishoiu süsteemi edasine areng" koostöös Saksa ja Soome kolleegidega.

Teiste oluliste väljakutsete seas on töötervishoiu koolituse kvaliteedi tagamine, kuna uue koolitussüsteemi esimese hindamise tulemusel on ilmnunud koolituse kohatine nõrk tase, sest puuduvad kogemustega koolitajad.

Käimas on diskussioonid ka koolituskavade loomiseks töötervishoiu teistele spetsialistidele (ergonoomid, toksikoloogid jne). Ja lõpuks tuleb rõhutada, et ootame suure huviga ettevõtteväliliste töötervishoiuteenistuste esimese tööaasta tulemusi. Uue töötervishoiu strateegia plaanis on kavandatud, et 2008. või 2009. aastal koostatakse laiaulatuslik ülevaade nende teenistuste tööst, et analüüsida nende kvaliteeti ja vajadusi muudatuste järele süsteemis. ■

Mille poolest erinevad kurnatus ja läbipõlemine?



Rootsi Tööelu Instituudi teadlane Lennart Hallsten selgitab erinevusi läbipõlemise ja kurnatuse vahel, sest sageli mõeldakse termini "läbipõlemine" all just üldist kurnatust.

Kurnatusel on suur vahe võrreldes läbipõlemisega, sest kurnatus tekib siis, kui inimene on tööga pikemat aega ülekoormatud ja lisaks on ta ise seadnud endale kõrged nõudmised tööga hästi toime tulla. Lennart Hallsten kasutab terminit "läbipõlemine" olukorra kirjeldamiseks, mis sõltub palju inimese enesehinnangu ja töö teostamise vahelisest suhtest. Vaimne kurnatus (*wornout*) tähendab aga seda, et inimene on väsinud tööst või teatud töökohast ilma mingi ohuta indiviidi enesehinnangule. Ligi 5000 inimese teadusuuringu põhjal leidis Lennart Hallsten, et 9% uuritavatel võis täheldada läbipõlemise märke, kuid 5% langes kurnatuse kategooriasse.

Läbipõlemine on rohkem levinud naiste hulgas, olles suurem tüüpiliste valgekraede elukutsete puhul. Siiski ei saa läbipõlemist seostada kindlate elukutsetega. Kõige suuremasse riskirühma kuuluvad need inimesed, kes on pikka aega haiguslehel, varajasel pensionil või töötud. Kui inimene satub keerulisse olukorda, suurenevad ka tema nõudmised iseenda suhtes.

Ülekurnatuse puhul on vastupidi: see mõjutab rohkem mehi kui naisi, rohkem objektidel (*object-based*) kui kommunikatsioonil põhinevate (*people-based*) elukutsete esindajaid, samuti rohkem munitsipaal-sektorites töötavaid inimesi.

Mõlemad rühmad – nii kurnatud kui ka läbipõlenud inimesed – on töö ja eraelus raskes olukorras, kuid nende viis olukorraga hakkama saada on erinev. Läbipõlenud inimesed sunnivad ennast järjest rohkem, et tööülesannetega hakkama saada. Lennart Hallsten usub, et see on seotud tegevusel põhineva enesehinnanguga. Kui kurnatud inimesed lepiavad sellega, et nende töökoormust vähendatakse, ja see ei mõjuta nende enesehinnangut, siis läbipõlenud töötajad peavad seda läbikukkumise märgiks: "Ma ei ole piisavalt hea". Et läbipõlemise ja kurnatusega õigesti toime tulla, on oluline teada tausta, st miks inivid on nii kurnatud. Kas kurnatuse või läbipõlemise tekitas teatud protsess?

Kurnatud töötajate jaoks võib olla piisav, kui muutub nende töö või töökoht, kuid läbipõlenud töötajad peavad iseendale vastama, miks neil on vaja kogu aeg nii edukas olla. ■

Ajakirjast Working Life 2/2005 tõlkinud Pille Korpen

Elukutseliste autojuhtide kutsega seotud terviseriskide teke ja nende vältimine

Evelyn Aaviksoo

TÜ tervishoiu resident



Keskkond, milles autojuht veedab oma päeva, on saastunud, müra- ja ohtlik. Olenemata sellest, kas on tegemist maanteetranspordiga või muude sõidukitega, veedab juht terve tööpäeva kabiinis, mistõttu juhti mõjutavad iga päev kabiini ergonoomika, piiratud liikumisvõimalused, piiratud lõõgastumis- ja toitumisvõimalused ning isoleeritus töökaaslastest.

Samuti mõjutab juhti töökeskkond, mis jääb kabiinist väljapoole: liikluse või tööplatsi jälgimine, maapinna eripärad, kabiini tungivad heitgaasid, juhi hoolde usaldatud reisijad või veosed.

AUTOJUHTIDE TÖÖGA SEOTUD OHUD

Liiklusõnnetuste oht:

- pikamaasõidud, sõidud öösi, ummikutes, remonditaval teelõikudel, kiiruse ületamine (graafikus püsimise või boonustasu tõttu)
- sõitmine kas rahustavate või ergutavate ravimite vms ainete tarvitamise järel
- libastumine või kukkumine kabiinist väljaastumisel
- äge heitgaasidest, sh süsinikoksiidist tingitud mürgitus

Suurtel masinatel lisaks:

- ülekuumenenud, vigastatud või liigselt täispumbatud rehvi purunemine
- juhitavuse kaotamise risk suure koormamassi tõttu libedatel jm kliimaatilistest tingimustest mõjutatud teedel

Füüsilised ohud:

- päikesekiirgus
- ekstreemsed kliimatingimused: külm või suur õhuniiskus; suured temperatuurikõikumised konditsioneeritud kabiinist väljumisel ja töökohustuste täitmisel kabiinist väljas

Suurtel masinatel lisaks:

- viibimine pikka aega müra- ja vibratsioonikeskkonnas, mille tingivad töötavad mootorid (üle 80 dB, madalsageduslik müra).
- ioniseeriva kiirguse mõju (turvalisuse tagamiseks hoitakse ioniseeriva kiirguse allikaid kabiinis)
- kogu keha vibratsioon
- teel purunenud sõiduki remontimine – oht jääda koorma või masina alla, kinni kiiluda
- koorma vabastamisel või lahtitulemisel tekkiv mulju-

mine või vahelejäamine

- varingu alla jäämine karjäärises, metsalangetamisel puude alla jäämine jms
- veetavast kaubast tingitud nägemis- või hingamishäired või põletuse oht (tolmav koorem, plahvatusohtlike või ärritavaid kemikaale sisaldav koorem)

Keemilised ohud:

- kemikaalidega (salongipuhastusvahendid, kütus jm) kokkupuutest tingitud nahahaigused ja -kahjustused
 - pidev kütusepõlemise jääkide sissehingamine
- Suurtel masinatel lisaks:
- kokkupuude toksiliste ainetega (transporditavad)

Bioloogilised riskid:

- haigete reisijate vedu
- Suurtel masinatel lisaks:
- kokkupuude ja nakatumine bioloogiliselt ohtliku veosega – loomad, loomsed produktid jm jäätmed

Ergonoomilised ohud:

- alaselja ja liigeste valud – tingitud pikast sõidust, ebamugavatest istmetest, rappuvast masinast
- väikepakkide kandmisel kukkumise, libastumise oht
- reumaatilised haigused – tingitud harjumusest hoida vaba kätt külgnast väljas
- seedetrakti haigused – tingitud ebaregulaarsest ja ebaühtlase toiteväärtuse ning kvaliteediga toitumisest
- hallutsinatsioonide oht – tingitud ärkveloleku säilitamiseks tarvitavatest ravimitest
- suitsetamine kabiinis
- südame-veresoonkonna haigused – tingitud istuvast töölaadist
- silmade ülekoormus – tingitud silmapiiri ja klaasi peegeldusest, udust jm nähtavust mõjutavatest teguritest
- vägivalda oht väärtusliku kauba vedamisel või puhkepausideks kasutatavate asutuste ruumes (eriti pikamaa sõitude korral); röövid, kallaletungid taksojuhtidel

Psühholoogilised ohud:

- stress – tingitud töö pingelisusest, reisijate omapärasest (vägivaldsed, nõudlikud)
- vähene suhtlemisvõimalus töökaaslastega, isoleeritus
- vähene kaasaraäkimise võimalus töökorralduse osas

ERGONOMILISED OHUD**Staatiline ebasobiv kehaasend**

Ebasobivast kehaasendist tingitud äärmuslik ette või kõrvale kallutamine (nt ehitusplatsil parema nähtavuse tagamiseks) põhjustab seljastruktuuride ebahühtlast koormatust, mis võib põhjustada ajutisi või kroonilisi seljaasendi muutusi ja ka närvikompressiooni sündroome.

Istuva töö korral on selgroodiskide vaheline rõhk oluliselt suurem kui liikuva töö korral.

Rõhu kahjulik mõju avaldub selgroo liikuvates osades liigestuvate pindade nihestumises.

Kõige suurem on rõhk lülivaheketastele ettekummar-dunud asendi korral.

AUTOJUHTIDE KUTSEGA SEOTUD OHUTEGURID JA NENDEST OHUSTATUD ELUNDKONNAD

Elundkonnad	Ohustavad tegurid
Lihaste-liigeste haigused: Alaseljavalu Kaelavalu Põlvevalu Lülivaheketaste väljasopistumine Vibratsioonitõbi	Raskuste tõstmine ja jõulised liigutused Kogu keha vibratsioon Ebasobiv kehaasend Mikrokliima Liiklus
Südame-veresoonkonna haigused: Rütmihäired Südameisheemiatõbi Ateroskleroos Hemorroidid	Süsinikmonoksiid jt kütusepõlemise jäägid Vibratsioon Müra Suitsetamine
Seedeelundite haigused: Kaksteistsõrmiksoole haavand Kõhukinnisus Mitmesuguse iseloomuga soolatalitluse häired	Ebaregulaarne toitumine Soole tühjendamise vajaduse edasilükkamine Kitsas töökoht, kägardunud asend
Kõik eelnevad elundkonnad	Mittefüüsilised tegurid, mis soodustavad haiguse väljakujunemist: Tööstress Monotoonne töö Suur töökoormus Piiratud kontroll töö üle Rahulolematus tööga Motivatsiooni puudumine Väike sotsiaalne toetus Lisaks avaldavad mõju: Vaimse tervise seis (depressioon ja ängistus) Psühhosotsiaalne staatus ja tugid (perekond, sõbrad ja töö) Sotsio-ökonoomiline staatus (sissetulek ja hüved)

Seljavalude kujunemine

Elukutselisi autojuhte ohustavad kõige enam mitmed seljahädad, nt mittespetsiifiline seljavalu, selgroolülide vahelise diski nihe, selgroo taandareng, istmikunärvi põletik.

Alaseljavalude teke on seotud mitmete töö ja masinate eripärasest tulenevate teguritega: pikaajaline istumisasend, kogu kehale mõjuv vibratsioon, selja kahjustused ja psühholoogilised tegurid. Sagedasemad on tööga seotud seljavalud vanuses 35–55 eluaastat. Kaks korda enam kui muudel elukutsetel on seljavalusid ehitustöölisel, veokite ja traktorite juhtidel ning puidutöölisel.

Teades töökohal töötajale mõjuvaid faktoreid, võib prognoosida seljahädade tekkevõimalusi. Seljavalu põhjused võivad olla seotud lihaste, sidemete ja luustruktuuridega. Luukasvu degeneratsioon, diskimuutused ja diskide väljasopistumine võivad kahjustada seljaaju või tekitada närvijuure kompressiooni, mis avaldub kindlate neuroloogiliste nähtudena. On selge, et inimese vananedes koed, sh kõik seljastruktuurid, vananevad, kuid see protsess kiireneb ebasoodsates töötingimustes.

Istumisasend

Istumine ilma alaselga ja selga toetamata suurendab survet lülisamba vaheketastele, mistõttu on valude teke sõltuv istumise asendist.

Selja ja reie vaheline nurk

Istmepinna kalle ja seljatoe tahakalle määravad autojuhi selja ja reie vahelise nurga. Uuringutes on leitud, et nurka vahemikus 53–85 kraadi kasutatakse kõige enam, nurka vahemikus 86–91 kraadi umbes poole vähem ja üle 91kraadist nurka kasutab kõige vähem autojuhte.

Samas esineb seljavalusid kõige vähem autojuhtidel, kes kasutavad üle 91kraadist nurka. Põhjus on selles, et selja-reie nurga suurendamisel väheneb nimmekõverus ja tänu sellele väheneb koormus nimmelülide vahelistele kõhreketastele.

Tavaliselt ohverdavad taksojuhid osa oma istumisruumist selleks, et reisijatele rohkem ruumi jätta, luues nii endale ergonoomiliselt halva töökohta.

Jalgade sundasend

Põlvevalud on enim seotud pika sõiduajaga, jalgade sundasendiga ja mõningate uurimuste kohaselt (peamiselt USAs läbiviidud) ka manuaalkäigukastiga autojuhtimisega – jalad on rohkem koormatud, jalgade sundasend enam väljendunud kui automaatkäigukastiga autodel. Sõites päevas üle 10 tunni, on põlvevalude esinemine kaks korda sagedasem kui kuni 6tunniste sõitude korral.

Korduvad liigutused

Lühiajalised suure ulatusega kaelapöörded nt väikekoormatõstukite juhtidel põhjustavad kaela-õlavöötmeevausi ja deformatsioone. Korduvad liigutused on kõige tavalisemad juhtidel, kes töötavad väikesegabariidiliste masinatega kitsastes tingimustes, sooritades täpsust nõudvaid operatsioone (nt ehitusplatsidel, kaubaladudes koorma tõstmine, ümberpaigutamine, manööverdamine eri objektide ja töötavate inimeste vahel).

Toitumise, puhkamise ja liikumise võimaluste puudumine
Autojuhid söövad sageli kiirtoitu, kodust kaasavõetud võileibu, mis tihti on rasvarikas ja toitainetevaene söök.

Kõhukinnisuse põhjusteks on sageli kiudainete puudumine toidus. Lisaks mõjutavad kõhukinnisuse teket vedeliku vähenemine, vanem iga, istuv eluviis, sage kõhulahtistite tarvitamine, stress ja sooletühjendamise vajaduse edasilükkamine.

Samuti võib rolli mängida mõningate ravimite tarvitamine. Vähenenud liikumisvõimalus ja pidev istumine on oluline riskitegur südame-veresoonkonna haiguste kujunemises ja ka hemorroidide (pärasoole venikomude) tekkes. Istuva eluviisiga seoses muutub organismi rasvaainevahetus, suureneb vererõhk, tekib liigne koormus südamele.

FÜÜSIKALISED OHUD

Kogu keha vibratsioon

Pikaajaline vibratsiooni mõju on oluline mehaaniline stressor, mis põhjustab selgroo varast ja kiirenenud taandarengulist haigestumist. Haiguse teket soodustavat mõju avaldavad lisaks halb kehaasend, ebapiisav seljatugi ja lihasevähim. Varaseid taandarengulisi muutusi selgroos ning väljasopisunud lülivahekettaid esineb enam traktoristidel, veoautode ja rahvusvaheliste bussireiside juhtidel, kraana- või maakaevandustööde juhtidel, helikopteripilootidel ja ka rööbastranspordi juhtidel.

Kuidas vibratsioon seljakahjustust põhjustab?

Vibratsioonist tingitud selgrookahjustuse aluseks on kaks põhimõttelist tekkemehhanismi:

- mikromõrad selgroolülid lõpp-plaatides, kuhu paranemise käigus moodustub sidekoeline kallus ja halveneb luu toitumine
- mehaaniline ülekoormus, mis põhjustab pidevat kompressiooni ja venitust selgroostruktuurides ning võib viia kudede kurnatuseni ja liigestuvate pindade niheteni.

Vibratsioonitõbi

Vibratsiooni mõju kandub masinate juhtidel kehale käte (rooli hoidmine) ja jalgade (toetamine vibreerivale aluspinnale) kaudu; jäsemete veresoontes tekib spasm (esialgu ajutine ahenemine), mistõttu lihaste ja närvide verevarustus häirub. Vibratsiooni kroonilisel mõjumisel veresoonte seinad paksenevad ja lõõgastumine halveneb oluliselt ning kudede kahjustused muutuvad püsivaks – tekib pidev lihasevalu, verevarustuse häired ja lõpuks ka tundlikkuse häired, mis väljenduvad jäsemete külmetuses, kohmakuses, pidevates valudes ning suutmatuses sooritada täpseid liigutusi. Kahjustused ei piirdu ainult jäsemetega, vaid kanduvad edasi kogu kehale.

Psühhoemotsionaalsed häired

Vibratsiooni mõju ja psühholoogiliste muutuste vahel on otsene seos. Vibratsioon avaldab mõju aju teatud struktuuridele, mistõttu tekivad muutused neuropsüühilistes ja emotsionaalsetes funktsioonides ehk võimenduvad depressioon, ärevus, tekivad lühimälu häired.

Vibratsiooni ulatust on üsna lihtne mõõta ja mõõtmis-

tulemustest on ka näha, kas vastava ulatusega vibratsioon on tõenäoline tervisehäire põhjustaja. Märgatav risk tervisele tekib siis, kui ISO standardis 2631-1:1997 kehtestatud turvaline vibratsioonitase on olnud ületatud enam kui 10 aasta jooksul. Iga töötaja, kes on eksponeeritud 0,5 m/s² vibratsioonile, peab käima tervisekontrollis. Üldvibratsiooni korrigeeritud kiirendus (ühik a_w) ei tohi 8tunnise tööpäeva kestel ületada 1,15 m/s².

VÄIKEAUTOJUHTIDE TERVERISERISKID

Olulisemad ohutegurid:

Liiklus
Sundasend

Terviseriskid:

Komistamise-libastumise oht
väikepakide kandmisel
(Ala)seljavalud
Seedeäired
Südame-veresoonkonna haigused
Stress

Foto: Margit Tomberg



KALLURITE JA KOORMAAUTO JUHTIDE TERVERISERISKID

Ohutegurid:

Varingud (nt liivakarjäärides)
Koorma kukkumine
Ilmastik (nt kuumus kabiinis)

Terviseriskid:

Pikast maast ja auklikust teest tingitud alaseljavalu, pingutusest ümbritseva keskkonna jälgimisel tingitud kaelavalud
Seedeäired
Südame-veresoonkonna haigused
Stress

Foto: Daisy Lappard



TRAKTORISTIDE JA KAHVELTÕSTUKITE JUHTIDE TERVERISERISKID

Ohutegurid:

Vibratsioon
Müra

Terviseriskid:

Selja- ja liigesevalud
Vibratsioonist tingitud käte- ja jalgade tundlikkuse häired
Seedeäired
Südame-veresoonkonna haigused
Stress

Foto: Egle Raadik



TAKSOJUHTIDE TERVERISERISKID

Olulisemad ohutegurid:

Vägivald (kallaletungid jm)
Liiklus
Sundasendid

Terviseriskid:

(Ala)seljavalud
Seedeäired
Stress

Foto: Margit Tomberg



Tugeva vibratsiooniga masinad:

- kahveltõstukid, pinnasekoorimise ja -töötlemise masinad (a_w 0,3–3,0 m/s²)
- buldooser, ekskavaator (a_w 0,2–2,5 m/s²)
- põllu-, metsa- jm traktor (a_w 0,1–2,0 m/s²)

Keskmise vibratsiooniga masinad:

- kaubaveomasinad, treilerid, kraanad a_w 0,4–1,0

Müra

Liiklismüra ja maakaevandustööde või ehitusplatsi müra võib teatud juhtudel ületada maksimaalse lubatud normi. Koos vibratsiooniga võimendab müra vibratsiooni toimet, põhjustades autojuhtidel enam südame ja veresoonekonna stressisituatsioone ning mõjutades kuulmist. 2004. aastal teostatud mürataseme hinnang Eesti maanteedel kinnitas, et suurema intensiivsuse ning suurema sõiduteede arvuga maanteed müratase ületab sageli lubatud normi.

KEEMILISED OHUD

Kütuse põlemise jäägid

Kütuse põlemise jäägid on kartsinogeensete omadustega. Kütuse põlemise jääkidest satub õhku süsinikmonooksiidi (CO), süsivesinikke, nitrogeenseid oksiide (NO_x) ja vääveldioksiidi (SO₂) ning tahmaosakesi – need kahjustavad hingamissüsteemi ja on seotud astma, bronhiidi jt terviseprobleemide, sh peavalu, silmakipituse ja kõrvaprobleemidega. Paraku ei sõltu õhusaastatus mitte ainult kütuse kvaliteedist, vaid suures osas ka mootorite omadustest ja seisundist.

Maksimaalselt lubatud saasteainete emissioon on iga kulutatud kütuseliitri kohta umbes 50 g. Kokku emitteeritakse Eestis diiselautodest umbes 18 000 tonni saasteaineid aastas, mis ilmselgelt mõjutavad liikluses pidevalt viibivaid autojuhte.

Süsinikmonooksiid (CO)

CO vähendab hemoglobiini hapnikukandmise võimet, mis omakorda põhjustab südame ja teiste kudede hapnikuga varustatuse vähenemist. Inimesel, kellel on südamepõrgarterite haigus, võib tööalane kokkupuude COga põhjustada ebasoodsat mõju südamele – nt vallandada rütmihäired. CO sisaldus töökeskkonnas üle normi (50 ppm) on näidanud südamelihases hapnikuvaegust tekitavat toimet.

Muud saasteained

Kütusepõlemise tagajärjel vabanev ülipeen tolm moodustab õhus aerosoolsaaste (osakesed diameetriga alla 2,5 µm). Peened hõljuvad osakesed sadestuvad sügavale hingamisteedesse ja takistavad kopsude normaalset gaasivahetust. On tehtud uuringuid, kus bensiini põlemise jääke on enam seotud pärasoolevähi tekke ja diislikütuse jääke jämesoolevähi tekkega. On tõenäoline, et elukutselistel autojuhtidel on seoses pideva kokkupuutega kütusepõlemise jääkidega suurenenud mao, kusepõie, kopsu ja lümfiteede kasvajate tekke risk.

PSÜHHOLOOGILINE JA FÜÜSIKALINE STRESS

Tingimustes, kus töötajal kuhjuvad psüühilised ja kehalised pinged, avalduvad psüühilise seisundiga seoses olevad kehalised vaevused.

Sagedased on mao- ja seedetrakti probleemid (seedehäired, haavandid), seljavaevused ja südame-veresoonekonna häired, sh kergekujuliselt olemasolevate häirete võimendumine.

Näiteks bussijuhtidel lisandub pingelisele liikluse jälgimisele sageli pileтите müük, info jagamine, vastutus inimeste veo ees, vähene võimalus suhelda kolleegidega, ajagraafikus püsimine. Samuti vahetustega töö.



Foto: Daisy Lappard

Kraanajuhid sooritavad sageli äärmislikke kaelaliigutusi üles, kõrvale, alla ja taha vaatamiseks ning see põhjustab kaela- ja õlavöötme ülekoormust.

Psühhosotsiaalsete tegurite mõju haiguse avaldumisele:

1. Psühhosotsiaalsed pinged võimendavad lihasepingete avaldumist, põhjustades biomehaaniliste muutuste kujunemist, mis avaldab mõju vaevustele keskendumisele ja nendele tähelepanu pööramisele.
2. Kui taustaks on psühhosomaatilised probleemid, võib esialgu füüsilisest seisundist põhjustatud valuepisood vallandada närvisüsteemi düsfunktsiooni – kroonilise valusündroomi.

TERVISEHÄIRETE ENNETAMINE

Tervisehäirete ennetamiseks on tähtis teavitada töötajaid terviseriskidest, õpetada õigeid tööasendeid ja käitumist, hinnata pidevalt riske ja parandada töötingimusi töökohas. Nt kogu keha vibratsiooni kahjustuste ja alaseljavalu ennetamiseks peab töötaja teadma kogu keha vibratsiooni intensiivsuse vähendamise võimalusi ja vältima teisi tõenäoliselt kahjustavaid tegevusi: pikaaegne toeta istumine, äärmuslik selja keeramine või kallutamine, elukutsega samalaadne vabaaja hobi, nt motosport.

Hingamisteede haiguste ennetamiseks tuleb teada, et kabiinis suitsetamine suurendab heitgaaside kahjustavat mõju organismile. Üldised soovitusused autojuhtide tervisehäirete ennetamiseks on:

- pöörata tähelepanu autojuhtimise stiilile – jälgida, kas juhtimisstiil on vastuolus ohutuse ja ergonoomika nõuetega;
 - vältida pärast pikka viibimist rooli taga raskuste tõstmist ja jõulisi liigutusi ning ebamugavaid asendeid;
 - kontrollida perioodiliselt masinate vibratsioonitaset, hinnata masinate korrasolekut ja kabiini ergonoomilisust vastavalt iga töötaja iseärasustele;
 - tööandjal tuleks tagada autojuhile nõuetele vastava töö- ja puhkeaja režiim (sh võimalus puhata koos perega samal ajal), arvestada võimaluse piires maksimaalselt autojuhi soovidega; autojuhtidele tuleks võimaldada ka jalgsi liikumist ning suhtlemist kolleegidega, samuti soodustada regulaarse ja tervisliku toitumise harjumusi; ära ei saa unustada regulaarset töötajate tervisekontrolli.
- Üldised vastunäidustused kogukehavibratsiooni tingimustes töötamiseks on nt taandarenguline selgroo haigus, progresseeruv selgroolülivaheketaste väljasopistumine, põletikuline selgroohaigus, krooniline alaseljavalu, teatud kaasasündinud või omandatud selgroodeformatsioonid, eelnev lülilmurd või selgroo operatsioon, krooniline maoärritus, haavandtõbi, rasedus.

TÖÖLE NAASMINE PÄRAST HAIGESTUMIST

Pärast tööga seotud haigestumist võib tööle naasta alles siis, kui haiguse taasteke on suurima tõenäosusega välistatud. Juhul kui inimene soovib tööle naasta, kuid ei ole haigestumisest täielikult taastunud, peab tööandja parima töövõime tagamiseks võimaldama talle teistmoodi, kergemat või lühiajalisemat tööd.

Samuti tuleb aktsepteerida töötaja vajadust käia taastusravis või arsti vastuvõtul. Töötaja ootamine kollektiivi naasmisel on olulise psühholoogiliselt stimuleeriva tähtsusega.

LÜHI- JA KAUGLIINIBUSSIJUHTIDE HEADE TÖÖTINGIMUSTE TAGAMINE

- Tagada kabiini ergonoomiline disain (arvestada ka inimese pikkust, eriti lühikeste või pikkade jäsemetega inimeste iseärasusi), hea ventilatsioon, müratase alla 70 dB(A), õhu juurdevool ei tohi toimuda otse tänavalt kabiini alaosast.
- Võimaldada reguleeritava istme ja rooliga töökoht.
- Vältida kõrvalisi efekte silmadele (tarbetud nupud juhtpaneelil), kõrvadele, tagada mugav istumise asend.
- Tagada reaalsed sõidugraafikud, mis arvestavad liikluse intensiivsust vastaval kellaaajal, võimaldada piisavalt pikad puhkepausid ning luua tingimused teiste juhtidega suhtlemiseks ja söömiseks.
- Viia maksimaalseks koduste või töökaaslastega koosviibimise aeg (arvestada graafikute koostamisel).
- Tagada kommunikatsioonitehnoloogia sõidukis, et vältida juhi üksiolekutunnet.
- Kaasata juhid töökorralduse protsessi – graafikute koostamine, liinid, ajastused, jm organiseerimine (juhid puutuvad otseselt kokku liikluse korraldusega ja oskavad anda häid nõuandeid töö paremaks muutmisel).
- Pidada läbisõidugraafikuid.
- Tagada pikamaasõitudel vahepeatused sellistes kohtades, kus on olemas puhke- ja toitlustuse kohad.

KOKKUVÕTTEKS

Sagedasemateks probleemideks elukutselistel autojuhtidel on lihaste-liigesete valud, südame-veresoonkonna ja seedetrakti häired, käte-jalgade tundlikkuse häired ja vaimne stress. Vaatamata sellele, et masinate disain muutub järjest ergonoomilisemaks, jäävad alles inimese tervist mõjutavad ohutegurid.

Arvestama peab seda, et tervisehädad kujunevad harva välja ühe konkreetse ohuteguri toimel, sagedamini ohutegurite mõju kumuleerub. ■

ÕIGUSAKTID



“Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse” alusel:

“Töökeskonna füüsiliste ohutegurite piirnormid ja ohutegurite parameetrite mõõtmise kord”, Vabariigi Valitsuse 25. jaanuari 2002. a määrus nr 54.

“Tegevusaladele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded”, Vabariigi Valitsuse 21. detsembri 1999. a määrus nr 402.

“Ratassõidukile ning sellele paigaldatavale ja/või sellel kasutatavale varustusele ja osadele ühtsete tehnonõuete kehtestamise ning nende nõuete alusel väljastatud tunnistuste vastastikuse tunnustamise kokkuleppest tulenevate eeskirjade kohaldamine”, Vabariigi Valitsuse 8. juuli 1997. a määrus nr 138.

“Liiklusseadus” (vastu võetud 14.12.2000) ja selle alusel välja antud määrus:

“Sõidumeeriku paigaldamise ja kontrollimise kord”, majandus- ja kommunikatsiooniministri 12. juuli 2005. a määrus nr 76.

“Autoveoseadus” (vastu võetud 7.06.2000) ja selle alusel välja antud määrus:

“Autoveol veose laadimise ja kinnitamise eeskiri”, teede- ja sideministri 28. septembri 2000. a määrus nr 81.

Auto- ja trollijuhiamet tõi kutsehaiguse

Egle Raadik

Maie Gijerfanova on lühikest kasvu sõbralik naine, kes on auto- ja trollijuhina töötanud kokku üle kahekümne aasta. Tema laual lebab aga kaks kilekotitait kohtupabereid, sest viis viimast aastat on naisel kulunud kohtuuste kulutamisele, et kätte saada seitse aastat tagasi diagnoositud kutsehaiguse hüvitis.

Gijerfanova ei planeerinud alguses autojuhiks saada, kuid juhuste kokkulangemise tõttu see just nii läks. Aastatel 1975–1992 töötas ta autojuhina ettevõtetes, mis tänaseks enam ei tegutse. Seejärel jätkas ta Tallinna trammi- ja trollibussikoondises (TTTK) trollijuhina.

Nõukogudeaegsed töötingimused esimeste tööandjate juures polnud eriti kiita ja sundasendi, vibratsiooni ning müra kahjulikku mõju tervisele naine ise kahtlustada ei osanud.

Terviseprobleeme tuli ajaga aga üha juurde. Kutsehaigust ei osanud kahtlustada aga isegi üldarst, kelle juures Gijerfanova pidevalt käis.

1993. aastal, kui naine tahtis tööle asuda trollijuhi õpilase kohale, läbis ta puhtalt ka Mustamäe polikliiniku seitsme erialaarsti tervisekontrolli.

Viis ja pool aastat trollijuhina pani aga i-le täpi, ning kolme järjestikuse haigusloo põhjal diagnoositi kutsehaiguste kliinikus 1999. aastal füüsilise ülekoormuse haigus

koos vibratsiooni toime nähtudega. Sama aasta maikuu tunnistati 54aastane naine III grupi invaliidiks kutsealase töövõimekaotusega 30%. 2000. aasta mais hinnati töövõimekaotuseks 40% ning erialane töö keelati ära.

VIBRATSIOON JA ÜLEKOORMUS

Kliinik määras Gijerfanova tervist kahjustavateks teguriteks vibratsiooni (eriti vanades trollibussides), füüsilise ülekoormuse õlavöötmele, kätele, lülisambale, sundasendid ja -liigutused ning halva mikrokliima.

„Saatsin selle otsuse trolliparki, kuid sealt mulle ei vastatud,“ nimetas naine põhjuse, miks tuli jalge alla võtta kohtutee.

Tema advokaat soovitas kohtusse kaevata ka riigi, sest ilmselgelt ei saanud kogu tervisekahju tekkida vaid trollipargis töötamisest. Ja nii pöörduski Gierfanova Tallinna linnakohtusse.

Enne trollipargis töötamist töötas Gijerfanova ENSV Teenindusministeeriumis ja väikeettevõttes Kebar, mille puudusid õigusjärglased ja seetõttu olid need Eesti Vabariigi vastutusel.

Nendes töötas Gijerfanova kaubikutel ZUK ja UAZ, kus tema sõnutsi oli tugev müra ja vibratsioon ning füüsiline ülekoormus, sest sõidukite mootorid asusid juhiistme kõrval kabiinis, puudus roolivõimendi ning juhiistme reguleerimise võimalus.

„ZUK oli isegi natukene pehmem, aga mootor oli mõlemal autol lausa kabiinis – vibratsioon oli hästi tuntav,“ ütles Gijerfanova ja lisas, et tundis tee peal ära ka kõik väiksed kivid, sest masinad olid väga kõva vedrustusega.

Samuti võeti UAZil ära vahetükk, mis eraldab juhti furgoonist, ning kõik lastiruumist tulenev müra jõudis naiseni.

Nende väidetega riigi esindaja ei nõustunud, sest puudusid tõendid selle kohta, et sõidukite müra ja vibratsioon oleksid olnud normist suuremad.

Samuti ei saavat tööandjale panna vastutust sõidukite kasutamise eest, mis olid projekteeritud ja ehitatud selleks ette nähtud tehastes. Esimese astme kohus nende väidetega ka nõustus.

ALGAS RADIKULIIDIST

Riigi esindaja väitis ka, et naine oli arstide poolt tunnistatud tööks kõlblikuks ning kutsehaiguse väljakujunemise aeg oli tegelikult ebaselge.



Foto: Egle Raadik

Pärast viit aastat kohtuskäimist saab Maie Gijerfanova nüüd kutsehaigushüvitis.



Selle pildi tegi Gijerfanova 2000. aastal ise, et näidata, et mõnikord olid istmed tõesti kinni needitud. Kohus seda aga tõendusmaterjalina ei kasutanud.

Autojuhina töötades läbis naine ju iga viie aasta järel tervisekontrolli ning raviarst soovitas juba 1985. aastal, et Gijerfanova ei sobi radikuliidi tõttu autojuhina töötama. Kaitsja ütles, et seetõttu võib naise otsust töötamist jätkata käsitleda riskina, mille ta ise endale on võtnud.

Gijerfanova tunnistab, et kõnealusel perioodil tal tervisehädad tõesti algasid, kuid siis läksid need jälle üle. Kord, kui ta ootas tükk aega arsti ukse taga ja pärast enam püsti ei saanud, ütles arst, et tegu on radikuliidiga.

„Mind saadeti närviarsti juurde, aga see mõtles, et ma olen simulant, tahan ainult haiguslehte saada ja ei andnudki mulle seda,” ütles ta.

„Ja nii ma hakkasingi oma hädadega arstide juures käima, kogu aeg läks hullemaks ja hullemaks, aga ma ei tulnud selle pealegi, et mul võib olla kutsehaigus,” ütles ta.

Riigi esindaja oli siiski seisukohal, et hagi on alusetu ja tõendamata ning tuleb jätta täielikult rahuldamata.

Linnakohus nõustus, kuna hagi rahuldamiseks puudus alus töandjate süü tõendamatuse tõttu ja seetõttu Eesti Vabariigilt hüvitist välja ei nõutud.

HALVAD ISTMED

Trollipargiga läks aga teistmoodi.

Gierfanova sõnul ei saanud ta trollijuhina töötades reguleerida juhiistet vastavalt oma kaalule ja kasvule, trollis oli suur müra ja vibratsioon ning peegleid oli halb või võimatu reguleerida juhi järgi.

Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise esindaja kinnitas aga, et kõiki trollibusse kontrolliti iga 10–12 päeva tagant töökojas ning kaks korda aastas võeti ette ka põhjalik ülevaatus.

Samuti oli igal juhul võimalik abi paluda remonditöökojast, kui miski oli katki läinud.

Kuna aga Gijerfanova ei ole registreerinud vastavas žurnalis taotlusi rikete parandamiseks, näitab see, et tal ei olnud probleeme trolli töökorras olekuga.

Gijerfanova sõnul ta sinna sissekandeid siiski tegi, kuid need jäeti sageli tähelepanuta, mistõttu tööd tuli teha tehniliselt korrast ära trollidega.

Viimasel tööaastal töötas Gijerfanova reservjuhina ja sõitis ühtekokku 65 trollil, kuid mitte

kõik neist polnud korras.

Gijerfanova sõnul oli tema iste mõningatel trollibusidel reguleerimiskohtadest kogunisti kinni needitud, kuid trollipark nende väidetega ei nõustunud.

Naine ütles, et osa istmeid, mida polnud kinni needitud, ei saanud üldse kasutada muidu, kui tuli selja ja tooli vahele panna näiteks jope, sest seljatugi vajus liiga taha.

„Need asjad ei olnud sugugi korras,” kommenteeris naine olukorda pahaselt.

Ka tunnistaja kinnitas kohtus sama ja ütles lisaks, et õhkvedrustusega trollibuside istmed õõtsusid teekonarustel niivõrd, et paljud trollijuhid panid istme alla õõtsumist piiravad tõkked.

Trollipargi advokaat sõnas aga, et nendel juhtudel oleks pidanud abi küsima liinilukksepalta, kes oli alati valmis



Foto: Egle Raadik

Gijerfanova kohtulugu on nii mahkuas ja detailiderohke, et kohati ei leia naine isegi õigeid dokumente kohe üles.

aitama. Igal juhul oli enda töökoha valmisseadmiseks enne sõitma hakkamist 15 minutit, mis oli piisav.

Kui töötaja avastas trollil vea, näiteks probleemid istme kõrguse reguleerimisega, oleks töötaja pidanud tööandjale selle kehtestatud korras teatavaks tegema ning keelduma trolliga sõitmisest.

Kui töötaja neid nõudmisi isiklikel motiividel ei täitnud, siis peab ta sellest tulenevate tagajärgede eest ise vastutama. Gijerfanova väitis aga, et rääkis probleemidest küll, aga enamasti tulutult. „Ühe korra soovitas kolonniülem sõita mul trolliga isegi nii kaua, kuni lõplikult katki läheb,” ütles ta. Kohus leidis, et õigus oli Gijerfanoval.

Gijerfanova sõnul oli töö väga intensiivne, seotud suure psühhoemotsionaalse pingega ja keskkonnamõjudega (linnaliikluse müra ja õhu saastatus) ning teha tuli pikki töövahetusi. TTTK ei nõustunud ka nende väidete ja tõendas, et naise liiniloleku aeg ei ületanud 7,6 tundi.

Linnakohus leidis aga, et trollijuhina töötades on selline intensiivsus siiski üsna suur, kuigi trollipargi esindaja tõi välja, et tööpäevade arvestuses töötas naine ligikaudu 35% ning töötundide arvestuses ligikaudu 30% väiksema koormusega kui teised töötajad.

KAS TA VARJAS HAIGUST ARSTIDE EEST?

Tallinna trammi- ja trollipark leidis, et ei ole töötaja invaliidistumises süüdi. Naine oli haigestunud tõenäoliselt juba enne trolliparki tööleasumist, kuid oli seda nii arsti kui tööandja eest varjanud.

„Kuidas ma sain midagi varjata, kui ma käisin kogu aeg arstide vahet,” oli Gijerfanova hämmeldunud.

„Kui mulle arstid kogu aeg kinnitasid, et ma olen au-

tojuhiks kõlblik, siis miks ma oleksin pidanud selles kahtema,” ütles ta.

Trollipargi advokaat tõi aga välja kokkuvõtte naise haiguspäevadest, millest nähtub, et vähem kui aastase töötamise perioodi jooksul puudus ta töölt peaaegu kuu ning järgmisel aastal juba ligi 4 kuud ehk sisuliselt 1/3 aastast.

Gijerfanova sõnul aga hoiti teda tihti haiguslehel näiteks seetõttu, et arstid vajasisid tervisehädade uurimiseks rohkem aega. „Ühel aastal olin haiguslehel 18. veebruarist 13. maini ja minu arvates oli seal kirjas, et ikka on diagnoos selgusetu,” sõnas ta.

Samuti väitis TTTK advokaat, et tervisekontrollid toimusid regulaarselt ning naine oleks ise pidanud meeles pidama, millal neil käia. See ei saa olla tööandja süü, et naine unustas tihti kontrollis käimata.

Kuna üldhaigused vaevasid naist aga trollipargi statistika alusel kogu aeg, siis tekkisid advokaadi sõnul tööandjal endal lõpuks juba kahtlused Gijerfanova sobivuses trolli-

lijuhi tööks. Kohus väidetega ei nõustunud ning ütles, et üldhaigestumised ei mängi rolli kutsehaiguse väljakujunemises.

Invaliidistumist ei saa pidada Gijerfanova süüks, sest adekvaatse ja perioodilise tervisekontrolli läbiviimine on tööandja ülesanne ja kohustus ning seda ei saa delegeerida töötajale.

TERVIS HALVENES TASAPISI

Kohtus eksperdina hinnangut andnud töötervishoiuarst Hubert Kahn ütles, et naise tervis sai kahjustada nii trammi- ja trollipargis kui varasemate tööandjate juures, sest kutsehaiguse väljakujunemiseks võib arvestada tõenäoliselt üle kümne aasta. Töötaja ise ei pruukinud seda märgata, kuna tervise halvenemine toimus tasapisi. Kahn leidis, et kutsehaiguse väljakujunemist soodustas ka naise lühike kasv (154 cm) ja see, et tervisekontrollid olid pigem formaalsed.

„Tegelikult pidime trollipargis tervisekontrollis käima iga 24 kuu tagant, kuid keegi ei kontrollinud seda ja kellel see siis meeles püsis,” sõnas Gijerfanova.

Ta lisas, et kuna keegi talle seda meelde ei tuletanud, jõudiski ta perioodilisse tervisekontrolli kogu trammi- ja trollipargis töötamise ajal ainult ühe korra ja sedagi seetõttu, et pikendada oma autojuhiluba.

KAEVATI EDASI

Kokkuvõtteks leidis linnakohus, et hagi tuleb rahuldada ainult Tallinna Trammi- ja Trollibussikoondise AS-i vastu, kes seega pidi Gijerfanovale hakkama maksma kogu

kutsehaigushüvitist.

TTTK ei olnud otsusega nõus ning kaebas selle edasi Tallinna Ringkonnakohtusse, sest kaitsja sõnul ületas hagi linnakohtu hagi piire – ei ole õige, et linnakohus jättis riigi vastu hagi rahuldamata ning mõistis kogu hageja poolt nõutud summa välja trollipargilt. Samuti on kaitsja sõnul väär kohtu nõustumine riigi esindaja väitega, et sõidukite UAZ ja ZUK (Gijerfanova töötas neil kokku 17 aastat – toim) vibratsioon ei kandunud vahetult üle sõiduki kerele ja juhiistmele.

Tööinspektor on väitnud vastupidist ning väite ebaõigsust ei ole keegi tõendanud. Kutsehaigus pidi esindaja sõnul välja kujunema enne TTTKsse tööle tulemist, kuna naise meditsiinilise ekspertiisi läbi viinud ekspert leidis, et hageja on anatoomiliselt ja füsioloogiliselt sobimatu tegema tööd, mis nõuab küllalt suurt kehalist pinget.

Samuti jättis kohus tähelepanuta, et juba 1985. aastal leiti naisel tõsiseid terviserikkeid ning tal soovitati autojuhina edasi enam mitte töötada.

Ringkonnakohus leidis esitatud tõendite alusel, et kutsehaigus tekkis tõepoolest autodel ZUK ja UAZ töötades, kuid sellele aitas kaasa ka hilisem trollipargis töötamine. Kohus määras hüvitise maksjaks mõlemad kostjad, kes pidid hüvitist maksma peaaegu võrdses summas.

Trollipark kaebas otsuse edasi ka riigikohtusse, kuid riigikohus leidis, et kaebus on põhjendamatu. ■

KOMMENTAAR

Kristina Uuetoa-Tepper

Vandeadvokaat

Tallinna Trami- ja Trollibussikoondise esindaja

Tervisekahju hüvitamise vaidlustes on hetkel nii õigusaktide kui ka Riigikohtu praktika tasandil selgelt lahendamata küsimus, kui pikka perioodi tuleb vaadelda, et teha kindlaks, kes ja millisel määral töötajal diagnoositud kutsehaiguse eest vastutab.

On selge, et kui isik on teinud ühelaadset ja väidetavalt tervistkahjustavat tööd paarkümmend aastat, siis peaksid kõik selle perioodi tööandjad vastutama töötajal tekkinud tervisekahju eest. Kutsehaiguse diagnoosimine on konkreetse meditsiinasutuse poolt ettenähtud korras teatud terviserikke tuvastamine. Asjaolu, et varem kutsehaigust kui sellist ei diagnoositud, ei tähenda, et isikul ei oleks kutsehaigus juba faktiliselt välja kujunenud.

Konkreetsetes vaidlustes Maie Gijerfanovaga tuvastati, et töötajal oli juba 1985. aastal tänases mõistes perearsti poolt diagnoositud radikulit ja keelatud autojuhina töötada.

Kuna seda ja teisi tervisehädasid ei diagnoositud aga kutsehaigusena, siis jäeti need kohtu poolt põhjendamatu tähelepanuta.

Kohus leidis, et vastutavad need tööandjad, kelle juures Gijerfanova töötas viimased 10 aastat enne kutsehaiguse diagnoosimist.

Reaalselt tähendab see, et TTTK peab hüvitama isikule, kes oli juriidiliselt tööle vormistatud 5 aastat, kuid töötas sellest praktiliselt ainult 3,5 aastat ning oluliselt väiksema

koormusega kui teised töötajad, pool talle kogu kutsealase tegevuse jooksul tekkinud tervisekahjust.

Lisaks sellele, et töötaja oli olnud enne TTTK-d 17 aastat autojuht rasketel veoautodel, oli ta ka töötanud 1,5 aastat Viljandi linaketramis- ja kudumisvabrikus, mis oli 1970ndatel üks tervistkahjustavamaid töökohti üldse: lahtiste ketrusmasinate jm masinate müra, tootmisprotsessis vee ja keemikaalide kasutamisest tekkiv niiskus ja mürgine aur, masinate töötamisest tekkiv rappumine (vibratsioon).

Gijerfanova ei varjanudki, et sealsed töötingimused olid väga halvad, kuid kohus jättis ka need asjaolud hindamata. Põhjendatud on küsimus, kas on õige asetada vastutus tervisekahju eest tööandjale, kui arstid tunnistavad tööle tuleva isiku igati terveks ja lubavad ka hiljem sama tööd jätkata.

Teadaolevalt ei ole tööandjal võimalik ilma arsti vastava otsuseta töötajat ise vabastada. Avalikkus paneb tööandjatele pahaks, et töötajatena eelistatakse nooremaid. Selle kohtuasja valguses oleks kummaline aga midagi muud eeldada, sest tööandja seaduslikud ja õiguslikud võimalused kontrollida töötajate tegelikku tervislikku seisundit on äärmiselt piiratud.

Igal juhul oleks aga otstarbekas kõik töötajad suunata vähimagi kahtluse korral kohe ekspertiisi, sest mida väiksem on töötatud aeg konkreetse ettevõttes, seda väiksem on tööandja isegi teoreetiline vastutus. TTTK on pärast nimetatud kohtuasja algust oluliselt tugevdanud kontrolli tööle võetavate isikute ja töötajate tervise üle, vältimaks selliseid olukordi.

Praegu puudub Riigikohtu seisukoht, kas tervisekahju hüvitamise nõude lahendamisel oleks õige võtta aluseks kogu periood, millal mõjusid kutsehaiguse kujunemist põhjustanud tööohutegurid, või üksnes 10 aastat enne konkreetse diagnoosi panemist. Viimasel juhul vabaneksid vastutusest kõik tööandjad, kelle juures töötamisest on möödunud enam kui 10 aastat, mis ei ole aga kindlasti olnud seadusandja mõtte ega eesmärk tööandjate vastutuse kehtestamisel. Seega ei ole antud vaidlus TTTK ja Maie Gijerfanova vahel veel mingi pretsedent ning iga kohus peab kohaldama seadust lähtuvalt konkreetsetes vaidlustes tuvastatavatest faktidest asjaoludest.

Seetõttu tuleb soovitada kõigil tööandjatel, kelle vastu esitatakse tervisekahju hüvitamise nõue, esitada kohtule taotlus nõuda välja kõik töötaja tervislikku seisundit puudutavad dokumendid ning paluda kohtul määrata ekspertiis, mis tuvastab ka üldhaigused, üldhaiguste mõju kutsehaiguse kujunemisele, kutsehaigestumisele viitavate terviserikete esinemise aja jm asja lahendamiseks vajalikud lähteandmed. Kui töötaja on ise teadlikult jätkanud töötamist talle ebasobivates töötingimustes, on see alus tööandja vastutuse vähendamiseks või sellest täielikult vabastamiseks. ■



Foto: Egle Raadik

Kuidas ära hoida tööga seotud silmahaiguseid?



Aili Madisson

Dr Kai Noore silmakabineti silmaarst

Üks meie kõige vajalikumaid meeli on nägemismeel. Kui silmadel on midagi viga, häirib see inimest tavaliselt üsna tugevalt. Silmi vajame kogu aeg ja kõikjal, seepärast on oluline teada, kuidas neid võimalikult paremini hoida. On elukutseid, töid, mille korral silmade tervis on rohkem ohustatud.

LÄHEDALE VAATAMINE VÄSITAB

Suur silmaprobleemide allikas on arvutite ja inerneti laialdane kasutuselevõtt, mis suurendab märgatavalt silmade koormust lähidistantsil. Evolutsiooniliselt ei ole aga inimese silm mõeldud pikaajaliseks lähitööks. Normaalse silma lihased on puhkeasendis, kui pilk on suunatud kaugemale. Mida lähemale vaatame, seda rohkem peavad silmade lihased tööd tegema, et me teravalt näeksime. Neid lihaseid nimetatakse akommodatsioonilihasteks.

Mõnel inimesel on need tugevamad, teistel nõrgemad. See on üks põhjus, miks mitte kõik ei kurda oma silmade üle, hoolimata pingelisest lähitööst. Tihti on silmad üle koormatud arvutiekraani ees töötajatel, graveerijatel, mikroskooperijatel. Tavaliselt on nende töö seotud ka sundasendiga, mis omakorda võib halvendada pea piirkonna verevarustust ja pitsitada närvi kiude. Lisaks harveneb pingelisel vaatamisel silmade pilgutamine ja see võib viia silmade kuivuseni.

Kõik need asjaolud kokku ja ka eraldi võivad viia seisundini, mida nimetatakse silmade stressiks. Tekib silmade valulikkus, väsimus, punetus, hõõrumis- ja torkimistunne.

Sageli kurdetakse halvenenud nägemisteravust kaugemale pärast pikaajalist tööd. Võib esineda udusus ka lähedale vaatamisel.

Tihti kaasneb sellega peavalu ja üldine väsimus.

MIDA TEHA?

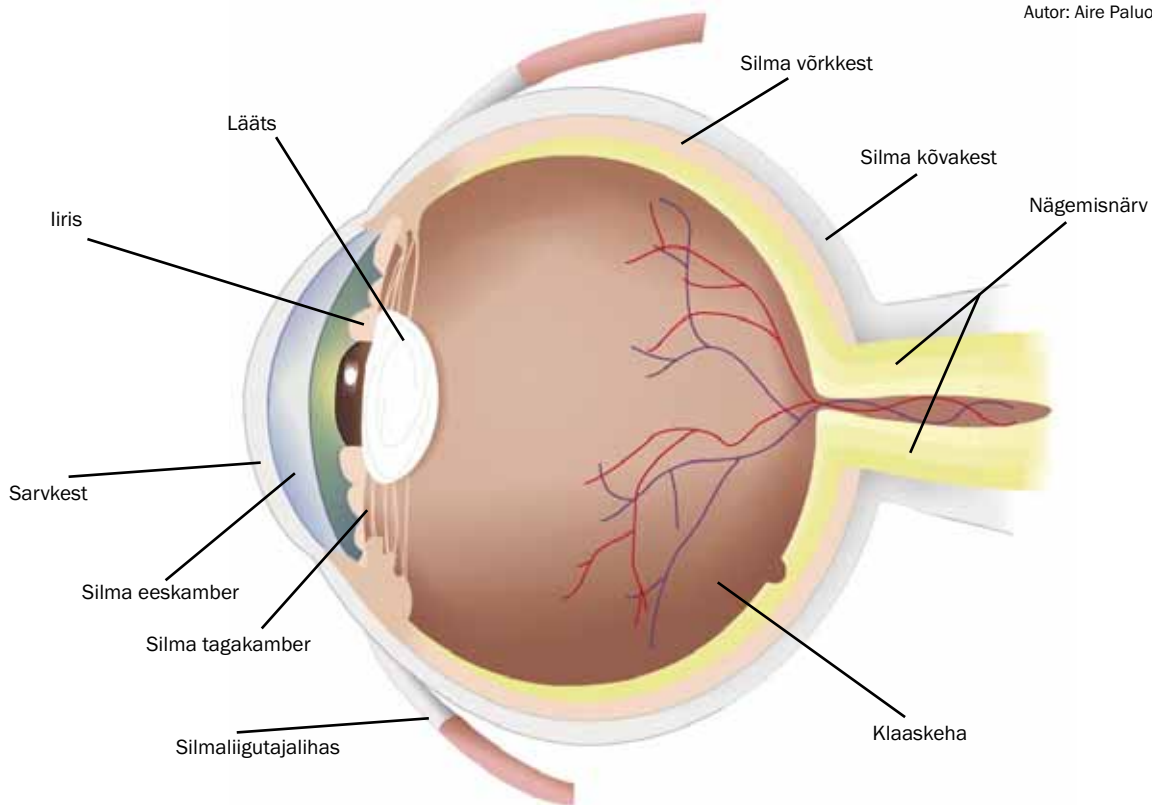
Nende vaevuste ärahoidmiseks või leevendamiseks saab igaüks päris palju ära teha. Hästi oluline on järgida puhkepauside nõuet, need on ette nähtud igas tunnis. Sel ajal peab pilk olema suunatud kaugemale, soovitatavalt aknast õue ja vähemalt 3–4 minutit järjest. Võib ka silmi lihtsalt kinni hoida. Töötamise ajal tuleb samuti kasutada iga võimalust silmade suunamisel ekraanilt kaugusesse.

Inimesed, kellel on lühinägelikkus, ei pea lähitööks kasutama nii tugevaid prille, kui kaugemale vaatamiseks. Väikese lühinägevuse korral ei ole prille üldse vaja. Lühinägelikel on nimelt teravalt nägemise maksimaalne kaugus silmadele lähemal kui teistel. Korrigeeriva miinusklaasiga viiakse see punkt kaugemale, et teravamalt



Silmad ei ole evolutsiooniliselt pikaajaliseks lähitööks mõeldud – mida lähemale vaatame, seda rohkem peavad silmalihased tööd tegema. Seetõttu on arvutiga töötajatel tähtis iga tunni aja tagant silmi vähemasti kolm-neli minutit puhata.

Autor: Aire Paluoja



JONIS. Silma läbilõige

näha. Seega, kui prillid on ees, peab silm rohkem pingutama, et saaks lähedale vaadata. Kui palju prillid nõrgemad võiksid olla ja kas neid vaja on, määrab ära tööpinna kaugus silmadest. Kaugnägijatel peavad silmad lähedale vaadates pingutama jälle rohkem kui teistel. Väga tihti ei ole nooremad inimesed teadlikud oma kaugnägevusest, sest nad näevad hästi nii lähedale kui kaugemale ja kui näiteks ainult pea valutab, ei oska nad selles silmi süüdistada. Neil oleks abi plussklaasidega prillidest, mis toovad teravalt nägemise punkti silmadele lähemale ja seega vähendavad silmade koormust. Igasuguse prillivajaduse suhtes peab alati konsulteerima silmaarsti või kogunud optometristiga. Kui prillid juba muretsetakse, siis vähemalt arvutiekraani taga töötajatel võiksid need olla antireflekspinnaga, mis teeb nendest läbi vaatamise kergemaks lisapeegelduste vältimise tõttu. Ka valgustusel on oluline osa. Optimaalne on võimalikult ühtlane hajutatud valgus, mitte liiga hele, et ei tekiks tööpindadelt tagasipeegeldust.

Sundasendist tingitud hädade vältimiseks on samuti mitmeid võimalusi, alustades sobivast tooli ja laua kõrgusest. Jalad peavad saama täistallaga maha toetuda ja arvutiekraani sobivam kõrgus on silmade otsevaatamise tasapinnast veidi allpool.

MIKS SILMAD KUIVAVAD?

Veidi pikemalt peaks rääkima juba mainitud silmade kuivusest, mis ka omaette häirena on küllalt tülikas. Kuiva silma tunnuks võib olla ka silmade vesitsus õues tuule ja



REGULAARNE NÄGEMISKONTROLL ARVUTIKASUTAJATELE!

TÄPSEM INFO:
Riina Vanatoa
tel. 6311465
riina@lensoptika.ee



külmaga, töötamise ajal, hommikuti või õhtul kaua üleval olles. See näitab, et silma kaitsekiht on õhuke ja silm reageerib sellele kui ärritusele pisaravooluga, kuid pisarate kvaliteet ei taga püsivat kaitsekihti, pigem loputab seda veel õhemaks. Kuiva silma sündroom võib tekkida ka neil töötajatel, kellel ei ole pingelist lähitööd. Riskifaktoriks on näiteks töötamine konditsioneeritud õhuga ruumides (suured kaubamajad, lennukid, mõned kontoriruumid jne). Silmi kuivatavad ka pidevalt töötavad puhurid auto- ja bussijuhtidel, pidev kokkupuude auruvate kemikaalidega (laboritöötajad, juuksurid), tolmune töökeskkond. On ka teisi tööga mitte seotud põhjusi kuiva silma tekkeks, nagu pidev nutmine, mitmete ravimite kõrvaltoime, mõned üldhaigused, kontaktläätsede kandmine, suitsetamine, hormonaalsed muutused seoses vanusega.

Kuivsilmsuse leevendamiseks on kõige lihtsam kasutada apteekides vabamüügil olevaid kunstpisara tilku.

Nende koostis on peaaegu sama, mis normaalsel pisaravedelikul. On viskoossemaid ja vedelamaid, säilitusainetega ja ilma. Kasutamisel ei pea tavaliselt jälgima mingit kindlat kellaajalist režiimi. Kui te eelneva kogemuse põhjal teate, millistes oludes teil silma kuivus tunda annab, siis kasutage kunstpisaraid ennetavalt juba varem. Tilgutada võiks neid ka õhtul magama minnes ja kohe hommikul ärkates. Arvestage, et enamik nendest tekitab silme ees kerge udususe-virvenduse umbes 30–60 sekundiks pärast kasutamist oma viskoossuse tõttu. Kuna iga silmapilgutus taastab niiskuskkihti silma peal, peab püüdma teadlikult silmi tihedamini pilgutada, üle 20 korra minutis. Võib ka tõsta ruumides õhu niiskust, pannes radiaatoritele märgi lappe või kasvatades toataimi.

SILMA LIMASKESTA PÕLETIK

Osal töötajatel esineb sageli silma limaskesta põletikke. See võib olla tingitud ärritavate ainetega kokkupuutest värvimistehhvide töölisel, laborantidel, köösneritel jne. Tekib silmade punetus, mädaeritus, kipitus. Tihti võib põletik muutuda krooniliseks ja allergiliseks. Raskematel juhtudel võib tekkida ka sarvkesta põletik, lisandub terav torkimistunne silmas. Selliste põletike korral on kindlasti vaja võimalikult vara pöörduda silmaarsti poole, sest krooniliseks muutunud protsess allub ravile tunduvalt halvemini. Profülaktikaks võib jälle kasutada kunstpisara tilku, sest kuiv silm on ka põletikele vastuvõtlikum. Abi on ka spetsiaalsetest kaitseprillidest, kui töö seda võimaldab. Kui selgub, et on tekkinud allergia mõne aine suhtes, millega kokkupuudet ei ole võimalik tööl vältida, tuleb raskematel juhtudel kaaluda töökoha (eriala) vahetust.

KIIRGUS

Suhteliselt sageli pöördatakse silmaarsti poole elektrooftalmia tõttu. See on silma sarvkesta kahjustus UV või infrapunakiirte tõttu. Silmades on eriti tugev valguskarvus, purutunne, lakkamatu pisaravool.

Ohustatud grupp on keevitajad, kuid sagedamini esineb elektrooftalmiat nendel, kes keevitamist ilma kaitseprillideta pealt juhtuvad vaatama. Seda võib tekitada ka kvartslamp, mida kasutatakse meditsiinasutustes ruumide

HARJUTUS VÄSINUD SILMADE PUHKAMISEKS

Foto: Daisy Lappard



Asetage parema ja vasaku käe sõrmed risti üksteise peale ja neid selles asendis hoides katke peopesadega silmad. Silmade peale ei tohi suruda, nad peavad olema poollahistes olekus ja pimeduses. Samal ajal toetage küünarnukid lauale ja pea kätele. Laske kaelalihased lõdvaks ja püsige selles asendis 2–3 minutit. Lisaks heale lõõgastusele tekib sel ajal silmade ümber ka niiskem keskkond käte ja näo nahalt auruva vedeliku tõttu.

steriliseerimiseks. Enamasti saadakse elektrooftalmia teadmatuses, et puututakse kokku intensiivse UV kiirgusega, kusjuures piisab ka väga lühiajalisest kontaktist.

Sümptomid ilmnevad tunde pärast kiiritust, tihti peale ärgatakse öösel talumatu valuliku hõõrumise tõttu silmades. Õnneks on muidu terve sarvkest kiiresti taastuv kude ja sümptomid kaovad enamasti ühe päeva jooksul. Leevendust toovad jällegi pisaratilgad, mida on kasulik tilgutada veel mõnda aega pärast silmade paranemist.

Ägedal perioodil on kergem viibida hämaras. Eriti rasketel juhtudel määrab arst valuvaigistavad tilgad, kuid need jälle aeglustavad sarvkesta paranemist. Profülaktika on siin lihtne: järgida rangelt tööohutuseeskirju.

VÕÖRKEHAD

Lõpuks räägin veel kõige sagedamini esinevast töötraumast – silma pindmisest võõrkehast.

Tavaliselt puutuvad sellega kokku jällegi keevitajad, mehhaanikud, autoremontijad. Tekib see siis, kui piisavalt suure kiirusega liikuv metallitükk maandub silma sarvkestal ja haakub sinna kinni nii, et silma pilgutamisel enam ei eemaldu. Sümptomiteks on suhteliselt terav torkiv

valu silmas (eriti pilgutamisel) ja pisaravool. Enamasti on võõrkeha ka palja silmaga märgatav. Mida kiiremini siis silmaarsti juurde jõuab, seda parem, sest metallitükk hakkab silma niiskes keskkonnas väga ruttu roostetama.

Võõrkeha ennast ei ole spetsiaalse instrumendiga väga raske eemaldada, kuid sarvkesta kihtidesse sööbinud rooste väljakraapimine on tunduvalt tülikam. Neid protseduure on võimalik teha vaid tuimestustilku kasutades. Kui hiljem tuimestuse mõju kaob, tekib silmas uuesti purutunne, sest sarvkest on ju vigastatud ja selle paranemine võtab rohkem aega. Hilisema põletiku tekkimisel või selle kartuses kirjutab arst välja antibiootikumi sisaldava salvi või tilgad, kuid iga kord pole seda vajagi. Kindlasti peab aga jällegi kasutama kunstpisaraid, mis laasevad haaval rahulikumalt paraneda. Hoiduda tuleb silma hõõrumisest, et mitte lõhkuda õrna uut epiteelikihti.

KRIIMUSTUSED

Küllalt tihti selgub, et silmas ei olegi tegelikult mingit võõrkeha, vaid sarvkest on lihtsalt kriimustada saanud. Kaebused on täpselt samad, samuti ravi. Kriimustada võib sarvkest saada iga asjaga, mis silma riivab (puuoks, taimleht, küüs, paberiserv jne). Tavaliselt paraneb sarvkest suhteliselt kiiresti ja inimene unustab selle väikese trauma. Kuid ühel hommikul ärgates võib silma läbida jälle tuttav torkiv valu, mis kaob sageli juba 30–60 minutiga. Sel juhul on sarvkesta paranemisel tekkinud koe defekt, mille korral pindmised rakud lau avamise liigutusega tulevad lahti. Valu kordub aeg-ajalt, eriti hommikuti. Nüüd tuleb varuda kannatust, sest paranemisprotsess võib kesta isegi aastaid. Hommikuti on silm kuivem ja lau hõõrdumine silma vastu suurem, seepärast võiks hommikul kohe tilgutada silma kunstpisaraid, mis silma niisutavad. Avage silm ettevaatlikult ja ärge hõõruge!

Võib ette võtta polüvitamiinikuuri, ka see tugevdab sarvkesta. Arst võib määrata mõneks ajaks soolatilgad. Tänapäeval on võimalik spetsiaalse laseri abil defektne koht sarvkestast välja lihvida, et normaalne kude saaks asemele kasvada. Laserravi on aga küllalt kallis ja oma uudsuse tõttu ei ole veel haigekassa poolt kompenseeritavate protseduuride nimekirja jõudnud. Need on vast sagedasemad silmade kahjustused, millega töö tõttu võib kokku puutuda.

Alati on kergem kahjustusest hoiduda kui tagajärgi ravida. Sageli kipume oma silmi armutult eksploateerima, kuni häda käes. Tihti on just puhkus see, mida silmad kõige rohkem vajavad.

Ja meie vajame oma silmi kogu elu. ■

MIS PÕHJUSTAB SILMADE KUIVUST?



Foto: Daisy Lappard

Silmade kuivuse põhjused:

- töötamine konditsioneeritud õhuga ruumides (suured kaubamajad, lennukid, mõned kontoriruumid jne)
- pidevalt töötavad puhurid auto- ja bussijuhtidel
- pidev kokkupuude auruvate kemikaalidega (laboritöötajad, juuksurid)
- tolmune töökeskkond
- pidev nutmine
- mitmete ravimite kõrvaltoime
- mõned üldhaigused
- kontaktläätsede kandmine
- suitsetamine
- hormonaalsed muutused seoses vanusega

WWW.  .EE

litsentsi nr.4355

 silmaalaser

silmaarstide vastuvõtud

nägemise korrigeerimine laseriga

kae operatsioonid

telefon 646 0484 www.silm.ee

Naomi Loogna: Eestis puudub iga-sugune kutsehaiguste ennetamine

Piret Reiljan

Ajakirjanik



Üle 50 aasta kutsehaigusi uurinud professor Naomi Loogna on mures, sest kutsehaiguste osakonda jõuavad enamasti juba invaliidistunud patsiendid. Ta usub, et meie ainus pääsetee praegusest üsna nutusest olukorrast on võtta eeskuju Soomest.

KUIDAS SATTUSITE TÖÖTERVISHOIUGA TEGELEMA?

Mina sattusin õigupoolest kutsehaiguste erialale. Kui ma ülikooli läksin, siis esialgu huvitasid mind nahahaigused. Aga tol ajal olid väga paljude krooniliste nahahaiguste tekkemehhanism ja -põhjused ebaselged ning seetõttu läksin hoopis sisehaiguste erialale. Viimasel kursusel töötasin nahahaiguste kliinikus arstina ja hommikuti olin Maarjamõisas sisehaigustepraktikal. Siis aga otsiti eksperimentaalse kliinilise meditsiini instituuti teadureid ja kuna direktorile meeldis minu kirjutatud võistlustöö, siis ta tegi ettepaneku äsja loodud kutsehaiguste ja tööhügieeni osakonda tööle asuda. Seetõttu läksin ma kaheks kuuks Leningradi õppima. Hiljem oli võimalus ennast täiendada ka Moskva tööhügieeni instituudis. Kõige lõpuks, kui ma olin juba doktoritöö kaitsnud, õppisin kuu aega veel Helsingi töötervishoiu instituudis. Niimoodi ma kutsehaiguste alale sattusingi.

MIDA PEATE OMA SUURIMAKS SAAVUTUSEKS KUTSEHAIGUSTE VALLAS?

Kui mina kutsehaiguste osakonda (asutatud 1953. aastal – toim) läksin, siis olid seal alguse päevad, kuna osakond oli vaevalt pool aastat töötanud. Minu ja mu kolleegide ülesandeks oli tegeleda põlevkiviga seotud töötervishoiu ja kutsehaigustega. Seda ei olnud varem kusagil uuritud, see oli täiesti uudne. Hiljem laiendasime uurimist teistele tööstusharudele, mis meie vabariigis tähtsad olid, alates sünteetilistest riidematerjalidest ja lõpetades ehitusega.

MILLISED KUTSEHAIGUSED PRAEGU EESTIS KÕIGE LEVINUMAD ON?

Praegu on meil põhiliselt kolm probleemi. Esiplaanil on füüsilise ülekoormuse haigused, siis vibratsioonitõbi ja mürakahjustused. Ühel aastal on üks esikohal, teisel



Fotod: Daisy Lappard

aastal teine. Praegu on suureks probleemiks aga ka see, et kutsehaiguste ennetamine puudub Eestis täielikult. Kutsehaiguste kliinikusse (Põhja-Eesti Regionaalhaigla töötervishoiu ja kutsehaiguste osakond – toim) satuvad enamasti invaliidid. Võib öelda, et kutsehaiguste varajane diagnostika on täiesti kadunud, sest inimesed ei julge töötervishoiuarstide poole pöörduda.

MIKS TÖÖTAJAD EI JULGE TERVIST KAHJUSTAVATE TÖÖTINGIMUSTE PEALE KAEVATA?

Nad kardavad tööandjat, sest võib juhtuda, et nad lihtsalt vallandatakse. Siinsamas kutsehaiguste kliinikus oli üks selline juhtum: inimene saadeti konsultatsioonile ja arstid vaatasid juba esimese pilguga, et kutsehaigusega tegemist ei ole. Sellegipoolest pidi töötingimusi täpsustama ja töökohast selle kohta andmeid küsima. Kui inimene läks andmeid paluma, siis ta lihtsalt vallandati.

Olen ka osa võtnud mitmest tööst, kus ettevõttega on sõlmitud leping tervisekontrolli tegemiseks. Töölised

tulevad kontrolli, aga ei julge midagi kaevata. Läbivaatusel selguvad siiski tervisehäired. Jääb ainult üle imestada, kas inimene tõesti ei tea, et tal on väga kõrge vererõhk. Vahel on kopsude kuulatlusel rohkesti räginaid, kuid inimene kaebusi ei ole esitanud. Peeaegu igale töötajale tuli hakata selgitama, et arst ei räägi tööandjale midagi edasi. Jälgisime töötajaid kaks aastat. Kui töötajad järgmisel aastal tagasi tulid, siis nad juba täitsid meie ettekirjutusi.

MIS VEEL KUTSEHAIGUSTE AVASTAMIST PÄRSIB?

Peab ütleva, et väga palju sõltub ka sellest, kes tervisekontrolli teostab. Mõned arstid arvestavad, et inimene midagi ei kaeba, ja vaatavad ta lihtsalt formaalselt üle. Osa tervisekontrolli tegijaid kardab aga omakorda suhete halvenemise pärast tööandjaga. Kui kutsehaigusi varakult diagnoosida, siis saab neid ravida ja inimene ei pruugi oma tööd kaotada.

Praegu kaalutakse seda, et töövõimetuslehte hakkab teisest või kolmandast päevast välja maksma tööandja. Sel juhul hakkavad gripihaiged ka igal pool ringi liikuma ega julge töölt puududa, kartes, et tööandja peab maksma ja ta vallandatakse. Arvan, et meil peaks ka riik tööandjat kindlasti rohkem toetama, meil peaks eeskujuks olema Soome mudel.

KUIDAS TE VÕRDLEKSITE EESTI JA SOOME TÖÖTERVISHOIU MUDELEID?

Päris viimaste aastate kohta ma kahjuks öelda ei oska, võib-olla on mingeid uuendusi tehtud. Aga vaatame näiteks seda, kui palju kutsehaigusi diagnoositakse. Meil on umbes 120–130 uut juhtumit aastas. Seda on kümneid kordi vähem, kui Soomes diagnoositakse. Näiteks kutsenahahaigusi oli eelmisel aastal meil ainult üks juhtum. Soomes diagnoositakse kutsenahahaigusi aga igal aastal tuhatkond. Siin on tekkinud jällegi olukord, kus inimesel on nahahaigus, aga ta töötab ja töötab edasi ega julge arsti poole pöörduda. Ja kui ta ei pöördu, ei saa ju ka diagnoosida. Soomes sellega mingit probleemi ei ole.

MILLISEID SAMME PEAKSIME ASTUMA, ET SOOMELE JÄRELE JÕUDA?

Riik peaks osalema töötervishoiu finantseerimises, haigekassast ja tööandjast on vähe. Ma ei julge täpselt öelda, kui suur peaks riigi osalus protsentuaalselt olema, aga kui kogu vastutus püütakse lükata tööandja õlule, läheb olukord ainult halvemaks. Selleks et kutsehaige tööandjalt raha saaks, tuleb ettevõtte kohtusse kaevata, kus siis vaagitakse, kes on süüdi. Mõnel juhul võib osa süüd lasuda ka töövõtjal, kes pole olemasolevaid tööohutuse abinõusid kasutanud. Praegu me aga ju lihtsalt ootame, kuni töötajad invaliidistuvad.

KAS KESKMISELE EESTI TÖÖVÕTJALE ON TÄHTSAM PALGANUMBER VÕI TÖÖTINGIMUSED?

Minu arvates peaks ettevõttele olema väga tähtis see, et inimesed seal meelsasti töötaksid, et neil oleks turvatunne, et nad ei oleks kogu aeg stressis. Kui me vaatame Saksamaa, Soome, Rootsi, isegi Austraalia ettevõtteid, siis seal püüab tööandja pakkuda töövõtjale mitmesuguseid soodustusi,



FAKTE NAOMI LOOGNA ELULOOST

Sündinud 24. juunil 1930 Tallinnas

1937–1940 Elfriede Lenderi eragümnaasium
 1940–1943 Hiiu algkool
 1943–1948 Nõmme gümnaasium
 1948–1954 Tartu Ülikooli arstiteaduskond
 1954–1997 Eksperimentaalse ja Kliinilise Meditsiini Instituut
 1978–1987 Tervishoiuministeeriumi peaspetsialist kutsehaiguste alal
 1965–1987 Tartu Ülikooli mittekooresseisuline õppejõud

Mõned Naomi Loogna avaldatud raamatud:

„Allergoloogia“ (1976)
 „Kas teil on kutsehaigus?“ (1999)
 „Füüsiline töö ja ülekoormushaigused“ (1999, koos Georg Loognaga)
 „Töökeskkond ja allergia“ (2000)
 „Ehitajate tööohutus ja töötervishoid“ (2003)
 „Töötervishoid maamajanduses“ (2005)
 „Metsa ja puidutöötajate töötervishoid“ (2005)

näiteks spordibaasi, kohapealset toitlustamist, isegi lasteaeda. Tööandja peaks olema huvitatud, et väljaõppinud tubli kaader püsiks.

Praegu on meil nii, et kui töötaja haigeks jääb, on oht, et teda ei võetagi enam tagasi. Mõni tööandja ütleb, et kui temale on kasulik, siis ta hakkab töölisi kas või kusa-gilt Hiinast võtma või teeb sinna allasutuse. Kui näiteks töötajal tekib mõni tööst tingitud nahahaigus, saab teda ju sageli mõnda teise tsehhi paigutada ja sellega ei kaasne isegi mingisuguseid väljaminekuid. Paraku tahetakse aga sageli mis tahes probleemi tekkimisel töötajast võimalikult kiiresti lahti saada.

KAS KUTSEHAIGUSTE ENNETAMINE ON EESTIS KUNAGI PAREMINI TOIMINUD?

Ka varem ei diagnoositud kõiki kutsehaiguste juhtumeid, kuid siiski nende ennetamisega tegeleti. Kutsehaigusi diagnoositi sageli varasemas staadiumis.

Halb on, et kutsehaiguse mõiste on hägustunud. Varem oli selge piir kutsehaiguste ja üldhaiguste vahel, nüüd on aga kutsehaigustele lisaks veel muud tööga seotud haigused. Näiteks mõne infarkti puhul võidakse ka öelda, et see on samuti tööga seotud.

KUI SUUREKS KUTSEHAIGUSTE PÕHJUSTAJAKS VÕIB PIDADA INTENSIIVSET ARVUTITE KASUTAMIST?

Praegu seostatakse arvuteid kõige rohkem nägemisprobleemidega. Kui patsient suudab selgeks teha, et tema nägemine on arvutiga töötamise tõttu halvenenud, peab tööandja talle prillid ostma.

Mitmed tööandjad on minu poole pöördunud küsimusega, et kas tuleb osta siis need kõige kallimad prillid. Tööandja võib osta kõige odavamad prillid ja kui patsient tahab kallimaid, siis maksab ta ise vahe kinni.

Arvuti taga töötamine võib soodustada ka selja ja käte vaevusi.

KUI NÜÜD RÄÄKIDA TERVISEKONTROLLIST ETTEVÕTETES, SIIS KUIDAS SELLEGA LOOD ON?

Tervisekontroll sõltub paraku väga palju sellest, kes seda läbi viib. Vahel on ka niimoodi, et mõni ettevõtte lepib tuttava arstiga kokku, et tule tee meile tervisekontrolli. Siis võib näiteks juhtuda, et kontrolli läheb teostama kardio- loog, kes vaatab kõigi töötajate südame korralikult üle, aga kellel kutsehaigustest ja töö riskiteguritest suurt aimu ei ole. Samuti teevad tervisekontrolli sageli arstid, kes suuremal või vähemal määral sõltuvad ise ettevõttest. Arstil on soodne kiiresti otsad kokku tõmmata: kaebusi pole, midagi põdenud ei ole, mis siis ikka rohkem aega raisata. Ka Nõukogude ajal oli tervisekontroll kahjuks väga nõrk. Paberite järgi oli kontroll tehtud, aga kui me hakkasime vaatama, mis avastati, siis tuli välja, et kutsehaiguste kliinikusse oli saadetud mõni üksik töötaja, vahel polnud lausa ühtegi saadetud. Kui aga inimesi oskuslikult ja põhjalikult läbi vaadata, on võimalik tunduvalt rohkem kutsehaigusi avastada algstaadiumis.

MEENUB TEILE KA MÕNI SELLINE JUHTUM, KUS TEID ON ÜRITATUD NII-ÖELDA ÄRA OSTA?

Ei-ei, seda ma võin öelda, et mind ei ole keegi püüdnud ära osta kunagi. Aga kutsehaigustega on selline asi, et neid ei tohi ei üle- ega aladiagnoosida. Kui ülediagnoosida, siis on ettevõtte kohe kraes ja võib arsti kohtusse kaevata. Teistpidi muidugi, kui aladiagnoosida, siis leiab haige, et temale on liiga tehtud. Ta tunneb, et on selle haiguse just töölt saanud ja võib arsti peale sotsiaalministeeriumile kaevata. Valesti diagnoositud kutsehaigus on täpselt nagu halvasti tehtud ülikond, mis tuleb rätsepale tagasi viia. Kutsehaiguse diagnoos on sisuliselt komisjoni otsus.

Vanasti oli Hiiul kutsehaiguste kliinikul terve maja, kus mitte ainult ei diagnoositud, vaid ka raviti. Aga praegu on niimoodi, et seal uuritakse kutsehaigust ainult kolm päeva ja mingisugust ravi ei toimu. Ravi toimub mujal. Muud arstid pole aga kutsehaiguste osas piisavalt kompetentsed. Omal ajal tahtsid inimesed ravi saada just kutsehaiguste kliinikus, sest kui patsiendil oli näiteks vibratsioontõbi, mis tekib töötamisel vibreeriva seadmega, siis tavaarstidel polnud aimugi, mis see vibratsioontõbi üldse on. Samas perearstilt nõutakse ju väga palju. Ta peab tundma lastehaigusi, sisehaigusi, kutsehaigusi, allergoloogiat, nahahaigusi, kõrva-, nina- ja kurguhaigusi, närvihaigusi jne. Ausalt öeldes on riik siin läinud teise äärmusse, sest perearst ei tule alati toime oma kohustustega ega suuda kõiki haigusi eristada. Ja siis ongi niimoodi, et perearst istub arvuti taga, patsient tuleb ja arst küsib, et mis retsepti me teile siis kirjutame.

MILLISE ARSTI POOLE SAAB KUTSEHAIGUST KAHTLUSTAV TÖÖTAJA ESMALT ÜLDSE PÕÖRDUDA?

Praegu on meil olemas töötervishoiu arstid, aga see ei ole päris hea nimetus. Kui vaadata ÕSist, mida tähendab sõna „hügieen“, siis hügieeni vaste on tervishoid, nii et tööhügieen on teisiti öeldes töötervishoid. Paljud arstid leiavad paraku, et kui nad teevad tervisekontrolli ja vaatavad töötajate tervist, siis kutsehaiged ise enam neisse

ei puutu. Aga siis juhtub ju nii, et töötervishoiu arst kui kõrgema tasandi arst annab oma haige üle perearstile. Õigem oleks ju patsient saata kutsehaiguste kliinikusse. Perearsti käest saab inimene lihtsalt mingeid ravimeid ja tema kutsehaigust ei diagnoosi.

OLETE KIRJUTANUD MITMEID TÖÖTERTVISHOIU-TEEMALISI RAAMATUID. KUI SUUR ON NÕUDLUS VASTAVA KIRJANDUSE JÄRELE?

Tööandjad sageli ei soovi, et töötajad selliseid raamatuid loeks. Nemad tahavad, et töövõtjad oleksid vähem teadlikud, et ei tekiks kohtuprotsesse. Aga muidugi ka raamatute küllalt kõrge hind pidurdab ostmist. Need raamatud on niimoodi kirjutatud, et lisaks arstile saaksid materjalist aru ka tööandja ja töövõtja. Tegelikult oleks ju ideaalne, kui oleks tööandjale üks, töövõtjale teine ja arstile kolmas raamat.

KUI RASKE VÕI KUI KERGE ON LEIDA SPONSOREID TÖÖTERTVISHOIUTEEMALISELE RAAMATULE?

On olnud nii, et ettevõtte esindaja sirvib natuke sisukorda ja teatab, et siin on ju sees füüsiline ülekoormus, aga minul tehases on füüsiline ülekoormus likvideeritud. Väga tore, kui see likvideeritud on, aga paljudes kohtades veel ei ole. Paljud alltöövõtjad töötavad veel praegugi nagu nõukogude ajal ja neile on füüsilise ülekoormuse ennetamine väga vajalik.

Mõningad jõukad ettevõtted ei tundnud tööohutust tutvustava raamatu vastu mitte mingisugust huvi. Ehkki kui võrrelda meid teiste Euroopa maadega, siis seal on näiteks niisugune töökoht nagu abitööline täiesti likvideeritud. Aga meil on nad olemas! Ja meie abitööline võetakse tööle sageli ilma igasuguse ettevalmistuseta, keegi ei õpeta talle isegi seda, kuidas raskusi tõsta ja kanda.

KUI TÕENÄOLISELT UURIB TÖÖTAJA ENNE UUDE KOHTA TÖÖLE ASUMIST SEALSEID TÖÖTINGIMUSI?

Töövõtja pole paraku tööohutuse vallas eriti kompetentne. Sageli ongi nii, et uuele töötajale tema tööga kaasnevatest kitsaskohtadest ja riskiteguritest eriti ei räägita. Väga sageli hüppab töötaja justkui tundmatus kohas vette. Minule omal ajal väga meeldis Soomes, kus ma olen teadustööde asjus väga palju käinud, et kuhugi tsehhi minnes hakkas kohe silma silt: „Ettevaatust, müra!“ vms. Seal samas oli ka esmaabi juhend, mida ühel või teisel juhul tuleks teha. Aga meil sellist asja ei ole. Näiteks Narvas ma nägin ühes tsehhis, kuidas töötajatele oli ostetud reguleeritavad toolid, aga oli jäetud õpetamata, kuidas seal peal kõige parem istuda on ja kuidas tool enda järgi paika seada. Nii et kokkuvõttes istusid töötajad ikkagi kuidagi upakil ja ideaalsetest töötoolidest polnud mingit kasu.

KAS MEIE TÖÖTERTVISHOIUS LEIDUB MIDAGI, MILLE ÜLE VÕIKSIME UHKUST TUNDA?

Võib öelda, et uued ettevõtted püüavad töötervishoiu nõudeid üha rohkem täita.



Naomi Loogna oma viimaste raamatutega.

Töötingimused kahtlemata paranevad. Kas või kaasaegsed põllumajandus-, ehitus-, ja metsatöötlemis-ettevõtted, kus kõigeaeg on arvestatud. Eks selgitustööd tehakse ka rohkem, kuidas töökaitsevahendeid kasutada.

Muidugi kui veel Soomelt eeskujuga võtta, siis seal on kõik suuremad ettevõtted teinud oma töötajate tarbeks ülevaatlilikud hästi illustreeritud brošüürid, mis töötervishoiu nõudeid selgitavad. Ettevõtetes on ka tõhus kontroll, et töötaja tõesti täidaks vastavaid tööohutuse nõudeid.

Praegu on ka meil sarnane nõue, et igas suuremas ettevõttes olgu töötajatele tööohutust tutvustav brošüür. Nõukogude ajal oli sageli tekst venekeelne ja kuigi töötaja ei pruukinud vene keelest aru saada, pidi ta allkirja andma, et on brošüüri lugenud.

MILLISENA NÄETE EESTI TÖÖTERTVISHOIU TULEVIKKU?

Ausalt öeldes pole meil vaja midagi ise välja mõtlema hakata. Rohkem tuleks eeskujuga võtta Soome mudelist.

Kui meie sotsiaalminister on vene keele õpetaja, siis mida saab temalt üldse töötervishoiu valdkonnas nõuda? Oleneb muidugi, millised tema nõunikud on, aga kui nõunik ka seda probleemi eriti ei tunne ... Ta võib ju väga tubli mees olla, aga vastavat ülikooliharidust on vaja. ■

Kuidas metsatöölised terved hoida?

Maie Haavakats

RMK Ilumetsa metskonna abimetsaülem



Töötajate oskustest ja pühendumisest sõltub metskonna areng. Tervetel töötajatel on parem motivatsioon ja suurem rahulolu tehtud tööst. Töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamise eelduseks töötajate tervis, ohutus ja heaolu.

RMK Ilumetsa metskond asub Kagu-Eestis Põlvamaal. Metskonna pindala on 13 004 ha. Metskonnas töötab 24 inimest.

Kui tööohutuse nõudeid ei järgita, on suure tõenäosusega tagajärjeks tööõnnetus või kutsehaigus. Nendega seonduvad probleemid on praeguses ühiskonnas teema, millest ei tahetud ega taheta eriti rääkida.

Kuid need esinevad ka metsanduses, sest metsas töötamine on füüsiliselt raske ning tervistkahjustav. Põhilisteks kutsehaiguse põhjustajateks on metskonnas järgnevad tegurid:

- vibratsioon,
- raske füüsiline töö,
- sundasend,
- müra.

Kutsehaigustest on ülekaalus ülekoormus- ja haigus, mis on tekkinud sundasendist ja ühesugustest liigutustest, ning vibratsioonitõbi, mida põhjustavad traktoristid, autojuhid ja raie tööõlised. Kutsehaigestumise tagajärjel kannavad kas otseselt või kaudselt kahju tööandjad, töötajad ja ühiskond tervikuna.

Töötingimustest sõltub töötaja tervis ning töö kvaliteet.

Meil metskonnas on aru saadud, et parandades töökeskkonda ja töötingimusi, saab vähendada töötajate haigestumistest põhjustatud tööajakadusid. Ilumetsa metskonnas on määratud ametisse töökeskkonna spetsialist ning valitud töökeskkonna volinik.

Nad on saanud vastava väljaõppe ning täienduskooolituse. Töökeskkonna spetsialist on teinud metskonna töökohtade riskianalüüsid. Lisaks sellele on mõeldud ka õhu temperatuuri ja suhtelist niiskust ning valgustatust metskonna kontorist arvatiga töötajate töökohtadel.

Esimest korda käisime metskonna töötajatega tervisekontrollis 2001. aastal ning alates sellest ajast käivad metskonna töölised seal igal aastal.

Töötervishoiuarst suunas osa töötajaid lisauuringutele ning kahel töötajal kahtlustati kutsehaigust.

Praeguse seisuga on metskonnas neli kutsehaiget, kuid periood, mil nende haigused on pikkamööda kujunenud, jääb enamasti nõukogude aega.

NÕUKOGUDE AJAL OLI RASKEM

Siis olid hoopis inimvaenulikud mehhanismid ning palju oli ka käsitsi tööd. Mootorsaed olid raskemad ning müra suurem. Traktoristidel tuli traktorilt päevas üles alla käia umbes 50 korda. Kaasaegne tehnika on õnneks inimsõbralikum ning mehed ei pea enam nii palju väljas käima – traktoritel on koondamiskärud enamasti koos tõstikutega. Ka kabiinid on soojemad ning mürakindlamad.

Nõukogude ajal oli ka ohutusealane juhendamine enamasti formaalne, nüüd jälle küllaltki põhjalik. Lisaks on Riigimetsa Majandamise Keskuses välja töötatud ja vastu võetud abinõud ohuolukordades tegutsemiseks. Metskonnas toimuvad vastavalt vajadusele koosolekud, kus tutvustatakse ohuolukordades tegutsemise korda ning pidevalt toimub ka tööohutus- ja tervishoiualane juhendamine.



Metskond on veendunud, et tervisekahjustuse ärahoidmine on palju odavam kui hiljem kahjustustest tulenevate hüvitiste maksmine.

Kontoris töötavate inimeste kasutuses olnud väikesed kuvarid on välja vahetatud suuremate vastu, et hoida töötajate silmi. Need, kes töötavad arvatiga vähemalt poole oma tööajast, käivad tervisekontrollis igal aastal. Iga arvutikasutaja on kujundanud töökohta vastavalt oma vajadustele.

Suurt tähelepanu pööratakse isikukaitsevahenditele. Kõik raie tööõlised on varustatud turvaülkondade, turvasaabaste, vibratsiooni vähendavate kinnaste ja kiivriga (koos kaitsevõre ning kõrvaklappidega). Raie tööõlised on heaks abivahendiks ka tõstekonksud, mille kasutamine väldib liigset kummardamist.

KOOLITUS IGAL AASTAL

Arvestades asjaolu, et ohtlikud olukorrad tekivad vahetult tööprotsessis, on väga oluline töötajate koolitamine.

Alates 2004. aastast on töölisel võimalik osaleda raie- ja töötõlise tervisekaitse 24tunnisel koolitusel, kus käsitletakse järgmisi teemasid:

- raie- ja töötõlise terviseriskid,
- ergonoomilised töövõtted,
- meditsiinilised uuringud,
- ravivõimlemine,
- massaaživõtted, enesemassaaž,
- tervislik toitumine.

Kuna selline pakett on küllaltki kallis, siis ei ole olnud võimalik kõiki töölisi sellele koolitusele saata, esimesed on aga juba osalenud.

Metskond on veendunud, et tervisekahjustuse ärahoidmine on palju odavam, kui hiljem kahjustustest tulenevate hüvitiste maksmine.

Metskonna töölised käivad vähemalt ühe korra aastas täienduskoolitusel, et tagada vajalik väljaõpe ning tööohutus.

Muuhulgas on käidud näiteks esmaabi kursustel, raie- ja töötõlise täienduskoolitusel, raie- ja töötõlise tööohutuse täienduskoolitusel jne. ■

Viie aastaga eesrindlikuks

Enn Viilipus

AS Salvesti peainsener



Veel aastal 2000 võis AS Salvesti Tartu konservitehast lugeda nõukogudeaegseks amortiseeritud seadmetega ning renoveerimata tootmisruumidega toiduainetööstuse ettevõtteks. Enam see nii ei ole.

Seoses n-õ euronormide täitmisega on AS Salvestis viimaste aastate jooksul investeeritud hoonete remondiks ning seadmete väljavahetamiseks kümneid miljoneid kroone, mis on tunduvalt parandanud töökeskkonda ja sealhulgas ka töötervishoidu.

2003. aastal valmis riskianalüüs, mille alusel määrati kindlaks töökohtade vajalik tehniline seisund ja nõutav keskkond kvaliteetse toodangu tagamiseks, võimalike ohtude suurus ja tagajärgede raskus. Töös lähtuti rahvusvaheliselt tunnustatud meetodikast. Kokku hinnati 60 töökohta. Riskianalüüsis toodud ettepanekuid töökeskkonna parendamiseks oleme püüdnud vastavalt võimalustele ellu viia. Pidevalt tegeletakse käsitsitöö mehhaniseerimisega. Rutiini vältimiseks peetakse lühikesi tööpauze. Töötajatele on selgitatud ettevõtte tootmises müra- ja põhjustatud ohtusid. Töötajatele tehakse regulaarselt tervisekontrolli.

Eraldi riskianalüüs tehti raskuste käsitsi teisaldamise kohta. Täna on muretses spetsiaalne tõstuk, mis suures osas probleemi lahendab.

ALTPOOLT AKTIIVSEMAKS

Ettevõttes töötab töökeskkonna nõukogu ja volinikud. Palju probleeme on tõstatanud töölised. Siin peab märkima, et aktiivsus altpoolt peaks tunduvalt suurem olema, sest kõige täpsem informatsioon tulebki töölise käest.

Vastavalt võimalustele tegeletakse ka töötajate koolitusega. Tehases on välja õpetatud esmaabiandjad, vastavad nimekirjad on töökohtades üleval. Kõigile tootmistööliste on tehtud meditsiiniline kontroll ja nad

on saanud hügieenikoolituse, töökeskkonnavolinikud on saanud väljaõppe. 2002. aasta oktoobris omistati AS Salvestile ISO 9001:2000 kvaliteedijuhtimise sertifikaat, mis hõlmab ka töökaitse küsimusi. Toimuvad regulaarsed sisekontrolli auditid.

PEAMISED OHUD

Ohud Salvestis on seotud põhiliselt seadmetega (mehaanilised ohud) ning kuumaga (temperatuur kuni 195 °C, rõhk seadmes kuni 11 bar). Kõige ohtlikumaks võib lugeda löökureid, millega toimus ka viimane õnnetus.

Üheks suureks psühholoogiliseks ohuteguriks loeme tööruutiini tekkimist. Tehases töötab väga palju pikaajalise staažiga inimesi, töö on monotoonne ja ohud ununevad. Selle leevendamiseks püüame inimesi suunata päeva jooksul eri tööoperatsioonide teostama.

Viimastel aastatel on palju tegeletud tööohutusjuhenditega ettevõtte kõikidel tasanditel. Keerulisemate seadmete operaatorite väljaõpetamiseks püüame kasutada juba seadme valmistajatehase spetsialistide abi.

Töökaitse- ja töötervishoiuga tuleb kogu aeg tegeleda, see on pidev protsess – tehas areneb, inimesed vahetuvad, probleemid muutuvad. Elu on näidanud, et odavam ja tõhusam on hoida olemasoleva väljaõppinud töötaja tervist ja töövõimet, kui võtta uusi juurde ning neid välja õpetada. Ja Tartu tööjõuturu seis on ju teada: turg on tühi.

Hea ja ohutu töökeskkond aitab ka tulevikus vältida töötajate kutsehaiguste tekkimist, mis lõppkokkuvõttes teenib nii töötaja kui tööandja huve. Ettevõtte loeb töötervishoiule kulutatud raha tugevaks investeeringuks. ■

Ametiühingute tugevus on riigi majandusedu võti

Aleksander Jakobson

Tartu Ülikooli Ametiühingu esimees

Eda Merisalu

Tartu Ülikooli tervishoiu instituudi dotsent



Maailma majanduspraktika näitab, et suhteliselt väikesed Euroopa riigid, nagu Soome, Rootsi ja Taani, on majandustegevuses edukad just seepärast, et tööandjad ja töötajad oskavad hästi omavahel koostööd teha.

Samal ajal on paljudes teistes riikides ametiühingute peamiseks, kõige äärmuslikumaks ja ka edukamaks võitlusvahendiks olnud streik. Viimane võib aidata parandada töötingimusi, muuta töökorraldust või tõsta palka. Kuid lõppkokkuvõttes toob see kahju ettevõtjale, riigi majandusele ja ka töötajale endale.

Sajandeid vanad meetodid peavad muutuma kaasaegsena. See tähendab, et rohkem tuleb liikuda koostöö ja laiemate teadmiste suunas, kus läbirääkimistes on otsustaval kohal tarkus ja vastastikune hea tahe.

Seepärast sõltub tänapäeval riigi majandusedu just sellest, millisel tasemel on sotsiaaldialoogi kultuur – kuidas läbirääkivad pooled käituvad ja kuidas lõppkokkuvõtteks jõutakse kompromissini.

Seega on Euroopa majanduse konkurentsivõime suurendamiseks ja kõigi kodanike heaolu tagamiseks vaja globaliseerumise ja infoajastu tingimustes kaasajastada ka ametiühingud.

Sügavat analüüsi vajavad suuremate erakondade, ametiühingute ja muude mittetulundusühingute arengu- ja koostöövõimalused.

AMETIÜHINGU TARTU ÜLIKOOIS

Viimastel aastatel on Tartu Ülikooli Ametiühingu (TÜAÜ) eesmärgiks olnud välja töötada ametiühingute tegevusmudel, mis võimaldaks liikmetel tööalaselt ja sotsiaalselt kiiremini areneda, olla edukas nii Tartus, Eestis kui ka Balti mere ääres ja Euroopas laiemalt.

Meie arvates tänapäeval enam ei piisa tegevusjuhiseist „Mõttele globaalselt, tegutseda lokaalselt“. Infoajastu väikeseks jäänud maailmas tuleb mõelda ja tegutseda ühtaegu nii lokaalselt kui globaalselt.

Eurovolinik Siim Kallas kirjutas novembri alguses (Eesti Päevaleht Online, 5. november), et Taani on tööturu korralduselt Euroopale eeskujuks, sealsetel ettevõtetel on võimalik paindlikult tööturu vajadustele reageerida – lihtne töötajaid töölt vabastada ja kerge inimesi jälle tööle võtta –, mis olevat Taani majandusedu üheks aluseks. Loodetavasti on tal piisavalt teavet seda väita.

TAANI KOGEMUSED AITAVAD

Tartu Ülikooli Ametiühingul on aastakümne pikkused teadmised ja kogemused Taani tööturu toimimisest.

Koostööst Kopenhaageni Ülikooli teadlastega just algaski Tartu Ülikooli ametiühingu sisuline uuenemine. 1992. aasta sügissemestril külastasid Tartu Ülikooli sotsioloogia osakonda professor Paul Kenkmanni kutsel tema kolleegid Kopenhaageni Ülikoolist, kellega Paul Kenkmanni sidus pikaajaline koostöö.

Paul Kenkmann, olles TÜ ametiühingu liige, korraldas oma Taani kolleegide kohtumise ametiühingu esindajatega, kus sündis idee korraldada ühisprojekti raames Tartus neljanädalane kursus kõrgharidusega töötutele.

Koostöö taanlastega oli ülimalt operatiivne ning meeldiv.

Juba 1993. aasta jaanuaris viibisid Kopenhaagenis kaks Tartu Ülikooli Ametiühingu liiget Aino Haller ja Maila Orav tutvumaks Taani ametiühingute ja tööhõiveametite koostöö kogemustega töötutele töö leidmisel.

Sama aasta veebruaris viisid taanlased Ulla Seemann ja Harry Laursen, kes esindasid tollal meie projektipartnerit CASA (*Centre for Alternative Social Analysis*), Tartus läbi 4nädalase kursuse kõrgharidusega töötutele.

Kursuse käigus tekkis mõte luua kõrgharidusega inimeste ühendus Tartu Haritlaste Liit (THL).

Asutamiskoosolek peeti sama aasta maikuu ning asutajateks olid Tartu Ülikooli Ametiühing ja eelmainitud kursuse lõpetanud kõrgharidusega töötud.

Selle mittetulundusliku ühenduse üheks olulisemaks ning edukamaks struktuuriüksuseks oli kõrgharidusega töötute klubi, hilisema nimega lihtsalt tööklubi.

See oli teadaolevalt Eesti uuema aja esimene omaalgatuslik tööklubi, mis tegutses kolm aastat ja millel oli parimal ajal üle 300 liikme.

Tartu Haritlaste Liit on korraldanud alates esimesest asutamisjärgsest sügisest töötutele, hiljem ka teistele täiskasvanutele ja lastele, mitmesuguseid vabahariduslikke ja tööalaseid kursusi.

Täienduskoolituse eesmärgiks on olnud osalejate konkurentsivõime parandamine tööjoturul. Eesmärgist

tulenevalt on THL korraldanud nii infotehnoloogia-, ettevõtlus- ja muud majanduskoolitust kui ka keeleõpet.

Sihtgrupiks on olnud Tartu ja Lõuna- ning Kagu-Eesti maakondade töötud või oma positsiooni tööjõuturul parandada soovivad inimesed.

Aastatel 1993–2004 täiendas oma teadmisi THLi korraldatud 521 kursusel 5712 täiskasvanud õppijat. Viimaste hulgas oli üle 250 muukeelse elaniku, kes on saanud parandada oma eesti keele oskust.

Pikemaajaliseks eesmärgiks on TÕAÜ endale seadnud haritlaste liidu põhisuundade jätkamise ja koolituse edasiarendamise mitmes ühiskonnale olulises valdkonnas, nagu töökeskkond ja -suhted, -töetervishoid ja tööst tingitud stress, kodanikualgatus ja -ühiskond, ameti- ja kutseühingud jm. Ametiühingu ja haritlaste liidu poolt on asutatud veel mittetulundusühingud Lõuna-Eesti Tervisekeskus (LETK) ja THL Projektid, asutamisel on

tingitud masendusest ja depressioonist.

Konsortsium on algatanud ja osalejaks olnud rohkem kui 30 projektis, millest pooled on olnud rahvusvahelised (EL programmide Phare, Leonardo da Vinci ja Grundtvig kaasrahastamisel). Ülejäänud projektid olid Eesti-sisesed integratsiooniprojektid muulastele.

Konsortsiumil on olnud üle 50 koostööpartneri Eesti ettevõtete, kohalike omavalitsuste, Tööturuameti ja Tööinspektsiooni piirkondlike keskuste hulgas.

Oleme teinud koostööd Eesti gümnaasiumide ja kutsehariduskeskustega.

Oleme osalenud Tartu Linnavalitsuse ettevõtlusosakonna, haridusosakonna ning Haridus- ja Teadusministeeriumi töögruppides mitmesuguste eelnõude väljatöötamisel.

Välispartnerite hulgas on konsortsiumil käesoleval ajal kaks ülikooli Prantsusmaalt, üks ülikool Hispaaniast, IBM France, Arbeit und Leben Hamburg jmt.



Foto: Egle Raadik

Tartu Ülikooli ametiühingu tegevusele on palju kaasa aidanud Kopenhaageni Ülikooli teadlased.

mittetulundusühing TYAY Kirjastusselts.

Tartu Haritlaste Liit omakorda asutas 2000. aastal erakooliseaduse alusel koolituskeskuse. Tartu Ülikooli Ametiühing on THLi asutamisest peale kõiki neid tegevusi suunanud ja kontrollinud.

7000 ÕPPIJAT

Nüüdseks on konsortsiumi TÕAÜ – THL – LETK korraldatud kursustel osalenud ligikaudu 7000 inimest Tartust, Tartumaalt, tervest Lõuna- ja Kagu-Eestist. Kaks kolmandikku õppijatest on olnud töötud. Oleme aidanud neil taas tööturul konkureerida. Võime öelda, et oleme aidanud nii mõnegi inimese elu päästa, vabaneda töötusest

TÖÖPINGED LUUBI ALL

Olulisel kohal on TÕAÜ-l olnud Eesti Ametiühingute Keskliidu esindamine EL töövõtjate ja tööandjate esindusorganisatsioonide sotsiaaldialoogis.

Aastatel 2003–2004 toimus läbirääkimiste voor tööstressi küsimustes, mis lõppes 8. oktoobril 2004. aastal Brüsselis allkirjutatud EL raamlepinguga “Stress at Work” (ETUC, 2004).

Raamdokument kohustab kõiki lepingule allkirjutanud EL maid identifitseerima probleeme, mis tulenevad töö halvast organiseerimisest või tööprotsessist enesest.

Raamleping kohustab töötajaid, tööandjaid ning nende esindajaid parandama teadmisi tööstressist, et osata varakult avastada tegureid, mis põhjustavad tööpingeid. Do-

kument kohustab pöörama rohkem tähelepanu tööstressi põhjustele ning rakendama mitmesuguseid ennetus- ja sekkumisprogramme töökohtades.

Tööandja on kohustatud toetama töötajat, selgitama asutuse eesmärke ja iga töötaja rolli selles, reguleerima töökorraldust nõnda, et see parandaks kontrolli tööprotsessi üle ja vähendaks seeläbi psühholoogilist ebakindlustunnet.

Leping reguleerib ja vähendab psühhosotsiaalset survet, aitab töötajal töökoormusega toime tulla.

Töötajail ja asutuste juhtkonnal tuleb tundma õppida stressi olemust töökeskkonnas, õppida sellega toime tulema ja olukorda juhtima.

Töötajatele tuleb tagada sellealane info ja konsultatsioonid, mida on võimalik rakendada kindlate regulatiivsete aktide alusel.

Töötaja on kohustatud järgima kõiki tööandja poolt töökohas rakendatud tööstressi vastaseid meetmeid (sh ohutusreegleid).

Seega on olulisel kohal Tartu Ülikooli ametiühingu töös keskendumine töökeskkonna ja töötervishoiu probleemidele. Kui töötaja teadlikkus paraneb, oskab ja julgeb ta paremini kaitsta ka oma õigusi.

Töötervishoiualane teadlikkus aga peab olema kahe- või isegi kolmepoolne, et läbirääkimised valitsusasutuste, tööandjate ja töötajate vahel oleksid viljakad.

Mis tahes projekt, mille eesmärgiks on luua uus mudel, peaks arvesse võtma ja austama olude ja huvide mitmekesisust.

Üha olulisemaks muutub huvide arvestamine ametiühingute liikmeskonnas, riigisiseste ametiühingute vahel ja töötajate vahel eri riikide tasemel.

Integreerimine on keeruline ja raske ülesanne, mis tihti nõuab pikaajalisi ja paindlikke läbirääkimisi. Reaalset solidaarsust saab õppida vaid läbi rahvusvaheliste kogemuste.

Alati ei saa ka nõudmisi kehtestada administratiivsete vahenditega, isegi mitte enamushääletuse või kirjalike lepetega. See on saavutatav üksnes teadliku suhtumise ja praktilise tööga.

Tasapisi jõuavad ametiühingud taas veendumusele oma eksistentsi vajaduses ja tugevuses ning suudavad veenda oma liikmeskonda ning kõiki ühiskonna liikmeid, et nende missiooniks on teenida õiglust – *“They have a mission as a sword of justice”* (Hyman, 2004). ■

KASUTATUD KIRJANDUS:



1. Hyman R. An emerging agenda for trade unions? In Labour and Globalisation: Results and Prospects. Ed. Munck R. International Institute for Labour Studies. Liverpool University Press; 2004: 19–33.
2. Social Dialogue. Results of the negotiations on stress. Draft framework agreement on work-related stress. Joint proposal. Item 5b on the agenda. Executive Committee, ETUC. Brussel; 2004.

Töökiusamine läheb Suurbritanniale maksma 1,3 miljonit naela aastas



Suurbritannias on kiusamine töökohal majanduses kasvav trend, mille peale kulub 1,3 miljonit naela aastas haiguspäevade, vähenenud tootlikkuse, inimeste töölt lahkumise ja nende asendamiskulude tõttu, teatas ametiühing Amicus. Kahte miljonit inimest aastas puudutava probleemi lahendamiseks on Suurbritannia ja Amicus algatanud kiusamisvastase kampaania “Väärikus töökohal”. Kampaaniat toetavad ka tuntud firmad, kaasa arvatud BT. Suurbritannia Kaubanduse ja Tööstuse Koda on investeerinud projekti miljon naela, samuti toetavad projekti Royal Mail, British Airways, Legal & General ning kiusamisvastane heategevusorganisatsioon Andrea Adams Trust. “Kiusamine on tõsine probleem, mida keegi meist ei tohiks ignoreerida,” lausus Amicuse esindaja Mandy Telford. “Me töötame koostöös Suurbritannia kõige silmapaistvamate tööandjatega, et tõkestada kiusamist ja luua lugupidavat suhtumist töötajatesse”. Amicuse esindaja lisas, et kõrvuti selgete kiusamisilmingutega, nagu näiteks verbaalne solvamine, eksisteerib ka varjatud kiusamine – näiteks annab ülemus alluvatele töökohustusi, mida ei ole võimalik täita. Ametiühingu väitel luuakse vastav internetilehekül, kus saab probleemi kohta nõu ja abi ning kus toetatakse lugupidavat töökultuuri.

BBC News

ISO ajakohastab kvaliteedijuhtimise standardit ISO 9000

Rahvusvaheline Standardiorganisatsioon (ISO) on väljendanud uue trüki kvaliteedi juhtimise standardite seerias ISO 9000. Käesolevas standardis ISO 9000:2005 on kirjeldatud kvaliteedijuhtimise põhiluseid ning on lisatud definitsioone ja selgitavaid märkusi. Uus standard arvestab ISO 9000 seeria hiljutisi dokumente ja on nendega seotud. ISO informatsiooni kohaselt on muudatusi tehtud tehnilise ekspertiisi, kompetentsuse, lepingu, audiitori, auditiplaani, auditikava ja auditi ulatuse valdkondades.

“Uue trüki väljaandmise peamine põhjus on pakuda selget ja ühemõttelist tähendust võtmesõnadele, mida kasutatakse kvaliteedijuhtimise eri standardites, iseäranis nendes, mis on järgnevalt loetletud: ISO 9001:2000 “Kvaliteedi juhtimissüsteemid – nõuded” ja ISO 19011:2002 “Juhendid kvaliteedi/ja/või keskkonna juhtimissüsteemide auditiks”,” ütles Youssef El Gamal, ISO kontseptsioonide ja terminoloogia alakomitee tehnikakomitee juhataja.

Ohsonline.com

EMT hoiab töötajad kui oma kallimat vara

Raivo Randma

EMT töökeskkonnaspetsialist



AS EMT on mobiilsideteenuseid pakkuv operaatorfirma, mis tegeleb ise ka oma sidevõrgu haldamise ja hooldamisega ning kus töötajate arv on lähenemas 350-le. Enamik EMT töökohti paikneb uutes ja kaasaegsetes heade töötingimustega büroohoonetes. Nii võib jääda mulje, et mis töötervishoiu ja tööohutuse probleeme EMTs üldse olla saabki. Ent siiski ei tähenda see veel selleteemaliste probleemide olema-

EMT visioonis on kirjas, et iga töötaja on ettevõtte oluline vara, keda tuleb väärtustada ja arendada, kellele tuleb kindlustada ohutu töökeskkond ja töövõime maksimaalne säilimine.

Et visioon ei jääks visiooniks, on töötervishoiule ja tööohutusele osutatud pidevalt olulist tähelepanu, mõistes seejuures, et selle olukord ettevõttes on olnud ennekoiki suuresti tööandja seaduskuulekusest ja ettevõtlikkusest.

Eelöeldust tulenevalt: kogu töötervishoiu ja -ohutuse tegevuse korraldamiseks ja juhtimiseks on EMTs ametis töökeskkonnaspetsialist ning tema abilisteks on allüksustesse valitud 10 töökeskkonnavolinikku. Samuti tegutseb kuueliikmeline töökeskkonnanõukogu, mida juhib üks juhatuse liikmetest. Sisekontrolli strateegias on paika pandud nii nn struktuuride kui ka allüksuste juhtide ning lausa iga töötaja töötervishoiu ja tööohutusega seotud kohustused – ohutu ja töötajasõbraliku töökeskkonna tagamisel on oluline iga töötaja kaasamine.

KOOLITUS ON VÕTMEKÜSIMUS

Selge on, et ei piisa üksnes struktuuride ja kohustuste paikapanemisest ja strateegiate kavandamisest, kui töötajatel puuduvad vajalikud teadmised ja oskused. Seepärast peetakse tähtsaks töötervishoiu ja -ohutuse koolitust. Töökeskkonnaspetsialist osaleb oma taseme hoidmiseks ja parandamiseks regulaarselt teemakohastel täiendusõpetel. Töökeskkonnavolinikud ja töökeskkonnanõukogu liikmed on saanud asjakohase väljaõppe ning seadusemuudatusega seonduva täiendusõppe. Esmaabiandjad (ka nemad on seadusesätte kohaselt määratud) on läbinud esmaabi põhikoolituse ning saavad regulaarselt täiendusõpet. Pärast iga uue töötaja tööle tulemist juhendab töökeskkonnaspetsialist teda põhjalikult töötervishoiu- ja tööohutuse (sh tuleohutuse) sissejuhatavates küsimustes

ning sellele järgneb juhendamine ja praktiseerimine konkreetsetel töökohtadel ja konkreetse(te) töö(de) lõikes. Vastavalt vajadusele antakse lisajuhtnõude. Kui igauks omandatud teadmisi-oskusi iga päev ka rakendab, on see juba suur panus töökeskkonnas turvalisuse tagamiseks.

ESIMENE RISKIANALÜÜS KODUSTE VAHENDITEGA

Töökeskkonna riskianalüüsiga alustati EMTs oma jõudega juba 2000. aasta lõpus, mil see oli seadusesätte kohaselt tööandja kohustus. Tol ajal puudusid enamikul tööandjatel aga asjakohased kogemused ja ettevalmistus ning ühtne ja üheselt mõistetav läbiviimise meetodika. Siiski said töötajate ankeetküsitluste abil ja riskianalüüsi läbiviinute hinnangul osakonniti kirja pandud ohutegurid. Neist lähtuvalt said kavandatud ohtude vähendamise võimalused, töötajate tervisekontrollile suunamine (näiteks kõik kuvariga töötajad silmaarsti juurde) jne.

Pärast töötervishoiu ja tööohutuse seaduse olulist muut-



Töökeskkonnanõukogu koosolek Eesti Mobiiltelefonis.

mist ning töötajate tervisekontrolli uue korra kehtestamist 2003. aastal pidas ettevõtte otstarbekaks luua lepinguline töövahekord pädeva töötervishoiuteenuse osutajaga. 2004. aastal viidigi juba koostöös lepingupartneriga läbi uus riskianalüüs töökohtadel ning töötajate tervisekontroll. Käesoleval ajal jätkuvad tervisekontrollid juba regulaarselt, arvestades töötervishoiuarsti soovitatud perioodilisust ja/või vastavalt tekkivatele vajadustele.

Ohuteguritest tulenevalt (põhiliselt kuvaritöö) tehakse tervisekontrolli kõigile EMT töötajatele. Eraldi on sõlmitud leping silmaarstiga, kelle juurde suunatakse need kuvaritöötajad, kelle silmad töötervishoiuarsti otsusel vajavad põhjalikumat kontrollimist ja/või kuvaritööks prillide väljakirjutamist. Kui kuvaritööks on vaja prille, on EMT osaline nende hankimisel. Tervisekontrolli tulemusel kutsehaigust kellelgi tuvastatud ei ole. Arvestades aga töö üldist iseloomu, on töötervishoiuarst andnud siiski soovitusi tööga seotud haigusi ennetavate meetmete ja taastusravi meetodite kohta, mille kasutamist ja rakendamist EMT igati toetab.

TÖÖTAJA ARENGU- JA TERVISEFOND

Selleks et iga töötaja saaks oma tervist ka omal algatusel hoida ja kaitsta, on EMT igale töötajale loonud isikliku arengu- ja tervisefondi. See tähendab konkreetset summat aastas, mida töötaja rahana kätte ei saa, kuid mille ulatuses on tal võimalus tegelda tervisespordiga ning näiteks tasuta arsti soovitatud massaažide ja lõõgastavate vee- ja massaažide eest. Samuti on EMT koostöös teiste Eesti Telekom Grupi ettevõtetega loonud töötajate tervisespordiharrastuse edendamiseks spordiklubi, mille eesmärk on edendada ja propageerida töötajate seas terveid sportlikke eluviise. Spordiklubi kaudu toetatakse töötajate osalemist just tervise- ja rahvaspordiüritustel ning püütakse kaasata võimalikult suurt osa töötajatest.

Tööandja selline tegevus pole kindlasti seadusandlik kohustus, vaid ettevõtte enda initsiatiivil tehtud investeering töötajate tervisesse.

TÖÖKESKKOND

Tööohutust ja töötervishoidu ei saa käsitleda lahus töökeskkonnast. Kui võtta (töö)õnnetusjuhtumite võimalikkuse seisukohast, siis mobiilsidevõrguehitajate eraldamisega EMT koosseisust 2003. aastal õnnetusteohet kahtlemata vähenes, kuid ei muutunud olematuks.

Hetkel on mõnevõrra ohtlikumad tööolüügid võrguhooldustööd ja laotööd, mis on seepärast ka suurema tähelepanu all. Kuid ka bürootöötajaga võib – küll väiksema tõenäosusega – mõnes olukorras õnnetus juhtuda.

Igal töökohal mängib tähtsat rolli see, et töötajad tunnevad ohutuid töövõtteid, oskavad neid rakendada, märgata puudusi ja neist kohe teavitada. Viimast rõhutatakse pidevalt ning kasu on ilmne: puudustele saadakse jaole juba eos. Nii ei ole EMTs aastate jooksul tööõnnetusi juhtunud. Kõige ohtlikumaks võiks hinnata hoopis EMT töötajate osalemise meie igapäevases liikluses, kus enda korrektsusest ei pruugi kahjuks alati aidata.

TERVISHOID TÖÖKESKKONNAS

Töökeskkonnas on töötervishoiu seisukohast palju lahendatud juba ehitusprojektiga ning kaasaegse (paljude reguleerimisvõimalustega) sisustusega – aknakatted, büroomööbel, arvutitehnika. Aga ikkagi vajab osa töökeskkonna parameetreid pidevat kontrolli: mikrokliima, valgustus ja müra. Ei saa ütelda, et kaasaegsete büroohoonete näol oleksid probleemid automaatselt lahendatud. Vastupidi, töökeskkonna kõigile normidele vastavuses hoidmine on sageli tänapäevastes suurtes avatud või poolavatud ruumides üsna keeruline. Kedagi häirib töökaaslaste omavahelise või kliendiga suhtlemise müra, kellelegi teeb liiga konditsioneeritud õhujahutus jms. Töötajate heaolu nimel on tulnud ette töökohtade ümberkorraldamist, automatiseeritud ventilatsiooni- ja jahutussüsteemi reguleerimist, valgustuse muutmist jms.

EMT ei ole teinud midagi üllatavat. Tööandja seaduskuulekus ja hea tahe, sellest lähtuv töötervishoiu ja tööohutuse tegevuse korraldamine, oma ala spetsialistide rakendamine ettevõttes ning kõigi töötajate õpetamine ja teavitamine koos kaasamisega protsessi – see ongi EMT garantii oma visiooni järjepideval elluviimisel. ■

ÜLEKAALULISTEL RASKEM TÖÖD LEIDA KUI SALEDATEL



2000 personalijuhi seisukohtade põhjal koostatud ülevaates leiti, et kõige rohkem eelistatakse töökohta pakkuda "normaalse kehakaaluga" töötajatele. Pooled küsitlenuist arvasid, et ülekaalulisus mõjutab töö produktiivsust ja ülekaalulistel inimestel puudub enesedistsipliin. Ajakirja Personnel Today toimetaja Karen Dempsey leidis, et selline suhtumine viitab peidetud diskrimineerimisele ja ülekaalulisi töötajaid püütakse vältida. Ülekaalulisust ei arvestata küll niipalju kui töötaja sugu, vanus, puuet või rassi, kuid ülekaaluliste töötajate võimalused on saledamate kandidaatidega võrreldes väiksemad. Selgus ka tõsiasi, et üks personalijuht kümnest ei soovi ülekaalulise töötaja kohtumist klientidega. Samasugune protsent personalijuhte arvas ka, et nad vallandaksid töötaja selle eest, et ta on ülekaaluline. Samuti leiti, et oleks vaja ülekaalulisuse selgemat definitsiooni, et paremini mõista, kui palju ülekaalulisus töötegemist mõjutab. Ben Willmott Personali ja Arengu Instituudist ütles BBCle, et enamikku inimesi valitakse nende oskuste põhjal, kuid lisas, et kehakaal on "väike aspekt", mida mõned tööandjad arvesse võtavad.

Kui tööandja otsustab kedagi palgata, siis ta soovib, et töötaja oleks produktiivne ja tööst huvitatud isiksus. Ta selgitas, et mõned tööandjad võivad muretseda ülekaaluliste töötajate tervise pärast. Hr Willmott lisas, et enamik tööandjaid kohtleb inimesi kui individuaalsusi ja palkab neid peamiselt nende võimekuse pärast hästi töötada, mitte nende kehakaalu põhjal. Samas aga väitis Daniel Thomas, ajakirja Personnel Today toimetaja assistent, et ülekaalulistel töötajatel on liiga vähe kaitset. Ei eksisteeri küll veel niisugust diskrimineerimise vormi kui *fattism*, aga kui ülekaaluline isik tõestab, et tema kehakaal on puudest tingitud, näiteks tal on düsleksia või depressioon, võib pöörduda töövaidluskomisjonini.

BBC News

Töötervishoiu uudised



VANUSELINE DISKRIMINEERIMINE LÕPETATAKSE

Valitsus otsustas toetada koalitsioonierakondade poolt algatatud töölepingu seaduse muudatusi, millega soovitakse tagada töösuhete valdkonnas diskrimineeriva vahetegevise kaotamine.

Muudatustega luuakse täielik õiguslik alus võrdsete võimaluste ja kohtlemise loomiseks ning edendatakse vanemaaliste inimeste tööhõivet, teatas valitsuse pressiesindaja.

Eelnõuga soovitakse tunnistada kehtetuks töölepingu seaduse osa punkte ja muuta sõnastust nii, et jätta välja tööandja kohustus maksta töötajale hüvitust tema vanuse tõttu töölepingu lõpetamisel.

Muu hulgas tunnistatakse eelnõuga kehtetuks Eesti Vabariigi töölepingu seaduse punktid, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping, kui töötaja on saanud 65aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile. Eelnõu seadusena vastuvõtmisel on sellel vaieldamatult positiivne mõju vanemaaliste töötajate nn kolmanda nooruse kujundamisel ja töövoime säilitamisel, samuti riigipoolsete sotsiaalkulutuste vähendamist silmas pidades. Statistikaameti andmetel elas 2004. aastal Eestis ligi 220 000 inimest, kes olid 65aastased või vanemad. Üle 100 000 pensionialise inimese käib tööl.

Tööinspeksioon

VIIENDIK ETTEVÕTTEID EI TÄIDA TÖÖOHUTUSSEADUST

Tööinspeksioon hindas tänavu üheksal kuul töötervishoiu ja tööohutuse üldkontrolli käigus töökeskkonna seisundit rohkem kui tuhandes ettevõttes (1083).

Järelevalve tulemusena ettevõtte töökeskkonnas toimunud muutusi hinnati seejärel kolmandikus (34%) varem kontrollitud ettevõttes.

Kui esmakordsel kontrollimisel hinnati tööandjate tegevust töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuete täitmisel heaks ligi viiendikus (19%) kontrollitud ettevõtetest ja rahuldavaks ligi kahes kolmandikus (61%) ettevõtetest, siis mitterahuldavaks tunnistati tööandjate tegevus seadusenõuete täitmisel viiendikus (20%) ettevõtetest.

Järelekontroll andis palju parema tulemuse – töökeskkonnas toimunud muutuste hindamisel tunnistati tööandjate tegevus heaks 59% ja rahuldavaks 40% ettevõtetel.

Mitterahuldav oli tööandja seadusekuulekus ikka veel 1% ettevõtetel ehk siis iga sajas ei pidanud nõuetest kinni.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse peatükk vastutusest sätestab, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest karistatakse rahaträhviga kuni 300 trahviühikut, sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, karistatakse rahaträhviga kuni 40 000 krooni.

Tööinspeksioon

KESTEV MÜRA TEKITAB TERVISEKAHJUSTUSI TASAPISI

Tööinspeksiooni andmetel registreeriti üheksa kuuga Eestis 270 tööst põhjustatud haigestumist, neist 82 oli tekitanud müra. “Kõige mürarikamad töökohad on puidu- ja metallitööstuses, seal aga töötab umbes 65 000 inimest,” märkis tööinspeksiooni peadirektor Priit Siitan.

Maailma Terviseorganisatsioon peab töömürast põhjustatud kuulmiskahjustust kõige levinumaks pöördumatuks kutsehaiguseks, mis moodustab Euroopas kõigist tööga seotud haigustest ligemale kolmandiku. Eestis moodustavad kuulmiskahjustused umbes viiendiku kõigist kutsehaigustest. Siitani väitel mõõtsid tööinspektorid tänavu müra taset 970 töökohal. 332 juhul ei vastanud see normidele ehk oli kõrgem kui 85 detsibelli. “Müra on töökohal salakaval ohutegur, mis kahjustab kõrvakuulmist pikkamööda, nii et inimene seda ise ei märkagi. Mürakahjustust pole võimalik ravida, küll aga ennetada,” ütles Põhja-Eesti Regionaalhaigla kutsehaiguste ja töötervishoiu keskuse juhataja Viive Pille. Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu agentuuri andmetel puutub 29 protsenti Euroopa tööta-jaist töökohal kokku enam kui 85detsibellise müraga. Agentuur korraldas 31 Euroopa riigis müravastase kampaania “Peatage müra!”, mis Eestis päädis selleteemalise töötervishoiupäevaga. Kampaania eesmärk oli teavitada inimesi müraga seotud ohtudest ja pakkuda välja lahendusi, kuidas töökohas liigset müra vältida.

Pärnu Postimees



Fotod: Kalev Konno

29 protsenti Euroopa tööta-jaist puutub töökohal kokku enam kui 85detsibellise müraga.



Konverentsi vaheajal tutvuti ettevõtjate pakutud ohutustoodetega.

AASTA SISUKORD 2005

JURIIDIKA

2005-1

Tööohutus oleneb tööandja seadusekuulekusest. Tõnu Vare
Töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid sätestavad õigusaktid. Niina
Siitam

Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu kolm suundumust. Tiit Kaadu
Miks on vaja töötervishoiu- ja tööohutuslast koolitust? Reet Pruul

2005-2

Sisekontroll vajab pühendumist. Egle Raadik
Kuidas näeb välja töötajate tervisekontroll? Annika Kүүdorf
Kutsehaiguste ja õnnetuste korral saab abi kindlustuselt. Milvi
Jänes

Tegusaid eluaastaid on võimalik juurde saada. Ülo Kristjahan
Naise töötervishoid on mehe omast mitmeti erinev. Marju Kiplok

2005-4

Sisekontrolli dokumendi vajalikkusest ei tea tööandjad tihti midagi.
Egle Raadik
Trahid aitavad töökeskkonda ohutumaks muuta. Tõnu Vare
Muudatused töiste tervisekahjude hüvitamisel. Tõnu Kõrda

TÖÖKESKKOND

2005-1

Müra. Uno Kiplok
Valgustus on töökeskkonna oluline osa. Jaan Kiviall

2005-2

Asbesti probleem on jätkuvalt aktuaalne. Hubert Kahn
Hoonete ventilatsioonist. Teet-Andrus Kõiv
Korralik ventilatsioonisüsteem on hea enesetunde tagatis. Argo
Soon

2005-4

Klaasitehases on müra ja kuumuse kiuste korralikud töötingimused.
Egle Raadik
Tööõnnetused tekitavad miljoneid kroone kahju. Tõnu Vare
Tuleohutusnõuded ettevõtetele. Karin Reinhold ja Margus Leis
Töövõimlemine – kas unustatud vana? Eva-Maria Reimers

TÖÖPSÜHHOOGIA

2005-1

Olla tööl, kuid mitte töötada – 21. sajandi tööelu vaikiv epideemia,
mis maksab miljardeid dollareid. Virve Siirak
Intervjuu ES Sadolin ASI tootmisdirektor Piret Minniga

2005-2

Psühholoogilistele ohuteguritele pööratakse tool liiga vähe
tähelepanu. Riina Riisalo
Töötajate vaimse tervisega tuleb tõsisemalt tegelema hakata. Uno
Kiplok
Töötajatesse investeerimine toob mitmekordset kasu. Egle Raadik

2005-4

Sõnaline vägivald on ühiskonna vähktõbi. Virve Siirak
Gestaltteraapia toob töölellu tasakaalu. Kaire Varrak

TÖÖTERVISHOID MUJAL

2005-1

Hoolivuse dimensioonid

2005-4

Töötervishoiu ja tööohutuse süsteem Lätis – viimased muutused ja
tuleviku väljakutsed. Ivars Vanadzins ja Maija Eglite

KUTSEHAIGUSED JA TÖÖÕNNETUSED

2005-1

Kuvariga töötamine töötervishoiuarsti pilgu läbi. Milvi Moks, Hubert
Kahn
Kukkumine katusele töi surma. Tõnu Vare
Kas seisvas asendis töötamine võib põhjustada kutsetööga seotud
tervisehäireid? Viiv Tuulik

2005-2

Töö ja allergia. Maire Leisi
Tööandja ei tahtnud tunnista nõukogude ajal saadud kutsehai-
gust. Egle Raadik

2005-4

Elukutseliste autojuhtide kutsega seotud terviseriskide teke ja
nende vältimine. Evelyn Aaviksoo
Auto- ja trollijuhiamet töi kutsehaiguse. Egle Raadik
Kuidas ära hoida tööga seotud silmahaiguseid? Aili Madissoon

INTERVJUU

2005-1

Töötervishoiul on avarad arenguperspektiivid. Intervjuu professor
Hubert Kahniga. Toomas Šalda

2005-2

Priit Siitan – nõudlik nõustaja. Toomas Šalda

2005-4

Naomi Loogna: Eestis puudub igasugune kutsehaiguste ennet-
amine. Piret Reiljan

TÖÖTERVISHOID EESTIS

2005-1

Tööohutuse eest vastutajal igav ei hakka. Toomas Šalda
Eesti põllumajanduse töötervishoiu ja tööohutuse profiil. Marina
Kempinen, Kari Kurppa
Töökohad terviseks ja tööandjate ja töötajate koostöös. Kadri
Ress

2005-2

Töötaja suurim vaenlane on töötaja ise. Maris Sarv-Kaasik
Töötervishoiukulud erisoodustustasu alla ei kuulu. Egle Raadik

2005-4

Kuidas metsatöölised terved hoida? Maie Haavakats
Viie aastaga eesrindlikuks. Enn Viilipus
Ametiühingute tegevus on riigi majandusedu võti. Aleksander
Jakobson ja Eda Merisalu
EMT hoiab töötajat kui oma kallimat vara. Raivo Randma

KÜSIMUSED JA VASTUSED

2005-1

Vastab Kristi Abram, TÜ Kliinikumi nahaarst
Vastab Dmitri Jegorov, Maksuameti maksude osakonna juhataja
kohusetäitja

TEADUS

2005-2

Skeletilihaste seisundi hindamine mõõmetrilisel meetodil.
H. Kahn, A. Vain, T. Toomla, M. Moks, E. Altrov

MÜRA ERINUMBER (2005-3)

Töötajate kaitsmisele müra eest tuleb läheneda astmeliselt. Tim
Tregenza
Kuidas kuulmiskaitsevahendid mõjutavad kõnest arusaamist? Ewa
Kotabinska, Emil Kozłowski
Eksperiment kõrvaklappidega. Alar Seiler koostöös Eesti Töötervishoiu-
hoiuga
Kõrvaklappide kasutamise ABC
Kuidas valida kõrvaklappe? Küsimustele vastab AS Becky juhataja
Heiki Tarenõmm
Müra lastepäevakeskustes. Palle Voss
Müra kontoris segab tööd. Patrick Kurtz
Müra mõju süvamuusikutele. Esko Toppila, Heli Laitinen, Ilmari Oyykkö
Müra puudutav seadusandlus. Ivar Raik
Tööinspektorid müra. Egle Raadik
Akustika töökohtades, mis asuvad ruumides sees. Ahmed Gaafar
Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise
Erivajadustega töötajate töökohad vajavad müra suhtes eraldi
tähelepanu. Eberhard Christ
Mida müra inimesega teeb? Anneli Kose
Müra ohjeldamiseks anti Itaalias välja hea praktika käsiraamat.
Pietro Nataletti
Kui suure kuulmiskahjustuse korral on õigus diagnoosida kutsehai-
gust? Maie Vahisalu
Kuidas levib müra välisõhus? Reet Pruul
Mööblitööstuses ohutusnõudeid eirata ei saa. Toomas Šalda
Muusikateraapia – tee iseandani. Alice Pehk
Mida arvavad töötervishoiust Eesti suuremad erakonnad?

CONTENTS OF THE YEAR 2005

LAW

2005-1

Occupational safety depends on the lawful obedience of employers. Tõnu Vare

Legal acts prescribing the requirements of occupational health and safety. Niina Siitam

Three trends of European occupational health and safety. Tiit Kaadu

Why do we need training in occupational health and safety? Reet Pruul

2005-2

Internal control of the enterprise needs dedication. Egle Raadik

What characterizes the health examination of workers? Annika Kүүdorf

Insurance companies can provide help in case of occupational diseases and accidents. Milvi Jānes

Ageing: possibilities of adding more active years for lifetime. Ülo Kristjuhan

Women's occupational health and safety differs considerably from men's OH&S. Marju Kiplok

2005-4

Employers often know nothing about the necessity of internal control document. Egle Raadik

Fines can be helpful in changing the working environment safer. Tõnu Vare

Changes in the compensation system of work-related health damages. Tõnu Kõrda

WORKING ENVIRONMENT

2005-1

Noise. Uno Kiplok

Lightening is an essential part of the working environment. Jaan Kiviall

2005-2

Asbestos remains still a topical problem. Hubert Kahn

Survey about ventilation systems of buildings. Teet-Andrus Kõiv

Proper ventilation system – a guarantee for feeling good and comfortable. Argo Soon

2005-4

Glass factory offers good working conditions in spite of noise and heat. Egle Raadik

Occupational accidents generate a loss of millions crowns. Tõnu Vare

Fire safety requirements for enterprises. Karin Reinhold, Margus Leis

Physical exercises at work – an old forgotten issue? Eva-Maria Reimers

WORK PSYCHOLOGY

2005-1

Presenteism: to be at work, but not working – a silent epidemic of the 21st century, which costs billions of dollars. Virve Siirak

Interview with Piret Minn, Managing Director of ES Sadolin Ltd.

2005-2

Psychological risk factors receive too little attention at work. Riina Riisalo

Workers' mental health problems at work must be handled with care. Uno Kiplok

Investments into employees will mean multiple profit. Egle Raadik

2005-4

Verbal violence is the cancer of society. Virve Siirak

Gestalt therapy brings balance to working life. Kaire Varrak

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ABROAD

2005-1

Dimensions of care

2005-4

Development of occupational health and safety system in Latvia – latest changes and further challenges. Ivars Vanadzins, Maija Eglite

OCCUPATIONAL DISEASES AND ACCIDENTS

2005-1

Working with video displays: comments by occupational health physicians. Milvi Moks, Hubert Kahn

Falling from the roof was fatal. Tõnu Vare

Can working in the standing position cause work-related health disorders? Viuu Tuulik

2005-2

Work and allergy. Maire Leisi

Employer did not admit his fault of causing the occupational disease during the Soviet time. Egle Raadik

2005-4

Appearance and prevention of health risks of professional drivers. Evelyn Aaviksoo

Car and trolley driving caused the driver an occupational disease. Egle Raadik

How to prevent work-related eye diseases? Aili Madissoon

INTERVIEW

2005-1

Occupational health has wide developmental perspectives. Interview with Professor Hubert Kahn. Toomas Šalda

2005-2

Priit Siitan – a strict counsellor. Toomas Šalda

2005-4

Naomi Loogna: Prevention of occupational diseases is totally lacking in Estonia. Piret Reiljan

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN ESTONIA

2005-2

Employee's biggest enemy is the employee himself. Maris Sarv-Kaasik

Occupational health expenses are not included into the tax on fringe benefits. Egle Raadik

2005-4

How can forest workers stay healthy? Maie Haavakats

Becoming successful in five years. Enn Viilipus

The activities of trade unions is the key to economic success. Aleksander Jakobson, Eda Merisalu

EMT is treasuring its employees. Raivo Randma

QUESTIONS AND ANSWERS

2005-1

Answering: Kristi Abram, Dermatologist of Tartu University Hospital.

Answering: Dmitri Jegorov, Deputy Head of Tax Department, Estonian Tax and Customs Board

RESEARCH

Estimation the state of skeleton muscles by myometric method.

H. Kahn, A. Vain, T. Toomla, M. Moks, E. Altrovi

NOISE – SPECIAL ISSUE (2005-3)

A stepwise approach to noise at work. Tim Tregenza

Speech intelligibility in noise when hearing protectors are used. Ewa Kotabinska, Emil Kozłowski

An experiment with headphones. Alar Seiler in collaboration with the Estonian Journal of OH&S

Usage manual of headphones. How to choose headphones? Heiki Tarenõmm, Director of Becky Ltd is answering the questions

Noise in children's daycare centres. Palle Voss

Noise reduction in offices. Patrick Kurtz

Effects of noise on classical musicians. Esko Toppila, Heli Laitinen, Ilmari Oyykkö

Legislation on noise. Ivar Raik

Work inspectors' opinions about noise. Egle Raadik

Acoustics in indoor workplaces. Ahmed Gaafar

Acoustic measures in sheltered workshops. Eberhard Christ

What are the effects of noise on humans? Anneli Kose

The new Italian good practise manual for noise control in the workplace. Pietro Nataletti

The extent of hearing loss when an occupational disease can be diagnosed. Maie Vahisalu

How is noise spreading outdoors? Reet Pruul

Safety rules cannot be ignored in furniture industry. Toomas Šalda

Music therapy – a way to yourself. Alice Pehk

The opinions of Estonian larger political parties about occupational health and safety situation

2005. A IV KVARTALIS KEHTIMA HAKANUD TÖÖTERVISHOIUALASED ÕIGUSAKTID §

Nõuded detergentidele ja nende käitlemisele

Muudetud määrusega 30.09.2005 nr 102 (RTL 2005, 102, 1560), jõustus 7.10.2005

Nõuded elektromagnetilise kiirgusele ja raadioside piiramisele

Majandus- ja kommunikatsiooniministri 21. septembri 2005. a määrus nr 109, jõustus 07.10.2005

Mootorsõidukijuhi, trammijuhi ja juhtimisõiguse taotleja tervisenõuded, eelneva ja perioodilise tervisekontrolli tingimused ja kord ning tervisetöendite vormid

Vabariigi Valitsuse 29. septembri 2005. a määrus nr 257, jõustus 16.10.2005

Tervisekaitsenõuded apteekidele ja nende struktuuriüksustele

Vastu võetud sotsiaalministri 17. veebruari 2005. a määrusega nr 21, jõustus 01.03.2005

Ohtliku kauba sadamas vastuvõtu, töötlemise, hoiustamise ja väljastamise eeskirja kinnitamine

Muudetud määrusega 13.10.2005/121 (RTL 2005, 106, 1629), jõustus 28.10.2005

Nõuded kemikaali hoiukohale, peale-, maha- ja ümberlaadimiskohale ning teistele kemikaali käitlemiseks vajalikele ehitistele sadamas, autoterminalis, raudteejaamas ja lennujaamas ning erinõuded ammooniumnitraadi käitlemisele

Muudetud määrusega 13.10.2005/121 (RTL 2005, 106, 1629), jõustus 28.10.2005

Tervisekontrolli tegijate meremeditsiinialase koolituse nõuded

Sotsiaalministri 31. oktoobri 2005. a määrus nr 111, jõustus 13.11.2005

Ravikindlustuse seadus

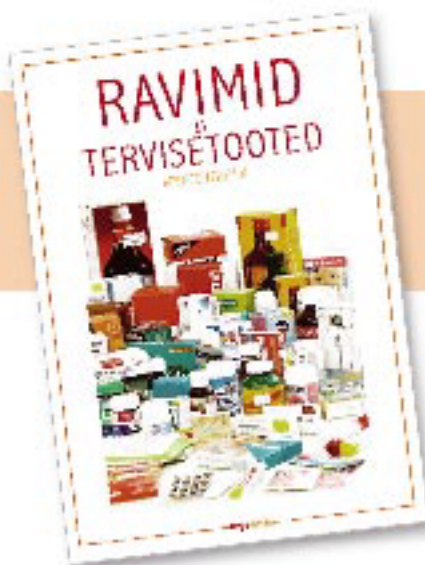
Muudetud määrustega 12.10.2005 (RT I 2005, 57, 451), jõustus 18. 11. 2005, 6.04.2005 (RT I 2005, 22, 148), jõustub 1. 01. 2006 ja 15.06.2005 (RT I 2005, 39, 308), jõustub 1.01.2006

Töötuskindlustuse seadus

Muudetud määrustega 12.10.2005 (RT I 2005, 57, 451) jõustus 18.11.2005, 15.06.2005 (RT I 2005, 39, 308), jõustub 1.01.2006 ja 28.09.2005 (RT I 2005, 54, 430), jõustub 1.01.2006

Nimekiri äriühingutest, mittetulundusühingutest ja sihtasutustest, mille vähemalt 40% töövõimest kaotanud töötajate eest maksab sotsiaalmaksu riik

Muudetud määrustega 20.09.2005/101 (RTL 2005, 101, 1558), jõustus 7.10.2005 ja 11.11.2005/112 (RTL 2005, 113, 1736), jõustus 25.11.2005



- **600** värvitrükis lehekülge
- ligi **1000** ravimit ja tervisetoodet – omadused, kasutusotstarve jm

TELLI JÕULUKINGIKS!

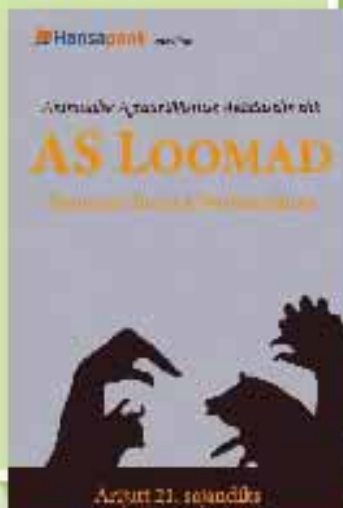
KINGI JÕULUDEKS RAAMAT!

AS LOOMAD

Kenneth A. Tucker ja Vandana Allman

Miks üritab hobune arvutil trükkida? Miks tahab Hernehirmutis mune? Miks juhib hiir traktori? Nendele küsimustele saate vastuse, lugedes Gallup Organizationi kaasasest ärijuttu eksiteele viivatest juhtimispraktikatest, mis valitsevad tänapäeva organisatsioonides ja ettevõtetes.

Raamat jutustab õpetliku loo ettevõtte ja selle töötajate arendamisest, tehes seda samas läbi mõnusa huumori, sest antud juhul ei ole tegu päris tavapärase ettevõtte ja tavapäraste töötajatega. Raamatu värvika seltskonnategemistest on meil kõigil midagi õppida.

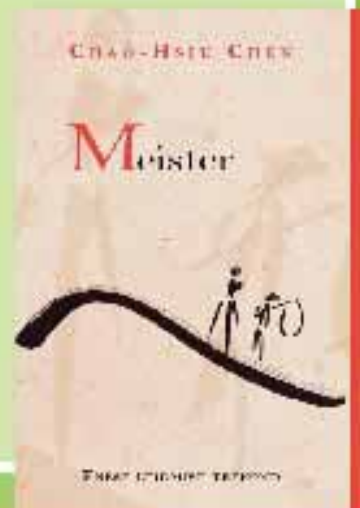


MEISTER

Chao-Hsiu Chen

Mõnikord võib õigete valikute tegemine elus tunduda üle jõu käiva ülesandena. Selles nauditavas raamatus juhendab Meister oma noort õpilast teekonnal läbi Hiina, jagades igal sammul tarka nõu ja teadmisi. Õpilane õpib elu mõõnadedest ja tõusavetest ning saavutab eneseteostuse.

Selles mõistujutus on lugejal võimalik õhineda Meistri ja tema õpilasega teekonnal mööda Hiinat tõiuse poole. Lugeja saab osa ka õpilase kõhklusetest ja ahvatlustest - teadmiste kõrval, mis aitavad teda tema enese teel.



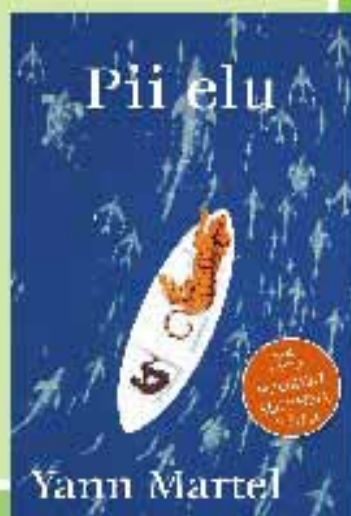
PII ELU

Yann Martel

Poiss, Tiiger. Ja ääretu Vaikne ookean. Imepärane ja haruldane lugu, mis võib panna lugeja uskuma Jumalasse. Kas saab üks lugeja nõuda enamast?

16-aastane Pii koos oma perekonna ja loomaasialoomadega emigreerub Jaapani kaubalaeva pardal Indiast Põhja-Ameerikasse. Paraku läheb laev põhja ning Pii leiab end päästepaadist, kaaslasteks hõõda, orangutang, haavatud sebra ja 450 naela kaaluv bengali tiiger. Lühikese ajaga teeb tiiger lõpu kõigile teistele peale Pii. Kas Pii ja tiiger leiavad tee mandrile? Kas Pii hirm, tema teadmised loomadest ja nutikus aitavad tal nukkuda elus püsida?

"Pii elu" võitis Man Bookeri auhinna 2002. aastal ja kuulub enimlooitud raamatute hulka maailmas.



Cambridge'i illustreeritud RELIGIOONIDE AJALUGU

John Bowker

Religioon on kujundanud iga kultuuri ning mõjutab jätkuvalt meie kõigi elu. Cambridge'i illustreeritud religioonide ajalugu näitab, kuidas erinevatest kultuuridest kasvasid välja maailma tähtsaimad usunditeemid, kuidas mõjutas ümbritsevat sotsiaalset, poliitilist ja majanduslikku keskkonda ning kohaneid sellega.

Teos pakub autoriteetset, kuid samas kergesti mõistetavat sissejuhatust maailma usunditesse ja aitab hoomata olulisi sündmusi maailma ajaloos, mis mõjutasid religioonide ajalugu.



pegasus@pegasus.ee
www.pegasus.ee



RAAMATUD MIS LOEVAD

Ajakirjast

Eesti Töötervishoid

leiate kogu vajaliku info töötervishoiu ja -ohutuse kohta:

- kutsehaigused, -ohud ja riskid – tunne oma vaenlast!
- seadused, määrused, regulatsioonid – mida peab teadma ja kuidas tõlgendada?
- töökeskkond – head töötingimused tagavad kvaliteedi!
- tööpsühholoogia – mitte ainult stressist
- kogemused, probleemid, lahendused – ettevõttes jagavad oma kogemusi
- küsimused – asjatundjad vastavad
- tööõnnetused – mis juhtus? miks juhtus?

TELLIGE OMA ETTEVÕTTESSE AJAKIRI

Eesti Töötervishoid

Eesti Töötervishoid on mõeldud kõigile ettevõtetele ning ametiasutustele.

Siit leiab kasulikku lugemist nii tööandja kui töötaja.

Ajakiri ilmub 4 korda aastas, aastatellimus 380 krooni.

Tellida saate telefonil 666 1730

või e-posti teel legeartis@legeartis.ee

www.tootervishoid.ee