

Eesti Töötervishoid

2/2008

TÖÖTAJA TERVIS ON RIKKUS

Ajakirja
keskel
poster!

2 ALAEALISTE TÖÖTINGIMUSED

Neenu Pavel selgitab, millega tuleb arvestada alaealisi töötajaid värvates

38 NAISTE TERVIS – NÄHTAMATUD PROBLEEMID TÖÖKOHAL

Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse aspekte Eesti töömaastikul analüüsib Prantsusmaa ekspert Alain Laferté

52 ÖÖTÖÖ OHUD

Mari-Liis Kasser kirjutab, milliseid terviseriske kätkeb endas pidev öösiti töötamine



Teetöölise elukutse nõuab head tervist, suurt pingetaluvust ja kohanemisvõimet, head kuulmist, visuaalset mälu ja koordinaatsiooni.

Evelyn Aaviksoo, „Tööohutus teedehitusel”, lk 42–47

Eesti Töötervishoid

AJAKIRJA SOOVITAB TÖÖINSPEKTSIOON

TOIMETUS

Vastutav toimetaja
EVELYN AAVIKSOO

Peatoimetaja
SIGNE RUMMO

Toimetaja
KATRIN KUUSEMÄE

Keeletoimetajad
SIGNE RUMMO, PIRET PIHLAK

Küljendus
GIBELITIS OÜ

Trükk
NORDON TRÜKIKODA OÜ

Reklaam
piret@legeartis.ee
tel 666 1728

Tellimine
666 1730
legeartis@legeartis.ee
www.tootervishoid.ee

OÜ Lege Artis
Pärnu mnt 139 e /11
11317 Tallinn

TOIMETUSE KOLLEGIUM

Kollegiumi esimees
HUBERT KAHN

KATRIN KAARMA, Tööinspektsiooni peadirektor
TARMO KRIIS, Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja
UNO KIPLOK, Eesti Töötervishoiuarstide Seltsi
esimees

EDA MERISALU, Tartu Ülikooli tervishoiu
instituudi töötervishoiu dotsent

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 kirjaliku loata.
ISSN 1406-7110

Esikaas: Maiu Kurvits



Normidele vastav omakasupüüdmatus

Rahvusvahelisi koolitusi saanud suurettevõtted reklaamivad end sageli kui sotsiaalselt vastutustundlikud ettevõtted. Keskmisele Eesti ettevõttele on see termin aga võõras. Viimast kinnitab PWA Partnersi läbiviidud uuring, mida selles numbris põgusalt käsitletud on.

Sotsiaalset vastutustundlikkust on sama keeruline defineerida kui korralikku käitumist. Euroopa Komisjoni üldistatud määratluse järgi on ettevõtte sotsiaalne vastutus peasjalikult põhimõte, mille kohaselt otsustavad ettevõtted vabatahtlikult anda panuse parema ühiskonna ja puhtama keskkonna loomisele.

Kirjutamata eetika- ja moraalnormide viljelemine ning kiire reageerimine ühiskonna ootustele aitavad maailma hiigelettevõtetel mainet kujundada ja kasumit teenida. Keskkonda reostav, lapstööjõudu kasutav või heategevusest kõrvale hiiliv ettevõtte enam läbi ei löö. Siin on moraal ja äriline vajadus nii tihedalt läbi põimunud, et lahutada neid enam ei saagi. Mida aga saab ühiskonnale pakkuda üks väike Eesti ettevõtte? Ja kas me peaks uskuma seda, et sotsiaalne vastutustundlikkus väikeettevõtetes peaaegu puudub? Kui meie suurfirmad on sponsorluse, heategevuse ja keskkonnareostuse vastase võitlemisega lati nii kõrgele ajanud, on sama kõrgelt justkui raske lennata. Ometi on iga väike ettevõtte samavõrd suutlik oma panust andma. Lihtsad inimlikud sammud ettevõtte igapäevases tegevuses on kõigile jõukohased: keskkonnasäästlik käitumine, prügi sorteerimine ettevõttes, kus selle vajadus ei tulene otseselt tegevusala eripärast, metsaistutus ettevõtte suvepäevadel, paberi korduvkasutamine, töötajate- ja kliendisõbralik suhtumine. Luues paremaid tingimusi kui töö tegemiseks hädavajalik, pakkudes oma kaubaga kaasa midagi, mis parandab kliendi tuju, toetades mõnd noort inimest kutsehariduse omandamisel vms, ongi ettevõtte sotsiaalselt vastutustundlik. Pole vaja sarnaneda mõne suure ettevõttega, mis on avalikkuse jaoks loonud endale sotsiaalse vastutustundlikkuse fassaadi, kuid tegelikult seest mädaneb. ■

SISUJUHT

Juriidika

02 Alaealiste töötingimused

Neenu Pavel

05 Turvateenistujate, politseinike ja piirivalvetöötajate tervise kontrollimine

Evelyn Aaviksoo

Praktika

08 Inimfaktorid töökeskkonnas – inimtegevuse tõrgete liigitused

Virve Siirak

11 Piiri taga töötajate tööohutus

Tõnu Vare

14 Kasutajad võtsid

Tööinspeksiooni infotelefoni hästi vastu

Heidi Vilu, Niina Siitam

14 VKG Oil AS – ettevõtte, kes hoolib oma töötajate tervisest

Katrin Kuusemäe

Töökeskkond

18 Töötervishoiu õpe (kutse)õppeasutustes

Siiri Rebane

22 Uhiuus Viru Vangla

Katrin Kuusemäe

26 Vastutustundlik ettevõtlus Eestis ei olegi enam nii lapsekingades

Egle Raadik

28 Nanomaterjalide seminar

Ülo Kristjuhan

29 Patoloogiateenistuste tööohutus ja kutseriskid

Monika Haava, Eda Merisalu

Tööpsühholoogia

34 Sotsiaalministeeriumis on käimas projekt „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk”

Signe Rummo

38 Naiste tervis – nähtamatud probleemid töökohal

Alain Laferté

40 Vananev tööjõud – väljakutse Euroopa tööjõuturul

Heidi Vilu

Töötaja tervis

42 Tööohutus teedehitusel

Evelyn Aaviksoo

48 Mida näitavad arvud möödunud aasta kohta?

Tõnu Vare

50 Tänavused rasked tööõnnetused

Tõnu Vare

52 Öötöö ohud

Mari-Liis Kasser

Tegija luubi all

56 Sirje Kremm – järjekindel kala

Tõnu Vare

Uudised

Lugeja küsib

Pildimäng

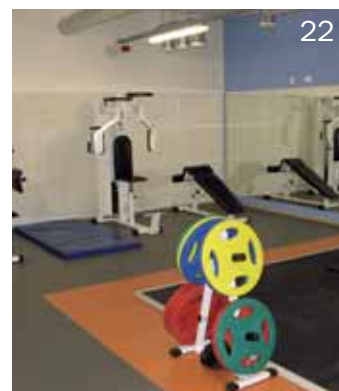
Ristsõna

Koolitused

Muutunud õigusaktid



14



22



42



56

Alaealiste töötingimused



Neenu Pavel

Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni jurist

Tööinspektsiooni infotelefonile 640 6000 helistab esialgu anonüümseks jääda sooviv murelik ema ja kirjeldab järgmist olukorda:

Minu 17-aastane tütar asus mõned kuud tagasi klienditeenindajana tööle suure kaubanduskeskuse väikeses müügiüksuses. Pärast mõnepäevast töötamist, mida nimetati tasuta proovipäevadeks, tunnistati tütar kõlblikuks ja temaga vormistati tööleping.

Lepingu järgi on tüdruk tööl 40-tunnise töönädalaga ja summeeritud tööajaarvestusega. Tööajagraafik on 5 päeva tööl, 5 vaba – nii nädalast nädalasse. Tööpäev kestab 9-st 21-ni. Kohal tuleb olla vähemalt veerand tundi varem, umbes samapalju kulub ka lõpetamisele pärast kaubanduskeskuse sulgemist. Palgaks märgiti 27.- kr tunni eest, mis sisaldab lisatasu ka õhtuse tööaja eest. Tööandja lubas kena teeninduse ja hea kauplemise korral preemiutki maksta.

Esimesel viispäevakul oli õhin suur, seda jätkus koos naeratustega ka mitmeks järgmiseks tööperioodiks. Kuid teisel töökuul hakkasid ilmema väsimuse tundemärgid, hillis ligi külmetus. Kui tütar töövahetuse lõpus tööandjale helistas, et järgmisel päeval jääb vist haigevoodisse, kuulis vastuseks, et ärge siin midagi hakaku haiguslehtedega vigurdama, niikuinii seda välja ei maksta, vaid olgu hommikul õigel ajal platsis. Öö Coldrexi seltsis tõi ajutist kergendust, nii pidas tütar vastu vabade päevade alguseni, siis istus kodus ja tohterdas end tõsiselt. Praeguseks on tütar kolmanda tööpäeva lõpuks juba niivõrd kurnatud, et lausa kardab järgmist hommikut.

Kas niisugune töökorraldus on õiguspärane? Kas katseajal piisab töölepingu lõpetamisest etteteatamiseks 3 kalendripäevast?

Kas tuleb tuttav ette? Oleme ehk sõbra või sugulase lapse suust umbes samasugust juttu kuulnud? Seadusi tundev lugeja võib oma teadmisi kontrollida ja punase pliatsiga enne artikli edasilugemist rikkumised alla kriipsutada.

Tegelikult on seadusandja alaealiste, s.o kõigi alla 18-aastaste noorte töötamiseks kehtestanud terve rea piiranguid, mida tööandjad arvestama peavad. Et aga Eesti Vabariigis puudub praegu alaealiste tööd eraldi reguleeriv seadus, tuleb need käsud-keelud üles leida töölepingu seadusest, töö- ja puhkeaja seadusest, puhkuseseadusest ja veel mitmest õigusaktist, mis on oma kehtivas redaktsioonis käepärased tööinspektsiooni kodulehel (www.ti.ee) õigusaktide all.

Olenemata vanusest on alaealisega töölepingu sõlmimisel alati nõutav tema vanema või seadusliku esindaja kirjalik nõusolek.

Alaealiste töölevõtmisel on esmaseks liigituse aluseks vanus ja suhe koolikohustuse täitmisel. Haridusseaduse järgi on alaealine koolikohustuslik põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni. Et õppimine on esmase tähtsusega ülesanne, lapse põhitöö, on 13–14-aastastele või 15–16-aastastele koolikohustuslikele alaealistele lubatud pakkuda vaid neid töid, kus täidetavad tööülesanded

on lihtsat laadi ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Tööle võib neid lapsi rakendada ainult koolivaheajal või loominguulise töötajana kultuuri-, spordi- või reklaamialal.

ALAEALISTE TÖÖLEVÕTMISEL KEHTIVAD MITMED ERINÕUDED

Ühtki alaealist ei tohi rakendada tööle, mis:

- ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- sisaldab õnnetusohte, mille puhul võib eeldada, et alaealine ei suuda neid õigel ajal märgata ega vältida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- ohustab alaealise kõlblust või tervist töö laadi või töökeskkonnas toimivate ohutegurite tõttu.

Otsustamisel, kas töö ja töökeskkond on sobilikud, tulevad tööandjale teejuhiks kaks määrust:

- „Kergete tööde loetelu, mida 13–14-aastased või 15–16-aastased koolikohustuslikud alaealised võivad teha” (Vabariigi Valitsuse 30. aprilli 2004. aasta määrus nr 172);
- „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealiste töötamine on keelatud” (Vabariigi Valitsuse 30. aprilli 2004. aasta määrus nr 171).

Kehtivad ka mõned eriseadused, mis välistavad alaealise töölevõtmise: hasartmängukorraldajal on keelatud sõlmida alla 21-aastase isikuga töölepingut, alaealised ei tohi



Ka alaealistele töötajatele laienevad kõik tööseadustest tulenevad õigused ja kohustused.

Foto: Dreamstime

müüa tubakatooteid, alaealist ei tohi rakendada tööl, mis on seotud alkoholi käitlemisega.

Alaealist ei või saata töölehetusse, st täitma oma lepingus kokkulepitud tööülesandeid kaugemale kui 50 km alalisest töötegemise asulast.

13–14-aastaste alaealiste töölevõtmisel on vajalik tööinspektori kirjalik nõusolek. Kõhkluste korral tuleb inspektoril oma silmaga töökeskkond üle vaadata või nõusoleku andmisel toetuda kogemustele.

Toon oma kogemusest näite pesumajast, kuhu 13–14-aastaseid sooviti töö- ja puhkemaleva raames tööle saata kuivatist tulnud niisket pesu enne kalandrisse panemist lahti lap-pama. Tundus, et tegu on lihtsa abitööga, mis ei murra konti. Aga töökeskkond! Pesu oli kuhjatud peaaegu kuupmeetris-tesse tsinkkärudesse, mis esmalt kitsukest, osaliselt katkiste põrandaplaatidega kaetud ja ruumi keskele, äravoolukana-li poole kaldu põrandat mööda tuli lükata kalandrite juurde. Ruum oli aurust ja kuumusest umbne, kui vastamisi aknad avati, tekkis tuulekeeris. Tööruum oli piiratud, nii et lapsed oleksid pidanud töötama tuliste kalandrite vahetus läheduses. Pisike akendeta ja lombakate toolidega puhkeruum meenutas eelmisest sajandist pärit pugeričku. Kui olin koos taotlejaga tingimused üle vaadanud, tuli nõusoleku andmisest keelduda.

Hoolimata sellest, et tööleasuja on alaealine, laienevad talle tööseadustest tulenevad õigused ja kohustused. Temaga tuleb viivitamatult sõlmida ja allkirjastada tööleping kahes identses eksemplaris – kummalegi poolele üks –, täita isikukaart, pidada tööraamatut või tööraamatu puudumise korral see avada, võtta töötaja ravikindlustatuna arvele haigekassas 7 päeva jooksul.

Olenemata vanusest on alaealisega töölepingu sõlmimisel alati nõutav tema vanema või seadusliku esindaja kirjalik nõusolek, 13–14-aastase alaealise töölevõtmiseks on lisaks vajalik ka tööinspektori kirjalik nõusolek. Sel juhul pöördub tööandja asukohajärgse tööinspektori poole, esitades taotluses töölepingu seaduse § 26 lg 1 punktides 1–7 loetletud andmed, samuti andmed alaealise vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta. Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja tema töötingimused on kooskõlas õigusaktide nõuetega, annab ta nõusoleku.

Kui alaealine asub tööle tema jaoks lubatud lühendatud täistööajaga, ei tohi põhipalga kokkulepe töölepingus olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud alampalk, milleks 2008. aastal on 4350 krooni kuus või 27 krooni tunnis. Alampalk ei saa kunagi sisaldada mingeid lisatasusid. Lisatasu tuleb maksta neil erandjuhtudel, mil alaealine töötab õhtusel või ööajal.

Seadus ei luba alaealisele kohaldada katseaega ega temaga sõlmida materiaalse vastutuse lepingut.

Minimaalne palk ja sellest kinni peetavad maksud alaealisele lubatud lühendatud täistööajaga töötamise korral:

Kuus väljateenitud brutopalk	4 350,00
Kogumispensioni makse 2% (II sammas)	87,00
Töötuskindlustusmaks 0,6%	26,10
Tulumaks 21%	417,25
Töötaja pangakontole kantakse netosumma	3 819,65
Töötaja eest tuleb maksta sotsiaalmaksu	1 435,50 kr

ALAEALISE TÖÖAJANORMID

Alaealiste tööajanormid on täpselt paika pandud. Need sõltuvad taas nii lapse vanusest kui koolikohustusest.

Lühendatud tööajanormid on:

- 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ehk 20 tundi nädalas;
- 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ehk 30 tundi nädalas;
- 16–17-aastased töötajad, kes ei ole koolikohustuslikud – 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas.

Õöajal (kell 22.00–06.00) töötamine on alaealistele keelatud. Erandiks on põhihariduse juba omandanud 15–17-aastased noored, keda võib tööinspektori loal loominguilise töötajana kultuuri-, spordi- või reklaamitegevuse alal tööle rakendada õöajal kuni kella 23.00-ni või osalemisel etendusasutuste loominguilises tegevuses õöajal kuni kella 24.00-ni.

13–14-aastased või koolikohustuslikud isikud ei või üldjuhul töötada ka õhtusel ajal (18.00–22.00). Analoogilise erandina võib tööinspektori loal selle grupi alaealisi tööle rakendada loominguilise töötajana kultuuri-, spordi- või reklaamitegevuses õhtul kuni kella 20.00-ni tingimusel, et nimetatud töö ei kahjusta töötaja tervist, ohutust, arengut, kõlblust ega takista osalemist õppetöös. Nii et teatrid võivad oma mängukavva Mowgli-näidendi võtta küll – esimeses vaatuses saab väikest džunglisse kadunud poisikest kehastada vähemalt 13-aastane näitlejahakatis.

Alaealist ei või rakendada ületunnitööle. Ületundideks on töö üle töölepingus kokkulepitud normi, mis alaealistel on väiksem. Kui aga juhtub olema selline töökoht, kus töötatakse vahetuste ajakava alusel ehk n-ö summeeritud tööaastustusega, siis võib alaealise töövahetus võrreldes üldtoodud päevase tööajanormiga olla ainult 1 tunni võrra pikem – seega kuni 5, 7 või 8 tundi. Ei mingit 10–12-tunnist tööpäeva!

PUHKEAEG JA PUHKUS

Alaealist ei või tööle rakendada puhkepäevadel. Siin peab seadusandja silmas töötaja graafikujärgseid puhkepäevi summeeritud tööajaga töötamise korral, mitte pelgalt laupäeva-pühapäeva. Nii et olukorras, kus ootamatult selgub, et järgmisel päeval ajakava järgi tööle tulija on haigestunud, ei tohi oma graafikujärgset puhkepäeva pidavat alaealist töötajat tööle tulema ei sundida ega meelitada.

Puhkeaja kestuse on seadusandjad täpselt reglementeerinud, arvestades noorte töötajate nõrgemat olekut ning vajadust pikema puhkeaja järgi. Tööpäevade vahele jääva puhkeaja kestus on:

- 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal vähemalt 18 järjestikust tundi;
- 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, vähemalt 16 järjestikust tundi;
- 16–17-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, vähemalt 15 järjestikust tundi.

Iganädalane katkestamatu puhkeaja kestus 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal tööaja summeeritud arvestuse korral on vähemalt 48 järjestikust tundi.

Alaealisel on pikendatud põhipuhkus 35 kalendripäeva. Tal on õigus saada puhkust talle sobival ajal igal tööaastal täies ulatuses. Puhkuse või selle osa üleviimine on lubatud vaid seoses rasedus- ja sünnituspuhkusel viibimisega. Tööandja arvestab välja puhkusetasu suuruse ning maksab selle töötajale välja eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust. 7 päeva, mille võrra alaealise puhkus pikem on, kompenseeritakse tööandjale seejärel riigieelarve vahenditest sotsiaalministeeriumi eelarve kaudu. Ei tohi unustada, et ka neil lastel, kes koolivaheajal töötavad kõigest mõne kuu, on koos lõpparvega õigus saada kasutamata puhkuse hüvitust – peaaegu 3 kalendripäeva iga töötatud kuu eest.

Alaealisele tuleb enne tööle lubamist tutvustada töösisekorraeeskirja ning juhendada töötajat töötervishoidu ja -ohutust puudutavates küsimustes. Paljudele tööandjatele on jäänud märkamatuks „Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse” § 13 lg 1 p 5.2, mis kohustab teavitama alaealist ja alla 15-aastase alaealise esindajat alaealise tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest. ■

Tööleping on (alaealise) töötaja ja tööandja vahel sõlmitud kirjalik kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud tege-ma tööandjale tööd viimase juhtimise all ja tööandja on kohustatud maksma töö-tegijale palka ning tagama ohutud ning normidele vastavad töötingimused.

Töölepingu kohustuslikeks tingimusteks töölepingu seaduse § 26 lg 1 järgi on:

- poolte andmed (nimi, isikukood või registreerimisnumber, elu- või asukoht)
- tööle asumise aeg
- töölepingu kestus (kas tähtajatu või määratud tähtajaga)
- ametinimetus, tööülesannete kirjeldus
- töö tegemise koht või piirkond
- palgatingimused
- tööajanorm (kas osaline või täistööaeg tundides)
- põhi- ja lisapuhkuse kestus
- töölepingu lõpetamisest etteteatamise tähtajad (vastavalt töölepingu seaduse §-d 77, 79, 80, 82, 85 ja 87)
- viide kollektiivlepingu kohaldamisele

Turvateenistujate, politseinike ja piirivalvetöötajate tervise kontrollimine

Riigi ja kodanike julgeolekut tagavad töötajad peavad olema nii vaimselt kui kehaliselt terved. Nende tingimuste tagamiseks on määrustega kehtestatud tervisenõuetele vastavuse kontrollimine. Mõnevõrra sarnast ülesannet täidavad ka (I astme) turvatöötajad, kuid nende tervisenõuded on määruses üldisemad. Milles seisnevad erinevused ja miks see nii on, põhjendavad siseministeeriumi korrakaitse- ja kriminaalpoliitika osakonna nõunik **Veiko Kommusaar** ja siseministeeriumi migratsiooni- ja piirivalvepoliitika osakonnajuhataja asetäitja piirivalveasjade alal **Sven Anderson**.

Turvatöötajal ei ole erinevalt politseinikest ja piirivalvetöötajatest kohustust esitada psühhiaatri tõendit psüühiliste haiguste puudumise kohta, turvatöötaja täidab tervisedeklaratsiooni ja tema tervist kontrollib töötervishoiuarst. Kuidas tagatakse psüühilise tervise hindamine?

Veiko Kommusaar: Tervisedeklaratsiooni alusel ei saa otsustada tervises seisundi üle, see on abivahend töötervishoiuarstile tema töö lihtsustamiseks. Psüühikahäire kahtluse korral kaasab töötervishoiuarst tervisekontrolli psühhiaatri ja saadab kontrollitava isiku psühhiaatrilisele läbivaatusele.

Kohustus tähendaks, et iga kontrollitav isik saadetakse psühhiaatri juurde. Töötervishoiuarst on arsti kvalifikatsiooniga ja suudab seega esmase psühhiaatrilise anamneesi ja psüühikahäire kahtluse välja selgitada, seejärel on abiks psühhiaatri (eriarsti) konsultatsioon. Tervisekontrolli eest vastutab töötervishoiuarst.

Politsei- ja piirivalvetöötajate tervisedeklaratsioon sisaldab lauset "Kinnitan andmete õigsust ja luban informatsiooni saamiseks kõigi tervisehäirete kohta esitada päringuid arstidele, tervishoiuasutustele ja haigekassadele", turvatöötajad seda õigust arstile oma allkirjaga ei pea andma. Kas töötervishoiuarstil on seaduse järgi olemas päringute tegemise õigus? Kas saab töötajat kohustada avaldama oma terviseandmeid?

Veiko Kommusaar: Praegu kehtiva tervishoiuteenuste korraldamise seaduse § 4¹ lõike 1 kohaselt on tervishoiuteenuse osutajal, kellel on seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus, õigus andmesubjekti nõusolekuta töödelda ter-

vishoiuteenuse osutamiseks vajalikke isikuandmeid (sealhulgas delikaatseid).

Alates 2009. aastast alustatakse e-tervise ja e-haiguslugude üleriigilise infosüsteemi käivitamist, millega suurenevad veelgi töötervishoiuarsti võimalused põhjendatud juhtudel ligi pääseda delikaatsetele terviseandmetele.

Tõepoolest võiks kaaluda ka turvatöötajate puhul selle lause lisamist tervisedeklaratsiooni.

Turvatöötaja ja politseiniku tööd ja tegemised on küll sarnased, kuid on ka olulisi erinevusi sõltuvalt konkreetsetest tööülesannetest. Õiguslikust aspektist vaadelduna on oluline, et politsei tagab riigi julgeolekut, kuid turvateenistus tagab tellija turvalisuse.

Alates 2009. aastast alustatakse e-tervise ja e-haiguslugude üleriigilise infosüsteemi käivitamist ning see suurendab töötervishoiuarsti võimalusi põhjendatud juhtudel ligi pääseda delikaatsetele terviseandmetele.

Sven Anderson: Piirivalveametnike tervisedeklaratsioonis on lause "Kinnitan andmete õigsust ja luban informatsiooni saamiseks kõigi tervisehäirete kohta esitada päringuid arstidele, tervishoiuasutustele ja haigekassadele". See lause on kõikide ametkondade tervisedeklaratsioonides. Piirivalve küsib praegu inimesi tervisekontrolli suunates nende nõusoleku edastada töötervishoiuarstile varasemate Kaitseväe Arstliku Komisjoni (KAK) otsuste koopiad. Sellest tulenevalt on töötervishoiuarstil õigus esitada päringuid, sest inimene on sellega allkirja andes nõustunud. Terviseandmete avaldamist reguleerib isikuandmete kaitse seadus.



Turvatöötaja ja politseiniku töö on küll sarnane, kuid õiguslikust aspektist on oluline, et politsei tagab riigi julgeolekut, kuid turvateenistus tagab tellija turvalisuse.

Foto: Securitas

Politsetitöötaja ja piirivalveametnik peavad tervisekontrolli läbiviivale arstile esitama psühhiaatri ja perearsti tõendi oma tervisliku seisundi kinnitamiseks, eriarsti kaasamise nõue turvatöötajate tervisekontrolli aga puudub. Politsei- ja piirivalvetöötajate tervisekontrolli tingimused on sõnastatud konkreetsetl, aga kes otsustab turvatöötajate kehalise seisundi hindamiseks vajalike uuringute hulga ja valiku üle?

Sven Anderson: Esmasel tervisekontrollil esitab piirivalveametnik elukohajärgse psühhiaatri tõendi psüühiliste haiguste puudumise kohta. Psühhiaater vaatab, kas ametnik ei ole varem tõsisemate psüühiliste probleemidega arsti poole pöördunud ja esitab ka inimesele mõningaid

küsimusi. Kaitseväge komisjonis käies oli praktika, et esimesel korral tõi inimene psühhiaatri tõendi, edaspidi andis piirkonna meedik tõendi, et inimesel ei ole teenistuse vältel psüühilisi probleeme esinenud. Reeglina jõuavad suuremad probleemid piirkonna meedikuni. Perearstitõendit küsitakse, sest perearst paneb kirja inimese põetud haigused. Töötajate kohta, kes on juba varem kontrollis käinud (näiteks KAK-i komisjonis), on terviseinfo olemas.

Tervisekontrolli tegev arst vastutab oma otsuse eest inimese tervisliku seisundi kohta. Turvatöötajate määrus on üldsõnalisem ja tervisekontrolli tegijale on jäetud suurem vabadus terviseuuringute mahu osas. Piirivalve lähhtub praktikas politseiametnike määrusest, kus on ka konkreetset analüüsid ja uuringud toodud.

Ka piirivalveametnike määruses §-s 9 (3) on kirjas, et tervisekontrolli tegijal on õigus suunata töötaja lisauuringutele. Piirivalveametnike määruses on toodud põhilised analüüsid ja uuringud. Kui inimese tervisedeklaratsioonil ilmneb kindlaid haigusi, siis tervisekontrolli tegev arst võib lasta teha lisauuringuid, mis aitavad tal otsust teha.

Vastavalt §-le 9 (6) võib tervisetõendi väljastada ka piirivalveasutuse arst – on hea, kui on kindlad analüüsid ja uuringud, mille põhjal otsust teha.

Tervisekontrolli mõte on selles, et inimene tuleks oma tööülesannetega toime ning teiselt poolt töö ei ohustaks tema tervist. Töö piirivalves esitab inimese tervisele suuri nõudmisi. Riik peabki vastutama oma teenistujate ohutu käitumise eest. ■

KÜSIMUSTE ALUSEKS OLNUD MÄÄRUSED:

Turvatöötaja kutsesobivuse ning kehalisele ettevalmistusele ja tervisele kohaldatavad nõuded ja tervisenõuetele vastavuse kontrollimise kord. Siseministri 10. detsembri 2007. a määrus nr 78.

Piirivalveametnike kutsesobivuse nõuded, nendele vastavuse kontrollimise tingimused, perioodilisus ja kord. Siseministri 13. juuni 2007. a määrus nr 38.

Politseiametnike terviseuuringute läbiviimise tingimuste, perioodilisuse ja korra kinnitamine. Vastu võetud 21. jaanuari 1999. a määrusega nr 27.

Küsis Evelyn Aaviksoo



Töötervishoiu uudised

TÖÖTINGIMUSED JA KUTSEHAIGUSED KOMIS

Komi Vabariik kuulub Venemaa Föderatsiooni koosseisu, 2007. aasta andmeil on pindala 115 900 km² ja elanikke 936 200. Vabariigi peamised majandusharud on kivisöe kaevandamine, nafta ja gaasi ammutamine, metsa-, puidu-, tselluloosi- ja paberitööstus.

Kõikjal täheldatakse tootmissüsteemide vananemist ja tööandjate vastutustunde vähenemist töötingimuste eest. Komi 1124 tööstusettevõttest on töötingimused rahuldavad vaid 28,5%-s, 50,6%-s on need mitterahuldavad ja 20,8%-s äärmiselt puudulikud. Ligemale 48% töötajatest teevad tööd tervist kahjustavates tingimustes (peamised ohutegurid on müra, rasked ilmastikuolud, tolm, vibratsioon). Komis registreeriti 2006. aastal 326 kutsehaiget, neist 277 (84,9%) jäid töövõimeetuks. Valdav enamik kutsehaigetest on kivisöe- ja gaasitööstuse töötajad. Kutsehaiguste struktuuris on esikohal füüsilikest teguritest põhjustatud patoloogia (neuropaatia, neurosensoorne vaegkuulmine), teisel kohal on üksikute kehaosade või organite ülekoormus (69,6% juhtudel on tegemist nimme-ristluu radikulopaatiaga), kolmandal kohal on tööstusliku aerosooli põhjustatud tervisehäired, eeskätt krooniline obstruktiivne bronhiit (84,5%).

Autorite arvates tuleb olukorra parandamiseks tõhustada esmase ja perioodilise tervisekontrolli kvaliteeti ning parandada töötervishoiuspetsialistide kvalifikatsiooni. Oluline on rakendada tehnilisi, organisatsioonilisi, meditsiinilisi ja sotsiaalmajanduslikke meetmeid töötingimuste parandamiseks. Tõhustada tuleb töökohtade atesteerimist ja töötingimuste järelevalvet.

Barents, 2007

VENEMAA EMAD JA LASTE TERVIS TÖÖTERVISHOIU ASPEKTIST

Rahvastiku vähenemise protsess on Venemaal omandanud ähvardava iseloomu. Viimase kolme aasta jooksul on tööealiste ja alla 18-aastaste laste arv kahanenud 14 miljoni võrra. Kümne aasta jooksul on tervete laste arv vähenenud 45,5%-lt 32,1%-ni. Täiesti tervena sünnib alla ühe kolmandiku ja kooli lõpetanute osatunus on osutunud täiesti terveks vaid 2–6%. Igal neljandal tütarlapsel on reproduktiivse funktsiooni häireid. Lastetute abielude osakaal on suurenenud 15%-ni, kusjuures peaaegu pooltel juhtudel on lastetus tingitud meeste tervisest. Sünnitusabi valdkonnas on peamine mure raseduse katkemisnähtude sagenemine (kuni 35%-l). Vastsündinute tervisehäirete seas on esikohal loote hapnikuvaegus (43% juhtudel).

Seoses Venemaal sotsiaalmajandusliku elukorralduse muutumisega on järsult halvenenud töötajate, eriti naiste töötingimused. Riigis elab 66,8 miljonit naist, neist 32,9 miljonit töötab ja sealhulgas 20 miljonit on reproduktiivses eas. Enam kui 4 miljonit naist töötavad tingimustes, mis ei vasta sanitaar-hügieenilistele normidele. Kõikidest kutsehaigustest langeb 25% naiste arvele. Töötavate naiste tervise jälgimine ei ole kooskõlas järjest halvenevate töötingimustega.

Suhteliselt halvemad reproduktiivse funktsiooni näitajad on tuvastatud meditsiinis ja põllumajanduses töötavatel naistel. Ühe Moskva sünnitusabikeskuse 2005. a andmeil sündis 6,3% lapsi kaasasündinud tervisehäiretega. Kõige sagedamini esines südame-vereringeelundite arenguhäireid (28,8%-l).

Autorid leiavad, et järelepõlve tervise ja elujõulisuse nimel tuleb pöörata senisest palju enam tähelepanu lastevanemate tervisele ja nende töötingimuste parandamisele.

Barents, 2007

TÖÖÕNNETUSED JA NENDE PREVENTSIOON VIETNAMIS

Vietnami 330 991 km² suurusel territooriumil elab 82 miljonit inimest, neist 73% maal. Rahvuslik koguprodukt oli 2006. aastal ühe elaniku kohta 639 USA dollarit, kuid majanduse kasv küündis 2007. aastal 9%-ni. Tänu majanduse elavnemisele tegutseb Vietnamis ligi 160 000 ettevõtet, neist 95% kuuluvad väikese või keskmise suurusega ettevõtete kategooriasse. Elanikkonna koguarvust on töötajaid 50,7%. Ajavahemikus 2002–2006 registreeriti keskmiselt 4639 tööõnnetust aastas (8,2 õnnetust 100 000 töötaja kohta), neist 2617 rasket ja 493 surmaga lõppenud. Ent aastate lõikes on õnnetuste arv oluliselt kasvanud: kui 2000. aastal registreeriti 3405 õnnetusjuhtumit, siis 2007. aastal 5951 (14,3 õnnetust 100 000 töötaja kohta, kasv 42,8%). Raske tööõnnetuste arv kasvas 59% ja surmaga lõppenud õnnetuste arv 34,6%. Kõige enam juhtus surmaga lõppenud tööõnnetusi ehitusel ja mäetööstuses. Põllumajanduses on peamine probleem pestitsiidide ulatuslik kasutamine. Ühe uuringu andmeil esineb ligi 30%-l põllumajandustöötajatel pestitsiidimürgistuse tunnuseid. Ainuüksi 2004. aastal registreeriti 4009 pestitsiidimürgistust ja 154 surmajuhtu.

Halb on olukord töötajate sotsiaalse kindlustatusega – kõigest 25% töötajatel on tööleping tööandjaga ja ainult 17,1% on kindlustatud. Kannatanutest 28,5% ei saanud esmaabi. Vigastuste paikmetest olid eesotsas ülajäsemed (40,3%) ja alajäsemed (24,5%).

Uuring selgitas, et 85,4% kannatanutest olid oma pere toitjad ja nende sissetulek oli keskmiselt 125 USA dollarit. Tööõnnetuse tagajärjel sattus raskesse olukorda kogu perekond, sealhulgas lapsed.

Artikli autorite arvates tuleneb töötervishoiu olukorra üldine halvenemine töötingimuste alahindamisest tööstuse kiire arengu oludes. Kitsaskohad on töökeskkonnaspetsialistide vähesus, mitmete õigusaktide ebaefektiivsus, puudulik kommunikatiivsus, tööinspektsiooni tegevuse piiratus, ebapiisav töökaitse monitooring, töökaitseorganite vähene huvi väikese ja keskmise suurusega ettevõtete ning maal tegutsevate ettevõtete töötingimuste vastu jne.

Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, 2008

Ülevaate koostas Hubert Kahn

Inimfaktorid töökeskkonnas – inimtegevuse tõrgete liigitused

Virve Siirak

Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna töökeskkonna ja ergonoomika õppejõud



Inimtegevuse tõrked pole kunagi juhuslikud: nende jaoks on olemas mudelid. Inimtegevuse tõrgete põhjused ja mõjutegurid on liigiti erinevad, samuti ka ennetamise ja vähendamise teed.

MÕISTED

- Inimfaktor (*human factor*) – puudutab keskkonna, organisatsioonilisi ja töö komponente ning nii inimest üldiselt kui individuaalset isikut iseloomustavaid omadusi, mis mõjutavad inimese käitumist tööl selliselt, et ta oma tegevuse ebaõnnestumisega võib kahjustada tervist ja ohutust.
- Inimtegevuse tõrge (*human failure*) – inimese tegevuse puudujääk, mittekindaminek, ebaedu, antud olukorras vajaliku tegevuse ärajätmine¹.
- Inimviga (*human error*) – ettekatsemata tegevus või otsus, mis ei vasta kehtivale standardile ning võib kaasa tuua soovimatuid tagajärgi.
- Eksimused (*mistakes*) – selline inimvea liik, kus inimene teeb vale tegevust, uskudes, et see on õige. Eksimusi põhjustavad meie ajuprotsessid, mis kontrollivad meie otsuste planeerimist, informatsiooni hindamist, otsuste vastuvõtmist ning tagajärgede ettenägemist. Eksimust defineeritakse ka kui hindamise viga¹.
- Tahtlikult vale käitumine (*violation*) – tahtlik eeskirjade või reeglite rikkumine.

KOGEMUSTEL PÕHINEVAD VEAD

- 1. Apsud (*slips*)** – tahtmatud tegevused, mida teadvus ei fikseeri: nt vale nupu pööramine, vale aine võtmine segude kastist jne.
Apsude all mõistetakse ka
 - ettekatsemata lühiajalist tasakaalukaotust: a) äkilist väljalibisemist kindlast asendist või kellegi haardeulatusest, b) haardeulatuse või kindla kontakti kadumist mingi pinnaga;
 - järkjärgulist üleminekut valesse olukorda – hooletusest tehtud vigu;
 - asukoha muutmist vaikselt, kiirelt või salaja;
 - põgenemist või lahtipääsemist millestki (vaashoituse mõistes): a) meelespidamise katkemist, b) jahikoera lahtilaskmist, c) automootori siduri lahtilaskmist kergelt või momendiks.

Näide. Keemiatehases kasutati kahte sarnase nimega kemikaali. Mõlematele oli vaja lisada teatud kogus anorgaanilist ainet, et vältida eksotermilist reaktsiooni, st plahvatust.

INIMTEGEVUSE TÕRGETE LIIGITUS

1. Inimvead

- a) kogemustel põhinevad vead
 - apsud
 - ajutised mälu ja kontsentratsiooni häired
- b) eksimused
 - harjumusest tingitud eksimused
 - teadmistest tingitud eksimused

2. Tahtlikult vale käitumine

- rutiinist tingitud tahtlikult vale käitumine
- situatsioonist tingitud tahtlikult vale käitumine
- erandlik tahtlikult vale käitumine
- sabotaažiaktid

Lisatava vajaliku anorgaanilise aine kogused olid kemikaalide puhul erinevad. Keemik, kes arvestas nõutavat anorgaanilise aine hulka, vahetas tahtmatult kemikaalid ära (tüüpiline aps!). Selle tulemusel sai üks kemikaal ainult 70% plahvatuse ärahoidmiseks vajaminevast anorgaanilisest lisandist. Tekkis eksotermiline reaktsioon – plahvatus, mis purustas keemiatehase. Keemiatehases polnud eksotermilist reaktsiooni ärahoidvat süsteemi. Puudus ka kontrollsüsteem keemiku arvestuste üle.

- 2. Ajutised mälu- ja kontsentratsioonihäired (*lapses*)** – põhjustavad seda, et inimene ajutiselt unustab, mida või milleks ta teeb, ning selle tagajärjel võib tegutseda õnnetust põhjustavalt. Selliseid häireid põhjustab töö katkestamine ning segamine, nt kui autojuhil heliseb mobiiltelefon. Selliseid ajutisi mälu- ja kontsentratsioonihäireid defineeritakse ka mälu, kontsentratsiooni ja hindamise häiretena¹, mis veelgi täpsemalt selgitab nende osa õnnetuste tekitamisel.

NB! Apsud ning ajutised mälu- ja kontsentratsioonihäired võivad esineda kõikidel inimestel: neid võib juhtuda ka väga motiveeritud ning suurte kogemustega töötajatel. Seda tuleb arvestada õnnetuste uurimisel. Eriti sagedasti võivad need häired tekkida näiteks autojuhtimisel, operaatortöös. Selleks et vältida apsudest ning ajutistest mälu- ja kontsentratsioonihäiretest tingitud õnnetusi, on vajalik

NÄITEID INIMESE TEGEVUSEST JA ORGANISATSIOONILISTEST PÕHJUSTEST TINGITUD ÕNNETUSTE KOHTA

Kõik näited põhinevad ametlike uurimuste andmetel⁸.

Three Mile Islandi aatomireaktori raske kahjustus (1979)

Vahetu põhjus: operaator ei märganud avatud klappi.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) kontrollpaneeli halb kujundus,
- 2) operaatori puudulik koolitus,
- 3) ka varem oli märgatud häireid tuumareaktori tegevuses, kuid midagi polnud tehtud nende likvideerimiseks.

Tulekahju Londonis King's Crossi raudteejaamas (31 hukkunut, 1987)

Vahetu põhjus: eskalaatori alla, kus oli palju prahti, viskas keegi põleva sigareti.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) eskalaator oli halvasti puhastatud,
- 2) eskalaator oli puust,
- 3) kustutusseadmed töötasid halvasti,
- 4) töötajatel puudus tuleohutusosalane koolitus,
- 5) tulekahjude ärahoidmisega ettevõttes ei tegeldud.

Roro-laeva The Herald of Free Enterprise uppumine madalas vees Zeebrygge lähedal (189 hukkunut, 1987)

Vahetu põhjus: enne sadamast väljumist ei suletud vööriivesiire.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) puudus efektiivne signalisatsioonisüsteem, mis oleks informeerinud vööriivesiiride lahtiolekust,
- 2) laevakompaniis valitses üldine hoolimatus ning tervise- ja ohutusprobleeme ei käsitletud.

Raudteekatastroof Clapham Junctionis Londonis kolme rongi kokkupõrkes (35 hukkunut, 500 vigastatud, 1988)

Vahetu põhjus: töötaja, kes parandas kaablit, ei andnud õigeaegset signaali.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) töötaja kvalifikatsioon oli puudulik,
- 2) puudus koolitus,
- 3) kommunikatsioon oli puudulik,
- 4) kontroll oli puudulik,
- 5) eelnevatest sarnastest intsidentidest polnud õppust võetud,

- 6) puudus efektiivne monitooringusüsteem,
- 7) töötajal lubati teha ületunde.

Kosmosesüstiku Challenger plahvatus pärast õhikutõusmist (7 hukkunut, 1986)

Vahetu põhjus: plommi katkiminek.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) plommi kujundus oli halb ega võimaldanud märgata hädaohtu,
- 2) otsus süstiku väljalennuks tehti kiirustades, ei arvestatud külma ilmaga.
- 3) otsus süstiku väljalennuks tehti konfliktolukorras, kus puudus ühtne arusaam ohutusest,
- 4) otsus süstiku väljalennuks tehti väsimuse ilmingutega.

Tšernobõli tuumakatastroof (1986)

Organisatoorsed põhjused:

- 1) operaatorid rikkusid süstemaatilisel ohutusnõudeid,
- 2) kui katsed oleks tehnilistel põhjustel pidanud lõpetama, siis neid hoopis jätkati.

Union Carbide'i katastroof Indias Bhopalis (2500 hukkunut, 100 000 vigastatud, 1984) – keemiatehasest väljus linna kohale toksilise metüülsotsüanaadi pilv. Maailma suurim keemiatehasete katastroof!

Vahetu põhjus: operaatori vea tõttu voolas vesi ladustamistankerisse.

Organisatoorsed põhjused:

- 1) seadmete hooldus oli halb,
- 2) ohutussüsteemid olid puudulikud,
- 3) ohutuse juhtimine oli puudulik.

Plahvatus ja tulekahju Põhjameres kütuseplatvormil Piper Alpha Offshore (167 hukkunut, 1988)

Organisatoorsed põhjused:

- 1) seadmete hooldamine oli puudulik,
- 2) kommunikatsioon oli puudulik,
- 3) libiseva graafikuga töötajate töörežiim oli puudulik (võimaldas üleväsimust),
- 4) puudus ohutusosalane koolitus, polnud tehtud praktilisi õppusi võimaliku tuleõnnetuse puhuks.

kontrollpaneelide ning seadmete kavandamisel järgida ergonomilisi soovitusi.

Näide. Kogenud kütuseveoautojuht oli täitmas kütusepaagist oma autot kütusega (tuleohtliku vedelikuga), kui lähedal helises telefon. Ta ei võtnud viis minutit telefoni vastu, kuid siis sulges ta kütusesissevoolu klappid ning läks telefonile vastama. Tulnud tagasi auto juurde, sõitis ta kohe ära, unustades auto kütusevooliku kütusepaagist lahti ühendada. Kütusepaagi voolik purunes ja ligi tonn kütust voolas maha. Kütuselaadimise süsteem polnud selliste juhtumite vastu kaitstud.

EKSIMUSED

1. Harjumustest tingitud eksimused – tulenevad sellest, kui inimese käitumine põhineb vanadel harjumustel või tuttavatel tegevustel.

Näide. Kogenud operaator oskas hästi kütusepaaki täita. Ta teadis, et paak täitub umbes 30 minutiga. Kuid antud juhtumi puhul kasutati laiema läbimõõduga kütusevoolikut ning paak täitus kiiremini, kui operaator seda eeldas. Hakkasid tööle häiresignaaliid, mis teatasid, et paaki ei tohi nii kiirelt täita. Operaator ignoreeris neid. Tekkis kütuse väljavool paagist. Puudus kommunikatsioon, mis oleks hoiatanud operaatorit kütusevooliku läbimõõdu muutustest.

2. Teadmistest tingitud eksimused – tekivad teadmiste puudumisest, väärteabest või halvast kommunikatsioonist.

Näide 1. Suure tunneli kokkuvarisemise uuring näitas, et tunneli ohutuse kontroll oli jäetud ainult ühe inimese kogemuste hooleks. Puudus tunneli ebastabiilsusest märku andev aparatuur. Loodeti ainult selle ühe inimese ko-



Mobilitelefoni rääkimine võib autojuhil põhjustada ajutisi kontsentratsioonihäireid.
Foto: Dreamstime

gemustele. Lootmine ainult eksperdi kogemustele polnud efektiivne kontrollimeetod tunneli kokkuvarisemise ennetamiseks. Inimene oleks vajanud oma töö tegemiseks täpset aparatuuri.

Näide 2. Inimene sai surma, kui ta liigutas 45-gallonilise paagi kaant, kasutades põlevat tõrvikut. Ta ei teadnud, et paagis on tuleohtlikud ained. Kuumuse mõjul paak plahvatas.

Näide 3. Tuumajäätmetötluse lähedal asuv mererand reostus seetõttu, et kahe tööl olnud vahetuse vahel puudus kommunikatsioon. Üks vahetus arvas, et paagist on radioaktiivsed jäätmed eelnevalt kõrvaldatud ning seal on ainult vesi, ja lasi paagi sisu merre. Tegelikult olid seal radioaktiivsed jäätmed, mis reostasid mere.

TAHTLIKULT VALE KÄITUMINE

1. Situatsioonist tingitud tahtlikult vale käitumine (situational) – tekib mingi surve tulemusel, näiteks vajadus mingi töö kiirelt ära teha, töötajate puudus ülesande täitmiseks, puudulik varustus, ekstreemsed ilmastikutingimused jne. Riski hindamine aitab selliseid olukordi ära hoida.

Näide. Teraskonstruksioonide monteeri sa sai surma, kui ta kukkus alla 20 m kõrguselt. Kuigi kinnitusrihmad olid olemas, puudus võimalus seal neid kuskile kinnitada. Puudusid ka ülejäänud ohutusabinõud.

2. Rutiinist tingitud tahtlikult vale käitumine (routine) – tekib soovist kiirustada, arvamusest, et reegleid täita pole vaja, et need enam ei kehti jne.

Näide 1. Claphami raudteesõlme katastroofi (1998) uuringutel selgus, et hooldustööd olid seal muutunud selliseks rutiiniks, et mõnel korral neid enam ei peetud hädavajalikuks. Sellise olukorra põhjustasid puudulik järelevalve ja puudulik koolitus.

Näide 2. Hollandi raudteede uuringul on selgunud, et 95% töötajate arvates ei saa kõiki reegleid järgides üldse tööd lõpuni viia.

3. Erandlik tahtlikult vale käitumine (exceptional)

Näide. Enne Tšernobõli tuumakatastroofi tehti seal seeria katsetusi. Kui operaatori tegevuse tõrge vähendas võimsuse taset ohtliku piirini, oleks pidanud katsed lõpetama. Operaatorid ja insenerid aga jätkasid katsetusi ebanarilikul ja ebastabiilsel režiimil selleks, et täita katsete plaani.

AKTIIVSED JA LATENTSED TÕRKED

Inimtegevuse tõrkeid saab liigitada ka teisel printsiibil:

- **Aktiivsed tõrked (active failures)** – siin on tegemist õnnetuse vahetu põhjustajaga, nt autojuhi või masinaoperaatori tegevuse puhul, kus tegevusel on vahetu tagajärg. Siin ei ole enam veaks ruumi, tõrge mõjutab vahetult tervist ja ohutust.
- **Latentsed tõrked (latent failures)** – on põhjustatud inimeste poolt, kelle tööülesanded on ruumis ja ajas eemal tööoperatsioonidest: siia kuuluvad projekteerijad, disainerid, otsuste tegijad ja juhid. Latentsed tõrked on näiteks ettevõtte ja seadmete halb kavandamine, puudulik koolitus, puudulik kontrollsüsteem, puudulikud kommunikatsioonid, määramatused kohustustes ja vastutustes.

NB! Latentsed tõrked põhjustavad isegi suuremat potentsiaalset ohtu tervisele ja ohutusele kui aktiivsed tõrked! Seetõttu tuleb õnnetuste analüüsil pöörata tähelepanu just enam organisatsioonilistele ja juhtimisalastele faktoritele.

KOKKUVÕTE

- 80% õnnetustest on põhjustatud inimfaktori ja inimtegevuse tõrgete poolt.
- Inimene teeb rohkem vigu, kui ta töötab keskkonnas, kus pole arvestatud ergonoomilisi tingimusi.
- Suurõnnetuste analüüsil tuleb pöörata tähelepanu organisatsioonilistele ja juhtimisfaktoritele: ettevõtte juhtkonnast sõltub eelkõige, kas töötajad töötavad ergonoomilistes ohututes tingimustes.
- Suurõnnetuste põhjuste analüüsil jääb süüdi tööandja, mitte vahetu töötaja. ■

Allikad

1. Concise Oxford Dictionary (10th ed). Oxford University Press; 1999.
2. Kirwan B. A Guide to Practical Human Reliability Assessment. London: Taylor & Francis; 1994.
3. Good Health is Good business, Employers' Guide. United Kingdom: Health & Safety Executive; 1999.
4. Kristjuhan Ü. Kaasaegse ergonoomika alused. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool; 2000.
5. Kristjuhan Ü. Tegevuse optimeerimine. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool; 2000.
6. Kristjuhan Ü. Increasing the efficiency of thinking in ergonomics research. Nordiska Ergonominällskapet Årskonferens NES '94, Stenungsund, Sverige; 1994.
7. Pascal B. Mõtted. Tallinn; 1998.
8. Reducing Error and Influencing Behaviour (2nd ed). United Kingdom: Health & Safety Executive, Her Majesty's Stationary Office, St.Clements House; 1999.

Piiri taga töötajate tööohutus



Tõnu Vare

Tööinspeksiooni avalike suhete peaspetsialist

Väljaspool Eestit toimunud tööõnnetusi registreeriti Tööinspeksiooni andmepangas möödunud aastal 104. Mõneti üllatavalt on „välismaiste” tööõnnetuste arv püsinud viimased kolm aastat samal tasemel – 2005. aastal pandi neid kirja 110, tunamullu 102 ja mullu kahe võrra rohkem.

VÕÖRSIL JUHTUNUD TÖÖÕNNETUSTE ARV EI OLE SUURENENUD

Kui arvestada, et eeldatavalt on teistes riikides töötavate eestimaalaste hulk aasta-aastalt suurenenud (sellest hoolimata, et kodumail palgatase viiendiku võrra kasvas), siis oleks loogiline mujal juhtunud tööõnnetuste arvu proportsionaalne kasv. Keegi ei tea täpselt, kui palju on mujal töötavaid eestimaalasi. On pakutud, et nende arv on viimasel ajal 30 000–35 000.

2008. aasta alguse seisuga oli välisriigi aadress rahvastikuregistrisse kantud 45 251 Eesti kodanikul. Oma põhielukohana oli Euroopa Liidu liikmesriigi registreerinud 26 884 Eesti kodanikku. Kõige enam Eesti kodanikke elas alaliselt Soomes, meeliselupaikadena järgnevad Rootsi, Saksamaa ja Suurbritannia. Võõrsil elavad inimesed ei pruugi kõik olla töötajad.

Võõrsil juhtunud tööõnnetuste arv ei ole viimasel ajal kasvanud, seega on täheldatav teatud stabiilsus.

KÕIGE ROHKEM TÖÖÕNNETUSI MEIE TÖÖTAJATEGA OLI SOOMES

Soomes on meile geograafiliselt kõige ligem arenenud riik ning seepärast on endastmõistetav, et just sellesse riiki minnakse tööd otsima. Ka välismaistest tööõnnetustest kaks viiendikku (40) juhtus just sealmail. Viimased kolm aastat on igal aastal meie töötajatega Soomes juhtunud 40 tööõnnetust.

Teisel kohal selles pingereas oli mullu Rootsi 13 juhtumiga. Ka Rootsis on tööõnnetuste arv olnud seni ühel tasemel, kuid mullu oli tööõnnetusi kahest varasemast aastast rohkem. Rohkem kui üks tööõnnetus oli 2007. aastal veel Hollandis (5), Norras (4), Lätis (3) ja Poolas (3). Kokku oli eestimaalastega tööõnnetusi möödunud aastal kuradiotosinas riigis Euroopas. Väljaspool Euroopa Liidu riike toimus 28 tööõnnetust.

Soomes on enim tööõnnetusi juhtunud ehitajatega, personaliotsinguettevõtete töötajatega ning jae- ja hulgi-kaubanduse töötajatega. Tänavuse aasta esimesel neljal kuul on ainuüksi Soomes meie töötajatega juhtunud 11 tööõnnetust. Neli neist olid raskete tagajärgedega. Kõik kannatanud olid mehed.

MUJAL JUHTUNUD ÕNNETUSI

Üks Soomes ehitajaga juhtunud tööõnnetus on märgilise tähendusega.

6. jaanuaril möödunud aastal töötas Valgamaa ühe ehitusega tegeleva osaühingu ehituse abitööline, suhteliselt noor mees (42-aastane) ehitusel. Ta laskus redelit mööda teiselt korruselt alla ehitusmaterjali järele. Äkki kaotas mees teadvuse ja kukkus. Muide, kukkumine on üks peamisi põhjusi ehitusõnnetuste puhul. Kukkumise tagajärjel tekkis ajuverejooks, mis põhjustas töötaja surma sündmuskohal. Põhjuseks oli kukkumine tervisliku seisundi halvenemise tõttu (veresuhkruisisalduse vähenemine).

Siit koorub välja esimene nõue: tööle asuja peab olema terve ja teadma oma terviseriske, mis võivad põhjustada tööõnnetuse.

Teinekord ei ole töötaja ise õnnetuse põhjustaja, aga registreeritud juhtub temaga juhtunu ikkagi. Nii oli Venemaal, kus 14. jaanuaril 2007. aastal Tallinna ühe ettevõtte autojuht (49-aastane mees) oli töölähetuses. Puhkepausi ajal parkimisplatsil jalakäijana liigeldes jäi ta veoauto alla ja sai surmavaid kehavigastusi. Põhjuseks oli liikluseeskirja rikkumine teise isiku poolt.

Väljaspool Euroopa Liidu riike on enim tööõnnetusi registreeritud meie relvajõudude rahuvalvajatega. 23. juunil möödunud aastal hukkusid Afganistanis Helmandi provintsis raketirünnaku tagajärjel VÕK Rahuoperatsioonide Keskuse 24- ja 33-aastane demineerija, kes täitsid teenistusülesandeid rahvusvahelisel rahutagamissioonil. Põhjuseks oli terroristide tahtlik tegevus.

EUROOPA ON MURES VÕÕRTÖÖTAJATE TÖÖOHUTUSE JA TÖÖTERTSISE PÄRAST

Euroopa Riskiseirekeskus tõdes tänavu jaanuaris, et Euroopa paljude võõrtöötajate tööohutus ja töötervishoid on halb. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri vastses aruandes teeb Euroopa Riskiseirekeskus ülevaate võõrtöötajate tööohutuse ja töötervishoiu olulisimastest teemadest. Teise riiki tööle suundumine võib pakkuda

karjäärivõimalusi, mis edendavad töötajate üldist heaolu, kuid see võib tähendada ka oskuste kadumist ja sotsiaalse staatuse halvenemist, millega võivad kaasned töötervishoiu ja tööohutuse probleemid.

Agentuuri direktor Jukka Takala kinnitas, et võõrtöötajaid on sageli viletsate töötingimustega ja rohkete ohuteguritega majandussektorites. Võõrtööliste tööd iseloomustab tihti ebakindlus, halvad töötingimused ja madal palk.

Teatud sektorites ja ametialadel töötab keskmisest rohkem võõrtöötajaid: ühelt poolt töötavad võõrtöötajad erioskusi nõudvatel ametialadel, näiteks IT-valdkonnas, kuid teiselt poolt on paljudel võõrtöötajatel töötingimused halvemad, näiteks põllumajanduses ja aianduses, ehituses, tervishoius, majapidamistes, transpordis ja toiduainesektoris.

Võõrtöötajate tervise- ja ohutusriskid on suuremad põhjusel, et nad viibivad teises riigis suhteliselt lühikest aega ning teavad kehtivatest töötervishoiu ja -ohutuse süsteemidest vähe. Lisaks ebasoodsatele töötingimustele on töötajate stress ja tööväsimus sageli suuremad. Karta on, et nii mõnedki töötajad on läinud teise riiki tööle ametlikult vormistamata.

Mustalt töötamisega kaasnevad rasked töötervishoiuprobleemid, tões agentuur, sest töötajad ei saa kasutada ametlikke töötervishoiusüsteeme ja neil puudub ohtlike ametialade töötajate õiguslik kaitse. Mustalt töötamise tööohutuse ja töötervishoiu vähestes uuringutes on selgunud, et teema kajastub statistikas liiga vähe ja töötingimused on sageli väga halvad.

KEHV KEELEOSKUS SEAB TÖÖTAJA OHTU

Euroopa elu- ja töötingimuste parandamise fondi korraldatud uuringust selgus, et Läti ja Rootsi tööandjad pakuvad töötajatele Euroopa Liidus kõige paindlikumaid töötingimusi. Nii Lätis kui ka Rootsis pakub 65% vähemalt kümne töötajaga era- ja avaliku sektori organisatsioonidest tööaja paindliku kasutamise võimalust. Paindliku töökorralduse negatiivseteks aspektideks nimetati kommunikatsiooniprobleeme (20% töötajatest ja 10% tööandjatest).

Keeleoskus, õigemini selle puudumine, on välismaale tööle asumisel tõsine probleem. Seepärast on mitu riiki avaldatud Internetis töötamisega seotud infot, sageli on see mitmes keeles (vahel ka eesti keeles).

KUST SAAB INFOT?

Rootsi töökeskkonnaamet on avaldanud oma kodulehel ([http://www.av.se/inenglish/otherlanguages/rubriigis_„Teie töökeskkond Rootsis“_rea artikleid](http://www.av.se/inenglish/otherlanguages/rubriigis_„Teie_töökeskkond_Rootsis“_rea_artikleid)):

- turvalisem ehitus- ja paigaldustöö,
- miinimumnõuded tormimurdude ülestöötamisel metsas,
- ohutud pritsimistööd tormimurdudega metsas,
- tööohutus kahjuritõrjeks pritsitud metsaistikutega töötamisel ja istutatud istikute pritsimisel.

Need teemad on välja pandud koguni kaheksas keeles. Küljel on otsesõnu kirjas, et töötajatel on vastutus töökohal kehtivate ohutusekirjade järgimise eest. Kui nad

MEIE TÖÖTAJATE TÖÖNNETUSED VÄLISMAAL

	2005	2006	2007
Soome	40	40	40
Välismaa (asukoht määramata)	22	28	28
Rootsi	12	9	13
Holland	3	1	5
Norra	9	5	4
Läti	6	2	3
Poola	4	2	3
Leedu	1	3	2
veits	0	0	1
Austria	0	1	1
Belgia	1	0	1
Hispaania	0	0	1
Saksamaa	4	4	1
Ungari	0	0	1
Portugal	1	0	0
Prantsusmaa	4	2	0
Rumeenia	0	1	0
Suurbritannia	1	2	0
Tšehhi	1	1	0
Taani	1	1	0
	110	102	104

seada ei tee, siis võib see teatud juhtudel olla vallandamise põhjuseks.

Töökeskkonnaamet on riiklik asutus, kes kontrollib, et Rootsi töökohtadel järgitaks töökeskkonnaseadust ja teisi töökeskkonnareegleid. Inspektorid teevad töökohtadel enam kui 35 000 külastust aastas. Amet töötab ka välja reegleid ja levitab informatsiooni töökeskkonna kohta.

Norra tööinspeksiooni kodulehelt saab seni veel informatsiooni ka inglise keeles (<http://www.arbeidstilsynet.no/c26840/artikkel/vis.html?tid=29289>), kuid tasub silmas pida, et Norra pikendas 1. mail 2006. aastal ülemineku-meetmeid kolme aasta võrra.

EUROOPA TÖÖVAHENDUSE VÕRGUSTIK EURES

EURES (*European Employment Services*) on Euroopa Komisjoni loodud töövahenduse võrgustik, mis asutati 1993. aastal.

Üldistavat teavet välisriikides töötamise kohta leiab EURES-i aadressil <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=et> ja seda ka eesti keeles. Eestis on EURES-i tegevust koordineerivaks asutuseks Tööturuamet. EURES aitab aastaringelt Euroopa Liidu, Euroopa majanduspiirkonna riikide (Norra, Island ja Liechtenstein) ning Šveitsi kodanikel leida välismaal tööd. EURES-i võrgustikku kuulub üle 700 nõustaja.



Eestist minnakse kõige sagedamini tööle Soome. Peaaegu pool välismaistest tööõnnetustest juhtus möödunud aastal seal.
Foto: Dreamstime

TEADMISEKS SOOMES TÖÖTAJALE

Soome sotsiaal- ja tervishoiuministeeriumi töökaitseosakonna kodulehel <http://www.tyosuoajelu.fi/fi/815> on põhjalikku infot sisaldav materjal „Töötamine Soomes”.

Seal nenditakse, et Soome tööohutuse ja töö seadusandlus laieneb samamoodi kõikidele soome tööandja teenistuses olevatele isikutele, sõltumata sellest, mis maa kodanikud nad on. Nn lähetatud töötajatele laiendatakse Soome

Vöörtöötajate tervise- ja ohutusriskid on suuremad põhjusel, et nad viibivad teises riigis suhteliselt lühikest aega ning teavad kehtivatest töötervishoiu ja -ohutuse süsteemidest vähe.

seadusandlust muuhulgas ületunnitöö tasustamise, tööaegade, korralise puhkuse, töövõimetusaja tasu ja üldkehtiva kollektiivlepingujärgse minimaalpalga osas.

Soomes Soome tööandja teenistuses olev töötaja tuleb kindlustada seadusandluses sätestatud õnnetusjuhtumikindlustuse kaudu. See hõlmab õnnetusjuhtumid nii tööl olles, tööleminekul kui ka töölt tulekul.

Kui välismaine tööandja on lähetanud oma töötajad ajutiselt Soome tööle, võib töötaja olla kindlustatud lähetajamaa kindlustusühingus ja kindlustusmaksud makstakse sel juhul vaid sinna. Lähetavast maast tuleb sel juhul ta-

valiselt hankida nn lähetatud töötaja tunnistus, kui on tegemist EU/ETA- või sotsiaalkindlustuslepinguga liitunud maaga. Nendel juhtudel võib töötaja hüvitiste saamiseks pöörduda õnnetusjuhtumikindlustusühingute liidu (Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto) poole. Tööandjal peab olema töötervishoiuleping töötervishoiuteenuseid pakkuva asutusega.

Soomes tööle asuvalt töötajalt võidakse nõuda eeltingimusena tööohutuskaarti (tööturvalisuskaarti). Tööohutuskaardi koolitus on Soomes üleriigiline vahend töökohtade tööohutuse parandamiseks. Tööohutuskaardi kasutuselevõtmine on Soomes vabatahtlik, näiteks paljud peatöövõtjad on kehtestanud tööohutuskaardi koolituse läbimise nõude oma alltöövõtjate töötajatele. Sedakaudu puudutab see ka meie töötajaid, kes Soome tööle lähevad.

Lisainfot leiab veebilehekülgedelt <http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus> ja <http://www.tyoturvallisuuskortti.fi>.

Tööohutuskaarti hakati ulatuslikumalt kasutama alates 2003. aastast. Vastav koolitus parandab praktilist koostööd tööandjate ja töövõtjate vahel ühistel töökohtadel, annab töötervishoiu ja tööohutuse põhiteadmisi jms. Tööohutuskaardi koolitus loodi eelkõige ühiste töökohtadega tootmisettevõtetele, kuid on samamoodi rakendatav ka ehitussektoris, avalikus sektoris, laevaehituses jm.

Praeguseks on tööohutuskaardi päevapikkuse kursuse läbi teinud 440 000 töötajat. Kaart kehtib viis aastat ja praegu on Soomes käsil kaartide uuendamine, milleks tuleb käia uuel kursusel. Teavet ja nõu Soomes töötamise kohta saab Soome Tööturu Infokeskusest <http://netti.sak.fi/workinginfinland/ee/index.html>. ■

Kasutajad võtsid Tööinspektsiooni infotelefoni hästi vastu

Heidi Vilu

Tööinspektsiooni teabeosakonna juhataja

Niina Siitam

Tööinspektsiooni töösuhete osakonna juhataja



Seoses Tööinspektsiooni eesmärgiga suurendada teavitustöö osakaalu igapäevatoos käivitati muuhulgas üleriigiline infotelefon numbril 640 6000. Sellel telefonil vastavad alates 2. jaanuarist tööpäeviti kell 10–14 kaks juristi tööinspektsiooni järelevalvatavate õigusaktide rakendamisel tekkinud küsimustele.

HUVI UUE TEENUSE VASTU ON SUUR

Nõuandetelefon käivitus üle ootuste edukalt ning juba esimestel kuudel tundus nõudlus uue infokanali järele põhjatu. Pole harvad juhused, kus abi saanud inimesed on helistanud, tänanud ja andnud positiivset tagasisidet.

Et saada täpsemat ülevaadet telefoni kasutamise kohta ja planeerida teenuse arendamisvõimalusi, tegime märtsikuu jooksul statistilise ülevaate teenuse kasutamisest. Selgus, et kokku tehti infotelefonile 5045 kõnet, millest vastati 1606-le. Seega sai liinile 31,8% helistajatest. 444 kõnet tehti väljaspool tööaega ning suunati automaatvastajale. Ligi 3000 kõnet katkestati tervitusteksti ajal või kõnejärgjekorras olles.

Vastajate kutseid analüüsid selgus, et helistamine oli kõige aktiivsem hommikupoolsel ajal. Keskmiselt ületab

kell 10–12 tehtud kõnede arv kaks korda kell 12–14 tehtud kõnede arvu. Võrreldes eri nädalapäevi, saab tõdeda, et

Kindlasti on soovitatav enne infotelefonile helistamist lugeda küsimuste-vastuste rubriiki tööinspektsiooni kodulehel ja veenduda, et sealt oma küsimusele vastust ei saa.

märkimisväärselt aktiivsem on helistamine olnud kolmapäeviti. Kolmapäeviti ajavahemikus 10–12 helistatakse infotelefonile keskmiselt 80 korda tunnis.

KORDUMA KIPPUVAD KÜSIMUSED KÕNEDELE VASTANUD JURISTIDE TÄHELEPANEKUTE JÄRGI

Palgaküsimused

1. Kas tööandjal on õigus jätta ületunnitöö, puhkepäeval töötamise ja riigipühäl töötamise eest lisatasu maksmata põhjusel, et tööandja väitel sisaldub lisatasu põhipalgas?
2. Millisel juhul ja kuidas on tööandjal õigus nõuda töötajalt tagasi talle makstud lisatasu konkurentsi-keelu rikkumise korral?
3. Kuidas arvestada töötajale lisatasu töötamise eest riigipühäl, kui see on töötaja puhkepäev?

Töötaja-küsimused

4. Kuidas korrigeerida töötaja tööajanormi, kui töötatakse töötaja summeeritud arvestusega ja töötaja on olnud haiguslehel või puhkusel?
5. Kas töötajal on õigus keelduda ületundidest või puhkepäeval töötamisest?

Töölepingu lõpetamise küsimused

6. Kui töötaja on teatanud töölepingu lõpetamisest omal soovil, kas tal on siis õigus tähtaja saabumisel töölt lahkuda, vaatamata sellele, et tööandja ei ole sellega nõus?
7. Kas töötajaga on õigus lõpetada tööleping ajal, mil ta viibib haiguslehel?
8. Kuidas ja millisel alusel lõpetada tööleping töötajaga, kui ta on omavoliliselt töölt lahkunud ega ole teatanud tööle mitte ilmumise põhjustest?

Puhkuse-küsimused

9. Kas ja millistel tingimustel on rasedal õigus kasutada puhkust vahetult enne rasedus- ja sünnituspuhkuse algust?
10. Kas töövõimetuspensioni saaval töötajal on õigus nõuda puhkuse pikendatud osa võimaldamist tagasiulatavalt ehk päevast, mil pension määrati?



Tippajal helistatakse Tööinspektsiooni infotelefonile keskmiselt 80 korda tunnis. Pildil vastab telefonile Tööinspektsiooni Põhja inspektsiooni jurist Heli Ojavee.

Foto: Heidi Vilu

KÜSIMUSTE-VASTUSTE RUBRIIK KODULEHEL

Lisaks infotelefonile avas Tööinspektsioon eelmise aasta detsembris oma kodulehel (www.ti.ee) uue rubriigi „Küsimused-vastused”, mis sarnaselt telefoniga suurt huvi äratav. Kodulehe külastatavuse statistikat analüüsid ilmneb, et uut rubriiki külastatakse keskmiselt 3000 korda kuus (ca 100 korda päevas), lugejate seas on populaarseimaks töölepingu seadusest tulenev temaatika.

Küsimuste ja vastuste rubriigis on antud vastused töösuhetes sagedamini tekkinud küsimustele. Vastuste leidmise lihtsustamiseks on küsimuste-vastuste teemad grpeeritud töösuhete valdkondade kaupa:

- töö- ja puhkeaja seadus,
- puhkuseseadus,
- palgaseadus,
- töölepingu seadus.

Klikkides nimetatud alateemadel, saab lugeda vastuseid vastava seaduse rakendamisel tekkinud küsimustele. Kuigi küsimustele vastamisel ei ole olnud taotluseks anda ammendavat vastust, aitavad vastused kahtlemata kergendada seadusesätetest arusaamist.

MILLISTELE KÜSIMUSTELE ANNAB INFOTELEFON VASTUSE?

Enne infotelefonile helistamist on kindlasti soovitatav lugeda küsimuste-vastuste rubriiki tööinspektsiooni kodulehel ja veenduda, et sealt oma küsimusele vastust ei saa. Uute teenuste kasutajaile tuleb siiski meelde tuletada, et telefoni teel saab anda vaid üldisi selgitusi ja soovitusi. Kui probleem on keerulisem, soovitame tulla juristi juurde vastuvõtule, vaidluse korral tuleks pöörduda töövaidluskomisjoni. ■

VKG Oil AS – ettevõtte, kes hoolib oma töötajate tervisest

Katrin Kuusemäe

Eesti Töötervishoid



Töötervishoid käis tööinspektori ja töötervishoiu spetsialisti Kaja Niinlaupiga kaasas Ida-Virumaal põlevkivi termilise töötlemisega tegelevas ettevõttes AS VKG Oilis. Inspektor kontrollis tervisekontrolli teostamist.

Kohtun Kaja Niinlaupiga Ida-Viru Tööinspeksioonis hommikul kell 9.00. Tema valmistab parajasti sihtkontrolli ette, vaadates üle VKG Oili eelnevad kontrollaktid ning selle, kas on olnud vajakajäämisi.

VKG Oil AS on kontserni VKG AS tütarettevõtte ning samas ka Euroopa suurim põlevkivikeemia ettevõtte, kus aastas töödeldakse ümber 1,7 miljonit tonni põlevkivi. Ettevõtte annab tööd 411 inimesele. Põhitoodangu moodustavad kütteõlid, mida iseloomustab väike viskoossus ning alla -25 °C hangumistemperatuur, õlikoks ja pigi, summaarsed põlevkivifenoolid ja põlevkivibituumen. Kütteõlid ja koks müüakse suuremalt jaolt välisturule, põlevkivibituumen kohalikule turule.

VKG Oilil on alates 2004. aastast ISO 9001:2000 kvaliteedijuhtimissüsteemi sertifikaat ja alates 2005. aastast ISO 14001:2004 keskkonnakaitse juhtimissüsteemi sertifikaat standardite alusel. Alates 2006. aasta detsembrist kehtib töötervishoiu ja -ohutuse juhtimissüsteem OHSAS 18001:2006.

Sihtkontroll tervisekontrollide korraldamise kohta ettevõttes toimub kokkuleppe alusel.

TERVISEKONTROLL KAMPAANIA KORRAS EI OLNUD PIISAV

Kohtla-Järve linna tööstuspiirkonda VKG Oili kohale jõudes tervitab meid rõõmsameelne töökeskkonnaspetsialist **Leino Vaigla**, kes on kontsernis töötanud juba alates 1977. aastast, VKG Oilis töökeskkonnaspetsialistina neli aastat.

Kontrollimist alustasime viimastel aastatel läbiviidud tervisekontrollidest.

Asutustes läbiviidava tervisekontrolli eesmärgiks on tervisliku seisundi hindamine ja jälgimine kõikide töötajate osas, kes puutuvad kokku töökeskkonna ohuteguritega või kelle tervist ohustab nende töölaad. Üheks tervisekontrolli eesmärgiks on ka kutsehaiguste ja muu tööga seotud haigestumise ennetamine ja väljaselgitamine ning sellest tulenevalt ka tervisekontrolli otsuste alusel töökeskkonna

parandamine või töökorralduse muutmine. Tervisekontrolli tegemise aluseks asutuses on töökeskkonna riskianalüüs ja selle tulemused, sest just sealt tulevad välja ohutegurid, millega töötaja oma töökohal kokku puutub.

On ju iga tööandja suurim vara töötaja. Oma töötajate eest hoolitsemine peaks olema iga tööandja prioriteediks.

Tervisekontrollide otsustest on näha, et ettevõtte on vahetanud tervisekontrolli teenuse vormi. Töökeskkonnaspetsialist põhjendas, et enne käis teenusepakkuja kohapeal ja kontroll toimus n-ö kampaania korras. Kuna

Kuna ettevõttes on kaadri volavus suhteliselt suur, siis peeti mõistlikuks pöörata suuremat tähelepanu tervisekontrolli vajadusele ja õigeaegsusele.

ettevõttes on kaadri volavus suhteliselt suur, siis peeti mõistlikuks pöörata suuremat tähelepanu tervisekontrolli vajadusele ja õigeaegsele läbiviimisele. Hakati pidama tervisekontrollitabelit, mida jälgib selleks volitatud töötaja. Töökeskkonnaspetsialist saab iga kuu nimekirjad, kes peavad tervisekontrolli minema. Tabelites on konkreetset kirjas ohutegurid, millega töötaja kokku puutub, et töötervishoiuarst saaks sellega arvestada. Tervisekontroll on asutuses muutunud regulaarseks ja seda tehakse õigel ajal.

OHUTEGURID PÕLEVKIVIETTEVÕTTES

Töökeskkonna põhilisteks ohuteguriteks on müra, koksitolm, bensiin, põlevkiviõli, H₂S, SO₂, kõrge temperatuur,



Töökeskonna põhilisteks ohuteguriteks põlevkiviettevõttes on müra, koksitolm, bensiin, põlevkiviõli, H₂S, SO₂, kõrge temperatuur, fenoolid, isobutuülatsetat, raskuste käsitsi teisaldamine, vahetustega töö ja töö arvutiga.

Foto: Katrin Kuusemäe

fenoolid, isobutuülatsetat, raskuste käsitsi teisaldamine, vahetustega töö ja töö arvutiga.

Peamised probleemid, mis seoses tervisekontrolliga välja tulid, olid seotud töötervishoiuarsti otsustega ja arsti antud soovistega. Tavaliselt soovitusi ei olnud antud, aga samas järgmise kontrolli tähtaeg oli määratud aasta või kahe pärast. Tuvastasime ka ühe omapärase otsuse: laadijana võib töötada tööline, kellele on vastunäidustatud raskuste käsitsi teisaldamine.

Tutvusime ettevõtte riskianalüüsiga. Esmamulje järgi võis arvata, et kõik tervist kahjustavad ohutegurid on selles kajastatud, kuid töökeskonnaspetsialist leidis siiski nii mõnegi uue ohuteguri, millele ei olnud riskianalüüsi käigus tähelepanu pööratud.

TÖÖTAJA ON RAHUL

Lõpetuseks tegime ringi peale ka ühele tootmishoonele ja vestlesime juhtpuldiolektoriga, kes oli töötingimustega igati rahul. Töötajate mugavusele pööratakse ettevõttes tähelepanu: tööruumidest on eraldatud koht puhkamiseks, kohandatud on kööginurk, milles on puhta vee aparaat, kohvimasin ning automaat, kust saab mitmesugust kohvi, puljongit ja kisselli.

Ühes kohas tootmishoones panime tähele ka puudujäägi: puudusid vajalikud ohumärgistused. Need lubas töökeskonnaspetsialist kohe paigaldada.

Kokkuvõtteks võib öelda, et VKG Oilis väärtustatakse töötaja tervist ning tervise säilitamise nimel ollakse nõus ka töötajate tervise eest hoolitsema. ■

Töötervishoiu õpe (kutse)õppeasutustes

Siiri Rebane

Eesti Ametiühingute Keskliidu infojuht



Mida teab noor töötaja töötervishoiust ja -ohutusest, kui ta pärast kooli lõpetamist tööle asub? Kuidas on Eesti koolides töötervishoiu õpetamine korraldatud? Eesti Töötervishoid vestles neil teemadel ühe töötervishoiu õpetajaga, tööandjaga, noore töötajaga ning riikliku eksami- ja kvalifikatsioonikeskuse kutsehariduse osakonna juhatajaga.

TÖÖTERTVISHOIU ÕPETAMISEST TALLINNA TEHNIKAKÕRGGKOO LIS

Tallinna Tehnikakõrgkoolis on töötervishoid kõigil erialadel õppekavas. Kooli töökeskkonnavolinik **Jelena Mironova** annab seda ainet tulevastele ehitusinseneridele, teedeehitajatele ja geodeetidele, mõnikord I, mõnikord III kursusel (õppeaeg kestab neli aastat). Aine maht on 40 tundi: 32 tundi teooriat ja 8 harjutustundi.

Jelena Mironova ei tea, et Eestis oleks koolidele kehtestatud ühtne töötervishoiu ja tööohutuse õppeaine programm. “Aga õppekavas on sees, mis kvaliteediga see õpe on, seda pole minu teada reguleeritud,” ütleb ta. Tundub, et õpetuse tase sõltub eelkõige õpetajast. Jelena Mironova püüab käia nii palju koolitustel kui võimalik ja üritab õppetöös kasutatavat materjali leida, kust aga saab. Näiteks sai ta palju kasulikku oma õppejõu töö jaoks töökeskkonna volinike koolitusest. Nii pildimaterjali kui “elust endast” näidete hankimisel on alati lahkelt abiks olnud Tallinna ja Harjumaa Tööinspektsiooni juhataja Jaan Kivi all.

Jelena Mironova on ise sama kooli vilistlane, ehitusinsener. Neli aastat tagasi võttis ta töötervishoiu õpetamise üle vanemalt õppejõult, kellelt saadud programm sai tema töö aluseks. Jelena Mironova leiab, et temal vedas, et sai juba sissetöötatud kava järgi tööle asuda. Kui noor õppejõud ise alles koolist tulles kõike n-ö valgelt lehelt alustama peab, võib päris raske olla.

Teooria poolel on Jelena Mironova programmis tööõigus, tuleohutus, töötervishoid, tööohutus. Ta räägib õpilastele teemakohasest seadusandlusest, riiklikest nõuetest ehituse erialal, sh nõuetest ehitistele, valgustusest, müra, vibratsioonist, kemikaalidest ehituses, tolmust, asbestist, arvutiga töötamise töötervishoiu aspektidest, ergonomikast.

Töötervishoiu ja -ohutuse nõuded ehituses on õppejõul erilise tähelepanu all: kõrgustes töötamine, nõuded redelitele, tellingutele, olmeruumidele, raskuste käsitsi teisaldamine jm.

Ühes harjutustunnis tuleb õpilastel koostada tööõnnetuse raport. Kui õpilasel endal pole tööõnnetusega (õnneks!) kokkupuudet olnud, peab ta oma erialaga seotud juhtumi

välja mõtlema. Abiks saab kasutada tööinspektsiooni tööõnnetusraporteid.

Teises tunnis mõõdetakse valgustust, hinnatakse selle vastavust standardites nõutule – millise otstarbega ruumi-ga on tegemist, kui tugev valgustus peab seal olema, mis on puudused, mida saaks teha, et olukorda parandada.

Õppe-eesmärgil käiakse isikukaitsevahendeid müüvas ettevõttes, ehituse eriala õppijad tutvuvad ehitusel kasutatavate vahenditega, et nad tulevikus tööandjatena oskaksid neid vahendeid oma töötajatele muretseda, et nad tunneksid kiivreid, turvavööid, tööriideid, -kindaid jm.

Ühes tunnis annab õpetaja õpilastele mingi ameti ja palub neil selle ala tööandjana otsida oma töötajaile vastavad isikukaitsevahendid. Seejuures tuleb hinnata selle

Ühtset töötervishoiu õppekava pole lihtne koostada, sest erialati on varieeruvus suur. Siiski oleks lihtsam, kui mingigi plaan ees oleks.

ameti ohtusid. Õpilased peavad mõistma, milliseid vahendid on vajalikud müüri-ladujale, maalerile vm erialal töötajale.

Puidutöökoja laboris on tehtud müramõõtmisi, seejuures hinnatud müra normile vastavust. Seejuures selgitab õppejõud, millised probleemid kaasnevad liiga suure müraga. Õpilased on tutvunud ka tulekustutitega. Lausa tuld tunnis siiski ei kustutata, selleks oleks ka päästeameti luba vaja.

Seega püüab Jelena Mironova, et õpetus oleks võimalikult praktiline, eluline.

Kavas on programmi lisada ka töötervishoiuarsti loeng haiguste ja käitumise seostest. Näiteks maaler, kes terve päev upitab ega kasuta normaalset redelit või tellin-

guid ning kellel õhtul kael valutab, võiks teada, milliste tervisehädadeni need lihtsad kaelavalud pikapeale võivad viia.

III kursuse suviselt praktikalt tulles peavad ehituse eriala õpilased esitama aruande, kus üks punkt on ka töötervishoid ja -ohutus: kuidas oli see praktikakohas korraldatud, kas neid juhendati jne.

Õppejõule tundub, et 40 tundi on selle aine jaoks piisav maht. Jelena Mironova peab seejuures oluliseks, et õpetus poleks liiga üldine, vaid lähtuks iga eriala spetsiifikast.

Talle on jäänud mulje, et õpilastele pakub töötervishoiu ja -ohutuse teema huvi küll – näiteks nõuded ja normid või ergonoomika. Õppejõud on tutvustanud õpilastele ka Eesti Töötervishoiu ajakirja, seda loevad nad meelsamini kui seadusi Riigi Teatajast.

Jelena Mironovale tundub, et ühtset töötervishoiu õppekava polekski lihtne kõigi koolide jaoks koostada, sest erialasid on ju nii palju ja erinevaid, see õppekava saaks ilmselt liiga üldine. Aga siiski oleks lihtsam, kui mingigi plaan ees oleks, kus kas või seegi näidatud oleks, milliseid teemasid puudutada. Algajal õpetajal oleks palju kergem oma programmi koostama hakata, kui tal mingigi kondikava ees on.

Jelena Mironova nõustub, et see, millisel tasemel töötervishoiuteadmistega õpilased kooli lõpetavad, sõltub palju õpetaja isikust, vastutustundest ja teadmistest. Tasemel püsimiseks peab ka õpetaja ise kogu aeg õppima.

OSKUSTEGA TÖÖTAJA TÖÖTAB OHUTUMALT

Ehitusfirma Skanska EMV töötervishoiuspetsialisti **Tarvo Lauri** hinnangul on Eestis ehitustel töötavaist töölistest vaid väikesel osal erialane haridus. Viimaste aastate ehitusbuum on pannud firmad sageli sundseisu: kas võtta tööle erihariduseta töötajad või jääda üldse töötajeta. Nii on ehitusplatsidele jõudnud igasugust kaadrit, ka neid, kel üldse väga vähe haridust, rääkimata erialasest haridusest. “Ohutuse seisukohast on see ohtlik,” nendib Tarvo Laur.

Kui inimesel pole haridust, pole talt tööle tulles ka töötervishoiu ja -ohutuse kohta teadmisi mõtet oodata. Kui kvalifitseeritud kaadri osa tööliste hulgas suureneks, siis oleksid ka need teadmised tööle asujatel paremad. “Ohutus on seotud tööoskustega, kui oskad korralikult oma tööd teha ja tunned õigeid töövõtteid, siis see on juba ka ohutuse juures pool võitu,” selgitab Tarvo Laur. “Tihti hakkavadki ohutusprobleemid sellest pihta, et töötaja lihtsalt ei oska oma tööd teha, kasutab valesid töövõtteid. Ehitus on aga ohtlik valdkond, tagajärjed on kurvad.”

Tööõnnetuste uurimisel püütakse välja selgitada, kes mida rikkus, millised nõuded olid täitmata jne, aga taust – milline on töötaja pädevus? – jääb sageli tagaplaanile. “Kui inimene tunneb oma tööd, siis teeb ta seda ka ohutumat. Ohutu töötamine on osa kutsekvalifikatsioonist,” rõhutab Tarvo Laur. “Kes ei täida ohutusnõudeid, nende kohta võib öelda, et nad on kvalifitseerimata töötajad.” Paraku



Talinnas Tehnikakõrgkoolis on tulevaste ehitusinseneride, teedeehitajate ja geodeetide õppekavas töötervishoiu ainet 40 tundi. Kuigi õpetus püütakse teha võimalikult praktiliseks ja eluliseks ei saa see kindlasti täielikult asendada juhendamist töökohal, sest igal firmal on oma spetsiifika.

Foto: Katrin Kuusemäe

müüja töös vaja minevat, mis koolis oleks töötervishoiu tundides rääkimata jäänud.

Kui Aive kaubamaja tööle läks, andis tööandja talle lugeda tööohutuse materjali. Noore müüja hinnangul hoolitsetakse Tallinna Kaubamajas selle eest, et töötervishoiu nõuded oleksid täidetud. Koristajad jälgivad pidevalt, et kauplus puhas oleks, müüjatele on soovitatud, et kui parajasti klienti pole, siis võta lapp ja pese riiuleid. Või et enne riiulile kauba panemist tuleb riiul puhtaks pesta.

Kui Aive Verismaa alles praktikant oli, jälgis ta uudishimulikult kolleegide tegemisi, ka töötervishoiu ja hügieeni aspektist. Tema tähelepanekute järgi leti taga olijad tõesti pesevad sageli nii käsi kui töövahendeid. Tal endal on harjumus – kuigi otseselt sellist käsku pole – kassas töötades iga tunni aja tagant käsi pesemas käia. Raha on ju must, samade kätega, millega kassapidaja toiduaineid lindilt tõstab, võtab ta ka raha vastu.

Aive Verismaa meelest ta kolleegid käituvad nii, nagu tedagi koolis õpetati. Küll sattus ta ühes teises toidupoes nägema, kuidas müüja määrdunud kätega aedvilju tõstis. Neiu tegi endast oluliselt vanemale inimesele ka märkuse, kes muidugi pahaseks sai, aga ta ise loodab, et ehk ta märkusest oli siiski kasu: ehk teinekord – kas või uue märkuse hirmus – see müüja enam mustade kätega toiduainete juurde ei lähe.

Kassas töötaja istub päev läbi. Õiget istumist – et selg, silmad ja käed ära ei väsiks – õpetati teeninduskoolis arvutitunnis. Kaubamaja puhketoas on plakateid juhustega, kuidas seljale mitte liiga teha. Kassa toolidega on noor müüja rahul – seljatuge saab liigutada kõrgemale ja madalamale, kassa all on jalgade jaoks toed, et iga müüja, sõltumata kasvust, saaks ennast mugavalt tunda. Müüjad töötavad kordamööda eri kassades, et päevade kaupa poleks üks käsi rohkem koormatud kui teine – ühes kassas istuja tõstab kaupa parema, teises kassas istuja vasaku käega.

Aive Verismaale ei tule ette töötervishoiu või -ohutusega seotud olukordi, kus ta nõutuna midagi teha pole osanud, vajalikud teadmised on kogunenud nii koolist, tööandjalt kui tööst enesest.

Teistele töötajatele soovitab ta oma tervist hoida. Kui tunnete, et hakkate haigeks jääma, siis jääge koju, haigena pole mõtet tööl käia, see ainult süvendab haigust, pealegi võite nakatada kolleege ja kliente. Pikkade vahetuste jooksul peab kindlasti mitu korda sööma. “Mina söön alati pauside ajal, siis pole õhtuks kõht tühi ega tuju paha,” ütleb ta.

KÕIGI KUTSEÕPPEASUTUSTE ÕPPEKAVADES ON TÖÖTERTSHOID

Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse (REKK) kutsehariduse osakonna juhataja **Kaie Piiskop** ütles, et kutseõppeasutuste õppekavad sisaldavad kõik vähemalt ühe nädala (40 tunni) mahus töötervishoiu ja tööohutust. See on kõigile kohustuslik üldoskuste moodul, sõltumata erialast. Vastav moodul võib olla ka mahukam.

Kõigile erialadele kohustuslikud teemad selles moodulis on tööohutus ja töötervishoid, tööõnnetused, keskkonnanahoid ja jäätmekäitlus. Õpetusega taotletakse, et õppija teaks tööohutuse eesmärgid ja ülesandeid, tunneks tööohutuse õigus- ja normatiivakte, töötajate tööohutusega

seotud õigusi ja kohustusi, töökeskkonnale esitatavaid põhinõudeid, tööohutusnõudeid kooli ruumides, üldisi keskkonnaprobleeme ja säästva arengu ning esmase jäätmekäitluse põhimõtteid. Õppe läbinu peab oskama tegutseda ohuolukorras, märgata keskkonna reostamise võimalikke ohte, neid ennetada ning nendest teavitada.

Kaie Piiskopi sõnul on näiteks metalli- ja autoerialadel mooduli maht üks õppenädal, keemiaerialadel aga kuus õppenädalat. Keemia ja protsessitehnoloogia riiklikus õppekavas on töö- ja keskkonnaohutuse raames vaja käsitleda järgmisi teemasid: töökeskkonnaohutus, tööhügieen ja -tervishoid, tuleohutus, kemikaalide ohutu käitlemine, keskkonnakaitse, jäätmekäitlus, keskkonnapoliitika Euroopa Liidus ja Eestis.

Turismi kuuel erialal on töökeskkonnaõpet ette nähtud kaks nädalat, see sisaldab ka 16 tundi esmaabi. Õpetama peab tegutsemist ohuolukorras ja õnnetusjuhtumite, sh tööõnnetuse korral, tegutsemist ootamatu haigestumise, vigastuste, külma- ja kuumakahjustuste ning mürgituste korral. Kavas peab olema reisimise ja aktiivse puhkuse riskikäsitus. Samuti on ette nähtud tutvustada õpilastele töötervishoiu ja tööohutuse seadusandlust, tööhügieen-

Sageli töölisel ei saa aru, et ohutusnõuded on kehtestatud eelkõige nende huvides, et see pole tööandja kapriis.

ni aluseid, keskkonnakaitse nõudeid ja jäätmemajanduse korralduse aluseid. Õpetatakse ohuolukordade vältimist ja ohutuse tagamist. Tutvustatakse tööandja ja -võtja õigusi ning kohustusi töötervishoiu ja -ohutuse alal, töötaja ja praktikandi juhendamist ning väljaõpet ettevõttes.

Kaie Piiskop selgitas, et lisaks nn klassikalisele töötervishoiuõppele pööratakse töötervishoiule pidevalt tähelepanu erialatundides ja praktilal. Tervist säästvate ja ergonomiliselt õigete töövõtete omandamine muutub harjumuseks, kui seda õpetamisel väärtustatakse. Seetõttu on tööohutuse ja töötervishoiu nõuete järgimine ka üheks kriteeriumiks õppijate teadmiste ja oskuste hindamisel, sh ka kutseeksamil.

Kutseõppe kohustuslik sisu on määratletud riiklikes õppekavades. Kõigis valdkondades pole need veel valmis, aga olemasolevatega saab tutvuda REKK-i kodulehel www.ekk.edu.ee – kutseharidus – riiklikud õppekavad. Riiklike õppekavade koostamisega tegelevad töögrupid, seda tööd koordineerib REKK-i kutsehariduse osakond.

Kaie Piiskop märkis, et REKK on korraldanud kahe viimase aasta jooksul pidevalt kutseõpetajatele üldoskuste rakendamise koolitusi, kus on esinenud töötervishoiu-spetsialistid. Sel õppeaastal toimus kahepäevane koolitus kutseõppeasutuste õpetajatele töötervishoiu ja tööohutuse, keskkonnapoliitika ja jäätmekäitluse teemal.

Õppijate tööohutusteadmisi kontrollitakse kutseeksamitel. ■

Uhiuus Viru Vangla

Märtsi keskel sai valmis Ida-Virumaal 16-hektarilisel maa-alal paiknev Eesti suurim vangla – Viru Vangla. Uues vanglas on kokku 1000 kohta kinnipeetavatele lisaks 75-kohaline avavangla ja 150-kohaline arestimaja. Majas on 350 töötajat: 250 on vanglaametnikud (neist valvureid 182) ja 100 teenistujad.

Eesti Töötervishoid käis ruumidega tutvumas enne, kui kinnipeetavad majja toodi. Küsimustele vastas Viru Vangla direktor **Edvard Remsel**.



Kust ja kuidas tekkis mõte ehitada uus ja kaasaegne vangla just Ida-Virumaale?

Tegelikult on see teema ammu arutluses olnud ning Justiitsministeerium hakkas seda kavandama 2002. aastal, kui just valmis Tartu Vangla. Otseselt hoonete kerkimine algas 2006. aasta augustis. Samal ajal, täpsemalt 1. augustil 2006 asusin ametisse ka mina.

Aga miks just Ida-Virumaa – Eesti tolle hetke ligi 4000 kinnipeetavast oli ¼ Virumaa päritolu, suurem osa Ida-Virumaalt ja väiksem osa Lääne-Virumaalt. On üsna loogiline, et piirkonnas, kust on pärit ¼ kinnipeetavatest, on ka vangla. Tegelikult loetakse normaalseks, et igas regioonis on vangla – selleks, et ei katkeks sidemed kinnipeetavate ja nende lähedaste vahel. Varem oli põhimõte, et kui kurjategija on kohtus süüdi mõistetud, las ta siis kannab oma karistust kus tahes – Murrus, Tallinnas, Tartus või

mõnes teises kohas. Nüüd arvestatakse sellega, et iga kinnipeetav kuulub kuhugi kogukonda, kusagil on tema vend ja tema ema.

Milline on vanglatöö spetsiifika töötervishoiu ja ohutuse mõistes, millised on peamised riskid? Mida sai riskide vältimiseks arvesse võtta juba hoone planeerimisel?

Vangla kui asutuse spetsiifika seisneb eelkõige selles, et on olemas oht kinnipeetavate poolt ja kõige suurem osa on julgeoleku tagamisel. Loomulikult on vangla töötajal risk sattuda kallaletungi ohvriks ja vigastusi saada, aga sellega tuleb vanglas töötades arvestada. Üldiselt on ka vanglas tegemist sellise töökeskkonnaga nagu mujalgi, kus tehakse tööd inimestega.

Riskide vältimiseks võeti hoone planeerimisel arvesse kõigepealt julgeolekukaalutlused: et kinnipeetavad liiguksid võimalikult vähe territooriumil, väljaspool hoonet, kuna vanglate põhiprobleemiks on ülevisked, millega püütakse sisse toimetada narkootikume, mobiiltelefone ja muid keelatud esemeid. Mis puudutab ohu korral tekkivat paanikat ja häiret, siis kõigil meie valvuritel on olemas spetsiaalne raadiosaatja, millega saab häiret anda, ning kui saatja vajub teatud asendisse, siis annab see ise automaatselt häiresignaali ja kohe on võimalik kaamerast ohus olevat valvurit vaadata. Selline tehniline süsteem on üles ehitatud, et ründeid vältida. Ka valvurid ise peavad olema tähelepanelikud ja täitma kõiki ohutusabinõusid. Näiteks, enne kui valvur avab kongi ukse, peab ta ettevaatusabinõuna fikseerima ukse ketiga, et kinnipeetav ei saaks valvurile ust jõuga lahti lüües viga teha. Lisaturvalisust pakub sektsioonide sulgemine



Töötajate jõusaal on täisvarustuses, et tagada töötajatele ideaalsed treenimisvõimalused
Fotod: Katrin Kuusemäe

Töötajate saun

Töötajate nõupidamisruum, kus peetakse igapäevaseid koosolekuid ja tehakse hommikusi instrueerimisi



Hambaravikabinet



– iga hoone või ruumide grupi ukсед on eraldi suletavad.

Ventilatsioonisüsteemi projekteerimise käigus on arvestatud, et vanglas ei saa aknad vabalt lahti käia, need peavad olema põgenemiskindlad. Hoonetes on sundventilatsioon, sest aknad lahti ei käi. Sundventilatsiooni puhul on tüüpiline see, et see töötab siis hästi, kui kõik ukсед on kinni. Tavaliselt kardetakse, et sundventilatsioon ei rahulda vajadusi, aga tegelikult töötab see päris hästi.

Bioloogiline oht: nakkushaiguste vältimise meetmed?

Loomulikult kasutavad meie valvurid läbiotsimisel kummikindaid. Meditsiinosakonna töötaja vaatab kohe läbi iga kinnipeetava, kes vanglasse saabub. Kinnipeetava saabudes valgustatakse tema asjad läbi röntgenikiirtega, et ei saaks sisse tuua esemeid, millega võib ennast või teisi vigastada. Läbiotsimisega peaksid kõik sellised asjad välja tulema. Vastuvõtuosakonnas teeb arst kohe ka esmase vaatluse ja kontrolli – kas on terviseprobleeme. Meditsiinosakonnas on kinnipeetaval olemas ka meditsiinikaart ja sellised andmed kinnipeetava kohta, mida teab ainult meditsiinitöötaja. Kui on infektsiooni-oht, siis sellega ka arvestatakse. Meil on oma pesumaja ja seal on desokamber, kust kõik kinnipeetava esemed läbi käivad.

Milliste psühholoogiliste riskidega on arvestatud?

Vanglatöö on loomulikult vaimselt väga pingeline. Töötajatele on Viru Vanglas olemas jõusaal ja suur spordisaal, kus saab näiteks korvpalli mängida. Spordisaali kasutavad ka kinnipeetavad, jõusaali kinnipeetavaid ei lubata.

Kinnipeetaval on võimalus tegeleda aeroobse treeninguga ja seadus näeb ette, et kinnipeetavale tuleb tagada kehakultuuriga tegelemise võimalus. Me oleme kaalunud ka elusektsioonidesse mõne trenaažööri (jalgratta või ergomeetri) paigutamist. Sporditegemise võimalused töötajatele on väga head.

Koos tehakse ka muud: näiteks õhtuti minnakse töökaaslastega välja *bowling*'ut mängima – täpselt nagu igas teises tavalises organisatsioonis. Ja loomulikult on igas organisatsioonis ka mitteformaalne suhtlemine – kõik lävivad omavahel. Nii vahetatakse ka päris palju kasulikku informatsiooni, mis on tööks vajalik. Otseselt hommikuvõimlemist me kollektiivselt ei tee, aga võimalused selleks on meil olemas küll.

Millised on töötajate töö ja puhke tingimused?

Töötajatele on meil puhkeruumid, riietusruumid ja saun lõõgastumiseks. Inimese individuaalseid vajadusi (puuete-ga kinnipeetavad või töötajad) arvestades on olemas vanglas spetsiaalselt kohaldatud WC, kamber, liftid ja ka näiteks pikaajaliste kohtumiste tuba.

Kinnipeetavate õppeklass

Galerii, mis ühendab vangla hooneid



Millised on erinevused Tartu vangla ja Viru vangla vahel? Kas on midagi teisiti tehtud, ehitatud või korraldatud just sellepärast, et esimesed kogemused on nüüd juba Tartu vanglast saadud?

Eelkõige on erinevuseks vangla suurus ja hoonete ühendamine galeriidega. Galeriid on selleks, et kinnipeetavad liiguksid läbi nende ja võimalikult vähe territooriumil. Erinevus on veel selles, et administratsiooni osa ei tööta vangla territooriumil. Administratiivtöötaja väljapääs on palju lihtsam, kuna ta ei puutu kokku kinnipeetavatega. Ei ole vaja rakendada turvameetmeid töötaja läbiotsimiseks, sest ta ei lähe kinnise vangla territooriumile. Viru Vanglas toimub töötajate kontroll administratiivhoone pääsلاس, st administratsiooni osa ei ole veel vangla territoorium. Tartu vanglas on küll eelpääsلا, aga kõik töötajad, kes lähevad sisse, peavad andma ära mobiiltelefonid jms. Viru Vanglas on administratiivtöötajatel natuke lihtsam. ■

Kas praegusel hinnangul on hoones ideaalsed töötingimused või on juba töö käigus ilmnunud vajakajäämisi, millega ei ole osatud arvestada?

Praegu on kõik ideaalne, ei oska midagi rohkemat tahta. Vangla on lihtsalt natuke spetsiifilisem asutus, töötajal ei ole siin nii mugav kui mõnes teises tavalises asutuses. Vanglas töötades ei saa näiteks mobiiltelefoni vangla territooriumile kaasa võtta, samas aga administratsioonis töötaval ametnikel, kes vangla territooriumil ei viibi, on mobiiltelefonid olemas. Siin ei saa ka päris vabalt endale jooke ja toitu kaasa võtta, lihtsalt sellepärast, et vältida keelatud esemete toimetamist kinnipeetavatele.

Küsis Katrin Kuusemäe

Kinnipeetavatele valmistatakse söök kaasaegselt sisustatud köögis



Kinnipeetavatega kohtuda soovijate ooteruum, kus on oma mängunurk ka lastele

Häirenupud on uues vanglas kõikjal, ka invatualetis

EUROOPA HEA TAVA AUHINNA KONKURSS

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur kutsub osalema üheksandal Euroopa hea tava auhinna konkursil. 2008.–2009. aasta auhinnaprogrammi abil tunnustatakse ettevõtteid ja organisatsioone, mille panus tervikliku töökeskkonna edendamisse on olnud märkimisväärne ja uuenduslik.



Milliseid hea tava näiteid konkursile esitada?

Hea tava näited ei ole teoreetilised või oletuslikud, vaid elluviidud lahendused, mille abil edendatakse töökohal tööohutuse ja töötervishoiuga seotud riskide tõhusat juhtimist. Näited peaksid kajastama head juhtimistava, mille abil:

- parandatakse üldisi töötingimusi;
- edendatakse tõhusat tervishoidu, ohutust ja tootlikkust;
- keskendutakse riskide kõrvaldamisele või ohjeldamisele juba eos;
- saavutatakse püsivat ja tuvastatavat kasu;
- järgitakse õigusaktide nõudeid ning eelistatavalt ületatakse miinimumstandardeid;
- rakendatakse lähenemist, mis eeldab nii tööandjate kui ka töötajate osalemist.

Hea juhtimistava eeldab tippjuhtkonna täielikku toetust ja selgelt tuvastatavat riski vähenemist põhjustavat tegevust.

Mis on auhinnaks?

Väljavalitud kandidaate tunnustatakse nende rolli eest Euroopa töötingimuste parandamises. Peale selle:

- väljavalitud ettevõtete (organisatsioonide) esindajad kutsutakse osalema 2009. aasta kevadel Euroopa auhinnatseremoonial (Hispaanias Bilbaos);

- väljavalitud näiteid esitletakse üle Euroopa levitatavas agentuuri brošüüris ja EU-OSHA veebilehel;
- Eesti parimad hea tava näidete esitajad kutsutakse oma kogemustest rääkima töötervishoiu päeva üritusele oktoobris;
- osalejatele antakse rohkelt temaatilisi meeneid ja auhindu.

Kes võivad osaleda?

Hea tava näiteid võivad esitada:

- ettevõtted ja organisatsioonid (eriti oodatud on väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted);
- koolitajad ja haridusasutused;
- tööandjate organisatsioonid, kutseliidud, ametiühingud;
- piirkondlikud ning kohalikud tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna ennetus- ja kindlustusteenistused ning teised vahendusorganisatsioonid.

Kuidas osaleda?

Info konkursi tingimuste kohta ning konkursitöö edastamise näidismall asuvad aadressil: http://osh.sm.ee/index_ee.stm. Üksikasjalikku teavet jagab Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri võrgustiku rahvuslik koordinaatsiooni-keskus Sotsiaalministeeriumis (Gonsiori 29, 15027, Tallinn; tel 626 9190, 626 9177; e-post tiit.kaadu@sm.ee; heidi.vilu@ti.ee).

Hea tava näidete esitamise tähtaeg on 1. septembril!

Vastutustundlik ettevõtlikus Eestis ei olegi enam nii lapsekingades

Eestis suhteliselt uus mõttelaad – sotsiaalne vastutustundlikkus – on siinsete ettevõtjate seas juba olulisel määral levinud. Kohati peetakse ennast juba palju vastutustundlikumaks kui tegelikult ollakse. Seda tõdes PWA Partnersi konsultant **Riin Saadjärv** pärast kaks aastat kestnud mahuka uuringu läbiviimist.



Kust see tõuge tuli, et just nüüd Eesti firmasid selle nurga alt uurima hakata?

Euroopas on see oluline suund juba pikka aega. Eestis on sellega tegelenud varem MTÜ Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum. Sealt öeldi, et Eesti ettevõtja oli seni keskendunud pigem kasu saamisele – kui võitled iga päev elujäämise nimel, siis pole aega mõelda sellele, millised on sinu tegevuse pikaajalised mõjud töötajatele, keskkonnale ja üleüldse ühiskonnale. Aga nüüd on ka Eesti ettevõtjad valmis rohkem pehmeid väärtusi hindama.

Mis siis peamiselt välja tuli?

Uurisime väikesi ja keskmise suurusega ettevõtteid, mis Euroopa Liidu kontekstis on kuni 250 töötajaga firmad. Tegelikult on Eesti mõistes 200 töötajaga ettevõtte juba suur. Seetõttu puudutasime oma uuringuga tegelikult enamikku Eesti ettevõtjaskonda.

Eesti ettevõtja peab end vastutustundlikuks juba siis, kui järgib lihtsalt seadusi. Tegelikult on just see sotsiaalselt vastutustundlik ettevõtlikus, kui tehakse seadusega nõutust enam.

Selgus, et Eesti ettevõtja arvab endast päris hästi. Küsitluse alguses palusime ettevõtjatel täita suletud vastustega ankeedi. Nendes kinnitas enamik, et viib ellu sotsiaalselt vastutustundliku käitumise põhimõtteid ja see on ettevõtte pikaajaline strateegia. Aga kui hakkasime 50-ga neist läbi viima konkreetsemaid intervjuusid, siis meie pettu-

museks tuli välja, et sotsiaalselt vastutustundliku käitumise alla arvatakse näiteks ka see, kui ei maksta ümbrikupalka. Millegipärast arvasime, et see aeg võiks juba läbi olla. Vastutustundlikuks peab Eesti ettevõtja end juba ka siis, kui järgib lihtsalt seadusi. Tegelikult on just see sotsiaalselt vastutustundlik ettevõtlikus, kui ettevõtte teeb seadusega nõutust enam.

Missuguseid häid näited saaksite välja tuua?

Väga paljud ettevõtted on Eestis hakanud soodustama töötajate sporditegemist, pakutakse võimalust osaliselt ettevõtte kulul käia massaažis, maniküüris. Lisaks sellele pööratakse tähelepanu ka mitmesugustele ühistegevustele lastega ning ühes ettevõttes olid loodud isegi võimalused laste kaasavõtmiseks kontorisse, kus nad spetsiaalselt selle jaoks kujundatud ruumis mängida saavad.

Tihti toetatakse töötajate enesearendamist ning võimaluse korral saab töötaja ise valida tööaja.

Peamiste põhjustena ning positiivsete tulemustena tuuakse välja töötajate suur motiveeritus, lojaalsus ettevõttele ning väike kaadrivoolavus.

MIS UURINGUGA OLII TEGU?

Uuringuga „Vastutustundliku ettevõtluse hetkeseisu hindamine ning teemakohase teadlikkuse tõstmine väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete hulgas Eestis, Lätis ja Leedus” alustati juba eelmise aasta juunis ning tegemist on Euroopa Komisjoni finantseeritava projektiga, mis leidis aset kõigis kolmes Balti riigis: Eestis, Lätis ja Leedus. Eesmärgiks oli uurida väikese ja keskmise suurusega ettevõtetes sotsiaalselt vastutustundliku käitumise tavasid – kui paljud juhid on sellest teadlikud, kui paljud viivad seda pidevalt ellu, kui paljud oskavad selle kasu mõõta jne. Tegemist on Baltimaades suhteliselt uue suhtumisega. Vanades Euroopa riikides on sotsiaalne vastutus juba levinud mõttelaad.

Sporditegemist soodustatakse isegi erisoodustumaksu kiuste?

Jah. Kuigi kõik kirtsutavad erisoodustumaksu peale nina. Raha on ju väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete jaoks väga oluline tegur. Siiski võib öelda, et sporditegemise soodustamine muutub varsti pigem reegliks kui erandiks. Soodustatakse ka vaba aja veetmist peredega – korraldatakse ühiseid väljasõite ja matku. Hakatakse järjest rohkem tähele panema, et tööandjale on haige töötaja majanduslikult väga kulukas. Seetõttu järjest rohkem spordile ja massaažile panustataksegi.

Meie huvi oli uuringuga näidata, et vaatamata esialgsetele kuludele toob sotsiaalselt vastutustundlik ettevõtetus tööandjale siiski pikemas perspektiivis palju tagasi.

Kas seda mainisid ka ettevõtjad või oli see pigem teie arvamus?

Väga paljud ettevõtted kinnitasid seda. Näiteks firma FK Teenused (sai kõige jätkusuutlikuma ettevõtja tiitli – toim) ütles, et nende kaadrivoolavus on nullilähedane, kuna nad tulevad väga palju oma töötajatele vastu, pakuvad neile soodustusi ja eeliseid. Sealt lojaalsus tulebki. Nad on teadlikult valinud sotsiaalselt vastutustundliku ettevõtlu-see tee.

Kas võib siiski väita, et väikesed ettevõtted pigem selliste väärtustega ei tegele?

Kahjuks küll. Ja Eesti majandus püsibki ju väikeste ettevõtete najal. Aga juba 15 inimesega ettevõtte ei ole Eesti mõistes enam väga väike ja mida rohkem töötajaid, seda sagedamini firmajuhid ka pehmetele väärtustele mõtleavad. Viie töötajaga ettevõtted enamasti sotsiaalselt vastutustundlikud ei ole – ressursside puudumise tõttu. Samas, näiteks töötaja vabamat valikut, mida töö-

MIS ON SOTSIAALNE VASTUTUSTUNDLIKKUS?

Euroopa Liidus lähtutakse Euroopa Komisjoni 2001. aasta määratlusest, mille kohaselt ettevõtte ühiskondlik vastutus tähendab seda, et oma igapäevastes tegevustes ja suhetes sidusgruppidega arvestab ettevõtte vabatahtlikult loodus- ja sotsiaalse keskkonnaga.

tajad väga hindavad, saab võimaldada ka juba väga väikeses firmas.

Kuidas tegelevad Eesti firmad töötajate stressi vähendamisega?

Ettevõtted töid intervjuudes stressifaktorit väga sageli välja. Päril palju koolitatakse inimesi pingetega hakkama saama – ja nimelt mitte kitsalt erialaga seotult, vaid laiemalt, näiteks, kuidas oma aega paremini planeerida, kuidas stressi juhtida ja iseendaga paremini hakkama saada jms. Ühised väljasõidud käivad samuti siia alla. Kui aga ettevõtte peab pidevalt oma olemasolu eest võitlema, pole ka töötajal seal eriti mõnus olla.

Kas võib välja tuua tendentsi, et kauem tegutsenud või vanemate juhtidega ettevõtted on vastutustundlikumad?

Pigem mitte. Ma ei seostaks sotsiaalset vastutustundlikkust üldse juhi vanusega. Aga nagu ikka Euroopa Liidu finantseeritud projektide puhul kombeks, võrdlesime meiegi nais- ja meesjuhte – uurisime, kummad on vastutustundlikumad. Õnneks siin vahet sisse ei tulnud. ■

Küsis Egle Raadik

DVD ja raamat

“Harjutused tööpingete leevendamiseks”

DVD-lt leiad spetsiaalselt tööpingete leevendamiseks koostatud kaks töövõimlemise kava (21 harjutust ja 13 harjutust) ning ühe enesemassaaži kava (12 harjutust). Teatmikus on harjutuste värvifotodega illustreeritud kirjeldused.

Kavad on koostanud ja näitavad ette Ida-Tallinna Keskhaigla füsioterapeut Triin Rohumäe ja M-I Massaažikooli õppealajuhataja Saima Kuu.

Väljaandja Lege Artis, Eesti Tootervishoid.

Komplekti hind 129 kr.

Telli aadressilt www.tootervishoid.ee.

Nanomaterjalide seminar

Ülo Kristjuhan

Tallinna Tehnikaülikooli dotsent



21.–22. jaanuaril toimus Amsterdavis keemiakaitseseminar, kus palju tähelepanu pöörati nanomaterjalide kasutamisele. Seminari organiseeris Euroopa Ametiühingute konföderatsiooni tervise ja ohutuse uurimisinstituut. Osavõtjad olid peamiselt Euroopa Liidu maadest. Eestist oli kaks töökeskkonna eksperiti, Ülo Kristjuhan Tallinna Tehnikaülikoolist ja Argo Soon sihtasutusest Archimedes, kes esindasid Eesti teadust ja ametiühinguid.

MIS ON NANOMATERJAL?

Nanomaterjalid võimaldavad revolutsioonilisi uuendusi haiguste ennetamises ja ravimises, keskkonna jälgimises ja kaitsmises, energiatootmises ja -kasutuses, arvutites ja kosmosetehnikas. Keemilise koostise poolest on need päris harilikud materjalid, kuid mõni lineaarmõõt, nt paksus või läbimõõt, on alla mõnekümne nanomeetri. 1 m sisaldab miljard nanomeetrit. Võrdluseks: juuksekarva läbimõõt on 50 000 nm. Oma väikeste mõõtmete tõttu omandavad nanomaterjalid sootuks teised füüsikalised ja keemilised omadused, võrreldes nende omadustega, mis neil materjalidel olid tavalistes mõõtmetes. Näiteks kulla sulamistemperatuur on tavaliselt 1064 °C, kuid alaneb järsult, kui kulla osakese läbimõõt on alla 5 nm. 2 nm läbimõõduga osake sulab temperatuuril 380 °C, seega pisut raskemini kui plii. Mõni aine muutub üliväikeste osakestena keemiliselt väga aktiivseks suure pinna tõttu, mõni aine muutub efektiivseks katalüsaatoriks. Paljudel juhtudel paranevad mehaanilised omadused. Süsinikust nanotorud on palju kordi tugevamad terasest.

Nanomaterjalide mõju organismile ja tervisele on seni jõutud vähe tundma õppida.

Nanomaterjalide tootmine on üheks 21. sajandi võtmetechnoloogiaks. Käesoleval ajal on nanomaterjalidel mitmesaja miljardi euro suurune turupotentsiaal ning tootmine sadades firmades laieneb kiiresti.

NANOOSAKESED VÕIVAD OLLA INIMESE TERVISELE OHTLIKUD

Nanoosakesi esineb sageli meid ümbritsevas õhus. Oma väiksuse tõttu on need tihti jäänud tähelepanuta, kuigi satuvad kergesti organismi kudede sügavusse. Nende mõju organismile on seni jõutud vähe tundma õppida, nende

mõju tervisele pole selge. On võimalik, et nanoosakesed on tervisele ja keskkonnale ohtlikud. On ju hästi teada, et paljude materjalide, sealhulgas nanomaterjalide praktilise kasutuselevõtu eel pole olnud piisavalt uuringuid ja loom-

Keemilise koostise poolest on nanomaterjalid päris harilikud materjalid, kuid mõni lineaarmõõt, nt paksus või läbimõõt, on alla mõnekümne nanomeetri.

katseid. Organismi võivad nanoosakesed kergesti sattuda sissehingatava õhuga. Nanoosakeste organismi sattumise risk tekib näiteks materjalide transpordil, töötlemisel ja tarbimisel, samuti õnnetusjuhtumite korral tootmises.

Seminaril esines Euroopa Komisjoni keskkonnadirektoraadi spetsialist Henrik Laursen, kes andis ülevaate probleemide lahendamise olukorrast. Teised esinejad käsitlesid ohtude mitmesuguseid aspekte. Toimusid diskussioonid.

PROJEKT AITAB VÄLJA SELGITADA NANOMATERJALIDE OHUTUT KASUTAMIST

Saksamaal on juba välja töötatud printsipiibid nanomaterjali kompetentseks käsitlemiseks ja kasutamiseks. Need on välja arendatud nii, et on võimalik järk-järgult sisse viia uusi aspekte. Suur töö on ära tehtud Euroopa projekti Nanocap (2006–2009) raames. Ettekande tegi Henning Wriedt Hamburgist. Projektis osaleb 15 organisatsiooni Euroopa eri piirkondadest, sealhulgas 5 ülikooli (Århusi, Amsterdami, Leuveni, Essexi ja Darmstadi ülikool). Eri- list tähelepanu pööratakse nanomaterjalide kasutamise iseärasustele, nende kasutamise juhenditele, riskihindamisele, headele tavadele ja eetikale. Eesti osaleb projektis Balti Keskkonnafoorumiga kaudu. ■

Patoloogiateenistuste tööohutus ja kutseriskid

Monika Haava

TÜ Kliinikumi patoloogiateenistuse laborant

Eda Merisalu

TÜ tervishoiu instituudi dotsent



2006.–2007. aastal viidi Eesti patoloogiateenistuses läbi uurimistöö „Eesti patoloogialaborite töökeskkonna riskide ja töötajate tervisesisundi hindamine”, mille eesmärgiks oli kirjeldada laboritööga seotud terviseriske. Hinnati tööohutuse olukorda Eesti patoloogialaborites ning selgitati välja töötajate peamised tervisekaebused. Analüüsiti näitajate vahelisi seoseid sõltuvalt töötajate vanusest, töökoormusest ja tööstaažist. Sihtgrupi moodustasid kõik Eesti patoloogiaosakondade töötajad.

Eesti õendusalasest uurimistöodes on hulgaliselt käsitletud meditsiiniõdede töökeskkonnaga seotud terviseriske, kuid vähe on käsitletud laboritööga seotud kutseriske ning nende mõju laborantide ja bioanalüütikute tervisele. Töötajate terviseriskidest patoloogiateenistustes uuringuid peaaegu ei ole.

Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et maailmas on verega ülekantavatele nakkustele eksponeeritud ligi 3 miljonit tervishoiutöötajat. Kõikide tervishoiutöötajate hulgas registreeritud verega ülekantavatest nakkustest esines 6% laboritöötajate hulgas. Tervishoiutöötajate hulgas on suurenenud kutsenakkuste arv, mille põhjusteks on torke-, löikevigastused või limaskestast kontakt saastunud materjaliga. Viimastel aastatel on maailmas tervishoiutöötajatel registreeritud 66 000 B-hepatiidi, 16 000

C-hepatiidi ning 200–5000 HIV-nakkusjuhtu aastas. 2005. aastal on USA tervishoiutöötajate hulgas keskmiselt registreeritud 17–57 töösurma miljoni töötaja kohta. Aastas kokku on USA-s registreeritud 75–250 B-hepatiidi kutsenakkusest tingitud surmajuhtumit ning 5–10 surmajuhtumit kokku, mis olid tingitud C-hepatiidi, HIV või tuberkuloosi kutsenakkusest.

Lisaks bioloogilistele teguritele ohustavad laboritöötajate tervist ka toksilised ühendid, mis põhjustavad pöörduvatuid tervisehäireid ja on III kategooria kantserogeenid. Patoloogialaborite naistöötajatel on formaliini, tolueeni ja ksüleeni ekspositsiooni tõttu 3–4 korda suurem spontaansete abortide oht.

Nii laborandil kui ka bioanalüütikul on patoloogiateenistuses täita väga oluline roll. Reeglina on laborant meditsiiniharidusega spetsialist. Bioanalüütik on rakendusliku meditsiinilise kõrgharidusega spetsialist. Bioanalüütikul peavad olema teadmised ja oskused töötamiseks kaasaegsetes laborites, kus uuritakse organismis toimunud histoloogilisi, bioloogilisi ja biokeemilisi muutusi koe ja raku tasemel, mille alusel patoloog saab hinnata organismi seisundit. Mõlema elukutse tööülesanneteks on patoloogi abistamine lahangumaterjalist väljalõigete tegemisel ja laboriuuringute läbiviimine (kudedede fikseerimine, veetustamine, parafiinsisestus ja koetükide lõikamine). Suurt täpsust nõuab ka etapp, kus toimub tulemuste korrektne kinnitamine ning väljastamine. Kuna selle tööga kaasneb suur vastutus ning nii mürgistuste kui ka kutsenakkuste oht, on väga tähtis, et töötingimused oleksid kaasaegsed ja tööohutus vastaks laboritöö eripärale.

Käesoleva uurimistöö käigus viidi läbi ankeetküsitlus, mis kestis septembrist kuni novembrini 2005. a ja märtsini 2006. a. Sihtgrupi moodustasid kõik Eesti patoloogiaosakondade töötajad.

Küsimustik saadeti 60 laboritöötajale, selle täitsid 45 (75%). Uuritavate keskmine vanus oli 41,2 aastat, keskmis-

Tabel. Füsioloogilised ohutegurid ja tervisekaebused patoloogiaosakondade töötajatel.

	Jah %	Ei %
Kaela-õlapiirkonna ja käte vaevused	100	-
Seljavaevused	62,2	37,8
Jalgade vaevused	20	80
Puusade vaevused	11,1	88,9
Töö mikroskoobiga	84,1	15,9
Sobiv mikroskoobi kõrgus	95,6	5,4
Võimalus mikroskoobi tooli reguleerida	97,3	2,7
Mikroskopeerimine põhjustab silmade väsimust	59,5	40,5
Ergonoomiaalased teadmised	45,2	54,8



Töö mikroskoobiga põhjustab tervisevaevusi 84% patoloogiaosakondade töötajatest.
Foto: Dreamstime

ne töökoormus 40 tundi nädalas ja keskmise erialane tööstaaz 13,6 aastat.

Uurimuse tulemusena selgus, et suurt terviseriski põhjustavad patoloogialaboris eelkõige keemilised ja bioloogilised ohutegurid. Töötajaid mõjutavad ka laboriruumide õhukvaliteet, töö eripärast tingitud töövõtted ja töökorraldusega seotud probleemid.

KEEMILISED OHUTEGURID

Töötappides enam kasutatavad toksilised orgaanilised ained on formaliin, ksüülol, dietüüleeter. Kudede värvimiseks on kasutusel sageli väga kantserogeensed värvilahused. Kemikaalide hoiustamise tingimused patoloogia-teenistustes ei vastanud 2/3 juhtudel töökeskkonna nõuetele. Neljandikul töötajaist on esinenud mürgistusjuhtumeid.

BIOLOOGILISED OHUTEGURID

Suurt bioloogilist riski põhjustab pidev vahetu kokkupuude eelnevalt töötlemata (seniteadmata patoloogiaga) koematerjalidega. Suurt nakkusohtu kujutavad protseduurid on: lahangumaterjalist väljalõigete tegemine, fikseerimata koetükkidest kiiruuringute teostamine ja koevedelikega tsütoloogiliste preparaate valmistamine. Enamik töötajatest puutus kokku nakkusohutlike jäätmetega Tõsine on asjaolu, et töötajatest 41% mainis juhuslikke traumasid saastunud töövahendite tõttu (joonis 1).

FÜSIKALISED OHUTEGURID

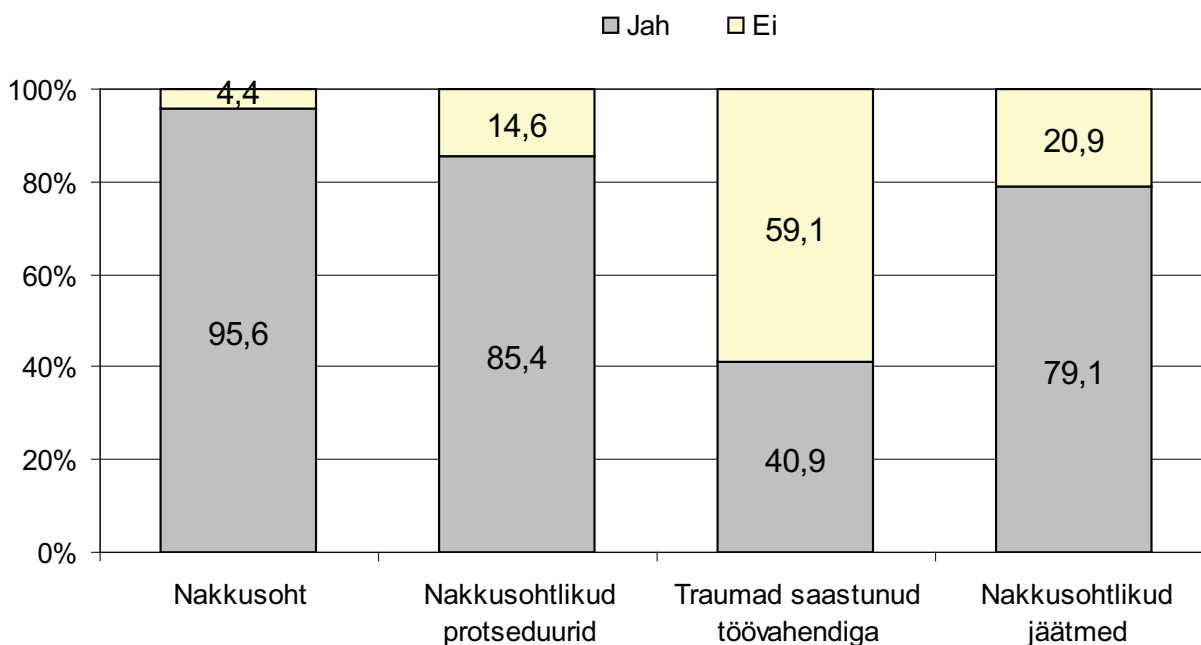
Vastanutest 88,6% arvates esineb labori töökeskkonnas pidev ühtlane müra. Samavõrd suure hulga töötajate arvates esines müra iga päev, ülejäänud juhtudel täheldati müra esinemist vaid mõni kord kuus. Pidevaks keskmise tugevusega müra tekitajaks on aparatuur. Kõige häirivamateks teguriteks olid liiga soe või külm temperatuur (86%), ebapiisav kohtvalgustus (85,7%) ja liigne tuuletõmbus (42,2 %).

FÜSIOLOOGILISED TEGURID

Ergonoomilisteks ehk füsioloogilisteks ohuteguriteks on kõigil laborantidel töö sundasendis ja korduvliigutuste sooritamine: koelõikude mikrotoomiga lõikamine, monotöö mikrokoobiga (tabel 1).

PSÜHHOLOOGILISED JA TÖÖKORRALDUSLIKUD OHUTEGURID

Suurem osa ajast tuleb töötada ajapuuduses. Patoloogia-teenistustes on olemas kõik vajalikud tööjuhendid. Kuigi viiendik töötajaist teeb ületunde, arvab siiski kolmandik, et laborandi töötasu ei sõltu töö tulemuslikkusest. Pooltele laborantidele ja bioanalüütikutele on täienduskoolituse võimalused piisavad, kuid ligi poolte arvates võiks ka erialaseid täienduskoolitusi rohkem olla. Lisatööd tuli teha 3/4 vastanutest. Enam kui 2/3 töötajatest mainis, et puudub piisav info asutuse arengusuundade kohta. Üldjuhul oli pato-



Joonis. Bioloogilised ohutegurid patoloogiateenistuste töötajate hinnangul

loogiasakondades valitud töökeskkonnavolinik, tunti töötervishoiu- ja tööohutuse seadust ja olid olemas juhendid töö ohutuks teostamiseks.

Enamik töötajast tõi probleemidena välja, et töötasu ei vasta tehtud tööle, tunnustust on vähe, töötada tuleb ajapuuduses ja vastutus on suur. Töötajast 2/3 hindas oma stressitaseme keskmiseks.

TERVIS

Sagedasemateks tervisevaevusteks enamikul patoloogialaborite töötajast on valud kaela-õla piirkonnas, silmade väsimus ja ärritus, üldine väsimus, alaselja- ja peavalud. Üle kolmandiku töötajast teadis osakonnas esinenud kutsehaigusjuhtusid. Kõige sagedasemad probleemid on allergia, seljavalud, nägemisprobleemid ning üldine väsimustunne. Tervisevaevused näitasid statistiliselt olulisi seoseid tööstaaži ja vanusega. Alla 34-aastastel töötajail erialase staažiga 11–25 aastat esines oluliselt rohkem väsimust ning käte ja jalgade valusid. Üle 50-aastastel töötajatel oli suurem allergia ja nägemishäirete oht.

TÖÖOHUTUSVÕTTED

Ohutusvõtted on enamasti patoloogiaosakondades tagatud. Kõik uuringus osalejad kasutasid iga tööprotsessi juures valdavalt isikukaitsevahendeid. Enamasti kasutatakse tööprotsessis just kindaid. Maski kasutatakse vastavalt vajadusele, enamasti kemikaalide vahetamise korral masinates. Tööriideid ja vahetusjalanõusid kannavad kõik laboritöötajad.

Viiendik vastajatest olid häiritud isikukaitsevahendite kasutamisest ja seda just kõige enam kummikinnaste osas. Üle poolte arvates ei ole laborites ohualad märgistatud ja esineb liiga palju staatilist elektrit. Mainiti ka aparatuuri ja elektriseadmetega seotud ohuolukordi osakonnas. Uuritavatest suur osa teadsid, et töökohas on olemas

skeem, kuidas õnnetuse või ohuolukorras tegutseda. Pooled töötajast olid saanud ka vastava väljaõppe. Tulekustutid ja suitsuandurid on osakondades enamasti olemas. Tööruumides on töö tegemiseks piisavalt ruumi. Kõikides osakondades on olemas esmaabivahendid ja kõik töötajad teavad nende asukohta. Suur osa vastanutest olid saanud esmaabialase väljaõppe ja on vajadusel valmis osutama esmaabi. ■

SOOVITUSED TERVISERISKI ENNETAMISEKS PATOLOOGIAOSAKONDADES:

- Vähendage võimalusel töötajate kokkupuudet mürgiste kemikaalidega, tellige rohkem valmislahuseid ja vähem ohtlikke kemikaale.
- Tagage kemikaalide nõuetekohane hoiustamine tööruumides.
- Planeerige töö piisava ajavaruga, arvestades olemasoleva inimressursiga, vältimaks töövigastusi.
- Registreerige kõik löike- ja torkevigastused, et hoida nakkusohtlikud töövõtted kontrolli all ning vältida ja vähendada kutsenakatamist.
- Tõhustage tööruumide ventilatsiooni, parandamaks õhukvaliteeti.
- Kontrollige ja reguleerige ruumide temperatuuri ja tööpaiga valgustustingimusi.
- Vähendage töötajate sundasendites töötamist ja korduvliigutuste sooritamist ergonoomiliselt mugavama töökoha loomisega.
- Soovitage töötajatele vähemalt kord päevas teha lõõgastus- ja võimlemisharjutusi kaela-õla ja kätevalude ennetamiseks ja vähendamiseks.
- Võimaldage töötajale soodushinnaga sportimisvõimalusi ja vajadusel taastusravi protseduure.
- Viige kõikides patoloogiaosakondades läbi töökeskkonna riskianalüüs ja ohutegurite parameetrite kontrollimootmine.

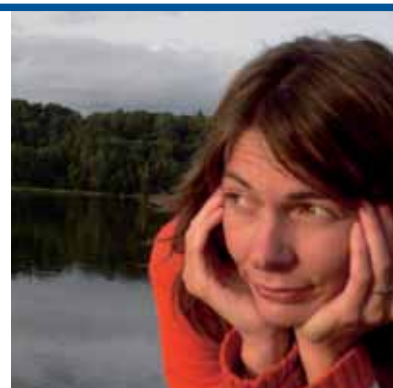


A photograph of a vast field of green lupines, likely in a meadow or field, captured at night. The plants are densely packed and illuminated from above, creating a bright green glow against the dark background. The overall scene is serene and somewhat mysterious due to the low light.

KAS SINÄ OLEÄ NÄHTÄV?
KANNA KAITSERIETUST!

Sotsiaalministeeriumis on käimas projekt „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk”

Aastatel 2007–2008 viiakse sotsiaalministeeriumis ellu Eesti-Prantsuse mestiprojekti “Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk”, mida rahastatakse Euroopa Komisjoni Transition Facility 2006. a programmist. Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja **Kadi Viik** räägib projektist ja selle tagamaadest.



Projekti eesmärgiks on parandada erasektori teadlikkust ettevõtetes soolise võrdõiguslikkuse edendamise alastest õigusnormidest, poliitikatest, vahenditest ning headest tavadest. Projekti raames kavatakse

- viia läbi uurimus, et selgitada välja erasektori tööandjate teadmised soolisest võrdõiguslikkusest, nende suhtumine teemasse ning soolist võrdõiguslikkust käsitlevate õigusaktide senine rakendamispraktika;
- koostada ülevaade meetoditest ja vahenditest, mida on EL-i liikmesriikides erasektoris kasutatud;
- töötada välja juhised Eesti ettevõtjate jaoks vajaliku palga arvutamise aluste ja töö väärtuse hindamise kriteeriumide ning sooliselt õiglase värbamisprotsessi kohta;
- parandada teadlikkust erasektoris vastavatest õigusnormidest;
- luua erasektori tööandjate ja teiste huvirühmade võrgustik vahendamaks teavet, kogemusi ning häid tavasid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

Miks tekkis vajadus sellise projekti järele?

Üks põhjus on Eesti majanduslik olukord. Eesti ettevõtted tegutsevad uutes tingimustes, piirideta turgudel ja peavad toime tulema üha tiheneva konkurentsiga. Eesti juhid teadvustavad, et nende firma põhiressursiks on inimene ning neile on aasta-aastalt üha olulisemaks muutunud kvalifitseeritud tööjõu saamine ja hoidmine. Meeste ja naiste võrdne kohtlemine on elementaarne osa sellest.

Lisaks on muidugi oluline põhjus õiguslik pool. Soolise võrdõiguslikkuse seadus võeti vastu 2004. aastal ja see tä-

hendas olulisi muutusi õigusruumis. Kui varem oli põhi-seaduses üks lause, et kedagi ei tohi diskrimineerida, siis nüüd sai eraldi seadusega lahti seletatud, mida diskrimineerimine tähendab ja millal tohib teha erandeid. Ühtlasi pandi riigi- ja kohalike omavalitsuste asutustele, tööandjatele ja haridusasutustele soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus.

Et seadused rakenduksid, tuleb näha vaeva ka vasta-va toe pakkumisega koolituste ja juhendite näol. Esimese sammuna sai palju tähelepanu pööratud riigi- ja kohalike omavalitsuste ametnike koolitamisele, nüüd jõudis järg erasektorini. Järgmisena võtame tõenäoliselt ette haridus-asutused.

Miks just mestiprojekt Prantsusmaaga, milline on Eesti roll selles projektis?

Eesti Sotsiaalministeerium on projekti idee autor ja tellija. Kui projektinägemus oli küps ja paberile pandud, hakkasime otsima sobivat projektipartnerit. Mitu riiki ja institutsiooni kandideerisid partneriks ning nende seast valisime välja Prantsusmaa Sotsiaalministeeriumi esindava mitmetulundusühingu Racine, kuna nende koostööpakkumine oli lihtsalt kõige sobivam.

Racine'i eksperdid Vicki Donlevy ja Rachel Silvera on mõlemad üle 10 aasta tegelenud soolise võrdõiguslikkusega töövaldkonnas nii Prantsusmaal kui ka mujal Euroopas, nii riiklikul kui ka Euroopa Liidu tasandil. Nende teadmised ja kogemused aitavad meilgi leida viise, kuidas läheneda eraettevõtjatele, kuidas neid toetada-teavitada.

Projekti tegevustega alustati augustis 2007, millised on tulemused praeguse seisuga?

Esimese 8 kuu jooksul on:

1. läbi viidud eraettevõtjate küsitlus selgitamaks juhtide teadlikkust, praktikat ja suhtumist võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse;
2. koostatud Euroopa parimate praktikate kogumik;
3. koostatud juhendmaterjal „Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele”;
4. läbi viidud esimene koolitusseminar soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamise kohta personalipoliitikas (soolise võrdõiguslikkuse ekspertidele ja ettevõtete koolitajatele ning nõustajatele).

Ees on veel:

1. koolitusseminarid ametiühingute esindajatele, usaldusisikutele ning ettevõtjatele;
2. võrgustiku loomine.

Seniseid tegemisi võib laias laastus nimetada ettevalmistavateks tegevusteks (uuring, juhendite koostamine, koolituste ettevalmistamine). Järgmiseks sammuks on projekti sihtrühmaga ehk ettevõtjatega kohtumine ning koostöö alustamine.

Projekti peamiseks sihtgruppideks on era-sektori tööandjad/juhid ja töötajad ning nende esindusorganisatsioonid, mida see meie tööandjale tähendab ja millised ettevõtted sellesse projekti on kaasatud?

Projekti ettevalmistavasse ossa on olnud kaasatud tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonid, nagu TALO, ETTK, EAS, EVEA, EAKL jt. Retseptiraamatu väljatöötamise olid kaasatud ka mõned ettevõtted, kes andsid tagasisidet juhendi kasutatavuse kohta.

Projekti ettevõtetele mõeldud tegevused (koolitused ja võrgustiku loomine) on suunatud kõikidele ettevõtetele – alates väikestest ettevõtetest, kel puuduvad personali juhid ja -osakonnad ning kes pole kunagi soolise võrdõiguslikkuse tagamise meetmetest undki näinud, kuni suureettevõteteni, kus on olemas personaliosakonnad ning kus on algust tehtud tööelus meestele ning naistele võrdsete võimaluste loomisega.

Mida see tööandjale tähendab? Eesmärgiks on tööandjat valgustada nii kehtivatest seadustest kui ka headest praktikatest. Schopenhauer ütles toredasti, et iga uue teooria üle kõigepealt naerdatakse, siis ollakse tuliselt vastu ning siis võetakse omaks – paistab, et Eestis on praegu ühel ajal olemas kõigi kolme faasi esindajad. Meie eesmärgiks on aidata nendel, kes vastuseisust kaugemale näevad, soolise võrdõiguslikkuse edendamise põhimõtted enda heaks tööle panna.

Projekti raames on valmimas raamat „Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele“. Mis raamatuga on tegu ja kust ettevõtte juht selle raamatu saab?

Tegu on juhendiga, kus näidatakse, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine ei ole mõeldud ettevõtete tegevuse takistamiseks, vaid et selle rakendamine personalipoliitikas

Kasu ja tasakaal:

soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele



Koostanud Vicki Donlevy ja Rachel Silvera
Illustreerinud Hillar Mets

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamatus näidatakse, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine ei ole mõeldud ettevõtete tegevuse takistamiseks, vaid et selle rakendamine personalipoliitikas aitab ettevõttel konkurentide ees reaalselt kasu saada.

aitab ettevõttel konkurentide ees reaalselt kasu saada. Juhend sisaldab hulgaliselt positiivseid näiteid ning selle on koostanud Prantsuse eksperdid Vicki Donlevy ja Rachel Silvera. Raamat järgib retseptiraamatu vormi ning retseptid käsitlevad nelja teemat: kuidas võtta soolise võrdõiguslikkuse eesmäärke arvesse värbamisel, palkade määramisel, töötajate koolituste korraldamisel ja karjääri edendamisel, ning töö ja eraelu ühitamisel.

Selline formaat valiti retseptiraamatutele omase lihtsuse ja kasutajasõbralikkuse tõttu. Soovisime luua kogumiku, mis koosneks üksteisest sõltumatutest osadest ning mida võib järgida valikuliselt, iga organisatsiooni vajaduste ja võimaluste kohaselt.

Retseptiraamatu saavad kõik koolitusseminaridel osalejad, raamatu saab sotsiaalministeeriumist ja lisaks aitavad trükist levitada ka projekti partnerid (EAS, EVEA jt). Raamat on kõikidele huvilistele tasuta.

Kuidas on Eesti töömaastikul olukord võrdõiguslikkusega? Kui suur on vajadus seda teemat tõstatada? Kas ühiskond on valmis seda teemat arendama või on tunda pigem vastuseisu?

Võrreldes teiste riikidega on Eesti töömaastik väga vastuoluline: Eesti naiste keskmine haridustase on kõrgem kui teiste riikide naistel, nad teevad ka rohkem tööd, kuid see ei tasu ennast kuidagi ära. Vastupidi, naiste ja meeste keskmiste palkade vahe on meil Euroopa suurim.

KOMMENTEERIB PROJEKTI PRANTSUSMAA-POOLNE EKSPERT VICKI DONLEVY-GOMES



Kuidas Teie kui teisest Euroopa riigist pärit asjatundja hindate Eesti olukorda seoses meeste ja naiste võrdõiguslikkusega tööl?

Eestis on olukord meeste ja naiste võrdõiguslikkusega tööl mitmes mõttes suhteliselt hea võrreldes Euroopa keskmisega. Kuid siiski, hea üldseis ei tohiks varjata fakti, et Eesti töökohtades valitseb praegu selline reaalsus, kus sooline võrdõiguslikkus ei kehti. Teatud valdkondadele on hädasti vaja tähelepanu pöörata. Eestis (ja Küprosel) on naiste ja meeste palgavahe Euroopa suurim: Eestis saab mees keskmiselt 25% rohkem palka kui naine (hoolimata faktist, et naiste haridustase on kõrgem), ja mis veelgi tähelepanuväärsem – käesoleva mestiprojekti raames ettevõtetes läbi viidud uuringu tulemused näitavad, et 43% meestest (ja koguni 25% naistest!) leiab, et meeste palk peakski olema suurem kui naiste palk. Kolme ja enama lapsega naiste tööhõive on 39%, samas kui kolme ja enama lapsega meestest töötab 89%. Eestis on suur töökohtade segregatsioon soo järgi: nt 77% teenindus- ja kaubandustöötajatest on naised ja 91% ehitustöötajatest on mehed. Eesti naised kulutavad iga päev keskmiselt 5 tundi kodutöödele (söögi valmistamine, koristamine, aiatööd, käsitöö, laste eest hoolitsemine jne), samal ajal mehed kulutavad sellele vähem kui 3 tundi.

Eestis võib sageli kuulda arvamust, et meil on võrdõiguslikkusega kõik korras ja sellest rääkimine on pseudoprobleemi tõstatamine. Kui ühiskonnaliikmed, nii mehed kui ka

naised, on olukorraga rahul ja ühiskonnast seestpoolt ei tule signaale, et miski vajaks muutmist, miks siis on riiklikul tasandil vaja üldse sellist teemat tõstatada?

Ka Prantsusmaal kohtame sama reaktsiooni, kui sellel teemal sõna võtame. Ebavõrdsus tööturul on sageli kestnud nii kaua, et seda ei panda tähelegi, inimesed peavad seda normaalseks või arvavad, et seda ei saa muuta. Ometi näitavad ülaltoodud numbrid selgesti suurt vajadust tegutseda selles suunas, et meestel ja naistel oleksid tööl võrdsed võimalused. Väga tähtis on, et Eesti ühiskond oleks teadlik reaalsest olukorrast, et inimesed mõistaksid probleemi ja vajadust sellega tegeleda. Kui inimesed ei leia, et oleks vaja tegutseda, siis olukord ei muutu.

Millised mõttestambid Teie hinnangul vajavad Eestis kõigutamist seoses tööalase võrdõiguslikkusega? Miks? Mis on tulem?

Leian, et ühed peamised muutmist vajavad stereotüübid puudutavad tasakaalu tööelus, seda nii Eestis, Prantsusmaal kui ka paljudes muudes Euroopa maades. Sageli kuuleme, et naised ei ole nii huvitatud karjääri tegemisest kui mehed, kuna nad pühendavad ennast rohkem ka muudele valdkondadele (pere, kodu jne). Seda argumenti esitatakse sageli õigustuseks, kui naised ei edutata, makstakse neile vähem palka või värvatakse neid ainult teatud tüüpi töökohtadele või majandussektoritesse. Selline suhtumine ei ole mitte ainult aluseks ebavõrdsusele, see on vale: kui anda naistele ja meestele võrdsed võimalused ja tegelik võimalus valida, on suurem osa naisi sama palju kui mehedki huvitatud oma karjääri lõpuni arendamisest. Ka suurem osa mehi otsib tänapäeval paremat tasakaalu töö- ja eraelu vahel ning soovib mängida suuremat rolli kodus ja pereelus. Tööandjad peaksid pakkuma töötajatele, nii meestele kui ka naistele, paremaid võimalusi töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks.

Eesti tahab olla edukas ja edumeelne, aga olukord tööturul peegeldab kohati eelmiste sajandite arusaamu: selgelt on välja kujunenud olukord, kus osa tegevusalasid oleksid nagu looduse poolt määratud meestele, teised naistele. Kirjutamata reeglid piiravad ilmselgelt ka naiste karjääri, sest tippjuhtide hulka jõuab vähe naisi.

Soolise ebavõrdsuse teemaga tegelemine on oluline nii tööandjate kui töövõtjate jaoks, ega siis muidu raha lugevad kapitalistlikud riigid sellega ei tegeleks. Juhul kui väljakujunenud tööturg saadab uutele sisenejatele sõnumi selle kohta, millised tööd sobivad naistele, millised meestele, piirab see noorte haridus- ja elukutsevalikuid ning hiljem ka tööandjate valikuvõimalusi. Otsustavaks ei kujune mitte isiku eeldused ning omandatud oskused ja teadmised, vaid oletused naistele või meestele omaseks peetavate omaduste kohta. Just selliste ettekujutuste eemaldamiseks ja tööjõuressursi paremaks kasutamiseks on vaja teemaga sügavalt ja põhjalikult tegeleda.

Reeglina on ühiskond tervikuna muutusteks vähem valmis kui selle edumeelsemad osad. Ühiskonnas on palju müüte ja eelarvamusi, mida põlvkonnalt põlvkonnale edasi antakse. Neist vabaneda aitavad uued teadmised ja

arusaamad ning edukalt elluviidud muudatused. Juhul kui need lähevad vastuollu varasemate ja tuntumatega, tekitab see paanikat ja vastuseisu. Ei usu küll, et keegi Eestis praegu selgelt väidaks, et üks sugu on parem kui teine, aga seda, et kõiki ühiskonna struktuurseid probleeme lahendavad isiklikud kogemused ja nägemused mehe või naisena, kohtab küll väga palju. Mõtelgem, millist vastuseisu pidi kohtama Iirimaa, kui tuli loobuda üldtunnustatud normist, mille kohaselt abiellunud naisterahvas pidi koduseks jääma.

Mis saab pärast projekti lõppemist juulis 2008?

Loodame, et loodav võrgustik jääb aktiivseks, samuti plaanime mõne teemaga rohkem sügavuti minna, näiteks meeste ja naiste palgavahe teemaga. See on Eestile vast kõige valusam probleem selles valdkonnas. Soovime põhjalikult analüüsida, millised asjaolud mõjutavad Eesti suurt palgavahet ning milliste poliitikatega saab seda vähendada. ■

Küsis Signe Rummo



Töötervishoiu uudised

RAHVASTIKU TERVISE ARENGUKAVA 2008–2020

Sotsiaalministeeriumis valmis rahvastiku tervise arengukava. Rahvastiku tervise arengukava 2008–2020 üldeesmärk on pikendada inimese tervena elatud eluiga ja keskmist eeldatavat eluiga ning vähendada lõhet meeste ja naiste keskmise eluea vahel.

Arengukava kohta saab arvamust avaldada osalusveebis www.osale.ee.

Viimaste aastate arengud rahvatervises on olnud positiivsed: sündivus on kasvanud, eluiga pikenenud. Eesti tervishoiusüsteem on viimase kümne aasta arengute tulemusena kujunenud üheks Euroopa kulutõhusamaks. Samas on vahe Lääne-Euroopa ja Põhjamaadega, mille tase on meile orientiiriks, ikkagi suur ja iive on endiselt negatiivne. Eesti keskmine eeldatav eluiga on 73,2 aastat, Euroopa Liidu keskmine 78 aastat.

Tervise olukorra parandamiseks on vaja osalemist kõikidel tasanditel: panustama peavad nii riik, kohalik omavalitsus, era- kui ka kolmas sektor ning iga üksikisik. Rahvastiku tervise arengukava annab suunad ja soovitusel, kuidas eri tasanditel hea tervise nimel tegutseda, ning seob tegevuse tervikuks.

Eraldi on arengukavas välja toodud viis temaatilist valdkonda (peatükk 10):

- sotsiaalne sidusus ja võrdsed võimalused;
- laste ja noorte turvaline ning tervislik areng;
- tervist toetav elu-, töö- ja õpikeskkond;
- tervislik eluviis;
- tervishoiusüsteemi areng.

Iga valdkonna all on valdkonna kirjeldus, peamised probleemid, prioriteetsed tegevussuunad, eesmärgid ja alameesmärgid, indikaatorid eesmärkide saavutamiseks, meetmed valitsustasandil rakendamiseks, soovituslikud meetmed kohalike omavalitsuste ja organisatsioonide tasandil rakendamiseks.

Sotsiaalministeerium

SOTSIAALMINISTEERIUM PÕÖRAB TÄHELEPANU KUTSEHAIGUSTE ENNETAMISELE

Sotsiaalministeerium viis koostöös Tervise Arengu Instituudi ja Soome Töötervishoiu Instituudiga läbi projekti, et vähendada asbestiga seotud kutsealaseid riske. Projekti käigus koolitati eriarste, viidi läbi asbestiga kokku puutunud töötajate terviseuuring, teavitati avalikkust asbestiga seotud ohtudest ja täiendati määrust „Asbestitöölise esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“.

13. veebruaril toimus Sotsiaalministeeriumis Eesti-Soome partnerlusprojekti „Asbestiga seotud kutsealaste riskide vähendamine“ lõpuseminar.

Projekti käigus viidi läbi 21 koolitust, kus osales 221 meditsiinierialade esindajat, töökeskkonnaspetsialisti ning ehitusorganisatsioonide esindajat. Koolitustel räägiti muuhulgas asbestist tingitud tervisekahjustuste diagnoosimisest ja asbestikahjustusest tingitud tööväime vähenemise kompenseerimise kogemustest teistes riikides.

Üldsuse teavitamiseks koostati seeria teabevoldikuid, DVD-sid ja plakateid ning loodi veebikeskkond www.asbest.ee. Euroopa Liidu direktiivi 2003/18/EÜ alusel täiendati määrust „Asbestitöölise esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“, mille eesmärk on kaitsa asbestitöölise kokkupuutuvate töötajate tervist.

Projekti ühe osana uuriti asbesti mõju tervisele. Tervise Arengu Instituudi, Põhja-Eesti Regionaalhaigla, Tartu Ülikooli Kliiniku-

mi ning Narva Haigla koostöös uuriti tervist 269 inimesel. Uuritud töötajad olid asbestiga enne 1996. aastat kokku puutunud vähemalt kümme aastat. Uuriti peamiselt isoleerijaid, katlamajade töötajaid, laevaremonditehaste töötajaid ning ehitustöölisi. Nende keskmine vanus oli 55 aastat ning keskmiselt puutusid nad asbestiga kokku 28 aastat. Uuringu käigus selgus, et ühel kolmandikul töötajatest oli kopsufunktsioon vähenenud ja 10%-l esines muutusi kopsudes. Kaugele arenenud kutsehaigusi uuringu käigus ei leitud. Tuvastati selliseid muutusi, mis aja jooksul edasi arenedes võivad tekitada tööväime vähenemist ja nõuavad seetõttu regulaarset jälgimist kas perearsti või töötervishoiuarsti juures.

Projekti raames viidi ka telefoniküsitlus, millest selgus, et 500 vastajast 69% olid kuulnud asbestist, 65% teadsid, et asbest on tervisele ohtlik. Vastanud eestlastest pidas asbesti ohtlikuks 88%, venekeelsetest vastajatest arvas nii 10%.

Partnerlusprojekt „Asbestiga seotud kutsealaste riskide vähendamine“ viidi läbi koostöös Soome Töötervishoiu Instituudi, Tervise Arengu Instituudi ja Eesti Sotsiaalministeeriumiga.

Projekt rahastati Euroopa Liidu Transition Facility 2005. aasta programmist ja Eesti riigieelarvest.

Sotsiaalministeerium

ÜMBRIKUPALKA SAI 14 PROTSENTI TÖÖTAJATEST

Eesti Konjunktuuriinstituudi uuringust ilmneb, et mullu sai 14 protsenti kõigist töötajatest ümbrikupalga. Instituut viis küsitluse läbi eelmise aasta novembris, mil majanduskriisist olid alles esimesed ilmingud. Sama seis ümbrikupalga saajatega oli ka 2004. aastal. Regulaarselt maksti ümbrikupalga 6%-le küsitletutest, sama palju kui aasta varem. Vahetevahel sai sellisel moel töötasu 8%, mis on kaks protsendipunkti rohkem kui 2006. aastal. Enamasti maksid ümbrikupalga ehitus- ja teenindusettevõtted, vähem esines ümbrikupalga maksmist kaubanduses ning tööstuses. Ümbrikupalga saanud töötajate musta raha osakaal oli mullu keskmiselt 35 protsenti palgast. 2006. aastal oli sama näitaja 51 protsenti, ning 2005. aastal 39 protsenti.

Üldine arvamus ümbrikupalgade kohta on Eestis negatiivne, selgub uuringust: 82 protsenti töötajatest ei poolda ümbrikupalgade maksmist, kuid 2006. aastal oli niimoodi arvajaid koguni 85%. 32% ümbrikupalga saajatest oli rahul oma illegaalse palgaga, 37% olid rahulolematud ning 3% olid selle suhtes ükskõiksed. Rahulolematust ümbrikupalga saajatest rohkem kui pooled (55%) uskusid, et kui nad ei nõustuks ümbrikupalgaga, kaotaksid nad oma töökoha. EKI arvates on tekkimas oht, et majanduslanguse ning kiire hinnatõusu tõttu hakkavad raskustes ettevõtjad makse „optimeerima“. Samuti võivad töötajad kindlustunde vähenemise tõttu lihtsamini ümbrikupalgaga leppida.

Ümbrikupalga maksmisega rahulolematuse põhjused on järgnevad: töötajal puudub või väheneb ravi- ja pensionikindlustus, ümbrikupalga maksmine on ülekohtune ausate maksumaksjate ja ettevõtjate suhtes, sotsiaalsfääri ei laeku makse, töötajal puudub tööandja vastu seadusandlik kaitse, riigile ei laeku makse, riik ei saa pakkuda teenuseid, ümbrikupalga saajal on raskendatud pangast laenu võtmine. Kokku sai riik möödunud aastal ümbrikupalga maksmisest maksutulukaotust ligi 2,2 miljardit krooni.

Tööinspeksioon

Naiste tervis – nähtamatud probleemid töökohal

Alain Laferté¹



Kuigi nii Eestis kui ka teistes Euroopa Liidu riikides on naistel tööturul oluline koht, ei ole naistel siiski juurdepääsu kõikidele ametitele. 2006. aastal oli Eurostati andmetel 15–64-aastaste naiste tööhõive Eestis 65,3%, meeste tööhõive 71%. Tööturg on traditsiooniliselt segregeerunud nn naiste ja meeste töödeks. Paljusid ameteid peetakse tavakohaselt meeste ametiteks seepärast, et neid peetakse naiste jaoks füüsiliselt liialt nõudlikeks ja/või nende tervist ohustavateks.

Kuna naised on ametikohtadelt, kus riskifaktoreid hinnatakse suureks, seaduse või tava tõttu kõrvale jäetud, siis kiputakse tegema kiiret järeldust, et nn naiste tööd on juba oma olemuselt naiste tervisele ohutud. Tegelikult võib aga iga töö sisaldada riske, mis lühemas või pikemas perspektiivis mõjuvad negatiivselt töötaja tervisele.

Toon artiklis välja kolm peamist põhjust, miks naiste töötervishoiuriske seni on alahinnatud või isegi ignoreeritud:

- naiste töötervishoiu kohta on teaduslikke uuringuid vähe,
- arusaam töö iseloomust põhineb laialdaselt stereotüüpidel,
- teatud riskifaktoritesse suhtutakse tõsisemalt kui teistesse.

Pöörates rohkem tähelepanu riskide maandamisele, tagatakse inimestele pikk ja kvaliteetne elu, mis on iga ühiskonna heaolu saavutamise eesmärgiks.

TEADUSLIKU TÄHENDUSE KONSTRUEERIMINE

Seni on töökohaga seotud terviseriske määratletud teaduslike ja meditsiiniliste uuringute põhjal. Näiteks selleks, et üks haigus oleks tunnustatud kutsehaiguseks, on ilmtingimata vaja leida seos haiguse ilmnemise ja töötaja ameti vahel. Teaduse ja meditsiini roll on seda seost tõestada.

Siiski on täiesti vale käsitleda teaduslikku seletust kui täiesti erapooletut ja igasugusest sotsiaalsest ja/või poliitilisest kontekstist eemalseisvat tegevust, mis välistab sotsiaalsete gruppide vahelise staatuse ja võimu aspekti.

Kanada teaduskirjanduse ülevaade näitab meile, et tööga seotud vähki haigestumist käsitlevast 1233 uuringust, mis on avaldatud kaheksas kõige enam tsiteeritud teadusajakirjas ajavahemikus 1971–1990, käsitles vaid 14% naisi¹. Rinnavähi tekke tegurite alaseid uuringuid rahvusvahelisel tasemel esineb üldse väga vähe². Näiteks 1987. aastal püstitati hüpotees seostamiseks öötööd rinnavähi

tekkimisega, aga esimene epidemioloogiline uurimus sellel teemal avaldati alles 1996. aastal. Swerdlow' loendis on enne 2003. aastat vaid neli uurimust sellel teemal³.

Mida arvata teaduse (ja selle sponsorite) vähesest huvist selle vastu, kas naiste vähki haigestumine võib olla seotud töö riskiteguritega? Võttes arvesse, et rinnavähk on naiste seas enim levinud vähivorm, kas poleks siis mõistlik teha arvukamaid uuringuid, et paremini hinnata selle vähivormi võimalikke töö ja töötervishoiuga seostuvaid tekketegureid?

Ametialase soolise ebavõrdsuse põhjuseks on harva teadlik kavatsus soosida nais- või meestöötajaid, ebavõrdsus saab sageli alguse teadmatusest.

Siin tundub olevat selge, et teadus pole kaugeltki erapooletu ja mängib olulist rolli naiste töö tõttu tekkivate terviseprobleemide varjamisel.

VALED ETTEKUJUTUSED AMETIKOHTADEST

Ametialase soolise ebavõrdsuse põhjuseks on harva teadlik kavatsus soosida nais- või meestöötajaid. Ebavõrdsus saab sageli alguse teadmatusest.

2002. aastal osalesime Prantsusmaal ühe suure autotootmisettevõtte naistele suunatud värbamispoliitika algatuses. Vaatamata heale tahtele ei suutnud see firma enamasti värvata naistöötajaid. Kuna värbamise üheks eeltingimuseks oli kutsetunnistus autonduse või metallurgia alal, siis ei saanud ettevõtte peaaegu ühtegi naiskandidaadi taotlust. Prantsuse noored naised ei omanda reeglina sellist eriala.

Kutsuti appi väliskonsultandid ja nende tehtud analüüs ametikohtade tõelise sisu kohta näitas, et ettevõttel oli

¹ Alain Laferté on Sotsiaalministeeriumi soolist võrdõiguslikkust töökohal käsitleva partnerlusprojekti „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – jätkusuutlike ja tõhusate ettevõtete põhimõte ja eesmärk“ pikaajaline nõustaja. Artikli on tõlkinud prantuse keelest eesti keelde Madleen Simson ja toimetanud Käthlin Sander ning Ursula Toomri.

oma ametikohtade suhtes vale ettekujutus – ükski autonduuse ja metallurgiaalane tehniline teadmine polnud vajalik selleks, et töötada tõhusalt kõnealustel ametikohtadel.

Kui ettevõtte asendas valiku diplomi alusel kohapealse valikuga, tuginedes pädevustestidele, mis olid välja töötatud vastavalt töökoha reaalsele sisule ja kandideerijate võimekusele, suurenes tööle soovivate naiste osakaal hüppeliselt. Paljud teistel erialadel kvalifitseeritud naised, kes olid siiani värbamisprotsessist kõrvaldatud, said nüüd kandideerida ja tegid teste sama edukalt kui mehed. Nii siis polnud tegu niivõrd soovi puudumisega naistöötajaid värvata, kuivõrd õige pildi puudumisega ametikohtadest. Muutes seda ettekujutust, kaotas ettevõtte soolise võrdõiguslikkuse saavutamise tõkkes. Stereotüüpsetel eeldustel põhinev hinnang töö sisule ja iseloomule takistab ka tööga seotud riskide adekvaatset hindamist. Palju tõhusam on tegelikkusest lähtuv analüüs.

Kas pole paradoksaalne, et haiglates on kandraamitöötajad sanitarid selle ameti füüsiliste piirangute tõttu peamiselt mehed, kuid samas tõstavad haiglas töötavad õed, kes valdavalt on naised, nii mõnigi kord kogukaalus suuremaid raskusi?

Tõepoolest on kandraamitöötaja sanitarit ametit ette kujutatud aprioorset kui rasket füüsilist tööd. Seetõttu on haiglates kõik organiseeritud nii, et seda koormust minimeerida (töö jagamine mitme töötaja peale, tõstmist abistavad seadmed jne). Vastavalt üldisele ettekujutusele ei ole õed oma ameti raames sunnitud tegema rasket füüsilist tööd, kuid praktikas tõstavad õed sageli korduvalt patiente ja teevad seda üksi ning ilma ergonomiliste abiseadmeteta, mis vähendaksid füüsilist pingutust. Selle töö raskus jääb nähtamatuks.

Kui me uurime lähemalt tööde tegelikku sisu, jättes vähem ruumi meie kujutlusvõimele ja fantaasiale, muutub ametite hierarhia vastavalt reaalsele riskidele või raskusastmele ning me hindame ümber ka töötingimuste mõju naiste tervisele.

VAJADUS ARENDADA RISKITUNNETUST

Naiste töötervishoiuga seotud probleemide nähtavaks tegemine nõuab töötervishoiu kontseptsiooni ümberhindamist ja meetodeid, kuidas hinnata kutsetegevuse mõju nais- ja meestöötajatele. Kõigepealt selgub, et meie senine kontseptsioon tööga seotud riskidest ei võta arvesse pikemas perspektiivis ilmnevaid kahjusid. See oleks aga vajalik. Naiste tervist mõjutavad tihti korduvad füüsilised pingutused, aga tööga seotud füüsilist pingutust hinnatakse esmajoones intensiivsuse, mitte korduvuse aspektist.

Naistöötajatel tekivad kutsehaigused tavaliselt aeglasemalt kui meestöötajatel. See ei tähenda aga, et naised ametid ei ole ohtlikud. Nendega kaasnevad lihtsalt teistsugused riskid. Väikeste raskuste korduvat tõstmist nõudev töö võib küll tunduda vähem ohtlik kui raskete esemete tõstmist nõudev töö, kuid tegelikult seostuvad siiski mõlemat tüüpi ametid terviseriskidega. Näiteks kassapidajatel on luustiku ja lihaskonna probleemid väga sagedased.

Teisalt pole nais- ja meestöötajate tööga seotud ohud tingimata füüsilist laadi. Need võivad kuuluda ka psühho-



Naiste tervist töö mõjutab tihti korduv ühetaoline füüsiline pingutus, aga tööga seotud füüsilist pingutuse raskust hinnatakse esmajoones intensiivsuse, mitte korduvuse aspektist. Näiteks kassapidajatel on luustiku ja lihaskonna probleemid väga sagedased.

Foto: Lege Artis

sotsiaalsesse valdkonda. Mida arvata koristaja stressist, kes on sunnitud töötama varahommikul ja hilisõhtul ning kes seetõttu on võimetu ühildama tööd ja eraelu?

Kas ei võiks samuti nagu öötöö korral tunnustada n-ö ebatavaliste töötundide korral töö mõju tervisele ja psühhosotsiaalsele tasakaalule ning seda rahaliselt kompenseerida? Siia alla kuulub ebaregulaarne tööaeg (vastupidi tavapärasele tööajale kell 9–17), liikuva graafiku alusel töötamine (tööaeg muutub regulaarselt teatud perioodide tagant) ning tööd, kus tööpäev sisaldab pikki puhkepause.

KOKKUVÕTE

Naistöötajatega seotud füüsiliste ja psühhosotsiaalsete riskide ümberhindamine on tegelikult palju üldisem teema, sellega ei peaks tegelema vaid töötervishoiuspetsialist. Tööga seotud riske ja töö raskust tajutakse legitiimsete tõenditena seletamiseks naiste ja meeste palgavaheid. 2005. aastal oli Eurostati andmetel naiste ja meeste keskmise tunnitasu vahe 25%. Hinnates ümber naiste tervisele seotud tööalaseid riske, ei paranda me vaid naiste tervislikku seisundit (muudame naistöötajate terviseprobleemid nähtavamaks), vaid aitame kaasa ka naiste ja meeste palkade ebavõrdsuse vähendamisele, astudes seeläbi samu lähemale suurema sugudevahelise võrdsuse saavutamisele. ■

Allikad

1. Zahm SH, Pottern LM, Lewis DR et al. Inclusion of women and minorities in occupational cancer epidemiological research. *J Occup Med* 1994; 36: 842–47.
2. Vogel L. The gender workplace health gap in Europe. Brussels: Trade Union Technical Bureau for Health and Safety; 2003.
3. Swerdlow A. Shift work and breast cancer: a critical review of the epidemiological evidence. London: HSE; 2003.

Vananev tööjõud – väljakutse Euroopa tööjõuturul

Heidi Vilu

Tööinspektsiooni teabeosakonna juhataja



Viimastel aastatel üha sagedamini päevakorda kerkinud tööjõu vananemine on teema, millest paraku mööda vaadata enam ei saa. Üsna haruldane on tänane tööjõuturu situatsioon: Euroopas on tööga hõivatute määr 55–64-aastaste hulgas ligikaudu 44% ja näitab kasvutrendi, Eestis moodustavad 50–74-aastased kõigist tööga hõivatutest 29%.

Pealtnäha pole tegemist terava probleemiga, vanusega kaasnevad küll mõned piiravad tegurid, kuid suur kogemustepagas peaks selle igati tasakaalustama. Nii see paraku aga pole. Statistika näitab, et alates 45. eluaastast töötaja enesetäienduse ja edutamise võimalused kahanevad, töötingimused ja ootused töötulemuste suhtes jäävad aga sarnaseks nooremate kolleegidega.

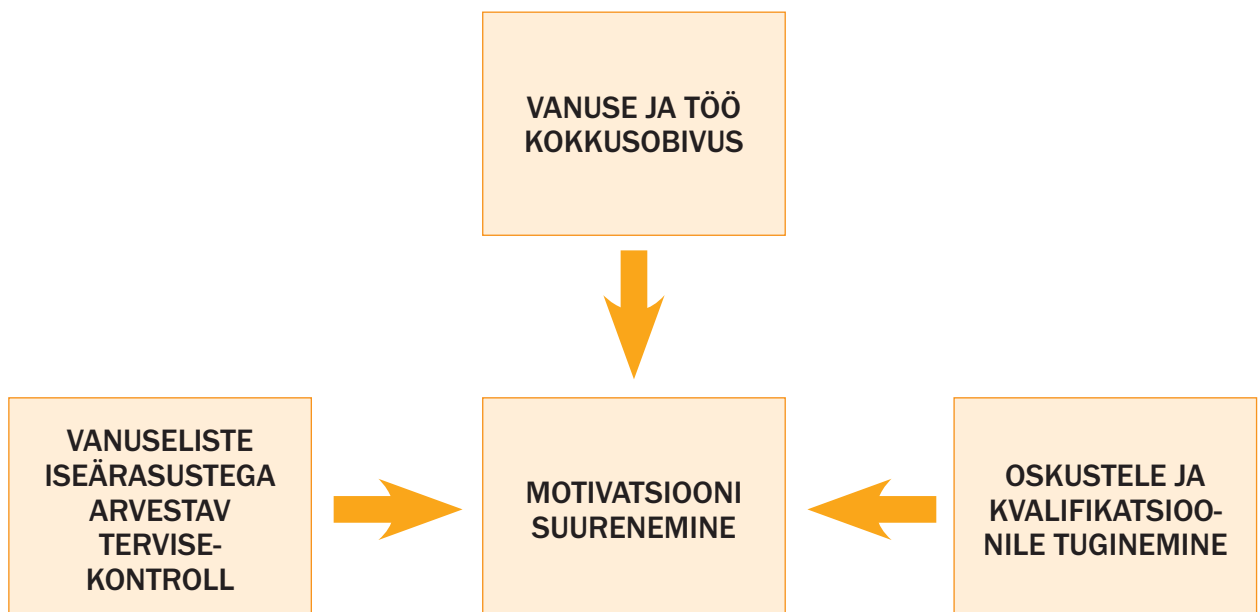
Mida siis sellises olukorras ette võtta? Eestis pole veel selle probleemiga põhjalikumalt tegeldud, küll on aga teemat käsitletud ja aktiivselt lahendusi otsitud piiri taga.

TEISTE RIIKIDE KOGEMUSI

Vanaduspensionile minemise põhjuseid uurides leidis **Austria** tööinspektsioon, et peamiseks teguriteks ei ole

mitte teatud vanusenumbri saabumine, vaid ealiste iseärasustega sobimatud töötingimused ning töötajate tervislik seisund. Seoses nimetatud järeldustele jõudmiseks otsustati läbi viia üleriigiline sihtkontroll, mille käigus kontrolliti töökohtade sobivust töötajate ealiste iseärasustega. Kaasates sotsiaalpartnereid ja väliseksperthe, kontrolliti kokku 300 ettevõtet kahekümnes regionaalses inspektsioonis. Sihtkontrollile eelnes tööinspektorite põhjalik koolitus, kontrollitavate ettevõtete valim koostati põhimõtetel, et kõik suuremad sektorid oleksid hõlmatud. Kontrolli tulemusena selgus, et enamikus ettevõtetes ei võetud arvesse vanusega kaasnevaid riske riskianalüüsi koostamisel ega ka töötajate tervisekontrolli läbiviimisel. Töökohtade ergonoomia ning füüsilised ohutegurid (valgustus, temperatuur jne) ei vastanud sageli töötajate vanuselisele struktuurile. Tihti avastati probleeme seoses töötajate va-

KUIDAS SUURENDADA EAKATE INIMESTE MOTIVATSIOONI TÖÖTADA?



nuselise diskrimineerimise ja tööstressiga. Sihtkontrolli tulemusena anti nõu ning tehti rohkelt ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks. Ettekirjutuste täitmist kontrolliti järelkontrollides ning töötingimuste paranemine oli märgatav.

KUIDAS SUURENDADA EAKATE INIMESTE MOTIVATSIOONI TÖÖTADA?

Soome kogemus

Seoses tööjõu vananemisega leidsid soomlased, et on vaja ellu viia rida reforme eesmärgiga pikendada inimeste viibimist tööjõuturul ja lükata edasi vanaduspensionile mineku iga.

Soome riiklik vananeva tööjõu programm käivitati 1998. aastal ning selle eelarve oli viis miljonit eurot. Programmi raames käivitati 40 projekti, tegeldi aktiivselt teemakohaste uuringute ja arenguvõimaluste selgitamisega, korraldati laiaulatuslikke infokampaaniaid ning propageeriti elukestvat õpet.

Projekti tulemusena vähenes vanusest tingitud diskrimineerimine, kasvas ettevõtjate teadlikkus vananeva tööjõuga seotud küsimustes, suurenes täiskasvanute koostise arv, suurenes 55–64-aastaste tööga hõivatud inimeste arv ning käivitus pensionireform (2005).

Saksamaa kogemus

Viimasel kümnendil on demograafilised muutused tõsise väljakutse ette seadnud ka Saksamaa ettevõtjad. Eelmisel sajandil välja kujunenud varajase pensionilemineku tava tekitas 2002. aastaks situatsiooni, kus pooled ettevõtjad tunnistasid, et üle 50-aastaseid inimesi enam tööle ei võeta. Samas tekitas varajane tööjõuturul lahkumine hulgaliselt probleeme: tekkis kvalifitseeritud tööjõu puudus teatud sektorites, teadmiste (*know-how*) kadu koos töötajate lahkumisega ja üldine tööjõupuudus.

Statistika näitab, et alates 45. eluaastast töötaja enesetäienduse ja edutamise võimalused kahanevad, töötingimused ja tööandja ootused töötulemuste suhtes jäävad aga samaks.

Leiti, et ettevõtted peaksid tunduvalt enam tähelepanu pöörama innovatsioonile ja paindlikkusele seoses vananeva tööjõuga. Hakati enam rõhku panema töötajate tervisliku seisundi pidevale kontrollimisele, tervislike eluviiside propageerimisele, tervislike, atraktiivsete ja hea tööatmosfääriga töökohtade loomisele, täiendusõppe võimaluste suurendamisele ning teadmiste (*know-how*) süstemaatilisele vahendamisele ettevõtte töötajate vahel.

MÕNED OLULISED PÕHITÕED TÖÖKESKKONNA KOHANDAMISEKS VASTAVALT EALE:

- täpsust nõudva töö korral tekib vähem vigu, kui töötajal ei ole ajalist survet;
- soovitatav on analüüsida organisatsiooni ealist struktuuri ning selle põhjal planeerida töökeskkonna parandamise võimalusi ning koostada riskianalüüs;
- karjäärivõimaluste ja väljaõppe osas ei tohiks olla piiranguid, töötajat tuleks hea töö eest tunnustada ja hinnata;
- tõhus on segameeskondade loomine, kuhu on kaasatud kõikide vanusegruppide esindajad;
- alates 55 eluaastast tuleks vähendada ületunnitöö osakaalu, lühendada 12-tunnised vahetused 8 tunnilisele ning planeerida vahetused pikemate intervallidega, kuna taastumise aeg pikeneb;
- istuva laadiga töö korral tõuseb vanuses üle 55 eluaasta temperatuuri optimum 20 kraadilt 24-le;
- soovitatav on suurendada töökoha valgustatust 40–55-aastaste puhul 50%, üle 55-aastaste puhul 100% (500 lx-ilt 1000 lx-ile);
- eaga suureneb müratundlikkus, võimalusel tuleks eakama inimese töökohta viia olmemürast eemale.

EALISED ISEÄRASUSED JA VANUSEKRIITILISED TÖÖD

Et mõista paremini oma eakaid kolleege ja tõhusamalt planeerida nende tööd, tuleks teada, et vanusekriitiliste tööde hulka kuuluvad muuhulgas sellised füüsiliselt ja vaimselt kurnavad tööd nagu:

- vahetustega töö (öötöö);
- füüsiliselt raske töö õues;
- sundasendis raskuste tõstmine;
- emotsionaalselt kurnav töö (stressirohke töölaad või töökeskkond).

Ealiste iseärasustena (peamiselt üle 65 eluaasta) saab välja tuua järgmised muutused:

- reaktsioonikiiruse vähenemine;
- mälu funktsiooni nõrgenemine;
- nägemis-, kuulmis- ja haistmismeele nõrgenemine;
- töösoorituste kiiruse vähenemine.

MIDA TEHA, ET VÄLTIDA RAUGASTUMIST?

Vananemine on elu loomulik protsess, mida ei tohiks kuidagi erilisena teiste hulgast välja tuua. Oluline on osata väärikalt vananeda ja võtta seda ka töökeskkonnas sama loomulikuna kui oma igapäevaelus. Siinkohal mõned faktid, mis räägivad võimalustest võimalikult kaua kvaliteetset elu nautida.

Maailma Terviseorganisatsiooni andmetel mõjutavad pika ja kvaliteetse elu tagamist kõige enam mittesuitsetamine, regulaarne füüsiline tegevus ning hea sotsiaalne staatus. Teadlased on tõestanud, et kalorite piiramine toidus pikendab hiirte, rottide ja ahvide eluiga 40%.

Kõik teooriad kinnitavad positiivse eluhoiaku olulisust pika ja kvaliteetse elu tagamisel. ■

Tööohutus teedeehitusel



Evelyn Aaviksoo

Tartu Ülikooli töötervishoiu resident

Teetöölise töö toimub aasta ringi välitingimustes ning eeldab head füüsilist tervist ja vastupidavust. Teetöölised on oskustöölised, kes hooldavad ja rekonstrueerivad teid (parandavad löökauke, on abiks teede pindamisel), ehitavad uusi teid, paigaldavad kaeve, liiklusmärke, tähisposte, äärekive ja piirdeid, niidavad teepreenraid, raiuvad tee maa-alalt võsa, puhastavad kraave ja truupe.

Tänu piisavalt headele rahalistele võimalustele on suur osa inimtööjõust suunatud mehhaniseeritud ehitusse: suur hulk tööd tehakse masinatega ja väike osa vajab inimese füüsilist jõudu. Statistikaameti 2003. aasta andmetel oli Eestis teetöölisi 2982, nendest 1841 maaparandus-, teejms masinate juhid ja 1141 teede, tammide jms ehitamise ja korrashoiu lihttöölised.

Lähtuvalt teetöö iseloomust on olulisemateks terviseriskideks vigastused, heitgaasid, looduslike ja kunstlike teekattematerjalide tolm ja aurud, ekstreemsed ilmastikutingimused ja müra.

KUTSEOHUD

Asfaltbetoon ja bituumeniaurud

Teetöödel on kasutusel nii põlevkivi- kui naftabituumen, millest viimase osakaal on suurem. Bituumen sisaldab polütsüklilisi aroomaatseid osakesi, mis koosnevad peamiselt naftaleeni derivaatidest, osalt ka kolmetsüklilise benseeniringiga ühenditest antratseenist ja fenantreenist. Naftaleen ja selle ühendid (naftaleeni ühend valemiga C_nH_{2n-12}) kuuluvad Eestis ka kutsehaiguste põhjuste määrusega kinnitatud loetellu. IARC (rahvusvaheline vähiuuringute agentuur) klassifitseerib asfaldid IIb gruppi ehk võimalikeks tervist ohustavateks kartsinogeenideks (soodustab nahavähi, vereloomehaiguste teket).

Samas peab arvestama, et asfaltbetoonid jaotuvad kaheksasse omaduste poolest erinevasse klassi, mistõttu terviseriske tuleb hinnata lähtuvalt konkreetsest klassist.

Teatud geneetilise defektiga inimestel (glükoos-6-fosfaadi dehüdrogenaasi defitsiit) põhjustab naftaleen suurema tõenäosusega hemolüütilist aneemiat – vererakkude ebanormaalselt ulatuslikku lagunemist.

Polütsükliliste aroomaatsete osakeste imendumist hinnatakse uriiniproovi abil: uriinis määratakse 1-hüdroksüüpüreeni sisaldus. Seda uuringut kasutatakse siiski vaid teadustöös, see ei kuulu haigla tavauuringute hulka. Suuremas osas asfaldipaniijate terviseuuringutes ei ole leitud selle aine nii suurt sisaldust, mis ennustaks tervisekahjustust.

Kuum asfalt on ohtlik ka vigastuste tekke allikana (vt „Töökeskkonnaga seotud üldised ohud“).

Müra, vibratsioon

Vibreerivad käsitööriistad (pneumaatilised haamid, puurid, tasandusmasinad) tekitavad kätele mõjuvat vibratsiooni. NB! närvikahjustuse teket süvendab töötamine külmas ja niiskes keskkonnas. Nii need tööriistad kui ka muud ümbritsevad masinad on ka müraallikateks.

Pidev müraallikate läheduses viibimine põhjustab püsivat kuulmiskahjustust, mistõttu kõrvaklappide kandmine on kohustuslik kõigile töötajatele, kelle läheduses ületab müra lubatud piirnormi (85 dBA).

Korduvliigutused, sundasendid, raskused

Enim koormatud on teetöölistel käed, õlavööde, selg, teatud tööde puhul ka põlved. Töö raskus hakkab mõju avaldama juhtudel, kui töökoormus on töötajale sobimatult suur, kui puhkepauside hulk on väike või kui tööaeg on kehvasti liiga pikk.

Teedeehitusel kasutatavate materjalide mõju tervisele

- Liiv – sisaldab pöördumatuid kopsukahjustusi tekitavat ränitolmu. Pikaaegse kokkupuute korral võib kujuneda töövõimekaotust põhjustav haigestumine. Tänapäeval kasutatakse küll valdavalt otse karjäärast toodud liiva, mis on suure niiskusesisaldusega ega tolma.
- Kruus, killustik – sisaldab inertset tolmu, mis võib põhjustada hingamisteede ärritust, kuid mille mõju tolmuga kokkupuute lõppemisel lakkab.
- Bituumen, asfaltbetoon – sisaldab täitematerjalina liiva, kruusa, killustikku. Asfaldi (bituumeni) aurud kuuluvad IARC (rahvusvaheline vähiuuringute agentuur) klassifikatsioonis IIb ohuklassi ja on seega võimalikud inimeste tervist ohustavad kantserogeenid. Asfaldi aurud põhjustavad silma- ja nahaärritust, kuum asfalt nahapõletusi. Nahaärritus võib avalduda nii nahapõletike kui aknesarnaste löövetena. Kuuma bituumeni kollakad aurud on naha pigmentatsiooni muutuste põhjuseks ja võivad tekitada ka fotosensibilisatsiooni – auru ja päikese koosmõjul tekib ebaadekvaatselt suur päikesepõletus.

Ülekoormuse nähtude ilmnedes esialgu töövõime ei kannata, töötaja tunneb küll valulikkust või väsimust, aga pärast tööd vaevused taanduvad. Ülekoormuse süvenedes hakkab vähenema töö hulk, mida inimene on võimeline tegeema, tekivad kroonilised valud ja juba kroonilised toimetulekut takistavad lihaste-liigeste muutused.

Ülekoormuse ennetamiseks tuleb võimaldada koormatud kehaosadele regulaarseid puhkepause ja teha lõõgastusharjutusi. Kohe esimeste ülekoormusnähtude ilmnedes tuleb vähendada koormust põhjustavate tegevuste hulka, muuta töö iseloomu.

Teedeehitus hõlmab asfalteerimistöid, mullatöid, aluste ehitust, pindamistöid, pinnase ettevalmistustöid, lisaks teetruupide, raketiste ja muude konstruktsioonide valmistamist.

Lihaste, närvide ja kõõluste kahjustus

Vibreerivad käsitööriistad, pikalt kasutamist vajavad eba mugavad töövahendid või ebaergonoomilised tööasendid ja -liigutused tingivad närvide ja lihaste kahjustuse kaelaõla-, randmekanali- või seljapiirkonnas. Nii tekivad suuremate lihaste osalised rebendid ja põletikuilmingud, mis piiravad lihaste funktsiooni, ning väiksemate lihaste kõõlustuppude põletikud, mis takistavad normaalset venivust ja liikuvust ning avaldavad turse tõttu survet lähedal asuvatele närvidele. Vaevusteks on sel juhul sõrmedesse tekkinud surisemistunne ja käte suremine. Mida pikemat aega närvide tööd kahjustav tegur toimib, seda ulatuslikumaks ja püsivamaks muutuvad kahjustused.

TÖÖKESKKONNAGA SEOTUD OHUD

Vigastuste allikad ja vigastuste vältimine

- Tee-ehitusmasinad – kõige olulisem on ohutu kaugus töötavatest masinatest. Pehme, vajuva ja variseva pinnase kaevamisel või kuhjamisel tekib masina vajumise ja kaldumise oht, masin võib otsa vajuda juures olevatele töötajatele. Tagurdussignaali või muu tehnilise rikkera masinad, mis liiguvad töötajate vahetus läheduses, on ohtlikud.
- Tehissüvendid, toestamata kraavid – ühessegi süvendisse ei või töötaja minna ilma järelevalveta, kuna halva nähtavuse korral süvendi täitmisel või pinnase vajumise tõttu on võimalik töötaja mattumine pinnase alla. Eriettevaatusabinõusid vajavad pehme ja märguva pinnasega süvendid.
- Liiklus – teedeehituse piirkond peab olema selgelt märgistatud nii päeval kui öisel ajal, töötajad tuleb maksimaalselt isoleerida kergliiklusest, sest liiklejate käitumise üle töö korraldajal kontroll puudub.
- Kivipritsmes – masinate alt lenduvad või pindamisel pörkuvad väikesed osakesed on peamiselt silmavigastuste ohuks, seetõttu tuleb kanda kaitseriietust ja vajadusel kaitseprille ning vältida viibimist kivipuistamises vms lähedal, kui see pole tingimata vajalik.

TEETÖÖLISTE KUTSEOHUD

Õnnetused

- kukkumine, libastumine, masinate alla või vahele jäämine (traumad)
- varingu alla sattumine
- pinnase osakeste lendumine, kuumade vedelainete pritsmed, laserkiire otsene silmasuunamine (silma vigastused)
- põletus kuuma asfaldiga

Füüsikalised ohud

- kuumus (organismi veepuudus)
- päikesekiirgus (päikesepõletus, nahavähk)
- külm, niiske, tuuline õhk
- masinate müra, lisaks liiklusest tingitud foonmüra
- käsitööriistadest tingitud vibratsioon

Keemilised ohud

- kokkupuude kemikaalidega, tööriistade hooldus- ja puhastusvahenditega (nahakahjustused)
- asfalt ja asfaldiaurud (nahakahjustused ja hingamisteede ärritus)
- töötavate masinate heitgaasid ja CO

Bioloogilised ohud

- puukide levitatavad nakkused: puukentesfallit, borrelioos, babesioos, anaplasmoos
- metsloomade ja hulkuvate loomade hammustustega levivad nakkused
- allergilised reaktsioonid puude või heina õietolmu, mürgiste taimede või putukahammustuste suhtes
- reoveega levivad nakkused

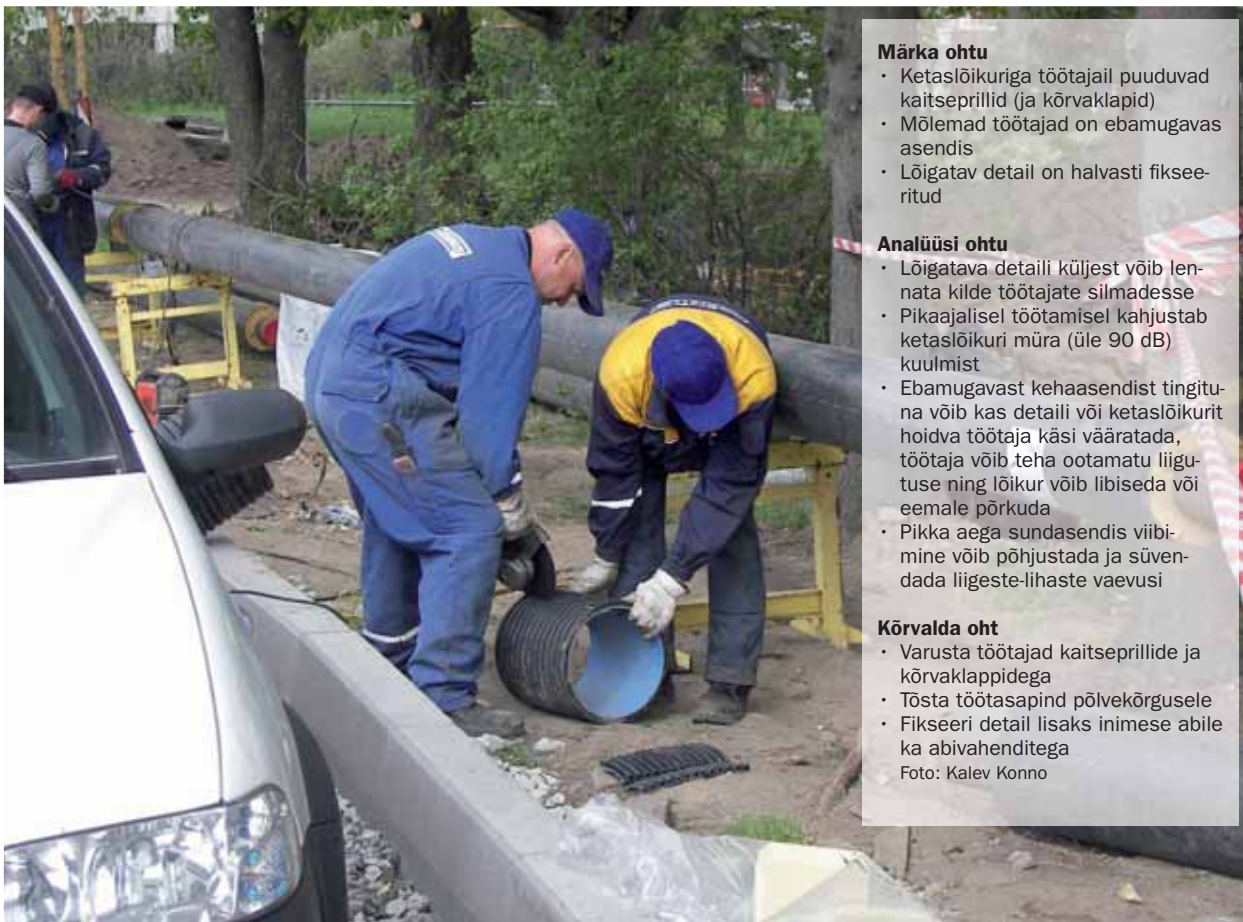
Ergonoomilised ohud

- ebaloomulikud kehaasendid kitsastes tingimustes või halvasti kandval pinnasel töötades: üle öla vaatamine masinas, kraavides või truupides töötamine
- staatiline kehaasend, monotoonsed töövõtted: mingi töövahendiga ühes asendis töötamine, kinnihoidmine
- pikaaegne käimine ebatasasel pinnasel (hüppeliigeste ülekoormus)
- halvasti kujundatud töökoht, töötajale ebasobiva suurusega töövahend vms (ülakeha ja selja ülekoormus)
- ekstreemsed venitused, töö keha teljest kaugel

Psühholoogilised ohud:

- emotsionaalne ülepinge: suur töökoormus, halb töökorraldus või töölistevahelised ebakõlad
- töö pikkades vahetustes, öötöö

- Bituumenipritsmes – kuna kuum bituumen kleepub tugevalt nahale, tekib selle käsitsemisel nahapõletuse ja ärrituse oht, silma sattumisel silmapõletuse oht. Alati peab käepärast olema naha jahutust võimaldav esmaabivahend ja kindlasti tulekustutusvahendid. Asfalteerimistööl peavad aurule kõige lähemad töötajad asetsema allatuult.
- Mitteioniseeriv kiirgus – vältima peab laserkiirega tööriistade kiire silmasattumist, kuna see võib tekitada silmakahjustuse.



Märka ohtu

- Ketaslõikuriga töötajail puuduvad kaitseprillid (ja kõrvaklapid)
- Mõlemad töötajad on ebamugavas asendis
- Lõigatav detail on halvasti fikseeritud

Analüüsi ohtu

- Lõigatava detaili küljest võib lennata kilde töötajate silmadesse
- Pikaajalisel töötamisel kahjustab ketaslõikuri müra (üle 90 dB) kuulmist
- Ebamugavast kehaasendist tingituna võib kas detaili või ketaslõikurit hoidva töötaja käsi vääratada, töötaja võib teha ootamatu liigutuse ning lõikur võib libiseda või eemale pörkuda
- Pikka aega sundasendis viibimine võib põhjustada ja süvendada liigeste-lihaste vaevusi

Kõrvalda oht

- Varusta töötajad kaitseprillide ja kõrvaklappidega
 - Tõsta töötasapind põlvkõrgusele
 - Fikseeri detail lisaks inimese abile ka abivahenditega
- Foto: Kalev Konno



Märka ohtu

- Töötaja on ilma kaitsekiivri ja kõrvaklappideta (ka tolumaskita)
- Jalas on vanad spordijalanõud

Analüüsi ohtu

- Plaatvibraator tekitab enam kui 85 dB müra, mistõttu kahjustab kuulmist
- Töötaja ei kuule, mis toimub tema ümber ja samas on kaitsekiivrita – tekib oht ümberringi toimuva ehitustegevuse tõttu selja tagant vigastada saada
- Kuivast pinnakattest tõuseb palju tolmu, mis ärritab hingamisteid; mittetolmava pinnase puhul ei ole tolumaski vajalik
- Pinnase vibreerimine kandub taldade kaudu edasi kogu kehale; vibratsioon kahjustab nii veresoone kui närve
- Kontrolli, et kindad oleks vibratsioonitöödele vastavad

Kõrvalda oht

- Varusta töötaja kaitsekiivri, kõrvaklappide ja vibratsiooni eest kaitsevate jalanõudega, vajadusel tolumaski ja õigete kinnastega
- Foto: Kalev Konno

**Märka ohtu**

- Töötaja on objektil kaitsekiivrita
- Töötaja liigub masina lähedal ohutsoonis ilma mõjuva põhjusega

Analüüsi ohtu

- Objektile kasutatakse pinnase tõstmist kopa abil, mille käigus võib pudeneda eri suuruses kive, need võivad tekitada töötajatele traumasid

Kõrvalda oht

- Varusta töötaja kaitsekiivriga
 - Selgita igale töötajale tema tööks vajalikust liikumistrajektoori kinnipidamist
- Foto: Kalev Konno

- Lõhkamist vajavad tööetapid – lõhkamistöid võivad teostada ainult selleks eriettevalmistuse saanud töötajad. See kehtib ka laengute paigaldamise kohta.

Ilmastikutingimused

Tee-ehitus eeldab valmisolekut töötada igasuguste, sh ekstreemsete ilmastikuolude tingimustes. Igal juhul peab töötajatel olema ilmastikule vastav riietus ja kaitseriietus (riietus kivilibuvigastuste vältimiseks, helkurvest jms). Raske füüsilise töö korral peab riietus olema hingavast materjalist, intensiivse päikesekiirguse korral tuleb kasutada kaitsekreemi (eriti näol ja kuklal).

Ilmastikust tingitud terviseohud:

- kuumas töötamisel kuumarabandus, suur vedelikukadu, pikaajalises päikesekiirguse mõjumisel nahavähk;
- külmas töötamisel külmetushaigused, külmakahjustused, liigesahaigused (eelsoodumuse korral), vibratsiooni kahjuliku toime süvenemine;
- ekstreemsetes ilmastikuoludes vigastuste ohu suurenemine.

Tolm

Kruusa-, killustiku- ja maanteetolm on omadustelt inertne ega põhjusta kopsukahjustusi, küll aga hingamisteede ärritust. Kruusa ja killustiku hulgas võib lisaks inertsele savitollmule olla kristallilist räni, mis olenevalt kontsentratsioonist võib tekitada kopsukahjustusi. Vana teekatte purustamisel tekkiv tolmu sisaldab reeglina samuti nii inertseid osakesi kui ka organismi suhtes aktiivseid osakesi. Liivatolm on ränisisaldusega tolmu, mis pikaajalises

ENAM ESINEVAD OHUD TEETÖÖDEL:

- vigastused
 - töötsoonis olevate masinatega
 - tööriistadega
 - väljaspool töötsooni liiklevate masinatega
- kuumus
- heitgaasid
- bituumenaurud, kuum bituumen ja asfaltbetoon
- ränitolm
- müra (üle 85 dB(A))
- kehaline ja vaimne ülekoormus

sehingamise korral tekitab kopsudes pöördumatuid kahjustusi.

Allergia

Kuna sesoonselt esineb õhus mitmeid allergeene, võib allergilistele inimesele teatud piirkondades töötamine olla ebasobiv, nt põldude või metsade läheduses, kus kasvavad allergiat tekitavad taimed. Suvisel ajal peab arvestama mesilaste ja herilaste torgete võimalusega.

Nakkuse oht

Töötades suveperioodil taimestikuga kaetud alade vahetus läheduses, on oht nakatuda puugihammustustega levivatesse haigustesse: puukborreliosis või puukentsefaliiti, babesiosis või anaplasmoosi.



Hästi juhendatud, korralike kaitsevahenditega varustatud ja hästi koheldud töötaja on ettevõtte suurim väärtus.
Foto: Maiu Kurvits

Eesti teedevõrgu kogupikkus on 57 000 km. Sellest on 16 500 km riigimaanteed, 3000 km linnade tänavaid ja teid ning 37 500 km kohalikke ja erateid, mis vajavad pidevat hooldust ning remonti.

Allikas: TTA kutsealade kirjeldus

Tuleb arvestada ka roomajate salvamise või koera rünnaku ohuga, väiksem on marutaudi nakatunud loomade või suuremate metsaloomade rünnaku tõenäosus.

TÖÖOHUTUSE KORRALDAMINE

Teetöölise elukutse nõuab head tervist, suurt pingetaluvust ja kohanemisvõimet, head kuulmist, visuaalset mälu ja koordineerimist.

Töötajate tervise- ja ohutusriskide tuvastamine algab töökeskkonna ja -kohtade, töövahendite ning töötajate kaardistamisest. Tee-ehituse eripäraks on, et töö planeerimisel tuleb arvestada nii tööobjekti töökorraldusega kui ka lähiümbruse liiklusega, mille üle objekti töökorraldajal täielik kontroll puudub.

Ohtude vältimiseks on olemas lihtne reegel:

- märka ohtu – mis on selles olukorras ohtlikku?
- analüüsi ohtu – mis võib sellises olukorras juhtuda?
- kõrvalda oht – mida saab teha, et olukorda turvalisemaks muuta?

Hindamisel arvesta:

- inimeste ja masinate liikumist,
- töötsooni ulatust ja piire,
- ohtlike ainete, materjalide kasutamist,
- töövahendeid, varustust,
- töövahendite seisukorda,
- kaitsevahendeid,
- tööaega – töötatud tunde, kellaaega (varane hommik, hilisõhtu),
- töötajate töömeetodeid, ergonoomikat,
- õigustamata riske.

Mõned korralduslikud näited õigustamata riskide kõrvaldamiseks.

- Viige töötajad tavaliselt vööndist eemale, võimalusel kaitske suurte masinatega.
- Kasutage vajalikke isikukaitsevahendeid – kindad (vibratsioonikaitsega jm), prillid, respiraatorid, erijalanõud ja eririietus, kiiver.
- Vältige töötajate asjata viibimist lõõskava päikese all – päikesevarjuna on võimalik kasutada nt suuri masinaid nende töökäikude ajal. Puhkepauside ajal võimaldage töötajatel jalgu puhata ja juua kergesti teiselatava päikesevarju all.

Öötöö ja pikad töövahetused

Olulisteks emotsionaalselt koormavateks teguriteks on kindlasti suur, sageli täpselt määratlemata töökoormus ja ületunnid. Vajadus kasutada võimalikult palju ära soodsat ilma või ebareaalselt lühikesed ehitustähtajad sunnivad inimehitajaid maksimaalselt ära kasutama. Võib tekkida

ka olukord, kus tööaeg jääb mõistlikkuse piiridesse, kuid väsimus ja kurnatus tekivad töö suure intensiivsuse tõttu. Sel juhul on oluline hea puhkerežiim: tuleks pidada lühikest puhkepause enne, kui väsimus jõuab tekkida.

ARSTLIK LÄBIVAATUS

Arstliku läbivaatuse käigus on oluline hinnata üldfüüsilist seisundit, kopsutöö näitajaid hingamisteede ärrituste või kopsutolmustuse tuvastamiseks, kontrollida kuulmist, selgitada lihaste ja närvide seisundit, vajadusel uurida allergilist tausta.

OHUTU TÖÖ TAGAMINE

Selleks et tagada töötajate turvaline töökeskkond, peavad kõik riskid olema hinnatud enne töötajate tööle lubamist. Töötaja peab teadma ohutu töötamise reegleid ja igale uuele objektile tööle asudes peab olema teada iga töötaja töötsoon ja vastutusala.

Töötajale koostatud ohutusjuhendites peavad olema hoiatused kõigi tuvastatud ohtude eest, sealhulgas ka nende eest, mis tunduvad väga iseenesestmõistetavana. Kasutatavate seadmete ja tööriistade kohta peavad olema ohutusjuhendid, milles on kirjas töövahendi otstarve, sihipärane kasutamine ja hoiatused väärkasutamise eest. Töötaja tervise eest peavad seisma nii töötaja kui ka tööandja. Tööandja ülesandeks on varustada töötaja vajalike kaitsevahenditega ning selgitada terviseriske ja nendest hoidumist. Töötaja ülesandeks on kasutada ja nõuda vajalikke kaitsevahendeid ning vältida terviseriskide mõju leppääsemist.

Töötaja saab järgida töö ohutust ainult siis, kui tal on olemas täielik ülevaade oma tööga seotud riskidest. ■

ÕIGUSAKTID, MIS REGULEERIVAD TÖÖTAJATE OHUTU TÖÖ TAGAMIST

- Tegevusaladele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Vabariigi Valitsuse 21. detsembri 1999. a määrus nr 402.
- Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded. Vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määrusega nr 13.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Vastu võetud 16. juuni 1999. a seadusega.
- Töökeskkonna füüsiliste ohutegurite piirnormid ja ohutegurite parameetrite mõõtmise kord. Vastu võetud Vabariigi Valitsuse 25. jaanuari 2002. a määrusega nr 54.
- Määrus Eesti Vabariigi töölepingu seaduse rakendamise otuse täitmise kohta. Vastu võetud Vabariigi Valitsuse 22. juuli 1992. a määrusega nr 214. Raskete ja tervistkahjustavate tööde loetelu, mille kohta on kehtestatud soolised või vanuselised piirangud.
- Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded vibratsioonist mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna vibratsiooni piirnormid ja vibratsiooni mõõtmise kord. Vabariigi Valitsuse 12. aprilli 2007. a määrus nr 109.
- Kutsehaiguste loetelu. Sotsiaalministri 9. mai 2005. a määrus nr 66.

Mida näitavad arvud möödunud aasta kohta?

Tõnu Vare

Tööinspektsiooni avalike suhete peaspetsialist



3707 tööõnnetust 2007. aastal on tõsine märk Eesti töökeskkonnast. Tööinspektsiooni möödunud aasta aruandes tõdetakse, et Eesti töökeskkonna olukorda 2007. aastal saab hinnata üldjoontes sarnaseks 2006. aastaga. Registreeritud tööõnnetuste arv aastate lõikes küll suureneb, kuid mitte olulisel määral. Võrreldes 2006. aastaga on tööõnnetusi 2007. aastal registreeritud 1,5% võrra rohkem. Tööõnnetustes sai surma 2007. aastal 21 inimest (2006. aastal 27).

Tööõnnetuste suhtarv – kui palju on tööõnnetusi saja tuhande töötaja kohta – annab hea võimaluse võrrelda andmeid ka pikema ajaetapi, riikide, piirkondade (maakondade), tegevusalade ning isegi töötajate vanusegruppide ja sugude lõikes.

Statistikaameti andmetel oli 2007. aastal vanuses 15–74 aastat tööga hõivatuid 655 300, mis oli 9000 inimese võrra rohkem kui 2006. aastal.

Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta 2007. aastal oli 565,7 (2006. aastal 565,2 ja 2005. aastal 565,7). Nagu numbritest näha, ei ole tööõnnetuste suhtarv erinevalt nende arvust kolmel viimasel aastal kasvanud ega isegi muutunud. See näitab teatud stabiilsuse saavutamist meie töökeskkonna ohutuses.

Tööõnnetusi registreeriti 2006. aastaga võrreldes rohkem esimeses ja teises kvartalis ning vähem kolmandas ja neljandas kvartalis, kuid aasta lõikes suurenes registreeritud tööõnnetuste arv võrreldes 2006. aastaga poolteist protsenti ehk 54 tööõnnetuse võrra.

Mullu toimus enim tööõnnetusi esimeses kvartalis, kõige vähem kolmandas kvartalis, mis on arvatavasti seotud üldise puhkusteperioodiga.

- 2007. aastal oli vanuses 15–74 aastat tööga hõivatuid 655 300, see oli 9000 inimese võrra rohkem kui 2006. aastal.
- Tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta 2007. aastal oli 565,7 (2006. aastal 565,2 ja 2005. aastal 565,7).
- Riskianalüüs oli tegemata 37% ettevõtetes ning tegevuskava riskide vähendamiseks koostamata 45% ettevõtetes.
- Raskeid tööõnnetusi registreeriti mullu 2006. aastaga võrreldes 11 võrra rohkem.
- Tööõnnetuse peamiseks põhjuseks 21% juhtudel töötajate puudulik väljaõpe ja juhendamine.
- Peaaegu kõigis maakondades oli peamiseks rikkumiseks õigusaktide suhtes riskianalüüsi puudumine.

Raskeid tööõnnetusi registreeriti mullu 2006. aastaga võrreldes 11 võrra rohkem. Rasketööõnnetuste arv võrreldes möödunud aastaga on enim suurenenud Rapla- ja Harjumaal, peaaegu poole võrra vähenenud aga Võru-, Saare- ning Hiiumaal.

Tegevusalati oli raskeid õnnetusi enim jätkuvalt ehituses. Võrreldes eelnenud aastaga on rasketööõnnetuste arv suurenenud metsamajanduses, paberitööstuses ning maismaatranspordiettevõtetes.

Viimastel aastatel on tööõnnetuste vähenemist märgata hulgi- ja jaekaubanduses ning mäetööstuses.

TÖÖTAJATE VÄLJAÕPE ON PUUDULIK

Tööinspektorite uuritud rasketööõnnetuste uurimiskokkuvõtete põhjal on tööõnnetuse peamiseks põhjuseks 21% juhtudel töötajate puudulik väljaõpe ja juhendamine, 16% juhul töökoha mittevastavus tööohutusnõuetele või puudulik töökeskkonna sisekontroll ning 14% juhul töövahendite mittevastavus tööohutusnõuetele. Umbes samasuguse põhjuste loetelu andis ka tööinspektsiooni koostatud ülevaade 2007. aastal ehitustel toimunud rasketest tööõnnetustest.

LIGI VIIS TUHAT TÖÖOHUTUSKONTROLLIMIST

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalves kontrolliti 2007. aastal 3501 ettevõtet, kus viidi läbi 4741 kontrolli (üld-, siht-, kiir- või järelkontrolli). Tegevusaladest kontrolliti enim hulgi- ja jaekaubanduse (18%) ning ehituse ettevõtteid (14%). Suurema tähelepanu all olid veel kinnisvara (7%) ning põllumajandusega (6%) tegelevad ettevõtted.

Ka kõikides kontrolliliikides oli enim kontrollitavaks tegevusvaldkonnaks hulgi- ja jaekaubandus.

Töökeskkonna ohutegurite hindamiseks täideti kiir- ja üldkontrollide käigus kokku 1584 töökeskkonna ohutegurite hindamislehte. Hinnangulehtede alusel oli riskianalüüs



Töökoha mittevastavus tööohutusnõuetele on tööõnnetuste üks peamisi põhjuseid.
Foto: Kalev Konno

tegemata 586 ettevõttes (37%) ning tegevuskava riskide vähendamiseks koostamata 714 ettevõttes (45%).

Pea kõigis hinnatud ettevõtetes esines ohutegurina samal tasapinnal kukkumisoht, samas selgus, et 83% ettevõtetest oli sellele juba tähelepanu pööranud ning kukkumise või liibastumise vältimiseks olid abinõud tarvitusele võetud.

Hindamise tulemusena selgus, et umbes 30% juhtudel oli konkreetne ohutegur küll kajastatud riskianalüüsis, kuid sellest on selgelt vähe.

RISKIDE VÄHENDAMISEKS PUUDUB TEGEVUSKAVA

Hinnates töökeskkonna kriteeriume, on endiselt probleemiks tööandja tegevus ohutute töötingimuste tagamiseks. Töökeskkonna hindamise tulemusena selgus, et ettevõtete suurimaks probleemiks on tegevuskava puudumine riskide vähendamiseks.

Pärast üldkontrolli oli ettevõtetes koostatud riskianalüüs, parandatud töökeskkonna sisekontrolli ning läbi viidud töötajate juhendamine. Need tegevused on esmatähtsad ohutu töökeskkonna tagamisel. Samas ei tohi unustada, et kõiki neid nõuab tööandjalt seadus.

Hindamisest lähtudes selgub, et enamikus ettevõtetes on olemas nii isikukaitse- kui esmaabivahendid. Kahjuks ei kasutata sageli isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt vaatamata nende olemasolule.

2007. AASTAL JUHTUNUD TÖÖÕNNETUSTE SAGEDASEMAD PÕHJUSED:

- töökoha mittevastavus tööohutusnõuetele
- töötaja puudulik väljaõpe ja juhendamine
- töökeskkonna puudulik sisekontroll
- ehitiste, tööruumide või liikumisteede mittevastavus tööohutusnõuetele
- töökeskkonna riskianalüüsi pealiskaudsus või puudumine
- töövahendi (seadme, tööriista vm) mittevastavus tööohutusnõuetele

Rikkumisi õigusaktide suhtes tuvastati järelevalve käigus kokku 12 176, millest 65% olid fikseeritud ettekirjutustes. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest koostati kokku 3139 ettekirjutust, seal hulgas tööõnnetuste uurimisel 211.

Peaaegu kõigis maakondades oli suurimaks rikkumiseks riskianalüüsi puudumine. Paljudes maakondades oli kõige sagedasemaks rikkumiseks ka töötajate esmase või täiendusõppe puudumine.

Hindamisest lähtudes selgub, et enamikus ettevõtetes on olemas nii isikukaitse- kui esmaabivahendid. Kahjuks ei kasutata sageli isikukaitsevahendeid nõuetekohaselt vaatamata nende olemasolule. ■

Tänavused rasked tööõnnetused

Tõnu Vare

Tööinspektsiooni avalike suhete peaspetsialist

Toon mõned näited tänavustest rasketest tööõnnetustest. Töökoha mittevastavus nõuetele ja riskianalüüsi puudumine on meil endiselt üks sagedasemaid raskete tööõnnetuste põhjuseid.

SÕRM SAI KANNATADA, KUNA TÖÖKOHT EI VASTANUD OHUTUSNÕUETELE

2. jaanuaril juhtus tööõnnetus Viljandimaal Suure-Jaanis saeveskis. 19-aastane lipimasina naisoperaator proovis vabastada masinasse kiilunud lippu ning vasaku käe neljas sõrm jäi lipi ja tugiposti vahele. Tagajärjeks oli sõrmelüli murd.

Masinal oli noor naine töötanud kolm aastat. Töötajat oli juhendatud (see oli ka registreeritud) ja tema enda sõnutsi oli töö talle selge.

Tolle päeva pärastlõunal jäi lipimasin seisma, kuna üks lipp läks risti. Masina tugiposti ja transpordilindi vahel olev lipp oli pinges all ning see tuli eemaldada. Kui lipp vabanes, hakkas transportööri liikuma ja sõrm jäi vahele.

Tööinspektor tuvastas, et ettevõttes ei olnud korraldatud sorteerimis- ja pakkimisliini operaatorite terviseriski vähendamiseks riskianalüüsi. Töötajal ei olnud võimalik kasutada ummistuste ja tõrgete kõrvaldamiseks spetsiaalselt selleks valmistatud haakkonkse, mida nägi ette ametijuhend.

Lipimasina rikkeid oli töötaja sõnul ka varem olnud. Kui masin jäi seisma, siis oli operaatori ülesanne takistus kõrvaldada, valides vahendeid vastavalt tekkinud olukorrale.

Õnnetuse põhjused vastavalt uurimiskokkuvõttele:

- riskianalüüsi puudumine,
- töökoha mittevastavus tööohutusnõuetele,
- töövahendi (seadme, tööriista jne) mittevastavus tööohutusnõuetele.

Abinõud samalaadsete tööõnnetuste edaspidiseks ärahoidmiseks pani õnnetuse uurija kirja järgmiselt:

- Teha riskianalüüs operaatorite töökohtadel pakkimismasinal töötamisel töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõige 1 punkt 3 kohaselt.
- Viia süstemaatiliselt läbi töökeskkonna sisekontrolli töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõige 1 punkt 1 kohaselt.
- Tagada vajalike abivahendite olemasolu operaatorite töökohal vastavalt ametijuhendi kirjeldusele.
- Tagada masinarikete registreerimine vastavalt lipiooperaatori ametijuhendile.

TÖÖTAJA KUKKUS LAMMUTUSPRAHI HUNNIKUSSE

30. jaanuaril juhtus raske tööõnnetus ehitus- ja lammutustöödega tegeleva osatühi ehitustöölisele, kel vanust 45 aastat ja kes töötas tähtajatu lepinguga.

Ehitustööline loomis parajasti kümne meetri kõrguselt lammutusprahti alla, kui kukkus maapinnale ja sai raskeid kehavigastusi.

Objektile teisel datil lammutusprahti hoone akende ja uste kaudu. Lammutusprahi kogumiskohaks oli siseõu. Ohutsoonid olid märgistatud punaste kaldtriipudega kilelindiga, ehitustöölised kandsid kiivreid. Lammutusprahi teisel damisel tehnilisi abivahendeid ei kasutatud, teisel dustöö toimus käsitsi. Kannatanu töötas koristustöödel suulise kokkuleppe alusel ja lühiajaliselt.

Lammutusprahi alla loopimise käigus haakus töötaja jope tala küljes olevate naelte külge. Töötaja kaotas tasakaalu ja kukkus koos talaga seitsme meetri kõrguselt lammutusprahi hunnikusse. Tagajärjeks oli liittrauma: õhkererind vasemal, hulgalised roidemurrud, põrna rebend ja vaagnamurd.

Töötajal ei olnud võimalik kasutada ummistuste ja tõrgete kõrvaldamiseks spetsiaalselt selleks valmistatud haakkonkse, mida nägi ette ametijuhend. Raske tööõnnetus juhtus kolm päeva enne tööinspektori ettekirjutuse täitmise tähtaega!

Õnnetuse põhjusena pandi raportisse kirja tööohutusnõuete rikkumine töötaja poolt ning töötaja tähelepanematus. Uurimine selgitas, et tööandjal puudus kirjalikult koostatud ja kinnitatud ohutusjuhend lammutustööde kohta.

Ettevõttes puudus ka töökeskkonna riskianalüüs. Tööohutusplaan objekti kohta oli koostatud, kuid seda ei olnud töötajale tutvustatud. Koostatud tööohutusplaanis ei olnud käsitletud suuremõõtmeliste ja raskete laetalade teisaldamisega seotud ohtusid. Hindamata olid terviseriskid, mis kaasnevad raskuste käsitsi teisaldamisega.



Töötaja kukkus ajutiselt ülekäiguteelt teise korruse lae kõrguselt alla esimese korruse põrandale. Ülekäiguteel puudusid korralikud piirded ja prusside vahele olid jäetud ohtlikud vahed.

Fotod: Ao Riips

EHITAJA KUKKUS TEISELT KORRUSELT

7. jaanuaril kukkus Harju maakonnas elumajade, ärihoonete ja muude olmeobjektide ehitusega tegeleva osaihinngu ehitustöölise töölavalt, põrutas selga ning murdis õlavarreluu. Tegemist oli noore, 20-aastase mehega, kel oli tähtajatu tööleping.

Tööõnnetus toimus eramu ehitustöödel. Kannatanu kukkus ajutiselt töölavalt (ülekäiguteelt), millel puudus piire, teise korruse lae kõrguselt alla esimese korruse põrandale. Ülekäiguteena oli kasutatud nelja kaupa gruppidega paigutatud prusse. Ülekäiguteel puudusid korralikud ohutuspiirded ning prusside vahele olid jäetud ohtlikud vahed.

Õnnetuse põhjused olid töökoha mittevastavus tööohutusnõuetele, tööohutusnõuete rikkumine töötaja poolt, riskianalüüsi ja tööohutusplaani puudumine. Puudusid kirjalikud tööohutuse juhendid ning juhendamine oli registreerimata. Ei olnud ka akte ehitusplatsi üldkontrolli läbiviimise kohta.

Nende puuduste kohta oli tööinspeksioon üldkontrolli käigus koostanud vaid veidi varem, 28. novembril 2007 ettekirjutuse täitmise tähtajaga 10. jaanuar 2008. Õnnetus juhtus aga kolm päeva varem! Siinkohal hüüdis õnnetus küll juba tulemise peal. ■

Töötervishoiu uudised



TÖÖÕNNETUSI OLI MULLU KÕIGE ROHKEM EHTUSES

Tööinspeksioonis registreeriti 2007. aasta kohta 3707 tööõnnetust, millest 1082 olid raskete tagajärgedega. Surmajuhtumeid oli 21.

Tegevusalati osutus õnnetusrohkemaks möödunud aastal ehitus 422 juhtumiga, mis andis „kogusaagist” 11,4%. 2006. aastal oli ehitusest eespool hulgi- ja jaekaubandus, mis juhtis tööõnnetuste pingerida ka 2005. aastal. Teisele kohale jäi mullu metallitoodete, masinate ja elektriseadmete tootmine ja mujal liigitamata tootmine 408 juhtumiga. Selles tegevusvaldkonnas toimunud tööõnnetused moodustasid kõigist juhtumitest 11%. Palju oli tööõnnetusi ka puidutöötlemises ja puittoodete tootmises (368), hulgi- ja jaekaubanduses (374) ning avalikus halduses ja riigikaitstes (312).

Surmaga lõppenud tööõnnetusi oli mullu kõige rohkem ehituses (5), kaubanduses (4) ja puidutööstuses (2).

Vaid kaks tööõnnetust pandi mullu kirja kalanduses ja õhustranspordis, kusjuures viimati nimetatud tegevusalal olid need kerged juhtumid.

2007. a teatati Tööinspeksioonile 74 kutsehaigestumise juhtumist 155 erineva kutsehaiguse diagnoosiga.

Teateid tööst põhjustatud haigestumiste kohta registreeriti 253, millest erinevaid tööst põhjustatud haigestumiste diagnoose oli 337.

Töövaidluskomisjonidele esitati mullu 2610 avaldust.

Töösuhteid kontrolliti 2438 korral (üld-, siht- või järelkontrollid) 1549 ettevõttes.

Tööinspeksiooni 2007. aasta aruanne on avaldatud täismahus tööinspeksiooni kodulehel www.ti.ee/index.php?page=591&.

Tööinspeksioon

Öötöö ohud

Mari-Liis Kasser

Mainori kõrgkooli personalijuhtimise eriala



Kas öötöö inimesele sobib või mitte, on väga individuaalne. Sellest lähtuvalt on ka öötöö mõjud tervisele erinevad.

Kui puuduvad öötööks vajalikud tingimused, on inimese tervis ohustatud. Eelduste kohaselt peab töö vastama inimese kehalistele ja vaimsetele võimetele, kuid alati see nii ei ole. Tihtilugu hindavad ka inimesed ise oma võimeid üle. Lisaks vaimselt ja füüsiliselt sobivale tööle, peaks töö võimaldama ka pere- ja tööelu ühildamist. Kuna öösel töötavatel inimestel on võimalus perega aega veeta palju väiksem kui päeval töötavatel inimestel, tuleb neil seda teha oma uneaja ehk oma puhkamiseks kuluva aja arvelt.

Uuringute tulemusena on leitud, et öösel töötamisel võivad olla kaugele ulatuvad tagajärjed inimese vaimsele ja füüsilisele tervisele.

- Öötöö on Euroopa seadustega paika pandud kui töö, mis jääb ajaliselt 23.00 ja 6.00 vahele. Kui tööajast kuni kolm tundi jääb selle aja sisse, siis loetakse seda juba öötööks.
- Euroopa Liidu seadustega on paika pandud ka vanusepiir öötööle lubamiseks. Öötöö on keelatud noortele ja inimestele, kellel on sõltuvalt öötööst täheldatud tervisehäireid.
- Öötöoga seotud tervisehäirete ilmnemisel tuleb töötaja viia üle sobivale päevatööle.

- Tööandja peab võimaldama öötöö tegijale vähemalt pooltunnise (tasustamata) söögipausi sooja toidu valmistamise võimalusega.
- Öötöö koormab inimesi nii füüsiliselt kui ka vaimselt rohkem kui päevatöö ja seab töötajatele erilised piirangud.

Enne öötööle asumist peaks tööandja vähemalt:

- konsulteerima põhjalikult töötajate esindajatega öötöö alustamise ja öötöö tingimuste osas ning meetmete osas, mis tuleb vastu võtta töötajate vajaduste ühildamiseks öötöö eritingimustega;
- korraldama arstliku läbivaatuse öötöötajatele enne nende töölevõtmist (ka regulaarselt töösuhte ajal).

Une määr mõjutab inimese füüsilist tervist, emotsionaalset heaolu, vaimset suutlikkust, tootlikkust ja töövõimet.

ÖÖTÖÖ TAGAJÄRJED VAIMSELE TERVISELE:

- suureneb ärrituvus ja rahutus, emotsionaalne kurnatus
- kujuneb krooniline väsimus
- häirub une-ärkveloleku rütm, tekivad unehäired
- unehäired soodustavad alkoholi või ravimite kuritarvitamist

ÖÖTÖÖ TAGAJÄRJED FÜÜSILISELE TERVISELE

- suureneb õnnetuste-vigastuste oht
- tekivad ja süvenevad seedehäired, sh kaksteistsõrmiksoole ja maohaavandid
- suureneb oluliselt haigestumise oht südame ja veresoonte haigustesse, kõrgeneb vererõhk, tekivad rasvade ainevahetuse häired
- suureneb rasvumise oht
- nõrgeneb immuunsüsteem, mis teeb inimese vastuvõtlikumaks külmetushaigustele ja gripile

ÖÖTÖÖ MÕJU VAIMSELE TERVISELE

Öötöö sobimine inimestele võib olla väga erinev. Paljudel tekivad seoses öötöoga peresisesed konfliktid. Sageli mõjub töötaja tervisele just öötöö halvasti.

Öötöoga kaasnevate haiguste põhisüüks peetakse puudulikku und ja füsioloogiliste elurütmide häiritust. Unepuudus omakorda vähendab vastustusvõimet ja tekitab stressi. Nii füüsilisel kui ka vaimsel tööolul vajab organism iga päev, iga nädal ja iga aasta puhkust.

Osa vaimsel alal töötavaid inimesi eelistab töötada öösel pärast kella 24, teised aga töötavad meelsamini varahommikul ja päeval. Teataval määral võib osal juhtudel ka öötöö hästi produktiivne olla. Paljude uuringute tulemused aga näitavad, et öine töö on üldiselt siiski tunduvalt vähem produktiivne kui päevane töö. Kui öösel töötamine on paratamatu, siis tuleb une puudujätk tasa teha 1,5–2-tunnise magamisega järgmisel päraslõunal.

Töö- ja puhkeaja režiimi oskamatul kujundamise korral võib kujuneda krooniline väsimus – organismi seisund, mille korral tööpäeva (-öö) vältel tekkinud väsimus järg-

miseks õhtuks ei kao ja töövõime täielikult ei taastu, vaid hakkab päev päeva järel järjest vähenema.

Kroonilise väsimuse esimesteks sümptomiteks on huvi kadumine vaimse töö vastu, püsivuse puudumine, tähelepanuvõime ja mälu nõgenemine, rõhumistunne peas ja sageli peavalu. Neile sümptomitele pööratakse tavaliselt vähe tähelepanu, sest need on sellist laadi, mis inimest ei alarmeeri. Krooniliselt väsinud inimene kannatab tihhti unetuse all, uni on pinnapealne ja katkeb iga väiksema ärrituse puhul, uuesti uinuda on raske. Niisugune uni ei kosuta, ärgatakse roidunult ja vähenenud töövõimega. Nende nähtudega kaasneb ülitundlikkus müra ja teiste ärritajate vastu, ülearune mure tavaolukorras väiksena tunduvate probleemide pärast, isutus, seedehäired, pidev külmatunne jne.

Inimestel, kes töötavad libiseva graafiku alusel, on märgatavalt väiksem serotoniinisaldus veres. Ajakirjas Sleep avaldatud uurimuses arvatakse, et sellel hormoonil on oluline roll une reguleerimisel. Uurimuses, mille autoriks on Buenos Airese ülikooli filosoofiadoktor Carlos J. Pirola, võrreldi 683 inimest, kellest 437 töötasid päevase graafiku ja 246 öise graafiku alusel. Päevased töövahetused algasid hommikul kell 6 ja öised kell 18. Ükski vaatlusalustest ei teinud uuringuperioodi kestel oma töögraafikus vahetusi. Uurimistulemused näitasid serotoniini hulga suurt erinevust päevase ja öise graafikuga töötajate vahel:

SOOVITUSED ÖÖSEL TÖÖTAJALE:

- valmista magamiseks ette rahulik tuba, pane akende ette tumedad rasked kardinad, et päikesevalgus und ei segaks
- teata sõpradele, mis kellaajal sa magad ja palu ennast mitte häirida
- kui hommikul pärast öist vahetust ei õnnestu magada rohkem kui 4–6 tundi, planeeri veel üks uinak õhtupoolikul
- kui õnnestub magada 5–6 tundi, võib õhtupoolne uinak kestata ainult 15–45 minutit
- kui hommikune uni on vaid 3-tunnine, on soovitatav magada õhtupoolikul 2 tundi

päevase graafikuga töötajatel oli vere serotoniinisaldus märgatavalt suurem võrreldes nende töötajatega, kes töötasid kord päevasel, kord öisel ajal. Lisaks uneprobleemidele seostatakse vähest serotoniinisaldust ka ärrituse, depressiooni ja rahutusega.

Kui inimene ei ole töötanud öises vahetuses, võib ta arvata, et sellega kohanemine on küllaltki lihtne – midagi, mis võtab vaid paar päeva. Kuid see on tõest väga kaugel. Öise töö korral häirub kogu organismisene ajastamis-mehhanism, mis reguleerib und ja ärkvelolekut ning valitseb keha keemiliste ühendite voolu. Keha sisemine kell,

KOMMENTAAR

Häirekeskuse Ida-Eesti keskuse juhataja Meelis Mesi:

Häirekeskus on üleriigiline spetsialiseeritud päästeasutus. Regionaalsed keskused on Jõhvis, Tallinnas, Pärnus ja Elvas. Päästekorraldajad käivad töö 12 h vahetustes. Peamiseks tööülesandeks on vastu võtta ja töödelda hädaabinumbritele 112 tulnud õnnetusteateid, saata sündmuskohale päästemeeskonnad ja kiirabibrigaadid ning vajadusel teavitada sündmusest teisi vajalikke teenistusi ja pidada väljasõitnud meeskondadega operatiivraadiosidet.

Häirekeskuse Ida-Eesti Keskuse teeninduspiirkonnaks on Ida-Virumaa ja Lääne-Virumaa oma ligi veerandi miljoni elanikuga. Ida-Eesti Keskuses on päeval valves 5–6 inimest ja öösel 4–5 inimest, kuna öösel on töökoormus hädaabinumbritele 112 vastamisel märgatavalt väiksem.

Töövahetused on järgnevad: inimene on töö 12 h päevavahetuses (kell 8–20), seejärel on 24 h puhkeaega kodus, siis 12 h öövahetuses ja 48 h puhkeaega kodus. Tööajakava koostamisel arvestatakse inimeste soovidega. 12-tunnise vahetuse sees on ette nähtud puhkepausid ja pausid einestamiseks. Einestamiseks ja puhkepausideks on loodud head tingimused.

Häirekeskuse Ida-Eesti Keskuses töötavad kõik inimesed nii päevases kui öises vahetuses. Päevaseid vahetusi on päästekorraldajal ühes kuus keskmiselt 8 ja öiseid vahetusi keskmiselt 6. Kindlasti väsitavad öised vahetused rohkem kui päevased. Seepärast on planeeritud ka kahe ööpäeva pikkune puhkeaeg pärast öist vahetust.

Päästekorraldaja istub arvuti taga, selline töö võib tekitada õlavöötmeevaevusi ning luustiku ja lihaskonna vaevusi. Pingeline töö kuvari taga tähendab ka suurt koormust silmadele. Häirekeskuse kõikides keskustes saavad töötajad kasutada trenazõore. Nägemisteravust korrigeerivate abivahendite mak-

sumus kompenseeritakse osaliselt.

Vahetustega töö muudavad raskeks öövahetused. Töötajate värbamisel on kindlasti üheks raskendavaks teguriks just öövahetustega töö. Paljudel ei sobi öösel tööl käimine. Päästekorraldaja töö on pingeline ja stressirohke ning kindlasti muudavad öised vahetused töö veel keerulisemaks, kuna inimese organism on harjunud öisel ajal siiski puhkama, mitte pingeliselt töötama. Öised vahetused löövad tavapärase elurütmiga paratamatult segamini. Häirekeskus on alati seda meelt, et inimestele tuleb nende raske töö võimalikult hästi kompenseerida.

Häirekeskuse töötaja, päästekorraldaja-töökeskkonnavoliniku arvamus:

Töötajate peamiseks probleemiks seoses öötööga on, et 12-tunnise töögraafiku alusel töötades jääb järjestikust puhkeaega väheseks. 12-tunnisele öövahetusele järgneb küll 2 vaba päeva, kuid tegelikkuses kulub esimene päev välja magamiseks ja täielikult jääb vabaks ainult 1 päev. Ka töö ja puhkeaja seaduses on märgitud, et töötajal peab olema ühes nädalas 2 teineteisele järgnevat vaba päeva.

Lahenduseks oleks töötaja võimalus valida 12- või 24-tunnise töögraafiku vahel. Kui töötada 24 tundi järjest, siis järgneb sellele 3 vaba päeva, millest esimene kulub magamiseks ja üle jääb 2 täiesti vaba päeva! Selline töökorraldus tuleks ainult kooskõlastada kohaliku tööinspeksiiooniga. Inimeste pingetaluvus on erinev ja antud töö puhul on tegemist pingelise ja stressitekitava tööga.

Probleemiks on ka tööle ja töölt koju jõudmine. Vahetused algavad kell 8 hommikul ja kell 8 õhtul, samadel kellaaegadel need ka lõppevad, mis tähendab seda et alati ei ole võimalik ühistranspordiga tööle või töölt koju saada.

mis on seatud päikesetõusu ja õhtuse pimenemise järgi, muutub loomuliku tsükli, mida nimetatakse ööpävarütmiks.

Kui katsuda muuta une-ärkveloleku tsükli, on see nagu sümfoonia kahe dirigendiga, kes juhatavad kumbki isemoodi. Inimese örnad sisemised rütmid lähevad tasakaalust välja. Tavaline on, et öises vahetuses töötavad inimesed magavad keskmiselt 5–7 tundi nädalas vähem kui päevased töötajad, segajateks on päevane valgus ja liiklusrütm.

ÖINE TÖÖTAMINE TINGIB UNEPUUDUSE

Öises vahetuses töötajad ei maga sageli küllaldaselt. Uurimused näitavad, et isegi siis, kui inimesed, kes on olnud üleval kogu öö, pannakse magama vaiksesse pimedasse laboratooriumisse, ärkavad nad ikkagi 4–5 tunni pärast. Neid äratab keha sisemine kell, sest ööpävarütmid ei allu täielikult muutmisele. Päevane magamine pärast öötööd kipub olema 2 tundi lühem kui öine uni. Lühenemine toimub eeskätt une 2. faasi ja REM-une (nn kiire, unenägu dega une) arvelt. Sügav uni ehk une 3. ja 4. faas ei paista mõjule alluvat.

Kuna organism korraldab meie füsioloogilisi ja käitumuslikke funktsioone jämedalt võttes 24-tunnise süsteemi alusel, on meie une ja ärkveloleku vaheldumine, kehatemperatuur, hormoonide eritumine, meeleolu, seedimine ja muud kehatoimingud geneetiliselt teatud kindlatele kellaaegadele programmeeritud. Öösel töötajate uurimine on näidanud, et neil ilmnevad unehäired veel 10 aastat pärast öötöö lõpetamist.

Valvsus ja tegutsemise järgivad samasugust struktuuri. Ilmselt peab inimene olema pidevalt täiesti ärkvel, kui ta teeb öö läbi tööd, mille puhul psühhomotoorsed toimingud on olulised. Autojuhid, lendurid, masinaoperaatorid, meditsiinitöötajad, politseinikud ja jõujaamatöötajad peavad säilitama valvsuse kogu tööpäeva vältel. Siin on olulised ka töötingimused. Üks uurimus näitas, et töölised, kes istusid eredate lampide all 6 ja enam tundi öösel, olid erksamad ja nende päevane uni oli mõnusam.



Töötajatel tekivad seoses öötööga sageli pereprobleemid – raske on tööd ja eraelu ühildada. Pildil on Ida-Eesti häirekeskuse töötajad.
Foto: Ida-Eesti Häirekeskus

KOMMENTAAR

Fazer Eesti AS-i personalidirektor Anu Allmere-Martinson:

Fazer Eesti AS tegeleb põhiliselt leiva ja saia tootmisega. Leiva ja saia tootmine toimub suures osas öösel, et tagada tarbijale värsket toodet igal hommikul. Töötame kahe vahetusega, nn pikk ja lühike nädal. Vahetused algavad eri liinidel eri ajal. Pagarid tulevad varem, hommikul seitsmest, pakkijad hiljem vastavalt sellele, kuidas liinid tööle lähevad.

Öised vahetused alustavad samuti eri kellaaegadel, kell 16, 18, 20 vastavalt sellele, kuidas tootmisprotsess kulgeb. Vahetused on kuni 12 tundi. Lisaks tavapärasele 30-minutilise vaheajale puhkamiseks ja einestamiseks, mida töötaja hulka ei arvestata, on töötajatel õigus iga kahe tunni tagant 10-minutilisele puhkepausile, mis arvestatakse tööpäeva hulka.

Öövahetuses on tööülesanded sarnased päevase vahetusega. Leivad ja saiad, mis värskelt poodi peavad jõudma, toodetakse ja pakendatakse üldjuhul öösel. Öösel toimub ka saia- ja leivatoodete komplekteerimine ja väljastamine.

Öösiti ei tööta kõik töötajad, öötööd tegema valitakse need inimesed, kellel öösiti töötamine sobib. Ühes kuus tuleb öövahetusi toomistöötajatel 14–15, komplekteerijatel 20 (öövahetused on 8–9-tunnised).

Ei töötajatel ega tööandjal ei ole seoses öötööga märkimisväärsed muresid olnud.

Et inimese erksus kahaneb hommikuti öötöö lõpptundidel, suureneb siis õnnetuste tekke oht, eriti kui kasutatakse masinaid või ollakse autoroolis. Mõnikord võib magamatus ja piiratud organismisiseses kella nõudmisi eirates ärkvel püsida osutada hukatuslikuks. USA-s peetakse und või selle puudumist igal aastal kümnete tuhandete liiklusõnnetuste põhjuseks. Mõnesekundiline tukastus võib tuua surma.

ÖÖTÖÖ MÕJU FÜÜSILISELE TERVISELE

Kõige sagedasemad terviseprobleemid on kehvast ja korduvast füüsilisest koormusest tingitud vaevused, mille tagajärjel tekivad esialgu kerged funktsionaalsed tervisehäired. Kui nendele õigel ajal tähelepanu ei pöörata, võivad areneda püsivad tervisekahjustused. Tugi- ja liikumiselundkonna häiretest on sagedasemad selja ja käte lihasevalu ning kaela- ja nimmeradikuliiti. Öötöö korral võib arvestada sellega, et töötajale mõjuvad kõik töökeskkonna riskitegurid tugevamalt kui päevatöö korral.

Öötöö korral suureneb

- vähki haigestumise risk – Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) vähiuuringukeskus on lisanud öötöö vähiriski suurendavate tegurite hulka. Teadlased oletavad, et vähiriski suurenemise põhjuseks võib olla inimeste bioloogilise kella ja sellega seoses une-ärkvelolekuga seotud hormonaalse tasakaalu häirimine;

- südame-veresoonkonna haiguste risk – kuna südame-veresoonkonna haigused on tihedalt seotud stressi, sealhulgas nii vaimse kui füüsilise koormusega seotud stressi, ja toitumisharjumustega.

Kohvi või magusa tarvitamisel ei ole öist tööd soodustavat efekti. Samuti on ekslik arvamus, et öise töö ajal pea-



Pagaritoodete tootmine toimub suures osas öösel, et tagada tarbijale värske toode igal hommikul. Öine töötamine on siiski inimese tervisele koormav ja igale töötajale see ei sobi.

Foto: Fazer Eesti AS

vad inimese toitumisharjumused olema teistsugused kui päeval. Toidukordi peaks olema päevas 4–6 (3,5–4 tunni tagant), jagatuna vastavalt une-ärkveloleku rütmile. Toidukogused enne magamaminekut ei tohi olla suured.

Mõned uurimused näitavad, et töö öises vahetuses võib muuta rasestumise raskemaks. Kui ollakse juba rase, on raseduse katkemise ja enneaegse sünnituse oht suurem, samuti suureneb võimalus, et sünnib alakaaluline laps.

KOMMENTAAR

AS Loiri Pagari juhataja Agu Arus:

Pagaritöökojas käib töö valdavalt öösel. Öötöö toimub Loiri Pagaris kahes vahetuses: 2 ööd tööl, 2 vaba. Vahetus kestab 11 tundi pluss vaheajad töös, kell 18–6. Öövahetuses töötajate täpsed tööülesanded sõltuvad klientide tellimustest, kuid üldnimetajaks on pagaritoodete valmistamine. Loiri Pagaris põhineb töötajate värbamine öövahetusse vastastikusel kokkulepeel. Öövahetusi tuleb keskmiselt 15 ööd, s.o 7,5 vahetust.

Seoses öötööga erilisi muresid ei olegi. Põhiline punkt mõtlemiseks on lastehoid, kuid enamasti on töötaja on selle momendi peresiseselt ära reguleerinud. Teinekord kerkivad küsimused ka tähtpäevade või nädalalõppude tähistamise korral, kuid siiani oleme saanud need asjad ära lahendada. Tööandja suurimaks mureks on öövahetuse järelevalve korraldamine.

Üldiselt peab nentima, et paljudele öine töölkäimine sobib ja meeldib.

UNERÜTM

Und mõjutavad ööpäeva- ehk tsirkadiaanrütmid. Need rütmid alluvad umbes 25-tunnisele bioloogilisele kellale. Printsipi aluseks on asjaolu, et kõik keha sisefunktsioonid on omavahel tihedalt seotud ja sünkroonselt 24 ja 25 tunni piiresse ajastatud, vaatamata püsipimedusele või muudele valgustingimustele.

Kui vaadelda und seoses ööpäevarütmidega, siis saab selgeks, et uinumise tõenäosus on suurim kehatemperatuuri langemise ajal, ärgatakse aga kehatemperatuuri tõusmisel. See selgitab, miks on halb magada, kui une ja kehatemperatuuri kõverad pole omavahel sobivalt ajastatud. See sünnib lennukiga ajavööndite ületamisel ja öötööd tehes. Kõik sõltub alati eelmise öö unest: mida vähem magada, seda märgatavam on tagasimõju.

Kui unetuse taga ei ole mõnda füsioloogilist ega psühholoogilist põhjust, siis taastub inimese normaalne unestruktuur aja jooksul iseenesest.

KOKKUVÕTE

Öötöö mõjutab kindlasti suhteid perekonnas, sest töötatakse öösel ja puhatakse päeval, seega jääb pere jaoks vähe aega. Kannatajateks on lapsed, abikaasa ja teised lähedased pereliikmed.

Öötööl võivad olla negatiivsed tagajärjed inimese vaimsele ja füüsilisele tervisele – puhatakse vähem kui tarvis ja ei osata väärtustada lähisuhteid. ■

Sirje Kremm – järjekindel kala



Tõnu Vare

Tööinspeksiooni avalike suhete nõunik

Mina olen Põhja inspeksiooni tööinspektori Sirje Kremmiga kaasas olnud tema kahel kontrollimisel firmas. Mõlemal korral jättis ta soliidse, viisaka mulje – ei tõstnud häält, ei pahandanud kontrollitavatega, ei kippunud iseteadvaks ega norivaks. Samal ajal osutas ta asjadele, mida tuleks muuta, et töö oleks ohutum, millised peaksid olema õiged töövõtted ja õnnetusi välistav töökorraldus. Ka vajakajäämised ei jäänud kahe silma vahele.

Tööinspektorina töötab Sirje Kremm juba seitse aastat. Määratlus “juba” ei ole juhuslikult teksti lipsanud, sest tööinspektorid ei pea reeglina aastakümneid oma ametis vastu. Mõned ei sobi selle töö peale, teised kutsutakse ettevõtetesse töökeskkonnaspetsialistiks, makstes suuremat palka kui riik inspektorile suudab maksta.

KAKS TUHAT KONTROLLIMIST

Seitsme aastaga on Sirje Kremm iseenda tagasihoidliku arvestuse järgi käinud firmasid kontrollimas rohkem kui kahel tuhandel korral. Tööinspektorid – neid oli mullu ametis 78 – tegid töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve käigus möödunud aastal 4741 kontrolli, mis jagunesid üld-, siht-, kiir- või järelkontrolliks. Sirje Kremmi arvele langeb neist 139. Neist valdav osa oli töötervishoiu ja -ohutuse kontrollimisi. Sihtkontrollimisi oli 44, kiirkontrollimisi 20 ja etteteatamata kontrollimisi 11. Kontrollitud ettevõteteid oli mullu 87. Ettekirjutusi tegi Sirje Kremm 74, neist suurema jao töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas. Nõudeid esitas ta 238, sunnirahaga hoiatas kolmel korral summas 36 000 krooni.

TÖÖINSPEKTOR ON SEADUSLIKKUSE KAITSEL

Teinekord küsitakse, kelle poolel tööinspeksioon on, kas tööandja või töötaja poolel.

Tööandjad otsivad tööinspeksioonist endale tuge, töötajad tahavad, et just nende huve konfliktsituatsioonis kaitsaks. Tegelikult ei ole nii ega naa, tööinspektor kui inspeksiooni töötaja ja esindaja on seaduslikkuse kaitsel.

Vajalikud isiksuseomadused tööinspektori ametijuhendis on määratletud järgmiselt:

- töövõime, sealhulgas võime stabiilselt ja tulemuslikult töötada ka pingelolukorras ja efektiivselt aega kasutada,
- kohusetunne, otsustus- ja vastutusvõime, sealhulgas suutlikkus võtta vastu iseseisvaid otsuseid, võime näha ette otsustuste tagajärgi ning vastutada nende eest, usaldusväärsus, täpsus ja korrektsus,

- intellektuaalne võimekus, sealhulgas suulise ja kirjaliku informatsiooni loogilise ja süsteemse edastamise oskus,
- võime töötada iseseisvalt,
- algatusvõime ja loovus, sealhulgas võime osaleda uute lahenduste väljatöötamisel ning neid rakendada,
- lojaalsus ja orienteeritus riigi huvidele ning isiksuse arengule.

TÖÖINSPEKTORIKS JUHUSLIKULT

Sirje Kremm sattus tööinspektoriks juhuslikult. Nagu paljud asjad meie elus juhtuvad.

Ta läks Tööinspeksiooni inspektorilt oma töökohta tarvis infot saama, kuid leidis lisaks inspeksiooni seinalt teate, et vajatakse inimest inspektoriks. Vestlus tollase Tallinna inspeksiooni juhataja Jaan Kivialliga lõppes tööle kutsumisega. Tööd oli võimalus kohe alustada ja asjaolude kokkulangemise tõttu sobis see hästi.

Uude ametisse tõmbas Sirje Kremmi ka see, et tulevane töö ei töotanud olla rutiinne ega kellast kellani – kaheksa tundi laua taga. Töö inimestega oli Sirje Kremmile kui psühholoogiat õppinule meelepärane.

Nii saigi kõrgharidusega projekteerijast tööinspektor.

ÕPPIMINE ELUAEG

1980. aastal lõpetas Sirje Kremm Tallinna Polütehnilise Instituudi tööstuse ja tsiviilehituse erialal. Järgnes töö ehitusfirmades projekteerijana ja projektijuhina.

1990-ndate lõpus ei olnud ehitusettevõtete elujärg kiita (nagu see on nüüd), tööd ja objekte ei jätkunud pidevalt ning väikese firma tulevik oli üpris ebakindel: kas jääb ta turukapitalismi haardes ellu või tuleb kõrvale astuda.

Sirje Kremmil oli veel teinegi põhjus tööd vahetada. Ühe projekti raames tegeles ta põhitöö kõrvalt hooldustöötajate töötervishoiukoolitusega. Sellest sai alguse tema suurem huvi töötervishoiu vastu.

Tegelikult sattus Sirje Kremm ka ehituserialale juhuslikult. Tema ema oli meditsiinitöötaja, suguvõsas oli arste. Loomulikult proovis ta nende nõul ja toel astuda Tartu



Tööinspektor peab olema sõltumatu, otsustusvõimeline ja erapooletu.
Foto: Tõnu Vare

Ülikooli arstiks õppima, kuid keemia vedas alt. Järgmine valik oli TIP ehk Tallinna Polütehniline Instituut, isa eeskujul ja soovitusel. Matemaatika ja füüsika olid Sirjel kooliajal juba viied, joonistamine oli lausa kutsumuseks, talle meeldis ka disain ja muidugi sai ta tehnikakooli sisse.

Meditsiin ei jäänud tema elus aga tagaplaanile. Töö kõrvalt õppis ta Tallinna Pedagoogikaülikoolis kolm aastat tervishoiu erialal töötervishoidu, mis toona oli koolis uudne eriala. Muide, ka Sirje Kremmi noorem õde on Ida-Tallinna Keskhaiglas ja küllap seegi vedas tervishoiu poole.

Õppimised sellega pole piirdunud – kolm aastat tudeeris Sirje Kremm töö kõrvalt Tartus psühholoogiat. Õppimiste ritta tuleb lisada ka neli aastat Tallinna kaubanduskoolis (kaubandus oli lisaeriala Sikupilli keskkoolis).

Sirje Kremmi motoks on tema enda sõnul elukestev õppimine ning seepärast on ta läbi teinud ka tosinajagu täienduskoolitusi.

SADAKOND SEADUSAKTI

Tööinspektorina alustas Sirje Kremm 2000. aastal Zinaida Demensteini kõrval. Kolleeg jäi aga peagi pikalt haiguslehele ja nii tuli tal ise uue ametiga toime tulla. Pinge oli suur, meenutab Sirje Kremm praegu. Alguses oli tunne, kas ikka tulen toime, kas jätkub teadmisi, eriti ettevõttes tööandja ja töötajate küsimustele vastamiseks. Siiani ei ole tal tekkinud tunnet, et teadmisi on piisavalt. Seadusi ja neist tulenevaid õigusakte on tööinspeksiooni valdkonnas sajakonna ligi, kahtluse korral tuleb neid üle vaadata, et mitte ekslikku nõu anda.

Töösuhete ja tervishoiu kohta on väga palju infot, sage li on ka spetsialistid eri seisukohtadel, nii et vahel on isegi raske teri välja noppida. „Enne ettevõttesse kontrollima minekut uurin firma tausta ja varasematel kontrollimistel selgunut: kas on olnud tööõnnetusi või kutsehaigestumisi, kas tööohutusega tegelevad inimesed on valitud-määratud, riskianalüüs olemas ja kõike muud,“ tutvustas Sirje Kremm.

Kas vahel püütakse tööinspektorit ka alt vedada? Selle kohta toob Sirje Kremm näite iseenda tööst. Ühe suure kaubandusfirma maja avamise eel ehituse vastuvõtu puhul kontrollimas käies küsis ta, kas teisele korrusele viiva trepi klaasil on sertifikaat. Sai küll jaatava vastuse, kuid mingi kahtluse ajal lõi ta piiret jalaga ja see purunes kildudeks. Tööandja põhjendas, et see oli ajutine klaas, mille nad pidid hiljem välja vahetama. Aga kui enne oleks juhtunud kaupluse küllastajaga õnnetus?

Probleeme on väikeste firmadega, kel napib raha. Neis ei taha tööandja näidata kõiki ruume, sest kontor on kena, tootmisruumid aga alla igasugust arvestust. Palju on kasutusel vanu seadmeid, mis teistes riikides aegunud ja maha kantud. Sirje Kremm on kirjutanud kontrollkäigu põhjal ka nõude ohtlikku seadet mitte kasutada. Tööinspektor peab tema arvates olema range, sest ohtlike seadmetega töötades hoitakse kokku raha töötaja tervise arvelt.

Aeg-ajalt arutatakse selle üle, kas tööinspektor peab olema kontrollija või nõustaja. Tööinspeksiooni jaoks on täitmise tagamise ja nõustamise funktsioonid praktikas lahutamatud. Nõu ja soovitusi saab Sirje Kremmi meelest anda vaid teatud piirides, sest väljast tulnud inimene ei tunne konkreetseid olusid ega firma (majanduslikke) võimalusi ja tingimusi.

TÖÖTAJAIL NAPIB OHUTUNNET

Eesti ettevõtete probleemiks on riskianalüüsi puudumine. Ja kui analüüs isegi on olemas, ei ole sellega põhjalikult tutvutud, seda ei uuendata töö muutudes, puudub tegevuskava riskide vähendamiseks. Sageli on formaalselt asjad korras, ohutusjuhendid on vormistatud, allkiri töötajalt juhendamise kohta võetud ja isikukaitsevahendid eraldatud, kuid neid ei kasutata ...

„Inimeste terviseteadlikkus on ääretult vähene, arvatakse, et ega minuga ei juhtu midagi,“ kurdab Sirje Kremm. Ohutunnet tuleb kasvatada maast madalast, juba koolist peale.

Siinkohal viitab ta möödunud aastal heaks kiidetud töötervishoiu ja tööohutuse strateegiale aastateks 2007–2012. Niisuguseid pikki dokumente tavaliselt ei vaevuta ega viitsita lugeda, kuid tihtipeale on neis tabavalt ja sõnatäpselt eesmärgid seatud. Nagu ka nüüd. „Eesmärgiks seatakse suunata ennetuskultuuri edendamise strateegia kõigile ühiskonnakihtidele ning minna sellega kaugemale lihtsalt töökohast ja tööealisest elanikkonnast. See peab looma üldkultuuri, mis tähtsustab tervist ja riskide ennetamist. Riiklikul, regionaalsel ja kohalikul tasandil eelmine, 2002.–2006. aasta strateegia rakendamisel omandatud kogemus näitab riskide ennetamise kultuuri arendamise olulisust haridustsükli iga taseme õppekavas ja kõigis valdkondades, sealhulgas kutseõpe ja kõrgharidus. Oluline roll on algharidusel, sest põhirefleksid omandatakse lapsepõlves.“

Siinkohal viitab Sirje Kremm Soome ja Rootsi eeskujule. Rootsi tööohutustemaatikaga on ta kursis tänu sugulastele.

SÕLTUMATU, OTSUSTUSVÕIMELINE JA ERAPOOLETU

Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonide ja soovitude kohaldamise ekspertkomisjoni 2006. aasta ülduuringus on kirjas väga olulised põhimõtted: „Et tasakaalustada olulisi volitusi, mis tööinspektoritele kohustuste täitmiseks on antud, peab nende tegutsemine olema täiesti sõltumatu, otsustusvõimeline ja erapooletu, tundes nii tööandjate kui ka töötajate usaldust. Konventsiooni nr 81 artikkel 15 ja konventsiooni nr 129 artikkel 20 näevad ette, et riigisiseste õigusnormidega ettenähtud erandjuhtudel on tööinspektoritel keelatud olla otseselt või kaudselt huvitatud nende järelevalve all olevatest ettevõtetest. Või avalikustada tööülesannete täitmisel teada saadud tootmis- või ärisaladusi või tööprotsesse ka pärast ametist lahkumist. Keelatud on avalikustada õigusnormide rikkumise või täitmise puuduste kohta saadud kaebuse esitajat ja teatada tööandjale või tema esindajale, et inspekteerimise ajendiks oli kaebus“.

Sirje Kremm on sodiaagimärgi poolest kala. See tähendab, et kala tähtkuju all sündinuna on ta tugeva iseloomuga, emotsionaalne ja teotahteline. Kalad tahavad edasi jõuda ja pidevalt ennast täiendada, nad tegutsevad suure entusiasmi, et olla heas vaimses ja füüsilises vormis. Selle tähtkuju all sündinud kalduvad ka tihti liialdustesse ja tegutsevad impulsiivselt. Nad on teadlikud oma isiksuse väärtusest ja loodud rändajajaks, teiste julgustajajaks. Neid paneb tegutsema soov teisi aidata. Hea tegu annab jõudu, energiat tegudest rõõmu tunda.



Tööinspektorina on Sirje Kremm enda arvates range, sest töötaja tervise arvelt ei tohi kokku hoida.
Foto: Tõnu Vare

Viiekümnes sünnipäev on Sirje Kremmil mitu aastat tagasi peetud, kuid sellele haprale naisterahvale ei oskaks küll sellist iga pakkuda.

Kergelt ei saavuta elus midagi. Selle nimel, et olla vaimselt ja füüsiliselt tasakaalus, tuleb palju pingutada ja vaeva näha. Isa suunas Sirjet maast madalast sportima. Ema oli sama meelt. Nii käis neiu suusatamas, jooksmas, iluvõimlemises, ujumas (kolm korda nädalas), balletikoolis, purjetamas (võitis Optimistide Balti regati) ja enesekaitsetreeningutel alates neljandast klassist. Nüüd käib ta kolm korda nädalas kolmveerandtunnistel vastupanutreeningutel, et süda oleks terve. Spordiklubis tehtud *body jam*'i ja *body combat*'i treeningud tagavad ka emotsionaalse ja füüsilise tervise. *Combat*'i treeningul idamaise võitluskunsti võtteid kasutades ja vastasega võideldes maandatakse kogu päeva jooksul organismi kogunenud

agressiivsus ja vabastatakse keha pingetest. Suutlikkus ja võime iga treening lõpuni pingutada ja vastu pidada tagab meeldiva rahulolutunde. Vaimset tervist ja tasakaalu, enesevalitsemist ning keskendumist aitavad tagada joogatreeningud – *body balance* – kolm korda nädalas. Need aitavad vabaneda ka liigsetest lihasepingetest.

Tervislik toitumine ja tasakaalustatud toidusedel on enesestmõistetav. Vaba aja veetmine olgu füüsiliselt aktiivne ja pingutav, aga meeldiv – siis on tagatud ka taastumiseks vajalik sügav rahulik kosutav uni. Uneaega ei varasta Sirje Kremm endalt tundigi.

Teater, kontserdid ja sõpradega suhtlemine aitavad hoida meeoleu ja säilitada hea tuju. Perekond on see tugi, millele saab loota ka kõige raskemal hetkel. Abikaasa, poeg, tütar ja väike lapselaps teevad meele rõõmsaks juba ainuüksi sellega, et nad on alati olemas. ■

Lugeja küsib



Töötan ehitusel ja mind häirib, et sageli tuleb töötada ohtlikes tingimustes, nt kõrgel ilma kaitsepiireteta jne. Tihti kasutame väga mürarikkaid masinaid, kuid kõrvalklappide kasutamist tööandja vajalikuks ei pea. Olen avaldanud tööandjale soovi järgida ohutusnõudeid, kuid tulemusi see pole andnud. Kas mul on mingi võimalus tööandjat mõjutada või on ainus lahendus tööd vahetada?

Vastab Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni tööinspektor Valentina Soone.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 4 lõike 5 alusel on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 8. detsembri 1999. aasta määrus nr 377 „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses”. Osundatud määruses §-s 5 on loetletud ohtlike tööde loetelu ehituses. Üheks ohtlikuks tööks on töötamine kõrgustes, millega kaasneb kukkumisoht.

Tööplatvormide, läbikäikude ja tellingute treppide kasutamisel peab olema välistatud inimeste allakukkumine või jäämine kukkuvate esemete alla. Kaitsepiirded tuleb paigaldada selliste töölavade ja käiguteede vabadele külgedele, kus kukkumiskõrgus on vähemalt 2 m. Samuti peavad olema tellingutel kaitsepiirded, kui kukkumiskõrgus on 2 m või rohkem. Kukkumise vältimiseks peab olema paigaldatud vähemalt 1 meetri kõrgusel paiknev käsipuu, jalapiire ja nende vahel 0,5 m kõrgusel asetsev piire. Kui töötamisel või liikumisel on kukkumisoht, siis peavad suurema kui 2-meetrise kukkumiskõrguse puhul olema paigaldatud kaitsepiirded, ohutusvõrgud jt analoogsed kaitsevahendid. Kui kukkumisohtu ei saa muude ohutusabinõudega kõrvaldada, siis peab kasutama töötamisel tellingutel, katustel, tööplatvormidel ja teistes kohtades turvaköiega varustatud ohutusvööd. Kui köie pikkust peab tihti reguleerima, tuleb kasutada isepingutavaid turvaköisi.

Töötajale, kes töötab 8 tundi päevas müra keskkonnas, ei tohi mõjuva müra päevane kokkupuutetase ületada 85 dBA. Kui mõjuva müraga kokkupuutetase ületab 85 dBA, siis tuleb rakendada müra mõju vähendavaid abinõusid. Mürale esitatavad nõuded töökeskkonnas sätestab Vabariigi Valitsuse 12. aprilli määrus nr 108 “Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord”. Nimetatud määrus on kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 3 lõike 4 ja § 6 lõike 6 alusel.

Töötajale mõjuva müra päevase kokkupuutetaseme määramisel tuleb arvestada töötaja individuaalsest kuulmiskaitsevahendist tingitud sumbumist. Seega, kõigepealt on tööandja kohustatud töökeskkonna riskianalüüsi käigus välja selgitama olulised müraallikad. Kui riskianalüüsi tulemusel selgub, et töökeskkonna müratase on 80 dBA või ületab selle, on tööandja kohustatud koostama ja rakendama tehniliste ja töökorralduslike meetmete tegevuskava müraga kokkupuute vältimiseks või vähendamiseks. Kui müraga kokkupuutetase ületab 80 dBA ja seda ei ole võimalik ühiskaitsemeetmetega vähendada, väljastab tööandja töötajale individuaalsed kuulmiskaitsevahendid

ning nõuab töötajalt kuulmiskaitsevahendi kasutamist, kui müraga kokkupuutetase on 80 dBA või ületab selle. Kuulmiskaitsevahendid tuleb valida sellised, mis kõrvaldavad kuulmist ohustava müra mõju või vähendavad selle miinimumini.

Hea tava kohaselt tuleb töökorralduslikult näha ette piisavad puhkepausid või müravabad tööülesanded, et vähendada müraga kokkupuutes töötamist.

Töötaja kohustused ja õigused on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 14. Töötaja on kohe kohustatud teatama tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust, tööõnnetusest või tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning kaitseüsteemi puudustest.

Töötajal on õigus keelduda tööst või peatada töö, mille täitmine seab ohtu tema ja teiste isikute tervise või ei võimalda täita keskkonnaohutuse nõudeid, teatades sellest viivitamata tööandjale või tema esindajale ja töökeskkonnavolinikule. Samuti on õigus töötajal alati pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete, töötajate usaldusisiku ja asukohajärgse tööinspektori poole, kui tema arvates tööandja rakendatud abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust.



Asusin uuel töökohal tööle 2008. aasta 1. jaanuaril. Kas mul on õigus nõuda sel suvel puhkust? Jaanuaris koostatud puhkusegraafikusse minu puhkust arvestatud ei ole. Kasvatan ka 8-aastast last. Kas sellega seoses on mul õigus saada mingeid puhkusesoodustusi?

Vastab Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni jurist Neenu Pavel.

Kui asusite tööle juba jaanuari alguses, oleks tööandja kahtlemata talitanud õigesti, planeerides puhkuste ajakavva ka Teie puhkuse.

Nüüd kohaldub Teile kõigepealt puhkuseseaduse § 13, mille kohaselt töötajal, kes on esimesel tööaastal töötanud vähemalt kuus kuud, on õigus saada puhkust võrdeliselt töötatud kuude arvuga.

Teil kui 7–10-aastast last kasvataval vanemal on õigus saada puhkust lapse koolivaheajal.

Seega on Teil õigus jääda puhkusele 14 kalendripäevaks enda poolt valitud ajal alates juulikuust, teatades sellest tööandjale kirjalikult ette vähemalt kaks nädalat.

Saamata jäänud puhkuseosa antakse tööaasta kestel mõnel muul ajal või Teie nõusolekul liidetakse järgmise tööaasta puhkusega või antakse teise tööaasta kestel mõnel muul ajal.

Lisaksin veel, et alates 01. jaanuarist 2008. aastal antakse lapse emale või isale tema soovil igal tööaastal täiendavat lapsepuhkust kas 3 või 6 tööpäeva, mitte enam kalendripäeva, nagu oli varasemas redaktsioonis. Hüvitis on küll jäänud endiseks – 66 krooni päeva eest, kuid näiteks vahetustega töötaja saab neid puhkuspäevi kasutada vastavalt tööpäevadele oma vahetuste ajakavas.



Miks on vaja nahka päikesekiirguse eest kaitsta? Kuidas valida selleks õige vahend?

Vastab kliiniku Esmed nahaarst Nele Nurmik.

UVB-kiirgus läbib marrasknaha ehk epidermise, UVA-kiirgus aga jõuab läbi marrasknaha ka pärisnahka, seal hakkab see esialgu toimet avaldama fibroblastidele, mis omakorda põhjustab kollageeni ja elastiini sünteesi häireid – tekivad enneaegsed kortsud. Mõlemat liiki kiired koos avaldavad kantserogeenset ehk vähki tekitavat efekti.

Nahakahjustused jaotatakse ägedateks ja kroonilisteks. Ägedad nahakahjustused on päikese põletus, mille puhul tekib nahapunetus, turse ja villid ning tugev sügelus. Kroonilised nahakahjustused tekivad aastaid pärast korduvaid ägedaid päikese põletusi ning nendeks on enneaegsed kortsud, ebaühtlaselt jaotuv pigment, tüükalised moodustised nahal ning halvemal juhul ka nahavähid, millest ohtlikem on melanoom.

Teadlaste hinnangul jätkub maakera ümbritseva osoonikihi hõrenemine veel vähemalt seitsmekümne aasta jooksul. Seetõttu kasvab pidevalt meieni jõudva ultraviolettkiirguse hulk. Iga organismi jõudnud UV-doos liitub eelnevatele, see kumuleerub ega välju inimese eluea jooksul enam kehast. Mitte keegi meist ei oska määrata oma doosi suurust, küll aga annab väga efektiivselt üleliigsest doosist märku meie nahk. Päikese põletused on otseselt seotud melanoomi tekke riskiga.

Päikesekaitsefiltrid (SPF) on enamasti keemilised ained, mis peavad kinni nii UVA- ja UVB-kiirguse kui ka nähtava valguse toimed nahale. Päikesekaitsefiltrite ühist standardit maailmas ei ole. Hea on teada, et USA-s toodetud päikesekaitsevahenditele märgitud faktor on umbes 30% suurem samast Saksamaal toodetud produktile kantud faktorist, seega Saksamaa toote SPF 20 on võrdne USA SPF 30-ga.

Parim päikesekaitsetoode vastab tänapäeval järgmistele nõudmistele: on UVB ja UVA filtritega, peegeldab nähtavat valgust, on veekindel ja kosmeetiliselt hästi vastu võetav.

Gallup

Kas Eestis on üle 55 aasta vanune töötaja hinnatud?

Ei ole, võimalusel eelistatakse nooremaid	48,1%
Head spetsialisti hinnatakse hoolimata vanusest	45,3%
On eriti hinnatud tänu stabiilsusele ja kogemusele	6,6%

Veebilehel inimene.ee korraldatud gallupi andmetel (vastajaid kokku 393).



Tere päike!

Sun screen-ratiopharm 125 ml

Päevituspiim – lõhnatu, veekindel, kerge nahale kanda, SPF 20, kaitseb UVA ja UVB kiirte eest.

Uus meetod naha kaitseks – sisaldab kaitseaineid, mis juhivad kahjulikud päikesekiired füüsiliselt nahalt eemale.



Lip Balm-ratiopharm SPF 20

Huulebalsam – kaitseb UVA ja UVB kiirte eest, niisutab ja pehmendab. Kasutada nii päikese käes kui külmas, soovitatav ka solaariumis.

Ei sisalda allergiat põhjustavaid säilitusaineid. Sobib ka tundlikule nahale.



Täiendav informatsioon:
info@ratiopharm.ee, tel 6 838 006

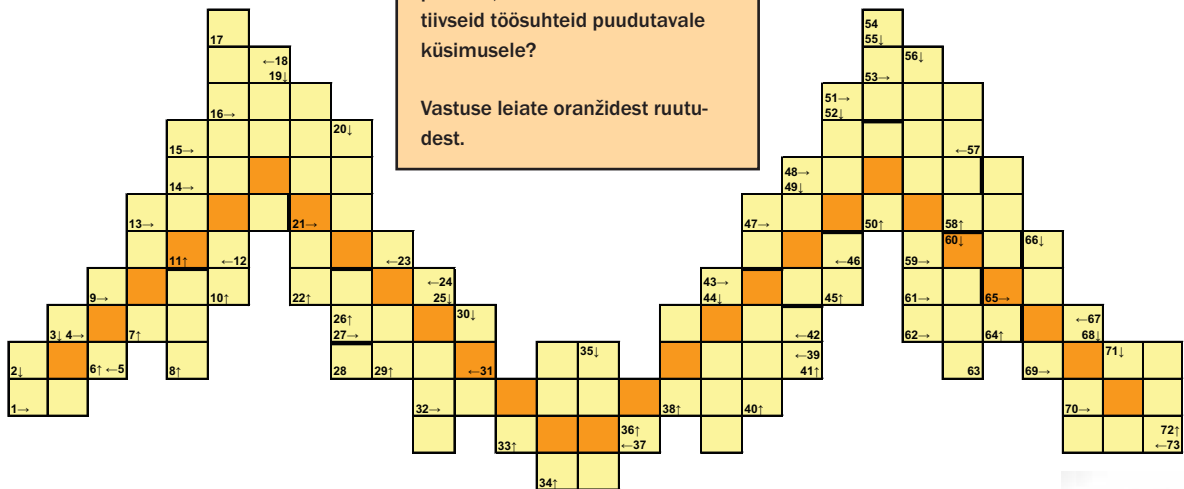
Saadaval apteegis.

ratiopharm

Ristsõna

Kust saab kiire vastuse töölepingut, töö- ja puhkeaega, palka, puhkusi, töökeskkonda või kollektiivseid töösuhteid puudutavale küsimusele?

Vastuse leiata oranžidest ruutudest.



1. (ametiühing) isikute ühenduse lühend, mille eesmärgiks on töötajate õiguste ja huvide esindamine ja kaitsmine suhtluses tööandjaga või ka laiemate poliitiliste ja seadusandlike eesmärkide saavutamiseks
2. samuti
3. kõrgkool Tallinnas Mustamäel, lüh
4. terava vastandsõna
5. Ökoloogiliste Tehnoloogiade Keskus, lüh
6. rahaühik vanasti Skandinaavias
7. lubjast ja liivast sideaine müüri- ja krohvitoode
8. pildifailide laiend
9. hingamisteede haiguste korral tekib sageli kopsutorudesse ehk bronhidesse ...
10. mälu nõrgenemine või kaotus, määlünk
11. juurdekasv
12. Vene tuntud orbitaaljaam, mis kukutati 2001. a Vaiksesse ookeani
13. Sn
14. jahvatamiseseade
15. paremus, hea külg
16. püha, itaalia v hispaania keeles, nimede ees
17. elektrivoolu tugevuse ühik, lüh
18. rahvusvaheline mõõtühikute süsteem, lüh
19. Ladina-Ameerika 4/4 taktimõõdu paaristants
20. ühendus; haavade sidumiseks kasutatav tekstiilitoode
21. pallaadium, tähis
22. taskurätt, ingl k
23. kirjastus Eestis
24. kest, koor, nahk, ingl k
25. maapinnale avanev horisontaalne käik kaevanduses
26. e heliredelil
27. male otsustav lõpp
28. magnetilise induktsiooni ühiku lühend
29. tõsiasi
30. Technical Specifications for Interoperability, lüh
31. pehme, ingl k
32. anneksioon
33. nikkel, tähis
34. kerge eine
35. suurim limuste klass kõhtjalgsed ehk ...
36. mangaan, tähis
37. Eestis kasvav lill, mis sisaldab valget alkaloididerikast piimmahla
38. re-diees
39. veelind
40. talisõiduriist
41. hektomeeter, lüh

Vastused palume saata aadressil legeartis@legeartis.ee hiljemalt 14. juuliks 2008. Õige vastuse saatjate vahel loositakse välja kätekreem Lotion-ratiopharm (500 ml pumbaga pudel).



Eelmise ristsõna õige vastus oli TÖÖKESK-KONNASPETSIALIST. Õigesti vastanutest võitis kätekreemi Lotion Ratiopharm **Kaja Soovik**. Palju õnne!

Aitäh kõigile vastanutele!

42. teravili
43. nõu
44. ainult üks
45. minu
46. tundmatu lendav ese, lüh
47. hispaania rahvastants
48. neli-, nelja-
49. sojaubadest valmistatud toiduaine
50. Leedu lilt
51. puhkpill
52. õli-
53. Eesti Vabariik, lüh
54. lääs tähis
55. võrk, kude, ingl k
56. Jõgevamaal ja Tartumaa põhjaosas asuv maailmeline, selgelt piiritletav maastikuala, mida iseloomustab maastiku viiruslik ja järvede rohkus
57. endisaegne pikkusmõõt; lõiv, mida võetakse kaupadelt riigipiiril
58. Eesti suurim suhtluskeskkond Internetis
59. 1 000 000
60. kõrgeaadli tiitel Inglismaal
61. arvutikasutaja oskustunnistus, lüh
62. kunst, ingl k
63. rooma number 500
64. kõrge meeshäl
65. eitus
66. veealune kalju
67. kindlustusfirma Eestis
68. elektriliselt laetud aatom
69. asub reguleeritud ristmikel, ülekäiguradadel
70. terav ork
71. inimene, kes on teise isiku omand
72. pindalaühik, 100 m²
73. mehenimi

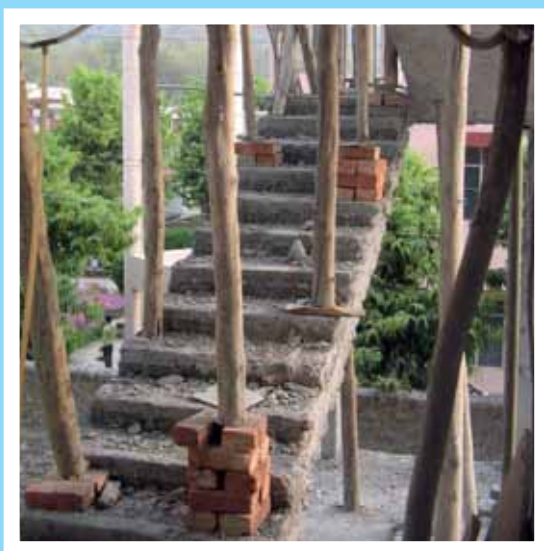


MIS ON PILTIDEL VALESTI?

(Fotod Kalev Konno)

1. Montaažitööd Ehitusmeestel puuduvad montaažitööde läbiviimisel ettenähtud kiivriid. Tööd teostatakse elektrit õhuiliniide ohtlikus tsoonis.
2. Mitmekesine valik Treilaastud tuleb koguda üldprügist eraldi.
3. Üks
 - Üksel on tähistused: kanna kaitsekiv-riit, rippuv last, kõrvallise isiku sisene- misoht.
 - Plattform on piirestatamata – allakukku- miska.
 - Ettevalmistustööd ehitusplatsil on teos- tamata, ümbrus tasandamata, planeer- mata jne.
 - Töömehed viibivad töstevahendi töö- tsoonis.

Hea foto



Killuke India tööhutusest ja -tervishoiust.
Fotod: Kaili-Angela Konno



TÖÖKESKKONNAKOOLITUSED JUUNI 2008 – DETSEMBER 2008				
Aeg	Koolitus	Koolitaja	Lektorid	Kontakt
16. juuni	Esmaabiandjate täiendusõpe (6 h)	OÜ Õpimaja	Rutt Mäeots	660 5470 opimaja@hotmail.ee www.opimaja.ee
17.–19. juuni	Töötervishoiu- ja tööohutuse väljaõpe	OÜ Õpimaja	Uko Alber, Ivar Hellaste, Aili Jaakmees, Jaan Kiviall, Kalev Konno, Urmas Käär, Niina Siitam	660 5470 opimaja@hotmail.ee www.opimaja.ee
14.–15. august Tallinn, Marja 9	Esmaabikoolitus Eesti Punase Risti ainekava mahus (16 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
25.–26. august	Esmaabi väljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee, www.medicover.ee
27.–29. august Tallinn, Marja 9	Töökeskonnavolinike ja -spetsialistide koolitus (24 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
4. september City Hotel Portus Tallinn, Uus-Sadama 23	Töötervishoiu ja -ohutuse korraldus ettevõttes, erisoodustused töötervishoius. Töökeskonna riskianalüüs – põhimõtted, teostus ja kontroll (9 h)	Kontakt Konverentsid	Zinaida Demen tein, Evelyn Liivamägi, Ants Tammepuu	683 3988, 683 3987 info@kontaktkonverentsid.ee www.kontaktkonverentsid.ee
4. september Tallinn, Marja 9	Tuleohutusspetsialisti koolitus (8 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
17.–18. september	Esmaabiväljaõpe (16 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Jaana Palusaar	605 1521 anneli.kose@medicover.ee www.medicover.ee
17.–19. september Tallinn, Marja 9	Töökeskonnavolinike ja -spetsialistide koolitus (24 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
23.–25. september	Töötervishoiu ja -ohutuse väljaõpe (24 h)	AS Medicover Eesti Tallinna keskus	Alar Seiler, Oivo Rein	605 1521 anneli.kose@medicover.ee, www.medicover.ee
24.–25. september Tallinn, Marja 9	Esmaabikoolitus Eesti Punase Risti ainekava mahus (16 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
7. oktoober Tallinn, Marja 9	Tuleohutusspetsialisti koolitus (8 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
21.–23. oktoober Tallinn, Marja 9	Töökeskonnavolinike ja -spetsialistide koolitus (24 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
5.–6. november Tallinn, Marja 9	Esmaabikoolitus Eesti Punase Riski ainekava mahus (16 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
12.–14. november Tallinn, Marja 9	Töökeskonnavolinike ja -spetsialistide koolitus (24 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Küüdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee

TÖÖKESKKONNAKOOLITUSED JUUNI 2008 – DETSEMBER 2008				
19. november Tallinn, Marja 9	Tuleohutusspetsialisti koolitus, (8 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
3. detsember Tallinn, Marja 9	Tuleohutusspetsialisti koolitus (8 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee
10.–12. detsember Tallinn, Marja 9	Töökeskonnavolinike ja -spetsialistide koolitus (24 h)	Töökeskonna Haldus OÜ	Annika Kүүdorf, Priit Siitan, Aivar Põlda	5569 7363; 654 1050; 656 0219 www.tkhaldus.ee info@tkhaldus.ee annika@tkhaldus.ee

TÖÖTERVISHOIU JA -OHUTUSE MUUTUNUD ÕIGUSAKTID
Lapse toitmiseks ettenähtud vaheaegade ja puudega lapse vanemale täiendava tasulise puhkepäeva eest keskmise palga maksmine riigieelarve vahenditest Sotsiaalministri 31. märtsi 2008. aasta määrus nr 18 (RTL 2008, 29, 431) Jõustumise aeg 14.04.2008
Ametikohtade loetelu, kus töötamisel antakse pikendatud puhkust, ja puhkuse kestus Vabariigi Valitsuse 27. märtsi 2008 aasta määrus nr 71 (RT I 2008, 15, 109) Jõustumise aeg 7.04.2008
Tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 2008. aasta määrus nr 75 (RTI, 16.04.2008, 17, 120) Jõustumise aeg 19.04.2008
Tööturuteenuste ja -toetuste seadus Riigikogu 31. jaanuari 2008. aasta seadus (RT I 2008, 8, 57) Jõustumise aeg 1.03.2008
Päästeteenistuja ja päästetöödel rakendatud isikute hukkamise, surma, püsivalt või osaliselt töövõimetuks tunnistamise korral makstavate toetuste ja kulude arvutamise, määramise ja maksmise kord Siseministri 3. märtsi 2008. aasta määrus nr 18 (RTL, 07.03.2008, 20, 290) Jõustumise aeg 10.03.2008



**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI
MAJANDUSTEADUSKOND**

Kevadsemester 6. veebruar - 23. aprill 2008
Sügissemester 17. september - 3. detsember 2008

**Töökeskonnaspetsialist
akadeemiline koolitus**

<p>Peamised teemad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seadusandlus • Riskianalüüs • Töökeskonna standardid • Ohutegurite mõõtmine 	<p>Õppetöö</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 kord nädalas kolmapäeva õhtuti • Lõpetanud saavad TTÜ tunnistuse
---	---





1918
TALLINNA
TEHNIKAÜLIKOOL

Lisainfo: telefon: 620 3961
e-post: tint@staff.ttu.ee

Tellige oma reklaam või kuulutus
ajakirja Eesti Töötervishoid
telefonil 666 1728
või e-postiaadressil piret@legeart.ee



**ESMAABIVAHENDID, ERINEVAD EA KOMPLEKTID,
TÖÖKINDAD, KAITSEPRILLID, TÖÖJALANÕUD JMS.**

Gonsiori 28, Tallinn Info tel. 6311 581

Eesti Töötervishoid

pakub infot **töötervishoiu ja -ohutuse kohta:**

- **seadused, määrused, regulatsioonid – muudatused, tõlgendused, rakendamine**
- **hea töötervishoiupraktika – näited, probleemid, lahendused**
- **töötervishoiu korraldamine ettevõttes – asjatundjate juhtnöörid, vastused küsimustele**
- **töökeskkond – mida tähendab hea töökeskkond ja kuidas seda tagada?**
- **tööpsühholoogia – mida tööandja saab teha hea vaimse õhkkonna loomiseks tööl?**
- **töötaja terviseriskid – kutsehaigused ja tööga seotud haigused**
- **tööõnnetused – mis on juhtunud ja miks?**

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 449 krooni.

Tellida saate telefonil 666 1730

või e-posti teel legeartis@legeartis.ee

www.tootervishoid.ee